

Volunteer work and a course in developing leadership skills for school students In Al-Tayyeba and Al-Wasatia Brigades; Irbid Governorate

Bushra waleed alshraiedah

Directorate of Education the Tayyeba and Alwasatia Brigades || Ministry of Education || Jordan

Abstract: The study aimed to real the role of voluntary work in the development of leadership skills among school students in the directorate of education of Al-Tayyeba and Al-Wasatia Also, This study relied on the descriptive survey method. Moreover, The study population consisted of (4052) male and female students from the eighth, ninth and tenth grades. The sample of the study was chosen by stratified random stratified method representing the study population, The sample of the study was (413) male and female students, The study used the questionnaire as a tool for the study to reach its goals; statistical program (SPSS) was used to process data statistically. Furthermore, The results of the study showed that The role of voluntary work in developing leadership skills among school came largely. As the study recommended, to allocate a student project concerned with volunteering for each student in the basic stage in the service of society, and to strengthen the partnership between the Ministry of Education and the Ministry of Social Development.

Keywords: voluntarily, development, leadership skills, students, Al-Tayyeba And Alwasatia.

العمل التطوعي ودوره في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة المدارس في مديرية التربية والوسطية بمحافظة إربد

بشرى وليد الشريدة

مديرية التربية والتعليم للواء الطيبة والوسطية || وزارة التربية والتعليم || الأردن

الملخص: هدفت الدراسة إلى بيان دور العمل التطوعي في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء الطيبة والوسطية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، لملاءمته لطبيعة الدراسة، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة، تكوّن مجتمع الدراسة من (4052) طالباً وطالبة من صفوف الثامن والتاسع والعاشر، حيث تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة، حيث بلغت عينة الدراسة (413) طالباً وطالبة، وأظهرت نتائج الدراسة أن دور العمل التطوعي في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة المدارس جاءت بدرجة كبيرة، واستناداً للنتائج أوصت الدراسة بتخصيص مشروع طلابي يعنى بالعمل التطوعي لكل طالب بالمرحلة الأساسية خدمة للمجتمع، وتعزيز الشراكة بين وزارة التربية ووزارة التنمية الاجتماعية .

الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي، التنمية، المهارات القيادية، الطلبة، لوائي الطيبة والوسطية.

المقدمة

يتصف العمل التطوعي بالوقت الحاضر بأنه ضرورة اجتماعية، يشترك فيها المواطنين في ميادين الحياة كافة، كل حسب حدود قدرته وإمكاناته، في ضوء احتياجات الجماعة والمجتمع والوطن، لذلك يعتبر العمل التطوعي وسيلة أساسية للتنشئة الاجتماعية، كما يعد من الوسائل الفعّالة والفاعلة، والتي يستخدمها المجتمع لإحداث التغيير اللازم للتقدم في إطار الأهداف القومية.

كما يعد العمل التطوعي عملاً إنسانياً متكافئاً، وذو قيمة رفيعة المستوى وإيجابية، وسلوكاً حضارياً ترتقي به الأمم والمجتمعات، كما يسهم في غرس بذور الخير في نفوس الناس، حيث أصبح يمثل رمزاً للتكاتف والتعاون، وبه تتطور العلاقات بين الناس ويسود الأمن والسلام والمحبة، ولكنه يختلف في حجمه وشكله واتجاهاته ودوافعه من مجتمع لآخر (الأفندي، 2012).

وتعد المدارس من أهم المؤسسات التي تقوم أهدافها على هذه الفلسفة، حيث تعد منبعاً للإبداع والابتكار، وتحت الطلبة على المشاركة الفاعلة في المجتمع المحلي من خلال الأعمال التطوعية، وتنمي الدور القيادي للطلاب، حيث أنّ القيام بالأعمال التطوعية عند الطلبة يساعد على تنمية شخصيتهم، ويبي ثقتهم بأنفسهم، ويعزز انتماءهم ومواطنيتهم، كما يعمل على صقل شخصيتهم والانفتاح على مجتمعهم (السهي، 2010).

ونلاحظ أنّ فلسفة التعليم تقوم على تنمية المعارف، والمهارات المتعددة لدى الطلبة، وتشجعهم على البحث العلمي واتباع أساليبه المختلفة، لتزويد المجتمع بالكفاءات، والكوادر القادرة على المشاركة في بناء المجتمع.

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في الحاجة إلى امتلاك الطلبة للعديد من المهارات القيادية، وإثراءها من خلال الأعمال التطوعية، لما يعانيه بعض الطلبة من ضعف في الشخصية، وعدم امتلاكهم لتلك المهارات التي تنمي ثقتهم بأنفسهم، وقلة الانخراط والتعاون فيما بينهم، بالإضافة إلى ظهور العديد من السلوكيات السلبية الناتجة عن عدم القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة، وعدم القدرة على حل المشكلات، والخجل، وقلة التواصل الفعال مع الآخرين والانسجام معهم.

لذلك ظهرت فكرة تشجيع الأعمال التطوعية في المدارس، وتفعيلها من خلال الأنشطة المدرسية، وحصص النشاط والإشغال، لغرس بذور الخير في الطلبة منذ الصغر، وحبّ العطاء، وتقوية العلاقات فيما بينهم، والثقة بالنفس، وصقل شخصيتهم، وبالتالي امتلاكهم لمهارات القيادة التي تعمل على رفع مستوى التحصيل، وزيادة الدافعية وتنمية المواهب والقدرات، ومن ثمّ خلق بيئة تشاركية بين جميع الطلبة، ليصبح لدينا طلبة يمتلكون مهارات التعلم مدى الحياة

أسئلة الدراسة

ما دور العمل التطوعي في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة صفوف الثامن والتاسع والعاشر في مدارس لواء الطيبة والوسطية من وجهة نظرهم؟

أهداف الدراسة

- التعرف إلى دور العمل التطوعي في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة صفوف الثامن والتاسع والعاشر في لواء الطيبة والوسطية من وجهة نظر الطلبة.

أهمية الدراسة

- تحدّدت أهمية هذه الدراسة والحاجة إليها علمياً في ضوء الحاجة لموضوعها، الذي يبحث في دور العمل التطوعي في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة صفوف الثامن والتاسع والعاشر، والتي تؤهلهم للانطلاق إلى المجتمع الجامعي للدراسة أو المجتمع المحلي للعمل، وبيان الأسباب التي دعت الطلبة للقيام بالعمل التطوعي، وبيان مدى انعكاسه على جودة الأعمال التي يؤديها الطلبة، ومدى انعكاسها على المجتمع المحلي.

- تأتي أهمية الدراسة نظرياً من خلال إسهامها في إثراء الأدب التربوي المتعلق بتعريف العمل التطوعي، وأهميته، ومعيقاته، والدراسات التي تناولت موضوع العمل التطوعي، كما تفتح المجال أمام الباحثين الآخرين لإجراء دراسات مشابهة، وفقاً لمراحل دراسية ومتغيرات أخرى، كما بينت أهمية امتلاك المهارات القيادية عند الطلبة، والتي قد تكون عاملاً إيجابياً في غرس بذور الخير لديهم، وتنمية شخصيتهم، وبالتالي القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات الصحيحة، وبناء الطالب القائد في المستقبل.
- ونظراً لأهمية دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع، ومواجهة مشكلاته من جهة، وضرورة تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المدارس من جهة أخرى، ومن ثم تكون الحاجة ملحة لقيام التعليم المدرسي بنشر الوعي بمهارات العمل التطوعي لدى طلابه، حتى يكون لهم دور فاعل ومؤثر تجاه خدمة مجتمعهم، وحل مشكلاته المختلفة

حدود الدراسة

اشتملت الدراسة على الحدود الآتية:

- الحد الموضوعي: دور العمل التطوعي في تنمية المهارات القيادية.
- الحد البشري: عينة من طلبة المرحلة الأساسية.
- الحد المكاني: مدارس مديرية التربية والتعليم للواء الطيبة والوسطية في محافظة إربد.
- الحد الزمني: خلال الفصل الدراسي الأول للعام 2020/2019.

مصطلحات الدراسة

- التطوع: " ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بلا مقابل، وبدافع منه، يستهدف المشاركة في تحمّل مسؤوليات المجتمع ومؤسساته، من أجل الإسهام في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته " (العتيبي، 2016، 27).
- العمل التطوعي اصطلاحاً: " الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه، للإسهام في تحمل مسؤوليّة المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية " (النايف، 2018، 97).
- القيادة اصطلاحاً: " هي التأثير في الآخرين لتحثهم على السعي وراء الأهداف العامة " (السحلي، 2019، 164).
- مهارات القيادة اصطلاحاً: " مجموعة الإجراءات والقرارات، والتصرفات الصائبة التي يتخذها القائد، والتي تؤدي لنتائج إيجابية، وتنطلق هذه الأمور من موهبة شخصية، صقلت بخبرة اكتسبها القائد بالممارسة العملية " (غبان، 2019، 41).

2- الاطار النظري والدراسات السابقة

أولاً- الاطار النظري:

أصبح العمل الخيري بشكل عام والتطوعي بشكل خاص، سعادة وعمل سلوكي فاضل إيجابي، ومرح، وترفيه لمن يشعر فيه بإيمان مطلق، وكل الأديان، والأعراف، والقوانين، والأنظمة تقدر وتثمن العمل التطوعي لمصلحة البشرية مهما كان نوعه وحجمه، لأنه يندرج تحت مساعدة الإنسانية كافة، وهو عمل جليل، يبذل صاحبه كل ما يقدر عليه من أجل عمل الخير، ودون مقابل مادي أو ربح، ويكتسب عامله وفاعله شعور إنساني مريح، يشعره بالانتماء للوطن والمجتمع من خلال عمله التطوعي البحث (الفراء، 2018).

وقد أصبح العمل التطوعي في الوقت الحاضر الدعامة الأساسية للمشاركة الأهلية التي تتطلبها الجهود التنموية الموجهة إلى الإنسان، والانخراط في العمل التطوعي، خاصة أن هذا العمل لا يشكل ظاهرة جديدة على المجتمعات الإنسانية التي عرفت في فترة مبكرة، بل هو مطلب من متطلبات الحياة المعاصرة، والتي جاءت بالتنمية وأوجبت التكاتف، والتكافل الاجتماعي الذي دعا إليه ديننا الحنيف (الأمير ياسين، 2016).

أولاً- نشأة العمل التطوعي في الأردن

مّر العمل التطوعي في الأردن قبل تأسيس الإمارة وحتى الوقت الحاضر بمراحل رئيسية كما ورد عن وزارة التنمية الاجتماعية للعام 1998، وهي:

- المرحلة الأولى: هي مرحلة التأسيس من عام (1912-1932)، حيث تأسست في هذه المرحلة ثلاث جمعيات خيرية، وهي: جمعية دور الإحسان في مادبا، وجمعية المقاصد الحجازية، وجمعية إخاء الشركسية.
- المرحلة الثانية: هي مرحلة الإغاثة والعمل الخيري التطوعي من عام (1932-1951)، بهذه المرحلة صدر أول قانون للجمعيات الخيرية عام 1936، بالإضافة إلى تأسيس مجموعة من الجمعيات الخيرية، التي كانت تهدف إلى عمل الخير والإحسان، كما تمّ استحداث أول دائرة للشؤون الاجتماعية في وزارة الصحة.
- المرحلة الثالثة: وهي مرحلة التنظيم، امتدت من عام (1951-1956)، وقد بدأت بإنشاء دائرة الشؤون الاجتماعية لتنظيم العمل الاجتماعي، كما صدرت مجموعة من القوانين، كقانون ضريبة الخدمات الاجتماعية عام 1953، وقانون إصلاح الأحداث لعام 1954، كما صدرت مجموعة من الأنظمة، كنظام المساعدات للفقراء والمحتاجين عام 1955.
- المرحلة الرابعة: وهي الرعاية الاجتماعية (1956-1970)، تم فيها تأسيس أول وزارة مستقلة ترعى العمل الاجتماعي، وتأسيس الاتحاد العام للجمعيات الخيرية عام (1959)، الذي يهدف إلى تنظيم عمل الجمعيات، وعمل الخدمات الاجتماعية.
- المرحلة الخامسة: وهي مرحلة التنمية الاجتماعية (1970-1997)، حيث صدر فيها الكثير من القوانين كقانون الزكاة، وقانون صندوق المعونة الوطنية والتنمية والتشغيل وقانون رعاية المعوقين، كما تم إنشاء هيئات اجتماعية تطوعية، كمؤسسة نور الحسين، والمجلس الأعلى لشبكة العون الاجتماعي.
- المرحلة السادسة: وهي مرحلة الزيادة الإنتاجية، بدأت منذ 1997 بدأت مع إقرار استراتيجية حزمة الأمان الاجتماعي حتى الآن، حيث يستند العمل الاجتماعي إلى التنمية الشاملة، لتنظيم التغيرات الاجتماعية، والأساسية للمواطن والمجتمع.

مفهوم العمل التطوعي

العمل التطوعي هو سمة إنسانية عظيمة، يحوي جميع معاني العطاء، والتكافل، والتراحم، والتعاون بين البشر عبر التاريخ الطويل، حيث عاش الإنسان قديماً حياة بسيطة، معتمداً على ما في الطبيعة من موارد، وعندما تقدّمت العصور وتطورت الحياة، ظهرت بعض المشكلات الاجتماعية، التي لم يكن يعرفها الإنسان في السابق (الجبوري، 2016).

فقد عرفه الضرمان (2006، 16) بأنه " الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه، للإسهام في تحمل مسؤولية المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية ".

وقد عرّفه الربيعاني (2013، 147) العمل التطوعي بأنه " عمل إنساني يعكس فيه الفرد رغبته الصادقة في إفادة مجتمعه، والمجتمعات الإنسانية، بما يمتلكه من إمكانات ماديّة وفكريّة ومهاريّة، بهدف المساعدة في حل أزمة إنسانيّة أو فرديّة أو تطوير منفعة عامة دون مقابل ".

ثالثاً- أهمية التطوع

تبرز أهمية العمل التطوعي كلما تقدمت المجتمعات، وازدادت العلاقات الاجتماعية داخلها تعقيداً، فقد أدت التغيرات الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والزيادة في متطلبات الحياة المعاصرة إلى تحول العمل التطوعي، من مجرد أعمال فردية تقليدية، إلى أعمال جماعية منظمة في شكل جمعيات ومؤسسات حديثة (الخدام، 2013). تكمن أهمية العمل التطوعي في أنه يعمل على مشاركة المواطنين في قضايا مجتمعهم، كما أنه يربط بين الجهود الحكومية والمجتمع المحلي، والمؤسسات الخيرية التي تعمل على تقدم المجتمع، كما أنه من خلال هذا العمل، يمكن التأثير الإيجابي في الشباب، وتعليمهم تحمل المسؤولية الاجتماعية. (ابو القمبز، 2007). وأن للعمل التطوعي ايضاً، أهمية كبيرة في نشل فئة كبيرة من المجتمع، بتحويلهم من فئة غير منتجة إلى فئة منتجة، وحيوية في المجتمع، فمن خلال التنمية التي تنبع من الإنسان والتي تعمل على الارتقاء به في جميع الميادين الاقتصادية، والاجتماعية، والصحية، والثقافية، لذلك فالعمل التطوعي يعمل على تنمية الإحساس بالمسؤولية لدى المشاركين، فيشعره بقيمة جهوده وبجدواها، ويعطيه فرصة لتعزيز ثقته بنفسه، والعمل على بناء ذاته ومقدرته وتطويرها (مخيمر، 2012).

العمل التطوعي الفردي والمؤسسي

العمل التطوعي الفردي هو العمل الذي يقوم به الفرد من تلقاء نفسه وبرغبته، دون انتظار أي مردود مادي، بحيث يقوم على اعتبارات أخلاقية، ودينية، واجتماعية، والتطوع يختلف من شخص إلى آخر، ومن مؤسسة إلى أخرى، ومن مكان إلى مكان آخر، لذلك فإن تطوُّع الفرد من خلال مؤسسات مجتمعية له فوائد عديدة، أهمها تعويده على العمل بروح الفريق الواحد، وإكسابه المهارات والخبرات، والعلاقات العامة والقيادة، وتوسيع المدارك وتطوير القدرات في الجوانب الشخصية والعملية (خورشيد، 2016).

وقد بيّن السلطان (2009) أن ضعف مشاركة الأفراد في العمل التطوعي تعود الى:

عدم قيام مؤسسات التنشئة الاجتماعية المتنوعة كالأُسرة والمدرسة والمؤسسة الإعلامية بدور فاعل في غرس قيم التطوع، والعمل الجماعي في نفوس الشباب، وبالتالي عدم وعي الشباب بأهمية التطوع، وبدوره في البناء الذاتي للفرد، وبأهميته في تطوير المجتمع، كما ساهم عدم تضمين المناهج الدراسية وبعض البرامج الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي، وأهميته ودوره التنموي، في تقليل معرفة الشباب واهتمامهم بالأعمال التطوعية.

لذلك كان هناك بعض الحلول التي قد تساعد في معالجة ضعف مشاركة الشباب في الأعمال التطوعية، نذكر منها كما ورد عن الهطالي (2010)، متمثلة بالآتي:

- التخطيط لبرامج تنشيطية تطوعية في المدارس والجامعات.
 - فتح مراكز لتوجيه المتطوعين، بحيث تقدّم لهم التدريب اللازم .
- أما العمل التطوعي المؤسسي، فهو أكثر تنظيماً وأوسع تأثيراً في المجتمع، وهناك مؤسسات وجمعيات أهليّة تساهم في أعمال تطوعيّة كبيرة لخدمة المجتمع، والمؤسسات أو المنظمات التطوعية تكون غير حكومية، وظيفتها الأساسية هي تقديم خدمات إضافية أو بديلة لخدمات قدّمها الحكومة (الراشدية، 2016).

خامساً- أنواع العمل التطوعي

الأعمال التطوعية تختلف فيما بينها من حيث طبيعتها، ونوعية العمل المطلوب إنجازه، ومن حيث مستويات هذا العمل، لذلك يمكن عرض تلك الأعمال من حيث طبيعتها، ونوعيتها إلى نوعين من الخدمات كما ورد عن النايف، سعود بن عيسى والألفي، هاني رزق (2018) بالآتي:

خدمات مباشرة: وهي الخدمات التي يؤديها المتطوع بشكل مباشر للمجتمع، مثل التطوع في المؤسسات الإيوائية، أو القيام بتدريس محو الأمية، أو علاج المرضى في المؤسسات العلاجية.
خدمات غير مباشرة: وهي الخدمات التي يؤديها المتطوع، ليستفيد بأثرها المجتمع، حيث يقوم المتطوع بأداء خدماته لمساعدة هيئة ما، أو مؤسسة معينة لتحقيق أهدافها، ومن أمثلة ذلك، التطوع في حملات جمع المال، أو الاشتراك في أعمال اللجان المختلفة بالمؤسسة، أو الإسهام في الأعمال الإدارية.

سادساً- دوافع العمل التطوعي

حاولت العديد من الدراسات فهم دوافع المتطوعين من وراء تطوعهم، حيث بينت بعض الدراسات أن الناس يرغبون في مساعدة الآخرين لأن لديهم إيثار، وفي دراسات أخرى أظهرت أنه قد يكون الإيثار في صور عديدة من التطوع، إلا أن هناك عوامل أخرى قد ترتبط بالشعور بالفخر من خلال المشاركة في الأعمال التطوعية. كما أشارت دراسات أخرى إلى أن الأعمال التطوعية تساعد على تشكيل السلوك، وبالتالي فإن التنشئة الاجتماعية، والتطوع من قبل الوالدين، يساعد بطريقة إيجابية في تفكير أبنائهم بالتطوع، مما يعزز المسؤولية الاجتماعية لديهم، ويزيد من دافعيتهم نحو العمل التطوعي، مما يتيح الفرصة له

مفهوم القيادة:

تعد القيادة ظاهرة عامة تناولتها العديد من العلوم المختلفة، مثل علم النفس، وعلم الاجتماع، وعلم الإدارة، ومن ثم فقد تعددت، واختلفت تعريفات القيادة نتيجة لتباين المداخل الفكرية.
أولاً: القيادة لغة: القيادة في اللغة كما ورد على لسان العرب لابن منظور (1990: 370) القود "نقيض" السوق" يقال: يقود الدابة من أمامها ويسوقها من خلفها، وعليه فمكان القائد في المقدمة كالدليل والقُدوة والمرشد.
ثانياً: القيادة اصطلاحاً: تعددت مفاهيم وتعريفات القيادة لدى المختصين تبعاً لاختلاف آرائهم .
فقد عرّف الصرايرة (2012، 20) 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 المؤكدة إليهم".
ويعرّف إسماعيل (2014، 9) أيضا القيادة بأنها: "النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ القرارات، وإصدار الأوامر، والإشراف على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير بالآخرين طوعاً.
وتستنتج الباحثة بأن القيادة هي الأعمال والممارسات التي يقوم بها القائد، بحيث يكسب محبة مروؤسيه، وثقتهم ومساندتهم له، بحيث يتمكن من بناء فريق متكامل مبني على الثقة والتعاون، لتحقيق الرؤية والأهداف المرسومة.

أهم المهارات القيادية:

تتعدد المهارات القيادية في القائد الفعال الكفو، ويسعى العمل بالمهارة عند إنجازه في أسرع وقت، لذلك أهم المهارات القيادية كما ورد عن آغا (2018) تمثلت بالآتي:

- المهارات الذاتية: وتتمثل بامتلاك الفرد للسمات الشخصية، والقدرات العقلية، وتشمل المبادأة والابتكار، وحتى يتمكن القائد من امتلاك المهارات الذاتية، لا بد من امتلاك القوة البدنية، التي تمنح الفرد القدرة على التصرف، وتطوير الذات.
 - المهارات الفنية: وتتمثل بالأمر الفنية المتخصصة، مثل القدرة على أداء الأعمال في مجال تخصصه، من تخطيط، وتنظيم، وتوجيه، ورقابة، واتخاذ القرار، وحل المشكلات.
 - المهارات الفكرية (الذهنية): وهي التي تتمثل بالقدرة على الابتكار والتفكير والإبداع، والقدرة على رسم التصور المناسب .
 - المهارات الإدارية: وهي من المهارات الأساسية لإنجاح أي عمل، وتتمثل بمهارة اتخاذ القرار، ومهارة إجراء المقابلة، ومهارة إدارة الاجتماعات وغيرها.
- وتستنتج الباحثة أنّ من أهم مهارات القيادة، هي أن يتحلى القائد بمهارات الاتصال والتخاطب، وفصاحة اللسان، وقوة التعبير، والتمتع بالقدرات الإدارية، وأن يكون مخلصاً بقيادته، وصاحب رؤية وحكمة، وأن يرضى برغبته واحتياجاته الشخصية لتحقيق المصالح العامة.

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

إنّ للقيادة دور اجتماعي أساسي ومهم، يقوم به القائد أثناء تفاعله واتصاله مع أعضاء الجماعة، فمن وظائف القيادة معرفة رغبة الأعضاء كافة للمشاركة في تحقيق الأهداف التي يصبون اليها، والقيام بعملية جمع وتنظيم والمعلومات التي تساهم في اتخاذ القرارات، وحل المشكلات التي تعوق الجماعة عن تحقيق أهدافها، كما تعد المهارات القيادية حلقة الوصل بين القائد والأعضاء، لأنها البوتقة التي تنصهر داخلها كافة المفاهيم، والاستراتيجيات، والسياسات لتحقيق الأهداف التي حددتها الجماعة، فالمهارة في القيادة تساعد في السيطرة على المواقف السلبية للأعضاء، من خلال دعم الجوانب الإيجابية، وتقليص الجوانب السلبية.

ثانياً- الدراسات السابقة:

- دراسة روبرت وبول وآخرون (Paul & Robertl, et al, 2010) هدفت الدراسة إلى معرفة دوافع المتطوعين البالغين، وفوائد مشاركتهم في الأعمال التطوعية، وأثار التوجيه المدرسي على الطالب، واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع المعلومات، كما استخدمت منهجية المسح لتفسير النتائج، وكانت عينة الدراسة تشمل (31) طالباً، ومن نتائج هذه الدراسة أن المتطوعين الأصغر سناً هم الأكثر إبداعاً وتطوعاً.
- أما دراسة ريان (Ryan, 2010) فهدف إلى مناقشة العلاقة بين وقت الفراغ، والنشاط الاجتماعي على أنها جزء لا يتجزأ من فهم أداء الشباب كمشاركين مدنيين، حيث استخدمت الدراسة المنهج التحليلي، 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.
- وأجرى إسماعيل (2014) دراسة هدفت إلى 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، بمحاظفة القليوبية، حيث استخدمت 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.

- كما أجرى ابو حشيش (2017) دراسة هدفت التعرف إلى دور برنامج تعليم حقوق الإنسان المطبق في مدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، في تنمية بعض المهارات القيادية لدى الطلبة من وجهة نظرهم، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، كما بلغت عينة الدراسة (150) طالباً وطالبة منهم (88) طالبة، و(66) طالباً، وكان من أبرز نتائج الدراسة ارتفاع مستوى الدور لبرنامج تعليم حقوق الإنسان المطبق في مدارس وكالة الغوث الدولية بغزة في تنمية بعض المهارات القيادية لدى الطلبة، كما جاء البعد المتعلق بدور برنامج حقوق الإنسان في تنمية مهارات العمل الفريقي لدى الطلبة بدرجة مرتفعة.

- كما أجرى عبدالله وصالح (2017) دراسة هدفت إلى معرفة دور المؤسسات التربوية في غرز قيم العمل التطوعي لدى الناشئة والشباب، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي، وتكوّنت عينة الدراسة من (706) طالباً وطالبة، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسات التربوية ان التنافس الشريف على درجة مرتفعة، يرجع ذلك إلى رغبة الطلبة في العمل، والممارسة والتدريب على الأنشطة بجدية وفعاليتها، وجاءت مشاركة النوعين في ممارسة الأعمال التطوعية بدرجة متوسطة، وذلك لعدم مشاركة الإناث في الأعمال التطوعية.

- وقامت رشاد (2018) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات والفروق في مستوى العمل التطوعي على وفق متغيري الجنس والتخصص لدى طلبة الكلية، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي، وقد بلغت عينة البحث (300) طالباً وطالبة في الجامعة المستنصرية بالعراق، وقد أعدت الباحثة استبياناً مكون من 20 فقرة، وقد توصلت نتائج البحث إلى وجود فروق لصالح الذكور ولصالح التخصص الإنساني.

- أمّا دراسة العززي (2018) فقد هدفت إلى التعرف على فاعلية برنامج بريق للتفكير الإيجابي في تعزيز العمل التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، حيث اعتمد على الاستبانة كأداة للدراسة ولجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (71) معلماً ومعلمة من جميع المدارس، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود فاعلية عالية لبرنامج بريق في تعزيز العمل التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين، كما أسفرت النتائج عن وجود فروق في وجهة نظر المعلمين تعزى لعامل الجنس، ولعامل الخبرة.

- واخيراً أجرى الهذلي (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على " دور كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالخرج في نشر ثقافة العمل التطوعي في ضوء مبادرات التحول الوطني لفئات التربية الخاصة، واللغة العربية، والدارسات الإسلامية، رياض الأطفال، تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة، وتكوّنت عينة الدراسة من (800) طالبة من كلية التربية بالخرج في المملكة العربية السعودية، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق لصالح الأنشطة اللا منهجية، كما أظهرت النتائج أنه لم يكن هناك فروق في جميع المجالات تبعاً لمتغيري العمر وعدد الدورات التدريبية.

3- منهجية الدراسة واجراءاتها

منهجية الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، ويعتبر من المناهج المناسبة لإعداد أداة الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة المرحلة الأساسية للصفوف الثامن والتاسع والعاشر، في مديرية التربية والتعليم للواء الطيبة والوسطية، للفصل الدراسي الأول 2020/2019، حيث اشتمل مجتمع الدراسة على (4052) طالباً وطالبة، حسب إحصائيات مديرية التربية والتعليم للواء الطيبة والوسطية للعام 2019 / 2018.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة طبقية عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة، خلال العام الدراسي (2020-2019) بما نسبته (10%) من مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع (450) استبانة، وتم استرجاع (430) استبانة، بينما عدد الاستبانات الصالحة لغايات التحليل الإحصائي بلغ (413) استبانة، وبنسبة استرداد بلغت (91.7%).

أداة الدراسة:

تم تطوير أداة الدراسة من خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة، والأدب السابق، حيث تم اعتماد الاستبانة كأداة أساسية للإجابة على تساؤلات الدراسة، وقد تكوّنت الاستبانة من مجموعتين، ضمت المجموعة الأولى: البيانات الأولية، وهي الجنس والصف الدراسي، أما المجموعة الثانية: ضمت مجالات الدراسة وهي مقسمة إلى 4 مجالات هي: دور العمل التطوعي داخل المدرسة، دور العمل التطوعي في التواصل مع الآخرين، دور العمل التطوعي في اتخاذ القرار، دور العمل التطوعي في بناء الثقة.

حيث تكون المقياس من (32) فقرة في صورته الأولية، وبعد عرضه على المحكمين تم إضافة وحذف بعض الفقرات، فأصبح يتكون المقياس من (33) فقرة في صورته النهائية، وقد تم تصحيح الأداة من خلال خمس درجات هي (تنطبق بدرجة كبيرة جداً، تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق بدرجة متوسطة، تنطبق بدرجة قليلة، تنطبق بدرجة قليلة جداً)، كما تم التأكد من صدق وثبات المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (50) طالباً وطالبة، كما في الجدول (1).

الجدول (1) المعيار الإحصائي لتحديد درجة دور العمل التطوعي في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة الصفوف الثامن والتاسع والعاشر في مدارس لوائي الطيبة والوسطية من وجهة نظرهم

الدرجة	المتوسط الحسابي
قليلة جداً	من 1.00 - 1.80
قليلة	من 1.81 - 2.60
متوسطة	من 2.61 - 3.40
كبيرة	من 3.41 - 4.20
كبيرة جداً	من 4.21 - 5.00

صدق أداة الدراسة:

تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين في تخصصات العلوم التربوية، وخاصة الإدارة التربوية، لتحكيم أداة الدراسة والبالغ عددهم (10) محكمين، وذلك بغرض تحديد مدى وضوح الفقرات وانتمائها إلى مجالاتها، وإضافة فقرات جديدة، أو حذف بعض الفقرات في ضوء ما يرونه مناسباً، تم اعتماد أداة الدراسة بصورتها النهائية، ليصبح عددها النهائي (33) فقره. تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونه من (50) طالباً وطالبة من مجتمع الدراسة، وتم استبعادهم من عينة الدراسة، وتم حساب معاملات ارتباط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتهي إليه الفقرة، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة. والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2) معاملات ارتباط بيرسون بين المجالات والأداة ككل (ن=50)

المجالات	دور العمل التطوعي داخل المدرسة	دور العمل التطوعي في التواصل مع الآخرين	دور العمل التطوعي في اتخاذ القرار	دور العمل التطوعي في بناء الثقة	الأداة الكلية
دور العمل التطوعي داخل المدرسة	1	.49**	.61**	.50**	.78**
دور العمل التطوعي في التواصل مع الآخرين		1	.55**	.45**	.76**
دور العمل التطوعي في اتخاذ القرار			1	.73**	.89**
دور العمل التطوعي في بناء الثقة				1	.85**
الأداة الكلية					1

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$). **دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$).

يتبين من الجدول (2) أن قيم معاملات ارتباط مجالات أداة الدراسة مع الأداة ككل، تراوحت ما بين (-0.85) و(0.78)، وهي ملائمة لتحقيق أغراض وأهداف الدراسة.

كذلك تم التحقق من مؤشرات صدق البناء، من خلال تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (50) طالباً وطالبة من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب قيم معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات الأداة، والمجالات التي تنتهي إليها، وبين الفقرات والأداة ككل.

ثبات أداة الدراسة:

تم استخدام طريقتين للتحقق من ثبات أداة الدراسة، الطريقة الأولى هي الاختبار وإعادة الاختبار (test&retest) والطريقة الثانية هي حساب معامل كرونباخ ألفا لفقرات الاستبانة. حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون (معامل ثبات الاستقرار) بين التطبيقين. كما تم في الطريقة الثانية حساب معامل ثبات الاتساق الداخلي من خلال معامل كرونباخ ألفا. والجدول رقم (3) يبين ذلك.

الجدول (3) معاملات ثبات الاعادة والاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لمجالات أداة الدراسة والأداة الكلية

المقياس ومجالاته	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات الإعادة
المجال الأول: دور العمل التطوعي داخل المدرسة	0.86	0.87
المجال الثاني: دور العمل التطوعي في التواصل مع الآخرين	0.92	0.90
المجال الثالث: دور العمل التطوعي في اتخاذ القرار	0.92	0.91
المجال الرابع: دور العمل التطوعي في بناء الثقة	0.89	0.91
الأداة الكلية	0.93	0.95

المعالجات الإحصائية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات دور العمل التطوعي في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة صفوف الثامن والتاسع والعاشر في مدارس لواء الطيبة والوسطية من وجهة نظرهم، حسب المجالات التالية:

4- عرض النتائج ومناقشتها

• المجال الأول: دور العمل التطوعي داخل المدرسة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لفقرات المجال وكانت النتائج كما في الجدول (4):
الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الأول دور العمل التطوعي داخل المدرسة مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة الدرجة
1	يحضر برامج تتعلق بأنشطة العمل التطوعي داخل المدرسة	3.70	1.14	1 كبيرة
5	يساعدني العمل التطوعي في القضاء على وقت الفراغ داخل المدرسة	3.66	1.19	2 كبيرة
3	يبادر لطرح أفكار للأعمال التطوعية داخل المدرسة	3.56	1.06	3 كبيرة
4	يشارك في العمل التطوعي الذي تنظمه المدرسة مع المجتمع المحلي	3.56	1.11	4 كبيرة
7	يشارك في البازارات الخيرية التي تنظمها المدرسة	3.44	1.26	5 كبيرة
2	يساعد في إعداد معارض فنية تشجع على العمل التطوعي	3.34	1.17	6 كبيرة
8	يصمم مطويات إلكترونية لتشجيع العمل التطوعي	3.27	1.28	7 كبيرة
6	يشارك في مسرحيات هادفة تنظمها المدرسة لتشجيع العمل التطوعي	3.23	1.27	8 كبيرة
	المجال الأول: دور العمل التطوعي داخل المدرسة	3.47	.84	كبيرة

أظهرت النتائج كما في الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الأول تراوحت بين (3.23) و(3.70) بدرجة (كبيرة). حيث جاءت الفقرة (1) التي نصت على "يحضر برامج تتعلق بأنشطة العمل التطوعي داخل المدرسة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.14) وبدرجة (كبيرة)، في حين جاءت الفقرة (6) التي نصت على "يشارك في مسرحيات هادفة تنظمها المدرسة لتشجيع العمل التطوعي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط

حسابي (3.23) وبانحراف معياري (1.27) وبدرجة (كبيرة). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن القيادات التربوية داخل المدرسة، تقوم بتشجيع أنشطة العمل التطوعي داخل المدرسة من خلال إقامة المعارض وعمل اللقاءات والنقاشات وطرح الأفكار التطوعية، كذلك فإن الطلبة أصبح لديهم الوعي الكافي بأهمية تنظيم الوقت، واستغلاله في أمور تخدم الآخرين، كالقيام بالأعمال الخيرية والمعارض واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (الهندي، 2019) ودراسة (ريان، 2010)، واختلفت مع دراسة (رشاد، 2018).

• المجال الثاني- دور العمل التطوعي في التواصل مع الآخرين

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال وكانت النتائج كما في الجدول (5):
الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثاني دور العمل التطوعي في التواصل مع الآخرين مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	يساعد العمل التطوعي على التواصل بسهولة مع الآخرين	4.10	1.01	1	كبيرة
4	يزرع في العمل التطوعي الابتسامه في وجوه الآخرين	3.98	1.08	2	كبيرة
2	ينمي العمل التطوعي لدي القدرة على الحوار	3.90	1.00	3	كبيرة
5	يدفعني العمل التطوعي للاعتذار عندما أخطئ في حق الآخرين	3.88	1.09	4	كبيرة
6	يجعلني العمل التطوعي أستمع باهتمام لأراء الآخرين	3.83	1.08	5	كبيرة
7	يدفعني العمل التطوعي لتجنب مقاطعة الآخرين	3.72	1.21	6	كبيرة
8	يدفعني العمل التطوعي للاهتمام برودة فعل الآخرين أثناء الاتصال بهم	3.66	1.15	7	كبيرة
3	يساعد العمل التطوعي على التنازل عن رأيي من أجل مصلحة الآخرين	3.65	1.08	8	كبيرة
	المجال الثاني: دور العمل التطوعي في التواصل مع الآخرين	3.84	.74		كبيرة

أظهرت نتائج كما من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الأول تراوحت بين (3.65) و(4.10) بدرجة (كبيرة). حيث جاءت الفقرة (1) التي نصت على "يساعد العمل التطوعي على التواصل بسهولة مع الآخرين" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.10) وبانحراف معياري (1.01) وبدرجة (كبيرة)، في حين جاءت الفقرة (3) التي نصت على "يساعد العمل التطوعي على التنازل عن رأيي من أجل مصلحة الآخرين" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.65) وبانحراف معياري (1.08) وبدرجة (كبيرة)، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن القيادات التربوية تشجع الطلبة على التواصل مع الآخرين، كما أنه يكسبهم مهارات التواصل الإيجابية والفعالة، والتي تتضمن بالاستماع النشط والاهتمام لأراء الآخرين، وعدم مقاطعتهم، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (العنزي، 2018) ودراسة (عبدالله وصالح، 2017)، واختلفت مع دراسة (رشاد، 2018).

• المجال الثالث:- دور العمل التطوعي في اتخاذ القرار

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال، وكانت النتائج كما في الجدول (6):

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثالث دور العمل التطوعي في اتخاذ القرار مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	يساعدني العمل التطوعي في تنمية قدرتي على المشاركة في اتخاذ القرار	4.29	1.02	1	كبيرة جداً
4	يساعدني العمل التطوعي في تطوير قدرتي على التخطيط وصنع القرار	3.89	1.04	2	كبيرة
2	يساعدني العمل التطوعي في تقديم مقترحات بنائه	3.79	.96	3	كبيرة
8	يمكنني العمل التطوعي من امتلاك القدرة على حل الصراعات التي تحدث داخل الفريق	3.79	1.11	3	كبيرة
5	يجعلني العمل التطوعي أتجاهل بعض المشكلات الصغيرة التي تواجهني	3.77	1.14	5	كبيرة
6	يساعدني العمل التطوعي على التحكم بانفعالاتي عند اتخاذ قرارات مهمة	3.77	1.06	5	كبيرة
7	يجعلني العمل التطوعي أمتلك القدرة على تحمل مسؤولية نتائج قراراتي	3.77	1.07	5	كبيرة
3	يحقق العمل التطوعي للطلبة التعرف على مشكلات الآخرين وحلها	3.76	1.05	8	كبيرة
	المجال الثالث: دور العمل التطوعي في اتخاذ القرار	3.85	.73		كبيرة

يلاحظ من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الأول تراوحت بين (3.76) و(4.29) بدرجة (كبيرة). حيث جاءت الفقرة (1) التي نصت على "يساعدني العمل التطوعي في تنمية قدرتي على المشاركة في اتخاذ القرار" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (1.02) وبدرجة (كبيرة)، في حين جاءت الفقرة (3) التي نصت على "يحقق العمل التطوعي للطلبة التعرف على مشكلات الآخرين وحلها" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (1.05) وبدرجة (كبيرة)، وتعوذ الباحثة هذه النتيجة إلى أن القيادات التربوية يساعدون الطلبة بشكل كبير على إكسابهم المهارات اللازمة لاتخاذ القرارات بطرق علمية من خلال الحصص التوعوية، كذلك فإن الطلبة أصبح لديهم القدرة التخطيط وصنع القرار وحل النزاعات داخل المدرسة، والقدرة على التحكم بالانفعالات واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (روبرت وبول، 2010) ودراسة (ريان، 2010)، واختلفت مع دراسة (عبدالله وصالح، 2017).

• المجال الرابع- دور العمل التطوعي في بناء الثقة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لفقرات المجال وكانت النتائج كما في الجدول (7):

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الرابع دور العمل التطوعي في بناء الثقة مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	يساعدني العمل التطوعي على تكوين علاقات قوية مع الآخرين	4.16	1.07	1	كبيرة
2	يساعدني العمل التطوعي في إبداء رأيي بكل حرية	3.96	.97	2	كبيرة
9	يعزز العمل التطوعي روح المبادرة لدى الطلاب	3.85	1.15	3	كبيرة
7	يساعد العمل التطوعي في زرع مبادئ وقيم إنسانية ومساعدة الآخرين	3.84	1.09	4	كبيرة
8	يساعدني العمل التطوعي في تنمية الشعور بالذات	3.82	1.13	5	كبيرة
5	يساعدني في بناء روح معنوية عالية	3.79	1.12	6	كبيرة
3	يساعدني بالتأثير على الآخرين في تحقيق الأهداف المنشودة	3.74	1.07	7	كبيرة
6	يساعدني على تحمل المسؤولية والمقدرة على التحليل والاستنتاج	3.74	1.16	7	كبيرة
4	يجعل مني شخصية مؤثرة تجذب الانتباه عند الحديث	3.70	1.07	9	كبيرة
	المجال الرابع: دور العمل التطوعي في بناء الثقة	3.84	.76		كبيرة

يلاحظ من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الأول تراوحت بين (3.70) و(4.16) بدرجة (كبيرة). حيث جاءت الفقرة (1) التي نصت على "يساعدني العمل التطوعي على تكوين علاقات قوية مع الآخرين" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.16) وبانحراف معياري (1.07) وبدرجة (كبيرة)، في حين جاءت الفقرة (4) التي نصت على "يجعل مني شخصية مؤثرة تجذب الانتباه عند الحديث" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.70) وبانحراف معياري (1.07) وبدرجة (كبيرة).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن العمل التطوعي يساعد الطلبة على تكوين علاقات ودية مع الآخرين، كذلك يزيد من قدرتهم على إبداء الآراء، وطرح أفكارهم بسهولة ويسر، كما أن العمل التطوعي يساعد في زرع قيم المواطنة والإنسانية ومساعدة الآخرين، وتنمية الشعور بالذات والثقة، واتفقت الدراسة مع دراسة (روبرت وبول، 2010)، ودراسة (العنزي، 2018)، واختلفت مع دراسة (الهذلي، 2019).

التوصيات والمقترحات

- استثمار وسائل الإعلام والاتصالات والتقنية الحديثة، في نشر الوعي بأهمية العمل التطوعي والتعريف به وأهدافه ومجالاته ومتطلباته.
- تخصيص مشروع خاص بالطلاب يُعنى بالعمل التطوعي لكل طالب بالمرحلة الأساسية خدمة للمجتمع، بالإضافة لعقد دورات وورش عمل .

قائمة المراجع

- اولاً- المراجع بالعربية
- ابن منظور. (1990). لسان العرب.

- ابو القمبز، محمد هشام. (2007). جدد شبابك بالتطوع، صيد الفوائد، غزة، فلسطين.
- أبو حشيش، بسام محمد ووشاح، إبراهيم جميل. (2017). دور برنامج تعليم حقوق الإنسان المطبق في مدارس وكالة الغوث الدولية بغزة في تنمية بعض المهارات القيادية لدى الطلبة، مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية)، 21 (2)، 173-206.
- إسماعيل، فاطمة عبدالله. (2014). "خدمة الجماعة وتنمية المهارات القيادية للشباب"،
- آغا، محمد عبدالله رباح. (2018). دور المهارات القيادية في تطوير البناء التنظيمي لوزارة التربية والتعليم العالي، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا .
- الافندي، اسماعيل محمد. (2012). دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في بيت لحم، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- الأمير، ضرغام سامي وياسين، علي كاظم. (2016). الاعلام ودوره الريادي في اذكاء ثقافة العمل التطوعي، جامعة القادسية، العراق.
- الجبوري، رجا خليل. (2016). ثقافة العمل التطوعي واهميته الاجتماعية، الجامعة العراقية، العراق.
- الخدام، حمزة خليل. (2013). اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي: كلية عجلون الجامعية نموذجا، كلية عجلون الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.
- خورشيد، ياسر صائب. (2016). العمل التطوعي في الشريعة الاسلامية، جامعة ديالى، العراق.
- دراسة من وجهة نظر الشباب، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر، 9 (95): 35-36.
- الراشدية، زيانة بنت ناصر. (2016). الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع لدى عينة من طلبة جامعة نزوى بسلطنة عمان في ضوء بعض المتغيرات، كلية العلوم التربوية، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- الربيعاني، أحمد. (2013). مفهوم ومصادر ثقافة التطوع وعلاقتها بالتنمية البشرية- ورقة عمل مقدمة لندوة العمل التطوعي- في جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي. منشورات وزارة التنمية الاجتماعية، عُمان.
- رشاد، ميسون ظاهر. (2018). العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية، مجلة البحوث التربوية النفسية، كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية، 56: 422-424.
- السحلي، سمية حمزة مصطفى. (2019). القيادة المدرسية ورضا المستفيد في ظل رؤية التحول الوطني، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية. 9، 164، مصر.
- السلطان، فهد سلطان. (2009). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي (دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود)، بحث منشور برسالة الخليج العربي، جامعة الملك سعود، السعودية.
- السهلي، نورة بتال. (2010). بناء برنامج تدريبي لتنمية المهارات القيادية لمديري ومديرات المدارس في محافظة حفر الباطن في المملكة العربية السعودية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- الصرايرة، 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 وسبل تفعيله، مجلة الطفولة والتربية، جامعة الاسكندرية، مصر. 9 (2)، 405.
- الضرمان، فايق سعيد علي. (2006). عزوف الشباب عن العمل التطوعي في الجهات الخيرية.

- عبدالله، أحمد موفق وصالح، أيهم شاكر. (2017). دور المؤسسات التربوية في غرز قيم العمل التطوعي لدى الناشئة والشباب، مجلة الرياضة المعاصرة، 16 (3): 2-4.
- العتيبي، عبدالمجيد بن سلمي. (2016). تفعيل العمل التطوعي في جامعة شقراء: (صيغة مقترحة)، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 5 (11)، 27.
- العنزي، حجي بن سليمان. (2018). مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 3 (1)، 49.
- غبلان، منيرة راشد والهندال، هدى سعود. (2019). أثر برنامج قائم على اللعب لتنمية المهارات القيادية لدى الأطفال الموهوبين في رياض الأطفال في دولة الكويت، المجلة الدولية لتطوير التفوق. 10 (18)، 41.
- الفراء، منى إسماعيل. (2018). درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم، أطروحة ماجستير غير منشورة، فلسطين.
- مخيمر، احمد. (2012). العمل التطوعي واثرة في التنمية الشاملة، القاهرة، مصر.
- المرواني، نايف محمد. (2012). العمل التطوعي، إشكالاته وتطبيقاته، رؤية اجتماعية أمنية، مكتبة فيرجن، جدة.
- النايف، سعود بن عيسى والالفي، هاني رزق. (2018). تصور مقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل بالإفادة من بعض الخبرات المحلية والعالمية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة حائل، المملكة العربية السعودية، 2 (5): 100-101.
- الهذلي، هدى مطر. (2019). دور كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالخرج في نشر ثقافة العمل التطوعي في ضوء مبادرات التحول الوطني، جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.
- الهطالي، صالح بن مطر. (2010). العمل التطوعي، خطوات عملية للنهوض بالأمة، ط1، سلطنة عمان .
- وزارة التنمية الاجتماعية. (1998). المؤتمر الوطني للعمل الاجتماعي، واقع وتطلعات، عمان الأردن

ثانيًا- المراجع بالإنجليزية:

- Paul & Robert, others (2010): School-based mentoring: A study of volunteer Motivations and benefits, International Electronic Journal of Elementary Education, 2 (2).
- Ryan, Mary E. (2010): " Productions of space: civic participation of people at universities", British Educational Research Journal, 37 (6): 1031-1015.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. Annual Review of Sociology, Vol 26, pp. 215-24.