

دوافع العمل التطوعي لدى عينة من المتطوعين
بيداء هاشم جميل بشرى عثمان احمد
Bayda_h@yahoo.com bushra.19742@yahoo.com
وزارة التعليم العالي /مركز البحوث النفسية

الخلاصة

استهدفت الدراسة التعرف على دوافع العمل التطوعي لدى عينة من المتطوعين في منظمات المجتمع المدني، والتعرف فيما اذا كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية في دوافع المتطوعين وفق المتغيرات (الجنس، العمر، المهنة، مدة العمل التطوعي، مكان السكن)، وتكونت عينة البحث من (220) متطوعا ومتطوعة من المحافظات الوسطى والجنوبية والشمالية، بواقع (189) ذكورا، (31) انثى، وتم تطبيق قائمة وظائف (دوافع) العمل التطوعي لكلايري وآخرون (Clary & et al,1998)، والمتكون من (30) فقرة موزعة على ست مجالات (الحماية، القيم، المهنة، الدافع الاجتماعي، الفهم، التعزيز)، واطهرت النتائج أن اكثر دوافع العمل التطوعي شيوعا وأهمية بين المتطوعين (القيم، الفهم، والدوافع الاجتماعية) وأن هناك فروقا بين الذكور والاناث في دافع الحماية ولصالح الاناث، ولمتغير العمر في دافع المهنة ولصالح الاكبر عمرا، ولم تكن هناك فروقا ذات دلالة في المتغيرات الاخرى (مهنة المتطوع، ومدة العمل التطوعي، ومكان السكن).
الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي

Motives of Voluntary Work Among A Sample Of Volunteers

Bushra O. Ahmed

Ministry of Higher Education and
Scientific Research / Center for
Psychological Research

Baydaa H. Jameel

Ministry of Higher Education and
Scientific Research / Center for
Psychological Research

Abstract

This study aims to focus on the Motives behind volunteer work among a sample of volunteers working in civil society organizations and check if there are statistical differences with those variables according to (gender, age, job, period of volunteer work, and residence). The sample consists of (220) volunteers, (189) male and (31) female from southern, northern and central governorate. The Volunteer Functions Inventory (VFI) (Clary & et al, 1989) was applied, It consisting of (30) items with six fields (Values, Understanding, Social motives, Career, Protective, Enhancement).

The results show that the most common and important motivations are (Values, Understanding, and social motivations), there are differences among Males and females in Protective motivation in favor of females and for the age variables, there are differences on career motivation in favor of the oldest, and there are no significant differences in the other variables such as (volunteer job, duration of volunteer work and place of residence).

Keywords: voluntary work, Motives, civil society.

الفصل الاول: مشكلة البحث والحاجة اليه

اصبح العمل التطوعي ضرورة من ضرورات الحياة لما له من رسالة اجتماعية هدفها المشاركة في البناء والتنمية وتقوية دعائم المجتمع، و جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمع عات لما يمثله من منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والممارسات التي تحث على المبادرة والعمل الايجابي الذي يعود بالنفع على الآخرين (الكندري، 2016، ص159) في ظل التغيرات والتطورات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي شهدتها المجتمعات العراقية برزت العديد من المعضلات والاحتياجات إلى دائرة الضوء، يصعب على القطاع الحكومي أن يفي بتلك الاحتياجات ومواجهة المعضلات، مما يبرز مدى الحاجة الى انخراط فئات المجتمع في العمل التطوعي (العامر، 2004، ص3). وكانت للظروف التي مر بها المجتمع العراقي على مدى السنوات الماضية من ابرز العوامل التي أكدت أهمية الطاقة البشرية في التنمية والتغيير ومجابهة المشكلات وكان للعمل التطوعي الدور الأبرز في الوقوف بوجه العديد من الازمات والصراعات و الذي حظي باهتمام

دولي بعد ان اثبت دور ه في حل الكثير من المشكلات الاجتماعية والثقافية فضلا عن تنمية قدرات الشباب و المجتمعات (الزير،2015،ص5)

من أجل أن تتحقق مشاركة أفراد المجتمع التطوعية و ضمان فاعلية استجابتهم لابد من الأخذ بنظر الاعتبار الأنبي: مدى إدراك الفرد للهدف الذي من اجله وضعت المشاركة التطوعية في برامج و مشروعات التنمية والتي لابد ان تكون مرتبطة ارتباطا وثيقا باهتمامات الأفراد ومصالحهم وتحديد الأهداف من مشاركتهم، فضلا عن الاهتمام بظروف المجتمع العامة والنظر إليها من الداخل (علاقاته الاجتماعية القائمة بين أفراد و بمختلف مكوناته الثقافية)، والعمل على معايشة الناس للتعرف على مختلف الظروف وحاجاتهم واستشارتهم لتحقيق المبادأة التي تتم على أساسها المشاركة لأنهم الأكثر قدرة ومعرفة باحتياجاتهم (حمدان، ب ت، ص16).

أن دراسة الدوافع من أهم المجالات التي تناولها علماء النفس في نظريات التعلم لمعرفة الدافعية و أثرها في التعلم عند الإنسان وفي سلوكه بشكل عام ودوافع العمل التطوعي الرغبة في تحقيق الذات و الشعور بالرضا و الشعور بالراحة النفسية من جراء مساعدة الآخرين دون مقابل والحاجة للاتصال بالآخرين وقضاء وقت الفراغ بإعمال مفيدة و التساب الخيرات والمعرفة الجديدة و النماء الشخصي واحترام الذات (الرباح،2006،ص3ص9)

وتتجلى دوافع العمل التطوعي في العمل من أجل الصالح العام، وحب العمل مع الآخرين و من اجل الآخرين، وتكوين الصداقات، وكسب احترام وتقدير الآخرين، ومن اجل تكوين علاقات اجتماعية واستثمارها لامور شخصية كالحصول على وظيفة او مهنة، واكتساب مهارات و خبرات جديدة قد يحتاجها المتطوع مستقبلا في حياته العملية قد لا تتوافر الا من خلال مراكز التطوع (حميدة و مريم، 2015،ص45) (جمال الدين، عبدالعال، 2016،ص258) وقد تشغلنا اعمالنا اليومية الى درجة ننسى معها الفلسفة الكامنة في التطوع و هي تعزيز مشاركة المواطن من خلال الانشطة و الدعم الذي يؤدي الى مجتمع اكثر ديمقراطية وترابط وديناميكية وتماسك في العالم المتغير الذي نعيش فيه (نوبل و اخرون، 2010،ص26) وتكمن أهمية الدراسة الحالية في التعرف على دوافع المشاركة في العمل التطوعي في مجتمعنا بإبعاده المتعددة البعد النفسي والروحي، والبعد الاجتماعي، والبعد القيمي، والبعد المهني وبعدي التنعيز والحماية، خاصة وان تلك المؤسسات العاملة في مجال الأعمال الخيرية قد تزايدت بشكل ملفت في ظل تشابك و تعقد الكثير من الظروف التي مر بها المجتمع العراقي.

حدود البحث:

عينة من متطوعي منظمات المجتمع المدني في العراق للعام 2017م -2018م، من محافظات العراق (الوسطى والجنوبية والشمالية)، وظائف العمل التطوعي (دوافع)، المدخل الوظيفي في الدافعية

أهداف البحث: يستهدف البحث الحالي الآتي:

- الهدف الأول: التعرف على دوافع العمل التطوعي الاكثر شيوعا بين المتطوعين.
- الهدف الثاني: هل هل هناك فروق ذات دلالة في دوافع المتطوعين وفقا لمتغير الجنس؟
- الهدف الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة في دوافع المتطوعين وفقا لمتغير العمر؟
- الهدف الرابع هل هناك فروق ذات دلالة في دوافع المتطوعين وفقا لمتغير المهنة؟
- الهدف الخامس هل هناك فروق ذات دلالة في دوافع المتطوعين وفقا لمتغير مدة العمل التطوعي؟
- الهدف السادس هل هل هناك فروق ذات دلالة في دوافع المتطوعين وفقا لمتغير المناطق؟

تحديد المصطلحات:

الدافع

عرفه عاقل: حالة من التوتر في نفسي الفرد نثير سلوكه وتدعمه وتوجهه باتجاه هدف ما او هو تهيؤ او اتجاه يقود السلوك وبوجهه (عاقل، 2003، ص301).

الم تطوع:

عرفه ابراهيم: المواطن الذي يعطي وقتا وجهدا بناء على اختياره الحر ومحض ارادته لاحدى المنظمات الاجتماعية وبدون ان يحصل او يتوقع ان يحصل على عائد مادي نظير جهده التطوعي (ابراهيم، 2017، ص118)

العمل التطوعي:

عرفته جمعية الأخصائيين الاجتماعيين في الولايات المتحدة الأمريكية: جهود يبذلها المتطوعون المتخصصون أو شبه المتخصصون الذين يملكون خبرة أو مهارة معينة و لهم دور فعال في المشاركة لتحقيق خدمات المهنة التي تهدف الى رفاهية الأفراد والمجتمعات بطريقة تكاملية محققة اكبر نفع ممكن (العامر، 1425، ص4)

عرفه الخطيب (2000م): الجهد او العمل الذي يقوم به فرد او جماعة او تنظيم بهدف تقديم خدماتهم للمجتمع او فية منه دون توقع لجزاء مادي مقابل جهودهم (الزير، 1436، ص7)

عرفة Barker: الافعال التي ينفذها افراد او جماعات دون انتظار مقابل مادي، لتقديم خدمات انسانية خارج اطار المؤسسات الحكومية (صالح، 2015، ص486)

التعريف الاجرائي: عينة ممثلة لمحتوى النطاق السلوكي لمفهوم دوافع التطوع المتضمنة في الاداة و يعبر عنها بدرجة للاغراض هذا البحث

الفصل الثاني : الإطار النظري و الدراسات السابقة

المدخل الوظيفي

يعتمد المدخل الوظيفي على افتراض أساسي يدور حول فكرة تكامل الأجزاء في كل واحد والاعتماد المتبادل بين العناصر المختلفة للمجتمع، أي ان المجتمع نسق يتألف من عدد من الأجزاء المترابطة، ودراسة العلاقة بين تلك الأجزاء وبين المجتمع ككل، كما ينظر الى المجتمع على انه شبكة من منظمة من الجماعات المتعاونة التي تتجه نحو الاستقرار، وان كل أجزاء النسق بحكم طبيعتها ووجودها متسارئة على نحو معين و تسهم بطريقة ما في تدعيم الكل من خلال ما توديه من وظائف، مما يؤكد على فكرة ارتباط أجزاء المجتمع مع بعضها البعض رغم ما يبدو من استقلالها الظاهري ، ووفق معطيات المدخل فان العمل التطوعي يحقق وظائف مدركة من قبل المستفيدين مثل إكسابهم المعارف الإدراكية، وتوفير فرص العمل، فضلا عن مردوداته على المستوى النفسي (الشيب،2016،ص2015) ويقترح المدخل الوظيفي للتطوع بان الناس ربما يحاولون إرضاء وظيفة قيمة، اذ يعبر المشتركون في العمل التطوعي عن أهمية القيم للذات (مثل القيم الإنسانية، الاهتمامات الخيرية). وفي حالة وظيفة المهنة يشترك بعض الناس في العمل التطوعي لاكتساب الخبرات التي ستكون ذات فائدة لعملهم هذا من جانب ومن جانب آخر يساعد العمل التطوع على زيادة معرفتهم بالعالم و تطوير وتدريب مهاراتهم والتي ربما بدونها تمضي بدون تدريب لانها وظيفة الفهم والرضا ، وبرى آخرون أن العمل التطوعي كفرصة في محلها لمساعدتهم والمضي وُهما مع جماعات اجتماعية والتي تكون مهمة بالنسبة لهم لأنها تخدم وظيفة اجتماعية، كما أن المشاركة في النمو النفسي وتعزيز ذاتهم يتم عن طريقها إرضاء وظيفته التعزيز وأخيرا بعض الأفراد يحاولوا إرضاء وظيفة الحماية والمشاركة في العمل التطوعي للتعامل مع المقلقات القريبة والصراعات لتسهيل الحماية من أجل الأنا (مثال تخفيض مشاعر الذنب، ولمحاربة مشاعر الدونية)(Papadakis et al,2004,p322).

إنَّ النقطة الجوهرية في المدخل الوظيفي قائمة على مبدئين هما : مشاركة الأفراد في نشاطات هادفة لتحقيق أهداف معينة ، وفي ذات الوقت لتحقيق وظائف نفسية مختلفة ، بمعنى أنَّ هؤلاء الأفراد يشاركون في خدمات تطوعية لتحقيق وظائف نفسية معينة (دوافع)، وقد يشاركون في خدمات تطوعية أخرى لتحقيق وظائف نفسية أخرى، وفي أوقات مختلفة من مراحل حياتهم، اذ يسعى المدخل الى تحديد الأسباب والأهداف التي تدفع الافراد للعمل التطوعي أي يعطي تصورا لقرار الفرد المتطوع من حيث دوافعه الشخصية، ووفقا لهذا المدخل أنَّ الأعمال التطوعية قد تبدو متشابهة إلا أنها قد تمثل دوافع أساسية مختلفة بالمقابل، وإنَّ هذه الدوافع قد ترمز الى وظائف نفسية مختلفة فالأفراد يبدؤون ويستمررون في أنشطتهم التطوعية طالما تنسجم مع متطلباتهم وتشبع دوافعهم النفسية (Emmeline,2010,p9-10). وهناك العديد من النماذج الدافعية لتصنيف دافعية التطوع وهي :

النماذج الاحادي البعد **Unidimensional Models** : ويقترح بعداً (صنفاً) واحداً لدافعية التطوع، بمعنى أن دوافع التطوع تدمج في صنف واحد. حيث حدد كل من كنعان وكولدبيرغ غلين (Canaan & Goldberg-Glen(1991)، (28) دافعا مختلفا، على سبيل المثال الدين، والسمعة، وقضاء الوقت ... الخ من خلال الادبيات المتوفرة، وعملوا على تطبيق استبانة على عينة مكونة من(285) متطوعا في(40) منظمة غير ربحية، وتوصلوا الى ان تلك الدوافع شكلت مقياسا احادي البعد، مما يعني ان للمتطوعين دوافع متداخلة، متمثلة بالدوافع الانوية (Egoistic motives) ، والدوافع الايثارية (Altruistic motives)، وبالتالي لا يتحرك المتطوعون بتصنيفات عدة من الدوافع، بل بصنف واحد فقط، والمكونة من مجموعة من الدوافع. (Emmeline,2010,p9-11).

النماذج الثنائية البعد **Two Dimensional Models**: تميز تلك النماذج بين صنفين مختلفين من الدوافع التطوعية، هي الدوافع الانوية، والدوافع الايثارية (Frisch & Gerrard,1981).

ترتبط الدوافع الانوية بالحصول على المكافآت الملموسة، مثل الفوائد المرتبطة بالعمل، ويشارك الأفراد المتطوعين المدفوعين بالدوافع الانوية في العمل التطوعي من اجل تحسين رفاهيتهم. وبالمقابل، يشارك الافراد المدفوعين بالدوافع الايثارية في العمل التطوعي، ب هدف تعزيز الرفاهية عند الآخرين، وهناك تصنيف اخر للدوافع الثنائية هي الدوافع الخارجية والدوافع الداخلية (Fenkelstien,2009) (Emmeline,2010,p11). النماذج الثلاثية الابعاد **Three Dimensional Models**: وتصنف الى دوافع (ايثارية-مادية-اجتماعية) والتي تقدم تفسيراً للدوافع المتطوعين، حيث تؤكد الدوافع الايثارية على اهمية الاهتمام بالآخرين ، في حين الماديات مشتقة من الرغبة في الحصول على المكافآت المادية ، اما الاجتماعية فتتجذب للتعاطف لات الاجتماعية كعوامل دافعية محفزة (Emmeline,2010,p11-12).

النماذج المتعددة الابعاد **Multidimensional Models**: وتفترض وجود تصنيفات متعددة للدوافع والتي حددها كلاي وزملاؤه Clary et al(1998) بستة عوامل دافعية مميزة، و ان هنالك مجموعة معقدة من الدوافع الكامنة وراء العمل التطوعي وهي (القيم، الفهم، الدوافع الاجتماعية، الدوافع المرتبطة بالعمل، الحماية، التعزيز)، وأصبحت تلك النماذج ذات مقبولية وعلى نطاق واسع، و قد استند العديد من الباحثين اليه كما يستند الب حث الحالي اليه ايضا(Emmeline,2010,p12). الدراسات السابقة :

دراسة نينا (Nina2016): استهدفت التعرف على دوافع المتطوعين وتوقعات المتطوعين العاملين في مخيمات اللاجئين في سوريا ومحددات الدوافع والرضا وعواقب التطوع مع اللاجئين والدعم الاجتماعي الخاص والمهني وتم استخدام

المقابلات شبه المنتظمة، اسفرت النتائج انه على الرغم من وجود دوافع داخلية وخارجية كان المتطوعون مدفوعون بدوافع جوهرية أساسية من حيث القيم والايثار وكانت أهم المحددات السلبية التي اثرت في دوافع ورضا المتطوعين هي ظروف العمل والتنظيم في المخيمات وكانت المحددات الايجابية الدعم الاجتماعي الايجابي بين المتطوعين والاتصال باللجان (جميع المتطوعين كان لهم اسر وأصدقاء دا عمين) بينما كان الدعم المهني غير متوفر، كما أنهم لم يكونوا مستعدين و متعلمين للتطوع في حالات الأزمات وأنهم يجدون إن الإعداد والتعليم والدعم المهني عند الضرورة كما يقترحون تقييم المتطوعين قبل المشاركة لأنهم غير متأكدين من ان الجميع مستعد لذلك لديهم مواقف مقيدة اتجاه وسائل الاعلام فهم يستهلكونها بشكل انتقائي ونقدي ويجدونها في الغالب مثيرة و مبالغ بها من أجل جعل الناس خائفين واثارة الذعر بينهم (Nina,2016,p 1).

دراسة باشتين Bastien(2015) : استهدفت تحليل اجابات (283) طالبا جامعيًا، والتي هدفت الى التعرف على خصائص ودوافع التطوع لدى طلبة الجامعة والمقارنة بين خدمة التطوع الالزامي وغير الالزامي، أجاب المشاركون في الدراسة على استبانة دوافع التطوع لكلازي والآخرين (Clary & et al(1998)، وظهرت النتائج أن الطلبة كانوا اكثر اهتماما بوقت ومهارات العمل التطوعي التي يساهمون في ها لخدمة المنظمات وبشكل خاص المشاركة في الخدمات الانسانية، وحصل الطلبة على درجات عالية في دوافع القيم والمهنة اكثر من الدوافع الاخرى اخلا قية مشابهة لغير المتطوعين كما أن للمتطوعين اسباباً موجبة اخرى تمتلك تناقصاً في المخاطر الاخلاقية حتى في نماذج التوافق (Bastien,2015, p 1).

دراسة كابريرا وآخرون (Cabrera& et al(2014) : استهدفت تحليل الدوافع المرتبطة بالاستمرار في خدمات التطوع و السعادة الشخصية للمتطوع ، وبلغت العينة (153) متطوعاً استجابوا لقائمة من الدوافع الأولية للتطوع ومقاييس الرضا بالحياة والسعادة والانفعالات الايجابية والسلبية، وقد ارتبطت مدة الاستمرار في العمل بالرغبة في عمل شيء مفيد وان يكونوا في سلام مع أنفسهم والالتزام الأخلاقي، الطلب من المنظمة، الخبرات السابقة، تحقيق الذات وإن العلاقة بين الدوافع والسعادة الشخصية تختلف في كل مؤشر، وقد ارتبطت السعادة بالطلب من المنظمة وارتبطت الانفعالات السلبية بالخبرات الشخصية السابقة، في حين لا توجد علاقة بين دوافع المتطوعون وكل من متغير الرضا بالحياة والانفعالات الايجابية (Cabrera& et al2014,p77).

دراسة جاكون وآخرون (Chacon& et al(2011) : استهدفت تحليل اجابات (1515) من المتطوعين للإستبانة ذات النهاية المفتوحة، وأشارت النتائج الى ان المتطوعون اعطوا في المعدل دافعين، وكانت دوافع القيم الاكثر تكرارا والاكثر اهمية، فضلا عن أن دافع قيم التعايش مع الآخرين (ChaconFiores&vecina,2011,p48).

الفصل الثالث

اجراءات البحث :

عينة البحث: يمثل مجتمع البحث العاملين في منظمات العمل التطوعي في العراق، و قد استجاب أفراد العينة طوعا على القائمة الالكترونية (الراغبين في المشاركة بالدراسة) *، وبلغ عددهم (220) متطوع ومطوعة من المحافظات الوسطى والجنوبية والشمالية كما موضح في الجدول (1)

جدول (1)

يوضح توزيع افراد العينة وفقا للمناطق

المحافظة	العدد
الوسطى	142
الجنوبية	64
الشمالية	14
المجموع	220

أداة البحث : قائمة وظائف التطوع لكلازي وآخرون (Clary et al,1998) تقيس القائمة (6) وظائف ، و تتألف من (30) فقرة بمعدل خمس فقرات لكل وظيفة من الوظائف ، في ضوء مقياس سباعي الاستجابة (لا تنطبق اطلاقا ، لا تنطبق بدرجة كبيرة ، لا تنطبق بدرجة صغيرة ، لا اعرف ، تنطبق بدرجة صغيرة ، تنطبق بدرجة كبيرة ، تنطبق تماما) و تعطى الدرجات كالاتي (1-2-3-4-5-6-7)، ويتم التعاطي مع درجة كل مقياس من المؤاييس الفرعية في القائمة على حدة، أي ليس للقائمة درجة كلية ، صممت الاستمارة الكترونيا بالاعتماد على برنامج Google forms، وتم توزيعها على أفراد العينة بالتعاون مع قسم العمل التطوعي / في وزارة الشباب والرياضة / دائرة الرعاية العلمية و فيما يأتي توزيع الفقرات على وظائف التطوع و كما موضح في الجدول (2)

- شكر و تقدير للتعاون المثمر لوزارة الشباب والرياضة / دائرة الرعاية العلمية / قسم العمل التطوعي في تعاونهم لتطبيق قائمة دوافع العمل التطوعي.

جدول (2)
 يوضح توزيع فقرات قائمة الوظائف

الوظائف	الفقرات
التعزيز	29-27-26-13-5
المهنة	28-21-15-10-1
الاجتماعي	23-17-6-4-2
القيم	22-19-16-8-3
الحماية	24-20-11-9-7
الفهم	30-25-18-14-12

الخصائص السايكومترية للقائمة :
 صدق القائمة : و تم التحقق بطريقتين :
 صدق المحكمين : عُرضت القائمة على محكمين في مجال العلوم النفسية و التربوية بغية التحقق من وضوح الفقرات و صياغتها و ملائمتها للغرض الذي وضعت لأجله .
 صدق البناء : وقد تحقق من خلال إيجاد معاملات ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المجال و الدرجة الكلية للمجال و علاقة كل مجال بالمجال الاخر ، وكما موضح في الجدولين (3) و(4).

جدول (3)
 يوضح معاملات ارتباط درجة كل فقرة بمجالها.

المجال	معامل الارتباط	الفقرة	المجال	معامل الارتباط	الفقرة
المهنة	.705(**)	1	التعزيز	.677(**)	5
	.720(**)	10		.680(**)	13
	.778(**)	15		.704(**)	26
	.751(**)	21		.707(**)	27
	.553(**)	28		.369(**)	29
الحماية	.676(**)	7	القيم	.651(**)	3
	.626(**)	9		.685(**)	8
	.748(**)	11		.646(**)	16
	.791(**)	20		.676(**)	19
	.736(**)	24		.575(**)	22
الاجتماعي	.699(**)	2	الفهم	.720(**)	12
	.695(**)	4		.800(**)	14
	.627(**)	6		.810(**)	18
	.642(**)	17		.773(**)	25
	.740(**)	23		.764(**)	30

جدول (4)
 يوضح معاملات علاقة المجال بالمجال

المجال	المهنة	الحماية	الاجتماعي	التعزيز	الفهم	القيم
المهنة	1	.474(**)	.551(**)	.508(**)	.552(**)	.627(**)
الحماية	.474(**)	1	.386(**)	.398(**)	.649(**)	.546(**)
الاجتماعي	.551(**)	.386(**)	1	.590(**)	.532(**)	.530(**)
التعزيز	.508(**)	.398(**)	.590(**)	1	.426(**)	.482(**)
الفهم	.552(**)	.649(**)	.532(**)	.426(**)	1	.723(**)
القيم	.627(**)	.546(**)	.530(**)	.482(**)	.723(**)	1

وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي إن معاملات الارتباط بين درجات كل فقرة بمجالها ، و علاقة كل مجال بالمجال الآخر، جميعها دالة و عند مستوى دلالة (0,01) و الذي يعد مؤشرا للصدق.
النتائج : وتم التحقق بطريقة الاتساق الداخلي (الفاكرونباخ) ، اذ طبقت القائمة على عينة قوامها (30) متطوع وقد أسفرت النتائج عن معاملات الثبات الآتية وكما موضحة في الجدول (5)

جدول (5) يبين معاملات الثبات

الوظيفة	معامل الفا
المهنة	.78
الحماية	.78
الاجتماعي	.77
التعزيز	.75
القيم	.80
الفهم	.75

الفصل الرابع

عرض النتائج و مناقشتها :

الهدف الأول : التعرف على دوافع العمل التطوعي الأكثر شيوعا بين المتطوعين ؟
استخرجت المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للدرجات على كل وظيفة من الوظائف التي تدفع الأفراد للعمل التطوعي و الجدول (6) يوضح ذلك، اذ رتبنا الوظائف ترتيبا تنازليا

جدول (6)

يوضح المتوسطات و الانحرافات المعيارية للمجالات

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوظائف
الاول	6.06711	29.3136	القيم
الثاني	5.73333	28.1682	الفهم
الثالث	5.90154	27.2909	الاجتماعي
الرابع	7.29396	24.8000	المهنة
الخامس	7.35258	24.7500	الحماية
السادس	7.24798	22.5318	التعزيز

أسفرت النتائج وكما موضح في الجدول أعلاه، إن أكثر دوافع التطوع شيوعا بين المتطوعين ، هو دافع القيم الذي يمكن عزوه إلى أن المتطوعين انطلقوا لعمل الخير من منطلقات قيمهم ومبادئهم التي كبروا وترعرعوا عليها من مودة وترامح وبذل الخير للحتاج والمعوز وبدون مقابل ، وإن إدراكهم لقيم الكرم والجود والعطاء أضحي هو خيارهم الأول وفرصة للتعبير عن قيمهم المرتبطة بالعطاء و الاهتمام الإنساني بالآخرين، متجاهلين كل العقبات التي من الممكن إن تعترض سبيل تحقيق المساعدة والتي جاءت متوافقة مع كل من دراسة نينا 2016 و جاكسون وبيريز و آخرون ، وجاء بالمرتبة الثانية دافع الفهم، ويمكن تفسير تلك النتيجة، في ظل ظروف غير مواتية و غير طبيعية عاشها المجتمع في غضون السنوات الماضية والتي أثرت بشكل مباشر وغير مباشر في حياة العديد من شرائح المجتمع وقدرتهم على تلبية الحاجات الضرورية للعيش أو المعالجة، مما ولد رؤية يكتنفها الكثير من الضبابية في كيفية التعامل أ و معالجة المشكلات و مديد العون و المساعدة للآخرين في سياق الظروف العصيبة مما يدفع الأفراد إلى الفهم والوعي بأهمية الوقوف على واقع حياة الناس الذين هم بأمس الحاجة إلى العون وإدراك واقع حاله، وبما ينعكس ايجابي على المتطوع كونها فرصة لاكتساب وتعلم خبرات جديدة والتدريب العملي لاختبار العديد من معارفه ومهاراته وقدراته والتطوير الذاتي ، أما المرتبة الثالثة الدافع الاجتماعي ويمكن عزوه الى الطبيعة الاجتماعية المنفتحة على الآخر وفرصة لعقد صداقات أو المشاركة في عرض نشاطات ايجابية من قبل الآخرين المهمين. في حين دافع المهنة يكمن في أهمية العمل التطوعي والمنافع المرتبط بالمهنة والتي ربما يحصل عليها من خلال المشاركة في العمل التطوعي الحصول على مهنة جديدة أو المحافظة على المهارات ذات الصلة بالمهنة ، أما دافع الحماية والهدف الأساس هو حماية الأنا من الأشكال السلبية للذات اذ إن الأعمال التطوعية تساعد على التخفيف من مشاعر الذنب وتجعل الفرد أكثر حفا من الآخرين في حل مشكلاته الشخصية (الهروب من المشاعر السلبية)، أما الدافع الذي احتل المرتبة الاخيرة فهو التعزيز وهو وسيلة للحفاظ على مزاج جيد اذ انه يرتبط بدافع الحماية (حماية الانا) والانا ترتبط بالامزجة الايجابية والسلبية التي تؤثر في الاستعداد للمساعدة وفي حالة المزاج الايجابي يستخدم الناس المساعدة كوسيلة للمحافظة على او تعزيز المزاج الايجابي، والنماء الشخصي او تقدير الذات او احترامها.

الهدف الثاني : هل هناك فروق ذات دلالة في دوافع المتطوعين وفقا لمتغير الجنس ؟

استخرجت المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للدرجات على كل وظيفة من الوظائف التي تدفع الأفراد للعمل التطوعي، فضلا عن تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق بين الجنسين ولكل مجال من المجالات (الوظائف)، و الجداول (7) تبين ذلك

جدول (7)

يُبين الفروق بين الجنسين على وفق مجالات قائمة دوافع العمل التطوعي

الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الجنس	المجال
1.96	0.085	7.331	24.767	189	ذكور	المهنة
		7.600	24.645	31	اناث	
1.897	1.897	5.855	27.873	189	ذكور	التعزيز
		4.607	29.967	31	اناث	
2.840	2.840	7.396	24.243	189	ذكور	الحماية
		5.629	28.193	31	اناث	
0.093	0.093	7.119	22.550	189	ذكور	الاجتماعي
		8.114	22.419	31	اناث	
0.455	0.455	6.312	29.238	189	ذكور	الفهم
		4.325	29.774	31	اناث	
1.581	1.581	6.107	27.037	189	ذكور	القيم
		4.196	28.838	31	اناث	

أسفرت النتائج وكما موضح في الجدول اعلاه ان هنالك فروق بين الذكور والاناث في وظائف دافع(الحماية) لصالح الإناث في حين لا توجد فروق ذات دلالة في دوافع (القيم، الفهم، المهنة، الاجتماعي، التعزيز) الهدف الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة في دوافع المتطوعين وفقا لمتغير العمر؟ استخرجت المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للدرجات على كل وظيفة من الوظائف التي تدفع الأفراد للعمل التطوعي، فضلا عن تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق وفقا لمتغير العمر و لكل مجال من المجالات (الوظائف)والجداول (8) (9) تبين ذلك

جدول (8)

يُبين المتوسطات و الانحرافات المعيارية للمجالات

الانحراف	المتوسط	العدد	العمر	المجال
6.50805	25.1800	50	18-20	الحماية
7.56022	25.1518	112	21-26	
6.94339	23.5600	50	27-37	
9.62808	24.2000	5	38-47	
13.85641	27.0000	3	48- above	القيم
4.81600	27.3000	50	18-20	
6.20343	27.4375	112	21-26	
6.00286	26.0800	50	27-37	
5.36656	31.4000	5	38-47	الاجتماعي
.00000	35.0000	3	48- above	
6.93294	23.3400	50	18-20	
7.22073	25.6518	112	21-26	
7.59065	24.1200	50	27-37	المهنة
9.83362	21.2000	5	38-47	
6.92820	31.0000	3	48- above	
6.74262	20.0800	50	18-20	

6.76208	23.4375	112	21-26	الفهم
8.21102	22.7400	50	27-37	
8.08084	20.4000	5	38-47	
5.77350	29.6667	3	48- above	
5.31905	28.5600	50	18-20	
6.25228	29.8393	112	21-26	
6.41605	28.2400	50	27-37	
3.78153	32.4000	5	38-47	
.00000	35.0000	3	48- above	
4.73614	28.2400	50	18-20	
6.06709	28.4643	112	21-26	
6.04325	27.3600	50	27-37	
3.76829	27.2000	5	38-47	
6.92820	31.0000	3	48- above	

جدول (9)
 يبين تحليل التباين للمجالات (الوظائف)

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفاتية	الفاتية الجدولية
الحماية	بين المجموعات	114.280	4	28.570	.532	2.37
	ضمن المجموعات	11536.92	215	53.660		
القيم	بين المجموعات	338.439	4	84.610	2.496	
	ضمن المجموعات	7288.942	215	33.902		
الاجتماعي	بين المجموعات	390.530	4	97.633	1.833	
	ضمن المجموعات	11448.72	215	53.250		
المهنة	بين المجموعات	570.048	4	142.512	2.802	
	ضمن المجموعات	10934.72	215	50.859		
الفهم	بين المجموعات	261.612	4	65.403	1.803	
	ضمن المجموعات	7799.747	215	36.278		
التعزيز	بين المجموعات	71.480	4	17.870	.539	
	ضمن المجموعات	7127.297	215	33.150		

أسفرت النتائج وكما موضح في الجدول أعلاه ان هنالك فروق وفقاً لمتغير العمر في وظيفة دافعي (القيم، المهنة) ولصالح الإكبر عمراً في حين لا توجد فروق ذات دلالة في دوافع (الحماية، الاجتماعي، الفهم، التعزيز).
 الهدف الرابع هل هناك فروق ذات دلالة في دوافع المتطوعين وفقاً لمتغير المهنة؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للهرجات فضلاً عن تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق وفقاً لمتغير المهنة ولكل مجال من المجالات (الوظائف) والجدول (10) و(11) يبين ذلك

جدول (10)
 يُبين المتوسطات و الانحرافات المعيارية للمجالات

الانحراف	المتوسط	العدد	المهنة	المجال
6.44610	26.2500	92	طالب	الحماية
8.53073	24.2400	25	عاطل عن العمل	
7.78494	23.8043	46	مهنة حرة	
7.82367	23.9211	38	موظف حكومي	
6.54092	22.6842	19	قطاع خاص	القيم
5.42044	27.8804	92	طالب	
6.83423	28.0400	25	عاطل عن العمل	
4.38641	26.2174	46	مهنة حرة	
7.36785	27.3421	38	موظف حكومي	الاجتماعي
6.76982	25.9474	19	قطاع خاص	
6.70143	25.0543	92	طالب	
8.53913	23.0000	25	عاطل عن العمل	
7.04262	24.8478	46	مهنة حرة	المهنة
8.38040	25.3421	38	موظف حكومي	
7.69750	24.1579	19	قطاع خاص	
7.53003	22.0435	92	طالب	
7.32006	23.2000	25	عاطل عن العمل	الفهم
6.30298	21.6957	46	مهنة حرة	
7.63522	23.9737	38	موظف حكومي	
7.31257	23.1579	19	قطاع خاص	
5.23078	29.8152	92	طالب	التعزيز
7.20000	28.5600	25	عاطل عن العمل	
5.33953	29.9783	46	مهنة حرة	
7.47043	28.7632	38	موظف حكومي	
6.82488	27.3684	19	قطاع خاص	
4.62067	28.9674	92	طالب	
7.02092	27.2800	25	عاطل عن العمل	
5.52430	28.5652	46	مهنة حرة	
7.10363	26.3947	38	موظف حكومي	
5.90173	28.0526	19	قطاع خاص	

جدول (11)
 يُبين تحليل التباين للمجالات (الوظائف)

الفائفة الجدولية	القيمة الفائفة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
2.37	1.720	90.321	4	361.282	بين المجموعات	الحماية
		52.511	215	11289.91	ضمن المجموعات	
	.957	33.353	4	133.411	بين المجموعات	القيم
		34.856	215	7493.971	ضمن المجموعات	
	.483	26.377	4	105.508	بين المجموعات	الاجتماعي
		54.576	215	11733.74	ضمن المجموعات	
.718	37.928	4	151.712	بين المجموعات	المهنة	
	52.805	215	11353.06	ضمن المجموعات		
.957	35.268	4	141.073	بين المجموعات	الفهم	
	36.839	215	7920.286	ضمن المجموعات		
1.579	51.376	4	205.504	بين المجموعات	التعزيز	
	32.527	215	6993.273	ضمن المجموعات		

أسفرت النتائج و كما موضح في الجدول أعلاه ، انه لا توجد فروق وفقا لمتغير المهنة في وظائف الدوافع جميعها (القيم، الفهم، الحماية، التعزيز، الاجتماعي، المهنة)

الهدف الخامس هل هناك فروق ذات دلالة في دوافع المتطوعين وفقا لمتغير مدة العمل التطوعي؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجات فضلا عن تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق وفقا لمتغير مدة العمل التطوعي ولكل مجال من المجالات (الوظائف) والجدول (12) و(13) يتبين ذلك

جدول (12)
 يُبين المتوسطات و الانحرافات المعيارية للمجالات

المجال	المدة	العدد	المتوسط	الانحراف	
الحماية	اقل من سنة	35	25.3429	7.91106	
	1-2	62	24.5000	6.48769	
	3-5	73	25.5342	7.82283	
	6 فأكثر	50	23.7200	7.05095	
	القيم	اقل من سنة	35	27.3429	6.03881
		1-2	62	26.0484	5.69851
3-5		73	27.9178	6.63901	
6 فأكثر		50	27.8800	4.71922	
الاجتماعي		اقل من سنة	35	25.0857	7.86418
		1-2	62	26.0484	5.69851

.89078	7.01402	23.9839	62	2-1	المهنة
.92621	7.91356	25.2877	73	5-3	
.94001	6.64690	24.6800	50	6 فاكثر	
1.40370	8.30440	21.4857	35	اقل من سنة	الفهم
.88287	6.95175	21.0323	62	2-1	
.88985	7.60290	24.1233	73	5-3	
.82906	5.86237	22.8000	50	6 فاكثر	تعزير
1.12965	6.68310	27.5714	35	اقل من سنة	
.65290	5.14095	29.3548	62	2-1	
.85202	7.27964	29.0822	73	5-3	6 فاكثر
.60318	4.26514	30.8200	50	اقل من سنة	
1.03824	6.14229	28.4857	35	6 فاكثر	
.68079	5.36053	28.0484	62	2-1	6 فاكثر
.76524	6.53823	28.1233	73	5-3	
.66416	4.69633	28.1600	50	6 فاكثر	

جدول (13)
 يُبين تحليل التباين للمجالات (الوظائف)

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	الفائية الجدولية
الحماية	بين المجموعات	113.570	3	37.857	.709	2.60
	ضمن المجموعات	11537.63	216	53.415		
القيم	بين المجموعات	141.854	3	47.285	1.364	
	ضمن المجموعات	7485.527	216	34.655		
الاجتماعي	بين المجموعات	61.684	3	20.561	.377	
	ضمن المجموعات	11777.56	216	54.526		
المهنة	بين المجموعات	366.209	3	122.070	2.367	
	ضمن المجموعات	11138.56	216	51.567		
الفهم	بين المجموعات	223.707	3	74.569	2.055	
	ضمن المجموعات	7837.652	216	36.285		
لتعزير	بين المجموعات	4.569	3	1.523	.046	
	ضمن المجموعات	7194.208	216	33.307		

أسفرت النتائج وكما موضح في الجدول أعلاه، لا توجد فروق وفقاً لمتغير مدة العمل التطوعي في وظائف الدوافع جميعها (القيم، الفهم، الحماية، التعزير، الاجتماعي، المهنة)
 الهدف السادس هل هناك فروق ذات دلالة في دوافع المتطوعين وفقاً لمتغير المنطقة؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجات فضلاً عن تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق وفقاً لمتغير مدة العمل التطوعي ولكل مجال من المجالات (الوظائف) والجدول (14) و(15) يتبين ذلك

جدول (14)
 يُبين المتوسطات و الانحرافات المعيارية للمجالات

الانحراف	المتوسط	العدد	المنطقة	المجال
7.53916	24.7254	142	الوسطى	الحماية
6.92935	24.3750	64	الجنوبية	
6.18621	27.5000	14	الشمالية	
6.19645	27.2676	142	الوسطى	القيم
5.51852	26.9219	64	الجنوبية	
4.24588	29.2143	14	الشمالية	
7.54203	24.6479	142	الوسطى	الاجتماعي
7.12904	24.5469	64	الجنوبية	
6.55660	26.7143	14	الشمالية	
7.44720	22.6972	142	الوسطى	المهنة
6.69694	22.2344	64	الجنوبية	
8.07826	22.2143	14	الشمالية	
6.56794	29.0634	142	الوسطى	الفهم
5.26931	29.6094	64	الجنوبية	
3.87795	30.5000	14	الشمالية	
6.06503	28.0986	142	الوسطى	التعزيز
5.19384	27.7656	64	الجنوبية	
4.02738	30.7143	14	الشمالية	

جدول (15)
 يُبين تحليل التباين للمجالات (الوظائف)

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفاتية	الفاتية الجدولية
الحماية	بين المجموعات	114.411	2	57.206	1.076	3.00
	ضمن المجموعات	11536.789	217	53.165		
القيم	بين المجموعات	60.584	2	30.292	.869	
	ضمن المجموعات	7566.798	217	34.870		
الاجتماعي	بين المجموعات	58.139	2	29.070	.535	
	ضمن المجموعات	11781.111	217	54.291		
المهنة	بين المجموعات	10.957	2	5.478	.103	
	ضمن المجموعات	11493.820	217	52.967		
الفهم	بين المجموعات	34.195	2	17.098	.462	
	ضمن المجموعات	8027.164	217	36.992		
لتعزيز	بين المجموعات	101.816	2	50.908	1.557	
	ضمن المجموعات	7096.964	217	32.705		
	المجموعات	1				

أسفرت النتائج و كما موضح في الجدول أعلاه، انه لا توجد فروق وفقاً لمتغير المنطقة في وظائف الدوافع جميعها (القيم، الفهم، الحماية، التعزيز، الاجتماعي، المهنة) مناقشة النتائج:

ان الدوافع الكامنة نحو العطاء وفعل الخير و المتجسدة في الأعمال التطوعية دوافع ذات أبعاد متعددة بغية اشباع حاجات ماديّة أو نفسية أو كلاهما ولكلا الطرفين المتطوع و المستفيد كما يسهم العمل التطوعي في تنمية المجتمع وتطوير موارده البشرية (اكتساب خبرات ومهارات ومعارف وفرص عمل وغير ذلك) وتتباين دوافع العمل التطوعي باختلاف العمر إذ يسعى الشباب الى تكوين الصداقات وتوسيع دائرة العلاقات الاجتماعية بغية الحصول على فرص ومكاسب على المستوى الشخصي واكتساب مهارات وخبرات جديدة في حين الأكبر سناً قد تكون دوافعهم التخلص من الروتين والرتابة في العمل وبالمحصلة ووفقاً للدراسة الحالية تتباين اسباب ودوافع الانخراط في الأعمال التطوعية والتي قد تتقاطع او تتلاقى و انه لا يوجد دافع بعينه يدفع الافراد لعمل الخير ومساعدة الاخرين و العطاء دون انتظار المقابل، الا ان الدافع الاساس نابغ من قيم ومبادئ مجتمعنا والاحساس بالمسؤولية الاجتماعية اتجاء الاخرين.

التوصيات :

1. العمل على نشر ثقافة العمل التطوعي و التعريف بأهميته في المجتمع عبر وسائل الاعلام وتكثيف الدعاية الاعامية للعمل التطوعي.
2. انشاء وحدات للعمل التطوعي داخل كل جامعة من جامعات العراقية ليكون قاعدة للشباب الجامعي للمساهمة في الاعمال التطوعي وتكون حلقة الوصل بين الجامعة والمجتمع.
3. استقطاب فئات المجتمع من مختلف الاعمار للعمل التطوعي استنادا الى دوافعهم في التطوع.
4. العمل على ادراج مفاهيم العمل التطوعي ضمن المناهج الدراسية لكل المراحل الدراسية.

المقترحات :

- اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي
- معوقات العمل التطوعي في المجتمع العراقي
- دوافع العمل التطوعي من منظورات اخرى (التبادل الاجتماعي، التوقع، الدور الاجتماعي).

Recommendations

This study recommends the following:

1. Spreading the culture of volunteering and shedding the light on its importance in society through media and spotting the light on the propaganda of volunteer work.
2. Establishing units for volunteer work within each university to be the base for the youth, and contribute effectively to volunteer work and to have a link between the university and society.
3. Attracting the attention of different categories of ages in the society to volunteer work according to their volunteer motivation
4. The concepts of volunteer work should be included in the curricula of all school stages.

Suggestions

The researchers suggest the following:

- The attitude of university youth towards volunteer work.
- The obstacles of participation of volunteer work in Iraqi society.
- A study of motivations of volunteer work from other perspectives like(social exchange, The expectation, and The social role).

المصادر العربية:

ابراهيم، هيام، (2017): مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة دمشق في ظل الازمة السورية (دراسة ميدانية) ، مجلة جامعة البعث، م(38)، ع(37)

- جمال الدين، جبهان، و عبد العال يوسف (2016): دور كليات التربية في تنمية العمل التطوعي لدى الطالبات و اثره في تطوير بعض المهارات الحياتية (جامعة سلمان بن عبد العزيز نموذجاً، دراسات عربية في التربية و علم النفس، ع(77) حميدة، خولة وقاسم، مريم (2015): دور مواقع التواصل الاجتماعي في تنمية العمل التطوعي دراسة وصفية و تحليلية لصفحة الفيسبوك لجمعية ناس الخير ورقلة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علوم الاعلام والاتصال، رسالة ماجستير
- حمدان، سعيد بن ناصر (ب ت): دور العوامل الاجتماعية والثقافية في المشاركة التطوعية للشباب السعودي (رؤية اجتماعية ودراسة تحليلية)، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
- الرياح، عبد اللطيف (2006): التربية على العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الانسانية (دراسة تأصيلية)، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية جامعة حلوان، مصر، ع3، ج13
- الزير، امنقو المقبل، مشاعل (2015): العمل التطوعي وقيم المواطنة لدى الشباب السعودي (دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المتطوعين في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية
- الشبيب، هيا بنت سعد (2016): واقع العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة السعودية دراسة وصفية على عينة من المتطوعات في مدينة الرياض، مجلة الاداب، جامعة الملك سعود، م(38)، ع(2)
- صالح، عماد (2015): رؤية مستقبلية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتطوير اليات تنمية وعي المرأة بالعمل التطوعي، مجلة الاداب و العلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس .
- عاقل، فاخر (2003). معجم العلوم النفسية، شعاع للنشر والعلوم، القاهرة.
- العامر، عثمان بن صالح (2006): ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب السعودي (دراسة ميدانية)، مجلة الشريعة والدراسات الاسلامية، العدد(7).
- الكندري، جاسم علي (2016): ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، ع1، ج1
- نوبل، جوي، واخرون (2010): الدليل الاساسي لادارة برامج العمل التطوعي، مركز بناء الطاقات، جدة

References

- Ibrahim, Hiam(2017). The level of Cultural Volunteer Work among Damascus University students under current Syrian crisis. Journal of al- Baath University, no(37).
- Jamaledain, J. and Abdul-Aal, Y(2016). The Role of Colleges of Education in the development of volunteer work among femal students and its impact on the development of some of life skills(Salman Bin Abdul Aziz University as amodel), Arabian Studies in Education and Psychology, No(77).
- Hemaidia K, & Kassem, M(2015). The Role of Social Networking Sites to develop volunteer work. A descriptive and analytical study of the association facebook of Al-khyer and Raqla. University of humanities and social sciences. thesis.
- Hamdan, S(N D). The Role of Social and Cultural Factors in volunteering Participation among Saudi youths; (Social Vision and analytic Study. King Khalid University, Kingdom of Saudi Arabia.
- Al- Rabah, Abdulatif(2006). Teaching Volunteer Work and its Relation to Humans needs, Journal of Educational and Social Studies, Helwan University, Egypt(3), P(13).
- Al-Zir, A. & Al-muqbil, M(2015). Volunteer work and citizenship values among Saudi youths. (A Study applied to a sample of Volunteer in Kingdom of Saudia Arabia, King Saud University, Kingdom of Saudi Arabia.
- Al-Shabeeb, Haya(2016). The Status of Volunteer Social Work among Saudi women; A descriptive Study on a sample of volunteers in the City of Riyadh, Journal of Arts, King Saud University, F(38), No(2).
- Salih, Emad(2015). Future Vision of General Practice of Social Work for Developing Mechanisms of women`s Awareness of Volunteer Work. Journal of Arts & Social Sciences, Sultan Qaboos University.
- A`aqil, Fakhir(2003). A Dictionary of Psychological Sciences. Shua`a Publishing and science, Egypt.
- Al- Amir, Othman Bin Salih(2006). The Culture of Volunteer Work among Saudi yoths, Journal of Sharia and Islamic studies, No(7).

Al- Kindri, Jassim(2016). The Culture of Volunteer Work among College of Basic Education in Kuwait. Journal of Educational Sciences,No(1),P(1).

Noel, Joey & et al(2010). Volunteer Program Management: An Essential Guide. 3rd Edition.

Bastien, Amand(2015). An examination of Volunteer Motivations and Characteristics between Required volunteer service and non required Volunteer Service in College Students: An exploratory study. University honors program94.<http://digitalcommons.gorgiasouthern.edu/honors/94>

digitalcommons.gorgiasouthern.edu/honors/94

Cabrera, M; Marrero, RJ;& Carballeira, M(2014) Volunteers Motives and Subjective well-being ,Personality and Individual Differences,vol(60),Ps(77).

Chacon, F; Perez, T; Flores, J; & Vecina, ML ,(2011). Motives for Volunteering Categorization of Volunteers Motivations Using Open-Ended Questions, psychology in Spain.vol15,No 1,pp(48-56).

Clary, E; Snyder, M; Ridge, R; Copeland, J; Stukas, A; Haugen, J; & Meine, P(1998).

Understanding and Assessing the Motivation of Volunteers: A functional approach. Journal of Personality and Social Psychology,74,1516-1530.

Emmeline, Widjaja(2010). Motivation Behind Volunteerism.

http://scolorship.claremont.edu/cmc_theses/4

Nina, Cubrio,(2016) Volunteers in Refugee Campus, Motives Consequences, Social Support, Diploma thesis. Faculty of Humanities and Social Sciences Institutional Repository.

Papdakis, K; Griffin,T; Frater, J(2004). Understanding Volunteers Motivations, Northeastern Recreation Research Symposium.