

دور العمل التطوعي في تنمية المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي
دراسة تطبيقية على مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز

The Role of Volunteer Work in Developing Leadership Skills among University Youth
An Applied Study on Supervisors of Student Clubs at King Abdulaziz University

إعداد

د. هنيدي بن عطية بن عبد المعطي البشري

الأستاذ المشارك - قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

جامعة الملك عبد العزيز

محمد بن ذاكر الزبيدي
ماجستير - علم الاجتماع

٢٠٢١م

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية، والكشف عن مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي، ووصف طبيعة العلاقة بين مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي وتوافر المهارات القيادية لديهم من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية.

وتعتبر من الدراسات الوصفية وتم استخدام منهج المسح الاجتماعي بالحصص الشامل لجميع مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز، وبلغ عددهم (٥٥) مشرفاً وقد تم بناء استبانة كأداة لجمع البيانات. وجاءت نتائج الدراسة: أن مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي جاءت بدرجة أهمية (عالية) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز. كما كشفت نتائج الدراسة عن مدى توافر عالية للمهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي، حيث جاءت مهارة "إدارة فريق العمل" في المرتبة الأولى بدرجة عالية، ثم جاءت في المرتبة الثانية مهارة "التحفيز" بدرجة عالية، بينما جاءت في المرتبة الثالثة بدرجة متوسطة مهارة "اتخاذ القرار". كما تبين وجود علاقة ارتباطية (طردية) عالية القيمة بين مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي وبين مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي، أيضاً تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي تعزى إلى المتغيرات الآتية: العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

كما وضعت الدراسة بعض التوصيات ومنها تصميم برامج تأهيلية تركز على تنمية المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي، وبرامج تدريبية تساعد الشباب الجامعي على "كيفية اختيار المجال التطوعي المناسب".

الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي، المهارات القيادية، الأندية الطلابية.

Abstract:

The study aimed to identify the extent to which university youth perceive the importance of practicing volunteer work from the point of view of student club supervisors, reveal the availability of leadership skills among university youth, and describe the nature of the relationship between the extent to which university youth realize the importance of practicing volunteer work and the availability of leadership skills for them from the supervisor's point of view. Student clubs. It is considered one of the descriptive studies, and the social survey

method was used to comprehensively account for all supervisors of student clubs at King Abdulaziz University, and their number reached (55) supervisors. A questionnaire was built as a tool for data collection. The results of the study came: The extent to which university youth perceive the importance of practicing voluntary work came with a (high) importance from the point of view of student club supervisors at King Abdulaziz University. The results of the study also revealed the high availability of leadership skills in voluntary work among university youth, where the skill of "team management" came in the first place with a high degree, then came in the second place the skill of "motivation" with a high degree, while it came in the third place with a medium degree. Decision making skill. It was also found that there is a (direct) high-value correlation between the extent to which university youth perceive the importance of practicing volunteer work and the availability of leadership skills among university youth. The extent to which university youth realize the importance of volunteering and the availability of leadership skills among university youth is attributed to the following variables: age, academic qualification, and years of experience. The study also made some recommendations, including the design of rehabilitation programs that focus on developing leadership skills for university youth, and training programs that help university youth on "how to choose the appropriate volunteer field."

Keywords: volunteer work, leadership skills, student clubs

أولاً: مقدمة الدراسة:

يعد العمل التطوعي ركيزة في بناء المجتمع، وهو من الوسائل البنائية للمشاركة المجتمعية وتفعيل دور الأفراد في خدمة مجتمعهم ووطنهم، فالتطوع واجب ديني حثت عليه الشريعة الإسلامية، في قوله تعالى: (وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ)، (البقرة:158).

وقد عنيت رؤية المملكة العربية السعودية (2030) بالعمل التطوعي عنايةً بالغة، حيثُ تضمنت الرؤية الوطنية هدفاً استراتيجياً، وهو الوصول إلى مليون متطوع؛ نظراً لما للتطوع من أثرٍ بالغ في تطور المجتمع وازدهاره، واستثمار طاقات الأفراد في خدمة مجتمعهم من خلال الممارسات الاجتماعية والمشاركات التطوعية، بالإضافة إلى أن مستوى الثقافة التطوعية لدى المجتمع يتضح من خلال الإقبال الكبير لأفراده على المشاركات والأعمال والأنشطة التطوعية.

إن العمل التطوعي ينمي الذات، ويكسب صاحبه مهارات الاتصال الفعال والتأثير في الآخرين، والعمل بروح الفريق والتنظيم والتقييم بالمراجعة والتصحيح، كما أنه حقل لاختبار القدرات القيادية والأفكار الإبداعية والابتكارية، حيث تقل أخطار المبادرات التطوعية، فضلاً عن البيئة المحفزة والمشجعة من منسقي برامج التطوع (الحزيم، 2014، ص86).

ومن خلال البيئة المحفزة والمشجعة يقوم الشباب بتوظيف طاقاتهم وإمكاناتهم وأوقاتهم في الاعتناء بذواتهم وتنمية قدراتهم، والسعي نحو الإيجابية المجتمعية، للمساهمة في توظيف هذه المهارات القيادية لخدمة مجتمعهم، حيث إن لتنمية مهارات القيادة لدى الشباب أهمية كبيرة، فالشباب قادة المستقبل، وتمثل تنمية مهارات القيادة لديهم أهمية مجتمعية وضرورة مستقبلية، كما أن للمؤسسات الحكومية عدة وظائف وأدوار مجتمعية، منها: تنمية أفراد المجتمع وتأهيلهم (الصويان، 2017، ص117).

ثانياً: مشكلة الدراسة:

بناء على ما سبق، تنطلق مشكلة الدراسة في دراسة: دور العمل التطوعي في تنمية المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

١. قد تُفيد هذه الدراسة في تسليط الضوء للمهتمين بالشباب الجامعي وأصحاب القرار على دور العمل التطوعي في تنمية مهاراتهم القيادية.
٢. المساهمة في الإثراء المعرفي حول طبيعة العمل التطوعي ودوره في تنمية المهارات القيادية.

الأهمية التطبيقية:

١. قد تُسهم هذه الدراسة في توعية مشرفي الأندية الطلابية في الجامعة بدور العمل التطوعي في تنمية مهاراتهم القيادية.
٢. التوصل إلى مجموعة من التوصيات قد تفيد في إعداد برنامج للأنشطة التطوعية لتنمية المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي.

رابعاً: أهداف الدراسة:

١. التعرف على مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية.
٢. الوقوف على مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية.
٣. وصف طبيعة العلاقة بين مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي وتوافر المهارات القيادية لديهم من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية.
٤. وصف طبيعة العلاقة بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي، وبين مدى توافر المهارات القيادية لديهم، والتي تعزى إلى المتغيرات الآتية: (العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) في مجال الإشراف على الأندية الطلابية.

خامساً: تساؤلات الدراسة:

١. ما مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية؟
٢. ما مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية؟
٣. ما طبيعة العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي وبين مدى توافر المهارات القيادية لديهم؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي، وبين مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي إلى المتغيرات الآتية: (العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) في مجال الإشراف على الأندية الطلابية.

سادساً: مفاهيم الدراسة:

• العمل التطوعي:

الجهد الذي يبذله الإنسان بلا مقابل لمجتمعه، وبدافع منه للإسهام في تحمل مسؤولية المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية (التويجري، 2013، ص46).

• العمل التطوعي إجرائياً:

يُقصد بالعمل التطوعي في هذه الدراسة: الجهد الذي يبذله الشباب الجامعي دون مقابل مادي عبر مشاركتهم في الأعمال والفرص التطوعية المتاحة لهم، من خلال الأندية الطلابية بالجامعة.

• المهارات القيادية:

السلوكيات والأنشطة التي يستخدمها قائد المجموعة، لمساعدته على تحقيق أغراضه ومساعدة الأعضاء على تحقيق أهدافهم الشخصية (كمال، 2010، ص362).

• المهارات القيادية إجرائياً:

يقصد بالمهارات القيادية في هذه الدراسة: السلوك الذي يظهره الشباب الجامعي حين ممارستهم للأعمال التطوعية، وقدرتهم على إدارة فريق العمل وتحفيز الأفراد العاملين، مع القدرة على اتخاذ قرارات صحيحة ضمن نشاطات فريق العمل التطوعي بالأندية الطلابية.

• النادي الطلابي:

نشاط طلابي يهدف إلى تعزيز مهارات الطلاب والطالبات ضمن اهتمام مشترك من خلال العمل الجماعي والفعاليات التطوعية (لائحة إنشاء النادي الطلابي بجامعة الملك عبد العزيز، 2020).

• مشرفي الأندية الطلابية:

العاملون الذين تم تكليفهم بشكل رسمي من قبل عمداء الكلية للإشراف والمتابعة على تنفيذ الأنشطة الطلابية والبرامج والفعاليات المتنوعة، ورفع التقارير اللازمة عن هذه الأنشطة الطلابية (الورثان، 2020، ص 615).

سابعاً: النظريات الاجتماعية المفسرة للعمل التطوعي:

أ. نظرية الدور:

يمكن تفسير نظرية الدور بأنها تكمن في أن طبيعة المجتمع مكونة من عدد من الأفراد، ولكل فرد منهم دور يقوم به للإسهام في تحقيق مصالح المجتمع الذي يعيش فيه، شريطة أن تؤدي هذه الأدوار بطريقة منتظمة متفاعلة مع بضعها، وأن أي خلل في أداء أي من تلك الأدوار يحدث عنه خلل في المجتمع الذي يعيش فيه أولئك الأفراد (الحارثي، 2010، ص41).

وفي ضوء ما سبق يمكن توظيف نظرية الدور في العمل التطوعي:

من حيث إنها تقوم على عنصر التفاعل الاجتماعي، مما يجعل لدى المتطوع إحساساً بالمسؤولية المجتمعية، وهو ما يدفعه إلى تقديم ما ينفع من خدمات أو احتياجات لأفراد المجتمع، وينتج عن هذا توظيف واستثمار دوره لخدمة مجتمعه من خلال ممارسته للأنشطة والخدمات التطوعية، وتبرز أهمية العمل الجماعي من خلال توزيع الأدوار داخل بيئة العمل التطوعية لتحقيق التفاعل الاجتماعي.

ب. النظرية البنائية الوظيفية:

في ضوء هذه النظرية يمكن تحديد أنساق المجتمع ابتداء من الفرد ثم الأسرة ثم المجتمع، وهذه الأنساق تسعى كلها إلى التوازن في الأمور الحياتية من النواحي الدينية والاقتصادية والصحية والتربوية والأمنية... إلخ، فإذا ما عجز أحد الأنساق الاجتماعية عن القيام بإحدى وظائف البناء الاجتماعي، فقد ينشأ الخلل الوظيفي الناتج عن عجز الأعضاء في المؤسسة عن ممارسة الوظائف الاجتماعية، فيأتي العمل التطوعي لسد هذا العجز، ويعيد الضبط الاجتماعي إلى طبيعته (الشهراني، 1427، ص 40).

وفي ضوء ما سبق يمكن توظيف النظرية البنائية الوظيفية في العمل التطوعي:

من خلال دعم تحقيق الوحدة المجتمعية، وترسيخ معاني التكافل والترابط، والمساهمة في الحفاظ على الاستقرار والتضامن داخل المجتمع من خلال إتاحة الفرص التطوعية للمتطوعين للقيام بإحدى الوظائف الاجتماعية للمؤسسات التي عجز أعضاؤها عن تأديتها، وبهذا تعيد المؤسسات استكمال دورها داخل المجتمع من خلال أنشطة الأعمال التطوعية.

ج. نظرية التبادل الاجتماعي:

تقوم هذه النظرية على أساس فهم الأجزاء التي يتكون منها المجتمع والعمليات التبادلية التي تحدث بينهم، وكذلك التعرف على سلوك الأفراد، واتخاذ الإجراءات المناسبة للتعامل مع مشكلاتهم على أساس أن السلوك هو المكون الأساسي لبناء المجتمع والمنظمات التي تعمل في إطاره (مرعي، 1427، ص 88).

وفي ضوء ما سبق يمكن توظيف نظرية التبادل الاجتماعي في العمل التطوعي:

من خلال تحفيز الأفراد عند ممارستهم ومشاركتهم في العمل التطوعي، بحيث يتحصلون على عدة مكاسب معنوية تتمثل في حصولهم على التقدير والاحترام والانتماء وحب المجتمع، مما يسهم في توجيه حياة المتطوع إلى المزيد من العطاء المستمر، والمشاركة المستدامة في العمل التطوعي؛ لما يجده من آثار تبادلية ومنافع متبادلة بينه كفرد وبين المجتمع.

ثامناً: الأدبيات:

نستعرض فيما يلي مجموعة من الدراسات السابقة والتي ترتبط بموضوع الدراسة من زوايا مختلفة، وجاءت هذه الدراسات كمايلي:

دراسة (الباز، ٢٠٠٢) بعنوان: الشباب والعمل التطوعي: تناولت فيما يتعلق برغبة الشباب ومشاركتهم في العمل التطوعي والعوامل المرتبطة بذلك. وقد استخدمت الدراسة المسح الاجتماعي لعينة من الشباب من طلاب الجامعة في مدينة الرياض بلغت ١٩٣ مبحوثاً. وقد أظهرت الدراسة أنه على الرغم من أن غالبية الشباب لديهم وقت، فإن معظمهم ليس لهم مشاركة في العمل التطوعي. لكن في المقابل، عبّر غالبية المبحوثين عن رغبتهم في المشاركة

في العمل التطوعي وخدمة مجتمعهم، مما يشير إلى وجود معوقات تحد من مشاركتهم في العمل التطوعي، وقد تطرقت إليها الدراسة. وتناولت الدراسة العوامل التي ترغّب الشباب في المشاركة في العمل التطوعي من وجهة نظرهم. كما تبنت الدراسة نظرية التبادل الاجتماعي في تفسير العلاقة بين رغبة الشباب في المشاركة في العمل التطوعي مع بيان عدد من العوامل المرتبطة بتلك الرغبة، مما يساعد في تطوير العمل التطوعي في المملكة وتوسيع نطاق المشاركة التطوعية بين الشباب.

دراسة (السلطان، ٢٠٠٩) بعنوان: اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي (دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود السعودية): هدفت إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي وماهية الأعمال التطوعية التي يرغبون في ممارستها، وكذلك تحديد المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب الجامعي بالأعمال التطوعية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وطبق الاستبانة على عينة الدراسة البالغ عددهم (٣٧٣) مفردة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: ضعف مشاركة الشباب الجامعي وانخراطهم في الوقت الحالي في مجالات العمل التطوعي.

دراسة (الخمشي، وابن شلهوب، ٢٠١١) بعنوان: نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي: هدفت إلى التعرف على الواقع الفعلي للعمل التطوعي لدى الشباب في المملكة العربية السعودية، وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية القائمة على جمع البيانات الميدانية وتحليلها، وتعتمد على منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة، وتم استخدام أداة الاستبيان، حيث طبقت على طلاب وطالبات بعض الجامعات في المملكة العربية السعودية، ودليل مقابلة تم توجيهه إلى الخبراء والمسؤولين والمسؤولات في مجلس الشورى وبعض مديري المؤسسات التطوعية في المملكة العربية السعودية. وتوصلت الدراسة إلى وجود دوافع لدى الشباب للعمل التطوعي. كما أن هناك معوقات تحد من مشاركة الشباب، وتتنوع مجالات المشاركة لديهم، بالإضافة إلى أن هناك تصورات لدى الشباب نحو العمل التطوعي، كما أخرجت الدراسة استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي، وذلك بتحديد الطرق التي يمكن من خلالها إيجاد سبل تنظيم هذا العمل، مما سيؤدي إلى تكوين صورة أمام متخذي القرار بالمجتمع للاستفادة القصوى من الجهود التطوعية.

دراسة (زاهد، ٢٠١٣) بعنوان: العمل التطوعي ودوره في تنمية القيم الاجتماعية لدى الشباب: هدفت إلى بيان مفهوم العمل التطوعي وأهميته وأهدافه وتاريخ نشأته، والتعرف على دوافع إشراك الشباب في العمل التطوعي مع توضيح لأهم المعوقات التي تواجه العمل التطوعي، وتوضيح مفهوم القيم وأهميتها وتصنيفها. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت هذه الدراسة على عينة من طلاب وطالبات جامعة طيبة بالمدينة المنورة بلغت (١٠٧٧) طالبًا وطالبة موزعين حسب الكليات. وأظهرت النتائج الآتي: للعمل التطوعي دوافع مختلفة تسهم في المشاركة فيه، وأن العمل التطوعي من أبرز وسائل تنمية القيم الاجتماعية. وقدمت الباحثة بعض التوصيات، منها: على الجامعات الاهتمام بالأعمال التطوعية وجعلها من ضمن مشاريع التخرج، والعمل على إنشاء مظلة تضم الفرق التطوعية في المملكة العربية السعودية، وتضمين المناهج الدراسية أنشطة تنمي العمل التطوعي وقيمه لدى الطلاب.

دراسة (الصويان، ٢٠١٥) بعنوان دور المؤسسات الحكومية في إكساب وتنمية مهارات القيادة لدى الشباب السعودي، وهدفت إلى التعرف على دور المؤسسات الحكومية في إكساب مهارات القيادة وتنميتها لدى الشباب السعودي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات. ومن نتائج الدراسة: ارتفاع نسبة الذين يرون أهمية اكتساب المهارات القيادية بنسبة ٩٩,٢ ٪، ووجود مهارات قيادية مطلوب توفرها: كتحمل المسؤولية بنسبة ٨٧,١ ٪، وتعدد المهارات القيادية والريادية، مثل: مهارات الاتصال، وتحمل المسؤولية، والمبادأة والابتكار، وصنع واتخاذ القرار، وارتفاع نسبة الذين يرون معوقات لحضور دورات تنمية

مهارات القيادة بنسبة ٩٧ ، ٣ ، وأوصت الدراسة بتصميم برامج لتنمية مهارات القيادة للشباب السعودي من خلال المؤسسات الحكومية مع توعية الشباب بأهمية الاستفادة من برامج تنمية مهارات القيادة، وضرورة توفير وتحديد وقت للمتدربين لحضور الدورات التدريبية.

دراسة (المدهون وإسليم، ٢٠١٥) بعنوان: دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية لدى الشباب الفلسطيني: هدفت إلى التعرف على دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية لدى الشباب الفلسطيني المشارك في برامج إعداد القادة، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من خريجي برامج إعداد القادة التابع لمؤسسة إبداع. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية لدى الشباب الفلسطيني المشارك في برامج إعداد القادة جاء بوزن نسبي (٧٥.١٢١%). كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية لدى المتدربين تعزى إلى متغيري: (نوع الوظيفة، والبرنامج التدريبي)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية للمتدربين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

دراسة (طاهر، ورملية، ٢٠١٧) بعنوان: تصور مقترح لتنمية صفات القيادة لدى الشباب الجامعي من خلال ممارسة العمل التطوعي، هدفت إلى الكشف عن دور العمل التطوعي في تنمية صفات القيادة لدى الشباب الجامعي، وتقديم تصور مقترح لتفعيل ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي لتنمية صفات القيادة لديهم، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى نتائج، أهمها: أهمية إشراك الشباب في العمل التطوعي، وسبق التربية الإسلامية إلى الدعوة إلى ممارسة العمل التطوعي والعناية به، والحاجة إلى نشر ثقافة ممارسة العمل التطوعي. كما توصلت إلى توصيات، أهمها: تشجيع الشباب الجامعي على ممارسة العمل التطوعي من خلال أنشطة ومشاريع لخدمة المجتمع، وتوعية الشباب الجامعي بأهمية المشاركة في العمل التطوعي من خلال الندوات والمحاضرات.

دراسة (الفرأ، ٢٠١٨) بعنوان: درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم، وكان الهدف من الدراسة التعرف على درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي (التحليلي)، واستخدمت استبانتيين أعدتهما خصيصاً لأغراض هذه الدراسة الأولى: لقياس درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي، واستبانة أخرى لتحديد المهارات القيادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة المستوى الرابع في الجامعات الثلاث: (الإسلامية، والأقصى، والأزهر) في محافظات غزة للعام الدراسي 2017-2018 والبالغ عددهم (16355) طالباً وطالبة، وتكونت عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة عشوائية من (350) طالباً وطالبة. وتوصلت النتائج إلى أنه: بلغ الوزن النسبي لممارسة طلبة الجامعة العمل التطوعي (٤٨.٢٧%) من وجهة نظر الطلبة، وبلغ الوزن النسبي لدرجة توافر المهارات القيادية لدى طلبة الجامعة (٧٩.٦٦%). ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية حول ممارستهم للعمل التطوعي تعزى إلى متغير الجنس، والتخصص، والمعدل التراكمي. كذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية حول ممارستهم للعمل التطوعي تعزى إلى متغير الجنس، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى إلى متغير الجنس لصالح الطالبات، وإلى متغير التخصص لصالح العلوم الإنسانية. أيضاً لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى إلى متغيري الجامعة، والمعدل

التراكمي. كذلك هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائية بين ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية للعمل التطوعي والمهارات القيادية لديهم. وقد أوصت الباحثة بالآتي: إعداد أنشطة وبرامج من قبل الجامعات لتحفيز المتطوعين وتنشيطهم ودعمهم، وإقامة برامج تدريبية لتنمية المهارات القيادية لطلبة الجامعات.

دراسة (آل عقران، ٢٠١٨) بعنوان: دور العمل التطوعي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور العمل التطوعي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، والتعرف على الفروق في كلاً من القيام بالعمل التطوعي وتحقيق المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغيرات الدراسة. كذلك التعرف على أهم دوافع العمل التطوعي ومجالاته ومعوقاته، بالإضافة إلى أهم مجالات المسؤولية الاجتماعية لعينة الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة أعدت الباحثة استبانة لقياس دوافع التطوع ومجالاته ومعوقاته، ومجالات المسؤولية الاجتماعية. وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٠) من الشباب الذكور والإناث في محافظة جدة. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية بين القيام بالعمل التطوعي وتحقيق المسؤولية الاجتماعية لدى عينة الدراسة. كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كلاً من دوافع القيام بالعمل التطوعي ومجالات المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغيرات الدراسة. وتوصلت إلى أن أهم دوافع التطوع لدى عينة الدراسة كان لأهداف اجتماعية ثم دينية وأخلاقية. وكانت أبرز الأسباب التي تمنع العينة من القيام بالعمل التطوعي متمثلة في قلة الخبرة والممارسة كمتطوع، كذلك عدم وجود تسويق إعلاني لمجالات التطوع المتوفرة، وعدم وجود برامج تدريبية للمتطوعين. كما كان المجال الخدمي من أكثر مجالات التطوع لدى العينة، يليه المجال الصحي. ووجدت الدراسة أن أهم مجالات المسؤولية الاجتماعية لدى عينة الدراسة تمثلت في المسؤولية الدينية والأخلاقية، تليها المسؤولية الوطنية، ثم المسؤولية الذاتية " الشخصية ". وفي ضوء هذه النتائج أوصت الباحثة بمجموعة من التوصيات، أبرزها: استخدام التقنية ووسائل الإعلام المقروءة والمرئية للتعريف بالعمل التطوعي والجهات والمنظمات العاملة في هذا المجال، والمهارات المكتسبة للمتطوع، والفوائد العائدة على المجتمع.

دراسة (عثمان والمكاوي، ٢٠٢٠) بعنوان: ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في مصر: هدفت إلى التعرف على مدى ممارسة طلاب الجامعات المصرية للعمل التطوعي ومبرراته ومعوقاته، وذلك في ضوء متغيري: النوع (ذكر - أنثى)، والإقامة (ريف - حضر)، ولتحقيق ذلك الهدف تم تحديد مفهوم العمل التطوعي، ومجالاته، وأهميته للفرد والمجتمع، كما تم تصميم استبانة للتعرف على مدى ممارسة طلاب الجامعات المصرية للعمل التطوعي، وذلك في مجالات (مشاركة طلاب الجامعات المصرية في العمل التطوعي واتجاههم نحوه)، و(مبررات العمل التطوعي من وجهة نظر الطلاب)، و(معوقات العمل التطوع)، وطبقت على عينة عشوائية بلغت (٧٩٧) طالباً وطالبة من طلاب جامعات: الأزهر، وكفر الشيخ، والقاهرة، وأسيوط). وقد أظهرت النتائج أن درجة ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في مصر متوسطة. كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق إحصائية بين استجابات الطلاب عينة الدراسة في ممارستهم للعمل التطوعي تبعاً لمتغير الإقامة (ريف - حضر) بالنسبة لإجمالي الاستبانة، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير النوع (ذكر - أنثى) على الاستبانة مجملتها.

دراسة (الشريفة، ٢٠٢٠) بعنوان: العمل التطوعي ودوره في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة المدارس في مديرية التربية والتعليم بمحافظة إربد: هدفت إلى بيان دور العمل التطوعي في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة المدارس في مديرية التربية والتعليم الطبية والوسطية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي؛ لملاءمته لطبيعة الدراسة، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة، تكون مجتمع الدراسة من (٤٠٥٢) طالباً وطالبة من الصفوف: الثامن والتاسع والعاشر، فقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة، حيث بلغت عينة الدراسة (٤١٣) طالباً وطالبة، وأظهرت نتائج الدراسة أن دور العمل التطوعي في

تنمية المهارات القيادية لدى طلبة المدارس جاءت بدرجة كبيرة، واستنادًا إلى النتائج أوصت الدراسة بتخصيص مشروع طلابي يعني بالعمل التطوعي لكل طالب بالمرحلة الأساسية؛ خدمةً للمجتمع، وتعزيز الشراكة بين وزارة التربية ووزارة التنمية الاجتماعية.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- تميزت الدراسة الحالية بربط العمل التطوعي ودوره بتنمية المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي.
- كما أنها شملت عينة مجتمع الدراسة كاملاً.
- ركزت الدراسة على ثلاث مهارات قيادية، هي: (مهارات إدارة فريق العمل، ومهارة التحفيز، ومهارة اتخاذ القرار) وتوظيفها في العمل التطوعي.
- تطرقت الدراسة الحالية للمتغيرات الآتية: العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. وهي متغيرات لم تتناولها الدراسات السابقة.
- التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين درجة إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ودرجة توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي.
- قامت الدراسة الحالية بتصميم أداة الدراسة وفق استبانيتين، هما: العمل التطوعي، والمهارات القيادية.

تاسعاً: العمل التطوعي:

مفهوم العمل التطوعي:

يُعرف العمل التطوعي بأنه: جهد يبذله شخص أو مجموعة من الأشخاص، ويقوم على الرغبة والدافع الذاتي للعطاء، والمهارات السابقة دون انتظار مقابل مادي، وهو يشمل صوراً متعددة قد تكون تبرعاً بالمال، أو الجهد أو الوقت (العتيبي، 1426، ص7).

ومن جهة أخرى يعرف العمل التطوعي بأنه: كل جهد أو عمل يقدمه شخص ذو صفة طبيعية أو اعتبارية، بطوعه واختياره؛ رغبة في خدمة المجتمع وتنميته (نظام العمل التطوعي، 2020، المادة الأولى).

والدراسة تُعرف العمل التطوعي بأنه: الجهد المبذول من الشخص ينطلق بدافع ذاتي نحو مجتمعه بمختلف المجالات بدون انتظار عائد مادي مقابل تطوعه.

العمل التطوعي في القرآن الكريم والسنة النبوية:

يعد العمل التطوعي في الإسلام إحدى الركائز الأساسية في توطيد علاقة الفرد المسلم بأخيه المسلم، أو علاقة المسلم ببيئته، وقد حرص الإسلام حرصاً شديداً على تشجيع العمل التطوعي والدعوة إليه في كافة المحافل والمجالات، بحيث يتحقق مفهوم التكافل، والتعاون، والمحبة، وتكون جميع القوى الإنسانية في المجتمع متلاقية ومتحدة في تنمية المجتمع، والحفاظ على مصالح الناس (حمزة، 2015، ص 125).

أولاً: العمل التطوعي في القرآن الكريم:

إن الناظر في نصوص القرآن الكريم يجد تنوعاً في صور معاني العمل التطوعي، وقد ذكرها (حمزة، 2015، ص 126) على النحو الآتي:

- ألحق التطوع بالفريضة: باعتبار أن التطوع زيادة على الفريضة، وهذا يعطي العمل التطوعي أهمية خاصة لقوله تعالى: (فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ) (البقرة: 184).
- فعل الخيرات: جاء في تفسير قوله تعالى: (وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيَهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ)، (البقرة: 148) الأمر بالاستباق إلى الخيرات قدر زائد على الأمر بفعل الخيرات، فإن الاستباق إليها، يتضمن فعلها، وتكميلها، وإيقاعها على أكمل الأحوال، والمبادرة إليها، ومن سبق في الدنيا إلى الخيرات، فهو السابق في الآخرة إلى الجنات، فالسابقون أعلى الخلق درجة (ابن السعدي، ص73).
- الإحسان: جاء في تفسير قوله تعالى: (وَأَحْسِنُوا وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ)، (المائدة: 195): وذلك الإحسان، هو العمل بما لم يفرضه عليهم من الأعمال، ولكنها نوافلُ تقرَّبوا بها إلى ربهم طلباً رضاه، وهرباً من عقابه (وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ)"، يقول: والله يحب المتقربين إليه بنوافل الأعمال التي يرضاها (الطبري، 576).

ثانياً: العمل التطوعي في السنة النبوية:

○ حث النبي ﷺ على العمل التطوعي: قال ﷺ في الحديث: (على كل مسلم صدقة، فقالوا: يا نبي الله، فمن لم يجد؟ قال: يعمل بيده، فينفع نفسه ويتصدق، قالوا: فإن لم يجد؟ قال: يعين ذا الحاجة الملهوف قالوا: فإن لم يجد؟ قال: فليعمل بالمعروف وليمسك عن الشر فإنها له صدقة) (البخاري، 1445)، (زاهد، 2013، ص 57).

نلاحظ من هذا الحديث أن النبي ﷺ يفتح لهم آفاقاً لمجالات من العطاء يمكن للفرد أن يشارك بها في العمل التطوعي حسب إمكاناته وقدراته والظروف التي لديه، مما يجعله لا يحتقر شيئاً من الأعمال التطوعية ولو كانت يسيرة.

○ اهتمام النبي ﷺ بالعمل التطوعي والمتطوعين: يظهر ذلك في اهتمامه ﷺ من خلال سؤاله عنهم، فقد ورد في السيرة أن النبي ﷺ سأل عن المرأة التي كانت تقم المسجد فلما علم بموتها قال ﷺ: (أفلا كنتم آذنتموني به، دلوني على قبرها، فأتى قبرها، فصلى عليها) (البخاري، 460)، (زاهد، 2013، ص 59).

هذا الاهتمام منه ﷺ بمجرد فقدانه لهذا الشخص الذي كان يمارس عمله التطوعي، دليلاً على أن لهذا العمل الذي كان يصنعه أثراً بالغاً على المجتمع، ويظهر من خلال هذا النصوص النبوية أن العمل التطوعي يُقدم لجميع فئات المجتمع، كل فئة بما يتناسب معها ومع احتياجاتها، الذي يلبي رغباتها، وينمي روح الإيجابية لخدمة مجتمعهم.

أهمية العمل التطوعي:

يعد العمل التطوعي من الركائز الأساسية في بناء المجتمعات، فهو يحتل أهمية خاصة في الحياة الاجتماعية في العالمين: النامي والمتقدم، فهو دليل على حيوية المجتمع، ورغبة أفراده في المساهمة في خدمة الآخرين وبناء المجتمع.

أولاً: أهمية العمل التطوعي على حياة الفرد:

- اكتساب الأجر والثوبة من الله □.
- استثمار أوقات الفراغ بما يعود على الفرد بالنفع والفائدة.
- يسهم العمل التطوعي في تعزيز انتماء الشباب إلى مجتمعهم ومشاركتهم في بنائه (الويلي، 2011، ص 24).
- يُسهم العمل التطوعي في إحساس المتطوعين بالمسؤولية (الجودي، 1418، ص 117).
- يُكسب الفرد العديد من المهارات والقدرات الحياتية وصقل شخصيته.
- الارتياح النفسي، الذي يجعل الفرد يشعر به عند ممارسته ومشاركته في الأعمال التطوعية.
- أن التطوع يؤثر في النسق القيمي لدى الفرد، وهو أحد المؤشرات الدالة على مستوى نضج الشعور بالمواطنة والانتماء إلى الوطن (راشد، 1994، ص 13).

ثانياً: أهمية العمل التطوعي بالنسبة للمجتمع:

- العمل التطوعي له أثر كبير في بناء المجتمع المتعاطف المتعاون المتكاتف المتماسك (الخطيب، 2015، ص 133).
- يسهم العمل التطوعي في دفع عجلة التنمية والتطور والارتقاء بالمجتمع من خلال تفعيل الطاقات البشرية بما يمتلكونه من إمكانات وقدرات ومهارات وخبرات تعود بالنفع على المجتمع وسد الاحتياج من خلال مشاركة المتطوعين.
- تعزيز روح المسؤولية الاجتماعية لدى الأفراد تجاه مجتمعهم.
- يسهم العمل التطوعي في تكميل العمل الحكومي وتدعيمه، فهو يسعى إلى توفير خدمات قد يصعب على الإدارات الحكومية تقديمها، لانسامه بالمرونة والحركة السريعة (الجهني، 1418، ص 595).
- يعد العمل التطوعي ظاهرة اجتماعية حميدة، تدل على حيوية المجتمع وإيجابيته، وهو مؤشر جيد للحكم على تقدم الشعوب ورفقيها (القثمي، 2007، ص 3).

مجالات العمل التطوعي:

تتعدد مجالات العمل التطوعي وتختلف باختلاف الممارسات اليومية والوظائف الزمانية والمكانية، وعليه يصعب على باحثٍ استقصاءها وحصرها، ويمكن الإشارة إلى أبرز المجالات التطوعية، في الآتي: (المجال الديني - المجال الاجتماعي - المجال الصحي - المجال النفسي - المجال الترفيهي - المجال الثقافي - المجال التربوي - المجال الرياضي - المجال الفني - المجال التقني - المجال التعليمي - المجال التأهيلي - المجال

التدريبي – المجال الخدمي – المجال التنظيمي – المجال الإداري – المجال المالي – المجال الإعلامي – المجال القانوني – المجال البيئي – المجال التسويقي – المجال السياحي – المجال الإغاثي – مجال الأمن والسلامة – المجال الهندسي – مجال خدمة ضيوف الرحمن)، (منصة العمل التطوعي، 2020).

وهذا التنوع في مجالات العمل التطوعي يفتح الأفق لدى المتطوعين للمشاركة والمساهمة في خدمة مجتمعهم من خلال تفعيل وتوظيف مهاراتهم وقدراتهم وخبراتهم في المجال الذي يتناسب معهم.

المهارات القيادية:

إن القيادة ضرورة أساسية يجب توافرها في الكادر البشري؛ لتنظيمه وتوجيهه نحو تحقيق الأهداف والسعي للتأثير والوصول إلى نتائج متميزة. ومن خلال هذا المنطلق للقيادة نجد أن الأندية الطلابية بالجامعة تسعى لتعزيز هذه المهارة وتنميتها لدى الشباب الجامعي من خلال ممارستهم وقيادتهم للأعمال التطوعية داخل الجامعة وخارجها.

مفهوم القيادة:

تُعرف القيادة بأنها: "قدرة الفرد على التأثير على شخص أو مجموع من الأشخاص وإرشادهم من أجل كسب تعاونهم وحفزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاءة في سبيل الأهداف الموضوعية" (المدهون والعجرمي، 2011، ص1).

وتعرف الدراسة مفهوم القيادة في الآتي:

- أن القيادة هي العمل لتحقيق الأهداف المنشودة للفريق أو لأعضاء العمل.
- تتمحور القيادة حول التأثير في الأفراد لتحقيق التفاعل بينهم.
- تستثمر القيادة الكفاءات الفاعلة وتوظفها في الوقت والعمل المناسب معاً.
- أن القيادة تسعى نحو تحفيز أفراد العمل للوصول إلى أداء مميز وكفاءة عالية.

مفهوم المهارات القيادية:

تُعرف بأنها: أنها مجموعة من المهارات السلوكية والمهنية التي يمتلكها القادة العاملون في المنظمات من أجل تحقيق الأهداف الموضوعية وبكفاءة وفعالية (ميادة، 2014، ص 5).

وهناك من يعرف المهارات القيادية بأنها: السلوكيات والقدرات التي يمتلكها العاملون كمحصلة لمهاراتهم الفنية والإنسانية والسياسية التي تجعلهم قادرين على القيام بالأعمال والمهام الموكلة لهم بكفاءة وفعالية وبأقل جهد ووقت مع توظيف كل الإمكانيات المتاحة لذلك (ساز، 2016، ص 222).

ويمكن تعريف مفهوم المهارات القيادية في الآتي:

- أن امتلاك المهارات القيادية يرفع من درجة الفاعلية لدى الأفراد.
- أن المهارات القيادية تُساعد القائد على تحقيق الأهداف المنشودة ورفع الكفاءة العملية في أثناء ممارستهم للعمل التطوعي.
- أن المهارات القيادية هي مجموعة من السلوكيات والممارسات التي ينتج عنها توجيه الأفراد والتأثير عليهم في أداء أعمالهم التطوعية.

تصنيف المهارات القيادية:

من تصنيفات المهارات القيادية التي تقود إلى الكفاءة والأداء المميز والالتقان في العمل، وهنا يمكن الإشارة لأهم المهارات القيادية:

ذكر (آغا، 2018) أن تصنيف المهارات القيادية يكون على النحو الآتي:

- المهارات الذاتية: وتتمثل في امتلاك الفرد للسمات الشخصية، والقدرات العقلية، وتشمل المبادأة والابتكار، وحتى يتمكن القائد من امتلاك المهارات الذاتية، لا بد من امتلاك القوة البدنية، التي تمنح الفرد القدرة على التصرف، وتطوير الذات.
- المهارات الفنية: وتتمثل في الأمور الفنية المتخصصة، مثل: القدرة على أداء الأعمال في مجال تخصصه، من تخطيط، وتنظيم، وتوجيه، ورقابة، واتخاذ القرار، وحل المشكلات.
- المهارات الفكرية (الذهنية): وهي التي تتمثل في القدرة على الابتكار والتفكير والإبداع، والقدرة على رسم التصور المناسب.
- المهارات الإدارية: وهي من المهارات الأساسية لإنجاح أي عمل، وتتمثل في مهارة اتخاذ القرار، ومهارة إجراء المقابلة، ومهارة إدارة الاجتماعات وغيرها.

ويمكن اعتبار أن من أهم المهارات القيادية، هي أن يكون لدى القائد القدرة على إدارة فريق العمل، واتخاذ القرار من خلال الممارسات العملية وإيجاد الحلول لذلك، والتمتع بمهارة التحفيز؛ لما لها من الأثر البالغ في رفع معدل الإنتاجية وتحقيق الإنجاز. حيث تناول تلك المهارات القيادية بشكل عام وكيف يمكن توظيفها في العمل التطوعي.

أولاً: مهارة إدارة فريق العمل:

إن الكادر البشري أهم مقومات النجاح في العمل، فهو يقوده إلى الإنتاجية والاستمرارية والسعي نحو تحقيق الأهداف، وهو المورد الأساسي لتكوين فرق العمل.

مفهوم فريق العمل:

وقد عرف توفيق إلى أن فريق العمل: عبارة عن مفهوم ينصب على مجموعة العمل التي تتمتع بدرجة منخفضة من الثبات في التشكيل والتجانس التخصصي والأهداف والمهام ولا يوجد لها موقع على الهيكل التنظيمي (توفيق، 2008، ص1).

وذكر السايح أن فريق العمل هم: مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات تكاملية فيما بينهم، وأفراد الفريق تجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد، بالإضافة إلى وجود مدخل مشترك للعمل فيما بينهم (السايح، 2013، ص7).

عناصر بناء فريق العمل:

هناك عناصر تؤثر في بناء فريق العمل، وهي على النحو الآتي (حمدان 2012، ص 44-47):

أولاً: العنصر الفني: والمقصود به هو المهمة المطلوب إنجازها، ومدى صعوبتها، والمعلومات المتاحة عنها والأساليب والطرق المختلفة لتنفيذها، لتحقيق تلك المهمة ومدى صعوبتها، والأدوات والأجهزة اللازمة لإنجازها.

ثانياً: العنصر الإنساني: ويتكون من: قائد الفريق: المقصود به المسؤول عن الفريق، القادر على تحفيز الأفراد على القيام بمهمة ما لتحقيق أهداف معينة، وأعضاء الفريق: المقصود بهم سلوكيات الأعضاء التي تؤثر تأثيراً كبيراً على نجاح فريق العمل بشكل عام، من حيث عددهم، وخبراتهم، ودرجة الانتماء والولاء، ومدى استعدادهم للتعاون المشترك فيما بينهم، وقدرتهم على العمل الجماعي، ومستوى الروح المعنوية والدافع لديهم.

ثالثاً: العنصر البيئي: ويتكون من:

أ. البيئة الاجتماعية: ويقصد بها المؤثرات الاجتماعية لمنظمة فريق العمل، والتي يكون لها تأثير كبير على الفريق من حيث العادات والاتجاهات وسلوكيات الأفراد.
ب. البيئة التنظيمية: ويقصد بها المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها فريق العمل، وما تحتوي عليه من سياسات، وفلسفة، وأهداف، وخطط، وموارد، ونظام الحوافز، وتقييم الأداء والتدريب.

توظيف مهارة إدارة فريق العمل في العمل التطوعي:

يمكن توظيف مهارة إدارة فريق العمل في المجال التطوعي، من خلال:

- 1- معرفة القدرات والإمكانات للأعضاء المشاركين في النادي أو الفريق التطوعي.
- 2- توزيع ومتابعة المهام والأدوار بين المتطوعين حسب قدراتهم وإمكاناتهم ورغبتهم مما يسهم في الإنجاز.
- 3- المكافأة والتشجيع والتحفيز للأعضاء المتطوعين، وهذا يزيد معدلات الإنتاجية في أثناء أداء عملهم.
- 4- الاستشارة وتقبل الآراء، وهذا ينمي الانتماء لدى المتطوعين ويجعلهم يستشعرون دوره ومكانته داخل النادي أو الفريق التطوعي.
- 5- إشراك الأعضاء المتطوعين في التخطيط ورسم الأهداف وتحديد طرق وآليات العمل في النادي أو الفريق التطوعي، وهذا يرسخ روح العمل الجماعي والاستفادة من الخبرات التطوعية المشاركة.

ثانياً: مهارة اتخاذ القرار:

مفهوم اتخاذ القرار:

يذكر بأن اتخاذ القرار هو: عملية عقلية تشير إلى قدرة الفرد على إيجاد الحلول وطرح البدائل المناسبة للمشكلات التي تواجهه، واختيار أكثرها ملاءمة بعد دراسة جميع جوانب المشكلة وتحليلها وتقييمها، لتحقيق الأهداف المطلوبة (عبد الجواد، 2019، ص131).

والدراسة تُعرف مفهوم مهارة اتخاذ القرار بأنها: تحفيز العقل وتوسيع مدارك التفكير لإيجاد الحل أو البديل المناسب وقت استعراض المشكلة من مختلف جوانبها، والوصول إلى الحل المناسب لتحقيق الهدف المراد تحقيقه. أهمية اتخاذ القرار:

ذكر (ماهر، 2007، ص 148) أن عملية اتخاذ القرارات هي محور العملية الإدارية؛ ذلك أنها عملية متداخلة في جميع وظائف الإدارة ونشاطاتها، من خلال ما يلي:

- عندما تمارس الإدارة وظيفة التخطيط، فإنها تتخذ قرارات معينة في كل مرحلة من مراحل وضع الخطة سواء عند وضع الهدف أو رسم السياسات أو إعداد البرامج أو تحديد الموارد الملائمة أو اختيار أفضل الطرق والأساليب لتشغيلها.
 - عندما تضع الإدارة التنظيم الملائم لمهامها المختلفة وأنشطتها المتعددة، فإنها تتخذ قرارات بشأن الهيكل التنظيمي ونوعه وحجمه وأسس تقسيم الإدارات والأقسام، والأفراد الذين تحتاج إليهم للقيام بالأعمال المختلفة ونطاق الإشراف المناسب وخطوط السلطة والمسؤولية والاتصال.
 - عندما يتخذ المدير مجموعة من القرارات سواء عند توجيه مرؤوسيه وتنسيق جهودهم أو استثارة دوافعه وتحفيزهم على الأداء الجيد أو حل مشكلاتهم.
 - عندما تؤدي الإدارة وظيفة الرقابة، فإنها أيضاً تتخذ القرارات بتأنٍ لتحديد المعايير الملائمة لقياس نتائج الأعمال، والتعديلات التي سوف تجربها على الخطة والعمل على تصحيح الأخطاء إن وجدت، وهكذا تجري عملية اتخاذ القرارات دورة مستمرة مع استمرار العملية الإدارية نفسها.
- توظيف مهارة اتخاذ القرار في العمل التطوعي:

يمكن توظيف مهارة إدارة اتخاذ القرار في المجال التطوعي، من خلال:

- ١- إتاحة الفرصة للمتطوعين في إشراكهم لاتخاذ القرار.
- ٢- تحقيق العمل الجماعي، وتعزيزه في نفوسهم من خلال إشراكهم في عملية اتخاذ القرار.
- ٣- تحفيز المتطوعين في اجتماعات العمل لمناقشة الآراء وإشراكهم في اتخاذ القرار المناسب لتحقيق الهدف المنشود.
- ٤- الاستفادة من خبرات وإمكانات الأعضاء في التعامل مع المشكلة التي تواجه النادي أو الفريق من عدة زوايا ومن أوجه مختلفة.

ثالثاً: مهارة التحفيز:

مفهوم التحفيز:

يقصد به: هو شعور داخلي لدى الفرد يولد لديه الرغبة في اتخاذ نشاط أو سلوك معين يهدف منه إلى تحقيق أهداف معينة، وقد كان للرسول ﷺ أكبر الأثر في توجيه صحابته وتحفيزهم على العمل بكفاءة، وبذلك نجده

□ قد وضع هذه الأسس قبل أن نكتب فيها بأربعة عشر قرناً (تركي، 2015، ص 57).

وتُعرف مفهوم التحفيز بأنه: ينطلق من الذات نحو الأفراد من خلال مشاركة القائد مع أعضاء فريقه، ليمارس التحفيز من جانبين: الجانب المعنوي من رسائل الشكر والتقدير والثناء أو من الجانب المادي من مكافآت

أو جوائز للمساهمة في تحقيق رغبات الأفراد الذاتية، مما يدفعهم نحو الإنجاز والابداع، ومن ثم توجيههم لتحقيق الأهداف المنشودة.

أهمية التحفيز:

إن عملية التحفيز مهمة في فريق البيئة العملية؛ لأنها تضيف كثيرًا من معاني التعاون والألفة والمحبة والتكافل بين الأعضاء وتعزيز جوانب العمل الجماعي وتقويتها. إن ممارسة التحفيز تسهم في جعل البيئة مناخًا جاذبًا للأعضاء، كما أنها ترفع مستويات الإنجاز وتحقق معدلات الإنتاجية.

وترتكز أهمية التحفيز على الآتي:

١. تقدير الأعضاء من خلال إشعارهم بمكانتهم ومشاركتهم.
٢. المساهمة في خلق بيئة عمل تتحلّى بالمعنوية الإيجابية العالية.
٣. تعزيز فرص التعاون والتكامل والعمل الجماعي بين الأعضاء.
٤. ترسيخ مفهوم التحسين المستمر في أداء الأعضاء من خلال التحفيز بصوره المتنوعة.
٥. إيجاد بيئة تنافسية لإبراز الكفاءات العاملة المتميزة للاحتفاء بها.

توظيف مهارة التحفيز في العمل التطوعي:

يمكن توظيف مهارة التحفيز في المجال التطوعي، من خلال:

١. إكساب المتطوعين العديد من المهارات الجديدة التي تصقل شخصياتهم.
٢. تفويضهم ببعض الأعمال التي يشرفون عليها.
٣. إشراكهم في التخطيط للعمل التطوعي وبناء المشاركات التطوعية.
٤. دعمهم لحضور المنتديات والمؤتمرات التطوعية.
٥. تقديم بعض الحوافز والمكافآت الطلابية.
٦. إدراجهم في العضويات واللجان التطوعية.
٧. تصميم برامج تغذية لهم تسهم في تطويرهم والارتقاء بهم.
٨. توثيق أعمالهم وإبرازها من خلال وسائل التواصل الاجتماعي أو تقارير الأداء وتكريمهم بشهادات شكر وتقدير أو دروع تذكارية واحتساب ساعاتهم التطوعية وإرسال رسائل شكر والاحتفاء بهم في المناسبات العامة.

عشرًا: الإجراءات المنهجية للدراسة:

نوع الدراسة:

باعتبار الدراسة تحاول الوقوف على دور العمل التطوعي في تنمية المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي من خلال (العمل التطوعي، والمهارات القيادية)، فأنها تعد من الدراسات الوصفية التي تسعى إلى معرفة تلك الجوانب، وهذا النوع من الدراسات يسهم في استخدام البيانات الكمية للتوصل إلى النتائج المحددة.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي عن طريق الحصر الشامل لكونه أكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة والأنسب لتحقيق أهدافها.

حدود الدراسة تتمثل فيما يلي:

المحدد المكاني: جميع الأندية الطلابية بعمادة شؤون الطلاب والكليات الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز بجدة المحدد الزمني: تم جمع البيانات من المبحوثين من ٢٠٢١/٤/١٠ إلى ٢٠٢١/٥/٢ المحدد البشري: جميع مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز والبالغ عددهم (٥٥) مشرفاً.

أداة الدراسة (الاستبانة):

احتوت الاستبانة في صورتها النهائية على ثلاث محاور رئيسية، هي: المحور الأول: عبارة عن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، وتمثلت في: (العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في مجال الإشراف على الأندية الطلابية). المحور الثاني: مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي، ويتكون من (11) عبارة تقيس مدى إدراك أهمية ممارسة العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية المحور الثالث: مدى توافر المهارات القيادية (في الأعمال التطوعية) لدى الشباب الجامعي، ويتكون من (٣٠) عبارة مقسمة على ثلاثة أبعاد كما يلي:

البعد الأول: مهارة اتخاذ القرار، ويتكون من (١٠) عبارات، ذات الأرقام المسلسلة من (١-١٠).
البعد الثاني: مهارة إدارة فريق العمل، ويتكون من (١٠) عبارات، ذات الأرقام المسلسلة من (١١-٢٠).
البعد الثالث: مهارة التحفيز، ويتكون من (١٠) عبارات، ذات الأرقام المسلسلة من (٢١-٣٠).

صدق أداة الدراسة:

(١) الصدق الظاهري:

تم عرض الاستبانة في صيغتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس، وفي ضوء التوجيهات التي أبدتها السادة المحكمون تم إجراء التعديلات التي اتفق عليها أكثر من (٨٠%) من المحكمين سواء بتعديل الصياغة أو حذف أو إضافة بعض العبارات، حتى تم الحصول على الصورة النهائية للاستبانة، وبذلك أصبحت الاستبانة بعد إجراء الصدق الظاهري في صورتها النهائية مكونة من (٤١) عبارة مقسمة على محورين.

(٢) صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

(أ) صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني: (مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي): تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور، كما في الجدول الآتي:

جدول (١)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثاني:
(مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي)

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠.٥٤٠	٧	**٠.٦١٠	١
**٠.٥٨٩	٨	**٠.٦١٠	٢
**٠.٥٩٤	٩	**٠.٤١٧	٣
**٠.٥٧٤	١٠	**٠.٤٩١	٤
**٠.٥١١	١١	**٠.٤٩٠	٥
		**٠.٤٧١	٦

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١

يتبين من الجدول السابق أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمحور جاءت جميعها بقيم عالية، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٤١٧ - ٠.٦١٠)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يدل على توافر مدى عالي من صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني من الاستبانة: (مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي).

صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث: (مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي):
تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة، كما في الجدول الآتي:

جدول (٢)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه من المحور الثالث:
(مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي)

البعد الثالث: مهارة التحفيز		البعد الثاني: مهارة إدارة فريق العمل		البعد الأول: مهارة اتخاذ القرار	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠.٤٦٠	٢١	**٠.٧٤٧	١١	**٠.٨٢٣	١
**٠.٣٨٠	٢٢	**٠.٦٣١	١٢	**٠.٤٤٨	٢
**٠.٥٤٤	٢٣	**٠.٤٢٠	١٣	**٠.٧٥٤	٣
**٠.٦٢٦	٢٤	**٠.٦٧٨	١٤	**٠.٧٤٠	٤
**٠.٧٩٧	٢٥	**٠.٦٥٦	١٥	**٠.٣٩٥	٥
**٠.٥٧٧	٢٦	**٠.٤٧٨	١٦	**٠.٧٥٠	٦

**٠.٥٦٦	٢٧	**٠.٥٣٧	١٧	**٠.٤١١	٧
**٠.٦٨٢	٢٨	**٠.٥٦١	١٨	**٠.٥٩٣	٨
**٠.٦٠٣	٢٩	**٠.٥٥٩	١٩	**٠.٦٦٥	٩
**٠.٤٢٦	٣٠	**٠.٦١٣	٢٠	**٠.٥٤٢	١٠

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١

يبين جدول السابق أنّ قيم معاملات الارتباط بين العبارات والأبعاد التي تنتمي إليها جاءت بقيم عالية، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط في البعد الأول: مهارة اتخاذ القرار بين (٠.٣٩٥ – ٠.٨٢٣) أما بالبعد الثاني: مهارة إدارة فريق العمل، فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٤٢٠ – ٠.٧٤٧)، وللبعد الثالث: مهارة التحفيز، تراوحت بين (٠.٣٨٠ – ٠.٧٩٧)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لجميع أبعاد المحور الثالث: (مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي).

(ب) الصدق البنائي للمحور الثالث: (مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي):

تم التحقق من الصدق البنائي للمحور الثالث من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والمجموع الكلي للمحور، ويوضح نتائجها الجدول الآتي:

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للمحور الثالث:

(مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي)

معامل الارتباط	الأبعاد	م
**٠.٨٢٧	البعد الأول: مهارة اتخاذ القرار	١
**٠.٨٤٩	البعد الثاني: مهارة إدارة فريق العمل	٢
**٠.٨٥٠	البعد الثالث: مهارة التحفيز	٣

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)

يتبين من جدول السابق أنّ قيم معاملات الارتباط للأبعاد الثلاثة التي يتكون منها المحور الثالث من الاستبانة والمجموع الكلي لهذا المحور؛ جاءت مرتفعة، حيث تراوحت بين (٠.٨٢٧ – ٠.٨٥٠)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق البنائي للمحور الثالث من الاستبانة: (مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي).

ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال حساب ثبات الاتساق الداخلي للعبارات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، كما تبين النتائج بالجدول الآتي:

جدول (٤)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ للأبعاد ومحوري الاستبانة

م	البعد	عدد العبارات	معامل الثبات
	المحور الأول: (مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي):	١١	٠.٨٢
١	البعد الأول: مهارة اتخاذ القرار	١٠	٠.٨١
٢	البعد الثاني: مهارة إدارة فريق العمل	١٠	٠.٨٧
٣	البعد الثالث: مهارة التحفيز	١٠	٠.٨٦
	المجموع الكلي للمحور الثاني: (مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي)	٣٠	٠.٨٩

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل ثبات المحور الثاني من الاستبانة: (مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي)؛ جاءت عالية، حيث بلغت (٠.٨٢)، كما جاءت قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الثاني من الاستبانة: (مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي)؛ جاءت عالية، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات للأبعاد بين (٠.٨١ - ٠.٨٧)، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي للمحور الثالث (٠.٨٩). وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق، وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

الحادي عشر: جداول الدراسة وتحليلها وتفسيرها

جدول (٥)

التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة موزعين وفقاً للعمر

م	العمر	التكرار	النسبة
١	أقل من ٢٦ سنة	٩	١٦.٤%
٢	من ٢٦ إلى ٣٠ سنة	٤	٧.٣%
٣	من ٣١ إلى ٤٠ سنة	٢٤	٤٣.٦%
٤	من ٤١ إلى ٤٥ سنة	١١	٢٠%
٥	من ٤٦ سنة فأكثر	٧	١٢.٧%
	المجموع الكلي	٥٥	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن أغلب أفراد عينة الدراسة من مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز أعمارهم: (من ٣١ إلى ٤٠ سنة) بنسبة (٤٣.٦%)، يليهم مشرفو الأندية الطلابية الذين أعمارهم: (من ٤١ إلى ٤٥ سنة) بنسبة (٢٠%)، ثم مشرفو الأندية الطلابية الذين أعمارهم: (أقل من ٢٦ سنة) و (٤٦ سنة فأكثر) بنسب (١٦.٤%، ١٢.٧%) على الترتيب، وكانت أقل نسبة لمشرفي الأندية الطلابية الذين أعمارهم (من ٢٦ إلى ٣٠ سنة) بنسبة (٧.٣%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

(٢) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي كما تبينه النتائج بالجدول الآتي:

جدول (٦)

التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة موزعين وفقاً للمؤهل العلمي

م	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
١	بكالوريوس	٢٥	٤٥.٥%
٢	ماجستير	٨	١٤.٥%
٣	دكتوراه	٢٢	٤٠%
	المجموع الكلي	٥٥	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن أغلب أفراد عينة الدراسة من مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز مؤهلهم العلمي (بكالوريوس) بنسبة (٤٥.٥%)، يليهم مشرفو الأندية الطلابية الذين مؤهلهم العلمي (دكتوراه) بنسبة (٤٠%)، وكانت أقل نسبة لمشرفي الأندية الطلابية الذين مؤهلهم العلمي (ماجستير) بنسبة (١٤.٥%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

(٣) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة في مجال الإشراف على الأندية الطلابية:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في مجال الإشراف على الأندية الطلابية كما تبينه النتائج بالجدول الآتي:

جدول (٧)

التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة موزعين وفقاً لسنوات الخبرة في مجال الإشراف على الأندية الطلابية

م	سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
١	أقل من ٣ سنوات	٣٤	٦١.٨%
٢	من ٣ إلى ٦ سنوات	٩	١٦.٤%
٣	٧ سنوات فأكثر	١٢	٢١.٨%
	المجموع الكلي	٥٥	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن أغلب أفراد عينة الدراسة من مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز سنوات خبرتهم في مجال الإشراف على الأندية الطلابية: (أقل من ٣ سنوات) بنسبة (٦١.٨%) يليهم مشرفو الأندية الطلابية الذين سنوات خبرتهم (٧ سنوات فأكثر) بنسبة (٢١.٨%)، وكانت أقل نسبة لمشرفي الأندية الطلابية الذين سنوات خبرتهم (من ٣ إلى ٦ سنوات) بنسبة (١٦.٤%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

إجابة السؤال الأول: " ما مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية؟":

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة من مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز حول عبارات المحور الثاني: (مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي)، ثم ترتيب تلك العبارات ترتيباً تنازلياً بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول (٤-٤) الآتي:

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز حول عبارات المحور الثاني: (مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي).

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الأهمية
١	يُكسب العمل التطوعي الشباب الجامعي مهارات متعددة.	٤.٨٢	٠.٤٣٤	١	عالية جداً
٢	لا يعاني الشباب الجامعي من صعوبة في المشاركات التطوعية.	٣.٤٥	١.٠٥١	٨	عالية
٣	يوظف العمل التطوعي مهارات الشباب الجامعي ومواهبهم.	٤.٥٣	٠.٦٠٤	٥	عالية جداً

متوسطة	١٠	١.١٣٦	٣.٠٧	لا يُقدّر الشباب الجامعي أهمية العمل التطوعي.	*٤
عالية	٧	٠.٩٥٩	٣.٤٧	يشارك الشباب الجامعي في الأعمال التطوعية داخل الجامعة.	٥
عالية جدًا	٤	٠.٦٤٥	٤.٦٥	يعزز العمل التطوعي مسؤولية الشباب الجامعي نحو مجتمعهم.	٦
ضعيفة	١١	١.٠١٥	٢.٤٥	يعتقد الشباب الجامعي بأن المشاركة في العمل التطوعي مضيعة للوقت.	*٧
عالية جدًا	٢	٠.٥١٧	٤.٧٥	ينمي العمل التطوعي الخبرات العملية لدى الشباب الجامعي.	٨
متوسطة	٩	١.١٢٦	٣.٢٥	لا يجد الشباب الجامعي صعوبة في اختيار المجال التطوعي.	٩
عالية جدًا	٣	٠.٥٤٦	٤.٦٧	يغرس العمل التطوعي التفاني في خدمة الآخرين لدى الشباب الجامعي.	١٠
عالية جدًا	٦	٠.٧٦٦	٤.٤٧	الدوافع الشخصية (كحُب الخير) من أبرز محركات الشباب الجامعي للعمل التطوعي.	١١
عالية	---	٠.٤٢٩	٤.٠٥	المجموع الكلي: مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي	

* عبارات سلبية تم عكس مفتاح تصحيحها في المجموع الكلي للمحور

يتبين من الجدول السابق أن مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي؛ جاءت بدرجة (عالية) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني (٤.٠٥) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٤٢٩) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية لأغلب العبارات المحددة بهذا البعد بين (٠.٤٣٤ - ٠.٩٥٩)، وهي قيم منخفضة، مما يدل على تجانس استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك أهمية ممارسة العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي. بينما جاءت العبارات أرقام: (٢)، (٤، ٧، ٩) بانحرافات معيارية تراوحت قيمها بين (١.٠١٥ - ١.١٣٦)، وهي قيمة مرتفعة، مما يدل على تباين استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول تلك العبارات.

وجاءت أغلب العبارات في هذا المحور والدالة على مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي (عالية جدًا) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز، وجاء ترتيب تلك العبارات على النحو الآتي:

في المرتبة الأولى جاءت العبارة: (يُكسب العمل التطوعي الشباب الجامعي مهارات متعددة) بمتوسط حسابي (٤.٨٢).

وفي المرتبة الثانية جاءت العبارة: (ينمي العمل التطوعي الخبرات العملية لدى الشباب الجامعي) بمتوسط حسابي (٤.٧٥). وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة: (يغرس العمل التطوعي التفاني في خدمة الآخرين لدى

الشباب الجامعي) بمتوسط حسابي (٤.٦٧). وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة: (يعزز العمل التطوعي مسؤولية الشباب الجامعي نحو مجتمعهم) بمتوسط حسابي (٤.٦٥). وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارة: (يوظف العمل التطوعي مهارات الشباب الجامعي ومواهبهم) بمتوسط حسابي (٤.٥٣). وجميعها بدرجة أهمية (عالية جدًا) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز.

ويمكن تفسير ذلك حصول هذه العبارات على درجة أهمية عالية جدًا بأن العمل التطوعي يسهم في تنمية الخبرات والمهارات وروح المسؤولية لدى الشباب الجامعي في أثناء ممارسته للعمل التطوعي. كما يعزز انتماءه إلى مجتمعه مما يسهم في إدراك الفوائد التي تعود عليه بالنفع والفائدة والارتقاء بذاته في أثناء ممارسته للعمل التطوعي. كما أن التوعية بأهمية العمل التطوعي في هذه الجوانب له أثره في وعي الطلاب والشباب الجامعي، وكذلك ما يراه الشباب الجامعي من النماذج العملية الممارسة للعمل التطوعي من زملاء الجامعة.

أما عن الدوافع التي تجعل الشباب الجامعي للمشاركة في العمل التطوعي، فجاءت العبارة: (الدوافع الشخصية (كحُب الخير) من أبرز محركات الشباب الجامعي للعمل التطوعي) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٤.٤٧) بدرجة موافقة (عالية جدًا) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية. ويرجع ذلك إلى أن العمل التطوعي ينطلق من الجوانب الدينية والإنسانية، وكذلك طبيعة المسلم وما يحثه عليه دينه من فعل الخير والإحسان والبذل للآخرين.

وبخصوص حجم أو مقدار مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، فجاءت العبارتان: (يشارك الشباب الجامعي في الأعمال التطوعية داخل الجامعة)، و(لا يعاني الشباب الجامعي من صعوبة في المشاركات التطوعية) بمتوسطات حسابية (٣.٤٧)، (٣.٤٥) على الترتيب، بدرجات موافقة (عالية) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية. وهو ما يدل على جودة العمل التطوعي وتنظيمه بالجامعة، وحسن إدارة العمل التطوعي، ومساهمة الجامعة في إتاحة الفرصة للمشاركات التطوعية المتنوعة داخل الجامعة وخارجها.

وجاءت العبارتان: (لا يجد الشباب الجامعي صعوبة في اختيار المجال التطوعي)، و(لا يُقدّر الشباب الجامعي أهمية العمل التطوعي). بمتوسطات حسابية (٣.٢٥) و (٣.٠٧) على الترتيب بدرجات موافقة (متوسطة) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية، وهو ما يدل على حاجة الشباب الجامعي إلى برامج وتوجيه تساعدهم على اختيار المجال التطوعي المناسب لميولهم وقدراتهم ومواهبهم، بما يحقق لهم الاستمتاع في المشاركة التطوعية، والقدرة الإنتاجية في مجال التطوع. كما أن هذا التنوع يفتح الأفق لدى الشباب الجامعي للمشاركة في عدة مجالات، ولكن قد يصعب على الشباب الجامعي تحديد المجال التطوعي المناسب، مما يستدعي وجود توجيه مباشر لهم لاختيار مجالهم التطوعي حسب مواهبهم وقدراتهم.

أما في المرتبة الأخيرة، فجاءت العبارة: (يعتقد الشباب الجامعي بأن المشاركة في العمل التطوعي مضيعة للوقت) بمتوسط حسابي (٢.٤٥) بدرجة موافقة (ضعيفة) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية.

وهو ما يدل على أن الشباب الجامعي لديه الاعتقاد الجازم بأن العمل التطوعي يسهم في إعمار الأوقات بما يعود على الفرد والمجتمع بالفائدة والارتقاء.

وتفردت نتيجة هذه الدراسة من حيث حصول ممارسة العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي على درجة أهمية (عالية) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية، وقد يعود ذلك إلى اهتمام الجامعة المتزايد بالعمل التطوعي، وتخصيص إدارة للعمل التطوعي، ووضع جائزة لمعالي رئيس الجامعة للتميز في خدمة المجتمع.

هذا، وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة السلطان (2009) التي أشارت إلى ضعف مشاركة الشباب الجامعي وانخراطهم في الوقت الحالي نحو العمل التطوعي. كما تختلف مع نتيجة دراسة عارف (2009) التي توصلت إلى أن عدم وجود درجة كافية من الوعي لدى الطلبة بأهمية النشاط التطوعي.

إجابة السؤال الثاني: " ما مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية؟":

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحور الثالث من الاستبانة: (مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي)، والتي حددتها الدراسة في ثلاثة أبعاد، ومن ثم ترتيب هذه الأبعاد تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل بعد، ويبين ذلك الجدول (٤-٥) الآتي:

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الثالث من الاستبانة: (مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي).

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	مدى التوافر
١	مهارة اتخاذ القرار	٣.٢٣	٠.٥٧٨	٣	متوسطة
٢	مهارة إدارة فريق العمل	٣.٨١	٠.٥١٥	١	عالية
٣	مهارة التحفيز	٣.٥١	٠.٥٦١	٢	عالية
	المجموع الكلي: (مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي)	٣.٥١	٠.٤٦٤	---	عالية

يتبين من الجدول السابق أن المهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي؛ جاءت بمدى توافر (عالية) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للمجموع الكلي بمدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي (٣.٥١)، بانحراف معياري قدره (٠.٤٦٤).

كما يتبين من الجدول السابق أن (مهارة إدارة فريق العمل) كأحدى المهارات القيادية في الأعمال التطوعية جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٨١)، تليها في المرتبة الثانية (مهارة التحفيز) بمتوسط حسابي (٣.٥١)، وكلاهما بمدى توافر (عالية)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت (مهارة اتخاذ القرار) بمتوسط حسابي (٣.٢٣) ومدى توافر (متوسطة) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز.

وترجع الدراسة حصول (المهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي) على مدى توافر عالية من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية؛ إلى أن المهارات القيادية تعمل على صقل شخصية الشباب الجامعي وتنميتها، وأنها تسهم بشكل فعال في التطوير والارتقاء بالمهارات القيادية من خلال الممارسات العملية للبرامج التطوعية.

كما يمكن ارجاع سبب حصول مهارة إدارة فريق العمل على المرتبة الأول بمدى عالية؛ بأن ذلك يرجع إلى ممارسة العديد من الشباب الجامعي لإدارة فرق العمل من خلال مشاركتهم التطوعية في الأندية الطلابية وإتاحة الفرصة لهم للقيام بالعمل الإداري، وتكوين الفرق التطوعية، والمتابعة بشكل مباشر. وأن سبب حصول مهارة اتخاذ القرار على المرتبة الأخيرة بمدى (متوسطة)، يرجع إلى أن دور الشباب الجامعي يركز كثيرًا على الجوانب التنفيذية.

هذا، وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الشريدة (2020) التي توصلت إلى أن درجة ممارسة المهارات القيادية جاءت بدرجة عالية. بينما اختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الفراء (2018) التي أشارت إلى أن درجة ممارسة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة جاءت بدرجة قليلة. ولمزيد من التفصيل، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بمدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي بكل بعد على حدة من أبعاد المحور الثالث من الاستبانة كما تبينه نتائج الجداول الآتية:

البعد الأول: مهارة اتخاذ القرار:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز حول مدى توافر (مهارة اتخاذ القرار) كأحدى المهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي، ثم تم ترتيب تلك الاستجابات تنازليًا بناء على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول الآتي:

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز حول مدى توافر (مهارة اتخاذ القرار) كأحدى المهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي.

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب بعبارة	درجة التوافر
١٢	يتخذ الشباب الجامعي القرار المناسب بطريقة صحيحة.	٣.٣٦	٠.٨٩٠	٥	متوسطة
*١٣	يركز الشباب الجامعي عند اتخاذ القرارات على ظواهر المشكلات فقط.	٣.٣٨	٠.٨٧١	٤	متوسطة
١٤	يشارك الشباب الجامعي في صناعة القرارات.	٣.٥١	١.٠٥٢	٣	عالية
١٥	يحدد الشباب الجامعي النتائج المتوقعة للقرارات قبل اتخاذها.	٣.١٦	١.٠٦٧	٩	متوسطة
*١٦	يقدم الشباب الجامعي المصلحة الشخصية عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل التطوعي.	٢.٧٥	١.٠٤٠	١٠	متوسطة
١٧	يحلل الشباب الجامعي المواقف المختلفة عند اتخاذ القرارات.	٣.٢٤	٠.٩٤٢	٨	متوسطة
١٨	يشعر الشباب الجامعي بالثقة في النفس والاعتماد على الذات عند اتخاذ القرارات.	٤.١٥	٠.٧٣١	١	عالية
*١٩	يفتقد كثير من الشباب الجامعي القدرة على ضبط الانفعالات عند اتخاذ القرارات.	٣.٣٣	٠.٩٨٢	٦	متوسطة
٢٠	يفكر الشباب الجامعي في البدائل المناسبة لمواجهة التحديات في العمل التطوعي عند اتخاذ القرار.	٣.٥٦	٠.٧٦٤	٢	عالية
*٢١	يظهر على الشباب الجامعي الكثير من التردد أو التأجيل عند اتخاذ القرارات.	٣.٢٥	١.٠٤٠	٧	متوسطة
	المجموع الكلي للبعد الأول: مهارة اتخاذ القرار	٣.٢٣	٠.٥٧٨	---	متوسطة

* عبارات سلبية تم عكس مفتاح تصحيحها في المجموع الكلي للمحور

يتبين من الجدول السابق أن مهارة اتخاذ القرار كأحدى المهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي؛ جاءت بدرجة توافر (متوسطة) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣.٢٣) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٥٧٨).

وجاءت في المرتبة الأولى من العبارات الدالة على مدى توافر مهارة اتخاذ القرار كأحدى المهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي؛ العبارة: (يشعر الشباب الجامعي بالثقة في النفس والاعتماد على الذات عند اتخاذ القرارات) بمتوسط حسابي (٤.١٥)، تليها في المرتبة الثانية العبارة: (يفكر الشباب

الجامعي في البدائل المناسبة لمواجهة التحديات في العمل التطوعي عند اتخاذ القرار) بمتوسط حسابي (٣.٥٦) ، ثم العبارة: (يشارك الشباب الجامعي في صناعة القرارات) بمتوسط حسابي (٣.٥١)، وجميعها بدرجة موافقة (عالية) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز.

ويدل حصول تلك العبارات على درجة عالية على طبيعة خصائص المرحلة العمرية لدى الشباب الجامعي، والميل نحو الاستقلالية، وتأكيد الذات، وخوض التجارب والتحديات. بينما جاءت بقية المهارات المحددة بهذا البعد بمتوسطات حسابية تراوحت بين (٣.٣٨ - ٢.٧٥) وجميعها بدرجة توافر (متوسطة)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت العبارة: (يقدم الشباب الجامعي المصلحة الشخصية عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل التطوعي) بمتوسط حسابي (٢.٧٥) ودرجة موافقة (متوسطة). وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الصويان (2018) التي توصلت إلى أن درجة مهارة اتخاذ القرار؛ جاءت بدرجة متوسطة. بينما اختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة معوض (2018) التي أشارت إلى أن درجة مهارة اتخاذ القرار جاءت بدرجة مرتفعة.

البعد الثاني: مهارة إدارة فريق العمل:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز حول مدى توافر (مهارة إدارة فريق العمل) كأحدى المهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي، ثم تم ترتيب تلك الاستجابات تنازلياً بناء على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول (٤-٧) الآتي:

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز حول مدى توافر (مهارة إدارة فريق العمل) كأحدى المهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي.

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة التوافر
٢٢	يشارك الشباب الجامعي مع أعضاء الفريق في تحديد الأهداف والعمل على إنجازها.	٤.١١	٠.٧١٢	٣	عالية
٢٣	يشجع الشباب الجامعي أعضاء الفريق على العمل المشترك.	٤.١٨	٠.٧٧٢	١	عالية
*٢٤	يفضل الشباب الجامعي طابع الروتين في البيئة العملية بين الأعضاء.	٢.٦٤	٠.٨٩٠	٧	متوسطة
٢٥	يركز الشباب الجامعي على التحسين المستمر في الأعمال لدى الفريق.	٣.٩٣	٠.٨١٣	٥	عالية
٢٦	يسعى الشباب الجامعي للاستفادة من معارف أعضاء الفريق ومهاراتهم.	٤.١٥	٠.٨٤٨	٢	عالية

متوسطة	٨	١.٠٤٥	٢.٦٢	يفتقد الشباب الجامعي المرونة مع أعضاء الفريق.	*٢٧
عالية	٦	٠.٨٣٤	٣.٨٤	يقوم الشباب الجامعي بتنظيم العمل الإداري بين أعضاء الفريق	٢٨
ضعيفة	١٠	١.٠١٥	٢.٤٥	يظهر الشباب الجامعي عدم تقبل آراء ووجهات النظر الأخرى من أعضاء الفريق.	*٢٩
ضعيفة	٩	١.١٦٩	٢.٤٩	يوظف الشباب الجامعي الكفاءات غير المناسبة للقيام بمهام فريق العمل.	*٣٠
عالية	٤	٠.٧٨٠	٤.٠٥	يوجه الشباب الجامعي أعضاء الفريق نحو الإنتاجية.	٣١
عالية	---	٠.٥١٥	٣.٨١	المجموع الكلي للبعد الثاني: مهارة إدارة فريق العمل	

* عبارات سلبية تم عكس مفتاح تصحيحها في المجموع الكلي للمحور

يتبين من الجدول السابق أن مهارة إدارة فريق العمل كأحدى المهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي؛ جاءت بدرجة توافر (عالية) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣.٨١) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٥١٥).

وجاءت في المرتبة الأولى من العبارات الدالة على مدى توافر مهارة إدارة فريق العمل كأحدى المهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي؛ العبارة: (يشجع الشباب الجامعي أعضاء الفريق على العمل المشترك) بمتوسط حسابي (٤.١٨)، تليها في المرتبة الثانية العبارة: (يسعى الشباب الجامعي للاستفادة من معارف أعضاء الفريق ومهاراتهم) بمتوسط حسابي (٤.١٥)، ثم العبارة: (يشارك الشباب الجامعي مع أعضاء الفريق في تحديد الأهداف والعمل على إنجازها) بمتوسط حسابي (٤.١١)، وجميعها بدرجة موافقة (عالية) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز.

ويدل حصول تلك العبارات على درجة عالية على ارتفاع مستوى الوعي والإدراك لأهمية العمل التعاوني، والعمل بروح الفريق الواحد لدى الشباب الجامعي، وأيضاً خصائص المرحلة العمرية لطالب الجامعة، والحاجة إلى جماعة الرفاق والتعاون على فكرة مشتركة.

بينما جاءت بقية المهارات المحددة بهذا البعد بمتوسطات حسابية تراوحت بين (٤.٠٥ - ٢.٦٢) بدرجات توافر (عالية، ومتوسطة)، وفي المرتبة الأخيرة وما قبلها جاءت العبارتان: (يوظف الشباب الجامعي الكفاءات غير المناسبة للقيام بمهام فريق العمل)، و(يظهر الشباب الجامعي عدم تقبل آراء ووجهات النظر الأخرى من أعضاء الفريق) بمتوسطات حسابية (٢.٤٩) و (٢.٤٥) على الترتيب، بدرجة موافقة (ضعيفة)، وهذا يدل على حسن إدارة فريق العمل لدى الشباب الجامعي وتوظيفهم للكفاءات المناسبة، وحسن توظيف الطاقات لتنفيذ الأعمال التطوعية، كما يتبين إدراك الشباب الجامعي لأهمية الاستماع لوجهات النظر الأخرى وتقبل الآراء المختلفة.

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الفراء (2018) التي توصلت إلى أن درجة مهارة إدارة فريق العمل جاءت بدرجة كبيرة جدًا. بينما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة معوض (2018) التي أشارت إلى أن درجة مهارة إدارة فريق العمل جاءت بدرجة متوسطة.

البعد الثالث: مهارة التحفيز:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز حول مدى توافر (مهارة التحفيز) كأحدى المهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي، ثم تم ترتيب تلك الاستجابات تنازليًا بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج الجدول الآتي:

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز حول مدى توافر (مهارة التحفيز) كأحدى المهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي.

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة التوافر
٣٢	يبرز الشباب الجامعي لأعضاء الفريق الفائزة المترتبة على العمل.	٤.٠٤	٠.٧٤٤	٢	عالية
*٣٣	يمارس الشباب الجامعي التحفيز في أثناء القيام بالعمل فقط.	٣.٣٦	١.١٢٨	٦	متوسطة
*٣٤	يستخدم الشباب الجامعي أسلوب الترهيب لتحفيز أفراد الفريق.	١.٩٥	١.١٤٥	١٠	ضعيفة
٣٥	يقدم الشباب الجامعي المدح والتثناء لأفراد الفريق.	٤.١٦	٠.٨٣٤	١	عالية
*٣٦	يصعب على الشباب الجامعي استخدام أسلوب الترغيب لتحفيز أفراد الفريق.	٢.٥٦	١.١٦٧	٨	ضعيفة
٣٧	يشجع الشباب الجامعي أعضاء الفريق على التطوير الذاتي المستمر.	٣.٩٥	٠.٨٤٨	٣	عالية
٣٨	يحقق الشباب الجامعي التحفيز في أداء العمل بفاعلية.	٣.٩٣	٠.٨٣٦	٤	عالية
٣٩	يقف لدى الشباب الجامعي التنوع في وسائل التحفيز لأعضاء فريق العمل.	٣.١٨	١.٠٠٢	٧	متوسطة
*٤٠	لا يبرز الشباب الجامعي الإنجازات المميزة لأفراد الفريق.	٢.٥١	١.٠٦٩	٩	ضعيفة
*٤١	يحفز الشباب الجامعي أعضاء الفريق عند القيام بأعمالهم بشكل صحيح فقط.	٣.٤٢	١.١١٧	٥	عالية
	المجموع الكلي للبعد الثالث: مهارة التحفيز	٣.٥١	٠.٥٦١	---	عالية

* عبارات سلبية تم عكس مفتاح تصحيحها في المجموع الكلي للمحور

يتبين من الجدول السابق أن مهارة التحفيز كأحدى المهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي؛ جاءت بدرجة توافر (عالية) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣.٥١) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٥٦١).

وجاءت في المرتبة الأولى من العبارات الدالة على مدى توافر مهارة التحفيز كأحد المهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي؛ العبارة: (يقدم الشباب الجامعي المدح والثناء لأفراد الفريق) بمتوسط حسابي (٤.١٦)، تليها في المرتبة الثانية العبارة: (يبرز الشباب الجامعي لأعضاء الفريق الفائزة المترتبة على العمل) بمتوسط حسابي (٤.٠٤)، ثم العبارة: (يشجع الشباب الجامعي أعضاء الفريق على التطوير الذاتي المستمر) بمتوسط حسابي (٣.٩٥)، وجميعها بدرجة موافقة (عالية) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز.

ويدل حصول تلك العبارات على درجة عالية على تمكن الشباب الجامعي من مهارات التحفيز عند قيادة المجموعات الطلابية لتنفيذ الأعمال التطوعية وإدراكهم لأثر الثناء على نفسياتهم، وأن إبراز الفوائد المترتبة على العمل التطوعي من أفضل المحركات للشباب للمساهمة في الأعمال التطوعية.

بينما جاءت بقية المهارات المحددة بهذا البعد بمتوسطات حسابية تراوحت بين (٣.٩٣ – ٣.١٨) بدرجات توافر (عالية، ومتوسطة)، وفي المراكز الثلاثة الأخيرة جاءت العبارات: (يصعب على الشباب الجامعي استخدام أسلوب الترغيب لتحفيز أفراد الفريق)، و(لا يبرز الشباب الجامعي الإنجازات المميزة لأفراد الفريق)، و(يستخدم الشباب الجامعي أسلوب الترهيب لتحفيز أفراد الفريق) بمتوسطات حسابية (٢.٥٦) و (٢.٥١) و (١.٩٥) على الترتيب، بدرجة موافقة (ضعيفة)، وهذا يدل على تمكن الشباب الجامعي من استخدام أسلوب الترغيب لتحفيز فريق العمل والموضوعية والمصادقية في نسبة الإنجازات إلى أصحابها.

إجابة السؤال الثالث: "ماتبيعة العلاقة ذات الدلالة الاحصائية بين مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي وبين مدى توافر المهارات القيادية لديهم؟":

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات استجابات أفراد عينة الدراسة من مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز على المحور الثاني: (مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي)، والمحور الثالث: (مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي)، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول (١٣)

نتائج اختبار بيرسون للعلاقة بين مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي وبين مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي	٤.٠٥	٠.٤٢٩	٠.٦٥	**٠.٠٠٠
مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي	٣.٥١	٠.٤٦٤		

** دال إحصائياً عند (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي وبين مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز، وذلك بمعامل ارتباط (ر = ٠.٦٥) مما يدل على أن العلاقة الارتباطية هي علاقة طردية وعالية القيمة.

ويعزى ذلك إلى أنه كلما زاد وعي الشباب الجامعي وإدراكهم بأهمية ممارسة العمل التطوعي، زادت ممارستهم له، وبالتالي تورثهم هذه الممارسات العديد من المهارات، ومنها المهارات القيادية.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الشريدة (2020) التي توصلت إلى أن دور العمل التطوعي في تنمية المهارات القيادية جاءت بدرجة عالية. ودراسة الفرا (2018) التي توصلت إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بغزة للعمل التطوعي ومستوى المهارات القيادية لديهم.

كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات استجابات مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز من أفراد عينة الدراسة على المحور الثالث: (مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي)، والأبعاد الداخلية للمحور الثالث: (مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي)، ويوضح الجدول التالي تلك النتائج:

جدول (١٤)

مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي والأبعاد الداخلية للمحور الثالث: (مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي)، من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية

معامل الارتباط بالمحور الثالث	البعد
**٠.٧١	البعد الأول: مهارة اتخاذ القرار
**٠.٤٩	البعد الثاني: مهارة إدارة فريق العمل
**٠.٤٤	البعد الثالث: مهارة التحفيز
**٠.٦٥	المجموع الكلي للمحور الثاني: (مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي)

** دال إحصائياً عند (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن جميع معاملات الارتباط بين الأبعاد الداخلية لمدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي والمجموع الكلي لمدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية؛ هي معاملات ارتباط (موجبة) وعالية القيمة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١).

وكانت أكبر قيمة لمعاملات الارتباط بين أبعاد المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي والمجموع الكلي لمدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي؛ هي قيمة بعد (مهارة اتخاذ القرار) حيث بلغت قيمة ارتباط ذلك البعد بإدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي (٠.٧١).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مهارة اتخاذ القرار تزداد بدرجة عالية عندما يدرك الشباب أهمية العمل التطوعي ويمارسونه بكثرة، ويتعرضون لكثير من المواقف التي تحتاج إلى اتخاذ القرار الصائب بطريقة صحيحة، وكيف أن العمل التطوعي يزيد من استراتيجيات طرق حل المشكلات واتخاذ القرار.

كما أن كلا من مهارتي (إدارة فريق العمل، والتحفيز) جاءت بمعاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) مع والمجموع الكلي لمدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي، وهو ما يدل على تأثير الممارسات المستمرة لأنشطة العمل التطوعي في تمكين الشباب الجامعي من مهارات إدارة فريق العمل؛ لأن الأنشطة التطوعية تقوم في أغلبها على العمل الجماعي وفرق العمل، وكذلك التحفيز لطبيعة العمل

الجماعي، وحاجة الأفراد للتحفيز، ولتقديم الدعم من الرفقة والأصدقاء، وهذا يعود إلى خصائص المرحلة العمرية، ولما يشاهده الشباب الجامعي من الدعم والتحفيز والتشجيع من مشرفي الأندية الطلابية بالجامعة.

إجابة السؤال الرابع: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي وبين مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي، والتي تعزى إلى المتغيرات الآتية: (العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في مجال الإشراف على الأندية الطلابية)؟

فيما يلي عرض لنتائج الاختبارات المستخدمة للإجابة عن هذا السؤال:

١- الفروق بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي والتي تعزى إلى متغير العمر: تم استخدام اختبار كروسكال واليس للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي والتي تعزى إلى متغير العمر، ويوضح نتائجه الجدول الآتي:

جدول (١٥)

نتائج اختبار كروسكال واليس للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي، والتي تعزى إلى متغير العمر

المتغيرات	العمر	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
المجموع الكلي للمحور الأول: (مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي)	أقل من ٢٦ سنة	٩	٣٢.٨٣	٢.٣٤٦	٠.٦٧٢
	من ٢٦ إلى ٣٠ سنة	٤	٢٩.٢٥		
	من ٣١ إلى ٤٠ سنة	٢٤	٢٧.٩٨		
	من ٤١ إلى ٤٥ سنة	١١	٢٨.٣٢		
	من ٤٦ سنة فأكثر	٧	٢٠.٦٤		
البعد الأول: مهارة اتخاذ القرار	أقل من ٢٦ سنة	٩	٣٥.٥٠	٥.٥٩١	٠.٢٣٢
	من ٢٦ إلى ٣٠ سنة	٤	٣٨.٢٥		
	من ٣١ إلى ٤٠ سنة	٢٤	٢٤.٦٣		
	من ٤١ إلى ٤٥ سنة	١١	٢٩.٠٥		

		٢٢.٤٣	٧	من ٤٦ سنة فأكثر	
٠.٣١٩	٤.٧٠١	٣٦.٧٢	٩	أقل من ٢٦ سنة	البعد الثاني: مهارة إدارة فريق العمل
		٣٢.٥٠	٤	من ٢٦ إلى ٣٠ سنة	
		٢٣.٧٩	٢٤	من ٣١ إلى ٤٠ سنة	
		٢٨.٧٧	١١	من ٤١ إلى ٤٥ سنة	
		٢٧.٤٣	٧	من ٤٦ سنة فأكثر	
٠.٤٨٥	٣.٤٥١	٣٢.٤٤	٩	أقل من ٢٦ سنة	البعد الثالث: مهارة التحفيز
		٣٥.٨٨	٤	من ٢٦ إلى ٣٠ سنة	
		٢٣.٩٠	٢٤	من ٣١ إلى ٤٠ سنة	
		٢٨.٩١	١١	من ٤١ إلى ٤٥ سنة	
		٣٠.٤٣	٧	من ٤٦ سنة فأكثر	
٠.٢٦٤	٥.٢٣٤	٣٦.٠٠	٩	أقل من ٢٦ سنة	المجموع الكلي للمحور الثاني: (درجة توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي)
		٣٦.٣٨	٤	من ٢٦ إلى ٣٠ سنة	
		٢٣.٦٠	٢٤	من ٣١ إلى ٤٠ سنة	
		٢٨.٨٦	١١	من ٤١ إلى ٤٥ سنة	
		٢٦.٦٤	٧	من ٤٦ سنة فأكثر	

يتبين من الجدول السابق ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي تعزى إلى متغير العمر، حيث جاءت قيم (مربع كاي) للمجموع الكلي للمحور الثاني: (مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي) بقيمة (٢.٣٤٦) وللمحور الثالث: (مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي) بقيمة (٥.٢٣٤) وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجات حرية (٤).

ويمكن تفسير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي تعزى إلى متغير العمر؛ إلى أنه مهما كان عمر المشرف فهو غير مؤثر على رؤيته لأهمية العمل التطوعي أو درجة توافر المهارات لدى الشباب، فهي أمور واضحة للجميع مهما اختلفت أعمارهم، ومن خلال نتائج هذه الدراسة اتضح أن أفراد العينة يتعين بينهم اتفاق شبه تام في متغير العمر. وعلى حد علم الدراسة لا يوجد في الدراسات السابقة من تطرق للفروق التي تعزى إلى متغير (العمر).

٢- الفروق بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي، والتي تعزى إلى متغير المؤهل العلمي:

تم استخدام اختبار كروسكال واليس للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي، والتي تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، ويوضح نتائج الجدول الآتي:

جدول (١٦)

نتائج اختبار كروسكال واليس للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي، والتي تعزى إلى متغير المؤهل العلمي

المتغيرات	المؤهل العلمي	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
المجموع الكلي للمحور الأول: (مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي)	بكالوريوس	٢٥	٣١.٦٤	٣.١٣٠	٠.٢٠٩
	ماجستير	٨	٢٩.١٣		
	دكتوراه	٢٢	٢٣.٤٥		
البعد الأول: مهارة اتخاذ القرار	بكالوريوس	٢٥	٣٠.٧٠	١.٥٨٤	٠.٤٦١
	ماجستير	٨	٢٣.٣٨		
	دكتوراه	٢٢	٢٦.٦١		
البعد الثاني: مهارة إدارة فريق العمل	بكالوريوس	٢٥	٣١.٠٨	١.٩٤٤	٠.٣٧٨
	ماجستير	٨	٢٣.٠٦		
	دكتوراه	٢٢	٢٦.٣٠		
البعد الثالث: مهارة التحفيز	بكالوريوس	٢٥	٣٠.٦٦	٢.١٢٤	٠.٣٤٦
	ماجستير	٨	٣٠.٢٥		
	دكتوراه	٢٢	٢٤.١٦		
المجموع الكلي للمحور الثاني: (مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي)	بكالوريوس	٢٥	٣١.٢٠	١.٨٩٥	٠.٣٨٨
	ماجستير	٨	٢٦.٥٦		
	دكتوراه	٢٢	٢٤.٨٩		

يتبين من الجدول أعلاه بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي تعزى إلى متغير المؤهل العلمي ، حيث جاءت قيم (مربع كاي) للمجموع الكلي للمحور الثاني: (مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي) بقيمة (٣.١٣٠) وللمحور الثالث: (مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي) بقيمة (١.٨٩٥) وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجات حرية (٢).

ويمكن تفسير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي تعزى إلى متغير المؤهل العلمي؛ إلى أنه مهما كان مؤهل المشرف فهو غير مؤثر على رؤيته لأهمية العمل التطوعي لدى الشباب مهما اختلفت مؤهلاتهم أو تخصصاتهم. وعلى حد علم الدراسة لا يوجد في الدراسات السابقة من تطرق للفروق التي تعزى إلى متغير (المؤهل العلمي).

٣- الفروق بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي، والتي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة: تم استخدام اختبار كروسكال واليس للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي، والتي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، ويوضح نتائجه الجدول الآتي:

جدول (١٧)

نتائج اختبار كروسكال واليس للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي، والتي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة

المتغيرات	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
المجموع الكلي للمحور الأول: (مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي)	أقل من ٣ سنوات	٣٤	٢٤.٨٨	٥.٤٢٧	٠.٠٦٦
	من ٣ إلى ٦ سنوات	٩	٢٧.٣٣		
	من ٧ سنوات فأكثر	١٢	٣٧.٣٣		
البعد الأول: مهارة اتخاذ القرار	أقل من ٣ سنوات	٣٤	٢٨.٠٩	٠.٠٧٤	٠.٩٦٣
	من ٣ إلى ٦ سنوات	٩	٢٦.٧٨		
	من ٧ سنوات فأكثر	١٢	٢٨.٦٧		
البعد الثاني: مهارة إدارة فريق العمل	أقل من ٣ سنوات	٣٤	٢٥.٥٧	٢.٢٢٣	٠.٣٢٩
	من ٣ إلى ٦ سنوات	٩	٣٠.٢٨		
	من ٧ سنوات فأكثر	١٢	٣٣.١٧		
البعد الثالث: مهارة التحفيز	أقل من ٣ سنوات	٣٤	٢٣.٩٠	٥.٩١٠	٠.٠٥٢
	من ٣ إلى ٦ سنوات	٩	٣٥.٣٩		
	من ٧ سنوات فأكثر	١٢	٣٤.٠٨		
المجموع الكلي للمحور الثاني: (مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي)	أقل من ٣ سنوات	٣٤	٢٤.٩٩	٣.١٦٢	٠.٢٠٦
	من ٣ إلى ٦ سنوات	٩	٣٢.٦١		
	من ٧ سنوات فأكثر	١٢	٣٣.٠٨		

يتبين من الجدول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، حيث جاءت قيم (مربع كاي) للمجموع الكلي للمحور الثاني: (مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي) بقيمة (٥.٤٢٧) وللمحور الثالث: (مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي) بقيمة (٣.١٦٢) وهي قيم غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجات حرية (٢).

وترجع الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة؛ إلى أنه مهما كانت خبرة سنوات المشرف فهي غير مؤثر على رؤيته لأهمية العمل التطوعي أو درجة توافر المهارات لدى الشباب، وأنهم يدركون أهمية ممارسة العمل التطوعي ويولونها اهتمامًا، ويسعون لإشراك الشباب الجامعي في الأعمال التطوعية، والعمل على تنمية مهاراتهم القيادية من خلال الأنشطة والبرامج بالأندية الطلابية. وعلى حد علم الدراسة لا يوجد من الدراسات السابقة تطرقت للفروق التي تعزى إلى متغير (سنوات الخبرة).

الثاني عشر: النتائج العامة للدراسة:

١/ النتائج الخاصة بوصف مجتمع الدراسة: أشارت الدراسة إلى الآتي:

- أغلب أفراد عينة الدراسة من مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز أعمارهم: (من ٣١ إلى ٤٠ سنة) بنسبة (٤٣.٦%)، يليهم مشرفو الأندية الطلابية الذين أعمارهم: (من ٤١ إلى ٤٥ سنة) بنسبة (٢٠%)، ثم مشرفو الأندية الطلابية الذين أعمارهم: (أقل من ٢٦ سنة) و (٤٦ سنة فأكثر) بنسب (١٦.٤%)، (١٢.٧%) على الترتيب، وكانت أقل نسبة لمشرفي الأندية الطلابية الذين أعمارهم (من ٢٦ إلى ٣٠ سنة) بنسبة (٧.٣%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.
- أغلب أفراد عينة الدراسة من مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز مؤهلهم العلمي (بكالوريوس) بنسبة (٤٥.٥%)، يليهم مشرفو الأندية الطلابية الذين مؤهلهم العلمي (دكتوراه) بنسبة (٤٠%)، وكانت أقل نسبة لمشرفي الأندية الطلابية الذين مؤهلهم العلمي (ماجستير) بنسبة (١٤.٥%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.
- أغلب أفراد عينة الدراسة من مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز سنوات خبرتهم في مجال الإشراف على الأندية الطلابية: (أقل من ٣ سنوات) بنسبة (٦١.٨%) يليهم مشرفو الأندية الطلابية الذين

سنوات خبرتهم (٧ سنوات فأكثر) بنسبة (٢١.٨%)، وكانت أقل نسبة لمشرفي الأندية الطلابية الذين سنوات خبرتهم (من ٣ إلى ٦ سنوات) بنسبة (١٦.٤%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

ب/ النتائج المتعلقة بالاجابة عن تساؤلات الدراسة:

١-التساؤل الأول: التعرف على مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي من وجهة

نظر مشرفي الأندية الطلابية، وتمثلت أبرز النتائج في الآتي:

- أن مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي جاءت بدرجة أهمية (عالية) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز. وكانت أبرز العبارات الدالة على درجة إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية؛ تتمثل في:
 - يُكسب العمل التطوعي الشباب الجامعي مهارات متعددة، بدرجة موافقة (عالية جدًا).
 - ينمي العمل التطوعي الخبرات العملية لدى الشباب الجامعي، بدرجة موافقة (عالية جدًا) بدرجة موافقة (عالية جدًا).
 - يغرس العمل التطوعي التفاني في خدمة الآخرين لدى الشباب الجامعي، بدرجة موافقة (عالية جدًا).
 - يعزز العمل التطوعي مسؤولية الشباب الجامعي نحو مجتمعه، بدرجة موافقة (عالية جدًا).
 - يوظف العمل التطوعي مهارات الشباب الجامعي ومواهبهم، بدرجة موافقة (عالية جدًا).
 - الدوافع الشخصية (كحُب الخير) من أبرز محركات الشباب الجامعي للعمل التطوعي، بدرجة موافقة (عالية جدًا).

٢-التساؤل الثاني: التعرف على مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية، وتمثلت أبرز النتائج في الآتي:

- أن المهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي جاءت بدرجة توافر (عالية) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز.
- أن (مهارة إدارة فريق العمل) كإحدى المهارات القيادية في الأعمال التطوعية جاءت في المرتبة الأولى، تليها في المرتبة الثانية (مهارة التحفيز)، وكلتاها بدرجة توافر (عالية)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت (مهارة اتخاذ القرار) بدرجة توافر (متوسطة) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز.
- أن مهارة اتخاذ القرار كإحدى المهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي جاءت بدرجة توافر (متوسطة) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز، وكانت أبرز العبارات الدالة على توافر مهارة اتخاذ القرار لدى الشباب الجامعي؛ متمثلة في الآتي:
 - يشعر الشباب الجامعي بالثقة في النفس والاعتماد على الذات عند اتخاذ القرارات، بدرجة موافقة (عالية).

- يفكر الشباب الجامعي في البدائل المناسبة لمواجهة التحديات في العمل التطوعي عند اتخاذ القرار، بدرجة موافقة (عالية).
 - يشارك الشباب الجامعي في صناعة القرارات، بدرجة موافقة (عالية).
 - أن مهارة إدارة فريق العمل كإحدى المهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي جاءت بدرجة توافر (عالية) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز، وكانت أبرز العبارات الدالة على توافر مهارة إدارة فريق العمل لدى الشباب الجامعي؛ متمثلة في الآتي:
 - يشجع الشباب الجامعي أعضاء الفريق على العمل المشترك، بدرجة موافقة (عالية).
 - يسعى الشباب الجامعي للاستفادة من معارف أعضاء الفريق ومهاراتهم، بدرجة موافقة (عالية).
 - يشترك الشباب الجامعي مع أعضاء الفريق في تحديد الأهداف والعمل على إنجازها، بدرجة موافقة (عالية).
 - يوجه الشباب الجامعي أعضاء الفريق نحو الإنتاجية، بدرجة موافقة (عالية).
 - يركز الشباب الجامعي على التحسين المستمر في الأعمال لدى الفريق، بدرجة موافقة (عالية).
 - يقوم الشباب الجامعي بتنظيم العمل الإداري بين أعضاء الفريق، بدرجة موافقة (عالية).
 - أن مهارة التحفيز كإحدى المهارات القيادية في الأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي جاءت بدرجة توافر (عالية) من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز، وكانت أبرز العبارات الدالة على توافر مهارة التحفيز لدى الشباب الجامعي؛ متمثلة في الآتي:
 - يقدم الشباب الجامعي المدح والثناء لأفراد الفريق، بدرجة موافقة (عالية).
 - يبرز الشباب الجامعي لأعضاء الفريق الفائدة المترتبة على العمل، بدرجة موافقة (عالية).
 - يشجع الشباب الجامعي أعضاء الفريق على التطوير الذاتي المستمر، بدرجة موافقة (عالية).
 - يحقق الشباب الجامعي التحفيز في أداء العمل بفاعلية، بدرجة موافقة (عالية).
- ٣-التساؤل الثالث: التعرف على طبيعة العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي، وبين مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز، وتمثلت أبرز النتائج في الآتي
- توجد علاقة ارتباطية (طردية) عالية القيمة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي، وبين مدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية بجامعة الملك عبد العزيز.

- توجد علاقة ارتباطية (طردية) عالية القيمة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين جميع الأبعاد الداخلية لمدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي، وبين المجموع الكلي لمدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي من وجهة نظر مشرفي الأندية الطلابية.

٤-التساؤل الرابع: استهدف هذا السؤال الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي، والتي تعزى إلى المتغيرات الآتية: (العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في مجال الإشراف على الأندية الطلابية)، وتمثلت أبرز النتائج في الآتي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي تعزى إلى متغير العمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات مشرفي الأندية الطلابية حول مدى إدراك الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل التطوعي ومدى توافر المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

الثالث عشر: التوصيات:

١. حث الجامعات السعودية على تصميم برامج تأهيلية تركز على تنمية المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي.
٢. قيام الجامعات السعودية والجمعيات الأهلية باستضافة قيادات شبابية متميزة لها تجارب فريدة وواقعية في ممارسة العمل التطوعي.
٣. خلق بيئة تنافسية بين الجامعات السعودية للعمل على توسيع ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي.
٤. تحفيز الجامعات السعودية على تصميم برنامج تدريبي "كيف تختار مجالك التطوعي؟".
٥. حث الأندية الطلابية بالجامعات السعودية على تقديم برامج تطوعية من خلال تخصصاتها بالنشاط الطلابي.
٦. تشجيع الكليات الأكاديمية بالجامعات السعودية على تقديم برامج تطوعية من خلال تخصصاتها.
٧. تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على إقامة ملتقيات تعنى بتأهيل الشباب الجامعي للعمل التطوعي والمهارات القيادية.
٨. تشجيع الجمعيات الأهلية والمؤسسات المجتمعية على استقطاب الشباب الجامعي والعمل على تأهيله لقيادة العمل التطوعي.
٩. قيام الجامعات السعودية بتبني تصميم برنامج تدريبي لمشرفي الأندية الطلابية على ممارسة العمل التطوعي واكتساب المهارات القيادية.

المراجع:

القرآن الكريم.

ابن سعدي، عبد الرحمن (٢٠٢٠). تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، تحقيق: عبد الرحمن اللويحق، بيروت، مؤسسة الرسالة، ط ١.

أغا، محمد (٢٠١٨). دور المهارات القيادية في تطوير البناء التنظيمي لوزارة التربية والتعليم العالي، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا.

آل عقران، أريج (٢٠١٨). دور العمل التطوعي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، جدة، جامعة الملك عبد العزيز، قسم الإسكان، مجلة الفنون والآداب وعلم الإنسانيات والاجتماع، العدد: ٢١.

الباز، راشد (٢٠٠٢). الشباب والعمل التطوعي، الرياض، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية، مركز البحوث والدراسات، العدد ٢٠، المجلد ١٠.

تركي، براء (٢٠١٥). نظام الحوافز الإدارية، عمان، الأردن، دار الراجحة للنشر والتوزيع، ط ١.

توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٨). بناء وتحفيز فرق العمل، مصر، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ط ٢.

البخاري، محمد بن اسماعيل، الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله ﷺ وسننه وأيامه، تحقيق: محمد بن زهير الناصر، لبنان، بيروت، دار طوق النجاة، ط 1.

التويجري، صالح (٢٠١٣). التطوع: ثقافته وتنظيمه، الرياض، دار مملكة نجد للنشر والتوزيع، ط ١.

الجهني، مانع حماد (١٤١٨). دور المؤسسات في الخدمات التطوعية بالمملكة، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الجودي، صالح بن غازي (١٤١٨). التطوع: مفهومه، صورته، سماته، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الأول للخدمات الصحية بالمملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، ص ١١٧.

الحارثي، عبد الرحمن (٢٠١٠). تصور مقترح لدور الأسرة في إكساب قيم العمل التطوعي لدى أبنائها من منظور إسلامي، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، كلية التربية.

الحزيم، يوسف (٢٠١٤). قوة التطوع: تطبيقاته السعودية، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ط ٥.

حمدان، عيضة (٢٠٠٨). معوقات فرق العمل في المنظمات العامة، رسالة ماجستير، جدة، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة.

حمزة، أحمد (٢٠١٥). العمل الاجتماعي التطوعي: الواقع والمأمول، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط ١.

الخطيب، عبد القادر (٢٠١٥). تطوير العمل التطوعي: دراسة مقاصدية تطبيقية، مجلة البحوث الإسلامية، العدد: ١٠٥، ص ١٣٣-١٣٤.

زاهد، آلاء (٢٠١٣). العمل التطوعي ودوره في تنمية القيم الاجتماعية لدى الشباب، رسالة ماجستير، المدينة المنورة، جامعة طيبة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية.

ساز، عباس ناصر (٢٠١٦). مستوى المهارات القيادية لدى العاملين في الإرشاد الزراعي في محافظة كركوك، المجلد: ١٦، العدد: 1.

السايع، رجاء وخنور، نسرين (٢٠١٣). أثر القيادة في بناء فريق العمل الناجح، كلية العلوم التجارية والاقتصادية.

السلطان، فهد (٢٠٠٩). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي، كلية التربية، الرياض، جامعة الملك سعود، بحث منشور برسالة الخليج العربي، مكتب التربية لدول الخليج العربي، رسالة ماجستير.

الشريفة، بشرى (٢٠٢٠). العمل التطوعي ودوره في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة المدارس في مديرية الطيبة والوسطية بمحافظة إربد، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد: ٢٧، المجلد: ٤.

الخمشي، سارة وإبن شلهوب، هيفاء (٢٠١١). نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي دراسة تطبيقية على بعض مناطق المملكة، مجلة المنهل شؤون اجتماعية، العدد: ١١٨.

الشهراني، معلوي (١٤٢٧). العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع، رسالة ماجستير، الرياض، جامعة نايف للعلوم العربية والأمنية.

الصويان، نورة (٢٠١٧). دور المؤسسات الحكومية في إكساب وتنمية مهارات القيادة لدى الشباب السعودي، جامعة المجمعة، مركز النشر والترجمة، العدد: ١٢.

طاهر، رشدي ولعمور، ريميلة (٢٠١٧). تصور مقترح لتنمية صفات القيادة لدى الشباب الجامعي من خلال ممارسة العمل التطوعي، الجزائر، جامعة عمار تليجي الأغواط، العدد: ٦٠.

الطبري، أبو جعفر محمد، تفسير الطبري جامع البيان عن تأويل آي القرآن، م ١٠، ص ٥٧٦.

العامري، صالح والغالبي، طاهر (٢٠٠٧). الإدارة والأعمال، عمان، الأردن، دار وائل للنشر.

عبد الجواد، ياسمين (٢٠١٩). مهارات اتخاذ القرار وعلاقته بأنماط السيطرة الدماغية لدى المرهقات، مصر، جامعة الفيوم، كلية التربية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية.

العتيبي، مشاعل (١٤٢٦). واقع العمل التطوعي النسائي، دراسة مطبقة على الجمعيات الخيرية النسائية بمدينة الرياض، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

عثمان، السعيد والمكاوي، إسماعيل (٢٠٢٠). ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات، مصر، جامعة الأزهر، كلية التربية، العدد: ١٨٥.

الفراء، منى (٢٠١٨). درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التربية، رسالة ماجستير.

ماهر، أحمد (٢٠٠٠). السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، مصر، الإسكندرية، الدار الجامعية المصرية، ط ٧.

المدهون، إبراهيم (٢٠١٦). دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية لدى الشباب الفلسطيني، الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد: ٢، المجلد: ٢٤.

مرعي، إبراهيم ومحفوظ، ماجد عاطف (١٤٢٧). النماذج والنظريات العلمية والمهارات الإشرافية في خدمة المجتمع، مكتبة الرشد ناشرون.

ميادة، مهدي (٢٠١٤). دور المهارات القيادية الناجحة في تبني استراتيجية التميز لمنظمات الأعمال، دراسة تحليلية في مصرفي الرافدين والرشيد والنجف، كلية التقنية الإدارية، الكوفة، مجلة الفري للعلوم الاقتصادية والإدارية.

الورثان، عدنان (٢٠٢٠). مقترح لتفعيل مشاركة طلبة جامعة شقراء في الأنشطة لطلابية في ضوء مدخل النظم من وجهة مشرفي ومشرفات النشاط الطلابي بكليات الجامعة، جامعة شقراء، كلية التربية، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، م ٣، العدد: ٦.

الويلي، محمد إبراهيم (٢٠١١). دليل العمل التطوعي في المجال التربوي، الإمارات، وزارة التربية والتعليم، ص ٢٤.

المراجع الإلكترونية:

الموقع الرسمي لإدارة الأندية الطلابية، بجامعة الملك عبد العزيز، (٢٠٢٠):
<https://studentaffairs.kau.edu.sa/Pages-277143.aspx> 1442/6/18 الساعة: ١١:٣٠.

الموقع الرسمي لمنصة العمل التطوعي، (٢٠٢٠): (<https://nvg.gov.sa/>)، ١٨/٦/١٤٤٢، الساعة: ١١:٣٠.

الموقع الرسمي لهيئة الخبراء بمجلس الوزراء السعودي، (٢٠٢٠):
[https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/a122634e-98ea-4e40-b4dd-
ab5700c51c7d/1](https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/a122634e-98ea-4e40-b4dd-ab5700c51c7d/1)، ١٨/٦/١٤٤٢، الساعة: ١١:٣٠