



دور رؤساء الأقسام العلمية بجامعة حفر الباطن في تعزيز العمل التطوعي في ضوء الاتجاهات القيادية الحديثة

د. راضي بن تركي عذبي الشمري
أستاذ مساعد، جامعة حفر الباطن، المملكة العربية السعودية

الملخص

هدفت الدراسة إلى استكشاف دور رؤساء الأقسام العلمية بجامعة حفر الباطن في تعزيز العمل التطوعي في ضوء الاتجاهات القيادية الحديثة. وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي؛ إذ تم جمع البيانات باستخدام استبانة شملت خمسة أبعاد رئيسية: (البعد القيادي، البعد التنظيمي، البعد الاجتماعي، البعد التنموي، والبعد الثقافي)؛ ثم وُزعت الاستبانة على عينة مكونة من (37) رئيس قسم، وقد حُللت البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، من خلال: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبارات الفروق الإحصائية. وأظهرت النتائج: أنَّ رؤساء الأقسام يلعبون دورًا كبيرًا في تعزيز العمل التطوعي؛ إذ كانت جميع الأبعاد ذات تأثير كبير. كما أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى كلٍّ من: (الجنس، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة). وبناءً على هذه النتائج، تم تقديم توصيات لتطوير السياسات التنظيمية، وتعزيز المهارات القيادية لدعم ثقافة العمل التطوعي بشكل مستدام.

الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي، القيادة الحديثة، جامعة حفر الباطن، البعد التنظيمي، التنمية المستدامة.



Role of Academic Department Heads at the University of Hafr Al-Batin in promoting Volunteerism in light of Modern Leadership Trends

Dr. Radhi bin Turki Adhbi Al-Shammari

Assistant Professor, University of Hafr Al-Batin, Kingdom of Saudi Arabia

ABSTRACT

The study aimed to explore the role of academic department heads at the University of Hafr Al-Batin in promoting volunteerism in light of modern leadership trends. The study employed a descriptive-analytical methodology, utilizing a questionnaire that covered five main dimensions: leadership, organizational, social, developmental, and cultural. The questionnaire was distributed to a sample of 37 department heads, and the data were analyzed using SPSS through means, standard deviations, and statistical tests. The findings revealed that department heads play a significant role in enhancing volunteerism, with all dimensions showing a high level of impact. Additionally, the results indicated no statistically significant differences attributed to gender, Academic Rank, or years of experience. Based on the findings, recommendations were made to develop organizational policies and enhance leadership skills to sustainably promote a culture of volunteerism.

Keywords: Volunteerism, Modern Leadership, University of Hafr Al-Batin, Organizational Dimension, Sustainable Development.



مقدمة

أصبحت الجامعات- في العصر الحالي- لا تقتصر على تقديم التعليم الأكاديمي فقط، بل أيضاً على تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى طلابها من خلال العمل التطوعي. ويعد العمل التطوعي جزءاً أساسياً من التنمية الشخصية والمهنية للطلاب؛ إذ يمكنهم من اكتساب مهارات قيادية وفكرية تساهم في تعزيز شعورهم بالمسؤولية تجاه مجتمعهم؛ وتتبنى العديد من الجامعات حول العالم استراتيجيات لدمج العمل التطوعي في المناهج الدراسية والأنشطة الطلابية، مما يعزز من دورها في خدمة المجتمع وتطوير الأفراد.

وفي هذا السياق، لا يمكن تجاهل أهمية القيادة الأكاديمية في تعزيز العمل التطوعي داخل الجامعات؛ فقد أظهرت الدراسات أن القيادة الأكاديمية- وخصوصاً دور رؤساء الأقسام العلمية- تلعب دوراً حيوياً في توجيه الطلاب نحو المشاركة في الأنشطة التطوعية وتنمية مهاراتهم القيادية. والقيادة التحويلية والقيادة الخدمية أصبحتا من الأساليب القيادية الرائدة في تعزيز هذه المبادرات (Bass, 1998; Alshammari, 2024)؛ إذ تركز هذه الأساليب على تعزيز الإبداع والمشاركة الفعالة من قبل الطلاب، مما يساهم في تحقيق الأهداف المجتمعية في الجامعات.

وتعد جامعة حفر الباطن من المؤسسات التعليمية التي تسعى لتحقيق التميز الأكاديمي والمجتمعي من خلال تعزيز العمل التطوعي بين طلابها؛ وفي ضوء هذا الاتجاه: يصبح من المهم دراسة دور رؤساء الأقسام العلمية في تعزيز العمل التطوعي في هذه الجامعة، وتقديم رؤى استراتيجية لتمكين الطلاب من المشاركة الفاعلة في الأنشطة المجتمعية؛ بما يتماشى مع الاتجاهات القيادية الحديثة.

وتشير الدراسات إلى أن القادة الأكاديميين- وخصوصاً رؤساء الأقسام العلمية- يعدون من أبرز المحفزين للطلاب للمشاركة في الأنشطة التطوعية. فقد أظهرت دراسة (Alshammari, 2024): أن القيادة الأكاديمية تلعب دوراً مهماً في تحسين معنويات أعضاء هيئة التدريس؛ وهو ما ينعكس أيضاً على تحفيز الطلاب للمشاركة في العمل التطوعي. وعلى الرغم من التحديات التي تواجه هذه المشاركة، مثل الحواجز الاجتماعية والاقتصادية؛ فإن القيادة الفعالة يمكن أن تساهم في تذليل هذه المعوقات وتعزيز المشاركة.

كما أشارت دراسة (Bennis & Nanus, 1985): إلى أن القيادة التحويلية تساهم بشكل كبير في تحفيز الطلاب على الانخراط في العمل التطوعي؛ من خلال بناء بيئة تعليمية تشجع على الإبداع والابتكار؛ فبناءً على هذه النظرية، يسعى رؤساء الأقسام الأكاديمية إلى إلهام الطلاب وتحفيزهم لتحقيق التغيير الإيجابي في المجتمع من خلال العمل التطوعي. وتدعم هذه الفكرة (Fogarty, 2020): التي تؤكد أن القيادة التحويلية تعزز التحفيز الداخلي لدى الطلاب للمشاركة في الأنشطة التي تفيد المجتمع.

وفي الوقت نفسه، يبرز دور القيادة الخدمية في تعزيز العمل التطوعي في الجامعات، إذ تركز هذه القيادة على خدمة الآخرين وتعزيز التعاون بين الطلاب؛ وهذا ما أكدته دراسة (Jones, 2020): إذ توضح أن القيادة الخدمية تساهم في بناء ثقافة تطوعية قوية داخل المؤسسات التعليمية؛ مما يشجع الطلاب على الالتزام بمبادئ العمل الجماعي والمشاركة المجتمعية، وبالتالي: فإن رؤساء الأقسام العلمية في جامعة حفر الباطن يمكنهم تطبيق هذه الأساليب القيادية لتوجيه الطلاب نحو المسؤولية الاجتماعية.

ومن خلال فحص تلك الدراسات والنظريات القيادية، يظهر بوضوح أن دور رؤساء الأقسام العلمية في جامعة حفر الباطن يمكن أن يكون محورياً في تعزيز العمل التطوعي بين الطلاب؛ إذ يتطلب تعزيز المشاركة في العمل التطوعي قيادة فعالة يمكنها تحفيز الطلاب، وتنمية مهاراتهم القيادية؛ من خلال تفعيل الأنشطة المجتمعية التي تنمي روح المسؤولية الاجتماعية.

وبناءً على الإطار النظري السابق؛ فإن هذه الدراسة تهدف إلى دراسة الدور الذي يلعبه رؤساء الأقسام العلمية في جامعة حفر الباطن في تعزيز العمل التطوعي لدى الطلاب؛ مع التركيز على كيفية استخدام الاتجاهات القيادية الحديثة مثل: القيادة التحويلية والخدمية لتحقيق هذا الهدف؛ بما يساهم في تطوير مهارات القيادة وتعزيز المسؤولية المجتمعية لدى طلاب الجامعة.

مشكلة البحث:

تعد المسؤولية المجتمعية من القيم الأساسية التي تسعى الجامعات إلى غرسها في طلابها؛ إذ تعد الأنشطة التطوعية من أبرز الوسائل التي تساهم في تنمية هذه القيم؛ لذا أصبح العمل التطوعي جزءاً لا يتجزأ من العملية التعليمية في العديد من الجامعات العالمية والمحلية؛ وذلك في إطار تعزيز شخصية الطلاب وتنميتهم اجتماعياً وأكاديمياً. ويعزز العمل التطوعي المهارات القيادية والفكرية لدى الطلاب، ويمكنهم من اكتساب الخبرات العملية



التي تساهم في جاهزيتهم لسوق العمل؛ فضلاً عن تطوير روح التعاون والمشاركة المجتمعية لديهم، إلا أن العمل التطوعي في الجامعات يواجه بعض التحديات، مثل: قلة المشاركة الفاعلة لدى بعض الطلاب؛ مما يضع على عاتق القيادة الأكاديمية، ممثلة في رؤساء الأقسام العلمية، مسؤولية تعزيز المشاركة التطوعية. فقد أشارت دراسة (Alshammari, 2024): إلى أن القيادة الأكاديمية يمكن أن تكون محفزاً أساسياً للطلاب للمشاركة في الأنشطة التطوعية؛ مما يعزز أهمية دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في تحفيز الطلاب على الانخراط في العمل التطوعي، كما أكدت دراسة (Fogarty, 2020): أن القيادة التحويلية تعزز التحفيز الداخلي للطلاب للمشاركة في الأنشطة التطوعية؛ وهذا ما يمكن تطبيقه على الدور القيادي لرؤساء الأقسام العلمية في جامعة حفر الباطن في تحفيز الطلاب للانخراط في خدمة المجتمع. وفي جامعة حفر الباطن، تبرز مشكلة البحث في: كيفية تعزيز العمل التطوعي بين الطلاب من خلال دور رؤساء الأقسام العلمية في تحفيز الطلاب للمشاركة في الأنشطة المجتمعية؛ ويكمن التحدي في أن دور هؤلاء الرؤساء قد لا يتم استغلاله بالشكل الأمثل في تشجيع الطلاب على الانخراط في العمل التطوعي؛ إذ تشير بعض الدراسات إلى أن القيادة الأكاديمية غالباً ما تواجه صعوبة في تحفيز الطلاب على المشاركة الفعالة في الأنشطة التطوعية (Alshammari, 2024)؛ لذا فإن فهم دور رؤساء الأقسام في تعزيز هذا النوع من الأنشطة في ضوء الاتجاهات القيادية الحديثة يعد أمراً ذا أهمية بالغة.

أسئلة الدراسة:

1. ما دور رؤساء الأقسام العلمية بجامعة حفر الباطن في تعزيز العمل التطوعي في ضوء الاتجاهات القيادية الحديثة؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات رؤساء الأقسام العلمية حول دورهم في تعزيز العمل التطوعي؛ تُعزى إلى متغير إلى الجنس؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات رؤساء الأقسام العلمية حول دورهم في تعزيز العمل التطوعي؛ تُعزى إلى متغير الرتبة العلمية؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات رؤساء الأقسام العلمية حول دورهم في تعزيز العمل التطوعي؛ تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة العملية؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى ما يأتي:

1. فهم كيفية تأثير القيادة الأكاديمية لرؤساء الأقسام في تحفيز الطلاب على المشاركة في الأنشطة التطوعية في الجامعة.
2. تحليل كيفية تطبيق أساليب القيادة الحديثة مثل: القيادة التحويلية والخدمية من قبل رؤساء الأقسام العلمية لتحفيز الطلاب على المشاركة في العمل التطوعي.
3. تحليل الفروق ذات الدلالة الإحصائية استناداً إلى عوامل مثل: (الجنس، الرتبة العلمية، وسنوات الخبرة العملية لرؤساء الأقسام العلمية)؛ وتأثيرها على دورهم في تعزيز العمل التطوعي.
4. تقديم توصيات لاستراتيجيات تعزيز المشاركة التطوعية بين الطلاب من خلال القيادة الأكاديمية لرؤساء الأقسام؛ بناءً على نتائج الدراسة.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

1. قد تسهم الدراسة في توسيع الفهم الأكاديمي لدور القيادة الأكاديمية في تعزيز العمل التطوعي في الجامعات؛ خاصة في سياق الجامعات السعودية؛ كما تساعد في فهم العلاقة بين الاتجاهات القيادية الحديثة والمشاركة في الأنشطة التطوعية.
2. قد توفر هذه الدراسة إسهاماً علمياً في تحليل العلاقة بين القيادة الأكاديمية وأداء الطلاب في الأنشطة التطوعية في المؤسسات التعليمية؛ مما يعزز فهماً أعمق للأساليب القيادية التي تعزز السلوك الاجتماعي الإيجابي.

**الأهمية العملية:**

1. قد تساعد الدراسة في تقديم استراتيجيات عملية لرؤساء الأقسام الأكاديمية لتحفيز الطلاب على المشاركة في العمل التطوعي؛ مما يعزز من المسؤولية المجتمعية لدى الطلاب ويساهم في تطويرهم الشخصي والمجتمعي.
2. قد توفر الدراسة أساساً عملياً لتحسين البرامج التطوعية في الجامعات وتطوير آليات فعالة لتعزيز هذه الأنشطة؛ من خلال القيادة الأكاديمية.

حدود الدراسة:

1. **الحد الزمني** : تقتصر الدراسة على الفترة الزمنية 2025.
2. **الحد المكاني** : تركز الدراسة على جامعة حفر الباطن فقط، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج على جميع الجامعات في المملكة العربية السعودية أو خارجها؛ فقد يختلف تأثير القيادة الأكاديمية في جامعات أخرى بناءً على السياق المؤسسي.
3. **الحد الموضوعي** : تركز الدراسة على دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في تعزيز العمل التطوعي بين الطلاب؛ دون التطرق إلى دور باقي الهيئات الإدارية، أو أعضاء هيئة التدريس غير الأكاديميين في دعم هذه الأنشطة.
4. **الحد البشري** : تقتصر الدراسة على عينة من رؤساء الأقسام العلمية بجامعة حفر الباطن، والذين يشكلون العنصر البشري الأساسي محل الدراسة؛ لذا، تقتصر نتائج الدراسة على تحليل دور هؤلاء الأفراد في تعزيز العمل التطوعي في الجامعة.

مصطلحات الدراسة**مهارات القيادة:**

عرف برونو (2021) مهارات القيادة بأنها: "مجموعة من الأنشطة التي يمارسها القائد الإداري في مجالات: (اتخاذ القرارات، إصدار الأوامر، والإشراف الإداري على الآخرين)؛ باستخدام السلطة الرسمية للتأثير عليهم وتوجيههم وتحفيزهم لأداء أعمال إبداعية تحقق أهداف المنظمة". كما جاء تعريف مهارات القيادة في السياق الجامعي بأنها: "السلوكيات التي تمكن الطالب الجامعي من مساعدة نفسه أولاً، ثم الفريق الذي يعمل معه؛ بتوجيههم وتحفيزهم على إنجاز الأعمال، مثل: (المقدرة على التخطيط، الاتصال مع الآخرين، العمل الجماعي، اتخاذ القرارات، وحل المشكلات) " (البلاوي، 2020، ص. 127) .

وفي هذه الدراسة، يتم تعريف مهارات القيادة إجرائياً على أنها: الأساليب والممارسات التي يتقنها رؤساء الأقسام العلمية بجامعة حفر الباطن في إدارتهم لفرق العمل التطوعية داخل الجامعة؛ وتشمل هذه المهارات: (المهارات الذاتية، مهارات التفكير والتعلم، مهارات التخطيط، المهارات الفنية، مهارات اتخاذ القرارات، مهارات حل المشكلات، مهارات الاتصال، بالإضافة إلى مهارات قيادة فرق العمل الجماعي)؛ ويتم قياس هذه المهارات من خلال استجابات رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة عبر الأداة المستخدمة في الدراسة لتحقيق الأهداف المحددة.

-إدارة فرق العمل التطوعي

تعرف إدارة فرق العمل التطوعي بأنها: "جميع جهود المنظمة في القطاع العام أو الخاص التي تهدف إلى تنسيق وتنظيم المتطوعين، وتكوين فرق عمل تطوعية تقدم الخدمات التطوعية غير الربحية للمجتمع" (Sillah, 2022) . وعرف "نظام العمل التطوعي" الصادر في 2020 الفرق التطوعية بأنها: "مجموعة من الأفراد الذين يمارسون عملاً تطوعياً تحت قيادة موحدة لتحقيق أهداف مشتركة ومحددة؛ وبناء على أطر نظامية تتكون من سياسات وإجراءات موصوفة بإشراف الجهة المستفيدة" (القثامي، 2022، ص. 21).

وفي هذه الدراسة، يتم تعريف إدارة فرق العمل التطوعي إجرائياً على أنها: الأسلوب والنظام الإداري الذي يتبعه رؤساء الأقسام العلمية في جامعة حفر الباطن، في إدارة فرق العمل التطوعي داخل الجامعة؛ وتشمل إدارة فرق العمل التطوعي بُعدين أساسيين:

1. **قيادة فرق العمل التطوعي** : ويتضمن هذا البُعد المهارات القيادية التي يستخدمها رؤساء الأقسام في توجيه وتحفيز الطلاب؛ للمشاركة في الأنشطة التطوعية.
2. **توجيه فرق العمل التطوعي** : يشمل هذا البُعد مجموعة من العمليات الإدارية التي تبدأ بتخطيط تشكيل اللجان التطوعية وتنظيم فرق المتطوعين، وتوزيع المهام بينهم؛ بالإضافة إلى الإشراف المستمر ومتابعة المتطوعين، وتحفيزهم للمشاركة في الفرص التطوعية الميدانية والإلكترونية؛ ويشمل أيضاً تشجيع تحمل



المسؤولية، وتقديم الأفكار الإبداعية، والابتكار في الأنشطة التطوعية، مع تقديم الدعم المعنوي من خلال: المكافآت والتقدير والاحتفاء بالإنجازات.

الإطار النظري والدراسات السابقة

يشير تعزيز العمل التطوعي في الجامعات إلى المبادرات الاستراتيجية التي تتبناها المؤسسات التعليمية العليا لزيادة مشاركة الطلاب في خدمة المجتمع؛ مما يعكس تطور الفلسفات القيادية واحتياجات المجتمع المتغيرة. وقد أصبح العمل التطوعي في الجامعات جزءاً أساسياً من تطوير الطلاب؛ إذ يساهم في نموهم الشخصي، واستعدادهم المهني، وتحملهم المسؤولية الاجتماعية. ويتمشى هذا التركيز المتزايد مع الاتجاهات القيادية الحديثة التي تركز على أساليب القيادة التحويلية والقيادة الخدمية، التي تهتم بالتعاطف، والتعاون، وتأثير المجتمع في البيئات التعليمية (Fogarty, 2020; Akyavuz & Asıcı, 2021).

ويمكن تتبع دمج العمل التطوعي في المناهج الجامعية من أوائل القرن العشرين، إذ تطور بشكل ملحوظ من خلال الحركات الاجتماعية في الستينيات والسبعينيات التي دعت المؤسسات التعليمية إلى التفاعل مع القضايا الاجتماعية الملحة (Brudney & Meijs, 2014)؛ ومع نهاية القرن العشرين، بدأت الجامعات في تأسيس برامج مخصصة لتوثيق جهود العمل التطوعي، مدركة دورها في تربية خريجين يتحلون بروح المواطنة ولديهم المهارات اللازمة لمواكبة سوق العمل التنافسي (Jones, 2020)؛ وتشير الأبحاث إلى أن العمل التطوعي يعزز رفاهية الطلاب، ومرونتهم، وإحساسهم بالهدف؛ مما يعكس أهميته في التطوير الشامل للأفراد في بيئات التعليم العالي (Koyuncuoglu, 2020).

ولقد شكلت الاتجاهات القيادية المعاصرة أيضاً تعزيز العمل التطوعي؛ إذ أكدت على الحاجة إلى أن يلهم القادة الطلاب ويمكّنوهم من التفاعل بشكل هادف مع مجتمعاتهم. وتبرز نظريات القيادة التحويلية قدرة هذه المشاركة على تحفيز الابتكار وتعزيز ثقافة التنظيم؛ مما يجعل العمل التطوعي استراتيجية حيوية لبناء مجتمعات جامعية مترابطة ومسؤولة اجتماعياً (Daley & Baruah, 2021)؛ ومع ذلك، ما تزال هناك تحديات، بما في ذلك الحواجز التي تعيق المشاركة والاحتفاظ بالتطوعين، وهي قضايا ينبغي على المؤسسات التعليمية معالجتها لضمان استدامة برامج العمل التطوعي وتعظيم تأثيرها (Bruno, 2021).

ومن الجدير بالذكر أن تعزيز العمل التطوعي في الجامعات يواجه أيضاً بعض الجدل بشأن إمكانية الوصول والتمثيل؛ وإن الجهود المبذولة لضمان حصول جميع الطلاب - وخاصة من الخلفيات المهمشة - على فرص تطوعية هادفة تعد أمراً حيوياً لإنشاء بيئات شاملة (Hebert, 2019)؛ من خلال تبني أساليب متنوعة والاستفادة من التكنولوجيا الحديثة، ويمكن للجامعات تعزيز مشاركة الطلاب في العمل التطوعي ومعالجة الحواجز النظامية التي تعيق المشاركة؛ مما يعزز في النهاية التزامها بالتغيير الاجتماعي وتنمية المجتمع (Portela-Pino, de Prada, & Creo, 2021).

السياق التاريخي

لقد تطور مفهوم العمل التطوعي في بيئات التعليم بشكل كبير على مر السنين، مع تزايد الاعتراف بأهميته في تشكيل الأفراد المتكاملين؛ تاريخياً، يمكن تتبع دمج خدمة المجتمع في المناهج الجامعية إلى أوائل القرن العشرين، عندما بدأ القادة التربويون في التأكيد على قيمة التعلم التجريبي والمشاركة المجتمعية. وكان هذا التحول مدفوعاً بالرغبة في تعزيز المعرفة الأكاديمية جنباً إلى جنب مع المسؤولية الاجتماعية بين الطلاب (Fogarty, 2020).

التطورات الأولى

في الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي، أبرزت الحركات الاجتماعية الحاجة إلى أن تتفاعل الجامعات مع القضايا المجتمعية؛ وخلال هذه الفترة، بدأت العديد من المؤسسات التعليمية في تقنين برامج العمل التطوعي، بهدف ربط الطلاب بفرص خدمة المجتمع التي تتناول التحديات الاجتماعية الملحة؛ ومع تزايد إدراك الجامعات لدورها في تنشئة مواطنين مهتمين بالمسؤولية الاجتماعية، أصبح العمل التطوعي جزءاً متزايداً من المهمة التعليمية. وقد تم التأكيد على ذلك في الأدبيات، إذ ناقش علماء مثل بينيس وناوس (1985) الإمكانية التحويلية للقيادة في تشجيع مشاركة الطلاب في خدمة المجتمع (Brudney & Meijs, 2014).

الدعم المؤسسي والنمو

بحلول أواخر القرن العشرين، بدأت الجامعات في إنشاء مكاتب وبرامج مخصصة للانخراط المجتمعي؛ وقد كانت هذه المبادرات تهدف إلى توفير فرص منظمة للطلاب للمشاركة في العمل التطوعي؛ مما يعزز تجربتهم



التعليمية مع استفادة المجتمعات المحلية في الوقت نفسه. كما أن تطوير أطر عمل مثل "نموذج القيادة الوزارية التكميلي-التمكيني" من قبل (بالسويك ورايت, 1988): أظهر أهمية القيادة الداعمة في تعزيز العمل التطوعي في بيئات التعليم (Jones, 2020) ؛ مع استمرار الوعي بفوائد العمل التطوعي، شهدت التسعينيات والألفينيات انتشار برامج العمل التطوعي عبر الجامعات، إذ لم تقتصر هذه البرامج على الخدمة فحسب؛ بل ركزت أيضاً على تنمية المهارات الأساسية مثل القيادة والعمل الجماعي والتواصل (Koyuncuoglu, 2020).

استراتيجيات تعزيز العمل التطوعي

تعزيز الشعور بالهدف والمسؤولية

يمكن أن يعزز تعزيز العمل التطوعي بين الطلاب نموهم الشخصي وإحساسهم بالمسؤولية بشكل كبير؛ إذ يتيح الانخراط في الأنشطة التطوعية للطلاب فرصة للخروج من مناطق الراحة الأكاديمية ومواجهة التحديات الواقعية. وتعزز هذه التجربة من المرونة والقدرة على التكيف، وهي صفات أساسية ليست فقط للنجاح الأكاديمي؛ ولكن أيضاً للنجاح في البيئات المهنية (Koyuncuoglu, 2020) ؛ من خلال تشجيع الطلاب على المشاركة في خدمة المجتمع، ويمكن للجامعات أن تغرس فهماً أعمق للتحديات الاجتماعية وتزرع حس المسؤولية المدنية، ولا يقتصر هذا الانخراط على تعزيز التعاطف والرحمة فحسب؛ بل يعزز أيضاً أهمية المساهمة في رفاهية المجتمع (Jones, 2020).

استخدام المنصات الإلكترونية للتفاعل

في عصر التكنولوجيا الرقمية، يمكن أن تساعد الموارد الإلكترونية بشكل فعال في ربط الطلاب بفرص التطوع التي تتناسب مع اهتماماتهم ومهاراتهم؛ وتوفر المواقع الإلكترونية والشبكات عبر الإنترنت أدوات عملية للطلاب لاستكشاف مجموعة متنوعة من الخيارات التطوعية التي تتناسب مع تفضيلاتهم الجغرافية وأهدافهم الشخصي (Portela-Pino, de Prada, & Creo, 2021)؛ إذ تسهل هذه المنصات عملية البحث، مما يسمح للطلاب بالتمحيص في العديد من الفرص، وبالتالي زيادة احتمال العثور على ارتباط هادف. ومن خلال تحسين الوصول وتوفير التوصيات المخصصة، يمكن للجامعات تحفيز المزيد من الطلاب على المشاركة في الأنشطة التطوعية؛ مما يؤدي في النهاية إلى طلاب أكثر مشاركة ووعي اجتماعي (Brudney & Meijs, 2014).

تعزيز التنمية الأكاديمية والمهنية

يمكن للعمل التطوعي أن يعمل كجسر بين المعرفة الأكاديمية والخبرة العملية؛ إذ يوفر للطلاب فرصاً لتطبيق المفاهيم النظرية التي تعلموها في الفصول الدراسية. ويعزز هذا التطبيق العملي من الفهم الأكاديمي، ويزرع مهارات التفكير النقدي، وحل المشكلات الضرورية للفرص المهنية المستقبلية (Fogarty, 2020) ؛ وينبغي على الجامعات التأكيد على فوائد التطوع في مجال التطوير المهني، حيث يسمح للطلاب الحصول على رؤى حول مختلف الصناعات، وتحديد نقاط قوتهم، واستكشاف مساراتهم المهنية المحتملة (Daley & Baruah, 2021)؛ ومن خلال تقديم العمل التطوعي كجزء مهم من التحضير الأكاديمي والمهني، يمكن للمؤسسات تحفيز الطلاب على إعطاء الأولوية للمشاركة المجتمعية.

بناء الروابط المجتمعية

يساهم إشراك الطلاب في الفعاليات المحلية وجمع التبرعات في تعزيز الشعور بالانتماء والاتصال بين الأقران الذين يتشاركون في التزام تجاه القضايا الاجتماعية؛ ولا توفر هذه المشاركة خبرة عملية فحسب؛ بل تسهل أيضاً فرص التواصل مع أشخاص ذوي اهتمامات مشابهة، ويمكن أن تلهم هذه الروابط عمل الطلاب التطوعي وتعزز التزامهم بالمسؤولية الاجتماعية (Hebert, 2019) ؛ ويمكن للجامعات دعم ذلك من خلال تنظيم فعاليات مجتمعية وتشجيع مشاركة الطلاب؛ مما يعزز أهمية العمل التطوعي كوسيلة لبناء العلاقات وتعزيز روح المجتمع (Bennis & Nanus, 1985).

تعزيز التنوع في الفرص التطوعية

إن التعرف على احتياجات الطلاب المتنوعة وتلبية هذه الاحتياجات يعد أمراً حيوياً لتعزيز العمل التطوعي بفعالية؛ فقد يبحث العديد من الطلاب من خلفيات مهمشة عن فرص تطوعية تتماشى مع قيمهم الثقافية والسياسات الاجتماعية الخاصة به (Alshammari, 2024) ؛ ومن خلال تقديم مجموعة متنوعة من البرامج التي يقودها الطلاب ومبنية على أساس ثقافي، يمكن للجامعات أن تضمن أن يشعر جميع الطلاب بالتمثيل والمشاركة في مشهد العمل التطوعي. ويمكن أن يساعد استطلاع احتياجات الطلاب وتفضيلاتهم بانتظام المؤسسات في



تخصيص عروضها؛ مما يعزز بيئة شاملة تدعم مشاركة متنوعة في العمل التطوعي (Koyuncuoglu, 2020).

فوائد العمل التطوعي في الجامعات التطوير المهني وفرص العمل

تسمح المشاركة في برامج التطوع للطلاب استكشاف الأدوار المختلفة ضمن المنظمات؛ مما يساعدهم على اكتساب الخبرة العملية التي يمكن أن تكون لا تقدر بثمن في حياتهم المهنية المستقبلية. وغالباً ما يؤدي هذا التعرض إلى تطوير المهارات المهنية الأساسية مثل: القيادة، والعمل الجماعي، وحل المشكلات، وهي مهارات تحظى بتقدير كبير من قبل أصحاب العمل (Jones, 2020)؛ ومن خلال المشاركة في العمل التطوعي، يمكن للطلاب تحسين سيرتهم الذاتية بناء شبكة من العلاقات المهنية؛ مما قد يؤدي إلى فرص عمل وتدريب (Daley & Baruah, 2021).

تأثير العمل المجتمعي والمشاركة المدنية

تلعب الجامعات دوراً حيوياً في تعزيز ثقافة الخدمة والمسؤولية الاجتماعية بين الطلاب، ولا تعود برامج العمل التطوعي بالفائدة على المجتمعات التي تخدمها فحسب؛ بل تزرع أيضاً شعوراً بالتضامن والمسؤولية الاجتماعية في نفوس الطلاب؛ مما يشجعهم على أن يصبحوا مواطنين نشطين في مرحلة البلوغ (Bennis & Nanus, 1985)، وبفتح الانخراط مع المنظمات المحلية للطلاب فرصة المساهمة بشكل إيجابي في مجتمعاتهم؛ مما يعزز رفاهية المتطوعين والمجتمعات التي يخدمونها.

النمو الشخصي والرفاهية

يوفر العمل التطوعي للطلاب فرصاً لاكتشاف الذات والنمو الشخصي؛ من خلال المشاركة في قضايا متنوعة، ويمكن للطلاب استكشاف اهتماماتهم وشغفهم؛ مما يعزز إحساسهم بالهدف والاتجاه في حياتهم (Fogarty, 2020). بالإضافة إلى ذلك، يمكن للعمل التطوعي تحسين الصحة العقلية من خلال مساعدة الطلاب على تطوير مهارات إدارة الوقت، والمرونة في مواجهة التحديات الأكاديمية والشخصية؛ مما يعزز الرفاهية العاطفية ويؤدي إلى تجربة جامعية أكثر إشباعاً.

بناء مجتمع جامعي داعم

يخلق العمل التطوعي شعوراً بالمجتمع بين الطلاب؛ إذ يتعاونون في المشاريع والمبادرات التي تعزز التغيير الاجتماعي، ويعزز هذا التعاون الروابط التي تحسن تجربة الطلاب في الحرم الجامعي؛ مما يجعل من السهل عليهم العثور على الدعم وبناء علاقات دائمة (Hebert, 2019)؛ علاوة على ذلك، من خلال تشجيع التفاعل بين الأقران من خلال العمل التطوعي، يمكن للجامعات أن تزرع بيئة أكثر شمولية وداعمة تقيد جميع الطلاب.

التحديات والمعوقات

تواجه الجامعات العديد من التحديات والمعوقات التي يمكن أن تعيق المشاركة الفعالة والاحتفاظ بالمتطوعين. هذه المعوقات يمكن تصنيفها إلى مجموعتين رئيسيتين: الحواجز التي تعيق المشاركة، والحواجز التي تؤثر على الاستمرار في المشاركة.

أولاً- حواجز المشاركة:

تتضمن الحواجز التي تمنع المتطوعين المحتملين من المشاركة: نقص المعلومات حول الفرص المتاحة، قلة الثقة في اتخاذ الخطوة الأولى، عدم اليقين بشأن ما يمكن توقعه، والتكاليف المرتبطة بالسفر إلى مواقع التطوع (Alshammari, 2024).

الدراسات السابقة

هدفت دراسة (Alshammari, 2024): إلى تحليل تأثير القيادة الأكاديمية في تحسين معنويات أعضاء هيئة التدريس في جامعة حفر الباطن بالسعودية؛ وقد تناولت أهمية رفع معنويات هيئة التدريس وتأثيرها في الأداء، والرضا الوظيفي، وبيئة التعليم والتعلم؛ كما استهدفت تحديد العقبات التي تعيق تحسين المعنويات واقتراح السبل الفعالة لتحسينها؛ بالإضافة إلى تحليل تأثير المتغيرات مثل: الرتبة الأكاديمية، والجنس على استجابات العينة. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي؛ والأداة كانت عبارة عن استبانة مكونة من (39) بنداً موزعة على ثلاثة محاور: تأثير القيادة الأكاديمية في تحسين المعنويات، العقبات التي تواجه تحسينها، وسبل تحسين المعنويات؛ وشملت العينة 272 عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج: أن تأثير القادة الأكاديميين في تحسين معنويات هيئة



التدريس كان متوسطاً، في حين كانت العقبات التي تعيق التحسين مرتفعة. كما اتفق المشاركون بشكل كبير على الطرائق المقترحة لتحسين المعنويات، ولم تظهر الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية بناءً على الرتبة الأكاديمية والجنس. وتقدم الدراسة رؤية قيمة حول الممارسات القيادية الفعالة في المؤسسات الأكاديمية، مع توصيات للتحسين في المستقبل.

كما وتناقش دراسة (القحطاني، 2023): دور القيادة في تمكين العمل التطوعي وتطوير بيئة ملائمة لتعزيز المشاركة الشبابية في المبادرات التطوعية. وقد ركزت على قيادات المنظمات الشبابية في دولة الإمارات العربية المتحدة؛ إذ هدفت إلى قياس تأثير مهارات القيادة مثل: التخطيط الاستراتيجي، واتخاذ القرار، والتواصل الفعال في مستوى المشاركة التطوعية للشباب. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، مع استبانة وزعت على (300) شاباً وشابة من أعضاء المنظمات الشبابية التطوعية. وأظهرت النتائج: أن القادة الذين يتمتعون بمهارات قيادية متقدمة كانوا قادرين على تحقيق مستويات أعلى من المشاركة الشبابية، كما أظهرت دور القيادة في تحفيز الشباب على الالتزام بالقيم المؤسسية وتعزيز روح الفريق.

وأوصت الدراسة: بضرورة تنفيذ برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات القادة الشباب؛ بما يتماشى مع رؤية تعزيز العمل التطوعي كجزء من الخطط التنموية الوطنية.

تهدف دراسة (Fogarty, 2022): إلى استقصاء العلاقة بين أنماط القيادة (التحويلية والتبادلية) وأداء الفرق التطوعية في المؤسسات غير الربحية؛ مع التركيز على التأثيرات الوسيطة للعوامل الاجتماعية والتنظيمية. وتعتمد الدراسة على تطبيق نظريات القيادة في السياق التطوعي غير الربحي؛ إذ تم جمع البيانات من خلال استبانة شملت عينة من (500) متطوعاً ومتطوعة في جمعيات خيرية، ومؤسسات غير ربحية في الولايات المتحدة. وقد أظهرت النتائج: أن القيادة التحويلية تساهم في تعزيز أداء الفرق التطوعية من خلال تحفيز المتطوعين وزيادة التزامهم بالقيم المؤسسية؛ بينما كانت القيادة التبادلية فعالة في تحقيق أهداف قصيرة المدى وتعزيز النتائج المباشرة. وأشارت النتائج أيضاً إلى تأثير الثقة بين القادة والمتطوعين كعامل وسيط أساسي؛ إذ ساهمت الثقة في تحسين أداء الفرق وزيادة استدامة العمل التطوعي.

وقدمت الدراسة توصيات لتبني ممارسات قيادية تركز على تعزيز الحوافز الداخلية والثقة المؤسسية، وأشارت إلى أهمية دمج برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات القيادة التحويلية لقادة العمل التطوعي. **استعرضت دراسة (اليوسف، 2022):** ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة أم القرى، ومدى تأثيرها في تطوير مهاراتهم القيادية؛ بما يشمل المهارات الفنية، والتنظيمية، والفكرية، والإنسانية. وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، إذ طبقت استبانة على عينة من (381) طالباً. وكشفت النتائج: أن درجة وعي الطلاب بثقافة العمل التطوعي كانت متوسطة، في حين كانت مساهمة العمل التطوعي في تنمية المهارات القيادية كبيرة؛ ومع ذلك، تم رصد بعض المعوقات، مثل: ضعف الوعي بأهمية الأعمال التطوعية، ضيق الوقت، وضعف دعم أعضاء هيئة التدريس. وقد أوصت الدراسة: بتطوير المناهج الدراسية لتشمل مفاهيم العمل التطوعي، وتعزيز الشراكات بين الجامعة والمجتمع المحلي، وتنمية المهارات القيادية لدى الطلاب بشكل أكثر فاعلية.

ركزت دراسة (القثامي، 2022): على تحليل درجة ممارسة المهارات القيادية اللازمة لإدارة الفرق التطوعية لدى طلبة جامعة أم القرى، مع التركيز على مهارات الاتصال، واتخاذ القرار، والعمل الجماعي، وإدارة الصراعات. وقد استخدمت المنهج الوصفي المسحي، وطبقت الاستبانة على عينة مكونة من (181) طالباً. وأظهرت النتائج: أن هناك فروقاً بين الطلاب في مستوى ممارسة المهارات القيادية بناءً على عدد مشاركتهم التطوعية؛ إذ كانت المهارات أكثر تطوراً لدى الطلاب الذين شاركوا في العمل التطوعي أكثر من ثلاث مرات. وأوصت الدراسة: بتطوير برامج تدريبية لتعزيز المهارات القيادية لدى المتطوعين؛ بما يساعدهم على مواجهة التحديات المستقبلية وتخطيط العمل التطوعي بشكل أفضل.

سلطت دراسة (الداود، 2020): الضوء على دور الجامعات السعودية، مع التركيز على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، في تعزيز الأنشطة التطوعية بين الطلاب. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، إذ تم تطبيق استبانة على (450) طالبة. وأظهرت النتائج: أن الأنشطة التطوعية ساهمت في تحسين مهارات التواصل الاجتماعي لدى الطالبات، وزادت من خبراتهن العملية، وعززت قيم الانتماء الوطني؛ بالإضافة إلى مساعدتهن على الاستفادة المثلى من أوقات الفراغ. وأوصت الدراسة: بنشر ثقافة التطوع، وإبراز فوائد الانخراط فيه، إلى جانب تشجيع الطالبات الجامعيات على المشاركة الفعالة، وتضمين مفاهيم العمل التطوعي في المناهج الدراسية؛ لتعزيز قيمه وممارساته.



ركزت أكيافوز واسيشي (2021, Akyavuz & Asıcı): على قياس فاعلية برنامج إرشادي لتنمية المهارات القيادية وريادة الأعمال بين طلاب الجامعات التركية؛ مع التركيز على تعزيز إمكانياتهم في إدارة فرق العمل التطوعية. وقد تم استخدام المنهج التجريبي، إذ تم تطبيق مقاييس المهارات القيادية وريادة الأعمال على عينة مكونة من (26) طالباً في جامعة Kilis 7 Aralik. وأظهرت النتائج: أن البرنامج أثر بشكل إيجابي على تنمية مهارات القيادة لدى الطلاب، وزاد من ميلهم نحو ريادة الأعمال؛ كما عزز البرنامج السمات الريادية لدى الطلاب، مثل: الابتكار، والثقة بالنفس، والإبداع، والدافعية لتحقيق الإنجاز. والتميز في العمل التطوعي.

تناولت دراسة دالي وبارو (2021, Daley & Baruah): أهمية دمج المهارات القيادية مع مقررات الهندسة في جامعة راسل البريطانية؛ لإعداد مهندسين مؤهلين لقيادة القرن الحادي والعشرين. وقد اعتمدت الدراسة على تحليل محتوى المناهج الدراسية والمقررات الميدانية، إلى جانب منهج دراسة الحالة من خلال مقابلة ستة أكاديميين. وأظهرت النتائج: أن إدماج مفاهيم القيادة، مثل: الإدارة، والتواصل، والعمل الجماعي، في المناهج الدراسية ساعد على تحسين الكفاءة المهنية للخريجين؛ مما جعلهم أكثر تميزاً في المنافسات الدولية. وأوصت الدراسة: بمزيد من تعزيز المهارات القيادية ضمن مقررات الهندسة والتدريبات العملية.

تناقش دراسة (Hebert, 2019): أهمية معنويات أعضاء هيئة التدريس ودورها في الحياة الأكاديمية؛ إذ تؤثر المعنويات بشكل كبير على سلوك أعضاء هيئة التدريس وإنتاجيتهم وجودة التدريس؛ كما تؤثر بشكل مباشر على تعلم الطلاب وجودة البرامج الأكاديمية، وهي مؤشر على استمرارية أعضاء هيئة التدريس في مناصبهم. وتشير الدراسة إلى أن معنويات أعضاء هيئة التدريس تُعد تحدياً مهماً لكنه غالباً ما يتم تجاهله من قبل القادة الأكاديميين؛ وتستعرض المقالة مفهوم معنويات أعضاء هيئة التدريس والعوامل المؤثرة فيها، وتكشف استراتيجيات لتعزيزها داخل أقسام الجامعات. ويتمثل مفهوم معنويات أعضاء هيئة التدريس في النظرة الإدراكية، والعاطفية، والدافعية تجاه العمل داخل القسم؛ ويظهر ذلك من خلال الشعور بالهدف المشترك، وتماسك المجموعة، والشعور بالقيمة الشخصية داخل المؤسسة. وقد أظهرت الأبحاث أن عوامل مثل: عبء العمل، والموارد الداعمة، والتقدير تؤثر على المعنويات؛ لكن أقوى المتغيرات تشمل العلاقات مع الزملاء وتصورات كفاءة وفعالية قائد القسم. كما تقدم الدراسة استراتيجيات عملية لتعزيز معنويات أعضاء هيئة التدريس استناداً إلى أبحاث سابقة، واستطلاعات لرؤساء الأقسام والخبرة العملية.

هدفت دراسة (الدويش، 2015): إلى استكشاف دور القيادات الأكاديمية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تعزيز العمل التطوعي، مع تسليط الضوء على المعوقات التي تحد من تفعيله، واقتراح السبل الكفيلة بتفعيله. وقد اعتمدت المنهج الوصفي المسحي؛ إذ تم توزيع استبانة على عينة مكونة من (114) عميداً ووكيلاً. وأظهرت النتائج: أن أبرز المعوقات تضمنت: قلة البرامج التوجيهية الموجهة نحو أهمية العمل التطوعي. وضعف وضع آليات واضحة لتنظيمه. ومن بين المقترحات التي قدمتها الدراسة: تأكيد أهمية نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال عقد مؤتمرات وندوات علمية؛ إلى جانب تحفيز الطلاب على الانخراط في الأنشطة التطوعية عبر تنظيم فعاليات تشجع على المشاركة.

ركزت دراسة (إبراهيم، 2015): على وضع استراتيجية لتعزيز ثقافة العمل التطوعي بين طلاب الجامعة، مستفيدة من الخبرات الميدانية والدولية في هذا المجال. وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وطبقت أدوات متعددة مثل: الاستبانة، والمقابلات، واستبيانات تحليل بيئة التعليم الجامعي على عينة من (840) طالباً من جامعة سوهاج في مصر. وأبرزت النتائج: ضعف تأثير التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي، حيث كانت مشاركة الطلاب محدودة للغاية. وقد أوصت الدراسة: بضرورة إنشاء وحدات متخصصة في كل كلية لإدارة الأنشطة التطوعية، إلى جانب تنظيم لجان متخصصة وتشكيل فرق عمل لإدارة وتنظيم هذه الأنشطة؛ مما يساهم في زيادة مشاركة الطلاب في العمل التطوعي.

التعقيب على الدراسة السابقة

تناولت العديد من الدراسات السابقة دور القيادة الأكاديمية في تعزيز العمل التطوعي؛ مما يساهم في تحسين الفهم حول كيفية تأثير رؤساء الأقسام الأكاديمية في تعزيز هذه الأنشطة في جامعة حفر الباطن. فدراسة (Alshammari, 2024) تسلط الضوء على تأثير القيادة الأكاديمية في تحسين معنويات أعضاء هيئة التدريس في جامعة حفر الباطن؛ إذ أظهرت أن القيادة الأكاديمية تؤثر بشكل متوسط، مع وجود معوقات تحد من تحفيز



الأفراد. هذا يتماشى مع دراستنا التي تؤكد على دور رؤساء الأقسام في إزالة المعوقات وتعزيز بيئة داعمة تشجع على المشاركة في العمل التطوعي. وفي سياق دراسة (القحطاني, 2023) التي بحثت في تأثير مهارات القيادة على إدارة فرق العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة 2030، أظهرت النتائج علاقة إيجابية بين المهارات القيادية والمشاركة التطوعية؛ وهو ما يعزز أهمية دور رؤساء الأقسام في تطوير مهارات القيادة لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من خلال إشراكهم في الأنشطة التطوعية. ودراسة (Fogarty, 2022) التي تناولت تأثير القيادة التحولية والتبادلية على تحفيز المتطوعين في المؤسسات غير الربحية؛ أظهرت أن القيادة التحولية تعزز التحفيز الداخلي، وهو ما يرتبط بدراستنا في جامعة حفر الباطن إذ يمكن لرؤساء الأقسام الأكاديمية أن يطبقوا أساليب القيادة التحولية لتحفيز الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على المشاركة المستدامة في العمل التطوعي. من جهة أخرى، دراسة (اليوسف, 2022) أكدت أن ثقافة العمل التطوعي تسهم في تطوير مهارات القيادة لدى الطلاب؛ مما يدعم فكرة أن تعزيز ثقافة التطوع من خلال الأنشطة المجتمعية يسهم في تنمية مهارات القيادة، وهو الدور الذي يمكن أن يلعبه رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة حفر الباطن عبر تشجيع الطلاب على المشاركة في هذه الأنشطة.

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل الجانب التطبيقي للدراسة؛ إذ يركز على تحليل البيانات الميدانية المستخلصة من استبيانات رؤساء الأقسام العلمية حول دورهم في تعزيز العمل التطوعي بجامعة حفر الباطن في ضوء الاتجاهات القيادية الحديثة. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتفسير النتائج، وفهم طبيعة الظاهرة المدروسة. كما تم إعداد استبيان لقياس تأثير تطبيق الاتجاهات القيادية الحديثة على أبعاد متعددة تشمل: الأبعاد القيادية، التنظيمية، الاجتماعية، التنموية، والثقافية المتعلقة بتعزيز ثقافة العمل التطوعي.

سيتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية ملائمة، مع تقديم تفسير للنتائج استناداً إلى الأطر النظرية ذات الصلة؛ ويسعى هذا التحليل إلى تقديم صورة شاملة حول دور رؤساء الأقسام في دعم العمل التطوعي، مع تقديم توصيات عملية مبنية على بيانات دقيقة لتطوير بيئة العمل التطوعي في الجامعة.

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ بهدف استكشاف دور رؤساء الأقسام العلمية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي بجامعة حفر الباطن، إذ يتيح هذا المنهج وصف الظاهرة وتحليلها بعمق؛ مما يساهم في تقديم فهم شامل حول تطبيق الاتجاهات القيادية الحديثة في هذا السياق. وقد تم تصميم استبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات، متضمناً محاور تقيس التأثيرات: القيادية، التنظيمية، والاجتماعية، والتنموية، والثقافية المرتبطة بالعمل التطوعي.

شملت الدراسة عينة قصدية من رؤساء الأقسام العلمية بالجامعة؛ إذ تم توزيع (37) استبياناً، أعيد منها (37) استبياناً صالحاً للتحليل. ولضمان دقة النتائج، تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)؛ مع توظيف أدوات إحصائية متنوعة مثل: المتوسطات، والانحرافات المعيارية، واختبارات الفروق الإحصائية؛ مما يدعم موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها.

مجتمع الدراسة والعينة

مجتمع الدراسة

يشمل مجتمع الدراسة جميع رؤساء الأقسام العلمية في جامعة حفر الباطن بالمملكة العربية السعودية، الذين يمثلون الأفراد المعنيين بتعزيز ثقافة العمل التطوعي وتطبيق الاتجاهات القيادية الحديثة.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة قصدية مكونة من (37) فرداً من رؤساء الأقسام العلمية، وبعد جمع البيانات، تم استرداد (37) استبياناً صالحاً للتحليل، بنسبة استجابة عالية تعزز من موثوقية النتائج. وقد تم تحديد حجم العينة بناءً على جداول إحصائية لضمان مستوى ثقة (95%)، وهامش خطأ تقديري قدره (±7.5%)؛ مما يجعل النتائج قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.



جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص المهنية

الخصائص المهنية	الفئات	التكرار (Frequency)
الجنس	ذكر	16
	أنثى	21
	الإجمالي	37
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	4
	من 5 إلى 10 سنوات	18
	11 سنة فأكثر	15
	الإجمالي	37
الرتبة العلمية	أستاذ مشارك	11
	أستاذ مساعد	26
	الإجمالي	37

يوضح الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص المهنية المتمثلة في الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهلات العلمية.

• **الجنس:** بلغ عدد الذكور في عينة الدراسة 16 فرداً، بنسبة 43.2%، بينما بلغ عدد الإناث 21 فرداً، بنسبة 56.8%. يشير هذا التوزيع إلى تمثيل أعلى للإناث ضمن مجتمع الدراسة، على عكس ما هو متوقع في بعض السياقات المهنية التي يهيمن عليها الذكور.

• **سنوات الخبرة:** أظهرت النتائج أن الفئة الأكثر تمثيلاً كانت فئة من 5 إلى 10 سنوات بـ 18 فرداً، أي ما نسبته 48.6%، تليها فئة 11 سنة فأكثر بـ 15 فرداً (40.5%)، ثم فئة أقل من 5 سنوات بـ 4 أفراد فقط (10.8%). ويعكس هذا التوزيع وجود طيف متنوع من الخبرات المهنية، مما يثري فهم تأثير مستوى الخبرة على آراء المشاركين تجاه موضوع الدراسة.

• **الرتبة العلمية:** بلغ عدد الحاصلين على رتبة أستاذ مساعد 26 فرداً، أي ما نسبته 70.3% من العينة، مقابل 11 فرداً من الأساتذة المشاركين بنسبة 29.7%. ويوضح هذا التوزيع سيطرة فئة الأساتذة المساعدين على عينة الدراسة، وهو ما قد يعكس واقع الهيكل الأكاديمي للمؤسسات المعنية بالدراسة.

أداة الدراسة

تم تطوير استبانة خاصة لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة المتعلقة بدور رؤساء الأقسام العلمية في تعزيز العمل التطوعي بجامعة حفر الباطن في ضوء الاتجاهات القيادية الحديثة. وقد تألفت أداة الدراسة من (30) فقرة موزعة على خمسة أبعاد رئيسية؛ إذ يمثل كل بُعد مجموعة من الفقرات التي تقيس تأثير الاتجاهات القيادية الحديثة على جوانب مختلفة من العمل التطوعي: (البعد القيادي، البعد التنظيمي، البعد الاجتماعي، البعد التنموي، والبعد الثقافي).

تم بناء الاستبانة وفق مقياس ليكرت خماسي؛ إذ تُمنح الدرجات على النحو الآتي:

- "موافق بشدة" (5 درجات).
- "موافق" (4 درجات).
- "محايد" (3 درجات).
- "معارض" (2 درجة).
- "معارض بشدة" (1 درجة).

وقد تم تصميم هذه الأداة بعناية لضمان شموليتها، وتغطيتها لكافة الجوانب المتعلقة بدور رؤساء الأقسام في تعزيز ثقافة العمل التطوعي؛ كما تم تنظيم الفقرات بما يضمن سهولة الإجابة، ودقة البيانات المجمعة من المشاركين.



الخصائص السايكو مترية للأداة

1-الصدق الظاهري:

تمت مراجعة الاستبانة من قبل لجنة من الخبراء المتخصصين في القيادة التربوية والعمل التطوعي؛ لضمان توافق الفقرات مع الأبعاد المستهدفة ومدى ملاءمتها لأهداف الدراسة. وبناءً على ملاحظات الخبراء، تم إجراء تعديلات لتحسين وضوح الفقرات وشموليتها لكافة أبعاد الدراسة؛ مما يعزز من مصداقية الأداة وقدرتها على قياس المفاهيم المستهدفة بدقة.

2- صدق المحتوى:

تم اختبار أداة الدراسة على عينة تجريبية ماثلة لعينة الدراسة الفعلية؛ إذ تم جمع آراء المشاركين حول وضوح الفقرات وسهولة فهمها، ومدى ارتباطها بالمفاهيم التي تهدف الدراسة إلى قياسها. وبعد تحليل الملاحظات، أظهرت النتائج توافقاً بين آراء الخبراء والمشاركين بنسبة تجاوزت (85%)؛ مما يدل على أن الأداة تتمتع بصدق محتوى قوي.

ثبات الأداة

يُعد ثبات الأداة مؤشراً رئيساً على اتساقها الداخلي وقدرتها على قياس المفاهيم المستهدفة بدقة وموثوقية؛ وفي هذه الدراسة، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من مستوى الثبات لكل بُعد من الأبعاد الخمسة التي تقيس دور رؤساء الأقسام العلمية في تعزيز العمل التطوعي؛ بالإضافة إلى الثبات الكلي للأداة التي تضم (30) فقرة.

نتائج ثبات الأداة لكل بُعد

1. البعد القيادي : حقق معامل ثبات بقيمة (0.836)؛ مما يدل على مستوى ثبات ممتاز في هذا البعد.
2. البعد التنظيمي : أظهر معامل ثبات بقيمة (0.826)؛ مما يعكس ثباتاً عالياً وموثوقية جيدة.
3. البعد الاجتماعي : بلغ معامل الثبات لهذا البعد (0.725)؛ مما يشير إلى مستوى ثبات مقبول.
4. البعد التنموي : حقق معامل ثبات بقيمة (0.696)؛ مما يعكس مستوى ثبات مقبول ومناسب للتحليل.
5. البعد الثقافي : أظهر معامل ثبات بقيمة (0.705)؛ مما يشير إلى ثبات جيد.

الثبات الكلي للأداة

عند تحليل الأداة كاملةً، والتي تضم جميع الأبعاد الخمسة، بلغ معامل ألفا كرونباخ (0.924)؛ ويظهر هذا مستوى ممتازاً من الثبات الداخلي للأداة ككل؛ مما يعزز من موثوقيتها في قياس دور رؤساء الأقسام العلمية في تعزيز العمل التطوعي بجامعة حفر الباطن.

الجدول (2): معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لكل بُعد والأداة ككل

البُعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	مستوى الثبات
البعد القيادي	5	0.836	ممتاز
البعد التنظيمي	5	0.826	عالٍ
البعد الاجتماعي	5	0.725	مقبول
البعد التنموي	5	0.696	مقبول
البعد الثقافي	5	0.705	جيد
الأداة ككل	30	0.924	ممتاز

تشير نتائج الثبات إلى أن الأداة تمتاز بموثوقية عالية، سواء عند قياس كل بُعد على حدة أو عند قياسها ككل؛ يعكس ذلك قدرة الأداة على تقديم نتائج دقيقة وقابلة للتعميم حول دور رؤساء الأقسام في تعزيز العمل التطوعي.

متغيرات الدراسة

تتضمن هذه الدراسة نوعين رئيسيين من المتغيرات:

1.المتغيرات المستقلة:(Independent Variables)

- سنوات الخبرة :تم تصنيفها إلى ثلاث فئات رئيسية:
 - أقل من 5 سنوات.
 - من 5 إلى 10 سنوات.
 - أكثر من 10 سنوات.



- الجنس: تم تقسيمه إلى فئتين:
 - ذكر.
 - أنثى.
- الرتبة العلمية: يتضمن مستويين:
 - أستاذ مشارك .
 - أستاذ مساعد.

2. المتغيرات التابعة: (Dependent Variables)

تمثل استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور رؤساء الأقسام العلمية في تعزيز العمل التطوعي في ضوء الاتجاهات القيادية الحديثة؛ وتشمل هذه المتغيرات خمسة أبعاد رئيسية:

- البعد القيادي: يقيس مدى تأثير أساليب القيادة الحديثة لرؤساء الأقسام على تحفيز العمل التطوعي وتحقيق أهدافه.
- البعد التنظيمي: يعكس تأثير السياسات والإجراءات المؤسسية التي يتبناها رؤساء الأقسام في دعم الأنشطة التطوعية.
- البعد الاجتماعي: يقيس تأثير العمل التطوعي في تعزيز العلاقات الاجتماعية بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس وتوطيد الروابط مع المجتمع المحلي.
- البعد التنموي: يركز على دور العمل التطوعي في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تنمية مهارات الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.
- البعد الثقافي: يعكس دور رؤساء الأقسام في تعزيز قيم العمل التطوعي ونشر ثقافته بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

المعالجات الإحصائية

بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)؛ وشملت المعالجات الإحصائية المستخدمة ما يأتي:

- الوسط الحسابي والانحراف المعياري: لقياس مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة، وتحليل تباينها بين الأبعاد المختلفة.
- النسب المئوية والتكرارات: لتوزيع الخصائص الديموغرافية للعينة، مثل: الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.
- معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha): لقياس الثبات الداخلي للأداة، وتقييم مدى اتساق فقراتها مع الأبعاد المستهدفة.
- اختبار العينات المستقلة (Independent Samples Test): لاختبار الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات العينة بناءً على متغيرات ثنائية، مثل: الجنس.
- تحليل التباين الأحادي (ANOVA): لاختبار الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات العينة بناءً على متغيرات متعددة الفئات، مثل: سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

نتائج الدراسة

تم تقديم النتائج بناءً على استجابات أفراد عينة الدراسة، وتحليلها وفقاً للأبعاد المحددة لدور رؤساء الأقسام العلمية في تعزيز العمل التطوعي بجامعة حفر الباطن. وتم استخدام الأداة لقياس تأثير الأبعاد: (القيادية، والتنظيمية، والاجتماعية، والتنموية، والثقافية) في العمل التطوعي.

معايير تفسير النتائج

استُخدم المعيار الآتي لتفسير متوسطات الاستجابات استناداً إلى المرجع: (Abu Shkheedim, 2022):

- أكبر من (3.5): مستوى تأثير كبير.
- من (2.5 إلى 3.49): مستوى تأثير متوسط.
- أقل من (2.5): مستوى تأثير منخفض.



نتائج الإجابة عن السؤال الأول:

ما دور رؤساء الأقسام العلمية بجامعة حفر الباطن في تعزيز العمل التطوعي في ضوء الاتجاهات القيادية الحديثة؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور رؤساء الأقسام في تعزيز العمل التطوعي؛ وفقاً للأبعاد المختلفة المحددة. ويظهر الجدول رقم (3) مستوى تأثير كل بُعد من أبعاد الدراسة، كما يوضح النتيجة العامة لدور رؤساء الأقسام في تعزيز العمل التطوعي.

الجدول رقم (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور رؤساء الأقسام العلمية في تعزيز العمل التطوعي

البعد	المتوسط الحسابي (Mean)	الانحراف المعياري (Std. Deviation)	النتيجة
البعد القيادي	4.16	0.549	تأثير كبير
البعد التنظيمي	4.10	0.555	تأثير كبير
البعد الاجتماعي	4.15	0.499	تأثير كبير
البعد التنموي	4.34	0.416	تأثير كبير جداً
البعد الثقافي	4.31	0.464	تأثير كبير جداً
الدور العام	4.21	0.413	تأثير كبير جداً

تشير نتائج الجدول إلى أن رؤساء الأقسام العلمية في جامعة حفر الباطن يلعبون دوراً محورياً في تعزيز العمل التطوعي من خلال تطبيق الاتجاهات القيادية الحديثة. ففي **البعد القيادي**: بلغ المتوسط الحسابي (4.16) مع انحراف معياري قدره (0.549)؛ مما يدل على تأثير كبير لأساليب القيادة الحديثة التي يتبناها رؤساء الأقسام، مثل: تشجيع الإبداع، وتقديم التوجيه الفعال، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس والطلبة على المشاركة في العمل التطوعي؛ ويعكس هذا البعد أهمية القيادة المؤثرة في خلق بيئة تفاعلية تدعم الأنشطة التطوعية.

أما **البعد التنظيمي**: فقد سجل متوسطاً حسابياً قدره (4.10) بانحراف معياري (0.555)؛ مما يشير إلى دور بارز للسياسات والإجراءات التنظيمية التي يضعها رؤساء الأقسام في تسهيل العمل التطوعي، وضمان استدامته. ويعكس هذا التأثير أهمية التنظيم الإداري الفعال في دعم الأنشطة التطوعية، من خلال تخصيص الموارد، وتوفير بيئة عمل ملائمة.

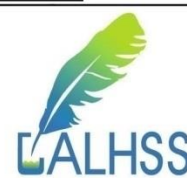
وفي **البعد الاجتماعي**: حقق متوسطاً حسابياً قدره (4.15) مع انحراف معياري (0.499)؛ مما يدل على أن العمل التطوعي يعزز التفاعل الاجتماعي بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، كما يساهم في تحسين العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي؛ وتعكس هذه النتائج أهمية الأدوار الاجتماعية التي يؤديها رؤساء الأقسام في تقوية الروابط الإنسانية، وتعزيز الانتماء بين أفراد الجامعة والمجتمع.

وفيما يخص **البعد التنموي**: فقد سجل أعلى متوسط بين الأبعاد، إذ بلغ (4.34) مع انحراف معياري (0.416)؛ مما يشير إلى تأثير قوي جداً للعمل التطوعي في تحقيق التنمية المستدامة وتنمية مهارات الطلبة وأعضاء هيئة التدريس؛ ويعكس هذا البعد الدور التنموي للعمل التطوعي في تعزيز القدرات البشرية، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة.

أما **البعد الثقافي**: فقد أظهر متوسطاً حسابياً قدره (4.31) بانحراف معياري (0.464)؛ مما يشير إلى دور بارز لرؤساء الأقسام في نشر ثقافة العمل التطوعي داخل الجامعة؛ وتؤكد هذه النتيجة أهمية القيادة الثقافية في تعزيز قيم التطوع وغرسها في ثقافة المجتمع الجامعي.

وبصورة عامة، أظهرت النتائج أن المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة بلغ (4.21) مع انحراف معياري (0.413)؛ مما يعكس تأثيراً كبيراً لدور رؤساء الأقسام العلمية في تعزيز العمل التطوعي بجامعة حفر الباطن؛ وتعكس هذه النتائج أهمية القيادة الحديثة كعامل محوري في تحفيز العمل التطوعي ودعم أهداف التنمية المستدامة، من خلال أبعاد: (قيادية وتنظيمية واجتماعية وتنموية وثقافية).

اتفقت النتائج مع دراسة (Alshammari, 2024) التي أكدت دور القيادة الأكاديمية في تحسين البيئة الجامعية وتحفيز الأفراد؛ ومع دراسة (Fogarty, 2022) التي أظهرت تأثير القيادة التحولية في تعزيز العمل التطوعي وتحقيق استدامته؛ كما تتماشى مع دراسة (القتامي, 2022) التي أبرزت أهمية المهارات القيادية في إدارة فرق



العمل التطوعي؛ ودراسة (اليوسف، 2022) التي أشارت إلى دور العمل التطوعي في تعزيز المهارات القيادية والثقافة المجتمعية.

تحليل النتائج:

1- تحليل نتائج البعد القيادي:

يهدف البعد القيادي إلى قياس مدى تأثير رؤساء الأقسام العلمية بجامعة حفر الباطن على تعزيز العمل التطوعي من خلال تطبيق أنماط القيادة الحديثة؛ ويوضح الجدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة ضمن هذا البعد، ويبين مستوى تأثير القيادة الحديثة على العمل التطوعي.

الجدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد القيادة

الفقرة	المتوسط الحسابي (Mean)	الانحراف المعياري (Std. Deviation)	النتيجة
يعتمد رئيس القسم على أنماط القيادة الحديثة لتعزيز العمل التطوعي.	4.24	0.792	تأثير كبير
يشجع رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس والطلبة على المبادرة بالمشاركة في الأنشطة التطوعية.	4.15	0.691	تأثير كبير
يُظهر رئيس القسم قدرة على اتخاذ قرارات قيادية تحفز العمل التطوعي.	4.20	0.696	تأثير كبير
يقدم رئيس القسم توجيهات واضحة لتحفيز العمل التطوعي داخل القسم.	4.09	0.658	تأثير كبير
يستخدم رئيس القسم أساليب قيادية تحفز الابتكار والإبداع في العمل التطوعي.	4.11	0.689	تأثير كبير
البعد القيادي بشكل عام	4.16	0.549	تأثير كبير

تشير نتائج الجدول إلى أن البعد القيادي لرؤساء الأقسام العلمية بجامعة حفر الباطن يُعد أحد العوامل الرئيسة التي تسهم في تعزيز العمل التطوعي؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجابات المشاركين (4.16) مع انحراف معياري قدره (0.549)؛ مما يدل على تأثير كبير لهذا البعد. ويعكس هذا التأثير الإيجابي استخدام رؤساء الأقسام لأنماط القيادة الحديثة التي تدعم العمل التطوعي من خلال تعزيز المشاركة، الابتكار، واتخاذ القرارات الفعالة. وقد أظهرت العبارة التي تفيد بأن رؤساء الأقسام يعتمدون على أنماط قيادة حديثة أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (4.24)؛ مما يشير إلى إدراكهم لدور القيادة الحديثة في تحفيز العمل التطوعي.

النتائج المتعلقة بقدرة رؤساء الأقسام على اتخاذ قرارات تحفز العمل التطوعي جاءت أيضاً مرتفعة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.20)؛ مما يعكس الكفاءة القيادية التي يتمتع بها رؤساء الأقسام في توجيه الجهود التطوعية ودعمها. كما أظهرت النتائج المتعلقة بتقديم التوجيهات الواضحة وتحفيز الابتكار تأثيراً كبيراً؛ إذ تراوحت المتوسطات بين (4.09 و 4.15)؛ وتعكس هذه النتائج اهتمام رؤساء الأقسام بتوفير بيئة قيادية داعمة تسهم في تعزيز قيم العمل التطوعي ونشرها بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

يمكن تفسير هذه النتائج بعدة عوامل، من أبرزها: وعي رؤساء الأقسام بأهمية تطبيق القيادة الحديثة في تحقيق أهداف العمل التطوعي، إضافة إلى الدعم المؤسسي الذي توفره جامعة حفر الباطن، والذي يُمكن رؤساء الأقسام من أداء دورهم القيادي بكفاءة؛ كما أن الثقافة الجامعية المهيأة لدعم العمل التطوعي تسهم في تعزيز أثر القيادة، إلى جانب الخبرات التدريبية والمهنية التي يمتلكها رؤساء الأقسام، والتي تؤهلهم لاستخدام أساليب قيادية مبتكرة. تتفق هذه النتائج مع دراسة (Fogarty, 2022) التي أكدت دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار والمشاركة الفعالة في العمل التطوعي، ومع دراسة (القحطاني، 2023) التي أبرزت أهمية مهارات القيادة الحديثة في تحفيز الأفراد وتعزيز المشاركة في الأنشطة التطوعية؛ لتحقيق الأهداف المؤسسية.

وتعكس هذه النتائج أهمية القيادة الحديثة كعامل حاسم في تعزيز العمل التطوعي داخل البيئة الجامعية؛ إذ يساعد أسلوب القيادة الفعال في تحقيق بيئة تشاركية محفزة تركز على الابتكار وتنمية القيم المجتمعية. وإن الاستثمار في



تطوير مهارات القيادة لدى رؤساء الأقسام بُعد خطوة أساسية نحو تحقيق بيئة جامعية تدعم العمل التطوعي بشكل مستدام، وتسهم في تعزيز الأثر الإيجابي على المجتمع المحلي.

2- تحليل نتائج البعد التنظيمي:

يهدف البعد التنظيمي إلى قياس مدى تأثير السياسات والإجراءات التنظيمية التي يطبقها رؤساء الأقسام العلمية في جامعة حفر الباطن في دعم العمل التطوعي. يعرض الجدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة ضمن هذا البعد، ويبين مستوى تأثير التنظيم في تعزيز الأنشطة التطوعية.

الجدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبُعد التنظيمي

النتيجة	الانحراف المعياري (Std. Deviation)	المتوسط الحسابي (Mean)	الفقرة
تأثير كبير	0.707	4.01	تُطبق داخل القسم سياسات واضحة لدعم الأنشطة التطوعية.
تأثير كبير	0.644	4.20	يتم توفير الموارد اللازمة لتنفيذ الأنشطة التطوعية داخل القسم.
تأثير كبير	0.738	4.03	تُخصص اجتماعات دورية لمناقشة العمل التطوعي وخطته المستقبلية.
تأثير كبير	0.832	4.07	تشجع إدارة القسم التعاون بين الأقسام العلمية لتنظيم الأنشطة التطوعية.
تأثير كبير	0.674	4.18	يتم تكريم المساهمين في العمل التطوعي ضمن إجراءات القسم التنظيمية.
تأثير كبير	0.555	4.10	البعد التنظيمي بشكل عام

تشير النتائج إلى أن البعد التنظيمي يُظهر تأثيرًا كبيرًا في دعم العمل التطوعي داخل الأقسام العلمية، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (4.10) مع انحراف معياري (0.555)، مما يعكس دور السياسات والإجراءات التنظيمية في تعزيز ثقافة التطوع.

العبارة التي تشير إلى توفير الموارد اللازمة لتنفيذ الأنشطة التطوعية حققت أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (4.20)؛ مما يشير إلى أن الأقسام العلمية تعمل على تسهيل تنفيذ الأنشطة التطوعية من خلال توفير الموارد المطلوبة. كما أظهرت العبارة المتعلقة بتكريم المساهمين في العمل التطوعي متوسطاً مرتفعاً بلغ (4.18)؛ مما يدل على أن إدارات الأقسام تحرص على الاعتراف بجهود المشاركين وتقديرها؛ مما يحفزهم على المشاركة المستمرة.

العبارات المتعلقة بتخصيص اجتماعات دورية وتشجيع التعاون بين الأقسام العلمية سجلت متوسطات تراوحت بين (4.03 و 4.07)؛ مما يشير إلى أن هناك اهتماماً ملحوظاً بتطوير خطط عمل تطوعية من خلال الاجتماعات، وتشجيع الجهود التعاونية لتعزيز العمل التطوعي.

يمكن أن نعزو النتائج إلى عدة عوامل رئيسية، أبرزها: الدعم المؤسسي القوي الذي توفره جامعة حفر الباطن لتنظيم العمل التطوعي؛ مما يضمن توفير الموارد والاعتراف بجهود المساهمين، كما أن التركيز على التعاون بين الأقسام والتخطيط الدوري يعكس رغبة الجامعة في تعزيز استدامة العمل التطوعي وزيادة تأثيره الإيجابي على المجتمع الجامعي والمحلي.

تتفق هذه النتائج مع دراسة (Alshammari, 2024) التي أكدت أهمية القيادة الأكاديمية في تعزيز البيئة التنظيمية داخل الجامعات ودورها في دعم الأنشطة التطوعية من خلال التخطيط الفعال؛ كما تتماشى مع دراسة (الفحطاني, 2023) التي أشارت إلى أن توفير الموارد وتطبيق سياسات تنظيمية واضحة يعزز المشاركة في العمل التطوعي. ويزيد من استدامة الأنشطة التطوعية داخل المؤسسات التعليمية.

وتُظهر النتائج أن البعد التنظيمي يلعب دوراً مهماً في دعم العمل التطوعي داخل جامعة حفر الباطن؛ من خلال توفير الموارد، تنظيم الاجتماعات، وتشجيع التعاون. ويسهم التنظيم الإداري في تعزيز بيئة داعمة للعمل



التطوعي؛ مما يدعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ويعزز ثقافة العمل التطوعي بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

3-تحليل النتائج البعد الاجتماعي:

يهدف البعد الاجتماعي إلى قياس مدى تأثير الأنشطة التطوعية في تحسين العلاقات الاجتماعية بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وتعزيز الروابط مع المجتمع المحلي. ويوضح الجدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة ضمن هذا البعد، ويسلط الضوء على مستوى تأثير الأنشطة التطوعية في تعزيز الجوانب الاجتماعية.

الجدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبُعد الاجتماعي

الفقرة	المتوسط الحسابي (Mean)	الانحراف المعياري (Std. Deviation)	النتيجة
تسهم الأنشطة التطوعية في تحسين العلاقات بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.	4.16	0.697	تأثير كبير
تساهم الأعمال التطوعية في تعزيز روح التعاون داخل الجامعة.	4.15	0.771	تأثير كبير
تساعد الأنشطة التطوعية في تحسين العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي.	4.20	0.729	تأثير كبير
تزيد المبادرات التطوعية من اندماج الطلبة في البيئة الجامعية.	3.99	0.785	تأثير كبير
يتم دعم الأنشطة التطوعية التي تعزز الترابط بين أفراد المجتمع الجامعي.	4.28	0.623	تأثير كبير جداً
البعد الاجتماعي بشكل عام	4.15	0.499	تأثير كبير

تشير النتائج إلى أن البعد الاجتماعي يُظهر تأثيراً كبيراً في تعزيز العلاقات الاجتماعية داخل الجامعة وبينها وبين المجتمع المحلي، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (4.15) مع انحراف معياري (0.499). العبارة التي تشير إلى دعم الأنشطة التطوعية التي تعزز الترابط بين أفراد المجتمع الجامعي حققت أعلى متوسط حسابي (4.28)؛ مما يعكس اهتمام الأقسام العلمية بتوفير بيئة تعاونية تدعم العمل التطوعي بشكل مستمر. كما أظهرت العبارة المتعلقة بتحسين العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي متوسطاً مرتفعاً بلغ (4.20)؛ مما يدل على أن الأنشطة التطوعية تُعد وسيلة فعالة لتوطيد العلاقة مع المجتمع وتعزيز دور الجامعة كمؤسسة مجتمعية. النتائج الأخرى المتعلقة بتحسين العلاقات بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس وتعزيز روح التعاون داخل الجامعة سجلت متوسطات مرتفعة بلغت (4.16 و 4.15) على التوالي؛ مما يشير إلى أن العمل التطوعي يسهم بشكل إيجابي في تعزيز التفاعل الاجتماعي داخل البيئة الجامعية. وعلى الرغم من أن العبارة المتعلقة بزيادة اندماج الطلبة في البيئة الجامعية سجلت متوسطاً أقل نسبياً بلغ (3.99)؛ إلا أنها ما تزال تعكس تأثيراً كبيراً للعمل التطوعي في تعزيز اندماج الطلبة.

يمكن أن نعزو هذه النتائج إلى أن الأنشطة التطوعية تخلق بيئة اجتماعية داعمة داخل الجامعة، تُشجّع على بناء العلاقات بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس. وتعزيز التعاون بينهم. كما أن هذه الأنشطة تلعب دوراً مهماً في تحسين صورة الجامعة لدى المجتمع المحلي؛ مما يعزز العلاقات بين الطرفين، فالدعم الذي تقدمه إدارات الأقسام لهذه الأنشطة يسهم بشكل كبير في تحقيق هذه النتائج الإيجابية.

تتفق هذه النتائج مع دراسة (الداود، 2020) التي أكدت دور الأنشطة التطوعية في تحسين التفاعل الاجتماعي وتعزيز الروابط بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وزيادة ارتباط الجامعة بالمجتمع المحلي. كما تتماشى مع دراسة (اليوسف، 2022) التي أشارت إلى أن العمل التطوعي يعزز التفاعل الاجتماعي داخل الجامعة، ويخلق بيئة تعاونية تسهم في تحسين اندماج الطلاب وتعزيز العلاقات مع المجتمع المحلي.



وتؤكد النتائج أن البعد الاجتماعي يمثل جانباً مهماً في تعزيز العمل التطوعي داخل جامعة حفر الباطن؛ من خلال دعم الأنشطة التي تقوي الترابط بين أفراد المجتمع الجامعي، وتحسين العلاقة مع المجتمع المحلي، وأن العمل التطوعي يسهم في بناء بيئة تعليمية تعاونية وشاملة تعزز الاندماج والتفاعل الاجتماعي.

4- تحليل نتائج البعد التنموي:

يهدف البعد التنموي إلى قياس دور الأنشطة التطوعية في تعزيز المهارات القيادية والاجتماعية، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وربط العمل التطوعي بالمهارات العملية. ويعرض الجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة ضمن هذا البعد، مع بيان مدى تأثير الأنشطة التطوعية في تحقيق التنمية الشخصية والمؤسسية.

الجدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبُعد التنموي

الفقرة	المتوسط الحسابي (Mean)	الانحراف المعياري (Std. Deviation)	النتيجة
تسهم الأنشطة التطوعية في تعزيز المهارات القيادية لدى الطلبة.	4.32	0.560	تأثير كبير جداً
تساعد الأنشطة التطوعية على تطوير المهارات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والطلبة.	4.46	0.567	تأثير كبير جداً
تدعم الأنشطة التطوعية تحقيق أهداف التنمية المستدامة داخل الجامعة.	4.45	0.566	تأثير كبير جداً
يتم ربط العمل التطوعي بفرص تدريبية تسهم في تطوير المهارات العملية.	4.01	0.785	تأثير كبير جداً
تشجع الجامعة على الاستفادة من الأنشطة التطوعية لتحقيق أهدافها التنموية.	4.47	0.587	تأثير كبير جداً
البعد التنموي بشكل عام	4.34	0.416	تأثير كبير جداً

تشير النتائج إلى أن البعد التنموي يُظهر تأثيراً كبيراً جداً للأنشطة التطوعية في تعزيز المهارات وتحقيق أهداف التنمية المستدامة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (4.34) مع انحراف معياري (0.416). وإن العبارة المتعلقة بتشجيع الجامعة على الاستفادة من الأنشطة التطوعية لتحقيق أهدافها التنموية، سجلت أعلى متوسط حسابي (4.47)؛ مما يعكس دوراً محورياً للجامعة في استغلال الأنشطة التطوعية كوسيلة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية. وتلتها العبارة التي تشير إلى تطوير المهارات الاجتماعية، بمتوسط حسابي (4.46)، مما يعكس أهمية العمل التطوعي في تعزيز التفاعل الاجتماعي بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس. والنتائج المتعلقة بتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وتعزيز المهارات القيادية، سجلت متوسطات مرتفعة بلغت (4.45 و 4.32) على التوالي؛ مما يعكس تأثير الأنشطة التطوعية في بناء قادة مستقبليين يساهمون في التنمية المؤسسية والمجتمعية. أما العبارة المتعلقة بربط العمل التطوعي بفرص تدريبية، فتظهر متوسطاً أقل نسبياً بلغ (4.01)، لكنها تظل ضمن نطاق التأثير الكبير؛ مما يشير إلى وجود فرص لتحسين هذه الجوانب. يمكن تفسير هذه النتائج من خلال تركيز الجامعة على العمل التطوعي كأداة لتحقيق التنمية المستدامة، سواء على مستوى تنمية مهارات الأفراد أو تعزيز الأهداف المؤسسية. وإسهام هذه الأنشطة في تطوير المهارات القيادية والاجتماعية؛ مما يجعلها جزءاً أساسياً من استراتيجية الجامعة لإعداد قادة المستقبل. كما أن ربط العمل التطوعي بالتدريب يعزز من القيمة العملية لهذه الأنشطة، رغم وجود مجال لتعزيز هذا الربط بشكل أكبر. تتفق هذه النتائج مع دراسة (الداود، 2020) التي أكدت دور الأنشطة التطوعية في تحسين التفاعل الاجتماعي وتعزيز الروابط بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وزيادة ارتباط الجامعة بالمجتمع المحلي. كما تتماشى مع دراسة (اليوسف، 2022) التي أشارت إلى أن العمل التطوعي يعزز التفاعل الاجتماعي داخل الجامعة، ويخلق بيئة تعاونية تسهم في تحسين اندماج الطلاب وتعزيز العلاقات مع المجتمع المحلي. وتُظهر النتائج أن الأنشطة التطوعية لها دور محوري في تحقيق التنمية المستدامة، وتطوير المهارات القيادية والاجتماعية للطلبة وأعضاء



هيئة التدريس. ويعكس البعد التنموي أهمية العمل التطوعي في بناء القدرات الفردية والمؤسسية؛ مما يدعم أهداف الجامعة التنموية ويسهم في تحقيق رؤيتها الاستراتيجية؛ وتعزز هذه النتائج ضرورة الاستثمار المستمر في تطوير الأنشطة التطوعية، وربطها بفرص تدريبية لتوسيع تأثيرها الإيجابي.

5- تحليل نتائج البعد الثقافي:

يهدف البعد الثقافي إلى قياس مدى تأثير الأنشطة الجامعية والجهود المبذولة في نشر وتعزيز ثقافة العمل التطوعي داخل جامعة حفر الباطن. ويوضح الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة ضمن هذا البعد، مع تسليط الضوء على مستوى تأثير العمل التطوعي في تعزيز القيم الثقافية في البيئة الجامعية.

الجدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبُعد الثقافي

الفقرة	المتوسط الحسابي (Mean)	الانحراف المعياري (Std. Deviation)	النتيجة
يتم نشر الوعي بثقافة العمل التطوعي من خلال الأنشطة الجامعية.	4.29	0.697	تأثير كبير جداً
تُخصص حملات إعلامية للتعريف بأهمية العمل التطوعي في المجتمع الجامعي.	4.40	0.673	تأثير كبير جداً
تُعد المشاركة في العمل التطوعي جزءاً من ثقافة القسم العلمي.	4.28	0.584	تأثير كبير جداً
يتم تعزيز قيم التطوع من خلال المواد التعليمية والنشاطات الأكاديمية.	4.36	0.610	تأثير كبير جداً
تُنظم فعاليات لتعريف الطلبة بأهمية العمل التطوعي كجزء من ثقافة الجامعة.	4.21	0.837	تأثير كبير جداً
البعد الثقافي بشكل عام	4.31	0.464	تأثير كبير جداً

تشير النتائج إلى أن البعد الثقافي يُظهر تأثيراً كبيراً جداً في نشر وتعزيز ثقافة العمل التطوعي داخل جامعة حفر الباطن؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (4.31) مع انحراف معياري (0.464). والعبارة المتعلقة بتخصيص حملات إعلامية للتعريف بأهمية العمل التطوعي سجلت أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (4.40)؛ مما يعكس الدور الكبير لهذه الحملات في رفع مستوى الوعي بأهمية العمل التطوعي وتعزيز قيمته داخل المجتمع الجامعي. كما أظهرت العبارة المتعلقة بتعزيز قيم التطوع من خلال المواد التعليمية متوسطاً مرتفعاً بلغ (4.36)؛ مما يشير إلى أهمية دمج ثقافة التطوع في المناهج والنشاطات الأكاديمية. أما العبارات الأخرى المتعلقة بنشر الوعي بثقافة العمل التطوعي، وتنظيم الفعاليات لتعريف الطلبة بأهميته، فقد سجلت متوسطات مرتفعة تراوحت بين (4.21 و 4.29)؛ مما يدل على أن الجهود المبذولة في نشر ثقافة التطوع تحقق تأثيراً إيجابياً ومستداماً.

ويمكن أن نعزو هذه النتائج إلى تركيز الجامعة على إدماج ثقافة العمل التطوعي في مختلف الأنشطة التعليمية والاجتماعية والإعلامية؛ وإسهام الحملات الإعلامية والمواد التعليمية في نشر الوعي بأهمية التطوع وتعزيز مكانته كجزء من الثقافة المؤسسية؛ كما أن تخصيص فعاليات لتعريف الطلبة بقيمة العمل التطوعي يعزز انخراطهم في هذه الأنشطة بشكل أكبر.

تفق هذه النتائج مع دراسة (اليوسف، 2022) التي أكدت دور الأنشطة الجامعية في نشر ثقافة العمل التطوعي وتعزيز القيم المجتمعية، خاصة من خلال دمج هذه الثقافة في المناهج التعليمية والفعاليات الأكاديمية. كما تتماشى مع دراسة (الداود، 2020) التي أوضحت أهمية الحملات الإعلامية والفعاليات التعريفية في تعزيز وعي الطلبة بأهمية العمل التطوعي؛ مما يسهم في ترسيخ القيم التطوعية كجزء من الثقافة المؤسسية للجامعات.

تُظهر النتائج أن البعد الثقافي يُعدّ جانباً مهماً في تعزيز العمل التطوعي داخل جامعة حفر الباطن. وإنّ الجهود المبذولة في نشر الوعي، تخصيص الحملات الإعلامية، وتعزيز القيم التطوعية من خلال المناهج والفعاليات؛ تسهم في بناء ثقافة تطوعية قوية ومستدامة. وتعكس هذه النتائج أهمية التركيز على الأبعاد الثقافية لتعزيز بيئة جامعية داعمة للعمل التطوعي؛ مما يدعم تحقيق الأهداف المؤسسية والمجتمعية.



السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات رؤساء الأقسام العلمية حول دورهم في تعزيز العمل التطوعي؛ تُعزى إلى متغير الجنس؟

تحليل النتائج: الفروق في استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

للإجابة عن السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات رؤساء الأقسام العلمية حول دورهم في تعزيز العمل التطوعي؛ تُعزى إلى الجنس؟، تم استخدام اختبارات لعينة مستقلة (Independent Samples t-test)؛ لتحليل الفروق بين استجابات الذكور والإناث عبر الأبعاد المختلفة.

الجدول رقم (9): اختبارات لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق في استجابات العينة حسب الجنس

البعد	الجنس	العدد (N)	المتوسط الحسابي (Mean)	الانحراف المعياري (Std. Deviation)	قيمة (t)	مستوى الدلالة (Sig.)
البعد القيادي	ذكر	16	4.15	0.518	-0.117	0.907
	أنثى	21	4.17	0.627		
البعد التنظيمي	ذكر	16	4.10	0.553	0.155	0.877
	أنثى	21	4.08	0.569		
البعد الاجتماعي	ذكر	16	4.14	0.540	-0.465	0.643
	أنثى	21	4.19	0.394		
البعد التنموي	ذكر	16	4.31	0.404	-1.068	0.289
	أنثى	21	4.42	0.442		
البعد الثقافي	ذكر	16	4.30	0.455	-0.025	0.980
	أنثى	21	4.31	0.494		
الدور العام	ذكر	16	4.20	0.411	-0.321	0.749
	أنثى	21	4.23	0.425		

تشير نتائج التحليل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات رؤساء الأقسام العلمية بجامعة حفر الباطن حول دورهم في تعزيز العمل التطوعي؛ تُعزى إلى متغير الجنس. وتُظهر المتوسطات الحسابية لجميع الأبعاد تقارباً ملحوظاً بين استجابات الذكور والإناث؛ إذ بلغ المتوسط العام لاستجابات الذكور (4.20) مقابل (4.23) للإناث، مع مستوى دلالة بلغ (0.749)؛ مما يدل على عدم وجود فروق معنوية بين الجنسين في الاستجابات.

فيما يتعلق بالأبعاد المختلفة، أظهرت البيانات أن الفروق بين الذكور والإناث كانت طفيفة وغير ذات دلالة إحصائية. على سبيل المثال، في **البعد القيادي**، بلغ المتوسط الحسابي للذكور (4.15) مقابل (4.17) للإناث، مع قيمة ت بلغت (-0.117) ومستوى دلالة 0.907؛ مما يعكس تشابهاً كبيراً في استجاباتهم. وبالمثل، في **البعد التنظيمي**، كان المتوسط الحسابي للذكور (4.10) مقارنة بـ (4.08) للإناث، مع مستوى دلالة (0.877)؛ مما يدل على غياب الفروق الإحصائية ذات المعنى. أما **البعد الاجتماعي**، فقد أظهر أيضاً تقارباً بين متوسطات الذكور والإناث عند (4.14) و(4.19) على التوالي، مع مستوى دلالة بلغ (0.643). وفي **البعد التنموي والثقافي**، استمرت النتيجة ذاتها؛ إذ لم يُظهر أيّاً من البعدين فروقاً معنوية تُعزى لمتغير الجنس.

وتُعزى هذه النتائج إلى عوامل رئيسة عدة، منها: التشابه في الأدوار والمسؤوليات التي يؤديها رؤساء الأقسام بغض النظر عن جنسهم. وتُطبق السياسات والإجراءات التنظيمية في الجامعة بشكل موحد؛ مما يتيح للذكور والإناث نفس البيئة الإدارية والفرص التي تؤثر على ممارساتهم القيادية ودورهم في تعزيز العمل التطوعي. كما أن هذا التقارب في النتائج يعكس وعياً مشتركاً لدى الجنسين بأهمية العمل التطوعي واستخدام الاتجاهات القيادية الحديثة لتحقيق أهدافه.

تتفق هذه النتائج مع دراسة (الداود، 2020) التي أشارت إلى أن البيئة التنظيمية الجامعية يمكن أن تضمن تكافؤ الفرص بين الجنسين في تفعيل العمل التطوعي. كما تتماشى مع دراسة (Alshammari, 2024) التي أكدت أن السياسات التنظيمية الموحدة تساهم في تحقيق نتائج متساوية، بغض النظر عن النوع الاجتماعي؛ مما يدعم تطبيق القيادة الفعالة دون تمييز.



بناءً على هذه النتائج يمكن القول: إن متغير الجنس ليس عاملاً مؤثراً في تحديد دور رؤساء الأقسام في تعزيز العمل التطوعي. ويظهر هذا أن الثقافة المؤسسية والسياسات التنظيمية في جامعة حفر الباطن توفر بيئة متساوية للجنسين؛ مما يضمن تقديم الدعم الكافي لمبادرات العمل التطوعي دون تمييز، ويبرز أهمية القيادة الفعالة بعيداً عن تأثير النوع الاجتماعي.

السؤال الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات رؤساء الأقسام العلمية

حول دورهم في تعزيز العمل التطوعي؛ تُعزى إلى متغير الرتبة العلمية؟

تحليل النتائج: الفروق في استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير الرتبة العلمية

للإجابة عن السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات رؤساء الأقسام العلمية حول دورهم في تعزيز العمل التطوعي تُعزى إلى متغير التبة العلمية؟، تم استخدام اختبار ت لعينة مستقلة (Independent Samples t-test) لتحليل الفروق بين استجابات الحاصلين على مؤهل جامعي فأقل واستجابات الحاصلين على دراسات عليا عبر الأبعاد المختلفة.

الجدول رقم (10): اختبار ت لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق حسب المؤهل العلمي

البعد	المؤهل العلمي	N	المتوسط الحسابي (Mean)	الانحراف المعياري (Std. Deviation)	قيمة ت (t)	مستوى الدلالة (Sig.)
البعد القيادي	أستاذ مشارك	11	4.21	0.525	0.818	0.415
	أستاذ مساعد	26	4.11	0.571		
البعد التنظيمي	أستاذ مشارك	11	4.12	0.533	0.288	0.774
	أستاذ مساعد	26	4.08	0.579		
البعد الاجتماعي	أستاذ مشارك	11	4.12	0.460	-0.564	0.574
	أستاذ مساعد	26	4.18	0.535		
البعد الترموي	أستاذ مشارك	11	4.39	0.432	0.906	0.367
	أستاذ مساعد	26	4.30	0.402		
البعد الثقافي	أستاذ مشارك	11	4.29	0.443	-0.246	0.806
	أستاذ مساعد	26	4.32	0.487		
الدور العام	أستاذ مشارك	11	4.23	0.400	0.285	0.777
	أستاذ مساعد	26	4.20	0.428		

تشير البيانات إلى أن المتوسطات الحسابية لاستجابات الحاصلين على رتبة "أستاذ مشارك" والحاصلين على رتبة "أستاذ مساعد" كانت متقاربة في جميع الأبعاد؛ فعلى سبيل المثال: بلغ المتوسط الحسابي للبعد القيادي للحاصلين على رتبة "أستاذ مشارك" (4.21)، بينما بلغ (4.11) للحاصلين على رتبة "أستاذ مساعد"، مع قيمة ت بلغت (0.818) ومستوى دلالة (0.415)؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئتين في هذا البعد.

في البعد التنظيمي: كانت المتوسطات الحسابية للحاصلين على رتبة "أستاذ مشارك" (4.12) مقارنة بـ (4.08) للحاصلين على رتبة "أستاذ مساعد"، مع قيمة ت بلغت (0.288) ومستوى دلالة (0.774)؛ مما يدل أيضاً على عدم وجود فروق معنوية.

أما في البعد الاجتماعي: فقد سجلت استجابات الحاصلين على رتبة "أستاذ مشارك" متوسطاً حسابياً بلغ (4.12) مقابل (4.18) للحاصلين على رتبة "أستاذ مساعد"، مع مستوى دلالة (0.574)؛ مما يعكس تقارباً في الاستجابات وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

في البعد الترموي: بلغ المتوسط الحسابي للحاصلين على رتبة "أستاذ مشارك" (4.39) مقارنة بـ (4.30) للحاصلين على رتبة "أستاذ مساعد"، مع قيمة ت بلغت (0.906) ومستوى دلالة (0.367)؛ مما يشير إلى غياب فروق معنوية.



وأخيراً، في البعد الثقافي: كانت المتوسطات الحسابية متقاربة أيضاً؛ إذ سجل الحاصلون على رتبة "أستاذ مشارك" (4.29) مقابل (4.32) للحاصلين على رتبة "أستاذ مساعد"، مع مستوى دلالة (0.806) تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين استجابات رؤساء الأقسام العلمية تُعزى إلى الرتبة العلمية في جميع الأبعاد المدروسة؛ ويُعزى ذلك إلى أن الأدوار القيادية ومتطلبات العمل التطوعي داخل الجامعة تعتمد بالدرجة الأولى على السياسات المؤسسية، والإجراءات التنظيمية المشتركة التي يتم تطبيقها على جميع رؤساء الأقسام، بغض النظر عن رتبهم العلمية. علاوة على ذلك، قد تكون الخبرة العملية والتدريب المستمر العاملين الرئيسيين في تشكيل استجابات المشاركين؛ مما يؤدي إلى تقارب في آرائهم حول دورهم في تعزيز العمل التطوعي. وتتفق هذه النتائج مع دراسة (Alshammari, 2024) التي أكدت أن دور القيادة الأكاديمية في تعزيز العمل التطوعي يعتمد بشكل أساسي على السياسات والإجراءات التنظيمية، وليس على الرتبة العلمية. كما تدعم دراسة (القحطاني, 2023) (التي أشارت إلى أن الخبرة والتدريب المستمر يمكن أن يكونا عوامل أكثر تأثيراً من الرتبة العلمية في تحديد دور القيادة في العمل التطوعي). وتشير نتائج التحليل إلى أن الرتبة العلمية ليست عاملاً مؤثراً على استجابات رؤساء الأقسام العلمية في جامعة حفر الباطن حول دورهم في تعزيز العمل التطوعي؛ وتعكس هذه النتائج بيئة عمل متوازنة تعتمد على تكافؤ الفرص، والتزام جميع القيادات الجامعية بتطبيق الاتجاهات القيادية الحديثة، وتعزيز ثقافة العمل التطوعي داخل الجامعة.

السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات رؤساء الأقسام العلمية حول دورهم في تعزيز العمل التطوعي؛ تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة العملية؟
للإجابة عن السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات رؤساء الأقسام العلمية حول دورهم في تعزيز العمل التطوعي تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة العملية؟، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد الفروق بين المجموعات بناءً على سنوات الخبرة.

الجدول رقم (11): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاستجابات العينة حسب سنوات الخبرة

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات (Sum of Squares)	الدرجات الحرة (df)	متوسط المربعات (Mean Square)	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig.)
البعد القيادي	بين المجموعات	0.757	2	0.379	1.264	0.288
	داخل المجموعات	25.174	84	0.300		
البعد التنظيمي	بين المجموعات	1.434	2	0.717	2.406	0.096
	داخل المجموعات	25.036	84	0.298		
البعد الاجتماعي	بين المجموعات	0.521	2	0.261	1.047	0.355
	داخل المجموعات	20.895	84	0.249		
البعد التنموي	بين المجموعات	0.040	2	0.020	0.113	0.894
	داخل المجموعات	14.833	84	0.177		
البعد الثقافي	بين المجموعات	0.222	2	0.111	0.509	0.603



					المجموعات	
		0.218	84	18.325	داخل المجموعات	
0.254	1.393	0.235	2	0.470	بين المجموعات	الدور العام
		0.169	84	14.183	داخل المجموعات	

تشير نتائج تحليل التباين الأحادي إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات رؤساء الأقسام العلمية حول دورهم في تعزيز العمل التطوعي؛ تُعزى إلى سنوات الخبرة العملية. فقد أظهرت البيانات أن جميع الأبعاد المدروسة، بما في ذلك البعد (القيادي، التنظيمي، الاجتماعي، التنموي، والثقافي) لم تسجل فروقاً معنوية بين المجموعات المختلفة حسب سنوات الخبرة. ففي البعد القيادي: بلغت قيمة F (1.264) مع مستوى دلالة (0.288)؛ مما يشير إلى تقارب استجابات رؤساء الأقسام بغض النظر عن اختلاف خبراتهم. أما في البعد التنظيمي: ورغم أن قيمة F بلغت (2.406) ومستوى الدلالة (0.096)، وهو قريب من مستوى الدلالة المحدد؛ إلا أنه لم يصل إلى مستوى الدلالة المطلوب لإثبات وجود فروق.

وفي البعد الاجتماعي: سجلت البيانات قيمة F (1.047) ومستوى دلالة (0.355)؛ مما يعكس استجابات متقاربة بين المجموعات. أما البعد التنموي: فكانت قيمة F منخفضة للغاية إذ بلغت (0.113) مع مستوى دلالة (0.894)؛ مما يؤكد عدم وجود تأثير لسنوات الخبرة. وفيما يتعلق بالبعد الثقافي: أظهرت النتائج أيضاً قيمة F منخفضة بلغت (0.509) ومستوى دلالة (0.603)؛ مما يعزز النتيجة العامة بعدم وجود فروق معنوية بين المجموعات حسب سنوات الخبرة.

يمكن تفسير هذه النتائج بأن السياسات والإجراءات المؤسسية في جامعة حفر الباطن تُطبق بطريقة موحدة على جميع رؤساء الأقسام؛ بغض النظر عن سنوات خبرتهم، كما أن طبيعة العمل الأكاديمي ومتطلباته القيادية، إلى جانب برامج التدريب والتطوير المستمرة؛ تساهم في تقليل تأثير سنوات الخبرة في أداء القيادات الجامعية في تعزيز العمل التطوعي.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Alshammari, 2024) التي أكدت أن تأثير القيادة الأكاديمية على تعزيز العمل التطوعي في الجامعات لا يتأثر بشكل كبير بسنة الخبرة العملية؛ بل يتأثر أكثر بالسياسات المؤسسية والتدريب المستمر. كما تتماشى مع دراسة (القحطاني, 2023) التي أظهرت أن العوامل المؤسسية والتعليمية هي التي تحدد فعالية القيادة في العمل التطوعي؛ وليست سنوات الخبرة العملية بشكل رئيس.

بناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج: أن الخبرة العملية ليست عاملاً مؤثراً في استجابات رؤساء الأقسام العلمية فيما يتعلق بدورهم في تعزيز العمل التطوعي. ويعكس هذا بيئة مؤسسية داعمة ومتكاملة تعمل على توحيد المعايير القيادية والممارسات التنظيمية؛ لضمان تحقيق أهداف الجامعة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي بشكل متسق ومستدام.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة وتحليلها، يمكن تقديم التوصيات الآتية لتعزيز دور رؤساء الأقسام العلمية في جامعة حفر الباطن في تعزيز العمل التطوعي، مع مراعاة الاتجاهات القيادية الحديثة:

1. يُوصى بتطوير برامج تدريبية تركز على تنمية مهارات القيادة الحديثة لرؤساء الأقسام؛ بما يتماشى مع متطلبات تعزيز العمل التطوعي، مثل: القيادة التحفيزية، والقيادة الإبداعية التي تشجع الابتكار في العمل التطوعي.

2. ينبغي تطوير السياسات والإجراءات داخل الأقسام العلمية بما يدعم استدامة الأنشطة التطوعية؛ ويمكن تحقيق ذلك من خلال تخصيص موارد مادية وبشرية كافية، ووضع آليات لتقييم تأثير العمل التطوعي على البيئة الجامعية والمجتمع المحلي.



3. يُوصى بتشجيع التعاون بين الأقسام العلمية لتنظيم أنشطة تطوعية مشتركة تعزز من روح الفريق والتكامل بين الكليات؛ يمكن أن تشمل هذه الأنشطة مشاريع تطوعية تخدم المجتمع المحلي، وتعكس صورة إيجابية للجامعة.

4. يُنصح بمواءمة الأنشطة التطوعية مع أهداف التنمية المستدامة من خلال تنظيم فعاليات تُركز على قضايا مثل: البيئة، الصحة، والتعليم؛ مما يعزز من وعي الطلبة وأعضاء هيئة التدريس بأهمية العمل التطوعي في تحقيق التنمية المجتمعية.

5. يُوصى بتكثيف الحملات التوعوية والفعاليات التي تهدف إلى تعزيز ثقافة العمل التطوعي داخل الجامعة؛ مع التركيز على إدماج قيم التطوع في المناهج الدراسية والأنشطة الأكاديمية.

6. يُنصح بوضع نظام لتحفيز وتكريم الطلبة وأعضاء هيئة التدريس المشاركين في العمل التطوعي؛ مثل: منح شهادات تقدير، أو تنظيم حفلات تكريم؛ مما يعزز من دافعيتهم للمشاركة المستمرة.

7. يُوصى بإجراء دراسات إضافية تُركز على استكشاف تحديات العمل التطوعي في البيئة الجامعية وتحليلها بشكل أعمق؛ بالإضافة إلى قياس تأثير تطبيق الاتجاهات القيادية الحديثة على العمل التطوعي في مؤسسات تعليمية مختلفة.

تسعى هذه التوصيات إلى تعزيز دور القيادة الجامعية في نشر ثقافة العمل التطوعي، ودعمه بطرائق مبتكرة ومستدامة؛ كما تهدف إلى تحسين البيئة الجامعية بما يحقق الأهداف المؤسسية والتنموية لجامعة حفر الباطن؛ مع التأكيد على أهمية القيادة الحديثة كعامل محوري في تحقيق هذه الأهداف.

المصادر

1. أحمد، إيمان الدسوقي. (2021). درجة ممارسة المهارات القيادية لدى الطالبات في جامعة الإمام محمد بن عبد الرحمن. مجلة العلوم التربوية، 7(2)، 267-300.
2. القحطاني، ف. م. (2023). مهارات القيادة وعلاقتها بإدارة فرق العمل التطوعي وآليات تفعيلها لتمكين المسؤولية المجتمعية في ضوء أهداف برامج رؤية المملكة 2030 (دراسة ميدانية على طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن). التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، 42(199)، 417-418. <https://doi.org/10.21608/jsrep.2023.311176481-417>.
3. أحمد، أحمد إبراهيم، وعاشور، نبلي. (2013). الإدارة التربوية: علم وفن التخطيط المنطومي الناجح. دار الزهراء للنشر والتوزيع.
4. الأمير، إيمان حسين. (2022). إدارة الوقت وعلاقتها بالمسؤولية المجتمعية لدى عينة من طالبات كلية القانون والدراسات القضائية بجامعة جدة. مجلة التربية، 2(194)، 354-392.
5. إبراهيم، خديجة عبدالعزيز. (2015). استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول. المجلة التربوية، 42، 559-680.
6. البصيلي، محمد جبريل. (2022). العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع المحلي: دراسة مسحية على متطوعي الجمعيات الخيرية بمدينة أبها. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 6(9)، 156-182.
7. ابن شلهوب، هيفاء، والشهراني، هند محمد. (2020). العوامل المؤثرة في بناء الفرق التطوعية المستدامة. مجلة العلوم العربية والإنسانية، 13(3)، 1369-1410.
8. الحربي، ندى مقل. (2021). تطوير دور القابات الأكاديمية في تنمية المسؤولية الاجتماعية بالوظائف الجامعية: دراسة ميدانية بكلية التربية في جامعة الملك خالد. مجلة العلوم التربوية، 29، 143-176.
9. الداود، منيرة عبد العزيز. (2020). دور الجامعات في تفعيل العمل التطوعي: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية أنموذجاً. مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 10، 131-146.
10. الدويش، عبدالعزيز. (2015). دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي. مجلة العلوم التربوية، 2، 365-416.
11. الرمثي، سعد مبارك. (2018). تصور مقترح لتطوير المسؤولية المجتمعية بالجامعات السعودية في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة. دراسات في التعليم الجامعي، 38، 484-568.
12. الزنيدى، سميرة عبدالله. (2022). دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات القيادية لدى طالبات كلية الصيدلة في جامعة القصيم. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 27، 307-356.



13. يوسف، خلود سعد. (2022). ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى وإسهامه بتنمية مهاراتهم القيادية. مجلة كلية التربية (أسيوط)، <https://doi.org/10.21608/mfes.2022.27553038>, (10).
14. القناني، أمل مسحل. (2022). المهارات القيادية اللازمة لإدارة الفرق التطوعية من وجهة نظر جامعة أم القرى بمكة المكرمة. مجلة التربية، (272)، 14-60.
15. البلادي، عبدالرحمن. (2020). المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، (2)3، 119-177.
16. Aldawsari, R. (2020). The Relationship between Leaders' Emotional Intelligence and Leadership Effectiveness from Perspectives of Leaders and Faculty Members at University of Hafr Al Batin. Journal of Education
17. Alshammari, A. (2024). Impact of Academic Leaders in Enhancing Faculty Morale: A Comprehensive Analysis at the University of Hafr Al-Batin, Saudi Arabia. International Journal of Organizational Leadership.
18. Hebert, E. (2019). Faculty Morale: A Perspective for Academic Leaders. Kinesiology Review. <https://doi.org/10.1123/kr.2019-0040>
19. Fogarty, S. G. (2020). The Impact of Leadership Style on Volunteer Motivation. Retrieved from <https://stephenfogarty.com/lectures/the-impact-of-leadership-style-on-volunteer-motivation>
20. Akyavuz, K. E., & Asıcı, E. (2021). The effect of volunteer management mentoring program on mentors' entrepreneurship tendency and leadership self-efficacy. Participatory Educational Research, 8(2), 1-16. <https://doi.org/10.17275/per.21.26.8.2>
21. Brudney, J. L., & Meijs, L. C. P. M. (2014). Models of Volunteer Management: Professional Volunteer Program Management in Social Work. Human Service Organizations Management, Leadership and Governance, 38(3), 297-309. <https://doi.org/10.1080/23303131.2014.899281>
22. Jones, J. A. (2020). Volunteer management: Introducing students to the art and the science. Management Teaching Review, 5(2), 163-171. <https://doi.org/10.1177/2379298118821061>
23. Koyuncuoglu, D. (2020). An investigation of potential leadership and innovation skills of university students. International Journal of Education in Mathematics, Science, and Technology (IJEMST), 9(1), 103-115. <https://doi.org/10.46328/ijemst.1374>
24. Portela-Pino, de Prada, & Creo, E., Mareque. (2021). The acquisition of teamwork skills in university students through extracurricular activities. Education Training, 63(2), 165-181. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2020-0185>
25. Daley, J., & Baruah, B. (2021). Leadership skills development among engineering students in higher education – an analysis of the Russell Group universities in the UK. European Journal of Engineering Education, 46(4), 528-556. <https://doi.org/10.1080/03043797.2020.1832049>
26. Bruno. (2021). Leadership: Challenge or need in faculty development of the universities. Development Studies Research, 8(1), 356-364. <https://doi.org/10.1080/21665095.2021.1990098>