

دور المنظمات غير الحكومية في نشر ثقافة العمل التطوعي دراسة مسحية على متطوعي منظمة الهلال الأحمر العربي السوري فرع طرطوس

طارق أمين عمران*

(تاريخ الإيداع ٢٧/٨/٢٠٢٥ - تاريخ النشر ٢/١٠/٢٠٢٥)

□ ملخص □

هدف البحث إلى تحديد دور المنظمات غير الحكومية في نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال استقطاب المتطوعين وتأهيلهم وتحفيزهم واستبقائهم، بالإضافة إلى توفير بيئة داعمة للعمل التطوعي، وذلك بالتطبيق على متطوعي منظمة الهلال الأحمر العربي السوري في محافظة طرطوس.

اعتمد البحث على المنهج الوصفي، وشمل مجتمع البحث جميع متطوعي منظمة الهلال الأحمر العربي السوري في محافظة طرطوس، والبالغ عددهم (٩٠) متطوعاً، ونظراً لصغر حجم مجتمع البحث وإمكانية حصر جميع مفرداته تم استخدام أسلوب الحصر الشامل، حيث تم توزيع الاستبانة "أداة البحث" على جميع المتطوعين، وتم استرداد (٨٣) استبانة كاملة وصالحة للتحليل الإحصائي، وبنسبة استجابة بلغت (٩٢.٢%).

أظهرت نتائج البحث أنّ منظمة الهلال الأحمر العربي السوري تؤدي دوراً فعالاً في نشر ثقافة العمل التطوعي، مستندةً إلى سمعتها الإيجابية التي تُعد الركيزة الأساسية لاستقطاب المتطوعين، كما نجحت المنظمة في تأهيل المتطوعين من خلال تدريب احترافي يركز على سلامتهم ويزودهم بمهارات عملية، كما وفرت المنظمة بيئة عمل إيجابية تشجع على الانتماء والتأزر، وتُقدر جهود المتطوعين بشكل فعّال. ومع ذلك، لا تزال هناك فرص لتطوير بعض الجوانب، مثل تحديث أساليب التدريب، وتفعيل قنوات التواصل الحديثة للاستقطاب، وتعزيز مشاركة المتطوعين في صنع القرار.

كما تؤكد النتائج أنّ جهود المنظمة في كافة هذه المحاور فعّالة وذات دلالة معنوية، مما يبرز أهمية الجوانب الاجتماعية والإنسانية في استدامة العمل التطوعي.

كلمات مفتاحية: المنظمات غير الحكومية، العمل التطوعي، ثقافة العمل التطوعي، المتطوع، منظمة الهلال الأحمر العربي السوري.

* حاصل على ماجستير في الإحصاء والبرمجة (السكان والتنمية)، كلية الاقتصاد، جامعة اللاذقية، اللاذقية، سورية.

The role of Non-Governmental Organizations (NGOs) in Promoting a Culture of Volunteerism A Survey study on Syrian Arab Red Crescent Volunteers, Tartous Branch

Tarek Amin Omran *

(Received 27/8/2025. Accepted 2/10/2025)

□ ABSTRACT □

The research aimed to determine the role of non-governmental organizations in spreading the culture of volunteerism by recruiting, qualifying, motivating, and retaining volunteers, in addition to providing a supportive environment for volunteer work. This was applied to volunteers of the Syrian Arab Red Crescent organization in Tartous Governorate.

The research adopted a descriptive approach. The study population included all 90 volunteers of the Syrian Arab Red Crescent in Tartous Governorate. Due to the small size of the study population and the possibility of surveying all its members, the comprehensive enumeration method was used. The questionnaire, which was the research tool, was distributed to all volunteers. A total of 83 complete and valid questionnaires were retrieved for statistical analysis, with a response rate of 92.2%.

The results showed that the Syrian Arab Red Crescent organization plays an effective role in spreading the culture of volunteerism, relying on its positive reputation as the main pillar for attracting volunteers. The organization also succeeded in qualifying volunteers through professional training that focuses on their safety and provides them with practical skills. Furthermore, the organization provided a positive work environment that encourages a sense of belonging and solidarity, and effectively appreciates the efforts of its volunteers.

However, there are still opportunities to develop some aspects, such as updating training methods, activating modern communication channels for recruitment, and enhancing volunteers' participation in decision-making.

The results also confirm that the organization's efforts in all these areas are effective and statistically significant, which highlights the importance of social and humanitarian aspects in the sustainability of volunteer work.

Keywords: Non-Governmental Organizations, Volunteer Work, Culture of Volunteerism, Volunteer, Syrian Arab Red Crescent.

* Master's degree in Statistics and Programming (Population and Development), Faculty of Economics, University of Lattakia, Lattakia, Syria.

المقدمة:

تُعدّ المبادرات المجتمعية التطوعية ركيزة أساسية في بناء المجتمعات وتعزيز تماسكها، لا سيما في أوقات الأزمات التي تتطلب تضامناً الجهود المدنية إلى جانب المؤسسات الحكومية. وفي هذا السياق، تبرز المنظمات غير الحكومية كقوى فاعلة في نشر ثقافة العمل التطوعي، وتوجيه طاقات الأفراد نحو خدمة قضايا المجتمع. وتُعد منظمة الهلال الأحمر العربي السوري نموذجاً رائداً في هذا المجال، نظراً لتاريخها العريق ودورها الحيوي. تأسست المنظمة ككيان إنساني مستقل مالياً وإدارياً بموجب المرسوم الجمهوري رقم ٥٤٠ لعام ١٩٤٢ والمرسوم رقم ١١٧ لعام ١٩٦٦ الناظم لعمل المنظمة، وحظيت باعتراف دولي من اللجنة الدولية للصليب الأحمر في جنيف عام ١٩٤٦. وبفضل هذا الإرث، أصبحت عضواً فعالاً في الحركة الدولية للصليب والهلال الأحمر، والاتحاد الدولي لجمعيات الصليب والهلال الأحمر، والأمانة العامة العربية لجمعيات الهلال والصليب الأحمر العربي. وتتمتع المنظمة بانتشار واسع في سورية، حيث تتوزع فروعها الـ ١٤ على كافة المحافظات، وتتبعها ٧٥ شعبة، مما مكنها من توفير المساعدة الإنسانية للمحرومين على مدى تاريخها.

لقد قامت منظمة الهلال الأحمر العربي السوري بدور محوري في الاستجابة للكوارث منذ عام ٢٠٠٣، وذلك من خلال عضويتها في اللجنة الوطنية للاستجابة للكوارث ومشاركتها في البروتوكولات ذات الصلة. وبناءً على مكانة المنظمة ودورها المتنامي، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف دورها في نشر ثقافة العمل التطوعي، وذلك من خلال دراسة مسحية على متطوعي المنظمة في فرع طرطوس.

الدراسات السابقة:

١- دراسة بشير (٢٠١٦) بعنوان: دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي: دراسة حالة متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في قطاع غزة.

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي في فروع جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بمحافظة قطاع غزة، حيث تمّ التركيز على بعض القيم التي لها علاقة وثيقة ومباشرة بالعمل التطوعي وهي (التعاون، المشاركة الاجتماعية والسياسية، التعاون، التسامح، والثقة). ولتحقيق أغراض الدراسة تمّ اعتماد المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني المتخصصين ضمن برامج الجمعية، والبالغ عددهم (١١٨١) في جميع فروع الجمعية بكافة محافظات غزة. وتوصلت الدراسة إلى أنّ هناك دور للعمل التطوعي في تعزيز رأس المال وترسيخ معاني التعاون، وزيادة الشعور بالانتماء الوطني، والمشاركة الاجتماعية والمهنية والمدنية والسياسية لدى الشباب المتطوعين، وتحقيق التسامح بين الأفراد فيما بينهم وبين المؤسسة، وهناك عوامل عديدة تدفع المتطوعين للتطوع أهمها إيمانهم بأهمية العمل التطوعي، وتنوع مجالاته، بالإضافة لتوفر الفرص والإمكانات المتاحة لدى جمعية الهلال الأحمر، كما أنّ العمل التطوعي يساهم في زيادة مهارات وخبرات المتطوع.

٢- دراسة (Garratt, 2022) بعنوان:

Volunteer work and its role in developing the health sector: a realistic vision of the role of volunteer organizations in the African medical and research institution.

العمل التطوعي ودوره في تطوير القطاع الصحي: رؤية واقعية لدور المنظمات التطوعية في المؤسسة الطبية والبحثية الأفريقية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور العمل التطوعي في تنمية القطاع الصحي، مع التركيز على دور المنظمات التطوعية في المؤسسات الطبية والبحثية الإفريقية. استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي، واعتمدت على المقابلة والاستبانة كأداتين لجمع البيانات، وبلغ حجم العينة (٣٥) مبحوثاً. ركزت الدراسة على عدة محاور منها: تطور مفهوم العمل التطوعي، أهمية العمل التطوعي في القطاع الصحي وأهدافه، آثار العمل التطوعي على الفرد والمجتمع في هذا القطاع. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أنّ غالبية أفراد العينة من المتطوعين والقياديين يقومون بعمل مكتبي وميداني داخل المؤسسة الطبية والبحثية الإفريقية، يعكس هذا طبيعة العمل التطوعي الذي يتطلب إعداد تقارير ومتابعة الإجراءات الإدارية، بالإضافة إلى القيام بزيارات ميدانية لتحديد احتياجات الأفراد والمجتمع، كما أنّ أغلب العاملين في المنظمات التطوعية يرون أنّ المؤسسة الطبية والبحثية التي تمت فيها الدراسة لا تقتصر على تقديم خدماتها الطبية لفئة معينة، بل تقدم خدماتها لأغلب فئات المجتمع.

٣- دراسة عبد الرحمن (٢٠٢٢) بعنوان: إسهامات المبادرات المجتمعية في تنمية مهارات التطوع للشباب لمواجهة أزمة كورونا.

هدفت الدراسة إلى تحديد أشكال مشاركة الشباب في المبادرات المجتمعية، وتقييم مدى إسهامها في تنمية مهاراتهم لمواجهة أزمة كورونا، بالإضافة إلى تحديد الآليات المستخدمة لتنشيط العمل التطوعي والمعوقات التي تواجه المتطوعين، وتقديم مقترحات لزيادة مشاركتهم. وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي ونظرية الاتصال الدائم والمباشر مع الشباب من خلال منهج المسح الاجتماعي عن طريق عينة من الشباب الجامعي المتطوعين بكلية بور سعيد وعددهم (٥٠) مفردة، وعينة من المتطوعين بمراكز الشباب بمحافظة بور سعيد وعددهم (٥٠) مفردة. وتوصلت الدراسة إلى أنّ أشكال المبادرات المجتمعية تتمثل في حملات التوعية والتثقيف، ثمّ التأهيل والتدريب لرفع الكفاءة، والحملات الخدمية التي تقدم المساعدة في مختلف المجالات، كما أسهمت هذه المبادرات في تنمية مهارات التعاون والمشاركة لدى الشباب لمواجهة الأزمة.

٤- دراسة (Preston, 2022) بعنوان:

Evaluating the culture of volunteer work at the City of Hope Medical Foundation and its role in community service.

تقييم ثقافة العمل التطوعي في مؤسسة مدينة الأمل الطبية ودورها في خدمة المجتمع.

هدفت الدراسة إلى تقييم ثقافة العمل التطوعي في منظمة "سيتي أوف هوب" الطبية ودورها في خدمة المجتمع.

ولتحقيق هذا الهدف، اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي، حيث استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة شملت (١١٠) أفراد من العاملين في المنظمة. وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود تعاون وثيق بين العاملين في "سيتي أوف هوب" والمنظمات التطوعية، مما يشير إلى بيئة عمل إيجابية تشجع على الشراكات الخارجية، كما أكدت الدراسة أنّ المؤسسة استفادت بشكل كبير من هذا التعاون، مما يبرز القيمة المضافة التي يقدمها المتطوعون للقطاع الطبي. علاوة على ذلك، بيّنت النتائج أنّ مساهمة المبادرات التطوعية في تطوير العمل الطبي كانت مرتفعة، بمتوسط وزني بلغ ٢.٧٢، مما يعكس الأثر

الملموس للمتطوعين في تحسين الخدمات، وبينت نتائج الدراسة أيضاً أن العمل التطوعي قد حقق أهدافه بنجاح كبير من وجهة نظر العاملين، وهو ما يدل على فعالية الجهود التطوعية في تحقيق النتائج المرجوة للمنظمة.

٥- دراسة عمر (٢٠٢٤) بعنوان: إسهامات المبادرات المجتمعية في تنمية مهارات العمل التطوعي للشباب.

هدفت الدراسة إلى تقييم مستوى إسهامات المبادرات المجتمعية في تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب في المجتمع المحلي ودورها في تعزيز قدراتهم على مواجهة تحديات الحياة الاجتماعية والمهنية. تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية، حيث استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي الشامل ليشمل المسؤولين عن المبادرات، وعددهم (٤٧) فرداً، إضافة إلى مسح اجتماعي بعينة عمدية تضم المتطوعين من الشباب، وعددهم (١٣٦) فرداً. اعتمدت الدراسة على استبانتين: الأولى للمسؤولين والثانية للشباب، بهدف استقصاء آرائهم حول تأثير المبادرات المجتمعية على تنمية المهارات التطوعية وإكساب الشباب خبرات عملية واجتماعية تؤهلهم لخدمة المجتمع بفعالية. أظهرت النتائج أن إسهامات المبادرات المجتمعية في تطوير مهارات العمل التطوعي لدى الشباب كانت مرتفعة من وجهة نظرهم، حيث جاء ترتيب المهارات كالتالي: مهارة حل المشكلات، الاتصال الفعال، المشاركة المجتمعية، والحوار المجتمعي. من جانب آخر، أظهرت وجهة نظر المسؤولين أن المهارات تأتي بالترتيب كالتالي: حل المشكلات، الحوار المجتمعي، الاتصال الفعال، وأخيراً المشاركة المجتمعية.

٦- دراسة آل ثاني (٢٠٢٥) بعنوان: دور المنظمات غير الحكومية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في دولة

قطر.

هدفت الدراسة إلى استكشاف دور المنظمات غير الحكومية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي بدولة قطر وذلك من خلال التعرف على دور مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في هذا المجال، والكشف عن أثر مجالات عملها المختلفة على نشر ثقافة العمل التطوعي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبيان على عينة عشوائية بسيطة شملت (٩٠) فرداً من أعضاء مجالس الإدارة، والمتطوعين، والموظفين في تلك المؤسسات، وقد استجاب منهم (٧٠) فرداً. كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة قوية وذات دلالة إحصائية بين أنشطة مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في مجالات الأسرة، والمرأة والطفل، وكبار السن، والأشخاص ذوي الإعاقة، وثقافة العمل التطوعي، وأثبتت النتائج أن هذه المؤسسات تساهم بفعالية في تطوير ثقافة العمل التطوعي، وتمكين المجتمع من مواجهة المشكلات والتحديات.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تتشابه غالبية الدراسات، بما فيها الدراسة الحالية في اعتمادها على المنهج الوصفي والتحليلي واستخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات. فدراسة بشير (٢٠١٦) وعبد الرحمن (٢٠٢٢) وعمر (٢٠٢٤) وآل ثاني (٢٠٢٥) جميعها استخدمت المنهج الوصفي، وكذلك دراسات Garratt (٢٠٢٢) و Preston (٢٠٢٢) التي استخدمت المنهج المسحي الاجتماعي، كما تشترك هذه الدراسات في استهدافها لمجتمع المتطوعين أو العاملين في منظمات غير حكومية أو طبية.

تظهر عدة اختلافات جوهرية من حيث الهدف: فدراسة بشير (٢٠١٦) و Garratt (٢٠٢٢) وعبد الرحمن (٢٠٢٢) و Preston (٢٠٢٢) ركزت بشكل أساسي على تأثير العمل التطوعي على جوانب محددة مثل تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي، أو تطوير القطاع الصحي، أو تنمية المهارات لمواجهة الأزمات، أو تقييم ثقافة التطوع بشكل عام في مؤسسة معينة. بينما تميزت دراسة عمر (٢٠٢٤) بتركيزها على الشباب وتنمية مهاراتهم، ودراسة آل ثاني

(٢٠٢٥) التي ركزت على دور المنظمات غير الحكومية في تعزيز ثقافة التطوع بشكل أوسع دون التعمق في الآليات. أما الدراسة الحالية فتتميز عن جميع الدراسات السابقة بتركيزها الشامل والدقيق على الآليات المحددة التي تتبعها المنظمة لنشر ثقافة العمل التطوعي، وبينما تناولت الدراسات الأخرى جوانب جزئية (مثل أهمية التطوع، أو أثره على المهارات، أو وجوده في بيئة معينة)، فإنّ الدراسة الحالية تحلل هذا الدور إلى أربعة أبعاد رئيسية: استقطاب المتطوعين، وتأهيلهم، وتحفيزهم واستبقائهم، وتوفير بيئة داعمة.

مشكلة البحث:

على الرغم من الدور الحيوي الذي تؤديه المنظمات غير الحكومية، وفي مقدمتها منظمة الهلال الأحمر العربي السوري في الاستجابة للأزمات وتقديم المساعدة الإنسانية، إلا أنّ معظم الأبحاث تُركز على الجانب الإغاثي وتغفل الجانب التنموي المرتبط بجهودها في نشر وترسيخ ثقافة العمل التطوعي على المدى الطويل. لهذا السبب، تبرز الحاجة الماسة إلى تقييم منهجي لدور منظمة بحجم وثقل الهلال الأحمر في بناء ثقافة تطوعية مستدامة لدى أفرادها، حيث تكمن مشكلة البحث في عدم وجود دراسات كافية تحلل آليات المنظمة المتبعة لتحقيق هذا الهدف، مما يجعل فهم كيفية تأثيرها على المتطوعين غير مكتمل. لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تقييم أثر دور المنظمة في استقطاب المتطوعين، وتأهيلهم، وتحفيزهم واستبقائهم، بالإضافة إلى توفير بيئة داعمة للعمل التطوعي، بهدف تحديد العوامل التي تساهم في تحويل العمل التطوعي من مجرد استجابة مؤقتة إلى قيمة اجتماعية راسخة تدوم بعد انتهاء الأزمات.

ويمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل الآتي: ما دور منظمة الهلال الأحمر العربي السوري كمنظمة

غير حكومية في نشر ثقافة العمل التطوعي لدى متطوعيها في فرع طرطوس؟

أهمية البحث:

الأهمية النظرية: يكتسب البحث أهميته النظرية من كونه يسد فجوة بحثية في المكتبة العربية، حيث تركز غالبية الدراسات على الجانب الإغاثي للعمل التطوعي في أوقات الأزمات، بينما لا يوجد تحليل كافٍ للآليات التي تساهم في بناء ثقافة تطوعية مستدامة على المدى الطويل، حيث يمكن أن يقدم هذا البحث نموذجاً لدور المنظمات غير الحكومية في نشر هذه الثقافة، وذلك من خلال تحليل أبعاد الاستقطاب، والتأهيل، والتحفيز، والبيئة الداعمة، مما يثري الأدبيات المتعلقة بالإدارة التطوعية خلال الأزمات ويزود الباحثين بأطر جديدة يمكن البناء عليها في دراسات لاحقة.

الأهمية العملية: قد توفر نتائج هذا البحث لمنظمة الهلال الأحمر العربي السوري (فرع طرطوس) تقييماً موضوعياً لأداء برامجها التطوعية، مما يساعدها في تحديد نقاط القوة لتعزيزها ونقاط الضعف لمعالجتها، كما يمكن للمنظمات الإنسانية الأخرى في سورية، وللجهات الحكومية وصنّاع القرار الاستناد إلى نتائج البحث لوضع استراتيجيات وطنية لتعزيز ثقافة التطوع، مما يساهم في بناء مجتمع أكثر مرونة وقدرة على مواجهة التحديات المستقبلية.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحديد دور المنظمات غير الحكومية في نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال استقطاب المتطوعين وتأهيلهم وتحفيزهم واستبقائهم، بالإضافة إلى توفير بيئة داعمة للعمل التطوعي، وذلك بالتطبيق على متطوعي منظمة الهلال الأحمر العربي السوري في محافظة طرطوس.

فرضيات البحث:

ينطلق البحث من الفرضية الرئيسة الآتية: لا يوجد فرق ذو دلالة معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بدور المنظمة في نشر ثقافة العمل التطوعي، وبين المتوسط الفرضي.

ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

١- لا يوجد فرق ذو دلالة معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بدور المنظمة في استقطاب المتطوعين، وبين المتوسط الفرضي.

٢- لا يوجد فرق ذو دلالة معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بدور المنظمة في تأهيل المتطوعين، وبين المتوسط الفرضي.

٣- لا يوجد فرق ذو دلالة معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بدور المنظمة في تحفيز المتطوعين واستبقائهم، وبين المتوسط الفرضي.

٤- لا يوجد فرق ذو دلالة معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بدور المنظمة في توفير بيئة داعمة للعمل التطوعي، وبين المتوسط الفرضي.

منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي الذي يهتم بجمع المعلومات والبيانات عن ظاهرة أو مشكلة محددة، ومن ثم وصفها وتصويرها على شكل كمي وبشكل دقيق وواضح، ومن ثم تصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة والخروج بنتائج جديدة يمكن الاستفادة منها لأجل تفسير الظاهرة المدروسة وربطها بالمعلومات السابقة (ملحم، ٢٠٠٧، ٣٧٠).

مجتمع البحث وعينته:

يشمل مجتمع البحث جميع متطوعي منظمة الهلال الأحمر العربي السوري في محافظة طرطوس، والبالغ عددهم (٩٠) متطوعاً، ونظراً لصغر حجم مجتمع البحث وإمكانية حصر جميع مفرداته تم استخدام أسلوب الحصر الشامل، حيث تم توزيع الاستبانة "أداة البحث" على جميع المتطوعين، وتم استرداد (٠٨٣) استبانة كاملة وصالحة للتحليل الإحصائي، وبنسبة استجابة بلغت (٩٢.٢%).

أدوات البحث:

لتحقيق أهداف البحث استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم تصميمها من قبل الباحث، وقد تضمنت الاستبانة (٣٧) بنداً موزعة على أربعة محاور: (المحور الأول: دور المنظمة في استقطاب المتطوعين، المحور الثاني: دور المنظمة في تأهيل المتطوعين، المحور الثالث: دور المنظمة في تحفيز المتطوعين واستبقائهم، المحور الرابع: دور المنظمة في توفير بيئة داعمة للعمل التطوعي)، وقد تم تحكيم هذه الاستبانة من قبل عدد من السادة أعضاء الهيئة التدريسية، وذلك من أجل التأكد من صدقها، حيث أجمع السادة المحكمين على كفاية بنود الاستبانة بأنها صالحة وقياس ما وضعت لقياسه، بينما كان لديهم ملحوظات تتعلق بصياغة بعض البنود، حيث تم تعديلها في ضوء ملاحظاتهم وآرائهم.

تمّ التأكد من ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وكانت النتائج وفق الجدول الآتي:

الجدول (١) اختبار الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة والثبات الكلي

محاوّر الاستبانة	عدد البنود	قيمة ألفا كرونباخ
دور المنظمة في استقطاب المتطوعين	١٠	٠.٨١١
دور المنظمة في تأهيل المتطوعين	١٠	٠.٨١٣
دور المنظمة في تحفيز المتطوعين واستبقائهم	٩	٠.٧٨٨
دور المنظمة في توفير بيئة داعمة للعمل التطوعي	٨	٠.٨٠٨
الثبات الكلي	٣٧	٠.٨٤٧

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

يبين الجدول (١) أنّ قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع محاور الاستبانة (الثبات الكلي) بلغ (٠.٨٤٧)، وهو أكبر من ٠.٧٠، كذلك يُلاحظ أنّ قيم معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة أكبر من ٠.٧٠، وهذا يدل على ثبات الأداة وصلاحيتها للقياس والدراسة.

تمّ الاعتماد على الأساليب الإحصائية الآتية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية، اختبار (t) لعينة واحدة One- Sample T. test.

أما معيار الحكم على متوسط الاستجابات وفقاً لمقياس ليكرت:

طول الفئة = (درجة الاستجابة العليا - درجة الاستجابة الدنيا) / عدد فئات الاستجابة

$$\text{طول الفئة} = ٥ / (١ - ٥) = ٠.٨$$

وبناءً عليه تمّ اعتماد التبويب المغلق، وتمّ تحديد المجالات الآتية:

الجدول (٢) تبويب درجات سلم ليكرت الخماسي (تبويب مغلق)

المجال	درجة الموافقة	الأهمية النسبية
١.٨ - ١	ضعيفة جداً	(٣٦-٢٠) %
٢.٦٠ - ١.٨١	ضعيفة	(٥٢-٣٦.٢) %
٣.٤٠ - ٢.٦١	متوسطة	(٦٨-٥٢.٢) %
٤.٢٠ - ٣.٤١	مرتفعة	(٨٤-٦٨.٢) %
٥ - ٤.٢١	مرتفعة جداً	(١٠٠-٨٤.٢) %

المصدر: من إعداد الباحث

حدود البحث:

الحدود المكانية: محافظة طرطوس - فرع منظمة الهلال الأحمر العربي السوري.

الحدود البشرية: جميع متطوعي المنظمة.

الحدود الزمانية: تمّ إجراء البحث خلال الفترة من ٢٠٢٥/١/١٥ ولغاية ٢٠٢٥/٦/١٥.

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على تحديد دور المنظمة في نشر ثقافة العمل التطوعي وفقاً

للمحاور الآتية: استقطاب المتطوعين، تأهيل المتطوعين، تحفيز المتطوعين واستبقائهم، توفير بيئة داعمة للعمل التطوعي.

الإطار النظري للبحث:

أولاً: مفهوم المنظمات غير الحكومية: تُشكل المنظمات غير الحكومية جزءاً مهماً ومكوناً رئيساً في عملية التنمية المستدامة، وتتنوع أدوارها لريادة العملية التنموية بشكل تكاملي مع الحكومة والقطاع الخاص، حيث تعاضد دورها لتقديم خدمات إغاثية وتعليمية وصحية؛ وقد عرّفت منظمة الأمم المتحدة المنظمات غير الحكومية بأنها: مجموعات تطوعية لا تستهدف الربح، ينظمها مواطنون على مستوى محلي، قطري، أو دولي، ويتمحور عملها حول مهام معينة، يقودها أشخاص من ذوي الاهتمامات المشتركة، وهي تؤدي طائفة متنوعة من الخدمات والوظائف الإنسانية، وتطلع الحكومات على شواغل المواطنين، وتساعد على ترشيد وتشجيع المشاركة السياسية على المستوى المجتمعي (الحسيني، ٢٠٠٨، ص ٧٢).

كما تُعرّف بأنها: منظمات أو مؤسسات اجتماعية وغير ربحية لا صلة لها بمؤسسات الدولة الرسمية، أو بمؤسسات القطاع الخاص التي تهدف أساساً إلى تحقيق الربح المادي، ويقوم بعمل تلك المؤسسات الأفراد أو المجموعات، وتستمد قوتها من الحريات الطبيعية للإنسان، وبالقدر الذي تتاح أو تقيد فيه هذه الحريات من مكان لآخر، سواء كانت هذه المؤسسات تسعى لإقامة مجتمع مدني لحماية الحقوق السياسية والاقتصادية، أو لخدمة أهداف معينة، أو لحماية مجموعة بعينها كالأقليات والأطفال والنساء والمعاقين، أو لخدمة أغراض عامة تعود بالنفع على المواطنين بصفة عامة كالعمل في المجالات الصحية والثقافية وحماية البيئة ومحاربة الفقر وغير ذلك (شبير، ٢٠٠٤، ص ٨٦).

ويرى الباحث أنّ المنظمات غير الحكومية (NGOs) هي كيانات مستقلة لا تهدف للربح، تُنشأ وتُدار من قبل مواطنين أو مجموعات من الأفراد خارج نطاق الحكومة، وتعمل هذه المنظمات على مجموعة واسعة من القضايا، مثل حقوق الإنسان، وحماية البيئة، والإغاثة الإنسانية، والتنمية الاجتماعية، وتقديم الخدمات الطبية. تتميز بقدرتها على العمل بمرونة وسرعة في المناطق التي قد يصعب على الحكومات الوصول إليها، وتعتمد في تمويلها على التبرعات والمنح، مما يمنحها استقلالية في اتخاذ قراراتها وتنفيذ برامجها لخدمة المجتمعات المحتاجة.

ثانياً: مفهوم العمل التطوعي وثقافة العمل التطوعي: يُعرّف العمل التطوعي بأنه: الجهد الذي يبذله أي إنسان بدون مقابل لمجتمعه، وبدوافع منه للإسهام في تحمل مسؤوليات المؤسسات الاجتماعية التي تعمل على تقديم الرفاهية الإنسانية على أساس أنّ الفرص التي تنتهيها لمشاركة المواطن في أعمال تلك المؤسسات الديمقراطية ميزة يتمتع لها الجميع، وإنّ المشاركة نوعاً من الالتزام بالنسبة لهم. لذلك فإنّ العمل التطوعي هو ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان من أجل جماعات معينة، وفيه يتحمل مسؤوليات العمل من خلال المؤسسات الاجتماعية القائمة إرضاء لمشاعر ودوافع إنسانية داخلية، ويلقى الرضا والقبول من جانب المجتمع (غراب، ٢٠١٨، ص ١٤). كما يُعرّف العمل التطوعي بأنه: مظهر من مظاهر الخدمة الاجتماعية التي تمارس بشكل فردي أو جماعي، لإشباع حاجات المجتمع والأفراد باتباع الأساليب العلمية والقواعد التنظيمية الموجودة في الجهات المستفيدة وبدون أجر مادي في أوقات منتظمة إدراكاً من المتطوع بأنه واجب اجتماعي إنساني يؤكد على انتمائه للمجتمع، وعلى ذلك فإنّ علاقته بالخدمة الاجتماعية هي علاقة الخاص بالعام، ومنهم من ربطه بالأفراد الممثلون في الهيئات والمؤسسات والتجمعات الأهلية ذات النفع العام، وذلك بهدف التقليل من حجم المشكلات والإسهام في حلها سواء أكان ذلك بالمال أو الجهد (الطائي، ٢٠١٨، ص ٢٦٢٢).

أما ثقافة العمل التطوعي فتعرّف بأنها: مجموعة القيم والمعتقدات والاتجاهات والمعرفة التي تشكل وعي الإنسان وسلوكه تجاه الآخرين وتجاه المجتمع حتى يقوم بالعمل التطوعي دون انتظار عائد مادي وذلك بشكل إرادي ودون

إجبار (مراس، ٢٠١٥، ص ٢٤٦). كما تُعرّف بأنها: إحدى مكونات المجتمع المدني الحديث، حيث النزوع إلى العمل التطوعي الإرادي من أجل خدمة المجتمع وتحقيق أهداف معينة تشكل الدافع الأساسي للانخراط في منظمات المجتمع المدني (فخرو، ٢٠١٠، ص ٢٣٣).

ويرى الباحث أنّ العمل التطوعي يُشكل جوهر العطاء الإنساني، فهو سلوك يقَدّم فيه الأفراد وقتهم وجهدهم ومعرفتهم بحرية واختيار كامل، دون انتظار أي مقابل مادي. يقوم هذا المفهوم على مبدأ التكافل الاجتماعي والشعور بالمسؤولية المشتركة تجاه قضايا المجتمع. أما ثقافة العمل التطوعي، فهي الإطار الأوسع الذي يتجاوز مجرد السلوك الفردي ليصبح منظومة من القيم والمعتقدات التي تجعل من العطاء سلوكاً راسخاً ومستمراً، لا يقتصر على المواقف الطارئة، بل يصبح جزءاً أصيلاً من الهوية المجتمعية. ومن خلال هذه الثقافة، يتم تشجيع المشاركة الفعّالة في أنشطة تهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة، حل المشكلات، ودعم الفئات الأكثر حاجة.

ثالثاً: أهمية العمل التطوعي: يُعدّ العمل التطوعي من الأعمال الجليلة التي تظهر آثارها الإيجابية وثمراتها النافعة على الفرد والمجتمع، وتكمن الأهمية الكبرى للعمل التطوعي في كونه يؤدي وظائف رئيسة بالمجتمع، وهي: مساندة العمل الحكومي عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها، وتوفير خدمات جديدة قد يصعب على الدوائر الحكومية تقديمها، وفي ظل الوظائف السابقة تبرز أهمية العمل التطوعي في مساندة الخدمات التي تقدمها الدولة إلى جانب غرس روح العطاء والانتماء في نفوس المتطوعين، مما يعزز قيم الانتماء والولاء لديهم وبالتالي إحساسهم بالمسؤولية والاستفادة من طاقاتهم في بناء وخدمة مجتمعهم (المزين، ٢٠١٦، ص ١٤).

ويرى الباحث أنّ العمل التطوعي يمثل جوهر التكافل الاجتماعي، فهو ليس مجرد نشاط عابر، بل هو محرك أساسي لتنمية المجتمعات وتحقيق نهضتها، حيث يساهم المتطوعون بجهودهم ووقتهم في سد الفجوات التي قد تعجز الحكومات والمؤسسات الرسمية عن تغطيتها، مما يعزز قدرة المجتمع على مواجهة التحديات والأزمات. بالإضافة إلى ذلك، ينمي العمل التطوعي لدى الأفراد مهارات قيمة مثل التعاون، القيادة، وحل المشكلات، ويغرس فيهم قيم العطاء والانتماء، مما يساهم في بناء أجيال أكثر وعياً ومسؤولية تجاه مجتمعاتها.

رابعاً: أهداف العمل التطوعي: تنطلق أهداف العمل التطوعي من حاجة المجتمع إليه بمؤسساته، ومساندته لسد احتياجات أفراد المجتمع نتيجة لتعدد الظروف الحياتية وازدياد متطلباتها، مما دفع الحكومات للتوجه إلى أفراد المجتمع لتنفيذ برامج تنموية متعددة عبر المشاريع الصغيرة والمتوسطة لتنمية أفراد المجتمع عن طريق التطوع ورسمت الأهداف العامة والخاصة لتحقيق الغاية الكبرى من العمل التطوعي، ومن هذه الأهداف:

- ١- إشباع حاجة المتطوع بالإحساس بالنجاح للقيام بعمل يقدره الآخرون تحقيق الذات.
- ٢- تكوين الصداقات والعلاقات الإنسانية الطيبة بين أفراد المجتمع للحصول على مكانة أفضل في المجتمع.
- ٣- الحاجة إلى الانتماء والتقرب إلى المجتمع وإشباع الجانب الوجداني الجماعي.
- ٤- يساعد المتطوعين على سد النقص في القوى العاملة التي تعاني منها كثير من هيئات المجتمع.
- ٥- تخفيف الأعباء الملقاة على الهيئات والمؤسسات الحكومية.

٦- يسهم العمل التطوعي في انغماس مواطني المجتمع من المتطوعين في الأعمال التطوعية الأمر الذي يقودهم إلى التفاهم فيما بينهم، والاتفاق على أهداف مجتمعية مرغوب فيها لتنمية روح المشاركة في المجتمع ومواجهة السلبية واللامبالاة.

٧- الإسراع في التنمية وتعويض التخلف.

٨- تقليل وتخفيف المشكلات التي يواجهها المجتمع، ورفع الوعي بقيمة ومردود العمل التطوعي (العيني)، (٢٠٢٠، ص ١٣١).

ويرى الباحث أن العمل التطوعي يهدف إلى تحقيق مجموعة من الغايات الإنسانية والاجتماعية التي تتجاوز مجرد تقديم المساعدة؛ فعلى الصعيد الفردي، يسهم في تنمية المهارات الشخصية والمهنية للمتطوعين، مثل القيادة، والعمل الجماعي، والتواصل الفعال، مما يعزز ثقتهم بأنفسهم. أما على الصعيد الاجتماعي، فهو يعزز التكافل والترابط بين أفراد المجتمع، ويسد الفجوة التي قد لا تستطيع المؤسسات الحكومية أو الخاصة سدها، خاصة في أوقات الأزمات. كما يهدف إلى نشر الوعي بالقضايا الإنسانية والاجتماعية المختلفة، وتشجيع المزيد من الأفراد على المساهمة الإيجابية، مما يؤدي في النهاية إلى بناء مجتمع أكثر قوة ومرونة واستدامة.

النتائج والمناقشة:

بناءً على نتائج تفرغ الاستبانة، نبين فيما يلي دور منظمة الهلال الأحمر العربي السوري - فرع طرطوس في نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال المحاور الآتية: (استقطاب المتطوعين، تأهيل المتطوعين، تحفيز المتطوعين واستبقائهم، توفير بيئة داعمة للعمل التطوعي)، حيث قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بند حسب كل محور، ومن ثم حساب المتوسط الحسابي العام لكامل بنود المحور واختبار معنويته، وذلك وفق الآتي:

اختبار الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بدور المنظمة في استقطاب المتطوعين، وبين المتوسط الفرضي.

الجدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق

بدور المنظمة في استقطاب المتطوعين

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	Test Value = 3		
						مؤشر الاختبار t	احتمال الدلالة	القرار
١	سمعة الهلال الأحمر الإيجابية كانت دافعي الأساسي للانضمام كمتطوع.	٤.٦٥	٠.٤٨١	٩٣	١٠.٣	٣١.٢٥١	.٠٠٠	دال
٢	استخدمت المنظمة وسائل تواصل فعّالة (مثل الإعلانات أو وسائل التواصل الاجتماعي) لجذب انتباهي.	٣.٢٩	٠.٧٦٤	٦٥.٨	٢٣.٢	٣.٤٥٨	.٠٠٠	دال
٣	قدمت المنظمة معلومات واضحة حول طبيعة العمل التطوعي قبل انضمامي.	٤.١١	٠.٦٠٨	٨٢.٢	١٤.٨	١٦.٦٣٢	.٠٠٠	دال
٤	تمّ تنظيم فعاليات أو ورشات عمل	٣.٢٤	٠.٧٥٥	٦٤.٨	٢٣.٣	٢.٨٩٦	.٠٠٠	دال

							تعريفية ساهمت في اتخاذ قرار التطوع.
٥	٣.٥٧	0.647	71.4	18.1	8.026	.000	أتاحت لي المنظمة فرصة للتواصل مع متطوعين حاليين للاطلاع على تجربتهم.
٦	٤.٣٩	0.562	87.8	12.8	22.532	.000	شعرتُ أنّ المنظمة ترحب بالمتطوعين من خلفيات ومستويات تعليمية متنوعة.
٧	3.81	0.594	76.2	15.6	12.423	.000	كانت عملية التسجيل للعمل التطوعي سهلة وميسرة.
٨	٣.٩٣	0.665	78.6	16.9	12.740	.000	تقوم المنظمة بحملات توعية مستمرة بأهمية العمل التطوعي في المجتمع.
٩	٤.١٥	0.532	83	12.8	19.693	.000	وجود برامج تطوعية جذابة ومتنوعة شجعتني على الانضمام.
١٠	3.78	0.648	75.6	17.1	10.966	.000	الحصول على معلومات حول كيفية التطوع مع المنظمة كان أمراً يسيراً.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

الجدول (٤) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

One-Sample Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف %
83	3.89	0.626	.06452	77.8	16.09

One-Sample Test

Test Value = 3

t	Sig. (٢-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
12.952	.000	.89205	.7143	1.0٦٧٥

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

يبين الجدول (٣) أنّ أقوى عامل لجذب المتطوعين هو سمعة الهلال الأحمر الإيجابية، حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع جداً (٤.٦٥) وأهمية نسبية بلغت ٩٣%، هذا يؤكد أنّ الثقة المجتمعية في المنظمة هي الركيزة الأساسية لجهودها في استقطاب الأفراد. كما أنّ المتطوعين أقرروا بأنّ المنظمة ترحب بجميع المتطوعين من خلفيات متنوعة (متوسط ٤.٣٩) وأنّ عملية التسجيل كانت سهلة وميسرة (متوسط ٣.٨١)، هذه النتائج تبرز أنّ المنظمة لا تكتفي بوجود سمعة قوية، بل تدعمها بإجراءات عملية تيسر على الأفراد الانضمام.

مع ذلك، هناك بعض الجوانب التي يمكن أن تطورها المنظمة، مثل الاعتماد على وسائل التواصل الحديثة (متوسط ٣.٢٩) وتنظيم الفعاليات التعريفية (متوسط ٣.٢٤) لجذب المتطوعين، فبالرغم من أنّ هذه الجوانب ذات دلالة إحصائية، إلا أن متوسطاتها الحسابية كانت الأقل مقارنة بالعبارات الأخرى، هذا يشير إلى

أن المنظمة قد تعتمد بشكل أكبر على سمعتها الشفوية وعلى برامجها الجذابة بدلاً من الحملات التسويقية المنظمة، مما يفتح مجالاً لتحسين استراتيجياتها الإعلامية والتوعوية.

كما يبين الجدول (٤) أن المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور بلغ ٣.٨٩، وهو أعلى من المتوسط الفرضي البالغ (٣)، هذا يُشير إلى أن إجابات المتطوعين إيجابية بشكل عام، وأنهم يوافقون على العبارات المتعلقة بجهود الاستقطاب التي تبذلها المنظمة. وتؤكد نتائج اختبار "t" (حيث كانت قيمة t هي ١٢.٩٥٢، واحتمال الدلالة Sig. هو ٠.٠٠٠) على أن الفروقات بين متوسط إجابات العينة والمتوسط الفرضي هي فروق ذات دلالة إحصائية، هذا يعني أن النتائج التي تم التوصل إليها لم تأت عن طريق الصدفة، وأن الفرضية القائلة "لا يوجد فرق" مرفوضة. بلغت الأهمية النسبية للمحور الإجمالي ٧٧.٨%، وهو ما يعزز الرأي القائل بأن المتطوعين لديهم تقييم إيجابي لدور المنظمة في استقطابهم. بلغ الانحراف المعياري الإجمالي ٠.٦٢٦، وهو قيمة منخفضة نسبياً. وهذا يدل على أن هناك توافقاً بين آراء المتطوعين، وأن إجاباتهم متقاربة، مما يعطي مصداقية أكبر للنتائج.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد فرق ذو دلالة معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق

بدور المنظمة في تأهيل المتطوعين، وبين المتوسط الفرضي.

الجدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق

بدور المنظمة في تأهيل المتطوعين

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	Test Value = 3		
						مؤشر الاختبار t	احتمال الدلالة	القرار
١١	حصلتُ على تدريب كافٍ ومناسب قبل البدء بمهامي التطوعية.	٤.٠٥	0.581	81	14.3	16.464	.000	دال
١٢	برامج التدريب التي تقدمها المنظمة مرتبطة بشكل مباشر بالمهام التي أقوم بها.	٤.٢٥	0.503	85	11.8	22.639	.000	دال
١٣	يتوفر مرشد أو مسؤول يمكنني الرجوع إليه للحصول على التوجيه والدعم.	٤.١٥	0.607	83	14.6	17.259	.000	دال
١٤	تتيح المنظمة فرصاً للمتطوعين لاكتساب مهارات جديدة (مثل الإسعافات الأولية).	٤.٥1	0.493	90.2	10.9	27.903	.000	دال
١٥	يتم إشراكي في ورشات عمل أو ندوات تهدف إلى تطوير مهاراتي بشكل مستمر.	٣.٨3	0.615	76.6	16.1	12.295	.000	دال
١٦	أشعر بأن التدريب الذي تلقينته جهزني لمواجهة التحديات الميدانية.	4.13	0.607	82.6	14.7	16.959	.000	دال
١٧	تعتمد المنظمة على أساليب تدريب حديثة ومبتكرة.	٣.٢٩	0.٧73	65.8	23.5	3.418	.000	دال
١٨	يوجد تواصل مستمر بين المدربين	٣.٥٧	٠.٧٥٧	71.4	21.2	6.860	.000	دال

							والمطوعين بعد انتهاء الدورات.	
دال	.000	28.231	11.4	92.6	٠.٥٢٦	٤.٦٣	أشعر أن المنظمة تهتم بسلامتي وأماني أثناء التدريب والعمل.	١٩
دال	.000	4.268	22.3	67	٠.٧٤٧	٣.٣٥	يتم تحديث وتطوير المناهج التدريبية بشكل دوري بناءً على الاحتياجات.	٢٠

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

الجدول (٦) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

One-Sample Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف %
83	3.98	0.621	.04336	79.6	16.6

One-Sample Test

Test Value = 3

t	Sig. (٢-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
14.376	.000	.98117	.7543	1.1607

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

يبين الجدول (٥) أن العبارة المتعلقة باهتمام المنظمة بسلامة المتطوعين وأمانهم جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع جداً (٤.٦٣) وأهمية نسبية بلغت ٩٢.٦%. كما أن عبارة إتاحة فرص لاكتساب مهارات جديدة مثل الإسعافات الأولية حققت متوسطاً مرتفعاً (٤.٥١)، هذا يعكس أن المنظمة تُعطي أولوية قصوى للجوانب العملية والاحترافية التي تُعد حيوية لعملها الإنساني. ويظهر الجدول أن عبارة برامج التدريب مرتبطة بشكل مباشر بالمهام التي يؤديها المتطوعون (متوسطها ٤.٢٥)، وأن التدريب يجهزهم بشكل جيد لمواجهة التحديات الميدانية (متوسطها ٤.١٣)، هذا يؤكد فعالية التدريب في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق. وعلى الرغم من النتائج الإيجابية العامة، توجد بعض الجوانب التي يمكن تطويرها، فالعبارة: "تعتمد المنظمة على أساليب تدريب حديثة ومبتكرة" حصلت على أقل متوسط (٣.٢٩)، وكذلك العبارة: "يوجد تواصل مستمر بين المدربين والمتطوعين بعد انتهاء الدورات" (متوسطها ٣.٥٧)، هذه النتائج تشير إلى أن المنظمة قد تستفيد من تحديث آليات التدريب ومتابعة المتطوعين بشكل أكثر انتظاماً بعد الدورات.

كما يبين الجدول (٦) أن المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور بلغ ٣.٩٨، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (٣)، مما يدل على أن المتطوعين يوافقون بشكل كبير على أن المنظمة تؤدي دوراً إيجابياً في تأهيلهم. تشير قيمة اختبار "t" البالغة ١٤.٣٧٦ واحتمال الدلالة ٠.٠٠٠ إلى أن الفروقات بين متوسط إجابات العينة والمتوسط الفرضي هي فروق ذات دلالة إحصائية، هذا يعني أن النتائج التي تم التوصل إليها لم تأت عن طريق الصدفة، وأن الفرضية القائلة "لا يوجد فرق" مرفوضة. بلغت الأهمية النسبية الإجمالية للمحور ٧٩.٦%، وهو مؤشر قوي على رضا المتطوعين عن برامج التأهيل. تؤكد قيمة الانحراف المعياري الإجمالي المنخفض والبالغ ٠.٦٢١ أن آراء المتطوعين متقاربة ومتجانسة، مما يقلل من تباين الإجابات ويعزز موثوقية النتائج.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد فرق ذو دلالة معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بدور المنظمة في تحفيز المتطوعين واستبقائهم، وبين المتوسط الفرضي.

الجدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بدور المنظمة في تحفيز المتطوعين واستبقائهم

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	Test Value = 3		
						مؤشر الاختبار t	احتمال الدلالة	القرار
٢١	تشعرني المنظمة بأن مساهمتي كمتطوع ذات قيمة وأهمية.	٣.٩٦	٠.٦٠٨	79.2	15.4	14.384	.000	دال
٢٢	يتم تقدير جهود المتطوعين والاعتراف بها بشكل رسمي ومعنوي.	٤.٠٥	٠.٦١٣	81	15.1	15.604	.000	دال
٢٣	أرى أن المنظمة تمنح المتطوعين فرصاً للنمو وتولي مسؤوليات أكبر.	٣.٥٧	٠.٧٢٦	71.4	20.3	7.152	.000	دال
٢٤	توفر المنظمة بيئة عمل إيجابية تشجع على التعاون بين المتطوعين وفريق العمل الدائم.	٤.٤٥	٠.٤٩٢	89	11.1	26.849	.000	دال
٢٥	يتم التواصل معي بانتظام لأخذ آرائي حول تجربتي التطوعية.	٣.٢٧	٠.٧٥٨	65.4	23.2	3.245	.000	دال
٢٦	يتم حل المشكلات أو التحديات التي أواجهها كمتطوع بشكل فعال وسريع.	٣.٣٠	٠.٥٣٢	66	16.1	5.137	.000	دال
٢٧	أشعر أن المنظمة تهتم بتطوري الشخصي والمهني وليس فقط بالمهام التي أقوم بها.	٣.٦٧	٠.٦٥٤	73.4	17.8	9.333	.000	دال
٢٨	يوجد شعور قوي بالانتماء والتأزر بين المتطوعين في المنظمة.	٤.٢٩	٠.٥٢٨	85.8	12.3	22.257	.000	دال
٢٩	يتم تشجيع المتطوعين على إحضار أفكار ومبادرات جديدة.	٣.٨٧	٠.٦٣٥	77.4	16.4	12.481	.000	دال

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

الجدول (٨) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

One-Sample Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف %
83	3.83	0.616	.05312	76.6	16.1

One-Sample Test

Test Value = 3				
t	Sig. (٢-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
12.275	.000	.83214	.6923	1.0527

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

يبين الجدول (٧) أن العبارة المتعلقة بتوفير بيئة عمل إيجابية جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع جداً (٤.٤٥) وأهمية نسبية بلغت ٨٩%. كما أن العبارة: وجود شعور قوي بالانتماء والتأزر حققت متوسطاً مرتفعاً

(٤.٢٩). هذا يعكس أنّ المنظمة تُعطي أولوية قصوى للجوانب الاجتماعية والإنسانية التي تُعد حيوية لعملها. وتظهر نتائج الجدول أيضاً أنّ المنظمة تُقدّر جهود المتطوعين بشكل رسمي ومعنوي بمتوسط حسابي مرتفع (٤.٠٥)، وأنّ المتطوعين يشعرون بقيمة وأهمية مساهمتهم (متوسط ٣.٩٦)، هذا يؤكد فعالية جهود المنظمة في الاعتراف بجهود الأفراد. على الرغم من النتائج الإيجابية العامة، توجد بعض الجوانب التي يمكن تطويرها، فقد حصلت العبارة: حل المشكلات والتحديات على أقل متوسط (٣.٣٠)، وكذلك العبارة: التواصل بانتظام لأخذ الآراء (متوسط ٣.٢٧)، هذه النتائج تشير إلى أنّ المنظمة قد تستفيد من تحسين آليات التواصل مع المتطوعين وآليات حل المشكلات بشكل أكثر انتظاماً.

كما يبين الجدول (٨) أنّ المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور بلغ ٣.٨٣، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (٣)، مما يدل على أنّ المتطوعين يوافقون بشكل كبير على أنّ المنظمة تؤدي دوراً إيجابياً في تحفيزهم. وتشير قيمة اختبار "t" البالغة ١٢.٢٧٥ واحتمال الدلالة ٠.٠٠٠٠ إلى أنّ الفروقات بين متوسط إجابات العينة والمتوسط الفرضي هي فروق ذات دلالة إحصائية، هذا يعني أنّ النتائج التي تمّ التوصل إليها لم تأت عن طريق الصدفة، وأنّ الفرضية القائلة "لا يوجد فرق" مرفوضة. بلغت الأهمية النسبية الإجمالية للمحور ٧٦.٦%، وهو مؤشر قوي على رضا المتطوعين عن آليات التحفيز التي تتبعها المنظمة. تؤكد قيمة الانحراف المعياري الإجمالي المنخفض والبالغة ٠.٦١٦ أنّ آراء المتطوعين متقاربة ومتجانسة، مما يقلل من تباين الإجابات ويعزز موثوقية النتائج.

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد فرق ذو دلالة معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بدور المنظمة في توفير بيئة داعمة للعمل التطوعي، وبين المتوسط الفرضي.

الجدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بدور المنظمة في توفير بيئة داعمة للعمل التطوعي

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	Test Value = 3	
						مؤشر الاختبار t	احتمال الدلالة
٣٠	توفر المنظمة الموارد والأدوات اللازمة لإنجاز مهام التطوعية.	٤.١٤	٠.٥٨٦	82.8	14.2	17.723	.000
٣١	أرى أن المسؤولين في المنظمة يتقنون بقدراتي ويمنحوني مساحة للعمل.	٤.٢٢	٠.٥٤٥	84.4	12.9	20.393	.000
٣٢	تشعرنى المنظمة بالانتماء إلى عائلة أكبر وأقدر على المساهمة فيها.	٤.٥٧	٠.٤٨٥	91.4	10.6	29.490	.000
٣٣	يتم التواصل معي بشكل منتظم حول مستجدات عمل المنظمة وأنشطتها.	٣.٤٩	٠.٧٨٥	69.8	22.5	5.686	.000
٣٤	أجد أن هناك تعاوناً وتنسيقاً جيداً بين فرق العمل المختلفة في المنظمة.	٤.١٤	٠.٤٩٨	82.8	12.0	20.854	.000

٣٥	يتم الأخذ بآراء ومقترحات المتطوعين بعين الاعتبار.	٣.٥٤	٠.٧٠٩	70.8	20.0	6.939	.000	دال
٣٦	تساهم المنظمة في توفير الحماية للمتطوعين خلال الأنشطة الميدانية.	٤.٦٥	٠.٤٦٨	93	10.1	32.119	.000	دال
٣٧	تشجع المنظمة على التواصل الاجتماعي وبناء العلاقات بين المتطوعين.	٤.٣٩	٠.٥٤٤	87.8	12.4	23.277	.000	دال

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

الجدول (١٠) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

One-Sample Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف %
83	4.14	0.578	.04044	82.8	14

One-Sample Test

Test Value = 3				
t	Sig. (٢-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
17.968	.000	1.14213	.9936	1.3215

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

يبين الجدول (٩) أنّ العبارة المتعلقة بالشعور بالانتماء إلى عائلة أكبر جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع جداً (٤.٥٧) وأهمية نسبية بلغت ٩١.٤%، كما أنّ العبارة: توفير الحماية للمتطوعين خلال الأنشطة الميدانية" حققت أعلى متوسط في المحور (٤.٦٥) وأهمية نسبية ٩٣%، هذا يعكس أنّ المنظمة تُعطي أولوية قصوى للجوانب الاجتماعية والأمنية، مما يجعل المتطوع يشعر بالأمان والانتماء. وأظهرت نتائج الجدول أيضاً أنّ المتطوعين يرون أنّ المسؤولين في المنظمة يتقنون بقدراتهم ويمنحونهم مساحة للعمل (متوسط ٤.٢٢)، وأنّ هناك تعاوناً جيداً بين فرق العمل (متوسط ٤.١٤)، هذا يؤكد وجود علاقات عمل صحية ومثمرة داخل المنظمة. وعلى الرغم من النتائج الإيجابية العامة، توجد بعض الجوانب التي يمكن تطويرها، فقد حصلت العبارة: يتم التواصل معي بشكل منتظم حول مستجدات عمل المنظمة على أقل متوسط (٣.٤٩)، وكذلك العبارة: يتم الأخذ بآراء ومقترحات المتطوعين بعين الاعتبار (متوسط ٣.٥٤)، هذه النتائج تشير إلى أنّ المنظمة قد تستفيد من تحسين آليات التواصل المنتظم مع المتطوعين وإشراكهم في صنع القرار بشكل أكبر.

كما يبين الجدول (١٠) أنّ المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور (٤.١٤)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (٣)، مما يدل على أنّ المتطوعين يوافقون بشكل كبير على أنّ المنظمة تؤدي دوراً إيجابياً في توفير بيئة داعمة. وتشير قيمة اختبار "t" البالغة ١٧.٩٦٨ واحتمال الدلالة ٠.٠٠٠ إلى أنّ الفروقات بين متوسط إجابات العينة والمتوسط الفرضي هي فروق ذات دلالة إحصائية، هذا يعني أنّ النتائج التي تمّ التوصل إليها لم تأت عن طريق الصدفة، وأنّ الفرضية القائلة "لا يوجد فرق" مرفوضة. بلغت الأهمية النسبية الإجمالية للمحور ٨٢.٨%، وهو مؤشر قوي على رضا المتطوعين عن البيئة التي توفرها المنظمة. وتؤكد قيمة الانحراف المعياري الإجمالي المنخفض والبالغة ٠.٥٧٨ أنّ آراء المتطوعين متقاربة ومتجانسة، مما يقلل من تباين الإجابات.

اختبار الفرضية الرئيسية للبحث: لا يوجد فرق ذو دلالة معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بدور المنظمة في نشر ثقافة العمل التطوعي، وبين المتوسط الفرضي.

الجدول (١١) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية للبحث

One-Sample Statistics					
N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%
83	3.96	0.611	.04556	79.2	15.4

One-Sample Test				
Test Value = 3				
t	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
14.314	.000	.96133	.8311	1.1408

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

يبين الجدول (١١) أنّ قيمة المتوسط الحسابي العام لجميع بنود الاستبانة بلغت (٣.٩٦)، وهي أعلى من المتوسط الفرضي (٣)، مما يشير إلى أنّ غالبية المتطوعين في العينة يوافقون على أنّ المنظمة تؤدي دوراً إيجابياً في نشر وتعزيز ثقافة العمل التطوعي. تؤكد قيمة الأهمية النسبية (٧٩.٢%) أنّ معظم الإجابات كانت إيجابية، وهو ما يُعد مؤشراً قوياً على رضا المتطوعين وتقديرهم لجهود المنظمة في هذا المجال. تُشير قيمة احتمال الدلالة (Sig. = 0.000) إلى أنّ الفارق بين المتوسط الحقيقي لإجابات المتطوعين (٣.٩٦) والمتوسط الفرضي (٣) ليس مجرد صدفة، بل هو فرق ذو دلالة إحصائية، وهذا يعني أنّ النتائج موثوقة ويمكن تعميمها على مجتمع الدراسة. تدل قيمة الانحراف المعياري المنخفض (٠.٦١١) على أنّ آراء المتطوعين كانت متجانسة ومقاربة، وأنهم يتفقون إلى حد كبير على فعالية دور المنظمة.

بشكل عام، تعكس هذه النتائج أنّ منظمة الهلال الأحمر العربي السوري - فرع طرطوس لا تكتفي باستقطاب المتطوعين بشكل فردي، بل تساهم بشكل منهجي في ترسيخ ونشر ثقافة العمل التطوعي على نطاق أوسع، حيث يشعر المتطوعون بالانتماء والتقدير، كما أنّ المنظمة توفر بيئة عمل داعمة وبرامج تدريبية فعّالة، مما يجعلها نموذجاً ناجحاً في تعزيز العمل التطوعي.

الاستنتاجات والتوصيات:

أ- الاستنتاجات:

١- نجاح منظمة الهلال الأحمر العربي السوري في استقطاب المتطوعين، حيث تُعد سمعتها الإيجابية ورضا المتطوعين عن سهولة عملية التسجيل أهم عوامل الجذب. ومع ذلك، تشير النتائج إلى وجود فرصة لتطوير استراتيجيات الاستقطاب عبر تفعيل استخدام وسائل التواصل الحديثة وتنظيم فعاليات تعريفية، كما تؤكد النتائج أنّ جهود المنظمة في استقطاب المتطوعين فعّالة وذات دلالة إحصائية قوية، مما يبرز أهمية الثقة المجتمعية كركيزة أساسية لعملها.

٢- أظهرت النتائج أنّ منظمة الهلال الأحمر العربي السوري تتميز بدورها الفعّال في تأهيل المتطوعين، حيث تُعطي أولوية لسلامتهم وتوفر لهم تدريباً احترافياً ومرتبياً بمهامهم الميدانية، ما يساهم في إعدادهم بشكل جيد. وعلى الرغم من رضا المتطوعين العام، تشير النتائج إلى إمكانية تحسين آليات التدريب من خلال تحديث أساليبها وتبني طرق مبتكرة لضمان التواصل المستمر مع المتدربين بعد انتهاء الدورات، مما يمنح عملية التأهيل عمقاً أكبر.

٣- تشير النتائج إلى أنّ منظمة الهلال الأحمر العربي السوري تؤدي دوراً فعّالاً في تحفيز المتطوعين واستبقائهم، حيث توفر بيئة عمل إيجابية تشجع على الانتماء والتقدير. هذه العوامل، إلى جانب الاعتراف

الرسمي بجهود المتطوعين هي الأكثر تأثيراً في استمرارهم. تؤكد النتائج أن جهود المنظمة في التحفيز والاستبقاء إيجابية وذات دلالة إحصائية قوية، مما يبرز أهمية الجانب الاجتماعي والإنساني في عملها.

٤- كشفت النتائج عن نجاح منظمة الهلال الأحمر العربي السوري في توفير بيئة داعمة للعمل التطوعي، حيث يشعر المتطوعون بالانتماء والأمان والثقة بفضل التعاون الجيد بين الفرق. تؤكد النتائج أن دور المنظمة في هذا الجانب فعال وذو دلالة إحصائية قوية، مما يبرز أهمية البيئة الداخلية في استدامة العمل التطوعي.

ب- التوصيات:

١- يُقترح على المنظمة تطوير استراتيجياتها في استقطاب المتطوعين عبر تفعيل القنوات الرقمية والتسويقية بشكل أكبر؛ فبالإضافة إلى سمعتها الإيجابية التي تُعدّ عامل جذب رئيسي، يمكنها إنشاء حملات إعلامية منظمة عبر وسائل التواصل الاجتماعي لعرض قصص نجاح المتطوعين وأثرهم، وتنظيم فعاليات تعريفية وورش عمل في الجامعات والمراكز الشبابية، هذا التوجه سيمكّن المنظمة من الوصول إلى فئات جديدة من المجتمع قد لا تعرف عنها بشكل مباشر، مما يعزز من قاعدة المتطوعين لديها ويضمن استقطاب كفاءات متنوعة ومستمرة.

٢- يُنصح المنظمة بتحديث أساليبها التدريبية واعتماد طرق مبتكرة، مثل التعلم عن بعد والمحاكاة التفاعلية، إلى جانب التدريب التقليدي لضمان مرونة أكبر. والأهم من ذلك، يُقترح تأسيس نظام متابعة مستمر للمتطوعين بعد الدورات، بحيث لا يقتصر التواصل على فترة التدريب، يمكن تحقيق ذلك من خلال إنشاء مجموعات تواصل مخصصة أو تعيين مرشدين من المتطوعين القدامى لتقديم الدعم والمشورة، مما يضمن تطبيق المهارات المكتسبة بشكل فعال ويُحوّل عملية التأهيل إلى مسار تنموي دائم.

٣- يُقترح على المنظمة إنشاء قنوات تواصل رسمية ومنتظمة لإشراك المتطوعين في حل المشكلات والتحديات؛ فبالرغم من شعورهم القوي بالانتماء، إلا أنّ ضعف آليات التواصل لأخذ آرائهم قد يقلل من حافزهم على المدى الطويل، حيث يمكن للمنظمة تأسيس لجان استشارية للمتطوعين أو اعتماد منصة رقمية لتقديم المقترحات والشكاوى بشكل شفاف، مما يجعل المتطوع يشعر بأن صوته مسموع وأن ملاحظاته تؤخذ بعين الاعتبار، مما يعزز من شعورهم بالمسؤولية والولاء تجاه المنظمة.

٤- يُقترح على المنظمة تطوير آليات التواصل الداخلي لجعل المتطوعين شركاء فاعلين في صنع القرار وليسوا مجرد منفذين، حيث يمكن إصدار نشرة داخلية شهرية تتضمن مستجدات المنظمة وإنجازات المتطوعين، وتنظيم لقاءات دورية مفتوحة مع القيادة لمناقشة الخطط المستقبلية، هذا النموذج من التواصل الثنائي سيعزز الشعور القائم بالانتماء "لعائلة الهلال الأحمر" ويُضيف إليه بعداً مهنيّاً يضمن إطلاع المتطوعين على كافة المستجدات، ويُعزز ثقتهم بدورهم الحيوي في رسم مسار المنظمة.

المراجع:

أ- المراجع العربية:

- ١- آل ثاني، نورة بنت حمد (٢٠٢٥). دور المنظمات غير الحكومية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في دولة قطر، المجلة العربية للإدارة، المجلد (٤٥)، العدد (٥)، ١-١٤.
- ٢- بشير، أمل محمد عبد الرحمن (٢٠١٦). دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي: دراسة حالة متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- ٣- الحسيني، هاشم (٢٠٠٨). الموسوعة العربية للمجتمع المدني، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، مصر.
- ٤- شبير، رحاب (٢٠٠٤). واقع إدارة المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة وسبل تطويرها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ٥- الطائي، بيداء عبد الصاحب عنبر (٢٠١٨). ثقافة العمل التطوعي في المجتمع (المفاهيم، الأشكال، الضوابط، الأهداف)، مجلة كلية التربية للبنات، المجلد (٢٩)، العدد (٣)، ٢٦١٩-٢٦٢٧.
- ٦- العتيبي، نورة بنت بشير صنهات (٢٠٢٠). قياس وعي المتطوعين بحقوقهم وأثره في حمايتهم من الاستغلال بالتطبيق على عينة من المتطوعين في الجمعيات الخيرية ومراكز التنمية الاجتماعية بالسعودية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإنسانية، المجلد (٢٨)، العدد (٢)، ١٢٢-١٥٦.
- ٧- عقر، إمي محمد سعد الدين محمد (٢٠٢٤). إسهامات المبادرات المجتمعية في تنمية مهارات العمل التطوعي للشباب، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد (٣٧)، الجزء الثاني، ١٥٢-١٨٤.
- ٨- غراب، عبد الجليل عبد الحميد (٢٠١٨). درجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة من وجهة نظر الطلبة وسبل تطويرها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ٩- فخرو، عبد الناصر عبد الرحيم (٢٠١٠). تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة الكويت: تصور مقترح، مجلة الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، السنة (١٣)، العدد (٢٨)، ٢٢٩-٢٦١.
- ١٠- مراس، عبد الرزاق شاكر (٢٠١٥). ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب كلية التربية جامعة حلوان وسبل النهوض به في المستقبل، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، المجلد (٢١)، العدد (٢)، ٤٣٩-٥٠٠.
- ١١- المزين، سيمان حسين (٢٠١٦). اتجاهات الطلبة نحو العمل التطوعي في جامعات غزة وسبل تفعيله في ضوء بعض المتغيرات، مجلة الجامعة الإسلامية بغزة، المجلد (٤)، العدد (١٦)، غزة، فلسطين.
- ١٢- ملحم، سامي (٢٠٠٧). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة، عمان، الأردن.

ب- المراجع الأجنبية:

Garratt, B. (2022). *Volunteer work and its role in developing the health sector: a realistic vision of the role of volunteer organizations in the African medical and research institution*. international Journal of Academic Research in Social Sciences, Vol (5), No (1). 15-37.

Preston, C. (2022). *Evaluating the culture of volunteer work at the City of Hope Medical Foundation and its role in community service*. Canada Research Report. vol. (18) No, (14). 111-129.