

المستخلص :

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور العمل التطوعي في تنمية صفات القيادة لدى الطالب الجامعي ، واتخذت المنهج الوصفي التحليلي ، وتوصلت إلى نتائج أهمها :

- أهمية إشراك الشباب في العمل التطوعي .
- سبق التربية الإسلامية إلى الدعوة إلى ممارسة العمل التطوعي والعناية به.
- الحاجة إلى نشر ثقافة العمل التطوعي داخل الوسط الأكاديمي.

كما أوصت الدراسة بتشجيع الشباب الجامعي على ممارسة العمل التطوعي من خلال تخصيص أنشطة ومشاريع لخدمة المجتمع ، وتوعيتهم بأهمية المشاركة في العمل التطوعي من خلال الندوات والمحاضرات والبرامج الثقافية والدروس الخارجية ، كما أوصت أن تتبنى الجامعات ومؤسسات التعليم العالي بالدول العربية والإسلامية مشروع التطوع في أنظمتها، وتضع سياسات تعليمية تخدم هذا الجانب، بل يجب أن تأخذ على عاتقها تطبيق وتفعيل هذا المشروع .

الكلمات المفتاحية : العمل التطوعي، الطالب الجامعي، القيادة

¹ عضو هيئة التدريس بكلية الدراسات ، جامعة الأمير سونكلا ، شطر فطاني ، تايلاند

Imagine a Proposal to Develop the Qualities of Leadership Among University Student Through the Practice of Volunteer Work

taherrusdee@gmail.com

Rusdee Taher¹

Abstract:

The study aimed to reveal the role of volunteer work in developing the qualities of leadership among the university students, and took the descriptive analytical approach, and reached the results of the most important:

- The importance of involving young people in volunteer work.
- Islamic education has already advocated the practice of volunteering and taking care of it.
- The need to spread the culture of volunteering within the academic community

The study also recommended encouraging university youth to practice volunteer work through the allocation of activities and projects to serve the community, and to raise awareness of the importance of participating in voluntary work through seminars, lectures, cultural programs and external lessons. It also recommended that universities and institutions of higher education in Arab and Islamic countries adopt a voluntary project in their systems, Educational policies that serve this aspect, but must take it upon themselves to implement and activate this project.

Keywords: Volunteer Work, University Student, Leadership

¹ Ph.D. (Islamic Education), College of Islamic Studies, Prince of Songkla University Pattani Campus.

المقدمة:

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد صلى الله عليه وعلى آله وصحبه وسلم أجمعين ، وبعد :

فإن من مقاصد الشريعة الإسلامية المحافظة على وحدة الأمة وترابطها ، والقيم المرتبطة بحفظ الحقوق ، وكرامة الإنسان من أول ما دعا إليه الإسلام في الفترة المكية ، والمسلمون في حالة الاستضعاف ، والدعوة الإسلامية تتوجه لإدخال الناس في الإسلام ومحاربة الشرك ، فمن الآيات المكية التي تحت على البذل ، وحفظ حقوق اليتامى والفقراء والمساكين ، وسائر الأعمال التطوعية الخيرية ، ﴿فَلَا تَقْنَطُوا مِنَ الْعَقَبَةِ﴾ ، وما أدراك ما العقبه ، فكُ رقبه ، أو إطعام في يوم ذي مسغبة ، يتماً ذا مقربة ، أو مسكيناً ذا متربة ﴿ (سورة البلد ، الآيات: ١١ - ١٦) ، ذلك لما للعمل التطوعي من آثار اجتماعية كثيرة ؛ حيث يساهم في ردم الفجوة بين طبقة الأغنياء والمقتدرين ، وبين طبقة الفقراء والمساكين ، والمرضى والمصابين ، والمهجرين من ديارهم ، والمشردين عن أهليهم ، فيقيم جسراً من التواصل بين الفريقين ، يربي القائمين به على البذل والعطاء ، والتواضع والسخاء ، والبشاشة واللين كما يرتفع بنفوس المستفيدين منه ويستل منها

الحسد والحقد والبغضاء ويشعرهم أن إخوانهم يشاركونهم في آلامهم ومصائبهم ، ويتحملون ما يستطيعون من كرباتهم طلباً للأجر والثواب من الله تعالى ، بلا من ولا أذى ولا تكبر ولا تعال ، إلى غير ذلك من الآثار الاجتماعية الأخرى .

أولاً: مشكلة الدراسة .

رغم ما يتسم به العمل الاجتماعي التطوعي من أهمية بالغة في تسريع قضايا التنمية في المجالات الثقافية والاقتصادية والتعليمية والصحية والبيئية ، وأهم من ذلك تنمية قدرات الأفراد ، إلا أننا نجد نسبة ضئيلة جداً من الأفراد الذين يمارسون العمل الاجتماعي التطوعي ، فهناك عزوف من قبل أفراد المجتمع - وخاصة الشباب منهم - عن المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي بالرغم من أن الشباب يتمتع بمستوى عالي من الثقافة والفكر والانتماء ، وبالرغم من وجود القوانين والمؤسسات والبرامج والجوائز التي تشجع الشباب على المشاركة بشكل فاعل في تنمية مجتمعهم. وحينما أحصى بهذه الدراسة الطالب الجامعي فإنهم في مرحلة عمرية تعد من أهم المراحل التي يمر بها الإنسان، وهي مرحلة كمال النضج في جميع جوانب الإنسان وجميع قواه والذي يعرف بمرحلة الشباب ، وانطلاقاً من العلاقة التي تربط بين العمل التطوعي والمورد

مدارس سان فرانسيسكو للتطوع الذي تأسس في العام 1995م مثلاً للبرامج الرائدة في مجال التطوع وغرس قيم العمل الاجتماعي ، حيث شارك الطلاب من (100) مدرسة تابعة للبرنامج في مجالات التطوع مع أكثر من (3000) مؤسسة اقتصادية واجتماعية (السلطان : اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي ، ص 78). بينما لاتزال جهود الجامعات بالدول العربية بشكل عام دون المستوى المطلوب ؛ فقد أظهرت دراسة ميدانية عن التطوع في العالم العربي قامت بها الشبكة العربية للمنظمات الأهلية أن الشباب من سن (15) حتى (30) سنة هم أقل فئة مهتمة بالتطوع ، برغم إمكانات الشباب في هذا السن للقيام بأعمال تخدم المجتمع بصورة فائقة (الشبكة العربية للمنظمات الأهلية : التطوع والمتطوعون في العالم العربي) .

وتشير الأدبيات إلى العلاقة الوطيدة بين ممارسة العمل التطوعي وتنمية الصفات الشخصية والمكتسبة لدى الطالب الجامعي ومنها صفات القيادة ، وعلى الرغم من أهمية النشاط التطوعي في هذا الميدان وميادين الحياة كافة ، إلا أن أنه لم ينل استحقاقه المطلوب في الأدبيات الاقتصادية وبالذات الدراسات والأبحاث العربية ، ولم تبرز نتائجه في الحسابات الميدانية والإجرائية بالصفة التي

البشري ، فإنه يمكن القول بأن عماد المورد البشري الممارس للعمل التطوعي هم الشباب ، خاصة في المجتمعات الفتية ، فحماس الشباب وانتماؤهم لمجتمعهم كفيلاً بدعم ومساندة العمل التطوعي والرفعي بمستواه ومضمونه ، فضلاً عن أن العمل التطوعي سيراكُم الخبرات وقدرات ومهارات الشباب ، والتي سيكونون بأمس الحاجة لها خاصة في مرحلة تكوينهم ومرحلة ممارستهم لحياهم العملية، فهم أمل الغد الواعد ، وقادة المستقبل، ولقد فطنت الدول المتقدمة إلى أهمية ممارسة العمل التطوعي للطلاب الجامعي ، والفوائد التي تعود عليه من خلال ممارسته لهذا النوع؛ فجددت أبحاث وتجارب جامعاتها لخدمة هذا الغرض ؛ إذ أوضحت دراسة في الولايات المتحدة أن عدد المتطوعين ببرامج العلم التطوعي من طلاب الجامعات والكليات الأمريكية في العام 2005م. بلغ 3.3 مليون طالب، حيث تزايد العدد بصورة ملحوظة بين عامي 2002م. والعام 2005م. حيث بلغت الزيادة مانسبته (20%) وقدر عدد المتطوعين من طلاب الجامعات في العام 2003م حوالي (1.2) مليون متطوع . كما تشير الدراسة إلى أن بعض الجامعات والكليات الأمريكية تضع العلم التطوعي والخدمة العامة ضمن المواد الإلزامية التي يتحتم على الطلاب اجتيازها ، ويعتبر

ثانياً : أهمية الدراسة .

1. الحاجة إلى إبراز أهمية العمل التطوعي ، وعناية التربية الإسلامية به .
2. قلة الدراسات التي تربط بين العمل التطوعي والقيادة ، خصوصاً ما يتصل منها بالبيئة الجامعية .

3. إن ممارسة العمل التطوعي سبب لاكتساب وتنمية القيم والصفات الحميدة ومنها صفات القيادة

4. إن العمل التطوعي عمل مستمر ويحتاج دائماً إلى إعداد قيادات وكوادر تستلم زمام الأمور في العمل التطوعي في البيئة الجامعية وفي غيرها ، لذا لزم العناية بترغيب الشباب الجامعي للانخراط في العمل التطوعي .
5. يتوقع أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة المؤسسات الاجتماعية والشبابية والتعليمية في بناء خططهم الإستراتيجية .

ثالثاً : أهداف الدراسة .

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الهدف الرئيس الآتي :

(الكشف عن دور العمل التطوعي في تنمية صفات القيادة لدى الطالب الجامعي) .
وتنطوي تحته الأهداف الفرعية الآتية :
1. تحديد مفهوم العمل التطوعي ، وأهميته ، وعناية التربية الإسلامية به .

تنسجم مع أهميته ودلالاته إنسانياً واقتصادياً واجتماعياً، مما يستدعي حشد الجهود والإمكانات المادية والمعنوية لوضع تصور مقترح لمساعدة الجهات المعنية ، ومن هنا يمكن صياغة مشكلة الدراسة على السؤال الآتي : " ما التصور المقترح لتنمية صفات القيادة لدى الطالب الجامعي من خلال ممارسة العمل التطوعي ؟ "

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس عدة تساؤلات فرعية من أبرزها مايلي :

1. ما مفهوم العمل التطوعي ، وأهميته، وعناية التربية الإسلامية به ؟
2. ما الآثار الإيجابية للعمل التطوعي على الأفراد الذين يقومون به ، ودوره في إعداد القيادات في المجتمع؟
3. ما مفهوم القيادة، وأهميته، وعناصره؟

4. مانظريات ومصادر القيادة ؟
5. ماالعلاقة بين ممارسة العمل التطوعي وتنمية الصفات القيادة لدى الطالب الجامعي ؟

6. ما التصور المقترح لتفعيل ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي لتنمية صفات القيادة لديهم؟

سادساً: مصطلحات الدراسة .

العمل التطوعي: الجهد الذي يبذل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي دون توقع جزاء مالي (فهمي وآخرون : طريقة الخدمة الاجتماعية في التخطيط الاجتماعي ، ص 93) .

صفات القيادة : هي سمات وخصائص القيادة المكتسبة بالخبرة والتعليم.

الطالب الجامعي: يقصد به جميع الطلاب المتحققين بالجامعات العربية وتتراوح أعمارهم في الغالب بين 18-23 عاماً، ويتم قبولهم في الجامعة بعد اجتيازهم للمرحلة الثانوية.

سابعاً : الدراسات السابقة .

1. دراسة (عبد اللطيف بن عبد العزيز الرباح 2000م) بعنوان " العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الإنسانية " هدفت إلى بيان العلاقة بين العمل التطوعي والحاجات الإنسانية.

2. دراسة (محمد الحاميد 2001م)

بعنوان " دوافع السلوك التطوعي النسوي المنظم في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية "هدفت إلى معرفة طبيعة السلوك التطوعي النسوي المنظم في الأردن.

2. إبراز الآثار الإيجابية للعمل التطوعي

على الأفراد الذي يقومون به ، ودوره في إعداد القيادات في المجتمع

3. التعرف على مفهوم القيادة ، وأهميتها ، وعناصرها ، والنظريات التي تفسرها ومصادرها .

4. بيان العلاقة بين ممارسة العمل التطوعي وتنمية صفات القيادة لدى الطالب الجامعي

5. تقديم تصور مقترح لتفعيل ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي لتنمية صفات القيادة لديهم.

رابعاً: منهج الدراسة .

اتخذ الباحث المنهج الوصفي التحليلي منهجاً للدراسة : وهو الذي يصف ما هو كائن ويفسره ، ويعمل على تحديد العلاقات بين الوقائع والممارسات الشائعة والاتجاهات المختلفة عند الجماعات (جابر وآخرون : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ص126) .

خامساً: حدود الدراسة .

اقتصرت الدراسة في مجالها البشري على الشباب الجامعي ، وفي مجالها المكاني على العالم العربي والإسلامي ، وفي مجالها الموضوعي على الأدبيات التي تتعلق بالعمل التطوعي والقيادة .

3. دراسة (راشد الباز 1423هـ)

يعنوان " الشباب والعمل التطوعي " استخدم الباحث المسح الاجتماعي لعينة من طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بلغ عددها (163) مبحثاً لمعرفة مشاركتهم في العمل التطوعي.

4. دراسة (فهد بن سلطان السلطان 1430هـ)

يعنوان " اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي - دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود " هدفت إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي.

و تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات

السابقة بأنها تبحث في موضوع العمل التطوعي وتختلف في متعلقاته ، فالدراسة الأولى تعلقها بالحاجات الإنسانية ، والثانية تعلقها بالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية ، والثالثة والرابعة تعلقها بالشباب الجامعي إذ تتفق مع الدراسة الحالية في الفئة البشرية، وتختلف عنها بأنها تبحث في العمل التطوعي ودوره في تنمية صفات القيادة ، وتنحى منحى تأصيلياً تربط قضاياها بشواهد التربية الإسلامية، كما أنها تقدم تصوراً مقترحاً لممارسة الطالب الجامعي للعمل التطوعي.

المبحث الأول: مفهوم العمل التطوعي، وأهميته، وعناية التربية الإسلامية به.

أولاً : مفهوم العمل التطوعي .

التطوع في اللغة يطلق على عدة معان هي :

1. التبرع : التطوع بالشيء : التبرع به (الجوهري : الصحاح، 3 / 1255) .

2. النافلة : وكل متفل خير متطوع (الفيروز آبادي: القاموس المحيط ، ص 745)، وتنفل : قام بالعبادة طائعاً مختاراً دون أن يكون فرضاً (إبراهيم وآخرون: المعجم الوسيط ، ص 750).

3. الانقياد والخضوع : انطاع له، خضع وانقاد ، وطاع النبات طوعاً ، وطاعة ، وطواعية : أمكن رعيه (الفيروز آبادي: مرجع سابق)

4. التكلف : تطاوع للأمر : تكلف مزاولته حتى يستطيعه (الجوهري : مرجع سابق)، وتطوع : تكلف الطاعة (إبراهيم وآخرون : مرجع سابق).

5. الليونة : تطوع : لان (المرجع السابق).

والعمل التطوعي في الاصطلاح يتضمن هذه المعاني كلها ، فالفائمه بالعمل التطوعي متبرع بوقته أو بدنه أو مال أو بهما جميعاً ، ويقوم بعمله نافلة لا فرضاً ، منقاد وخاضع لأنظمة المؤسسة الحكومية أو الخيرية ومنفذ لأنظمتها وتعليماتها ، متحمل ومتكلف ومجاهد

تنظيم أهلي اختياري ، غير مفروض على الفرد أن يقوم به ، فالرغبة والدافع الذاتي عوامل أساسية في التطوع ، وهذا الجهد قد يكون فردي أو جماعي .

2. أنه عمل غير مأجور ، بمعنى أن الذي يقوم به لا ينتظر أجراً مقابل عمله ، فالدافع الإنساني وحب الخير هو الموجه للمتطوع ، وليس الدافع الديني كما هو الحال في العمل الخيري المرتبط والموجه بدوافع دينية كالدعوة إلى الله وبناء المساجد (الباز: الشباب والعمل التطوعي ، ص 86).

3. أنه يستهدف سد ثغرة في مجال الخدمات الاجتماعية لا تقوم المؤسسة الرسمية بتغطيتها، أي تستند إلى الرغبة في خدمة المجتمع.

4. إنه تنظيم لا يستهدف الربح المادي ، ولا يستفيد منه أعضاء التنظيم الذين يشرفون عليه ، ولا يحققوا أرباحاً شخصية يتم توزيعها عليهم.

5. أن التنظيم ليس مقصوداً بذاته وإنما هو وسيلة لتحقيق أهداف محددة ، اتفق عليها هؤلاء الذين قرروا أن يعملوا به ، وقد ظهر هذا التنظيم حديثاً وأطلق عليه القطاع الثالث (القطاع التطوعي) أو المنظمات والمؤسسات غير الربحية .

نفسه على العمل الخيري ، سهل ليس في تعامله مع اليتامى ، والمساكين ، والأرامل ، وغيرهم من المستفيدين من الأعمال الخيرية .

وقد عرفه بعض الباحثين في الاصطلاح بأنه : " الفعل الذي يأتيه الفرد بمبادرة ذاتية دون إكراه طاعة وانقياداً سهلاً لنفسه " (أبو دوم ، مفهوم العمل التطوعي وعلاقته بالأمن، ص 3).

وعرفه آخر بأنه : " هو كل ما يبذله الفرد بهدف تقديم الخدمات الاجتماعية أو الإغاثية، أو التربوية بلا أجر مادي، سواء كان ما يبذل علماً أو مالا أو وقتاً أو جهداً بدنياً أو رأياً أو غيرها مما يملكه الفرد، ويحتاجه الآخرون" الرباح : العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الإنسانية ، ص 4).

كما عرفه آخر بقوله بأنه " الجهد والعمل الذي يقوم به فرد أو جماعة أو تنظيم ، طوعية واختياراً، بهدف تقديم خدماتهم للمجتمع أو لفئة منه دون توقع لجزء مادي مقابل جهودهم " (عصر : قضايا التطوع والمتطوعين ، ص 7).

من خلال التعريفات السابقة يمكن تحديد أبرز معالم ومنطلقات تعريف العمل التطوعي وهي :

1. أنه جهد وعمل يلتزم الإنسان به طوعية، وهو من الجانب التنظيمي :

ثانياً : أهمية العمل التطوعي ، وعناية التربية الإسلامية به.

تكمن أهمية العمل التطوعي في أنه يعمل على مشاركة الأفراد في قضايا مجتمعهم ، كما أنه يربط بين الجهود الحكومية والأهلية العاملة على تقدم المجتمع، كما أنه من خلال هذا العمل يمكن التأثير الإيجابي في الشباب، وتعليمهم طريقة للحياة قائمة على تحمل المسؤولية الاجتماعية، ويؤدي العمل التطوعي على التقليل من أخطار العلل الاجتماعية والسلوك المنحرف داخل المجتمع، عن طريق انغماس الأفراد في القيام بأعمال من شأنها أن تشعرهم بأنهم مرغوب فيهم، ويضاف إلى ذلك أن هذه المشاركة التطوعية ستؤدي إلى تنمية قدرة المجتمع على مساعدة نفسه، عن طريق الجهود الذاتية التي يمارسها المتطوعون (أبو القمير : جدد شبابك بالتطوع ، ص 14) .

والعمل التطوعي من الأعمال والخدمات التي يقدمها الإنسان بنفسه أو ماله أو جاهه خدمة لدينه ، وأمته، ومجتمعه وقدّم الإسلام سبقاً حضارياً في مجال العمل ، والخدمات التطوعية . وقد دلت الآيات والأحاديث الكثيرة على أهميته ، ومشروعيته ، قال تعالى في معرض الثناء على أنبيائه عليهم السلام : ﴿إِنَّهُمْ كَانُوا يُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ﴾ (سورة الأنبياء: ٩٠).

وعن أنس بن مالك رضي الله عنه قال (كان شباب من الأنصار سبعين رجلاً يقال لهم القراء . قال : كانوا يكونون في المسجد فإذا أمسوا انتحوا ناحية من المدينة فيتدارسون . ويصلون بحسب أهلهم أنهم في المسجد ، وبحسب أهل المسجد أنهم في أهلهم حتى إذا كانوا في وجه الصبح استعذبوا من الماء واحتطبوا من الحطب ، فجاءوا به وأسندوه إلى حجرة الرسول صلى الله عليه وسلم فبعثهم النبي صلى الله عليه وسلم جميعاً ، فأصيبوا يوم بثر معونة فدعا النبي صلى الله عليه وسلم على قتلتهم خمسة عشر يوماً في صلاة الغداة) (بن حنبل : المسند، 3/ 235) .

وفي رواية (كانوا بالنهار يجيئون بالماء فيضعونه في المسجد، ويحطبون فيبيعونه، فيشترون به الطعام لأهل الصفة والفقراء) (مسلم : الصحيح ، 3/ 1511) .

وفي رواية أخرى (كنا نسلمهم القراء في زمانم كانوا يحتطبون في النهار ويصلون في الليل) (البخاري : الصحيح ، 4/ 1501) .
وفي هذا الحديث من الدلالات التربوية في مجال العمل التطوعي ما يأتي (الرباح : مرجع سابق، ص 11):

1. أن هذه المجموعة تجمعهم صفة (الشباب) وهي مرحلة النشاط والحيوية والبذل والعطاء وهي أفضل

أولاً : الآثار الإيجابية للعمل التطوعي
على الأفراد الذين يقومون به .

يذكر الباحثون جملة من الآثار الإيجابية
للعمل التطوعي على الأفراد الذين يقومون به
ويمكن تقسيمه إلى أبعاد :

البعد النفسي الروحي : القائم بالعمل
التطوعي تحركه دوافعه الداخلية المتمثلة في
حب الخير ، وطلب الأجر والثواب من الله
تعالى ، والشعور بالراحة ، والطمأنينة ،
والسعادة والصحة النفسية وأداء الواجب
الاجتماعي والوطني ، ولاشك أن الدوافع
الداخلية أعظم أثراً من الدوافع الخارجية ؛ لأنها
تستصحب الإخلاص ، والصبر ، والاستمرارية
بعيداً عن الإشراف الإداري ، والرقابة الخارجية
، والتعزيز المادي (المرجع السابق ، ص 12) .

البعد الاجتماعي : فالعمل التطوعي
يزيد من قدرة الإنسان على التفاعل والتواصل
مع الآخرين ، كما يحد من النزوع إلى الفردية
وينمي الحس الاجتماعي لدى الفرد المتطوع
ويساهم في جعل المجتمع أكثر اطمئناناً وأكثر
ثقة بأبنائه كما يخفف من الشعور باليأس
والإحباط ويحد من النزعة المادية لدى أفرادهِ .
ويجعل القيمة الأساسية في التواصل والإنتاج
والرضا الذاتي المتصل برضا الله سبحانه وتعالى
، كما أن الانخراط في العمل التطوعي يتيح
للفرد التعرف على حاجات المجتمع ومشكلاته

المراحل التي يمكن استقطابها للعمل
التطوعي وبالذات الأعمال التي تحتاج
إلى مجهود بدني .

2. تنافسهم في خدمة الرسول صلى الله
عليه وسلم بإحضار الماء ، والخطب له
: ليتفرغ لمهمته العظيمة .

3. خدماتهم كانت تتعدى ذلك ، فقد
كانوا يحضرون الماء إلى مسجده صلى
الله عليه وسلم ليشرب منه من يحتاج
إلى الشرب، ويتوضأ منه من يحتاج
الوضوء .

4. كانت دائرة خدماتهم التطوعية تتسع
أكثر ؛ فقد كانوا -أحياناً- يجمعون
الخطب ويبيعونه ويشتررون بثمانه
طعاماً للفقراء من المسلمين ، ولأهل
الصفة . هذا هو التكامل ، والتكافل
الاجتماعي .

5. أنهم كانوا يتربّون تحت رعاية الرسول
صلى الله عليه وسلم ويتوجهه ،
وكان صلى الله عليه وسلم يعدهم
للأعمال التطوعية ، ومن أهمها نشر
العلم ابتغاء رضوان الله .

المبحث الثاني : الآثار الإيجابية للعمل

التطوعي على الأفراد الذين يقومون به، ودوره
في إعداد القيادات في المجتمع.

يختلفون عنه في السن والقدرات والخبرات مما يؤدي إلى تبادل هذه الخبرات كما يساعد على إنشاء صداقات جديدة وتنمية الثقة بالنفس، وباختصار العمل التطوعي يشعر الإنسان بقدرته على إحداث تغيير ما.

ثانياً : دور العمل التطوعي في إعداد القيادات في المجتمع .

لقد اتسع مفهوم التطوع في العصر الحديث ليشمل أنماط المشاركة التطوعية ، ومستوياتها في العمل الاجتماعي ، بحيث تتميز المشاركة بالكفاية أو الخبرة أو الجهد البدني أو بالمال كما يشمل العمل التطوعي مجالات المشاركة على مستوى التخطيط أو التنسيق أو التمويل أو التنفيذ (الشبيكي : الجهود الإنسانية التطوعية في مجالات الرعاية الاجتماعية بالملكة العربية السعودية ، ص 16) .

وتجدر الإشارة إلى أن التطوع إما أن يكون على مستوى الجهد الفردي أو أن يكون على أساس الجهد المؤسسي ، إذ تتولى في أغلب دول العالم المتقدمة منها على وجه الخصوص مؤسسات تعنى بتنظيم العمل التطوعي وباستقبال المتطوعين وتوزيعهم على المؤسسات الاجتماعية المختلفة حسب قدراتهم وحسب المهارات التي يمتلكونها.

وتشير الكثير من التجارب الدولية إلى نجاح العديد من المنظمات التطوعية في إيصال

وكيفية حلها فتتطور قدراته في الاعتماد على نفسه ، ويتيح له أيضاً إدراك حجم هذه المشكلات وإمكانياته ، وحقيقة الخدمات والبرامج التي يوفرها ، كما يتيح الإطلاع على المشروعات الحكومية ، وامتلاك فرصة لممارسة الرقابة ولو في حدها الأدنى (حطب : العمل التطوعي والرعاية الاجتماعية ، ص 27) .

البعد القيمي: اكتساب القيم ، والاتجاهات الاجتماعية ، والأخلاق الحميدة من أهم الأهداف التي تسعى التربية بمؤسساتها ووسائلها المختلفة إلى الوصول إليها وتمثلها واقعاً ملموساً لدى الأفراد ، وللقيم آثار قوية ، وفعالة في تشكيل شخصية الإنسان ، ونظرته لذاته ، وللبيئة التي يعيش فيها ، وبناء الوازع الديني والعقدي ، مما يسهم بفعالية في تكوين الرغبة الذاتية للقيام بالعمل التطوعي فالقيم والاتجاهات والأخلاق هي التي تحدد معالم شخصية الفرد ، وقدرته على ضبط الذاتي ، والتكيف السليم (الرباح : مرجع سابق ، ص 13).

البعد المهاري : التطوع يتيح للإنسان تعلم مهارات جديدة أو تحسين مهارات يمتلكها أصلاً كما يمكنه من اختيار حقل قد يختار فيما بعد التخصص فيه، كذلك يتيح للإنسان التعرف عن كثب على مجتمعه والتأتمس مع قضاياها والتعرف على أناس

أولاً : مفهوم القيادة .

القيادة في اللغة من القود: نقيض السؤق، فهو من أمام ، وذاك من خلف (الفيروز آبادي، مرجع سابق ، ص 313) .

أما في الاصطلاح فقد وردت تعريفات كثيرة للقيادة منها (أبو السعود : محاضرات في القيادة الريفية ، ص 2) ، التعريف الأول: وظيفة من وظائف السمات والخصائص المكتسبة بالخبرة والتعليم ، التعريف الثاني : هي النفوذ الاجتماعي الكامن في جزء من الجماعة ، التعريف الثالث : هي مركز عال في هيكل بنياني، التعريف الرابع : هي العملية التي يتمكن بها فرد أن يوجه ويرشد ويؤثر ويضبط أفكار وشعور وسلوك أشخاص آخرين.

ثانياً : أهمية القيادة .

هناك مطالب في الحياة في عصرنا الحاضر لا يمكن حلها إلا بالعمل الجماعي ومن المعروف أنه لا يمكن لجماعة أن ترتقي فوق مستوى القيادة المتوفرة لها . ويشهد العالم في الوقت الحاضر صراعاً بين اهتمامات سياسية واقتصادية واجتماعية ويلعب القادة في هذا الصراع أدواراً أساسية تجعل مصير الإنسانية مرتبطاً إلى حد بعيد بتفاعلها مع الشعوب في مختلف المواقف . ويؤكد علماء النفس الاجتماعي أهمية القيادة والدور الكبير الذي تلعبه في بناء المجتمعات المختلفة . كما يؤكدون

الخدمة وتقديمها بصورة سريعة وبتكلفة أقل ولعل تفسير ذلك يعود إلى العوامل الآتية :

✓ تمتلك سرعة اتخاذ القرار .

✓ التركيب الإداري لها يخلو من

التعقيدات البيروقراطية .

✓ الدوافع المهنية والإنسانية مرتفعة

(يعقوب و السلمي : إدارة العمل

التطوعي : ص 87) .

ويمكن تلخيص دور العمل التطوعي في

هيئة القيادات الشبابية في المجتمع عن طريق :

1. تعزيز انتماء ومشاركة الشباب في

مجتمعهم .

2. تنمية قدرات الشباب ومهاراتهم

الشخصية والعلمية والعملية .

4. إتاحة الفرصة للشباب للتعبير عن

آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة التي تم

المجتمع .

5. توفير الفرصة للشباب في تأدية

الخدمات بأنفسهم وحل المشكلات بمجهودهم

الشخصي؛ لتدريبهم عليه .

6. توفير فرصة المشاركة للشباب في

تحديد الأولويات التي يحتاجها المجتمع ،

والمشاركة في اتخاذ القرارات .

المبحث الثالث : مفهوم القيادة ،

وأهميته ، وعناصره .

الوليد وسيف من سيوف الله سله الله على
الكفار والمنافقين) (ابن حنبل ، مرجع سابق،
48/1).

إن وجود قيادة توجه سياسة الرعية يعد
أمر حتمياً أخبر عنه الشارع ، وهذه القيادة
لا بد أن تطبق شرع الله وفق قوانينه : ﴿ الذين
إن مكناهم في الأرض أقاموا الصلاة وآتوا
الزكاة وأمروا بالمعروف ونهوا عن المنكر ﴾
(سورة الحج: ٤١) ، ومن أعظم واجبات
القيادة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر
والشورى : ﴿ وأمرهم شورى بينهم ﴾
(سورة الشورى: ٣٨) .

ثالثاً: عناصر القيادة .

تعتبر القيادة ظاهرة جماعية وهي تحدث
في مواقف معينة. ويوجد أربع عناصر أساسية
ينبغي توافرها في أي موقف قيادي وهي(قشطة
: مرجع سابق ، ص 58 - 60).

1. القائد : ويعتبر ركناً أساسياً في
العملية القيادية ، ويلعب دوراً كبيراً في نجاحها
وبالرغم من أدور القائد يختلف من عملية
قيادية إلى أخرى إلا أنه يمكن وصف الخصائص
البارزة لدور القائد فيما يلي :

أ. أن يتسم القائد بصفة العضوية في
الجماعة.

ب. يمثل القائد إمكانيات هائلة في المجال
الاجتماعي .

ما للقائد من أهمية بالغة في تماسك تركيب
الجماعة وجوها وأهدافها وأيدلوجيتها
ومناشطها(فهيمى و القطان :علم النفس
الاجتماعي ، ص 203).

كما تبرز أهمية القيادة في الوظائف التي
يمارسها القائد وهي (قشطة : الجماعات
والقيادة ، ص 53) :

1. القائد كإداري منفذ.
2. القائد كمخطط .
3. القائد كواضع للسياسة .
4. القائد كخبير .
5. القائد كممثل خارجي للجماعة.
6. القائد كضابط للعلاقات الداخلية.
7. القائد كمصدر للثواب والعقاب .
8. القائد كحكم ووسيط .
9. القائد كنموذج أو مثل أعلى .
10. القائد كرمز للجماعة .
11. القائد كممثل المسؤولية الفردية .
12. القائد كأيدولوجي .
13. القائد كصورة للأب .

وفي التربية الإسلامية شواهد على أهمية
القيادة فقد كان النبي صلى الله عليه وسلم
يخرج من مدرسته كبار القادة الذين فتحوا
الفتوح وقادوا المعارك ومن أمثلتهم خالد بن
الوليد الذي قال فيه الرسول صلى الله عليه
وسلم : (نعم عبد الله وأخو العشيرة خالد بن

أولاً: نظريات القيادة .

تتعد نظريات القيادة تعدد البحث في تفسير ظاهرة القيادة ، وقد قسم الباحثون⁽¹⁾ القيادة إلى ثلاث نظريات رئيسة متبادلة التداخل يوضح التعمق في دراستها مدى التداخل والتشابك بين هذه النظريات . وأن أي محاولة لتجاهل هذا التداخل والتشابك تعتبر مجانبة للحقيقة ، حيث أن كل نظرية من هذه النظريات توضح جانباً من جوانب القيادة ، وهذه النظريات هي:

1. نظرية السمات: لقد أسفرت نتائج البحوث والدراسات بصفة عامة عن قوائم من سمات القائد وهي (زهران : علم النفس الاجتماعي ، ص ص 271-272) :

أ- السمات الجسمية : القادة بصفة عامة أكثر طولاً من الأتباع ، وأثقل وزناً منهم بخاصة حين يكون هدف الجماعة القتال ، كذلك يميل القادة إلى أن يكونوا أكثر حيوية وأوفر نشاطاً من الأتباع .

ب- السمات العقلية المعرفية: القادة أكثر تفوقاً من ناحية الذكاء العام من الأتباع ، كذلك يميلون إلى أن يكونوا أغنى ثقافة وأثرى معرفة وأوسع أفقاً وأبعد نظراً وأنفذ بصيرة

ج. أن يفهم القائد اتجاهات الأتباع وقيمهم ومخاوفهم ومثلهم العليا وأهدافهم.
د. أن يكون للقائد خططاً وسياسات تتفق مع رغبات الجماعة وأهدافها.
هـ. أن يكون قادراً على التنظيم والإدارة.
ز. أن يكون مرناً.
ح. أن يكون ماهراً في خلق روح معنوية عالية في جماعته.

2. الأتباع : يمثلون ركناً مهماً في الموقف القيادي ، فمن المعروف أنه كلما زاد التوافق والانسجام بين أعضاء أي جماعة كلما زادت فرصة نجاح العملية القيادية .

3. الهدف والموقف المناسب: يجب أن يكون لدى أعضاء الجماعة هدف مشترك يعملون من أجل تحقيقه أو مشكلة مشتركة يسعون إلى إيجاد حل لها .

4. التفاعل الاجتماعي المتبادل : وجود هذا العنصر هو أساس كل العلاقة داخل الجماعة ويعتبر جوهر العملية القيادية ، ولكي يكون تفاعل بين أعضاء الجماعة فلابد أن يكون هناك اتصال بينهم .

المبحث الرابع : نظريات ومصادر

القيادة .

(1) المصدر: NEW UNDERSTANDINGS OF LEADERSHIP, ASSOCIATION PRESS, ROSS M.G, HENRY C.E, 16-37

جملتها على أما وظيفة تنظيمية (قشطة ، مرجع سابق، ص 75).

3. النظرية الموقفية : المقصود به

تركيب العلاقات الشخصية المتبادلة داخل الجماعة وخصائص الجماعة وطبيعة الثقافة التي يعيش فيها والبيئة الطبيعية والحيوية والاجتماعية التي توجد بها ، ونوع العمل المطلوب تحقيقه ، وطبقاً لهذا المنهج تتركب الظاهرة القيادية من ثلاثة عناصر رئيسة هي(المرجع السابق ، ص 76) :

1. القائد

2. الموقف

3. الاتباع

وقد تقدم الحديث عنها سابقاً .

ثانياً: مصادر القيادة .

يمكن تلخيص مصادر القيادة فيما يلي(المرجع السابق ، ص 77-80) :

1. السمات الشخصية : تعتمد هذه

النظرية على الاعتقاد بأن أسس القيادة هي السمات والخواص الشخصية للقائد - وقد سبق الإشارة إلى ذلك .

2. الوراثة والتقليد : فمثلاً كون

الشخص من أسرة عريقة مدرب على أسلوب الترفع والعظمة يصح له الحق في السيطرة ، وهناك نوع آخر من التقليد يمكن تسميته

وأحسن تصرفاً وأعلى مستوى في الإدراك والتفكير وأفضل من حيث الطلاقة اللفظية ، وأحكم في الحكم على الأشياء وأسرع في اتخاذ القرارات.

ج- السمات الإنفعالية : يتصفون بالثبات والنضج الإنفعالي وقوة الإرادة والثقة بالنفس ومعرفة النفس وضبطها .

د- السمات الاجتماعية : يتسمون أكثر من الأتباع بالتعاون وبث روحه بين الأعضاء ، والقدرة على التعامل مع الجماعة ، وهم أكثر ميلاً إلى الإنسباطية وروح الفكاهة والمرح بين الأتباع ، وأقدر على الاحتفاظ بأعضاء الجماعة ومراعاة مشاعرهم ، وكسب ثقتهم فيه وثقتهم في أنفسهم ، وأكثرهم ميلاً إلى المشاركة والإسهام بشكل إيجابي في النشاط الاجتماعي من حيث المهارة الاجتماعية.

هـ- سمات أخرى : تشمل حسن المظهر، والحفاظ على الوقت ، ومعرفة العمل والإلمام به والأمانة ، وحسن السمعة ، والتمتع بعادات شخصية حسنة ، والتمسك بالقيم الروحية والإنسانية ، والمعايير الاجتماعية.

2. النظرية الوظيفية : القيادة في ضوء

هذه النظرية هي القيام بالوظائف الجماعية- وقد تقدم ذكرها سابقاً- التي تساعد الجماعة على تحقيق أهدافها كما ينظر إلى القيادة في

القادة هم أشخاص لهم سمات أو خصائص غير عادية ولهم القدرة على تشكيل الأحداث والمواقف ، وهذه السمات يمكن تنميتها بطرق عدة ومنها : ممارسة العمل الاجتماعي التطوعي .

وعلى هذا الأساس اهتم علماء النفس بدراسة حياة العظماء وأجريت دراسات عديدة في الفترة ما بين الحربين العالميتين لاكتشاف السمات الشخصية المرتبطة بالقيادة⁽¹⁾، ومما يلاحظ على نظرية السمات الشخصية أنها ترى القيادة شيئاً موجوداً داخل شخصية القائد يضفيه على جماعته ويؤدي إلى نفس النتائج مهما اختلفت الجماعات أو الموقف، والملاحظ أن الفرق بين القائد والأتباع فيما يتعلق بسمات القيادة إنما هو فرق في الدرجة ، وليس في النوع، وأنها تنمى كي تصل إلى حد الكمال النسبي ، وأن الأهمية النسبية لهذه السمات تتوقف على طبيعة المواقف الاجتماعية التي تتوقف عليها الجماعة والأهداف التي تسعى الجماعة لتحقيقها.

لكن ليس معنى وجود صفات مثل الاتزان الإنفعالي والجرأة والحكم الصادق والذكاء المرتفع وغيرها بدليل كاف على الصلاحية للقيادة ، لأن كثيراً من الأفراد

بالأسبقية ، وربما كانت على أساس السن أو أقدمية الخدمة .

3. القوى غير المنظورة : وتوجد نظريتان تفسر هذا الأولى: حتمية التقدم الثقافي، وهي أن القادة يخلقون بواسطة المواقف الاجتماعية . والثانية : أن القيادة إلهية ومقدسة وأن القادة أشخاص معينون منحهم الخالق العقل والحكمة ولم مقومات القيادة .

4. المكانة السابقة : فكون الإنسان قائداً يجعله في موضع إعجاب أعضاء جماعته وتمتعه بمكانة عالية مرموقة ، ويصبح هذا جزء لا يتجزأ من شخصية الفرد ويزيد من فرصته ليكون قائداً في المستقبل.

5. الحاجة المشروطة : ويقصد بها العوامل النفسية مثل الحاجة والدافع والرغبة والطموح التي تتصف بها نفسية القائد والتي تدفعه إلى السيطرة واستعداد الأتباع للخضوع له.

المبحث الخامس : العلاقة بين ممارسة العمل التطوعي وتنمية صفات القيادة لدى الطالب الجامعي.

ظهر مفهوم جديد للقيادة مفاده أن القادة يصنعون لا يولدون وأن القيادة يمكن تعليمها واكتسابها، وقد أخذ هذا النمط التفكير في التطور حتى تبلور في النهاية في نظرية قيادة الرجل العظيم والتي قررت أن

(1) الأمثلة على ذلك كثيرة : دراسة بيرد عام 1940م، دراسة استوجديل عام 1948م.

المحلية، وتقوم الوحدات المعنية بالتطوع بالجامعة
 بالجوانب التالية :

1. دراسة احتياجات العمل التطوعي في
 المجتمع المحلي .

2. التنسيق مع مؤسسات المجتمع الراغبة
 في استقبال الطلاب وفي تطوير البرامج المناسبة.
3. التنسيق مع الوحدات والأقسام
 الأكاديمية لتشجيع العمل التطوعي .

ويتضمن البرنامج الأكاديمي للطلاب
 الجامعي ساعات محددة تسحب على أهما أعمال
 تطوعية للمجتمع ، وتدخل ضمن الساعات
 المعتمدة للبرنامج الأكاديمي. ولقد أعد الباحث
 هذا التصور المقترح بعنوان (مقرر مهارات
 العمل التطوعي، نظري / تطبيقي).

أهداف التصور المقترح :

1. زيادة التفاعل والتعاون بين الجامعة
 والمجتمع المحلي .

2. ربط البرامج الأكاديمية الجامعية
 باحتياجات المجتمع .

3. زيادة خبرة الطالب العملية وتنمية
 صفاته المكتسبة ومهاراته الاجتماعية والعلمية
 والتطبيقية .

4. إعداد القيادات الطلابية التي تمسك
 بزمam الأمور في المستقبل ، وتدريبهم على قيادة
 الجماعات .

يمتلكون صفات لا يمارسونها ، وهكذا تلعب
 الممارسة دوراً كبيراً في شخصية القائد ،
 فليست العبرة أن يملك الفرد من صفات ولكن
 العبرة بما يفعله وهكذا تحدد القيادة الناجحة
 بمقتضى ما يملكه الفرد من صفات وما يفعله
 معاً. ولا يمكن الفصل بين هذين الأمرين في
 السلوك القيادي الناجح لأن القيادة الناجحة
 تنشأ من استعمال طرق إيجابية فعالة التأثير في
 نشاط الجماعة لتحقيق أغراض معينة، والنشاط
 التطوعي مجال رحب فسيح لممارسة مثل هذه
 الصفات والسمات والتدريب على مواقفها .

المبحث السادس: تصور مقترح لممارسة

الشباب الجامعي للعمل التطوعي.

لاشك أن مشاركة الشباب من الطلاب
 الجامعيين في العمل التطوعي وتفاعلهم مع
 مجتمعاتهم المحلية يمثل بعداً مهماً في ربط
 الجامعة ومخرجاتها التعليمية باحتياجات المجتمع
 ومشكلاته ، ويفتح العمل التطوعي آفاقاً
 واسعة أمام الطلاب لاستكشاف مجتمعاتهم
 بعيداً عن أسوار الجامعة وبرامجها النظرية ، كما
 يتيح ممارسة العلم التطوعي للشباب تنمية
 ومهاراتهم وصفاتهم القيادية. ويطبق العديد من
 الجامعات الأمريكية نظام "التعليم التطوعي"
 السلطان: مرجع سابق ، ص 89 ، حيث تجد
 هذه البرامج تفاعلاً وتقديراً من المجتمعات

مركزات التصور المقترح :

1. إتباع المنهجية العلمية في رصد أدبيات الموضوع وخلفيات البرنامج .
2. مشاركة الجهات ذات العلاقة بالموضوع (الجامعة وإدارتها والجمعيات والمؤسسات غير الربحية) .
- الاستفادة من إمكانات وخبرات الجامعات العالمية التي سبقت في تطبيق البرنامج.

أسس التصور المقترح :

1. أن يسبق إعداد التصور دراسات تمهيدية تتناول: اتجاهات الشباب الجامعي، وموضوعات ومناهج تتعلق بالبرنامج ، والفئات المستهدفة.
2. تنوع البرامج ومراعاتها للفروق الفردية بين الفئات المستهدفة من حيث الجنس والعمر ومستوى التعليم .
3. الاعتماد على عوامل التشويق والجذب بما يحقق متابعة الفئات المستهدفة لهذا الصور .

الأماكن المقترحة لتنفيذ التصور المقترح :

1. الجامعات .
2. الكليات والمعاهد العليا .
3. مؤسسات التعليم العالي .

الجهات المقترح تعاونها في التخطيط والتنفيذ

للتصور المقترح :

1. إدارة الجامعات والكليات .
2. الجمعيات والمؤسسات غير الربحية .
- الآليات المقترحة لتنفيذ التصور المقترح :
1. تشكيل لجنة رئيسية تضم في عضويتها ممثلين لكافة الجهات ذات العلاقة .
2. إعداد برامج ومناهج تعليمية تخدم هذا الجانب .

3. إنشاء أقسام ووحدات تعنى بهذا الموضوع .

الفئة المستهدفة في التصور المقترح :
(طلاب وطالبات التعليم العالي)

محتويات التصور المقترح :

1. مناهج ومقررات / الجانب النظري
(عبارة عن ساعات ووحدات دراسية إلزامية إجبارية للطالب / الطالبة ، من متطلبات التخرج) ألا يقل عن ساعة واحدة في الأسبوع في جميع المستويات ، ويمكن تخصيصه ببعض المستويات حسب رؤية واضعي المناهج.
2. تطبيق ميداني / الجانب العملي
التطبيقي (تطبيقي ميداني على الجمعيات والمؤسسات ذات العلاقة) عند التخرج بعد إنهاء ساعات المقرر النظري كل حسب تخصصه ، على سبل المثال : طلاب كليات

7. ربط نظريات القيادة ومصادرها بالمجتمع يسهل على الباحثين إيجاد التفسيرات والمبررات.

8. العناية بالعلاقة التي تربط ممارسة العمل التطوعي وتنمية صفات القيادة لدى الطالب الجامعي .

التوصيات المقترحة .

1. العمل على نشر ثقافة التطوع في الوسط الأكاديمي بشتى الوسائل : (التعليمية ، الإعلامية ، التنظيرية، الإدارية).

2. تشجيع الشباب الجامعي على ممارسة العمل التطوعي من خلال تخصيص أنشطة ومشاريع لخدمة المجتمع.

3. توعية الشباب الجامعي بأهمية المشاركة في العمل التطوعي خلال الندوات والمحاضرات والبرامج الثقافية والدروس الخارجية.

4. توظيف الآثار الإيجابية للعمل التطوعي والعوامل المؤثرة فيه لتشجيع الشباب على الانخراط في العمل التطوعي.

5. إصدار مطويات للتعريف بالبرامج التطوعية التي تنظمها الجمعيات والمؤسسات غير الربحية.

6. دعوة الجامعات ومؤسسات التعليم العالي إلى إنشاء مراكز أو أقسام أو وحدات متخصصة للتعريف بالعمل التطوعي المجتمعي،

الطب في الجمعيات الخيرية التي تعنى بهذا الجانب (أطباء بلا حدود ، جمعية أطباء المدينة الخيرية ، هيئة الإغاثة -اللجنة الطبية -) ، يكون التطبيق الميداني في المستوى الأخير للطالب ولا يقل عن (100) ساعة تدريبية .

3. (مشروع تخرج) لتطوير وتحسين العمل التطوعي في الجهة التي تدرب فيها- وموجهة تعطى للطالب / الطالبة شهادة بأنه أنجز المطلوب منه .

الخاتمة:

أهم النتائج.

أسفرت الدراسة عن أهم النتائج الآتية :

1. أهمية إشراك الشباب في العمل

التطوعي.

2. سبق التربية الإسلامية إلى الدعوة إلى

ممارسة العمل التطوعي والعناية به.

3. الحاجة إلى نشر ثقافة العمل

التطوعي داخل الوسط الأكاديمي.

4. أهمية تشجيع الشباب على الانخراط

في العمل التطوعي لما فيه من الفوائد العائدة على أنفسهم ومجتمعهم .

5. الآثار الإيجابية للعمل التطوعي

والعوامل المؤثرة فيه مدخل مهم لتشجيع

الشباب للمشاركة في العمل التطوعي

6. الحاجة إلى إعداد القيادات الشبابية

الأكاديمية في المجتمع .

9. دعوة الجهات التطوعية من المنظمات والمؤسسات غير الربحية إلى استقطاب القيادات الشبابية وتبنيهم وتدريبهم.

10. توفير قاعدة معلوماتية وافية عن مجالات العمل التطوعي في مواقع الجامعات.

11. أن تتبنى الجامعات ومؤسسات التعليم العالي بالدول العربية مشروع التطوع في أنظمتها ، وتضع سياسات تعليمية تخدم هذا الجانب ، بل يجب أن تأخذ على عاتقها تطبيق وتفعيل هذا المشروع .

12. إجراءات دراسات مماثلة لمادون المرحلة الجامعية .

وتدريب الشباب الجامعي على ممارسة العمل التطوعي.

7. عقد الندوات والمؤتمرات الطلابية بجامعات ومؤسسات التعليم العالي في الموضوعات التي تثري جانب العمل التطوعي وإعداد القيادات في الوسط الأكاديمي.

8. دعوة الجهات التطوعية والمؤسسات غير الربحية لعقد الندوات والمؤتمرات والمحاضرات في مؤسسات التعليم العالي للتعريف بهم وأنشطتهم وسبل التعاون معهم ، وتوقيع اتفاقيات وتبادل المعلومات والخبرات

المصادر و المراجع:

القرآن الكريم

- اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي - دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود ،
فهد سلطان السلطان ، مجلة رسالة الخليج العربي العدد 112 ، السنة 30 (1430هـ-
2009م).
- إدارة العمل التطوعي ، أحمد يعقوب وعبدالله السلمي ، جامعة الإمام محمد بن سعود ، عمادة البحث
العلمي ، الرياض ، 2005م
- التطوع والمتطوعون في العالم العربي ، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية ، 2005م ، المصدر:
<http://www.shabakaegypt.org/arabic/index.html>.
- جدة شبابك بالتطوع ، محمد هشام أبو القمير ، 2007م .
- الجماعات والقيادة ، عبدالحليم عباس قشطة ، وزارة التعليم والبحث العلمي ، الجمهورية العراقية ،
1981هـ.
- الجهود الإنسانية التطوعية في مجالات الرعاية الاجتماعية بالملكة العربية السعودية ، الجازي
الشبيكي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، 1992م.
- الشباب والعمل التطوع ، عبدالله عويدات ، وزارة الشباب ، عمان ، 1995م.
- الشباب والعمل التطوعي ، راشد الباز ، مجلة البحوث الأمنية كلية الملك فهد الأمنية بالرياض ،
1423هـ.
- الصباح ، إسماعيل الجوهري ، دار العلم للملايين ، بيروت ، الطبعة الثالثة ، 1404هـ .
- صحيح البخاري ، محمد بن إسماعيل البخاري ، مكتبة دار التراث ، المدينة المنورة ، الطبعة الثالثة ،
1407هـ.
- صحيح مسلم ، مسلم بن الحجاج القشيري ، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ، الطبعة الثانية ،
1972م كتاب الأمانة.
- طريقة الخدمة الاجتماعية في التخطيط الاجتماعي ، سامية فهمي وآخرون ، الإسكندرية ، المكتب
الجامعي الحديث ، 1984م.
- علم النفس الاجتماعي ، حامد عبد السلام زهران ، عالم الكتب ، القاهرة ، 1977م.
- علم النفس الاجتماعي ، مصطفى فهمي ، ومحمد علي القطان ، مكتبة الخانجي ، القاهرة ، 1977م.

العمل التطوعي والرعاية الاجتماعية ، زهير حطب ، من بحوث مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي " الأمن مسؤولية الجميع " 27-29/6/1421 هـ الرياض ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، مركز الدراسات والبحوث ، قسم الندوات واللقاءات العلمية.

العمل التطوعي وعلاقته بالاحتياجات الإنسانية ، عبد اللطيف بن عبد العزيز الراجح ، من بحوث مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي " الأمن مسؤولية الجميع " 27-29/6/1421 هـ .

فلسفة العمل التطوعي ومتلازمة الأمن والتنمية ، علي مجيد الحمادي ، من بحوث مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي " الأمن مسؤولية الجميع " 27-29/6/1421 هـ .

القاموس المحيط ، الفيروز آبادي ، محمد الدين محمد يعقوب ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، 1406 هـ .
قضايا التطوع والمتطوعين ، سامي عصر ، 1992م.

محاضرات في القيادة الريفية ، خيرى حسن أبو السعود ، المعهد العالي للتعاون الزراعي ، القاهرة ، 1978م.

المسند ، أحمد بن حنبل ، المكتب الإسلامي ، بيروت ، الطبعة الخامسة ، 1405م.

المعجم الوسيط ، إبراهيم مصطفى وآخرون ، مجمع اللغة العربية ، القاهرة ، الطبعة الثانية ، 1392 هـ.

مفهوم العمل التطوعي وعلاقته بالأمن ، عبد الرحمن أبو دوم ، من بحوث مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي " الأمن مسؤولية الجميع " 27-29/6/1421 هـ ،

مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، جابر عبد الحميد جابر ، وأحمد خيرى كاظم، القاهرة ، دار النهضة العربية ، 1978م.

وراقة وتطور السلوك ، لي. إرمان ، وبيتر. بارسونز، ترجمة / أحمد شوقي وآخرون ، دار المريخ ، الرياض.

NEW UNDERSTANDINGS OF LEADERSHIP, ASSOCIATION PRESS, ROSS M.G, HENRY C.E, NEW YORK, 1956, 16-37