

Volunteering Motivations in The Omani Society: An Applied Study on Charities in the Sultanate of Oman

Asila Al zari
Maimuna Darwish

Abstract

Objective: This study aimed to identify the most important motivations for volunteering among a sample of volunteers in the Omani society and to shed light on the relationship between the motivations of volunteering and some independent variables such as: gender, monthly income, educational level, and employment status of the volunteers. **Methodology:** The study utilized a questionnaire as a data collection tool. About (244) volunteers, who joined official voluntary associations which amounted to (18) voluntary associations, responded to the questionnaire. **Results:** The study concluded that volunteers were mostly from the youth category in the age group of (29-39) which constituted (34.0%) of the sample of the study, and most of them were married and held university degrees. There were statistically significant differences attributed to gender in favor of females in determining the motivations for volunteering. However, there was consistency between males and females in some motives such as earning wages, participating in solving community problems, making new friends, gaining the ability to plan and contemplate solving problems and other motives. **Summary:** In view of the findings, a set of recommendations were made.

Keywords: Volunteering, Voluntary Work, Volunteering Associations, Volunteering Motivations

دوافع التطوع في المجتمع العماني: دراسة مطبقة على الجمعيات الخيرية بسلطنة عمان

أصيلة بنت علي الزرعية*

ميمونة بنت درويش الزدجالية**

ملخص:

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أهم دوافع التطوع لدى عينة من المتطوعين في المجتمع العماني، وإلقاء الضوء على العلاقة بين تلك الدوافع وبعض المتغيرات المستقلة؛ كالنوع، والدخل الشهري، والمستوى التعليمي والحالة العملية للمتطوعين. المنهجية: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في تحقيقها لأهدافها، وطبقت على (244) من المتطوعين المنتسبين إلى الجمعيات التطوعية الرسمية، البالغ عددها (18)، مستخدمة في ذلك أداة الاستبانة. النتائج: وانتهت الدراسة إلى أن أغلب المتطوعين هم من فئة الشباب، الفئة العمرية (29- أقل من 39)، وأن أغلبهم من المتزوجين، ومن حملة الشهادات الجامعية. الخلاصة: كما خلصت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى النوع لصالح الإناث في تحديد دوافع للتطوع، التي تمثل أهمها في الرغبة في الاعتماد على النفس لسد الحاجة والحصول على فرصة للعمل بأجر، والرغبة في اكتساب مهارات وخبرات جديدة ومتعددة، وتعلم قدرات جديدة، بالإضافة إلى استثمار أوقات الفراغ. في حين وجد اتساق بين الذكور والإناث في بعض الدوافع؛ مثل كسب الأجر، والمشاركة في حل المشكلات المجتمعية، وتعرف أصدقاء جدد، واكتساب القدرة على التخطيط والتدبر في حل المشكلات وغيرها من الدوافع الأخرى.

المصطلحات الأساسية: التطوع، العمل التطوعي، الجمعيات التطوعية، دوافع التطوع.

مقدمة:

أصبح العمل الاجتماعي التطوعي اليوم من أهم السبل للنهوض بالمجتمعات؛ فالحكومات، سواء في الدول المتقدمة أو النامية، لم تعد قادرة على تلبية احتياجات أفرادها والمجتمع ككل؛ مما فرض أشكالاً جديدة في آليات العمل، تسهم في دعم

* مركز البحوث الإنسانية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

** كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

الحكومة في استكمال ما تقوم به لتلبية الاحتياجات الاجتماعية لأفراد مجتمعاتها؛ وهو ما أدى إلى بروز جمعيات أهلية تقدم العمل التطوعي وتنظمه. فالوعي بأهمية التطوع، وممارسته بصورة فعلية، مؤشر للتفاعل الإيجابي للأفراد تجاه مجتمعهم للنهوض به، وتنميته في المجالات كافة. ولا تقتصر الآثار الإيجابية للتطوع على المجتمع فحسب، إنما يعد التطوع من أهم الوسائل لبناء شخصية المتطوع، وتنميته مهارياً، واجتماعياً، وأخلاقياً، ودينياً، وفكرياً (برقاوي، 2008: 67-68)؛ ومن ثم فإن التطوع هو إحدى القيم الإيجابية رفيعة المستوى التي لها دور بارز في دفع عجلة التنمية، فأشارت نتائج دراسة (واصل، 2016: 145) إلى فوائد العمل التطوعي للمجتمع باعتباره ركيزة مهمة في تحقيق التكافل الاجتماعي، مفسرة ذلك بنشأة العمل التطوعي تاريخياً وارتباطه بالدين وقيم الخير والإحسان؛ ولأن التطوع رغبة ذاتية وطاقة إيجابية تنبع من داخل المتطوع واقتناعه بما يقدمه، فإن دافعه وراء القيام بالعمل التطوعي مقرون بما يحمله من خصائص اجتماعية واقتصادية ومتأثر بها؛ كالمستوى التعليمي والنوع الاجتماعي والدخل الشهري، وهذا ما أكدته بعض الدراسات التي تناولت علاقة المتغيرات بالعمل التطوعي؛ حيث أشار البعض منها إلى ارتفاع نسبة الحاصلين على مؤهل جامعي بين الأفراد المتطوعين؛ مما يشير إلى قوة العلاقة بين التعليم والمشاركة في العمل التطوعي؛ في حين أكدت دراسات أخرى أن الشرائح الاجتماعية الوسطى هي أكثر الفئات مشاركة في العمل التطوعي، وهذا ما يعكس تأثير المستوى الاقتصادي لأسرة الفرد على مشاركته في العمل التطوعي (برقاوي، 2008؛ واصل، 2016). أما فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي فقد اتفقت بعض الدراسات؛ كدراسة (البوسعيد، 2006؛ الكسادي، وسليم، 2012) على أن نسبة تمثيل الذكور في الأعمال التطوعية أكبر؛ وهذا متأثر بمنظومة القيم الاجتماعية التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي.

مشكلة الدراسة:

يعد العمل التطوعي، بما يقوم به من جهود وأنشطة، عموداً ثالثاً لدفع عجلة التنمية للأمام، مسانداً للقطاعين الخاص والحكومي في تطوير المجتمع والرقى به. وفي إطار اهتمام المجتمع العماني بهذا القطاع، جاءت التوجيهات السامية بإصدار قانون الجمعيات الأهلية في عام 2000. ولم يكن هذا كافياً؛ إذ إن هذا القطاع ما زال في حاجة إلى المزيد من الدراسات المهمة بتفعيله في المجتمع ومواجهة المعوقات

التي يواجهها، ودراسة دوافع الأفراد الأساسية للانضمام إليه، وهي دوافع قد تتغير باختلاف المعطيات والظروف التي يمر بها المجتمع بين فترة وأخرى، إلى جانب تأثرها بخصائص المتطوعين أنفسهم. ومن المعروف أن التطوع ينبع من رغبة ذاتية لدى الفرد نحو القيام بالأعمال الخيرية والإنسانية دون مقابل، وتؤثر خصائصه الاجتماعية والاقتصادية في تحديد دافعه نحو ممارسة العمل التطوعي: كنوعه الاجتماعي، ودخله الشهري، ومستواه التعليمي. لذا جاءت هذه الدراسة لتحاول الإجابة عن تساؤل رئيس، وهو: "ما الدوافع الأساسية للعمل التطوعي لدى الأفراد ومدى وتأثرها بخصائصهم الاجتماعية والاقتصادية؟".

أهداف الدراسة:

- تمثلت أهداف الدراسة في هدفين رئيسين، هما:
- 1 - تحديد أهم دوافع التطوع لدى عينة الدراسة.
- 2 - الكشف عن وجود علاقة بين دوافع التطوع وبعض المتغيرات المستقلة؛ مثل: النوع الاجتماعي، الدخل الشهري، المستوى التعليمي.

تساؤلات الدراسة وفروضها:

- 1 - ما أهم دوافع التطوع لدى عينة الدراسة؟
- 2 - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين دوافع المتطوعين للمشاركة في العمل التطوعي وبعض المتغيرات المستقلة؛ مثل: النوع الاجتماعي، والمستوى التعليمي، والحالة العملية، والدخل الشهري؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في مساهمتها في إثراء التراث الفكري المتعلق بالتطوع، وإضافة دراسة علمية جديدة حول ما يتعلق بدوافع العمل التطوعي وعلاقتها ببعض المتغيرات، وتوضيح أهمية التطوع ودوره الكبير في تحقيق التنمية والمساهمة توفير احتياجات المجتمع والرقى به على اختلاف دوافع القائمين به.

مفاهيم الدراسة:

- 1 - التطوع (Volunteering): لغة هو "ما تبرع به الشخص من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضة". واصطلاحاً: "الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه للإسهام في تحمل مسؤولية المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية"

(عز العرب، 2012: 12). ويعرف التطوع في هذه الدراسة على أنه: رغبة نابغة من ذوات الأفراد المنضمين للمؤسسات التطوعية بهدف استغلال مهاراتهم وقدراتهم في سبيل المساهمة في خدمة المجتمع وتوفير احتياجاته.

2 - العمل التطوعي (Volunteer work): "الجهد الذي يبذل رغبةً واختياراً بغرض أداء واجب اجتماعي دون توقع جزاء مالي". ويعرف العمل التطوعي في هذه الدراسة على أنه: الجهد الذي يبذله المتطوع تحت إطار مؤسسة تطوعية مسجلة رسمياً تحت إشراف وزارة التنمية الاجتماعية، ويقدمه المتطوع دون انتظار مقابل مادي، ويسعى من خلاله إلى تسخير طاقاته ومهاراته في سبيل خدمة أفراد المجتمع أو توفير بعض احتياجاته.

3 - الجمعيات التطوعية (الجمعيات الأهلية) (volunteering associations): يعرفها (القانون العماني، 14/2000) بأنها "كل جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدة أشخاص طبيعيين لغرض غير الحصول على ربح مادي، وتهدف إلى القيام بنشاط اجتماعي أو ثقافي أو خيري، ويشمل ذلك الجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية وتلك التي تنشئها الهيئات الخاصة أو الشركات أو المؤسسات أياً كانت التسمية التي تطلق عليها ولو كان من بين أنشطتها ممارسة الرياضة إذا لم تكن هذه الرياضة هي النشاط الرئيس للجمعية أو النادي" (ورد في الكيومي، 2016: 8). وتعرف المؤسسات التطوعية (الجمعيات الأهلية) في هذه الدراسة على أنها: الجمعيات المسجلة رسمياً لدى وزارة التنمية الاجتماعية، وتهدف إلى تقديم أنشطة تطوعية لفئات محددة، وتندرج تحت مسمى "المؤسسات الخيرية".

الإطار النظري للدراسة:

تستند النظرية الحالية في تفسير حيثياتها اجتماعياً إلى أطر نظرية عديدة؛ فهناك العديد من النظريات تفسر موضوع الدراسة، من بينها نظرية الدور التي تقوم على أن كل فرد في المجتمع له وظائف ومهام ومسؤوليات تكون بمثابة شخصية له (ابن عودة، 2017: 8)، وقيام الفرد بأعمال تطوعية يجعل الأفراد الذين هم أقل منه مكانة يتأثرون به؛ مما يحفزهم على القيام بأعمال تطوعية. فاستغلال هذه المكانة في غرس قيم العمل التطوعي غاية في الأهمية؛ لأن هذه الأفعال والسلوكيات ستتأثر بعد ذلك من شخص إلى آخر؛ مما ينتج عنه مجتمع واع بأهمية العمل التطوعي؛ أما نظرية التبادل الاجتماعي؛ فتقوم على التبادل المتفاعل بين الفرد

والآخرين، وكل هذه العلاقات المتبادلة بينهم نتيجة المكاسب التي يحققها بعضهم من بعض (الغرايبة، 2016: 4)، فإذا زادت هذه المكاسب زادت الثقة المتبادلة بينهم؛ مما يؤدي إلى زيادة العمل والنشاط. فالتبادلات التي تحدث في الأعمال التطوعية؛ من حب واحترام، ستنشئ مكاسب إيجابية، كذلك نظرية الدافعية، التي هي قوى أو طاقة كامنة في الفرد تدفعه إلى القيام بعمل أو سلوك معين. من هذا المنطلق نجد أن القوى الداخلية في الفرد هي حاجته أو رغبته في مساعدة الآخرين. في هذه الحالة تنخرط المرأة في الجمعيات التطوعية المتمثلة في جمعيات المرأة العمانية التي تتيح لها البيئة المناسبة لتفريغ هذه الحاجة؛ فنجد المرأة متحمسة ولديها طاقة قوية للقيام بعملها على أكمل وجه (أبو روف، 2009: 23). ونظرية التفاعل الاجتماعي هي عملية تفاعل وتواصل تكسب الفرد مهارات من خلال علاقاته مع الآخرين. واتصال المتطوعات فيما بينهن واتصالهن أيضاً مع المجتمع الخارجي يؤدي إلى تبادل الخبرات ويزيد من علاقاتهن الاجتماعية؛ ومن ثم تصقل شخصيتهن ويصبحن أكثر اجتماعية، وتظهر قيادات ومهارات وقدرات فردية (حجازي، 2011: 4130 - 4131). كما تشير نظرية الذات إلى مجموعة المدركات والأفكار التي يكونها الفرد عن نفسه ومن خلالها يعمل على تطوير ذاته وتنميتها. يساعد العمل التطوعي على تنمية الذات والمبادئ الإنسانية لدى المرأة وشعور المرأة بأهميتها وأن لها دوراً في المجتمع؛ لذلك نجد النساء المشتغلات في العمل التطوعي لديهن صورة جيدة عن ذاتهن؛ بسبب المساعدات التي يقدمنها للآخرين (الغرايبة، 2016: 6). أما النظرية الإنسانية؛ فإنها تفسر تعاطف الفرد مع المحتاجين ورغبته في مساعدتهم وتقديم يد العون لهم؛ مما يجعله مقدراً لذاته ويجعل له مكانة في المجتمع (الغرايبة، 2016: 4). في حين قسمت نظرية كيد (Kidd) دوافع التطوع إلى دوافع داخلية؛ كالحاجة إلى الشعور بالرضا عن الذات، والحاجة إلى التفاعل الاجتماعي، ودوافع خارجية؛ كالرغبة في المساهمة في الإنتاج، والحاجة إلى التعزيز اللفظي والمعنوي بأشكاله المختلفة (Annual Report of the Utah Arts Council, 2006).

الدراسات السابقة:

يستهدف استعراض الدراسات السابقة التي تحدثت عن دوافع التطوع وعلاقتها ببعض المتغيرات، تعرف مجمل الأفكار التي تحدثت عنها وأبرز النتائج التي توصلت إليها. كل ذلك لأجل بلورة الرؤية النظرية للدراسة الحالية وتدعيم

النتائج التي ستتوصل إليها، وقد تناول هذا الجزء الدراسات السابقة في محورين، بما يتناسب مع أهداف الدراسة، وهما:

1 - دوافع التطوع:

دراسة (أحمد وجميل، 2019) التي سعت إلى تعرف دوافع العمل التطوعي لدى (220) متطوعاً في المنظمات التطوعية في العراق. وانتهت الدراسة إلى أن أكثر دوافع العمل التطوعي شيوعاً هي القيم والمبادئ المتأصلة في الفرد؛ مثل بذل الخير والجد والكرم والعطاء، بينما جاء في المرتبة الثانية دافع الوعي والإدراك بأهمية مساعدة الناس الذين في أمس الحاجة إلى العون، وفي المرتبة الثالثة جاء الدافع الاجتماعي والرغبة في عقد صداقات مع الآخرين. ودراسة (Taysir & Erdogmus, 2019)، التي هدفت إلى تحليل أسباب عدم تطوع طلاب تخصصات العلوم الاجتماعية في 52 جامعة في إسطنبول التركية باستخدام طريقة مجموعة التركيز. وكشفت نتائج الدراسة أن أحد أسباب عزوف طلاب الجامعات عن التطوع في المنظمات غير الحكومية في تركيا هو قلة الدعم المعنوي والتحفيزي الذي يتلقاه الطلاب الجامعيون من عائلاتهم حينما يتعلق الأمر بالمشاركة في الأنشطة التنظيمية. ويشير هذا الاستنتاج إلى أن الدعم المعنوي الذي تقدمه العائلة يمثل أحد الدوافع المهمة للتطوع. في حين أجرى (Mainardes et al., 2017) دراسة بهدف تحديد العوامل التي تحفز البرازيليين على المشاركة في العمل التطوعي. خلصت نتائج الدراسة إلى أن احترام الذات والإحساس بالمسؤولية الاجتماعية عاملان مهمان يحفزان الأفراد على المشاركة في العمل التطوعي وكلما زاد شعور المتطوعين بأنهم ملزمون بالتبرع بوقتهم وتحسين صورتهم المهنية، قلت الأهمية التي يمنحونها للمشاركة في الأعمال التطوعية. أما دراسة (الزبن، 2016)؛ فقد هدفت إلى تعرف اتجاهات المرأة في محافظة الكرك ودوافعها نحو العمل التطوعي، وتحديد الأسباب التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي. وقد توصلت الدراسة إلى أن اتجاهات المرأة نحو العمل التطوعي تنسجم مع القيم الدينية ولكن العادات والتقاليد المجتمعية وعدم توافر المواصلات والانشغال بتربية الأبناء تمثل تحديات أمام مشاركة المرأة في الأعمال التطوعية. وأكدت الدراسة أن أهم دوافع المرأة للمشاركة في العمل التطوعي هو ابتغاء الأجر والثواب من الله. وهدفت دراسة (واصل، 2016) إلى محاولة تعرف طبيعة العمل التطوعي في المجتمع الليبي. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها: أن الوازع الديني هو أهم

دوافع عينة الدراسة المتطوعين نحو ممارسة العمل التطوعي. وحاولت دراسة (Holdsworth, 2010) فهم الأسباب التي تشجع الطلاب على المشاركة في العمل التطوعي عن طريق توزيع الاستبانة وإجراء المقابلات. وقد شارك في الإجابة عن الاستبانة (3083) طالباً وطالبة من 6 جامعات بريطانية، وقد أشارت الدراسة إلى أن أغلب الإجابات كانت من الإناث. تضمنت عينة الدراسة متطوعين في الأنشطة الجامعية (داخل الحرم الجامعي) أو في أنشطة خارجية (خارج الحرم الجامعي). وكشفت نتائج الدراسة أن عامل البحث عن فرص عمل له تأثير أكبر على دوافع التطوع لدى الطلاب. وقد أجرى (السلطان، 2009) دراسة هدفت إلى الكشف عن اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل التطوعي، والأعمال التي يرغبون في ممارستها، وانتهت الدراسة إلى أن أهم دوافع الشباب الذكور للعمل التطوعي تتمثل في اكتساب مهارات جديدة، وزيادة الخبرات العملية، وشغل وقت الفراغ، والمساهمة في خدمة المجتمع، وتأكيد الثقة بالنفس، وتنمية الشخصية الاجتماعية، وزيادة الخبرات العملية، وتنمية خلفية الثقافية، وتنمية مهارات التواصل الاجتماعي، وتعزيز الانتماء الوطني، وتعرف أصدقاء جدد، والحصول على وظيفة في المستقبل على الترتيب. في حين سعت دراسة (Jones & Hill, 2003) إلى فهم الحوافز التي تدفع طلبة الجامعة إلى العمل التطوعي، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مشاركة الطلبة في العمل التطوعي في المرحلة الثانوية كانت نتيجة تشجيع الأهل والأصدقاء وتشجيع المعتقدات الدينية ومساعدة الآخرين.

2 - علاقة العمل التطوعي ببعض المتغيرات المستقلة:

تطرقت دراسة (Pereira et al., 2019) إلى تحديد أهم العوامل التي تؤثر على المتطوعين في مجال الرياضة في ساو باولو في البرازيل. جمعت البيانات اللازمة للدراسة باستخدام الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من 200 متطوع شاركوا في تنظيم سباق الجائزة الكبرى الفورمولا 1، الذي نُظم في ساو باولو عام 2018. توصلت الدراسة إلى أنه كلما زاد المستوى التعليمي للفرد زاد ميله إلى التطوع؛ إذ إن 80 من المتطوعين الذين أجابوا عن استبانة الدراسة قد تخرجوا في التعليم العالي وبقي لديهم هذا الميل بعد التخرج. بالإضافة إلى ذلك، أوضحت الدراسة أن المتطوعين الأكبر سناً يميلون إلى المساعدة في إنجاح الحدث أكثر من المتطوعين الأصغر سناً وأن الرجال أكثر ميلاً من النساء للتطوع في أحداث الفورمولا 1؛ وذلك بسبب حبهم للمشاركة في تلك المنافسة. وأكدت نتائج الدراسة أن النضج الشخصي لا يعتبر عاملاً رئيساً يدفع

الأفراد إلى التطوع في الأحداث الرياضية. أما دراسة (Lemos et al., 2019)؛ فقد سعت إلى وصف الدوافع المحفزة للمتطوعين الجدد في مؤسسة دينية شمال شرق البرازيل من خلال تحليل بياناتهم عن طريق الإحصاء الوصفي. وانتهت الدراسة إلى أنه كلما زاد مستوى التعليم الأكاديمي للفرد، انخفض ميله إلى الانخراط في مؤسسة ما للاستفادة من وقت فراغه. بينما هدفت دراسة (الكندري، 2016) إلى تعرف أشكال العمل التطوعي ومجالاته، والكشف عن واقعه لدى طلبة كلية التربية الأساسية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة التي طبقت على (640) من طلاب الكلية بدولة الكويت خلال العام الدراسي 2014 / 2015. وأوضحت الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير النوع لصالح الإناث، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى متغير المشاركة في الأعمال التطوعية، ولا في متغير السنة الدراسية إلا في محور معوقات العمل التطوعي لصالح السنة الثانية. كما سعت دراسة (العباسي، 2015) إلى تعرف أثر دوافع التطوع للذكور والإناث على القدرة التنافسية للجمعيات الأهلية في مصر، التي تم قياسها بمقياسين، هما عدد ساعات التطوع في الجمعيات الأهلية والأنشطة التطوعية خلال الاثني عشر شهراً الماضية. وخلصت الدراسة إلى وجود فروق معنوية بين كل من دوافع التطوع ومجالات التطوع للذكور والإناث، كما تم إثبات وجود أثر معنوي موجب لدوافع التطوع للذكور والإناث على القدرة التنافسية للجمعيات الأهلية. في حين أجرى (الحلوة، 2015) دراسة هدفت إلى تعرف دوافع التحاق الشباب بالعمل التطوعي والكشف عن أثر متغير الجنس والعمل والحالة الاجتماعية على دوافع العمل التطوعي ومجالاته ومعوقاته لدى الشباب. اعتمدت الدراسة على الاستبانة، وتوصلت إلى أن أهم دوافع التطوع لدى الشباب السعودي هو أن العمل التطوعي يزيد من قدرة الإنسان على التواصل والتفاعل مع الآخرين، يليه دافع طلب الأجر والثواب. وهدفت دراسة (المنيزل، 2015) إلى تعرف اتجاهات الشباب الإماراتي من طلبة الجامعات في دولة الإمارات العربية المتحدة نحو العمل التطوعي واختلاف ذلك باختلاف عدد من المتغيرات. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات نحو العمل التطوعي بشكل عام تعزى إلى الجنس، إلا أن هناك فروقاً على بعض الفئات لصالح الذكور أو الإناث. وأجرى (الشناوي، 2010) دراسة ميدانية لمعرفة مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب. وتوصلت هذه الدراسة إلى أنه يوجد مستوى مرتفع لثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب، سواء في التعليم الثانوي أو

الجامعي؛ ولكن الأغلب أنهم مازالوا يعتبرون أن العمل التطوعي مجرد مرادف للعمل الخيري القائم على المساعدة المادية للمحتاجين. ولم تتضح أية فروق نتيجة للنوع على كل المستويات، سواء بالمرحلة الثانوية أو الكلية، ولكن وجدت فروق دالة إحصائية بين مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية وطلاب الكلية لصالح طلاب الكلية.

أما دراسة (Low et al., 2007) التي أعدها المركز الوطني للأبحاث الاجتماعية بالمشاركة مع مؤسسة لأبحاث العمل التطوعي في المملكة المتحدة؛ فقد هدفت إلى الإجابة عن أسئلة، مفادها: لماذا؟ وكيف يقدم الناس مساعدات تطوعية دون مقابل للمنظمات؟ وما دوافعهم إلى التطوع؟ وما الأسباب التي يمكن أن تمنعهم من التطوع؟ وما الرابط بين التطوع بالمال والتطوع بالوقت؟ وتوصلت الدراسة إلى أن الإناث أكثر اهتماماً بالأعمال التطوعية من الذكور، وأن الفئة التي تراوح أعمارهم بين (34 و 44) و (55 و 64) هم أكثر الفئات اهتماماً بالأعمال التطوعية. وهدفت دراسة (الزبيدي، 2006) إلى تعرّف اتجاهات طلبة البكالوريوس في الجامعة الأردنية نحو العمل التطوعي، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات العينة على البعد المتعلق بتحفيز المتطوعين، تعود إلى متغيرات النوع والكلية والمستوى الدراسي، والمستوى التعليمي للأب والدخل الشهري للأسرة ومكان السكن. وأشارت أيضاً إلى أن تطوع الذكور أعلى من تطوع الإناث. وهدفت دراسة (الواكد، 2006) إلى تعرف الاتجاهات نحو العمل التطوعي. وخلصت نتائجها إلى أن أغلب أفراد العينة يرون ضرورة تطبيق العديد من القيم المرتبطة بمفهوم المجتمع المدني. كما أشارت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بحسب متغير النوع ومكان السكن ومستوى تعليم الوالدين وممارسة العينة للأعمال التطوعية والاتجاهات نحو المشاركة في مؤسسات المجتمع المدني، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى الاقتصادي وتنشئة الأسرة أبنائها على القيام بالأعمال التطوعية وبين الاتجاهات نحو المشاركة في الأعمال التطوعية. في حين هدفت دراسة (شتيوي، وعبد الهادي، 2000) إلى تحديد الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمتطوعين، وأشارت النتائج إلى أن معدلات المشاركة من قبل الذكور أعلى منها لدى الإناث، وأن نسبة المتطوعين من متوسطي الأعمار والمتزوجين وأصحاب الدخل المتوسطة والعاملين في القطاع الخاص أعلى من نسبة المتطوعين من الفئات الأخرى. كما أشارت الدراسة إلى أن أبرز دوافع

المشاركة تمثلت في الرغبة في خدمة المجتمع وتحقيق الحاجات الشخصية وتكوين الصداقات والمعارف والعلاقات الاجتماعية مع الآخرين.

بقراءة الدراسات السابقة يبدو أن هناك اتفاقاً بينها على أن دوافع التطوع عادة تتمحور حول الرغبة في كسب الأجر والثواب وتعزيز مفاهيم الإسلام في الحث على الخير كدافع أساسي، إلى جانب سعي المتطوعين لشغل وقت فراغهم، واكتسابهم جملة من المهارات والخبرات العملية، وسعيهم إلى المساهمة في خدمة المجتمع، وتنمية مهارات التواصل الاجتماعي لديهم. أما ما يتعلق بتأثير تلك الدوافع بخصائص المتطوعين؛ فنجد أن الدراسات كانت ما بين مؤيد لاختلاف دوافع التطوع باختلاف النوع (الذكور والإناث)، وما بين معارض لوجود تلك العلاقة، بينما أكد البعض منها وجود فروق دالة إحصائية بين دوافع المتطوعين ومستوياتهم التعليمية ودخلهم الأسري. في حين يلاحظ اهتمام إحدى الدراسات بالبحث حول العلاقة بين دوافع التطوع ومتغير الحالة العملية، التي انتهت إلى نفيها تماماً.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

1 - منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي - أسلوب المسح الاجتماعي بالعينة - للوقوف على دوافع العمل التطوعي لدى المتطوعين في الجمعيات التطوعية الخيرية في المجتمع العماني، وعلاقة تلك الدوافع ببعض المتغيرات المستقلة؛ انطلاقاً من أن المنهج الوصفي يهتم بوصف ما هو كائن ومن ثم محاولة تفسيره.

2 - مجتمع الدراسة: تتضمن مؤسسات العمل التطوعي المسجلة لدى وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان كلاً من جمعيات المرأة العمانية، والجمعيات المهنية، وأندية الجاليات، والجمعيات التطوعية الخيرية، في جميع محافظات السلطنة، في حين تمثل مجتمع الدراسة الحالية على المؤسسات الخيرية المسجلة لدى الوزارة، البالغ عددها (22).

3 - عينة الدراسة: تم تطبيق الدراسة على (244) فرداً من المتطوعين المنتسبين إلى الجمعيات التطوعية الخيرية المنضوية تحت المظلة الرسمية لوزارة التنمية في السلطنة، التي بلغ عددها (18) جمعية، ويمثل جدول 2 حجم عينة الدراسة من المستجيبين المكتملة بياناتهم، بعد أن تم استبعاد جميع الاستبانة غير المكتملة، البالغ عددها 150 استبانة كما تم فقد أكثر (90) استبانة غير مسترجعة.

جدول 1

حجم عينة الدراسة

الجمعية	العدد	%
1 الجمعية العمانية لمتلازمة داون	5	.4
2 الجمعية العمانية لأصدقاء المسنين	20	2.6
3 الجمعية العمانية للسلامة المرورية	3	.4
4 جمعية الأولمبياد الخاص العماني	12	1.6
5 الجمعية العمانية للتوحد	1	.1
6 جمعية البيئة العمانية	9	1.2
7 الجمعية العمانية لأمراض الدم الوراثية	1	.1
8 جمعية الأطفال أولاً	16	2.1
9 الجمعية العمانية للمياه	7	.9
10 جمعية رعاية الأطفال المعاقين	3	.4
11 جمعية هواة تربية الطيور	6	.8
12 جمعية الرحمة	N̄	7.7
13 الجمعية العمانية لذوي الإعاقات السمعية	٦	2.7
14 جمعية التدخل المبكر	20	2.6
15 جمعية دار العطاء	11	1.4
16 الجمعية الأهلية لمكافحة السرطان	19	2.5
17 جمعية بهجة لرعاية الأيتام	12	1.6
18 جمعية إحسان	20	2.6
المجموع	244	100

4 - أدوات جمع البيانات: اعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة الورقية التي وزعت على عينة الدراسة عبر الزيارات الميدانية والمقابلات الشخصية لرؤساء الجمعيات أو من يمثلونهم لكل مؤسسة تطوعية تدخل ضمن مجتمع الدراسة، وقد

بلغ عدد الاستبانات بعد استبعاد الاستبانات غير المكتملة والمفقودة (244) استبانة، وهدفت الاستبانة إلى تعرّف البيانات الديموغرافية للمتطوع، وأهم دوافعه للتطوع.

5 - صدق الأداة وثباتها: عرضت الاستبانة على مجموعة من المتخصصين والأكاديميين في هذا المجال، البالغ عددهم (13) متخصصاً وأكاديمياً، وفي ضوء اقتراحاتهم وملاحظاتهم أجريت التعديلات المطلوبة. كما أجري اختبار لقياس مدى ثبات فقرات استبانة الدراسة، وقد دلت نتائج معامل الثبات (Reliability) على وجود تجانس واضح في النتائج؛ إذ بلغت قيمة معامل الثبات (كرباخ ألفا) الكلي للأداة (0.739). وبشكل طردي وموجب؛ مما يعني أن هناك ثباتاً في أداة القياس وثباتاً في النتائج؛ الأمر الذي يعزز مصداقية بيانات الدراسة وموضوعيتها.

6 - المعالجة الإحصائية: اعتمدت الدراسة على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة؛ بهدف الحصول على البيانات المطلوبة، التي تخدم الدراسة والتي تمثلت في:

أ - أساليب التحليل الوصفي البسيطة: التوزيعات النسبية (percentage) والتكرارية (Frequency).

ب - أساليب التحليل الإحصائي الثنائي: التحليل الوصفي للاستجابات بحسب مقياس (ليكرت) الثلاثي: توزعت استجابات المتطوعين على المقياس على المستويات الثلاثة الآتية: (دائماً، أحياناً، نادراً)، وأعطيت الأوزان النسبية التالية لهذه المستويات: (1، 2، 3) على الترتيب، وتم التعامل مع قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات المتطوعين وفقاً للمعادلات الآتية:

* حساب المدى: بطرح القيمة الدنيا لبدائل الإجابة من القيمة العليا لها، أي: $2 = 3 - 1$

* حساب طول الفئة: بقسمة ناتج المدى على عدد المستويات المراد توزيع فترات المتوسطات عليها (مرتفع، متوسط، منخفض)، أي: $0.6 = 3 / 2$. وفي ضوء ناتج هذه العمليات الحسابية تم تحديد ثلاثة مستويات للحكم على درجة تأثير المتوسط الحسابي لاستجابات المتطوعين، وذلك على النحو الآتي:

جدول 2

مستويات درجة تأثير قيمة المتوسط الحسابي

م	قيمة المتوسط الحسابي	درجة التأثير
1	1.66-1	منخفضة
2	2.33 - 1.67	متوسطة
3	3 - 2.34	مرتفعة

مناقشة النتائج:

أولاً- بيانات عينة الدراسة:

يناقش هذا الجزء أهم الخصائص الشخصية للمتطوعين بالجمعيات التطوعية عينة الدراسة، بحسب بعض المتغيرات المستقلة، وهي: (النوع، الفئات العمرية، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، نوع العمل، الدخل الشهري، الأدوار التطوعية، سنوات الخبرة، عدد الجمعيات التي ينتمون إليها، ويمكن توضيح ذلك على النحو الآتي:

جدول 3

متغير النوع لعينة الدراسة ن = 244

	النوع	العدد	%
1	ذكر	126	51.6
2	أنثى	118	48.4
	المجموع	244	100

جدول (3) يوضح أن نسبة المتطوعين من الذكور متقاربة إلى حد ما مع نسبة الإناث؛ إذ شكل الذكور ما نسبته (51.6%)، بينما شكلت الإناث نسبة (48.4%). وعلى الرغم من أن الفارق بسيط جداً، فإن النسبة المتبقية قد تعزى إلى زيادة مسؤوليات الإناث التي تحتم عليهن الموازنة بينها وبين عملهن التطوعي. وعلى عكس ذلك، جاءت نسبة مشاركة الإناث أعلى من مشاركة الذكور في بعض الدراسات؛ مثل، (الكندري، 2016) و (Low et al., 2007)؛ إلا أن ذلك قد يعود إلى محددات اختيار العينة وعددها ونوعها وما إلى ذلك، فقد أثبتت بعض الدراسات أن قوة العمل التطوعي تتكون أساساً من المتعلمات من السيدات (Rokach & Wankyn, 2009)؛ فالمرأة أكثر اتجاهاً نحو العمل التطوعي من

الرجل ويؤيد الاتجاه نفسه (Chapman & Morley, 1999)، الذي كشف عن ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في العمل التطوعي مقارنة بالرجل، لكن البعض اكتشف أن معدل المشاركة يتوقف على طبيعة نشاط المؤسسة التطوعية؛ فالنساء يفضلن الانضمام إلى مؤسسات تطوعية تختلف في طبيعة نشاطها عن المؤسسات التطوعية التي ينضم لها الرجال. وهناك من أشار إلى أن عدد المتطوعات يزيد في المجالات الاجتماعية؛ مثل المستشفيات والمدارس أو مجالات الرفاهية الاجتماعية، وذلك بصورة أكبر من عدد الرجال المتطوعين. (العباسي، 2015: 210).

جدول 4

الفئات العمرية لعينة الدراسة ن = 243

	العمر	العدد	%
1	أقل من 20 سنة	5	2.0
2	20 – أقل من 29	80	32.8
3	29 – أقل من 39	83	34.0
4	39 – أقل من 49	70	28.7
5	49 – أقل من 59	5	2.0
	المجموع	243	99.6
	البيانات المفقودة	1	4

جدول (4) يوضح أن المتطوعين في المجتمع العماني هم من فئة الشباب ممن تقع أعمارهم في الفئة العمرية (29 – أقل من 39) و (20 – أقل من 29)، وذلك بفارق بسيط؛ إذ شكلت الفئة الأولى نسبة (34%)، بينما شكلت الفئة الثانية ما نسبته (32.8%). في حين جاءت من تقع أعمارهم ما بين (39 وأقل من 49) في المرتبة الثالثة وذلك بنسبة (28.7%). ومن الملاحظ أن الفئتين العمريتين (49 – أقل من 59) و (أقل من 20 سنة) جاءتا في المرتبة الأخيرة وبنسبة متماثلة (2%). وجاءت هذه النتيجة متفقة تماماً مع دراستي (العباسي؛ شتيوي، وعبدالهادي، 2000) اللتين أشارتا إلى أن متوسطي الأعمار هم أكثر الناس تطوعاً، في حين اختلفت مع ما كشفت عنه دراسة (Low et al., 2007)؛ حيث صرحت بأن المتطوعين في المملكة المتحدة من الفئات العمرية التي تراوح أعمارهم بين (34 و 44) و (55 و 64) هم أكثر الفئات اهتماماً بالأعمال التطوعية.

ويكشف جدول (5) توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب حالتهم الاجتماعية؛ إذ إن أغلب المتطوعين عينة الدراسة هم من المتزوجين، وقد بلغ عددهم (156) بنسبة (64%). يليهم فئة غير المتزوجين (أعزب)، وبلغ عددهم (78)؛ أي ما نسبته (32%). بينما شكلت فئة الأرامل نسبة (2%). وجاءت فئة المطلقين في المرتبة الأخيرة من حيث نسبة المشاركة التي شكلت ما يقارب (1.6%). وهذه النتيجة تدل على أن هناك تنوعاً من حيث الحالة الاجتماعية للمتطوعين عينة الدراسة ووجود وعي كاف بأهمية العمل التطوعي، ويمكن أن يعزى قلة عدد المتطوعين الأرامل والمطلقات إلى انشغالهم برعاية أسرهم إلى عدم وجود الشريك الثاني مقارنة بالمتزوجين والعزاب من أقرانهم المتطوعين، وكذلك باعتبارهم ممن يحصلون على الرعاية الاجتماعية من قبل الجمعيات التطوعية، وهو ما لمسته الباحثان في أثناء الزيارة الميدانية لتطبيق الدراسة.

جدول 5

الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة ن = 243

الحالة الاجتماعية	العدد	%
1 أعزب	78	32
2 متزوج	156	64
3 أرمل	5	2
4 مطلق	4	1.6
المجموع	243	99.6
البيانات المفقودة	1	0.4

وبقراءة جدول (6)، يتضح لنا أن أغلب المتطوعين في عينة الدراسة هم من حملة الشهادات الجامعية فأعلى؛ حيث بلغ عددهم (109) بنسبة (44.7%)، يليهم ممن لديهم مؤهل تعليم مدرسي بنسبة (34%)، وأخيراً حملة دبلوم بعد الثانوية بنسبة (20.9%). وقد يرجع ارتفاع نسبة حملة البكالوريوس والشهادات الجامعية العليا إلى اطلاعهم وانفتاحهم فيما يتعلق بثقافة العمل التطوعي بحكم اختلاطهم بغيرهم من الفئات المثقفة واكتسابهم قيم المشاركة وخدمة المجتمع. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (العباسي، 2016) التي انتهت إلى أن غالبية المتطوعين هم من ذوي المستويات الجامعية.

وفيما يلي يوضح جدول (6) توزيع عينة الدراسة من حيث المستوى التعليمي.

جدول 6

المستوى التعليمي لعينة الدراسة ن = 243

المستوى التعليمي	العدد	%
1 تعليم مدرسي	83	34.0
2 دبلوم بعد الثانوية	51	20.9
3 بكالوريوس فأعلى	109	44.7
المجموع	243	99.6
البيانات المفقودة	1	.4

أما فيما يتعلق بتوزيع العينة وفقاً للقطاع الذي يعملون فيه؛ فتشير بيانات جدول (7) إلى ارتفاع نسبة مشاركة المتطوعين ممن يعملون بالقطاع الحكومي مقارنة بغيرهم من الفئات الأخرى؛ إذ شكلت نسبتهم (36.1%). ومن الملاحظ أن هذه النتيجة جاءت مغايرة لما أفصحت عنه دراسة (شتيوي، وعبد الهادي، 2000) التي أكدت أن العاملين في القطاع الخاص يشكلون أعلى نسبة مشاركة في الأعمال التطوعية. وفيما يتعلق بالدراسة الحالية يبدو أن عامل الوقت هو السبب وراء مشاركة عاملي القطاع الحكومي في المجتمع العماني في العمل التطوعي، من حيث ساعات العمل وتوافر وقت الفراغ الذي يتيح فرصة أكبر للتطوع.

جدول 7

الحالة العملية لعينة الدراسة ن = 242

الحالة العملية	العدد	%
1 قطاع حكومي	88	36.1
2 قطاع خاص	68	27.9
3 أخرى	86	35.2
المجموع	242	99.2
البيانات المفقودة	2	.8

وحول علاقة متغير الدخل الشهري باختلاف أو تشابه دوافع المتطوعين للتطوع، فإن جدول (8) يكشف ذلك على النحو الآتي:

جدول 8

الدخل الشهري لعينة الدراسة ن = 243

%	العدد	الدخل الشهري	
13.1	32	299-150	1
8.2	20	399-300	2
12.3	30	499-400	3
13.5	33	699-500	4
11.1	27	899-700	5
7.0	17	1000-900	6
18.0	44	1000 <	7
16.0	39	غير محدد (لا يعمل)	8
99.2	242	المجموع	
.8	2	البيانات المفقودة	

يتضح من خلال جدول (8) أن أغلب المتطوعين عينة الدراسة هم ممن يزيد دخلهم الشهري على (1000) ريال عماني؛ إذ بلغت نسبتهم (18%)، بينما جاءت فئة الباحثين عن العمل أو من ليس لديه عمل في المرتبة الثانية بنسبة (16%)؛ وقد يرجع ذلك إلى رغبة هذه الفئة في استغلال وقت الفراغ في القيام بأعمال تعود بالنفع لهم ولمجتمعهم، وفتح باب التواصل مع الآخرين واكتساب المهارات والخبرات في مجالات مختلفة عبر الانضمام للمؤسسات التطوعية على اختلاف مجالاتها. وقد جاءت فئة أصحاب الدخول (699-500 ريالاً عمانياً) و (499-400 ريالاً عمانياً) في المرتبتين الثالثة والرابعة على التوالي: (13.5%) و (12.3%). وفي الوقت الذي شكلت فيه معدلات المشاركة التطوعية من قبل أصحاب الدخول المتوسطة أعلى من نسبة المتطوعين من الفئات الأخرى في دراسة (شتيوي وعبدالهادي، 2000)، جاءت نتائج الدراسة الحالية مناقضة لذلك؛ إذ جاءت فئة أصحاب الدخول المتوسطة في المراتب الأخيرة (700-899 ريالاً عمانياً) و (1000-

900 ريال عماني)، وذلك بنسبة (11.1%) و(7%) على التوالي. وحول أهم الأدوار التي يتقلدها المتطوعون عينة الدراسة، يأتي جدول (9) موضحاً لذلك.

جدول 9

الأدوار التطوعية لعينة الدراسة ن = 243

الدور	العدد	%
1 رئيس مجلس إدارة	32	13.1
2 عضو مجلس إدارة	43	17.6
3 متطوع	158	64.8
المجموع	233	95.5
البيانات المفقودة	11	4.5

تشير نسب توزيع المتطوعين وفقاً لأدوارهم التطوعية في جدول (9) إلى أن المتطوعين (الأعضاء في المؤسسات التطوعية) يشكلون نسبة (64.8%) من إجمالي عينة الدراسة، بينما شكل رؤساء المجالس الإدارية نسبة (13.1%) من إجمالي العينة، وأخيراً شكل أعضاء المجالس الإدارية ما نسبته (17.6%)، وهي نتيجة منطقية؛ إذ لا بد لكل مؤسسة تطوعية من مجلس إدارة مكون من عدد من الأعضاء لا يزيد على (13)، من بينهم رئيس ونائب، ويترأس البقية اللجان المختلفة التي يتم الاتفاق عليها من قبل مجلس الإدارة المنتخب كل سنتين لوضع الخطط الإدارية للمؤسسة؛ ومن ثم تنفيذها من قبل أعضاء الجمعية العمومية المكونة من بقية أعضاء المؤسسة؛ بحيث لا يقل عددهم عن (40) فرداً بحسب قانون الجمعيات الأهلية.

ويفسر جدول (10) العلاقة بين دوافع التطوع لدى أفراد عينة الدراسة وعدد سنوات خبرتهم في مجال التطوع.

بالنسبة إلى عدد سنوات الخبرة في مجال العمل التطوعي لعينة الدراسة، تكشف بيانات جدول (10) أن أغلب المتطوعين لديهم خبرة في مجال العمل التطوعي لعدد سنوات تراوح ما بين 5 و10 سنوات؛ حيث بلغت نسبتهم (52%)؛ مما يكسب الدراسة مصداقية أكثر لاستجابات المتطوعين وفقاً لخبرتهم؛ باعتبار العمل التطوعي متأصلاً في المجتمع العماني منذ القدم وفي مختلف مجالات الحياة، ثم تطور في شكل أكثر تنظيماً فيما يعرف بالجمعيات والفرق التطوعية الخيرية.

جدول 10

سنوات الخبرة لعينة الدراسة ن = 244

عدد سنوات الخبرة	العدد	%
1 أقل من سنة	6.1	15
2 1-2 سنوات	16.0	39
12.3	30	%
عدد سنوات الخبرة	3	4-3 سنوات
4 4-5 سنوات	10.2	25
5 أكثر من 5-10 سنوات	52.0	127
6 أكثر من 10 سنوات	3.3	8
المجموع	244	%100

بينما شكل المتطوعون أصحاب الخبرة (1-2) سنوات نسبة (16%). تليها فئة المتطوعين أصحاب الخبرة (3-4%) سنوات بنسبة (12.3%); ومن ثم أصحاب الخبرة (4-5) سنوات بنسبة (10.2%). وقد جاء حديثو مجال التطوع (أقل من سنة) في المرتبة قبل الأخيرة بنسبة (6.1%)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت فئة أصحاب الخبرة التي تزيد على 10 سنوات، وذلك بنسبة (3.3%) ويمكن تفسير ذلك بحسب البيانات المطلوبة من حيث انتماء المتطوع لجمعية تطوعية؛ فنظراً لحدثة ظهور الجمعيات كانت الاستجابات بحسب الفترة الزمنية لظهور الفرق التطوعية والجهود الفردية التي شكلت بعد فترة ظهور ما يعرف بالجمعيات التطوعية الخيرية.

ثانياً- دوافع التطوع:

بين القرآن الكريم والسنة النبوية أن الدافع الأساسي من العمل التطوعي في الإسلام هو الحصول على الأجر والثواب من الله - عز وجل - كما في قوله تعالى: ﴿وَيُطْعَمُونَ أَلْطَعَامَ عَلَىٰ حَيْثُ مَسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا﴾ (٨) إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لِوَجْهِ اللَّهِ لَا نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَلَا شُكْرًا ﴿٩﴾ (الإنسان: 8-9). بينما تطرقت بعض الدراسات السابقة لدوافع التطوع لدى المتطوعين كدراسة (الحلوة، 2015) التي حصرت تلك الدوافع في زيادة قدرة الإنسان على التفاعل والتواصل مع الآخرين، وتحقيق الأجر والثواب من الله، عز وجل،

وشعور الفرد بالرضا الذاتي المتصل برضا الله، والإحساس بالآخرين، وإتاحة الفرصة أمام الفرد لتعلم مهارات جديدة. أما النتائج الميدانية لهذه الدراسة حول أهم دوافع المتطوعين عينة الدراسة؛ فقد جاءت مرتبة ترتيباً تنازلياً على النحو الذي يوضحه جدول (11).

جدول 11

دوافع التطوع بحسب درجة الأهمية

الرتب	العبارات	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التأثير
1	الشعور بالسعادة والراحة النفسية	244	2.92	.317	مرتفعة
2	كسب الأجر والثواب	244	2.89	.363	مرتفعة
3	الإسهام في خدمة المجتمع	244	2.86	.366	مرتفعة
4	تقوية مشاعر الانتماء والولاء للوطن	244	2.86	.366	مرتفعة
5	اكتساب مهارات وخبرات جديدة ومتعددة	244	2.80	.461	مرتفعة
6	اكتساب القدرة على تحمل المسؤولية	244	2.76	.492	مرتفعة
7	التعود على التضحية من أجل الغير	244	2.75	.506	مرتفعة
8	المشاركة في حل بعض مشكلات المجتمع	244	2.69	.506	مرتفعة
9	تعزيز القدرة على التخطيط والتدبر في حل المشكلات	244	2.68	.500	مرتفعة
10	المحافظة على العادات والتقاليد وتراث الأجداد المتعلقة بالتطوع	244	2.59	.669	مرتفعة
11	استثمار أوقات الفراغ وشغلها	244	2.58	.607	مرتفعة
12	تعزيز مكانتي في المجتمع وكسب حب الناس وثقتهم	243	2.44	.715	مرتفعة
13	تعرف أصدقاء جدد	241	2.29	.774	متوسطة
14	اكتساب خبرات لسوق العمل عند توافر فرص العمل مستقبلاً	244	2.26	.999	متوسطة
15	الحصول على تدريب ودعم لتطوير مهاراتي كأُسرة منتجة	243	1.64	.828	منخفضة
16	الحصول على فرصة للعمل بأجر في المنظمات التطوعية لسد حاجتي	243	1.49	.741	منخفضة
17	الحصول على الواجهة والظهور	243	1.47	.723	منخفضة
18	الحصول على فرص لتسويق منتجاتي	243	1.39	.661	منخفضة

تبرز نتائج جدول (11) ترتيب استجابات المتطوعين حول دوافع التطوع لديهم من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التأثير-التي تم توضيحها في جدول (3) - بالنسبة لكل دافع. وقد جاء دافع السعادة والراحة النفسية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.92) وانحراف معياري (0.317) وبدرجة تأثير مرتفعة؛ مما يثبت صحة نظرية الذات التي تشير إلى أن العمل التطوعي يبعث في الفرد الشعور بالسعادة والراحة؛ لأنه قد أدرك أهميته ودوره في المجتمع من خلال العمل التطوعي. بينما جاء كسب الأجر والثواب في المرحلة الثانية، وذلك بمتوسط حسابي (2.89) وانحراف معياري (0.363) وبدرجة تأثير مرتفعة، وتتوافق هذه النتيجة مع نظرية الدافعية التي ترى أن لدى كل فرد قوى أو طاقة كامنة تحفزه إلى القيام بعمل معين؛ مثل العمل التطوعي، وفي هذه الدراسة فإن غاية كسب الأجر والثواب من الله هو الحافز أو القوى التي تدفع الفرد للمشاركة في الأعمال التطوعية. يليه المساهمة في خدمة المجتمع بمتوسط حسابي (2.86)، يليه تقوية مشاعر الانتماء والولاء للوطن بمتوسط حسابي (2.86). أما في المرتبة الخامسة؛ فجاء دافع اكتساب مهارات وخبرات جديدة ومتعددة بمتوسط حسابي (2.80)، وهو ما يثبت صحة نظرية التفاعل الاجتماعي التي ترى أن تفاعل الفرد وتواصله مع الآخرين يكسبه مهارات وخبرات جديدة تصقل شخصيته وتجعله اجتماعياً أكثر. ويوضح جدول (12) أن لدافع تعرف أصدقاء جدد درجة تأثير متوسطة؛ إذ حصل على متوسط حسابي (2.29)، جاء بعده دافع اكتساب خبرات لسوق العمل عند توافر فرص العمل مستقبلاً بمتوسط حسابي (2.26). وبقراءة دوافع العينة للتطوع ذات درجات التأثير المنخفضة، نجد في مقدمتها دافع الحصول على تدريب ودعم لتطوير مهارات الأسرة المنتجة؛ حيث شكل متوسطه الحسابي (1.64)، يليه دافع الحصول على فرصة للعمل بأجر في المنظمات التطوعية لسد الحاجة بمتوسط حسابي (1.49)؛ ومن ثم يأتي دافع الحصول على الوجاهة والظهور بمتوسط حسابي (1.47). وأخيراً جاء دافع الحصول على فرص لتسويق المنتجات للأعمال الشخصية في المرتبة الأخيرة من دوافع التطوع لدى العينة، وذلك بمتوسط حسابي (1.39). وعلى كل حال، يبدو أن دوافع عينة الدراسة جاءت متناسقة مع نظرية كيد (Kidd)؛ من حيث انقسامها إلى دوافع داخلية كالحاجة إلى الشعور بالرضا عن الذات والتفاعل الاجتماعي، وأخرى خارجية كالرغبة في المساهمة في الإنتاج من جهة، والحصول على الخبرات والحوافز من جهة أخرى.

ثالثاً- دوافع التطوع وفقاً لبعض المتغيرات المستقلة:

يتضمن هذا الجزء محاولة للكشف عما إذا كانت هناك اختلافات في استجابات أفراد العينة على محور دوافع التطوع تعزى إلى المتغيرات المستقلة الآتية: (النوع، المستوى التعليمي، الحالة العملية، الدخل الشهري)، وذلك عبر نتائج الدراسة الميدانية. وللإجابة عن هذا السؤال تم تحليل البيانات من الدراسة الميدانية واستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، واستخدام اختبار "ت"، وهو ما يوضحه جدول (12).

1 - متغير النوع:

جدول 12

اختبار (t) لمتغير النوع

النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	Sig.	قيمة (t)	الدلالة الإحصائية
1 ذكر	2.1508	.35928	5.447	.020	-.703-	دال إحصائياً
2 أنثى	2.1864	.42766				

من جدول (12) يتضح أن القيمة الاحتمالية لاختبار ليفين أو اختبار "ت" لتساوي التباينات للمجموعتين أصغر من (0.05)؛ وعليه، فإن هناك اختلافاً في تبايني المجموعتين أو متوسطات استجابة الذكور ومتوسطات استجابة الإناث. قيمة اختبار (t) تساوي (0.703). وبمعنى آخر يكشف الجدول عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq)$ بين الذكور والإناث في تحديد دوافع التطوع، وذلك لصالح الإناث؛ إذ جاء متوسط استجابتهن (2.1864)، وهو أعلى من متوسط استجابة الذكور (2.1508). ولمعرفة أهم دوافع الإناث ومقارنتها بدوافع الذكور في هذه الدراسة؛ فإن جدول (13) يوضح ذلك على النحو الآتي:

جدول 13

دوافع التطوع وفقاً للنوع

م	دوافع التطوع	مستويات المتغير المستقل (النوع)	المتوسط الحسابي	قيمة F	مستوى الدلالة الإحصائية
1	الإسهام في خدمة المجتمع	نكر	2.85	.469	.494
		أنثى	2.88		
2	الشعور بالسعادة والراحة النفسية	نكر	2.89	2.219	.138
		أنثى	2.95		
3	استثمار أوقات الفراغ وشغلها	نكر	2.48	6.352	.012
		أنثى	2.68		
4	اكتساب مهارات وخبرات جديدة ومتعددة	نكر	2.71	8.223	.005
		أنثى	2.88		
5	التعود على التضحية من أجل الغير	نكر	2.71	1.595	.208
		أنثى	2.79		
6	تعرف أصدقاء جدد	نكر	2.28	.370	.544
		أنثى	2.22		
7	المشاركة في حل بعض مشكلات المجتمع	نكر	2.69	.004	.951
		أنثى	2.69		
8	كسب الأجر والثواب	نكر	2.90	.110	.740
		أنثى	2.88		
9	تقوية مشاعر الانتماء والولاء للوطن	نكر	2.87	.132	.716
		أنثى	2.86		
10	تعزيز القدرة على التخطيط والتدبر في حل المشكلات	نكر	2.70	.203	.652
		أنثى	2.67		
11	المحافظة على العادات والتقاليد وتراث الأجداد المتعلقة بالتطوع	نكر	2.62	.356	.551
		أنثى	2.57		
12	اكتساب خبرات لسوق العمل عند توافر فرص العمل مستقبلاً	نكر	2.13	4.013	.046
		أنثى	2.39		

تابع / جدول 13

دوافع التطوع وفقاً للنوع

م	دوافع التطوع	مستويات المتغير المستقل (النوع)	المتوسط الحسابي	قيمة F	مستوى الدلالة الإحصائية
13	الحصول على فرصة للعمل بأجر في المنظمات التطوعية لسد حاجتي	ذكر	1.28	22.473	.000
		أنثى	1.71		
14	الحصول على تدريب ودعم لتطوير مهاراتي كأسرة منتجة	ذكر	1.52	5.697	.018
		أنثى	1.77		
15	الحصول على فرص لتسويق منتجاتي	ذكر	1.37	.208	.648
		أنثى	1.41		
16	تعزيز مكانتي في المجتمع وكسب حب الناس وثقتهم	ذكر	2.35	3.971	.047
		أنثى	2.53		
17	الحصول على الواجهة والظهور	ذكر	1.44	.308	.580
		أنثى	1.49		
18	اكتساب القدرة على تحمل المسؤولية	ذكر	2.67	7.742	0.006
		أنثى	2.85		

بقراءة جدول (13)، يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دوافع التطوع لصالح الإناث في عدد من العبارات، مما يشير إلى أن أهم دوافع الإناث للتطوع تتمثل في الرغبة في الاعتماد على النفس لسد الحاجة من خلال الحصول على فرصة للعمل بأجر في المنظمات التطوعية، والرغبة في اكتساب مهارات وخبرات جديدة ومتعددة، وتعلم قدرات جديدة، كالقدرة على تحمل المسؤولية، بالإضافة إلى استثمار أوقات الفراغ، والسعي إلى الحصول على تدريب ودعم لتطوير المهارات كأسرة منتجة، هذا إلى جانب اكتساب خبرات لسوق العمل عند توافر فرص العمل مستقبلاً، وأخيراً رغبة المرأة في تعزيز مكانتها في المجتمع، وكسب حب الناس وثقتهم. أما فيما يتعلق بالدوافع الأخرى للتطوع، التي تمثلها العبارات المتبقية؛ فيتضح وجود فروق ضئيلة بين الذكور والإناث تشير إلى نوع من الاتساق في دوافعهم للتطوع. وقد جاءت هذه النتيجة متفقة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة؛ مثل (الزبيدي، 2006؛ الحلوة، 2015؛ العباسي، 2015؛ الكندري، 2016) التي

كشفت عن اختلاف دوافع التطوع بين الذكور والإناث، وهي نتيجة تبدو منطقية إلى حد ما؛ بحكم طبيعة الأنثى التي تميل إلى مد يد العون وتقديم المساعدة والمبادرة التطوعية سواء على المستوى الشخصي أو المؤسسي. وفي هذا السياق أيضاً. يبدو أن ذلك الاختلاف قد لا ينطبق على كل المجتمعات والعينات؛ إذ نفى عدد من الدراسات وجود تلك الفروق بين الذكور والإناث؛ مثل دراسة (الواكد، 2006؛ الشناوي، 2010؛ المنيزل، 2015) باستثناء بعض الاختلافات البسيطة لصالح الذكور أو الإناث.

2 - المستوى التعليمي:

يحاول هذا الجزء تفسير العلاقة بين دوافع التطوع وتعليم المتطوعين، وهذا ما يوضحه جدول (14).

جدول 14

اختبار *NNOVA* لمتغير مستوى التعليم

الدالة الإحصائية	Sig	F	درجة الحرية (df)	مجموع المربعات		
غير دال	.927	.076	2	.024	بين المجموعات	1
			240	37.559	داخل المجموعات	2
			242	37.582	المجموع	

يتضح من جدول (14) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq)$ تعزى لمتغير المستوى التعليمي للمتطوعين حول دوافع تطوعهم. وهي نتيجة مشابهة لنتائج دراسة الكندري (2016)، وفي الوقت ذاته لم تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الزبيدي، 2006) التي أكدت وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات العينة على البعد المتعلق بتحفيز المتطوعين تعود إلى المستوى الدراسي، وتتعارض أيضاً مع دراسة (الشناوي، 2010) التي أوضحت وجود فروق دالة إحصائية بين مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية وطلاب الكلية لصالح طلاب الكلية.

3 - الحالة العملية:

يحاول جدول (15) الكشف عن العلاقة بين المتغير التابع (دوافع التطوع) والمتغير المستقل (الحالة العملية).

جدول 15

اختبار *NNOVA* لمتغير الحالة العملية

الدالة الإحصائية	Sig	F	درجة الحرية (df)	مجموع المربعات		
غير دال	0.560	0.582	2	0.182	بين المجموعات	1
			239	37.372	داخل المجموعات	2
			241	37.554	المجموع	

يشير جدول (15) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq$) بين متوسطات استجابات المتطوعين من الذين يعملون بالقطاع الحكومي أو القطاع الخاص أو القطاعات الأخرى وبين دوافعهم للمشاركة التطوعية؛ أي أن الدوافع التي يضعها الفرد لانضمامه لمجال العمل التطوعي لا تختلف باختلاف حالته العملية، وهي نتيجة مشابهة إلى حد ما نتيجة دراسة (الحلوة، 2015)؛ إذ أوضحت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات عينة الدراسة من الذين يعملون والذين لا يعملون على محور دوافع العمل التطوعي عند مستوى دلالة ($0.05 \geq$).

4 - الدخل الشهري:

يعرض هذا الجزء العلاقة بين المتغير التابع (دوافع التطوع) والمتغير المستقل (الدخل الشهري).

جدول 16

اختبار *NNOVA* لمتغير الدخل الشهري

الدالة الإحصائية	Sig	F	درجة الحرية (df)	مجموع المربعات		
غير دال	0.401	1.044	7	1.137	بين المجموعات	1
			234	36.416	داخل المجموعات	2
			241	37.554	المجموع	

يبدو أن الدخل الشهري ليس له علاقة بتحديد دوافع التطوع بالنسبة لعينة الدراسة؛ حيث يوضح جدول (16) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في دوافع التطوع ترجع إلى متغير الدخل الشهري للعينة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الواكد، 2006)، بينما تتناقض مع دراسة (الزبيدي، 2006)، التي أفصحت عن وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات العينة على البعد المتعلق بتحفيز المتطوعين تعود إلى متغير الدخل الشهري.

خلاصة النتائج:

انتهت الدراسة إلى جملة من النتائج، من أهمها:

– أن نسبة المتطوعين من الذكور متقاربة إلى حد ما مع نسبة الإناث، وأن أغلبهم من فئة الشباب ممن تقع أعمارهم في الفئة العمرية (29–أقل من 39). كما انتهت الدراسة إلى أن أغلب المتطوعين هم من المتزوجين، ومن حملة الشهادات الجامعية، كما أوضحت أن المتطوعين ممن يعملون بالقطاع الحكومي أكثر مشاركة في مجال التطوع مقارنة بغيرهم من الفئات الأخرى، وهم ممن يمتلكون دخلاً شهرياً يزيد على (1000) ريال عماني.

– أن أغلب المتطوعين لديهم خبرة في مجال العمل التطوعي لعدد سنوات تراوح ما بين 5 و 10 سنوات، وأن النسبة الكبرى منهم منضمون إلى مؤسسة تطوعية واحدة. بينما تتفاوت أعداد المؤسسات التي يعمل بها المتطوعون ما بين (18%) ممن يعملون في مؤسستين، و(7.8%) في ثلاث مؤسسات.

– أن أغلب رؤساء المجالس الإدارية تراوح سنوات خبرتهم ما بين 5 و 10 سنوات، وهم ممن يحملون شهادات التعليم المدرسي، بينما تراوح أغلب أعضاء المجالس الإدارية سنوات خبرتهم ما بين 5 و 10 سنوات، وهم من حملة الشهادات الجامعية. أما بقية أعضاء المؤسسات المتطوعين؛ فيماثلون رؤساء وأعضاء المجالس الإدارية في عدد سنوات الخبرة؛ إذ إن أغلبهم ممن تراوح سنوات خبرتهم ما بين 5 و 10 سنوات، وهم من أصحاب الشهادات الجامعية.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين الذكور والإناث في تحديد دوافع التطوع، وذلك لصالح الإناث، بينما لم تتضح أية فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في دوافع التطوع ترجع إلى متغير المستوى التعليمي للمتطوعين، أو جهة عملهم، أو دخلهم الشهري.

- أهم دوافع الإناث للتطوع تتمثل في الرغبة في الاعتماد على النفس لسد الحاجة من خلال الحصول على فرصة للعمل بأجر في المنظمات التطوعية، والرغبة في اكتساب مهارات وخبرات جديدة ومتعددة، وتعلم قدرات جديدة؛ كالقدرة على تحمل المسؤولية، بالإضافة إلى استثمار أوقات الفراغ، والسعي للحصول على تدريب ودعم لتطوير المهارات كأسرة منتجة، هذا إلى جانب اكتساب خبرات لسوق العمل عند توافر فرص العمل مستقبلاً، وأخيراً رغبة المرأة في تعزيز مكانتها في المجتمع وكسب حب الناس وثقتهم. في حين يوجد اتساق بين الذكور والإناث في بعض الدوافع؛ مثل كسب الأجر، والمشاركة في حل المشكلات المجتمعية، وتعرف أصدقاء جدد، واكتساب القدرة على التخطيط والتدبر في حل المشكلات وغيرها من الدوافع الأخرى.

التوصيات:

وفي ضوء النتائج السابقة توصي الدراسة بالآتي:

- إنشاء مركز تدريب وطني وتزويده بمختلف الوسائل والكوادر المؤهلة وتوفير البرامج التدريبية المختلفة والمطلوبة لإعداد العاملين والمتطوعين بالجمعيات التطوعية وتأهيلهم.

- إنشاء قاعدة بيانات ديموغرافية للمتطوعين بكل جمعية تطوعية ولكل ولاية لتحديد نوع الموارد البشرية المتاحة والمطلوبة والحصول على بيانات ومعلومات حول احتياجات جميع الفئات والشرائح المستهدفة والاستفادة منها لوضع خطط لإدارة العمل التطوعي وتنظيمه وتوزيع الأدوار بين المتطوعين بطريقة صحيحة، تضمن الاستفادة من الجهود التطوعية لتنمية مجتمعية شاملة ومدرسة.

- إجراء المزيد من الدراسات للوقوف على واقع العمل التطوعي ومصادر تمويله وأهم معوقاته في المجتمع العمل وسبل تذليلها.

- تخصيص عدد من الوظائف مدفوعة الأجر في المؤسسات التطوعية للنساء من بعض الفئات الخاصة أو تلك التي في حاجة إلى دخل إضافي؛ (كالأرامل والمطلقات).

المراجع:

- أبو روف، سلوى الحسن يوسف. (2009). دور المنظمات الطوعية الوطنية في تنمية المرأة في ولاية الخرطوم، [رسالة دكتوراه منشورة]، جامعة النيلين.
- أحمد، بشرى عثمان؛ وجميل، بدياء هاشم. (2019). دوافع العمل التطوعي لدى عينة من المتطوعين، *مجلة كلية التربية للبنات*، 30(1)، 90-104 - جامعة بغداد.
- برقاوي، خالد يوسف. (2008). اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي: دراسة مطبقة على عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز*، 16(2)، 65-131 - السعودية، الآداب والعلوم الإنسانية.
- ابن عودة، نصر الدين. (2017). المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي. *مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية - الجزائر*، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع.
- البوسعيد، راشد حمد. (2006). العمل التطوعي في المجتمع العماني (الواقع وآليات التفعيل)؛ دراسة ميدانية. *مجلة شؤون اجتماعية*، 23(89)، 9-62 - الإمارات العربية المتحدة.
- حجازي، نادية عبدالعزيز محمد؛ ومحمد، إيمان محمد الياس. (2011). اتجاهات الفتاة الجامعية نحو العمل التطوعي في المجتمع السعودي ودور الخدمة الاجتماعية في تنميتها: دراسة ميدانية مطبقة على طالبات كليات جامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى، *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، 30(9)، 4108-4192 - مصر.
- الحلوة، طرفة إبراهيم. (2015). ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب في المجتمع السعودي. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، 4(9)، 235-257.
- الزبن، غدير برنس عضوب. (2016). اتجاهات المرأة نحو العمل التطوعي في محافظة الكرك بالأردن، *مجلة كلية التربية*، 107(2): 215-242 - جامعة الأزهر، كلية التربية.
- الزبيدي، فاطمة علي. (2006). اتجاهات طلبة الجامعة الأردنية نحو العمل التطوعي، [رسالة ماجستير غير منشورة] - الأردن، الجامعة الأردنية.
- السلطان، فهد سلطان. (2009). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود. *رسالة الخليج العربي*، 112.
- شتيوي، موسى؛ وعبدالهادي، أحمد. (2000). التطوع والمتطوعين في العالم العربي. مصر: الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.
- الشناوي، أحمد محمد. (2010). مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب: دراسة ميدانية. *مجلة كلية التربية بالإسماعيلية*، 18- مصر، جامعة قناة السويس.
- صالح، عماد فاروق محمد؛ والمعولي، يحيى بن بحر. (2011). تفعيل دور المرأة في العمل التطوعي، *مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية*، 2: 27-51 - سلطنة عمان، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس.

العباسي، إيناس محمد. (2015). أثر دوافع التطوع للذكور والإناث على القدرة التنافسية للجمعيات الأهلية في مصر دراسة تطبيقية. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، 39(1)، 205-247 - مصر.

عبد الرحمن، عبد المجيد أحمد. (2016). دور الشباب في تفعيل العمل الاجتماعي التطوعي، *مجلة العلوم والدراسات الإنسانية*، 13، 1-12، الجزائر، جامعة بنغازي.

عبد السلام، مصطفى محمود. (2008). دور الجمعيات الخيرية الإسلامية في تخفيف حدة الفقر مع مقترح لإنشاء بنك فقراء أهلي إسلامي، مؤتمر العمل الخيري الخليجي الثالث، دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري بدبي.

عز العرب، إيمان محمد. (2012). صورة العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعي في ظل المتغيرات الدولية. *مجلة شؤون اجتماعية*، 29(114) - الإمارات العربية المتحدة.

الغرايبة، أحمد محمد. (2016). العمل التطوعي وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة الجامعة، *رسالة التربية وعلم النفس، السعودية*.

قانون الجمعيات الأهلية. (2018). مرسوم سلطاني رقم 14 / 2000، الرابط:

<https://www.mosd.gov.om/images/rules/Law%20of%20National%20Associations.pdf>

الكسادي، عادل أحمد؛ وسليم، أحمد عبد الحميد. (2012). العمل التطوعي والرعاية الاجتماعية في اليمن: دراسة مطبقة على الجمعيات التطوعية في محافظة حضرموت، *مجلة شؤون اجتماعية*، 115.

الكندري، جاسم علي. (2016). ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت: دراسة ميدانية، *مجلة العلوم التربوية*، 24(1)، 157-188 - مصر.

الكيومي، وضحاء. (2016). واقع رأس المال الاجتماعي والثقافي في المؤسسات الأهلية: جمعيات المرأة العمانية في محافظة مسقط والباطنة شمال سلطنة عمان كنموذج. المؤتمر الدولي الثاني: الفكر الاجتماعي وعلم الاجتماع، والتنمية في البلدان النامية - سلطنة عمان، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس.

المنيزل، عبدالله فلاح. (2015). اتجاهات الشباب الإماراتي نحو العمل التطوعي، *دراسات تربوية ونفسية*، 87، 5-52. جامعة الزقازيق، كلية التربية.

الهالات، خليل إبراهيم. (2018). معوقات العمل التطوعي في الأردن، *المجلة الأردنية في العلوم الاجتماعية - الأردن*.

واصل، محمد. (2016). العمل التطوعي في ليبيا: دراسة ميدانية على عينة من المتطوعين وغير المتطوعين في مدينة طبرق، *المجلة العربية لعلم الاجتماع*، 17: 103-180 - مصر، جامعة القاهرة، كلية الآداب.

الواكد، مصطفى. (2006). اتجاهات طلبة الجامعة الأردنية نحو المشاركة في مؤسسات المجتمع المدني، [رسالة ماجستير غير منشورة]. الأردن، الجامعة الأردنية.

Barker. R. L (1987). The social work dictionary. Silver Spring, Maryland., National Association of Social Workers United States. Retrieved from

- Chapman, J. & Morley, R. (1999). Collegiate service-learning, *Journal of Prevention & Intervention the Community*, 18(1), 19-33.
- Holdsworth, Clare. (2010). Why volunteer? Understanding motivations for student volunteering. *British Journal of Educational Studies*, 58 (4), 421-437.
- Jones, S. & Hill, K. (2003). Understanding Patterns of commitment' student motivation for community service Involvement. *The Journal of Higher Education*, 74(5), 516-539.
- Lemos, S. L. L., Cavalcante, C. E., Caldas, P. T., Vale, S. C., & Alves, J. A. G. R. (2019). "I've fallen in love and I want to meet you": A longitudinal study on new volunteers' motivation. *Revista de Administração Mackenzie*, 20 (4), 2-27.
- Low, N., Butt, S., Ellis, P., & Davis Smith, J. (2007). *Helping out: a national survey of volunteering and charitable giving*, Cabinet Office. London.
- Mainardes, E. W., Laurett, R., Lasso, S. V., Novaes, C. B., & Spinasse, G. M. (2017). Time donation: factors influencing volunteering. *Revista Pensamento Contemporaneo Em Administracao*, 11 (4), 151-174.
- Pereira, H. A., Cavalcante, C. E., Bezerra, J. C., & Torres, R. S. (2019). Eventual voluntary motivation in sports: The F1 case. *Revista Pensamento Contemporaneo Em Administracao*, 12 (2), 34-48.
- Rokach, A. & Wanklyn, S. (2009). Motivation to Volunteer: Helping Empower Sick Children, *Psychology and Education: An Interdisciplinary Journal*, 46 (1), 7-25.
- Taysir, E., & Erdogmus, Z. (2019). "I do not trust these organizations!" Why university students do not volunteer in Turkey. *Journal of Administrative Sciences*, 17 (33), 33-57.

قدم في: أغسطس 2019

أجيز في: يناير 2020

