

مجلة العلوم الاجتماعية

فصلية علمية محكمة - تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

الدعم الأسري للمهارات القيادية للطالبات الجامعيات
وعلاقته بمشاركتهن بالأعمال التطوعية
وفقاً لرؤية المملكة

رباب السيد مشعل - أماني عبد العزيز أفضاني

جامعة
الكويت

مجلس
النشر العلمي



جامعة الكويت
KUWAIT UNIVERSITY

ISSN: 0253 - 1097

Online ISSN: 3006-2977

المجلد ٥٢ - العدد ٤

٢٠٢٥



Doi: 10.34120/jss.v53i4.493

قدم في: سبتمبر 2023

أجيز في: مايو 2024



Female Students' Leadership Skills, Family Support, and Volunteering under Saudi Vision 2030

*Rabab El Sayed Mashael
Amani Abdulaziz Afghani*

Abstract

Objective: The study aimed to examine the extent to which Saudi families support and motivate female students—financially and morally—to develop their leadership skills, and how this relates to their participation in volunteer work, in light of Saudi Arabia's Vision 2030, which seeks to expand volunteerism and empower women in leadership roles. **Methodology:** The research applied the descriptive analytical approach, with a study sample consisting of 320 Saudi female students at Taiba University; research tools included a general data form, a family support questionnaire, and a questionnaire for participation in volunteer work considering the Kingdom's Vision 2030. **Results:** It was found that there is a positive and statistically significant correlation between family support for developing leadership skills (material and moral) and female students' participation in volunteer work at the level (0.001). There is a positive correlation between the father's age and financial family support for developing female students' leadership skills at a significance level of 0.05, while there is a statistically significant negative correlation between the mother's age, the number of family members, and both family support and participation in volunteer work. **Conclusion:** The research recommends that the Ministry of Information launches awareness campaigns targeting Saudi families to raise awareness of the Kingdom's Vision 2030 and support participation in volunteer work to develop leadership skills among female students.

Keywords: Family Support - Leadership Skills - Volunteer Work - KSA Vision 2030.

Published by the Academic Publication Council of Kuwait University. All rights reserved.

الدعم الأسري للمهارات القيادية للطالبات الجامعيات وعلاقته بمشاركتهن بالأعمال التطوعية وفقاً لرؤية المملكة

رياب السيد مشعل (*)

أماني عبد العزيز أفغاني (**)

ملخص

هدف الدراسة: دراسة مدى دعم وتحفيز الأسر السعودية للطالبات، سواء مادياً أو معنوياً، لتنمية مهارات القيادة لديهن، وعلاقة ذلك بمشاركتهن في الأعمال التطوعية، وذلك في ضوء رؤية المملكة 2030 للتوسع في الأعمال التطوعية وتمكين المرأة من الوصول إلى المناصب القيادية. **المنهجية:** اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من 320 طالبة سعودية بجامعة طيبة. وشملت أدوات الدراسة استمارة البيانات العامة، واستبانة الدعم الأسري، واستبانة المشاركة في الأعمال التطوعية في ضوء رؤية المملكة 2030. **النتائج:** وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية (المادي-المعنوي) ومشاركة الطالبات في الأعمال التطوعية عند مستوى (0,001). كما توجد علاقة ارتباطية موجبة بين سن الأب والدعم الأسري المادي لتنمية المهارات القيادية للطالبات عند مستوى معنوية 0.05. بينما توجد علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين سن الأم- عدد أفراد الأسرة وكل من الدعم الأسري والمشاركة في الأعمال التطوعية. وتوجد فروق دالة إحصائياً لصالح الطالبات ممن لديهن معرفة برؤية المملكة 2030 في الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية والمشاركة في الأعمال التطوعية. **الخلاصة:** توصي

(*) كلية الاقتصاد المنزلي- جامعة المنوفية.

Email: rababmashael@gmail.com - rabab.mashal@hec.menofia.edu.eg

الاهتمامات البحثية: رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، التوجيه والإصلاح الأسري، رأس المال الاجتماعي، القيادة والإدارة لمؤسسات الأسرة والطفولة، تمكين المرأة وتكافؤ.

(**) أستاذ مساعد في دراسات الأسرة، وكيل كلية التصاميم والفنون للشؤون الأكاديمية، جامعة طيبة، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.

Email: aafghani@taibahi.edu.sa

الاهتمامات البحثية: الدراسات الأسرية وقضايا المرأة، العلاقات الأسرية، التحديات المعاصرة التي تواجه المرأة والأسرة في المجتمع، دراسة البرامج والسياسات الداعمة لتمكين المرأة وتعزيز التماسك الأسري.

تصدر عن مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت. جميع الحقوق محفوظة للمجلة.

الدراسة وزارة الإعلام بتدشين حملات توعية تستهدف الأسر السعديّة من أجل رفع الوعي برؤية المملكة 2030 ودعم المشاركة في الأعمال التطوعيّة لتنمية المهارات القياديّة لدى الطالّبات، كما توصي الدراسة وزارة التعليم العالي والجامعات باتخاذ قرارات تحث الطالّبات على المشاركة في منصّة تطوع واعتبارها متطلباً للتخرج من الجامعة.

المصطلحات الأساسيّة: الدعم الأسري، المهارات القياديّة، الأعمال التطوعيّة، رؤية المملكة 2030.

المقدمة والمشكلة البحثيّة

الأسرة هي المؤسسة التربيويّة الأولى في حياة الإنسان ومصدر التلقي الأول؛ من خلالها يكوّن الفرد نظرتّه عن الحياة واتجاهاته وقيمه، وسلوكياته، وميوله، وعاداته. وللأسرة دور كبير في دعم أبنائها وهي مسؤوليّة كبيرة تتطلب الكثير من الجهد والتخطيط ومعرفة الوسائل والطرق اللازمة للتوفيق بين تربيّة أبناء صالحين وبناء مستقبل واعد لهم؛ فالوالدان اللذان لا يفكران في تربيّة أبنائهم لا يحق لهما انتظار المعجزة والمستقبل من أبنائهم (أبو صيري وسالم، 2012، 289).

ويُعَدّ الدعم الأسري أسلوباً حيويّاً لتطوير الفرد، ويشمل تقديم الرعاية والاهتمام، والتوجيه والنصح في مختلف جوانب الحياة. يمتد الدعم الأسري ليشمل تلبية الاحتياجات الماديّة والروحيّة والعاطفيّة، مثل توفير المحبة والمودة والتعاطف والقبول؛ ما يشجع على بناء الثقة الذاتيّة ويحقق الوعي الذاتي (بله، 2019، 166).

فتعزيز ودعم الوالدين القائم على تشجيع الأبناء والتحدث معهم عن أي مشكلة تواجههم والمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم لا يؤدي إلى تحقيق إنجاز عالٍ فحسب، بل ينمي لديهم روح المبادرة والتنافس وتطوير الأداء ويشجع على تحمل المسؤولية وتنمية الطموحات المبكرة. وترى أبو صيري وسالم (2012، 295) أن الدعم الأسري يتمثل في دعم معنوي بالتشجيع والتحفيز النفسي والمعنوي لأداء المهام وإنجاز المسؤوليات، سواء الدراسيّة أو الأسرية أو المجتمعيّة بالإضافة إلى دعم مادي بتوفير الاحتياجات والأموال التي تساعد على أداء تلك المهام، ودعم معرفي بتقديم المعلومات والمعارف ومساعدة الأبناء في إدارة معرفتهم.

وتتمثل مسؤوليّة المجتمع في إعداد الشباب إعداداً سليماً من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم وإمكاناتهم وتزويدهم بالقيم الإيجابية بأحدث وسائل وأساليب المعرفة والتدريب بهدف تحسين نوعيته وتنمية المهارات القياديّة اللازمة لأداء

أدوارهم القيادية فيما بعد (إسماعيل، 2014، 3597). واتفقت دراسة آل الشيخ (2013، 5514) مع دراسة العريفي (2019، 192) على أهمية تنمية المهارات القيادية لدى الشباب بعامة والطالبات بخاصة في ضوء حرص المملكة برؤيتها 2030 على تمكين المرأة من تولي المناصب القيادية، لذا تحتاج الفتاة من أسرتها إلى مزيدٍ من الدعم والمساندة في بناء مستقبلها المهني والوظيفي، ومنها المهارات التعاونية والعمل في فريق لأداء الأعمال على الوجه المطلوب ووجود استعداد لدى الطالبات لتعلم ذلك. فالقيادة لم تعد سمة فطرية، بل مهارة يمكن تعلمها من خلال الأنشطة والتجارب. ومن المهم خلق شعور القيادة ذاته لدى الطالبات حتى وإن لم يتقلدن أدواراً قيادية. ويطلق على هذا مفهوم الهوية القيادية وذلك لصقل شخصياتهن وإعدادهن وتهيئتهن ليكن قيادات فاعلات وقادرات على مجابهة المسؤوليات المستقبلية بثقة واقتدار، وتعزيز الكفاءة الذاتية (العريفي، 2019، 194).

وتشير دراسة إسماعيل (2014، 4632) إلى أن من أهم معوقات تنمية المهارات القيادية للشباب هو قلة الموارد المادية والبشرية، وضعف المنهجية العلمية للبرامج والأنشطة المنفذة. فتعلم القيادة يحتاج من الطالبات إلى خوض التجارب والعمل مع الآخرين. ويعد العمل التطوعي من أفضل المجالات التي تتيح للفرد مزيداً من الخبرات العملية والإدارية والتنظيمية ومهارات التعاون والعمل ضمن فريق وتجعله مطلعاً على مشكلات مجتمعه؛ الأمر الذي يدفعه فيما بعد إلى إيجاد حلول لتلك المشكلات. ويرى آل رفعة (2019، 170) أن العمل التطوعي لا ينحصر في تقديم المساعدات الخيرية، بل يهدف إلى تنمية الأفراد وتغيير نمط حياتهم وتغيير المجتمع وتنميته، ومن ثم يمكن أن نُجمل ملامح فلسفة العمل التطوعي في مبادرة ذاتية للفرد واختيار حر وفكرة أخلاقية. كما اتفقت دراسة (Wu, 2011) مع دراسة (Salamon et al., 2011) على تحديد أهمية العمل التطوعي بالنسبة إلى المجتمع من خلال الأثر الاقتصادي المتمثل في دعم الاقتصاد الوطني والإسهام في استثمار رأس المال البشري وتدريب الأفراد سعياً إلى نقل المهارات الوظيفية لهم في إطار متطلبات سوق العمل، والأثر الاجتماعي المتمثل في تقوية الروابط الاجتماعية وبناء الشراكة المجتمعية وشبكات المساندة والدعم الاجتماعي لبناء مجتمعات متماسكة وآمنة.

لذا اهتمت رؤية المملكة 2030 بإدراج العمل التطوعي كجزء أصيل من رؤيتها يهدف إلى بناء الإنسان وتنمية المجتمع. كما أقرت حق المرأة في التمكين وتولي المناصب القيادية ودعمت ذلك. من هنا نبعت فكرة البحث من خلال رؤية المملكة

2030، فقد أطلقت رؤية السعودية 2030 أهدافها الإستراتيجية التي شملت رفع إسهام القطاع غير الربحي وتحفيز التطوع. وارتفعت أعداد المتطوعين بنسبة 182% عام 2018 مقارنة بعام 2016. وأكدت وزارة الموارد البشرية السعودية أنه منذ عام 2016 وعدد المتطوعين في تزايد كبير وملحوظ، فقد بلغ عدد المتطوعين عام 2016 أكثر من 34 ألف متطوع، ليرتفع عام 2017 إلى 55 ألف متطوع، وفي عام 2018 سجّل عدد المتطوعين 96 ألف، ليقترّب عام 2019 من حاجز الـ 200 ألف بتسجيل 192 ألف متطوع. وكانت النقلة الكبرى عام 2020؛ إذ بلغ عدد المتطوعين أكثر من 400 ألف متطوع. ومع نهاية عام 2021 تم تسجيل مشاركة 815 ألف متطوع، بعائد بلغ نحو 900 مليون ريال سعودي. وفي عام 2022 بلغ عدد المتطوعين أكثر من 658 ألف متطوع، وتم تسجيل عدد المستفيدين من الأعمال التطوعية بأكثر من 65 مليون مستفيد، وبعائد اقتصادي بلغ نحو مليار ريال سعودي. ومع نهاية شهر نوفمبر من سنة 2023، بلغ عدد المتطوعين أكثر من 725 ألف متطوع (وكالة الأنباء السعودية، 2023). لذا تطمح رؤية المملكة العربية السعودية إلى تحقيق عدة أهداف فيما يخص العمل التطوعي من بينها الوصول إلى مليون متطوع من كلا الجنسين بحلول عام 2030، وتوفير البيئة المناسبة لتنمية العمل التطوعي، وتحفيز أكبر عدد من المتطوعين للاشتراك فيها.

مما سبق ترى الباحنتان أن وعي الأسرة السعودية برؤية المملكة 2030 للعمل التطوعي وتوجهها نحو تمكين المرأة لتبوؤ المناصب القيادية واعتبارها شريكاً تنموياً يدفعها إلى دعم القدرات الإدارية للطالبات السعوديات وتوجيههن نحو تكوين شخصية قيادية من خلال تنمية مهارتهن وخبرتهن من خلال العمل التطوعي. كما أن رؤية المملكة 2030 تتجه نحو تمكين القطاع غير الربحي والأعمال التطوعية والسعي نحو إنمائها وتكوين شخصيات قيادية قادرة على أن تقود المستقبل وتنمي مجتمعاتها وتنمي إليه. لذا فإن دعم الأسرة وتحفيزها ودفع الطالبات السعوديات نحو المشاركة في الأعمال التطوعية ينمي لديهن مهارات القيادة والعمل الجماعي، ويخلق لديهن روح التعاون والمثابرة وتحمل المسؤولية وقيادة أسرهن ومجتمعهن وجعلهن شريكاً تنموياً حقيقياً، وشكل 1 يوضح ذلك.

شكل 1

دور الدعم الأسري لتنمية مهارات القيادة لدى الطالبات السعوديات ومشاركتهن في الأعمال التطوعية لتحقيق رؤية المملكة 2030 من وجهة نظر الباحثين



إعداد: الباحثان

تتبلور فكرة هذه الدراسة في بحث دور الأسرة في دعم الطالبات الجامعيات من أجل تنمية مهارتهن القيادية حتى يصبحن مؤهلات بعد التخرج للانخراط في سوق العمل، والقدرة على التواصل الفعّال، والعمل في فريق، والقيادة فيما بعد، وذلك من خلال فتح الأسر السعودية المجال للطالبات بالمشاركة في الأعمال التطوعية؛ خاصة في ظل حرص المملكة على وضع إطار رسمي للتطوع من خلال المنصة الرقمية (تطوع). فمن دون الدعم الأسري للطالبات (على سبيل المثال: رفض الأسرة تولي الطالبات الأدوار القيادية) وتحجيم أدوارهن في المجتمع وعدم ممارستهن أعمالاً تطوعية؛ ما يقلل من ثقتهن بأنفسهن؛ وهذا يجعل من الصعب تحقيق رؤية المملكة 2030 فيما يخص المرأة. وبناء على ما سبق، يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤل الآتي:

- ما أوجه الدعم الأسري المقدم للطالبات السعوديات من أجل تنمية مهارتهن القيادية وعلاقة ذلك بالمشاركة في الأعمال التطوعية في ضوء رؤية المملكة 2030؟

أهداف الدراسة

- 1 - تعرّف أوجه الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية للطلّابات السعويّيات في ضوء رؤية المملكة 2030 .
- 2 - دراسة دوافع ومواجهة معوقات مشاركة الطالّابات السعويّيات في العمل التطوعي وفقاً لرؤية المملكة 2030 .
- 3 - تحديد العلاقة بين الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية للطلّابات السعويّيات (المادي- المعنوي) والمشاركة في الأعمال التطوعية (الدوافع- مواجهة المعوقات) في ضوء رؤية المملكة 2030 .
- 4 - دراسة العلاقة بين المتغيرات الاجتماعيّة والاقتصاديّة وكل من الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية للطلّابات السعويّيات بمحوريّه، ومشاركة الطالّابات في الأعمال التطوعيّة في ضوء رؤية المملكة 2030 .
- 5 - دراسة الفروق الإحصائية بين الطالّابات السعويّيات في كل من الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية للطلّابات السعويّيات والمشاركة في الأعمال التطوعيّة في ضوء رؤية المملكة 2030، وفقاً لاطلاعهن على رؤية المملكة 2030 .
- 6 - دراسة مردود العمل التطوعي على الطالّابات والمجتمع والوصول إلى توصيات تساعد على زيادة المشاركة في الأعمال التطوعيّة من دون الإخلال بأعبائها الأسرية ودور الأسرة في تنمية المهارات القيادية لهن بما يحقق رؤية المملكة 2030 .

فروض الدراسة

- 1 - توجد علاقة ارتباطية بين الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية للطلّابات السعويّيات (المادي- المعنوي) والمشاركة في الأعمال التطوعيّة (الدوافع - مواجهة المعوقات) في ضوء رؤية المملكة 2030 .
- 2 - توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرات الاجتماعيّة والاقتصاديّة (السن - عدد ساعات التطوع - المستوى التعليمي للوالدين - سن الوالدين- عدد أفراد الأسرة - الدخل الشهري) والدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية للطلّابات السعويّيات بمحوريّه .
- 3 - توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرات الاجتماعيّة والاقتصاديّة (السن - عدد ساعات التطوع - المستوى التعليمي للوالدين - سن الوالدين- عدد أفراد الأسرة - الدخل الشهري) ومشاركة الطالّابات في الأعمال التطوعيّة ببعديه في ضوء رؤية المملكة 2030 .

4 - توجد فروق إحصائية بين الطالبات في كل من الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية للطالبات السعوديات بمحوريه والمشاركة في الأعمال التطوعية ببعديه وفقاً للاطلاع على رؤية المملكة 2030.

المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية

المهارات القيادية: تعرف المهارات القيادية بأنها مجموعة من المهارات التي تشمل القدرة على الإشراف وتنظيم العمليات وتوجيه وتحفيز الأشخاص نحو تحقيق الأهداف العامة سواء أكانت فردية أم جماعية (السحلي، 2019، 164)، وتشمل مهارات التواصل والتخطيط الإستراتيجي وإدارة فرق العمل وإدارة الوقت والتفاوض وإدارة الاجتماعات واتخاذ القرارات.

التعريف الإجرائي للمهارات القيادية: هي مجموعة الإجراءات والقرارات والتصرفات الصائبة التي يجب أن تتحلى بها الطالبات لتحقيق نتائج إيجابية وإحداث تغيير إيجابي في المجتمع من خلال مشاركتهن في الأعمال التطوعية.

الدعم الأسري: يعرف عطية ومنصور (2021، 977) الدعم الأسري بأنه التفاعل بين الأب والأم لتوفير أشكال المساندة والمساعدة والدعم المادي والنفسي والمعرفي الموجّه من الأسرة للأبناء من أجل تعديل سلوكهم من خلال تعزيز السلوكيات الإيجابية وتعديل السلوكيات السلبية، وكذلك تنمية مهاراتهم للتعامل مع المشكلات المختلفة التي تواجههم.

التعريف الإجرائي للدعم الأسري: كل ما تقدمه الأسرة السعودية للطالبات بهدف تنمية مهارات التواصل والتخطيط الإستراتيجي وإدارة فرق العمل وإدارة الوقت والتفاوض وإدارة الاجتماعات واتخاذ القرارات لتكون شخصية قيادية ومؤهلة لتتفّع نفسها ومجتمعها في ضوء وعي الأسرة برؤية المملكة 2030 لتمكين الطالبات بمراكز القيادة في الدولة، وتنقسم إلى محورين: الدعم الأسري المادي لتنمية مهارات القيادة للطالبات السعوديات، والدعم المعنوي لتنمية المهارات القيادية للطالبات السعوديات.

الأعمال التطوعية: تعرف الأعمال التطوعية بأنها الجهد الذي يلتزم به الإنسان طواعية من دون الحصول على مقابل مادي لتحقيق هدف معين من أجل تحسين نوعية الحياة وخاصة الاجتماعية، وذلك من خلال سد ثغرة أو عدة ثغرات في مجال الخدمات الاجتماعية والذي لا تقوم المؤسسات الرسمية بتغطيتها (ساحلي، 2021، 30).

التعريف الإجرائي للأعمال التطوعية: هو الجهد أو الوقت أو المال المبذول من قبل الطالبات السعوديات بدافع تحمل مسؤوليات مجتمعية من دون انتظار عائد مادي يقابل جهودهن المبذولة رغبة منهن في رفع شأن المجتمع ومساعدة الآخرين. **رؤية المملكة 2030:** يمكن تعريف (رؤية المملكة 2030) بأنها خطة وضعتها المملكة العربية السعودية، للتقليل من الاعتماد على المشتقات النفطية، والتنويع في الاقتصاد، وتحسين الاستثمار في قطاع الخدمات العامة، مثل: تطوير البنية التحتية، والقطاع السياحي، وتحسين وسائل الاستجمام والترفيه (Bindajam, 2019).

تعريف رؤية المملكة 2023 إجرائياً: دليل يهدف من استخدامه معرفة مدى اطلاع الطالبات على الرؤية وقياس انتشار الوعي المجتمعي بها.

الأهمية البحثية

- على مستوى التخصص

1 - تعد دراسة دور الأسرة في دعم الطالبات ليصبحن قيادات نسائية إضافة إلى التخصص ذات أهمية كبرى، وذلك نظراً لندرة الأبحاث التي تناولت الجانب الأسري للقيادة النسائية في حدود علم الباحثين. فقد ركزت الغالبية العظمى على مدى كفاءة المرأة في شغل المناصب الإدارية وأهميته للمؤسسة مع إغفال مدى تأثير القرارات الأسرية بتبوتها لتلك المواقع القيادية وأهمية تأهيل الطالبات للمناصب الإدارية قبل إسناد العمل إليها بسنوات عدة.

2 - فتح آفاق علمية وبحثية للباحثين في مجال تأهيل الطالبات للأدوار القيادية منذ مراحل التعليم الأولى ومشاركتهن في بناء المجتمع بالأعمال التطوعية.

- على مستوى المجتمع

تأتي أهمية الدراسة من أهمية الشريحة التي تستهدفها وهي الطالبات الجامعيات، فهن المستقبل. فالمرأة قائدة في بيتها قبل أن تكون قائدة في المجتمع؛ ومهارات القيادة من المهارات الضرورية للطالبات. فالمرأة القيادية تعدّ الفئة المجتمعية المنتجة التي يعتمد عليها في إحداث التطور في المجتمع وتنمية المعارف والمهارات، والأدوار المنوطة بها وكذلك التوفيق بين أعباء العمل (المنصب القيادي)، والمتطلبات الأسرية، والقدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات، ونقل أفكارها ومعتقداتها فيما بعد لأبنائها من حب العمل التطوعي والتمتع بالسمات القيادية باعتبارها ضماناً لتقدم

المجتمع وتحقيق أهدافه، وكل ذلك وفقاً لرؤية المملكة 2030 التي تسعى نحو تمكين المرأة وتشجيع العمل التطوعي.

الإطار النظري

العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية

يعدّ العمل التطوعي جزءاً لا يتجزأ من الثقافة والتقاليد في المملكة العربية السعودية، ويستمد أساسه من القيم الإسلامية والمبادئ النبيلة. ولقد أطلقت المملكة العربية السعودية "المنصة الوطنية للعمل التطوعي" كجهة إدارية وتنظيمية رسمية إلكترونية للأفراد والمؤسسات الوطنية تنظم العمل التطوعي؛ وقد أعلنت عن منجزاتها التي تحققت عام 2022؛ فقد بلغ عدد المتطوعين المسجلين فيها أكثر من 1.5 مليون متطوع ومتطوعة، والجهات المسجلة بالمنصة أكثر من 5000 جهة، وبلغ عدد الساعات التطوعية التي تم رصدها أكثر من 32 مليون ساعة تطوعية؛ من خلال أكثر من 3000 فرصة تطوعية طرحتها المنصة (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2023).

كما أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مشروع: (مأسسة العمل التطوعي) لزيادة نشر الوعي والقناعة لدى منسوبي المنظمات للعمل التطوعي، وأهمية إشراكهم للمتطوعين، بالإضافة إلى تمكين المنظمة ومسؤول التطوع فيها من تحقيق المعيار الوطني السعودي (معيار إدامة) للتطوع؛ وهو معيار مبني بالاستفادة من أفضل الممارسات العالمية في مجال التطوع؛ ويهدف إلى الريادة في إدارة التطوع في المنظمات، ويسهم بفعالية في زيادة المشاركة المجتمعية وترسيخ روح المواطنة الفاعلة لدى أفراد المجتمع (إدامة، 2023).

مفهوم مهارات القيادة لدى طلاب الجامعة

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

يعرف آل سيف (2004، 19) مهارات القيادة بأنها: "القدرات التي تساعد الطالب الجامعي على أداء المهام بانسجام مع سائر زملائه في المجموعة؛ لتحقيق الأهداف المشتركة"، أما (Koyuncuoglu, 2020) فيصفها بأنها القدرات التي يكتسبها الطالب الجامعي ويطبقها عند ممارسته للأنشطة الطلابية والإبداعية، ويؤثر فيها على

الآخرين ويقود أفكارهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة. كما عرف الزيندي (2022)، (314) المهارات القيادية التي تحتاج إليها طالبات الجامعة بأنها: "أساليب متعددة تُطبقها الطالبات القائدات لتحقيق أهداف الفريق؛ وتشتمل على المهارات الفكرية والإنسانية والفنية والمهارات الإدارية مثل مهارة التخطيط، والمقدرة على تنظيم فرق العمل، ومهارة التوجيه والتنسيق، ومهارة التواصل والعمل الجماعي، والمقدرة على تحمل المسؤولية، والمهارة في اتخاذ القرارات". أما العريفي (2019) فيعرف المهارات القيادية لقائدات الأندية الطلابية الجامعية بأنها: "المهارات التي تؤثر فيها القائدة في أفراد مجموعتها؛ كمهارات التخطيط، ومهارات تكوين علاقات ناجحة مع الآخرين، ومهارات إقناع الآخرين، ومهارات الاستخدام الأمثل لإمكانات البيئة".

الأسلوب البحثي

أولاً: المنهج البحثي: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم بدراسة الظواهر دراسة علمية وتحليلها واستخلاص النتائج وإجراء المقارنات بينها (عبيدات وآخرون، 2020).

حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** تتناول الدراسة موضوع الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية للطالبات الجامعيات وعلاقته بمشاركتهم في الأعمال التطوعية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030.
- **الحدود البشرية:** اشتملت الحدود البشرية على 320 طالبة من طالبات كلية التصميم والفنون بأقسامها الأربعة (تصميم داخلي، تصميم أزياء، تصميم جرافيك، الفنون البصرية) بواقع 25% من الطالبات المنتسبات بكل قسم.
- **الحدود المكانية:** كلية التصميم والفنون في المدينة المنورة بجامعة طيبة، وهو مكان عمل الباحثة.
- **الحدود الزمنية:** تم إجراء البحث خلال الفترة من 2023/3/27 حتى 2023/5/1.

أدوات الدراسة

- استمارة البيانات العامة

وتتضمن مجموعة أسئلة عن متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي والتعليمي للطالبات وهي السن وعدد ساعات التطوع، وعدد أفراد الأسرة، والمستوى التعليمي للوالدين، والدخل الشهري، وسن الأم، وسن الأب، وعدد أفراد الأسرة.

- استبانة الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية للطالبات السعوديات في ضوء رؤية المملكة 2030

تم إعداد الاستبانة بعد الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة والتي شملت دراسة إسماعيل (2014)، ودراسة أبو صيري وسالم (2012)، ودراسة آل الشيخ (2013)، ودراسة التويجري (2022)، ودراسة الحسين (2012)، ودراسة الصومالي وآخرين (2019)، ودراسة العريفي (2019). ووفقاً للمفهوم الإجرائي للدعم الأسري والمهارات القيادية للطالبات السعوديات في ضوء رؤية المملكة 2030 تم إعداد الاستبانة وتقنينها وصارت في صورتها النهائية تتكون من 25 عبارة موزعة على محورين على النحو الآتي:

المحور الأول: الدعم المادي ويشتمل على 11 عبارة تقيس المفهوم الإجرائي للمحور.

المحور الثاني: الدعم المعنوي ويتكون من 14 عبارة تقيس المفهوم الإجرائي للمحور.

- استبانة المشاركة في الأعمال التطوعية في ضوء رؤية المملكة 2030

تم إعداد الاستبانة بعد الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة والتي شملت دراسة العجمي (2019)، ودراسة العكرش (1429هـ)، ودراسة العتيبي (2015)، ودراسة القشمي (2007)، ودراسة العروي (2019). ووفقاً للمفهوم الإجرائي للمشاركة في الأعمال التطوعية في ضوء رؤية المملكة تم إعداد الاستبانة وتقنينها حتى صارت في صورتها النهائية تتكون من 24 عبارة مقسمة على بعدين على النحو الآتي:

البعد الأول: الدوافع ويتضمن 13 عبارة تقيس المفهوم الإجرائي.

البعد الثاني: مواجهة معوقات المشاركة في العمل التطوعي ويتضمن 11 عبارة تقيس المفهوم الإجرائي.

عينة الدراسة:

استخدمت الباحثان طريقة العينة القصدية في تحديد عينة الدراسة. والباحث في هذه الحالة له الحرية في اختيار مفردات العينة حسب الأهداف التي يسعى إلى

تحقيقها، ومن الضروري أن يكون مدركاً لمجتمع بحثه والخصائص التي تتوافر فيه. تعتبر العينة القصديّة مناسبة عندما يكون الهدف من الدراسة واضحاً، وعندما يكون بالإمكان الوصول إلى العينة المطلوبة بسهولة (Luborsky & Rubinstein, 1995). وتم اختيار العينة القصديّة بناءً على المعرفة المسبقة للباحثين عن الفئة المستهدفة من خلال تحديد المواصفات الاجتماعيّة، أو الاقتصاديّة، أو العمريّة، أو الجغرافيّة للمشاركين. واختارت الباحثتان عينة البحث من الطّالبات الجامعيّات، حيث تكونت العينة من 320 طالبة سعوديّة يدرسن بكلية التصميم والفنون بالمدينة المنورة في جامعة طيبة بأقسامها الأربعة (تصميم داخلي، تصميم أزياء، تصميم جرافيكي، الفنون البصريّة) بواقع 25% من الطّالبات المنتسبات في كل قسم.

تقنين الأدوات: يقصد بها حساب صدق الاستبانة وثباتها.

صدق الاستبانة: اعتمدت هذه الدراسة على طريقتين وهما صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي.

صدق الاتساق الداخلي: لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانتين، تم حساب الصدق العاملي من خلال ارتباط عبارات الاستبانة ومجموع المحاور مع المجموع الكلي للاستبانة، وتبين وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 بين جميع العبارات والمجموع، ما يدل على صدق الاتساق الداخلي للاستبانتين ويسمح باستخدامها في البحث النتائج نفسها أو نتائج قريبة منها إذا أعيد تطبيقه على الأفراد أنفسهم (عبيدات وآخرون، 2020). وتم حساب معاملات الثبات للاستبانتين باستخدامها في الدراسة الحاليّة. (انظر جدول 1).

جدول 1

صدق الاتساق الداخلي للاستبانة عن طريق التحليل العاملي

العمل التطوعي		الدعم الأسري لتنمية مهارات القيادة					
المعوقات		الدوافع		الدعم المعنوي		الدعم المادي	
معاملات الارتباط	عبارات	معاملات الارتباط	عبارات	معاملات الارتباط	عبارات	معاملات الارتباط	عبارات
**0.462	1	**0.456	1	**0.611	1	**0.605	1
**0.502	2	**0.443	2	**0.699	2	**0.697	2
**0.515	3	**0.371	3	**0.683	3	**0.659	3

تابع/ جدول 1

صدق الاتساق الداخلي للاستبانة عن طريق التحليل العاملي

العمل التطوعي		الدعم الأسري لتنمية مهارات القيادة					
المعوقات		الدوافع		الدعم المعنوي		الدعم المادي	
معاملات الارتباط	عبارات	معاملات الارتباط	عبارات	معاملات الارتباط	عبارات	معاملات الارتباط	عبارات
**0.395	4	**0.461	4	**0.745	4	**0.638	4
**0.446	5	**0.468	5	**0.581	5	**0.407	5
**0.500	6	**0.388	6	**0.604	6	**0.629	6
**0.330	7	**0.465	7	**0.562	7	**0.743	7
**0.594	8	**0.457	8	*0.187	8	**0.733	8
**0.364	9	**0.508	9	**0.304	9	**0.339	9
**0.447	10	**0.465	10	**0.568	10	**0.665	10
**0.514	11	**0.461	11	*0.193	11	**0.644	11
		**0.484	12	**0.647	12		
		**0.485	13	**0.434	13		
				**0.516	14		

النتائج: - يقصد به قدرة الاختبار على إعطاء معادلة ألفا كرونباخ Alpha-Cronbach وطريقة التجزئة النصفية لتحديد قيمة الثبات؛ حيث تم حساب معامل ألفا كرونباخ وبلغ 0.840 لاستبانة الدعم الأسري، و0.734 لمحاور الدعم المادي، و0.715 للدعم المعنوي. وبالنسبة إلى الاستبانة المشاركة في الأعمال التطوعية بلغت قيمة معامل ألفا 0.787، وبلغت قيم ألفا للبعد الأول المتعلق بدوافع المشاركة 0.718، و0.741 للبعد المتعلق بمواجهة المعوقات، وتعد جميعها قيماً مرتفعة؛ ما يدل على ثبات الاستبانات (انظر جدول 2).

المعاملات الإحصائية

بعد جمع البيانات تم تفرغها وتبويبها وجدولتها وتحليلها إحصائياً باستخدام البرنامج SPSS لمعرفة المتوسط والانحراف المعياري، والاختبار T ومعامل الارتباط البسيط "بيرسون" والنسب المئوية والثبات باستخدام ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية.

النتائج والمناقشة

أولاً: الخصائص الاجتماعية والاقتصادية

يوضح جدول 2 أن ثلث العينة (31.9%) من الطالبات تحت الدراسة يبلغ عمرهن 19 سنة، تليها (20.9%) في عمر 20 سنة مقابل (14.4%) بعمر 21 سنة. وتبين أن ثلثي العينة (63.4%) دخلن الشهري (أقل من 5 آلاف ريال)، تليها (12.5%) دخلن (من 5 آلاف ريال لأقل من 10 ريالات) تليها (10.9%) دخل أسرهن (20 ألف ريال فأكثر). واتضح أن ما يقرب من النصف تقريباً (42.2% - 46.3%) من الطالبات تحت الدراسة مستوى تعليم آباءهن وأمتهن جامعي، مقابل (15%) للآباء و(5%) للأمهات الحاصلات على دراسات عليا (ماجستير/ دكتوراه). وبلغ حجم عدد أفراد الأسرة لمعظم الطالبات عينة البحث (83.1%) ممن ينتمين إلى أسر يبلغ عدد أفرادها 6 فأكثر مقابل 2.5% فقط ممن يبلغ عدد أفراد الأسرة 3 أفراد فأقل. أما سن الوالدين فقد اتضح أن نصف الطالبات (50%) سن أمتهن في المرحلة العمرية (40 - لأقل من 50 سنة)، بينما (40.3%) سن آباءهن (50 - لأقل من 60 سنة). كما اتضح أن الغالبية العظمى من الطالبات (92.5%) يعشن في مناطق حضرية مقابل (7.5%) يعشن في مناطق ريفية، وكان ثلثاً أمهات الطالبات عينة البحث غير عاملات (72.5%)، مقابل الثلث تقريباً (27.5%) أمهاتهن عاملات.

الاطلاع على رؤية المملكة 2030

يوضح جدول 2 أن الغالبية العظمى من الطالبات (84.7%) اطلعن على رؤية المملكة ولديهن وعي بمحتواها مقابل (15.3%) لسن على إلمام بها؛ ما يدل على انتشار الوعي المجتمعي برؤية المملكة 2030.

الدورات التي حصلت عليها الطالبات في مجال القيادة

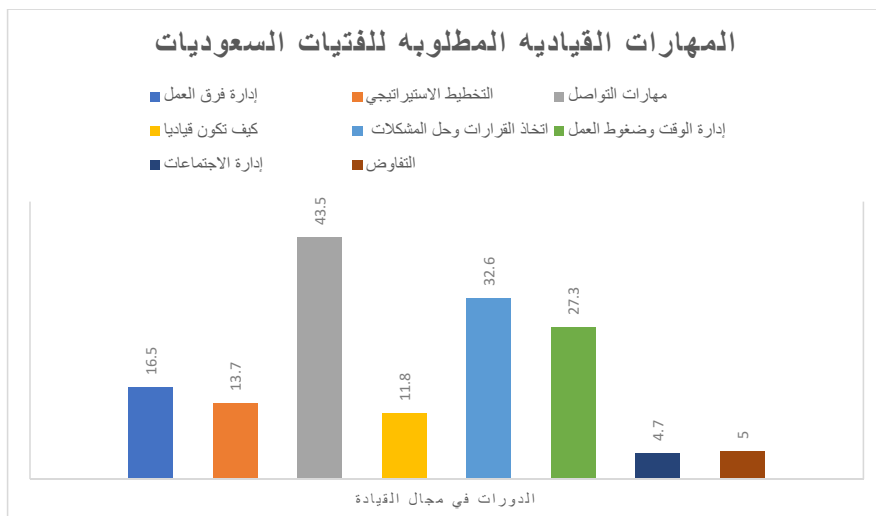
يوضح جدول 2 وشكل 2 أن (28.6%) من الطالبات لم يحصلن على دورات في القيادة بينما أكثر الدورات التي حصلن عليها هي (مهارات التواصل) بالمركز الأول، تليها دورة (اتخاذ القرارات وحل المشكلات) بالمركز الثاني تليها (إدارة الوقت وضغوط العمل) بالمركز الثالث، تليها (إدارة فرق العمل) بالمركز الرابع وأخيراً (التخطيط الإستراتيجي) بالمركز الخامس.

أثبتت دراسة حماد ومشعل (2020) أن تولي المرأة للمناصب القيادية وأعباء العمل الإداري بقيادة فريق عمل لتحقيق أهداف تنظيمية محددة للمؤسسة أو المنظمة

التي تعمل بها، يتطلب منها أن تتحلى بعدد من الممارسات القيادية منها: مهارة الاتصال وإدارة الوقت وعقد الاجتماعات، ومهارة التفاوض لكي تستطيع متابعة المرؤوسين ووضع الخطط ومراجعتها وحل المشكلات واتخاذ القرارات.

شكل 2

يوضح الدورات في مجال القيادة التي حصلت عليها الطالبات عينة الدراسة



المصدر: الباحثتان

- التسجيل في منصة تطوع

يظهر جدول 2 أن عدد المسجلين على منصة تطوع هو ثلث الطالبات تقريباً، بنسبة (36.3%) فقط. وعلى الرغم من ذلك فقد أظهرت النتائج أن نصف الطالبات عينة البحث (50%) شاركن في الأعمال التطوعية؛ أي أن الطالبات يشاركن في الأعمال التطوعية من خلال الجمعيات الأهلية ومؤسسات المجتمع المدني من دون التسجيل الرسمي في منصة تطوع.

- المشاركة في العمل التطوعي

تبين النتائج في جدول 2 أن (50%) من الطالبات متطوعات ونصفهن الآخر لم يشاركن في العمل التطوعي. ورصدت بعض الدراسات مثل دراسة السلطان (1430هـ) والعكرش (1429هـ) وبرقاوي (2008) عدداً من المعوقات التي تمنع الشباب من

المشاركة في العمل التطوعي منها نقص المعلومات، وضعف الوعي، وعدم توافر الوقت، وعدم مساندة الأسرة وعدم توافر التشريعات المنظمة للعمل التطوعي، وضعف الحوافز المعنوية ووجود بعض الصور الاجتماعية السلبية عن المتطوعين. كما أظهرت دراسة الشهراني (2017) عدم وجود فروق إحصائية في المسؤولية الاجتماعية تعزى إلى متغير المشاركة في الجمعيات التطوعية.

يظهر جدول 2 أن ما يقرب من ثلثي العينة 68.4% من الطالبات يفضلن الأعمال التطوعية التي تتم خارج الجامعة، مقابل 31.6% من الطالبات يقبلن التطوع داخل الجامعة عن التطوع خارج الجامعة لعدم سماح أسرهن بالمشاركة في أعمال خارج الجامعة أو الأنشطة اللاصفية، كما أن الطالبات داخل الأسرة لا يتاح لهن ممارسة أدوار قيادية تتخذ فيها قرارات وتتحمل نتائج تلك القرارات. وقد يكون ذلك نتاجاً للتدليل، والعادات والتقاليد ورفض الاختلاط والهيمنة الذكورية أو عدم وعي الأسرة بأهمية أن تكون الفتاة قائدة، لأنها ستقود أسرتها فيما بعد وتتحمل مسؤولية هذه الأسرة الجديدة وتحتاج إلى اكتساب مهارات التفاوض والتواصل واتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية والتخطيط الإستراتيجي والتعاون. لذلك جاءت نظرة المملكة 2030 للطالبات كشريك تنموي داخل الأسرة وخارجها. وتؤكد دراسة النائب (2023) على أهمية الحملات التطوعية الإلكترونية في تحفيز الطالبات للتوجه إلى الأعمال التطوعية.

- الأعمال التطوعية التي شاركت فيها المتطوعات

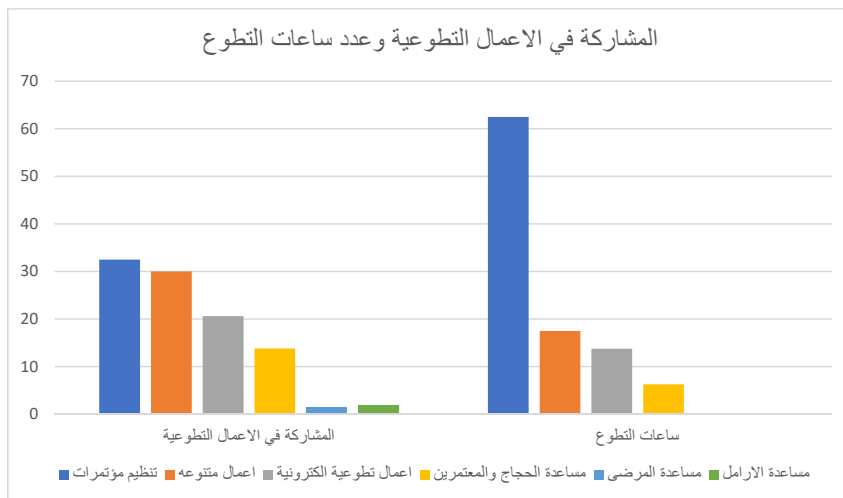
يتبين من جدول 2 أن أكثر الأعمال التطوعية التي تشارك فيها الطالبات تشمل تنظيم فعاليات المؤتمرات بالمركز الأول، تليها أعمال متنوعة بالمركز الثاني، تليها أعمال تطوعية إلكترونية بالمركز الثالث ومساعدة وإرشاد الحجاج والمعتمرين بالمركز الخامس، ومساعدة الأرامل والأيتام بالمركز السادس، وتتفق في ذلك مع دراسة المالكي (1431هـ).

- عدد ساعات التطوع

يوضح جدول 2 وشكل 3 أن أكثر من نصف الطالبات المتطوعات (62.5%) بلغ عدد ساعات أنشطة التطوع لديهن أقل من 20 ساعة، تليها نسبة (17.5%) لمن بلغ عدد ساعات تطوعهن 20 - 40 ساعة. ويرجع ذلك إلى وجود عدد من الطالبات يمارسن التطوع بشكل غير رسمي؛ والدليل على ذلك عدم تسجيل 44 مبحوثاً في منصة التطوع الرسمية للمملكة.

شكل 3

يوضح عدد الساعات التطوعية للطلّابات المتطوعات بجامعة طيبة عينة البحث والأعمال المشاركة بها ن=160



جدول 2

يوضح التوزيع النسبي للخصائص الاجتماعية والتعليمية والاقتصادية للطلّابات عينة البحث ن=320

السن	العدد	%	فئات الدخل الشهري		العدد	%	المستوى التعليمي			
			أقل من 5 آلاف ريال	5 - أقل من 10 آلاف ريال			لأب	لأم		
17	3	0.9	أقل من 5 آلاف ريال	203	63.4	امي	17	5.3	13	4.1
18	25	7.8	5 - أقل من 10 آلاف ريال	40	12.5	ابتدائي	15	4.7	38	11.9
19	102	31.9	من 10 آلاف ريال لأقل من 15 ألف	27	8.4	إعدادي	23	7.2	26	8.1
20	67	20.9	15 ألف لأقل من 20 ألف	15	4.7	ثانوي	82	25.6	79	24.7
21	46	14.4	20 ألف فأكثر ريال	35	10.9	جامعي	135	42.2	148	46.2
22	33	10.3				دراسات عليا	48	15.00	16	5.00
أكثر من 22 سنة	44	13.8								

تابع/ جدول 2

يوضح التوزيع النسبي للخصائص الاجتماعيّة والتعليمية والاقتصاديّة للطلّابات عينة البحث ن=320

عدد أفراد الأسرة		العدد	%	البيئة السكنية	العدد	%	سن	سن الأم	سن الأب
3 أفراد فأقل		8	2.5	مدينة	296	92.5	والوالدين		
4-5 أفراد		46	14.4	قرية	24	7.5	أقل من 30 سنة	2	6
6 أفراد فأكثر		266	83.1	عمل الأم	العدد	%	30-40 سنة	67	20.9
المشاركة في العمل التطوعي		العدد	%	لا تعمل	232	72.5	40-50 سنة	160	50.0
متطوعات		160	50	تعمل	88	27.5	50-60 سنة	82	25.6
غير متطوعات		160	50	الاطلاع على رؤية المملكة 2030	العدد	%	60 سنة فأكثر	9	2.8
				لا	49	15.3	الدورات التي حصلت عليها الطالّابات في مجال القيادة	الترتيب	%
				نعم	271	84.7	ن=320		
تفضيل مكان الأعمال التطوعية		العدد	%	التسجيل في منصة تطوع	العدد	%	إدارة فرق العمل	53	16.5
داخل الجامعة		101	31.6	غير مسجلين في منصة تطوع	204	63.7	التخطيط الإستراتيجي	44	13.7
خارج الجامعة		219	68.4	مسجلون في منصة تطوع	116	36.3	مهارات التواصل	140	43.5
الأعمال التطوعية		العدد	%	الترتيب			كيف تكون قيادياً	38	11.8
ن=160							اتخاذ القرارات وحل المشكلات	105	32.6
أعمال تطوعية إلكترونية		33	20.6				إدارة الوقت	88	27.3
تنظيم فاعليات ومؤتمرات		52	32.5				وضغوط العمل		

تابع/ جدول 2

يوضح التوزيع النسبي للخصائص الاجتماعية والتعليمية والاقتصادية للطالبات عينة البحث ن=320

الترتيب	%	التكرار	الدورات التي حصلت عليها الطالبات في مجال القيادة ن=320	الترتيب	%	العدد	الأعمال التطوعية ن=160
				4	13.8	22	مساعدة وإرشاد الحجاج والمعتمرين
8	5	16	التفاوض	6	3.1	2	مساعدة الأرامل والأيتام
-----	28.6	92	لم أحصل على مثل هذه الدورات من قبل	5	1.9	3	مساعدة المرضى والمصابين بالمستشفيات
				2	30	48	أعمال متنوعة
					100	160	الإجمالي
				الترتيب	%	العدد	ساعات التطوع ن=160
				1	62.5	100	أقل من 20 ساعة
				2	17.5	28	20-40 ساعة
				4	6.25	10	40-60 ساعة
				3	13.75	22	60 ساعة فأكثر

ثانياً: - النتائج الوصفية للاستبانات

- أوجه الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية للطالبات السعوديات في ضوء رؤية المملكة 2030.

أولاً: - الدعم الأسري المادي

يتبين من جدول 3 العديد من الممارسات الإيجابية التي تقوم بها الأسر السعودية في الدعم المادي للطالبات من أجل تمكينهن من المهارات القيادية؛ ما يدعم الاستقلالية لديهن ويحقق رؤية المملكة 2030 بتمكين المرأة من تولي المناصب القيادية والمشاركة الفعالة في الأعمال. فقد جاءت في المركز الأول عبارة: (تحرص أسرتي على مشاركتي في أعمال تتيح لي مجال تبادل الخبرات والمهارات مع أشخاص آخرين) بمتوسط (2.76)، تليها في المركز الثاني عبارة: (تعلم أسرتي جيداً توجه رؤية المملكة المستقبلية 2030 لتمكين الطالبات من العمل في المناصب القيادية)

بمتوسط (2.64)، وفي المركز الثالث عبارة: (تعتمد الأسرة علي في أداء الأعمال لتعزز من قدرتي على التواصل مع الآخرين) بمتوسط (2.59)، وفي المركز الرابع عبارة: (تشاركني أسرتي في التخطيط لمستقبلي المهني) بمتوسط (2.59)، في حين جاءت في المركز السابع عبارة: (مشاركتي في العمل ساعدني في التخطيط الجيد لحياتي) بمتوسط (2.53)، وجاءت في المركز الثامن عبارة: (تسند الأسرة لي الكثير من الأعمال وتحملني المسؤولية) بمتوسط (2.42).

يتضح مما سبق مدى حرص الأسر السعودية على دعم القيادة لدى الطالبات بجامعة طيبة بمشاركتهن في أعمال تتيح لهن تبادل الخبرات والمهارات وتمكنهن من اكتساب مهارات القيادة، والتي تؤكد أهميتها دراسة الحسين (2012) التي وجدت مستوى مرتفعاً من مهارة الاتصال لدى المرأة القيادية في الدول العربية وأنها قادرة على إدارة الاجتماعات وإدارة الوقت، في حين تشير نتائج دراسة الحسين إلى محدودية قدرتها على اتخاذ القرار، وأرجعت ذلك إلى التشبث الاجتماعية للمرأة، وعدم تدريبها على اتخاذ القرار منذ طفولتها، وخوفها من تحمل المسؤولية.

ثانياً: الدعم الأسري المعنوي

أظهرت النتائج في جدول 3 العديد من أوجه الدعم المعنوي التي تقدمها الأسر السعودية للطلابات من أجل تنمية مهارات القيادة لديهن. وحصلت عبارة: (تعتبر أسرتي أمهات المؤمنين من القيادات النسائية في عهد الرسول ﷺ ونموذجاً لكل الطالبات) على المركز الأول بمتوسط (2.78)، تليها في المركز الثاني عبارة: (القدرة على إدارة فرق العمل من الصفات القيادية اللازمة للطلابات) بمتوسط (2.73)، والمركز الثالث عبارة: (ترى أسرتي أن العمل القيادي بين الطالبات بالجامعة ينمي مهارات التخطيط الإستراتيجي) بمتوسط (2.69)، والمركز الرابع عبارة: (ترى أسرتي أن المشاركة في الأعمال الطلابية القيادية داخل الجامعة يكسبني القدرة على التعامل مع الآخرين) بمتوسط (2.68)، والمركز الأخير للعبارة: (من وجهة نظر أسرتي أن مشاركتي في الأعمال التطوعية سيكون عاملاً رئيساً في دخولي لسوق العمل بعد انتهاء دراستي الجامعية) بمتوسط (2.35).

وتتفق النتائج مع دراسة كل من الغامدي (2013) والصومالي وآخرين (2019) التي كشفت عن وجود مؤشرات إيجابية تدعم وجود علاقة إيجابية بين العوامل الثقافية ونظرة المجتمع وتولي المرأة السعودية الأكاديمية للمناصب القيادية بمؤسسات التعليم العالي، وأن المعوقات الثقافية ليست ذات أهمية في منع وصول المرأة إلى المناصب القيادية.

ويشير حماد ومشعل (2020) إلى أن تمكّن المرأة من تحقيق نتائج إيجابية في المجال القيادي يتطلب النظر إلى قدراتها الذاتية وإلى متطلبات العمل الذي تقوم به؛ وذلك يتطلب أن تكون واثقة من قدراتها، وذكية لتتمكن من مواجهة الكثير من التحديات التي تقف أمام معارفها ومهاراتها، فالقيادة تؤدي دوراً مهماً ورئيساً في حياة الأفراد والأمم والشعوب؛ فحياة الشعوب والمؤسسات والمنظمات لا يصلح حالها إلا بوجود قيادة صالحة.

وقد أكدت دراسة (Rouleau, 2014) أن من أهم خصائص القيادات النسائية الثقة بالنفس والصبر مما يسهم في تطوير الجوانب الاجتماعية، وتؤدي قوة الخبرة دوراً مهماً في تحقيق العديد من النجاحات التي يطمح لها؛ إذ إنهن قمن بكسر الحواجز والعوائق لتطبيق المعرفة المكتسبة من الخبرة بطريقة مرنة؛ ما أوصلهن إلى النجاح كنساء قائمات.

المشاركة في العمل التطوعي

- الدوافع

كشفت النتائج الواردة في جدول 3 عن وجود وعي مرتفع لدى الطالبات عن الدوافع الإيجابية لمشاركتهن في الأعمال التطوعية في ضوء رؤية المملكة 2030، حيث مثلت المركز الأول عبارة: (الأعمال التطوعية تعزز ثقافة التعاون والعمل الجماعي) بمتوسط (2.88)، تليها بالمركز الثاني عبارة: (أشعر بالسعادة عند تقديم المساعدات المجانية للآخرين) بمتوسط (2.88)، وبالمركز الثالث عبارة: (مشاركة الأعمال التطوعية فرصة للتدريب على تحمل المسؤولية) بمتوسط (2.78)، وبالمركز الرابع عبارة: (يكسبني العمل التطوعي القدرة على التواصل مع الآخرين) بمتوسط (2.86)، وبالمركز الخامس عبارة: (المشاركة في أعمال التطوع يزيد من انتمائي وحبتي لبلدي) بمتوسط (2.83)، وبالمركز السادس عبارة: (العمل التطوعي يؤهلني بشكل جيد لدراسة مشكلات المجتمع) بمتوسط (2.81)، وبالمركز السابع عبارة: (المجتمع يرحب بقيام الطالبات بالأعمال التطوعية) بمتوسط (2.78)، يليها بالمركز الثامن عبارة: (العمل التطوعي مقياس جيد لقدراتي على مواجهة التحديات) بمتوسط (2.78).

مما سبق يتضح الاتجاه الإيجابي لدى الطالبات نحو العمل التطوعي، ويتفق ذلك مع دراسة العجمي (2019) على وجود اتجاهات إيجابية لدى الطالبات نحو العمل التطوعي. كما تؤكد نتائج دراسة المالكي (1431) والحليفي (2017) اتفاقاً المبحوثات

على أهمية دور الأهل في الترويج والتشجيع على العمل التطوعي ودوره في إشباع الحاجات النفسية للمتطوعات كتعزيز الثقة بالنفس واكتساب المسؤولية والمكانة الاجتماعيّة وملاءمة وقت الفراغ وتحقيق الرغبة في الإنجاز .

مواجهة معوقات المشاركة في العمل التطوعي

توضح النتائج الواردة في جدول 5 أن الغالبية العظمى من الطالبات السعوديات عينة البحث (75.9%) رفضن اعتبار: (المشاركة في الأعمال التطوعية إهداراً للوقت والجهد والمال) التي جاءت بالمركز الأول بمتوسط (2.65)، كما رفضن عبارة: (مشاركتي في العمل التطوعي أثر على معدلي الدراسي بالسلب) بمتوسط (2.62) وجاءت في المركز الثاني، أما المركز الثالث والرابع فقد رفضن أيضاً عبارتي: (التطوع بالجمعيات الخيرية هو استغلال للمتطوعين- العمل التطوعي يحتاج لقدرات غير متوفرة في شخصيتي) بمتوسطات (2.55-2.51) على التوالي. كما رفضن عبارة: (العمل التطوعي لم يسهم بشكل كافٍ في ثقل شخصيتي واندماجي في المجتمع) التي جاءت بالمركز الخامس بمتوسط (2.47). ولم توافق غالبية الطالبات على عبارة: (عدم تنظيم الأعمال التطوعية يجعلها إهداراً للطاقت والأموال) بمتوسط (1.56)؛ ويرجع ذلك إلى وجود منصة تطوع تنظم العمل التطوعي بالمملكة .

أظهرت نتائج المالكي (1431هـ) ضرورة وجود إدارات خاصة بالمتطوعات تهتم بشؤونهن وتقدم لهن برامج تدريبية قبل تكليفهن بالمهام التطوعية؛ وذلك للتغلب على معوقات المشاركة في الأعمال التطوعية. بينما أكدت دراسة التوم (1442هـ) على أن كثرة الالتزامات الأسرية وعدم الوعي بالعمل الخيري قد يؤدي إلى العزوف عن المشاركة في العمل التطوعي. ويشير (Abuiyada, 2018) إلى أن ضيق الوقت وعبء الدراسة من المعوقات التي تواجه الطلاب وتمنعهم من المشاركة بفاعلية في النشاطات التطوعية. وتضيف دراسة العروزي (2019) أن تعارض الوقت المخصص للعمل التطوعي مع وقت المحاضرات من أبرز المعوقات لدى طالبات جامعة الإمام محمد بن سعود وتؤكد على ضرورة تقديم الدعم المادي والمعنوي للطالبات المتطوعات؛ تقديراً لتحقيق المكانة الاجتماعيّة لهن وبيان دورهن في العمل التطوعي وتشجيعهن بمحفزات لإثبات ذواتهن في ميادين العمل التطوعي .

جدول 3

التوزيع النسبي لاستجابات الطالبات على الدعم الأسري لتنمية مهارات القيادة للطالبات السعوديات
بمحموريه ومشاركتهن في الأعمال التطوعية في ضوء رؤية المملكة 2030 ببعديه ن=320

م	العبارة	المتوسط			الدعم الأسري أولاً: الدعم المادي			
		المرجح	العدد	%	نادراً	أحياناً	دائماً	
الترتيب			العدد	%	العدد	%		
1	تدعمني أسرتي مادياً للحصول على دورات في القيادة.	2.44	52	16.3	74	23.1	194	60.6
2	تعتمد الأسرة عليّ في أداء الأعمال لتعزز من قدرتي على التواصل مع الآخرين.	2.59	24	7.5	82	25.6	214	66.9
3	تعلم أسرتي جيداً توجه رؤية المملكة المستقبلية 2030 لتمكين الطالبات من العمل في المناصب القيادية.	2.64	24	7.5	65	20.3	231	72.2
4	تشاركني أسرتي في التخطيط لمستقبلي المهني.	2.59	34	10.6	63	19.7	223	69.7
5	تسند الأسرة لي الكثير من الأعمال وتحملني المسؤولية.	2.42	44	13.8	96	30	180	56.3
6	مشاركتي في العمل ساعدني في التخطيط الجيد لحياتي.	2.53	26	8.1	96	30	198	61.9
7	تسمح لي الأسرة بالتفاوض مع الآخرين عند أداء الأعمال.	2.50	36	11.3	88	27.5	196	61.3
8	تحرص أسرتي على مشاركتي في الأعمال لأنها تساعدني في التخطيط الجيد وإدارة الموارد المتاحة لدي.	2.54	32	10	82	25.6	206	64.4
9	حرص أسرتي على مشاركتي في الأعمال يتيح لي المجال لتبادل الخبرات والمهارات من أشخاص آخرين.	2.76	11	3.4	54	16.9	255	79.7

تابع/ جدول 3

التوزيع النسبي لاستجابات الطالبات على الدعم الأسري لتنمية مهارات القيادة للطلابات السعوديات بمحوريه ومشاركتهن في الأعمال التطوعية في ضوء رؤية المملكة 2030 ببعديه ن=320

م	العبارة	المتوسط		نادرًا		أحياناً		دائماً		الترتيب
		المرجح	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
10	مشاركتي في الأعمال المجتمعية هي فرصة جيدة لتعرف مجتمعي والقرب منه.	2.43	43	13.4	94	29.4	183	57.2	10	
11	تدفعني الأسرة على القيام بالأعمال التي تنمي مهارة الدقة في ملاحظة تفاصيل العمل.	2.55	29	9.1	86	26.9	205	64.1	6	
ثانياً: الدعم المعنوي										
1	توجهني أسرتي دوماً لتكوين صداقات وعلاقات قوية مع الآخرين.	2.56	7.2	23	29.1	93	63.7	204	8	
2	تعزز الأسرة قدرتي على العمل الجماعي والتعاون والعمل بروح الفريق.	2.64	4.1	13	27.8	89	68.1	218	6	
3	تشجع الأسرة فكرة تولي المرأة للمناصب القيادية.	2.56	9.1	29	25.9	83	65	208	9	
4	مهارة تكوين فرق العمل وتدريب المرؤوسين ترى أهم الأشياء التي تدعمها أسرتي وتحفزني عليها.	2.40	13.4	43	32.5	104	54.1	173	12	
5	من وجهة نظر أسرتي أن مشاركتي في الأعمال التطوعية سيكون عاملاً رئيساً في دخولي لسوق العمل بعد انتهاء دراستي الجامعية.	2.35	15.6	50	33.8	108	50.6	162	13	
6	ترى أسرتي أن المشاركة في الأعمال الطلابية القيادية داخل الجامعة يكسبني القدرة على التعامل مع الآخرين.	2.68	3.8	12	24.1	77	72.2	231	4	

تابع/ جدول 3

التوزيع النسبي لاستجابات الطالبات على الدعم الأسري لتنمية مهارات القيادة للطالبات السعوديات
بمحموريه ومشاركتهن في الأعمال التطوعية في ضوء رؤية المملكة 2030 ببيعه ن=320

م	العبارة	المتوسط		نادرًا		أحياناً		دائماً		الترتيب
		المرجح	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
7	ترى أسرتي أن العمل القيادي بين الطالبات بالجامعة ينمي مهارات التخطيط الإستراتيجي.	2.69	3.4	11	3.4	24.1	77	72.5	232	3
8	ترفض الأسرة أن أتخذ مركزاً قيادياً بين زميلاتي بالجامعة في الأنشطة الطلابية.	2.60	12.8	41	12.8	13.4	43	73.8	236	7
9	ترى أسرتي أن المنزل هو المكان الطبيعي للفتيات والعمل هو مسؤولية الرجال فقط.	2.55	14.7	47	14.7	15	48	70.3	225	10
10	تتمنى الأسرة أن أتولى منصباً قيادياً بالدولة يوماً ما.	2.43	15.9	51	15.9	24.4	78	59.7	191	11
11	تثق أسرتي في قدرتي على اتخاذ القرارات وحل المشكلات.	2.62	14.4	46	14.4	8.4	27	77.2	247	6
12	تثق أسرتي في قدرتي على اتخاذ القرارات وحل المشكلات.	2.66	3.4	11	3.4	26.3	84	70.3	225	5
13	القدرة على إدارة فرق العمل من الصفات القيادية اللازمة للفتيات.	2.73	1.6	5	1.6	23.1	74	75.3	241	2
14	تعتبر أسرتي أمهات المؤمنين من القيادات النسائية في عهد الرسول ﷺ ونموذجاً لكل الطالبات.	2.78	2.8	9	2.8	15.9	51	81.3	260	1
العمل التطوعي أولاً: الدوافع										
1	أحرص على المشاركة في أعمال التطوع وإرشاد الحجاج والمعتمرين نيلاً للثواب.	2.14	32.5	104	32.5	20.6	66	46.9	150	13
2	المشاركة في الأعمال التطوعية واجب وطني ومسؤولية للجميع.	2.68	5.0	16	5.0	21.3	68	73.8	236	9

تابع/ جدول 3

التوزيع النسبي لاستجابات الطالبات على الدعم الأسري لتنمية مهارات القيادة للطلبات السعوديات بمحوريه ومشاركتهن في الأعمال التطوعية في ضوء رؤية المملكة 2030 ببيعيه ن=320

الترتيب	دائماً		أحياناً		نادراً		المتوسط المرجح	العبارة	م
	%	العدد	%	العدد	%	العدد			
12	184	57.5	81	25.3	55	17.2	2.40	ترشدني أسرتي إلى مجالات العمل التطوعي المناسبة لي كفتاة.	3
5	276	86.3	36	11.3	8	2.5	2.83	المشاركة في أعمال التطوع يزيد من انتمائي وحيي لبلدي.	4
1	288	90	27	8.4	5	1.6	2.88	الأعمال التطوعية تعزز ثقافة التعاون والعمل الجماعي.	5
3	286	89.4	29	9.1	5	1.6	2.87	مشاركة الأعمال التطوعية فرصة للتدريب على تحمل المسؤولية.	6
6	267	83.4	46	14.4	7	2.2	2.81	العمل التطوعي يؤهلني بشكل جيد لدراسة مشكلات المجتمع.	7
2	288	90	26	8.1	6	1.9	2.88	أشعر بالسعادة عند تقديم المساعدات المجانية للآخرين.	8
10	223	69.7	75	23.4	22	6.9	2.62	للعمل التطوعي دور فعال في إدارتي لوقتي.	9
7	257	80.3	57	17.8	6	1.9	2.78	المجتمع يرحب بقيام الطالبات بالأعمال التطوعية.	10
8	260	81.3	51	15.9	9	2.8	2.78	العمل التطوعي مقياس جيد لقدراتي على مواجهة التحديات.	11
4	283	88.4	30	9.4	7	2.2	2.86	يكسبني العمل التطوعي القدرة على التواصل مع الآخرين.	12
11	196	61.3	85	26.6	39	12.2	2.49	مشاركتي في العمل التطوعي ساعدني في التخطيط الجيد لحياتي.	13
ثانياً: مواجهة معوقات العمل التطوعي									
5	34	10.6	100	31.03	186	58.1	2.47	العمل التطوعي لم يسهم بشكل كافٍ في ثقل شخصيتي واندماجي في المجتمع.	1

تابع/ جدول 3

التوزيع النسبي لاستجابات الطالبات على الدعم الأسري لتنمية مهارات القيادة للطالبات السعوديات بحوريه ومشاركتهن في الأعمال التطوعية في ضوء رؤية المملكة 2030 ببعديه ن=320

م	العبارة	المتوسط المرجح		نادراً		أحياناً		دائماً		الترتيب
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
2	المشاركة في الأعمال التطوعية إهدار للوقت والجهد والمال.	2.65	75.9	243	75.9	14.1	45	10.0	32	1
3	مشاركتي في العمل التطوعي أثر على معدلي الدراسي بالسلب.	2.62	70.9	227	70.9	20.6	66	8.4	27	2
4	تمانع أسرتي المشاركة في الأعمال التطوعية خارج المدينة التي أقيم فيها.	1.64	19.7	63	19.7	25.3	81	55	176	10
5	التطوع بالجمعيات الخيرية هو استغلال للمتطوعين.	2.55	65.6	210	65.6	23.8	76	10.6	34	3
6	العمل التطوعي يحتاج إلى قدرات غير متوفرة في شخصيتي.	2.51	60.9	195	60.9	29.4	94	9.7	31	4
7	عدم تنظيم الأعمال التطوعية يجعلها إهداراً للطاقات والأموال.	1.56	15.3	49	15.3	26.3	84	58.4	187	11
8	المشاركة في الأعمال التطوعية تمثل ضغطاً لا يمكنني تحملها.	2.37	46.9	150	46.9	43.8	140	9.4	30	6
9	أفضل الأعمال التطوعية داخل الجامعة عن غيرها.	2.12	37.2	119	37.2	37.8	121	25	80	7
10	بعض الأعمال التطوعية قد تسبب مشكلات للفتيات وغير آمنة.	2.07	26.3	84	26.3	55.3	177	18.4	59	8
11	ترفض أسرتي الأعمال التطوعية التي تجمع الطالبات بالرجال.	2.06	36.3	116	36.3	34.4	110	29.4	94	9

النتائج في ضوء فروض الدراسة

الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية بين الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية للطلبات السعوديات (المادي- المعنوي) والمشاركة في الأعمال التطوعية (الدوافع- مواجهة المعوقات) في ضوء رؤية المملكة 2030.

يوضح جدول 4 وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية بمحوريه: (الدعم المالي - الدعم المعنوي) كمتغير مستقل والمشاركة في العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة 2030؛ حيث بلغت قيم معاملات الارتباط ($0.542^{**} - 0.424^{**} - 0.518^{**}$) وهي جميعاً دالة عند مستوى (0.001). أي كلما زاد الدعم الأسري للطلبات -يهدف تنمية مهاراتهم القيادية- سواء كان مادياً أو معنوياً، وُجدت لهن دوافع للمشاركة في الأعمال التطوعية وقدرة على مواجهة المعوقات، وينبع هذا من وعيهن برؤية المملكة 2030.

كما يظهر جدول 4 أهمية الدعم المعنوي الأسري وعلاقته بتغلب الطالبات على معوقات المشاركة في العمل التطوعي؛ حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.177^{**})، وهي دالة عند مستوى معنوية (0.01).

وتتفق النتائج السابقة مع نتائج دراسة كل من أبو صيري وسالم (2012) وبله (2019) بوجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدعم الأسري والاتجاه الإيجابي نحو المستقبل والاستقلالية بمنح أبنائهن سلوكيات تنمي الاعتماد على النفس والثقة بها وتحمل المسؤولية والقيادة. كما أوصت دراسة المزين (2016) بضرورة إعداد قيادات نسائية في المجتمع السعودي مدربة على العمل التطوعي النسائي وبنائهن بناء كاملاً روحياً وعلمياً ودينياً وثقافياً، بما يحقق الشخصية الناضجة لمعرفة قيمة خدمة الوطن والمجتمع وتقديم كل الجهود لأجلهما. ودعت دراسة (Skramstad, 2014) إلى ضرورة توفير الدعم المالي لمساندة المتطوعين وتقديم المكافآت والحوافز التشجيعية لهم، وأظهرت وجود عوائق عائلية تمنع الطلاب من العمل التطوعي.

واتفقت دراسات كل من الرفاعي (2012) وعسكر (2015) والصويان (2016) والبقمي والبرديسي (2021) على أهمية مواجهة المعوقات الأسرية التي تؤثر في مشاركة المرأة في العمل التطوعي وضرورة الاهتمام بمشكلات المتطوع الأسرية وتنظيم المبادرات التطوعية؛ لأنها تنمي قيم المواطنة لدى المرأة السعودية. مما سبق يتضح صحة الفرض الأول.

جدول 4

معاملات الارتباط بيرسون بين الدعم الأسري والمشاركة في الأعمال التطوعية في ضوء رؤية المملكة ن=320

المتغيرات	دعم معنوي	دعم مادي	الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية
دوافع	**0.581	**0.545	**0.538
مواجهة معوقات	**0.177	0.081	**0.251
إجمالي المشاركة في العمل التطوعي	**0.518	**0.424	**0.542

الفرض الثاني؛ - توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية (السن - عدد ساعات التطوع - المستوى التعليمي للوالدين - سن الوالدين- عدد أفراد الأسرة- الدخل الشهري) والدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية للطالبات السعوديات بمحاوره.

يوضح جدول 5 وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المستوى التعليمي للأب والدعم المادي الأسري لتنمية المهارات القيادية؛ حيث بلغت قيمة R (0.112) * وهي دالة عند مستوى معنوية (0.05). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو صيري وسالم (2012) وبدير (2013) في أن الآباء الأعلى في المستوى التعليمي يكونوا أقدر على منح الأبناء الدعم المعنوي والمعرفي والمادي، في حين تختلف مع دراسة كل من وهبة (2017)، بلة (2019). كما أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الدخل الشهري والدعم المعنوي الأسري لتنمية المهارات القيادية، حيث بلغت قيمة R (0.122) * وهي دالة عند معنوية (0.05) تتفق مع أبو صيري وسالم (2012).

كما أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين عدد أفراد الأسرة والدعم الأسري الكلي ومحوريه المادي والمعنوي، حيث بلغت قيمة R (-0.226*، -0.233*، -0.208*). وهي جميعاً دالة عند مستوى معنوية 0.01. أي كلما زاد عدد أفراد الأسرة انخفض الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية للطالبات بجانبية المادي والمعنوي. وقد يرجع ذلك إلى انشغال الوالدين بتلبية الاحتياجات الأساسية للأبناء وعدم القدرة على التفكير المستقبلي لهم نتيجة زيادة أعداد أفراد الأسرة.

كما أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباطية سالبة بين سن الأم والدعم الأسري الكلي ومحوريه المادي والمعنوي، حيث بلغت قيمة R (-0.136*، -0.143*، -0.131*)،

وهي جميعاً دالة عند مستوى معنوية (0.05). أي كلما زاد سن الأم انخفض الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية للطلّابات بجانيه المادي والمعنوي. مما سبق يتضح صحة الفرض الثاني.

أظهرت النتائج الواردة في جدول 7 وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين عدد ساعات التطوع والمشاركة في العمل التطوعي بمحور الدوافع، حيث بلغت قيم R (0.160**، 0.133*) عند مستوى معنوية (0.01) و(0.05). ويرجع ذلك إلى انخراط الطالّابات في العمل التطوعي. فكلما زادت ساعات التطوع زادت دافعيتهن للعمل التطوعي نتاجاً لتقديرهن لمدى التقدم في شخصيتهن والفوائد التي تعود عليهن من ممارسة العمل التطوعي. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات كل من القثمي (2007) و(Curl & Benner, 2017) وآل رفعة (2019) وخليفة والسلمي (2021)، والتي خلصت إلى أن اشتراك الطالّاب في برامج العمل الاجتماعي التطوعي يزيد من اتجاههم الإيجابي نحو العمل التطوعي والمجتمعي ككل. كما تؤكد دراسة (Dyson & Etal, 2017) أن التعرض لخبرات العمل التطوعي يسهم في سمات الشخصية ويجعلها أكثر تقبلاً للعمل التطوعي وتعود بالثقة بالنفس وتحمل المسؤوليات الاجتماعية والمواجهة الفعلية للمشكلات. كما تعزز الانتماء الوطني والتضامن الاجتماعي وتجعل المتطوع يحصل على الاحترام والتقدير والقبول من أفراد المجتمع.

كما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المستوى التعليمي للوالدين ومشاركة الطالّابات في العمل التطوعي، وتتفق في ذلك مع المالكي (1431هـ) وتختلف مع دراسة العتيبي (2015) التي خلصت إلى أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للأمهات زادت مشاركة الأبناء في الأعمال التطوعية.

تؤكد دراسة العتيبي (2015) أن العمل التطوعي يسهم ويدعم ويساند برامج التنمية الشاملة في المجتمع، وأنه مكمل لعمل المؤسسات الحكومية بما يخدم الصالح العام، وأن تقديم المساعدات للمحتاجين ليس مسؤولية المؤسسات الحكومية لوحدها، بل لا بد من وجود دعم مجتمعي لما تؤديه مؤسسات الدولة من وظائف مختلفة للمجتمع. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من عفيف (2008) و(Binneya et al., 2010) في التأكيد على أن العمل التطوعي يسهم في التنمية الاجتماعية ويكسب مهارات وخبرات جديدة للمتطوعات، والتأكيد على ضرورة توعية الأمهات والآباء.

أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الدخل الشهري ومواجهة معوقات المشاركة في العمل التطوعي، حيث بلغت قيمة $R(0.115)^*$ وهي دالة عند مستوى معنوية (0.05) . أي كلما زاد الدخل الشهري كانت الطالبات أكثر قدرة على مواجهة معوقات العمل التطوعي. وتشير دراسة العتيبي (2015) إلى أن الفئات المتدنية في الدخل أكثر حرصاً على تنشئة أبنائها على قيم العمل التطوعي، وترى أن التطوع عمل خيرى لمساعدة الآخرين دون الحصول على مردود مادي.

وتظهر النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين السن ومواجهة معوقات المشاركة في العمل التطوعي، حيث بلغت قيم $R(-0.160)^{**}$ وهي دالة عند مستوى معنوية (0.01) . أي كلما زاد سن الطالبات كن أقل قدرة على مواجهة معوقات العمل التطوعي. وتشير دراسة المواجهة (2015) إلى أن أعلى فئة عمرية تقوم بالمشاركة في العمل التطوعي في الأردن لا تزيد أعمارهن على 36 سنة.

كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين عدد أفراد الأسرة والمشاركة في العمل التطوعي وبعديّ الدوافع ومواجهة المعوقات، حيث بلغت قيمة $R(-0.199)^{**}$ ، -0.138^* ، -0.147^{**} ، وهي جميعاً دالة عند مستوى معنوية (0.01) و (0.05) . أي كلما زاد عدد أفراد الأسرة انخفضت مشاركة الطالبات في العمل التطوعي.

كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة بين سن الأم والمشاركة في العمل التطوعي ببعديّ الدوافع ومواجهة المعوقات حيث بلغت قيمة $R(-0.171)^{**}$ ، -0.110^* ، -0.135^* ، وهي جميعاً دالة عند مستوى معنوية (0.05) . أي كلما زاد سن الأم انخفضت مشاركة الطالبات في العمل التطوعي. وتشير دراسة العتيبي (2015) إلى وجود وعي لدى الأمهات والآباء السعوديين بأهمية العمل التطوعي.

كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين سن الأب وكل من المشاركة في العمل التطوعي الإجمالي وبعديّ الدوافع حيث بلغت قيم $R(0.153)^{**}$ ، 0.114^* وهي دالة عند مستوى معنوية (0.01) و (0.05) . أي كلما ارتفع سن الأب شاركت الطالبات في العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة 2030. وتشير دراسة المواجهة (2015) إلى أن عدم سماح الآباء لأبنائهم في ممارسة العمل التطوعي من أهم المعوقات الشخصية والاجتماعية وعدم وعي المجتمع بأهمية العمل التطوعي. لذا يعد تشجيع وموافقته الآباء للطالبات السعوديات بالتوجه نحو العمل التطوعي من أهم الدوافع التي تشجع الطالبات معنوياً ومادياً نحو ممارسة العمل التطوعي.

جدول 5

معاملات الارتباط بيرسون بين المتغيرات الاجتماعيّة والاقتصاديّة والدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية للطلّابات السعديّات بمحوريه والمشاركة في الأعمال التطوعيّة في ضوء رؤية المملكة 2030 ن = 320

المتغيرات	سن الأب	سن الأم	عدد أفراد الأسرة	السن	الدخل الشهري	عدد ساعات التطوع	المستوى التعليمي للام	المستوى التعليمي للاب
دعم مادي	0.077	-0.131*	-0.208**	-0.060-	0.070	0.060	0.075	*0.112
دعم معنوي	0.068	-0.136*	-0.226**	-0.106-	*0.122	0.020	0.076	0.058
الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية	0.078	-0.143*	-0.233**	-0.088-	0.102	.0430	0.081	0.091
دوافع	*0.114	-0.110*	-0.138*	0.016	-0.019-	*0.160**	-0.020-	-0.065-
مواجهه معوقات	0.107	-0.135*	-0.147**	*0.160**	*0.115	.035	0.003	0.018
إجمالي المشاركة في العمل التطوعي	**0.153	-0.171**	-0.199**	-0.104	0.070	*0.133	-0.011-	-0.031-

الفرض الثالث: - توجد فروق إحصائية بين متوسطات درجات الطّالبات السعديّات في الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية والمشاركة في الأعمال التطوعيّة في ضوء رؤية المملكة 2030 وفقاً للاطلاع على رؤية المملكة 2030.

أظهرت النتائج البحثية الواردة في جدول 6 وجود فروق دالة إحصائية في الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية للطلّابات وفقاً للاطلاع على رؤية المملكة، حيث كانت قيم T دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.001). وبدراسة متوسطات الدرجات تبين اتجاه الفروق لصالح الطّالبات اللاتي اطلعن على رؤية المملكة 2030، ولديهن قدر من الوعي بها. وتتفق هذه النتائج مع النتائج التي توصلت إليها دراسة التوجيهي (2022) بوجود درجة من الوعي الاجتماعي في رؤية المملكة وضرورة إكساب الشباب المهارات القيادية ودعم الأعمال والمبادرات الشبابية التي تتوافق مع رؤية المملكة.

كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بالمشاركة في الأعمال التطوعيّة

في ضوء رؤية المملكة 2030 للطالبات وفقاً للاطلاع على رؤية المملكة، حيث كانت قيم T دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.001)، وبدراسة متوسطات الدرجات تبين اتجاه الفروق لصالح الطالبات اللاتي اطلعن على رؤية المملكة 2030 ولديهن قدر من الوعي بها. مما سبق يتضح صحة الفرض الرابع.

جدول 6

اختبار T لتوضيح دلالة الفروق بين عينة البحث في الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية للطالبات السعوديات والمشاركة في الأعمال التطوعية في ضوء رؤية المملكة 2030 وفقاً للاطلاع على رؤية المملكة 2030

متغيرات البحث	نعم (اطلعت على رؤية المملكة 2030) = 271		لا (لم تطلع على رؤية المملكة 2030) = 49		قيمة T	الدلالة	اتجاه الفروق
	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري			
دعم مادي	4.6840	28.4170	5.0754	25.8980	-3.420	0.001	للتطالبات المتطلعات على رؤية المملكة 2030
دعم معنوي	4.5118	36.7675	5.0758	33.8367	-4.103	0.001	للتطالبات المتطلعات على رؤية المملكة 2030
الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية	8.5835	65.1845	9.2190	59.7347	-4.043	0.001	للتطالبات المتطلعات على رؤية المملكة 2030
الدوافع المشاركة	4.26073	35.4096	5.17418	33.2449	-3.161	0.01	للتطالبات المتطلعات على رؤية المملكة 2030
مواجهة المعوقات	4.91038	24.8303	4.00000	23.8571	-1.310	غير دال	-----
إجمالي المشاركة في العمل التطوعي	6.47428	60.2399	7.06000	57.1020	-3.078	0.01	للتطالبات المتطلعات على رؤية المملكة 2030

شكل 4

دليل الأسرة لتنمية القيادة لدى الطالبات السعوديات وفقاً لرؤية المملكة 2030 من إعداد الباحثين



ملخص النتائج

- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية بمحوريه: (الدعم المالي - الدعم المعنوي) كمتغير مستقل والمشاركة في العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة 2030.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين المستوى التعليمي للأب والدعم المادي الأسري لتنمية المهارات القيادية للطالبات،
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الدخل الشهري والدعم المعنوي الأسري.
- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين سن الأم - عدد أفراد الأسرة والدعم الأسري الكلي ومحوريه المادي والمعنوي.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين عدد ساعات التطوع والمشاركة في العمل التطوعي بمحور الدوافع.

- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الريفيات والحضرية في الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية والمشاركة في الأعمال التطوعية.
- توجد فروق دالة إحصائياً في المشاركة في الأعمال التطوعية في ضوء رؤية المملكة 2030 للطالبات وفقاً للاطلاع على رؤية المملكة، كما تبين اتجاه الفروق لصالح الطالبات اللاتي اطلعن على رؤية المملكة 2030 ولديهن قدر من الوعي بها.
- توجد فروق دالة إحصائياً في الدعم الأسري لتنمية المهارات القيادية للطالبات وفقاً للاطلاع على رؤية المملكة تبين اتجاه الفروق لصالح الطالبات اللاتي اطلعن على رؤية المملكة 2030.

التوصيات

- ضرورة قيام وزارة الإعلام بتدشين حملات توعية تستهدف الأسر السعودية من أجل دعم القيادات النسائية وجعلهن مثلاً أعلى للطالبات السعوديات.
- ضرورة قيام وسائل الإعلان والإعلام المسموعة والمقروءة والمرئية بالتوسع في الدعاية والإعلان والتوعية برؤية المملكة 2030؛ لأنها تساعد في دعم الأسرة لتنمية المهارات القيادية للطالبات، كما تزيد من مشاركتهن في الأعمال التطوعية.
- قيام وزارة التعليم العالي والجامعات السعودية بإنشاء وحدات داخل الجامعات لدفع الطالبات للعمل التطوعي وتأهيلهن قبل المشاركة في الأعمال التطوعية وتفعيل دور عمادة شؤون الطلاب في تأهيل الطالبات من خلال الدورات وورش العمل ليكون قيادات.
- يتعين على مديري ومنسقي البرامج الدراسية في الجامعات السعودية جعل مشاركة الطالبات بعدد من ساعات التطوع متطلباً للتخرج من الجامعة ويتم ذلك من خلال منصة (تطوع)، مع وضع حافز مادي ومعنوي من إدارة الجامعة للطالبات المشاركات في أعمال تطوعية.

المراجع

آل ناجي، محمد عبدالله. (2021). *الإدارة التعليمية والمدرسية، السعودية*: مكتبة المتنبّي.

ابن عسكر، منصور بن عبدالرحمن. (2015). العوائق التي تواجه العاملين في مجال العمل التطوعي في المجتمع السعودي: دراسة اجتماعية على عينة من قيادات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية. *مجلة كلية الآداب*، (72)، 365-390.

- أبو صيري، حنان محمد السيد، وسالم، ماجدة بنت إمام. (2012). دعم الوالدين للأبناء لتأدية المهام والمسؤوليات الدراسية وعلاقته بالسلوك الاستقلالي للأبناء. *مجلة بحوث التربية النوعية*، (24)، 328-285.
- أحمد، أحمد إبراهيم، وعاشور، نيللي. (2013). *الإدارة التربوية: علم وفن التخطيط المنظومين الناجح*. دار الزهراء للنشر وتوزيع.
- إسماعيل، فاطمة عبد الله. (2014). خدمة الجماعة وتنمية المهارات القيادية للشباب: دراسة من وجهة- نظر الشباب. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، 36(9)، 3652-3595.
- آل الشيخ، نوف بنت إبراهيم. (2013). واقع تحديات الدور القيادي للمرأة السعودية في مؤسسات التعليم العالي. *المؤتمر العلمي الدولي السادس والعشرون للخدمة الاجتماعية - الخدمة الاجتماعية وتطوير العشوائيات*، (14)، حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 5559-5509.
- آل رفعة، مسفر بن جبران بن مغيض. (2019). معوقات تعزيز المشاركات في العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات السعودية: حالة جامعة المجمعة. *مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية*، 14(2)، 191-173.
- بدير، إيناس ماهر الحسيني. (2013). الدعم الأسري وعلاقته بأساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة للشباب الجامعي. *مجلة علوم وفنون - دراسات وبحوث*، 25(1)، 227 - 256.
- برقاوي، خالد بن يوسف. (2008). اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي: دراسة مطبقة على عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة. *مجلة جامعة الملك عبدالعزيز - الآداب والعلوم الإنسانية*، 16(2)، 131 - 65.
- البقمي، نايفة بنت مناحي شباب، والبرديسي، مرضية بنت محمد. (2021). معوقات مشاركة الطالبة الجامعية في العمل التطوعي: دراسة ميدانية مطبقة على طالبات جامعة الملك سعود. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 5(12)، 71-48.

بله، وفاء عبدالستار. (2019). الدعم الأسرى للشباب الجامعي وعلاقته بالاتجاه نحو المستقبل. *مجلة الاقتصاد المنزلي*، (35)، 204-165.

التوم، محمد بن عائض بن ماجد. (2021). معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية: دراسة ميدانية على أعضاء الفرق التطوعية في مدينة الرياض. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، (59)، 80-12.

التويجري، أسماء بنت عبدالله. (2022). الوعي الاجتماعي للشباب السعودي برؤية المملكة العربية السعودية 2030 ودوره في تحقيقها. *مجلة العلوم الإنسانية*، (13)، 255-241.

الحسين، إيمان بشير. (2012). السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها، جامعة البلقاء التطبيقية - الأردن، *مجلة جامعة دمشق*، 23(4)، 165-144.

الحليفي، على ناصر. (2017). دور معلمي التربية الإسلامية في تعزيز مهارات العمل التطوعي لدى طالب المرحلة الثانوية من وجهة نظر مشرفي النشاط الطلابي بمنطقة مكة المكرمة [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

حماد، وجيدة، ومشعل، رباب. (2020). الممارسات القيادية وعلاقتها باتخاذ القرارات الأسرية لدى عينة من القيادات النسائية، *مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية*، 6(11)، 165-145.

خليفة، هبة أحمد عبداللطيف، والسلمي، رنا سعد الله. (2021). تصور مقترح لتفعيل الجهود التطوعية للشباب في التعامل مع الأزمات المجتمعية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 5(1)، 171-151.

خورشيد، ياسر صائب. (2016). العمل التطوعي في الشريعة الإسلامية، جامعة ديالى، العراق.

الرفاعي، مها أحمد. (2012). إسهامات المرأة السعودية في العمل التطوعي وعلاقته بالمواطنة، دراسة مطبقة على الجمعيات الخيرية بمدينة بريدة، [رسالة ماجستير غير منشورة] جامعة القصيم.

- الزنيدي، سمية عبدالله. (2022) دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات القيادية لدى طالبات كلية الصيدلة في جامعة القصيم. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، (27)، 307-356.
- ساحلي، مبروك. (2021). دور العمل التطوعي في تحقيق التنمية. مجلة العلوم الاجتماعية، 15(2)، 28-39.
- السحلي، سمية حمزة مصطفى. (2019). القيادة المدرسية ورضا المستفيد في ظل رؤية التحول الوطني. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية. (9)، 165.
- السلطان، فهد بن سلطان. (2009). اتجاهات الشباب لجامعي الذكور نحو العمل التطوعي- دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود. مجلة رسالة الخليج العربي كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، (112).
- الشهراني، عبدالله بن فلاح بن محمد. (2017). دور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وثقافة العمل التطوعي: دراسة ميدانية على طلاب وطالبات الدبلوم العام في التربية في جامعة بيثنة. مجلة كلية التربية، 28(110)، 1-52.
- الصومالي، صباح بنت عبدالله، والجفري، هيا مصطفى، و زكي، خديجة محمود. (2019). التحديات التي تواجه المرأة الأكاديمية لتتولى منصباً قيادياً في قطاع التعليم العالي العام: دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبد العزيز في محافظة جدة. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 8(9)، 40-54.
- عبيدات، ذوقان؛ وعبد الحق، كايد؛ وعدس، عبد الرحمن. (2020). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، ط.19، دار الفكر.
- العتيبي، نورة بنت شارع. (2015). اتجاهات الآباء والأمهات نحو ممارسة أبنائهم للأعمال التطوعية: دراسة مطبقة على عينة من الأسر السعودية في مدينة الرياض. مجلة الآداب، 27(1)، 249-302.
- العجمي، هادي بن راشد بن حثلين. (2019). اتجاهات طلاب جامعة الملك فيصل نحو العمل التطوعي والصعوبات التي تواجههم في ممارسته. العلوم التربوية، 27(1)، 310-334.

العروي، أمينة محمد علي. (2019). الدور التربوي لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية العمل التطوعي لدى الطالبات لتحقيق رؤية 2030 من وجهة نظر الطالبات في كلية العلوم الاجتماعية. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*، 43(4)، 397-444.

العريفي، حصة بنت سعد ناصر. (2019). تصور مقترح لدور عمادة شؤون الطلاب في تنمية المهارات القيادية لقائدات الأندية الطلابية في الجامعات السعودية في ضوء رؤية 2030. *مجلة البحث العلمي في التربية*، 20(2)، 193 - 223.

عطية، نيبال فيصل، و منصور، رشا رشاد. (2021). الدعم الأسري وأثره على الاختلالات السلوكية الاستهلاكية للمراهقين. *مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية*، (36)، 965-1015.

عفيف، سعاد. (2008). *العمل التطوعي في المجتمع المدني في محافظة جدة بالمملكة العربية السعودية*، [رسالة دكتوراه غير منشورة] جامعة الملك عبد العزيز، جدة.

العكرش، الجوهرة بنت حمد. (2008). *معوقات العمل التطوعي في المجتمع السعودي: دراسة لبعض نظم ومعوقات العمل التطوعي الاجتماعي - دراسة وصفية بمدينة الرياض* [رسالة دكتوراه غير منشورة]، كلية التربية، جامعة الملك سعود الرياض.

الغامدي، فوز. (2013). *معوقات وصول المرأة السعودية إلى المناصب القيادية في القطاع العام، دراسة ميدانية على عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة*، [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.

القشمي، حسن عمر. (2007). *العمل التطوعي وسبل تحفيز أبنائنا نحوه. المؤتمر السعودي الثاني ليتطوع، الرياض: المكتبة الإلكترونية*.

المالكي، سمر محمد غرم الله. (2010). *مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى السعودية لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي* [رسالة ماجستير غير منشورة. مكة المكرمة]، جامعة أم القرى.

المزين، سليمان حسين موسى. (2016). *اتجاهات الطلبة نحو العمل التطوعي في جامعات محافظات غزة وسبل تفعيله في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، 4(16)، 323 - 360.

المواجدة، مراد عبد الله عبد. (2015). المعيقّات التي تواجه العاملين في مجال العمل الاجتماعيّ التطوعيّ في المملكة الأردنيّة الهاشميّة. *حوليات آداب عين شمس*, 43، 225-242.

وزارة الموارد البشريّة والتمميّة الاجتماعيّة. (2023). وزير الموارد البشريّة والتمميّة الاجتماعيّة يرفع حفل إعلان الفائزين في الجائزة الوطنيّة للعمل التطوعيّ: <https://www.hrsd.gov.sa/media-center/news/1171566>

النائب، آية فاخر حسين. (2023). الإرشاد الإلكترونيّ وعلاقته بدافعية العمل التطوعيّ لدى طلبة المرحلة المتوسطة. *مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانيّة والاجتماعيّة*, 62(2)، 192-218.

وكالة الأنباء السعوديّة. (2023). *اجتماعي / وزارة الموارد البشريّة والتمميّة الاجتماعيّة تستعرض جهودها في تعزيز ثقافة العمل التطوعيّ بين الأفراد والمجتمع*. <https://www.spa.gov.sa/N2009416>

وهبة، سماح جودة. (2017). الدعم الأسريّ وعلاقته بمشاركة الشباب في العمل التطوعيّ بالمؤسسات الخيريّة وعلاقته بإداراتهم لبعض الموارد، [رسالة دكتوراه غير منشورة]، كلية الاقتصاد المنزليّ، جامعة المنوفيّة، مصر.

Abuiyada, R.(2018). Students' attitudes towards voluntary services; Study of Dhofar University. *Journal of sociology and Social Work*, 6 (1),73-80.

Alam, S. L., & Campbell, J. (2017). Temporal motivations of volunteers to participate in cultural crowdsourcing work. *Information Systems Research*, 28(4), 744-759.

Benner, K., Curl, A. (2017). Volunteering enhances the social work student experience, filed educator, 7(2), 1-10.

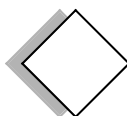
Bindajam, A. (2019). Economic diversity by sustaining historical buildings: King Abdul Aziz palace, as a case study", www.researchgate.net, Retrieved 27-2-2024.

Lockstone-Binney, L., Holmes, K., Smith, K., & Baum, T. (2010). Volunteers and volunteering in leisure: social science perspectives. *Leisure Studies*, 29(4), 435-455. <https://doi.org/10.1080/02614367.2010.527357>

Dyson, S., Akker, O. & Driscoll, M. (2017). The extent, variability, and attitudes towards volunteering among undergraduate nursing students; Implications for pedagogy in nurse education in Practice, 23 (1),15-22.

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.

- Luborsky, M., & Rubinstein, R. (1995). Sampling in qualitative research. *Research on Aging*, 17(1), 89–113.
- Salamon, L.M., Sokolowski, S.W. & Haddock, M.A. (2011). Measuring the economic value of volunteer work globally: Concepts, estimates and a roadmap to the future. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 82 (3), 217–252.
- Skramstad, Martin Roa (2014) Students' motivations for volunteering: A study on the motivational factors for volunteering in student unions. *Master thesis, EGADE Business School, Bergen/ Monterrey*.
- Wu, H. (2011). Social impact of volunteerism. *Points of Light Institute*. Retrieved February 2, 2016.



للاستشهاد

مشعل، رباب، وأفغاني، أماني. (2025). الدعم الأسري للمهارات القيادية للطالبات الجامعيات وعلاقته بمشاركتهن بالأعمال التطوعية وفقاً لرؤية المملكة. *مجلة العلوم الاجتماعية*، 53(4)، 98-57.

To Cite:

Mashal, R., & Afghani, A. (2025). Female students' leadership skills, family support, and volunteering under Saudi vision 2030. *Journal of the Social Sciences*, 53(4), 57–98.

JOURNAL OF THE SOCIAL SCIENCES

A Refereed Academic Quarterly, Published by the Academic Publication Council - University of Kuwait

Female Students' Leadership Skills, Family Support, and Volunteering under Saudi Vision 2030

Rabab El Sayed Mashaal - Amani Abdulaziz Afghani

University
of Kuwait

Academic
Publication Council



جامعة الكويت
KUWAIT UNIVERSITY

ISSN: 0253 - 1097

Online ISSN: 3006-2977

Vol. 52 - No. 4

2025