



مهارات القيادة و علاقتها بإدارة فرق العمل التطوعي
وآليات تفعيلها لتمكين المسؤولين المجتمعية
في ضوء أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠
(دراسة ميدانية على طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن)

إعداد

د/ فاطمة بنت محمد سابق القحطاني

أستاذ مساعد في الإدارة التربوية بقسم الإدارة والتخطيط التربوي في كلية التربية

في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن - الرياض - المملكة العربية السعودية

fmalqhtani@pnu.edu.sa

مهارات القيادة وعلاقتها بإدارة فرق العمل التطوعي وآليات تفعيلها لتمكين المسؤولية المجتمعية في ضوء أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ دراسة ميدانية على طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. فاطمة بنت محمد سابق القحطاني

أستاذ مساعد في الإدارة التربوية – في قسم الإدارة والتخطيط التربوي- كلية التربية

في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن – الرياض – المملكة العربية السعودية

البريد الإلكتروني: fmalqhtani@pnu.edu.sa

مستخلص:

هَدَفَت الدراسة إلى التعرف على واقع العلاقة الارتباطية بين مهارات القيادة ومدى تأثيرها في مقدرة الطالبات على إدارة فرق العمل التطوعي، وتقديم آليات تفعيل ممارسة مهارات القيادة لتمكين "المسؤولية المجتمعية". لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، وبما يتواءم مع الاستجابة إلى أهداف ومبادرات ومشاريع برنامج التحول الوطني للوصول إلى مليون متطوع بنهاية عام ٢٠٣٠ م، وإطلاق (المنصة الوطنية للعمل التطوعي)، وبالتكامل مع مؤشرات المعيار الوطني السعودي للتطوع (معياري إدامة)، ومبادرة "مأسسة المسؤولية المجتمعية في الجامعات السعودية". واستخدمت الدراسة (منهج البحث المختلط): وهو المنهج الذي جمع بين المنهج الكمي بأسلوب المنهج الوصفي الارتباطي؛ والمنهج النوعي بأسلوب المنهج الوصفي. واحتوت الاستبانة أداة الدراسة على: (مقياس مهارات القيادة ومقياس إدارة فرق العمل التطوعي) من (إعداد الباحثة، ٢٠٢٣) تم تطبيقها على عينة طبقية عشوائية بلغت (٦٠٣) طالبة من طالبات مرحلة البكالوريوس في الكليات الإنسانية والعلمية والطبية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة وبدرجة (متوسطة) وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين أبعاد مقياس مهارات القيادة: (المهارات الذاتية، ومهارات التفكير والتعلم، ومهارات التخطيط، والمهارات الفنية، ومهارات اتخاذ القرارات، ومهارات حل المشكلات، ومهارات الاتصال، ومهارات قيادة فرق العمل الجماعي) وبين أبعاد إدارة فرق العمل التطوعي في: البعد الأول (قيادة فرق العمل التطوعي)، والبعد الثاني (توجيه فرق العمل التطوعي)؛ فكلما زادت مهارات القيادة لدى الطالبات كلما ازدادت مقدرتهن الفعالة في إدارة فرق العمل التطوعي. كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين استجابات الطالبات ترجع لاختلاف متغير الكلية وكانت لصالح طالبات الكليات الإنسانية. وقدمت الدراسة آليات لتفعيل ممارسة مهارات القيادة وإدارة فرق العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

الكلمات المفتاحية: مهارات القيادة، إدارة فرق العمل التطوعي، المسؤولية المجتمعية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.



Leadership skills and its relationship to the Volunteer Work Teams Management to enable Social Responsibility in light of Saudi 2030 vision goals and activation tools. A Field Research on Students at Princess Nourah bint Abdulrahman University (PNU)

Dr.Fatemah MS. ALQhtani

College of Educational Administration at Princess Nourah bint Abdulrahman University (PNU) - Riyadh - Kingdom of Saudi Arabia

E.mail: fmalqhtani@pnu.edu.sa

Abstract

The study aimed to identify the reality of the correlation between leadership skills and its impact on the ability of female students to manage volunteer work teams, and to provide mechanisms for activating the practice of leadership skills to enable "social responsibility" of the students of (Princess Nourah bint Abdulrahman University (PNU)) in the light of the Kingdom's 2030 vision and in line with the response to the goals, initiatives and projects of the National Transformation Program to reach one million volunteers by the end of 2030. In line with the response to the goals, initiatives and projects of the National Transformation Program to reach one million volunteers by the end of 2030, And the launch of the (National Platform for Voluntary Work), and the identification of indicators (Edamah Standard), which is the Saudi national standard for volunteering, and the "Institutionalization of Social Responsibility in Saudi Universities".. The study used the mixed research method: a method that combined the quantitative method with the descriptive-relational method. The qualitative approach in the documentary method. The study tool (leadership skills scale and volunteer work team management scale) was applied (prepared by the researcher) on a stratified random sample of (603) undergraduate students in the humanities, scientific and medical colleges at (Princess Nourah bint Abdulrahman University (PNU)). .The results showed the existence of positive correlations with a (medium) degree and statistically significant at the level of significance (0.01) between the dimensions of the leadership skills scale: (self-skills, thinking and learning skills, planning skills, technical skills, decision-making skills, problem-solving skills, communication skills, and skills of leading teamwork teams) and between the dimensions of managing volunteer work teams in: (the first dimension (leading volunteer work teams), and the second dimension (guiding volunteer work teams); that is, the more leadership skills among female students, the greater their success in managing volunteer work teams; and it revealed The results revealed that there were statistically significant differences at the level (0.05) between the female students' responses about the total score of the leadership skills scale and the voluntary work team management scale due to the difference in the college variable and were in favor of the students of the humanities colleges. They achieved success in managing volunteer work teams, and based on the results of the study, mechanisms were presented to activate the practice of leadership skills in light of the Kingdom's Vision 2030.

Keywords: leadership skills, Volunteer Work Teams Management, Social Responsibility, Princess Nourah bint Abdulrahman University (PNU) .

مقدمة الدراسة:

الحمد لله رب العالمين؛ وصلّى الله وسلّم وبارك على نبيّنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

الحمد لله الذي هدانا لفعل الطيّبات والخيرات؛ وبين لنا الأثر الطيب لفعل الخير في حياة المتطوعين ومحبة الله عزّ وجلّ لهم في قوله: ﴿فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ﴾ (البقرة: ١٨٤)؛ ﴿وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾ (آل عمران: ١٣٣)؛ كما وضّح لنا أهمية القيادة في تكوين القدوة الحسنة؛ حيث قال الله عزّ وجلّ في صفات الأنبياء القيادية: ﴿وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ﴾ (الأنبياء: ٧٣).

أضحى العمل التطوعي عنصراً أساسياً لتكوين مجتمع متكافل يُبادر أفرادُه إلى فعل الخيرات والإحسان والعطاء والتعاون في مساعدة الآخرين؛ لذا حرصت المجتمعات على تجديد أهدافها الاستراتيجية الوطنية لتعزيز رسالتها الاجتماعية في تمكين أفرادها من المسؤولية المجتمعية والتزامهم بالمشاركة في خدمة المجتمع.

ولأهمية الاتجاه العالمي نحو تنظيم الأعمال التطوعية؛ فقد حدّدت رؤية المملكة ٢٠٣٠ من حيث محاورها الأساسية المرتكزة على المجتمع الحيوي، والاقتصاد المزدهر، والوطن الطموح هدفاً استراتيجياً هو "تمكين المسؤولية المجتمعية" Social Responsibility وتعزيز شعور الأفراد نحو المواطنة والإحسان والالتزام بالعطاء؛ لبناء اقتصادٍ مزدهر وأكثر تنوعاً واستدامة في ضوء برنامج التحول الوطني لتشجيع العمل التطوعي والوصول إلى مليون متطوع ومتطوعة وخمسين مليون ساعة تطوعية في عام ٢٠٣٠م (وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٢٠٢٢).

إنّ ظهور المصطلح الإداري الحديث (إدارة فرق العمل التطوعي Volunteer Work Teams Management) والذي يختص ببناء فرق العمل الفعّالة كتوجّه جديد في الفكر الإداري المعاصر؛ قد جاء كاستراتيجية حديثة تطبّقها المنظمات لتوفير نظام إداري للأعمال التطوعية؛ لأنّها تُعدّ جهوداً فردية وجماعية تحتاج إلى تنظيم وإدارة من جهات قيادية عليا في المنظمات الحكومية والمدنية والمؤسسات العامة والخاصة.

وفي المملكة العربية السعودية اعتمدت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية "المنصّة الوطنية للعمل التطوعي" لتكون حاضنة سعودية تنظّم إدارة الشؤون بين الجهات الموفرة للفرص التطوعية والمتطوعين في المملكة (المنصّة الوطنية للعمل التطوعي، ٢٠٢٣)؛ كما أعلنت مشروع (مأسسة العمل التطوعي) لتمكين المنظمات من تحقيق المعيار الوطني السعودي للتطوع (معيّار إدامة) بهدف تحقيق الريادة في إدارة التطوع واستثمار جهود المتطوعين وترسيخ روح المواطنة الفاعلة لدى أفراد المجتمع السعودي (إدامة، ٢٠٢٣).

ويظهر دور الجامعات في إطار مسؤولية الأفراد نحو خدمة المجتمع بمثابة التزامٍ مستمر لتعزير علاقتها بالمجتمع في ظل التغيرات العالمية المتسارعة؛ فالجامعات لها دورٌ محوري يتّمسّل في تعليم وإعداد فئة الشباب الجامعي وتنمية مهاراتهم في المجالات القيادية بما يواكب متطلبات القرن الحادي والعشرين (21st-Century Skills) لتحقيق نجاحهم في قيادة فرق العمل في الحملات التوعوية ومشاريع الأعمال الخيرية والأنشطة الطلابية (Coelho & Menezes, 2021)؛ ولتعزير شعورهم بالمسؤولية تجاه مجتمعهم؛ ولتبصيرهم بمعرفة أدوارهم في تحقيق أهداف المجتمع وتطلّعاته (السلي، ٢٠٢١).

لذا أعدت وزارة التعليم مبادرتها بعنوان "مأسسة المسؤولية المجتمعية في الجامعات السعودية" لوضع إطار تنظيمي يربط أداء المسؤولية المجتمعية بالأداء المؤسسي للجامعات، وينظّم جهودها في خدمة المجتمع في ضوء أهداف برامج ومبادرات رؤية المملكة ٢٠٣٠ (وزارة التعليم، ٢٠٢٣).

وأست بعض الجامعات السعودية إدارة فرق العمل التطوعي والمسؤولية المجتمعية؛ كجامعة أم القرى وجامعة حائل وجامعة القصيم وجامعة بيشة وجامعة جدة؛ للاستثمار الأمثل لكافة الإمكانيات المادية والبشرية والعلمية والصحية والرياضية في الجامعات وتمهيتها لخدمة المجتمع.

وساهمت جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في تعزيز مفهوم المسؤولية المجتمعية من خلال إطلاقها لمنصة "نورة العطاء للخدمة المجتمعية" التي تدعم وترصد مشاركات منسوبات الجامعة؛ والتي توجّه وتنظّم إدارة الجهود التطوعية (منصة نورة العطاء للخدمة المجتمعية، ٢٠٢٣).

وبما أنّ (مهارات القيادة Leadership Skills) تشكّل المهارات الأساسية لنجاح إدارة وتنظيم جهود الأفراد نحو تحقيق الأهداف المشتركة؛ فقد وضّحت العديد من الأدبيات العلمية في الإدارة التربوية وجود علاقة بين امتلاك القائد لمهارات قيادية واجتماعية وبين نجاحه في إدارة وتنظيم مهام وأعمال أعضاء الفريق؛ حيث بيّنت دراسة أجرتها سمية الزنيدي (٢٠٢٢) أنّ مهارات القيادة لدى الطالبات تظهر من خلال ممارستهن لعمليات التخطيط وتنظيم الأنشطة الجماعية وتكوين فرق العمل؛ وفي امتلاكهن لمهارات تحمّل المسؤولية في اتخاذ القرارات وحلّ المشكلات، وفي تواصلهن المستمر مع أعضاء فريقهن لتحفيزهن على الإنجاز وتحقيق الأهداف.

وأشارت دراسة العريفي (٢٠١٩) ودراسة البلادي (٢٠٢٠) ودراسة كلا من دالي وبارو (2021) Daley and Baruah إلى أهمية تنمية المهارات القيادية لدى طلبة الجامعات ودورها في نجاح الأنشطة الطلابية وفي تطوير مهاراتهم للتواصل مع الآخرين وفي اتخاذ القرارات. كما وضّحت نتائج دراسات كلاً من: الفرا (٢٠١٨)، وجونز (2020) Jones، والقحطاني (٢٠١٩)، وأكيافوز واسيشي (2021) Akyavuz and Asıcı، واليوسف (٢٠٢٢)، والقشامي (٢٠٢٢) وجود تأثير إيجابي مرتفع عند عمل أعضاء هيئة التدريس على إكساب الطلبة الخبرات والمهارات القيادية يظهر على الطلبة من خلال تنظيمهم الفعّال لبناء فرق العمل الجماعية عند تطبيق الأنشطة في الميادين التربوية والاجتماعية.

ولأنّ جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تسعى إلى تمكين المرأة قيادياً ومعرفياً، وتنمية مهاراتها وصقل مواهبها للمشاركة المجتمعية بفعالية وعطاء وإبداع؛ فإنه وبالرغم من تعدّد الدراسات التي تناولت البحث في موضوعات الأعمال التطوعية ووضّحت أهمية دور الجامعات في تنمية مهارات القيادة لدى الطلبة؛ فإنّ إجراء دراسة تواكب تطلّعات محاور رؤية المملكة ٢٠٣٠ في "تمكين المسؤولية المجتمعية" يُعدّ مطلباً هاماً للاستثمار في مهارات الشباب الجامعي؛ لذا أُجريت هذه الدراسة.

مشكلة الدراسة:

بالنظر إلى اهتمام التوجّهات العالمية والمحلية بتشجيع طلبة الجامعات على المشاركة في الأعمال التطوعية لأهم الفئة الأكثر تأثراً في تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع؛ فإن طبيعة الأعمال التطوعية في ميادين المجتمع التربوية والاجتماعية والإنسانية والصحية تتطلب تكوين فرق عمل جماعية فعّالة ينظمها قائد يمتلك مهارات قيادية متميّزة.

لذلك توجّهت العديد من الدراسات المحلية إلى البحث عن دور الجامعات السعودية في الاهتمام بتعزيز مهارات الطلبة لممارسة الأعمال التطوعية؛ وفي معالجة الصعوبات التي تحدّ من تفعيل نشر ثقافة العمل التطوعي؛ حيث وضّحت نتائج دراسة السليم (٢٠١٩) أهمية تدريس المقررات التربوية المتضمنة لمحتوى علمي يركّز على تعليم الطلبة مهارات متعدّدة في القيادة وفي تحمّل المسؤوليات وفي تنمية قيم الإخلاص في العمل التطوعي والإحسان إلى الآخرين واحتساب الأجر من الله سبحانه وتعالى. وأشارت نتائج دراسة القشامي (٢٠٢٢) إلى أن اكتساب الطلبة المتطوعين للمهارات القيادية سيؤدي إلى إدارة وتنظيم فرق العمل التطوعي بفعالية وتميّن.

وكشفت نتائج دراسة القحطاني (٢٠١٩) ودراسة اليوسف (٢٠٢٢) عن أبرز الصعوبات التي تحدّ من تفعيل نشر ثقافة العمل التطوعي وإدارة العمل التطوعي والتي تمثّلت في قلة الوعي بمعرفة الأعمال التطوعية، وقلة الوقت المتاح لدى الطلبة لممارسة الأعمال التطوعية، وفي الحاجة إلى العديد من الدورات التدريبية التي تنمّي المهارات القيادية لدى الطلبة الراغبين في المشاركة في الأعمال التطوعية قبل تكليفهم بالعمل التطوعي، وضعف تناول المقررات الدراسية لأهمية العمل التطوعي.

وأوصت دراسة الداود (٢٠٢٠) بتشجيع وتحفيز الطالبات الجامعيات على الإقبال على العمل التطوعي. كما أوصت دراسة اليوسف (٢٠٢٢) بأهمية إعادة النظر في الخطط الأكاديمية والبرامج التعليمية للعمل على تخصيص وحدات عن مهارات القيادة وقيم العمل التطوعي لخدمة المجتمع، والعمل على عقد الاتفاقيات والشراكات مع قطاعات المجتمع المختلفة لتوفير فرص تطوعية وتدريبية تنمّي مهارات القيادة لدى طلبة الجامعات.

ولقد حرصت جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن على تشجيع العمل التطوعي حيث بلغ عدد المتطوعات منذ العام (٢٠١٨م) وحتى العام (٢٠٢٠م) تقريباً (٢٠,٥٠٩) متطوعة من الطالبات (حاضنة نورة العطاء التطوعية، ٢٠٢٣)؛ وهو ما يدلّ على توقّع ازدياد أعداد الطالبات المتطوعات على ممارسة الأعمال التطوعية؛ وبالتالي فهنّ بحاجة للمعرفة بأهمّ مهارات بناء فرق العمل التطوعي الفعّالة من إدارة وقيادة وتنظيم وتوجيه وتعاون.

ولقد لاحظت الباحثة من خلال تدريسها لمقرر "مهارات القيادة" كمتطلّب في التخصصات التربوية في (كلية التربية) بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن أنّ المقرر يتضمّن في محتواه مفاهيم ومهارات تُكسب الطالبات المعرفة العلمية المتخصصة بالمهارات القيادية؛ مما يساهم في معرفتهن ووعيهن لأساسيات تنظيم العمليات الإدارية في بناء فرق العمل والتي تبدأ في ترشيح قائدة وتكوين فرق العمل الجماعية والتخطيط وتوزيع المهام والتعاون والتواصل مع أعضاء الفريق؛ لتنظيم المشاركات الطلابية وإدارة الحملات التوعوية والتطوعية لخدمة المجتمع.

وفي ضوء ما سبق فإن الحاجة تظهر إلى إجراء دراسة لتحديد العلاقة الارتباطية بين إكساب الطالبات مهارات القيادة وبين معرفة مدى تأثير ذلك على إدارة فرق العمل التطوعي بفاعلية "لتمكين المسؤولية المجتمعية" في ضوء أهداف ومبادرات برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ وذلك للمساهمة بتحديد آليات لتفعيل ممارسة مهارات القيادة وإدارة فرق العمل التطوعي لدى الطالبات في جميع كليات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

أسئلة الدراسة:

تتحدد مشكلة الدراسة في صياغة السؤال الرئيسي التالي: ما واقع العلاقة الارتباطية بين مهارات القيادة وإدارة فرق العمل التطوعي، وما آليات تفعيلها لتمكين المسؤولية المجتمعية لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠؟ وتتفرع منه الأسئلة الفرعية الآتية:

- ١- ما درجة العلاقة الارتباطية بين مهارات القيادة في (الدرجة الكلية والأبعاد) ونجاح إدارة فرق العمل التطوعي في (الدرجة الكلية والأبعاد) لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟
- ٢- هل توجد فروق في ممارسة مهارات القيادة في (الدرجة الكلية والأبعاد) لدى أفراد الدراسة من طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تُعزى لمتغير الكلية؟
- ٣- هل توجد فروق في نجاح إدارة فرق العمل التطوعي في (الدرجة الكلية والأبعاد) لدى أفراد الدراسة من طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تُعزى لمتغير الكلية؟
- ٤- ما إمكانية التنبؤ بتحقيق النجاح في إدارة فرق العمل التطوعي من خلال ممارسة مهارات القيادة لدى أفراد الدراسة من طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟
- ٥- ما آليات تفعيل ممارسة مهارات القيادة في إدارة فرق العمل التطوعي لتمكين المسؤولية المجتمعية لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء أهداف وبرامج رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع العلاقة الارتباطية بين مهارات القيادة وإدارة فرق العمل التطوعي ومدى تأثيرها في مقدرة الطالبات على إدارة فرق العمل التطوعي بفاعلية لتمكين "المسؤولية المجتمعية" لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ وذلك من خلال الآتي:

- التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين مهارات القيادة وبين النجاح في إدارة فرق العمل التطوعي لتمكين طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من تحقيق المسؤولية المجتمعية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- الكشف عن مدى وجود فروق في ممارسة مهارات القيادة في (الدرجة الكلية والأبعاد) لدى أفراد الدراسة من طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تُعزى لمتغير الكلية.

- الكشف عن مدى وجود فروق في نجاح إدارة فرق العمل التطوعي في (الدرجة الكلية والأبعاد) لدى أفراد الدراسة من طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تُعزى لمتغير الكلية.
- التنبؤ بمدى تحقيق النجاح في إدارة فرق العمل التطوعي من خلال ممارسة أفراد الدراسة من طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن لمهارات القيادة.
- تحديد آليات لتفعيل مهارات القيادة لدى الطالبات بهدف تعزيز مقدرتهن على إدارة فرق العمل التطوعي بفعالية "لتمكين المسؤولية المجتمعية" في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية

- تظهر أهمية الدراسة الحالية في أنها - تُعدُّ الدراسة الأولى - على حسب علم الباحثة - والتي تبحث عن دور مهارات القيادة في إدارة الطالبات لفرق العمل التطوعي بفعالية "لتمكين المسؤولية المجتمعية" كهدف استراتيجي في ضوء: رؤية المملكة ٢٠٣٠ للوصول إلى مليون متطوع بنهاية عام ٢٠٣٠ م، وإطلاق (المنصة الوطنية للعمل التطوعي)، ومؤشرات المعيار الوطني السعودي للتطوع (معياري إدامة)، ومبادرة "مأسسة المسؤولية المجتمعية في الجامعات السعودية".
- الإضافة للمعرفة من خلال إعداد الباحثة لقائمة مهارات القيادة لدى الطالب الجامعي؛ تتكوّن من ثمانية مهارات، وتتضمّن كل مهارة عدداً من الممارسات؛ وهي: المهارات الذاتية، ومهارات التفكير والتعلّم، ومهارات التخطيط، والمهارات الفنية، ومهارات اتخاذ القرارات، ومهارات حلّ المشكلات، ومهارات الاتصال، ومهارات قيادة فرق العمل الجماعي.
- إعداد قائمة لتحديد أبعاد إدارة فرق العمل التطوعي؛ تتكوّن من بُعدين، ويتضمّن كل بُعد عدداً من الممارسات؛ وهما: البُعد الأول (قيادة فرق العمل التطوعي)، والبُعد الثاني (توجيه فرق العمل التطوعي).
- توفير مرجع يستفيد منه الباحثين والمهتمين لإجراء البحوث؛ ويُساهم في إثراء المكتبة العربية في مجال الإدارة التربوية عامة؛ وفي مجال التدريب وتنمية المهارات خاصة؛ وذلك في إطار الاهتمام العالمي والمحلي وتوصيات المؤتمرات والدراسات السابقة بالتعريف بمهارات القيادة اللازمة لنجاح إدارة فرق العمل التطوعي، والتعريف بمفاهيم إدارة فرق العمل التطوعي والمسؤولية المجتمعية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

- تكمّن الأهمية التطبيقية في ما تُقدّمه الدراسة الحالية للقيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وفي الجامعات السعودية من آليات تفعيل واكتساب وممارسة الطلبة لمهارات القيادة؛ بحيث تساهم هذه الآليات في تحقيق النجاح للطلبة عند إدارة فرق العمل التطوعي؛ وبما يُساهم في تعزيز تمكين المسؤولية المجتمعية في ضوء رؤية المملكة.
- الإضافة العلمية في إعداد (مقياس مهارات القيادة)، وإعداد (مقياس إدارة فرق العمل التطوعي).

● من المُتوقَّع أن يَستفيد من نتائج الدراسة الحالية ومن الآليات ومن التوصيات جميع منسوبي الجامعات السعودية وأفراد المجتمع المحلي السعودي؛ من حيث توضيح أهمية اكتساب وممارسة وتنمية المهارات القيادية والاجتماعية لإدارة الأعمال التطوعية ولتمكين المسؤولية المجتمعية وبما يحفِّز الجميع على تطبيق مهارات إدارة فرق العمل التطوعي، وعلى تقديم الآراء والأفكار الإبداعية في ريادة الأعمال والمشاريع التطوعية.

حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرَت الدراسة على تناول موضوع مهارات القيادة لدى الطالب الجامعي؛ وهي: المهارات الذاتية، ومهارات التفكير والتعلُّم، ومهارات التخطيط، والمهارات الفنية، ومهارات اتخاذ القرارات، ومهارات حلّ المشكلات، ومهارات الاتصال، ومهارات قيادة فرق العمل الجماعي؛ وعلى أبعاد إدارة فرق العمل التطوعي؛ وهي: البُعد الأول (قيادة فرق العمل التطوعي)، والبُعد الثاني (توجيه فرق العمل التطوعي).
- **الحدود المكانية:** الكليات الإنسانية: (كلية التربية - كلية الآداب - كلية الخدمة الاجتماعية - كلية التصميم الفنيون)؛ والكليات العلمية: (كلية علوم الحاسب والمعلومات - كلية الهندسة - كلية العلوم - كلية إدارة الأعمال)؛ والكليات الطبية: (كلية الطب البشري - كلية طب الأسنان - كلية الصيدلة - كلية التمريض) بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في مدينة الرياض.
- **الحدود البشرية:** طالبات مرحلة البكالوريوس في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن.
- **الحدود الزمانية:** تمَّ تطبيق الدراسة الحالية في الفصل الدراسي الثالث من العام الجامعي ١٤٤٤هـ.

مصطلحات الدراسة:

مهارات القيادة Leadership Skills

عرّف برونو (2021) Bruno مهارات القيادة بأنها مجموعة من الأنشطة التي يمارسها القائد الإداري في مجالات اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية للتأثير عليهم وتوجيههم وتحفيزهم لأداء أعمال إبداعية تحقِّق أهداف المنظمة. كما جاء تعريف مهارات القيادة بأنها "السلوكيات التي يتمكن من خلالها الطالب الجامعي على مساعدة نفسه أولاً ثم الفريق الذي يعمل معه، بتوجيههم وتحفيزهم على إنجاز الأعمال؛ مثل المقدرة على التخطيط، وعلى الاتصال مع الآخرين، وعلى العمل الجماعي، وعلى اتخاذ القرارات وحلّ المشكلات" (البلادي، ٢٠٢٠، ص. ١٢٧).

وتُعرّف مهارات القيادة إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: الأساليب والممارسات التي تتوفر لدى الطالبة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن؛ وهي: المهارات الذاتية، ومهارات التفكير والتعلُّم، ومهارات التخطيط، والمهارات الفنية، ومهارات اتخاذ القرارات، ومهارات حلّ المشكلات، ومهارات الاتصال، و مهارات قيادة فرق العمل الجماعي. وتُقاس باستجابات أفراد الدراسة على أداة المقياس التي أُعدت لتحقيق أهداف الدراسة.

إدارة فرق العمل التطوعي Volunteer Work Teams Management

تُعرّف إدارة فرق العمل التطوعي بأنها:

"جميع جهود المنظمة في القطاع العام أو القطاع الخاص الهادفة إلى تنسيق وتنظيم المتطوعين، وإلى تكوين فرق عمل تطوعية تقدم الخدمات التطوعية الغير ربحية للمجتمع" (Sillah, 2022, p.18). وعُرف "نظام العمل التطوعي الصادر عام (٢٠٢٠م) الفرق التطوعية بأنها مجموعة من الأفراد الذين يمارسون عملاً تطوعياً، تحت قيادة موحدة، لتحقيق أهداف مشتركة ومحددة، وبناءً على أطر نظامية تتكوّن من سياسات وإجراءات موصوفة بإشراف الجهة المستفيدة" (القثامي، ٢٠٢٢، ص.٢١).

وتُعرّف إدارة فرق العمل التطوعي إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: أسلوب ونظام إداري تمارسه طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في إدارتهن لفرق الأعمال التطوعية؛ وتُصنّف إدارة فرق العمل التطوعي في بُعدين أساسيين؛ هما: البُعد الأول (قيادة فرق العمل التطوعي)، والبُعد الثاني (توجيه فرق العمل التطوعي)؛ ويتضمّن كل بُعد منهما مجموعة من المهارات والعمليات الإدارية التي تبدأ بالقيادة لإدارة فرق العمل التطوعي، والتخطيط لتشكيل اللجان التطوعية وتنظيم فرق المتطوعات وتوزيع المهام بينهن، والإشراف والرقابة عليهن؛ ومتابعتهن بالإرشاد والتوجيه والتحفيز للمشاركة في الفرص التطوعية الميدانية والإلكترونية؛ وبالتشجيع لتحمل المسؤولية، ولتقديم الأفكار الإبداعية والابتكار وريادة الأعمال في الأنشطة والأعمال التطوعية؛ وفي الدعم المعنوي بالمكافأة والتقدير والتكريم على الإنجاز والتميّز؛ بالإضافة إلى العمل على تأهيلهن وتدريبهن، وتنمية مهارتهن لتعزيز مبادئ المواطنة والمبادرة والعطاء. وتُقاس هذه الأبعاد باستجابات أفراد الدراسة على أداة المقياس التي أعدت لتحقيق أهداف الدراسة.

المسؤولية المجتمعية Social Responsibility

يُعرّف كلاً من كويلو ومينيسز (Coelho & Menezes (2021) المسؤولية المجتمعية بأنها مجموعة من الجهود والأنشطة والمشاريع والخدمات التطوعية التي تنظمها الجامعات بالمقدار المتاح من إمكانياتها البشرية والمادية، وتُقدّمها إلى أفراد ومؤسسات المجتمع المدني لتحقيق الشراكة المجتمعية. كما تُعرّف المسؤولية المجتمعية في الجامعات بأنها: "مجموعة الجهود المنظمة التي يبذلها أفراد مؤسسات المجتمع المدني من أجل تطوير وتنمية المؤسسات التعليمية بأنواعها المختلفة" (الوكيل، ٢٠١٥، ص.٨).

وتُعرّف المسؤولية المجتمعية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: تمكين طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن من الالتزام بتحمل المسؤولية وممارسة المهارات القيادية وتقديم العلم والمعرفة والمبادرات والأفكار والأنشطة والأعمال التطوعية لخدمة المجتمع بدون أجر ولا مقابل مادي، واحتساب الأجر والثواب من الله عز وجل؛ وذلك من خلال استثمار مواهبهن وطاقتهن في إدارة فرق العمل التطوعي؛ لتحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠ في الوصول إلى مليون متطوع بنهاية عام ٢٠٣٠م.

خطوات عرض الدراسة: سيتم عرض الدراسة بترتيب الخطوات التالية: أولاً: عرض الإطار النظري (ويتضمن خمسة محاور)؛ ثانياً: عرض الدراسات السابقة، ثم التعليق عليها بتحديد أوجه التشابه وأوجه الاختلاف وأوجه الاستفادة؛ ثالثاً: عرض منهج الدراسة وأدواتها، وخطوات إجراء الدراسة الميدانية؛ رابعاً: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها؛ خامساً: تقديم التوصيات والمقترحات للدراسات والبحوث المستقبلية.

أولاً: الإطار النظري:

المحور الأول: مهارات القيادة لدى طلبة الجامعات

١- مفهوم مهارات القيادة:

ظهر مدخل المهارات القيادية في بداية النصف الثاني من القرن العشرين وأجريت الدراسات الميدانية على مهارات القائد الفنية والإنسانية والفكرية بعدما كانت معظم النظريات تركز على أنماط القيادة (أحمد، ٢٠٢١).

وترى دويلي (2022) Doyle بأن مفهوم مهارات القيادة بشكل عام يتضمن التعريف بأهم الممارسات والسلوكيات التي يُطبّقها القائد الفعال كمهارات التواصل بشكل جيد مع أعضاء الفريق وتحفيزهم لتحقيق الأهداف، ومهارات التعامل مع المسؤوليات وتفويضها، ومهارات اتخاذ القرارات السريعة لحلّ المشكلات في مكان العمل المتغير باستمرار.

وفي مجال التعليم الجامعي يُعدُّ فريدريك رودولف Frederic Rudolph (١٩٦٢م) من أوائل المهتمين بدراسة المهارات القيادية لدى الطلبة الجامعيين، مبيناً في دراساته أهمية دور الجامعات في مساعدة الطلبة على مواكبة التحديات والمتغيرات المتسارعة بتعزيز ممارساتهم للمهارات القيادية لتنعكس بإيجابية على حياتهم المهنية بعد التخرج (أحمد، ٢٠٢١).

وتُعرّف مهارات القيادة بأنها: "القدرات التي تساعد الطالب الجامعي على أداء المهام بانسجام مع بقية زملائه في المجموعة؛ لتحقيق الأهداف المشتركة" (آل السيف، ٢٠٠٤، ص. ١٩). وجاء تعريفها عند كوينكوجل (2020) Koyuncuoglu بأنها القدرات التي يكتسبها الطالب الجامعي ويطبّقها عند ممارسته للأنشطة الطلابية والإبداعية، ويؤثر فيها على الآخرين ويقود أفكارهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة. كما تمّ تعريف المهارات القيادية التي تحتاجها طالبات الجامعة بأنها: "أساليب مُتعدّدة تُطبّقها الطالبات القائدات لتحقيق أهداف الفريق؛ وتشتمل على المهارات الفكرية والإنسانية والفنية؛ والمهارات الإدارية مثل مهارة التخطيط، والمقدرة على تنظيم فرق العمل، ومهارة التوجيه والتنسيق، ومهارة التواصل والعمل الجماعي، والمقدرة على تحمّل المسؤولية، والمهارة في اتخاذ القرارات" (الزنيدي، ٢٠٢٢، ص. ٣١٤).

وتُعرّف المهارات القيادية لقائدات الأندية الطلابية الجامعية: بأنها المهارات التي تؤثر فيها القائدة على أفراد مجموعتها؛ كمهارات التخطيط، ومهارات تكوين علاقات ناجحة مع الآخرين، ومهارات إقناع الآخرين، ومهارات الاستخدام الأمثل لإمكانيات البيئة (العريفي، ٢٠١٩).

وباستقراء التعريفات السابقة فإنه يظهر في مجملها الاتفاق على أنّ المهارات القيادية تهدف إلى إعداد الطالب الجامعي وتنمية شخصيته ليكون قائداً مبدعاً عند تخرجه في ميادين الأعمال، ومواكباً لمتطلبات المهارات في سوق العمل في القرن الحادي والعشرين؛ كما يظهر أنها تتناول أبعاداً مختلفة من مجالات القيادة الإدارية كالمهارات الذاتية والفكرية والفنية والحياتية والاجتماعية والإنسانية.

٢- أهمية مهارات القيادة لدى طلبة الجامعات.

إنّ القيادة الناجحة تركّز على إجادة القائد لفن التأثير على مهارات ومواهب الآخرين، وتوجيهها نحو أداء الأعمال؛ وهو ما يتحقّق باتصاف القائد بالصفات الجسدية: كالقوة واللياقة البدنية والصحية؛ وبامتلاكه للمهارات العقلية كمهارات التفكير الإبداعي والابتكاري (السكرانة، ٢٠٠٩).

وقد أشار كوينجوجل (2020) Koyuncuoglu إلى ضرورة اهتمام الجامعات بالتخطيط المتجدّد لاعتماد مناهج حديثة في التدريب تتناسب مع التخصصات والبرامج الدراسية المختلفة؛ ويتمّ فيها تعزيز المهارات العقلية الهامة في التعليم والتعلّم والتي تُسهم في تكوين شخصيات قيادية مؤثرة تتّصف بالمرونة والابتكار في التفكير الاستراتيجي وفي تحديد الرؤية المستقبلية المواكبة لطموح المجتمع.

وذكرت لاوتيبرون (2021) Lauterborn أنّ عملية تطوير المهارات القيادية كانت من أهم أولويات جامعات كاليفورنيا؛ لذلك تمّ التخطيط لتطوير البرامج الأكاديمية بدمج مهارات اتخاذ القرارات ومهارات التواصل والتعاون؛ وتوفير فرص متعددة لمشاركة الطلبة في النوادي واللجان الطلابية والمجالس الاستشارية داخل الكليات؛ وهو ما قد منّحهم الخبرات القيادية من خلال تجريبهم لأدوار مُعدّدة كقيادة فرق العمل الجماعي، وإدارة الاجتماعات، وقيادة الأعمال التطوعية والحملات التثقيفية.

وأكدت نتائج دراسة دالي وبارو (2021) Daley and Baruah التي أُجريت بهدف تنمية المهارات القيادية لدى طلبة الدراسات العليا في كلية الهندسة في جامعة راسل البريطانية أنّ عملية دمج مقررات تنمية المهارات القيادية مع مقررات علوم الهندسة قد اكسبت الطلبة المهندسين الخريجين مهارات متوائمة مع متطلّبات سوق العمل ومهارات القرن الحادي والعشرين ظهرت في تميّز أدائهم في التدريبات الميدانية.

ووضّحت نتائج دراسة عبدالرحمن البلادي (٢٠٢٠) التي أجراها بهدف التعرّف على مدى امتلاك طلبة الجامعة للمهارات القيادية أنّ أهم المهارات التي ينبغي تطويرها لدى طلبة الجامعات تتمثّل في: مهارات التخطيط، ومهارات الاتصال، ومهارات حل المشكلات، ومهارات اتخاذ القرارات، ومهارات العمل الجماعي؛ وإلى أنه يمكن اكسابها للطلبة من خلال تشجيعهم على ممارسة العمل القيادي تحت إشراف عمادة شؤون الطلاب؛ ومن خلال اهتمام الأعضاء بتفعيل استراتيجيات التعلم التعاوني واستراتيجيات تنمية التفكير الإبداعي لحل المشكلات؛ بالإضافة إلى تسليمهم مناصب قيادية في اللجان الطلابية تعزز من شعورهم بتوكيد الذات والثقة بالنفس.

٣- تصنيف مهارات القيادة لدى طلبة الجامعات.

اختلف الباحثون في تصنيف المهارات القيادية باختلاف الأنماط القيادية، وباختلاف أنشطة المنظمة وأهدافها؛ وحدد آل ناجي (٢٠٢١) مجموعة من المهارات القيادية الأساسية اللازمة للقيادة الناجحة؛ وهي (ص٣٣٠):

- المهارات الفكرية: والتي تتعلق بمدى كفاءة القائد في ابتكار الأفكار والإحساس بالمشكلات والاتقان في حلها.
- المهارات الفنية: والتي تتعلق بالأساليب والطرق التي يستخدمها القائد عند معالجة المواقف التي يُصادفها.
- المهارات الإنسانية: والتي تتعلق بتعامل القائد مع أعضاء الفريق؛ باحترامهم ومشاركتهم والتعاون معهم.
- مهارات الاتصال مع الآخرين.

وصنّف كلاً من أحمد وعاشور (٢٠١٣) المهارات القيادية على النحو التالي:

- المهارات الشخصية: وتشمل المقدرة على التنظيم الذاتي والدافعية الشخصية وإدارة الصراع والتفاوض والتعاطف مع الآخرين.
- المهارات المعرفية: وتشمل مهارات التفكير المنطقي والاستدلالي.
- المهارات الاجتماعية: وتشمل المقدرة على بناء فرق العمل، والتواصل مع الآخرين.
- وبين علي وعباس (٢٠١٦) أنّ القائد الإداري هو الذي يُمارس مجموعة من المهارات التي تمنحه صفة الشخصية القيادية ذات التأثير الواسع على أتباعها؛ والتي تتمثل أبرزها فيما يلي:
- المهارات الفنية: كمهارات العمليات الإدارية من تخطيط وإشراف وتوجيه ورقابة.
- المهارات التنظيمية: كمهارات تنظيم الأعمال وتوزيع المهام بين المرؤوسين.
- المهارات الفكرية: كمهارات التفكير الاستراتيجي ومهارات الاستنتاج وتحليل المواقف وحلّ المشكلات حسب متطلبات المواقف والظروف.
- المهارات الانسانية: كمهارات التعامل مع الأنماط والشخصيات المختلفة في بيئة العمل.

وفي مجال القيادة التربوية اتفقت نتائج دراسات كلاً من: البلادي (٢٠٢٠)، والزبيدي (٢٠٢٢)، والعريفي (٢٠١٩)، ودالي وبارو (Daley and Baruah 2021)؛ على أنّ المهارات القيادية التي يتمّ اكسابها لطلبة الجامعات؛ تتمثل في: مهارات التخطيط، ومهارات التفكير الاستراتيجي، ومهارات الاتصال مع الآخرين، ومهارات حل المشكلات، ومهارات العمل الجماعي.

وفي ضوء ما سبق؛ فقد استنتجت الباحثة بعد مراجعتها وتحليلها واستقراءها للعديد من الأدبيات العلمية في مجال القيادة التربوية، ونتائج الدراسات السابقة؛ مهارات القيادة التي يحتاجها الطالب الجامعي أثناء دراسته وممارسته للأعمال والأنشطة الجماعية اللاصفية؛ وقد تم إعداد قائمة تتكوّن من ثمانية من مهارات القيادة لدى الطالب الجامعي؛ تُعرض على النحو التالي:

- ١- المهارات الذاتية: وتتضمّن اكتشاف المواهب، وقيادة الذات، وامتلاك الكاريزما القيادية، والمقدرة على التأثير في الآخرين، ونشر التفاؤل والإيجابية، ومهارات الثقة بالنفس وتحمل المسؤولية، والالتزام بقيم الصبر والمرونة والتكيف والثبات والانضباط والمبادرة والعطاء والجودة والتميّز والإبداع.
- ٢- مهارات التفكير والتعلّم: وتتضمّن مهارات الدافعية نحو التعلّم الذاتي والمستمر مدى الحياة، واكتساب مهارات التفكير الإبداعي لحلّ المشكلات بطرق إبداعية، ومهارات التفكير الناقد لتحديد البدائل السليمة بهدف اتخاذ القرارات الرشيدة، واكتساب مهارات التفكير التحليلي لتحليل المعلومات والمعطيات عند معالجة المواقف.
- ٣- مهارات التخطيط: وتتضمّن مهارات تحديد الرؤية المستقبلية والأهداف الاستراتيجية ووضع الخطط الحالية والاحتياطية، ومهارات إدارة الوقت وترتيب الأولويات لإنجاز الأعمال في المدة الزمنية المحددة.
- ٤- المهارات الفنية: وتتضمّن مهارات إدارة الاجتماعات وإدارة الأزمات وإدارة الصراعات؛ ومهارات تنظيم الأعمال وتنسيقها وتشكيل اللجان والمجالس الاستشارية، ومهارات التفويض والإشراف والمتابعة والتقييم؛ والكفايات التقنية لاستخدام التطبيقات والبرامج الإلكترونية في أداء الأعمال، ومهارات تقدير الآخرين ومكافأهم على التميّز والإبداع.
- ٥- مهارات اتخاذ القرارات: وتتضمّن مهارات جمع المعلومات لصنع القرارات، ولاختيار الحلول البديلة، ولاتخاذ القرارات النهائية.
- ٦- مهارات حلّ المشكلات: وتتضمّن مهارات تحديد المشكلات ودراسة الواقع، والتعرّف على الظواهر وتحليلها.
- ٧- مهارات الاتصال: وتتضمّن مهارات التواصل مع الآخرين، ومهارات الحوار والإقناع والتفاوض، ومهارات مشاركة المعرفة ونقلها وتبادل المعلومات والتجارب والخبرات مع الآخرين.
- ٨- مهارات قيادة فرق العمل الجماعي: وتتضمّن مهارات بناء فرق العمل وتنظيمها، والمقدرة على التأثير في أعضاء الفريق واستثمار مواهبهم وطاقاتهم وقدراتهم، وتعزيز قيم المشاركة في اتخاذ القرارات والاحترام المتبادل؛ والمهارات الإنسانية عند التعامل مع أعضاء الفريق بمراعاة الفروق الفردية بينهم والتعاطف مع ظروفهم.

المحور الثاني: إدارة فرق العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات

١- تعريف إدارة فرق العمل التطوعي:

يمثل العمل التطوعي سلوكاً إسلامياً حثّ عليه ديننا الحنيف؛ وسلوكاً اجتماعياً يُحقّق التكافل والتعاون بين أفراد المجتمع؛ ويُقصد بالعمل التطوعي بأنه الجهد الذي يبذله الأفراد بصفة اختيارية لتقديم خدمات إنسانية واجتماعية لأفراد المجتمع؛ إسهاماً منهم في تحمّل المسؤولية بدون انتظار الأجر المادي (الدويش، ٢٠١٥).

وتتعدّد ميادين الأعمال التطوعية والخيرية في المجالات الاجتماعية والإنسانية والصحية؛ وبالتالي فإنها تحتاج إلى إدارة فعّالة لتنظيم الجهود الفردية؛ لذلك تعدّدت تعريفات إدارة فرق العمل التطوعي وفقاً لمجالات العمل التطوعي واختلافها في المؤسسات التطوعية.

فقد عرّف ستودير (2016) Studer إدارة فرق العمل التطوعي بأنها: "أنظمة وممارسات إدارية تشتمل على التخطيط والتوظيف والتدريب والتوجيه والإشراف والمراقبة؛ لاستثمار الموارد البشرية في المنظمة في تقديم خدمات غير مدفوعة الأجر" (p.689).

وعرّف محمد (٢٠١٩) إدارة فرق العمل التطوعي في الجامعات: بأنها نظام إداري متكامل لتحقيق أهداف خيرية؛ يتمّ من خلال ممارسة أربعة أنشطة إدارية أساسية هي: تخطيط العمل التطوعي، وتنظيم العمل التطوعي، وتوجيه العمل التطوعي، والرقابة على العمل التطوعي.

وجاء تعريف إدارة فرق العمل التطوعي بأنها: "الممارسات الإدارية المتكاملة التي تسعى إلى تجميع وتنسيق الجهود التطوعية للشباب، واستثمارها الاستثمار الأمثل في المجالات التطوعية المختلفة للنهوض بالمجتمع وتطويره نحو الأفضل" (حافظ وبركات، ٢٠٢١، ص. ٣٧٦).

كما تُعرّف إدارة فرق العمل التطوعي بأنها: "النظام الذي يُخطّط لترشيح واستقطاب وتوظيف الشباب المتطوعين، ويهتم بالعمل على تعزيز قدراتهم وتحفيزهم وتنمية مهاراتهم بالتدريب والتجريب" (Traeger, & Alfes, 2019, p.1026).

في ضوء التعريفات السابقة يتضح أنّ إدارة فرق العمل التطوعي تُعدّ نظاماً متكاملًا تعمل فيه قيادات الجامعات على التخطيط لتنظيم الأعمال التطوعية وتنسيق جهود الطلبة المتطوعين وتوفير الفرص التطوعية لهم خارج الجامعة بالتواصل مع المؤسسات المختلفة في شتى المجالات؛ مما يُكسبهم التقدير والشعور بالانتماء نحو جامعاتهم.

٢- أهمية إدارة فرق العمل التطوعي في الجامعات

لكل مجتمع في مجال التطوع منظومة ثقافية وفكرية خاصة به، تكون مستمدة من الدين والعقيدة والأخلاق والقيم، وتظهر في سلوكيات ودوافع الأفراد عند تقديمهم للمبادرات الخيرية وممارستهم للأعمال التطوعية بدون مقابل (البصيلي، ٢٠٢٢). وتُعدّ إدارة فرق العمل التطوعي الأداة الأساسية في تمكين منسوبي الجامعة من ممارسة العمل التطوعي وفقاً لمنهجيات واستراتيجيات إدارية مدروسة، تنظم إدارة المتطوعين (Brudney & Meijs, 2014).

وبما أنّ الشباب الجامعي يمثلون عماد المستقبل والفئة الأكثر امتلاكاً للطاقات والدوافع لممارسة الأعمال التطوعية واكتساب الخبرات الميدانية؛ فإن ذلك يحتمّ على الجامعات التوجّه نحو الاستثمار في رأس المال البشري المتمثّل في الطلبة؛ بصفتها المؤسسات التربوية التي ينتج إليها غالبية فئات الشباب؛ حيث يرى فيرير (Ferreira, 2023) أن توفر الدافعية لدى طلبة الجامعات الراغبين في التطوع؛ يشكّل فرصة جوهرية تحتاج إلى دعم القيادات الجامعية والإدارات العليا لوضع أطر رسمية وتنظيمية للأعمال التطوعية، وتوفير نظام إداري يستثمر الإمكانيات البشرية في دوافع المتطوعين وطاقاتهم ومهاراتهم، ويكسبهم خبرات في التعلّم وبناء العلاقات الاجتماعية، ويسهم في تعبيرهم عن قيمهم في المواطنة والإيثار والعطاء والشعور بالمسؤولية والالتزام تجاه المجتمع.

كما تظهر أهمية الدور المنوط بالجامعات في تخطيط القيادات لإنشاء وحدات إدارة فرق العمل التطوعي التي تختص بتنظيم عمليات إدارية يتمّ من خلالها تشكيل اللجان والنادي الطلابية، وتوفير فرص تطوعية، وتنسيق التواصل مع المؤسسات المجتمعية في مختلف القطاعات لتنظيم المناسبات والفعاليات التي تخدم المجتمع (الشهراني، ٢٠١٧)؛ بالإضافة إلى التركيز على نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال عقد المؤتمرات والندوات والورش العلمية، والاهتمام بتحفيز الطلبة وتشجيعهم على المشاركة في الأنشطة والفعاليات المتعلقة بالأعمال التطوعية (الدويش، ٢٠١٥).

وفي ظلّ الانفتاح العالمي والثقافي، وزيادة التغيرات الاقتصادية والتقنية والاجتماعية؛ تظهر الحاجة إلى أهمية الاستثمار الأمثل في مواهب وطاقات الطلبة الجامعيين وتوجيههم نحو ممارسة الأعمال التطوعية بإشراف وحدات إدارية جامعية؛ وبتنمية مهارات إدارة فرق العمل التطوعي لديهم؛ لما سيحقق ذلك لهم من الثقة بتقديم المبادرات التطوعية والمساهمة في خدمة المجتمع.

٣ - أهداف إدارة فرق العمل التطوعي في الجامعات

تتحدّد أبرز أهداف إدارة فرق العمل التطوعي في الجامعات فيما يلي (إبراهيم، ٢٠١٥؛ القحطاني، ٢٠١٩؛ Jones, 2020):

- وضع استراتيجيات مقترحة لتدعيم نشر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات.
- تنظيم لجان وتكوين فرق عمل لإدارة الأعمال التطوعية يتمّ من خلالها ترشيح الطلبة المتميّزين بمهارات قيادية وتعيينهم في مناصب قيادية في اللجان والنادي التطوعية.
- تنمية المهارات القيادية لدى الطلبة المتطوعين لتطوير مقدراتهم على إدارة فرق العمل التطوعي.
- تنسيق التعاون والشراكة مع المؤسسات المدنية لتدريب الطلبة ميدانياً على ممارسة مهارات إدارة فرق العمل التطوعي.
- التواصل الفعال والمستمر مع المؤسسات الحكومية والأهلية التي تحتاج إلى خدمات إنسانية واجتماعية رعاية صحية؛ لتوفير الفرص التطوعية.

وتظهر فوائد إدارة الطلبة الجامعيين لفرق العمل التطوعية في سلوكيات وآثار إيجابية ذكرتها دراسة أكيافوز واسيشي (2021) Akyavuz and Asıcı على النحو التالي:

- تعزيز قيم المواطنة والبذل والعطاء ومساعدة الآخرين.
- غرس قيم الالتزام والشعور بالمسؤولية والالتزام نحو مشاركة المجتمع.
- استثمار أوقات الفراغ بين المحاضرات.
- تطوير مهارات التفكير الإبداعي وحلّ المشكلات، ومهارات التواصل وبناء العلاقات الاجتماعية، والمهارات القيادية.
- تعزيز السيرة الذاتية واكتساب خبرات ميدانية تعود بالنفع والفائدة على الطلبة عند تخرجهم وبحثهم عن الوظيفة وفرص العمل.

٤- أبعاد إدارة فرق العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات.

نظراً للتنوع الكبير في مجالات الأعمال التطوعية؛ فقد اختلف العلماء والباحثون في مجال الإدارة التربوية وفي مجال العلوم الاجتماعية في تحديد الأبعاد التربوية لإدارة الأعمال التطوعية (المطوع، ٢٠١٩).

وفي دراسة أجرتها دعاء حافظ وتغريد بركات (٢٠٢١) يهدف وضع برنامج إرشادي لتنمية الوعي بإدارة فرق العمل التطوعي وعلاقته بتوجه الشباب الجامعي نحو الريادة المستقبلية وضعت فيها ثلاثة أبعاد رئيسية لإدارة فرق العمل التطوعي، هي:

١- إدارة فرق العمل التطوعي الاجتماعي: والخاصة بتنظيم المساهمات التطوعية الاجتماعية بدون مقابل؛ كأنشطة مساعدة كبار السن وذوي الهمم والمرضي، والأعمال الخيرية أثناء الأزمات والكوارث.

٢- إدارة فرق العمل التطوعي البيئي: والخاصة بتنظيم المساهمات التطوعية التي يقدمها الشباب في المجال البيئي، كحملات: تنظيف الأحياء والشوارع، وغرس الأشجار، وحلّ المشكلات البيئية.

٣- إدارة فرق العمل التطوعي الإلكتروني: والخاصة بتنظيم الجهود بصورة كلية أو جزئية من خلال شبكة الإنترنت بما يحقق ما يعجز عنه التطوع الميداني من الوصول إلى المناطق الجغرافية البعيدة.

وصنّفت دراسة بورتيلابينو وآخرون (2021) Portela-Pino et al. بُعدين أساسيين لإدارة العمل التطوعي في الجامعات؛ هما:

- البُعد الأكاديمي: الذي يتعلق بدمج المقررات الدراسية لمحتوى دراسي علمي يُرسّخ قيم المبادرة والعطاء والمعرفة بالمهارات الذاتية والقيادية والاجتماعية.
- البُعد الاجتماعي: الذي يتعلق بالتدريب الميداني على تطبيق الأعمال التطوعية في المناهج التي تتضمن أنشطة طلابية لاصفية وورش العمل والمشاريع البحثية.

ووضّحت دراسة كلاً من مكنامي و بيترسون (2014) McNamee & Peterson أن أبعاد إدارة فرق العمل التطوعي تبدأ من مجال التنشئة الاجتماعية؛ يليها مجال الاستقلالية الذاتية؛ ويلهما مجال الإدارة الفاعلة للعمل المؤسسي التطوعي الاجتماعي.

وحددت نتائج دراسة سليمان والأبشيهي (٢٠٢٠) قائمة أولية بالمعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي المعاصر؛ وذلك بعد مراجعتهم للأدبيات العلمية وتقارير الهيئات والمؤسسات والمراكز البحثية، ومحتويات البرامج التدريبية في المجال التطوعي؛ والتي يمكن تلخيصها على النحو التالي:

أ- المهارات اللازمة للقائمين على إدارة العمل التطوعي: وتشتمل على المهارات الإدارية: كمهارات القيادة ونشر ثقافة الأعمال التطوعية في المجتمع، ومهارات التخطيط لتحديد الاحتياجات للخدمات التطوعية من المجتمع، ومهارات تأسيس فرق العمل التطوعي واستقطاب وترشيح وتعيين المتطوعين وتأهيلهم وتدريبهم؛ ومهارات التخطيط لتصميم البرامج التطوعية، ومهارات إدارة الاجتماعات والندوات والمؤتمرات، ومهارات إدارة المنظمات التطوعية، ومهارات إدارة الحملات التطوعية، ومهارات إدارة المشروعات الصغيرة، ومهارات ريادة الأعمال. ومهارات التواصل مع الجهات والمنظمات للتنسيق في الشراكات المجتمعية؛ والمهارات المرتبطة بتنظيم وإدارة برامج العمل التطوعي وتحديد حاجات وألويات خدمات المستفيدين من البرامج التطوعية، وتحديد أساليب متابعة تنفيذ وتقييم البرامج التطوعية؛ ومهارات تأسيس المبادرات والأعمال التطوعية الإلكترونية.

ب- المهارات اللازمة لنجاح أعمال المتطوعين: وتشتمل على المهارات السلوكية والمهارات الإدارية والمهارات الاجتماعية: كتعزيز مهارات إدارة الذات والثقة بالنفس والدافعية نحو العمل التطوعي؛ وتنمية المهارات القيادية، ومهارات التعامل مع الآخرين والحوار والتفاوض والإقناع، ومهارات التواصل وبناء العلاقات الاجتماعية، ومهارات إدارة الوقت، ومهارات استخدام التقنية الحديثة ومهارات التفكير الإبداعي لحلّ المشكلات.

وفي ضوء ما سبق من الأبعاد الأساسية لإدارة فرق العمل التطوعي في الجامعات؛ فقد استنتجت الباحثة الأبعاد الأساسية التي يُمارسها طلبة الجامعات في إدارة أعمالهم التطوعية؛ وفقاً لوظائف الإدارة التربوية الأساسية؛ وتمّ تصنيفها في قائمة تتكوّن من بُعدين أساسيين؛ يتضمّن كلُّ بُعدٍ منها مجموعة من المهارات؛ تُعرض كما يلي:

١- البُعد الأول (قيادة فرق العمل التطوعي): ويتضمّن امتلاك الطلبة القادة والمتطوعين لمجموعة من المهارات التي تتمثل في: المقدرة على التخطيط الفعال، وتحديد الرؤية المستقبلية، وبناء فرق العمل، وتشكيل اللجان الطلابية، وتوزيع المهام، وتنظيم الأعمال التطوعية وفقاً لمواهب المتطوعين، واستخدام وسائل التقنيات الإلكترونية الحديثة في تصميم وإعلان الأنشطة والأعمال التطوعية الطلابية، وإدارة الاجتماعات وإدارة الصراعات بين الأفراد، ومهارات التفويض.

٢- البُعد الثاني (توجيه فرق العمل التطوعي): ويتضمّن مجموعة من المهارات التي تتمثل في: مهارات تحفيز وتشجيع أفراد فريق العمل الجماعي التطوعي نحو تحمّل المسؤولية، والمساهمة في تقديم الأفكار الإبداعية في الأنشطة التطوعية، وابتكار وريادة الأعمال التطوعية، وفي التعاون والتكاتف في أداء الأنشطة والأعمال التطوعية؛ وفي دعمهم ومكافأهم على الإنجاز والتميّز في تنفيذ الأنشطة والأعمال والمبادرات التطوعية، وفي مهارات التواصل الفعال، ومهارات بناء العلاقات الاجتماعية مع أفراد فريق العمل ومع أفراد المجتمع المحلي.

المحور الثالث: المسؤولية المجتمعية في الجامعات.

تأتي خدمة المجتمع كوظيفة نالته للجامعات تتبع وظيفة تعليم وإعداد الطلاب ووظيفة البحث العلمي؛ لذلك فإن المجتمع يتوقع من الجامعات التزامها بالمسؤولية تجاه تقديم الخدمات المتنوعة في كافة المجالات.

وقد ورد تعريف خدمة المجتمع Community Service في موسوعة التربية The Encyclopedia of Education بأنها تعني الخدمات والأنشطة التي تقدمها الجامعات لمجتمعها المحلي؛ من خلال استثمارها لجميع الإمكانيات المادية من قاعات ومعامل ومكتبات وأدوات رياضية ومرافق، والإمكانيات البشرية من أعضاء هيئة التدريس والطلبة والموظفين الإداريين؛ بحيث يستفيد منها من يحتاجها من أفراد المجتمع (الخميسي، ٢٠٠٥).

كما جاء تعريف خدمة المجتمع بأنها "العملية التي يتم من خلالها تمكين أفراد ومنسوبي الجامعات من تقديم خدماتهم بأساليب متنوعة لتحقيق أقصى استفادة ممكنة من الخدمات المختلفة التي تقدمها الجامعة، لتتناسب مع ظروف المستفيدين من المجتمع وتلبي احتياجاتهم الفعلية" (عامر، ٢٠١٢، ص. ٧٧).

وبالنسبة لتحديد مفهوم المسؤولية المجتمعية في الجامعات؛ فإنه يُقصد بها: "العملية التي تعمل فيها الجامعات على تنظيم الأعمال والمهام والأدوار والواجبات داخل وخارج الجامعة؛ من خلال إعداد برامج وأنشطة ودورات تدريبية وتعليمية مرتبطة بتلبية احتياجات المجتمع ومؤسساته المختلفة" (الحربي، ٢٠٢١، ص. ١٥٠).

كما تمّ تعريف المسؤولية المجتمعية في الجامعات بأنها: "مسؤولية الطالب الجامعي عن نفسه، ومسؤوليته تجاه أسرته وأصدقائه، وتجاه دينه ووطنه، لدوره في تحقيق أهدافه واهتمامه بالآخرين، ومشاركته في حلّ مشكلات المجتمع" (الأمير، ٢٠٢٢، ص. ٣٥٩).

وتعرّف المسؤولية المجتمعية في الجامعات عند بولو وآخرون (2020) Polo, et al. بأنها جهود متناسقة ومنظمة للمشاركة في تحقيق الميزة التنافسية لأنشطة المجتمع الثقافية والاقتصادية والاجتماعية والتعليمية.

ولقد لوحظ عند مراجعة الأدبيات العلمية والدراسات السابقة وجود اختلاف في استخدام بعض الباحثين والعلماء لمصطلح المسؤولية الاجتماعية، وفي استخدام البعض الآخر منهم لمصطلح المسؤولية المجتمعية؛ وقد بينت خيرة (٢٠٢٠) أن مصطلح المسؤولية المجتمعية يتضمّن مجالات التعاون والتنسيق بين المؤسسات في القطاع العام أو القطاع الخاص، وفي المشاركة في الجوانب الثقافية والسياحية والإعلامية والتربوية في المؤسسات المدنية، وفي مجال تقديم المبادرات والحملات والتبرعات والإعانات؛ بينما يشير مصطلح المسؤولية الاجتماعية إلى حصر الأنشطة التطوعية في الجوانب الاجتماعية والإنسانية كتقديم الرعاية لذوي الاحتياجات الخاصة وللمتقاعدين؛ مع مراعاة أن كلا المفهومين يتفقان في المبادئ المشتركة؛ لذلك فإنّ مصطلح المسؤولية المجتمعية يُعدّ أشمل من مصطلح المسؤولية الاجتماعية.

وحيث أنّ المسؤولية المجتمعية تشكّل أهم ركائز الحياة المجتمعية التي تقوّم السلوك الإنساني للأفراد في معظم جوانبهم العقلية والمعرفية والأخلاقية والسلوكية؛ فإنّ العجمي (٢٠٢٢) يرى ارتباطاً أهميتها بمدى غرس قيم الشعور لدى طلبة الجامعات بالالتزام نحو تقديم الخدمات والعطاء والمبادرات لخدمة المجتمع وتلبية احتياجاته؛ بناءً على ما حصلوا عليه من خدمات تعليمية وصحية واجتماعية من المجتمع. ويبين شادي (٢٠٢٠) أنّ الشراكة المجتمعية في المؤسسات التعليمية تُعدّ اتفاقاً مشتركاً بينها وبين ممثلي المجتمع المحليّ سواءً أفراداً أم هيئات بما يضمن تبادل الخبرات واستثمار الإمكانيات لتحقيق أهداف المجتمع؛ لذلك يتحدّث على الجامعات توجيه طاقات الشباب الجامعي وحماسهم ودافعيتهم للعطاء نحو المشاركة في الأعمال التطوعية لخدمة المجتمع في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والصحية (عبدالرحمن، ٢٠٢٠)؛ بالإضافة إلى أهمية سعي الجامعات إلى توفير بيئة ثقافية تنظيمية مبنية على معايير وقيم اجتماعية هادفة ونابعة من تطبيق الجامعات لوظائفها الأساسية المتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع (Sengupta, et al. 2020).

المحور الرابع : مهارات القيادة وعلاقتها بإدارة فرق العمل التطوعي لتمكين المسؤولية المجتمعية بالجامعات في ضوء أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠.

يتجلى مفهوم المسؤولية المجتمعية في ديننا الإسلامي كمنهجية وسلوك ينبغي على المسلم تطبيقه في سبيل القيام بواجباته تجاه نفسه وتجاه المجتمع الذي ينتمي إليه؛ قال صلى الله عليه وسلم: (كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ) صحيح البخاري؛ ويشكّل العمل التطوعي أبرز سمات المجتمع السعودي المبادر للإحسان وتقديم الأعمال التطوعية للآخرين ابتغاء لمرضاة الله؛ قال الله عز وجل: ﴿وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ﴾ (القصص:٧٧).

ولقد أطلقت المملكة العربية السعودية "المنصة الوطنية للعمل التطوعي" كجهة إدارية وتنظيمية رسمية إلكترونية للأفراد والمؤسسات الوطنية تنظّم العمل التطوعي؛ وقد أعلنت عن إنجازاتها التي تحققت في عام (٢٠٢٢ م) حيث بلغ عدد المتطوعين المسجلين فيها أكثر من ١,٢ مليون متطوع ومتطوعة، والجهات المسجلة بالمنصة أكثر من (٥,٠٠٠) جهة، وبلغ عدد الساعات التطوعية التي تمّ رصدها أكثر من (٣٢) مليون ساعة تطوعية؛ من خلال أكثر من (٣٠٠٠) فرصة تطوعية طرحتها المنصة (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٣).

كما أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مشروع (مأسسة العمل التطوعي) لزيادة نشر الوعي والقناعة لدى منسوبي المنظمات للعمل التطوعي، وأهمية إشراكهم المتطوعين، بالإضافة لتمكين المنظمة ومسؤول التطوع فيها من تحقيق المعيار الوطني السعودي (معياري إدامة) للتطوع؛ وهو معيار مبني بالاستفادة من أفضل الممارسات العالمية في مجال التطوع؛ ويهدف إلى الريادة في إدارة التطوع في المنظمات، ويساهم بفعالية في زيادة المشاركة المجتمعية وترسيخ روح المواطنة الفاعلة لدى أفراد المجتمع (إدامة، ٢٠٢٣).

وأعلنت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ممثلةً في (الإدارة العامة للعمل التطوعي) على توفيرها لفرص تطوعية متاحة لتسجيل الأفراد بها إلكترونياً عبر المنصة الوطنية للعمل التطوعي التي تربط بين المتطوعين والجهات بسهولة وموثوقية عالية (صحيفة عكاظ، ٢٠٢٣).

في سياق هذا الاهتمام أطلقت وزارة التعليم مبادرة "مأسسة المسؤولية المجتمعية في الجامعات السعودية" بالتزامن مع اليوم العالمي للمسؤولية الاجتماعية الذي يصادف اليوم السبت ٢٥ سبتمبر؛ لوضع إطار تنظيمي يربط أداء المسؤولية المجتمعية بالأداء المؤسسي للجامعات، وينظم جهودها في خدمة المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة في ضوء أهداف برامج ومبادرات رؤية المملكة ٢٠٣٠ (وزارة التعليم، ٢٠٢٣).

لذلك اهتمت الجامعات بتطوير اتجاهات الطلبة وتكوين شخصيتهم منذ بداية إعدادهم في السنوات الدراسية الجامعية الأولى؛ وباستثمار دافعيتهم الذاتية نحو التعلّم والمبادرة لتقديم الخدمات والمبادرات التطوعية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ التي يمتد أثرها إلى مراحل حياتهم المستقبلية (عبدالحليم وخير الله، ٢٠٢٢).

إنّ التوجّه الجديد للجامعات السعودية نحو تمكين المسؤولية المجتمعية ٢٠٣٠ لم يعد خياراً؛ بل توجهاً استراتيجياً؛ فاعلاً تتضمنه برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ يعزّز من دور الجامعات في المجتمع، ويقودها لتحقيق أهدافها بمستويات عالية من الإنجاز.

لذلك تنوّعت مجالات إدارة فرق العمل التطوعي في الجامعات؛ لكثرة الميادين التي تتوفر فيها الفرص التطوعية؛ واتجهت نحو التركيز على تنسيق جهود الأفراد وتسهيل الصعاب أمام المتطوعين، وتفعيل المنصات الإلكترونية الخاصة داخل المملكة لتوسيع العمل الميداني بالتعاون مع الجمعيات الخيرية (العريفي والعتيبي، ٢٠٢٢).

كما أنّ هذا التنوّع جاء بسبب وجود عوامل مؤثرة على إدارة وبناء الفرق التطوعية؛ وهو ما توصلت إليه نتائج دراسة أجرتها كلاً من هيفاء بن شلهوب وهند الشهراني (٢٠٢٠) من أنّ إدارة فرق العمل التطوعي في الجامعة تتطلب نوعاً خاصاً من المؤهلات والقدرات القيادية لقيام الطالب القائد بواجبات إدارة فريق المتطوعين بناءً على توجهاتهم ودوافعهم المختلفة للتطور، حيث يجب عمل حصر للصفات الشخصية لأعضاء فريق التطوع ومعارفهم وخبراتهم ومهاراتهم، ومدى التزامهم؛ حتى يتم توزيع أعضاء الفريق في أماكنهم بنجاح وبمنهجية ترفع من مستوى استثمار طاقات الشباب الجامعي.

ولقد أشار سعد الرمّثي (٢٠١٨) في دراسة أجراها لأهمية دور الجامعات السعودية في تمكين المسؤولية المجتمعية من خلال إعداد خريجها ليكونوا مواطنين لديهم الوعي حول مسؤولياتهم المجتمعية؛ ومؤهلين لدعم متطلبات سوق العمل واحتياجات قطاع الأعمال، وقادرين على تقديم دراسات بحثية تطبيقية لحلّ مشكلات مجتمعهم.

وتظهر العلاقة بين نجاح إدارة الطلبة لفرق العمل التطوعية وبين امتلاكهم لمهارات القيادة في نتائج دراسة أمل القثامي (٢٠٢٢) من خلال وجود تأثير كبير إيجابي في سلوك ووعي الطلبة المتطوعين نحو التخطيط والتنظيم السليم والفعال لقيادة فرق الأعمال التطوعية في الأنشطة الطلابية.

المحور الخامس: واقع مبادرات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في إدارة فرق العمل التطوعي.

أطلقت عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر منصّة "نورة العطاء للخدمة المجتمعية" لدعم ورصد المشاركات التطوعية لمنسوبات الجامعة من أعضاء الهيئتين التعليمية والإدارية والطالبات وخريجات الجامعة؛ حيث جاءت كمشروع تطويري لحاضنة نورة العطاء التطوعية التي تأسست عام (٢٠١٧ م) لتغيير منظومة العمل التطوعي من الاجتهادات الفردية إلى منظومة متكاملة بصناعة إبداعية تركز على تطبيق إدارة العمل التطوعي لتوجيه الجهود التطوعية، وتنسيقها وتنظيمها (منصّة نورة العطاء للخدمة المجتمعية، ٢٠٢٣).

كما تعمل إدارة الإشراف على وحدات خدمة المجتمع في الكليات والمعاهد التابعة للجامعة على متابعة الخطط الاستراتيجية الخاصة بمجال مؤسسة المسؤولية المجتمعية في الكليات؛ بهدف تعزيز الخدمة المجتمعية في مجال التطوع ومجال تمكين المسؤولية المجتمعية؛ من خلال تنسيق التعاون والشراكة مع مؤسسات المجتمع وقطاعاته المتنوعة؛ لتوفير الفرص التطوعية وتمكين منسوبات الجامعة من الطالبات، وأعضاء الهيئة التعليمية، وأعضاء الهيئة الإدارية من ممارسة الأعمال التطوعية وتقديمها لخدمة المجتمع (جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، ٢٠٢٣).

ثانياً: عرض الدراسات السابقة

حَظي موضوع مهارات القيادة وإدارة فرق العمل التطوعي ونشر ثقافة العمل التطوعي والمسؤولية المجتمعية في الجامعات باهتمام الباحثين والدارسين في مجال العلوم الإنسانية والتربوية؛ وبعد مراجعة العديد من الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية؛ فإنها ستُعرض بالترتيب بحسب التسلسل الزمني لها من الأقدم إلى الأحدث على النحو التالي:

هدفت دراسة عبدالعزيز الدويش (٢٠١٥) إلى التعرف على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي، والمعوقات التي تحدّ من تفعيله، وإبراز المقترحات التي تسهم في تفعيل العمل التطوعي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتمّ تطبيق الاستبانة على عينة قوامها (١١٤) عميداً ووكيلاً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنّ أبرز المعوقات التي تحدّ من تفعيل العمل التطوعي تمثلت في قلة البرامج التوجيهية نحو أهمية المبادرة في ممارسة الأعمال التطوعية، وضعف الاهتمام بتحديد آليات وأنظمة للعمل التطوعي. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بنشر أهمية العمل التطوعي، وعقد المؤتمرات والندوات والورش العلمية لتفعيل العمل التطوعي؛ والاهتمام بتشجيع الطلبة في الجامعات على المشاركة في الأنشطة والفعاليات المتعلقة بالأعمال التطوعية.

ووضعت دراسة خديجة ابراهيم (٢٠١٥) استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وطبقت الدراسة أدوات الاستبانة والمقابلة واستمارة تحليل بيئة التعليم الجامعي على عينة بلغت (٨٤٠) طالباً من طلبة جامعة سوهاج بمصر. ووضّحت النتائج أنّ دور التعليم الجامعي في تدعيم ثقافة العمل التطوعي جاء بدرجة ضعيفة؛ وإلى وجود ضعف في

مشاركة طلاب التعليم الجامعي في العمل التطوعي. وأوصت الدراسة بأهمية إنشاء وحدات وإدارات للعمل التطوعي بكل كلية تكون مختصة بتنظيم لجان وتكوين فرق عمل لإدارة الأعمال التطوعية.

وكشفت دراسة عبدالله الشهراني (٢٠١٧) عن علاقة المسؤولية الاجتماعية بتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة الدبلوم العام في التربية في جامعة ببشة، وعن مدى وجود فروق دالة إحصائية تُعزى إلى متغيرات: (التخصص، الجنس، المشاركة في الجمعيات التطوعية). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستجاب لاستبانة الدراسة (٦٤٢) طالباً من طلبة الجامعة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة موافقون على أهمية دور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وفي تعزيز ثقافة العمل التطوعي بدرجة مرتفعة؛ ووجود علاقة ارتباطية بين المسؤولية الاجتماعية وتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى الطلبة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المسؤولية الاجتماعية تُعزى لمتغير التخصص والمشاركة في الجمعيات التطوعية. وأوصت الدراسة بإنشاء النوادي الطلابية داخل الجامعات لإدارة فرق العمل التطوعي ولتنظيم المناسبات والفعاليات التي تخدم المجتمع، وإدراج مساقات ومقررات خاصة بعلوم ومفاهيم خدمة المسؤولية الاجتماعية والعمل التطوعي.

وأظهرت نتائج دراسة أجرتها منى الفرا (٢٠١٨) وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة للعمل التطوعي في المجالين: العمل التطوعي الجامعي، ومجال العمل التطوعي المجتمعي؛ وبين توافر المهارات القيادية لديهم في ثلاثة مجالات هي: مجال مهارة التواصل مع الآخرين، ومجال مهارة اتخاذ القرار، ومجال مهارة العمل المشترك. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق الاستبانة على (٣١٣) طالباً من طلبة الجامعات. وبيّنت النتائج أن درجة ممارسة طلبة الجامعة للعمل التطوعي جاءت بدرجة متوسطة، وإلى أن ممارسة المهارات القيادية لدى طلبة الجامعة جاءت بدرجة عالية؛ كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الطلبة حول ممارستهم للعمل التطوعي تُعزى لمتغير الجامعة وملتغير التخصص لصالح العلوم الإنسانية.

وهدفت دراسة أجراها إبراهيم القحطاني (٢٠١٩) إلى التعرف على واقع إدارة فرق العمل التطوعي، والمعوقات الإدارية التي تواجه إدارة فرق العمل التطوعي، ومدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة تُعزى للمتغيرات التالية: (التخصص، والمستوى الدراسي، وعدد الدورات في العمل التطوعي)، وتحديد المقترحات لتطوير إدارة فرق العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستجاب للاستبانة (٣٥٧) طالباً من طلبة الجامعة. وتوصلت النتائج إلى أن درجة ممارسة إدارة فرق العمل التطوعي من وجهة نظر طلاب كلية العلوم الاجتماعية جاءت بدرجة متوسطة. وأن أبرز المعوقات التي تواجه إدارة فرق العمل التطوعي تتمثلت في كثرة الالتزامات الدراسية للطلاب ونقص الوقت المتاح لممارسة الأعمال التطوعية، وقلة المخصصات المالية للمشاريع التطوعية. وأوصت الدراسة بإنشاء وحدات خاصة بإدارة فرق العمل التطوعي، وزيادة التوعية بنشر ثقافة إدارة فرق العمل التطوعي، وأهمية توفير دورات تدريبية تنمي المهارات القيادية لدى الطلبة الراغبين في المشاركة في الأعمال التطوعية قبل تكليفهم بالعمل التطوعي، وتوفير حوافز معنوية تشجيعية للمشاركين في العمل التطوعي.

وبيّنت دراسة أجرتها غالبية السليم (٢٠١٩) درجة إسهام المقررات التربوية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في المجالات التالية وهي: الأهداف التعليمية والمحتوى التعليمي والأنشطة الصفية واللاصفية وقيم العمل التطوعي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي بتطبيق الاستبانة على (٥٨٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس. وكشفت النتائج أن درجة إسهام المقررات التربوية المقدمة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي جاءت بدرجة متوسطة، من حيث أنها تُسهم في زيادة تعزيز المسؤولية المجتمعية لدى الطلبة، وفي تطوير المهارات القيادية، وفي تنمية قيم العمل بروح الفريق الواحد وقيم العمل التطوعي واحتساب الأجر والإخلاص لله تعالى والإحسان للآخرين والشعور بالمسؤولية في خدمة المجتمع. وأوصت الدراسة بأهمية احتواء المقررات الجامعية على قيم العمل التطوعي وعلى أنشطة تطوعية صفية ولاصفية وتفعيل العمل التطوعي الإلكتروني.

وتوصلت دراسة حصة العريفي (٢٠١٩) إلى تقديم تصور مقترح لدور عمادة شؤون الطلاب في تنمية المهارات القيادية لقائدات الأندية الطلابية في الجامعات السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠؛ كما وضّحت أبرز المعوقات، وحددت المتطلبات التطويرية لتفعيل دور العمادة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق الاستبانة على (٣٥) طالبة من قائدات الأندية. وأظهرت النتائج أهمية توفير الفرص في تنظيم الأنشطة والفعاليات التي تعزز مهارة تحمل المسؤولية لدى قائدات الأندية؛ وأن أبرز المعوقات تمثلت في قلة وجود برامج تدريبية متخصصة في التأهيل القيادي لقائدات الأندية؛ وأن أهم المتطلبات التطويرية تمثلت في تقديم الحوافز والمكافآت لقائدات الأندية، وتوفير برامج تدريبية لتطوير قائدات الأندية بالتعاون مع مراكز متخصصة لتطوير القيادات خارج نطاق الجامعة.

وتناولت دراسة منيرة الداود (٢٠٢٠) دور الجامعات في تفعيل العمل التطوعي، وتبينت دور جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية أنموذجاً. واعتمدت على المنهج الوصفي المسحي من خلال استبانة بلغ عدد المستجيبين لها (٤٥٠) طالبة؛ أظهرت نتائجها أهمية مشاركات الطالبات في الأعمال التطوعية بهدف تعزيز وتنمية مهارات التواصل الاجتماعية، وزيادة الخبرات العملية، وتحقيق الاستفادة من أوقات الفراغ، وتعزيز قيم الانتماء الوطني. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بنشر ثقافة التطوع وفوائد المشاركة في العمل التطوعي، والاهتمام بتشجيع الطالبات الجامعيات على الإقبال على العمل التطوعي. والعمل على تضمين المقررات الدراسية ما يتعلق بثقافة العمل التطوعي.

وهدف دراسة عبدالرحمن البلادي (٢٠٢٠) إلى التعرف على درجة ممارسة طلبة الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة للمهارات القيادية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي بتطبيق الاستبانة على (٥٨٥) طالباً من طلبة الجامعة. وكشفت النتائج بأن درجة ممارسة طلبة الجامعة للمهارات القيادية جاءت بدرجة (عالية). وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الأعضاء بتفعيل استراتيجيات التعلم التعاوني لتعزيز المهارات القيادية لدى الطلبة وبتوسيع مشاركة الطلبة في المجالس الطلابية وتسليمهم المناصب القيادية.

وتعرّفت دراسة جونز (2020) Jones على واقع تطبيق تدريس مقرر علم إدارة التطوع كمدخل لتنمية المهارات وتعزيز التعلم الذاتي لدى الطلبة في جميع المراحل الدراسية، وعلى أهم متطلبات التطبيق. واستخدمت الدراسة المنهج الوثائقي حيث وضّحت أهم متطلبات تطبيق إدارة التطوع المتمثلة في تدريس علم إدارة التطوع في مقررات عامة جامعية لطلبة مرحلة البكالوريوس ومرحلة

الدراسات العليا؛ وفي تطبيق برنامج تدريبي يهدف إلى اكساب الطلبة مهارات إدارة فرق العمل التطوعي في جميع المجالات الاجتماعية والإنسانية والصحية ورعاية المرضى وأنشطة خدمة المجتمع.

وتعرّفت دراسة أجراها كلاً من أكيافوز واسيشي (2021) Akyavuz and Asici على فاعلية برنامج إرشادي لتنمية المهارات القيادية ومهارات ريادة الأعمال لتعزيز إمكانيات طلبة الجامعات على إدارة فرق العمل التطوعي. حيث استخدمت الدراسة المنهج التجريبي. من خلال تطبيق مقياس المهارات القيادية الذاتية ومقياس ومهارات ريادة الأعمال على عينة بلغت (٢٦) طالباً من طلبة الجامعة التركية (Kilis 7 Aralık University). وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي على زيادة ميول الطلبة نحو التوجّه لريادة الأعمال وقيادة فرق العمل التطوعية وزيادة اكتساب الطلبة لسمات شخصيات ريادي الأعمال مثل الابتكار والثقة بالنفس والإبداع والدافعية العالية للإنجاز والتميّز والنجاح.

وأشارت دراسة دالي وبارو (2021) Daley and Baruah إلى أهمية تفعيل جامعة راسل البريطانية لاستراتيجية دمج مقررات تنمية المهارات القيادية مع مقررات علوم الهندسة عند تدريس وتدريب مهندسي القرن الحادي والعشرين. واستخدمت الدراسة منهج تحليل محتوى برامج ومقررات كلية الهندسة. ومنهج دراسة الحالة بمقابلة ستة أكاديميين بالكلية. وتوصلت النتائج إلى أن دمج مفاهيم خاصة بتنمية المهارات القيادية مثل القيادة والإدارة والتواصل مع الآخرين والمهارات الشخصية والذاتية مع المقررات الدراسية والمناهج التعليمية ومقررات التدريبات الميدانية لطلبة الدراسات العليا؛ قد ساهم في إعداد خريجين بكفاءة مهنية عالية و متميّزين في المنافسات العالمية.

ووضّحت دراسة خلود اليوسف (٢٠٢٢) مدى توافر ثقافة وممارسة العمل التطوعي في: (المجالات الثقافية، والمجالات الإدارية، والمجالات الشرعية، والمجالات الاجتماعية)، ومدى إسهامها بتنمية المهارات القيادية التالية: (المهارات الفنية، والمهارات التنظيمية، والمهارات الفكرية، والمهارات الإنسانية) لدى طلبة جامعة أم القرى؛ وأبرز المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي من خلال تطبيق الاستبانة على عينة بلغت (٣٨١) طالباً من طلبة الجامعة. وأظهرت النتائج أن درجة توافر ثقافة العمل التطوعي جاءت بدرجة متوسطة؛ وأن درجة إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات القيادية التالية جاء بدرجة كبيرة؛ وأن أبرز المعوقات تمثلت في قلة الوعي بمعرفة الأعمال التطوعية؛ وضيق الوقت المتاح للعمل التطوعي أثناء الفصل الدراسي؛ وضعف تحفيز أعضاء هيئة التدريس للتوعية بأهمية ممارسة العمل التطوعي؛ وضعف تناول المقررات الدراسية لأهمية العمل التطوعي. وأوصت الدراسة بأهمية إعادة النظر في الخطط الأكاديمية والبرامج التعليمية للعمل على احتواء المقررات الدراسية لقيم ومهارات قيادية، وأهمية تفعيل دور إدارة فرق العمل التطوعي والمسئولية المجتمعية في الجامعة؛ وزيادة الشراكات مع قطاعات المجتمع المختلفة.

وحددت دراسة أمل القثامي (٢٠٢٢) درجة ممارسة المهارات القيادية اللازمة لإدارة الفرق التطوعية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في جامعة أم القرى للمهارات التالية: مهارة الاتصال، ومهارة اتخاذ القرارات، ومهارة العمل المشترك، ومهارة معالجة الصراعات والخلافات. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي بتطبيق الاستبانة على (١٨١) طالباً من طلبة الجامعة. وكشفت النتائج عن وجود فروق في استجابة أفراد عينة الدراسة حول جميع أبعاد المهارات القيادية اللازمة لإدارة الفرق التطوعية وفقاً لمتغير عدد مرات المشاركة في العمل التطوعي جاءت لصالح المجموعة التي شاركت أكثر من (٣) مرات. وأن الطلبة تزداد مشاركتهم في إدارة فرق العمل التطوعي معرفتهم بتأثير المشاركة في صقل شخصيتهم، وفي زيادة معرفتهم ووعيهم بالمهارات القيادية اللازمة لنجاح العمل التطوعي. وأوصت الدراسة بضرورة تنمية المهارات القيادية لدى الطلبة المتطوعين، والتي تسهم في إمكانية التنبؤ بالمواقف والأحداث القيادية المستقبلية التي قد تحدث أثناء العمل التطوعي، بهدف التخطيط السليم للوقاية منها.

- التعليق على الدراسات السابقة:

● تحديد أوجه التشابه: تتشابه الدراسة الحالية مع دراسات: جونز (2020) Jones، القحطاني (٢٠١٩)، أكيافوز واسيشي (2020) Akyavuz and Asici، والقثامي (٢٠٢٢) في البحث عن موضوع إدارة فرق العمل التطوعي بالجامعات، وأهمية تعزيز الجامعات للمهارات الذاتية والقيادية والاجتماعية لدى الطلبة. كما تتشابه مع دراسات: إبراهيم (٢٠١٥)، الفرا (٢٠١٨)، العريفي (٢٠١٩)، البلادي (٢٠٢٠)، دالي وبارو (2021) Daley and Baruah، واليوسف (٢٠٢٠) في البحث عن أهمية تنمية مهارات القيادة لدى طلبة الجامعات وعلاقتها بتطوير مهاراتهم الحياتية وتعزيز توجهاتهم نحو الأعمال التطوعية. وتتشابه الدراسة كذلك مع دراسات: الدويش (٢٠١٥)، السليم (٢٠١٩)، والداود (٢٠٢٠) في توضيح أهمية دور الجامعات في تفعيل العمل التطوعي، وفي مدى إسهام المقررات التربوية والأنشطة اللاصفية في تنمية المهارات القيادية والاجتماعية لدى الطلبة. وتتشابه الدراسة الحالية مع دراسة الشهراني (٢٠١٧) في تحديد دور الجامعة كمؤسسة تعليمية وتربوية تسهم في تعزيز المسؤولية المجتمعية وثقافة العمل التطوعي لدى الطلبة.

● تحديد أوجه الاختلاف: تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها تناولت البحث عن أهمية تعزيز مهارات القيادة لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بهدف تحقيق النجاح عند إدارة فرق العمل التطوعي لتمكين المسؤولية المجتمعية في ضوء الاستجابة إلى توجهات برامج وأهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠. وإطلاق (المنصة الوطنية للعمل التطوعي)، ومؤشرات المعيار الوطني السعودي للتطوع (معيار إدامة)، ومبادرة "مأسسة المسؤولية المجتمعية في الجامعات السعودية".

● تحديد أوجه الاستفادة: استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في: تحديد مشكلة الدراسة، وأهدافها، وصياغة أسئلتها؛ وفي تحديد المنهج المناسب، وفي معرفة الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة وتحليل بيانات نتائج الدراسة الحالية.

ثالثاً: عرض منهج الدراسة وأدواتها، وخطوات إجراء الدراسة الميدانية.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة منهج البحث المختلط (Mixed Methods) وهو المنهج الذي يجمع بين المنهج الكمي (Quantitative Approach) والمنهج النوعي (Qualitative Approach).

وتمّ استخدام المنهج الكمي بأسلوب (المنهج الوصفي الارتباطي) الذي يعرف بأنه: "أسلوب يُستخدم في قياس العلاقة بين متغيرين أحدهما مستقل والآخر تابع؛ ومعرفة هل هذه العلاقة موجبة أم سالبة، ثمّ يتمّ التنبؤ بتأثير متغير على متغير آخر" (العساف، ٢٠٠٦، ص.٢٦١)؛ وتمّ استخدام المنهج النوعي بأسلوب المنهج الوثائقي الذي يعرف بأنه: "أسلوب الدراسة التي يمكن القيام بها أو إجراؤها في السياق أو الموقف الطبيعي، حيث يعمل الباحث على جمع البيانات، أو الكلمات، أو الصور، ثم يحلّلها بطريقة استقرائية مع التركيز على المعاني عند فحص الوثائق الرسمية" (الخياط، ٢٠١٠، ص.١٩١).

ويقصد بمنهج البحث المختلط بأنه المنهج الذي يعتمد على الجمع بين البحث الكمي والبحث النوعي في مشروع بحثي واحد حيث ذكر زيتون (٢٠٠٤) أن هناك "توجهاً قوياً نحو الدمج بين المدخلين Triangulation كإجراء توفيقى Compatibility procedure بين المدخلين الرئيسيين باستخدام عناصرهما لحلّ مشكلة الدراسة؛ فيعمل الباحث على تصميم بحثه الذي يستهدف البحث عن العلاقة والارتباط بين المتغيرات والممارسات التي ستأثر بها الدراسة باستخدام المنهج الكمي لجمع البيانات الكمية من استجابات أفراد الدراسة؛ ثمّ يبني الموقف بطريقة البحث الأنثروبولوجي Anthropology باستخدام المنهج النوعي الكيفي من خلال فحص الوثائق الرسمية لتكوين رؤية كلية شاملة وكاملة عن موضوع الدراسة" (ص.٢٠٥).

وبالاستناد على ما سبق عملت الباحثة على تصميم منهجية الدراسة بتحديد الاستراتيجية المتبعة لإجراء البحث وفقاً للغرض من الدراسة وأهدافها وللإجابة على أسئلتها؛ فالغرض الأساسي من الدراسة يتمثل في التعرف على واقع العلاقة الارتباطية بين مهارات القيادة ومدى تأثيرها في مقدرة الطالبات على إدارة فرق العمل التطوعي؛ وهنا تمّ استخدام المنهج الكمي من خلال تصميم أداة الدراسة الاستبانة التي احتوت على مقياس مهارات القيادة، ومقياس إدارة فرق العمل التطوعي؛ ثمّ تمّ جمع الاستجابات الكمية لبيانات أفراد الدراسة. وقد تمّت الإجابة عن السؤال الأول والثاني والثالث والرابع من خلال تطبيق أداة الدراسة ميدانياً على الطالبات.

ثمّ تمّ استخدام المنهج النوعي بأسلوب فحص الوثائق الرسمية حيث تمّ فحص "وثيقة برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠" بهدف تحديد آليات لتفعيل مهارات القيادة لدى الطالبات تعزز مقدرتهن على إدارة فرق العمل التطوعي بفعالية في ضوء "تمكين المسؤولية المجتمعية" التي جاءت كهدف استراتيجي لبرنامج التحول الوطني في رؤية المملكة ٢٠٣٠. وقد تمّت الإجابة عن السؤال الخامس المتعلق بتحديد آليات تفعيل ممارسة مهارات القيادة من خلال الاطلاع على الأهداف الاستراتيجية لمشاريع ومبادرات وأهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكوّن المجتمع الأصلي للدراسة من جميع طالبات مرحلة البكالوريوس في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في جميع المستويات والتخصصات الدراسية في الكليات الإنسانية: (كلية التربية - كلية الآداب - كلية الخدمة الاجتماعية - كلية التصاميم الفنون)؛ والكليات العلمية: (كلية علوم الحاسب والمعلومات - كلية الهندسة - كلية العلوم - كلية إدارة الأعمال)؛ والكليات الطبية: (كلية الطب البشري - كلية طب الأسنان - كلية الصيدلة - كلية التمريض) والبالغ عددهم (١٨,٧٢٠) طالبة من إحصائية نظام دعم القرار بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في العام (٢٠٢٣ م) كما يتّضح في الملحق رقم (١).

وتمّ تحديد اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة الطبقيّة العشوائية Stratified Random Sample والتي تُعدّ من أفضل أنواع العينات في تمثيل المجتمع الغير متجانس، والذي تتجانس فيه فقط صفات أفراد الطبقة الواحدة فيما بينها، ولكن تختلف الطبقات عن بعضها البعض؛ وتعرّف العينة الطبقيّة العشوائية بأنها "عينة احتمالية يتم فيها تقسيم المجتمع إلى طبقات؛ بحيث تتكون كل طبقة من عناصر متجانسة؛ ثم يتم بعد ذلك اختيار أفراد العينة من كل طبقة بطريقة عشوائية بسيطة في ضوء أسلوب المعاينة النسبية، ثم تُجمع الأعداد من كل طبقة لتمثّل العينة الأساسية" (عبدالوراث، ٢٠١١، ص.٩٩).

وقد عملت الباحثة على تقسيم مجتمع الدراسة إلى ثلاث طبقات حددت في كل طبقة العدد الأصلي لمجتمع الدراسة كما يتّضح في الجدول رقم (١)؛ وحسب النظام المتبع في الجامعة عملت عمادة البحث العلمي على إرسال رابط أداة الدراسة (الاستبانة الإلكترونية) عبر البريد الإلكتروني إلى جميع أفراد مجتمع الدراسة؛ ونظراً لقلّة الاستجابة ولصعوبة الوصول لكافة الطالبات في جميع أقسام الكليات؛ فقد عملت الباحثة على زيادة متابعة استجابة الطالبات، وعلى التواصل مع أعضاء هيئة التدريس في الكليات والأقسام لحثّ الطالبات على الاستجابة للبريد الإلكتروني الخاص بالاستبانة؛ كما طلبت الباحثة من الطالبات أفراد الدراسة تحفيز زميلاتهن للتعاون والاستجابة؛ وبعد المحاولات بلغ عدد الاستجابات (٦٠٣) استجابة قابلة للتحليل الإحصائي؛ وبالتالي بلغ عدد أفراد العينة الأساسية للدراسة (٦٠٣) طالبة من طالبات مرحلة البكالوريوس في الكليات الإنسانية والعلمية والطبية بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في العام (٢٠٢٣ م).

- وصف عينة الدراسة:

تم تحديد متغيّر واحد وهو متغيّر الكلية لوصف أفراد عينة الدراسة ولبيان أثر هذا المتغيّر على استجابة أفراد الدراسة من طالبات مرحلة البكالوريوس في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن؛ ويوضح الجدول رقم (١) توزيع عينة الدراسة حسب متغيّر الكليات.

الجدول رقم (١) يوضح تقسيم مجتمع الدراسة وعدد أفراد عينة الدراسة؛ ووصف عينة الدراسة كما يلي:

جدول (١):

تقسيم طبقات المجتمع الأصلي للدراسة وتوزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الكلية

الكلية	طبقات المجتمع الأصلي للدراسة *	وصف توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الكلية	النسبة المئوية %
الإنسانية	٨٢٣٨	٢٨٣	٪٤٧
العلمية	٨٢٢٦	٢٣٥	٪٣٩
الطبية	٢٢٥٦	٨٥	٪١٤
المجموع	١٨,٧٢٠	٦٠٣	٪١٠٠

المصدر: * إحصائية نظام دعم اتخاذ القرار بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن (٢٠٢٣ م)

يتضح من الجدول رقم (١) أن غالبية أفراد العينة من طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن من طالبات الكليات الإنسانية بنسبة مئوية بلغت (٪٤٧)، ثم يلين أفراد العينة من طالبات الكليات العلمية بنسبة مئوية بلغت (٪٣٩)، وتأتي أخيراً طالبات الكليات الطبية بنسبة مئوية بلغت (٪١٤).

أداة الدراسة:

الهدف من أداة الدراسة: التعرف على مدى وجود علاقة ارتباطية بين ممارسة مهارات القيادة لدى طالبات مرحلة البكالوريوس في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن وتأثير ذلك على نجاحهن في إدارة فرق العمل التطوعي.

وصف أداة الدراسة: عملت الباحثة على تصميم استبانة تكوّنت من مقياسين مناسبين للمنهج الارتباطي؛ هما:

أ- مقياس مهارات القيادة.

ب- مقياس إدارة فرق العمل التطوعي.

وتّم اتباع الخطوات العلمية في طريقة بناء الاستبانة وتصميمها بصورتها الأولية؛ وتصميم المقاييس، وإعداد العبارات بالاستفادة مما ورد في الإطار النظري للدراسة الحالية والدراسات السابقة.

وتكوّنت أداة الدراسة من أربعة أجزاء جاءت مرتبة كما يلي:

١- الجزء الأول: اشتمل على المقدمة والتي وضّحت عنوان الدراسة، وأهدافها، وأهم مصطلحاتها، وعبارة الضمان بسرية المعلومات، وبأن استخدامها فقط لأغراض البحث العلمي.

٢- الجزء الثاني: اشتمل على البيانات الأولية المتعلقة بمتغير الكلية: الإنسانية - الطبية - العلمية.

٣- الجزء الثالث (مقياس مهارات القيادة) تضمّن (٢٤) عِبارة تَوَزعت في (٨) أبعاد؛ هي:

البُعد الأول: المهارات الذاتية، وتضمّن (٣) عبارات؛ والبُعد الثاني: مهارات التفكير والتعلّم، وتضمّن (٣) عبارات؛ والبُعد الثالث: مهارات التخطيط، وتضمّن (٣) عبارات؛ والبُعد الرابع: المهارات الفنية، وتضمّن (٣) عبارات؛ والبُعد الخامس: مهارات اتخاذ القرارات، وتضمّن (٣) عبارات؛ والبُعد السادس: مهارات حلّ المشكلات، وتضمّن (٣) عبارات؛ والبُعد السابع: مهارات الاتصال، وتضمّن (٣) عبارات؛ والبُعد الثامن: مهارات قيادة فرق العمل الجماعي، وتضمّن (٣) عبارات.

٤- الجزء الرابع (مقياس إدارة فرق العمل التطوعي): تضمّن هذا المقياس (١٢) عِبارة تَوَزعت في بُعدين؛ هي:

البُعد الأول: (قيادة فرق العمل التطوعي)، وتضمّن (٦) عبارات؛ والبُعد الثاني: (توجيه فرق العمل التطوعي)، وتضمّن (٦) عبارات.

- المؤشرات السيكومترية لأداة الدراسة: (الصدق - والثبات)

أولاً: صدق أداة الدراسة:

١- حساب الصدق الظاهري (صدق المحكّمين):

عملت الباحثة على تصميم الاستبانة (بالصورة الأولية) كما هي في الملحق رقم (٢) موضحةً فيها أهداف الدراسة، وتعريفاً بأهم مصطلحاتها، ومتغيراتها؛ ثمّ تمّ عرضها على مجموعة من المحكّمين من أعضاء هيئة التدريس في تخصص الإدارة التربوية في الجامعات السعودية كما يتضح في الملحق رقم (٣). وقد طُلب من المحكّمين إبداء آرائهم العلمية من حيث أهميّة العبارات (مهمة، غير مهمة)؛ والوضوح (واضح، غير واضح)؛ والانتماء (منتمية، وغير منتمية)، واقتراح ما يروونه من حذف أو إضافة مناسبة أو تعديل على هذه العبارات. وتمّ التعديل في ضوء الملاحظات؛ ثمّ تمّ تصميم الاستبانة بالصورة النهائية كما في الملحق رقم (٣) والتي طبّقت على مجتمع الدراسة.

أ- الصدق الداخلي (الاتساق الداخلي):

للتأكد من تماسك عبارات الاستبانة ولحساب صدق الاتساق الداخلي؛ تمّ تطبيق الاستبانة بصورتها النهائية على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) طالبة من طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؛ وتمّ حساب مُعامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل عبارة والدرجة الكلية للبُعد التابعة له، كما تمّ حساب مُعامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد وبين الدرجة الكلية للمقياس التابع له على مستوى مقاييس الاستبانة: (مقياس مهارات القيادة، ومقياس إدارة فرق العمل التطوعي)، وأخيراً تمّ حساب مُعامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مقياس وبين الدرجة الكلية للاستبانة، واستُخدم لذلك برنامج (SPSS) والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (٢): مُعاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات مقياس مهارات القيادة وبين الدرجة الكلية للبعد التابعة له وارتباط كل بُعد بالدرجة الكلية للمقياس

البُعد الأول: المهارات الذاتية		البُعد الثاني: مهارات التفكير والتعلم		البُعد الثالث: مهارات التخطيط		البُعد الرابع: المهارات الفنية	
رقم العبارة	مُعامل الارتباط	رقم العبارة	مُعامل الارتباط	رقم العبارة	مُعامل الارتباط	رقم العبارة	مُعامل الارتباط
١	**٠,٨٢١	١	**٠,٨٧٥	١	**٠,٩٠٦	١	**٠,٨٧٨
٢	**٠,٩٣٦	٢	**٠,٩٠٤	٢	**٠,٨٧٦	٢	**٠,٨٤٤
٣	**٠,٨٧١	٣	**٠,٨٤٢	٣	**٠,٨٥٠	٣	**٠,٧٩٥

البُعد الخامس: مهارات اتخاذ القرارات		البُعد السادس: مهارات حلّ المشكلات		البُعد السابع: مهارات الاتصال		البُعد الثامن: مهارات قيادة فرق العمل الجماعي	
رقم العبارة	مُعامل الارتباط	رقم العبارة	مُعامل الارتباط	رقم العبارة	مُعامل الارتباط	رقم العبارة	مُعامل الارتباط
١	**٠,٨٩٢	١	**٠,٨٨٦	١	**٠,٩١٧	١	**٠,٨٩٣
٢	**٠,٩٤٣	٢	**٠,٩٢٦	٢	**٠,٩٣٠	٢	**٠,٩٢٥
٣	**٠,٨٦٨	٣	**٠,٩٣٧	٣	**٠,٨٤٩	٣	**٠,٨٤٢

(* دالة عند مستوى (٠,٠٥)، (** دالة عند مستوى (٠,٠١)).

يتضح من خلال مُعاملات ارتباط بيرسون في الجدول رقم (٢) ارتباط جميع عبارات مقياس مهارات القيادة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ارتباطاً موجباً قوياً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) حيث انحصرت قيم مُعاملات الارتباط ما بين (٠,٧٩٥ - ٠,٩٤٣)؛ مما يدل على صدق الاتساق الداخلي على مستوى عبارات مقياس مهارات القيادة.

جدول (٣):

مُعاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات مقياس مهارات القيادة وبين الدرجة الكلية للبعد التابعة له وارتباط كل بُعد بالدرجة الكلية للمقياس

رقم البُعد	نص البُعد	مُعامل الارتباط	رقم البُعد	نص البُعد	مُعامل الارتباط
١	البُعد الأول: المهارات الذاتية	**٠,٩٠٢	٥	البُعد الخامس: مهارات اتخاذ القرارات	**٠,٨١٩
٢	البُعد الثاني: مهارات التفكير والتعلم	**٠,٨٨٤	٦	البُعد السادس: مهارات حلّ المشكلات	**٠,٨٤٨

رقم البُعد	نص البُعد	مُعامل الارتباط	رقم البُعد	نص البُعد	مُعامل الارتباط
٣	البُعد الثالث: مهارات التخطيط	**٠,٨٠٩	٧	البُعد السابع: مهارات الاتصال	**٠,٨٧٢
٤	البُعد الرابع: المهارات الفنية	**٠,٨٨٤	٨	البُعد الثامن: مهارات قيادة فرق العمل الجماعي	**٠,٨٨٢

(*) دالة عند مستوى (٠,٠٥)، (**) دالة عند مستوى (٠,٠١).

يتضح من خلال مُعاملات ارتباط بيرسون في الجدول رقم (٣) ارتباط جميع الدرجات الكلية لأبعاد مقياس مهارات القيادة بالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً موجباً قوياً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)؛ حيث انحصرت قيم مُعاملات الارتباط ما بين (٠,٨٠٩ - ٠,٩٠٢)؛ مما يدلُّ على صدق الاتساق الداخلي على مستوى أبعاد مقياس مهارات القيادة والمقياس الكامل.

جدول (٤):

مُعاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات مقياس إدارة فرق العمل التطوعي وبين الدرجة الكلية للبُعد التابعة له وارتباط كل بُعد بالدرجة الكلية للمقياس

البُعد الأول: (قيادة فرق العمل التطوعي)				البُعد الثاني: (توجيه فرق العمل التطوعي)			
رقم العبارة	مُعامل الارتباط	رقم العبارة	مُعامل الارتباط	رقم العبارة	مُعامل الارتباط	رقم العبارة	مُعامل الارتباط
١	**٠,٨١١	٤	**٠,٨٣٨	١	**٠,٨٤٦	٤	**٠,٧٦٧
٢	**٠,٨٧٤	٥	**٠,٧١٢	٢	**٠,٧٩٨	٥	**٠,٨٤٤
٣	**٠,٨٧٢	٦	**٠,٧٦٤	٣	**٠,٨٠٦	٦	**٠,٧٥١

(*) دالة عند مستوى (٠,٠٥)، (**) دالة عند مستوى (٠,٠١).

يتضح من خلال مُعاملات ارتباط بيرسون في الجدول رقم (٤) ارتباط جميع عبارات مقياس إدارة فرق العمل التطوعي بالدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه ارتباطاً موجباً قوياً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)؛ حيث انحصرت قيم مُعاملات الارتباط ما بين (٠,٧١٢ - ٠,٨٧٤)؛ مما يدلُّ على صدق الاتساق الداخلي على مستوى عبارات مقياس إدارة فرق العمل التطوعي.

جدول (٥): مُعاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات مقياس إدارة فرق العمل التطوعي وبين الدرجة الكلية للبُعد التابعة له وارتباط كل بُعد بالدرجة الكلية للمقياس

رقم البُعد	نص البُعد	مُعامل الارتباط
١	البُعد الأول: (قيادة فرق العمل التطوعي)	**٠,٩٧٦
٢	البُعد الثاني: (توجيه فرق العمل التطوعي)	**٠,٩٧٤

(*) دالة عند مستوى (٠,٠٥)، (**) دالة عند مستوى (٠,٠١).

يتضح من خلال مُعاملات ارتباط بيرسون في الجدول (٥) ارتباط الدرجة الكلية لكل من بُعدي مقياس إدارة فرق العمل التطوعي بالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً موجباً قوياً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) حيث بلغا مُعاملا الارتباط لهما (٠,٩٧٦- ٠,٩٧٤)؛ مما يَدُل على صدق الانساق الداخلي على مستوى أبعاد مقياس إدارة فرق العمل التطوعي والمقياس الكامل.

ب- صدق المقارنة الطرفية:

لحساب صدق المقارنة الطرفية لمقياس مهارات القيادة، ومقياس إدارة فرق العمل التطوعي؛ تمّ تطبيق الاستبانة بصورتها النهائية على العينة الاستطلاعية المكونة من (٣٠) طالبة من طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن؛ بهدف التعرّف على مدى صدق كل مقياس في التمييز بين الطالبات الحاصلات على الدرجات المرتفعة؛ وبين الطالبات الحاصلات على الدرجات المنخفضة؛ ثم تمّ استخدام اختبار مان ويتي (Mann-Whitney U Test) (U) لحساب قيم الفروق ما بين مجموعتي الأقل درجات والتي بلغت نسبتهن (٢٧٪) أي (٨ طالبات)؛ وبين أعلى الدرجات والتي بلغت نسبتهن (٢٧٪) أي (٨ طالبات) وهو ما يتضح في الجدول التالي:

جدول (٦):

الفروق بين مجموعتي منخفضي ومرتفعي الدرجات للدرجة الكلية لكل مقياس من مقياسي: (مهارات القيادة، وإدارة فرق العمل التطوعي) باستخدام اختبار مان ويتي (U) (Mann-Whitney U Test)

المقياس	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	قيمة Z	مستوى الدلالة
مقياس مهارات القيادة	منخفضي الدرجات	٨	٤,٥	٣٦,٠	٠,٠٠	٣,٣٧-	**٠,٠٠
	مرتفعي الدرجات	٨	١٢,٥	١٠٠,٠			
مقياس إدارة فرق العمل التطوعي	منخفضي الدرجات	٨	٤,٥	٣٦,٠	٠,٠٠	٣,٥٩-	**٠,٠٠
	مرتفعي الدرجات	٨	١٢,٥	١٠٠,٠			

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

يظهر من الجدول رقم (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الدرجة الكلية لكل مقياس

من مقياسي: (مهارات القيادة، وإدارة فرق العمل التطوعي) بين متوسطي رتب مجموعتي منخفضي الدرجات ومرتفعي الدرجات للدرجة الكلية للمقياس؛ حيث بلغت قيمة (Z) للمقياسين (٣,٣٧-، ٣,٥٩-) على التوالي عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١)، وبلغ متوسط الرتب لمرتفعي الدرجات (١٢,٥) بينما كانت متوسط الرتب لمنخفض الدرجات (٤,٥) عند كل مقياس منهما؛ مما يَدُل على أن الدرجة الكلية لكل مقياس قادرة على التمييز بين مجموعة مرتفعي الدرجات وبين مجموعة منخفضي الدرجات، وهو ما يَدُل على مدى تحقّق صدق المقارنة الطرفية لكل مقياس منها وبمستوى مرتفع.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة:

تمّ تطبيق الاستبانة بصورتها النهائية على العينة الاستطلاعية المكونة من (٣٠) طالبة من طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن لحساب ثبات مستوى أبعاد وإجمالي مقياس مهارات القيادة ومقياس إدارة فرق العمل التطوعي وإجمالي الاستبانة باستخدام مُعامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha ومُعامل ثبات التجزئة النصفية سبيرمان - براون Spearman-Brown Coefficient؛ ويتضح ذلك في الجداول التالية: جدول رقم (٧):

قيم معاملات ثبات أبعاد وإجمالي كل مقياس من مقياسي: (مهارات القيادة، وإدارة فرق العمل التطوعي) وإجمالي الاستبانة باستخدام مُعامل ألفا كرونباخ

المقياس / البُعد	عدد العبارات	مُعامل ثبات ألفا كرونباخ	مُعامل ثبات التجزئة النصفية
البُعد الأول: المهارات الذاتية	٣	٠,٨٥	٠,٨٤
البُعد الثاني: مهارات التفكير والتعلّم	٣	٠,٨٥	٠,٨١
البُعد الثالث: مهارات التخطيط	٣	٠,٨٤	٠,٨٤
البُعد الرابع: المهارات الفنية	٣	٠,٧٧	٠,٧٧
البُعد الخامس: مهارات اتخاذ القرارات	٣	٠,٨٩	٠,٨٤
البُعد السادس: مهارات حلّ المشكلات	٣	٠,٩٠	٠,٩٢
البُعد السابع: مهارات الاتصال	٣	٠,٨٨	٠,٨١
البُعد الثامن: مهارات قيادة فرق العمل الجماعي	٣	٠,٨٦	٠,٧٩
إجمالي مقياس مهارات القيادة	٢٤	٠,٩٧	٠,٩٦
البُعد الأول (قيادة فرق العمل التطوعي)	٦	٠,٩٠	٠,٨٨
البُعد الثاني (توجيه فرق العمل التطوعي)	٦	٠,٨٨	٠,٨٥
إجمالي مقياس إدارة فرق العمل التطوعي	١٢	٠,٩٤	٠,٩٥
إجمالي الاستبانة	٣٦	٠,٩٨	٠,٩٦

تشير نتائج الجدول رقم (٧) إلى ارتفاع جميع معاملات ثبات أبعاد وإجمالي مقياس مهارات

القيادة، ومقياس إدارة فرق العمل التطوعي باستخدام مُعامل ألفا كرونباخ ومُعامل ثبات التجزئة النصفية؛ حيث انحصرت معاملات ألفا كرونباخ ما بين (٠,٧٧، ٠,٩٧) وانحصرت معاملات ثبات التجزئة النصفية ما بين (٠,٧٧، ٠,٩٦)، كما بلغ مُعامل ثبات ألفا كرونباخ لإجمالي الاستبانة (٠,٩٨) وهو مُعامل ثبات مرتفع كما بلغ مُعامل ثبات التجزئة النصفية لإجمالي الاستبانة (٠,٩٦) وهو أيضاً مُعامل ثبات مرتفع؛ مما يدلّ على تحقّق ثبات الاستبانة بشكل عام.

- إجراءات التطبيق الميداني لأداة الدراسة الحالية:

- ١ - مراجعة أدبيات البحث العلمي والإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة لإعداد (مقياس مهارات القيادة) والذي تضمّن (٢٤) عِبارة تَوَزعت في (٨) أبعاد؛ ولإعداد (مقياس إدارة فرق العمل التطوعي) من (إعداد الباحثة، ٢٠٢٣).
- ٢ - تصميم الاستبانة المتكونة من المقياسين (بالصورة الأولية) في ملحق رقم (٢) ثم عرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في تخصص الإدارة التربوية في الجامعات السعودية في ملحق رقم (٣).
- ٣ - التعديل وفقاً لملاحظات المحكمين واعتماد الاستبانة في صورتها النهائية في الملحق رقم (٤).
- ٤ - تحديد عينة استطلاعية من (٣٠) طالبة من طالبات مرحلة البكالوريوس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؛ واللواتي أُجبن على الاستبانة بصورتها النهائية؛ لاستخدام بيانات هذه العينة في التحقّق من صدق وثبات أداة الدراسة.
- ٥ - تطبيق الاستبانة بالصورة النهائية على العينة الاستطلاعية للتأكد من الخصائص السيكمترية (الصدق- والثبات) لأدوات الدراسة.
- ٦ - حساب الخصائص السيكمترية (الصدق- والثبات) لأدوات الدراسة.
- ٧ - تصميم الاستبانة إلكترونياً بالصورة النهائية على الرابط التالي في موقع (Google Drive):
<https://docs.google.com/forms/d/18t2hj-iSQRJRj0hB3W6TzKsPzw-lohIhStTWEZAzs34/edit>
- ٨ - الحصول على موافقة لجنة أخلاقيات البحث العلمي والخطاب الرسمي بالموافقة على تطبيق الاستبانة وتسهيل مهمة الباحثة من عمادة البحث العلمي بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن كما هو موضح في الملحق رقم (٥).
- ٩ - توزيع عمادة البحث العلمي لرابط الاستبانة الإلكترونية عبر البريد الإلكتروني على كامل مجتمع الدراسة النهائي؛ وقد بلغ عدد الاستجابات (٦٠٣) استجابة على الاستبانة في الفصل الدراسي الثالث من العام الجامعي ١٤٤٤هـ.
- ١٠ - استخدام أساليب متنوعة للمعالجة الإحصائية لتحليل بيانات نتائج الدراسة.
- ١١ - استخراج وتدوين النتائج وعرضها في الجداول؛ ثم تحليلها وتفسيرها ومناقشتها وربطها بنتائج الدراسات السابقة.
- ١٢ - تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج الدراسة الحالية.

- أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة لتحليل بيانات نتائج الدراسة:

١- استخدام برنامج "الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية" (SPSS) لتحليل البيانات.

٢- تحديد مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) المتدرج للإجابة على عبارات الاستبانة؛ وتمّ تحديد وزن لكل درجة من درجات الموافقة على النحو التالي: (أوافق بدرجة عالية جداً = ٥، أوافق بدرجة عالية = ٤، أوافق بدرجة متوسطة = ٣، أوافق بدرجة ضعيفة = ٢، أوافق بدرجة ضعيفة جداً = ١). ثم تمّ تصنيف درجات الموافقة في المقياس إلى خمس مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية: طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل المقياس = (٥ - ١) ÷ (٨,٠)؛ للحصول على قيم مدى حدود الفئة حسب المتوسط الحسابي؛ ليتمّ اعتمادها كمؤشر للحكم على كل بُعد من محاور الاستبانة.

ويوضح الجدول (٨) درجات مستويات الموافقة في مقياس ليكرت الخماسي كما يلي:

الجدول (٨)

يوضح حدود درجات مستويات الموافقة وفقاً لتدرج مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	الوصف	مدى المتوسطات (من - إلى)
٥	أوافق بدرجة عالية جداً	(من ٤,٢١ - إلى ٥)
٤	أوافق بدرجة عالية	(من ٣,٤١ - إلى ٤,٢٠)
٣	أوافق بدرجة متوسطة	(من ٢,٦١ - إلى ٣,٤٠)
٢	أوافق بدرجة ضعيفة	(من ١,٨١ - إلى ٢,٦٠)
١	أوافق بدرجة ضعيفة جداً	(من ١,٠ - إلى ١,٨٠)

٣- مُعامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient): للتحقق من صدق المقاييس، وحساب العلاقة الارتباطية من حيث قياس قوة وحجم العلاقة بين متغيرين. وقد تمّ تصنيف مُعامل ارتباط بيرسون على النحو التالي:

(ضعيف: ٠,٢٠ - ٠,٣٩؛ ومتوسط: ٠,٤٠ - ٠,٦٩؛ وقوي أو مرتفع: ٠,٧٠ - ٠,٧٠؛ وقوي جداً أو مرتفع جداً: ٠,٩٠ فأعلى) (Cohen, L. and Holiday, 1982).

٤- مُعامل ثبات ألفا كرونباخ (Alpha-Cronbach- (α) ومُعامل ثبات التجزئة النصفية لسبيرمان - براون Spearman-Brown Coefficient: لتحديد مُعامل الثبات للمقياسين.

٥- المتوسط الحسابي (Mean)، للتعرّف على درجة ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة حول عبارات وأبعاد المقياس

- ٦ - الانحراف المعياري (Standard Deviation): للتعرف على مدى الانحراف في استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات محاور الاستبانة عن متوسطها الحسابي؛ كما يوضح مدى التشتت في استجابات أفراد الدراسة.
- ٧- اختبار شيفيه (Scheffe)، واختبار أقل فرق معنوي (Least Significant Difference – LSD): لمعرفة مصدر الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات الإجابات إذا كان هناك فروق، ومقارنة الفروق المعنوية بين أي متغيرين.
- ٨- اختبار مان ويتني (Mann-Whitney U Test) (U): للتحقق من صدق المقارنة الطرفية لكل مقياس.
- ٩- تحليل التباين الأحادي (ANOVA): لتوضيح الفروق بين استجابات أفراد الدراسة والتي ترجع إلى اختلاف متغير واحد وهو متغير (الكلية).
- ١٠- أسلوب تحليل الانحدار المتعدد Multiple Linear Regression: لمعرفة العلاقة والأثر بين أبعاد مقياس مهارات القيادة (المتغيرات المتنبئة المفسرة - المستقلة) على الدرجة الكلية لمقياس إدارة فرق العمل التطوعي (المتغير التابع).

رابعاً: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

يوضح هذا الجزء نتائج الدراسة التي تمّ التوصل إليها من التطبيق الميداني لأداة الدراسة. وتُعرض هذه النتائج وفقاً لأسئلة الدراسة؛ على النحو التالي:

أولاً: نتائج إجابة السؤال الأول ومناقشتها وتفسيرها؛ والذي نصّه: - ما درجة العلاقة الارتباطية بين مهارات القيادة في (الدرجة الكلية والأبعاد) ونجاح إدارة فرق العمل التطوعي في (الدرجة الكلية والأبعاد) لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟

للتعرف على درجة العلاقة الارتباطية بين مهارات القيادة في (الدرجة الكلية والأبعاد) وإدارة فرق العمل التطوعي في (الدرجة الكلية والأبعاد) لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، تمّ تحليل استجابات أفراد الدراسة بحساب المتوسط الحسابي لكل بُعد من أبعاد المقياسين والمتوسط العام لكل منهما، ثم تمّ استخدام مُعامل ارتباط بيرسون لحساب هذه العلاقات؛ وتظهر النتائج في الجدول رقم (٩) كالتالي:

جدول (٩):

العلاقة الارتباطية بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة وبين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس إدارة فرق العمل التطوعي باستخدام مُعامل بيرسون

أبعاد مقياس إدارة فرق العمل التطوعي			المقياس / البُعد	أبعاد مقياس مهارات القيادة
البُعد الأول	البُعد الثاني (توجيه الدرجة الكلية لقيادة فرق العمل التطوعي)	الدرجة الكلية للمقياس		
**٠,٥٠	**٠,٤٦	**٠,٥٢	الأول: المهارات الذاتية	
**٠,٥٠	**٠,٤٢	**٠,٥٠	الثاني: مهارات التفكير والتعلم	
**٠,٤٥	**٠,٤٥	**٠,٤٩	الثالث: مهارات التخطيط	
**٠,٦٣	**٠,٥١	**٠,٦٢	الرابع: المهارات الفنية	
**٠,٣٧	**٠,٤٥	**٠,٤٥	الخامس: مهارات اتخاذ القرارات	
**٠,٥١	**٠,٤٨	**٠,٥٤	السادس: مهارات حلّ المشكلات	
**٠,٥٦	**٠,٥٢	**٠,٥٩	السابع: مهارات الاتصال	
**٠,٤٩	**٠,٦٥	**٠,٦٢	الثامن: مهارات قيادة فرق العمل الجماعي	
**٠,٦٨	**٠,٦٧	**٠,٧٣	الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة	

* دالة عند (٠,٠٥)، ** دالة عند (٠,٠١)

يظهر من الجدول رقم (٩) وجود علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل بُعد من أبعاد مقياس مهارات القيادة والدرجة الكلية للمقياس من ناحية، وبين كل بُعد من أبعاد مقياس إدارة فرق العمل التطوعي والدرجة الكلية للمقياس من ناحية أخرى؛ وذلك عند مستوى دلالة (٠,٠١) وجميعها موجبة وبدرجة (متوسطة)؛ حيث أن جميع قيم معاملات الارتباط تنحصر بين (٠,٣٧) و (٠,٧٣).

وتوضّح النتائج أنّ أكبر مُعامل ارتباط على مستوى أبعاد المقياسين كان بين بُعد مهارات قيادة فرق العمل الجماعي من مقياس مهارات القيادة وبين البُعد الثاني (توجيه فرق العمل التطوعي) حيث بلغ (٠,٦٥)؛ وحيث أنّ هذا البُعد يتضمن عبارات ممارسات الطالبات للتعاون والتكاتف في أداء الأنشطة والأعمال التطوعية وفي مهارات التواصل الفعّال وبناء العلاقات الاجتماعية مع أفراد فريق العمل؛ فإنّ هذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة جونز (2020) Jones التي توصلت إلى أنّ اكتساب الطلبة وتنمية مهاراتهم القيادية يؤدي لنجاح إدارتهم لفرق العمل الجماعية في الأنشطة والحملات التطوعية؛ كما اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الداود (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أنّ مشاركة الطالبات في الأعمال التطوعية تساعدهن على اكتساب المهارات العالية في التواصل

الاجتماعي؛ ويمكن القول بأن هذه النتيجة منطقية نظراً لأنّ الباحثة قد لاحظت من خلال تطبيقها الأنشطة الطلابية مع الطالبات في كلية التربية مدى حرصهن على ممارسة مهارات التواصل بدرجة عالية عند تحديد قائدة لفرق عمل الأنشطة الطلابية والتطوعية لإنجاز الأعمال وتكليفات الأنشطة الطلابية.

كما وضحت النتائج أن أقل مُعامل ارتباط جاء بين بُعد مهارات اتخاذ القرارات من مقياس مهارات القيادة وبين البُعد الأول (قيادة فرق العمل التطوعي) من مقياس إدارة فرق العمل التطوعي حيث بلغ (٠,٣٧) وهو مُعامل ارتباط ضعيف ودال إحصائياً عند (٠,٠١)؛ وحيث أن هذا البُعد يتضمن عبارات ممارسة اتخاذ القرارات والمقدرة على التخطيط وتوزيع المهام؛ فإنه يمكن تفسير هذه النتيجة من حيث أنّ الطالبات عند ممارستهن لمهارات القيادة يظهر لديهن وجود الضعف في ممارسة مهارات اتخاذ القرارات الإدارية اللازمة لنجاح إدارة فرق العمل التطوعي، وقد يكون ذلك بسبب طبيعة العمل التطوعي الذي يتطلب اتخاذ القرارات النهائية والسريعة لتنفيذ العمل ولواجهة التحديات ومعالجة الأزمات المفاجئة؛ كما أن عملية اتخاذ القرارات تتبع خطوات تحليل المشكلة والتعرّف على أسبابها وتحديد البدائل ثم اختيار القرار الأمثل؛ لذلك فهي مهارات ينبغي على الطالبة القائدة اكتسابها من خلال دورات تدريبية أو مقررات دراسية لضمان نجاح إدارة فرق العمل التطوعي. وفي هذا الشأن بيّنت نتائج دراسة العريفي (٢٠١٩) أهمية دور عمادة شؤون الطلاب في تنمية المهارات القيادية لقائدات الأندية الطلابية ومنها مهارة التخطيط وتحمل المسؤولية، والمقدرة على تنظيم الأنشطة ومهارات اتخاذ القرارات.

وبشكل عام؛ فقد أظهرت النتائج الكلية لهذا السؤال وجود علاقات ارتباطية موجبة وبدرجة (متوسطة) وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)؛ حيث بلغ مُعامل الارتباط بين الدرجتين الكليتين للمقياسين (٠,٧٣) وهو مُعامل ارتباط قوي يُدل على قوة العلاقة بين المقياسين بشكل عام؛ أي أنه كلما زادت مهارات القيادة لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن كلما زادت مقدرتهن الفعالة على إدارة فرق العمل التطوعي والعكس صحيح.

وتتفق تلك النتائج مع نتائج دراسة الفراء (٢٠١٨) في وجود علاقة ارتباطية بين ممارسة الطلبة للعمل التطوعي وبين توافر المهارات القيادية لديهم؛ وأيضاً اتفقت مع نتائج دراسة أكيافوز واسيشي (Akyavuz and Asici 2020) التي وضّحت نتائجها بأنّ إكساب الطلبة وتنمية مهاراتهم القيادية ومهاراتهم في ريادة الأعمال يساعد من تعزيز إمكانياتهم في قيادة وإدارة فرق العمل التطوعية؛ كما اتفقت مع نتائج دراسة اليوسف (٢٠٢٢) ودراسة القثامي (٢٠٢٢) من حيث أهمية إسهام ممارسة الطلبة للمهارات القيادية في تعزيز ونجاح وفعالية إدارة فرق العمل التطوعي.

وفي مجمل القول تُشير تلك النتائج إلى أنّ الطالبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تتوفر لديهن فرصاً كبيرة في ممارسة الأعمال الجماعية والتطوعية؛ من خلال مبادرات وبرامج عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر ومنصة (نورة العطاء للخدمة المجتمعية) ومشروع (مأسسة العمل التطوعي) التي تحفّز الطالبات على الاهتمام بممارسة العمل التطوعي؛ لذا تأتي هذه الدراسة لتوضح أهمية وضع آليات لتنمية مهارات القيادة لدى الطالبات بهدف تعزيز ممارسة إدارة فرق العمل التطوعي في جميع التخصصات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

ثانياً: نتائج إجابة السؤال الثاني ومناقشتها وتفسيرها؛ والذي نصّه: هل توجد فروق في ممارسة مهارات القيادة في (الدرجة الكلية والأبعاد) لدى أفراد الدراسة من طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تُعزى لمتغير الكلية؟

للتعرّف على مدى وجود فروق في ممارسة مهارات القيادة في (الدرجة الكلية والأبعاد) لدى أفراد الدراسة من الطالبات تُعزى لمتغير الكلية؛ فقد تمّ استخدام اختبار التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) بسبب تكافؤ فئات متغير الكلية وتجانسها وحجم العينة الكبير؛ كما يتضح في الجدول رقم (١٠) على النحو التالي:

جدول (١٠):

دراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة من الطالبات حول أبعاد مقياس مهارات القيادة والدرجة الكلية للمقياس والتي ترجع إلى اختلاف متغير الكلية باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

المقياس / البُعد	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البُعد الأول المهارات الذاتية	بين المجموعات	٢,٧٥	٢	١,٣٧	٢,٨٥	٠,٠٥٩
	داخل المجموعات	٢٨٩,٣٦	٦٠٠	٠,٤٨		
البُعد الثاني: مهارات التفكير والتعلّم	بين المجموعات	٠,٤٦	٢	٠,٢٣	٠,٣٩	٠,٦٧٩
	داخل المجموعات	٣٥٤,٦٦	٦٠٠	٠,٥٩		
البُعد الثالث: مهارات التخطيط	بين المجموعات	٣,٩٣	٢	١,٩٧	٢,٨٨	٠,٠٥٧
	داخل المجموعات	٤٠٨,٩٦	٦٠٠	٠,٦٨		
البُعد الرابع: المهارات الفنية	بين المجموعات	٣,١٨	٢	١,٥٩	٢,٥٧	٠,٠٧٧
	داخل المجموعات	٣٧٠,١٧	٦٠٠	٠,٦٢		
البُعد الخامس: مهارات اتخاذ القرارات	بين المجموعات	٣,٢٥	٢	١,٦٣	٢,٧٩	٠,٠٦٢
	داخل المجموعات	٣٤٩,٧٥	٦٠٠	٠,٥٨		
البُعد السادس: مهارات حلّ المشكلات	بين المجموعات	٣,٨٨	٢	١,٩٤	٢,٩٨	٠,٠٥٢
	داخل المجموعات	٣٩١,٠٥	٦٠٠	٠,٦٥		
البُعد السابع: مهارات الاتصال	بين المجموعات	١,٩٣	٢	٠,٩٦	١,٢٨	٠,٢٨
	داخل المجموعات	٤٥٢,٦٦	٦٠٠	٠,٧٥		
البُعد الثامن: مهارات قيادة فرق العمل الجماعي	بين المجموعات	١,٧	٢	٠,٨٥	١,٨٢	٠,١٦٣
	داخل المجموعات	٢٨٠,١٦	٦٠٠	٠,٤٧		

المقياس / البُعد	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة	بين المجموعات	٢,١٦	٢	١,٠٨	٣,٣٣	*٠,٠٣٦
	داخل المجموعات	١٩٤,٦٤	٦٠٠	٠,٣٢		

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

تبيّن النتائج في الجدول رقم (١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد الدراسة من الطالبات حول الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة ترجع لاختلاف متغير الكلية؛ بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول أي بُعد من أبعاد مقياس مهارات القيادة بمفرده ترجع لاختلاف متغير الكلية. ولدراسة ومعرفة مصدر الفروق التي ترجع للاختلاف بين فئات متغيرات الكلية: (الإنسانية، والطبية، والعلمية)؛ تمّ استخدام اختبار (شيفيه) لإظهار هذه الفروق، كما يتّضح في الجدول رقم (١١) كالآتي:

جدول (١١):

نتائج المقارنات البُعدية لبيان الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد الدراسة من الطالبات والتي ترجع إلى اختلاف متغير الكلية باستخدام اختبار (شيفيه)

المقياس / البُعد	الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الإنسانية	الطبية
الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة العلمية	الإنسانية	٢٨٣	٤,٠٢	٠,٦٠	-	-
	الطبية	٨٥	٣,٨٤	٠,٥٧	*٠,١٨	-
	العلمية	٢٣٥	٣,٩٩	٠,٥٣	٠,٠٣	٠,١٥

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

يظهر من الجدول رقم (١١) أن الفروق البُعدية ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد الدراسة من الطالبات حول الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة والتي ترجع لاختلاف متغير الكلية كانت بين طالبات الكليات الإنسانية وبين طالبات الكليات الطبية؛ لصالح طالبات الكليات الإنسانية؛ أي أنهم أكثر موافقة على إجمالي مقياس مهارات القيادة بشكل عام من مجموعة أفراد الدراسة من طالبات الكليات الطبية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الفرا (٢٠١٨) والتي توصلت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات حول توافر المهارات القيادية لديهم تُعزى لمتغير التخصص لصالح العلوم الإنسانية. ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال ملاحظة الباحثة أثناء تدريسها لمقرر (مهارات القيادة) لطالبات كلية التربية كمتطلب؛ بأن المحتوى العلمي للمقرر يُسهم في إكساب الطالبات المعرفة العلمية بالمهارات القيادية كالمهارات الذاتية، ومهارات التفكير والتعلم، ومهارات التخطيط، والمهارات الفنية، ومهارات اتخاذ القرارات، ومهارات حل المشكلات، ومهارات الاتصال، ومهارات قيادة فرق العمل الجماعي؛ وهو ما يترتب عليه وعي طالبات الكليات الإنسانية بمهارات القيادة وممارستها في أثناء دراستهن الجامعية وتطبيقهن للأنشطة والتدريبات الميدانية.

ثالثاً: نتائج إجابة السؤال الثالث ومناقشتها وتفسيرها؛ والذي نصّه: هل توجد فروق في نجاح إدارة فرق العمل التطوعي في (الدرجة الكلية والأبعاد) لدى أفراد الدراسة من طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تُعزى لمتغير الكلية؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تمّ استخدام اختبار التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) بسبب تكافؤ فئات متغير الكلية وتجانسها وحجم العينة الكبير، كما يتضح في الجدول رقم (١٢) على النحو التالي:

جدول (١٢):

دراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة من الطالبات حول أبعاد مقياس إدارة فرق العمل التطوعي والدرجة الكلية للمقياس والتي ترجع إلى اختلاف متغير الكلية باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

المقياس / البُعد	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البُعد الأول (قيادة فرق العمل التطوعي)	بين المجموعات	٥,٨٥	٢	٢,٩٢	٤,٠٦	*,٠١٨
	داخل المجموعات	٤٣٢,٢١	٦٠٠	٠,٧٢		
البُعد الثاني (توجيه فرق العمل التطوعي)	بين المجموعات	٢,٢٤	٢	١,١٢	١,٨٣	٠,١٦١
	داخل المجموعات	٣٦٦,٤٣	٦٠٠	٠,٦١		
الدرجة الكلية لمقياس إدارة فرق العمل التطوعي	بين المجموعات	٣,٧٥	٢	١,٨٨	٣,٣٤	*,٠٣٦
	داخل المجموعات	٣٣٧,١٦	٦٠٠	٠,٥٦		

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

يتبين من نتائج الجدول رقم (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين استجابات أفراد الدراسة من الطالبات حول البُعد الأول (قيادة فرق العمل التطوعي) والدرجة الكلية لمقياس إدارة فرق العمل التطوعي ترجع لاختلاف متغير الكلية؛ بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول البُعد الثاني (توجيه فرق العمل التطوعي) ترجع لاختلاف متغير الكلية. ولدراسة ومعرفة مصدر الفروق ومقارنة الفروق المعنوية التي ترجع للاختلاف بين فئات متغير الكلية (الإنسانية، الطبية، العلمية) تمّ استخدام اختبار (LSD)، كما هو موضح في الجدول رقم (١٣) فيما يلي:

جدول (١٣):

نتائج المقارنات البعدية لبيان الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد الدراسة من الطالبات والتي ترجع إلى اختلاف متغير الكلية باستخدام اختبار (LSD)

المقياس / البُعد	الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الإنسانية	الطبية
البُعد الأول	الإنسانية	٢٨٣	٣,٨٩	٠,٩٠	-	-
(قيادة فرق العمل التطوعي)	الطبية	٨٥	٣,٦٣	٠,٨١	*٠,٢٦	-
	العلمية	٢٣٥	٣,٧٣	٠,٨٠	*٠,١٦	٠,١٠
الدرجة الكلية	الإنسانية	٢٨٣	٤,٠٥	٠,٧٨	-	-
لمقياس إدارة فرق العمل	الطبية	٨٥	٣,٨٦	٠,٧٣	*٠,١٩	-
التطوعي	العلمية	٢٣٥	٣,٩١	٠,٧٢	*٠,١٤	٠,٠٥

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

يظهر من نتائج الجدول رقم (١٣) أن الفروق البعدية ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد الدراسة من الطالبات حول البُعد الأول (قيادة فرق العمل التطوعي) والدرجة الكلية لمقياس إدارة فرق العمل التطوعي ترجع لاختلاف متغير الكلية كانت بين مجموعة طالبات الكليات الإنسانية من ناحية وبين مجموعة طالبات الكليات الطبية وطالبات الكليات العلمية من ناحية أخرى؛ وذلك لصالح مجموعة طالبات الكليات الإنسانية؛ أي أنهن أكثر موافقة على البُعد الأول (قيادة فرق العمل التطوعي) والدرجة الكلية لمقياس إدارة فرق العمل التطوعي بشكل عام من مجموعة طالبات الكليات الطبية وطالبات الكليات العلمية. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشهراني (٢٠١٧) التي توصلت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المسؤولية الاجتماعية تُعزى لمتغير التخصص والمشاركة في الجمعيات التطوعية. وتعود هذه النتيجة إلى أن طبيعة دراسة الطالبات في التخصصات المتنوعة في الكليات الإنسانية في مجالات التربية وعلم النفس وعلم التربية الخاصة والعلوم الاجتماعية والتي تتضمن في برامجها ومناهجها أنشطة لاصفية وتطبيقات وتدريب ميدانية في الجهات والمؤسسات التربوية والاجتماعية؛ مما يجعل الطالبات على وعي بأهمية ممارسة مهارات إدارة فرق العمل التطوعي. في تكوين وقيادة فرق العمل الجماعي وتشكيل اللجان وتوزيع المهام وتنظيم الأعمال.

رابعاً: نتائج إجابة السؤال الرابع ومناقشتها وتفسيرها؛ والذي نصّه: ما إمكانية التنبؤ بتحقيق النجاح في إدارة فرق العمل التطوعي من خلال ممارسة مهارات القيادة لدى أفراد الدراسة من طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟

للتأكد من إمكانية التنبؤ تمّ استخدام تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة العلاقة والأثر بين أبعاد مقياس مهارات القيادة (المتغيرات المتنبئة المفسرة - المستقلة) على الدرجة الكلية لمقياس إدارة فرق العمل التطوعي (المتغير التابع)، كما يتّضح في الجدول رقم (١٤) على النحو التالي:

جدول (١٤): نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ من خلال أبعاد مقياس مهارات القيادة
(المتغيرات المتنبئة) على الدرجة الكلية لمقياس إدارة فرق العمل التطوعي (المتغير التابع).

المتغيرات المتنبئة (المفسرة)	مُعامل الارتباط R	مُعامل التحديد R ²	قيمة ف	دلالة ف	بيتا	قيمة ت	دلالة ت	مُعامل تضخم	ثابت الانحدار
المهارات الذاتية					٠,٠٨٥	٢,٤١	٠,٠١٦	١,٧٧	
مهارات التفكير والتعلم					٠,٠٤٧	١,٢٩	٠,١٩٩	١,٨٩	
مهارات التخطيط					٠,٠٥٨	١,٦٩	٠,٠٩١	١,٦٦	
المهارات الفنية					٠,٢٤٢	٦,٠٩	٠,٠٠٠	٢,٢٢	
مهارات اتخاذ القرارات	٠,٧٦	٠,٥٨	١٠٢,٢٢	٠,٠٠٠	٠,٠٢٨	٠,٧٨	٠,٤٣٨	١,٨٠	٠,١٥٥
مهارات حلّ المشكلات					٠,١٣٢	٣,٤٧	٠,٠٠١	٢,٠٤	
مهارات الاتصال					٠,١٥	٤,١٤	٠,٠٠٠	١,٨٥	
مهارات قيادة فرق العمل الجماعي					٠,٣٠٣	٨,٥٢	٠,٠٠٠	١,٧٨	

توضح نتائج الجدول رقم (١٤) أنّ قيمة (ف) قد بلغت (١٠٢,٢٢) بدلالة (٠,٠٠٠) أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١)؛ كما توضح النتائج أنّ المتغيرات المفسرة (أبعاد مقياس مهارات القيادة) تُفسّر (٥٨٪) من التباين الحاصل في الدرجة الكلية لمقياس إدارة فرق العمل التطوعي بالنظر إلى مُعامل التحديد (R²). كما جاءت قيم بيتا والتي توضح العلاقة بين كل بُعد على حدة من مقياس مهارات القيادة مع الدرجة الكلية لمقياس إدارة فرق العمل التطوعي دالة إحصائية وذلك حسب قيمة (ت) والدلالة المرتبطة بها لكل بُعد؛ وأنه كلما ارتفعت مهارة من هذا البُعد من مقياس مهارات القيادة؛ فإنه ترتفع الدرجة الكلية لمقياس إدارة فرق العمل التطوعي؛ وعدد هذه الأبعاد خمسة، بعد ترتيبها من الأعلى إلى الأقل هي: (بُعد مهارات قيادة فرق العمل الجماعي بقيمة مُعامل بيتا بلغ ٠,٣٠٣ أي كلما تحسن هذا البُعد بمقدار وحدة فإنه تتحسن الدرجة الكلية لمقياس إدارة فرق العمل التطوعي بمقدار ٠,٣٠٣ وحدة)؛ ثم يليه بُعد المهارات الفنية بمُعامل بيتا بلغ (٠,٢٤٢)؛ ثم يأتي بُعد مهارات الاتصال بمُعامل بيتا بلغ (٠,١٥)؛ ثم بُعد

مهارات حل المشكلات بمُعامل بيتا بلغ (٠,١٣٢)؛ ثم يأتي بُعد المهارات الذاتية بمُعامل بيتا بلغ (٠,٠٨٥)؛ ثم الأبعاد الثلاثة المتبقية؛ حيث أن قيم بيتا لها ليست دالة إحصائياً ومع ذلك تدخل في معادلة التنبؤ.

كما يوضح الجدول نتائج اختبار التعددية الخطية حيث ظهرت عوامل لتضخم التباين لكل بُعد من أبعاد مقياس مهارات القيادة منحصرة بين (١,٦٦) و(٢,٢٢) أصغر من ٣؛ مما يشير إلى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج (أبعاد مقياس مهارات القيادة).

ومن هنا تأتي كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

-الدرجة الكلية لمقياس إدارة فرق العمل التطوعي = $0,155 + 0,303 \times$ مهارات قيادة فرق العمل الجماعي + $0,242 \times$ المهارات الفنية + $0,15 \times$ مهارات الاتصال + $0,132 \times$ مهارات حل المشكلات + $0,085 \times$ المهارات الذاتية + $0,058 \times$ مهارات التخطيط + $0,047 \times$ مهارات التفكير والتعلم - $0,028 \times$ مهارات اتخاذ القرارات + خطأ التنبؤ.

وبشكل عام تشير نتائج هذا السؤال إلى وجود نموذج انحدار معنوي وإمكانية التنبؤ بالدرجة الكلية لمقياس إدارة فرق العمل التطوعي عن طريق المتغيرات المفسرة (أبعاد مقياس مهارات القيادة) والتي تفسر (٥٨٪) من التباين الحاصل في الدرجة الكلية لمقياس إدارة فرق العمل الجماعي التطوعي حيث كانت قيمة (ف) التي دالة عند مستوى (٠,٠١).

وتدُل هذه النتيجة على إمكانية التنبؤ بأن تعزيز مهارات القيادة لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن سيؤدي مستقبلاً إلى تحقيقهن النجاح في إدارتهن لفرق العمل التطوعي.

وتتفق تلك النتيجة مع ما أشارت إليه نتائج دراسة دالي وبارو (Daley and Baruah 2021) من أن تطوير برامج كلية الهندسة بدمج مفاهيم ودورات خاصة بتنمية المهارات القيادية مثل القيادة والإدارة والتواصل مع الآخرين والدافعية نحو العمل والإنجاز مع المقررات الدراسية والمناهج التعليمية ومقررات التدريبات الميدانية لطلبة الدراسات العليا؛ قد ساهم في إعداد خريجين بكفاءة مهنية عالية وإنجازات متميزة ومنافسات عالمية تتوافق مع متطلبات سوق العمل ومهارات القرن الحادي والعشرين. كما أنه في هذا الإطار وضّحت نتائج دراسة السليم (٢٠١٩) أهمية احتواء المقررات الدراسية على قيم ومهارات تربوية واجتماعية تساهم في تمكين المسؤولية المجتمعية؛ وعلى معرفة علمية بمهارات قيادة فرق العمل الجماعي وتنمية قيم العمل بروح الفريق الواحد وتنمية قيم العمل التطوعي والإخلاص لله تعالى واحتساب الأجر في الإحسان للآخرين.

وهنا يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال ملاحظة الباحثة أثناء تدريسها لمقرر (مهارات القيادة) في كلية التربية والذي يُكسب الطالبات المعرفة والخبرة في تعلّم وتطبيق المهارات القيادية؛ وبالتالي فإن هناك إمكانية للتنبؤ بنجاح الطالبات في إدارة فرق العمل التطوعي؛ لذلك تهدف الدراسة لتحديد آليات لتدريس المقرر لجميع كليات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن لزيادة تمكين جميع الطالبات من المسؤولية المجتمعية والريادة في المشاركة في خدمة المجتمع.

خامساً: نتائج إجابة السؤال الخامس؛ والذي نصّه: ما آليات تفعيل ممارسة مهارات القيادة في إدارة فرق العمل التطوعي لتمكين المسؤولية المجتمعية لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء أهداف وبرامج رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ عملت الباحثة على دراسة وتحليل وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠ وأهداف برنامج التحول الوطني؛ وتوجّهات أبرز المبادرات والمشاريع التي أطلقتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؛ بالإضافة إلى استعراض نتائج الدراسات السابقة المحلية حول موضوع الدراسة. وتمّ استعراض ذلك في المحور الرابع والخامس من الإطار النظري لهذه الدراسة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية بعد تطبيقها ميدانياً على طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وجود علاقة ارتباطية موجبة وبدرجة (متوسطة) وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين أبعاد مقياس مهارات القيادة: (المهارات الذاتية، ومهارات التفكير والتعلم، ومهارات التخطيط، والمهارات الفنية، ومهارات اتخاذ القرارات، ومهارات حل المشكلات، ومهارات الاتصال، ومهارات قيادة فرق العمل الجماعي) وبين أبعاد إدارة فرق العمل التطوعي في: البعد الأول (قيادة فرق العمل التطوعي)، والبعد الثاني (توجيه فرق العمل التطوعي)؛ أي أنه كلما زادت مهارات القيادة لدى الطالبات كلما يزداد نجاحهن في إدارة فرق العمل التطوعي. كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين استجابات الطالبات حول الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة ولمقياس إدارة فرق العمل التطوعي ترجع لاختلاف متغير الكلية وكانت لصالح طالبات الكليات الإنسانية؛ كما وضحت النتائج إمكانية التنبؤ بأن تعزيز مهارات القيادة لدى الطالبات سيؤدي مستقبلاً إلى تحقيقهن النجاح في إدارة فرق العمل التطوعي.

ويمكن تفسير هذه النتائج من حيث دور جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وحرصها على المشاركة في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة نحو تمكين المسؤولية المجتمعية وتشجيع العمل التطوعي؛ حيث أطلقت عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر منصّة "نورة العطاء للخدمة المجتمعية" لدعم ورصد مشاركات منسوبات الجامعة من أعضاء الهيئتين التعليمية والإدارية والطالبات وخريجات الجامعة؛ سعياً لإيجاد نظام وإدارة فعّالة للعمل التطوعي (منصّة نورة العطاء للخدمة المجتمعية، ٢٠٢٣).

وقد بيّن كلاً من جوزيف وكارلسون (2022) Joseph & Carolissen أنّ الاستثمار الحقيقي والمثمر يتحدد في تجديد الجامعات لخططها الاستراتيجية لاستثمار طاقات الطلبة الجامعيين ودافعيتهم للتعلم والتطبيق؛ وفي تنظيم مساهماتهم الفردية في تقديم الأعمال التطوعية بإعداد نماذج وأساليب متطورة لإدارة فرق العمل التطوعي بين الطلبة؛ بحيث يتمتعون بالاستقلالية في ترشيح وتعيين الطالب الجامعي المؤهل بامتلاكه مهارات قيادية عالية تجعله يقود الفريق بنجاح؛ ويمتلكون المقدرة على تنظيم الفرق وتشكيل اللجان وتحفيز المتطوعين لتنظيم فرق العمل التطوعي بينهم للمشاركة في تقديم أفكارهم التطوعية.

وفي هذا الإطار أظهرت نتائج عدة دراسات محلية أهمية دور الجامعات في تشجيع وتنظيم العمل التطوعي؛ للمساهمة في تحقيق تطلّعات وطموحات أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ حيث أشارت دراسة الشهراني (٢٠١٧) إلى أهمية دور الجامعة كمؤسسة تعليمية وتربوية تُسهم في تعزيز المسؤولية المجتمعية وثقافة العمل التطوعي لدى الطلبة؛ ووضحت دراسة الدويش (٢٠١٥)

دور القيادات الأكاديمية في تشجيع الطلبة على العمل التطوعي؛ وبيّنت دراسة السليم (٢٠١٩) ودراسة الداود (٢٠٢٠) مدى إسهام المقررات التربوية والأنشطة اللاصفية في تنمية المهارات القيادية والاجتماعية لدى الطلبة.

وفي ذات السياق أُكّدت دراسات: القحطاني (٢٠١٩)، القشامي (٢٠٢٢)، ودراسة اليوسف (٢٠٢٠) أهمية دور إدارة فرق العمل التطوعي في الجامعات السعودية في تأهيل وإعداد الطلبة وتزويدهم بالمهارات القيادية والاجتماعية والحياتية التي تعزز من توجهاتهم ونجاحهم في قيادة فرق الأعمال التطوعية من خلال الأنشطة الطلابية اللاصفية وقيادة الحملات المجتمعية التطوعية والخيرية. وبيّنت نتائج دراسة الشهراني (٢٠١٧) وجود علاقة ارتباطية بين المسؤولية الاجتماعية وتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعة من خلال نجاح ممارسات إدارة فرق العمل التطوعي في إنشاء النوادي الطلابية داخل الجامعات وفي تنظيم المناسبات والفعاليات التي تخدم المجتمع ويشير ذلك إلى أنّ ثقة الطالبات بنجاحهن في إدارة فرق الأعمال التطوعية ستزيد من حماسهن في تقديم المبادرات الإنسانية والاجتماعية التطوعية وزيادة المشاركة المجتمعية.

وفي ضوء إطلاق وزارة التعليم لمبادرة "مأسسة المسؤولية المجتمعية في الجامعات السعودية" التي تهدف لتحديد إطار تنظيمي يربط أداء المسؤولية المجتمعية بالأداء المؤسسي للجامعات، وينظّم جهودها في خدمة المجتمع وتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ (وزارة التعليم، ٢٠٢٣).

فإن هذه المبادرة القيّمة تتكامل مع مشروع (مأسسة العمل التطوعي) الذي أطلقتته وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لزيادة التبني وتعزيز القناعة لدى منسوبي المنظمات للعمل التطوعي؛ وتعزيز تمكين المسؤولية المجتمعية لدى أفراد المنظمة من خلال تحقيق المعيار الوطني السعودي للتطوع (معيّار إدامة)؛ وهو معيار مبني بالاستفادة من أفضل الممارسات العالمية في مجال التطوع؛ ويهدف إلى الريادة في إدارة التطوع في المنظمات من خلال تكوين بنية معرفية علمية وعملية عن إدارة التطوع، تساهم بفعالية في زيادة المشاركة المجتمعية، وفي ترسيخ روح المواطنة الفاعلة لدى أفراد المجتمع.

ويتضمّن المعيار (٤٢) ممارسة؛ تنقسم في مستويين؛ يتضمّن المستوى الأول (٣٠) ممارسة تمثّل الحدّ الأدنى من ممارسات إدارة فرق العمل التطوعي؛ أمّا المستوى الثاني فيتضمّن (١٢) ممارسة تمثّل مستوى متقدّم من ممارسات إدارة فرق العمل التطوعي؛ وتتوزّع هذه الممارسات على (٩) مؤشرات هي: القناعة والالتزام- توفير الموارد اللازمة- تطوير الفرص المناسبة- حماية المتطوعين- إجراء الاستقطاب- تعريف المتطوعين- دعم المتطوعين- أهمية المتطوعين- استخدام التقنية (إدامة، ٢٠٢٣).

وبالاستناد إلى ما سبق؛ وبالتكامل مع ممارسات إدارة فرق العمل التطوعي؛ وفي ضوء المؤشرات التسعة (٩) في (معياريادامة) المحقق لأهداف مشروع (مأسسة العمل التطوعي)؛ فإنه يمكن استنتاج أبرز آليات تفعيل ممارسة مهارات القيادة في إدارة فرق العمل التطوعي لتمكين المسؤولية المجتمعية في ضوء أهداف وبرامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؛ على النحو التالي:-

١- آليات التفعيل في مؤشر القناعة والالتزام:

- توجيه اهتمام القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن إلى التجديد في وضع الخطط الاستراتيجية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ والتي تهدف إلى ترسيخ القناعة والالتزام لدى الطالبات نحو أهمية زيادة المشاركة المجتمعية؛ وترسيخ قيم المواطنة والتعاون والمبادرة إلى ممارسة العمل التطوعي لدى الطالبات؛ من خلال التحفيز والتشجيع وحساب التطوع عند التخرج وفي السجل المهاري.

- نشر ثقافة العمل التطوعي ومهاراته بين طالبات الجامعة؛ من خلال: تنظيم مجموعة من المحاضرات والندوات وورش العمل التي يُقدّمها محاضرون من ذوي الاختصاص في مواضيع تتناول دور المؤسسات التعليمية والإعلامية في الارتقاء بالعمل التطوعي، والآثار السلوكية والاجتماعية للتطوع، وأثار وفوائد العمل التطوعي في النهضة الحضارية والتنمية المستدامة.

٢- آليات التفعيل في مؤشر تعريف المتطوعين:

- تعميم تدريس مقرر "مهارات القيادة" كمتطلب كلية في جميع برامج التخصصات المختلفة في كليات الجامعة الإنسانية والعلمية والطبية.

- تجديد الأهداف الاستراتيجية للبرامج والمناهج الدراسية بحيث تحتوي المقررات الدراسية على موضوعات عن: مهارات القيادة، وفوائد العمل التطوعي؛ ومهارات إدارة فرق العمل التطوعي، وتدريب ميدانية وأنشطة لاصفية لتنمية المهارات القيادية والاجتماعية اللازمة لقيادة فرق العمل التطوعية.

٣- آليات التفعيل في مؤشر أهمية المتطوعين:

- الاهتمام بتحديد احتياجات الطالبات التدريبية من المهارات القيادية.

- العمل على تصميم برامج تدريبية في تنمية المهارات القيادية لإعداد متطوعات مبادرات وقادرات على تحمل المسؤولية المجتمعية؛ ومؤهلات للمشاركة في التطوع وقيادة فرق العمل التطوعية لدى الجهات والمؤسسات التي تهتم بالعمل التطوعي.

٤- آليات التفعيل في مؤشر إجراء الاستقطاب:

- استقطاب وترشيح الطالبات المتميّزات في التطوع، وتأهيلهن وتدريبهن لاكتساب المهارات القيادية

ومهارات إدارة فرق العمل التطوعي؛ وإتاحة الفرص لهنّ لتولّي مناصب قيادية في لجان النوادي الطلابية والمجالس الاستشارية لدعم الأنشطة التطوعية في الجامعة؛ وتوفير الفرص باستمرار للمتطوعات المتميّزات لقيادة وإدارة فرق العمل التطوعي في الأنشطة والحملات والمعسكرات التطوعية في ميادين مؤسسات المجتمع المختلفة.

٥- آليات التفعيل في مؤشّر دعم المتطوعين:

- تحفيز وتشجيع طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن على تبنيّ مبادرات التطوع الطلابية وعلى الريادة في إنتاج الأعمال والمشاريع التطوعية، والابتكارات العلمية التي يتمّ تقديمها للمؤسسات الاجتماعية كدور الأيتام، ومراكز الرعاية الصحية والإنسانية.
- تقدير المتطوعات المتميّزات في الأداء بتكريمهن ومنحهن الجوائز في المناسبات والفعاليات الاجتماعية.

٦- آليات التفعيل في مؤشّر حماية المتطوعين:

- الاتصال الفعّال والرسمي مع المؤسسات الحكومية والمدنية لتوجيه الطالبات المتطوعات للعمل التطوعي فيها؛ لحماية حقوقهن في العمل التطوعي واحتساب ساعات التطوع وإصدار شهادات التطوع وفقاً لأنظمة إدارية محددة؛ ولاستثمار دافعية الطالبات نحو التطوع والإحسان الى الآخرين في مختلف الميادين الاجتماعية والإنسانية والصحية.

٧- آليات التفعيل في مؤشّر تطوير الفرص المناسبة:

- التعاون والتكامل وعقد الشراكات مع مؤسسات حكومية ومدنية في المملكة لتحديد الاحتياجات من العمل التطوعي وعدد المتطوعات؛ وتوفير فرص واقعية للتطوع في كافة المجالات.

٨- آليات التفعيل في مؤشّر توفير الموارد اللازمة:

- إنشاء نوادي طلابية للعمل التطوعي في جميع كليات الجامعة الإنسانية والعلمية والطبية.
- توفير الموارد المادية والمالية لدعم الطالبات المتطوعات لإدارة الأعمال التطوعية؛ من خلال توفير مكاتب ومقرّات للفرق التطوعية، وتجهيز القاعات الكبيرة والمسرح لتنفيذ المحاضرات والدورات والحملات التطوعية.

٩- آليات التفعيل في مؤشّر استخدام التقنية:

- إنشاء مواقع إلكترونية للنوادي الطلابية التي تقدّم خدمات تطوعية تُعرض فيها الأفكار الإبداعية لمبادرات الطالبات المتطوعات، وأسماء قائدات فرق العمل، وتوضّح الهيكل التنظيمي لتشكيل اللجان الطلابية؛ وشروط ترشيح وتعيين قائدات الفرق وقائدات الحملات والمعسكرات التطوعية؛ بالإضافة لتنظيم مسابقات لأفضل مبادرة تطوعية، وتقديم الجوائز للطالبات المتطوعات والمتميّزات بالعدد الأكبر من الساعات التطوعية؛ كما تقدّم خدمة قوائم بريدية توجّه من خلالها دعوات للطالبات بالفرص التطوعية المتاحة في "المنصّة الوطنية للعمل التطوعي".

خامساً: تقديم التوصيات والمقترحات للدراسات والبحوث المستقبلية.

توصيات الدراسة:

- في ضوء أهداف ونتائج الدراسة الحالية؛ وما تمّ استعراضه من المفاهيم النظرية وأهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، ومن نتائج الدراسات السابقة؛ فإنّ الباحثة توصي بما يلي:
- توجيه القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية إلى تطبيق آليات لتفعيل ممارسة مهارات القيادة لدى طلبة الجامعات؛ وإدارة فرق العمل التطوعي وتمكين المسؤولية المجتمعية من خلال التخطيط الاستراتيجي المتجدد والمتكامل مع أهداف المبادرات الوطنية للوصول إلى مليون متطوع بنهاية عام ٢٠٣٠ م ومبادرة "مأسسة المسؤولية المجتمعية في الجامعات السعودية".
 - تطوير البرامج الدراسية في مختلف التخصصات الجامعية لتحتوي على تدريس مقرر مهارات القيادة ومقرر مهارات إدارة فرق العمل التطوعي، وأنشطة وتدريب ميدانية في نفس المجال؛ لتعزيز ثقافة الالتزام بالمشاركة الوطنية والمسؤولية المجتمعية.
 - عقد اتفاقات تعاون وشراكات مع جامعات محلية وعربية وإقليمية وعالمية لتبادل الخبرات والتجارب الناجحة؛ ولعقد مؤتمرات وملتقيات في مجال قيادة فرق العمل التطوعي.
 - إجراء المزيد من البحوث المتخصصة في مجال مهارات القيادة وإدارة فرق العمل التطوعي.

المقترحات للدراسات والبحوث المستقبلية:

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج؛ فإنّ الباحثة تقترح إجراء الدراسات والبحوث الآتية:
- ١- واقع تفعيل القيادات الأكاديمية لإدارة فرق العمل التطوعي في الجامعات السعودية في ضوء أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠.
 - ٢- صعوبات قيادة الفرق التطوعية لدى طلبة الجامعات وسبل معالجتها.
 - ٣- متطلبات تمكين المسؤولية المجتمعية في ضوء أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠.
 - ٤- تصميم برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات القيادية لدى طلبة الجامعات في ضوء أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠.
 - ٥- إعداد أنموذج مقترح لإدارة فرق العمل التطوعي في الجامعات السعودية في ضوء أهداف وبرامج رؤية المملكة ٢٠٣٠.

والحمد لله رب العالمين

وصلى الله وسلم وبارك على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- أحمد، إيمان الدسوقي. (٢٠٢١). درجة ممارسة المهارات القيادية لدى الطالبات في جامعة الإمام محمد بن عبد الرحمن. *مجلة العلوم التربوية*، ٧(٢)، ٢٦٧-٣٠٠.
- أحمد، أحمد إبراهيم، وعاشور، نبلي. (٢٠١٣). *الإدارة التربوية: علم وفن التخطيط المنطومي الناجح*. دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- الأمير، إيمان حسين. (٢٠٢٢). إدارة الوقت وعلاقتها بالمسؤولية المجتمعية لدى عينة من طالبات كلية القانون والدراسات القضائية بجامعة جدة. *مجلة التربية*، ٢(١٩٤)، ٣٥٤-٣٩٢.
- إبراهيم، خديجة عبدالعزيز. (٢٠١٥). استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول. *المجلة التربوية*، ٤٢، ٥٥٩-٦٨٠.
- آل السيف، مبارك. (٢٠٠٤). *تطوير المهارات القيادية لطلاب الجامعات*. فهرسة الملك فهد للطباعة.
- آل ناجي، محمد عبدالله. (٢٠٢١). *الإدارة التعليمية والمدرسية*. مكتبة المتنبى.
- البصيلي، محمد جبريل. (٢٠٢٢). العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع المحلي: دراسة مسحية على متطوعي الجمعيات الخيرية بمدينة أهما. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٦(٩)، ١٥٦-١٨٢.
- البلادي، عبد الرحمن. (٢٠٢٠). المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة. *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية*، ٣(١١٩-١٧٦).
- ابن شلهوب، هيفاء، والشهراني، هند محمد. (٢٠٢٠). العوامل المؤثرة في بناء الفرق التطوعية المستدامة. *مجلة العلوم العربية والإنسانية*، ١٣(٣)، ١٣٦٩-١٤١٠.
- حافظ، دعاء، وبركات، تغريد سيد. (٢٠٢١). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي بإدارة العمل التطوعي وعلاقته بتوجه الشباب الجامعي نحو الريادة المستقبلية. *مجلة الاقتصاد المنزلي*، ٣٧(١)، ٣٦٩-٤١٨.
- الحري، ندى مقبل. (٢٠٢١). تطوير دور القيادات الأكاديمية في تنمية المسؤولية الاجتماعية بالوظائف الجامعية: دراسة ميدانية بكلية التربية في جامعة الملك خالد. *مجلة العلوم التربوية*، ٢٩(٢)، ١٤٣-١٧٦.
- الخميسي، السيد. (٢٠٠٥، فبراير ٢١-٢٢). دور كليات التربية في خدمة المجتمع والبيئة بين النجاحات والإخفاقات وخيارات المستقبل دراسة حالة لكلية التربية جامعة الملك سعود [ورقة عمل] مؤتمر الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن). جامعة الملك سعود بالرياض.

الخياط، ماجد محمد. (٢٠١٠). *أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية*. دار
الراية للنشر والتوزيع.

خيرة، بورزيق. (٢٠٢٠، ١٦ فبراير). *الفرق بين مفهوم المسؤولية الاجتماعية والمسؤولية المجتمعية*.
موقع الشبكة السعودية للمسؤولية الاجتماعية، <https://csr.sa.net/post/1343>

الداود، منيرة عبد العزيز. (٢٠٢٠). دور الجامعات في تفعيل العمل التطوعي: جامعة الإمام
محمد بن سعود الإسلامية أنموذجاً. *مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية
والاجتماعية*، (١٠)، ١٣١-١٤٦.

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

الرمثي، سعد مبارك. (٢٠١٨). تصور مقترح لتطوير المسؤولية المجتمعية بالجامعات السعودية
في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة. *دراسات في التعليم الجامعي*، (٣٨)، ٤٨٤ - ٥٦٨.

الزنيدي، سمية عبدالله. (٢٠٢٢). دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات القيادية لدى طالبات
كلية الصيدلة في جامعة القصيم. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، (٢٧)، ٣٠٧ -
٣٥٦.

زيتون، كمال عبدالحميد. (٢٠٠٤). *منهجية البحث التربوي والنفسية من المنظور الكمي والكيفي*.
عالم الكتب.

السكارنه، بلال خلف. (٢٠٠٩). *المهارات الإدارية في تطوير الذات*. دار المسيرة للنشر والتوزيع.

سليمان، بدر الدين، والابشيبي، أحمد. (٢٠٢٠). أولويات المعارف والمهارات اللازمة للعمل
التطوعي المعاصر: دراسة تطبيقية بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية. *مجلة كلية
الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، (٢٠)، ٩٨٢ - ١٠٢٣.

السلي، سلطان. (٢٠٢١). تفعيل دور التعليم الجامعي نحو تعزيز المسؤولية المجتمعية أثناء
الأزمات لدى الطلبة: كورونا أنموذجاً. *مجلة جامعة بيشة للعلوم الإنسانية والتربوية*، (٩)،
٦٥٠ - ٦٨٦.

السليم، عالية حمد. (٢٠١٩). درجة إسهام المقررات التربوية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى
طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. *مجلة جامعة شقراء*، (١٢)، ٦١ - ٨٨.

شادي، أحمد الصاوي. (٢٠٢٠). تفعيل الشراكة المجتمعية في التعليم من خلال نموذج الوقف
الإسلامي: رؤية مستقبلية من منظور التربية الإسلامية. *مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر*.
٨٠٣-٨٦٧.

الشهراني، عبدالله. (٢٠١٧). دور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وثقافة العمل التطوعي:
دراسة ميدانية على طلاب وطالبات الدبلوم العام في التربية في جامعة بيشة. *مجلة كلية
التربية*، (١١٠)، ١ - ٥٢.

صحيفة عكاظ. (٢٠٢٣، ٢١ مايو). إدارة العمل التطوعي تحقق إنجازاً قياسياً بـ ٨٠ ألف متطوع
ومتطوعة. <https://www.okaz.com.sa/news/local/2133973>

- عامر، طارق. (٢٠١٢). *الجامعة وخدمة المجتمع*. دار طيبة للنشر والتوزيع.
- عبدالرحمن، شيماء. (٢٠٢٠). تمكين الطالب الجامعي من المشاركة في الأنشطة التطوعية. *المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية*، ١(١١)، ١٦٣ - ١٧٥.
- عبدالحميد، مها، و خير الله، منى. (٢٠٢٢). مستوى الدافعية للتطوع وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وفق بعض المتغيرات لدى عينة من طالبات كلية التربية بالمجمعة. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، (٧٧)، ٩١-١١٠.
- عبدالوارث، سميرة علي. (٢٠١١). *البحث التربوي والنفسي دليل تصميم البحوث*. مكتبة الأنجلو المصرية.
- العجمي، هادي بن سالم. (٢٠٢٢). دور قادة المدارس في إدارة تعليم محافظة شروية في تحقيق المسؤولية المجتمعية وسبل تفعيلها من وجهة نظر المعلمين. *مجلة العلوم التربوية*، ٩(٢)، ٤٣٩-٤٦٨.
- العريفي، حصة سعد. (٢٠١٩). تصور مقترح لدور عمادة شؤون الطلاب في تنمية المهارات القيادية لقائدات الأندية الطلابية في الجامعات السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ١(٢٠)، ١٩٣-٢٢٣.
- العريفي، حصة سعد، والعتيبي، منيرة نايف. (٢٠٢٢). اتجاهات طلاب عمادة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود نحو العمل التطوعي وخدمة المجتمع. *مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية*، ٩(١)، ٢٠٥-٢٢٧.
- العساف، صالح محمد. (٢٠٠٦). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. مكتبات العبيكان.
- علي، ناسو صالح، وعباس، حسين. (٢٠١٦). *الشخصية القيادية*. دار غيداء للنشر والتوزيع.
- محمد، محمود. (٢٠١٩). *إدارة العمل التطوعي بالمؤسسات التربوية في ضوء بعض الخبرات العالمية*. (المؤسسات الجامعية نموذجاً)، المركز العالمي لدراسات العمل الخيري الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية.
- المطوع، عبدالله بن سعود. (٢٠١٩). مجالات العمل التطوعي وأبعاده التربوية في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: دراسة تحليلية. *مجلة جامعة شقراء*، (١٢)، ٨٩-١٢٥.
- موقع جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن (٢٠٢٣). *إدارة الإشراف على وحدات خدمة المجتمع*.
<https://www.pnu.edu.sa/ar/Faculties/SocialServices/progvic/Pages/p2.aspx#content>
- موقع وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠. (٢٠٢٢).
<https://www.vision2030.gov.sa>
- موقع منصة العمل التطوعي. (٢٠٢٣).
<https://nvg.gov.sa>

موقع منصة نورة العطاء للخدمة المجتمعية (٢٠٢٣):

<https://norahattaa.pnu.edu.sa/ar/pages/default.aspx#important-initiatives>

موقع وزارة التعليم (٢٠٢٣). إطلاق مبادرة "مأسسة المسؤولية المجتمعية في الجامعات السعودية".

<https://www.moe.gov.sa/ar/mediacenter/MOENews/Pages/cr-m-1443-1.aspx>

موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (٢٠٢٣). وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية يرفع حفل إعلان الفائزين في الجائزة الوطنية للعمل التطوعي.

<https://www.hrsd.gov.sa/ar/media-center/news/1171566>

الفراء، منى إسماعيل. (٢٠١٨). درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم. [رسالة ماجستير منشورة الجامعة الإسلامية بغزة]

chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/ <https://library.iugaza.edu.ps/thesis/125136.pdf>

القشامي، أمل مسحل. (٢٠٢٢). المهارات القيادية اللازمة لإدارة الفرق التطوعية من وجهة نظر جامعة أم القرى بمكة المكرمة. *عالم التربية*، ٢(٧٧)، ١٤ - ٦٤.

القحطاني، إبراهيم. (٢٠١٩). واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر طلاب كلية العلوم الاجتماعية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٣(٢٨)، ١٣-٤٠.

الوكيل، مصطفى مختار. (٢٠١٥). *المشاركة المجتمعية وتطوير مدارس التربية والتعليم*. دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.

اليوسف، خلود سعد. (٢٠٢٢). ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى وإسهامه بتنمية مهاراتهم القيادية. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، ٣٨(١٠).

DOI: 10.21608/mfes.2022.275530

المراجع العربية باللغة الانجليزية:

Ahmed, Eman El-Desouki. (2021). The degree of practicing leadership skills among female students at Imam Muhammad bin Abdul Rahman University. *Journal of Educational Sciences*, 7 (2), 267-300.

Ahmed, Ahmed Ibrahim, and Ashour, Nelly. (2013). *Educational administration: the science and art of successful systemic planning*. Dar Al-Zahraa for publication and distribution.

Ibrahim, Khadija Abdulaziz. (2015). A proposed strategy to strengthen the culture of voluntary work among university students in the



-
- light of field experiences and the experiences of some countries. Educational Journal, 42,559 - 680.
- Al-Saif, Mubarak. (2004). Develop leadership skills for university students. Indexing of King Fahd for printing.
- Al-Naji, Muhammad Abdullah. (2021). Education and school management. Al-Mutanabi Library.
- Al-Busaili, Muhammad Jibril. (2022). Voluntary work and its role in the development of the local community: a survey study on volunteers of charitable societies in the city of Abha. Journal of Humanities and Social Sciences, 6 (9), 156 - 182.
- Beladi, Abdul Rahman. (2020). Leadership skills among students of the Islamic University of Madinah. Journal of the Islamic University of Educational and Social Sciences, (3), 119-176.
- Ibn Shalhoub, Haifa, and Al-Shahrani, Hind Muhammad. (2020). Factors affecting building sustainable volunteer teams. Journal of Arab and Human Sciences, 13 (3), 1369-1410.
- Hafez, Doaa, and Barakat, Taghreed Syed. (2021). The effectiveness of a counseling program to develop awareness of the management of voluntary work and its relationship to university youth's orientation towards future leadership. Journal of Home Economics, 37(1), 369-418.
- Al-Harbi, Nada Moqbel. (2021). Developing the role of academic leaders in developing social responsibility in university jobs: a field study at the College of Education at King Khalid University. Journal of Educational Sciences, (29), 143- 176.
- Khayyat, Majid Muhammad. (2010). Fundamentals of quantitative and qualitative research in the social sciences. Al-Raya House for publication and distribution.
- Al-Daoud, Munira Abdel Aziz. (2020). The role of universities in activating voluntary work: Imam Muhammad bin Saud Islamic University as a model. Tabuk University Journal of Humanities and Social Sciences, (10), 131-146.
- Ad-Dawish, Abdulaziz. (2015). The role of academic leaders at Imam Muhammad bin Saud Islamic University in activating volunteer work. Journal of Educational Sciences, (2), 365-416.
- Al Ramtha, Saad Mubarak. (2018). A proposed vision for the development of social responsibility in Saudi universities in the light of modern global trends. Studies in University Education, (38), 484 - 568.
- Al-Zunaidi, Sumaya Abdullah. (2022). The role of student activities in developing leadership skills among female students of the

College of Pharmacy at Qassim University. The Arab Journal of Educational and Psychological Sciences, (27), 307-356.

- Zaytoun, Kamal Abdel Hamid. (2004). Educational and psychological research methodology from a quantitative and qualitative perspective. The world of books.
- Al-Sakarneh, Bilal Khalaf. (2009). Administrative skills in self-development. Dar Al Masirah for publication and distribution.
- Suleiman, Badr al-Din, and al-Abshihi, Ahmed. (2020). Priorities of Knowledge and Skills Necessary for Contemporary Voluntary Work: An Applied Study in Al-Qassim Region, Kingdom of Saudi Arabia. Journal of the College of Social Work for Social Studies and Research, (20), 982-1023.
- Salami, Sultan. (2021). Activating the role of university education towards promoting social responsibility during crises among students: Corona as a model. Bisha University Journal for Humanities and Educational Sciences, (9), 650 - 686.
- Al-Saleem, Ghalia Hamad. (2019). The degree of the contribution of educational courses in promoting the culture of voluntary work among students of Imam Muhammad bin Saud Islamic University. Shaqra University Journal, (12), 61-88.
- Shady, Ahmed El-Sawy. (2020). Activating community partnership in education through the Islamic endowment model: a future vision from the perspective of Islamic education. Journal of the Faculty of Education - Al-Azhar University. 803-867.
- Al-Shahrani, Abdullah. (2017). The University's Role in Promoting Social Responsibility and the Culture of Voluntary Work: A Field Study on Students of the General Diploma in Education at the University of Bisha. Journal of the College of Education, 28 (110), 1 - 52.
- Okaz newspaper. (2023, May 21). The Voluntary Work Department achieves a record achievement of 80,000 male and female volunteers. <https://www.okaz.com.sa/news/local/2133973>
- Amir, Tariq. (2012). University and community service. Dar Taiba for publication and distribution.
- Abdul Rahman, Shaima. (2020). Enabling the university student to participate in volunteer activities. Scientific Journal of Social Work, 1 (11), 163-175.
- Abdel Halim, Maha, and Khairallah, Mona. (2022). The level of motivation to volunteer and its relationship to social responsibility according to some variables among a sample of female students in the College of Education in Majmaah. Journal of Arts, Literature, Humanities and Sociology, (77), 91-110.



- Abdel Wareth, Somaya Ali. (2011). Educational and Psychological Research Handbook of Research Design. Anglo Egyptian Library.
- Al-Ajmi, Hadi bin Salem. (2022). The role of school leaders in the education administration of Sharurah Governorate in achieving social responsibility and ways to activate it from the teachers' point of view. Journal of Educational Sciences, 9 (2), 439-468.
- Al-Arifi, Hessa Saad. (2019). A proposed vision for the role of the Deanship of Student Affairs in developing the leadership skills of the leaders of student clubs in Saudi universities in the light of Vision 2030. Journal of Scientific Research in Education, 1 (20), 193-223.
- Al-Arifi, Hessa Saad, and Al-Otaibi, Munira Nayef. (2022). Attitudes of students of the Common First Year Deanship at King Saud University towards volunteer work and community service. Shaqra University Journal for Humanities and Administrative Sciences, 9 (1), 205-227.
- Al-Assaf, Salih Muhammad. (2006). Introduction to research in the behavioral sciences. Obeikan Libraries.
- Mohamed Mahmoud. (2019). Voluntary work management in educational institutions in the light of some international experiences. (University institutions as a model), the International Center for Charitable Work Studies, the International Islamic Charitable Organization.
- Al-Mutawa, Abdullah bin Saud. (2019). Fields of voluntary work and its educational dimensions in the vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030: an analytical study. Shaqra University Journal, (12), 89-125.
- Princess Noura bint Abdulrahman University website (2023). The Department of Supervision of Community Service Units: <https://www.pnu.edu.sa/ar/Faculties/SocialServices/progvic/Pages/p2.aspx#content>
- The Kingdom's Vision 2030 document website (2022): <https://www.vision2030.gov.sa>
- Volunteering platform website. (2023).: <https://nvg.gov.sa>
- The website of the Noura Al-Ataa platform for community service (٢٠٢٣):
<https://norahattaa.pnu.edu.sa/ar/pages/default.aspx#important-initiatives>

Ministry of Education website (2023). Launching the "Institutionalization of Social Responsibility in Saudi Universities" initiative.

<https://www.moe.gov.sa/ar/mediacenter/MOEnews/Pages/cr-m-1443-1.aspx>

Ministry of Human Resources and Social Development website (2023). The Minister of Human Resources and Social Development sponsors the ceremony announcing the winners of the National Award for Voluntary Work:.

<https://www.hrsd.gov.sa/ar/media-center/news/1171566>

Al-Farra, Mona Ismail. (2018). The degree of practicing volunteer work by Palestinian university students in Gaza governorates and its relationship to their leadership skills. [Master's thesis published by the Islamic University of Gaza]

chrome-extension: //efaidnbmnnnncipcajpcgglefindmkaj/
<https://library.iugaza.edu.ps/thesis/125136.pdf>

Al-Qathami, Amal Mashel. (2022). The necessary leadership skills to manage volunteer teams from the point of view of Umm Al-Qura University in Makkah Al-Mukarramah. World of Education, 2 (77), 14 - 64.

Al-Qahtani, Ibrahim. (2019). The reality of volunteer work management at Imam Muhammad bin Saud Islamic University from the viewpoint of students of the College of Social Sciences. Journal of Educational and Psychological Sciences, 3 (28), 13-40.

Al-Youssef, Kholoud Saad. (2022). The culture of volunteer work among Umm Al-Qura University students and its contribution to developing their leadership skills. Journal of the College of Education (Assiut). 38 (10). DOI: 10.21608/mfes.2022.275530

المراجع الأجنبية:

- Akyavuz, K E. & Asıcı, E. (2021). The effect of volunteer management mentoring program on mentors' entrepreneurship tendency and leadership self-efficacy. *Participatory Educational Research* , 8 (2) , 1-16 . DOI: 10.17275/per.21.26.8.2.
- Brudney, J.L, & Meijs, L.C.P.M. (2014). Models of Volunteer Management: Professional Volunteer Program Management in Social Work. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 38(3), 297–309. doi:10.1080/23303131.2014.899281.
- Bruno. (2021). Leadership: challenge or need in faculty development of the universities, *Development Studies Research*, 8:1, 356-364, DOI: 10.1080/21665095.2021.1990098
- Coelho, M., & Menezes, I. (2021). University social responsibility, service learning, and students' personal, professional, and civic education. *Frontiers in Psychology*, doi: [10.3389/fpsyg.2021.617300](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.617300)
- Cohen, L. and Holiday, M. (1982). *Statistics for Social Scientists*. Harper & Row, London
- Daley, Joshua. & Baruah, Bidyut, (2021). Leadership skills development among engineering students in Higher Education – an analysis of the Russell Group universities in the UK> *European Journal of Engineering Education*, 46:4, 528-556, DOI: 10.1080/03043797.2020.1832049.
- Doyle, Alison. (2022). *Important Leadership Skills for Workplace Success*.
<https://www.thebalancemoney.com/top-leadership-skills-2063782>
- Ferreira, Inês M. (2023). Best practice in volunteer management in archives: analyzing two organizations. *Archives and Records*, DOI: 10.1080/23257962.2023.2166470
- Joseph, B. M., & Carolissen, R. (2022). Volunteer leadership: A silent factor in student volunteer retention. *Journal of Community Psychology*, 50(7), 3006-3022
- Jones, J. A. (2020). Volunteer Management: Introducing Students to the Art and the Science. *Management Teaching Review*, 5(2), 163–171. <https://doi.org/10.1177/2379298118821061>

- Koyuncuoglu, D. (2020). An investigation of potential leadership and innovation skills of university students. *International Journal of Education in Mathematics, Science, and Technology*. (IJEMST), 9(1), 103-115. <https://doi.org/10.46328/ijemst.1374>
- Lauterborn, Tracey.(2021). *The Importance of Leadership Experience in College*.
<https://www.gcu.edu/blog/business-management/importance-leadership-experience-college>
- McNamee, L. G., & Peterson, B. L. (2014). Reconciling “Third Space/Place”: Toward a Complementary
Dialectical Understanding of Volunteer Management. *Management Communication Quarterly*, 28(2), 214–243.
<https://doi.org/10.1177/0893318914525472>
- Polo, F., Ruiz-Rodríguez, M. C., Moreno, A., Licerán-Gutiérrez, A., Cámara de la Fuente, M., Chamorro Rufián, E., & Cano-Rodríguez, M. (2020). Classroom Learning and the Perception of Social Responsibility Amongst Graduate Students of Management Accounting. *Sustainability*, 12(17), 7093.
- Portela-Pino, de Prada and Creo, E., Mareque, . (2021). The acquisition of teamwork skills in university students through extra-curricular activities. *Education Training*, Vol. 63 No. 2, pp. 165-181. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2020-0185>
- Sengupta, E., Blessinger, P., & Mahoney, C. (2020). *Civil Society and Social Responsibility in Higher Education* (edition unavailable <https://www.perlego.com/book/1359625>).
- Sillah, A. (2022). *Public Sector Volunteer Management: Best Practices and Challenges*. Taylor & Francis.
- studer, S. (2016). Volunteer Management: Responding to the Uniqueness of Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(4), 688–714.
<https://doi.org/10.1177/0899764015597786>.
- Traeger, C., & Alfes, K. (2019). High-performance human resource practices and volunteer engagement: The role of empowerment and organizational identification. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30, 1022-1035.

جامعة الأميرة
نورة بنت عبدالرحمن
كلية التربية



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن
كلية التربية - قسم الإدارة والتخطيط التربوي

استبانة حول

مهارات القيادة وعلاقتها بإدارة فرق العمل التطوعي
وآليات تفعيلها لتمكين المسؤولين المجتمعية
في ضوء أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠
(دراسة ميدانية على طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن)

إعداد الباحثة

د/ فاطمة بنت محمد بن سابق القحطاني
أستاذة الإدارة التربوية المساعدة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن
قسم الإدارة والتخطيط التربوي - كلية التربية

العام الجامعي

١٤٤٤هـ / ٢٠٢٣ م

الفصل الدراسي الثالث



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تعمل الباحثة على إجراء دراسة علمية، في بحثٍ بعنوان: (مهارات القيادة وعلاقتها بإدارة فرق العمل التطوعي وآليات تفعيلها لتمكين المسؤولية المجتمعية في ضوء أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠) (دراسة ميدانية على طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن)؛ وهذه الاستبانة هي أداة الدراسة. عزيزتي الطالبة حفظك الله ورعاك؛ أُمِّل منك التعاون وتعبئة الاستبانة التالية. مع العلم بأن المعلومات سيتم مُعاملتها بسريّة تامة، ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي.

لذا أرجو منك الإجابة بمصادقية ودقة، جزاك الله خيراً وسدد خطاك.

تعريف مهارات القيادة لإدارة فرق العمل التطوعي إجرائياً في الدراسة الحالية:

هي المهارات التي تتوفر لدى الطالبة الجامعية في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن لقيادة ذاتها بنجاح ثم تأثيرها على قيادة وتوجيه وإدارة فرق العمل التطوعي من المتطوعات من خلال تطبيق مهارات القيادة وهي: المهارات الذاتية، ومهارات التفكير والتعلم، ومهارات التخطيط، والمهارات الفنية، ومهارات اتخاذ القرارات، ومهارات حلّ المشكلات، ومهارات الاتصال، و مهارات قيادة فرق العمل الجماعي بما يحقق تمكين المسؤولية المجتمعية والمساهمة في التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

الباحثة د/ فاطمة بنت محمد بن سابق القحطاني

أستاذة الإدارة التربوية المساعدة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن

قسم الإدارة والتخطيط التربوي- كلية التربية

tema5000@hotmail.com

FMAIqhtani@pnu.edu.sa



البيانات الأولية:

١- الكلية:

- الإنسانية.
- الطبية.
- العلمية.

عبارات الاستبانة:

الجزء الأول: (مقياس مهارات القيادة):

أمل منك وضع علامة (✓) أمام اختيارك:

م	العبارات	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة عالية	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً
البُعد الأول: المهارات الذاتية.						
١	لدي ثقة بنفسى وقدراتى ومواهبى التى وهبني الله عز وجل.					
٢	لدى المقدرة على تحمّل مسؤولية إنجاز العمل.					
٣	لدى المقدرة على الالتزام بمواعيد محددة لإنجاز الأعمال.					
البُعد الثاني: مهارات التفكير والتعلّم.						
١	اقترح حلولاً إبداعية للمشكلات التى تواجهني.					
٢	أمارس التفكير الناقد للتمييز بين الحقائق والآراء.					
٣	لدى دافعية للتعلّم الذاتى مدى الحياة.					
البُعد الثالث: مهارات التخطيط.						
١	أحدد أهدافى المستقبلية بوعى لتتناسب مع الظروف والواقع.					
٢	أخطط بتوازن بين مجال دراسى وحياتى الاجتماعية.					
٣	أرتب المهام بحسب الأولويات.					

م	العبارات	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة عالية	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً
البُعد الأول: المهارات الذاتية.						
البُعد الرابع: المهارات الفنية.						
١	لدي المقدرة على إدارة الاجتماعات.					
٢	لدي المقدرة على الاستخدام الفعال للتقنية الإلكترونية الحديثة عند إنجاز الأعمال.					
٣	أجد الحلول السريعة لمواجهة الأزمات.					
البُعد الخامس: مهارات اتخاذ القرارات.						
١	أجمع المعلومات عن الموضوع قبل اتخاذ القرار.					
٢	أعمل على التفكير التحليلي المنطقي للمعلومات والمعطيات عن الموضوع قبل اتخاذ القرارات.					
٣	أختار الحل الأفضل للواقع من بين عدة حلول وبدائل مقترحة.					

م	العبارات	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة عالية	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً
البُعد السادس: مهارات حلّ المشكلات.						
١	أبحث عن أسباب المشكلة قبل العمل على حلها.					
٢	اقترح العديد من الحلول للمشكلة بالعصف الذهني.					
٣	أضع حلول إبداعية لمعالجة الصعوبات التي تواجهني.					



م	العبارات	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة عالية	وافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً
البُعد السابع: مهارات الاتصال.						
١	أتواصل بفعالية لبناء العلاقات مع الآخرين.					
٢	أشارك الآخرين بالمعرفة والمعلومات.					
٣	أتبادل التجارب والخبرات مع الآخرين.					
البُعد الثامن: مهارات قيادة فرق العمل الجماعي.						
١	أدعم المشاركة مع أفراد الفريق عند اتخاذ القرارات.					
٢	أشجع أفراد الفريق على التعاون لتحقيق الأهداف المشتركة.					
٣	أتعامل باحترام متبادل مع أفراد الفريق.					

الجزء الثاني: (مقياس إدارة فرق العمل التطوعي)

أمل منك وضع علامة (✓) أمام اختيارك :

م	العبارات	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة عالية	وافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً
البُعد الأول (قيادة فرق العمل التطوعي)						
١	أشجع أفراد الفريق على التخطيط لتصميم أنشطة ومبادرات وأعمال تطوعية تلبي احتياجات المجتمع.					
٢	أستطيع تشكيل لجان الأنشطة الطلابية التطوعية بسهولة.					
٣	أعمل على توزيع المهام المناسبة لمواهب أفراد فريق العمل الجماعي					

م	العبارات	أوافق بدرجة عالية جداً	أوافق بدرجة عالية	وافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جداً	وافق بدرجة عالية جداً
	التطوعي.						
٤	استخدم وسائل التقنيات الإلكترونية الحديثة في تصميم وإعلان الأنشطة والأعمال التطوعية الطلابية.						
٥	امنح الثقة لأفراد فريق العمل الجماعي التطوعي بتفويض المهام والأعمال والأنشطة التطوعية.						
٦	أستطيع معالجة الصراعات التي تحدث بين أفراد فريق العمل الجماعي التطوعي.						
٢	البُعد الثاني (توجيه فرق العمل التطوعي)						
١	أُعاون مع أفراد فريق العمل الجماعي التطوعي في أداء الأنشطة والأعمال التطوعية.						
٢	أُتواصل بشكل مستمر وفعال مع أفراد فريق العمل الجماعي التطوعي.						
٣	أُعمل على تشجيع أفراد فريق العمل الجماعي التطوعي على العمل بروح الفريق الواحد.						
٤	أُدعم الأفكار الإبداعية التي تسهم في تطوير الأنشطة والأعمال التطوعية.						
٥	أُحرص على مراعاة ظروف أفراد فريق العمل الجماعي التطوعي.						
٦	أُعمل على تقديم المكافآت المعنوية لأفراد الفريق عند إنجاز العمل التطوعي.						

شاكراً لكِ حسن تعاونكِ، وكرم تجاوبكِ
جزاكِ اللهُ خيراً؛ وبارك اللهُ لكِ في أوقاتكِ