

وحدة مقترحة للمتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية لطالبات الجامعة بالمملكة العربية السعودية

* د/ إيمان محمد عبد الرحيم الأشقر

المقدمة ومشكلة البحث :

رؤية السعودية ٢٠٣٠ لم تغفل جانباً مهماً من جوانب تطوير المملكة، وهو جانب العمل التطوعي حيث تطمح السعودية من خلال رؤيتها ٢٠٣٠ إلى تطوير مجال العمل التطوعي، ورفع نسبة عدد المتطوعين من ١١ ألفاً فقط إلى مليون متطوع قبل نهاية عام ٢٠٣٠.

حيث يعد العمل التطوعي واحداً من أبرز الصفات النبيلة التي تتصف بها المجتمعات فهو كمفهوم يمثل تجاوز الفرد لذاته وتقديمه لحاجة المجتمع على راحته الشخصية ومنفعته الذاتية وهو يعد من أعلى معاني الأحساس بالمسؤولية ومؤشراً مهماً على أُنتماء الفرد للجماعة، وبالرغم مما يبدو عليه مفهوم التطوع من بساطة الأ انه قد أثار عدداً من الأختلافات والنقاش حوله.

تشير إدارة البحوث والدراسات الأقتصادية في المملكة العربية السعودية (٢٠٠١) أهمية التطوع في أن العمل التطوعي يعد الآلية الوحيدة التي يمكن للمجتمع النهوض من خلالها، والأستعانة بالمتطوعين في أنجاز العديد من الخدمات مما يوفر مبالغ مالية طائلة، زرع روح المواطنة في نفوس المواطنين، أشاعة روح الوعي والأُنتماء بين المواطن والمجتمع من خلال الأنشطة التطوعية، يسهم العمل التطوعي في التعرف على الفجوات الموجودة في نظام الخدمات والعمل على أيجاد الحلول لها.

توضح أماني قنديل (٢٠٠٥) أن العمل التطوعي إحدى أهم الركائز الأساسية في بناء مجتمع متماسك بين أفرادهِ، ويعد من العوامل ذات الأثر الكبير في إعداد جيل جديد والأستفادة من الطاقات الشبابية وتنميتها لخدمة

قسم الادارة الرياضية كلية التربية الرياضية للبنات جامعة الاسكندرية، عمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة حفر الباطن، السعودية.

المجتمع، كما يعمل التطوع على تعزيز الثقافة الإيجابية التي تشجع روح التعاون والأخاء والتكافل بين أفراد المجتمع الواحد، ولقد أخذ العمل التطوعي بعداً مهماً في حياة الأفراد وشكل أساسي في العمليات الاجتماعية. (اماني قنديل ٢٠٠٥: ١٦)

يشير **عبدالله عبد الحميد الخطيب (٢٠١٠)** على أن التطوع هو عمل غير ربحي يقوم على الرغبة والدافع الذاتي من قبل فرد أو مجموعة من الأفراد من أجل مساعدة الآخرين. (الخطيب : ١٠)

تذكر **أماني أحمد راضي، محمد عزت المصري (٢٠١٢)** على أن التطوع ينقسم لنوعين أولاً التطوع الفردي ويتطلب حوافز معنوية قوية تدفع الفرد للقيام بهذا العمل، وهذه الحوافز المعنوية تختلف باختلاف طبيعة الأشخاص، ثانياً التطوع المؤسسي ويتم تنظيمه من خلال مؤسسات تمارس مهامها معينة، وهو عمل وليد التطور الإقتصادي والاجتماعي فانتشار المشكلات على نطاق واسع كذلك التطورات الاجتماعية تجعل الحاجة للتطوع أمر ضروري. (اماني احمد، محمد عزت: ١٢٢)

ويؤكد **غرهام كسكيلى وآخرون ٢٠٠٦، Cuskelly & Others، Ghraham**، أن التطوع يزيد من مشاركة أفراد المجتمع في أنشطة المنظمة الرياضية، فالعمل التطوعي لديه العديد من الملامح المشابهة للمشاركة الرياضية. (، Ghraham Cuskelly&Others : ٣٠)

يذكر **روبنسون وآخرون ٢٠١٧ Robinson et all** ان المشاركة في ادارة وتنظيم الانشطة الرياضية يساعد علي توطيد العلاقات الاجتماعية بين المتطوعين والمشاركين والمشاهدين، كما أنها فرصة لتبادل المعرفة ليس فقط علي المستوي الداخلي وانما ايضا علي وانما ايضا علي المستوي الخارجي، كما انها تسهم في شعور المشاركين في التنظيم بالسعادة وتقدير الذات (Robinson: ٣٥٦)

ويوضح كلا من زووه وكابلينيديو ٢٠١٨ Zhou & Kaplanidou

ان الانشطة والاحداث الرياضية فرصة لتكوين علاقات اجتماعية وصدقات جديدة وتعلم مهارات مختلفة كما انها وسيلة لتحقيق اهداف التنمية الاجتماعية وتسهيل بناء شبكات اجتماعية. (Zhou & Kaplanidou ٢٠١٨ :٤٩٦)

الوحدات ماهي الا تنظيمات تقوم بأعمال تساعد أجهزة تنظيم المجتمع على تقديم رسالتها حيث تقوم هذه الوحدات بتنظيم تلك الجهود التطوعية وأعداد المتطوعين لتحمل مسؤولية مجالات العمل التطوعي وتهدف وحدات التطوع الي وضع نظام لتدريب المتطوعين في شتى مجالات العمل التطوعي، ووضع نظام لاختيار المتطوعين وتدريبهم وتوجيههم في شتى المجالات وإعطاء المشورة للمواطنين الراغبين في التطوع للتعرف على الاعمال التطوعية (محمد بهجت كشك : ١٩٩)

وتعد الجامعة إحدى أهم المنظمات والهيئات التربوية التي تعمل على تحقيق الرعاية الكاملة للشباب واطاحة الظروف المناسبة لتنمية إمكاناتهم ولا تهدف الى كسب مادي، وتكمن أهميتها عن طريق تقديم العلوم والمعارف والانشطة الرياضية والفنية والترويحية،وتقوم المنظمات وخاصة الجامعة على هيكل تنظيمي أشبه بالهيكل العظمي للإنسان، فصحة الهيكل التنظيمي للمؤسسة دليل على صحة هذه المؤسسة، حيث تعددت أشكال التنظيم وتطورت في محاولة لتحسين الاداء والاتصال والعملية الادارية ككل في المؤسسات، وذلك حسب الدراسات والابحاث العلمية.(عبد الحميد شرف:٢٧)

ويبقى الدور الأكبر في ذلك على الجهات الحكومية وغير الحكومية بالعمل على إيجاد الفرص، من خلال برامج متنوعة تستوعب الراغبين، وأيضا الدور على الجهات التعليمية من جامعات وكليات ومدارس في تأطير ثقافة العمل التطوعي، وتأسيسها في نفوس الطلاب من خلال برامج تتوافق مع قدراتهم وتؤسس فيهم الرغبة في خدمة المجتمع بتوجيه برامج الأنشطة الطلابية والخدمة المجتمعية لتهتم أكثر وبشكل مركز بهذا الجانب. (تركي بن منصور ٢٠١٨ :٢)

وقد استفادت الباحثة من نتائج الدراسات السابقة التالية في صياغة مشكلة البحث.

- دراسة "نايف سالم مشل بن طوالة" (٢٠١٨) بعنوان "دور العمل التطوعي في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، رسالة (ماجستير)-جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاستراتيجية، قسم الأمن الإنساني، تخصص أمن إنساني" والتي تهدف الي إلقاء الضوء على واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية ومن أهم النتائج قلة عدد منظمات العمل التطوعي اللازمة لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. وقلة عدد المتطوعين اللازمين لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. وضعف قدرة منظمات العمل التطوعي في جذب المتطوعين الأكفاء ومحدودية مشاركة المرأة في مجال العمل التطوعي.

- دراسة "أميرة محمد السيد أبو هاشم" (٢٠١٧) بعنوان "معوقات المشاركة التطوعية للشباب بالجمعيات الأهلية ومن اهم النتائج أن أكثر مسؤولي الجان التطوع نكور"، أن أكثر المتطوعين قد عرفوا العمل التطوعي من خلال الاصدقاء وأن تحليل المعوقات المشاركة التطوعية للشباب تساعد في الحصول على معلومات كافية ودقيقة عن الكثير من المواقف التي يمر بها فريق المتطوعين.

- دراسة "وجدان بنت علي الحسين" (٢٠١٧) بعنوان الاتجاه نحو العمل التطوعي وعلاقته بالصحة النفسية لدى طالبات الجامعة، رسالة ماجستير - جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس، تخصص الرعاية والصحة النفسية والتي تهدف الي التعرف على مستوى اتجاهات الطالبات نحو العمل التطوعي و الكشف عما إذا كانت هناك علاقة بين الاتجاه نحو العمل التطوعي والصحة النفسية والكشف عن الفروق الجوهرية بين مستويات الصحة النفسية ومكونات الاتجاه نحو العمل التطوعي، ومن أهم النتائج: أن مستوى

اتجاهات طالبات كلية التربية نحو العمل التطوعي عالٍ جداً وهناك ميول من قبل الطالبات واتجاهاتهن نحو التطوع.

- دراسة "سيف بن علي الشهري" (٢٠١٣) بعنوان رؤية استراتيجية لتطوير العمل التطوعي في المنظمات الإنسانية، (ماجستير) - جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاستراتيجية، قسم الأمن الإنساني، وتهدف الى التعرف على الرؤية الإستراتيجية لتطوير العمل التطوعي في المنظمات الإنسانية، والتعرف على أهداف العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، ومن أهم النتائج هناك حماس كبير لممارسة العمل التطوعي، وغالبيتهم لا يرون مبرراً لحصول المتطوع على عائد مادي مقابل تطوعه، وعوامل الجذب من خلال برامج التوعية والتثقيف تجذب المزيد من المتطوعين.

- دراسة "محمد أبراهيم الذهبي وحسام عبد العزيز جودة" (٢٠١٣) بعنوان دوافع مشتركة الشباب في الأنشطة التطوعية بالمؤسسات الترويحية وهدفت الدراسة الى التعرف على دوافع مشاركة الشباب التطوعية بالمؤسسات الترويحية ومن اهم النتائج وجود دوافع لمشاركة الشباب في الأنشطة التطوعية منها دافع تعريزي، القيمي، الاجتماعي، البدني وصحي ودوافع مشاركة الشباب في الأنشطة التطوعية تختلف باختلاف تلك المتغيرات النوع والإقامة والمؤسسة الترويحية.

- دراسة **Millan Mihajlovic & Others** ميلان ميهاجلوفيك وآخرون (٢٠١٠) بعنوان "المتطوعين في المنظمات الرياضية" وتهدف الدراسة الى التعرف على مشكلات وفوائد التطوع في المجال الرياضي في صربيا ومن اهم نتائجها التعرف على أشخاص جدد في خلال العمل التطوعي، تكوين سيرة ذاتية جيدة، الرضا ومساعدة الآخرين، تعليم المسؤولية والانضباط، تطوير مهارات الاتصال.

فمن خلال خبرة الباحثة في هذا المجال من خلال الاشراف علي الطالبات أثناء اقامة الركن التوعوي وورش العمل المرتبطة بالمهارات الحياتية بالجامعة حيث لاحظت ان هناك العديد من الطالبات لديهن رغبة في المشاركة في الاعمال والبرامج التطوعية وخاصة في المجال الرياضي.

فقد قامت الباحثة بإجراء مقابلة شخصية مقننة مع (١٦) طالبة من الطالبات المتطوعات في الانشطة المختلفة بالجامعة كدراسة إستطلاعية بهدف التعرف على انضمامهم قبل سابق في فرق عمل تطوعية وما دوافع التطوع في هذا العمل، ومعرفة الفائدة من وراء العمل التطوعي وقد أسفرت النتيجة ان التطوع يساعدهم علي مساعدة الاخرين الامر الذي يكسبهم الشعور بالسعادة والمتعة، وايضا اكتساب العديد من الخبرات في هذا المجال التي تجعلهم يستطيعون مواجهة المشكلات والقدرة علي حلها.

ويشير "أحمد فاروق عبد القادر واخرون" (٢٠١٥) ان الإهتمام يكون من قبل المتطوعين للمشاركة في جميع الانشطة والأحداث الرياضية بالإضافة الي ان العديد من الهيئات تسعى الي الاستعانة بمتطوعين لسد العجز الموجود بالموارد البشرية لديها.

فالعمل التطوعي سمة المجتمعات الحيوية، لدوره في تفعيل طاقات المجتمع، وإثراء الوطن بمنجزات أبنائه وسواعدهم. فعبر منصة العمل التطوعي يمكن لاي فرد أن يتطوع، في المكان، والزمان، والمجال الذي يناسب خبراته ومهاراته، كما تتيح هذه المنصة العديد من الانشطة المرتبطة بمختلف المجالات منها الرياضي والاجتماعي والاقتصادي وغيره. وتشير الي الافراد بان يكونوا جزءاً من رؤية المملكة ٢٠٣٠ وينضموا إلى ركب المليون متطوع.

(الادارة العامة للتطوع : ١)

يشير "فهد عريشي" (٢٠١٦) بمقاله بجريدة الوطن تأييدا لما ذكر بمنصة العمل التطوعي ان رؤية السعودية ٢٠٣٠ لم تغفل جانبا مهما من جوانب

تطوير المملكة، وهو جانب العمل التطوعي حيث تطمح السعودية من خلال رؤيتها ٢٠٣٠ إلى تطوير مجال العمل التطوعي، ورفع نسبة عدد المتطوعين من ١١ ألفاً فقط إلى مليون متطوع قبل نهاية عام ٢٠٣٠.

وتري الباحثة ان وجود وحدة متخصصة للتطوع داخل الجامعة وخاصة في المجال الرياضي يساعد علي توفير عدد كافي من المتطوعين في إدارة الانشطة الرياضية يمكن الأعتماذ عليهم عند تنفيذ النشاط الرياضي مما يساعد علي سد النقص او العجز في الموارد البشرية المسؤلة عن ذلك.

ومن خلال الاطلاع علي العديد من الاعمال التطوعية ورؤية المملكة للتطوع وما أشارت إليه نتائج الدراسات السابقة وما استوجبه المسئولية المجتمعية للتطوع تحركت دوافع الباحثة للقيام بهذا البحث " وحدة مقترحة للمتطوعين لإدارة الانشطة الرياضية لطالبات الجامعة بالمملكة العربية السعودية".

هدف البحث:

يهدف البحث إلى تحديد وحدة مقترحة للمتطوعين لإدارة الانشطة الرياضية لطالبات الجامعة بالمملكة العربية السعودية وذلك من خلال:

- ١- تحديد رؤية ورسالة وأهداف وحدة المتطوعين لإدارة الانشطة الرياضية لطالبات الجامعة.
- ٢- تحديد الهيكل التنظيمي المقترح لوحدة المتطوعين لإدارة الانشطة الرياضية لطالبات الجامعة.
- ٣- معرفة وسائل الاتصال داخل وحدة المتطوعين لإدارة الانشطة الرياضية لطالبات الجامعة.
- ٤- معرفة وسائل التقييم داخل الوحدة المقترحة لإدارة الانشطة الرياضية لطالبات الجامعة.

التعريف ببعض المصطلحات الواردة بالبحث

- المتطوعين:

هم الافراد الذين يتمتعون بمجموعة من القدرات والاستعدادات والمهارات الشخصية يقوموا باستخدامها في خدمة المجتمع وتنمية البيئة بدافع ذاتي دون توقع عائد مادي". (عبد الله العلي ٢٠٠٥ : ٧٣)

- الأنشطة الرياضية:

الاستغلال الأمثل لأوقات الفراغ واكتشاف الموهوبين والتميزين رياضياً وتوفير فرص النمو المتكامل للشباب الجامعي وعلى أشباع هواياتهم المختلفة وصقل هذه المواهب والتركيز على دعم السلوك القويم عن طريق المباراة الإيجابية الفعالة التي تخلق المواقف المتعددة التي يمكن استغلالها لتوجيه هذه الممارسة بصورة بناءة. (معتر حسن ٢٠١٢ : ٣٣)

إجراءات البحث :

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة البحث.

عينة البحث:

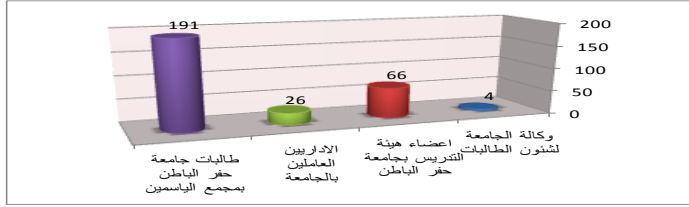
تمثلت عينة البحث الأساسية عدد (٢٥٢) من الاعضاء بوكالة الجامعة لشئون الطالبات واعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن وبعض الاداريين العاملين بالجامعة وبعض طالبات جامعة حفر الباطن بمجمع الياسمين، والجدول التالي يوضح توصيف عينة البحث الاساسية والاستطلاعية.

جدول رقم (١)

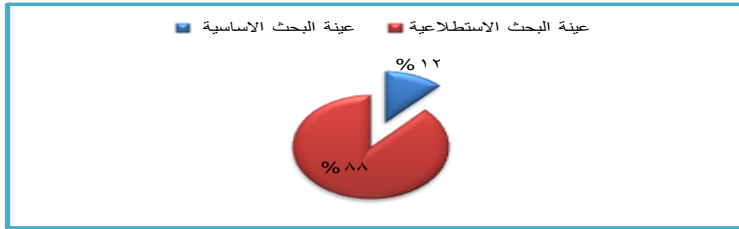
عينة البحث الكلية موزعة وفقا لكل من العينة الاستطلاعية والعينة الاساسية

العينة الأساسية		العينة الاستطلاعية		عينة البحث	مستويات الادارة
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد		
%١٠٠	٤	%٠٠	٠٠	٤	وكالة الجامعة لشنون الطلاب
%٨٧.٨٨	٥٨	%١٢.١٢	٨	٦٦	اعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن
%٨٨.٤٦	٢٣	%١١.٥٤	٣	٢٦	الاداريين العاملين بالجامعة
%٨٧.٤٣	١٦٧	%١٢.٥٧	٢٤	١٩١	طالبات جامعة حفر الباطن بمجمع الياسمين
%٨٧.٨٠	٢٥٢	%١٢.٢٠	٣٥	٢٨٧	المجموع

يتضح من جدول (١) ان اجمالي عينة البحث (٢٨٧) مفردة وتم اجراء الدراسة الاستطلاعية علي عدد (٣٥) مفردة من خارج عينة البحث الاساسية ليصبح عدد العينة الاساسية (٢٥٢) مفردة وهي كما موضحة بالجدول السابق والشكل التالي :



شكل (١) يوضح عينة البحث



شكل (٢) يوضح نسبة عينة البحث الاستطلاعية والاساسية

ادوات جمع البيانات :

تم استخدام استمارة استبيان من تصميم الباحثة واتبعت الخطوات التالية لتصميم الاستمارة

- إجراء مسح للدراسات النظرية والبحوث العلمية والمراجع المتصلة بالموضوع.

- الاطلاع على رؤية ورسالة واهداف جامعة حفر الباطن مرفق (١).

- تحديد محاور الاستبيان حسب الاهداف الموضوعية.

- تحديد مفردات العبارات التي تعبر عن محاور الاستبيان.

- عرض الاستبيان بصورته الاولى مرفق (٣) على الخبراء المتخصصين

وبالأقسام العلمية في مجال الادارة والادارة الرياضية والبالغ عددهم (١١)

خبير مرفق (٢) وذلك للتعرف على :

- مناسبة المحاور لموضوع البحث.

- ارتباط العبارات الخاصة بكل محور.

- كفاية وشمول وارتباط وموضوعية العبارات.

- وانحصرت نسبة الاتفاق للخبراء علي الاستبيان في صورته النهائية مرفق

(٤) بين (٩٠% : ١٠٠%) وذلك بعد حذف بعض العبارات من كل

محور وفقاً لآراء الخبراء.

- يلي ذلك توزيع استمارة الاستبيان علي عينة الدراسة الكترونياً.

المعاملات العلمية لاستمارة الإستبيان :

أولاً : صدق الاستمارة:

تم حساب صدق الاستمارة بطريقتين :

أ- صدق المحتوى :

اعتمدت الباحثة على صدق المحكمين وذلك للتعرف على مدى مناسبة

المحاور والعبارات ومدى وضوحها، حيث تم حذف بعض العبارات وتعديل

بعض العبارات الاخرى وفقاً لآراء الخبراء.

ب- صدق الاتساق الداخلي :

تم حساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين العبارات والمجموع الكلي للمحور الذي تنتمي إليه (أي بين درجة العبارة والمجموع الكلي لعبارات المحور الذي تنتمي إليه).

جدول (٢)

معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة المحور الذي تنتمي إليه العبارة ن=٣٥

م	المحور	مسلسل العبارات	عدد العبارات	معامل الارتباط
١	المحور الأول: رؤية ورسالة وأهداف وحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطالبات بالجامعة	١٧-١	١٧	٠.٦٩٩ - ٠.٧٦٤
٢	المحور الثاني: الهيكل التنظيمي المقترح لوحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطالبات بالجامعة	١٨-٧١	٥٤	٠.٦٧٤ - ٠.٩٠٨
٣	المحور الثالث: (وسائل الاتصال الإداري داخل وحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطالبات بالجامعات السعودية)	٧٢-٨٣	١٢	٠.٧٨١ - ٠.٨٩٤
٤	المحور الرابع: أساليب التقييم داخل الوحدة المقترحة لإدارة الأنشطة الرياضية للطالبات بالجامعة	٨٤-٩٠	٧	٠.٧٤٨ - ٠.٨٦٤

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٢٩

يتضح من جدول (٢) أن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يدل على الاتساق الداخلي لعبارات محاور الاستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه تلك العبارات وتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستمارة والتي يوضحها الجدول التالي

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة ن=٣٥

رقم المحور	المحور	معامل الارتباط
الأول	رؤية ورسالة وأهداف وحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات بالجامعة	٠.٧٩٤
الثاني	الهيكل التنظيمي المقترح لوحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات بالجامعة	٠.٦٤٨
الثالث	(وسائل الاتصال الإداري داخل وحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات بالجامعات السعودية)	٠.٨٦١
الرابع	أساليب التقييم داخل الوحدة المقترحة لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات بالجامعة	٠.٨٤٧

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٢٩

يتضح من جدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط بين استمارة الاستبيان بعضها البعض وبينها وبين الدرجة الكلية للاستمارة قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يدل على صدق استمارة الاستبيان وأنها تقيس ما وضعت من أجله
ثانياً الثبات :

أ- حساب الثبات عن طريق ألفا كرونباك

جدول (٤)

معاملات ثبات محاور الاستبيان

م	محاور الاستبيان	عدد العبارات	ثبات المحور	ثبات الاستمارة
١	المحور الأول : رؤية ورسالة وأهداف وحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات بالجامعة	١٧	٠.٩٠١	٠.٨٦٤
٢	المحور الثاني : الهيكل التنظيمي المقترح لوحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات بالجامعة	٥٤	٠.٨٤٩	
٣	المحور الثالث : (وسائل الاتصال الإداري داخل وحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات بالجامعات السعودية)	١٢	٠.٨٩١	
٤	المحور الرابع : أساليب التقييم داخل الوحدة المقترحة لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات بالجامعة	٧	٠.٧٩٤	

يتضح من جدول رقم (٤) أن قيم معاملات ثبات المحاور والاستمارة ككل قيم مرتفعة مما يدل على ثبات الاستمارة.

المجال الزمني:

تم تطبيق الدراسة الأساسية علي عينة الدراسة في الفترة من ٢٠٢٠/٤/١٢م إلي ٢٠٢٠/٥/٢٨م.

المعالجات الإحصائية المستخدمة في البحث :

تم ايجاد المعالجات الاحصائية باستخدام برنامج SPSS version 2020

فيما يلي :

- النسبة المئوية.
- معامل الارتباط (البيرسون)
- معامل ثبات الفا كرونباخ
- المتوسط الحسابي
- اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد. - مربع كا^٢

قامت الباحثة باختبار تحليل التباين في اتجاه واحد. **One Way ANOVA** للتأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية من عدمه بين استجابات فئات عينة البحث الأساسية (وكالة الجامعة لشئون الطالبات-اعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن- الاداريين العاملين بالجامعة-طالبات جامعة حفر الباطن بمجمع الياسمين) حول محاور استمارة الاستبيان وهذا ما يوضحه جدول (٥).

جدول (٥)

تحليل التباين (ANOVA) لاستجابات فئات عينة البحث حول محاور استمارة الاستبيان

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
المحور الاول : رؤية ورسالة وأهداف وحدة المتطوعين لإدارة الانشطة الرياضية للطالبات بالجامعة	بين المجموعات	٣	٢٣٨.٥٣	٧٩.٥١	١.٣٥	غير دال
	داخل المجموعات	٢٤٨	١٤٥٥٥.١٢	٥٨.٦٩		
المجموع		٢٥١	١٤٧٩٣.٦٥			

تابع جدول (٥)
تحليل التباين (ANOVA) لاستجابات فئات عينة البحث حول محاور
استمارة الاستبيان

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
المحور الثاني : الهيكل التنظيمي المقترح لوحد المتطوعين لادارة الانشطة الرياضية للطالبات بالجامعة	بين المجموعات	٣	١٣٩٥.٦٥	٤٦٥.٣٢	٠.٦٨	غير دال
	داخل المجموعات	٢٤٨	١٧٠٤٣٣.٠٤	٦٨٧.٢٣		
	المجموع	٢٥١	١٧١٨٢٩.٠٠			
المحور الثالث (وسائل الاتصال الاداري داخل وحدة المتطوعين لادارة الانشطة الرياضية للطالبات بالجامعات السعودية)	بين المجموعات	٣	١٠٩٣.١١	٣٦٤.٣٧	١.٤١	غير دال
	داخل المجموعات	٢٤٨	٦٤٣٠٨.٨٨	٢٥٩.٣١		
	المجموع	٢٥١	٦٥٤٠١.٩٩			
المحور الرابع :أساليب التقسيم داخل الوحدة المقترحة لادارة الانشطة الرياضية للطالبات بالجامعة	بين المجموعات	٣	١٧٩.٦٠	١٢٦.٢	١.٩٦	غير دال
	داخل المجموعات	٢٤٨	١٥٩٦٨.٧٥	٦٤.٣٩		
	المجموع	٢٥١	١٦٣٤٧.٣٢			

*معنوي عند مستوى ٠.٠٥ قيمة (ف) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٢.٦٤١

يتضح من جدول (٥) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين استجابات فئات عينة البحث الأساسية (وكالة الجامعة لشئون الطالبات-اعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن- الاداريين العاملين بالجامعة-طالبات جامعة حفر الباطن بمجمع الياسمين) حول محاور استمارة الاستبيان، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة ما بين (٠.٦٨ : ١.٩٦) وهذه القيمة اقل من قيمة (ف) الجدولية عند درجة حرية (٣، ٢٤٨) ومستوى معنوية (٠.٠٥) في جميع المحاور لاستمارة الاستبيان.

وهذا يؤكد تجانس استجابات فئات عينة البحث الأساسية، وعلى هذا فسوف تتعامل الباحثة مع تلك الفئات على إنهم مجموعة واحدة قوامها (٢٥٢) فردا عند إجراء باقي المعالجات الإحصائية للبحث

أولاً: عرض ومناقشة النتائج

نتائج المحور الأول: رؤية ورسالة وأهداف وحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلّبات بالجامعة

جدول (٦)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول رؤية ورسالة وأهداف وحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلّبات بالجامعة ن=٢٥٢

م	مخوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة الموجبة (الكلمات)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار						
١	الرؤية المقترحة الريادة والتميز والإبداع في مجال العسل التطوعي الرياضي من أجل بناء مجتمع يعزز وينمي الرياضة.	93.25%	235	5.56%	14	1.19%	3	407.88	0.00	2.92	نعم	96.03%	١
٢	تعمل الوحدة على تنظيم وإدارة الأنشطة الرياضية للطلّبات داخل الجامعة وأعداد كروادر مؤهلة لتقديم ما هو جديد أو مستحدث في هذا المجال.	83.33%	210	10.71%	27	5.95%	15	284.36	0.00	2.77	نعم	88.69%	٣
٣	تسعى الوحدة الي توجيه الجهد المبذول من الطلّبات لتحقيق مستويات عليا في المشاركة بالأنشطة المجتمعية وخاصة المجال الرياضي.	87.70%	221	9.13%	23	3.17%	8	336.50	0.00	2.85	نعم	92.26%	٢

تابع جدول (٦)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول
رؤية ورسالة وأهداف وحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات
بالجامعة ن=٢٥٢

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة الموجبة (ليكارت)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لاوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالة الإحصائية محتوى العبارات
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
												الرسالة المقترحة
٢	91.47%	نعم	2.83	0.00	326.45	3.97%	10	9.13%	23	86.90%	219	٤- صقل المهارات المرتبطة بالنظور لسدي جميع العاملين بالوحدة من خلال المشاركة المجتمعية الفعالة في المجال الرياضي.
١	96.63%	نعم	2.93	0.00	418.74	0.79%	2	5.16%	13	94.05%	237	٥- أعداد جيل يعي بدوره التطوعي والانساني وغرس الاهداف التربوية والثاقفة بخلق بيئة صحية ورياضية من خلال المشاركة الرياضية للطلبات.
٣	90.48%	نعم	2.81	0.00	325.50	5.95%	15	7.14%	18	86.90%	219	٦- الاسهام في جذب العديد من الطالبات للمساعدة في الانشطة الرياضية والعمل التطوعي لخدمة المجتمع

*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند

درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩، درجة الحرية = ١ = ٣.٨٤

مقياس ليكارت: المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١.٠٠-١.٦٦

(لاوافق)، (إلى حد ما)، (موافق) ٢.٣٣-١.٦٧، (٢.٣٤-٣.٠٠)

تابع جدول (٦)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول رؤية ورسالة
وأهداف وحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلّبات بالجامعة ن=٢٥٢

م	الدلائل الإحصائية محتوى العيّن	مواقف		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجملة (ليكرت)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة						
-١	الإعداد المقترحة أعداد وتهيئة كواكب جديدة من الطلّبات قادرة على إدارة الأنشطة الرياضية وتنظيمها.	241	95.63%	11	4.37%	0	0.00%	209.92	0.00	2.96	نعم	97.82%	٣
-٢	تدعيم المشاركة التطوعيه لاستقطاب وجذب الطلّبات لخدمة المجتمع.	231	91.67%	20	7.94%	1	0.40%	388.02	0.00	2.91	نعم	95.63%	٧
-٣	اكتساب العاملين بالوحدة المهارات والمعارف والاسمسيات الضرورية للعمل بها.	231	91.67%	15	5.95%	6	2.38%	386.36	0.00	2.89	نعم	94.64%	١٠
-٤	بناء أواصر التعاون بين المتطوعين من الطلّبات والجمعيات والمؤسسات المعنية بالرياضة.	230	91.27%	20	7.94%	2	0.79%	382.57	0.00	2.90	نعم	95.24%	٨
-٥	تحديد السياسات والإجراءات التي تنظم عمل المتطوعين لإدراجهم للأنشطة الرياضية.	237	94.05%	15	5.95%	0	0.00%	195.57	0.00	2.94	نعم	97.02%	٥
-٦	نشر ثقافة التطوع واستثمار أوقات الفرغ بين الطلّبات داخل الجامعة.	246	97.62%	5	1.98%	1	0.40%	468.74	0.00	2.97	نعم	98.61%	١

تابع جدول (٦)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول رؤية ورسالة
وأهداف وحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلقات بالجامعة ن=٢٥٢

م	محتوى العبارة	مواقف		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجملة (ليكارتر)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة						
٧-	المساهمة في التنمية البشرية وتقديم برامج تطوعية رياضية لخدمة المجتمع.	234	92.86%	11	4.37%	7	2.78%	401.88	0.00	2.90	نعم	95.04%	٩
٨-	الحمد من المشكلات الناتجة عن نقص الموارد البشرية اللازمة لإدارة الأنشطة الرياضية في الجامعة.	240	95.24%	11	4.37%	1	0.40%	435.17	0.00	2.95	نعم	97.42%	٤
٩-	رفع كفاءة المتطوعين المشاركين لمواكبة متطلبات ادارة الأنشطة الرياضية لاستقطاب وجذب الشباب.	234	92.86%	18	7.14%	0	0.00%	185.14	0.00	2.93	نعم	96.43%	٦
١٠-	تزويد المتطوعين بخبرات جديدة نتيجة للاشتراك بالعبء من الأنشطة الرياضية.	231	91.67%	14	5.56%	7	2.78%	386.17	0.00	2.89	نعم	94.44%	١١
١١-	زيادة الأنشطة الرياضية للطلقات بالجامعة طبقا لرؤية المملكة ٢٠٣٠.	245	97.22%	7	2.78%	0	0.00%	224.78	0.00	2.97	نعم	98.61%	٢

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند

درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩، درجة الحرية = ٣.٨٤

مقياس ليكارتر : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١.٦٦-١.٠٠

(لاوافق)، (١.٦٧-٢.٣٣) (إلى حد ما)، (٢.٣٤-٣.٠٠) (موافق)

يتضح من جدول (٦) والخاص التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول (رؤية ورسالة وأهداف وحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطالبات بالجامعة) وجود فروق معنوية بين الاستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٨٨.٦٩% إلى ٩٨.٦١%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

ثانياً: عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني: الهيكل التنظيمي المقترح لوحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطالبات بالجامعة

جدول (٧)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني الهيكل التنظيمي المقترح لوحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطالبات بالجامعة ن=٢٥٢

م	الدلائل الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مرجع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجملية (ليكرت)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%						
	أولاً:- الإدارة العليا (مدير وحدة) المتطوعين												
	أ/الوصف العام												
١	١- تقع هذه الوظيفة على رأس الهيكل الإداري لوحدة المتطوعين بالجامعة	239	94.84%	10	3.97%	3	1.19%	429.31	0.00	2.94	نعم	96.83%	١
٢	٢- تخصص هذه الوظيفة بالإشراف والتنظيم والتقسيم لكافة الأعمال القائمة داخل الوحدة.	234	92.86%	15	5.95%	3	1.19%	402.64	0.00	2.92	نعم	95.83%	٢
	ب- الاختصاصات والواجبات												
٣	٣- وضع الاسس والاساليب العلمية لاختيار المتطوعين.	246	97.62%	6	2.38%	0	0.00%	228.57	0.00	2.98	نعم	98.81%	٤

تابع جدول (٧)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني
الهيكل التنظيمي المقترح لوحة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات
بالجامعة ن=٢٥٢

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجمل (ليكات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لاوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالة الإحصائية محتوى العيارة
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
٦	98.61%	نعم	2.97	0.00	224.78	0.00%	0	2.78%	7	97.22%	245	اختيار الاعضاء المتطوعين من الطالبات طبقا لقواعد العمل التطوعي.
٧	98.21%	نعم	2.96	0.00	462.93	0.79%	2	1.98%	5	97.22%	245	تشكيل اللجان التنفيذية لانشطة الوحدة وتحديد المهام الوظيفية لجميع الاعضاء.
٣	99.40%	نعم	2.99	0.00	240.14	0.00%	0	1.19%	3	98.81%	249	الإشراف العام على عمل اللجان المنظمة لإدارة الأنشطة الرياضية.
١	100.00%	نعم	3.00	0.00	0.00	0.00%	0	0.00%	0	100.00%	252	رسم السياسات المرتبطة بالعمل وإيجاد حلول للمشاكل الخاصة بإقامة الأنشطة
٢	100.00%	نعم	3.00	0.00	0.00	0.00%	0	0.00%	0	100.00%	252	اتخاذ كافة القرارات المنظمة لسير العمل.
٥	98.81%	نعم	2.98	0.00	228.57	0.00%	0	2.38%	6	97.62%	246	تقييم أداء المتطوعين من الطالبات داخل الوحدة المقترحة.

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند

درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩، درجة الحرية ١ = ٣.٨٤

مقياس ليكات: المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان: - ١.٠٠ - ١.٦٦

(لاوافق)، (١.٦٧ - ٢.٣٣) (إلى حد ما)، (٢.٣٤ - ٣.٠٠) (موافق)

تابع جدول (٧)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني
الهيكل التنظيمي المقترح لوحة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات
بالجامعة ن=٢٥٢

الترتيب	نسبة الوظيفة %	الاستجابة المجمل المجلة (بكرات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لاوافق		إلى حد ما		موافق		الدلائل الإحصائية محتوى العارة
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
												ج- مواصفات شاغل الوظيفة
٥	99.60%	نعم	2.99	0.00	244.06	0.00%	0	0.79%	2	99.21%	250	أن يكون حاصل على درجة البكالوريوس في التربية الرياضية.
٧	98.81%	نعم	2.98	0.00	228.57	0.00%	0	2.38%	6	97.62%	246	أن يكون حاصل على درجة الماجستير في التربية الرياضية.
١١	92.86%	نعم	2.86	0.00	370.29	4.76%	12	4.76%	12	90.48%	228	أن يكون حاصل على درجة الدكتوراه في التربية الرياضية.
١٠	94.44%	نعم	2.89	0.00	407.31	4.37%	11	2.38%	6	93.25%	235	أن يكون حاصل على شهادة التوفيق في اللغة الانجليزية وشهادة ICDL في الحاسب الالى.
٤	99.80%	نعم	3.00	0.00	248.02	0.00%	0	0.40%	1	99.60%	251	أن يكون حاصل على دورات تدريبية في مجال ادارة وتنظيم البطولات والانشطة الرياضية.
١	100.00%	نعم	3.00	0.00	0.00	0.00%	0	0.00%	0	100.00%	252	لديه الخبرة الكافية في مجال الأنشطة والمهرجانات الرياضية.
٢	100.00%	نعم	3.00	0.00	0.00	0.00%	0	0.00%	0	100.00%	252	خبرة باللوائح والقوانين المنظمة لمهام وظيفته.

تابع جدول (٧)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني
الهيكل التنظيمي المقترح لوحة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات
بالجامعة ن=٢٥٢

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجدلة (ليكرت)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لاوافق		إلى حد ما		موافق		الدلائل الإحصائية محتوى العبارة	م
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
٣	100.00%	نعم	3.00	0.00	0.00	0.00%	0	0.00%	0	100.00%	252	قادر على اتخاذ القرارات ومتابعة تنفيذها.	٨-
٦	99.01%	نعم	2.98	0.00	232.40	0.00%	0	1.98%	5	98.02%	247	الالتزام بالمهام والواجبات الوظيفية.	٩-
٨	97.02%	نعم	2.94	0.00	195.57	0.00%	0	5.95%	15	94.05%	237	يشجع جوا من الطمأنينة والامن والاستقرار.	١٠
٩	95.44%	نعم	2.91	0.00	407.31	2.38%	6	4.37%	11	93.25%	235	يعي اساليب الادارة الحديثة وكيفية مواجهة الازمات.	١١

*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند

درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩، درجة الحرية = ١ = ٣.٨٤

مقياس ليكرت: المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١.٠٠-١.٦٦

(لاوافق)، (١.٦٧-٢.٣٣) (إلى حد ما)، (٢.٣٤-٣.٠٠) (موافق)

تابع جدول (٧)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني
الهيكل التنظيمي المقترح لوحد المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات
بالجامعة ن=٢٥٢

م	الدلالة الإحصائية محتوى العارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجملة (ليكاترت)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار						
	ثانياً:- الإدارة الوسطى (الكابسا)												
	أ/الوصف العام												
١	تقع هذه الوظيفة	252	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	0.00	0.00	3.00	نعم	100.00%	١
٢	تختص هذه الوظيفة بالانصراف	252	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	0.00	0.00	3.00	نعم	100.00%	٢
	ب- الاختصاصات												
٣	متابعة وتقييد	247	98.02%	5	1.98%	0	0.00%	232.40	0.00	2.98	نعم	99.01%	٣
١	الانصراف على	252	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	0.00	0.00	3.00	نعم	100.00%	١
٢	الانصراف على	252	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	0.00	0.00	3.00	نعم	100.00%	٢
٤	ينوب عن المدير	246	97.62%	5	1.98%	1	0.40%	468.74	0.00	2.97	نعم	98.61%	٤
٥	حصر لعدد	245	97.22%	4	1.59%	3	1.19%	462.88	0.00	2.96	نعم	98.02%	٥
٦	رفع تقارير عن كل	242	96.03%	10	3.97%	0	0.00%	213.59	0.00	2.96	نعم	98.02%	٦
	ج- مواصفات												
١	أن يكون	252	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	0.00	0.00	3.00	نعم	100.00%	١
٧	أن يكون	239	94.84%	5	1.98%	8	3.17%	429.07	0.00	2.92	نعم	95.83%	٧
٥	أن يكون حاصل على دورات تدريسية في مجال	249	98.81%	3	1.19%	0	0.00%	240.14	0.00	2.99	نعم	99.40%	٥

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند

درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩، درجة الحرية ١ = ٣.٨٤

مقياس ليكاترت: المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١.٠٠-١.٦٦
(لاوافق)، (إلى حد ما)، (٢.٣٤-٣.٠٠ (موافق)

تابع جدول (٧)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني
الهيكل التنظيمي المقترح لوحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات
بالجامعة ن = ٢٥٢

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجدلة (بجارت)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لاوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالة الإحصائية محتوى العبارة	٢
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
٢	100.00%	نعم	3.00	0.00	0.00	0.00%	0	0.00%	0	100.00%	252	١- لديه الخبرة الكافية فى مجال الإدارة والتنظيم للاشطة الرياضية.	
٣	100.00%	نعم	3.00	0.00	0.00	0.00%	0	0.00%	0	100.00%	252	٢- متعاون معا المدير وفى القواعد واللوائح المنظمة للعمل.	
٤	99.60%	نعم	2.99	0.00	248.02	0.40%	1	0.00%	0	99.60%	251	٣- مذكر لإعداد ومهام وظيفية.	
٦	97.82%	نعم	2.96	0.00	446.17	0.40%	1	3.57%	9	96.03%	242	٤- على دراية وخبرة بمجال إدارة المتطوعين.	
												أولاً- الإدارة التنفيذية للمتطوعين	
												أ- الوصف العام	
١	100.00%	نعم	3.00	0.00	0.00	0.00%	0	0.00%	0	100.00%	252	٥- تقع هذه الوظيفة داخـل الإدارة التنفيذية.	
٢	99.01%	نعم	2.98	0.00	232.40	0.00%	0	1.98%	5	98.02%	247	٦- تخصص هذه الوظيفة بجذب واسـتقطاب المتطوعين بالمواصفات المطلوبة	
												ب- الاختصاصات والواجبات	
٦	98.02%	نعم	2.96	0.00	462.88	1.19%	3	1.59%	4	97.22%	245	٧- الاعلان عن مواعيد التقدم لاجراء المقابلات والاختبارات مع المسئول عن اختيار المتطوعين	

تابع جدول (٧)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني
الهيكل التنظيمي المقترح لوحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات
بالجامعة ن=٢٥٢

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجملية (ليكات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لاوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالة الإحصائية محتوى العبارة
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
١	99.80%	نعم	3.00	0.00	248.02	0.00%	0	0.40%	1	99.60%	251	٨- الأعداد للمقابلات مع المتطوعين من الطالبات.
٨	94.44%	نعم	2.89	0.00	391.24	3.17%	8	4.76%	12	92.06%	232	٩- وضع أولوية لاختيار المتطوعين من لديهم خبرة سابقة في التنظيم
٢	99.60%	نعم	2.99	0.00	244.06	0.00%	0	0.79%	2	99.21%	250	١٠- تسجيل بيانات وأماكن المتطوعين وتدريبهم
٧	97.82%	نعم	2.96	0.00	209.92	0.00%	0	4.37%	11	95.63%	241	١١- توثيق الصلة بين إدارة الوحدة والمتطوعين لتحقيق التعاون المطلوب.

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩، درجة الحرية ١ = ٣.٨٤
مقياس ليكات: المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان: - ١.٠٠ - ١.٦٦
(لاوافق)، (إلى حد ما)، (موافق) ٢.٣٣ - ١.٦٧، (٢.٣٤ - ٣.٠٠) (موافق)

تابع جدول (٧)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني الهيكل التنظيمي المقترح لوحة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطالبات بالجامعة ن=٢٥٢

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجددة (تكرارات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لاوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية محتوى العبارة
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
٩	94.44%	نعم	2.89	0.00	386.17	2.78%	7	5.56%	14	91.67%	231	١- وضع سياسات لاختيار المتطوعين بما يحقق اهداف الوحدة.
١١	89.48%	نعم	2.79	0.00	325.74	7.94%	20	5.16%	13	86.90%	219	٢- تعزيز النواحي المالية لضمان نجاح المتطوعين المشابهة في اداء الانشطة الرياضية.
٤	99.01%	نعم	2.98	0.00	232.40	0.00%	0	1.98%	5	98.02%	247	٣- توزيع المهام تقابلية على المتطوعين بعد ايجادهم في اداء الانشطة الرياضية.
١٠	92.46%	نعم	2.85	0.00	365.17	5.16%	13	4.76%	12	90.08%	227	٤- تنوع اعمار وكليات والقسام المتطوعين بما يتناسب مع نوع النشاط.
٣	99.60%	نعم	2.99	0.00	244.06	0.00%	0	0.79%	2	99.21%	250	٥- تحديد الاحتياجات التدريبية للمتطوعين.
٥	98.41%	نعم	2.97	0.00	221.02	0.00%	0	3.17%	8	96.83%	244	٦- تعزيز الانتماء الوطني لتدريب المتطوعين.
												ج - مواصفات شاغل الوظيفة
١١	98.61%	نعم	2.97	0.00	224.78	0.00%	0	2.78%	7	97.22%	245	٧- ان يكون حاصل على شهادة توجه لهذا العمل
١	100.00%	نعم	3.00	0.00	0.00	0.00%	0	0.00%	0	100.00%	252	٨- ملحق على وعامل على عودت تدريبية.
٢	100.00%	نعم	3.00	0.00	0.00	0.00%	0	0.00%	0	100.00%	252	٩- القدرة على التواصل والتعامل مع المتطوعين.
٨	99.21%	نعم	2.98	0.00	236.25	0.00%	0	1.59%	4	98.41%	248	١٠- توافر المهارات الاتصالية.
١٥	96.23%	نعم	2.92	0.00	418.31	1.59%	4	4.37%	11	94.05%	237	١١- وضع على مستوى مع اصدار القرارات الصحيحة.
١٢	98.41%	نعم	2.97	0.00	221.02	0.00%	0	3.17%	8	96.83%	244	١٢- القدرة على خلق الانتماء الجيد لدى المتطوعين.

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩، درجة الحرية ١ = ٣.٨٤

مقياس ليكارت: المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١.٠٠-١.٦٦ (لاوافق)، ١.٦٧-٢.٣٣ (إلى حد ما)، ٢.٣٤-٣.٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (٧) والخاص التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (الهيكل التنظيمي المقترح لوحة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطالبات بالجامعة) وجود فروق معنوية بين الاستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٨٩.٤٨% إلى ١٠٠%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

ثالثاً: عرض ومناقشة نتائج المحور الثالث: وسائل الاتصال الإداري داخل وحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات بالجامعات السعودية

جدول (٨)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثالث (وسائل الاتصال الإداري داخل وحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات بالجامعات السعودية) ن=٢٥٢

م	الدلالات الإحصائية محتوى العبرة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاجتهادية المجتمعة (ليكات)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %						
٧-	التعليمات والامام	250	99.21%	2	0.79%	0	0.00%	244.06	0.00	2.99	نعم	99.60%	٦
٨-	المعايير	247	98.02%	4	1.59%	1	0.40%	474.50	0.00	2.98	نعم	98.81%	١٠
٩-	الاجتماعات	252	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	0.00	0.00	3.00	نعم	100.00%	٥
١٠-	النجان	241	95.63%	11	4.37%	0	0.00%	209.92	0.00	2.96	نعم	97.82%	١٢
١١-	التواتر	241	95.63%	3	1.19%	8	3.17%	440.31	0.00	2.92	نعم	96.23%	١٦
١٢-	التليفون 'الاتصال'	252	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	0.00	0.00	3.00	نعم	100.00%	٣
١٣-	موقع الانترنت للوحدة	242	96.03%	5	1.98%	5	1.98%	445.79	1.98%	2.94	نعم	97.02%	١٤
١٤-	البريد الالكتروني	249	98.81%	3	1.19%	0	0.00%	240.14	0.00%	2.99	نعم	99.40%	٧
١٥-	المكاتب	252	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	0.00	0.00	3.00	نعم	100.00%	٤
١٦-	الاجتماعات الافتراضية	247	98.02%	5	1.98%	0	0.00%	232.40	0.00%	2.98	نعم	99.01%	٩
١٧-	الحقائب التدريبية	223	88.49%	16	6.35%	13	5.16%	345.07	5.16%	2.83	نعم	91.67%	١٧
١٨-	برامج التواصل على الهاتف												
١.	السؤالين	205	81.35%	13	5.16%	34	13.49%	264.07	13.49%	2.68	نعم	83.93%	٦
٢.	الفايز	215	85.32%	31	12.30%	6	2.38%	310.17	2.38%	2.83	نعم	91.47%	٥
٣.	الماسحور	233	92.46%	15	5.95%	4	1.59%	397.17	1.59%	2.91	نعم	95.44%	٤
٤.	المستجواب	238	94.44%	10	3.97%	4	1.59%	423.71	1.59%	2.93	نعم	96.43%	٢
٥.	تويتر	252	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	0.00	0.00	3.00	نعم	100.00%	١
٦.	مساب	238	94.44%	10	3.97%	4	1.59%	423.71	1.59%	2.93	نعم	96.43%	٣

* مربع كاي معنوى عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند

درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩، درجة الحرية ١ = ٣.٨٤

مقياس ليكات: المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان: - ١.٠٠ - ١.٦٦

(لاوافق)، ١.٦٧ - ٢.٣٣ (إلى حد ما)، ٢.٣٤ - ٣.٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (٨) والخاص التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثالث (وسائل الاتصال الإداري داخل وحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات بالجامعات السعودية) وجود فروق معنوية بين الاستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٨٣.٩٣% إلى ١٠٠%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

رابعاً: عرض ومناقشة نتائج المحور الرابع : أساليب التقييم داخل الوحدة المقترحة لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات بالجامعة

جدول (٩)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الرابع
أساليب التقييم داخل الوحدة المقترحة لإدارة الأنشطة الرياضية للطلبات
بالجامعة ن=٢٥٢

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجمة (بكرت)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لاوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالة الإحصائية / محتوى العبارة
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
١	96.63%	نعم	2.93	0.00	429.17	1.59%	4	3.57%	9	94.84%	239	-١ تقوم مديرية الوحدة بأجراء مقابلات شخصية مع اعضاء الوحدة في ضوء مجموعة من المعايير التقييمية الموضوعية مسبقا للتقييم. * أسلوب المقابلة *
٥	89.68%	نعم	2.79	0.00	320.67	7.14%	18	6.35%	16	86.51%	218	-٢ مقارنة العضو بباقي الاعضاء بالوحده ويتحدد ايا منهم الأفضل ويتجميع هذه المقارنات يمكن التعرف على ترتيب الاعضاء تنازليا حسب نتائج المقارنات التسي تمت. * أسلوب المقارنة *

تابع جدول (٩)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الرابع
أساليب التقييم داخل الوحدة المقترحة لإدارة الأنشطة الرياضية للطالبات
بالجامعة ن = ٢٥٢

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجمة (بكرات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لاوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالة الإحصائية / محتوى العارة
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
٣	94.44%	نعم	2.89	0.00	371.81	1.59%	4	7.94%	20	90.48%	228	تقوم مديرية الوحدة بترتيب الاعضاء تنازليا من الاعلى الى الاسفل على أساس الاداء العام في العمل ويتم التوصل الى قائمة الترتيب للاعضاء بحسب ادائهم. أسلوب الترتيب *
٦	89.09%	نعم	2.78	0.00	264.02	2.78%	7	16.27%	41	80.95%	204	تحديد معايير بها مقياس لدرجة اداء العضو ويجمع الدرجات الخاصة بالتقييم بحيث يكون حاصل الجمع هو مستوى تقييم اداء مديرية الوحدة. أسلوب المعايير *
٢	95.24%	نعم	2.90	0.00	418.07	3.57%	9	2.38%	6	94.05%	237	يقوم كل عضو بالوحدة بكتابة تقرير عن أعماله ويرسله الى مديرية الوحدة بعد كل نشاط. أسلوب التقرير الذاتي *
٧	85.91%	نعم	2.72	0.00	222.17	5.16%	13	17.86%	45	76.98%	194	تعقد على أن العبرة بالنتائج أي أن المدير سيقوم بترتيب الاعضاء تبعاً لما استطاعوا أن يحققوه من نتائج. أسلوب التقييم بالاهداف *

تابع جدول (٩)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الرابع
أساليب التقييم داخل الوحدة المقترحة لإدارة الأنشطة الرياضية للطالبات
بالجامعة ن=٢٥٢

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجملة (الكارت)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لاوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالة الإحصائية محتوى العبارة
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
٤	91.87%	نعم	2.84	0.00	331.45	3.57%	9	9.13%	23	87.30%	220	جمع وحصر عدد من العبارات التي تصنف أداء العضو سواء من الناحية الإيجابية أو السلبية وتقسم إلى مجموعات ثنائية بحيث تضم كل مجموعة ثنائيتين أربع عبارات ويقيم المقيم على اختيار عبارتين من كل مجموعة وقيم المعايير سرية لا يعرفها المقيم أسلوب الاختيار الإجباري

* مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ 0.05 عند

درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩، درجة الحرية ١ = ٣.٨٤

مقياس ليكارت : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١.٠٠-١.٦٦

(لاوافق)، ١.٦٧-٢.٣٣ (إلى حد ما)، ٢.٣٤-٣.٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (٩) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات

الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الرابع (أساليب التقييم داخل الوحدة

المقترحة لإدارة الأنشطة الرياضية للطالبات بالجامعة) وجود فروق معنوية بين

الاستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥، وبنسبة موافقة

تراوحت ما بين (٨٥.٩١% إلى ٩٦.٦٣%) وبترتيب العبارات كما هو موضح

بالجدول.

مناقشة النتائج

يتضح من جدول (٦) نتائج استجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور الأول (رؤية ورسالة وأهداف وحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطالبات بالجامعة)، وقد حازت تلك الرؤية وجاءت بأعلى نسبة موافقة وبنسبة مئوية (٩٦.٠٣%) في الترتيب الاول وهي الريادة والتميز والابداع في مجال العمل التطوعي الرياضي من أجل بناء مجتمع يعزز وينمي الرياضة. بينما حازت الرسالة التالية وجاءت بأعلى نسبة موافقة وبنسبة مئوية (٩٦.٦٣%) في الترتيب الاول وهي أعداد جيل يعي بدوره التطوعي والانسانى وغرس الاهداف التربوية والثقافية بخلق بيئة صحية ورياضية من خلال المشاركة الرياضية للطالبات، أما بالنسبة للاهداف فتراوحت نسبة الموافقة علي العبارات التاية ما بين (٩٥.٦٣ : ٩٨.٦١)

نشر ثقافة التطوع واستثمار أوقات الفراغ بين الطالبات داخل الجامعة، زيادة الأنشطة الرياضية للطالبات بالجامعة طبقا لرؤية المملكة ٢٠٣٠، أعداد وتهيئة كوادر جديدة من الطالبات قادرة على ادارة الأنشطة الرياضية وتنظيمها، تدعيم المشاركة التطوعيه لاستقطاب وجذب الطالبات لخدمة المجتمع.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج هذه الدراسة جيني Jenny N, g (٢٠٠٦) والتي تشير الي ان المشاركة في الأنشطة التطوعية تساهم في صقل شخصية المتطوع وأكتسابه العديد من الصفات الحسنة مثل التواصل والألتزام والصبر والتعاون والتنظيم وحسن التعامل مع الآخرين، والأستفادة من أوقات الفراغ للمتطوعين مما يعود على المجتمع والفرد بالفائدة، و رفع روح الأنتماء لدى المتطوع. (Jenny N, g: ٥٦)

ويشير ماهر أبو المعاطي (٢٠٠١) أن "أهداف التطوع" تعتبر ركيزة أساسية للمشاركة الفاعلة في المنظمة، والمتطوع يسهم في تحمل المسئوليات في المجتمع خدمة له، ويسعى العمل التطوعي الى تحقيق عدد من الاهداف،

سواء أكانت أهداف خاصة بالمجتمع المحلي ام اهدافا خاصة بالهيئات التطوعية. (ماهر ابو المعاطي : ١٢١)

وتري الباحثة أن تلك الرؤية والرسالة والاهداف تتفق مع رؤية ورسالة وأهداف جامعة حفر الباطن، الامر الذي يؤدي الي التحاق أعداد كبيرة من الطالبات المتطوعات لإدارة وتخطيط الانشطة الرياضية وايصال خدماتها لجميع الطالبات بالجامعة.

يتضح من جدول (٧) نتائج استجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحورالثاني (الهيكل التنظيمي المقترح لوحدة المتطوعين لادارة الانشطة الرياضية للطالبات بالجامعة)، حيث تراوحت نسبة الموافقة ما بين (٩٤.٤٤% : ١٠٠%) علي العبارات الخاصة بالادارة العليا وتتمثل في المدير وتقع هذه الوظيفة على رأس الهيكل الادارى لوحدة المتطوعين بالجامعة تختص باختيار الاعضاء المتطوعين من الطالبات طبقا لقواعد العمل التطوعي واتخاذ كافة القرارات المنظمة لسير العمل. وتشتمل مواصفات شاغل الوظيفة بان يكون لديه الخبرة الكافية فى مجال الانشطة والمهرجانات الرياضية وخبرة باللوائح والقوانين المنظمة لمهام وظيفته وقادر على اتخاذ القرارات ومتابعة تنفيذها.

أما بالنسبة للادارة الوسطي فتمثلت نسبة الموافقة ما بين (٩٥.٨٣% : ١٠٠%) وتتمثل في نائب المدير وتختص هذه الوظيفة بالاشراف على تنفيذ مشروعات الوحدة الادارية فى ضوء الاهداف وتوجيهات وأوامر مدير الوحدة واهم مواصفاته متعاون مع المدير وفق القواعد واللوائح المنظمة للعمل ومدرك لابعاد ومهام وظيفية وعلى دراية وخبرة بمجال ادارة المتطوعين.

واخيرا الادارة التنفيذية فتراوحت نسبة الموافقة علي تلك العبارات ما بين (٩٦.٢٣% : ١٠٠%) وتختص هذه الوظيفة بجذب واستقطاب المتطوعين بالمواصفات المطلوبة ومن اختصاصتها الاعداد للمقابلات مع المتطوعين من الطالبات. وتسجيل بيانات وأماكن المتطوعين وتدريبهم ومواصفاتها القدرة على

التواصل والتعامل مع المتطوعين والقدرة على خلق الانطباع الجيد لدى المتطوعين.

وانتقلت تلك النتائج مع الدليل المرجعي لإدارة المتطوعين بأستراليا الغربية ٢٠١٠ والذي ينص علي ان مدير التطوع يحدد إحتياج المنظمة للمتطوعين، ويقوم بمراجعة واجبات المتطوع وأوصاف الوظيفة وإعداد وتنظيم مقابلات المتطوعين، والإحتفاظ بالسجلات والتقارير، ولحفاظ على الحماس والدوافع، والإشراف على المتطوعين وعقد إجتماعات، التدريب المنتظم لهم وتقديم التقارير والعمل على استراتيجيات الإبقاء والتوظيف. (government: ٤)

ويضيف "محمد محمود سرحان" (٢٠١٢م) ان المتطوع هو الشخص الذي يتمتع بمهارة او خبرة معينة والتي يستخدمها لاداء واجب اجتماعي عن طوعية واختيار دون توقع جزاء مالي بالضرورة، ويعتمد قطاع الرياضة بشكل كبير على الموارد التطوعية للتعامل مع عدد كبير من المنظمات اللازمة لتنظيم وانتاج الخدمات الرياضية والترفيهية، كما ان المتطوعين يساعدون المنظمات في اداء رسالتهم كما يسهمون في توفير المليارات من الدولارات من الخدمات النقدية وغير النقدية. (محمود سرحان: ٣٢٧)

وقد أثبتت هذه النتائج دراسة نتائج دراسة حسام عبد العزيز جودة (٢٠١٢) أن المشاركة في الأنشطة التطوعية تتمثل في وجود أنظمة وأساليب رقابية وكذلك عدم وجود برامج تطوعية خاصة بالطالبات بالاضافة الي أن فرص المشاركة ليست متوفرة بالقدر الكافي أمام الطالبات كما أن من أهم المعوقات هي ضعف عوامل الجذب والتشويق للأنشطة التطوعية وندرة الأماكن للمشاركة في الأنشطة التطوعية. (حسام جودة: ١٦٩)

كما أكدت هذه النتائج ايضا نتائج دراسة كل من ميلان ميها جلوفيك (٢٠١٠م) Millan mihajlovic، ميها واخرون (٢٠١٢م) Mina

Strahlman mostahfezian & othes، سترالمان وبلشامار (٢٠١٣م) O& Palshammar J، ان طلبه العلوم الانسانية هم اكثر استعدادا للتطوع في الانشطة والاحداث الرياضية، وتقدير الدولة والمجتمع للتطوع يسهل جذب المتطوعين والحفاظ عليهم في المستقبل، وهناك عوامل تحفيزية مهمة للعمل التطوعي مثل تعزيز مهنة، او تعلم مهنة جديدة، والتطور والمكافآت الالمعنوية امر ضروري لتوظيف المتطوعين والاحتفاظ بهم. (١٣٢: Millan Strahlman O&) (Mina mostahfezian: ٣٥) (mihajlovic Palshammar J : ٢٣)

ومن هنا تري الباحثة ان الافراد بالهيكل التنظيمي بوحدة المتطوعين له الاثر الاكبر في جذب وتشويق الطالبات للالتحاق بتلك الوحدة والاستفادة منها بالتدريب المستمر في ادارة الانشطة واكتساب مهارات التطوع التي تعود بالنفع علي جميع الطالبات، وبالتالي يجب ان يتم اختيار جميع العاملين بالوحدة ممن لهم مهارات وقدرات ومعارف خاصة بالتطوع حتي يتحقق اهداف الوحدة.

يتضح من جدول (٨) نتائج استجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور الثالث (وسائل الاتصال داخل وحدة المتطوعين لادارة الانشطة الرياضية للطالبات بالجامعات السعودية) ان اكثر وسائل الاتصال داخل وحدة المتطوعين المقترحة تتمثل في التعليمات والوامر بنسبة (99.60%) والمقابلات والاجتماعات تراوحت النسبة بينهم ما بين (٩٨.٨١% : ١٠٠%) والتليفون الاتصال والبريد الالكتروني بنسبة تراوحت ما بين (٩٩.٤٠% : ١٠٠%) والاجتماعات الالكترونية بنسبة (٩٩.٠١%)، اما برامج التواصل على الهاتف فتم ترتيبها وفقا لاهميتها للطالبات توير بنسبة (١٠٠%) وسناب شات وانستجرام بنسبة (٩٦.٤٣%) أما الواتس أب بنسبة (٨٣.٩٣%).

ويؤكد مساعد منشط اللحياني (٢٠٠٨) أن هناك أساليب مختلفة لجذب المتطوعين عن طريق الجامعات والمدارس، والإعلان في الوسائل المرئية والمسموعة والمقروءة، أو من لهم خبرة سابقة في التطوع. (منشط: ٦٧٤)

وقد أثبتت العديد من الدراسات تلك النتائج منها دراسة جاباري وآخرون (٢٠١٣) N. Gabari & others حيث كان من أهم نتائجها أن للتطوع فوائد كثيرة منها التعرف على أشخاص جدد، تكوين سيرة ذاتية، الرضا ومساعدة الآخرين، تعليم المسؤولية والانضباط، تطوير مهارات الاتصال بالإضافة الي اكتساب مهارات تساعد علي كيفية استخدام وسائل الاتصال المختلفة.

ويعتبر وسيلة الاتصال الأسرع نموًا في التاريخ، وقد أصبح عاملاً أساسياً في حياة الكثير من الأفراد والمجتمعات ولا يستطيع أي منّا الاستغناء عنه وأصبح يشهد تطورًا كبيرًا عامًا بعد عام (اديب خضور :٧٦).

حيث أسهمت تطوراته المتلاحقة في إيجاد شكل جديد من الإعلام عرف في الأوساط العلمية بالإعلام الجديد أو الإعلام البديل، وتعددت تصنيفاته بين المواقع والمنتديات الإلكترونية والمجموعات البريدية، وصحافة المدونات، والشبكات الاجتماعية الافتراضية (عادل عبد الصادق :١٣٧).

ومن خلال عمل الباحثة بالجامعة والاطلاع علي العديد من الاحصائيات الخاصة بنوعية وسائل الاتصال المستخدمة تؤكد علي ان من اكثر وسائل الاتصال التكنولوجية الحديثة هي التويتر والسناپ شات وهذا ما اكدته تلك الدراسة.

يتضح من جدول (٩) نتائج استجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور الرابع (أساليب التقييم داخل الوحدة المقترحة لادارة الانشطة الرياضية لطالبات بالجامعة)، وقد حاز اسلوب المقابلة وهو ان تقوم مديرة الوحدة بأجراء مقابلات شخصية مع اعضاء الوحدة فى ضوء مجموعة من المعايير التقييمية الموضوعية مسبقا للتقييم بأعلى نسبة موافقة وبنسبة مئوية (٩٦.٦٣%) في الترتيب الاول.بينما جاء اسلوب التقرير الذاتى وهو ان يقوم كل عضو بالوحدة بكتابة تقرير عن أعماله ويرسله الى مديرة الوحدة بعد كل نشاط. في الترتيب الثاني وبنسبة (٩٥.٢٤%) اما الترتيب الثالث فكان لاسلوب الترتيب وفيه تقوم

مديرة الوحدة بترتيب الاعضاء تنازليا من الاعلى الى الاسفل على أساس الاداء العام في العمل ويتم التوصل الى قائمة الترتيب للاعضاء بحسب ادائهم وكانت نسبة الموافقة (٩٤.٤٤%).

ويشير اندرو، أي (٢٠٠١) ان تقييم الاداء هو العملية التي يتم خلالها تقييم المساهمات التي يقدمها الفرد للمنظمة خلال فترة محددة من الزمن وتوفير تغذية عكسية عن الأداء تمكن العاملين من التعرف على مستوى أدائهم مقارنة بالمعايير.

ويؤكد "عادل محمد الزايد" (٢٠٠٣) ان أساليب التقييم تعبر عن الكيفية التي من خلالها تتم عملية التقييم، وقد صنفت أكثر الأدبيات في الإدارة هذه الأساليب في مجموعات ثلاث، بحيث تضم كل مجموعة عدداً من الأساليب، التي تطبق منهجاً واحداً في تقييم أداء الموارد البشرية، أي أنه يوجد فيما بينها قاسماً مشتركاً، وسنعرض فيما يلي هذه المجموعات وما تحويه كل منها من أساليب تقييم. (عادل الزايد : ٣٦١)

ويتفق مع نتائج هذه الدراسة نتائج دراسة محمد عبد الحكيم محمد صيام (٢٠١٧) والتي تؤكد علي وضع أستراتيجية للإدارة التطوع ووضع خطة للتطوع وضرورة التقييم الخاص بإدارة البرامج التطوعية لكي نتمكن من معرفة نواحي القصور والعمل علي تلاشيها ومعرفة نواحي القوة ومحاولة الاستمرار في هذا الاتجاه. (محمد صيام: ١٣٢)

وتري الباحثة ان عملية التقييم تساهم في الكشف عن الكفاءات الكامنة من الطالبات مما ينعكس ايجاباً على تحقيق الكفاءة والفاعلية وتساعد أيضا على تزويد المستويات الإدارية بوحدة التطوع بالوسائل الكفيلة لقياس وتخطيط الأداء داخل الوحدة وبالتالي اعتمادهم على حقائق صحيحة وواقعية عند اتخاذ اي قرارات مرتبطة بالوحدة.

الاستنتاجات:

في ضوء هدف البحث، وفي نطاق عينة البحث، والتحليل الإحصائي المستخدم، وما تم التوصل إليه من نتائج، تمثلت استنتاجات البحث فيما يلي :

المحور الأول: رؤية ورسالة وأهداف وحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطالبات بالجامعة

- اتفقت عينة البحث علي ان رؤية الوحدة هي الريادة والتميز والابداع في مجال العمل التطوعي الرياضي من أجل بناء مجتمع يعزز وينمي الرياضة.
- اما الرسالة فهي أعداد جيل يعي بدوره التطوعى والانسانى وغرس الاهداف التربوية والثقافية بخلق بيئة صحية ورياضية من خلال المشاركة الرياضية للطالبات.
- والاهداف تتمثل في أعداد وتهيئة كوادر جديدة من الطالبات قادرة على ادارة الأنشطة الرياضية وتنظيمها.
- تحديد السياسات والاجراءات التى تنظم عمل المتطوعين لادارتهم للأنشطة الرياضية.
- نشر ثقافة التطوع واستثمار أوقات الفراغ بين الطالبات داخل الجامعة.
- الحد من المشكلات الناتجة عن نقص الموارد البشرية اللازمة لادارة الأنشطة الرياضية فى الجامعة.
- زيادة الأنشطة الرياضية للطالبات بالجامعة طبقا لرؤية المملكة ٢٠٣٠

المحور الثانى: الهيكل التنظيمى المقترح لوحدة المتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية للطالبات بالجامعة

- الادارة العليا وتتمثل في المدير تقع هذه الوظيفة على رأس الهيكل الادارى لوحدة المتطوعين بالجامعة تختص باختيار الاعضاء المتطوعين من الطالبات طبقا لقواعد العمل التطوعى واتخاذ كافة القرارات المنظمة لسير العمل. وتشتمل اختصاصاته بان يكون لديه الخبرة الكافية فى مجال

الانشطة والمهرجانات الرياضية وخبرة باللوائح والقوانين المنظمة لمهام وظيفته وقادر على اتخاذ القرارات ومتابعة تنفيذها.

- الادارة الوسطي وتتمثل في نائب المدير وتختص هذه الوظيفة بالاشراف على تنفيذ مشروعات الوحدة الادارية فى ضوء الاهداف وتوجيهات وأوامر مدير الوحدة واهم مواصفاته متعاون مع المدير وفق القواعد واللوائح المنظمة للعمل ومدرك لابعاد ومهام وظيفية وعلى دراية وخبرة بمجال ادارة المتطوعين.

- الادارة التنفيذية وتختص هذه الوظيفة بجذب واستقطاب المتطوعين بالمواصفات المطلوبة ومن اختصاصتها الاعداد للمقابلات مع المتطوعين من الطالبات. وتسجيل بيانات وأماكن المتطوعين وتدريبهم ومواصفاتها القدرة على التواصل والتعامل مع المتطوعين والقدرة على خلق الانطباع الجيد لدى المتطوعين.

المحور الثالث: وسائل الاتصال داخل وحدة المتطوعين لادارة الانشطة الرياضية للطالبات بالجامعات السعودية

- اتفقت عينة البحث علي ان اكثر وسائل الاتصال داخل وحدة المتطوعين المقترحة تتمثل في التعليمات والاورام والمقابلات والاجتماعات والتليفون "الاتصال" والبريد الالكتروني والمكاتبات والاجتماعات الالكترونية

- اما برامج التواصل على الهاتف فتتمثل في الواتس أب وانستجرام وتويتر وسناب شات.

المحور الرابع: أساليب التقييم داخل الوحدة المقترحة لادارة الانشطة الرياضية للطالبات بالجامعة

- اتفقت عينة البحث علي ان اكثر الاساليب التي يمكن استخدامها في الوحدة تتمثل في تقوم مديرة الوحدة بأجراء مقابلات شخصية مع اعضاء

الوحدة فى ضوء مجموعة من المعايير التقييمية الموضوعة مسبقا للتقييم.
"أسلوب المقابلة".

- يقوم كل عضو بالوحدة بكتابة تقرير عن أعماله ويرسله الى مديرة الوحدة بعد كل نشاط. "أسلوب التقرير الذاتى".
- تقوم مديرة الوحدة بترتيب الأعضاء تنازليا من الاعلى الى الاسفل على أساس الاداء العام في العمل ويتم التوصل الى قائمة الترتيب للاعضاء بحسب ادائهم. "أسلوب الترتيب"

التوصيات

من خلال إجراءات البحث والنتائج التي تم التوصل إليها، توصي الباحثة بما يلي :

- ضرورة إنشاء وحدة للمتطوعين بالجامعة لادارة الانشطة الرياضية لطالبات الجامعة بالمملكة العربية السعودية.
- يجب علي جامعة حفر الباطن المشاركة بالانشطة الرياضية واعطاء الفرصة للطلاب بالعمل التطوعي فيها مع تزويدهم بالمهام والمسؤوليات والاختصاصات الخاصة بالمتطوعيين.
- يجب على وكالة الجامعة نشر ثقافة التطوع وخاصة في المجال الرياضي داخل الحرم الجامعي من خلال عمل النشرات والمطبوعات الورقية وتوزيعها علي الطالبات.
- نشر كيفية التطوع لادارة الانشطة الرياضية للطالبات علي مواقع التواصل الاجتماعي وعلي مواقع الجامعة وعلي البلاك بورد الخاص بالطالبات.
- إتاحة الفرصة للطالبات للاشتراك في وحدة المتطوعين ومساعدتهم في معرفة اساسيات التطوع واهدافه.
- اعطاء دورات تدريبية مرتبطة بمجال التطوع في المجال الرياضي بإشراف من جامعة حفر الباطن.

- الاستعانة بالمتخصصين في المجال الاداري والعمل التطوعي لافادة الطالبات من خلال التطبيق العملي.
- نشر كتيب للمتطوعين يوضح واجباتهم وحقوقهم.

((المراجع))

المراجع باللغة العربية

١. أحمد فاروق عبد القادر، كريم محمد الحكيم، حسام عبد العزيز جوده، محمد عبد الحكيم صيام ٢٠١٥: "إدارة المتطوعين فى الأحداث الرياضية الكبرى بجمهورية مصر العربية: دراسة مسحية"، بحث منشور، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة، العدد (٢٤) مارس، جامعة المنصورة.
٢. إدارة البحوث والدراسات الأقتصادية بالسعودية ٢٠٠١: "دور القطاع الخاص في العمل التطوعي" ورقة عمل مقدمة في المؤتمر السعودي الثاني للتطوع، الملكة العربية السعودية.
٣. أديب خضور ٢٠٠٥: الإعلام المتخصص، المكتبة الإعلامية، دمشق.
٤. الإدارة العامة للتطوع- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المملكة العربية السعودية "منصة العمل التطوعي ص ١"،
<https://nvg.gov.sa>
٥. أماني أحمد راضي، محمد عزت المصري (٢٠١٢): "محاضرات فى الإدارة العامة"- المنظمات التطوعية"، مكتبة كلية الخدمة الاجتماعية، المنصورة.
٦. أماني قنديل (٢٠٠٥): "المجتمع المدني والدولة في مصر ق ١٩ الى عام ٢٠٠٥" الطبعة الاولى، مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات، القاهرة.
٧. أميرة محمد السيد أبو هاشم (٢٠١٧): معوقات المشاركة التطوعية للشباب بالجمعيات الأهلية" دراسة تحليلية بجامعة

- الأسكندرية، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة
الأسكندرية.
٨. اندرو، أي ٢٠٠١: إدارة الأداء، م كتبة جدير.
٩. تركي بن منصور التركي ٢٠١٨: التطوع في السعودية جهود تنتظر
المزيد، مقال منشور بمجلة صوت المواطن، السعودية.
١٠. حسام عبد العزيز جودة ٢٠١٢: برنامج تفعيل المشاركة في الأنشطة
التطوعية لدى طلاب جامعة المنصورة"، رسالة دكتوراه
منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة.
١١. سيف بن علي الشهري (٢٠١٣): رؤية استراتيجية لتطوير العمل
التطوعي في المنظمات الإنسانية (ماجستير) -جامعة
نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاستراتيجية، قسم
الأمن الإنساني.
١٢. عبد الحميد حسن شرف ٢٠٠٠: "الأدارة في التربية الرياضية، بين
النظرية والتطبيق"، ط٢، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
١٣. عبد الله العلي النعيم ٢٠٠٥: العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز
على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية"، مكتبة
الملك فهد الوطنية، المملكة العربية السعودية
١٤. عبد الله عبد الحميد الخطيب ٢٠١٠: "العمل الجماعي التطوعي"،
الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع
جامعة القدس المفتوحة، القاهرة.
١٥. عادل عبد الصادق ٢٠١١: الفضاء الإلكتروني والرأي العام تغير
المجتمع والأدوات والتأثير، المركز العربي لأبحاث الفضاء
الإلكتروني، العدد الأول، مارس.
١٦. عادل محمد الزايد ٢٠٠٣: إدارة الموارد البشرية، القاهرة، ص ٣٦١

١٧. **فهد عريشي** ٢٠١٦: العمل التطوعي في رؤية ٢٠٣٠،
-<https://www.alarabiya.net/ar/saudi>
١٨. **ماهر أبو المعاطي** ٢٠٠١: الخدمة الاجتماعية بين التطوع والأحتراف المهني"، بحث منشور في المؤتمر العلمي الرابع عشر، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
١٩. **محمد أبراهيم الذهبي ، حسام عبد العزيز جودة** ٢٠١٢: دوافع مشاركة الشباب في الأنشطة التطوعية بالمؤسسات الترويحية"، بحث منشور، المجلة الاوربية للتكنولوجيا علوم الرياضة- السنة الثانية- العدد الثالث- مؤتمر الابداع الرياضي، نوفمبر، المنصورة.
٢٠. **محمد بهجت كشك** ٢٠٠٤: التطوع ومجالاته"، معهد قوات الدفاع الجوي، (٢٨) نوفمبر، جدة، السعودية.
٢١. **محمد عبد الحكيم محمد صيام** ٢٠١٧: استراتيجية إدارة التطوع بوزارة الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية" رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الاسكندرية
٢٢. **محمد محمود سرحان** ٢٠١٢: نماذج ونظريات طريقة تنظيم المجتمع - التطوع في تنظيم المجتمع"، مكتبة كلية الخدمة الاجتماعية، المنصورة.
٢٣. **مساعد منشط الحياتي** ٢٠٠٨: "استقطاب المتطوعين للمشاركة أثناء الكوارث"، الندوة الدولية لإدارة الكوارث، المديرية العامة للدفاع الوطنى، الرياض، السعودية.
٢٤. **معتز حسن علي سليمان** ٢٠١٢: نموذج مقترح لتمويل النشاط الرياضي بالجامعات المصرية"، كلية التربية الرياضية جامعة حلوان، القاهرة.

٢٥. نايف سالم مشل بن طوالة ٢٠١٨ : دور العمل التطوعي في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، رسالة (ماجستير)-جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاستراتيجية، قسم الأمن الانساني، تخصص أمن إنساني.

٢٦. وجدان بنت علي الحسين ٢٠١٧ : رسالة ماجستير - جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس، تخصص الرعاية والصحة النفسية. الاتجاه نحو العمل التطوعي وعلاقته بالصحة النفسية لدى طالبات الجامعة.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

27. Ghraham Cuskelly, Russel Hoye, Chris Auld 2006 : "working with volunteers in sport- Theory and practice" Taylor & Francis e-Library, USA and Canada .

28. government of western Australian2010: "Manging your volunteers better-Aquick reference guide" Department of sport and recreation.

29. Jenny ,N g :2006 "Gap Year Volunteer – A guide To Making It A year To Remember " , Summers Dale Publishers Ltd, Chiohester ,West Sussex ,Great Britain.

30. Millan mihajlovic & Other 2010 : "volunteers in sport organizations " faculty for management in sport ,sports federations of Serbia. d. o.l. <http://dx.doi.org/10.4127/ch.2010.004>

31. Mina Mostahfezian & Other : 2012"Analysis of Sport Volunteers Attitude in International Sport Event in Iran "European Journal of Experimental Biology ,2 (5).

- 32. N. Jabari & Others 2013** :Big-Five personality traits predictsport volunteer satisfaction' ,physical education ,Humanities ,Islamic azad, Kurdistan university ,Sanandaj, Iran Middle East journal of scientific research 13(1).
- 33. Robinson, T. M., da Silva, C. L., Garnett, R., & Patreza, N. S. (2017).** Rio 2016 Olympic Games and the Social Impacts of Megaevents: A Qualitative Study. LICERE - Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer, 20(3), 348-366.
- 34. Strahlman ,O& Palshammar ,J :2013** "Volunteers at Goteborgs Varvet 2013 ,Volunteering Experiences at a Soprtng Event " , Uinversity of Gothenburg: Department of food. Nutrition and Sport science.
- 35. Zhou, R., & Kaplanidou, K. (2018).** Building social capital from sport event participation: An exploration of the social impacts of participatory sport events on the community. Sport Management Review, 21(5), 491-503.