

تاريخ الاستلام: (2023-06-14)، تاريخ القبول: (2023-08-16)

درجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة من

وجهة نظر الطلبة وسبل تطويرها

عبد الجليل عبد الحميد غراب

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة من وجهة نظر الطلبة وسبل تطويرها. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة المستوى الرابع في جامعات محافظات غزة (الأزهر، والإسلامية، والأقصى) المسجلين في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2017/2018م، والبالغ عددهم (10589) طالباً وطالبة. وتم اختيار عينة طبقية عشوائية بلغت (530) طالباً وطالبة بنسبة (5%) من المجتمع الأصلي، واسترُد منها (398) استبانة صالحة للتحليل. ولجمع البيانات، بُنيت استبانة مكونة من (47) فقرة موزعة على أربعة أبعاد: المتطلبات الإدارية، والثقافية، والبيئية، ومتطلبات التقييم والمتابعة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. أظهرت النتائج أن درجة توافر متطلبات العمل التطوعي جاءت متوسطة بوزن نسبي بلغ (58.04%). كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تُعزى إلى متغيري الجنس والجامعة، في حين وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير نوع الكلية، وكانت لصالح الكليات العلمية. كما كشفت الدراسة أن من أبرز سبل التطوير إنشاء وحدة لإدارة شؤون العمل التطوعي وتقديم حوافز لتكريم الطلبة أصحاب المبادرات والأعمال التطوعية المتميزة. وأوصت بتخصيص موازنة مناسبة لدعمه، والاستفادة من الدوافع الدينية لدى الشباب من خلال الواعظين، وإدراج ساعات تطوعية ضمن الخطط الدراسية، والاهتمام بتأهيل المتطوعين وتدريبهم على العمل الجماعي، إضافة إلى توفير بيانات جامعية داعمة للعمل التطوعي.

الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي، الجامعات الفلسطينية، طلبة الجامعات، محافظات غزة.

Availability of volunteer work implementation requirements in Palestinian universities in the Gaza Governorates from students' perspectives and ways to develop them

Abstract:

The study aimed to identify the availability of requirements for implementing volunteer activities in Palestinian universities in the Gaza governorates from students' perspectives and explore ways for their development. The descriptive-analytical approach was used. The study population consisted of all fourth-year students enrolled at Al-Azhar, the Islamic, and Al-Aqsa Universities during the second semester of the 2017/2018 academic year, totaling (10,589) students. A stratified random sample of (530) students, representing (5%) of the population, was selected, and (398) valid questionnaires were retrieved for analysis. A questionnaire of (47) items covering four dimensions—administrative, cultural, environmental, and evaluation and follow-up requirements—was developed and analyzed using SPSS. The findings indicated a moderate level of availability, with a relative weight of (58.04%). No statistically significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) were found with respect to gender or university, whereas significant differences were found according to faculty type in favor of scientific faculties. The results also highlighted the establishment of a volunteer affairs unit and incentives for outstanding student initiatives as key development strategies. Recommendations included allocating an appropriate budget, utilizing religious motivation among youth, integrating volunteer hours into academic study plans, training volunteers in teamwork skills, and providing supportive environments.

Keywords: volunteer work, Palestinian universities, university students, Gaza Governorates.

المقدمة:

يُعد العمل التطوعي، ركيزةً أساسية في بناء المجتمعات وتطويرها وتنميتها، حيث إن الحكومات لم تعد قادرة على القيام منفردة بدورها التنموي، وسد احتياجات أفرادها ومجتمعاتها، دون تعاون وتضافر الجهود مع جهات أخرى تُسهم بشكلٍ متوازٍ في تنمية المجتمع.

وتمثل قضية العمل التطوعي أهم القضايا التي أصبحت تحتل مكانةً بارزةً في العلوم الاجتماعية، وكذلك الفكر الاجتماعي المعاصر، وذلك نتيجة لما يمر به العالم اليوم من تحولات وتغيرات جعلت القطاع التطوعي يحظى باهتمام كافة المجتمعات والحكومات؛ وذلك لما يقدمه من تنمية وتقدم (رفيدة، 2016م، ص 75).

والعمل التطوعي يضرب بجذوره قدم الإنسانية؛ حيث يبرز مظاهر متعددة مثل العونة في المجتمعات العربية؛ إذ يقدم الإنسان العون والمساعدة للآخرين دون مقابل، وقد حثت الشرائع السماوية على العمل التطوعي، الذي يتمثل في تقديم المساعدة للفقراء والعائلات المحتاجة، وقد ارتبط العمل التطوعي في الدواعي الدينية بعمل الخير بشكل مطلق؛ حتى يمكن القول إن الخير والعطاء جزءٌ من العبادات (الخطيب، 2013م، ص 52).

ويرى الباحث أن للعمل التطوعي مميزاتٍ متعددة ومتنوعةً حيث إنه يُسهم في تقدم العديد من الدول، وذلك لما يوفره من خدمات واسعة في مجالات متعددة من ميادين حياة الناس، ومجتمعنا الفلسطيني مجتمع فتي مليء بالحيوية، كما أنه مجتمعٌ متعلمٌ يرتكز على قيم دينية ووطنية، ووسائل كثيرة تدفعه إلى فعل هذه الأعمال، فوسائل الإعلام تُسهم وبشكل فاعل في تنمية العمل التطوعي، مروراً بأحد أهم المؤسسات التربوية، ألا وهي المدرسة التي يقضي الطالب فيها معظم أوقاته، وخلال المرحلة التي يشكل فيها وعيه من خلال التعلم والتربية والتفاعل مع المجتمع، والبيئة المحيطة، وصولاً إلى الجامعات، والتي تعكس رسالة المؤسسات الأكاديمية في المجتمع الفلسطيني بمحافظة غزة في منهجها الذي يُعزز المفاهيم الإيجابية المتعلقة بالعمل التطوعي لدى الطلبة الجامعيين.

واستكمالاً للجهود والأدبيات السابقة قام الباحث بإجراء هذه الدراسة للكشف عن درجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

إن حركة التطوع في العمل الاجتماعي، وديمومتها نابعةً من داخل المجتمع تدفعه وتستثيره، نحو الاعتماد على جهود أفرادهم وجماعاتهم وموارده المتاحة، لمواجهة احتياجات مواطنيه، لأن التطوع يعبر عن إرادة وطنية نابعة من تصميم المواطنين في المجتمع على النهوض والمبادأة في مواجهة الصعوبات التي تقف في وجه المجتمع وأفراده، لتحقيق أفضل الحياة. وأشارت

دراسة العمري (2022م) إلى وجود درجة منخفضة في تحقيق مجالات العمل التطوعي (الاجتماعي، والثقافي، والتربوي، والبيئي)، وكان من أبرز التوصيات نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب، وبينت دراسة اليوسف (2022م) وجود درجة متوسطة في توافر ثقافة العمل التطوعي من خلال المجالات (الثقافية، والإدارية، والشرعية، والاجتماعية) لدى طلبة جامعة أم القرى، ومن أبرز التوصيات أن تتضمن الأقسام العلمية البرامج الأكاديمية بمعارف ومعلومات حول ماهية العمل التطوعي وأهميته، والمزيد من الأعمال والأنشطة التطوعية، وأوضحت دراسة البق وعبد الكريم ال (2022م) أن درجة

تحقيق المتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية كان متوسطاً من وجهة نظر الطالبات، وأوصت الدراسة بمكافأة الطالبات المتطوعات، واتخاذ خطوات لتأكيد المبادئ والقيم الإسلامية، والمفاهيم الاجتماعية التي تشجع العمل التطوعي، وكذلك استخدام الأساليب الإبداعية لتشجيع الطالبات على المشاركة في مثل هذه الأنشطة، وأظهرت نتائج دراسة البصلي (2022م) أن العمل التطوعي بالمجتمع المحلي ومتطلباته بمدينة أبها يمارس بدرجة (متوسطة)، وأن المعوقات (المادية، والبشرية، والتنظيمية) التي تواجه العمل التطوعي وتحد من دوره في تنمية المجتمع المحلي بمدينة أبها جاءت بدرجة إعاقة (مرتفعة)، وكذلك اتضح أن أهم المتطلبات لتفعيل وتطوير العمل التطوعي تمثلت في أهمية تكريم المتطوعين وتحفيزهم لحثهم على تقديم المزيد من العطاء للمساهمة في تنمية مجتمعهم وكذلك الحاجة الكبيرة جداً لوضوح التشريعات والأنظمة الخاصة بالعمل التطوعي، وأوصت الدراسة بإيضاح التشريعات والأنظمة الخاصة بالعمل التطوعي والالتزام بتطبيقها، والتأكيد على تنويع الأعمال التطوعية لتغطية كافة احتياجات المجتمع التتموية، وتنمية العلاقة مع المانحين ورجال الأعمال وعقد الشراكات معهم، وأشارت دراسة الباني (2019م) إلى أن درجة تحقق المتطلبات الثقافية والشرعية والاجتماعية والاقتصادية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية بالسعودية جاءت بتقدير موافق، وأوصت الدراسة بتنظيم دورات تأهيلية مختلفة لتنمية مهارات العمل التطوعي، وتكثيف الزيارات الطلابية للمؤسسات الاجتماعية المختلفة، كذلك بينت دراسة الفرا (2018م) أن درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة للعمل التطوعي بلغ (48.27%)، أي بدرجة منخفضة، وتوصلت دراسة النايف وميرك والأفني (2018) إلى أن المعوقات التي تتعلق بالتطوع جاءت بدرجة متوسطة، وأن المعوقات التي تتعلق بالجامعة جاءت بدرجة كبيرة، بينما توصلت دراسة المزين (2016) إلى أن اتجاهات الطلبة نحو العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية جاء بدرجة منخفضة وبوزن نسبي (38.82%).

ومن خلال إعطاء الفرد فرصة لتعزيز ثقته بنفسه، والعمل على بناء ذاته وقدراته وتطويرها، وفتح أبواب كثيرة من التفاعل والمشاركة والعلاقات، وتوجيه الجهود لإنجاز الكثير من الأعمال، وسد الثغرات بقليل من الجهد والوقت والمال، جاءت هذه الرؤية مستهدفة هذا المجال من خلال سعي المؤسسة الحكومية نحو رفع مساهمة القطاع التطوعي بمشاركة أكبر عدد ممكن من شباب المجتمع، ونظراً لما يمثله طلبة الجامعة من أهمية خاصة، خصوصاً وأنهم في مرحلة العطاء ويمتلكون قدرة ذهنية وبدنية عالية، فقد دعت الحاجة إلى تعزيز ثقافة التطوع وتشجيعها بينهم، وتعزيز انتماء الشباب لأوطانهم، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم الفكرية والفنية والعلمية والعملية، وإتاحة الفرص المختلفة لهم لتفريغ طاقاتهم واستثمارها بما فيه نفع المجتمع، ومن هنا انبثقت فكرة الدراسة الحالية للتعرف إلى أهمية العمل التطوعي، ودور الجامعات الفلسطينية في هذا المجال، الأمر الذي يستلزم تعزيز هذا الدور المجتمعي لدى الشباب الجامعي، والبحث في مقومات العمل التطوعي، ومتطلباته ليقوم على ركائز قوية مستندة على ثقافة الإنسان الفلسطيني وإيمانه بهذا العمل، من خلال الركائز الإدارية والمادية لدى الجامعات لتوظيف هذا العمل المنظم ليصبح له مرجعية إدارية منظمة، وبيئة جاذبة لهذا الوعاء المجتمعي الرافع له، ومن خلال ما سبق يسعى الباحث للكشف عن درجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة من وجهة نظر الطلبة وسبل تطويرها. وعليه، تتحدد مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة من وجهة نظر الطلبة؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير الطلبة لدرجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية (الإسلامية، والأقصى، والأزهر) تبعاً لمتغيرات (الجنس، ونوع الكلية، والجامعة)؟
3. ما سبل تطوير متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة؟

فرضيات الدراسة:

اتساقاً مع مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، تم صياغة الفرضيات الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية من وجهة نظرهم تُعزى لمتغير الجنس: (طالب، طالبة).
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية من وجهة نظرهم تُعزى لمتغير نوع الكلية: (إنسانية، علمية).
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية من وجهة نظرهم تُعزى لمتغير الجامعة: (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى).

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

1. التعرف إلى درجة توافر متطلبات العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة والطالبات.
2. الكشف عن دلالة الفروق عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي تُعزى لمتغيرات: (الجنس، ونوع الكلية، والجامعة).
3. التوصل إلى إيجاد سبل لتطوير متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية.

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها النظرية والتطبيقية من خلال ما يأتي:

الأهمية العلمية (توافر متطلبات العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية):

1. تستمد الدراسة أهميتها النظرية من أهمية العمل التطوعي وممارسته لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة.
2. تبحث الدراسة درجة توافر متطلبات العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية، وما ينتج عن هذا التطبيق من فرص تطويرية من شأنها أن تساهم في تطوير الأداء وجودة الخدمات المقدمة، وكذلك مواجهة التحديات التي تتطلب دراسة وتحليل ووضع حلول ملائمة في دراسات لاحقة، وقد تتبع أهمية الدراسة نظراً لأهمية هذا العمل في

مجتمعنا الفلسطيني الذي يعاني من ظروف معيشية صعبة وكذلك بسبب قلة الدراسات المحلية التي تناولت هذا الموضوع .

الأهمية التطبيقية:

1. تفيد هذه الدراسة المؤسسات التعليمية والأكاديمية والمجتمعية الأخرى التي تتبنى العمل التطوعي كأحد الأنشطة اللازمة لعملية التخرج أو الانتساب للمؤسسات الخيرية، والمؤسسات الحكومية خاصة وزارات الشباب والرياضة، ووزارة الشؤون الاجتماعية حيث تضعهم في صورة العمل التطوعي لدى شريحة مهمة من المجتمع، وهي طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة.

2. تفيد هذه الدراسة المؤسسات المجتمعية واتحادات الطلبة والطلبة أنفسهم في تخطيط وتنظيم مفاعليات وبرامج العمل التطوعي، وكذلك الأكاديميين والباحثين المتطالعين على تجارب الآخرين في العمل التطوعي.

حدود الدراسة:

تحدت الدراسة بالحدود التالية:

1. حد الموضوع: ويتمثل في درجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية من وجهة نظرهم، والمتمثلة في المجالات الآتية: (المتطلبات الإدارية، المتطلبات الثقافية، المتطلبات البيئية، متطلبات التقييم والمتابعة).

2. الحد المؤسسي: اقتصرت الدراسة على طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة.

3. الحدود البشرية: اختارت الدراسة عينة ممثلة من طلبة الجامعات الفلسطينية: (الأزهر، الإسلامية، الأقصى)، وقد اختار الباحث هذه الجامعات لما لها من تاريخ طويل وخبرة عملية بالعمل التطوعي، فهي من أوائل الجامعات في محافظات غزة.

4. الحدود المكانية: طبقت الدراسة على الجامعات في محافظات غزة - فلسطين.

5. الحدود الزمانية: تم تطبيق الجزء الميداني من الدراسة خلال الفصل الثاني للعام الدراسي 2018م.

مصطلحات الدراسة:

ترتكز الدراسة على المصطلحات الآتية:

العمل التطوعي: يُعرف التطوع بأنه "الجهد الذي يبذل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي دون توقع جزاء مالي" (فهيم وآخرون، 1984م، ص 937).

ويعرف الباحث متطلبات العمل التطوعي إجرائياً بأنه: هو مجموعة الجهود والأعمال التي يقوم بها طلبة الجامعات الفلسطينية طواعية، والتي تعتمد على توفر الاحتياجات (الإدارية، والثقافية، والبيئية، والتقييم والمتابعة) من أجل نجاح هذا العمل التطوعي والذي يقدم خدمة للمجتمع ومؤسساته المختلفة، سواء أكانت هذه الجهود والأعمال في مجال تخصصهم أم خارج مجال تخصصهم وذلك، دون مقابل مادي، وتقاس متطلبات العمل التطوعي بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس متطلبات العمل التطوعي المستخدم في هذه الدراسة.

محافظات غزة: تعرف بأنها جزء من السهل الساحلي والتي تبلغ مساحته 365 كم²، ومع قيام السلطة الوطنية الفلسطينية، تم تقسيم قطاع غزة إدارياً إلى خمس محافظات هي: (محافظة شمال غزة، محافظة غزة، محافظة الوسطى، محافظة خان يونس، محافظة رفح). (وزارة التخطيط والتعاون الدولي الفلسطينية، 1997م، ص 14).

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات موضوع العمل التطوعي وواقعه ومتطلباته، ومن جوانب متعددة في المؤسسات التعليمية خصوصاً التعليم العالي، وهنا نستعرض مجموعة من تلك الدراسات والتي سيتم عرضها وفق ترتيبها الزمني بدءاً من الأحدث إلى الأقدم:

1. **دراسة خالد (2023م):** هدفت الدراسة الوقوف على مستوى اتجاهات الطلبة الجامعيين الجزائريين نحو العمل التطوعي والصعوبات التي تواجهه، واستخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (240) طالباً وطالبة بجامعة آكلي محند أولحاج-البويرة-الجزائر، حيث تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة، وكانت الاستبانة أداة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن الاتجاه نحو العمل التطوعي لدى عينة الدراسة كان مرتفعاً وبوزن نسبي بلغ (77.2%)، فيما لم تسجل النتائج فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو العمل التطوعي تعزى لمتغير الجنس ووسط الإقامة.

2. **دراسة اليوسف (2022م):** هدفت الدراسة التعرف على توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى، والكشف عن إسهام العمل التطوعي بتنمية المهارات القيادية لديهم، والكشف عن أبرز المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي، واستخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (381) طالب وطالبة، تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة، وكانت الاستبانة أداة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توافر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى جاءت متوسطة وبوزن نسبي بلغ (73%)، وكذلك جاءت درجة أبرز المعوقات التي تحول دون توافر ثقافة العمل التطوعي بتقدير متوسط وبوزن نسبي بلغ (58%).

3. **دراسة العمري (2022م):** هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة مساهمة طلبة الجامعة في مجال العمل التطوعي من خلال تسليط الضوء على طلبة جامعتي الجوف وحائل بالسعودية في مجال العمل التطوعي، واستخدم المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من (22850) طالباً وطالبة، أخذت منه عينة عشوائية طبقية قوامها (850) طالباً وطالبة، وبنسبة (37.2%) من مجتمع الدراسة الأصلي، وتوصلت الدراسة إلى أن مساهمة طلبة كلا الجامعتين في جميع مجالات العمل التطوعي جاءت بدرجة منخفضة، كذلك لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة مساهمة طلبة الجامعتين في مجال العمل التطوعي تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، التخصص، المستوى العلمي) لجميع المجالات والدرجة الكلية، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة مساهمة طلبة جامعة الجوف وبين طلبة جامعة حائل في مجال العمل التطوعي لصالح طلبة جامعة الجوف.

4. **دراسة البصيلي (2022م):** هدفت الدراسة إلى الوقوف على واقع العمل التطوعي ومتطلبات النهوض به وما هو دوره ومساهمته في تحقيق التنمية بكافة مجالاتها وكذلك أبرز المعوقات التي تواجهه وتحد من تفعيله في المجتمع

المحلي بمدينة أ بها من وجهة نظر المتطوعين والمتطوعات بالجمعيات الخيرية بمدينة أ بها. مع تقديم تصور مقترح لتفعيله، واستخدم المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (361) متطوعاً ومتطوعة، وكانت الاستبانة أداة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن العمل التطوعي بالمجتمع المحلي بمدينة أ بها يمارس بدرجة (متوسطة) وبمتوسط حسابي بلغ (61.3%)، كما أظهرت النتائج أن المعوقات (المادية، والبشرية، والتنظيمية) التي تواجه العمل التطوعي وتحد من دوره في تنمية المجتمع المحلي بمدينة أ بها جاءت بدرجة إعاقة (مرتفعة) وبمتوسط حسابي بلغ (74.8%)، وكذلك اتضح أن أهم المتطلبات لتفعيل وتطوير العمل التطوعي تمثلت في أهمية تكريم المتطوعين وتحفيزهم لحثهم على تقديم المزيد من العطاء للمساهمة في تنمية مجتمعهم وكذلك الحاجة الكبيرة جداً لوضوح التشريعات والأنظمة الخاصة بالعمل التطوعي.

5. **دراسة البق وعبد الكريم ال (2022م):** هدفت الدراسة إلى تحديد المتطلبات التربوية اللازمة لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية، وتعرف واقع تحقيق هذه المتطلبات من وجهة نظر الطالبات وتقديم الوسائل والآليات المقترحة لتطوير العمل التطوعي، واستخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (621) طالبة من أربع جامعات سعودية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وكانت الاستبانة أداة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تحقيق المتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية كان متوسطاً من وجهة نظر الطالبات حيث بلغ المتوسط الحسابي العام ما نسبته (59.3%).

6. **دراسة البقمي والبرديسي (2021م):** هدفت الدراسة إلى الكشف عن معوقات مشاركة طالبات جامعة الملك سعود في العمل التطوعي من وجهة نظرهن، واستخدم المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من (44676) طالبة، أخذت منه عينة قوامها (300) طالبة بالطريقة العشوائية البسيطة، وبنسبة (0.7%) من المجتمع الأصلي، وكانت الاستبانة أداة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية للمعوقات جاءت بتقدير لفظي (معوق إلى حد ما) وبوزن نسبي (70.6%)، بينما الدرجة الكلية للأساليب المناسبة لتفعيل العمل التطوعي جاءت بتقدير لفظي (موافق) وبوزن نسبي (92.3%).

7. **دراسة الباني (2019م):** هدفت الدراسة الكشف عن المتطلبات الثقافية والشرعية والاجتماعية والاقتصادية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة 2030، واستخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (720) طالبة في مدينة الرياض، تم اختيارهم بالطريقة العنقودية العشوائية، وكانت الاستبانة أداة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تحقق المتطلبات الثقافية والشرعية والاجتماعية والاقتصادية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة 2030 جاءت بتقدير موافق، وبمتوسط حسابي (96.3%).

8. **دراسة الفراء (2018م):** هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم، واستخدم المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة المستوى الرابع في الجامعات الثلاث (الإسلامية، الأقصى، الأزهر) للعام الدراسي 2017-2018 والبالغ عددهم (16355) طالباً وطالبة، أخذت منه عينة قوامها (313) طالب وطالبة بالطريقة العشوائية، وبنسبة

(2.0%) من المجتمع الأصلي، وكانت الاستبانة أداة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن الوزن النسبي لممارسة طلبة الجامعة العمل التطوعي من وجهة نظرهم بلغ (48.27%)، أي بدرجة منخفضة، كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية حول ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغيري (الجنس، والتخصص)، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجامعة، وكان اتجاه الفروق لصالح جامعة الأقصى، وأيضاً وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية للعمل التطوعي والمهارات القيادية لديهم.

9. **النبايف ومبرك والألفي (2018م):** هدفت الدراسة التعرف إلى أسباب إجماع طلاب جامعة حائل عن ممارسة العمل التطوعي وذلك بالإفادة من بعض الخبرات المحلية والعالمية، واستخدم المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من (14534) طالباً وطالبة، أخذت منه عينة مقومها (2852) طالباً وطالبة بالطريقة العشوائية، وكانت الاستبانة أداة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن محور المعوقات المتعلق بالتطوع جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (64.3%).

10. **دراسة نصار (2016م):** هدفت الدراسة إلى التعرف إلى دور كليات التربية في جامعات محافظات غزة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلبتها من وجهة نظرهم، واستخدم المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من (17331) طالب وطالبة من طلبة كلية التربية في كل من جامعة الأقصى وجامعة الأزهر، أخذت منه عينة عشوائية طبقية قوامها (792) طالباً وطالبة ونسبة (4.6%) من مجتمع الدراسة، وكانت الاستبانة أداة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن دور كليات التربية في جامعات محافظات غزة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلبتها جاء بوزن نسبي (71.0%)، وبدرجة عالية، كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات طلبة جامعة الأقصى ودرجات طلبة جامعة الأزهر في دور كليات التربية في تنمية ثقافة العمل التطوعي، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقدير الذكور وتقديرات الإناث في دور كليات التربية في تنمية العمل التطوعي.

11. **دراسة المزين (2016م):** هدفت الدراسة التعرف إلى اتجاهات الطلبة نحو العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية، في ضوء بعض المتغيرات، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من طلبة جامعات محافظة غزة جميعهم، وبلغت عينة الدراسة (309) طالباً، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن متوسط درجة الاستجابة الكلي لمجالات الاستبانة جميعها لدى عينة الدراسة بلغت (1.93)، في حين بلغ الوزن النسبي لمجالات الاستبانة جميعها (38.82%)، وبلغ الوزن النسبي لمجال المجالات التطوعية التي يرغب الشباب الجامعي المشاركة فيها (44.63%)، يليه درجة ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي بوزن نسبي (37.20%)، وأخيراً الفوائد التي يتوقعها الشباب الجامعي جراء مشاركتهم في العمل التطوعي (34.15%)، كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقدير عينة الدراسة لاتجاهاتهم نحو العمل التطوعي تُعزى لمتغيرات: (الجنس، التخصص، والجامعة) في الدرجة الكلية للاستبانة.

التعقيب على الدراسات السابقة

تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي، وأداة الدراسة الاستبانة، كما تتفق مع جميع الدراسات السابقة في التأكيد على أهمية محور العمل التطوعي، فمن خلال تتبع الدراسات السابقة، والتي أكدت نتائج العديد منها على أهمية العمل التطوعي كدراسة خالد (2023م)، ودراسة اليوسف (2022م)، ودراسة العمري (2022م)، ودراسة الفرا (2018م)، وكشفت بعض الدراسات أن واقع العمل التطوعي كان مرتفعاً جداً كدراسة الحسين (2017م)، ومرتفعاً كدراسة خالد (2023م)، ودراسة نصار (2016م)، ومتوسطاً كدراسة اليوسف (2022م)، ومنخفضاً كدراسة العمري (2022م)، ودراسة الفرا (2018م)، وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في انفرادها بتقسي درجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة من وجهة نظر الطلبة، وكذلك إيجاد السبل والمقترحات اللازمة لتعزيز توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة تُعزى لمتغيرات: (الجنس، ونوع الكلية، والجامعة)، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة كدراسة العمري (2022م)؛ ودراسة اليوسف (2022م)؛ ودراسة البق وعبد الكريم ال (2022م)؛ ودراسة البصيلي (2022م)؛ ودراسة الباني (2019)، على الرغم من اختلافها عنها، في بناء فكرة الدراسة، ووضع أبعاد ومتطلبات الدراسة، وتدعيم إطارها النظري، وتحديد منهجها، واستفادت من تحليلاتها ونتائجها.

الخلفية النظرية للدراسة:

إن العمل التطوعي يجسد حالة حية تدل على تطور المجتمعات، وتمسكها بالقيم والمثل الإنسانية الراقية، التي تقوم على البذل والعطاء والمساعدة في نهوض المجتمع، ونشر ثقافة العمل، ومتطلبات وجوده في واقعنا وحياتنا ليصبح ثقافة وفلسفة إنسانية قمة في الروعة، لما يتميز به من تضحية ووفاء، ومسؤوليتنا نحن أبناء الشعب الفلسطيني المثقفين، تتطلب منا أن نقف عند مسؤولياتنا، التي يفرضها واقعنا التي تعيشه الأمة اليوم، من سلب للحقوق، وغياب للقيم الدينية المثلى، وفتور في العطاء والبذل، ويجب أن تتوفر متطلبات وجوده في مؤسساتنا التعليمية، والدينية، وفي بيوتنا، وحياتنا(نصار، 2016م، ص340).

وقد تطورت حركة العمل التطوعي حجماً وفعالية وأصبح له منهجية، فقد استطاع المجتمع بناء طاقة قادرة على النهوض والتقدم نابعة من تصميم المواطنين في المجتمع على النهوض والأخذ بزمام الأمور في مواجهة الأزمات العامة والتغلب عليها لتحقيق مستوى أفضل للحياة المعيشية ومنه أصبح العمل التطوعي يتخذ أشكالاً عديدة منها ما هو ثقافي واجتماعي واقتصادي(خالدي، 2023م، ص 144).

مفهوم العمل التطوعي:

ويعرّف رحال (2006م، ص15) العمل التطوعي بأنه جهد يسهم في تحمل مسؤوليات المؤسسات الاجتماعية التي تعمل على تقديم الرفاهية الإنسانية على أساس أن الفرص التي تنهياً لمشاركة المواطن في أعمال تلك المؤسسات الديمقراطية ميزة يتمتع بها الجميع، وإن المشاركة نوعاً من الالتزام بالنسبة لهم. فالعمل التطوعي هو كل مال أو جهد أو وقت يبذل من أجل نفع الناس أو مساعدتهم، والتخفيف من معاناتهم (بكار، 2012م، ص12). وقد ذهب المرواني

(2012م، ص5) في تعريفه للتطوع بأنه: " الجهد المبذول بطريقة اختيارية وبدون قسر، وابتغاء مرضاة الله تعالى، ومصصلحة الوطن وبايثار الغير على الذات دون انتظار عائداً ما".

فهو ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان من أجل جماعات معينة، وفيه يتحمل مسؤوليات العمل من خلال المؤسسات الاجتماعية القائمة إرضاءً لمشاعر ودوافع إنسانية داخلية، ويلقي الرضا والقبول من جانب المجتمع (الخطيب، 2013م، ص70).

ويرى الباحث أن العمل التطوعي هو جهد خدماتي يقوم به مجموعات مختلفة من الناس من أجل خدمة المجتمع ومؤسساته المختلفة، سواءً أكانت هذه الجهود والأعمال في مجال تخصصهم أم خارج مجال تخصصهم، وذلك دون توقع مقابل مادي لهذه الجهود المبذولة.

أهداف العمل التطوعي:

إن تزايد الاهتمام العالمي بالعمل التطوعي، وتزايد أعداد المتطوعين غالباً ما يمثل مؤشراً على الفوائد الكبيرة التي يحققها التطوع بالنسبة للفرد والمجتمع، ويسعى العمل التطوعي إلى تحقيق العديد من الأهداف سواءً أكانت أهداف عامة أم أهداف خاصة، وقد أشار أبو القمبز (2007م، ص15) إلى تلك الأهداف فيما يلي:

1. تقليل وتخفيف المشكلات التي تواجه المجتمع.
2. التطوع يكتمل به العجز عن المهنيين.
3. تنمية روح المشاركة في المجتمع ومواجهة السلبية.
4. الإسراع في التنمية.
5. إشباع المتطوع لإحساسه بالنجاح في القيام بعمل يقدره الآخرون.
6. الحصول على مكانة أفضل في المجتمع.
7. الحاجة إلى الانتماء وتكوين علاقات اجتماعية.

ومن هنا يخلص الباحث إلى القول في تحديد الأهداف العامة للعمل التطوعي، ما يلي:

1. تؤدي الجهود التطوعية إلى تعريف أفراد المجتمع بالظروف الواقعية التي تعيش فيها الفئات الأخرى، ويقود ذلك إلى وجود وتسهيل الفهم المشترك حول المشكلات والأحوال السيئة، التي يعاني منها المجتمع ويتعين عليه مواجهتها، وهذا يقود إلى تقليل التمييز الناتج عن الجهل بأحوال الجماعات الأخرى في المجتمع.
2. تحقيق التربية الاجتماعية للمواطنين، وتنمية الشعور بالمسؤولية الجماعية والتجاوب مع المصلحة العامة وتعويدهم على ممارسة الحياة الديمقراطية والقيادات الجماعية والشورى في أمورهم، وتحقيق التعاون فيما بينهم.
3. استثمار الجهود الشعبية وطاقتها، وإمكاناتها الواسعة في عمليات التنمية الاجتماعية، وتطور المجتمع.

أهمية العمل التطوعي:

ويُعد العمل التطوعي حاجةً أساسية للمشاركة الاجتماعية، حيث إن الشخص المتطوع يساهم في تحمل المسؤوليات في المجتمع خدمة له، كما أن العمل التطوعي يمكن تصنيفه على أساس أنه نوع من الممارسة الديمقراطية حيث تحقق للأفراد

المسئولية في إدارة شؤون مجتمعهم، إضافةً إلى أنه يكسب الشخص العديد من القيم النبيلة مثل الولاء والانتماء ومساعدة الآخرين (محمد، 2007م، ص 53).

مما لا شك فيه أن أهمية العمل التطوعي تبرز كلما تقدمت المجتمعات وتعدت الحياة الاجتماعية داخلها، وإن تسارع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومتطلبات الحياة المعاصرة دفعت إلى تحول العمل التطوعي من مجرد أعمال فردية تقليدية إلى أعمال جماعية منظمة في شكل مؤسسات تعليمية وجمعيات ومؤسسات حديثة وفي مجالات متعددة تتناسب واحتياجات خدمة المجتمع وتنميته، وقد ذكرت دراسة (سليمان، 2005م، ص 60) أن أهمية العمل التطوعي يرجع إلى العوامل الآتية:

1. يسعى العمل التطوعي إلى تهيئة الطاقات البشرية والمادية وتوجيهها، وتحويلها إلى عمل اجتماعي.
2. توثيق العلاقات الأساسية بين الأفراد والجماعات لإيجاد التفاعل الأفضل في الحياة والسعادة للإنسان.
3. دعم العمل الحكومي وزيادة فعاليته وكفاءته.
4. حفظ التوازن في حركة تطوير المجتمع بطريقة تلقائية.
5. بالمشاركة التطوعية يمكن تغيير الاتجاهات أو التقاليد السائدة التي تقف عقبة في سبيل التنمية.
6. الشعور بتقدير الذات وإدراك أهمية عملية التنمية، وتكوين علاقات جديدة

احتياجات العمل التطوعي

أولاً: الاحتياجات البيئية (بنية تحتية):

يعتبر الحرص على معرفة ما يحتاجه المجتمع من تخصصات ومؤهلات من احتياجات توافر العمل التطوعي أو أي عمل آخر وتوسعى المؤسسات التعليمية لتلبيتها من خلال برامجها وأنشطتها ولا تقتصر على المدرجات المعروفة والمعامل الثابتة وقاعات الدرس التقليدية، بل تنتقل إلى مؤسسات المجتمع وتندمج معها إيماناً بأن المشاركة هي في صالح العملية التعليمية والبحثية وصالح عمليات الإنتاج والخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات المجتمعية (بليغ، 1999م، ص 4).

ويرى الباحث أنه لكي يتوافق تطبيق العمل التطوعي مع مطلب البنية التحتية والبيئية، بحيث تعمل تلك المؤسسات على تطوير سياساتها وأنظمتها بما يتلاءم مع أهدافها ومبادئها المجتمعية وتكامل مناهجها من الناحيتين النظرية والتطبيقية، بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل وكذلك رسم خريطة لتخصصاتها، بحيث تتوافق مع خريطة التنمية بالمجتمع، وكذلك توفير وتطوير مصادر البحث العلمي لديها باستثمار طاقات العاملين بها في الإنتاج العلمي الذي يصب في خدمة الأعمال التطوعية، وإجراء بحوث متميزة ترتبط باحتياجات قطاع الإنتاج والتشجيع على الإبداع والابتكار بتخصص جائزة لأفضل مبارده تطوعية، كذلك تعزيز الشراكة وتطوير العلاقة بين المؤسسات التعليمية ومؤسسات المجتمع، وذلك يحقق التنمية المستدامة والارتقاء بالاقتصاد المحلي، وسوق العمل، ومن الضروري البحث عن فرص الشراكة المتاحة لخدمة البحث وأجزاء الدراسات عن المواضيع التي تحتاج إلى أبحاث علمية وتطبيقية والتوفيق بين العرض الطلب من الأبحاث العلمية التطبيقية.

ثانياً: الاحتياجات المادية (مالية):

تعتمد المؤسسات ومنها التعليمية على التنوع بمصادر التمويل كالأجور التي تتقاضاها نظير ما تقوم به من أبحاث وبرامج تدريب وورش عمل بالإضافة إلي المصروفات اللازمة.

ويرى البيلاوي (2000م، ص 111) من متطلبات توفير الموارد المالية ما يلي:

1. تحديد مصادر الدخل .
 2. الدخول إلي المشاريع الاقتصادية في السوق والمجمع وفقاً لشروطه الحاكمة في الاقتصاد الحر.
 3. الشراكة مع قطاعات الإنتاج والخدمات في المجتمع.
 4. التنافس مع مؤسسات العمل الأخرى المحلية والعالمية.
 5. تسويق البحوث وعقد المؤتمرات التدريبية المرتبطة باحتياجات العمل بالإنتاج والخدمات.
- ويرى الباحث أن الحكومة بغزة تعاني من ضعف التمويل وقلة الإيرادات وزيادة المصروفات والمستلزمات، وهذا بدوره ينعكس على توفير متطلبات العمل التطوعي ودعمه، فالحصار السياسي والاقتصادي الممارس على قطاع غزة يمنع من استجلاب المشاريع الممولة من الدوال المانحة والتي تساعد في تشغيل وتطوع العديد من الشباب الجامعيين والخريجين والتي تحد وتقلل من نسبة البطالة بين الشباب.

ثالثاً: الاحتياجات الاجتماعية:

ينطلق العمل التطوعي من أسس اجتماعية وتشريعية تنظم العمل التطوعي ونقله بشكل رسمي في إطار مساهمة التطورات العالمية والتشريعات الدولية التي تحافظ على العمل التطوعي والاجتماعي الشعبي وتدعيمة، والاهتمام بالسياق الشامل القانوني للحقوق والحريات التي تعكس تنظيم العمل الأهلي، وتوفير إطار تشريعي سليم يؤهل لتأسيس منظمات أهلية متطورة، وتتوجه نحو احتياجات حقيقية للمجتمع (الباني، 2019م، ص 102).

ويرى الباحث أن تعاون المجتمع ومشاركته في برامج العمل التطوعي من خلال تقديم المساعدات المعنوية والمادية، سوف يرفع من قيمة هذا العمل وسيعطي نتائج عالية وخاصة على مستوى المحبة والتعاون والسلم المجتمعي.

رابعاً الاحتياجات الثقافية:

هناك قيم أساسية تعزز العمل التطوعي مثل قيم التضامن والتكامل والتكافل الاجتماعي، والتسامح مع الآخرين، وتدعيم قيم الإيثار والمواطنة والإخاء والمساواة والعدل، وإبراز أهمية قيم القدوة الإيجابية في التفكير والتصرف والسلوك اليومي، وتعمل الثقافة الإيجابية على منع انتشار قيم التحيز والعصبية والشكلية وتكريس المصالح الفردية والأنانية وقيم استغلال الآخرين وتطويع قيم التراث الإيجابية التي تعلي من شأن التعاون والتكافل والتضامن النابعة من تراثنا الثقافي في العمل الخيري، واستحداث نسق عصري لثقافة العمل التطوعي التي تؤكد أهمية الشراكة في عملية التنمية (عبد الحميد، 2017م، ص 422).

ويرى الباحث أن غرس القيم والاتجاهات الصحيحة لدى الأفراد ستوجههم إلى التفاني في العمل، وإعطاء كامل الخبرات والمهارات لإنجاز الأعمال والمهام في الجانب التطوعي، وكذلك يجب تغيير ثقافة المجتمع إلى الاقتناع بأهمية العمل التطوعي والعمل على المشاركة فيه ودعمه في جميع مراحلها، لأن ذلك سيساعد في نجاح الأعمال التطوعية.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة: قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها (أبو حطب وصادق، 2005م، ص104).

مجتمع الدراسة وعينتها: يتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الجامعات الفلسطينية: (الأزهر، الإسلامية، الأقصى) مستوى رابع المسجلين في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2017/2018م والبالغ عددهم (10589) طالباً وطالبة، ويعود سبب اختيار الباحث لمجتمع الدراسة من الطلبة المسجلين بالمستوى الرابع لاكتسابهم مهارات وكفايات معرفية وتكوين علاقات ونضوج فكري يساعدهم على استيعاب معنى وأهمية العمل التطوعي، وهم كذلك على أبواب التخرج وهم مقبلون على النخراط في سوق العمل والعمل التطوعي تجربة فريدة لهم تكسبهم الخبرات العملية والتعليمية وقد تكون سبباً في حصولهم على عمل بأجر معقول، وتكونت عينة الدراسة من (530) طالباً وطالبة، حيث تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية، أي ما نسبته تقريباً (4.2%) من مجموع مجتمع الدراسة، وتم استرداد (398) استبانة قابلة للتحليل، أي بنسبة (88.5%) من العينة الأصلية وهي نسبة مناسبة لإجراء المعالجات الإحصائية عليها، والجدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.

الجدول (1): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديمغرافية

المتغيرات الديمغرافية	الفئة	التكرار	النسبة%
الجنس	طالب	235	59%
	طالبة	163	41%
نوع الكلية	علمية	223	56%
	إنسانية	175	44%
الجامعة	الإسلامية	119	29.9%
	الأزهر	111	27.9%
	الأقصى	168	42.2%
المجموع		398	100.0

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة كأداة لدراسته، مستفيداً من بعض الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، كدراسة خالدي (2023م)؛ ودراسة العمري (2022م)؛ ودراسة اليوسف (2022م)؛ ودراسة البق وعبد الكريم ال (2022م)؛ ودراسة البصيلي (2022م)؛ ودراسة الباني (2019)؛ ودراسة الفرا (2018م)، ودراسة الحسين (2017م)، ودراسة نصار (2016م)، ودراسة المزين (2016م)، وقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (47) فقرة موزعة على (4) مجالات، وتم تحديد استجابة العينة عبر سلم ليكرت الخماسي (مرتفعة جداً، ومرتفعة، ومتوسطة، ومنخفضة، ومنخفضة جداً)، وتم التأكد من الخصائص السيكومترية للاستبانة من صدق وثبات، وذلك على النحو الآتي:

1. صدق الاستبانة:

تم التحقق من صدق الاستبانة بثلاث طرق، وهي:

أولاً/ صدق المحكمين:

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة التربوية بالجامعات الفلسطينية، وعددهم (10) محكمين، وفي ضوء التعديلات التي أشار إليها المحكمون، أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (48) فقرة موزعة على (4) أبعاد، وهي: (المتطلبات الإدارية، المتطلبات الثقافية، المتطلبات البيئية، متطلبات التقييم والمتابعة).

ثانياً/ صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معامل ارتباط كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بعد تطبيقها على عينة استطلاعية قدرها (40) فرداً، من خارج عينة الدراسة الأصلية، وقد بلغت معاملات الارتباط في البعد الأول (المتطلبات الإدارية) بين (0.566-0.847)، وفي البعد الثاني (المتطلبات الثقافية) بين (0.391-0.776)، والبعد الثالث (المتطلبات البيئية) بين (0.630-0.817)، وفي البعد الرابع (متطلبات التقييم والمتابعة) بين (0.523-0.745)، وتم التأكد من دلالاتها المعنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ثالثاً/ الصدق البنائي:

تم التحقق من الصدق البنائي للاستبانة من خلال قياس معامل الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية للاستبانة، وكانت معاملات الارتباط للأبعاد الأربعة مبيّنة في الجدول (2) على النحو الآتي:

الجدول (2): معاملات الارتباط لأبعاد الاستبانة

الأبعاد	معامل الارتباط
المتطلبات الإدارية	0.875
المتطلبات الثقافية	0.944
المتطلبات البيئية	0.893
متطلبات التقييم والمتابعة	0.904

ويتضح من خلال الجدول (2) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ثبات الاستبانة:

تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ حيث كان معامل الثبات للبعد الأول (المتطلبات الإدارية): (0.924)، وللثاني (المتطلبات الثقافية): (0.884)، وللثالث (المتطلبات البيئية): (0.870)، وللرابع (متطلبات التقييم والمتابعة): (0.875)، وكان معامل الثبات للاستبانة ككل (0.905)، وهذا يدل على أن معاملات الثبات للاستبانة مطمئنة للإجراء والتطبيق.

الأساليب الإحصائية المستخدمة (المعالجات الإحصائية):

استخدمت الدراسة بعض الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الاستبانة، وتصلح لتحقيق أهدافها، وهي:

1. حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية من خلال المعادلات:
المتوسط الحسابي = (مجموع الإجابات ÷ عدد المستجيبين)، الوزن النسبي (المتوسط الحسابي ÷ 5) * 100، بهدف إيجاد استجابات عينة الدراسة على فقرات الاستبانة وأبعادها ودرجتها الكلية.
2. معامل الارتباط بيرسون: استخدم للكشف عن صدق الاتساق الداخلي للأداة.
3. معامل ألفا كرونباخ لإيجاد ثبات الأداة.
4. اختبار "ت" T-test للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينتين مستقلتين حسب متغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة الإدارية).
5. اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA - (One Way Analysis of Variance): لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.
وللحكم على متوسطات استجابات أفراد العينة على المجالات والفقرات، فقد تم اعتماد المحك الموضح في الجدول (3) محتسباً طول الفئة على النحو الآتي: طول الفئة = (الحد الأعلى - الحد الأدنى) ÷ عدد بدائل الأداة أو مستويات الممارسة، أي أن $(0.8) = 5 \div (4=1-5)$.

الجدول (3): المحك المعتمد لتحليل النتائج-متوسط الاستجابات

المستوى	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً
المتوسط الحسابي	أقل من (1.80)	من (1.80) إلى (2.59)	من (2.60) إلى (3.39)	من (3.40) إلى (4.19)	أكبر من (4.20)
الوزن النسبي	أقل من %36.00	من %51.90 إلى %67.90	من %52.00 إلى %68.00	من %83.90 إلى %84.00	أكبر من %84.00

(أبو صالح، 2001م، ص 46)

نتائج تطبيق الاستبانة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الأول الذي ينص على: ما درجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة من وجهة نظر الطلبة؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد

العينة، كما في الجدول (4):

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والدرجة والترتيب لتقديرات عينة الدراسة

لدرجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية مرتبة تنازلياً

م	البعد	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التقدير
1	المتطلبات الإدارية	14	2.83	0.81	56.65%	4	متوسطة
2	المتطلبات الثقافية	14	2.95	0.76	58.99%	1	متوسطة

3	المتطلبات البيئية	8	2.93	0.88	58.60%	2	متوسطة
4	المتطلبات التقييم والمتابعة	12	2.91	0.82	58.18%	3	متوسطة
	الدرجة الكلية	-	2.90	0.73	58.04%	-	متوسطة

يتضح من الجدول (4) أن درجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة من وجهة نظر الطلبة في المجالات جميعها بلغت (2.90)، وبوزن نسبي (58.04%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير الكلية بشكل عام متوسطة، ويمكن أن تُعزى هذه النتيجة إلى كون العمل التطوعي في الجامعات لا يزال - في أغلب الأحيان - مرتبطاً بالأحداث والأزمات التي تلقي بتأثيرها على الجانب الإنساني، دون أن يكون له خطة استراتيجية مبنية وفق أسس منهجية تراعي احتياجات الفرد والاحتياجات التنموية للمجتمع، وبالتالي كان توفر المتطلبات بدرجة متوسطة؛ نظراً لطبيعة هذه المتطلبات وما تتميز به من تداخل، وتكامل في أدائها وظيفتها، وتأثيرها على العمل التطوعي، وما يتطلبه توفيرها من جهود فئات عديدة لا تقتصر على الجامعات، بل تمتد إلى المجتمع ومؤسساته، فضلاً عما تتطلبه من إمكانات مما يستلزم التخطيط والعمل على حشد الطاقات والجهود لتطويرها، لكون هذه المتطلبات تمثل مقوماً أساسياً للعمل التطوعي، وقد أشارت معظم أدبيات البحث العلمي والدراسات السابقة، إلى أن عدم توفر هذه المتطلبات يعد من أبرز معوقات العمل التطوعي.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة اليوسف (2022م)؛ ودراسة البق وعبد الكريم ال (2022م)، وتختلف مع دراسة خالد (2023م)؛ ودراسة العمري (2022م)؛ ودراسة البصيلي (2022م)؛ ودراسة الباني (2019م)؛ ودراسة الفرا (2018م)؛ ودراسة الحسين (2017م)؛ ودراسة نصار (2016م)؛ ودراسة الرومي (2014م)؛ ودراسة عزازي (2014م).

وفيما يلي عرض ومناقشة درجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة داخل كل بُعد من أبعاد الاستبانة، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية لجميع فقرات الاستبانة، وهي مفصلة تحت أبعادها، كما هو موضح في الجداول (5)، (6)، (7)، (8):

البُعد الأول: المتطلبات الادارية:

قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والترتيب لتقديرات الطلبة لدرجة توافر المتطلبات الادارية للعمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية، وذلك كما في الجدول (5).

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والدرجة والترتيب لتقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر المتطلبات الادارية للعمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية مرتبة تنازلياً

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التقدير
1	توفر الجامعة موظفاً مختصاً لإدارة شؤون العمل التطوعي.	3.00	1.13	59.90%	3	متوسطة
2	توفر أماكن مناسبة ومخصصة للتواصل بخصوص	2.82	1.11	56.48%	7	متوسطة

العمل التطوعي.					
3	تحدد أماكن عمل تطوعي للطلبة حسب رغباتهم وميولهم واهتماماتهم.	2.91	2.38	58.14%	5
4	توفر محفزات تشجع الطلبة على ممارسة العمل التطوعي.	2.76	1.13	55.28%	9
5	تضع خطة أنشطة سنوية للعمل التطوعي.	2.68	1.16	53.52%	12
6	ترصد موازنة للعمل التطوعي ضمن خطتها السنوية.	2.63	1.07	52.51%	14
7	تعقد اتفاقات مع مؤسسات محلية ودولية لتنفيذ أنشطة تطوعية.	2.66	1.11	53.17%	13
8	تستقبل مقترحات الطلبة في مجال العمل التطوعي.	2.72	1.10	54.47%	11
9	تستخدم وسائل الاتصال الاجتماعي في التواصل مع الطلبة لتنفيذ الأعمال التطوعية.	2.77	1.13	55.38%	8
10	تستخدم التكنولوجيا الحديثة في عمل مجموعات متنوعة للعمل التطوعي ليسهل التواصل معهم.	3.08	1.16	61.61%	2
11	تيسر إجراءات التحاق الطلبة في العمل التطوعي.	3.10	1.16	62.06%	1
12	توفر نظام للاستثمار الأمثل لطاقت الطلبة في العمل التطوعي.	2.92	1.15	58.44%	4
13	تتسق مع المؤسسات لتعريف الطلبة بأهدافها وأنشطتها ومجالات التطوع فيها.	2.74	1.02	54.82%	10
14	توجد بالجامعة جهة خاصة بشؤون العمل التطوعي.	2.87	1.13	57.34%	6
الدرجة الكلية					
		2.83	0.81	56.65%	-

يتضح من الجدول (5) أن المتوسط العام لتقدير الطلبة لدرجة توافر المتطلبات الادارية للعمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بلغ (2.83)، وجاء بوزن نسبي (56.65%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كانت متوسطة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة: "تيسر إجراءات التحاق الطلبة في العمل التطوعي"، والتي جاءت بوزن نسبي (62.06%) وبدرجة تقدير متوسطة لهذه الفقرة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى مبادرات الجامعة والمبادرات الطلابية في مجال العمل التطوعي تحظى بتقديم تسهيلات لإجراءات تنفيذها؛ كونها ترتبط بقيمنا الإسلامية والوطنية وتحظى باحترام الجميع، لما يغلب عليها من طابع إنساني وحياتي ينعكس بالإيجاب وبشكل مفيد لطلبة الجامعة خاصةً وللشعب الفلسطيني عمومًا.

كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة: "ترصد موازنة للعمل التطوعي ضمن خطتها السنوية"، والتي جاءت بوزن نسبي (52.51%) وبدرجة تقدير متوسطة لهذه الفقرة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى صعوبة الظروف المالية التي تمر بها الجامعات الفلسطينية في غزة، وشح إمكانياتها المادية التي تحول دون تخصيص ميزانية إضافية للعمل التطوعي

وفعالياته؛ لأن مثل هذه الميزانية قد تكون على حساب تقديم الخدمات الأكاديمية والتعليم الجامعي الذي يكلف الجامعات الفلسطينية نفقات باهظة تتعلق بالمباني والمرافق وتجهيزاتها المختلفة، وكذلك رواتب أعضاء الهيئة التدريسية⁰ وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة اليوسف (2022م)، حيث جاء توافر المتطلبات الإدارية لدة طلبة جامعة أم القرى بدرجة متوسطة، وتتفق أيضاً مع دراسة البق وعبد الكريم ال (2022م) حيث جاء توافر المتطلبات الإدارية لدى الطالبات بالجامعات السعودية بدرجة متوسطة.

البُعد الثاني: المتطلبات الثقافية:

قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والترتيب لتقديرات الطلبة لدرجة توافر المتطلبات الثقافية للعمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية، وذلك كما في الجدول (6).

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والدرجة والترتيب لتقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر المتطلبات الثقافية للعمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية مرتبة تنازلياً

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التقدير
1	تعقد ورش عمل ولقاءات تثقيفية متعلقة بأهمية العمل التطوعي.	3.14	1.11	62.86%	1	متوسطة
2	تكرم الطلبة الذين لديهم مبادرات تطوعية مميزة.	2.92	1.06	58.40%	8	متوسطة
3	تنظم زيارات طلابية للمؤسسات المحتاجة للعمل التطوعي.	2.88	1.22	57.60%	10	متوسطة
4	تعتمد ساعات تطوعية ضمن خطة التدريس في كلياتها المختلفة.	2.79	1.07	55.81%	13	متوسطة
5	تغطي نشاطات العمل التطوعي إعلامياً بصورة محفزة للطلبة.	3.06	1.19	61.22%	4	متوسطة
6	تشارك كوادر من الإدارات المختلفة للجامعة في تنفيذ الأعمال التطوعية.	3.02	1.21	60.04%	6	متوسطة
7	توزع نشرات تثقيفية للتوعية بالعمل التطوعي وأهميته.	3.04	1.13	60.08%	5	متوسطة
8	تنسق مع الواعظين في مسجد الجامعة لتعزيز القيم الدينية للعمل التطوعي لدى الطلبة.	2.76	1.09	55.28%	14	متوسطة
9	تستخدم وسائل التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة العمل التطوعي.	2.82	1.14	56.38%	12	متوسطة
10	تتعامل بموضوعية في مجال دمج الطلبة في العمل التطوعي وفق معايير مناسبة.	3.07	1.15	61.43%	3	متوسطة

11	تمتلك ممارسات تعرفهم بماهية العمل التطوعي وغاياته.	3.08	1.17	61.60%	2	متوسطة
12	تدرك أهمية الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة في العمل التطوعي.	2.96	1.11	59.21%	7	متوسطة
13	تتحلى بالمسؤولية في مجال العمل التطوعي .	2.92	1.02	58.40%	8	متوسطة
14	تستخدم علاقاتها مع المؤسسات المجتمعية لتسهيل مهام فرق العمل التطوعي.	2.83	1.09	57.04%	11	متوسطة
الدرجة الكلية		2.95	1.02	58.99%	-	متوسطة

يتضح من الجدول (6) أن المتوسط العام لتقدير الطلبة لدرجة توافر المتطلبات الثقافية للعمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بلغ (2.95)، وجاء بوزن نسبي (58.99%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كانت متوسطة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة: "تعقد ورش عمل ولقاءات تثقيفية متعلقة بأهمية العمل التطوعي"، والتي جاءت بوزن نسبي (62.86%) وبدرجة تقدير متوسطة لهذه الفقرة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى اهتمام الجامعة ودوائرها وكلياتها المختلفة ضمن نشاطاتها وفعاليتها بموضوع العمل التطوعي، لارتباطه بالعديد من القضايا والموضوعات التي تعتبرها الجامعة في نطاق مسؤولياتها المجتمعية. وذلك لأن غياب الجوانب المعرفية بماهية العمل التطوعي وغاياته بما في ذلك الجوانب التنظيمية يمكن أن يُعد من معوقات العمل التطوعي، مما يستلزم تدعيم ثقافة العمل التطوعي بالشكل الذي يتواءم مع الحاجات التنموية الملحة.

كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة: "تسوق مع الواعظين في مسجد الجامعة لتعزيز القيم الدينية للعمل التطوعي لدى الطلبة"، والتي جاءت بوزن نسبي (55.28%) وبدرجة تقدير متوسطة لهذه الفقرة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن الجامعة تعتبر أن تعزيز قيم العمل التطوعي لا يحتاج إلى تنسيق مسبق مع الواعظين؛ نظراً لأن الواعظين سيهتمون بمثل هذه الموضوعات في مواظهم دون أن يوجههم أحد إلى ذلك، بالإضافة إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية قد يتعرضون في سياق محاضراتهم إلى الموضوع عند تدريس موضوعات ذات علاقة بالعمل التطوعي، ومع ذلك فإن هذه النتيجة تستلزم استثمار الدوافع الدينية لدى الشباب وتوجيهها لصالح العمل التطوعي.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة اليوسف (2022م)، حيث جاء توافر المتطلبات الثقافية لدى طلبة جامعة أم القرى بدرجة متوسطة، وتتفق أيضاً مع دراسة البق وعبد الكريم ال (2022م) حيث جاء توافر المتطلبات الثقافية لدى طالبات بالجامعات السعودية بدرجة متوسطة، بينما تختلف مع دراسة العمري (2022م) حيث جاء توافر المتطلبات الثقافية لدى طلبة جامعتي حائل والجوف بدرجة منخفضة، وتختلف أيضاً مع دراسة الباني (2019م) حيث جاء توافر المتطلبات الثقافية لدى طالبات المرحلة الثانوية بالرياض بدرجة عالية.

النُعد الثالث: المتطلبات البيئية:

قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والترتيب لتقديرات الطلبة لدرجة توافر المتطلبات البيئية للعمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية، وذلك كما في الجدول (7).

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والدرجة والترتيب لتقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر المتطلبات البيئية للعمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية مرتبة تنازلياً

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التقدير
1	توجد أماكن محددة عامة ذات علاقة باختصاصات الطلبة.	2.87	1.09	57.44%	5	متوسطة
2	توفر بيانات للعمل التطوعي فيها عامل الأمان الصحي للطلبة.	3.01	1.16	60.20%	2	متوسطة
3	توفر بيئة مناسبة للعمل التطوعي داخل مرافقها.	3.15	1.21	62.91%	1	متوسطة
4	توفر بيانات للعمل التطوعي فيها عامل الأمان النفسي.	2.86	1.13	57.19%	7	متوسطة
5	تبرم علاقات مع مؤسسات المجتمع المحلي التي بحاجة حقيقية لمتطوعين.	2.92	1.16	58.44%	4	متوسطة
6	تقسم الطلبة إلى مجموعات عمل متجانسة بناءً على رغباتهم التطوعية.	2.94	1.13	58.84%	3	متوسطة
7	تأمين أماكن عمل تطوعية للطلبة ذات صبغة إنتاجية تمكنهم من تقديم خدمات تتسم بالاستدامة.	2.87	1.08	57.39%	6	متوسطة
8	توفر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل.	2.82	1.11	56.38%	8	متوسطة
		2.93	0.88	58.60%	-	متوسطة

يتضح من الجدول (7) أن المتوسط العام لتقدير الطلبة لدرجة توافر المتطلبات البيئية للعمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بلغ (2.93)، وجاء بوزن نسبي (58.60%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كانت متوسطة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة: "توفر بيئة مناسبة للعمل التطوعي داخل مرافقها"، والتي جاءت بوزن نسبي (62.91%) وبدرجة تقدير متوسطة لهذه الفقرة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أهمية البيئة بجميع مستوياتها في العمل التطوعي سواءً أكانت هذه البيئة تتعلق بالمناخ الملائم تنظيمياً أم إدارياً، أو الجو الاجتماعي والانسجام بين فريق العمل الواحد لتضافر الجهود والتعاون المثمر، أو بيئة المعلومات والبيانات التي تُسهل التخطيط والتنظيم، أو بيئة العمل الملائمة المريحة المزودة بالأجهزة المكتبية اللازمة. وكذلك قد يُعزى ذلك إلى اهتمام الجامعة بمرافقها بشكل عام، وتهيئة بيئتها للتعليم الجامعي، وفعاليتها وأنشطتها الأكاديمية، والبيئة التي تصلح للتعليم الجامعي بتخصصاته المختلفة يمكن أن تصلح للعمل التطوعي. كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة: "توفر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل"، والتي جاءت بوزن نسبي (56.38%) وبدرجة تقدير متوسطة لهذه الفقرة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى قلة توفر برامج خاصة

لتدريب المطوعين وفقاً لما كشفت عنه نتائج دراسة الرومي (2014م) حيث كان من أبرز معوقات المشاركة في العمل التطوعي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة العمري (2022م)؛ ودراسة الحسين (2017م)؛ ودراسة المزين (2016م)؛ ودراسة الرومي (2014م)، حيث جاء توافر المتطلبات البيئية بدرجة منخفضة.

البعد الرابع: متطلبات التقييم والمتابعة:

قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والترتيب لتقديرات الطلبة لدرجة توافر متطلبات التقييم والمتابعة للعمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية، وذلك كما في الجدول (8).

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والدرجة والترتيب لتقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر متطلبات التقييم والمتابعة للعمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية مرتبة تنازلياً

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التقدير
1	يستفيد من خبرات الطلبة في العمل التطوعي.	3.26	1.16	65.28%	1	متوسطة
2	تتابع مدخلات ومخرجات عمليات العمل التطوعي.	2.96	1.06	59.30%	2	متوسطة
3	تجرى لقاءات تقييمية مع الطلبة لعرض تجاربهم الناجحة في العمل التطوعي.	2.96	1.43	59.25%	3	متوسطة
4	تباشر الطلبة في مجموعات العمل التطوعي.	2.90	1.16	58.04%	6	متوسطة
5	تستشعر مشكلات الطلبة المتطوعين واحتياجاتهم.	2.88	1.13	57.54%	8	متوسطة
6	تذلل العقبات التي تواجه الطلبة أثناء تنفيذ العمل التطوعي.	2.78	1.10	55.63%	11	متوسطة
7	تبرز المبادرات النوعية في العمل التطوعي للاحتذاء بها.	2.91	1.17	58.14%	5	متوسطة
8	تتابع نقاط القوة ونقاط الضعف في برامج العمل التطوعي لطلبتها.	2.89	1.14	57.79%	7	متوسطة
9	تستفيد من الخبرات المختلفة في الجامعة لتطوير العمل التطوعي.	2.87	1.09	57.44%	9	متوسطة
10	تطبق أدوات ونماذج لتقويم أداء الطلبة في العمل التطوعي.	2.83	1.09	56.53%	10	متوسطة
11	توفر فرص مناسبة للتقويم الذاتي في العمل التطوعي.	2.75	1.06	55.03%	12	متوسطة
12	تهتم بتقويم مخرجات العمل التطوعي من عدة فئات.	2.91	1.16	58.19%	4	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.91	0.82	58.18%	-	متوسطة

يتضح من الجدول (8) أن المتوسط العام لتقدير الطلبة لدرجة توافر متطلبات التقييم والمتابعة للعمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بلغ (2.91)، وبوزن نسبي (58.18%)، ويدل ذلك على أن درجة التقدير كانت متوسطة، وقد كان أعلى مستوى هو المتضمن في الفقرة: "يستفيد من خبرات الطلبة في العمل التطوعي"، والتي جاءت بوزن نسبي (65.28%) وبدرجة تقدير متوسطة لهذه الفقرة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى تنوع وتعدد الخبرات الجامعية، في ضوء ما يمتلكه الطلاب من معارف وخبرات وحصيلية علمية وثقافية متعددة ومتنوعة، وهي حصيلية حديثة يمكن أن يستفاد منها في تدعيم المجالات المختلفة للعمل التطوعي.

كما يتضح أن أدنى مستوى هو المتضمن في الفقرة: "توفر فرص مناسبة للتقويم الذاتي في العمل التطوعي"، والتي جاءت بوزن نسبي (55.03%) وبدرجة تقدير متوسطة لهذه الفقرة، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى الاعتماد على أساليب تقويم ومتابعة متنوعة تعتمدها الجامعة في مجالاتها المختلفة، كون الجامعة تعمل ضمن خطط محددة مسبقاً، وأهداف تسعى إلى تحقيقها، فتحتمل أن يكون التقويم مستمرًا ومرتبلاً بدرجة تحقق أهدافها المسبقة.

وتتفق هذه النتائج مع نتيجة دراسة (النايف وآخرون، 2018م)؛ ودراسة (العنزي، 2006م)، حيث جاء توافر متطلبات التقويم والمتابعة بدرجة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الثاني الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير الطلبة لدرجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغيرات: (الجنس، ونوع الكلية، والجامعة)؟

ولإجابة عن هذا التساؤل، تم صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية من وجهة نظرهم تُعزى لمتغير الجنس: (طالب، طالبة).

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين، وقد كانت النتائج كما في الجدول (9).

الجدول (9): نتائج اختبار (T) للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات العينة التي تُعزى لمتغير الجنس

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
لمتطلبات الإدارية	طالب	235	39.16	10.75	1.046	0.296
	طالبة	163	40.37	12.09		
لمتطلبات الثقافية	طالب	235	41.28	10.36	0.039	0.969
	طالبة	163	41.32	11.07		
لمتطلبات البيئية	طالب	235	23.27	6.71	0.584	0.560
	طالبة	163	23.69	7.49		
متطلبات التقييم والمتابعة	طالب	235	34.85	9.45	0.146	0.884

		10.48	34.99	163	طالبة	
0.614	0.505	33.86	138.55	235	طالب	الدرجة الكلية
		37.17	140.37	163	طالبة	

قيمة t الجدولية عند درجة حرية (398) ومستوى دلالة 0.05 = (1.96)، ومستوى دلالة 0.01 = (2.58)

يتضح من الجدول (9) أن قيمة "T" المحسوبة أقل من قيمة "T" الجدولية، وبذلك يستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تُعزى لمتغير الجنس على (الدرجة الكلية للاستبانة وجميع أبعادها)، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن تماثل الظروف التعليمية والأكاديمية والجامعية بشكل عام، فالطلبة من الجنسين الذكور والإناث، يتعرضون إلى نظام أكاديمي وإداري موحد، فهم يدرسون المساقات نفسها، من أعضاء هيئة التدريس نفسها، ويخضعون لنظام تقويم واحد، بالإضافة إلى أن معظم الأنشطة والفعالات التي يتم تنفيذها في الجامعة تكون لجميع الطلبة سواءً أكانوا ذكوراً أم إناثاً، الأمر الذي يحد من وجود فروق في تقديراتهم لمتطلبات العمل التطوعي. بالإضافة إلى أن جميع الطلاب والطالبات هم أبناء هذا المجتمع الذي تجمعته ثقافة واحدة هي الثقافة العربية الإسلامية، ولا تعدو ثقافة التطوع عن كونها نسقاً فرعياً داخل هذه الثقافة الواحدة، ومن ثم فإن النظر إلى تطبيق التطوع ينطلق من الثقافة الأم، ووفق القيم المشتركة التي تجمع الجميع سواءً أكانوا ذكوراً أو إناثاً، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الفرا (2018م)؛ ودراسة نصار (2016م)؛ ودراسة المزين (2016م).

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير الطلبة لدرجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير نوع الكلية: (علمية، إنسانية). وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين، وقد كانت النتائج كما في الجدول (10).

الجدول (10): نتائج اختبار (T) للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات العينة التي تُعزى لمتغير نوع الكلية

البعد	نوع الكلية	العدد	المتوسط الانحراف		قيمة t	مستوى الدلالة
			الحسابي	المعياري		
لمتطلبات الإدارية	علمية	223	41.15	11.42	3.015	0.003
	علوم إنسانية	175	37.75	10.93		
لمتطلبات الثقافية	علمية	223	42.27	10.25	2.054	0.039
	علوم إنسانية	175	40.05	11.03		
لمتطلبات البيئية	علمية	223	24.04	6.87	1.919	0.056
	علوم إنسانية	175	22.67	7.19		
متطلبات التقويم والمتابعة	علمية	223	35.98	9.75	2.464	0.014
	علوم إنسانية	175	33.54	9.88		
الدرجة الكلية	علمية	223	143.44	34.36	2.669	.008
	علوم إنسانية	175	134.02	35.69		

قيمة t الجدولية عند درجة حرية (398) ومستوى دلالة 0.05 = (1.96)، ومستوى دلالة 0.01 = (2.58)

يتضح من الجدول (10) أن قيمة "T" المحسوبة أقل من قيمة "T" الجدولية، وبذلك يستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تُعزى لمتغير نوع الكلية لبعدها (المتطلبات البيئية)، بينما قيمة "T" المحسوبة أكبر من قيمة "T" الجدولية، وبذلك يستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تُعزى لمتغير نوع الكلية للأبعاد (المتطلبات الإدارية، المتطلبات الثقافية، متطلبات التقويم والمتابعة) والدرجة الكلية لها، حيث كان اتجاه الفروق لصالح الكليات العلمية، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى تعدد مجالات العمل التطوعي المتعلقة بالتخصصات العلمية وما يمكن أن يقدمه طلبة التخصصات العلمية في هذا المجال من خلال ما تنظمه الجامعة من مبادرات وفعاليات ضمن مسؤوليتها المجتمعية، فالطلبة في الكليات العلمية يمكنهم الانخراط في عمل تطوعي يقدمون من خلاله خدمات صحية في المجال الطبي والتمريضي والتوعية الدوائية، والغذائية. بالإضافة إلى الخدمات المقدمة في المهن الهندسية وغيرها من الخدمات، التي لا يستطيع تقديمها إلا متخصص في المجال العلمي، وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة الفراء (2018م)؛ ودراسة المزين (2016م).

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير الطلبة لدرجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغير الجامعة: (جامعة الأزهر، الجامعة الإسلامية، جامعة الأقصى).

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار "تحليل التباين الأحادي"، وقد كانت النتائج كما في الجدول (11).

الجدول (11): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات العينة التي تُعزى لمتغير الجامعة

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات متوسطة الحرية المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
المتطلبات الإدارية	بين المجموعات	870.83	2	2.91	0.063
	داخل المجموعات	49991.02	395		
	المجموع	50861.84	397		
المتطلبات الثقافية	بين المجموعات	447.23	2	2.121	0.121
	داخل المجموعات	41649.78	395		
	المجموع	42097.015	397		
المتطلبات البيئية	بين المجموعات	198.03	2	1.756	0.174
	داخل المجموعات	22276.04	395		
	المجموع	22474.03	397		

الدرجة الكلية	بين المجموعات	310.98	2	155.49	0.203	1.60				
							والمتابعة	داخل المجموعات	38378.58	395
	المجموع	38689.56	397							
الدرجة الكلية	بين المجموعات	5497.07	2	2748.53	0.091	2.42				
							داخل المجموعات	449661.98	395	1138.38
							المجموع	455159.05	397	

قيمة F الجدولية عند درجتى حرية (2, 395) ومستوى دلالة (0.05)=3.07، ومستوى دلالة (0.01)=4.79.

يتضح من الجدول (11) أن قيم "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية، وبذلك يستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05 ≤ α) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تُعزى لمتغير الجامعة على (الدرجة الكلية للاستبانة وجميع أبعادها)، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية، ويمكن أن يُعزى ذلك إلى تقارب الجامعات فيما يتعلق بتوفير إمكانات خاصة بالعمل التطوعي، ويُعزى كذلك إلى توجيه الجامعات اهتمامها الأكبر إلى تقديم الخدمات الأكاديمية والبحث العلمي، وأن هناك مؤسسات كثيرة للعمل التطوعي في المجتمع يمكن أن تقوم بفعاليات خاصة بالعمل التطوعي. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة نصار (2016م)؛ ودراسة المزين (2016م)، وتختلف مع نتائج دراسة الفرا (2018م). النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الثالث الذي ينص على: ما سبل تطوير متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم توجيه سؤال مفتوح لعينة الدراسة عبر استبانة الدراسة، يطلب منهم ذكر أبرز السبل التي يرون أنها تُسهم في تطوير متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة، واستجابةً لهذا السؤال 90 طالبًا وطالبة حيث قدموا أفكاراً ضمن إجاباتهم عن هذا السؤال، في حين لم يستجب بقية الطلبة لهذا السؤال وتركوه، ولقد تم حصر الإجابات التي تم الحصول عليها، ورصدها في قائمة واعتماد المكرر منها والذي تواتر وتكرر (50%) فأكثر من إجابات الطلبة، والجدول (12) يوضح تكرارات الفقرات والنسب المئوية :

الجدول (12): تكرارات الفقرات والنسب المئوية لآراء ومقترحات عينة الدراسة حول سبل تطوير العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة مرتبة تنازلياً

م	الفقرة	التكرار	النسبة المئوية
1	إنشاء وحدة لإدارة شؤون العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية.	56	62.22
2	تقديم حوافز لتكريم الطلبة أصحاب المبادرات والأعمال التطوعية المتميزة.	55	61.11
3	عقد ندوات ولقاءات وورش عمل توعوية لتدعيم المسؤولية الفردية تجاه العمل التطوعي.	54	60.00
4	تحديد المجالات المختلفة للعمل التطوعي وتمكين الطلبة من المشاركة في شتى هذه المجالات.	53	58.89

57.78	52	5	زيادة التنسيق مع المؤسسات المختلفة لتيسير إجراءات تطبيق العمل التطوعي.
56.67	51	6	العمل على ربط العمل التطوعي بالخطة والساعات الدراسية.
56.67	51		ضرورة تفعيل الإشراف المستمر والمتابعة لأداء الطلبة في الأنشطة التطوعية التي يقومون بها.
55.56	50	7	تحديد بيئات مناسبة وأمنة للعمل التطوعي.
55.56	50		استقطاب خبراء في مجال العمل التطوعي وعرض مبادرات تطوعية مميزة.
54.44	49	8	تطوير خطط واضحة للعمل التطوعي وإتاحة الفرصة أمام الطلبة للاطلاع عليها.
54.44	49		عقد دورات نوعية لتنمية الخبرات والمهارات الداعمة لأنشطة العمل التطوعي التطوعية.
53.33	48	9	تخصيص جزء من الموازنة لرعاية الأعمال التطوعية وإدارة شؤونه.
53.33	48		إعطاء العمل التطوعي مساحة أكبر في المجال الإعلامي.
52.22	47	10	زيادة الاهتمام بالجانب الإداري لتنظيم أنشطة العمل التطوعي.
51.11	46	11	توفير قاعدة بيانات تتضمن مجالات العمل التطوعي، والأماكن المناسبة له، ومعايير.
51.11	46		توجيه الطلبة نحو الأعمال التطوعية حسب تخصصاتهم وميولهم وقدراتهم.
50.00	45		تكوين لجان مختصة لزيادة الوعي المجتمعي بالعمل التطوعي.
50.00	45	12	مشاركة كوادر من الجامعة مع الطلبة في أنشطة العمل التطوعي.

يتضح من الجدول (12) أن إنشاء وحدة لإدارة العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية قد حصلت على تكرار (56) بنسبة مئوية (62.22) وجاءت في أعلى المراتب وهذا يدل على حاجة أن العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بحاجة إلى إدارة لتفعيل شؤونه ومتابعته ومراقبته.

وكذلك جاء في المرتبة الثانية تقديم حوافز لتكريم الطلبة أصحاب المبادرات والأعمال التطوعية المتميزة. بعدد تكرارات (55) بنسبة مئوية (61.11) وهذا الأمر يعزى إلى أن الحوافز مهمة في تعزيز تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية.

وأيضاً حصلت أدنى فقرتين بتكرار (45) ونسبة مئوية (50)، وقد كانت الفقرة الأولى "مشاركة كوادر من الجامعة مع الطلبة في أنشطة العمل التطوعي" وهذا يدل على أن مشاركة الكوادر التعليمية للطلبة في العمل التطوعي كان ضعيفاً، لذلك نؤكد على أن مشاركة هذه الكوادر مع الطلبة في أنشطة العمل التطوعي يعطيهم دافعاً وحافزاً لديمومة هذا العمل، بينما كانت الفقرة الثانية "تكوين لجان مختصة لزيادة الوعي المجتمعي بالعمل التطوعي" وهذا يدل على افتقار العمل التطوعي للجان المختصة والتي تمتلك الخبرات ومهارات الاتصال والتواصل والعلاقات المجتمعية لزيادة الوعي المجتمعي بأهمية العمل التطوعي.

ملخص النتائج:

1. درجة التقدير الكلية لتوافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة من وجهة نظر الطلبة في المجالات جميعها بلغت (2.90)، وجاءت بوزن نسبي (58.04%)، أي بدرجة متوسطة، حيث حصل بعد المتطلبات الثقافية على الترتيب الأول بوزن نسبي (58.99%)، أي بدرجة متوسطة، يليه بعد المتطلبات البيئية في الترتيب الثاني بوزن نسبي (58.60%)، أي بدرجة متوسطة، ثم بعد متطلبات التقويم والمتابعة في الترتيب الثالث بوزن نسبي (58.18%)، أي بدرجة متوسطة، وأخيراً جاء بعد المتطلبات الادارية في الترتيب الرابع والأخير بوزن نسبي (56.65%)، أي بدرجة متوسطة.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة من وجهة نظر الطلبة تُعزى لمتغيري: (الجنس، والجامعة)، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير (نوع الكلية)، وقد كان اتجاه الفروق لصالح الكليات العلمية.
3. هناك ضعف في الإدارة القائمة على شؤون العمل التطوعي، كذلك وجود ضعف في تقديم الحوافز للطلبة أصحاب الأعمال التطوعية، وضعف الكوادر التعليمية المطلوبة لدعم العمل التطوعي وضعف اللجان المختصة بالعمل التطوعي.

التوصيات:

- بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فالباحث يوصي بما يلي:
1. تخصيص موازنة مناسبة لإدارة شؤون العمل التطوعي تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً.
 2. استغلال الدوافع الدينية لدى الشباب، والتنسيق مع الواعظين في مسجد الجامعة لتعزيز القيم الدينية للعمل التطوعي لدى الطلبة.
 3. دراسة وتقييم إمكانية اعتماد ساعات تطوعية ضمن خطة التدريس في الكليات المختلفة.
 4. الاهتمام بتأهيل المتطوعين، وتدريبهم على المهام والأعمال التي سيقومون بها في العمل التطوعي، علاوة على تدريبهم على التواصل، والعمل ضمن الفريق.
 5. ضرورة توفر فرص مناسبة للتقويم الذاتي في العمل التطوعي.
 6. ضرورة مراعاة توفر بيئات مناسبة وحاضنة للعمل التطوعي بحيث يتوفر فيها عامل الأمان النفسي.
 7. تقديم حوافز لتكريم الطلبة أصحاب المبادرات والأعمال التطوعية المتميزة.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

1. أبو القمبز، محمد (2007م). جدد شبابك بالتطوع. غزة: صيد الفوائد للنشر.
2. أبو حطب، فؤاد؛ وصادق، أمال. (2010م). مناهج لبحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

3. أبو صالح، محمد (2001م). *الطرق الإحصائية*. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
4. الباني، ريم (2019م). متطلبات تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في ضوء رؤية المملكة 2030. *مجلة البحث العلمي في التربية*، العدد (20)، الجزء (14)، ص ص 92-129.
5. البصلي، محمد (2022م). العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع المحلي دراسة مسحية على متطوعي الجمعيات الخيرية بمدينة أبها. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، المجلد (6)، العدد (9)، ص ص 156-182.
6. البقمي، فوزية مناحي، والحميدي، حصة عبد الكريم. (2022). المتطلبات التربوية للعمل التطوعي في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية. *المجلة التربوية*، (2)142، ص ص 205-250. <https://doi.org/10.34120/0085-036-142-018>
7. البقمي، نايفه والبرديسي، مرضيه (2021م). معوقات مشاركة الطالبة الجامعية في العمل التطوعي دراسة ميدانية مطبقة على طالبات جامعة الملك سعود. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، المجلد (5)، العدد (12)، ص ص 48-71.
8. بكار، عبد الكريم (2005م). *قيم يجب أن تنمى في شبابنا*، بناء الأجيال (كتاب البيان). السعودية: دار الكتاب الجامعي.
9. بليغ، شفيق (1999م). *الملاح الأساسية لتطوير العلوم الجامعي في مصر*. بحث مقدم إلى مؤتمر جامعة القاهرة لتطوير التعليم الجامعي رؤية لجامعة المستقبل، 22 - 24 مايو 1999، القاهرة، مصر.
10. البيلوي، حسن حسين. (2000). ورقة العمل الثالثة خصخصة التعليم العالي العربي في القرن الحادي والعشرين: التحديات والاستجابات. *المؤتمر التربوي الثاني - خصخصة التعليم العالي والجامعي*، مج 1، مسقط: كلية التربية - جامعة السلطان قابوس، 99 - 149.
11. الحسين، وجدان (2017م). *الاتجاه نحو العمل التطوعي وعلاقته بالصحة النفسية لدى طالبات الجامعة (أطروحة ماجستير غير منشورة)*. تخصص الرعاية والصحة النفسية، قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
12. خالد، مصطفى (2023م). اتجاه الطلبة نحو العمل التطوعي - دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة آكلي محند أولحاج - البويرة. *الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية - جامعة حسية بن بوعلى الشلف*، المجلد (15)، العدد (1)، ص ص 143-154.
13. الخطيب، عبد الله (2013م). *العمل الجماعي التطوعي*. القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
14. رحال، عمر (2006م). *الشباب والعمل التطوعي في فلسطين*. بحث مقدم إلى مؤسسة الحياة للإغاثة والتنمية ، حزيران ، فلسطين ، تاريخ الدخول 2018/6/26م ، متوفر على الموقع

15. رفيدة، فاطمة (2016م). العمل التطوعي ودوره في عملية المجتمع، رؤية واقعية لدور الجمعيات الأهلية في مدينة مصراته. مجلة كلية الآداب - جامعة مصراته، العدد (6)، ص ص 187 - 222.
16. الرومي، أحمد (2014م). واقع العمل التطوعي لدى متدربي الكليات التقنية ومقترحات تفعيله: دراسة تطبيقية على متدربي ومدرسي الكلية التقنية بمدينة الرياض. المجلة الاجتماعية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - الجمعية السعودية لعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، العدد (7)، ص ص 335-388.
17. سليمان، شريف (2005م). استخدام نموذج الأهداف الاجتماعية في خدمة الجماعة وتنمية مشاركة الشباب في العمل التطوعي (أطروحة دكتوراه غير منشورة). كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.
18. عبد الحميد، أسماء (2017م). تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، مصر، العدد (86)، ص ص 405 - 449.
19. العتيبي، سلطان (2015م). رؤية استراتيجية إعلامية لتعزيز ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي (أطروحة ماجستير غير منشورة). قسم الدراسات الاستراتيجية، كلية العلوم الاستراتيجية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
20. عزازي، فاتن (2014م). تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية : مدخل استراتيجي. المجلة التربوية الدولية المتخصصة - المجموعة الدولية للاستشارات والتدريب (سابقاً) // مركز دبيونو لتعليم التفكير (حالياً) - الأردن، المجلد (3)، العدد (4)، ص ص 166-182.
21. العمري، فاضل (2022م). درجة مساهمة طلبة جامعتي الجوف وحائل في مجال العمل التطوعي - دراسة وصفية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد (36)، العدد (4)، ص ص 707-742.
22. العنزى، موزي (2006م). أثر بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على مشاركة المرأة السعودية في الأعمال التطوعية (أطروحة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
23. الفراء، منى (2018م). درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم (أطروحة ماجستير غير منشورة). أصول التربية - إدارة تربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
24. فهيمي، سامية وآخرون (1995م). ممارسة لتنظيم المجتمع في أجهزة الرعاية الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب العلمي للنشر.
25. محمد، معتز (2007م). إسهامات العمل التطوعي في مساعدة تلاميذ المدارس على حل مشكلاتهم (أطروحة ماجستير غير منشورة). كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.
26. المرواني، نايف (2012م). العمل التطوعي أشكاله وتطبيقاته، رؤية اجتماعية أمنية.
27. المزين، سليمان (2016م). اتجاهات للطلبة نحو العمل التطوعي في جامعة محافظات غزة وسبل تفعيله في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة القدس المفتوحة، المجلد (4)، العدد (16)، ص ص 323-360.

28. الناييف، سعود ومبرك، خالد والألفي، هاني (2018م). تصور مقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل بالإفادة من بعض الخبرات المحلية والعالمية. *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث* - مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (2)، العدد (5)، ص ص 95-120.
29. نصار، أنور (2016م). دور كليات التربية في جامعات محافظات غزة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلبتها من وجهة نظرهم. *مجلة جامعة الأزهر- غزة- سلسلة العلوم الإنسانية*، المجلد (18)، العدد (1)، ص ص 339-360.
30. وزارة التخطيط والتعاون الدولي الفلسطينية (1997م). فلسطين: السلطة الوطنية الفلسطينية.
31. اليوسف، خلود (2022م). ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى وإسهامه بتنمية مهاراتهم القيادية. *المجلة العلمية لكلية التربية- جامعة أسيوط*، المجلد (38)، العدد (10)، ص ص 150-188.

ثانياً: المراجع المرومنة (Romanized Arabic References)

1. Abu Al-Qumbuz, M. (2007). *Renew your youth with volunteering*. Gaza: Sayd Al-Fawaid for Publishing.
2. Abu Hatab, F., & Sadiq, A. (2010). *Research methods and statistical analysis techniques in psychological, educational, and social sciences*. Cairo: The Anglo-Egyptian Bookshop.
3. Abu Saleh, M. (2001). *Statistical methods*. Amman: Dar Al-Yazouri for Publishing and Distribution.
4. Al-Bani, R. (2019). Requirements for developing the culture of volunteer work among female secondary school students in Riyadh in light of Saudi Vision 2030. *Journal of Scientific Research in Education*, (20)14, 92-129.
5. Al-Busayli, M. (2022). Volunteer work and its role in local community development: A survey study on volunteers of charitable societies in Abha. *Journal of Humanitarian and Social Sciences*, 6(9), 156-182.
6. Al-Baqami, F. M., & Al-Humaidi, H. A. (2022). Educational requirements for volunteer work in Saudi universities: A field study. *Educational Journal*, 142(2), 205-250. <https://doi.org/10.34120/0085-036-142-018>
7. Al-Baqami, N., & Al-Bardisi, M. (2021). Obstacles to female university students' participation in volunteer work: A field study applied to students of King Saud University. *Journal of Humanitarian and Social Sciences*, 5(12), 48-71.
8. Bakkar, A. (2005). "Values that must be developed in our youth", *Building Generations (The Al-Bayan Book)*. Saudi Arabia: Dar Al-Kitab Al-Jami'i.
9. Baligh, S. (1999). *Main features for developing university science in Egypt*. Research paper presented to the Cairo University Conference for Developing University Education: A Vision for the University of the Future, May 22-24, 1999, Cairo, Egypt.
10. Al-Beblawi, H. H. (2000). *The third working paper: Privatization of Arab higher education in the twenty-first century: Challenges and responses*. The Second Educational Conference - Privatization of Higher and University Education, Vol. 1, Muscat: College of Education - Sultan Qaboos University, 99-149.

11. Al-Hussein, W. (2017). *Attitude toward volunteer work and its relationship to mental health among university students* (Unpublished master's thesis). Specialization in Mental Health and Care, Department of Psychology, College of Social Sciences, Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia.
12. Khaldi, M. (2023). Students' attitude toward volunteer work: A field study on a sample of students from Akli Mohand Oulhadj University - Bouira. *Academic Journal for Social and Human Studies - Hassiba Benbouali University of Chlef*, 15(1), 143-154.
13. Al-Khatib, A. (2013). *Voluntary teamwork*. Cairo: United Arab Company for Marketing and Supplies.
14. Rahal, O. (2006). *Youth and volunteer work in Palestine*. Research paper submitted to Life for Relief and Development, June, Palestine, accessed on 26/6/2018, available at: [Http://www.shamspal.org/pages/Arabic.pdf](http://www.shamspal.org/pages/Arabic.pdf)
15. Rofayda, F. (2016). Volunteer work and its role in community process: A realistic vision of the role of non-governmental organizations in Misrata. *Journal of the Faculty of Arts - Misurata University*, (6), 187-222.
16. Al-Rumi, A. (2014). The reality of volunteer work among trainees of technical colleges and proposals for its activation: An empirical study on trainees and trainers of the Technical College in Riyadh. *Social Journal - Imam Muhammad bin Saud Islamic University - Saudi Society for Sociology and Social Work*, (7), 335-388.
17. Suleiman, S. (2005). *Using the social goals model in group work and developing youth participation in volunteer work* (Unpublished doctoral dissertation). Faculty of Social Work, Helwan University, Egypt.
18. Abdel-Hamid, A. (2017). A proposed conceptual framework for developing the culture of volunteer work in Egypt in light of some contemporary international trends. *Arab Studies in Education and Psychology, Association of Arab Educators*, Egypt, (86), 405-449.
19. Al-Otaibi, S. (2015). *A strategic media vision to promote the culture of volunteer work in Saudi society* (Unpublished master's thesis). Department of Strategic Studies, College of Strategic Sciences, Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia.
20. Azazi, F. (2014). Supporting volunteer work within Saudi universities: A strategic approach. *International Specialized Educational Journal - International Group for Consulting and Training (formerly) / Debono Center for Teaching Thinking (currently) - Jordan*, 3(4), 166-182.
21. Al-Omari, F. (2022). The level of contribution of Al-Jouf and Hail Universities' students in the field of volunteer work: A descriptive study. *An-Najah University Journal for Research (Humanities)*, 36(4), 707-742.
22. Al-Anazi, M. (2006). *The impact of some economic and social variables on the participation of Saudi women in voluntary work* (Unpublished master's thesis). King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.
23. Al-Farra, M. (2018). *The level of practicing volunteer work among Palestinian university students in Gaza governorates and its relationship to their leadership skills* (Unpublished master's thesis). Foundations of Education - Educational Administration, Faculty of Education, Islamic University, Gaza, Palestine.

24. Fahmy, S., et al. (1995). *Practice of community organization in social welfare agencies*. Alexandria: The Scientific Bureau for Publishing.
25. Mohamed, M. (2007). *Contributions of volunteer work in helping school students solve their problems* (Unpublished master's thesis). Faculty of Social Work, Helwan University, Egypt.
26. Al-Marwani, N. (2012). *Volunteer work: Problems and applications, a social and security vision*.
27. Al-Muzayyen, S. (2016). Students' attitudes toward volunteer work at Gaza Governorates University and ways to activate it in light of some variables. *Journal of Al-Quds Open University*, 4(16), 323-360.
28. Al-Nayef, S., Mabrak, K., & Al-Alfi, H. (2018). A proposed conceptual framework for activating the culture of volunteer work among Hail University students by utilizing some local and international experiences. *Arab Journal for Sciences and Research Publishing - Journal of Educational and Psychological Sciences*, 2(5), 95-120.
29. Nassar, A. (2016). The role of faculties of education in Gaza governorates universities in developing the culture of volunteer work among their students from their perspective. *Journal of Al-Azhar University - Gaza - Humanities Series*, 18(1), 339-360.
30. Palestinian Ministry of Planning and International Cooperation. (1997). *Palestine: The Palestinian National Authority*.
31. Al-Youssef, K. (2022). The culture of volunteer work among Umm Al-Qura University students and its contribution to developing their leadership skills. *Scientific Journal of the Faculty of Education - Assiut University*, 38(10), 150-188.