الإصدار الثاني والعشرون
المجلد (6) العدد (2)
25 مايو 2026
المجلة الدولية للنشر العلمي

الأنماط القيادية ودورها في المشاركة التطوعية
دراسة ميدانية على عينة من بعض الجمعيات الخيرية التطوعية بمدينة مصراتة

فرج عبدالله فرج حنيش
جامعة مصراتة - كلية الآداب - قسم علم الاجتماع

https://doi.org/10.65723/RMSP1916

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية السائدة في الجمعيات الخيرية التطوعية ودورها في المشاركة التطوعية، وذلك من خلال دراسة ميدانية على عينة من العاملين في الجمعيات الخيرية بمدينة مصراتة، تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي: ما مدى توفر الأنماط القيادية (الديمقراطية، والفوضوية، والدكتاتورية) وعلاقتها بالمشاركة التطوعية في الجمعيات الخيرية؟

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة طبقت على عينة قوامها (205) مفردة من العاملين في عشر جمعيات خيرية بمدينة مصراتة، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS) من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل الانحدار المتعدد.

أظهرت نتائج الدراسة أن النمط القيادي الديمقراطي هو الأكثر انتشاراً في الجمعيات الخيرية بمتوسط حسابي (3.91)، يليه النمط الفوضوي (3.69)، ثم النمط الدكتاتوري (3.62)، كما بينت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية للنمط القيادي الديمقراطي على المشاركة التطوعية، في حين لم يثبت وجود أثر ذي دلالة إحصائية للنمطين الفوضوي والدكتاتوري. وأوصت الدراسة بتعزيز النمط القيادي الديمقراطي وزيادة الشفافية وتطوير برامج تدريبية للمتطوعين.

الكلمات المفتاحية: أنماط القيادة، المشاركة التطوعية، الجمعيات الخيرية، القيادة الديمقراطية، العمل التطوعي.

Abstract:
This study aimed to identify the prevailing leadership styles in charitable volunteer associations and their role in volunteer participation, through a field study on a sample of workers in charitable associations in the city of Misurata, the problem of the study was represented in the main question: What is the extent of the availability of leadership styles (democratic, laissez-faire, and autocratic) and their relationship to volunteer participation in charitable associations?
The researcher used the descriptive analytical method, and data were collected through a questionnaire applied to a sample of (205) individuals working in ten charitable associations in the city of Misurata. The data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) through means, standard deviations, and multiple regression analysis.
The results of the study showed that the democratic leadership style is the most prevalent in charitable associations, with a mean of (3.91), followed by the laissez-faire style (3.69), and then the autocratic style (3.62, The results also showed a statistically significant effect of the democratic leadership style on volunteer participation, while no statistically significant effect was found for the laissez-faire and autocratic styles.
The study recommended strengthening the democratic leadership style, increasing transparency, and developing training programs for volunteers.
Keywords: Leadership styles, volunteer participation, charitable associations, democratic leadership, volunteer work

أولاً. المقدمة:

تعد الجمعيات الخيرية التطوعية من المؤسسات الاجتماعية المهمة التي تعمل على تحسين حياة الأفراد وتقديم المساعدة للمحتاجين، وتعتمد بشكل كبير على العمل التطوعي الذي يشكل عماد نشاطها ويسعى إلى تفعيل دور المجتمع في تحقيق التنمية المستدامة (الشويهدي، 2019، ص 11)

ويشير مالوي (2008) إلى أن الجمعيات الخيرية التطوعية هي القوة التي تواجه أي قصور في مؤسسات الدولة، وهي مكملة لدور الحكومة، وكلاهما يهدفان لتحقيق التنظيم الاجتماعي. وقد شددت الأمم المتحدة في قرارها حول "تعميم العمل التطوعي خلال العقد القادم لسنة 2013" على اعتبار العمل التطوعي عنصراً مهماً في تحقيق التنمية المستدامة والصحة والتعليم والحد من الكوارث والمخاطر والرعاية الاجتماعية (مالوي، 2008، ص 255-256)، وإن فاعلية وكفاءة أي مؤسسة اجتماعية تقوم بالدرجة الأولى على كفاءة وفاعلية قادتها، فالقائد الكفء هو من يملك مهارات التخطيط والتنسيق والتوجيه للمشاركة التطوعية بالشكل الإيجابي، من حيث استثمار الموارد البشرية وجذب المتطوعين للمشاركة في مؤسسات المجتمع المدني.

ثانياً: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تتلخص مشكلة الدراسة في التعرف على دور الأنماط القيادية في المشاركة التطوعية بالجمعيات الخيرية، وتتمثل التساؤلات الرئيسية والفرعية في:

السؤال الرئيسي: ما مدى توفر الأنماط القيادية والمشاركة التطوعية بالجمعيات الخيرية؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما مدى توفر النمط القيادي الديمقراطي بالجمعيات الخيرية؟
2. ما مدى توفر النمط القيادي الفوضوي بالجمعيات الخيرية؟
3. ما مدى توفر النمط القيادي الدكتاتوري بالجمعيات الخيرية؟
4. ما مدى توفر الوضوح في الأداء والشفافية بالجمعيات الخيرية؟
5. ما مدى توفر الاجتهاد في الأداء والمثابرة بالجمعيات الخيرية؟
6. ما مدى توفر الثقة في الأداء مع الخبرة بالجمعيات الخيرية؟
7. ما مدى توفر الحرص في الأداء والأمان بالجمعيات الخيرية؟

ثالثاً: فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأنماط القيادية على المشاركة التطوعية بالجمعيات الخيرية.

الفرضيات الفرعية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للنمط الديمقراطي على المشاركة التطوعية بالجمعيات الخيرية.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للنمط الفوضوي على المشاركة التطوعية بالجمعيات الخيرية.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للنمط الدكتاتوري على المشاركة التطوعية بالجمعيات الخيرية.

رابعاً: أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة أهميتها من عدة اعتبارات:

1. تتناول موضوعاً مهماً يتمثل في الدور الذي تؤديه الأنماط القيادية في المشاركة التطوعية، حيث تنعكس التحولات المجتمعية بدرجة كبيرة على الجمعيات غير الحكومية وتسهم في توجيه الأفراد نحو المشاركة بالجمعيات التطوعية الخيرية.
2. يرتبط مفهوم القيادة في الجمعيات الخيرية بمفهوم المشاركة التطوعية، حيث إنه كلما ازدادت مشاركة القادة للمتطوعين كانت دافعاً لمشاركتهم في أنشطة الجمعيات.
3. يعد دور ونوع القيادة وسيلة فعالة في التواصل مع المتطوعين، من خلال تبني نمط قيادي فعال ومعتدل لتحقيق أهداف التطوع ودوافعه.

خامساً: أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

التعرف على فاعلية الأنماط القيادية في المشاركة التطوعية بالجمعيات الخيرية.
2. تحديد أكثر الأنماط القيادية فاعلية في تحقيق أهداف المشاركة التطوعية.
3. التعرف على صور الأنماط القيادية السائدة في الجمعيات الخيرية التطوعية.

سادساً: المفاهيم الإجرائية للدراسة

1. القيادة: تلك الشخصية الكاريزمية التي يتسم بها المديرون وتجعل المتطوعين داخل الجمعيات الخيرية ينفذون أوامره، وتحفزهم على العطاء والعمل.
2. النمط القيادي: التوجيه والإرشاد الذي يقوم به مديرو الجمعيات الخيرية لغرض التأثير على المتطوعين بحيث يحققون الأهداف المرجوة (الشريف، 2003، ص 39).
3. القيادة الديمقراطية: يعتمد القائد الديمقراطي على قبول التابعين لسلطته وليس على السلطة الرسمية المخولة له، وبعد الأسلوب الديمقراطي في القيادة معاكساً للأسلوب الدكتاتوري المتسلط (النمر، 1996، ص 328).
4. القيادة الفوضوية: عدم الاستقرار وإهمال معظم جوانب النشاط بالإضافة إلى إضاعة الكثير من الوقت وازدواج الجهد وتضارب الأعمال، وهي من أسوأ أنواع القيادة لأنها تؤدي لعدم تحقيق الأهداف المرجوة (غواص، 2007، ص 73).
5. القيادة الدكتاتورية: هو ذلك القائد الذي يقوم بفرض خطته على العاملين معه، ويلزمهم بالتنفيذ، ويتصرف بمفرده، ولا يخضع لأحد، ويفرض أوامره على الجميع (الزعبي والبطاينة، 2013، ص 59).
6. العمل التطوعي: تقديم عمل عن طيب خاطر من أجل مساعدة الآخرين.
7. المشاركة التطوعية: إسهام شخصي أو جماعي يتم بموجبه تقديم الوقت والجهد بلا مقابل مادي لصالح الآخرين والمجتمع بشكل عام.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة (الأنماط القيادية)

المبحث الأول: ماهية القيادة ومفهومها وأهميتها

تعد القيادة من أهم المفاهيم في العلوم الإدارية والاجتماعية. ويعرف الحميمي (1998) القيادة بأنها "إشراف فعال يتعلق بالتأثير على تفكير وسلوك الأفراد في المجموعة بهدف تحقيق الأهداف المحددة" (ص 68)، ويشير محمد

(2011) إلى أن القيادة تتعلق بتوجيه المشاركين في الأنشطة التطوعية وتحفيزهم لتحقيق التغيير والرقي بالمجتمع (ص 38).

ثانياً: أهمية القيادة

تتجلى أهمية القيادة في الجمعيات الخيرية من خلال:

· قدرة القائد على تحويل الأهداف المطلوبة إلى نتائج من خلال استخدام النمط المناسب في القيادة.
· قوة تأثير التخطيط والتنظيم والرقابة في تحقيق أهداف الجمعيات.
· مساعدة الجمعيات في وضع تصور ورؤية مستقبلية لها.
· التعامل مع المتغيرات البيئية والمؤثرة بطرق مباشرة أو غير مباشرة.
· تحفيز قدوم المتطوعين للعمل في الجمعيات.
· السيطرة على مشكلات العمل وحل الخلافات.
· تنمية وتدريب ورعاية المتطوعين باعتبارهم أهم الموارد الأساسية (الزعبي، 2013، ص 54).

المبحث الثاني: الأنماط القيادية وأشكالها

أولاً: النمط القيادي الديمقراطي

تقوم القيادة الديمقراطية على أساس الاحترام المتبادل بين القائد وتابعيه، واعتبار كل الأفراد ذوي أهمية بالغة في تسيير المنظمة (النمر، 1996، ص 328). ويتسم هذا النمط بالاعتماد على التشاور والمشاركة في اتخاذ القرارات بين القائد والمرؤوسين، مما يشجع التفاعل والإبداع والشعور بالانتماء والمسؤولية لدى الفريق.

ثانياً: النمط القيادي الفوضوي

يعرف القحطاني (2008) القائد الفوضوي بأنه "القائد السائب الذي يستخدم الحد الأدنى من سلطته ويمنح المرؤوسين درجة عالية من الاستقلالية" (ص 80). ويضيف عبودي (2012) أن القائد الفوضوي يمنح حرية كاملة للمرؤوسين في تحديد المهام والأنشطة، ولا يتدخل القائد الرسمي في ذلك، وقد ينفرط عقد الجماعة نتيجة لذلك (ص 153).

ثالثاً: النمط القيادي الدكتاتوري

يعرف الزعبي والبطاينة (2013) القائد الدكتاتوري بأنه "ذلك القائد الذي يقوم بكل الأعمال بنفسه ويزعم أنه يعرف كل شيء وأن رأيه هو الأصح ويوزع الأوامر ويعطي التوجيهات، دون التشاور مع المرؤوسين الذين يقومون بتنفيذ العمل" (ص 59).

المبحث الثالث: نظرية الدور: تعد من النظريات الاجتماعية المهمة في تفسير السلوك القيادي. ويشير سلطان وهاشم (2022) إلى أن نظرية الدور تعد "مفتاحاً لتحديد القادة القادرين على تنفيذ رؤية المؤسسة بنجاح، وتعزيز ثقافة المؤسسة ورضا الموظفين" (ص 102).

وتعرف التنشئة الاجتماعية في ضوء هذه النظرية بأنها العملية التي يتعلم فيها المتطوع أن يسلك بما يتفق مع ما تطلبه أدوار اجتماعية معينة، ومع ما يتوقعه أعضاء الجماعة من سلوك وتصرفات ممن يقوم بهذه الأدوار (قناوي، 1988، ص 58).

الفصل الثالث: الإطار النظري للدراسة (الجمعيات التطوعية الخيرية)

المبحث الأول: المشاركة التطوعية

أولاً: مفهوم التطوع

يعرف عباس (2013) التطوع بأنه "الجهد المبذول من أي إنسان بلا مقابل، لمجتمعه بدافع الإسهام في تحمل مسئولية المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية" (ص 13-14)، ويضيف النابلسي (2009) أن العمل التطوعي يعكس وعي المواطن وإدراكه لدوره في المجتمع ودرجة انتمائه، وهو جهد إرادي يقوم به الفرد أو جماعة من الناس طواعية واختياراً بتقديم خدماتهم للمجتمع أو لإحدى فئاته (ص 87).

ثانياً: أهمية التطوع وأهدافه

يمكن تحديد أهمية التطوع في:

· العمل على تخطي الحواجز السلبية والانعزالية في المجتمع.

· تعبئة الطاقات البشرية والمادية وتوجيهها إلى عمل اجتماعي إيجابي.

· إزالة أسباب التخلف وتوفير أسباب التقدم والرفاهية.

· سد الفراغات في الخدمات وتوسيع قاعدتها.

· توثيق العلاقات الأساسية بين الأفراد والجماعات.

· دعم العمل الحكومي ومؤازرته وزيادة فعاليته (محمد، 2003، ص 174-175).

ثالثاً: دوافع العمل التطوعي

تتعدد دوافع العمل التطوعي وتشمل:

· الدوافع الدينية والأخلاقية.

· الدوافع الإنسانية والاجتماعية.

· الدوافع الشخصية والذاتية.

· الدوافع الوطنية والقومية.

رابعاً: معوقات التطوع

يواجه العمل التطوعي عدة معوقات، منها ما يتعلق بالمتطوعين أنفسهم، ومنها ما يتعلق بالجمعيات الخيرية، ومنها ما يتعلق بالمجتمع. ويشير القندوز (2015) إلى أن من أبرز هذه المعوقات:

· قلة مشاركة المتطوعين في الأنشطة التنموية.

· قصور في أداء المتطوعين بسبب عدم تدريبهم وتأهيلهم.

· ضعف التمويل ونقص الموارد البشرية والمادية.

· عدم وجود ثقافة تطوعية في المجتمع (ص 224-226).

المبحث الثاني: نشأة الجمعيات التطوعية وتطورها

يعود تاريخ الجمعيات الخيرية التطوعية إلى الحضارات القديمة حول العالم، حيث كانت تؤدي دوراً حيوياً في دعم الفقراء وتقديم المساعدة للمحتاجين (أوريليوس، 2022، ص 327-329)، ويشير پيراني (2024) إلى أن الجمعيات الخيرية في العصور القديمة كانت تأخذ على عاتقها تقديم المساعدة للأيتام والأرامل والمسنين، بالإضافة إلى إدارة المستشفيات وتوفير الدعم للجرحى (ص 63-64).

وفي العصور الإسلامية، شهدت الجمعيات الخيرية تطوراً كبيراً وأدت دوراً مهماً في تقديم المساعدات والدعم للمحتاجين والفقراء والمرضى والأيتام وذوي الاحتياجات الخاصة، وتأسست الجمعيات الإسلامية في فترة مبكرة،

مثل الوقف الخيري الذي كان يوفر الخدمات الاجتماعية والتعليمية والطبية والإسكان للمجتمع (عيسى، 2021، ص 102-104).

المبحث الثالث: العلاقة بين الأنماط القيادية والمشاركة التطوعية

يشير هاريس (2020) إلى أن الأنماط القيادية تؤثر بشكل كبير على أداء الفريق ومستوى التفاعل والمشاركة المشتركة بين أفراد الجماعة. ويمكن للقادة الفعالين تحفيز وتنشيط أفراد الجماعة وتشجيعهم على المشاركة الفعالة في الأنشطة الخيرية من خلال اعتماد أساليب قيادية ملائمة ومناسبة للظروف والمتطلبات (ص 13-17)، ويؤكد النعيم (2005) على أهمية العلاقة بين الأنماط القيادية والمشاركة في الجمعيات الخيرية التطوعية، حيث تظهر القيادة القوية تأثيراً إيجابياً كبيراً على مدى استجابة الأعضاء والمتطوعين، فالقادة الفعالون يمكنهم تحفيز الأفراد وتشجيعهم على المشاركة الفعالة بطرق متعددة ومبتكرة، كما أنهم يمكنهم بناء بيئة إيجابية تحفز على العمل التطوعي (ص 23-30).

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: نوع الدراسة والمنهج المستخدم

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج المناسب لدراسة الظواهر الاجتماعية كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً وتحليلها وتفسيرها.

ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الجمعيات الخيرية التطوعية بمدينة مصراتة، والبالغ عددهم حسب إفادة مدير مفوضية المجتمع المدني (970) مفردة، وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية من العاملين في (10) جمعيات خيرية، بواقع (25) مفردة من كل جمعية، ليصبح إجمالي العينة (250) مفردة. وبعد استبعاد الاستمارات غير الصالحة، بلغ عدد الاستمارات الصالحة للتحليل (205) استمارة.

ثالثاً: أداة الدراسة

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتكونت من ثلاثة أجزاء:

1. البيانات الأولية للمستجيبين.
2. مقياس الأنماط القيادية (الديمقراطي، الفوضوي، الدكتاتوري).
3. مقياس المشاركة التطوعية بأبعادها الأربعة.

رابعاً: صدق الأداة وثباتها

تم التحقق من صدق الأداة من خلال:

· الصدق الظاهري: بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين.

· صدق الاتساق الداخلي: بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد.

كما تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث بلغ معامل الثبات للاستبانة ككل (0.916)، وهو معامل مرتفع ومقبول إحصائياً.

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

· التكرارات والنسب المئوية.

· المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

· اختبار (t) للعينة الواحدة.

· معامل ارتباط بيرسون.

· تحليل الانحدار المتعدد.

· اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA).

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

أولاً: وصف عينة الدراسة

أظهرت النتائج المتعلقة بالخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة ما يلي:

1. النوع: بلغت نسبة الذكور (62.9%) مقابل (37.1%) للإناث.
2. الحالة الاجتماعية: كانت النسبة الأعلى للمتزوجين (51%)، يليهم العزاب (29.8%).
3. العمر: تركزت أعمار أفراد العينة في الفئتين (26-31 سنة) بنسبة (25.4%)، و(32-37 سنة) بنسبة (24.9%).
4. المستوى التعليمي: كانت النسبة الأعلى لذوي المؤهلات فوق الجامعية (37.6%)، يليهم حملة المؤهل الجامعي (31.2%).
5. المهنة: تصدرت فئة الموظفين النسبة الأعلى (39.5%)، يليهم المعلمون (20.5%).
6. الدخل الشهري: تركز دخل أفراد العينة في الفئة (1001-1500 دينار) بنسبة (34.1%).
7. مدة الالتحاق بالجمعية: كانت النسبة الأعلى لمن أمضوا (4-7 سنوات) في العمل التطوعي بنسبة (51.7%).
8. أسباب الانخراط في العمل التطوعي: جاء العامل الإنساني في المرتبة الأولى (137 استجابة)، يليه الدافع الشخصي (124 استجابة).

ثانياً: نتائج الدراسة المتعلقة بالأنماط القيادية

1. **النمط القيادي الديمقراطي**

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للنمط القيادي الديمقراطي بلغ (3.91) بدرجة مرتفعة، وجاءت أعلى الفقرات بمتوسطات مرتفعة جداً:

- يسمح القائد للمتطوعين بأخذ دور قيادي بمتوسط (4.40).
- يوصي القائد بترقية المتطوعين على أساس إنجازهم المتميز بمتوسط (4.02).
- يسعى القائد إلى التشاور مع المتطوعين في الجمعية بمتوسط (4.00).

تشير هذه النتائج إلى أن النمط القيادي الديمقراطي هو السائد في الجمعيات الخيرية بمدينة مصراتة، مما يعكس وجود بيئة تشاورية وتشاركية في هذه المؤسسات.

2. **النمط القيادي الفوضوي**

بلغ المتوسط الحسابي العام للنمط القيادي الفوضوي (3.69) بدرجة مرتفعة. وجاءت أبرز الفقرات:

- يتساهل القائد مع المتطوعين المقصرين في أداء عملهم بمتوسط (4.04).
- يعقد القائد اجتماعاته مع المتطوعين بشكل غير منتظم بمتوسط (4.04).

- تتسم اجتماعات القائد بالارتجال والعفوية بمتوسط (3.83).

تعكس هذه النتائج وجود بعض مظاهر الفوضى في إدارة الجمعيات الخيرية، خاصة فيما يتعلق بتنظيم الاجتماعات واتخاذ القرارات.

3. النمط القيادي الدكتاتوري

بلغ المتوسط الحسابي العام للنمط القيادي الدكتاتوري (3.62) بدرجة مرتفعة. وجاءت أبرز الفقرات:

- يضع القائد معايير الأداء للتعرف إلى مستوى أداء المتطوعين بمتوسط (4.22).
- يضع القائد تعليمات تمنع من التحدث مع الزملاء أثناء العمل بمتوسط (3.83).
- يطلب القائد إنجاز المهمات التي يكلف بها المتطوع بمتوسط (3.79).

تشير هذه النتائج إلى وجود بعض الممارسات الدكتاتورية في إدارة الجمعيات الخيرية، لكنها أقل انتشاراً من النمط الديمقراطي.

ثالثاً: نتائج الدراسة المتعلقة بأبعاد المشاركة التطوعية

1. الوضوح في الأداء والشفافية

بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (4.16) بدرجة مرتفعة. وجاءت أبرز الفقرات:

- يلتزم قائد الجمعية بتحقيق رسالة الجمعية في التطوع بمتوسط (4.70).
- تتميز الجمعية بسمعة طيبة بمتوسط (4.33).
- يشعر المتطوع بمصداقية قائد الجمعية في أغلب الأوقات بمتوسط (4.31).

2. الاجتهاد في الأداء والمثابرة

بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.97) بدرجة مرتفعة. وجاءت أبرز الفقرات:

- يناقش القائد مع المتطوعين المشكلات التي تواجههم أثناء العمل بمتوسط (4.45).
- تركز الجمعية على الإنتاجية في تحقيق أهداف التطوع بمتوسط (4.09).

3. الدقة في الأداء مع الخبرة

بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (4.15) بدرجة مرتفعة. وجاءت أبرز الفقرات:

- يمتلك قائد الجمعية خبرة تطوعية متميزة بمتوسط (4.67).
- يعمل قائد الجمعية على توفير احتياجات المتطوعين بمتوسط (4.47).
- يتميز قائد الجمعية بالكفاءة في أداء المهمات الموكلة إليه بمتوسط (4.25).

4. الحرص في الأداء والأمان

بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (4.00) بدرجة مرتفعة. وجاءت أبرز الفقرات:

- دائماً ما يكون قائد الجمعية حريصاً قدر الإمكان على أمان المتطوعين بمتوسط (4.47).
- يعمل قائد الجمعية على توفير الأمان للمتطوعين بمتوسط (4.16).

رابعاً: نتائج اختبار الفرضيات

1. الفرضية الرئيسية

أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة (الأنماط القيادية) والمتغير التابع (المشاركة التطوعية) بلغ (0.327)، وأن معامل التحديد (R^2) بلغ (0.278)، مما يعني أن الأنماط القيادية تفسر

(27.8%) من التغير في المشاركة التطوعية. وأظهر تحليل التباين أن قيمة (F) بلغت (25.674) بمستوى دلالة (0.000)، مما يؤكد معنوية النموذج.

الفرضية الفرعية الأولى: أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية للنمط القيادي الديمقراطي على المشاركة التطوعية، حيث بلغت قيمة (8.575) (t) بمستوى دلالة (0.000)، وقيمة معامل الانحدار المعياري (β) بلغت (0.420). وتشير هذه النتيجة إلى أن النمط الديمقراطي هو الأكثر تأثيراً إيجابياً على المشاركة التطوعية.

الفرضية الفرعية الثانية: لم تظهر النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية للنمط القيادي الفوضوي على المشاركة التطوعية، حيث بلغت قيمة (1.371-) (t) بمستوى دلالة (0.172) وهو أكبر من (0.05).

الفرضية الفرعية الثالثة: لم تظهر النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية للنمط القيادي الدكتاتوري على المشاركة التطوعية، حيث بلغت قيمة (1.577) (t) بمستوى دلالة (0.116) وهو أكبر من (0.05).

خامساً: مناقشة النتائج

تتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة حول أهمية النمط القيادي الديمقراطي في تعزيز المشاركة التطوعية. فقد أظهرت دراسة جبر (1993) أن النمط الديمقراطي يرتبط إيجابياً بالشعور بالأمن النفسي للعاملين. كما أكدت دراسة النجار (2001) أهمية القيادة الديمقراطية في تحقيق أهداف المؤسسات التطوعية.

ويمكن تفسير انتشار النمط الديمقراطي في الجمعيات الخيرية بمدينة مصراتة بطبيعة العمل التطوعي الذي يقوم على المشاركة والتعاون، وبالمستوى التعليمي المرتفع لأفراد العينة حيث بلغت نسبة حملة المؤهلات الجامعية وفوق الجامعية (68.8%).

أما وجود بعض مظاهر النمطين الفوضوي والدكتاتوري، فيمكن تفسيره بحداثة عهد المجتمع الليبي بالعمل المؤسسي المنظم، وبضعف برامج التدريب والتأهيل للقادة في مؤسسات المجتمع المدني.

الفصل السادس: التوصيات والمقترحات

أولاً: التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

1. تعزيز النمط القيادي الديمقراطي: نظراً لأن النمط القيادي الديمقراطي أظهر تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية على المشاركة التطوعية، يوصى بتعزيز هذا النمط من القيادة داخل الجمعيات الخيرية من خلال برامج تدريبية وورش عمل.
2. الحد من الأنماط القيادية الفوضوية والدكتاتورية: يوصى بتقليل الاعتماد على هذه الأنماط، وتهيئة بيئة عمل تطوعية أكثر ديمقراطية وشفافية.
3. زيادة الشفافية والوضوح في الأداء: يوصى بزيادة الجهود لتعزيز هذه الجوانب من خلال سياسات وإجراءات واضحة تضمن تواصلاً فعالاً بين المتطوعين وإدارة الجمعيات.
4. تطوير برامج تدريبية لتعزيز الثقة في الأداء مع الخبرة: يوصى بتطوير برامج تدريبية لتعزيز مهارات وخبرات المتطوعين.
5. تحسين الحرص في الأداء والأمان: يجب التركيز على توفير بيئة عمل آمنة تشجع المتطوعين على تقديم أفضل ما لديهم.
6. الاستفادة من المتطوعين ذوي المؤهلات العالية: يمكن للجمعيات تصميم برامج تطوعية تستفيد من مهارات ومعرفة المتطوعين من ذوي المؤهلات فوق الجامعية.

7. التركيز على الجوانب الإنسانية والشخصية والوطنية: يوصى بتطوير حملات ترويجية تركز على هذه الجوانب لزيادة عدد المتطوعين.

ثانياً: المقترحات

يقترح الباحث ما يلي:

1. تقديم برامج تدريبية وورش عمل للقادة والمشرفين في الجمعيات الخيرية لتعزيز ممارسات القيادة الديمقراطية.
2. تبني سياسات تشجع على التفاعل المفتوح بين القادة والمتطوعين، وتعزز الشفافية في اتخاذ القرارات.
3. وضع إطار واضح للصلاحيات والمسؤوليات للحد من الفوضى في العمل التطوعي.
4. توفير توجيهات واضحة للمتطوعين حول أهداف الجمعية وآليات العمل فيها.
5. الابتعاد عن استخدام النمط القيادي الدكتاتوري في إدارة المتطوعين، وقصره على الحالات الطارئة فقط.
6. تعزيز الشفافية في الإجراءات والقرارات داخل الجمعيات الخيرية.
7. تشجيع ممارسات التواصل المفتوح والمنتظم بين القيادة والمتطوعين من خلال الاجتماعات الدورية.
8. إجراء المزيد من الدراسات حول العوامل المؤثرة في المشاركة التطوعية في المجتمع الليبي.

الخاتمة:

خلصت الدراسة إلى أن الأنماط القيادية تؤدي دوراً مهماً في المشاركة التطوعية بالجمعيات الخيرية، وأن النمط القيادي الديمقراطي هو الأكثر انتشاراً والأكثر تأثيراً إيجابياً على المشاركة التطوعية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط الديمقراطي وأبعاد المشاركة التطوعية (الوضوح والشفافية، الاجتهاد والمثابرة، الدقة مع الخبرة، الحرص والأمان).

وتبين من خلال الدراسة أن الجمعيات الخيرية بمدينة مصراتة تتمتع بمستوى مرتفع من الوضوح في الأداء والشفافية، والاجتهاد في الأداء والمثابرة، والدقة في الأداء مع الخبرة، والحرص في الأداء والأمان. وهذا يعكس وجود بيئة تطوعية إيجابية تشجع على المشاركة الفاعلة.

وتؤكد الدراسة على أهمية تطوير القيادات في مؤسسات المجتمع المدني، وتعزيز ثقافة العمل التطوعي في المجتمع الليبي، وتوفير الدعم اللازم للجمعيات الخيرية لتتمكن من أداء رسالتها الإنسانية والاجتماعية على الوجه الأكمل.

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب

1. أبو العباس، عادل عبد المنعم (2007). الإسلام والعمل التطوعي، مكتبة ومطبعة الغد للنشر: الجيزة.
2. أوريليوس، ماركوس (2022)، تأملات في الفلسفة والحياة، (ترجمة: محمد عبد الله)، دار الحكمة: بيروت.
3. بشر، محمد (2007). القيادة الإدارية: المفاهيم والنظريات، دار الفكر العربي: القاهرة.
4. پيراني، عبد الرحمن محمد (2024). القيمة الدستورية لحرية الرأي والتعبير في التشريعين السوداني والإيراني: دراسة تأصيلية تحليلية، دار النهضة: الخرطوم.
5. الحميمي، خيري خليل (1998). التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث: الإسكندرية.
6. الخطيب، عبد الله (2010). العمل الجماعي، الشركة العربية للتسويق: القاهرة.
7. الزعبي، محمد عمر والبطاينة، محمد تركي (2013)، القيادة الإدارية: الأسس والنظريات. دار وائل للنشر: عمان.
8. الشريف، علي (2003).،الأنماط القيادية وأثرها على الأداء الوظيفي، دار المسيرة: عمان.
9. الشويهدي، مفتاح علي بالحاج (2019)، دراسة في التحديث الاجتماعي، دار الكتب الوطنية: بنغازي.
10. عباس، منال محمد (2013). العمل التطوعي بين الواقع والمأمول. دار المعرفة الجامعية: الإسكندرية.
11. عبودي، زيد منير (2012)، القيادة ودورها في العملية الإدارية. دار البداية للنشر والتوزيع: عمان.
12. عيسى، صالح (2021). البرجوازية المصرية وأسلوب المفاوضة، دار الشروق: القاهرة.
13. فرج، محمد سعيد (1980). البناء الاجتماعي والشخصية، الهيئة المصرية للكتاب: الإسكندرية.
14. القحطاني، سالم بن سعيد (2008). القيادة الإدارية: التحول نحو النموذج القيادي العالمي، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود: الرياض.
15. قناوي، هدى محمد (1988). الطفل تنشئته وحاجاته. مكتبة الأنجلو المصرية: القاهرة.
16. محمد، محمد عبد الفتاح (2003). الاتجاهات الحديثة في دراسة المنظمات المجتمعية. دار المكتب الجامعي الحديث: الإسكندرية.
17. النابلسي، هناء حسني (2009). دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية، دار مجدلاوي للنشر: عمان.
18. النمر، سعود (1996). الإدارة العامة: الأسس والمفاهيم، دار المريخ: الرياض.
19. هاريس، جون (2020). القيادة في منظمات المجتمع المدني.،(ترجمة: أحمد محمود). دار الفارابي: بيروت.

ثانياً: الدوريات والمجلات

1. جبر، محمد جبر (1993)، العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية والأمن النفسي للعاملين، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، (17)، 195-220.
2. رفيدة، فاطمة محمد (2016). العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع: رؤية واقعية لدور الجمعيات الأهلية في مدينة مصراتة، مجلة كلية الآداب، جامعة مصراتة، (6)، 45-78.
3. زيدان، جمال (2005). واقع المجتمع المدني في الجزائر بين التبعية والاستقلالية. مجلة الحقيقة، جامعة أدرار، (7)، 120-145.
4. سلطان، أمل علي محمود وهاشم، غادة فوزي (2022، دور القيادة الأخلاقية في تحسين المواطنة التنظيمية. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، 38(2)، 89-112.

5. صالح، أسماء مجدي علي حسين (2022). دور منظمات المجتمع المدني في التمكين السياسي للمرأة المصرية، المجلة المصرية للعلوم الاجتماعية، 42(3)، 201-230.
6. عبد السالم، أماني محمد شريف (2023). التغير القيمي لدى طلاب جامعة أسيوط في ضوء بعض التغيرات المعاصرة. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، 39(1)، 67-95.
7. عبودي، زيد منير (2012). القيادة ودورها في العملية الإدارية. مجلة العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، 39(2)، 145-168.
8. غواص، محمد (2007). الأنماط القيادية وأثرها على الأداء التنظيمي. مجلة الباحث، جامعة الجزائر، (5)، 67-89.
9. كفافي، علاء الدين (1981). التقدير الذاتي وعلاقته بالتنشئة الوالدية والأمن النفسي. مجلة العلوم الإنسانية، (35)، 23-45.
10. محمد، مصطفى محمد والحلواني، صالح الدين محمد (2022). دور القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في تحسين المواطنة التنظيمية. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، 38(4)، 156-189.
11. موسى، عادل محمد (1987). العلاقة بين ممارسة نظرية الدور في خدمة الفرد. مجلة الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، (12)، 34-56.

ثالثاً: الرسائل الجامعية

1. القندوز، فاطمة (2015)، دور الجمعيات الخيرية في التنمية الاجتماعية: دراسة ميدانية على الجمعيات الخيرية في قطاع غز، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية: غزة.
2. مالوي، عبد الرحمن (2008)، دور الجمعيات الخيرية في تحقيق التنمية المستدامة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر: الجزائر.
3. ناصر، حسن محمود حسن (2010)، الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية: غزة.