

تنمية المهارات القيادية للشباب الجامعي من خلال المشاركة في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي (دراسة تطبيقية علي الشباب المشارك في النشاط الطلابي مويك MOIC)

أ.م.د. لمياء محمد الامبابي حسن شرف الدين

استاذ إدارة المنزل المساعد- كلية التربية النوعية جامعة عين شمس.

الملخص:

يهدف البحث الي دراسة مدي تنمية المهارات القيادية للشباب من خلال المشاركة في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة البحث من ١٤٨ طالب وطالبة من الشباب الجامعي من المشاركين في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي مويك MOIC. وطبق عليهم استمارة البيانات العامة والمشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC. واستبيان مشاركة الشباب الجامعي في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوع. ومقياس المهارات القيادية لدي الشباب الجامعي. وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الكلية لاستبيان مشاركة الشباب الجامعي في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي ومجموع مقياس المهارات القيادية لدي الشباب ومحاوره عند مستوي ٠,٠١، كما أسفرت النتائج عن وجود فروق دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠١ في اجمالي استبيان المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي وفي محور معوقات المشاركة عند مستوي ٠,٠١ لصالح الذكور، وفي اجمالي استبيان المشاركة وفي محور دوافع المشاركة عند مستوي ٠,٠١ لصالح الشباب من الحضر، كذلك أسفرت النتائج عن وجود فروق دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠١ في اجمالي مقياس المهارات القيادية وفي محور مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات ومحور مهارات الادارة لدي الشباب الجامعي عينة البحث وفقاً للجنس لصالح الذكور، وعند مستوي ٠,٠١ في محور مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات وفقاً لمنطقة السكن لصالح الحضر، ووجود فروق دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٥ في محور مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات وفقاً لنوع الدراسة لصالح الدراسة العملية. واخيرا أسفرت النتائج عن أن الجنس ثم المصروف الشهري كانت اكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً علي المتغير التابع المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي، وان ان مدة المشاركة كانت اكثر المتغيرات المستقلة للشباب عينة البحث تفسيراً لنسبة التباين في المتغير التابع(المهارات القيادية)، يليه شغل المناصب القيادية يليه العمر.

Developing the leadership skills of university youth by participating in student activities Concerned with Volunteering (*An applied study on Youth Participating in MOIC Student Activity*)

Dr. Lamiaa Mohamed Elembaby Hassan Sharaf Eldin

Assistant Professor of Home Management at Home Economics Department, College of Home Economics, Ain Shams University

Abstract:

The study aims to study the development of youth leadership skills through participation in student activities concerned with volunteering. The study followed the analytical descriptive method. The study sample consisted of 148 students from the university youth who participated in the student activity MOIC. They applied the Public Data Form and participated in the student activity on volunteerism (MOIC). And a questionnaire on the participation of university youth in the student activity concerned with volunteering. And the scale of leadership skills among university youth. The results of the study showed that there is a statistically significant positive correlation between the total score of the questionnaire of the participation of university youth in the student activity Concerned with volunteering and the total of the leadership skills scale among the youth and its axis at 0.01 level. The results also showed statistically significant differences at the level of significance 0.01 in the total questionnaire of participation in the student activity Concerned with volunteer work and in the axe of the obstacles of participation at the level of 0.01 in favor of males, in the total participation questionnaire and in the axe of motives for participation at the level of 0.01 for the benefit of urban youth, and the results resulted in significant differences At the level of significance of 0.01 in the total of leadership skills and in the axis of decision-making skills and problem solving and the management skills of the university youth according to gender for males, and at the level of 0.01 in the axis of decision-making and problem solving skills according to the region for the urban, and the existence of statistically significant differences At the level of significance 0.05 in the axis of decision-making skills and problem-solving according to the type of study in favor of practical study. Finally, the results revealed that sex and monthly expenditure were the most independent variables affecting the dependent variable. The participation period was the most independent variable for the youth. The research sample was an explanation of the percentage of variation in the dependent variable. Leading followed by age.

المقدمة ومشكلة البحث:

تعد التنمية والاستثمار من اهم القضايا التي تشغل العالم لا سيما في المجتمعات النامية والتي تسعى للاستفادة من مواردها وامكانياتها البشرية والمادية المتاحة لرفع مستوى معيشة ابناءها، رغم ما تعانيه من معوقات اجتماعية وسياسية واقتصادية تحول دون تحقيق اهداف المجتمع. والتنمية عملية حضارية متكاملة تعني برفع كفاءة القوي المنتجة بما ينمي الثروة القومية وتوسيع الاستثمار (حسين السروجي، ٢٠٠٢).

وحيث ان العنصر البشري يعد قوة الدفع الحقيقية للتنمية في اي مجتمع، ومن هنا كان الاهتمام بضرورة تنمية الموارد البشرية علي اساس ان الانسان هو غاية عملية التنمية ووسيلتها في نفس الوقت في المؤسسات والمنظمات بأنواعها الانتاجية والخدمية والحكومية منها والاهلية (السيد شتا، فادية الجولاني، ٢٠٠٣).

لذا يعتبر الشباب هم الركيزة الاساسية التي تعتمد عليها المجتمعات باعتباره القوي المنتجة التي تحمل عبء التقدم الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع، فهم قادرين علي دفع عجلة التنمية، واحداث التغيير المطلوب. حيث تكمن اهمية الشباب بالنسبة للمجتمع فيما يمثله من مصدر للتجديد والتغيير من خلال مشاركته في مسئولية تحقيق اهداف المجتمع ككل، وذلك بما يملكه من معرفة ومهارات اجتماعية وقيادية متنوعة (احلام الدمرداش، ٢٠٠١).

فالشباب هم امل المستقبل والتيار الدافق والطاقة المتقدمة والقوة والاندفاع والقبول السريع لكل ما هو جديد وحب الحصول عليه والتضحية بالغلي والنفيس لاكتساب وتحصيل كل ما يطمحون اليه، وهم جيوش الحرب والبناء والعلم والاعمار والتنمية والتطوير والاصلاح وحملة رايات الخير وبناء الحاضر والمستقبل (خلدون مطلق، ٢٠١٣). ومن اهم خصائص الشباب التي يمكن للمجتمع ان يستفيد منها رغبة الشباب في التغيير الدائم، وتجديد كل ما يحيط به من ظروف ومواقف، كما انهم يتقبلون كل ما هم جديد من الافكار والتجارب (طارق كامل، ٢٠٠٥).

لذا فان ان الشباب هم ادوات الحاضر واهم طاقاته وقدراته، وهم العنصر الرئيسي في بناء المستقبل وعلي عاتقهم ستواجه التحديات المستقبلية، وعليهم يتوقف نجاح المجتمعات وتطورها في حسن استثمار وتوظيف طاقاتهم وقدراتهم كراس مال بشري للمساهمة في نهوض المجتمع وتقدمه وخصوصا عندما يمثل الشباب قطاعا واسعا من السكان (اسماعيل الزيود وسناء الكبيسي، ٢٠١٣).

وقد برزت ظاهرة تضخم الشباب في مصر لأول مرة عام ١٩٩٥، ومن المتوقع ان تستمر هذه الظاهرة خلال الثلاثين عام القادمة حتي عام ٢٠٤٥. (محمد محمد، ٢٠١٤) وقد اوضحت تقديرات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء لسكان جمهورية مصر العربية لعام ٢٠١٨ ان تعداد الشباب بلغ ٢٠.٢ مليون نسمة بنسبة ٢١% من اجمالي السكان.

كما اكدت احصاءات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (٢٠١٧) ان نسبة مساهمة الشباب في سوق العمل بلغت ٤٦.١%، الا ان معدل البطالة بين الشباب لا زال يبلغ ٢٥.٧%، بينهم ٢٨.٣% من الحاصلين علي مؤهل جامعي فأعلي، اي ان ربع نسبة الشباب في حالة تعطل عن العمل والانتاج.

لذا فان مفهوم التنمية البشرية للشباب بات من اهم المفاهيم التي تتصدر المرحلة الراهنة. كأحد الاطروحات التي تناولتها بعض العلوم الانسانية لمعالجة بعض المشكلات التي تواجه الشباب في المجتمعات العربية ومشكلات سوق العمل وفي مواجهة ما اصبح يطلق عليه مجتمع المعرفة، والعولمة وآلياتها المختلفة. وقد اوضحت فاطمة الزهراء الغزيري (٢٠١٨) ان اهم احتياجات الشباب في المرحلة التالية هي اولا تنمية قدرات الشباب من خلال التعليم والتدريب وذلك بنسبة ٤٣%، يليها توفير التعليم والتدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال بنسبة ٣٠%، ثم اتاحة الفرصة للشباب للنقد والتقييم، واتاحة الفرصة للقيادة بنسبة ٢٧%. كما اوضحت ان الذي دفع الشباب للمشاركة في دورات التنمية البشرية تنمية قدراتهم بنسبة ٤٧%، وتعلم مهارات جديدة بنسبة ٣٧%، وان اكثر الدورات التي يقبل علي حضورها الشباب دورات التنمية البشرية وادارة الذات بنسبة ٧٣%، استراتيجيات النجاح في العمل والحياة بنسبة ٣٧%، فن اتخاذ القرار والاتصال بالآخرين بنسبة ٣%..

وفي اطار سعي المجتمعات والدول والحكومات والمنظمات بمختلف اشكالها لتحسين نوعية الحياة وقرار نوعيات حياة جيدة فان المجتمع يتجه لتقدير وتنمية ثروته البشرية وبخاصة الشباب لأنه الرصيد الاستراتيجي لحركة التنمية في المجتمع، وعلي قدر حسن رعايته وتثقيفه وتنويره يكون الوفاء بالشريك الاساسي لاحتياجات التنمية المستقبلية. ومن هذا المنطلق فالشباب هو الهدف الأول للتنمية وهو الموجه والمحرك لها حيث تعتبر مرحلة الشباب من أهم مراحل حياة الانسان التي تحمل في طياتها امل الامة ومن ثم فإن كل استثمار يقدم لإكساب الشباب المعارف والقيم والاتجاهات الصالحة يعتبر عائد غير محدود لأنه اصبح في مقدمة القوي الدافعة والمحقة لأهداف التنمية (محمد محمد، ٢٠١٤).

وتعد الجامعة هي المجال الحي الذي يتفاعل فيه عقول الطلاب وتظهر فيه العبقريات التي تقود عالم المخترعات والمكتشفات، ولا يقتصر دور الجامعة علي انتاج علماء وفنيين بل لها دور متعدد الجوانب ومتشابه من اعداد الموارد البشرية واجراء البحوث العلمية والمساهمة في عملية التنشئة الاجتماعية ونقل الثقافة والعمل علي صياغة وتشكيل وعي الطلاب وتناول قضايا ومشكلات المجتمع والعمل علي خدمته وتنميته. (محمد منير مرسى(١٩٩٧): التعليم الجامعي المعاصر قضاياها واتجاهاته. دار النهضة المصرية، القاهرة.

لذا يعتبر النشاط الطلابي احد اركان الرسالة التربوية التي تتطلع بها الجامعات وكذلك من اهم وسائل تحقيق غايات التعليم، حيث انه يسهم في بناء الشخصية المتكاملة للطلاب، من خلال اكسابه المعارف وتنمية المهارات(محمد رجب، محمد جبريل، ٢٠١٠).

ويثري النشاط الطلابي فعالية العملية التربوية، بل يفوق اثر التعليم في حجرة الدراسة، ويرجع ذلك الي خصائص النشاط التي لا تتوافر بنفس القدر لتعلم المواد الدراسية، وذلك لان الطالب عنصر فعال في اختيار نوع النشاط الذي يشترك فيه، وفي وضع خطة العمل وتنفيذها، مما يجعل الاقبال عليه متميز بحماس اشد مما يتوافر لدراسة المواد الدراسية، الامر الذي يؤدي الي تعلم اكثر دوماً بالاضافة انه يهيء فرص تعلم المباداة وتوجيه الذات.(محمد الحدادي، ٢٠٠٩): النشاط الطلابي وأثره في بناء شخصية الطالب. مكتب التربية والتعليم بمحافظة العارضة. المملكة العربية السعودية.

ويمثل العمل التطوعي مجالاً مهماً لصقل مهارات الافراد وبناء قدراتهم، ولما كان العمل الاجتماعي علي علاقة وثيقة بالموارد البشري، فعماد المورد البشري الممارس للعمل التطوعي هم الشباب وخاصة في المجتمعات النامية(ايمن ياسين، ٢٠٠١)، فجهود التنمية وخطتها لن تحدث تغيراً حاسماً في اوضاع الانسان طالما اقتصرت التنمية علي اهداف النمو الاقتصادي ومفاهيم الاستثمارات المالية كعامل رئيسي او وحيد في عملية التنمية، وأغفلت دور الموارد البشرية والطاقات المعنوية والروحية في التعبئة التنموية، واغفال التفاعل والتأثير المتبادل بين هذه الموارد المادية والمعنوية(هناء الجوهري، ٢٠٠٢).

لذا تعد قضية العمل التطوعي من اهم القضايا التي اصبحت تحتل مكانة بارزة في العلوم الانسانية، نتيجة لما يمر به العالم اليوم من تحولات وتغيرات جعلت القطاع التطوعي يحظى باهتمام كافة المجتمعات، وذلك لما يقدمه من تنمية وتقدم، ونظراً للتزايد السكاني مما جعل الخدمات الحكومية مهما توفر لها من عوامل الدعم المالي غير قادرة علي مواكبة المتطلبات

الاجتماعية لافراد شعوبها، لذا برز دور القطاع الثالث(القطاع التطوعي) في اكمال الدور الذي تقوم به الحكومات ومؤسسات القطاع الخاص في مجال الخدمات التنموية (الهام علي، امانى جاد الله، ٢٠١٨).

والقطاع التطوعي قطاع مرن غير ربحي يتكون من مؤسسات غير حكومية ويقدم برامج وانشطة تخفف العبء علي كاهل الحكومات، فضلا علي قدرته علي التنسيق مع المؤسسات الاهلية والاجهزة الحكومية لمضاعفة الاستفادة من الموارد المتخصصة لتقرير برامج التنمية الاجتماعية(فهد السلطان، ٢٠٠٩).

ويقترن مفهوم ثقافة التطوع بمفهوم العمل التطوعي، وتعرف تلك الثقافة بأنها منظومة القيم والمباديء، والاخلاقيات، والمعايير، والرموز، التي تحض علي المبادرة بعمل الخير الذي يتعدى نفعه الي الغير، اما بدرء مفسدة او بجلب منفعة تطوعا من غير الزام ودون اكره(عالية حبيب، ٢٠١١).

ومن الاهداف التطوعية التي تحرص عليها المؤسسات المنظمة للعمل التطوعي تنمية روح الانتماء لدي الشباب واثارة الحوافز الايجابية التي تعمل علي رفع مستوي الاداء والسرعة في الانجاز، وزيادة معدل انتاجية العمل، هذا الي جانب ان مجال العمل التطوعي يعد مجالا خصباً لممارسة حرية الاختيار وتنظيم اوقات الفراغ بطرق ايجابية(عالية حبيب، ٢٠١١).

بينما يعني الفعل التطوعي للكثير من الناس اتخاذ اصدقاء، اكتساب مهارات، تبادل خبرات، زيادة فرص العمل(Robert Leigh, 2002)، كما ان لها فوائد متعددة تتمثل في تحقيق السعادة والرضا عن الحياة، تقدير الذات، التمتع بالصحة الفيزيائية، الحد من الاحباط (Peggy A. Thoits & Lyndi N. Hewitt, 2001).

وتمثل تنمية المهارات القيادة لدي الشباب اهمية كبيرة، فالشباب قادة المستقبل، وتمثل تنمية مهارات القيادة لديهم اهمية مجتمعية وضرورة مستقبلية(نورة الصويان، ٢٠١٧). وحيث ان القيادة ليست أمر سهلا، فلا يمكن لأي شخص ان يملك القدرة علي التأثير علي الاخرين بسهولة، ولا تأتي هذه القدرة للشخص من فراغ، بل هي نتاج تجارب يحصل عليها الفرد من عدة مصادر فهي نتاج صفات شخصية، ونمط للتصرف، وتكيف مع البيئة والموقف المحيط(احمد ماهر، ٢٠٠٤). لذا تعتبر المشاركة المجتمعية والعمل التطوعي للمواطنين ركن هام لتحقيق التنمية حيث تساعد المشاركين في عمليات التقييم وتقدير الاحتياجات وتوفير الموارد البشرية وتبادل الخبرات والمهارات.(ايد الكحلوت، ٢٠١٧)

وهذا ما اكدته دراسة ايكسون (Eicsson Olof, 2002) من ان العمل التطوعي والمشاركة المجتمعية هي الطريق المناسبة لتحقيق التنمية المستدامة، وانها تتحقق من خلال الافراد والاسر وفريق العمل. كما اكدت دراسة كيفين (Kelpin Kevin, 2001) ان المشاركة المجتمعية تؤدي الي تمكين الافراد من تنمية مجتمعاتهم وايضا الحصول علي الثقة. كما اكدت دراسة جيمس (James Treacy, 2005) اهمية المشاركة في الانشطة الطلابية لتنمية المهارات القيادية والمسئولية الاجتماعية للطلاب. كذلك دراسة مرفت الشربيني (٢٠٠٦) حيث اكدت فعالية مكتب شباب المستقبل كاحد المنظمات للعمل التطوعي في تنمية المهارات القيادية لدي الشباب كمدخل للتنمية البشرية وشملت مهارة تحمل المسئولية، مهارة المشاركة التطوعية، مهارة فن الحوار، مهارة الاتصال، مهارة اتخاذ القرار، مهاره التفاوض، مهارة العمل ضمن فريق.

وعلي الرغم من اهمية العمل التطوعي في تسريع قضايا التنمية في المجالات الثقافية والاقتصادية والتعليمية والصحية والبيئية، وفي استثمار وقت الشباب في اعمال مفيدة، الا ان العديد من الدراسات السابقة ومنها راشد الباز (٢٠٠٠)، عبد المنان بار (٢٠٠١) اظهرت ان مستوي المشاركة في العمل التطوعي يتراوح بين المستويين الضعيف والمتوسط، علي الرغم من الاتجاه الايجابي للعمل التطوعي، وقد اوضحت بعض الدراسات اسباب احجام الشباب عن العمل التطوعي منها التنشئة الاسرية والمدرسية التي تهتم فقط بالتعليم دون زرع التطوع وبتث الانتماء ومساعدة الاخرين (فايد السلطان، ٢٠٠٩). كذلك من المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب في العمل التطوعي الظروف الاقتصادية وضعف الموارد المالية، وضعف الوعي بمفهوم المشاركة في العمل التطوعي وفوائده، وضعف التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنفذها المؤسسات الاهلية، وقلة البرامج التدريبية الخاصة بتكوين جيل جديد (ابراهيم حسين، ٢٠٠١).

لذا فنحن بحاجة الي افساح المجال امام خيارات الشباب الذين يمثلون غالبية المجتمع، فهم قوة اقتصادية واجتماعية اذا لم تستغل في صالحها وصالح المجتمع، فانها ستتحول من قوة ذات نفع لها وللمجتمع الي بؤرة تنتشر فيما بين اوساطها ظاهرتي العنف والفقر فتكون مسرحا لفعل الجريمة ومصدرا لها (فاطمة الزهراء الغزيري، ٢٠١٨).

وقد كانت الدراسات في الماضي تفترض ان القيادة والادارة هما نفس الشيء، الا ان هذا الافتراض غير صحيح فيجب علي كل المديرين ان يكونوا قادة، وليس من الضروري ان يكون

كل القادة مديرين، فتنفيذ الاشياء عن طريق الاشخاص الاخرين يكون من السهل تحقيقه اذا كان المدير قائدا ماهرا (لمياء شرف الدين، ٢٠١٣).

ولقد لاحظت الباحثة من خلال اشتراك بعض الشباب الجامعي في النشاط الطلابي MOIC تغيرا كبيرا في شخصيته ومهاراته، ويسؤاله عن طبيعة هذا النشاط واهدافه وانجازاته ظهر للباحثة اهمية دراسة هذا النموذج للنشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي لتقنين ملاحظتها عن اثره في تنمية مهارات الشباب المشاركين فيه ودراسة الوسائل والطرق التي يتبعها حيال ذلك واهم تلك المهارات التي يتم تنميتها، والعوامل المؤثرة علي تلك التنمية، لذا حاولت الباحثة من خلال الدراسة الحالية الاجابة علي التساؤل الرئيسي التالي: كيف تسهم المشاركة في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي في تنمية المهارات القيادية للشباب الجامعي من خلال دراسة تطبيقية علي الطلاب المشاركين في النشاط الطلابي موبك Moic، وذلك من خلال الاجابة علي التساؤلات الفرعية التالية: ما هو مستوي مشاركة الشباب في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي. ما هو مستوي تنمية المهارات القيادية للشباب الجامعي من خلال المشاركة في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي، ما هي الاهمية النسبية للمهارات القيادية للشباب الجامعي المشارك في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي، ما هي العلاقة بين مشاركة الشباب الجامعي في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي وتنمية مهاراتهم القيادية، ما هي الفروق في مشاركة الشباب في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي وفقا للمتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي عينة البحث (العمر، الجنس، نوع الدراسة، منطقة السكن، متوسط المصروف الشهري)، ما هي الفروق في تنمية المهارات القيادية للشباب الجامعي من خلال المشاركة في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي وفقا للمتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي عينة البحث (العمر، الجنس، نوع الدراسة، منطقة السكن، متوسط المصروف الشهري)، ما هي اكثر المتغيرات المستقلة تفسيرا لنسبة التباين الخاصة بالمتغيرات التابعة (مشاركة الشباب في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي، تنمية المهارات القيادية من خلال المشاركة في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي).

أهداف البحث:

دراسة تنمية المهارات القيادية للشباب الجامعي من خلال المشاركة في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي وذلك من خلال:

١. قياس مستوى مشاركة الشباب في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي والاهمية النسبية لمحاورة.
٢. قياس مستوى تنمية المهارات القيادية للشباب الجامعي من خلال المشاركة في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي، والاهمية النسبية لمحلوره.
٣. ايجاد العلاقة بين مشاركة الشباب الجامعي في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي وتنمية مهاراتهم القيادية.
٤. التعرف علي الفروق في مشاركة الشباب في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي وفقا للمتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي عينة البحث (العمر، الجنس، نوع الدراسة، منطقة السكن، متوسط المصروف الشهري)
٥. الكشف عن الفروق في تنمية المهارات القيادية للشباب الجامعي من خلال المشاركة في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي وفقا للمتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي عينة البحث (العمر، الجنس، نوع الدراسة، منطقة السكن، متوسط المصروف الشهري).
٦. التعرف علي اكثر المتغيرات المستقلة تفسيرا لنسبة التباين الخاصة بالمتغير التابع (تنمية المهارات القيادية من خلال المشاركة في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي).

أهمية البحث:

تظهر اهمية الدراسة علي المستويين العلمي والتطبيقي كما يلي:

- أ. الجانب العلمي: تعتبر هذه الدراسة هامة من وجهة النظر الأكاديمية للأسباب التالية:
 ١. محاولة اثناء الدراسات المعنية بتأهيل وتنمية الشباب وتدريبهم علي تنمية مهارات القيادة. وذلك من خلال دراسة مشاركة الشباب الجامعي في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي ودورها في تنمية مهاراته القيادية سواء من خلال البرامج التدريبية او من خلال المشاركة في الانشطة التطوعية والانخراط في المشاركة المجتمعية، فلم تتعرض اي من الدراسات السابقة (علي حد علم الباحثة) الي دراسة مثل تلك الموائمة بين النشاط الطلابي والعمل التطوعي وتأثيرهما في تنمية المهارات القيادية للشباب المشاركين فيهما.
 ٢. تسليط الضوء علي قطاع كبير في المجتمع المصري وهو قطاع الشباب الذي بات يشكل ربع التعداد السكاني في محاولة لدراسة سبل صقل مهاراته وتنمية قدراته للافاده من موارد التي تمثل ربع المورد البشري للمجتمع بما يحقق التنمية المستدامة للمجتمع وللشباب نفسه.

- ب. الجانب التطبيقي:** تعتبر هذه الدراسة هامة من وجهة النظر التطبيقية للأسباب التالية:
١. تمت الدراسة الحالية المكتبة العربية عامةً ومجال ادارة المنزل وادارة مؤسسات الاسرة والطفولة خاصةً بمقياس للمهارات القيادية يصلح لتقييم المهارات القيادية للفئات العمرية المختلفة مما يمكن الجهات المعنية بتقييم تلك المهارات لدي افراد المجتمع بما فيهم الاطفال، الشباب، ربات الاسر كخطوة اولي لتطويرهم وتنميتهم من خلال الدورات التدريبية، مما لا شك يعود بالنفع عليهم وعلى أسرهم ومجتمعهم.
 ٢. تساعد هذه الدراسة في تقديم نموذج اداري مبدع لمنظمة يديرها مجموعة من الشباب الجامعي- من خلال النشاط الطلابي- يمكن ان تحتذي بها مؤسسات المجتمع بصفة عامة والتربوية بصفة خاصة. يهدف الي تنمية المجتمع من خلال التعامل مع الاطفال في الملاحيء، وطلاب المدارس الذين تستهدفهم الانشطة التطوعية للمنظمة، الي جانب تنمية المشاركين في النشاط الطلابي من خلال امدادهم بالدورات التربوية اللازمة لسقل مهاراتهم القيادية ومهاراتهم الفنية المتعلقة بالتعامل مع تلك الفئات.
 ٣. محاولة القضاء علي واحدة من اكبر المشاكل التي تعاني منها مصر وهي "البطالة" وذلك من خلال بحث كل ما من شأنه تحقيق التنمية البشرية للشباب وتنمية مهاراته القيادية التي تؤهله لخوض سباق سوق العمل بل وتؤهله لشغل المناصب القيادية.

الأسلوب البحثي :

أولاً : فروض البحث:

١. توجد علاقة دالة احصائيا بين مشاركة الشباب الجامعي في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي وتنمية مهاراتهم القيادية بمحاورها.
٢. توجد فروق دالة احصائيا في مشاركة الشباب الجامعي في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي وفقا للمتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي عينة البحث(العمر، الجنس، نوع الدراسة، منطقة السكن، متوسط المصروف الشهري)
٣. توجد فروق دالة احصائيا في تنمية المهارات القيادية للشباب الجامعي بمحاورها المختلفة من خلال المشاركة في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي وفقا للمتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي عينة البحث(العمر، الجنس، نوع الدراسة، منطقة السكن، متوسط المصروف الشهري).
٤. توجد فروق دالة احصائيا في المهارات القيادية للشباب الجامعي المشارك في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي بمحاورها المختلفة وفقا لمتغيرات المشاركة(مدة المشاركة ، شغل المناصب القيادية من خلال المشاركة، اللجان المشاركين فيها، الوقت المخصص للمشاركة، الدورات التدريبية التي شارك فيها):

٥. تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة للشباب الجامعي عينة البحث في تفسير نسبة التباين الخاصة بالمتغير التابع (تنمية المهارات القيادية من خلال المشاركة في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي).

ثانياً : المصطلحات العلمية و المفاهيم الإجرائية : تنمية المهارات القيادية:

تعرف القيادة بانها "تُعرف القيادة بأنها "نشاط التأثير علي الناس لكي يعملوا برغبتهم علي تحقيق أهداف الجماعة"(أحمد ماهر، ٢٠٠٤).

تعرف وفاء شلبي ومنار خضر (٢٠١٢) القيادة بأنها " النشاط الذي يمارسه الشخص للتأثير في الناس ، وجعله يتعاونون لتحقيق بعض الاهداف التي يرغبون في تحقيقها، وصنفتها الي مهارات ادارية، ومهارات فنية، ومهارات انسانية، والمهاره الشخصية، المهاره الفكرية".
تعرف القيادة بأنها "القدرة علي التأثير علي الاخرين وتوجيه سلوكهم لتحقيق اهداف مشتركة"

تعرف المهارات القيادية اجرائيا بأنها "المهارات التي تجعل القائد قادرا علي التأثير في الآخرين لينفذوا ما يريد ويحققوا اهداف الجماعة". وتشمل ثلاث انواع من المهارات كما يلي:

اولا: مهارات الاتصال:

يعرف احمد اللقاني وعلي الجمل (٢٠٠٣) الاتصال بانه القدرة علي نقل الافكار الي الاخرين والتفاعل معهم بالوسائل المتعددة.

وتطلق عليها وفاء شلبي ومنار خضر (٢٠١٢) المهارات الانسانية وتعني "قدرة القائد علي التحكم في تصرفاته وانفعالاته حيث انه يتعامل مع متغيرات عديدة وافراد مختلفة في طبائعهم وسلوكهم ويجب عليه معرفة قدراتهم ودوافعهم ومشاكلهم مع مراعاة حاجاتهم النفسية والاجتماعية ووسائل رفع روحهم المعنوية، كذلك قدرته علي تشخيص وتحليل المواقف تحليلا بعيدا عن التحيز حتي يستطيع الوصول الي قرارات رشيدة".

وتعرف مهارات الاتصال اجرائيا بأنها " قدرة القائد علي الاتصال مع الاخرين بمهارة بما يحقق نقل المعلومات منهم واليهم بسلاسة وتدفق، وكذلك قدرته علي الاقناع والتحفيز والتشجيع واشاعة جو المحبة والالفة بين افراد الجماعة بما يخدم تحقيق اهدافها".

ثانيا: مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات:

يعرف القرار اصطلاحا بأنه "اختيار من بين بدائل معينة"(عبد المعطي سويد، ٢٠٠٣).
يعرف احمد ماهر (٢٠٠٤) عملية اتخاذ القرار بأنها "اختيار انسب بديل لحل مشكلة معينة".

وتعرف مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات اجرائيا بأنها " قدرة القائد علي تحديد المشكلات التي تقابل الجماعة بدقة وتنمية حلول ابداعية ابتكارية لحلها والقدرة علي اختيار البديل الامثل من بينها بما يساعدها علي اتخاذ افضل القرارات لحلها".

ثالثا: مهارات الادارة:

يعرف احمد ماهر (٢٠٠٤) الادارة بأنها "مجموعة الانشطة التي تمكن من انجاز الاعمال من خلال الاخرين وتحقيق اهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية".

وتعرفها وفاء شلبي ومنار خضر (٢٠١٢) بأنها " قدرة القائد علي التخطيط لكافة الاعمال ومتابعتها وتقييمها وان يكون مستعدا لاجراء اية تعديلات في الخطط وان يكون لديه القدرة علي التنظيم وتنسيق العمل، وان تكون توجيهاته واضحة وكاملة وقابلة للتنفيذ".

وتعرف مهارات الادارة اجرائيا بأنها " قدرة القائد علي تنمية اهداف تتفق عليها الجماعة وتنمية خطط مبتكرة للوصول اليها باستخدام موارد الجماعة بكفاءة وفعالية ومراقبة تنفيذها وتطويرها واعطاء التوجيهات اللازمة بما يضمن تحقيق تلك الاهداف".

الشباب الجامعي: University Youth

تعرف منظمة الأمم المتحدة الشباب بأنهم "الأفراد الذين يتراوح أعمارهم من خمسة عشر الي أربعة وعشرين سنة".

ويعرف الشباب الجامعي اجرائيا بأنه "الشباب في مرحلة التعليم الجامعي والذين تتراوح اعمارهم بين السابعة عشر والرابعة والعشرون".

الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي:

الانشطة الطلابية:

يعرفها عقيل رفاعي (٢٠١١) بأنها "مجموعة الخبرات والمواقف التي يمر بها الطلاب داخل المؤسسة التعليمية وخارجها وتشمل الخبرات علي أنشطة وبرامج مختلفة رياضية، ثقافية، فنية، دينية، علمية، اجتماعية، وتتولي المؤسسة التعليمية تخطيط واشراف ومتابعة وتقييم هذه الانشطة بحيث تدعم هذه الخبرات اهداف المناهج والمقررات الدراسية".

العمل التطوعي: Voluntary Work

يُعرف العمل التطوعي من منظور الامم المتحدة بأنه "عمل غير ربحي، لا يقدم نظير أجر معلوم، وهو عمل غير وظيفي/مهني، يقوم به الافراد من اجل مساعدة وتنمية مستوي معيشة الاخرين من جيرانهم او المجتمعات البشرية بصفة مطلقة" (ابراهيم حسين، ٢٠٠١)، وقد عرفته الموسوعة الدولية لعلم الاجتماع علي انه "ذلك العمل الذي يقوم علي تشجيع الافراد علي تقديم خدماتهم دون مقابل من أجل تحقيق أهداف خيرة International Encyclopedia of Sociology".

وتُعرف الباحثة الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي اجرائيا بأنها "النشاط القائم عليه طلاب الجامعة والذي يهدف الي تنمية المجتمع وتنمية المشاركين فيه"، وتم تطبيق البحث علي الطلبة المشاركين في النشاط الطلابي المعروف باسم مويك "تمودج محاكاة منظمة التعاون الاسلامي MOIC".

النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي مويك "MOIC":

بدأ النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة القاهرة عام ١٩٩٦ بمحاكاة منظمة الامم المتحدة وانشطتها المجتمعية، وفي عام ٢٠٠٦ ارتأي بعض الطلاب انه من الادعي ان تحاكي الانشطة الطلابية منظمة اكثر تمثيلا لمجتمعنا العربية والاسلامية لذا انشأوا نشاط طلابي واطلقوا عليه "تمودج محاكاة منظمة التعاون الاسلامي MOIC"، ولقد اتسم هذا النشاط الطلابي برسالة واضحة ورؤية نافذة للمساهمة في تنمية المجتمع "الاطفال في الملاجيء، وطلاب المدارس الذين تستهدفهم الانشطة التطوعية للمنظمة الي جانب المشاركة في تنمية القرى الفقيرة من خلال القوافل التنموية. وقد اهتم بتقييم مهارات المشاركين وتأهيلهم النفسي والقيمي للتعامل مع الاطفال الذين تستهدفهم الانشطة التطوعية للنشاط الطلابي، بالاضافة الي تنمية مهاراتهم الفنيه التي تمكنهم من التعامل مع تلك الفئات المستهدفة، كذلك امدادهم بدورات لتنمية مهاراتهم القيادية للتعامل مع المشاركين، واخيرا اجراء تقييم موضوعي من خلال تقرير مكتوب يقدم للمشاركة في نهاية مشاركته يوضح اهم نقاط القوة والضعف لديه وما تم تنميته من خلال الانضمام للنشاط الطلابي وما لا زال يحتاج منه الي تطوير ليعمل عليه. كل هذا جعله يتصدر الانشطة الطلابية التي تسعى الطلاب للاشتراك بها في الكليات المختلفة بجامعة القاهرة وجامعة عين شمس وبعض الكليات الخاصة، بل انه ذاع سيطه واسهاماته البناءة علي مستوي المشاركين والمجتمع مما جعله يمتد الي خارج الحدود المصرية.

ثالثاً: منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

رابعاً: حدود البحث :

١. النطاق الجغرافي:

يتحدد النطاق الجغرافي في احد مراكز العمل working space التي يجتمع بها الطلاب المشاركين في النشاط الطلابي مويك Moic للحصول علي الدورات التدريبية وعقد الاجتماعات وهو مركز ابداع بالدقي.

النطاق البشري:

تكونت عينة البحث من مجموعتين:

أ. عينة الدراسة الاستطلاعية وقوامها (٣٠) طالب وطالبة من الشباب الجامعي المشارك في النشاط الطلابي مويك "MOIC" من كليات جامعة القاهرة وجامعة عين شمس وبعض الكليات الخاصة.

ب. عينة الدراسة الاساسية وتكونت من ١٤٨ طالب وطالبة، تم اختيارهم من الشباب الجامعي المشارك في النشاط الطلابي مويك "MOIC" من كليات جامعة القاهرة وجامعة عين شمس وبعض الكليات الخاصة، وقد تم اختيارهم بطريقة غرضية.

أ. النطاق الزمني :

استغرقت فترة التطبيق الميداني وجمع البيانات من بداية شهر يناير ٢٠١٩م إلي نهاية شهر يناير ٢٠١٩م.

خامساً: إعداد وبناء أدوات الدراسة:

لجمع بيانات هذه الدراسة تم بناء وإعداد الأدوات التالية:

١- استمارة البيانات العامة والمشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC. إعداد الباحثة

٢- استبيان مشاركة الشباب الجامعي في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC. إعداد الباحثة

٣- مقياس المهارات القيادية لدي الشباب الجامعي. إعداد الباحثة

١- استمارة البيانات العامة والمشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC:

تم إعداد استمارة البيانات العامة والمشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC وتكونت من محورين:

أ. استمارة البيانات العامة: وتهدف الحصول على بعض المعلومات التي تقيد في إمكانية تحديد الخصائص الديموجرافية للشباب الجامعي عينة البحث، واشتملت هذه الاستمارة على بيانات عن الطالب: (الجنس -منطقة السكن- نوع الدراسة - السن- المصروف الشهري).

ب. استمارة مشاركة الشباب الجامعي في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC: وتهدف الحصول على بعض المعلومات عن مدة اشتراك الشاب في النشاط الطلابي مويك MOIC، هل شغل اي منصب قيادي من خلال اشتراكه في النشاط الطلابي، في اي اللجان كانت مشاركته في النشاط الطلابي، ما هي الدورات التدريبية التي حضرها من خلال مشاركته، هل يتم الاستعانة بمتخصصين في الدورات التدريبية، ما مدي الافادة من المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي مويك MOIC سواء علي مستوي العمل التطوعي او علي مستوي الحياة العملية للشباب.

٢- استبيان المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC:**الهدف من الاستبيان:**

أعد هذا الاستبيان بهدف قياس مشاركة الشباب الجامعي في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC. حيث تكون الاستبيان من (٣٠) عبارة خبرية تقيس دوافع الشباب الجامعي للمشاركة في النشاط الطلاب المعني بالعمل التطوعي MOIC، والمعوقات التي تحول دون ذلك.

وصف الاستبيان:

تم إعداد الاستبيان في صورته الأولية في ضوء التعريفات الإجرائية، وفي ضوء الإطار النظري والدراسات والبحوث المرتبطة مثل دراسة نادية ابو سكينه (٢٠٠٧)، امانى درويش (٢٠٠٨)، منور نجم، منى نجم (٢٠١٣)، وبعد إجراء مقابلات شخصية مع بعض الشباب الجامعي من بعض الطلاب والطالبات المشاركين في النشاط الطلاب المعني بالعمل التطوعي MOIC. وتكون الاستبيان من (٣٠) عبارة خبرية بعضها ايجابي والاخر سلبي، تقيس دوافع الشباب للمشاركة في النشاط الطلاب المعني بالعمل التطوعي MOIC والمعوقات التي تحول دون ذلك. وتكون الاستبيان من محورين فرعيين كما يلي:

١. دوافع المشاركة في النشاط الطلاب المعني بالعمل التطوعي MOIC:

تكون من (١٥) عبارة خبرية ايجابية تعبر عن دوافع الشباب الجامعي للاشتراك في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC. وتتراوح الدرجة عليه بين (١٥) و (٤٥) درجة ويتم التصحيح في الاتجاه الايجابي حيث تشير الدرجة عليه الي كم الدوافع التي دفعت الشاب للمشاركة في النشاط الطلاب المعني بالعمل التطوعي MOIC.

٢. معوقات المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC:

تكون من (١٥) عبارة خبرية سلبية تعبر عن المعوقات التي تعوق الشباب الجامعي من المشاركة في أنشطة النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC، وتتراوح الدرجة عليه بين (١٥) و (٤٥) درجة في صورة عبارات خبرية وتصحح في الإتجاه السلبي بحيث تشير الدرجة عليه الي كم المعوقات التي تواجه الشاب عند مشاركته في النشاط الطلابي MOIC.

حساب الشروط السيكمترية للاستبيان:

اولاً: حساب الصدق:

١- صدق المحكمين:

تم تحكيم عبارات الاستبيان بعرضها على عدد من المحكمين المتخصصين في ادارة مؤسسات الاسرة والطفولة بجامعة حلوان، وإدارة المنزل جامعة الفيوم وذلك في ضوء التعريفات الإجرائية وذلك للتعرف على آرائهم في الاستبيان من حيث دقة الصياغة اللغوية لمفردات

الاستبيان ، وسلامة المضمون ، وإنتماء العبارات المتضمنة في كل محور له ، وكفاية العبارات الواردة في كل محور لتحقيق الهدف الذي وضع من أجله، وأسفر ذلك عن إجراء بعض التعديلات في صياغة بعض العبارات، واتفقت اراء السادة المحكمين علي الاستبيان ومحاورة وعباراته وامكانية تطبيقه بنسبة ٩٦%.

٢- صدق الاتساق الداخلي:

لحساب صدق الاتساق الداخلي تم تطبيق الاستبيان على عينة من طلاب جامعة عين شمس من المشاركين في النشاط الطلابي MOIC، و بلغ عددهم (٣٠) ثلاثون، وبعد رصد النتائج تمت معالجتها إحصائياً لحساب معامل الارتباط بيرسون بين كل عبارة في المحور والدرجة الكلية للمحور، وكانت قيم معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور **دوافع المشاركة في النشاط الطلاب المعني بالعمل التطوعي MOIC** و الدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً وتراوحت ما بين (٠.٢٨٧)، (٠.٦٧٦). كذلك قيم معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور **معوقات المشاركة في النشاط الطلاب المعني بالعمل التطوعي MOIC** و الدرجة الكلية للمحور كانت دالة إحصائياً وتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠.٢٩٦)، (٠.٥٨٧). وجميع القيم دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١). كما تم ايجاد الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس والجدول (١) يوضح ذلك:

جدول (١) معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لاستبيان مشاركة الشباب الجامعي في النشاط الطلاب المعني بالعمل التطوعي MOIC ن = (٣٠)

معامل الارتباط	المحاور
**٠.٧٧٨	دوافع المشاركة في النشاط الطلاب المعني بالعمل التطوعي MOIC
**٠.٧٩٦	معوقات المشاركة في النشاط الطلاب المعني بالعمل التطوعي MOIC

يتضح من جدول (١) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور استبيان مشاركة الشباب الجامعي في النشاط الطلاب المعني بالعمل التطوعي MOIC، والدرجة الكلية للاستبيان كانت داله عند مستوي ٠.٠٠١ مما يشير الى تجانس محوري الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان، وبذلك فإن الاستبيان صادق في قياس المتغيرات الخاصة به.

ثانياً: حساب الثبات للاستبيان:

تم حساب الثبات للاستبيان لاستبيان مشاركة الشباب الجامعي في النشاط الطلاب المعني بالعمل التطوعي MOIC باستخدام طريقة الفا كرونباخ، وباستخدام التجزئة النصفية كما في الجدول (٢):

جدول (٢) قيم ثبات استبيان مشاركة الشباب الجامعي في النشاط الطلاب المعني بالعمل

التطوعي MOIC

المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	سبيرمان براون	جيوتمان
دوافع المشاركة	٠.٨٠٧	٠.٧٣٦	٠.٨٤٨	٠.٨٤٣
معوقات المشاركة	٠.٧٠٤	٠.٥٨٢	٠.٧٣٦	٠.٧٣٦
اجمالي استبيان المشاركة	٠.٧٧٦	٠.٢٣٩	٠.٣٨٥	٠.٣٨٥

يتضح من الجدول (٢) أن قيم ثبات الاستبيان ومحوريه قيم عالية لذا يمكن القول بأن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات وصالح للتطبيق.

وبناء علي ما سبق أصبح الاستبيان في صورته النهائية يشتمل علي (٣٠) عبارة خبرية. وتتحدد الاستجابة علي هذه العبارات وفقا لثلاث اختيارات (دائما - أحيانا - نادرا) علي مقياس متصل (١،٢،٣) للعبارة الموجبة الصياغة، و (٣،٢،١) للعبارة سالبة الصياغة. فكانت اعلي درجة يحصل عليها المفحوص (٩٠) ، والدرجة الصغرى (٣٠).

ت. مقياس المهارات القيادية لدي الشباب الجامعي:

الهدف من المقياس:

أعد هذا المقياس بهدف التعرف علي المهارات القيادية لدي الشباب الجامعي، وتكون المقياس من (٦٧) عبارة خبرية.

وصف المقياس:

تم إعداد المقياس في صورته الأولية في ضوء التعريفات الإجرائية، وفي ضوء الإطار النظري والدراسات و البحوث المرتبطة مثل دراسة (خلدون مطلق، ٢٠١٣)، وبعد إجراء مقابلات شخصية مع بعض الشباب المشارك في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC، وقد بلغ عدد العبارات الكلية للمقياس (٦٧) عبارة خبرية تعبر عن المهارات القيادية للشباب الجامعي واشتمل علي ثلاث محاور للمهارات القيادية كما يلي:

اولا: مهارات الاتصال:

وتكون من (٢٠) عبارة خبرية تقيس مهارات الاتصال بانواعها وبعض السمات الشخصية الداعمة لمهارات الاتصال.

ثانيا: مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات:

وتكون من (١٩) عبارة خبرية تقيس مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات بمراحلها (تشخيص المشكلة، تنمية البدائل، تقييم البدائل، اختيار البديل الامثل، تطبيق القرار، التقييم).

ثالثا: مهارات الادارة:

وتكون من (٢٨) عبارة خبرية تقيس مهارات الادارة بمراحلها (تحديد الاهداف، التخطيط، التنظيم، التنفيذ والمراجعة، التقييم).

حساب الشروط السيكومترية للمقياس:

أولاً: حساب الصدق:

١- صدق المحكمين:

تم تحكيم عبارات المقياس بعرضها على عدد من المحكمين المتخصصين في ادارة مؤسسات الاسرة والطفولة بجامعة حلوان، و إدارة المنزل جامعة الفيوم وذلك في ضوء التعريفات الإجرائية بهدف إبداء الرأي حول مدى تطابق العبارات مع ما تقيسه إلى جانب سلامتها من حيث الصياغة اللغوية والعلمية. وأسفر ذلك عن إجراء بعض التعديلات في صياغة بعض العبارات، وحذف بعض العبارات فأصبح المقياس مكون من (٦٥) عبارة، واتفقت اراء السادة المحكمين علي المقياس ومحاوره وعباراته وامكانية تطبيقه بنسبة ٩٤%.

٢- صدق الاتساق الداخلي:

تم تطبيق مقياس المهارات القيادية للشباب الجامعي على العينة الاستطلاعية وبلغ عددهم (٣٠) ثلاثون، وبعد رصد النتائج تمت معالجتها إحصائياً لحساب معامل الارتباط بيرسون بين كل عبارة في المحور والدرجة الكلية للمحور، وكانت قيم معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور مهارات الاتصال و الدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً وتراوحت ما بين (٠.٢٥٦)، (٠.٦٦٣). كذلك قيم معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات و الدرجة الكلية للمحور كانت دالة إحصائياً وتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠.٢٠٢)، (٠.٧١٤). كذلك قيم معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور مهارات الادارة و الدرجة الكلية للمحور كانت دالة إحصائياً وتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠.٢٢٥)، (٠.٧٢٤). وجميع القيم دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥ ، ٠.٠١). كما تم ايجاد الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس والجدول (٣) يوضح ذلك:

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لمقياس المهارات القيادية للشباب الجامعي ن = (٣٠)

معامل الارتباط	المحاور
**٠.٨٦٦	مهارات الاتصال
**٠.٩٢٦	مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات
**٠.٩٥٠	مهارات الادارة

يتضح من جدول (٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور مقياس المهارات القيادية للشباب الجامعي، والدرجة الكلية للمقياس كانت داله عند مستوي ٠.٠١. مما يشير الى تجانس محاور المقياس والدرجه الكلية له، وبذلك فإن المقياس صادق في قياس المتغيرات الخاصة به.

ثانياً: حساب الثبات للمقياس:

تم حساب الثبات لمقياس المهارات القيادية للشباب الجامعي باستخدام طريقة الفا كرونباخ، وباستخدام التجزئة النصفية، وسبيرمان ، وجيتمان. كما في الجدول التالي:

جدول (٤) قيم ثبات مقياس المهارات القيادية للشباب الجامعي

م	المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	سبيرمان براون	جيتمان
١	مهارات الاتصال	٠.٧٧٨	٠.٦١٩	٠.٧٦٥	٠.٧٦٤
٢	مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات	٠.٨٠٤	٠.٦١٨	٠.٧٦٤	٠.٧٦٤
٣	مهارات الادارة	٠.٨٦٣	٠.٦٣٧	٠.٧٧٨	٠.٧٧٦
	اجمالي المقياس	٠.٩١٦	٠.٨٢٣	٠.٩٠٣	٠.٩٠٢

يتضح من الجدول (٤) أن قيم ثبات المقياس ومحاوره قيم عالية لذا يمكن القول بأن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات وصالح للتطبيق.

وبناء علي ما سبق أصبح المقياس في صورته النهائية يشتمل علي (٦٥) عبارة خبرية. وتتحدد الاستجابة علي هذه العبارات وفقاً لثلاث اختيارات (دائماً - أحياناً - نادراً)، علي مقياس متصل (١،٢،٣) للعبارات الموجبة الصياغة، و(١،٢،٣) للعبارات سالبة الصياغة. بذلك يكون اعلي درجة يحصل عليها المفحوص (١٩٥)، واقل درجة (٦٥).

سادساً: إجراء الدراسة الميدانية:

تم تطبيق أدوات البحث علي عينة الدراسة الاساسية وقوامها (١٤٨) من الشباب الجامعي في بعض كليات جامعة القاهرة وجامعة عين شمس من المشاركين في النشاط الطلابي مويك MOIC وتم ملء البيانات من الطلبة والطالبات عن طريق المقابلة الشخصية في الفترة من بداية شهر يناير ٢٠١٩م إلي نهاية شهر يناير ٢٠١٩م.

سابعاً: المعاملات الاحصائية:

بعد جمع البيانات وتفرغ الاستمارات تم تحليلها واجراء المعالجات الاحصائية باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences Program (S.P.S.S.) وذلك لإجراء الأساليب الإحصائية على متغيرات الدراسة للكشف عن نوع العلاقة بين هذه المتغيرات والتحقق من صحة الفروض.

وقد تم إجراء المعالجات الإحصائية التالية:

١. حساب التكرارات والنسب والوزن النسبي والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث.

٢. حساب معاملات الارتباط بين متغيرات البحث بطريقة اختبار بيرسون.

٣. حساب معامل الصدق إحصائياً باستخدام معامل الارتباط للاتساق الداخلي Internal consistency لأدوات البحث.
٤. حساب معاملات الثبات بطرق ألفا كرونباخ Alfa- Crnobach والتجزئة النصفية Gut man ، وسبيرمان، وجيتمان لأدوات البحث.
٥. اختبار (ت) T – test لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث المقاييس تبعا لمتغيرات البحث .
٦. تحليل التباين أحادي الإتجاه One Way ANOVA باستخدام F- test لإيجاد دلالة الفروق في المقاييس تبعا لمتغيرات البحث. وفي حالة وجود فروق يتم تطبيق اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات الدرجات.
٧. معامل الإنحدار الخطي لمعرفة تأثير المتغيرات المستقلة (استبيان المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC، ومقياس المهارات القيادية للشباب الجامعي).

النتائج تحليلها وتفسيرها

أولاً: النتائج الوصفية للمتغيرات الديموجرافية للمشاركين في النشاط الطلابي MOIC:

١. الجنس، ونوع الدراسة، ومنطقة السكن:

جدول (٥) التوزيع النسبي لأفراد عينة البحث تبعاً للجنس، ونوع الدراسة، ومنطقة السكن

للجنس	العدد	النسبة المئوية	نوع الدراسة	العدد	النسبة المئوية	منطقة السكن	العدد	النسبة المئوية
ذكر	٥٠	٣٣.٧٨%	عملية	٨٧	٥٨.٧٨	ريف	٩	٦.٠٨
انثى	٩٨	٦٦.٢٢	نظرية	٦١	٤١.٢٢	حضر	١٣٩	٩٣.٩٢
المجموع	١٤٨	١٠٠%	المجموع	١٤٨	١٠٠%	المجموع	١٤٨	١٠٠%

يشير جدول (٥) إلي ان اغلب الشباب عينة البحث كانت من الاناث حيث بلغت ٦٦.٢٢% ومن الكليات العملية بنسبة ٥٨.٧٨%، ومن الحضر بنسبة ٩٣.٩٢%.

٢. عمر الطالب والمصروف الشهري:

جدول (٦) التوزيع النسبي لأفراد عينة البحث تبعا لعمر الطالب، والمصروف الشهري

عمر الطالب	العدد	النسبة المئوية	المصروف الشهري	العدد	النسبة المئوية
اقل من ١٩ سنة	٦	٤.٠٥	اقل من ٥٠٠ جنيه	٤٣	٢٩.٠٥
١٩ > ٢١ سنة	١٠٣	٦٩.٥٩	من ٥٠٠ الي ١٠٠٠ جنيه	٦٧	٤٥.٢٧
21 سنة فأكثر	٣٩	٢٦.٣٥	أكثر من ١٠٠٠ جنيه	٣٨	٢٥.٦٨
المجموع	١٤٨	١٠٠%	المجموع	١٧٨	١٠٠%

يتضح من جدول (٦) أن معظم الشباب عينة البحث من الفئة العمرية (١٩ > ٢١ سنة) بنسبة ٦٩.٥٩%، وان اغلب الشباب عينة البحث تقع في فئة المصروف الشهري (من ٥٠٠- ١٠٠٠ جنية) بنسبة ٤٥.٢٧%.

ثانيا: النتائج الوصفية لمتغيرات المشاركة في النشاط الطلابي MOIC:
١. التوزيع النسبي للشباب وفقا لمدة المشاركة، وشغل المناصب القيادية من خلال المشاركة:

جدول (٧) التوزيع النسبي للشباب عينة البحث تبعا لمدة المشاركة، وشغل المناصب القيادية خلال المشاركة

متغيرات المشاركة	الفئات	العدد	النسبة المئوية
مدة المشاركة	اقل من عام	٢٢	%١٤.٨٦
	١-٢ عام	٤٨	%٣٢.٤٣
	اكثر من عامين	٧٨	%٥٢.٧٠
	المجموع	١٤٨	%١٠٠
شغل المناصب القيادية	نعم	١٩	%١٢.٨٤
	لا	١٢٩	%٨٧.١٦
	المجموع	١٤٨	%١٠٠

يتضح من الجدول (٧) ان اغلب الشباب الجامعي عينة البحث قضاوا (اكثر من عامين) مشاركين في النشاط الطلابي موبك بنسبة ٥٢.٧٠%. وان أغلب عينة البحث لم يشغلوا مناصب قيادية بنسبة ٨٧.١٦%. وتتفق تلك النتائج مع حمود عليجات (٢٠١٠) حيث اكد ان ٧١.٨% من اعضاء المجموعات الشبابية كان لهم اكثر من عام مشاركين بها.

٢. التوزيع النسبي للشباب تبعا لنوع اللجنة المشارك فيها:

جدول (٨) التوزيع النسبي للشباب عينة البحث تبعا لنوع اللجنة المشارك فيها الشباب الجامعي عينة البحث

تصنيف اللجان	انواع اللجان	العدد	%
لجان خاصة بالخدمات المجتمعية	لجنة رعاية الايتام	٢٣	%١٢.٥٧
	لجنة التوعية للاشبال	٢٢	%١٢.٠٢
	لجنة التوعية للشباب	٨	%٤.٣٧
	المجموع	٥٣	%٢٨.٩٦
لجان خاصة بالتصوير والاعلام	الفيديو والتصوير	١٢	%٦.٥٦
	تصميم فوتوجرافي	٩	%٤.٩٢
	المجموع	٢١	%١١.٤٨
لجان خاصة بالتمويل والتسويق	التمويل	٢٤	%١٣.١١
	التسويق	١٠	%٥.٤٦
	التسويق عبر مواقع	٨	%٤.٣٧

تصنيف اللجان	انواع اللجان	العدد	%
	المجموع	٤٢	٢٣%
لجان خاصة بالعلاقات العامة التصاريح والتنفيذ والكمبيوتر	الكمبيوتر	١٠	٥.٤٦%
	التصاريح	١٨	٩.٨٤%
	العلاقات العامة	٤	٢.١٩%
	التنفيذ والعمليات	٩	٤.٩٢%
	المجموع	٤١	٢٢.٤٠%
لجان خاصة بالتطوير البشري للمشاركين	التطوير والتحكم	٨	٤.٣٧%
	التنمية البشرية	١٨	٩.٨٤%
	المجموع	٢٠	١٠.٩٣%
المجموع		١٨٣	١٠٠%

يتضح من الجدول (٨) ان اغلب الشباب عينة البحث شاركوا في اللجان الخاصة بالخدمات المجتمعية بنسبة ٢٨.٩٦%، يليها لجان التمويل والتسويق بنسبة ٢٣%، كما يتضح من المجموع الكلي للجان اشترك الشباب الجامعي في اكثر من لجنة ففي كل عام يجدد الشاب اشتراكه في النشاط الطلابي يشترط تغييره الي لجنة اخري لزيادة المنفعة للشباب المشارك بالعمل في اكثر من لجنة. وهذا ما حال دون امكانية ايجاد الفروق في المهارات القيادية وفقا للجان المشارك بها. وتتفق تلك النتائج مع عالية حبيب (٢٠١١) حيث اوضحت ان النسبة الاكبر من الشباب يمارسون اكثر من نشاط حيث يتراوح بين نشاطين وحتى اربعة أنشطة. وجاءت أنشطة الزيارات الخارجية، ومعرض الملابس ونشاط الاخ الاكبر، والمساعدات من اكثر الأنشطة التي يشترك فيها غالبية الشباب.

٣. الاهمية النسبية للدورات التدريبية التي التحق بها الشباب الجامعي عينة البحث من خلال المشاركة في النشاط الطلابي MOIC:

جدول (٩) التوزيع النسبي للشباب عينة البحث تبعا للدورات التدريبية التي التحق بها من

خلال المشاركة في النشاط الطلابي MOIC

الترتيب	النسبة المئوية	العدد	الدورات التدريبية
الثاني	٢٩.١٩%	٨٩	مهارات التواصل communication skills
الرابع	٨.١٩%	٢٥	مهارات الادارة management skills
الرابع	٨.٢٠%	٢٥	مهارات التخطيط planning skills
الخامس	٢.٩٥%	٩	مهارات التنفيذ والمراجعة Implementation and
الثالث	١٠.١٦%	٣١	مهارات التقييم Evaluation skills
الثالث	١٠.١٦%	٣١	مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات solving
الاول	٣١.١٥%	٩٥	مهارات فنية خاصة بمجال العمل التطوعي
	١٠٠%	٣٠٥	المجموع

يتضح من الجدول (٩) ان الدورات الخاصة بتنمية المهارات الفنية المتخصصة في الانشطة التي يمارسها الشباب من خلال العمل التطوعي احتلت المركز الاول بنسبة ٣١.١٥%، يليها الدورات الخاصة بتنمية مهارات التواصل في المركز الثاني بنسبة ٢٩.١٩%، يليها كلا من مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات، ومهارات التقييم في المركز الثالث بنسبة ١٠.١٦%، واحتلت المركز الرابع مهارات الادارة والتخطيط بنسبة ٨.١٩%، واخيرا تنمية مهارات التنفيذ بنسبة ٢.٩٥%. وتتفق تلك النتائج مع حمود عليما (٢٠١٠) حيث اوضح ان مشاركة الشباب في المجموعات الشبابية ساهمت في النماء الذاتي للشباب المشارك بمتوسط ٣.٦٢ بنسبة ٧٢.٤%. مما سبق يتضح مدي اهتمام القائمين علي ادارة هذا النشاط الطلابي من الشباب بتنمية مهارات الشباب المشاركين وتطويرهم سواء علي مستوي المهارات الفنية المتعلقة بالانشطة التطوعية المشاركين فيها من خلال الانشطة التطوعية مما يضمن تحقيق اهداف تلك الانشطة في خدمة المجتمع وتنميته، كذلك تهتم بتنمية المشاركين بما يرفع من مستوي مهاراتهم القيادية بما يفيدهم علي المدى القريب في تحقيق اهداف اللجان المشاركين فيها في الانشطة التطوعية، وعلي المدى البعيد في حياتهم العملية والوظيفية. وهذا ما اكده مسفر القحطاني (٢٠٠٣) من ان برامج التأهيل تسهم بدرجة عالية في بناء المهارات القيادية اللازمة للطلبة.

٤. مدي الاستعانة بمتخصصين في الدورات التدريبية:

جدول (١٠) مدي الاستعانة بمتخصصين في الدورات التدريبية من خلال النشاط الطلابي MOIC

النسبة المئوية	العدد	الاستعانة بمتخصصين في الدورات التدريبية من خلال النشاط الطلابي MOIC
٩٨.٦٥%	١٤٦	نعم
١.٣٥%	٢	لا
١٠٠%	١٤٨	المجموع

يتضح من الجدول (١٠) ان القائمين علي النشاط الطلابي MOIC اهتموا بالاستعانة بمتخصصين في الدورات التدريبية المعدة لتنمية مهارات المشاركين فيه بنسبة ٩٨.٦٥% وفقا لراي الشباب المشاركين عينة البحث، وهذا يكفل استفادة المشاركين في تلك الدورات منها اقصي استفادة، وهذا يأتي علي خلاف ما يحدث في الكثير من الجهات خاصة الحكومية التي تلجأ الي مدربين غير متخصصين في الدورات التدريبية المعده للعاملين بها اما بغرض التوفير او مجاملة لبعض الاشخاص او غيره من الاسباب مما يجعل هذه الدورات صورية لا تساهم في تنمية المشاركين بها.

٥. الاستفادة من المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي من وجهة نظر المشاركين:

جدول (١١) الاستفادة من المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC من وجهة نظر المشاركين

الاستفادة من المشاركة في النشاط الطلابي	العدد	النسبة المئوية	الاستفادة من المشاركة في النشاط	العدد	النسبة المئوية
نعم	١٣٢	%٨٩.١٩	نعم	٩٦	%٦٤.٨٦
لا	-	-	لا	٤	%٢.٧٠
احيانا	١٦	%١٠.٨١	احيانا	٤٨	%٣٢.٤٣
المجموع	١٤٨	%١٠٠	المجموع	١٤٨	%١٠٠

يتضح من الجدول (١١) ان اغلب عينة البحث يرون انهم استفادوا من المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي مويك في الانشطة التطوعية بنسبة %٨٩.١٩، في مقابل نسبة %١٠.٨١ يرون انهم استفادوا منها احيانا، بينما يري نسبة %٦٤.٨٦ انهم استفادوا من المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي مويك في حياته العملية، في مقابل نسبة %٣٢.٤٣ يرون انهم استفادوا احيانا، ونسبة قليلة جدا بلغت %٢.٧٠ يرون انهم لم يستفيدوا من تلك المشاركة في حياتهم العملية.

٦. التوزيع النسبي لاستجابات الشباب الجامعي عينة البحث لعبارات استبيان المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC:

جدول (١٢) التوزيع النسبي لأفراد عينة البحث تبعا لعبارات استبيان المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC

م	العبرة	دائما		احيانا		لا	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
المحور الاول: دوافع المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC:							
١	اشعر من خلال مشاركتي في moik انني ايجابي وذوقية	١١٤	٧٧.٠٣	٣٤	٢٢.٩٧	٠	٠.٠٠
٢	اجد في moik فرصة لتنمية قدراتي ومهاراتي	١١٦	٧٨.٣٨	٣٢	٢١.٦٢	٠	٠.٠٠

م	العبرة	دائما		احيانا		لا	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
٣	افضل المشاركة في moik لتحمل المسؤولية تجاه المجتمع	١١٨	٧٩.٧٣	٢٤	١٦.٢٢	٦	٤.٠٥
٤	اربي ان اشترك في moik فرصة لتكوين علاقات وصدقات جديدة	١٢١	٨١.٧٦	٢٣	١٥.٥٤	٤	٢.٧٠
٥	اربي في اشتركي في moik فرصة للتعبير عن ارائي	٩٤	٦٣.٥١	٤٦	٣١.٠٨	٨	٥.٤١
٦	افضل الاشترك في moik لانه يدعم شخصيتي	١١٦	٧٨.٣٨	٢٨	١٨.٩٢	٤	٢.٧٠
٧	اجد ان اشتركي في moik يساعدني في تنظيم وقتي والاستفادة به	٦٥	٤٣.٩٢	٦٧	٤٥.٢٧	١٦	١٠.٨١
٨	اشعر من خلال اشتركي في moik بالثقة بالنفس وبامكانياتي	١٠٢	٦٨.٩٢	٤٦	٣١.٠٨	٠	٠.٠٠
٩	اميل للمشاركة في moik لاكتساب خبرات جديدة	١٣٠	٨٧.٨٤	١٦	١٠.٨١	٢	١.٣٥
١٠	اربي ان اشتركي في moik يساعدني علي تنمية مهارات التواصل	١١٨	٧٩.٧٣	٢٨	١٨.٩٢	٢	١.٣٥
١١	اربي ان نشاط moik يخلق روح للمحبة والتكافل بين افراد المجتمع	١٣٦	٩١.٨٩	١٠	٦.٧٦	٢	١.٣٥
١٢	اشعر من خلال عملي التطوعي انني اتقرب الي الله	١٣٠	٨٧.٨٤	١٨	١٢.١٦	٠	٠.٠٠
١٣	اشعر ان اشتركي في moik يلبي احتياجاتي النفسية والاجتماعية	٨٧	٥٨.٧٨	٥٧	٣٨.٥١	٤	٢.٧٠
١٤	اربي ان المشاركة في moik تؤهلني للحصول علي فرص عمل في المستقبل	٧٨	٥٢.٧٠	٥٤	٣٦.٤٩	١٦	١٠.٨١
١٥	اربي ان مشاركتي في moik تتيح لي التعرف علي مشكلات المجتمع	٩٤	٦٣.٥١	٥٢	٣٥.١٤	٢	١.٣٥

المحور الثاني: مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات:

م	العبرة	دائما		احيانا		لا	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
١٦	اري ان المشاركة في moik ليس له نتيجة علي المدى القريب	٠	٠.٠٠	٥٤	٣٦.٤٩	٩٤	٦٣.٥١
١٧	اخاف من تحمل المسؤولية اثناء المشاركة في moik	٤	٢.٧٠	٨٢	٥٥.٤١	٦٢	٤١.٨٩
١٨	اري ان فائدة المشاركة في moik محدودة	٢	١.٣٥	٣٢	٢١.٦٢	١١٤	٧٧.٠٣
١٩	اتضايق من ضياع الكثير من الوقت في moik	١٦	١٠.٨١	٩٨	٦٦.٢٢	٣٤	٢٢.٩٧
٢٠	اعاني من اعتراض الاسرة علي اشتراكي في أنشطة مويك	٢٧	١٨.٢٤	٨٠	٥٤.٠٥	٤١	٢٧.٧٠
٢١	اجد تعارض بين مواعيد المشاركة في مويك مع الدراسة	٢٣	١٥.٥٤	٧٥	٥٠.٦٨	٥٠	٣٣.٧٨
٢٢	يعوقني انشغالي بالذاكرة عن حضور بعض أنشطة مويك	٢٣	١٥.٥٤	٩٥	٦٤.١٩	٣٠	٢٠.٢٧
٢٣	اجد صعوبة في حضور الدورات التدريبية	١٥	١٠.١٤	٨٤	٥٦.٧٦	٤٩	٣٣.١١
٢٤	اشترائي في MOIC يشغلني عن دراستي	١٥	١٠.١٤	٧٠	٤٧.٣٠	٦٣	٤٢.٥٧
٢٥	يكلفني اشتراكي في أنشطة مويك اموال كثيرة	٣٧	٢٥.٠٠	٧٠	٤٧.٣٠	٤١	٢٧.٧٠
٢٦	يحول ضيق وقتي دون اشتراكي في جميع أنشطة مويك	٣١	٢٠.٩٥	٨٩	٦٠.١٤	٢٨	١٨.٩٢
٢٧	اعاني من بعد السكن عن مكان اجتماعات أو تدريبات أو أنشطة مويك	٤٧	٣١.٧٦	٣٤	٢٢.٩٧	٦٧	٤٥.٢٧
٢٨	اشعر بعدم اقتناعي باهمية الدورات	٦	٤.٠٥	٢٨	١٨.٩٢	١١٤	٧٧.٠٣
٢٩	اتغيب عن بعض الدورات نتيجة جهلي بمواعيد الدورات	٦	٤.٠٥	٦	٤.٠٥	١٣٦	٩١.٨٩
٣٠	اعاني من عدم تشجيع المحيطين بي لحضور أنشطة مويك	١٢	٨.١١	٥٤	٣٦.٤٩	٨٢	٥٥.٤١

يتضح من الجدول (١٢) ان اغلب استجابات الشباب عينة البحث تعبر عن دوافع قوية للمشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي مويك، كما عبرت استجاباتهم عن وجود معوقات للمشاركة ما بين احيانا، ولا لاغلب الشباب عينة البحث. وهذا يوضح قدرة الشباب علي المشاركة في تلك الانشطة والتغلب علي ما يقابله من معوقات في سبيل تحقيق ذلك اذا ما كانت هذه الانشطة تشبع دوافعه وحاجاته. وتتفق تلك النتائج مع عالية حبيب (٢٠١١) حيث اوضحت ان الدافع الديني جاء في مقدمة للمشاركة في العمل التطوعي، اما الدوافع الاخرى كمشغل وقت الفراغ والمشاركة في اتخاذ القرار او لتنمية القدرات فلم تظهر سوى استجابات قليلة من فئات العينة موضوع البحث. كما تتفق معها في ان الكثير من المتطوعين اكدوا علي اعتراض اسرهم علي المشاركة في العمل التطوعي لعدم اهمال دراستهم، وعدم تاخر الاناث خارج المنزل. بل ان بعض الاسر تتصل بمسؤولي النشاط لمنع ابنائهم من المشاركة. هذا الي جانب ثقافة المجتمع غير الواعية بفوائد العمل التطوعي وثقافة التطوع. كما تتفق تلك النتائج مع موسي (٢٠٠٨) الذي اوضح ان اهم الصعوبات التي تواجه الانشطة الطلابية الجامعية كثرة المقررات الدراسية وتعارض مواعيدها مع ممارسة الانشطة، وضعف عوامل الجذب في الانشطة، وان الانشطة تؤدي الي اضاءة الوقت، بالاضافة الي عدم وجود دليل بالانشطة واهدافها في الكلية. وذلك عكس النشاط الطلابي المعني في الدراسة الحالية. بالاضافة الي عدم وجود محفزات لتشجيع الطلبة علي الاشتراك في الانشطة، وضعف الميزانية المخصصة للانشطة. ووجود أنشطة منافسة خارج الكلية. وعدم تشجيع الاسرة ابنائها لممارسة الانشطة.

٧. مستوي المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC والاهمية النسبية

لمحاورة:

جدول (١٣) مستوي المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC والاهمية النسبية

لمحاورة ن = (١٤٨)

الترتيب	الاهمية النسبية	%	العدد	استبيان المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC	المحاور
١	%٨٩.٩٨	%٢.٧٠	٤	مستوي منخفض (٣٢ > ٢٦)	دوافع المشاركة
		%١٣.٥١	٢٠	مستوي متوسط (٣٨ > ٣٢)	
		%٨٣.٧٨	١٢٤	مستوي مرتفع (٣٨ فأكثر).	
		%١٠٠.٠٠	١٤٨	المجموع	
٢	%٧٧.٧٩	%٢.٧٠	٤	مستوي منخفض (٢٨ > ٢١)	معوقات المشاركة
		%٤٤.٥٩	٦٦	مستوي متوسط (٣٥ > ٢٨)	
		%٥٢.٧٠	٧٨	مستوي مرتفع (٣٥ فأكثر).	

	المجموع	١٤٨	%١٠٠.٠٠	
اجمالي استبيان المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي	مستوي منخفض (٥٤ > ٦٥)	٦	%٤.٠٥	
	مستوي متوسط (٦٥ > ٧٦)	٦٩	%٤٦.٦٢	
	مستوي مرتفع (٧٦ فأكثر)	٧٣	%٤٩.٣٢	
	المجموع	١٤٨	%١٠٠.٠٠	

- يتضح من جدول (١٣) أن اغلب عينة البحث تقع في المستوي المرتفع من استبيان المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي مويك ومحوريه دوافع المشاركة، والتغلب علي معوقات المشاركة حيث كانت النسب %٤٩.٣٢، %٨٣.٧٨، %٥٢.٧٠ لكل منهم علي التوالي، كما يتضح ان دوافع المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي مويك جاءت اكثر اهمية من التغلب علي المعوقات حيث جاءت في المركز الاول بنسبة ٨٩.٩٨٪. وتختلف تلك النتائج مع نتائج فهد السلطان (٢٠٠٩) حيث اوضح ان متوسط ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي ضعيف جدا رغم الاتجاهات الايجابية نحوه.

٨. التوزيع النسبي لاستجابات الشباب عينة البحث لعبارات مقياس المهارات القيادية

للشباب الجامعي المشارك في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC:

جدول (١٤) التوزيع النسبي لاستجابات الشباب عينة البحث لعبارات مقياس المهارات القيادية للشباب الجامعي

المشارك في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC = ن (١٤٨)

م	العبرة	دائما		احيانا		لا	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
المحور الاول: مهارات الاتصال:							
١	افضل ان تكون تعاملاتكم مع الاخرين في حدود ضيقة.	٦١	٤١.٢٢	٧٥	٥٠.٦٨	١٢	٨.١١
٢	اتخرج من مقابلة الناس الجدد والتعامل معهم.	٧٤	٥٠.٠٠	٦٠	٤٠.٥٤	١٤	٩.٤٦
٣	اقتقد الاحساس بالمشاكل الجماعية.	٨٥	٥٧.٤٣	٥٧	٣٨.٥١	٦	٤.٠٥
٤	امل من الاستماع للآخرين.	٧٧	٥٢.٠٣	٦٤	٤٣.٢٤	٧	٤.٧٣
٥	اشعر بانني غير قادر علي بلورة افكاري والتعبير عن مطالبتي بوضوح.	٤١	٢٧.٧٠	٨٤	٥٦.٧٦	٢٣	١٥.٥٤
٦	يظهر علي التوتر والعصبية اثناء حديثي عند اختلاف وجهات النظر.	٦٨	٤٥.٩٥	٦٦	٤٤.٥٩	١٤	٩.٤٦
٧	اتعصب لراي ما دام صوابا.	٥٠	٣٣.٧٨	٨٢	٥٥.٤١	١٦	١٠.٨١
٨	اقاطع المتحدث اذا لم يعجبني حديثه.	٩٦	٦٤.٨٦	٤٦	٣١.٠٨	٦	٤.٠٥
٩	احب التحدث اكثر من الاستماع.	٩٣	٦٢.٨٤	٤٢	٢٨.٣٨	١٣	٨.٧٨
١٠	اشجع واحمس من اتحدث اليه لآباء رايه.	٩٠	٦٠.٨١	٥٦	٣٧.٨٤	٠	٠.٠٠
١١	اشعر بان قدرتي ضعيفة علي جذب انتباه الاخرين اثناء حوارتي وحديثي معهم.	٤٧	٣١.٧٦	٧٧	٥٢.٠٣	٢٤	١٦.٢٢

م	العبارة	دائما		احيانا		لا	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
12	اجد صعوبة في كتابة التقارير .	٣٤	٢٢.٩٧	٧٢	٤٨.٦٥	٤٢	٢٨.٣٨
13	اجيد فنون العرض والتقديم presentation skills.	٥٣	٣٥.٨١	٦٧	٤٥.٢٧	٢٨	١٨.٩٢
14	اجهل التعامل مع بعض تقنيات التواصل الحديثة.	٦٠	٤٠.٥٤	٦٨	٤٥.٩٥	٢٠	١٣.٥١
15	يتعذر علي اقناع الاخرين برايز	٤٢	٢٨.٣٨	٩٦	٦٤.٨٦	١٠	٦.٧٦
16	يتعذر علي الوصول الي نقاط مشتركة ووجه اتفاق مع من افوضه.	٦٨	٤٥.٩٥	٧٠	٤٧.٣٠	١٠	٦.٧٦
1٧	اتجاهل مشاعر الاخرين في القرارات الهامة.	١١٤	٧٧.٠٣	٢٦	١٧.٥٧	٨	٥.٤١
1٨	اجادل الاخرين اذا لم اقتنع برايبهم .	٣٢	٢١.٦٢	٥٧	٣٨.٥١	٥٩	٣٩.٨٦
1٩	يفوضني زملائي للتعبير عن مطالبهم.	٢٦	١٧.٥٧	٨٨	٥٩.٤٦	٣٤	٢٢.٩٧
المحور الثاني: مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات:							
٢٠	استعين بالآخرين لحل المشكلات التي تواجهني.	٢٤	١٦.٢٢	٨٦	٥٨.١١	٣٨	٢٥.٦٨
٢١	يتعذر علي تحديد المشكلة التي تواجهني بدقة.	٥٢	٣٥.١٤	٧٥	٥٠.٦٨	٢١	١٤.١٩
٢٢	اجد صعوبة في جمع المعلومات اللازمة لتحديد المشكلة.	٥٣	٣٥.٨١	٧٢	٤٨.٦٥	٢٣	١٥.٥٤
٢٣	يلجأ الي اصدقائي لمساعدتهم في حل مشكلاتهم.	٦٥	٤٣.٩٢	٧٩	٥٣.٣٨	٤	٢.٧٠
٢٤	يصعب علي تحليل اسباب المشكلات.	٥٦	٣٧.٨٤	٧٦	٥١.٣٥	١٦	١٠.٨١
25	افضل الحلول التي سبق تجربتها لحل اي مشكلة جديدة.	٨	٥.٤١	٨٠	٥٤.٠٥	٦٠	٤٠.٥٤
26	اجد صعوبة في ابتكار البدائل والحلول لاي مشكلة.	٦٠	٤٠.٥٤	٧٤	٥٠.٠٠	١٤	٩.٤٦
27	افضل اللجوء لما تعودت عليه عن تجربة امور جديدة.	٣٠	٢٠.٢٧	٧٠	٤٧.٣٠	٤٨	٣٢.٤٣
28	اتحيد لراي عند اختيار انسب الحلول لحل المشكلة.	٣٤	٢٢.٩٧	٧٨	٥٢.٧٠	٣٦	٢٤.٣٢
29	اعجز عن التصرف عندما تعرض للضغط.	٦٠	٤٠.٥٤	٦٠	٤٠.٥٤	٢٨	١٨.٩٢
30	استطيع ضبط انفعالاتي وعدم التسرع في اخذ القرار.	٦٧	٤٥.٢٧	٦٣	٤٢.٥٧	١٨	١٢.١٦
31	اعاني من التردد للوصول الي القرار الصائب.	٢٦	١٧.٥٧	٥٨	٣٩.١٩	٦٤	٤٣.٢٤
32	احاول ان اقرب وجهات النظر عند حدوث خلاف في اتخاذ القرار.	١٠٦	٧١.٦٢	٣٧	٢٥.٠٠	٥	٣.٣٨
33	افضل ان يتولي الاخرون مسؤولية اتخاذ القرار.	٤٧	٣١.٧٦	٧٣	٤٩.٣٢	٢٨	١٨.٩٢
٣٤	يصعب علي مواجهة التحديات والازمات.	٦٥	٤٣.٩٢	٧١	٤٧.٩٧	١٢	٨.١١
35	افضل الهروب من المشكلة بدلا من مواجهتها.	١٠٢	٦٨.٩٢	٣٦	٢٤.٣٢	١٠	٦.٧٦
٣٦	اري ان بعض المشكلات يمكن ان تحل من تلقاء نفسها	٣٤	٢٢.٩٧	٦٨	٤٥.٩٥	٤٦	٣١.٠٨
المحور الثالث: مهارات الادارة:							
٣٧	يصعب علي تحديد اهدافي بوضوح ودقة	٥٦	٣٧.٨٤	٧٠	٤٧.٣٠	٢٢	١٤.٨٦
٣٨	اشعر ان عدم وجود اهداف واضحة في حياتي يؤدي الي تضيق الكثير من وقتي	٨٠	٥٤.٠٥	٣٦	٢٤.٣٢	٣٢	٢١.٦٢
٣٩	اكون غير واعي للموارد المتاحة لاداء اي مهمة	٦١	٤١.٢٢	٧٧	٥٢.٠٣	١٠	٦.٧٦
٤٠	اقوم بعمل قائمة بالمهام التي يجب علي فعلها	٦١	٤١.٢٢	٧٦	٥١.٣٥	١١	٧.٤٣
٤١	افضل ان يدلني رئيسي علي ما يجب علي عمله	١٩	١٢.٨٤	٦٩	٤٦.٦٢	٦٠	٤٠.٥٤
٤٢	يصعب علي تنظيم مواعيدي	٤٨	٣٢.٤٣	٦٩	٤٦.٦٢	٣١	٢٠.٩٥
٤٣	افضل القيام بكل الاعمل المطلوبة مني بغض النظر عن اولوياتها	٤٤	٢٩.٧٣	٤٨	٣٢.٤٣	٥٦	٣٧.٨٤
٤٤	اجد صعوبة في تنظيم الاعمال المكلف بها اذا كثرت	٣٠	٢٠.٢٧	٦٩	٤٦.٦٢	٤٩	٣٣.١١
٤٥	يصعب علي تصور ما سيحدث في المستقبل عند التخطيط	٣٤	٢٢.٩٧	٧٩	٥٣.٣٨	٣٥	٢٣.٦٥
٤٦	اجيد رسم خطة لعمل شيء	٥٤	٣٦.٤٩	٨٠	٥٤.٠٥	١٤	٩.٤٦
٤٧	استعين بالآخرين لمساعدتي في بناء الخطط	٣٥	٢٣.٦٥	٦٥	٤٣.٩٢	٤٨	٣٢.٤٣
٤٨	اتخرج من تفويض وتكليف الاخرين لاداء بعض الاعمال	٢٩	١٩.٥٩	٤١	٢٧.٧٠	٧٨	٥٢.٧٠
٤٩	استطيع بناء فرق العمل لاداء اي مهمة	٦٢	٤١.٨٩	٥٧	٣٨.٥١	٢٩	١٩.٥٩
٥٠	اخاف من عدم العدل عند توزيع العمل بين اعضاء الفريق	١٩	١٢.٨٤	٦١	٤١.٢٢	٦٨	٤٥.٩٥
٥١	يدفعني خوفا من الفشل لتأجيل الكثير من الاعمال التي يجب فعلها	٤٤	٢٩.٧٣	٦٠	٤٠.٥٤	٤٤	٢٩.٧٣
٥٢	اؤجل الاعمال والمهام التي اشعر انها غير سارة لي	٢٢	١٤.٨٦	٨٦	٥٨.١١	٤٠	٢٧.٠٣
٥٣	اعجز عن نقل افكاري وتصوراتي الي الاخرين	٥٦	٣٧.٨٤	٧٢	٤٨.٦٥	٢٠	١٣.٥١

م	العبرة	دائما		احيانا		لا	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
٥٤	اشعر ان توجيه اعضاء الفريق امر صعب	٤١	٢٧.٧٠	٧٥	٥٠.٦٨	٣٢	٢١.٦٢
٥٥	استطيع اعطاء توجيهات واضحة لمن يعمل معي	٨٧	٥٨.٧٨	٤٥	٣٠.٤١	١٦	١٠.٨١
٥٦	اجد صعوبة في الزام اعضاء فريق العمل بتنفيذ الخطة	٥٣	٣٥.٨١	٧٣	٤٩.٣٢	٢٢	١٤.٨٦
٥٧	استخدم اسلوب التحفيز والترهيب بكفاءة	٥١	٣٤.٤٦	٦٨	٤٥.٩٥	٢٩	١٩.٥٩
٥٨	افضل عدم تحمل مسؤولية تنفيذ الخطة الموضوعه	٦٧	٤٥.٢٧	٦٧	٤٥.٢٧	١٤	٩.٤٦
٥٩	اشعر بالحرج من مراقبة الاخرين اثناء التنفيذ	٦٤	٤٣.٢٤	٥٤	٣٦.٤٩	٣٠	٢٠.٢٧
٦٠	اشعر بالارتباك وعدم القدرة علي التصرف اذا حدث خطأ في تنفيذ الخطة	٥٣	٣٥.٨١	٦٩	٤٦.٦٢	٢٦	١٧.٥٧
٦١	اري انه لا داعي لتحليل واسترجاع خبرات مضت	١١٧	٧٩.٠٥	٢٥	١٦.٨٩	٦	٤.٠٥
٦٢	اتمسك بطريقتي المتبعة في العمل او سلوكي رغم انتقاده	٧٥	٥٠.٦٨	٥٧	٣٨.٥١	١٦	١٠.٨١
٦٣	اتحرج من تقييم الاخرين	٨١	٥٤.٧٣	٥١	٣٤.٤٦	١٦	١٠.٨١
٦٤	اجيد ملاحظة تصرفات الاخرين وتقييمهم موضوعيا بعيد عن العواطف	٨٠	٥٤.٠٥	٥٢	٣٥.١٤	١٦	١٠.٨١
٦٥	اتضيق اذا تم نقد وتقييم تصرفاتي من الاخرين	٨٥	٥٧.٤٣	٥٩	٣٩.٨٦	٤	٢.٧٠

يتضح من الجدول (١٤) اختلاف استجابات افراد عينة البحث علي مقياس المهارات القيادية للشباب الجامعي المشارك في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي موبك الان ان اغلب الاستجابات يوضح مستوي مرتفع من المهارات القيادية.

٩. مستوي المهارات القيادية لدي الشباب الجامعي المشارك في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC والاهمية النسبية لمحاورة:

جدول (١٥) مستوي المهارات القيادية لدي الشباب الجامعي المشارك في النشاط الطلابي المعني بالعمل

التطوعي MOIC والاهمية النسبية لمحاورة ن = ١٤٨

الترتيب	الاهمية النسبية	%	العدد	مستوي الإتجاه الي التجارة الإلكترونية للسلع المستعملة	المحاور
١	%٧٦.٨٧	٢٧.٠٣	٤٠	مستوى منخفض (٣٣ > ٤١)	مهارات الاتصال
		٥٦.٠٨	٨٣	مستوى متوسط (٤٩ > ٤١)	
		١٦.٨٩	٢٥	مستوى مرتفع (٤٩ فأكثر)	
		١٠٠.٠٠	١٤٨	المجموع	
٣	%٧٢.٢٠	٥.٤١	٨	مستوى منخفض (٢٩ > ٢٠)	مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات
		٤٧.٣٠	٧٠	مستوى متوسط (٣٨ > ٢٩)	
		٤٧.٣٠	٧٠	مستوى مرتفع (٣٨ فأكثر)	
		١٠٠.٠٠	١٤٨	المجموع	
٢	%٧٢.٣٧	١٠.٨١	١٦	مستوى منخفض (٥٤ > ٤٢)	مهارات الادارة
		٤٥.٢٧	٦٧	مستوى متوسط (٦٦ > ٥٤)	
		٤٣.٩٢	٦٥	مستوى مرتفع (٦٦ فأكثر)	
		١٠٠.٠٠	١٤٨	المجموع	
		١٣.٥١	٢٠	مستوى منخفض (١٢٦ > ١٠٠)	مقياس المهارات القيادية للشباب الجامعي المشارك في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي
		٤٩.٣٢	٧٣	مستوى متوسط (١٥٢ > ١٢٦)	
		٣٧.١٦	٥٥	مستوى مرتفع (١٥٢ فأكثر)	
		١٠٠.٠٠	١٤٨	المجموع	

يتضح من الجدول (١٥) تساوي نسبة الشباب المشاركين في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي الواقعي في المستوى المتوسط والمرتفع في مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات بنسبة ٤٧.٣٠% لكل منهما، وان اغلب الشباب تميز بمستوي متوسط في المهارات القيادية ككل وفي مهارات الاتصال ومهارات الادارة بنسبة ٣٧.١٦%، و ٥٦.٠٨%، ٤٣.٩٢% لكل منهم علي التوالي، يليه بنسب مقارنة الشباب في المستوى المرتفع في مهارات القيادة ومهارات الادارة بنسبة ٣٧.١٦%، ٤٣.٩٢% لكل منهما علي التوالي. كما يتضح من الجدول ان تنمية مهارات الاتصال احتلت المركز الاول بنسبة ٧٦.٨٧%، يليه محور مهارات الادارة بنسبة ٧٢.٣٧%، واخيرا محور مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات بنسبة ٧٢.٢٠%. **وتتفق تلك النتائج مع عالية حبيب (٢٠١١)** حيث اوضحت ان من اهم السمات الشخصية والقيم التي طورها المشاركة في العمل التطوعي فن التعامل مع الغير وقبول الاخر، فقد اكدت اكثر من حالة ان التعامل مع الاخرين من خلال الانشطة التطوعية المختلفة قد اكسبهم التحكم في انفعالاتهم وعصبيتهم التي كانت تغلب علي طبائعهم. واصبحوا اكثر فهما لظروف الاخرين. كما ذكر البعض خاصة الاناث انهن تغلبن علي صفة الانطواء والخجل واكتسبن قيمة العمل الجماعي.

ثانياً: النتائج في ضوء فروض الدراسة :

الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه "توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين مشاركة الشباب الجامعي في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي مويك MOIC بمحاوره (دوافع المشاركة، معوقات المشاركة) وتنمية المهارات القيادية لديهم بمحاورها (مهارات الاتصال، مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات، مهارات الادارة".

للتحقق من صحة هذا الفرض احصائياً تم حساب قيم معاملات الارتباط بين درجة استبيان المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي مويك MOIC بمحاوره ودرجة مقياس تنمية المهارات القيادية للشباب الجامعي بمحاوره" باستخدام معامل ارتباط بيرسون، ويوضح الجدول (١٦) هذه النتائج.

جدول (١٦) مصفوفة الارتباط بين درجة استبيان مشاركة الشباب الجامعي في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي مويك MOIC ومقياس مهاراتهم القيادية بمحاورها

الأبعاد	دوافع المشاركة	معوقات المشاركة	مجموع استبيان المشاركة	مهارات الاتصال	مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات	مهارات الإدارة	مجموع مقياس المهارات القيادية
دوافع المشاركة	-	**٠.٢٣٩	**٠.٧٧٨	**٠.٢١٧	٠.١١٥	٠.١٣٢	٠.١٦١
معوقات المشاركة	**٠.٢٣٩	-	**٠.٧٩٦	**٠.٣٧٩	**٠.٣١١	**٠.٢٩٩	**٠.٣٥١
مجموع استبيان المشاركة	**٠.٧٧٨	**٠.٧٩٦	-	**٠.٣٨١	**٠.٢٧٣	**٠.٢٧٦	**٠.٣٢٨
مهارات الاتصال	**٠.٢١٧	**٠.٣٧٩	**٠.٣٨١	-	**٠.٧٣٩	**٠.٧٢١	**٠.٨٦٦
مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات	٠.١١٥	**٠.٣١١	**٠.٢٧٣	**٠.٧٣٩	-	**٠.٨٢١	**٠.٩٢٦
مهارات الإدارة	٠.١٣٢	**٠.٢٩٩	**٠.٢٧٦	**٠.٧٢١	**٠.٨٢١	-	**٠.٩٥٠
مجموع مقياس المهارات القيادية	٠.١٦١	**٠.٣٥١	**٠.٣٢٨	**٠.٨٦٦	**٠.٩٢٦	**٠.٩٥٠	-

** دال على مستوى (٠.٠١)

* دال على مستوى (٠.٠٥)

يتضح من الجدول (١٦) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الكلية لاستبيان مشاركة الشباب الجامعي في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي ومجموع مقياس المهارات القيادية لديهم عند مستوى ٠,٠٠١، وهذا يوضح انه كلما انخرط الشباب الجامعي في المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي كلما زادت مهاراته القيادية والعكس صحيح. اي ان مشاركة الشباب الجامعي في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي ودورات التنمية به تنمي مهاراته القيادية. وتتفق تلك النتائج مع مسفر القحطاني (٢٠٠٣) حيث اوضح وجود فروق دالة في بناء المهارات القيادية لدي المتدربين في الكليات العسكرية المشاركين في برامج التأهيل القيادي. وان البرامج تسهم بدرجة عالية في بناء المهارات القيادية اللازمة للطلبة العسكريين.

من النتائج السابقة يمكن القول أنه قد تحقق الفرض الأول كلياً وثبت صحته.

الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه " توجد فروق دالة احصائيا في مشاركة الشباب الجامعي في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي وفقا للمتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي عينة البحث(الجنس، منطقة السكن، نوع الدراسة، العمر، متوسط المصروف الشهري)".
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب الفروق بين درجات الشباب عينة البحث في المشاركة في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي كما يلي:

١. الفروق في مشاركة الشباب الجامعي في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي وفقا للجنس، منطقة السكن، نوع الدراسة:

تم حساب الفروق بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في المشاركة في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي من الجنسين (ذكور - إناث)، ومن الريف والحضر، ومن الكليات النظرية والعملية بإستخدام اختبار(ت)، والجدول (١٧) يوضح هذه النتائج.
جدول (١٧) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في المشاركة في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي وفقا للمتغيرات الديموجرافية للشباب الجامعي عينة البحث(الجنس، منطقة السكن، نوع الدراسة)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	المتغير	المحاور	
غير دالة	١.٧١	٣٧٩	٤١ ٢٤	٥٠	ذكور	دوافع المشاركة	الجنس
		٣٨٠	٤٠ ١١	٩٨	إناث		
		٢.٥٧	٣٩٠	٣٦ ١٦	٥٠	ذكور	
٣٩٠	٣٤ ٤٢		٩٨	إناث			
دالة عند ٠.٠١	٢.٧٥	٦.٠٩	٧٧ ٤٠	٥٠	ذكور	اجمالي المشاركة	
		٥٩٦	٧٤ ٥٣	٩٨	إناث		
غير دالة	١.٩٣	١٦٦	٤١ ٦٧	٩	ريف	دوافع المشاركة	منطقة السكن
		٣٩١	٤٠ ٤٢	١٣٩	حضر		
غير دالة	٠.١٧	١٦٩	٣٥ ١١	٩	ريف	معوقات المشاركة	
		٤٠٨	٣٥ ٠٠	١٣٩	حضر		
غير دالة	١.٤٩	٢٢٢	٧٦ ٧٨	٩	ريف	اجمالي المشاركة	
		٦٣٠	٧٥ ٤٢	١٣٩	حضر		
غير دالة	٠.٣٩	٣٧٣	٤٠ ٣٩	١٧	عملية	دوافع المشاركة	نوع الدراسة
		٣٩٧	٤٠ ٦٤	٦١	نظرية		
غير دالة	٠.٥٦	٣٩٨	٣٥ ١٦	١٧	عملية	معوقات المشاركة	
		٣٩٩	٣٤ ٧٩	٦١	نظرية		
غير دالة	٠.١٢	٦٠٠	٧٥ ٥٥	١٧	عملية	اجمالي المشاركة	
		٦٣٨	٧٥ ٤٣	٦١	نظرية		

يتضح من الجدول (١٧) ما يلي:

- وجود فروق دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠١ في اجمالي استبيان المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC وفي محور معوقات المشاركة وفقاً للجنس عند مستوي ٠.٠١ لصالح الذكور، اي ان الشباب الجامعي من الذكور كان اكثر مشاركة وكان اقل تأثراً بمعوقات المشاركة عن الاناث. وغالبا ما يرجع ذلك التي تقاليد مجتمعاتنا الشرقية التي تفرض نوعا من الحظر علي البنات في الاشتراك في اي أنشطة غير دراسية والاختلاط بمجهولين حيث لا تجد اغلب الاسر ضرورة لذلك علي حسب تصورها. وتتفق تلك النتائج مع نادية ابو سكيانة (٢٠٠٧) حيث اوضحت وجود فروق دالة احصائياً في ثقافة التطوع تبعا لمتغير الجنس لصالح الذكور، وتختلف مع نتائج عالية حبيب (٢٠١١) حيث اوضحت ارتفاع نسبة الاناث المتطوعات عن الذكور، كما اوضحت النتائج عدم وجود فروق دالة في دوافع المشاركة بين الجنسين. وهذا يتفق مع نتائج عالية حبيب (٢٠١١) حيث اوضحت عدم وجود اختلافات دالة بين دوافع التطوع لدي كل من الذكور والاناث. ونتائج منور نجم، مني نجم (٢٠١٣) حيث اوضح انه لا توجد فروق في اسباب عزوف الشباب عن العمل التطوعي تعزي لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق دالة احصائياً في اجمالي استبيان المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي وفي محور دوافع المشاركة وفقاً لمنطقة السكن، اي ان الشباب الجامعي من الحضر لم يختلف في المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي عن الشباب من الريف. وتختلف تلك النتائج مع نادية ابو سكيانة (٢٠٠٧) حيث اوضحت وجود فروق دالة احصائياً في ثقافة التطوع تبعا لمتغير المحافظة لصالح الريف حضرى.
- عدم وجود فروق دالة احصائياً في اجمالي استبيان المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي ومحاوره وفقاً لنوع الدراسة الملحق بها. اي ان نوع الدراسة لم يؤثر في مشاركة الشباب في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي. وتتفق تلك النتائج مع نتائج منور نجم، مني نجم (٢٠١٣) حيث اوضحا انه لا توجد فروق في اسباب عزوف الشباب عن العمل التطوعي تعزي لمتغير التخصص. كما تتفق مع نتائج فهد السلطان (٢٠٠٩) عدم وجود فروق في اتجاه الشباب الجامعي نحو محاور ممارسة العمل التطوعي والمعوقات التي تحول دون المشاركة في العمل التطوعي تعزي الي متغير الكلية او التخصص.

٢. تحليل التباين لمشاركة الشباب الجامعي في الأنشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي وفقاً للعمر، ومتوسط المصروف الشهري:

باستخدام تحليل التباين أحادي الإتجاه لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث في المشاركة في الأنشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي وفقاً للعمر، ومتوسط المصروف الشهري ، وفى ضوء ذلك تم إجراء التحليل الإحصائي كما في الجدولين (١٨-أ) ، (١٨-ب) كما يلي:

جدول (١٨-أ) تحليل التباين لمشاركة الشباب الجامعي في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي وفقا للعمر، ومتوسط المصروف الشهري

المتغير	المشاركة في الأنشطة الطلابية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
العمر	دوافع المشاركة	بين المجموعات	٤.٢٢	٢	٢.١١٠	٠.١٤	غير دالة
		داخل المجموعات	٢١٤٢.٧٧	١٤٥	١٤.٧٧٨		
		التباين الكلي	٢١٤٦.٩٩	١٤٧	-		
	معوقات المشاركة	بين المجموعات	٤.٨٩	٢	٢.٤٤٦	٠.١٥	غير دالة
		داخل المجموعات	٢٣١٤.١٠	١٤٥	١٥.٩٥٩		
		التباين الكلي	٢٣١٨.٩٩	١٤٧	-		
اجمالي استبيان المشاركة	بين المجموعات	٩.٤٨	٢	٤.٧٤٠	٠.١٢	غير دالة	
	داخل المجموعات	٥٥٢١.٥٢	١٤٥	٣٨.٠٧٩			
	التباين الكلي	٥٥٣١.٠٠	١٤٧	-			
متوسط المصروف الشهري	دوافع المشاركة	بين المجموعات	٢٥.٥٧٥	٢	١٢.٧٨٨	٠.٨٧	غير دالة
		داخل المجموعات	٢١٢١.٤١٨	١٤٥	١٤.٦٣٠		
		التباين الكلي	٢١٤٦.٩٩٣	١٤٧	-		
	معوقات المشاركة	بين المجموعات	١٣٣.٨٥٦	٢	٦٦.٩٢٨	٤.٤٤	دالة عند ٠.٠٥
		داخل المجموعات	٢١٨٥.١٣٧	١٤٥	١٥.٠٧٠		
		التباين الكلي	٢٣١٨.٩٩٣	١٤٧	-		
اجمالي استبيان المشاركة	بين المجموعات	٢٥٧.٧٧٩	٢	١٢٨.٨٩٠	٣.٥٤	دالة عند ٠.٠٥	
	داخل المجموعات	٥٢٧٣.٢٢١	١٤٥	٣٦.٣٦٧			
	التباين الكلي	٥٥٣١.٠٠٠	١٤٧	-			

ينتضح من الجدول (١٨-أ) عدم وجود فروق دالة احصائيا في مشاركة الشباب عينة البحث في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي ومحاوره وفقا لعمر الشباب، بينما توجد فروق في معوقات مشاركة الشباب عينة البحث في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي واجمالي المشاركة وفقا لمتوسط المصروف الشهري. ولإجراء المقابلة بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الدرجة الكلية لاستبيان المشاركة في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي ودرجة كل محور وفقا للعمر، ومتوسط المصروف الشهري تم اجراء اختبار اقل فرق معنوي LSD على النحو التالي:

جدول (١٨-ب) دلالة الفروق في متوسطات درجات الشباب عينة البحث في المشاركة في الأنشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي وفقا لمتوسط المصروف الشهري

المحور	المصروف الشهري	المتوسط الحسابي	اقل من ٥٠٠ جنيه ن=٤٣	من ٥٠٠ الي ١٠٠٠ جنيه ن=٦٧	اكثر من ١٠٠٠ جنيه ن=٣٨
معوقات المشاركة	اقل من ٥٠٠ جنيه	٣٥.٩٨	-	-	-
	من ٥٠٠ الي ١٠٠٠ جنيه	٣٥.٢٥	٠.٧٣	-	-
مجموع استبيان المشاركة	اقل من ٥٠٠ جنيه	٧٧.٠٩	-	-	-
	من ٥٠٠ الي ١٠٠٠ جنيه	٧٥.٦٠	١.٤٩	-	-
	اكثر من ١٠٠٠ جنيه	٧٣.٥٣	**٣.٥٦	٢.٠٧	-

* دال عند مستوى (٠.٠٥)

** دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول (١٨-ب) وجود فروق دالة احصائيا في معوقات المشاركة للشباب عينة البحث وفقا للمصروف الشهري بين الفئة (اقل من ٥٠٠ جنيه) والفئة (اكثر من ١٠٠٠ جنيه) عند مستوي ٠.٠١ لصالح الفئة الاعلي، وبين الفئة (من ٥٠٠ الي ١٠٠٠ جنيه) والفئة (أكثر من ١٠٠٠ جنيه) لصالح الفئة الاعلي. اي انه كلما زاد المستوي الاقتصادي زادت معوقات مشاركة الشباب في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي، كما اوضح الجدول وجود فروق دالة احصائيا في مجموع المشاركة للشباب عينة البحث وفقا للمصروف الشهري بين الفئة (اقل من ٥٠٠ جنيه) والفئة (اكثر من ١٠٠٠ جنيه) عند مستوي ٠.٠١ لصالح الفئة الاقل، اي انه كلما قل المستوي الاقتصادي للشباب الجامعي كلما زادت المشاركة في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي، وقد يرجع هذا الي انه بتدني المستوي الاقتصادي يجد الشاب نفسه ليس له بديل عن بذل الجهد والوقت للمشاركة في تنمية المجتمع فهو ليس لديه المال اللازم للمساهمة في تلك التنمية. ويتفق ذلك مع دراسة عالية حبيب (٢٠١١) حيث اوضحت ارتفاع نسبة المتطوعين الذين ينتمون الي الشرائح الاجتماعية والاقتصادية المتوسطة. لما عرف عن هذه الطبقة من انها تمثل الوعاء الاخلاقي والديني للمجتمع. وحيث يستمد العمل التطوعي مبادئه من الرافد الديني في المقام الاول، فانه من الطبيعي ان يكون اكثر المشاركين من هذه الطبقة. بينما تتفق جزئيا مع نادية ابو سكينه (٢٠٠٧) في وجود فروق دالة احصائيا في ثقافة التطوع تبعا للمستوي الاقتصادي الا انها تختلف معها في انها لصالح المستوي المرتفع.

من النتائج السابقة يمكن القول أنه قد تحقق الفرض الثاني جزئيا و ثبت صحته.

الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه " توجد فروق دالة احصائيا في المهارات القيادية للشباب الجامعي المشارك في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي وفقا للمتغيرات الديموجرافية (الجنس، منطقة السكن، نوع الدراسة، العمر، متوسط المصروف الشهري)".

١. الفروق في مقياس المهارات القيادية للشباب الجامعي المشارك في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي ومحاوره وفقا للجنس، منطقة السكن، نوع الدراسة:

بحساب الفروق بين متوسطات درجات الشباب المشارك في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي عينة البحث في مقياس المهارات القيادية ومحاوره وفقا للمتغيرات الديموجرافية للشباب من الجنسين (ذكور- إناث)، ومن الريف والحضر، ومن التخصصات النظرية والعملية باستخدام اختبار (ت)، والجدول (١٩) يوضح هذه النتائج.

جدول (١٩) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب المشارك في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي عينة البحث في مقياس المهارات القيادية ومحاوره وفقاً للمتغيرات الديموجرافية (الجنس، منطقة السكن، نوع الدراسة)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	المتغير	المحاور	
غير دالة	١.٠٣	٤.٦٣	٤٤.٤٤	٥٠	ذكور	مهارات الاتصال	الجنس
		٤.٨٥	٤٣.٥٨	٩٨	إناث		
دالة عند ٠.٠١	٢.٨٦	٤.٧٦	٣٨.٦٠	٥٠	ذكور	مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات	
		٥.٧٠	٣٥.٩٢	٩٨	إناث		
دالة عند ٠.٠١	٤.٣٦	٧.٣٣	٦٦.٩٢	٥٠	ذكور	مهارات الادارة	
		٨.١٦	٦٠.٩٤	٩٨	إناث		
دالة عند ٠.٠١	٣.٢٩	١٥.٣٩	١٤٩.٩٦	٥٠	ذكور	اجمالي مقياس المهارات القيادية	
		١٧.٢٦	١٤٠.٤٤	٩٨	إناث		
غير دالة	٠.٢٠	٣.٦٨	٤٣.٥٦	٩	ريف	مهارات الاتصال	منطقة السكن
		٤.٨٦	٤٣.٨٩	١٣٩	حضر		
دالة عند ٠.٠١	٣.٣١	١.٥٠	٣٤.٦٧	٩	ريف	مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات	
		٥.٦٧	٣٦.٩٦	١٣٩	حضر		
غير دالة	١.٦٢	٢.٦٤	٦١.٢٢	٩	ريف	مهارات الادارة	
		٨.٦٠	٦٣.٠٧	١٣٩	حضر		
غير دالة	١.٥٦	٧.٣٧	١٣٩.٤٤	٩	ريف	اجمالي مقياس المهارات القيادية	
		١٧.٦٤	١٤٣.٩٣	١٣٩	حضر		
غير دالة	٠.٧٠	٥.٠٢	٤٤.١٠	٨٧	عملية	مهارات الاتصال	نوع الدراسة
		٤.٤٤	٤٣.٥٤	٦١	نظرية		
دالة عند ٠.٠٥	٢.٢١	٥.١٥	٣٧.٦٦	٨٧	عملية	مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات	
		٥.٨٧	٣٥.٦٤	٦١	نظرية		
غير دالة	١.٥١	٧.٧٦	٦٣.٨٣	٨٧	عملية	مهارات الادارة	
		٩.٠٨	٦١.٧٢	٦١	نظرية		
غير دالة	١.٦٤	١٦.٤٧	١٤٥.٥٩	٨٧	عملية	اجمالي مقياس المهارات القيادية	
		١٧.٩٨	١٤٠.٩٠	٦١	نظرية		

يتضح من جدول (١٩) ما يلي:

– وجود فروق دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠١ في اجمالي مقياس المهارات القيادية وفي محور مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات ومحور مهارات الادارة لدي الشباب الجامعي عينة البحث وفقاً للجنس لصالح الذكور. اي ان الشباب عينة البحث من الذكور كانت لديهم المهارات القيادية بصورة افضل من الاناث. وتتفق تلك النتائج مع دراسة محمد الجعافرة (٢٠١٠) حيث اوضح وجود فروق دالة احصائيا في مهارات التواصل بين الذكور والاناث، بينما تختلف معها في ما يخص محور اتخاذ القرار حيث اظهرت عدم وجود فروق في اتخاذ القرار بين الذكور والاناث، بينما تختلف تلك النتائج مع حمود عليما (٢٠١٠) حيث اوضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في دور المجموعات الشبابية في النماء الذاتي للشباب المشاركين من الذكور والاناث. كما تختلف تلك النتائج

مع دراسة حمود عليمات (٢٠١٠) حيث اكد عدم وجود فروق في النماء الذاتي للمشاركين في المجموعات الشبابية التطوعية وفقا للنوع. ودراسة محمد الفلاحى (٢٠٠٧) حيث اوضح عدم وجود فروق في المهارات القيادية وفقا لمتغير الجنس.

– وجود فروق دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠١ في محور مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات **وفقاً لمنطقة السكن** لصالح الحضر، بينما لم تظهر فروق دالة احصائياً في مقياس اجمالي المهارات القيادية وفي محور مهارات الاتصال ومحور مهارات الادارة لدي الشباب الجامعي عينة البحث وفقاً لمنطقة السكن. اي ان الشباب عينة البحث من الحضر كانوا اكثر امتلاكاً لمهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات عن الريف.

– وجود فروق دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ في محور مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات وفقاً لنوع الدراسة لصالح الدراسة العملية، بينما لم تظهر فروق دالة احصائياً في اجمالي مقياس المهارات القيادية وفي محور مهارات الاتصال ومحور مهارات الادارة لدي الشباب الجامعي عينة البحث **وفقاً لنوع الدراسة**. اي ان الشباب عينة البحث من الكليات العملية كانوا اكثر تمكناً من مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات فقط عن الشباب من الكليات النظرية. وتتفق جزئياً تلك النتائج مع دراسة مسفر القحطاني (٢٠٠٣) حيث اوضح عدم وجود فروق في المهارات القيادية وفقاً لنوع الكلية.

٢. تحليل التباين في مقياس المهارات القيادية للشباب الجامعي المشارك في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي ومحاوره وفقاً للعمر، متوسط المصروف الشهري: تم استخدام تحليل التباين أحادي الإتجاه لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات الشباب المشارك في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي عينة البحث في مقياس المهارات القيادية ومحاوره وفقاً للعمر، ومتوسط المصروف الشهري، وفي ضوء ذلك تم إجراء التحليل الإحصائي على النحو التالي:

جدول (٢٠- أ) تحليل التباين لمقياس المهارات القيادية للشباب المشارك في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي عينة البحث ومحاورة وفقا للعمر، ومتوسط المصروف الشهري

المتغير	المهارات القيادية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
العمر	مهارات الاتصال	بين المجموعات	٣٧٢.٨٨	٢	١٨٦.٤٤١	٩.٠٤	دالة عند ٠.٠١
		داخل المجموعات	٢٩٨٩.٦٨	١٤٥	٢٠.٦١٨		
		التباين الكلي	٣٣٦٢.٥٦	١٤٧			
	مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات	بين المجموعات	٣٤٢.٣٢	٢	١٧١.١٦١	٥.٩٨	دالة عند ٠.٠١
		داخل المجموعات	٤١٥١.١١	١٤٥	٢٨.٦٢٨		
		التباين الكلي	٤٤٩٣.٤٣	١٤٧	-		
مهارات الادارة	بين المجموعات	١٨٧٩.٢٩	٢	٩٣٩.٦٤٤	١٦.٢٢	دالة عند ٠.٠١	
	داخل المجموعات	٨٤٠٢.٤٧	١٤٥	٥٧.٩٤٨			
	التباين الكلي	١٠٢٨١.٧٦	١٤٧	-			
مجموع مقياس المهارات القيادية	بين المجموعات	٦٥٤٦.١٧	٢	٣٢٧٣.٠٨٤	١٢.٨٤	دالة عند ٠.٠١	
	داخل المجموعات	٣٦٩٧٥.٢٦	١٤٥	٢٥٥.٠٠٢			
	التباين الكلي	٤٣٥٢١.٤٣	١٤٧	-			
المصروف الشهري	مهارات الاتصال	بين المجموعات	٢٠.٢٨٩	٢	١٠.١٤٥	٠.٤٤	غير دالة
		داخل المجموعات	٣٣٤٢.٢٧٢	١٤٥	٢٣.٠٥٠		
		التباين الكلي	٣٣٦٢.٥٦١	١٤٧			
	مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات	بين المجموعات	٦٢.٠٤٩	٢	٣١.٠٢٤	١.٠٢	غير دالة
		داخل المجموعات	٤٤٣١.٣٨٤	١٤٥	٣٠.٥٦١		
		التباين الكلي	٤٤٩٣.٤٣٢	١٤٧			
	مهارات الادارة	بين المجموعات	٩١.٦٧٠	٢	٤٥.٨٣٥	٠.٦٥	غير دالة
		داخل المجموعات	١٠١٩٠.٠٨٧	١٤٥	٧٠.٢٧٦		
		التباين الكلي	١٠٢٨١.٧٥٧	١٤٧			
	مجموع مقياس المهارات القيادية	بين المجموعات	٤٦٢.٩٥١	٢	٢٣١.٤٧٦	٠.٧٨	غير دالة
		داخل المجموعات	٤٣٠٥٨.٤٧٥	١٤٥	٢٩٦.٩٥٥		
		التباين الكلي	٤٣٥٢١.٤٢٦	١٤٧			

ينضح من الجدول (٢٠- أ) وجود فروق دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٠١ بين الشباب عينة البحث في الدرجة الكلية للمهارات القيادية ومحاورة المختلفة تبعا لاختلاف فئات العمر، بينما لم تظهر فروق دالة احصائيا وفقا للمصروف الشهري للشباب عينة البحث. ولإجراء المقاضلة بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الدرجة الكلية لمقياس المهارات القيادية للشباب الجامعي المشارك في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي ودرجة كل محور وفقا للسن، والمصروف الشهري تم اجراء اختبار اقل فرق معنوي LSD على النحو التالي:

جدول (٢٠- ب) دلالة الفروق في متوسطات درجات الشباب عينة البحث في مقياس المهارات القيادية للشباب الجامعي المشارك في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي ومحاوره وفقا للعمر

المحور	العمر	المتوسط الحسابي	١٧-١٨ سنة ن=٦	١٩-٢٠ سنة ن=١٠٣	٢١ سنة فأكثر ن=٣٩
مهارات الاتصال	١٧ سنة - ١٨ سنة	٤٣.٦٧	-	-	-
	١٩ سنة - ٢٠ سنة	٤٢.٨٨	٠.٧٩	-	-
	٢١ سنة فأكثر	٤٦.٥١	٢.٨٤-	**٣.٦٣-	-
مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات	١٧ سنة - ١٨ سنة	٣٨.٣٣	-	-	-
	١٩ سنة - ٢٠ سنة	٣٥.٨٣	٢.٥٠	-	-
	٢١ سنة فأكثر	٣٩.٢٣	٠.٩٠-	**٣.٤٠-	-
مهارات الادارة	١٧ سنة - ١٨ سنة	٦٤.٣٣	-	-	-
	١٩ سنة - ٢٠ سنة	٦٠.٦٧	٣.٦٦	-	-
	٢١ سنة فأكثر	٦٨.٧٩	٤.٤٦-	**٨.١٢-	-
اجمالي مقياس المهارات القيادية	١٧ سنة - ١٨ سنة	١٤٦.٣٣	-	-	-
	١٩ سنة - ٢٠ سنة	١٣٩.٣٨	٦.٩٥	-	-
	٢١ سنة فأكثر	١٥٤.٥٤	٨.٢١-	**١٥.١٦-	-

أسفرت النتائج المدونة بجدول (٢٠- ب) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث المشاركين في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC في اجمالي المهارات القيادية ومحاورة المختلفة تبعا لسن الشباب بين الفئة (١٩ سنة - ٢٠ سنة) والفئة (٢١ سنة فأكثر) لصالح الشباب في الفئة العمرية (١٩ سنة - ٢٠ سنة) اي ان الشباب في تلك الفئة العمرية تمتعوا بمستوي مرتفع من المهارات القيادية، وربما يرجع ذلك الي طبيعة الشباب في تلك الفئة العمرية حيث المرحلة الوسطي من التعليم الجامعي حيث يقل الانشغال بالذاكرة عن مرحلة البكالوريوس والليسانس مما يجعله يستثمر ذلك الوقت بصورة اكبر في الانشطة التطوعية وبالتالي تزيد مهاراته القيادية. وهذا يؤكد ان المهارات القيادية لا ترتبط بالعمر الاكبر وان الشباب في السن الصغير يمكن ان تكون لديهم تلك المهارات التي لا بد من استثمارها بما يعود عليهم وعلي مجتمعهم بالنفع، وتتفق تلك النتائج مع ما اكدته دراسة حمود عليما (٢٠١٠) حيث اوضح وجود فروق عند مستوي دلالة ٠,٠١ في دور المجموعات الشبابية التطوعية في النماء الذاتي للمشاركين تعزي لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية الاصغر (١٥-١٨ عام). بينما تختلف مع دراسة محمد الفلاح (٢٠٠٧) عدم وجود فروق في المهارات القيادية وفقا لمتغير العمر.

من النتائج السابقة يمكن القول أنه قد تحقق الفرض الثالث جزئياً و ثبت صحته.

الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه " توجد فروق دالة احصائيا في المهارات القيادية للشباب الجامعي المشارك في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي بمحاورها المختلفة وفقا لمتغيرات المشاركة (شغل المناصب القيادية خلال المشاركة، مدة المشاركة)".

١. الفروق في مقياس المهارات القيادية للشباب الجامعي المشارك في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي ومحاوره وفقا لشغل المناصب القيادية من خلال المشاركة: بحساب الفروق بين متوسطات درجات الشباب المشارك في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي عينة البحث في مقياس المهارات القيادية ومحاوره وفقا لشغل المناصب القيادية خلال المشاركة باستخدام اختبار (ت)، والجدول (٢١) يوضح هذه النتائج. جدول (٢١) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب المشارك في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي عينة البحث في مقياس المهارات القيادية ومحاوره وفقا لشغل المناصب القيادية من خلال المشاركة

المحاور	المتغير	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
مهارات الاتصال	شغل	١٩	٤٦.٦٨٤	٣.٨٩	٢.٨١	دالة عند ٠.٠١
	لم يشغل	١٢٩	٤٣.٤٥٧	٤.٧٧		
مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات	شغل	١٩	٤٠.٤٧٤	٤.٠٧	٣.١٨	دالة عند ٠.٠١
	لم يشغل	١٢٩	٣٦.٢٨٧	٥.٥٢		
مهارات الادارة	شغل	١٩	٦٨.٨٤٢	٥.٠٤	٣.٤٠	دالة عند ٠.٠١
	لم يشغل	١٢٩	٦٢.٠٩٣	٨.٤٢		
اجمالي مقياس المهارات القيادية	شغل	١٩	١٥٦.٠٠٠	١١.٤٤	٣.٤٧	دالة عند ٠.٠١
	لم يشغل	١٢٩	١٤١.٨٣٧	١٧.٢٠		

يتضح من جدول (٢١) وجود فروق دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠١ في اجمالي مقياس المهارات القيادية ومحاوره وفقا لشغل الشباب عينة البحث لاحد المناصب القيادية من خلال المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC. اي ان شغل المناصب القيادية اثناء المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي اتاح للشباب تنمية مهاراته القيادية نتيجة لما يتعرض له من خبرات ادارية وقيادية. ولم تجد الباحثة دراسات تتفق او تختلف مع تلك النتائج.

٢. تحليل التباين في مقياس المهارات القيادية للشباب الجامعي المشارك في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي ومحاوره وفقا لمدة المشاركة:

تم استخدام تحليل التباين أحادي الإتجاه لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات الشباب المشارك في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي عينة البحث في مقياس المهارات القيادية ومحاورة وفقا لمدة المشاركة وفي ضوء ذلك تم إجراء التحليل الإحصائي على النحو التالي:

جدول (٢٢- أ) تحليل التباين لمقياس المهارات القيادية للشباب المشارك في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي عينة البحث ومحاورة وفقا لمدة المشاركة

المتغير	المهارات القيادية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مدة المشاركة	مهارات الاتصال	بين المجموعات	٥٩٨.٨١١	٢	٢٩٩.٤٠٦	١٥.٧١	دالة عند ٠.٠١
		داخل المجموعات	٢٧٦٣.٧٥٠	١٤٥	١٩.٠٦٠		
		التباين الكلي	٣٣٦٢.٥٦١	١٤٧			
	مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات	بين المجموعات	١٠٣٦.٨٨٩	٢	٥١٨.٤٤٥	٢١.٧٥	دالة عند ٠.٠١
		داخل المجموعات	٣٤٥٦.٥٤٣	١٤٥	٢٣.٨٣٨		
		التباين الكلي	٤٤٩٣.٤٣٢	١٤٧			
	مهارات الادارة	بين المجموعات	٢٦٠٦.٨٤١	١	١٣٠٣.٤٢٠	٢٤.٦٣	دالة عند ٠.٠١
		داخل المجموعات	٧٦٧٤.٩١٦	١٤٥	٥٢.٩٣٠		
		التباين الكلي	١٠٢٨١.٧٥٧	١٤٧			
	اجمالي مقياس المهارات القيادية	بين المجموعات	١١٥٢٨.٦٢٥	٢	٥٧٦٤.٣١٢	٢٦.١٣	دالة عند ٠.٠١
		داخل المجموعات	٣١٩٩٢.٨٠١	١٤٥	٢٢٠.٦٤٠		
		التباين الكلي	٤٣٥٢١.٤٢٦	١٤٧			

يتضح من الجدول (٢٢- أ) وجود فروق دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٠١ بين الشباب عينة البحث في الدرجة الكلية لمقياس المهارات القيادية وكذلك في درجة محاورة المختلفة تبعا لاختلاف مدة المشاركة، وهذه النتائج تشير الي ان المهارات القيادية لدي الشباب المشارك في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC تختلف باختلاف مدة المشاركة في النشاط. ولإجراء المفاضلة بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الدرجة الكلية لمقياس المهارات القيادية للشباب الجامعي المشارك في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي ودرجة كل محور وفقا للسن، والمصروف الشهري تم إجراء اختبار اقل فرق معنوي LSD على النحو التالي:

جدول (٢٢-ب) دلالة الفروق في متوسطات درجات الشباب عينة البحث في مقياس المهارات القيادية للشباب الجامعي المشارك في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي ومحاوره وفقا لمدة المشاركة

المحور	مدة المشاركة	المتوسط الحسابي	١٧-١٨ سنة ن=٦	١٩-٢٠ سنة ن=١٠	٢١ سنة فأكثر ن=٣٩
مهارات الاتصال	اقل من عام	٤٠.١٤	-	-	-
	٢-١ عام	٤٢.٧٧	**٢.٦٣-	-	-
	أكثر من عامين	٤٥.٦٠	**٥.٤٦-	**٢.٨٣-	-
مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات	اقل من عام	٣١.٧٧	-	-	-
	٢-١ عام	٣٥.٥٠	**٣.٧٣-	-	-
	أكثر من عامين	٣٩.٠٦	**٧.٢٩-	**٣.٥٦-	-
مهارات الادارة	اقل من عام	٥٦.١٤	-	-	-
	٢-١ عام	٥٩.٩٠	**٣.٧٦-	-	-
	أكثر من عامين	٦٦.٧٧	**١٠.٦٣-	**٦.٨٧-	-
اجمالي مقياس المهارات القيادية	اقل من عام	١٢٨.٠٥	-	-	-
	٢-١ عام	١٣٨.١٧	**١٠.١٢-	-	-
	أكثر من عامين	١٥١.٤٤	**٢٣.٣٩-	**١٣.٢٧-	-

** دال عند مستوى (٠.٠١)

أسفرت النتائج المدونة بجدول (٢٢-ب) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين متوسطات درجات الشباب عينة البحث المشاركين في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC في اجمالي مقياس المهارات القيادية ومحاورة المختلفة تبعا لمدة المشاركة لصالح المدة الاطول حيث تراوح المتوسط بين ١٦.٨١٦٣ للفئة العمرية المنخفضة (من ١٧-١٨ سنة)، و ١٢.٤٢٨٦ للفئة العمرية الاعلى (٢١ سنة فأكثر)، اي ان الشباب عينة البحث الذين امضوا مدة اطول كان لديهم مهارات قيادية اعلى، مما يؤكد علي اهمية المشاركة في مثل تلك الانشطة لتنمية المهارات القيادية للشباب. وتختلف تلك النتائج مع حمود علميات (٢٠١٠) حيث اوضح انه لم توجد فروق في النماء الذاتي وفقا فترة المشاركة في المجموعات الشبابية التطوعية.

من النتائج السابقة يمكن القول أنه قد تحقق الفرض الرابع و ثبت صحته.

الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس على أنه " تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة للشباب الجامعي عينة البحث في تفسير نسبة التباين الخاصة بالمتغير التابع (المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي، المهارات القيادية للمشاركين في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل الانحدار المتعدد Multi Regression Analysis للتعرف علي العوامل الاكثر مساهمة في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع (المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي، المهارات القيادية

للمشاركين في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي). والجدول (٢٣-أ)، (٢٣-ب) يوضحا هذه النتائج.

١. نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة للشباب عينة البحث في تفسير نسبة التباين الخاصة بالمتغير التابع (المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي):

جدول (٢٣-أ) نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة للشباب عينة البحث في تفسير نسبة التباين الخاصة بالمتغير التابع (المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	معامل الانحدار		مستوى الدلالة	F	نسبة المشاركة R2	معامل الارتباط R	المتغيرات	المشاركة في النشاط الطلابي
		الثابت	B						
٠.٠١	٢.٧٥	٨٠.٢٧	الثابت	٠.٠١	٧.٥٧	%٤.٩٠	٠.٢٢٢	الجنس	
		٢.٨٧-	B						
٠.٠١	٢.٦٦	٧٨.٩٩	الثابت	٠.٠١	٧.٠٥	%٤.٦٠	٠.٢١٥	المصرف	
		١.٧٨-	B						
		٣.٢٣٥	B						

اسفرت النتائج المدونة بجدول (٢٣-أ) عن أن الجنس ثم المصرف الشهري كانت اكثر المتغيرات المستقلة تأثيرا علي المتغير التابع المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي. وتتفق تلك النتائج مع ما اكدته دراسة حمود عليجات (٢٠١٠) حيث اوضح وجود فروق عند مستوي دلالة ٠.٠١ في دور المجموعات الشبابية التطوعية في النماء الذاتي للمشاركين تعزي لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية الاصغر (١٥-١٨ عام).

٢. نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة للشباب عينة البحث المشاركين في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي MOIC في تفسير نسبة التباين الخاصة بالمتغير

التابع (المهارات القيادية):

جدول (٢٤-ب) نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة للشباب عينة البحث في تفسير نسبة التباين الخاصة بالمتغير التابع (المهارات القيادية للمشاركين في الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	معامل الانحدار		مستوى الدلالة	F	نسبة المشاركة R2	معامل الارتباط R	المتغيرات	المهارات القيادية
		الثابت	B						
٠.٠١	٧.٢٢	١١٤.٩٨	الثابت	٠.٠١	٥٢.١٨	%٢٣.٦٠	٠.٥١٣	مدة النشاط	
		١٢.٠٦	B						
٠.٠١	٣.٤٧	١٧٠.١٦	الثابت	٠.٠١	١٢.٠٧	%٧.٦٠	٠.٢٧٦	المناصب القيادية	
		١٤.١٦-	B						
٠.٠١	٤.٠٧	١١٩.٥٤	الثابت	٠.٠١	١٦.٥٥	%١٠.٢٠	٠.٣١٩	العمر	
		١٠.٨٥	B						

اسفرت النتائج المدونة بجدول (٢٤-ب) عن ان مدة المشاركة كانت اكثر المتغيرات المستقلة للشباب عينة البحث تفسيراً لنسبة التباين في المتغير التابع (المهارات القيادية)، يليه

شغل المناصب القيادية يليه العمر. وتختلف تلك النتائج مع حمود عليمات (٢٠١٠) حيث اوضح انه لم توجد فروق في النماء الذاتي وفقا لفترة المشاركة في المجموعات الشبابية التطوعية.

من النتائج السابقة يمكن القول أنه قد تحقق الفرض الرابع و ثبت صحته.

ملخص النتائج:

- ان اغلب الشباب عينة البحث شاركوا في اللجان الخاصة بالخدمات المجتمعية بنسبة ٢٨.٩٦%، يليها لجان التمويل والتسويق بنسبة ٢٣%، كما يتضح من المجموع الكلي للجان اشتراك الشباب الجامعي في اكثر من لجنة ففي كل عام يجدد الشاب اشتراكه في النشاط الطلابي يشترط تغييره الي لجنة اخري لزيادة المنفعة للشباب المشارك بالعمل في اكثر من لجنة.
- ان الدورات الخاصة بتنمية المهارات الفنية المتخصصة في الانشطة التي يمارسها الشباب من خلال العمل التطوعي احتلت المركز الاول بنسبة ٣١.١٥%، يليها الدورات الخاصة بتنمية مهارات التواصل في المركز الثاني بنسبة ٢٩.١٩%، يليها كلا من مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات، ومهارات التقييم في المركز الثالث بنسبة ١٠.١٦%، واحتلت المركز الرابع مهارات الادارة والتخطيط بنسبة ٨.١٩%، واخيرا تنمية مهارات التنفيذ بنسبة ٢.٩٥%
- ان القائمين علي النشاط الطلابي MOIC اهتموا بالاستعانة بمختصين في الدورات التدريبية المعدة لتنمية مهارات المشاركين فيه بنسبة ٩٨.٦٥% وفقا لرأي الشباب المشاركين عينة البحث.
- ان اغلب عينة البحث يرون انهم استفادوا من المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي مويك في الانشطة التطوعية بنسبة ٨٩.١٩%، في مقابل نسبة ١٠.٨١% يرون انهم استفادوا منها احيانا، بينما يري نسبة ٦٤.٨٦% انهم استفادوا من المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي مويك في حياته العملية، في مقابل نسبة ٣٢.٤٣% يرون انهم استفادوا احيانا، ونسبة قليلة جدا بلغت ٢.٧٠% يرون انهم لم يستفيدوا من تلك المشاركة في حياتهم العملية.
- أن اغلب عينة البحث تقع في المستوي المرتفع من استبيان المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي مويك ومحوريه دوافع المشاركة، والتغلب علي معوقات المشاركة حيث كانت النسب ٤٩.٣٢%، ٨٣.٧٨%، ٥٢.٧٠% لكل منهم علي التوالي، كما يتضح ان دوافع المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي مويك جاءت اكثر اهمية من التغلب علي المعوقات حيث جاءت في المركز الاول بنسبة ٨٩.٩٨%.
- تساوي نسبة الشباب المشاركين في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي الواقعين في المستوي المتوسط والمرتفع في مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات بنسبة ٤٧.٣٠% لكل منهما، وان اغلب الشباب تميز بمستوي متوسط في المهارات القيادية ككل وفي

- مهارات الاتصال ومهارات الادارة بنسبة ٣٧.١٦%، و٥٦.٠٨%، و٤٣.٩٢% لكل منهم علي التوالي، يليه بنسب مقارنة الشباب في المستوى المرتفع في مهارات القيادة ومهارات الادارة بنسبة ٣٧.١٦%، و٤٣.٩٢% لكل منهما علي التوالي. كما يتضح من الجدول ان تنمية مهارات الاتصال احتلت المركز الاول بنسبة ٧٦.٨٧%، يليه محور مهارات الادارة بنسبة ٧٢.٣٧%، واخيرا محور مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات بنسبة ٧٢.٢٠%.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الكلية لاستبيان مشاركة الشباب الجامعي في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي ومجموع مقياس المهارات القيادية لدي الشباب ومحاوره عند مستوي ٠.٠١
- وجود فروق دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠١ في اجمالي استبيان المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي وفي محور معوقات المشاركة عند مستوي ٠.٠١ لصالح الذكور، وفي اجمالي استبيان المشاركة وفي محور دوافع المشاركة عند مستوي ٠.٠١ لصالح الشباب من الحضر.
- وجود فروق دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠١ في اجمالي مقياس المهارات القيادية وفي محور مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات ومحور مهارات الادارة لدي الشباب الجامعي عينة البحث وفقا للجنس لصالح الذكور، وعند مستوي ٠.٠١ في محور مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات وفقا لمنطقة السكن لصالح الحضر.
- وجود فروق دالة احصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٥ في محور مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات وفقا لنوع الدراسة لصالح الدراسة العملية.
- أن الجنس ثم المصروف الشهري كانت اكثر المتغيرات المستقلة تأثيرا علي المتغير التابع المشاركة في النشاط الطلابي المعني بالعمل التطوعي، وان ان مدة المشاركة كانت اكثر المتغيرات المستقلة للشباب عينة البحث تفسيراً لنسبة التباين في المتغير التابع (المهارات القيادية)، يليه شغل المناصب القيادية يليه العمر.

التوصيات:

١. توجيه مراكز الارشاد الاسري والمؤسسات المجتمعية خاصة الإعلامية بالتنسيق مع متخصصي ادارة المنزل لاعداد المحاضرات والندوات، وإعداد البرامج الارشادية الثقافية لنشر ثقافة العمل التطوعي لدي الاسر والتوعية بمجالات العمل التطوعي ودوره في تحقيق التنمية علي الصعيدين تنمية المجتمع والتنمية البشرية للمشاركين في العمل التطوعي.
٢. مخاطبة وزارة التربية والتعليم بضرورة انتهاج نهج الجامعات في الاهتمام بالانشطة الطلابية والسماح للمؤسسات المسؤولة عن الانشطة التطوعية بالدعاية والترويج لتلك الانشطة في المدارس بجميع قطاعاتها، وتشجيع طلاب المدارس-الذين يمثلون قطاع لا يستهان به في المجتمع- علي الالتحاق بها، وتضمين المقررات الدراسية موضوعات

لتنمية قيم العمل التطوعي، مما يساعد علي الافادة من طاقة هؤلاء الطلبة في بناء المجتمع وتنميته وحل مشكلاته، كما يفيد في بناء شخصية هؤلاء الطلبة وتنمية مهاراتهم القيادية وقدراتهم وتأهيلهم باعتبارهم سواعد المجتمع لبناء تقدمه ورقيه.

٣. توجيه المؤسسات المسؤولة عن العمل التطوعي بضرورة تضمين رسالتها واهدافها لاهداف تختص بتنمية قدرات المشاركين وتطوير مواردهم البشرية، ومهاراتهم القيادية، وسماتهم الشخصية سواء من خلال انشطة العمل التطوعي او من خلال الدورات التدريبية للفئات المشاركة بما يتناسب مع اعمارهم.

٤. مخاطبة وزارة الشباب بضرورة تضمين سياساتها وخطتها المستقبلية لدعم الانشطة التطوعية وعمل التوعية اللازمة في مؤسساتها المختلفة من مراكز الشباب والاندية وغيرها من المؤسسات التي يرتادها الشباب بما يفيد في استغلال الطاقات اللامحدودة لتلك الفئة في تنمية المجتمع والرقى به وبمؤسساته، كما يسهم في تنمية الموارد البشرية والمهارات القيادية لهؤلاء الشباب من خلال المشاركة في الانشطة واقامة الدورات التدريبية اللازمة لذلك.

٥. مخاطبة المؤسسات التربوية بضرورة حذو المنظمة محل الدراسة بعدم قبول تعيينات في المهن التربوية بدءا من مرحلة الحضانة الي التعليم الجامعي الا بعد مرور المتقدمين بالاختبارات اللازمة التي توضح تاهيلهم القيمي والنفسي والفني للتعامل مع الطلبة علي جميع الاصعدة، ومن ثم تقديم الدورات التأهيلية للأفراد المقبولين لتقل كفاءتهم وتنمية قدراتهم وامكاناتهم البشرية.

٣. توجيه جميع مؤسسات المجتمع الحكومية بضرورة الاحتذاء بحذو النشاط الطلابي المقدم في البحث في تفعيل التقييم الموضوعي للعاملين كاحد المراحل الادارية الهامة المهمة في مجتمعنا والذي يهدف تحسين جودة المدخلات من خلال التقييم الموضوعي للمتقدمين للمشاركة في النشاط الطلابي لتقييم مهاراتهم وتأهيلهم النفسي والقيمي للتعامل مع الاطفال في دور الايتام وطلاب المدارس الذين تستهدفهم الانشطة التطوعية للمنظمة، وامداد المشاركين في النشاط الطلابي بالدورات التربوية اللازمة لصقل مهاراتهم الفنيه المتعلقة بالتعامل مع تلك الفئات، واجراء تقييم موضوعي من خلال تقرير مكتوب يقدم للمشارك في نهاية مشاركته يوضح اهم نقاط القوة والضعف لديه وما تم تنميته من خلال مشاركته في النشاط الطلابي وما زال يحتاج منه الي تطوير ليعمل عليه.

المراجع العربية:

١. ابراهيم حسين (٢٠٠١): العمل التطوعي من منظور عالمي. المؤتمر الثاني للتطوع، المشاريع التنموية في المؤسسات الاهلية، الاولويات والتحديات. الشارقة، ٢٣-٢٤ يناير.
٢. احمد اللقاني، علي الجمل (٢٠٠٣): معجم المصطلحات التربوية المعرفية في المناهج وطرق التدريس. ط٣، عالم الكتب، القاهرة.
٣. اسماعيل الزيود وسناء الكبيسي (٢٠١٣): اتجاهات طلبة جامعة البترا نحو العمل التطوعي في الاردن، رسالة جاستير غير منشورة، قسم العلوم التربوية، جامعة البترا.
٤. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (٢٠١٧).
٥. السيد علي شتا، فادية عمر الجولاني (٢٠٠٣): الترويج واستثمار اوقات الفراغ في المجتمع العربي، ط١، المكتبة المصرية، الاسكندرية.
٦. الهام عبده علي، امانى مغاوري جاد الله (٢٠١٨): سلوك الشباب الريفي في مجال العمل التطوعي بإحدي قري محافظة الغربية. مجلة الزقازيق للبحوث الزراعية، المجلد ٤٥، ع (٣).
٧. امانى درويش (٢٠٠٨): العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي تصور مقترح من منظور خدمة الجماعة لاستثارة الشباب في العمل التطوعي. دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، مج (٢)، ع (٢٤).
٨. اباد حنون الكحلوت (٢٠١٧): المشاركة المجتمعية للمواطنين في أنشطة الجمعيات الاهلية: دراسة ميدانية علي جمعية بيتنا للتنمية والتطوير المجتمعي. مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للاخصائيين الاجتماعيين ٥٧، ج ٨، يناير ٣٥١-٣٦٨.
٩. ايمن ياسين (٢٠٠١): الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي. نادي بناء المستقبل، مركز التميز للمنظمات غير الحكومية، عمان، الاردن.
١٠. حسين طلعت السروجي (٢٠٠٢): التنمية الاجتماعية في اطار المتغيرات العالمية الجديدة. مركز توزيع الكتاب، جامعة حلوان.
١١. محمود سالم عليمات (٢٠١٠): رسالة ماجستير غير منشورة- كلية الدراسات العليا- الجامعة الاردنية- عمان.
١٢. خلدون عبد الله مطلق (٢٠١٣): دور برامج ونشاطات المجلس الاعلي للشباب في تنمية المهارات القيادية لدي اعضاء المراكز الشبابية في الاردن. رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة.
١٣. راشد الباز (٢٠٠٠): الشباب والعمل التطوعي. كلية الملك فهد الأمنية، مجلة البحوث الامنية، العدد الثاني، الرياض.
١٤. طارق كمال (٢٠٠٥): سيكولوجية الشباب. تنمية الشباب اجتماعيا واقتصاديا. مؤسسة شباب الجامعة، القاهرة.
١٥. عبد المعطي سويد (٢٠٠٣): مهارات التفكير ومواجهة الحياة. دار الكتاب الجامعي، الامارات.

١٦. عبد المنان بار (٢٠٠١): مدي استفادة الجمعيات والهيئات الخيرية الانسانية من الاعمال التطوعية في المملكة العربية السعودية، مركز الدراسات الاجتماعية والانسانية بجمعية البر بالمنطقة الشرقية.
١٧. فهد السلطان (٢٠٠٩): اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي - دراسة تطبيقية علي جامعة الملك سعود، مجلة رسالة الخليج العربي، السنة الثلاثون، ع (١١٢).
١٨. عالية حبيب (٢٠١١): الشباب والعمل التطوعي: دراسة حالة لجمعية رسالة. المجلة العربية لعلم الاجتماع، ع(٧)، يناير، ص ٨١-١٢٨.
١٩. عقيل رفاعي (٢٠١١): معايير الجودة والاعتماد بالمدارس. السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة.
٢٠. فاطمة الزهراء محمد الغزيري (٢٠١٨): التنمية البشرية للشباب العربي المفهوم- المعوقات- الآليات: دراسة ميدانية علي عينة من الشباب المصري. مجلة القراءة والمعرفة، ع(٢٠٦)، ديسمبر، ص ٦٣-٨٥.
٢١. فهد سلطان السلطان (٢٠٠٩): اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي، دراسة تطبيقية علي جامعة الملك سعود. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود.
٢٢. محمد جابر محمد (٢٠١٤): دور برامج التنمية البشرية في تحسين نوعية الحياة للشباب الجامعي: دراسة مطبقة علي خريجي مشروع الطرق المؤدية الي التعليم العالي بمحافظة اسوان. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية. كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع٣٦، ج٤، ص ١٣٨٥_١٤٦٨، ابريل.
٢٣. محمد حافظ (١٩٩٥): الرؤي الاجتماعية والسياسية للشباب الجامعي، دراسة ميدانية في المجتمع المصري في ظل متغيرات النظام العالمي. الندوة السنوية الاولى، قسم الاجتماع، كلية الاداب، جامعة القاهرة، ١٠-١١ مايو.
٢٤. محمد عفيف الجعافرة (٢٠١٠): فاعلية برنامج ارشادي يستند الي الاتجاه المعرفي السلوكي في تحسين مهارات التواصل الاجتماعي واتخاذ القرار لدي اعضاء مراكز الشباب. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الاردن.
٢٥. محمد صالح الفلاح (٢٠٠٧): مدي توافر المهارات القيادية لدي مديري ادارات المدارس الريفية بالجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة التيلين، السودان.
٢٦. مرفت مصطفى الشريبي (٢٠٠٦): فعالية مكاتب شباب المستقبل في تنمية المهارات القيادية لدي الشباب كمدخل للتنمية البشرية. المؤتمر العلمي التاسع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الثالث، ٢٠٠٦.
٢٧. مسفر ظافر القحطاني (٢٠٠٣): برامج التأهيل القيادي في الكليات العسكرية ودورها في بناء المهارات القيادية. دراسة تطبيقية علي كلية الملك عبد العزيز الحربية، وكلية الملك خالد العسكرية، اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية، قسم العلوم الادارية، الرياض، السعودية.
٢٨. منور عدنان نجم، مني عدنان نجم (٢٠١٣): اسباب عزوف الشباب الجامعي عن العمل التطوعي. المؤتمر الدولي الاول لعمادة شؤون الطلبة، الجامعة الاسلامية، غزة.

٢٩.نادية ابو سكينه(٢٠٠٧) اشكاليات ثقافة التطوع لدي الشباب وعلاقتها بدافعية الانجاز نحو الاعمال التطوعية في المملكة العربية السعودية، مركز الدراسات الاجتماعية والانسانية بجمعية البر بالمنطقة الشرقية، الدمام.

٣٠.نبيل ابراهيم احمد(٢٠٠٣): مهارات وتطبيقات في خدمة الجماعة، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة.

٣١.نورة ابراهيم الصويان(٢٠١٧): دور المؤسسات الحكومية في اكساب وتنمية مهارات القيادة لدي الشباب السعودي: دراسة ميدانية علي عينة من شباب منطقة الرياض. مجلة العلوم الانسانية والادارية، جامعة المجمعة، مركز النشر والترجمة، ع١٢، ص١١٧-١٤٤.

٣٢.هناء الجوهرى(٢٠٠٢): خصوصية التجربة العربية في التنمية الاجتماعية، دراسات مصرية في علم الاجتماع. مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الاداب، جامعة القاهرة.

٣٣.ياسر القصاص(٢٠١١): مهام تخطيطية لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي السعودي في العمل التطوعي: دراسة مطبقة علي طلاب جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية بمدينة الرياض. دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، مج(٧)، ع(٣٠).

المراجع الاجنبية:

34. International Encyclopedia of Sociology.
35. Peggy A. Thoits & Lyndi N. Hewitt (2001): Volunteer Work and Well-Being, Journal of Health and Social Behavior, Vol. 42, June, 2001.
36. James Macgregor Burns Treacy, (2005): Academy of Leadership, The Academy Scholars Education, Leadership, The Academy Services, Alumni, Business, Leaders Community Activities Journalists Teachers and Students Leadership Education Political, Leaders Schools April, 2005.
37. Eicsson Kent Olof(2002): From Institutional Life to Community Participation: Ideas and Realities can Caring Support to Person with Intellectual Disability. PHD, Uppsala University Swedon.
38. Kelpin Kevin(2001): Participatory Development the Role of NGO in Development Program the university of British, Columbia, Canada.
39. Robert Leigh (2002): Volunteer Work for the Empowerment of Human Dignity, United Nations Volunteers IAVE 17th World Conference Seoul, Korea – 12 November, 2002.