



دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي

د. عبدالعزيز بن سليمان الدويش
قسم الإدارة والتخطيط التربوي - كلية العلوم الاجتماعية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية



دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي

د. عبدالعزيز بن سليمان الدويش
قسم الإدارة والتخطيط التربوي – كلية العلوم الاجتماعية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي، والمعوقات التي تحد من تفعيله، وإبراز المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية في تفعيل العمل التطوعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة للدراسة، وشمل مجتمع الدراسة جميع عمداء ووكلاء الكليات والعمادات المساندة بالجامعة، وعددهم ١١٤ عميداً ووكيلاً. وتوصلت الدراسة إلى الآتي :

أ- أن معظم أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية غير موافقين على واقع أداء أدوارهم في تفعيل العمل التطوعي، وأبرز هذه العبارات: تفعل الكلية أو العمادة بعض الأعمال في العمل التطوعي. أكلف أعضاء هيئة التدريس بحث الطلاب على ممارسة العمل التطوعي. أقدم من خلال الكلية أو العمادة دليلاً إرشادياً للأعمال التطوعية.

ب- أن معظم أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية يوافقون على المعوقات التي تحد من تفعيل دورهم للعمل التطوعي، ومن أبرز المعوقات: قلة البرامج التوجيهية نحو الأعمال التطوعية. ضعف الوسائل الإعلامية وعدم تسليطها الضوء على العمل التطوعي. عدم وجود آليات وأنظمة للعمل التطوعي.

ج- أن معظم أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية يوافقون بشدة على المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي.

د- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) ترجع لاختلاف متغير الرتبة الوظيفية، لصالح مجموعة أفراد الدراسة من الوكلاء.

هـ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) ترجع لاختلاف متغير الخبرة الوظيفية، وكانت هذه الفروق بين مجموعة أفراد الدراسة ممن خبرتهم الوظيفية (أقل من ٥ سنوات).



المقدمة:

حظي العمل التطوعي في الآونة الأخيرة باهتمام بالغ من قبل الباحثين ومراكز الأبحاث العلمية، حيث يُعد ذلك جزءاً من المسؤولية الاجتماعية، لما تسهم به من تعزيز القيم الاجتماعية والاقتصادية، والتي تؤثر بشكل إيجابي في تقوية الروابط الاجتماعية بين فئاته، بالإضافة إلى أن التطوع يسهم في المشاركة الإيجابية في توجيه ورسم السياسة التي تقوم عليها المؤسسات الاجتماعية، ومتابعة تنفيذ برامجها وتقييمها.

ويُعد العمل التطوعي من أهم مرتكزات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، بل إنه أحد مرتكزات التنمية بمفهومها الشامل، فمن خلال العمل التطوعي يتحقق التكافل الاجتماعي، وتنمية المجتمع المحلي، والمساعدة في أوقات الطوارئ والكوارث الطبيعية (رحال، ٢٠٠٧م).

بيد أن المجتمعات في الآونة الأخيرة شهدت انفتاحاً إعلامياً وثقافياً وتقنياً، تغيرت على إثره الكثير من المعايير والقيم والأخلاق والسلوك، وألقت بظلالها على الاتجاه للأنشطة الفردية، والأنانية، وغياب الحياة الاجتماعية، والعمل التطوعي، مما يستدعي معه تفعيل العمل التطوعي، والاهتمام بقضية التطوع، فالتطوع ركيزة أساسية للمشاركة الاجتماعية، وترسيخ قيم ومعان اجتماعية إيجابية، كالولاء والانتماء ومساعدة الآخرين (مكروم، ٢٠٠٥م)، (ماهر، ٢٠٠١م). وتأتي أهمية إيجاد حد أدنى لفهم ماهية التطوع مع أهمية المشاركة والمسؤولية الاجتماعية، وإتاحة الفرصة لهم لتقديم خدمات التطوع، وتعزيز قيمة اكتساب الخبرة.

وقد دلت الاتجاهات والاهتمامات الدولية والعالمية المعاصرة على أهمية تناول العمل التطوعي، وغرس ثقافته لدى الشباب، كونه يساهم في تسريع التنمية في المجالات

الثقافية والاقتصادية والتعليمية والصحية، وفي استثمار أوقات الشباب بما ينفذ ويفيد في تعزيز انتماء الشباب لوطنهم ومجتمعهم، وتطوير قدراتهم ومهاراتهم الفكرية، والفنية، والتقنية، والتعليمية، والعلمية، وفرصة لهم للتعبير عن رغباتهم، وميولهم، واهتماماتهم.

مشكلة الدراسة:

يُعد العمل التطوعي من الأنشطة المهمة في تنمية المجتمع وتطوره؛ لأن أي قصور في هذا المجال قد يكون له تأثيراته السلبية في عملية التنمية برمتها، مما يستوجب معه تفعيل ثقافة العمل التطوعي وتأصيله، باعتباره قيمة دينية واجتماعية وإنسانية يجب المحافظة عليها، لا سيما وأن بعض نتائج الدراسات كدراسة (السلطان، ٢٠١٤هـ)، ودراسة (الباز، ٢٠١٤هـ) أشارت إلى أن ممارسة الشباب للعمل التطوعي ضعيفة جداً، وبعض جهات العمل لا تطلب من الأفراد المشاركة في الأعمال التطوعية المختلفة.

والجامعات عليها مسؤولية نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال التربينين بالجامعة، وتحديد السياسات والإجراءات التنفيذية لتنمية ثقافة التطوع، والتخطيط الاستراتيجي للعمل التطوعي، وتغيير اتجاهات الأفراد نحو العمل التطوعي، وأهمية التزام الإدارة العليا في تحفيز العمل التطوعي؛ وإشراك الإداريين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب في التخطيط لأي مشروعات تتصل بالعمل التطوعي (العكرش، ٢٠٠٨م)، (عارف، ٢٠٠٦م).

وحيث إن الجامعات هي مصدر المعرفة والإبداع والتطور، بما تملكه من الأدوات اللازمة للإسهام في تفعيل العمل التطوعي، فإنه يُنتظر منها دور ريادي لخدمة المجتمع

والنهوض به، في توظيف الطاقات البشرية المدربة والمؤهلة لديها في تحقيق حاجات المجتمع ومتطلباته التنموية (رضا، ٢٠٠٠م).

وأشارت نتائج وتوصيات بعض الدراسات السابقة إلى أهمية العمل التطوعي، وضرورة تطبيقه وتفعيله في المرحلة الجامعية، وهو ما أكدت عليه دراسة (السلطان، ١٤٣٠هـ) و(العكرش، ٢٠٠٨م)، و(الباز، ١٤٣٢هـ).

وتأسيساً على ما تقدم فإن الاهتمام بالعمل التطوعي لا يزال دون المنشود، مما يتطلب معه إجراء دراسة تشخيصية للتعرف على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي، وتتركز مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية :

١- ما واقع دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي؟

٢- ما المعوقات التي تحد من تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي؟

٣- ما المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي؟

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (الرتبة الوظيفية - الخبرة - الدورات التدريبية)؟

أهداف الدراسة:

١- التعرف على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي.

٢- الكشف عن المعوقات التي تحد من تفعيل القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي.

٢- التعرف على المقترحات التي تبرز دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي.

أهمية الدراسة:

وتبرز أهمية الدراسة فيما يلي:

١- أن هذه الدراسة تأتي لتلبية لنتائج توصيات مؤتمرات علمية تؤكد على أهمية إجراء المزيد من الدراسات في مجال العمل التطوعي.

٢- أن هذه الدراسة سوف تكشف واقع دور القيادات الأكاديمية في تفعيل العمل التطوعي.

٣- أنها تتماشى مع الاهتمام المحلي والدولي بالعمل التطوعي بصفة عامة.

٤- يؤمل الباحث . بإذن الله . أن تفيد نتائج الدراسة صناع القرار بالجامعة لتفعيل العمل التطوعي.

حدود الدراسة :

اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية :

الحدود الموضوعية : اقتصر موضوع الدراسة على التعرف على واقع دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي. والمعوقات التي تحد من تفعيله، وإبراز المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية في العمل التطوعي.

الحدود المكانية : جميع عمداء ووكلاء الكليات والعمادات المساندة بالجامعة.

الحدود الزمانية : طبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي

١٤٣٥/١٤٣٦هـ.

مصطلحات الدراسة:

يعرف العمل التطوعي بأنه: "مجموعة من الفعاليات التي يقوم بها الأفراد بصفة اختيارية، دون انتظار الأجر نتيجة لتطور النشاط المؤسسي في مجتمع ما" (الحمادي، ٢١، ١٤٣٥هـ، ٣).

ويعرفه الباحث إجرائياً بالجهود والأنشطة التي يبذلها القائد الأكاديمي لتحفيز الآخرين على المشاركة في الأعمال التطوعية؛ احتساباً وطلباً للأجر والمثوبة من الله. القيادات الأكاديمية؛ ويقصد بهم في هذه الدراسة: "عمداء ووكلاء الكليات والعمادات المساندة بالجامعة".

الإطار النظري والدراسات السابقة:

مفهوم العمل التطوعي :

تفاوتت تعريفات العمل التطوعي بين الباحثين، ولكل باحث رؤيته في مفهوم العمل التطوعي، بيد أن هناك اتفاقاً على أن العمل التطوعي يقدم من دون أجر أو منفعة. ويعرف العمل التطوعي بأنه: الجهد أو الوقت أو المال الذي يبذله الفرد بدافع منه لتحمل مسؤولية مجتمعه دون انتظار عائداً مادي يقابل جهده المبذول (النعيم، ٢٠٠٥م، ص: ٢٥٠). كما يعرف بأنه: عمل يقوم به شخص ما أو مؤسسة بصورة منظمة، دون أن يعطى أجراً مقابل ما يؤدي من عمل، مهما كان حجمه ودرجته ونوعه وتكاليفه المادية والمعنوية (عجوبة، ١٥، ١٤١٥هـ، ص: ١٧٩). ويعرف بأنه: الجهود المبذولة التي يقوم بها أفراد المجتمع بصفة اختيارية بهدف تقديم خدمات إنسانية

واجتماعية لأفراد المجتمع؛ إسهاماً منهم في تحمل المسؤولية دون انتظار الأجر المادي بذلك (العبيد، ٥١٤٣٣، ص: ٩٩٧).

وفي ضوء التعريفات السابقة فإن الباحث يرى أن مجمل التعريفات تتفق على أن العمل التطوعي يمكن أن يقوم به أفراد، أو جماعات، أو مؤسسات رسمية، أو غير رسمية، وأن المتطوع لا يبحث عن فوائد مادية أو معنوية لقاء قيامه بالعمل التطوعي. ويخلص الباحث إلى أن العمل التطوعي هو: الجهود والأنشطة والخدمات المتعددة التي يبذلها أفراد المجتمع تجاه الآخرين بصفة احتسابية طلباً للأجر والمثوبة من الله.

خصائص العمل التطوعي:

- تناول عدد من الباحثين مجموعة من خصائص العمل التطوعي، والتي تركزت على أهميته في تحقيق التنمية الشاملة، وأنه عمل إنساني يتسم بمجموعة من القيم، ولخصها كل من (باشا، ٢٠٠٠م)، و(الأصبيعي، ٢٠٠٠م)، و(العكرش، ٢٠٠٨م) في الآتي :
- ١- العمل التطوعي يقوم به الإنسان من تلقاء نفسه، ولايرجو بذلك أي أجر مادي.
 - ٢- العمل التطوعي يُقبل عليه الفرد دون تكليف رسمي أو مجتمعي .
 - ٣- العمل التطوعي يقابله تضحية الفرد بالوقت والمال.
 - ٤- العمل التطوعي يتطلب من أدائه القدرة العقلية والبدنية.
 - ٥- العمل التطوعي ينبع من غايات المجتمع وأهدافه.
 - ٦- بعض الخدمات التطوعية لايمكن قيام الأجهزة الرسمية بتقديمها.
 - ٨- العمل التطوعي يدل على تكاتف أفراد المجتمع، والمساهمة في تنمية المجتمع.
- وتقليل الأضرار الناجمة عن المشكلات الاجتماعية.
- ٩- يسهم العمل التطوعي في تدريب بعض أفراد المجتمع على تقديم الخدمات الاجتماعية.

١٠- مرونة العمل التطوعي، وهذا لا يتأتى في العمل الحكومي.

وفي ضوء ماسبق فإن الإسلام جاء ليحقق التكافل الاجتماعي، ومساعدة المسلمين لبعضهم، وتقوية الروابط وتعزيز الأخوة الإسلامية، وذلك من خلال مساعدة المحتاجين والمعوزين وذوي الحاجات الخاصة كما دلت على ذلك نصوص الكتاب والسنة.

مجالات العمل التطوعي:

مجالات العمل التطوعي ليست محصور في مجال محدد، بيد أن التطور في المجتمعات، ألقى بظلاله على بروز جهات خدمية تُعنى بفئات المجتمع المختلفة، وقد لخص كل من: (بسيوني، ١٩٩٨م)، و(السلطان، ١٤٣٠هـ)، و(الأصبيعي، ٢٠٠٢م)، و(الشهراني، ٢٠٠٦م)، و(الزهراني، ٢٠٠٠م) مجالات العمل التطوعي في الآتي:

١- المجال الاجتماعي والثقافي: ويتناول الاهتمام بالأطفال، ورعاية المرأة، وإعادة تأهيل مدمني المخدرات، ورعاية الأحداث، والمشردين، والأيتام، وذوي الحاجات الخاصة، ومكافحة التدخين، ورعاية كبار السن، والإرشاد الأسري، ومساعدة الأسر المحتاجة والفقيرة، ونشر الوعي الثقافي.

٢- المجال التربوي والتعليمي: ويشمل محو الأمية، وتعليم الكبار، والتعليم المستمر، والتدريب، وحلقات تحفيظ القرآن الكريم، وبرامج صعوبات التعلم، وتقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً، وإكساب المهارات المهنية والتعليم للمهنة.

٣- المجال الدعوي والخيري: ويشمل المناشط الدعوية، والزيارات، ودعوة الجاليات المسلمة وغير المسلمة، والإشراف على المراكز والجمعيات الإسلامية.

٤-المجال الصحي: ويتضمن الخدمات الصحية والإسعافية، وإقامة الندوات الصحية، والحوادث المرورية، وخدمة المرضى، وتقديم الإرشاد النفسي والصحي، والتمريض المنزلي .

٥-المجال الوطني والأمني: ويشمل الدفاع عن الوطن، والدفاع المدني، ومعسكرات الشباب والكشافة التي تعود الشباب على الخدمة العامة، والإغاثة من الكوارث الطبيعية.

٦-المجال البيئي: وفي هذا المجال العناية بالإرشاد البيئي، والعناية بالغابات، ومكافحة التصحر، والعناية بالمنتزهات العامة، والشواطئ، والروضات، ومكافحة التلوث البيئي .

٧-مجال الإغاثة: وهذا المجال يركز على إغاثة الملهوف والفقراء، وتقديم الإغاثة في الكوارث الطبيعية والبيئية، والإغاثة في مجال الحروب والمجاعات.

النظريات المفسرة للعمل التطوعي:

إن النظريات المفسرة للعمل التطوعي تأخذ أبعاداً عدة، وهي في مجملها تحاول تفسير سلوك الإنسان الذي يقوم به للعمل التطوعي، ولخصها كل من (الخطيب، ٢٠٠٢م)، و(العزبي، ٢٠٠٦م)، و(الشهراني، ١٤٢٧هـ)، و(الباز، ١٤٣٢هـ) كما يلي :

١- النظرية التبادلية:

إن فرضيات هذه النظرية تقوم على أنه كلما زادت مكاسب الفرد من قيامه بعمل ما زادت من احتمالية قيامه بهذا العمل مرة أخرى، وكلما كانت هناك مكاسب زاد من احتمالية تكرار ذلك العمل، وكلما كان تقييم الفرد لنتائج فعله أو نشاطه إيجابياً زادت من احتمالية قيامه بالفعل.

٢- نظرية الدور:

ونظرية الدور تشكل أحد عناصر التفاعل الاجتماعي، وأن المجتمع مكون من عدد الأفراد، ولكل فرد مهمة يقوم بها، وهذا يوضح الدور البارز الذي يؤديه المتطوع في تفعيل النشاط والعمل التطوعي، والنهوض بخدماته لسد حاجات الأفراد والجماعات، وأن الدور ركيزة أساسية في بناء الإنسان.

٣- النظرية البنائية والوظيفية:

وهي نظرية تحاول تفسير السلوك التطوعي الاجتماعي بالرجوع إلى تفسير النتائج التي يحققها هذا السلوك في المجتمع، فالمجتمع في هذه النظرية يمثل أجزاءً مترابطة يؤدي كل منها وظيفة من أجل خدمة أهداف الجميع، وهذه النظرية ترى أن المجتمع له نسق من العلاقات الاجتماعية، ومن ثم تجمع هذه العلاقات في صورة منظمة اجتماعية، وبالتالي ينبغي النظر للمجتمع نظرة كلية باعتباره نسقاً يحوي مجموعة أجزاء مترابطة، كما يترتب على هذه الرؤية التصويرية تعدد العوامل الاجتماعية، كما أن التكامل في المجتمع لن يكون تاماً على الإطلاق، وهذا يحدث من الخلل والانحراف الذي يحدث في الكشف الاجتماعي.

وفي ضوء استعراض النظريات السابقة يتبين أن العمل التطوعي له علاقة بالنظريات التي تفسره، حيث إن النظرية التبادلية عند قيام الفرد بأي عمل يجني منه بعض المكاسب، فهذا يعني أن العمل التطوعي عملية تبادلية لدى الفرد في المجتمع. وكذلك نظرية الدور عندما يقوم الإنسان بعمل جهد معين في موقف ما، مما يعكس الدور الذي يقوم به الفرد لخدمة المجتمع وتنميته، والنظرية البنائية الوظيفية، والتي تفسر السلوك الاجتماعي من خلال النتائج التي يحققها هذا السلوك في المجتمع.

الدراسات السابقة :

١. دراسة (أحمد بشير، ٢٠٠١م) وهي بعنوان : القطاع التطوعي وإسهاماته في تحقيق أهداف التخطيط الاجتماعي. وتهدف إلى تحديد العوامل المؤثرة في التطوع، والتي تحددت في الأوضاع الاقتصادية، وعدم اشتراك الأعضاء في المنظمات التطوعية، وكذلك انشغال الموظفين بمشكلاتهم الاقتصادية، وارتفاع معدل البطالة، وخصوصاً بين الشباب، وكذلك الأوضاع السلبية السائدة في المجتمع، وعدم اهتمام وسائل الإعلام بالعمل التطوعي، وعدم الوعي بالوظيفة الاجتماعية.

٢. دراسة (فهيم، ٢٠٠١م) وهي بعنوان : إسهامات الخدمة الاجتماعية في تنمية اتجاهات الشباب نحو التطوع. حيث أكدت على ضرورة مساهمة الخدمة الاجتماعية في توجيه الشباب نحو العمل التطوعي من خلال توجيهه إلى المجالات المناسبة للتطوع، كما يمكن تحقيق ذلك من خلال دراسة قدرات وإمكانات الشباب من ناحية، ومعرفة متطلبات ومجالات التطوع بالجمعيات الأهلية من ناحية أخرى، مع ضرورة إتاحة المعارف العلمية المرتبطة بالعمل التطوعي أمام الشباب من خلال المنظمات التي يتطوعون بها، والذي يتطلب دراسة ما لديهم من معارف ومعلومات وخبرات ومهارات، وفي النهاية يمكن أن يحقق ذلك زيادة دافع المشاركة لديهم.

٣. دراسة (العامر، ١٤٢٥هـ) وهي بعنوان: ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي، وهدفت إلى الوقوف على أهم العوامل المؤثرة في ثقافة التطوع لدى الشباب، بالإضافة إلى التعرف على رؤية الشباب والدوافع التي تدفعهم للمشاركة في مؤسسات العمل التطوعي، والموانع التي تمنعهم من الالتحاق بهذه المؤسسات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، معتمداً على الاستبانة أداة للدراسة، وتوصلت إلى أن مفهوم ثقافة التطوع يعاني من ازدواجية معرفية، وعدم قدرة خطاب ثقافة التطوع على التجديد

والتجاوب مع متغيرات الواقع، وإهماله لدور المرأة في هذا المجال، وأن أهم دوافع العمل التطوعي استثمار وقت الفراغ بالنافع المفيد، ودعم التكافل بين أفراد المجتمع.

٤ - دراسة (عارف، 2006م) وهي بعنوان : دور الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب

نحو العمل التطوعي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة. وهدفت إلى توضيح ماهية التطوع وأنواعه، والتعرف على اتجاهات طلاب الجامعة نحو ظاهرة العمل التطوعي، والتعريف بدور الجامعة في تنمية ثقافة التطوع كمدخل أساسي في تحقيق التنمية المستدامة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى بيان مفهوم التطوع وأنواعه، ودوره في تحقيق التنمية المستدامة، ووجود اتجاهات سالبة لعينة الدراسة ككل نحو العمل التطوعي، سواء لأبعاد القيم للعمل التطوعي، أو المسؤولية الاجتماعية للتطوع، ونظرة المجتمع نحو التطوع، وبينت أهم عوامل نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال التربيين بالجامعة، وتحديد السياسات والإجراءات التنفيذية لتنمية ثقافة التطوع، والتخطيط الاستراتيجي للعمل التطوعي في الجامعات.

٥ - دراسة (السلطان، ١٤٣٠هـ) وهي بعنوان : اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو

العمل التطوعي، دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود. وهدفت إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي، وماهية الأعمال التطوعية التي يرغبون في ممارستها، وقد استخدمت الدراسة مدخلين من مداخل المنهج الوصفي هما: مدخل الدراسات الوثائقية، ومدخل المسح الاجتماعي للعينة، كما تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة. وتوصلت إلى أن متوسط ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي ضعيف جداً، وأن أبرز المعوقات التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي عدم الإعلان عن برامج العمل التطوعي، وعدم توافر مراكز التعريف

بالعمل التطوعي في الجامعات، وعدم توافر برامج التدريب للشباب على العمل التطوعي، وأن هناك اتجاهات إيجابية نحو العمل التطوعي، حيث جاءت مساعدة ورعاية الفقراء والمحتاجين، ويليها زيارة المرضى، ثم المشاركة في الإغاثة الإنسانية، ورعاية المعوقين، والحفاظ على البيئة، ومكافحة المخدرات والتدخين في صدر المجالات التي يرغب الشباب الجامعي المشاركة فيها.

٦- دراسة (الباز ١٤٣٢هـ) وهي بعنوان: الشباب و العمل التطوعي في المرحلة الجامعية بالمملكة العربية السعودية، وهدفت إلى التعرف على مدى مشاركة الشباب بالعمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية، واستخدم الباحث المنهج المسحي الاجتماعي. وتوصلت الدراسة إلى أن معظم الطلاب ليس لهم مشاركة في العمل التطوعي، حيث تلعب معوقات عدة تحد من مشاركتهم في العمل التطوعي، منها غياب التقدير المجتمعي، وقلة الوعي بأهمية العمل التطوعي.

٧- دراسة (العبيد، ١٤٣٣هـ) وهي بعنوان: واقع العمل التطوعي ومعوقاته وأساليب تنميته واتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. وهدفت إلى بيان مفهوم العمل التطوعي ووظائفه، والنظريات المفسرة له، ومجالاته، ودوافعه، واستراتيجياته، والتعرف على واقع العمل التطوعي لدى طلاب جامعة القصيم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الوثائقي والمسحي، وتكون مجتمع الدراسة من طلاب جامعة القصيم الملتحقين بها خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣١هـ - ١٤٣٢هـ، وتوصلت إلى أن الطلاب غالباً ما يقومون بأعمال تطوعية، وأن أكثر مؤشرات واقع العمل التطوعي لديهم وجود دليل إرشادي، وتكليف عضوية التدريس لهم بممارسة العمل التطوعي، وعمل الطالب خطة للمشاركة بالأعمال التطوعية المختلفة، وكان اتجاه الطلاب نحو العمل التطوعي مرتفعاً، وكان من مؤشرات الاتجاه

المرتفع نحو العمل التطوعي: رؤية الطالب للعمل التطوعي أنه يساهم في نمو المجتمع وتطوره، وحل مشكلاته، وشعورهم أن العمل التطوعي أمر ديني يشعر الفرد بالإحساس الديني، والانتماء للوطن.

٨. دراسة (الرومي، ١٤٢٣هـ) وهي بعنوان : واقع العمل التطوعي لدى متدربي الكليات التقنية ومقترحات تفعيله، وهدفت إلى التعرف على واقع مشاركة متدربي الكليات التقنية في العمل التطوعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، وتوصلت إلى أن واقع مشاركة متدربي الكليات التقنية في العمل التطوعي (ضعيف جداً)، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المتدربين حول واقع مشاركتهم في العمل التطوعي تعود لاختلاف القسم الملحقين به، وأن أبرز معوقات المشاركة في العمل التطوعي قلة توافر البرامج التدريبية في مجالات العمل التطوعي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١. دراسة نوبرو وهابسي (Noboru, Hayase, 2000) عن فحص أولويات نمط الحياة باليابان وأمريكا، حيث يمارس (٦٦%) من اليابانيين العمل التطوعي، ويرغب (٧٥%) منهم في المشاركة بالمنظمات التطوعية، مع عدم وجود خبرات سابقة، ويمثل المتطوعون في اليابان ٥٧%، مقابل ١٨% بأمريكا، وتمثل أنشطة العطاء والشعور بالالتزام تجاه الآخر والمجتمع أسباباً أساسية للتطوع باليابان، بجانب تحقيق رضا الذات، وتنمية مؤسسات المجتمع، وتقديم الخدمات للآخر، ودور برامج خدمة المجتمع باليابان في تيسير مشاركة الشباب في العمل التطوعي، وإتاحة الفرصة لإدراك المسؤوليات الاجتماعية، وتعزيز الإدراك نحو الآخر، ونمو الاتجاهات الإيجابية لإنجاز خدمة المجتمع، ودعم التعلم خلال العمل، وتقديم الفرصة لكل طالب لإدراك الذات وتقديرها.

٢. دراسة إسموند وجودي (Judy , Esmond , 2001) وهي بعنوان :مدى مشاركة

الطلاب بالتعليم الجامعي باستراليا في العمل التطوعي. وهدفت إلى التعرف على اتجاهاتهم نحو العمل التطوعي، وطبيعته، ودوافع الاهتمام ، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت إلى ظهور اتجاه إيجابي نحو الأنشطة التطوعية بالمجتمع الأسترالي، حيث إن ٧٠% من أفراد الدراسة لهم خبرة واهتمام بالعمل التطوعي لأسباب متعددة، منها وضوح النشاط التطوعي، و للقيمة الاقتصادية والاجتماعية في تنمية المجتمع، واستثمار الوقت في خدمة المجتمع، وللتدريب والإعداد للعمل في المستقبل.

٣. دراسة كرستيان وويلر (Christina , Willar , 2001) وهي بعنوان : دور برامج

الجامعة في مجال خدمة المجتمع في بناء اتجاهات واهتمامات الشباب بالعمل التطوعي. وهدفت إلى تحديد دور برامج الجامعة لخدمة المجتمع في بناء اهتمامات الشباب الجامعي بالعمل التطوعي، من خلال المشاركة في برنامج أسبوع خدمة المجتمع، أو برنامج حملات التطوع، مثل حملات السلام ، وحماية البيئة ، ولا للمخدرات ، ولا للتدخين ، أو برنامج الخط الساخن للاتصال والاستفسار ، لتعزيز المشاركة في تقديم الخدمة، وتنمية المهارات المتعلقة بها ، وإتاحة الفرص المتنوعة لتلبية حاجات حقيقية بالمجتمع، وإدراك أفضل لسياق خدمة المجتمع في إدراك الذات ، وإدراك الآخرين والمزايا الاجتماعية للتطوع . وتوصلت إلى أن برامج خدمة المجتمع نموذج لإدراك أفضل للذات وللآخرين ، وقوة إيجابية لتنمية المجتمع ، وأسلوب للحياة.

* * *

التعقيب على الدراسات السابقة:

أوجه اتفاق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة :

١- اتفاق غالبية الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية بأهمية العمل التطوعي وضرورة دراسته.

٢- اتفاق معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في الاهتمام بالعمل التطوعي على مستوى المؤسسات التربوية والتعليمية، وخاصة مؤسسات التعليم العالي.

٣- اتفاق بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام منهج الدراسة والأداة، كدراسة (العامر، ١٤٢٥هـ)، و(الرومي، ١٤٣٣)، و(عارف، ٢٠٠٦م).

أوجه اختلاف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة :

١- عينة الدراسة في معظم الدراسات السابقة هم الطلاب، بيد أن عينة الدراسة في الدراسة الحالية هم عمداء ووكلاء الكليات والعمادات المساندة بالجامعة.

٢- بعض الدراسات السابقة اختلفت مع الدراسة الحالية في منهج الدراسة، حيث استخدمت بعض الدراسات المنهج الوثائقي كدراسة (السلطان، ١٤٣٠هـ)، ودراسة (العبيد، ٥١٤٣هـ)، لكن الدراسة الحالية استخدمت المنهج الوصفي المسحي.

مدى استفادة الباحث من الدراسات السابقة :

وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية الآتي:

١- إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية .

٢- دعم وتعزيز مشلكة الدراسة الحالية بنتائج وتوصيات الدراسات السابقة في أهمية دراسة دور القيادات الأكاديمية في تفعيل العمل التطوعي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

٣- بناء أداة الدراسة الحالية، والاستفادة من إجراءات الدراسة، وبخاصة دراسة

(العبيد، ١٤٣٢هـ).

منهجية الدراسة وإجراءاتها

أولاً: منهج الدراسة:

نظراً لطبيعة البحث الحالي والأهداف التي يسعى لتحقيقها، ولما كان المنهج الوصفي هو تجميع منسق للحقائق بالبحث أو الدراسة في موضوع معين، ثم تحليل هذه الحقائق ووصفها، فقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي المسحي (أبو حطب، صادق، ١٩٩١م، ص: ٢٠٩).

ثانياً: مجتمع الدراسة:

شملت الدراسة جميع القيادات الجامعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعام الجامعي ١٤٣٥/١٤٣٦هـ، والبالغ عددهم (١١٤) عميداً ووكيلاً لإدارة الدراسات والمعلومات، (١٤٣٦هـ)، حيث استجاب منهم (٨٨) عميداً ووكيلاً، وتم استبعاد (١٧) استبانة؛ لعدم اكتمال البيانات بالصفة المطلوبة.

ثالثاً: وصف أفراد الدراسة :

اشتملت الدراسة على عدد من الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد الدراسة، والمتمثلة في الرتبة العلمية، والخبرة الوظيفية، والدورات التدريبية، وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص أفراد الدراسة على النحو الآتي:

جدول (١)

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	العدد	النسبة المئوية
أستاذ	٢	٢,٨٢%
أستاذ مشارك	٣٧	٥٢,١١%
أستاذ مساعد	٣٢	٤٥,٠٧%
الإجمالي	٧١	١٠٠%

تضح من الجدول السابق أن أكثر أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من ذوي الرتبة العلمية (أستاذ مشارك)، بنسبة (٥٢,١١%)، ثم يأتي أفراد الدراسة من ذوي الرتبة العلمية (أستاذ مساعد) بنسبة (٤٥,٠٧%)، وأخيراً أفراد الدراسة من ذوي الرتبة العلمية (أستاذ) بنسبة (٢,٨٢%).

جدول (٢)

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الخبرة الوظيفية

النسبة المئوية	العدد	الخبرة الوظيفية
١٢,٧%	٩	أقل من ٥ سنوات
٥٧,٧%	٤١	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات
٢٩,٦%	٢١	من ١٠ سنوات فأكثر
١٠٠%	٧١	الإجمالي

تضح من الجدول السابق أن أكثر أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خبرتهم (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات)، وذلك بنسبة (٥٧,٧%)، ثم يليهم من خبرتهم (من ١٠ سنوات فأكثر)، وذلك بنسبة (٢٩,٦%)، وأخيراً يأتي أفراد الدراسة الذين خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) بنسبة (١٢,٧%).

جدول (٣)

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير عدد الدورات التدريبية

النسبة المئوية	العدد	عدد الدورات التدريبية في الإشراف على الأعمال التطوعية
٤٣,٦٦%	٣١	بدون دورات
٣٢,٣٩%	٢٣	دورة واحدة
٩,٨٦%	٧	دورتان
١٤,٠٨%	١٠	ثلاث دورات فأكثر
١٠٠%	٧١	الإجمالي

تضح من الجدول السابق أن أكثر أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية لم يحصلوا على دورات تدريبية في الإشراف على الأعمال التطوعية، بنسبة (٤٣,٦٦%)، ثم يليهم

من حصولوا على دورة تدريبية واحدة بنسبة (٣٢,٣٩%)، ثم يأتي أفراد الدراسة الذين حصلوا على ثلاث دورات فأكثر بنسبة (١٤,٠٨%)، وأخيراً أفراد الدراسة الذين حصلوا على دورتين بنسبة مئوية (٩,٨٦%)، مما يؤكد أهمية إقامة الجامعة لدورات تدريبية في أسلوب وآليات الإشراف على العمل التطوعي، وذلك من خلال مدربين متخصصين ومهتمين بالعمل التطوعي.

رابعاً: أداة الدراسة:

بناء على طبيعة البيانات التي تم جمعها، والمنهج المتبع في الدراسة، رأى الباحث أن الأداة الأكثر تحقيقاً لأهداف الدراسة هي الاستبانة، وتم تصميم الاستبانة من خلال الرجوع للإطار النظري، والبحوث والدراسات السابقة، والكتب العلمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وتحتوي الاستبانة على ثلاثة محاور، كما يلي :

المحور الأول: واقع دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي، وتكون هذا المحور من (١٥) عبارة.

المحور الثاني: المعوقات التي تحد من تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي، وتكون هذا المحور من (١٢) عبارة.

المحور الثالث: المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي، وتكون هذا المحور من (١٦) عبارة.

وتمت الإجابة عن جميع عبارات الاستبانة بإحدى الاستجابات الخمس التالية: (موافق بشدة، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وتأخذ الاستجابات الخمس السابقة الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب. وقام الباحث بعرض الصورة الأولية للاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة التربوية، ومناهج البحث، للحكم على مدى وضوح وشمولية ودقة كل عبارة، ومدى انتمائها

للمحور الذي تقيسه، أو تنتمي إليه، وقدموا بعض الآراء والتعديلات التي استفاد منها الباحث في تعديل صياغة بعض العبارات، وبعد ذلك تم تطبيق الاستبانة على أفراد الدراسة.

خامساً - صدق أداة الدراسة :

الصدق الداخلي (الاتساق الداخلي) Internal consistency Validity:

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل عبارة، وبين الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وأيضاً تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبانة، وإجمالي الاستبانة، وتم استخدام برنامج (SPSS) والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (٤)

معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات المحور الأول: واقع دور القيادات

الأكاديمية في تفعيل العمل التطوعي.

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
١	٠,٨٥	*٠,٠٢	٩	٠,٨٥	**٠,٠٠
٢	٠,٥٥	**٠,٠٠	١٠	٠,٨٤	**٠,٠٠
٣	٠,٦٢	**٠,٠٠	١١	٠,٨٨	**٠,٠٠
٤	٠,٥٤	**٠,٠٠	١٢	٠,٧٨	**٠,٠٠
٥	٠,٥٧	**٠,٠٠	١٣	٠,٧٧	**٠,٠٠
٦	٠,٧٦	**٠,٠٠	١٤	٠,٨٤	**٠,٠٠
٧	٠,٥٣	**٠,٠٠	١٥	٠,٨٤	**٠,٠٠
٨	٠,٨٥	**٠,٠٠			

* يعني مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ** يعني مستوى الدلالة (٠,٠١).

جدول (٥)

معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات المحور الثاني: المعوقات التي

تحول دون تفعيل القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي.

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
١	٠,٦٣	** ,٠٠	٧	٠,٦١	** ,٠٠
٢	٠,٥٢	** ,٠٠	٨	٠,٦٠	** ,٠٠
٣	٠,٥٦	** ,٠٠	٩	٠,٧١	** ,٠٠
٤	٠,٥٠	** ,٠٠	١٠	٠,٤٧	** ,٠٠
٥	٠,٤٨	** ,٠٠	١١	٠,٥٣	** ,٠٠
٦	٠,٥٠	** ,٠٠	١٢	٠,٤٦	** ,٠٠

* يعني مستوى الدلالة (٠,٠٥), ** يعني مستوى الدلالة (٠,٠١).

جدول (٦)

معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات المحور الثالث: المقترحات التي

تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي.

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
١	٠,٨٤	** ,٠٠	٩	٠,٤٦	** ,٠٠
٢	٠,٧٧	** ,٠٠	١٠	٠,٨٨	** ,٠٠
٣	٠,٧٧	** ,٠٠	١١	٠,٧٥	** ,٠٠
٤	٠,٦٠	** ,٠٠	١٢	٠,٦٥	** ,٠٠
٥	٠,٦٩	** ,٠٠	١٣	٠,٧٣	** ,٠٠
٦	٠,٨٤	** ,٠٠	١٤	٠,٦٦	** ,٠٠
٧	٠,٣٢	** ,٠٠٧	١٥	٠,٦٥	** ,٠٠
٨	٠,٨٤	** ,٠٠	١٦	٠,٥٠	** ,٠٠

* يعني مستوى الدلالة (٠,٠٥), ** يعني مستوى الدلالة (٠,٠١).

جدول (٧)

معاملات ارتباط بيرسون لكل محور من محوري الاستبانة وبين الدرجة الكلية

للاستبانة (ن = ٤٠).

مستوى الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	المحور
**٠,٠٠	٠,٨٧	المحور الأول: واقع دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي.
*٠,٠١١	٠,٣٠	المحور الثاني: المعوقات التي تحول دون تفعيل القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي.
**٠,٠٠	٠,٥١	المحور الثالث: المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي.

* يعني مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ** يعني مستوى الدلالة (٠,٠١).

من خلال معاملات ارتباط بيرسون في الجداول الأربعة السابقة يتبين ارتباط جميع العبارات بالمحور التابعة له، ومعظمها عند مستوى دلالة (٠,٠١). عدا العبارة رقم (١) في المحور الأول، فكان مستوى الدلالة عندها (٠,٠٥). كما تبين ارتباط كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وأن معظم هذه الارتباطات أيضاً عالية عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠١). عدا المحور الثاني، فكان مستوى ارتباطه بالدرجة الكلية عند (٠,٠٥)، مما يدل على ارتفاع الاتساق الداخلي للاستبانة، ويؤكد قوة الارتباط الداخلي لعبارة الاستبانة، وأن أداة الدراسة تتسم بدرجة عالية من الصدق، وأنها صالحة لقياس ما وضعت لقياسه.

سادساً: ثبات الاستبانة :

تم حساب ثبات الاستبانة، وذلك باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's

Alpha)، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٨)

حساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

معامل ثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المحور
٠,٩٣	١٥	المحور الأول: واقع دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي.
٠,٧٧	١٢	المحور الثاني: المعوقات التي تحول دون تفعيل القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي.
٠,٩٢	١٦	المحور الثالث: المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي.
٠,٨٩	٤٣	الدرجة الكلية للاستبانة

اتضح من الجدول السابق ارتفاع معاملات ثبات كل من عبارات محاور الاستبانة، باستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث انحصرت بين (٠,٧٧ - ٠,٩٣)، مما يدل على ارتفاع ثبات معظم محاور الاستبانة، كذلك تبين ارتفاع معامل ثبات إجمالي الاستبانة، حيث بلغ (٠,٨٩)، مما يدل على ارتفاع ثبات الاستبانة بوجه عام.

سابعاً: الأساليب الإحصائية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد الدراسة.
- المتوسط الحسابي "Mean"، وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة حول عبارات محاور الاستبانة.
- الانحراف المعياري "Standard Deviation"، للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات محاور الاستبانة.
- معامل ارتباط "بيرسون" لقياس صدق الاستبانة.
- معامل ثبات "ألفا كرونباخ" لقياس ثبات الاستبانة.

- استخدام اختبار (ت) للمجموعات المستقلة (Independent Samples T. Test) لإيجاد الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول أي محور من محاور الاستبانة، ترجع لاختلاف متغير الوظيفة.
- تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في آراء أفراد الدراسة حول أي محور من محاور الاستبانة، ترجع لاختلاف كل من المتغيرين (الخبرة – الدورات التدريبية).

– اختبار شيفيه (Scheffe) لدراسة الفروق البعدية.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

يعرض الباحث في هذا الفصل نتائج الدراسة ومناقشتها كما يلي:

إجابة السؤال الأول والذي نصه: ما واقع دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام

محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي؟

وللإجابة عن السؤال، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات

الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب للمتوسط الحسابي لعبارات المحور الأول

كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (٩)

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة	الحسابي المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أشرف على الأعمال التطوعية داخل الجامعة وعبر جمعيات ومؤسسات المجتمع.	٥	٤	٥	٤٤	١٣	٢,٢١	١,٠٤	١٤
		% ٧,٠٤	٥,٦٣	٧,٠٤	٦١,٩٧	١٨,٣١			
٢	توجد إدارة داخل (الكلية - العمادة) تُعنى بالعمل التطوعي.	١٠	٣	٧	٢٧	٢٤	٢,٢٧	١,٣٥	١٣
		% ١٤,١	٤,٢٣	٩,٨٦	٣٨,٠٣	٢٣,٨			
٣	أسهم من خلال (الكلية - العمادة) في التواصل مع الجهات التي تُعنى بالعمل التطوعي.	٨	٣	٢	٥٠	٨	٢,٣٤	١,١١	١٢
		% ١١,٣	٤,٢٣	٢,٨٢	٧٠,٤٢	١١,٢٧			
٤	أقدم من خلال (الكلية - العمادة) دورات تدريبية للاهتمام بالعمل التطوعي.	٦	٥	٥	٣٥	٢٠	٢,١٨	١,١٨	١٥
		% ٨,٤٥	٧,٠٤	٧,٠٤	٤٩,٣	٢٨,١٧			
٥	تفعل (الكلية - العمادة) بعض الأعمال في العمل التطوعي.	١٠	٥	٨	٤١	٧	٢,٥٨	١,٢	٧
		% ١٤,١	٧,٠٤	١١,٢٧	٥٧,٧٥	٩,٨٦			
٦	أملك خبرة إشرافية في مجال العمل التطوعي.	١٤	٥	٤	٤٣	٥	٢,٧٢	١,٣	٣
		% ١٩,٧	٧,٠٤	٥,٦٣	٦٠,٥٦	٧,٠٤			
٧	أكلف أعضاء هيئة التدريس بحث الطلاب على ممارسة العمل التطوعي.	١٥	٦	٢	٢٨	٢٠	٢,٥٥	١,٥١	٨
		% ٢١,١	٨,٤٥	٢,٨٢	٣٩,٤٤	٢٨,١٧			
٨	أعمل من خلال (الكلية - العمادة) خطة لتنظيم المشاركات في	٩	٦	٤	٣٩	١٣	٢,٤٢	١,٢٥	١١
		% ١٢,٧	٨,٤٥	٥,٦٣	٥٤,٩٣	١٨,٣١			

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	موافق غير بشدة	غير موافق بشدة	الحسابي المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
	الأعمال التطوعية المختلفة.								
٩	أقدم من خلال (الكلية - العمادة) دليلاً إرشادياً للأعمال التطوعية.	١٥	٢	٨	٢٦	٢٠	٢,٥٢	١,٤٧	٩
		٢١,١ %	٢,٨٢	١١,٢٧	٣٦,٦٢	٢٨,١٧			
١٠	أتابع الأعمال والأحداث الخاصة بالعمل التطوعي.	١٤	٧	٣	٣٦	١١	٢,٦٨	١,٣٩	٦
		١٩,٧ %	٩,٨٦	٤,٢٣	٥٠,٧	١٥,٤٩			
١١	أشارك من خلال (الكلية - العمادة) في المؤتمرات والملتقيات التي تُعنى بالأعمال التطوعية.	٩	٨	٥	٣٥	١٤	٢,٤٨	١,٢٩	١٠
		١٢,٧ %	١١,٢٧	٧,٠٤	٤٩,٣	١٩,٧٢			
١٢	أخصص جزءاً من وقتي للإشراف على الأعمال التطوعية.	١١	٨	٥	٤٣	٤	٢,٧	١,٢٢	٤
		١٥,٥ %	١١,٢٧	٧,٠٤	٦٠,٥٦	٥,٦٣			
١٣	أشارك في المناقشات والحوارات التي تهتم بالعمل التطوعي.	١٣	٩	٤	٤١	٤	٢,٨	١,٢٨	١
		١٨,٣ %	١٢,٦٨	٥,٦٣	٥٧,٧٥	٥,٦٣			
١٤	أقدم من خلال (الكلية - العمادة) المسابقات في مجال العمل التطوعي.	١٥	٧	٤	٣٢	١٣	٢,٧	١,٤٤	٤
		٢١,١ %	٩,٨٦	٥,٦٣	٤٥,٠٧	١٨,٣١			
١٥	أقيم من خلال (الكلية - العمادة) شراكات مع الجهات المعنية لتفعيل العمل التطوعي.	١٥	٥	٨	٣٥	٨	٢,٧٧	١,٣٥	٢
		٢١,١ %	٧,٠٤	١١,٢٧	٤٩,٣	١١,٢٧			
المتوسط العام									
							٢,٥٣	١,٢٩	

اتضح من الجدول السابق أن معظم استجابات أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية غير موافقين على واقع أدوارهم في تفعيل العمل التطوعي، وذلك بوجه عام، ومتوسط هذا المحور يقع بين (٢٠٥٣ من ٥٠٠)، بينما تراوحت متوسطات العبارات بين (٢٠١٨ - ٢٠٨٠)، وهي متوسطات تقابل درجتي الموافقة (غير متأكد، غير موافق)، وأجاب بعض أفراد الدراسة عن ست عبارات بدرجة غير متأكد، وانحصر متوسط العبارات الست بين (٢٠٦٨ - ٢٠٨٠)، وأبرز هذه العبارات مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يلي: أشارك في المناقشات والحوارات التي تهتم بالعمل التطوعي. أقيم من خلال (الكلية - العمادة) شركات مع الجهات المعنية لتفعيل العمل التطوعي. أملك خبرة إشرافية في مجال العمل التطوعي. بيد أن معظم أفراد الدراسة أجابوا بدرجة (غير موافق) على تسع عبارات، وانحصر متوسطها الحسابي بين (٢٠١٨ - ٢٠٥٨)، وتم ترتيب أبرز العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي (تفعل الكلية أو العمادة بعض الأعمال في العمل التطوعي - أكلف أعضاء هيئة التدريس بحث الطلاب على ممارسة العمل التطوعي - أقدم من خلال الكلية أو العمادة دليلاً إرشادياً للأعمال التطوعية - أشارك من خلال الكلية أو العمادة في المؤتمرات والملتقيات التي تُعنى بالأعمال التطوعية - أعمل من خلال الكلية أو العمادة خطة لتنظيم المشاركات في الأعمال التطوعية المختلفة. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى انشغال القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالأعمال الإدارية والفنية، والأبحاث والدراسات، وضيق الوقت للإشراف على الأعمال التطوعية وتفعيلها، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (السلطان، ٢٠١٤هـ)، ودراسة (عارف، ٢٠٠٢م).

ومن خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري، وهو مقدار تشتت استجابات أفراد الدراسة عن المتوسط الحسابي لكل عبارة، فكلما زاد الانحراف المعياري يزيد تشتت

آراء أفراد الدراسة حول الاختيارات الخمسة (موافق بشدة، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بشدة) في الجدول السابق يتبين أن معظم قيم الانحراف المعياري لعبارات محور واقع دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي تنحصر بين (١,٠٤، ١,٥١). وكان أقل انحراف معياري للعبارة (أشرف على الأعمال التطوعية داخل الجامعة وعبر جمعيات ومؤسسات المجتمع)، مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد الدراسة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (أكلف أعضاء هيئة التدريس بحث الطلاب على ممارسة العمل التطوعي)، مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلفت حولها أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

إجابة السؤال الثاني والذي نصه: ما المعوقات التي تحد من تفعيل دور القيادات

الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي؟

وللإجابة عن السؤال، وللتعرف على المعوقات التي تحد من تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب للمتوسط الحسابي لعبارات المحور الثاني: المعوقات التي تحد من تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (١٠)

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	موافق غير بشدة	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب		
										ت	%
١	عدم وضوح ماهية العمل التطوعي.	١٥	٤٧	٣	٥	١	٣,٩٩	٠,٨٢	١٢	ت	
		٢١,١٣	٦٦,٢	٤,٢٣	٧,٠٤	١,٤١	%				
٢	قلة المواد المطبوعة وغير المطبوعة التي تُعنى بالعمل التطوعي.	٢٢	٤٣	٥	٠	١	٤,٢	٠,٦٩	٨	ت	
		٣٠,٩٩	٦٠,٥٦	٧,٠٤	٠	١,٤١	%				
٣	قلة القنوات التي تُعنى بالعمل التطوعي داخل الجامعة.	٢٤	٤٥	١	١	٠	٤,٣	٠,٥٧	٤	ت	
		٣٣,٨	٦٣,٣٨	١,٤١	١,٤١	٠	%				
٤	قلة البرامج التوجيهية نحو الأعمال التطوعية.	٤١	٢٧	٢	١	٠	٤,٥٢	٠,٦٣	١	ت	
		٥٧,٧٥	٣٨,٠٣	٢,٨٢	١,٤١	٠	%				
٥	عدم توفير دليل إرشادي للأعمال التطوعية في الجامعة.	٢٣	٤٧	٠	١	٠	٤,٣	٠,٥٥	٤	ت	
		٣٢,٣٩	٦٦,٢	٠	١,٤١	٠	%				
٦	ضعف الوسائل الإعلامية وعدم تسليطها الضوء على العمل التطوعي.	٣١	٣٩	٠	١	٠	٤,٤١	٠,٥٨	٢	ت	
		٤٣,٦٦	٥٤,٩٣	٠	١,٤١	٠	%				
٧	عدم الاهتمام بالعمل التطوعي داخل الجامعة.	١٧	٤٥	٥	٣	١	٤,٠٤	٠,٧٨	١٠	ت	
		٢٣,٩٤	٦٣,٣٨	٧,٠٤	٤,٢٣	١,٤١	%				
٨	ضعف الجانب التوعوي بأهمية وفضل العمل التطوعي.	٢٠	٥٠	١	٠	٠	٤,٢٧	٠,٤٨	٦	ت	
		٢٨,١٧	٧٠,٤٢	١,٤١	٠	٠	%				
٩	ضعف الحوافز المادية والمعنوية للمشاركة في الأعمال التطوعية.	٢٨	٣٧	٣	١	٢	٤,٢٤	٠,٨٤	٧	ت	
		٣٩,٤٤	٥٢,١١	٤,٢٣	١,٤١	٢,٨٢	%				
١٠	عدم وجود آليات	٢٨	٣٩	٤	٠	٠	٤,٣٤	٠,٥٨	٣	ت	

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	موافق غير بشدة	الحسابي المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
	وأنظمة للعمل التطوعي.	٣٩.٤٤%	٥٤.٩٣	٥.٦٣	٠			
١١	عدم قناعة البعض بأهمية الأعمال التطوعية.	٣٠%	٢٧	٧	١	٤.١١	٠.٩٩	٩
		٤٢.٢٥%	٣٨.٠٣	٩.٨٦	٨.٤٥	١.٤١		
١٢	كثرة الأعباء الأكاديمية والإدارية.	١٩%	٤٣	٤	٣	٤.٠٣	٠.٩١	١١
		٢٦.٧٦%	٦٠.٥٦	٥.٦٣	٢.٨٢	٤.٢٣		
	المتوسط العام							
						٤.٢٣	٠.٧٠	

اتضح من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية يوافقون على المعوقات التي تحد من تفعيل دورهم للعمل التطوعي بدرجة (موافق بشدة). والمتوسط الحسابي لهذا المحور (٤,٢٣ من ٥,٠) ، وتتراوح متوسطات عبارات المحور بين (٣,٩٩ - ٤,٥٢) درجة، وفيما يلي أبرز العبارات في المحور الثاني مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي (قلة البرامج التوجيهية نحو الأعمال التطوعية - ضعف الوسائل الإعلامية وعدم تسليطها الضوء على العمل التطوعي - عدم وجود آليات وأنظمة للعمل التطوعي - قلة القنوات التي تُعنى بالعمل التطوعي داخل الجامعة - عدم توفير دليل إرشادي للأعمال التطوعية في الجامعة - ضعف الجانب التوعوي بأهمية وفضل العمل التطوعي - ضعف الحوافز المادية والمعنوية للمشاركة في الأعمال التطوعية. وتتفق بعض هذه النتائج مع دراسة (الرومي، ١٤٣٣هـ) ، ودراسة (العامر، ١٤٢٥هـ) بأن مفهوم ثقافة التطوع يعاني من ازدواجية معرفية، وعدم قدرة خطاب ثقافة التطوع على التجديد والتجاوب مع متغيرات الواقع، وقلة البرامج التدريبية في مجال العمل التطوعي، كما تتفق بعض هذه النتائج مع دراسة

(السلطان، ١٤٣٠هـ) بأن معوقات العمل التطوعي تكمن في عدم توافر مراكز التعريف بالعمل التطوعي في الجامعات، وعدم الإعلان عن برامج العمل التطوعي. وبالنظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق يتبين أن معظم قيم الانحراف المعياري لعبارات محور المعوقات التي تحد من تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي تنحصر بين (٠,٤٨، ٠,٩٩)، وأقل انحراف معياري كان للعبارة (ضعف الجانب التوعوي بأهمية وفضل العمل التطوعي)، مما يدل على أنها أكثر العبارات التقاءً بين آراء أفراد الدراسة حولها، وأكبر قيمة للانحراف المعياري كانت للعبارة (عدم قناعة البعض بأهمية الأعمال التطوعية)، مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلفت حولها آراء أفراد الدراسة.

إجابة السؤال الثالث والذي نصه: ما المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات

الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي؟

وللإجابة عن السؤال، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب للمتوسط الحسابي لعبارات المحور الثالث: المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (١١)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة	العبارة		م
								ت	%	
٨	٠,٥	٤,٤٨	٠	٠	٠	٣٧	٣٤	ت	إيجاد مواد مطبوعة وغير مطبوعة تعنى بالعمل التطوعي.	١
			٠	٠	٠	٥٢,١١	٤٧,٨٩	%		
٥	٠,٥	٤,٤٩	٠	٠	٠	٣٦	٣٥	ت	المبادرة في تقديم الندوات والمؤتمرات وورش العمل والدورات التدريبية) في مجال العمل التطوعي.	٢
			٠	٠	٠	٥٠,٧	٤٩,٣	%		
٥	٠,٥	٤,٤٩	٠	٠	٠	٣٦	٣٥	ت	تفعيل المسابقات الثقافية والأنشطة التي تعنى بالعمل التطوعي.	٣
			٠	٠	٠	٥٠,٧	٤٩,٣	%		
١٢	٠,٥٨	٤,٤٤	٠	٠	٣	٣٤	٣٤	ت	إنشاء مجلة دورية تعنى بالأعمال التطوعية.	٤
			٠	٠	٤,٢٣	٤٧,٨٩	٤٧,٨٩	%		
٥	٠,٥٨	٤,٤٩	٠	١	٠	٣٣	٣٧	ت	إنشاء وحدات على مستوى الكليات والعمادات تعنى بالعمل التطوعي.	٥
			٠	١,٤١	٠	٤٦,٤٨	٥٢,١١	%		
٤	٠,٥	٤,٥٢	٠	٠	٠	٣٤	٣٧	ت	حث الباحثين من أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا على دراسة المشكلات والنماذج المتميزة في الأعمال التطوعية.	٦
			٠	٠	٠	٤٧,٨٩	٥٢,١١	%		
١	٠,٤٥	٤,٧٣	٠	٠	٠	١٩	٥٢	ت	تشجيع الزيارات للمؤسسات والمراكز المتخصصة بالعمل التطوعي.	٧
			٠	٠	٠	٢٦,٧٦	٧٣,٢٤	%		

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق				موافق	موافق بشدة	العبرة	
			غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق			ت	%
٢	٠,٥	٤,٥٨	٠	٠	٠	٣٠	٤١	فتح قنوات اتصال وعقد شراكات بين المؤسسات والمراكز التي تعنى بالأعمال التطوعية مع الجامعة.	ت	٨
			٠	٠	٠	٤٢,٢٥	٥٧,٧٥		%	
١٣	٠,٧٣	٤,٤٢	٠	٣	١	٣٠	٣٧	إشراك الجميع في الأعمال التطوعية من خلال المحاضرات والندوات.	ت	٩
			٠	٤,٢٣	١,٤١	٤٢,٢٥	٥٢,١١		%	
٣	٠,٥	٤,٥٤	٠	٠	٠	٢٣	٣٨	التواصل مع الإعلام المرئي والمقروء للتشجيع على الأعمال التطوعية.	ت	١٠
			٠	٠	٠	٤٦,٤٨	٥٣,٥٢		%	
١٠	٠,٥٣	٤,٤٥	٠	٠	١	٢٧	٣٣	تفعيل المنتديات الإلكترونية والإعلامية التي تعنى بالأعمال التطوعية.	ت	١١
			٠	٠	١,٤١	٥٢,١١	٤٦,٤٨		%	
١٤	٠,٥٧	٤,٣٧	٠	٠	٣	٣٩	٢٩	توفير دبلومات مهنية تعنى بالأعمال التطوعية.	ت	١٢
			٠	٠	٤,٢٣	٥٤,٩٣	٤٠,٨٥		%	
١٦	٠,٤٨	٤,٣٥	٠	٠	٠	٤٦	٢٥	توفير قاعدة بيانات طلابية للأعمال التطوعية.	ت	١٣
			٠	٠	٠	٦٤,٧٩	٣٥,٢١		%	
١٠	٠,٥	٤,٤٥	٠	٠	٠	٢٩	٣٢	تفعيل الأنظمة والقوانين واللوائح التي تيسر المشاركة بالأعمال التطوعية.	ت	١٤
			٠	٠	٠	٥٤,٩٣	٤٥,٠٧		%	
٨	٠,٥	٤,٤٨	٠	٠	٠	٣٧	٣٤	نشر المبادئ والقيم الإسلامية التي تحث على العمل التطوعي.	ت	١٥
			٠	٠	٠	٥٢,١١	٤٧,٨٩		%	
١٤	٠,٦٤	٤,٣٧	٠	١	٠	٤١	٢٩	ربط محفزات العمل التطوعي بالعمل الأكاديمي.	ت	١٦
			٠	١,٤١	٠	٥٧,٧٥	٤٠,٨٥		%	
	٠,٥٤	٤,٤٨	المتوسط العام							

اتضح من الجدول أعلاه أن استجابات معظم أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية يوافقون على المقترحات التي تسهم في تفعيل دورهم للعمل التطوعي بدرجة (موافق بشدة)، والمتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٤,٤٨ من ٥,٠)، وتتراوح المتوسطات الحسابية للعبارات في هذا المحور بين (٤,٣٥ - ٤,٧٣) درجة، ويمكن ترتيب أبرز العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي: (تشجيع الزيارات للمؤسسات والمراكز المتخصصة بالعمل التطوعي .فتح قنوات اتصال وعقد شراكات بين المؤسسات والمراكز التي تُعنى بالأعمال التطوعية مع الجامعة . التواصل مع الإعلام المرئي والمقروء للتشجيع على الأعمال التطوعية. حث الباحثين من أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا على دراسة المشكلات والنماذج المتميزة في الأعمال التطوعية . المبادرة في تقديم الندوات والمؤتمرات وورش العمل والدورات التدريبية في مجال العمل التطوعي . تفعيل المسابقات الثقافية والأنشطة التي تُعنى بالعمل التطوعي . إنشاء وحدات على مستوى الكليات والعمادات تُعنى بالعمل التطوعي).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى إدراك القيادات الأكاديمية بأهمية هذه المقترحات، ودورها في تفعيل العمل التطوعي، وتتفق بعض هذه النتائج مع دراسة كرستيان وويلر (Christina , Willar , 2001) بأهمية دور الجامعة في خدمة المجتمع في بناء العمل التطوعي.

وبالنظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق يتبين أن معظم قيم الانحراف المعياري لعبارات محور المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي تنحصر بين (٠,٤٥ ، ٠,٧٣)، وأقل انحراف معياري كان للعبارة (تشجيع الزيارات للمؤسسات والمراكز المتخصصة بالعمل التطوعي)، مما يدل على أنها

أكثر العبارات التقاءً بين آراء أفراد الدراسة حولها، وأكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (إشراك الجميع في الأعمال التطوعية من خلال المحاضرات والندوات)، مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلفت حولها آراء أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية .

إجابة السؤال الرابع والذي نصه : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير

(الرتبة الوظيفية – الخبرة – الدورات التدريبية)؟

وللإجابة عن السؤال تم إجراء اختبارات (T. test) لعينتين مستقلتين لدراسة أثر متغير (الرتبة الوظيفية) على محاور الاستبانة، كما تم إجراء اختبار التباين أحادي الاتجاه (One –way ANOVA) لدراسة أثر كل من متغيري (الخبرة – عدد الدورات التدريبية) على محاور الاستبانة، وفقاً للآتي:

أ – الفروق حول محاور الاستبانة والتي تُعزى لاختلاف متغير الرتبة الوظيفية:

جدول (١٢)

المحور	الرتبة الوظيفية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
المحور الأول: واقع دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي.	عميد	٣١	٣٩,٥٨	١١,٧٥	٦٩	٠,٩٧	٠,٣٣٥
	وكيل	٤٠	٣٦,٦٥	١٣,٢٦			
المحور الثاني: المعوقات التي تحول دون تفعيل القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي.	عميد	٣١	٤٩,٩٤	٢,٨٠	٦٩	١,٢٩	٠,٢٠٣
	وكيل	٤٠	٥١,٣٥	٥,٦٠			

المحور	الوظيفية الرتبة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
المحور الثالث: المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي.	عميد	٢٦	٦٨,٩٤	٥,٠٩	٦٩	٣,٧٩	**٠,٠٠٠
	وكيل	٤٠	٧٣,٧٥	٥,٤٦			

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥). ** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة

(٠,٠١).

اتضح من الجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) حول المحور الثالث: المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي ترجع لاختلاف متغير الرتبة الوظيفية لصالح مجموعة أفراد الدراسة من الوكلاء، أي أن مجموعة أفراد الدراسة من الوكلاء أكثر موافقة على المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي من مجموعة أفراد الدراسة من العمداء.

ب- الفروق حول محاور الاستبانة والتي تُعزى لاختلاف متغير الخبرة الوظيفية:

جدول (١٣)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين استجابات أفراد الدراسة

حول محاور الاستبانة والتي تُعزى لاختلاف متغير الخبرة الوظيفية.

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المحور الأول: واقع دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي.	بين المجموعات	٧٣٨,١٩	٢	٣٦٩,١٠	٠,٠٩٧
	داخل المجموعات	١٠٤٠٤,٤٦	٦٨	١٥٣,٠١	
المحور الثاني: المعوقات التي تحول دون تفعيل القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي.	بين المجموعات	٤,٠	٢	٢,٠٠	٠,٠٩٣
	داخل المجموعات	١٤٨٩,٩	٦٨	٢١,٩١	
المحور الثالث: المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي.	بين المجموعات	٣١٠,٧	٢	١٥٥,٣٧	**٠,٠٠٨
	داخل المجموعات	٢٠٣٥,٥	٦٨	٢٩,٩٣	

* يعني مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ** يعني مستوى الدلالة (٠,٠١).

تضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

(٠,٠١) لتقديرات أفراد العينة من القيادات الأكاديمية حول المحور الثالث: المقترحات التي

تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي على الترتيب، ترجع لاختلاف

متغير الخبرة الوظيفية، أي أنه يوجد تأثير لمتغير الخبرة الوظيفية على محور المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي، ولدراسة ومعرفة هذه الفروق بين أي مجموعة من مجموعات الخبرة الوظيفية (أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات فأكثر) تم إجراء اختبار شيفيه (Scheffe) كما هو موضح فيما يأتي:

جدول (١٤)

نتائج المقارنات البعدية لبيان الفروق حول المحور الثالث والتي ترجع لاختلاف متغير

الخبرة الوظيفية باستخدام اختبار شيفيه.

المحور	الخبرة الوظيفية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	أقل من ٥ سنوات	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات
المحور الثالث: المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي	أقل من ٥ سنوات	٩	٧٦,٢٢	٢,٠٥	-	-
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٤١	٧٠,١٠	٥,٤٥	*٦,١٢	-
	من ١٠ سنوات فأكثر	٢١	٧٢,٧١	٦,٣٧	٣,٥١	٢,٦٢

* يعني مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ** يعني مستوى الدلالة (٠,٠١).

اتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) حول المحور الثالث: المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي، وكانت هذه الفروق بين مجموعة أفراد الدراسة ممن خبرتهم الوظيفية (أقل من ٥ سنوات)، وبين مجموعة أفراد الدراسة ممن خبرتهم الوظيفية (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات)، لصالح المتوسط الحسابي لمجموعة أفراد الدراسة ممن خبرتهم

الوظيفية (أقل من ٥ سنوات)، أي أن مجموعة أفراد الدراسة ممن خبرتهم الوظيفية (أقل من ٥ سنوات) كانوا أكثر موافقة على المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي من مجموعة أفراد الدراسة ممن خبرتهم الوظيفية (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات).

ج- الفروق حول محاور الاستبانة والتي تُعزى لاختلاف متغير عدد الدورات التدريبية في الإشراف على الأعمال التطوعية:

جدول (١٥)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين استجابات أفراد الدراسة حول محاور الاستبانة، والتي تُعزى لاختلاف متغير عدد الدورات التدريبية في الإشراف

على الأعمال التطوعية

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المحور الأول: واقع دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي.	بين المجموعات	٧٢٢,٦٠	٣	٢٤٠,٨٧	٠,٢١٠
	داخل المجموعات	١٠٤٢٠,٠٥	٦٧	١٥٥,٥٢	
المحور الثاني: المعوقات التي تحول دون تفعيل القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي.	بين المجموعات	٥,٥	٣	١,٨٢	٠,٩٧
	داخل المجموعات	١٤٨٨,٥	٦٧	٢٢,٢٢	
المحور الثالث: المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي.	بين المجموعات	٦٩١,٥	٣	٢٣٠,٥٠	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	١٦٥٤,٧	٦٧	٢٤,٧٠	

* يعني مستوى الدلالة (٠,٠٥). ** يعني مستوى الدلالة (٠,٠١).

اتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) لتقديرات أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية حول المحور الثالث: المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي على الترتيب، ترجع لاختلاف متغير عدد الدورات التدريبية، أي أنه يوجد تأثير لمتغير عدد الدورات التدريبية على محور المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي، ولدراسة ومعرفة هذه الفروق بين أي مجموعة من مجموعات عدد الدورات التدريبية (بدون دورات، دورة واحدة، دورتان، ثلاث دورات فأكثر) تم إجراء اختبار شيفيه (Scheffe) كما هو موضح فيما يأتي:

جدول (١٦)

نتائج المقارنات البعدية لبيان الفروق حول المحور الثالث، والتي ترجع لاختلاف متغير

عدد الدورات التدريبية في الإشراف على الأعمال التطوعية باستخدام اختبار شيفيه.

المحور	عدد الدورات التدريبية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	بدون دورات	دورة واحدة	دورتان
المحور الثالث: المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي.	بدون دورات	٣١	٧٢,٣٥	٥,٥٧	-	-	-
	دورة واحدة	٢٣	٦٧,٦١	٤,٦٨	*٤,٧٤	-	-
	دورتان	٧	٧٦,٤٣	١,١٣	٤,٠٧	*٨,٨٢	-
	ثلاث دورات فأكثر	١٠	٧٥,٤٠	٥,١٠	٣,٠٥	*٧,٧٩	١,٠٣

* يعني مستوى الدلالة (٠,٠٥). ** يعني مستوى الدلالة (٠,٠١).

اتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) حول المحور الثالث: المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي، وكانت هذه الفروق بين مجموعة أفراد الدراسة ممن حصلوا على (دورة واحدة) من ناحية، وبين كل من مجموعات أفراد الدراسة ممن لم يحصلوا على أي دورة (بدون دورات)، أو حصلوا على (دورتين) أو (ثلاث دورات فأكثر) من ناحية أخرى، وكانت هذه الفروق لصالح المتوسط الحسابي لمجموعة أفراد العينة ممن لم يحصلوا على أي دورة (بدون دورات)، أو ممن حصلوا على (دورتين) أو (ثلاث دورات فأكثر)، أي أن كل من مجموعات أفراد الدراسة ممن لم يحصلوا على أي دورة (بدون دورات)، أو حصلوا على (دورتين) أو (ثلاث دورات فأكثر) أكثر موافقة على محور المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي من مجموعة أفراد الدراسة ممن حصلوا على (دورة واحدة).

ملخص نتائج الدراسة :

أ- أهم النتائج المتعلقة بالمحور الأول: واقع دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي: أن معظم أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية غير موافقين من واقع أداء أدوارهم في تفعيل العمل التطوعي بوجه عام.

ب- أهم النتائج المتعلقة بالمحور الثاني: المعوقات التي تحد من تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي: أن معظم أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية يوافقون بشدة على المعوقات التي تحد من تفعيل دورهم للعمل التطوعي، وذلك بوجه عام.

ج- أهم النتائج المتعلقة بالمحور الثالث: المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي: أن معظم أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية يوافقون بشدة على المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي، وذلك بوجه عام.

د- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) حول المحور الثالث: المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي، ترجع لاختلاف متغير الرتبة الوظيفية، لصالح مجموعة أفراد الدراسة من الوكلاء.

هـ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، لتقديرات أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية حول المحور الثالث: المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي على الترتيب، ترجع لاختلاف متغير الخبرة الوظيفية، وكانت هذه الفروق بين مجموعة أفراد العينة ممن خبرتهم الوظيفية (أقل من ٥ سنوات)، وبين مجموعة أفراد العينة ممن خبرتهم الوظيفية (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات)، لصالح المتوسط الحسابي لمجموعة أفراد الدراسة ممن خبرتهم الوظيفية (أقل من ٥ سنوات).

و- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) لتقديرات أفراد العينة من القيادات الأكاديمية حول المحور الثالث: المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للعمل التطوعي على الترتيب، ترجع لاختلاف متغير عدد الدورات التدريبية في الإشراف على الأعمال

التطوعية، وكانت هذه الفروق بين مجموعة أفراد العينة ممن حصلوا على (دورة واحدة) من ناحية، وبين كل من مجموعات أفراد الدراسة ممن لم يحصلوا على أي دورة (بدون دورات)، أو حصلوا على (دورتين)، أو (ثلاث دورات فأكثر) من ناحية أخرى، وكانت هذه الفروق لصالح المتوسط الحسابي لمجموعة أفراد الدراسة ممن لم يحصلوا على أي دورة (بدون دورات)، أو ممن حصلوا على (دورتين)، أو (ثلاث دورات فأكثر).

توصيات الدراسة :

- في ضوء نتائج الدراسة فإن الباحث يقترح التوصيات التالية :
- أهمية نشر الوعي بأهمية العمل التطوعي، وذلك من خلال ما يلي :
 - إنشاء كراسي بحثية تدعم العمل التطوعي في جميع مجالاته.
 - عمل وحدات داخلية بالكليات والعمادات المساندة.
 - عقد المؤتمرات والندوات والورش العلمية لتفعيل العمل التطوعي.
 - حث طلاب الدراسات العليا بالجامعة بالمشاركة بمناشط فعاليات العمل التطوعي.
 - عقد شراكات بين المؤسسات والمراكز التي تُعنى بالأعمال التطوعية مع الجامعة.
 - إقامة دورات تدريبية للقيادات حول الإشراف على الأعمال التطوعية.
 - تفعيل الإعلام الإلكتروني والمقروء للحث على نشر المبادئ والقيم الإسلامية للعمل التطوعي.

* * *

مراجع الدراسة :

- أبو حطب، فؤاد، صادق، آمال (١٩٩١م) مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي، مكتبة الأنجلو للنشر والتوزيع، القاهرة.
- الأصبغي، محمد (٢٠٠٠م)، العمل التطوعي في المجالات الأمنية: نماذج وتطبيقات، مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي (الأمن مسؤولية الجميع) ٢٧-٢٩/٦/٢٠١٤ هـ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الباز، راشد (١٤٣٢هـ) الشباب والعمل التطوعي: دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض، مجلة البحوث الأمنية، المجلد ١٠، العدد ٢٠، كلية الملك فهد الأمنية، الرياض.
- باشا، عدنان (٢٠٠٠م) العمل التطوعي في الإسلام ودور المنظمات والهيئات الإسلامية في التنمية الشاملة، مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي (الأمن مسؤولية الجميع) أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- بسيني، إبراهيم (١٩٩٨م) الأنشطة العلمية غير الصفية ونوادي العلوم دراسة ميدانية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
- بشير، أحمد (٢٠٠١م) القطاع التطوعي وإسهاماته في تحقيق أهداف التخطيط الاجتماعي، المؤتمر العلمي الرابع عشر الفترة ٢٨-٢٩/مارس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- الحمادي، علي (١٤٢١هـ) فلسفة العمل التطوعي ومتلازمة الأمن والتنمية، مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الخطيب، سلوى (٢٠٠٢م) نظرة في علم الاجتماع المعاصر، القاهرة: مطبعة النيل.
- رجال، عمر (٢٠٠٧م) الشباب والعمل التطوعي، مركز حقوق الإنسان، شمس البيرة.
- رضامحمد جواد (٢٠٠٠م)، الإصلاح الجامعي، دار القلم، الكويت.
- الرومي، أحمد (١٤٣٣هـ) واقع العمل التطوعي لدى متدربي الكليات التقنية ومقترحات تفعيله، دراسة.
- الزهراني، علي (٢٠٠٠م)، مفهوم العمل التطوعي في التربية الإسلامية وثمراته الدنيوية والأخرية، مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي (الأمن مسؤولية الجميع)، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- السلطان، فهد (١٤٣٠هـ)، اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي، دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، مجلة رسالة الخليج العربي ع (١١٢)، الرياض.



- الشهراني، معلوي (١٤٢٧هـ). العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- عارف، إيمان محمد (٢٠٠٦م). دور الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل التطوعي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة، المؤتمر القومي السنوي العاشر، جامعة المستقبل في الوطن العربي.
- العامر، عثمان (١٤٢٥هـ). ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي، أبحاث المؤتمر العلمي السنوي لقسم أصول التربية (التعليم والتنمية المستدامة)، جامعة الزقازيق، مصر.
- العبيد، إبراهيم (١٤٣٣هـ)، واقع العمل التطوعي ومعوقاته وأساليبه وتنميته واتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم، مجلة العلوم العربية والإنسانية، مجلة علمية تصدرها جامعة القصيم، المجلد ٦، العدد ٢.
- عجوبة، مختار (١٤١٥هـ). القاعدة النظرية للأنشطة التطوعية الخيرية في المملكة العربية السعودية. دراسة وثائقية لتجربة الجمعيات الخيرية. مجلة التعاون، العدد (٣٤) مجلس التعاون لدول الخليج العربية.
- العكرش، الجوهرة (٢٠٠٨م). معوقات العمل التطوعي بالمجتمع السعودي. دراسة لبعض نظم ومعوقات العمل التطوعي الاجتماعي (دراسة وصفية بمدينة الرياض). رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود الرياض.
- العنزي، موزي (٢٠٠٦م). أثر بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على مشاركة المرأة السعودية في الأعمال التطوعية. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض.
- فهمي، نصيف، متقربوس (٢٠٠١م) إسهامات الخدمة الاجتماعية في تنمية اتجاهات الشباب نحو التطوع. ورقة عمل مقدمة بالمؤتمر الرابع عشر للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ماهر، أبو المعاطي (٢٠٠١م) الخدمة الاجتماعية بين التطوع والاحتراف المهني، المؤتمر العلمي الرابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.
- مكروم، عبد الودود (٢٠٠٥م). المستقبل العربي مدخل في دراسة فلسفة التربية، كلية التربية، جامعة المنصورة، مصر.

▪ النعيم، عبدالله (١٤٢١هـ)، العمل الاجتماعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، مكتبة الملك فهد، الرياض.

- Esmond, Judy: the untapped potential of Australian university students, Australian Journal on volunteering, Vol. 5, No.2, 2001, P.309
- Hayase ,Nobora: Status Volunteer in Japan and U.S , OVAC quarterly Magazine Vol.1 January, 2001
- Willard , Christina : Malign Youth Volunteerism :The Youth Volunteer Corps of Canada ,Journal of volunteer Administration , vol .17 ,No .3 , 2000 , pp :21-24

* * *

- Shahrani, Maalwai. (1427 H.). The Volunteering Work and its Relationship to the Security of Society, Unpublished Master Thesis. Naif University for Security Sciences, Riyadh.
- Arif, Iman Muhammad. (2006). The role of the University in Students' Attitudes toward the Development of Volunteering work in the Light of the Concept of Sustainable Development, the tenth annual National Conference, the University of the future in the Arab world.
- Amer, Osman. (1425 H.). The Culture of Volunteerism in Saudi Young Men, Annual Scientific Conference of the Department of the Foundations of Education Research (Sustainable Development and Education), Zagazig University. Egypt.
- Alabeed, Ibrahim. (1433 H.). The Reality of Voluntary Work and its Obstacles and the Methods of the Development and Trends of Students toward it in Qassim University, Journal of Arabic Humanitarian Sciences, Scientific journal issued by the University of Qassim, Volume 6, Issue 2.
- Ajubah, Mukhtar. (1415 H.). The Theoretical Rule of voluntary Charitable Activities in the Kingdom of Saudi Arabia. Documentary Study of the Experience of Charities. Cooperation magazine (34) Cooperation Council for the Arab States of the Gulf.
- Al-Akresh, Al-Jawhra. (2008). Obstacles to Volunteering in Saudi society. A Study of some Systems and Constraints of Voluntary Social Work (Descriptive Study in Riyadh), Unpublished MA Thesis, Department of Social Studies, Faculty of Arts and Humanities. King Saud University, Riyadh.
- Anzi, Modhi. (2006 G.). The Impact of some of the Social and Economic variables on the Participation of Saudi Women in Volunteer work. Unpublished MA Thesis. Social Studies Department, Faculty of Arts & Humanities, King Saud University, Riyadh.
- Fahmi, Nassif, Mottaqrius. (2001 G.) The Contributions to the Social Service in Youth Attitudes toward the Development of Volunteering, working paper submitted by the Fourteenth Conference of Social Work, Faculty of Social Work, Helwan University.
- Maher El-Maati. (2001). The Social Service between the Volunteering Social Service and Professionalism, Scientific Fourteenth Congress, Faculty of Community Service, Helwan University. Egypt.
- Mkrom, Abdel-Wadood. (2005). The Arab Future Entrance in the Study of Philosophy of Education, Faculty of Education, Mansoura University. Egypt.
- Bliss, Abdullah. (1421H.). Social Work, with a focus on Volunteering work in the Kingdom of Saudi Arabia, King Fahd Library, Riyadh.

* * *

List of References:

- Abouhatab, Fouad. and Thadeq, Amal. (1991) Research Methods and Methods of Statistical Analysis, Anglo Library for publication and distribution, Cairo.
- Alosbaie, Mohammed. (2000). Volunteering Work in Security Fields: Models and Applications. Conference of Volunteering Work and Security in the Arab World (Security is Everyone's Responsibility) 27-29 / 6/1421H. Naif Arab Academy for Security Sciences, Riyadh.
- Baz, Rashid. (1432). Youth and Volunteering Work: a Field Study on the Undergraduate Students in the City of Riyadh, Security Research Journal, Volume 10, Issue 20, King Fahd Security College, Riyadh.
- Pasha, Adnan. (2000). Volunteering Work in Islam and the Role of Islamic Organizations in the Comprehensive Development. Conference of Volunteering Work and Security in the Arab World (Security is Everyone's Responsibility) Naif Arab Academy for Security Science, Riyadh.
- Basiouni, Ibrahim. (1998). Scientific Extra-Curricular Activities and the Sciences Clubs, Field Study, the Arab Bureau of Education for the Gulf States, Riyadh.
- Bashir, Ahmad. (2001). The Volunteering Sector and its Contribution in Achieving the Objectives of Social Planning, the 14th Scientific Conference 28-29 / March, Faculty of Social Work, University of Helwan scientific Fourteenth Congress.
- Alhamadi, Ali. (1421). philosophy of volunteering work and the syndrome of security and development. Conference of the volunteering work and security In the Arab world, the Naif Arab Academy for Security Sciences, Riyadh.
- Alkhatib, Salwa. (2002). A look at Modern Sociology, Cairo: Nile Press.
- Rahal, Omar. (2007). Youth and Volunteering Work, the Centre for Human Rights, Shams Albeera.
- Reda, Mohammad Jawad. (2000). University Reform, Dar Alqalam, Kuwait.
- AlRumi, Ahmed. (1433 H.). The Reality of Volunteering Work with the Trainees of Technical Colleges and Suggestion for its Activation: a Study.
- Al-Zahrani, Ali. (2000). The cConcept of Volunteering Work in Islamic Education, its World, and other World Result. Volunteering Work and Security in the Arab World (Security is Everyone's Responsibility). Naif Arab Academy for Security Sciences, Riyadh.
- Sultan, Fahd. (1430 H.). Male University Students' Attitudes towards Voluntary Work Empirical Study on King Saud University magazine Arabian Gulf message (p 112), Riyadh.

The Role of Academic Leaderships at Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University in Promoting Volunteering

Dr. Abdulaziz Suleiman Al-Duweish

Associate Professor in Department of Management & Educational Planning
Faculty of Social Studies – Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University

Abstract:

The study aimed to know the role of academic leaders at Imam Muhammad ibn Saud Islamic University on activating voluntary work, what makes voluntary work less effect and what are the suggestions that make academic leaders participate on activating voluntary work. The study used descriptive survey as a study tool, it included 114 members: colleges deans, vice deans and supported deans at Imam Muhammad ibn Saud University. It came up with the following:

- a- Most of who participated on the study were not agree on their roles on activating voluntary work , the most prominent phrases: The college or dean activating some voluntary work. I ask faculty members to encourage students on voluntary work and I present a guidebook for voluntary work.
- b- Most of who participated on the study agree that there are drawbacks limit their voluntary work, these drawbacks are: Few programs on voluntary work, media are not focusing on voluntary work and no rules or plans for voluntary work.
- c- Most of academic leaders who participated on the study agree on what makes academic leaders affected on voluntary work.
- d- There are statistical significant differences on (0.01) because of different job level.

There are statistical significant differences on (0.01) because of different job experience. Those differences among study members whom their experience less than 5 years