



جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الإنسانية

الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع  
لدى عينة من طلبة جامعة نزوى بسلطنة عمان في ضوء بعض المتغيرات

**The perceived mental image of volunteer work and its  
relationship to motivation of voluntary with a sample of  
students at the University of Nizwa in Sultanate of Oman in  
light of some of the variables**

رسالة ماجستير مقدمة من:

زيانة بنت ناصر بن سالم الراشدية

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص الإرشاد النفسي

إشراف

د. مطاع محمد بركات (مشرفاً رئيسياً)

أ. د عبدالمجيد بنجلالي

أ. د عبدالرزاق القيسي

٢٠١٦ م

## إهداء

- إلى من سأظل أروي روحه الراحلة بالدعاء والدي (رحمه الله وأسكنه فسيح جناته)...
- إلى غاليتي نبع الحب والحنان أمي (حفظها الله ومتعها بالصحة والعافية وأدامها تاجاً فوق رأسي)...
- إلى سندي ورفيق دربي زوجي العزيز...
- إلى عزوتي في الحياة رمز العزيمة والصمود والكفاح إخواني وأخواتي الذين لن أوفيهم حقهم مهما كتبت...
- إلى فلذات كبدي ونبض فؤادي أبنائي (الأيهم والعلاء والإباء) بارك الله فيهم وأنبتهم نباتاً حسناً...
- إلى طلبة العلم أمل المستقبل وعماد الوطن...
- إلى القلوب التي تعطي بلا كلل والعقول التي تفكر بلا ملل لتفرح البشرية بأعمالها الخيرة دون مقابل...
- إلى كل من كان له بصمة في مشواري العلمي، إلى من منحني الثقة والعزيمة والإصرار في الوصول إلى المبتغى...

إليهم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع

الباحثة،،،

## شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على سيد الأولين والآخرين نبينا محمدا وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد:

فبعد إتمامي لهذا العمل المتواضع هناك أناس وجب علي شكرهم للأثر الإيجابي الذي تركوه في نفسي ولجهودهم المقدرة التي بذلوها، فإني أتقدم بالشكر الجزيل للدكتور مطاع محمد بركات المشرف الرئيسي على هذه الرسالة الذي أفادني بغزير علمه، ولما قدمه لي من توجيهات ومتابعة حثيثة من بداية هذا العمل إلى نهايته، فقد منحني من وقته الكثير، فجزاه الله عني خير الجزاء، والشكر موصول للأستاذ الدكتور سامر جميل رضوان لما أسدى به من غزير علمه بكيفية تحليل المضمون في أداة البحث (المقابلة) وبما تفضل به من توجيهات ومتابعة.

كما أتقدم بالشكر إلى أساتذتي في جامعة نزوى الذين وقفوا على منابر العلم وأعطوا من حصيلة فكرهم لينيروا عقولنا وهم الدكتور أمجد محمد هياجنة والدكتور باسم الدحادحة والدكتورة هدى أحمد الضوي.

كما أتقدم بالشكر إلى الأساتذة الأفاضل من جامعة السلطان قابوس وجامعة نزوى المحكمين لأداتي الدراسة، وإلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على تشرفهم بمناقشة هذه الرسالة، وما قدموه من توجيهات وآراء سديدة.

وخالص شكري وتقديري للدكتور سعيد الحضرمي، والدكتور سعيد السناني على ما بذلوه من جهد وما قدموه من عون ونصيحة، وللأستاذة ميمونة الرقيشية والأستاذ يعقوب آل ثاني من جامعة نزوى على ما قدموه من دعم ومساندة في تطبيق أدوات الدراسة، وشكري موصول لعينة الدراسة من طلبة جامعة نزوى الذين شاركوا في تطبيق أدوات الدراسة، وشكري أوجهه لكل من مد لي يد العون والمساعدة وزودني بالمعلومات اللازمة لإتمام هذا البحث، وأخص بالشكر الموظفين في المكتبة الرئيسية بجامعة السلطان قابوس ومكتبة حصن الشموخ.

وختاماً، أسأل الله العلي القدير أن يبارك هذا العمل، وأن يجعله لي حافزاً ودافعاً نحو التقدم والرقي في درجات العلم، وأن ينفعني به في الحياة الدنيا وفي الآخرة.

## ملخص الدراسة

### الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع لدى عينة من طلبة جامعة نزوى بسسلطنة عمان في ضوء بعض المتغيرات

إعداد الطالبة: زيانة بنت ناصر بن سالم الراشدية

إشراف

الدكتور/ مطاع محمد بركات

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع لدى عينة من طلبة جامعة نزوى بسسلطنة عمان في ضوء بعض المتغيرات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وقد تم تطبيق أداتين للدراسة وهما: أداة المقابلة لمعرفة الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي حيث تكونت من أربعة أبعاد، والثانية استبانة تكونت من صورتين لقياس مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين وغير المتطوعين، وتكونت من ستة محاور (التقدم (أو النجاح)، الفهم، القيم، التفاعل الاجتماعي، التنمية الوظيفية، الوقائية)، وبعد التأكد من صدقهما وثباتهما طبقت الأداة الأولى على عينة من ٣٠ طالبًا متطوعًا تم اختيارهم بالطريقة القصدية و ٤٠ طالبًا غير متطوع تم اختيارهم بالطريقة المتاحة، كما طبقت الأداة الثانية على ٦٩ طالبًا متطوعًا تم اختيارهم بالطريقة القصدية و ١٠٠ طالب غير متطوع تم اختيارهم بالطريقة الطبقية المتاحة من طلبة جامعة نزوى، وتحليل استجابات أفراد العينة استخدمت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن عينة البحث المتمثلة في المتطوعين لديها صورة ذهنية مدركة إيجابية حول العمل التطوعي من خلال النسب المئوية في أبعاد المقابلة، بينما الصورة المدركة لدى غير المتطوعين يشوبها شيء من عدم الوضوح، كما وضحتها النسب المئوية أيضًا.

- أن مستوى الدافعية للتطوع كبير جدا كما أشارت الدرجة الكلية لمقياس الدافعية لدى عينة الدراسة من المتطوعين، وكذلك في محاور (التقدم (أو النجاح) والفهم والقيم والتفاعل الاجتماعي، وبمستوى كبير في محاور التنمية الوظيفية والوقائية، كما أن مستوى الدافعية للتطوع كبير كما أشارت الدرجة الكلية لمقياس الدافعية لدى عينة الدراسة من غير المتطوعين، وكذلك في جميع محاور المقياس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي في مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين في محور التنمية الوظيفية لصالح الإناث. كما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الحالة الاجتماعية في محوري التنمية الوظيفية والتقدم (أو النجاح) وكذلك في المجموع الكلي لصالح غير المتزوجين.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي في مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين في محور التنمية الوظيفية لصالح طلبة البكالوريوس، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير العمر في محور التقدم (أو النجاح) لصالح مستوى العمر من (22-29).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للتطوع لدى (غير المتطوعين) في محور التقدم (أو النجاح) تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث: كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي في محور القيم لصالح طلبة الماجستير، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في محور القيم تعزى لمتغير الكلية لصالح كلية العلوم والآداب.

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي ومستوى الدافعية للتطوع لدى (المتطوعين)، وكذلك لدى (غير المتطوعين).

الكلمات المفتاحية: الصورة الذهنية المدركة- العمل التطوعي- الدافعية للتطوع.

## فهرس المحتويات

| الصفحة | الموضوع   |
|--------|---|
| ب      | إهداء   |
| ج      | شكر وتقدير  |
| د      | الملخص باللغة العربية                                 |
| هـ- و  | فهرس المحتويات  |
| ز- ط   | قائمة الجداول   |
| ي      | قائمة الأشكال   |
| ك      | قائمة الملاحق   |
| ١      | <b>الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها</b>            |
| ٥-٢    | أولاً: مقدمة  |
| ٦-٥    | ثانياً: مشكلة الدراسة                                 |
| ٧-٦    | ثالثاً: أهمية الدراسة                                 |
| ٧      | رابعاً: أهداف الدراسة                                 |
| ٨-٧    | خامساً: أسئلة الدراسة                                 |
| ٩-٨    | سادساً: مصطلحات الدراسة                               |
| ٩      | سابعاً: محددات الدراسة                                |
| ١٠     | <b>الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة</b>  |
| ١١     | أولاً: الإطار النظري                                  |
| ٢٠-١١  | ١- الصورة الذهنية المدركة                             |
| ٣٦-٢٠  | ٢- العمل التطوعي                                      |
| ٤٧-٣٧  | ٣- الدافعية   |
| ٥٣-٤٧  | ثانياً: الدراسات السابقة                              |
| ٥٠-٤٧  | ١- دراسات تناولت العمل التطوعي وعلاقته ببعض المتغيرات |
| ٥٣-٥٠  | ٢- دراسات تناولت العمل التطوعي وعلاقته بالدافعية      |
| ٥٤     | ٣- التعقيب على الدراسات السابقة                       |
| ٥٥     | ٤- مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة         |
| ٥٦     | <b>الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها</b>        |
| ٥٧     | أولاً: منهج الدراسة                                   |
| ٥٧     | ثانياً: مجتمع الدراسة                                 |
| ٥٩-٥٨  | ثالثاً: عينة الدراسة                                  |
| ٥٩     | رابعاً: متغيرات الدراسة                               |
| ٦٠     | خامساً: أدوات الدراسة                                 |
| ٦٩-٦٠  | سادساً: وصف المقاييس                                  |
| ٧٠     | سابعاً: إجراءات تطبيق الدراسة                         |
| ٧٠     | ثامناً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة       |

## فهرس المحتويات

| الصفحة   | الموضوع   |
|----------|---|
| ٧١       | الفصل الرابع: نتائج الدراسة                       |
| ٨١-٧٢    | أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول             |
| ٩٨ -٨٢   | ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني           |
| ١٠٨ -٩٩  | ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث           |
| ١١٩ -١٠٨ | رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع           |
| ١١٩      | خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس           |
| ١٢٠      | سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس           |
| ١٢١      | الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات والمقترحات |
| ١٤٥ -١٢٢ | أولاً: مناقشة النتائج                             |
| ١٤٦      | ثانياً: التوصيات                                  |
| ١٤٦      | ثالثاً: مقترحات الدراسة                           |
| ١٤٧      | المصادر والمراجع                                  |
| ١٥٢-١٤٧  | أولاً: المراجع العربية                            |
| ١٥٤-١٥٣  | ثانياً: المراجع الأجنبية                          |
| ١٨٧-١٥٥  | الملاحق   |
| A        | الملخص باللغة الإنجليزية                          |

## قائمة الجداول

| رقم<br>الجدول | عنوان الجدول  | الصفحة |
|---------------|---|--------|
| ١             | خصائص الأفراد الذين لديهم الحاجة إلى الإنجاز والانتماء والقوة   | ٤٦     |
| ٢             | توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي والكليات والمستوى الدراسي  | ٥٧     |
| ٣             | توزيع أفراد عينة الدراسة (المتطوعين) حسب متغيراتها الديموغرافية   | ٥٨     |
| ٤             | توزيع أفراد عينة الدراسة (غير المتطوعين) حسب متغيراتها الديموغرافية   | ٥٩     |
| ٥             | يوضح توزيع الفقرات على المقياس  | ٦١     |
| ٦             | يوضح معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات أبعاد مقياس الدافعية للتطوع لدى المتطوعين مع الدرجة الكلية لكل بعد     | ٦٢     |
| ٧             | يوضح معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية لمقياس الدافعية للتطوع لدى المتطوعين           | ٦٣     |
| ٨             | يبين معامل الارتباط لأبعاد مقياس الدافعية للتطوع لدى المتطوعين  | ٦٤     |
| ٩             | يوضح قيم معاملات ألفا كرونباخ لمقياس الدافعية للتطوع لدى المتطوعين  | ٦٥     |
| ١٠            | يوضح معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات أبعاد مقياس الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين مع الدرجة الكلية لكل بعد | ٦٦     |
| ١١            | يوضح معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية لمقياس الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين       | ٦٧     |
| ١٢            | يبين معامل الارتباط لأبعاد مقياس الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين  | ٦٨     |
| ١٣            | يوضح قيم معاملات ألفا كرونباخ لمقياس الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين  | ٦٨     |
| ١٤            | يوضح توزيع الفقرات على مقياس الدافعية للتطوع  | ٦٩     |
| ١٥            | الصورة الذهنية المدركة لمعنى ومفهوم العمل التطوعي للمتطوعين   | ٧٢     |
| ١٦            | الصورة الذهنية المدركة لمعنى ومفهوم العمل التطوعي لغير المتطوعين  | ٧٣     |
| ١٧            | مقارنة بين درجة إدراك أفراد العينة ( المتطوعين و غير المتطوعين) لمعنى ومفهوم العمل التطوعي                                | ٧٤     |
| ١٨            | مقارنة بين استجابات أفراد عينة الدراسة (المتطوعين و غير المتطوعين) حول إدراكاتهم لفوائد العمل التطوعي                     | ٧٥     |
| ١٩            | إدراكات أفراد عينة الدراسة (المتطوعين) لمجالات العمل التطوعي  | ٧٧     |
| ٢٠            | إدراكات أفراد عينة الدراسة (غير المتطوعين) لمجالات العمل التطوعي  | ٧٨     |
| ٢١            | المقارنة بين إدراكات أفراد عينة الدراسة (المتطوعين و غير المتطوعين) لمجالات العمل التطوعي                                 | ٧٩     |
| ٢٢            | إدراكات أفراد عينة الدراسة (المتطوعين و غير المتطوعين) حول الفئات التي تُقدم العمل التطوعي ولمن يُقدم                     | ٨٠     |

## قائمة الجداول

| الصفحة | عنوان الجدول  | رقم الجدول |
|--------|---|------------|
| ٨٢     | المعيار المعتمد في تفسير نتائج السؤال الثاني للدراسة حسب المتوسط الحسابي  | ٢٣         |
| ٨٣     | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحاور مقياس الدافعية لدى المتطوعين مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي     | ٢٤         |
| ٨٤     | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحور الوقائية مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي                          | ٢٥         |
| ٨٥     | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحور القيم مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي                             | ٢٦         |
| ٨٦     | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحور التنمية الوظيفية مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي                  | ٢٧         |
| ٨٧     | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية لمحور التفاعل الاجتماعي مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي                        | ٢٨         |
| ٨٨     | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية لمحور الفهم مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي                                    | ٢٩         |
| ٨٩     | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية لمحور التقدم أو النجاح مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي                         | ٣٠         |
| ٩١     | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحاور مقياس الدافعية لدى غير المتطوعين مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي | ٣١         |
| ٩٢     | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحور الوقائية مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي                          | ٣٢         |
| ٩٣     | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحور القيم مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي                             | ٣٣         |
| ٩٤     | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحور التنمية الوظيفية مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي                  | ٣٤         |
| ٩٥     | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية لمحور التفاعل الاجتماعي مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي                        | ٣٥         |
| ٩٦     | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية لمحور الفهم مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي                                    | ٣٦         |
| ٩٧     | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية لمحور التقدم (أو النجاح) مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي                       | ٣٧         |
| ١٠٠    | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T-TEST) لمحاور مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي         | ٣٨         |

## قائمة الجداول

| رقم<br>الجدول | عنوان الجدول  | الصفحة |
|---------------|---|--------|
| ٣٩            | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST<br>لمحاور مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين وفقاً لمتغير الحالة<br>الاجتماعية       | ١٠١    |
| ٤٠            | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST<br>لمحاور مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين وفقاً لمتغير المستوى<br>الدراسي         | ١٠٢    |
| ٤١            | المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحاور مستوى الدافعية للتطوع<br>لدى المتطوعين وفقاً لمتغير الكلية  | ١٠٣    |
| ٤٢            | تحليل التباين الاحادي ( One- Way ANOVA ) لمحاور مستوى<br>الدافعية للتطوع لدى المتطوعين وفقاً لمتغير الكلية                                    | ١٠٥    |
| ٤٣            | المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحاور مستوى الدافعية للتطوع<br>لدى المتطوعين وفقاً لمتغير العمر   | ١٠٦    |
| ٤٤            | تحليل التباين الاحادي ( One- Way ANOVA ) لمحاور مستوى<br>الدافعية للتطوع لدى المتطوعين وفقاً لمتغير العمر                                     | ١٠٧    |
| ٤٥            | اختبار ( LSD ) للمقارنات البعدية لمتغير العمر بالنسبة لمحور التقدم<br>أو النجاح   | ١٠٨    |
| ٤٦            | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T-TEST)<br>لمحاور مستوى الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين وفقاً لمتغير<br>النوع الاجتماعي   | ١٠٩    |
| ٤٧            | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T-TEST)<br>لمحاور مستوى الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين وفقاً لمتغير<br>الحالة الاجتماعية | ١١١    |
| ٤٨            | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T-TEST)<br>لمحاور مستوى الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين وفقاً لمتغير<br>المستوى الدراسي   | ١١٢    |
| ٤٩            | المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحاور مستوى الدافعية للتطوع<br>لدى غير المتطوعين وفقاً لمتغير الكلية  | ١١٣    |
| ٥٠            | تحليل التباين الاحادي ( One- Way ANOVA ) لمحاور مستوى<br>الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين وفقاً لمتغير الكلية                                | ١١٥    |
| ٥١            | اختبار ( LSD ) للمقارنات البعدية لمتغير الكلية بالنسبة لمحور القيم  | ١١٦    |
| ٥٢            | المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحاور مستوى الدافعية للتطوع<br>لدى غير المتطوعين وفقاً لمتغير العمر   | ١١٧    |
| ٥٣            | تحليل التباين الاحادي ( One- Way ANOVA ) لمحاور مستوى<br>الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين وفقاً لمتغير العمر                                 | ١١٨    |
| ٥٤            | نتائج اختبار بيرسون لقياس العلاقة بين الصورة الذهنية المدركة<br>للعمل التطوعي ومستوى الدافعية للتطوع لدى (المتطوعين)                          | ١١٩    |
| ٥٥            | نتائج اختبار بيرسون لقياس العلاقة بين الصورة الذهنية المدركة<br>للعمل التطوعي ومستوى الدافعية للتطوع لدى (غير المتطوعين)                      | ١٢٠    |

## قائمة الأشكال

| الصفحة | عنوان الشكل   | رقم الشكل |
|--------|---|-----------|
| ٤٤     | هرم الحاجات لماسلو (Maslow's Hierarchy of Needs)                | ١         |
| ٩٨     | المقارنة بين مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين وغير المتطوعين | ٢         |

## قائمة الملاحق

| الصفحة  | عنوان الملحق   | رقم الملحق |
|---------|--|------------|
| ١٥٦     | قائمة بأسماء المحكمين لمقياس الدافعية للتطوع   | ١          |
| ١٥٧     | قائمة بأسماء المحكمين لمحضر المقابلة حول (الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي)  | ٢          |
| ١٦٨-١٥٨ | مقياس الدافعية للتطوع المرسل للمحكمين  | ٣          |
| ١٧٤-١٦٩ | ( أ ) الصورة النهائية لمقياس الدافعية للتطوع (لدى المتطوعين)<br>(ب) الصورة النهائية لمقياس الدافعية للتطوع (لدى غير المتطوعين) | ٤          |
| ١٨٠-١٧٥ | محضر المقابلة حول (الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي) المرسل للمحكمين   | ٥          |
| ١٨٤-١٨١ | الصورة النهائية لمحضر المقابلة   | ٦          |
| ١٨٥     | العبارات المعدلة لمقياس الدافعية للتطوع (لدى المتطوعين) وفقاً لآراء المحكمين   | ٧          |
| ١٨٦     | العبارات المعدلة لمقياس الدافعية للتطوع ( لدى غير المتطوعين) وفقاً لآراء المحكمين  | ٨          |
| ١٨٧     | رسالة تسهيل مهمة باحث صادرة من جامعة نزوى  | ٩          |



## الفصل الأول

### مشكلة الدراسة وأهميتها

أولاً: مقدمة الدراسة

ثانياً: مشكلة الدراسة

ثالثاً: أهمية الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: أسئلة الدراسة

سادساً: مصطلحات الدراسة

سابعاً: محددات الدراسة

## الفصل الأول

### مشكلة الدراسة وأهميتها

#### أولاً: مقدمة

يمثل العمل التطوعي سلوكاً حضارياً ترتقي به المجتمعات والحضارات منذ قديم الزمان، حيث أصبح يمثل رمزاً للتكاتف والتعاون بين أفراد المجتمع بمختلف مؤسساته، حيث ارتبط العمل التطوعي ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل المجتمعات البشرية منذ الأزل وذلك باعتباره ممارسة إنسانية. ولا شك أن للعمل التطوعي أهمية كبيرة تؤثر بشكل إيجابي في حياة الفرد والأسرة والمجتمع، ومن كافة المستويات الاقتصادية والاجتماعية والتنموية، حيث يمثل تجسيدا عمليا لمبدأ التكافل الاجتماعي، باعتباره مجموعة من الأعمال الإنسانية والخيرية والمجتمعية وإنه عمل اختياري نابع من إرادة الشخص نفسه وإدراكه لدوره في المجتمع.

وقد حث الدين الاسلامي على فضيلة التعاون والمساعدة والبر والتضحية والفداء ورجب فيها ووعد بعظيم الأجر والثواب، كما عني الاسلام عناية بالغة بالعمل الخيري الذي يقدمه الانسان لغيره دون أن يأخذ عليه مقابلاً مادياً وإنما لينال بها الثواب والأجر عند الله تعالى، فضلا عما يناله من بركة وحياة طيبة وسكينة نفسية لا تقدر بثمن (النعيم، ٢٠٠٥؛ القرصاوي، ٢٠٠٧).

ويعد العمل الاجتماعي التطوعي رافداً أساسياً للتنمية الشاملة ومن أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في النهوض بمكانة المجتمعات في عصرنا الحالي، بل إن تعقد الظروف الحياتية، وزيادة الاحتياجات الاجتماعية، جعل الحاجة أكبر لوجود منظمات تطوعية وجمعيات خيرية فاعلة لتقف جنباً إلى جنب مع الجهات الحكومية لتلبية هذه الاحتياجات.

ويحظى العمل التطوعي بالاهتمام المتزايد على المستوى العالمي، حيث يعد ظاهرة عالمية صدرت فيه العديد من المواثيق العالمية، ومن مظاهر هذا الاهتمام ما قامت به منظمة الأمم المتحدة من طرح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي منذ عام ١٩٧٦ م وبرنامج تطوعي الامم المتحدة عام ١٩٨٦ م، وإقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة برنامج تطوعي الامم المتحدة عام ١٩٧١ م، كما تقرر أن يكون يوم ٥ ديسمبر من كل عام يوماً عالمياً للتطوع، كما اعتمد عام ٢٠٠١ م عاماً دولياً للمتطوعين (عباس، ٢٠١٣؛ النابلسي، ٢٠٠٩).

ويؤكد تقرير برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين بأهمية المكتسبات غير المادية لرفاه الفرد والمجتمع بأسره، ويعتبر الإنسان هو الركيزة الأساسية التي تقوم عليه منظومة التنمية، مما يستدعي توفير الخدمات الصحية والتعليمية والثقافية والرعاية الاجتماعية، كما أن هناك أموراً حيوية أخرى كالمشاركة والتمكين والمواطنة الفاعلة، التي يمثل العمل التطوعي تعبيراً قوياً عنها، مما يساعد على اشباع حاجات الانسان وتنمية القدرات الذاتية وتدعيم القيم والاتجاهات ( رشدي، ٢٠١٣؛ عباس، ٢٠١٣).

لذا تحرص الدول المتقدمة في العالم على إدراج العمل التطوعي كعلم يدرس في المدارس والمعاهد والجامعات وتقديم الدورات التدريبية لمنظمات المجتمع المدني الأهلي، وطرح مفهومه وأهدافه ومجالاته في العديد من الإصدارات.

وتسعى الدول والأفراد في شتى أنحاء العالم إلى تأسيس وتبني نشاطات تعنى بالإنسان، وتعمل على استقطاب القادرين والموسرين في دعم الخير والتخفيف من معاناة الإنسانية تحت وطأة الفقر والمرض والحاجة، فنجد العديد من المؤسسات التطوعية التي تسعى للتصدي لكثير من الأمراض الاجتماعية ومن هذه المؤسسات أطباء بلا حدود، ونقابات العمال والطلبة والمحامين والأطباء (رشدي، ٢٠١٣؛ النعيم، ٢٠٠٥).

كما يعبر العمل التطوعي عن حالة إثارية متأصلة في الإنسان، وكذلك يمثل نشاطاً ذو أغراض اجتماعية أو إغاثية أو خدمية أو علمية أو بحثية، فلا تعزى أهمية العمل التطوعي لكونه يسد ثغرة في نشاط الدولة والمؤسسات الاجتماعية فحسب، بل لما يمثله من أهمية كبرى في تنمية الشعور بالانتماء والولاء للمجتمع، كما يقوي الترابط والتلاحم الاجتماعي بين فئات المجتمع المختلفة (حوالة، ٢٠١٣).

وشهدت الدول العربية زيادة مستمرة في الأنشطة التطوعية، وامتدت من خلال الأفراد إلى تكوين المنظمات المتخصصة منذ القرن التاسع عشر في مجالات متنوعة من العمل التطوعي شملت المساعدات الخيرية وخدمات الرعاية الصحية والاجتماعية ورعاية الأطفال وذوي الإعاقة والتوعية الدينية والتنمية المحلية والريفية والأنشطة التعليمية والثقافية والأدبية والشبابية.

كما يلقي العمل التطوعي اهتماماً واضحاً من حكومة سلطنة عمان التي تبنت فكرة تكوين الجمعيات التطوعية للمشاركة من قبل أبناء السلطنة في مسيرة النهضة الشاملة، فعملت على توفير كل السبل وتيسير كل الطرق سواء المجتمعية أو القانونية لإقامتها وتكوينها، لاسيما الجمعيات التطوعية النسائية التي وصلت إلى ذروتها في الكم والكيف.

لقد سعت القيادة منذ بداية المسيرة النهضوية إلى إعلاء شأن العمل التطوعي فعملت على إصدار القوانين التي تنظم العمل الأهلي ومنها قانون عام ١٩٧٢م وقانون رقم ١٤ / لسنة ٢٠٠٠ وهو قانون الجمعيات الأهلية، فضلاً عن تخصيصه وحدات حكومية تقوم بمتابعة عمل الجمعيات. وتأتي سلطنة عمان في طليعة الدول العربية الرائدة بإطلاق جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي التي انطلقت في عام ٢٠١١م تكريماً وتقديراً من جلالته على هذه الأعمال، من خلال انتقاء الأعمال التطوعية الهادفة التي ترقى من الناحية النوعية والكيفية، مما يشكل دافعاً وحافزاً للمتطوعين من جمعيات أهلية وشركات ومؤسسات وأفراد مما يوجد ثقافة للعمل التطوعي بصورة أكثر مهنية وأكثر دقة، وبالتالي الخروج بعمل حقيقي لمتطوعين ساهموا في تعزيز روح وثقافة هذا العمل التطوعي، وتخصيص يوم التطوع العماني (وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠١٣).

ولقد ارتبط العمل التطوعي كممارسة إنسانية قديمة عند كل المجموعات البشرية منذ بدء التاريخ بمعاني الخير والبر والإحسان والعمل الصالح، لكنه يختلف في حجمه وشكله واتجاهاته ودوافعه ونتائجه من مجتمع إلى آخر. ويتضمن التطوع نوعاً من الإيثار، حيث أن الفرد لا يهدف من وراء تطوعه منفعة مادية، فما يضحى به يزيد كثيراً عما يحصل عليه نتيجة التطوع. ومن حيث دوافعه، قد تكون للعمل التطوعي دوافع داخلية أو دوافع ذاتية نابعة من رغبة داخلية لمساعدة الآخرين والتي تتمثل في ممارسة العمل التطوعي لأهداف نفسية، أو من دوافع خارجية ناتجة عن أحداث خارجية تنشأ نتيجة تأثر القائمين بهذا العمل بجملة الظروف والمتغيرات البيئية مثل الدين والعادات والتقاليد ودرجة الانتماء والولاء للوطن ومتطلبات العيش في المجتمع (الروبي، ٢٠١٣؛ صوفي والمعولي، ٢٠٠٧).

ويرى أتكسون أن الدافعية تعني استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه من أجل تحقيق هدف معين. فدراسة دوافع السلوك تزيد فهم الإنسان لنفسه ولغيره من الأشخاص، فإذا عرفنا الدوافع المختلفة التي تحركنا أو تدفعنا إلى القيام بأنواع السلوك المتعددة في سائر الظروف والمواقف فإن معرفتنا بأنفسنا تزداد، كما أن معرفتنا بالدوافع التي تدفع الآخرين بالقيام بسلوكهم تجعلنا قادرين على فهم سلوكهم وتفسيره، وفهم ما يسعى له المتطوعون من خبرات (خليفة وعبدالله، ٢٠١١؛ Dolnicar & Randle, 2007).

وحاولت العديد من الدراسات فهم دوافع المتطوعين من وراء تطوعهم، حيث أوضحت أن الناس يرغبون في مساعدة الآخرين لأن لديهم إيثار، وفي دراسة أخرى أظهرت أنه بينما يكون الإيثار في صور عديدة من التطوع؛ إلا أن هناك عوامل أخرى ترتبط بالشعور بالفخر من خلال المشاركة في الأعمال التطوعية، وذهب سميث وماكولي (Smith & Macauley) إلى أبعد من ذلك، إذ يعتقدون أن المتطوعين لديهم دافع ذاتي أكثر من كونه يرتبط بالإيثار وحب الغير، كما أشارت دراسات أخرى أن الأعمال التطوعية تساعد على تشكيل السلوك، وبالتالي فإن التنشئة الاجتماعية والتطوع من قبل الوالدين يساعد بطريقة إيجابية في تفكير أبنائهم بالتطوع مما يعزز المسؤولية الاجتماعية لديهم ويزيد من دافعيتهم نحو العمل التطوعي، مما يتيح الفرصة لهؤلاء الأفراد بزيادة دافعية أقرانهم (Dolnicar & Randle, 2007, Wilson, 2000).

وأشارت دراسة (فرج) أن عدد الذكور المتطوعين أكثر من عدد الإناث، وأن دوافع العمل التطوعي لدى الشباب هو الالتزام الديني والأخلاقي والمجتمعي، وشغل وقت الفراغ بصورة إيجابية، وأن أهم المجالات التطوعية هو رعاية الأيتام ورعاية المسنين، وأن هناك خبرات مكتسبة من العمل التطوعي من بينها أنه يساعد في الشعور بالرضا عن النفس ويساعد في الحصول على شهادات شكر وتقدير في مجال العمل (شلهوب والخمسي، ٢٠٠٥).

ولأهمية العمل التطوعي والدافعية حاولت الدراسة الحالية أن تركز على قضية العمل التطوعي والدافعية الكامنة وراءه، في ضوء تنامي الاهتمام بإدماج طلبة الجامعات بسلطنة عمان فيه، وجاء إدخال برنامج العمل التطوعي العام الدراسي ٢٠١١ / ٢٠١٢ ضمن برامج الجامعة ليرسم مساراً تربوياً يلبي غايات وأهداف الجامعة في توفير مجموعة من الخبرات التربوية الثرية لمساعدة الطلاب على النمو الشامل لجميع جوانب شخصياتهم باعتبارهم ثروة وطنية يجب توجيه جل الاهتمام إليها، وأن الإنسان هدف التنمية ووسيلتها، ولأهمية مشاركة الفرد في التنمية وضرورة تطوير قدراته، ومما يسهم في رصد الحاجة لرؤية متكاملة للعمل التطوعي وإعادة النظر في صور المشاركة في خدمة المجتمع، واقتراح مبادرات جديدة لتوسيع نطاق الجهود التطوعية لدى طلاب الجامعة من خلال الدراسة الحالية.

وحرصاً من جامعة نزوى على تنويع البرامج التعليمية المقدمة لطلابها وتعزيز الأبعاد التربوية التي تنمي شخصياتهم وتدعم قيمهم السلوكية وتقوي انتمائهم للوطن فقد أدخلت مقرر العمل التطوعي ضمن مقرراتها الاختيارية والتي بدأ العمل بها في ربيع ٢٠١٤.

إن إدراك الفرد للواقع يؤثر بدرجة كبيرة على مدى استجابته للمواقف، وحتى نتفهم سلوك الأفراد يجب علينا أن نقف على طريقة إدراكهم للواقع الذي يعيشون فيه، فالإدراك هو الطريقة التي يرى الفرد بها العالم المحيط، ويتم ذلك عن طريق استقبال المعلومات وتنظيمها وتفسيرها وتكوين مفاهيم ومعاني خاصة، كما أن الدوافع والحاجات الخاصة بالفرد تسهم بدرجة كبيرة في طريقة إدراكه، فالفرد يرغب دائماً في إدراك الأشياء بالطريقة التي تتفق مع رغباته وحاجاته (عبد الباقي، ٢٠٠٠).

من هنا حاولت الدراسة التركيز على الصورة الذهنية المدركة لأهمية ما تقدمه من أدوار في تكوين الآراء والاتجاهات وتشكيل السلوك، كونها تمثل الناتج النهائي للانطباعات الذاتية حول موضوع ما، فيتم استخدامها للتعبير عن المعلومات والأفكار المخزنة لدى الأفراد.

## ثانياً: مشكلة الدراسة

إن قبول أو رفض أي موضوع وإدراك الجديد فيه وكيفية ظهوره وانتشاره يتوقف على الثقافة السائدة، إذ يختلف أفراد المجتمع في إدراكهم للأشياء باختلاف ثقافتهم، كما إن الانطباعات التي يتكون عند الأفراد بغض النظر عن كونه صحيحاً أو غير صحيح هو الذي يمثل الصورة الذهنية المتكونة لديهم، حيث يميل الفرد في أغلب الأحوال إلى التمسك بما لديه من صور(عجوة، ٢٠٠٣؛ صالح، ٢٠٠٥).

ومن المعلوم أن العمل التطوعي أصبح ذو أهمية بالغة في جميع دول العالم بشكل عام، وبالرغم من الأهداف النبيلة لمختلف مجالات العمل الاجتماعي التطوعي في جميع مؤسساته وما له من تأثير في التفاعل الاجتماعي بين الأفراد، وما يترتب عليه من تعاون وإيثار وثقة بوجه عام، إلا أنها تعاني من قلة التحاق الشباب بها.

وذكر رستم المشار إليه في (فخرو، ٢٠١٠) أن العمل التطوعي ما زال محدوداً من عدة زوايا على الرغم من تزايد عدد المبادرات في العشر سنوات الأخيرة، وذلك لتركز العديد من المؤسسات المدنية حول شخص واحد وإلى جانبه دائرة ضيقة مساندة له، ويرتبط بذلك ضعف قيمة العمل الجماعي والنزوع إلى الفردية، والاشكالية الأخرى هي أن البعض ينظر للعمل التطوعي بأنه نقطة انطلاق هامة لتقلد مناصب سياسية أو الترشح في البرلمان، مما يؤدي لتكوين صورة ذهنية سلبية قد تؤدي إلى انسحاب الشباب، وخاصة الشباب الجامعي من العمل التطوعي. كما أظهرت دراسة ميدانية عن التطوع في العالم العربي غياب التطوع في المؤسسات التعليمية (عطية، ٢٠١٢).

وتبرز مشكلة البحث من خلال قلة عدد المتطوعين فلا بد من التعرف على الصورة الذهنية المدركة لديهم حيث يمثل الإدراك بالأمور المتعلقة بالعمل التطوعي، وكذلك الخبرات المتنوعة التي يملكون بها إلى تشكل صورة ذهنية يمكن أن يتضح ذلك من خلال السلوك الذي يسلكونه، فهم يميلون إلى المشاركة في العمل التطوعي أو عدمه من خلال الصورة المدركة التي تشكلت لديهم حسب الحقائق والخبرات والمعارف التي مروا بها.

وتحاول الباحثة في هذه الدراسة أن تتمثل توصيات ندوة العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع المنعقدة في الفترة من ٦-٧ ديسمبر ٢٠١١م، والتي نظمتها وزارة التنمية الاجتماعية بمناسبة احتفاء السلطنة بيوم التطوع العماني والتي كان من بينها بذل المزيد من الجهود لنشر ثقافة العمل التطوعي وتعزيز مفهومه لدى المجتمع من خلال الأسرة والمدرسة والأندية والمؤسسات الاجتماعية الأخرى وحث المؤسسات الإعلامية للمساهمة في نشر ثقافة العمل التطوعي، وهذه الثقافة تسهم في تشكيل هذه الصورة الذهنية وإدراكها بشكل مختلف عن الصورة المتكونة سابقاً.

وتلمست الباحثة المشكلة من خلال احتكاكها واهتمامها بالسلوك الخيري والغيري لدى الكثيرين من معارفها والتساؤل عن مدى قدرة المجتمع على الاستفادة من هذا النزوع القوي في خدمة المؤسسات الاجتماعية المعنية، ومن هنا أتت زيارتها إلى دائرة الجمعيات الأهلية والأندية والجاليات بوزارة التنمية الاجتماعية بتاريخ ٧/١١/٢٠١٣م وكذلك جمعية المرأة العمانية

بنزوى بتاريخ ٢٤ / ١٠ / ٢٠١٣م وتعرفت إلى آراء العاملين في هذه المؤسسات حول قضية العمل الاجتماعي الخيري والتطوعي، وبقيت في ذهنها تساؤلات حول قلة مشاركة ذوي الشهادات الجامعية في العمل التطوعي وعزوف المرأة العاملة عن تقديم الخدمات التطوعية.

وترى الباحثة أن موضوع الدافعية من أكثر موضوعات علم النفس أهمية سواء على الجانب النظري أو التطبيقي، فمن الصعب التصدي للعديد من المشكلات أو الظواهر ما لم يتم الاهتمام بدوافع الكائن الحي التي تحدد سلوكه كماً وكيفاً، كما أنها تساعدنا على إمكانية التنبؤ بالسلوك الانساني في المستقبل، فإذا عرفنا دوافع شخص ما، فإننا نستطيع أن نتنبأ بسلوكه في ظروف معينة.

وتأتي الدراسة عن الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي في ضوء الاهتمام المستمر من سائر مؤسسات القطاع المدني بما فيها الجامعات بالعمل التطوعي، حتى يتسنى التعرف على الصورة المدركة في أذهان طلاب الجامعات ومدى دورها وعلاقتها بالدافعية للتطوع، لما لها من تأثير في تكوين انطباعات الأشخاص التي تؤثر في أحكامهم الأخرى، فعندما تكون الصورة الذهنية المدركة حول موضوع ما سلبية، فإن ذلك يكون له بالمقابل تأثير سلبي على المشاركة أو الاندماج فيه، مما قد يؤدي إلى ترسخ هذه الصورة السلبية في أذهان أفراد المجتمع، الأمر الذي قد ينعكس على دافعيتهم تجاهه، كما أننا لا نستطيع أن نتنبأ بالكيفية التي يسلك بها الفرد إلا إذا عرفنا الكيفية التي يدرك بها الفرد واقعه.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

**ما الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي لدى طلبة جامعة نزوى، وما مدى علاقتها بالدافعية للتطوع؟**

### ثالثاً: أهمية الدراسة

أولاً: من الناحية النظرية:

١- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله حيث أن للعمل التطوعي أهمية كبيرة تؤثر بشكل إيجابي في حياة الفرد والأسرة والمجتمع، ومن كافة المستويات الاقتصادية والاجتماعية والتنموية، حيث يمثل تجسيداً عملياً لمبدأ التكافل الاجتماعي.

٢- وتكتسب هذه الدراسة أهميتها نظراً لزيادة الاحتياجات الاجتماعية لإدماج جيل الشباب في قضايا مجتمعهم بما يعود بالخير والفائدة على الجهتين.

٣- كما تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية الفئة المستهدفة حيث تستهدف طلاب الجامعات لما لهذه الشريحة من تأثير في نشر ثقافة العمل التطوعي بين أبناء المجتمع كونهم أمل المجتمع ومستقبله والأساس الذي يبني عليه التقدم في كافة المجالات، وكذلك قدرتهم على التغيير والتطلع إلى ما هو جديد.

٤- كما تكتسب هذه الدراسة أهميتها من قلة الدراسات التي أجريت حول العمل التطوعي في سلطنة عمان - في حدود علم الباحثة - من حيث التعرف على الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع.

٥- وتأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية البحث في تعزيز عوامل الصحة الاجتماعية بدل الاقتصار على دراسة الأمراض الاجتماعية ليصل بالفرد إلى ما ينبغي أن يكون عليه من كفاءة وفعالية وتأثير لمصلحته ومصلحة الآخرين، ومن هنا تأتي أهمية دراسة السلوك الإيثاري والسلوك ذو الطبيعة الخيرية تجاه الآخرين.

ثانيا: أهمية البحث الحالي من الناحية التطبيقية:

تنبثق هذه الأهمية العملية من محاولة التعرف إلى ملامح الإجراءات العملية التي يمكن من خلالها نشر مزيد من الوعي في أذهان طلبة الجامعات بأهمية العمل الاجتماعي الإيجابي، وتوجيه طاقاتهم بما يخدم المؤسسات التي تفتقر إليهم في تنفيذ خططها الطموحة نحو تحسين ظروف الحياة الاجتماعية، وتقديم تطبيقات عملية مبنية على معرفة الصورة المدركة للعمل التطوعي في أذهان طلبة الجامعات.

**رابعاً: أهداف الدراسة**

تهدف هذه الدراسة إلى:

- ١- معرفة الصورة المدركة للعمل التطوعي في أذهان طلبة جامعة نزوى.
- ٢- قياس مستوى الدافعية الموجودة لدى الطلبة للاندماج في الأعمال الاجتماعية المتاحة من حولهم.
- ٣- رصد العلاقة بين الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي والدافعية للتطوع لدى طلبة جامعة نزوى.

**خامساً: أسئلة الدراسة**

السؤال الأول: ما الصورة المدركة للعمل التطوعي في أذهان طلبة جامعة نزوى (المتطوعين) و(غير المتطوعين)؟

السؤال الثاني: ما مستوى الدافعية للتطوع الموجودة لدى طلبة جامعة نزوى (المتطوعين) و(غير المتطوعين)؟

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للتطوع لدى طلبة جامعة نزوى (المتطوعين) باختلاف النوع الاجتماعي، والكلية، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى الدراسي؟

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للتطوع لدى طلبة جامعة نزوى (غير المتطوعين) باختلاف النوع الاجتماعي، والكلية، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى الدراسي؟

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية بين الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي ومستوى الدافعية للتطوع لدى طلبة جامعة نزوى (المتطوعين)؟

السؤال السادس: هل توجد علاقة ارتباطية بين الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي ومستوى الدافعية للتطوع لدى طلبة جامعة نزوى (غير المتطوعين)؟

### سادسا: مصطلحات الدراسة

ستتضمن هذه الدراسة تعريف مصطلحات الدراسة النظرية و الإجرائية الآتية:

#### الصورة الذهنية المدركة (The perceived Mental image):

وتعني "نوعاً من التصور أو الإدراك الذاتي، الذي يختلط فيه بالواقع والذي يكونه الشخص أو يتبناه حيال شيء أو شخص أو موضوع ذي دلالة بالنسبة له" (حسن، ٢٠٠٠، ص ١٤).

كما يعرفها (عجوة) بأنها الناتج النهائي للانطباعات الذاتية التي تتكون عند الأفراد والجماعات نحو موضوع ما يمكن أن يكون له تأثير على حياة الإنسان، وتتكون هذه الانطباعات من خلال التجارب المباشرة وغير المباشرة، وترتبط هذه التجارب بعواطف الأفراد واتجاهاتهم وعقائدهم بغض النظر عن مدى صحة المعلومات التي تتضمنها، فهي تمثل واقعاً صحيحاً لأصحابها ينظرون من خلاله إلى ما حولهم، ويفهمونه أو يقدرونه على أساسها(عجوة، ٢٠٠٣).

#### العمل التطوعي (Volunteer work):

ويعرف التمامي(٢٠١٠، ص٥٠٤) العمل التطوعي بأنه "تلك الجهود التي يقوم بها الشباب برغبته، والنابعة من إدراكه بالمسؤولية الاجتماعية تجاه مجتمعه دون انتظار مقابل مادي، والتي تؤدي إلى إشباع احتياجاته، وتحقيق أهدافه".

كما يعرف العمل التطوعي بأنه "العمل الذي يقوم به الفرد لتحقيق أهداف اجتماعية محددة، دون أن يستهدف من عمله الأجر، أو جني الربح المادي، أو اقتسامه، أو تحقيق المنفعة الشخصية" (الخطيب، ٢٠١٣، ص ٥٤).

ويعرف الربعاني (٢٠١٣، ص١٤٧) العمل التطوعي بأنه "عمل إنساني يعكس فيه الفرد رغبته الصادقة في إفادة مجتمعه والمجتمعات الإنسانية بما يمتلكه من إمكانيات مادية وفكرية ومهارية بهدف المساعدة في حل أزمة إنسانية أو فردية أو تطوير منفعة عامة دون أي مقابل".

وتعرف الباحثة الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي إجرائياً بأنها الناتج المعرفي أو الانطباع الذي تشكل لدى الأفراد (عينة البحث)، وتشتمل على المعلومات والأفكار والمعاني والتصورات الذهنية من خلال أبعاد مقابلة الصورة الذهنية المدركة.

## الدافعية (Motivation):

عرف يونج Yong الدافعية بأنها حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين. كما يرى دريفر Drever أن الدافع عبارة عن عامل دافعي انفعالي يعمل على توجيه سلوك الكائن الحي إلى تحقيق هدف معين (خليفة وعبدالله، ٢٠١١).

كما تعرف الدافعية بأنها عبارة عن "القوى المحركة للسلوك وتوجيهه نحو تحقيق غايات معينة يشعر الفرد بالحاجة إليها أو بأهميتها المادية أو المعنوية له، حيث يتم استثارة هذه القوى المحركة بعوامل متعددة قد تنشأ من داخل الفرد ذاته أو تنشأ من المحيط الفيزيائي -المادي والاجتماعي" (بني يونس، ٢٠٠٩، ص ١٦).

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها الدرجة التي يحصل عليها كل فرد من أفراد العينة على مقياس الدافعية للتطوع.

**النوع الاجتماعي:** وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها كل فرد من أفراد العينة من خلال اختياره (ذكر - أنثى).

**الكلية:** وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها الدرجة التي يحصل عليها كل فرد من أفراد العينة من خلال اختياره للكلية التي يدرس بها حالياً.

**المستوى الدراسي:** وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها كل فرد من أفراد العينة من خلال اختياره للمستوى الذي يدرسه حالياً ( بكالوريوس- ماجستير).

**الحالة الاجتماعية:** وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها الدرجة التي يحصل عليها كل فرد من أفراد العينة من خلال اختياره لحالته الاجتماعية (أعزب- متزوج).

**العمر:** وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها كل فرد من أفراد العينة من خلال اختياره للفئة التي يقع بها عمره (١٨- ٢١ سنة، ٢٢- ٢٩ سنة، ٣٠ سنة فأكثر).

## سابعاً: محددات الدراسة

يتحدد تعميم نتائج هذه الدراسة بالعوامل التالية:

الحدود الزمانية : تم تطبيق هذه الدراسة في ربيع ٢٠١٥ للعام الأكاديمي ٢٠١٤ / ٢٠١٥م.

الحدود المكانية: تمثل سلطنة عمان الحدود المكانية للدراسة الحالية، وتمثل جامعة نزوى الحدود المكانية الفعلية.

الحدود البشرية: تكمن الحدود البشرية للدراسة الحالية في العينة التي طبقت عليها وهم طلبة جامعة نزوى بسلطنة عمان في الكليات المختلفة للمستوى الدراسي (البكالوريوس والماجستير).

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

- ١- الصورة الذهنية المدركة
- ٢- العمل التطوعي
- ٣- الدافعية

ثانياً: الدراسات السابقة

- ١- دراسات تناولت العمل التطوعي وعلاقته ببعض المتغيرات
- ٢- دراسات تناولت العمل التطوعي وعلاقته بالدافعية
- ٣-التعقيب على الدراسات السابقة
- ٤- مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

تستعرض الباحثة في هذا الفصل بعضاً مما تناولته الأدبيات في مجال الصورة الذهنية المدركة والعمل التطوعي والدافعية كإطار نظري كلا على حده، إضافة إلى عرض لبعض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية ومتغيراتها، ثم تتبعها بمناقشة تلك الدراسات وعرض أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية.

أولاً: الإطار النظري:

#### ١- الصورة الذهنية المدركة (The Perceived Mental Image):

تلعب الصورة الذهنية دوراً هاماً ومحورياً في تشكيل سلوك الأفراد وتكوين الآراء واتخاذ القرارات وتؤثر في تصرفاتهم تجاه الجماعات والقطاعات المختلفة، فهي تعكس الواقع الذي مر بحياة الفرد، وتحمل المعلومات عنه إلى العقل الإنساني الذي لا يواجه الواقع مباشرة، وإنما تتم المواجهة بشكل غير مباشر معتمداً على الوصف (خاطر، ٢٠٠٥؛ عوجة، ٢٠٠٣).

ويقصد بالإدراك الطريقة التي يرى بها الفرد العالم المحيط به، عن طريق استقبال المعلومات وتنظيمها وتفسيرها، وتكوين مفاهيم وصورة جديدة، وتبدأ عملية الإدراك بشعور أو احساس الفرد بالمشاعر الخارجية الموجودة في البيئة المحيطة، ثم يتم تحويل المشاعر والأحاسيس إلى مفاهيم ومعاني معينة عن طريق اختيار وتنظيم المعلومات وتفسيرها بناء على المخزون من الخبرات والتجارب السابقة التي اكتسبها الفرد، والخصائص والسمات الخاصة بالفرد، وكذلك الواقع الاجتماعي الذي يعيشه والدوافع والحاجات الخاصة بالفرد التي تؤثر في طريقة إدراكه (عبد الباقي، ٢٠٠٠؛ عواد، ٢٠١٣).

إن قبول أو رفض أي موضوع يطرأ على المجتمعات وإدراك الجديد فيه وكيفية ظهوره وانتشاره يتوقف على الثقافة السائدة، إذ يختلف أفراد المجتمع في إدراكهم للأشياء باختلاف ثقافتهم، ولقد أدركت المنظمات الحديثة والقيادات أهمية دراسة صورتها السائدة في أذهان الجماهير واتخاذ السياسات ورسم الخطط الكفيلة بتكوين هذه الصورة على النحو الذي تتمناه هذه المنظمات أو القيادات (خاطر، ٢٠٠٥؛ عوجة، ٢٠٠٣).

ومن هنا تأتي دراسة الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي، لمعرفة كيفية إدراك الشباب الجامعي لها، للمساعدة في وضع الخطط والبرامج التي تسهم بدورها في ترسيخ ثقافة العمل التطوعي وزيادة المشاركة فيه.

#### مفهوم الصورة الذهنية المدركة:

تمتد كلمة صورة Image بجذورها إلى الكلمة اليونانية القديمة أيقونة Icon، والتي تشير إلى التشابه والمحاكاة، والتي ترجمت إلى Imago في اللاتينية، وImage في الإنجليزية. ومعظم الاستخدامات القديمة والحديثة لهذا المصطلح تدور حول المعنى نفسه، كما توجد معانٍ متقاربة وربما مترادفة مع هذا المعنى في الاستخدام السيكولوجي، مثل: التشابه، النسخ، إعادة الانتاج،

الصورة الأخرى، وتمثيل في الذهن، وفكرة. أما في اللغة العربية فإن كلمة صورة تعني هيئة الفعل أو الأمر وصفته، وجاء في لسان العرب: وتصورت الشيء: توهمت صورته فتصور لي، والتصاویر: التماثل (الشطري، ٢٠١٣؛ عبدالحميد، ٢٠٠٥).

والإدراك في اللغة: أدرك الشيء أي بلغ وقته، الثمر إذا نضج، والولد إذا بلغ، وأدرك المسألة أي علمها، وأدرك الشيء أي بلغ وقته وانتهى. وفي علم النفس فإن عملية الإدراك تتكون من عمليتين مترابطتين هما الإحساس والتفسير، وعملية الإحساس تبدأ بالمشيريات والمواقف التي تنتشر في البيئة المحيطة بالفرد ثم عملية التفسير أو التعرف على طبيعة المثير وتسميته ويجب أن تعتمد هذه العملية على خبرة سابقة للفرد أو الإطار المرجعي وبذلك تنمو خبرة الفرد وتتكامل نتيجة إدراكه لمثيرات وعناصر جديدة (المالكي، ١٤٣١هـ).

وقد ظهر مفهوم الصورة الذهنية كمصطلح متعارف عليه في أوائل القرن العشرين، أطلقه "التر ليبمان Lipman"، وهو يصلح أساساً لتفسير الكثير من عمليات التأثير التي تعمل بها وسائل الإعلام وتستهدف بشكل أساسي ذهن الإنسان (زهرا، ٢٠١٢).

كما ظهر مفهوم الصورة الذهنية إلى حقل دراسات السلوك الدولي لا سيما بعد الحرب العالمية الثانية ضمن الاهتمام بما يسمى بالشخصية القومية، فظهر مفهوم الصورة النمطية القومية، ولأن الصورة النمطية جزء من الصورة الذهنية فإن ذلك لا يعني إن كل صورة ذهنية هي صورة نمطية، إذ أن مفهوم الصورة الذهنية أوسع وأشمل (الشطري، ٢٠١٣).

ويستخدم مصطلح الصورة الذهنية من وجهة النظر النفسية للتعبير عن الأفكار التي يحملها الفرد وتؤثر في سلوكه، وتشتمل على المعلومات والأفكار والمعاني والإنطباعات المخترنة عن موجودات معينة، سواء كانت متعلقة بذاته كشخص أو بالوسط المحيط به من أشخاص وتنظيمات وأفكار وأشياء (زهرا، ٢٠١٢).

ويعرف قاموس ويبستر الصورة الذهنية Image بأنها التقديم العقلي لأي شيء لا يمكن تقديمه للحواس بشكل مباشر، أو هي محاكاة لتجربة حسية ارتبطت بعواطف معينة نحو شخصية معينة أو نظام ما أو فلسفة ما أو أي شيء آخر، وهي أيضاً استرجاع لما اختزنته الذاكرة أو تخيل لما أدركته حواس الرؤية أو الشم أو السمع أو اللمس أو التذوق (قطب وعتريس، ٢٠٠٧).

وهناك معنى أكثر شيوعاً ورد أيضاً في قاموس ويبستر في طبعته الثالثة بأنه مفهوم عقلي شائع بين أفراد جماعة معينة يشير إلى اتجاه هذه الجماعة الأساسي نحو شخص معين، أو نظام معين، أو طبقة بعينها، أو جنس بعينه، أو فلسفة سياسية، أو قومية، أو أي شيء آخر (عجوة، ٢٠٠٣، ص٤).

والصورة الذهنية تعني أن إدراكها للآخرين لا يقوم على معرفة حقيقتهم في الواقع، وإنما ما تحمله من أفكار وتصورات ذهنية تنتج عنها عمليات استنتاج لا شعورية تمكنها من تشكيل انطباعات عن الآخر بناء على أدلة (صورة ذهنية) محددة المعالم (الشطري، ٢٠١٣).

ويعرفها صالح بأنها "مجموعة السمات والملامح التي يدركها الجمهور، ويبني على أساسها مواقفه واتجاهاته نحو المنظمة أو الشركة أو الدولة أو الجماعة. وتتكون تلك الصورة عن طريق الخبرة

الشخصية للجمهور القائمة على الاتصال المباشر أو عن طريق العمليات الاتصالية الجماهيرية، وتشكل سمات وملامح الصورة الذهنية من خلال إدراك الجمهور لشخصية المنظمة ووظائفها وأهدافها وشرعية وجودها وأعمالها والقيم الأساسية التي تتبناها" (صالح، ٢٠٠٥، ص ٢٢).

ويعرف (عجوة) الصورة الذهنية بأنها الناتج النهائي للانطباعات الذاتية التي تتكون عند الأفراد والجماعات نحو موضوع ما يمكن أن يكون له تأثير على حياة الإنسان، وتتكون هذه الانطباعات من خلال التجارب المباشرة وغير المباشرة، وترتبط هذه التجارب بعواطف الأفراد واتجاهاتهم وعقائدهم بغض النظر عن مدى صحة المعلومات التي تتضمنها، فهي تمثل واقعاً صحيحاً لأصحابها ينظرون من خلاله إلى ما حولهم، ويفهمونه أو يقدرونه على أساسها (عجوة، ٢٠٠٣).

ويرى آخرون أن الصورة الذهنية هي عملية معرفية نفسية نسبية ذات أصول ثقافية تقوم على إدراك الأفراد الانتقائي المباشر وغير المباشر لخصائص وسمات موضوع ما ( شركة، مؤسسة، فرد، جماعة، مجتمع، نظام....) وتكوين اتجاهات عاطفية نحوه (سلبية أو إيجابية) وما ينتج عن ذلك من توجهات سلوكية (ظاهرة - باطنة) في إطار مجتمع معين وقد تأخذ هذه المدركات والاتجاهات والتوجهات شكلاً ثابتاً أو غير ثابت، دقيقاً أو غير دقيق (قطب وعتريس، ٢٠٠٧).

#### ومن خلال التعريفات السابقة يتضح للباحثة أن الصورة الذهنية المدركة:

- هي الناتج المعرفي النهائي الذي أدركه الفرد وترسخ في ذهنه، حول خصائص أو سمات موضوع ما.

- نتجت من عمليات استنتاج لا شعورية تُمكنها من تشكيل انطباعات معينة.

- تكونت من خلال التجارب المباشرة وغير المباشرة، التي ترتبط بعواطف الأفراد واتجاهاتهم وعقائدهم.

- تمثل واقعاً صحيحاً لأصحابها، بغض النظر عن مدى صحة المعلومات تضمنتها هذه الصورة المدركة.

#### طبيعة الصورة الذهنية:

تتوقف درجة قوة الصورة الذهنية أو ضعفها عند الأفراد الذين تتكون لديهم تبعاً لدرجة الاتصال بينهم وبين المؤسسات المختلفة، ومدى اهتمامهم وتأثرهم بنشاطها، أو انخراطهم فيها. إنه من الطبيعي أن يصعب على الفرد تكوين صورة عن شيء لم يعرفه، كما أن الصور المتكونة عن أشياء بعيدة غالباً ما تكون ضعيفة وقابلة للتغيير. وقد نشأ الاهتمام بالصور الذهنية في عصرنا هذا من حقيقة مؤداها أن الناس يفترضوا أن لديهم صوراً صحيحة عن أشياء معينة، وقد لا يعرف هؤلاء الناس في الواقع عنها أي شيء، لكنهم إذا ما تلقوا معلومات عنها وتكونت بالتالي صور معينة بأذهانهم فإنه يصعب تغيير هذه الصور تغييراً حاسماً في الظروف العادية. كما يميل الإنسان في أغلب الأحوال إلى التمسك بما لديه من صور، ويتعصب ويحيز لها، فلا يقبل التعرض لأي رسالة لا تتفق معها، كما أنه يدرك محتوى الرسائل التي يتعرض لها على نحو يتفق مع الصور التي كونه، ويتذكر المواقف والتفاصيل التي تدعم الصورة الذهنية التي تكونت في وقت ما واستقرت وأثرت إلى حد كبير في تقديره لما يحدث بعد ذلك من خلال الواقع وتخيله للمستقبل.

وهذا لا يعني أن الصور الذهنية المتكونة تظل ثابتة بلا تغيير في مختلف الظروف والأحوال. فالصورة عملية ديناميكية لا تتصف بالثبات والجمود وإنما تتسم بالمرونة والتفاعل باستمرار، فتتطور، وتنمو، وتتسع، وتعدد، وتعمق، وتقبل التغيير (عجوة، ٢٠٠٣).

وترى الباحثة أن الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي قد تتكون لدى الأفراد تبعاً لدرجة الاتصال بينهم وبين المؤسسات المختلفة، ومدى اهتمامهم وتأثرهم بنشاطها، أو انخراطهم فيها أو حتى من خلال المعلومات التي تلقوها من خلال البيئة المحيطة والخبرة المتكونة لديهم، مما يكون بأذهانهم صور معينة عن العمل التطوعي يميل فيها الفرد إلى التمسك بها بغض النظر عن مدى صحتها.

### أنواع الصور الذهنية :

أ- تصنيف بيتش Beach ويقوم على أن هناك أربعة أنواع للصورة الذهنية (صالح، ٢٠٠٥) هي:

١- الصورة الذاتية (self-image): وتتكون من المعتقدات والأخلاقيات والقيم والأعراف التي تكون مقبولة داخل المؤسسة، وعلى أساسها يتم تشكيل الأهداف وتقييمها.

٢- الصورة المستقبلية للمنظمة: وتقوم على الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها، وخططها وبرامجها.

٣- الصورة الفعلية أو الواقعية: وهي تقوم على الخطط المرتبطة بالأهداف والسلوك الفعلي للمنظمة.

٤- صورة مشاريع المنظمة: وهي تقوم على الأحداث المتوقعة التي يمكن أن تصنعها المنظمة أو تشارك في صنعها.

ب- يعدد جفكينز أنواع الصورة الذهنية فيما يأتي (عجوة، ٢٠٠٣) :

- ١- الصورة المرآة: وهي الصورة التي ترى المنشأة نفسها من خلالها.
- ٢- الصورة الحالية: وهي التي يرى بها الآخرون المؤسسة.
- ٣- الصورة المرغوبة: وهي التي تود المنشأة أن تكونها لنفسها في أذهان الجماهير.
- ٤- الصورة المثلى: وهي أمثل صورة يمكن أن تتحقق إذا أخذنا في الاعتبار منافسة المنشآت الأخرى وجهودها في التأثير على الجماهير ويمكن أن تسمى بالصورة المتوقعة.
- ٥- الصورة المتعددة: وتحدث عندما يتعرض الأفراد لممثلين مختلفين للمنشأة يعطي كل منهم انطباعاً مختلفاً عنها.

### مصادر تكوين الصورة الذهنية ( زهران، ٢٠١٢):

- ١- الخبرة المباشرة الناتجة عن احتكاك الفرد اليومي بغيره من الأفراد والأنظمة والقوانين مما يكون انطباعات ذاتية عن الموجودات.
- ٢- الخبرة غير المباشرة المتمثلة في الرسائل الشخصية التي يسمعها الفرد من الأصدقاء ووسائل الإعلام عن الموجودات من غير أن يرى أو يسمع بنفسه.

## تاريخ دراسات الصور العقلية (الذهنية) والخيال:

ربما كان ما قدمه فرنسيس جالتون عام ١٨٨٣م يمثل أهم الدراسات المبكرة في هذا المجال. وقد اهتم بالصورة البصرية كما اهتم ببعض حالات الأفراد الذين يتميزون بحضور الصور السمعية لديهم، ووفقاً لما قاله "جالتون" أن الصور العقلية لدى معظم الأفراد تتعلق أكثر بخبرات مرئية وأقل من ثلث الأفراد توجد لديهم الصور السمعية وأقل من ذلك بكثير توجد لديهم أنماط الصور الأخرى كالصور الشمية أو التدوقية أو الخاصة بالتوازن أو التوجه المكاني.

وهناك أنواع للصور العقلية منها:

١-الخبرة المسماة بالتركيبية أو التأليفية: فتتضمن مزجاً وتركيباً جديداً بين خبرات متفاعلة عبر الحواس المختلفة. وهذا النوع من الخبرة الخاصة بالصور العقلية والذي انتبه إليه "جالتون" بشكل مبكر ولم يلتفت إليه العلماء تجريبياً إلا بعد ما يقرب من مائة عام من إشارات جالتون إليه.

٢-الصور الإرتسامية : وقد أثارت علماء النفس الإرتقائي، والذي كان من بينهم جانبيش "Jaensch" الذي درس هذه الظاهرة، كما قام كلوفر "Kluver" بمراجعة التراث الخاص بهذه الظاهرة عام ١٩٣١م وأنه ومن خلال الصور الإرتسامية يكون لدى الفرد بشكل واضح "صور" دقيقة بشكل غير مألوف وحيث يمكنه أن "يقرأ" التفاصيل الكاملة الخاصة بالموضوع المرسوم في عقله.

وقد ناقش "بياجيه" و"انهلنر" الصور العقلية وعلاقتها بالإدراك والمعرفة وأكد الأهمية الكبيرة للإشارات الخاصة بالصور والاشارات اللغوية في القيام بالعمليات المعرفية المختلفة. واهتم بياجيه بالجوانب الدلالية للصور العقلية ونظر إلى الكلمات والصور باعتبارها وحدات مرتبطة. أي أن الفكرة التي طرحها حول الارتباط الشديد بين الصور العقلية واللغة يؤكدها عالم آخر هو عالم سيكولوجية الفن الجشطالتي رودلف أرنهيم "A. Arnheim" حيث يحذر من العواقب السيئة التي تنتج من الاهتمام الزائد بالجوانب اللغوية على حساب الصور العقلية التي هي المادة الأساسية لفهم العالم من خلال لغة الصورة. وظهرت في سبعينات القرن الماضي دراسات عديدة حول موضوع الصورة العقلية وأشارت في معظمها إلى أهمية الصور العقلية في تفكير الإنسان بشكل عام، كما أكدت الدور المهم الذي تلعبه الصور العقلية في بعض النشاطات العقلية الانسانية المتميزة كالخيال والإبداع (السيد وآخرون، ١٩٩٠).

## دور الصورة الذهنية المدركة في تشكيل الاتجاهات:

يعد موضوع الصورة الذهنية المدركة أحد المواضيع ذات الأهمية لما تقدمه من أدوار في تكوين الآراء وتشكيل السلوك. وقد أدركت المنظمات الحديثة ومؤسسات القطاع المدني وغيرها أهمية الصورة الذهنية التي تتكون في أذهان الجماهير، مما أدى بها لرسم الخطط التي تتكفل بتكوين صورة إيجابية على النحو الذي تطمح له هذه المنظمات أو المؤسسات، كما برزت أهمية تهيئة المناخ النفسي الملائم لتحقيق الأهداف المرجوة والترويج لأوجه النشاط المختلفة (الرواس ونجم، ٢٠٠٧).

إن أي تجربة جديدة يتم استقبالها تجد مكانها في التصور الذي نكوّنه عن العالم، وكل رسالة جديدة تحتل المكان المخصص لها بحيث تدعم التجربة وتؤيد التصور الأساسي الذي تم تكوينه. ومن ذلك فإن أي تجربة يتم تفسيرها بإحدى الطرق الآتية :

١- إما أن تضيف إلى التصور الحالي الموجود معلومات جديدة.

٢- أو تدعم التصور الحالي.

٣- أو تحدث مراجعات طفيفة على هذا التصور.

٤- أو ينتج عنها إعادة بناء كامل للتصور.

ويرى بولدنج أن الإنسان يتصرف تبعاً للصورة الذهنية التي تشكلت لديه، وأن أي تغيير فيها سيتبعه بالضرورة تغييراً في السلوك. بذلك فإن بولدنج يرى أن طبيعة هذه الصورة وكيفية تشكيلها، والتغيير الذي يطرأ عليها تعتبر أموراً هامةً يجب أن يهتم بها هؤلاء الذين مهمتهم التأثير في الرأي العام أو قياس اتجاه الجماهير (عجوة، ٢٠٠٣).

### تأثير الصورة الذهنية المدركة :

يحدد (صالح ) المشار إليه في (الرواس ونجم، ٢٠٠٧) العديد من العوامل التي تدفع المنظمات والمؤسسات والشركات والدول الى بذل الكثير من الجهد والمال لتشكيل صورة ذهنية إيجابية لنفسها ولعل أهمها:

١-زيادة القدرات الانتاجية للعاملين داخل المنظمة، حيث ثبت أن هذه القدرات تتزايد كلما تزايد رضا العاملين عن المؤسسة وكانت صورتهم لديهم إيجابية.

٢-تسهم الصورة الذهنية الإيجابية في انخفاض المشاكل العمالية، وارتفاع الروح المعنوية للجمهور الداخلي.

٣-تسهم الصورة الطيبة للمنشأة في جذب رؤوس الأموال وزيادة أعداد المساهمين.

٤-تسهم الصورة الايجابية في زيادة قدرة إدارة المنشأة على اتخاذ القرارات الصحيحة ووضع الخطط الطموحة وتشجيعها على تحقيق المزيد من الأهداف الكبيرة.

وتشير الباحثة هنا إلى تأثير الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي فكلما كانت صورة المؤسسات التطوعية إيجابية فإن ذلك سيسهم في رفع الروح المعنوية للأفراد للمشاركة بالأعمال التطوعية، وكذلك في جذب القطاعات المختلفة في المجتمع للمشاركة بالدعم المادي والمعنوي لها، مما يزيد من فرص تحقيق المزيد من الأهداف التي تحسن الصورة الذهنية لدى أفراد المجتمع حول أهمية المشاركة في هذا القطاع الحيوي الذي يخدم المجتمع بكافة شرائحه.

كما أن هناك مجموعة من الحقائق تساعدنا على فهم عملية الإدراك عامة وعملية الإدراك الاجتماعي بشكل خاص، نستعرضها فيما يأتي:

١- عملية الإدراك تساعد على تكامل الخبرة عند الفرد:

تتكون عملية الإدراك من عمليتين متتاليتين مترابطتين هما الاحساس والتفسير. فتبدأ عملية الاحساس بالمشيرات والمواقف التي تنتشر في البيئـة المحيطة بالفرد، ثم تبدأ عملية التفسير أو التعرف على طبيعة المشير وتسميته فتتم عملية الإدراك. وتعتمد عملية التفسير على الخبرة السابقة للفرد أو الإطار المرجعي، وبذلك تنمو خبرته وتتكامل نتيجة إدراكه لمشيرات وعناصر جديدة.

## ٢- عملية الإدراك والإطار المرجعي :

الفرد يدرك ما تعرف عليه من مشيرات لأنه سبق أن تعرف عليها وتعود عليها وألفها، وعليه فإن هناك عملية مقارنة ضمنية بين ما يراه وما يحسه الفرد الآن، وبين المدرك الذي سبق أن كونه في خبرته السابقة. أي ستمت المقارنة بين ما يحس به وبين أقرب المدركات شبيهاً بذلك المشير مستخدماً إياه كإطار مرجعي.

## ٣- عملية الإدراك الاجتماعي تحتاج إلى إطار مرجعي من نوع خاص:

وهي عملية الإدراك التي تحدث تحت ظروف ومتغيرات اجتماعية تؤثر فيها. وللتوضيح فإن عملية الإدراك الاجتماعي هي عملية الإدراك التي يتخذ فيها الفرد من نفسه أو صورة ذاتية- أو من ذات أخرى مماثلة- إطاراً مرجعياً يقارن به تلك المدركات أو المشيرات الاجتماعية الأخرى (السيد وعبد الرحمن، ٢٠٠٦).

كما يتم تخزين جانباً كبيراً من المعرفة الإنسانية في النظام الخاص بالصور العقلية داخل المخ، فيتم تفسير وقائع العالم باعتبارها صوراً تقوم بحفظ المعلومات والخصائص الإدراكية حول الجوانب غير اللفظية من العالم، فيتمثل المعنى والفهم الكلي لأي موضوع في تلك المعرفة التي تتمكن من الوصول إليها من خلال النظامين اللغوي والبصري. كما يمكن استثارة صورة عقلية لدى بعض الأفراد من خلال اشارات لفظية، ولكن هذا لا يعني أن يكون هناك علاقة اتفاق تامة بين الكلمة (المثير) والصورة (الاستجابة) كما يكمن إثارة سلوك لفظي معين لدى الأفراد من خلال بعض الصور ( السيد وآخرون، ١٩٩٠).

إن الانطباع الذي تكون عند الأفراد بغض النظر عن كونه صحيحاً أو غير صحيح هو الذي يمثل الصورة الذهنية المتكونة لديهم، فيكون الانطباع صحيحاً إذا كونه معلومات صحيحة ودقيقة، بينما إذا كونه معلومات مضللة وخاطئة؛ فيكون الانطباع غير صحيح، أي أن الصور العقلية التي تتكون في أذهان الناس قد تتكون من التجربة المباشرة أو غير المباشرة وقد تكون عقلانية أو غير ذلك، وقد تعتمد على الأدلة والوثائق أو على الإشاعات والأقوال غير الموثوقة. كما تضيف العواطف تأثيراً وبعداً آخر في عدم تكوين الصورة بناء على المعلومات التي يتلقاها الأفراد وإنما تشوه هذه المعلومات وتدرك على نحو لا يتفق مع الحقيقة بتأثير الاستعدادات السابقة للأفراد والاتجاهات ذات الصلة بما يتم إدراكه، وفي نهاية الأمر فإنها تمثل واقعاً صادقاً بالنسبة لمن يحملونها في عقولهم (عجوة، ٢٠٠٣؛ صالح، ٢٠٠٥).

ويمكن القول أن تكوين الصورة الذهنية هي عملية حركية تتغير وتتبدل بحسب تطور الواقع الاجتماعي وتغير الأوضاع الاقتصادية والسياسية والثقافية، فهي بذلك لا تتصف بالثبات والجمود، وإنما تتسم بالمرونة والتفاعل المستمر، ويمكنها أن تقبل التغيير طوال الحياة، كما أن الأحداث

تدرك من قبل الأفراد بشكل مختلف، فكل فرد له حقيقة خاصة به بمعزل عن الأفراد الآخرين، حيث يتعامل كل فرد مع الواقع ضمن سياق ظاهراتي مختلف عن طريقة تعامل الآخرين لنفس العالم، فالكلمات والأفعال والأفكار كلها وسائل يحاول الفرد من خلالها التواصل مع الواقع الذي أدركه بشكل خاص، فالصورة الذهنية ليست موحدة تماماً داخل المجتمع الواحد، لأن التجربة مع الآخر ليست موحدة تماماً فكل فرد ينظر لها من زاوية معينة. وهناك اتفاق في معظم دراسات الصورة على أن الصورة الذهنية تقوم على مجموعة من السمات الإيجابية التي تثير مشاعر الحب والتعاطف والتأييد والإعجاب والرغبة في التقليد، وكثيراً ما يكون ذلك عن طريق تصوير الأعمال الإنسانية والإنجاز والتفوق وحب الخير والتضحية والود والسلام (صالح، ٢٠٠٥؛ ضمرة، ٢٠٠٨؛ الشطري، ٢٠١٣؛ Rayn, 1998).

**وتتكون الصورة الذهنية من عناصر رئيسة وهي:**

١- الخزين الأساسي للصورة الذهنية هو الانطباعات والأفكار والمعتقدات والتجارب والإدراك للأشياء.

٢- الصورة الذهنية مشحونة بدرجة كبيرة بالعاطفة والتي قد تتدخل لتحديد إطار عام لتكوين تلك الصورة تجاه شيء معين.

٣- الصورة الذهنية تتكون عند فرد أو جماعات تجاه فرد أو جماعات أخرى.

٤- تشكل الصورة الذهنية تراكمات هائلة من المدركات العقلية يستطيع الفرد الرجوع إليها للحكم على الأشياء أو الأحداث التي يواجهها.

٥- الصورة الذهنية تتشكل نتيجة للمدرك الحسي.

٦- الأفراد ليسوا متساوين في قوة الإدراك، وبالتالي ليسوا متساوين في قوة الصورة الذهنية فهم مختلفون في تعرضهم للتجارب والأحداث والخبرات، وبذلك فإن الصورة الذهنية متوقفة على الإدراك ضعفاً أو قوة.

**النظريات التي ترتبط بالصورة المدركة :**

**نظرية روجرز (النظرية الإنسانية):**

يعد مفهوم إدراك العالم الظاهري من المفاهيم الأساسية لنظرية العلاج المتمركز حول الشخص، وتؤكد الدراسات أن الأشخاص يختلفون في إدراك الأشياء من حولهم ولعل ما يؤثر في ذلك تفاوتهم في حواسهم واختلافهم في انتباههم وتنوع الخبرات، فيلاحظ الفرد المجال الظاهري للسلوك من وجهة نظره فيعرف ماذا يريد وبماذا يفكر وما هي مشاعره إزاء ذلك، والأفراد يسلكون هذا حسب الحقائق التي يرونها هم وليس بناء على الحقائق التي يراها الناس (الزبيد، ١٩٩٨؛ ضمرة، ٢٠٠٨).

وترى الباحثة بأن الأفراد ومن خلال إدراك الأمور المتعلقة بالعمل التطوعي من حولهم وباختلاف انتباههم وكذلك الخبرات المتنوعة التي يمرون بها يؤدي إلى تشكل صورة ذهنية. ويتضح ذلك من خلال السلوك الذي يسلكونه، فهم يميلون إلى المشاركة في العمل التطوعي أو عدمه من خلال

الصورة المدركة التي تشكلت لديهم حسب الحقائق والخبرات والمشاعر التي مروا بها وليس حسب ما يراه الأفراد الآخرون.

ويلخص روجرز مفهومه عن الشخصية والديناميكيات المؤثرة فيها من خلال ما يأتي (الزيود، ١٩٩٨، ص ١٨٤-١٨٦):

- إن الفرد هو مركز لعالم متغير من الخبرة ويدرك الفرد فيه جزءاً صغيراً من الخبرات بطريقة شعورية، والخبرة هو كل ما يدور داخل الفرد والعمليات الفسيولوجية والانطباعات الحسية والنشاطات الحركية.

- يستجيب الكائن للمجال كما يخبره ويدركه وهذا المجال الإدراكي هو واقع بالنسبة للفرد.

- السلوك في أساسه محاولة موجهة نحو اشباع الحاجات التي يخبرها الكائن الحي في مجاله كما يدركه.

- بناء القيم المرتبطة بالخبرات التي تشكل جزءاً من بناء الذات قد يحصل عليها الفرد بصورة مباشرة وأحياناً يتبناها عن الآخرين فتدرك بصورة مشوهة وليست كما لو كانت مباشرة.

- أي خبرة لا تتسق مع بناء الذات تدرك على أنها تهديد، ويتم تنظيم الذات الدفاعية ضد الخبرات المهددة.

عندما يدرك الشخص كل الخبرات بشكل متسق يصبح أكثر تفهماً للآخرين، ويتحدد إدراك الفرد بالطريقة التي يعكس بها نظرتة الى نفسه وما يحيط به، ولذلك يظهر قدر كبير من سلوكه وكأنه موجه من مفهومه لذاته وفكرته عن نفسه. أي هو الذي يستطيع أن يدرك العوامل التي تؤثر في طريقة إدراكه لنفسه وعالمه، ونحن لا نستطيع أن نتنبأ بالكيفية التي يسلك بها الفرد إلا إذا عرفنا الكيفية التي يدرك بها الفرد واقعه.

### النظرية المعرفية (العقلية) - Cognitive Theory:

وترتكز هذه النظرية على فرضية محورية مؤداها أن سلوك الفرد وانفعالاته سواءً كانت منطقية أو غير منطقية هو نتاج لأفكاره وتصورات، وأن كافة المعلومات مستمدة من الإدراكات الحسية والخبرات، أي أنها غير ولادية، بل متعلمة، كما يركز المنحى المعرفي على دور المعرفة والخبرة في بناء الإدراك وليس في قوانين فطرية كامنة في المخ، والإدراك تفسير للإحساسات، فالفكرة تحدد مضمون الإدراك، وهذا بدوره يثير نوعاً من الأحاسيس التي تشكل بدورها الدافعية للسلوك، بمعنى أن هذه العملية من التفكير تتم على أساس شعوري ولا تتدخل فيه أية قوى غير شعورية، أي أن أسس التنظيم الإدراكي تكمن في عملية اختيار وتحليل وإضافة المعلومات من المخزون الذاكري، وأن الجزء الأغلب من إدراكنا يتضمن استنتاجات نضيفها إلى المعلومات التي تستقبلها حواسنا، وبذلك فإن المشكلة التي يعاني منها الفرد تكمن في المعاني الخاطئة التي يملكها العقل (بني يونس، ٢٠٠٤؛ الصديقي ورمضان، ٢٠٠٦).

وترتبط هذه النظرية بين الإدراك والتوقع، وترى بأن الإدراك والسلوك يقومان على تطوير منظومة من التوقعات، وعن حدوث انسجام بين مدركات الفرد وتوقعاته فإنه لا يكون هناك تنافر

معرفي، بينما إذا حدث العكس فإنه يؤدي لحدوث تنافر معرفي يظهر في إدراكه من خلال تفسيره للأحداث والعلاقات والسلوك والتصرفات الصادرة منه. كما تركز هذه النظرية في فروضها على إن المعلومات الذهنية إما ان تتوافق معاً أو تختلف معاً، مما يؤدي إلى حدوث توافق واتساق أو حدوث تنافر معرفي (القذافي والدويبي، ٢٠١٠).

وتربط الباحثة بين هذه النظرية وبين دور المعرفة والخبرة التي يمتلكها الفرد عن العمل التطوعي في بناء الإدراك، فالفكرة التي يحملها هذا الفرد في ذهنه تحدد مضمون الإدراك لديه، وهذا بدوره يثير نوعاً من المشاعر التي تشكل بدورها الدافعية للسلوك فإما أن تدفعه بقوة للتطوع أو تكون لديه صورة سلبية تقلل من دافعيته نحو التطوع، أي أن أسس التنظيم الإدراكي تكمن في عملية اختيار وتحليل وإضافة المعلومات من المخزون الذاكري، وبمعنى آخر فإن ما يخزنه الفرد في ذاكرته من معلومات ومعارف وما يمر به من خبرات عن العمل التطوعي سواء كانت صحيحة أو غير صحيحة يظهر من خلال سلوكه.

### نظرية الجشطالت (Gestalt Theory) :

يرى الجشطالت بأن الشخصية هي نتاج لتفاعل الفرد مع بيئته المدركة أي كما يدركها الفرد. ويعتبر التنظيم الإدراكي Perceptual Organization أحد المفاهيم الأساسية في النظرية ويوضح أن الفرد يميل لإدراك الأشياء والمواقف ككليات، وبما أن الكل هو الذي يحدد الجزء وليس العكس، فإن العضوية تميل إلى تنظيم مدرقاتها وإكمال ما ينقصها من أجل التقليل من التوتر، فمحاولة الشخص تشكيل صور متكاملة دليل على صحته ونموه العقلي السليم ويتم ذلك حسب قاعدة الاغلاق، وهذا يعني أن الشكل الناقص يثير توتراً يدفع لإكمال النقص للتخلص من التوتر. يسعى الفرد لإشباع حاجاته الملحة أثناء كفاحه من أجل البقاء، ويؤدي إشباعها إلى تراجعها وبالمقابل يحل محلها حاجات أخرى للإشباع، وهذا يؤدي إلى بقاء الإنسان، ثم تطوره السليم. ولذلك فإن العلاج الجشطالتي يسعى لجعل الفرد أكثر تقبلاً وإدراكاً لبيئته (العزة وعبدالهادي، ١٩٩٩).

### ٢- العمل التطوعي (Volunteer work):

يعد العمل التطوعي نزعة إنسانية جاءت مع بروز الكون، حيث خص الله تعالى بعضاً من عباده بهذه النزعة المتغلغلة في وجدانهم ليقضوا حوائج الناس ويكرسون حياتهم من أجل البذل والعطاء دون مقابل، كما يعد التطوع جهداً اختيارياً يقوم به أفراد المجتمع دون توقع الحصول على مردود مادي، وإنما تحفزهم إليه دوافع شخصية أو دينية أو إنسانية، وهو من الأمور المهمة التي تسعى المجتمعات إلى الاهتمام بها كأحد المقومات الأساسية التي تسهم في بناء هذه المجتمعات وتقدمها، كما يشكل ركيزة مهمة تسهم في بناء التماسك الاجتماعي بين أبناء المجتمع، والوازع الديني هو من الدوافع الملحة للقيام بمثل هذا العمل لإسعاد الآخرين، فالمتطوع يرى ما لا يراه المسؤولون بحكم احتكاكه بعامة الناس ورؤيته الأمور على حقيقتها، وكلما سما هدف التطوع كان عمله أكثر قيمة، وأوسع خيراً، وأعظم فائدة (حوالة، ٢٠١٣؛ رشدي، ٢٠١٣؛ الغربي، ٢٠٠٨).

ويكتسب العمل التطوعي أهمية متزايدة على المستوى العالمي، لإكمال دور الدول في تلبية الاحتياجات للأفراد والمجتمعات حيث كانت السنة الدولية للتطوع في الأمم المتحدة عام ٢٠٠١ كخطوة مهمة في تطوير العمل التطوعي الذي وضح بدوره دور الحكومات ومسؤولياتها في دعم

التطوع في بلدانهم، ووضع التشريعات التي تعطي النموذج لمبادرات مستقلة وتوفر القنوات التي تمكن الأفراد من المساهمة في رفاة بلدانهم ( Nelson, 2005 ).

كما يتيح تحديد الخامس من ديسمبر لعام ٢٠٠٥ يوماً عالمياً للتطوع الفرصة لمنظمات العمل التطوعي والمتطوعين من الأفراد لإلقاء الضوء على مساهماتهم في التنمية على المستوى المحلي والإقليمي والدولي (النايلسي، ٢٠٠٩).

ويأتي الاهتمام بالتطوع في إطار المتغيرات الدولية والإقليمية، حيث يعد اهتماما عالميا غير مسبوق فيما يخص القطاع التطوعي باعتباره أحد القطاعات المهمة في كثير من دول العالم حيث يطلق عليه مسمى القطاع الثالث إلى جانب القطاع الحكومي والقطاع الخاص، وبالرغم من تعدد المسؤوليات التي تواجه الانسان، إلا أنه قادر على القيام بهذه المسؤوليات في دوائرها المتعددة، وهذا ما نجده من خلال الصور المشرفة لأناس يمتلكون الوعي والإدراك لمسئولياتهم الذاتية والعائلية والاجتماعية والانسانية، فيقومون بأدوار كبيرة، ويقدمون خدمات جليلة لمجتمعاتهم، ويبرز السلوك التطوعي من خلال الممارسات التطوعية التي يمارسها الأفراد استجابة لمواقف أخلاقية أو انسانية أو لظروف طارئة، والتي تعد مهمة وضرورية في إنماء المجتمع الأهلي والمشاركة في تقدمه، كما إن إشاعة روح العمل التطوعي بين أفراد المجتمع تعتبر أحد أشكال المواطنة التي يساهم بها الأفراد في التنمية الاجتماعية، ويؤمن كثيرا من الأشخاص أن العمل التطوعي لا يهدف إلى تحقيق أي مكسب أو منفعة مادية، بل يسعى إلى اشباع حاجات تسهم في شعوره بتحقيق الذات والراحة النفسية والشعور بالاعتزاز والثقة بالنفس، كما تقوي لدى الفرد الرغبة بالحياة، والثقة بالمستقبل؛ ليشعروا بدورهم وأهميتهم في بناء المجتمع وفي تقدمه، وبذلك فإن شعور الفرد بالانتماء إلى المجتمع من خلال التطوع والمشاركة في اتخاذ القرار الذي يعود بالنفع عليهم، كل ذلك يعد من الدوافع الأساسية للتطوع (رشدي، ٢٠١٣؛ الصرايرة، ٢٠١١؛ محمود، ٢٠٠٧).

ولا تقتصر مشاركة الفرد في العمل التطوعي على حدود مجتمعه أو وطنه، وإنما تتعدى ذلك من خلال كافة دول العالم، وهذا ما تقوم به المؤسسات والجمعيات التطوعية تجاه أبناء الجاليات العربية من تقديم كافة البرامج وبمختلف المجالات التطوعية ومنها: الثقافية والاجتماعية والصحية وغيرها من المجالات التي يحتاج لها هؤلاء الأفراد (منتدى الفكر العربي، ٢٠٠٨).

ويعبر التطوع عن إرادة وطنية نابغة من تصميم الأفراد على النهوض والمبادرة في مواجهة الصعوبات والعقبات التي تعترض المجتمع، وتعد بذلك الأنشطة التطوعية مؤشراً على التنمية الاجتماعية؛ لأن نمو حركتها واتساع قاعدتها ومساهمة أعداد كبيرة من الأفراد ومشاركتهم فيها يعد دلالة واضحة على أن المجتمع بإمكانه أن يبني ويؤسس طاقة ذاتية قادرة على النهوض به، وتحقيق التقدم والتطور فوق أرضه، مما يُمكنها من دفع المخاطر والتصدي للأزمات التي قد يتعرض لها (حوالة، ٢٠١٣).

لقد أصبح للتنظيمات التطوعية دوراً واضحاً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لدول العالم، سواءً كانت متقدمة أم نامية، وأخذت على عاتقها دوراً رئيسياً في التصدي للقضايا التي يمكن ملاحظتها كالقضايا البيئية وحقوق الانسان، وتقديم العون والمساعدات في أوقات الكوارث والحروب، والعديد من القضايا الاجتماعية كالفقر والاعاقة، وقضايا المرأة والطفولة (الخطيب، ٢٠١٣). كما

اعتمدت عليها بعض الدول في تقديم الخدمات والبرامج نظراً لكفاءتها وفعاليتها وقربها والتصاقها بالمستفيدين من البرامج والخدمات، كما حلت محل الدولة في تقديم بعض الخدمات والبرامج التي انسحبت منها الدولة لأسباب اقتصادية أو مالية أو كنتيجة حتمية لمواجهة الآثار السلبية للإصلاح الاقتصادي، وغيرها من السياسات التي طبقتها هذه الدول (الملحم، ٢٠٠٤).

### تعريف التطوع (Voluntary) والعمل التطوعي (Volunteer work):

لقد تعددت وجهات النظر في تعريف التطوع وسنعرض بعضاً منها :

التطوع لغة "هو ما يتبرع به الفرد من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه، وكلمة التطوع مأخوذة من الفعل (طوع) (ابن منظور، ج٤، ص ٦٢٦).

وكذلك التطوع لغة : التبرع بفعل الخير، كما يدل على الاصطحاب والانقياد. يقال: طاعة يطوعه إذا انقاد معه ومضى لأمره. وتطوع بالشيء: تبرع به فهو متطوع والجمع متطوعون (الربيعي، ٢٠١٣، ص١٤٦).

والتطوع اصطلاحاً: يعرفه صادق بأنه الجهد الذي يبذله أي انسان بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه للإسهام في تحمل مسئولية المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية (النعيم، ٢٠٠٥).

ويعرف التطوع بأنه "الجهد الذي يبذله الشخص بطوعه واختياره دون إكراه أو ضغوط خارجية، وإنما يقوم على الرغبة والدافع الذاتي ولا ينتظر من ذلك جزاءً إلا من الله سبحانه وتعالى" (يعقوب والسلمي، ٢٠٠٥، ص ٩٢).

والتطوع هو "اقتناع ذاتي ورغبة صادقة وعمل يؤديه الشخص حينما يتجاوز روح الأنا وتتكثف لديه الرؤى الاجتماعية لا المادية فحسب، وهو يشمل العديد من المجالات والأشكال ولا ينحصر بفئة أو عمر أو جنس معين" (الصواف والجبوري وصالح، ٢٠١٢).

وتعرف منظمة الأمم المتحدة المتطوع بأنه "الشخص الذي يقدم خدماته دون تعويض، وقد يكون في مقتبل العمر أو في سن التقاعد، ولكنه وبكل حال يوظف طاقاته وخبراته ووقته بهدف تحقيق الأهداف والمهام التي يؤمن بها" (رشدي، ٢٠١٣، ص ١٣١).

ويعرف المتطوعون بأنهم أولئك الذين يسعون لمساعدة الآخرين مع عدم انتظار أي من المكافآت النقدية، والتطوع يكون بمثابة نوع من النشاط الذي يهدف إلى تحسين رفاهية الآخرين (Mowen & Sujana, 2005).

أما الخطيب فقد عرف العمل التطوعي بأنه "العمل الذي يقوم به الفرد لتحقيق أهداف اجتماعية محددة، دون أن يستهدف من عمله الأجر، أو جني الربح المادي، أو اقتسامه، أو تحقيق المنفعة الشخصية" (الخطيب، ٢٠١٣، ص ٥٤).

ويعرف الربيعي (٢٠١٣م، ص١٤٧) العمل التطوعي بأنه "عمل إنساني يعكس فيه الفرد رغبته الصادقة في إفادة مجتمعه والمجتمعات الإنسانية بما يمتلكه من إمكانيات مادية وفكرية ومهارية بهدف المساعدة في حل أزمة إنسانية أو فردية أو تطوير منفعة عامة دون أي مقابل".

ويعرفه التمامي (٢٠١٠، ص ٥١٤) بأنه "تلك الجهود التي يقوم بها الشباب برغبته، والنابعة من إدراكه بالمسؤولية الاجتماعية تجاه مجتمعه دون انتظار مقابل مادي، والتي تؤدي إلى إشباع احتياجاته، وتحقيق أهدافه".

ويعرف أيضا بأنه "عمل اجتماعي إرادي غير ربحي، دون مقابل أو أجر مادي، يقوم به الأفراد أو الجماعات من أجل تحقيق مصالح مشتركة أو مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين من جيرانهم أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة، سواء كان هذا الجهد مبدولاً بالنفس أو بالمال" (رشدي، ٢٠١٣، ص ١٢٥).

### ومن خلال التعريفات السابقة يتضح للباحثة أن العمل التطوعي :

- عمل إنساني اجتماعي غير ربحي فردي أو جماعي، وبدون مردود مادي.
- يقوم به أي شخص كان صغيراً أو كبيراً، ذكراً أو أنثى، ومن أي سلالة ومن أي جماعة من الجماعات، ومن أي نمط من أنماط الحياة الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية .
- يكون نابعاً من رغبة أو دافع داخلي في الشخص، حسب المجال الذي يختاره للتطوع فيه.

- يهدف إلى تحقيق أهداف ومصالح مشتركة، كما يهدف إلى تنمية وتطوير منفعة عامة، بعيداً عن المصالح الشخصية مع الشعور بالمسؤولية الاجتماعية، من خلال تحمل مسؤولياته تجاه المجتمع ومؤسساته من خلال الإسهام في حل المشكلات وتحقيق الخطط والطموحات التي يسعى إليها المجتمع.

ويمكن التمييز بين نوعين أساسيين من أنواع العمل التطوعي في ضوء من يقوم به، فإما أن يكون (رشدي، ٢٠١٣؛ عزالعرب، ٢٠١٢):

- **العمل التطوعي الفردي** : وهو العمل أو السلوك الاجتماعي الذي يمارسه الفرد برغبة منه وإرادة داخلية من تلقاء نفسه ولا يريد منه أي مقابل أو مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية.

- **العمل التطوعي المؤسسي**: وهو أكثر تنظيماً وأوسع تأثيراً في المجتمع، وهناك مؤسسات وجمعيات أهلية تساهم في أعمال تطوعية كبيرة لخدمة المجتمع. والمؤسسات أو المنظمات التطوعية تكون غير حكومية، وظيفتها الأساسية هي تقديم خدمات إضافية أو موازية أو بديلة لخدمات قدمتها الحكومة .

وعند تعريف العمل التطوعي نتطرق للفرق بين المتطوعين والناشطين الاجتماعيين، ويعتقد أن معظم الناشطين الاجتماعيين يكونون أكثر تركيزاً على إجراء تغييرات اجتماعية، في حين أن التطوع يتجه نحو التحسين والاهتمام والتعامل مع المشاكل الفردية، وبهذه المقارنة قد يبرز نوعين مختلفين من الناس، ومن الأرجح فإنهم ينخرطون ويشاركون في الأنشطة نفسها، كما انه لا ينبغي أن يغيب عن البال أن دور الناشطين الاجتماعيين و المتطوعين هو البناء الاجتماعي (Alecia, 2008؛ Wilson, 2000).

إن تقديم هؤلاء الأفراد للعمل التطوعي يكون برغبتهم وبدون إرغام من أحد، ويتم تقديم أجر بسيط لهم كمكافأة لسد احتياجاتهم أثناء ممارستهم للأنشطة التطوعية كتوفير أجرة النقل أو التغذية وخلافه، وهذه المكافأة لا تشكل أي قيمة مادية لهم، مقابل القيمة المعنوية التي يقدمونها في الأعمال الخيرية التطوعية التي تخدم المجتمعات من حولهم (Brown,1999).

### تاريخ التطوع وارتباطه بالمجتمع الإنساني:

تعود بدايات التطوع إلى بدايات الإنسانية حيث يتحتم على الفرد تقديم خدمات للمجموعة التي يعيش معها، كما يقوم الآخريين بأعمال أخرى كل حسب الإمكانيات التي لديه. إن بدايات الإنسانية شهدت أعمالاً يمكن حصرها ضمن مفهوم التطوع، وهو العمل غير المأجور، كما انه امتد ليشمل مجالات متعددة على جميع المستويات المعيشية. وتحدث الثقافات الانسانية المختلفة عن التطوع لخدمة الآخريين بوصفه جزءاً من منظومة القيم المطلقة التي تعايشت معها هذه الثقافات في مجال الخير، وقد أثابت هذه الثقافات الذين تطوعوا بالجهد أو المال وقدمتهم على غيرهم في المنزلة الاجتماعية. وقد ساهمت الديانات السماوية في إعلاء قيم الخير والعتاء وحثت على التطوع بالجهد والمال، ونظمت هذا العمل وأثابته وقدرت القائمين عليه، والدارس لطبيعة التطوع يرى أن مدرسة التطوع اتسعت وقويت من خلال الأبعاد الدينية وتعاليمها. ولم يقتصر ذلك على الديانات السماوية، وإنما أكدت الفلسفات الإنسانية المختلفة أهمية التطوع في الحياة الاجتماعية وحثت على القيام به كجزء من العبادات التي دعت إليها (الخطيب، ٢٠١٣).

### - واقع العمل التطوعي:

#### أ- العمل التطوعي دولياً:

لقد أخذ قطاع العمل التطوعي مكانة هامة في غمار المنافسة العالمية لتحقيق التنمية والنهوض بالمجتمعات، وتعد المؤسسات التطوعية أو ما يعرف بالمؤسسات غير الهادفة للربح هي حجر الزاوية في الاقتصاديات الغربية، وتشكل ركناً أساسياً في مجالات توفير الرعاية الاجتماعية والانسانية للمواطنين (عباس، ٢٠١٣).

وتركز الدول المتقدمة على العمل التطوعي، وتجعله نمطاً للسلوك الاجتماعي العام، وأنه من الركائز المساعدة في نهضة بلدانهم، وتظهر الاحصائيات حول العمل التطوعي في المملكة المتحدة أن عدد الجمعيات فيها نحو ١٩٠ ألف جمعية، وبدخل سنوي مقداره ٤٠ بليون جنيه إسترليني سنوياً، وتبلغ نسبة المتطوعين حوالي ٩٠% من الموظفين البريطانيين الذين يفضلون العمل مع الجمعيات التطوعية. بينما في الولايات المتحدة بلغ عدد الجمعيات الخيرية فيها ١٤٠ ألف جمعية، وبايرادات تبلغ ٢٦٠ بليون دولار سنوياً، وتبلغ نسبة المتطوعين من الشعب الأمريكي الذين سبق أن تطوعوا في أنشطة خارج محيط العمل نحو ٥٧%، كما وصل عدد المنظمات التطوعية في كندا إلى ١٦١ ألف منظمة ويبلغ عدد المتطوعين ١٢ مليون متطوع، وفي أستراليا ينخرط ٣٢% من كبار السن في أعمال تطوعية، وتوجد ١٨ منظمة في ألمانيا تقدم خدمات عمل تطوعي خارج ألمانيا (رشدي، ٢٠١٣).

## ب- العمل التطوعي عربياً:

ظهرت في الدول العربية العديد من المنظمات التطوعية باختلاف أنشطتها ومجالات عملها، وتسعى المنظمات التطوعية والخيرية إلى التجديد التنظيمي والتحديث والادارة الفاعلة لضمان بقاءها واستمرارها ولدعم العمل الوطني والتطوعي في مجالات مختلفة. وتختلف الفعاليات في هذه المنظمات من دولة لأخرى ومن نشاط لآخر، وتنتشر تلك المنظمات في دول مثل مصر والأردن ولبنان والمغرب العربي أكثر من غيرها من بعض الدول العربية، كما تلعب المنظمات الخيرية الأجنبية أدواراً متباينة في الدول العربية. كما جاء ميثاق الشرف الأخلاقي للمنظمات الأهلية العربية، والذي يشمل على أهداف هي بمثابة الموجهات الأساسية التي ينطلق منها العمل التطوعي، مبيناً ضرورة التعامل بإنسانية وعلى أساس من الاحترام والتضامن والتسامح وغيرها من القيم والمبادئ (عباس، ٢٠١٣).

ويعتبر العمل الاجتماعي التطوعي في عموم دول مجلس التعاون الخليجي حديث النشأة، وتعود نشأة الجمعيات الأهلية إلى الفترة بين الخمسينات والستينات كما هو الحال في الكويت والبحرين، كما تعتبر الحقبة الممتدة ما بين ١٩٦٨م و١٩٨٥م هي الفترة التي نشأت فيها معظم الجمعيات الأهلية في دولة الإمارات وسلطنة عمان والمملكة العربية السعودية وبعض الجمعيات المهنية بالبحرين، وبقية الجمعيات الأهلية في الكويت (ندا، ٢٠١٣).

## ج- العمل التطوعي محلياً:

للمعمل الأهلي التطوعي في سلطنة عمان تاريخ حافل ينبع من الخير المتأصل في نفوس أهلها والقيم والمبادئ الانسانية والوطنية . لقد عرف العمل التطوعي في السلطنة منذ وقت مبكر بأشكاله المتعددة الفردية والعائلية والقبلية، إلا أنه بدأ يأخذ شكله المنظم عقب النهضة وبناء مؤسسات الدولة الحديثة، حيث أنشئت أول جمعية للمرأة العمانية عام ١٩٧١م لنشر الوعي الثقافي والاجتماعي في المجتمع. كما عملت الدولة على إصدار القوانين التي تنظم العمل التطوعي المؤسسي عامة، ومنها قانون عام ١٩٧٢، ثم قانون الجمعيات الأهلية رقم ١٤ / ٢٠٠٠، ونظام تأسيس الجمعيات الأهلية بقرار وزاري رقم ١٥٠ / ٢٠٠٠، وهدفت هذه التشريعات لتطوير الخدمات التطوعية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى افراد المجتمع. كما تمثل جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي إحدى مظاهر الازدهار التي يشهدها المجتمع العماني، وكذلك تخصيص يوم التطوع العماني ( وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠١٣).

## أهداف التطوع:

- ١- تفعيل مفهوم المشاركة التطوعية لدى فئات الشباب.
- ٢- بناء أواصر التعاون بين المتطوعين الشباب والجمعيات والمؤسسات الأهلية العاملة في مجالات العمل التطوعي.
- ٣- الاستفادة من مهارات وخبرات وكفاءات الشباب لخدمة المجتمعات المحلية في مواقعها.
- ٤- تفعيل المجموعات المحلية من أندية شبابية ومجالس تنمية المجتمع المحلي وجمعيات، وذلك لخدمة المجتمع .

٥- استغلال الطاقات المتوفرة من الشباب، وتفعيل الامكانيات الموجودة بالمجتمع واستخدامها لتقوية المشاركة التطوعية وتعزيزها لديهم، والاشترك في أنشطة تطوعية متنوعة (رشدي، ٢٠١٣).

### أهمية وفوائد العمل التطوعي:

يعتبر العمل التطوعي كنوع من النشاط الخيري الذي يحمل تشابه في سلوك الفرد الذي يسير جنباً الى جنب مع الاستعداد للإنفاق على العمل التطوعي، وتحديد أوقات الفراغ التي يمكن من خلالها تنفيذ العمل التطوعي من خلال الأنشطة المختلفة، كما يمكن إدراجه تحت مفهوم السلوك الايثاري أو الخيرية، لارتباطه الوثيق مع السعي نحو تحقيق أهداف اجتماعية (Lindenmeier, 2008).

ولقد أصبح العمل التطوعي ذو مكانة وأهمية في جميع المجتمعات وبخاصة العمل التطوعي لدى الشباب، وذلك من خلال المبادرات التي اعتمدت دولياً لتشجيع وتفعيل العمل التطوعي، فالخدمات التي يقدمها المتطوع تلعب دوراً مهماً في تكملة ما تعجز الدولة عن تقديمه وكذلك ما يتميز به قطاع العمل التطوعي من سلاسة في الحركة وتقديم الخدمات بشكل أسرع وأسهل، وتكمن أهميته وفوائده فيما يأتي (التمامي، ٢٠١٠؛ حوالة، ٢٠١٣؛ الغربي، ٢٠٠٨؛ النابلسي، ٢٠٠٩) :

- فيه إشباع للرغبات بتحقيق الذات وشغل الفراغ ورداً للجميل للمجتمع فالمرءود الاجتماعي والاقتصادي والنفسي للتطوع يأخذ أشكالاً عديدة تعود بالمنفعة على المتطوع نفسه.
- فيه فتح باب للتعود على احتساب الأجر من الله تعالى.
- يجعلنا نشعر بالسعادة لمشاركتنا من حولنا وتخفيف معاناتهم في السراء والضراء.
- يتيح الفرصة لتبادل الخبرات الكثيرة والمفيدة من خلال الاحتكاك بالزملاء.
- يساعد في حصول المتطوع على احترام وتقدير من قبل أفراد المجتمع .
- ينمي القدرات الذهنية لدى المتطوع ويعمل على إرساء قاعدة متينة من السلوكيات الحميدة في المجتمع.
- يعود على الثقة بالنفس وتحمل المسؤوليات الاجتماعية ومواجهة المشكلات بشكل مباشر.
- اكتساب مهارات وقدرات حياتية جديدة تسهم في البناء النفسي والاجتماعي للمتطوع مثل مهارات التنظيم والحوار والتفاوض.
- يدعم العمل الحكومي ويرفع مستوى الخدمة الاجتماعية بإذكاء روح التكاتف بين الجهود الأهلية والحكومية.
- يشجع على الاستفادة من قدرات المتطوعين في أعمال تخدم الأنشطة والبرامج في المجتمع.
- يعد ظاهرة اجتماعية حميدة للدلالة على حيوية المجتمع وإيجابيته وتقدمه، ويسهم في إيجاد الوحدة العضوية في نسيج المجتمع ودعم تماسكه، وتأكيد القيم الإنسانية النبيلة السامية، وتوثيق العلاقات بين الأفراد والجماعة.
- يعد مؤشراً للحكم على مدى تقدم الشعوب ورفقيها، وتدعيم روح الولاء والانتماء للمجتمع والحرص على مصالحه.
- يعمل على تحويل الطاقات الخاملة أو العاجزة إلى طاقات عاملة منتجة.

- يساهم في تقليل حجم المشكلات الاجتماعية من خلال دعوة أفراد المجتمع للمشاركة في تأدية الخدمات بأنفسهم لصالح مجتمعهم.
- تعد مؤسسات العمل التطوعي أقدر من المؤسسات الحكومية في تجريب أمور جديدة أو تغيير وتحسين الأمور القائمة بدون عقبات أو صعوبات، نظراً لصغر حجم المؤسسات المجتمعية واستقلالها.

وتعددت الفلسفات التي يقوم عليها العمل التطوعي، فبعض الدول ترى أن تحل محل الحكومة في الاتفاق على الرفاهية الاجتماعية كما في الولايات المتحدة الأمريكية، والبعض يرى أن العمل التطوعي أدوات فاعلة لتقوية المجتمع المدني كما في روسيا، بينما الدول النامية ترى أن العمل التطوعي يقع بين الحكومة والقطاع الخاص، وبذلك يمكن النظر للعمل التطوعي على أنه اتجاه إيجابي لتحقيق التنمية والرعاية واحتواء مشاركات المتطوعين، كما أنه بديل لتراجع الدول عن أداء بعض الخدمات (حوالة، ٢٠١٣).

### مجالات العمل التطوعي:

لا يوجد حدود لاهتمامات الانسان، كما لا يوجد حدود لمجالات التطوع، فيعد مجال التطوع بمثابة ميدان واسع يشمل كافة جوانب الحياة بأبعادها المختلفة التي يشعر بها كل متطوع بانه يلبي مطلباً إنسانياً ووطنياً يقوم به دون مقابل، وتتعدد المجالات التي يشارك بها المتطوعون على حسب الجانب الذي يستطيع فيه المتطوع تقديم الخدمة لأفراد المجتمع، والإمكانات والمهارات التي يمتلكها ليصبح في النهاية عنصراً فعالاً، وذو قدرة على تقديم كل ما لديه عند حاجة الآخرين إليه، فالإنسان هو الذي يحدد أولويات اهتماماته التطوعية، ومن هذه المجالات (حوالة، ٢٠١٣؛ الخطيب، ٢٠١٣؛ رشدي، ٢٠١٣؛ عباس، ٢٠١٣):

**(أ) المجال الاجتماعي:** فقد ارتكز العمل التطوعي منذ بداياته على فكرة الخير، والأعمال الخيرية وذلك امتداداً للمشاعر الدينية التي عاشها الانسان، ويتضمن (رعاية الطفولة - رعاية المرأة - إعادة تأهيل مدمني المخدرات - رعاية الأحداث - مكافحة التدخين - رعاية المسنين - الإرشاد الأسرى - مساعدة المشردين - رعاية الأيتام - مساعدة الأسر الفقيرة). ويميل الانسان في الوطن العربي إلى مجال رعاية الأيتام حيث يتبرع الى هذه الجهة لما في ذلك من ثواب يطمح أن يلقاه في آخرته.

**(ب) المجال التربوي والتعليمي:** ويتم من خلال المساهمة في بناء فكر المحتاجين تعليمياً من أبناء المجتمع عبر فتح آفاق العلم والمعرفة أمامهم، ويتضمن (محو الأمية - التعليم المستمر - برامج صعوبات التعلم - تقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً).

**(ج) المجال الصحي:** ويتم من خلاله تأمين الرعاية الصحية الأولية لهؤلاء المحتاجين، فيتطوع الأطباء والمرضى والمسعفين للتخفيف من آلام هؤلاء المرضى، ويتضمن (الرعاية الصحية - خدمة المرضى والترفيه عنهم - تقديم الإرشاد النفسي والصحي - التمرين المنزلي - تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة).

**(د) المجال البيئي:** فنظراً لتفاقم المشاكل البيئية التي باتت تهدد العالم بكوارج خطيرة، فمن الإحساس بالمسؤولية ينطلق المتطوعون في محاولة لحفظ الثروات الطبيعية من خلال حملات التوعية البيئية، والحملات الميدانية، ويتضمن (الإرشاد البيئي - العناية بالغابات ومكافحة التصحر - العناية بالشواطئ والمنزهات - مكافحة التلوث).

**(هـ) مجال الدفاع المدني:** وهذا الجهاز الذي تظهر أهميته في حالات الطوارئ والخطر، ويتضمن المشاركة في أعمال الإغاثة – المساهمة مع رجال الإسعاف – المشاركة في أوقات الكوارث الطبيعية).

وتتنوع جوانب التطوع ومنها التوجيه أو الإرشاد المدرسي حيث أشارت الدراسات الى ان النتائج الأولية كانت ايجابية حيث كان الطلاب بمثابة مرشدين لأقرانهم المعرضين للخطر مما أدى إلى تحقيق مكاسب أكبر في التواصل المرتبط بالمدرسة، واحترام وتقدير الذات، كما وجدت بعض الدراسات أن ذلك مرتبط ايضا بالتحسينات الأكاديمية والسلوكية، كما شجع أيضا تكوين علاقات إيجابية بين الطلاب والمعلمين وإدارة المدرسة، وكذلك اكتساب خبرات التعلم التي تساعدهم على فهمهم لأنفسهم أكثر وللآخرين، وتعبيرهم عن القيم الهامة (Caldarella, Gomm, Shatzer & Wall, 2010)

وهناك العديد من الاعتبارات التي تنطلق منها فلسفة فتح أبواب التنظيمات التطوعية للجميع ومنها (الخطيب، ٢٠١٣):

أولاً: زيادة رغبة التطوع، فكلما زاد عدد المتطوعين زاد حجم استثمار المنظمة التطوعية، وزادت قدرتها على العمل لتحقيق اهدافها.

ثانياً: الاستخدام الأمثل لفائض الوقت لدى الفرد، فالمتطوع يستثمر وقته فيما يعود عليه بالنفع وعلى المجتمع، مما يولد لديه الشعور بالإنجاز، وبانه نافع لمجتمعه وبأن خدماته مطلوبة.

ثالثاً: تدريب الأفراد على الالتزام والايثار والعطاء دون مقابل. فالعمل التطوعي بمثابة مدرسة يتدرب فيها الفرد على تقديم مصلحة المجتمع والالتزام بالعمل دون مردود مادي، والتعرف على الفئات المحتاجة إلى المساعدة والعون ويشعر بها. والرضا الذي يحصل عليه المتطوع من عمله التطوعي، يعد في الأساس القاعدة الرئيسية التي ينطلق منها المتطوع، والرضا عن النفس يخلق التوازن الداخلي لديه، وهو أمر على درجة عالية من الأهمية.

رابعاً: يعد المتطوع بمثابة مدرسة للديمقراطية والقيم المطلقة والانضباط والالتزام بالقواعد، مما يؤهله للتعامل بإيجابية وبروح جماعية، وتصلق شخصيته وتضعه موضع المهتم بالآخرين.

**العلاقة بين سلوك التطوع والدوافع للتطوع:**

#### ١- التطوع والصحة النفسية:

أشارت إحدى التقييمات التي طبقت على الشباب الكندي حول الفوائد النفسية للتطوع والتي استندت إلى حد كبير على التقديرات الخاصة للمتطوعين إلى اكتساب الشباب الشيء الكثير من التطوع، حيث أنهم سجلوا مستويات عالية من الرضا عن أنشطتهم، وأشارت أيضا إلى أنهم اكتسبوا مهارات ومعارف جديدة، حيث أن الكثير منهم قد بدأوا بالتفكير في التطوع مدى الحياة. وهناك عدد من الأسباب وراء وجود تأثيرات إيجابية للتطوع على الصحة النفسية أو وجود علاقة بينهما وهي كما يأتي:

١- أن التطوع شكل من أشكال النشاط الاجتماعي أو المشاركة الاجتماعية، وأن الاندماج الاجتماعي (التكافل الاجتماعي) يرتبط بمقدار العلاقات الاجتماعية (الروابط الاجتماعية) للفرد التي تحميه أو تجنبه من العزلة الاجتماعية.

٢- أن التطوع شكل من أشكال السلوك المساعد، وذلك من خلال تقديم المساعدة كما هو الحال في العمل التطوعي الرسمي، وفي أوضاع معينة يمكن أن يعزز الثقة والألفة، وتشجيع الفرد لتوقع المساعدة المتبادلة (المعاملة بالمثل) عندما يكون بحاجة.

٣- والسبب الأخير وراء زيادة التطوع للسعادة الشخصية؛ هو تعزيزه لاعتقاد المتطوع بأن التطوع يمكن أن يحدث فرقاً مما يعزز الفاعلية الشخصية، ويوفر التطوع كذلك الشعور بسيطرة المتطوع على مسار حياته وبيئته، وبالتالي يخفف من حدة الاكتئاب. ويقول الباحثون أن أحد أسباب تخفيف التطوع من خطر الوفاة هو أنه يزيد من الفعالية الذاتية واحترام الذات، وهذا بدوره يؤثر إيجابياً ويعمل كنوع من التطعيم ضد التوتر (Wilson & Musick, 1999).

## ٢-دوافع التطوع :

يزداد عدد المتطوعين كل يوم كلما حاولنا نحن كمهنيين توسيع فهمنا حول دوافع المتطوعين وكذلك كلما كانت إدارة ودعم المتطوعين أكثر فعالية، أي أن هناك حاجة لفهم المؤسسات والمنظمات لهذه الدوافع والاستفادة من المعرفة لهذه الدوافع من خلال المواقف التي يمر بها المتطوعين في هذه المؤسسات أو المنظمات، حيث سيجدون ما يلبي احتياجاتهم وكذلك المؤسسة التي يطمحون للانضمام لها (Safrit, Smith & Culter, 1992).

وتختلف الدوافع للتطوع في المجتمعات حسب الثقافة والنظرة إلى العمل التطوعي ومدى تقدم المجتمع، ففي المجتمعات الرأسمالية تتمثل الدوافع في التباهي بالملكية والوعي الاجتماعي والنجاح في التعامل مع الآخرين والرغبة في الحصول على مكانة اجتماعية والحاجة إلى الاتصال بمجالات العمل والحياة المهنية، أما دوافع التطوع الأساسية في المجتمعات النامية فتكمن باتجاهين رئيسيين:

الأول: يرتبط بمدى ما يحققه المشروع من فائدة مباشرة للمتطوع.

الثاني: ارتباط المشروع بقيم دينية أو ثقافية معينة في المشروعات الدينية .

كما تختلف الدوافع باختلاف الأفراد حسب المستوى التعليمي والاقتصادي وحسب النوع والعمر والحالة الاجتماعية والوضع الاجتماعي (الناقلي، ٢٠٠٩؛ يعقوب والسلمي، ٢٠٠٥).

إلا إنه يمكن القول إن الدوافع للعمل التطوعي كثيرة ويختلف المتطوعون في أهدافهم ودوافعهم ورغباتهم في التطوع، ومن هذه الدوافع على وجه العموم ما يأتي (الناقلي، ٢٠٠٩):

١-التطوع من أجل اكتساب مهارات وخبرات جديدة من خلال الاحتكاك والتواصل الاجتماعي مع الآخرين قد يحتاجها المتطوع مستقبلاً في حياته العملية نظراً لتعدد الأنشطة المرتبطة بالقيام بالعمل التطوعي.

٢-الرغبة في تكوين العلاقات الاجتماعية وبعض المنافع الشخصية كالحصول على مهنة أو وظيفة.

٣- الرغبة في تحقيق الذات وإثبات القدرة على تحقيق غايات إنسانية لا تحتاج الى مقابل، والدفاع عن القيم التي يؤمن بها الإنسان، وبحسب نظرية ماسلو للحاجات الإنسانية يعد التطوع من الحاجات الثانوية للإنسان، فالانخراط فيه يكون بعد تلبية الحاجات الأولية .

٤- التطوع حبا في الآخرين وتقديم المساعدة لهم.

٥- الدافع الديني: الذي ينمي احساس الفرد بواجباته تجاه دينه ووطنه والبيئة التي يعيش فيها، التي هي من نعم الله عليه، ومشاركته التطوعية رغبة منه لنيل رضا الله عز وجل .

٦- الرغبة في الاستفادة من وقت الفراغ وشغله بما يعود عليه بالنفع، فيلجأ المتطوع للعمل التطوعي حتى لا يضيع وقته هدراً، والتطوع هو الاجدى للاستفادة منه.

هناك العديد من المؤلفين يصرون على أن الدوافع التي تدفع الناس للانخراط في العمل التطوعي تقع ضمن تصنيفين وهما :

-الإيثار : وفيه تكون المكافآت للآخرين.

-الأناية : وفيها تكون المكافآت هي أساسا للفرد.

وتتعرز الفكرة الأخيرة بالقول أن المتطوعين يعطوا أوقاتهم للتطوع من أجل الحصول على المكافآت الفردية، بينما يرى آخرون ان الأفراد يشاركون في الأنشطة التطوعية لدوافع مختلفة ومن أجل تلبية احتياجاتهم، وتم تحديدها ضمن ست محاور (Clary, Snyder, & Ridge, 1992, Esmond, 2004, Nave & Arminda, 2013) وهي:

١- القيم (Values) : اهتمامات إنسانية وغيرية حول الآخرين.

ويعد موضوع القيم من المواضيع الأساسية في علم النفس الاجتماعي، حيث أن تكامل البنية الاجتماعية لأي مجتمع يعتمد على ما يسوده من قيم مشتركة بين أفرادها، وعلى درجة الوعي والإدراك لهذه القيم. فالقيم تمثل جزءاً مهماً من التنظيم الذي يضبط ويوجه سلوك الفرد ويعكس حاجاته، كما تمثل ركناً أساسياً في تكوين العلاقات الاجتماعية وتحديد طبيعة التفاعل بين الأفراد، وعن طريقها يتم قياس وتقدير مواقفهم والتنبؤ بسلوكهم، وأن تمتيتها يعني تطوير السلوك وتوجيهه في اتجاهات إيجابية تخدم مصالح الفرد والجماعة والمجتمع (حمدي وحسين وفاتن أبو طالب وصابر أبو طالب، ٢٠١٣؛ وحيد، ٢٠٠١).

٢- الفهم (Understanding): وهو اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات حيث تتيح ممارسة العمل التطوعي للأفراد معرفة المزيد عن المجتمع من حولهم بما يقدمه من خبرات ومهارات التي تكون غالباً غير مستخدمة، ويرى ماسلو أن حاجات الفهم والمعرفة هي أكثر وضوحاً مع بعض الأفراد من غيرهم، فحيثما كانت هذه الحاجات قوية سيكون لها دوراً حيوياً في سلوك الفرد، وأن عملية استثارته وتعزيزها تمكنهم من اكتساب المعرفة اعتماداً على دوافع ذاتية داخلية.

٣- التقدم (أو النجاح) (Enhancement): تطوير ونمو الشخصية.

٤- التفاعل الاجتماعي (Social Interaction): (تقوية العلاقة مع الآخرين)، ويظهر هنا نمط يمثل نموذجاً معيناً من الشخصية ألا وهو النمط الاجتماعي، والذي يسعى أفرادها إلى

أن يمنح كل منهم ذاته للآخرين، ويتميزون بالعطف والحنان، وتقديم الخدمات للآخرين، ورغبتهم في إسعادهم (وحيد، ٢٠٠١).

٥- وقائية (Protective): ( الحد من المشاعر السلبية، وحل المشكلات)، على سبيل المثال الشعور بالذنب أو لمعالجة مشاكل شخصية.

٦- التنمية الوظيفية (Career Development): ( الخبرة المهنية)، والتي تكون في نهاية المطاف مفيدة لهم في مساعدتهم على العثور على عمل، واكسابهم الخبرات والمهارات من خلال التواصل مع الآخرين لتنفعهم في مجال العمل.

ومن خلال إحدى الدراسات لدوافع العمل التطوعي المنظم، ذهب الباحث إلى تأكيد أن دوافع الفرد قد تندرج تحت ما يأتي (الخطيب، ٢٠١٣):

- دافع شخصي يرتبط بتأكيد الذات والاحساس بأنه نافع للمجتمع، وهناك جوانب أخرى ضمن هذا الدافع.

- دافع اجتماعي يرتبط بانتمائه لمجتمعه المحلي، ورغبته في تحمل المسؤولية الاجتماعية من خلال إحساسه بمواطنته وترجمة هذا الاحساس إلى عمل بناء يعود بالنفع على الآخرين.

- دافع ديني يقصد به الثواب والأعمال الحسنة، وتقديم العون والمساعدة إلى الفقراء والمساكين وتحقيق التكافل الاجتماعي.

وتشير نتائج الأبحاث (Clary & et al, 1998) أن هذه الدوافع للتطوع من أجل التعبير عن القيم مثل الاهتمامات الانسانية والايثار، بينما دوافع الفهم تتناول حاجة الافراد للحصول على خبرات التعلم التي من شأنها أن تساعدهم على فهم أفضل لأنفسهم وللآخرين، كما أن التفاعل الاجتماعي يتيح للفرد أن يشارك الأصدقاء في أنشطة مختلفة، كما أن هناك دوافع وظيفية من أجل الحصول على المهنة وكذلك اكتساب الخبرة التي يستفيد منها في مجال مهنته المستقبلية، كما أن العمل التطوعي يمكن أن يكون وقائياً من حيث تقليل المشاعر السلبية مثل القلق، والشعور بالوحدة والشعور بالذنب، كما أنه يزيد الثقة بالنفس، ويعزز المشاعر الايجابية.

كما أظهرت النتائج (Clary, Snyder & Ridge, 1992؛ Clary & et al, 1998) أن أقوى الدوافع للتطوع هي القيم والفهم، كما شكلت الرغبة في تعزيز المهنة أهمية أكبر لدى صغار السن بالمقارنة مع الأفراد الأكبر سناً، كما يكون المتطوعين أكثر رضاً ولديهم نية أكبر للتطوع مرة أخرى في المستقبل عندما تتحقق دوافعهم الأولية.

### ٣-السيكولوجية الشخصية للتطوع:

يدفع كل من البعد النفسي والدافع الذاتي الفرد إلى التطوع ليقوم بعمل يحقق لذاته الإنسانية إحساسا عميقا بالرضا والإنجاز، من خلال ما قام به من تقديم لخدمة ما، سواء للأفراد أو فئات معينة هم بحاجة لمثل هذه الخدمة وإلى جهود القادرين على القيام بهذا العمل .

إن العمل التطوعي لا يرتبط بمكافأة مالية لما يقدمه الفرد أو يقوم به من إنجاز، ومن هنا فإن المتطوع ومن خلال الباعث النفسي أو المثير النفسي لا يتوقع منفعةً أو مردوداً، وإنما يحقق ذاته من خلال العمل الذي قام به، وهنا العديد من التعريفات التي ربطت بين هذا العمل والبعد السيكولوجي، "فالعمل الاجتماعي التطوعي من منظور سيكولوجي هو العمل الذي يصدر عن دافع ذاتي، يهدف المتطوع من ممارسته إلى تقديم خدمة للفرد، أو البيئة، أو المجتمع متبرعاً بالوقت والجهد وحتى المال، دونما انتظار المردود المادي" (الخطيب، ٢٠١٣: ٢١).

ويقصد بالسيكولوجية الشخصية كما عرفها ( دوليب ) في دراسته لسيكولوجية العمل التطوعي بأنها "السمات الخاصة التي تشكل عقل المتطوع، وتحدد رؤيته للأوضاع وفقاً للصيغة المنظمة لمجمل اتجاهاته ومعارفه ومعتقداته، وخلاصة خبراته، وما اكتسبه من أفكار ومعارف بصورة مقصودة أو غير مقصودة، والتي تتفاعل فيما بينها في مواجهة المثيرات البيئية المختلفة، مؤدية إلى استجابات خاصة تجعله قادراً على اختيار التطوع من بين بدائل عدة من نماذج السلوك الإنساني المتعدد" ( الخطيب، ٢٠١٣: ٢٢).

### مبادئ العمل التطوعي :

يعد العمل التطوعي ظاهرة عالمية عرفت منذ سنوات عدة، وحقق الغرب فيها نجاحاً باهراً، وهو ما برز من خلال المواثيق العالمية التي صدرت للتأكيد على المبادئ التي يقوم عليها العمل التطوعي، وظهر الاهتمام الدولي على مستوى الندوات والمؤتمرات لترسيخ قيم التطوع من خلال اصدار المؤتمر الدولي للتطوع بفرنسا "الاعلان العالمي للتطوع" والذي تضمن المبادئ الرئيسية التالية (عباس، ٢٠١٣):

- الاعتراف بحق كل إنسان في التأسيس الحر للجمعيات بغض النظر عن الجنس والدين والظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

- احترام كرامة كل انسان وثقافته.

- تقديم الخدمات للآخرين دون مردود أو عائد، والانتماء لمنظمة تطوعية بروح من المشاركة.

- الانخراط في المجتمع لحل مشكلاته وأزماته.

كما أوجب الإعلان العالمي للتطوع أنه على المتطوعين الاهتمام بالمبادئ الآتية:

- تشجيع التعبير لدى الأفراد عن التزامهم من خلال تحركهم الجماعي، أي يدرك أنه عضو في جماعة ولا يعمل بمفرده.

- البحث بهمة ونشاط عن وسائل تقوية وتعزيز منظماتهم والإعلان عن أهدافها وسياساتها.

- تنفيذ المهام مع مراعاة الفروق بين الأفراد والوقت المتاح والمسئوليات المتفق عليها.

- يتعرف على دوافعه التي دفعته للعمل التطوعي.

- التعاون، واحترام الأعضاء الآخرين في المنظمة.

- التحلي بالثقة في أنشطتهم والحفاظ عليها.

- التدريب مطلب حيوي.

كما أوجب على المنظمات وهي تحترم حقوق الانسان ومبادئ التطوع ما يأتي:

- أن تقوم بوضع السياسات والبرامج المطلوبة للنشاط التطوعي.

- تحديد معايير المشاركة التطوعية.

- أن يسند لكل فرد مهام تتناسب مع إمكانياته مع ضمان توفير التدريب.

- التقييم الدوري للعمل.

- توفير الحماية للمتطوعين أثناء ممارستهم للعمل التطوعي في كافة الظروف.

- تذليل عملية التطوع بحيث تكون متاحة للجميع.

- تحديد الشروط التي يعمل فيها كل من المنظمات التطوعية والمتطوعين.

#### معوقات العمل التطوعي :

على الرغم من تزايد عدد المبادرات التطوعية وتنوعها فيما يتعلق بالبنية الأساسية للمجتمع المدني، إلا أن العمل التطوعي ما زال محدوداً من عدد من الزوايا، فالتمركز حول شخص واحد (الأحزاب، الجمعيات الأهلية، منظمات حقوق الإنسان، النقابات المهنية) وإلى جانبه دائرة ضيقة مساندة له، ويرتبط بذلك ضعف قيمة العمل الجماعي والنزوع إلى الفردية كما أن عملية التنشئة الاجتماعية قد تؤدي إلى تدني الاتجاه نحو تشجيع الروح التطوعية (السروجي، ٢٠٠٩).

ويواجه العمل التطوعي المؤسسي عقبات تحد من فاعليته، ومن تلك العقبات ما يتعلق بالمتطوع نفسه ومنها ما يتعلق بالمؤسسة المنظمة للعمل، ومنها ما يتعلق بالمجتمع الذي تقدم فيه الخدمات التطوعية. ومن المعوقات التي تنال من الإقدام على المشاركة في العمل التطوعي وتمثل موانع تحول دون القيام به تتلخص بما يأتي (رشدي، ٢٠١٣؛ العامر، ٢٠٠٤؛ عبد الفتاح، ٢٠٠٨):

١- الخجل (الرهاب الاجتماعي) والخوف من الانخراط في أنشطة تسلط على الشخص الأضواء.

٢- الإعتقاد بعدم وجود مهارات أو قدرة لدى الفرد على المشاركة (انخفاض الفرد لقيمة ذاته).

٣- إنعدام أو ضعف الدافع الذاتي.

٤- قلة الوعي وعدم إدراك أهمية العمل التطوعي وأثاره الإيجابية.

٥- قصر الوقت المتوفر للعمل التطوعي لانشغال الفرد بتأمين دخل إضافي وذلك لأسباب مادية تواجهه أو تعارضه مع وقت الدراسة.

- ٦- الخوف من تحمل المسؤولية للأفراد الذين لم يتلقوا تربية أسرية مشجعة للثقة بالذات وتحمل تبعات القرارات التي يتخذونها.
- ٧-الخوف من الفشل وإيثار الدعة والسكون.
- ٨-ضعف وانخفاض الشعور بالانتماء للمجتمع أو المسؤولية عن مشاكل الآخرين، وهذه ترتبط بدرجة عالية من الأنانية والانكفاء على الذات.
- ٩-العقبات الإدارية التي تثني المتطوع عن الاستمرار في العمل التطوعي، سواء كانت عقبات داخلية في المؤسسة أو خارجية مرتبطة بمؤسسات أخرى.
- ١٠-عدم الثقة بالمؤسسة التطوعية.
- ١١-عدم وضوح أهداف المؤسسة التطوعية.
- ١٢-عدم الثقة بقدرات القائمين على المؤسسة التطوعية.
- ١٣-ضعف اللوائح والأنظمة الخاصة بالعمل التطوعي.
- ١٤-عدم وضع المتطوع في العمل المناسب لقدراته وميوله واستعداداته.
- ١٥- استغلال العمل التطوعي لتحقيق أهداف غير مشروعة أو أهداف شخصية.
- ١٦- غياب الممارسات والأنشطة التربوية التي تبث روح التطوع في المجتمع المدرسي.
- ١٧- عدم وجود مؤسسات تطوعية قريبة من مناطق سكناهم.
- ١٨- قلة وجود برامج إعلامية تعنى بإظهار أهمية العمل التطوعي وأهداف المؤسسات التطوعية وأنشطتها.
- ١٩-عدم الاهتمام بالنواحي التشجيعية .

### النظريات التي ترتبط بالعمل التطوعي:

#### - نظرية التفاعل الاجتماعي ( Social Interaction Theory )

تنظر هذه النظرية للجماعة على أنها جهاز من الأفراد في حالة تفاعل أو نظام من أفراد متفاعلين، وتركز على العلاقات التبادلية بين الفرد والجماعة، والتي تعتمد على القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع، وإن كل ظاهرة اجتماعية عبارة عن إنتاج تفاعل الأفراد والجماعات، فالتفاعل الاجتماعي هو تلك العملية التي يمكن من خلالها تحقيق الترابط بين الأفراد والجماعات والمؤسسات بالمجتمع سواء كان ذلك في الوسائل أو الغايات، ويترتب على ذلك تعديل في السلوك أو الوظائف، كما يعرف أيضا بأنه التنبية والاستجابة المتبادلة للأفراد في المواقف الاجتماعية. وتركز على المكاسب والخسائر التي يحققها الناس من علاقاتهم بعضهم مع بعض، فاستمرار التفاعل بين الناس مرهون عادة باستمرار المكاسب التبادلية، التي يحصلون عليها جراء التفاعل.

لذا فالتفاعل الاجتماعي أساسه المعنى والقيمة والهدف (جمعه، ٢٠٠٥؛ الصيرفي، ٢٠٠٨؛ عبد اللطيف، ١٩٩٩).

ويرى بيرس كوهن (Cohen ,P) أن هناك عوامل تساعد على نجاح التفاعل أبرزها (عبد اللطيف، ١٩٩٩):

- الأهداف التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها في تفاعله مع مجتمعات أخرى.
- اختيار الوسيلة المناسبة لتحقيق الأهداف.
- وجود قيم ومعايير مشتركة.
- وضوح الأولويات لتحقيق الأهداف .
- أن تكون هناك مواقف محددة يحدث فيها التفاعل.
- أن تكون هناك معرفة ودراسة بما يتم حوله التفاعل.

وقد قام هومانس Homans بوضع اطار للتفاعل الاجتماعي من خلال بعض الفروض التي حاول التحقق من صدقها من خلال الجماعات الواقعية ومن هذه الفروض (جمعه، ٢٠٠٥؛ الصيرفي، ٢٠٠٨):

- أنه كلما زاد التفاعل بين الأشخاص كلما زاد احتمال مشاركتهم في المشاعر وفي العواطف وفي الاتجاهات، كما انهم ينزعون إلى تكوين علاقات نسبية موجبة من التقبل والصدقة، وكلما زاد احتمال سلوكهم كجماعة تعمل في سبيل هدف مشترك.
- يزداد احتمال التشابه بين نشاط الافراد الذين يزداد تفاعلهم معاً، بينما يقل هذا التفاعل بين الأفراد الذين يقل تفاعلهم معاً.
- كلما تساوت المكانة الاجتماعية تقريباً بين الافراد، كلما زاد احتمال التفاعل بينهم.

- كلما اقترب الفرد من تحقيق معايير الجماعة كلما زاد التفاعل الصادر منه الى أعضاء الجماعة الاخرين وكلما زاد التفاعل الذي يتلقاه منهم.

ويحقق التفاعل الاجتماعي بين الأفراد مجموعة من الأهداف منها أنه ييسر تحقيق أهداف الجماعة وكيفية إشباع الحاجات، كما يتعلم الفرد والجماعة عن طريقه أنماط السلوك المتنوعة والاتجاهات التي تنظم العلاقات بين أفراد المجتمع في إطار القيم والثقافة والعادات والتقاليد الاجتماعية، ويساعد على تحقيق الذات ويخفف وطأة الشعور بالضيق، حيث تؤدي العزلة إلى الإصابة بالأمراض النفسية، كما يساعد على تقييم الذات والآخرين باستمرار، ويساعد التفاعل في التنشئة الاجتماعية للأفراد (النوبي، ٢٠١٠).

ويتضح التفاعل في العمل التطوعي بين الفرد والجماعة من خلال الترابط بين المتطوع والجماعة التي ينتمي لها، ومدى الاستجابة التي يبديها المتطوع والسلوك الذي يصدر منه وفقاً لمبادئ الجماعة وقيمتها وأهدافها في المواقف التطوعية المختلفة، وأن الفرد حين يتفاعل مع الآخرين

يستطيع التعرف على مواقفهم وتصرفاتهم في مختلف الأحوال الاجتماعية، كما أن الناس يدخلون في عملية التفاعل من أجل تحقيق أهداف معينة، وإشباع حاجاتهم ورغباتهم، ويقترح " بلومر " أن الأفراد يحملون مجموعة من الأفكار والقيم المكتسبة التي قد تؤثر على إدراكهم لمختلف المواقف (القريشي، ٢٠١١).

### -نظرية الدور:

يعد مفهوم الدور الاجتماعي مفهومًا نافعًا لفهم العلاقات والشخصية، ولما كانت نظرية الدور تتعلق بتفاعلاتنا مع الآخرين وكيف أن توقعاتهم واستجاباتهم تؤدي بنا إلى الاستجابة بطرق محددة. ويعتبر الدور مجموعة من التوقعات أو السلوكيات المرتبطة في التركيبة الاجتماعية، فالأدوار تشكل هويتنا حسيما يراها الآخرون، وقد تأتي حسب توقعاتنا الخاصة أو توقعات الآخرين، وقد تنسب إلينا كنتيجة لظروف معينة (باين، ٢٠١٠).

ويؤكد هربرت على أن الدور سلوك تحدد المكانة التي يشغلها الفرد، ولذلك فهناك اتجاهين لفهم هذه النظرية (عطية، ٢٠٠٥):

الأول: الاتجاه النفسي الذي يركز على أن السلوك ما هو إلا نتيجة عوامل نفسية شعورية أو لاشعورية تحدد السلوك أو الدور.

الثاني: الاتجاه الاجتماعي الذي يركز على العوامل الاجتماعية وأثرها في تحديد الدور مثل العلاقات الاجتماعية. وتعرف هيلين مفهوم الدور بأنه "أنماط الشخص السلوكية المنظمة من حيث تأثرها بالمكانة التي تشغلها أو الوظائف التي يؤديها في علاقته بشخص واحد أو أكثر". وتتشكل الأنماط السلوكية من خلال:

- حاجات ودوافع الشخص (شعوريا ولا شعوريا).
- أفكار الشخص وتصوراته عن الالتزامات والتوقعات المتبادلة من خلال العادات والتقاليد، والاتفاق والتعارض بين تصورات الشخص عن الالتزامات والتوقعات وتصورات الآخرين الذين يتعامل معهم .

إن للفرد القدرة على التفاعل مع من حوله والقيام بأدوار متعددة ومختلفة مع كل جماعة ينتمي إليها، كما له القدرة على التكيف مع البيئة الاجتماعية من حوله والتي يمكن أن يوظف بها كل إمكانياته وقدراته للقيام بأدوار عدة يصبح مؤثرا بها بشكل إيجابي وفعال، وخاصة الأدوار التي يقوم بها بإرادته كتطوعه في جمعية أو منظمة أو انتماءه لجماعة لها أنشطة تخدم المجتمع (عباس، ٢٠١٣).

ويبرز دور هذه النظرية كما تراه الباحثة من خلال الدور الذي يؤديه الفرد في خدمة الأفراد الآخرين، وذلك لأنها تفسر التفاعل بين الفرد وبيئته الاجتماعية والعلاقة المتبادلة بينهما، مما يساعده في قدرته على أداء أدواره الاجتماعية بنجاح فطبيعة الحياة المعقدة وكثرة الاحتياجات تجعل الإنسان يلعب أكثر من دور في المجتمع الأمر الذي يتطلب منه أن يسلك بطريقة معينة كل دور حسب مكانته في المجتمع، فكلما شارك في تقديم العمل التطوعي فإن ذلك يعزز من دوره لمكانته بين الجماعة أو المؤسسة التي ينتمي لها وذلك حتى يكون ضمن التوقعات التي تنتظر منه.

### ٣-الدافعية (Motivation):

يحتل موضوع الدافعية مكانةً مهمةً في علم النفس بفروعه المختلفة لما تمثله من أهمية في تفسير السلوك الانساني، والتعرف على مساره وغاياته، واعتبرها الكثير من علماء النفس المحركات الديناميكية للسلوك والمحددات الرئيسية له، لذلك فهي تعالج قضية لماذا يسلك ويفكر ويشعر الأفراد بهذه الطريقة أو تلك. ويحاول موضوعها الاجابة عن السؤال : ما الذي يقف وراء السلوك فيحركه ويحافظ على استمراريته ويوجهه نحو جهة معينة دون أخرى، ومتى سيتوقف سلوك ما عن الظهور؟ والاجابة هنا تعني البحث عن الدوافع (الأسباب) التي تحرك الفرد حركة تميز سلوكه وتطبع شخصيته بطابع ينفرد به دون غيره. لقد أطلق عليها مكدوجل Mcdougal مصطلح الغرائز، وأعطى فرويد Freud للدافعية وزناً كبيراً في نظريته لغريزتي الجنس والعدوان، وأكدها كل من فروم Fromm وماسلو Maslow في نظريتهما للحاجات، واعتبر موريه Murray الدافعية حجر الزاوية في نظريته (الداهري، ٢٠٠٨؛ الوقفي، ٢٠٠٣).

فالسلك الانساني ليس مجرد ردة فعل آلية لبعض المواقف والمثيرات، وإنما يعتمد إلى درجة كبيرة على تقدير الفرد وتوقعاته لمدى أهمية هذه المواقف ومدى إشباع هذا السلوك إلى بعض الحاجات وتحقيقه للأهداف. فتكمن أهمية دراسة الدوافع والحاجات في معرفة الأسباب الرئيسية التي تقف وراء الأنشطة والأنماط السلوكية التي يقوم بها الفرد، كما أنها تساعدنا على إمكانية التنبؤ بالسلوك الانساني في المستقبل، فإذا عرفنا دوافع شخص ما، فإننا نستطيع أن نتنبأ بسلوكه في ظروف معينة، كما يمكن أن نستخدم هذه المعرفة في ضبط وتوجيه سلوكه إلى وجهات معينة، وذلك بتهيئة المواقف التي تثير فيهم دوافع معينة تحفزهم إلى القيام بالأعمال المراد منهم القيام بها (السيد وآخرون، ١٩٩٠؛ غانم، ٢٠٠٤؛ الهنداوي والزغلول، ٢٠٠٢).

#### تعريف الدافعية والدافع:

كان مفهوم الدافعية محور لاهتمام العديد من الباحثين على اختلاف توجهاتهم الفكرية والنظرية، ولهذا تعددت تعريفات ومفاهيم الدافعية كغيرها من المفاهيم النفسية، واختلفت من باحث لآخر حسب وجهة نظره الفكرية وكل حسب مجال بحثه، فهي كغيرها من المفاهيم السيكلوجية يستدل عليها من سلوك الكائن الحي.

يشار إلى مفهوم الدافع في اللغة الانجليزية بكلمة " Motive " ويعني يحرك. أي أن كلمة دافع مأخوذة من الفعل الثلاثي : دفع، أي حرك الشيء من مكانه إلى مكان آخر وفي اتجاه معين. أما تعريف الدافعية لغة، يشار إليها في اللغة الانجليزية بكلمة "Motivation" وتعني محفز، منشط، محرك (بني يونس، ٢٠٠٩، ص ١٤).

ويعرف الدافع بأنه "طاقة فيسيولوجية ونفسية كامنة ومستترة أو غير مرئية، أو هو استعداد داخلي يسبب حالة من التوتر، تعمل على استثارة السلوك وتوجيهه نحو تحقيق اهداف معينة" (بني يونس، ٢٠٠٩، ص ١٥).

والدافع هو قوة محركة للسلوك الانساني وتختلف دوافع البشر، كما تتباين بين الأفراد المختلفين، ويتجه تحليل الدوافع إلى البحث عنها في تفكير الفرد وتركيبه النفسي (الداخلي) أكثر من البحث عنها في المحيط الخارجي للفرد (عواد، ٢٠١٣).

والدافعية عبارة عن " القوى المحركة للسلوك وتوجيهه نحو تحقيق غايات معينة يشعر الفرد بالحاجة إليها أو بأهميتها المادية أو المعنوية له، حيث يتم استثارة هذه القوى المحركة بعوامل متعددة قد تنشأ من داخل الفرد ذاته أو تنشأ من المحيط الفيزيائي -المادي والاجتماعي" (بني يونس، ٢٠٠٩، ص١٦).

والدافعية هي "عملية إثارة السلوك والاحتفاظ به في حالة استمرار، وهي أيضاً تنظيم لنمط السلوك" (عواد، ٢٠١٣، ص١٧٩).

ويعرف تايلور وزملاؤه الدافعية بأنها "عملية أو سلسلة من العمليات، تعمل على إثارة السلوك الموجه نحو هدف وصيانتته والمحافظة عليه، وإيقافه في نهاية المطاف" (علاونه، ٢٠٠٤، ص٢٠١).

كما تعرف بانها "حالة توتر أو عدم توازن تحدث عند الكائن البشري بفعل عوامل داخلية أو خارجية، وتثير لديه سلوكاً معيناً وتوجهه نحو تحقيق هدف معين" (الهنداوي والزغلول، ٢٠٠٢).

والدافعية أيضاً هي "الحالات الداخلية والخارجية التي تحرك السلوك وتوجهه نحو تحقيق هدف أو غرض معين، وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف" (أبو أسعد، ٢٠١١، ص٨٢).

وهناك العديد من المفاهيم وثيقة الصلة بمفهوم الدافعية مثل الحاجة Need والتي تعني الشعور بنقص شيء معين، أو شعور الكائن الحي بالافتقاد لشيء معين، وقد تكون هذه الحاجة فسيولوجية داخلية أو سيكولوجية اجتماعية، والحافز Drive وهو تكوين فرضي ويشير إلى العمليات الدافعية الداخلية، فهو بمثابة القوة الدافعة للكائن الحي لكي يقوم بنشاط ما بغية تحقيق هدف معين، والباعث Incentive حيث يشير إلى موضوع الهدف الفعلي الموجود في البيئة الخارجية والذي يسعى الكائن الحي بحافز إلى الوصول إليها (السيد، ١٩٩٠؛ غانم، ٢٠٠٤).

### التطور التاريخي والعلمي لمفهوم الدافعية:

بدأ الاهتمام بموضوع الدافعية منذ أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين، إلا أن هذه البداية شهدت معالجات سطحية قامت على أساس مفاهيم ومناهج بحث تختلف عن تلك التي تستخدم اليوم، وتعد بداية النصف الثاني من القرن العشرين نقطة الانطلاق الحقيقية في دراسة الدافعية، سواء من حيث صياغة المفاهيم بدقة وتناولها إجرائياً، أو مناهج البحث وأساليب القياس (السيد وآخرون، ١٩٩٠).

إن الحديث عن تطور مفهوم الدافعية يدفع إلى استجلاء وجهات النظر الفلسفية التي سادت عبر قرون سابقة وكان لها التأثير المباشر على النظرة إلى الشخصية الإنسانية، وعلى تفسير سلوكيات البشر. وهنا سوف نعرض وبايجاز جانباً من وجهات النظر التي توالى عبر السنين حول مفهوم الدافعية ومدى التطور الذي حققه .

- ظهور مفهوم الغرائز: اعتقد فرويد أن معظم جوانب السلوك الانساني مدفوع بحافزين غريزيين هما الجنس والعدوان، حيث يمثل مبدأ اللذة غريزة الحياة ويمثل مبدأ العدوان غريزة الموت، ولم

تقتصر الغرائز على هذين النوعين بل هناك علماء نفس آخريين افترضوا وجود عدد أكبر من الغرائز حيث بلغت في حدود المئات بل الآلاف مما ساهم في إضعاف وجهة النظر الغريزية مع مرور الزمن. بالإضافة إلى أن تفسيرات نظرية الغرائز لماهية السلوك البشري لا يتعدى كونه وصفاً لما يقدم عليه الانسان من سلوك وليس تفسيراً حقيقياً لهذا السلوك.

- ظهور مفهوم الدافع والحاجة: في العشرينات من القرن الماضي ظهر مفهوم جديد مغاير لمفهوم الغريزة ألا وهو مفهوم الدافع والحافز. ونظراً للصلة الوثيقة بين الحاجة والدافع فقد استخدمنا من قبل علماء النفس بمعنى واحد، وللتمييز بينهما فإن مفهوم الحاجة يستخدم للدلالة على الحالة الفسيولوجية الناجمة عن الحرمان، بينما يستخدم مفهوم الدافع للدلالة على الحالة السيكلوجية الناجمة عن الحاجة والتي تدفع الفرد للسلوك باتجاه اشباع الحاجة.

- ظهور مفهوم الحافز أو الباعث: ظهرت في العقدين الاخيرين من القرن الماضي شكوك عند العديد من العلماء حول كون خفض التوتر يمكن ان يفسر كل السلوك الانساني. هذا ويمكن التصور بأن الإنسان لا يدفع بشكل كلي للقيام بالسلوك بعوامل داخلية بل أن الحوافز والبواعث الموجودة في البيئة تلعب دوراً في تقرير ماذا سيعمل، وكيف سيسلك (أبو حويج، ٢٠٠٦).

### وظائف الدوافع:

تؤدي الدوافع وظائف أساسية في تحديد وتشكيل السلوك على النحو التالي (بني يونس، ٢٠٠٩؛ علاونه، ٢٠٠٤؛ عواد، ٢٠١٣؛ الهنداوي والزغلول، ٢٠٠٢) :

١-إنشاء السلوك وإثارته، فهي تحث الانسان على القيام بسلوك معين، أي تعطي إشارة البدء للإنسان للقيام بتصرف معين في محاولة إشباع رغبة معينة.

٢-توجيه السلوك وتحديد مساره بين البدائل السلوكية المختلفة، فالدافع هنا بمثابة البوصلة التي تحدد اتجاه السير في طريق سلوكي محدد نحو تحقيق الهدف، كما تساعد في اختيار الوسائل المناسبة لتحقيق ذلك الهدف.

٣-تحديد قوة أو شدة السلوك، اعتماداً على مدى الحاجة أو الدافع إلى الاشباع، أو مدى صعوبة وسهولة الوصول إلى الباعث، فالإنسان يشد في سلوكه بحسب قوة الدافع، وإذا كان الدافع ضعيفاً سيكون السلوك ليناً.

٤-ديمومة السلوك واستمراريته، أي تجعل من الانسان مثابراً لحين تحقيق الاشباع المطلوب، والوصول إلى حالة التوازن اللازمة لبقائه واستمراره .

٥-إنهاء السلوك وذلك حين يصل الانسان إلى مستوى الاشباع المطلوب، فتؤدي الدافعية إلى حصول الإنسان على أداء جيد عندما يكون مدفوعاً نحوه.

### خصائص الدافعية:

وللدافع خصائص معينة يمكن تلخيصها فيما يأتي (الكناني وآخرون، ٢٠٠٢):

(١)- لكل دافع هدف أو باعث، وهذا الباعث هو الهدف الخارجي الذي يشبع الدافع.

٢-) لكل دافع عنصر وجداني، فالدوافع يصاحبها انفعالات سواء عند اثارها أو اشباعها أو عدم اشباعها. فعند اثارها يؤدي إلى توتر نفسي يؤدي للضييق، وعندما تشبع تؤدي إلى الارتياح، وعندما لا تشبع أو يعجز الفرد عن الوصول إلى الهدف فإنه يشعر بالإحباط.

٣-) الدافع قوة محرّكة للنشاط، فهو يطلق طاقة الفرد ويثير نشاطه.

٤-) الدافع قوة توجه سلوك الفرد نحو تحقيق هدف يشبعها.

٥) - الدافع قوة تبقي على السلوك الذي يحقق إشباعه؛ إذا أثير مرة أخرى.

٦-) الدافع الواحد قد يصدر عنه أنواعاً مختلفة من السلوك، كذلك فإن السلوك الواحد قد يصدر عنه دوافع مختلفة.

### **المبادئ الأساسية للدافعية:**

هناك مجموعة من المبادئ التي تساعد في تفسير ظاهرة الدافعية (عواد، ٢٠١٣):

- ١- أن أفكار الفرد وسلوكه هما انعكاس لدوافعه.
- ٢- تكون حاجات الفرد غير المشبعة (دوافعه) في تطور وتغير مستمر.
- ٣- تتركز حاجات الفرد (دوافعه) حول مفهومه عن نفسه (الذات أو الأنا) وتسعى إلى تأكيده.
- ٤- تتكامل دوافع الانسان مع إدراكه واتجاهاته وخبراته السابقة لتحديد سلوكه.

### **طبيعة الدافعية :**

للتعريف بطبيعة الدافعية كقوة نفسية أو بيولوجية تستثار داخلياً أو خارجياً، سنتعرف على علاقة الدافعية بالطاقة، وعلاقة الدافعية بالانفعال وعلاقة الدافعية بالاستثارة والتنشيط.

### **-الدافعية والطاقة :**

الطاقة هي قوة كامنة في الكائن الحي، فإذا حدثت استثارة للدافع فإن ذلك يطلق الطاقة من مكنها سواء كانت طاقة حركية أم عقلية أم عصبية؛ أي أن الدافع يمثل نشاطاً لطاقة معينة، وكلما زاد إلحاح الحاجة التي تتطلب الاشباع زادت قوة النشاط.

ويرى "ليفين" أن ما يوجه الطاقة هو ازدياد التوتر في جزء معين من النظام الحيوي للشخص يؤدي الى عدم التوازن فيحاول النظام توزيع التوتر بين أجزاءه فتتولد طاقة نفسية، وعند استعادة التوازن يتوقف تولد الطاقة.

## -الدافعية والانفعال :

تمثل الانفعالات والعواطف جانباً من جوانب البناء النفسي والدافع للإنسان. والانفعال يمثل خبرة شعورية يمر بها الإنسان في موقف ما، وهي تعبر عن الجانب الوجداني ممثلاً في فرح أو حزن لذة أو ألم في غضب أو هدوء.

ويمكن القول أن كلا من الانفعال والعاطفة يمثل الشحنة الموجهة للدافع والمصاحبة له، فضلاً عن كونهما يمثلان مستوى أكثر تعقيداً من الدوافع؛ لذا ينظر اليهما كتنظيم للدوافع.

## -الدافعية والاستثارة:

إن أداء الإنسان لعمله بكفاءة يتعلق بمستوى أمثل من الاستثارة الحسية تجعله يشعر بحالة من الرضا والاقبال على العمل، ويعتبر المستوى الأمثل للاستثارة الحسية عاملاً مهماً في إثارة الدافع والوصول به إلى مستوى الإشباع المناسب، وإن انخفاض هذه الاستثارة أو ارتفاعها يعتبر معوقاً للوصول الدافعية إلى حد الإشباع على النحو الملائم (الفرماوي، ٢٠٠٤).

## -تصنيف الدوافع :

يمكن القول أن تصنيف الدوافع في الكتابات النفسية قد اتخذ اتجاهين رئيسيين : أولهما قام على أساس الحاجة المرتبطة بالدافع، والثاني قام على أساس إدراك الإنسان للدافع المسبب له. وفي الاتجاه الأول نتناول تصنيف الدوافع على النحو التالي (أبو حويج، ٢٠٠٦؛ الختاتنة وأبو أسعد والكركي، ٢٠١٠؛ خليفة وعبدالله، ٢٠١١؛ ربيع، ٢٠١١؛ غانم، ٢٠٠٤؛ الفرماوي، ٢٠٠٤؛ الوقفي، ٢٠٠٣).

## أولاً: الدوافع الفسيولوجية

يطلق هذا المصطلح على الحالات الناتجة عن وجود حاجات جسمية لدى الكائن الحي بحيث تدفعه للقيام بنشاطات تؤدي إلى إشباع حاجاته وعودة الجسم للتوازن والاعتدال بعد الإشباع. فمثلاً: تظهر بعض العمليات الجسمية التعويضية لإعادة حالة التوازن الذاتي فإذا زادت درجة الحرارة عن حد معين يبدأ العرق يتصبب لخفض درجة الحرارة، وكذلك تنظيم علاقة الكائن الحي ببيئته على وجه العموم، فبطبيعة الكائن الحي يميل دائماً إلى الاحتفاظ بحالة ثابتة من التنظيم الذاتي، فإذا حدث اضطراب في هذا التنظيم نشأت دوافع معينة توجه سلوكه إلى أهداف محددة لإزالة هذا الاضطراب.

وتصنف الدوافع الفسيولوجية المنشأ عموماً إلى نوعين أساسيين :

١- دوافع المحافظة على بقاء الكائن الحي: مثل دافع الجوع ودافع العطش ودافع التنفس ودافع التعب والدافع إلى الإخراج.

٢- دوافع المحافظة على بقاء النوع: مثل دافع الجنس ودافع الأمومة.

## ثانياً: الدوافع النفسية الاجتماعية

وهي دوافع تنشأ عن حاجات نفسية واجتماعية، وتسمى كذلك بالدوافع الثانوية أو المكتسبة، ولا ينكر الكثير من الباحثين في علم النفس أن هذه الدوافع لها أساس فطري، ولكن المجتمع وأساليب التربية تستثيرها على نحو ما، وتشبعها طبقاً لمعايير المجتمع من حيث القيم والاتجاهات، وكذلك أخلاقيات البيئة، أي أن الفرد يكتسبها من خلال تواجده مع الآخرين. ويسمى بعض المؤلفين هذا النوع بالدوافع الشخصية، وعلى هذا فإنه يمكن التمييز بين الدوافع الاجتماعية المشتركة بين أبناء المجتمع الواحد كدوافع التملك وتأكيد الذات والاجتماع بالآخرين، وبين الدوافع الشخصية كمستوى الطموح والاهتمامات والاتجاهات الفردية. وتصنف هذه الدوافع الى فئتين نوعيتين هما:

١- الدوافع الداخلية الفردية : هي بمثابة دوافع تحقق الذات للشخص عند سعيه للقيام بشيء معين لذاته، وهذا النوع من الدوافع يقف وراء الإنجازات المتميزة والإبداعات البشرية في الفكر والسلوك. وأهم هذه الدوافع ما يلي :

(أ)- دافع الفضول (حب الاستطلاع): ويقصد به ميل الكائن الحي إلى استكشاف معالم البيئة السيكولوجية المحيطة به ورغبته في الوقوف على جوانبها الغامضة.

(ب)- دافع الكفاءة: ترتبط الكفاءة بمختلف الوظائف الإدراكية التي تمكن الكائن الحي من تحقيق أفضل ارتقاء، واستغلال قدراته لمواجهة متطلبات البيئة التي يعيش فيها. ويعني استخدام الكائن الحي لقدراته ووظائفه الإدراكية والحركية بأفضل شكل ممكن لتدفعه بدرجة كبيرة إلى تحقيق أهدافه. وتتركز الدافعية للكفاءة على السرور والبهجة الوقتية التي يحققها الفرد.

(ج)- دافع الإنجاز: يشير الى استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز. وتتركز الدافعية للإنجاز على الانجازات المستقبلية والنجاح في المستقبل.

٢- الدوافع الخارجية الاجتماعية: وهي الدوافع التي تنشأ نتيجة تعامل الفرد وعلاقته بالأشخاص الآخرين، ومن ثم تدفعه للقيام بأعمال لإرضاء المحيطين به أو للحصول على تقديرهم أو تحقيق نفع مادي أو معنوي. وأهم هذه الدوافع أو الحاجات ما يأتي (أبو حويج، ٢٠٠٦؛ حمدي وحسين وفاتن أبو طالب وصابر أبو طالب، ٢٠١٣؛ الختاتنة وأبو أسعد والكركي، ٢٠١٠؛ خليفة وعبدالله، ٢٠١١؛ ربيع، ٢٠١١؛ غانم، ٢٠٠٤؛ الفرماوي، ٢٠٠٤؛ الوقفي، ٢٠٠٣) :

(أ)- الحاجة إلى الأمن: والذي يعني التحرر من الخوف أيًا كان مصدره، ومتى ما كان الانسان مطمئناً على صحته وعمله وأولاده ومستقبله وحقوقه ومركزه الاجتماعي فإنه يشعر بالأمن، والشعور بالأمن شرط ضروري من شروط الصحة النفسية، كما أن أساس أمن الفرد هو توازنه النفسي.

ولإرضاء هذا الدافع يتعين على الفرد ما يأتي :

- أن يعمل على كسب رضاء الناس وحبهم واهتماماتهم ومساندتهم الاجتماعية.

- يكون لديه قدرًا كافيًا من المعلومات والمهارات اللازمة للكفاح في الحياة.
- أن يكون لديه قدر من الثقة بالنفس حتى يشعر بالأمان، فشعور الفرد بالنقص والعجز عن حل المشاكل اليومية يسبب له فقدان الشعور بالأمن، وهو من أهم أسباب اضطراب الشخصية.
- (ب)- الحاجة إلى الإنتماء والحب: وهو شعور الأفراد بالحاجة للتقارب والتجاذب في إطار اجتماعي، كما تتطوي على الرغبة في إنشاء علاقات وجدانية عاطفية مع الآخرين بشكل عام، ومع الأفراد والمجموعات المهمة في حياة الفرد بشكل خاص. ويعد الدافع للانتماء والحب من الدوافع التي تدفع الإنسان إلى أنواع متعددة من السلوك، وتعتبر من الدوافع التي تكمن وراء التطور الحضاري للإنسان، حيث تزيد من شعوره بالتقدير الاجتماعي حين ينتمي إلى جماعة قوية ينتمى شخصيتها. إن وجود أي شخص وسط جماعة يجعله يلتزم بعبادات وتقاليد الجماعة، ولا تقتصر الحاجة إلى الانتماء لمجرد ميل الفرد إلى الوجود في جماعة، بل إن قوامها هو شعور الفرد بأنه جزء متكامل من جماعة متكاتفة ومتعاونة فيما بينها.
- (ج)- الحاجة لاحترام الذات: وتشير إلى رغبة الفرد في تحقيق قيمته الشخصية كفرد متميز، مما ينعكس ذلك على تقديره لذاته، وكذلك شعوره بأنه مقدر من الآخرين ومتقبل وذو مكانة وشهرة، الأمر الذي يعد دافعاً لأن ينتج ويبدع ويشعر بكيونته وكفاءته وثقته.
- (د)- حاجات المعرفة والفهم: وهي حاجات تشير إلى الرغبة المستمرة في الفهم والمعرفة، وتظهر في النشاطات الاستطلاعية والاستكشافية، وفي البحث عن المزيد من المعرفة والمعلومات، فهما أداتان تستخدمان لحل المشكلات والتغلب على العقبات.
- (هـ)- الحاجة إلى تحقيق الذات وتوكيدها: والمقصود بهذه الحاجة رغبة الشخص في تحقيق طموحاته وتحسين ذاته، وتحقيق أكبر قدر ممكن من إمكاناته وقدراته.

### ثالثاً: التفاعل بين الدوافع الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية

يوجد تفاعل كبير بين هاتين الفئتين المختلفتين من الدوافع، فالأثر البالغ للدافع من منبه خارجي قد يزداد من جراء اقترانه بأثر ناشئ من منبه داخلي والعكس بالعكس. ويحتمل أن تتيح عملية التفكير فكرة معينة مثيرة للدوافع عندما يكون التنبيه من البيئة الداخلية أو الخارجية أو منهما معا أقل ما يمكن. أي يمكن إثارة الدوافع بطرق متنوعة منها البيئة الداخلية للجسم، على أساس أن اضطراب التوازن الذاتي لوظائف العمليات الجسمية يؤدي بالشخص إلى القيام بفعل موجه نحو هدف استعادة التوازن الذاتي، كما يمكن إثارة الدوافع من خلال الأشياء والظروف الموجودة في البيئة الخارجية، التي قد يحدث بها بعض الاختلال في التوازن الذاتي لضبط الأحداث، مما يتطلب فعلاً مدفوعاً لإعادة هذا التوازن (خليفة وعبدالله، ٢٠١١).

## النظريات التي ترتبط بالدافعية:

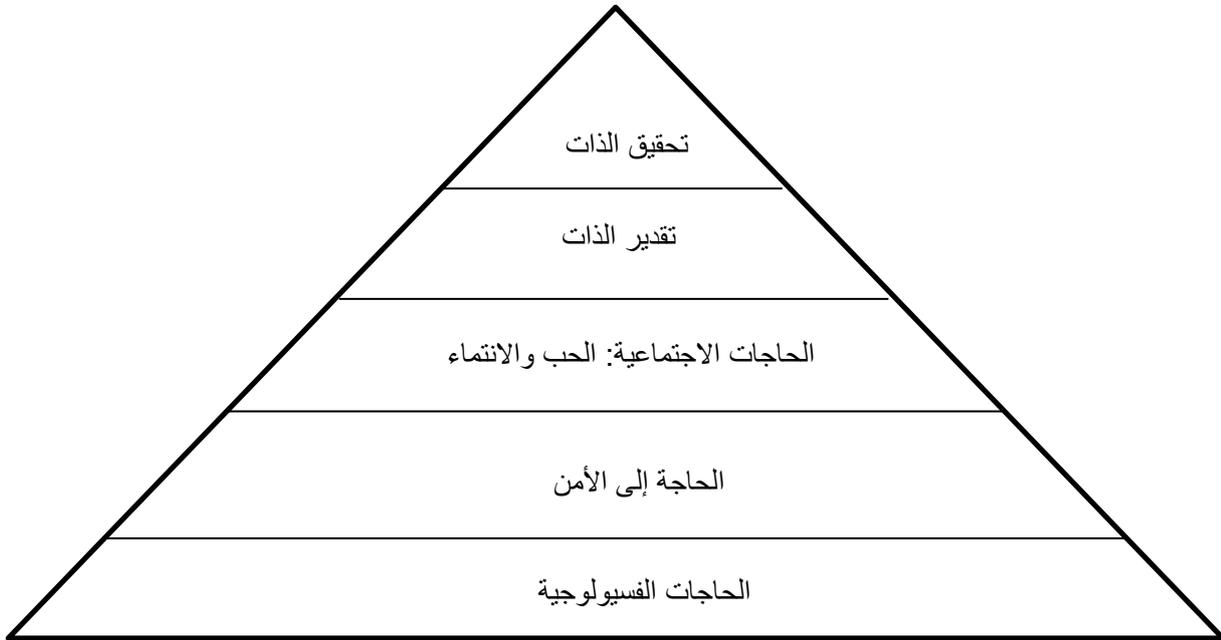
### ١- نظرية الحاجات (نظرية ماسلو) Maslow Theory

يعد ماسلو منظراً أساسياً في المدرسة الانسانية أو ما سميت بالقوة الثالثة في علم النفس، حيث طور نظريته في الدافعية والتي ركزت على الصراع من أجل الوصول إلى الامكانيات الكاملة مع تحقيق الذات.

أكد ماسلو أن الدافعية البشرية يمكن دراستها عن طريق مراقبة السلوك البشري، فاختبر حاجات الفرد بالتفصيل من حيث أن هناك مجموعتين من الحاجات وهما الحاجات الفسيولوجية والحاجات النفسية، وأشار إلى أن هذه الحاجات البشرية يمكن ترتيبها هرمياً حسب أهميتها وتسلسل ظهورها، ويمكن فهمها حسب هرم الحاجات، فالحاجات في قاعدة الهرم هي الأقوى ويجب تلبيةها وإشباعها قبل البدء في الحاجات الأعلى في الترتيب الهرمي، وذلك تبعاً لإلحاح الحاجة أو ضرورة إشباعها (الداهري، ٢٠٠٨).

لقد قدم ماسلو تنظيمًا هرميًا للدوافع في عدة مستويات هي علي التوالي:

- ١- الحاجات الفسيولوجية Physiological needs
- ٢- حاجات الأمن Safety needs
- ٣- الحاجات الاجتماعية: الحب والانتماء Love and belonging
- ٤- تقدير الذات Esteem needs
- ٥- تحقيق الذات Self-Actualization needs



شكل ( ١ ) هرم الحاجات لماسلو (Maslow's Hierarchy of Needs) (المصدر: حمدي وحسين و فاتن أبوطالب وصابر أبو طالب، ٢٠١٣)

وتعتبر هذه الحاجات متدرجة هرمياً وأكثرها إلحاحاً يسيطر على الشعور، ويحرك الفرد نحو الطريق المناسب لإشباعها وعندما تشبع حاجة معينة تظهر الحالة التالية لتأخذ دور سابقها في تنظيم السلوك، فعندما يتم إشباع الحاجات الفسيولوجية والأمنية يبدأ الفرد بتقدير العلاقات الاجتماعية الدافئة وتبدأ حاجات الحب بتحريك سلوك الفرد، بعد ذلك يبدأ يخطط للأنشطة التي يمكن أن تشبع لديه حاجات تقدير الذات، وربما أيضاً بمتابعة حاجات تحقيق الذات (الزق، ٢٠٠٦؛ العوامل، ٢٠١٠م)، والعمل التطوعي من أبرز الأنشطة التي تحقق هذه الحاجات وتساعد في التقدم نحو القمة، كما أنه كمبدأ وممارسة- يسعى لتحقيق وإشباع كافة الحاجات الإنسانية سواء للقائمين بالعمل التطوعي أو المستفيدين منه (الرباح، ٢٠٠٦).

ويندرج العمل التطوعي تحت الحاجات الاجتماعية والتي يترتب عليها تقدير واحترام الفرد لذاته، وربما حتى تغير النظرة الفردية لشخصية المتطوع، مما قد ينتج عنه تقدير خاص للمتطوع من الجماعة التي ينتمي لها بصورة خاصة ومن المجتمع عامة، وذلك لما يقدمه المتطوع من خدمات للمجتمع، الأمر الذي يعزز لديه الشعور بأنه فرد فعال في مجتمعه، فكلما وجد المتطوع الاحترام والتقدير ممن حوله، زادت دافعيته للعمل التطوعي واقتناعه بأهمية ما يقوم به من أعمال تطوعية وخيرية لخدمة المجتمع مما يمكنه من تحقيق ذاته.

## ٢- نظرية المجال في الدافعية:

ترجع هذه النظرية إلى ليفين Lewin الذي ينتمي إلى مدرسة الجشطالت الألمانية، وتتلخص أهم مبادئ هذه النظرية بالآتي (الداهري، ٢٠٠٨، موسى والدسوقي، ٢٠١١) :

١- إن السلوك يتوقف على الفرد وعلى البيئة، وأن كلا من الفرد والبيئة يتوقف إحداها على الآخر، ولفهم السلوك يجب ان ينظر على أنهما مجموعة متشابكة من العوامل وهذه العوامل تمثل بمجال حياة الفرد.

٢- إن البيئة في هذا المجال تختلف عن البيئة النظرية الوظيفية حيث تسمى بالبيئة النفسية، أي البيئة بمظاهرها المادية أو الاجتماعية كما يدركها الفرد ويراها من وجهة نظره في وقت معين.

٣- تختلف البيئة النفسية من فرد لآخر، كما أنها لا تطابق البيئة الخارجية، فإن طابقتها قيل أنه متصل بالواقع، وإن اختلفت عنها قيل أنه غير متصل بالواقع، وأن هناك عوائق قد تقوم أمام الفرد وتحول بينه وبين تحقيق أهدافه.

٤- إن الحاجة التي تستثار تتمثل في حالة توتر في الفرد واستعداده للعمل بالاتجاه الإيجابي أو السلبي.

٥- ومما تحدث عنه ليفين أيضاً الميول والرغبات ويسميتها شبه حاجات ولها ما للحاجات من مميزات.

وهنا يرتبط سلوك المتطوع بمدى اتصاله النفسي بواقعه المحيط، فعندما تكون هناك حاجة تستثار داخل الفرد فإنها تدفعه إلى الرغبة إلى تحقيقها من خلال ما يراه ويدركه، فيسعى إلى تقديم العمل التطوعي وفقاً للأهداف التي يسعى لها .

### ٣-باندورا والفعالية الذاتية:

يعتبر باندورا من العلماء السلوكيين، الذين وسعوا من مفاهيمهم، بحيث أصبحت نظرياتهم تتضمن مفاهيم معرفية. ويعتقد أن من العوامل التي تلعب دوراً بارزاً في الدافعية هي الخطط من ناحية والفعالية الذاتية من ناحية أخرى. فإذا كان الفرد ذو فعالية ذاتية متدنية فمن غير المتوقع أن يحاول متابعة هدف ما يضعه لذاته، أما الخطط والتي تنطوي على أهداف محددة فإنها يمكن أن تحرك دافعية الفرد وتستثير جهده وتقوده إلى توقعات متزايدة بالفعالية الذاتية عنده إذا ما تم الوصول إليها بنجاح. إن السلوكيين يعتقدون أن العوامل الخارجية والسياس البيئي يؤثر بقوة على دافعية الفرد، إلا أن السلوكيين الجدد أمثال باندورا، يؤكدون على دور بعض العوامل الداخلية مثل الفعالية الذاتية في تحريك دافعية الفرد، حيث يرى أن الدافعية هي تكوين فرضي له مصدران :

- ١- تمثيل الفرد للنتائج المستقبلية للسلوك، تأثير الدافعية بمستوى ما لسلوكه الحالي.
- ٢- يدفع الفرد للأداء بمستوى معين، عندما يبدو له الأداء مرغوباً فيه، وتكون أهداف السلوك محددة وواضحة (الزق، ٢٠٠٦؛ الفرماوي، ٢٠٠٤).

وترى الباحثة أنه إذا كانت الفعالية الذاتية للمتطوع عالية فمن المتوقع أن يواصل متابعة أهدافه التي يضعها لذاته، كما أن الرغبة الذاتية لها دور في استثارة وتحريك الدافعية لدى الفرد لتقديم العمل التطوعي، وإذا كانت خطته تسير وفق أهداف محددة فإنها يمكن أن تحرك دافعية المتطوع وتقوده إلى زيادة الفعالية الذاتية عندما يصل لهذه الأهداف بنجاح.

### ٤-نظرية ماكلياند للحاجات ( McClelland's Theory of Needs ):

تشير نظرية (ماكلياند) أن هناك ثلاث حاجات رئيسة يسعى الأفراد إلى إشباعها، وتكون هذه الحاجات دافعة ومحركة للسلوك الإنساني وهي حاجات غير متسلسلة وهذه الحاجات هي الحاجة إلى الإنجاز، والحاجة إلى الانتماء، و الحاجة إلى القوة (السلطة)، ويرى (ماكلياند) أن الأفراد الذين لديهم حاجة معينة من هذه الحاجات يمكن أن يتصفوا بعدة خصائص.

جدول (١) خصائص الأفراد الذين لديهم الحاجة إلى الإنجاز والانتماء والقوة

| الدافع السائد (المسيطر)      | Characteristics of This Person  |
|------------------------------|---|
| دافع الانجاز<br>Achievement  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• لديه حاجة قوية لتحديد وتحقيق الأهداف الصعبة.</li> <li>• يخاطر بطريقة مدروسة لتحقيق أهدافه.</li> <li>• يحب تلقي تغذية راجعة منتظمة عن التقدم والإنجازات التي حققها.</li> <li>• غالباً ما يحب العمل وحده.</li> </ul> |
| دافع الانتماء<br>Affiliation | <ul style="list-style-type: none"> <li>• يريد أن ينتمي إلى المجموعة.</li> <li>• يريد أن يكون محبوباً، وغالباً ما يتمشى مع ما تريد المجموعة القيام به.</li> <li>• يفضل التعاون على المنافسة.</li> <li>• لا يحب المخاطرة العالية.</li> </ul>                  |
| دافع القوة (السلطة)<br>Power | <ul style="list-style-type: none"> <li>• يريد السيطرة والتأثير على الآخرين.</li> <li>• يحب أن يفوز.</li> <li>• يستمتع بالمنافسة والفوز.</li> <li>• يحظى بمكانة معترف بها.</li> </ul>  |

فالأفراد الذين لديهم الدافع إلى الإنجاز يكون لديهم فرصة لإشباع حاجة التحدي، والرغبة في التفوق، وتحقيق الإنجاز من خلال ممارسة العمل التطوعي مما يشعرهم بالرضا من خلال إشباعهم لهذه الحاجة، وتهتم نظرية (ماكلياند) بحاجة أو دافع الإنجاز باعتباره الدافع المشترك في كل أنواع السلوك. أما الأفراد الذين يكون لديهم دافع الانتماء فإنهم يجدون في المؤسسة التطوعية والعمل فيها إشباعاً لعلاقات الصداقة والألفة، كما يتفاعلون مع الجماعة ويتعاونون ويعملون بروح الفريق. أما الأفراد الذين لديهم الدافع إلى القوة أو السلطة يجدون في المؤسسة التطوعية الفرصة لكسب المركز والسلطة، وبذلك يقبلون على أداء الأعمال والمهام التي توفر لهم هذه الفرصة وتشبعها مما ينعكس إيجاباً على أدائهم ورضاهم عن عملهم (Robbins& Judge, 2009).

## ثانياً: الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التي تناولت العمل التطوعي والدافعية بشكل منفصل، كما أن هناك دراسات جمعت بين الدافعية والعمل التطوعي، ولكن – على حد علم الباحثة – لا توجد دراسات سابقة تناولت الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي أو جمعت بين المتغيرات الثلاثة ( الصورة الذهنية المدركة والعمل التطوعي والدافعية )، ولذلك ستعرض الباحثة الدراسات السابقة لكل متغير على حده، ثم الدراسات التي تجمع بين العمل التطوعي والدافعية، وستعرض الدراسات مرتبة من الأقدم إلى الأحدث حسب تاريخ النشر كما يأتي:

### ١- دراسات تناولت العمل التطوعي وعلاقته ببعض المتغيرات:

**دراسة (المغصيب وعثمان، ١٩٩٣)** حول الشباب والعمل الجماعي التطوعي، والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الاتجاهات النفسية للشباب ممثلاً بعينة من طلاب وطالبات بجامعة قطر نحو العمل الاجتماعي التطوعي، ومدى ارتباط هذه الاتجاهات بمتغيرات الجنس والتخصص والمستوى الدراسي والحالة الاجتماعية. وتكونت العينة من (٥٢١) طالباً وطالبة من مختلف كليات جامعة قطر، وتوصلت الدراسة إلى اتسام الاتجاهات النفسية لأفراد العينة بالإيجابية نحو العمل الاجتماعي التطوعي، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس في اتجاهاتهم النفسية نحو العمل الاجتماعي التطوعي لصالح الطالبات، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تخصص الخدمة الاجتماعية وطلبة التخصصات الأخرى في اتجاهاتهم النفسية نحو العمل الاجتماعي التطوعي لصالح طلبة الخدمة الاجتماعية. وتوصلت الدراسة أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة المستويات الأربعة وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة المتزوجين وغير المتزوجين، ولا يوجد أثر دال لتفاعل المتغيرات (الجنس، والتخصص، والمستوى الدراسي، والحالة الاجتماعية) في الاتجاهات النفسية نحو العمل الاجتماعي التطوعي.

**دراسة (عارف، ٢٠٠٣)** بعنوان دور الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل التطوعي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة والتي هدفت إلى معرفة اتجاهات الطلاب نحو ظاهرة العمل التطوعي، وتحديد دور الجامعة في تنمية ثقافة التطوع كمدخل أساسي في تحقيق التنمية المستدامة.

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي واختارت عينة من طلاب جامعة جنوب الوادي فرع أسوان والتي بلغ عددها ٤٤٠ طالبا وطالبة تراوحت أعمارهم بين ١٦-١٩ عاما. وأظهرت النتائج وجود اتجاهات سلبية لعينة الدراسة نحو العمل التطوعي وفق أبعاد المقياس، وقد أظهرت استجابات الطلاب أن اتجاهاتهم السالبة شملت جميع المقياس، وأن ترتيب الاتجاهات لدى عينة الدراسة ككل جاءت على أبعاد المقياس وفق ما يلي: قيم العمل التطوعي، المسؤولية الاجتماعية للمتطوع، نظرة المجتمع نحو التطوع، طبيعة العمل التطوعي.

**دراسة (البوسعيدي، ٢٠٠٦)** بعنوان العمل التطوعي في المجتمع العماني (الواقع وآليات التفعيل) وتكونت العينة من (٢٠٠) مبحوث من المشاركين في العمل التطوعي وغير المشاركين فيه، وهدفت الى دراسة واقع العمل التطوعي في المجتمع العماني وتحديد مجالات العمل التطوعي في المجتمع والتعرف على مقومات ومعوقات العمل التطوعي في المجتمع. وأشارت النتائج إلى ان من أهم معوقات العمل التطوعي في المجتمع العماني: ضعف الدعم المالي لبعض المؤسسات وضعف التوعية الاعلامية والتربوية بأهمية العمل التطوعي، وعدم وضوح ودقة التنظيم المؤسسي للجمعيات وغياب الرؤية المستقبلية للجمعيات التطوعية وضعف التنسيق بين الجمعيات التطوعية.

**دراسة ليندينميير (Lindenmeier, Jörg: 2008)** حول الآثار الناجمة من الإعلان والكفاءة الذاتية وإدراك تكلفة العمل التطوعي وتأثير الرسالة في التشجيع والنهوض بالعمل التطوعي، والتي تمت في جنوب غرب المانيا على طلاب الاقتصاد المسجلين في الجامعات الألمانية، واختيرت عينة عشوائية لظروف تجريبية مكونة من ١٤٠ طالبا وبُحِثت الدراسة في مدى تأثير استراتيجيات الاتصال على الاستعداد والرغبة في التطوع وإدراك تكلفة العمل التطوعي وكانت بمثابة الأسس النظرية للبحث.

وتشير التجارب الى أن الآثار الناجمة عن الإعلان والكفاءة الذاتية وتأثير الرسالة يمكن أن تؤثر على استعداد المتطوع. كما كشفت نتائج التحليلات التجريبية وجود فروق متعلقة بالنوع الاجتماعي حول الآثار الناجمة عن الإعلان والكفاءة الذاتية وتأثيرها فقط على استعداد الذكور للتطوع، وأن مستوى الرغبة في التطوع كانت أعلى لدى الإناث مما كان عليه للذكور.

**دراسة (السلطان، ٢٠٠٩)** حيث هدفت إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي، وماهية الأعمال التطوعية التي يرغبون في ممارستها، وكذلك تحديد المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب الجامعي بالأعمال التطوعية. وقد استخدم الباحث أداة لبحثه من خلال تطبيق استبانة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (٣٧٣) طالبا من الطلاب الذكور بجامعة الملك سعود. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن إن متوسط ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي مستوى ممارسة ضعيف جداً. وأوضحت نتائج الدراسة اتجاهات إيجابية نحو العمل التطوعي، حيث جاءت مساعدة ورعاية الفقراء والمحتاجين ويليها زيارة المرضى، ثم المشاركة في الإغاثة الإنسانية، ورعاية المعوقين، والحفاظ على البيئة ومكافحة المخدرات والتدخين، في صدر المجالات التي يرغب الشباب الجامعي المشاركة فيها. وإن أقل مجالات العمل التطوعي جاذبية لمشاركة الشباب الجامعي هي الدفاع المدني، وتقديم العون للنادي الرياضية، ورعاية الطفولة. وأوضحت نتائج الدراسة أن اكتساب مهارات جديدة، وزيادة الخبرة، وشغل وقت الفراغ بأمور مفيدة، والمساعدة في خدمة المجتمع، والثقة بالنفس، وتنمية الشخصية الاجتماعية تأتي في مقدمة

الفوائد التي يجنيها الشباب جراء مشاركتهم في العمل التطوعي وبيرونها ذات أهمية مرتفعة جداً. وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الشباب الجامعي نحو محاور ممارسة العمل التطوعي، والمعوقات التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، والأساليب والآليات اللازمة لتفعيل مشاركة الشباب في العمل التطوعي تعزى إلى أي من متغير الكلية أو التخصص.

**دراسة (فخرو، ٢٠١٠)** والتي هدفت إلى تعزيز ثقافة العمل التطوعي من خلال التعرف على دور جامعة الكويت في دعم ثقافة التطوع لدى طلابها، وتقصي أسباب عزوف الطلاب عن العمل التطوعي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، من خلال أسلوب المقابلة والملاحظة مع عينة عمدية قوامها (٥٧) عضواً من القيادات وأعضاء هيئة التدريس في تخصصات العلوم التربوية والاجتماعية في الجامعة، وقد تم تحليل استجابات العينة وفق أسلوب "الاتجاهات الغالبة" واستخدام النسبة المئوية في تحديد الاتجاه الغالب في استجابات أفراد العينة. وتشير نتائج الدراسة إلى ضعف ثقافة التطوع لدى طلاب جامعة الكويت في الأونة الراهنة، وقلة التفات الجامعة إلى تعزيز التطوع لدى طلابها بالقدر الواجب، ونقص وجود برامج جامعية تقوم على الشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني، ووجود فجوة معرفية حول مضمون ثقافة التطوع لدى الطلاب وتتعلق بغياب الوعي بمكانة العمل التطوعي في الدين الاسلامي.

**دراسة (عطية، ٢٠١٢)** والتي هدفت إلى تحديد واقع العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في ظل التغيرات المجتمعية، وقد استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي والذي تم من خلال استبيان أعدته الباحثة. وتم اختيار عينة عمدية من طلاب كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان، وأشارت نتائج الدراسة في محور (مقومات العمل التطوعي) إلى تصدر الإيمان بالعمل التطوعي في الترتيب الأول وجاء بعده أن مساعدة المحتاجين ليس بالضرورة مساعدة مادية، وجاء في الترتيب الثالث الرغبة في الحصول على تقدير الآخرين، وجاء في الترتيب الرابع الاهتمام دائماً بمساعدة أصدقائي وجيراني للتغلب على أزماتهم. بينما تمثلت مقومات العمل التطوعي الأقل في الترتيب الثاني والعشرين وما يليه أن المشاركة في الجهود التطوعية تتيح لي فرص عمل كثيرة، والحرص على استمرار عضويتي بإحدى الجمعيات الأهلية، وتشجيع الأصدقاء للطلاب للانتساب لجمعية أو هيئة تطوعية. وتشير نتائج المتوسط العام لمقومات العمل التطوعي إلى معدل متوسط حيث بلغ (٢,٣) وربما يكون ذلك لوجود مواضيع يعتبرها الشباب أكثر أهمية من العمل التطوعي، ولعدم توفر المعلومات الكافية حول العمل التطوعي وأهميته للمجتمع.

**دراسة (عزالعرب، ٢٠١٢)** بعنوان صورة العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعي في ظل المتغيرات الدولية، وهدفت الى معرفة مدى وعي وإدراك مؤسسات العمل الأهلي بالدور الإعلامي ومعرفة صورة العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعي في ظل المتغيرات الدولية وفي ظل صورة ذهنية يقدمها الاعلام ووسائله، والتي قد تدفع أحيانا الشباب إلى الإحجام عن المشاركة في العمل التطوعي. وأجريت الدراسة على عينة من الشباب الجامعي بقسم الاجتماع بكلية الآداب بجامعة طنطا، والتي استخدمت فيها الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، حيث سحبت عينة عشوائية طبقية قوامها (٢٠٠) شاب وكشفت النتائج أن هناك عزوفاً عن المشاركة في العمل التطوعي ولعل ذلك مرجعه إلى ضعف الوعي بمفهوم وفوائد العمل التطوعي، إلى جانب وجود

صورة ذهنية سلبية عن العمل التطوعي تساهم فيها وسائل الإعلام خاصة في ظل المتغيرات الدولية.

## ٢- دراسات تناولت العمل التطوعي وعلاقته بالدافعية:

دراسة إسموند (Esmond Judy:2001) حول إطار مشاركة الطلاب الجامعيين بأستراليا في العمل التطوعي، والتي هدفت إلى التعرف على اتجاهات الطالب الجامعي نحو العمل التطوعي والدوافع وراء الاهتمام بالقطاع الثالث، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، كما تكونت عينة الدراسة من (١١٦٢) طالبا جامعيًا، وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود اتجاه إيجابي نحو الأنشطة التطوعية بالمجتمع الاسترالي حيث أن ما نسبته ٧٠% من العينة لهم خبرة واهتمام بالعمل التطوعي لأسباب متعددة، كما أوضحت النتائج أن ما نسبة ٦٢% من العينة يعززون أسباب مشاركتهم لوضوح النشاط التطوعي، وما نسبته ٢١% من العينة يعزونها للقيمة الاقتصادية والاجتماعية للعمل التطوعي في تنمية المجتمع، وما نسبته ٩% من العينة يعزونها لاستثمار الوقت في خدمة المجتمع، و ٨% منهم يعززون أسباب مشاركتهم للتدريب والإعداد للمهنة في المستقبل.

دراسة (العامر، ٢٠٠٤) والتي هدفت إلى الوقوف على أهم العوامل المؤثرة على مشاركة أفراد المجتمع في مؤسسات العمل التطوعي، والتعرف على رؤية الشباب للدوافع التي تدفعهم للمشاركة في مؤسسات العمل التطوعي والموانع التي تمنعهم من الالتحاق بها، وهدفت أيضاً إلى استكشاف الفروق بين الجنسين في تحديد هذه الدوافع والموانع. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتم اختيار عينة طبقية من طلاب الكليات بمنطقة حائل وبلغ عددهم (٥٠٧). وتعددت الدوافع التي حصلت عليها استجابات الموافقة لأكثر من نصف العينة لتصل إلى ١٨ دافعاً من أصل (٢٠) دافعاً حيث بلغت نسبة الموافقة ٥١-٨٥%. وتعددت الموانع التي تحول دون مشاركة الشباب في العمل التطوعي حيث حصلت (١٧) عبارة من أصل (٢٤) تضمنتها أداة الدراسة على موافقة أكثر من (٥٠%) من عينة الدراسة. ومن الموانع الشخصية ما يتعلق بالأعباء العائلية والدراسة وعدم وجود وقت فراغ، وتدني الوعي بثقافة التطوع وضعف الاهتمام الاعلامي، وغياب البرامج التدريبية في مؤسسات العمل التطوعي للراغبين بالمشاركة. ومن الموانع ما يتعلق بإدارة تلك المؤسسات من فرض قيود على إبداعات المشاركين وعدم تقدير أدوارهم وعدم الاهتمام بالبرامج التي تعنى باحتياجات الشباب وتلائم طموحاتهم. وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح عينة الإناث.

وأوضحت دراسة Naylov المشار إليها في (العامر، ٢٠٠٤) أن دوافع المتطوعين تختلف باختلاف المرحلة العمرية، فالشباب يشاركون في العمل التطوعي بدافع اكتساب معارف جديدة والتعرف على الآخرين، بينما متوسطي الأعمار يشاركون بدافع البحث عن أنشطة تخلصهم من الروتين والملل الذي يجدونه في أعمالهم الرسمية، ويشارك المسنون بدافع البحث عن أدوار جديدة لهم في الحياة تعوضهم عن أدوارهم السابقة، وأشارت الدراسة إلى أن أكثر الأفراد مشاركة في العمل التطوعي هم الأفراد الذين يتميزون بصفات التفاؤل والمرونة والشجاعة والحماس.

دراسة سميث وآخرون (Smith & et.al :2010) بعنوان دوافع وفوائد العمل التطوعي: مقارنة بين الطلاب المتطوعين بانتظام وغير المنتظمين والطلاب غير المتطوعين في خمس دول مختلفة. وهدفت الدراسة إلى فهم دوافع وفوائد العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في خمس دول ناطقة باللغة الانجليزية وتجمع بينها قواسم مشتركة في السياسة والتاريخ الثقافي والاجتماعي وقطاعات العمل التطوعي فيها. والدول هي : أستراليا وكندا ونيوزلندا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية. تم تقسيم الطلاب عينة الدراسة إلى ثلاثة فئات رئيسية وهي: المتطوعون بانتظام والمتطوعون لفترات غير متصلة ( أسبوعيا وشهريا) والطلاب غير المتطوعين. تشكلت عينة الدراسة من أكثر من ٤٠٠٠ طالب من الجامعات في الدول الخمس عينة الدراسة وكان متوسط أعمارهم ٢٠ سنة . و ٦٠ % من عينة الدراسة من الإناث، ولمعرفة دوافع الطلاب للتطوع تم توجيه سؤال لفئة الطلاب المتطوعين بانتظام وغير المنتظمين حول الأسباب وراء تطوعهم أما بالنسبة للطلاب غير المتطوعين فكان السؤال " ما هي الأسباب التي تدفع الآخرين للتطوع كما يعتقدون ". واستخدم الباحثون استبيان لجمع بيانات الدراسة، وكانت استجابات الطلاب حسب مقياس ليكرت الخماسي بقيم تتدرج بين الموافقة بشدة (٥) وعدم الموافقة بشدة (١).

كشفت نتائج الدراسة عن وجود مستوى عال من التطوع بين طلاب الجامعات في الخمس الدول التي تنتمي إليها عينة الدراسة، وبأن فئة المتطوعين غير المنتظمين هي الفئة السائدة في تلك الجامعات حيث شكلت ٦٤.٤ % من النسبة الكلية للطلاب عينة الدراسة.

وفيما يتعلق بالدوافع وراء تطوع الطلاب فان الدوافع المتعلقة بقيم الايثار تصدرت القائمة لدى فئات المتطوعين الثلاث في البند "من المهم مساعدة الآخرين" كالتالي : ٩٠.٢ % للمتطوعين المنتظمين و ٨٥.٧ % للمتطوعين غير المنتظمين و ٧٩.٢ % لغير المتطوعين. وبالنسبة للدوافع المتعلقة بالمهنة فان ٧٠.٦ % من الطلاب غير المتطوعين يرجحون الحصول على إثراء للسيرة الذاتية بخبرة العمل التطوعي دافعا وراء تطوع الآخرين، في حين شكلت استجابات المتطوعين بانتظام في هذا البند ٦١.٥ % والمتطوعين بشكل غير منتظم بنسبة ٦٥.١ %.

وفيما يتعلق بالفوائد المكتسبة من التطوع فان بند "تعلم أشياء جديدة" في محور المهارات المهنية كان أهم المكتسبات حسب رأي الطلاب عينة الدراسة في جميع الفئات الثلاثة وتقدمتهم فئة الطلاب المتطوعين بانتظام بنسبة ٨٥.٩ %، تليها فئة الطلاب المتطوعين بصفة غير منتظمة ثم فئة غير المتطوعين بنسبة ٧٨.١ % و ٧٠.٥ % على التوالي.

واعتبر الطلاب المتطوعين بانتظام عائد تقدير الذات في مقدمة المكاسب للعمل التطوعي يليهم الطلاب المتطوعين بانتظام والطلاب غير المتطوعين. أما بالنسبة للمهارات المهنية التي يتيح تعلمها واكتسابها العمل التطوعي فقد رأى الطلاب أن مهارة القيادة هي أهم تلك المكتسبات أيد ذلك فئة المتطوعين بانتظام يليها فئة غير المنتظمين ثم غير المتطوعين بنسب ٨٣.٨ % و ٧٢.٧ % و ٦٥.٣ % على التوالي.

دراسة (المالكي، ١٤٣١هـ) والتي هدفت لمعرفة مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي. واستعانت الباحثة في دراستها بطريقة المسح الاجتماعي بالعينة، وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج منها: أن اتجاهات عينة الدراسة كانت إيجابية نحو العمل التطوعي. وأن ( ٥٧,٦ %) من عينة الدراسة ترى أن نجاح العمل

التطوعي مرتبط بمدى التفرغ له. ووافق جزء من العينة على وجود آثار أسرية ومادية سلبية على المتطوعة بنسب ( ٥٠,٦ %) و ( ٥٥,٣ %) على التوالي، وأن الدافع الأساسي للتوجه نحو العمل التطوعي من وجهة نظر العينة: اكتساب خبرات ومهارات جديدة، والرغبة في تقديم المساعدة للآخرين. وتشكل المواصلات أكبر عائق يواجه المتطوعات حيث حصلت على موافقة العينة بنسبة ( ٧٠%)، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو العمل التطوعي لفئات الحالة الاجتماعية للمستجيبين وأن الفروق لصالح غير المتزوجات.

دراسة شتيوي وآخرون المشار إليها في الخدام (٢٠١٣) بعنوان التطوع والمتطوعين في العالم العربي، وهدفت الدراسة إلى تحديد خصائص المتطوعين ومقارنتها بخصائص غير المتطوعين، وتحديد دوافع المتطوعين ومقارنتها بدوافع غير المتطوعين، وخرجت الدراسة بنتائج أهمها أن معدل المتطوعين الذكور أعلى من معدل المتطوعين الإناث، وأن معدل المتطوعين من ذوي العمر المتوسط أعلى من معدل المتطوعين الكبار في العمر، وأن معدل المتطوعين المتزوجين أعلى من معدل المتطوعين العزاب والأرامل والمطلقين، كما خرجت الدراسة بوجود غياب تام في الساحة العربية لمراكز توجيه المتطوعين وضعف في الحوافز المجتمعية للمتطوعين وعدم وافر التدريب والتوجيه الكافي للمتطوعين.

دراسة ناف وأرميندا (Nave and Arminda: 2013) عن العمل التطوعي للشركات - تحليل دوافع المتطوعين والعوامل الديموغرافية، والتي هدفت إلى الكشف عن الدوافع التي دعت موظفي بعض الشركات في البرتغال للموافقة على المشاركة في أنشطة العمل التطوعي التي تروج لها الشركات التي يعملون فيها، إضافة إلى فهم ما إذا كانت المتغيرات الديموغرافية مثل النوع والعمر والمستوى التعليمي والدخل السنوي لها تأثير على تلك الدوافع. كما هدفت الدراسة إلى معرفة عدد الأنشطة التطوعية التي شارك فيها عينة الدراسة، وعدد الساعات التي يقضونها في العمل التطوعي، والمدة الزمنية التي استمروا فيها كمتطوعين. والدراسة عبارة عن عمل تعاوني بين الشركات التي تأتي المسؤولية الاجتماعية ضمن سياستها وتقوم بتنظيم برامج تطوعية يكون المشاركين الأساسيين فيها هم موظفي تلك الشركات، وأبدت إحدى الشركات القابضة التي تعمل في قطاع النفط استعدادها للمشاركة في الدراسة وتم اختيارها كعينة للدراسة.

وشارك في الدراسة ٢٢٢ موظفا من الشركة المذكورة شكلت الإناث ما نسبته ٥٢.٣ %، واستخدمت الدراسة الاستبانة الالكترونية لجمع البيانات. أظهرت الدراسة بان معظم المتطوعين من موظفي الشركة يقعون في الفئة العمرية من ٣١-٤٠ سنة، وأن ٧٧.٩ % منهم من حملة المؤهلات الجامعية، وأن ٦٨.٩ % لديهم أطفال وأن ٤١.٩ % كان دخلهم السنوي أكثر من ٢٠٠٠ يورو.

وفيما يتعلق بعدد الأنشطة التطوعية فأن ٩٠.٦ % من المتطوعين أجاب بأنهم قد انجزوا من ١-٣ أنشطة تطوعية وقت استجابتهم للاستبانة، كما أشار ٦٦.١ % من أفراد العينة بأنهم يقضون ساعة واحدة إلى ١٠ ساعات في العمل التطوعي و ٥٧.٢ % منهم أشار بأنهم لم يقدموا أية أعمال تطوعية أخرى خارج نطاق الشركة. و أجاب ٥٤.١ % من المتطوعين بأنهم استمروا في التطوع فترة تراوحت بين السنة والخمس سنوات.

وبالنسبة للدوافع الأكثر أهمية كما يراها المتطوعون فقد أشار المستجيبين إلى المحور المرتبط بالقيم بمتوسط حسابي ( ٤.١٥١ ) يليه محور التطوير والتدريب ثم التعزيز الذي يمكن ربطه بتطوير الذات. وقد جاء عامل التنمية الوظيفية في آخر قائمة الدوافع بمتوسط حسابي ( ١.٩٩٤ ) . كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث في الدوافع المتعلقة بالفهم والوقاية. إضافة لذلك فإن النتائج أشارت إلى تماثل المتطوعين في الفئات العمرية المختلفة في ترتيب أهمية جميع دوافع التطوع.

وقد أكد المتطوعون بأن أنشطة العمل التطوعي التي قاموا بها مكنتهم من توسيع نطاق مهاراتهم الاتصالية، وزيادة استعدادهم لمساعدة الآخرين وعززت لديهم مهارات التفاوض والتكيف والعمل كفريق والثقة والابداع والقدرة على القيادة ومهارات حل المشكلات والرغبة في التطوير الذاتي المستمر. كما أن التطوع كان له تأثير على أداء وسمعة الشركة التي وقع عليها الاختيار كعينة للدراسة من حيث مقدرتها على الاحتفاظ بخدمات أفضل المواهب.

**دراسة شلهوب والخمسي (٢٠١٣)** وهدفت إلى التعرف على الواقع الفعلي للعمل التطوعي بالوقوف على العوامل التي تدفع الشباب إلى العمل التطوعي، وتصوراتهم حول زيادة المشاركة في الأعمال التطوعية، والمجالات التي يمكن أن يتطوع بها الشباب، وتحديد المعوقات التي تحد من مشاركة الشباب في الأعمال التطوعية. واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفي في الدراسة، كما اعتمدت الدراسة على التعدد المنهجي من خلال المسح الاجتماعي واستخدام طريقة تحليل المضمون لدليل المقابلة غير المقننة. وتكونت عينة الدراسة من طلاب وطالبات الجامعات السعودية وتم الحصول عليها بطريقة العينة الصدفية غير الاحتمالية لتطبيق الاستبانة، كما استخدمتا العينة القصدية بالنسبة للمسؤولين الذين ستطبق عليهم أداة المقابلة. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية للعمر للشباب والعوامل التي تدفع للعمل التطوعي، حيث يتضح بأنه كلما زاد العمر قلت العوامل التي تدفع إلى العمل التطوعي، وكلما زاد العمر قلت المجالات التي يمكن التطوع فيها، وكذلك وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين العمر للشباب والتصورات حول زيادة المشاركة في الأعمال التطوعية، فكلما زاد العمر قلت التصورات حول المشاركة في الأعمال التطوعية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي حول واقع العمل التطوعي لصالح الطالبات.

### ٣- التعقيب على الدراسات السابقة

#### ١- من حيث الموضوع:

تناولت الدراسة الحالية موضوع الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقته بالدافعية للتطوع، وهناك دراسات جمعت بين الدافعية والعمل التطوعي، ولكن - على حد علم الباحثة - لا توجد دراسات سابقة جمعت بين المتغيرات الثلاثة ( الصورة المدركة والعمل التطوعي والدافعية)، مما يعطي هذه الدراسة تفرّدًا من حيث حداثة الموضوع الذي تناولته.

#### ٢- من حيث العينة:

العينة التي طبقت عليها الدراسة الحالية هم من طلبة الجامعة، ويظهر أن هناك اتفاق مع بعض الدراسات من حيث تطبيقها على الطلبة الجامعيين ومنها دراسة المغيصيب وعثمان (١٩٩٣)، وعارف (٢٠٠٣)، وليندينمير (Lindenmeier, Jörg: 2008)، والسلطان (٢٠٠٩)، وعطية (٢٠١٢)، وعزالعرب (٢٠١٢)، وإسموند (Esmond Judy:2001)، والعامر (٢٠٠٤)، وسميث وآخرون (Smith & et.al: 2010)، والمالكي (١٤٣١)، والخمشي وشلهوب (٢٠١٣) بينما اختلفت مع دراسات أخرى كون العينة المطبق عليها في هذه الدراسات من طلبة المدارس أو المتطوعين في المؤسسات التطوعية المجتمعية، وأعضاء هيئة التدريس أو الموظفين، ومن هذه الدراسات دراسة البوسعيدي (٢٠٠٦)، وفخرو (٢٠١٠)، و ناف وأرميندا (Nave and : 2013) (Arminda).

#### ٣- من حيث الأدوات:

استخدمت الدراسة الحالية لجمع المعلومات مقياس الدافعية للتطوع بصورتين واتفقت الدراسة بذلك مع بعض الدراسات التي استخدمت المقاييس ومنها عارف (٢٠٠٣)، والسلطان (٢٠٠٩)، وعطية (٢٠١٢)، والعامر (٢٠٠٤)، وسميث وآخرون (Smith & et.al :2010)، والمالكي (١٤٣١)، و ناف وأرميندا (Nave and Arminda: 2013). كما تفردت الدراسة الحالية باستخدام أداتين مختلفتين واتفقت معها دراسة الخمشي وشلهوب (٢٠١٣)، بينما اختلفت دراسة فخرو (٢٠١٠) في استخدام اسلوب الملاحظة.

#### ٤- من حيث المنهج:

طبقت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي الذي اتفقت فيه مع بعض الدراسات، بينما اختلفت بذلك عن دراسات أخرى.

#### ٥- مدى استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

استقادت الباحثة من الدراسات السابقة في عدة جوانب تمثلت في إسهام هذه الدراسات في تحديد مشكلة الدراسة وأهميتها، وتحديد المفاهيم، بالإضافة لتحديد عينة الدراسة، وصياغة مقاييس الدراسة، وطريقة التطبيق، وتحديد المعالجة الاحصائية التي يتم استخدامها في الدراسة الحالية.

#### ٤- مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة:

كشفت الدراسة الحالية مستوى الدافعية للتطوع لدى طلبة جامعة نزوى حيث أشارت بأن مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين كبير جدا وكذلك كان مستوى الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين كبيرا، كما أنها كشفت عن الصورة الذهنية المدركة لطلبة الجامعة، مما أضاف للمسيرة التعليمية نتائج جديدة تختص بطلبة جامعة نزوى بشكل خاص، وللدراسات التي أجريت عن العمل التطوعي بسلطنة عمان بشكل عام.

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بما يأتي:

(أ)- من حيث موضوع الدراسة:

ركزت هذه الدراسة بشكل أساسي على الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع لدى طلبة جامعة نزوى في ضوء متغيرات النوع الاجتماعي والمستوى الدراسي والحالة الاجتماعية والكلية والعمر، وهذا الموضوع هو الأول من نوعه يطبق في جامعة نزوى بعد مرور ١٠ سنوات على افتتاحها.

(ب)- من حيث مجتمع الدراسة :

يتم تطبيق هذه الدراسة في المجتمع العماني لأول مرة، حيث لم تجد الباحثة -على حد علمها وإطلاعها- أي دراسة طبقت على طلاب جامعة نزوى بشكل خاص ولا على المجتمع العماني بشكل عام، تبحث في معرفة الصورة المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع.

(ج)- من حيث المجال الزمني:

تتم الدراسة في وقت برزت فيه الاهتمامات بالعمل التطوعي في السلطنة، والتي من بينها جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي، والمشاريع الكثيرة التي يتم المشاركة بها في المسابقة، وكذلك إضافة مقرر تعليمي عن العمل التطوعي لطلبة جامعة نزوى والذي بدأ العمل به في ربيع ٢٠١٤.

## الفصل الثالث

### منهجية الدراسة وإجراءاتها

أولاً: منهج الدراسة

ثانياً: مجتمع الدراسة

ثالثاً: عينة الدراسة

رابعاً: متغيرات الدراسة

خامساً: أدوات الدراسة

سادساً: وصف المقاييس

سابعاً: إجراءات تطبيق الدراسة

ثامناً: المعالجة الإحصائية

## الفصل الثالث

### منهجية الدراسة وإجراءاتها

#### تمهيد

تتناول الباحثة في هذا الفصل منهجية الدراسة وإجراءاتها، مستعرضة من خلاله منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها ومتغيراتها وأدواتها بوصف المقاييس وطرق التحقق من صدقها وثباتها وإجراءات تطبيق الدراسة على العينة، ثم أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

#### أولاً: منهج الدراسة

قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي؛ لمناسبته لطبيعة الدراسة كونها تسعى لدراسة العلاقة بين متغيرين مما يحقق أهداف الدراسة، ويجب عن أسئلتها، والاسلوب الارتباطي يمكن الباحثة من معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين المتغيرين أم لا، ووصف طبيعة البيانات المستمدة من أفراد عينة الدراسة في ضوء المتغيرات.

#### ثانياً: مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من طلبة جامعة نزوى بسلطنة عمان في الكليات الأربع لطلبة الماجستير والبيكالوريوس باستثناء طلاب السنة التأسيسية، وذلك في العام الأكاديمي ٢٠١٤ / ٢٠١٥م والبالغ عددهم (٥١٥٢) طالبا وطالبة تبعا لإحصائية عمادة القبول والتسجيل بجامعة نزوى .

### جدول ( ٢ )

توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي والكليات والمستوى الدراسي

| المتغير         | مستوياته                         | العدد | النسبة المئوية |
|-----------------|----------------------------------|-------|----------------|
| النوع الاجتماعي | ذكر                              | ٦٨٦   | % ١٣,٣٢        |
|                 | انثى                             | ٤٤٦٦  | % ٨٦,٦٨        |
| الكليات         | العلوم والآداب                   | ١٩٢٤  | % ٣٧,٣٤        |
|                 | الاقتصاد والإدارة ونظم المعلومات | ١٧٢١  | % ٣٣,٤١        |
|                 | الهندسة والعمارة                 | ١٠٠٩  | % ١٩,٥٨        |
|                 | الصيدلة والتمريض                 | ٤٩٨   | % ٩,٦٧         |
| المستوى الدراسي | ماجستير                          | ٥٨٥   | % ١١,٣٥        |
|                 | بكالوريوس                        | ٤٥٦٧  | % ٨٨,٦٥        |

### ثالثاً: عينة الدراسة

لقد تكونت عينة الدراسة في مقياس الدافعية للتطوع لدى (المتطوعين) من ( ٦٩ ) طالب وطالبة من طلبة جامعة نزوى بسلطنة عمان من مختلف الكليات التي تضمها الجامعة، وتم اختيارهم بالطريقة غير العشوائية (القصدية) لاستهداف المتطوعين فقط من بين طلبة الجامعة.

#### جدول ( ٣ )

توزيع أفراد عينة الدراسة (المتطوعين) حسب متغيراتها الديموغرافية

| المتغير           | مستوياته                         | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------|----------------------------------|-------|----------------|
| النوع الاجتماعي   | ذكر                              | ٢٨    | ٤٠,٦%          |
|                   | أنثى                             | ٤١    | ٥٩,٤%          |
|                   | المجموع                          | ٦٩    | ١٠٠%           |
| الكليات           | العلوم والآداب                   | ٣٣    | ٤٧,٨%          |
|                   | الاقتصاد والادارة ونظم المعلومات | ١٣    | ١٨,٨%          |
|                   | الهندسة والعمارة                 | ١١    | ١٥,٩%          |
|                   | الصيدلة والتمريض                 | ١٢    | ١٧,٥%          |
|                   | المجموع                          | ٦٩    | ١٠٠%           |
| المستوى الدراسي   | ماجستير                          | ٢٩    | ٤٢,١%          |
|                   | بكالوريوس                        | ٤٠    | ٥٧,٩%          |
|                   | المجموع                          | ٦٩    | ١٠٠%           |
| الحالة الاجتماعية | أعزب                             | ٣٤    | ٤٩,٣%          |
|                   | متزوج                            | ٣٥    | ٥٠,٧%          |
|                   | المجموع                          | ٦٩    | ١٠٠%           |
| العمر             | ١٨ - ٢١ سنة                      | ١٧    | ٢٤,٦%          |
|                   | ٢٢ - ٢٩ سنة                      | ٢٥    | ٣٦,٢%          |
|                   | ٣٠ سنة فأكثر                     | ٢٧    | ٣٩,٢%          |
|                   | المجموع                          | ٦٩    | ١٠٠%           |

كما تكونت عينة الدراسة في مقياس الدافعية للتطوع لدى (غير المتطوعين) من ( ١٠٠ ) طالب وطالبة من طلبة جامعة نزوى بسلطنة عمان من مختلف الكليات التي تضمها الجامعة، وتم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة المتاحة، وذلك من خلال التطبيق على المسابقات الخاصة بالكليات كل على حده، بحيث تكون فرص اختيارهم متساوية احتمالياً، بعيداً عن المسابقات ذات المتطلبات الجامعية.

## جدول ( ٤ )

توزيع أفراد عينة الدراسة (غير المتطوعين) حسب متغيراتها الديموغرافية

| المتغير           | مستوياته                         | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------|----------------------------------|-------|----------------|
| النوع الاجتماعي   | ذكر                              | ٤٤    | %٤٤            |
|                   | أنثى                             | ٥٦    | %٥٦            |
|                   | المجموع                          | ١٠٠   | %١٠٠           |
| الكليات           | العلوم والآداب                   | ٣٦    | %٣٦            |
|                   | الاقتصاد والادارة ونظم المعلومات | ٢٢    | %٢٢            |
|                   | الهندسة والعمارة                 | ٢٠    | %٢٠            |
|                   | الصيدلة والتمريض                 | ٢٢    | %٢٢            |
|                   | المجموع                          | ١٠٠   | %١٠٠           |
| المستوى الدراسي   | ماجستير                          | ٣٠    | %٣٠            |
|                   | بكالوريوس                        | ٧٠    | %٧٠            |
|                   | المجموع                          | ١٠٠   | %١٠٠           |
| الحالة الاجتماعية | أعزب                             | ٦٣    | %٦٣            |
|                   | متزوج                            | ٣٧    | %٣٧            |
|                   | المجموع                          | ١٠٠   | %١٠٠           |
|                   | ١٨ - ٢١ سنة                      | ٣٧    | %٣٧            |
|                   | ٢٢ - ٢٩ سنة                      | ٣٤    | %٣٤            |
| العمر             | ٣٠ سنة فأكثر                     | ٢٩    | %٢٩            |
|                   | المجموع                          | ١٠٠   | %١٠٠           |

كما تكونت عينة الدراسة في مقابلة الصورة الذهنية المدركة بالنسبة للمتطوعين من ٣٠ طالبًا وطالبة وتم اختيارهم بالطريقة غير العشوائية (القصدية)، بينما عدد غير المتطوعين ٤٠ طالبًا وطالبة وتم اختيارهم بالطريقة الطبقية (المتاحة).

### رابعاً: متغيرات الدراسة

ستشتمل الدراسة على المتغيرات التالية:

- ١- الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي .
- ٢- الدافعية للتطوع.
- ٣- النوع الاجتماعي: (ذكر، أنثى).
- ٤- الكلية: (العلوم والآداب، الاقتصاد والادارة ونظم المعلومات، الهندسة والعمارة، الصيدلة والتمريض).
- ٥- المستوى الدراسي: (بكالوريوس، ماجستير).
- ٦- الحالة الاجتماعية: (أعزب، متزوج).
- ٧- العمر: (١٨ - ٢١ سنة، ٢٢ - ٢٩ سنة، ٣٠ سنة فأكثر) .

## خامسا: أدوات الدراسة

تتمثل أدوات الدراسة في :

### ١- مقابلة الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي

بعد إطلاع الباحثة على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع طرق قياس الصورة المدركة قامت بإعداد بنود المقابلة لقياس الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وذلك لعدم التمكن من الحصول على أداة سابقة تخص قياس الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي، ولقد اشتملت بنود المقابلة على أربعة أبعاد وهي كالتالي:

البعد الأول : الصورة الذهنية المدركة لمعنى ومفهوم العمل التطوعي.

البعد الثاني: إدراكات المفحوص لفوائد العمل التطوعي.

البعد الثالث: مجالات العمل التطوعي.

البعد الرابع: الفئات التي تُقدم العمل التطوعي، ولمن يُقدّم.

كما قامت الباحثة بعرض بنود المقابلة على مجموعة من المحكمين للنظر في مدى مراعاة المقابلة للموضوع الذي ستقيسه، وأن تكون البنود معبرة للمجال الذي تنتمي له، وكذلك مراجعة السلامة اللغوية ووضوح المعنى وسهولة الصياغة.

### ٢- مقياس الدافعية للتطوع

وقد تكون من صورتين إحداها تقيس الدافعية للتطوع لدى المتطوعين، والثانية تقيس الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين.

### سادسا: وصف المقاييس:

فيما يأتي توضيح لخطوات إعداد المقياس :

١- إطلاع الباحثة على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والتي استطاعت الباحثة الاطلاع عليها والتمثلة في الكتب والرسائل العلمية والدوريات، ومنها دراسة أنا وأرميندا (Ana Claudia Nave and Arminda do Paco, 2013) ودراسة كالداريلا وجوم وشاتزر ووال (Caldarella, Gomm, Shatzer & Wall, 2010) ودراسة مكناي (McNay, N. Athalene, 2005).

٢- استفادت هذه الدراسة من مقياس كلاري وآخرون (Clary & et al, 1998) حول فهم وتقييم دوافع المتطوعين. ولقد تم الاستفادة من ستة محاور ترتبط بدوافع العمل التطوعي وذلك لارتباطها بأسئلة الدراسة وأهدافها.

٤- صياغة المقياس بصورته الأولية وقد تكون من صورتين إحداها تقيس الدافعية للتطوع لدى المتطوعين، والثانية تقيس الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين، وقد تألف المقياس في صورته الأولية من (٤٨) فقرة، موضحة بالجدول الآتي:

## جدول ( ٥ ) يوضح توزيع الفقرات على المقياس

| رقم الفقرة                        | عدد الفقرات | البعد  |
|-----------------------------------|-------------|--|
| ٤٦، ٤٢، ٣٧، ٣١، ٢٥، ١٩، ١٣، ٧، ١  | ٩ فقرات     | البعد (١) الوقائية: ( الحد من المشاعر السلبية، وحل المشكلات الشخصية) |
| ٤٧، ٤٣، ٣٨، ٣٢، ٢٦، ١٤، ٢٠، ٨، ٢  | ٩ فقرات     | البعد (٢) القيم: اهتمامات إنسانية وغيرية حول الآخرين                 |
| ٣٣، ٢٧، ٢١، ١٥، ٩، ٣              | ٦ فقرات     | البعد (٣) التنمية الوظيفية: ( الخبرة المهنية)                        |
| ٤٨، ٤٤، ٣٩، ٣٤، ٢٨، ٢٢، ١٦، ١٠، ٤ | ٩ فقرات     | البعد (٤) التفاعل الاجتماعي: تقوية العلاقة مع الآخرين                |
| ٤٥، ٤٠، ٣٥، ٢٩، ٢٣، ١٧، ١١، ٥     | ٨ فقرات     | البعد (٥) الفهم: اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات                  |
| ٤١، ٣٠، ٣٦، ٢٤، ١٨، ١٢، ٦         | ٧ فقرات     | البعد (٦) التقدم (أو النجاح): تطوير ونمو الشخصية                     |

٥- لغايات الإجابة عن فقرات المقياس قامت الباحثة بوضع تدرج خماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) ليختار الطالب ما يتلاءم مع دوافعه، ولأغراض التصحيح أعطي التدرج الخماسي الأوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي.

٦- للتحقق من المواصفات السيكمترية للمقياسين المستخدمين قامت الباحثة باتتباع ما يأتي:

### (١)- صدق مقياس الدافعية للتطوع ( لدى المتطوعين):

#### أولاً: الصدق الظاهري (صدق المحتوى)

للتحقق من الصدق الظاهري قامت الباحثة بعرض المقاييس في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (١٠) محكمين من المتخصصين في الإرشاد النفسي وعلم النفس وعلم الاجتماع والعمل الاجتماعي، والقياس والتقويم في كل من جامعة نزوى وجامعة السلطان قابوس والموضحة في ملحق (١) وملحق (٢)، وقد طلب من هؤلاء المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى ملائمة فقرات المقاييس لغرض الدراسة، ودرجة انتماء الفقرة للبعد، ومدى وضوح الصياغة اللغوية لكل فقرة من فقرات المقياس، كذلك إبداء ملاحظاتهم واقتراحاتهم، وإضافة أي تعديلات يرونها مناسبة.

وعقب ذلك تم إجراء حصر لآراء المحكمين وقد نتج عن هذا التحكيم ما يأتي:

- تم اعتماد نسبة الاتفاق (٨٠%) فأكثر في آراء أعضاء التحكيم .

-تعديل بعض العبارات التي رأى أعضاء التحكيم تعديلها لعدم وضوحها أو احتمالها أكثر من فكرة كما يوضحها ملحق (٧) وملحق (٨).

## ثانيا : الصدف البنائي (الصدف التكويني):

قامت الباحثة بحساب الصدف البنائي أو التكويني للمقياس وذلك لبيان مدى اتساق فقرات المقياس مع بعضها البعض عن طريق حساب معاملات ارتباط بيرسون لمعرفة درجة ارتباط درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له، ثم قامت بحساب معاملات ارتباط بيرسون لمعرفة درجة ارتباط كل بُعد مع الدرجة الكلية للمقياس وذلك لمقياس الدافعية للتطوع لدى المتطوعين.

### جدول رقم ( ٦ )

يوضح معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات أبعاد مقياس الدافعية للتطوع لدى المتطوعين مع الدرجة الكلية لكل بعد (ن = ٣٠)

|                                 |         |         |         |         |         |  |
|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--|
| رقم الفقرة<br>معامل<br>الارتباط | (١)     | (٧)     | (١٣)    | (١٩)    | (٢٥)    | البعد (١) الوقائية<br>(الحد من المشاعر<br>السلبية، وحل<br>المشكلات<br>الشخصية) |
|                                 | ٠,٥٠٧** | ٠,٧١٣** | ٠,٦٢٠** | ٠,٥٨١** | ٠,٧٥٨** |  |
| رقم الفقرة<br>معامل<br>الارتباط | (٣١)    | (٣٧)    | (٤٢)    | (٤٦)    |         |  |
|                                 | ٠,٦٨٠** | ٠,٣٣٦   | ٠,٤٦٢** | ٠,٥٤٢** |         |  |
| رقم الفقرة<br>معامل<br>الارتباط | (٢)     | (٨)     | (١٤)    | (٢٠)    | (٢٦)    | البعد (٢) القيم :<br>اهتمامات إنسانية<br>وغيرية حول<br>الآخرين                 |
|                                 | ٠,٦٤١** | ٠,٦٦٦** | ٠,٣٩٩*  | ٠,٤٦٦** | ٠,٤٥٠*  |  |
| رقم الفقرة<br>معامل<br>الارتباط | (٣٢)    | (٣٨)    | (٤٣)    | (٤٧)    |         |  |
|                                 | ٠,٦٣٧** | ٠,٥٦١** | ٠,٧٠٤** | ٠,٦٦١** |         |  |
| رقم الفقرة<br>معامل<br>الارتباط | (٣)     | (٩)     | (١٥)    | (٢١)    | (٢٧)    | البعد (٣) التنمية<br>الوظيفية (الخبرة<br>المهنية)                              |
|                                 | ٠,٥٣٤** | ٠,٦٩٨** | ٠,٥٧٩** | ٠,٧٧٢** | ٠,٩٤٩** |  |
| رقم الفقرة<br>معامل<br>الارتباط | (٣٣)    |         |         |         |         |  |
|                                 | ٠,٦٦٤** |         |         |         |         |  |
| رقم الفقرة<br>معامل<br>الارتباط | (٤)     | (١٠)    | (١٦)    | (٢٢)    | (٢٨)    | البعد (٤) التفاعل<br>الاجتماعي: تقوية<br>العلاقة مع الآخرين                    |
|                                 | ٠,٤٤٥*  | ٠,٥٧٤** | ٠,٥٣٠** | ٠,٥٢٩** | ٠,٥٨٩** |  |
| رقم الفقرة<br>معامل<br>الارتباط | (٣٤)    | (٣٩)    | (٤٤)    | (٤٨)    |         |  |
|                                 | ٠,٥٨١** | ٠,٣٧٠*  | ٠,٦٠٧** | ٠,٦٤٥** |         |  |

|  |         |         |         |         |         |                                 |  |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------------------------------|--|
|  | (٢٩)    | (٢٣)    | (١٧)    | (١١)    | (٥)     | رقم الفقرة<br>معامل<br>الارتباط | البعد (٥) الفهم:<br>اكتساب المعرفة<br>والمهارات<br>والكفاءات |
|  | ٠,٥٣٨** | ٠,٤٧٥** | ٠,٥٧٦** | ٠,٢٤٥   | ٠,١٤١   |                                 |  |
|  |         |         | (٤٥)    | (٤٠)    | (٣٥)    | رقم الفقرة<br>معامل<br>الارتباط |  |
|  |         |         | ٠,٦٧٦** | ٠,٥٦٢** | ٠,٧٨٧** |                                 |  |
|  | (٣٠)    | (٢٤)    | (١٨)    | (١٢)    | (٦)     | رقم الفقرة<br>معامل<br>الارتباط | البعد (٦) التقدم<br>(أو النجاح): تطوير<br>ونمو الشخصية       |
|  | ٠,٤٦٩** | ٠,٥٨٣** | ٠,٨٢٧** | ٠,٤٠٥*  | ٠,٧٦٣** |                                 |  |
|  |         |         |         | (٤١)    | (٣٦)    | رقم الفقرة<br>معامل<br>الارتباط |  |
|  |         |         |         | ٠,٨٤٣** | ٠,٧٧٥** |                                 |  |

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)

\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (٦) أن جميع فقرات المقياس تتمتع بمعامل ارتباط مرتفع ودال إحصائياً، ماعداً (٣) فقرات، فقرة واحدة تمثل البعد الأول رقمها (٣٧)، وفقرتان تمثلان البعد الخامس ورقمهما (١١،٥) حيث كانت قيم الارتباط بها غير دالة مما أدى إلى حذف هذه الفقرات، وللمحافظة على تكافؤ المقاييس للمتطوعين وغير المتطوعين قامت الباحثة بحذف الفقرة (٤٢) في البعد الأول، والفقرة (٤، ٢٢) في البعد الرابع لأنها غير دالة في المقياس الآخر.

### جدول رقم (٧)

يوضح معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية لمقياس الدافعية للمتطوعين (ن = ٣٠)

| معامل الارتباط | البعد   |
|----------------|---|
| ٠,٨٢٠**        | (١) الوفاية: ( الحد من المشاعر السلبية، وحل المشكلات الشخصية) |
| ٠,٨٦٨**        | (٢) القيم: اهتمامات إنسانية وغيرية حول الآخرين                |
| ٠,٧٩٤**        | (٣) التنمية الوظيفية: (الخبرة المهنية)                        |
| ٠,٨٢٦**        | (٤) التفاعل الاجتماعي: تقوية العلاقة مع الآخرين               |
| ٠,٧٨٥**        | (٥) الفهم: اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات                 |
| ٠,٨٣٢**        | (٦) التقدم (أو النجاح): تطوير ونمو الشخصية                    |

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)

## (٢)- ثبات مقياس الدافعية للتطوع ( لدى المتطوعين):

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات مقياس الدافعية للتطوع لدى المتطوعين بحساب معاملات الثبات لأبعاد المقياس بطريقة إعادة التطبيق على عينة من (٣٠) طالب وطالبة من المتطوعين بفواصل زمني مدته أسبوعان، وتم حساب معامل الثبات للدرجة الكلية للمقياس ثم لكل بعد من أبعاده بطريقة ارتباط بيرسون بين التطبيقين. وتم حساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس، وكذلك لكل بعد من أبعاده.

### (أ) الثبات بطريقة إعادة التطبيق:

#### جدول رقم (٨)

يبين معامل الارتباط لأبعاد مقياس الدافعية للتطوع لدى المتطوعين (ن = ٣٠)

| م | البعد  | معامل الارتباط |
|---|--|----------------|
| ١ | الوقائية ( الحد من المشاعر السلبية،<br>وحل المشكلات الشخصية) | ٠,٨٢٤**        |
| ٢ | القيم : اهتمامات إنسانية وغيرية حول<br>الآخرين               | ٠,٨٣٩**        |
| ٣ | التنمية الوظيفية ( الخبرة المهنية)                           | ٠,٧٤٨**        |
| ٤ | التفاعل الاجتماعي: تقوية العلاقة مع<br>الآخرين               | ٠,٧٧٥**        |
| ٥ | الفهم: اكتساب المعرفة والمهارات<br>والكفاءات                 | ٠,٦٥٠**        |
| ٦ | التقدم (أو النجاح): تطوير ونمو<br>الشخصية                    | ٠,٧٣٥**        |
|   | الدرجة الكلية للمقياس  | ٠,٨٤٢**        |

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)

بلغ معامل الارتباط (٠,٨٤٢) لمقياس الدافعية للتطوع لدى المتطوعين في إعادة التطبيق وهو معامل ارتباط مرتفع مما يدل على ثبات المقياس.

### (ب) الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach Alpha:

قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لكل بعد من أبعاد المقياس على حده، ثم قامت بحساب معامل ثبات المقياس ككل باستخدام معامل Cronbach Alpha للاتساق الداخلي.

والجدول الآتي يوضح قيم معاملات ألفا كرونباخ لكل بُعد على حده والمقياس ككل.

## جدول رقم ( ٩ )

يوضح قيم معاملات ألفا كرونباخ لمقياس الدافعية للتطوع لدى المتطوعين (ن = ٣٠)

| م | البعد   | عدد الفقرات لكل بعد | معامل ألفا-كرونباخ (الاتساق الداخلي) |
|---|---|---------------------|--------------------------------------|
| ١ | الوقائية ( الحد من المشاعر السلبية، وحل المشكلات الشخصية) | ٧ فقرات             | ٠,٧٥٢                                |
| ٢ | القيم : اهتمامات إنسانية وغيرية حول الآخرين               | ٩ فقرات             | ٠,٧٣٥                                |
| ٣ | التنمية الوظيفية ( الخبرة المهنية)                        | ٦ فقرات             | ٠,٧٦٥                                |
| ٤ | التفاعل الاجتماعي: تقوية العلاقة مع الآخرين               | ٧ فقرات             | ٠,٦٣٥                                |
| ٥ | الفهم: اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات                 | ٦ فقرات             | ٠,٧٧٧                                |
| ٦ | التقدم (أو النجاح): تطوير ونمو الشخصية                    | ٧ فقرات             | ٠,٧٩٧                                |
|   | قيمة ألفا للمقياس ككل                                     | ٤٢ فقرة             | ٠,٩٢٥                                |

بلغ معامل الثبات في بعد الوقائية ( الحد من المشاعر السلبية، وحل المشكلات الشخصية) (٠,٧٥٢)، و القيم : اهتمامات إنسانية وغيرية حول الآخرين (٠,٧٣٥)، والتنمية الوظيفية (الخبرة المهنية) (٠,٧٦٥)، التفاعل الاجتماعي: تقوية العلاقة مع الآخرين (٠,٦٣٥)، والفهم: اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات (٠,٧٧٧)، و التقدم (أو النجاح): تطوير ونمو الشخصية (٠,٧٩٧)، ويتضح أن جميع معاملات الثبات مرتفعة لكل بُعد من أبعاد المقياس، وكذلك بلغ معامل الثبات للمقياس ككل (٠,٩٢٥) وهذا يدل على ثبات قوي جدا.

### (ج) الثبات بالتجزئة النصفية:

|       |                 |
|-------|-----------------|
| ٠,٨٦٥ | سبيرمان – براون |
| ٠,٨٤٦ | جتمان           |

بلغ معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية سبيرمان وبراون ٠,٨٦٥ وجتمان ٠,٨٤٦ وهذا يدل على ثبات قوي للمقياس، مما يطمأن الباحثة على صلاحية تطبيق المقياس .

### (٢)- صدق مقياس الدافعية للتطوع ( لدى غير المتطوعين):

#### أولاً: الصدق الظاهري (صدق المحتوى)

قامت الباحثة بحساب الصدق البنائي أو التكويني للمقياس وذلك لبيان مدى اتساق فقرات المقياس مع بعضها البعض عن طريق حساب معاملات ارتباط بيرسون لمعرفة درجة ارتباط درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له، ثم قامت بحساب معاملات ارتباط بيرسون لمعرفة درجة ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس وذلك لمقياس الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين.

جدول رقم ( ١٠ )

يوضح معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات أبعاد مقياس الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين مع الدرجة الكلية لكل بعد (ن = ٣٠)

| رقم الفقرة   | (١)            | (٧)     | (١٣)    | (١٩)    | (٢٥)    |
|--|----------------|---------|---------|---------|---------|
| البعد (١) الوقائية (الحد من المشاعر السلبية، وحل المشكلات الشخصية) | معامل الارتباط | ٠,٩٩١** | ٠,٦٦٧** | ٠,٦٤١** | ٠,٦٩٦** |
| رقم الفقرة   | (٣١)           | (٣٧)    | (٤٢)    | (٤٦)    |         |
| معامل الارتباط   | ٠,٥٤٣**        | ٠,٤٦٢*  | ٠,٠٧١   | ٠,٨٤٢** |         |
| رقم الفقرة   | (٢)            | (٨)     | (١٤)    | (٢٠)    | (٢٦)    |
| معامل الارتباط   | ٠,٤١٩*         | ٠,٤٨٨** | ٠,٨١٥** | ٠,٦٢٣** | ٠,٧٠٣** |
| البعد (٢) القيم : اهتمامات إنسانية وغيرية حول الآخرين              | رقم الفقرة     | (٣٢)    | (٣٨)    | (٤٣)    | (٤٧)    |
| معامل الارتباط   | ٠,٦٠٧**        | ٠,٥٨٥** | ٠,٤٥٩*  | ٠,٦٠١** |         |
| رقم الفقرة   | (٣)            | (٩)     | (١٥)    | (٢١)    | (٢٧)    |
| معامل الارتباط   | ٠,٧١٥**        | ٠,٧٠٤** | ٠,٨٣٠** | ٠,٧٣٣** | ٠,٩٠٩** |
| البعد (٣) التنمية الوظيفية (الخبرة المهنية)                        | رقم الفقرة     | (٣٣)    |         |         |         |
| معامل الارتباط   | ٠,٦٢٥**        |         |         |         |         |
| رقم الفقرة   | (٤)            | (١٠)    | (١٦)    | (٢٢)    | (٢٨)    |
| معامل الارتباط   | ٠,٣٢٣          | ٠,٦٢٧** | ٠,٥٤٩** | ٠,٣٥٧   | ٠,٥٢٥** |
| البعد (٤) التفاعل الاجتماعي: تقوية العلاقة مع الآخرين              | رقم الفقرة     | (٣٤)    | (٣٩)    | (٤٤)    | (٤٨)    |
| معامل الارتباط   | ٠,٣٩٣*         | ٠,٤٠٧*  | ٠,٦٤٠** | ٠,٥٧٩** |         |
| رقم الفقرة   | (٥)            | (١١)    | (١٧)    | (٢٣)    | (٢٩)    |
| معامل الارتباط   | ٠,٤٤٦*         | ٠,٥٢٥** | ٠,٦٦١** | ٠,٧١٦** | ٠,٧٣٠** |
| البعد (٥) الفهم: اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات                | رقم الفقرة     | (٣٥)    | (٤٠)    | (٤٥)    |         |
| معامل الارتباط   | ٠,٥٠١**        | ٠,٥٩٨** | ٠,٥٢٨** |         |         |
| رقم الفقرة   | (٦)            | (١٢)    | (١٨)    | (٢٤)    | (٣٠)    |
| معامل الارتباط   | ٠,٥٨٩**        | ٠,٦٠٣** | ٠,٥٧٣** | ٠,٥٤٦** | ٠,٦٨٨** |
| البعد (٦) التقدم (أو النجاح): تطوير ونمو الشخصية                   | رقم الفقرة     | (٣٦)    | (٤١)    |         |         |
| معامل الارتباط   | ٠,٥٥٥**        | ٠,٦٨٦** |         |         |         |

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)

\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (١٠) أن جميع فقرات المقياس تتمتع بمعامل ارتباط مرتفع ودال إحصائياً، ما عدا (٣) فقرات، فقرة واحدة تمثل البعد الأول رقمها (٤٢)، وفقرتان تمثلان البعد الرابع

ورقمهما (٤، ٢٢) حيث كانت قيم الارتباط بها غير دالة مما أدى إلى حذف هذه الفقرات، وللمحافظة على تكافؤ المقياسين للمتطوعين وغير المتطوعين قامت الباحثة بحذف الفقرة رقم (٣٧) في البعد الأول، والفقرة رقم (٥، ١١) في البعد الخامس لأنها غير دالة في المقياس الآخر.

### جدول رقم ( ١١ )

يوضح معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية لمقياس الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين (ن = ٣٠)

| معامل الارتباط | البعد   |
|----------------|---|
| ٠,٧٧٥**        | (١) الوقائية ( الحد من المشاعر السلبية، وحل المشكلات الشخصية) |
| ٠,٧٨٢**        | (٢) القيم : اهتمامات إنسانية وغيرية حول الآخرين               |
| ٠,٦٢٠**        | (٣) التنمية الوظيفية (الخبرة المهنية)                         |
| ٠,٨٥٧**        | (٤) التفاعل الاجتماعي: تقوية العلاقة مع الآخرين               |
| ٠,٨١٥**        | (٥) الفهم: اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات                 |
| ٠,٧٦٧**        | (٦) التقدم (أو النجاح): تطوير ونمو الشخصية                    |

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)

ثانيا : ثبات المقياس

#### ١- ثبات مقياس الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين:

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات مقياس الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين بحساب معاملات الثبات لأبعاد المقياس بطريقة إعادة التطبيق على عينة من (٣٠) طالب وطالبة من غير المتطوعين بفاصل زمني مدته أسبوعان، وتم حساب معامل الثبات للدرجة الكلية للمقياس ثم لكل بعد من أبعاده بطريقة ارتباط بيرسون بين التطبيقين. وتم حساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس، وكذلك لكل بعد من أبعاده.

## (أ) الثبات بطريقة إعادة التطبيق:

### جدول رقم ( ١٢ )

يبين معامل الارتباط لأبعاد مقياس الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين (ن = ٣٠)

| م | البعد   | معامل الارتباط |
|---|---|----------------|
| ١ | الوقائية ( الحد من المشاعر السلبية، وحل المشكلات الشخصية) | ٠,٨٢٥**        |
| ٢ | القيم : اهتمامات إنسانية وغيرية حول الآخرين               | ٠,٧٣٧**        |
| ٣ | التنمية الوظيفية ( الخبرة المهنية)                        | ٠,٨٤٧**        |
| ٤ | التفاعل الاجتماعي: تقوية العلاقة مع الآخرين               | ٠,٦٩٥**        |
| ٥ | الفهم: اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات                 | ٠,٥٩٤**        |
| ٦ | التقدم (أو النجاح): تطوير ونمو الشخصية                    | ٠,٧٢٣**        |
|   | الدرجة الكلية للمقياس                                     | ٠,٧٧٤**        |

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( ٠,٠١ )

بلغ معامل الارتباط ( ٠,٧٧٤ ) لمقياس الدافعية للتطوع لدى المتطوعين في إعادة التطبيق وهو معامل ارتباط مرتفع مما يدل على ثبات المقياس.

### (ب) الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach Alpha:

قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لكل بعد من أبعاد المقياس على حده، ثم قامت بحساب معامل ثبات المقياس ككل باستخدام معامل Alpha Cronbach للاتساق الداخلي. والجدول الآتي يوضح قيم معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد على حده والمقياس ككل.

### جدول رقم ( ١٣ )

يوضح قيم معاملات ألفا كرونباخ لمقياس الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين (ن = ٣٠)

| م | البعد  | عدد الفقرات لكل بعد | معامل ألفا-كرونباخ (الاتساق الداخلي) |
|---|--|---------------------|--------------------------------------|
| ١ | الوقائية: ( الحد من المشاعر السلبية، وحل المشكلات الشخصية) | ٧ فقرات             | ٠,٧٨٨                                |
| ٢ | القيم : اهتمامات إنسانية وغيرية حول الآخرين                | ٩ فقرات             | ٠,٧٧١                                |
| ٣ | التنمية الوظيفية: ( الخبرة المهنية)                        | ٦ فقرات             | ٠,٨٤٦                                |
| ٤ | التفاعل الاجتماعي: تقوية العلاقة مع الآخرين                | ٧ فقرات             | ٠,٧٧١                                |
| ٥ | الفهم: اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات                  | ٦ فقرات             | ٠,٦٠٨                                |
| ٦ | التقدم (أو النجاح): تطوير ونمو الشخصية                     | ٧ فقرات             | ٠,٧٨٢                                |
|   | قيمة ألفا للمقياس ككل                                      | ٤٢ فقرة             | ٠,٩٠٩                                |

بلغ معامل الثبات في بعد الوقائية ( الحد من المشاعر السلبية، وحل المشكلات الشخصية) (٠,٧٨٨)، و القيم : اهتمامات إنسانية وغيرية حول الآخرين (٠,٧٧١)، والتنمية الوظيفية (الخبرة المهنية) (٠,٨٤٦)، و التفاعل الاجتماعي: تقوية العلاقة مع الآخرين (٠,٧٧١)، والفهم: اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات (٠,٦٠٨)، و التقدم (أو النجاح): تطوير ونمو الشخصية (٠,٧٨٢)، ويتضح ان جميع معاملات الثبات مرتفعة لكل بُعد من أبعاد المقياس، وكذلك بلغ معامل الثبات للمقياس ككل (٠,٩٠٩) وهذا يدل على ثبات قوي جدا.

### (ج) الثبات بالتجزئة النصقية:

سبيرمان – براون ٠,٨٧٣  
جتمان ٠,٨٧١

بلغ معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية سبيرمان وبراون ٠,٨٧٣ وجتمان ٠,٨٧١ وهذا يدل على ثبات قوي للمقياس، مما يطمأن الباحثة على صلاحية تطبيق المقياس .

وبعد إجراء اختبارات الصدق والثبات وحذف العبارات غير الثابتة وغير المناسبة، فقد تم حصر الفقرات التي تنتمي إلى كل بُعد من مقياسي الدراسة، كما يوضح الجدول التالي:

### جدول رقم ( ١٤ )

#### يوضح توزيع الفقرات على مقياس الدافعية للتطوع

| العدد<br>الفقرات | رقم الفقرة                       | البعد  |
|------------------|----------------------------------|--|
| ٧ فقرات          | ١، ٧، ١٣، ١٩، ٢٥، ٣١، ٣٧         | البعد (١) الوقائية: ( الحد من المشاعر السلبية، وحل المشكلات الشخصية) |
| ٩ فقرات          | ٢، ٨، ٢٠، ١٤، ٢٦، ٣٢، ٣٨، ٤١، ٤٢ | البعد (٢) القيم : اهتمامات إنسانية وغيرية حول الآخرين                |
| ٦ فقرات          | ٣، ٩، ١٥، ٢١، ٢٧، ٣٣             | البعد (٣) التنمية الوظيفية: ( الخبرة المهنية)                        |
| ٧ فقرات          | ١٠، ٤، ٢٢، ١٦، ٢٨، ٣٤، ٣٩        | البعد (٤) التفاعل الاجتماعي: تقوية العلاقة مع الآخرين                |
| ٦ فقرات          | ٥، ١١، ١٧، ٢٣، ٢٩، ٣٥            | البعد (٥) الفهم: اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات                  |
| ٧ فقرات          | ٦، ١٢، ١٨، ٣٠، ٢٤، ٤٠، ٣٦        | البعد (٦) التقدم (أو النجاح): تطوير ونمو الشخصية                     |
| ٤٢ فقرة          |                                  | مجموع الفقرات  |

## سابعا: إجراءات تطبيق الدراسة

للتحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة قامت الباحثة بتطبيق مقياس الدافعية للتطوع على عينة استطلاعية تكونت من ٣٠ طالب متطوع و٣٠ طالب غير متطوع تم اختيارهم من خارج عينة الدراسة، وبعد التحقق من صلاحية أدوات الدراسة، والتأكد من صدقها وثباتها وإخراجها بالصورة النهائية، قامت الباحثة بالحصول على خطاب (تسهيل مهمة باحث) من عمادة كلية العلوم والآداب بجامعة نزوى متمثلة في قسم العلوم الانسانية، لتطبيق أدوات الدراسة انظر الملحق رقم (٩)، كما تم استخراج قوائم من عمادة القبول والتسجيل بالجامعة لفصل الربيع ٢٠١٥م لسحب عينة الدراسة، حيث توضح الكليات والمساقات وعدد الطلبة في كل مساق واسم استاذ المساق والتوقيت الذي يدرس به المساق والقاعة الدراسية، ثم قامت الباحثة بالتنسيق مع أساتذة المساقات في الكليات الأربع لتطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) الخاصة بالطلبة المتطوعين وغير المتطوعين، وأشرفت الباحثة على تطبيق الاستبانة بنفسها، كما تم استكمال الاستبانة الخاصة بالطلبة المتطوعين من خلال التنسيق مع مديرة برنامج العمل التطوعي بجامعة نزوى، كما تم التواصل مع الطلبة المتطوعين من طلبة الماجستير بعد تسجيل أرقام هواتفهم لتطبيق أداة البحث (المقابلة)، بينما تم التنسيق مع الطلبة المتطوعين ضمن برنامج العمل التطوعي بالجامعة لمواعيد إجراء المقابلات الخاصة بقياس الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي من خلال مجموعة الواتس اب، بينما تم اختيار بعض الطلبة غير المتطوعين الذين تم تطبيق الاستبانة عليهم من خلال التواصل معهم هاتفيا، وقامت الباحثة بنفسها بإجراء جميع المقابلات مع الطلبة.

### ثامنا: الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة الأساليب الاحصائية الآتية:

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي لمقياس الدافعية للتطوع لدى المتطوعين وغير المتطوعين.
- معادلة كرونباخ- ألفا (Cronbach- Alpha) للاتساق الداخلي لحساب معامل ثبات مقياس الدافعية للتطوع لدى المتطوعين وغير المتطوعين.
- النسب المئوية للإجابة على السؤال الأول ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على السؤال الثاني.
- اختبار (T- test) لتحديد دلالة الفروق لمستوى الدافعية للتطوع تعزى لمتغير النوع الاجتماعي- المستوى الدراسي- الحالة الاجتماعية.
- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتحديد دلالة الفروق لمستوى الدافعية للتطوع تعزى لمتغير الكلية - العمر.
- معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة الارتباطية بين الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي ومستوى الدافعية للتطوع.

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

#### تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، والتي هدفت إلى التعرف على الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع لدى عينة من طلبة جامعة نزوى بسلطنة عمان.

#### أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

السؤال الأول: ما الصورة المدركة للعمل التطوعي في أذهان طلبة جامعة نزوى (المتطوعين) و(غير المتطوعين)؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال تم حساب النسب المئوية لكل سؤال من أسئلة المقابلة والتي توضحها الجداول الآتية:

جدول رقم ( ١٥ ) الصورة الذهنية المدركة لمعنى ومفهوم العمل التطوعي للمتطوعين (ن=٣٠)

| م   | البعد الأول: معنى ومفهوم العمل التطوعي                                  | التكرار | النسبة المئوية من مجموع الاستجابات (مرتبة تنازلياً) | النسبة المئوية من عدد أفراد العينة (مرتبة تنازلياً) |
|-----|---|---------|---|---|
| ١-  | العمل بدون مقابل  | ٢١      | ١٩,٤%   | ٧٠%   |
| ٢-  | لخدمة المجتمع   | ٢٠      | ١٨,٥%   | ٦٦,٧%   |
| ٣-  | عمل يقوم به الفرد من نفسه- من ذاته- بدون إكراه                          | ١٦      | ١٤,٩%   | ٥٣,٣%   |
| ٤-  | عمل إنساني  | ١١      | ١٠,٢%   | ٣٦,٧%   |
| ٥-  | بذل جهد (بدني أو فكري)  | ٨       | ٧,٤%  | ٢٦,٧%   |
| ٦-  | مساعدة المحتاجين  | ٧       | ٦,٥%  | ٢٣,٣%   |
| ٧-  | لهدف محدد   | ٦       | ٥,٦%  | ٢٠%   |
| ٨-  | العمل لنيل الخير والأجر والثواب من الله تعالى                           | ٥       | ٤,٦%  | ١٦,٧%   |
| ٩-  | العمل بصورة فردية أو جماعية - (في إطار فريق) - (الانتماء لمؤسسة تطوعية) | ٥       | ٤,٦%  | ١٦,٧%   |
| ١٠- | لكسب وتنمية المهارات  | ٣       | ٢,٨%  | ١٠%   |
| ١١- | ضمن منهجية معينة وأهداف محددة   | ٣       | ٢,٨%  | ١٠%   |
| ١٢- | لتحقيق الذات  | ١       | ٠,٩%  | ٣,٣%  |
| ١٣- | التبرع بالمال   | ١       | ٠,٩%  | ٣,٣%  |
| ١٤- | عمل خيري  | ١       | ٠,٩%  | ٣,٣%  |
|     | المجموع   | ١٠٨     | ١٠٠%  |   |

\*قد يختار المفحوص أكثر من عبارة

من خلال الجدول ( ١٥ ) يتضح أن ما نسبته ٧٠% من أفراد العينة يرون بأن العمل التطوعي هو العمل بدون مقابل (عمل مجاني)، وأن ما نسبته ٦٦,٧% يرون بأنه عمل لخدمة المجتمع، وأن ما نسبته ٥٣,٣% من أفراد العينة يرون بأنه عمل يقوم به الفرد (من نفسه- من ذاته- بدون إكراه)، كما يرى ما نسبته ٣٦,٧% بأنه عمل إنساني.

كما يتضح من الجدول حسب استجابات أفراد العينة بأنهم لم يركزوا كثيرا على العمل الخيري (philanthropic) بل اعتبروه أحد أشكال العمل التطوعي (voluntary) حيث يتضح أن ما نسبته ٢٣,٣% يرون بأنه مساعدة للمحتاجين، كما أن الدوافع الدينية أيضا ترتبط بالعمل الخيري والتي جاء من ضمنها العمل لنيل الخير والأجر والثواب من الله تعالى حيث بلغت نسبة أفراد العينة ١٦,٧% والتبرع بالمال بنسبة ٣,٣%، والعمل ضمن منهجية معينة وأهداف محددة بنسبة ١٠%، وتم التركيز على العمل الفردي حيث بلغت نسبة أفراد العينة فيه ٥٣,٣% بينما العمل بصورة جماعية و العمل ضمن إطار مؤسسات تطوعية بلغت النسبة فيه ١٦,٧%.

#### جدول رقم ( ١٦ ) الصورة الذهنية المدركة لمعنى ومفهوم العمل التطوعي لغير المتطوعين (ن=٤٠)

| م   | البعد الأول: معنى ومفهوم العمل التطوعي         | التكرار | النسبة المئوية من مجموع الاستجابات (مرتبة تنازليا) | النسبة المئوية من عدد أفراد العينة (مرتبة تنازليا) |
|-----|--|---------|--|--|
| ١-  | عمل يقوم به الفرد من نفسه- من ذاته- بدون إكراه | ٢٤      | ١٧,١%  | ٦٠%  |
| ٢-  | لخدمة المجتمع                                  | ٢٢      | ١٥,٨%  | ٥٥%  |
| ٣-  | العمل بدون مقابل                               | ١٩      | ١٣,٦%  | ٤٧,٥%  |
| ٤-  | مساعدة المحتاجين                               | ١٤      | ١٠%  | ٣٥%  |
| ٥-  | عمل إنساني                                     | ١٢      | ٨,٦%   | ٣٠%  |
| ٦-  | العمل لنيل الخير والأجر والثواب من الله تعالى  | ١١      | ٧,٨%   | ٢٧,٥%  |
| ٧-  | العمل بصورة جماعية (الانتماء لمؤسسة تطوعية)    | ١٠      | ٧,٢%   | ٢٥%  |
| ٨-  | لهدف محدد                                      | ٩       | ٦,٤%   | ٢٢,٥%  |
| ٩-  | التبرع بالمال                                  | ٨       | ٥,٧%   | ٢٠%  |
| ١٠- | بذل جهد (بدني أو فكري)                         | ٥       | ٣,٦%   | ١٢,٥%  |
| ١١- | لكسب مهارات                                    | ٣       | ٢,١%   | ٧,٥%   |
| ١٢- | عمل خيري                                       | ٢       | ١,٤%   | ٥%   |
| ١٣- | لتحقيق الذات                                   | ١       | ٠,٧%   | ٢,٥%   |
| ١٤- | ضمن منهجية معينة وأهداف محددة                  | -       | -  | -  |
|     | المجموع  | ١٤٠     | ١٠٠%   |  |

\*قد يختار المفحوص أكثر من عبارة

من خلال الجدول ( ١٦ ) يتضح أن ما نسبته ٦٠% من أفراد العينة يرون بأن العمل التطوعي هو عمل يقوم به الفرد من نفسه دون إكراه، كما أن ما نسبته ٥٥% من أفراد العينة يرون أنه لخدمة المجتمع، وأن ما نسبته ٤٧,٥% من أفراد العينة يرون بأنه عمل مجاني أي دون مقابل،

كما يرى ما نسبته ٣٠% من أفراد العينة بأنه عمل إنساني، وكذلك العمل ضمن إطار مؤسسات تطوعية والعمل بصورة جماعية حيث جاءت بنسبة ٢٥%، وبلغت نسبة أفراد العينة الذين يرون بأنه مساعدة للمحتاجين ٣٥% والتبرع بالمال بنسبة ٢٠%، وأن ما نسبته ٢٧,٥% يرون بأنه العمل لنيل الخير والأجر والثواب من الله تعالى.

### جدول رقم ( ١٧ ) مقارنة بين درجة إدراك أفراد العينة ( المتطوعين وغير المتطوعين ) لمعنى ومفهوم العمل التطوعي

| النسبة المئوية | التكرار (غير المتطوعين) | النسبة المئوية | التكرار (المتطوعين) | تصنيف التعريف |
|----------------|-------------------------|----------------|---------------------|---------------|
| ٥%             | ٢                       | ٢٠%            | ٦                   | قريب          |
| ٨٢,٥%          | ٣٣                      | ٧٣,٣%          | ٢٢                  | متوسط         |
| ١٢,٥%          | ٥                       | ٦,٧%           | ٢                   | بعيد          |
| ١٠٠%           | ٤٠                      | ١٠٠%           | ٣٠                  | المجموع       |

وتم تحليل التعريف الذي ذكره أفراد العينة وفقا لتعريف الربيعاني (٢٠١٣، ص ١٤٧) للعمل التطوعي والذي توضحه الباحثة في النقاط التالية:

١- عمل إنساني

٢- يعكس فيه الفرد رغبته الصادقة في إفادة مجتمعه والمجتمعات الإنسانية

٣- بما يمتلكه من إمكانات مادية وفكرية ومهارية

٤- بهدف المساعدة في حل أزمة إنسانية أو فردية أو تطوير منفعة عامة

٥- دون أي مقابل

وتشير النتائج في جدول ( ١٧ ) إلى أن الصورة الذهنية المدركة حول مفهوم العمل التطوعي لا يزال يشوبها شيئا من عدم الوضوح، وبحاجة لفهم المتطوعين للعمل التطوعي بصورته الحقيقية، حيث بلغت نسبة الذين أعطوا تعريفا جزئيا للتعريف المعتمد ٧٣,٣% وهي نسبة كبيرة، بالإضافة إلى نسبة ٦,٧% ممن أعطوا تعريفا بعيدا عن التعريف المعتمد، وكذلك الأمر بالنسبة لغير المتطوعين الذين تظهر النتائج إدراكهم لمفهوم العمل التطوعي بصورة غير واضحة بشكل أكبر بالمقارنة مع المتطوعين، حيث بلغت نسبة الذين أعطوا تعريفا جزئيا للتعريف المعتمد ٨٢,٥%، ونسبة أفراد العينة الذين كانوا بعيدين عن التعريف ١٢,٥%.

جدول رقم ( ١٨ ) مقارنة بين استجابات أفراد عينة الدراسة (المتطوعين وغير المتطوعين)  
حول إدراكاتهم لفوائد العمل التطوعي

| النسبة المئوية | التكرار (غير المتطوعين) | النسبة المئوية | التكرار (المتطوعين) | درجة الاستجابة       | البعد الثاني : فوائد العمل التطوعي  |
|----------------|-------------------------|----------------|---------------------|----------------------|---|
| ٧٠%            | ٢٨                      | ٧٦,٧%          | ٢٣                  | إيجاباً بدرجة كبيرة  | السؤال (١)- تأثير العمل التطوعي في طاقات أفراد المجتمع  |
| ٢٧,٥%          | ١١                      | ٢٣,٣%          | ٧                   | إيجاباً بدرجة قليلة  |   |
| —              | —                       | —              | —                   | لا يؤثر              |   |
| ٢,٥%           | ١                       | —              | —                   | سلبياً بدرجة قليلة   |   |
| —              | —                       | —              | —                   | سلبياً بدرجة كبيرة   | السؤال (٢)- أهمية أو دور الجهود التطوعية في حل المشكلات الاجتماعية  |
| ١٠٠%           | ٤٠                      | ١٠٠%           | ٣٠                  | المجموع              |   |
| ٧٥%            | ٣٠                      | ٨٣,٣%          | ٢٥                  | إيجاباً بدرجة كبيرة  |   |
| ٢٢,٥%          | ٩                       | ١٦,٧%          | ٥                   | إيجاباً بدرجة قليلة  |   |
| ٢,٥%           | ١                       | —              | —                   | ليس له أهمية         | السؤال (٣)- رأيهم بأن الواجب الأساسي في خدمة الفئات الاجتماعية هو واجب الدولة، والعمل التطوعي فقط إضافة رمزية |
| —              | —                       | —              | —                   | سلبياً بدرجة قليلة   |   |
| —              | —                       | —              | —                   | سلبياً بدرجة كبيرة   |   |
| ١٠٠%           | ٤٠                      | ١٠٠%           | ٣٠                  | المجموع              |   |
| ٥%             | ٢                       | ٦,٧%           | ٢                   | أوافق بدرجة كبيرة    | السؤال (٤)- اعتبار العمل التطوعي مؤشراً للحكم على تقدم الشعوب ورفقيها   |
| ١٢,٥%          | ٥                       | —              | —                   | أوافق بدرجة قليلة    |   |
| ٥%             | ٢                       | —              | —                   | محايد                |   |
| ١٧,٥%          | ٧                       | ٦,٧%           | ٢                   | لا أوافق بدرجة قليلة |   |
| ٦٠%            | ٢٤                      | ٨٦,٦%          | ٢٦                  | لا أوافق بدرجة كبيرة | السؤال (٤)- اعتبار العمل التطوعي مؤشراً للحكم على تقدم الشعوب ورفقيها   |
| ١٠٠%           | ٤٠                      | ١٠٠%           | ٣٠                  | المجموع              |   |
| ٨٥%            | ٣٤                      | ٨٣,٣%          | ٢٥                  | بدرجة كبيرة          |   |
| ١٢,٥%          | ٥                       | ١٣,٤%          | ٤                   | بدرجة متوسطة         |   |
| ٢,٥%           | ١                       | ٣,٣%           | ١                   | بدرجة قليلة          | السؤال (٤)- اعتبار العمل التطوعي مؤشراً للحكم على تقدم الشعوب ورفقيها   |
| —              | —                       | —              | —                   | لا يعني شيء          |   |
| ١٠٠%           | ٤٠                      | ١٠٠%           | ٣٠                  | المجموع              |   |

ويوضح الجدول ( ١٨ ) المقارنة بين نتائج السؤال (١) حيث يتضح أن إدراكات أفراد العينة لتأثير العمل التطوعي في طاقات أفراد المجتمع كانت إيجابية حيث أجاب ٧٦,٧% من أفراد العينة (المتطوعين) بأن التأثير إيجابي بدرجة كبيرة بينما أجاب ٢٣,٣% بأن التأثير إيجابي بدرجة قليلة، كما أجاب ٧٠% من أفراد العينة (غير المتطوعين) بأن التأثير إيجابي بدرجة كبيرة بينما أجاب ٢٧,٥% من أفراد العينة بأن التأثير إيجابي بدرجة قليلة.

كما توضح نتائج السؤال (٢) في الجدول ( ١٨ ) المقارنة بين إدراكات أفراد العينة لأهمية أو دور الجهود التطوعية في حل المشكلات الاجتماعية حيث أجاب ٨٣,٣% من أفراد العينة (المتطوعين) بأن الأهمية والدور إيجابياً بدرجة كبيرة بينما أجاب ١٦,٧% بأن الأهمية والدور إيجابي بدرجة قليلة، كما أجاب ٧٥% من أفراد العينة (غير المتطوعين) بأن الأهمية والدور إيجابياً بدرجة كبيرة بينما أجاب ٢٢,٥% من أفراد العينة بأن الأهمية والدور إيجابي بدرجة قليلة،

ويتضح من خلال النتائج التقارب الكبير بين إدراك أفراد العينة (المتطوعين وغير المتطوعين) لأهمية ودور الجهود التطوعية في حل المشكلات الاجتماعية.

كما يوضح الجدول ( ١٨ ) المقارنة بين نتائج السؤال (٣) في آراء أفراد العينة حول أن الواجب الأساسي في خدمة الفئات الاجتماعية هو واجب الدولة، والعمل التطوعي فقط إضافة رمزية حيث أجاب ٨٦,٦% من أفراد العينة (المتطوعين) بلا أو وافق بدرجة كبيرة، بينما أجاب ٦,٧% من أفراد العينة بلا أو وافق بدرجة قليلة، كما أجاب ٦,٧% من أفراد العينة بالموافقة بدرجة كبيرة، وهنا يتضح بأن نسبة الذين لم يوافقوا على هذا الرأي من المتطوعين كبيرة جداً، وهذا يدل على إدراك المتطوعين لواجباتهم تجاه المجتمع. كما أجاب ٦٠% من أفراد العينة (غير المتطوعين) بلا أو وافق بدرجة كبيرة بينما أجاب ١٧,٥% بلا أو وافق بدرجة قليلة و ١٢,٥% بالموافقة بدرجة قليلة، وأجاب ٥% من أفراد العينة بالموافقة بدرجة كبيرة، بينما ٥% من أفراد العينة كانوا حياديين، ويتبين من خلال النتيجة أن هناك فرقا واضحا في اعتبار عينة الدراسة (غير المتطوعين) بأن الواجب الأساسي لخدمة الفئات الاجتماعية هو واجب الدولة ويتضح بأن هناك حاجة لتوضيح الأدوار التي يقدمها العمل التطوعي وكذلك الحاجة لتضافر الجهود حول تغيير هذه الصورة المدركة لدى ما نسبته ٢٢,٥% من الموافقين أو الحياديين لدى أفراد العينة (غير المتطوعين) باعتبارهم جزءاً لا يتجزأ من المجتمع، ولتأثيرهم على أفكار الآخرين، مقارنة بما نسبته ٦,٧% من عينة الدراسة (المتطوعين).

كما يوضح الجدول (١٨) المقارنة بين نتائج السؤال (٤) حيث يبدو أن إدراكات أفراد العينة لاعتبار العمل التطوعي مؤشراً للحكم على تقدم الشعوب ورفيها كانت إيجابية حيث تركزت أغلب استجابات (المتطوعين) حول درجة كبيرة بنسبة ٨٣,٣%، بينما بلغت ١٣,٤% بدرجة متوسطة و ٣,٣% بدرجة قليلة، كما أن أغلب استجابات (غير المتطوعين) تركزت حول درجة كبيرة بنسبة ٨٥%، بينما بلغت ١٢,٥% بدرجة متوسطة و ٢,٥% بدرجة قليلة مما يدل على اعتبار جميع أفراد العينة العمل التطوعي بأنه مؤشر للحكم على تقدم الشعوب ورفيها وإن كان بدرجات متفاوتة.

جدول رقم ( ١٩ ) إدراكات أفراد عينة الدراسة (المتطوعين) لمجالات العمل التطوعي  
(ن=٣٠)

| م | البعد الثالث: مجالات العمل التطوعي الرئيسية | مجالات العمل التطوعي الفرعية               | التكرار لكل فرع | التكرار للمجال ككل | النسبة المئوية | الترتيب تنازليا |
|---|---|--|-----------------|--------------------|----------------|-----------------|
| ١ | المجال الاجتماعي                            | رعاية الطفولة                              | ٣               | ٥٣                 | %٤٩,٥          | ١               |
|   |   | رعاية المرأة                               | ١               |                    |                |                 |
|   |   | إعادة تأهيل مدمني المخدرات                 | ٢               |                    |                |                 |
|   |   | رعاية الأحداث                              | -               |                    |                |                 |
|   |   | مكافحة التدخين                             | -               |                    |                |                 |
|   |   | رعاية المسنين                              | ٣               |                    |                |                 |
|   |   | الإرشاد الأسري                             | ٤               |                    |                |                 |
|   |   | مساعدة المشردين                            | -               |                    |                |                 |
| ٢ | المجال التربوي والتعليمي                    | رعاية الأيتام                              | ٦               | ٥                  | %٤,٧           | ٦               |
|   |   | مساعدة الأسر الفقيرة                       | ٢٢              |                    |                |                 |
|   |   | تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة         | ٤               |                    |                |                 |
|   |   | الخدمة العامة                              | ٨               |                    |                |                 |
| ٣ | المجال الصحي                                | تعليم القرآن                               | -               | ١١                 | %١٠,٣          | ٤               |
|   |   | محو الأمية                                 | ٣               |                    |                |                 |
|   |   | التعليم المستمر                            | ١               |                    |                |                 |
|   |   | برامج صعوبات التعلم                        | -               |                    |                |                 |
|   |   | تقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً    | ١               |                    |                |                 |
| ٤ | المجال البيئي                               | الرعاية الصحية                             | ٢               | ١٤                 | %١٣,١          | ٢               |
|   |   | خدمة المرضى والترفيه عنهم                  | ٤               |                    |                |                 |
|   |   | تقديم الإرشاد النفسي والصحي                | ٥               |                    |                |                 |
|   |   | التمرير المنزلي                            | -               |                    |                |                 |
| ٥ | مجال الدفاع المدني                          | تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة (صحياً) | -               | ٨                  | %٧,٥           | ٥               |
|   |   | الإرشاد البيئي                             | ٢               |                    |                |                 |
|   |   | العناية بالغابات ومكافحة التصحر            | -               |                    |                |                 |
| ٦ | المجال المادي                               | العناية بالشواطئ والمنزهات                 | ١٢              | ٢                  | %١,٩           | ٧               |
|   |   | مكافحة التلوث                              | -               |                    |                |                 |
| ٧ | المجال الثقافي                              | المشاركة في أعمال الإغاثة (مادياً)         | ٤               | ١٣                 | %١٢,١          | ٣               |
|   |   | المساهمة مع رجال الإسعاف                   | ٤               |                    |                |                 |
| ٨ | المجال الإعلامي                             | المشاركة في أوقات الكوارث الطبيعية         | -               | ١                  | %٠,٩           | ٨               |
|   |   | بناء المساجد                               | ٢               |                    |                |                 |
|   | المجموع                                     | توعيات ومحاضرات ودورات                     | ١٣              | ١٠٧                | ١٠٠%           |                 |
|   |   | الإعلانات وتصميم البوسترات                 | ١               | ١٠٧                |                |                 |

من خلال الجدول ( ١٩ ) نلاحظ أن أكثر مجالات العمل التطوعي التي ركز عليها أفراد العينة تمثلت في المجال الاجتماعي حيث احتل الترتيب الأول بنسبة ٤٩,٥%، ثم جاء في الترتيب الثاني المجال البيئي بنسبة ١٣,١%، وفي الترتيب الثالث جاء المجال الثقافي بنسبة ١٢,١%، وجاء في الترتيب الرابع المجال الصحي بنسبة ١٠,٣%، كما جاء مجال الدفاع المدني في الترتيب الخامس

بنسبة ٧,٥%، بينما جاء في الترتيب السادس المجال التربوي والتعليمي بنسبة ٤,٧%، واحتل المجال المادي الترتيب السابع بنسبة ١,٩%، واحتل المركز الأخير المجال الإعلامي بنسبة ٠,٩%.

**جدول رقم ( ٢٠ ) إدراكات أفراد عينة الدراسة (غير المتطوعين) لمجالات العمل التطوعي (ن=٤٠)**

| م | البعد الثالث: مجالات العمل التطوعي الرئيسية | مجالات العمل التطوعي الفرعية  | التكرار لكل فرع                                 | التكرار للمجال ككل | النسبة المئوية | الترتيب تنازلياً |
|---|---|---|---|--------------------|----------------|------------------|
| ١ | المجال الاجتماعي                            | رعاية الطفولة<br>رعاية المرأة<br>إعادة تأهيل مدمني المخدرات<br>رعاية الأحداث<br>مكافحة التدخين<br>رعاية المسنين<br>الإرشاد الأسري<br>مساعدة المشردين<br>رعاية الأيتام<br>مساعدة الأسر الفقيرة | -<br>١<br>-<br>-<br>-<br>٣<br>٨<br>-<br>٧<br>١٨ | ٤٦                 | ٣٦,٥%          | ١                |
| ٢ | المجال التربوي والتعليمي                    | تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة<br>تعليم القرآن<br>محو الأمية<br>التعليم المستمر<br>برامج صعوبات التعلم<br>تقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً   | ٩<br>٧<br>١<br>٧<br>-<br>٢                      | ١٧                 | ١٣,٥%          | ٣                |
| ٣ | المجال الصحي                                | الرعاية الصحية<br>خدمة المرضى والترفيه عنهم<br>تقديم الإرشاد النفسي والصحي<br>التمرين المنزلي<br>تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة (صحياً)   | ٦<br>٣<br>-<br>-                                | ٩                  | ٧,٢%           | ٦                |
| ٤ | المجال البيئي                               | الإرشاد البيئي<br>العناية بالغابات ومكافحة التصحر<br>العناية بالشواطئ والمنزهات<br>مكافحة التلوث  | ١<br>١٤<br>-                                    | ١٦                 | ١٢,٦%          | ٤                |
| ٥ | مجال الدفاع المدني                          | المشاركة في أعمال الإغاثة (مادياً)<br>المساهمة مع رجال الإسعاف<br>المشاركة في أوقات الكوارث الطبيعية  | ١١<br>٩<br>-                                    | ٢٠                 | ١٥,٩%          | ٢                |
| ٦ | المجال المادي                               | بناء المساجد  | ٥   | ٥                  | ٤%             | ٧                |
| ٧ | المجال الثقافي                              | توعيات ومحاضرات ودورات  | ١٣  | ١٣                 | ١٠,٣%          | ٥                |
| ٨ | المجال الإعلامي                             | الإعلانات وتصميم البوسترات  | -   | -                  | -              | -                |
|   | المجموع                                     |   | ١٢٦   | ١٢٦                | ١٠٠%           |                  |

من خلال الجدول ( ٢٠ ) نلاحظ أن أكثر مجالات العمل التطوعي التي ركز عليها أفراد العينة تمثلت في المجال الاجتماعي حيث احتل الترتيب الأول بنسبة ٣٦,٥%، ثم جاء في الترتيب الثاني

مجال الدفاع المدني بنسبة ١٥,٩%، وفي الترتيب الثالث جاء المجال التربوي والتعليمي بنسبة ١٣,٥%، وجاء في الترتيب الرابع المجال البيئي بنسبة ١٢,٦%، كما جاء المجال الثقافي في الترتيب الخامس بنسبة ١٠,٣%، بينما جاء في الترتيب السادس المجال الصحي بنسبة ٧,٢%، واحتل المجال المادي الترتيب الأخير بنسبة ٤%.

### جدول رقم ( ٢١ ) المقارنة بين إدراكات أفراد عينة الدراسة (المتطوعين وغير المتطوعين) لمجالات العمل التطوعي

| م | البعد الثالث: مجالات العمل التطوعي الرئيسية | التكرار للمجال ككل (المتطوعين) | النسبة المئوية | الترتيب تنازليا | التكرار للمجال ككل (غير المتطوعين) | النسبة المئوية | الترتيب تنازليا |
|---|---|--------------------------------|----------------|-----------------|------------------------------------|----------------|-----------------|
| ١ | المجال الاجتماعي                            | ٥٣                             | ٤٩,٥%          | ١               | ٤٦                                 | ٣٦,٥%          | ١               |
| ٢ | المجال التربوي والتعليمي                    | ٥                              | ٤,٧%           | ٦               | ١٧                                 | ١٣,٥%          | ٣               |
| ٣ | المجال الصحي                                | ١١                             | ١٠,٣%          | ٤               | ٩                                  | ٧,٢%           | ٦               |
| ٤ | المجال البيئي                               | ١٤                             | ١٣,١%          | ٢               | ١٦                                 | ١٢,٦%          | ٤               |
| ٥ | مجال الدفاع المدني                          | ٨                              | ٧,٥%           | ٥               | ٢٠                                 | ١٥,٩%          | ٢               |
| ٦ | المجال المادي                               | ٢                              | ١,٩%           | ٧               | ٥                                  | ٤%             | ٧               |
| ٧ | المجال الثقافي                              | ١٣                             | ١٢,١%          | ٣               | ١٣                                 | ١٠,٣%          | ٥               |
| ٨ | المجال الإعلامي                             | ١                              | ٠,٩%           | ٨               | -                                  | -              | -               |
|   | المجموع                                     | ١٠٧                            | ١٠٠%           |                 | ١٢٦                                | ١٠٠%           |                 |

ويتضح من خلال الجدول ( ٢١ ) عند المقارنة بين إدراكات أفراد عينة الدراسة (المتطوعين وغير المتطوعين) لمجالات العمل التطوعي أن أكثر مجالات العمل التطوعي التي ركز عليها أفراد العينة (المتطوعين) تمثلت في المجال الاجتماعي حيث احتل الترتيب الأول بنسبة ٤٩,٥%، كما يتضح أن أكثر مجالات العمل التطوعي التي ركز عليها أفراد العينة (غير المتطوعين) تمثلت أيضا في المجال الاجتماعي حيث احتل الترتيب الأول بنسبة ٣٦,٥%، وجاءت المجالات الأخرى متقاربة في النسبة كمجال الدفاع المدني والمجال التربوي والتعليمي و المجال البيئي المجال الثقافي والمجال الصحي والمجال المادي .

جدول رقم ( ٢٢ ) إدراكات أفراد عينة الدراسة (المتطوعين وغير المتطوعين) حول الفئات التي تُقدم العمل التطوعي ولمن يُقدم

| غير المتطوعين (ن=٤٠) |                |         | المتطوعين (ن=٣٠) |                |         | البيد الرابع: الفئات التي تُقدم العمل التطوعي ولمن يُقدم |
|----------------------|----------------|---------|------------------|----------------|---------|--|
| الترتيب تنازليا      | النسبة المئوية | التكرار | الترتيب تنازليا  | النسبة المئوية | التكرار |  |
| ٦                    | %٢,٥           | ١       | —                | —              | —       | طلاب المدارس (الحلقة الثانية)                            |
| ٤                    | %٧,٥           | ٣       | —                | —              | —       | طلاب الجامعات (الذكور)                                   |
| ٥                    | %٥             | ٢       | ٤                | %١٣,٣          | ٤       | طلاب الجامعات (الإناث)                                   |
| ٣                    | %١٠            | ٤       | ٢                | %٢٠            | ٦       | طلاب الجامعات (الذكور، الإناث)                           |
| ١                    | %٤٥            | ١٨      | ٣                | %١٦,٨          | ٥       | الشباب (الذكور)  |
| ٥                    | %٥             | ٢       | ٤                | %١٣,٣          | ٤       | الشباب (الإناث)  |
| ٢                    | %٢٢,٥          | ٩       | ١                | %٣٣,٣          | ١٠      | الشباب ( الذكور، الإناث)                                 |
| ٦                    | %٢,٥           | ١       | ٥                | %٣,٣           | ١       | الإناث ( العاملات)                                       |
|                      | %١٠٠           | ٤٠      |                  | %١٠٠           | ٣٠      | المجموع  |
| ٥                    | %٢,٥           | ١       | ٥                | %٣,٣           | ١       | الأطفال من سن (٧) سنوات                                  |
| ١                    | % ٢٠           | ٨       | ١                | %٣٣,٣          | ١٠      | طلاب المدارس (ذكور وإناث)                                |
| ٤                    | %٥             | ٢       | ٥                | %٣,٣           | ١       | طلاب الجامعات  |
| ٤                    | %٥             | ٢       | ٥                | %٣,٣           | ١       | الباحثين عن عمل  |
| ٥                    | %٢,٥           | ١       | ٣                | %١٠            | ٣       | (الذكور، الإناث) العاملين                                |
| ٣                    | %١٢,٥          | ٥       | ٤                | %٦,٧           | ٢       | الإناث (عاملات أو غير عاملات)                            |
| -                    | -              | -       | ٤                | %٦,٧           | ٢       | الذكور من سن ٤٠ سنة فما فوق                              |
| ٢                    | %١٧,٥          | ٧       | ٢                | %١٦,٧          | ٥       | كبار السن  |
| ٣                    | %١٢,٥          | ٥       | ٥                | %٣,٣           | ١       | المؤسسات والشركات  |
| ٥                    | %٢,٥           | ١       | ٤                | %٦,٧           | ٢       | المسؤولين في الدوائر الحكومية                            |
| ١                    | %٢٠            | ٨       | ٤                | %٦,٧           | ٢       | لا يوجد  |
|                      | %١٠٠           | ٤٠      |                  | %١٠٠           | ٣٠      | المجموع  |
| ٢                    | %٣٠            | ١٢      | ٢                | %٦,٧           | ٢       | أوافق  |
| -                    | -              | -       | ٣                | %٣,٣           | ١       | محايد  |
| ١                    | %٧٠            | ٢٨      | ١                | %٩٠            | ٢٧      | لا أوافق   |
|                      | %١٠٠           | ٤٠      |                  | %١٠٠           | ٣٠      | المجموع  |

يتضح من خلال الجدول ( ٢٢ ) ومن خلال السؤال (١) أن أفراد العينة (المتطوعين) ركزوا على فئة الشباب (الذكور، الإناث) بشكل متساوي من حيث الفئات الأكثر في تقديم العمل التطوعي حيث بلغت النسبة %٣٣,٣، وطلاب الجامعات (الذكور، الإناث) بنسبة %٢٠، بمجموع ما نسبته %٥٣,٣، بينما كانت الفئة التي حصلت على أقل نسبة حسب رأي أفراد العينة هم فئة الإناث

(العاملات) حيث بلغت النسبة ٣,٣%، بينما أن أفراد العينة (غير المتطوعين) ركزوا على فئة الشباب (الذكور) من حيث الفئات الأكثر في تقديم العمل التطوعي حيث بلغت النسبة ٤٥%، بينما كانت الفئة التي حصلت على أقل نسبة حسب رأي أفراد العينة هم طلاب المدارس (الحلقة الثانية) وكذلك فئة الإناث (العاملات) حيث بلغت كل منهما نسبة ٢,٥%.

كما يتضح من خلال الجدول (٢٢) ومن خلال السؤال (٢) أن أفراد العينة (المتطوعين) ركزوا في الفئات التي ينبغي أن تُسهم في تقديم العمل التطوعي على فئة طلاب المدارس (ذكور وإناث) بنسبة ٣٣,٣%، وجاء في المرتبة الثانية فئة كبار السن حيث بلغت النسبة ١٦,٧% حسب رأي أفراد العينة، بينما جاء في المرتبة الأخيرة الأطفال من سن (٧) سنوات، وطلاب الجامعات، والباحثين عن عمل، والمؤسسات والشركات بنسبة ٣,٣%، بينما أفراد العينة (غير المتطوعين) ركزوا على فئة طلاب المدارس (ذكور وإناث) بنسبة ٢٠%، وبالمقابل فإن نسبة ٢٠% من أفراد العينة أجابوا بعدم وجود فئة ينبغي أن تسهم تقديم العمل التطوعي حيث أرجعوا سبب ذلك بأن فئة الشباب هي الفئة المناسبة لتقديم العمل التطوعي ودورهم بارز، بينما الفئات الأخرى في المجتمع ليس باستطاعتها تقديم أي عمل تطوعي سواء أطفال أو طلاب مدارس أو كبار السن، أو غيرهم، بينما جاء في المرتبة الأخيرة الأطفال من سن (٧) سنوات، و(الذكور، الإناث) العاملين، والمسؤولين في الدوائر الحكومية بنسبة ٢,٥%.

ويتضح من خلال الجدول ( ٢٢ ) عند المقارنة بين إدراكات أفراد عينة الدراسة حول المجتمعات التي يُقدم لها العمل التطوعي أنها كانت إيجابية بالنسبة للمتطوعين بينما تحتاج لبعض الجهود لتغيير إدراكات غير المتطوعين لذلك، حيث يتضح إدراك أفراد العينة الإيجابي بنسبة ٩٠% من (المتطوعين) لأهمية العمل التطوعي في المجتمعات المتقدمة أو التي لا تعاني من ظروف اقتصادية صعبة، بينما وافق ٦,٧% على أن تقديم العمل التطوعي يقتصر على المجتمعات الفقيرة، بينما كانوا حياديين بنسبة ٣,٣%، كما يتضح إدراك أفراد العينة الإيجابي بنسبة ٧٠% من (غير المتطوعين) لأهمية العمل التطوعي في المجتمعات المتقدمة أو التي لا تعاني من ظروف اقتصادية صعبة، بينما ٣٠% من أفراد العينة وافق على أن تقديم العمل التطوعي يقتصر على المجتمعات الفقيرة.

## ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

والذي نص على الآتي:

السؤال الثاني: ما مستوى الدافعية للتطوع الموجودة لدى طلبة جامعة نزوى (المتطوعين) و(غير المتطوعين)؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحاور مقياس الدافعية للمتطوعين، وكذلك بين عبارات المقياس في كل محور على حده. قامت الباحثة بتحديد المدى لمقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) ثم حساب المدى (أعلى قيمة- أقل قيمة) = (5-1 = 4)، وللحصول على طول الفئة تم تقسيمه على أكبر قيم في المعيار أي (0.80=5/4)، ثم تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المعيار وهي (1) لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة.

### جدول رقم ( ٢٣ )

المعيار المعتمد في تفسير نتائج السؤال الثاني للدراسة حسب المتوسط الحسابي\*

| مستوى الدافعية للتطوع | المتوسط الحسابي |
|-----------------------|-----------------|
| كبير جداً             | 5.00-4.20       |
| كبير                  | 4.19-3.40       |
| متوسط                 | 3.39-2.60       |
| قليل                  | 2.59-1.80       |
| قليل جداً             | 1.79-1.00       |

\* استمد هذا المعيار من قاعدة التقريب الحسابي للأعداد الصحيحة (5، 4، 3، 2، 1) التي تمثل درجات المقياس المستخدم

( أ ) : النتائج المتعلقة بالمتطوعين:

١- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لمحاور مقياس الدافعية لدى المتطوعين

حيث يظهر الجدول رقم (٢٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحاور مقياس الدافعية لدى المتطوعين مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

جدول رقم ( ٢٤ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحاور مقياس الدافعية لدى المتطوعين مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

| م | محاور المقياس (الدافعية لدى المتطوعين) | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الدافعية للتطوع |
|---|--|-----------------|-------------------|-----------------------|
| 1 | التقدم (أو النجاح)                     | 4.51            | .413              | كبير جدا              |
| 2 | الفهم                                  | 4.48            | .381              | كبير جدا              |
| 3 | القيم                                  | 4.41            | .322              | كبير جدا              |
| 4 | التفاعل الاجتماعي                      | 4.40            | .394              | كبير جدا              |
| 5 | التنمية الوظيفية                       | 4.14            | .547              | كبير                  |
| 6 | الوقائية                               | 3.72            | .552              | كبير                  |
|   | المجموع الكلي                          | 4.28            | .314              | كبير جدا              |

يتضح من خلال الجدول (٢٤) أن مستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لمحاور مقياس الدافعية لدى عينة الدراسة من المتطوعين كان بين المستوى الكبير جداً والكبير حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.51) و(3.72)، حيث حصل محور التقدم (أو النجاح) على أعلى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي (4.51) وانحراف معياري (.413)، ثم محور الفهم بمتوسط حسابي (4.48) وانحراف معياري (.381). ثم محور القيم بمتوسط حسابي (4.41) وانحراف معياري (.322)، ثم محور التفاعل الاجتماعي بمتوسط حسابي (4.40) وانحراف معياري (.394)، وكان مستوى

الدافعية لهذه المحاور كبير جداً، وجاء في المرتبة الخامسة محور التنمية الوظيفية بمتوسط حسابي (4.14) وبانحراف معياري (0.547)، ثم في المرتبة الأخيرة محور الوقائية بمتوسط حسابي (3.72) وبانحراف معياري (0.552)، حيث كان مستوى الدافعية لهذين المحورين كبير وبالنسبة للمجموع الكلي للمقياس كان مستوى الدافعية كبير جداً حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.28) وبانحراف معياري (0.314).

## ٢- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لمحور الوقائية

حيث يظهر الجدول رقم (٢٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحور الوقائية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

### جدول رقم (٢٥)

#### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحور الوقائية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

| م | الفقرات  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الدافعية للتطوع |
|---|--|-----------------|-------------------|-----------------------|
| ١ | يساعدني التطوع على نسيان المشاعر السيئة التي تتناوبني                  | 4.33            | 0.834             | كبير جدا              |
| ٢ | يُمكنني العمل التطوعي من التحرر من كثير من الضغوط النفسية              | 4.17            | 0.766             | كبير                  |
| ٣ | يساعدني العمل التطوعي على التعامل مع المشكلات الشخصية                  | 4.04            | 0.865             | كبير                  |
| ٤ | يساعدني التطوع في التغلب على الشعور بالوحدة                            | 3.91            | 0.903             | كبير                  |
| ٥ | يخفف القيام بأعمال تطوعية عني الشعور بالذنب، لأنني أكثر حفا من الآخرين | 3.61            | 1.060             | كبير                  |
| ٦ | العمل التطوعي مفيد للهروب من المتاعب والاضطرابات                       | 3.58            | 1.077             | كبير                  |
| ٧ | يساعدني الخروج للعمل التطوعي في إيجاد عذر أو سبب للخروج من المنزل      | 2.42            | 1.311             | متوسط                 |

يتضح من خلال الجدول (٢٥) أن مستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لفقرات محور الوقائية لدى عينة الدراسة من المتطوعين كانت بين المستوى الكبير جداً والمتوسط حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.33) و (2.42)، حيث نجد أن فقرة "يساعدني التطوع على نسيان المشاعر السيئة التي تتناوبني" حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير جداً بمتوسط حسابي (4.33) وبانحراف معياري (0.834)، بينما نجد أن فقرة "يساعدني الخروج للعمل التطوعي في إيجاد عذر

أو سبب للخروج من المنزل " حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية وبمستوى متوسط بمتوسط حسابي (2.42) وبانحراف معياري (1.311) مقارنة بالفقرات الأخرى، وأخذت بقية فقرات هذا المحور مستوى كبير.

### ٣- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لمحور القيم

حيث يظهر الجدول رقم (٢٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحور القيم مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

#### جدول رقم (٢٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحور القيم مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

| م | الفقرات   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الدافعية للتطوع |
|---|---|-----------------|-------------------|-----------------------|
| ١ | يعزز العمل التطوعي من انتمائي لديني و وطني  | 4.72            | .511              | كبير جدا              |
| ٢ | يساعدني العمل التطوعي على تلمس احتياجات المجتمع للسعي نحو تلبيتها                 | 4.65            | .564              | كبير جدا              |
| ٣ | يشعرنني التطوع أنه من المهم مساعدة الآخرين  | 4.64            | .542              | كبير جدا              |
| ٤ | تتبع رغبتني في العمل التطوعي من اهتمامي بمساعدة فئة معينة من الناس تستحق المساعدة | 4.57            | .630              | كبير جدا              |
| ٥ | يساعدني العمل التطوعي في رد الجميل للمجتمع والوطن                                 | 4.55            | .557              | كبير جدا              |
| ٦ | يُمكّني التطوع من أن أفعل شيئا من أجل قضية ما، تخدم الآخرين                       | 4.46            | .655              | كبير جدا              |
| ٧ | تعاطفي تجاه المحتاجين يدفعني للتطوع   | 4.33            | .852              | كبير جدا              |
| ٨ | يتيح لي العمل التطوعي الاهتمام بالأشخاص الذين هم أقل حظا مني                      | 4.22            | .838              | كبير جدا              |
| ٩ | أتطوع حتى أجد من يساعدني مستقبلا، في حالة احتجت لذلك                              | 3.58            | 1.035             | كبير                  |

يتضح من خلال الجدول ( ٢٦ ) أن مستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لفقرات محور القيم لدى عينة الدراسة من المتطوعين كان بين المستوى الكبير جدا والكبير حيث تراوح المتوسط الحسابي

بين (4.72) و(3.58)، حيث نلاحظ أن فقرة "يعزز العمل التطوعي من انتمائي لديني ووطني" وفقرة "يساعدني العمل التطوعي على تلمس احتياجات المجتمع للسعي نحو تلبيتها" حصلتا على أعلى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير جدا بمتوسط حسابي (4.72) و(4.65) على التوالي، وبانحراف معياري (511) و(564)، بينما نجد أن فقرة "أتطوع حتى أجد من يساعدني مستقبلا، في حالة احتجت لذلك" حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير بمتوسط حسابي (3.58) وبانحراف معياري (1.035) مقارنة بالعبارات الأخرى.

#### ٤- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية بالنسبة لمحور التنمية الوظيفية

حيث يظهر الجدول رقم (٢٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحور التنمية الوظيفية مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

#### جدول رقم (٢٧)

#### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحور التنمية الوظيفية مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

| م | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري للتطوع | مستوى الدافعية | الفقرات  |
|---|-----------------|--------------------------|----------------|--|
| ١ | 4.41            | .693                     | كبير جدا       | يتيح لي العمل التطوعي فرصة لاكتشاف الخيارات المهنية المختلفة                         |
| ٢ | 4.36            | .641                     | كبير جدا       | يمنحني العمل التطوعي خبرة مهمة في مجالات مختلفة لمهنتي الحالية أو لمهنتي في المستقبل |
| ٣ | 4.25            | .864                     | كبير جدا       | يمكنني التطوع من تكوين صلات جديدة، قد تساعدني في عملي أو وظيفتي                      |
| ٤ | 4.16            | .933                     | كبير           | سيساعدني العمل التطوعي على النجاح في وظيفتي الحالية أو المستقبلية                    |
| ٥ | 4.12            | .867                     | كبير           | يضيف التطوع رصيذاً لسيرتي الذاتية  |
| ٦ | 3.55            | 1.037                    | كبير           | يساعدني العمل التطوعي على إيجاد فرص عمل أفضل   |

ينتضح من خلال الجدول (٢٧) أن مستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لفقرات محور التنمية الوظيفية لدى عينة الدراسة من المتطوعين كان بين المستوى الكبير جدا والكبير حيث تراوح المتوسط الحسابي

بين (4.41) و(3.55)، حيث يتضح أن الفقرة "يتيح لي العمل التطوعي فرصة لاكتشاف الخيارات المهنية المختلفة" وفقرة "يمنحني العمل التطوعي خبرة مهمة في مجالات مختلفة لمهنتي الحالية أو لمهنتي في المستقبل" حصلنا على أعلى المتوسطات الحسابية وبمستوى دافعية كبير جداً بمتوسط حسابي (4.41) و (4.36) على التوالي وبانحراف معياري (693) و(641)، بينما يلاحظ أن فقرة "يساعدني العمل التطوعي على إيجاد فرص عمل أفضل" وفقرة "يضيف التطوع رصيماً لسيرتي الذاتية" حصلنا على أدنى المتوسطات الحسابية وبمستوى دافعية كبير بمتوسط حسابي (3.55) و(4.12) وبانحراف معياري (1.037) و(867) مقارنة بالفقرات الأخرى.

#### ٥- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية لمحور التفاعل الاجتماعي

حيث يظهر الجدول رقم (٢٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية لمحور التفاعل الاجتماعي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

#### جدول رقم (٢٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية لمحور التفاعل الاجتماعي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

| م | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الدافعية للتطوع | الفقرات   |
|---|-----------------|-------------------|-----------------------|---|
| ١ | 4.75            | .467              | كبير جداً             | يشعري العمل التطوعي بمتعة مشاركة الأشخاص في تقديم خدمات للآخرين               |
| ٢ | 4.57            | .555              | كبير جداً             | ينمي العمل التطوعي لدي روح المسؤولية تجاه الآخرين                             |
| ٣ | 4.48            | .633              | كبير جداً             | يلعب العمل التطوعي دوراً في الشعور بالأمن والاستقرار النفسي لدى أفراد المجتمع |
| ٤ | 4.48            | .584              | كبير جداً             | يتيح لي التطوع الفرصة للتعرف على أصدقاء جدد                                   |
| ٥ | 4.42            | .579              | كبير جداً             | يساعدني العمل التطوعي على تكوين علاقات ناجحة مع مستويات مختلفة من الناس       |
| ٦ | 4.13            | .856              | كبير                  | يكسبني العمل التطوعي مكانة اجتماعية في المجتمع                                |
| ٧ | 4.01            | .795              | كبير                  | يشجعني الناس المقربين مني على التطوع  |

يتضح من خلال الجدول (٢٨) أن مستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لفقرات محور التفاعل الاجتماعي لدى عينة الدراسة من المتطوعين كان بين المستوى الكبير جداً والكبير حيث تراوح المتوسط الحسابي

بين (4.75) و(4.01) حيث نلاحظ أن فقرة "يشعرني العمل التطوعي بمتعة مشاركة الأشخاص في تقديم خدمات للآخرين" وفقرة "ينمي العمل التطوعي لدي روح المسؤولية تجاه الآخرين" حصلتا على أعلى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير جدا بمتوسط حسابي (4.75) و(4.57) على التوالي وبانحراف معياري (4.67) و(5.55)، بينما نجد أن فقرة "يشجعني الناس المقربين مني على التطوع" وفقرة "يكسبني العمل التطوعي مكانة اجتماعية في المجتمع" حصلتا على أدنى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير بمتوسط حسابي (4.01) و(4.13) وبانحراف معياري (7.95) و(8.56). مقارنة بالفقرات الأخرى.

#### ٧- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية بالنسبة لمحور الفهم

حيث يظهر الجدول رقم (٢٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية لمحور الفهم مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

#### جدول رقم ( ٢٩ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية لمحور الفهم مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

| م | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الدافعية للتطوع | الفقرات   |
|---|-----------------|-------------------|-----------------------|---|
| ١ | 4.55            | .676              | كبير جدا              | يُمكنني العمل التطوعي من معرفة المزيد عن القضية التي أتطوع من أجلها                         |
| ٢ | 4.55            | .530              | كبير جدا              | يتيح لي العمل التطوعي الفرصة للحصول على معرفة جديدة أثناء تعاملي مع الأشخاص الأكثر خبرة مني |
| ٣ | 4.54            | .531              | كبير جدا              | يُمكنني العمل التطوعي من تعلم كيفية التعامل مع مجموعة متنوعة من الناس                       |
| ٤ | 4.48            | .584              | كبير جدا              | يساعدني العمل التطوعي على اكتشاف نقاط القوة لدي   |
| ٥ | 4.41            | .577              | كبير جدا              | يتيح لي العمل التطوعي الفرصة لاكتساب رؤية جديدة عن الأشياء                                  |
| ٦ | 4.36            | .641              | كبير جدا              | يتيح لي العمل التطوعي فرصة للتعبير عن آرائي وأفكاري   |

يتضح من خلال الجدول ( ٢٩ ) أن مستوى الدافعية بالنسبة لفقرات محور الفهم من وجهة نظر عينة الدراسة من المتطوعين كانت ضمن المستوى الكبير جدًا حيث تراوح المتوسط الحسابي



الحسابي بين(4.71) و(4.36) حيث نلاحظ أن الفقرة " يزيد التطوع من تقديري، واحترامي لذاتي " وفقرة " يزيد العمل التطوعي من ثقتي بنفسي " حصلتا على أعلى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير جدا بمتوسط حسابي(4.71) و(4.58) على التوالي وبانحراف معياري (517). و(579). بينما نجد أن فقرة "العمل التطوعي يجعلني أشعر بأنني شخص مهم" وفقرة" يمنحني العمل التطوعي القدرة على اتخاذ قراراتي" حصلتا على أدنى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي (4.36) و(4.41) وبانحراف معياري (857) و(602). مقارنة بالعبارات الأخرى وبمستوى كبير جدًا أيضا.

(ب)- النتائج المتعلقة بغير المتطوعين:

١- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لمحاور مقياس الدافعية لدى غير المتطوعين

حيث يظهر الجدول رقم (٣١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحاور مقياس الدافعية لدى غير المتطوعين مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

جدول رقم ( ٣١ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحاور مقياس الدافعية لدى غير المتطوعين مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

| م | محاور المقياس (غير المتطوعين) | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الدافعية للتطوع |
|---|-------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------------|
| ١ | التقدم (أو النجاح)            | 4.19            | .433              | كبير                  |
| ٢ | القيم                         | 4.13            | .445              | كبير                  |
| ٣ | الفهم                         | 4.11            | .474              | كبير                  |
| ٤ | التفاعل الاجتماعي             | 4.06            | .454              | كبير                  |
| ٥ | التنمية الوظيفية              | 3.80            | .529              | كبير                  |
| ٦ | الوقائية                      | 3.55            | .552              | كبير                  |
|   | المجموع الكلي                 | 3.98            | .376              | كبير                  |

يتضح من خلال الجدول ( ٣١ ) أن مستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لمحاور مقياس الدافعية من لدى عينة الدراسة من غير المتطوعين كان كبيرا حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.19) و(3.55) حيث حصل محور التقدم أو النجاح على أعلى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي(4.19) ثم محور القيم بمتوسط حسابي(4.13)، ثم محور الفهم بمتوسط حسابي (4.11)، ثم محور التفاعل الاجتماعي بمتوسط حسابي(4.06)،، وجاء في المرتبة الخامسة محور التنمية الوظيفية بمتوسط حسابي(3.80)، ثم في المرتبة الاخيرة محور الوقائية بمتوسط(3.55)، وبالنسبة للمجموع الكلي للمقياس كان مستوى الدافعية أيضاً كبير حيث بلغ المتوسط الحسابي(3.98).

## ٢- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لمحور الوقائية

حيث يظهر الجدول رقم (٣٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحور الوقائية مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

### جدول رقم ( ٣٢ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحور الوقائية مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

| م | الفقرات   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الدافعية للتطوع |
|---|---|-----------------|-------------------|-----------------------|
| ١ | سيساعدني التطوع على نسيان المشاعر السيئة التي تتتابني                           | 3.94            | .908              | كبير                  |
| ٢ | سيساعدني العمل التطوعي على التعامل مع المشكلات الشخصية                          | 3.88            | .820              | كبير                  |
| ٣ | سيساعدني التطوع في التغلب على الشعور بالوحدة                                    | 3.78            | 1.011             | كبير                  |
| ٤ | أعتقد بأن العمل التطوعي سيُمكنني من التحرر من كثير من الضغوط النفسية            | 3.76            | .955              | كبير                  |
| ٥ | أرى أن العمل التطوعي مفيد؛ للهروب من المتاعب والاضطرابات                        | 3.55            | 1.038             | كبير                  |
| ٦ | أعتقد بأن قيامي بأعمال تطوعية سيخفف عني الشعور بالذنب لأنني أكثر حظا من الآخرين | 3.53            | 1.020             | كبير                  |
| ٧ | سيساعدني الخروج للعمل التطوعي في إيجاد عذر أو سبب للخروج من المنزل              | 2.47            | 1.105             | قليل                  |

يتضح من خلال الجدول ( ٣٢ ) أن مستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لفقرات محور الوقائية لدى عينة الدراسة من غير المتطوعين كانت بين المستوى الكبير والقليل حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (3.94) و(2.47)، حيث كان مستوى الدافعية للتطوع لجميع فقرات المحور كبير، ما عدا فقرة واحدة فكان قليلا، حيث حصلت فقرة "سيساعدني التطوع على نسيان المشاعر السيئة التي تتتابني" وفقرة " سيساعدني العمل التطوعي على التعامل مع المشكلات الشخصية " على أعلى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير بمتوسط حسابي(3.94) و(3.88) وانحراف معياري (908). و(820)، بينما نجد أن فقرة "سيساعدني الخروج للعمل التطوعي في إيجاد عذر أو سبب للخروج من المنزل" حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية وبمستوى متوسط بمتوسط حسابي (2.47) وانحراف معياري(1.105) مقارنة بالفقرات الأخرى.

### ٣- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لمحور القيم

حيث يظهر الجدول رقم ( ٣٣ ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحور القيم مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

#### جدول رقم ( ٣٣ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحور القيم مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

| م | الفقرات   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الدافعية للتطوع |
|---|---|-----------------|-------------------|-----------------------|
| ١ | أرى أن العمل التطوعي سيعزز من انتمائي لديني و وطني                        | 4.38            | .749              | كبير جدا              |
| ٢ | يُمكنني أن أعتبر العمل التطوعي فرصة لرد الجميل للمجتمع والوطن             | 4.26            | .733              | كبير جدا              |
| ٣ | أرى أن العمل التطوعي سيساعدني على تلمس احتياجات المجتمع للسعي نحو تلبيةها | 4.21            | .671              | كبير جدا              |
| ٤ | أرى أنه من المهم مساعدة الآخرين من خلال التطوع                            | 4.17            | .792              | كبير ا                |
| ٥ | تعاطفي تجاه المحتاجين قد يدفعني للتطوع مستقبلا                            | 4.13            | .928              | كبير                  |
| ٦ | إذا تطوعت قد أجد من يساعدني مستقبلا، في حالة احتجت لذلك                   | 4.12            | .742              | كبير                  |
| ٧ | أعتقد أن العمل التطوعي سينيح لي الاهتمام بالأشخاص الذين هم أقل حظا مني    | 4.04            | .852              | كبير                  |
| ٨ | أعتقد بأن التطوع يُمكنني من أن أفعل شيئا من أجل قضية ما، تخدم الآخرين     | 4.02            | .804              | كبير                  |
| ٩ | يهتم العمل التطوعي بمساعدة فئة معينة من الناس، تستحق المساعدة             | 3.89            | .898              | كبير                  |

يتضح من خلال الجدول ( ٣٣ ) أن مستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لفقرات محور القيم لدى عينة الدراسة من غير المتطوعين كان بين المستوى الكبير جدا والكبير حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.38) و(3.89) حيث نلاحظ أن فقرة " أرى أن العمل التطوعي سيعزز من انتمائي لديني و وطني" وفقرة " يُمكنني أن أعتبر العمل التطوعي فرصة لرد الجميل للمجتمع والوطن " حصلتا على أعلى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي (4.38) و(4.26) على التوالي وبمستوى كبير جدا وبانحراف معياري (.749) و(.733)، بينما نجد أن فقرة "يهتم العمل التطوعي بمساعدة فئة

معينة من الناس، تستحق المساعدة " وفقرة "أعتقد بأن التطوع يُمكنني من أن أفعل شيئاً من أجل قضية ما، تخدم الآخرين" حصلنا على أدنى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير بمتوسط حسابي (3.89) و(4.02) وبانحراف معياري (.898) و(.804) مقارنة بالفقرات الأخرى.

#### ٤- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية بالنسبة لمحور التنمية الوظيفية

حيث يظهر الجدول رقم ( ٣٤ ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحور التنمية الوظيفية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

#### جدول رقم ( ٣٤ )

#### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية للتطوع لمحور التنمية الوظيفية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

| م | الفقرات  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الدافعية للتطوع |
|---|--|-----------------|-------------------|-----------------------|
| ١ | أعتقد بأن التطوع سيُمكنني من تكوين صلات جديدة، قد تساعدني في عملي أو وظيفتي                  | 4.19            | .861              | كبير                  |
| ٢ | أرى أن العمل التطوعي سيجعل لي فرصة لاكتشاف الخيارات المهنية المختلفة                         | 4.06            | .802              | كبير                  |
| ٣ | أعتقد بأن التطوع سيضيف رصيماً لسيرتي الذاتية   | 4.05            | .770              | كبير                  |
| ٤ | أرى أن العمل التطوعي سيمنحني خبرة مهمة في مجالات مختلفة لمهنتي الحالية أو لمهنتي في المستقبل | 3.85            | .770              | كبير                  |
| ٥ | سيساعدني العمل التطوعي على النجاح في وظيفتي الحالية أو المستقبلية                            | 3.38            | .908              | متوسط                 |
| ٦ | سيساعدني العمل التطوعي على إيجاد فرص عمل أفضل  | 3.29            | .913              | متوسط                 |

يتضح من خلال الجدول ( ٣٤ ) أن مستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لفقرات محور التنمية الوظيفية لدى عينة الدراسة من غير المتطوعين كان بين المستوى الكبير والمتوسط حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.19) و(3.29)، حيث يتضح أن فقرة "أعتقد بأن التطوع سيُمكنني من تكوين صلات جديدة، قد تساعدني في عملي أو وظيفتي" وفقرة "أرى أن العمل التطوعي سيجعل لي فرصة

لاكتشاف الخيارات المهنية المختلفة" حصلنا على أعلى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير بمتوسط حسابي (4.19) (4.06) على التوالي وبانحراف معياري (.861) و(.802)، بينما يلاحظ أن فقرة "سيساعدني العمل التطوعي على إيجاد فرص عمل أفضل" وفقرة "سيساعدني العمل التطوعي على النجاح في وظيفتي الحالية أو المستقبلية" حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي (3.29) و(3.38) مقارنة بالفقرات الأخرى وبمستوى متوسط وبانحراف معياري (.913) و(.908).

#### ٥- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة ومستوى الدافعية لمحور التفاعل الاجتماعي

حيث يظهر الجدول رقم (٣٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية لمحور التفاعل الاجتماعي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

#### جدول رقم (٣٥)

#### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية لمحور التفاعل الاجتماعي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

| م | الفقرات  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الدافعية للتطوع |
|---|--|-----------------|-------------------|-----------------------|
| ١ | سيُمكنني العمل التطوعي من الشعور بالمتعة عند مشاركة الأشخاص في تقديم خدمات للآخرين | 4.44            | .701              | كبير جدا              |
| ٢ | أعتقد بأن العمل التطوعي ينمي روح المسؤولية للفرد تجاه الآخرين                      | 4.33            | .697              | كبير جدا              |
| ٣ | أرى أن العمل التطوعي سيساعدني على تكوين علاقات ناجحة مع مستويات مختلفة من الناس    | 4.21            | .743              | كبير جدا              |
| ٤ | يلعب العمل التطوعي دوراً في الشعور بالأمن والاستقرار النفسي لدى أفراد المجتمع      | 4.13            | .720              | كبير                  |
| ٥ | أفكر بالتطوع لأنه يتيح الفرصة للتعرف على أصدقاء جدد                                | 4.03            | .870              | كبير                  |
| ٦ | سيكسبني العمل التطوعي مكانة اجتماعية في المجتمع                                    | 3.95            | .968              | كبير                  |
| ٧ | يشجعني الناس المقربين مني على التطوع   | 3.36            | .969              | متوسط                 |

يتضح من خلال الجدول (٣٥) أن مستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لفقرات محور التفاعل الاجتماعي لدى عينة الدراسة من غير المتطوعين كان بين المستوى الكبير جدا والمتوسط حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.44) و(3.36) حيث نلاحظ أن فقرة "سيُمكنني العمل التطوعي من الشعور بالمتعة عند مشاركة الأشخاص في تقديم خدمات للآخرين" وفقرة "أعتقد بأن العمل التطوعي ينمي روح المسؤولية للفرد تجاه الآخرين" حصلتا على أعلى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي (4.44) و(4.33) على التوالي وبمستوى كبير جدا وبانحراف معياري (0.701) و(0.697)، بينما نجد أن فقرة "يشجعني الناس المقربين مني على التطوع" حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية مقارنة بالفقرات الأخرى بمتوسط حسابي (3.36) وبمستوى متوسط وبانحراف معياري (0.969).

#### ٦- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية بالنسبة لمحور الفهم

حيث يظهر الجدول رقم (٣٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية لمحور الفهم مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

#### جدول رقم (٣٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية لمحور الفهم مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

| م | الفقرات   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الدافعية للتطوع |
|---|---|-----------------|-------------------|-----------------------|
| ١ | أعتقد بأن العمل التطوعي سيساعدني على اكتشاف نقاط القوة لدي                                    | 4.30            | .835              | كبير جدا              |
| ٢ | أعتقد بأن العمل التطوعي سيُمكنني من تعلم كيفية التعامل مع مجموعة متنوعة من الناس              | 4.24            | .622              | كبير جدا              |
| ٣ | سيُتيح لي العمل التطوعي الفرصة للحصول على معرفة جديدة أثناء تعاملي مع الأشخاص الأكثر خبرة مني | 4.22            | .811              | كبير جدا              |
| ٤ | أرى أن العمل التطوعي يتيح الفرصة لاكتساب رؤية جديدة عن الأشياء                                | 4.13            | .734              | كبير                  |
| ٥ | أعتقد بأن العمل التطوعي سيُتيح لي الفرصة للتعبير عن آرائ وأفكاري                              | 3.93            | .795              | كبير                  |
| ٦ | قد يُمكنني التطوع من معرفة المزيد عن القضية التي أعمل من أجلها                                | 3.86            | .817              | كبير                  |

يتضح من خلال الجدول ( ٣٦ ) أن مستوى الدافعية بالنسبة لفقرات محور الفهم لدى عينة الدراسة من غير المتطوعين كان بين المستوى الكبير جدا والكبير حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.30) و(3.86) حيث نلاحظ أن فقرة "أعتقد بأن العمل التطوعي سيساعدني على اكتشاف نقاط القوة لدي" وفقرة "أعتقد بأن العمل التطوعي سيمكّني من تعلم كيفية التعامل مع مجموعة متنوعة من الناس" حصلتا على أعلى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي (4.30) و(4.24) وبمستوى كبير جدا وبانحراف معياري (0.835) و(0.622)، بينما نجد أن فقرة "قد يُمكنني التطوع من معرفة المزيد عن القضية التي أعمل من أجلها" وفقرة "أعتقد بأن العمل التطوعي سيتيح لي الفرصةً للتعبير عن آرائي وأفكاري" حصلتا على أدنى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي (3.86) و(3.93) مقارنة بالفقرات الأخرى وبمستوى كبير وبانحراف معياري (0.817) و(0.795).

#### ٧- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية بالنسبة لمحور التقدم (أو النجاح)

حيث يظهر الجدول رقم ( ٣٧ ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية لمحور التقدم (أو النجاح) مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

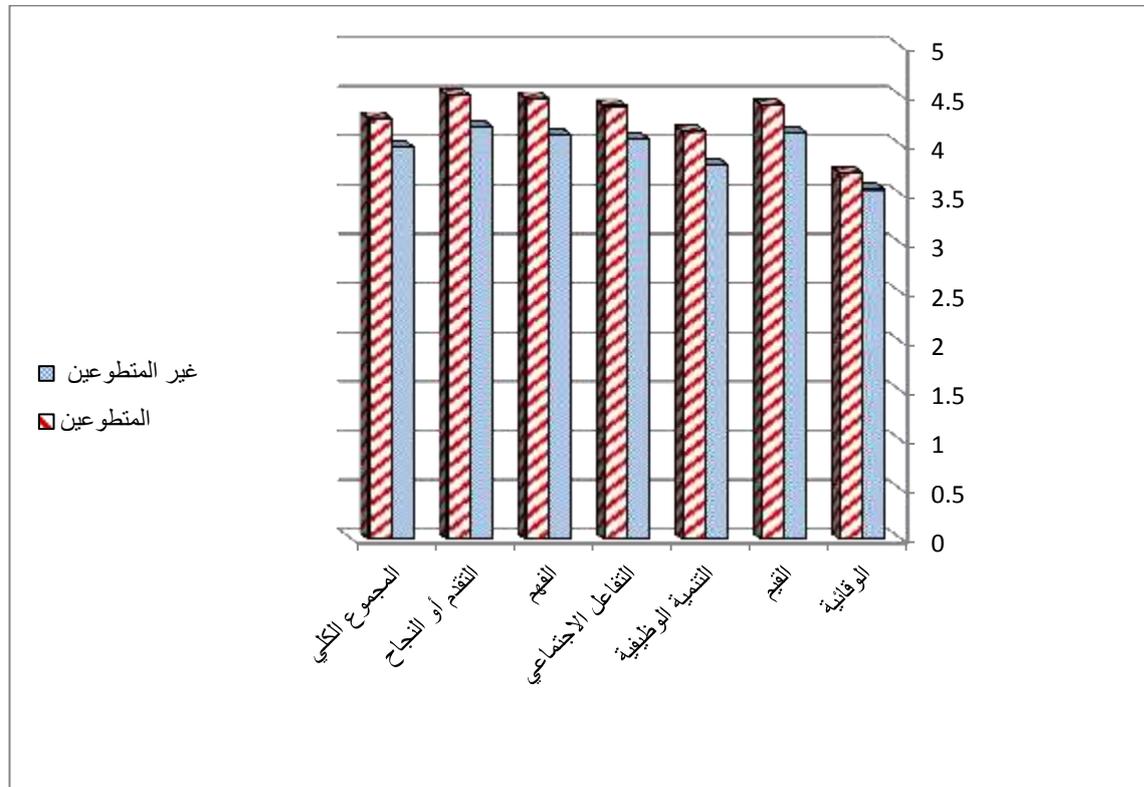
#### جدول رقم ( ٣٧ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الدافعية لمحور التقدم (أو النجاح) مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

| م | الفقرات  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الدافعية للتطوع |
|---|--|-----------------|-------------------|-----------------------|
| ١ | أعتقد بأن التطوع يزيد من تقدير الفرد، واحترامه لذاته     | 4.34            | .728              | كبير جدا              |
| ٢ | أرى أن العمل التطوعي يشعر الشخص بأهميته                  | 4.31            | .692              | كبير جدا              |
| ٣ | أرى أن العمل التطوعي سيزيد من ثقتي بنفسي                 | 4.30            | .718              | كبير جدا              |
| ٤ | يُحسن العمل التطوعي من لباقة الشخص عند تعامله مع الآخرين | 4.29            | .715              | كبير جدا              |
| ٥ | يلعب العمل التطوعي دوراً في شعور الفرد بالرضا عن نفسه    | 4.27            | .737              | كبير جدا              |
| ٦ | أرى أن العمل التطوعي سيزيد من قدرتي على تطوير شخصيتي     | 4.16            | .647              | كبير                  |
| ٧ | أعتقد بأن التطوع سيساعدني في اتخاذ قراراتي               | 3.68            | .851              | كبير                  |

يتضح من خلال الجدول (٣٧) أن مستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لفقرات محور التقدم (أو النجاح) لدى عينة الدراسة من غير المتطوعين كان بين المستوى الكبير جدا والكبير حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.34) و(3.68) حيث نلاحظ أن فقرة "أعتقد بأن التطوع يزيد من تقدير الفرد، واحترامه لذاته" وفقرة "أرى أن العمل التطوعي يشعر الشخص بأهميته" حصلنا على أعلى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي (4.34) و(4.31) على التوالي وبمستوى كبير جدا وبانحراف معياري (.728) و(.692)، بينما نجد أن فقرة "أعتقد بأن التطوع سيساعدني في اتخاذ قراراتي" حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي (3.68) مقارنة بالفقرات الأخرى وبمستوى كبير وبانحراف معياري (.851).

وفيما يأتي مقارنة بين مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين وغير المتطوعين من خلال الشكل التالي:



شكل ( ٢ ) المقارنة بين مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين وغير المتطوعين

يتضح من خلال الشكل ( ٢ ) أن مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين أعلى من مستوى الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين في جميع محاور المقياس، حيث تراوح مستوى الدافعية لدى المتطوعين بين (4.51 و3.72) بينما تراوح مستوى الدافعية لدى غير المتطوعين بين (4.19 و3.55).

ثالثاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

والذي نص على الآتي:

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للتطوع لدى طلبة جامعة نزوى (المتطوعين) باختلاف النوع الاجتماعي، والكلية، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى الدراسي؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-Test لمتغيرات النوع الاجتماعي والحالة الاجتماعية والمستوى الدراسي، واختبار تحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA) لمتغيري الكلية والعمر.

#### ١- بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي

يوضح الجدول رقم (٣٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST لمحاول مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين لمتغير النوع الاجتماعي

جدول رقم ( ٣٨ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T-TEST) لمحاور مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين وفقا لمتغير النوع الاجتماعي

| المحاور            | الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت | مستوى الدلالة | اتجاه الدلالة |
|--------------------|-------|-------|-----------------|-------------------|--------------|--------|---------------|---------------|
| الوقائية           | ذكور  | 28    | 3.76            | .593              | 67           | 0.376  | 0.708         | غير دالة      |
|                    | إناث  | 41    | 3.70            | .530              |              |        |               |               |
| القيم              | ذكور  | 28    | 4.39            | .358              | 67           | 0.444  | 0.659         | غير دالة      |
|                    | إناث  | 41    | 4.43            | .299              |              |        |               |               |
| التنمية الوظيفية   | ذكور  | 28    | 3.96            | .637              | 67           | 2.355  | *0.021        | لصالح الإناث  |
|                    | إناث  | 41    | 4.26            | .442              |              |        |               |               |
| التفاعل الاجتماعي  | ذكور  | 28    | 4.39            | .456              | 67           | 0.224  | 0.824         | غير دالة      |
|                    | إناث  | 41    | 4.41            | .351              |              |        |               |               |
| الفهم              | ذكور  | 28    | 4.39            | .396              | 67           | 1.484  | 0.142         | غير دالة      |
|                    | إناث  | 41    | 4.54            | .366              |              |        |               |               |
| التقدم (أو النجاح) | ذكور  | 28    | 4.42            | .441              | 67           | 1.562  | 0.123         | غير دالة      |
|                    | إناث  | 41    | 4.57            | .385              |              |        |               |               |
| المجموع الكلي      | ذكور  | 28    | 4.23            | .351              | 67           | 1.199  | 0.235         | غير دالة      |
|                    | إناث  | 41    | 4.32            | .285              |              |        |               |               |

\* دالة عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$

يتضح من خلال الجدول (٣٨) لاختبار "ت" T-TEST عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الذكور والإناث في مستوى الدافعية للتطوع في جميع محاور المقياس، بينما كانت هنالك فروقاً دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في محور التنمية الوظيفية ومن خلال المتوسطات الحسابية يتضح أن الفروق لصالح الإناث وهذا معناه أن الإناث أكثر دافعية من الذكور في مستوى التطوع بالنسبة لمحور التنمية الوظيفية.

## ١- بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية

يوضح الجدول رقم (٣٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST لمحاور مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين لمتغير الحالة الاجتماعية

### جدول رقم (٣٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST لمحاور مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية

| المحاور            | الحالة الاجتماعية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت | مستوى الدلالة | اتجاه الدلالة |
|--------------------|-------------------|-------|-----------------|-------------------|--------------|--------|---------------|---------------|
| الوقائية           | أعزب              | 34    | 3.77            | .573              | 67           | 0.653  | 0.516         | غير دالة      |
|                    | متزوج             | 35    | 3.68            | .536              |              |        |               |               |
| القيم              | أعزب              | 34    | 4.45            | .294              | 67           | 0.941  | 0.350         | غير دالة      |
|                    | متزوج             | 35    | 4.38            | .348              |              |        |               |               |
| التنمية الوظيفية   | أعزب              | 34    | 4.33            | .422              | 67           | 3.064  | *0.003        | لصالح         |
|                    | متزوج             | 35    | 3.95            | .593              |              |        |               | الأعزب        |
| التفاعل الاجتماعي  | أعزب              | 34    | 4.46            | .356              | 67           | 1.086  | 0.281         | غير دالة      |
|                    | متزوج             | 35    | 4.36            | .426              |              |        |               |               |
| الفهم              | أعزب              | 34    | 4.53            | .377              | 67           | 1.045  | 0.300         | غير دالة      |
|                    | متزوج             | 35    | 4.43            | .386              |              |        |               |               |
| التقدم (أو النجاح) | أعزب              | 34    | 4.64            | .353              | 67           | 2.725  | *0.008        | لصالح         |
|                    | متزوج             | 35    | 4.38            | .431              |              |        |               | الأعزب        |
| المجموع الكلي      | أعزب              | 34    | 4.36            | .284              | 67           | 2.152  | *0.035        | لصالح         |
|                    | متزوج             | 35    | 4.21            | .326              |              |        |               | الأعزب        |

\* دالة عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$

يتضح من خلال الجدول ( ٣٩ ) لاختبار "ت" T-TEST عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتزوجين وغير المتزوجين في مستوى الدافعية للتطوع في محاور الوقائية والقيم والتفاعل الاجتماعي والفهم، بينما كانت هنالك فروقا دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في محوري التنمية الوظيفية والتقدم (أو النجاح) وكذلك في المجموع الكلي ومن خلال المتوسط الحسابي يتضح أن الفروق لصالح غير المتزوجين .

### ٣- بالنسبة لمتغير المستوى الدراسي

يوضح الجدول رقم ( ٤٠ ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST لمحاول مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين لمتغير المستوى الدراسي

#### جدول رقم ( ٤٠ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST لمحاول مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين وفقا لمتغير المستوى الدراسي

| المحاول            | المستوى الدراسي | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت | مستوى الدلالة | اتجاه الدلالة     |
|--------------------|-----------------|-------|-----------------|-------------------|--------------|--------|---------------|-------------------|
| الوقائية           | بكالوريوس       | 40    | 3.81            | .506              | 67           | 1.534  | 0.330         | غير دالة          |
|                    | ماجستير         | 29    | 3.61            | .599              |              |        |               |                   |
| القيم              | بكالوريوس       | 40    | 4.42            | .273              | 67           | 0.168  | 0.867         | غير دالة          |
|                    | ماجستير         | 29    | 4.41            | .385              |              |        |               |                   |
| التنمية الوظيفية   | بكالوريوس       | 40    | 4.25            | .486              | 67           | 2.002  | *0.049        | لصالح البكالوريوس |
|                    | ماجستير         | 29    | 3.99            | .597              |              |        |               |                   |
| التفاعل الاجتماعي  | بكالوريوس       | 40    | 4.41            | .354              | 67           | 0.121  | 0.9٠4         | غير دالة          |
|                    | ماجستير         | 29    | 4.39            | .449              |              |        |               |                   |
| الفهم              | بكالوريوس       | 40    | 4.49            | .373              | 67           | 0.279  | 0.781         | غير دالة          |
|                    | ماجستير         | 29    | 4.47            | .399              |              |        |               |                   |
| التقدم (أو النجاح) | بكالوريوس       | 40    | 4.57            | .438              | 67           | 1.341  | 0.184         | غير دالة          |
|                    | ماجستير         | 29    | 4.43            | .369              |              |        |               |                   |
| المجموع الكلي      | بكالوريوس       | 40    | 4.33            | .274              | 67           | 1.344  | 0.184         | غير دالة          |
|                    | ماجستير         | 29    | 4.23            | .358              |              |        |               |                   |

\* دالة عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$

يتضح من خلال الجدول ( ٤٠ ) لاختبار "ت" T-TEST عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين طلبة البكالوريوس والماجستير في مستوى الدافعية للتطوع في جميع محاور مقياس الدافعية، بينما في محور التنمية الوظيفية فكانت هنالك فروقا دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ومن خلال المتوسط الحسابي يتضح أن هذه الفروق لصالح طلبة البكالوريوس.

#### ٤ - بالنسبة لمتغير الكلية

يوضح الجدول رقم ( ٤١ ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الكلية كما يوضح الجدول رقم (٤٨) تحليل التباين الاحادي

#### جدول رقم ( ٤١ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحاوَر مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين وفقا لمتغير الكلية

| المحاوَر          | مستوى الكلية                        | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|-------------------|-------------------------------------|-----------------|-------------------|
|                   | العلوم والآداب                      | 3.63            | .568              |
| الوقائية          | الاقتصاد والادارة<br>ونظم المعلومات | 3.85            | .542              |
|                   | الهندسة والعمارة                    | 3.78            | .500              |
|                   | الصيدلة والتمريض                    | 3.79            | .592              |
|                   | العلوم والآداب                      | 4.39            | .375              |
| القيم             | الاقتصاد والادارة<br>ونظم المعلومات | 4.56            | .248              |
|                   | الهندسة والعمارة                    | 4.30            | .199              |
|                   | الصيدلة والتمريض                    | 4.43            | .306              |
|                   | العلوم والآداب                      | 4.04            | .603              |
| التنمية الوظيفية  | الاقتصاد والادارة<br>ونظم المعلومات | 4.23            | .576              |
|                   | الهندسة والعمارة                    | 4.12            | .373              |
|                   | الصيدلة والتمريض                    | 4.35            | .463              |
|                   | العلوم والآداب                      | 4.39            | .452              |
| التفاعل الاجتماعي | الاقتصاد والادارة<br>ونظم المعلومات | 4.46            | .255              |
|                   | الهندسة والعمارة                    | 4.26            | .331              |
|                   | الصيدلة والتمريض                    | 4.54            | .386              |
|                   | العلوم والآداب                      | 4.48            | .409              |
| الفهم             | الاقتصاد والادارة<br>ونظم المعلومات | 4.45            | .315              |
|                   | الهندسة والعمارة                    | 4.33            | .401              |
|                   | الصيدلة والتمريض                    | 4.65            | .321              |
|                   | العلوم والآداب                      | 4.45            | .392              |

|      |      |                                     |                       |
|------|------|-------------------------------------|-----------------------|
| .474 | 4.39 | الاقتصاد والادارة<br>ونظم المعلومات | التقدم (أو<br>النجاح) |
| .429 | 4.57 | الهندسة والعمارة                    |                       |
| .307 | 4.76 | الصيدلة والتمريض                    |                       |
| .359 | 4.23 | العلوم والآداب                      |                       |
| .245 | 4.33 | الاقتصاد والادارة<br>ونظم المعلومات | المجموع الكلي         |
| .287 | 4.23 | الهندسة والعمارة                    |                       |
| .246 | 4.42 | الصيدلة والتمريض                    |                       |

يتضح من خلال الجدول ( ٤١ ) أن هنالك بعض الفروق الظاهرية في المتوسطات الحسابية في مستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لمستويات الكلية ومن أجل التأكد أن هذه الفروق دالة إحصائياً تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي ( One- Way ANOVA ) وذلك من خلال الجدول رقم (٤٢)

جدول رقم ( ٤٢ )

تحليل التباين الاحادي ( One- Way ANOVA ) لمحاوَر مستوى الدافعية للتطوَر لدى المتطوَرين ووفقا لمتغير الكلية

| المحاوَر                 | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|--------------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|
| الوقائية                 | بين المجموعات  | .572           | 3            | .191           | .613   | .609          |
|                          | داخل المجموعات | 20.217         | 65           | .311           |        |               |
|                          | المجموع الكلي  | 20.789         | 68           |                |        |               |
| القيم                    | بين المجموعات  | .416           | 3            | .139           | 1.351  | .266          |
|                          | داخل المجموعات | 6.668          | 65           | .103           |        |               |
|                          | المجموع الكلي  | 7.084          | 68           |                |        |               |
| الانتمية الوظيفية        | بين المجموعات  | .988           | 3            | .329           | 1.104  | .354          |
|                          | داخل المجموعات | 19.380         | 65           | .298           |        |               |
|                          | المجموع الكلي  | 20.368         | 68           |                |        |               |
| التفاعل الاجتماعي        | بين المجموعات  | .491           | 3            | .164           | 1.058  | .373          |
|                          | داخل المجموعات | 10.065         | 65           | .155           |        |               |
|                          | المجموع الكلي  | 10.556         | 68           |                |        |               |
| الفهم                    | بين المجموعات  | .608           | 3            | .203           | 1.414  | .247          |
|                          | داخل المجموعات | 9.311          | 65           | .143           |        |               |
|                          | المجموع الكلي  | 9.919          | 68           |                |        |               |
| التقدم (أو النجاح) الكلي | بين المجموعات  | 1.109          | 3            | .370           | 2.288  | .087          |
|                          | داخل المجموعات | 10.500         | 65           | .162           |        |               |
|                          | المجموع الكلي  | 11.608         | 68           |                |        |               |
|                          | بين المجموعات  | .354           | 3            | .118           | 1.205  | .315          |
|                          | داخل المجموعات | 6.366          | 65           | .098           |        |               |
|                          | المجموع الكلي  | 6.720          | 68           |                |        |               |

\* دالة عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$

يتضح من خلال الجدول ( ٤٢ ) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية من خلال اختبار التباين الأحادي (One- Way ANOVA) عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بالنسبة لمستوى الدافعية للتطوَر لدى المتطوَرين يعزى لمتغير الكلية في جميع محاوَر المقياس.

## ٥ - بالنسبة لمتغير العُمر

يوضح الجدول رقم ( ٤٣ ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لمستوى الدافعية لمتغير العُمر كما يوضح الجدول رقم (٤٤) تحليل التباين الاحادي ( One- Way ANOVA )

### جدول رقم ( ٤٣ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحاوَر مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين وفقا لمتغير العُمر

| المحاوَر           | مستوى العُمر | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|--------------------|--------------|-----------------|-------------------|
|                    | 21- 18       | 3.71            | .526              |
| الوقائية           | 29- 22       | 3.77            | .532              |
|                    | 30 فأكثر     | 3.69            | .603              |
|                    | 21- 18       | 4.44            | .237              |
| القيم              | 29- 22       | 4.44            | .333              |
|                    | 30 فأكثر     | 4.38            | .364              |
|                    | 21- 18       | 4.27            | .428              |
| التنمية الوظيفية   | 29- 22       | 4.17            | .678              |
|                    | 30 فأكثر     | 4.03            | .469              |
|                    | 21- 18       | 4.41            | .360              |
| التفاعل الاجتماعي  | 29- 22       | 4.46            | .380              |
|                    | 30 فأكثر     | 4.35            | .431              |
|                    | 21- 18       | 4.46            | .360              |
| الفهم              | 29- 22       | 4.61            | .387              |
|                    | 30 فأكثر     | 4.37            | .364              |
|                    | 21- 18       | 4.59            | .397              |
| التقدم (أو النجاح) | 29- 22       | 4.63            | .369              |
|                    | 30 فأكثر     | 4.35            | .421              |
|                    | 21- 18       | 4.32            | .255              |
| المجموع الكلي      | 29- 22       | 4.35            | .329              |
|                    | 30 فأكثر     | 4.20            | .327              |

يتضح من خلال الجدول ( ٤٣ ) أن هنالك بعض الفروق الظاهرية في المتوسطات الحسابية في مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين بالنسبة لمتغير العمر، ومن أجل التأكد من أن هذه الفروق دالة إحصائياً تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي ( One- Way ANOVA ) وذلك من خلال الجدول رقم (٥٠)

#### جدول رقم ( ٤٤ )

تحليل التباين الاحادي ( One- Way ANOVA ) لمحاور مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين وفقاً لمتغير العمر

| المحاور            | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|--------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|
| الوقائية           | بين المجموعات  | .067           | 2            | .033           | .106   | .899          |
|                    | داخل المجموعات | 20.722         | 66           | .314           |        |               |
|                    | المجموع الكلي  | 20.789         | 68           |                |        |               |
| القيم              | بين المجموعات  | .055           | 2            | .028           | .259   | .773          |
|                    | داخل المجموعات | 7.028          | 66           | .106           |        |               |
|                    | المجموع الكلي  | 7.084          | 68           |                |        |               |
| التممية الوظيفية   | بين المجموعات  | .647           | 2            | .323           | 1.083  | .345          |
|                    | داخل المجموعات | 19.721         | 66           | .299           |        |               |
|                    | المجموع الكلي  | 20.368         | 68           |                |        |               |
| التفاعل الاجتماعي  | بين المجموعات  | .168           | 2            | .084           | .535   | .588          |
|                    | داخل المجموعات | 10.388         | 66           | .157           |        |               |
|                    | المجموع الكلي  | 10.556         | 68           |                |        |               |
| الفهم              | بين المجموعات  | .775           | 2            | .388           | 2.798  | .068          |
|                    | داخل المجموعات | 9.143          | 66           | .139           |        |               |
|                    | المجموع الكلي  | 9.919          | 68           |                |        |               |
| التقدم (أو النجاح) | بين المجموعات  | 1.188          | 2            | .594           | 3.763  | *.028         |
|                    | داخل المجموعات | 10.420         | 66           | .158           |        |               |
|                    | المجموع الكلي  | 11.608         | 68           |                |        |               |
| الكلي              | بين المجموعات  | .292           | 2            | .146           | 1.502  | .230          |
|                    | داخل المجموعات | 6.427          | 66           | .097           |        |               |
|                    | المجموع الكلي  | 6.720          | 68           |                |        |               |

\* دالة عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$

يتضح من خلال الجدول ( ٤٤ ) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية من خلال اختبار تحليل التباين الاحادي ( One- Way ANOVA ) عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين في جميع محاور المقياس، بينما كانت هنالك فروقا دالة إحصائياً عند

مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في محور التقدم أو النجاح، ومن أجل معرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار LSD وهذا ما يوضحه جدول رقم (٤٥)

#### جدول رقم (٤٥)

#### اختبار (LSD) للمقارنات البعدية لمتغير العمر بالنسبة لمحور التقدم أو النجاح

| المحاور            | مستوى العمر | المتوسط الحسابي | 21- 18 | 29- 22 | 30 فأكثر |
|--------------------|-------------|-----------------|--------|--------|----------|
|                    | 21- 18      | 4.59            | -      | -      | -        |
| التقدم (أو النجاح) | 29- 22      | 4.63            | -      | -      | *.012    |
|                    | 30 فأكثر    | 4.35            | -      | *.012  | -        |

\* دالة عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$

يتضح من خلال الجدول (٤٥) أن هنالك فروقاً دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين مستوى العمر (29-22) من جهة وبين و (30 فأكثر) من جهة أخرى ومن خلال المتوسط الحسابي يتضح أن الفروق لصالح مستوى العمر من (29-22) وهذا معناه أن أصحاب العمر من (29- 22) أكثر دافعية في مستوى التطوع من الفئة (30 فأكثر)، ولم تكن هنالك فروقا دالة إحصائية بين المستوى العمري (21-18) والمستويات العمرية الأخرى.

#### رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

والذي نص على الآتي:

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للتطوع لدى طلبة جامعة نزوى (غير المتطوعين) باختلاف النوع الاجتماعي، والكلية، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى الدراسي؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-Test لمتغيرات النوع الاجتماعي والحالة الاجتماعية والمستوى الدراسي، واختبار تحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA) لمتغيري الكلية والعمر.

## ١- بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي

يوضح الجدول رقم ( ٤٦ ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST لمحاور مستوى الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين لمتغير النوع الاجتماعي

جدول رقم ( ٤٦ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T-TEST) لمحاور مستوى الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين وفقا لمتغير النوع الاجتماعي

| المحاور           | الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت | مستوى الدلالة | اتجاه الدلالة |
|-------------------|-------|-------|-----------------|-------------------|--------------|--------|---------------|---------------|
| الوقائية          | ذكور  | 44    | 3.51            | .565              | 98           | 0.625  | 0.533         | غير دالة      |
|                   | إناث  | 56    | 3.58            | .544              |              |        |               |               |
| القيم             | ذكور  | 44    | 4.15            | .365              | 98           | 0.432  | 0.667         | غير دالة      |
|                   | إناث  | 56    | 4.11            | .502              |              |        |               |               |
| التنمية الوظيفية  | ذكور  | 44    | 3.76            | .484              | 98           | 0.637  | 0.525         | غير دالة      |
|                   | إناث  | 56    | 3.83            | .564              |              |        |               |               |
| التفاعل الاجتماعي | ذكور  | 44    | 4.07            | .434              | 98           | 0.139  | 0.890         | غير دالة      |
|                   | إناث  | 56    | 4.05            | .473              |              |        |               |               |
| الفهم             | ذكور  | 44    | 4.07            | .462              | 98           | 0.629  | 0.531         | غير دالة      |
|                   | إناث  | 56    | 4.13            | .486              |              |        |               |               |
| التقدم أو النجاح  | ذكور  | 44    | 4.12            | .443              | 98           | 2.415  | 0.016         | لصالح الإناث  |
|                   | إناث  | 56    | 4.25            | .421              |              |        |               |               |
| المجموع الكلي     | ذكور  | 44    | 3.96            | .328              | 98           | 0.559  | 0.577         | غير دالة      |
|                   | إناث  | 56    | 4.01            | .412              |              |        |               |               |

\* دالة عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$

يتضح من خلال الجدول (٤٦) لاختبار "ت" T-TEST وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الذكور والإناث في مستوى الدافعية للتطوع لدى (غير المتطوعين) في محور التقدم (أو النجاح)، ومن خلال المتوسطات الحسابية يتضح أن الفروق لصالح الإناث وهذا معناه أن

الإناث هن الأعلى في مستوى الدافعية للتطوع من الذكور في ذلك المحور، بينما لم تكن هنالك فروقا دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الدافعية للتطوع في محاور الوقائية والقيم والتنمية الوظيفية والتفاعل الاجتماعي والفهم، وكذلك في المجموع الكلي وهذا معناه أن مستوى الدافعية للتطوع بين الذكور والإناث متقارباً في هذه المحاور الثلاثة.

## ٢- بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية

يوضح الجدول رقم ( ٤٧ ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST لمحاور مستوى الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين لمتغير الحالة الاجتماعية

### جدول رقم ( ٤٧ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST لمحاور مستوى الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

| المحاور           | الحالة الاجتماعية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت | مستوى الدلالة | اتجاه الدلالة |
|-------------------|-------------------|-------|-----------------|-------------------|--------------|--------|---------------|---------------|
| الوقائية          | أعزب              | 63    | 3.61            | .451              | 98           | 1.096  | 0.278         | غير دالة      |
|                   | متزوج             | 37    | 3.47            | .689              |              |        |               |               |
| القيم             | أعزب              | 63    | 4.11            | .470              | 98           | 0.507  | 0.613         | غير دالة      |
|                   | متزوج             | 37    | 4.16            | .403              |              |        |               |               |
| التنمية الوظيفية  | أعزب              | 63    | 3.85            | .517              | 98           | 1.265  | 0.209         | غير دالة      |
|                   | متزوج             | 37    | 3.71            | .545              |              |        |               |               |
| التفاعل الاجتماعي | أعزب              | 63    | 4.10            | .442              | 98           | 1.086  | 0.280         | غير دالة      |
|                   | متزوج             | 37    | 4.00            | .472              |              |        |               |               |
| الفهم             | أعزب              | 63    | 4.12            | .483              | 98           | 0.373  | 0.710         | غير دالة      |
|                   | متزوج             | 37    | 4.09            | .465              |              |        |               |               |
| التقدم أو النجاح  | أعزب              | 63    | 4.23            | .385              | 98           | 1.297  | 0.198         | غير دالة      |
|                   | متزوج             | 37    | 4.11            | .503              |              |        |               |               |
| المجموع الكلي     | أعزب              | 63    | 4.01            | .356              | 98           | 0.954  | 0.343         | غير دالة      |
|                   | متزوج             | 37    | 3.93            | .409              |              |        |               |               |

\* دالة عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$

يلاحظ من خلال الجدول ( ٤٧ ) لاختبار "ت" T-TEST عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتزوجين وغير المتزوجين في مستوى الدافعية للتطوع في جميع محاور مقياس الدافعية وكذلك في المجموع الكلي وهذا معناه أن مستوى الدافعية بين المتزوجين وغير المتزوجين متقارباً .

### ٣- بالنسبة لمتغير المستوى الدراسي

يوضح الجدول رقم ( ٤٨ ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST لمحاور مستوى الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين لمتغير المستوى الدراسي

#### جدول رقم ( ٤٨ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST لمحاور مستوى الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين وفقاً لمتغير المستوى الدراسي

| المحاور           | المستوى الدراسي | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت | مستوى الدلالة | اتجاه الدلالة   |
|-------------------|-----------------|-------|-----------------|-------------------|--------------|--------|---------------|-----------------|
| الوقائية          | بكالوريوس       | 70    | 3.60            | .458              | 98           | 1.011  | 0.318         | غير دالة        |
|                   | ماجستير         | 30    | 3.45            | .724              |              |        |               |                 |
| القيم             | بكالوريوس       | 70    | 4.07            | .455              | 98           | 2.068  | *0.041        | لصالح الماجستير |
|                   | ماجستير         | 30    | 4.27            | .395              |              |        |               |                 |
| التنمية الوظيفية  | بكالوريوس       | 70    | 3.84            | .512              | 98           | 1.212  | 0.228         | غير دالة        |
|                   | ماجستير         | 30    | 3.70            | .563              |              |        |               |                 |
| التفاعل الاجتماعي | بكالوريوس       | 70    | 4.06            | .461              | 98           | 0.034  | 0.973         | غير دالة        |
|                   | ماجستير         | 30    | 4.06            | .445              |              |        |               |                 |
| الفهم             | بكالوريوس       | 70    | 4.09            | .498              | 98           | 0.504  | 0.616         | غير دالة        |
|                   | ماجستير         | 30    | 4.15            | .420              |              |        |               |                 |
| التقدم أو النجاح  | بكالوريوس       | 70    | 4.18            | .403              | 98           | 0.179  | 0.858         | غير دالة        |
|                   | ماجستير         | 30    | 4.20            | .504              |              |        |               |                 |
| المجموع الكلي     | بكالوريوس       | 70    | 3.98            | .361              | 98           | 0.111  | 0.912         | غير دالة        |
|                   | ماجستير         | 30    | 3.99            | .416              |              |        |               |                 |

\* دالة عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$

يتضح من خلال الجدول ( ٤٨ ) لاختبار "ت" T-TEST عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين طلبة البكالوريوس والماجستير في مستوى الدافعية للتطوع في جميع محاور مقياس الدافعية ماعدا محور القيم فكانت هنالك فروقا دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ومن خلال المتوسط الحسابي يتضح أن هذه الفروق لصالح طلبة الماجستير.

#### ٤ - بالنسبة لمتغير الكلية

يوضح الجدول رقم ( ٤٩ ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الكلية كما يوضح الجدول رقم ( ٥٠ ) تحليل التباين الاحادي ( One- Way ANOVA )

#### جدول رقم ( ٤٩ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحاور مستوى الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين وفقا لمتغير الكلية

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | مستوى الكلية                     | المحاور              |
|-------------------|-----------------|----------------------------------|----------------------|
| .713              | 3.55            | العلوم والآداب                   | الوقائية             |
| .401              | 3.68            | الاقتصاد والادارة ونظم المعلومات |                      |
| .447              | 3.48            | الهندسة والعمارة                 |                      |
| .474              | 3.51            | الصيدلة والتمريض                 |                      |
| .359              | 4.34            | العلوم والآداب                   | القيم                |
| .427              | 4.04            | الاقتصاد والادارة ونظم المعلومات |                      |
| .473              | 4.01            | الهندسة والعمارة                 |                      |
| .468              | 4.00            | الصيدلة والتمريض                 |                      |
| .563              | 3.82            | العلوم والآداب                   | التنمية<br>الوظيفية  |
| .416              | 3.82            | الاقتصاد والادارة ونظم المعلومات |                      |
| .541              | 3.71            | الهندسة والعمارة                 |                      |
| .587              | 3.82            | الصيدلة والتمريض                 |                      |
| .441              | 4.13            | العلوم والآداب                   | التفاعل<br>الاجتماعي |
| .417              | 4.02            | الاقتصاد والادارة ونظم المعلومات |                      |
| .519              | 3.92            | الهندسة والعمارة                 |                      |
| .444              | 4.11            | الصيدلة والتمريض                 |                      |
| .432              | 4.21            | العلوم والآداب                   | الفهم                |
| .370              | 4.08            | الاقتصاد والادارة ونظم المعلومات |                      |
| .607              | 3.94            | الهندسة والعمارة                 |                      |

|      |      |                                  |                     |
|------|------|----------------------------------|---------------------|
| .484 | 4.13 | الصيدلة والتمريض                 |                     |
| .482 | 4.26 | العلوم والآداب                   | التقدم أو<br>النجاح |
| .297 | 4.19 | الاقتصاد والادارة ونظم المعلومات |                     |
| .511 | 4.11 | الهندسة والعمارة                 |                     |
| .397 | 4.14 | الصيدلة والتمريض                 |                     |
| .409 | 4.07 | العلوم والآداب                   | المجموع<br>الكلية   |
| .295 | 3.97 | الاقتصاد والادارة ونظم المعلومات |                     |
| .405 | 3.87 | الهندسة والعمارة                 |                     |
| .359 | 3.95 | الصيدلة والتمريض                 |                     |

يتضح من خلال الجدول ( ٤٩ ) أن هنالك بعض الفروق الظاهرية في المتوسطات الحسابية في مستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لمتغير الكلية، ومن أجل التأكد أن هذه الفروق دالة إحصائياً تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ( One- Way ANOVA ) وذلك من خلال الجدول ( ٥٠ )

جدول رقم ( ٥٠ )

تحليل التباين الاحادي ( One- Way ANOVA ) لمحاوَر مستوى الدافعية للتطوع لدى غير

المتطوعين وفقا لمتغير الكلية

| المحاوَر          | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|-------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|
| الوقائية          | بين المجموعات  | .488           | 3            | .163           | .525   | .666          |
|                   | داخل المجموعات | 29.720         | 96           | .310           |        |               |
|                   | المجموع الكلي  | 30.208         | 99           |                |        |               |
| القيم             | بين المجموعات  | 2.429          | 3            | .810           | 4.509  | *.005         |
|                   | داخل المجموعات | 17.239         | 96           | .180           |        |               |
|                   | المجموع الكلي  | 19.669         | 99           |                |        |               |
| التنمية الوظيفية  | بين المجموعات  | .188           | 3            | .063           | .218   | .884          |
|                   | داخل المجموعات | 27.555         | 96           | .287           |        |               |
|                   | المجموع الكلي  | 27.743         | 99           |                |        |               |
| التفاعل الاجتماعي | بين المجموعات  | .681           | 3            | .227           | 1.104  | .352          |
|                   | داخل المجموعات | 19.743         | 96           | .206           |        |               |
|                   | المجموع الكلي  | 20.423         | 99           |                |        |               |
| الفهم             | بين المجموعات  | .978           | 3            | .326           | 1.466  | .229          |
|                   | داخل المجموعات | 21.348         | 96           | .222           |        |               |
|                   | المجموع الكلي  | 22.327         | 99           |                |        |               |
| التقدم أو النجاح  | بين المجموعات  | .337           | 3            | .112           | .589   | .623          |
|                   | داخل المجموعات | 18.291         | 96           | .191           |        |               |
|                   | المجموع الكلي  | 18.628         | 99           |                |        |               |
| الكلي             | بين المجموعات  | .520           | 3            | .173           | 1.228  | .304          |
|                   | داخل المجموعات | 13.539         | 96           | .141           |        |               |
|                   | المجموع الكلي  | 14.058         | 99           |                |        |               |

\* دالة عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$

يتضح من خلال الجدول ( ٥٠ ) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية من خلال اختبار التباين الأحادي ( One- Way ANOVA ) عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بالنسبة لمستوى الدافعية للتطوع وفقا لمتغير الكلية في محاور الوقائية والتنمية الوظيفية والتفاعل الاجتماعي والفهم و التقدم (أو النجاح) وكذلك في المجموع الكلي، بينما كانت هنالك فروقا دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في محور القيم، ومن أجل معرفة مصدر الفروق في هذا المحور تم استخدام اختبار LSD وهذا ما يوضحه جدول رقم ( ٥١ ).

### جدول رقم ( ٥١ )

#### اختبار ( LSD ) للمقارنات البعدية لمتغير الكلية بالنسبة لمحور القيم

| المحاور | مستوى الكلية                     | المتوسط الحسابي | العلوم والآداب | الاقتصاد والادارة | الهندسة والعمارة | الصيدلة والتمريض |
|---------|----------------------------------|-----------------|----------------|-------------------|------------------|------------------|
| القيم   | العلوم والآداب                   | 4.34            | -              | *.010             | *.007            | *.004            |
|         | الاقتصاد والادارة ونظم المعلومات | 4.04            | *.010          | -                 | -                | -                |
|         | الهندسة والعمارة                 | 4.01            | *.007          | -                 | -                | -                |
|         | الصيدلة والتمريض                 | 4.00            | *.004          | -                 | -                | -                |

\* دالة عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$

يتضح من خلال الجدول ( ٥١ ) أن هنالك فروقا دالة إحصائية في محور القيم بين كلية العلوم والآداب من جهة وبين كلية الاقتصاد والادارة ونظم المعلومات وكلية الهندسة والعمارة وكلية الصيدلة والتمريض من جهة أخرى، ومن خلال المتوسطات الحسابية يتضح أن الفروق لصالح كلية العلوم والآداب وهذا معناه أن مستوى الدافعية بالنسبة لطلبة كلية العلوم والآداب أعلى من طلبة كليتي الهندسة و العمارة والصيدلة والتمريض، ولم تكن هنالك أية فروق بين الكليات الاخرى.

#### ٥- بالنسبة لمتغير العُمر

يوضح الجدول رقم ( ٥٢ ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لمستوى الدافعية لمتغير العُمر كما يوضح الجدول رقم ( ٥٣ ) تحليل التباين الاحادي

جدول رقم ( ٥٢ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحاوَر مستوى الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين وفقا لمتغير العُمر

| المحاوَر          | مستوى العُمر | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|-------------------|--------------|-----------------|-------------------|
| الوفائية          | 21- 18       | 3.66            | .454              |
|                   | 29 -22       | 3.60            | .477              |
|                   | 30 فأكثر     | 3.36            | .700              |
| القيم             | 21- 18       | 4.08            | .508              |
|                   | 29 -22       | 4.11            | .430              |
|                   | 30 فأكثر     | 4.22            | .374              |
| التنمية الوظيفية  | 21- 18       | 3.84            | .536              |
|                   | 29 -22       | 3.86            | .525              |
|                   | 30 فأكثر     | 3.67            | .520              |
| التفاعل الاجتماعي | 21- 18       | 4.08            | .499              |
|                   | 29 -22       | 4.07            | .419              |
|                   | 30 فأكثر     | 4.02            | .445              |
| الفهم             | 21- 18       | 4.05            | .537              |
|                   | 29 -22       | 4.19            | .484              |
|                   | 30 فأكثر     | 4.08            | .368              |
| التقدم أو النجاح  | 21- 18       | 4.21            | .426              |
|                   | 29 -22       | 4.24            | .401              |
|                   | 30 فأكثر     | 4.10            | .478              |
| المجموع الكلي     | 21- 18       | 3.99            | .390              |
|                   | 29 -22       | 4.02            | .360              |
|                   | 30 فأكثر     | 3.92            | .384              |

يتضح من خلال الجدول ( ٥٢ ) أن هنالك بعض الفروق الظاهرية في المتوسطات الحسابية في مستوى الدافعية للتطوع بالنسبة لمتغير العُمر ومن أجل التأكد أن هذه الفروق دالة إحصائيا تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي وذلك من خلال الجدول رقم ( ٥٣ ).

جدول رقم ( ٥٣ )

تحليل التباين الاحادي ( One- Way ANOVA ) لمحاور مستوى الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين وفقا لمتغير العمر

| المحاور           | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة |
|-------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|
| الوقائية          | بين المجموعات  | 1.523          | 2            | .761           | 2.574  | .081          |
|                   | داخل المجموعات | 28.685         | 97           | .296           |        |               |
|                   | المجموع الكلي  | 30.208         | 99           |                |        |               |
| القيم             | بين المجموعات  | .320           | 2            | .160           | .802   | .451          |
|                   | داخل المجموعات | 19.349         | 97           | .199           |        |               |
|                   | المجموع الكلي  | 19.669         | 99           |                |        |               |
| التنمية الوظيفية  | بين المجموعات  | .708           | 2            | .354           | 1.270  | .286          |
|                   | داخل المجموعات | 27.036         | 97           | .279           |        |               |
|                   | المجموع الكلي  | 27.743         | 99           |                |        |               |
| التفاعل الاجتماعي | بين المجموعات  | .070           | 2            | .035           | .166   | .847          |
|                   | داخل المجموعات | 20.354         | 97           | .210           |        |               |
|                   | المجموع الكلي  | 20.423         | 99           |                |        |               |
| الفهم             | بين المجموعات  | .365           | 2            | .183           | .806   | .449          |
|                   | داخل المجموعات | 21.962         | 97           | .226           |        |               |
|                   | المجموع الكلي  | 22.327         | 99           |                |        |               |
| التقدم أو النجاح  | بين المجموعات  | .349           | 2            | .174           | .926   | .400          |
|                   | داخل المجموعات | 18.279         | 97           | .188           |        |               |
|                   | المجموع الكلي  | 18.628         | 99           |                |        |               |
| الكلي             | بين المجموعات  | .141           | 2            | .071           | .492   | .613          |
|                   | داخل المجموعات | 13.917         | 97           | .143           |        |               |
|                   | المجموع الكلي  | 14.058         | 99           |                |        |               |

\* دالة عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$

يتضح من خلال الجدول ( ٥٣ ) لاختبار تحليل التباين الاحادي ( One- Way ANOVA ) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $\alpha \leq 0.05$  ) في مستوى الدافعية في جميع محاور مستوى الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين وفقا لمتغير العمر، أي أن مستوى الدافعية للتطوع متقارب لجميع الأعمار لعينة الدراسة.

#### خامسا: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

والذي نص على الآتي:

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية بين الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي ومستوى الدافعية للتطوع لدى طلبة جامعة نزوى (المتطوعين) ؟

ولاختبار هذه العلاقة تم إجراء اختبار بيرسون وكانت النتائج كما يأتي:

#### جدول ( ٥٤ )

نتائج اختبار بيرسون لقياس العلاقة بين الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي ومستوى الدافعية للتطوع لدى (المتطوعين)

| مستوى الدلالة | قيمة الارتباط |
|---------------|---------------|
| 0.000         | 0.549         |

وتبين هذه النتيجة وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $\alpha \leq 0.05$  ) بين الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي ومستوى الدافعية للتطوع لدى (المتطوعين)، وهذا يعني أنه كلما كانت الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي إيجابية وواضحة كلما زاد مستوى الدافعية للتطوع.

## سادساً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال السادس

والذي نص على الآتي:

السؤال السادس: هل توجد علاقة ارتباطية بين الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي ومستوى الدافعية للتطوع لدى طلبة جامعة نزوى (غير المتطوعين)؟

ولاختبار هذه العلاقة تم إجراء اختبار بيرسون وكانت النتائج كما يأتي:

### جدول ( ٥٥ )

نتائج اختبار بيرسون لقياس العلاقة بين الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي ومستوى الدافعية للتطوع لدى (غير المتطوعين)

| مستوى الدلالة | قيمة الارتباط |
|---------------|---------------|
| 0.02          | 0.380         |

وتبين هذه النتيجة وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي ومستوى الدافعية للتطوع لدى (غير المتطوعين)، وهذا يعني أنه كلما كانت الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي إيجابية وواضحة كلما زاد مستوى الدافعية للتطوع.

## الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: مناقشة النتائج

ثانياً: التوصيات

ثالثاً: مقترحات الدراسة

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها، كما سيشمل تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات المنبثقة من نتائج الدراسة وفقا لأسئلتها كما يأتي:

#### أولاً: مناقشة النتائج

١- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما الصورة المدركة للعمل التطوعي في أذهان طلبة جامعة نزوى (المتطوعين) و(غير المتطوعين)؟

يتضح من خلال النتائج حول الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي لدى (المتطوعين) أنها صورة إيجابية من خلال التصورات والانطباعات التي تم الحصول عليها من استجاباتهم، وهذه التصورات الايجابية تبشر بالتطور والرقى بالعمل التطوعي، مما يساعد على نشر ثقافة التطوع لدى افراد المجتمع، حيث توضح النتائج للبعد الأول أن الصورة الذهنية المدركة حول مفهوم العمل التطوعي متنوعة، كما أنهم لم يركزوا كثيرا على العمل الخيري (philanthropic) بل اعتبروه أحد أشكال العمل التطوعي (voluntary)، ويتضح من خلال النتائج حول الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي لدى غير المتطوعين أنها صورة غير واضحة من خلال التصورات والانطباعات التي تم الحصول عليها من استجاباتهم، ويتضح من النتائج في البعد الأول لمعنى ومفهوم العمل التطوعي أن هناك خلط بين مفهومي العمل التطوعي (voluntary)، والعمل الخيري (philanthropic) حيث يركز الأخير على مساعدة المحتاجين وبلغت نسبة أفراد العينة ٣٥% والتبرع بالمال بنسبة ٢٠% كما أن الدوافع الدينية أيضا ترتبط بالعمل الخيري والتي جاء من ضمنها العمل لنيل الخير والأجر والثواب من الله تعالى وبلغت نسبة أفراد العينة ٢٧,٥%.

كما توضح النتائج للبعد الثاني استجابات أفراد عينة الدراسة (المتطوعين) حول إدراكاتهم لفوائد العمل التطوعي بأنها إيجابية، فحول تأثير العمل التطوعي في طاقات أفراد المجتمع أجاب ٧٦,٧% من أفراد العينة بأن التأثير إيجابي بدرجة كبيرة، كما أجاب ٨٣,٣% من أفراد العينة بأن أهمية أو دور الجهود التطوعية في حل المشكلات الاجتماعية إيجابيا بدرجة كبيرة، وتوضح النتائج آراء أفراد العينة حول أن الواجب الأساسي في خدمة الفئات الاجتماعية هو واجب الدولة، والعمل التطوعي فقط إضافة رمزية حيث أجاب ٨٦,٦% من أفراد العينة بلا أوافق بدرجة كبيرة، ولاعتبار العمل التطوعي مؤشراً للحكم على تقدم الشعوب ورفقها أن أغلب الاستجابات تركزت حول درجة كبيرة بنسبة ٨٣,٣%، كما توضح النتائج للبعد الثاني استجابات أفراد عينة الدراسة (غير المتطوعين) حول إدراكاتهم لفوائد العمل التطوعي بأنها إيجابية، فحول تأثير العمل التطوعي في طاقات أفراد المجتمع أجاب ٧٠% من أفراد العينة بأن التأثير إيجابي بدرجة كبيرة، بينما ٢,٥% من أفراد العينة يرون بتأثيره سلبيا بدرجة قليلة، كما أجاب ٧٥% من أفراد العينة بأن أهمية أو دور الجهود التطوعية في حل المشكلات الاجتماعية إيجابيا بدرجة كبيرة، بينما ٢,٥% من أفراد العينة يرون بأنه ليس له أهمية أو دور، وتوضح النتائج آراء أفراد العينة حول أن الواجب الأساسي في خدمة الفئات الاجتماعية هو واجب الدولة، والعمل التطوعي فقط إضافة رمزية حيث أجاب ٦٠% من أفراد العينة بلا أوافق بدرجة كبيرة و ١٢,٥% بالموافقة بدرجة قليلة، وأجاب ٥% من أفراد العينة بالموافقة بدرجة كبيرة، بينما ٥% من أفراد العينة كانوا

حياديين. ولا اعتبار العمل التطوعي مؤشراً للحكم على تقدم الشعوب ورفيها ويتضح أن أغلب الاستجابات تركزت حول درجة كبيرة بنسبة ٨٥%.

وتوضح النتائج للبعد الثالث حول إدراكات أفراد عينة الدراسة (المتطوعين) لمجالات العمل التطوعي أن هناك تنوع في مجالات العمل التطوعي وهذا يدل على وجود إدراك إيجابي لضرورة التنوع في المجالات التطوعية وإن كانت النسبة الأعلى حصل عليه المجال الاجتماعي فقد يرجع ذلك لحاجة المجتمع للتطوع في هذا المجال أكثر من غيره، كون المتطوعين قريبين من المجتمع، وتوضح النتائج للبعد الثالث حول إدراكات أفراد عينة الدراسة (غير المتطوعين) لمجالات العمل التطوعي أن هناك تنوع في مجالات العمل التطوعي وهذا يدل على وجود إدراك إيجابي لضرورة التنوع في المجالات التطوعية إلا أن نسبة ٣٦,٥% التي مثلت المجال الاجتماعي تعتبر نسبة مرتفعة بالمقارنة مع المجالات الأخرى التي تركز على جوانب تطوعية أخرى غير الجانب الخيري، ولعل ذلك يعود لما يلمسه غير المتطوعين من الجهات التطوعية بتركيزها على المجال الاجتماعي أكثر من غيره.

كما توضح النتائج للبعد الرابع لإدراكات أفراد عينة الدراسة (المتطوعين) حول الفئات التي يقدم لها العمل التطوعي أن ٩٠% من أفراد العينة لا يوافق على أن تقديم العمل التطوعي يقتصر على المجتمعات الفقيرة، مما يشير إلى إدراك إيجابي أيضا بأن تقديم العمل التطوعي يشمل جميع فئات المجتمع، وكذلك تربط الباحثة بين هذه النتيجة والتنوع في المجالات التي يقدم من خلالها العمل التطوعي، وعدم اقتصره على الجوانب المادية أو الأعمال الخيرية، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة إسموند (Esmond Judy:2001) والتي أظهرت نتائجها وجود اتجاه إيجابي نحو الأنشطة التطوعية حيث يعزون أسباب مشاركتهم لوضوح النشاط التطوعي و للقيمة الاقتصادية والاجتماعية للعمل التطوعي في تنمية المجتمع ولاستثمار الوقت في خدمة المجتمع، كما توضح النتائج للبعد الرابع لإدراكات أفراد عينة الدراسة (المتطوعين) حول الفئات التي يقدم لها العمل التطوعي أن ٧٠% من أفراد العينة لا يوافق على أن تقديم العمل التطوعي يقتصر على المجتمعات الفقيرة، مما يعطي تصورا حول إدراك أفراد العينة الإيجابي لأهمية العمل التطوعي في المجتمعات المتقدمة أو التي لا تعاني من ظروف اقتصادية صعبة.

وفيما يأتي سيتم مناقشة أبعاد الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي كلا على حدة:

#### أ/ مناقشة البعد المتعلق بالصورة الذهنية المدركة لمعنى ومفهوم العمل التطوعي:

يتضح من خلال النتائج للمتطوعين أن ما نسبته ٧٠% من أفراد العينة يرون بأن العمل التطوعي هو العمل بدون مقابل (عمل مجاني)، وأن ما نسبته ٦٦,٧% يرون بأنه عمل لخدمة المجتمع، وأن ما نسبته ٥٣,٣% من أفراد العينة يرون بأنه عمل يقوم به الفرد (من نفسه- من ذاته- بدون إكراه)، كما يرى ما نسبته ٣٦,٧% بأنه عمل إنساني. إلا أن مفهوم العمل التطوعي كما يظهر من استجابات أفراد العينة لم يتطرق لمجالات المشاركة على مستوى التخطيط أو التنسيق أو التمويل أو التنفيذ وكذلك أن تتميز المشاركة بالكفاية أو الخبرة، والعمل ضمن منهجية معينة وأهداف محددة حيث جاءت النسبة قليلة بنسبة ١٠%، وتم التركيز على العمل الفردي حيث بلغت نسبة أفراد العينة فيه ٥٣,٣% بينما العمل بصورة جماعية و العمل ضمن إطار مؤسسات تطوعية

بلغت النسبة ١٦,٧%. وترجع الباحثة هذه النتيجة لكون أفراد العينة من المتطوعين الذين لديهم مشاركات في العمل التطوعي لا ينتمون لمؤسسة تطوعية محددة، فالبعض ينتمي لجمعيات تطوعية ضمن إطار تنظيمي معين، وينتمي البعض لجمعيات خيرية، والبعض منهم ينتمي لفرق تطوعية لا تخضع لإطار تنظيمي معين، مما يدل على أن الصورة الذهنية المدركة حول مفهوم العمل التطوعي متنوعة، مع الحاجة لزيادة فهم المتطوعين للعمل التطوعي بالصورة التي يخضع لها من قوانين وأسس لضمان تفعيله بالطريقة المنشودة لتحقيق أهداف متنوعة من خلاله.

كما يتضح من النتائج أن هناك إدراكا متنوعا لدى (غير المتطوعين) لمعنى ومفهوم العمل التطوعي حيث يتضح أن ما نسبته ٦٠% من أفراد العينة يرون بأن العمل التطوعي هو عمل يقوم به الفرد من نفسه دون إكراه، كما أن ما نسبته ٥٥% من أفراد العينة يرون أنه لخدمة المجتمع، وأن ما نسبته ٤٧,٥% من أفراد العينة يرون بأنه عمل مجاني أي دون مقابل، كما يرى ما نسبته ٣٠% من أفراد العينة بأنه عمل إنساني، كما يتضح أن هناك خلط بين مفهومي العمل التطوعي (voluntary)، والعمل الخيري (philanthropic) حيث يركز الأخير على مساعدة المحتاجين وبلغت نسبة أفراد العينة ٣٥% والتبرع بالمال بنسبة ٢٠% كما أن الدوافع الدينية أيضا ترتبط بالعمل الخيري والتي جاء من ضمنها العمل لنيل الخير والأجر والثواب من الله تعالى وبلغت نسبة أفراد العينة ٢٧,٥%، كما أن مفهوم العمل التطوعي كما يظهر من استجابات أفراد العينة لم يتطرق لمجالات المشاركة على مستوى التخطيط أو التنسيق أو التمويل أو التنفيذ وكذلك أن تتميز المشاركة بالكفاية أو الخبرة، وكذلك العمل ضمن إطار مؤسسات تطوعية والعمل بصورة جماعية حيث جاءت النسبة قليلة بنسبة ٢٥%، تم التركيز على العمل الفردي حيث بلغت النسبة فيه ٦٠%. وترجع الباحثة هذه النتيجة لكون أفراد العينة من غير المتطوعين الذين ليس لديهم أي مشاركات في العمل التطوعين، مما يدل على أن الصورة الذهنية المدركة حول مفهوم العمل التطوعي لا يزال يشوبها شيئا من عدم الوضوح، وقد يكون للواقع المحيط تأثير في تكوين هذه الصورة.

كما تشير النتائج أن نسبة الذين استطاعوا من (المتطوعين) أن يعبروا عن العمل التطوعي بتعريف قريب من التعريف الذي اعتمده الباحثة في التحليل والتي بلغت ٢٠% لكونهم من المتطوعين الذين يمارسون الأعمال التطوعية، وكذلك تعتبر نسبة الذين أعطوا تعريفا متوسطا للتعريف المعتمد والتي بلغت ٧٣,٣% نسبة كبيرة، بالإضافة إلى نسبة ٦,٧% ممن أعطوا تعريفاً بعيداً عن التعريف المعتمد وهي نسبة قليلة، مما يعطي تصورا بأن مفهوم العمل التطوعي واضح للمتطوعين بالنسبة الأكبر بينما لا يزال غير واضح إلى ما نسبته ٦,٧% من حيث إدراكهم له، مما يدل على الحاجة لبذل الجهود لتوضيح مفهوم العمل التطوعي ليصبح أكثر وضوحاً مما هو عليه.

وتلاحظ الباحثة أن النسبة الأقل من (غير المتطوعين) كانوا ممن استطاعوا أن يعبروا عن العمل التطوعي بتعريف قريب من التعريف الذي اعتمده الباحثة في التحليل وبلغت نسبتهم ٥% وهذا يعطي تصورا بأن مفهوم العمل التطوعي لا يزال غير واضح من حيث إدراكهم له، كما ان الالتباس بينه وبين العمل الخيري كان واضحا في تعريف بعض أفراد العينة والذين كانوا بعيدين عن التعريف المعتمد حيث كانت نسبتهم ١٢,٥% وكانت أعلى من نسبة القريبين من التعريف، مما يدل على الحاجة الماسة لبذل الجهود لتوضيح مفهوم العمل التطوعي ليصبح أكثر وضوحا وأكثر تمييزا له حتى يدركه أفراد المجتمع بصورة صحيحة .

## ب/ مناقشة البعد المتعلق بفوائد العمل التطوعي:

يتضح من خلال النتائج إدراكات أفراد العينة (المتطوعين) لتأثير العمل التطوعي في طاقات أفراد المجتمع حيث أجاب ٧٦,٧% من أفراد العينة بأن التأثير إيجابي بدرجة كبيرة بينما أجاب ٢٣,٣% من أفراد العينة بأن التأثير إيجابي بدرجة قليلة، ويتضح من خلال هذه النتيجة أن العمل التطوعي حسب إدراك أفراد العينة له تأثير إيجابي على طاقات أفراد المجتمع بنسبة كبيرة، مما يعكس أن الصورة الذهنية المدركة لدى أفراد العينة صورة إيجابية. وحول إدراكات أفراد العينة لأهمية أو دور الجهود التطوعية في حل المشكلات الاجتماعية أجاب ٨٣,٣% من أفراد العينة بأن الأهمية والدور إيجابيا بدرجة كبيرة بينما أجاب ١٦,٧% من أفراد العينة بأن الأهمية والدور إيجابي بدرجة قليلة، وترى الباحثة أن إدراك أفراد العينة لأهمية أو دور الجهود التطوعية في حل المشكلات الاجتماعية كان إيجابيا سواءً كان بدرجة كبيرة أو بدرجة قليلة، مما يعكس الصورة الإيجابية المدركة في أذهانهم حول ذلك، وترجع الباحثة هذه النتيجة لإدراك المجتمع لأهمية الدور الذي يلعبه العمل التطوعي في التعامل مع المشكلات، وكذلك لمدى قرب المتطوعين وإدراكهم للآثار الإيجابية التي حققها لخدمة أفراد المجتمع بحكم خبرتهم في هذا المجال، كما تربط الباحثة هذه النتيجة مع ما اشارت إليه دراسة (الرباح، ٢٠٠٦) بأن العمل التطوعي من الوسائل الفعالة للقضاء على كثير من مشكلات الشباب كمشكلة الفراغ والاعتراب عن المجتمع والمخدرات والتدخين، والتي تعد إفرار لعدم قدرته على اشباع حاجاته المعنوية، وكذلك ترجع الباحثة النتيجة إلى الدور الذي تلعبه الجمعيات التطوعية في مساعدة الفقراء واللاجئين وتوزيع الإعانات ومناصرة الأقليات المضطهدة وقضايا المرأة والطفولة وحماية البيئة، بالإضافة إلى حقوق الانسان وبما يتعلق بالحروب والمجاعات والكوارث الطبيعية (عباس، ٢٠١٣؛ الملحم، ٢٠٠٤).

كما توضح النتائج لآراء أفراد العينة حول أن الواجب الأساسي في خدمة الفئات الاجتماعية هو واجب الدولة، والعمل التطوعي فقط إضافة رمزية أجاب ٨٦,٦% من أفراد العينة بلا أوافق بدرجة كبيرة بينما أجاب ٦,٧% من أفراد العينة بلا أوافق بدرجة قليلة، بينما أجاب ٦,٧% من أفراد العينة بالموافقة بدرجة كبيرة، وبذلك ترى الباحثة بأن نسبة الذين لم يوافقوا على هذا الرأي كبيرة جدا، وهذا يدل على إدراك المتطوعين لواجباتهم تجاه المجتمع، كما ترجع الباحثة أهمية العمل التطوعي ليس لكونه يسد ثغرة في نشاط الدولة أو الجهات الاجتماعية فحسب، بل تكمن أهميته الكبرى في تنمية الشعور لدى المتطوعين بالانتماء والولاء للمجتمع، وتزويد من تكاتف المجتمع وتقوي الروابط الاجتماعية بين الفئات المختلفة في المجتمع، كما يعتبر شكلا من أشكال المسؤولية الاجتماعية والمشاركة الإيجابية من خلال تقديم الخدمات المختلفة والمساهمة في رسم السياسة التي تقوم عليها المؤسسات الاجتماعية ومتابعة تنفيذ برامجها وتقويمها بما يعود بالنفع على المجتمع، واتفقت هذه النتائج مع دراسة (عطية، ٢٠١٢) والتي هدفت إلى تحديد واقع العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في ظل التغيرات المجتمعية والتي أشارت نتائجها في محور (مقومات العمل التطوعي) إلى تصدر الايمان بالعمل التطوعي ومساعدة المحتاجين ليس بالضرورة مساعدة مادية، و الرغبة في الحصول على تقدير الآخرين، والاهتمام دائما بمساعدة أصدقائي وجيراني للتغلب على أزماتهم.

وتوضح النتائج أيضا إدراكات أفراد العينة لاعتبار العمل التطوعي مؤشرا للحكم على تقدم الشعوب ورفقيها أن أغلب الاستجابات تركزت حول درجة كبيرة بنسبة ٨٣,٣%، بينما بلغت

١٣,٤% بدرجة متوسطة و٣,٣% بدرجة قليلة، مما يدل على اعتبار جميع أفراد العينة العمل التطوعي بأنه مؤشر للحكم على تقدم الشعوب ورفيها وإن كان بدرجات متفاوتة، وترى الباحثة أن التطوع أحد المؤشرات التي تدل على حيوية ونشاط الجماهير وإيجابيتها وكذلك وجود حصيلة معرفية حول ثقافة التطوع، ومن الممكن أن يعتبر ذلك مؤشراً للحكم على مدى تقدم الشعوب لكونه يسعى للقضاء على مواطن الخلل في المجتمع، كما أنه يسهم في تدعيم قدرة الأفراد على المشاركة في جهود التنمية والاستثمار.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة (فخرو، ٢٠١٠) والتي كشفت نتائجها عن وجود فجوة معرفية حول مضمون ثقافة التطوع لدى الطلاب وتتعلق بغياب الوعي بمكانة العمل التطوعي كما اختلفت هذه النتيجة أيضاً مع دراسة (عز العرب، ٢٠١٢) والتي كشفت نتائجها أن هناك عزوفاً عن المشاركة في العمل التطوعي ولعل ذلك مرجعه الى ضعف الوعي بفوائد العمل التطوعي، حيث يتضح في الدراسة الحالية أن هناك وعي وإدراك لفوائد العمل التطوعي.

كما يتضح من خلال النتائج أن العمل التطوعي حسب إدراك أفراد العينة (غير المتطوعين) له تأثير إيجابي على طاقات أفراد المجتمع بنسبة ٧٠% وهي نسبة كبيرة، أكثر من تأثيره السلبي الذي بلغت نسبته ٢,٥% من أفراد العينة والتي تعتبر نسبة قليلة جداً، مما يعكس أن الصورة الذهنية المدركة لدى أفراد العينة صورة إيجابية. وحول إدراكات أفراد العينة لأهمية أو دور الجهود التطوعية في حل المشكلات الاجتماعية يرى ٧٥% من أفراد العينة بأن الأهمية والدور إيجابياً بدرجة كبيرة بينما يرى ٢,٥% من أفراد العينة بأنه ليس له أهمية أو دور، وبذلك يتضح أن إدراك أفراد العينة لأهمية أو دور الجهود التطوعية في حل المشكلات الاجتماعية كان إيجابياً سواء كان بدرجة كبيرة أو بدرجة قليلة مما يعكس الصورة الإيجابية المدركة في أذهانهم حول ذلك. كما توضح النتائج آراء أفراد العينة حول أن الواجب الأساسي في خدمة الفئات الاجتماعية هو واجب الدولة، والعمل التطوعي فقط إضافة رمزية حيث أجاب ٦٠% من أفراد العينة بلا أوافق بدرجة كبيرة بينما أجاب ١٧,٥% بلا أوافق بدرجة قليلة، و١٢,٥% بالموافقة بدرجة قليلة، وأجاب ٥% من أفراد العينة بالموافقة بدرجة كبيرة، بينما ٥% من أفراد العينة كانوا حياديين، وبذلك ترجع الباحثة أسباب عدم موافقة أفراد العينة على هذا الرأي لأهمية العمل التطوعي ليس لكونه يسد ثغرة في نشاط الدولة أو الجهات الاجتماعية فحسب، بل تكمن أهميته الكبرى في تنمية الشعور لدى المتطوعين بالانتماء والولاء للمجتمع، وتزيد من تكاتف المجتمع وتقوي الروابط الاجتماعية بين الفئات المختلفة في المجتمع، كما يعتبر شكلاً من أشكال المشاركة الإيجابية والمسؤولية الاجتماعية من خلال تقديم الخدمات المختلفة والمساهمة في رسم السياسة التي تقوم عليها المؤسسات الاجتماعية ومتابعة تنفيذ برامجها وتقويمها بما يعود بالنفع على المجتمع، كما ترى الباحثة بأن هناك حاجة لتوضيح الأدوار التي يقدمها العمل التطوعي وكذلك الحاجة لتضافر الجهود حول تغيير هذه الصورة المدركة لدى ما نسبته ٢٢,٥% من الموافقين أو الحياديين باعتبارهم جزءاً لا يتجزأ من المجتمع، ولتأثيرهم على أفكار الآخرين. كما تشير النتائج إلى اعتبار جميع أفراد العينة العمل التطوعي بأنه مؤشر للحكم على تقدم الشعوب ورفيها وإن كان بدرجات متفاوتة حيث أن أغلب الاستجابات تركزت حول درجة كبيرة بنسبة ٨٥%، وترى الباحثة أن التطوع أحد المؤشرات التي تدل على حيوية ونشاط الجماهير وإيجابيتها، ومن الممكن أن يعتبر ذلك مؤشراً للحكم على مدى تقدم الشعوب لكونه يسعى للقضاء على مواطن الخلل في المجتمع، كما أنه يسهم في تدعيم قدرة الأفراد على المشاركة في جهود التنمية.

## ج/ مناقشة البعد المتعلق بمجالات العمل التطوعي:

ويتضح من خلال النتائج أن أفراد العينة (المتطوعين) ركزوا على المجال الاجتماعي بنسبة ٤٩,٥% وجاء التركيز الأكبر على مساعدة الأسر الفقيرة، وتقديم الخدمة العامة، وتعتبر هذه النسبة عالية حيث تمثل نصف الخدمات التي تقدمها المجالات الأخرى مجتمعة، بينما كانت النسب متقاربة في المجال البيئي والمجال الثقافي والمجال الصحي ثم جاء بعدهم مجال الدفاع المدني، فالمجال التربوي والتعليمي، بينما لم يركز أفراد العينة كثيرا على المجال المادي والإعلامي.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (السلطان، ٢٠٠٩) والتي أشارت نتائجها إلى المجالات الأكثر في تقديم العمل حيث جاءت مساعدة ورعاية الفقراء والمحتاجين ويليهما زيارة المرضى، ثم المشاركة في الإغاثة الإنسانية، ورعاية المعوقين، والحفاظ على البيئة ومكافحة المخدرات والتدخين، في صدر المجالات التي يرغب الشباب الجامعي المشاركة فيها، وإن أقل مجالات العمل التطوعي جاذبية لمشاركة الشباب الجامعي هي الدفاع المدني.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء ما أشار إليه رشدي (٢٠١٣) إلى أن الميدان الاجتماعي يعد من أبرز ميادين التطوع، فقد ارتكز العمل التطوعي منذ بداياته على فكرة الخير والأعمال الخيرية، فمساعدة الفقراء والمحتاجين وتلبية احتياجاتهم الأساسية كانت الأهداف الأولى للمتطوعين. كما ترجع الباحثة السبب للدور الذي تلعبه الجمعيات التطوعية في تعبئة الجهود الفردية والجماعية للمشاركة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتأثير في السياسات العامة وتعميق مفهوم التضامن الاجتماعي، من خلال ما تقدمه من صور مختلفة لأشكال التطوع المتنوعة حسب المجال الذي تخدمه، فهي تسعى لخدمة المجتمع والعمل لصالحه (زين الدين، ٢٠١٤، عبدالسلام، ٢٠٠٣). كما ترى الباحثة بأن من أسباب تركيز أفراد العينة على المجال الاجتماعي قد يعود لما لمسوه من الحاجة والأهمية إلى العمل التطوعي في المجتمع لهذا المجال أكثر من غيره من المجالات التطوعية الأخرى، وهي أهمية مدركة وليست مطلقة، بينما يدل تقارب النسب في المجالات الأخرى على التنوع في المجالات التي يقدم من خلالها العمل التطوعي حيث ينظر لها المتطوعون بعين الاعتبار حسب أهميتها لخدمة المجتمع، وترجع الباحثة هذه النتيجة أيضا إلى توفر بعض الخدمات في السلطنة بالمجان كالتعليم المدرسي وكذلك توفر الرعاية الصحية.

يتضح من خلال النتائج أن أفراد العينة (غير المتطوعين) ركزوا على المجال الاجتماعي وجاء التركيز الأكبر على مساعدة الأسر الفقيرة، وتقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة، والارشاد الأسري، ورعاية الأيتام، وبالرغم من اتساع دائرة العمل التطوعي فلم تعد تختص بالجانب الخيري وإنما تعدته لتشمل مجالات عديدة إلا أن نسبة ٣٦,٥% التي مثلت المجال الاجتماعي تعتبر نسبة مرتفعة بالمقارنة مع المجالات الأخرى التي تركز على جوانب تطوعية أخرى غير الجانب الخيري.

وترى الباحثة بأن من أسباب تركيز أفراد العينة على المجال الاجتماعي قد يعود لحاجة المجتمع لهذا المجال أكثر من غيره من المجالات التطوعية الأخرى، كما أن حصول مجال الدفاع المدني على الترتيب الثاني من بين المجالات الأخرى قد يدل على حاجة المجتمع أيضا له، وهذا ما حدث أثناء الأنواء المناخية التي تعرضت لها السلطنة في عام ٢٠٠٧ م وعام ٢٠١٠ م من خلال المشاركة في أعمال الإغاثة بتوفير المستلزمات الضرورية للمتضررين، والمشاركة في عمليات

الانقضاء، بينما جاء ترتيب المجال التعليمي والتربوي والمجال الصحي قد يرجع لتوفر هذه الخدمات بالمجان في السلطنة.

#### د/ مناقشة البعد المتعلق بالفئات التي تُقدم العمل التطوعي ولمن يُقدم:

يتضح من النتائج أن أفراد العينة (المتطوعين) ركزوا على فئة الشباب (الذكور، الإناث) بشكل متساوي من حيث الفئات الأكثر في تقديم العمل التطوعي حيث بلغت النسبة ٣٣,٣%، بينما كانت الفئة التي حصلت على أقل نسبة حسب رأي أفراد العينة هم فئة الإناث (العاملات) حيث بلغت النسبة ٣,٣%، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى التطور الذي يشهده العمل التطوعي بشتى مجالاته، ومشاركة الشباب (الذكور والإناث)، والانفتاح الثقافي الذي يشهده المجتمع بمشاركة المرأة بجانب الرجل في الأعمال التطوعية بما يتناسب مع طبيعتها، وكذلك بحكم التجربة والواقع الذي يعيشه المتطوعون (أفراد العينة) وانخراطهم في العمل التطوعي ذكوراً وإناً فالكمل له بصمته، بينما جاءت النسبة قليلة لفئة الإناث (العاملات) مما يستدعي النظر لكيفية استقطاب المتطوعات من هذه الفئة وعمل البرامج التطوعية التي تتناسب مع التزاماتهن بحيث يكون لهن مشاركات واضحة في خدمة المجتمع. كما توضح النتائج أن أفراد العينة (غير المتطوعين) ركزوا على فئة الشباب (الذكور) من حيث الفئات الأكثر في تقديم العمل التطوعي حيث بلغت النسبة ٤٥%، بينما كانت الفئة التي حصلت على أقل نسبة حسب رأي أفراد العينة هم طلاب المدارس (الحلقة الثانية) وكذلك فئة الإناث (العاملات) حيث بلغت كل منهما نسبة ٢,٥%. وترجع الباحثة هذه النتيجة من أن المجتمع العماني لا يزال يسيطر فيه الشباب الذكور بخلاف المرأة بحكم العادات والتقاليد، وأن المرأة لديها مسؤوليات عديدة، كما أن باستطاعة الشباب الذكور القيام بالأعمال التطوعية أكثر لاستطاعتهم الخروج من المنزل في أي وقت بعكس المرأة التي تحكمها بعض الالتزامات من بينها الالتزامات الأسرية وكذلك خروجها للعمل.

كما توضح النتائج أن أفراد العينة (المتطوعين) ركزوا في الفئات التي ينبغي أن تُسهم في تقديم العمل التطوعي على فئة طلاب المدارس (ذكور وإناث) بنسبة ٣٣,٣%، وهذا يدل على أهمية هذه الفئة في غرس حب العمل التطوعي وإعدادها للمستقبل، وهنا تبرز أدوار مؤسسات التنشئة التربوية حتى نعد جيلاً واعياً بقيمة العمل التطوعي، وجاء في المرتبة الثانية فئة كبار السن حيث بلغت النسبة ١٦,٧% حسب رأي أفراد العينة، وهذه نتيجة لافتة للنظر تدل على النظرة الاجتماعية إلى كبار السن بأنهم (فاعلون وقادرون) وليس النظر إليهم كفئة (قاصرة وتحتاج المساعدة). في حين أن الدراسات الغربية المشابهة ترى المسنين كفئة مستهدفة لخدمتها في العمل التطوعي (ربما لانتشار عادة إبداع المسنين هناك في دور غير بيوتهم وتركيب الأسرة). وهذا يدل على ضرورة مشاركة هذه الفئة في الأعمال التطوعية بما يتناسب مع قدراتهم، كالأستفادة من أفكارهم وخبراتهم ومعارفهم وتقديم الرأي والمشورة، حتى يسود نوع من الامتزاج بين الكبار والصغار الأمر الذي يثري عمليات التطوير والتجديد الاجتماعي، بينما يتبين من النتائج أن أفراد العينة (غير المتطوعين) ركزوا في الفئات التي ينبغي أن تُسهم في تقديم العمل التطوعي على فئة طلاب المدارس (ذكور وإناث) بنسبة ٢٠%، وهذا يدل على أهمية هذه الفئة في غرس حب العمل التطوعي وإعدادها للمستقبل، وبالمقابل فإن نسبة ٢٠% من أفراد العينة أجابوا بعدم وجود فئة ينبغي أن تسهم في تقديم العمل التطوعي حيث أرجعوا سبب ذلك بأن فئة الشباب هي الفئة المناسبة

لتقديم العمل التطوعي ودورهم بارز، بينما الفئات الأخرى في المجتمع ليس باستطاعتها تقديم أي عمل تطوعي سواء أطفال أو طلاب مدارس أو كبار السن، أو غيرهم، وتعتبر الباحثة هذه النتيجة أيضا كمؤشر على الواقع الحقيقي الذي يظهر فيه الشباب دون غيرهم في تقديم العمل التطوعي بينما الفئات الأخرى يخبو دورها وقد يكاد معدوما.

كما توضح النتائج أن ٩٠% من أفراد العينة (المتطوعين) لا يوافق على أن تقديم العمل التطوعي يقتصر على المجتمعات الفقيرة، بينما ٦,٧% من أفراد العينة وافق على أن تقديم العمل التطوعي يقتصر على المجتمعات الفقيرة، وترى الباحثة أن نسبة ٩٠% هي نسبة مرتفعة لاستجابات أفراد العينة، مما يعطي تصورا حول إدراكهم الايجابي لأهمية العمل التطوعي في المجتمعات المتقدمة أو التي لا تعاني من ظروف اقتصادية صعبة، وكذلك تربط الباحثة بين هذه النتيجة والتنوع في المجالات التي يقدم من خلالها العمل التطوعي، وعدم اقتصره على الجوانب المادية أو الأعمال الخيرية، وبذلك يصبح العمل التطوعي غير مقتصر على المجتمعات الفقيرة أو على العمل الخيري، بل يسهم مساهمة فعالة في التنمية الشاملة لتحقيق تغييرات إيجابية في حياة المجتمع، كما توضح النتائج أن ٧٠% من أفراد العينة (غير المتطوعين) لا يوافق على أن تقديم العمل التطوعي يقتصر على المجتمعات الفقيرة، مما يعطي تصورا حول إدراك أفراد العينة الايجابي لأهمية العمل التطوعي في المجتمعات المتقدمة أو التي لا تعاني من ظروف اقتصادية صعبة، بينما ٣٠% من أفراد العينة وافق على أن تقديم العمل التطوعي يقتصر على المجتمعات الفقيرة حيث ترجع الباحثة السبب في هذا الرأي على خلط أفراد العينة بين مفهومي العمل التطوعي والعمل الخيري وكذلك اقتصرهم على الجانب المادي والتبرعات بالمال والمساعدات التي تقدم للمجتمعات الفقيرة مما يعطي صورة سلبية حول إدراكهم لأهمية تقديم العمل التطوعي بأنها تقتصر على المجتمعات الفقيرة، وتربط الباحثة بين هذه النتيجة مع دراسة (عز العرب، ٢٠١٢) التي أشارت إلى أن تحديث العمل التطوعي يبدأ من الانتقال به من نظرة ضيقة هي الاحسان للمحتاجين إلى تغيير وتنمية المجتمع ذاته.

٢- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى الدافعية للتطوع الموجودة لدى طلبة جامعة نزوى (المتطوعين) و(غير المتطوعين)؟

( أ ) - مناقشة نتائج السؤال الثاني المتعلقة بالمتطوعين:

تظهر النتائج أن مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين بالنسبة لمحاور المقياس تراوحت بين المستوى الكبير جدا والكبير، وقد يعزى حصول محور التقدم (أو النجاح) على أعلى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي (4.51) إلى اهتمام الفرد بجوانب شخصيته حيث يدفعه التطوع إلى تطوير شخصيته وتقدير ذاته وزيادة ثقته بنفسه، واستخدامه لقدراته ووظائفه الإدراكية لتحقيق أهدافه، مما ينعكس ذلك إيجاباً على شخصيته بشكل عام مما يجعله يشعر بأهميته في مجتمعه، الأمر الذي يسهم في تقدمه ونجاحه.

كما تشير النتائج إلى أن محور الواقائية قد حصل على أدنى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير بمتوسط حسابي (3.72) وقد يكون ذلك بسبب أن أفراد عينة الدراسة من المتطوعين يمثلون جزء من المجتمع ولديهم نظرة واقعية تجاه طبيعة الاحتياجات والمشكلات التي يمرون بها وكيفية التعامل معها، ونتيجة لتغير نمط الحياة يواجه الفرد الكثير من الضغوط النفسية والمشكلات الشخصية التي يعمل التطوع على حلها أو التقليل منها.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة ناف وأرميندا (Nave and Arminda : ٢٠١٣) بالنسبة للدوافع الأكثر أهمية كما يراها المتطوعون حيث حقق محور التقدم (أو النجاح) ومحور الفهم أعلى المتوسطات الحسابية في مستوى الدافعية، والتي أشار فيها المستجيبين إلى العامل المرتبط بالقيم بمتوسط حسابي (4.151) يليه عامل التطوير (التقدم أو النجاح) الذي يمكن ربطه بتطوير الذات. واختلفت مع نفس الدراسة في محور التنمية الوظيفية في آخر قائمة الدوافع بمتوسط حسابي (1.994) بينما كان مستوى الدافعية لمحور التنمية الوظيفية في الدراسة الحالية كبيراً .

كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة سميث وآخرون (Smith & et.al :2010) والتي كشفت نتائجها عن وجود مستوى عال من التطوع بين طلاب الجامعات.

وفيما يأتي سيتم مناقشة أبرز نتائج كل محور من محاور مقياس مستوى الدافعية للمتطوعين:

## أ / مناقشة محور الوقائية:

أشارت النتائج إلى أن فقرة "يساعدني التطوع على نسيان المشاعر السيئة التي تتابني" حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير جدا بمتوسط حسابي (4.33)، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الفرد قد يحاول الانشغال بعمل ما عندما تتابيه المشاعر السيئة وذلك حتى لا تسيطر هذه المشاعر على مجريات حياته، مما يدل على توظيف أفراد العينة (المتطوعين) للعمل التطوعي بالشكل الإيجابي وبطريقة يستفيد منها المتطوع وكذلك المجتمع.

كما يلاحظ أيضا من خلال النتائج إلى أن فقرة "يساعدني الخروج للعمل التطوعي في إيجاد عذر أو سبب للخروج من المنزل" حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية وبمستوى متوسط بمتوسط حسابي (2.42)، وقد يعود ذلك إلى أن الأفراد لا يستغلون العمل التطوعي لإيجاد مخرج من بعض الالتزامات في المنزل، أو للهروب من الضغوط أو المشكلات التي قد يتم مواجهتها أثناء تواجدهم بالمنزل، وقد يعود لتفهم الأسرة لأهمية العمل التطوعي وبالتالي السماح لأبنائهم للخروج من المنزل متى ما دعت الضرورة.

## ب / مناقشة محور القيم:

ويتضح من خلال النتائج أن فقرة "يعزز العمل التطوعي من انتمائي لديني ووطني" قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية في هذا المحور وبمستوى كبير جدا بمتوسط حسابي (4.72)، وتعزي الباحثة ذلك إلى إدراك أفراد العينة إلى أن العمل التطوعي واجب على الأفراد لكونه يمثل قيمة دينية حث عليها الدين الحنيف كخدمة للإنسانية بالتعاون مع الآخرين واعتبروه بمثابة فرصة لتعزيز الانتماء للوطن.

ويتبين من خلال النتائج أن فقرة "يساعدني العمل التطوعي على تلمس احتياجات المجتمع للسعي نحو تلبيتها" قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية في هذا المحور وبمستوى كبير جدا بمتوسط حسابي (4.65) وقد يعزى ذلك إلى إدراك أفراد العينة للدور الذي يلعبه العمل التطوعي في إمكانية الوصول إلى أفراد المجتمع الذين لديهم احتياجات معينة للسعي نحو تلبيتها، وكذلك يعزى للقيم النبيلة التي يمتلكها المتطوعون ويسعون من خلالها إلى سد احتياجات أفراد المجتمع بكافة أشكالها، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (عطية، ٢٠١٢م) والتي هدفت إلى تحديد واقع العمل

التطوعي لدى طلاب الجامعات في ظل التغييرات المجتمعية والتي وأشارت نتائجها في محور (مقومات العمل التطوعي) إلى تصدر الايمان بالعمل التطوعي ومساعدة المحتاجين ليس بالضرورة مساعدة مادية، والاهتمام دائما بمساعدة أصدقائي وجيراني للتغلب على أزماتهم.

كما أظهرت النتائج أن فقرة "أطوع حتى أجد من يساعدني مستقبلا، في حالة احتجت لذلك " حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية في هذا المحور وبمستوى كبير بمتوسط حسابي (3.58) وقد يعزى ذلك إلى أن أفراد العينة لديهم قناعات داخلية بأن من يقدم عملاً تطوعياً للآخرين سيجد من يساعده في المستقبل في حالة مروره بنفس الظروف، كما أنهم يفكرون بأنفسهم عند تقديم العمل التطوعي إلى جانب تفكيرهم بالآخرين.

### ج / مناقشة محور التنمية الوظيفية:

يتضح من النتائج أن الفقرة "يتيح لي العمل التطوعي فرصة لاكتشاف الخيارات المهنية المختلفة" قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية في هذا المحور وبمستوى دافعية كبير جداً بمتوسط حسابي (4.41) وقد يعزى ذلك إلى الاندماج والتنوع في الخدمات التي يقدمها العمل التطوعي مما يتيح الفرصة أمام الأفراد الذين يقدموه إلى المرور بأكثر من مجال تطوعي يساعدهم على اكتشاف الخيارات المهنية سواء كان المتطوع لديه وظيفة سابقة، أو لا يزال في مقاعد الدراسة أو باحثاً عن عمل.

وتظهر النتائج أن فقرة "يمنحني العمل التطوعي خبرة مهمة في مجالات مختلفة لمهنتي الحالية أو لمهنتي في المستقبل" حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية أيضاً في هذا المحور وبمستوى دافعية كبير جداً بمتوسط حسابي (4.36) ويعزى ذلك إلى ربط أفراد العينة بين العمل التطوعي والخبرات التي يكتسبها لتخدمه في الجانب المهني أو الوظيفي، وكذلك للأثر الإيجابي الذي يمكن للعمل التطوعي أن يتركه في شخصية المتطوع كخبرة يستخدمها في المواقف التي يحتاج فيها توظيف هذه الخبرات.

كما تشير النتائج إلى أن فقرة "يساعدني العمل التطوعي على إيجاد فرص عمل أفضل" حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية في هذا المحور وبمستوى دافعية كبير بمتوسط حسابي (3.55) وقد يكون ذلك بسبب تعدد المجالات التي يمارس فيها العمل التطوعي وكذلك الاختلاط بأفراد

مختلفين من المجتمع الذين قد حصلوا من خلالهم على فرص عمل أفضل وكذلك يرجع ذلك إلى التوسع في المعارف والخبرات التي يكتسبها مما يتيح له الفرصة في إظهار إبداعاته ومهاراته وبذلك يمكنه الحصول على فرص عمل أفضل، واختلفت هذه النتيجة عن نتيجة دراسة (عطية، ٢٠١٢) والتي أوضحت مقومات العمل التطوعي الأقل في الترتيب أن المشاركة في الجهود التطوعية تتيح لي فرص عمل كثيرة.

#### د/ مناقشة محور التفاعل الاجتماعي:

ويتضح من النتائج أن الفقرة " يشعرني العمل التطوعي بمتعة مشاركة الأشخاص في تقديم خدمات للآخرين " قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية في هذا المحور وبمستوى دافعية كبير جداً بمتوسط حسابي (4.75) وقد يعزى ذلك إلى طبيعة الشخصية الاجتماعية للفرد الذي يقدم العمل التطوعي، وكذلك أن الفرد عندما يقدم العمل التطوعي بمتعة ورغبة داخلية فإنه يعطي أفضل ما لديه لخدمة الآخرين.

ويتضح من النتائج أن الفقرة " ينمي العمل التطوعي لدي روح المسؤولية تجاه الآخرين " قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية في هذا المحور وبمستوى دافعية كبير جداً بمتوسط حسابي (4.57) وقد يعزى ذلك إلى إحساس أفراد العينة بالمسؤولية تجاه الآخرين واعتمادهم على أنفسهم، وكذلك إدراكهم للدور الذي يشكله العمل التطوعي في تنمية الشعور بالمسؤولية تجاه المجتمع، بالرغم من اختلاف الثقافات والبيئات التي يأتي منها المتطوعين.

وتشير النتائج أن فقرة "يشجعني الناس المقربين مني على التطوع" حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير بمتوسط حسابي(4.01) وقد يعود السبب إلى التأثير المباشر على الأفراد من قبل المحيطين بهم، حيث يلعب دوراً في رفع دافعيتهم، فكلما كان الأفراد المقربين مشجعين لفكرة التطوع كلما كانت رغبة الفرد في العطاء أكبر، بينما إذا كان الأفراد المقربين سلبيين ومحبطين فقد يؤدي ذلك إلى خفض دافعية الفرد نحو المشاركة في الأعمال التطوعية.

#### ه/ مناقشة محور الفهم:

ويتضح من النتائج أن فقرة " يُمكنني العمل التطوعي من معرفة المزيد عن القضية التي أتطوع من أجلها " قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير جداً بمتوسط حسابي (4.55)

وترجع الباحثة السبب في ذلك إلى أن الفهم واكتساب المعرفة من الأمور التي يرى أفراد العينة أنه من الممكن الحصول عليها لتوسيع الحصيلة المعرفية لديهم، وكذلك إمكانية الحصول على معلومات أخرى لم تكن متوفرة لدى الفرد الذي يقدم العمل التطوعي، مما يدفعه بقوة للتطوع، وكذلك دخول العمل التطوعي ضمن الإطار الإنساني في المعرفة التي قد يحصل عليها المتطوع بعيداً عن أي تدخلات أخرى.

وتشير النتائج إلى أن فقرة " يتيح لي العمل التطوعي الفرصة للحصول على معرفة جديدة أثناء تعاملي مع الأشخاص الأكثر خبرة مني" حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير جداً أيضاً بمتوسط حسابي (4.55) وترجع الباحثة السبب إلى المعرفة التي يمتلكها الأفراد المتطوعين الأكثر خبرة كونهم منخرطين في العمل التطوعي، مما يتيح للمتطوعين الجدد الحصول على المعارف الجديدة من خلال التعامل معهم، ومما يدفعهم إلى التطوع والتعامل مع الآخرين بفهم ومعرفة وخبرات أفضل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Naylov المشار إليها في (العامر، ٢٠٠٤) أن دوافع المتطوعين تختلف باختلاف المرحلة العمرية، فالشباب يشاركون في العمل التطوعي بدافع اكتساب معارف جديدة والتعرف على الآخرين.

كما تظهر النتائج أن فقرة " يتيح لي العمل التطوعي فرصةً للتعبير عن آرائي وأفكاري" أخذت أدنى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير جداً بمتوسط حسابي (4.36) ويعزى ذلك إلى الدور الذي يلعبه العمل التطوعي في إعطاء فرصة للأفراد للتعبير عن آرائهم وأفكارهم، فقد لا يجد جهة أخرى تتقبل آرائه وأفكاره، أو ليس لديه القدرة على التعبير عنها في مكان آخر، فبالتالي يزيد العمل التطوعي من دافعيته للتعبير عن هذه الآراء والأفكار وتنميتها، كما يجد من خلالها الفرد من يُقدّر أفكاره.

#### و/ مناقشة محور التقدم أو النجاح:

تشير النتائج إلى أن فقرة " يزيد التطوع من تقديري، واحترامي لذاتي" قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير جداً بمتوسط حسابي (4.71) ويرجع السبب في ذلك إلى الشعور الذي يتولد من الإنجاز الذي يقدمه الفرد أثناء العمل التطوعي، فكلما شعر الشخص بتقدير من حوله له والاحترام الذي يبادلونه إياه كلما زاد تقديره واحترامه لذاته، ووعيه بقدراته وإمكاناته، وهو ما أشارت إليه دراسة سميث وآخرون (Smith & et.al: 2010) والتي اعتبر فيها الطلاب

المتطوعين بانتظام عائد تقدير الذات في مقدمة المكاسب للعمل التطوعي يليهم الطلاب المتطوعين بانتظام والطلاب غير المتطوعين.

كما تظهر النتائج أن الفقرة "يزيد العمل التطوعي من ثقتي بنفسي" حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية أيضا وبمستوى كبير جدا بمتوسط حسابي (4.58) ويعزى ذلك إلى اعتماد الفرد على نفسه في العديد من المواقف التي تتطلب عملاً تطوعياً فورياً أو أفكاراً سريعة سواء كان تطوعاً فردياً أو جماعياً، وكذلك الجرأة في اتخاذ القرارات مما يزيد من ثقة الفرد بنفسه، وبذلك تزيد دافعيته للتطوع.

كما تظهر النتائج أن الفقرة "العمل التطوعي يجعلني أشعر بأنني شخص مهم" حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير جدا بمتوسط حسابي (4.36) ويعزى ذلك إلى أن شعور الشخص بأهميته يمنحه دافعية كبيرة للعطاء والمساهمة بشكل أكبر، كما يعزى ذلك لدور العمل التطوعي في تنمية هذا الشعور لدى الفرد المتطوع مما يمثل دافعاً نحو التقدم والنجاح وبالتالي زيادة مستوى الدافعية نحو التطوع.

#### ( ب ) - مناقشة نتائج السؤال الثاني المتعلقة بغير المتطوعين:

تظهر النتائج أن مستوى الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين بالنسبة لمحاور المقياس كبير، وقد يعزى حصول محور التقدم (أو النجاح) على أعلى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي (4.19) إلى اهتمام الفرد بجوانب شخصيته حيث يمكن أن يدفعه التطوع إلى تطوير شخصيته وتقدير ذاته وزيادة ثقته بنفسه، واستخدامه لقدراته ووظائفه الإدراكية لتحقيق أهدافه، مما ينعكس ذلك إيجاباً على شخصيته بشكل عام مما يجعله يشعر بأهميته في مجتمعه، الأمر الذي يسهم في تقدمه ونجاحه.

كما تشير النتائج إلى أن محور الوقائية قد حصل على أدنى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير بمتوسط حسابي (3.55) وقد يكون ذلك بسبب أن أفراد عينة الدراسة من غير المتطوعين ومن خلال وجودهم في المجتمع فإنهم يعايشون مثل هذه الاحتياجات، ويمرون بهذه المشكلات، ونتيجة لتغيير نمط الحياة يواجه الفرد الكثير من الضغوط النفسية والمشكلات الشخصية التي يعمل التطوع على حسب اعتقادهم على حلها أو التقليل منها.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة سميث وآخرون (Smith & et.al:2010) والتي كشفت نتائجها عن وجود مستوى عال من التطوع بين طلاب الجامعات.

#### أ / مناقشة محور الوقائية:

يتضح من خلال النتائج إلى أن فقرة "سيساعدني التطوع على نسيان المشاعر السيئة التي تتتابني" حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير جدا بمتوسط حسابي (3.94)، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الفرد قد يحاول الانشغال بعمل ما عندما تتتابه المشاعر السيئة وذلك حتى لا تسيطر هذه المشاعر على مجريات حياته، مما يدل على اعتقاد أفراد العينة (غير المتطوعين) أن العمل التطوعي يساعد بشكل إيجابي في الوقاية من هذه المشاعر السيئة أو الحد منها.

كما يلاحظ أيضا من خلال النتائج إلى أن فقرة " سيساعدني الخروج للعمل التطوعي في إيجاد عذر أو سبب للخروج من المنزل " حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية وبمستوى قليل بمتوسط حسابي (2.47)، وقد يعود ذلك إلى أن أفراد العينة من غير المتطوعين لا يهتمون بإمكانية استغلال العمل التطوعي لإيجاد مخرج من بعض الالتزامات في المنزل، أو للهروب من الضغوط أو المشكلات التي قد يتم مواجهتها أثناء تواجدهم بالمنزل، أي أن ذلك قليلا ما يدفعهم لاستخدامه كمخرج لإيجاد عذر للخروج.

#### ب / مناقشة محور القيم:

يتضح من خلال النتائج أن فقرة " أرى أن العمل التطوعي سيعزز من انتمائي لديني ووطني" قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية في هذا المحور وبمستوى كبير جدا (4.38)، وفقرة "يُمكنني أن أعتبر العمل التطوعي فرصة لرد الجميل للمجتمع والوطن" قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية في هذا المحور وبمستوى كبير جدا (4.26) وتعزي الباحثة ذلك إلى إدراك أفراد العينة (غير المتطوعين) إلى أن العمل التطوعي واجب على الأفراد لكونه يمثل قيما دينية حث عليها الدين الحنيف كخدمة للإنسانية للتعاون مع الآخرين واعتبروه بمثابة فرصة لتعزيز الانتماء للوطن، كما أن لديهم قناعات برد الجميل للوطن فكما أعطانا مجتمعنا ووطننا فيجب أن نعطيه كما قد يكون فرصة يثبت فيها الأفراد مسؤولياتهم تجاه أفراد مجتمعهم.

كما أظهرت النتائج أن فقرة " يهتم العمل التطوعي بمساعدة فئة معينة من الناس، تستحق المساعدة" حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية في هذا المحور وبمستوى كبير (3.89)، وقد يعزى ذلك إلى أن أفراد العينة (غير المتطوعين) لديهم قناعات داخلية بأن العمل التطوعي يقدم لمن يستحقه، ويمكن أن يكونوا قد شاهدوا ولامسوا ذلك في مجتمعاتهم من خلال الفرق التطوعية أو الجمعيات الأهلية التي تسعى لخدمة المجتمع، حتى ولو لم يكونوا من ضمن المتطوعين، وقد يعزى أيضا لإدراك أفراد العينة للقيم الدينية والعادات الحميدة التي تدعونا إلى مساعدة الآخرين والتعاون معهم والأخذ بأيديهم، مما يعطيهم دافعية كبيرة نحو التطوع في المستقبل.

#### ج / مناقشة محور التنمية الوظيفية:

تظهر النتائج أن فقرة " أعتقد بأن التطوع سيُمكنني من تكوين صلات جديدة، قد تساعدني في عملي أو وظيفتي " حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية أيضا في هذا المحور وبمستوى دافعية كبير بمتوسط حسابي (4.19) ويعزى ذلك إلى اهتمام أفراد العينة (غير المتطوعين) بالعمل أو الوظيفة نظراً لكونهم في مرحلة الدراسة الجامعية التي تؤهلهم فيما بعد للحصول على الوظيفة، كما قد يعزى ذلك لطبيعة المجتمع التي تشكل فيه الصلات والتعارف بين الأفراد إلى المساعدة في إيجاد بيئة عمل مناسبة للفرد أو الحصول على تسهيلات معينة في عمله.

كما تشير النتائج إلى أن فقرة " سيساعدني العمل التطوعي على إيجاد فرص عمل أفضل" حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية في هذا المحور وبمستوى دافعية متوسط بمتوسط حسابي (3.29) وقد يعزى ذلك إلى تعدد المجالات التي يمارس فيها العمل التطوعي ومعرفة أفراد العينة (غير المتطوعين) بهذه المجالات حتى ولو لم ينخرطوا فيها، وكذلك قد يكون لاندماج أفراد العينة مع بعض أصدقائهم المتطوعين قد شكل لديهم هذه القناعات حول إمكانية إيجاد فرص عمل أفضل، مما قد يرفع من دافعيته نحو العمل التطوعي.

#### د/ مناقشة محور التفاعل الاجتماعي:

يتضح من النتائج أن الفقرة " سيُمكنني العمل التطوعي من الشعور بالمتعة عند مشاركة الأشخاص في تقديم خدمات للآخرين " قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية في هذا المحور وبمستوى دافعية كبير جدا بمتوسط حسابي (4.44) وقد يعزى ذلك إلى نظرة أفراد العينة (غير المتطوعين)

للعمل التطوعي بأنه عمل ممتع، ويبعد الشخص عن الشعور بالملل، وبخاصة عند المشاركة في خدمة الآخرين، كما أن المشاركة فيه تنبع من الفرد نفسه دون إكراه من أحد مما يزيد من شعوره بالمتعة عند تقديم هذا العمل الإنساني الاجتماعي.

وتشير النتائج أن فقرة "يشجعي الناس المقربين مني على التطوع" حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية وبمستوى متوسط بمتوسط حسابي (3.36) وقد يعود السبب إلى التأثير المباشر على الأفراد من قبل المحيطين بهم، حيث يلعب دورا في رفع أو خفض دافعيتهم، فكلما كان الأفراد المقربين مشجعين لفكرة التطوع كلما كانت رغبة الفرد في العطاء أكبر، بينما إذا كان الأفراد المقربين سلبيين ومحبطين فقد يؤدي ذلك إلى خفض دافعية الفرد نحو المشاركة في الأعمال التطوعية.

#### هـ/ مناقشة محور الفهم:

ويتضح من النتائج أن فقرة " أعتقد بأن العمل التطوعي سيساعدني على اكتشاف نقاط القوة لدي" قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير جدا بمتوسط حسابي (4.30) وترجع الباحثة السبب في ذلك إلى أن نقاط القوة لدى الأفراد من الأمور التي يرى أفراد العينة إمكانية اكتشافها أثناء تقديم العمل التطوعي، وهذه بحد ذاتها قيمة إيجابية يكتسبها الفرد لفهم ذاته وشخصيته، التي قد لا يتاح له اكتشافها في مواقف أخرى مما قد يعزز لديه فكرة التطوع ويدفعه بقوة للعمل التطوعي.

وتشير النتائج إلى أن فقرة " قد يُمكنني التطوع من معرفة المزيد عن القضية التي أعمل من أجلها " حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير بمتوسط حسابي (3.86) وترجع الباحثة السبب إلى إدراك أفراد العينة (غير المتطوعين) بأن العمل التطوعي يسهم في اكتساب المعرفة حول القضايا التي يتناولها أو يتعامل معها، كما قد يعزى ذلك إلى اطلاعهم ومعرفتهم ببعض القضايا التي خدمها العمل التطوعي أو من خلال تعايشهم في المجتمع، كون المجتمع العماني مجتمعا متداخلا مع بعضه البعض، ولقد أوضحت دراسة Naylov المشار إليها في (العامر، ٢٠٠٤) أن دوافع المتطوعين تختلف باختلاف المرحلة العمرية، فالشباب يشاركون في العمل التطوعي بدافع اكتساب معرفة جديدة والتعرف على الآخرين.

## و/ مناقشة محور التقدم أو النجاح:

وتشير النتائج إلى أن فقرة "أعتقد بأن التطوع يزيد من تقدير الفرد، واحترامه لذاته" قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير جدا بمتوسط حسابي (4.34) ويرجع السبب في ذلك إلى أن إحساس الفرد باحترام وتقدير الذات يرتبط على نحو وثيق بنجاحه وتقدمه في تحقيق أهدافه، كما أن نظرتهم الايجابية للعمل التطوعي لكونه يزيد من تقدير الفرد واحترامه لذاته قد يزيد من دافعيتهم نحو التطوع، كما تشير النظرية الإنسانية من خلال هرم ماسلو Masslo أن حاجات احترام الذات تشير إلى رغبة الفرد في تحقيق قيمته الشخصية كفرد متميز، وتظهر إشباع هذه الحاجات بمشاعر القوة والثقة والكفاءة (حمدي وحسين وفاتن أبو طالب وصابر أبو طالب، ٢٠١٣). كما تظهر النتائج أن الفقرة "أعتقد بأن التطوع سيساعدني في اتخاذ قراراتي" حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية وبمستوى كبير بمتوسط حسابي (3.68) ويعزى ذلك إلى الخبرات التي يكتسبها الفرد من العمل التطوعي واندماجه مع الآخرين والمرور بمواقف متعددة، كما قد يعزى إلى الفئة العمرية التي يقع فيها أفراد العينة والتي تبدأ بعمر ١٨ عاما فما فوق، وما يمثله اتخاذ القرار من أهمية في مجريات حياتهم، مما يزيد من مستوى الدافعية لديهم.

(٣) - مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للتطوع لدى طلبة جامعة نزوى (المتطوعين) باختلاف النوع الاجتماعي، والكلية، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى الدراسي؟

### ١- متغير النوع الاجتماعي:

اتضح وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في محور التنمية الوظيفية حيث أن هذه الفروق لصالح الإناث، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن الإناث بحاجة إلى لاكتشاف الخيارات المهنية المختلفة، واكتساب خبرة مهمة في مجالات مختلفة لمهنتهم الحالية أو المستقبلية، وتكوين صلات جديدة، قد يساعدها على النجاح في وظيفتها الحالية أو المستقبلية، وكذلك لإضافة رصيذاً لسيرتها الذاتية، أملا منهن في إيجاد فرص عمل أفضل، كون الذكور يحصلون على فرص عمل أسرع بالمقارنة مع الإناث، وكذلك التأخير في حصول الإناث على الوظيفة حيث تمكث في

المنزل لعدة سنوات في بعض الأحيان حتى ولو كانت أعلى في المؤهل العلمي لبعض الوظائف من الذكور.

كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الذكور والإناث في مستوى الدافعية للتطوع في المجموع الكلي للمقياس وفي محاور (الوقائية والقيم والتفاعل الاجتماعي والفهم والتقدم) وقد يعزى ذلك إلى طبيعة الكائن البشري سواء كان ذكراً أم أنثى برغبته ودافعيته في الحد من المشاعر السلبية، وحل المشكلات، كما تشكل القيم (اهتمامات إنسانية وغيرية حول الآخرين) المعايير التي يضعها المجتمع ويلتزم بها أفرادها فيكتسبها الفرد من مجتمعه، وكذلك اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات بغض النظر إلى جنسه، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (العامر، ٢٠٠٤) والتي أشارت نتائج الدوافع للمشاركة في الأعمال التطوعية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح عينة الإناث، كما اختلفت هذه النتيجة أيضاً مع دراسة ليندينميير (Lindenmeier, Jörg: 2008) والتي أوضحت أن مستوى الرغبة في التطوع كانت أعلى لدى الإناث مما كان عليه للذكور، واختلفت كذلك مع دراسة شتيوي وآخرون المشار إليها في الختام (٢٠١٣) والتي أشارت نتائجها أن معدل المتطوعين الذكور أعلى من معدل المتطوعين الإناث.

## ٢- متغير الحالة الاجتماعية:

اتضح وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في محوري (التنمية الوظيفية، والتقدم (أو النجاح) وكذلك في المجموع الكلي لصالح غير المتزوجين، وقد يعزى ذلك إلى أن غير المتزوجين قد يكونوا غير حاصلين على الوظيفة بعد، وبالتالي يسعون إلى العمل التطوعي بدافعية عالية للحصول على فرص عمل أفضل، بينما المتزوجين غالباً ما يكونوا أكثر استقراراً من حيث التنمية الوظيفية لأنهم قد حصلوا على الوظيفة ولا يوجد ما يقلقهم في هذا الجانب، كما أن غير المتزوجين يكونوا في بداية الطريق نحو السعي لأعمال تزيد من دافعيتهم نحو تطوير شخصيتهم وتقديرهم لذواتهم كما يحتاجوا لتحسين تعاملهم مع الآخرين، وكذلك تنمية قدراتهم على اتخاذ القرار، مما يشكل أهمية كبيرة في شعور الفرد بأهميته، مما يقوده نحو التقدم والنجاح.

كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتزوجين وغير المتزوجين في مستوى الدافعية للتطوع في محاور (الوقائية والقيم والتفاعل الاجتماعي

والفهم)، وقد يعزى ذلك إلى وجودهم ضمن مجتمع واحد، حيث تعد القيم من المواضيع الأساسية في علم النفس الاجتماعي، حيث أن تكامل البنية الاجتماعية لأي مجتمع يعتمد على ما يسوده من قيم مشتركة بين أفرادها، وعلى درجة الوعي والإدراك لهذه القيم، كما تمثل ركنا أساسيا في تكوين العلاقات الاجتماعية وتحديد طبيعة التفاعل بين الأفراد، واكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات، حيث تتيح ممارسة العمل التطوعي للأفراد معرفة المزيد عن المجتمع من حولهم، والأفراد جميعهم بحاجة لهذه المعارف، كما أن الحد من المشاعر السلبية وحل المشكلات يسعى لها سواء كانوا متزوجين أو غير متزوجين، واختلفت بذلك عن دراسة شتيوي وآخرون المشر إليها في الخدام (٢٠١٣)، والتي وأن معدل المتطوعين المتزوجين أعلى من معدل المتطوعين العزاب.

### ٣- متغير المستوى الدراسي:

يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين طلبة البكالوريوس والماجستير في مستوى الدافعية للتطوع في جميع محاور مقياس الدافعية، بينما في محور التنمية الوظيفية فكانت هنالك فروقا دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) وأن هذه الفروق لصالح طلبة البكالوريوس، وقد يعزى ذلك إلى أن معظم أفراد عينة الدراسة من طلبة الماجستير لديهم وظيفة بخلاف طلبة البكالوريوس الذين لا يزالون على مقاعد الدراسة التي ستؤهلهم للحصول على الوظيفة مستقبلاً، مما يعطيهم دافعية أعلى للسعي نحو التنمية الوظيفية من خلال العمل التطوعي لإتاحة الفرصة لهم للحصول على خبرات أو وظيفة أفضل فيما بعد.

### ٤- متغير الكلية:

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بالنسبة لمستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين يعزى لمتغير الكلية في جميع محاور المقياس، وقد يرجع السبب لهذه النتيجة كون فرص التطوع لدى طلبة الجامعة متساوية، ولا يوجد تمييز بين الكليات فيها سواء كانت كليات إنسانية أو كليات علوم تطبيقية حيث لا يشترط العمل التطوعي كلية بعينها، فهو متاح للجميع، فعندما تكون الرغبة نابعة من داخل الفرد فإنه يعطي ويقدم بلا حدود، كما أن انتماء الطلبة أحيانا لبعض الكليات ليست برغبتهم وإنما حسب اختياره من قبل نظام القبول الموحد في شهادة دبلوم التعليم العام، فقد يدرس الطالب في إحدى الكليات بينما تكون لديه ميول وقدرات للعبء

وتقديم العمل التطوعي في مجال مختلف عن الكلية التي يدرس فيها، فبالتالي تعتمد دافعيته على ميوله واتجاهاته وقدراته.

#### ٥- متغير العمر:

اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الدافعية للتطوع لدى المتطوعين في جميع محاور المقياس، بينما كانت هنالك فروقا دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في محور التقدم أو النجاح لصالح مستوى العمر من (22-29) في محور (التقدم أو النجاح) وقد يعزى ذلك كون أفراد العينة التي تقع في هذا المستوى العمري من طلبة البكالوريوس في السنوات الأخيرة لهم وكذلك من طلبة الماجستير الذين يلتحقون بالجامعة، حيث يكون هناك تقارب في الأهداف التي يسعون لها من تحقيقها، مما يزيد من دافعيتهم نحو التطوع لتحقيق التقدم من خلال زيادة الثقة بأنفسهم وتقديرهم واحترامهم لذواتهم وتحسين تعاملهم مع الآخرين وتطوير شخصياتهم، واتخاذ قراراتهم. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (شلهوب والخمسي، ٢٠١٣) والتي توصلت إلى أنه كلما زاد العمر قلت المجالات التي يمكن التطوع فيها، وكلما زاد العمر قلت التصورات حول المشاركة في الأعمال التطوعية، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة شتيوي وآخرون المشار إليها في الختام (٢٠١٣)، والتي أشارت نتائجها أن معدل المتطوعين من ذوي العمر المتوسط أعلى من معدل المتطوعين الكبار في العمر.

٤- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للتطوع لدى طلبة جامعة نزوى (غير المتطوعين) باختلاف النوع الاجتماعي، والكلية، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى الدراسي؟

#### ١- متغير النوع الاجتماعي:

اتضح وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في محور (التقدم أو النجاح) لصالح الإناث، وقد يعزى ذلك إلى أن الإناث بحاجة إلى اكتساب مهارات وخبرات جديدة تساعد على نجاحهن وتقدمهن وكذلك تنمية المعارف والمعلومات بما يتعلق بكيفية التعامل مع الآخرين وطرق التعبير عن الآراء والأفكار، ويعزى ذلك لكون أفراد العينة (غير المتطوعين) لم يمارسوا

العمل التطوعي بعد، مما قد يؤدي لوضع سقف من التوقعات الايجابية لدى الاناث خاصة حول العمل التطوعي مما يزيد من دافعيتهم بشكل أكبر عن الذكور.

كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في محاور (الوقائية والقيم والتنمية الوظيفية والتفاعل الاجتماعي والفهم)، وقد يعزى إلى طبيعة الكائن البشري سواء كان ذكراً أم أنثى برغبته ودافعيتته في الحد من المشاعر السلبية، وحل المشكلات، كما تشكل القيم (اهتمامات إنسانية وغيرية حول الآخرين) المعايير التي يضعها المجتمع ويلتزم بها أفرادها فيكتسبها الفرد من مجتمعه، وكذلك التطوع حبا في الآخرين وتقديم المساعدة لهم بغض النظر إلى جنسه، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (العامر، ٢٠٠٤) والتي أشارت نتائج الدوافع للمشاركة في الأعمال التطوعية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح عينة الإناث، كما اختلفت هذه النتيجة أيضا مع دراسة ليندينميير (Lindenmeier, Jörg: 2008) والتي أوضحت أن مستوى الرغبة في التطوع كانت أعلى لدى الإناث مما كان عليه للذكور، واختلفت كذلك مع دراسة شتيوي وآخرون المشار إليها في الخدام (٢٠١٣) والتي اشارت نتائجها أن معدل المتطوعين الذكور أعلى من معدل المتطوعين الإناث.

## ٢- متغير الحالة الاجتماعية:

قد يعزى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتزوجين وغير المتزوجين في مستوى الدافعية للتطوع في جميع محاور مقياس الدافعية (الوقائية والقيم و التفاعل الاجتماعي والتنمية الوظيفية والفهم والتقدم (أو النجاح) ) إلى وجودهم ضمن مجتمع واحد، حيث تعد القيم من المواضيع الاساسية في علم النفس الاجتماعي، حيث أن تكامل البنية الاجتماعية لأي مجتمع يعتمد على ما يسوده من قيم مشتركة بين أفرادها، وعلى درجة الوعي والإدراك لهذه القيم، كما تمثل ركنا أساسيا في تكوين العلاقات الاجتماعية وتحديد طبيعة التفاعل بين الأفراد، كما أن الحد من المشاعر السلبية وحل المشكلات يسعى لها سواء كانوا متزوجين أو غير متزوجين، وقد يعزى أيضا لعدم ممارسة أفراد العينة للعمل التطوعي مما يؤدي لعدم ظهور فروق بين المتزوجين وغير المتزوجين، حيث أن انخراط الفرد في العمل التطوعي قد يؤثر في تحديد مستوى الدافعية تبعا للحالة الاجتماعية بما يتعلق بالتنمية الوظيفية ومحور التقدم.

### ٣- متغير المستوى الدراسي:

تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة البكالوريوس والماجستير في مستوى الدافعية للتطوع في محور (القيم) لصالح طلبة الماجستير، وقد يعزى إلى ترسخ القيم بشكل أكبر لدى طلبة الماجستير لكونهم مروا بخبرات أكثر في حياتهم، وأصبح لديهم درجة من الإدراك والوعي بهذه القيم، كما تمثل القيم ركناً أساسياً في تحديد طبيعة التفاعل بين الأفراد، فهي تمثل جزءاً مهماً في التنظيم الذي يضبط ويوجه سلوك الفرد.

كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة البكالوريوس والماجستير في مستوى الدافعية للتطوع في جميع محاور مقياس الدافعية، وقد يعزى ذلك إلى أن العمل التطوعي يشترك به جميع المستويات العلمية بدون تحديد لمستوى علمي معين فهو عمل إنساني لا يقتصر على مؤهل علمي بعينه.

### ٤- متغير الكلية:

يتضح وجود فروق دالة إحصائية في محور القيم بين كلية العلوم والآداب من جهة وبين كلية الاقتصاد والإدارة ونظم المعلومات وكلية الهندسة والعمارة وكلية الصيدلة والتمريض من جهة أخرى لصالح كلية العلوم والآداب، وتعزى الباحثة هذه النتيجة كون العمل التطوعي عمل إنساني فبالنظر إلى طلبة الكليات الإنسانية يكونوا أكثر دافعية فيما يخص القيم والاهتمامات الإنسانية والغيرية حسب طبيعة دراستهم وعلاقاتهم الإنسانية بالآخرين ويكونوا أكثر تفرغاً لذلك، بخلاف كليات العلوم التطبيقية التي تتطلب منهم ظروفهم الدراسية وطبيعة المواد التي يدرسونها وبعدهم عن التعامل مع الآخرين.

كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمستوى الدافعية للتطوع وفقاً لمتغير الكلية في محاور الوقائية والتنمية الوظيفية والتفاعل الاجتماعي والفهم والتقدم (أو النجاح) وكذلك في المجموع الكلي، وقد يعزى ذلك إلى أن العمل التطوعي متاح لجميع الكليات، حيث يمكن لأي طالب القيام بأعمال تطوعية سواء كانت داخل الجامعة أو خارجها.

## ٥- متغير العمر:

وتشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية في جميع محاور مستوى الدافعية للتطوع لدى غير المتطوعين وفقاً لمتغير العمر، وترجع الباحثة هذه النتيجة لكون عينة الدراسة من غير المتطوعين، وبالتالي فإن عدم مرورهم بخبرة تقديم العمل التطوعي تجعل الدافعية متقاربة بين جميع الأعمار للعينة.

٥- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية بين الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي ومستوى الدافعية للتطوع لدى طلبة جامعة نزوى (المتطوعين)؟

تشير نتيجة هذا السؤال إلى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي ومستوى الدافعية للتطوع لدى (المتطوعين)، حيث أنه كلما كانت الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي إيجابية وواضحة كلما زاد مستوى الدافعية للتطوع. ويركز المنحى المعرفي على دور المعرفة والخبرة في بناء الإدراك، والإدراك تفسير للإحساسات، والفكرة تحدد مضمون الإدراك، وهذا بدوره يؤثر نوعاً من الأحاسيس التي تشكل بدورها الدافعية للسلوك، أي أن أسس التنظيم الإدراكي تكمن في عملية اختيار وتحليل وإضافة المعلومات من المخزون الذاكري (بني يونس، ٢٠٠٤؛ الصديقي ورمضان، ٢٠٠٦).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأنها نتيجة منطقية لما تمثله الصورة الذهنية والانطباعات والأفكار والمعلومات التي تتشكل لدى الأفراد حول موضوع معين من تأثير على دافعتهم حول عمل أو سلوك معين وكذلك سعيهم نحو تحقيق أهداف محددة، كما تعزي الباحثة هذه النتيجة للدور الإيجابي الذي تمثله المشاركة في الأعمال التطوعية في تحسين مستوى الدافعية والإدراك للعمل التطوعي لدى أفراد العينة.

٦- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: هل توجد علاقة ارتباطية بين الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي ومستوى الدافعية للتطوع لدى طلبة جامعة نزوى (غير المتطوعين)؟

تبين نتيجة هذا السؤال وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي ومستوى الدافعية للتطوع لدى (غير المتطوعين)، وهذا يعني أنه كلما كانت الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي إيجابية وواضحة كلما زاد مستوى الدافعية للتطوع. وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأنها نتيجة منطقية لما تمثله الصورة الذهنية والانطباعات والأفكار والمعلومات التي تتشكل لدى الأفراد حول موضوع معين من تأثير على دافعتهم حول عمل أو سلوك معين وكذلك سعيهم نحو تحقيق أهداف محددة.

## ثانياً: التوصيات

من خلال نتائج الدراسة يمكن الخروج بعدد من التوصيات:

- ١- استقطاب عدد أكبر من المتطوعين وذلك لما تظهره عينة البحث من قلة عدد الطلبة المتطوعين بالجامعة.
- ٢- نشر ثقافة العمل التطوعي لتحسين الصورة الذهنية المدركة لدى غير المتطوعين من أبناء المجتمع للانتقال بهم من النظرة الضيقة للعمل التطوعي كمساعدة للمحتاجين إلى دائرة أوسع لتحقيق التنمية والتقدم الاجتماعي.
- ٣- التوسع في برامج العمل التطوعي نظراً لمستوى الدافعية المرتفع الذي أظهرته النتيجة على عينة الدراسة.
- ٤- طرح مقررراً للعمل التطوعي بالجامعة بحيث يكون كمتطلب جامعي وليس مقررراً اختيارياً فقط.
- ٥- إنشاء مركزاً خاصاً لتوجيه الطلبة نحو التطوع بحيث يكون وسيطاً بين رغبة المتطوع وإرادته واعتماداً على ظروفه وقدراته مهاراته.

## ثالثاً: مقترحات الدراسة

تقترح الباحثة بناء على نتائج الدراسة الحالية إجراء العديد من الدراسات التي ترتبط بالعمل التطوعي وهي كالتالي:

- دور الجامعة في تعزيز العمل التطوعي.
- العمل التطوعي والمسؤولية الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان.
- ثقافة التطوع لدى الشباب العماني .
- الاتجاهات النفسية نحو العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات بسلطنة عمان.
- برنامج إرشادي جمعي لاستشارة الشباب للمشاركة في العمل التطوعي.

## المصادر والمراجع

### أولاً: المراجع العربية

- ابن منظور، لسان العرب، ج ٤، ص ٦٢٦.
- أبو أسعد، أحمد عبداللطيف. (٢٠١١). علم النفس الإرشادي. عمان: دار المسيرة.
- أبو حويج، مروان. (٢٠٠٦). المدخل إلى علم النفس العام. عمان: دار اليازوري.
- باين، مالكولم. (٢٠١٠). نظرية الخدمة الاجتماعية المعاصرة. ترجمة: حمدي منصور وسعيد عويضة. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- بني يونس، محمد. (٢٠٠٤). مبادئ علم النفس. عمان: دار الشروق.
- بني يونس، محمد. (٢٠٠٩). سيكولوجيا الدافعية والانفعالات. عمان: دار المسيرة.
- البوسعيدي، راشد. (٢٠٠٦). العمل التطوعي في المجتمع العماني (الواقع وآليات التفعيل) : دراسة ميدانية. شؤون اجتماعية - الامارات، مج ٢٣، ع ٨٩، ص ص ٩ - ٦٢.
- التمامي، علي. (٢٠١٠). استخدام مدخل تعديل السلوك في خدمة الجماعة وتعديل اتجاهات الشباب نحو المشاركة في العمل التطوعي : دراسة مطبقة على إدارة التعليم المدني والقيادات الشبابية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة القليوبية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية - مصر، ع ٢٩، ج ٢، ص ص ٤٩٧ - ٥٥٣.
- التهامي، حسين. (٢٠٠٨). المدخل إلى دراسة السلوك الإنساني. الجيزة: الدار العالمية للنشر والتوزيع.
- جمعه، سلمى. (٢٠٠٥). طريقة العمل مع الجماعات بين النظرية والتطبيق. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- حسن، حسن علي. (٢٠٠٠). بعض المظاهر السلبية المتعلقة بالصورة الذهنية المدركة لأستاذ الجامعة. علم النفس - مصر، س ١٤، ع ٥٥، ص ص ٦ - ٣٩.
- حمدي، محمد وحسين، محمود وأبو طالب، فاتن وأبو طالب، صابر. (٢٠١٣). مبادئ علم النفس. القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
- حوالة، سهير محمد. (٢٠١٣). فلسفة العمل التطوعي والمسئولية الاجتماعية في المؤسسات التربوية. العلوم التربوية - مصر، مج ٢١، ع ٤، ص ص ٥ - ١٨.
- خاطر، أحمد. (٢٠٠٥). تنمية المجتمعات المحلية (الاتجاهات- الاستراتيجيات- بحوث العمل وتشخيص المجتمع). الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

الختاتنة، سامي وأبو أسعد، أحمد والكركي، وجدان. (٢٠١٠). **مبادئ علم النفس**. عمّان: دار المسيرة.

الخدّام، حمزة. (٢٠١٣). **اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الاجتماعي**: كلية عجلون الجامعية نموذجاً. **مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات - فلسطين**، ع ٣١، ص ص ٢١٩ - ٢٤٦.

الخطيب، عبدالله. (٢٠١٣). **العمل الجماعي التطوعي**. القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.

خليفة، عبداللطيف وعبدالله، معتز. (٢٠١١). **الدوافع والانفعالات**. الرياض: دار الزهراء.

الخليفي، إبراهيم محمد. (٢٠٠٢). **الصورة الذهنية عن المرشد النفسي في المجتمع الكويتي**. **مجلة العلوم التربوية**، ص ٧١ - ١٠١.

الداهري، صالح حسن. (٢٠٠٨). **علم النفس**. عمّان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

الدسوقي، مديحة وموسى، رشاد. (٢٠١١). **علم النفس بين المفهوم والقياس**. القاهرة: عالم الكتب.

دوريش، أماني البيومي. (٢٠٠٨). **العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي**: تصور مقترح من منظور خدمة الجماعة لاستثارة الشباب للمشاركة في العمل التطوعي. **مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية - مصر**، ع ٢٤، ج ٢، ص ص ٥٨٣ - ٦١٥.

الرباح، عبداللطيف. (٢٠٠٦). **التربية على العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الإنسانية**: دراسة تأصيلية. **دراسات تربوية واجتماعية - مصر**، مج ١٢، ع ٣، ص ص ٩٣ - ١١٧.

الربعاني، أحمد. (٢٠١٣). **مفهوم ومصادر ثقافة التطوع وعلاقتها بالتنمية البشرية**- ورقة عمل مقدمة لندوة العمل التطوعي - في جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي. **منشورات وزارة التنمية الاجتماعية**.

ربيع، محمد شحاته. (٢٠١١). **علم النفس الاجتماعي**. عمّان: دار المسيرة.

رشدي، عثمان. (٢٠١٣). **الريادة والعمل التطوعي**. عمّان: دار الراية.

الرواس، أنور ونجم، طه عبدالعاطي. (٢٠٠٧). **الصورة الذهنية للنادي الثقافي في المجتمع العماني**: دراسة استطلاعية على اتجاهات عينة من المترددين على النادي. **مجلة العلوم التربوية - قطر**، ع ١١، ص ص ١٨١ - ٢٢٢.

الروبي، هشام. (٢٠١٣). **التطوع وإدارة المتطوعين**. حقوق الطبع والنشر محفوظة للمؤلف ولمركز جزن جر هارت للعتاء الاجتماعي والمشاركة المدنية.

الزق، أحمد يحيى. (٢٠٠٦). **علم النفس**. عمّان: دار وائل للنشر.

زهران، سناء حامد. (٢٠١٢). فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تصحيح الصورة الذهنية عن المعالج النفسي لدى عينة من طلاب الجامعة غير المتخصصين. دراسات تربوية وإجتماعية-مصر، مج ١٨، ع ٢، ص ص ٣٦٩ - ٤١٤.

زين الدين، بلال. (٢٠١٤). منظمات المجتمع المدني في الدول العربية والغربية- دراسة مقارنة. الاسكندرية: دار الفكر الجامعي.

الزيود، نادر. (١٩٩٨). نظريات الإرشاد والعلاج النفسي. عمّان: دار الفكر.

السروجي، طلعت. (٢٠٠٩). رأس المال الاجتماعي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

السلطان، فهد. (٢٠٠٩). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي : دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود. رسالة الخليج العربي -السعودية، س ٣٠، ع ١١٢، ص ص ٧٣ - ١٢٧.

السيد، عبدالحليم وسليمان، شاكر والصبوة، محمد ويوسف، جمعة وخليفة، عبد اللطيف وعبدالله، معتز والغباشي، سهير. (١٩٩٠). علم النفس العام. جمهورية مصر العربية: مكتبة غريب.

السيد، فؤاد وعبدالرحمن، سعد. (٢٠٠٦). علم النفس الاجتماعي. القاهرة: دار الفكر العربي.

الشطري، حامد. (٢٠١٣). الإعلان التلفزيوني ودوره في تكوين الصورة الذهنية. عمّان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

شلهوب، هيفاء والخمشي، سارة. (٢٠١٣). نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي: دراسة تطبيقية على الشباب الجامعي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية. شؤون اجتماعية - الامارات، مج ٣٠، ع ١١٨، ص ص ١٣٧ - ١٨٤.

صالح، سليمان. (٢٠٠٥). وسائل الإعلام وصناعة الصور الذهنية. الكويت: مكتبة الفلاح.

الصادقي، سلوى ورمضان، السيد. (٢٠٠٦). ممارسة خدمة الفرد (أسس عملية المساعدة). قناة السويس، مصر: دار المعرفة الجامعية.

الصريرة، خالد. (٢٠١١). كيف نعد أبناءنا للعمل التطوعي واستشعار المسؤولية المجتمعية. رسالة المعلم، مج ٤٩، ع ٣، ص ص ١٩-٢٢.

الصواف، محفوظ والجبوري، ميسر وصالح، ماجد. (٢٠١٢). استثمار الموارد البشرية للشركات الصناعية في العمل التطوعي في حالة الكوارث نموذج مقترح باعتماد أسلوب حلقات الجودة. تنمية الراكدين - جامعة الموصل، ع ١٠٦، مج ٣٤، ص ص (٢٧-٤٣).

صوفي، عبدالرحمن والمعولي، يحيى. (٢٠٠٧). دراسات تطبيقية في الاجتماع والعمل الاجتماعي على المجتمع العماني. مسقط: إصدارات جامعة السلطان قابوس.

الصيرفي، محمد. (٢٠٠٨). إدارة العمل الجماعي. الاسكندرية: مؤسسة حورس الدولية.

ضمرة، جلال. (٢٠٠٨). الاتجاهات النظرية في الارشاد. عمّان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

طشطوش، رامي والمومني، فواز والشقران، حنان والمقداد، قيس . (٢٠١٢). صورة المرشد النفسي لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة اليرموك. مقبول للنشر، مجلة جامعة الملك خالد.

عارف، إيمان. (٢٠٠٢). دور الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل التطوعي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة. المؤتمر القومي السنوي العاشر (جامعة المستقبل في الوطن العربي)- مصر ، مج ٢، ص ص ٥٠١ - ٥٤٥.

العامر، عثمان. (٢٠٠٤). ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي: دراسة ميدانية. المؤتمر العلمي السنوي لقسم أصول التربية ( التعليم والتنمية المستدامة ) - مصر، ص ص ١٨٥ - ٢١٨.

عباس، منال. (٢٠١٣). العمل التطوعي بين الواقع والمأمول. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

عبد الباقي، صلاح الدين. (٢٠٠٠). السلوك الإنساني في المنظمات. الاسكندرية: الدار الجامعية.

عبد الحميد، شاكرا. (٢٠٠٥). عصر الصورة -الايجابيات والسلبيات. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، سلسلة عالم المعرفة، العدد ٣١١ .

عبد السلام، مصطفى. (٢٠٠٣). إدارة العمل الخيري العربي. شؤون اجتماعية، مج ١٠، ع ٧٩، ص ص ١٥٥ - ١٦٦.

عبد اللطيف، رشاد. (١٩٩٩). نماذج ومهارات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

عجوة، علي. (٢٠٠٣). العلاقات العامة والصورة الذهنية. القاهرة: عالم الكتب.

عز العرب، إيمان. (٢٠١٢). صورة العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعي في ظل المتغيرات الدولية. شؤون اجتماعية -الامارات ، مج ٢٩، ع ١١٤، ص ص ٩ - ٤٣.

العزة، سعيد وعبدالهادي، جودت. (١٩٩٩). نظريات الإرشاد والعلاج النفسي. عمّان: دار الثقافة.

عطية، سحر. (٢٠١٢). واقع العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في ظل التغيرات المجتمعية: دراسة مطبقة على طلاب كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية - مصر ، ع ٣٣، ج ٩، ص ص ٣٦٥٥ - ٣٧٤٨.

عطية، السيد. (٢٠٠٥). طريقة العمل مع الجماعات- أسس عملية ونظريات تطبيقية. جمهورية مصر العربية: دار المعرفة الجامعية.

علاونه، شفيق. (٢٠٠٤). علم النفس العام. محمد عودة الريماوي (محرراً). عمّان: دار المسيرة.

عواد، فتحي. (٢٠١٣). السلوك الانساني في منظمات الأعمال الحديثة. عمّان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

العوامل، حابس. (٢٠١٠). الدافعية. عمّان: الأهلية للنشر والتوزيع.

- غانم، محمد. (٢٠٠٤). **علم النفس**. الاسكندرية: المكتبة المصرية.
- الغربي، فاطمة. (٢٠٠٨). من أوراق منتدى الشباب الأول - الشباب والعمل التطوعي. التربية - البحرين، س ٧، ع ٢٤،
- فخرو، عبدالناصر. (٢٠١٠). تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة الكويت (تصور مقترح). **مجلة التربية**، ع ٢٨، ص ص ٢٢٩ - ٢٦١.
- الفرماوي، حمدي. (٢٠٠٤). **دافعية الإنسان بين النظريات المبكرة والاتجاهات المعاصرة**. القاهرة: دار الفكر العربي.
- القذافي، رمضان والدويبي، عبدالسلام. (٢٠١٠). **علم النفس الاجتماعي**. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- القرضاوي، يوسف. (٢٠٠٧). **أصول العمل الخيري في الاسلام**. الدوحة: دار الكتب القطرية.
- القرشي، غني ناصر. (٢٠١١). **المدخل النظرية لعلم الاجتماع**. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- قطب، ميسون وعتريس، فاروق. (٢٠٠٧). **الصورة الذهنية للعلامات التجارية بين العولمة وتحديات العصر**. بحث مقدم إلى مؤتمر فيلادلفيا الدولي الثاني عشر. جامعة حلوان.
- الكناني، ممدوح والكندري، أحمد وجابر، عيسى والموسوي، حسين. (٢٠٠٢). **المدخل إلى علم النفس**. العين، الامارات العربية المتحدة: مكتبة الفلاح.
- المالكي، سمر. (١٤٣١هـ). مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: مكة المكرمة. (استرجعت من الشبكة العالمية للإنترنت بتاريخ ٢٦/١/٢٠١٤م من الموقع <http://libback.uqu.edu.sa/hipres/FUTXT/12113.pdf>).
- محمود، منال. (٢٠٠٧). **العمل التطوعي وتنمية ثقافة المواطنة: دراسة مطبقة على أندية التطوع بمراكز الشباب بمحافظة الإسكندرية**. **مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية - مصر**، ع ٢٣، ج ٣، ص ص ١٣٧٧ - ١٤٤٧.
- المغصيب، عبدالعزيز وعبدالقادر، عثمان وعبدالرحمن، صوفي. (١٩٩٣). **الشباب والعمل الجماعي التطوعي دراسة للاتجاهات النفسية لدى عينة من طلبة جامعة قطر. شؤون اجتماعية - الامارات**، مج ١٠، ع ٤٠، ص ص ٤١ - ٧٣.
- الملحم، ابراهيم. (٢٠٠٤). **إدارة المنظمات غير الربحية- الأسس النظرية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية**. الرياض: النشر العلمي والمطابع- جامعة الملك سعود.
- منتدى الفكر العربي. (٢٠٠٨). **الشباب العربي في المهجر**. عمان: دار جرير.

موسى، رشاد والدسوقي، مديحة. (٢٠١١). علم النفس بين المفهوم والقياس. القاهرة: عالم الكتب.

النابلسي، هناء. (٢٠٠٩). دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية. عمّان: دار مجدلاوي.

نداء، صفاء. (٢٠١٣). المجتمع المدني ومستقبل التنمية (الجمعيات الأهلية نموذجاً). الاسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.

نظمي، فارس. (٢٠٠٦)، الصورة النمطية لخصائص العنف في الشخصية العراقية (دراسة ميدانية). استرجعت من الشبكة العالمية للإنترنت من الموقع <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=55431> بتاريخ ٦/١٢/٢٠١٤م.

النعيم، عبدالله. (٢٠٠٥). العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

النوبي، محمد. (٢٠١٠). مقياس التفاعل الاجتماعي. عمّان: دار صفاء.

الهنداوي، علي والزغلول، عماد. (٢٠٠٢). مبادئ أساسية في علم النفس. عمّان: دار حنين.

وجيد، أحمد عبداللطيف. (٢٠٠١). علم النفس الاجتماعي. عمّان: دار المسيرة.

وزارة التنمية الاجتماعية. (٢٠١٣). جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي.

الوقفي، راضي. (٢٠٠٣). مقدمة في علم النفس. عمّان: دار الشروق.

يعقوب، أيمن والسلمي، عبدالله. (٢٠٠٥). إدارة العمل التطوعي واستفادة المنظمات الخيرية التطوعية - رؤية للخدمة الاجتماعية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

Alecia C. Eubanks. ( 2008). To What Extent Is It Altruism? An examination Of How Dimensions Of Religiosity Predict Volunteer Motivation Amongst College Students. The Doctor of Philosophy degree in Psychology, **at Southern Illinois University at Carbondale.**

Brown, E. (1999). The Scope of Volunteer Activity and Public Service. cited **Law and Contemporary Problems**, Vol. 62, No. 4. pp. 17-42.

Caldarella, P. Gomm, R. Shatzer, R. & Wall, G. ( 2010). School-based mentoring: A study of volunteer motivations and benefits. **International Electronic Journal of Elementary Education**, Vol. 2, Issue 2.

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Meine, P.(1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol.74, pp 1516-1530.

Clary, E.G., Snyder, M., & Ridge, R. (1992). Volunteers' motivations: a functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers. **Nonprofit Management and Leadership**, Vol. 2 ,pp. 333-350.

Dolnicar, S & Randle, M. (2007). What Motivates Which Volunteers? Psychographic Heterogeneity Among Volunteers in Australia . **International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, Vol. 18, No. 2, pp. 135-155.

Esmond, J & Dunlop, P . (2004). Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia.. **A Research Project funded by Lotterywest Social Research Grant and Undertaken by CLAN WA Inc.**

Esmond, J.(2001).The Untapped Potential of Australian University Students, **Australian Journal on Volunteering**, Vol. 5, No. 2, P 309.

Lindenmeier, Jörg. ( 2008). Promoting Volunteerism: Effects of Self-Efficacy, Advertisement-Induced Emotional Arousal, Perceived Costs of Volunteering, and Message **Framing International Journal of Voluntary & Nonprofit Organizations**, Vol. 19, No. 1, p43-65.

Mowen, J. C., & Sujan, H. (2005). Volunteer behavior: A hierarchical model approach for investigating its trait and functional motive antecedents. **Journal of Consumer Psychology**, Vol.15, No. 2, pp. 170-182.

Nave, Ana Cláudia & Armanda do Paço.(2013). Corporate volunteering - an analysis of volunteers' motivations and demographics. **Journal of Global Responsibility**, Vol. 4 No. 1, pp. 31-43.

Nelson, T. (2005). **A comparative look at National Volunteerism Legislation**, from [www.worldvolunteerweb.org/fileadmin/docs/old/pdf/2005/nat\\_vol.pdf](http://www.worldvolunteerweb.org/fileadmin/docs/old/pdf/2005/nat_vol.pdf).

Rayn, J. (1998). Understanding racial ethnic stereotyping in school: From image to discourse. **Alberta Journal of Educational Research**. Vol. 44 No. 3, pp. 284-301.

Robbins, S & Judge, T. (2009). **Organizational Behavior**. Person Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.

Safrit, R.d., Smith, W., & Cutler, L. (1992). The Ohio 4-H B.L.A.S.T.! Program. Columbus: **Ohio State University Extension**.

Smith, K., Holmes, K., Haski-Leventhal, D., Cnaan, R. A., Handy, F., & Brudney, J. L. (2010). Motivations and Benefits of Student Volunteering: Comparing Regular, Occasional, and Non-Volunteers in Five Countries. **Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research** Vol. 1, No.1, pp.65-81.

Wilson, J & Musick, M . (1999). The Effects of Volunteering on the Volunteer. : **Law and Contemporary Problems**, Vol. 62, No. 4, pp. 141-168.

Wilson, J. (2000). Volunteering. **Annual Review of Sociology**, Vol. 26 ,pp. 215-240.

# الملاحق

## ملحق (١)

### قائمة بأسماء المحكمين لمقياس الدافعية للتطوع

| م  | اسم المحكم                  | جهة العمل           | الدرجة العلمية | التخصص                       |
|----|-----------------------------|---------------------|----------------|------------------------------|
| ١  | عبد الوهاب جوده الحابس      | جامعة السلطان قابوس | أستاذ          | علم الاجتماع                 |
| ٢  | محمد الشيخ حمود             | جامعة نزوى          | أستاذ          | إرشاد نفسي                   |
| ٣  | علي محمد ابراهيم            | جامعة السلطان قابوس | أستاذ مشارك    | مناهج البحث والتقييم والقياس |
| ٤  | عسان سرحان                  | جامعة نزوى          | أستاذ مشارك    | تربية علمية                  |
| ٥  | محمد أحمد النقادي           | جامعة نزوى          | أستاذ مشارك    | القياس والتقييم              |
| ٦  | سميرة بنت حميد الهاشمية     | جامعة السلطان قابوس | أستاذ مساعد    | الإرشاد النفسي               |
| ٧  | محمد محمد كامل الشربيني     | جامعة السلطان قابوس | أستاذ مساعد    | العمل الاجتماعي              |
| ٨  | مها عبد المجيد العاني       | جامعة السلطان قابوس | أستاذ مساعد    | علم نفس                      |
| ٩  | هدى أحمد الضوي              | جامعة نزوى          | أستاذ مساعد    | علم نفس                      |
| ١٠ | ميمونة بنت نصرالله الرقيشية | جامعة نزوى          | ماجستير        | مناهج وطرق تدريس             |

## ملحق (٢)

### قائمة بأسماء المحكمين لمحضر المقابلة حول (الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي)

| م  | اسم المحكم                  | جهة العمل           | الدرجة العلمية | التخصص                       |
|----|-----------------------------|---------------------|----------------|------------------------------|
| ١  | عبد الوهاب جوده الحابس      | جامعة السلطان قابوس | أستاذ          | علم الاجتماع                 |
| ٢  | محمد الشيخ حمود             | جامعة نزوى          | أستاذ          | إرشاد نفسي                   |
| ٣  | علي محمد ابراهيم            | جامعة السلطان قابوس | أستاذ مشارك    | مناهج البحث والتقييم والقياس |
| ٤  | غسان سرحان                  | جامعة نزوى          | أستاذ مشارك    | تربية علمية                  |
| ٥  | محمد أحمد النقادي           | جامعة نزوى          | أستاذ مشارك    | القياس والتقييم              |
| ٦  | عبد الفتاح الخواجة          | جامعة السلطان قابوس | أستاذ مساعد    | الإرشاد النفسي               |
| ٧  | محمد محمد كامل الشربيني     | جامعة السلطان قابوس | أستاذ مساعد    | العمل الاجتماعي              |
| ٨  | هدى أحمد الضوي              | جامعة نزوى          | أستاذ مساعد    | علم نفس                      |
| ٩  | محمد بن سعيد الرواحي        | جامعة السلطان قابوس | ماجستير        | علم نفس تربوي                |
| ١٠ | ميمونة بنت نصرالله الرقيشية | جامعة نزوى          | ماجستير        | مناهج وطرق تدريس             |

### ملحق (٣)

#### مقياس الدافعية للتطوع المرسل للمحكّمين

جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الإنسانية

الدراسات العليا / ماجستير تربية

تخصص الإرشاد والتوجيه النفسي

المحكم الفاضل / ..... المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،، وبعد:

#### الموضوع / تحكيم مقياس الدافعية للتطوع

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: "الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع لدى طلبة جامعة نزوى بسلطنة عمان في ضوء بعض المتغيرات"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية، تخصص الإرشاد والتوجيه النفسي.

وتتشرف الباحثة أن تضع بين يديكم الكريمتين المقياس الذي يتكون من صورتين، تهدف الأولى إلى قياس مستوى الدافعية للتطوع لدى عينة من طلبة الجامعة (المتطوعين) وتهدف الثانية إلى قياس مستوى الدافعية للتطوع لدى عينة من طلبة الجامعة (غير المتطوعين).

كما تنوه الباحثة للأساتذة المحكّمين على أن صورتى المقياس في الجزء الأول تحملان نفس المحاور ونفس المعنى، وتختلفان فقط في صياغة العبارات بحيث تناسب العينة. بينما يختلف الجزء الثاني فقط بإضافة سؤال مختلف بحيث يناسب (غير المتطوعين). ولقد استفادت هذه الدراسة من مقياس قام بإعداده كلاري وآخرون (Clary & et al , 1998) حول فهم وتقييم دوافع المتطوعين. ولقد تم الاستفادة من ستة محاور ترتبط بدوافع العمل التطوعي وذلك لارتباطها بأسئلة الدراسة وأهدافها، و بعد الاطلاع على الأدب النظري وبعض الدراسات السابقة تم إضافة فقرات جديدة في كل محور .

ونظراً لأنكم من ذوي الخبرة في هذا المجال، فإن الباحثة تطمح أن تتفضلوا بإبداء رأيكم حول صلاحية فقرات المقياس، ومدى انتمائها للبعد الذي تدرج تحته، ومدى وضوحها، وسلامة الصياغة اللغوية. كما أرجو إضافة أي ملاحظات أو تعديلات أو مقترحات ترونها مناسبة، كما

ترجو منكم ايضاً الحكم على مدى ملائمة تعليمات الإجابة على فقرات المقياس المقدمة للمفحوصين والمرفقة بالمقياس .

ختاماً لا يسع الباحثة إلا أن تشكركم على حسن تعاونكم، وجهودكم الراقية، ووقتكم الذي ستبذلونه في تحكيم هذا المقياس، لما فيه خدمة البحث العلمي.

### البيانات الشخصية للمحكم

المحكم الفاضل، أرجو التكرم بتعبئة البيانات الآتية من أجل استكمال بيانات قائمة المحكمين في تقرير الدراسة بمشيئة الله تعالى.

|             |                  |
|-------------|------------------|
| الاسم :     | الدرجة العلمية : |
| جهة العمل : | الوظيفة :        |
| التخصص :    | التوقيع :        |

الباحثة : زيانة بنت ناصر بن سالم الراشدية

## استمارة تعليمات مقياس الدافعية للتطوع

أخي الطالب/ أختي الطالبة :

أمامك قائمة تهدف الى قياس مستوى الدافعية للتطوع لديك، وتتكون هذه القائمة من (٤٨) فقرة، أقرأ كل فقرة قراءة جيدة ثم قرر إلى أي حد تنطبق هذه الفقرات على مستوى دافعيته للتطوع، سواء في الجامعة أو في المجتمع بشكل عام، من خلال الاختيار بوضع علامة (✓) أسفل أحد البدائل الآتية:

| موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق مطلقاً |
|------------|-------|-------|-----------|------------------|
| ٥          | ٤     | ٣     | ٢         | ١                |
|            | ✓     |       |           |                  |

علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة أو أخرى خاطئة، قم بقراءة كل فقرة بعناية، وبمعدل سرعتك العادية في القراءة، ولا تقضي وقتاً طويلاً في التفكير في الفقرة، فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن وجهة نظرك بدقة، كما لا تتخير سوى إجابة واحدة فقط لكل فقرة، ولا تترك أي فقرة بدون إجابة، وتأكد بأن إجابتك ستحاط بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض الدراسة والبحث العلمي، ولن تطلع عليها أي جهة أخرى.

### \*البيانات المطلوبة:

الرجاء وضع إشارة (✓) أمام ما ينطبق عليك من البيانات الآتية:

- النوع الاجتماعي:  ذكر ،  أنثى .
- الكلية:  العلوم والآداب،  الاقتصاد والادارة ونظم المعلومات
- الهندسة والعمارة،  الصيدلة والتمريض.
- العمر:  ١٨-٢١ سنة،  ٢٢-٢٩ سنة،  ٣٠-٣٩ سنة،  ٤٠ سنة فأكثر
- الحالة الاجتماعية:  أعزب،  متزوج،  مطلق،  أرمل .
- المستوى الدراسي الحالي: طالب  بكالوريوس،  ماجستير.

مع خالص شكري على حسن تعاونكم واهتمامكم

الباحثة / زيانة بنت ناصر بن سالم الراشدية

الصورة ( ١ ) : مقياس الدافعية للتطوع لدى المتطوعين

| م  | الفقرة  | درجة انتماء<br>الفقرة للبعد |       | الصياغة اللغوية |              | التعديلات<br>المقترحة |
|--|---|-----------------------------|-------|-----------------|--------------|-----------------------|
|  |   | لا<br>تنتمي                 | واضحة | واضحة           | غير<br>واضحة |                       |
| <b>البعد (١) وقائية ( الحد من المشاعر السلبية، وحل المشكلات الشخصية)</b> |   |                             |       |                 |              |                       |
| ١-   | يساعدني التطوع على نسيان المشاعر السيئة التي تنتابني                              |                             |       |                 |              |                       |
| ٢-   | يُمكّني العمل التطوعي من التحرر من كثير من الضغوط النفسية                         |                             |       |                 |              |                       |
| ٣-   | يخفف القيام بأعمال تطوعية عني الشعور بالذنب، من كوني أكثر حفا من الآخرين          |                             |       |                 |              |                       |
| ٤-   | يساعدني العمل التطوعي على التعامل مع المشكلات الشخصية                             |                             |       |                 |              |                       |
| ٥-   | العمل التطوعي مفيد للهروب من المتاعب والاضطرابات                                  |                             |       |                 |              |                       |
| ٦-   | يساعدني التطوع في التغلب على الشعور بالوحدة                                       |                             |       |                 |              |                       |
| ٧-   | يشعرنى العمل التطوعي بالسعادة عند التعامل مع شخصيات مختلفة                        |                             |       |                 |              |                       |
| ٨-   | يسهم العمل التطوعي في شغل وقت فراغي بأمر مفيدة                                    |                             |       |                 |              |                       |
| ٩-   | يساعدني الخروج للعمل التطوعي في إيجاد عذر أو سبب للخروج من المنزل                 |                             |       |                 |              |                       |
| <b>البعد (٢) القيم : اهتمامات إنسانية وغيرية حول الآخرين.</b>            |   |                             |       |                 |              |                       |
| ١٠-  | يتيح لي العمل التطوعي الاهتمام بالأشخاص الذين هم أقل حفا مني                      |                             |       |                 |              |                       |
| ١١-  | تنبع رغبتني في العمل التطوعي من اهتمامي بمساعدة فئة معينة من الناس تستحق المساعدة |                             |       |                 |              |                       |
| ١٢-  | يعزز العمل التطوعي من انتمائي لديني ووطني   |                             |       |                 |              |                       |
| ١٣-  | يشعرنى التطوع أنه من المهم مساعدة الآخرين   |                             |       |                 |              |                       |
| ١٤-  | يُمكّني التطوع من أن أفعل شيئا من أجل قضية ما، تخدم الآخرين                       |                             |       |                 |              |                       |
| ١٥-  | أتطوع حتى أجد من يساعدني مستقبلا، في حالة احتجت لذلك                              |                             |       |                 |              |                       |

|  |  |  |  |  |  |     |
|--|--|--|--|--|--|-----|
|  |  |  |  |  | يساعدني العمل التطوعي في رد الجميل للمجتمع والوطن                                    | ١٦- |
|  |  |  |  |  | ما يدفعني للتطوع؛ هو تعاطفي تجاه المحتاجين   | ١٧- |
|  |  |  |  |  | يساعدني العمل التطوعي على تلمس احتياجات المجتمع للسعي نحو تلبيتها                    | ١٨- |
| <b>البعد (٣) الوظيفة ( الخبرة المهنية)</b> |  |  |  |  |  |     |
|  |  |  |  |  | يتيح لي العمل التطوعي فرصة، لاكتشاف الخيارات المهنية المختلفة                        | ١٩- |
|  |  |  |  |  | يساعدني العمل التطوعي على إيجاد فرص عمل أفضل   | ٢٠- |
|  |  |  |  |  | يمكنني التطوع من تكوين صلات جديدة، قد تساعدني في عملي أو وظيفتي                      | ٢١- |
|  |  |  |  |  | يمنحني العمل التطوعي خبرة مهمة في مجالات مختلفة لمهنتي الحالية أو لمهنتي في المستقبل | ٢٢- |
|  |  |  |  |  | يساعدني العمل التطوعي على النجاح في وظيفتي المختارة                                  | ٢٣- |
|  |  |  |  |  | يضيف التطوع رصيماً لسيرتي الذاتية  | ٢٤- |

| التعديلات المقترحة   | الصياغة اللغوية |           | درجة انتماء الفقرة للبعد |       | الفقرة  | م |
|--|-----------------|-----------|--------------------------|-------|---|---|
|  | واضحة           | غير واضحة | لا تنتمي                 | تنتمي |   |   |
| <b>البعد (٤) التفاعل الاجتماعي: تقوية العلاقة مع الآخرين</b> |                 |           |                          |       |   |   |
|  |                 |           |                          |       | ٢٥- يحفزني وجود أصدقاء متطوعين من حولي، لأتطوع مثلهم                              |   |
|  |                 |           |                          |       | ٢٦- يشعرني العمل التطوعي بمتعة مشاركة الأشخاص في تقديم خدمات للآخرين              |   |
|  |                 |           |                          |       | ٢٧- يشجعني الناس المقربين مني على التطوع  |   |
|  |                 |           |                          |       | ٢٨- الأشخاص المقربين مني لديهم قيمة عالية في خدمة المجتمع                         |   |
|  |                 |           |                          |       | ٢٩- يساعدني العمل التطوعي على تكوين علاقات ناجحة مع مستويات مختلفة من الناس       |   |
|  |                 |           |                          |       | ٣٠- يكسبني العمل التطوعي مكانة اجتماعية في المجتمع                                |   |
|  |                 |           |                          |       | ٣١- ينمي العمل التطوعي لدي روح المسؤولية تجاه الآخرين                             |   |
|  |                 |           |                          |       | ٣٢- يتيح لي التطوع الفرصة للتعرف على أصدقاء جدد                                   |   |
|  |                 |           |                          |       | ٣٣- يلعب العمل التطوعي دوراً في الشعور بالأمن والاستقرار النفسي لدى أفراد المجتمع |   |
| <b>البعد (٥) الفهم: اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات</b>   |                 |           |                          |       |   |   |
|  |                 |           |                          |       | ٣٤- يكسبني العمل التطوعي مهارات جديدة، تنفعني في الحياة الاجتماعية                |   |
|  |                 |           |                          |       | ٣٥- ينمي العمل التطوعي من قدراتي الفكرية والعلمية                                 |   |
|  |                 |           |                          |       | ٣٦- يساعدني العمل التطوعي على اكتشاف نقاط القوة لدي                               |   |
|  |                 |           |                          |       | ٣٧- يتيح لي العمل التطوعي الفرصة لاكتساب منظور جديد عن الأشياء                    |   |
|  |                 |           |                          |       | ٣٨- يتيح لي العمل التطوعي الاستفادة من  |   |

|   |  |  |  |  |   |
|---|--|--|--|--|---|
|   |  |  |  |  | الخبرة المباشرة مع الأشخاص<br>للحصول على معرفة جديدة                      |
|   |  |  |  |  | ٣٩- يُمكنني العمل التطوعي من تعلم كيفية التعامل مع مجموعة متنوعة من الناس |
|   |  |  |  |  | ٤٠- يُمكنني العمل التطوعي من معرفة المزيد عن القضية التي أتطوع من أجلها   |
|   |  |  |  |  | ٤١- يتيح لي العمل التطوعي فرصة للتعبير عن آرائي وأفكاري                   |
| <b>البعد (٦) التقدم (أو النجاح): تطوير ونمو الشخصية</b> |  |  |  |  |   |
|   |  |  |  |  | ٤٢- العمل التطوعي يجعلني أشعر بأنني شخص مهم                               |
|   |  |  |  |  | ٤٣- يزيد التطوع من تقديري، واحترامي لذاتي                                 |
|   |  |  |  |  | ٤٤- يُحسن العمل التطوعي من لباقتي عند تعاملتي مع الآخرين                  |
|   |  |  |  |  | ٤٥- يجعلني العمل التطوعي أشعر بالرضا عن نفسي                              |
|   |  |  |  |  | ٤٦- يقلل التطوع من فرصتي في اتخاذ القرارات أثناء ممارسة العمل التطوعي     |
|   |  |  |  |  | ٤٧- يزيد العمل التطوعي من ثقتي بنفسني                                     |
|   |  |  |  |  | ٤٨- يقلل العمل التطوعي من قدرتي على تطوير شخصيتي                          |

انتهت صورة المقياس الأولى، شكراً على تعاونكم مع الباحثة.

الصورة (٢): مقياس الدافعية للتطوع لدى (غير المتطوعين)

| م  | الفقرة   | درجة انتماء<br>الفقرة للبعد |       | الصياغة اللغوية |       | التعديلات<br>المقترحة |
|--|--|-----------------------------|-------|-----------------|-------|-----------------------|
|  |  | لا<br>تتنمي                 | واضحة | غير<br>واضحة    | واضحة |                       |
| <b>البعد (١) وقائية ( الحد من المشاعر السلبية، وحل المشكلات الشخصية)</b> |  |                             |       |                 |       |                       |
| ١-   | سيساعدني التطوع على نسيان المشاعر السيئة التي تتناوبني   |                             |       |                 |       |                       |
| ٢-   | أعتقد بأن العمل التطوعي سيمكّنني من التحرر من كثير من الضغوط النفسية                               |                             |       |                 |       |                       |
| ٣-   | يخطر على بالي أحيانا أن قيامي بأعمال تطوعية قد يخفف عني الشعور بالذنب، من كوني أكثر حظا من الآخرين |                             |       |                 |       |                       |
| ٤-   | سيساعدني العمل التطوعي على التعامل مع المشكلات الشخصية   |                             |       |                 |       |                       |
| ٥-   | أرى أن العمل التطوعي مفيد؛ للهروب من المتاعب والاضطرابات   |                             |       |                 |       |                       |
| ٦-   | سيساعدني التطوع في التغلب على الشعور بالوحدة   |                             |       |                 |       |                       |
| ٧-   | أتوقع بأن العمل التطوعي يؤثر إيجابا في الشعور بالسعادة عند التعامل مع شخصيات مختلفة                |                             |       |                 |       |                       |
| ٨-   | يتبادر لذهني بأن العمل التطوعي يمكن أن يسهم في شغل وقت فراغي بأمور مفيدة                           |                             |       |                 |       |                       |
| ٩-   | سيساعدني الخروج للعمل التطوعي في إيجاد عذر أو سبب للخروج من المنزل                                 |                             |       |                 |       |                       |
| <b>البعد (٢) القيم : اهتمامات إنسانية وغيرية حول الآخرين</b>             |  |                             |       |                 |       |                       |
| ١٠-  | أعتقد أن العمل التطوعي سيتيح لي الاهتمام بالأشخاص الذين هم أقل حظا مني                             |                             |       |                 |       |                       |
| ١١-  | يهتم العمل التطوعي بمساعدة فئة معينة من الناس، تستحق المساعدة.                                     |                             |       |                 |       |                       |
| ١٢-  | أؤمن أن العمل التطوعي يعزز من انتمائي لديني ووطني.   |                             |       |                 |       |                       |
| ١٣-  | أرى أنه من المهم مساعدة الآخرين من خلال التطوع   |                             |       |                 |       |                       |

|  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  |  | ١٤- أعتقد بأن التطوع يُمكنني من أن أفعل شيئاً من أجل قضية ما، تخدم الآخرين                        |
|  |  |  |  |  | ١٥- إذا تطوعت قد أجد من يساعدني مستقبلاً، في حالة احتجت لذلك.                                     |
|  |  |  |  |  | ١٦- يُمكنني أن أعتبر العمل التطوعي فرصة لرد الجميل للمجتمع والوطن.                                |
|  |  |  |  |  | ١٧- تعاطفي تجاه المحتاجين قد يدفعني للتطوع مستقبلاً.  |
|  |  |  |  |  | ١٨- أرى أن العمل التطوعي سيساعدني على تلمس احتياجات المجتمع للسعي نحو تلبيةها                     |
| <b>البعد (٣) الوظيفة ( الخبرة المهنية)</b> |  |  |  |  |   |
|  |  |  |  |  | ١٩- أرى أن العمل التطوعي سينيح لي فرصة لاكتشاف الخيارات المهنية المختلفة                          |
|  |  |  |  |  | ٢٠- سيساعدني العمل التطوعي على إيجاد فرص عمل أفضل   |
|  |  |  |  |  | ٢١- أعتقد بأن التطوع سيُمكنني من تكوين صلات جديدة، قد تساعدني في عملي أو وظيفتي                   |
|  |  |  |  |  | ٢٢- أرى أن العمل التطوعي سيمنحني خبرة مهمة في مجالات مختلفة لمهنتي الحالية أو لمهنتي في المستقبل. |
|  |  |  |  |  | ٢٣- ربما يساعدني العمل التطوعي على النجاح في وظيفتي المختارة                                      |
|  |  |  |  |  | ٢٤- أعتقد بأن التطوع سيضيف رصيماً لسيرتي الذاتية  |

| التعديلات المقترحة   | الصياغة اللغوية |           | درجة انتماء الفقرة للبعد |       | الفقرة   | م   |
|--|-----------------|-----------|--------------------------|-------|--|-----|
|  | واضحة           | غير واضحة | لا تنتمي                 | تنتمي |  |     |
| <b>البعد (٤) التفاعل الاجتماعي: تقوية العلاقة مع الآخرين</b> |                 |           |                          |       |  |     |
|  |                 |           |                          |       | يساعدني وجود أصدقاء متطوعين من حولي، على التفكير لأتطوع مثلهم                      | ٢٥- |
|  |                 |           |                          |       | سُمكنتني العمل التطوعي من الشعور بالمتعة عند مشاركة الأشخاص في تقديم خدمات للآخرين | ٢٦- |
|  |                 |           |                          |       | يشجعني الناس المقربين مني على التطوع.  | ٢٧- |
|  |                 |           |                          |       | الأشخاص المقربين مني لديهم قيمة عالية في خدمة المجتمع                              | ٢٨- |
|  |                 |           |                          |       | أرى أن العمل التطوعي سيساعدني على تكوين علاقات ناجحة مع مستويات مختلفة من الناس    | ٢٩- |
|  |                 |           |                          |       | سيكسبني العمل التطوعي مكانة اجتماعية في المجتمع                                    | ٣٠- |
|  |                 |           |                          |       | أعتقد بأن العمل التطوعي ينمي روح المسؤولية للفرد تجاه الآخرين                      | ٣١- |
|  |                 |           |                          |       | أفكر بالتطوع لأنه يتيح الفرصة للتعرف على أصدقاء جدد                                | ٣٢- |
|  |                 |           |                          |       | يلعب العمل التطوعي دوراً في الشعور بالأمن والاستقرار النفسي لدى أفراد المجتمع.     | ٣٣- |
| <b>البعد (٥) الفهم: اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات</b>   |                 |           |                          |       |  |     |
|  |                 |           |                          |       | أحتاج للعمل التطوعي لاكتساب مهارات جديدة، تنفعني في الحياة الاجتماعية              | ٣٤- |
|  |                 |           |                          |       | قد ينمي العمل التطوعي من قدراتي الفكرية والعلمية                                   | ٣٥- |
|  |                 |           |                          |       | أعتقد بأن العمل التطوعي سيساعدني على اكتشاف نقاط القوة لدي                         | ٣٦- |
|  |                 |           |                          |       | يخطر ببالي أن العمل التطوعي يتيح الفرصة لاكتساب منظور جديد عن الأشياء              | ٣٧- |

|   |  |  |  |  |   |
|---|--|--|--|--|---|
|   |  |  |  |  | ٣٨- أفكر أحياناً في ممارسة العمل التطوعي للاستفادة من الخبرة المباشرة للأشخاص في الحصول على معرفة جديدة |
|   |  |  |  |  | ٣٩- أعتقد بأن العمل التطوعي سيمكّني من تعلم كيفية التعامل مع مجموعة متنوعة من الناس                     |
|   |  |  |  |  | ٤٠- قد يُمكنني التطوع من معرفة المزيد عن القضية التي أعمل من أجلها                                      |
|   |  |  |  |  | ٤١- أعتقد بأن العمل التطوعي سينيح لي الفرصة للتعبير عن آرائي وأفكاري                                    |
| <b>البعد (٦) التقدم (أو النجاح): تطوير ونمو الشخصية</b> |  |  |  |  |   |
|   |  |  |  |  | ٤٢- يؤثر العمل التطوعي في أن يجعل الفرد يشعر بأنه شخص مهم   |
|   |  |  |  |  | ٤٣- أعتقد بأن التطوع يزيد من تقدير الفرد، واحترامه لذاته  |
|   |  |  |  |  | ٤٤- أفكر أحياناً بأن العمل التطوعي له دور في أن يُحسن من لباقة الشخص عند تعامله مع الآخرين              |
|   |  |  |  |  | ٤٥- يلعب العمل التطوعي دوراً في شعور الفرد بالرضا عن نفسه   |
|   |  |  |  |  | ٤٦- يراودني التفكير بأن التطوع يقلل من الفرصة في اتخاذ القرارات أثناء ممارسة العمل التطوعي              |
|   |  |  |  |  | ٤٧- أرى أن العمل التطوعي سيزيد من ثقتي بنفسي  |
|   |  |  |  |  | ٤٨- يراودني التفكير بأن العمل التطوعي قد يقلل من قدرتي على تطوير شخصيتي                                 |

انتهت صورة المقياس الثانية، شكراً على تعاونكم مع الباحثة.

## ملحق ( ٤ )

### (أ) الصورة النهائية لمقياس الدافعية للتطوع (لدى المتطوعين)

| م  | الفقرات   | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق مطلقاً |
|----|---|------------|-------|-------|-----------|------------------|
| ١  | يساعدني التطوع على نسيان المشاعر السيئة التي تتناوبني                             |            |       |       |           |                  |
| ٢  | يتيح لي العمل التطوعي الاهتمام بالأشخاص الذين هم أقل حظاً مني                     |            |       |       |           |                  |
| ٣  | يتيح لي العمل التطوعي فرصة، لاكتشاف الخيارات المهنية المختلفة                     |            |       |       |           |                  |
| ٤  | يشعرنى العمل التطوعي بمتعة مشاركة الأشخاص في تقديم خدمات للآخرين                  |            |       |       |           |                  |
| ٥  | يساعدني العمل التطوعي على اكتشاف نقاط القوة لدي                                   |            |       |       |           |                  |
| ٦  | العمل التطوعي يجعلني أشعر بأنني شخص مهم   |            |       |       |           |                  |
| ٧  | يُمكّني العمل التطوعي من التحرر من كثير من الضغوط النفسية                         |            |       |       |           |                  |
| ٨  | تتبع رغبتني في العمل التطوعي من اهتمامي بمساعدة فئة معينة من الناس تستحق المساعدة |            |       |       |           |                  |
| ٩  | يساعدني العمل التطوعي على إيجاد فرص عمل أفضل                                      |            |       |       |           |                  |
| ١٠ | يشجعني الناس المقربين مني على التطوع  |            |       |       |           |                  |
| ١١ | يتيح لي العمل التطوعي الفرصة لاكتساب رؤية جديدة عن الأشياء                        |            |       |       |           |                  |
| ١٢ | يزيد التطوع من تقديري، واحترامي لذاتي   |            |       |       |           |                  |
| ١٣ | يخفف القيام بأعمال تطوعية عني الشعور بالذنب، لأنني أكثر حظاً من الآخرين           |            |       |       |           |                  |
| ١٤ | يعزز العمل التطوعي من انتمائي لديني ووطني   |            |       |       |           |                  |
| ١٥ | يمكنني التطوع من تكوين صلات جديدة، قد تساعدني في عملي أو وظيفتي                   |            |       |       |           |                  |

| م  | الفقرات  | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق مطلقاً |
|----|--|------------|-------|-------|-----------|------------------|
| ١٦ | يساعدني العمل التطوعي على تكوين علاقات ناجحة مع مستويات مختلفة من الناس                      |            |       |       |           |                  |
| ١٧ | يتيح لي العمل التطوعي الفرصة للحصول على معرفة جديدة أثناء تعاملتي مع الأشخاص الأكثر خبرة مني |            |       |       |           |                  |
| ١٨ | يُحسّن العمل التطوعي من لباقتي عند تعاملتي مع الآخرين  |            |       |       |           |                  |
| ١٩ | يساعدني العمل التطوعي على التعامل مع المشكلات الشخصية  |            |       |       |           |                  |
| ٢٠ | يشعرنني التطوع أنه من المهم مساعدة الآخرين   |            |       |       |           |                  |
| ٢١ | يمنحني العمل التطوعي خبرة مهمة في مجالات مختلفة لمهنتي الحالية أو لمهنتي في المستقبل         |            |       |       |           |                  |
| ٢٢ | يكسبني العمل التطوعي مكانة اجتماعية في المجتمع   |            |       |       |           |                  |
| ٢٣ | يُمكّني العمل التطوعي من تعلم كيفية التعامل مع مجموعة متنوعة من الناس                        |            |       |       |           |                  |
| ٢٤ | يجعلني العمل التطوعي أشعر بالرضا عن نفسي   |            |       |       |           |                  |
| ٢٥ | العمل التطوعي مفيد للهروب من المتاعب والاضطرابات   |            |       |       |           |                  |
| ٢٦ | يُمكّني التطوع من أن أفعل شيئاً من أجل قضية ما، تخدم الآخرين                                 |            |       |       |           |                  |
| ٢٧ | سيساعدني العمل التطوعي على النجاح في وظيفتي الحالية أو المستقبلية                            |            |       |       |           |                  |
| ٢٨ | ينمي العمل التطوعي لدي روح المسؤولية تجاه الآخرين  |            |       |       |           |                  |
| ٢٩ | يُمكّني العمل التطوعي من معرفة المزيد عن القضية التي أتطوع من أجلها                          |            |       |       |           |                  |
| ٣٠ | يمنحني العمل التطوعي القدرة على اتخاذ قراراتتي   |            |       |       |           |                  |

| م  | الفقرات   | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق مطلقاً |
|----|---|------------|-------|-------|-----------|------------------|
| ٣١ | يساعدني التطوع في التغلب على الشعور بالوحدة                                   |            |       |       |           |                  |
| ٣٢ | أطوع حتى أجد من يساعدني مستقبلاً، في حالة احتجت لذلك                          |            |       |       |           |                  |
| ٣٣ | يضيف التطوع رصيماً لسيرتي الذاتية   |            |       |       |           |                  |
| ٣٤ | يتيح لي التطوع الفرصة للتعرف على أصدقاء جدد                                   |            |       |       |           |                  |
| ٣٥ | يتيح لي العمل التطوعي فرصة للتعبير عن آرائي وأفكاري                           |            |       |       |           |                  |
| ٣٦ | يزيد العمل التطوعي من ثقتي بنفسي  |            |       |       |           |                  |
| ٣٧ | يساعدني الخروج للعمل التطوعي في إيجاد عذر أو سبب للخروج من المنزل             |            |       |       |           |                  |
| ٣٨ | يساعدني العمل التطوعي في رد الجميل للمجتمع والوطن                             |            |       |       |           |                  |
| ٣٩ | يلعب العمل التطوعي دوراً في الشعور بالأمن والاستقرار النفسي لدى أفراد المجتمع |            |       |       |           |                  |
| ٤٠ | يزيد العمل التطوعي من قدرتي على تطوير شخصيتي                                  |            |       |       |           |                  |
| ٤١ | تعاطفي تجاه المحتاجين يدفعني للتطوع   |            |       |       |           |                  |
| ٤٢ | يساعدني العمل التطوعي على تلمس احتياجات المجتمع للسعي نحو تلبيةها             |            |       |       |           |                  |

(ب) الصورة النهائية لمقياس الدافعية للتطوع (لدى غير المتطوعين)

| م  | الفقرات  | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق مطلقاً |
|----|--|------------|-------|-------|-----------|------------------|
| ١  | سيساعدني التطوع على نسيان المشاعر السيئة التي تنتابني                              |            |       |       |           |                  |
| ٢  | أعتقد أن العمل التطوعي سيتيح لي الاهتمام بالأشخاص الذين هم أقل حظاً مني            |            |       |       |           |                  |
| ٣  | أرى أن العمل التطوعي سيتيح لي فرصة لاكتشاف الخيارات المهنية المختلفة               |            |       |       |           |                  |
| ٤  | سأستمتع بالعمل التطوعي من الشعور بالمتعة عند مشاركة الأشخاص في تقديم خدمات للآخرين |            |       |       |           |                  |
| ٥  | أعتقد بأن العمل التطوعي سيساعدني على اكتشاف نقاط القوة لدي                         |            |       |       |           |                  |
| ٦  | أرى أن العمل التطوعي يشعر الشخص بأهميته  |            |       |       |           |                  |
| ٧  | أعتقد بأن العمل التطوعي سيمكنني من التحرر من كثير من الضغوط النفسية                |            |       |       |           |                  |
| ٨  | يهتم العمل التطوعي بمساعدة فئة معينة من الناس، تستحق المساعدة                      |            |       |       |           |                  |
| ٩  | سيساعدني العمل التطوعي على إيجاد فرص عمل أفضل                                      |            |       |       |           |                  |
| ١٠ | يشجعني الناس المقربين مني على التطوع.  |            |       |       |           |                  |
| ١١ | أرى أن العمل التطوعي يتيح الفرصة لاكتساب رؤية جديد عن الأشياء                      |            |       |       |           |                  |
| ١٢ | أعتقد بأن التطوع يزيد من تقدير الفرد، واحترامه لذاته                               |            |       |       |           |                  |
| ١٣ | أعتقد بأن قيامي بأعمال تطوعية سيخفف عني الشعور بالذنب لأنني أكثر حظاً من الآخرين   |            |       |       |           |                  |
| ١٤ | أؤمن أن العمل التطوعي يعزز من انتمائي لديني ووطني                                  |            |       |       |           |                  |
| ١٥ | أعتقد بأن التطوع سيمكنني من تكوين صلات جديدة، قد تساعدني في عملي أو وظيفتي         |            |       |       |           |                  |

| م  | الفقرات   | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق مطلقاً |
|----|---|------------|-------|-------|-----------|------------------|
| ١٦ | أرى أن العمل التطوعي سيساعدني على تكوين علاقات ناجحة مع مستويات مختلفة من الناس               |            |       |       |           |                  |
| ١٧ | سيتيح لي العمل التطوعي الفرصة للحصول على معرفة جديدة أثناء تعاملتي مع الأشخاص الأكثر خبرة مني |            |       |       |           |                  |
| ١٨ | يُحسن العمل التطوعي من لياقة الشخص عند تعامله مع الآخرين                                      |            |       |       |           |                  |
| ١٩ | سيساعدني العمل التطوعي على التعامل مع المشكلات الشخصية  |            |       |       |           |                  |
| ٢٠ | أرى أنه من المهم مساعدة الآخرين من خلال التطوع  |            |       |       |           |                  |
| ٢١ | أرى أن العمل التطوعي سيمنحني خبرة مهمة في مجالات مختلفة لمهنتي الحالية أو لمهنتي في المستقبل. |            |       |       |           |                  |
| ٢٢ | سيكسبني العمل التطوعي مكانة اجتماعية في المجتمع   |            |       |       |           |                  |
| ٢٣ | أعتقد بأن العمل التطوعي سيمكّنني من تعلم كيفية التعامل مع مجموعة متنوعة من الناس              |            |       |       |           |                  |
| ٢٤ | يلعب العمل التطوعي دوراً في شعور الفرد بالرضا عن نفسه   |            |       |       |           |                  |
| ٢٥ | أرى أن العمل التطوعي مفيد؛ للهروب من المتاعب والاضطرابات                                      |            |       |       |           |                  |
| ٢٦ | أعتقد بأن التطوع يُمكنني من أن أفعل شيئاً من أجل قضية ما، تخدم الآخرين                        |            |       |       |           |                  |
| ٢٧ | سيساعدني العمل التطوعي على النجاح في وظيفتي الحالية أو المستقبلية                             |            |       |       |           |                  |
| ٢٨ | أعتقد بأن العمل التطوعي ينمي روح المسؤولية للفرد تجاه الآخرين                                 |            |       |       |           |                  |
| ٢٩ | قد يُمكنني التطوع من معرفة المزيد عن القضية التي أعمل من أجلها                                |            |       |       |           |                  |
| ٣٠ | أعتقد بأن التطوع سيساعدني في اتخاذ قراراتي  |            |       |       |           |                  |

| م  | الفقرات  | موافق<br>بشدة | موافق | محايد | غير<br>موافق | غير<br>موافق<br>مطلقاً |
|----|--|---------------|-------|-------|--------------|------------------------|
| ٣١ | سيساعدني التطوع في التغلب على<br>الشعور بالوحدة                                      |               |       |       |              |                        |
| ٣٢ | إذا تطوعت قد أجد من يساعدني<br>مستقبلاً، في حالة احتجت لذلك                          |               |       |       |              |                        |
| ٣٣ | أعتقد بأن التطوع سيضيف رصيماً<br>لسيرتي الذاتية                                      |               |       |       |              |                        |
| ٣٤ | أفكر بالتطوع لأنه يتيح الفرصة للتعرف<br>على أصدقاء جدد                               |               |       |       |              |                        |
| ٣٥ | أعتقد بأن العمل التطوعي سينيح لي<br>الفرصة للتعبير عن آرائي وأفكاري                  |               |       |       |              |                        |
| ٣٦ | أرى أن العمل التطوعي سيزيد من ثقتي<br>ب نفسي   |               |       |       |              |                        |
| ٣٧ | سيساعدني الخروج للعمل التطوعي في<br>إيجاد عذر أو سبب للخروج من المنزل                |               |       |       |              |                        |
| ٣٨ | يُمكنني أن أعتبر العمل التطوعي<br>فرصة لرد الجميل للمجتمع والوطن                     |               |       |       |              |                        |
| ٣٩ | يلعب العمل التطوعي دوراً في الشعور<br>بالأمن والاستقرار النفسي لدى أفراد<br>المجتمع. |               |       |       |              |                        |
| ٤٠ | أرى أن العمل التطوعي سيزيد من<br>قدرتي على تطوير شخصيتي                              |               |       |       |              |                        |
| ٤١ | تعاطفي تجاه المحتاجين قد يدفعني<br>للتطوع مستقبلاً                                   |               |       |       |              |                        |
| ٤٢ | أرى أن العمل التطوعي سيساعدني<br>على تلمس احتياجات المجتمع للسعي<br>نحو تلبيةها      |               |       |       |              |                        |

## ملحق (٥)

### محضر المقابلة حول (الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي) المرسل للمحكمين

جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الإنسانية

الدراسات العليا / ماجستير تربية

تخصص الإرشاد والتوجيه النفسي

المحكم الفاضل / ..... المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، ، وبعد:

الموضوع / تحكيم مقابلة (الصورة المدركة للعمل التطوعي)

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: "الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع لدى طلبة جامعة نزوى بسلطنة عمان في ضوء بعض المتغيرات"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية، تخصص الإرشاد والتوجيه النفسي.

وتتشرف الباحثة أن تضع بين يديكم الكريمتين محضر المقابلة، وتهدف إلى التعرف على الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي. ونظراً لأنكم من ذوي الخبرة في هذا المجال، فإنها تطمح أن تتفضلوا بإبداء رأيكم حول صلاحية بنود المقابلة، ومدى انتمائها للبعد الذي تدرج تحته، ومدى وضوحها، وسلامة الصياغة اللغوية. كما أرجو إضافة أي ملاحظات أو تعديلات أو مقترحات ترونها مناسبة.

ختاماً لا يسع الباحثة إلا أن تشكركم على حسن تعاونكم، وجهودكم البارزة، ووقتكم الثمين الذي سبذلونه في تحكيم هذه المقابلة، لما فيه خدمة البحث العلمي، وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير.

## البيانات الشخصية للمحكم

المحكم الفاضل، أرجو التكرم بتعبئة البيانات الآتية من أجل استكمال بيانات قائمة المحكمين في تقرير الدراسة بمشيئة الله تعالى.

|                   |                        |
|-------------------|------------------------|
| الاسم : .....     | الدرجة العلمية : ..... |
| جهة العمل : ..... | الوظيفة : .....        |
| التخصص : .....    | التوقيع : .....        |

الباحثة : زيانة بنت ناصر الراشدية

## محضر تسجيل مقابلة حول الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي

لمعرفة الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي، ستقوم الباحثة بالاعتماد على تكتيك المقابلة المقننة والتي تعتمد علي قدر من التقنين بما يحقق لها درجة من الدقة والضبط، و تنطوي على محادثة تمهيدية لكسر الجليد واكتساب ثقة وتجاوب المفحوص، ثم توضيح فكرة المقابلة له، وإشعاره بأهمية موضوع البحث ودوره في تحقيق أهدافه. كما ستقوم الباحثة بطمأنة المفحوص حول سرية المعلومات التي سيدلي بها، وأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وطلب إذنه لكتابة المعلومات الأساسية الواردة في المقابلة مع الاحتفاظ بالتواصل المرن مع المفحوص دون خروج كبير عن موضوعات المقابلة الواردة.

### أولاً: البيانات الشخصية:

-ستقوم الباحثة بسؤال المفحوص وتدوين البيانات الآتية:

- النوع الاجتماعي:  ذكر،  أنثى .
- الكلية:  العلوم والآداب،  الاقتصاد والادارة ونظم المعلومات
- الهندسة والعمارة،  الصيدلة والتمريض
- العمر:  ١٨-٢١ سنة،  ٢٢-٢٩ سنة،  ٣٠-٣٩ سنة،  ٤٠ فأكثر
- الحالة الاجتماعية:  أعزب،  متزوج،  مطلق،  أرمل
- المستوى الدراسي الحالي: طالب  بكالوريوس،  ماجستير
- هل سبق لك الانتماء لمؤسسة تطوعية:  نعم،  لا

## ثانياً: بنود المقابلة

-البعد الأول : الصورة الذهنية المدركة لمعنى ومفهوم العمل التطوعي:

س ١: ما هو المقصود بالعمل التطوعي من وجهة نظرك ؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

-البعد الثاني: إدراكات المفحوص لفوائد العمل التطوعي:

س ٢: هل يؤثر العمل التطوعي في طاقات أفراد المجتمع؟ كيف؟ (إيجاباً بدرجة كبيرة، إيجاباً بدرجة خفيفة، سلبياً بدرجة خفيفة، سلبياً بدرجة كبيرة).

.....

.....

.....

.....

س ٣: كيف ترى أهمية الجهود التطوعية في حل المشكلات الاجتماعية؟ (إيجاباً بدرجة كبيرة، إيجاباً بدرجة خفيفة، سلبياً بدرجة خفيفة، سلبياً بدرجة كبيرة) هل لديك مثال على ذلك؟

.....

.....

.....

.....

س٤: هنالك رأي يقول بأن الواجب الأساسي في خدمة الفئات الاجتماعية هو واجب الدولة، والعمل التطوعي لا يشكل أكثر من إضافة رمزية. ما رأيك في ذلك؟ (إيجاباً بدرجة كبيرة، إيجاباً بدرجة خفيفة، سلبياً بدرجة خفيفة، سلبياً بدرجة كبيرة)

.....

.....

.....

س٥: إلى أي مدى من وجهة نظرك يمكن اعتبار العمل التطوعي مؤشراً للحكم على مدى تقدم الشعوب ورفيها؟ (بدرجة كبيرة - بدرجة متوسطة - بدرجة قليلة - لا يعني شيء).

.....

.....

.....

#### البعد الثالث: مجالات العمل التطوعي:

س٦: ما المجالات التي يمكن من خلالها ممارسة العمل التطوعي من الأكثر أهمية إلى الأقل أهمية؟

- ١- .....
- ٢- .....
- ٣- .....
- ٤- .....

#### البعد الرابع: الفئات التي تُقدّم العمل التطوعي، ولمن تُقدّم:

س٧: في رأيك، ما الفئات الأكثر إسهاماً في تقديم العمل التطوعي؟ (إن لم يجب المفحوص من تلقاء نفسه أذكر له أمثلة: الرجال .. النساء، الطلاب الجامعيون، طلاب المدارس، أو غير ذلك)؟

.....

.....

.....

.....

س٨: وما الفئات التي تعتقد بأنها ينبغي أن تساهم أكثر في تقديم العمل التطوعي؟

.....

.....

.....

.....

س٩: هناك من يرى بأن تقديم العمل التطوعي يقتصر على المجتمعات الفقيرة (الدول النامية) التي لا تكفي فيها جهود المؤسسات الرسمية لمواجهة المشكلات. ما رأيك في هذا القول؟

.....

.....

.....

.....

إذا كان رأي المفحوص مغايراً للقول السابق:

- حدثني أكثر عن فئات المجتمع التي يمكن أن يسهم العمل التطوعي في خدمتها؟

.....

.....

.....

.....

انتهت المقابلة، شكراً على تعاونكم مع الباحثة.

## ملحق (٦)

### الصورة النهائية لمحضر المقابلة

#### محضر تسجيل مقابلة حول الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي

لمعرفة الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي، ستقوم الباحثة بالاعتماد على تكتيك المقابلة المقننة والتي تعتمد علي قدر من التقنين بما يحقق لها درجة من الدقة والضبط، و تنطوي على محادثة تمهيدية لكسر الجليد واكتساب ثقة وتجاوب المفحوص، ثم توضيح فكرة المقابلة له، وإشعاره بأهمية موضوع البحث ودوره في تحقيق أهدافه. كما ستقوم الباحثة بطمأنة المفحوص حول سرية المعلومات التي سيدلي بها، وأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وطلب إذنه لكتابة المعلومات الأساسية الواردة في المقابلة مع الاحتفاظ بالتواصل المرن مع المفحوص دون خروج كبير عن موضوعات المقابلة الواردة.

#### أولاً: البيانات الشخصية:

-ستقوم الباحثة بسؤال المفحوص وتدوين البيانات الآتية:

- النوع الاجتماعي :  ذكر،  أنثى
- الكلية:  العلوم والآداب،  الاقتصاد والادارة ونظم المعلومات
- الهندسة والعمارة،  الصيدلة والتمريض
- العمر:  ١٨-٢١ سنة،  ٢٢-٢٩ سنة،  ٣٠ سنة فأكثر
- الحالة الاجتماعية:  أعزب،  متزوج
- المستوى الدراسي الحالي: طالب :  بكالوريوس،  ماجستير
- هل سبق لك الانتماء لمؤسسة تطوعية:  نعم،  لا

## ثانياً: بنود المقابلة

-البعد الأول : الصورة الذهنية المدركة لمعنى ومفهوم العمل التطوعي:

س ١: ما المقصود بالعمل التطوعي من وجهة نظرك ؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

-البعد الثاني: إدراكات المفحوص لفوائد العمل التطوعي:

س ١: هل يؤثر العمل التطوعي من وجهة نظرك في طاقات أفراد المجتمع؟ (إيجاباً بدرجة كبيرة، إيجاباً بدرجة خفيفة، لا يؤثر، سلبياً بدرجة خفيفة، سلبياً بدرجة كبيرة).

- كيف يكون هذا التأثير؟ أو لماذا لا يؤثر؟

.....

.....

.....

.....

س ٢: هل ترى أن للجهود التطوعية أهمية أو دوراً في حل المشكلات الاجتماعية؟ (إيجاباً بدرجة كبيرة، إيجاباً بدرجة خفيفة، ليس لها أهمية، سلبياً بدرجة خفيفة، سلبياً بدرجة كبيرة).

ولماذا؟ هل لديك مثال على ذلك؟

.....

.....

.....

.....

س٣: هنالك رأي يقول بأن الواجب الأساسي في خدمة الفئات الاجتماعية هو واجب الدولة، والعمل التطوعي لا يشكل أكثر من إضافة رمزية. ما رأيك في ذلك؟ (أوافق بدرجة كبيرة، أوافق بدرجة خفيفة، محايد، لا أوافق بدرجة خفيفة، لا أوافق بدرجة كبيرة)

.....

.....

.....

س٤: إلى أي درجة من وجهة نظرك يمكن اعتبار العمل التطوعي مؤشراً للحكم على تقدم الشعوب ورفيها؟ (بدرجة كبيرة - بدرجة متوسطة - بدرجة قليلة - لا يعني شيء).  
وضح؟

.....

.....

.....

#### البعد الثالث: مجالات العمل التطوعي:

س١: ما المجالات التي يمكن من خلالها ممارسة العمل التطوعي حسب وجهة نظرك؟

١-.....

٢-.....

٣-.....

٤-.....

#### البعد الرابع: الفئات التي تُقدّم العمل التطوعي، ولمن يُقدّم:

س١: في رأيك، ما الفئات الأكثر إسهاماً في تقديم العمل التطوعي؟ (إن لم يجب المفحوص من تلقاء نفسه أذكر له أمثلة: الرجال .. النساء، الطلاب الجامعيون، طلاب المدارس، أو غير ذلك)؟

.....

.....

.....

.....

س٢: وما الفئات التي تعتقد بأنها ينبغي أن تساهم أكثر في تقديم العمل التطوعي؟

.....

.....

.....

.....

س٣: هناك من يرى بأن تقديم العمل التطوعي يقتصر على المجتمعات الفقيرة (الدول النامية) التي لا تكفي فيها جهود المؤسسات الرسمية لمواجهة المشكلات. ما رأيك في هذا القول؟

.....

.....

.....

.....

إذا كان رأي المفحوص مغايراً للقول السابق:

- حدثني أكثر عن فئات المجتمع التي يمكن أن يسهم العمل التطوعي في خدمتها؟

.....

.....

.....

.....

انتهت المقابلة، شكراً على تعاونكم مع الباحثة.

## ملحق (٧)

العبارات المعدلة لمقياس الدافعية للتطوع (لدى المتطوعين) وفقاً لآراء المحكمين

| رقم<br>العبرة<br>حسب<br>البعد | العبرة قبل التعديل   | العبرة بعد التعديل  |
|-------------------------------|--|---|
| ٣                             | يخفف القيام بأعمال تطوعية عني<br>الشعور بالذنب، من كوني أكثر حظاً<br>من الآخرين            | يخفف القيام بأعمال تطوعية عني<br>بالذنب، لأنني أكثر حظاً من الآخرين                               |
| ٧                             | يشعرنى العمل التطوعي بالسعادة عند<br>التعامل مع شخصيات مختلفة                              | يشعرنى العمل التطوعي بالارتياح عند<br>التعامل مع شخصيات مختلفة                                    |
| ١٧                            | ما يدفعني للتطوع؛ هو تعاطفي تجاه<br>المحتاجين  | تعاطفي تجاه المحتاجين يدفعني للتطوع   |
| ٢٣                            | يساعدني العمل التطوعي على النجاح<br>في وظيفتي المختارة                                     | سيساعدني العمل التطوعي على النجاح في<br>وظيفتي الحالية أو المستقبلية                              |
| ٢٨                            | الأشخاص المقربين مني لديهم قيمة<br>عالية في خدمة المجتمع                                   | الأشخاص المقربين مني يقدرون جيداً مسائل<br>خدمة المجتمع   |
| ٣٧                            | يتيح لي العمل التطوعي الفرصة<br>لاكتساب منظور جديد عن الأشياء                              | يتيح لي العمل التطوعي الفرصة<br>رؤية جديدة عن الأشياء   |
| ٣٨                            | يتيح لي العمل التطوعي الاستفادة من<br>الخبرة المباشرة مع الأشخاص للحصول<br>على معرفة جديدة | يتيح لي العمل التطوعي الفرصة للحصول<br>على معرفة جديدة أثناء تعاملي مع<br>الأشخاص الأكثر خبرة مني |
| ٤٦                            | يقلل التطوع من فرصتي في اتخاذ<br>القرارات أثناء ممارسة العمل التطوعي                       | يمنحني العمل التطوعي القدرة على اتخاذ<br>قراراتي  |
| ٤٨                            | يقلل العمل التطوعي من قدرتي على<br>تطوير شخصيتي  | يزيد العمل التطوعي من قدرتي على تطوير<br>شخصيتي   |

## ملحق (٨)

العبارات المعدلة لمقياس الدافعية للتطوع ( لدى غير المتطوعين) وفقاً لآراء المحكمين

| رقم العبارة حسب البعد | العبارة قبل التعديل  | العبارة بعد التعديل   |
|-----------------------|--|---|
| ٣                     | يخطر على بالي أحيانا أن قيامي بأعمال تطوعية قد يخفف عني الشعور بالذنب، من كوني أكثر حفا من الآخرين | أعتقد بأن قيامي بأعمال تطوعية سيخفف عني الشعور بالذنب لأنني أكثر حفا من الآخرين               |
| ٧                     | أتوقع بأن العمل التطوعي يؤثر إيجابا في الشعور بالسعادة عند التعامل مع شخصيات مختلفة                | أتوقع بأن العمل التطوعي يؤثر إيجابا في الشعور بالارتياح عند التعامل مع شخصيات مختلفة          |
| ٢٣                    | ربما يساعدني العمل التطوعي على النجاح في وظيفتي المختارة   | سيساعدني العمل التطوعي على النجاح في وظيفتي الحالية أو المستقبلية                             |
| ٢٨                    | الأشخاص المقربين مني لديهم قيمة عالية في خدمة المجتمع  | الأشخاص المقربين مني يقدرون جيدا مسائل خدمة المجتمع   |
| ٣٧                    | يخطر ببالي أن العمل التطوعي يتيح الفرصة لاكتساب منظور جديد عن الأشياء                              | أرى أن العمل التطوعي يتيح الفرصة لاكتساب رؤية جديد عن الأشياء                                 |
| ٣٨                    | أفكر أحيانا في ممارسة العمل التطوعي للاستفادة من الخبرة المباشرة للأشخاص في الحصول على معرفة جديدة | سيتيح لي العمل التطوعي الفرصة للحصول على معرفة جديدة أثناء تعاملتي مع الأشخاص الأكثر خبرة مني |
| ٤٢                    | يؤثر العمل التطوعي في أن يجعل الفرد يشعر بأنه شخص مهم  | أرى أن العمل التطوعي يشعر الشخص بأهميته   |
| ٤٤                    | أفكر أحيانا بأن العمل التطوعي له دور في أن يُحسن من لباقة الشخص عند تعامله مع الآخرين              | يُحسن العمل التطوعي من لباقة الشخص عند تعامله مع الآخرين                                      |
| ٤٦                    | يرادني التفكير بأن التطوع يقلل من الفرصة في اتخاذ القرارات أثناء ممارسة العمل التطوعي              | أعتقد بأن التطوع سيساعدني في اتخاذ قراراتي  |
| ٤٨                    | يرادني التفكير بأن العمل التطوعي قد يقلل من قدرتي على تطوير شخصيتي                                 | أرى أن العمل التطوعي سيزيد من قدرتي على تطوير شخصيتي  |

## ملحق (٩)

### رسالة تسهيل مهمة باحث صادرة من جامعة نزوى

University of Nizwa  
College of Arts & Sciences  
Office of Assistant Dean for  
Graduate Studies & Scientific Research



جامعة نزوى  
كلية العلوم والآداب  
مكتب مساعد العميد  
للدراسات العليا والبحث العلمي

الموافق: 12 مارس 2015م

إلى من يهمه الأمر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

الموضوع: تسهيل مهمة باحث

تقوم الطالبة / زياتة بنت ناصر بن سالم الراشدية، طالبة ماجستير تخصص الإرشاد والتوجيه ورقمها الجامعي (10618263) بإعداد رسالة الماجستير بعنوان: "الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع لدى طلبة جامعة نزوى" ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير، ولتطبيق دراستها تحتاج إلى الاطلاع على العديد من المصادر الأولية والمراجع والإحصائيات المتعلقة بدراستها وتطبيق الاستبانة التي أعدتها؛ لذا نرجو تسهيل مهمتها البحثية. شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم معنا.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،،



د/ محمود خالك جاسم  
مساعد العميد للدراسات العليا  
والبحوث العلمية

أ.د/ سامر جميل رضوان  
رئيس قسم التربية والدراسات الإنسانية

## Abstracts

The perceived mental image of volunteer work and its relationship to motivation of voluntary with A sample of students at the University of Nizwa in Sultanate of Oman in light of some of the variables

**Prepared by:** Zeyana Nasser Salim AL.Rashdi

**Committee supervisory:** Dr. Mouta Mohammad Barakat

The present study aimed at investigating the perceived mental image of the volunteer work and its relation with motivation toward volunteer work. The population of the study consisted of the students at the University of Nizwa in the Sultanate of Oman. The study sample included 30 volunteers and 40 non- volunteers for the first research instrument and 69 volunteers and 100 non- volunteers for the second instrument.

The researcher used two instrument to answer the research questions: an interview and questionnaire. The interview was used to find the perceived mental image of the volunteer work and it consisted of four parts. The questionnaire had two images to measure the level of motivation toward volunteer work. It included six dimensions: values, understanding, enhancement, social interaction, protective and career development.

The major finding of the current study were:

- The volunteers have appositive perceived image of the volunteer work while the non- volunteers have an unclear image.
- The volunteers have a very high level of motivation in the Enhancement, understanding and social interaction dimensions as well as a high level of motivation in the career development and protective dimensions and the non- volunteers have a high level of motivation toward volunteer work.
- There is a statistical difference in the career development dimension in favor of the females and there is a statistical difference between the volunteers based on their social status in the career development and the enhancement dimensions in favor of the marred ones.
- There is a statistical difference between the volunteers based on their educational level difference in the career development dimension in favor of bachelor student and there is statistical difference in the enhancement dimension based on the age in favor of the group age of (22- 29).
- There is a statistical difference in the level of motivation toward volunteer work between the non- volunteers based on their gender in the enhancement dimension in favor of the females and there is a statistical difference based on their educational level in the values dimension in favor of master student. Also there is a statistical difference in the values dimension based on the college in favor of college of arts and sciences.
- There is a positive relation at ( $\alpha \leq 0.05$ ) between the perceived mental image of the volunteer work and motivation toward volunteer work of the volunteers and non- volunteers.

**Keywords:** The Perceived Mental Image- Volunteer work- motivation of voluntary