



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي ( المجلة العلمية )

=====

## ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى وإسهامه بتنمية مهاراتهم القيادية

إعداد

د/ **خلود بنت سعد بن عبد العزيز اليوسف**

أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط المشارك-كلية التربية - جامعة أم القرى

[ksyousef@uqu.edu.sa](mailto:ksyousef@uqu.edu.sa)

﴿ المجلد الثامن والثلاثون - العدد العاشر - أكتوبر ٢٠٢٢ م ﴾

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

## ملخص الدراسة

هدفت الدراسة: إلى التعرف على توافر ثقافة العمل التطوعي (المجالات الثقافية، المجالات الإدارية، المجالات الشرعية، المجالات الاجتماعية) لدى طلبة جامعة أم القرى، والكشف عن إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات القيادية (المهارات الفنية، المهارات التنظيمية، المهارات الفكرية، المهارات الإنسانية) لدى طلبة جامعة أم القرى، والكشف عن أبرز المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى، وأستخدم المنهج الوصفي للإجابة على أسئلة الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من طلبة جامعة أم القرى بمكة المكرمة مقر العابدية ومقر الزاهر لجميع المراحل الدراسية، حيث تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت (٦٠٠) طالب وطالبة، وعاد منها (٣٨١) استبانة.

## وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

أولاً: جاءت درجة توافر ثقافة العمل التطوعي (المجالات الثقافية، المجالات الإدارية، المجالات الشرعية، المجالات الاجتماعية) لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة متوسطة بنسبة بلغت ٧٣%  
 ثانياً: جاءت درجة إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات القيادية (المهارات الفنية، المهارات التنظيمية، المهارات الفكرية، المهارات الإنسانية) لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة بلغت نسبتها ٨٥%  
 ثالثاً: جاءت درجة أبرز المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة متوسطة بلغت نسبتها ٥٨%

## الكلمات المفتاحية

ثقافة العمل التطوعي، جامعة أم القرى، تنمية المهارات القيادية.

## Abstract

**The study aimed:** To identify the availability of a culture of volunteer work (cultural fields, administrative fields, legal fields, social fields) among students of Umm Al-Qura University, and to reveal the contribution of volunteer work to the development of leadership skills (technical skills, organizational skills, intellectual skills, human skills ) among the students of Umm Al-Qura University, and revealing the most important obstacles to the availability of a culture of volunteer work among the students of Umm Al-Qura University, The descriptive approach was used to answer the questions of the study, and the study population consisted of the students of Umm Al-Qura University in Makkah Al-Abidiya headquarters and Al-Zahir headquarters in all academic levels, where the questionnaire was distributed to a simple random sample of (600) male and female students, of which (381) were returned.

### **The study reached the following most important results:**

First: The degree of availability of a culture of volunteer work (cultural fields, administrative fields, legal fields, social fields) among students of Umm Al-Qura University was medium at a rate of 73%.

Second: The degree of contribution of voluntary work to the development of leadership skills (technical skills, organizational skills, intellectual skills, human skills) among students of Umm Al-Qura University was significantly higher, at 85%.

Third: The degree of the most prominent obstacles to the availability of a culture of volunteer work among students of Umm Al-Qura University was an average degree of 58%.

### **key words**

Volunteer Work Culture, Umm Al-Qura University, Leadership Development.

## المقدمة:

الشباب هم أهم موارد المجتمعات، والاستثمار في تهميتهم وتوجيههم الوجهة السليمة، وصقل مهاراتهم واكسابهم الكثير من الخبرات هو من أهم أولويات تنمية المجتمعات، وحيث أن مؤسسات التعليم العالي تخرج أجيال من الشباب للعمل في مختلف قطاعات المجتمع، من خلال اكسابهم المعارف والمهارات داخل الحرم الجامعي، وكذلك لها دور فعال في صقل مهارات الشباب خارج الحرم الجامعي من خلال تشجيعهم على ممارسة الأعمال التطوعية لخدمة الجامعة والمجتمع ككل، فكان لزامًا عليها تثقيفهم بأهمية العمل التطوعي وبمجالاته وأشكاله وأنواعه وركائزه، حيث أظهرت نتائج بعض الدراسات ضعف قيام الجامعات بدورها بتثقيف طلبتها بأهمية العمل التطوعي، فتوصلت نتائج دراسة لوتاه (٢٠١٤م) إلى وجود الحاجة إلى تعزيز قيم التطوع والمشاركة المجتمعية لدى النشء، كما توصلت دراسة (2004: Mackillop): إلى "أن برامج الإعداد المهني تساعد الشباب على تحمل المسؤولية الاجتماعية، كما تساعد على التعرف على طبيعة الأنشطة التطوعية، واختيار ما يناسب ميولهم واتجاهاتهم"، ووضحت بعض الدراسات العوامل التي تحفز الطلبة على ممارسة العمل التطوعي والمعوقات التي تحد من ممارستهم له مثل دراسة (McArthur، 2011) التي توصلت نتائجها إلى: "أن العوامل التي تسهم في مشاركة الشباب في الأنشطة التطوعية هي: العوامل الذاتية المتمثلة في الدافعية نحو العمل التطوعي، ومن التحديات التي يواجهها الشباب عند ممارسة العمل التطوعي: غموض الدور الذي يقومون به، وعدم التوازن بين السلطات والنفوذ بين المتطوعين وبين المسؤولين عند إدارة هذه الأعمال التطوعية"، كما توضح دراسة فخرو (٢٠١٠م) وجود العديد من المعوقات التي تحد من ممارسة الطلبة للعمل التطوعي، حيث توصلت نتائجها إلى ضعف ثقافة التطوع لدى طلاب جامعة الكويت، وقلة التفات الجامعة إلى تعزيز ثقافة التطوع لدى طلابها، ونقص وجود برامج جامعية تقوم على الشركة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني تؤسس لمفهوم العمل التطوعي، وتوجد فجوة معرفية حول مضمون ثقافة التطوع لدى الطلاب تتعلق بغياب الوعي بمكانة العمل التطوعي في الدين الإسلامي، كما توصلت دراسة الشويحات، وآخرون (٢٠١٩م) إلى أن درجة حدة معوقات العمل التطوعي جاءت بدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي بلغ (٣٣.٤) وانحراف معياري (٠.٤٧)، وتبين قلة الوعي بأهمية العمل التطوعي في أعلى درجات المعوقات، وحصل مجال المعوقات داخل الجامعة على الرتبة الثانية في الحدة بدرجة تقدير مرتفعة، وجاءت المعوقات الأسرية بدرجة حدة متوسطة وفي المرتبة الأخيرة، وتبين وجود فروق لمعوقات العمل التطوعي لمتغير النوع لصالح الذكور، فعلى الجامعات العمل على تذليل هذه المعوقات للعمل على نشر ثقافة العمل التطوعي.

## مشكلة الدراسة:

أكدت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ على أهمية تنمية شخصية طلبة الجامعات من جميع الجوانب، ذلك أنهم المورد البشري الأساسي للعمل في جميع قطاعات المجتمع الحكومية والخاصة، وبهم ينمو المجتمع ويتطور، وحيث أن تنمية المهارات القيادية لدى طلبة الجامعة يعد مطلب أساسي، فقد حرصت الجامعات على البحث عن الوسائل والطرق التي تسهم بتنمية مهاراتهم وشخصياتهم، لذا جاءت العديد من الدراسات التي تتناول تنمية شخصية الطلبة في المرحلة الجامعية، وحيث أن ممارسة الطلبة للعمل التطوعي يعمل على دمجهم في المجتمع المهني، وممارسة العديد من الأدوار مع الجماعة التي ينتمون لها خلال ممارسة العمل التطوعي، ومنها أدوار قيادية وأدوار يكونون فيها تابعين، وأدوار يتحملوا فيها مسؤوليات تتنوع مستويات أهميتها، لذا جاءت بعض الدراسات التي تتناول أهمية تنمية مهارات الطلبة لإعدادهم لممارسة العمل التطوعي بفعالية، ومنها دراسة محمد (٢٠٠٣م) التي توصلت نتائجها إلى: ضرورة إعداد قيادات شبابية مدربة على العمل التطوعي، باعتبار أن التدريب الأساسي والفكري للشباب هو الداعم الفعال لكفاءة العمل التطوعي بين صفوف الشباب، مما يوجد احتياطياً متجدداً ورافداً طبيعياً لدعم الشباب، كما توصلت دراسة (Mytkowski, 2003): إلى أن ممارسة العمل التطوعي تسهم بتعزيز الثقة بالنفس لدى المتطوعين وتطوير قدراتهم الشخصية والاجتماعية، وتوصلت دراسة الغوانمة، والقطعان (٢٠١٨م) إلى أن دور ثقافة العمل التطوعي في تنمية المواطنة الصالحة من حيث مفهوم العمل التطوعي جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣.٦٤)، ومن حيث واقع دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢.٨٣)، ويتجلى دور الجامعات في تعزيز العمل التطوعي لدى طلبة الجامعة، حيث توصلت دراسة بالشرف، والعباسي (٢٠٢١م) إلى أن الجامعات السعودية تقوم بأدوار إيجابية متعددة لتعزيز العمل التطوعي، منها الزامية العمل التطوعي، تعزيز العمل التطوعي من خلال التعاون بين الجامعات ومؤسسات المجتمع، أما عن دور الجامعات في نشر ثقافة العمل التطوعي فيكون بعدة طرق منها المؤتمرات والدورات التدريبية، ومن خلال ذلك يظهر مدى تأثير الطلبة بثقافة العمل التطوعي التي تعززها الجامعات فيهم، حيث توصلت دراسة الداود (٢٠٢٠م) إلى أن الطالبات يرغبن بالمشاركة في العمل التطوعي بدرجة موافقة ومتوسط حسابي (٣.٠٠)، وأن أهم المجالات التي يرغبن بالمشاركة فيها هي: الرغبة في مساعدة الفقراء، يليها زيارة المرضى، ثم المشاركة في برامج ذوي الاحتياجات الخاصة، ومن حيث الفوائد المتوقعة الحصول عليها: اكتساب مهارة جديدة، يليها شغل أوقات الفراغ، ثم تعزيز الانتماء الوطني، ومن حيث المعوقات فقد كان أهمها غياب ثقافة التطوع، قلة المؤسسات الداعمة لبرامج التطوع، ضعف الوعي بفوائد العمل التطوعي، وفي ضوء الدراسات السابقة جاءت هذه الدراسة والتي تتناول درجة توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى وإسهامه بتنمية مهاراتهم القيادية.

## أسئلة الدراسة:

تعمل هذه الدراسة للإجابة على السؤال الرئيس التالي: ما درجة توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى وإسهامه بتنمية مهاراتهم القيادية؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما درجة توافر ثقافة العمل التطوعي (المجالات الثقافية، المجالات الإدارية، المجالات الشرعية، المجالات الاجتماعية) لدى طلبة جامعة أم القرى؟

٢- ما درجة إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات القيادية (المهارات الفنية، المهارات التنظيمية، المهارات الفكرية، المهارات الإنسانية) لدى طلبة جامعة أم القرى؟

٣- ما أبرز المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى؟

## أهداف الدراسة:

١- التعرف على توافر ثقافة العمل التطوعي (المجالات الثقافية، المجالات الإدارية، المجالات الشرعية، المجالات الاجتماعية) لدى طلبة جامعة أم القرى.

٢- الكشف عن إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات القيادية (المهارات الفنية، المهارات التنظيمية، المهارات الفكرية، المهارات الإنسانية) لدى طلبة جامعة أم القرى.

٣- الكشف عن أبرز المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى.

## أهمية الدراسة:

- قد تسهم الدراسة الحالية في إثراء المكتبة العربية بمجال إسهام العمل التطوعي بإكساب طلبة الجامعات مهارات قيادية، مما يساعد الباحثين في هذا المجال.

- قد تساعد الدراسة الحالية وكالة الجامعة للتطوير وخدمة المجتمع في التعرف على درجة توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى، مما يسهم في وضع الخطط التطويرية لإدارة العمل التطوعي والمسئولية المجتمعية.

- من الممكن أن تساعد الدراسة الحالية إدارة العمل التطوعي والمسئولية المجتمعية في وضع آلية للتوعية بأهمية العمل التطوعي لطلبة جامعة أم القرى.

- من الممكن أن تساعد الدراسة الحالية جهات التوظيف في معرفة المهارات القيادية التي يمتلكها المتقدم للوظيفة من خلال ممارسته للعمل التطوعي.

### حدود الدراسة:

**الحدود الموضوعية:** تقتصر هذه الدراسة إلى التعرف على توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى، والكشف عن إسهام العمل التطوعي بتنمية مهاراتهم القيادية، والكشف عن أبرز المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى.

**الحدود البشرية:** تم إجراء هذه الدراسة على طلبة جامعة أم القرى في مقر العابدية ومقر الزاهر لمختلف المراحل الدراسية (مرحلة ما قبل البكالوريوس، البكالوريوس، الدراسات العليا).

**الحدود المكانية:** تم إجراء هذه الدراسة في جامعة أم القرى بمقر العابدية ومقر الزاهر.

**الحدود الزمانية:** تم إجراء الدراسة الميدانية خلال العام الجامعي ١٤٤٣ هـ.

### مصطلحات الدراسة الإجرائية:

**ثقافة العمل التطوعي:** عرفها فخرو (٢٠١٠م) بأنها: "الثقافة المستمدة من الأصول الإسلامية، وقيم المجتمع الإسلامي، ومبادئ المجتمع المدني الحديث، والتي تتضح في سلوك طلاب الجامعة في شكل المعارف والمهارات والقيم الداعمة لفعل الخير، وخدمة الآخرين من خلال المبادرات والأعمال التطوعية في إطار الجامعة أو خارجها".

وتعرف الدراسة الحالية ثقافة العمل التطوعي بأنها: تشكل مجموعة القيم والمعارف والمهارات التي تغرس في شخصية طلبة الجامعة، ليستشعروا أهمية التطوع، وتدفعهم لبذل الجهود في ممارسة العمل التطوعي بمختلف قطاعات المجتمع، دون انتظار مقابل مادي لهذه الجهود.

**المهارات القيادية:** يعرفها خيري (٢٠١٣م) بأنها: "القدرة على التصور والمبادأة والتخطيط والتنظيم والتقدير، واختيار المرؤوسين وتدريبهم، والفصل في منازعاتهم".

تعرف الدراسة الحالية المهارات القيادية بأنها: قدرة طلبة الجامعة على ممارسة المهارات التنظيمية، كالتخطيط والتنظيم والتنسيق، والمتابعة، واتخاذ القرارات، وتوزيع المهام بعدالة، والمهارات الفكرية كالتبؤ وتحليل وتشخيص وعلاج المشكلات، والمهارات الفنية كالدقة في ممارسة العمل وملاحظة التفاصيل، وتكوين فرق العمل، والمهارات الإنسانية كتفهم الآخرين وتقبل الرأي الأخر، والتأثير في الآخرين واقتناعهم.

## مفهوم العمل التطوعي:

إن مفهوم العمل التطوعي ليس بالمفهوم الجديد، بل عرف منذ الأزل، وقد حث الإسلام على العمل التطوعي في الكثير من الشواهد بالكتاب والسنة النبوية، وبرز في كثير من أعمال الخلفاء الراشدين والصحاب الكرام، وقد اتفق الكثير من العلماء على أن التطوع هو جهد يقوم به الفرد برغبة ذاتية منه دون وجود مقابل، حيث تعرفه حبق (٢٠١٩م) بأنه: "كل ما يبذله الطالب من جهد عن طريق تقديم فكره أو وقته أو خبراته، بدافع داخلي منه لخدمة مجتمعه ودون انتظار لعائد مادي لذلك، بهدف إكسابه الشعور بالانتماء لمجتمعه وتحمله بعض المسؤوليات التي يحتاجها مجتمعية"، وعرفه عبدالعال (٢٠١٤م) بأنه: "مجموعة من التصرفات والأفعال المكتسبة التي يمارسها الشباب الجامعي بإرادة حرة دون انتظار عائد من أجل تحقيق استقرار المجتمع، والتخفيف من حجم المشكلات والإسهام في حلها، والتي تشمل الأدوار الخاصة بالتطوع والمرتبطة بالأمن المجتمعي، والآليات الداعمة لثقافة التطوع"، ووضح محمد (٢٠٠٣م) الدافع الداخلي للعمل التطوعي ومشاعر الرضا التي تنشأ من ممارسة العمل التطوعي من خلال تعريف صلاح الدين جوهر للتطوع بأنه: "ذلك الجهد الذي يبذله أي إنسان من أجل مجتمعه، أو جماعات معينة، بلا مقابل وفيه يتحمل مسؤولية العمل من خلال المؤسسات الاجتماعية القائمة، إرضاءً لمشاعر ودوافع إنسانية داخلية خاصة، تلقى الرضى والقبول من جانب المجتمع"، ويؤكد تعريف الكندري (٢٠١٦م) على أن العمل التطوعي ليس لغرض مادي، فهو: "يعد نشاطاً رسمياً، وغير إثاري وغير ربحي، فهو نشاط يقضي فيه الفرد جزءاً من وقته دون تقاضي أي أجر وبرغبة واختيار منه، وبصورة رسمية، وداخل تنظيم ما، ويعمل من أجل منفعة الآخرين أو المجتمع المحلي كله".

وقد حدد طاهر ولعمور (٢٠١٧م) أبرز معالم ومنطلقات تعريف العمل التطوعي بأنه: جهد فردي أو جماعي يلزم به الشخص نفسه طواعية، ينظم من قبل الأهالي بطرق اختيارية، ولا يحصل من يقوم به على أجر مادي، يهدف إلى خدمة المجتمع وسد أي قصور من المؤسسات الرسمية، وهو عمل غير ربحي، كما تذكر الباني (٢٠١٩م) أن للعمل التطوع ثلاثة مبادئ حاکمة لا بد أن يتضمنها مفهومه وهي كما وردت في الشبكة العربية للمنظمات الأهلية (٢٠١٢م):

- لا يوجد عائد مادي مقابل للعمل التطوعي، ولا مصالح شخصية.
- يتم القيام بالعمل التطوعي بإرادة شخصية من الفرد.
- للعمل التطوعي فوائد تعود على المستهدفين والمجتمع.

وفي ضوء التعاريف السابقة للعمل التطوعي يتضح أنه جهد فردي أو جماعي يمارس بغرض خدمة المجتمع أو المؤسسة التي ينتمي لها الفرد، دون مقابل مادي، ويكون تنظيمه أما رسمي أو يقوم به الأهالي بطريقة اختيارية.



## أشكال ومجالات العمل التطوعي:

تتعدد أشكال العمل التطوعي ومجالاته فيحدد الدوسري (٢٠١٨م) أشكاله في:

- العمل التطوعي المؤسسي: وهو منظم ومتطور أكثر من العمل التطوعي الفردي، وذو تأثير واسع في المجتمع.
- العمل التطوعي الفردي: وهو السلوك أو العمل الاجتماعي الذي يمارسه الفرد بتلقاء نفسه، بدون وجود مردود مادي مقابله، إنما يحركه القيم والأخلاق الاجتماعية والإنسانية أو الدينية.
- وتضيف الباني (٢٠١٩م) أشكال للعمل التطوعي الفردي، كالتطوع بالأموال مثل التبرعات والهبات والوقف، والتطوع بالجهد، والتطوع بالفكر كتقديم الاستشارات العلمية، والمساهمة في الأبحاث العلمية والاجتماعية.

## أما مجالات العمل التطوعي فيحددها الكندري (٢٠١٦م) في:

- المجال الاجتماعي: يشمل هذا المجال النواحي الاجتماعية كراعية المسنين، والأيتام، ورعاية الطفولة، ومكافحة التدخين وغيرها من الأعمال الاجتماعية.
- المجال التربوي والتعليمي: يتمثل في إلقاء المحاضرات العلمية، ومساعدة المتأخرين دراسياً، ومحو الأمية.
- المجال الصحي: ويشمل خدمة المرضى والرعاية الصحية، وخدمات الإسعاف، والإرشاد الصحي والنفسي، ومساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة.
- المجال البيئي: يتمثل في العناية بالمنتزهات والشواطئ ومكافحة التلوث والتصحر، والإرشاد البيئي.
- مجال الدفاع المدني: كالمشاركة في أعمال الإغاثة، وأوقات الكوارث.
- كما يضيف محمد (٢٠٠٣م):
- المجال العمراني: كحملات تنظيف وتجميل المدن والشوارع وتشجيرها.
- المجال الثقافي: يتمثل في تشجيع الشباب على ارتياد المكتبات ودور الثقافة، تنظيم دورات ثقافية في المدارس ومراكز الشباب.
- المجال الاقتصادي: كتنظيف الأهالي لاستخدام الوحدات الزراعية ومقاومة الآفات، ومساعدة صغار ملاك الأراضي الزراعية، والنهوض بأصحاب الدخل المحدود.

- المجال الترويجي: يتمثل في الاحتفال بالمناسبات والأعياد، والعمل التطوعي في أنشطة الأندية.

### وتضيف الباني (٢٠١٩م) لمجالات العمل التطوعي:

- المجال الدعوي: ويشمل تعليم القرآن الكريم، وإعداد الدعاة.
- المجال الحرفي: تتنثل بالأعمال الحرفية التي يتقنها المتطوع.
- المجال الفكري: كالمبادرات بالأفكار الريادية والخطط التطويرية.
- المجال الإعلامي: كالفنون الفضائية الهادفة، ونشر المعلومات التثقيفية ذات الفائدة.

ويتجلى من العرض السابق أن العمل التطوعي يشمل كافة مجالات المجتمع بصفة عامة، وفي مدينة مكة المكرمة والمدينة المنورة يظهر للعمل التطوعي مجال خاص، وهو العمل التطوعي في خدمة الحجيج والمعتمرين وزائري البيت الحرام والمسجد النبوي، وهي من الأعمال التطوعية التي يتسابق الطلبة في التعليم الجامعي والعام للمشاركة فيها وكسب الأجر من الله عز وجل، كما أنها تصقل معرفهم وتكسيهم الكثير من المهارات والخبرات.

### دور العمل التطوعي في إعداد القيادات بالمجتمع:

يحددا ظاهر، ولعمور (٢٠١٧م) أن العمل التطوعي يعمل على تهيئة القيادات الشبابية بالمجتمع من خلال:

- تعزيز انتماء الشباب إلى مجتمعهم.
  - تنمية مهارات الشباب، وقدراتهم الشخصية، والعملية، والعلمية.
  - تمكين الشباب من التعبير بحرية عن آرائهم وأفكارهم في القضايا التي تهم المجتمع.
  - إتاحة الفرصة للشباب لحل المشكلات بأنفسهم، وتدريبهم عليها.
  - إتاحة الفرصة للشباب للمشاركة في اتخاذ القرارات وتحديد الأولويات التي يحتاجها المجتمع.
- ويضيف فخرو (٢٠١٠م) أن العائد من انخراط طلبة الجامعة في العمل التطوعي هو:
- عوائد تعود على طلبة الجامعة معرفية، وقيمية، ومهارية.
  - عوائد تعود على الجامعة في ممارسة وظيفتها بخدمة البيئة والمجتمع، واكساب طلبتها مهارات خدمة المجتمع.
  - عوائد تعود على المجتمع الخارجي في تحسين نوعية الحياة، ومواجهة المشكلات الاجتماعية.

فالعامل التطوعي يضيف لطلبة الجامعة العديد من الفوائد، كتنمية شخصياتهم من جميع الجوانب المعرفية، والقيمية، والاجتماعية، واكسابهم العديد من المهارات، كما يعود على الجامعة بفوائد جمة نتيجة مشاركة طلبتها في الأعمال التطوعية كاندماجها في المجتمع ومعرفة احتياجاته، ومشاركتها في علاج مشكلاته، والمساهمة في تنمية المجتمع وتطوره، وهي فوائد تعود أيضًا على المجتمع نتيجة المساهمة في الأعمال التطوعية.

### المهارات القيادية:

إن المهارات القيادية التي يكتسبها طلبة الجامعة متعددة ومتنوعة الأشكال، منها المهارات الفنية والمهارات الفكرية والمهارات الإنسانية، فتذكر راغب وآخرون (٢٠٢٢م) تعريف المهارات القيادية بأنها: "مجموعة من ثلاث مهارات هي: المهارات الفنية، والتي يقصد بها قدرة القائد على اتخاذ القرار، وتقسيم العمل، وإدارة الاجتماعات، ومهارة الاتصال مع الآخرين، والاهتمام بالعاملين، وكذلك المهارات التصورية، أي أن يكون لدى القائد القدرة على المبادرة والإبداع، والاحساس بالمشكلات، ووضع الاستراتيجيات والحلول قبل حدوثها، وأيضًا المهارات الإنسانية، وهي المهارات التي يمتلكها القائد، مثل التفاعل مع الآخرين، ومع المجتمع المحلي، ومع الرؤساء، وكذلك تنسيق الجهود في المؤسسة، وتصميم جو من الديمقراطية، والعمل بروح الفريق، والتعاون وتبادل الأفكار"، ويضيف الوليد (٢٠١٤م) أن القائد يحتاج إلى مهارات فكرية تمكنه من تقدير المواقف وتقييم المشكلات واختيار البديل المناسب، والمهارات الإدارية كاختيار مساعديه وتشكيل فرق العمل المتجانسة، وأن تتوفر لديه مهارات تمكنه من التفاعل مع الآخرين داخل المنظمة أو خارجها.

ويعرض جده (٢٠٢١م) تصنيف المهارات القيادية الذي قام بتطويره كل من (Morgeson & Campion & Mumford) كالتالي:

المهارات المعرفية: وهي المعارف التي يحتاجها القادة للتفكير الإبداعي، والحل الاستراتيجي للمشكلات، واتخاذ القرارات، وفهم السلوك.

مهارات التعامل مع الآخرين: حيث يحتاج لاكتساب هذه المهارات السلوكية عند التعامل وجهاً لوجه مع الآخرين.

مهارات العمل: وتتضمن التفاوض والتنظيم، وإدارة الموارد البشرية والمادية والمالية.

المهارات الاستراتيجية: وترتبط برؤية المنظمة، والمفهوم للمهمة.

ولتفصيل ذلك صنفها في الجدول التالي:

جدول (١)

تصنيف المهارات القيادة لـ (Morgeson & Campion & Mumford)

المهارات المعرفية	مهارات العمل	مهارات التعامل مع الآخرين المهارات الشخصية	المهارات الاستراتيجية
التحدث، الاستماع الفعال، الكتابة، الفهم القرائي، التعلم المستمر، التفكير النقدي	تحليل العمليات، إدارة موارد الموظفين، والموارد المالية، والموارد المادية	الإدراك الاجتماعي، والقدرة على تمييز تفكير الآخرين في بيئة العمل، التنسيق، التفاوض، الإقناع.	الرؤية، تصور الأنظمة، تقييم النظام، تحديد النتائج، تحديد الأسباب، تحديد المشكلة، تقييم الحل.

المصدر: جده (٢٠٢١م)

وفي ضوء العرض السابق نستنتج أن القيادة تستلزم توافر العديد من المهارات لدى القائد التي تساهم في نجاحه في ممارسة مهامه القيادية، ومنها مهارات معرفية، ومهارات فنية تخص مهامه الإدارية، ومهارات التعامل مع الآخرين والقدرة على التأثير فيهم، لتوجيههم واستثمار طاقاتهم وقدراتهم وتفجير إبداعاتهم، وكذلك مهارات استراتيجية تكسبه تصور مستقبلي وتطويري لمنظمتهم، ووضع استراتيجياتها وأنظمتها ولوائحها ومعايير لعلاج المشكلات.

**منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة وللإجابة على تساؤلاتها وتحقيق أهدافها.

**مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من طلبة جامعة أم القرى في مقر العابدية ومقر الزاهر لمختلف المراحل الدراسية (مرحلة ما قبل البكالوريوس، مرحلة البكالوريوس، مرحلة الدراسات العليا)، وقد تم أخذ عينة عشوائية بسيطة ممثلة له بلغ عددها (٦٠٠) طالب وطالبة.

**أداة الدراسة:** اعتمدت الدراسة على استبانة من إعداد الباحثة بعنوان: "ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى وإسهامه بتنمية مهاراتهم القيادية"، حيث اشتملت على قسمين، القسم الأول تضمن بيانات أولية عن طلبة جامعة أم القرى، والتي تمثلت في (النوع، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، عدد مرات ممارسة العمل التطوعي) والقسم الثاني تضمن محاور الدراسة، المحور الأول توافر ثقافة العمل التطوعي (المجالات الثقافية، المجالات الإدارية، المجالات الشرعية، المجالات الاجتماعية) لدى طلبة جامعة أم القرى، والمحور الثاني إسهام العمل

التطوعي بتنمية المهارات القيادية (المهارات الفنية، المهارات التنظيمية، المهارات الفكرية، المهارات الإنسانية) لدى طلبة جامعة أم القرى، والمحور الثالث أبرز المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى، ووزعت على عينة من طلبة جامعة أم القرى بلغ عددهم (٦٠٠) عاد مكتمل منها (٣٨١) استبانة.

### نتائج البحث الميدانية:

#### الصدق والثبات:

تم اختبار ثبات المقياس باستخدام معامل قياس التجانس الداخلي للمقاييس (Consistency) من أجل فحص ثبات أداة الدراسة، وهذا النوع من الثبات يشير إلى قوة الارتباط بين عبارات أداة الدراسة، ومن أجل تقدير معامل التجانس استخدمت الباحثة طريقة (كرونباخ ألفا)، حيث بلغ معامل الثبات الكلي (ألفا) لمحاور الاستبانة (٠.٨٩) وهذا يعد معامل ثبات مرتفعاً ومناسباً لأغراض الدراسة الحالية.

#### جدول رقم (٢) يوضح نتائج اختبار الصدق البنائي وثبات المقياس

البعد	عدد العبارات	قيمة الارتباط	الحالة	قيمة معامل ألفا كرونباخ	الحالة
<b>المحور الأول: درجة توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى</b>					
المجالات الثقافية	5	0.51	صاوق	0.85	ثابت
المجالات الإدارية	5	0.76	صاوق	0.89	ثابت
المجالات الشرعية	5	0.80	صاوق	0.89	ثابت
المجالات الاجتماعية	5	0.63	صاوق	0.88	ثابت
<b>المحور الثاني: درجة إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات القيادية لدى طلبة جامعة أم القرى</b>					
المهارات الفنية	5	0.65	صاوق	0.88	ثابت
المهارات التنظيمية	5	0.59	صاوق	0.86	ثابت
المهارات الفكرية	5	0.78	صاوق	0.89	ثابت
المهارات الإنسانية	5	0.74	صاوق	0.88	ثابت
المحور الثالث: أبرز المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى	10	0.77	صاوق	0.89	ثابت
الاجمالي الاستبانة	50		صاوق	0.89	ثابت

أظهرت بيانات الجدول رقم (2) والذي يوضح نتائج الصدق الذاتي للأداة، أن معاملات الارتباط بين درجات كل بُعد من أبعاد الأداة السابق الإشارة إليها، ودرجة جميع أبعاد الأداة إجمالاً، تتراوح بين (0.51 و 0.80) وبهذا يتضح الاتساق الداخلي بين أبعاد الأداة الحالية، مما يؤكد الصدق البنائي للأداة ككل.

## جدول رقم (3) مقياس درجة الموافقة

المتوسط النظري (الفرضي)	درجة الموافقة على المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى	درجة الموافقة على إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات القيادية لدى طلبة جامعة أم القرى	درجة الموافقة على توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى	المتوسطات الحسابية
2	متوفرة بدرجة كبيرة	يسهم بدرجة كبيرة	متوفرة بدرجة كبيرة	من 2.34 - 3
	متوفرة بدرجة متوسطة	يسهم بدرجة متوسطة	متوفرة بدرجة متوسطة	من 1.67 - 2.33
	متوفرة بدرجة ضعيفة	يسهم بدرجة ضعيفة	متوفرة بدرجة ضعيفة	من 1 - 1.66

تم صياغة جميع الفقرات في الاتجاه الإيجابي، بحيث تدل الدرجة الكبيرة على درجة عالية للسمة المقاسة (درجة الموافقة على توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى / درجة إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات القيادية لدى طلبة جامعة أم القرى/ درجة الموافقة على أبرز المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى) والدرجة الضعيفة تدل على درجة منخفضة للسمة المقاسة وفق تدرج ليكرت الثلاثي: (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة)، بحيث تعطى الأوزان التالية (3، 2، 1)، وتم حساب المدى لمستويات الاستجابة وهو = (2)، وبتقسيم المدى على عدد المستويات يساوي (3)، كان ناتج القسمة = (0.66) وهو يمثل طول الفئة.

خصائص عينة الدراسة:

جدول (٤) توزيع عينة الدراسة طبقاً للنوع والمؤهل العلمي والتخصص العلمي وممارسة

العمل التطوعي

النوع	ت	النسبة المئوية	المؤهل العلمي	ت	النسبة المئوية	التخصص العلمي	ت	النسبة المئوية	ممارسة العمل التطوعي	ت	النسبة المئوية
ذكر	162	42.5%	أقل من البيكالوريوس	56	14.7%	كليات عملية	109	28.6%	أقل من خمس مرات	295	77.4%
أنثى	219	57.5%	بكالوريوس	202	53%	كليات نظرية	272	71.4%	من خمس مرات إلى أقل من عشر مرات	42	11%
			دراسات عليا	123	32.3%				عشر مرات فأكثر	44	11.5%
المجموع	381	100	المجموع	381	100	المجموع	381	100	المجموع	381	100

باستقراء جدول (٤) الذي يوضح فيه العمود الأول توزيع عينة الدراسة طبقاً للنوع، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت للإناث والتي بلغت (٥٧.٥%)، أما نسبة الذكور بلغت (٤٢.٥%)، وباستقراء العمود الثاني والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للمؤهل العلمي، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لمن مؤهلهم العلمي بكالوريوس والتي بلغت (٥٣%)، أما من مؤهلهم العلمي هو الدراسات العليا بلغت نسبتهم (٣٢.٣%)، في حين من مؤهلهم العلمي أقل من البكالوريوس بلغت نسبتهم (١٤.٧%)، وباستقراء العمود الثالث والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للتخصص العلمي، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لمن ينتموا للكليات النظرية والتي بلغت (٧١.٤%)، أما من ينتموا للكليات العلمية فبلغت نسبتهم (٢٨.٦%)، قد يرجع ذلك لكون أعداد الطلبة في التخصصات النظرية والتربوية يجدون وقت أكثر يمكنهم من ممارسة العمل التطوعي أو حضور محاضرات وندوات تثقيفية فيه، وباستقراء العمود الرابع والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لممارسة العمل التطوعي، تبين أن أعلى نسبة كانت للفئة التي مارست العمل التطوعي (أقل من خمس مرات) والتي بلغت (٧٧.٤%)، أما الفئة التي مارست العمل التطوعي (من خمس مرات إلى أقل من عشر مرات) فبلغت نسبتهم (١١%)، في حين بلغت نسبة الفئة التي مارست العمل التطوعي (عشر مرات فأكثر) (١١.٥%).

## النتائج العامة للدراسة:

النتائج المرتبطة بالمحور الأول: درجة توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى

جدول رقم (٥) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T) لتوافر بُعد المجالات الثقافية من أبعاد محور درجة توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوي الدلالة	التفسير	الرأي	النسبة
1	أستوعب أهمية العمل التطوعي	2.5906	.58067	19.851	.000	دال	متوفر بدرجة كبيرة	86 %
2	يتضح لدي العلاقة بين العمل التطوعي وتطور المجتمع	2.6325	.55383	22.293	.000	دال	متوفر بدرجة كبيرة	88 %
3	أحضر ندوات للتوعية بقيمة العمل التطوعي	1.5932	.70700	-11.232	.000	دال	متوفر بدرجة ضعيفة	53 %
4	تتضمن المحاضرات الدراسية توعية بأهمية العمل التطوعي	1.8084	.74871	-4.995	.000	دال	متوفر بدرجة متوسطة	60 %
5	أمارس أنشطة ثقافية تحث على العمل التطوعي	1.7297	.73118	-7.217	.000	دال	متوفر بدرجة متوسطة	58 %
	البعد ككل	10.3544	3.32139	13.1176	.000	دال	متوفر بدرجة متوسطة	69 %



يلاحظ من الجدول رقم (٥) ومن خلال المتوسطات الحسابية لأفرد عينة الدراسة حول معظم العبارات اتفاهم على توافر بُعد المجالات الثقافية للعمل التطوعي بدرجة متوسطة، والانحرافات المعيارية التي اقتربت من الواحد الصحيح وقيمة اختبار (T) كانت دالة إحصائيًا لجميع عبارات البُعد، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال قيمتها الاحتمالية التي نقل عن مستوي الدلالة الاحصائية (٠.٠٥) أن أفراد العينة أكدوا على توفر ثقافة في المجالات الثقافية بدرجة متوسطة بلغت نسبتها (٦٩%)، أيضًا يتبين من الجدول أعلاه أهم مؤشرات المجالات الثقافية المتوفرة لدى عينة الدراسة ثقافة عنها طبقًا لاستجابات عينة الدراسة، من خلال ترتيب العبارات استنادًا لقيمة المتوسط كالتالي: "يتضح لدي العلاقة بين العمل التطوعي وتطور المجتمع" في الترتيب الأول بنسبة (٨٨%) مما يشير إلى عائد العمل التطوعي والذي يتضمن اتساع إدراك المتطوع لأثر وأهمية التطوع لتطور المجتمع، أما الترتيب الثاني كان للعبارة رقم (١) والتي مفادها "أستوعب أهمية العمل التطوعي" بنسبة (٨٦%)، أما فيما يتعلق بالترتيب الثالث حصلت عليه العبارة رقم (٤) والتي مفادها "تتضمن المحاضرات الدراسية توعية بأهمية العمل التطوعي" بنسبة (٦٠%)، ثم العبارة رقم (٥) والتي مفادها "أمارس أنشطة ثقافية تحت على العمل التطوعي" جاءت في الترتيب الرابع بنسبة (٥٨%)، أما الترتيب الخامس كان للعبارة رقم (٣) والتي مفادها "أحضر ندوات للتوعية بقيمة العمل التطوعي" بنسبة (٥٣%).

ونستخلص مما سبق توافر ثقافة في المجالات الثقافية للمبجوثين بجامعة أم القرى بدرجة متوسطة، بنسب تراوحت ما بين (٨٨% إلى ٥٣%)، حيث تشير استجابات المبجوثين على توفر مناخ ثقافي يدعم فكر العمل التطوعي بدرجة متوسطة، مما يتطلب زيادة عدد الندوات والمحاضرات التعريفية بالعمل التطوعي بالجامعة، وزيادة تضمين المحاضرات الدراسية فترة زمنية للتوعية بأهمية العمل التطوعي، كذلك إتاحة أنشطة ثقافية تحت العمل التطوعي، مما ينعكس على زيادة استيعاب الطلبة لأهمية العمل التطوعي، وهي تتفق مع نتائج دراسة لوتاه (٢٠١٤م) التي توصلت إلى وجود الحاجة إلى تعزيز قيم التطوع والمشاركة المجتمعية لدى النشء.

جدول رقم (٦) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T) لتوافر بُعد المجالات الإدارية من أبعاد محور درجة توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوي الدلالة	التفسير	الرأي	النسبة	الترتيب
1	تتبنى الجامعة نشر ثقافة العمل التطوعي	2.0735	.67267	2.133	.034	دال	متوفر بدرجة متوسطة	69 %	1
2	تتبنى الجامعة مبادرات مختلفة لممارسة العمل التطوعي	2.0787	.68372	2.248	.025	دال	متوفر بدرجة متوسطة	69 %	م
3	تتعاون الجامعة مع مؤسسات المجتمع لتدريب الطلبة على ممارسة العمل التطوعي	1.9528	.70924	-1.300	.194	غير دال	متوفر بدرجة متوسطة	65 %	2
4	تكرم الجامعة الطلبة ممارسين العمل التطوعي	1.9055	.70075	-2.632	.009	دال	متوفر بدرجة متوسطة	64 %	3
5	أعلم بوجود جهة مسؤولة عن الأفعال التطوعية في الجامعة	1.8084	.79640	-4.696	.000	دال	متوفر بدرجة متوسطة	60 %	4
	البعد ككل	9.8189	3.56278	2.6018	.000	دال	متوفر بدرجة متوسطة	65 %	

يلاحظ من الجدول رقم (٦) ومن خلال المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة حول معظم العبارات والتي تقترب من متوسط العبرة الفرضي وهو (٢) في اتجاه اتفاقهم على توافر ثقافة في المجالات الإدارية بدرجة متوسطة، والانحرافات المعيارية التي اقتربت من الواحد الصحيح وقيمة اختبار (T) كانت دالة إحصائياً لمعظم عبارات البُعد ويمكن ملاحظة ذلك من خلال قيمتها الاحتمالية التي تقل عن مستوي الدلالة الاحصائية (٠.٠٥) أن أفراد العينة أكدوا على توفر ثقافة في المجالات الإدارية بدرجة متوسطة كانت نسبتها (٦٥%)، أيضاً يتبين من الجدول أعلاه أهم مؤشرات المجالات الإدارية المتوفرة لدى عينة الدراسة ثقافة عنها طبقاً لاستجابات عينة الدراسة، كالتالي: "تتبنى الجامعة نشر ثقافة العمل التطوعي" في الترتيب الأول بنسبة (٦٩%)، مما يشير إلى اتفاق الباحثين على أن الجامعة تبذل جهداً لنشر فكر العمل التطوعي

ولكن بدرجة متوسطة، كما جاءت في نفس الترتيب العبارة رقم (٢) والتي مفادها "تتبنى الجامعة مبادرات مختلفة لممارسة العمل التطوعي"، أما فيما يتعلق بالترتيب الثاني حصلت عليه العبارة رقم (٣) والتي مفادها "تتعاون الجامعة مع مؤسسات المجتمع لتدريب الطلبة على ممارسة العمل التطوعي" بنسبة (٦٥%)، ثم العبارة رقم (٤) والتي مفادها "تكرم الجامعة الطلبة ممارسين العمل التطوعي" جاءت في الترتيب الثالث بنسبة (٦٤%)، أما الترتيب الرابع كان للعبارة رقم (٥) والتي مفادها "أعلم بوجود جهة مسؤولة عن الأعمال التطوعية في الجامعة" بنسبة (٦٠%)

ونستخلص مما سبق توافر ثقافة في المجالات الإدارية بدرجة متوسطة، بنسب تراوحت ما بين (٦٩% إلى ٦٠%)، حيث تشير استجابات المبحوثين إلى أن الجامعة تتبنى العديد من الأنشطة بهدف دعم العمل التطوعي بدرجة متوسطة، وهي تحتاج إلى زيادة الاهتمام بهذا الجانب لنشر ثقافة العمل التطوعي بصورة أكبر بين الطلبة، وهي تتفق مع دراسة الغوانمة، والقطعان (٢٠١٨م) التي توصلت إلى أن واقع دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢.٨٣).

جدول رقم (٧) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T) لتوافر بُعد المجالات الشرعية من أبعاد محور درجة توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة

أم القرى

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوى الدلالة	التفسير	الرأي	النسبة	الترتيب
1	أعلم بحث الإسلام على العمل التطوعي	2.6457	.60516	20.826	.000	دال	متوفر بدرجة كبيرة	88 %	3
2	أطلعت على الأعمال التطوعية في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم وصحابته الكرام	2.2835	.74584	7.418	.000	دال	متوفر بدرجة متوسطة	76 %	4
3	لدي الرغبة في الإيثار ونفع الغير	2.7717	.48432	31.100	.000	دال	متوفر بدرجة كبيرة	92 %	2
4	أنتطلع للأجر من الله عز وجل عند ممارسة العمل التطوعي	2.8976	.35172	49.816	.000	دال	متوفر بدرجة كبيرة	97 %	1
5	ألتزم بالرفق وحسن الخلق في المواقف التطوعية	2.9055	.31034	56.953	.000	دال	متوفر بدرجة كبيرة	97 %	١م
	البعد ككل	13.504	2.49738	33.2226	.000	دال	متوفر بدرجة كبيرة	90 %	

يلاحظ من الجدول رقم (٧) ومن خلال المتوسطات الحسابية لأفرد عينة الدراسة حول معظم العبارات والتي زادت عن متوسط العبارة الفرضي وهو (٢) في اتجاه انفاقهم على توافر ثقافة في المجالات الشرعية بدرجة كبيرة، والانحرافات المعيارية التي اقتربت من الواحد الصحيح وقيمة اختبار (T) كانت دالة إحصائيًا لجميع عبارات البُعد ويمكن ملاحظة ذلك من خلال قيمتها الاحتمالية التي تقل عن مستوي الدلالة الاحصائية (٠.٠٥)، فإن أفراد العينة أكدوا على توفر ثقافة في المجالات الشرعية بدرجة كبيرة بلغت نسبتها (٩٠%)، أيضًا يتبين من الجدول أعلاه أهم مؤشرات المجالات الشرعية المتوفرة لدى عينة الدراسة ثقافة عنها طبقاً لاستجابات عينة الدراسة، كالتالي: "أنتزع للأجر من الله عز وجل عند ممارسة العمل التطوعي" في الترتيب الأول بنسبة (٩٧%) مما يشير إلى أن الدافع الأساسي لتشجيع المبحوثين على العمل التطوعي هو الدافع الديني وانتظار الجزاء من الله عز وجل، كما جاءت العبارة رقم (٥) والتي مفادها "ألتزم بالرفق وحسن الخلق في المواقف التطوعية" في نفس الترتيب، أما فيما يتعلق بالترتيب الثاني حصلت عليه العبارة رقم (٣) والتي مفادها "الذي الرغبة في الإيثار ونفع الغير" بنسبة (٩٢%)، ثم العبارة رقم (١) والتي مفادها "أعلم بحث الإسلام على العمل التطوعي" جاءت في الترتيب الثالث بنسبة (٨٨%) كذلك حصلت على الترتيب الرابع العبارة رقم (٢) والتي مفادها "أطلعت على الأعمال التطوعية في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم وصحابته الكرام" بنسبة (٧٦%).

ونستخلص مما سبق توافر ثقافة في المجالات الشرعية بدرجة كبيرة، بنسب تراوحت ما بين (٩٧% إلى ٧٦%)، مما يشير إلى أن الدافع الأساسي لممارسة العمل التطوعي لدى المبحوثين هو الدافع الديني، والتي تتضمن الالتزام بمكارم الأخلاق تنفيذًا لتعاليم الدين الحنيف، نتيجة لثقافة عينة الدراسة الكبيرة بهذا الجانب.

جدول رقم (٨) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T) لتوافر بُعد المجالات الاجتماعية من أبعاد محور درجة توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة

أم القرى

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوى الدلالة	التفسير	الرأي	النسبة	الترتيب
1	تدعمني أسرتي لممارسة العمل التطوعي	2.3727	.69788	10.424	.000	دال	متوفر بدرجة كبيرة	79 %	1
2	تتعاون مؤسسات المجتمع مع الجامعة في تسهيل ممارسة الطلبة للعمل التطوعي	2.1181	.68381	3.371	.001	دال	متوفر بدرجة متوسطة	71 %	2
3	سقى لي أن قمت بزيارة لأحد المؤسسات الاجتماعية (دار أيتام، دار مسنين، وغيرها)	1.7612	.84178	-5.538	.000	دال	متوفر بدرجة متوسطة	59 %	4
4	أتعاون مع زملائي/ زميلاتي في الجامعة لممارسة العمل التطوعي	1.9029	.79041	-2.398	.017	دال	متوفر بدرجة متوسطة	63 %	3
5	حضر دورات تدريبية لتنمية مهارات العمل التطوعي	1.6798	.74857	-8.350	.000	دال	متوفر بدرجة متوسطة	56 %	5
	البعد ككل	9.8347	3.76245	6.0162	.000	دال	متوفر بدرجة متوسطة	66 %	

يلاحظ من الجدول رقم (٨) ومن خلال المتوسطات الحسابية لأفرد عينة الدراسة حول معظم العبارات والتي تقترب من متوسط العبارة الفرضي وهو (٢) في اتجاه اتفاقهم على توافر ثقافة في المجالات الاجتماعية بدرجة متوسطة، والانحرافات المعيارية التي اقتربت من الواحد الصحيح وقيمة اختبار (T) كانت دالة إحصائيًا لجميع عبارات البعد ويمكن ملاحظة ذلك من خلال قيمتها الاحتمالية التي تقل عن مستوي الدلالة الاحصائية (٠.٠٥)، أن أفراد العينة أكدوا على توافر ثقافة في المجالات الاجتماعية بدرجة متوسطة بلغت نسبتها (٦٦%)، أيضًا يتبين من الجدول أعلاه أهم مؤشرات المجالات الاجتماعية المتوفر لدى عينة الدراسة ثقافة عنها طبقاً لاستجابات عينة الدراسة، كالتالي: "تدعمني أسرتي لممارسة العمل التطوعي" في الترتيب الأول

بنسبة (٧٩%)، مما يشير إلى أن توفر الدعم الأسري للعمل التطوعي بدرجة متوسطة، أما فيما يتعلق بالترتيب الثاني حصلت عليه العبارة رقم (٢) والتي مفادها "تعاون مؤسسات المجتمع مع الجامعة في تسهيل ممارسة الطلبة للعمل التطوعي" بنسبة (٧١%)، ثم العبارة رقم ٤ والتي مفادها "أعاون مع زملائي/ زميلاتي في الجامعة لممارسة العمل التطوعي" جاءت في الترتيب الثالث بنسبة (٦٣%)، كذلك حصلت على الترتيب الرابع العبارة رقم (٣) والتي مفادها "سبق لي أن قمت بزيارة لأحد المؤسسات الاجتماعية (دار أيتام، دار مسنين، وغيرها)" بنسبة (٥٩%)، أما الترتيب الخامس حصلت عليه العبارة رقم ٥ والتي مفادها "أحضر دورات تدريبية لتنمية مهارات العمل التطوعي" بنسبة (٥٦%).

ونستخلص مما سبق توافر ثقافة في المجالات الاجتماعية بدرجة متوسطة، بنسب تراوحت ما بين (٧٩% إلى ٥٦%)، حيث يحتاج التنقيف بالعمل التطوعي إلى مزيد من الدعم الأسري، بالإضافة إلى التعاون والتنسيق بين كافة المؤسسات المجتمعية لرفع الوعي المجتمعي بأهمية العمل التطوعي، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الداود (٢٠٢٠م) التي توصلت إلى أن أهم المجالات التي ترغب الطالبات بالمشاركة فيها هي: الرغبة في مساعدة الفقراء، يليها زيارة المرضى، ثم المشاركة في برامج ذوي الاحتياجات الخاصة.

جدول رقم (٩) يوضح درجة توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى

(المجالات الثقافية، المجالات الإدارية، المجالات الشرعية، المجالات الاجتماعية) طبقاً لاستجابات المبحوثين

الترتيب	النسبة	الرأي	التفسير	مستوي الدلالة	قيمة اختبار (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
2	69%	متوفر بدرجة متوسطة	دال	.000	13.1176	3.32139	10.3544	المجالات الثقافية
4	65%	متوفر بدرجة متوسطة	دال	.000	2.6018	3.56278	9.8189	المجالات الإدارية
1	90%	متوفر بدرجة كبيرة	دال	.000	33.2226	2.49738	13.504	المجالات الشرعية
3	66%	متوفر بدرجة متوسطة	دال	.000	6.0162	3.76245	9.8347	المجالات الاجتماعية
	73%	متوفر بدرجة متوسطة	دال	.000	13.73955	3.286	10.878	المحور ككل

يلاحظ من الجدول رقم (٩) ومن خلال المتوسطات الحسابية لأفرد عينة الدراسة حول معظم أبعاد المحور الأول، في اتجاه اتفاقهم على توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى (المجالات الثقافية، المجالات الإدارية، المجالات الشرعية، المجالات الاجتماعية) بدرجة متوسطة، والانحرافات المعيارية التي اقتربت من الواحد الصحيح وقيمة اختبار (T) كانت دالة إحصائياً لجميع أبعاد المحور ويمكن ملاحظة ذلك من خلال قيمتها الاحتمالية التي تقل عن مستوي الدلالة الاحصائية (٠.٠٥)، أن أفراد العينة أكدوا على توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة متوسطة بنسبة بلغت (٧٣%)، فعلى إدارة العمل التطوعي والمسئولية المجتمعية في جامعة أم القرى أن تزيد من طرق ووسائل التوعية بالأعمال التطوعية التي يمكن للطلبة ممارستها والمشاركة فيها، وعقد شراكات مع مؤسسات المجتمع ليسمح للطلبة بالتطوع فيها مما يكسبهم الكثير من الخبرة والثقافة بمجالات العمل التطوعي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بالشرف، والعباسي (٢٠٢١م) التي توصلت إلى أن الجامعات السعودية تقوم بأدوار إيجابية متعددة لتعزيز العمل التطوعي، منها الزامية العمل التطوعي، تعزيز العمل التطوعي من خلال التعاون بين الجامعات ومؤسسات المجتمع، أما عن دور الجامعات في نشر ثقافة العمل التطوعي فيكون بعدة طرق منها المؤتمرات والدورات التدريبية، ومن خلال ذلك يظهر مدى تأثير الطلبة بثقافة العمل التطوعي التي تعززها الجامعات فيهم.

**النتائج المرتبطة بالمحور الثاني:** درجة إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات القيادية (المهارات الفنية ، المهارات التنظيمية ، المهارات الفكرية ، المهارات الإنسانية) لدى طلبة جامعة أم القرى.

جدول رقم (١٠) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T) لإسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات الفنية لدى طلبة جامعة أم القرى

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوى الدلالة	التفسير	الرأي	النسبة	الترتيب
1	أكتسب من العمل التطوعي مهارة الدقة في ملاحظة تفاصيل العمل وإجادته	2.4698	.66669	13.755	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	% 82	4
2	أكتسب من العمل التطوعي مهارة التعلم من الماضي واستيعاب الحاضر والتنبؤ بالمستقبل	2.3990	.69464	11.210	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	% 80	5
3	أكتسب من العمل التطوعي مهارة تكوين فرق العمل وتدريب المروسين	2.5696	.62704	17.730	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	% 85	3
4	أكتسب من العمل التطوعي مهارة اتخاذ القرارات الرصينة وحل المشكلات	2.5984	.58839	19.852	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	% 87	1
5	أكتسب من العمل التطوعي مهارة ابتكار طرق جديدة لممارسة العمل	2.5932	.60250	19.217	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	% 86	2
	البعد ككل	12.63	3.17926	16.3528	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	% 84	

يلاحظ من الجدول رقم (١٠) ومن خلال المتوسطات الحسابية لأفرد عينة الدراسة حول جميع العبارات والتي زادت عن متوسط العبارة الفرضي وهو (٢) في اتجاه اتفاهم على إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات الفنية لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة، والانحرافات المعيارية التي اقتربت من الواحد الصحيح وقيمة اختبار (T) كانت دالة إحصائيًا لجميع عبارات البعد، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال قيمتها الاحتمالية التي نقل عن مستوي الدلالة الاحصائية (٠.٠٥)، إن أفراد العينة أكدوا على إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات الفنية لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة بلغت نسبتها (٨٤%)، أيضًا يتبين من الجدول أعلاه مؤشرات إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات الفنية لدى طلبة جامعة أم القرى حسب رأي عينة الدراسة من خلال ترتيب العبارات طبقًا للمتوسط كالتالي: "أكتسب من العمل التطوعي مهارة اتخاذ القرارات الرصينة وحل المشكلات" في الترتيب الأول بنسبة (٨٧%)، مما يشير إلى أن المبحوثين من خلال ممارسة العمل التطوعي تعرضون للعديد من التحديات التي تتيح لهم



التدريب على مهارات حل المشكلات مما يكسبهم مهارة اتخاذ القرارات الرشيدة، أما فيما يتعلق بالترتيب الثاني حصلت عليه العبارة رقم (٥) والتي مفادها "أكتسب من العمل التطوعي مهارة ابتكار طرق جديدة لممارسة العمل" بنسبة (٨٦%)، ثم جاءت العبارة رقم (٣) والتي مفادها "أكتسب من العمل التطوعي مهارة تكوين فرق العمل وتدريب المرؤوسين" في الترتيب الثالث بنسبة (٨٥%)، وحصلت على الترتيب الرابع العبارة رقم (١) والتي مفادها "أكتسب من العمل التطوعي مهارة الدقة في ملاحظة تفاصيل العمل وإجادته" بنسبة (٨٢%)، أما الترتيب الخامس كان للعبارة رقم (٢) والتي مفادها "أكتسب من العمل التطوعي مهارة التعلم من الماضي واستيعاب الحاضر والتنبؤ بالمستقبل" بنسبة (٨٠%).

ونستخلص مما سبق إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات الفنية لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة، بنسب تراوحت ما بين (٨٧ % إلى ٨٠%)، حيث إن ممارسة العمل التطوعي تتيح اكتساب العديد من المهارات الفنية التي أشارت لها استجابات الباحثين.

#### جدول رقم (١١) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T) لإسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات التنظيمية لدى طلبة جامعة أم القرى

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوى الدلالة	التفسير	الرأي	النسبة	الترتيب
1	أكتسب من العمل التطوعي مهارة وضع الأهداف القريبة والغايات البعيدة	2.4646	.65045	13.941	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	82 %	4
2	أكتسب من العمل التطوعي مهارة تصميم الخطط الموضوعية	2.4462	.65724	13.251	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	82 %	٤م
3	أكتسب من العمل التطوعي مهارة التعامل مع السلطة الممنوحة لي وممارسة صلاحياتي بإتزان	2.4934	.64325	14.973	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	83 %	3
4	أكتسب من العمل التطوعي مهارة التنسيق والتوجيه	2.5433	.63357	16.738	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	85 %	2
5	أكتسب من العمل التطوعي مهارة تنظيم العمل وتوزيع المهام والمتابعة	2.6010	.58795	19.954	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	87 %	1
	البعد ككل	12.5485	3.17246	15.7714	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	84 %	

يلاحظ من الجدول رقم (١١) ومن خلال المتوسطات الحسابية لأفرد عينة الدراسة حول جميع العبارات والتي زادت عن متوسط العبارة الفرضي وهو (٢) في اتجاه اتفاهم على إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات التنظيمية بدرجة كبيرة، والانحرافات المعيارية التي اقتربت من الواحد الصحيح وقيمة اختبار (T) كانت دالة إحصائياً لجميع عبارات البُعد، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال قيمتها الاحتمالية التي نقل عن مستوي الدلالة الاحصائية (٠.٠٥)، إن أفراد العينة أكدوا على إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات التنظيمية بدرجة كبيرة فبلغت نسبتها (84%)، أيضاً يتبين من الجدول أعلاه مؤشرات إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات التنظيمية لدى طلبة جامعة أم القرى حسب رأي عينة الدراسة من خلال ترتيب العبارات طبقاً للمتوسط كالتالي: "أكتسب من العمل التطوعي مهارة تنظيم العمل وتوزيع المهام والمتابعة" في الترتيب الأول بنسبة (٨٧%)، مما يشير إلى أن ممارسة العمل التطوعي والالتزام بأعمال إضافية أثناء الدراسة يكسب مهارات إدارية كترتيب الأولويات وتوزيع المهام بين التابعين والاشراف عليهم ومتابعة أداءهم للأعمال، أما فيما يتعلق بالترتيب الثاني حصلت عليه العبارة رقم (٤) والتي مفادها "أكتسب من العمل التطوعي مهارة التنسيق والتوجيه" بنسبة (٨٥%)، ثم جاءت العبارة رقم (٣) والتي مفادها "أكتسب من العمل التطوعي مهارة التعامل مع السلطة الممنوحة لي وممارسة صلاحياتي باتزان" في الترتيب الثالث بنسبة (٨٣%)، بينما جاءت العبارة رقم (١) والتي مفادها "أكتسب من العمل التطوعي مهارة وضع الأهداف القريبة والغايات البعيدة" في الترتيب الرابع بنسبة (٨٢%)، كما جاءت العبارة رقم ٢ والتي مفادها "أكتسب من العمل التطوعي مهارة تصميم الخطط الموضوعية" في نفس الترتيب.

ونستخلص مما سبق إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات التنظيمية لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة، بنسب تراوحت ما بين (٨٧% إلى ٨٢%)، حيث إن ممارسة العمل التطوعي أثناء الدراسة يكسب الطلبة العديد من المهارات التنظيمية من خلال إعداد خطط لتنظيم الأولويات، وتوزيع المهام لاستثمار الطاقات البشرية بطريقة مثلاً، ووضع أهداف قريبة وغايات بعيدة، واكتساب المهارة في تصميم الخطط.

جدول رقم (١٢) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T) لإسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات الفكرية لدى طلبة جامعة أم القرى

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوي الدلالة	التفسير	الرأي	النسبة	الترتيب
1	أكتسب من العمل التطوعي مهارة التحليل والتشخيص والاستنتاج	2.4488	.63712	13.750	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	% 82	4
2	أكتسب من العمل التطوعي مهارة المرونة وتقبل الرأي الآخر	2.6325	.58164	21.228	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	% 88	1
3	أكتسب من العمل التطوعي مهارة الاستعداد الذهني	2.5486	.59902	17.875	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	% 85	٣
4	أكتسب من العمل التطوعي مهارة التعامل مع التغيير ومع معارضيه	2.5564	.61138	17.765	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	% 85	3
5	أكتسب من العمل التطوعي مهارة طرح المبادرات والأفكار التطويرية	2.5696	.58805	18.905	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	% 86	2
	اليعد ككل	12.7559	3.01721	17.9046	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	% 85	

يلاحظ من الجدول رقم (١٢) ومن خلال المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة حول جميع العبارات والتي زادت عن متوسط العبرة الفرضي وهو (٢) في اتجاه اتفاهم على إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات الفكرية لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة، والانحرافات المعيارية التي اقتربت من الواحد الصحيح وقيمة اختبار (T) كانت دالة إحصائياً لجميع عبارات البُعد، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال قيمتها الاحتمالية التي تقل عن مستوي الدلالة الاحصائية (٠.٠٥)، إن أفراد العينة أكدوا على إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات الفكرية لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة فبلغت نسبتها (٨٥%) أيضاً يتبين من الجدول أعلاه مؤشرات إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات الفكرية حسب رأي عينة الدراسة من خلال ترتيب العبارات طبقاً للمتوسط كالتالي: "أكتسب من العمل التطوعي مهارة المرونة وتقبل الرأي الآخر" في الترتيب الأول بنسبة (٨٨%) مما يشير إلى أن ممارسة العمل التطوعي تتيح للطلبة التعرض للعديد من أنماط الشخصيات والأفكار المختلفة والتي تلتقي بهدف تنفيذ نشاط تطوعي معين مما يكسبه المرونة اللازمة للتوافق مع الآراء المختلفة، أما فيما يتعلق بالترتيب الثاني

حصلت عليه العبارة رقم (٥) والتي مفادها "أكتسب من العمل التطوعي مهارة طرح المبادرات والأفكار التطويرية" بنسبة ( ٨٦%) ثم جاءت العبارة رقم (٤) والتي مفادها "أكتسب من العمل التطوعي مهارة التعامل مع التغيير ومع معارضيه" جاءت في الترتيب الثالث بنسبة (٨٥%)، كما حصلت على نفس الترتيب العبارة رقم (٣) والتي مفادها "أكتسب من العمل التطوعي مهارة الاستعداد الذهني"، أما الترتيب الرابع كان للعبارة رقم (١) والتي مفادها "أكتسب من العمل التطوعي مهارة التحليل والتشخيص والاستنتاج" بنسب (٨٢%)

ونستخلص مما سبق إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات الفكرية بدرجة كبيرة، بنسب تراوحت ما بين (٨٨% إلى ٨٢%)، حيث إن ممارسة العمل التطوعي تتيح التعاون مع العديد من الأقران أصحاب خلفيات ثقافية مختلفة، بهدف تنفيذ بعض الأنشطة التطوعية، مما يكسب المتطوعين العديد من المهارات الفكرية.

جدول رقم (١٣) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T) لإسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات الإنسانية لدى طلبة جامعة أم القرى

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوى الدلالة	التفسير	الرأي	النسبة	الترتيب
1	أكتسب من العمل التطوعي مهارة تفهم الآخرين واستيعاب دوافع سلوكهم	2.6693	.55803	23.411	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	89 %	1
2	أكتسب من العمل التطوعي مهارة التحكم في انفعالاتي بالمواقف الصعبة	2.6404	.57064	21.906	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	88 %	2
3	أكتسب من العمل التطوعي مهارة تقبل الأفكار والآراء المخالفة لرأي	2.6325	.59506	20.749	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	88 %	٢م
4	أكتسب من العمل التطوعي مهارة التأثير في الآخرين وإقناعهم	2.5827	.60403	18.829	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	86 %	4
5	أكتسب من العمل التطوعي مهارة إشراك الآخرين في اتخاذ القرار	2.6037	.58299	20.212	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	87 %	3
	البعد ككل	13.1286	2.91075	21.0214	.000	دال	يسهم بدرجة كبيرة	88 %	

يلاحظ من الجدول رقم (١٣) ومن خلال المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة حول جميع العبارات والتي زادت عن متوسط العبارة الفرضي وهو (٢) في اتجاه اتقاهم على إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات الإنسانية لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة، والانحرافات المعيارية التي اقتربت من الواحد الصحيح وقيمة اختبار (T) كانت دالة إحصائيًا لجميع عبارات البُعد، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال قيمتها الاحتمالية التي نقلت عن مستوي الدلالة الاحصائية (٠.٠٥)، إن أفراد العينة أكدوا على إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات الإنسانية لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة بلغت نسبتها (٨٨%)، أيضًا يتبين من الجدول أعلاه مؤشرات إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات الإنسانية لدى طلبة جامعة أم القرى حسب رأي عينة الدراسة من خلال ترتيب العبارات طبقًا للمتوسط كالتالي: "أكتسب من العمل التطوعي مهارة تفهم الآخرين واستيعاب دوافع سلوكهم" في الترتيب الأول بنسبة (٨٩%) مما يشير إلى أن ممارسة العمل التطوعي يسهم في نضج شخصيات المتطوعين لتكون قادرة على تفهم الآخرين واستيعاب دوافع سلوكهم، أما فيما يتعلق بالترتيب الثاني حصلت عليه العبارة رقم (٢) والتي مفادها "أكتسب من العمل التطوعي مهارة التحكم في انفعالاتي بالمواقف الصعبة" بنسبة (٨٨%)، كما جاءت العبارة رقم (٣) والتي مفادها "أكتسب من العمل التطوعي مهارة تقبل الأفكار والآراء المخالفة لرأي" في نفس الترتيب، ثم جاءت العبارة رقم (٥) والتي مفادها "أكتسب من العمل التطوعي مهارة إشراك الآخرين في اتخاذ القرار" في الترتيب الثالث بنسبة (٨٧%)، أما الترتيب الرابع كان للعبارة رقم (٤) والتي مفادها "أكتسب من العمل التطوعي مهارة التأثير في الآخرين واقناعهم" بنسبة (٨٦%).

ونستخلص مما سبق إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات الإنسانية لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة، بنسب تراوحت ما بين (٨٩% إلى ٨٦%)، حيث إن ممارسة العمل التطوعي يتيح اكتساب العديد من المهارات الإنسانية، والتي تحقق الاستقرار النفسي للمتطوعين، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Mytkowski، 2003): التي توصلت إلى أن ممارسة العمل التطوعي تسهم بتعزيز الثقة بالنفس لدى المتطوعين وتطوير قدراتهم الشخصية والاجتماعية.

جدول رقم (١٤) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T) لإسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات القيادية (المهارات الفنية، المهارات التنظيمية، المهارات الفكرية، المهارات الإنسانية) لدى طلبة جامعة أم القرى

الترتيب	النسبة	الرأي	التفسير	مستوى الدلالة	قيمة اختبار (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
3	% 84	يسهم بدرجة كبيرة	دال	.000	16.3528	3.17926	12.63	المهارات الفنية
٣م	% 84	يسهم بدرجة كبيرة	دال	.000	15.7714	3.17246	12.5485	المهارات التنظيمية
2	% 85	يسهم بدرجة كبيرة	دال	.000	17.9046	3.01721	12.7559	المهارات الفكرية
1	% 88	يسهم بدرجة كبيرة	دال	.000	21.0214	2.91075	13.1286	المهارات الإنسانية
	% 85	يسهم بدرجة كبيرة	دال	.000	17.76255	3.06992	12.76575	البعد ككل

يلاحظ من الجدول رقم (١٤) ومن خلال المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة حول جميع أبعاد المحور الثاني أتضح اتفاق عينة الدراسة على إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات القيادية (المهارات الفنية، المهارات التنظيمية، المهارات الفكرية، المهارات الإنسانية) لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة، والانحرافات المعيارية التي اقتربت من الواحد الصحيح وقيمة اختبار (T) كانت دالة إحصائيًا لجميع أبعاد المحور، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال قيمتها الاحتمالية التي تقل عن مستوى الدلالة الاحصائية (٠.٠٥)، إن أفراد العينة أكدوا على إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات القيادية لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة بلغت نسبتها (٨٥%)، فالعمل التطوعي يسهم في تنمية المهارات القيادية لدى الطلبة في مجالات متعددة، مما يعود بالفائدة عليهم وعلى مجتمعهم، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الداود (٢٠٢٠م) التي توصلت إلى أن الفوائد المتوقعة الحصول عليها هي: اكتساب مهارة جديدة، يليها شغل أوقات الفراغ، ثم تعزيز الانتماء الوطني، ولذا كان على الجامعات الاهتمام بمشاركة الطلبة في الاعمال التطوعية لإعدادهم لتحمل المهام والمسؤوليات في المستقبل ولتخريج جيل يملك القدرات والمهارات القيادية التي تؤهله لبناء مجتمعه وتطويره، وكذلك تتفق الدراسة الحالية مع دراسة محمد (٢٠٠٣م) التي توصلت نتائجها إلى: ضرورة إعداد قيادات شبابية مدربة على العمل التطوعي باعتبار أن التدريب الأساسي والفكري للشباب هو الداعم الفعال لكفاءة العمل التطوعي بين صفوف الشباب، وبما يوجد احتياطيًا متجددًا ورافدًا طبيعيًا لدعم الشباب.

**النتائج المرتبطة بالمشور الثالث:** أبرز المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى

جدول رقم (١٥) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (T) لمحور أبرز المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوي الدلالة	التفسير	الرأي حول درجة إعاقته	النسبة	الترتيب
1	تشغلي دراستي عن الاطلاع بماهية الأعمال التطوعية	1.4961	.61824	-15.910	.000	دال	بدرجة ضعيفة	50 %	6
2	أشعر بقلّة توفر الوقت للعمل التطوعي أثناء الفصل الدراسي	1.4567	.62940	-16.849	.000	دال	بدرجة ضعيفة	49 %	7
3	ضعف تحفيز أعضاء هيئة التدريس لتوعيتنا لممارسة العمل التطوعي	1.7769	.69592	-6.257	.000	دال	بدرجة متوسطة	59 %	٤م
4	ضعف تناول المقررات الدراسية لأهمية العمل التطوعي	1.6509	.71188	-9.572	.000	دال	بدرجة ضعيفة	55 %	5
5	قلّة توفر القدوة من أعضاء هيئة التدريس الذين يمارسون العمل التطوعي	1.7927	.73021	-5.543	.000	دال	بدرجة متوسطة	60 %	3
6	ضعف مبادرات الجامعة بتوعيتنا بالأعمال التطوعية	1.8320	.68297	-4.801	.000	دال	بدرجة متوسطة	61 %	٢م
7	قلّة عقد المؤتمرات والندوات للتوعية بأهمية العمل التطوعي	1.8189	.68153	-5.187	.000	دال	بدرجة متوسطة	61 %	٢م
8	ضعف تحفيز المجتمع والأسرة لممارسة العمل التطوعي	1.8346	.70446	-4.582	.000	دال	بدرجة متوسطة	61 %	2
9	قلّة ثقة الأسرة بالقائمين بالأعمال التطوعية	1.9554	.74027	-1.177	.240	غير دال	بدرجة متوسطة	65 %	1
10	خوف الأسرة من تأثير العمل التطوعي على التحصيل الدراسي	1.7795	.77711	-5.538	.000	دال	بدرجة متوسطة	59 %	4
	المحور ككل	17.3937	6.97199	7.5416			بدرجة متوسطة	58 %	

يلاحظ من الجدول رقم (١٥) ومن خلال المتوسطات الحسابية لأفرد عينة الدراسة حول معظم العبارات والتي تقترب من متوسط العبارة الفرضي وهو (٢) في اتجاه اتفاقهم على وجود معوقات تحد من نشر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة متوسطة، والانحرافات المعيارية التي اقتربت من الواحد الصحيح وقيمة اختبار (T) كانت دالة إحصائياً لمعظم عبارات المحور ويمكن ملاحظة ذلك من خلال قيمتها الاحتمالية التي تقل عن مستوي الدلالة الاحصائية (٠.٠٥)، إن أفراد العينة أكدوا على وجود معوقات تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة متوسطة بلغت نسبتها (٥٨%)، أيضاً يتبين من الجدول أعلاه أبرز المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى طبقاً لاستجابات عينة الدراسة، من خلال ترتيب العبارات استناداً لقيمة المتوسط كالتالي: "قلة ثقة الأسرة بالقائمين بالأعمال التطوعية" في الترتيب الأول بنسبة (٦٥%)، مما يشير إلى ضعف وجود الدعم الأسري للعمل التطوعي، ومما يؤكد على ضرورة توفير الحماية والرعاية للطلبة المتطوعين لكسب ثقة أسر الطلبة في القائمين بالأعمال التطوعية، وكذلك بذل المؤسسات المجتمعية المزيد من الجهد لرفع الوعي المجتمعي بأهمية العمل التطوعي، ونشر النماذج الناجحة لكسب الثقة والتأييد المجتمعي للعمل التطوعي، كما حصلت العبارة رقم (٨) والتي مفادها "ضعف تحفيز المجتمع والأسرة لممارسة العمل التطوعي" على الترتيب الثاني بنسبة (٦١%)، كما حصلت على نفس الترتيب العبارة رقم (٦) والتي مفادها "ضعف مبادرات الجامعة بتوعيتنا بالأعمال التطوعية" هذا إلى جانب العبارة رقم (٧) والتي مفادها "قلة عقد المؤتمرات والندوات للتوعية بأهمية العمل التطوعي" حصلت على نفس الترتيب، أما فيما يتعلق بالترتيب الثالث حصلت عليه العبارة رقم (٥) والتي مفادها "قلة توفر القدوة من أعضاء هيئة التدريس الذين يمارسون العمل التطوعي" بنسبة (٦٠%)، ثم جاءت العبارة رقم (١٠) والتي مفادها "خوف الأسرة من تأثير العمل التطوعي على التحصيل الدراسي" في الترتيب الرابع بنسبة (٥٩%)، كما حصلت على نفس الترتيب العبارة رقم (٣) والتي مفادها "ضعف تحفيز أعضاء هيئة التدريس لتوعيتنا لممارسة العمل التطوعي".

ونستخلص مما سبق أن أبرز المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى جاءت بدرجة متوسطة، بنسب تراوحت ما بين (٦٥% إلى ٤٩%)، حيث تشير استجابات الباحثين على وجود معوقات تحد من نشر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى وتحتاج إلى تضافر الجهود لمواجهتها لنشر فكر العمل التطوعي بصورة أكبر، ويتفق مع هذه النتيجة دراسة فخرو (٢٠١٠م) التي أظهرت وجود العديد من المعوقات التي تحد من ممارسة الطلبة للعمل التطوعي، حيث توصلت نتائجها إلى ضعف ثقافة التطوع لدى طلاب



جامعة الكويت، وقلّة التفات الجامعة إلى تعزيز ثقافة التطوع لدى طلابها، ونقص وجود برامج جامعية تقوم على الشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني تؤسس لمفهوم العمل التطوعي، وتوجد فجوة معرفية حول مضمون ثقافة التطوع لدى الطلاب تتعلق بغياب الوعي بمكانة العمل التطوعي في الدين الإسلامي، كما أن الدراسة الحالية تتفق مع دراسة (McArthur، 2011) في كون الطلبة ينقصهم ثقافة في العمل التطوعي، حيث توصلت نتائجها إلى أن: "التحديات التي يواجهها الشباب عند ممارسة العمل التطوعي: غموض الدور الذي يقومون به، وعدم التوازن بين السلطات والنفوذ بين المتطوعين وبين المسؤولين عند إدارة هذه الأعمال التطوعية" كذلك تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الشويحات، وآخرون (٢٠١٩م) التي توصلت إلى أن درجة حدة معوقات العمل التطوعي جاءت بدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي بلغ (٣.٣٤) وانحراف معياري (٠.٤٧)، وتبين قلة الوعي بأهمية العمل التطوعي في أعلى درجات المعوقات، وحصل مجال المعوقات داخل الجامعة على الرتبة الثانية في الحدة بدرجة تقدير مرتفعة، وجاءت المعوقات الأسرية بدرجة حدة متوسطة وفي المرتبة الأخيرة، وأيضاً اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الداود (٢٠٢٠م) التي توصلت إلى أن أهم المعوقات كان غياب ثقافة التطوع، قلة المؤسسات الداعمة لبرامج التطوع، ضعف الوعي بفوائد العمل التطوعي.

## توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أولاً: جاءت درجة توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة متوسطة بنسبة بلغت (٧٣%) .

١/ جاءت درجة توافر بُعد المجالات الثقافية لثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة متوسطة بلغت نسبتها (٦٩%) .

٢/ جاءت درجة توافر بُعد المجالات الإدارية لثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة متوسطة كانت نسبتها (٦٥%) .

٣/ جاءت درجة توافر بُعد المجالات الشرعية لثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة بلغت نسبتها (٩٠%) .

٤/ جاءت درجة توافر بُعد المجالات الاجتماعية لثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة متوسطة بلغت نسبتها (٦٦%) .

ثانياً: جاءت درجة إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات القيادية لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة بلغت نسبتها (٨٥%) .

١/ جاءت درجة إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات الفنية لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة بلغت نسبتها (٨٤%) .

٢/ جاءت درجة إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات التنظيمية لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة بلغت نسبتها (٨٤%) .

٣/ جاءت درجة إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات الفكرية لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة بلغت نسبتها (٨٥%) .

٤/ جاءت درجة إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات الإنسانية لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة كبيرة بلغت نسبتها (٨٨%) .

ثالثاً: جاءت درجة أبرز المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة متوسطة بلغت نسبتها (٥٨%) .

### توصيات الدراسة:

بناء على نتائج الدراسة الميدانية يمكن للدراسة اقتراح مجموعة من التوصيات وهي:

١. أن تعمل إدارة العمل التطوعي والمسئولية المجتمعية في جامعة أم القرى على زيادة تعريف طلبة الجامعة بدورها ورؤيتها وأهدافها، ومهامها، ومجالات عملها.
٢. على الأقسام العلمية أن تضمن البرامج الأكاديمية بمعارف ومعلومات حول ماهية العمل التطوعي وأهميته ومجالاتها.
٣. على الأقسام العلمية أن تزيد من الأنشطة التي تتضمن أعمال تطوعية.
٤. على إدارة الجامعة أن تزيد من شراكاتها مع قطاعات المجتمع المختلفة ليمارس الطلبة العمل التطوعي فيها.

### مقترحات الدراسة:

١. إجراء دراسة تتناول تصميم برنامج تدريبي صيفي لطلبة الجامعة لتنمية المهارات القيادية لدى الطلبة من خلال ممارسة العمل التطوعي.
٢. إجراء دراسة تتناول وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في السمات والمهارات القيادية لدى الطلبة ممن مارسوا العمل التطوعي ومقارنتها بمن لم يمارس العمل التطوعي.
٣. إجراء دراسة تتناول وجهة نظر مؤسسات المجتمع المختلفة في مستوى المهارات القيادية التي اكتسبها الطلبة بعد ممارستهم العمل التطوعي فيها.

## المراجع:

## المراجع العربية:

- البانى، ريم خليف (٢٠١٩م) متطلبات تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، مجلة البحث العلمي في التربية - جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم التربوية، المجلد (١٤) العدد ٢٠: من ص ٩٢ - ص ١٢٩.
- بالشرف، سارة، العباسي، دلال (٢٠٢١م) دور الجامعات في تعزيز العمل التطوعي، المجلة العربية للتربية النوعية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، العدد ٢٠، من ص ٢٢٥-٢٣٧.
- جده، علي (٢٠٢١م) واقع ممارسة القيادات التربوية بمدارس التعليم العام بمحافظة ضمد لمهارات القيادة في ظل الثورة الصناعية الرابعة، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية بجامعة تعز فرع التربة- دائرة الدراسات العليا والبحث العلمي، العدد (١٨)، من ص ٥٩٣-٦٢٦.
- حبق، نجلاء محمد (٢٠١٩م) تنمية ثقافة التطوع في الجامعات المصرية لتحقيق الأمن الاجتماعي، مجلة البحث العلمي في التربية- جامعة عين شمس- كلية التربية للآداب والعلوم والتربية، المجلد (٦) العدد ٢٠، من ص ١٢١ - ص ١٥٢.
- خيري، أسامة (٢٠١٣م) الجديد في القيادة الإدارية، (ط:١) دار الراجعية للنشر والتوزيع: الأردن.
- الداود، منيرة (٢٠٢٠م) دور الجامعات في تفعيل العمل التطوعي: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية أنموذجاً، مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ١٠، من ص ١٣١-١٤٥.
- الدوسري، راشد بن ظافر (٢٠١٨م) غرس قيم العمل التطوعي لطلاب المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين، الناشر جامعة عمار ثلجي بالأغواط، العدد ٧١: من ص ٧٨ - ص ١١٠.
- راغب، رشا، ومحمود، رغدة، والضويحي، دلال (٢٠٢٢م) مهارات القيادة الإبداعية وعلاقتها بتمكين المرأة الكويتية العاملة اقتصادياً واجتماعياً ومهنياً، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية بجامعة المنيا- كلية التربية، العدد ٣٨، من ص ٦٤٣-٧٢٢.

- الشويحات صفاء، القبندة، سهام، حواتمة، عادل (٢٠١٩م) درجة حدة معوقات العمل التطوعي اجتماعياً وثقافياً من وجهة نظر طلبة الجامعة الألمانية وجامعة الكويت، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، بالجامعة الأردنية، المجلد (٤٦)، من ص ٢٦٥ - ص ٢٨٦.
- طاهر، رشدي، لعمور، رميلة (٢٠١٧م) تصور مقترح لتنمية صفات القيادة لدى الشباب الجامعي من خلال ممارسة العمل التطوعي، مجلة دراسات لجامعة عمار تلجي بالأغواط، العدد ٦٠، الجزائر: من ص ١٢٦ - ص ١٤٢.
- عبد العال، إيمان عبدالعال (٢٠١٤م) تصور مقترح لدعم ثقافة التطوع للشباب الجامعي لتحقيق الأمن المجتمعي من منظور طريقة تنظيم المجتمع، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرفية للأخصائيين الاجتماعيين، العدد (٥١)، من ص ١٠٧ - ص ١٥٢.
- الغوانمة، فادي، والقطعان، عطا الله (٢٠١٨م) دور ثقافة العمل التطوعي في تنمية المواطنة الصالحة لدى طلاب جامعة حائل، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية بجامعة المجمعة - معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية، العدد ١٣، من ص ٨٥ - ص ١١٤.
- فخرو، عبدالناصر (٢٠١٠م) تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة الكويت: تصور مقترح، المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة - الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، المجلد (١٣) العدد ٢٨، من ص ٢٢٩ - ص ٢٦١.
- لوتاه، مريم سلطان (٢٠١٤م) العلاقة بين التطوع وتعزيز قيم المشاركة لدى الشباب في دولة الإمارات العربية المتحدة، جمعية الاجتماعيين في الشارقة، المجلد (٣١) العدد ١٢٤، من ص ٦٩ - ص ١٢٢.
- محمد، علي حسن (٢٠٠٣م) دور الشباب في العمل التطوعي، الناشر اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، المجلد ٣٢، العدد ١٤٤: من ص ١٨٢ - ص ٢١٥.
- الوليد، بشار (١٤١٤م) المفاهيم الإدارية الحديثة، (ط:٢) دار الراية للنشر والتوزيع، الأردن.

## المراجع العربية مترجمة:

- Al-Bani, Reem Khalif (2019 AD) Requirements for developing a culture of volunteer work among secondary school students in Riyadh in the light of the Kingdom's vision 2030, *Journal of Scientific Research in Education – Ain Shams University – Girls' College of Arts and Educational Sciences*, Volume (14) Issue 20: From p. 92 – p. 129.
- Abdel-Al, Iman Abdel-Aal (2014 AD) A proposed conception to support the culture of volunteering for university youth to achieve community security from the perspective of the way society is organized, *Journal of Social Work, Banking Association of Social Workers*, Issue (51), from pp. 107 – p. 152.
- Al-Daoud, Munira (2020 AD) The Role of Universities in Activating Voluntary Work: Imam Muhammad bin Saud Islamic University as a Model, *Tabuk University Journal for Humanities and Social Sciences*, Issue 10, from pp. 131 – p. 145.
- Al-Dosari, Rashid bin Dhafer (2018 AD) Instilling the values of volunteer work for primary school students from the teachers' point of view, *Publisher Ammar Thaleji University of Laghouat*, Issue 71: from pp. 78 – p. 110.
- Al-Ghawanmeh, Fadi, and Al-Qata'an, Atallah (2018 AD) The Role of the Culture of Voluntary Work in Developing Good Citizenship among Hail University Students, *The Arab Journal of Educational and Social Studies at Al-Majma'ah University – King Salman Institute for Studies and Consulting Services*, Issue 13, from p. 85– p. 114.

- Al-Shuwaihat Safaa, Al-Qabandah, Siham, Hawatmeh, Adel (2019 AD) *The degree of severity of the obstacles to volunteering socially and culturally from the point of view of students of the German University and Kuwait University, Journal of Human and Social Sciences Studies, University of Jordan, Vol. (46), pp. 265 - p. 286.*
- Al-Walid, Bashar (1414 AD) *Modern Administrative Concepts, (1: 2), Dar Al-Raya for Publishing and Distribution, Jordan.*
- Bal Sharaf, Sarah, Al Abbasi, Dalal (2021 AD) *The Role of Universities in Promoting Voluntary Work, The Arab Journal of Specific Education, The Arab Foundation for Education, Science and Arts, No. 20, pp. 225-237.*
- Fakhro, Abdel Nasser (2010 AD) *Promoting a culture of volunteer work among Kuwait University students: a proposed conception, the World Council for Comparative Education Societies - The Egyptian Society for Comparative Education and Educational Administration, Vol. (13) No. 28, from pp. 229-pg. 261.*
- Habak, Naglaa Mohamed (2019 AD) *Developing a culture of volunteering in Egyptian universities to achieve social security, Journal of Scientific Research in Education - Ain Shams University - College of Education for Arts, Sciences and Education, Volume (6) Issue 20, from p. 121 - p. 152.*
- Jeddah, Ali (2021 AD) *The reality of leadership skills practiced by educational leaders in public education schools in Damad Governorate in light of the Fourth Industrial Revolution, Journal of Educational Sciences and Human Studies at Taiz University, Al-Turbah Branch - Department of Graduate Studies and Scientific Research, Issue (18), from pp. 593-p. 626.*

- 
- Khairi, Osama (2013 AD) *The New in Administrative Leadership*, (1: 1) Dar Al-Raya for Publishing and Distribution: Jordan.
  - Lootah, Maryam Sultan (2014 AD) The Relationship Between Volunteering and Enhancing the Values of Participation among Youth in the United Arab Emirates, *Sociologists Association in Sharjah*, Volume (31) No. 124, from pp. 69 – p. 122.
  - Muhammad, Ali Hassan (2003 AD) The Role of Youth in Voluntary Work, *Publisher, Qatar National Committee for Education, Culture and Science*, Volume 32, Issue 144: From p. 182 – p. 215.
  - Mackillop, Mary (2004) Healthy La bet: of giving youth lead to volunteer, *of tomorr of Art: Koval Koad: University*.
  - McArthur, Andrea M (2011) An exploration of factor, impacting youth volunteer: who provide indirect Services, *Master of Social Work, Wilfrid Laurier, university*.
  - Mytkowsk, Dominik (2003) Impact study, *European Voluntary Service of the YOUTH Programmers in Poland*.
  - Ragheb, Rasha, Mahmoud, Raghda, and Al-Duwaihi, Dalal (2022 AD) Creative leadership skills and their relationship to empowering Kuwaiti working women economically, socially and professionally, *Journal of Research in Specific Education at Minya University – Faculty of Education*, No. 38, pp. 643–pg. 722.
  - Taher, Rushdi, Lamour, Rmeila (2017 AD) A proposed conception for developing leadership qualities among university youth through the practice of volunteer work, *Journal of Studies of Ammar Thaldi University in Laghouat*, No. 60, Algeria: from pp. 126 – p. 142.