

The Islamic University of Gaza

Deanship of Research and Graduate Studies

Faculty of Education

Master of Education- Department of
Education



الجامعة الإسلامية بغزة
عمادة البحث العلمي والدراسات العليا
كلية التربية
ماجستير أصول التربية – إدارة تربوية

درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة للعمل
التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم.

**Exercise Palestinian university students in Gaza
Governorates of volunteer work and its relation
to the Leadership skills for students.**

إعداد الطالبة

منى إسماعيل رفیق الفرا

220140254

إشراف الدكتور

حمدان عبدالله الصوفي

قُدِّمَ هَذَا الْبَحْثُ اسْتِكْمَالاً لِمَتَطَلِبَاتِ الْخُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ الْمَاجِسْتِيرِ
فِي تَخْصِصِ إِدَارَةِ تَرْبَوِيَّةِ كَلِّيَّةِ التَّرْبِيَّةِ فِي الْجَامِعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِغَزَّةِ

سبتمبر/ 2018 م - محرم/ 1440 هـ

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل
التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم.

Exercise Palestinian university students in Gaza Govrnrnorates of volunteer work and its relation to the Leadership skills for students.

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه
حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب
علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

I understand the nature of plagiarism, and I am aware of the University's policy
on this.

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the
researcher's own work, and has not been submitted by others elsewhere for any
other degree or qualification.

Student's name:	منى إسماعيل الفرا	اسم الطالب/ة:
Signature:		التوقيع:
Date:	2018/9/19	التاريخ:

نتيجة الحكم

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



هاتف داخلي: 1150

الجامعة الإسلامية بغزة
The Islamic University of Gaza
عمادة البحث العلمي والدراسات العليا

ج س غ/35
الرقم Ref
التاريخ Date
2018/09/19م

نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة عمادة البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحثة/ منى اسماعيل رفيق الفرائدي لنييل درجة الماجستير في كلية التربية/ برنامج أصول التربية/الإدارة التربوية وموضوعها:

درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم.

Exercise Palestinian university students in Gaza Governorates of volunteer work and its relation to the Leadership skills for students.

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الأربعاء 8 محرم 1440 هـ الموافق 2018/09/19م الساعة الواحدة مساءً، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

.....	مشرفاً ورئيساً	د. حمدان عبد الله الصوفي
.....	مناقشاً داخلياً	د. فايز كمال شلدان
.....	مناقشاً خارجياً	أ.د. فؤاد علي العاجز

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحثة درجة الماجستير في كلية التربية/ برنامج أصول التربية/الإدارة التربوية.

واللجنة إذ تمنحها هذه الدرجة فإنها توصيها بتقوى الله تعالى ولزوم طاعته وأن تسخر علمها في خدمة دينها ووطنها.

والله ولي التوفيق،،،

عميد البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. مازن إسماعيل هنية



التاريخ: 20 / 8 / 1416 هـ

الرقم العام للنسخة

3106830 اللغة ع

الموضوع/ استلام النسخة الإلكترونية لرسالة علمية



قامت إدارة المكتبات بالجامعة الإسلامية باستلام النسخة الإلكترونية من رسالة

الطالب/ صفي اسماعيل رضيعه الفراهي

رقم جامعي: 254 220140 قسم: أصول التريخ كلية: التريخ

وتم الاطلاع عليها، ومطابقتها بالنسخة الورقية للرسالة نفسها، ضمن المحددات المبينة أدناه:

- تم إجراء جميع التعديلات التي طلبتها لجنة المناقشة.
 - تم توقيع المشرف/المشرفين على النسخة الورقية لاعتمادها كنسخة معدلة ونهائية.
 - تم وضع ختم "عمادة الدراسات العليا" على النسخة الورقية لاعتماد توقيع المشرف/المشرفين.
 - وجود جميع فصول الرسالة مجمعة في ملف (WORD) وآخر (PDF).
 - وجود فهرس الرسالة، والملخصين باللغتين العربية والإنجليزية بملفات منفصلة (PDF + WORD)
 - تطابق النص في كل صفحة ورقية مع النص في كل صفحة تقابلها في الصفحات الإلكترونية.
 - تطابق التنسيق في جميع الصفحات (نوع وحجم الخط) بين النسخة الورقية والإلكترونية.
- ملاحظة: ستقوم إدارة المكتبات بنشر هذه الرسالة كاملة بصيغة (PDF) على موقع المكتبة الإلكتروني.

والله والتوفيق،

إدارة المكتبة المركزية

توقيع الطالب

صفي الفراهي

أ. محمد عبد الرحمن
مدير المكتبة المركزية

صفي الفراهي

288

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي (التحليلي)، واستخدمت استبانتين أعدتا خصيصاً لأغراض هذه الدراسة الأولى: لقياس درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة للعمل التطوعي، واشتملت على (24) فقرة تم تقسيمها إلى مجالين هما: (العمل التطوعي الجامعي، العمل التطوعي المجتمعي)، واستبانة أخرى لتحديد المهارات القيادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية مشتملة على (30) فقرة تم تقسيمها إلى ثلاثة مجالات هي: (مهارة التواصل مع الآخرين، مهارة اتخاذ القرار، مهارة العمل المشترك)، وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة المستوى الرابع في الجامعات الثلاث (الإسلامية، الأقصى، الأزهر) في محافظات غزة للعام الدراسي 2017-2018 والبالغ عددهم (16355) طالباً وطالبة، و تكونت عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة عشوائية من (350) طالباً وطالبة، تم استرداد (313) استبانة، وتم استخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) لتحليل و معالجة البيانات.

و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. بلغ الوزن النسبي لممارسة طلبة الجامعة العمل التطوعي (48.27%) من وجهة نظر الطلبة، بلغ الوزن النسبي لدرجة توافر المهارات القيادية لدى طلبة الجامعة (79.66%).
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية حول ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير الجنس، والتخصص، والمعدل التراكمي، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية حول ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير الجامعة لصالح جامعة الأقصى، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير الجنس لصالح الطالبات، و متغير التخصص تعزى لصالح العلوم الإنسانية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير الجامعة، والمعدل التراكمي.
3. وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية للعمل التطوعي و المهارات القيادية لديهم.

و بناء على نتائج الدراسة، توصي الباحثة بعدة توصيات أهمها:

1. إعداد أنشطة و برامج من قبل الجامعات لتحفيز و تنشيط و دعم المتطوعين.
2. إقامة برامج تدريبية لتنمية المهارات القيادية لطلبة الجامعات.

الكلمات المفتاحية: (العمل التطوعي، الجامعات الفلسطينية، محافظات غزة، طلاب الجامعات، المهارات القيادية)

Abstract

In order to achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive method. The researcher used two questionnaire specially prepared for the purposes of this first study: to measure the degree of practising volunteer work from students of Palestinian universities in the governorates of Gaza it included(24) sections which were divided into two fields : (university volunteer work, community volunteer work), and another questionnaire to identify the leadership skills of students ‘‘And another questionnaire to determine the leadership skills of Palestinian university students, which included (30) parts divided into three fields: (the skill of communication with others, the skill of decision-making, the skill of joint work), and the study community of all students of the fourth level in the three universities (Islamic, Aqsa, Azhar) in the Gaza Strip for the academic year 2017-2018 and (16355) male students and female students, and formed the sample of the study that was selected by Random leaflet from 350 male students and a female student, was recovered (313) questionnaire, and the use of statistical packages (SPSS) program for the analysis and data processing.

The study found the following results:

- 1.The relative weight of university students practice was 48.27% from the students' point of view, The relative weight of leadership skills among university students was 79.66%.
2. There are no statistically significant differences in the responses of Palestinian university students regarding their practice of volunteering due to gender variable, specialization, and the cumulative average, There are statistically significant differences in the responses of Palestinian university students regarding their practice of volunteering due to the variable of the university for Al - Aqsa University, There are statistically significant differences in the responses of Palestinian university students to the degree of availability of leadership skills due to gender variable for the benefit of female students, There are statistically significant differences in the responses of Palestinian university students to the degree of availability of their leadership skills due to the variable of specialization in favor of the humanities, There are no statistically significant differences in the responses of Palestinian university students to the degree of availability of leadership skills due to the variables of the university and the cumulative average.
3. There is a statistically significant correlation between Palestinian university students practice of volunteering and their leadership skills.

Based on the results of the study, the researcher recommends several recommendations, the most important of which are:

- 1.Preparing activities and programs by universities to motivate, motivate and support volunteers.
- 2.Develop training programs for the development of leadership skills for university students.

Keywords: (Volunteer Work, Palestinian Universities, Gaza Governorates, University Students, Leadership Skills)

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

﴿ وَقُلِ اَعْمَلُوا فِى سَبِيْرِ اللّٰهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهُ

وَالْمُؤْمِنُوْنَ ﴾

[التوبة: 105]

الإهداء

إلى تلك العظيمة، التي تحملت كل الظروف حتى تبصرني أفق في هذا المكان، إلى تلك
المثابرة.. الداعمة.. الناصحة.. والصديقة الأقرب لقلبي، أُمي الرائعة والمديرة الناجحة

..

إلى ذاك الجبل الشامخ.. القمة العالية.. قدوتي في الحياة، نور طريقي نحو العلم
والذي وصديقي الأول

...

إلى عائلتي الصغيرة.. الكبيرة بالحب، إخوتي وسندي في طريقي.. وأخص بالذكر صغيرنا
محمود الداعم الأكبر، وذاك البعيد عن العين.. القريب من القلب.. المسافر في طلب العلم
المهندس أحمد

...

إلى الحبيب.. والزوج.. ورفيق الدرب.. إلى سندي الذي ما بخل علي بدعم أو تشجيع.. وأتاح
لي كل السبل لأصل لهذه المكانة
يقولون وراء كل رجل عظيم امرأة.. وأنا أقول.. ورائي ذاك العظيم زكريا

...

إلى كل عائلتي الكبيرة.. أهديهم كل شكري و امتناني

..

إلى صديقاتي.. رفيقات العلم والدرب.. أهديكن كل الحب

...

إلى كل طالبة العلم.. ومن يسير على هذا الدرب من بعدنا
أهديكم هذه الرسالة لعلها تكون نبراساً متواضعاً ينير طريق العلم لكم

الباحثة

منى إسماعيل رفيق الفراء

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أعزنا بالإسلام، وشرفنا بحمل رسالة القرآن، شرع لنا من الدين نهجاً قوياً، وهدانا صراطاً مستقيماً، فله الحمد كله، سبحانه لا أحصي ثناءً عليه، هو كما أثنى على نفسه، ثم الصلاة والسلام على سيد خلقه، وخاتم رسله، محمد الصادق الوعد الأمين، وعلى آله وصحبه وأتباعه الطيبين الطاهرين، وكل من سار على هديه، ونصر سنته، إلى يوم الدين.

والشكر والعرفان موصول لجامعتي الغراء التي نهلت من العلم في صرحها الأشم، فادعو لها بالبركة والبقاء، وأخص كلية التربية، متمثلة في قسم أصول التربية.

وجزيل الشكر لأستاذي ومشرفي الدكتور الفاضل حمدان الصوفي، على تحمله مشقة الإشراف على الرسالة، وتوجيهاته الثمينة لي، فجزاه الله خير الجزاء، كما أتوجه بالشكر والتقدير وعظيم الامتنان للأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة:

➤ الدكتور الفاضل : فايز شلدان ،،، حفظه الله.

➤ الأستاذ الدكتور الفاضل : فؤاد العاجز ،،، حفظه الله.

الذين تفضلاً مشكورين بقبول مناقشة الرسالة، فأنا على علم ويقين بأن ملاحظاتهم النافعة والقيمة أثر بالغ في إغناء وإثراء وتجويد رسالتي هذه، وإظهارها بالشكل اللائق والمناسب فجزاهما الله كل خير، كما و أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة الكرام الذين تفضلوا على بتحكيم أداة الدراسة الرئيسية وهي الاستبانة.

وأخيراً فإنني لا أدعي الكمال -فالكمال لله وحده- فلكل شيء اذا ما تم نقصان، فهو جهدي المتواضع فإن أصبت فمن الله، وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان ، وما توفيقى إلا بالله عليه توكلت وإليه أنيب.

الباحثة / منى إسماعيل رفيق الفرا

فهرس المحتويات

أ	إقرار
ب	نتيجة الحكم
ج	ملخص الدراسة
د	Abstract
هـ	الاقتباس
و	الإهداء
ز	شكر وتقدير
ح	فهرس المحتويات
ك	قائمة الجداول
ن	قائمة الملاحق
2	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2	المقدمة
5	مشكلة الدراسة:
6	أسئلة الدراسة:
6	فروض الدراسة:
7	أهداف الدراسة:
8	أهمية الدراسة:
8	حدود الدراسة:
9	مصطلحات الدراسة:
11	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
12	المحور الأول: العمل التطوعي
12	تمهيد:
13	نشأة العمل التطوعي:

- 14 مفهوم العمل التطوعي: _____
- 15 المطلب الأول: العمل التطوعي لغةً: _____
- 16 المطلب الثاني: العمل التطوعي اصطلاحاً: _____
- 17 أهمية العمل التطوعي: _____
- 20 العمل التطوعي في المجتمع الفلسطيني: _____
- 21 أولاً: العونة: _____
- 22 ثانياً: العمل التطوعي التقليدي من (1919م – 1970م): _____
- 22 ثالثاً: العمل التطوعي الوطني من (1970 – 1990): _____
- 23 رابعاً: العمل التطوعي المدني من 1990 حتى الوقت الحاضر: _____
- 24 مجالات العمل التطوعي: _____
- 26 المحور الثاني: المهارات القيادية _____
- 26 تمهيد: _____
- 28 مفهوم المهارات القيادية لغةً واصطلاحاً: _____
- 28 مفهوم المهارة. _____
- 28 أولاً: المهارة "لغة": _____
- 28 ثانياً: المهارة اصطلاحاً: _____
- 29 تعريف القيادة. _____
- 29 أولاً: القيادة لغة: _____
- 29 ثانياً: القيادة اصطلاحاً: _____
- 30 المهارات القيادية. _____
- 30 مرحلة الشباب: _____
- 32 أهم المهارات القيادية لدى الشباب: _____
- 37 الفصل الثالث: الدراسات السابقة _____
- 38 المحور الأول: العمل التطوعي: _____

49	المحور الثاني: المهارات القيادية:
55	التعقيب على الدراسات السابقة:
58	الفصل الرابع
59	الطريقة والإجراءات:
59	أولاً: منهج الدراسة:
59	ثانياً: مجتمع الدراسة:
60	ثالثاً: عينة الدراسة:
62	رابعاً: أدوات الدراسة:
78	الفصل الخامس
79	نتائج الدراسة
80	أسئلة الدراسة
80	إجابة السؤال الأول:
86	إجابة السؤال الثاني:
99	إجابة السؤال الرابع:
106	إجابة السؤال الخامس:
108	ملخص نتائج الدراسة:
109	التوصيات:
110	مقترحات الدراسة:
112	قائمة المراجع و المصادر
112	أولاً: المراجع العربية:
121	ثانياً: المراجع الأجنبية:
124	الملاحق

قائمة الجداول

- جدول رقم (4-1) توزيع أفراد المجتمع الأصلي حسب الجامعة و الجنس و التخصص. 60
- جدول رقم (4-2) توزيع أفراد المجتمع الأصلي حسب مستوى التحصيل _____ 60
- جدول رقم (4-3) توزيع عينة الدراسة وفقاً للجنس _____ 61
- جدول رقم (4-4) توزيع عينة الدراسة وفقاً للتخصص _____ 61
- جدول رقم (4-5) توزيع عينة الدراسة وفقاً للجامعة _____ 62
- جدول رقم (4-6) توزيع عينة الدراسة وفقاً للتحصيل الدراسي _____ 62
- جدول رقم (4-7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال العمل التطوعي الجامعي و الدرجة الكلية للمجال _____ 65
- جدول رقم (4-8) درجة ارتباط كل فقرة من فقرات محور العمل التطوعي المجتمعي مع الدرجة الكلية للمحور _____ 66
- جدول رقم (4-9) درجة ارتباط كل فقرة من فقرات محور مهارة التواصل مع الآخرين مع الدرجة الكلية للمحور _____ 67
- جدول رقم (4-10) درجة ارتباط كل فقرة من فقرات محور مهارة اتخاذ القرار مع الدرجة الكلية للمحور _____ 67
- جدول رقم (4-11) درجة ارتباط كل فقرة من فقرات محور مهارة العمل المشترك مع الدرجة الكلية للمحور _____ 68
- جدول رقم (4-12) معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات استبانة العمل التطوعي و الدرجة الكلية للاستبانة _____ 69
- جدول رقم (4-13) معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات استبانة المهارات القيادية و الدرجة الكلية للاستبانة _____ 69
- جدول رقم (4-14) معامل ثبات الاستبانة الأولى لطريقة ألفا كرونباخ _____ 70
- جدول رقم (4-15) معامل ثبات الاستبانة الثانية لطريقة ألفا كرونباخ _____ 71
- جدول رقم (4-16) معامل الثبات الاستبانة الأولى باستخدام طريقة التجزئة النصفية _ 71
- جدول رقم (4-17) معامل الثبات الاستبانة الثانية باستخدام طريقة التجزئة النصفية _ 72
- جدول رقم (4-18) درجة ارتباط كل فقرة من فقرات محور العمل التطوعي الجامعي مع الدرجة الكلية للمحور _____ 72
- جدول رقم (4-19) درجة ارتباط كل فقرة من فقرات محور العمل التطوعي المجتمعي مع الدرجة الكلية للمحور _____ 73

- جدول رقم (20-4) درجة ارتباط كل فقرة من فقرات محور مهارات التواصل مع الآخرين مع الدرجة الكلية للمحور _____ 74
- جدول رقم (21-4) درجة ارتباط كل فقرة من فقرات محور مهارة اتخاذ القرار مع الدرجة الكلية للمحور _____ 74
- جدول رقم (22-4) درجة ارتباط كل فقرة من فقرات محور مهارة العمل المشترك مع الدرجة الكلية للمحور _____ 75
- جدول رقم (1-5) المحك المعتمد في الدراسة _____ 79
- جدول رقم (2-5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل مجال من مجالات استبانة "العمل التطوعي الجامعي" _____ 80
- جدول رقم (3-5) المتوسط الحسابي والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات مجال "العمل التطوعي الجامعي" _____ 82
- جدول رقم (4-5) المتوسط الحسابي والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات مجال "العمل التطوعي المجتمعي" _____ 84
- جدول رقم (5-5) نتائج اختبار "t-test لعينتين مستقلتين" - الجنس _____ 86
- جدول رقم (6-5) نتائج اختبار "التباين الأحادي" - التخصص _____ 87
- جدول رقم (7-5) نتائج اختبار "التباين الأحادي" - الجامعة _____ 88
- جدول رقم (8-5) نتائج اختبار شيفيه Scheffe للعمل التطوعي الجامعي يعزى لمتغير الجامعي _____ 89
- جدول رقم (9-5) نتائج تحليل التباين الأحادي "التحصيل الدراسي" _____ 91
- جدول رقم (10-5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات استبانة "المهارات القيادية" _____ 92
- جدول رقم (11-5) المتوسط الحسابي والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات مجال (مهارات التواصل مع الآخرين) _____ 94
- جدول رقم (12-5) المتوسط الحسابي والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات مجال (مهارات اتخاذ القرار) _____ 96
- جدول رقم (13-5) المتوسط الحسابي والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات مجال (مهارات العمل المشترك) _____ 97
- جدول رقم (14-5) نتائج اختبار "t-test لعينتين مستقلتين" - الجنس _____ 99
- جدول رقم (15-5) نتائج اختبار "التباين الأحادي" - التخصص _____ 100
- جدول رقم (16-5) نتائج اختبار شيفيه Scheffe لمهارات اتخاذ القرار يعزى لمتغير التخصص _____ 101
- جدول رقم (17-5) نتائج اختبار "التباين الأحادي" - الجامعة _____ 104

جدول رقم (5-18) نتائج اختبار " التباين الأحادي " - التحصيل الدراسي _____ 105
جدول رقم (5-19) معامل ارتباط بيرسون بين ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية
بمحافظة غزة للعمل التطوعي والمهارات القيادية لديهم _____ 106

قائمة الملاحق

- ملحق (1): الاستبانة في صورتها الأولية
ملحق (2): قائمة بأسماء السادة المحكمين
ملحق (3): الاستبانة في صورتها النهائية
ملحق (4): كتاب تسهيل مهمة تطبيق الاستبانة في الجامعة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

المقدمة

يعد العمل التطوعي من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في النهوض بمكانة المجتمعات في عصرنا الحالي، وهو كظاهرة اجتماعية موجودة في المجتمعات الإنسانية منذ خلقها الله، ولكنه يختلف في حجمه وشكله واتجاهاته ودوافعه من مجتمع لآخر ومن فترة زمنية لأخرى .

فتبرز أهميته وتزداد الحاجة إليه كلما تقدمت المجتمعات وتعقدت العلاقات الاجتماعية فيها، وتتبع أهميته من خلال دوره في تكملة العمل الحكومي وتدعيمه لصالح الفرد والمجتمع على حد سواء، وذلك عن طريق رفع مستوى الخدمات وتوسعة نطاقها، بالإضافة إلى توفير خدمات قد يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها لما تتسم به الأجهزة التطوعية من مرونة وقدرة على الحركة السريعة، حيث يلعب العمل التطوعي دوراً مهماً في جلب خبرات أو أموال من خارج البلاد عبر منظمات مهتمة بالمجال نفسه بجانب المشاركة في ملتقيات أو مؤتمرات لتحقيق تبادل الخبرات ومن ثم مزيد من الاستفادة والنجاح. (الزبود و الكبيسي . 2014).

ويعبر العمل التطوعي عن إرادة الأفراد الذاتية، وإدراكهم لدورهم في المجتمع، والجدير ذكره أن هناك عدة تعريفات لمفهوم العمل التطوعي منها: "الجهد والعمل الذي يقوم به فرد أو جماعة أو تنظيم بهدف تقديم خدماتهم للمجتمع أو فئة منه دون توقع لجزاء مادي مقابل جهودهم". (الخطيب، 2000).

حيث تسهم الجامعات الفلسطينية في إثراء و تعزيز مفاهيم العمل التطوعي من أجل إكساب المتطوع العديد من الخبرات الحياتية، وصقل شخصيته، وزيادة الترابط بين المجتمع وتماسكه، وبالاطلاع على نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة عزازي (2014) يتضح مدى ضعف مشاركة الطلبة في الأعمال التطوعية

ولا يكاد يختلف اثنان على جوهر العلاقة القوية بين التربية والتعليم من جهة، وبين التنمية والتقدم من جهة أخرى، مما دفع الجامعات للاهتمام بدراسة دور التربية في تطوير وخدمة المجتمع، وتنميته اقتصادياً، وسياسياً، وبشرياً، بل وروحياً وعاطفياً.

حيث تعتبر مساهمة التعليم في التنمية من القضايا الجوهرية في مسيرة خدمة المجتمع وتطوره. وتحدثت العديد من الدراسات عن أهمية العمل التطوعي منها دراسة العنزي فقد أشارت إلى أثر العمل التطوعي على الفرد من خلال إتاحة الفرص له للتدرب على المساهمة في الأعمال والاشتراك في اتخاذ القرارات، وإبراز الصورة الإنسانية المجتمعية، وتدعيم التكافل بين الناس، وتعاونهم بدلاً من الصراع والمنافسة. (العنزي: 2006، 55).

حيث أوصى مؤتمر جامعة القدس المفتوحة " العمل التطوعي في فلسطين: واقع واحتياجات 2013/2/4م" بضرورة إعداد دورات تدريبية للقائمين على العمل التطوعي لإكسابهم الخبرة والمفاهيم القيادية.

وتؤكد دراسة حسان على أهمية العمل التطوعي كعلاج في بعض الحالات النفسية مثل الاكتئاب والانعزالية والانعزال، فإنخراط المكتئب والمنعزل في العمل التطوعي يمنحه ثقة بالنفس ويروح عن نفسه ويقضي على الملل، فيكتسب سعادة خاصة بالقضاء على أوهام تعتريه حيث حقق العمل التطوعي فوائد جمة شخصية واجتماعية لكثير من الأفراد. (حسان: 2011، 112).

وأشارت العديد من الدراسات إلى ضرورة الاهتمام بتفعيل العمل التطوعي حيث أوصت دراسة (زينو، 2007م) بضرورة مد يد العون إلى من هم بحاجة إليه دون أي مقابل، والمبادرة إلى تقديم الخدمات الإنسانية.

وأشارت دراسة (Maria Elena 2002م) إلى أن العمل التطوعي ينبع من أساس ديني، وأنه يتأثر بالجوانب الاقتصادية والسلوكية.

وكذلك بدأ البنك الدولي بالتفاعل مع منظمات المجتمع المحلي، والمنظمات غير الحكومية، والنقابات العمالية، والجمعيات الدينية، ومؤسسات العمل الخيري من خلال تقديم الخبرة الفنية وتعبئة رأس المال الاجتماعي، وطرح أفكار وحلول مبتكرة وتمويل المشروعات. (عزازي ، 2014م).

ولقد اتجهت كثير من جهود الجامعات الفلسطينية تجاه تفعيل العمل التطوعي في المجتمع الفلسطيني كان من بينها مؤتمر عقد حول العمل التطوعي في الجامعة الإسلامية (12، 2013/2/13م)، حيث أوصى بضرورة توعية الطلبة الجامعيين، وغرس القيم الإسلامية

التي تحث على العمل التطوعي وحبه وتشجيعه، من خلال اعتماده كمتطلب للتخرج من الجامعات ومعاهد التعليم العالي، وقد أصبح الآن في الجامعة الإسلامية بمعدل 60 ساعة.

وتقوم فلسفة التعليم بشكل عام على تنمية المعارف و المهارات لدى الطلبة، وتشجيع روح البحث العلمي وأساليبه المتعارف عليها، بهدف تزويد المجتمع بالكوادر والكفاءات القادرة على المشاركة الفاعلة الحقيقية في بناء المجتمع، وتعد الجامعات إحدى المراكز التي تقوم أهدافها على هذه الفلسفة حيث تعد منبعاً للإبداع الابتكاري، وتحث الطلبة على المشاركة الفاعلة في المجتمع المحلي من خلال الأعمال التطوعية.

من هنا نلاحظ دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق مبدأ العمل التطوعي التي دأبت على إثرائه، وتعزيز مفهومه لدى المتطوع؛ لإكسابه العديد من الخبرات الحياتية وصقل شخصيته بما يحقق زيادة الترابط المجتمعي وتماسكه، وبالاطلاع على نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة (O. Cynthia, 2004) التي أوصت بضرورة وضع استراتيجية مبتكرة لتعليم وتدعيم المهارات القيادية، وربط التعليم الجامعي بحاجات المجتمع التعليمية، الثقافية، المهنية، والتنمية.

حيث تعد القيادة ظاهرة اجتماعية عامة في مختلف المجتمعات البشرية، فمن المعلوم أن هناك فئة كبيرة من البشر تخضع وتتبع ما يلقي إليها من أوامر.

وتلعب القيادة دوراً مهماً وأساسياً في تيسير أمور المجتمعات والمؤسسات، ويمكن القول إن تقدم أي مجتمع وتطور نظمه يتوقف على قدر ما حباه الله تعالى به من قادة قادرين على تنسيق الجهود البشرية وتسخيرها في اتجاه تحقيق أهدافه.

ولعل موضوع القيادة من أكثر الموضوعات إثارة في عالم الإدارة، فالقيادة الإدارية أصبحت المعيار الذي يحدد نجاح أي تنظيم بشري.

فالقائد في تفاعله مع جماعته عليه أن يكون موضوعياً، عادلاً، متسامحاً، بعيداً عن المحاباة، وقادراً على التحكم بإنفعالاته.

ويختار القائد بناءً على حالة عامة من الرضا عن أدائه وسلوكه في وسط الجماعة، ويتكون الرضا نتيجة لمواقف عدة، ومعايشة تبرز قدراته أيضاً، وتجعله محط أنظار الناس، وتنعقد عليه آمالهم وطموحاتهم.

ومن مستلزمات القيادة خدمة المجتمع، التي تتطلب مجموعة من المهارات تعرف بـ "المهارات القيادية: وهي مجموعة من القدرات التي يجب أن يمتلكها الفرد وتمكنه من ممارسة دوره القيادي بطريقة تضمن أداء المهام الموكلة إليه بكفاءة وفاعلية لتحقيق الأهداف المنشودة وتشمل المهارات الذاتية والفنية والإنسانية والفكرية بالإضافة إلى المهارات الإدارية". (أبو زعيتر: 2009، 71).

وقد أوضح الله سبحانه للإنسان غاية خلقه والمنفعة منه، وهي التي لا تعود على رب العزة فهو الغني ذو الرحمة، وإنما تعود على الإنسان نفسه، وهي بلوغ كماله الإنساني النفسي والروحي ؛ لذا فإن من مرتكزات القيادة أن تتمثل المنفعة لجميع أفراد المجتمع بحيث تكون دافعاً لهم، لتحقيق الهدف بالمشاركة الفاعلة وإتقان العمل، ولا تقتصر المنفعة إلى ثواب الدنيا بل ثواب الدنيا والآخرة لقوله تعالى (ربنا آتنا في الدنيا حسنة وفي الآخرة حسنة وقنا عذاب النار). (البقرة: 201) وأشارت العديد من الدراسات إلى ضرورة تنظيم ورش عمل للطلبة يكون مجالها المهارات القيادية.

وتوصلت دراسة (Anne ,Brenda , others 2015) إلى وجود فجوة بين الثقافات الفرعية التي تقدر القيادة في التعليم والتعلم والثقافات التي تفشل في توضيح المقاييس وتقديم الحوافز .

وأوصت هذه الدراسة إلى ضرورة سد الفجوة من خلال تعزيز عجلة التغيير الثقافي الذي يدعم الأكاديميين لبناء قيادتهم في التدريس لتقديم الخبرات والجودة للطلاب .

وأشارت دراسة شيلي (Shelly , M. 2009) إلى أن القيادة ليست توافر صفات وسمات معينة فقط وإنما يتعين معرفة تصورات وتوقعات أعضاء الجماعة.

وقد أوصت دراسة جلانفيل (Glanville , E. 2009) بضرورة تطوير المناهج لتنمية المهارات الشخصية والمهنية في ضوء احتياجات الطلاب، وتعزيز البرامج التي تدعم القدرات القيادية لهم.

مشكلة الدراسة:

تسعى الجامعات الفلسطينية إلى تحقيق فلسفتها في شخصية الطلبة من خلال العديد من المشاريع والأنشطة المتعلقة بالمنهاج إضافة إلى الأنشطة اللامنهجية عبر مجالس الطلبة وأنديةها، إلا أن ثقافة التطوع ومفاهيم العمل التطوعي وحجم مشاركة الطلبة به سجلت تراجعاً

ملموساً وفقاً لما أشارت إليه نتائج الدراسات السابقة، ومن خلال دراسة الباحثة في إحدى الجامعات الفلسطينية (جامعة الأزهر بغزة) لاحظت قلة اهتمام الجامعة بالعمل التطوعي على صعيد تضمين هذه الأنشطة ضمن متطلبات التخرج مما ينعكس سلباً على تنمية المهارات القيادية لدى الطلبة ومن هنا برزت مشكلة الدراسة.

أسئلة الدراسة:

تحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1. ما درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي من وجهة نظرهم؟
2. هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقديرات طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير (الجنس، الجامعة، التخصص، مستوى التحصيل الدراسي)؟
3. ما درجة توافر المهارات القيادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة من وجهة نظر الطلبة؟
4. هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، الجامعة، التخصص، مستوى التحصيل الدراسي)؟
5. هل توجد علاقة ارتباطية بين تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارستهم للعمل التطوعي ومتوسط تقديراتهم لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم؟

فروض الدراسة:

تتلخص فروض الدراسة في التالي:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير الجنس (طالب، طالبة).
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير الجامعة. (الإسلامية، الأزهر، الأقصى).

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير التخصص (العلوم الإنسانية، العلوم التطبيقية، العلوم الشرعية).
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير مستوى التحصيل الدراسي (أقل من 70% - من 70 إلى 80% - أعلى من 80%).
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير الجنس (طالب، طالبة).
6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير الجامعة (الإسلامية، الأزهر، الأقصى).
7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير التخصص (العلوم الإنسانية، العلوم التطبيقية، العلوم الشرعية).
8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير مستوى التحصيل الدراسي (أقل من 70% - من 70 إلى 80% - أعلى من 80%).
9. توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي والمهارات القيادية لديهم.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي.

2. التعرف إلى تأثير متغير الجنس والجامعة والتخصص ومستوى التحصيل على تقديرات طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة ممارستهم للعمل التطوعي.
3. الكشف عن درجة توافر المهارات القيادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة.
4. التعرف إلى تأثير متغير الجنس والجامعة والتخصص ومستوى التحصيل على تقديرات طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم.
5. التحقق من مدى وجود علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية للعمل التطوعي وتوافر المهارات القيادية لديهم.

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من:

1. أهمية موضوع القيادة لدى الطلبة ودوره الكبير في خدمة المجتمع وتنمية قيم العمل التطوعي لديهم.
2. دور المهارات القيادية ومدى ارتباطها بممارسة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعة.
3. من المتوقع أن يستفيد من نتائج الدراسة الحالية:
 - طلبة الجامعات في تطوير معارفهم و مهاراتهم.
 - القائمون على إعداد البرامج القيادية.
 - المؤسسات المختصة بالعمل التطوعي.
4. حاجة الجامعات الفلسطينية لهذا النوع من الدراسات نظراً لافتقار المجتمع الفلسطيني للعمل التطوعي وخاصة لدى طلبة الجامعات.
5. قد تكون هذه الدراسة مرجعاً مساعداً للدارسين والمهتمين بالعمل التطوعي.

حدود الدراسة:

تقيدت الدراسة بالحدود التالية:-

1. **حد الموضوع:** اقتصرت الدراسة على دراسة العمل التطوعي (الجامعي - المجتمعي) والمهارات القيادية (التواصل مع الآخرين - اتخاذ القرار - العمل المشترك) لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة.

2. **الحد البشري:** اقتصرت عينة الدراسة على طلبة المستوى الرابع في الجامعات الفلسطينية.
3. **الحد المؤسسي:** اقتصرت هذه الدراسة على الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر، وجامعة الأقصى.
4. **الحد المكاني:** طُبقت هذه الدراسة على عينة ممثلة من طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة.
5. **الحد الزمني:** طُبقت هذه الدراسة بمشيئة الله تعالى في الفصل الدراسي الثاني من عام 2017 - 2018 م.

مصطلحات الدراسة:

استخدمت الدراسة المصطلحات التالية:

1. العمل التطوعي :

التعريف الاصطلاحي: " بذل جهد أياً كان نوع الجهد بدون مقابل مادي و بدافع ذاتي من الفرد نفسه". (المالكي: 2009، 11).

التعريف الإجرائي :

تعرف الباحثة درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية للعمل التطوعي بأنه: الدرجة الفعلية التي تم الحصول عليها من خلال تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات والتي تم التوصل إليها من خلال أداة التي تم بناؤها لتحقيق هذا الغرض.

2. المهارة:

التعريف الاصطلاحي: " القدرة على القيام بالأعمال الأدائية المعقدة بسهولة ودقة وإتقان وفق سلسلة من الحركات والإجراءات التي يمكن ملاحظتها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، والتي يقوم بها شخص معين أو عدد من الأشخاص في أثناء سعيهم لتحقيق هدف أو نتائج معين أو أداء مهمة ما". (قطامي: 2001، 297).

3. المهارات القيادية:

التعريف الاصطلاحي: " مجموعة من القدرات التي يجب أن يمتلكها طلبة الجامعات لتمكينهم من ممارسة دورهم القيادي بطريقة تضمن أداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفاعلية وتتضمن القوة في التأثير، لتحقيق الأهداف المنشودة، وتشمل المهارات الذاتية والفنية والإنسانية والفكرية". (أبو زعيتر: 2009، 8).

التعريف الإجرائي:

تعرف الباحثة المهارات القيادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية إجرائياً: بأنها " الدرجة الفعلية التي تم الحصول عليها من خلال تقديرات أفراد العينة لدرجة توافر المهارات القيادية لدى طلبة الجامعات والتي تم التوصل إليها من خلال أداة التي تم بناؤها لتحقيق هذا الغرض.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة.

المحور الأول: العمل التطوعي

تمهيد:

يحظى العمل التطوعي بأهمية خاصة، وذلك لدوره المهم الذي يؤديه في المجتمع، إلى جانب ما يعنيه من قيم وروابط اجتماعية إيجابية، وتكمن أهميته ودوره ليس على صعيد الفرد فحسب وإنما على مستوى المجتمع ككل، كونه يهتم برفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي، وتحسين الأحوال المعيشية للفئات المحرومة، ومحافظة على القيم الإنسانية، وهو بذلك يجسد مبدأ التكافل الاجتماعي، ويعد استثماراً حقيقياً لأوقات الفراغ لدى الشباب، فهو فعل ذاتي حر يقوم به الإنسان بدافع الانتماء والواجب والغيرة والإحساس بالمسئولية.

يعد العمل التطوعي من أهم مرتكزات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، بل إنه أحد أهم المرتكزات للتنمية بمفهومها الشامل، فمن خلاله تتم المساهمة في النشاطات الاجتماعية والاقتصادية والمجتمعية، والتي تشتمل على عدة أشكال منها: التكافل الاجتماعي، وتنمية المجتمع المحلي، والمساعدة في أوقات الطوارئ والكوارث الطبيعية، إلى جانب أنه استثمار وتفعيل للطاقات الكامنة في أفراد المجتمع على اختلاف أعمارهم وخلفياتهم، ويعد أيضاً من أهم أشكال التعاون والتفاعل والتعاقد بين أفراد المجتمع، ويعد العمل التطوعي طريق من طرق التواصل الاجتماعي والثقافي بين الناس، فهو رسالة صريحة مفادها أنه قيمة اجتماعية إيجابية، فالعمل التطوعي من حيث المبدأ الأساس يمثل قيمة إنسانية عرفته المجتمعات في السابق، لأنه يمثل الجانب الإنساني في الإنسان، فهو يعبر عن عواطف إنسانية تترجم إلى عمل، فهو ينطلق من كون الإنسان غير مجبر على القيام به، وبحوافز مختلفة سواء كانت اجتماعية، أو اقتصادية، أو دينية، أو ثقافية، أو شخصية، فالمتطوع يكون على قناعة بأن ما يقوم به هو لخير الصالح العام، أو لصالح أشخاص يعتقد أنهم بحاجة لذلك، وبالتالي فإن هذا العمل ذاتي منطلق من قناعات داخلية، مفادها أن العمل التطوعي واجب تجاه الآخرين. (رحال: 2007، 6).

وترى الباحثة أن العمل التطوعي هو أحد أشكال السعادة الإنسانية، وإن كان أيضاً ذا بعد ديني، إلا أنه ذو بعد اجتماعي نفسي أيضاً، فمن خلاله يشعر الإنسان بالراحة، السعادة، الطمأنينة، الثقة، والمحبة، ويتطلب التضحية بالوقت أو الجهد أو المال دون انتظار عائد مادي يوازى الجهد المبذول، ويحقق الفرد عن طريقه الإحساس بالرضا عن الذات، والشعور بالانتماء، وتحقيق الذات، حيث يستمد العمل التطوعي قوته من الإقناع والتقدير الاجتماعي وجاذبية القيادة، ولا يمكن أن يظهر تأثير العمل التطوعي إلا من خلال تجميع طاقات الأفراد ضمن

تنظيم مؤسسي يهدف لتقديم خدمات دون استهداف الربح المادي، وللأفراد حرية الالتحاق بها أو تركها بدون قيود، فهي تهدف لتحقيق الصالح العام وحده دون الحصول على ربح مادي.

نشأة العمل التطوعي:

بدأ العمل التطوعي مع بداية الإنسان فالكثير من الفلاسفة يعرفون الإنسان بأنه كائن اجتماعي، ولن يكون كذلك إلا إذا تعاون مع غيره.

ويعد العمل التطوعي وسيلة من وسائل النهوض بالمجتمعات كونه يعد أداة من أدوات التنمية المجتمعية، وهو شكل من أشكال المشاركة على اختلافها، وإذا كان يعتقد أن العمل التطوعي نشأ وتطور في ظل غياب الدولة في بعض المجتمعات، لكن ذلك لا يقلل من أهميته في ظل وجود الدولة من عدمها، فالدولة وعلى الرغم من حجم جهازها الإداري الكبير، إلا أنها بحاجة إلى تضافر الجهود والمساعدة، خاصة في ظل الأوضاع غير الطبيعية التي تمر بها المجتمعات من حين لآخر.

ويشير رحال(2007م) أن شكل العمل التطوعي يختلف باختلاف المواقف التي تفرضها الظروف من حيث أنها عادية أو طارئة أو قاهرة، وقد يكون العمل التطوعي تابع إما من قناعات دينية أو اجتماعية أو شخصية، باعتباره تقريباً إلى الله أو أنه قيمة اجتماعية إنسانية، وهذا الشكل من أشكال العمل التطوعي لا تفرضه أوضاع طارئة أو آنية، بقدر ما هو إيمان أو قناعة لدى الفرد يمارسه ويقوم به في أي زمان ومكان، دون الانتظار لوجود طارئ وهو بذلك يكون فعلاً إيماناً سواء أكان دينياً أو دنيوياً أو باعتباره ثقافة مجتمعية.

وقد بدأ العمل التطوعي مع بداية وجود الإنسان على اعتبار أن الإنسان كائن اجتماعي لا يستطيع العيش بمفرده، ولابد له من يتعاون مع أخيه الإنسان حتى يستطيع تحقيق حاجاته.

فيعتقد البعض خطأً أن العمل التطوعي وُجد مع وجود مؤسسات المجتمع المدني، فعلى الرغم من أن تلك المؤسسات عملت على مأسسة العمل التطوعي، إلا أن العمل التطوعي أسبق من تلك المؤسسات، فهو متأصل في النفس البشرية، لأنه جانب من جوانب الخير في الإنسان، بل إنه يعبر عن دوافع إنسانية وعاطفية.

وعلى الرغم من ذلك يمكن حصر ما يقوم به الفرد ضمن مفهوم التطوع وهو العمل غير المأجور. (إشتيه: 2013).

فللنفس البشرية ميلٌ فطري لحب الخير والمعروف لا يحده زمان ولا مكان ولا جنس ولا دين منذ بداية الإنسانية إلى يومنا هذا، وقد كان للشرائع السماوية والمعتقدات الاجتماعية قديماً دور كبير في تنمية هذا الجانب أو إهماله.

وقيم الأمة الأخلاقية، الدينية، الاجتماعية، والفكرية تدفع باتجاه العمل التطوعي حيث يجد المتطوعون لذة وراحة ضمير وسعادة حقيقية.

حيث تعد الخدمات التأهيلية والصحية، التعليمية، التنقيفية، الأسرية، ورعاية المعوقين، وذوي الأسرى والأيتام، جميعها ميادين رحبة للعمل التطوعي الخيري، وللمؤسسات التطوعية الخيرية؛ لبناء المجتمع وليشد أزره امتثالاً لقوله تعالى (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ). (المائدة: 2).

إن العمل التطوعي هو من صميم ارتباط الإنسان بمجتمعه ومواطنته الصالحة، ويصب في اتجاه تحقيق التكامل والتضامن بين أفراد المجتمع، ويجسر الهوة بين الغني والفقير، فهو يزيل الحسد والبغضاء بين أفراد المجتمع. (الفريجات: 2009).

ولذلك فإن تعميم ثقافة العمل التطوعي ليس مسؤولية جهة بعينها، وإنما هو مسئولية وطنية حيث تؤدي فيها المؤسسات دوراً فاعلاً ومؤثراً، خاصة مؤسسات التنشئة الاجتماعية على اختلافها، بجانب المؤسسات الأهلية والحكومية، خاصة تلك التي تهتم بالعمل التطوعي وإعادة الاعتبار له وتطويره، لذا لا بد من البدء بترسيخ مبدأ العمل التطوعي من المدرسة أولاً مروراً بالمعاهد والكليات والجامعات بأشكال وطرق مختلفة، من أجل تقوية روح العمل التطوعي في المجتمع.

مفهوم العمل التطوعي:

يعد العمل التطوعي شكلاً من أشكال مشاركة أفراد المجتمع في العملية الإنتاجية وبناء مجتمع متعاون ومتماسك وهو عبارة عن نوع من الجهود التي يقدمها أفراد المجتمع دون انتظار الحصول على مقابل أو ربح يجنونه، فهو تبرع من الفرد لتقديم جهود يدوية أو فكرية. (مزعل: 2014).

والعمل التطوعي في مجالات الخير المتنوعة عمل نبيل ويدل على صدق وإخلاص صاحبه، ويحقق الفرد عن طريقه الإحساس بالرضا عن الذات، والشعور بالانتماء، وتحقيق الذات، ويستمد العمل التطوعي قوته من الإقناع والتقدير الاجتماعي وجاذبية القيادة. (لظفي: 2004)

في سياق تنامي الاهتمام العالمي بالعمل التطوعي دعت منظمة الأمم المتحدة إلى السنة الدولية للمتطوعين 2001 م، وقررت الجامعة العربية اعتبار يوم 15 يوليو من كل عام يوماً للعمل الوطني بالدول العربية بغرض الترويج للأعمال التطوعية (جريدة الوطن القطرية- 2003/4/21).

ويُنظر إلى الأعمال التطوعية باعتبارها مجالاً حيويّاً لأنشطة اجتماعية واقتصادية وثقافية بالغة الأهمية، وأحد أهم وسائل ردم الهوة بين المجتمع والدولة من جهة وبين الفرد والحياة الاجتماعية العامة من جهة أخرى، في جو من التعاون والتنسيق بينه وبين الدولة الأمر الذي يكفل الاطمئنان والاستقرار لحاضر ومستقبل المجتمع وتقدمه. (العامر: 2005).

تقوم الباحثة هنا بالتعرض لمعنى العمل التطوعي في اللغة من خلال كتب اللغة وفي الاصطلاح عند علماء الاجتماع.

المطلب الأول: العمل التطوعي لغةً:

قال ابن فارس في مادة طَوَّعَ: الطاء والواو والعين أصل صحيح واحد يدل على الإصحاب والانقياد.

يقال: طاعه يطوعه، إذا انقاد معه ومضى لأمره، وأطاعه بمعنى طاع له.

والعرب تقول: تطوع، أي تكلف استطاعته، وأما قولهم في التبرع بالشيء: قد تطوع به لكنه لم يلزمه، لكنه انقاد مع خير، أحب أن يفعله، ولا يقال هذا إلا في باب الخير والبر. (ابن فارس، معجم مقاييس اللغة. ج3 صفحة 431).

وقال ابن الأثير: أصل المَطَّوعُ: "المتطوع فأدغمت التاء في الطاء وهو الذي يفعل الشيء تبرعاً من نفسه وهو تفعل من الطاعة". (ابن الأثير: النهاية في غريب الحديث و الأثر، ج3. صفحة 142).

وقال ابن فارس: ويقال للمجاهدين الذين يتطوعون بالجهاد: المَطَّوعَة، بتثديد الطاء والواو، وأصله المتطوعة، ثم أدغمت التاء في الطاء. (ابن فارس، معجم مقاييس اللغة. ج3 صفحة 431).

قال تعالى (الَّذِينَ يَلْمِزُونَ الْمُطَّوِّعِينَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فِي الصَّدَقَاتِ وَالَّذِينَ لَا يَجِدُونَ إِلَّا جُهْدَهُمْ فَيَسْخَرُونَ مِنْهُمْ سَخِرَ اللَّهُ مِنْهُمْ وَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ). (التوبة : 79).

وقال ابن منظور: التطوع ما تطوع به من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه كأنهم جهلوا التفعل اسماً كالتنوط، وقال تطاوع للأمر وتطوع به، وتطوعه تكلف استطاعته (لسان العرب: ابن منظور. ج8 صفحة 243)، قال تعالى (فمن تطوع فهو خيراً له). (البقرة : 158). وفي التعريفات للجرجاني: "التطوع اسم لما شرع زيادة على الفرض من الواجبات". (الجرجاني: 2007، 15).

المطلب الثاني: العمل التطوعي اصطلاحاً:

هناك عدة تعريفات لمفهوم العمل التطوعي، فبعض الباحثين يقصره على الجهود التي يقوم بها أفراد أو مواطنون غير مهنيين "حيث نظروا إليه من حيث أنه إسهام الفرد أو الجماعة في إنجاز عمل خارج نطاق أعمالهم التي يتقاضون عنها أجراً وتعود بالخير والنفع على مجتمعهم وتشعرهم بالرضا وذلك بكل رغبة وطواعية وتلقائية دون أن ينشدوا من وراء إنجازهم أي نوع من أنواع الربح أو المكافأة". (عرفة: 2001، 333).

العمل التطوعي من الأعمال والخدمات التي يقدمها الإنسان بنفسه أو ماله أو جاهه خدمة لدينه وأمنه ومجتمعه وقدم الإسلام سبقاً حضارياً في هذا المجال، وكذا الخدمات التطوعية، وقد دلت الآيات والأحاديث النبوية الكثيرة على أهميته ومشروعيته (الرباح: 2006)، قال تعالى (وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ). (البقرة: 158).

ومنهم من يربطه بالجانب الديني فيعرفه بأنه: "بذل الجهد والمال والوقت أو الممتلكات، بنية احتساب الثواب عند الله عز وجل مع توقع الأجر في الآخرة، والشكر في الدنيا. (المصعبي: 2007).

فقد عرفه عاطف بأنه: "الجهد الذي يبذله الفرد من أجل مجتمعه، أو من أجل مؤسسة، أو من أجل جماعة معينة، دون توقع جزاء مادي مقابل جهده، سواء أكان هذا الجهد مبدولاً بالنفس أو المال عن طيب خاطر في سبيل سعادة الآخرين. (عاطف: 2009).

العمل التطوعي من منظور برنامج الأمم المتحدة: "هو عمل غير ربحي لا يقدم نظير أجر معلوم وهو عمل غير وظيفي أو مهني، يقوم به الأفراد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين من جيرانهم أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة". (شاهين والنواوي، 2009).

كما ينظر فريق آخر له بمفهوم أعم فيعرفه على أنه: "التبرع بالجهد والوقت أو الاثنين معاً للقيام بعمل أو أنشطة لخدمة المجتمع ليس مطالباً به الفرد أو مسؤولاً عنه ابتداءً بدافع غير مادي،

ولا يأمل المتطوع الحصول على مردود مادي من جراء تطوعه، حتى وإن كان هناك بعض المزايا المادية، فهي لا تعادل الجهد والوقت المبذول في العمل التطوعي، والمتطوع هو الفرد القائم بذلك التبرع أي الفاعل للأنشطة". (المرواني:2012).

فيعرف العمل الاجتماعي التطوعي بأنه: " كل جهد أو عمل أو مال أو علم، أو وقت، يقدمه الفرد بنية التقرب إلى الله -سبحانه وتعالى- دون أن يكون مفروضاً عليه، ودون انتظار أجر دنيوي". (شاهين والشندي:2013، 6).

تعريف الباحثة:

العمل التطوعي هو: " الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بدوافع إنسانية، وبدون مقابل، للإسهام في تحمل جزء من مسؤوليات المؤسسة الاجتماعية التي تعمل على تقديم الرفاهية الإنسانية، وعلى أساس أن الفرص التي تنهياً لمشاركة المواطن في أعمال هذه المؤسسات الديمقراطية باعتبارها ميزة يتمتع بها الجميع، وأن المشاركة تعهد يلتزمون به".

أهمية العمل التطوعي:

تمهيد:

تكمن أهمية التطوع كونه يساهم في تنمية الإحساس بالانتماء والولاء للمجتمع لدى المتطوع، وتقوية الترابط الاجتماعي بين فئاته المختلفة، فللنفس البشرية ميلٌ فطري لحب الخير والمعروف، وقد كان للشرائع السماوية والمعتقدات الاجتماعية قديماً دور كبير في تنمية هذا الجانب أو إهماله، فالعمل التطوعي يحقق التماسك والترابط والألفة والمحبة بين أفراد المجتمع.

وأن ديننا الإسلامي يحث على العمل التطوعي بجميع مجالاته ويحمد من يؤدي هذا الواجب الديني، الذي يحقق التآخي بين أفراد المجتمع حتى يكون كما وصفه رسول الله _صلى الله عليه وسلم_ بالبنيان والجسد. (البخاري(1406هـ): كتاب المظالم والغضب (129/3) برقم (2446)). وهذا أحد المعاني في قوله تعالى (كَأَنَّهُمْ بُيُوتٌ مُّرْصُوفٌ). (الصف: 4).

ويعتمد العمل الاجتماعي على عدة عوامل لنجاحه ومن أهمها المورد البشري، فكلما كان المورد البشري متحمساً للقضايا الاجتماعية، ومدركاً لأبعاده _العمل الاجتماعي_ كلما أتى بنتائج إيجابية وحقيقية.

هذا ويمثل العمل الاجتماعي فضاءً رحباً ليمارس أفراد المجتمع ولاءهم وانتماءهم لمجتمعاتهم، هذا من جانب، ومن جانب آخر يمثل مجالاً مهماً لصقل مهارات الأفراد وبناء قدراتهم، والتطوع ظاهرة اجتماعية موجودة على مر العصور، فقد بدأ مع بدء الخلق وحتى الوقت الحاضر، ولكنه يختلف في أشكاله ومجالاته وطريقة أدائه وفق توجهات وعادات وتقاليد تتسجم مع الثقافات والمعتقدات الخاصة بكل عصر أو دولة، والعمل التطوعي الذي لا يأتي استجابة لظرف طارئ بل يأتي نتيجة تدبر وتفكر تكون له آثار واضحة ترتبط بالفرد والمجتمع على حد سواء.

وقد كان الإسلام سباقاً في الحديث عن العمل التطوعي، بما يشتمل عليه من حقائق ومضامين وتشريعات في مجال العقائد والعبادات والمعاملات، فإن أحكامه مبنية على الإلزام والالتزام فالأعمال المفروضة يجب الإتيان بها، لتحقيق معنى العبودية، وأما الأعمال التطوعية المساندة والمكملة للواجبات فقد شرعت وترك أمر تحديد وقتها ومقدارها ونوعها ووجهتها لضمير المسلم، وما يتمتع به من وعي وإدراك وأخلاق وأريحية، فتحرّكه نوازع الخير وتدفعه عوامل الشفقة على نفسه والآخرين، ويحفزه شعوره بالانتماء إلى هذا المجتمع.

وقال النبي صلى الله عليه و سلم: " لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه".
(البخاري، 1406هـ الجزء الأول، صفحة 17).

وتزداد أهمية العمل التطوعي في الوقت الحاضر نتيجة عجز الحكومات منفردة عن القيام بدورها التنموي وتأمين حاجات الأفراد، دون تعاون وتضافر الجهود مع جهات أخرى تساهم بشكل متوازٍ في هذا المجال.

فالعمل التطوعي من أهم الأعمال التي يجب أن يعتني بها الإنسان، وعمل الخير بابه واسع حيث إن كل مجتمع فيه المحتاج إلى مساعدة من مأكّل ومشرب وملبس ومسكن، ولا بد أن يكون هذا العمل خالصاً لوجه الله تعالى.

فقد بات العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء المجتمع، ونشر التماسك الاجتماعي بين أفرادهِ، ويعد العمل التطوعي ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير، وهو موجود عند كل المجتمعات البشرية منذ الأزل، ولكنه يختلف في حجمه وشكله واتجاهاته ودوافعه من مجتمع إلى آخر، ومن فترة زمنية إلى أخرى، حيث يقل في فترات الاستقرار والهدوء، ويزيد في أوقات الكوارث والنكبات والحروب.

وللعمل التطوعي عدة أشكال فقد يكون جهداً يدوياً وعضلياً أو مهنيّاً أو تبرعاً بالمال أو غير ذلك، وقد يكون العمل التطوعي تلقائياً أو موجهاً من قبل الدولة في أنشطة اجتماعية أو تعليمية أو تنموية، وللعمل التطوعي أثر كبير وأهمية تخص الفرد والمجتمع على حد سواء.

حيث يعد التطوع كعمل خيري وسيلة لراحة النفس والشعور بالاعتزاز والثقة بالنفس عند من يتطوع؛ لأن له فعالية تقوي الرغبة في الحياة عند الأفراد، والثقة بالمستقبل، فيمكن استخدامه لمعالجة الأفراد المصابين بالاكنتاب والضييق النفسي والملل؛ لأن التطوع في أعمال خيرية للمجتمع يساعد هؤلاء المرضى في تجاوز محنتهم الشخصية، والتسامي نحو خير يمس محيط الشخص وعلاقاته، ليشعروا بأهميتهم ودورهم في تقدم المجتمع الذي يعيشون فيه مما يعطيهم الأمل في حياة جديدة أسعد حالاً. (عبدالسلام: 2004، ص 78).

و تتمثل أهمية العمل التطوعي في (المحلي، 2008) :

1. تنشئة الأفراد تنشئة اجتماعية سليمة.
2. المساهمة في المعالجة النفسية والصحية والسلوكية للأفراد.
3. يبسر للشباب المنخرطين فيه _ العمل التطوعي _ التعرف على مشاكلهم الشخصية والمجتمعية، وإيجاد الحلول المناسبة لها.
4. من خلال العمل التطوعي يستطيع الشباب ترتيب أولوياتهم واحتياجاتهم.
5. المشاركة التطوعية توفر الكثير من الوقت والجهد على الحكومة.
6. الجهود التطوعية تعمل على تحقيق مبدأ ديمقراطية الخدمات.
7. المساهمة التطوعية تؤدي إلى تنمية العلاقة التكاملية في الدور بين الحكومة والشعب.
8. الانخراط في الأعمال التطوعية يزيد من وعي الشباب وانتمائهم لمجتمعهم.
9. بذل الجهد التطوعي يؤدي إلى زيادة الرقابة والضبط ومنع الفساد.
10. التفاعل الإيجابي مع العمل التطوعي ينمي القدرة على استثمار الوقت بطريقة مثمرة.
11. يكسب الشباب مجموعة من الخبرات الاجتماعية التي من شأنها تحقيق النمو الاجتماعي وتكامل الشخصية.
12. المشاركة في العمل التطوعي تشبع لدى الشباب الكثير من الحاجات الاجتماعية والنفسية.
13. مشاركة الشباب في العمل التطوعي تساهم في التخفيف من المشكلات التي تواجه المجتمع المحلي.

ويضيف (شاهين و النواوي 2009):

14. إكساب المتطوعين خبرات ميدانية وإدارية في العمل الخيري.

15. توجيه الطاقات البشرية وتحويلها لصالح المجتمع.
16. يتيح العمل التطوعي حرية الإقدام واختيار نوعية العمل.
17. يساعد العمل التطوعي في ملء فراغ الأفراد بالنافع المفيد الذي يشعرون بقيمة أنفسهم، ويدخل السرور إلى قلوبهم.
18. يساعد العمل التطوعي في تنمية قدرات الشباب ومهاراتهم الشخصية والعلمية العملية.
19. يساعد العمل التطوعي في تعزيز الانتماء والمشاركة لدى الأفراد في مجتمعهم.
20. العمل التطوعي يزيد من لحمة التماسك الوطني.

العمل التطوعي في المجتمع الفلسطيني:

ينظر للمجتمع الفلسطيني على أنه مجتمع فتي، وبالتالي ينظر للشباب على أنهم الركيزة الأساسية في تحمل المسؤولية في المستقبل القريب، كونهم عماد الحاضر والمستقبل، لأنهم من يقع على عاتقهم التغيير المنشود.

إن الشباب الفلسطيني وعلى مر العقود تعرض ومازال لحملة ظالمة ممنهجة قادتها قوى الاستعمار والاحتلال والضم والإلحاق، ومورست عليه شتى صنوف التعذيب والإذلال والمهانة، بهدف كسر إرادته، وإفراغه من محتواه، وإبعاده عن قضاياها الأساسية المرتبطة جديلاً بعملية التحول الديمقراطي وعملية التحرر الوطني. (رحال: 2007).

كانت للظروف القاسية التي مرت بها فلسطين في بداية هذا القرن على كافة الصعد السياسية منها والاجتماعية والتي تمثلت بالحروب وويلاتها من جهة والاحتلال البريطاني ومخلفاته من جهة أخرى، أكبر الأثر في زرع أول بذرة لعمل الخير فيها، حيث يعد المجتمع الفلسطيني من المجتمعات التي تأصل فيها العمل التطوعي فأخذ أشكالاً متعددة، أبرزها ما كان يعرف (بالعونة)، إلى أن اصطلح على التسمية حديثاً بالعمل التطوعي، والذي أخذ أشكالاً مختلفة.

تجلت في موسم الحراثة والزراعة والحصاد وقطف الزيتون، أو المساعدة في بناء البيوت، وفي حال الوفاة أو الكوارث الطبيعية أو حالات الخسائر المادية، وكذلك في الأعراس التي كانت تمتد إلى أيام عدة. (فهيم: 2003).

إن ثقافتنا العربية الإسلامية وحياتنا الاجتماعية تتطلب بعث قيم الخير والمحبة في المجتمع من خلال دعم وتشجيع الهيئات التطوعية، والمتطوعين، لأجل بناء المجتمع السوي، الذي يكفل فيه الغني الفقير، ويسند فيه القوى الضعيف، وتتألف فيه القلوب، وأن ننبت جانباً الممارسات ذات

الصبغة الأنانية، وحب الذات أو تلك القادمة من خلال الفلسفات الوضعية حيث الغاية تبرر الوسيلة والنفعية، وغيرها، لأن صلاح المجتمع يأتي من صلاح الفرد، ولن يكون ذلك إلا من خلال العمل الخير لصلاح الجميع. (الفريحات: 2006، 126).

وعلى الرغم مما تشهده مؤسسات العمل التطوعي من انتشار واسع واهتمام حكومي يتفاوت بتفاوت درجات التقدم في مجتمعات العالم إلا أن نجاح هذه المؤسسات يستلزم توافر إرادة النجاح لدى القائمين عليها، كما يتطلب التوسع في دائرة المشاركة الجادة لأبناء المجتمع في إنماء العمل التطوعي، إذ أثبتت الخبرات و التجارب المتتالية أن مشروعات الإصلاح والتنمية لن تتأصل في حياة المجتمع ولن تؤدي الفائدة المرجوة منها ما لم يشارك فيها أفراد هذا المجتمع وجماعته، حيث إن المواطنين في مجتمع ما هم أكثر دراية من غيرهم لما يصلح لمجتمعهم وما لا يصلح له.

وقد عرف المجتمع الفلسطيني العمل التطوعي منذ زمن بعيد، حيث مر بمراحل مختلفة عبر التاريخ الفلسطيني امتازت كل منها بمجموعة من السمات والخصائص، وهي على النحو التالي:

أولاً: العونة:

وهي شكل من أشكال العمل التطوعي التي عرفها المجتمع الفلسطيني، وهي عبارة عن عادة إيجابية شائعة في القرى الفلسطينية فعندما يحين وقت بناء بيت، أو حصاد منطقة ما أو قطف محصول معين، يتعاون الفلاحون معاً لإنجاز المهمة، وبعد الانتهاء من العمل يقدم صاحب العمل للفلاحين المشاركين طعاماً، وقد يقدم لهم شيئاً من المحصول.

وقد عرفت الباحثة نادية البطمة بأنها: "عادة مجتمعية أنتجت الحاجة إلى التكاتف وبناء البيوت والأماكن العامة وقد تطورت هذه العادة لتصبح نظاماً له أصوله وقوانينه، ويساهم فيه كل الفئات العمرية". (البطمة: 2011، ص 53-54).

فالعونة هي جزء من القيم الاجتماعية التي صاغت المجتمعات البسيطة والتقليدية في مواجهة التحديات التي تعززها البيئة الطبيعية من كوارث طبيعية كالفيضانات وغيرها، وفي مجابهة ضغط العمل في بعض المواسم والمحاصيل وهي بذلك تعد سلوكاً اجتماعياً تطوعياً اتخذ شكل العادة، وعبر عنه عبر تضامن أفراد المجتمع أو الجماعة، من أجل البقاء وأصبحت فيما بعد جزءاً من العادات الاجتماعية الراسخة في تلك المجتمعات، وعمل تلقائي يشارك فيه جميع أبناء القرية من الجنسين حيث إنه عمل منسجم مع مستوى تطور المجتمع، ومدى توفر الإمكانيات

لديه، ويعتمد على العمل اليدوي واستخدام البهائم، ويحتاج إلى التعاون من أجل إنجاز المهمات ومواجهة المخاطر التي تواجه الجماعة.

وقد تأثر نظام العونة بالتغيرات والتطورات التي حدثت على المجتمع الفلسطيني عامة.

وأخذ هذا الشكل من العمل التطوعي بالإنحسار تدريجياً مع هيمنة المدينة على حساب الريف وبرز العمل المأجور مع بداية الانتداب البريطاني وبرز أشكال جديدة من العمل التطوعي تمثلت في المؤسسات والجمعيات الخيرية والنقابية التي توسعت مع الوقت. (مزعل، 2014).

ثانياً: العمل التطوعي التقليدي من (1919م - 1970م):

مع التطور الذي حدث للمجتمع الفلسطيني في بدايات القرن العشرين برزت صيغة جديدة من العمل التطوعي مرتبطة بنشوء المدن وظهور فئة المثقفين وقد تمثل هذا التحول في تشكيل المنظمات والجمعيات الخيرية.

حيث اتخذ العمل التطوعي طابعاً تقليدياً ارتبط بإنشاء مؤسسات ومنظمات متنوعة ذات طبيعة خدمتية هدفت لخدمة فئات وشرائح اجتماعية كالعمال والأسرة والمرأة واتخذ عملها طابعاً إغاثياً، تحركه قيم العمل الخيري والتكافل الاجتماعي أو الحاجات المطلوبة وفي بعض الحالات اتخذ جانباً من الدعم للحركة النضالية الفلسطينية.

وقد كان لأبناء العائلات الميسورة والمثقفين منها دوراً حيوياً في قيادة العمل التطوعي، وإدارته من خلال المؤسسات التطوعية فيما استمر وجود العونة في أغلب القرى والريف الفلسطيني في هذه المرحلة. (مزعل: 2014، 143).

ولقد أثقلت نكبة 1948م وما تبعها من تدفق مئات الآلاف من النازحين والمشردين من مدن وقرى فلسطين كاهل الجمعيات الخيرية القائمة كما دفعت الكثير من أبناء المجتمع إلى التفكير بإنشاء جمعيات يتناسب عددها وتتلاءم خدماتها مع حاجات هذه الكتلة المعوزة الهائمة على وجهها. وقد ألحقت حوادث حزيران من عام 1967م ضربة قاسية للعمل الاجتماعي التطوعي القائم في غياب السلطة الشرعية حيث وجدت الجمعيات الخيرية نفسها وحيدة في الميدان عبر إمكانيات محدودة وظروف قاسية تخفف من آلام الناس ومآسيهم.

ثالثاً: العمل التطوعي الوطني من (1970 - 1990):

شهد العمل التطوعي تحولاً جذرياً منذ بداية السبعينات من القرن العشرين حيث وجد الفلسطينيون أنفسهم بعد العام 1967م، وقد احتل ما تبقى من وطنهم في مواجهة مباشرة مع

الاحتلال وسياساته وإجراءاته القمعية تجاه محاولات المقاومة من قبل الشعب الفلسطيني، وقد تطور العمل التطوعي بسرعة وتعرض لتحولات نوعية حيث انتقل من الطابع الوطني العفوي العام إلى نشاط حزبي يتأثر بالأحزاب والتوجهات الايدلوجية والسياسية لهذا الحزب أو ذاك، ومنذ عام 1975م بدأت حركة العمل الاجتماعي تمر بمرحلة جديدة كماً وكيفاً وشهدت قفزة نوعية في هذا المجال.

وشهد عام 1967م، قيام أول لجنة تنسيقية بين اتحادات الجمعيات الخيرية الثلاثة: القدس، نابلس، الخليل، هدفها تنظيم العمل وتوحيد المواقف والتشاور في كل ما يعود على العمل الاجتماعي بالخير والازدهار وجعلت من مدينة القدس مقراً لاجتماعاتها الدورية.

وكان قيام اللجنة العليا لمحو الأمية وتعليم الكبار في الضفة الغربية وقطاع غزة عام 1977م أول ثمرة من ثمار لجنة التنسيق المذكورة، والتي أخذت على عاتقها القضاء على الأمية في الضفة والقطاع، وكان إدخال منهاج التنمية الاقتصادية إلى البرامج من أعظم خطواتها حيث أصبح التعليم وظيفياً يرتبط باهتمامات الدارسين وحاجاتهم اليومية. (الهوراني، 1988).

وكان للانتفاضة الأولى الدور الأبرز في تحول أبعاد العمل التطوعي في تلك الفترة حيث اقتصر على اللجان الشعبية التي كانت تقوم بعمليات إغاثية للمناطق المحاصرة والخاضعة لمنع التجول، وتقديم الخدمات في ضوء الأحياء والمناطق، وبناء اقتصاد الصمود.

ولكن بدأ زخم الانتفاضة الجماهيري بالانحسار بفعل مجموعة من العوامل من أهمها: حجم القمع والتعسف الذي مارسه الاحتلال من حصار واعتقال وقتل للناشطين والأهالي وعودة روح التنافس والاستقطاب بين الفصائل وصراعاتها الجانبية، وعسكرة الانتفاضة بظهور مجموعة من المسلحين والبدء بالمفاوضات للخروج بحل سياسي للانتفاضة من خلال تشكيل وفد من فلسطيني الأرض المحتلة . (مزعل: 2014، 145).

رابعاً: العمل التطوعي المدني من 1990 حتى الوقت الحاضر:

بعد قيام السلطة الوطنية الفلسطينية أخذ العمل التطوعي منحى جديداً تمثل فيما يسمى بالمنظمات / المؤسسات الأهلية.

وشكل ناشطون سياسيون وأكاديميون مؤسسات من طراز جديد، ورثت لواء العمل التطوعي عبر تقديم خدمات مختلفة للمجتمع الفلسطيني تقوم على توفير التمويل من جهات خارجية وهو ما مهد لبلورة ما يسمى بالمجتمع المدني.

وقد ظهرت منظمات تدار بمهنية وتخصوية عالية ومورس العمل التطوعي في هذه المرحلة في مجالات كثيرة من أهمها: الأبحاث السياسية والتنمية والديمقراطية وحقوق الإنسان والتمكين وبناء القدرات ومفاهيم المجتمع المدني.

وتكمن أهمية العمل التطوعي للشعب الفلسطيني حيث يعزز العمل التطوعي الانتماء للمجتمع ويزيد من لحة التماسك الوطني ويزيد من وعي الشباب وإدراكهم لاحتياجاتهم.

مجالات العمل التطوعي:

تمتد مساحة العمل التطوعي لتغطي كافة مجالات الحياة الاجتماعية، وتتعدد مجالات العمل التطوعي لتشمل المجالات التالية:

المجال الاجتماعي - المجال التربوي والتعليمي - المجال الصحي - المجال البيئي - مجال الدفاع المدني.

وتعرضت الباحثة بشيء من التفصيل لأهم مجالات العمل التطوعي.

1. **المجال الاجتماعي:** ويشمل رعاية الطفولة، ورعاية المرأة، وإعادة تأهيل مدمني المخدرات، ورعاية الأحداث، ومكافحة التدخين، ورعاية المسنين، والإرشاد الأسري، ورعاية المحتاجين، والأرامل، والأيتام، والمساكين، والمعوقين، مصداقاً لقوله تعالى (وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۚ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَن كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا) (النساء:36)، وقوله تعالى (وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ). (الذاريات:19). (السلطان: 2009، 92).

2. **المجال التربوي والتعليمي:** ويشمل ذلك كل أعمال الخير التي تصب في نشر العلم والمعرفة في المجتمع، سواء كان ذلك ببناء المدارس، أو التعليم، أو تقديم الخبرة والمشورة، أو محو الأمية، أو التعليم المستمر، أو من خلال برنامج صعوبات التعلم، أو من خلال تقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً.

فقد قال رسول الله صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "مَا مِنْ رَجُلٍ يَحْفَظُ عِلْمًا فَيَكْتُمُهُ، إِلَّا أُتِيَ بِهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ مُلْجَمًا بِلِجَامٍ مِنَ النَّارِ". (ابن ماجه، د، ت 96/1).

وقال رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " الدِّينُ النَّصِيحَةُ، _ ثَلَاثًا _ قُلْنَا: لِمَنْ؟ قَالَ: لِلَّهِ وَلِكِتَابِهِ وَلِرَسُولِهِ، وَلِأَيِّمَّةِ الْمُسْلِمِينَ وَعَامَّتِهِمْ ". (مسلم، د، ت 74/1).

3. **المجال الصحي:** ويشمل هذا المجال العديد من الأنشطة التي تساهم في نشر الوعي الصحي والقضاء على الأمراض والأوبئة ومن أبرز إنجازات المنظمات التطوعية في هذا المجال بناء المستشفيات، وتقديم الأدوية، والرعاية الصحية، وزيارة المرضى والتخفيف عنهم، وتقديم الإرشاد النفسي والصحي، وتقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة، وغيرها. وهذه الأعمال من أبواب الخير وهي مستحبة عند الله - سبحانه و تعالى - لأن فيها تضافر جهود الناس وتعاونهم، وتأكيداً لحبهم، وتألفهم، وشعورهم بالمصلحة العامة، وانطلاقاً من هذه المبادئ فقد قال الله تعالى: (وَسَارِعُوا إِلَى مَغْفِرَةٍ مِّن رَّبِّكُمْ وَجَنَّةٍ عَرْضُهَا السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ أُعِدَّتْ لِلْمُتَّقِينَ) (آل عمران:133). (شاهين و شندي:2013).

و للعمل التطوعي أهمية ومكانة كبرى فهو يؤثر بشكل إيجابي في حياة الفرد والأسرة والمجتمع، بحيث يحقق الترابط والتآلف والتآخي بين المسلمين، وكذلك يجسد مبدأ التكافل الاجتماعي والمواساة والإيثار، ويساهم في تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي من خلال مساعدة من يحتاج إلى عون في عمل لا يحسنه أو لا يستطيع القيام به، والعمل التطوعي باب من أبواب استثمار أوقات الفراغ بما هو مفيد، فطرق الخير كثيرة وليست صنفاً واحداً، فهي إما جهد بدني، وإما بذب مالي، إما مركب من هذا وهذا.

إن حب الخير والتشوق إلى الإسهام فيه من الأمور الراسخة في نفوس المسلمين، وقد صار من الممكن استخدام العمل التطوعي في المعالجة النفسية والسلوكية، حيث إنه يساعد على التخفيف من التمحور حول الذات، كما يساعد على التخلص من الاكتئاب والملل والإحساس بالفراغ والشعور بالضالة، وسيظل العمل التطوعي مؤشراً على صلاح المجتمع وحيويته.

المحور الثاني: المهارات القيادية

تمهيد:

شغل موضوع القيادة الإنسان منذ فجر التاريخ القديم، وتناول المؤرخون والكتاب والفلاسفة هذه الظاهرة منذ قديم الزمان.

وتُشكل القيادة مجالاً مهماً ترتكز عليه مختلف النشاطات في المؤسسات العامة، والخاصة على حدٍ سواء.

وقد أجمعت العديد من الدراسات على أهمية القيادة وضرورتها للمؤسسات بغض النظر عن تخصصاتها ومستوياتها، حيث إن هذه القيادات هي التي تسعى لتحقيق الأهداف المرسومة من خلال التفاعل مع الآخرين، وهي القادرة على توجيه الأفراد وحفزهم نحو الأهداف التي يسعون لتحقيقها وهي القادرة على بناء الشخصية وصقل مهاراتهم.

وإذا كان هذا ضرورياً في مؤسسات بعينها، فهو في المؤسسات التربوية، وبالذات الجامعات، أكثر إلحاحاً، فالجامعات هي التي تقوم برفد المجتمع بالكفاءات والقيادات، والمخترعات، ووسائل رقيه وتقدمه سواء في المجال الفكري أو المادي، حيث تعمل الجامعات على تزويد الطلبة بالمعارف والمهارات العلمية، وبناء شخصياتهم وتعد القيادة ظاهرة اجتماعية عرفتتها الإنسانية منذ بدء الخليقة ومازالت تتطور بتطور المجتمعات حتى الوقت الحاضر، فهي عملية تربوية تتمثل في الخوف من قبل الأتباع والسيطرة من قبل القائد كما تعد من أهم مظاهر التفاعل الاجتماعي بين الفرد والجماعة التي ينتمي إليها. (الصاوي:169،2008).

وقد اهتمت العلوم الإنسانية بدراسة أوضاع الشباب واحتياجاتهم ومشكلاتهم ودراسة الظروف والأوضاع المحيطة بهم.

وحاولت أن تقدم تصوراً محدداً لمعالجة قضاياهم في صلتها بالمجتمع المعاصر، حيث يمثل الشباب ذروة القوى البشرية والنقل الرئيسي في قوة الإنتاج في أي مجتمع بفضل ما يتميز به من خصائص جسمية وعقلية ونفسية واجتماعية، والإنسان إذا استثمر أفضل استثمار يصبح القوة الرئيسية القادرة على صنع التنمية حيث يملك من المعارف والجهد العقلاني فرض الإرادة في أركان المجتمع ومن هنا يصبح التعليم والتعلم هما الإطاران الحاكمان للبقاء الحضاري والتنمية المتواصلة، ويساهم التعليم في تزويد الشباب بالرؤى التي تمكنهم من تحرير طاقاتهم وتكوين الشخصية الذاتية والمجتمعية وبناء قدرتهم على المشاركة القيادية الطبيعية.

مفهوم المهارات القيادية:

تعد القيادة ظاهرة عامة تناولتها العديد من العلوم المختلفة، مثل علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الإدارة، ومن ثم فقد تعددت واختلقت تعريفات القيادة نتيجة لتباين المداخل الفكرية.

إن القيادة ظاهرة قديمة حديثة نلمسها في مختلف ميادين الحياة، بدءاً بالأسرة وانتهاءً بالدولة، مروراً بجميع مؤسسات المجتمع، كبرت أم صغرت، حيث تعد القيادة من المهارات الأساسية التي تعتمد عليها الأنشطة والأهداف التي تسعى إليها الدولة في مختلف المجالات النوعية. (حمادات:2006).

وليس هناك من اتفاق عام بين الباحثين والمختصين على تحديد مفهوم موحد لمصطلح القيادة، بل إن هناك العديد من المفاهيم والتعريفات التي جاءت للقيادة، واختلفت مفرداتها وتوجهاتها باختلاف تخصصات الباحثين وخلفياتهم المهنية، وسلم أولوياتهم، إلا أنها تتفق جميعها على خطوط أساسية وقضايا جامعة.

إن كلمة قائد تعني الشخص الذي يوجه أو يرشد أو يهدى الآخرين.

وقد عرف "رالف استو جديل" القيادة بأنها "عملية التأثير على أنشطة جماعية منظمة في مهامها لوضع الأهداف وتحقيقها. (السكري: 2001، 285).

وعرف عبدربه القيادة بأنها: فن التأثير في الأفراد وتوجيه سلوكهم لتحقيق أهداف مشتركة. (عبدربه: 2013، 73).

فالقيادة علاقة إنسانية اجتماعية إيجابية هادفة تقوم على القنوات والخيارات التطوعية للأفراد في المؤسسة، حيث تعد القيادة نشاطاً اجتماعياً هادفاً لصالح الجماعة عن طريق التعاون في رسم الخطة، وتوزيع المسؤوليات حسب الكفاءة والاستعداد البشري والمادي المتاح.

مفهوم المهارات القيادية لغةً واصطلاحاً:

تقوم الباحثة هنا بالتعرض لمفهوم المهارات القيادية في اللغة من خلال كتب اللغة، وفي الاصطلاح عند المختصين.

مفهوم المهارة.

أولاً: المهارة "لغة":

مَهَرَ: مَهَّرًا و مَهْرًا و مَهْرًا و مَهْرًا الشيء وفيه و به: حذق، فهو ماهر.

يقال "مهر في العِلْم" أي كان حاذقاً عالمًا به وفي صناعته: أتقنها معرفة. (المنجد في اللغة والإعلام: 1908، 777).

والمهارة في اللغة تعني الحذق في القيام بالشيء وهي مشتقة من الفعل مهر ومهر الشيء أي أحكمه وصار حاذقاً وماهراً فيه. (المعجم الوجيز: 2000، 593).

ثانياً: المهارة اصطلاحاً:

المهارة هي أداء العمل بسرعة ودقة وهي بذلك تختلف عن القدرة من حيث إن القدرة تعني إمكانية أداء العمل بصرف النظر عن السرعة أو الدقة في أدائه.

وتعرف المهارة بأنها: قدرة الفرد على أداء أنواع من المهام بكفاءة عالية بحيث يقوم الفرد بالمهمة بسرعة وبدقة وإتقان مع اقتصاد في الوقت والجهد. (مصطفى وآخرون: 2012، 37).

حيث لا تتوفر المهارة في أداء العمل لأي فرد إلا من خلال الخبرة العلمية والممارسة الفعلية لهذا العمل لفترة زمنية طويلة نسبياً لكي يتميز أدائه بالسرعة الكبيرة وبالذقة الفائقة لإنجاز متطلبات هذا العمل، والمهارة صفة مكتسبة ونامية وليست موروثية، يكتسبها القائد بالتدريب والخبرة والممارسة، والمهارة عبارة عن شيء يمكن تعلمه أو اكتسابه أو تكوينه لدى المتعلم، عن طريق المحاكاة والتدريب، وأن ما يتعلمه يختلف باختلاف نوع المادة وطبيعتها وخصائصها والهدف من تعلمها.

تعرف المهارة بأنها: العمليات المختلفة والتي يمكن للفرد عن طريقها الحكم موضوعياً على المتغيرات وإمكانية التأثير فيها لذلك فالمهارات هي القدرات الضرورية لقيام الأفراد بالسلوك الاجتماعي الواضح ليؤدي عمله بصورة أفضل. (الصرايرة: 2014، 3606).

وعرف اللقاني والجمل (2003م) المهارة بأنها: "الأداء الأسهل الدقيق القائم على الفهم لما يتعلمه الإنسان حركياً وعقلياً، مع توفير الوقت والجهد والتكاليف". (اللقاني و الجمل: 2003، 310). وتعرف المهارة بصفة عامة على أنها: "قدرة الفرد على أداء أنواع من المهام العلمية بكفاءة عالية بحيث يقوم الفرد بالمهمة بسرعة وبدقة وإتقان مع اقتصاد في الوقت والجهد". (وافي: 2010، 25).

والمهارة عبارة عن: "القدرة على استخدام المعرفة بطريقة فعالة فهي أفعال سلوكية مشتقة من المعرفة الاجتماعية والقيم والأخلاقيات ومن ثم فهي تعكس خصائص الكمال الفني وتطابقه مع أغراض العمل الاجتماعي ضمن سياق عملية معينة أو ممارسة مهنية". (إسماعيل: 2014). كما تعرف على أنها: "السرعة والدقة والبراعة في أداء نشاط معين". (طه: 2003، 813).

تعريف القيادة.

أولاً: القيادة لغة:

لغة" القود" في اللغة نقيض" السوق" يقال: يقود الدابة من أمامها ويسوقها من خلفها وعليه فمكان القائد في المقدمة كالدليل والقدوة والمرشد.

قود: قاد يقود قوداً وقيادة وقياداً ومقادة وقيوده الدابة: مشى أمامها آخذاً بقيادها، وقيادة الجيش: كان رئيساً عليهم.

القيادة: مهنة القائد: المكان الذي يكون فيه القائد ومنها القيادة العامة أي مركز القائد العام. (المنجد في اللغة و الإعلام: 1908، 660).

ثانياً: القيادة اصطلاحاً:

تعددت مفاهيم وتعريفات القيادة لدى المختصين تبعاً لاختلافهم في تحديد مهام القائد، ويمكن أن نذكر منها على سبيل المثال ما يلي:

عرفت القيادة بأنها: "القدرة على التأثير في الآخرين من أجل تحقيق الأهداف المشتركة" وهذا يعني أن القيادة عملية تواصل بين القائد أو المدير ومروؤسيه حيث يتبادلون المعارف والاتجاهات ويتعاونون على إنجاز المهام الموكلة لهم". (الصرايرة: 2012، 418).

وتعرف القيادة بأنها: "النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر والإشراف على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد

تحقيق هدف معين، فالقيادة هي التأثير في الآخرين طوعاً دون إكراه". (إسماعيل: 2014، 3607)

ويرى بعض الباحثين أن القيادة هي نشاط أو حركة تحتوي على التأثير على سلوك الناس الآخرين أفراد أو جماعات نحو تحقيق أهداف مرغوبة". (عبد ربه: 2013).

وتعرف القيادة على أنها: "النشاط الذي يستخدم للتأثير في الناس وحثهم على التعاون لتحقيق هدف معين". (كنعان: 2009، 90).

وتعرف الباحثة القيادة بأنها: "العملية التي يتم من خلالها التأثير على سلوك الأفراد والجماعات من أجل دفعهم للعمل برغبة واضحة منهم والتنسيق بين جهودهم لتحقيق أهداف محددة.

المهارات القيادية.

المهارات القيادية هي مجموعة من المفاهيم المتكاملة المتناغمة والمهارات الفنية والإنسانية والفكرية التي لا بد من توافرها في القائد، وكذلك مجموعة القدرات المطلوب توافرها في الأفراد لكي يكونوا أكثر فاعلية في الجوانب السياسية والاجتماعية والتي تمكنهم من ممارسة القوة الرسمية مع ضرورة الإحساس بمشاعر الآخرين.

ويعرف السكري (2000) المهارات القيادية بأنها: "القدرة على الاتصال بالآخرين والعمل معهم لتحقيق أهداف اجتماعية محددة". (السكري: 2000، 500).

كما تعرف المهارات القيادية على أنها: "الكفاءات الضرورية التي يجب توافرها في أعضاء المؤسسات المختلفة لكي تتمكن هذه المؤسسات من أداء دورها بفاعلية". (Gerald: 2007).

مرحلة الشباب:

إن مرحلة الشباب تعد من أهم مراحل العمر، حيث تتمثل فيها القوة والحيوية والحركة والنشاط وجعلها الله سبحانه وتعالى بين مرحلتين كلتاهما تتسم بالضعف، ولقد اعتنى رسول الله (صلى الله عليه و سلم) عناية فائقة بالشباب، فقال في حقهم: " نصرت بالشباب"، باعتبارهم أسبق فئات المجتمع إلى قبول دعوة الإصلاح وأكثر فئات المجتمع تأثراً بالخير إذا وجهت إليه، وقد تنساق إلى الشر إذا تركت وأهملت.

وتعرف مرحلة الشباب على أنها: مرحلة عمرية محددة بين مراحل العمر، يتميز فيها الإنسان بالحيوية والقدرة على العمل والأداء والنشاط ومرونة العلاقات وتحمل المسؤولية الفردية والجماعية.

فالشباب من الناحية البيولوجية هي تلك المرحلة العمرية التي يتم فيها اكتمال البناء العضوي والوظيفي للمكونات الأساسية لجسم الإنسان، كالعضلات والغدد وغيرها.

ومن الناحية السيكولوجية: الشباب مرحلة تقع بين المراهقة والنضج، وتتم فيها عمليات تغير وارتقاء في البناء الداخلي للشخصية. (محمد: 2003).

ومن الناحية الفسيولوجية: الشباب يمثل الفترة التي يبدأ عندها الفرد في محاولة البناء، والتي يؤهل فيها اجتماعياً وثقافياً ومهنياً، ليحتل مكانة يؤدي فيها أدواره في بناء المجتمع. (أحمد: 192، 2003).

تصنيف المهارات القيادية:

يعرف عبد ربه (2013) المهارات القيادية بأنها: "مجموعة من القدرات التي يجب أن يمتلكها القائد التربوي والتي تمكنه من ممارسة دوره بطريقة تضمن أداء المهام الموكلة إليه بكفاءة وفاعلية لتحقيق الأهداف". (عبد ربه: 2013، 81-82).

و يمكن تصنيف المهارات القيادية إلى:

1. **المهارات القيادية المفاهيمية:** تعتبر من أهم المهارات اللازمة للقائد وهي في الوقت نفسه من أصعب المهارات بالنسبة له في تعلمها واكتسابها. وهي أن ينظر القائد للمؤسسة على أساس أنها نظام متكامل ويفهم أهدافها وأنظمتها وخططها، ويجيد أعمال السلطة والصلاحيات، وكذلك تنظيم العمل وتوزيع الواجبات. (عبد ربه: 2013، 81).

وتعني أيضاً قدرة القائد على رؤية المؤسسة التي يقودها، وفهمه للترابط بين أجزائها ونشاطاتها، وأثر التغيرات التي قد تحدث في أي جزء منها على بقية أجزائها، وقدرته على تصور وفهم علاقات الأفراد بالمؤسسة وعلاقة المؤسسة ككل بالمجتمع الذي تعمل فيه. والمهارات المفاهيمية تعني أن يتمتع القائد بالقدرة على الدراسة والتحليل والاستنتاج والمقارنة، والمرونة والاستعداد الذهني لتقبل أفكار الآخرين، وكذلك القدرة على التطوير والتغيير الإيجابي للعمل وتطوير أساليبه. (الصرراية: 2012، 418).

2. **المهارات القيادية الشخصية (الإنسانية):** وتعني بها المقدرة على تفهم سلوك العاملين وعلاقاتهم ودوافعهم، وكذلك العوامل المؤثرة على سلوكهم، لأن معرفة القائد بأبعاد السلوك الإنساني تمكنه من فهم نفسه أولاً ومن ثم معرفة مرؤوسيه ثانياً، وهذا يساعد على إشباع حاجات التابعين، وتحقيق الأهداف المشتركة.

إن المهارات الإنسانية الجيدة تحترم شخصية الآخرين وتدفعهم إلى العمل بحماس وقوة دون قهر أو إجبار، وهي التي تستطيع أن تبني الروح المعنوية للمجموعة على أساس قوي، وتحقق لهم الرضا النفسي، وتولد بينهم الثقة والاحترام المتبادل. (عبد ربه: 2013، 81). كما تتطلب المهارات الإنسانية الإلمام بمفهوم العلاقات الإنسانية وأهدافها وأهميتها، وأن يقيم القائد علاقات طيبة مع العاملين معه، ومع المجتمع المحلي، ويحترم آراء العاملين معه ويشجع روح العمل الجماعي، ويراعي رغباتهم وحاجاتهم وظروفهم الشخصية. (الصريرة: 2012، 418).

3. **المهارات القيادية الفنية:** وهي أن يكون القائد مجيداً لعمله ومتقناً إياه، وملماً بأعمال مرؤوسيه من ناحية طبيعة الأعمال التي يؤدونها، وعارفاً لمراحلها وعلاقتها ومتطلباتها. كذلك أن يكون بإمكانه استعمال المعلومات وتحليلها ومدركاً وعارفاً للطرق والوسائل المتاحة والكفيلة بإنجاز العمل، وتعد المهارة الفنية هي المعرفة المتخصصة في فرع من فروع العمل والكفاءة في استخدام هذه المعرفة بشكل أفضل يحقق الهدف بفاعلية. (الصريرة: 2012، 418).

أهم المهارات القيادية لدى الشباب:

تعتبر المهارات القيادية التي يمتلكها الشباب لممارسة عملها دعائم أساسية لإنجاز العمل بكفاءة وجودة، وضرورة مهمة بالنسبة للأداء الجيد.

وتعرف إسماعيل (2014) المهارات القيادية لدى الشباب بأنها: "مجموعة المعارف والخبرات والإمكانات التي يجب أن يزود بها الشباب والتي تمكنهم من الاعتماد على النفس وقيادة العمل الوطني والشبابي والمشاركة في الحياة الاجتماعية والسياسية وتحمل المسؤولية في التخطيط للمستقبل والمشاركة في التنمية".

وتعددت المهارات القيادية الأكثر ضرورة للشباب لممارسة عملهم بكفاءة منها: مهارة الاتصال والقدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات والتفاوض والمشاركة التطوعية، والعمل ضمن فريق وتحمل المسؤولية.

و تم تناول أهم هذه المهارات بشيء من التفصيل على النحو التالي:

1. **مهارة الاتصال والتواصل:** عرف الاتصال منذ بدء الخليقة ومنذ اللحظة التي طرح فيها الإنسان سؤال الحياة، حتى غدا مفهوم الحياة منظومة من الصلات والروابط والعلاقات المشتركة بين بني الإنسان، لذا فإن مهارة الاتصال والتواصل تعد من أهم المهارات التي تتعلمها في حياتك ويتوقف عليها جزء كبير من فاعليتك وتأثيرك ونجاحك في الحياة إنها مهارة الاتصال مع الآخرين، فالتعامل مع الناس من أهم الفنون نظراً لاختلاف طباعهم، فليس من السهل أبداً أن نحوز على احترام وتقدير الآخرين وفي المقابل من السهل جداً أن نخسر كل ذلك، فالهدم دائماً أسهل من البناء.

ويعتبر الاتصال أحد عناصر الحياة الاجتماعية فهو عملية يتم من خلالها تبادل المعاني بين الأفراد والمشاركة من جانبهم في أنشطة المجتمع المتنوعة، كما أنه وسيلة ضرورية ومهارة متميزة يمكن من خلالها التأثير في سلوك الأفراد والجماعات والمؤسسات، ويعني نقل فكرة أو مهارة أو حكمة من شخص لآخر. (إسماعيل: 2014، 3609).

فقال الله سبحانه و تعالى: (يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ). (الحجرات: 13).

ويعرف الاتصال بأنه نشاط إنساني يؤدي إلى التواصل بين البشر، بغرض تبادل المعلومات، وهو نشاط ذو طبيعة خاصة؛ لأنه متواصل غير منقطع، لا يمكن إعادته، كما لا يمكن محوه أو عكسه. (نصرالله: 2001، 55).

وعرف كل من "اللقاني والجمال (2003م)" الاتصال والتواصل مع الآخرين بأنه: القدرة على نقل الأفكار إلى الآخرين والتفاعل معهم بالوسائل المتعددة، كالكلمات المنطوقة والمكتوبة، والرسوم والصور والخرائط والهاتف وغيرها من الوسائل الأخرى. (اللقاني والجمال: 2003، 310).

وترى الباحثة أن الاتصال يهدف إلى إكساب الأفراد اتجاهات جديدة أو تعديل اتجاهات قديمة وتبصير وتوعية الأفراد بأمر مهمة بقصد مساعدتهم وزيادة معارفهم واتساع أفقهم وفهمهم بالإضافة إلى إكسابهم خبرات ومهارات جديدة يحتاجون إليها، ويمكن الاستفادة من هذه المهارة في إكساب القيادات الشبابية القدرة على الاتصال والتواصل مع الآخرين ونقل الأفكار والمعلومات المهمة إليهم بما يساعدهم على زيادة قدرتهم في التأثير في الآخرين وحتى يمكنهم من أداء أدوارهم بنجاح.

2. **مهارة اتخاذ القرار وحل المشكلات:** على الرغم من أنه يمكن اكتساب الكثير من المهارات عن طريق التعلم إلا أنه ليس من السهل تعلم القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة، وإن المرء مكلف بالاجتهاد بكل ما يمتلك للتوصل إلى القرار السليم في حل المشكلات.

تعتبر عملية اتخاذ القرارات هي العنصر الأساس في القيادة، وتعتبر أساس العمل الإداري فإن القائمين على اتخاذ القرارات من القيادات الإدارية والسياسية لابد وأن يجمع أصحابها ما بين الفطرة السليمة وخبرات الحياة وتقنيات علوم الإدارة بالإضافة إلى امتلاكهم القدرات وإمكانيات ومهارات وطموحات غير عادية تمكنهم من القدرة على اتخاذ القرارات. (الزنت:42،2009).

وعملية اتخاذ القرار تنبثق من جمع المعلومات وتحليلها ومعالجتها بطريقة علمية، الأمر الذي يؤدي إلى تحديد البدائل الممكنة للحل، فاتخاذ القرار الناجح يعتمد على التقدير السليم كما يعتمد على المعلومات الموثوقة.

وحل المشكلات هي حالة يسعى خلالها الفرد للوصول إلى هدف يصعب الوصول إليه بسبب عدم وضوح أسلوب الحل أو صعوبة تحديد الهدف، أو بسبب عقبات تحول دون وصول الشخص لما يريد، عن طريق أداة بذل الجهد العقلي للخروج من مأزق تعرض له. وإن عملية اتخاذ القرار ليست بالسهلة، بل بحاجة لتمر في مراحل مختلفة، كالحصول على معلومات، وتوليد الأفكار، وتقييم المكاسب و المخاسر، واختيار أحد البدائل. (الزغول والزلول:2003، 313).

وبالتالي تعتبر مهارة اتخاذ القرار من المهارات الأساسية بالنسبة للقيادات الشبابية حيث تسهم في تحقيق دعائم أساسية لإنجاز العمل بكفاءة وجودة عالية، وزيادة فاعليتهم القيادية وتأثيرهم في مختلف الأفراد والجماعات التي يتعاملون معها.

3. **مهارة التفاوض:** يمثل التفاوض أهمية كبيرة في الحياة المعاصرة بصفته وسيلة أساسية لتحقيق المصالح التي تتسم بالتعارض فالإنسان يعيش في مجتمع متشابك من العلاقات، يتطلب من هذه العلاقات الحوار والإقناع وتبادل الآراء ووجهات النظر، فالإنسان يتعرض للمواقف التفاوضية بشكل دائم أو متقطع، وهي مواقف تخضع لكثير من المتغيرات والاعتبارات الموضوعية وغير الموضوعية وتنتهي هذه المواقف بالوصول إلى تسوية أو إبرام اتفاق بشأن المسائل المشتركة.

والتفاوض هو عملية يلجأ إليها المتنازعون وذلك من خلال تقريب وجهات النظر المختلفة وعلى أساس تنازل كل من الطرفين المتنازعين عن بعض ما يصرع من أجله سواء كان موضوع الصراع مادياً أم معنوياً، ويبرز خلال هذه العملية مظهر التضحية المتبادلة بين

الطرفين ويحدث التفاوض بالاتفاق مع آخرين للوصول إلى تحقيق أو إنجاز مجموعة أهداف. (سيد:2003،176).

و بالتالي تعتبر مهارة التفاوض من الركائز الأساسية التي يجب الإلمام بها واكتسبها من قبل القيادات الشبابية، فكلما كانت تلك القيادات مدركة لهذه المهارة وتمارسها بطريقة جيدة كلما كانت أكثر نجاحاً في أدائها القيادي مما يؤثر على دورها في المجتمع.

4. **مهارة العمل ضمن فريق:** يعرف فريق العمل بأنه مجموعة من الأفراد لها هدف مشترك تمتلك مهارات مختلفة يكمل بعضها البعض لإنجاز الهدف المشترك لأفراد الفريق. وبالتالي فإن عملية بناء الفريق هي عملية إدارية وتنظيمية تتسج من جماعة العمل وحدة متجانسة، متماسكة، متفاعلة وفعالة، وهي عملية مخططة تستهدف تكوين جماعة مندمجة ملتزمة قادرة على أداء مهام معينة وتحقيق أهداف محددة من خلال أنشطة متعاونة ومتفاعلة، تستهدف تحسين فاعلية جماعة العمل من خلال أسلوب العمل وعلاقات الأعضاء ببعضهم ودور القائد تجاه الفريق. (Jams:2003,155).

و تتحدد شروط نجاح العمل ضمن فريق فيما يلي (Boulden:2007,227):

1. أن يتولى القائد التخطيط بمشاركة الأعضاء وتنسيق الجهود بينهم.
 2. أن يكون الأعضاء على علم بالمهام المطلوبة واقتناع بأهميتها وقدرتهم على تحقيقها.
 3. أن تتوفر لديهم المهارات اللازمة لأدائها.
 4. أن تتوفر لديهم الرغبة في التعاون لتحقيق الهدف.
 5. أن تتوفر اتصالات مفتوحة ومعلومات متاحة للجميع.
 6. أن يتوفر بين الأعضاء الثقة والاحترام والمساندة والرغبة في إذابة الاختلافات.
 7. أن يتوفر نظام فعال للثواب والعقاب المادي والمعنوي.
- وبالتالي فتعتبر مهارة العمل ضمن فريق من أهم المهارات التي يجب أن تكتسبها القيادات الشبابية لكي تؤدي دورها بنجاح ويستطيع الشباب من خلالها إنجاز أي عمل يؤدونه والوصول إلى الهدف المراد تحقيقه.

أهمية القيادة كمهارة تساعد في ممارسة العمل التطوعي (خدمة الجماعة):

للقيادة دور اجتماعي رئيسي يقوم به القائد أثناء تفاعله مع أعضاء الجماعة، ومن وظائف القيادة إيجاد الرغبة لدى أعضاء الجماعة للمشاركة في تحقيق الأهداف وجمع وتنظيم

المعلومات التي تساهم في اتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تعوق الجماعة عن تحقيق أهدافها. (أحمد:2015، 390).

تعد المهارات القيادية حلقة الوصل بين قائد الجماعة والأعضاء لأنها البوتقة التي تنصهر داخلها كافة المفاهيم والاستراتيجيات والسياسات لتحقيق الأهداف التي حددتها الجماعة، وتساعد في السيطرة على المواقف السلبية للأعضاء من خلال تدعيم القوى الإيجابية في الأعضاء والجماعة والمؤسسة وتقليل الجوانب السلبية، والمشكلات المختلفة التي تواجه الجماعة وحلها، وحسم الخلافات التي توجد بين الأعضاء أو بين الجماعة والجماعات الأخرى. (عبداللطيف:2013، 57).

وتساهم المهارات القيادية في تنمية وتدريب الأعضاء على القيادة و التبعية، واحترام القادة من خلال مواكبة التغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة الجماعة والمؤسسة من أجل تحقيق الأهداف المرسومة من قبل الجماعة والمؤسسة، وكذلك تعطي العضو حق تقرير مصيره في حدود مصالح الجماعة، وتعتبر الطريق السليم لحل مشكلة توافق الفرد (العضو) مع المجتمع وتواصل المجتمع مع الفرد.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة:

يهدف هذا الفصل إلى استعراض الدراسات السابقة للباحثين في مجال المهارات القيادية وممارسة العمل التطوعي، للاستفادة منها في هذه الدراسة، حيث تعرض العديد من الباحثين لهذين المجالين وذلك لأهميتهما في خدمة المجتمع.

وبالرغم من وجود عدد من الدراسات السابقة التي تناولت كلاً من موضوع ممارسة العمل التطوعي وموضوع المهارات القيادية في البيئات العربية والأجنبية إلا أنها لم تتطرق إلى موضوع المهارات القيادية وعلاقتها بممارسة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات.

ومن هنا تم التركيز على أهم تلك الدراسات والأبحاث وقد قسمت الباحثة الدراسات السابقة على النحو التالي:

المحور الأول: العمل التطوعي:

1-دراسة الشرفا (2016) بعنوان: "دور الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في

تفعيل المشاركة المجتمعية لدى طلبتها وسبل تطويره"

هدف الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تفعيل المشاركة المدنية لدى طلبتها من وجهة نظر الطلبة أنفسهم وهدفت إلى التعرف إلى درجة اختلاف تقديرات أفراد العينة لدور الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تفعيل المشاركة المدنية لديهم تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس- التخصص- الجامعة- مستوى التحصيل).

العينة: طلبة الجامعة.

وقد استخدمت الباحثة المنهج / الوصفي التحليلي وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة.

ومن أبرز النتائج:

- وجود دور للجامعات الفلسطينية في تفعيل المشاركة المدنية لدى طلبتها من وجهة نظر الطلبة أنفسهم.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات الطلبة في الجامعات الفلسطينية لدور الجامعات الفلسطينية في تفعيل المشاركة المدنية لدى طلبتها تعزى لمتغير الجنس، ومستوى التحصيل.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات الطلبة في الجامعات الفلسطينية لدور الجامعات الفلسطينية في تفعيل المشاركة المدنية لدى طلبتها تعزى لمتغير التخصص، والجامعة.

2- دراسة عزازي (2014) بعنوان: "تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية: مدخل استراتيجي"

هدفت الدراسة إلى رسم ملامح رؤية استراتيجية لتدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد استخدمت الدراسة استبانة تم تطبيقها على عينة البحث والمكونة من (259) طالبة بجامعة حائل تجمع بين التخصصات العلمية والأدبية، وقد أشارت الدراسة الميدانية إلى ضعف شديد في المشاركة في العمل التطوعي حيث بلغت نسبة المشاركة (47.2) من إجمالي الطالبات، وقد توصلت الدراسة إلى رؤية استراتيجية لتدعيم العمل التطوعي داخل المؤسسات التربوية من خلال الأنشطة اللاصفية داخل الجامعات وطرق التدريس والإدارة الإبداعية للجامعات.

3- دراسة الزيود و الكبيسي (2014) بعنوان: "اتجاهات طلبة جامعة البتراء نحو العمل التطوعي في الأردن".

هدفت الدراسة التعرف إلى توجيهات طلبة جامعة البتراء نحو العمل التطوعي، ومناقشة أهداف التوجه نحو العمل التطوعي ومجالاته، كما أشارت الدراسة إلى أهم أسباب عزوف الطلبة بجامعة البتراء عن التوجه نحو العمل التطوعي ومعوقاته، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد طبق الباحثان أداة الدراسة وهي الاستبانة على عينة الدراسة المكونة من (320) طالباً وطالبة من طلبة جامعة البتراء، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم أهداف التوجه نحو العمل التطوعي هو خدمة المجتمع، وتنميته، والمساهمة في معالجة مشكلاته من خلال المجالات التي تجذب الطلبة في عملهم التطوعي، والتي احتل الجانب الصحي فيها الأولوية ليلتوه المجال البيئي وبالنسبة للمعوقات فقد مثل العامل الاقتصادي للمستجوبين أهم معوق، ومثل اكتساب المهارات والخبرات أهم الآثار المتوقعة لعملهم التطوعي.

كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق إحصائية في اتجاهات الطلبة للتوجه نحو العمل التطوعي باختلاف الجنس ومكان السكن، ومقارنة مع وجودها باختلاف الكلية والتخصص.

4- دراسة أبو حشيش و الناطور (2013) بعنوان: "تفعيل إدارة العمل التطوعي بين جامعة الأقصى ومؤسسات المجتمع الفلسطيني في محافظات غزة: تصور إلكتروني مقترح"

هدفت الدراسة لتقديم تصور إلكتروني مقترح لتفعيل إدارة العمل التطوعي في جامعة الأقصى بمحافظات غزة، وقد اتبعت الدراسة المنهج الانثوجرافي النقدي، كما اعتمدت الدراسة على أدوات عدة هي: تحليل الوثائق الرسمية، والملاحظات المباشرة والمقابلة الجماعية المباشرة مع عينة الدراسة والتي بلغت (135) طالباً وطالبةً من المستويين الثالث والرابع موزعين على (6) مجموعات أجريت معهم المقابلات الجماعية وقد كان أبرز النتائج عدم وجود وعي لدى الطلبة بوجود ساعات عمل تطوعي في خططهم الأكاديمية، كما أظهرت الدراسة أن إدارة برنامج العمل التطوعي في الجامعة غير مفعلة وتعاني من العديد من المشكلات، كما اقترح الباحثان تصوراً لتفعيل إدارة العمل التطوعي في الجامعة بالاعتماد على التكنولوجيا والإدارة الإلكترونية.

5- دراسة الأشقر وحمدونة (2013) بعنوان: "تصور مقترح لتطوير فاعلية الجامعات الفلسطينية في خدمة برامج المجتمع المحلي في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة" التجربة الماليزية نموذجاً"

هدفت الدراسة للتعرف إلى التصور المقترح لتطوير فاعلية الجامعات الفلسطينية في خدمة برامج المجتمع المحلي في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة والتعرف إلى الدواعي والمبررات للاهتمام ببرامج خدمة المجتمع في الجامعات، وبيان أهم الاستراتيجيات المقترحة للجامعات لتفعيل دورها في المجتمع المحلي، والتعرف إلى أبرز ملامح التباين بين الجامعات وأبرز ميادين الإنجاز المتميزة لديهم، وقد استخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تطبيق استبانة كأداة للدراسة على عينة بلغ عددها (75) من أساتذة الجامعات الفلسطينية من الجامعة الإسلامية وجامعة الأقصى، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تطوير فاعلية الجامعات الفلسطينية في خدمة برامج المجتمع المحلي في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والمؤهل التعليمي والجنس، وأن هناك فروقاً في سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة الطويلة، وضرورة أن تعمل الجامعات على المشاركة في الأنشطة والمشاركة في المجتمع المحلي بإحياء المناسبات الوطنية والاجتماعية والدينية وضرورة أن تقوم الجامعات على إثراء الحياة الفكرية من خلال عقد المؤتمرات والندوات الثقافية وضرورة أن تشجع الجامعات على الدعوة إلى ممارسة التعليم من خلال المؤسسات والشراكات المختلفة.

6- دراسة العوضي (2013) بعنوان: "دور المؤسسات التعليمية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية - كلية التنمية الاجتماعية الأسرية بجامعة القدس المفتوحة نموذجاً".

هدفت الدراسة الكشف عن دور المؤسسات التعليمية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي لدى الطلبة والكشف عن أثر متغيرات الدراسة على آراء طلبة الكلية لدور المؤسسات التعليمية في تعزيز ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، مستخدماً استبانة مكونة من (37) فقرة كأداة دراسة تم تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (130) من طلبة الكلية تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن دور المؤسسات التعليمية التوعوية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي كان ذا تقدير منخفض في معظمه، ومستوى ثقافة طلبة كلية التنمية الاجتماعية والأسرية بجامعة القدس المفتوحة نحو المشاركة بالعمل التطوعي من وجهة نظر الطلبة أنفسهم كان ذا تقدير مرتفع في معظمه، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ثقافة الشباب الجامعي نحو المشاركة بالعمل التطوعي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور.

7- دراسة الششنية (2013) بعنوان: "دور الجامعات الفلسطينية في غرس قيم العمل التطوعي: جامعة القدس المفتوحة نموذجاً".

هدفت الدراسة محاولة تقييم دور الجامعات الفلسطينية عامة وجامعة القدس المفتوحة خاصة في غرس الدوافع والقيم الخاصة بالعمل التطوعي لدى الطلبة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والمسح الاجتماعي، وقد تكونت عينة الدراسة من (20) طالباً و طالبةً من المقيدين بجامعة القدس المفتوحة بفرع الوسطى، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن النسبة التي تشارك في الأنشطة المجتمعية بصورة دائمة لا تتعدى (35%) من إجمالي العينة البحث إلى جانب (47%) تشارك أحياناً في بعض الأنشطة.

8- دراسة (Haddara and other 2013) بعنوان: " الملف الشخصي و مؤشر المشاركة في جامعة خاصة بمصر "

هدف الدراسة: بحث خصائص العمل التطوعي في جامعة خاصة وتحديدها من أجل الوصول لفهم أعمق للمشاركة المدنية، ومناقشة كيفية تطبيق النتائج للممارسة المجتمعية في مصر والشرق الأوسط، وبحث مدى تأثير الارتباط بالمجتمع المحلي بنسبة الالتزام بالمشاركة المدنية، وبحث الارتباط في نطاق أصغر، وبالأخص علاقة الولاء والفخر والإحساس بالانتماء للجامعة، وكشف العلاقة بين المشاركة التطوعية والحالة النفسية لطلاب خاصة الاكتئاب والقلق والتوتر،

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من (518) من طلاب البكالوريوس والدراسات العليا، وتم استخدام استبيان من خلال الإنترنت كأداة للدراسة، وقد كان من أهم نتائج الدراسة أن نسبة المشاركة المجتمعية التطوعية بلغت (19%) من المشاركين في الدراسة ممثلة بذلك اختلافاً كبيراً عن النسبة القومية للمشاركة المجتمعية التوعوية التي تبلغ (2.3%).

وتوضح الدراسة أن نسبة كبيرة من الطلاب المصريين بالجامعة لديهم ميل أكثر للمشاركة في مبادرات تتعلق بالمشاركة المدنية، ولا بد أن يحفزنا ذلك لكي نحاول اكتشاف ما يشجع الطلاب على القيام بالمشاركة الإيجابية، واستخدام تلك النتائج لتحفيز الآخرين على أن يحذو حذوهم.

9- دراسة الشريف (2012) بعنوان: "التدخل المهني لأخصائي العمل مع الجماعات باستخدام نموذج التركيز على المهام لتنمية المهارات القيادية لأعضائها من الشباب: دراسة مطبقة على النادي الاجتماعي الثقافي التابع لجمعية الهلال الأحمر بسوهاج".

هدف الدراسة مساعدة الشباب أعضاء جماعات الأندية الاجتماعية الثقافية على تنمية المهارات القيادية لديهم لتوظيفها واستثمارها فيما يعود عليهم وعلى المجتمع بالنفع والفائدة. وقد استخدم الباحث المنهج التجريبي، الذي تم تطبيقه على (15) شاباً من أعضاء الأندية الاجتماعية الثقافية واستخدم الملاحظة البسيطة، وتحليل محتوى التقارير الدورية، والمقابلات، والاستبانة البحثية لجمع البيانات.

وتوصلت الدراسة لوجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني لأخصائي العمل مع جماعات الأندية الاجتماعية الثقافية باستخدام نموذج التركيز على المهام وتنمية المهارات القيادية لأعضائها من الشباب.

10- دراسة إعيان (2012) بعنوان: "دور الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تدعيم البحث العلمي و سبل تحسينه"

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة قيام الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة بدورها في دعم البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها، والتعرف إلى سبل تحسينه في ضوء نتائج الدراسة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وأعدت استبانة قامت بتطبيقها على (151) عضواً تدريسياً من أعضاء هيئة التدريس من حملة الدرجات العلمية العليا في جامعة الأزهر والجامعة الإسلامية، وكان من أهم النتائج درجة قيام الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة بدورها في دعم البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها جاء بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول

دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في دعم البحث العملي (الدعم المادي للبحث العلمي، الدعم المعلوماتي، والتكنولوجي للبحث العلمي) لصالح الجامعة الإسلامية.

11-دراسة مرتجي (2011) بعنوان: "دور كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في توجيه طلبة الدراسات العليا نحو قضايا خدمة المجتمع بمحافظات غزة - الجامعة الإسلامية نموذجاً"

هدفت الدراسة التعرف إلى مدى توجيه كليات التربية في الجامعات الفلسطينية لدى طلبة الدراسات العليا نحو دراسة قضايا خدمة المجتمع بمحافظات غزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وأسلوب تحليل المضمون، وتكونت عينة الدراسة من (567) عنوان رسالة لأقسام أصول التربية، المناهج وطرق التدريس، علم النفس، وتوصلت الدراسة إلى أن الرسائل العلمية المقدمة من قسم علم النفس كانت أكثر تلبية لقضايا المجتمع، وكانت القضايا الأكثر بروزاً في الرسائل العلمية بالجامعة الإسلامية بينما قلة في الرسائل التي تهتم بالقضايا الاقتصادية والثقافية.

12-دراسة السلطان (2009) "اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي" (دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود) (السعودية).

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي، وماهية الأعمال التطوعية التي يرغبون في ممارستها، وكذلك تحديد المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب الجامعي بالأعمال التطوعية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وطبق أداة الدراسة وهي الاستبانة على عينة الدراسة البالغ عددهم (373) طالباً.

ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

- ضعف مشاركة وانخراط الشباب الجامعي في الوقت الحالي في مجالات العمل التطوعي.
- يتفق أكثر من ٩٠% من الشباب الجامعي الذين شاركوا في الدراسة التطبيقية على أن زرع القيم الإسلامية التي تحث على العمل التطوعي، وغرس حب العمل التطوعي في السنوات المبكرة للنمو، وتفعيل دور الإعلام في تثقيف أفراد المجتمع بأهمية العمل التطوعي، ودعم المؤسسات والهيئات العاملة في مجال العمل التطوعي، ذات أهمية مرتفعة جداً في تفعيل مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي.

- يرى الشباب الجامعي أن عدم الإعلان عن برامج العمل التطوعي، وعدم توفر مراكز التعريف بالعمل التطوعي في الجامعات، وعدم توفر برامج التدريب للشباب على العمل التطوعي، وقلة المؤسسات الداعمة لبرامج العمل التطوعي تأتي في مقدمة المعوقات في العمل التطوعي.

13-دراسة درويش (2008): "العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي" (تصور مقترح من منظور خدمة الجماعة لاستثارة الشباب للمشاركة في العمل التطوعي _ جامعة حلوان).

هدفت الدراسة إلى رصد العوامل والأسباب التي تعوق مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، وتحديد مفهوم العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي، وقد استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة العشوائية، والأداة المستعملة هي الاستبانة. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: وجود عدة عوامل تعيق مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، ونسبة مشاركة الإناث أقل من نسبة مشاركة الذكور، وعدم وضوح مفهوم العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي.

14-دراسة رحال (2006) بعنوان: "الشباب والعمل التطوعي في فلسطين".

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع العمل التطوعي في فلسطين، والكشف عن العقبات التي تحول دون المشاركة الفاعلة في الأعمال التطوعية. وقد استخدمت الدراسة المنهج التاريخي، والمنهج الوصفي التحليلي، والمنهج المقارن، والمنهج القانوني. وقد توصلت الدراسة إلى أن العمل التطوعي في فلسطين تراجع بدرجة كبيرة بسبب تراجع القيم الإيجابية وعدم اهتمام مؤسسات التنشئة الاجتماعية على اختلافها بتعميق هذه القيمة لدى الأبناء، والظروف الاقتصادية السائدة وضعف الموارد المالية للمنظمات التطوعية كمان أن هناك ضعفاً في الوعي بمفهوم وفوائد المشاركة بالعمل التطوعي، وهذا ناتج عن عدم الاهتمام بالعمل التطوعي كقيمة اجتماعية وإنسانية إيجابية، بالإضافة إلى قلة البرامج التدريبية الخاصة بتكوين جيل جديد من المتطوعين وصقل مهاراتهم.

15- دراسة عارف (2003) بعنوان: " دور الجامعات في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل التطوعي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة".

هدفت الدراسة معرفة اتجاهات طلبة الجامعة نحو ظاهرة العمل التطوعي، وتوضيح الفروق في هذه الاتجاهات وفقاً لمتغيرات الجنس، التخصص الدراسي، البيئة الثقافية، الاجتماعية، وتحديد دور الجامعة في تنمية ثقافة التطوع كمدخل أساسي في تحقيق التنمية المستدامة.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة عشوائية تكونت من (440) من طلبة كليات جامعة جنوب الوادي فرع أسوان، وقامت الباحثة بإعداد مقياس لاتجاهات طلبة الجامعة نحو العمل التطوعي.

وتوصلت الدراسة إلى وجود اتجاهات سالبة لعينة الدراسة ككل نحو العمل التطوعي وفق أبعاد المقياس مما يدل على عدم وجود درجة كافية من الوعي لدى الطلبة (عينة الدراسة) بأهمية النشاط التطوعي، وعدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، والتخصص، والبيئة.

16-Flangan and other:" Civic engagement and the changing transition to adulthood"

دراسة Flangan (2010)، بعنوان: "المشاركة المدنية والتغيير الانتقالي لسن الرشد". هدفت الدراسة إلى عرض وتحديد الفرق في الحصول على فرص المشاركة المدنية بين الشباب الذين يدرسون في الجامعات والذين لا يدرسون في الجامعات. تكونت العينة من مجموعة من الطلاب الجامعيين وغير الجامعيين، واستخدم الباحث المنهج الإحصائي في مقارنة عدد الطلاب الجامعيين الذين يحظون في المشاركة المدنية وعدد الذين هم خارج إطار الجامعات. وتوصلت الدراسة إلى أن الشباب الذين يلتحقون بالجامعات تتوفر لديهم الفرصة الأكبر في المشاركة المدنية بخلاف من هم خارج إطار الجامعة.

17-Paul, Robert, others: School-based mentoring: A study of volunteer motivations and benefits

دراسة Paul, Robert, others (2010)، بعنوان: "المدرسة والتوجيه: دراسة دوافع المتطوعين والفوائد" (أمريكا). بحثت هذه الدراسة دوافع المتطوعين البالغين وفوائد مشاركتهم في الأعمال التطوعية وآثار التوجيه المدرسي على الطلاب. واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع المعلومات، كما استخدمت منهجية المسح لتفسير النتائج وتضمنت المتغيرات الجنس والعمر والتعليم والتوظيف. وكانت عينة الدراسة تشمل (31) طالباً. ومن نتائج هذه الدراسة أن المتطوعين الأصغر سناً هم الأكثر عطاءً و إبداعاً، ومن دوافع المتطوعين التعبير عن القيم وكسب المزيد من التفاهم.

18- Ryan:" Productions of space: civic participation of people at universities"

دراسة Ryan (2010)، بعنوان: "نتاج وقت الفراغ: المشاركة المدنية للشباب في الجامعات" (بريطانيا).

هدفت الدراسة إلى مناقشة العلاقة بين وقت الفراغ والنشاط الاجتماعي على أنها جزء لا يتجزأ من فهم أداء الشباب كمشاركين مدنيين، حيث استخدمت الدراسة المنهج التحليلي من خلال تحليل النص الخطابي للشباب، وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من شباب الجامعات مستخدماً المقابلات كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن لوقت الفراغ علاقة كبيرة في إنتاج أشكال معينة من المشاركة المدنية لدى الطلاب الجامعيين.

19- Rizzini and other:" Youth and Civic Engagement in The Americans Preliminary Findings From Athree city Study"

دراسة Rizzini and other (2009)، بعنوان: " الشباب والمشاركة المدنية في النتائج الأولية الأمريكية لدراسة حالة لثلاث مدن" (الولايات المتحدة الأمريكية)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر المشاركة المدنية على حياة الشباب، واستخدمت الدراسة المنهج النوعي، وتكونت عينة الدراسة من (25) شاباً تابعاً لكل مدينة تتراوح أعمارهم من (11-25) سنة، وقد قام الباحثون بتطوير بروتوكول للمقابلة حول مختلف جوانب المشاركة المدنية (المقابلات وقصص نجاح كتبها المشاركون والملاحظات).

توصلت الدراسة إلى أهمية تعزيز نشاط المشاركة المدنية، وأن المعرفة للمنظمة هي الخطوة الأولى نحو المشاركة، أما الخطوة الثانية فهي الدافعية، وأن الدوافع الخارجية تركز على المشاكل الاجتماعية والرغبة في إحداث فرق في مجتمعاتهم.

20- Drange:" background document on university - community .

دراسة Drange (2007)، بعنوان: "وثيقة معلومات بشأن المشاركة المجتمعية الجامعية" (كندا).

تهدف الدراسة إلى تحديد أفضل الطرق المستخدمة في ممارسة المشاركة المدنية وعرضها، عن طريق بعض الجامعات، واستخدم الباحث المنهج التجريبي، مستخدماً أداة الاختبار، والتي طبقها على عينة الدراسة المكونة من مجموعة من المؤسسات المعروفة في تطبيق المشاركة المدنية، وتوصلت الدراسة إلى أن نجاح المساعي الفردية في المشاركة المدنية لا تتوقف فقط على دور الجامعات، وإنما أيضاً على المؤسسات التي لها دور كبير في تطوير طرق المشاركة المدنية.

21- Prentice:" Service - Learning And Civic Engagement".

دراسة Prentice (2007)، بعنوان: "التعلم الخدمي و المشاركة المدنية" هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور مشروعات التعلم الخدمي في تعزيز المشاركة المدنية، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من (166) طالباً وطالبة من طلبة كليات المجتمع بالولايات المتحدة، وتوصلت الدراسة إلى أن المشاركة في مشروعات التعلم الخدمي أثرت تأثيراً إيجابياً في اتجاهات الطلبة نحو المشاركة المدنية.

22- Prentice and Robinson:" Linking Service Learning And Civic Engagement In Community College Students".

دراسة Prentice and Robinson (2007)، بعنوان: "ربط التعلم الخدمي والمشاركة المدنية في كلية المجتمع للطلاب" (الولايات المتحدة الأمريكية).

هدفت الدراسة إلى زيادة المعرفة المدنية وتعزيزها والالتزام المدني على 50% كحد أدنى لطلاب التعلم الخدمي في ثماني جامعات، وقد استخدمت الدراسة المنهج الكمي والنوعي، حيث طبقت الدراسة على (279) من الطلبة الجامعيين الذين ينتمون إلى ثمان كليات من كليات المجتمع المختارة في المسابقات الوطنية، من خلال إجراء المقابلات بالإضافة إلى استخدام الاستبانات، وقد توصلت الدراسة إلى أن الطلاب الذين حصلوا على دورة أو أكثر في التعلم الخدمي هم الأكثر معرفة والتزاماً من غيرهم بخدمة مجتمعهم.

23- Jarvis and others:" The Political Participation of Working Youth and College Students"

دراسة Jarvis and others (2005)، بعنوان: " المشاركة السياسية لدى الشباب العاملين و طلاب الجامعات".

هدفت الدراسة إلى معرفة النشاطات السياسية المقترحة التي من الممكن للشباب العاملين والجامعيين الانخراط فيها واقترح بعض الاستراتيجيات التي من الممكن أن ترفع الحس التطوعي في المشاركة السياسية لدى الشباب العالمين، وماهية المعلومات التي من الممكن أن يحصل عليها الشباب العاملين حول المشاركة السياسية مقارنة بطلاب الجامعات وقد استخدمت الدراسة المنهج الإحصائي وتكونت عينة الدراسة من ألف شاب من العاملين، وطلاب الجامعات، والذين تتراوح أعمارهم من (19-23) عاماً، وقد استخدمت الدراسة المقابلة عن طريق الهاتف كأداة للدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى أن نسبة مستويات التنشئة السياسية والمهارات الاجتماعية لدى الشباب العاملين أقل منها لدى الشباب الجامعيين، كما أن الشباب العاملين هم الأقل عرضة للانخراط في النشاط السياسي والتطوعي من الشباب الجامعيين.

24- Dwight and Eyler: "The Impact Of A college Community Service On Students Personal, Socialand Cognitive Outcomes".

دراسة Dwight and Eyler (2001)، بعنوان: " أثر برنامج خدمة المجتمع على مدركات الطلاب الشخصية والمعرفية والاجتماعية".

هدفت الدراسة إلى المقارنة بين أثر مشاركة الطلاب وعدم مشاركتهم في خدمة المجتمع على معتقداتهم الإدراكية والشخصية والاجتماعية والمتعلقة بالتدريب على القيادة، العمل مع الفريق، صنع القرار واتخاذ، تنوع خدمات التطوع، الالتزام المجتمعي، جودة برامج الخدمة، تمكين الطلاب، فالية النشاط التطوعي، الإنجاز والامتياز الاكاديمي، عدد الطلاب المستفيدين من الخدمة وطبيعتهم، استيفاء المتطوع ببرنامج الخدمة، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن، وأظهرت الدراسات وجود فروق ذات دلالة في المدركات العقلية والاجتماعية والشخصية للطلاب المشاركين ببرنامج خدمة مجتمع الجامعة عن الطلاب غير المشاركين.

المحور الثاني: المهارات القيادية:

1-دراسة الزهراني (2016) بعنوان: "مدى إلمام طلبة الدبلوم العام التربوي

بجامعة شقراء بالمهارات القيادية التربوية"

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى إلمام طلبة الدبلوم العام التربوي بجامعة شقراء بالمهارات القيادية التربوية من وجهة نظر طلبة الدبلوم العام التربوي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي على عينة الدراسة المكونة من (334) طالباً وطالبة وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة.

وتوصلت الدراسة لوجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مدى الإلمام بالمهارات القيادية التربوية تعزى لمتغير الجنس لصالح الطالبات.

2-دراسة المدهون وإسليم (2016): "دور برامج القادة التدريبية في تعزيز

المهارات القيادية لدى الشباب الفلسطيني"

هدفت الدراسة للتعرف على دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية لدى الشباب الفلسطيني المشارك في برامج إعداد القادة، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واستعانوا بالاستبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة المكونة من (227) خريج من خريجي برامج إعداد القادة التابع لمؤسسة إبداع.

وتوصلت الدراسة لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية لدى المتدربين تعزى لمتغير نوع الوظيفة أو البرنامج التدريبي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور برامج إعداد القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية للمتدربين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

3-دراسة إسماعيل (2014) بعنوان: "خدمة الجماعة و تنمية المهارات القيادية

للشباب: دراسة من وجهة نظر الشباب"

تستهدف الدراسة دراسة وتحليل الحقائق الراهنة المتعلقة بالمهارات القيادية للشباب وأنواعها من خلال وصف وتحليل لدور خدمة الجماعة في تنمية المهارات القيادية للشباب، ومقترحات حول تنمية هذه المهارات وتحديد المعوقات التي تحول دون تنمية المهارات القيادية للشباب، واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي الشامل للشباب من الجنسين أعضاء مكتب شباب المستقبل بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة القليوبية، واستخدمت الباحثة الاستبانة في جمع البيانات.

وأوضحت نتائج الدراسة أن هناك العديد من المعوقات التي تحول دون تنمية المهارات القيادية للشباب وأهمها عدم توافر الموارد المادية والبشرية اللازمة، وعدم ربط البرامج والأنشطة المنفذة بالمهارات التي يتطلبها سوق العمل، بالإضافة إلى الانتقال إلى الأساليب الحديثة لتنمية المهارات القيادية للشباب.

4- دراسة الزعبي و يوسف (2014) بعنوان: "العلاقة بين المهارات القيادية و تقدير الذات لدى الطلبة المراهقين الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين المهارات القيادية وتقدير الذات لدى الطلبة المراهقين الموهوبين، واشتملت عينة الدراسة على (385) طالباً وطالبةً من الموهوبين من طلبة الصفوف الثامن والتاسع والعاشر في مدارس الملك عبدالله الثاني، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع البيانات.

وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقات ارتباطية إيجابية بين درجات أفراد العينة على مقياس تقديرات الذات ودرجاتهم على المهارات القيادية، كما توصلت الدراسة إلى تفوق الإناث على الذكور في الدرجات الكلية للمهارات القيادية، وأظهرت النتائج تفوق طلبة الصف الثامن في المهارات القيادية مقارنة مع طلبة الصفين التاسع والعاشر، في حين لم تظهر النتائج فروقاً دالة إحصائياً تعزى لمتغير الجنس، والصف في تقديرات الذات لدى عينة الدراسة.

5- دراسة القداح (2013) بعنوان: "العلاقة بين المهارات القيادية و تقدير الذات لدى رؤساء الجامعات الأردنية".

هدفت الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين المهارات القيادية وتقدير الذات لدى رؤساء الجامعات الأردنية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، مستخدماً الاستبانة على عينة الدراسة وعددهم (30) رئيساً.

وتوصلت الدراسة إلى وجود درجة عالية في ممارسة هذه الفئة للمهارات القيادية وتوافر مؤشرات تقدير الذات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة هذه الفئة للمهارات القيادية تعزى لمتغير التخصص ونوع الجامعة.

وأوصت الدراسة بتبني أسس علمية تستند إلى درجة امتلاك الأفراد للمهارات القيادية، ومؤشرات تقديرات الذات في اختيار القيادات المؤسسية، وتطوير اختبارات واستراتيجيات للكشف عن تلك المهارات وصلها، وتعزيز مفهوم الذات لدى الأفراد.

وأوصت الدراسة العمل على تنفيذ المقترحات التي تزيد من دور قسم رعاية الشباب من أجل إعداد القيادات الطلابية لممارسة العمل السياسي.

6- دراسة العمري (2012): بعنوان: "درجة ملاءمة برنامج الدبلوم التربوي بكلية التربية بجامعة أم القرى لاحتياجات الدراسات".

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة توقع المهام المنتظرة من الدراسة في الدبلوم التربوي، وكذلك معرفة توقع ممارسة مفردات عينة الدراسة للسمات الشخصية للدراسات في الدبلوم التربوي. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق الدراسة على جميع دراسات الدبلوم التربوي وعددهم (125) دراسة.

و توصلت الدراسة إلى:

- أن جميع المهارات المنتظرة من الدراسة في الدبلوم التربوي متوفرة بدرجة كبيرة.
- أن هناك درجة توفر كبيرة للمهارات التي يكسبها الدبلوم التربوي للدراسات في الدبلوم التربوي.
- أن هناك درجة توفر كبيرة لممارسة أفراد العينة للسمات الشخصية للدراسات في الدبلوم التربوي.

7- دراسة الحسني (2012) بعنوان: " دور الجامعات العراقية في تنمية الفرد و المجتمع"

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الدور الذي تمارسه الجامعات العراقية في التنمية المعرفية في مجالات توليد المعرفة، وتنمية مجتمع المعرفة، وإعداد الفرد المزود بالمعرفة التكنولوجية المتطورة، والتعرف إلى الفروق في تقييم دور الجامعات في التنمية المعرفية، من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس فيها تبعاً لمتغيرات الجنس، والتخصص، والموقع الجغرافي، ولتحقيق غرض الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

و توصلت الدراسة إلى أن دور الجامعات العراقية أكثر قوة في مجال إعداد الفرد، ولكن كان ذلك أقل قوة في مجالات تنمية مجتمع المعرفة وتوليد المعرفة.

وأوصت الدراسة بضرورة مد جسور من المشاركة والتعاون مع مؤسسات الدولة والقطاع الخاص، وبناء علاقات متبادلة معها، كما أوصت الدراسة بإدارات الجامعات العراقية المسؤولة عن التخطيط لتطوير هذه الجامعات والاستفادة من المستحدثات العلمية، والصيغ الجامعية الحديثة في مجال التكنولوجيا والمعلوماتية المطبقة في الجامعات المتطورة في العالم.

8- دراسة إبراهيم (2011) بعنوان: "برنامج تدريبي للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية المهارات القيادية" (تجربة في التدريب الميداني بالمعهد العالی للخدمة الاجتماعية بقنا).

هدفت الدراسة إلى تحديد فاعلية التدخل المهني للخدمة الاجتماعية في تنمية المهارات القيادية لدى الطلبة.

العينة / طلبة الجامعة.

قد استخدم الباحث المنهج التجريبي وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة.

من ابرز النتائج فاعلية التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من أجل تنمية المهارات القيادية لدى الطلبة.

9- دراسة المناعي (2010) بعنوان: "دراسة أثر برنامج المهارات القيادية على مهارات القيادة والقدرة الإبداعية لدى الطلبة المتفوقين بمملكة البحرين".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر برنامج المهارات القيادية على مهارات القيادة والقدرة الإبداعية لدى الطلبة المتفوقين بمملكة البحرين، وذلك بعد اجتياز برنامج تدريبي في المهارات القيادية التابع لبرنامج سمو ولي العهد لرعاية المتفوقين، والتعرف على الفروق بين الجنسين في المهارات القيادية، والقدرات الإبداعية.

واستخدم الباحث المنهج شبه التجريبي على العينة المكونة من (31) طالباً و طالبة من المدارس الثانوية.

وتوصلت الدراسة لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات القيادية والقدرة الإبداعية بين المجموعتين: المتدربين والضابطة لصالح مجموعة المتدربين، وتوصلت الدراسة لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من المهارات القيادية والقدرة الإبداعية تعزى لمتغير الجنس.

10- دراسة أحمد (2008) بعنوان: "دور الاتحادات الطلابية الجامعية في إعداد قيادات الشباب للمشاركة في ممارسة العمل السياسي في المجتمع".

هدف الدراسة التوصل إلى تصور تخطيطي مقترح للأخصائي الاجتماعي بجهاز رعاية الشباب يزيد من فعالية دوره في إعداد القيادات الطلابية وتنمية اتجاهات الشباب لممارسة الخدمة العامة والعمل السياسي في المجتمع مستقبلاً، واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي بطريقة الحصر الشامل لعينة البحث المكونة من (48) طالباً من أعضاء اتحاد الطلاب بالمعهد، باستخدام عدة أدوات هي: الاستبيان، المقابلة، والملاحظة.

واشتملت متغيرات الدراسة على الجنس، الحالة الاجتماعية، محل الإقامة، والتحصيل الدراسي.

ومن نتائج الدراسة أن:

- هناك علاقة طردية موجبة بين الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الطالب والدافع لترشيحه لعضوية الاتحاد.
- هناك علاقة طردية قوية بين المستوى التحصيلي للطلاب ودرجة إقبالهم على اكتساب مهارات العمل السياسي.
- هناك علاقة طردية موجبة قوية بين الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الطالب ودرجة إقباله على اكتساب مهارات ممارسة العمل السياسي.
- هناك علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين أسباب مشاركة الطلاب في أنشطة الاتحاد والمقترحات التي تزيد من دور قسم رعاية الشباب في تنمية قدرة الطلاب على ممارسة العمل السياسي.

11-Farrah Atikah: Perception of Leadership in Electrical Engineering Students, UTHM

دراسة Farrah (2015)، بعنوان: "مستوى المهارات القيادية بين طلبة كلية الهندسة الكهربائية في ماليزيا"

كان الهدف من هذه الدراسة التعرف على مستوى المهارات القيادية بين الطلاب في كلية الهندسة الكهربائية في جامعة تون حسين أون في ماليزيا. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي، وهو عبارة عن مسح لاختيار أفضل وأصوب الإجابات على أسئلة البحث، وتم استخدام الاستبانة لجمع المعلومات و اشتملت عينة الدراسة على (319) طالباً من كلية الهندسة.

توصلت الدراسة إلى وجود اختلاف في مستويات المهارات القيادية بين الطلبة وأوصت بضرورة إجراء تواصل فعال بين الطلبة القادة وباقي الطلبة.

12-Karen K. Yarrish , Ken Zula, others : An Exploration Of Differences Of Leadership Perceptions Related To A Student's Gender Within The College Of Business At A Small Liberal Arts Institution

دراسة Karen K. Yarrish , Ken Zula, others (2010)، بعنوان: "وجهات نظر الطلاب على مهارات القيادة" (أمريكا).

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف الاختلافات في تصورات القيادة تعزى لمتغير الجنس في كلية إدارة الأعمال وكلية الفنون الحرة.

المتغيرات / الجنس - الدرجة العلمية.

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من (214) طالباً وطالبة من طلبة الجامعة.

الأداة المستخدمة: الاستبانة وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت الدراسة إلى وجود اختلاف كبير بين الجنسين في مهارات التعامل مع الآخرين والمهارات المعرفية.

وأوصت الدراسة بتوسيع عينة الدراسة لتشمل الخريجين أيضاً.

13- Foley" Leadership Skills For Students In The First Year".

دراسة Foley (2005)، بعنوان: "المهارات القيادية للطلاب في السنة الأولى".

تهدف الدراسة إلى اختبار المهارات القيادية المكتسبة قبل دخول الكلية لطلاب السنة الأولى، وكذلك اختبار الاختلافات في العرق والجنس حول مهارات القيادة، وتكونت عينة الدراسة من (550) طالباً وطالبة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة لجمع البيانات.

توصلت الدراسة إلى أن متوسط المشتركين في البحث سجل مستوى عالياً في مهارة القيادة ولم توجد اختلافات بين المشتركين تبعاً للعرق بينما وجدت اختلافات بين المشتركين باختلاف الجنس.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال تتبع الدراسات السابقة يُلاحظ أنها وضحت المفاهيم العامة والخاصة المتعلقة بالمهارات القيادية وأجمعت على أهمية المهارات القيادية وضرورة توافرها في الشخص القيادي أو المرشح لتولي مناصب قيادية في المجتمع، بغض النظر عن الموقع أو المكانة المتوقع الارتقاء إليها أو تلك المسندة إليه، فلا بد للقائد من التحلي بها كأساس لنجاحه والمؤسسة التي يديرها، وهذا يبرز دور المؤسسة الراعية والمؤهلة لأمثال هؤلاء القادة أو المتوقع أن يكونوا كذلك.

و تباينت الدراسات حول ممارسة العمل التطوعي فبعضها بين ضعف ممارسة الشباب للعمل التطوعي، والبعض الآخر أظهر وجود إقبال من الشباب على ممارسة العمل التطوعي، وفقاً لاختلاف المشارب، والبيئات، والثقافات بين الفئات المستهدفة كعينة للدراسات الآنف ذكرها.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة من حيث: المنهج المستخدم:

استخدمت أغلب الدراسات المنهج الوصفي التحليلي كدراسة الزهراني(2016) والشرفا(2016)، ودراسة المدهون وإسليم(2016)، ودراسة عزازي(2014)، ودراسة الزعبي ويوسف(2014)، ودراسة الزيود والكبيسي(2014)، ودراسة الأشقر وحمدونة(2013)، ودراسة العوضي(2013)، ودراسة الششنية(2013)، ودراسة الفداح(2013)، ودراسة العمري(2012)، ودراسة إعبان(2012)، ودراسة الحسيني(2012)، ودراسة مرتجي(2011)، ودراسة Flangan (2010)، ودراسة Karen K. Yarrish , Ken Zula, others (2010)، ودراسة سلطان(2009)، ودراسة عارف(2003)، ودراسة Ryan (2010)، ودراسة Foley (2005)، غير أن دراسة Farrah Atikah (2015) استخدمت المنهج الكمي، ودراسة إسماعيل (2014)، ودراسة أحمد(2008)، ودراسة درويش(2008)، ودراسة Paul, Robert, others (2010) استخدمت منهج المسح الاجتماعي، ودراسة أبو حشيش والناطور(2013) استخدمت المنهج الانثوجرافي النقدي وتحليل الوثائق الرسمية والملاحظات المباشرة والمقابلة الجماعية، واستخدمت دراسة الشريف(2012)، ودراسة إبراهيم(2011)، ودراسة Prentice (2007) المنهج التجريبي، ودراسة المناعي(2010) المنهج شبه التجريبي، واستخدمت دراسة رحال (2006) المنهج التاريخي بالإضافة للمنهج الوصفي التحليلي والمقارن والقانوني، ودراسة Prentice and Robinson (2007) المنهج الكمي والنوعي، ودراسة Dwight and Eyler (2001) الوصفي والمقارن.

مجتمع الدراسة وعينتها:

استخدمت معظم الدراسات طلبة الجامعات كعينة للدراسة، كدراسة الزهراني(2016)، ودراسة الشرفا(2016)، ودراسة Farrah (2015)، ودراسة عزازي(2014)، ودراسة الزيود والكبيسي(2014)، ودراسة أبو حشيش والناطور(2013)، ودراسة العوضي(2013)، ودراسة الششنية(2013)، ودراسة إبراهيم(2011)، ودراسة السلطان(2009)، ودراسة أحمد(2008)، ودراسة درويش(2008)، ودراسة Karen K. Yarrish , Ken Zula, others (2010)، ودراسة Ryan (2010)، ودراسة Prentice and Robinson (2007)، ودراسة Foley (2007)، ودراسة (2005)، في حين استخدمت دراسة المدهون وإسليم (2016) خريجي معهد إعداد القادة، واستخدمت دراسة الزعبي ويوسف (2014) ودراسة المناعي (2010) طلبة المدارس، واستخدمت دراسة الأشقر وحمدونة (2013) و القداح (2013) وإعبيان (2012) أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

الأداة:

استخدمت معظم الدراسات الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة، كدراسة الزهراني(2016)، ودراسة الشرفا(2016)، ودراسة المدهون وإسليم(2016)، ودراسة Farrah (2015)، ودراسة عزازي(2014)، ودراسة الزعبي ويوسف(2014)، ودراسة الزيود والكبيسي(2014)، ودراسة العوضي(2013)، ودراسة الششنية(2013)، ودراسة القداح(2013)، ودراسة إعبيان(2012)، ودراسة السلطان(2009)، ودراسة درويش(2008)، ودراسة Karen K. Yarrish , Ken Zula, others (2010)، ودراسة Paul, Robert, others (2010)، ودراسة Foley (2005)، كما استخدمت أغلب الدراسات الطريقة العشوائية التطبيقية للحصول على عينة الدراسة، واستخدمت دراسة أبو حشيش والناطور(2013)الملاحظات المباشرة والمقابلة الجماعية، واستخدمت دراسة أحمد (2008) الاستبانة والمقابلة والملاحظة، ودراسة Ryan (2010)، ودراسة Prentice and Robinson (2007) المقابلة.

المتغيرات:

تتوعدت متغيرات الدراسة حيث استخدمت دراسة الزهراني(2016)، ودراسة الزعبي و يوسف(2014)، ودراسة العوضي(2013)، ودراسة المناعي(2010) الجنس، واستخدمت دراسة الشرفا(2016) الجنس والتخصص والجامعة ومستوى التحصيل، ودراسة المدهون وإسليم(2016) نوع الوظيفة والبرنامج التدريبي والمؤهل العلمي، ودراسة الزيود والكبيسي(2014) الجنس ومكان السكن والكلية والتخصص، ودراسة القداح(2013) التخصص ونوع الجامعة، ودراسة إعبان(2012) الجامعة، ودراسة أحمد(2008) الجنس والحالة الاجتماعية ومحل الإقامة والتحصيل الدراسي، ودراسة عارف(2003) الجنس والتخصص الدراسي والبيئة الثقافية والاجتماعية، ودراسة Karen K. Yarrish , Ken Zula, others (2010) الجنس والدرجة العلمية، ودراسة Paul, Robert, others (2010) الجنس والعمر والتعليم والتوظيف، ودراسة Foley (2005) العرق و الجنس.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:-

تمكنك الباحثة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة من الاستفادة منها في عدة أمور :

- استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في بلورة مشكلة الدراسة من خلال دراسة العلاقة بين المهارات القيادية و ممارسة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات.
- تشكيل صورة واضحة عن متغيرات الدراسة الملائمة.
- اختيار المنهج المناسب للدراسة و هو المنهج الوصفي التحليلي.
- تحديد ملامح الإطار النظري للدراسة.
- بناء و تصميم أداة الدراسة المناسبة و هي الإستبانة.
- التعرف على الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة.

أوجه تميز الدراسة الحالية:

أوضحت هذه الدراسة العلاقة بين درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية للعمل التطوعي والمهارات القيادية لديهم، ولم يسبق -في حدود علم الباحثة- تناول هذا الموضوع في البيئة الفلسطينية والإقليمية.

الفصل الرابع منهج الدراسة وإجراءاتها

الطريقة والإجراءات:

يتضمن هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي تم إتباعها في تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، واستخدام أداة الدراسة، إضافة إلى وصف تصميم الدراسة والطرق الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

أولاً: منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يتم من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها، والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها، والآثار التي تحدثها. (أبو حطب و أمال: 2005، 104).

وتم استخدام مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. المصادر الثانوية:

لمعالجة الإطار النظري للدراسة تم الرجوع إلى مصادر البيانات الثانوية، والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، وكذا الأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

2. المصادر الأولية:

لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض، وتم تفرغ وتحليل البيانات التي تم الوصول إليها باستخدام البرنامج الإحصائي:

"Statistical Package for the Social Sciences, SPSS".

ثانياً: مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة المستوى الرابع في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للفصل الثاني من العام الدراسي 2017-2018 موزعين على ثلاث جامعات هي: الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر، وجامعة الأقصى وبلغ عددهم (16355) طالباً وطالبة، وقد تم الحصول على هذه الأعداد من خلال دائرة القبول والتسجيل في كل جامعة من الجامعات

المذكورة، وجدول رقم (1-4) يوضح توزيع أفراد المجتمع الأصلي حسب الجامعة والجنس والتخصص.

جدول رقم (1-4) توزيع أفراد المجتمع الأصلي حسب الجامعة والجنس والتخصص.

جامعة الأقصى		جامعة الأزهر		الجامعة الإسلامية		الجامعة الجنس التخصص
طالبة	طالب	طالبة	طالب	طالبة	طالب	
5858	2111	1196	1576	1259	464	العلوم الإنسانية
125	47	751	566	855	794	العلوم التطبيقية
-	-	18	42	314	379	العلوم الشرعية
5983	2158	1965	2184	2427	1637	المجموع الكلي
8141		4149		4065		
16355						

جدول رقم (2-4) توزيع أفراد المجتمع الأصلي حسب مستوى التحصيل

جامعة الأزهر		جامعة الأقصى		الجامعة الإسلامية		المعدل التراكمي
طالبات	طلاب	طالبات	طلاب	طالبات	طلاب	
446	1146	1018	765	278	325	أقل من 70
500	828	1851	1062	1186	813	من 70- 80
1019	210	3114	331	964	499	أكثر من 80
1965	2184	5983	2158	2428	1637	المجموع

ثالثاً: عينة الدراسة:

العينة الأولى: العينة الاستطلاعية:

تم اختيار (30) طالباً وطالبة من طلبة الجامعات الفلسطينية في غزة، بغرض التأكد من صلاحية أدوات الدراسة واستخدامها لحساب الصدق والثبات، وتم استبعادهم من عينة الدراسة الأصلية التي تم التطبيق عليها.

العينة الثانية: العينة الفعلية:

حيث اقتصرَت الدراسة على طلبة الجامعات الثلاث الرئيسة (الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر، وجامعة الأقصى).

وذلك للأسباب التالية:

1. بصفتها أهم الجامعات النظامية في محافظات غزة.
 2. تعد أقدم الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة وأكثرها عدداً في طلابها.
- شملت عينة الدراسة (350) طالباً و طالبة من مجتمع الدراسة، وتم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، و هي تمثل (2.14 %) من مجتمع الدراسة.
- وقد تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد عينة الدراسة، وتم استرداد (330) استبانة وبعد تفحص الاستبانات تم استبعاد عدد (17) استبانة منها ؛ نظراً لعدم تحقق الشروط المطلوبة للإجابة فيها، و الجداول التالية تبين خصائص وسمات أفراد عينة الدراسة كما يلي:

أ. الجنس

يتبين من الجدول رقم (3-4) أن نسبة الطلاب من عينة الدراسة بلغت (39.9%) وبلغت نسبة الطالبات (60.1%)، وذلك لأن عدد الطالبات في مجتمع الدراسة أكبر من عدد الطلاب.

جدول رقم (3-4) توزيع عينة الدراسة وفقاً للجنس

الجنس	التكرار	النسبة
نكر	125	39.9
أنثى	188	60.1
الإجمالي	313	100.0

ب. التخصص:

يتبين من الجدول رقم (4-4) أن نسبة طلبة تخصص العلوم الإنسانية (55.3%) والعلوم التطبيقية (40.6%) وطلبة العلوم الشرعية (4.2%).

جدول رقم (4-4) توزيع عينة الدراسة وفقاً للتخصص

التخصص	علوم إنسانية	علوم تطبيقية	علوم شرعية	الإجمالي
التكرار	173	127	13	313
النسبة المئوية	55.3	40.6	4.2	100.0

ت. الجامعة:

يتبين من الجدول رقم (4-5) أن نسبة طلاب الجامعة الإسلامية (29.7%) ونسبة طلاب جامعة الأزهر (31.6%) ونسبة طلاب جامعة الأقصى (38.7%).

جدول رقم (4-5) توزيع عينة الدراسة وفقاً للجامعة

الجامعة	التكرار	النسبة المئوية
الجامعة الإسلامية	93	29.7
جامعة الأزهر	99	31.6
جامعة الأقصى	121	38.7
الإجمالي	313	100.0

ث. التحصيل الدراسي:

يتبين من الجدول رقم (4-6) أن التحصيل الدراسي لدى الطلبة أقل من 70% بلغت نسبته (3.5%) ومن 70 إلى 80% بلغت نسبته (46.3%) وأعلى من 80% بلغت نسبه (50.2%).

جدول رقم (4-6) توزيع عينة الدراسة وفقاً للتحصيل الدراسي

التحصيل الدراسي	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 70%	11	3.5
من 70 إلى 80%	145	46.3
أعلى من 80%	157	50.2
الإجمالي	313	100.0

رابعاً: أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة أداتين هما عبارة عن استبانيتين:

وتعد الاستبانة أكثر الوسائل العلمية التربوية للحصول على البيانات من الأفراد استخداماً وانتشاراً.

وتعرف الاستبانة بأنها "أداة ذات أبعاد، وبنود تستخدم للحصول على معلومات أو آراء يقوم بالاستجابة لها المفحوص نفسه، وهي كتابية تحريرية". (الأغا والأستاذ، 2004:116). وقد تم استخدام استبانتين لقياس "درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم".

خطوات بناء الاستبانتين:

1. الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة والاستفادة منها في بناء الاستبانتين وصياغة فقراتهما.
2. تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها كل استبانة على حدة.
3. تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
4. تم تصميم الاستبانتين في صورتها الأوليتين وقد تكونت الأولى من (61) فقرة موزعة على (3) مجالات والثانية تكونت من (36) فقرة موزعة على (4) مجالات والملحق رقم (1) يوضح الاستبانتين في صورتها الأولية.
5. تم عرض الاستبانتين على المشرف من أجل اختيار مدى ملاءمتها لجمع البيانات.
6. تعديل الاستبانتين بشكل أولي حسب ما رآه المشرف.
7. تم عرض الاستبانتين على (أربعة عشر) من المحكمين التربويين من أعضاء هيئة التدريس وذوي الخبرة في الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر، وجامعة الأقصى، وجامعة القدس المفتوحة، والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم، والملحق رقم (2) يبين أسماء المحكمين.
8. في ضوء آراء المحكمين، من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل، لتستقر الاستبانتين في صورتيهما النهائية على (54) فقرة، الملحق (3) يوضح الاستبانتين في صورتيهما النهائية.

أجزاء أدوات الدراسة:

تكونت أدوات الدراسة من استبانتين هما:

الجزء الأول: يتكون من البيانات الشخصية لعينة الدراسة و يتكون من (4) فقرات.

الاستبانة الأولى: وهي المرتبطة بممارسة العمل التطوعي من وجهة نظر طلبة الجامعات الفلسطينية وتتكون من (24) فقرة، موزعة على مجالين:

المجال الأول: العمل التطوعي الجامعي ويتكون من (10) فقرات.

المجال الثاني: العمل التطوعي المجتمعي ويتكون من (14) فقرة.

الاستبانة الثانية: وهي المرتبطة بالمهارات القيادية لدى طلبة الجامعات وتتكون من (30) فقرة، موزعة على (3) مجالات:

المجال الأول: مهارة التواصل مع الآخرين ويتكون من (9) فقرات.

المجال الثاني: مهارة اتخاذ القرار ويتكون من (10) فقرات.

المجال الثالث: مهارة العمل المشترك ويتكون من (11) فقرة.

صدق الاستبانة:

يقصد بصدق الاستبانة: التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه.

كما يقصد بالصدق "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها". (عبيدات و آخرون، 2001، 179).

وقد تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

1. صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

قامت الباحثة بعرض أدوات الدراسة في صورتين الأولى على مجموعة من المحكمين تألفت من (14) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية (الجامعة الإسلامية - جامعة الأزهر - جامعة الأقصى - جامعة القدس المفتوحة)، ويوضح الملحق رقم (2) أسماء المحكمين الذين قاموا مشكورين بتحكيم أدوات الدراسة، وقد طلبت الباحثة من المحكمين إبداء آرائهم في مدى ملاءمة الفقرات لقياس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح صياغة الفقرات ومدى مناسبة كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه، ومدى كفاية الفقرات لتغطية كل مجال من مجالات الدراسة الأساسية، هذا بالإضافة إلى اقتراح ما يروونه ضرورياً من تعديل صياغة الفقرات أو حذفها، أو إضافة فقرات جديدة لأداة الدراسة،

وكذلك إبداء آرائهم فيما يتعلق بالبيانات الأولية (الخصائص الشخصية والوظيفية) المطلوبة من المحكمين، إلى جانب مقياس ليكرت المستخدم في الاستبانة، كما أن بعض المحكمين نصحوا بضرورة تقليص بعض الفقرات من بعض المجالات وتحويل بعض الفقرات إلى مجالات أخرى.

واستناداً إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبداها المحكمون قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين، حيث تم تعديل صياغة الفقرات وحذف أو إضافة بعضها الآخر منها، ويوضح الملحق (3) الاستبانتان في صورتيهما النهائية.

2. صدق الاتساق الداخلي Internal Validity :

يقصد بصدق الاتساق الداخلي: "مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة"، وتم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

أولاً: نتائج الاتساق الداخلي لاستبانة "العمل التطوعي"

جدول رقم (4-7) يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال العمل التطوعي الجامعي و الدرجة الكلية للمجال

الفقرات	الارتباط	Sig
1	.818**	.000
2	.773**	.000
3	.836**	.000
4	.823**	.000
5	.757**	.000
6	.697**	.000
7	.837**	.000
8	.662**	.000
9	.823**	.000

1 0	بادرت بأعمال تطوعية في مجال تخصصي	.717**	.000
--------	-----------------------------------	--------	------

** ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01 * ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05 # ارتباط غير معنوي عند 0.05

يوضح جدول رقم (4-7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال العمل التطوعي الجامعي و الدرجة الكلية للمجال، و الذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) و بذلك يعد المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (4-8) يوضح درجة ارتباط كل فقرة من فقرات مجال العمل التطوعي المجتمعي مع الدرجة الكلية للمجال

الفقرات	الارتباط	Sig
1 عملت مع المؤسسات العاملة في رعاية المعوقين (ذوي الاحتياجات الخاصة)	.744**	.000
2 نفذت جهوداً تطوعية في مجال رعاية الموهوبين	.781**	.000
3 حصلت على عضوية في إحدى الجمعيات الأهلية التطوعية	.746**	.000
4 عملت على توثيق علاقاتي بالقيادات الشبابية في العمل التطوعي	.792**	.000
5 عملت عضواً في لجنة تابعة لإحدى مؤسسات العمل التطوعي	.794**	.000
6 شاركت في جمع المال للأسر الفقيرة لدى منظمات العمل التطوعي	.780**	.000
7 شاركت في نشاط الجمعيات الخيرية في مجال محو الأمية	.807**	.000
8 عملت مع إحدى المؤسسات في حملات التبرع بالدم	.714**	.000
9 شاركت في فعاليات المراكز الصيفية	.742**	.000
10 شاركت في حملات التنظيف والتشجير داخل مدينتي	.721**	.000
11 شاركت في تقديم الخدمات للمرضى	.713**	.000
12 شاركت في أنشطة المهرجانات والأسواق الخيرية	.749**	.000
13 حضرت الندوات التي تحث على العمل التطوعي	.740**	.000
14 قضيت جزءاً من وقت فراغي في نشاطات العمل التطوعي	.743**	.000

** ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01 * ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05 # ارتباط غير معنوي عند 0.05

يوضح جدول رقم (4-8) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال العمل التطوعي المجتمعي و الدرجة الكلية للمجال، و الذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) و بذلك يعد المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

ثانياً: نتائج الاتساق الداخلي لاستبانة المهارات القيادية:

جدول رقم (9-4) يوضح درجة ارتباط كل فقرة من فقرات مجال مهارة التواصل مع الآخرين مع الدرجة الكلية للمجال

الفقرات	الارتباط	sig
1	.630**	.000
2	.576**	.000
3	.448**	.000
4	.711**	.000
5	.668**	.000
6	.634**	.000
7	.615**	.000
8	.657**	.000
9	.586**	.000

** ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01 * ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05 # ارتباط غير معنوي عند 0.05
يوضح جدول رقم (9-4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال مهارة التواصل مع الآخرين و الدرجة الكلية للمجال، و الذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يعد المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (10-4) يوضح درجة ارتباط كل فقرة من فقرات مجال مهارة اتخاذ القرار مع الدرجة الكلية للمجال

الفقرات	الارتباط	Sig
1	.664**	.000
2	.698**	.000
3	.679**	.000
4	.742**	.000
5	.727**	.000
6	.495**	.000
7	.647**	.000
8	.640**	.000

9	أملك القدرة على تحمل مسؤولية نتائج قراراتي	.673**	.000
10	أضع في اعتباري المصلحة العامة عند اتخاذ القرار	.676**	.000

** ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01 * ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05 # ارتباط غير معنوي عند 0.05

يوضح جدول رقم (10-4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال مهارة اتخاذ القرار و الدرجة الكلية للمجال، و الذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يعد المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (11-4) يوضح درجة ارتباط كل فقرة من فقرات مجال مهارة العمل المشترك مع الدرجة الكلية للمجال

الفقرات	الارتباط	sig	
1	أمتلك القدرة على العمل بروح الفريق مع الزملاء	.713**	.000
2	أحدّد دوري بدقة في فريق العمل	.667**	.000
3	أستطيع التواصل مع أعضاء الفريق بطريقة فعالة	.739**	.000
4	أستطيع تكوين علاقات إيجابية مع رؤسائي و زملائي بالعمل	.719**	.000
5	أتعامل بمرونة مع زملائي في الدراسة	.783**	.000
6	أقدر آراء فريق العمل الذي أعمل معه	.754**	.000
7	أنظر إلى آراء زملائي بموضوعية تامة دون تمييز	.689**	.000
8	أستطيع ضبط نفسي أثناء ضغوط العمل	.616**	.000
9	أمتلك طريقة متزنة في تسوية خلافاتي مع الآخرين	.709**	.000
10	أزود زملائي بالمعلومات اللازمة لإنجاز العمل	.713**	.000
11	أنقل خبراتي في العمل إلى الآخرين	.684**	.000

** ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01 * ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05 # ارتباط غير معنوي عند 0.05

يوضح جدول رقم (11-4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال مهارة العمل المشترك والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يعد المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

الصدق البنائي Structure Validity:

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان.

أولاً: نتائج الصدق البنائي لاستبانة "العمل التطوعي"

جدول رقم (4-12) يوضح معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات استبانة العمل التطوعي ودرجة الكلية للاستبانة

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
العمل التطوعي المجتمعي	.927**	.000
العمل التطوعي الجامعي	.930**	.000

** ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01 * ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05 # ارتباط غير معنوي عند 0.05

يتبين من جدول رقم (4-12) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يعد جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانياً: نتائج الصدق البنائي لاستبانة "المهارات القيادية"

جدول رقم (4-13) يوضح معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات استبانة المهارات القيادية ودرجة الكلية للاستبانة

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
مهارة التواصل مع الآخرين	.727**	.000
مهارة اتخاذ القرار	.861**	.000
مهارة العمل المشترك	.913**	.000

** ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01 * ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05 # ارتباط غير معنوي عند 0.05

يتبين من جدول رقم (4-13) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

ثبات الاستبانة Reliability:

يشير الثبات إلى: "مدى اتساق نتائج المقياس، فإذا حصلنا على درجات متشابهة عند تطبيق نفس الاختبار على نفس المجموعة مرتين مختلفتين، فإننا نستدل على ثباتها". (علام، 2010، 466).

ويقصد به أيضاً "إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة". (القحطاني، 2002، 76).

يتم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال طريقتين و ذلك كما يلي:

أ. معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient:

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة.

1. ثبات الاستبانة الأولى:

• طريقة ألفا كرونباخ:

تم تقدير ثبات الاستبانة على أفراد العينة الاستطلاعية البالغ عددها 30 فرد، وذلك باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، والجدول رقم (4-14) يوضح النتائج.

جدول رقم (4-14) يوضح معامل ثبات الاستبانة الأولى لطريقة ألفا كرونباخ

المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات	الصدق
العمل التطوعي الجامعي	10	0.937	0.968
العمل التطوعي المجتمعي	14	0.947	0.973
الإجمالي	24	0.961	0.980

يتضح من جدول رقم (4-14) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بلغت (0.927) وهي قيمة مرتفعة تدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحثة إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

2. ثبات الاستبانة الثانية:

جدول رقم (15-4) يوضح معامل ثبات الاستبانة الثانية لطريقة ألفا كرونباخ

المجال	العدد	الثبات	الصدق
مهارة التواصل مع الآخرين	9	0.745	0.863
مهارة اتخاذ القرار	10	0.865	0.930
مهارة العمل المشترك	11	0.788	0.888
الإجمالي	30	0.919	0.959

يتضح من جدول رقم (15-4) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بلغت ألفا كرونباخ بلغت (0.919) وهي قيمة مرتفعة تدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحثة إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

ب. طريقة التجزئة النصفية Split Half Method:

حيث تم تجزئة فقرات الاختبار إلى جزأين (الأسئلة ذات الأرقام الفردية والأسئلة ذات الأرقام الزوجية)، ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية، وبعد ذلك تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سيرومان براون = معامل الارتباط المعدل حيث (R) معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية وتم الحصول على النتائج التالية:

معامل الثبات وفقاً لطريقة التجزئة النصفية:

تم إيجاد معامل الارتباط بين معدل درجات الأسئلة الفردية ومعدل درجات الأسئلة الزوجية لكل مجال من محاور الاستبانة، وقد تم تصحيح معامل الارتباط باستخدام معامل ارتباط سيبرمان براون للتصحيح للأبعاد الزوجية واستخدام معامل جتمان للأبعاد الفردية.

جدول رقم (16-4) معامل الثبات الاستبانة الأولى باستخدام طريقة التجزئة النصفية

المجال	العدد	معامل الثبات قبل التعديل	معامل الثبات بعد التعديل
العمل التطوعي الجامعي	10	0.889	0.927
العمل التطوعي المجتمعي	14	0.946	0.972
الإجمالي	54	0.962	0.980

يتضح من جدول رقم (16-4) أن قيمة معامل التجزئة النصفية بلغت (0.980)، وهي قيمة جيدة تدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات تطمئن الباحثة إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

جدول رقم (17-4) معامل الثبات الاستبانة الثانية باستخدام طريقة التجزئة النصفية

المجال	العدد	معامل الثبات قبل التعديل	معامل الثبات بعد التعديل
مهارة التواصل مع الآخرين	9	0.675	0.785
مهارة اتخاذ القرار	10	0.828	0.904
مهارة العمل المشترك	11	0.871	0.928
الإجمالي	30	0.916	0.959

يتضح من جدول رقم (17-4) أن قيمة معامل التجزئة النصفية بلغت (0.959)، وهي قيمة جيدة تدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات تطمئن الباحثة إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

صدق وثبات العينة الاستطلاعية:

تم حساب صدق الاستبانة على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها (30) مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال التابعة له (صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة)، وحساب معاملات الارتباط بين معدل كل مجال من محاور الاستبانة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة التابع له (صدق الاتساق البنائي لمحاور الاستبانة).

أ. نتائج الاتساق الداخلي للاستبانة الأولى:

جدول رقم (18-4) يوضح درجة ارتباط كل فقرة من فقرات مجال العمل التطوعي الجامعي مع الدرجة الكلية للمجال

الفقرة	معامل الارتباط	sig
1 شاركت بفاعلية في أعمال تطوعية داخل الجامعة	.842**	.000
2 حضرت دورات متعددة في أنشطة العمل التطوعي داخل الجامعة	.820**	.000
3 تعاونت مع اللجان المختصة بالجامعة لإنجاح العمل التطوعي	.900**	.000
4 شاركت في العمل التطوعي الذي تنظمه الجامعة بالتنسيق مع مؤسسات المجتمع المدني	.877**	.000
5 شاركت في احتفالات تكريم الطلبة المساهمين في العمل التطوعي التي تنظمها الجامعة	.897**	.000
6 تطوعت في حملات مكافحة التدخين التي تنفذها الجامعة	.747**	.000

7	شاركت في البرامج التوعوية التي تقدمها الجامعة في ميدان العمل التطوعي	.928**	.000
8	ساهمت في عملية إرشاد الطلبة الجدد	.429*	.018
9	قمت بزيارة مؤسسات العمل التطوعي داخل الجامعة	.914**	.000
10	بادرت بأعمال تطوعية في مجال تخصصي	.631**	.000

** ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01 * ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05 # ارتباط غير معنوي عند 0.05

يتضح من جدول رقم (4-18) أن جميع فقرات مجال العمل التطوعي الجامعي حققت ارتباطات جوهرية مع معدل الدرجة الكلية للمجال (جميعها بلغ مستوى الدلالة الإحصائية أقل من 0.05) مما يدل على وجود اتساق داخلي بين جميع فقرات المجال.

جدول رقم (4-19) يوضح درجة ارتباط كل فقرة من فقرات مجال العمل التطوعي المجتمعي مع الدرجة الكلية للمجال

الفقرة	معامل الارتباط	sig
1 عملت مع المؤسسات العاملة في رعاية المعوقين (ذوي الاحتياجات الخاصة)	.806**	.000
2 نفذت جهوداً تطوعية في مجال رعاية الموهوبين	.836**	.000
3 حصلت على عضوية في إحدى الجمعيات الأهلية التطوعية	.763**	.000
4 عملت على توثيق علاقتي بالقيادات الشبابية في العمل التطوعي	.831**	.000
5 عملت عضواً في لجنة تابعة لإحدى مؤسسات العمل التطوعي	.820**	.000
6 شاركت في جمع المال للأسر الفقيرة لدى منظمات العمل التطوعي	.842**	.000
7 شاركت في نشاط الجمعيات الخيرية في مجال محو الأمية	.736**	.000
8 عملت مع إحدى المؤسسات في حملات التبرع بالدم	.763**	.000
9 شاركت في فعاليات المراكز الصيفية	.753**	.000
10 شاركت في حملات التنظيف والتشجير داخل مدينتي	.787**	.000
11 شاركت في تقديم الخدمات للمرضى	.650**	.000
12 شاركت في أنشطة المهرجانات والأسواق الخيرية	.611**	.000
13 حضرت الندوات التي تحدث على العمل التطوعي	.764**	.000
14 قضيت جزءاً من وقت فراغي في نشاطات العمل التطوعي	.808**	.000

** ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01 * ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05 # ارتباط غير معنوي عند 0.05

يتضح من جدول رقم (4-19) أن جميع فقرات مجال العمل التطوعي المجتمعي حققت ارتباطات جوهرية مع معدل الدرجة الكلية للمجال (جميعها بلغ مستوى الدلالة الإحصائية أقل من 0.05) مما يدل على وجود اتساق داخلي بين جميع فقرات المجال.

ب. نتائج الاتساق الداخلي للاستبانة الثانية:

جدول رقم (20-4) يوضح درجة ارتباط كل فقرة من فقرات مجال مهارات التواصل مع الآخرين مع الدرجة الكلية للمجال

الفقرة	معامل الارتباط	sig
1 أتواصل بسهولة مع الأفراد الذين لا أعرفهم	.634**	.000
2 أستخدم لغة الجسم لتوضيح فكري للآخرين	.614**	.000
3 أتنازل عن رأيي من أجل مصلحة زملائي	.421*	.020
4 أحافظ على مقابلة الآخرين بوجه مبتسم	.678**	.000
5 أعذر عندما أخطئ في حق الآخرين	.673**	.000
6 أستمع باهتمام لأراء زملائي	.682**	.000
7 أتجنب مقاطعة المتحدث	.750**	.000
8 أهتم برد فعل الآخرين أثناء اتصالي بهم	.457*	.011
9 أستطيع التحدث أمام الجميع دون حرج	.376*	.041

** ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01 * ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05 # ارتباط غير معنوي عند 0.05

يتضح من جدول رقم (20-4) أن جميع فقرات مجال مهارات التواصل مع الآخرين حققت ارتباطات جوهرية مع معدل الدرجة الكلية للمجال (جميعها بلغ مستوى الدلالة الإحصائية أقل من 0.05) مما يدل على وجود اتساق داخلي بين جميع فقرات المجال.

جدول رقم (21-4) يوضح درجة ارتباط كل فقرة من فقرات مجال مهارة اتخاذ القرار مع الدرجة الكلية للمجال

الفقرات	معامل الارتباط	sig
1 أركز على أسباب المشكلة التي تواجهني	.741**	.000
2 أقوم بجمع معلومات كافية قبل اتخاذ القرار	.858**	.000
3 أساهم في تقديم حلول فاعلة للمشكلات التي تواجهني	.712**	.000
4 أحرص على اختيار أفضل البدائل لمواجهة المشكلات	.542**	.002
5 يمكنني وضع عدة حلول للمشكلة التي تواجهني	.743**	.000

الفقرات	معامل الارتباط	sig
6	.645**	.000
7	.470**	.009
8	.658**	.000
9	.773**	.000
10	.662**	.000

** ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01 * ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05 # ارتباط غير معنوي عند 0.05

يتضح من جدول رقم (21-4) أن جميع فقرات مجال مهارة اتخاذ القرار حققت ارتباطات جوهرية مع معدل الدرجة الكلية للمجال (جميعها بلغ مستوى الدلالة الإحصائية أقل من 0.05) مما يدل على وجود اتساق داخلي بين جميع فقرات المجال.

جدول رقم (22-4) يوضح درجة ارتباط كل فقرة من فقرات مجال مهارة العمل المشترك مع الدرجة الكلية للمجال

الفقرات	معامل الارتباط	sig
1	.509**	.004
2	.682**	.000
3	.820**	.000
4	.630**	.000
5	.660**	.000
6	.777**	.000
7	.707**	.000
8	.757**	.000
9	.676**	.000
10	.682**	.000
11	.752**	.000

** ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01 * ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05 # ارتباط غير معنوي عند 0.05

يتضح من جدول رقم (22-4) أن جميع فقرات مجال مهارة العمل المشترك حققت ارتباطات جوهرية مع معدل الدرجة الكلية للمجال (جميعها بلغ مستوى الدلالة الإحصائية أقل من 0.05) مما يدل على وجود اتساق داخلي بين جميع فقرات المجال.

خامساً: الأساليب الإحصائية للدراسة:

المعالجات الإحصائية:

ترى الباحثة بأن المعالجة الإحصائية أو التحليل الإحصائي عملية يجري من خلالها تجهيز جملة من البيانات باستخدام الطرق والأساليب سواء الرياضية أم المنطقية؛ للوصول إلى معلومات مفيدة يمكن اتخاذ القرارات بناء عليها.

فالتحليل الإحصائي هو عمليات تحليلية مترابطة تتولى ترتيب المضمون وربط العلاقات ببعضها البعض؛ للوصول إلى جملة أو حزمة من البيانات والتراكيب ذات معنى أو دلالة، ولها مضمون واضح ومفهوم، ولها دلالة منطقية مقبولة إحصائياً، يتم الحصول عليها من مجموعة بيانات غير ذات معنى، وليس لها مفهوم واضح أو دلالة بدون تلك العلاقات والروابط.

ومن هنا يمكن القول بأن التحليل الإحصائي هو: مجموعة من الطرق العلمية العملية المنطقية المستخدمة للدلالة على معالم المجتمع بناءً على حزمة من المعلومات التي يحصل عليها الباحث من العينة المأخوذة منه_ من ذاك المجتمع_، وفقاً للطرق الإحصائية المعروفة.

تشتمل المعالجة الإحصائية العمليات الإحصائية التالية:

لتحقيق أهداف هذه الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد استخدمت الباحثة العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences و فيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

1. تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية للتأكد من صدق أدوات الدراسة وثباتها:
 - معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي والبنائي للاستبانة، وذلك بإيجاد معامل ارتباط بيرسون بين كل مجال والدرجة الكلية للاستبانة.

- معامل ارتباط سبيرومان براون Spearman Brown للتجزئة النصفية للتأكد من ثبات فقرات الاستبانة.
- معامل ارتباط ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient، للتأكد من ثبات فقرات الاستبانة.

2. تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية لتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

- تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الصفات الشخصية لمفردات الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية إلى تتضمنها أداة الدراسة.
- تم استخدام المتوسط الحسابي Mean، وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي.
- تم استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل مجال من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
- اختبار (T) للفروق بين عينتين مستقلتين (Independent Samples T-Test) لحساب الفروق في الاستبانة الأولى وعلاقتها بالاستبانة الثانية (الجنس "ذكر-أنثى).
- اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين ثلاثة متوسطات فأكثر (One Way Analysis of Variance - ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات المجموعات والتحقق من المتغيرات المتعلقة بالجامعة، والتخصص، ومستوى التحصيل الدراسي.

الفصل الخامس

نتائج الدراسة الميدانية

نتائج الدراسة

المقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة، و ذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة و استعراض أبرز نتائج الاستبانة و التي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، بهدف التعرف على درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي و علاقتها بالمهارات القيادية لديهم.

لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

المحك المعتمد في الدراسة:

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5-1-4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.80=5/4) وبعد ذلك تم إضافة هذا القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول رقم (5/1) التالي:

جدول رقم (5/1) يوضح المحك المعتمد في الدراسة

طول الخلية	الوزن النسبي المقابل له	درجة الموافقة
من 1 - 1.80	من 20% - 36%	قليلة جداً
أكبر من 1.80 - 2.60	أكبر من 36% - 52%	قليلة
أكبر من 2.60 - 3.40	أكبر من 52% - 68%	متوسطة
أكبر من 3.40 - 4.20	أكبر من 68% - 84%	كبيرة
أكبر من 4.20 - 5	أكبر من 84% - 100%	كبيرة جداً

أسئلة الدراسة

إجابة السؤال الأول:

السؤال الأول: ما درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي من وجهة نظرهم؟

وللإجابة على ذلك التساؤل تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات العمل التطوعي الجامعي وللدرجة الكلية للمجال، والجدول رقم (2-5) يوضح النتائج.

جدول رقم (2-5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل مجال من مجالات استبانة

العمل التطوعي الجامعي

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
2	48.04	.99767	2.4022	العمل التطوعي الجامعي
1	48.50	1.01782	2.4254	العمل التطوعي المجتمعي
	48.27	2.01549	2.41	العمل التطوعي بشكل عام

تم حساب الوزن النسبي من خلال قسمة المتوسط الحسابي على خمسة والنتائج مضروب بمئة.

يتبين من الجدول رقم (2-5) النتائج التالية:

- يبين الجدول (2-5) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات استبانة درجة ممارسة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة يساوي (2.41) و بذلك فإن الوزن النسبي (48.27%) وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة على فقرات استبانة ممارسة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

1. ضعف القيم الإيجابية، وضعف اهتمام مؤسسات التنشئة الاجتماعية على اختلافها بتعميق هذه القيم لدى الأبناء.
2. الحصار المفروض على محافظات غزة والظروف الاقتصادية السائدة وضعف الموارد المالية للمنظمات التطوعية.
3. قلة وجود برامج ثابتة لرعاية المتطوعين وتنظيمهم.
4. قلة وجود تحفيز وتشجيع لممارسة العمل التطوعي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الزيود و الكبيسي (2014) التي أشارت إلى أسباب عزوف الطلبة بجامعة البتراء عن التوجه نحو العمل التطوعي، و دراسة الششنية (2013) و دراسة السلطان (2009) التي أشارت إلى ضعف مشاركة و انخراط الشباب الجامعي في الوقت الحالي نحو العمل التطوعي، و دراسة رحال (2009) التي أشارت إلى أن العمل التطوعي في فلسطين تراجع بدرجة كبيرة، و دراسة عارف (2009) التي توصلت إلى عدم وجود درجة كافية من الوعي لدى الطلبة بأهمية النشاط التطوعي.

و يتضح أيضاً من الجدول (2-5) أن:

المجال الثاني " العمل التطوعي المجتمعي" حصل على المرتبة الأولى حيث بلغ الوزن النسبي (48.5%) أي بدرجة قليلة حسب المحك المستخدم.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

1. قلة توفر برامج لتدريب الشباب على العمل التطوعي.
2. قلة المؤسسات الداعمة لبرامج العمل التطوعي.
3. عزوف عدد كبير من الطلبة عن العمل التطوعي بذريعة عدم لزمه و فرضيته.
4. ضعف في الوعي بمفهوم العمل التطوعي وفوائد المشاركة فيه.

و تتفق هذه النتيجة مع دراسة رحال (2006) حيث توصلت إلى عدم الاهتمام بالعمل التطوعي كقيمة اجتماعية وإنسانية إيجابية و قلة عدد البرامج التدريبية الخاصة بتكوين جيل جديد من المتطوعين.

ومجال العمل التطوعي الجامعي أخذ المستوى الثاني وبوزن نسبي (48.04%)، وبدرجة تقدير قليلة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

1. قلة وضوح مفهوم العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي.
2. قلة الإعلان عن برامج العمل التطوعي، وعدم توفر مراكز التعريف بالعمل التطوعي في الجامعات.
3. ازدحام اليوم الدراسي بالمواد الدراسية بحيث لا يجد الطلبة الوقت الكافي لممارسة تلك الأنشطة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة رحال (2006) التي أثبتت أن هناك ضعفاً في الوعي بمفهوم المشاركة بالعمل التطوعي و فوائده.

وتختلف مع دراسة الشرفا (2016) التي أشارت إلى وجود أنشطة تطوعية تنظمها إدارة الجامعة و مجالس الطلبة داخل الجامعة و خارجها.

تحليل فقرات استبانة العمل التطوعي:

تحليل فقرات المجال الأول "العمل التطوعي الجامعي"

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي بغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات مجال العمل التطوعي الجامعي، وجدول رقم (3-5) يوضح ذلك.

جدول رقم (3-5) المتوسط الحسابي والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات مجال "العمل التطوعي الجامعي"

والترتيب باستخدام الإحصاء الوصفي

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
4	48.05	1.332	2.40	1 شاركت بفاعلية في أعمال تطوعية داخل الجامعة
3	50.22	1.248	2.51	2 حضرت دورات متعددة في أنشطة العمل التطوعي داخل الجامعة
6	45.94	1.250	2.30	3 تعاونت مع اللجان المختصة بالجامعة لإنجاح العمل التطوعي
7	44.28	1.284	2.21	4 شاركت في العمل التطوعي الذي تنظمه الجامعة بالتنسيق مع مؤسسات المجتمع المدني
8	44.09	1.324	2.20	5 شاركت في احتفالات تكريم الطلبة المساهمين في العمل التطوعي التي تنظمها الجامعة
10	36.36	1.139	1.82	6 تطوعت في حملات مكافحة التدخين التي تنفذها الجامعة
9	43.96	1.263	2.20	7 شاركت في البرامج التوعوية التي تقدمها الجامعة في ميدان العمل التطوعي
1	61.66	1.368	3.08	8 ساهمت في عملية إرشاد الطلبة الجدد
5	46.52	1.269	2.33	9 قمت بزيارة مؤسسات العمل التطوعي داخل الجامعة
2	59.36	1.418	2.97	10 بادرت بأعمال تطوعية في مجال تخصصي
	48.04			

يتضح من الجدول (3-5) أن:

اعلى فقرتين في هذا المجال كانتا:

الفقرة رقم (8) والتي نصت على " ساهمت في عملية إرشاد الطلبة الجدد" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.08) ووزن نسبي (61.66%) بدرجة متوسطة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- أن التطوع عمل اختياري وحر، وأنه موجه بدوافع ورغبات ذاتية للمتطوع.
- أن التطوع نابع من إحساس الفرد بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الآخرين.

الفقرة رقم (10) والتي نصت على " بادرت بأعمال تطوعية في مجال تخصصي" احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.97) ووزن نسبي (59.36%) بدرجة متوسطة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- التوجهات الموجودة لدى الشباب الجامعي من حيث إيمانهم بأن تقديم الخدمة للآخرين هي الأساس في ديننا.
- أن التطوع يتم دون انتظار أو توقع مقابل مادي يوازي الجهد المبذول.

وأن أدنى فقرتين في هذا المجال كانتا:

الفقرة رقم (6) والتي نصت على " تطوعت في حملات مكافحة التدخين التي تنفذها الجامعة" احتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.82) ووزن نسبي (36.36%) بدرجة قليلة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- قلة التحفيز المقدم من قبل الجامعة لهذا النوع من النشاطات.

الفقرة رقم (7) والتي نصت على " شاركت في البرامج التوعوية التي تقدمها الجامعة في ميدان العمل التطوعي" والتي احتلت المرتبة التاسعة وقبل الأخيرة بمتوسط حسابي (2.20) ووزن نسبي (43.96%) بدرجة قليلة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- وجود بعض الصعوبات المتعلقة بكثرة الأعباء الدراسية على الطالب.

وانتقلت هذه النتيجة مع دراسة الشرفا (2016) و دراسة العوضي (2013) في أن دور المؤسسات التعليمية الإشرافي في تعزيز ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي كان ذا تقدير منخفض، كما أشارت دراسة رحال (2006) إلى قلة البرامج التدريبية المتاحة للطلبة و التي تهدف إلى تكوين جيل جديد من المتطوعين و تنمية مهاراتهم.

تحليل فقرات المجال الثاني "العمل التطوعي المجتمعي"

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي بغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات مجال العمل التطوعي المجتمعي، وجدول رقم (4-5) يوضح ذلك.

جدول رقم (4-5) المتوسط الحسابي والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات مجال "العمل التطوعي المجتمعي" والترتيب باستخدام الإحصاء الوصفي

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
12	44.6	1.355	2.23	عملت مع المؤسسات العاملة في رعاية المعوقين (نوي الاحتياجات الخاصة)
11	44.8	1.246	2.24	نفذت جهوداً تطوعية في مجال رعاية الموهوبين
13	42.6	1.326	2.13	حصلت على عضوية في إحدى الجمعيات الأهلية التطوعية
5	51.2	1.447	2.56	عملت على توثيق علاقاتي بالقيادات الشبابية في العمل التطوعي
8	47.8	1.414	2.39	عملت عضواً في لجنة تابعة لإحدى مؤسسات العمل التطوعي
9	46.8	1.377	2.34	شاركت في جمع المال للأسر الفقيرة لدى منظمات العمل التطوعي
13	42.6	1.269	2.13	شاركت في نشاط الجمعيات الخيرية في مجال محو الأمية
10	45.4	1.337	2.27	عملت مع إحدى المؤسسات في حملات التبرع بالدم
3	52.2	1.387	2.61	شاركت في فعاليات المراكز الصيفية
7	48.8	1.322	2.44	شاركت في حملات التنظيف والتشجير داخل مدينتي
4	51.8	1.344	2.59	شاركت في تقديم الخدمات للمرضى
6	49.4	1.316	2.47	شاركت في أنشطة المهرجانات والأسواق الخيرية
1	56.2	1.328	2.81	حضرت الندوات التي تحث على العمل التطوعي
2	55	1.412	2.75	قضيت جزءاً من وقت فراغي في نشاطات العمل التطوعي
	48.50			

يتضح من الجدول (4-5) أن:
اعلى فقرتين في هذا المجال كانتا:

الفقرة رقم (13) والتي نصت على " حضرت الندوات التي تحث على العمل التطوعي " احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.81) ووزن نسبي (56.2%) بدرجة متوسطة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- وجود اهتمام فعلي من طلبة الجامعة بالعمل التطوعي.
- إيمان الطلبة بدورهم في خدمة المجتمع.

الفقرة رقم (14) والتي نصت على " قضيت جزءاً من وقت فراغي في نشاطات العمل التطوعي " احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.75) ووزن نسبي (55%) بدرجة متوسطة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- اهتمام طلبة الجامعة باستغلال أوقات الفراغ بما هو مفيد.

وانتقلت هذه النتيجة مع دراسة الشرفا (2016) ودراسة الزيود والكبيسي (2014) حيث أشارت إلى اهتمام الطلبة بالعمل التطوعي واستغلال أوقات الفراغ بما هو مفيد.

وأن أدنى فقتين في هذا المجال كانتا:

الفقرة رقم (3) والتي نصت على " حصلت على عضوية في إحدى الجمعيات الأهلية التطوعية " و الفقرة (7) والتي نصت على " شاركت في نشاط الجمعيات الخيرية في مجال محو الأمية " احتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.13) و وزن نسبي (42.6%) بدرجة متوسطة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- ضعف الفهم الدقيق لمفهوم العمل التطوعي.

الفقرة رقم (1) والتي نصت على " عملت مع المؤسسات العاملة في رعاية المعوقين (ذوي الاحتياجات الخاصة) " والتي احتلت المرتبة الثانية عشر وقبل الأخيرة بمتوسط حسابي (2.23) ووزن نسبي (44.6%) بدرجة متوسطة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- قلة الخبرة و التدريب لدى الشباب الجامعي للتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

وانتقلت هذه النتيجة مع دراسة رجال (2006) التي أشارت إلى قلة البرامج التدريبية المتاحة للطلبة و التي تهدف إلى تكوين جيل جديد من المتطوعين وتنمية مهاراتهم.

إجابة السؤال الثاني:

السؤال الثاني: هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير (الجنس، الجامعة، التخصص، مستوى التحصيل الدراسي)؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم اختبار الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير الجنس (ذكر-أنثى).

للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار "t-test لعينتين مستقلتين" و الجدول رقم (5-5) يبين ذلك.

جدول رقم (5-5) نتائج اختبار "t-test لعينتين مستقلتين" - الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	الدلالة عند (0.05)
العمل التطوعي الجامعي	ذكر	2.4416	1.04180	.569	غير دالة
	أنثى	2.3761	.96916	.570	
العمل التطوعي المجتمعي	ذكر	2.4886	.98513	.895	غير دالة
	أنثى	2.3834	1.03946	.371	
العمل التطوعي بشكل عام	ذكر	2.4651	.94450	.790	غير دالة
	أنثى	2.3797	.93098	.430	

قيمة t الجدولية عند درجات حرية (312) ومستوى دلالة $0.05 = 1.96$

يتبين من الجدول رقم (5-5) أن مستوى الدلالة للفروق بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية للعمل التطوعي كانت أكبر من مستوى الدلالة المقبول في الدراسة وهو 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق في الدرجة الكلية للعمل التطوعي تعزى لمتغير الجنس، وبشكل عام يمكن قبول الفرضية القائلة بأنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$

بين متوسطات تقديرات طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير الجنس (ذكر-أنثى)".

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن:

- إدارة الجامعات والمؤسسات توجه أنشطتها للطلبة بذات المستوى بغض النظر عن نوع الجنس.
- هناك أنماط متعددة من العمل التطوعي، يمكن أن يشارك فيه الطلاب والطالبات، في وجود ثقافة لا تقف عائقاً دون ذلك.

وانتقلت هذه النتائج مع دراسة الشرفا (1016) ودراسة الزيود و الكبيسي (2014) و دراسة الأشقر و حمدونة (2013) و دراسة عارف (2003) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات ممارسة العمل التطوعي تعزى لمتغير الجنس، كما اختلفت مع دراسة العوضي (2013) و التي أثبتت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير التخصص (العلوم الإنسانية، العلوم التطبيقية، العلوم الشرعية).

للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار "التباين الأحادي" والجدول رقم (5-6) يبين ذلك.

جدول رقم (5-6) نتائج اختبار "التباين الأحادي" - التخصص

التخصص	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة عند 0.05
العمل التطوعي الجامعي	بين المجموعات	2	.415	.416	.660
	داخل المجموعات الإجمالي	310	.999		غير دالة
	الإجمالي	312			
العمل التطوعي المجتمعي	بين المجموعات	2	1.515	1.466	.232
	داخل المجموعات الإجمالي	310	1.033		غير دالة
	الإجمالي	312			

قيمة f الجدولية عند درجات حرية (2، 310) ومستوى دلالة 0.05 = 19.49

يتبين من الجدول رقم (5-6) أن مستوى الدلالة للفروق بين العلوم الإنسانية والعلوم التطبيقية والعلوم الشرعية في الدرجة الكلية للعمل التطوعي كانت أكبر من مستوى الدلالة المقبول في الدراسة وهو 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق في الدرجة الكلية للعمل التطوعي تعزى

لمتغير التخصص، وبشكل عام يمكن قبول الفرضية القائلة بأنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير التخصص (العلوم الإنسانية، العلوم التطبيقية، العلوم الشرعية)".

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن:

- عدم وجود اختلافات جوهرية فيما يقوم به طلبة الجامعات الفلسطينية من أعمال تطوعية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عارف (2003) والتي أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الشرفا (2016) والتي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص لصالح العلوم الإنسانية، ودراسة مرتجي (2011) والتي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص لصالح قسم علم النفس وهو من أقسام العلوم الإنسانية.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير الجامعة. (الإسلامية، الأزهر، الأقصى).

للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار "التباين الأحادي" والجدول رقم (5-7) يبين ذلك.

جدول رقم (5-7) نتائج اختبار "التباين الأحادي" - الجامعة

الجامعة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة عند 0.05
العمل التطوعي الجامعي	بين المجموعات	2	4.18	4.29	0.01
	داخل المجموعات الإجمالي	310	0.97		دالة
	الإجمالي	312			
العمل التطوعي المجتمعي	بين المجموعات	2	2.87	2.80	0.06
	داخل المجموعات الإجمالي	310	1.02		غير دالة
	الإجمالي	312			

يتبين من الجدول رقم (5-7) أن مستوى الدلالة للفروق بين الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر وجامعة الأقصى في الدرجة الكلية للعمل التطوعي كانت أقل من مستوى الدلالة المقبول في الدراسة وهو 0.05، وفي العمل التطوعي المجتمعي أكبر من مستوى الدلالة المقبول في

الدراسة وهو 0.05 مما يدل على وجود فروق في العمل التطوعي الجامعي وعدم وجود فروق العمل التطوعي المجتمعي تعزى لمتغير الجامعة، وللتعرف على مصدر الفروق تم استخدام اختبار شيفيه البعدي، والنتائج موضحة بالجدول رقم (5-8).

ومما سبق وبشكل عام لا يمكن قبول الفرضية القائلة بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير الجامعة. (الإسلامية، الأزهر، الأقصى)".

جدول رقم (5-8) نتائج اختبار شيفيه Scheffe للعمل التطوعي الجامعي يعزى لمتغير الجامعي

Sig.	فروق المتوسطات	المتغير المستقلة	
.058	.456	جامعة الأزهر	الجامعة الإسلامية
.960	-.052	جامعة الأقصى	
.058	-.456	الجامعة الإسلامية	جامعة الأزهر
.018	-.508*	جامعة الأقصى	
.960	.052	الجامعة الإسلامية	جامعة الأقصى
.018	.508*	جامعة الأزهر	
.282	.285	جامعة الأزهر	الجامعة الإسلامية
.628	-.165	جامعة الأقصى	
.282	-.285	الجامعة الإسلامية	جامعة الأزهر
.029	-.450*	جامعة الأقصى	
.628	.165	الجامعة الإسلامية	جامعة الأقصى
.029	.450*	جامعة الأزهر	
.234	.308	جامعة الأزهر	الجامعة الإسلامية
.977	.037	جامعة الأقصى	
.234	-.308	الجامعة الإسلامية	جامعة الأزهر
.278	-.271	جامعة الأقصى	
.977	-.037	الجامعة الإسلامية	جامعة الأقصى
.278	.271	جامعة الأزهر	
.201	.331	جامعة الأزهر	الجامعة الإسلامية
.966	-.046	جامعة الأقصى	
.201	-.331	الجامعة الإسلامية	جامعة الأزهر
.095	-.377	جامعة الأقصى	
.966	.046	الجامعة الإسلامية	جامعة الأقصى
.095	.377	جامعة الأزهر	

.325	.282	جامعة الأزهر	الجامعة الإسلامية	شاركت في احتفالات تكريم الطلبة المساهمين
.120	-370	جامعة الأقصى		
.325	-282	الجامعة الإسلامية	جامعة الأزهر	في العمل التطوعي التي تنظمها الجامعة
.001	-652*	جامعة الأقصى		
.120	.370	الجامعة الإسلامية	جامعة الأقصى	
.001	.652*	جامعة الأزهر		
.534	-184	جامعة الأزهر	الجامعة الإسلامية	تطوعت في حملات مكافحة التدخين التي تنفذها الجامعة
.119	-324	جامعة الأقصى		
.534	.184	الجامعة الإسلامية	جامعة الأزهر	
.659	-140	جامعة الأقصى		
.119	.324	الجامعة الإسلامية	جامعة الأقصى	
.659	.140	جامعة الأزهر		
.983	.033	جامعة الأزهر	الجامعة الإسلامية	شاركت في البرامج التوعوية التي تقدمها الجامعة في ميدان العمل التطوعي
.047	-428*	جامعة الأقصى		
.983	-033	الجامعة الإسلامية	جامعة الأزهر	
.025	-461*	جامعة الأقصى		
.047	.428*	الجامعة الإسلامية	جامعة الأقصى	
.025	.461*	جامعة الأزهر		
.490	-234	جامعة الأزهر	الجامعة الإسلامية	ساهمت في عملية إرشاد الطلبة الجدد
.021	-524*	جامعة الأقصى		
.490	.234	الجامعة الإسلامية	جامعة الأزهر	
.288	-290	جامعة الأقصى		
.021	.524*	الجامعة الإسلامية	جامعة الأقصى	
.288	.290	جامعة الأزهر		
.619	.178	جامعة الأزهر	الجامعة الإسلامية	قمت بزيارة مؤسسات العمل التطوعي داخل الجامعة
.241	-293	جامعة الأقصى		
.619	-178	الجامعة الإسلامية	جامعة الأزهر	
.023	-471*	جامعة الأقصى		
.241	.293	الجامعة الإسلامية	جامعة الأقصى	
.023	.471*	جامعة الأزهر		
.964	.055	جامعة الأزهر	الجامعة الإسلامية	بادرت بأعمال تطوعية في مجال تخصصي
.639	-185	جامعة الأقصى		

.964	-0.055	الجامعة الإسلامية	جامعة الأزهر
.458	-0.241	جامعة الأقصى	
.639	.185	الجامعة الإسلامية	جامعة الأقصى
.458	.241	جامعة الأزهر	

يتبين من الجدول (5-8) أن اتجاه الفروق كانت بين الطلبة الذين يدرسون في الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر من جهة وبين الطلبة الذين يدرسون في جامعة الأقصى لصالح الطلبة الذين يدرسون في جامعة الأقصى. وتعزو الباحثة ذلك إلى أن:

- جامعة الأقصى تعد الأكثر في عدد الطلبة المنتسبين للجامعة.
- جامعة الأقصى وقعت مؤخراً العديد من الاتفاقيات مع مؤسسات المجتمع المدني و شهدت الجامعة إعلاناً لهذه الأنشطة.

وانتقلت مع رأي الباحثة دراسة الشرفا (2016) ودراسة الناطور وأبو حشيش (2013) والتي أظهرت أن إدارة برنامج العمل التطوعي في الجامعة غير مفعلة وتعاني العديد من المشكلات، كما أظهرت دراسة مرتجي (2011) أن قضايا خدمة المجتمع كانت الأكثر بروزاً في الرسائل العلمية بالجامعة الإسلامية.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير مستوى التحصيل الدراسي (أقل من 70% - من 70 إلى 80% - أكثر من 80%).

للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار "التباين الأحادي"

جدول رقم (5-9) نتائج تحليل التباين الأحادي - التحصيل الدراسي

التحصيل الدراسي	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة عند 0.05
العمل التطوعي الجامعي	بين المجموعات	2.00	1.60	1.61	0.20
	داخل المجموعات	310.00	0.99		غير دالة
	الإجمالي	312.00			
العمل التطوعي المجتمعي	بين المجموعات	2.00	0.20	0.19	0.83
	داخل المجموعات	310.00	1.04		غير دالة
	الإجمالي	312.00			

يتبين من الجدول رقم (5-31) أن مستوى الدلالة للفروق للتحصيل الدراسي بالنسبة للدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة المقبول في الدراسة وهو 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق إحصائية تعزى لمتغير التحصيل الدراسي و يمكن قبول الفرضية القائلة بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير مستوى التحصيل الدراسي (أقل من 70% - من 70 إلى 80% - أكثر من 80%)".

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن:

- الطلبة بشكل عام يخضعون لنفس الظروف التي يواجهها المجتمع، وكذلك الظروف الجامعية لذلك تتقارب وجهات نظرهم بغض النظر عن مستوى التحصيل.
 - الطلبة جميعهم يتلقون نفس المساقات والمعلومات ويخضعون لنفس المساقات التدريبية.
- و قد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الشرفا (2016) و التي أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

إجابة السؤال الثالث :

السؤال الثالث: ما درجة توافر المهارات القيادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة من وجهة نظر الطلبة؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل مجال من محاور الاستبانة الثانية وللدرجة الكلية للمجالات، والجدول رقم (10-5) يوضح ذلك.

جدول رقم (10-5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات استبانة "المهارات القيادية" والترتيب

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
2	78.93	.61634	3.9464	مهارات التواصل مع الآخرين
3	78.35	.64130	3.9176	مهارات اتخاذ القرار
1	81.69	.66987	4.0845	مهارات العمل المشترك
	79.66	1.92751	3.98	المهارات القيادية بشكل عام

تم حساب الوزن النسبي من خلال قسمة المتوسط الحسابي على خمسة والنتائج مضروب بمئة.

يبين الجدول (10-5) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات استبانة توافر المهارات القيادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة يساوي (3.98) وبذلك فإن الوزن النسبي

(79.66%) وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة على فقرات استبانة المهارات القيادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- طبيعة المجتمع الفلسطيني المنفتح والبسيط والذي هو أصلاً قائم على العلاقات الاجتماعية، وهذا يتضح أكثر في مهارة العمل المشترك الذي حصل على أكبر النسب مقارنة مع المهارات الأخرى.
 - طبيعة المرحلة التي تم اختيارها من قبل الباحثة.
 - المهارات القيادية على درجة كبيرة من الأهمية لدى طلبة الجامعة.
- وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العمري (2012) حيث أقرت بأن جميع المهارات المنتظرة من الدراسة متوفرة بدرجة كبيرة.
- وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الزهراني (2016) حيث توصلت إلى إمام طلاب الدبلوم العام بالمهارات القيادية كان بدرجة متوسطة.
- ويتضح أيضاً من الجدول (10-5) أن:**
- المجال الثالث "مهارات العمل المشترك" حصل على المرتبة الأولى حيث بلغ الوزن النسبي (81.69%) أي بدرجة كبيرة حسب المحك المستخدم.**

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- أن الطلاب دائماً ما يتحركون نحو الانتماء إلى الجماعة وتنفيذ الأنشطة والتي تمثل نوعاً من الاستقرار النفسي لديهم.
 - توفر المهارات المتعلقة بالعمل المشترك وهو من أهم المهارات المطلوبة لدى الشباب لتأدية دورهم بنجاح.
- وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الزهراني (2016) حيث أقرت أن طلبة الدبلوم العام يمتلكون المهارات القيادية التربوية بدرجة كبيرة.
- ومجال مهارات التواصل مع الآخرين أخذ المستوى الثاني وبوزن نسبي (78.93%) أي بدرجة عالية.**

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- الطلبة في هذه المرحلة يمرون بتغيرات شخصية واضحة على صعيد التواصل مع المجتمع الخارجي مما يثير رغبتهم بالظهور والحضور.
- يهدف الاتصال مع الآخرين إلى إكساب الطلبة اتجاهات جديدة أو تعديل اتجاهات قديمة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الزهراني (2016) ودراسة العمري (2012) والتي بينت أن جميع المهام المنتظرة من الدراسة في الدبلوم التربوي متوفرة بدرجة كبيرة.

ومجال مهارات اتخاذ القرار رغم كونه يعد العنصر الأساس في القيادة، ويعتبر أساس العمل الإداري، إلا أنه أخذ المستوى الثالث وبوزن نسبي (78.35%) بدرجة عالية.

وقد اختلفت هذه النتيجة نسبياً مع دراسة الزهراني (2016) حيث أقرت طلبة الدبلوم العام يمتلكون المهارات القيادية الشخصية بدرجة متوسطة.

تحليل فقرات المجال الأول "مهارات التواصل مع الآخرين"

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي بغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات مجال العمل التطوعي المجتمعي، وجدول رقم (11-5) يوضح ذلك.

جدول رقم (11-5) المتوسط الحسابي والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات مجال (مهارات التواصل مع

الآخرين) والترتيب باستخدام الإحصاء الوصفي

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
6	77.76	1.064	3.89	1 أتواصل بسهولة مع الأفراد الذين لا أعرفهم
7	75.02	1.057	3.75	2 أستخدم لغة الجسم لتوضيح فكري للآخرين
9	65.24	1.139	3.26	3 أتنازل عن رأيي من أجل مصلحة زملائي
1	85.50	.961	4.27	4 أحافظ على مقابلة الآخرين بوجه مبتسم
3	82.81	1.003	4.14	5 أعتذر عندما أخطئ في حق الآخرين
2	84.98	.885	4.25	6 أستمع باهتمام لآراء زملائي
4	82.49	.958	4.12	7 أتجنب مقاطعة المتحدث
5	82.43	.946	4.12	8 أهتم برد فعل الآخرين أثناء اتصالي بهم
8	74.12	1.079	3.71	9 أستطيع التحدث أمام الجميع دون حرج
	82.06			

يتضح من الجدول (11-5) أن:

اعلى فقرتين في هذا المجال كانتا:

الفقرة رقم (4) و التي نصت على " أحافظ على مقابلة الآخرين بوجه مبتسم" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.27) و وزن نسبي (85.50 %) بدرجة عالية جداً.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن:

- طلبة الجامعة على معرفة ودراية بأهمية العلاقات الإنسانية، ودورها في إنجاح العمل، ورفع الروح المعنوية لهم، وتحفيزهم على أداء أعمالهم.

الفقرة رقم (6) و التي نصت على " أستمع باهتمام لآراء زملائي" احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.25) و وزن نسبي (84.98 %) بدرجة عالية جداً

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن:

- المجتمع الفلسطيني الغزي محافظ و متمسك بقيم تقوم على المجاملة الطيبة للآخرين، وإشعارهم بالاهتمام، ولا سيما في مرحلة الشباب الحساسة لمثل هذه المعاني.

وأن أدنى فقرتين في هذا المجال كانتا:

الفقرة رقم (3) و التي نصت على " أتنازل عن رأيي من أجل مصلحة زملائي" احتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.26) و وزن نسبي (65.24 %) بدرجة متوسطة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- أن الطلبة يقدمون المصلحة العامة على الخاصة، حيث يضع الطالب في أولوياته المصلحة العامة وليس المصلحة الشخصية.

الفقرة رقم (9) و التي نصت على " أستطيع التحدث أمام الجميع دون حرج" و التي احتلت المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.71) و وزن نسبي (74.12 %) بدرجة متوسطة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- اعتداد الشباب الجامعي بآرائهم إلى حد ما، مما يجعلهم لا يتنازلون بسهولة عن آرائهم.
- جرأة الشباب الجامعي إلى حد كبير في مخاطبة زملائهم، وذلك نظراً للخبرات التي اكتسبوها من الظروف القاسية التي عاشوها.

تحليل فقرات المجال الثاني "مهارات اتخاذ القرار"

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي بغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات مجال العمل التطوعي المجتمعي، وجدول رقم (12-5) يوضح ذلك.

جدول رقم (12-5) المتوسط الحسابي والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات مجال (مهارات اتخاذ القرار) والترتيب باستخدام الإحصاء الوصفي

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
2	81.73	.878	4.09	1 أركز على أسباب المشكلة التي تواجهني
3	79.94	.915	4.00	2 أقوم بجمع معلومات كافية قبل اتخاذ القرار
5	79.36	.933	3.97	3 أساهم في تقديم حلول فاعلة للمشكلات التي تواجهني
4	79.42	.904	3.97	4 أحرص على اختيار أفضل البدائل لمواجهة المشكلات
7	78.34	.940	3.92	5 يمكنني وضع عدة حلول للمشكلة التي تواجهني
10	72.59	1.173	3.63	6 أتجاهل بعض المشكلات الصغيرة التي تعيق العمل
9	73.80	1.090	3.69	7 أتحكم في انفعالاتي عند اتخاذ قرارات مهمة
8	76.87	1.012	3.84	8 أشرك زملائي في اتخاذ القرارات المهمة
1	82.49	.888	4.12	9 أملك القدرة على تحمل مسؤولية نتائج قراراتي
6	78.98	.995	3.95	10 أضع في اعتياري المصلحة العامة عند اتخاذ القرار
	78.35			

يتضح من الجدول (12-5) أن:

اعلى فقرتين في هذا المجال كانتا:

الفقرة رقم (9) و التي نصت على " أملك القدرة على تحمل مسؤولية نتائج قراراتي" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.12) و وزن نسبي (82.49 %) بدرجة كبيرة. وتعزو الباحثة ذلك إلى:

• الظروف الصعبة التي يمر بها الشباب في محافظات غزة من حصار وبطالة، بحيث تعود الشباب على تحمل المسؤولية.

الفقرة رقم (1) و التي نصت على " أركز على أسباب المشكلة التي تواجهني" احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.09) و وزن نسبي (81.73%) بدرجة كبيرة. وتعزو الباحثة ذلك إلى:

• المشكلات التي تتعلق بالشباب تعزز قدرتهم على حل المشكلات من خلال التركيز على دراسة أسبابها.

و أن أدنى فقرتين في هذا المجال كانتا:

الفقرة رقم (6) و التي نصت على " أتجاهل بعض المشكلات الصغيرة التي تعيق العمل" و التي احتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.63) و وزن نسبي (72.59%) بدرجة كبيرة. وتغزو الباحثة ذلك إلى:

• أن الطالب يمتلك القدرة على تقديم المصلحة العامة على الخاصة من أجل نجاح العمل.

الفقرة رقم (7) و التي نصت على " أتحكم في انفعالاتي عند اتخاذ قرارات مهمة" احتلت المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (3.69) و وزن نسبي (73.80%) بدرجة كبيرة. وتغزو الباحثة ذلك إلى:

• أن الطلبة يمتلكون القدرة على اتخاذ قرارات مهمة بعيداً عن الضغوط والانفعالات، من خلال ضبط النفس.

تحليل فقرات المجال الثالث " مهارات العمل المشترك"

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي بغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات مجال مهارات العمل المشترك، وجدول رقم (13-5) يوضح ذلك.

جدول رقم (13-5) المتوسط الحسابي والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات مجال (مهارات العمل المشترك) والترتيب باستخدام الإحصاء الوصفي

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
1	85.20	0.899	4.26	1 أمتلك القدرة على العمل بروح الفريق مع الزملاء
9	80.40	0.92	4.02	2 أعدد دوري بدقة في فريق العمل
6	81.80	0.98	4.09	3 أستطيع التواصل مع أعضاء الفريق بطريقة فعالة
الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
4	82.80	0.952	4.14	4 أستطيع تكوين علاقات إيجابية مع رؤسائي و زملائي بالعمل
3	83.60	0.924	4.18	5 أتعامل بمرونة مع زملائي في الدراسة
2	84.00	0.912	4.2	6 أقدر آراء فريق العمل الذي أعمل معه
8	81.60	0.927	4.08	7 أنظر إلى آراء زملائي بموضوعية تامة دون تمييز
10	78.00	1.049	3.9	8 أستطيع ضبط نفسي أثناء ضغوط العمل
11	77.40	0.952	3.87	9 أمتلك طريقة متزنة في تسوية خلافاتي مع الآخرين
5	82.20	0.91	4.11	10 أزدود زملائي بالمعلومات اللازمة لإنجاز العمل
7	81.37	1.003	4.08	11 أنقل خبراتي في العمل إلى الآخرين
	81.67			

يتضح من الجدول (13-5) أن:

اعلى فقرتين في هذا المجال كانتا:

الفقرة رقم (1) و التي نصت على " أمتك القدرة على العمل بروح الفريق مع الزملاء " احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.26) و وزن نسبي (85.20%) بدرجة كبيرة جداً. وتغزو الباحثة ذلك إلى:

• أنه يمكن الاستفادة من الخبرات الخاصة بالزملاء، وتنمية العمل بروح الفريق، وتقدير آراء الآخرين.

الفقرة رقم (6) و التي نصت على " أقدر آراء فريق العمل الذي أعمل معه" احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.2) و وزن نسبي (84.00%) بدرجة كبيرة جداً. و تغزو الباحثة ذلك إلى :

- ادراك الطلبة لأهمية المشاركة الفعالة والجدية من قبل الزملاء.
- الإنسان كائن اجتماعي وهذا يدفعه إلى الانتماء للجماعة والعمل معها.

و أن أدنى فقرتين في هذا المجال كانتا:

الفقرة رقم (9) والتي نصت على: " أمتك طريقة متزنة في تسوية خلافاتي مع الآخرين" احتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.87) ووزن نسبي (77.40%) بدرجة كبيرة. وتغزو الباحثة ذلك إلى:

• أن الطلبة يتحلون بالهدوء وسعة الصدر، والقدرة على السيطرة والتحكم في انفعالاتهم والتخلص من الاندفاع وعدم الخضوع لضغوطات العمل.

الفقرة رقم (8) والتي نصت على: " أستطيع ضبط نفسي أثناء ضغوط العمل" والتي احتلت المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (3.9) ووزن نسبي (78.00%) بدرجة كبيرة. وتغزو الباحثة ذلك إلى:

- تعود الشباب الجامعي على ضغوط العمل وصعوبات الظروف المحيطة، تعزز لديهم القدرة على تسوية الخلاف، وضبط النفس أثناء ضغوط العمل.
- أن الطلبة يمتلكون مقومات ضبط النفس والتحكم فيها، فضبط النفس يجعلهم متفهمين ومتقبلين للنقد دون انفعال وغضب قد ينتج عنه قرارات سطحية وغير فعالة.

إجابة السؤال الرابع:

السؤال الرابع: هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، الجامعة، التخصص، مستوى التحصيل الدراسي)؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم اختبار الفرضيات التالية:

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير الجنس (طالب، طالبة).

للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار "t- test لعينتين مستقلتين" و الجدول رقم (14-5) يبين ذلك.

جدول رقم (14-5) نتائج اختبار "t- test لعينتين مستقلتين" - الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	الدلالة عند
مهارات التواصل مع الآخرين	125	3.8471	.63730	-2.341	.020
	188	4.0124	.59457		
مهارات اتخاذ القرار	125	3.8504	.61665	-1.514	.131
	188	3.9622	.65498		
مهارات العمل المشترك	125	3.9869	.67998	-2.114	.035
	188	4.1494	.65687		

قيمة t الجدولية عند درجات حرية (312) ومستوى دلالة $0.05 = 1.96$

يتبين من الجدول رقم (14-5) أن مستوى الدلالة للفروق بين الذكور والإناث في مجال مهارات اتخاذ القرار كانت أكبر من مستوى الدلالة المقبول في الدراسة وهو 0.05، وأما مجال مهارات التواصل مع الآخرين ومجال مهارات العمل المشترك فقد كانا أقل من مستوى الدلالة المقبول في الدراسة وهو 0.05، مما يدل على وجود فروق في الدرجة الكلية للاستبانة الثانية تعزى لمتغير الجنس، وبشكل عام لا يمكن قبول الفرضية القائلة بأنه: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير الجنس (طالب، طالبة)"، حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الطالبات.

وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى:

- عدد الطالبات ضمن عينة الدراسة أكبر من عدد الطلاب.
 - اهتمام الطالبات أكثر بمهارات الاتصال والتواصل مع الآخرين والعمل المشترك أكثر من الطلاب نتيجة طبيعة الطالبات النفسية حيث تميل الإناث إلى تكوين علاقات صداقة أكبر وأسرع من الذكور غالباً.
 - محاولة إثبات الطالبات جدارتهن وتفوقهن على الطلاب.
 - الالتزام لدى الطالبات أكبر من الطلاب من حيث حضور الدورات التدريبية والمشاركة بفاعلية وتطوير الذات.
- وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الزهراني (2016) حيث أقرت بوجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.
- واختلفت مع دراسة المناعي (2010) حيث أقرت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.
- الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير التخصص (العلوم الإنسانية، العلوم التطبيقية، العلوم الشرعية).
- للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار "التباين الأحادي" و الجدول رقم (5-15) يوضح ذلك.

جدول رقم (5-15) نتائج اختبار "التباين الأحادي" - التخصص

التحصيل الدراسي		مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F
مهارات التواصل مع الآخرين	بين المجموعات	2.00	1.08	2.87	0.06
	داخل المجموعات	310.00	0.38		غير دالة
	الإجمالي	312.00			
مهارات اتخاذ القرار	بين المجموعات	2.00	1.66	4.11	0.02
	داخل المجموعات	310.00	0.40		دالة
	الإجمالي	312.00			
مهارات العمل المشترك	بين المجموعات	2.00	1.06	2.38	0.09
	داخل المجموعات	310.00	0.44		غير دالة
	الإجمالي	312.00			

قيمة f الجدولية عند درجات حرية (2، 310) ومستوى دلالة $0.05 = 19.49$

يتبين من الجدول رقم (15-5) أن مستوى الدلالة للفروق بين العلوم الإنسانية والعلوم التطبيقية والعلوم الشرعية في الدرجة الكلية للمهارات القيادية كانت أقل من مستوى الدلالة المقبول في الدراسة وهو 0.05، وفي مهارة اتخاذ القرار أقل من مستوى الدلالة المقبول في الدراسة وهو 0.05 مما يدل على وجود فروق في مهارة اتخاذ القرار وعدم وجود فروق في مهارة التواصل مع الآخرين و مهارة العمل المشترك تعزى لمتغير التخصص، وبشكل عام لا يمكن قبول الفرضية القائلة بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير التخصص (العلوم الإنسانية، العلوم التطبيقية، العلوم الشرعية)".

وللتعرف على مصدر الفروق تم استخدام اتجاه الفروق Scheffe، والنتائج موضحة بالجدول رقم (16-5).

جدول رقم (16-5) نتائج اختبار شيفيه Scheffe لمهارات اتخاذ القرار يعزى لمتغير التخصص

الفقرات	(I)التخصص	(J)التخصص	فروق المتوسطات	Sig.	
أركز على أسباب المشكلة التي تواجهني	علوم إنسانية	علوم تطبيقية	.310*	0.01	
		علوم شرعية	-0.1	0.923	
	علوم تطبيقية	علوم إنسانية	-.310*	0.01	
		علوم شرعية	-0.41	0.269	
	علوم شرعية	علوم إنسانية	0.1	0.923	
		علوم تطبيقية	0.41	0.269	
	أقوم بجمع معلومات كافية قبل اتخاذ القرار	علوم إنسانية	علوم تطبيقية	0.201	0.17
			علوم شرعية	-0.079	0.956
(I)التخصص		(J)التخصص	فروق المتوسطات	Sig.	
علوم تطبيقية		علوم إنسانية	-0.201	0.17	
		علوم شرعية	-0.28	0.574	
علوم شرعية		علوم إنسانية	0.079	0.956	
		علوم تطبيقية	0.28	0.574	
أساهم في تقديم حلول فاعلة للمشكلات التي تواجهني		علوم إنسانية	علوم تطبيقية	0.223	0.123
		علوم شرعية	-0.019	0.997	
	علوم تطبيقية	علوم إنسانية	-0.223	0.123	
		علوم شرعية	-0.242	0.67	
	علوم شرعية	علوم إنسانية	0.019	0.997	
		علوم تطبيقية	0.242	0.67	

0.071	0.243	علوم تطبيقية	علوم إنسانية	أحرص على اختيار أفضل البدائل لمواجهة المشكلات
1	-0.008	علوم شرعية		
0.071	-0.243	علوم إنسانية	علوم تطبيقية	
0.634	-0.25	علوم شرعية		
1	0.008	علوم إنسانية	علوم شرعية	
0.634	0.25	علوم تطبيقية		
0.12	0.226	علوم تطبيقية	علوم إنسانية	يمكنني وضع عدة حلول للمشكلة التي تواجهني
0.966	-0.071	علوم شرعية		
0.12	-0.226	علوم إنسانية	علوم تطبيقية	
0.552	-0.297	علوم شرعية		
0.966	0.071	علوم إنسانية	علوم شرعية	
0.552	0.297	علوم تطبيقية		
0.505	0.16	علوم تطبيقية	علوم إنسانية	أتجاهل بعض المشكلات الصغيرة التي تعيق العمل
0.896	-0.158	علوم شرعية		
0.505	-0.16	علوم إنسانية	علوم تطبيقية	
0.648	-0.319	علوم شرعية		
0.896	0.158	علوم إنسانية	علوم شرعية	
0.648	0.319	علوم تطبيقية		
0.467	0.157	علوم تطبيقية	علوم إنسانية	أتحكم في انفعالاتي عند اتخاذ قرارات مهمة
0.561	-0.337	علوم شرعية		
0.467	-0.157	علوم إنسانية	علوم تطبيقية	
Sig.	فروق المتوسطات	(I)التخصص	(II)التخصص	
0.298	-0.494	علوم شرعية		
0.561	0.337	علوم إنسانية	علوم شرعية	
0.298	0.494	علوم تطبيقية		
0.942	0.041	علوم تطبيقية	علوم إنسانية	أشرك زملائي في اتخاذ القرارات المهمة
0.414	-0.387	علوم شرعية		
0.942	-0.041	علوم إنسانية	علوم تطبيقية	
0.35	-0.428	علوم شرعية		
0.414	0.387	علوم إنسانية	علوم شرعية	
0.35	0.428	علوم تطبيقية		
0.142	0.204	علوم تطبيقية	علوم إنسانية	أملك القدرة على تحمل مسؤولية نتائج

0.58	-0.265	علوم شرعية		قراراتي
0.142	-0.204	علوم إنسانية	علوم تطبيقية	
0.19	-0.469	علوم شرعية		
0.58	0.265	علوم إنسانية	علوم شرعية	
0.19	0.469	علوم تطبيقية		
0.421	0.153	علوم تطبيقية	علوم إنسانية	أضع في اعتباري المصلحة العامة عند اتخاذ القرار
0.999	0.012	علوم شرعية		
0.421	-0.153	علوم إنسانية	علوم تطبيقية	
0.887	-0.142	علوم شرعية		
0.999	-0.012	علوم إنسانية	علوم شرعية	
0.887	0.142	علوم تطبيقية		

يتبين من الجدول (16-5) أن اتجاه الفروق كانت بين الطلبة الذين يدرسون علوم شرعية من جهة وبين الطلبة الذين يدرسون علوم إنسانية وعلوم تطبيقية ولصالح الطلبة الذين يدرسون علوم إنسانية.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- عدد طلبة العلوم الإنسانية يمثل النسبة الأكبر من عينة الدراسة.
- أن العلوم الإنسانية هي الأكثر تناولاً لقضايا المجتمع والاطلاع عليها.
- أن معظم أقسام العلوم الإنسانية تتضمن خطتها التدريب الميداني والذي يفرض على الطلبة الخروج إلى المجتمع والتعامل مع الآخرين.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة القداح (2013) حيث أقرت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص

الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير الجامعة (الإسلامية، الأزهر، الأقصى).

للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار "التباين الأحادي" و الجدول رقم (17-5) يوضح ذلك.

جدول رقم (17-5) نتائج اختبار "التباين الأحادي" - الجامعة

الجامعة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة عند
مهارات التواصل مع الأخرين	بين المجموعات	2.00	0.40	1.06	0.35
	داخل المجموعات	310.00	0.38		غير دالة
	الإجمالي	312.00			
مهارات اتخاذ القرار	بين المجموعات	2.00	0.63	1.53	0.22
	داخل المجموعات	310.00	0.41		غير دالة
	الإجمالي	312.00			
مهارات العمل المشترك	بين المجموعات	2.00	1.26	2.83	0.06
	داخل المجموعات	310.00	0.44		غير دالة
	الإجمالي	312.00			

يتبين من الجدول رقم (17-5) أن مستوى الدلالة للفروق بين الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر وجامعة الأقصى في الدرجة الكلية لتوافر المهارات القيادية كانت أكبر من مستوى الدلالة المقبول في الدراسة وهو 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق في درجة توافر المهارات القيادية تعزى لمتغير الجامعة.

وبشكل عام يمكن قبول الفرضية القائلة بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير الجامعة (الإسلامية، الأزهر، الأقصى)".

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- تقارب المتطلبات الجامعية في معظم الجامعات في موضوعاتها ومساقاتها.
- أن البيئة الاجتماعية التي تربي فيها الطلبة (عينة الدراسة) تقوم على نفس المعايير والثقافة.

الفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير مستوى التحصيل الدراسي (أقل من 70% - من 70 إلى 80% - أكثر من 80%).

للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار "التباين الأحادي" و الجدول رقم (5-18) يوضح ذلك.

جدول رقم (5-18) نتائج اختبار "التباين الأحادي" - التحصيل الدراسي

التحصيل الدراسي	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدالة عند
مهارات التواصل مع الآخرين	بين المجموعات	2.00	0.08	0.22	0.81
	داخل المجموعات	310.00	0.38		غير دالة
	الإجمالي	312.00			
مهارات اتخاذ القرار	بين المجموعات	2.00	0.06	0.14	0.87
	داخل المجموعات	310.00	0.41		غير دالة
	الإجمالي	312.00			
مهارات العمل المشترك	بين المجموعات	2.00	0.86	1.93	0.15
	داخل المجموعات	310.00	0.45		غير دالة
	الإجمالي	312.00			

يتبين من الجدول رقم (5-18) أن مستوى الدلالة للفروق للتحصيل الدراسي بالنسبة للدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة المقبول في الدراسة وهو 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق إحصائية تعزى لمتغير التحصيل الدراسي و يمكن قبول الفرضية القائلة بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير مستوى التحصيل الدراسي (أقل من 70% - من 70 إلى 80% - أكثر من 80%).

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن:

- الطلبة بشكل عام يخضعون لنفس الظروف التي يواجهها المجتمع، وكذلك الظروف الجامعية لذلك تتقارب وجهات نظرهم بغض النظر عن مستوى التحصيل.
- الطلبة جميعهم يتلقون نفس المساقات والمعلومات ويخضعون لنفس المساقات التدريبية.

إجابة السؤال الخامس:

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية بين تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارستهم للعمل التطوعي ومستوى المهارات القيادية لديهم؟
وللإجابة عن هذا التساؤل تم اختبار الفرضية التالية:

الفرضية التاسعة: توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي ومستوى المهارات القيادية لديهم؟

للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام "معامل الارتباط بيرسون للتعرف على نوع وقوة العلاقة، والجدول رقم (5-19) يوضح ذلك.

جدول رقم (5-19) معامل ارتباط بيرسون بين ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي والمهارات القيادية لديهم

العمل التطوعي المجتمعي		العمل التطوعي الجامعي		المجال
Sig	معامل الارتباط	Sig	معامل الارتباط	
0	.245**	0.001	.180**	مهارات التواصل مع الآخرين
0	.310**	0	.237**	مهارات اتخاذ القرار
0	.225**	0.001	.181**	مهارات العمل المشترك
0	.847**	0	.813**	الدرجة الكلية للاستبانة

** ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.01 * ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0.05 # ارتباط غير معنوي عند 0.05

يتبين من الجدول رقم (5-19) النتائج التالية:

- يتضح من الجدول (5-19) أن معامل الارتباط يساوي (0.813) وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) و هذا يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين العمل التطوعي الجامعي وبين مهارات التواصل مع الآخرين ومهارات اتخاذ القرار ومهارات العمل المشترك.
- ويتضح من الجدول (5-19) أن معامل الارتباط يساوي (0.847) وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) و هذا يدل

على وجود علاقة طردية موجبة بين العمل التطوعي المجتمعي وبين مهارات التواصل مع الآخرين ومهارات اتخاذ القرار ومهارات العمل المشترك.

مما سبق يمكن قبول الفرضية القائلة بأنه "توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي ومستوى المهارات القيادية لديهم"

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- وجود علاقة متبادلة واضحة ومباشرة بين ممارسة الطلبة للعمل التطوعي والمهارات القيادية لديهم.
- المهارات القيادية تؤثر في صقل وتنمية شخصية طلبة الجامعات.

النتائج والتوصيات والمقترحات:

بعد استكمال هذه الدراسة بجانبها النظري والميداني حول درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم، ظهرت مجموعة من النتائج والتي سيتم عرضها في هذا الفصل.

وبناءً على تلك النتائج سيتم عرض مجموعة من التوصيات بهدف زيادة مشاركة طلبة الجامعات للعمل التطوعي وتنمية المهارات القيادية لديهم وفق رؤى و استراتيجيات قيادية سليمة.

ملخص نتائج الدراسة:

1. بلغ الوزن النسبي لممارسة طلبة الجامعة العمل التطوعي (48.27%) من وجهة نظرهم.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية حول ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير الجنس (طالب - طالبة).
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية حول ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير التخصص (علوم إنسانية - علوم تطبيقية - علوم شرعية).
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية حول ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير الجامعة (الإسلامية - الأقصى - الأزهر) لصالح جامعة الأقصى.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية حول ممارستهم للعمل التطوعي تعزى للمعدل التراكمي (أقل من 70% - من 70 إلى 80% - أعلى من 80%).
6. بلغ الوزن النسبي للمهارات القيادية لدى طلبة الجامعة (79.66%) من وجهة نظر الطلبة.
7. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير الجنس (طالب، طالبة) لصالح الطالبات.
8. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير التخصص (علوم إنسانية - علوم تطبيقية - علوم شرعية) لصالح العلوم الإنسانية.

9. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير الجامعة.
10. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير المعدل التراكمي.
11. وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية للعمل التطوعي و المهارات القيادية لديهم.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج توصى الباحثة بما يلي:

أولاً: على مستوى العمل التطوعي:

1. تفعيل التوعية بأهمية العمل التطوعي و مردوده الإيجابي على الطلبة.
2. زيادة الوعي التعليمي و الاجتماعي للطلبة بأهمية العمل التطوعي.
3. إعداد أنشطة و برامج من قبل الجامعات لتحفيز و تنشيط و دعم المتطوعين.
4. إقامة العديد من الورش والندوات التي تهدف إلى تغيير الاعتقاد السائد عند العديد من الطلبة بأن العمل التطوعي يؤثر سلباً على التحصيل الأكاديمي، أو أنه مضيعة للوقت.
5. إنشاء مراكز أو وحدات متخصصة في الجامعات تعنى بالعمل التطوعي.
6. أن تكون هناك برامج مشتركة بين الجامعات و مؤسسات المجتمع المدني تهدف إلى تقديم خدمة عامة للمجتمع.
7. أن يتم إضافة مساق في البرامج الأكاديمية للجامعات يتم فيها التركيز على الجانب العملي في العمل التطوعي و أن يكون هذا المساق إجبارياً لغايات التخرج.
8. توعية أسرة الطالب الجامعي بأهمية تشجيعه للمشاركة في العمل التطوعي.
9. حث الطلبة على القيام بالأبحاث و الدراسات الميدانية المتعلقة بالأعمال التطوعية.

ثانياً: على مستوى المهارات القيادية:

1. إقامة برامج تدريبية لتنمية المهارات القيادية لطلبة الجامعات.
2. ضرورة رعاية الطلبة الذين تتوافر لديهم المهارات القيادية وإبراز قدراتهم.

3. تفعيل دور الجامعات في إكساب الطلاب المهارات القيادية والعمل على إعدادهم لممارسة الأدوار الاجتماعية المختلفة مما يحقق الاستفادة المرجوة من العملية التعليمية ككل.
4. حث مؤسسات المجتمع المدني والجامعات على زيادة الاهتمام بالأنشطة الطلابية التي تساهم في تنمية المهارات القيادية لدى الطلبة.

مقترحات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة وتوصياتها تقترح الباحثة إجراء الدراسات التالية:

1. إعداد دراسات تعالج أسباب العزوف عن العمل التطوعي.
2. المشكلات التي تواجه طلبة الجامعات الفلسطينية في العمل التطوعي وسبل التغلب عليها.
3. تصور مقترح للتعاون بين الجامعات الفلسطينية ومؤسسات المجتمع المدني في تفعيل العمل التطوعي.
4. المهارات القيادية اللازمة لنجاح العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية.
5. تصور مقترح لإكساب طلبة الجامعات الفلسطينية المهارات القيادية من خلال العمل التطوعي.

المصادر والمراجع

قائمة المراجع و المصادر

القرآن الكريم

أولاً: المراجع العربية:

إبراهيم، أبو الحسن عبد الموجود. (2011). برنامج تدريبي للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية المهارات القيادية، تجربة في التدريب الميداني المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بقنا (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة قنا، مصر.

ابن الأثير، مجد الدين بن سعدات بن محمد. (600 هـ). النهاية في غريب الحديث والأثر. تحقيق طاهر أحمد الزاوي و محمود الطناحي. (ج3). المكتبة الإسلامية.

ابن فارس، أبو حسين بن زكريا. (1991). معجم مقاييس اللغة، تحقيق عبدالسلام محمد هارون. (ج3). ط1. بيروت. دار الجليل.

ابن ماجه، محمد بن يزيد. (د، ت). سنن ابن ماجه، تحقيق محمد فؤاد عبدالباقي. (د، ط). القاهرة- دار إحياء الكتب العربية - فيصل عيسى البابي الحلبي.

ابن منظور، جمال الدين بن مكرم. (1956). لسان العرب، بيروت، دار صادر. دار بيروت للطباعة و النشر.

أبو حشيش، بسام والناطور، محمد. (2013، 4- فبراير). تفعيل إدارة العمل التطوعي بين جامعة الأقصى ومؤسسات المجتمع الفلسطيني في محافظات غزة: تصور إلكتروني مقترح. ورقة عمل مقدمة في مؤتمر العمل التطوعي في فلسطين واقع واحتياجات: جامعة القدس المفتوحة.

أبو حطب، فؤاد، وآمال، صادق. (2005). مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. القاهرة: مكتبة الأنجلو.

أبو زعيتر، منير. (2009). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة للمهارات القيادية و سبل تطويرها (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الإسلامية، غزة.

إحسان و الأستاذ، محمود (2004). مقدمة في تصميم البحث التربوي، غزة، فلسطين.

أحمد، علاء الدين يحيى. (2008). دور الاتحادات الطلابية الجامعية في إعداد قيادات الشباب للمشاركة في ممارسة العمل السياسي في المجتمع. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية - مصر، 1(24)، 389-450.

أحمد، نبيل إبراهيم. (2003). عمليات الممارسة في خدمة الجماعة، القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.

إسماعيل، فاطمة عبدالله. (2014). خدمة الجماعة وتنمية المهارات القيادية للشباب"، دراسة من وجهة نظر الشباب، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية- مصر، 9(36)، 3595-3652.

إشتيه، عماد. (2013). العمل الاجتماعي التطوعي في فلسطين" أسباب التراجع" (بحث منشور) مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، (29).

إعبيان، هالة. (2012). دور الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تدعيم البحث العلمي و سبل تحسينه (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الإسلامية. غزة.

الأشقر، ياسر و حمدونة، حسام. (2013م، 16-17 يناير). تصور مقترح لتطوير فاعلية الجامعات الفلسطينية في خدمة برامج المجتمع المحلي في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة" التجربة الماليزية نموذجاً. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي للتعليم العالي في الوطن العربي: آفاق مستقبلية: الجامعة الإسلامية غزة.

الأغا، إحسان و الأستاذ، محمود. (1999). تصميم البحث التربوي. ط2، غزة: الجامعة الإسلامية.

البخاري، محمد بن إسماعيل أبو عبدالله الجعفي. (1406 هـ). صحيح البخاري. (ج1). ط1. بيروت لبنان، عالم الكتب .

البطمة، نادية. (2001). الزيت والزيتون في الوجدان الشعبي الفلسطيني. مجلة التراث والمجتمع. (52).

الجرجاني، على بن محمد بن علي الحنفي. (2007). التعريفات. تحقيق نصر الدين. ط1. تونس: شركة القدس للتصدير.

الجرجاني، زياد. (2010). القواعد المنهجية لبناء الاستبيان، ط2. فلسطين: مطبعة أبناء الجراح.

الحسني، علي. (2012). دور الجامعات العراقية في تنمية الفرد و المجتمع. مجلة الجامعة العراقية. السنة التاسعة عشر. العراق.

الهوراني، عبدالله. (1988). الجمعيات الخيرية في الضفة الفلسطينية وقطاع غزة. عمان. الأردن: دار الكرمل للنشر والتوزيع.

الخطيب، عبدالله. (2000). دور العمل التطوعي في تحقيق السلام والأمن الاجتماعيين، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي، السعودية: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

الرباح، عبداللطيف. (2006- مايو). التربية على العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الإنسانية، دراسة تأصيلية، مجلة دراسات تربوية واجتماعية. كلية التربية، جامعة حلوان. 12(3).

الزعبي، أحمد محمد ويوسف، رمزي خليل. (2014). العلاقة بين المهارات القيادية وتقدير الذات لدى الطلبة المراهقين الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز، مجلة الطفولة العربية - الكويت. 15(60)، 39-62.

الزغلول، رافع النصير والزلزل، عماد. (2003). علم النفس المعرفي. رام الله: دار الشروق للنشر والتوزيع .

الزنت، سعد عطوة. (2009). ثقافة المجتمع وضرورة البحث عن أليات جديدة للقيادة، القاهرة، مصر: مركز الدراسات الاستراتيجية و أخلاقيات الاتصال.

الزهراني، علي بن عبدالقادر. (2016). مدى إلمام طلبة الدبلوم العام التربوي بجامعة شقراء بالمهارات القيادية التربوية". مجلة شقراء، جامعة شقراء. السعودية. (5)، 11-61.

الزيود و الكبيسي، إسماعيل وسناء. (2014). اتجاهات طلبة جامعة البتراء نحو العمل التطوعي في الأردن(بحث منشور) المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، 7(3).

السكري، أحمد شفيق. (2000). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

السكري، أحمد شفيق. (2001، 2-3 مايو). العلاقة بين أنماط القيادة الشعبية وتجدها أو استمراريته بجمعيات تنمية المجتمع الحضري، المؤتمر العلمي السنوي الثاني عشر، كلية الخدمة الاجتماعية بالفيوم.

السلطان، فهد. (2009). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي" دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود (بحث منشور) مجلة رسالة الخليج العربي، 73-127.

الشرفا، رهام. (2016). دور الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تفعيل المشاركة المجتمعية لدى طلبتها و سبل تطويره (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

الشريف، أحمد محمد. (2012). التدخل المهني لأخصائيي العمل مع الجماعات باستخدام نموذج التركيز على المهام لتنمية المهارات القيادية لأعضائها من الشباب: دراسة مطبقة على النادي الاجتماعي الثقافي التابع لجمعية الهلال الأحمر بسوهاج. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية - مصر، 11(33)، 4321-4394.

الششنية، منى. (2013م -4 فبراير). دور الجامعات الفلسطينية في غرس قيم العمل التطوعي: جامعة القدس المفتوحة نموذجاً. ورقة عمل مقدمة في مؤتمر العمل التطوعي في فلسطين واقع واحتياجات، فلسطين: جامعة القدس المفتوحة.

الصاوي، محمد بدوي. (2008). المهارات المهنية للإحصائي الاجتماعي، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

الصرابرة، حسين يوسف. (2012). دور المدرسة في تنمية المهارات القيادية لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء المزار الجنوبي في الأردن و سبل تفعيله، مجلة الطفولة والتربية (كلية رياض الأطفال - جامعة الإسكندرية) - مصر، 4(9)، 405-442.

العامر، عثمان. (2005). ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي، دراسة ميدانية، بحث منشور، السعودية، حائل.

العزازي، فاتن. (2014). تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية مدخل استراتيجي (بحث منشور) المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 166-182.

العمرى، مهرة سعدي. (2012). درجة مائة برنامج الدبلوم التربوي بكلية التربية بجامعة أم القرى لاحتياجات الدراسات (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية. جامعة أم القرى.

العنزي، موسى. (2006). أثر بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على مشاركة المرأة السعودية في الأعمال التطوعية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض.

العوضي، رأفت. (2013- 4 فبراير). دور المؤسسات التعليمية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي من وجهة نظر الطلبة دراسة ميدانية - كلية التنمية الاجتماعية والأسرية بجامعة القدس المفتوحة نموذجاً بحث منشور ضمن أبحاث مؤتمر العمل التطوعي في فلسطين: واقع واحتياجات في جامعة القدس المفتوحة.

الفريجات، غالب (2006): التربية وتنمية المجتمع، عمان، الأردن: أزمنة للنشر والتوزيع.

القحطاني، محمد على مانع. (2002) أثر بيئة العمل الداخلية على الولاء التنظيمي (رسالة ماجستير غير منشورة)، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

القдах، إبراهيم محمد (2013): "العلاقة بين المهارات القيادية وتقدير الذات لدى رؤساء الجامعات الأردنية، مجلة الدراسات التربوية و النفسية - سلطنة عمان. 7 (3)، 433-445.

الكردي، إبراهيم. (2013-12-13 فبراير). دور العمل التطوعي في خدمة المجتمع وتنمية شخصية الطلبة، بحث منشور ضمن أبحاث المؤتمر الدولي الأول لعامة شؤون الطلبة (طلبة الجامعة الواقع والآمال) بالجامعة الإسلامية، غزة.

الليحاني، مساعد بن منشط (1998). التطوع مفهومه وأهميته وأثاره الفردية والاجتماعية وعوامل نجاحه ومعوقاته، بحث منشور ضمن المؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية، المنعقد بجامعة أم القرى، مكة المكرمة.

اللقاني، أحمد. على، الجمل. (2003). معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج و طرق التدريس. ط3. القاهرة: عالم الكتب.

المالكي، سمر. (2009). مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

المدهون، محمد إبراهيم وإسليم، نبيل عليان. (2016). دور برامج القادة التدريبية في تعزيز المهارات القيادية لدى الشباب الفلسطيني. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية و الإدارية - شؤون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين. 24(2)، 124-144.

المناعي، شمسان عبدالله. (2010) دراسة أثر برنامج المهارات القيادية على مهارات القيادة و القدرة الإبداعية لدى الطلبة المتفوقين بمملكة البحرين. مجلة دراسات نفسية - مصر، 20(4)، 645-664.

المنجد في اللغة والإعلام، ط4، بيروت لبنان: دار المشرق.

المرواني، نايف محمد. (2012). العمل التطوعي أشكاله وتطبيقاته، رؤية اجتماعية أمنية. <http://www.google-kpasjqmopgi.ds>

المصعبي، عبدالملك منصور. (2007) "آليات تفعيل العمل التطوعي مع عرض القضايا والمجالات. <http://mansourdialogue.org>

حسان، محمد (2011): العمل التطوعي. صدى الأيام الخرطوم: متاح على <http://sudan hassan.blogspot.com>

حسانين، سيد أبو بكر: طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، انظر الموقع www.arabroluntee الموسوعة الحاسوبية).

(جريدة الوطن القطرية - 2003/4/21).

حمادات، محمد. (2006). القيادة التربوية في القرن الجديد"، عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.

خليل، هيام. (2001) المشاركة في جماعات التطوع وتنمية المسؤولية الاجتماعية، بحث منشور، المؤتمر العلمي الرابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، المجلد الثالث، جامعة حلوان، مصر.

درويش، أماني. (ابريل،2008). العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي" (تصور مقترح من منظور خدمة الجماعة لاستثارة الشباب للمشاركة في العمل التطوعي جامعة حلوان) بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية،2(24)، 615-583 .

رجال، عمر. (2007) *الشباب و العمل التطوعي في فلسطين*، مركز حقوق الإنسان والمشاركة الديمقراطية، شمس، البيرة.

زينو، رنده. (2007). العمل التطوعي في السنة النبوية" (دراسة موضوعية). رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

سيد، جابر عوض. (2003). *المتغيرات الإدارية في منظمات الرابطة الاجتماعية، الإسكندرية، مصر: المكتب الجامعي.*

شاهين، عوني و النواوي، محمود. (2009) *مبادئ التأهيل المرتكز على المجتمع، عمان، الأردن، مكتبة الشروق.*

شاهين، محمد عبدالفتاح و شندي، إسماعيل محمد. (20134- فبراير). العمل التطوعي من منظور إسلامي". ورقة عمل مقدمة في مؤتمر العمل التطوعي في فلسطين واقع واحتياجات. جامعة القدس المفتوحة- رام الله.

طه، فرج عبدالقادر. (2003). *موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، الطبعة2، القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع.*

عارف، إيمان. (27-28 ديسمبر2003). دور الجامعات في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل التطوعي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة". المؤتمر القومي السنوي العاشر لمركز تطوير التعلم الجامعي. جامعة المستقبل في الوطن العربي . جامعة عين شمس. القاهرة. مصر.

عاطف، سمير علي(2009): أهمية العمل التطوعي، مركز سبأ للدراسات الاستراتيجية.
<http://shebacss.com>

عبد السلام، مصطفى. (2004). دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع مقترحات لتطويره في المعالجة النفسية والصحية والسلوكية، بحث منشور، المجلة العربية، دار السلام، مصر (325)، 87 .

عبد اللطيف، شريف سنوسي. (2013). مهارات وتطبيقات في طريقة خدمة الجماعة، أسبوط، مصر: مطبعة هابي رايت.

عبد ربه، رائد محمد. (2013). مبادئ إدارة الأعمال"، عمان، الأردن: الجنادرية للنشر والتوزيع.

عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن و عبد الحق، كايد. (2001). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه. الأردن، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

عرفة، محمد. (2001). تقرير حول المؤتمر الدولي (العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي)، مجلة التعاون، (53)، ربيع الأول.

عزازي، فانتن. (2014). تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية: مدخل استراتيجي". المجلة الدولية التربوية المتخصصة. (4)، 3.

علام، رجاء. (2010). مناهج البحث في العلوم النفسية و التربوية. مصر، القاهرة: دار النشر للجامعات.

فهمي، محمد سيد. (2003). المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، الإسكندرية، مصر: المكتب الجامعي الحديث.

كنعان، نواف. (2009). القيادة الإدارية، عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

لطفي، طلعت (2004): "معوقات العمل التطوعي في دولة الإمارات العربية المتحدة"، بحث منشور، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية 20(1)، إبريل.

مجمع اللغة العربية. (2000). المعجم الوجيز، القاهرة: الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية.

محمد. عبدالفتاح محمد. (2008). الجمعيات الأهلية النسائية قضايا ومشكلات، الإسكندرية، مصر، المكتب الجامعي الحديث.

محمد، على حسن أحمد. (2003). دور الشباب في العمل التطوعي، بحث منشور، مجلة التربية_ قطر، 32(144)، 182-215.

مرتجى، زكي. (2011، 19-20 أبريل). دور كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في توجيه طلبة الدراسات العليا نحو قضايا خدمة المجتمع بمحافظة غزة - الجامعة الإسلامية نموذجاً". مؤتمر الدراسات العليا ودورها في خدمة المجتمع. الجامعة الإسلامية. غزة.

مزعل، عبدالكريم. (2014). سمات العمل التطوعي في فلسطين من العونة إلى المجتمع المدني"، بحث منشور، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث و الدراسات، (ج1)، (33).

مسلم، مسلم بن الحجاج، (د، ت)، صحيح مسلم، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي، (د، ط)، دار إحياء التراث العربي، بيروت.

مصطفى، على وآخرون. (2012). مهارات الاتصال، الرياض، السعودية: مكتبة الرشد.

نصرالله، عمر عبدالرحمن. (2001) مبادئ الاتصال التربوي والإنساني، ط1، عمان الأردن: دار وائل للطباعة و النشر.

وافي، عبدالرحمن جمعة. (2012). المهارات القيادية وعلاقتها بالنكاهات المتعددة لدى طلبة المرحلة الثانوية في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Anne, Brenda , others: Leadership In Learning And Teaching In Higher Education: Perspectives Of Academics In Non-Formal Leadership Roles, *Contemporary Issues In Education Research – Third Quarter 2015 Volume 8, Number 3*.
2. Boulden Waiter (2007): Youth Leadership racismans inter group dialogue us hawarth press, journal of ethic and Cultural diresity in social work,Vol15.
- 3.Cynthia , O.: Crcating leadership skills in fundamental courses , thorofare , nov.2004, vol.43,iss.11
4. Dahan, Gresi & Senol, Isil (2012):"Corporate Social Responsibility in Higher Education Institutions: Istanbul Bilgi University Case", American International Journal of Contemporary Research , vol.2,No.3,USA.
5. Doval. Elena & Doval. Oriana(2010):" The University Social Role and Responsibility, The Case of Spiru Haret University", Social Responsibility, Prefessional Ethies, and Management , the II International Confercnce, Ankara, Turkey.
6. Drange, Comelia (2007):" background document on university – community engagement". Victoria, Bc: University of Victoria.
7. E Jarvis, Sharun and Montoya, Lisa& Mulvoy, Emily(2005):" The Political Participation of Working Youth and College Students", ORCLE WORKING PAPER 36. www.eivicyouth.org.
8. Farrah Atikah : Perception of Leadership in Electrical Engineering Students, UTHM, Journal of Education and Practice , ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X , Vol.6, No.1, 2015.
9. Flangan, Constance and Levine, Peter and Settersten, Richard (2010):" Civic engagement and the changing transition to adulthood". Center For Information And Research On Engagement.
10. Giles, Dwight and Eyler, Janet (2001):"The Impact Of A college Community Service On Students Personal, Socialand Cognitive Outcomes", Journal Of Adolescent, vol, 23, No, 4. Pp: 327-339.

11. Gerald and Others ; Political Skill in Organization , Journal of management , Vol.(133),2007.
- 12-Glanville , E.: Leadership programming and development at Douglas college , royal roads university , Canada , 2009.
13. Jacobson, J., Oravec, L., Falk, A. & Osteen , Ph. (2011):"Proximate Outcomes Of Service – Learning Among Family Studies Undergraduates". Family Science Review, 16 (1), 22-33.
- 14.Jams Jeffs(2003): Youth work practical social work , Macmillan Education , Landan.
15. Karen K. Yarrish , Ken Zula, others: An Exploration Of Differences Of Leadership Perceptions Related To A Student's Gender Within The College Of Business At A Small Liberal Arts Institution, *Contemporary Issues In Education Research – Third Quarter 2015 Volume 8, Number 3*.
- 16-Maria Elena , Johann Peter , Conscious Voluntary Action ,2002
<http://www.parceirosuoluntorios.orgby/imgles/artigos.htm2002>.
17. Paul, Robert, others: School-based mentoring: A study of volunteer motivations and benefits, *International Electronic Journal of Elementary Education, Vol. 2, Issue 2, March, 2010*
18. Prentice, M. (2007):" Service – Learning And Civic Engagement". Academic Questions, 20, 135-145.
19. Prentice, M and Robinson (2007):" Linking Service Learning And Civic Engagement In Community College Students"" . Academic Questions, 20, 135-145.
20. Rizzini. Irene & Los Angeles, Maria & Del Rio Lugo, Normu (2009):" Youth and Civic Engagement in The Americans Preliminary Findings From Athree city Study"; Riode Janeiro, Chicago, and Mexice City. Helen Kellogg Insitute for International Studies.
21. Ryan, Mary E.(2010) : " Productions of space: civic participation of people at universities", British Educational Research Journal, 37 (6). Pp. 1015-1031.

22-Shelly , M.: Social capital and leadership development building stronger leadership through enhanced relational skill , leadership & organization development journal , vol.30 , N. 2 , 2009.

الملاحق

ملحق رقم (1): الاستبانة في صورتها الأولى

الجامعة الإسلامية - غزة



شؤون البحث العلمي و عمادة الدراسات العليا

كلية التربية

قسم أصول التربية- إدارة تربوية

طلب تحكيم استبانة

الدكتور الفاضل:..... حفظه الله،،،

السلام عليكم و رحمة الله و بركاته.

تقوم الباحثة بإجراء دراسة عنونها: (درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم)

بهدف تحديد درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم و لتحقيق ذلك قامت الباحثة بإعداد استبانتين الأولى لقياس درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة للعمل التطوعي و تكونت من (61) فقرة.

و الاستبانة الثانية لتحديد المهارات القيادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية و تكونت من (36) فقرة.

و نظراً إلى كونكم من المختصين و الخبراء تضع الباحثة بين أيديكم هذه الاستبانة بهدف تحكيمها و إبداء ما ترونه من تعديلات أو إضافات سوف تساهم في تطوير هذه الدراسة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم و سائلين الله لكم التوفيق و السداد.

مع جزيل الشكر،،،

الباحثة

منى إسماعيل رفيق الفرا

القسم الأول: - العمل التطوعي.

م	الفقرة	المناسبة		الانتماء	
		مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية
المجال الأول: العمل التطوعي الجامعي.					
1	شاركت في النشاطات الطلابية بالجامعة.				
2	أمتلك رغبة حقيقية في المشاركة في العمل التطوعي داخل الجامعة.				
3	أشارك فعلياً في الأعمال التطوعية داخل الجامعة.				
4	أشارك في دورات أنشطة العمل التطوعي التي تعقدها الجامعة.				
5	أقدم أفضل أداء ممكن في العمل التطوعي داخل الجامعة.				
6	أتعاون مع اللجان المختصة بالجامعة لإنجاح العمل التطوعي.				
7	أبادر للانضمام إلى لجان العمل التطوعي في الجامعة.				
8	أشارك في العمل التطوعي الذي تنظمه الجامعة بالتنسيق مع مؤسسات المجتمع المدني.				
9	أشارك في احتفالات تكريم الطلبة المساهمين في العمل التطوعي التي تنظمها الجامعة.				
10	ساهمت في حملات مكافحة التدخين التي تنفذها الجامعة.				
11	أشارك في البرامج التوعوية التي تقدمها الجامعة.				
12	شاركت في برنامج تطوعية تنظمها الجامعة تعنى بالحفاظ على البيئة.				
المجال الثاني: العمل التطوعي المجتمعي.					
1	عملت مع المؤسسات العاملة في رعاية المعوقين (ذوي الاحتياجات الخاصة).				
2	ساهمت في إنجاح عمل المؤسسات العاملة في مجال الدفاع المدني.				
3	نفذت جهوداً تطوعية في مجال رعاية الموهوبين.				
4	تطوعت للعمل في مجال رعاية الطفولة.				
5	عملت مع المؤسسات العاملة في رعاية المعوقين (ذوي الاحتياجات الخاصة).				
6	لديّ عضوية في إحدى الجمعيات الأهلية التطوعية.				
7	أعمل على توثيق علاقتي بالقيادات الشبابية في العمل التطوعي.				
8	شاركت في نشاطات إحدى منظمات العمل التطوعي.				
9	توليت الإشراف على أنشطة أحد مشاريع منظمات العمل التطوعي.				
10	عملت عضو لجنة تابعة لإحدى مؤسسات العمل التطوعي.				
11	أحضر اجتماعات دورية لإحدى منظمات العمل الخيري.				
12	شاركت في جمع المال للأسر الفقيرة لدى منظمات العمل التطوعي.				
13	قمت بمساعدة كبار السن ضمن احد مشاريع العمل الخيري.				

				استفدت خبرة جيدة في المؤسسات الخيرية من خلال العمل التطوعي.	14
				شاركت في فعاليات توعية صحية من خلال مؤسسات مجتمعية داخل مدينتي.	15
				أتعاون مع الجمعيات الخيرية في تقديم المساعدة للمحتاجين.	16
				شاركت في تقديم العون للمؤسسات العاملة في مجال محو الأمية.	17
				أساهم مع المؤسسات الصحية في برامج التبرع بالدم.	18
				أشارك في فعاليات المراكز الصيفية.	19
				شاركت في حملات التنظيف والتشجير داخل مدينتي.	20
				شاركت في تقديم العون والخدمات للمرضى.	21
				ساهمت في برامج مكافحة الآفات الزراعية في مدينتي.	22
				شاركت في تقديم العون للمؤسسات العاملة في المجال الرياضي (الأندية).	23
المجال الثالث: العمل التطوعي الحر (الفردى)					
				شاركت في البرامج التطوعية لتنظيم المرور.	1
				أقوم بالتطوع في حالات النكبات و الكوارث.	2
				أحث الأهالي على المشاركة في البرامج و المشروعات المجتمعية.	3
				أداوم على حضور الندوات التي تحت على العمل التطوعي.	4
				أشجع زملائي على الانضمام لإحدى الجمعيات الأهلية التطوعية.	5
				أقوم بزيارة مؤسسات العمل التطوعي.	6
				أبادر بأعمال تطوعية في مجال تخصصي.	7
				أساهم في العمل التطوعي عن طيب خاطر.	8
				اكتسبت خبرة جيدة في الأشخاص من خلال العمل التطوعي.	9
				اكسبني العمل التطوعي وعياً بالبيئة المجتمعية.	10
				أقضي جزءاً من وقت فراغي في نشاطات العمل التطوعي.	11
				العمل التطوعي يمثل جزءاً أساسياً من اهتماماتي.	12
				أشعر بالرضا من خلال ممارستي للعمل التطوعي.	13
				أعتقد أن العمل التطوعي من أفضل الأعمال الصالحة.	14
				أمارس العمل التطوعي بوصفه جزءاً من واجباتي تجاه مجتمعي.	15
				أبادر إلى المشاركة في نشاطات العمل التطوعي.	16
				أشارك في العمل التطوعي بقصد التعرف على الآخرين.	17
				أقوم بالتغلب على المعوقات التي تحول دون مشاركتي في الأعمال التطوعية.	81
				أسعى إلى تنمية شخصيتي من خلال العمل التطوعي.	19
				أعتبر العمل التطوعي من وسائل استثمار الوقت.	20
				أمارس العمل التطوعي بوصفه خدمة عامة للناس.	21

22	أشعر بمتعة في تقديم خدمات للآخرين في المجتمع.			
23	نجاحي في ممارسة العمل التطوعي أكسبني الثقة بالنفس.			
24	أقدم العمل التطوعي على النشاطات الأخرى.			
25	أشارك في أنشطة المهرجانات والأسواق الخيرية.			
26	أساهم في تنظيم برامج مدارس تحفيظ القرآن الكريم.			

الاستبانة الثانية: المهارات القيادية

م	الفقرة	المناسبة		الانتماء	
		مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية
المجال الأول: مهارة التواصل مع الآخرين					
1	أتواصل مع الآخرين و لو كانوا غرباء.				
2	أحضر الدورات والندوات التي تتحدث عن الاتصال مع الآخرين.				
3	أستخدم لغة الجسم لتوضيح فكرتي للآخرين.				
4	أتنازل عن رأيي من أجل مصلحة زملائي				
5	أحافظ على مقابلة الآخرين بوجه مبتسم.				
6	أعتذر عندما أخطئ في حق الآخرين.				
7	أستطيع فهم مشاعر شركائي في العمل.				
8	أستمع باهتمام لأراء زملائي.				
9	أتجنب مقاطعة المتحدث.				
10	أحسن فن التواصل مع الآخرين.				
11	أهتم برد فعل الآخرين أثناء اتصالي بهم.				
12	أستطيع التحدث أمام الجميع دون خجل.				
13	أستطيع التعبير عن مشاعري بسهولة.				
المجال الثاني: مهارة اتخاذ القرار					
1	أركز على أسباب المشكلة التي تواجهني.				
2	أساهم في تقديم حلول فاعلة للمشكلات التي تواجهني.				
3	أتجاهل بعض المشكلات الصغيرة التي لا تعيق العمل.				
4	يمكنني وضع عدة حلول للمشكلة التي تواجهني.				
5	أتحكم في انفعالاتي عند اتخاذ قرارات ذات شأن.				
6	أمتلك طريقة متزنة في تسوية خلافاتي مع الآخرين.				
7	أقوم بجمع معلومات كافية قبل اتخاذ القرار.				
8	أحرص على اختيار أفضل البدائل لمواجهة المشكلات.				
9	أشرك زملائي في اتخاذ القرارات المهمة.				
10	أملك القدرة على تحمل مسؤولية نتائج قراراتي.				
11	أضع في اعتباري المصلحة العامة عند اتخاذ القرار.				

المجال الثالث: مهارة التفاوض				
				1 أجمع معلومات دقيقة عن الجهة التي أتفاوض معها.
				2 أهتم بكسب ثقة الآخرين في الموقف التفاوضي.
				3 أملك القدرة على بيان وجهة نظري في مواقف النزاع.
				4 أتقنهم وجهات النظر التي لا أتفق معها.
المجال الرابع: مهارة العمل المشترك				
				1 أمتلك القدرة على العمل بروح الفريق مع الزملاء.
				2 أحدد دوري بدقة في فريق العمل.
				3 أستطيع الاتصال مع أعضاء الفريق بطريقة فعالة.
				4 أستطيع تكوين علاقات إيجابية مع رؤسائي و زملائي بالعمل.
				5 أتعامل بمرونة مع زملائي في الدراسة و العمل.
				6 أقدر آراء فريق العمل الذي أعمل معه.
				7 أنظر إلى آراء زملائي بموضوعية تامة دون تمييز.
				8 أستطيع ضبط نفسي أثناء ضغوط العمل.

ملحق (2): قائمة بأسماء السادة المحكمين

م	الاسم	مكان العمل
1	أ.د. سليمان المزين	الجامعة الإسلامية
2	أ.د. عليان الحولي	الجامعة الإسلامية
3	أ.د. فؤاد العاجز	الجامعة الإسلامية
4	أ.د. محمود أبو دف	الجامعة الإسلامية
5	د. إياد الدجني	الجامعة الإسلامية
6	د. فايز شلدان	الجامعة الإسلامية
7	د. محمد الأغا	الجامعة الإسلامية
8	د. سمية صايمة	الجامعة الإسلامية
9	د. منور نجم	الجامعة الإسلامية
10	أ.د. محمود خلف الله	جامعة الأقصى
11	د. رائد الحجار	جامعة الأقصى
12	د. ناجي سكر	جامعة الأقصى
13	د. فايز الأسود	جامعة الأزهر
14	أ.د. زياد الجرجاوي	جامعة القدس المفتوحة

ملحق رقم (3): الاستبانة في صورتها النهائية

الجامعة الإسلامية - غزة



شؤون البحث العلمي والدراسات العليا

كلية التربية

قسم أصول التربية- إدارة تربوية

عزيزي/تي: الطالب /ة السلام عليكم ورحمة الله و بركاته.

الموضوع: تعبئة استبانة

تقوم الباحثة بإجراء دراسة عنوانها: (درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم)

و ذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من كلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة.

ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بإعداد استبانتين الأولى: لقياس درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة للعمل التطوعي اشتملت على (24) فقرة.

و الاستبانة الثانية لتحديد المهارات القيادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية اشتملت على (30) فقرة.

نأمل منكم التكرم بتعبئة الاستبانة بموضوعية، علماً بأن جميع المعلومات التي سيتم جمعها من خلال الاستبانة سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، مع فائق الشكر والتقدير لحسن تعاونكم.

الباحثة

منى إسماعيل رفيق الفرا

أولاً: البيانات الشخصية: (الاستبانة خاصة بطلبة المستوى الرابع)

1. الجنس: ذكر أنثى
2. التخصص: العلوم الإنسانية لعلوم التطبيقية لعلوم الشرعية
3. الجامعة: الجامعة الإسلامية جامعة الأزهر جامعة الأقصى
4. التحصيل الدراسي: أقل من 70% من 70 إلى 80 % أعلى من 80%

الاستبانة الأولى: العمل التطوعي

م	الفقرات	درجة الموافقة			
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة جداً
المجال الأول: العمل التطوعي الجامعي					
1	شاركت بفاعلية في أعمال تطوعية داخل الجامعة				
2	حضرت دورات متعددة في أنشطة العمل التطوعي داخل الجامعة				
3	تعاونت مع اللجان المختصة بالجامعة لإنجاح العمل التطوعي				
4	شاركت في العمل التطوعي الذي تنظمه الجامعة بالتنسيق مع مؤسسات المجتمع المدني				
5	شاركت في احتفالات تكريم الطلبة المساهمين في العمل التطوعي التي تنظمها الجامعة				
6	تطوعت في حملات مكافحة التدخين التي تنفذها الجامعة				
7	شاركت في البرامج التوعوية التي تقدمها الجامعة في ميدان العمل التطوعي				
8	ساهمت في عملية إرشاد الطلبة الجدد				
9	قمت بزيارة مؤسسات العمل التطوعي داخل الجامعة				
10	بادرت بأعمال تطوعية في مجال تخصصي				
المجال الثاني: العمل التطوعي المجتمعي					
1	عملت مع المؤسسات العاملة في رعاية المعوقين (ذوي الاحتياجات الخاصة)				
2	نفذت جهوداً تطوعية في مجال رعاية الموهوبين				
3	حصلت على عضوية في إحدى الجمعيات الأهلية التطوعية				
4	عملت على توثيق علاقاتي بالقيادات الشبابية في العمل التطوعي				
5	عملت عضواً في لجنة تابعة لإحدى مؤسسات العمل التطوعي				
6	شاركت في جمع المال للأسر الفقيرة لدى منظمات العمل التطوعي				
7	شاركت في نشاط الجمعيات الخيرية في مجال محو الأمية				

					عملت مع إحدى المؤسسات في حملات التبرع بالدم	8
					شاركت في فعاليات المراكز الصيفية	9
					شاركت في حملات التنظيف والتشجير داخل مدينتي	10
					شاركت في تقديم الخدمات للمرضى	11
					شاركت في أنشطة المهرجانات والأسواق الخيرية	12
					حضرت الندوات التي تحت على العمل التطوعي	13
					قضيت جزءاً من وقت فراغي في نشاطات العمل التطوعي	14

الاستبانة الثانية: المهارات القيادية

م	الفقرات	درجة الموافقة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
المجال الأول: مهارة التواصل مع الآخرين						
1	أتواصل بسهولة مع الأفراد الذين لا أعرفهم					
2	أستخدم لغة الجسم لتوضيح فكري للآخرين					
3	أتنازل عن رأبي من أجل مصلحة زملائي					
4	أحافظ على مقابلة الآخرين بوجه مبتسم					
5	أعتذر عندما أخطئ في حق الآخرين					
6	أستمع باهتمام لآراء زملائي					
7	أتجنب مقاطعة المتحدث					
8	أهتم برد فعل الآخرين أثناء اتصالي بهم					
9	أستطيع التحدث أمام الجميع دون حرج					
المجال الثاني: مهارة اتخاذ القرار						
1	أركز على أسباب المشكلة التي تواجهني					
2	أقوم بجمع معلومات كافية قبل اتخاذ القرار					
3	أساهم في تقديم حلول فاعلة للمشكلات التي تواجهني					
4	أحرص على اختيار أفضل البدائل لمواجهة المشكلات					
5	يمكنني وضع عدة حلول للمشكلة التي تواجهني					
6	أتجاهل بعض المشكلات الصغيرة التي تعيق العمل					
7	أتحكم في انفعالاتي عند اتخاذ قرارات مهمة					
8	أشرك زملائي في اتخاذ القرارات المهمة					
9	أملك القدرة على تحمل مسؤولية نتائج قراراتي					
10	أضع في اعتباري المصلحة العامة عند اتخاذ القرار					
المجال الثالث: مهارة العمل المشترك						
1	أمتلك القدرة على العمل بروح الفريق مع الزملاء					
2	أحدّد دوري بدقة في فريق العمل					

					أستطيع التواصل مع أعضاء الفريق بطريقة فعالة	3
					أستطيع تكوين علاقات إيجابية مع رؤسائي و زملائي بالعمل	4
					أتعامل بمرونة مع زملائي في الدراسة	5
					أقدر آراء فريق العمل الذي أعمل معه	6
					أنظر إلى آراء زملائي بموضوعية تامة دون تمييز	7
					أستطيع ضبط نفسي أثناء ضغوط العمل	8
					أمتلك طريقة متزنة في تسوية خلافاتي مع الآخرين	9
					أزود زملائي بالمعلومات اللازمة لإنجاز العمل	10
					أنقل خبراتي في العمل إلى الآخرين	11

ملحق رقم (4): كتاب تسهيل مهمة تطبيق الاستبانة في الجامعة.