

The Degree of Voluntary Work Management Practice among Students of the School of Sports Sciences at the University of Jordan

Dr. Fatima Ma'rouf Al-Khrissat*
Dr. Shaimaa Yousef Abu Swelim**

Received 2/3/2024

Accepted 1/6/2024

Abstract:

This study aimed to determine the extent of voluntary work management practicing among students of the School of Sports Sciences at the University of Jordan from their point of view. It also assessed the impact of study variables (gender, academic year, cumulative GPA). To achieve the study's objectives, a descriptive methodology was used, and a questionnaire was constructed for voluntary work management, consisting of 26 items divided into four domains: volunteer activity management, team spirit, policies and systems, and support. The study sample included 113 male and female students. The results showed that the degree of voluntary work management practice among students of the Faculty of Sports Sciences was high from their point of view. The results also indicated no statistically significant differences in voluntary work management practice among students based on the studied variables.

Keywords: Voluntary work management, students, School of Sports Sciences, University of Jordan.

School of Sport Science\ The University of Jordan\ Jordan\ f_alkhrissat@ju.edu.jo *
Jordan\ shaimoma96@yahoo.com **



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

درجة ممارسة إدارة العمل التطوعي لدى طلبة كلية علوم الرياضة في الجامعة الأردنية

د. فاطمة معروف الخريسات*

د. شيماء يوسف أبو سويلم**

ملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف الى درجة ممارسة إدارة العمل التطوعي لدى طلبة كلية علوم الرياضة في الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم وأثر كل من متغيرات الدراسة (الجنس، السنة الدراسية، المعدل التراكمي) عليها. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي لملاءمته واجراءات الدراسة، كما تم بناء استبانة لإدارة العمل التطوعي عدد فقراتها (26) فقرة، مقسمه الى أربعة مجالات وهي (إدارة النشاط التطوعي، روح الفريق، السياسات والانظمة، الدعم). وقد تكونت عينة الدراسة من (113) طالباً وطالبة. اظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة إدارة العمل التطوعي لدى طلبة كلية علوم الرياضة من وجهة نظرهم كانت مرتفعة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة إدارة العمل التطوعي لدى الطلبة تعزى لمتغيرات الدراسة.

الكلمات المفتاحية: إدارة العمل التطوعي، الطلبة، كلية علوم الرياضة، الجامعة الأردنية.

* كلية علوم الرياضة/ الجامعة الأردنية/ الأردن/ f_alkhrissat@ju.edu.jo

** الأردن/ shaimoma96@yahoo.com

المقدمة

تمثل المرحلة الجامعية مرحلة مهمة جدًا في حياة الشباب، إذ يتاح لهم خلالها الفرصة لاكتساب المعرفة والخبرات في مجموعة متنوعة من المجالات التخصصية. ومما لا شك فيه أن دور الجامعة لا يقتصر على تقديم التعليم الأكاديمي فقط، بل تُعد بيئة مثالية أيضًا للمشاركة في العمل التطوعي واكتساب مهارات إدارة المتطوعين. فالعمل التطوعي يتيح للطلبة فرص الإسهام في تحقيق التنمية المجتمعية وتطوير مهاراتهم الشخصية والاجتماعية، وهي تجربة لا تُنسى تُسهم في بناء مستقبل احترافي واجتماعي قوي.

ويأتي دور الجامعة في توفير الفرص التي تساعد الطلبة على الإنخراط في ميادين العمل التطوعي، بعد تنمية مهاراتهم وغرس القيم والإتجاهات التي تدعم العمل التطوعي من خلال تهيئة البيئة المناسبة له وحصر متطلباته ووضع اللوائح والأنظمة التي تدعم العمل وتنميته لدى الطلبة. ومع أن العمل التطوعي ليس مقتصرًا على فئة محددة إلا أن أهميته تختلف بالنسبة لمرحلة الشباب بما يتميزون به من نشاط وقوة وحماس وإرادة (Al-Humaidi & Al-Baqmi, 2022). وحيوية المجتمع أو ركوده منوطه بمستوى الثقافة السائدة لدى شبابه، وثقافة التطوع جزء لا يتجزأ من مفهوم الثقافة بالمعنى العام. وانتشار هذه الثقافة في المجتمع عامة وفي الجامعات خاصة يسهم في نماء المجتمع ودفعه نحو مزيد من الإنجاز والإنتاج في ميادين العمل التطوعي كله (Nizam, 2019). كما يعد العمل التطوعي ظاهرة اجتماعية إيجابية تمثل سلوكاً حضارياً وركيزة أساسية في بناء المجتمع وتماسك أفرادها. وقد اكتسب العمل التطوعي أهمية خاصة في مجتمعنا الإسلامي كونه من أفضل الأعمال التي يقوم بها المسلم لأنه يأتي بدافع فعل الخير للآخرين، رغبة في الحصول على الاجر والثواب. وتستثيرهم للإعتماد على أنفسهم وجهودهم وتلك الموارد المتاحة بين ايديهم التي لها دور ايجابي في تحسين المستوى الإقتصادي والإجتماعي والسعي للحفاظ على القيم المجتمعية والتراحم وتجسيد مبدأ التكافل الإقتصادي فيما بينهم. قال تعالى (ومن تطوع خيرا فإن الله شاكر عليم) (البقرة: 158). (Alamri, 2022)

بدأ العمل التطوعي في الأردن بالتطور و وجد عديد من المنظمات والمبادرات ومؤسسات المجتمع المدني كالجمعيات الخيرية والإتحاد النسائي وعمادات شؤون الطلبة في الجامعات الأردنية، وهيئة شباب كلنا الأردن، وتكية أم علي، وغيرها من المنظمات، وكذلك العمل على مأسسة المسؤولية الاجتماعية وتنظيمها في الأردن مما زاد الإهتمام بالعمل التطوعي ودور الشباب

فيه بوصفهم قوة و وقوداً للمشروعات التنموية وتحقيقها على أرض الواقع، ولما له أيضاً من انعكاسات كبيرة على النهوض بالمجتمع وتطوره؛ لأن المجتمعات الحديثة لا تقف فقط عند ما تقدمه الدولة للمجتمع التي يصعب عليها في بعض الأحيان الوفاء باحتياجاته، و مواجهة مشكلاته، إذ لابد من تدخل للقطاع الثالث في المجتمع الا وهو العمل التطوعي، وهو قطاع مرن يقدم برامج وأنشطة تخفف العبء عن كاهل الحكومات، ولديه المقدره على التنسيق مع المؤسسات الأهلية والحكومية؛ لزيادة تعزيز برامج التنمية الإجتماعية وخاصةً انخراط الشباب في ذلك؛ ليساند الدولة في تنمية المجتمع وتطوره والنهوض به إلى الامام جنباً إلى جنب.(Al-Filmisani,2000) و (Al-Halalat, 2018)

وحتى يكون العمل التطوعي ممنهجاً في الجامعة الأردنية يسعى مركز خدمة المجتمع في الجامعة الأردنية لتوفير عديد من الأنشطة داخل الجامعة وخارجها، كما تسند للكليات حرية اختيار الأنشطة التطوعية بما يتناسب مع أهدافها. ويقوم المركز بالإهتمام بالمتطوعين من خلال التدريب في مجال التطوع إلى تشكيل نواة لفريق وطني من المتطوعين ذوي الخبرة (الطلبة والخريجين) الذين مارسوا العمل التطوعي وأصبحوا محترفين فيه ضمن مجالات مختلفة، بحيث يتم الإستعانة بهم في مختلف المجالات والأوقات وعندما تقتضي الحاجة على مستوى الجامعة وعلى المستوى الوطني، ويمكنهم القيام بتدريب الطلبة المستجدين المنتمين للبرنامج على مهارات التطوع ويعمل التدريب على توفير أنشطة مختلفة مخطط لها للإرتقاء بالمستوى الفكري والثقافي والإجتماعي والإقتصادي للطلبة مما يعينه على مواجهة الصعوبات سواء كانت داخل إطار الحياة الجامعية أم الحياة العملية فيما بعد، إذ تشمل هذه الأنشطة توجيه الطلبة عبر تدريبهم وتطويرهم من خلال محاضرات توعوية وورش تدريبية داخل الجامعة وخارجها.(مركز خدمة المجتمع،الجامعة الأردنية)

ولو نظرنا الى مفهوم التطوع لوجدنا أن كثيراً من الباحثين أجمعوا على أنه حركة إجتماعية تهدف إلى تأكيد قيم التعاون وإبراز الوجه الإنساني للعلاقات الإجتماعية وأهمية التقاني في البذل والعطاء في سبيل سعادة الآخرين وبذل الجهد الذي يقدمه الفرد طوعاً لمجتمعه بدافع من ذاته دون مقابل للإسهام في تحمل المسؤولية في خدمة المجتمع، وقد تكون هذه المشاركة بالوقت والجهد والمال دون أي مقابل (Balarabi & Zoukai, 2020)

واقثق كل من(Nizam, 2019) و(Al-Arnoosy,et al, 2013) على أن أي مؤسسة

ومنظمة تحتاج إلى تنظيم أنشطتها وتنسيقها من أجل تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها، وكلما كانت إدارة العمل التطوعي إدارة فعالة ومنظمة ومستمرة كانت النتائج قوية ومبهره وبقاء هذه التنظيمات الإدارية واستمرارها وتطورها يعتمد إلى حد كبير على طبيعة إدارتها. ويتطلب فن إدارة المتطوعين التطور المستمر والتفكير الإستراتيجي في توزيع المهمات وتحديد الأدوار المناسبة للمتطوعين وبذلك تؤثر في نتائج العمل وتقرير أولوياته وأهدافه.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

بالنظر إلى المجال التطوعي كقطاع ثالث بعد القطاع الحكومي والقطاع الخاص، تظهر أهميته بوضوح إذ يجب أن يتمتع بالاهتمام الكافي والتطوير المستمر، وإحدى الطرق الرئيسة لتحسين هذا القطاع هو التعلم من الأخطاء السابقة، فالتطوير المستمر والتحسين يعدان أساسيين لضمان إستدامة أداء المنظمات التطوعية، فقد أشار تقرير التطوع الأردني لعام 2021 إلى أن معظم المتطوعين يعانون من نقص حاد في المهارات الإدارية، وهذا النقص يُعد جانباً أساسياً يحتاج إلى عناية وتحسين فوري. فالعمل التطوعي يحتاج إلى إدارة وتوجيه من قبل المشاركين فيه وعليهم تحديد وظائفهم إذ يواجهون كثيراً من المواقف والظروف في اثناء تطوعهم في الأنشطة، قد تتعلق بأدوارهم أو البيئة المحيطة بهم أو الدعم المالي، وقد تجتمع جميعها في نشاط واحد وهي عوامل مهمة وذات أثر في العمل التطوعي وتبين كيفية فهمها وإدارتها مدى وعي الطلبة داخل العملية التطوعية، وتؤثر في دور المتطوع كشخص فاعل ومنتج إلى مجتمعه.

ومن خلال خبرة الباحثين ومشاركتهن الفاعلة في العمل التطوعي، وبالنظر إلى طبيعة تخصص علوم الرياضة وتعدد الأنشطة التي تنظمها الفرق الطلابية التطوعية ومركز خدمة المجتمع وتنميته في الجامعة الأردنية، الذين يُعدون شركاء أساسيين في نجاح تلك الأنشطة بالتشارك مع الطلبة أصحاب الكفاءات والمقدرات التي تجعلهم جزءاً أساسياً من خطة التنمية الشاملة للجامعة، لاحظت الباحثتان ان الطلبة يمرون بمواقف وظروف احيانا خارجة عن كل ما هو مخطط له وتحتاج الى حسن الإدارة والتصرف. وتتباين مقدرات الطلبة في مثل هذه الظروف الحساسة؛ لذلك جاءت مشكلة الدراسة الحالية للاستجابة عن التساؤلات الآتية:

- ما درجة ممارسة إدارة العمل التطوعي لدى طلبة كلية علوم الرياضة في الجامعة الأردنية؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة إدارة العمل التطوعي لدى طلبة كلية علوم الرياضة في الجامعة الأردنية تعزى للمتغيرات الآتية:

(الجنس، السنة الدراسية، المعدل التراكمي)؟

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة التعرف الى:

- درجة ممارسة إدارة العمل التطوعي لدى طلبة كلية علوم الرياضة في الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم.
- التعرف الى الفروق في درجة ممارسة إدارة العمل التطوعي لدى طلبة كلية علوم الرياضة في الجامعة الأردنية (الجنس، السنة الدراسية، المعدل التراكمي).

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من خلال ما يأتي:

الاهمية النظرية:

يعتبر العمل التطوعي دافعاً إنسانياً يتجاوز المردود المادي الشخصي، وتعد المشاركة في العمل التطوعي أحد متطلبات الحياة المعاصرة وعليه، تستمد الدراسة أهميتها من تسليط الضوء على هذه المشاركة ودورها الحضاري والإجتماعي بين الطلبة في تعزيز قيم التواصل المجتمعي والتكافل والتعاون. كما وتتبع أهمية الدراسة من خلال تسليط الضوء للمهتمين في الجانب النظري على مقدرة الطلبة في الجامعات على إدارة العمل التطوعي. كما وتبرز قيمة هذه الدراسة؛ نظراً لقلّة الدراسات التي تطرقت الى إدارة العمل التطوعي في مختلف القطاعات وأهمها إدارة الطلبة للعمل التطوعي في الجامعات الأردنية.

أما من الناحية التطبيقية:

تتمثل أهمية الدراسة فيما يترتب على نتائج الدراسة من فوائد عملية في الميدان من خلال اطلاع المسؤولين الإداريين في كلية علوم الرياضة والمسؤولين في مكتب خدمة المجتمع في الجامعة الأردنية والمهتمين أيضاً في الفرق التطوعية على مستوى الجامعات على نتائج الدراسة والإسهام في وضع البرامج المناسبة لطلبة الجامعة لإدارة العمل التطوعي، وتوجيه مزيد من الإهتمام نحوه.

مصطلحات الدراسة:

إدارة العمل التطوعي: جميع جهود المنظمة في القطاع العام او القطاع الخاص الهادفة الى تنسيق عمل المتطوعين وتنظيمه لتكوين فرق عمل تطوعية تقدم الخدمات التطوعية غير الربحية

للمجتمع (Sillah,2022)

وتعرّف إدارة العمل التطوعي اجرائياً: بتوظيف الطلبة لمقدراتهم في الإدارة، التخطيط، التنظيم والرقابة للأعمال التطوعية التي يقومون بها وقيادة فرقهم التطوعي بكفاءة لإنجاح الأنشطة التطوعية على مستوى الكلية والمجتمع وهي الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة في هذه الدراسة على مقياس إدارة العمل التطوعي.

حدود الدراسة

- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول لعام 2024/2023.
- الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على طلبة كلية علوم الرياضة في الجامعة الأردنية
- الحدود المكانية: المملكة الأردنية الهاشمية / الجامعة الأردنية - عمان - كلية علوم الرياضة
- الحدود الفنية: استبانة قياس إدارة العمل التطوعي المستخدمة في الدراسة.

الدراسات السابقة

لعدم توفر عدد من الدراسات المشابهة للدراسة الحالية في إدارة العمل التطوعي فقد تم وضع الدراسات المرتبطة وضمن موضوع العمل التطوعي مع الدراسات السابقة وكانت على النحو الآتي:

قام (Al-Qahtani, 2019) بدراسة لواقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الامام محمد بن سعود وتحديد المعوقات الادارية التي تواجه إدارة العمل التطوعي، والتعرف الى المقترحات التي يراها افراد الدراسة لتطوير إدارة العمل التطوعي في الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (370) طالبا من طلاب كلية العلوم الاجتماعية، واستخدم المنهج الوصفي المسحي نظرا لملاءمته للدراسة وجاء واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الامام محمد بن سعود بدرجة متوسطة وهناك موافقة بدرجة عالية بين افراد عينة الدراسة على معوقات إدارة العمل التطوعي في الجامعة.

الدراسات المرتبطة:

وفي دراسة (McArthu, 2011) هدفت التعرف الى العوامل التي تؤثر في ممارسة الشباب للعمل التطوعي وبخاصة أولئك الشباب الذين يقومون بخدمات تطوعية بطريقة غير مباشرة وبخاصة الأنشطة المتعلقة بنشر الوعي وجمع التبرعات، كما أولت هذه الدراسة التعرف الى المشكلات والتحديات التي يواجهها هؤلاء الشباب في اثناء القيام بهذه الأنشطة. وقد توصلت الدراسة إلى عديد من النتائج من اهمها أن هناك عديداً من التحديات التي يواجهها الشباب

المتطوعين من بينها غموض الدور الذي يقومون به وغياب التمكين وعدم التوازن في توزيع السلطات والنفوذ بين المتطوعين والمسؤولين عن إدارة مثل هذه الأنشطة.

وقام (Al Zyoud & Al Kubaisi, 2014) بدراسة هدفت التعرف إلى توجهات طلبة جامعة البتراء نحو العمل التطوعي، كما أشارت الدراسة إلى أهم أسباب عزوف الطلبة بجامعة البتراء عن التوجه نحو العمل التطوعي ومعوقاته . وتكونت مجتمع الدراسة من (304) طلاب وطالبات وتوصلت الدراسة الى ان أهم أهداف التوجه للعمل التطوعي هو خدمة المجتمع وتنميته والإسهام في معالجة مشكلاته، من خلال المجالات التي تجذب الطلبة في عملهم التطوعي، والتي احتل الجانب الصحي فيها الأولوية لبتلوه المجال البيئي .وبالنسبة للمعوقات فقد مثل العامل الاقتصادي للمستجوبين أهم معوق يحول دون توجههم للعمل التطوعي

وذكر (Alfe ,Antunes & Shantz, 2017) أن المتطوعين لا يحصلون على راتب مقابل عملهم، ويتعين على الإدارة الإعتماد بشكل أكبر على التجارب الإيجابية للمتطوعين لتعزيز دوافعهم ومن خلال دراستهم تبين أن الموظفين الذين يتقاضون أجورًا، يتمتعون بقدر أقل من الإستقلالية والمرونة داخل الهيكل التنظيمي، إذ يتعين عليهم الإلتزام بشكل أكبر بسياسات المؤسسة وإجراءاتها. ويستفيد المتطوعون من مستويات أعلى من الاستقلالية والمرونة في أدوارهم داخل المؤسسة ذاتها.

وفي دراسة (Al-Halalat, 2019) التي هدفت التعرف الى المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر موظفي وزارة التنمية الإجتماعية العاملين في مديريات الجمعيات واقسامها، والمرتبطة بالمتطوع نفسه، وبالمجتمع، وبالمؤسسات التطوعية، وبيان ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في المعوقات التي تواجه العمل التطوعي تعود إلى جنس موظفي الجمعيات، ومستواهم التعليمي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي المديريات. ولتحقيق ذلك تم استخدام منهج المسح الاجتماعي، وتم اختيار مجتمع الدراسة بطريقة الحصر الشامل البالغ عددهم (52) موظفا وموظفة. بينت نتائج الدراسة أن المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في العاصمة عمان والمرتبطة بالمتطوع نفسه، وبالمجتمع، وبالمؤسسات التطوعية جاءت كل منها بمستوى متوسط، وأن أعلى المعوقات درجة كانت للمعوقات المرتبطة بالمتطوع نفسه، وأقلها المرتبطة بالمجتمع.

كما قام (Al-Zabali, 2020) بدراسة هدفت التعرف الى اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو

العمل التطوعي التخصصي (وقت الأزمات أنموذجاً) تبين أن هناك وعياً لدى الطالب الجامعي بمفهوم العمل التطوعي التخصصي بنسبة 56 % وشعور الطالب الجامعي نحو العمل التطوعي يدفعه لاكتساب مهارات جديدة 99%.

وذكرت (Balsharaf & Al-Abbasi , 2021) في دراستهما دور الجامعات في تعزيز العمل التطوعي من خلال تجارب عملية تطبيقية لما تقدمه الجامعات السعودية من أدوار. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من سبع جامعات سعودية. وتبين أن الجامعات السعودية تقوم بأدوار ايجابية متعددة لتعزيز العمل التطوعي، منها إلزامية العمل التطوعي، تعزيز العمل الطوعي من خلال التعاون بين الجامعات ومؤسسات المجتمع، أما عن دور الجامعات في نشر ثقافة العمل التطوعي فيكون بعدة طرق منها المؤتمرات والدورات التدريبية.

كما تهدف دراسة (Cho, et al. 2020) الى فحص العلاقة بين إدارة المتطوعين ونية المتطوعين في الاستمرار في المشاركة، استناداً إلى أنموذج علم النفس البيئي. فضلاً عن، قامت هذه الدراسة بتحقيق الدور الوسيط لرضا المتطوعين عن العمل في هذه العلاقة. باستخدام عينة مستمدة من المتطوعين في حدث ثقافي في سنغافورة عام 2018، أجرى هذا البحث تحليل عامل التحقق التأكدي وتحليل الأنموذج البنوي على عينة مقدارها 209 متطوعاً. أظهرت النتائج علاقة إيجابية بين إدارة المتطوعين ونية المتطوعين في الاستمرار في التطوع، مع تأثير وسيط كامل لرضا المتطوعين عن العمل في هذه العلاقة. كما جاءت أعلى نسبة لممارسات الإدارة الإيجابية من الجوائز والتقدير، تليها التمكين، ومرونة الجدول الزمني، والتوجيه والتدريب، والتفاعل الاجتماعي. توفر نتائج هذه الدراسة نظرة على كيفية تمكن إدارة المتطوعين نفسها للحفاظ على المتطوعين.

التعليق على الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة موضوعات متنوعة في العمل التطوعي وتناولت دراسة (Al-Qahtani, 2019) واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الامام محمد بن سعود وتحديد المعوقات الإدارية التي تواجه إدارة العمل التطوعي. بينما تناولت باقي الدراسات العمل التطوعي داخل عدد من الجامعات او المؤسسات مثل دراسة (Al-Zabali, 2020) اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو العمل التطوعي التخصصي وتناولت دراسة (Balsharaf & Al-Abbasi, 2021) دور

الجامعات في تعزيز العمل التطوعي من خلال تجارب عملية تطبيقية لما تقدمه الجامعات السعودية من أدوار. ومن خلال الدراسات السابقة لوحظ انه لا يوجد إلا دراسة واحدة تناولت واقع إدارة العمل التطوعي في السعودية بينما لم تتطرق أي من الدراسات السابقة إلى ممارسة إدارة العمل التطوعي للأنشطة التطوعية من قبل الطلبة المتطوعين أنفسهم في الجامعات، وهذا ما يميز هذه الدراسة إذ يسلط الضوء على واقع يعيشه الطلبة خلال مرحلتهم الجامعية. واستنادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في المنهجية وبناء استبانة الدراسة وتطويرها.

اجراءات الدراسة

منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لملاءمته واغراض هذه الدراسة

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة كلية علوم الرياضة في الجامعة الأردنية والبالغ عددهم

1601 طالباً وطالبة المسجلين للعام الدراسي في الفصل الدراسي الاول 2023-2024

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من مجموعة من طلبة كلية علوم الرياضة في الجامعة الأردنية

المشاركين في العمل التطوعي وتم اختيارهم بالطريقة العمدية وكان عددهم (113) طالباً وطالبة.

والجدول (1) يبين وصف افراد العينة

الجدول (1) توصيف افراد العينة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	72	63.7%
	إناث	41	36.2%
	المجموع	113	100%
السنة الدراسية	اولى	13	11.5%
	الثانية	37	32.7%
	الثالثة	32	28.3%
	الرابعة فما فوق	31	27.4%
المعدل الدراسي	المجموع	113	100%
	امتياز	5	4.42%
	جيد جداً	34	30.08%
	جيد	51	45.13%
	مقبول	23	20.35%
	المجموع	113	100%

أداة الدراسة:

1. قامت الباحثتان بتطوير أداة الدراسة وذلك بالإطلاع على الأدب النظري والتربوي المتعلق بموضوع الدراسة مثل دراسة (Al-Qahtani, 2019, balsharaf, & Al-Abbasi, 2021) (35) فقرة
2. تطوير الإستبانة بصورتها الأولية وعرضها على المحكمين والتي تكونت من (26) فقرة موزعة على جزئين، الأول يتكون من البيانات الشخصية (الديموغرافية)، والثاني يتكون من (26) فقرة موزعة على أربعة مجالات وهي (إدارة النشاط التطوعي، روح الفريق، السياسات والأنظمة، الدعم)
3. تحديد درجة تطبيق إدارة العمل التطوعي لدى طلبة كلية علوم الرياضة من وجهة نظرهم وذلك بإعطاء وزن متدرج لبدائل فقرات درجة الإستخدام حسب المقياس الثلاثي كالاتي: (موافق بدرجة كبيرة) أعطيت ثلاث درجات، (موافق بدرجة متوسطة) أعطيت درجتان، (موافق بدرجة قليلة) أعطيت درجة واحدة.
4. وبغرض توضيح مدلولات المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد العينة تم تقسيم المستويات الثلاثة للإجابات بحيث توزعت هذه المستويات على ثلاثة تصنيفات على النحو الآتي:

من 1 - اقل من 1.67	منخفض
من 1.67 - اقل من 2.34	متوسط
من 2.34 - 3	مرتفع

صدق أداة الدراسة :

الصدق الظاهري: تم عرض أداة الدراسة على عدد من المحكمين وعددهم أربعة محكمين في مختلف المجالات من العاملين في مركز خدمة المجتمع في الجامعة الأردنية ورواد العمل التطوعي اساتذته وخبراء من كلية علوم الرياضة في الجامعة الأردنية وجامعة الزرقاء؛ لإبداء الرأي حول مناسبة فقرات الأداة واوصى المحكمين بوضع مجالات لأداة الدراسة وإعادة صياغة بعض فقرات الدراسة، وتم الأخذ بجميع ملاحظات المحكمين وتعديلها بما يتناسب ومقترحاتهم.

ثبات أداة الدراسة

1. للتأكد من مؤشرات الثبات لمقياس الدراسة، تم توزيع أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (10) من الطلاب، تم اختيارهم من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها.
2. تمّ حساب معامل الثبات للإتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach)

(Alpha) لمجالات الدراسة وللمقياس ككل، والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1) معادلة كرونباخ ألفا لقياس ثبات أداة الدراسة

المجال	عدد الفقرات	معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا
إدارة النشاط	9	0.825
روح الفريق	4	0.747
السياسات والانظمة	9	0.872
الدعم	4	0.827
الثبات الكلي	26	0.938

ينتضح من الجدول (1) أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليها

في الدراسة.

المعالجات الاحصائية:

من أجل الاجابة عن تساؤلات الدراسة وتحقيقا لاهدافها تم استخدام برنامج الرزم الاحصائية

(SPSS)، تم استخدام المعالجات الاحصائية الآتية:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
2. one way ANOVA
3. اختبار "t – test"

عرض النتائج ومناقشتها:

وفيما يأتي عرض لنتائج التساؤل الأول:

أولاً: للإجابة عن التساؤل الأول والذي ينص على "ما درجة ممارسة إدارة العمل التطوعي

لدى طلبة كلية علوم الرياضة في الجامعة الأردنية؟"

تم إستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس مستوى متغيرات الدراسة

والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة إدارة العمل التطوعي لدى طلبة

كلية علوم الرياضة في الجامعة الأردنية (ن=113)

ترتيب المجال	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الترتيب	التصنيف
2	8	يسمح للطلبة بمختلف مستوياتهم الدراسية المشاركة بإدارة الأنشطة التطوعية	2.66	0.54	88.70	1	مرتفع
	18	لدى المقدره على اتخاذ قرارات وإدارة المواقف المفاجئة في الأنشطة التطوعيه	2.60	0.56	86.64	2	مرتفع
	1	أسهمت المشاركة في البرامج التطوعية في زيادة مهارات التخطيط لدي	2.58	0.56	85.75	3	مرتفع

ترتيب المجال	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الترتيب	التصنيف
	23	أسهمت المشاركة في البرامج التطوعية في زيادة المهارات التنظيمية لدي	2.58	0.56	85.75	3	مرتفع
	24	أسهمت المشاركة في البرامج التطوعية في زيادة مهاراتي في حل المشكلات واتخاذ القرار	2.58	0.56	85.75	3	مرتفع
	19	لدي القدرة على ان اكون قائداً للفريق التطوعي إذا أسندت إلي المهمات القيادية	2.55	0.60	84.87	6	مرتفع
	6	توجد لجان من الطلبة متخصصة تسهم في إدارة العمل التطوعي في الكلية	2.53	0.61	84.28	7	مرتفع
	5	يوجد لجان من اعضاء هيئة التدريس متخصصة تسهم في إدارة العمل التطوعي في الكلية	2.43	0.65	81.04	8	مرتفع
	22	واجه صعوبة في تنظيم وقتي بين الدراسة والمشاركة في الأنشطة التطوعية	2.18	0.75	72.49	9	متوسط
		مجال إدارة النشاط	2.52	0.39	83.92		مرتفع
	7	يتميز العمل التطوعي داخل الكلية بروح الفريق	2.69	0.48	89.59	1	مرتفع
	3	تشارك فرق التطوع بالكلية بتقديم خدمات مع المجتمع المحلي	2.55	0.60	84.87	2	مرتفع
1	20	أسهم بمقترحات تعيد عمل الفريق عند وضع خطة الأنشطة التطوعية داخل الكلية	2.54	0.57	84.58	3	مرتفع
	26	يوجد فرق طلابية متخصصة لإدارة العمل التطوعي في الكلية	2.53	0.61	84.28	4	مرتفع
		مجال روح الفريق	2.58	0.43	85.83		مرتفع
	17	اهداف الأنشطة التطوعية المراد تحقيقها واضحة	2.59	0.53	86.34	1	مرتفع
	16	يوجد وصف لمهام النشاط التطوعي للمشاركين فيه	2.51	0.57	83.69	2	مرتفع
	21	تراعي الأنشطة التطوعية المتاحه في الكلية اهتمامات الطلبة	2.47	0.63	82.22	3	مرتفع
	25	تراعي الأنشطة التطوعية المتاحه في الكلية هوايات ومواهب الطلبة	2.47	0.63	82.22	3	مرتفع
	4	هناك اجراءات سهلة للمشاركة في إدارة الاعمال التطوعية المطروحه	2.42	0.64	80.75	5	مرتفع
	2	تتوفر المرونة للالتحاق ببرامج التطوع داخل الكلية	2.37	0.66	78.98	6	مرتفع
	10	تتوافر المعلومات الخاصة بالبرامج التطوعية بشكل واضح في الكلية	2.36	0.67	78.68	7	مرتفع
	9	يوجد مواقع الكترونية تفاعلية للبرامج التطوعية التابعه للكلية	2.30	0.74	76.62	8	متوسط
	12	توجد الية واضحة لاستقطاب المتطوعين في المشاركة بالأنشطة التطوعية	2.26	0.70	75.15	9	متوسط
		مجال السياسات والانظمة	2.42	0.45	80.52		مرتفع
	15	يتوفر تأهيل مناسب للمنظمين قبل المشاركة في الاعمال التطوعية	2.27	0.68	75.74	1	متوسط
	13	تتوفر برامج توعوية باهمية العمل التطوعي وكيفية ادارته في الكلية	2.25	0.75	74.85	2	متوسط

ترتيب المجال	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الترتيب	التصنيف
	14	توجد حوافز معنوية رمزية للمشاركين في العمل التطوعي	2.09	0.79	69.55	3	متوسط
	11	يتم تقديم دعم مالي للأنشطة التطوعية من قِبل إدارة الكلية	1.96	0.81	65.13	4	متوسط
		مجال الدعم	2.14	0.61	71.32		متوسط
		مجال الاستبيان الكلي / مرتفع			2.44	81.10	0.40

يلاحظ من الجدول (2) أن درجة تطبيق إدارة العمل التطوعي لدى طلبة كلية علوم الرياضة في الجامعة الأردنية قد جاءت بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (2.44) وانحراف معياري (0.40). وقد جاء مجال روح الفريق في الرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (2.58) وانحراف معياري (0.43)، واحتل الرتبة الثانية مجال إدارة النشاط بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (2.52) وانحراف معياري (0.39). يليهم مجال السياسات والانظمة قد جاء بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (2.42) وانحراف معياري (0.45)، واخيرا جاء في الرتبة الرابعة مجال الدعم وبدرجه متوسطة، بمتوسط حسابي (2.14) وانحراف معياري (0.61).

ويتضح مما سبق أن جميع مجالات الدراسة قد جاءت بدرجة مرتفعة باستثناء مجال الدعم جاء بدرجة متوسطة قد تكون نتيجة لنقص الموارد المتاحة لدعم الأنشطة التطوعية من قبل الإدارات، وقد يكون هناك خلل في عملية التواصل بين الطلبة المشاركين في العمل التطوعي وبين الجهات المسؤولة عن توفير الدعم وهذا ما يؤثر سلباً في تجربة الطلبة ويقلل من رضاهم نحو إدارة العمل التطوعي. كما وتعزو الباحثان ذلك الى الدعم غير الكافي من المجتمع الخارجي او الجهات الداعمة للعمل التطوعي والذي يحد بدوره من الإمكانيات المتاحة للطلبة.

وترى الباحثين أن درجة تطبيق إدارة العمل التطوعي جاءت بدرجة مرتفعة نتيجة إلى أن طلبة كلية علوم الرياضة يتميزون بمستوى عالٍ من مهارات إدارة العمل التطوعي ويمكن توضيح ذلك من خلال عدة اسباب أهمها الخلفية التعليمية لتخصص علوم الرياضة والذي يؤدي دوراً كبيراً في تمتع الطلبة بهذه المهارات إذ يتعلمون خلال دراستهم كيفية تخطيط الأنشطة الرياضية وتنظيمها والإشراف عليها ويتلقون تدريباً جيداً على العمل ضمن فريق مما يعزز من روح التعاون فيما بينهم

وهذا ينعكس ايجابيا على مقدرتهم في إدارة النشاط والعمل التطوعي، فضلاً عن ذلك يعد الإنخراط الفعال للطلبة في الأنشطة التطوعية جانباً مهماً لإكتسابهم الخبرة الإيجابية نحو إدارة

العمل التطوعي.

أما مجال روح الفريق فقد جاء مرتفعاً وفي الرتبة الأولى و يعزى ذلك لطبيعة تخصص علوم الرياضة الذي يمتاز بالقيم العالية وروح الفريق المتعاون وذلك يعكس ثقافة تنظيمية قوية تشجع على التعاون والمشاركة بين الطلاب مما يرفع من روح الفريق بشكل واضح ويسمو بتعاونهم وتفاعلهم الإيجابي في بيئة العمل التطوعي والذي يؤدي بدوره إلى تحسين الإنتاجية وجودة تنفيذ الأنشطة التطوعية، فضلاً عن ذلك فقد لوحظ من خلال فقرات المجال أن فرق الطلاب التطوعية تشارك بتقديم خدمات مع المجتمع المحلي، وأن الطلبة المشاركين بالأنشطة التطوعية يسهمون بمقترحات تفيد عمل الفريق.

أما بالنسبة لمجال إدارة النشاط التطوعي فقد لوحظ من خلال فقرات المجال ان المشاركة في البرامج التطوعية اسهمت في زيادة المهارات الإدارية لدى الطلبة كالتخطيط والتنظيم وحل المشكلات واتخاذ القرار وإدارة المواقف المفاجئة في الأنشطة التطوعية. كما وقد يعزى ذلك الى كثرة الأنشطة وتنوعها التي يمر بها الطلبة وكذلك سهولة مشاركتهم في إدارة الأنشطة التطوعية المطروحة. كما أن هناك مرونة في الإلتحاق بهذه الأنشطة ووصفاً واضحاً للمهام فيها. وفي دراسة (CHO, et al. , 2020) تبين وجود علاقة إيجابية بين إدارة التطوع ونية المتطوعين لمواصلة العمل التطوعي، مع وجود تأثير وسيط كامل للرضا الوظيفي في هذه العلاقة. واختلفت نتائج الدراسة مع دراسة القحطاني (Al-Qahtani, 2019) إذ جاءت نتائج إدارة العمل التطوعي لديه متوسطة.

أما فيما يتعلق بمجال السياسات والأنظمة فقد لوحظ من خلال فقرات المجال أنه يوجد وصف لمهام النشاط التطوعي للمشاركين فيه، كما أن الأنشطة التطوعية المتاحة في الكلية تراعي اهتمامات وهوايات الطلبة، وتبين أن الطلبة المشاركين بالأنشطة التطوعية يجدون أنه يجب زيادة تفعيل مواقع الكلية الإلكترونية للأنشطة التطوعية.

ثانياً: للإجابة عن التساؤل الثاني والذي ينص " هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة إدارة العمل التطوعي لدى طلبة كلية علوم الرياضة في الجامعة الأردنية تعزى للمتغيرات الآتية (الجنس، السنة الدراسية، المعدل التراكمي) تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (independent sample t-test) واختبار (One- way ANOVA).

– متغير الجنس

الجدول (3) يبين المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري واختبار (t- test) لدرجة ممارسة إدارة العمل التطوعي لدى طلبة كلية علوم الرياضة في الجامعة الأردنية تبعا لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
إدارة النشاط	نكر	72	2.49	0.41	-0.783	0.204
	أنثى	41	2.55	0.35		
روح الفريق	نكر	72	2.54	0.43	-1.064	0.735
	أنثى	41	2.63	0.41		
السياسات والانظمة	نكر	72	2.38	0.46	-1.194	0.452
	أنثى	41	2.49	0.43		
الدعم	نكر	72	2.14	0.62	0.176	0.569
	أنثى	41	2.12	0.59		

*دال عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$

يتضح من الجدول (3) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة ممارسة إدارة العمل التطوعي لدى طلبة كلية علوم الرياضة في الجامعة الأردنية تبعا لمتغير الجنس. وترى الباحثتان ان المتطوعين يتعرضون للأنشطة والمواقف ذاتها كونهم يعملون معا ضمن فريق واحد فيه وصف واضح لمهام النشاط التطوعي وسهولة للمشاركة في إدارة تلك الأنشطة. فضلا عن أن تخصص علوم الرياضة يحتاج الى مستوى عالٍ من الانخراط الاجتماعي والتفاعل الايجابي والذي يعزز بدوره التعاون والتشارك بين الطلبة بغض النظر عن جنسهم كما ان البيئة الجامعية تولد ثقافة تعتمد على الاحترام المتبادل وتقدير المساواة بين الجنسين وان طلبة كلية علوم الرياضة على درجة من الوعي باهمية هذه المساواة ويعملون على تطبيقها في المجالات كافة بما في ذلك العمل التطوعي، بالاضافة الى ان الأنشطة التطوعية لا تقتصر على فئة معينة وان تنوع الأنشطة وتوزيعها بين الجنسين بشكل متساو يؤدي الى اتاحة الفرص لجميع الطلبة للمشاركة بما يتناسب مع اهتماماتهم ومهاراتهم.

– متغير السنة الدراسية

الجدول (4) نتيجة One way ANOVA لمتغير (السنة الدراسية) (ن = 113)

المجالات	مجموع المربعات	df	متوسط المربعات	F	الدلالة
إدارة النشاط	بين المجموعات	3	.426	2.953	.036
	داخل المجموعات	109	.144		
	الكلية	112			
روح الفريق	بين المجموعات	3	.205	1.121	.344
	داخل المجموعات	109	.183		

الدلالة	F	متوسط المربعات	df	مجموع المربعات	المجالات
			112	20.510	الكلية
.168	1.718	.345	3	1.035	بين المجموعات
		.201	109	21.886	داخل المجموعات
			112	22.920	الكلية
.689	.492	.189	3	.566	بين المجموعات
		.383	109	41.794	داخل المجموعات
			112	42.360	الكلية

*دال عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$

وفقاً للجدول (4) فإن مجال ادارة النشاط دال احصائياً لأن قيمة F (2.953) وبمستوى دلالة (0.036) تبعا لمتغير السنة الدراسية. وتعزو الباحثان ذلك نتيجة الى ان الطلبة في جميع السنوات يتلقون نفس نوع ومستوى التدريب والتعليم بشأن إدارة الأنشطة الرياضية وتنظيمها مما يعزز مهاراتهم في إدارة العمل التطوعي واكتسابهم خبرات العمل على مدار السنوات، بالإضافة الى تجانس البرامج الاكاديمية والأنشطة التطوعية المقدمة عبر جميع السنوات مما يتيح للطلاب فرص وممارسات تطوعية عديدة.

كما قد يكون ذلك نتيجة ما تقوم به الجامعة من تكوين ثقافة جامعية تشجع العمل التطوعي بشكل عام ودعم الطلاب من مختلف السنوات الدراسية وتعزيز مبدأ المشاركة للجميع.

- متغير المعدل التراكمي

والجدول (5) يبين نتيجة One way ANOVA لمتغير (المعدل التراكمي) (ن = 113)

الدلالة	F	متوسط المربعات	df	مجموع المربعات	المجالات
.338	1.135	.172	3	.515	بين المجموعات
		.151	109	16.480	داخل المجموعات
			112	16.994	الكلية
.882	.220	.041	3	.123	بين المجموعات
		.187	109	20.387	داخل المجموعات
			112	20.510	الكلية
.853	.261	.055	3	.164	بين المجموعات
		.209	109	22.757	داخل المجموعات
			112	22.920	الكلية
.708	.463	.178	3	.533	بين المجموعات
		.384	109	41.826	داخل المجموعات
			112	42.360	الكلية

*دال عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$

يتضح من الجدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة ممارسة إدارة العمل التطوعي لدى طلبة كلية علوم الرياضة في الجامعة الأردنية تبعا لمتغير المعدل التراكمي إذ كانت قيمة (F) غير دالة إحصائياً للمجالات كافة وقد تراوحت فيما بين (0.220-1.135)، وترى الباحثتان ان ذلك قد يكون نتيجة رغبة مشتركة للطلبة في خدمة المجتمع والإسهام في تحسينه بغض النظر عن معدلاتهم التراكمية. كما قد يكون الطلبة ذوو المعدلات التراكمية المختلفة يشتركون في نفس الحماس والدافعية للعمل التطوعي ذاته، إذ لا يعد التطوع مرتبطاً بشكل مباشر بالتحصيل الأكاديمي وإنما بقيم شخصية ورغبة في خدمة المجتمع.

الإستنتاجات

من خلال نتائج الدراسة السابقة تم التوصل الى الإستنتاجات الآتية:

- يتمكن طلبة كلية علوم الرياضة من ممارسة تطبيق إدارة العمل التطوعي في كليتهم.
- المعدل الدراسي ليس عاملاً حاسماً في تحديد مدى تطبيق إدارة العمل التطوعي.
- يتمتع طلبة كلية علوم الرياضة بالترابط وروح الفريق العالية في إدارة انشطتهم التطوعية.
- يرى الطلبة ان الأنشطة التطوعية بحاجة الى زيادة في الدعم المادي والمعنوي.

التوصيات

من خلال استنتاجات الدراسة أوصت الباحثتان بما يأتي:

- ايجاد الية واضحة لاستقطاب الطلبة المشاركين في الأنشطة التطوعية
- زيادة تفعيل البرامج التطوعية التابعة لكلية علوم الرياضة على المواقع الإلكترونية
- توفير برامج توعوية بأهمية العمل التطوعي وكيفية ادارته لدى الطلبة
- توفير حوافز معنويه ورمزية للمشاركين في العمل التطوعي

References

- Al Zyoud, Ismail. Al Kubaisi, Sana'a.(2014). The Trends of Petra University Students towards Voluntary Work. *Jordan Journal of Social Sciences*. 3 (7).
- Al-Arnoosy, Dihya; ALAgrash, Haider; Al-Jubouri, Arif. Al-Jubouri ,Meshreg. (2013). *Supervisory and educational administration*, Amman, Dar Al-Radwan for Publishing and Distribution
- Alfes K., Antunes B., Shantz A. D. (2017). The management of volunteers— What can human resources do. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 62–97.
- Al-Halalat, Khalil Ibrahim.(2018). Obstacles that Face Volunteer Work in

- Jordan. *Jordan Journal of Social Sciences*. 11(1).
- Al-Humaidi, Hessah & Al-Baqmi, Fawziah.(2022). Pedagogical Requirements for voluntary work in saudi universities. *Journal of Education*. Issue (142).
- Al-Qahtani,Ibrahim bin Faraj. (2019). The reality of volunteerism at Imam Muhammad Bin Saud Islamic University from the viewpoint of students of the Faculty of Social Sciences. *Journal of Educational and Psychological Sciences*.3(28)
- Al-Tilmisani ,Abdul Aziz. (2000). The mecca development association model for enhancing security, *a working paper presented to the Conference on Voluntary Work and Security in the Arab World, Riyadh, Naif Arab Academy for Security Sciences*.
- Al-Zabali, Wael Bin Ali. (2020). Undergraduate students' attitudes toward volunteer work: survey of students of King Abdulaziz University. Unpublished Master Thesis. King Abdulaziz University, Kingdom of Saudi Arabia.
- Andrea M McArthur. (2011). *An exploration of factors impacting youth volunteers who provide indirect services*.Wilfrid Laurier University 2011
- Balsharaf. Sarah Mohamed. Al-Abbasi, Dalal Omar (2021). The of Universities role in promoting voluntary work through applied practical experiences of the roles provided by Saudi universities. *Arab Journal of Specific Education*. 5(20), 225-237.
- Ghania, Belarabi. Mounia, Zoukai (2020). Volunteer work during crisis the Corona crisis as an example. *Al-Manara Journal for Legal and Administrative Studies* .
- Heetae Cho, Zi'En Wong, and Weisheng Chiu (2020). The effect of volunteer management on intention to continue volunteering: A mediating role of job satisfaction of volunteers. *Sage journals*, 10(2)
- Jennifer A. Volunteer Management: *Introducing students to the art and the science*.5(2)
- Nizam, Muhammad. (2019). Volunteer work is a life of giving. Ministry of Culture. No. 675.
- Saleh, Mohsen. (2023). The importance of volunteer work during university. Article
- Sillah, A. (2022). Public sector volunteer management: Best Practices and Challenges. London, UK: Routledge .Taylor & Francis.