

## دوافع المنطوعين في الأردن: دراسة استطلاعية باستخدام عينة من الطلبة الجامعيين في سياق علاقتهم الاجتماعية

د. محمد طبيشات/أستاذ مشارك / جامعة قطر / كلية الآداب والعلوم  
قسم العلوم الاجتماعية

د. ناصر الصيعري/أستاذ مساعد د. أحمد شريدم/أستاذ مساعد  
جامعة ظفار/ قسم العلوم الاجتماعية / كلية الآداب والعلوم التطبيقية  
صلالة/ عمان

استلام البحث: ٢٠٢٣/٥/٣ قبول النشر: ٢٠٢٣/٦/٦ تاريخ النشر: ٢٠٢٣/١٠/١

<https://doi.org/10.52839/0111-000-079-008>

ملخص الدراسة:

العمل التطوعي عنصر تتضمنه كثير من الثقافات الإنسانية حيث يمثل فعلاً تعاونياً إيجابياً بين الأفراد والجماعات. وهو ينبثق من النظام القيمي للمجتمع. وكظاهرة اجتماعية فإنه ينتشر أو ينحسر في المجتمعات تبعاً لظروف وشروط شتى. هذه الدراسة تستخدم منهجاً وظيفياً يفترض أن التطوع يؤدي ست وظائف للمتطوعين تتمثل في أنه: (١) يخلق شعوراً بالحماية (٢) يلبي قيماً ثقافية (٣) يحسن من الوضع المهني للمتطوعين (٤) يقوي علاقاتهم الاجتماعية (٥) يساعدهم في تحقيق فهم أفضل للحياة، وأخيراً (٦) يعمل على تعزيز نظرتهم واحترامهم لأنفسهم. وعليه فإن هدف الدراسة هو مناقشة هذه الوظائف نظرياً ثم قياسها احصائياً لدى عينة من طلبة الجامعة الأمريكية في مادبا ومن يليهم من الأهل والأصدقاء بلغ قوامها (٢٣٢١). وتوصلت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها: (١) أن مستويات الوظائف المرجعية كدوافع للعمل التطوعي تتراوح بين المرتفع والمتوسط، وكان أعلاها التعزيز، تليها الحماية، ثم المهنة، ثم البعد الاجتماعي، ثم الفهم، وأخيراً القيم.

المصطلحات المفتاحية: الأردن، التطوع، وظائف ودوافع التطوع.

## **Motivations of Volunteers in Jordan: An Exploratory Study Based on a Sample of University Students within the Context of their Social Relations**

**Associa Professor/Dr. Mohamed tabishat**

**Dep. of Social Scinces Colleag of Arts and Scinces**

**Qatar University – Qatar/[tabishat@qu.edu.qa](mailto:tabishat@qu.edu.qa)**

**Dr. Naser Al Saiari**

**Assistant Professor**

**Dep. of Social Scinces**

**College of Arts and Applied Scinces**

**Dhofar University - Salalah, Oman**

**[nalsaiari@du.edu.om](mailto:nalsaiari@du.edu.om)**

**Dr. Ahmed Shredam**

**Assistant Professor**

**Dep. of Social Scinces**

**College of Arts and Applied Scinces**

**Dhofar University - Salalah, Oman**

**[ashredam@du.edu.om](mailto:ashredam@du.edu.om)**

Volunteerism is an element included in many human cultures. It represents a positive cooperative act between individuals and groups. It expresses the social value systems. As a social phenomenon, it develops in societies according to innumerable circumstances and conditions. This study uses a functional approach that assumes that volunteering performs six functions for volunteers. Namely, we assume that volunteering (1) creates a sense of protection (2) meets significant cultural values (3) improves professional status of volunteers, (4) strengthens their social relationships, (5) helps them achieve a better understanding of life, and finally, (6) enhances their outlook and self-esteem. The central aim of the study is to discuss these functions theoretically and then measure them statistically among a sample of students of the American University of Madaba within their social relations of family, friends and colleagues. The study found a set of results, the most important of which are: (1) The above functions range from high to medium, the highest being reinforcement, followed by protection, then occupation, then social dimension, then understanding, and finally values.

**Key words:** Jordan, volunteering, functions and motivations of volunteering.

أولاً: مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يعدّ التطوع أحد العناصر المهمة في الثقافة العامة في المجتمع الاردني المعاصر، وتحرص المؤسسات الحكومية والأهلية على تقديمه للجماعات المحلية كصورة من صور العمل الخيري الذي يساهم في تدعيم اللحمة الاجتماعية كونه يرسخ قيم التكافل الاجتماعي ويعلي من قيم الإيثار والتضحية. وفي سياق عملية التنمية التي حظيت باستثمارات هائلة خلال العقود الماضية تقدم الهيئات القائمة على التطوع هذا العمل كواحدة من مقومات المشاركة الشعبية في العمل العام والتي تساهم في تعزيز مشاريع التنمية المستدامة الهادفة إلى ضمان مستقبل آمن وأفضل للأجيال القادم أولاً. وثانياً يُعدّ العمل التطوعي جزءاً من النسيج الثقافي والاجتماعي الذي قامت عليه الدولة. وهذا ما أكدته بعض الدراسات السابقة كدراسة البكار (٢٠١٦) والكبيسي والزيود (٢٠١٤) و Al Gharaibeh (٢٠١٠).

من هنا جاءت مشكلة الدراسة في ضرورة الكشف الوصفي عن الوظائف أو إذا صح التعبير المنافع المادية والمعنوية التي قد يؤديها العمل التطوعي لدى الشباب وفي محيطهم الاجتماعي ومن ثم قياس تفاوت قوة الدوافع بين أعضاء هذه الفئة الحيوية من المجتمع والمرتبطة بعوائد ما على المتطوعين أنفسهم سواء كانت هذه العوائد مادية -عملية - دنيوية أو روحية - إيمانية. وعليه فقد تمثلت مشكلة هذه الدراسة في السؤال الرئيس عن الأهمية العملية والنظرية للتطوع، أي باختصار "لماذا يتطوع الناس؟" منهجياً تربط هذه الدراسة الجوانب النفسية بالأدوار الاجتماعية كنهجٍ بيني يبدأ بفرضية أن التطوع يخدم وظائف مختلفة لأناس مختلفين وأن هذه الخدمة تحدث بطرائق متنوعة كمياً وكيفياً. ويتفرع من هذا السؤال ما يأتي:

١. ما هي مستويات الوظائف (الحماية والقيم و المهنة والبعد الاجتماعي والفهم والتعزيز) التي تعد دوافع للعمل التطوعي من وجهة نظر طلبة جامعة مادبا وجامعة عمان وأهلهم ومن يحيطون بهم؟.
٢. ما نوع العلاقة بين الوظائف المرجعية (الحماية والقيم والمهنة والبعد الاجتماعي والفهم والتعزيز) لدوافع العمل التطوعي لدى عينة الدراسة وبين متغيراتها (النوع والعمر والتعليم والعمل، والحالة الاجتماعية، والدخل)؟
٣. هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين استجابات عينة الدراسة للوظائف المرجعية التي تدفع أفراد العينة للعمل التطوعي تبعا للمتغيرات (النوع والعمر، والتعليم، والعمل، والحالة الاجتماعية، الدخل)؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة مما يأتي:

١. بيان أهمية العمل التطوعي في تضامن المجتمع.
٢. الأهمية النسبية للدوافع المختلفة خصوصاً في ظل ندرة الدراسات ذات الصلة بموضوع العمل التطوعي ومختلف دوافعه في الأردن.
٣. إمكانية تحفيزها للباحثين لدراسة وصفية اثنوجرافية عن بعض الشخصيات المهمة في العمل التطوعي في الأردن أو عن بعض المؤسسات البارزة في هذا المجال.
٤. الاستفادة من نتائجها في معرفة دوافع العمل التطوعي لدعمها وترقيتها والنهوض به لدى فئات المجتمع
٥. فتح المجال أمام الدارسين والباحثين لتسليط الضوء على الجوانب المختلفة لموضوعها.
٦. إثراء المكتبة العربية والعالمية في موضوعها.

ثالثاً: محددات الدراسة:

طالبت الدراسة في مجالها البشري أفراد من سكان الأردن ممثلين بعينة من الطلبة الجامعيين بالإضافة إلى من يرتبطون بهم عبر علاقات القرابة والصداقة والزمانة، وانحصرت في مجالها المكاني لتشمل طلبة الجامعة الأمريكية في مادبا والذين يسكنون في معظمهم في مادبا وفي عمان. وفي مجالها الموضوعي اقتصر على دور بعض وظائف التطوع المدرجة أعلاه في دفع أفراد العينة نحو العمل التطوعي، والفروقات بينهم وفقاً لمتغيرات الدراسة (العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، مكان السكن، نمط المعيشة، الدخل، الدين والجنسية). أما حدودها الزمانية فكانت العام الأكاديمي ٢٠٢١/٢٠٢٢م.

رابعاً: مصطلحات الدراسة:

يشير مصطلح "التطوع" أو "التطوع" (ما الفرق بين اللفظين؟) إلى الأنشطة التي تمنح الوقت أو الطاقة أو المواهب لشخص آخر أو مجموعة أخرى لصالح الرفاه الجماعي. (Cossam 2005: 435) وقد لا يتم تنفيذ كل ذلك داخل حدود الدولة القائمة على السوق أو الدولة القومية الحديثة التي انبثق منها المفهوم الحالي للتطوع وازدهر. ويمكننا القول إنه في سياقات المبادرات التي يحركها الشخص أو حتى المبادرات المجتمعية، فإن مهمة وضع واستخدام تعاريف ومعايير قياس موحدة عبر الحدود الثقافية لا يمكن تحقيقها

على الإطلاق. يتطلب التنوع بين الثقافات والهياكل الاجتماعية والاقتصادية مناهج بحث حساسة للمعتقدات والقيم الموروثة التي على الرغم من أنها تعمل في سياقات معولمة متغيرة، إلا أنها، على الأقل جزئياً، تستمر في العمل والتغيير وفقاً لمختلف "المنطق المحلي" (Sahlins 1989). ونتيجة لذلك، ينبغي تطوير التقنيات والأسئلة البحثية المتعلقة بالقضايا المتعلقة بالثقافة لوصف وتحليل الممارسات المحلية باستخدام المصطلحات والمفاهيم والقيم التي تقدمها الثقافات الاجتماعية المقابلة مع مراعاة أنظمة السلطة المعولمة المهيمنة. يأتي الدعم لهذا المخطط من العديد من الدراسات الإثنوجرافية التي تمتد من كلاسيكية مارسيل ماوس، الهدية (Mauss ٢٠٠٢)، ولغاية الدراسات الحالية لأشكال التطوع المرتبطة بالثقافة (انظر High 2010). ويقدم جون ويلسون ملخصاً للنظريات التي تهدف إلى تفسير أعمال التطوع. وهم ينتمون عموماً إلى فئات عريضة. الأول ذاتي. ويشمل المعاني المدركة ثقافياً التي تحركها العواطف الموجهة لخدمة الجمهور. والثاني موضوعي ونشط من خلال أنماط عقلانية من التفكير تشكلها حسابات التكلفة والفائدة (Wilson 2010:218).

في دراسة نقدية حول العمل التطوعي في مصر، أكدت ميطرماير (Mittermaier 2014) أن التطوع هو في النهاية ممارسة ثقافية. ومع ذلك، فهو مرتبط حالياً بالمفهوم الغربي للشفقة (compassion) وهو مفهوم ذات دلالات مسيحية وليبرالية وإنسانية قوية (٢٠١٤: ٥١٩) يُعتقد أنه قادر في النهاية على نشر العمل التطوعي في جميع أنحاء العالم. والسؤال الحاسم في هذا الصدد هو كيف يعمل هذا المفهوم ضمن "الممارسات الخطابية" التي هي محلية لكنها لا تزال قادرة على حصر الممارسات الواردة؟. تركز دراسة ميطرماير على منظمة تطوعية وخيرية محلية تسمى "رسالة". وهي تسجل أقوال ووجهات نظر ومعتقدات وآراء ومشاعر وتطلعات المعنيين بها ابتداءً من رئيس الجمعية وانتهاءً بالشباب والمتطوعات. يصف الرئيس والمتطوعون في البداية عملهم التطوعي بطريقة كتابية إلى حد ما لجعله يبدو وكأنه يتبع المعايير العالمية المطبقة في كل مكان. لكن عالم الإثنوغرافيا يغوص بشكل أعمق ويحقق في تفاصيل الثقافة والمجتمع المحليين. وتصف ميطرماير "التطوع الإسلامي" بشكل مميز كما يتم التعبير عنه وتدريبه وتجسيده من قبل المتطوعين الشباب المتدينين في "رسالة". ومع ذلك، فهتمت المؤلفة أن المستجيبين لها يعيشون في عالم معقد يتميز بثقافات متشابكة ووسائل الاتصال والتفاعل والتغيير. وتخلص إلى أن المتطوعين في سياقات المجتمعات الإسلامية يعملون ضمن نظام ثلاثي معقد للوساطة - بين الله والمتبرع والمتلقي. يتعارض هذا البناء مع "فكرة وجود متطوع مستقل ورحيم". كما أنه يتعارض مع الأعمال

الخيرية، التي تعيد بناء "العلاقة الهرمية أحادية الجانب بين المتبرع والمتلقي: "أنني أتصدق عليك". ثم تتوصل ميترماير بشكل صحيح إلى ملاحظة مفادها أن "النية مركزية للأخلاق الإسلامية، لكن النية النقية هنا تعني تفعيل إرادة الله وتجسيداً للاعتماد الاجتماعي المتبادل العميق" (٢٠١٤: ٥٢٧)، انظر أيضاً (Tayob 2019).

بهذا المعنى فإن الدراسة الحالية هي مجرد بداية استطلاعية استكشافية باستخدام الوظائف المعيارية الست وذلك بقصد البناء عليها بشكل نقدي في الدراسات المستقبلية سواء بالنقد أو القبول. ونرى دوافع المتطوعين على أنها "وظائف" يتم تحقيقها لصالح المتطوعين. ونقوم بتصنيف هذه الوظائف ضمن ست فئات (Houle و Sagarin و Kaplan 2005)، علماً بأن هذه الوظائف ليست محصنة ضد التكيف الثقافي كما هو موضح أدناه.

أولى هي الوظائف هي "وظيفة الحماية" وتعني الشعور بالحماية من المشاعر السلبية. والسؤال هنا هو ما إذا كان التطوع يخفف من مشاعر الخوف أو الذنب أو القلق لدى المتطوعين. وافترضنا هو ما إذا كانت هذه المهنة تفي بمشاعر التعاطف / أو أنها تحسن تقدير الذات. فقد وجد شوارتز (١٩٧٠) أن التطوع يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالإحساس بالمسؤولية بين المتطوعين للتبرع بنخاع العظام. وذكر أن الحماية تتضمن تجنب النقد الذاتي، بحيث أن المتطوعين يدركون أن أفعالهم تؤثر على الأرح في رفاهية الآخرين. فضلاً عن ذلك، هم يشعرون بإحساس بالمسؤولية الشخصية في تنظيم هذه الإجراءات والتسبب في عوائدها. عند تلبية هذين الشرطين، يتم تنشيط المعايير الأخلاقية ذات الصلة كالشعور "بالالتزام الأخلاقي" الذي يجب على المتطوعين الوفاء به. وإلا فإن الأشخاص المعنيين سيطورون "النقد الذاتي" أو فقدان "احترام الذات" (المرجع نفسه: ٢٨٣-٢٨٤). لذلك فإننا نفترض أن هذا العنصر مناسب لجعله وظيفة أو دافعاً من الدوافع التي تبحثها الدراسة الحالية لأن الشعور بالمسؤولية كان واضحاً في ممارسات لا حصر لها خلال تعايش الباحث الرئيسي في مجتمع الدراسة على مدى سنوات.

الوظيفة الثانية هي وظيفة "القيم". والقيمة يقصد بها هنا الحكم المعياري الذي يتمثله أفراد العينة في تطوعهم وفق المرجعية الأيديولوجية سواء الجماعية أو الثقافية، بمعنى فحص كيفية ارتباط استجابات المتطوعين برفاهية الآخرين ممن تربطهم بهم علاقات قرابة أو وطنية على وجه الخصوص. فالدراسة معنية بفحص ما إذا كان المستجيبون يعتقدون أن أفعالهم تحدث لأن أقاربهم ووطنهم مهمان لهم، حيث هناك أكثر من مؤشر في الحياة اليومية على أهمية هذه المعاني كدوافع أو وظائف بين مجمل المستجيبين.

الوظيفة الثالثة هي "تعزيز الوضع المهني" وتنطلق هذه الوظيفة من نظرية التبادل الاجتماعي التي تركز على المكاسب والخسارة التي يجنيها الناس من علاقاتهم التبادلية (الباز- ٢٠٠٢). وتسعى هذه الدراسة إلى فحص ما إذا كان العمل التطوعي يخدم المهنة الحالية للمتطوعين من خلال المساعدة في التوظيف أو الترقية في المستقبل في مكان عملهم الحالي. وقد لاحظ باحثون أن التطوع قد يعزز أنماط التفاعل مع زملاء العمل. بيل (١٩٩٤) على سبيل المثال يقترح أن التطوع قد لا يساعد ببساطة في العثور على وظيفة. بل يمكن أن يساعد أيضاً في تغيير المهنة أو إيجاد مجالات بديلة في نفس المهنة. من الواضح أن هذه الوظيفة تعتمد على الفرد فهي نفعية. وتهدف إلى قياس ما إذا كانت تشجع عمل المستجيبين على استبانة الدراسة، وإلى أي مدى. هذه الوظيفة إذن تفيد هذه الدراسة بشكل خاص لأن معظم أعضاء العينة هم من الطلبة فإن الافتراض هو أنهم قد يتطوعون لفتح السبل الممكنة لوظائف المستقبل.

في سياق متصل، تركز الوظيفة الرابعة على دور إيمان المتطوعين بأن عملهم في تقديم المساعدة للآخرين يؤدي إلى توطيد علاقاتهم الاجتماعية وتقويتها. وقد ركزت الأسئلة حول هذه الوظيفة على أربع علاقات هي الصداقة، والأقارب والأشخاص والمعارف والأشخاص المهمين أي التي يعتقد بها الشخص المستجيب ويعدها لسبب أو لآخر علاقة ذات قيمة أساسية.

وتتمثل الوظيفة الخامسة في قدرة التطوع على تحسين فهم المتطوعين لأنفسهم وللعالم من حولهم. وهذه الوظيفة مستمدة من بحث (Houle و Sagarin و Kaplan 2005) الذين ركزوا على أن تجربة التطوع أعانت المتطوعين على تطوير ذاتهم من خلال اكتساب مهارات بحيث يكون التطوع صيرورة للتعلم بطريق النظر إلى الذات في ضوء خبرة فردية متميزة.

وتعود الوظيفة السادسة للاستفسار عما إذا كانت أعمال التطوع تنبع من "الإرادة الحرة" الفردية والمستقلة للمستجيبين وبالتالي فإنها تؤدي إلى تحسين الثقة بالنفس ورفع احترام الإنسان لنفسه سيما وأنه قام بفعل شخصي مستقل وبالتالي فإن ذلك يعث بشعور بقبول الذات أكثر من ذي قبل. وقد أوضح باحثون Mellor, (David et. al 2009) أن للتطوع مساهمة فعالة في تحسين شعور المتطوعين نحو أنفسهم وذلك باستخدام مفهوم الرفاه (well-being). بالتحديد تبين أن الذين تطوعوا قد تميزوا بتطوير شعور بالرفاهية مرتبط عضوياً برفاهية محيطهم الاجتماعي في الحي والمجتمع المحلي.

وظيفة الحماية تظهر اجرائياً في أن المستجيب يرى أن التطوع يساعده في نسيان المشاعر السلبية كالشعور بالوحدة أو الذنب لأنه قد يكون محظوظاً أكثر من غيره. وقد يعين التطوع المتطوع على التغلب على مشاكل شخصية أو الهروب من متاعب خاصة به كفرد.

وان التطوع يلبي قيماً ثقافية لدى المتطوع يمكن قياسها بتأكيد المتطوع ان التطوع مرتبط بقيم المسؤولية والرحمة ورعاية الآخرين وما لهذه القيم من دور في تخفيف الشعور بالقلق. وفي هذا الجزء بالذات يكمن الربط أكثر ما يمكن بين البعدين النفسي والاجتماعي سيما أن القيم تشغل في العلاقة بين الفرد والمجتمع وتساهم في ضبط السلوك العام وتقريبه مما هو مقبول اجتماعياً إلى درجة التطابق احياناً. إن رغبة الإنسان بالتطوع تعبر عن هذا التطابق سيما وأنها تعبر عن إرادة حرة حتى لو تضمن ذلك تقديم الطاعة لله كقدرة كونية تتسامى فوق قدرات البشر اجمعين.

والإنسان ليس كائناً عاطفياً وحسب، بل ان للاعتبارات العملية النفسية مكاناً هاماً في تفكيره وحياته. يتضح ذلك من الأهمية التي قد يعلقها البعض على دور التطوع في تقدمهم للوظائف التي يرغبون في شغلها حينما يُدرجون حقيقة تطوعهم او رغبتهم بذلك في سيرتهم الذاتية أو أثناء اتصالاتهم في البحث عن عمل واستكشاف مختلف الخيارات المتاحة في الحياة العملية ومما قد تعزيز فرصهم في على النجاح مهنيًا. كافة هذه المؤشرات الاجرائية لها علاقة وثيقة في مفهوم التطوع.

كما أن الإنسان من حيث الجوهر كائن اجتماعي تربطه علاقات صداقة وقرابة ومعارف. وكل شخص لديه أناسٌ يعدّهم مهمين أكثر من غيرهم وأناس يفضلهم على غيرهم. هذه العلاقات لها دور في دفع البعض للتطوع وهي مما نراه مؤشراً اجرائياً له دور في كشف منافع التطوع.

والإنسان فاعلٌ واعٍ يتصرف وفق دراية ومعرفة عامة عن دوره كمخلوق صاحب هدف من الحياة الدنيا. وحسب هذه الصفة فإننا نعتقد أن التطوع قد يمكن المتطوعين من معرفة وفهم المزيد عن السبب الذي يعملون من اجله في حياتهم بحيث يخلق لهم منظوراً جديداً عن أمورهم عامة الوجدانية والعملية ويطور خبراتهم ويحسن قدراتهم في التعامل مع مختلف الشخصيات مما يمكنهم من استكشاف نقاط القوة في شخصيتهم هم.

نحن نرى ضرورة أن يرى المتطوعون هذه الوظائف ذات علاقة مؤشر اجرائي مهم. أخيراً فإننا ننظر إلى آثار التطوع على مشاعر المتطوعين تجاه أنفسهم أجمالاً، وبالتحديد شعورهم بالأهمية، والاحترام، وأنهم ضروريين للآخرين مما يعزز رضاهم عن أنفسهم وبالتالي يزيد من أهليتهم لكسب أصدقاء جدد.



بالنظر إلى الاستبانة المستخدمة في هذا البحث يمكن للقارئ أن يرى أن الأسئلة المطروحة تعبر عن كافة هذه التعريفات الاجرائية على نحو مباشر وبسيط وعملي ملموس يظهر مواقف المستجيبين بسهولة ويسر. خامساً: الدراسات والبحوث السابقة:

يعد موضوع العمل الاجتماعي التطوعي قاسماً مشتركاً في بحوث ودراسات كثير من العلوم، والتخصصات الاقتصادية، والاجتماعية، والإنسانية. حيث إنه ومن خلال مراجعة الباحثين للأدبيات النظرية والبحوث والدراسات العلمية حول موضوع التطوع، فقد وجدوا العديد من الأطروحات التي تناولت هذا الموضوع من منظورات متعددة، غير أنه وبالرغم من هذا التعدد لتلك البحوث والدراسات التي تناولته فإنها جاءت لتؤكد دائماً أهمية العمل التطوعي كموضوع وكقضية كانت ولا زالت وستظل من أكثر الموضوعات والقضايا الاجتماعية والإنسانية شغلاً لدى الممارسين والباحثين في الحقل الاجتماعي.

فقد أشار الخدام (٢٠١٣) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي تعزى لمتغيرات التخصص والمستوى الدراسي والعمر في كلية عجلون.

كما أوضحت الزين (٢٠١٦) أن اتجاهات المرأة نحو المشاركة بالعمل التطوعي إيجابية وترى بأنها تنسجم مع القيم الدينية رغم ذلك فإن العادات والتقاليد تقف عائقاً أمام المرأة للمشاركة بالعمل التطوعي. كما تبين أن معظم النساء عرض عليهن الانضمام إلى جمعيات وهذا يعطي مؤشراً بأن هنالك جمعيات نشيطة تسعى إلى إشراك المرأة بالعمل التطوعي، كما بينت الدراسة أن أهم دوافع المرأة للعمل التطوعي هو ابتغاء الأجر والثواب من الله وهذا يعكس أن القيم الدينية مرتفعة لدى أفراد العينة ويعدّ دافعاً ذاتياً من الأفراد أما نشاطات المؤسسة وكانت أيضاً من الدوافع القوية للتوجه للعمل التطوعي. وأوصت الزين بتفعيل دور الإعلام لنشر الوعي بأهمية العمل التطوعي، وتعزيز مفهوم التطوع لدى أفراد المجتمع بشكل عام ولدى المرأة بشكل خاص، في حين أكد عبد المواجهة (٢٠١٥) أن الذكور أكثر عدداً من الإناث في الأعمال التطوعية، وكانت أعلى فئة عمرية تقوم بالمشاركة بالعمل التطوعي هي الفئة التي تزيد أعمارها عن (٣٦). وأن أكثر المعوقات التي واجهت الأعمال التطوعية كانت المعوقات التشريعية ثم جاءت المعوقات الثقافية والاجتماعية ثم جاءت المعوقات المالية ثم جاءت المعوقات الشخصية.

بينما بين ابن عسكر (٢٠١٥) أن أهم المعوقات للعمل التطوعي في المجتمع السعودي كانت المعوقات الأسرية والإدارية، وأوصى بضرورة تكثيف الاهتمام بمشكلات المتطوع الأسرية والإدارية لما لها من تأثير على العمل التطوعي. ضرورة وضوح اللوائح والأنظمة الخاصة بالعمل التطوعي.

وأوضح الكيلاني (٢٠١٩) في دراسته عن دور الفيسبوك في نشر ثقافة العمل التطوعي: دراسة مسحية على عينة من طلبة الجامعات الأردنية في مدينة عمان. أن طلبة الجامعات الأردنية (الشرق الأوسط والأردنية) يستخدمون الفيسبوك بنسبة عالية، وأنهم يفضلون معظم الأماكن لاستخدام وتصفح الفيسبوك. كما أنهم يستغرقون في استخدام وتصفح الفيسبوك من ساعة إلى ثلاث ساعات. ويفضلون استخدام الجوال في متابعة وتصفح الفيسبوك. أن الفيسبوك وسيلة فعالة للترويج لحملات العمل التطوعي، ويسهم بشكل فاعل في تعريف الطلبة بالمزيد من أوجه العمل التطوعي. إن منشورات الفيسبوك عن العمل التطوعي لها تأثير كبير في تعزيز الروح الأخوية بين أفراد المجتمع، كما أنه في ذات الوقت تبين القيمة الإنسانية للعمل التطوعي.

كما جاء في بحث (عوض، ٢٠١٦) حول تعزيز العمل التطوعي في ضوء القرآن الكريم إذ هدف البحث التعرف على تعزيز العمل التطوعي في ضوء القرآن الكريم. واشتمل البحث على عدة مباحث، وتوصل إلى أن العقيدة الإسلامية لها أثر كبير في دفع الناس للعمل التطوعي وأوصى بضرورة ربط العقيدة الإسلامية بالسلوكيات العملية كالأخوة وما يترتب عليها من التطوع بالنصرة والمساعدة من خلال المناهج الدراسية، وعقد دورات للآباء والمعلمين وائمة المساجد في القدوة الناجحة في شتى الجوانب ومنها العمل التطوعي والأخلاق التي تدفع له كالإيثار والتواضع والايجابية.

كما أوضح عبد الحميد (٢٠١٧) أن تنمية ثقافة العمل التطوعي في المجتمع المصري أصبحت مطلباً من متطلبات الحياة المعاصرة خصوصاً وأن المجتمعات الإنسانية في العصر الحاضر تواجه عديد من التحديات والمشكلات التي تعجز الحكومات والدول أحياناً عن مواجهتها بمفردها وأن العمل التطوعي قد يقلل من حجم هذه المشكلات.

وبين الفريحات (٢٠١٧) ملامح العمل التطوعي في المجتمع المدني الأردني ومكانته والقيم المرتبطة به، وأدوار العوامل الاجتماعية والدينية في هذا المجال. كما أوضح، أن المؤسسات المدنية ذات الطابع الديني والأندية الشبابية ثم أندية المعلمين أكثر فئات المؤسسات المدنية فعالية وانخراطاً في التطوع، وأشار إلى أن مفهوم العمل التطوعي وصورته في الأردن ما تزال أقرب إلى مفهوم العون الاجتماعي التقليدي، وأن أهم مصادر إعاقته تطوير العمل التطوعي تتمثل في: ضعف الدعم الحكومي للعمل التطوعي، ومحدودية الموارد المالية. وضعف دعم القطاع الخاص. وعدم وجود مؤسسة أو هيئة مستقلة تعنى بالعمل التطوعي.

كذلك كان لإبراهيم (٢٠١٥) دراسة عن استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة بسوهاج في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول. بين من خلالها ضعف مشاركة طلاب التعليم الجامعي في العمل التطوعي بالمجتمع كمؤشر لضعف ثقافة العمل التطوعي في المجتمع لكل من الفرد والمجتمع، ويرى ضرورة تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات بمصر من خلال وضع الاستراتيجية المقترحة لديه.

في حين أكد مراس (٢٠١٥) في دراسته "ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب كلية التربية جامعة حلوان وسبل النهوض به في المستقبل". عدم وجود رؤية واضحة لصياغة مفهوم ثقافة العمل التطوعي والعمل على الحفاظ عليه ووضع قوانين لحمايته وحماية العاملين في كلية التربية. كما أكد على ضعف الحافز المادي أو المعنوي من قبل مؤسسات العمل التطوعي التي تشجع الطلاب على المشاركة أو القيام بأعمال ذات أهمية. وأوصي بضرورة توفير المناخ الديمقراطي للطلبة والذي يعني الاشتراك وممارسة حق الاختيار والانتخاب والتغيير.

كما كشف العتوم (٢٠٢٠) عن العلاقة بين ثقافة التطوع وتعزيز قيم المشاركة لدى الشباب الأردني نحو أسباب التطوع وبيئة العمل التطوعي وفعالية العمل التطوعي والرأي الشخصي للمتطوعين بالعملية التطوعية. حيث بين أن متوسط تصور أعضاء النوادي للعمل التطوعي جاء بمستوى عالٍ، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $0.05 \leq \infty$ ) للعمر في جميع المجالات باستثناء بيئة التطوع وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $0.05 \leq \infty$ ) للجنس والمستوى العلمي ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية ( $0.05 \leq \infty$ ) لدى العمر ولصالح كل من (٢٥) فأقل و(٢٦-٤٥).

كما أوضحت لوتاه (٢٠١٤) في دراستها حول العلاقة بين ثقافة التطوع وتعزيز قيم المشاركة لدى الشباب في دولة الإمارات العربية المتحدة، ومعرفة مدى أصالة قيم وثقافة التطوع لديهم، محاولة منها لتعزيز قيم المشاركة المجتمعية لديهم.

كما أوضح الزيود و الكبيسي (٢٠١٤) اتجاهات طلبة جامعة البتراء نحو العمل التطوعي في الأردن، و أهم أسباب عزوف الطلبة بجامعة البتراء عن التوجه نحو العمل التطوعي ومعوقاته. حيث تبين لهما أن أهم أهداف التوجه للعمل التطوعي هو خدمة المجتمع وتنميته والمساهمة في معالجة مشكلاته، من خلال المجالات التي تجذب الطلبة في عملهم التطوعي، والتي احتل الجانب الصحي فيها الأولوية ليتلوه المجال البيئي. وبالنسبة للمعوقات فقد مثل العامل الاقتصادي للمستجوبين أهم معوق يحول دون توجههم للعمل

التطوعي. ومثل اكتساب المهارات والخبرات أهم الآثار المتوقعة لعملهم التطوعي. وأظهرت دراستهما عدم وجود فروق إحصائية في اتجاهات الطلبة للتوجه نحو العمل التطوعي باختلاف الجنس ومكان السكن مقارنة مع وجودها باختلاف الكلية/ التخصص وفق اختبار One Way Anova .

وأوضح الرواشدة وآخرون (٢٠٢٠) في دراستهم عن درجة الوعي بثقافة العمل الاجتماعي التطوعي بوصفه مؤشراً للمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة قسم علم الاجتماع والعمل الاجتماعي من خلال التعرف على درجة وعيهم بمفهوم العمل التطوعي، ومجالات العمل التطوعي، والاتجاهات الإيجابية والسلبية نحو العمل التطوعي والمعوقات التي تحول دون مشاركة الطلبة في العمل التطوعي. حيث تبين لهم أن هناك وعياً بمفهوم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلبة وأن غالبية الطلبة يرون أن العمل التطوعي مفيد ولا يشكل عبئاً أو مضيعة للوقت لأنه لا يؤثر على اهتمامهم بالتحصيل الدراسي، كما اتضح عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة وعي الطلبة بثقافة العمل التطوعي تعزى لمتغير النوع على محاور الدراسة باستثناء محور معوقات المشاركة في العمل التطوعي حيث تبين وجود فروق ذات دلالة ولصالح الإناث، وأوصت الدراسة بضرورة إجراء دراسات أخرى مشابهة على عينات أكبر باستخدام متغيرات أخرى ووضع آلية معتمدة لتحفيز الطلبة للمشاركة في الاعمال التطوعية وزيادة اهتمام إدارة الجامعة بالأعمال التطوعية من خلال تعزيز ثقافة التطوع واعطاء كل متطوع عمل يتناسب مع قدراته.

يتضح لنا ومن خلال استقراء ومراجعة الأدبيات والدراسات والبحوث التي تناولت موضوع العمل الاجتماعي التطوعي، أنه لا توجد دراسات تناولت القيم المرجعية للعمل التطوعي، وإن كانت هناك العديد من الدراسات والبحوث التي تناولت التطوع ودوافعه بصفة عامة. فضلاً عن أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في أنها ركزت في تناولها للقيم المرجعية للعمل الاجتماعي التطوعي لدى الشباب.

غير أنه وبالرغم من ذلك الاختلاف من حيث النقطة الأساسية لتركيز الدراسة الحالية عن غالبية الدراسات السابقة، فإن الدراسة الحالية جاءت متفقة في أهدافها مع ما أكدت عليه غالبية تلك الدراسات من أن التطوع بصفة عامة يحتاج إلى مزيد من الاهتمام والمراجعة، ولاسيما في وقتنا الحالي الذي تسعى فيه جميع المؤسسات والمنظمات والمجتمعات إلى المحافظة على استمرار العملية التطوعية، مع تأكيد الدراسة الحالية على ضرورة أن يكون هذا الاستمرار مصحوباً بعناصر التوطين والتشكيل وإعادة الصياغة بما يتفق مع واقع عالمنا العربي. من ناحية أخرى، فقد استفاد الباحثون كذلك من تلك الدراسات السابقة

في الجوانب المنهجية لهذه الدراسات ومن نتائجها المتصلة بالعوامل المختلفة ذات الصلة بالعمل التطوعي والدوافع المختلفة للتطوع، ومقارنة تلك النتائج بنتائج الدراسة الحالية.

سادساً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

-مجتمع الدراسة: تكون مجتمع من طلبة الجامعة الأمريكية في مادبا ومن يرتبط بهم بعلاقات صداقة او قرابة او زمالة من سكان منطقة مادبا في محافظة عمان العاصمة البالغ عددهم عام ٢٠٢٠ (٢٠٤٣٠٠) نسمة.

-عينة الدراسة: تم أخذ العينة بطريقة السحب المنتظم من المجتمع الأصلي حيث تم اختيار الحالة الأولى من العينة بطريقة عشوائية ثم تم اختيار بقية الحالات على أعداد رقمية منتظمة أو متساوية بين الحالات، بحيث تكون المسافة بين أي وحدتين متتاليتين ثابتة في جميع الحالات. ويصل عدد أفراد العينة إلى (٢٣٢١) نسمة، وبذلك تكون نسبة تمثيل العينة (١%) تقريبا من المجتمع الأصلي. وبهذا تكون عينة الدراسة هي العينة العشوائية المنتظمة. كما يتضح من الجدول الآتي:

جدول رقم (١) يبين توزيع العينة وفقاً لخصائصها الديموغرافية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
النوع	ذكر	1216	52.4%
	أنثى	1105	47.6%
	المجموع	2321	100%
العمر	اقل من ٢٠ سنة	469	20.2%
	٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	1462	63%
	٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	195	8.4%
	٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	106	4.6%
	٥٠ سنة فأكثر	89	3.8%
	المجموع	2321	100%
	التعليم	الثانوية وأقل	483
طالب جامعي		1283	55.3%

23.9%	555	حاصل على شهادة جامعية	
100%	2321	المجموع	
81.4%	1889	أعزب	
17.8%	414	متزوج	
0.8%	18	مطلق أو أرمل	
100%	2321	المجموع	
52.3%	1212	طالب	العمل/ الوظيفة
34.3%	797	عاطل عن العمل	
1.8%	41	عمل خاص	
9.2%	214	بلا عمل	
0.9%	22	متقاعد	
1.5%	35	متطوع	
100%	2321	المجموع	
12.8%	297	منخفض	
67.8%	1573	متوسط	
19.4%	451	عالي	
100%	2321	المجموع	

يوضح جدول رقم (١) فيما يتعلق بالنوع؛ أن عدد الذكور بلغ ١٢١٦ فرداً بنسبة ٥٢,٤%، بينما بلغ عدد الإناث ١١٠٥ بنسبة ٤٧,٦%. أما بالنسبة للعمر؛ تبين النتائج أن الفئة العمرية (٢٠ إلى ٣٠ سنة) كانت الأعلى بواقع ١٤٦٢ فرداً وبنسبة ٦٣% من إجمالي العينة، يليها الفئة العمرية (أقل من ٢٠ سنة) بواقع ٤٦٩ فرداً وبنسبة ٢٠,٢%، ثم الفئة العمرية (٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة) بواقع ١٩٥ فرداً وبنسبة ٨,٤%، ثم الفئة العمرية (٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة) بواقع ١٠٦ فرداً وبنسبة ٤,٦%، وأخيراً الفئة العمرية (٥٠ سنة فأكثر) بواقع ٨٩ فرداً بنسبة ٣,٨%. وبالنسبة للتعليم؛ يبرز الجدول أن أكثر من نصف العينة الذين تطوعوا طلاب جامعيين بواقع ١٢٨٣ فرداً بنسبة ٥٥,٣%، كما أن هناك ٥٥٥ فرداً بنسبة ٢٣,٩% حاصلون على شهادة جامعية، وأخيراً هناك ٤٨٣ فرداً بنسبة ٢٠,٨% حاصلون على شهادة الثانوية وأقل. وفيما يتعلق بالحالة الاجتماعية؛ يوضح الجدول أن هناك ١٨٨٩ فرداً من العينة بنسبة

٨١,٤% من إجمالي العينة حالتهم الاجتماعية (أعزب)، فيما عدد المتزوجين ٤١٤ فرداً بنسبة ١٧,٨%، وأخيراً هناك ١٨ فرداً بنسبة ٠,٨% حالتهم الاجتماعية (مطلق أو أرمل). وبالنسبة للعمل؛ تبين النتائج أن أكثر من نصف العينة طلاب بواقع ١٢١٢ فرداً بنسبة ٥٢,٣%، كما أن هناك ٧٩٧ فرداً بنسبة ٣٤,٣% عاطلين عن العمل، بجانب ٢١٤ فرداً بنسبة ٩,٢% بلا عمل، وهناك ٤١ فرداً بنسبة ١,٨% يعملون في عمل خاص، كذلك هناك ٣٥ فرداً بنسبة ١,٥% متطوعين، وأخيراً هناك ٢٢ فرداً بنسبة ٠,٩% متقاعدين. وفيما يتعلق بالدخل؛ يوضح الجدول أن هناك ١٥٧٣ فرداً بنسبة ٦٧,٨% مستوى دخلهم متوسط، بينما هناك ٤٥١ فرداً بنسبة ١٩,٤% مستوى دخلهم عالي، وهناك ٢٩٧ فرداً بنسبة ١٢,٨% مستوى دخلهم متدني.

-المنهج المستخدم: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المزدوج الذي يصف الظاهرة وصفا كميًا وكيفيًا وواقعيًا، من خلال الأدب النظري والدراسات السابقة اللذين يثريانها، ومن خلال منهج المسح الاجتماعي بالعينة الذي يبين ظاهرة الدراسة كميًا ويحللها كيفيًا. وهو أنسب المناهج العلمية لظاهرة الدراسة الحالية.

-أداة الدراسة: بعد الاطلاع على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة عمد فريق الدراسة إلى بناء أداة الدراسة وهي الاستبانة؛ مستعينا في ذلك ببعض الدراسات مثل دراسة (العتوم، ٢٠٢٠)، (الخدّام، ٢٠١٣)، (ابن عسكر، ٢٠١٥)، (الكيلاي، ٢٠١٩)، وقد تكونت من جزأين، الأول: تضمن البيانات الأولية للمبحوثين ومتغيراتها المستقلة المتمثلة في (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، مكان السكن، الوظيفة/العمل، الجنسية، حجم الأسرة، الديانة، الحالة الاجتماعية، الدخل) وأهدافها. والجزء الثاني: يتضمن ثلاثة أقسام؛ الأول: المجالات التي تكشف دوافع العمل التطوعي لدى العينة، المتمثلة في القسم الأول: (الحماية - القيم - المهنة - الاجتماعي - الفهم - التعزيز)، والثاني: شمل على العبارات التي تبين نوع العمل التطوعي الممارس لدى العينة. وعددها (٣٠) عبارة. والثالث: تضمن مستويات ليكارت الخماسي لمعرفة مستويات مجالات ودوافع العمل التطوعي بين أفراد العينة.

-صدق الأداة: للتحقق من الصدق الظاهري للأداة تم عرضها على اختصاصيين إثنين من جامعة قطر. وذلك للتأكد من وضوح عباراتها وسلامة لغتها، وقياسها لما وضعت من أجله، ومدى وملاءمتها للمجالات التي ضمتها. وتم الأخذ بأرائهم وتعديلات بما نسبته ٨٥%.

- ثبات الأداة: قام الباحثون بإجراء اختبار (Cronbach Alpha) لغرض تقييم تماسك المقياس. وتبلغ القيمة المقبولة لـ Cronbach Alpha (٠,٧٠) وفقاً لـ AI-Romeedy (٢٠١٩). فهذه القيمة تعد مقبولة في البحوث المتعلقة بالعلوم الإنسانية. والجدول التالي يوضح قيمة معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات البحث.

جدول رقم (٢) يبين قيمة معامل اختبار الثبات والاتساق الداخلي (كرو نباخ ألفا)

المتغيرات	قيمة كرونباخ ألفا	عدد العبارات
الحماية	٠,٩٥٥	٥
القيم	٠,٩٣١	٥
المهنة	٠,٨٩٣	٥
الاجتماعي	٠,٩٢١	٥
الفهم	٠,٩٠٣	٥
التعزيز	٠,٨٧٧	٥
الثبات الكلي	٠,٨٨٩	٣٠

تدل مؤشرات كرونباخ ألفا في الجدول (٢) على تمتع أداة البحث بصورة عامة بمعامل ثبات مرتفع وبقدرتها على تحقيق أهداف الدراسة، وبالتالي إمكانية الاعتماد على النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الاستبانة نتيجة تطبيقها، حيث بلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (٠.889)، وتراوحت قيم ألفا لمحاور الدراسة بين (٠.877) في حدها الأدنى، و(٠.955) في حدها الأعلى، وهي قيم أعلى من المعدل القياسي للدراسات الإنسانية والاجتماعية. وقد بلغت قيمة معامل الثبات للحماية (٠.955)، وبلغت قيمته (٠.931) للقيم، كذلك بلغت قيمته للوظيفة (٠.893)، كما بلغت قيمته للاجتماعي (٠.921)، وبلغت قيمته للفهم (٠.903)، وأخيراً بلغت قيمته للتعزيز (٠.877).

-المعالجات الإحصائية: استخدمت الدراسة بعض الأساليب الإحصائية ضمن برنامج الرزم الإحصائية الاجتماعية (SPSS) نسخة ٢٧ V وهي:

-التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة واستجاباتها للعمل التطوعي

-المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والرتب لبيان دوافع العمل التطوعي لدى العينة.

-اختبار T-test لتوضيح العلاقة بين دوافع التطوع والمتغيرات ذات الفئتين وهي

(النوع والمدينة والجنسية)



-اختبار ANOVA لتوضيح العلاقة بين دوافع التطوع والمتغيرات أكثر من اثنين وهي

(العمر والتعليم والعمل وحجم العائلة والحالة الاجتماعية والدخل)

-كما تم استخدام اختبار بيرسون لبيان علاقة الارتباط بين دوافع التطوع والمتغيرات

(العمر والتعليم والعمل وحجم العائلة والحالة الاجتماعية والدخل).

نتائج الدراسة:

١. جاءت وظيفتا الحماية والتعزيز في مستوى مرتفع كدوافع للعمل التطوعي لدى عينة الدراسة، بينما

جاءت الوظائف (القيم والمهنة والبعد الاجتماعي والفهم) في مستوى متوسط. وتبرز النتائج أن أعلى

الوظائف دافعية نحو العمل التطوعي كانت (التعزيز) بمتوسط حسابي بلغ ٣,٤٣ وانحراف معياري بلغ

١,٠٤، تليها (الحماية) بمتوسط حسابي بلغ ٣,٤٠ وانحراف معياري بلغ ١,١٦، ثم (المهنة) بمتوسط

حسابي بلغ ٣,٣٧ وانحراف معياري ١,١٨، ثم (الاجتماعي) بمتوسط حسابي بلغ ٣,٣٥ وانحراف

معياري بلغ ١,٠٤، ثم (الفهم) بمتوسط حسابي بلغ ٣,٣٣ وانحراف معياري ١,٠٦، وأخيراً (القيم)

بمتوسط حسابي بلغ ٣,٢٩ وانحراف معياري ١,١٤. وهذا يدل على ان وظيفة الحماية والتعزيز من

الدوافع الهامة في العمل التطوعي، وهذا يتفق مع دراسات (الرواشدة وآخرون (٢٠٢٠)، عبد الحميد

(٢٠١٧)، الكيلاني (٢٠١٩).

٢. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة (النوع والعمر والتعليم والحالة

الاجتماعية والعمل والدخل) وبين الوظائف المرجعية (الحماية، والبعد الاجتماعي، والفهم، والتعزيز)

حيث كانت القيمة المعنوية أقل من ٠,٠٥، وكانت العلاقة سلبية بين متغير النوع ووظيفتي الحماية

والبعد الاجتماعي، فيما كانت العلاقة إيجابية بين متغير النوع ووظيفتي الفهم والتعزيز. في حين لا

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغير النوع ووظيفتي القيم والمهنة، حيث كانت قيمة p

value أكبر من ٠,٠٥. مما يدل على أنه لا علاقة بين الوظائف المرجعية للعمل التطوعي مثل

الحماية، والبعد الاجتماعي، والفهم، والتعزيز ومتغيرات مثل النوع والعمر والنوع والتعليم

والحالة الاجتماعية والعمل والدخل، وهذا ما أشارت إليه دراسة (الزبن (٢٠١٦)، الفريحات

(٢٠١٧).

٣. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر والوظائف (الحماية، والمهنة، والاجتماعي،

والفهم)، حيث كانت القيمة المعنوية أقل من ٠,٠٥، وكانت العلاقة سلبية بين متغير العمر ووظيفتي

البعد الاجتماعي والفهم، فيما كانت العلاقة إيجابية بين متغير العمر ووظيفتي الحماية والمهنة. بينما لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر ووظيفتي القيم والتعزيز، حيث كانت قيمة  $p$  value أكبر من ٠,٠٥. مما يؤكد أهمية الإهتمام بنشر ثقافة العمل التطوعي لدى الفئات الأصغر سناً في المجتمع، ويتفق ذلك مع دراسة (مراس (٢٠١٥)، العتوم (٢٠٢٠).

٤. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغير التعليم والوظائف (الحماية، والقيم، والمهنة)، حيث كانت القيمة المعنوية أقل من ٠,٠٥، وكانت العلاقة سلبية بين متغير التعليم ووظيفة المهنة، فيما كانت العلاقة إيجابية بين متغير التعليم ووظيفتي الحماية والقيم. في حين لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغير التعليم وبين الوظائف (البعد الاجتماعي والفهم والتعزيز)، حيث كانت قيمة  $p$  value أكبر من ٠,٠٥.

٥. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغير الحالة الاجتماعية ووظيفتي القيم، والتعزيز، حيث كانت القيمة المعنوية أقل من ٠,٠٥، وكانت العلاقة سلبية بين متغير الحالة الاجتماعية ووظيفة القيم، فيما كانت العلاقة إيجابية بين متغير الحالة الاجتماعية ووظيفة التعزيز. بينما لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغير الحالة الاجتماعية والوظائف (الحماية والمهنة والبعد الاجتماعي والفهم)، حيث كانت قيمة  $p$  value أكبر من ٠,٠٥. مما يفسر ذلك ما أشارت إليه دراسة (لوتاه (٢٠١٤) حول العلاقة بين ثقافة التطوع وتعزيز قيم المشاركة لدى الشباب في دولة الإمارات العربية المتحدة، ومعرفة مدى أصالة قيم وثقافة التطوع لديهم، محاولة منها لتعزيز قيم المشاركة المجتمعية لديهم.

٦. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغير العمل وبين الوظائف (الحماية والمهنة والتعزيز)، حيث كانت القيمة المعنوية أقل من ٠,٠٥، وكانت العلاقة سلبية بين متغير العمل ووظيفة الحماية، فيما كانت العلاقة إيجابية بين متغير العمل ووظيفتي (المهنة والتعزيز). في حين لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغير العمل والوظائف (القيم والبعد الاجتماعي والفهم)، حيث كانت قيمة  $p$  value أكبر من ٠,٠٥. ويمكن تفسير تلك العلاقة بين المتغيرات السابقة في ان متغير العمل والوظائف من أكثر المتغيرات الخاصة بالعمل التطوعي من حيث الحماية والمهنة والتعزيز.

٧. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغير الدخل والوظائف (الحماية، والقيم، والمهنة، والفهم، والتعزيز)، حيث كانت القيمة المعنوية أقل من ٠,٠٥، وكانت العلاقة إيجابية بين متغير الدخل وتلك

- الوظائف. بينما لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغير الدخل ووظيفة البعد الاجتماعي، حيث كانت قيمة  $p$  value أكبر من ٠,٠٥. وهذا إن دل فإنما يدل على التأثير الكبير لمتغير الدخل الوظائف في متغيرات الحماية والقيم والمهنة والفهم والتعزيز، ويؤكد ذلك دراسة (العنوم (٢٠٢٠)، عوض، (٢٠١٦).
٨. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الوظائف (الحماية والبعد الاجتماعي والفهم والتعزيز)، تبعاً لمتغير النوع (ذكور، إناث)، حيث كانت قيمة  $p$  value أقل من ٠,٠٥. وهي لصالح الذكور في الوظيفة المرجعية (الحماية) بينما هي لصالح الإناث في وظيفة البعد الاجتماعي والفهم والتعزيز. في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وظيفتي القيم والمهنة وفقاً لمتغير النوع (ذكور، إناث)، حيث كانت قيمة  $p$  value أكبر من ٠,٠٥. ويفسر ذلك في ضوء الثقافة المجتمعية للمجتمع الأردني الذي يعطي حرية أكبر للذكور للمشاركة في الأعمال التطوعية سواء من حيث الانشطة أو الفترات الزمنية المسموح بها للذكور مقارنة بالإناث.
٩. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كافة الوظائف المرجعية المتمثلة في (الحماية والقيم والمهنة والبعد الاجتماعي والفهم والتعزيز)، تبعاً لمتغير العمر، حيث كانت قيمة  $p$  value أقل من ٠,٠٥. يفسر ذلك في ان غالبية عينة الدراسة كانت من الشباب مقارنة بباقي الأعمال الأخرى التي تضمنها الدراسة، لذا تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (الخدام (٢٠١٣)، الفريجات (٢٠١٧)، الرواشدة وآخرون (٢٠٢٠).
١٠. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة للوظائف (الحماية، والمهنة، والفهم) تبعاً لمتغير التعليم، حيث كانت قيمة  $p$  value أقل من ٠,٠٥. بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الوظائف (القيم، والبعد الاجتماعي، والتعزيز)، وفقاً لمتغير التعليم، حيث كانت قيمة  $p$  value أكبر من ٠,٠٥. وهو ما يفسر بأهمية متغير التعليم كأحد المتغيرات المؤثرة في العمل التطوعي لدى المتطوعون في الأردن.
١١. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وظيفتي القيم والتعزيز وفق متغير الحالة الاجتماعية، حيث كانت قيمة  $p$  value أقل من ٠,٠٥. في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الوظائف (الحماية، والمهنة، والاجتماعي، والفهم)، وفق متغير الحالة الاجتماعية، حيث كانت قيمة  $p$  value أكبر من ٠,٠٥. يمكن تفسير ذلك في ان الحالة الاجتماعية ليس لها تأثير على المشاركة في العمل التطوعي من عدمه لدى غيبي الدراسة، وهذا يتفق مع دراسة (الكبيسي (٢٠١٤)، لإبراهيم (٢٠١٥)، عبد الحميد (٢٠١٧).

## مراجع الدراسة:

١. إبراهيم، خديجة عبد العزيز علي. (٢٠١٥). استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول. المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية، ج ٢٢، ٥٥٩ - ٦٨٠. مسـترجـع مـن

<http://search.mandumah.com/Record/824637>

٢. ابن عسکر، منصور بن عبد الرحمن. (٢٠١٥). العوائق التي تواجه العاملين في مجال العمل التطوعي في المجتمع السعودي: دراسة اجتماعية على عينة من قيادات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية الآداب: جامعة الزقازيق - كلية الآداب، ٧٢٤، ٣٦٥ - ٣٩٠. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/686290>

٣. أفطم، حسن فخري إبراهيم. (٢٠١٤). معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس - رسالة ماجستير. نابلس، فلسطين: كلية الدراسات العليا - جامعة النجاح الوطنية.

٤. الباز، راشد بن سعد. (٢٠٠٢). الشباب والعمل التطوعي: دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض. مجلة البحوث الأمنية، ١٠: ٥٨-١١٧.

٥. البكار، عاصم محمد عبد القادر وآخرون (٢٠١٧). معوقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية، دراسة اجتماعية، دراسات العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد ٤٤، الجامعة الأردنية، الأردن.

٦. حوالة، سهير محمد (٢٠١٣). فلسفة العمل التطوعي والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات التربوية، العلوم التربوية: العدد ٤. جامعة القاهرة، مصر.

٧. الخدام، حمزة خليل. (٢٠١٣). اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي: كلية عجلون الجامعية نموذجاً. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات. (٣١) (١)، ٢١٩-٢٤٦. استرجعت من

<https://journals.qou.edu/index.php/jrresstudy/article/view/832>

٨. الراشدية، زيانة بنت ناصر بن سالم (٢٠١٦). الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع لدى عينة من طلبة جامعة نزوى بسلطنة عمان في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير. قسم التربية والدراسات الإنسانية. جامعة نزوى.

٩.الرميدي، بسام سمير. (٢٠١٩). أثر تطبيق نمطي القيادة الموزعة والقيادة المهمة على التهكم التنظيمي: دراسة تطبيقية على شركات السياحة المصرية. القاهرة، مصر: مجلة اقتصاد المال والأعمال (JFBE)، المجلد ٣، العدد ١ الشهر مارس ٢٠١٩.

١٠.الرواشدة، علاء و القحطاني، نور و العرب، أسماء. (٢٠٢٠). درجة الوعي بثقافة العمل الاجتماعي التطوعي كمؤشر للمسؤولية الاجتماعية: دراسة حالة. المجلة الدولية للإحصاء التطبيقية، الجامعة الأردنية. (٩)، (٢). ٤٠٥-٤٣٤.

١١.الزبن، غدير برنس عضوب. (٢٠١٦). اتجاهات المرأة نحو العمل التطوعي في محافظة الكرك بالأردن. مجلة التربية: جامعة الأزهر - كلية التربية، ع١٦٧، ج٢، ٢١٥ - ٢٤٢. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/771905>

١٢.الزيود، إسماعيل و الكبيسي، سناء. (٢٠١٤). اتجاهات طلبة جامعة البتراء نحو العمل التطوعي في الأردن. المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية: عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية. (٧)، (٣). ٤٣٨ - ٤٥٦.

١٣.الشويحات، صفاء نعمه والقبندة، سهام على وحوامه، عادل. (٢٠١٩). درجة حدة معوقات العمل التطوعي اجتماعيا وثقافيا من وجهة نظر طلبة الجامعة الألمانية الأردنية وجامعة الكويت. الأردن: دراسات، العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ٤٦، العدد ١، الملحق ٢، عمادة الحث العلمي - الجامعة الأردنية.

١٤.عباس، منال (٢٠١٣). العمل التطوعي بين الواقع والمأمول. دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.

١٥.عبد المواجهة، مراد عبدالله. (٢٠١٥). المعوقات التي تواجه العاملين في مجال العمل الاجتماعي التطوعي في المملكة الأردنية الهاشمية. حوليات آداب عين شمس: جامعة عين شمس - كلية الآداب، مج٤٣، ٢٢٥ - ٢٤٢. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/771295>

١٦.عبدالحميد، أسماء عبدالفتاح نصر. (٢٠١٧). تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، ع٨٦، ٤٠٥ - ٤٤٩. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/827601>

١٧. العتوم، فايز علي. (٢٠٢٠). العلاقة بين ثقافة التطوع وتعزيز قيم المشاركة لدى الشباب الأردني. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية: سلسلة الآداب والعلوم التربوية والإنسانية والتطبيقية: جامعة تعز فرع التربة - دائرة الدراسات العليا والبحث العلمي، ع١٣٤، ٢٤٦ - ٢٦٨. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1102806>
١٨. عطية، سحر. (٢٠١٢). واقع العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في ظل التغيرات المجتمعية: دراسة مطبقة على طلاب كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، مجلة الدراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية - مصر، ع٣٣، ج٩، ص ٣٦٥٥ - ٣٧٤٨ .
١٩. عوض، هانم محمد عبده. (٢٠١٦). تعزيز العمل التطوعي في ضوء القرآن الكريم. مجلة البحوث الإسلامية: الرئاسة العامة للبحوث العلمية والإفتاء، ع١٠٩، ٢٠٧ - ٢٧٦. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/802544>
٢٠. فخرو، عبدالناصر (٢٠١٠). تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة الكويت ( تصور مقترح) مجلة التربية . ع ٢٨، ص ص ٢٢٩ - ٢٦١ .
٢١. الفريحات، مرام معن. (٢٠١٧). تقييم مكانة التطوع في المجتمع الأردني: دراسة في العوامل الدينية والاجتماعية. مجلة الطفولة والتربية: جامعة الإسكندرية - كلية رياض الأطفال، مج٩، ع٢٩، ٢٧٧ - ٣٢٤. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/974697>
٢٢. القرضاوي، يوسف. (٢٠٠٧). أصول العمل الخيري في الإسلام. الدوحة: درا الكتب القطرية.
٢٣. الكيلاني، منتهى. (٢٠١٩). دور الفيسبوك في نشر ثقافة العمل التطوعي: دراسة مسحية على عينة من طلبة الجامعات الأردنية في مدينة عمان. رسالة ماجستير: كلية الإعلام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن. عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1014184>
٢٤. لوتاه، مريم سلطان. (٢٠١٤). العلاقة بين ثقافة التطوع وتعزيز قيم المشاركة لدى الشباب فيدولة الإمارات العربية المتحدة. شؤون اجتماعية: جمعية الاجتماعيين في الشارقة، مج٣١، ع١٢٤، ٦٩ - ١٢٢. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/625084> متاحة على الموقع: <https://journals.ju.edu.jo/JJSS/article/view/101696/8718> 2019/03/15٢٣:٤٥

٢٥.مراس، عبدالرازق شاكر. (٢٠١٥). ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب كلية التربية جامعة حلوان وسبل النهوض به في المستقبل. دراسات تربوية واجتماعية: جامعة حلوان - كلية التربية، مج ٢١، ٢٤،

٤٣٩ - ٥٠٠. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/741102>

٢٦.نابلسي، هناء حسني محمد (٢٠٠٩). دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن.

٢٧.نزيهة، خليل. (٢٠١٦). معوقات العمل التطوعي في المجتمع المدني -رسالة دكتوراه غير منشورة - دراسة ميدانية للجمعيات الخيرية بمدينة بسكرة. الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر -بسكرة، الجزائر.

٢٨.النعيم، عبدالله. (٢٠٠٥). العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

1. Fakir Al Gharaibeh 2010 Exploring the Link between Volunteering and Social Work in Arab Society: Jordan as a Case Study. International Consortium for Social Development Vol. 32 (2): 14-28.
2. Mellor, David et. al (2009) "Volunteering and its Relationship with Personal and Neighborhood Well-Being." Voluntary Sector Quarterly Volume 38 Number 144-159. London: Sage Publications