



ISSN: 1817-6798 (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: www.jtuh.org/
JTUH
 مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية
 Journal of Tikrit University for Humanities
Suhad Tahseen Ibrahim

College of Education for women University of Tikrit

Wathiq Omar Musa

College of Education for women University of Tikrit

* Corresponding author: E-mail :

Suhad.Tahseen254@st.tu.edu.iq**Keywords:**

The culture

the culture of volunteer work
university students**ARTICLE INFO****Article history:**

Received 1 Mar 2025
 Received in revised form 25 Mar 2025
 Accepted 7 May 2025
 Final Proofreading 30 Oct 2025
 Available online 31 Oct 2025

E-mail t-jtuh@tu.edu.iq

©THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER
 THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

The Culture of Volunteer Work among University Students

A B S T R A C T

The current research aims to identify the level of the culture of volunteer work among University Students. Differences in the Culture of volunteer work for university students according to the variables of gender (male-female), specialization (scientific-humanities), and academic year (first -furth). In order to achieve the objectives of the research, the researcher has prepared a scale for (the culture of Volunteer work), which consists of 35 paragraphs and each paragraph offering 5 response alternatives are: (Strongly agree ,Agree, Don't know, Disagree, strongly Disagree).

The researcher extracted the psychometric properties for the scale of the culture of volunteer work, for distinction and validity in its logical and structural logical types. As for persistence, it was extracted using (test-retest method and Cronbach's Alpha coefficient). The researcher has applied the scale to the research sample, which was tested using a stratified random method consists of (400) male and female students, from the first and furth academic grade from the University of Kirkuk from morning studies, divided equally into (200) students from scientific faculties and (200) students from humanities faculties. The statistical methods used in the research including (Chi-square test, Pearson correlation coefficient, Cronbach's Alpha equation, one-sample and two-sample t-tests, and three-way analysis of variance). After processing the data statistically using the SPSS statistical package, The results of the research showed that: the students have a high level of volunteer work culture. There were statistically significant differences according to the gender variable (male-female) in favor of females. There were no statistically significant differences according to the specialization (scientific-humanities) or the academic stage (first-furth) grade. In light of the research results, the researcher came up with several recommendations and suggestions.

DOI: <http://doi.org/10.25130/jtuh.32.10.2025.18>

ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعة

سهاد تحسين إبراهيم/ كلية التربية للبنات ، جامعة تكريت

واثق عمر موسى/ كلية التربية للبنات ، جامعة تكريت

الخلاصة:

يستهدف البحث الحالي التعرف على ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعة، والفروق ذات الدلالة الإحصائية في ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعة حسب متغيرات الجنس (ذكور-إناث) ، التخصص (علمي-إنساني)، المرحلة الدراسية (أولى- رابعة). وتحقيقاً لأهداف البحث قامت الباحثة بأعداد مقياس (ثقافة العمل التطوعي) المكون من (35) فقرة ولكل فقرة (5) بدائل هي (موافق بشدة ، موافق ، محايد ، معارض ، معارض بشدة)، أما عينة البحث فقد اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية والمكونة من (400) طالباً وطالبة من المرحلة (الأولى والرابعة) من كليات جامعة كركوك وأقسامها من الدراسات الصباحية و بواقع (200) طالباً وطالبة من الكليات العلمية ، و(200) طالباً وطالبة من الكليات الانسانية وقامت الباحثة باستخراج الخصائص السايكومترية من تمييز وصدق بأنواعه المنطقي والظاهري والبنائي ، اما الثبات فأستخرج بطريقة (إعادة الاختبار ومعامل الفا كرونباخ). اما الوسائل الإحصائية المستعملة في البحث فهي (مربع كاي والاختبار التائي لعينتين مستقلتين ومعامل ارتباط بيرسون ومعادلة الفا كرونباخ والاختبار التائي لعينة واحدة)، وبعد معالجة البيانات احصائياً باستخدام الحقيبة الإحصائية SPSS، أظهرت النتائج الاتي:

-تمتع الطلبة بمستوى مرتفع من ثقافة العمل التطوعي .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث) ولصالح الاناث، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير التخصص (علمي-إنساني) وكذلك لمتغير المرحلة (أولى -رابعة). وكما أظهرت النتائج عدم وجود تفاعل بين (الجنس والتخصص والمرحلة)، وفي ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة الى عدداً من التوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية : ثقافة -ثقافة العمل التطوعي-طلبة الجامعة .

الفصل الاول : التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

لقد أظهرت نتائج بعض الدراسات ضعف دور الجامعات في نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب، حيث أشارت دراسة (لوتاه، 2014) إلى الحاجة الملحة لتعزيز قيم التطوع والمشاركة المجتمعية بين الأجيال الناشئة. إضافة إلى ذلك تناولت العوامل التي تشجع الطلبة على المشاركة في العمل التطوعي، وكذلك التحديات التي تعيق انخراطهم فيه. (لوتاه ، 2014: 69). كذلك أظهرت نتائج دراسة (الباز، ٢٠٠1) الى ضعف مشاركة طلاب الجامعات في الاعمال التطوعية ولا تزال دون المستوى المطلوب رغم وجود الرغبة للمشاركة بالأعمال التطوعية ويعزى سبب ذلك الى ضعف ثقافة العمل التطوعي .(الباز، 2001: 3) و

دراسة السلطان (٢٠٠٩) التي كشفت عن مستوى إقبال ضعيف نحو ممارسة الأعمال التطوعية من قبل طلبة الجامعة .(السلطان، 2009 : 22).

ان العمل التطوعي في العراق بحاجة إلى نشر ثقافة التطوع بما يغطي جميع جوانبه التنظيمية وإجراءات عمله، نظراً للظروف القاسية والتحديات الخطيرة التي مرّ بها المجتمع العراقي ولا يزال يعاني من آثارها. وتُشكّل هذه التحديات دافعاً لجعل الأعمال التطوعية ضرورةً ملحةً للإسهام في حل المشكلات والأزمات التي تواجه الأفراد والمجتمع. (التميمي، الأحمد، ٢٠١٧: ١٥).

ولأن المشكلات العامة أكبر من طاقة مؤسسات الدولة، تُصبح الشعوب مطالبةً بالمشاركة الميدانية في حلّها. فقد أثبتت التجارب أن المؤسسات الرسمية لا تستطيع وحدها تلبية احتياجات المجتمع بالكامل، كما قد يصعب عليها تلمّس متطلباته بشكل مباشر وفوري؛ لأنها تخضع للروتين والبيروقراطية، وتركز في بعض الأحيان على الجانب الربحي. ونظراً لكون العمل التطوعي يتسم بالمرونة أكثر والقدرة على الحركة السريعة، لذلك يأتي العمل التطوعي مكملاً للعمل الحكومي وداعماً له لخدمة المجتمع، حيث برزت هيئات ومنظمات تطوعية تُترجم أحاسيس ومشاعر أفراد المجتمع، وتلبي احتياجات المحتاجين والأسر التي تعاني من ضائقة مادية، لمعالجة القضايا الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والصحية". (سكر، 2017: 1). وفي ظل ما يشهده العالم من تحولات سريعة على الصعيدين الاجتماعي والقيمي، يبرز التساؤل حول واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعة، وما تتضمنه من معتقدات وقيم واتجاهات تحكم مدى انخراطهم في الأنشطة التطوعية. وتوصلت دراسة (Arthur 2011) إلى أن الدافع الشخصي يُعد أحد العوامل الرئيسة التي تحفز الشباب على العمل التطوعي، في حين أن المشكلة تكمن في غموض الأدوار التي يكلفون بها، وعدم التوازن في السلطات بين المتطوعين والمسؤولين عن إدارة الأنشطة التطوعية (McArthur, Andrea M. 2011:63).

وعلى الرغم من أن ثقافة التطوع في مجتمعاتنا ترتكز نظرياً على نواة صلبة من عقيدة الإيمان بالله واليوم الآخر وهي التي دفعت المجتمع الإسلامي على مر الزمان أفراداً وجماعات إلى المبادرة بفعل الخير، والسعي طوعية لتقديم العون للآخرين ابتغاء وجه الله تعالى، إلا أن الملاحظ أن هناك تدنياً في فاعلية التطوع وفي جدواه الاجتماعية في مما يتطلب ذلك نشر ثقافة العمل التطوعي وأهميته لدى الجميع عن طريق التربية الاجتماعية للأجيال على العمل التطوعي وتدريب وتأهيل الشباب للمشاركة في التطوع (سكر، ٢٠١٧: ٥).

حيث تنطلق مشكلة البحث من محاولة الكشف عن التساؤل التالي : ما هو مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعة، وهل توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعا للمتغيرات، الجنس(ذكور-إناث) والتخصص(علمي-انساني) والمرحلة (أولى-رابعة) على مقياس ثقافة العمل التطوعي ؟

اهمية البحث:

تعدُّ المرحلة الجامعية مرحلة حاسمةً في بناء شخصية الطالب وتشكيل ملامحها المستقبلية، إذ تشهد هذه المرحلة نموَّ المقومات الشخصية وتعزز المسارات العقلية، والاجتماعية، والانفعالية. ونظرًا لطبيعة هذه المرحلة، يكون الطلبة مهئين للعطاء والعمل الجماعي، مما يجعلهم قادرين على الانخراط في الأعمال التطوعية. ويساهم ذلك في استثمار طاقاتهم بشكل إيجابي لدعم تنمية المجتمع ونهضته، وسد الفجوات في المؤسسات الحكومية، وتعزيز الترابط الاجتماعي، بالإضافة إلى المساعدة في حل المشكلات الاجتماعية، والنفسية، والسلوكية التي يواجهها المجتمع". (القشبي، 2002: 12). لقد باتت المشاركة في الأعمال التطوعية، ، دليلاً ومعيّاراً على مدى ما يتمتع به المجتمع المعاصر من مدنية وتقدم ورُقّي في سلوك أفرادها الاجتماعي والحضاري. لما لها من دورٍ فاعلٍ في التنمية المجتمعية ، وبما أن طلبة الجامعة عنصرٌ مهمٌّ في عملية التنمية، فإن انخراطهم في الأعمال التطوعية يُعد مؤشراً واضحاً على تفهُّمهم لدورهم في بناء المجتمع، وقدرتهم على الإسهام الفعلي في مسيرة التنمية. (المالكي، 2010: ٥). ويعتبر العمل التطوعي قيمه سامية كانت ولا زالت موجودة بين الناس، خاصة في ظل الظروف المعيشية الصعبة التي يمر بها اغلب البلدان بشكل عام والعراق بشكل خاص، وهذا ما يجعل للتطوع دور كبير وفعال في اسعاد الناس ومساعدتهم والوقوف على احتياجاتهم. (فوزي، 2022: 473)

ومن أبرز مزايا العمل التطوعي أنه يُظهر الصورة الإنسانية للمجتمع، ويعزز التكافل الاجتماعي، ويدعم الروابط بين أفرادهِ، ويؤكد على اللامسة الحانية التي تتباعد عن الصراع والمنافسة. إذ إن للتطوع قيمةً وأهميةً بالغةً في الدولة وأنظمتها المختلفة، كما يسهم في تنمية الروح الإنسانية وتحفيزها على العمل الجماعي الخيري الذي يعزز تكافل الأفراد في أي مجتمع. فالمشاركة في الأعمال التطوعية ليست مجرد خيار، بل هي مطلب ديني وحاجة إنسانية. (الزويد، إسماعيل، الكبيسي، سناء 2014: ٦). وتؤدي الجامعة دوراً مهماً وأساسياً في تعزيز مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلبة، حيث توفر الفرصة المثالية لنشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلبة من خلال البرامج التعليمية والأنشطة المختلفة. وحيث ان العمل التطوعي يعد وسيلة فعالة لتعزيز الذات الاجتماعية ومساعدة الأفراد على تجاوز النزعات الفردية والأنانية، مما يسهم في اندماجهم وهي بالنتيجة عملية تنمية للذات الاجتماعية أو كما يسميها فرويد بـ (الأنا الأعلى) حينما يحاول الفرد التخلص من قيود (الهو) بوصفها النازعة إلى الفردية والأنانية إلى الأنا الأعلى التي تمنح الفرد قوة في أهمية المشاركة في الاندماج الاجتماعي وتنمية واقعة. (المشهداني، 2021: 10) . وبطبيعة العمل التطوعي الذي يعطي دافعاً لتعزيز العطاء والإيثار وتحمل المسؤولية، دون الاتكال على الآخرين. وبالتالي استثمار مهارات الطلبة والاستفادة منها في مجالات التطوع المختلفة لدعم المجتمع والمؤسسات التعليمية، وهذ يعطي الفرصة للطلبة لتنمية مواهبهم واستثمار طاقاتهم في أعمال هادفة وبناءة، وفي هذا الوقت

أصبحت ثقافة العمل التطوعي عنصراً أساسياً في المجتمعات المتقدمة، حيث تعكس منظومة من القيم والمبادئ التي تشجع على المبادرة والعمل الإيجابي لخدمة الآخرين، (هادي وآخرون، ٢٠١٧ : 205). وأضافت دراسة (Farrel ,C. & Bryent ,W, 2009 : 163-173) ان العمل التطوعي يفيد المتطوع مهما كان سواء كطالب جامعي او أي فرد اخر من المجتمع خصوصا فئة الشباب البالغين في تحسين صحتهم النفسية ويقوي انتمائهم للوطن أي له الكثير من الفوائد النفسية والاجتماعية , وحتى بالنسبة لكبار السن يحميهم من الاكتئاب كونه يوفر دورا ومشاركة في الاعمال الاجتماعية وتكوين علاقات اجتماعية ويقوي التكافل الاجتماعي بشكل عام , وان مشاركة طلبة الجامعة في الاعمال التطوعية ينمي لديهم المهارات ويطور شخصياتهم ويمنحهم مهارات جديدة ويعزز لديهم المواطنة والتعاون والمسؤولية الاجتماعية (Grey ,B. 2010 : 95-96)

وتتضح أهمية البحث الحالي من خلال النقاط التالية :

1-اهتمام البحث بمرحلة عمرية مهمة جدا وهي المرحلة الجامعية والتي تعتبر أساسا مهما في بناء المجتمع وتطوره.

2-ونظرا لعدم توفر دراسات عربية او محلية على حد علم الباحثة تناولت عنوان (ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعة في ضوء المحددات (الجنس والتخصص والمرحلة) وبذلك ستكون هذه الدراسة كإضافة جديدة للمكاتب المحلية والعربية ممكن ان تبني عليها دراسات لاحقة.

3-كما سيظهر البحث الحالي نتائج وتوصيات ومقترحات ممكن ان تسهم في مساعدة القائمين على العملية التربوية والتعليمية في تطويرها وتحديد أهدافها المطلوبة.

4-التعرف على واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعة .

اهداف البحث : يهدف البحث الحالي التعرف على :

1-مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعة.

2-الفروق ذات الدلالة الإحصائية في ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعة حسب متغيرات الجنس (ذكور-إناث) ,التخصص (علمي-إنساني) ,المرحلة الدراسية (أولى- رابعة) .

حدود البحث : يتحدد البحث الحالي بطلبة جامعة كركوك للمرحلتين الدراسيتين (الأولى والرابعة) للدراسة الصباحية بالتخصصين (علمي وإنساني) ومن الجنسين (ذكور و إناث) وللعام الدراسي (2024-2025) .

تحديد المصطلحات :

ثقافة العمل التطوعي A culture of volunteering : وعرفها عبد الحميد (2006) : بأنها " منظومة القيم والمبادئ والاخلاقيات والمعايير والرموز والممارسات والتي تحض على المبادرة بعمل الخير الذي

يتعدى نفعه الى الغير؛ اما بدء مفسدة او جلب منفعة ,تطوعاً من غير الزام ودون اكره " .
(عبدالحميد, 2006, 194).

- **التعريف النظري :** تعرف الباحثة ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعة بأنها "مجموعة القيم والمبادئ والمعايير والاتجاهات المتصلة بالعمل الخيري التي تشكل وعي الطلبة وسلوكهم في المجتمع وتدفعهم للمبادرة بالعمل التطوعي الذي يحقق الخير للجميع في اطار الجامعة او خارجها وفي كافة المجالات التي يشملها العمل التطوعي ودون توقع عائد مادي وبشكل ارادي من غير الزام ودون اكره .

- **التعريف الاجرائي:** الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته عن فقرات مقياس ثقافة العمل التطوعي الذي قامت الباحثة بأعداده.

الفصل الثاني : اطار نظري ودراسات سابقة :

مفهوم ثقافة العمل التطوعي : ان مفهوم ثقافة العمل التطوعي ليس بالمفهوم الجديد، بل عرفت منذ القدم باعتبارها تنطوي على القيم والمبادئ وهي الموجه الأساسي نحو العمل التطوعي ، ويعود التطوع إلى بدايات الإنسانية، حيث يلاحظ أن هناك شعوراً سائداً لدى الإنسان منذ فجر التاريخ دفعه الإحساس بالحاجة الملحة والماسة إلى التعاون من أجل البقاء في الظروف القاسية. فالعمل التطوعي ينبع من شعور ذاتي داخل الإنسان يدفعه إلى المشاركة في خدمة المجتمع، والعمل التطوعي ليس بجديد على المجتمعات البشرية، بل كان قائماً في المجتمعات البدائية واتخذ أشكالاً مختلفة حيث بدأ بالجهود الفردية ثم الجهود الأسرية فالقبيلة، معتمداً على البساطة في النشاط والنظم والعلاقات بين أفراد المجتمع. فالعمل التطوعي نشأ بنشأة الإنسان فقد نشأ في كل مجتمع إنساني، وفي كل مكان نشأت فيه حضارة من الحضارات، أو ديانة من الديانات وقد تطور العمل التطوعي بتطور المجتمعات الإنسانية. (الخطيب 2010: 8-9)

وفي الإسلام تستمد ثقافة العمل التطوعي القيم والمبادئ من الأصول الإسلامية وقيم المجتمع الإسلامي ومبادئ المجتمع المدني الحديث ، والتي تتضح في السلوك على شكل القيم والمعارف والمهارات الداعمة لفعل الخير، وخدمة الآخرين من خلال المبادرات والاعمال التطوعية ،(فخرو ، 2010: 238) . وفي دراسة (ياسمين أبو فخر، 2015) أوضحت ان ثقافة العمل التطوعي تطورت عبر العصور من تعاضد انساني غير منظم ، الى مفهوم أخلاقي دعت اليه الديانات السماوية، ومن ثم مفهوم مجتمعي يمثل نشاطاً مدنياً بات مؤخراً قطاعاً مستقلاً وتناولته الدراسات والخطط التنظيمية وتربطه بقيم المواطنة والمجتمع المدني ومفاهيم التنمية.

خصائص العمل التطوعي : في ضوء المفهوم انفاً يمكن تحديد الخصائص الاساسية كما اتفق بعض العلماء فيما يلي: (أحمد، 2013 ، 735-736 : الظفيري، 2000، 442-443).

1-نابع من داخل الفرد من دافع ذاتي وليس إلزامياً ومفروضاً عليه.

2-غير ربحي- فلا يُنتظر منه مقابل مالي ,وليس للقائم به مردود مادي منه .

- 3-تنوع الجهود- حيث يشمل الجهد العضلي والفكري حسب طبيعة العمل.
- 4-عمل إنساني خالص -يسهم في خدمة الآخرين ويعزز القيم الإنسانية.
- 5-لا تمييز فيه -فهو يشمل جميع الأفراد بغض النظر عن العرق، اللون، الدين، العمر أو الجنس.
- 6-يدعم التنمية الشاملة -من خلال مساهمته في تحسين المجتمع وتطويره.
- 7-يعكس الإرادة الوطنية والمسؤولية الأخلاقية - حيث يعبر عن التزام الفرد تجاه مجتمعه.
- 8-خالي من التوجهات السياسية أو العرقية -فهو قائم على النوايا الإنسانية الخالصة.
- 9-يخضع لسياسات وبرامج واضحة -تتضمن تخطيطاً وتنظيماً لضمان الاستمرارية والتطور، وتحديد أهداف ووسائل نجاح المشاريع التطوعية.

اشكال ومجالات العمل التطوعي :

يمكن تقسيم اشكال العمل التطوعي الى شكلين هما:

- أ-العمل التطوعي الفردي :هو عمل او سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه بدون وجود مردود مادي مقابله ويقوم على اعتبارات أخلاقية واجتماعية وإنسانية ودينية .(اشتيه,2013 : 84)
- ب-العمل التطوعي المؤسسي :وهو اكثر تطوراً من العمل التطوعي الفردي واكثر تنظيماً واوسع تأثيراً في المجتمع , مثل الجمعيات والمؤسسات والهيئات الخيرية ,وتتميز باستثمار الجهود البشرية والمادية وتوجيهها الوجه الصحيح لخدمة المجتمع . (حمزة , 2008 : 18)

وللعمل التطوعي مجالات متعددة ومتنوعة ونذكر من اهمها ما يلي:

- 1-المجال الاجتماعي والثقافي : وهو من أوسع المجالات التي يكثر فيها العمل التطوعي وارتكز منذ البداية على فكرة الخير والاعمال الخيرية، ويتضمن هذا المجال (رعاية الأطفال، رعاية الارامل والمسنين ، رعاية الاحداث ،مكافحة الفساد ، مساعدة الاسر المحتاجة، نشر الوعي الثقافي ، إقامة المناسبات الثقافية).(السلطان, 2009 : 22)

- 2- المجال التربوي والتعليمي: وهو المجال الذي يهتم بالتربية والتعليم ويمثل المساهمة في البناء الفكري للإنسان , وله دور فاعل في الحد من الجهل والتخلف وبناء الأمة , ويتضمن(محو الامية، تعليم الأطفال، تغطية نفقات التعليم لذوي الدخل المحدود ،تنظيم اللقاءات التربوية والمؤتمرات الهادفة لتوعية المجتمع , برامج الصعوبات الخاصة بعملية التعلم , تحفيظ القرآن , اكساب المهارات المهنية والتعليم للمهنة). (الخطيب ,2000: 12)

- 3- المجال الصحي والنفسي : وهو المجال الذي يسعى المتطوعون فيه الى تأمين الرعاية الصحية الأولية والخدمات الاسعافية والمساهمة ماديا او معنويا في تقديم المساعدة للمرضى الذين ليس لديهم الامكانية للحصول على الخدمة والرعاية الطبية ,ويتضمن (إقامة الندوات الصحية , المشاركة في حملات التبرع بالدم , إعادة تأهيل مدمني المخدرات , مكافحة التدخين، ورعاية كبار السن والمعوقين وتقديم الارشاد الصحي

والنفسي , ومساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة,ومعالجة الافراد المصابين بالاكتئاب والضيق النفسي ومساعدتهم في تجاوز محنتهم الشخصية ليشعروا بأهمية دورهم بالمجتمع مما يعطيهم الأمل بحياة جديدة افضل حالاً). (احمد ,وفاء مرسى2012: 334)

4- **المجال البيئي:** وهو المجال الذي يهتم بالمحافظة على البيئة من خلال الإرشاد البيئي والتوعية بالمشاكل البيئية , ويتضمن (العناية والمحافظة على الغابات والمتنزهات ومكافحة التلوث والتصحر , و زراعة الأشجار وتنظيف الشوارع وتنظيف الشواطئ والمدن والساحات والرسم الارشادي على الجدران). (محمد حسين, 2013: 86-87) ، (التلمساني, 2000: 25)

الخلفية النظرية: يمكن الوقوف على جوهر ثقافة العمل التطوعي من خلال استعراض ابرز النظريات المفسرة للعمل التطوعي ، وكما يلي :

أ- **نظرية التبادل الاجتماعي (التبادلية) Exchange Theory :** من رواد هذه النظرية هو جورج هومانز (Homans ,1974:16) الذي ركز على العلاقة التبادلية بين الفرد والجماعة , وتشمل نظريته المستويات البنائية والثقافية وتتعلق هذه النظرية بالتفاعل بين الناس , وتركز على المكاسب والخسائر التي يحصل عليها الناس من علاقاتهم بعضهم مع بعض , فاستمرار التفاعل مرتبط عادة باستمرار المكاسب التبادلية التي يحصلون عليها نتيجة التفاعل. (الشهراني, 2006: 51)

ب- **نظرية الدور Theory Of The Role :** تركز هذه النظرية على مسلمة ان الدور يعد أحد العناصر الأساسية في عملية التفاعل الاجتماعي، حيث يمثل نمطاً متكرراً من الأفعال المكتسبة التي يؤديها الأفراد في مواقف معينة. وهذا يبرز أهمية دور المتطوعين في تنشيط العمل التطوعي وتعزيز خدماته لسد احتياجات الأفراد والمجتمع. والتطوع قد يأخذ صوراً متعددة ,فقد يكون تبرعاً بالمال ,او التضحية بالوقت والجهد . (الباز , 2001: 84-86)

ج- **نظرية الحاجات (نظرية ماسلو) Theory Of Needs :** يعد "ماسلو" أحد الرواد الأوائل العاملين في حقل الدافعية والحاجات الإنسانية، إن نظرية الحاجات لماسلو تهدف لتحقيق هدفين، فهي تصنف الحاجات الأساسية في تدرج هرمي من ناحية، وترتبط هذه الحاجات بالسلوك العام للفرد من ناحية ثانية. وهي تفسر العمل التطوعي كنوع من الحاجات الاجتماعية في مجال تحقيق الذات وتغيير النظرة الفردية للمتطوع وما يحصل عليه من تقدير مما يجعله يتطوع بوقته وماله وجهده لخدمة المجتمع. (العنزي, 2006: 17)

دراسات سابقة تناولت ثقافة العمل التطوعي:

1- دراسة الكندري (2016) الكويت	
اهداف الدراسة	هدفت الدراسة الى التعرف على أشكال العمل التطوعي وأهم مجالاته، والتعرف واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت.
عينة الدراسة	تألفت عينة البحث البالغة (٥٧٨) طالباً وطالبة، بواقع (٩٨) طالباً ، و (٤٨٠) طالبة من طلبة كلية التربية الأساسية جامعة الكويت .
ادتا الدراسة	اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة .
الوسائل الاحصائية	برنامج الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية الـ(Spss)
ابرز النتائج	توصلت الدراسة ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس(ذكر/انثى) ولصالح (الاناث)، ولا توجد فروق داله احصائيا لمتغير المرحلة الدراسية.
2- دراسة رشاد (٢٠١٨) العراق	
اهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات
عينة الدراسة	تكونت عينة الدراسة من 300 طالب وطالبة من الدراسة الصباحية وللمراحل الأربعة في كلية التربية الأساسية الجامعة المستنصرية.
ادتا الدراسة	استخدمت الدراسة مقياس (المالكي، 2010) لقياس مستوى العمل التطوعي.
الوسائل الاحصائية	وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون كوسيلة إحصائية والاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين.
ابرز النتائج	توصلت الدراسة إلى أن مستوى العمل التطوعي لدى طلبة الجامعة الى وجود فروق لصالح الذكور والتخصص الإنساني.

الفصل الثالث: منهج البحث وإجراءاته

أولاً: منهجية البحث: اتبعت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي الارتباطي لأنه من أنسب المناهج التي تلائم دراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات والكشف عن الفروق بينها، إذ إن هذا المنهج يهتم بدراسة متغيرات البحث كما هي لدى أفراد العينة دون أن يكون للباحث دور في ضبط المتغيرات، وأيضاً يوصف الظاهرة وصفاً دقيقاً . (ملحم، 2010 : 369).

ثانياً: مجتمع البحث: تحدد مجتمع البحث الحالي بطلبة الدراسة الأولية الصباحية في جامعة كركوك للعام الدراسي (2024-2025)، للمرحلة الاولى والرابعة، من الذكور والإناث موزعين على (18) كلية تمثل الاختصاصات العلمية والإنسانية، بواقع (11) كلية تمثل الاختصاصات العلمية، و(6) كليات تمثل الاختصاصات الإنسانية، وكلية واحدة (كلية التربية للبنات) فيها تخصصات علمية وإنسانية، وبلغ العدد الاجمالي لطلبة المرحلتين(11705)¹ طالبا وطالبة، موزعين بواقع (5652) ضمن الاختصاصات العلمية و (6053) ضمن الاختصاصات الإنسانية، وبواقع (4981) طالباً من الذكور، و (6724)

¹ حصلت الباحثة على هذه البيانات من شعبة التخطيط والمتابعة _ جامعة كركوك

طالبة من الإناث، و(6098) من طلبة المرحلة الاولى، و(5607) من طلبة المرحلة الرابعة وجدول (1) يوضح مجتمع البحث.

جدول (1)
مجتمع البحث موزع بحسب (الكلية، الجنس، التخصص، المرحلة)

المجموع	عدد الطلبة				اختصاصها	الكلية	ت
	المرحلة الرابعة		المرحلة الاولى				
	إناث	ذكور	إناث	ذكور			
350	161	31	142	16	الكلّيات العلمية	التمريض	1
592	199	147	149	97		الطب	2
188	88	50	26	24		الزراعة	3
235	107	49	46	33		طب اسنان	4
84	29	14	29	12		طب بيطري	5
194	50	33	51	60		علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات	6
1075	89	191	149	646		الهندسة	7
1107	451	214	286	156		التربية للعلوم الصرفة	8
375	163	87	86	39		الصيدلة	9
915	278	148	307	182		العلوم	10
16	2	2	4	8		الزراعة (الحويجة)	11
521	187	/	334	/		التربية للبنات (اقسام علمية)	12
5652	1804	966	1609	1273	مجموع الكليات العلمية		
878	133	352	185	208	الكلّيات الإنسانية	القانون والعلوم السياسية	13
508	259	164	56	29		التربية الاساسية	14
462	111	71	186	94		الأداب	15
670	37	47	257	329		الإدارة والاقتصاد	16
2825	900	489	791	645		التربية للعلوم الانسانية	17
435	67	160	54	154		التربية البدنية و علوم الرياضة	18
275	47	/	228	/		التربية للبنات (اقسام انسانية)	19
6053	1554	1283	1757	1459	مجموع الكليات الانسانية		
4981			مجموع الذكور			المجموع	
6724			مجموع الاناث				
6098			مجموع المرحلة الاولى				
5607			مجموع المرحلة الرابعة				
11705			المجموع الكلي				

ثالثاً: عينة البحث: إن العينة هي جزء من المجتمع، ممن تتم دراسة الظاهرة عليه، بحيث يختارها الباحث لكي يجري دراسته عليها على وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً. (داود وعبد الرحمن، ١٩٩٠ : 67). واختارت الباحثة المرحلة (الاولى والرابعة) كعينة تطبيق بحثها، وقد اعتمدت الباحثة في بحثها الحالي على عينتين، عينة التحليل الإحصائي (عينة الاعداد) وعينة التطبيق النهائي التي تم تطبيق اداتي البحث عليها.

أ - عينة التحليل الاحصائي: بعد تحديد مجتمع البحث تم اختيار عينة التحليل الاحصائي بطريقة طبقية عشوائية بطريقة التوزيع المتساوي موزعين حسب متغيرات (الجنس_ التخصص_ المرحلة) وتتضمن هذه العينة عينة التحليل الاحصائي البالغة (400) طالبا وطالبة كعينة تمثيلية لمقياس ثقافة العمل التطوعي، و(40) طالباً وطالبة كعينة استطلاعية، و(40) طالباً وطالبة كعينة ثبات للأداة، وجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

(عينة التحليل الاحصائي)

المجموع	الجنس		المرحلة	التخصص	الكلية
	اناث	ذكور			
40	20	20	اولى	علمي	التربية للعلوم الصرفة
40	20	20	رابعة		
40	20	20	اولى	علمي	العلوم
40	20	20	رابعة		
40	20	20	اولى	علمي	الزراعة
40	20	20	رابعة		
40	20	20	اولى	انساني	التربية للعلوم الانسانية
40	20	20	رابعة		
40	20	20	اولى	انساني	الآداب
40	20	20	رابعة		
40	20	20	اولى	انساني	القانون والعلوم السياسية
40	20	20	رابعة		
480	240	240	المجموع		

ب- عينة التطبيق النهائي (عينة البحث الرئيسية): شملت عينة البحث الحالي (400) طالباً وطالبة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية بطريقة التوزيع المتساوي من طلبة المرحلة (الاولى والرابعة) موزعين بين (6) كليات ضمن جامعة كركوك على وفق متغيرات ، التخصص (العلمي، الإنساني)، والجنس (الذكور، الإناث)، وجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

أفراد عينة التطبيق النهائي موزعة على وفق متغيرات (الجنس والتخصص والمرحلة)

المجموع	الجنس		المرحلة	التخصص	الكلية
	اناث	ذكور			
36	18	18	اولى	علمي	التربية للعلوم الصرفة
32	16	16	رابعة		
36	18	18	اولى	علمي	الهندسة
32	16	16	رابعة		
32	16	16	اولى	علمي	طب اسنان
32	16	16	رابعة		
36	18	18	اولى	انساني	التربية للعلوم الانسانية
32	16	16	رابعة		
32	16	16	اولى	انساني	الادارة والاقتصاد
32	16	16	رابعة		
36	18	18	اولى	انساني	التربية الاساسية
32	16	16	رابعة		
400	200	200	المجموع		

اداة البحث: لكي تحقق أهداف البحث الحالي فمن الواجب أن تقوم الباحثة بتهيئة مقياس لقياس (ثقافة العمل التطوعي) لذلك قامت الباحثة بإعداد مقياس ثقافة العمل التطوعي حيث توافرت فيه شروط بناء المقاييس العلمية من صدق وتميز وثبات، وفيما يأتي عرض تفصيلي لبناء هذا المقياس.

أ_ تحديد مفهوم ثقافة العمل التطوعي: وعرفت الباحثة بأنها (مجموعة القيم والمبادئ والمعايير والاتجاهات المتصلة بالعمل الخيري التي تشكل وعي الفرد وسلوكه في المجتمع وتدفعه للمبادرة بالعمل التطوعي الذي يحقق الخير للجميع في اطار الجامعة او خارجها وفي كافة المجالات التي يشملها العمل التطوعي ودون توقع عائد مادي وبشكل ارادي من غير الزام ودون اكراه).

ب_ تحديد مجالات مقياس ثقافة العمل التطوعي: وهي كالآتي:

اولاً: المجال الاجتماعي والثقافي: وهو من أوسع المجالات التي يكثر فيها العمل التطوعي وارتكز منذ البداية على فكرة الخير والاعمال الخيرية ويتضمن (رعاية الأطفال، رعاية الارامل والمسنين، ، رعاية الاحداث، مكافحة الفساد، مساعدة الاسر المحتاجة، نشر الوعي الثقافي ،إقامة المناسبات الثقافية).

ثانياً: المجال التربوي والتعليمي: وهو المجال الذي يهتم بالتربية والتعليم ويمثل المساهمة في البناء الفكري للإنسان، وله دور فاعل في الحد من الجهل والتخلف وبناء الأمة، ويتضمن (محو الامية، تعليم الأطفال، تغطية نفقات التعليم لذوي الدخل المحدود، تنظيم اللقاءات التربوية والمؤتمرات الهادفة لتوعية المجتمع، برامج الصعوبات الخاصة بعملية التعلم، تحفيظ القرآن، اكساب المهارات المهنية والتعليم للمهنة).

ثالثاً:المجال الصحي والنفسي : وهو المجال الذي يسعى المتطوعون فيه الى تأمين الرعاية الصحية الأولية والخدمات الاسعافية والمساهمة ماديا او معنويا في تقديم المساعدة للمرضى الذين ليس لديهم

الامكانية للحصول على الخدمة والرعاية الطبية ,ويتضمن (إقامة الندوات الصحية , المشاركة في حملات التبرع بالدم ,ورعاية كبار السن والمعوقين وتقديم الارشاد النفسي والصحي, إعادة تأهيل مدمني المخدرات , مكافحة التدخين , ومساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة,ومعالجة الافراد المصابين بالاكتئاب والضيق النفسي ومساعدتهم في تجاوز محنتهم الشخصية ليشعروا بأهمية دورهم بالمجتمع مما يعطيهم الأمل بحياة جديدة افضل حالاً).

رابعاً: المجال البيئي: وهو المجال الذي يهتم بالمحافظة على البيئة من خلال الإرشاد البيئي والتوعية بالمشاكل البيئية ويتضمن (العناية والمحافظة على الغابات والمتنزهات ومكافحة التلوث والتصحر، وزراعة الأشجار وتنظيف الشوارع وتنظيف الشواطئ والمدن والساحات والرسم الارشادي على الجدران).

ت_ إعداد فقرات المقياس: قامت الباحثة بصياغة فقرات مقياس ثقافة العمل التطوعي بعد ان حددت المجالات التي يتكون منها المقياس وتعريف كل مجال بحيث تكون الفقرات معبرة عن المجال، ومنسجمة مع طبيعة المجتمع الذي سيطبق عليه المقياس. وتمت صياغة (40) فقرة موزعة على اربعة مجالات بواقع (12) فقرة للمجال الاجتماعي والثقافي و (10) فقرات للمجال التربوي والتعليمي و (10) فقرات للمجال الصحي والنفسي و (8) فقرات للمجال البيئي، كل الفقرات بصورتها الايجابية عدى الفقرات (6_12_16_27) بصورتها السلبية، أما بدائل الاجابة فقد تكون المقياس من خمسة بدائل هي (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة)، وكانت أوزان البدائل هي (5_4_3_2_1) للفقرات الايجابية، و(1_2_3_4_5) للفقرات السلبية.

إعداد تعليمات المقياس: ان تعليمات المقياس هي الدليل الذي يوضح للمستجيب كيفية الإجابة على فقرات المقياس (جون والبرت 1982: 234), لذلك تم الاعتناء في إعداد تعليمات للمقياس لكي يكون واضح ويسهل فهمه، ولم يتم التطرق للهدف من المقياس كي لا يتأثر المستجيب به عند الإجابة. أيضاً أشارت الباحثة بأن إجابة المستجيب لن يطلع عليها أحد سواها، فضلاً عن التنبيه لعدم وجود إجابة صحيحة أو خاطئة، وأن الإجابة لأغراض البحث العلمي، وأنه لا حاجة لذكر الاسم، وذلك للاطمئنان على سرية الإجابة.

صلاحية فقرات المقياس(الصدق الظاهري): تم عرض مقياس ثقافة العمل التطوعي بصيغته الأولية ملحق (2) المكون من (40) فقرة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال العلوم التربوية والنفسية، بلغ عددهم (20) محكماً ، وقد تضمن ذلك عرضاً للتعريف النظري الذي اعتمدته الباحثة وتعريف كل مجال، وعرض الفقرات في الاسلوب الخاص بها، وطلب إليهم إبداء ملاحظاتهم وآراءهم في: مدى صلاحية البدائل ، مدى ملائمة الفقرة للمجال التي تنتمي إليها، مدى صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت من أجله ، للمحكمين إمكانية إضافة فقرة أو حذف واقتراح التعديل المناسب لأي فقرة تحتاج إلى ذلك بما يجعل المقياس ملائماً لعينة البحث. وقد اعتمدت الباحثة قيمة

(مربع كأي) المحسوبة معياراً لإبقاء الفقرة من عدمها، من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية لمربع كأي والبالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (1) تبين أن قيم مربع كاي المحسوبة لجميع الفقرات دالة إحصائياً، عدى الفقرات (4_8) من المجال الاول، والفقرة (10) من المجال الثاني، والفقرة (6) من المجال الرابع التي لم يوافق عليهن الخبراء وتم حذفهن. وكما موضحة في جدول(4).

جدول (4)
آراء المحكمين في صلاحية مقياس ثقافة العمل التطوعي

المجال	ارقام الفقرات	الموافقون	الغير موافقين	النسبة المئوية	قيمة مربع كاي		مستوى الدلالة 0.05
					المحسوبة	الجدولية	
الاجتماعي والثقافي	7_6_5_3_2_1 12_11_10_9	18	2	%90	12.8	3.84	دالة
	8_4	9	11	%45	0.200		غير دالة
التربوي والتعليمي	8_7_6_5_4_3_2_1 9	19	1	%95	16.20		دالة
	10	13	7	%65	1.800		غير دالة
الصحي والنفسي	8_7_6_5_4_3_2_1 10_9	19	1	%95	16.20		دالة
	8_7_5_4_3_2_1	18	2	%90	12.8		دالة
البيئي	6	8	12	%40	0.800		غير دالة

وبذلك أصبح المقياس يتكون من (36) فقرة بعد حذف الفقرات التي لم يتفق المحكمين عليها.

التجربة الاستطلاعية: إن الغاية من إجراء تجربة استطلاعية هو لكي تتعرف الباحثة على مدى وضوح فقرات المقياس من حيث الصياغة والمعنى، كذلك معرفة الصعوبات التي ممكن أن تواجه المستجيب لغرض تلافيها قبل تطبيق المقياس بصورته النهائية، ومعرفة الزمن الذي يستغرقه المستجيب في استجابته على فقرات المقياس، لذا سعت الباحثة إلى تطبيقه على عينة عشوائية اختيرت من مجتمع البحث مكونة من (40) طالبا وطالبة من طلبة الجامعة، و جدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

أفراد عينة التطبيق الاستطلاعي

ت	الكلية	التخصص	المرحلة	الجنس		المجموع
				ذكور	إناث	

1	العلوم المصرفية	علمي	اولى	5	5	10
			رابعة	5	5	10
2	العلوم الانسانية	انسائي	اولى	5	5	10
			رابعة	5	5	10
	المجموع الكلي			20	20	40

وقد طلبت الباحثة من الطلبة أن يقرأوا التعليمات والفقرات والاستفسار عن أي غموض يواجههم وان يبدو ملاحظاتهم على غموض الفقرات ان وجدت. وقد تبين للباحثة أن تعليمات المقياس وفقراته كانت واضحة، كما تراوح مدى الوقت المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس ما بين (20_25) دقيقة وبمعدل (23) دقيقة.

التحليل الإحصائي لفقرات ثقافة العمل التطوعي: إن التحليل الإحصائي للفقرات يُعد أداة فعالة لتحسين الاختبار كما يساهم في تجميع الفقرات عالية الجودة لتكون دقيقة في قياس ما وضعت من أجل قياسه، وقد استخدمت الباحثة الأساليب التالية لتحليل الفقرات إحصائياً:

1- القوة التمييزية للفقرات: إن القوة التمييزية للفقرات تعني قدرتها على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات العليا والدنيا بالنسبة إلى الخاصية التي تقيسها الفقرات، وإن حساب القوة التمييزية للفقرة يُعد من أهم خصائصها القياسية في المقاييس النفسية المرجعية المعيار لأنها تشير إلى قدرة فقرات المقياس على الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد في السمة أو الخاصية التي يقوم على أساسها القياس النفسي (Ebel, 1972: 399). وحتى يتم الإبقاء على الفقرات المميزة واستبعاد الفقرات غير المميزة تم استخراج القوة التمييزية للفقرات وكما يأتي:

تم تطبيق المقياس على عينة طبقية عشوائية بلغت (400) طالبا وطالبة، احتساب الدرجة الكلية لكل استمارة بعد تصحيحها، ترتيب الدرجات الكلية التي حصلت عليها العينة ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة للحصول على مجموعتين متطرفتين، تم اختيار نسبة الـ (27%) العليا لتمثل المجموعة العليا، ونسبة (27%) الدنيا لتمثل المجموعة الدنيا من الدرجات وذلك لتحديد مجموعتين متطرفتين بأكبر حجم وأقصى تباين ممكنين في العينات الكبيرة ذات التوزيع الطبيعي، تماشياً مع ما أوصى به كيلي (Kelley, 1939) باعتماد نسبة (27%) من الأفراد في كل من المجموعتين المتطرفتين (علام، 2000: 284). وقد اشتملت المجموعتين على (216) من الطلبة ولكل مجموعة (108) طالب وطالبة. وتم تطبيق الاختبار التائي (t.test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة، واعتبرت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من فقرات المقياس من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (214). وقد أظهرت النتائج

أن الفقرات جميعاً مميزة, عدى الفقرة (16) التي كانت قيمتها التائية المحسوبة (1.776) اقل من القيمة التائية الجدولية (1,96) وجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

القوة التمييزية لفقرات ثقافة العمل التطوعي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين.

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرات
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
5.827	0.771	4.32	0.414	4.81	1
6.837	0.89	3.78	0.619	4.49	2
6.112	0.917	4.02	0.583	4.66	3
7.082	0.998	3.70	0.634	4.51	4
6.398	0.955	3.32	0.803	4.09	5
2.904	1.18	2.91	1.388	3.42	6
8.651	1.064	3.77	0.481	4.74	7
8.525	1.021	3.80	0.454	4.71	8
8.853	1.063	3.64	0.593	4.68	9
10.076	1.018	3.69	0.46	4.78	10
7.133	1.184	3.79	0.587	4.69	11
4.236	1.328	3.56	1.031	4.24	12
6.771	1.216	3.08	0.889	4.06	13
8.247	1.018	3.48	0.742	4.48	14
7.880	1.206	3.18	0.832	4.29	15
1.776	1.227	2.52	1.148	2.81	16
8.434	1.177	3.25	0.845	4.43	17
9.826	1.128	3.42	0.546	4.60	18
4.760	1.195	3.47	0.932	4.17	19
8.134	0.897	3.59	0.616	4.44	20
9.413	0.998	3.79	0.418	4.78	21
9.384	1.107	3.27	0.742	4.47	22
9.692	1.057	3.68	0.456	4.75	23
7.185	1.148	3.36	0.88	4.36	24
9.043	1.138	3.44	0.708	4.61	25
7.324	0.954	3.88	0.58	4.67	26
5.222	1.089	2.51	1.394	3.40	27
6.420	1.145	3.34	0.821	4.21	28
8.202	1.144	3.41	0.646	4.44	29
10.375	0.914	3.69	0.475	4.71	30

31	4.81	0.39	3.92	0.958	9.021
32	4.73	0.504	3.78	1.113	8.108
33	4.66	0.55	3.72	0.852	9.586
34	4.58	0.613	3.33	1.152	9.954
35	4.52	0.648	3.43	1.043	9.246
36	4.72	0.771	3.99	1.063	5.787

2-علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي) : يعد أسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس من الوسائل المستخدمة في حساب الاتساق الداخلي للمقياس، إذ يهتم بمعرفة كون كل فقرة من فقرات المقياس تسير في الاتجاه الذي يسير فيه المقياس كله أم لا، فهي تمتاز بأنها تقدم لنا مقياساً متجانساً. (عبد الرحمن، 1997: 207) ولتحقيق ذلك قامت الباحثة بإيجاد معامل الارتباط بطريقة بيرسون (person) بين درجات العينة على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على المقياس فتبين أن جميع الفقرات ارتباطها جيد مع الدرجة الكلية للمقياس ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05). وجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7)

قيم معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.344	13	0.414	25	0.338
2	0.442	14	0.47	26	0.252
3	0.367	15	0.494	27	0.333
4	0.394	16	0.433	28	0.52
5	0.363	17	0.542	29	0.525
6	0.239	18	0.306	30	0.478
7	0.496	19	0.452	31	0.508
8	0.487	20	0.466	32	0.512
9	0.437	21	0.511	33	0.52
10	0.544	22	0.466	34	0.477
11	0.458	23	0.458	35	0.372
12	0.223	24	0.48		

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) تساوي (0,098).

3_ علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال : ولتحقيق ذلك اعتمدت الباحثة استمارات العينة السابقة وتم إيجاد معامل الارتباط بطريقة بيرسون (person) بين درجات العينة على كل فقرة وبين درجاتهم على كل مجال من مجالات مقياس ثقافة العمل التطوعي، ولم يتم استبعاد أية فقرة، وجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8)

قيم معامل الارتباط للفقرة وعلاقتها بالدرجة الكلية للمجال

المجال الاول: الاجتماعي والثقافي		المجال الثاني: التربوي والتعليمي		المجال الثالث: الصحي والنفسي		المجال الرابع: البيئي	
رقمها في	معامل الارتباط	رقمها في	معامل الارتباط	رقمها في	معامل الارتباط	رقمها في	معامل الارتباط
1	0.439	11	0.556	19	0.46	29	0.575
2	0.56	12	0.261	20	0.502	30	0.618
3	0.468	13	0.599	21	0.594	31	0.628
4	0.496	14	0.586	22	0.509	32	0.64
5	0.43	15	0.605	23	0.544	33	0.676
6	0.321	16	0.584	24	0.556	34	0.604
7	0.518	17	0.654	25	0.391	35	0.576
8	0.546	18	0.439	26	0.378		
9	0.504			27	0.397		
10	0.591			28	0.517		

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) تساوي (0,098).

4_ علاقة المجال بالمجال وبالدرجة الكلية للمقياس: ومن الأساليب الاخرى في الصدق البنائي استعملت الباحثة درجة كل مجال بالمجالات الاخرى وعلاقة كل مجال بالدرجة الكلية، ومن ملاحظة جدول (9) يظهر أن جميع معاملات الارتباط موجبة وجيدة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية بين مجالات ثقافة العمل التطوعي.

جدول (9)

معاملات الارتباطات الداخلية بين مجالات المقياس

المجالات	الدرجة الكلية للمقياس	الاجتماعي والثقافي	التربوي والتعليمي	الصحي والنفسي	البيئي
الدرجة الكلية للمقياس	1	0.811	0.778	0.875	0.785
الاجتماعي والثقافي		1	0.518	0.619	0.497
التربوي والتعليمي			1	0.540	0.449
الصحي والنفسي				1	0.656
البيئي					1

الخصائص السايكومترية للمقياس: وقد تحققت الباحثة من صدق وثبات المقياس وكما يأتي:
أولاً- صدق المقياس: يعدّ الصدق من الخصائص المهمة التي يجب مراعاتها في إعداد المقاييس النفسية، فهو يشير إلى قدرة المقياس على قياس ما وضع لأجله. والمقياس الصادق هو المقياس الذي يحقق الوظيفة التي وضع من أجلها بشكل جيد، المتمثلة بقياس المفهوم أو السمة التي وضع

من أجل قياسها (فرج، 1980 : 306)، وقد تحققت في مقياس ثقافة العمل التطوعي عدة مؤشرات للصدق تمثلت بـ:

1_ **الصدق المنطقي**: هذا النوع من الصدق يتحقق من خلال تعريف ثقافة العمل التطوعي ومجالاتها ومن خلال التصميم المنطقي لل فقرات بحيث تغطي المساحات المهمة لكل مجال من مجالات المقياس. ويقدر الصدق المنطقي للمقياس بإجراء فحص منظم لمجموعة المجالات والفقرات التي يتضمنها المقياس لتقدير مدى تمثيلها للمجال السلوكي أو المفهوم الذي أعد المقياس لقياسه. (فرج، 1980: 254).

2_ **الصدق الظاهري**: وقد تحقق الصدق الظاهري لمقياس ثقافة العمل التطوعي من خلال عرضه بصيغته الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال العلوم التربوية والنفسية لتقدير مدى صلاحية وملائمة فقرات المقياس وتعليماته وبدائله، وكما مر ذكره في إجراءات إعداد المقياس، ويعد كل من الصدق المنطقي والظاهري ممثلين لصدق المحتوى.

3_ **صدق البناء**: يعكس صدق البناء درجة الدقة التي تتمكن منها الاداة من قياس ما صممت من أجله وقد تم حساب القوة التمييزية وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ودرجة المجال ومصفوفة الارتباطات الداخلية لمجالات المقياس باستعمال معامل ارتباط بيرسون.

ثانيا - ثبات المقياس: ويقصد بالمقياس الثابت ذلك المقياس الذي يعطي تقديرات أو قياسات ثابتة إذا ما كُـرّر تطبيقه على المجموعة نفسها مرتين بينهما فاصل زمني. (الزوبعي وآخرون، 1981: 30)، ولغرض التحقق من ثبات مقياس الثقافة العمل التطوعي اعتمدت الباحثة طريقتين هما:

أ_ **الاختبار - إعادة الاختبار (Test – Retest)**: يسمى معامل الثبات الذي يحصل عليه بهذه الطريقة بمعامل الاستقرار (Stability) أي استقرار استجابات المفحوصين على المقياس عبر مدة من الزمن. وتقوم فكرة هذه الطريقة على حساب الارتباط بين الدرجات التي نحصل عليها من جراء تطبيق المقياس وإعادة تطبيقه مرة ثانية على المجموعة نفسها، وبفاصل زمني ملائم بين التطبيقين. (عودة ، 1985: 345).

ولحساب الثبات بهذه الطريقة طُبّق المقياس على عينة من طلبة الجامعة اختيروا بالطريقة العشوائية بلغ عددهم (40) طالبا وطالبة، ثم أعيد تطبيق المقياس على العينة ذاتها بعد مرور (14) يوماً من التطبيق الأول، اذا يرى (Adams,1964) ان إعادة تطبيق المقياس للتعرف على ثباته ينبغي له ان لا يتجاوز مدة اسبوعين من التطبيق الأول (Adams,1964:58)، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني تبين ان معامل الثبات لثقافة العمل التطوعي (0.80) وهو معامل ثبات جيد إذ أشار (العيسوي) إلى أنه إذا كان معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني (0,70) فأكثر فإن ذلك يعدّ مؤشراً جيداً لثبات الاختبارات في العلوم التربوية والنفسية. (العيسوي ، 1985 : 58).

ب_ طريقة تحليل التباين باستعمال معادلة ألفا كرونباخ (Cronbachs Alpha): تعتمد هذه المعادلة على حساب الارتباطات بين الفقرات الداخلة في المقياس، وتقسيمة إلى عدد من الأجزاء يساوي عدد فقراته. وتشير نانلي (Nunnally,1978) أن معادلة ألفا كرونباخ تزودنا بتقدير جيد للثبات في أغلب المواقف (Nunnally,1978:230)، وقد تبين أن معامل الثبات لثقافة العمل التطوعي (0.85) ويعد معامل ثبات جيد.

التطبيق النهائي: بعد أن اتمت الباحثة إجراءات اعداد مقياس ثقافة العمل التطوعي والتحقق من صدق و ثبات المقياس قامت الباحثة بتطبيق المقياس بصيغته النهائية على عينة البحث التطبيقية والبالغة (400) طالبا وطالبة من طلبة جامعة كركوك ، للعام الدراسي (2024_ 2025) خلال الفصل الدراسي الأول وللفترة من 2024/12/9 ولغاية 2024/12/30 .

الفصل الرابع : عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها :

الهدف الاول: ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعة : تحقيقا لهذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق المقياس على أفراد (عينة التطبيق النهائي) وبعد معالجة البيانات إحصائيا اظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للعينة على مقياس ثقافة العمل التطوعي (142.05) درجة وإن الانحراف المعياري (13.74) درجة، وعند مقارنته بالمتوسط النظري للمقياس والبالغ (105) درجة، تبين أن هناك فرقا واضحا بين المتوسطين، وللوقوف على دلالة هذا الفرق اختبر بالاختبار التائي لعينة واحدة وقد تبين أن القيمة التائية المحسوبة (53.92) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (399)، أي أنه هناك فرقا بين المتوسطين ولصالح المتوسط الحسابي للعينة، بمعنى أن طلبة الجامعة لديهم ثقافة عمل تطوعي وجدول (10) يوضح ذلك .

جدول (10)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لعينة الطلبة على مقياس ثقافة العمل التطوعي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	المتوسط النظري	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
ثقافة العمل التطوعي	142.05	13.74	399	105	53.92	1.96	0.05

وتفسر الباحثة هذه النتيجة أن طلبة الجامعة لديهم ثقافة عمل تطوعي بأنه ناتج عن تفاعل العوامل النفسية والاجتماعية والثقافية التي تشكل سلوكياتهم وقيمهم، ففي هذه المرحلة العمرية، يكون لدى الطلبة حاجة إلى الانتماء والتقدير ويتطلعون إلى المشاركة في أنشطة تمكنهم من الاندماج مع المجتمع والشعور بأنهم يساهمون في تغييره. والجامعة تُعتبر بيئة محفزة للأنشطة التطوعية، كما أن القيم الثقافية والدينية السائدة في المجتمع قد تُعزز هذا الاتجاه. والعمل التطوعي يُنظر إليه كوسيلة لاكتساب المهارات والخبرات، وهو ما يتماشى مع تطلعاتهم لبناء مستقبل مهني ناجح. بالتالي، ثقافة العمل التطوعي يمكن فهمها كاستجابة لتفاعل الحاجات الفردية (النفسية والتطويرية) مع التأثيرات الاجتماعية والبيئية المحيطة بالطلبة. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الكندري،2016) ودراسة (رشاد،2019) .

الهدف الثاني: الفروق ذات الدلالة الإحصائية في ثقافة العمل التطوعي حسب متغيرات الجنس (ذكور - إناث)، التخصص (علمي - انساني)، المرحلة (الاولى - الرابعة). تمت معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من إجابات أفراد العينة إحصائياً باستخدام تحليل التباين الثلاثي على أساس الجنس (ذكور - إناث) والتخصص (علمي - انساني)، والمرحلة (الاولى - الرابعة) وكانت النتائج كما في جدول (11).

جدول (11)

نتائج تحليل التباين الثلاثي لثقافة العمل التطوعي على وفق متغيرات (الجنس - التخصص - المرحلة)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية		مستوى الدلالة 0,05
				الجدولية	المحسوبة	
الجنس	1314.063	1	1314.063	3.84	7.198	دال
التخصص	2.403	1	2.403		0.013	غير دال
المرحلة	89.303	1	89.303		0.489	غير دال
الجنس*التخصص*المرحلة	2382.430	4	595.608		3.263	غير دال
تباين الخطأ	71563.700	392	182.560			
الكلية	8146917.000	400				

من ملاحظة القيم الواردة في جدول (11) أظهرت نتائج تحليل التباين الثلاثي المعطيات الآتية:

1_ متغير الجنس (ذكور - إناث): هناك فروق ذات دلالة احصائية ولصالح الإناث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للذكور (140.24)، والمتوسط الحسابي للإناث (143.87)، وكانت القيمة الفائية المحسوبة (7.198) وهي أكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجاتي حرية (1, 392). ويمكن تفسير هذا الفرق في ثقافة العمل التطوعي بين الذكور والإناث، ولصالح الإناث، حيث أن الإناث يُظهرن مستويات أعلى من التعاطف والرغبة في مساعدة الآخرين، مما يعزز انخراطهن في الأنشطة التطوعية. والعمل التطوعي قد يكون أكثر انسجاماً مع توقعات المجتمع من الإناث مقارنة بالذكور، الذين غالباً ما يُدفعون نحو أدوار أكثر تنافسية أو فردية. والإناث بطبيعتهن قد يجدن في العمل التطوعي فرصة للتواصل الاجتماعي والتعبير عن الذات، بينما قد لا يكون هذا الدافع قوياً بالقدر نفسه لدى الذكور. بالتالي هذه الفروق تعكس تبايناً في الاهتمامات، الأولويات، والتوجهات الاجتماعية بين الجنسين، وهي نتاج للعوامل البيئية والنفسية المحيطة. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الكندري، 2016)، واختلفت مع دراسة (رشاد، 2018).

2_ متغير التخصص (علمي - انساني): لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير التخصص، اذ بلغ المتوسط الحسابي للتخصص العلمي (141.97) والمتوسط الحسابي للتخصص الانساني (142.13)، وكانت القيمة الفائية المحسوبة والبالغة (0.013) وهي اقل من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجتي حرية (1, 392). إن عدم وجود فروق في ثقافة العمل التطوعي بين الطلبة حسب التخصص (العلمي أو الإنساني) يمكن تفسيره أن ثقافة العمل التطوعي قد تكون مرتبطة بقيم إنسانية عامة، مثل المساعدة والتعاون والمسؤولية المجتمعية، وهي قيم تتجاوز الفروقات بين التخصصات الأكاديمية. والعمل التطوعي غالباً ما يكون مدفوعاً بالاهتمامات الفردية أو القيم الشخصية، التي لا تتأثر مباشرة بنوع التخصص الأكاديمي. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (رشاد، 2018).

3_ متغير المرحلة (الاولى - الرابعة): لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير المرحلة، اذ بلغ المتوسط الحسابي للمرحلة الاولى (142.52) والمتوسط الحسابي للمرحلة الرابعة (141.58)، وكانت القيمة الفائية المحسوبة والبالغة (0.489) وهي اقل من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجتي حرية (1, 392). عدم وجود فروق في ثقافة العمل التطوعي بين طلبة المرحلة الأولى وطلبة المرحلة الرابعة يمكن تفسيره من خلال الثقافة المشتركة بين الطلبة فالعمل التطوعي غالباً يُعبر عن قيم إنسانية عامة وليس بالضرورة مرتبطاً بالمرحلة الدراسية. القيم المتعلقة بالمساعدة والتعاون قد تكون متجذرة لدى الطلبة منذ دخولهم الجامعة، وتستمر دون تغير كبير. ودافع العمل التطوعي غالباً يكون نابعاً من قيم ومعتقدات شخصية، وهي عادة ما تكون مستقرة نسبياً طوال سنوات الدراسة الجامعية. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الكندري، 2016).

4_ ليس هناك تفاعل بين الجنس والتخصص والمرحلة: لأن القيمة الفائية المحسوبة والبالغة (3.263) وهي اقل من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجتي حرية (1, 392).

ثانياً: الاستنتاجات

1. وجود ثقافة قوية للعمل التطوعي لدى طلبة الجامعة حيث أن طلبة الجامعة لديهم فهم واهتمام كبيرين بالعمل التطوعي، مما يعكس اتجاهاً إيجابياً نحو المسؤولية الاجتماعية والمشاركة في خدمة المجتمع.
2. فروق لصالح الاناث ، حيث أن الإناث يُظهرن مستويات أعلى من التعاطف والرغبة في مساعدة الآخرين، مما يعزز انخراطهن في الأنشطة التطوعية.
3. لا توجد فروق لصالح متغيري (التخصص والمرحلة الدراسية) حيث أن ثقافة العمل التطوعي عادة ما تكون مرتبطة بقيم إنسانية عامة، مثل المساعدة والتعاون والمسؤولية المجتمعية، وهي قيم تتجاوز الفروقات بين التخصصات الأكاديمية، كما ان عدم وجود فروق تبعاً للمرحلة الدراسية يمكن تفسيره من

خلال الثقافة المشتركة بين الطلبة فالعمل التطوعي غالباً يُعبر عن قيم إنسانية عامة وليس بالضرورة مرتبطاً بالمرحلة الدراسية.

ثلاثاً: التوصيات

1. قيام الجامعات بترسيخ قيم ثقافة العمل التطوعي من خلال برامج تدريبية وتنظيم أنشطة تطوعية تتيح للطلبة الفرصة لتطوير مهاراتهم الشخصية والاجتماعية وتجعلهم أكثر مسؤولية ووعياً.
2. ادماج أنشطة العمل التطوعي ضمن الأنشطة الطلابية بالجامعة بما يعزز من ممارسة الطلاب لها.
3. العمل على انشاء مركز او وحدة ذات طابع خاص للتعريف بالعمل التطوعي وممارسته واكسابهم الخبرات اللازمة وتفعيل الاتجاهات الإيجابية للعمل التطوعي، وبالتالي نشر ثقافة العمل التطوعي بشكل أوسع بين الطلبة.
4. التركيز على الدوافع الشخصية في التعليم، على الجامعات والمراكز التعليمية أن تركز على استكشاف الدوافع الشخصية لدى الطلبة، بما في ذلك الاهتمامات النفسية والاجتماعية التي قد تدفعهم إلى المشاركة في الأنشطة الجامعية والبحث العلمي.

رابعاً: المقترحات

- 1- إنشاء منصات إلكترونية للعمل التطوعي: يمكن إنشاء منصات إلكترونية مخصصة للتطوع داخل الجامعة تساعد الطلبة على التعرف على الفرص التطوعية المتاحة وتنظيم الأنشطة التطوعية بسهولة.
- 2- دراسة ثقافة العمل التطوعي مع متغيرات أخرى كعلاقة العمل التطوعي بالصحة النفسية، و التمايز النفسي ، والاندماج الجامعي.
- 3- اجراء دراسة عن سبل تعزيز ممارسة الاعمال التطوعية لدى طلاب وطالبات الجامعة.

References

- 1- Masoudi, Ahmed (2013). "Voluntary Work and Society: A Pause with Organized Volunteer Work." Journal of the Faculty of Arts, Beni Suf University, Issue 27, pp. 729–746.
- 2- Ishtayeh, Imad (2013). "Social Voluntary Work in Palestine and Reasons for Its Decline." Al-Quds Open University Journal for Research and Studies, Palestine, Issue 29, pp. 77–116.
- 3- Al-Baz, Rashid bin Saad (2001). "Youth and Voluntary Work." Security Research Journal, King Fahd Security College, Riyadh, Volume 10, Issue 20, pp. 3–20.
- 4- Tlemceni, Abdulaziz (2000). "The Model of Mecca Association for Development in Enhancing Security." Paper presented at the Conference on Voluntary Work and Security in the Arab World, Naif Arab Academy for Security Sciences, Riyadh.
- 5- Al-Tamimi, Laith Hamoudi Ibrahim & Al-Ahmadi, Tamader Abdul Jabbar Ibrahim (2017). "A Proposed Concept for Integrating Voluntary Work Concepts into the Curricula of Teacher

- Preparation Departments at the University of Baghdad." Al-Iraqah Foundation for Culture and Development, Baghdad, Issue 6, pp. 14–33.
- 6- John, Neil & Albert, Robert (1982). Experimentation in the Behavioral Sciences. Translated by Mowafaq Al-Hamdani & Abdulaziz Al-Sheikh, Ministry of Higher Education and Scientific Research, Baghdad.
 - 7- Hamza, Ahmed Ibrahim (2008). "Planning Indicators to Activate Women's Participation in Voluntary Work." 21st International Scientific Conference of Social Work, Egypt, Volume 8, pp. 3770–3830.
 - 8- Al-Khatib, Abdullah Abdulhamid (2010). Group and Voluntary Work. Arab Marketing and Supplies Company, Cairo.
 - 9- Al-Khatib, Abdullah (2000). "The Role of Voluntary Work in Achieving Security and Social Peace in the Arab World." Paper presented at the Conference on Voluntary Work and Security in the Arab World, Naif Academy for Security Sciences.
 - 10- Dawood, Aziz Hanna & Abdul Rahman, Anwar Hussein (1990). Educational Research Methods. Baghdad, Ministry of Higher Education and Scientific Research, University of Baghdad.
 - 11- Rashad, Mayson Zahir (2018). "Voluntary Work among Students of the College of Basic Education." Journal of Educational and Psychological Research, Issue 56, Baghdad, pp. 409–437.
 - 12- Al-Zubaie, Abduljaleel Ibrahim et al. (1981). Psychological Tests and Measures. Dar Al-Kutub for Printing and Publishing, University of Mosul, Iraq.
 - 13- Al-Ziyoud, Ismail & Al-Kubaisi, Sana (2014). "Attitudes of Petra University Students towards Voluntary Work in Jordan." Jordanian Journal of Social Sciences, Volume 7, Issue 3.
 - 14- Sukkar, Haider Karim (2017). "Culture of Voluntary Work and Its Problematic." Ishraqat Tanmiyah Journal, Sixth Scientific Conference, Baghdad, Issue 6, pp. 1–13.
 - 15- Al-Sultan, Fahd bin Sultan (2009). "Attitudes of Male University Youth towards Voluntary Work." Arabian Gulf Message Journal, Office of Education for the Gulf States, Volume 30, Issue 112, pp. 22–73–127.
 - 16- Al-Shahrani, Maalawi Abdullah (2006). Voluntary Work and Its Relation to Community Security. Published Master's Thesis, Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh.
 - 17- Al-Dhafiri, Abdulwahab Mohammed (2000). Social Policy in the State of Kuwait. Scientific Publishing Council, Kuwait University, pp. 442–443.
 - 18- Abdulrahman, Saad (1997). Psychological Measurement, 3rd Edition, Al-Falah Library, Kuwait.
 - 19- Abdulhamid, Mohammed bin Amer (2006). "The Reality of Voluntary Work in the Kingdom of Saudi Arabia and the Expected Media Role for Its Development." Taibah University Journal of Educational Sciences, Second Year, Issue 2.
 - 20- Allam, Salahuddin Mahmoud (2000). Educational and Psychological Measurement and Evaluation. Arab Thought House, Cairo, Egypt.
 - 21- Oudah, Ahmed Suleiman (1985). Measurement and Evaluation in the Teaching Process. Yarmouk University, Jordan.
 - 22- Al-Eisawi, Abdulrahman (1985). Measurement and Experimentation in Psychology and Education. University Knowledge House, Cairo, Egypt.
 - 23- Al-Anzi, Moudhi (2006). The Effect of Some Social and Economic Variables on Saudi Women's Participation in Voluntary Work. Unpublished Master's Thesis, College of Arts, King Saud University, Riyadh.
 - 24- Fayez, Ali Atoum (2020). "The Relationship between the Culture of Volunteering and Enhancing Participation Values among Jordanian Youth." Journal of Educational Sciences and Human Studies, Volume 6, Issue 23, pp. 246–269.
 - 25- Fakhro, Abdul Nasser Abdul Rahim (2010). "Enhancing the Culture of Voluntary Work among Kuwait University Students." Journal of Educational Sciences, Institute of Educational Research and Studies, Cairo University, Volume 13, Issue 28, pp. 229–261.
 - 26- Faraj, Safwat (1980). Psychology and Psychological Measurement, First Edition, Madbouly Library, Cairo, Egypt.

- 27- Fawzia, Dakhil Al-Tawala (2020). "The Role of Neighborhood School Clubs in Developing Voluntary Work among Their Female Students in the General Administration of Education in the Eastern Region." Reading and Knowledge Journal, Issue 20, p. 89.
- 28- Fawzia, Reem Adel . "The Role of Facebook in Motivating Voluntary Work During the Corona Pandemic". research (unpublished) Journal of Tikrit University for Humanities. Tikrit University.No.3, 2022.
- 29- Al-Qathami, Hassan Omar (2002). "Volunteering in Charitable Organizations." Sharjah City for Humanitarian Services, Issue 1, p. 12.
- 30- Al-Kandari, Jassim Ali (2016). "Culture of Voluntary Work among Students of the College of Basic Education in the State of Kuwait." Journal of Educational Sciences, Volume 24, Issue 1, pp. 157–188.
- 31- Lutah, Maryam Sultan (2014). "The Relationship between Volunteering and Enhancing Participation Values among Youth in the United Arab Emirates." Social Association in Sharjah, Volume 31, Issue 124, p. 69.
- 32- Al-Maliki, Samar bint Mohammed (2010). "The Extent of Awareness of Postgraduate Female Students at Umm Al-Qura University of the Fields of Women's Voluntary Work in Saudi Society." Unpublished Master's Thesis, College of Education, Umm Al-Qura University, Saudi Arabia.
- 33- Milhem, Sami Mohammed (2010). Research Methods in Education and Psychology. Dar Al-Maseerah, Irbid, Jordan.
- 34- Hadi, Mohammed et al. (2017). "Employing the Project Lesson in Developing Voluntary Work among Students of the Art Education Department." Journal of the College of Basic Education, Volume 23, Issue 99.
- 35- Wafaa, Hassan Morsi Ahmed (2012). "Culture of Voluntary Work among Students of the Faculty of Education, Damanhour University: Reality and Activation Mechanisms." Future of Arab Education, Egypt, Volume 19, Issue 81, pp. 285–396.
- 36- Yasmin, Abu Fakhr (2015). "Culture of Humanitarian Voluntary Work in Syria." Delta Noon Journal, Part 1, Issue 3.
- 37- Adams, G.S.(1964): Measurements & Evaluation Psychology & Guidance ,hole New York .
- 38- Eble.R.L (1972):Essentials of Education Measurement, New jersy,prentice-hilled.,pp.102-139. New York: Guilford press.
- 39- Farrell, C. & Bryant, W. (2009). "Voluntary Work for Adult with Mental Health Problems: A route to Inclusion A review of the Literature", *British Journal of Occupational Therapy*, (72)(4), 163-173.
- 40- Grey ,B.,2010m"The rise of voluntary work in Higher Education and Corporate Social Responsibility in Business , Perspectives of students and Graduate Employees "Journal of Acad Ethics, Vol.8 ,pp.95-109.
- 41- Homans, G. C. (1974). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- 42- McArthur, Andrea M. (2011). "An Exploration of Factors Impacting Youth Volunteers :Who Provide Indirect Services", Master of Social Work , Wilfrid Laurier University .
- 43- Nunnally , J . C . , (1978): Psychometric Theory. 2nd Ed , New York , McGraw- Hill .of student learning ,New York, Macram. Hill.