

المقبولية وعلاقتها بالتوجه نحو العمل التطوعي

م. ساجدة مراد اسكندر

أ.د. علي عودة محمد

الجامعة المستنصرية / كلية الآداب / قسم علم النفس

استلام البحث: ٢٩/٣/٢٠٢٠ قبول النشر: ٣٠/٤/٢٠٢٠ تاريخ النشر: ١/٤/٢٠٢١

مستخلص البحث

استهدفت الدراسة الحالية التعرف على المقبولية والتوجه نحو العمل التطوعي لدى موظفي دوائر الدولة والتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين المقبولية والتوجه نحو العمل التطوعي لدى موظفي دوائر الدولة، وتحقيقاً لأهداف البحث قام الباحثان ببناء مقياس المقبولية والذي تكون في صيغته النهائية من (٢٨) فقرة، كما قام الباحثان ببناء مقياس التوجه نحو العمل التطوعي والذي تكون في صيغته النهائية من (٢٩) فقرة، وقد استخرجت الخصائص السايكومترية من الصدق والثبات وبطرق مختلفة للمقياسين، ثم قام الباحثان بتطبيق المقياسين على عينة قوامها (٤٠٠) موظف وموظفة وتمت معالجة البيانات باستعمال الوسائل الاحصائية المناسبة وتوصل البحث الى ان موظفي دوائر الدولة لديهم درجة عالية من المقبولية كما اظهرت النتائج ايضاً ان الموظفين لديهم توجه نحو العمل التطوعي بدرجة عالية، وان هناك علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين متغيري المقبولية والتوجه نحو العمل التطوعي.

وفي ضوء هذه النتائج قدم الباحثان مجموعة من التوصيات والمقترحات لإجراء بحوث مستقبلية.

الكلمات المفتاحية: المقبولية، التوجه، العمل التطوعي.

Agreeableness and Its Relation with Orientation towards Voluntary Work

Sajida Murad Iskandar,

Ali Odeh Muhammad

Al-Mustansiriya University / College of Arts,

Abstract

The current study aims to identify agreeableness and orientation towards voluntary work of officials in public facilities, as well as to identify the nature of the correlation between agreeableness and orientation towards voluntary work of officials in public facilities. To achieve the aims of the research, the researchers designed the agreeableness scale, which consists of (28) items in its final form. The researchers also built a scale of orientation towards voluntary work, which consists of (29) items in its final form. Psychometric properties of validity and reliability of the two scales were extracted in various ways. The researcher applied the two scales on a sample of (400) officials, the results indicated that the officials in the public facilities have a high degree of agreeableness. The results also showed that the officials have a high level of orientation towards voluntary work. There is a positive significant correlation between agreeableness and the orientation towards voluntary work. In the light of these results, the researchers have offered a set of recommendations and suggestions for future research.

أولاً: مشكلة البحث

تُعبّر المشاركة الفاعلة في العمل التطوعي في أي مجتمع عن مدى الوعي والنضج والرشد الذي وصل إليه ذلك المجتمع، فنمو حركة العمل التطوعي يساهم بصورة حيوية في النهوض بالمجتمع وتنمية الطاقات والكفاءات الموجودة فيه بما يخدم مسار التقدم والتطور المجتمعي (اليوسف، ٢٠٠٥، ص ٧). إلا أن مجتمعاتنا وعلى الرغم من تأسيس مؤسسات خيرية اجتماعية كالنوادي الرياضية، والجمعيات الخيرية، ولجان كافل اليتيم، وصناديق الزواج الخيري، ومهرجان الزواج الجماعي، وهيئات ولجان للنشاط الديني والثقافي، نلاحظ أن درجة الإقبال على العمل التطوعي ضمن هذه المؤسسات لا يزال محدوداً مع التواجد الديني والحاجات الملحة القائمة بالفعل (الصفار، ٢٠٠٤، ص ١٩-٢١).

ففي ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي يشهدها المجتمع العراقي وما خلفتها من ازمتات ومشاكل كثيرة كال فقر والبطالة والجريمة ازدادت الحاجة الى التوجه نحو العمل التطوعي من كافة شرائح المجتمع وبشكل خاص شريحة الموظفين لما لهم من خبرة في مختلف المجالات ذلك ان الدولة غير قادرة على سد كل احتياجات المجتمع وتجاوز الازمات الاقتصادية والاجتماعية التي يتعرض لها بدون تظافر جهود ابنائها، الا ان الاحصائيات التي حصل عليها الباحثان حول عدد المشاركين في الاعمال التطوعية خلال الفترة المحصورة بين عام (٢٠١٥-٢٠١٨) من المركز الوطني للعمل التطوعي في وزارة الشباب والرياضة تشير الى ان عدد المتطوعين لا يتناسب مع اجمال العراقيين، فقد كان عدد المشاركين (٣٤١٥) لسنة ٢٠١٥، وعدد المشاركين (٤٧٠٠) لسنة ٢٠١٦، و عدد المشاركين (٩٠١٠) لسنة ٢٠١٧، وعدد المشاركين (٣٦٩٠) لسنة ٢٠١٨، ومن خلال ملاحظة الباحثين لأعداد المشاركين للسنوات المذكورة لاحظ الباحثان ان العدد تناقص بشكل كبير في سنة ٢٠١٨، كما انه لا يتناسب مع اجمالي العراقيين.

وفقاً للأدبيات، فإن الأسباب التي تجعل بعض الأشخاص يختارون المشاركة وغيرهم لا يشاركون قد ترتبط بعوامل مختلفة، بما في ذلك الجنس والطبقة الاجتماعية والشخصية

(Žukauskien & Malinauskien, 2009, P:98). إذ يميل الناس إلى ان يكونوا متطوعين بسبب خصائصهم الشخصية واحتياجاتهم ودوافعهم، كما اشار الى ذلك أوموتو وسنايدر

(Omoto & Snyder, 1995). وأشار باحثون آخرون أيضاً الى ان سمات الشخصية، باعتبارها سمة ثابتة نسبياً في مرحلة البلوغ، لها تأثير على المشاركة في الأنشطة التطوعية (Akhtar, 2019, p:33).

لذا تناول الباحثان في دراستهما الحالية سمة المقبولية والتي قد تكون لها علاقة بتوجه الفرد نحو العمل التطوعي. يمكن وصف "المقبولية" بأنها ميل إلى التعاطف والتسامح، وعادة ما يثق الشخص الذي يتسم بالمقبولية بالآخرين، وبالتالي يمكن الاستفادة منه بسهولة أكثر من الأشخاص ذوي المقبولية المنخفضة (Törnroos, 2015, p:16).

لذا سوف تحاول هذه الدراسة الاجابة على السؤال الآتي:

- ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين المقبولية والتوجه نحو العمل التطوعي لدى موظفي دوائر الدولة؟

ثانياً: أهمية البحث

على الرغم من أن الشخصية هي واحدة من أكثر المفاهيم شمولية، فقد توصل الباحثون وعلماء النفس إلى توافق في الآراء بشأن الأبعاد الأساسية للشخصية وطوروا بنية شخصية مقبولة بشكل جيد، يمكن أن تتميز الشخصية بنظام هرمي يفترض أن هناك خمسة عوامل رئيسية وعالمية للشخصية، والمعروفة أيضاً باسم "الخمس الكبار". هذه العوامل التي لخصت في اختصار (OCEAN)، هي الانفتاح على الخبرة، الوعي، الانبساط، المقبولية والعصبية (Deniz and Satici, 2017, P:218).

إن العلاقات بين السمات والسلوكيات الاجتماعية غالباً ما تكون متواضعة نسبياً في الحجم، إذ ربما لم يركز الباحثون على السمات الأكثر ارتباطاً من الناحية النظرية بالسلوك الاجتماعي المحدد الذي تتم دراسته، فقد أشار غرازيانو وإيزنبرغ (Graziano and Eisenberg, 1997) إلى أن المقبولية قد تكون السمة التصرفية الأساسية التي تسهم في السلوكيات الاجتماعية (Carlo et al., 2005, p:1294).

يصف كوستا وماكري (١٩٩١) هذا البعد بأنه يتعامل بشكل أساس مع الميول الشخصية، يتميز الفرد الذي يتمتع بدرجة عالية من المقبولية بأنه مفيد ومتعاطف مع الآخرين، ولطيف القلب، ومتعاون، وحسن المظهر، على النقيض من ذلك، فإن الفرد الذي يسجل درجة منخفضة من المقبولية يتميز بأنه غريب الأطوار وتنافسي وسريع الانفعال ويشك في نوايا الآخرين، يبدو أنه من المحتمل أن يكون لدى الأفراد الذين يتسمون بهذا البعد ميل إلى بذل المزيد من الجهد في محاولة لمساعدة/ أو إرضاء الآخرين مثل زملاء العمل أو أفراد الأسرة (Bruck and Allen, 2003, p:461).

السمة الأساسية للمقبولية هي ارتباطها الإيجابي بالإيثار وسلوكيات المساعدة عبر المواقف المختلفة، من الأرجح أن يبلغ الأشخاص الذين لديهم درجة عالية من المقبولية عن اهتمامهم ومشاركتهم بمساعدة الآخرين، أظهرت التجارب أن معظم الناس من المحتمل أن يساعدوا ذويهم، ويقدمون المساعدة عندما يثار التعاطف لديهم، من المحتمل أن يساعد الأشخاص الذين يتسمون بالمقبولية حتى في حالة عدم وجود هذه الشروط، وبعبارة أخرى، يبدو أن الأشخاص المقبولين "ميزتهم المساعدة" ولا يحتاجون إلى أي دوافع أخرى (Graziano and Eisenberg, 1997, p:78).

ترتبط المقبولية كأحد أبعاد الشخصية بالدافع الاجتماعي الإيجابي، إذ إن الأشخاص الذين يسجلون درجات منخفضة في المقبولية لديهم مستويات من الدافع الاجتماعي أقل من أقرانهم الذين يتمتعون بدرجة عالية من المقبولية، كما يقومون بتقديم المساعدة بدرجة قليلة ليس لأنهم يفتقرون إلى التأثير العاطفي أو الدافع الاجتماعي، ولكن لأنهم يفتقرون إلى المهارات في تحويل تركيز ردود الفعل العاطفية باتجاه متلقي المساعدة واحتياجاته (Graziano et al, 2007, p: 597).

وقد وجد كل من غراتزيانو وأيزنبرغ (Graziano and Eisenberg, 2007) أن الموظفين الذين يحتلون المرتبة العالية في المقبولية هم أكثر عرضة لإظهار قدر أقل من العداة والعدوان تجاه الآخرين أثناء وقت العمل (Farhadi et al., 2012, p:3)، كما وجدوا (Szcze´śniak et al., 2019) في دراستهم ان هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين المقبولية والرضا عن الحياة، كما ترتبط المقبولية بشكل ايجابي بالتدين الشخصي وابعاده الاربعة، وبالموقف الديني (Szcze´śniak et al., 2019, p: 11). وأشارت دراسة الصفيان

(٢٠١٣) الى ان هناك علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المقبولية والتوافق الشخصي والصحي والانفعالي، كما يمكن التنبؤ بالتوافق العام والشخصي والاجتماعي للسجينات مع بيئة السجن من خلال عامل المقبولية (الصفيان، ٢٠١٣، ص١١٨-١١٩). فيما ذكرت عبادو (٢٠١٣) في دراستها وجود ارتباط بين سمة المقبولية والرضا عن العمل والوجدان الايجابي (عبادو، ٢٠١٣، ص١٨٨). وتوصل كل من مصطفى وبتو (٢٠٠٧)، الى وجود ارتباط طردي بين عامل المقبولية وتقييم الذات التحصيلي، وان طلبة الجامعة سجلوا مستويات اعلى من الوسط الفرضي على عامل المقبولية (مصطفى و بتو، ٢٠٠٧، ص٣١)، وأشار السلماي (٢٠١٢) في دراسته الى ان الطلبة يتمتعون بالمقبولية (السلماي، ٢٠١٥، ص١٣٦)، بينما اشارت شامخ (٢٠١٧) في دراستها الى ان المقبولية كانت منخفضة لدى عينة البحث (شامخ، ٢٠١٧، ص ١١٤).

يلاحظ مما تقدم ان الدراسات حاولت ان تبين علاقة المقبولية مع الكثير من جوانب الشخصية و السلوك الايجابي للأفراد إلا ان هذه الدراسات لم تولي الكثير من الاهتمام بمتغير ذو علاقة وثيقة بمتغير المقبولية ألا وهو التوجه نحو العمل التطوعي وهذا ما تحاول الدراسة الحالية القيام به.

كل عام يكرس ملايين الاشخاص كميات كبيرة من وقتهم وطاقتهم لمساعدة الآخرين، ان أحد مظاهر المساعدة الانسانية المهمة هو التطوع، حيث يقدم الناس مجموعة من الخدمات (كالرفقة للأشخاص الذين يشعرون بالوحدة، وتعليم الاميين، وتقديم المشورة للمضطهد، والرعاية والصحة للمرضى) و يقومون بذلك على اساس تطوعي منظم ومستمر، وتمتد مساعدتهم التطوعية هذه عبر فترات طويلة من الزمن (Clary at el., 1998, p:1516).

يعد العمل التطوعي ممارسة انسانية عرفته المجتمعات الانسانية منذ القدم، لأنه ينطلق من انسانية الإنسان، وهذا الشعور الإنساني هو الدافع الرئيسي في اي عمل تطوعي، فالتطوع هو ما ينبع من ذات الإنسان وباختياره من دون أي إلزام عليه، في حين ان الاعمال التي تنجز بعنوان الواجب لا تعد أعمالاً تطوعية، لان الاعمال التطوعية هي التي تكون بدافع إنساني واختياري وبحوافز دينية أو اجتماعية أو ثقافية (اليوسف، ٢٠١١، ص٣٥).

العمل التطوعي هو شكل حيوي من اشكال المشاركة المدنية الذي يسهم في رأس المال الاجتماعي ورفاهية المجتمع بشكل عام (Andersson & Glanville, 2016, p:90). ويسهم في تنمية عوامل الالفة والترابط بين

أبناء المجتمع الواحد، وتنمية روح المسؤولية لدى الفرد تجاه مجتمعه الذي يشكل أحد ابناؤه، كما يؤدي الى دعم الاقتصاد الوطني برفاد قد يتجاوز ٢% من الدخل القومي (الهران ورحال، ٢٠١٥، ص ١٧٠). وقد اشارت الابحاث بشكل عام إلى النتائج الايجابية للعمل التطوعي للمتطوعين والتي تظهر في اربعة مجالات: المواطنة (المتطوعون اكثر نشاطاً سياسياً وثقة من غير المتطوعين)، السلوك المعادي للمجتمع (التطوع يبقي الشباب بعيدين عن المشاكل)، الصحة والرفاهية (يتمتع المتطوعون بصحة أفضل في عمر الشيخوخة، ولديهم تقدير عالي للذات وثقة بالنفس، ومستويات عالية من الرضا عن الحياة)، وتحقيق اقتصادي اجتماعي (قد يؤدي التطوع إلى مساعدة الناس في العثور على الوظائف وتحسين جودة وظائفهم) (Enjolras, 2015, p:2). كما أجرى ثويتز وهيويت (Thoits, & Hewitt, 2001) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين العمل التطوعي وجوانب الرفاه الشخصي:

(السعادة، والرضا عن الحياة، احترام الذات، والشعور الذاتي بالسيطرة على الحياة، والصحة البدنية، والاكنتاب)، أظهرت النتائج أن العمل التطوعي عزز جميع الجوانب الستة للرفاه الشخصي، مما انعكس إيجاباً على تقدير الفرد لذاته (Thoits, & Hewitt, 2001, p:115).

وأشارت نتائج دراسة الغرابية و بني ارشيد (٢٠١٦)، التي اجريت على طلبة الجامعة أن مشاركة الشباب الجامعي كانت بمستوى متوسط، وتبين وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل التطوعي وتقدير الذات (الغرابية و بني ارشيد، ٢٠١٦، ص ٢٧)، كما اشارت دراسة رشاد (٢٠١٨) التي اجرتها على طلبة الجامعة الى ان افراد العينة يتمتعون بمستوى عالٍ من العمل التطوعي (رشاد، ٢٠١٨، ص ٤٢٩)، بينما اشارت دراسة جمال الدين و عبد العال (٢٠١٦) الى ضعف مشاركة وانخراط طالبات الجامعة في العمل التطوعي، وقد ذكرن الطالبات ان هناك مجموعة من المعوقات التي تحول دون مشاركتهن في العمل التطوعي (جمال الدين و عبد العال، ٢٠١٦، ص ٢٨٩).

من خلال ما تم استعراضه يمكن ان نلخص اهمية الدراسة بالنقاط التالية:-

١. اهمية متغير المقبولية كونه يسهم في ممارسة السلوك الاجتماعي الايجابي.
٢. اهمية شريحة الموظفين في المجتمع كونهم الشريحة الواعية التي تقع على عاتقها واجبات ومسؤوليات وظيفية تسهم في بناء المجتمع وتنميته.
٣. اهمية التوجه نحو العمل التطوعي لكون العمل التطوعي يعود على المجتمع والوطن بفوائد كثيرة، كما له دور فعال في تنمية المجتمع وسد حاجاته ويعزز روح التعاون، ويزيد من أواصر الاخوة والمحبة بين افراد المجتمع ويقلل من خطر الاصابة بالأمراض ويعزز الشبكات الاجتماعية للشخص.

ثالثاً: أهداف البحث

يستهدف البحث الحالي تعرف:

١. المقبولية لدى موظفي دوائر الدولة.
٢. التوجه نحو العمل التطوعي لدى موظفي دوائر الدولة.
٣. طبيعة العلاقة الارتباطية بين المقبولية والتوجه نحو العمل التطوعي لدى موظفي دوائر الدولة.

رابعاً: حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالموظفين العاملين في وزارات الدولة العراقية والمستمرين في الخدمة لعام (٢٠١٨) من كلا الجنسين (ذكور- اناث)، في محافظة بغداد.

خامساً: تحديد المصطلحات**١. المقبولية (Agreeableness)****- تعريف جون (John, 1989)**

"أحد العوامل الخمسة للشخصية والذي فيه يكون الفرد مُقدر ومتسامح وكريم ولطيف ومتعاطف ولديه ثقة بالآخرين" (McCrae & John, 1990, p:178).

- تعريف كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992)

"هي عامل او بعد من ابعاد الميول الشخصية إذ أن الشخص الذي يتسم بالمقبولية متعاون مع الآخرين، متعاطف معهم، ويرغب في مساعدتهم، ولديه فكرة اساسيه بان الناس سوف يمدون له يد المساعدة في المقابل، والتي تتضمن ستة مظاهر: الثقة، والاستقامة، والإيثار، والامتثال، التواضع، الميل الى الحنان(دمائة الخلق)" (Costa & McCrae, 1992, p: 15).

وفي ضوء ما تقدم تبنى الباحثان تعريف كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992) تعريفا نظريا لمفهوم المقبولية في البحث الحالي.

اما التعريف الاجرائي للمقبولية فهو:

(الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات مقياس المقبولية الذي قام الباحثان ببنائه).

٢. التوجه نحو العمل التطوعي Orientation Towards volunteer Work**- تعريف سميث (Smith, 1991)**

"هو اي نشاط والذي يكون فيه الوقت متاح لغرض فائدة شخص أو مجموعة او مؤسسة أخرى، ولا يمنع هذا المتطوعين من الاستفادة من أعمالهم" (Wilson, 2000, p:215).

- تعريف كناوت (Knauff, 1992)

"هو اي نشاط يتم القيام به لمساعدة الآخرين وليس لإجراء مكاسب نقدية أو مادية"

(Knauff, 1992, P: 12).

ويعرف الباحثان التوجه نحو العمل التطوعي وفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي المتبناة بأنه:

سعي الفرد نحو الافعال الطوعية الاختيارية التي تعود بالفائدة على طرف آخر والمدفوعة بالفوائد المتوقعة

(الذي يتوقع الفرد من خلالها الحصول على المكافآت الذاتية او المكافآت الاجتماعية).

اما التعريف الاجرائي للتوجه نحو العمل التطوعي فهو:

(الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات مقياس التوجه نحو العمل التطوعي

التي قام الباحثان ببنائه).

اطار نظري Theoretical Framework

أولاً: النظريات التي فسرت المقبولية

نظرية الانماط لـ أيزنك Eysenck

حاول ايزنك ان يبسط الشخصية الى ابعاد ثلاثة ثنائية القطب وهي: العصابية في مقابل الاتزان والانبساط في مقابل الانطواء والذهانية في مقابل اللاذهانية (الانصاري، ٢٠٠٢، ص ٤). وتقرر سمات الشخصية كما يرى أيزنك، في ضوء موقع الشخص على هذه الأبعاد الثلاثة، وقد عزى أيزنك التنوع في الشخصية لدى الافراد الى الفروق الموروثة في الدماغ (جبر، ٢٠١٢، ص١٦).

البعد الاول للشخصية وفقاً لأيزنك هو الانبساط (Extroversion). ويتضمن عوامل كاتل، الانفتاحية و التوكيدية. والثاني هو العصابية (Neuroticism)، ويتضمن هذا البعد عوامل كاتل، النقلب العاطفي والتخوف. والعامل الثالث هو الذهان (Psychoticism) ميل الى الامراض النفسية، يتضمن اندفاعية وقسوة. ويتضمن الذهان عوامل كاتل: صلابة الرأي والدهاء. وعلى اساس الخمسة الكبرى، يتضمن ذهان أيزنك مقبولية منخفضة ووجدانية منخفضة. وأبعاده للانبساط والعصابية تشبه أمثالها في الخمسة الكبرى (فريدمان، ٢٠١٣، ص٤٠١).

- نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

ان العوامل الخمسة لم تستقطب الانتباه حتى عقد الثمانينات حين تناولتها اعمال عدة باحثين من اهمهم جولديبيرج Goldberg و كوستا و ماكري Costa and McCrae. ربما لم تصادف نظرية اجماعاً مثلما وجدت نظرية العوامل الخمسة مستندة الى عدد كبير من الدراسات التي يحاول اختبارها كنموذج عالمي Universal يقف امام كل التباينات الثقافية، والذي يعتبر الاختبار الحقيقي لأي نظرية في الشخصية الانسانية لا سيما ان هناك من يقول ان علم النفس بوضعه الحالي لا يمثل سوى الثقافة الغربية (الرويتع، ٢٠٠٧، ص٤).

نموذج العوامل الخمسة الكبرى لدى (كوستا وماكري):

يعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري (Costa & McCrae, 1985) من أهم النماذج والتطبيقات التي فسرت سمات الشخصية في وقتنا الحاضر، فضلاً عن انه تصنيف شامل ودقيق لوصف الشخصية الانسانية التي اثبتت صحته الادلة العلمية للبحوث التجريبية (بقيعي، ٢٠١٥، ص ٤٢٧). ويفترض هذا النموذج ان السمات مرتبة بشكل هرمي من بنى (تراكيب) واسعة (العوامل الخمسة بما في ذلك: الانبساط، العصائية، الانفتاح، المقبولية، والضمير) الى بنى (تراكيب) محددة (على سبيل المثال جوانب كل عامل) (White, 2003, p:3).

المقبولية Agreeableness

يصف كوستا و ويدجر ١٩٩٤ عامل المقبولية على انه بعد خاص بالعلاقات بين الاشخاص وهو يشير الى انواع التفاعل الذي يفضله الفرد والذي يمتد على خط متصل من الحنو الى الخصومة، والافراد ذوي المقبولية العالية يميلون الى ان يكونوا رحيمين (رفيقي القلب)، حسني الطبيعة (المزاج)، وموثوق بهم، ومساعدين، ومتسامحين وإيثاريين. اما فيما يخص شوقهم إلى مساعدة الآخرين، فانهم يميلون إلى سرعة الاستجابة اليهم والى التعاطف معهم، وهم يعتقدون بأن معظم الاخرين يبتغون ذلك ويرغبون بالتصرف بنفس الطريقة. اما الافراد ذوي مقبولية منخفضة (يُدعون بالمُخاصمين) يميلون الى اظهار عيوب الاخرين، غليظين، يشكون بنوايا الاخرين، غير متعاونين، سريعى الغضب، وبالإمكان التلاعب بهم، وانتقاميين، وقاسين (متحجري القلب) (سليم، ١٩٩٩، ص ٥٤).

ويشير كوستا وآخرون (١٩٩١)، إلى ان المقبولية تظهر في السلوك الاجتماعي وتتأثر أيضا بصورة الذات Self- image وتساعد على تكوين شكل الاتجاهات الاجتماعية وفلسفة الحياة ومن خلال الدراسات العاملة يمكن تحديد المقبولية من خلال ستة مظاهر (أوجه) هي: الثقة، والاستقامة، والايثار، والاذعان، والتواضع، والميل إلى الحنان (دمائة الخلق) وهي كالاتي: (محمد، ٢٠١٢، ص ١٥٩).

- الثقة Trust:

هو الميل الى الاعتقاد بأن الاخرين خيرون، وان نواياهم حسنة وصادقة، بينما الأفراد الذين يسجلون درجات منخفضة على الثقة يميلون الى الاعتقاد بان الآخرين غير صادقين ولديهم دوافع خفية (Costa & McCrae, 1992, p:17).

- الاستقامة Straightforwardness:

هو المباشرة والصراحة في التعامل مع الآخرين اذ يميل الأفراد الى ان يكونوا صريحين وجديرين بالثقة ومخلصين في تعاملهم مع الآخرين، في حين الأفراد الذين يسجلون درجات منخفضة على الاستقامة هم أكثر استعداداً للتلاعب بالآخرين من خلال التملق أو المكر أو الخداع (Costa & McCrae, 1992, p:17).

-الإيثار Altruism:

هو نكران الذات والتضحية بالنفس، اذ يميل الافراد الذين يسجلون درجات عالية في الايثار الى أن يكونوا مفيدين للآخرين، متعاونين معهم ومراعين لمشاعر الآخرين وذو دوافع حقيقية، في حين الأفراد الذين يسجلون درجات منخفضة على هذا المقياس يبتعدون عن التورط في مشاكل الآخرين كما انهم اكثر اهتماماً بأنفسهم (Costa & McCrae, 1992, p.18).

- الامتثال Compliance:

هو الميل الى التسامح و السلم وتجنب النزاع. الفرد الذي يسجل درجات منخفضة على الامتثال يميل الى ان يكون عدواني ويفضل المنافسة بدلاً من التعاون وليس لديه اي تردد من التعبير عن الغضب عند الضرورة (Costa & McCrae, 1992, p. 18).

- التواضع modesty:

يميل الأفراد إلى أن يكونوا متواضعين وغير متكبرين في حين ان الأفراد الذين يسجلون درجات منخفضة على هذا المقياس يميلون الى ان يكونوا متكبرين ومغرورين، ولديهم ثقة مفرطة (Costa & McCrae, 1992, p:18).

- الميل الى الحنان (دمائة الخلق): tender-mindedness:

الميل إلى الاسترشاد بالمشاعر، ولا سيما التعاطف، في إصدار الأحكام وتشكيل المواقف. (Costa & McCrae, 1991, p.889)، يقيس اتجاهات التعاطف والاهتمام بالآخرين. ذوي الدرجات العالية تحركهم حاجات الاخرين ويؤكدون على الجانب الانساني للسياسات الاجتماعية، بينما ذوي الدرجات المنخفضة يكونون أكثر عناداً واثقاً (Costa & MacCrae, 1992, p:18).

اعتمد الباحثان في بحثهما الحالي على نموذج العوامل الخمسة لكوستا وماكري (Costa & McCrae) للتعرف على سمة المقبولية لدى الموظفين، ومعرفة علاقة هذه السمة بتوجه الموظف نحو العمل التطوعي، ووفقاً لكوستا وماكري فان الموظف الذي يتسم بالمقبولية يكون مرناً ومتعاطفاً يميل الى مساعدة الآخرين، ويؤكد على الجانب الانساني في علاقاته مع الآخرين، ومفيد للآخرين ومراعي لمشاعرهم، ويكون جديراً بالثقة وصبوراً ومتواضعاً، كما انه يتصف بالدفء في علاقاته الشخصية، هذه السمات التي قد يتسم بها الموظف ربما ترتبط بتوجه الفرد نحو المشاركة في العمل التطوعي ذلك ان العمل التطوعي يتطلب جهوداً تطوعية تُقدم من قبل افراد تحركهم حاجات الآخرين دون اكرام او تكلفة من جهة ما.

ثانياً: نظريات التوجه نحو العمل التطوعي

- نظرية التوقع فكتور فروم Expectancy theory

الاساس النظري الكامن وراء الدافع في نظرية التوقع لفروم تتضمن ثلاثة عناصر اساسية : التكافؤ، التوقع، الوسيلة (الاداة). التكافؤ هو الرغبة في نتيجة معينة أو مكافأة.

تدرك نظرية التوقعات ان المكافأة او النتيجة نفسها قد لا تحمل نفس المستوى للرغبة لدى جميع الناس. وبالتالي فان مستوى التكافؤ يؤثر على مستوى الدافعية في الفرد. التوقع هو العلاقة بين الجهد والأداء. عندما يكون التوقع مرتفع فان الموظفين يعتقدون أن العمل الجاد والجهد سوف يؤدي الى الأداء الجيد. وعلى النقيض من ذلك عندما يكون معدل التوقع ضعيفا، يعتقد الموظفين أنه بغض النظر عن مدى صعوبة عملهم فلن يحققوا أداء جيدا. اما الاداء فهي الصلة بين الأداء الجيد والمكافأة. عندما تكون الاداء عالية يعتقد الموظفون ان الاداء الجيد سيؤدي الى المكافآت والنتائج الايجابية، وبالتالي فان الدافع سيكون في نفس الاتجاه.

ان جميع المكونات الثلاثة، التكافؤ، التوقع، والادوات، يجب ان تكون مرتفعة من اجل ان يكون الموظفين ذات دوافع عالية. ولذلك يمكن تمثيل نظرية التوقع على النحو التالي:

$$\text{الدافع} = \text{التكافؤ} \times \text{التوقع} \times \text{الاداء}$$

اذا انخفض اي من مكونات نظرية التوقعات فان الدافع الكلي للموظف الفرد سوف ينخفض
(Sheptak, 2012, p:26).

وبالتالي تقترح نظرية التوقع ان يقيم الناس خياراتهم للمشاركة بناءً على رغبة كامنة لتحقيق النتائج المرجوة. ومن ثم فمن الضروري ان يكتسب المرء معرفة بالاحتياجات المؤسسية، ويعتقد ان دعمها سيكون مفيداً في المساعدة على تحقيق النتيجة المنشودة (Guzman, 2015, p:13).

بناءً على هذه النظرية فان الفرد يتوجه الى المشاركة في العمل التطوعي لأنه يتوقع بأن جهوده في هذا العمل يمكن ان تؤدي الى تحسين حياة شخص ثاني او تحسين بيئة العمل الذي يعمل فيه، ونتيجة هذا يمكن ان يشعر الفرد بمعنى الحياة والشعور بالرضا بما ان جهود هذا الشخص كان جديرا بالاهتمام نتيجة المساهمة لتحسين ظروف شخص اخر او تحسين بيئة عمله.

- نظرية التبادل الاجتماعي Exchange theory Social

ترى هذه النظرية ان الانسان يتصرف بشكل منطقي وعقلاني، فكل انسان يضع امامه مجموعة من الأهداف ويحدد لنفسه أكثر الوسائل كفاءة- في اطار المجتمع والحياة الاجتماعية لبلوغ هذه الأهداف. ولما كان السعي وراء تحقيق هذه الأهداف يتم في وسط اجتماعي أو من خلال الآخرين فانه لا بد أن يضع هؤلاء الآخرين في اعتباره، لأنهم غالبا ما يؤثرون أو حتى يتحكمون في عملية سعي المرء لتحقيق أهدافه، وهذا الموقف هو الذي ينتج العلاقة الاساسية للتبادل، ويصبح السلوك بهذا المعنى سلوكاً اجتماعياً. ويتخذ السلوك غالبا شكل التبادل ذلك لأن المصادر الاجتماعية والنفسية موجودة لدى الآخرين، ومن ثم فإننا نتبادل النقود بالسلع والعمل بالنقود، والخضوع للسلطة البيروقراطية والقانونية بالعمل أو الامان، كما نتبادل المشاعر والعواطف على الأساس نفسه، بمعنى اننا نتبادل الدعم العاطفي والانفعالي (عودة، ١٩٨٧، ص ٩٨).

تفترض نظرية التبادل الاجتماعي بان العلاقات الاجتماعية يتم الحفاظ عليها من خلال سلسلة من تبادلات المعاملة بالمثل بين الافراد، وادراك التوازن بين ما نضعه في العلاقة وما نخرج منه. وهكذا فان هذه النظرية

تشير الى ان العلاقات يتم تشكيلها من خلال التفاعلات المستمرة، التي تتشكل باستمرار من خلال سلسلة من المداولات المحسوبة بشأن التكاليف والفوائد في الحفاظ عليها. ومن المبادئ الاساسية للمنظور، التقييم الكبير للتبادلات التي تحدث في العلاقات، وتساعد التقييمات على ان يقرر الافراد البقاء في العلاقة وان يقدموا معلومات قد تكون مفيدة عند مقارنة البدائل الممكنة (Guzman, 2015, p:12).

ترى هذه النظرية بان الناس يقيمون علاقاتهم الاجتماعية عن طريق التوازن بين المكافآت والتكلفة للعلاقة، ويفضلون الحصول على المكافآت عن طريق العلاقة بدلا من مواجهة الكلفة. تختلف المكافآت على نطاق واسع، ويمكن ان تكون اما مكافآت فردية، مثل تقرير المصير، والرضا عن الذات، والثقة بالنفس، وتطور الشخصية ... الخ، او المكافآت الاجتماعية مثل القبول الاجتماعي، التفاعل الاجتماعي والتعلم الاجتماعي وهكذا. وعلى الجانب الاخر توجد كلفة العلاقات الاجتماعية. وهذه ممكن ان تتنوع وتتضمن المال والجهود والطاقة والوقت وانواع أخرى من المدخلات الشخصية مثل التقاني والخبرة والمهارات ... الخ (Ogut, 2014, p:73).

على وفق هذه النظرية فان المكافآت التي تدفعه سلوك المساعدة (العمل التطوعي) تكون خارجية (اجتماعية)، وداخلية (ذاتية). فالمكافآت الاجتماعية تشمل الشكر والامتنان من قبل مستلم المساعدة، والاستحسان الاجتماعي. بينما المكافآت الذاتية تشمل الشعور بالارتياح، والرضا عن النفس والزيادة في مشاعر تقدير الذات والكفاءة (Bar-Tal, 1976, p:40-42).

وقد أقر شير (Sherr, 2008) بأن نظرية التبادل الاجتماعي (SET) لها علاقة قوة مع مفهوم العمل التطوعي. تؤكد نظرية التبادل الاجتماعي (SET) بأن رضا جميع الاطراف في علاقة اجتماعية تعتمد على الفوائد المتبادلة وتبادل المنافع.

ولان الالتزام التطوعي مرتبط بمفهوم المنافع المتبادلة، فان المكافآت الاجتماعية قد تكون بحق تعتبر احد العناصر الرئيسية لهذا التبادل (Ogut, 2014, p:73).

وفقاً لهذه النظرية فان الافراد يختارون نشاطاً بدلاً من نشاط آخر اذا كان اكثر ربحاً او اقل تكلفة من الاخر. لذا فهم يتوجهون نحو (العمل التطوعي) كوسيلة فعالة للحصول على مكافآت شخصية (قد تكون مادية او غير مادية، مثل الموافقة الاجتماعية أو الامتنان).

وبذلك يفسر توجه الفرد نحو العمل التطوعي وفقاً للتكاليف والمكافآت ومستوى المقارنة، فلكي يتوجه الفرد نحو العمل التطوعي، فإنه يفكر ملياً بالمكافآت والتكاليف المترتبة عليه. فاذا وجد ان المكافآت اكبر من التكاليف يتوجه نحو العمل التطوعي، وان وجد ان التكاليف اكبر من المكافآت حدث العكس، اذ يقوم الافراد بتقييم تكاليف التطوع بوقتهم وجهدهم مقابل الفوائد التي قد يتلقونها من ارتباطهم بالعمل التطوعي مثل

(الثناء ، التقدير، الاحترام، تعلم مهارات، اكتساب خبرات ... الخ)، ان توقع المكافآت الاجتماعية من قبل الآخرين يمكن ان يكون احد الاسباب وراء التوجه نحو العمل التطوعي، وقد يتجه الفرد نحو المشاركة في العمل

التطوعي بمجرد ان يفهم الاحتياجات المؤسسية، وان هناك فرصة لإحداث التغيير من خلال المشاركة، ويجب على الفرد ان يقرر ان الاحتياجات المؤسسية يمكن ان تستفيد على وجه التحديد من خبراتهم ومواهبهم التي يمكن ان يحصل عليها من خلال ارتباطه بالعمل التطوعي، والفرد الذي يحصل على مكاسب معنوية من احترام المجتمع وحبه وتعاطفه واكتساب تقديره، يزداد توجهه نحو العمل التطوعي.

وقد تبني الباحثان في بحثهما الحالي نظرية التبادل الاجتماعي وذلك لكونها الافضل في تفسير مفهوم التوجه نحو العمل التطوعي وكونها تعطي صورة واضحة عن كيفية بناء اداة البحث، ولقدرتها في تفسير نتائج البحث على افضل وجه.

إجراءات البحث

أولاً/ مجتمع البحث : Research population

يتكون المجتمع الأصلي للبحث الحالي من موظفي الدولة العراقيين ومن المستميرين في الخدمة للعام (٢٠١٨) والتابعين لـ (٢٥) وزارة في مدينة بغداد^١، والبالغ عددهم (١,٤٣٢,٦٦٢) موظفاً، منهم (٨٨٩٩٥٠) من الذكور و(٥٤٢٧١٢) من الإناث، وكما موضح في الجدول (١).

جدول (١)

مجتمع البحث موزع بحسب الوزارات ونوع الموظف

ت	اسم الوزارة	ذكور	اناث	المجموع
١.	وزارة الاتصالات	١٢٠٥٩	٥٧٥٤	١٧٨١٣
٢.	وزارة الاعمار والاسكان	١٨٢٤٢	٥٧٩٢	٢٤٠٣٤
٣.	وزارة البلديات والاشغال العامة	١٨٢٤٢	٦٥١٠	٢٤٧٥٢
٤.	وزارة البيئة	١٦٥٥	٩٣١	٢٥٨٦
٥.	وزارة التجارة	١٩٢٨٥	٩٢٤٣	٢٨٥٢٨
٦.	وزارة التخطيط	١٩٨٥	١٥٠٩	٣٤٩٤
٧.	وزارة التربية	٢٢٩٥٥٧	٣٢٨٩٧٧	٥٥٨٥٣٤
٨.	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	٦٩١٤٥	٣٢٦٢٣	١٠١٧٦٨
٩.	وزارة الثقافة	٤٣١١	٢٧١٠	٧٠٢١
١٠.	وزارة الخارجية	١٨٧٥	٦١٢	٢٤٨٧
١١.	وزارة الزراعة	٢١٢١٣	٦٤٠٨	٢٧٦٢١

- تم الحصول على المعلومات الواردة في أعلاه من الجهاز المركزي للإحصاء التابع لوزارة التخطيط، بغداد، علماً أنه تم حجب المعلومات الخاصة بوزارتي الداخلية والدفاع لأسباب أمنية.

٤٦٦٣	١٠٤٥	٣٦١٨	وزارة السياحة والآثار	١٢.
٩٢٣٥	٢٦٣٢	٦٦٠٣	وزارة الشباب والرياضة	١٣.
١١١٨٨٤	٤١٠٨٤	٧٠٨٠٠	وزارة الصحة	١٤.
١٣٧٩٩٨	٢٠٩٧٦	١١٧٠٢٢	وزارة الصناعة والمعادن	١٥.
٢٣٤٢٥	٢٥٣٠	٢٠٨٩٥	وزارة العدل	١٦.
١٠٤٤١	٣٤٠٤	٧٠٣٧	وزارة العلوم والتكنولوجيا	١٧.
١١٩٠٣	٥٢٠٢	٦٧٠١	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	١٨.
٧٧٥٥٩	٩٣٨٥	٦٨١٧٤	وزارة الكهرباء	١٩.
٣٧٢٣٢	٣٢٤٢٩	٤٨٠٣	وزارة المالية	٢٠.
٢٠٦٩١	٣٧٤٥	١٦٩٤٦	وزارة الموارد المائية	٢١.
٢٤٢٧٥	١٢٨٢٤	١١٤٥١	وزارة النفط	٢٢.
٣٦٨٩٣	٥٦٠٨	٣١٢٨٥	وزارة النقل	٢٣.
١١٥٥	٣٩٠	٧٦٥	وزارة الهجرة والمهجرين	٢٤.
١٢٣٩	٤٢٥	٨١٤	وزارة حقوق الانسان	٢٥.
١٤٣٢٦٦٢	٥٤٢٧١٢	٨٨٩٩٥٠	المجموع	

ثانياً/ عينة البحث

تم اختيار عينة البحث الحالي بالطريقة الطبقيّة العشوائية (Stratified Random)، ذات الاختيار المتناسب، والذي يتم فيها تقسيم المجتمع الى فئات او طبقات تمثل خصائص المجتمع، ومن ثم يتم اختيار عينة عشوائية ضمن كل فئة او كل طبقة يتناسب حجمها مع حجم الطبقة، ثم تجمع هذه العينات ونحصل على الطبقة العشوائية، وهذه الطريقة تناسب المجتمع غير المتجانس (عباس وآخرون، ٢٠٠٧، ص ٢٢٥)، (كرش وآخرون، ٢٠١٤، ص ١٧). وبذلك قام الباحثان باختيار ثمانية وزارات بشكل عشوائي من مجتمع البحث ثم ومن كل مركز وزارة تم اختيار قسمان بشكل عشوائي أيضاً. بعدها اختير بشكل عشوائي (٥٠) موظفاً وموظفة من كل قسم وبحسب نسبة الذكور والاناث فيه، وبهذا بلغ عدد أفراد العينة (٤٠٠) موظفاً وموظفة من الوزارات الثمان. تضمنت العينة (٢٤٦) موظفاً و(١٥٤) موظفة، كما هو موضح في الجدول (٢).

جدول (٢)

عينة البحث موزعة بحسب الوزارة ونوع الموظف

المجموع	النوع		اسم الوزارة	ت
	أنثى	ذكر		
٥٠	٢٢	٢٨	وزارة المالية	٠١
٥٠	٢١	٢٩	وزارة الموارد المائية	٠٢
٥٠	٢٠	٣٠	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	٠٣
٥٠	١٩	٣١	وزارة النقل والمواصلات	٠٤
٥٠	١٧	٣٣	وزارة الشباب والرياضة	٠٥
٥٠	٢١	٢٩	وزارة النفط	٠٦
٥٠	١٢	٣٨	وزارة الكهرباء	٠٧
٥٠	٢٢	٢٨	وزارة حقوق الانسان	٠٨
٤٠٠	١٥٤	٢٤٦	المجموع	

ثالثاً/ أداتي البحث:

١. مقياس المقبولية (Agreeableness)

خطوات بناء مقياس المقبولية (Agreeableness):

- التخطيط للمقياس:

تم تعريف مفهوم المقبولية على وفق نظرية كوستا وماكري (Costa&MacCrae,1992) المتبناة، ثم وفي ضوء النظرية حددت ستة أوجه لمقياس المقبولية هي:

الثقة trust، الاستقامة straightforwardness، الايثار Altruism، الامتثال compliance، التواضع modesty، الميل الى الحنان (دمائة الخلق) tender-mindedness.

- جمع وصياغة الفقرات:

قام الباحثان بجمع فقرات المقياس بأوجه الستة من خلال النظرية المتبناة والتعريف الذي اشتق منها والمقاييس السابقة ذات العلاقة، وذلك بالاستفادة من بعض فقراتها المناسبة لمفهوم المقبولية.

وفي ضوء ذلك تم صياغة (٣٨) فقرة موزعة على ستة أوجه (مجالات)، الثقة (٦) فقرات، الاستقامة (٧) فقرات، الايثار (٦) فقرات، الامتثال (٧) فقرات، التواضع (٦) فقرات، الميل الى الحنان (دمائة الخلق) (٦) فقرات، وكل فقرة تتضمن (٥) بدائل وكما موضح في ملحق (١).

- طريقة القياس:

اعتمد الباحثان طريقة ليكرت (Likert Method) في بناء مقياس المقبولية، كاحدى الطرق المتبعة في بناء المقاييس النفسية، والتي تقوم على عرض مجموعة من الفقرات على المستجيب تتضمن مواقف لفظية أو معلومات يمكن إن يتعرض لها الفرد و يتم الطلب منه اختيار بديل الإجابة الذي يعبر عن رأيه. وقد وضع الباحثان بدائل مناسبة هي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي كثيراً، تنطبق علي الى حد ما، تنطبق علي قليلاً، لا تنطبق علي أبداً).

- صلاحية الفقرات:

بعد الانتهاء من اعداد الفقرات بشكلها الاولي ولغرض التعرف على صلاحيتها، تم عرض الفقرات ملحق (١) على مجموعة من الخبراء المختصين في ميدان علم النفس، ملحق (٢) لغرض الحكم على مدى صلاحيتها في قياس ما وضعت لأجله، ومدى ملاءمتها للمجال الذي وضعت فيه، ومدى سلامة العبارات من حيث صياغتها لغوياً، وملائمة بدائل الاجابة.

وفي ضوء آراء الخبراء، تم الإبقاء على الفقرات التي نالت نسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر، مع تعديل بعض الفقرات الأخرى، أما الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق اقل من (٨٠%) وهي (٨ فقرات، هي (٦، ٩، ١١، ١٤، ٢١، ٢٦، ٢٨، ٣٣)، تم حذفها من المقياس، بحيث أصبح المقياس يتكون من (٣٠) فقرة ملحق (٣).

- الدراسة الاستطلاعية:

ترمي هذه الدراسة الى معرفة درجة وضوح تعليمات المقياس وفهم فقراتها لعينة البحث لذا تم تطبيق المقياس على عينة من الموظفين بلغت (٣٠) موظفاً وموظفة، حيث تمت الإجابة بحضور الباحثان وطلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول وضوح الفقرات وصياغتها وطريقة الإجابة، وفيما إذا كانت هناك فقرات غير مفهومة. وقد تأكد للباحثان إن التعليمات والفقرات واضحة للمستجيب ولا حاجة إلى تغيير أو تعديل صياغة أية فقرة من فقرات المقياس.

- تصحيح المقياس:

يقصد بالتصحيح وضع درجة لاستجابة كل مستجيب على كل فقرة من فقرات المقياس ويتم بعد ذلك استخراج الدرجة الكلية من خلال جمع درجات الاستجابة على المقياس. ولتحقيق هذا الغرض تم تصحيح فقرات مقياس المقبولية المؤلفة من (٣٠) فقرة بعد أن أعطيت الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) للاستجابة على الفقرات الايجابية اذا كانت الدرجات تقابل بدائل الإجابة (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي كثيراً، تنطبق علي الى حد ما، تنطبق علي قليلاً، لا ينطبق علي ابدأ). أما الفقرات السلبية فقد أعطيت الأوزان (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي، وبذلك فإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب على مقياس المقبولية هي (١٥٠)، وأدنى درجة هي (٣٠) بينما يبلغ المتوسط الفرضي (٩٠).

- التحليل الإحصائي لفقرات المقياس

حساب القوة التمييزية :

اتبع الباحثان اسلوبين لأجراء عملية التحليل هما اسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي اليه.

أ - أسلوب المجموعتين المتطرفتين:

لغرض حساب القوة التمييزية لفقرات مقياس المقبولية تم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات البالغ عددها (٤٠٠) استمارة، ثم رتبت الدرجات التي حصل عليها افراد العينة من أعلى درجة إلى أدنى درجة ، بعدها اختيرت نسبة قطع ٢٧% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا ونسبة ٢٧% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا لتمثل المجموعتين المتطرفتين. اذ تذكر انستازي Anastasi انه يفضل ان لا تقل نسبة كل مجموعة عن (٢٥%) ولا تزيد على (٣٣%)، وقد وجد ان نسبة الـ (٢٧%) العليا والدنيا من الدرجات تمثل أفضل نسبة، وذلك لأنها تقدم لنا مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز (Anastasi,1988,p213) ولأن عينة التحليل تألفت من (٤٠٠) استمارة لذا كان عدد أفراد المجموعة العليا (١٠٨) استمارة وكذلك عدد افراد المجموعة الدنيا اي أن (٢١٦) استمارة خضعت للتحليل من أصل (٤٠٠) استمارة.

قام الباحثان بعدها باستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين المجموعة العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس. وقد وجد أن فقرات المقياس كلها مميزة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ما عدا فقرتين هما (٢٢) و (٢٥) علماً أن القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠١) ودرجة حرية (٢١٤) هي (٢,٥٧) والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

معاملات تمييز فقرات مقياس المقبولية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٧.٣٠٦	١.١٧١	٢.٨٩	٠.٨٣١	٣.٩٠	١
٦.٠١٧	٠.٩٦٧	٢.٦٧	٠.٩١٠	٣.٤٤	٢
٣.٦٠٦	١.٠٥٩	٢.٥٩	١.١٢٨	٣.١٣	٣
٦.٨٩٤	١.١٠٦	٣.٤٦	٠.٨٢٨	٤.٣٨	٤
٤.٥٨٤	١.٣٢٢	٣.١٩	١.١٣٥	٣.٩٦	٥

٢.٩٥٩	١.٣٤٨	٣.٣٠	١.٢٢٤	٣.٨١	٦
٧.٤٣٥	١.٢١٠	٣.٦٥	٠.٧٢٦	٤.٦٦	٧
٦.٦٠٧	١.٢٣٥	٣.٢٤	٠.٩٥٠	٤.٢٣	٨
٦.٩٢٩	١.٠٥٨	٣.٣٩	٠.٨٥٧	٤.٣٠	٩
٦.٧٦٩	٠.٩٢٢	٣.٩٧	٠.٥٩٠	٤.٦٩	١٠
٧.٤٠١	١.٢٤١	٣.٠٣	٠.٩٨٧	٤.١٦	١١
٩.١٣٥	١.١٧٠	٣.٥٦	٠.٥٠٥	٤.٦٩	١٢
٧.٧٣٥	١.١٦١	٣.٥٨	٠.٧٩٢	٤.٦٣	١٣
٩.١٩٥	١.١٩٠	٣.٣٨	٠.٦١٦	٤.٥٦	١٤
٧.٣٠٠	١.٣٩٩	٣.٦٢	٠.٧٦٦	٤.٧٤	١٥
٧.٠٤٥	١.٢١٩	٢.٨٣	١.٢٣٤	٤.٠١	١٦
٥.٩٧٧	١.١٠١	٣.٣٢	٠.٨٤٠	٤.١٢	١٧
٤.٥٦٨	١.١٧١	٣.٥٥	١.٠٢٩	٤.٢٣	١٨
٤.٩٢٦	١.٢٥٧	٣.٠٩	١.١٧٢	٣.٩١	١٩
٣.٦٧٣	١.٢٨٥	٢.٨٩	١.١٩٦	٣.٥١	٢٠
٥.٦٨٤	١.٠٨٥	٢.٦٠	١.٠٧٠	٣.٤٤	٢١
١.٦٠٤	١.٠٠٩	٢.٤٧	١.٠٢٧	٢.٦٩	٢٢
٦.٦٠٧	١.٢٣٥	٣.٢٣	٠.٩٥٠	٤.٢٢	٢٣
٦.٧٢٦	١.٣٢٦	٣.٢٩	٠.٨٤٨	٤.٣١	٢٤
١.٩١٨	١.٠٨٥	٣.٠٢	١.١١٥	٣.٣١	٢٥
٦.٩٢٢	١.٠٧٢	٣.٩٩	٠.٥٦٠	٤.٨٠	٢٦
٧.١٠٠	١.٠٦٦	٤.٠٦	٠.٤٣٦	٤.٨٤	٢٧
٧.٣٨٥	١.٠٥٦	٣.٩٣	٠.٥٠٩	٤.٧٦	٢٨
٥.١٧٨	١.٣٨٢	٢.٨٤	١.٢٩٧	٣.٧٩	٢٩
٨.٦٢٣	١.١٢٢	٣.٢٢	٠.٧٩١	٤.٣٦	٣٠

ب _ علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

استخدم الباحثان معامل ارتباط بيرسون (person Correlation Coefficient) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، وتم استخدام عينة التحليل الإحصائي ذاتها وبالباغلة (٤٠٠) موظفٍ وموظفة، وقد تبين ان جميع الفقرات دالة إحصائياً ما عدا الفقرتين (٢٢) و(٢٥) وهي نفس الفقرات التي سقطت بالتمييز وعليه فان عدد الفقرات المتبقية هو (٢٨) فقرة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، علماً ان القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠١) ودرجة حرية (٣٩٨) هي (٢,٥٧)، والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس المقبولية

ت	معامل الارتباط	قيمة ت	ت	معامل الارتباط	قيمة ت
١	٠,٣٩٨	٨,٦٥٥	١٦	٠,٣٣٥	٧,٩٣
٢	٠,٣٣٨	٨,٤٣٦	١٧	٠,٣٥١	٧,٤٧٨
٣	٠,١٧٣	٣,٥٠٤	١٨	٠,٢٧٥	٥,٧٠٦
٤	٠,٣٩٤	٨,٥٥٢	١٩	٠,٣٠٢	٦,٣١٩
٥	٠,٢٠٧	٤,٢٢١	٢٠	٠,١٩٨	٤,٠٢٩
٦	٠,١٨٢	٣,٦٩٢	٢١	٠,٢٩٦	٦,١٨٢
٧	٠,٣٤٧	٧,٣٨١	٢٢	٠,٠٨٩	١,٧٨٢
٨	٠,١٦٦	٣,٣٥٨	٢٣	٠,٣٢٨	٦,٩٢٦
٩	٠,٣٧١	٧,٩٧٠	٢٤	٠,٤٠٦	٨,٨٦٣
١٠	٠,٣٦٤	٧,٧٩٦	٢٥	٠,١٠٧	٢,١٤٦
١١	٠,٣٤٥	٧,٣٣٢	٢٦	٠,٣٨١	٨,٢٢٠
١٢	٠,٥٠١	١١,٥٤٨	٢٧	٠,٤٥٧	١٠,٢٥٠
١٣	٠,٤٥٨	١٠,٢٧٨	٢٨	٠,٤٤٥	٩,٩١٣
١٤	٠,٥٠٢	١١,٥٧٩	٢٩	٠,٢٨٤	٥,٩٠٩
١٥	٠,٤٢٦	٩,٣٩٣	٣٠	٠,٤١٨	٩,١٧٩

مؤشرات صدق وثبات مقياس المقبولية

- الصدق Validity:

يقصد بالصدق ان يقيس الاختبار فعلاً القدرة او السمة أو الاتجاه أو الاستعداد الذي وضع الاختبار لقياسه (عباس، ١٩٩٦، ص٢٢).

وقد تحقق الباحثان من صدق مقياس المقبولية من خلال أنواع الصدق الآتية :

أ- الصدق الظاهري Face Validity:

وقد تحقق هذا النوع من الصدق للمقياس من خلال عرضه على الخبراء والأخذ بأرائهم حول صلاحية فقرات وتعليمات المقياس وكما مر ذكره في صلاحية الفقرات.

ب- صدق البناء Construct Validity:

-علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

لقد تحقق الباحثان من صدق بناء مقياس المقبولية من خلال هذا المؤشر، إذ تم إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس المقبولية والدرجة الكلية للمقياس، وقد تبين ان جميع الفقرات دالة إحصائياً ما عدا الفقرتين (٢٢) و (٢٥) وكما سبق ذكره.

- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال :

قام الباحثان باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية له ولمجالات المقياس الستة، ولتحقيق هذا الغرض تم حساب الدرجة الكلية لكل استمارات البحث البالغ عددها (٤٠٠) استمارة وعلى وفق مجالات المقياس الستة، وبعد ذلك تم استخراج معاملات الارتباط بين درجات الافراد على كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي توجد فيه ، وبعد تطبيق الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط ظهر ان جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنة القيم المستخرجة بالقيمة التائية الجدولية (٢.٥٧) عند مستوى دلالة (٠.٠١) ودرجة حرية (٣٩٨) كما مبين في الجدول (٥).

جدول (٥)

معاملات ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المجال بالدرجة الكلية للمجال الموجودة فيه لمقياس المقبولية

المجال	ت	معامل الارتباط	قيمة ت	المجال	ت	معامل الارتباط	قيمة ت
الثقة	١	٠,٥٨٢	١٤,٢٧٨	الامتثال	١٦	٠,٥٨١	١٤,٢٤١
	٢	٠,٥٩٩	١٤,٩٢٣		١٧	٠,٥٣٨	١٢,٧٣٢
	٣	٠,٤٩٢	١١,٢٧٤		١٨	٠,٥٦٦	١٣,٦٩٦
	٤	٠,٥٨٥	١٤,٣٨٩		١٩	٠,٤٥٠	١٠,٠٥٢
	٥	٠,٥٣١	١٢,٥٠١		٢٠	٠,٤٢٧	٩,٤٢٠
الاستقامة	٦	٠,٥٣٨	١٢,٧٣٢	التواضع	٢١	٠,٦٣٧	١٦,٤٨٥
	٧	٠,٤٠٧	٨,٨٨٩		٢٢	٠,٤٩٦	١١,٣٩٥
	٨	٠,٥٠٥	١١,٦٧٢		٢٣	٠,٤٤٩	١٠,٠٢٤
الإيثار	٩	٠,٤٦٢	١٠,٣٩٢	الميل الى	٢٤	٠,٦٢٨	١٦,٠٩٩
	١٠	٠,٥٥٦	١٣,٣٤٥		٢٥	٠,٦٦٦	١٧,٨١١
	١١	٠,٦٠٣	١٥,٠٧٩	الحنان (دمائة)	٢٦	٠,٥٧٠	١٣,٨٣٩
	١٢	٠,٧٣٢	٢١,٤٣٤		٢٧	٠,٤٩٠	١١,٢١٣
	١٣	٠,٦٦٩	١٧,٩٥٦	الخلق	٢٨	٠,٥٧٣	١٣,٩٤٨
	١٤	٠,٧٤٣	٢٢,١٤٧				
	١٥	٠,٥٢٤	١٢,٢٧٣				

- علاقة درجة كل مجال بالمجالات الأخرى وبالدرجة الكلية للمقياس:

لكي يتم اجراء التحليل بهذا النوع من العلاقات الارتباطية، يتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لعينة البحث البالغة (٤٠٠) موظفا وموظفة. لقد تم استخراج الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المقياس ثم حسب معامل الارتباط بين درجة كل مجال والمجالات الأخرى للمقياس، وحسب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس، وبعد تطبيق الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط ظهر ان جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مقارنة القيم المستخرجة بالقيمة التائية الجدولية (٢,٥٧) عند مستوى دلالة (٠,٠١) ودرجة حرية (٣٩٨)، فيما كانت معاملات الارتباط المظلة في الجدول دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) كما مبين في الجدول (٦).

جدول (٦)

معاملات ارتباط درجة كل مجال بدرجة المجالات الأخرى وبالدرجة الكلية لمقياس المقبولية

الميل الى الحنان	التواضع	الامتنال	الإيثار	الاستقامة	الثقة	الدرجة الكلية لمقياس المقبولية	
٠,٦٦١	٠,٤٤٨	٠,٥٦٩	٠,٦٧٢	٠,٥٥٠	٠,٥٥٢	١	الدرجة الكلية لمقياس المقبولية
٠,١٦١	٠,١٥٤	٠,١٢٢*	٠,٢١٣	٠,٢٠٤	١	٠,٥٥٢	الثقة
٠,٢٧٧	٠,١٠٥*	٠,١١٨*	٠,٢٩٤	١	٠,٢٠٤	٠,٥٥٠	الاستقامة
٠,٤١٤	٠,١١٣*	٠,٢٤٨	١	٠,٢٩٤	٠,٢١٣	٠,٦٧٢	الإيثار
٠,٣٥٧	٠,١٥٠	١	٠,٢٤٨	٠,١١٨*	٠,١٢٢*	٠,٥٦٩	الامتنال
٠,١٥٥	١	٠,١٥٠	٠,١١٣*	٠,١٠٥*	٠,١٥٤	٠,٤٤٨	التواضع
١	٠,١٥٥	٠,٣٥٧	٠,٤١٤	٠,٢٧٧	٠,١٦١	٠,٦٦١	الميل الى الحنان

(* دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥)

تبين من الجدول اعلاه ان جميع الارتباطات بين المجالات أو ارتباط المجالات بالدرجة الكلية لمقياس (المقبولية) دالة إحصائياً وهذا يشير إلى صدق البناء.

- ثبات المقياس Reliability :

قام الباحثان باستخراج الثبات للمقياس الحالي بالطرق الآتية:-

أ- طريقة الاختبار - إعادة الاختبار^٢ Test-Retest Method:

لقد قام الباحثان بإعطاء أرقاماً سرية منسجمة مع أسماء الموظفين قبل تطبيق المقياس عليهم في المرة الأولى وعند تطبيق المقياس^٢ عليهم في المرة الثانية أعطي كل موظف استمارة سجل عليه الرقم المتسلسل السري الذي أعطي له في التطبيق الأول.

طبق مقياس المقبولية على عينة عشوائية مكونة من (٥٠) موظفاً وموظفة، وبعد مرور أسبوعين من تاريخ التطبيق الأول أعيد تطبيق المقياس عليهم مرة أخرى. في كثير من الحالات يعدّ إعادة تطبيق الاختبار بعد فترة اسبوع أو اسبوعين فترة مناسبة (الزويجي وآخرون، ١٩٨١، ص ٣٤)، وبعد استبعاد (٧) استمارات بسبب نقص الاستجابات ولعدم تواجد الأفراد في التطبيق الثاني، حسب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على المقياس في التطبيق الأول ودرجاتهم في التطبيق الثاني من خلال معامل ارتباط بيرسون، وقد بلغت قيمته (٠,٧٦) وهو ثبات عالٍ عند مقارنته بمعيار مطلق^٣.

ب- معامل الفا للاتساق الداخلي Alpha Coefficient for Internal Consistency :

وهي طريقة تقيس التجانس الداخلي للمقياس، ويشير الى قوة الارتباطات بين الفقرات في الاختبار (عودة و ملكاوي، ١٩٨٧، ص ١٩٥). ولإستخراج ثبات المقياس بطريقة الاتساق الداخلي، خضعت استمارات عينة التحليل الإحصائي البالغة (٤٠٠) استمارة لمعادلة الفا كرونباخ (Alpha Cronbach Formula) وقد بلغ معامل ثبات المقياس (٠,٧٩) وهو ثبات عالٍ عند مقارنته بالمعيار المطلق.

١. مقياس التوجه نحو العمل التطوعي:

خطوات بناء مقياس التوجه نحو العمل التطوعي:

إعداد مقياس التوجه نحو العمل التطوعي بصيغته الأولية:

أعد الباحثان بصيغة أولية فقرات مقياس التوجه نحو العمل التطوعي، وبدائل الإجابة عنها، وقد تكون المقياس بصيغته الأولية من (٣٣) فقرة، وقد روعي عند صياغتها التقليل من عامل المرغوبة الاجتماعية قدر الامكان، ووضع أمام كل فقرة منها تدرج إجابة خماسي ملحق (٤). وقد تم اشتقاق هذه الفقرات وإعدادها بالاعتماد على نظرية التبادل الاجتماعي المتبناة، والمقاييس النفسية السابقة ذات العلاقة، وذلك بالاستفادة من بعض فقراته المناسبة لمفهوم التوجه نحو العمل التطوعي.

طريقة القياس:

بعد اعداد الفقرات تم اعتماد طريقة ليكرت (Likert) في بناء مقياس (التوجه نحو العمل التطوعي)، وتحديد البدائل، وهي من الطرق الأكثر انتشاراً والمفضلة في بناء المقاييس واعداد بدائله. وقد تم تحديد (٥) خمسة بدائل هي

(تطبيق علي تماماً، تطبيق علي كثيراً، تطبيق علي بدرجة متوسطة، تطبيق علي قليلاً، لا تتطبق علي تماماً).

المعيار المطلق: يعني تربيع معامل الارتباط فإذا كانت قيمته أقل من (٠,٢٥) يعد العامل منخفضاً، أما إذا كانت القيمة تتراوح بين (٠,٢٥ - ٠,٤٩) فيمكن أن يعد معتدلاً وفي حالة قيمته من (٠,٥٠ - ٠,٧٥) يعد العامل مرتفعاً أما إذا زادت قيمته عن (٠,٧٥) فيعد العامل مرتفعاً جداً (البياتي، اثناسيوس، ١٩٧٧، ص ١٩٤).

صلاحية الفقرات:

بعد ان رتبنا الفقرات التي تم صياغتها في استبانة، عرض المقياس بصيغته الأولية الملحق (٤) على مجموعة من الخبراء المختصين في ميدان علم النفس وهم أنفسهم من أعتدهم الباحثان لتقويم صلاحية مقياس المقبولية الملحق (٢) وفي ضوء الملاحظات وبعتماد نسبة ٨٠% فأعلى لغرض قبول أو رفض الفقرة، تم استبقاء (٣٠) فقرة وحذفت (٣) فقرات هي (١٨، ٢٨، ٢٦)، بذلك اصبح المقياس يتكون في صياغته النهائية من (٣٠) فقرة ملحق (٥).

الدراسة الاستطلاعية:

تم اجراء الدراسة الاستطلاعية لغرض التعرف على مدى وضوح الفقرات للمستجيبين وكذلك التعرف على الصعوبات التي يمكن ان تواجه المستجيبين لتلافيها قبل تطبيق المقياس بصورتها النهائية، لذا تم تطبيق المقياس على عينه بلغت (٣٠) موظفاً وموظفة، وبعد اجراء الدراسة الاستطلاعية ومراجعة الاجابات اتضح ان فقرات المقياس واضحة ومفهومة لدى عينة الموظفين.

تصحيح المقياس:

وهو وضع درجة لاستجابة المفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس ومن ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لمقياس التوجه نحو العمل التطوعي بفقراته الـ (٣٠) وقد وضع امام كل فقرة خمسة بدائل للإجابة يقابلها سلم درجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) في حالة الفقرات الايجابية، وبهذه الطريقة تم حساب الدرجة الكلية لكل مستجيب بالجمع الجبري لدرجات اجابته على جميع الفقرات، وعليه فان أعلى درجة يحصل عليها المستجيب على مقياس التوجه نحو العمل التطوعي (١٥٠) وأقل درجة هي (٣٠)، بينما يبلغ المتوسط الفرضي (٩٠).

- التحليل الاحصائي لفقرات المقياس:

حساب القوة التمييزية للفقرات:

١. أسلوب المجموعتين المتطرفتين (Extreme Groups Method):

بعد تطبيق المقياس قام الباحثان بتحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات البالغ عددها (٤٠٠) استمارة، ثم ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة، بعدها تم تعيين نسبة قطع (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا والبالغ عددها (١٠٨) استمارة. وكذلك تعيين نسبة قطع (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا والبالغ عددها (١٠٨) استمارة، وبذلك يكون عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل (٢١٦) استمارة من أصل (٤٠٠) استمارة.

بعدها تم تطبيق الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة، وقد عدت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٢,٥٧) عند مستوى دلالة (٠,٠١) وبدرجة حرية (٢١٤) وقد كانت جميع الفقرات مميزة ما عدا فقرة واحدة هي (١٨).

والجدول (٧) يتضمن المتوسط والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المقياس ألد (٣٠) للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية لهما.

جدول (٧)

معاملات تمييز فقرات مقياس التوجه نحو العمل التطوعي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
١٣,٢١٤	١,٠٨٥	٢,٤٠	٠,٩٢٨	٤,٢١	١
١٤,٨١٤	٠,٩٠٠	١,٨٩	١,٠٣٤	٣,٨٤	٢
١٤,٢٨٨	٠,٩٨١	١,٩٧	١,٠١٠	٣,٩١	٣
١٥,٧٠٧	٠,٩١٠	١,٧٠	١,٠٩٢	٣,٨٥	٤
١٣,٥٨٢	١,٠٧٥	٢,١٨	٠,٩٨٧	٤,٠٨	٥
١٩,٨٠٢	٠,٨٢٦	١,٥٣	٠,٩٧٦	٣,٩٦	٦
١٤,٣٦٢	١,٢٠٨	٢,٤٢	٠,٧٥٩	٤,٣٩	٧
٢٠,١٥١	٠,٨٩١	١,٥٢	٠,٩٧٨	٤,٠٨	٨
١٨,٣٤٣	١,٠٣١	١,٩٤	٠,٩٠١	٤,٣٦	٩
١٩,٩٧٦	١,٠٢٢	١,٧٢	٠,٨٣٦	٤,٢٦	١٠
١٩,٣٨٦	٠,٧٠٢	١,٤٤	١,٠٨٩	٣,٨٦	١١
١٩,٣٤٢	٠,٨٧٩	١,٧٨	٠,٩٠٨	٤,١٣	١٢
٢٠,٢٣٨	٠,٩١٥	١,٧٢	٠,٩٠٠	٤,٢٢	١٣
١٩,٢٤١	١,٠٨٨	١,٩٤	٠,٨٠٠	٤,٤٤	١٤
٢,٧٥٥	١,١٠٧	٣,٧٣	١,٣٠٥	٤,١٩	١٥
١٦,٦٥٩	٠,٩٨٧	٢,١٩	٠,٨٨٠	٤,٣١	١٦
٣,٤٥٢	١,١٢٢	٣,٨٩	١,٢٤١	٤,٤٤	١٧
١,٣٤٩	١,١٨٩	٤,٢٧	١,١٣١	٤,٤٨	١٨
١٣,٥٧٢	١,١٣٠	٢,٤٤	٠,٨٨٠	٤,٣١	١٩
٢٠,٣١٩	٠,٥٧٤	١,٢٧	١,١٩٥	٣,٨٦	٢٠
٢١,٩٥٧	٠,٥٩٦	١,٣٣	١,٠٩٨	٣,٩٧	٢١

١٧,٤٦١	١,١٨٠	٢,٣١	٠,٦٤٥	٤,٥٦	٢٢
١٩,٣٢٠	١,٠٣٦	١,٩٥	٠,٧٩٤	٤,٣٨	٢٣
١٩,٢٧٧	١,٠٣٣	٢,٠٨	٠,٧٢٦	٤,٤٣	٢٤
١٨,٥٣٦	١,٠٥١	٢,٢١	٠,٦٨٩	٤,٤٥	٢٥
٢٠,٦٤٢	٠,٩٤٤	١,٨٨	٠,٨٦٧	٤,٤٣	٢٦
٢١,٣٦٤	٠,٩٢٣	١,٧٣	٠,٨٧٩	٤,٣٥	٢٧
٢٠,٠٩٧	٠,٩١١	١,٥٤	١,٠٠٩	٤,١٧	٢٨
٢٣,٠٤١	٠,٧٤٠	١,٥٦	٠,٩٣٨	٤,٢١	٢٩
١٧,٧٢٠	١,٠٧٦	٢,٠٢	٠,٨٩٧	٤,٤١	٣٠

٢. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

استخدم الباحثان معامل ارتباط بيرسون لاستخراج معامل الارتباط بين درجات الافراد على كل فقرة من فقرات المقياس ودرجاتهم الكلية لكل افراد العينة البالغ عددهم (٤٠٠) موظفاً وموظفة، وقد اتضح ان جميع معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له دالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ما عدا فقرة واحدة هي (١٨) علماً ان القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠١) ودرجة حرية (٣٩٨) هي (٢,٥٧)، والجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التوجه نحو العمل التطوعي

ت	معامل الارتباط	قيمة ت	ت	معامل الارتباط	قيمة ت
١	٠,٦٠٢	١٥,٠٤٠	١٦	٠,٦٧١	١٨,٠٥٤
٢	٠,٦٤٧	١٦,٩٢٨	١٧	٠,٢٠٠	٤,٠٧٢
٣	٠,٦٣٢	١٦,٢٦٩	١٨	٠,١٢١	٢,٤٣١
٤	٠,٦٧٠	١٨,٠٠٥	١٩	٠,٦٢١	١٥,٨٠٦
٥	٠,٥٩٩	١٤,٩٢٣	٢٠	٠,٦٨٧	١٨,٨٦١
٦	٠,٦٩٨	١٩,٤٤٥	٢١	٠,٧٤٨	٢٢,٤٨٣
٧	٠,٦٠٤	١٥,١١٩	٢٢	٠,٦٧٨	١٨,٤٠١
٨	٠,٧٣١	٢١,٣٧١	٢٣	٠,٧٢٣	٢٠,٨٧٨
٩	٠,٦٧٥	١٨,٢٥١	٢٤	٠,٧٣٦	٢١,٦٨٩
١٠	٠,٧١١	٢٠,١٧١	٢٥	٠,٧٢١	٢٠,٧٥٧

٢٣,١٨٤	٠,٧٥٨	٢٦	١٩,٣٩١	٠,٦٩٧	١١
٢٢,٩٧٠	٠,٧٥٥	٢٧	١٩,٣٩١	٠,٦٩٧	١٢
٢١,٨١٨	٠,٧٣٨	٢٨	١٩,٩٤٣	٠,٧٠٧	١٣
٢٥,٠٣٠	٠,٧٨٢	٢٩	٢٢,٣٤٨	٠,٧٤٦	١٤
١٨,٥٥٢	٠,٦٨١	٣٠	٣,٥٠٤	٠,١٧٣	١٥

مؤشرات صدق وثبات مقياس التوجه نحو العمل التطوعي:

- الصدق Validity:

تحقق الباحثان من صدق مقياس التوجه نحو العمل التطوعي من خلال أنواع الصدق الآتية :-

أ- الصدق الظاهري (Face Validity):

وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء في ميدان علم النفس والأخذ بأرائهم حول صلاحية فقرات وتعليمات المقياس وكما مر ذكره في صلاحية الفقرات.

ب- صدق البناء Construct Validity:

تحقق هذا النوع من الصدق لمقياس التوجه نحو العمل التطوعي من خلال:-

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

تحقق ذلك من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ل (٤٠٠) استمارة، وقد تم ذكر ذلك سابقا عند تحليل الفقرات إحصائياً، إذ كانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً ما عدا الفقرة (١٨)، عند مستوى دلالة (٠.٠١) ودرجة حرية (٣٩٨) .

- ثبات المقياس Reliability :

قام الباحثان باستخراج الثبات للمقياس الحالي بالطرائق الآتية :-

أ- طريقة الاختبار - إعادة الاختبار (Test- Retest Method):

تم حساب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (٥٠) موظفاً وموظفة، وهي العينة ذاتها التي طبق عليها مقياس المقبولية، ثم أعيد تطبيق المقياس على العينة ذاتها بعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول، وبعد استبعاد (٧) استمارات بسبب نقص الاستجابات ولعدم تواجد الأفراد في التطبيق الثاني، حسب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على المقياس في التطبيق الأول ودرجاتهم في التطبيق الثاني من خلال معامل ارتباط بيرسون، وقد بلغت قيمته (٠.٨٤) وهو ثبات عالٍ عند مقارنته بمعيار مطلق.

ب- معامل الفا للاتساق الداخلي Alpha Coefficient for Internal Consistency :

لاستخراج الثبات بهذه الطريقة خضعت استمارات عينة التحليل الإحصائي البالغة (٤٠٠) استمارة لمعادلة الفا كرونباخ (Alpha Cronbach Formula) وقد بلغ معامل ثبات المقياس (٠,٩٥) وهو ثبات عال جداً عند مقارنته بالمعيار المطلق .

- الوسائل الإحصائية^٤ :

لغرض الوصول إلى نتائج البحث الحالي، تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

١. الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين .

٢. الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة.

٣. معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient:

٤. معادلة الفا كرونباخ Alpha Cronbach Formula :

٥. الاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط.

- عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الأول:- التعرف على المقبولية لدى موظفي دوائر الدولة.

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات الأفراد البالغ عددهم (٤٠٠) موظفاً وموظفة على مقياس المقبولية، وقد وجد ان المتوسط الحسابي كان مقداره (١١٠,٨٦) درجة، وبانحراف معياري قدره (١٠,٦٨) درجة، وبمقارنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي^٥ للمقياس الذي بلغ (٨٤) درجة يتضح انه أعلى من المتوسط الفرضي، ولإختبار دلالة هذا الفرق إحصائياً بين المتوسطين استخدم الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة، وتبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (٥٠,٢٧) درجة وهي ذات دلالة إحصائية بعد مقارنتها بالقيمة الجدولية (٢,٥٧) عند مستوى دلالة (٠,٠١) ودرجة حرية (٣٩٩)، والجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩)

الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي على مقياس المقبولية

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
٤٠٠	١١٠,٨٦	١٠,٦٨	٨٤	٥٠,٢٧	٢,٥٧	٠,٠١

عدا استخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار. SPSS طبقت الوسائل الإحصائية بمساعدة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية^(٤)

المتوسط الفرضي = وزن البديل الاوسط x عدد الفقرات^٥

وهذا يعني ان موظفي دوائر الدولة لديهم درجة عالية من المقبولية، ويمكن تفسير ذلك في ضوء نموذج العوامل الخمسة الكبرى لكوستا وماكري المتبنى بأن عينة البحث تنظر الى الطبيعة الانسانية بصورة ايجابية، فهم يؤكدون على الجانب الانساني في العلاقات الاجتماعية القائمة بينهم داخل المؤسسة التي يعملون فيها، كما ان طبيعة العمل داخل المؤسسات تتطلب في كثير من الاحيان التعاون فيما بينهم والثقة المتبادلة وعدم الانانية والصبر والميل الى التسامح والتعاطف والامانة والامانة والاخلاص من اجل تحقيق الاهداف والارتقاء بالعمل نحو الاحسن، وبما ان عينة البحث تتسم بمقبولية عالية لذا فأن هذه المظاهر السلوكية هي ما تتسم بها عينة الدراسة المتمثلة بالموظفين.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (مصطفى وبتو، ٢٠٠٧) ودراسة (السلماي، ٢٠١٢) بالرغم من اختلاف مجتمع البحث. ولا تتفق مع نتائج دراسة (شامخ، ٢٠١٧) التي اشارت الى انخفاض المقبولية لدى عينة البحث. الهدف الثاني: التعرف على التوجه نحو العمل التطوعي لدى موظفي دوائر الدولة.

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات الأفراد البالغ عددهم (٤٠٠) موظف وموظفة على مقياس التوجه نحو العمل التطوعي، وقد وجد ان المتوسط الحسابي كان مقداره (٩٤,٧٨) درجة، وبانحراف معياري قدره (٢٥,٦٩) درجة، وبمقارنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس الذي بلغ (٨٧) درجة يتضح انه أعلى من المتوسط الفرضي، ولاختبار دلالة هذا الفرق إحصائيا استخدم الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة، وتبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (٦,٠٥) درجة وهي ذات دلالة إحصائية بعد مقارنتها بالقيمة الجدولية (٢,٥٧) عند مستوى دلالة (٠,٠١) ودرجة حرية (٣٩٩)، والجدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠)

الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي على مقياس التوجه نحو العمل التطوعي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
٤٠٠	٩٤,٧٨	٢٥,٦٩	٨٧	٦,٠٥	٢,٥٧	٠,٠١

وهذا يعني أن موظفي دوائر الدولة لديهم توجه نحو العمل التطوعي بدرجة عالية، وتفسر هذه النتيجة في ضوء نظرية التبادل الاجتماعي المتبناة ان عينة الموظفين يفكرون بطريقة منطقية، اذ انهم يتوجهون نحو العمل التطوعي (سلوك اجتماعي) ويستمررون بالتفاعل مع الافراد (ممارسة العمل التطوعي) وذلك للحصول على المكافآت، فهم يقومون بتقييم التبادلات الاجتماعية القائمة في العلاقة بين الموظفين وبين الافراد الذين بحاجة الى المساعدة ثم يقررون البقاء في هذه العلاقة او الخروج منها فإذا كانت الفوائد التي من الممكن الحصول عليها ضمن هذه العلاقة تفوق التكلفة فأنهم يستمررون بالعلاقة، اما اذا كان العكس سوف ينصرفون من هذه العلاقة، وبما ان الموظفين كان لديهم توجه نحو العمل التطوعي اذاً فهم وجدوا في هذه العلاقة المكافآت التي يرغبون الحصول عليها كالرضا عن الذات او القبول الاجتماعي أو الاستحسان من قبل الاخرين، كما ان الموظفين يتوجهون نحو العمل التطوعي من اجل الحصول على المهارات أو تطوير مهاراتهم او خبراتهم (مكافآت) من خلال الارتباط بالعمل التطوعي والتي من الممكن ان تعود بالفائدة على المؤسسة التي يعملون بها.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الغرابية وبنى ارشيد، ٢٠١٦) ودراسة (رشاد، ٢٠١٨) بالرغم من اختلاف مجتمع البحث. في حين لا تتفق مع دراسة (جمال الدين وعبد العال، ٢٠١٦) التي أشارت إلى انخفاض مشاركة افراد العينة في العمل التطوعي بشكل عام.

الهدف الثالث: التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين المقبولية والتوجه نحو العمل التطوعي لدى موظفي دوائر الدولة.

قام الباحثان بتطبيق معامل ارتباط بيرسون بين درجات المقبولية ودرجات التوجه نحو العمل التطوعي لأفراد العينة البالغ عددها (٤٠٠) موظفاً وموظفة، وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (٠,٢٣١)، وتم استخدام الاختبار التائي لاستخراج القيمة التائية لدلالة معامل الارتباط وقد بلغت (٤,٧٣) عند مستوى دلالة (٠,٠١) ودرجة حرية (٣٩٨) وبعد مقارنتها بالقيمة الجدولية (٢,٥٧) تبين إنها ذات دلالة إحصائية مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين متغيري البحث والجدول (١١) يوضح ذلك.

جدول (١١)

معامل الارتباط وقيمه التائية بين متغير المقبولية ومتغير التوجه نحو العمل التطوعي

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
المقبولية و التوجه نحو العمل التطوعي	٤٠٠	٠,٢٣١	٤,٧٣	٢,٥٧	٠,٠١

ويمكن تفسير هذه النتيجة وفق أنموذج العوامل الخمسة الكبرى لكوستا وماكري بأن الموظفين ذوي المقبولية العالية يميلون الى التوجه نحو العمل التطوعي، وذلك لكونهم يتصفون بالدفء في علاقاتهم مع الآخرين والتعاطف والشفقة والتعاون والايثار، ويتشوقون الى مساعدة الآخرين فهم يعتقدون بان الآخرين يتصرفون بنفس الطريقة لذا يميلون الى سرعة الاستجابة والتعاطف معهم، وبذلك فهم يشاركون في العمل التطوعي رغبةً في مساعدة الآخرين والتعاطف معهم، ذلك ان الطبيعة الانسانية الايثارية المحبة للخير والتي تكون مفيدة للآخرين، ومراعية لمشاعر الطرف الآخر والتي يتسم بها الموظفون، هي التي تدفعهم الى التوجه نحو العمل التطوعي لتلبية حاجات الآخرين دون أكراه أو تكلفة من جهة ما، وبما ان عامل المقبولية يظهر في السلوك الاجتماعي لذا فهو يرتبط بالتوجه نحو العمل التطوعي كونه سلوك اجتماعي، وبذلك يكون ذوو المقبولية العالية اكثر عرضة للتوجه نحو العمل التطوعي من الافراد الاقل مقبولية.

التوصيات:

١. استثمار سمة المقبولية التي يتمتع بها الموظف في تحسين واقع مؤسسات الدولة بما يخدم المجتمع.
٢. عقد ندوات أو دورات تثقيفية تعمل على تعزيز قيم العمل التطوعي والعمل على خلق الوعي بأهمية التوجه نحو العمل التطوعي نظراً لحاجة المجتمع الى اسهام جميع شرائحه للنهوض بالمجتمع.
٣. حث وسائل الاعلام على توضيح جهود المتطوعين والعمل على اظهار آثار تلك الاعمال والجهود التطوعية على المجتمع.

المقترحات:

١. دراسة للتعرف على دوافع العمل التطوعي لدى العاطلين عن العمل.
٢. دراسة للتعرف على العلاقة الارتباطية بين التوجه نحو العمل التطوعي ومتغيرات اخرى مثل الصحة النفسية، والرضا عن الحياة.
٣. دراسة للتعرف على المقبولية لدى الممرضات في المستشفيات الحكومية.

المصادر:

١. الانتصاري، بدر محمد، ٢٠٠٢، الصورة الكويتية لإستخبار آيزنك للشخصية (صيغه الراشدين)، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ص ٦٩-١١٣، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.
٢. بقيعي، نافز احمد عبد، ٢٠١٥، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة اربد التعليمية، المجلة الاردنية في العلوم التربوية، مجلد ١١، عدد ٤، ص ٤٤٧-٤٢٧.
٣. جبر، احمد محمود، ٢٠١٢، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية- جامعة الازهر - غزة.
٤. جمال الدين، جيهان علي محروس؛ عبد العال، صباح عبد العال يوسف، ٢٠١٦، دور كليات التربية في تنمية العمل التطوعي لدى الطالبات وأثره في تطوير بعض المهارات الحياتية "جامعة سلمان بن عبد العزيز نموذجاً"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، العدد السابع والسبعون، ص ٢٤٩-٢٩٤.
٥. رشاد، ميسون ظاهر، ٢٠١٨، العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الاساسية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد (٥٦) (٤٠٩-٤٣٧).
٦. الرويتع، عبد الله صالح، ٢٠٠٧، اعداد مقياس للعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية: دراسة على عينة سعودية، دراسات عربية في علم النفس، مج (٦)، ع (٢)، ص ١-٣٦.
٧. الزويبي، عبد الجليل إبراهيم والكناني، إبراهيم عبد الحسن ويكر، محمد الياس، ١٩٨١، الاختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل، الموصل.
٨. السلماني، عمار عبد الجبار قدوري، ٢٠١٥، تناقص ادراك الذات والاكنتاب وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة الجامعة، اطروحة دكتوراه غير منشوره كلية التربية (ابن الهيثم)، جامعة بغداد.
٩. سليم، اريج جميل حنا، ١٩٩٩، اضطراب الشخصية الحدية على وفق انموذج العوامل الخمسة، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة بغداد.
١٠. شامخ، بسمه كريم، ٢٠١٧، التداخل الإرشادي بفنيتي (الحوار - النموذج) لتنمية المقبولية لدى معلمات رياض الاطفال، مجلة الفتح، العدد واحد وسبعون، ص ٩١-١٢٨.
١١. الصفار، حسن موسى، ٢٠٠٤، العمل التطوعي في خدمة المجتمع، ط ١، اطيف للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية.
١٢. الصفيان، هند ناصر، ٢٠١٣، قدرة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التنبؤ بتوافق السجينات مع بيئة السجن دراسة على سجن النساء بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا - جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.

١٣. عبادو، أمل، ٢٠١٣، علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالارتياح الشخصي في مكان، دراسة ميدانية لدى الاطارات العامة بشركة سونلغاز، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة.
١٤. عباس، فيصل، ١٩٩٦، الاختبارات النفسية تقنياتها واجراءاتها، ط١، دار الفكر العربي، بيروت.
١٥. عباس، محمد خليل؛ نوفل، محمد بكر؛ العبسي، محمد مصطفى؛ ابو عواد، فريال محمد؛ ٢٠٠٧، مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط١، عمان، الاردن.
١٦. عودة، احمد سليمان؛ ملكاوي، فتحي حسن، ١٩٨٧، أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية (عناصره ومناهجه والتحليل الإحصائي لبياناته)، مكتبة المنار للنشر والتوزيع، دائرة التربية، جامعة اليرموك.
١٧. الغرابية، احمد محمد عوض؛ بني ارشيد، عبد الله محمد حمد، ٢٠١٦، العمل التطوعي وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة الجامعة، مجلة رسالة التربية وعلم النفس، العدد ٥٤، ص ٢٧ - ٥٥، الرياض.
١٨. فريدمان، هاورد س؛ شستك، ميريام، و، ٢٠١٣، الشخصية- النظريات الكلاسيكية والبحث الحديث، ترجمة أحمد رمو، المنظمة العربية للترجمة، ط١، بيروت.
١٩. كرش، عماد توما؛ القزاز، ولاء احمد؛ حمودي، وفاء يونس، ٢٠١٤، علم الاحصاء، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي- هيئة التعليم التقني، العراق.
٢٠. محمد، هشام حبيب الحسيني، ٢٠١٢، العوامل الخمسة للشخصية وجهة جديدة لدراسة وقياس بنية الشخصية، ط١، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
٢١. مصطفى، يوسف حمة صالح؛ بتو، اسيل اسحاق، ٢٠٠٧، العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها بتقييم الذات التحصيلي لدى طلبة الجامعة، مجلة كلية الآداب، العدد ٧٧.
٢٢. الهزان، محمد بن عبد الله، رحال، صلاح بن محمد، ٢٠١٥، دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله، المجلة العربية للإدارة، مجلد ٣٥، عدد ٢، ص ١٥٧ - ١٧٣.
٢٣. اليوسف، عبد الله احمد، ٢٠٠٥، ثقافة العمل التطوعي، ط١، اطياف للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية.
٢٤. اليوسف، عبد الله احمد، ٢٠١١، أفكار في العمل التطوعي، ط١، اطياف للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية.

المصادر الاجنبية

1. Akhtar, Hanif, (2019), Predicting Participation in Volunteering Based on Personality Characteristics, Journal of Educational, Health and Community Psychology, Vol 8, No 2, p: 32-44.
2. Anastasi, A. (1976), "Psychological Testing", Macmillan, New York.
3. Andersson, Matthew A., Glanville, Jennifer L., (2016), The Contingent Effects of Mental Well-being and Education on Volunteering, American Sociological Association, Vol. 6 (2) 90-105.
4. Bruck, Carly S. and Allen, Tammy D., (2003), The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict, Journal of Vocational Behavior, 63 , PP:457-472
5. Carlo, G., Okun, Morris A., Knight, G., and de Guzman, Maria Rosario T.,(2005) The interplay of traits and motives on volunteering: agreeableness, extraversion and prosocial value motivation, Faculty Publications, Department of Psychology, University of Nebraska – Lincoln.
6. Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., and et al., (1998), Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach, journal of personality and social psychology, Vol. 74, No 6, 1516-1530.
7. Costa, P. T.; McCrae, R. R. and Dye, D. A. (1991), Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO personality inventory, Personality and Individual Differences, vol. 12, (9), pp. 887-898.
8. Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). NEO PI-R: Professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc: in Newgent, R. A., Lee, S.M., Higgins, K.K., Mulvenon, S.W., 2004, The construct of

- agreeableness: Facet vs. item level analysis, Journal of Educational Research & Policy Studies.
9. Deniz, M. Engin, Satici, Seydi Ahmet, (2017), The Relationships between Big Five Personality Traits and Subjective Vitality, *anales de psicología*, vol. 33, no 2 (may), 218–224.
 10. Farhadi, H., , Fatimah, O., , Nasir, R., and Wan Shahrazad, W. S., (2012), Agreeableness and Conscientiousness as Antecedents of Deviant Behavior in Workplace, *Asian Social Science*, Vol. 8, No. 9, p:2–7
 11. Graziano, W., Eisenberg, N., (1997), Agreeableness: A dimension of personality, copyright by Academic press, Hand book of personality psychology.
 12. Graziano, William G., Habashi, Meara M., Sheese, Brad E., and Tobin, René M. (2007), Agreeableness, Empathy, and Helping: A Person × Situation Perspective, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 93, No. 4, 583–599.
 13. Guzman, L. Christine, (2015), Consistent Alumni Volunteers: the influence of Social Experiences in Sustaining Alumni Volunteerism, A dissertation of Doctor of Philosophy, University of Michigan.
 14. Knauff, E. B., (1992), America's Teenagers as Volunteers, Institution Independent sector, Washington, Spons agency Metropolitan life Foundation.
 15. McCrae, Robert R., John, Oliver P., (1990), An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications, an article.
www.workplacebullying.org/multi/pdf/5factor-theory.pdf
 16. Ogut, Esra Erturan, (2014), Youth Volunteering in Sport: A Case Study of The Benefits of “The European Voluntary Service” for a Sport Organization.
<https://www.researchgate.net/publication/271726266>

17. Sheptak, Richard Dale, (2012), I Work for Nothing – Should I Feel Good or What? The Impact of Training to Address the Frustrations of the Volunteer Worker, Thesis submitted for the degree of Doctorate in Social Science at the University of Leicester.
18. Szczeńniak, Małgorzata , Sopinska , Blanka, and Kroplewski, Zdzisław, (2019), Big Five Personality Traits and Life Satisfaction: The Mediating Role of Religiosity, MDPI.
19. Törnroos, Maria, (2015), Personality and Work Stress: The Role of Five-Factor Model Traits and Cynicism in Perceptions of Work Characteristics, Academic Dissertation, Institute of Behavioral Sciences, University of Helsinki, Finland.
20. White, Jason Kent, (2003), The five Factor model personality variables and relationship variables: A Study of associations, A dissertation in psychology, Submitted to the Graduate Faculty of Texas Tech University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of doctoral of philosoph.
21. Wilson, Carla, (2001), The Changing Face of Social Service Volunteering: A Literature Review, research unit, knowledge management group ministry of social development.
22. Žukauskien, Rita, Malinauskien, Oksana, (2009), The Effect of Personality Traits and personal Values On adolescent prosocial orientation.
<https://www.researchgate.net>