

## البحث الأول:

الفروق في دافعية الإنجاز وتقدير الذات لدى المشتركات وغير  
المشتركات في العمل التطوعي من طالبات جامعة الملك خالد

### إهداء :

أ / ولاء ناصر عبد الله الشهراني  
حاصلة على ماجستير تخصص التوجيه والإرشاد النفسي من قسم علم النفس  
بكلية التربية جامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية  
د / فهمي حسان فاضل  
أستاذ مشارك بكلية التربية جامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية



## الفروق في دافعية الإنجاز وتقدير الذات لدى المشاركات وغير المشاركات في العمل التطوعي من طالبات جامعة الملك خالد إلحادي :

أ / ولاء ناصر عبد الله الشهراني

حاصلة على ماجستير تخصص التوجيه والإرشاد النفسي من قسم علم النفس  
بكلية التربية جامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية

د / فهمي حسان فاضل

أستاذ مشارك بكلية التربية جامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية

### • المستخلص:

هَدَفَ البحث الحالي إلى دراسة الفروق في الدافعية للإنجاز وتقدير الذات بين الطالبات المشاركات وغير المشاركات في العمل التطوعي من طالبات جامعة الملك خالد، وكذلك إلى قياس مستوى دافعية الإنجاز وتقدير الذات لدى الطالبات المشاركات في العمل التطوعي. واشتملت عينة الدراسة على (٣٥٦) من طالبات جامعة الملك خالد تراوحت أعمارهن ما بين (١٧ - ٢٤) سنة، ويمتوسط قدره (٢٠,٣٢) سنة، وبانحراف معياري قدره (١,٩٨)، منهن (٢١٢) مشاركة في العمل التطوعي و(١٤٤) غير مشاركة في العمل التطوعي. واستخدمت الباحثة مجموعة من الأدوات لجمع البيانات، وهي: مقياس الدافعية للإنجاز (إعداد عثمان وآخرون، ٢٠١٤)، ومقياس تقدير الذات (إعداد موريس روزنبرغ، وتعريب الكاشف، ٢٠٠٧)، واستبانة العمل التطوعي (إعداد الباحثة)، كما تم استخدام المنهج الوصفي. وتوصلت نتائج البحث إلى أن هناك مستوى عال من دافعية الإنجاز وتقدير الذات لدى الطالبات المشاركات في العمل التطوعي، وأن المشاركات في العمل التطوعي لديهن دافعية للإنجاز وتقدير للذات مرتفع مقارنة بغير المشاركات في العمل التطوعي من طالبات جامعة الملك خالد. ونمت مناقشة هذه النتائج وفقا للأدبيات والدراسات السابقة.

الكلمات المفتاحية: دافعية الإنجاز - تقدير الذات - العمل التطوعي - طالبات الجامعة.

### *The Differences in Achievement Motivation and Self-esteem between students participating in volunteer work and Students not Involved in volunteer work in King Khalid University*

Wala Nasser Al-Shahrani.

Dr. Fahmi Hassan Fadhel

### Abstract:

The current research aimed to: explore the differences in achievement motivation and self-esteem between female students participating in volunteer work and students not involved in volunteer work in king khalid university, and the level of achievement motivation and self-esteem among female students involved in volunteer work. The sample of the study consisted of 356 female students in king khalid university, their ages were between 17 and 24 years (Mage= 20.32 and Std.= 1.98), 212 were involved in volunteer work, and 144 weren't. The researcher applied the following tools: achievement motivation scale (prepared by Othman et al., 2014), self-esteem scale (prepared by Rosenberg, translated by Elkashef, 2007), and volunteer work questionnaire (prepared by the researcher). The descriptive method was used. The research reached the following results: there were high levels of achievement motivation and self-esteem between students participating in

*volunteer work, the students who participate in volunteer work were more than non-participated in achievement motivation and self-esteem. The results of the study were discussed according to literatures review and previous studies.*

**Keywords:** *achievement motivation - self-esteem - volunteer work - university female students*

• مقدمة:

الدوافع من المواضيع الأساسية في علم النفس، فمن الأقوال المشهورة عند علماء النفس أن وراء كل سلوك دافع، فالدوافع تنبع من حاجات الإنسان وتكون خلف سلوكه، وبالتالي فإن فهمنا وتفسيرنا للدوافع يساعد علي فهمنا وتفسيرنا للسلوك وهذا الفهم والتفسير يساعد في إمكانية التنبؤ بالسلوك والتحكم فيه.

ومن اهم الدوافع التي تقف خلف السلوك الإنساني المتسم بالطموح العالي والمثابرة والاتجاه الإيجابي نحو المستقبل والرغبة في أداء الأفضل والبحث عن التقدير والمنافسة والتحدي هو الدافع للإنجاز، فهذه السمات هي سمات الشخص الذي لديه دافع مرتفع للإنجاز.

فالدافع للإنجاز عنصر هام في بناء مجتمع متطور ومتقدم، لأنه إذا كان لدي الفرد دافع قوي للإنجاز أدى ذلك إلى زيادة كفاءته العملية وبالتالي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة التي ينتمي إليها.

وتظهر أهمية دافعية الإنجاز في فروق بين ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة والمرتفعة، فقد بينت نتائج البحوث في هذا المجال أن ذوي الدافعية المرتفعة يكونون أكثر نجاحا في المدرسة ويحصلون على ترقيات في وظائفهم، وعلى نجاحات في إدارة أعمالهم أكثر من ذوي الدافعية المنخفضة، كذلك فإن ذوي الدافعية العالية للإنجاز يميلون إلى اختيار مهام متوسطة الصعوبة فيها تحدي ويتجنبون المهام السهلة جدا لعدم توفر عنصر التحدي فيها، كما يتجنبون المهام الصعبة جدا، ربما لاحتمال الفشل فيها، ومن الخصائص الأخرى المميزة لذوي الدافعية المرتفعة أن لديهم رغبة قوية في الحصول على التغذية الراجعة حول أدائهم وبناء على ذلك فانهم يفضلون المهام والوظائف التي تبني فيها المكافآت على الإنجاز الفردي، ولا يرغبون في عمل تتساوي فيه كافة رواتب الموظفين (علاونة، ٢٠٠٤) المذكور في (الترتوري، ٢٠٠٦).

ويعتبر دافع الإنجاز من الدوافع المتعلمة؛ أي أنها ترجع إلى خبرات الشخص ورصيد ما تعلمه، وترجع إلى تربيته السابقة، ويمكن القول أن ذلك الطفل الذي أعطاه والده فرصة أن يجرب في لعبه وان يكتشف الأمور بنفسه وعوده الاعتماد على نفسه، وعلى أن يكتسب بعض الأمل من بعض الأنشطة البسيطة وأيضا منحه مددعات معنوية من خلال الحنان والقبلات والأحضان من جراء إنجازاته، كلها تؤدي إلى تكوين دوافع الإنجاز، ولقد وجد ماكليلاند (١٩٦١) من دراسته أن تلك الشعوب التي تحتوي أساطيرها وقصص الصغار فيها على قيم إنجاز عالية، وجد أن الأطفال فيها ذوو إنجاز عالٍ. وأن تلك الشعوب التي تحوي الأساطير والقصص

على مقدار عالٍ من القدرية والتواكل والحظ، كان أطفالها ذوو دافع إنجاز منخفض (ماهر، ٢٠١٤) .

وبما أن الدافع للإنجاز مكتسب ومتعلم، فلا بد من معرفة الطرق والأساليب التي تؤدي إلى تنميته ورفعها عند الأفراد .

كما يعتبر تقدير الذات من المواضيع المهمة في علم النفس، والذي تناوله علماء النفس في الماضي والحاضر بالبحث والتفسير وذلك لما له من أهمية بالغة في تكوين شخص إيجابي واثق من نفسه قادر على مواجه مصاعب الحياة، وتكون تقدير ذات سلبي يؤدي إلى شخص عكس ذلك تمام .

كما يدخل تقدير الذات السلبي كعامل مشترك بين العديد من الشخصيات التي تعاني من الاضطرابات النفسية .

ولما للعمل التطوعي من فوائد عظيمة للفرد والمجتمع، وقدرة علي حل المشكلات سواء كانت المشكلات الاجتماعية أو النفسية أو الاقتصادية أو غيرها، فمن فوائد العمل التطوعي في الجانب النفسي للفرد والذي يهمننا في هذا البحث هو إشباع الحاجات النفسية للفرد .

إن مما لا يخفى أهمية الاهتمام بالحاجات النفسية، والسعي في إشباعها بما يناسبها وذلك لصدها عن التوجه لما لا يناسبها وهذا له تأثير عكسي في التوازن النفسي، ومن أهم تلك الحاجات التي يشبعها العمل التطوعي هي إشباع الحاجة إلى الإنجاز والنجاح، والحاجة إلى الإنجاز مفهوم فرضي، يدل على حالة نفسية داخلية، تدفع الشخص إلى النشاط والعمل والإنجاز، وهي تنمو بالإشباع، وتضعف بالحرمان، وأيضاً إشباع الحاجة إلى الاحترام والتقدير الذاتي، توجد لدى الكثيرين الحاجة أو الرغبة في تقدير أنفسهم تقديراً عالياً، كما توجد لديهم الرغبة في أن يقدّرهم الآخرون، وتعطيل هذه الحاجة يؤدي بالفرد إلى الإحساس بالنقص والضعف والعجز، كما يؤدي إلى تثبيط العزيمة، أو إلى أي اتجاهات تعويضية، أو الشعور بالإحباط الذي قد يؤدي إلى الصراع النفسي (طاشكندي، ١٩٨٨) .

كما يميل الأفراد إلى القيام بالأعمال التي تؤدي إلى تحسين تقديرهم لذواتهم خلال مسيرتهم في الحياة والابتعاد عن تلك الأنشطة التي تؤدي إلى تدن في تقدير الذات، وتعتبر الأنشطة التطوعية من الأعمال التي تسهم في وضع الفرد في أنشطة بسيطة تساعد بشكل مباشر في تحسين مفهوم الفرد عن ذاته، لما يلقي الفرد خلالها من قبول واستحسان من المجتمع وتعزيز قدرات الفرد مما ينعكس علي صورة الذات لديه والتي تزداد كلما زادت مشاركة الفرد وانخراطه في الأعمال التطوعية (الغرايبة وابن الرشيد، ٢٠١٦) .

ومن هنا يبرز مدى التشابه بين ما يشبعه العمل التطوعي من حاجات الفرد وبين الصفات التي يتسم بها ذوي الدافعية المرتفعة للإنجاز وذوي التقدير

الإيجابي لأنفسهم لذلك يسعى هذا البحث إلى التعرف علي الفروق في دافعية الإنجاز وتقدير الذات لدي المشتركات وغير المشتركات في العمل التطوعي؟

### • مشكلة البحث:

يعتبر العمل التطوعي ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطا وثيقا بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل المجموعات البشرية منذ أن خلق الله الأرض، وتجدد هذا المفهوم في الأديان السماوية جميعا وآخرها الإسلام الذي أفاض في بيان الحث علي العمل التطوعي وكيفية ممارسته بلوغا للإيمان ومقاصده حتي غدت ممارسة العمل التطوعي تنمي الإيمان (الشهراني، ٢٠٠٦).

وقد أصبحت المؤسسات الرسمية والحكومية تواجه ضغطا كبيرا لتلبية حاجات المجتمع والأفراد المتزايدة، ولذلك زادت الحاجة إلى تفعيل دور العمل التطوعي لمواجهة هذا العجز.

وعند استطلاع الإحصائيات الرسمية حول التطوع عالميا، نجد أن هناك فروقات واضحة بين الواقع التطوعي العربي والعالمي، فقد بلغ عدد المتطوعين في الولايات المتحدة الأمريكية بين العامين (٢٠٠٧- ٢٠٠٨) ما يمثل ٢٦,٤% من المجتمع الأمريكي أما أستراليا فتشير إحصائيات (٢٠٠٨) إلى وجود ما يزيد عن خمسة ملايين متطوع ممن تزيد أعمارهم عن ١٨ سنة أي ما يمثل ٣٤% من السكان (الشرجيني والحوري، ٢٠٠١) المذكور في (الغرايبة وابن الرشيد، ٢٠١٦).

أما في المجتمع العربي وبحسب دراسة قام بها السلطان (٢٠٠٩) تهدف إلى التعرف علي اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي فقد أسفرت نتائجها عن وجود اتجاه إيجابي للشباب الجامعي نحو العمل التطوعي إلا أن متوسط ممارستهم للعمل التطوعي ضعيف.

وتمثل دافعية الإنجاز احد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، والتي اهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي وبحوث الشخصية، وكذلك المهتمون بالتحصيل الدراسي والأداء العلمي في اطار علم النفس المهني ودراسة دوافع العمل وعوامل النمو الاقتصادي بوجه عام، وقد حظي دافع الإنجاز باهتمام اكبر خلال عقد الستينيات من القرن العشرين وما بعده كأحد العوامل المميزة للدراسة والبحث (عبدالخالق، ١٩٩١) المذكور في (خليفة، ٢٠٠٠).

ومن جانب آخر تشير الدراسات أن قرابة ٩٥% من الناس يشكون أو يقللون من قيمة ذواتهم، وهم بهذا يدفعون الثمن عمليا في كل حقل يعملون فيه، فهؤلاء الذين يقارنون انفسهم بالأخرين، ويعتقدون أن الآخرين يعملون افضل منهم وانهم ينجزون ما يسند اليهم بيسر، هم بهذه النظرة يدمرون ذواته ويقضون علي ما لديهم من قدرات وطاقات، وقد يؤدي بهم ذلك إلى الاكتئاب والقلق، بل أن كثير من حالات الاكتئاب والانتحار لها علاقة بالازدراء الذاتي (كارول، ٢٠١٠).

ومن هنا اهتمت الباحثة بدراسة دافعية الإنجاز وتقدير الذات والعوامل التي تساعد علي تنميتها، إدراكا منها أن العمل التطوعي ينمي لدي الأشخاص العديد من الجوانب النفسية الإيجابية، من خلال القراءة في تجارب الأشخاص الذين شاركوا في الأعمال التطوعية خلال الأزمات والكوارث، فقد اكدوا أن العمل التطوعي منحهم الدعم النفسي والمعنوي لمواجهة الأزمات، كما منحهم أمل للمستقبل وقدرة علي مواجهة المشكلات وروحا للتحدي، وساعد علي رفع تقدير الذات لديهم والشعور بالمسؤولية وهذه بعض من سمات ذوي الدافعية العالية للإنجاز.

وبنا علي ما تقدم سيسعي البحث الحالي إلى الكشف عن الفروق في دافعية الإنجاز وتقدير الذات لدي المشتركات وغير المشتركات في العمل التطوعي؟

#### • أسئلة البحث:

ومما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي في التساؤلات التالية:

- ◀ ما مستوى الدافعية للإنجاز لدي الطالبات المشتركات في العمل التطوعي؟
- ◀ ما مستوى تقدير الذات لدي الطالبات المشتركات في العمل التطوعي؟
- ◀ هل توجد فروق في الدافعية للإنجاز بين المشتركات في العمل التطوعي وغير المشتركات في العمل التطوعي؟
- ◀ هل توجد فروق في تقدير الذات بين المشتركات في العمل التطوعي وغير المشتركات في العمل التطوعي؟

#### • أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- ◀ التعرف على مستوى الدافعية للإنجاز لدي طالبات الجامعة المشتركات في العمل التطوعي.
- ◀ التعرف علي مستوى تقدير الذات لدي طالبات الجامعة المشتركات في العمل التطوعي.
- ◀ الكشف عن الفروق في دافعية الإنجاز بين المشتركات في العمل التطوعي وغير المشتركات في العمل التطوعي.
- ◀ الكشف عن الفروق في تقدير الذات بين المشتركات في العمل التطوعي وغير المشتركات في العمل التطوعي.

#### • أهمية البحث:

يمكن إبراز أهمية البحث الحالي في جانبين من الأهمية (النظرية والتطبيقية)، هما على نحو ما يلي:

#### • الأهمية النظرية:

يقدم هذا البحث معلومات عن الفروق في دافعية الإنجاز وتقدير الذات لدي المشتركات وغير المشتركات في العمل التطوعي، وهي من الموضوعات المهمة في

علم النفس، كما انه يعتبر من الموضوعات التي لم تأخذ حقها في البحث عربيا، على حد علم الباحثة.

• الأهمية التطبيقية:

العمل التطوعي عامل أساسي لاستغلال طاقات الشباب وإبداعهم وأوقاتهم بما يعود بالنفع للفرد والمجتمع، فهو جانب مهم لتقدم المجتمع وتطوره وتلبية حاجات أفراده المتزايدة، كما انه من ناحية دينية من افضل الأعمال الصالحة التي يتقرب بها المسلم لربه راجيا منه الأجر والثواب.

أما الدافعية للإنجاز فقد تناولت العديد من البحوث علاقتها بنجاح الفرد وتحصيله سواء العلمي أو المهني ومستواه الاجتماعي والمهني وقدرته علي حل مشكلاته والمثابرة والطموح وغيرها من المتغيرات.

كما أن تقدير الذات من اهم العوامل التي تساعد الفرد علي تعرف علي طاقاته وإمكانياته واستغلالها بشكل الصحيح فيعطي لنفسه حقها من التقدير لتتقدم وتواجه المصاعب وتبحث عن النجاح.

وهنا تبرز أهمية دراسة العوامل التي تساعد علي زيادة الدافعية للإنجاز لدي الأفراد، وزيادة تقدير الذات الإيجابي لديهم، بالطرق العلمية الصحيحة وذلك حتي يكون لدينا أفراد لديهم دافعية إنجاز وتقدير ذات مرتفعة تساعدهم علي تحسين مستواهم التحصيلي والاجتماعي والاقتصادي والمهني وغيرها.

وهذا البحث موجه للمؤسسات التربوية والتعليمية لزيادة تفعيل العمل التطوعي لدي طلابها ومنسوبيها، وكذلك الوالدين ليغرسا حب التطوع في أفراد الأسرة، وذلك لما للعمل التطوعي من فوائد نفسه يسعى هذا البحث لإثباتها.

• مصطلحات البحث:

• ١- العمل التطوعي:

التطوع هو ذلك الجهد أو الوقت أو المال الذي يبذله الإنسان في خدمة مجتمعه دون أن يفرض عليه ودون انتظار عايد مادي في المقابل (الصفار، ٢٠٠٤: ١٨).

وتعرف الباحثة العمل التطوعي بأنه أي عمل يقوم به الفرد لخدمة الآخرين دون أن ينتظر مقابل مادي وعائدا شخصا منه، وقد أعدت الباحثة استمارة للتعرف علي الطالبات المشاركات في الأعمال التطوعية.

• ٢- الدافعية للإنجاز:

عرف ماكلياند وزملاؤه (McClelland, et al. (1953) الدافع للإنجاز بأنه يشير إلى استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدي سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ النجاح ويترتب عليه نوع من الإرضاء وذلك في المواقف التي



تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز . كما عرفوا النشاط المنجز بانه النشاط الذي يقوم به الفرد ويتوقع أن يتم بصورة ممتازة وانه محصلة الصراع بين هدفين متعارضين عند الفرد هما الميل نحو تحقيق النجاح والميل إلى تحاشي الفشل (خليفة، ٢٠٠٠: ٩٠). ويعرفه اتيكنسون (1964) Attkinson بأنه عبارة عن استعداد ثابت نسبياً في الشخصية ويمكن إدراكه من خلال ملاحظة اهتمام الفرد الشديد ومثابرتة وجهوده المبذولة من أجل تحقيق النجاح (السيد، ٢٠٠٥).

عرفه عثمان (٢٠١٤) برغبات الفرد الداخلية في تحقيق الأداء جيد والسلوك الخارجي للوصول للتفوق وهم عنصرين لتحقيق النجاح.

وتعرف الباحثة دافعية الإنجاز إجرائياً بأنها الدرجة الكلية التي تحصل عليها الطالبة علي اختبار الدافعية للإنجاز المستخدم في هذا البحث.

### ٣- تقدير الذات:

عرفه روزنبرج (1965: 104) Rosenberg بتعريف بسيط بانه اتجاهات الفرد الشاملة سالبة كانت أو موجبة نحو نفسه (الضيدان، ١٤٢٤). كما يعرف تقدير الذات بانه التقييم العام لدي الفرد لذاته في كليتها وخصائصها العقلية والاجتماعية والانفعالية والأخلاقية والجسدية، وينعكس هذا التقييم علي ثقته بذاته وشعوره نحوها وفكرته عن مدي أهميتها وجدارتها وتوقعاته منها كما يبدو ذلك في مختلف مواقف حياته (المومني، ٢٠٠٦: ٦) المذكور في (الحجري، ٢٠١١).

وتعرف الباحثة تقدير الذات إجرائياً بأنه الدرجة الكلية التي تحصل عليها الطالبة في اختبار تقدير الذات المستخدم في هذا البحث.

### • حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالحدود التالية:

- ◀ حدود موضوعية: الفروق في دافعية الإنجاز وتقدير الذات لدي المشتركات وغير المشتركات في العمل التطوعي من طالبات جامعة الملك خالد
- ◀ الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠١٧ / ٢٠١٨م
- ◀ الحدود المكانية: مدينة أبها.
- ◀ الحدود البشرية: طالبات جامعة الملك خالد المشتركات وغير المشتركات في العمل التطوعي واللاتي سيتمن اختيارهن بعد تطبيق استمارة العمل التطوعي المعدة من قبل الباحثة.

وقد اختارت الباحثة هذه العينة لأنها تمثل فئة الشباب وهي الفئة التي يعتمد عليها المجتمع في دفع عجلة التقدم، لذا لا بد أن يمتلكون دافعية عالية للإنجاز وتقدير إيجابي لذواتهم، كما اختارت الباحثة هذه الحدود المكانية لقلّة البحوث المحلية التي تدرس هذه المتغيرات علي حد علم الباحثة.

## • الإطار النظري

### • أولاً: العمل التطوعي

#### • ١- مفهوم العمل التطوعي.

أسمى الأعمال الإنسانية تلك التي لا تنتظر مقابلاً لها، بل تنبع من القلب ومن رغبة لدى الإنسان في العطاء والتضحية. يعد العمل التطوعي مثال حي على هذه الأعمال، وهو ميدان تتعدد أشكاله ليدخل في جميع ميادين الحياة: في الاجتماعي، الصحي، البيئي، التربوي، السياسي، العسكري، وغير ذلك. وفي هذا العمل المجاني ينطلق الإنسان المتطوع من إحساس بالمسؤولية تجاه من وما حوله: تجاه محيطه الإنساني وتجاه محيطه المكاني وممع اتساع رقعته لتشمل كل ميادين الحياة وتظهر أرقى أشكال التكامل البشري، التطوع كما اتفق عليه دولياً هو تخصيص بعض من وقت الإنسان الخاص من أجل عمل عام عبر التزام ليس بالوظيفي إنما هو التزام أدبي وهو أيضاً تنافس شريف من أجل خدمة أهداف إنسانية ومجتمعية ودوافع العمل التطوعي متعددة أهمها الدافع الديني الذي ينبع من إحساس الإنسان المتدين بالواجب تجاه مجتمعه في أشكاله المتعددة وتجاه البيئة التي تحيط به والتي هي هبة من الله سبحانه وتعالى، ومن الواجب المحافظة عليها وكل هذا إرضاء لوجهه الكريم وطمعا في ثوابه العظيم (صعب، ٢٠٠٦).

والعمل التطوعي هو عمل غير ربحي، لا يقدم نظير اجر معلوم، وهو عمل غير وظيفي، يقوم به الأفراد من اجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين، من جيرانهم أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة، وهناك الكثير من الأشكال والممارسات التي ينضوي تحتها العمل التطوعي من مشاركات تقليدية، إلى مساعدة الآخرين في أوقات الشدة وعند وقوع الكوارث الطبيعية والاجتماعية دون أن يطلب ذلك وإنما يمارس كرد فعل طبيعي دون توقع نظير مادي لذلك العمل، بل النظير هو سعادة ورضي عند رفع المعاناة عن كاهل المصابين ولم شمل المنكوبين والتخفيف من الجوع والأمراض لدي الفقراء والمحتاجين (أبوالقمبر، ٢٠٠٧).

كما أصبح العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين لأي مجتمع، والعمل التطوعي ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل المجموعات البشرية منذ الأزل ولكنه يختلف في حجمه وشكله واتجاهاته ودوافعه من مجتمع إلى آخر، ومن فترة زمنية إلى أخرى، فمن حيث الحجم يقل في فترات الاستقرار والهدوء، ويزيد في أوقات الكوارث والنكبات والحروب، ومن حيث الشكل فقد يكون جهداً يدوياً وعضلياً أو مهنياً أو تبرعاً بالمال أو غير ذلك، ومن حيث الاتجاه فقد يكون تلقائياً أو موجهاً من قبل الدولة في أنشطة اجتماعية أو تعليمية أو تنموية، ومن حيث دوافعه فقد تكون دوافع نفسية أو اجتماعية أو سياسية، فالتطوع ما تبرع به الإنسان من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه. وقد جاء في لسان العرب لابن منظور

أمثلة: جاء طائعا غير مكره، وتفضلته طوعا أو كرها؛ قال تعالى: (فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ) (سورة البقرة، الآية ١٨٤)، وهي إشارة إلى فائدة التطوع النفسية الكبيرة للمتطوع، فقد وجد العلماء أن من يقوم بالأعمال التطوعية أشخاص نذروا أنفسهم لمساعدة الآخرين بطبعهم واختيارهم بهدف خدمة المجتمع الذي يعيشون فيه (عراي، ٢٠٠١).

كما يعرف العمل التطوعي بأنه مبادرة إنسانية اجتماعية، نابغة من إحساس بالمسؤولية وإرادة حرة قصدية وموجهة، تترجم من خلال تقديم استجابة فردية، أو جهد جماعي منظم يقع ضمن نطاق الإمكانية ويقدم بشكل مساعدات سواء بدنية أم فكرية، مادية أم معنوية، وذلك عن طريق تقديم ومشاركة خبرات ومهارات ضمن فريق أو مؤسسة أو منظمة مستقلة المبادئ والأهداف، على نطاق محلي أو دولي أو عالمي، دون توخي مردود وعائد مادي، بهدف تطوير المجتمعات الإنسانية والتخفيف من أزماتها والنهوض بإمكانياتها، ومع تنامي المجتمعات، وتطور مفاهيمها التقدمية والاجتماعية والتنموية، برز العمل التطوعي في بداية القرن الواحد والعشرين كمجال مؤسساتي منظم ومستقل على المستوى العالمي، وصار يتطلب خبرات وأساليب إدارة وتمويل، واستقطاب للمتطوعين، ودراسات مجتمعية معمقة تدرس المجتمعات المحلية التي تقدم بها خدمات كل مؤسسة أو منظمة أو جمعية، وتلقي الضوء على مشاكل كل من هذه المجتمعات وتحصر المسببات وتدرس الآليات الأنسب لتقديم الحلول، والإمكانات المتوفرة والمناسبة مع هذه الحلول المقترحة (أبوفخر، ٢٠١٥).

## ٢٠- أسس وقواعد العمل التطوعي.

يعتبر العمل التطوعي توظيفاً للطاقت في كل المجالات الإنسانية والاجتماعية دون تمييز بين جميع الفئات الاجتماعية بغرض الارتقاء بالمجتمع دون انتظار مردوداً مادياً، وعلى هذا الأساس يحدد تعريف العمل التطوعي إطاراً واضحاً لمسألة التطوع وفق عدة قواعد تتمثل بما يلي:

- ◀ يجب توفر الرغبة والاختيار الحر بالعمل التطوعي.
- ◀ أن التطوع توظيف أمثل للطاقت البشرية أو المادية وتسخيرها لخدمة المجتمعات.
- ◀ أن العمل التطوعي لا يميز بين الفئات الاجتماعية وينطلق من مبدأ المساواة العادلة.
- ◀ أن العمل التطوعي يعطي أهمية للإنسان وتنميته بالطرق الإيجابية التي تكفل الارتقاء والنهوض به (قطامي، ٢٠٠٢).

## ٣٠- مجالات العمل التطوعي.

◀ العمل التطوعي الفردي: وهو عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبغربة منه وإرادة ولا يبغى منه أي مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية. في مجال محو الأمية - مثلاً - قد

يقوم فرد بتعليم مجموعة من الأفراد القراءة والكتابة ممن يعرفهم، أو يتبرع بالمال لجمعية تعنى بتعليم الأميين.

« العمل التطوعي المؤسسي: وهو أكثر تقدماً من العمل التطوعي الفردي وأكثر تنظيماً وأوسع تأثيراً في المجتمع، في الوطن العربي توجد مؤسسات متعددة وجمعيات أهلية تساهم في أعمال تطوعية كبيرة لخدمة المجتمع (عرابي، ٢٠٠١).

وعليه يمكن تصنيف المتطوعين في العمل الخيري على النحو التالي:

- « المتطوع بماله بالصدقات والتبرعات والقروض والهبات والوقف.
- « المتطوع بجهدته بالمراسلات والحرف والحراسة والمساهمة في تنفيذ المشروعات وتقديم الخدمات والعلمية وجمع الأموال والتبرعات العينية والمشاركة في مجالات الإصلاح وتنمية المجتمع.
- « المتطوع بجاهه بالشفاعات والعلاقات والقيادة الرمزية.
- « المتطوع بفكره بتقديم رأي صائب أو استشارة علمية أو القيام ببحث علمي أو اجتماعي أو المساهمة في عمل الإحصاءات العلمية (مظاهري، ٢٠٠٦).

#### • ٤- حقوق وواجبات المتطوع.

##### • أ- حقوق المتطوع: (أبوالقاسم، ٢٠٠٧).

من حقه كمتطوع أن:

- « تشعر أن جهودك تساهم فعليا في تحقيق أهداف المؤسسة.
- « تتلقى التوجيه والتدريب والإشراف الضروريين لإنجاز مهمتك.
- « تتعلم كيفية تحسين مهارتك في العمل الذي تقوم به.
- « تعامل باحترام.
- « تتوقع ألا يضيع وقتك بسبب سوء التخطيط في المؤسسة.
- « تسأل الأسئلة وتقدم الاقتراحات بخصوص العمل الذي تقوم به.
- « تحظى بالثقة على المعلومات السرية والضرورية للقيام بعملك.
- « تنال التقدير على العمل الذي قمت به.
- « تعطي إثبات أو تقييم خطي لعملك الذي قمت به إذا طلب منك ذلك.

##### • ب- واجبات المتطوع: (أبوالقاسم، ٢٠٠٧).

- « المشاركة في الأنشطة والفعاليات التطوعية.
- « العمل في فريق واحد.
- « احترام الآخرين.
- « تنفيذ أوامر المسؤولين.
- « العمل بكل جدية ونشاط.

##### • ٥- فوائد العمل التطوعي.

تتعدد فوائد العمل التطوعي كما يلي:

• أ- الفوائد النفسية:

المتطوع يقدم جزءاً من جهده ووقته، أحياناً ماله في مقابل تقدم الآخرين واستفادة الآخرين تشكل بالنسبة له مصدر راحة نفسية علي عكس العمل غير التطوعي القصري أو الوظيفي الذي يحصل فيه الرضا النفسي لدي الشخص القائم به بمقدار ما يحصل هو نفسه على المنفعة من هذا العمل. كما يرفع العمل التطوعي الدافعية للعمل ويزيد من حماسة المتطوع كلما راي الأثار الإيجابية الملحوظة لدي من يتطوع للعمل من أجلهم ويخفف العمل التطوعي لدي المتطوع النظرة العدائية والتشاؤمية تجاه الآخرين وتجاه الحياة ويمده بشعور قوي بالأمل والتفاؤل (مظاهري، ٢٠٠٦).

يمكن استخدام العمل التطوعي لمعالجة الأفراد المصابين بالاكتئاب والضييق النفسي والملل؛ لان التطوع يساعدهم في تجاوز محنتهم الشخصية والتسامي نحو خير يمس محيط الشخص وعلاقاته ليشعروا بأهميتهم ودرهم في تقدم المجتمع الذي يعيشون فيه ويعطيهم الأمل في حياة جديدة سعيدة (عراي، ٢٠٠١).

يهدب العمل التطوعي الشخصية ويرفع عنها الشح ويحولها إلى شخصية معطاء؛ ففي العمل الوظيفي يتحدد العمل بقدر ما يحصل العامل من مال ومنفعة ذاتية مادية بينما في العمل التطوعي لا حدود للعطاء. وأخيراً يمكن القول كخلاصة بأن التطوع يتيح للإنسان تعلم مهارات جديدة أو تحسين مهارات يمتلكها أصلاً كما يمكنه من اختيار حقل قد يختار فيما بعد التخصص فيه، كذلك يتيح للإنسان التعرف عن كثب على مجتمعه والتماس مع قضاياها والتعرف على أناس يختلفون عنه في السن والقدرات والخبرات مما يؤدي إلى تبادل هذه الخبرات كما يساعد على إنشاء صداقات جديدة وتنمية الثقة بالنفس. وباختصار أخيراً العمل التطوعي يشعر الإنسان بقدرته على إحداث تغيير ما (صعب، ٢٠٠٦).

• ب- الفوائد الاجتماعية:

للعمل التطوعي العديد من الفوائد الاجتماعية فهو يساعد على تنمية العلاقات الاجتماعية بين الأفراد وإكسابهم المهارات الاجتماعية المختلف ويساعد على التكاتف والتكافل بين أفراد المجتمع كما يساعد في تنمية وتطوير المجتمع وسد حاجاته وغيرها من الفوائد.

كما أن العمل التطوعي يزيد من قدرة الإنسان على التفاعل والتواصل مع الآخرين كما يحد من النزوع إلى الفردية وينمي الحس الاجتماعي لدى الفرد المتطوع ويساهم في جعل المجتمع أكثر اطمئناناً وأكثر ثقة بأبنائه كما يخفف من الشعور باليأس والإحباط ويحد من النزعة المادية لدى أفراد. ويجعل القيمة الأساسية في التواصل والإنتاج والرضا الذاتي المتصل برضا الله سبحانه وتعالى (صعب، ٢٠٠٦). كما تكمن الأهمية الكبرى للعمل التطوعي في انه يعمل علي مشاركة المواطنين في قاضا مجتمعهم، كما انه يربط بين الجهود الحكومية والأهلية العاملة علي تقدم المجتمع، كما انه من خلال هذا العمل يمكن التأثير

الإيجابي في الشباب، وتعليمهم طريقة للحياة قائمة على تحمل المسؤولية الاجتماعية، ويؤدي العمل التطوعي على التقليل من أخطار العزل الاجتماعية والسلوك المنحرف داخل المجتمع، عن طريق انغماس الأفراد في القيام بأعمال من شأنها أن تشعرهم بأنهم مرغوب فيهم، ويضاف إلى ذلك أن هذه المشاركة التطوعية ستؤدي إلى تنمية قدرة المجتمع على مساعدة نفسه، عن طريق الجهود الذاتية التي يمارسها المتطوعون (أبو القمبز، ٢٠٠٧).

#### ٦٠- دوافع العمل التطوعي: (المرواني، ٢٠١٢).

الدافع الرئيسي للعمل التطوعي هو الرغبة في نيل الأجر والثواب بدون مردود مادي أو جزاء، واحتساب الأجر من عند الله سبحانه وتعالى.

وإلى جانب هذا الدافع الأساسي توجد عديد من الدوافع منها على سبيل المثال:

◀◀ الرغبة في تحقيق الذات والدفاع عن القيم ونشر المبادئ التي يؤمن بها الإنسان، وهذا الدافع مطلب أساسي للنفس البشرية. وقد أشرنا إلى العلاقة الارتباطية بين التطوع والحاجات الإنسانية فكلما شعر أفراد المجتمع بالأمن والطمأنينة وتوفرت حاجاتهم الأساسية ساعد ذلك على تنمية دواعي التطوع لأن الإنسان يخرج من ذاته إلى مساعدة الآخرين .

◀◀ الرغبة في زيادة احترام الذات، وتطلع الفرد إلى مزيد من الاحترام والتقدير الذي قد يأتي من جراء العمل التطوعي، وتكون الرغبة أشد لدى أولئك الذين يعتقدون أن لا يحصلون على التقدير الكافي في أعمالهم.

◀◀ الرغبة في شغل أوقات الفراغ، حيث يجد بعض الناس بعد أعمالهم الرسمية الكثير من الوقت الذي قد يتحول إلى فراغ ممل، فيجدون في التطوع أفضل سبيل للاستفادة من الوقت وفي هذا الصدد تشير دراسة (الباز، ٢٠٠٢) أجريت على طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض إلى أن ٩٠ % من العينة أفادوا بأن لديهم وقت فراغ يدفعهم للانخراط في العمل التطوعي.

◀◀ ارتفاع درجة المسؤولية الاجتماعية والتي تجسد مسؤولية الفرد أمام ذاته عن المجتمع الذي يعيش فيه ومدى حاجته لأن يكون مسؤولاً وعنصراً فاعلاً في بناء المجتمع، إضافة إلى أن المسؤولية الاجتماعية تعتبر مطلباً هاماً لإثراء الشخصية الإيجابية المتفاعلة المتوافقة مع المجتمع.

◀◀ الرغبة في التعلم واكتساب المعارف الجديدة والنمو الشخصي حيث يدفع هذا الأمر الكثير من الأفراد رجالاً ونساءً إلى التطوع بالوقت والجهد؛ فقد يجد البعض أن أعمالهم ووظائفهم أصبحت روتينية ورتيبة لا تحقق مزيداً من المعرفة ولا تقدم تحديات تستحق العناء.

◀◀ مشاعر الرضى عن النفس وإحساس المتطوع بأهمية الإيثار من جراء تفعيل خدمة ومساعدة الآخرين دون مقابل، قد لا تتوفر بالأعمال الرسمية التي تتسم بمسار نظامي محدد مما يدفع بعض الأفراد إلى الرغبة في تقديم مزيد من الخدمات التطوعية، لكسب الرضى عن النفس.

« ترتبط دوافع العمل التطوعي بعمر المتطوع ورغبته في العمل التطوعي، فكلما تقدم عمر الإنسان تغيرت دوافعه للعمل التطوعي. فالشباب، على سبيل المثال، يرغبون في الانضمام إلى العمل التطوعي للحصول على الرفقة واكتساب المهارات والمعارف الجديدة، أما متوسطو الأعمار فربما كانت دوافعهم للعمل التطوعي الضيق والتبرم من العمل الرسمي والبحث عن عمل يحزرهم من الروتين والرتابة، وربما البحث عن فرص أكثر لتحقيق الذات والحصول على التقدير والاحترام، أما بالنسبة للمسنين والمتقاعدين فربما كانت دوافعهم للعمل التطوعي البحث عن دور جديد في الحياة.

« الحاجة للاتصال بالآخرين، حيث تؤدي هذه الحاجة الفطرية لدى الإنسان إلى الانضمام لأعمال التطوع لإتاحة فرصة التعرف على الآخرين من الأقران وتوسيع دائرة العلاقات خاصة فئة الشباب إذ يمكن أن يكون التعرف على الآخرين مفتاحاً لدخول أكبر في المجتمع، والحصول على مكاسب سواء كانت شخصية أو غيرها. وفي هذا الصدد تشير دراسة (الباز، ٢٠٠٢) عن الشباب والعمل التطوعي إلى أن ٢١٪ من أفراد عينة دراسته إلى أن مشاركتهم في العمل التطوعي تفيدهم في التعرف على الآخرين.

وتتعدد الدوافع والأسباب للانضمام للعمل التطوعي وتتشابك وتتقاطع، وليس بالضرورة أن يكون الدافع للعمل التطوعي واحداً، بل في الغالب تتعدد وتتأثر ببعضها بصور متفاوتة. ففي الدراسات التي أجريت في أمريكا يمثل دافع مساعدة الآخرين ٥٣٪ وهو أكثر الدوافع، يليه دافع الشعور بالمتعة ٣٦٪ ثم الشعور بالواجب ٣٢٪ ثم خدمة فرد من الأسرة ٢٢٪.

#### ٧- نظريات العمل التطوعي.

برزت نظريات اجتماعية ركزت على العلاقات الاجتماعية المتبادلة وقيمة المشاركة والعمل المتبادل وأهميته بين أعضاء المجتمع. وتعتمد معظم الدراسات النفسية والاجتماعية التي تتناول العلاقات التبادلية إلى استخدام بعضاً من النظريات ذات الصلة بهذا الجانب. وفيما يلي نتناول بعضاً من هذه النظريات على النحو التالي:

#### ١- نظرية التبادل الاجتماعي: (الباز، ٢٠٠٣، ٨٤-٨٦) المذكور في (الشهراني، ٢٠٠٦).

وهي من النظريات التي حظيت باهتمام وتعقب على تطويرها عديد من الباحثين المتخصصين ووسعوا إطارها لتشمل المستويات البنائية والثقافية في المجتمع، والعلاقات التبادلية بين الفرد والمجموعة، وبين المجموعات بعضها مع بعض، والتي تعتمد على الأنماط والقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع. ووصل التطور في هذه النظرية إلى الربط بينها وبين نظرية شبكة العلاقات.

وتتعلق النظرية التبادلية بالتفاعل بين الناس، وتركز على المكاسب والخسارة التي يجنيها الناس من علاقاتهم التبادلية بعضهم مع بعض. فاستمرار التفاعل بين الناس مرهون باستمرار المكاسب المتبادلة التي يحصلون عليها من جراء التفاعل والتفاعل الذي نعنيه بهذه النظرية هو التفاعل الاجتماعي الذي يعتبر

الأساس بالنسبة لأي علاقة اجتماعية يمكن أن تنشأ بين الأفراد. ويكمن الإدراك الاجتماعي وراء كل تفاعل ناجح أو فاشل، ووراء كل مهارة اجتماعية يستخدمها الناس في علاقاتهم بالآخرين، لأن تلك المهارة لا تصلح دون إدراك اجتماعي صحيح لموقف التفاعل الذي يصل بين الأفراد.

كما يتضمن التفاعل الاجتماعي نوعاً إيجابياً من التأثير المتبادل ما بين الأفراد في تواصلهم البين شخصي، وهذا تأثير يعمل على تدعيم تماسك الجماعة والمجتمع وتسهيل مجالات التبادل والمشاركة على المستويين "البينشخصي والاجتماعي"، مما يؤدي إلى التفاعل والتواصل. وتجدر الإشارة إلى أن التفاعل الاجتماعي لا يقتضي أو يستلزم تلاشي الفردية أو التقليل من أهميتها، حيث يمكن استثمار قوة وإمكانات الإنسان كفرد في إطار من الالتزامات المشتركة بحيث تثري الجهود الفردية المتفردة طاقة الجماعة كقوة منتجة.

وتتضمن نظرية التبادل الاجتماعي عدة فرضيات تتبلور بالآتي:

«ارتباط مكاسب العمل أو النشاط الذي يقوم به الفرد بتكرار ذلك العمل والنشاط اعتماداً على المكاسب التي يجنيها الفرد من عمله.

«مراعاة عدم وجود فاصل طويل «توقف» بين القيام بالعمل والمكاسب.

«المكاسب المنتظمة قد لا تكون مجدية في تشجيع الفرد على تكرار العمل، مثل المكاسب غير المنتظمة. فحصول الفرد على مكاسب متكررة في فترات متقاربة تقلل من قيمتها، وهذا يرتبط بعملية الإشباع والحرمان، فتكرار المكاسب نفسها يحدث إشباعاً للفرد، لكن إذا زادت قيمة المكاسب التي يحصل عليها الفرد من قيامه بفعل ما زادت احتمالية قيامه بهذا الفعل.

«إذا كانت هناك مؤثرات في الماضي أدت إلى وجود مكاسب للفرد، فإن وجود مؤثرات مشابهة ستدفع الفرد للقيام بالعمل السابق أو بعمل مشابه له.

«كلما كان تقييم الفرد لنتائج فعله أو نشاطه إيجابياً زادت احتمالية قيامه بالفعل. فوجود مكاسب على الفعل الذي يقوم به الفرد تزيد من حدوث السلوك المرغوب. وفي المقابل عدم وجود مكاسب للفرد أو وجود عقاب يقلل من احتمالية حدوث السلوك المرغوب، مع التأكيد على أن العقاب ليس وسيله فعالة لتغيير السلوك، كدفع فرد ما للقيام بعمل، أو الامتناع عن العمل، لكن من الأفضل حجب المكاسب عن السلوك غير المقبول، وهذا سيؤدي إلى تلاشيه.

«حينما يؤدي الفرد عملاً ولا يحصل على مكاسب - كما كان يتوقع - من جراء ذلك، أو يوقع عليه عقاب، فهناك احتمالية كبيرة للقيام بالسلوك المرغوب، ونتائج هذا السلوك ستصبح ذات قيمة له.

«هذه النظرية تنطبق على العمل التطوعي، فالمتطوع الذي يحصل على مكاسب معنوية من احترام المجتمع وحبه وتعاطفه واكتساب تقديره، يدفعه إلى مزيد من العمل التطوعي.



• ب- نظرية الدور: (الرواني، ٢٠١٢):

وهي تركز على الدور الذي يؤديه الفرد في نشاط أو عمل ما، باعتبار الدور أحد عناصر التفاعل الاجتماعي، وهو نمط متكرر من الأفعال المكتسبة التي يؤديها الشخص في موقف معين، وهذا يوضح الدور البارز الذي يؤديه المتطوع في تفعيل النشاط التطوعي، والنهوض بخدماته لسد حاجات الأفراد والجماعات.

والتطوع قد يأخذ صورا متعددة، فقد يكون تبرعا بالمال، أو تضحية بالوقت، كما يحدث في الأندية الرياضية والجمعيات الخيرية وأعمال الكشافة.

ومفهوم تعلم الدور - أي مفهوم سلوك الدور الفردي، ومفهوم سلوك دور الجماعة - يقود إلى تعدد الأدوار الاجتماعية، كما أن الفرد بدوره يتعلم من خلال عملية التنشئة الاجتماعية (التعليم غير المقصود)، وهو يختلف عن عملية التعلم الرسمي (التعلم المقصود). وتظهر هذه النظرية مفهوم المركز الاجتماعي، الذي يرى أن كل شخص من الذين يحتلون هذه المراكز يقوم بأفعال معينة، أو يقوم بأدوار ترتبط بالمراكز، وليس بالأشخاص الذين يحتلون هذه المراكز، وبما أن العمل التطوعي فيه إشباع لحاجة الأفراد والمجتمع على حد سواء، فهو يعمل على سد الثغرات والنقص، وبشكل أساسي في عملية التفاعل الاجتماعي القائمة بين الأفراد. ومن مفهوم المركز الاجتماعي يمكن تفسير الدور الذي يؤديه القائمون بالعمل التطوعي انطلاقا من دوافع الخير، وهذا الدور في الأساس يقوى من المركز الاجتماعي للمتطوع.

• ج - النظرية البنائية: (الموسى، ٢٠٠١) المذكور في (الشهراني، ٢٠٠٦)

وهذه النظرية تحاول تفسير السلوك الاجتماعي بالرجوع إلى تفسير النتائج التي يحققها هذا السلوك في المجتمع، فالمجتمع في هذه النظرية يمثل أجزاء مترابطة، يؤدي كل منها وظيفة من أجل خدمة أهداف الجميع. وهذه النظرية ترى أن للمجتمع نسقا من شبكة العلاقات الاجتماعية، ومن ثم تجمع هذه العلاقات في صور منظمة اجتماعية، وبالتالي ينبغي النظر للمجتمع نظرة كلية، باعتباره نسقا يحتوي على مجموعة أجزاء مترابطة، كما يترتب على هذه الرؤيا التصويرية أن تستند إلى تعدد العوامل الاجتماعية، كما أن التكامل في المجتمع لن يكون تاما على الإطلاق، وهذا يحدث الخلل أو الانحراف الذي يحدث في الكشف الاجتماعي، وهذه الانحرافات التي يمكن حدوثها في النسق الاجتماعي يمكن أن تستمر لمدة تقصر أو تطول.

وهذه النظرية تنطبق على العمل التطوعي باعتباره أحد الأنساق الاجتماعية للحفاظ على استقرار المجتمع وتكامله وبهذا يترابط النسق التطوعي مع الأسري والاقتصادي والتربوي والأمني، ليشكل البناء الاجتماعي، فإذا ما عجز أحد الأنساق الاجتماعية عن القيام بأحد وظائف البناء الاجتماعي، فقد ينشأ الخلل الوظيفي الناتج عن عجز الأعضاء في المؤسسة عن ممارسة الوظائف الاجتماعية، فيأتي العمل التطوعي لسد هذا العجز، ويعيد الضبط الاجتماعي إلى طبيعته.

• د- النظرية الوظيفية: (المرواني، ٢٠١٢).

يؤكد أنصار هذه النظرية على وظائف العلاقات المتداخلة في شبكة العلاقات الاجتماعية المحيطة بالفرد، والتي تعمل على مساندته في الظروف الصعبة التي يواجهها في بيئته، وتركز هذه النظرية على تعزيز أنماط السلوك المتداخل في شبكة هذه العلاقات لزيادة مصادر العمل التطوعي لدى الفرد.

وتشير هذه النظرية أيضاً إلى أن العمل التطوعي أو «المساندة الاجتماعية» هو تلك المعلومات التي تؤدي إلى اعتقاد الفرد بأنه محبوب من المحيطين به، وأن يشعر بأنه محاط بالرعاية من الآخرين، وبالانتماء إلى شبكة العلاقات الاجتماعية في البيئة المحيطة، ويشعر بالتقدير والاحترام من مصادر العمل التطوعي القريبة منه، ويشعر أيضاً بواجباته والتزاماته الاجتماعية مع المحيطين به.

ومن خلال سرد النظريات المفسرة للعمل التطوعي نجد ارتباطها الوثيق بالعمل التطوعي أو ما يسمى بالمساندة الاجتماعية التي تعني المعاضدة والمؤازرة والمساعدة على مواجهة المواقف المختلفة، وهي مفهوم أضيق بكثير من مفهوم شبكة العلاقات الاجتماعية حيث يعتمد العمل التطوعي والمساندة على إدراك الأفراد بشبكاتهم الاجتماعية باعتبارها الأطر التي تشمل أولئك الأفراد الذي يثقون فيهم ويمكن الاعتماد عليهم، وتركز النظريات في مجملها على التفاعل الاجتماعي الإيجابي المحقق للأمن والانتماء واحترام الذات ومعايير الصحة النفسية السليمة.

• ثانيا: الدافعية للإنجاز.

• ١- مفهوم الدوافع وعلاقتها ببعض المفاهيم النفسية ومفهوم الدافعية للإنجاز.

يتطلب تحقيق الهدف: بذل الجهد والنشاط من الفرد ومتابعة ذلك النشاط بجد واجتهاد، حتى يصل إلى هدفه النهائي، فإذا كان هدف التلميذ هو النجاح والحصول على الشهادة؛ فعليه بذل الجهد والمواظبة في المدرسة والمذاكرة وفهم الدروس وأداء الامتحانات بجد واجتهاد وعليه أيضاً أن يواصل أداء تلك الأنشطة باستمرار طوال حياته الدراسية. وإذا أخفق أو قصر في جزء منها، فقد لا يصل إلى غايته ويكون الهدف النهائي هو المحرك الأساسي لأدائه وأنشطته. ولا يستطيع التلميذ تحقيق هدفه إلا إذا كانت لديه قوة تدفعه إلى إنجاز تلك الأنشطة وهذه القوة الدافعة للنشاط أو السلوك هي التي تسمى: الدافعية، ويرتبط سلوك الإنسان بدوافعه وحاجاته المختلفة: فلكل سلوك هدف؛ وهو إشباع حاجات الإنسان. والحاجة هي حالة من التوتر أو عدم الاتزان تتطلب نوعاً من النشاط لإشباع هذه الحاجة. ونتيجة لذلك التوتر الداخلي ينشأ الدافع الذي يحفز الإنسان للقيام بالسلوك، فالحاجة للطعام أو الجوع تدفع الإنسان للقيام باستجابات مختلفة لمحاولة الحصول على الطعام، وقد يعمل الإنسان لفترات طويلة لكي يستطيع الحصول على الطعام، وبعد وصول الإنسان للهدف (تناول الطعام): فإنه يشعر بالارتياح وإشباع الحاجة للطعام. ولكن ذلك لا يستمر طويلاً،

بل لفترة زمنية معينة ثم يعود بعدها للمحاولات مرة أخرى للحصول على الطعام، وهكذا (المطارنة، ٢٠١٣).

يعتبر موضوع الدافعية من المواضيع المهمة والحيوية في علم النفس بشكل عام، بسبب ارتباطها بالعديد من مجالات الحياة المختلفة، مما جعل العديد من النظريات يتناولون مفاهيم الدافعية وبناءها وسبل توظيفها في مجالات النمو والتعلم والصحة النفسية ويحاول بعض الباحثين مثل أتكينسون Atkinson التمييز بين مفهوم "الدافع" Motive ومفهوم "الدافعية" Motivation على أساس أن "الدافع" عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهد أو السعي في سبيل تحقيق أو إشباع هدف معين، أما في حالة دخول هذا الاستعداد أو الميل إلى حيز التحقيق الفعلي أو الصريح فإن ذلك يعني الدافعية على أنها أصبحت عملية نشطة (خليفة وعبدالله، ١٩٩٧، ١٧).

ويرى ماكيلاند McCiland، أن الدوافع تتألف من توقعات نتعلمها بأن هذا الهدف سوف يستثير استجابات (إرجاعاً) انفعالية إيجابية أو سلبية. وهكذا نجد أن الإنسان يسعى نحو الأهداف التي سبق له أن عرف أنها تثير اللذة لديه، ويتجنب ما سبق له أن وجده مؤلماً، وبهذا المعنى يقول ماكيلاند McCiland أن كل الدوافع متعلمة. فالاستثارة الوجدانية فطرية، ولكن التوقع مكتسب. وبهذا الشكل يبدو أن من الممكن تحويل مفهوم اللذة إلى نظرية عملية مفيدة (موراي، ١٩٨٨، ٢٣).

ويشير مصطلح الدافعية إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي اختل. فالدافع بهذا المفهوم يشير إلى نزعة للوصول إلى هدف معين، وهذا الهدف قد يكون لإرضاء حاجات داخلية، أو رغبات داخلية. أما الحاجة (Need) فهي حالة تنشأ لدى الكائن الحي لتحقيق الشروط البيولوجية أو السيكولوجية اللازمة المؤدية لحفظ بقاء الفرد. أما الهدف (Goal) فهو ما يرغب الفرد في الحصول عليه، ويؤدي في الوقت نفسه إلى إشباع الدافع (قطامي وعدس، ٢٠٠٢، ١٩٥) المذكور في (الترتوري، ٢٠٠٦).

ومن المصطلحات النفسية التي ترتبط بالدوافع هو مصطلح الانفعال لذلك من الضروري أن نبين المصطلحين لكي نقلل الخلط بين مفهوم الدافع والانفعال، فالانفعال Emotion يعرف بأنه حالة نفسية ذات صفة وجدانية قوية مصحوبة بتغيرات فسيولوجية سريعة وبحركات تعبيرية كثيراً ما تكون واضحة أو عنيضة. ولحد من هذا الخلط يمكن التمييز بينهما وذلك باقتصار وصف الانفعال على الاستجابات عندما تتصف بصفة "الوجدانية" أو "غير المعرفية"، أما الدوافع فهو (كالمثير) من فئة العوامل التي تؤثر في هذه الاستجابات، ومعنى هذا أن الدوافع قد تؤدي إلى حدوث استجابات "معرفية" أو "وجدانية"، وفي الحالة الأخيرة تسمى الاستجابات "بالانفعالات"، فلا يصح أن يقال دافع الخوف، بل دائماً نقول انفعال الخوف (أبو حطب وصادق، ٢٠٠٠). وتعرف الدافعية أيضاً: بأنها شروط تسهل وتوجد، وتساعد على استمرار النمط السلوكي إلى أن تتحقق الاستجابات.

وتعرف أيضاً على أنها: عملية أو سلسلة من العمليات، تعمل على إثارة السلوك الموجه نحو هدف؛ وصيانته والمحافظة عليه، وإيقافه في نهاية المطاف (Petri & Govern, 2004) المذكور في (الترتوري، ٢٠٠٦).

#### • مفهوم الدافعية للإنجاز:

يرجع مصطلح الدافعية للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى الفرد ادلر، الذي أشار إلى أن الدافع للإنجاز هي دافع تعوضى مستمد من خبرات الطفولة، وكورت ليفين الذي عرض هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح وذلك قبل استخدام موراى لمصطلح الحاجة للإنجاز (عبد الخالق، ١٩٩١) المذكور في (خليفة، ٢٠٠٠). كما عرف جاكسون (Jachson 2001) دافعية الإنجاز بأنها الميل والرغبة في إنجاز المهام الصعبة، والحفاظ على المستويات المرتفعة في الأداء واتخاذ القرار دون تردد (عثمان، ٢٠١٤، ٥٤).

عرف موراى الحاجة للإنجاز بأنها تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات وممارسة القوى والكفاح أو المجاهدة لادا المهام الصعبة بشكل جيد كلما أمكن. وعرف ماكلييلاند وزملاؤه الدافع للإنجاز بأنه يشير إلى استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق وبلوغ النجاح، ويترتب عليه نوع من الإرضاء وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز (خليفة، ٢٠٠٠).

ويعرفه اتيكنسون (Attkinson 1964) بأنه عبارة عن استعداد ثابت نسبياً في الشخصية ويمكن إدراكه من خلال ملاحظة اهتمام الفرد الشديد ومثابرته وجهوده المبذولة من أجل تحقيق النجاح (السيد، ٢٠٠٥).

ويرى الحامد (١٩٩٦) أن دافعية الإنجاز هي الحافز للسعي إلى النجاح أو تحقيق نهاية مرغوبة أو الدافع للتغلب على العوائق أو الانتهاء بسرعة من أداء الأعمال على خير وجه (عثمان، ٢٠١٤، ٥٤).

#### • ٢- أنواع الدوافع.

هناك نوعان رئيسيان من الدوافع

#### • أ- الدوافع الأولية (الفطرية أو البيولوجية):

لا يقصد بالدوافع الأولية تلك الدوافع التي يكتسبها الفرد من بيئته عن طريق الخبرة والمران والتعلم، وإنما هي عبارة عن استعدادات يولد الفرد مزوداً بها ولهذا فهي تسمى أحياناً بالدوافع الفطرية أو الدوافع البيولوجية والدوافع الأولية تكاد تكون هي الدوافع المؤثرة في سلوك الكائنات الحية دون الإنسان وتظهر آثارها بشكل واضح في سلوكه وتصرفاته ولذلك يمكن التحكم في سلوكها تبعاً للتحكم في الدوافع البيولوجية المسيطرة عليها. أما بالنسبة للإنسان فيبدو أن الدوافع الأولية أقل تأثيراً في حياته ولا تظهر بوضوح وراء تصرفاته ولكن ذلك يتوقف إلى حد بعيد على درجة إشباع هذه الدوافع، ولزيادة التوضيح يمكن أن تمثل العلاقة بين الدوافع الأولية والثانوية في شكل تنظيم هرمي تحتل قاعدته

الدوافع الأولية ثم يأتي بعدها متجهة إلى قمة الهرم الدوافع الثانوية. ووجود الدوافع الأولية في قاعدة الهرم، ولا يعني هذا أنها اقل أهمية وإنما تعني أنها الأساس وأنها تتحكم في ظهور الدوافع الثانوية بعد ذلك في عملها. فالدوافع الثانوية لا تظهر ولا تعمل إلا إذا أشبعت الدوافع الأولية التي في قاعدة الهرم

#### • ب- الدوافع الثانوية:

وهي التي تنشأ نتيجة تفاعل الفرد مع البيئة والظروف الاجتماعية المختلفة التي تعيش فيها، وتعتمد في تكوينها على خبرات الفرد وميوله واتجاهاته وما يمر به من أحداث وهي خاصة بالإنسان وبعضها مشترك بين جميع أفرادها مع فوارق شكلية من بيئة لأخرى، أما البعض الآخر فهو شخصي يختص بفرد دون آخر (منسي، ٢٠٠١).

#### • ٣- الخصائص المميزة لذوي الدافعية العالية للإنجاز.

الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة يهتمون بالامتياز من أجل الامتياز ذاته وليس من أجل الفوائد التي تترتب على هذا الإنجاز كما أنهم يفضلون المواقف التي يتحملون فيها نواتج أعمالهم كذلك يميلون إلى وضع أهداف ذات مخاطر معتدلة بحيث تكون حافز يستثير تحديهم كما أن لديهم منظور مستقبلي بعيد المدى (الأعسر، ١٤٠٣) المذكور في (خيري، ٢٠٠٨).

يتميز الأفراد مرتفعي الإنجاز بالثقة العالية بالنفس حيث يميلون للشك في آراء الأفراد الأكثر خيرة منهم، ويلتزمون بأرائهم حتى ولو كانوا لا يملكون معرفة معمقة بالموضوع الذين يريدون اتخاذ القرار فيه كما يهتم الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الإنجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاته أكثر من اهتمامه بأي عائد مادي يعود عليه من إنجاز هذا العمل، وهو دون شك يرغب في الحصول على قدر كبير من المال لكونه مقياساً لدرجة امتيازه في أدائه عمله (قوراري، ٢٠١٤، ٧٩).

إن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع مرتفع للتحصيل يعملون بجدية أكبر من غيرهم، ويحققون نجاحات أكثر في حياتهم، وفي مواقف متعددة من الحياة. وعند مقارنة هؤلاء الأفراد بمن هم في مستواهم من القدرة العقلية ولكنهم يتمتعون بدافعية منخفضة للتحصيل وجد أن المجموعة الأولى تسجل علامات أفضل في اختبار السرعة في إنجاز المهمات الحسابية واللفظية، وفي حل المشكلات، ويحصلون على علامات مدرسية وجامعية أفضل، كما أنهم يحققون تقدماً أكثر وضوحاً في المجتمع. والمرتفعون في دافع التحصيل واقعيون في انتهاز الفرص بعكس المنخفضين في دافع التحصيل الذين إما أن يقبلوا بواقع بسيط، أو أن يطمحوا بواقع أكبر بكثير من قدرتهم على تحقيقه (Santrock, 2003) المذكور في (الترتوري، ٢٠٠٦).

#### • ٤- خصائص ذوي الدافعية المنخفضة للإنجاز.

إن الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة لا يتوقعون النجاح في أي عمل يقومون به ويتجنبون الإقدام على الإنجاز خشية الفشل ويرفضون القيام بالأعمال التي

يشعرون أن قدراتهم علي أدائها اقل من الآخرين أو التي تتطلب منهم جهودا ومثابرة وتثبط همتهم بسرعة عندما تواجههم عوائق حتي ولو كانت بسيطة ويستسلمون للفشل بسرعة عادة ولا يعودون المحاولة ليأسهم من النجاح ويقبلون علي الأعمال السهلة المضمونة الناج ويضعون لأنفسهم أهداف بسيطة لا تكلفهم جهدا ومثابرة ويقنعون بما هم عليه ويرجعون نتيجة الفشل إلى أسباب خارجية وخارجة عن إرادتهم (المشعان، ١٩٩٣) المذكور في (خيري، ٢٠٠٨).

#### ٥- نظريات الدافعية للإنجاز.

##### ١- نظرية دافع الإنجاز لماكلياند: (ماهر، ٢٠١٤).

قام ديفيد ماكلياند David McClelland من خلال تجاربه بالتوصل إلى أن هناك أفراد ذوو ميل ورغبة إلى إتمام العمل بصورة جيدة خلافا للأفراد العاديين، ولقد أطلق على هؤلاء مسمى ذوو الإنجاز العالي Achievers ولقد استطاع أن يستنبط من هذه الدراسات أن هناك دافع متميز هو دافع الإنجاز وتتلخص هذه النظرية في الاعتبارات التالية:

« دافع الإنجاز يشير إلى تلك الرغبة لأداء العمل بصورة جيدة، ويمكن أن نلاحظ أن هناك أناسا حولنا متحمسين بدرجة عالية لإتمام وإنهاء وإنجاز أعمالهم بصورة جيدة، وعلى الطرف النقيض قد نجد أفرادا لا يباليون بالعمل ودافع الإنجاز ليهم في حالة انخفاض شديد.

« أن دافع الإنجاز يعتبر من الدوافع المتعلمة؛ أي أنها ترجع إلى خبرات الشخص ورصيد ما تعلمه، وترجع إلى تربيته السابقة، ويمكن أن نقول أن ذلك الطفل الذي أعطاه والده فرصة أن يجرب في لعبه، وأن يكتشف الأمور بنفسه، وعوده الاعتماد على نفسه وعلى أن يكتسب بعض الأمل من بعض الأنشطة البسيطة، وأيضا منحه مدعومات معنوية من خلال الحنان والقبالات والأحضان من جراء إنجازاته وهو صغير السن، كلها تؤدي إلى تكوين دوافع الإنجاز والحكمة تقول: "من شب على شيء شاب عليه". ولقد وجد ماكلياند من دراسته أن تلك الشعوب التي تحتوي أساطيرها وقصص الصغار فيها على قيم إنجاز عالية، وجد أن الأطفال فيها ذوو إنجاز عالٍ. وأن تلك الشعوب التي تحوي الأساطير والقصص على مقدار عالٍ من القدرية والتواكل والحظ، أن أطفالها ذوو دافع إنجاز منخفض.

يتميز ذوو الإنجاز العالي بخصائص تختلف تماما عن ذوي الإنجاز المنخفض، وهذه الخصائص هي كالآتي:

« يميل ذوو الإنجاز العالي إلى تحمل المخاطرة المتوسطة، والتوسط في المخاطرة يعني:

- ✓ هناك إمكانية لحساب احتمالات هذه المخاطرة.
- ✓ درجة متوسطة من المخاطرة تعني أنها قد تكون مناسبة لحجم ونوعية قدرات الفرد، ولهذا يمكن أن نقول أن هؤلاء الذين يتميزون بدافع إنجاز

عالي يضعون نصب أعينهم أعمال ذات مخاطرة متوسطة يستطيعون من خلالها أن يثبتوا كفاءتهم وقدراتهم، وأن يعملوا بالشكل الذي يستطيعون أن يحققوا به أهدافهم.

◀◀ يميل ذوو دافع الإنجاز العالي إلى اختيار تلك الأعمال التي تعطيهم أكبر قدر ممكن من المعلومات عن مدى إنجازهم، ومدى تحقيقهم لهذه الأهداف.

◀◀ يميل ذوو دافع الإنجاز العالي إلى اختيار تلك الأعمال التي توفر لهم الشعور بالتقدير من جراء إتمام العمل بنجاح، يقول الله تعالى: (إِنَّ اللَّهَ لَا يُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ) (سورة التوبة، الآية ١٢٠)، ولكن بالرغم من التركيز على الإشباع الذاتي الداخلي لذوي الإنجاز العالي إلا أننا قد نلاحظ في سلوكهم أنهم يحبون الحصول على أموال وعوائد مادية مرتفعة، إلا أنهم يكسبونها ليس لذاتها، وإنما لشعورهم بأنها هي التقدير والمقياس الذي يمكن استخدامه لمدي إتمامهم للعمل بنجاح، أي أنهم يجمعون المال كوسيلة لمعرفة أدائهم للعمل أو باعتباره مقياس للمعلومات التي تمدهم بقدر من العلم عن مدى إتمامهم للعمل.

◀◀ فور قيام ذوي دافع الإنجاز العالي باختيار العمل وتحديد أهداف، يصبح هذا العمل مسيطراً على مشاعر وحواس وكيان ووجدان الفرد، بالقدر الذي لا يمكن أن نرى فرداً يترك العمل في المنتصف، بل إنه لا يتركه إلا بعد أن ينتهي منه تماماً، حتى لو أن هناك مشاكل نشأت من جراء التنفيذ، فإنها تصبح مسيطرة على وجدان الفرد، ويكون دؤوباً على محاولة إيجاد الحلول المناسبة للسيطرة على العمل ومشاكله

#### • ب- نظرية هنري موراي (١٩٣٨):

يري قشقوش (١٩٧٩) أن محاولات هنري موراي تعتبر هي أولى المحاولات التنظيرية في دافعية الإنجاز فقد تمكن من بناء نظرية مبدعة عن الشخصية الإنسانية بما اسهم به من فنيات قياس أو دراسة فهو يقدم نظريته كصيغة جديدة لنظرية التحليل النفسي في الدافعية وقد صاغ موراي عدة عبارات دالة للإنجاز يري إمكانية استخدامها في بناء الاستخبارات النفسية التي توضع لقياس دافعية الإنجاز والتي تتم علي عدة جوانب منها الانسياق وراء الطموح المنافسة المسؤولية التفوق المثابرة الإصرار بالإضافة إلى عدة جوانب عاطفية ترتبط بالحاجة للإنجاز مثل الحاجة إلى الاعتراف والسيطرة والاستقلال (الشوكاني، ١٤٢٦) المذكور في (خيرى، ٢٠٠٨).

#### • ج- نظرية اتكنسون:

اتسمت نظرية اتكنسون في الدافعية للإنجاز بعدد من الملامح التي تميزها عن نظرية ماكليلاند، ومن اهم هذه الملامح أن اتكنسون اكثر توجهاً معملياً، وتركيزاً علي المعالجة التجريبية للمتغيرات، التي تختلف عن المتغيرات الاجتماعية المركبة لمواقف الحياة التي تناولها ماكليلاند، كما تميز اتكنسون بانه أسس نظريته في ضوء كل من نظرية الشخصية وعلم النفس التجريبي (korman, 1974, 195) المذكور في (خليفة، ٢٠٠٠).

صاغ اتكنسون (1965) Atkinson نظريته في الدافعية ترتبط بدافعية التحصيل على نحو وثيق، مشيراً على أن النزعة لإنجاز النجاح هي استعداد دافعي مكتسب، وتشكل من حيث ارتباطها بأي نشاط سلوكي وظيفي لثلاثة متغيرات تحدد قدرة الطالب على التحصيل هي:

«الدافع لإنجاز النجاح: يشير هذا الدافع إلى إقدام الفرد على أداء مهمة ما بنشاط وحماس كبيرين، رغبة منه في اكتساب خبرة النجاح الممكن، غير أن لهذا الدافع نتيجة طبيعية تتجلى في دافع آخر، هو دافع تجنب الفشل حيث يحاول الفرد تجنب أداء مهمة معينة خوفاً من الفشل الذي يمكن أن يواجهه في أدائها. ويكمن دافع إنجاز النجاح وراء تباين الطلاب في مستوياتهم التحصيلية حيث يرتفع مستوى الطلاب التحصيلي (أو دافعيته التحصيلية) بارتفاع هذا الدافع والعكس صحيح.

«احتمالية النجاح: أن احتمالية نجاح أية مهمة تتوقف على عملية تقويم ذاتي يقوم بها الفرد المنوط به أداء هذه المهمة. وتتراوح احتمالية النجاح بين مستوى منخفض جداً ومستوى مرتفع جداً، اعتماداً على أهمية النجاح وقيمتها ومدى جاذبيتها بالنسبة للفرد صاحب العلاقة، فالطالب الذي يرى في النجاح المدرسي قيمة كبيرة، تكون احتمالية نجاحه كبيرة أيضاً، لأن قيمة النجاح كما يتصوره تعزز دافعية التحصيل لديه، غير أن بعد الهدف أو صعوبته أو انخفاض باعته، تقلل من مستوى هذه الاحتمالية.

«قيمة باعث النجاح: أن ازدياد صعوبة المهمة، يتطلب ازدياد قيمة باعث النجاح، فكلما كانت المهمة أكثر صعوبة، يجب أن يكون الباعث *Incentive* (الإثابة) أكبر قيمة للحفاظ على مستوى دافعي مرتفع، فالمهام الصعبة المرتبطة ببواعث قليلة القيمة، لا تستثير حماس الفرد من أجل أدائها بدافعية عالية. والفرد نفسه هو الذي يقوم بتقدير صعوبة المهمة وبواعثها.

إن الدافع لإنجاز النجاح والدافع لإنجاز الفشل مترابطان، فإذا كان الطالب مدفوعاً بالنجاح فسيحاول أداء المهام التي تكون احتمالية نجاحها مساوية للاحتمالية فشلها، وتكون قيمة باعث النجاح مرتفعة عند هذا المستوى من الاحتمالية، أما إذا كان الطالب مدفوعاً بالخوف من الفشل، فسيتجنب أداء مثل هذه المهام (المتساوية من حيث احتمال النجاح والفشل) وسيختار المهام الأكثر سهولة لتخفيض احتمالية الفشل، أو المهام الأكثر صعوبة، حيث يمكن رد الفشل إلى صعوبة المهمة وليس إلى الذات (المطارنة، ٢٠١٣).

#### • د- نظرية وينر:

قام وينر بإعادة تحليل ومراجعة نظرية الدافعية للإنجاز التي قدمها كل من ماكلياند واتكنسون، وافترض أن النجاح يترتب عليه تقوية وتدعيم الميل نحو الإنجاز للحصول على الهدف، وأما الفشل فإنه يحدد للميل أن يستمر في اتجاه واحد (Weiner, 1965). وأوضح وينر أنه إذا فشل الفرد في أداء مهمة ما فإن هذا الفشل سوف يجعله يثابر ويبدل المزيد من الجهد لإنجاز هذه المهمة. حيث يترتب



على الفشل إثارة الدافعية مرة أخرى، وينتج عن الفشل نوعان من التوافق للميل الناتج:

◀ الأول: انخفاض احتمالية النجاح، حيث يتحقق الفرد أن المهمة صعبة أكثر مما يتصور.

◀ الثاني: تضاف المحاولة السابقة غير الناجحة إلى الميل الناتج في المحاولة الحالية وينتج عن هذا النوع الثاني من التوافق نوع من المثابرة للتغلب على التوتر الناتج عن عدم الحصول على الهدف (خليفة، ٢٠٠٠، ١٣٢ - ١٣٣).

#### • ثالثاً: تقدير الذات.

##### • ١- مفهوم تقدير الذات.

يعتبر مفهوم تقدير الذات من المفاهيم التي لاقت اهتماماً كبيراً من قبل العديد من الباحثين، ومن أشهرهم "ماسلو"، حيث وضعه في تنظيمه للحاجات النفسية، وتتضمن حاجات التقدير من وجهة نظر ماسلو إلى شقين هما:

◀ الشق الأول: احترام الذات، ويحتوي أشياء مثل الجدارة والكفاءة والثقة بالنفس والقوة الشخصية والإنجاز والاستقلالية.

◀ الشق الثاني: التقدير من الآخرين، ويتضمن المكانة والتقبل والانتباه والمركز والشهرة (حافظ ومحمود، ١٩٩٠).

كما عرف كوبرسمث (١٩٦٧) تقدير الذات على أنه تقييم يضعه الفرد لنفسه ويعمل على المحافظة عليه. ويتضمن تقدير الذات: اتجاهات الفرد الإيجابية والسلبية نحو ذاته، كما يوضح مدي اعتقاد الفرد بأنه هام وقاد وناجح وكفؤ، أي أن تقدير الذات بمثابة خبر ذاتية ينقلها الفرد إلى الآخرين عن طريق التقارير اللفظية والسلوك الظاهر (Coppersmith, 1976) المذكور في (الضيدان، ٢٠٠٢).

كما يعرف تقدير الذات بأنه التقييم العام لدي الفرد لذاته في كليتها وخصائصها العقلية والاجتماعية والانفعالية والأخلاقية والجسدية وينعكس هذا التقييم على ثقته بذاته وشعوره نحوها وفكرته عن مدي أهميتها وجدارتها وتوقعاته منها كما يبدو ذلك في مختلف مواقف حياته (المومني، ٢٠٠٦).

ويعرف تقدير الذات بأنه الحكم العام للفرد على نفسه ويشمل الجوانب العقلية والجسمية والاجتماعية والانفعالية (حسين، ٢٠٠٧). ويعرف تقدير الذات بأنه تقييم الفرد الكلي لذاته أما بطريقة إيجابية وأما بطريقة سلبية، حيث يشير إلى مدي إيمان الفرد بنفسه وبأهليتها وقدرتها واستحقاقها للحياة وببساطه تقدير الذات هو في الأساس شعور الفرد بكفاءة ذاته وبقيمتها (مالهي، وريزير، ٢٠٠٥، ٢). كما يعرف فهمي (١٩٨٧) تقدير الذات بأنه تقدير الذات هو عبارة عن "مدرك أو اتجاه يعبر عن إدراك الفرد لنفسه وعن قدرته على كل ما يقوم به من أعمال وتصرفات، ويتكون هذا المدرك في إطار حاجات الطفولة، وخاصة الحاجة إلى الاستقلال والحرية والقبول والنجاح (الأمير، ٢٠١١، ٢٠٣).

كما يعرف تقدير الذات بأنه مجموعة من الاتجاهات والمعتقدات التي يستدعيها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به، ومن هنا فإن تقدير الذات يعطي تجهيزاً عقلياً يعد الشخص للاستجابة طبقاً لتوقعات النجاح والقبول والقوة الشخصية وبالتالي فهو حكم الشخص تجاه نفسه وقد يكون هذا الحكم والتقدير بالموافقة أو الرفض (بخيت، ٢٣٠، ١٩٨٥) المذكور في (توهامي، ٢٠١٥).

#### ٢- أبعاد تقدير الذات.

هناك عدة أنواع لأبعاد تقدير الذات وهي كما يأتي:

- ◀▶ الذات الواقعية: وهي التي يصف فيها الفرد ذاته الواقعية.
- ◀▶ تقبل الذات: وهي التي يصف فيها الفرد شعوره عن ذاته.
- ◀▶ الذات الإدراكية: ادراك الفرد لسلوكه الخاص أو الطريقة التي يسلكها.
- ◀▶ الذات الجسمية: وهي التي يقدم فيها الفرد وجهة نظره عن جسمه.
- ◀▶ الذات الأخلاقية: وهي وصف الذات ضمن الاطار المرجعي الأخلاقي للقيم الأخلاقية.

◀▶ الذات الشخصية: هو إحساس الشخص بقيمته الشخصية بصدي إحساسه بكفاءته أو صلاحيته كفرد وتقييمه لشخصيته بعيداً عن جسمه أو علاقته بالآخرين.

◀▶ الذات الأسرية: إحساس الفرد بصلاحيته وقيمه وقدرته كعضو في الأسرة.

◀▶ الذات الاجتماعية: وهي علاقة الفرد بالآخرين وبطريقة أكثر عمومية وهي قيمة الفرد في تفاعلاته مع الآخرين بشكل عام.

◀▶ نقد الذات: وهو قدرة الفرد على ادراك مواطن الضعف في نفسه. (علاوي ورضوان، ٢٠١٠، ٦٣٢) المذكور في (ال مراد، ٢٠٠٧).

#### ٣- مكونات تقدير الذات.

تقدر الذات له مكونان أساسيان: الكفاءة الذاتية وقيمة الذات. والكفاءة الذاتية معناها تمتع الفرد بالثقة بالنفس وإيمانه بأنه قادر على التكيف والتعامل مع التحديات الأساسية في الحياة، وقيمة الذات تعني في الأساس قبول الفرد لنفسه من غير شرط أو قيد وان يكون لديه شعور بأنه أهل للحياة وجدير بأن يبلغ السعادة فيها، أي يشعر بان له شأن وأهميه فيها وكل من الكفاءة الذاتية وقيمة الذات يجعل الفرد يشعر بالرضا عن نفسه (مالهي، وريزير، ٢٠٠٥، ٣).

#### ٤- العوامل المؤثرة في تقدير الذات:

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الذات، والتي تؤدي إلى تقدير ذات مرتفع أو منخفض لدى الأفراد، وهي:

##### • أ- الرعاية الأسرية:

يحتاج الطفل في مراحل نموه المختلفة إلى جو أسري هادئ ومستقر وأيضاً للتقبل في جو أسرته والمجتمع فقد يؤدي شعوره بالرفض لتكوين مفهوم خاطئ عن ذاته وتقديره لها.

• ب- العمر والجنس:

إن البيئة التي تشعر المراهق بفقدان السند والحرمان والإحباط، فهذه البيئة تولد القلق لدى المراهقين وتؤدي بشكل خطير لتهديد مفهومه وثقته بذاته واحترامه لها، إذ أن هذا التقييم للذات يزداد تمايزاً مع تقدم النمو، بحيث تكون هناك تقييمات مختلفة باختلاف مجالات التفاعل، ويتطور ذلك التقييم وفقاً لملاحظات المرء عن ذاته، ولإدراكه كيفية رؤية الآخرين له.

• ج - المدرسة:

إن للمدرسة دور كبير في تقدير الطفل لذاته، حيث يكون تأثيرها في تكوين تصور الطفل عن ذاته واتجاهاته نحو قبولها أو رفضها، كما أن لنمط النظام المدرسي والعلاقة بين المعلم والتلميذ يؤثر تأثيراً هاماً على مستوى مفهوم التلميذ عن نفسه.

• د - عوامل ناشئة عن المواقف الجارية:

ويتمثل ذلك في العيوب الجسمية، وضآلة النجاح والفشل، والشعور بالاختلاف عن الغير، والترفع أو الرفض من قبل الآخرين، وصرامة المثل والشعور بالذنب... الخ (الأمير، ٢٠١١).

• هـ - نظريات تقدير الذات.

من النظريات التي فسرت مفهوم تقدير الذات ما يلي:

• أ- نظرية روزنبرج:

إن هذه النظرية تعتبر من أوائل النظريات التي وضعت أساساً لتفسير وتوضيح تقدير الذات، حيث ظهرت هذه النظرية من خلال دراسته للفرد وارتقاء سلوكه وتقييمه لذاته، في ضوء العوامل المختلفة التي تشمل المستوي الاقتصادي والاجتماعي، والديانة وظروف التنشئة التربوية.

ووضع روزنبرج للذات ثلاثة تصنيفات هي:

◀◀ الذات الحالية أو الموجودة: وهي كما يرى الفرد ذاته وينفعل بها.

◀◀ الذات المرغوبة: وهي الذات التي يجب أن يكون عليها الفرد.

◀◀ الذات المقدمة: وهي صور الذات التي يحاول الفرد أن يوضحها أو يعرفها للآخرين، ويسلط روزنبرج الضوء على العوامل الاجتماعية فلا أحد يستطيع أن يضع تقديراً لذاته والإحساس بقيمتها إلا من خلال الآخرين. ويعد روزنبرج (١٩٧٩) تقدير الذات اتجاه الفرد نحو نفسه لأنها تمثل موضوعاً يتعامل معها، ويكون نحوها اتجاهها، وهذا الاتجاه نحو الذات يختلف من الناحية الكمية عن اتجاهاته نحو الموضوعات الأخرى (الكفاي، ١٩٩٧، ١٧٦).

• ب- نظرية كوبر سميث :

استخلص كوبر سميث Cooper Smith نظريته لتفسير تقدير الذات من خلال دراسته لتقدير الذات عند أطفال ما قبل المدرسة الثانوية، حيث ذهب إلى أن تقدير الذات مفهوم متعدد الجوانب، ولذا فعلينا ألا نتعلق داخل منهج واحد

ومدخل معين لدراسته، بل علينا أن نستفيد منها جميعاً لتفسير الأوجه المتعددة لهذا المفهوم، ويؤكد - أيضاً - بشدة أهمية تجنب فرض الفروض غير الضرورية، فضلاً عن ذلك يرى "كوبرسميث" أن تقدير الذات ظاهرة أكثر تعقيداً لأنها تتضمن كلاً من تقييم الذات ورد الفعل أو الاستجابات الدفاعية، وإذا كان تقدير الذات يتضمن اتجاهات تقييمه نحو الذات فإن هذه الاتجاهات تتسم بقدر كبير من العاطفة، فتقدير الذات عند سميث هو الحكم الذي يصدره الفرد على نفسه متضمناً الاتجاهات التي يرى أنها تصفه على نحو دقيق، ويقسم تعبير الفرد عن تقديره لذاته إلى قسمين (التعبير الذاتي)، وهو إدراك الفرد لذاته ووصفه لها و(التعبير السلوكي) ويشير إلى الأساليب السلوكية، التي تفصح عن تقدير الفرد لذاته، التي تكون متاحة للملاحظة الخارجية (كفاي، ١٩٨٩، ١٠٤).

#### • ج- نظرية زيلر:

إن نظرية "زيلر" Zille في تقدير الذات نالت شهرة أقل من نظيرتي روزنبرج وكوبرسميث، وحظيت بدرجة أقل منها، من حيث الذبوع والانتشار، لكنها في الوقت نفسه تعد أكثر تحديداً وأشد خصوصية، أي أن زيلر يعتبر تقدير الذات ما هو إلا البناء الاجتماعي للذات، وينظر زيلر إلى تقدير الذات من زاوية نظرية المجال في الشخصية، ويؤكد أن تقييم الذات لا يحدث في معظم الحالات إلا في الإطار المرجعي الاجتماعي، ويصف تقدير الذات بأنه تقدير يقوم به الفرد لذاته، ويلعب دور المتغير الوسيط أو أنه يشغل المنطقة المتوسطة بين الذات والعالم الواقعي، وعلى ذلك، فعندما تحدث تغييرات في بيئة الشخص الاجتماعية، فإن تقدير الذات هو العامل الذي يحدد نوعية المتغيرات التي ستحدث في تقييم الفرد لذاته تبعاً لذلك (سلامة، ١٩٩١).

#### • د- نظرية الذات عند روجرز:

إن نظرية روجرز قد جعلت من الذات جوهر الشخصية إذ تعكس عند روجرز مبادئ النظرية الحيوية، وبعض من سمات نظرية المجال وبعض من الملامح لنظرية فرويد، كما أنها تؤكد المجال السيكولوجي وترى أنه منبع السلوك. كما ارتكزت نظرية الذات عند روجرز على عمق خبرته في الإرشاد والعلاج النفسي، وخاصة في الطريقة التي ابتدعها في العلاج النفسي، وهي العلاج المتمركز حول الذات ومن جهة تلك النظرية فإن الذي يحدد السلوك ليس المجال الطبيعي الموضوعي ولكنه المجال الظاهري "عالم الخبرة" الذي يدركه الفرد نفسه فالمجال الذي تحدث فيه الظاهرة هو الذي يحدد معناها، وأن هذا المعنى أو الإدراك هو الذي يحدد سلوكنا إزاء الموقف (أبوزيد، ١٩٨٧، ٦٨).

#### • ٦- صفات ذوي تقدير الذات المرتفع:

تقدير الذات ظاهرة تقييمية، انه تقييم الفرد لذاته القائم على صورة الذات التي يرسمها لنفسه، ويمكن أن يستدل على تقدير الذات بالطريقة التي يتصرف بها المرء. وتقدير الذات سمة متغيرة تكون دائماً خاضعة للتأثيرات الداخلية والخارجية؛ فتقدير الذات يتباين تبعاً للمواقف والوقت، أيضاً تقدير الذات يمكن

أن يتنوع تبعاً للتجارب والمشاعر الطيبة أو السيئة، ويمكن اكتساب أو تعزيز الذات مع مرور الوقت. أن تقدير الذات يتسم بان له أبعاد متعددة، بمعنى أن الإحساس بقيمة الذات ينبع من الكفاءات المتنوعة التي يشعر بها الناس في أبعاد مختلفة، وهناك أبعاد متميزة لتقدير الذات.

التقدير الشامل للذات تقدير الذات المادي تقدير أداء الذات تقدير الذات الاجتماعي تقدير الأداء في العمل، تقدير العلاقة بأفراد الأسرة، تقدير القدرات البدنية، تقدير الأداء في المهام الأخرى، تقدير العلاقة بالأشخاص المهمين في حياتنا (المهوف، ٢٠١٣).

من المهم أن نشير إلى أن التقدير المرتفع للذات لا يدخل ضمن اطاره المشاعر التي في ظلها نعتقد أننا افضل من الآخرين، أو نظن أننا أشخاص مثالون ليس لدينا أي عيوب فارتفاع مستوى تقدير الذات يتضمن الشعور بالرضا عن الذات والاعتزاز بها، ولكنه لا يعني باي حال من الأحوال الاستعلاء أو الاعتزاز بالذات؛ فالذين يتمتعون بمستوي عال من تقدير الذات لا يعتبرون انفسهم اسمي واعلي من الآخرين، بل ينافسون انفسهم، يقول موريس روزنبرج قلما تجد أشخاص لديهم تقدير مرتفع للذات يتسمون بالغطرسة أو احتقار الآخرين أو يظهرون أي شكل آخر من أشكال السلوك التي ترتبط بفكرة السمو والاستعلاء ففي حقيقة الأمر تعد الغطرسة بوجه عام احد مظاهر ضعف تقدير الذات ولا تعد مظهرا الارتفاع تقدير الذات كما يتخيل البعض، وتقدير الذات له تأثير عميق علي جميع جوانب حياتنا يقول ناثانايال براندين وهو عالم نفس ممارس ورائد في مجال تقدير الذات من جميع الأحكام التي صدرها ليس هناك حكم اهم من حكمنا علي انفسنا ومن اهم صفات ذوي التقدير المرتفع انهم جديرون بالحياة، واثقون من انفسهم، يتمتعون بعلاقات اجتماعية وطيبة، علي استعداد لاتخاذ مغامرات محسوبة، يتعاملون مع الإحباطات بشكل جيد، موجهون ذاتا، يشعرون بسلام مع انفسهم، يتسمون بالحسم، اجتماعيون وانبساطيون (مالهي، وريزير، ٢٠٠٥).

#### • رابعا: العلاقة بين المشاركة في العمل التطوعي ودافعية الإنجاز وتقدير الذات

تؤثر المشاركة في العمل التطوعي إيجابا في كل من دافعية الإنجاز وتقدير الذات فقد وجدت دراسة فيراسامي وسامبا سيفان (2013) Firasamy & Sampsivan أن الرضا عن الحياة يتأثر بالفترة الزمنية للتطوع وطبيعة الاتصال مع المنتفعين وكذلك يتأثر تقدير الذات وأداء العمل والرضا عن الحياة بتكرار مرات التطوع. كما وجدت دراسة وارن (2014) Warren أن الأشخاص الذين شاركوا في العمل التطوعي اظهروا الانفتاح والتغيير والمرونة وإنتاج أفكار جديدة كما أظهرت النتائج أن العمل التطوعي كان له الأثر في تحسين المشاعر والاتجاهات التي يحملها الفرد مما انعكس علي تقييمه لذاته بشكل إيجابي. كما وجدت دراسة براون وهوي ونيكلسون (2012) Brow, Hoyer & Nicholson علاقات إيجابية بين العمل التطوعي وتقدير الذات. كما وجدت دراسة هيدالغو

ومورينو جيمينيز وكوينيرو Hidalgo, Moreno-Jiménez, & Quinonero (2013) علاقة إيجابية بين الأنشطة التطوعية والكفاءة الذاتية وتقدير الذات والدعم الاجتماعي. كما وجدت دراسة بريغز ولاندري ووود Briggs, Landry & Wood (2007) أن الأفراد المتطوعين أظهروا إيجابية أكثر في الحياة والأفكار مقابل السلبية والتشاؤم، كما أشارت الدراسة بأن الأفراد المتطوعين كان تقديرهم لذواتهم أعلى، وكان لديهم قدرة على العيش بواقعية أكثر، كما كانوا أكثر قدرة على تحديد مسارات حياتهم. كما وجدت دراسة الغرابية وابن الرشيد (٢٠١٦) علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل التطوعي وتقدير الذات، وأن العمل التطوعي فسر ما نسبته ٥,٨% من تقدير الذات، أي أن هنالك أثرا إيجابيا ذا دلالة إحصائية للعمل التطوعي في تقدير الذات. كما وجدت دراسة هيدالغو ومورينو جيمينيز وكوينيرو Hidalgo, Moreno-Jiménez, & Quinonero (2013) علاقة إيجابية بين الأنشطة التطوعية والكفاءة الذاتية وتقدير الذات والدعم الاجتماعي. كما وجدت دراسة قام بها ماريكي وليكين Maricky & Wilkin (1997) ارتفاع مستوى السعادة أو الرفاهية النفسية لدي المتطوعين وكذلك تناقص في الضغوط النفسية وزيادة التكيف معها.

أما بالنسبة للعلاقة بين الدافعية للإنجاز وتقدير الذات، فقد وجدت دراسة الفحل (٢٠٠٠) ارتباط موجب دال بين درجات الطلاب المصريين في تقدير الذات ودراجاتهم في دافعية الإنجاز. كما وجدت دراسة صارة (٢٠١٢) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز لدي العينة الكلية. كما وجدت دراسة قام بها التح والمساعد (٢٠١٤) معامل ارتباط إيجابي بين تقدير الذات ودافعية التعلم.

#### • فروض البحث :

استنادا إلى أدبيات البحث صاغت الباحثة الفروض التالية:

- ◀ يوجد مستوى عال من دافعية الإنجاز لدي الطالبات المشاركات في العمل التطوعي.
- ◀ يوجد مستوى عال من تقدير الذات لدي الطالبات المشاركات في العمل التطوعي.
- ◀ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدي الطالبات المشاركات وغير المشاركات في العمل التطوعي لصالح المشاركات.
- ◀ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدي الطالبات المشاركات وغير المشاركات في العمل التطوعي لصالح المشاركات.

#### • إجراءات البحث

##### • منهج البحث:

اختارت الباحثة في هذا البحث المنهج الوصفي؛ لمعرفة الفروق في دافعية الإنجاز وتقدير الذات بين الطالبات المشتركات وغير المشتركات في العمل التطوعي.

ويحظى المنهج الوصفي بمكانة خاصة في مجال البحوث التربوية، حيث أن نسبة كبيرة من الدراسات التربوية المنشورة هي وصفية في طبيعتها، وان المنهج الوصفي يلائم العديد من المشكلات التربوية اكثر من غيره (عدس، ١٩٩٩).

• **مجتمع البحث:**

يتحدد مجتمع البحث الحالي بطالبات جامعة الملك خالد المشتركات وغير المشتركات في العمل التطوعي بناء علي استمارة العمل التطوعي المعدة من قبل الباحثة للعام الدراسي ٢٠١٧/١٨م.

• **عينة البحث:**

تنقسم عينة البحث إلى عینتين فرعیتين، وهما: عينة البحث الأولية، وعينة البحث الأساسية، وفيما يلي وصف كل عينة من هاتين العینین:

• **١- العينة الأولية:**

تكونت عينة البحث الأولية من (٧٨) طالبة من طالبات جامعة الملك خالد، ممن شاركن في الاستجابة على مقاييس البحث عبر الأنترنت، وقد تراوحت الأعمار الزمنية لهذه العينة ما بين (١٨ - ٢٤) سنة، وبمتوسط قدره (٢١،٠١) سنة، وبانحراف معياري (١،٩٨)، وكان الهدف من التطبيق على هذه العينة هو إلى التحقق من مدى ملاءمة الأدوات للتطبيق على العينة الأساسية.

• **٢- عينة البحث النهائية:**

تكونت العينة النهائية من (٣٥٦) أنثى من طالبات جامعة الملك خالد (٢١٢) منهن مشاركات في العمل التطوعي، (١٤٤) غير مشاركات، وتراوحت أعمارهن ما بين (١٧ - ٢٤) سنة، وبمتوسط قدره (٢٠،٣٢) سنة، وبانحراف معياري (١،٥٨)، وقد كان الهدف من التطبيق على هذه العينة هو التحقق من فروض البحث.

• **أدوات البحث:**

تم الاعتماد في البحث الحالي على الأدوات التالية:

• **١- مقياس الدافعية للإنجاز: إعداد عثمان وآخرون (٢٠١٤)**

يتكون المقياس من ٢٤ عبارة موزعة على أربعة أبعاد فرعية تتعلق بدافعية الإنجاز، ويتكون المقياس من أربعة أبعاد فرعية، هي: المثابرة (يتضمن العبارات: ١، ٥، ٩، ١٣، ١٧، ٢١)، وتحديد الهدف (يتضمن العبارات: ٢، ٦، ١٠، ١٤، ١٨، ٢٢)، ومستوى الطموح (يتضمن العبارات: ٣، ٧، ١١، ١٥، ١٩، ٢٣)، والكفاءة المدركة (يتضمن العبارات: ٤، ٨، ١٢، ١٦، ٢٠، ٢٤).

وتمت صياغة عبارات المقياس بشكل إيجابي، ماعدا بعضها تم صياغتها بشكل سلبي (العبارات: ٢، ٦، ٧، ٩، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ٢٤). وأمام كل عبارة ثلاث بدائل (تنطبق - تنطبق إلى حد ما - لا تنطبق) يختار المبحوث أحدها عند الاستجابة؛ حيث يعطى الدرجات (٣-٢-١) على الترتيب، وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (٢٤ - ٧٢) درجة، وتدل الدرجة المرتفعة علي معدل مرتفع من دافعية الإنجاز، وتدل الدرجة المنخفضة علي معدل منخفض من دافعية الإنجاز، وليس هناك وقت محدد للإجابة علي هذا المقياس.

• أ- الصدق الظاهري للمقياس:

لتحقق من صدق مقياس دافعية الإنجاز قامة الباحثة بتوزيع استمارات تحكيم المقياس علي مجموعة من الأساتذة المحكمين من ذوي الاختصاص بقسم علم النفس (انظر الملحق ٥) وكان رأي المحكمين في ذلك انه يفضل الإبقاء علي المقياس كما هو بمعنى عدم إضافة أو حذف أي بنود من المقياس.

وفي البحث الحالي قامت الباحثة بالتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس بعد تطبيقه على عينة البحث الأولية والتي بلغ عددها (٧٨) طالبة ممن شاركن في الاستجابة على مقاييس البحث، وذلك على النحو التالي:

• ب - الاتساق الداخلي للمقياس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب ما يلي:

◀ حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه. حيث تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الأول (المثابرة) ما بين (٠,٥٣٥ - ٠,٧٧٤)، وللبعد الثاني (تحديد الهدف) ما بين (٠,٣٢٢ - ٠,٦٤٣)، وللبعد الثالث (مستوى الطموح) ما بين (٠,٤٠٢ - ٠,٧٠٧)، وللبعد الرابع (الكفاءة المدركة) ما بين (٠,٤٧٦ - ٠,٧٧٧)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

◀ معاملات الارتباطات البينية بين الأبعاد الفرعية للمقياس، وكذلك بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس دافعية الإنجاز حيث كانت جميع معاملات الارتباطات البينية بين الأبعاد الفرعية للمقياس، وكذلك بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس الدافعية للإنجاز دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)؛ حيث ارتبطت الأبعاد ببعضها ارتباطاً إيجابياً، وتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٤٩٥ - ٠,٨٧٩)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١). وتؤكد هذه النتائج على تمتع المقياس بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي بين أبعاد المقياس.

• ج- الصدق العملي التوكيدي للمقياس:

تحققت الباحثة من الصدق العملي باستخدام التحليل العملي التوكيدي Confirmatory factor analysis (CFA) بطريقة الاحتمال الأقصى Maximum likelihood التي أسفرت عن تشبع جميع العوامل على عامل واحد، وكانت قيمة  $\chi^2 = 2,038$  عند درجات حرية = 2، وهي غير دالة إحصائياً، وذلك يؤكد وجود مطابقة جيدة للبيانات مع النموذج المقترح؛ وهو عامل واحد، وأوضحت نتائج التحليل العملي التوكيدي تشير إلى صدق العوامل الأربعة في مقياس دافعية الإنجاز، كما يتضح أيضاً أن المتغيرات المشاهدة (المثابر، وتحديد الهدف، ومستوى الطموح، والكفاءة المدركة) تشبعت بالعامل الكامن؛ حيث بلغ معامل صدقها أو مسارها (٠,٨٨٨ - ٠,٥٨٩ - ٠,٨٣٩ - ٠,٧٤٨) على الترتيب. ومن ثم يمكن لكل منها تفسير (٨٨,٨% - ٥٨,٩% - ٨٣,٩% - ٧٤,٨%) من التباين الكلي في المتغير الكامن. كما جاءت قيم "ت" المقابلة لمعاملات المسار لا تقع في الفترة [ -١,٩٦،



١,٩٦]، وهذا يشير إلى دلالة معاملات المسار، كما أن النموذج حقق شروط حسن المطابقة، وهذا يدل على أن المقياس مطابق للصورة الأصلية، وهذا جعل الباحثة تطمئن لمناسبة مقياس دافعية الإنجاز لعينة البحث الحالي.

#### • د- طريقة ألفا كرونباخ:

تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ سواء للأبعاد الفرعية، أو للدرجة الكلية على مقياس الدافعية للإنجاز وجاءت قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الدافعية للإنجاز مرتفعة، وتراوح ما بين (٠,٤٠٧ : ٠,٨٥٦)؛ مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات.

#### • هـ- طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية، وذلك بتقسيم المقياس إلى نصفين: الأول يتكون من العبارات الفردية، والثاني يتكون من العبارات الزوجية، ثم حساب معاملات الارتباط بطريقة "بيرسون"، ومعالجة النتائج باستخدام معادلة "سبيرمان - براون"، ومعادلة "جتمان"، وكانت قيم الثبات ٠,٨٦٩، ٠,٨٧٠، وهي قيم مرتفعة تشير إلى ثبات المقياس.

#### • ٢- مقياس تقدير الذات:

أعد مقياس تقدير الذات عام ١٩٧٥ من قبل موريس روزنبرغ الأستاذ بجامعة ماريلاند، ومنذ وفاته عام (١٩٩٢) تولى فلورانس روزنبرغ بالتعاون مع جامعة ماريلاند بإعطاء الإذن للراغبين باستخدام المقياس للأغراض التربوية والبحثية، ويعتبر هذا المقياس من أكثر مقاييس تقدير الذات استخداماً من قبل الباحثين على مستوى العالم؛ إذ ترجم المقياس واستخدم في مشاريع بحث عدة في بلدان مختلف مثل الصين وإسبانيا وروسيا وإستونيا وسوريا والأردن، ويذكر بأن الكاشف (٢٠٠٤) قام باقتباسه وتعريبه (ال مراد، ٢٠٠٧: ١١٨).

يتكون مقياس روزنبرغ من عشرة عبارات تقبى تقدير الذات لدى المبحوث يقابل كل عبارة خمس خيارات؛ وهي: موافق بقوة، موافق بدرجة بسيطة، بين الموافقة وعدمها، وغير موافق، وغير موافق بشدة، في العبارات (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٧، ٨، ١٠) يكون ترتيب الدرجات التي يحصل عليها المبحوث هو (٤- ٣- ٢- ١- ٠)، أما العبارات (٦، ٩) فيكون ترتيب الدرجات هو (٠- ١- ٢- ٣- ٤).

تجمع الدرجات، وكلما كان الفرد لديه علامات أعلى، دل ذلك على تقدير مرتفع للذات؛ حيث تتراوح الدرجة الكلية بين (٠ - ٤٠) والمتوسط هو ٢٠ (أبو اسعد، ٢٠١١: ٤٥).

وقام مُعدُّ المقياس بالتأكد من صدق وثبات المقياس؛ حيث أجريت دراسة روزنبرغ الأساسية على عينة قوامها ٥٠٢٤ مراهقا من الذكور والإناث، وتراوحت أعمارهم الزمنية ما بين (١٦ - ١٨) سنة، وتم اختيارهم من بين ١٠ مدارس مختلفة في ولاية نيويورك (عامر، ٢٠١٥: ٥٨). وتعلقت أسئلة المقياس بنظرة الفرد نحو ذاته وقد تم توزيع أسئلة على أفراد العينة بواسطة المدرسين خلال الدوام الدراسي

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة واضحة بين جوانب نمو الشخصية والتكيف الإيجابي كما امتاز المقياس عند تطبيقه بثبات عالي بلغ ٠,٨٢ باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، وبلغ معامل الثبات الداخلي ٠,٧٧ بينما بلغ معامل الثبات باستخدام طريقة إعادة التطبيق بعد مدة زمنية تراوحت شهرين إلى ٠,٨٨ (الظاهر، ٢٠٠٤: ٨٣) المذكور في (عامر، ٢٠١٥: ٥٨).

ونظراً لشيوع المقياس وسهولة استخدامه وتطبيقه ودرجة وضوح عبارته وسهولتها، لذا قررت الباحثة استخدام هذا المقياس في بحثها.

#### • أ- الصدق الظاهري للمقياس:

لتحقق من صدق مقياس تقدير الذات قامت الباحثة بتوزيع استمارات تحكيم المقياس علي مجموعة من الأساتذة المحكمين من ذوي الاختصاص بقسم علم النفس (الملحق ١)، وكان رأي المحكمين في ذلك انه يفضل الإبقاء علي المقياس كما هو بمعنى عدم إضافة أو حذف أي بنود من المقياس.

وفي البحث الحالي قامت الباحثة بالتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس بعد تطبيقه على عينة البحث الأولية، والتي بلغ عددها (٧٨) طالبة من طالبات جامعة الملك خالد، وذلك على النحو التالي:

#### • ب- الاتساق الداخلي للمقياس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب ما يلي:  
حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، حيث جاءت قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (٠,٤٠٦ - ٠,٨٢٣)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، ويعني ذلك تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي.

#### • ج- طريقة ألفا كرونباخ:

تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لمقياس تقدير الذات، وقد بلغ معامل الثبات ٠,٧٩٣؛ مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات.

#### • د- طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية، وذلك بتقسيم المقياس إلى نصفين: الأول يتكون من العبارات الفردية، والثاني يتكون من العبارات الزوجية، ثم حساب معاملات الارتباط بطريقة "بيرسون"، ومعالجة النتائج باستخدام معادلة "سبيرمان - براون"، ومعادلة "جتمان"، وجاءت قيمة معامل الثبات: ٠,٨١٨ وهي قيمة مرتفعة، تشير إلى ثبات المقياس.

#### • ٣- استبانة العمل التطوعي:

وهو استبيان مُعدّ من قبل الباحثة لمساعدتها علي تحديد العينة، ويهدف إلى تحديد الطالبات المشاركات في الأعمال التطوعية وغير المشاركات، وتحتوي الاستبانة علي خمسة عبارات تقابلها الاختيارات (نعم، لا)، كما تحتوي علي أربعة أسئلة مفتوحة بهدف التعرف علي معدل ساعات التطوع، ومجالاته والأماكن أو المؤسسات التي يتم التطوع فيها.

وتُعدّ العبارتين الأولى والثالثة هي المحددة لمشاركة المفحوصة من عدمه؛ حيث أنه عندما تستجيب المفحوصة للعبارة الأولى بـ "نعم" والعبارة الثالثة بـ "لا" فهذا يعني أنها غير مشاركة، بينما عندما تستجيب للعبارة الأولى بـ "لا" والعبارة الثالثة بـ "نعم" فهذا يعني أنها مشاركة، في حين عندما تستجيب للعبارتين معاً بـ "نعم" أو "لا"، فيشير ذلك إلى عدم صدقها في الاستجابة للاستبانة، وبالتالي يتم استبعاد استجاباتها. وقد عرضت الباحثة هذه الاستمارة علي مجموعة من المحكمين (الملحق ١) للتأكد من ملائمة الاستبانة لقياس ما صممت لقياسه.

### • نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

#### • أولاً: عرض نتائج البحث:

#### • نتائج التحقق من الفرض الأول:

نصُّ هذا الفرض على أنه: "يوجد مستوى عالٍ من دافعية الإنجاز لدى الطالبات المشاركات في العمل التطوعي". ولاختبار صحة هذا الفرض، تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المشاركات في العمل التطوعي على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لقياس دافعية الإنجاز. وتم حساب المتوسط الفرضي على المقياس؛ حيث تم حساب المتوسط الفرضي للمقياس من خلال جمع بدائل المقياس الثلاثة، وقسمتها على عددها، ثم ضرب الناتج في عدد الفقرات، وبالتالي فإن أوزان البدائل هي (٣، ٢، ١) يكون مجموعها (٦)، وعددها (٣)، وعند القسمة يصبح متوسط أوزان البدائل (٢)، وعند ضرب عدد فقرات المقياس (٢٤)، يكون المتوسط الفرضي للدرجة الكلية للمقياس (٤٨)، وهكذا بالنسبة للأبعاد الفرعية. وتم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط التجريبي في مقياس دافعية الإنجاز. ويوضح جدول (١) نتائج ذلك.

جدول (١) نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة للفروق بين درجة المتوسط التجريبي والمتوسط الفرضي في دافعية الإنجاز لدى المشاركات في العمل التطوعي (ن=٢١٢)

الأبعاد	المتوسط التجريبي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة (T)		مستوى الدلالة	مستوى البعد
				المحسوبة	الجدولية		
المثابرة	١٤.٣٣	٢.١٤	١٢	١٥.٨٤٩	١.٩٦	٠.٠١	مرتفع
تحديد الهدف	١٤.٠٦	١.٨٨	١٢	١٥.٩٣٨	١.٩٦	٠.٠١	مرتفع
مستوى الطموح	١٥.٢٨	١.٩٧	١٢	٢٤.٣٥٢	١.٩٦	٠.٠١	مرتفع
الكفاءة المدرسية	١٣.٥٧	٢.٠٧	١٢	١١.٤٠	١.٩٦	٠.٠١	مرتفع
الدرجة الكلية	٥٧.٢٤١	٦.٥١	٤٨	٢٠.٦٧٨	١.٩٦	٠.٠١	مرتفع

يتضح من النتائج الواردة في جدول (١) أن مستويات الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز جاءت مرتفعة، حيث أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين المتوسط الفرضي والمتوسط التجريبي لدرجات الطالبات المشاركات في العمل التطوعي على مقياس دافعية الإنجاز وأبعاده الفرعية، وكانت هذه الفروق لصالح المتوسط التجريبي، وتعني هذه النتيجة ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى الطالبات المشاركات في العمل التطوعي. وعلى ذلك يتم قبول الفرض الأول.

• نتائج التحقق من الفرض الثاني:

نص هذا الفرض على أنه: "يوجد مستوى عال من تقدير الذات لدى الطالبات المشاركات في العمل التطوعي". ولاختبار صحة هذا الفرض، تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المشاركات في العمل التطوعي على مقياس تقدير الذات. وتم حساب المتوسط الفرضي على المقياس؛ حيث تم حساب المتوسط الفرضي للمقياس من خلال جمع بدائل المقياس الخمسة، وقسمتها على عددها، ثم ضرب الناتج في عدد الفقرات، وبالتالي فإن أوزان البدائل هي (٤، ٣، ٢، ١، ٠) يكون مجموعها (١٠)، وعددها (٥)، وعند القسمة يصبح متوسط أوزان البدائل (٢)، وعند ضرب عدد فقرات المقياس (١٠)، يكون المتوسط الفرضي للمقياس (٢٠). وتم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة للتحقق من دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط التجريبي في مقياس تقدير الذات. ويوضح جدول (٢) نتائج ذلك.

جدول (٢) نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة للفرق بين درجة المتوسط التجريبي والمتوسط الفرضي في تقدير الذات لدى الطالبات المشاركات في العمل التطوعي (ن=٢١٢)

الأبعاد	المتوسط التجريبي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة (T)		مستوى الدلالة	مستوى البعد
				المحسوبة	الجدولية		
تقدير الذات	٣٢.٥٩٤	٥.٦٥	٢٠	٣٢.٤٣٨	١.٩٦	٠.٠١	مرتفع

يتضح من النتائج الواردة في جدول (٢) أن مستوى تقدير الذات جاء مرتفع، حيث أشارت النتائج إلى وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين المتوسط الفرضي والمتوسط التجريبي لدرجات الطالبات المشاركات في العمل التطوعي على مقياس تقدير الذات، وكانت هذه الفروض لصالح المتوسط التجريبي، وتعني هذه النتيجة ارتفاع مستوى تقدير الذات لدى الطالبات المشاركات في العمل التطوعي، وعلى ذلك يتم قبول الفرض الثاني.

• نتائج التحقق من الفرض الثالث:

نص هذا الفرض على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى الطالبات المشاركات وغير المشاركات في العمل التطوعي لصالح المشاركات". ولاختبار مدى صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب قيم Z (❖) ومستويات دلالتها للفرق بين متوسطات رتب درجات الطالبات المشاركات وغير المشاركات في العمل التطوعي في دافعية الإنجاز، باستخدام اختبار مان-ويتني؛ وذلك نظراً لعدم تحقق شروط اختبار "ت" للمقارنة بين مجموعتين؛ حيث أن الفرق بين المجموعتين كبير، ويوضح جدول (٣) نتائج ذلك. ومن الجدول يتضح أن قيم Z دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات الطالبات المشاركات وغير المشاركات في العمل التطوعي في دافعية الإنجاز لصالح الطالبات المشاركات في العمل التطوعي، وعلى ذلك يتم قبول الفرض الثالث.

(❖) تعني Z النسبة الحرجة، وهي تشير إلى اتجاه الفرق بين مجموعتي المقارنة.

جدول (٣) قيم  $Z$  ومستويات دلالتها للفروق بين متوسطات رتب درجات الطالبات المشاركات وغير المشاركات في العمل التطوعي في دافعية الإنجاز

المتغير	مجموعتا المقارنة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة $U$	قيمة $Z$	مستوي الدلالة	اتجاه الدلالة
المتابرة	المشاركات	٢١٢	١٩٧.٦٧	٤١٩٠٧	١١١٩٩	٤.٣٠٤-	٠.٠١	المشاركات
	غير المشاركات	١٤٤	١٥٠.٢٧	٢١٦٣٩				
تحديد الهدف	المشاركات	٢١٢	١٩٣.٢٢	٤٠٩٦٢	١٢١٤٤	٣.٣١٨-	٠.٠١	المشاركات
	غير المشاركات	١٤٤	١٥٦.٨٣	٢٢٥٨٤				
مستوى الطموح	المشاركات	٢١٢	١٩٥.١٥	٤١٣٧١	١١٧٣٥	٣.٧٤٦-	٠.٠١	المشاركات
	غير المشاركات	١٤٤	١٥٣.٩٩	٢٢١٧٥				
الكفاءة المدرسة	المشاركات	٢١٢	١٩٧.٦٧	٤١٩٠٦.٥٠	١١١٩٩.٥	٤.٣٠٧-	٠.٠١	المشاركات
	غير المشاركات	١٤٤	١٥٠.٢٧	٢١٦٣٩.٥٠				
المقياس ككل	المشاركات	٢١٢	٢٠٠.١٧	٤٢٤٣٦.٥٠	١٠٦٦٩.٥	٤.٨٢٧-	٠.٠١	المشاركات
	غير المشاركات	١٤٤	١٤٦.٥٩	٢١١٠٩.٥٠				

• نتائج التحقق من الفرض الرابع:

نص هذا الفرض على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى الطالبات المشاركات وغير المشاركات في العمل التطوعي لصالح المشاركات". ولاختبار مدى صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب قيمة  $Z$  ومستوى دلالتها للفروق بين متوسطات رتب درجات الطالبات المشاركات وغير المشاركات في العمل التطوعي في تقدير الذات، باستخدام اختبار مان-ويتني، ويوضح جدول (٤) نتائج ذلك.

جدول (٤) قيمة  $Z$  ومستوى دلالتها للفروق بين متوسطات رتب درجات الطالبات المشاركات وغير المشاركات في العمل التطوعي في تقدير الذات

المتغير	مجموعتا المقارنة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة $U$	قيمة $Z$	مستوي الدلالة	اتجاه الدلالة
تقدير الذات	المشاركات	٢١٢	١٨٧.٦٣	٣٩٧٧٧	١٣٣٢٩	٢.٠٣٠	٠.٠٥	المشاركات
	غير المشاركات	١٤٤	١٦٥.٠٦	٢٣٧٦٩				

يتضح من جدول (٤) أن قيمة  $Z$  دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات الطالبات المشاركات وغير المشاركات في العمل التطوعي في تقدير الذات لصالح المشاركات في العمل التطوعي، وعلى ذلك يتم قبول الفرض الرابع.

• ثانياً: مناقشة نتائج البحث وتفسيرها.

• مناقشة نتائج الفرض الأول:

نص الفرض الأول على أنه يوجد مستوى عال من دافعية الإنجاز لدى الطالبات المشاركات في العمل التطوعي، ويتضح من النتائج الواردة في جدول (١) أن مستويات الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز جاءت مرتفعة، حيث أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين المتوسط

الفرضي والمتوسط التجريبي لدرجات المشاركات في العمل التطوعي على مقياس دافعية الإنجاز وأبعاده الفرعية، وكانت هذه الفروق لصالح المتوسط التجريبي، وتعني هذه النتيجة ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى المشاركات في العمل التطوعي. وعلى ذلك يتم قبول الفرض الأول

ولعلنا نفسر ذلك وفقا لنظرية ماكلاريند في تفسيره لدافعية الإنجاز حيث يقول أن دافع الإنجاز من الدوافع المتعلمة المكتسبة أي أنها ترجع إلى خبرات الشخص ورصيد ما تعلمه، فمثلا في العمل التطوعي تستطيع المتطوعة أن تجرب الكثير من الأشياء وان تكتشف الأمور بنفسها وان تكتسب مهارات متعددة وان تشعر بإنجازاتها وكل ذلك يزيد من دافعية الإنجاز لديها.

كما أشار الباز (٢٠٠٢) وفقا للنظرية التبادلية إلى انه كلما كان تقييم الفرد لنتائج فعله أو نشاطه إيجابيا زادت احتمالية قيامه بالفعل، وينطبق هذا على العمل التطوعي الذي يصاحبه في كثير من الحالات شعور بالسعادة؛ فالمتطوع الذي يحصل على مكاسب معنوية من احترام المجتمع وتقديره وحبه وتعاطفه يدفعه إلى مزيد من العمل التطوعي (الغرايبة وابن الرشيد، ٢٠١٦).

كما أن دافعية الإنجاز من الدوافع التي تزيد بالإشباع، فكما يقول طاشكندي (١٩٨٨) إن مما لا يخفى أهمية الاهتمام بالحاجات النفسية، والسعي في إشباعها بما يناسبها وذلك لصددها عن التوجه لِمَا لا يناسبها وهذا له تأثير عكسي في التوازن النفسي، ومن أهم تلك الحاجات التي يشبعها العمل التطوعي هي إشباع الحاجة إلى الإنجاز والنجاح، والحاجة إلى الإنجاز مفهوم فرضي، يدل على حالة نفسية داخلية، تدفع الشخص إلى النشاط والعمل والإنجاز، وهي تنمو بالإشباع، وتضعف بالحرمان.

وهذا يتفق مع نتائج دراسات بحثت عن الفوائد النفسية والتربوية للعمل التطوعي ومنها دراسة فيراسامي وسامباسيفان (2013) Firasamy & Sampsvan بعنوان المهارات الفردية المستندة على التطوع والرضا عن الحياة لدى متطوعي الرعاية الصحية في ماليزيا: دور كل من تشجيع الأفراد وتقدير الذات والأداء في العمل. كشفت النتائج عن أن الرضا عن الحياة يتأثر بالفترة الزمنية للتطوع وطبيعة الاتصال مع المنتفعين وكذلك يتأثر تقدير الذات وأداء العمل والرضا عن الحياة بتكرار مرات التطوع ونلاحظ في هذه الدراسة تأثير العمل التطوعي على الأداء في العمل الذي يشير إلى دافعية عالية للإنجاز.

#### • مناقشة نتائج الفرض الثاني:

نص هذا الفرض على أنه: "يوجد مستوى عال من تقدير الذات لدى الطالبات المشاركات في العمل التطوعي، ويتضح من النتائج الواردة في جدول (٢) أن مستوى تقدير الذات جاء مرتفع، حيث أشارت النتائج إلى وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين المتوسط الفرضي والمتوسط التجريبي لدرجات المشاركات في العمل التطوعي على مقياس تقدير الذات، وكانت هذه الفروض لصالح المتوسط

التجريبي، وتعني هذه النتيجة ارتفاع مستوى تقدير الذات لدى المشاركات في العمل التطوعي، وعلى ذلك يتم قبول الفرض الثاني.

وقد اتفق ذلك مع دراسة بريغز ولاندرى وواود Briggs, Landry & Wood (2007) للكشف عن تأثير العمل التطوعي في إيجابية الفرد أو سلبيته وفي تقدير الذات والتعامل بواقعية مع الحياة، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن الأفراد المتطوعين أظهروا إيجابية أكثر في الحياة والأفكار مقابل السلبية والتشاؤم، كما أشارت الدراسة بأن الأفراد المتطوعين كان تقديرهم لذواتهم أعلى، وكان لديهم قدرة على العيش بواقعية أكثر، كما كانوا أكثر قدرة على تحديد مسارات حياتهم. كما اتفقت مع دراسة براون وهوي ونيكلسون (2012) & Nicholson & Brow, Hoyer التي هدفت إلى التحقق من العلاقة بين العمل التطوعي وتقدير الذات، حيث كشفت الدراسة عن وجود علاقات إيجابية بين العمل التطوعي وتقدير الذات.

كما اتفقت مع دراسة الغرابية وابن الرشيد (٢٠١٦) التي هدفت إلى بحث العلاقة بين العمل التطوعي وتقدير الذات، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل التطوعي وتقدير الذات، وأن العمل التطوعي فسر ما نسبته ٥,٨% من تقدير الذات، أي أن هنالك أثراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية للعمل التطوعي في تقدير الذات.

ويمكن أن نفسر ذلك وفقاً لنظرية روجرز وماسلو الذي قدم نظريته في الحاجات الإنسانية واثرها في السلوك الإنساني وبالذات الحاجات العليا مثل الاحترام وتقدير الذات وإثبات الذات ويقول روجرز في هذا السياق: الأفراد حسناً التوافق أو الذين ينشطون نشاطاً كاملاً لديهم مفاهيم واقعية عن الذات التي تشمل كل خصائصهم العامة انهم واعون بدقة لعالمهم منفتحون على كل الخبرات كما انهم على درجة عالية من تقدير الذات، ويتدرج هرم ماسلو للحاجات الإنسانية من الحاجات الفسيولوجية في قاعدة الهرم إلى الحاجة إلى تحقيق الذات في القمة مروراً بالحاجة الاحترام والتقدير، ويعتقد ماسلو أن إشباع الحاجة إلى التقدير والاحترام يقود إلى تقدير الذات والقوة والإحساس بالأهمية والضرورية في هذا العالم، والعمل التطوعي من أبرز الأنشطة التي تحقق هذه الحاجات وتساعد في التقدم نحو القمة (الرياح، ٢٠٠٦).

#### • مناقشة نتائج الفرض الثالث:

نص هذا الفرض على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى الطالبات المشاركات وغير المشاركات في العمل التطوعي لصالح المشاركات، ويتضح من جدول (٣) أن قيم Z دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات الطالبات المشاركات وغير المشاركات في العمل التطوعي في دافعية الإنجاز لصالح الطالبات المشاركات في العمل التطوعي، وعلى ذلك يتم قبول الفرض الثالث.

وتعزوا الباحثة ذلك إلى أن المشاركات في العمل التطوعي يكتسبن مهارات أكثر ومنها مهارات حل المشكلات وتحديد الأهداف، كما يقوي لديهم روح المثابرة والتحدى، ويرفع من الكفاءة المدركة لديهم، وهذه من المكاسب المعنوية التي تعود على المتطوع بالنفع، وتزيد من دافعية الإنجاز لديه.

وقد كان يعتقد ولفترة طويلة من الزمن أن التعزيز المادي هو المحرك الأساسي للسلوك البشري، وقد سيطرت هذه النظرية على المدرسة السلوكية في علم النفس حتى ظهرت العديد من الأبحاث التي أثبتت أن العوامل الإنسانية من الاحترام والإنجاز وتحقيق الذات وتحمل المسؤولية والسمعة والمكانة الاجتماعية كلها عوامل تحرك وتدفع السلوك الإنساني (الرباح، ٢٠٠٦).

وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج مجموعة من الدراسات التي بحثت الآثار الإيجابية للعمل التطوعي ومنها دراسة هيدالغو ومورينو - جيمينز وكوينيرو (2013) Hidalgo, Moreno-Jiménez, & Quinonero التي هدفت إلى دراسة الآثار الإيجابية لأنشطة التطوع حيث ضمت العينة مجموعتين الأولى تشارك بانتظام في العمل التطوعي والثانية من غير المتطوعين وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين الأنشطة التطوعية والكفاءة الذاتية وتقدير الذات والدعم الاجتماعي. وكذلك اتفقت مع دراسة قام بها ماريكي ويليكن Maricky & Wilkin (1997) بعنوان التأثيرات الاجتماعية والنفسية للعمل التطوعي: اثر المشاركة في النشاط السياسي والعمل الاجتماعي المجتمعي والتطوع على رفاهية وسعادة الفرد، وهدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين الانخراط في العمل التطوعي والرفاهية أو السعادة النفسية لدى المشاركين، وقد أسفرت النتائج عن ارتفاع مستوى السعادة أو الرفاهية النفسية لدى المتطوعين وكذلك تناقص في الضغوط النفسية وزيادة التكيف معها.

كما اتفقت مع دراسة طويلة قام بها جان واريكا (2012) Jane & Erica بحثت العمل التطوعي والصحة النفسية، والشعور بالسعادة، على عينة مكونة من ٩ أفراد تبين أن هنالك علاقة دالة إحصائية بين متغيرات الدراسة مجتمعة، كما أظهرت النتائج أن المشاركة بالعمل التطوعي ترتبط بمفاهيم الصحة النفسية والشعور بالسعادة، وكلما كانت المشاركة بالعمل التطوعي أكثر ساعد التطوع على زيادة الرفاهية الذاتية والشعور بالسعادة والصحة النفسية.

فنتائج هذه الدراسات أظهرت الآثار الإيجابية للعمل التطوعي ومنها زيادة الكفاءة الذاتية التي تعتبر من مكونات دافعية الإنجاز وكذلك الشعور بالسعادة والصحة النفسية وكما اوضحت الباحثة سابقا انه كلما كان تقييم الفرد لنتائج فعله أو نشاطه إيجابيا زادت احتمالية قيامه بالفعل.

#### • مناقشة نتائج الفرض الرابع:

نص هذا الفرض على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى الطالبات المشاركات وغير المشاركات في العمل التطوعي لصالح المشاركات"



ويتضح من جدول (٤) أن قيمة Z دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥)، وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات الطالبات المشاركات وغير المشاركات في العمل التطوعي في تقدير الذات لصالح المشاركات في العمل التطوعي، وعلى ذلك يتم قبول الفرض الرابع.

وتعزوا الباحثة ذلك إلى أن التطوع يسمح للمتطوعات بإقامة علاقات أكثر تحصل من خلالها على التقدير والاحترام، وهذا يعزز من تقدير الذات لديها كما أنها من خلال العمل التطوعي ستكتشف نفسها وقدراتها بشكل أكبر وهذا يزيد من تقدير الذات.

فمن خلال إجابات المطوعات على استبان العمل التطوعي الذي تطبقه الباحثة على العينة أكد ما نسبته ٨٥ % من المتطوعات أن من أهم الفوائد النفسية للعمل التطوعي والتي انعكست عليهن هي زيادة تقدير الذات والرضا عن النفس.

وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج مجموعة من الدراسات التي بحثت علاقة العمل التطوعي بتقدير الذات، ومنها دراسة وارن (2014) Warren التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين العمل التطوعي والعمليات الإبداعية واتجاهات الفرد وتقييمه لذاته، وقد أظهرت النتائج أن الأشخاص الذين شاركوا في العمل التطوعي اظهروا الانفتاح والتغيير والمرونة وإنتاج أفكار جديدة، كما أظهرت النتائج أن العمل التطوعي كان له الأثر في تحسين المشاعر والاتجاهات التي يحملها الفرد، مما انعكس على تقييمه لذاته بشكل إيجابي.

ودراسة براون وهوي ونيكلسون (2012) Brow, Hoyer & Nicholson التي تهدف إلى التحقق من العلاقة بين العمل التطوعي وتقدير الذات وكشفت الدراسة عن وجود علاقات إيجابية بين العمل التطوعي وتقدير الذات.

وعند مقارنة نتائج هذه الدراسة مع الدراسات السابقة نجد أن نتائج هذه الدراسة اتفقت مع نتائج الدراسات السابقة، وخصوصاً تلك الدراسات التي بحثت علاقة العمل التطوعي بتقدير الذات، ومنها دراسة وارن (2014) Warren التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين العمل التطوعي والعمليات الإبداعية واتجاهات الفرد وتقييمه لذاته، وقد أظهرت النتائج أن الأشخاص الذين شاركوا في العمل التطوعي اظهروا الانفتاح والتغيير والمرونة وإنتاج أفكار جديدة كما أظهرت النتائج أن العمل التطوعي كان له الأثر في تحسين المشاعر والاتجاهات التي يحملها الفرد مما انعكس على تقييمه لذاته بشكل إيجابي.

ودراسة براون وهوي ونيكلسون (2012) Brow, Hoyer & Nicholson التي تهدف إلى التحقق من العلاقة بين العمل التطوعي وتقدير الذات وكشفت الدراسة عن وجود علاقات إيجابية بين العمل التطوعي وتقدير الذات.

ودراسة هيدالغو ومورينو -جيمينيز وكوينيرو (2013) Hidalgo, Moreno- Jimenez, & Quinero التي هدفت إلى دراسة الآثار الإيجابية لأنشطة

التطوع حيث ضمت العينة مجموعتين الأولى تشارك بانتظام في العمل التطوعي والثانية من غير المتطوعين، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين الأنشطة التطوعية والكفاءة الذاتية وتقدير الذات والدعم الاجتماعي.

وقد اتفق ذلك مع دراسة بريغز ولاندرى وواود Briggs, Landry & Wood (2007) للكشف عن تأثير العمل التطوعي في إيجابية الفرد أو سلبيته وفي تقدير الذات والتعامل بواقعية مع الحياة، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن الأفراد المتطوعين أظهروا إيجابية أكثر في الحياة والأفكار مقابل السلبية والتشاؤم، كما أشارت الدراسة بأن الأفراد المتطوعين كان تقديرهم لذواتهم أعلى، وكان لديهم قدرة على العيش بواقعية أكثر، كما كانوا أكثر قدرة على تحديد مسارات حياتهم. كما اتفقت مع دراسة الغرايبة وابن الرشيد (٢٠١٦) التي هدفت إلى بحث العلاقة بين العمل التطوعي وتقدير الذات، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل التطوعي وتقدير الذات، وأن العمل التطوعي فسر ما نسبته ٥,٨% من تقدير الذات، أي أن هنالك أثرا إيجابيا ذا دلالة إحصائية للعمل التطوعي في تقدير الذات.

كما اتفقت بشكل عام مع نتائج الدراسات التي بحثت الآثار الإيجابية للعمل التطوعي حيث أثبتت هذه الدراسة ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدي الطالبات المشاركات مقارنة بالطالبات غير المشاركات في العمل التطوعي، ومنها دراسة هيدالغو ومورينو -جيمينيز وكوينوير Hidalgo, Moreno-Jiménez, & Quinonero (2013) التي هدفت إلى دراسة الآثار الإيجابية لأنشطة التطوع حيث ضمت العينة مجموعتين الأولى تشارك بانتظام في العمل التطوعي والثانية من غير المتطوعين، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين الأنشطة التطوعية والكفاءة الذاتية وتقدير الذات والدعم الاجتماعي.

وكذلك اتفقت مع دراسة قام بها ماريكي وليكين Maricky & Wilkin (1997) بعنوان التأثيرات الاجتماعية والنفسية للعمل التطوعي: أثر المشاركة في النشاط السياسي والعمل الاجتماعي المجتمعي والتطوع على رفاهية وسعادة الفرد، وهدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين الانخراط في العمل التطوعي والرفاهية أو السعادة النفسية لدي المشاركين وقد أسفرت النتائج عن ارتفاع مستوى السعادة أو الرفاهية النفسية لدي المتطوعين وكذلك تناقص في الضغوط النفسية وزيادة التكيف معها.

كما اتفقت مع دراسة طويلة قام بها جان واريكا Jane & Erica (2012) ببحث العمل التطوعي والصحة النفسية، والشعور بالسعادة، على عينة مكونة من ٩ أفراد تبين أن هنالك علاقة دالة إحصائية بين متغيرات الدراسة مجتمعة، كما أظهرت النتائج أن المشاركة بالعمل التطوعي ترتبط بمفاهيم الصحة النفسية والشعور بالسعادة، وكلما كانت المشاركة بالعمل التطوعي أكثر ساعد التطوع على زيادة الرفاهية الذاتية والشعور بالسعادة والصحة النفسية.

ودراسة كاثرين فيراسامي وسامباسيفان (2013) Firasamy & Sampsvan المهارات الفردية المستندة علي التطوع والرضا عن الحياة لدي متطوعي الرعاية الصحية في ماليزيا: دور كل من تشجيع الأفراد وتقدير الذات والأداء في العمل، وكشفت النتائج عن أن الرضا عن الحياة يتأثر بالفترة الزمنية للتطوع وطبيعة الاتصال مع المنتفعين، وكذلك يتأثر تقدير الذات وأداء العمل والرضا عن الحياة بتكرار مرات التطوع، ونلاحظ في هذه الدراسة تأثير العمل التطوعي علي الأداء في العمل الذي يشير إلى دافعية عالية للإنجاز.

#### • توصيات البحث:

- في ضوء ما توصلت إليه نتائج البحث، تقدمت الباحثة بالتوصيات التالية:
- ◀ أن يراعي المرشدون والعاملون في الوحدات الإرشادية أهمية العمل التطوعي عند تطوير برامج إرشادية لرفع دافعية الإنجاز وتقدير الذات.
- ◀ أن تزيد الجامعات من اهتمامها بالأنشطة التطوعية وتشجع طلبها علي المشاركة في الأنشطة التطوعية التي تسمح لهم من اكتشاف انفسهم وتحسين قدراتهم.
- ◀ أن تقوم المؤسسات التطوعية والخيرية بعمل دورات تثقيفية وتوعوية عن الفوائد النفسية للعمل التطوعي التي تنعكس علي المتطوع.
- ◀ علي الأسرة تربية وتشجيع الأبناء علي المشاركة في الأعمال التطوعية واستغلال أوقات فراغهم بما يعود بالنفع عليهم وعلي مجتمعهم.
- ◀ علي المؤسسات التطوعية والخيرية أن تسمح للمتطوعين بالمشاركة في اتخاذ القرارات ووضع الخطط وتحديد الأهداف وغيرها من المهارات؛ حتي يتمكنوا من اكتساب وممارسة هذه المهارات.
- ◀ أن تسمح المؤسسات التطوعية والخيرية للمتطوعين بالاطلاع علي إنجازاتهم وتضع لهم جداول توضح عدد ساعات التطوع؛ وذلك لزيادة دافعية الإنجاز لديهم.
- ◀ علي المؤسسات التطوعية والخيرية الاهتمام بشكل اكبر بالجانب الإعلامي لزيادة تثقيف المجتمع عن مجالاتها والإعلان عن أنشطتها؛ وذلك حتي يتسنى لأكبر فئة من المجتمع المشاركة في هذه الأنشطة.
- ◀ أن يراعي العاملون في الصحة النفسية أهمية المشاركة في الأعمال التطوعية عند تطوير برامج علاجية وان يشجعوا للمرضي بالمشاركة في الأعمال التطوعية المناسبة لهم.

#### • مقترحات البحث:

- استكمالاً لحلقة البحث في هذا المجال، تقدمت الباحثة ببعض البحوث والدراسات المقترحة التي يمكن دراستها مستقبلاً، ومنها:
- ◀ القيام بالمزيد من الدراسات عن علاقة العمل التطوعي ببعض المتغيرات الأخرى مثل الصحة النفسية والتكيف مع الضغوط والتوافق الاجتماعي
- ◀ القيام بدراسات عن استراتيجيات تطوير العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية.

- ◀ القيام بدراسات عن المعوقات والصعوبات التي تواجه العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية.
- ◀ القيام بالمزيد من الدراسات عن العوامل النفسية والتربوية التي تؤثر على دافعية الإنجاز وتقدير الذات.
- ◀ القيام بالدراسات عن اتجاهات الشباب حول العمل التطوعي وعن المجالات التطوعية التي يفضلون المشاركة فيها.
- ◀ القيام بدراسات عن علاقة العمل التطوعي باكتساب مهارات مثل مهارة حل المشكلات والمهارات القيادة ومهارات تحديد الأهداف.
- ◀ القيام بدراسة مسحية لوضع إحصاءات لواقع التطوع في المملكة العربية السعودية.

### • المراجع:

#### • أولاً: المراجع العربية:

- ال مراد، نبراس يونس محمد (٢٠٠٧). تقدير الذات لدي طالبات قسم التربية الرياضية وعلاقته بمستوي التحصيل الأكاديمي، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، ١٤(٤).
- أبو أسعد، احمد عبد اللطيف (٢٠١١). دليل المقاييس والاختبارات النفسية والتربوية: الجزء الأول. عمان: مركز ديونو لتعليم التفكير.
- أبوالقمبز، محمد هشام (٢٠٠٧). جدد شبابك بالتطوع. تم الرجوع لها بتاريخ ٣ أكتوبر ٢٠١٨، من خلال الرابط: <http://www.saaaid.net/book/open.php?cat=98&book=2616>.
- أبو حطب، فؤاد؛ وصادق، أمال (٢٠٠٠). علم النفس التربوي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- أبو زيد، إبراهيم احمد (١٩٨٧). سيكولوجية الذات والتوافق. الإسكندرية: دار المعرفة.
- أبو فخر، ياسمين (٢٠١٥). ثقافة العمل التطوعي الإنساني في سوريا. مجلة دلتا نون، العدد ٣، تم الرجوع لها بتاريخ ٣ أغسطس ٢٠١٨، من خلال الرابط: <http://www.medadcenter.com/articles/5356>.
- الأعسر، صفاء؛ وقشقوش، سلامة (١٩٨٣). دراسات في تنمية دافعية الإنجاز. قطر: مركز البحوث التربوية، جامعة قطر.
- الأمير، نصر حسين (٢٠١١). تقدير الذات وعلاقتها بالأداء المهاري للاعبين الناشئين والشباب بكرة السلة، مجلة علوم التربية الرياضية، ٤(٣).
- الباز، راشد سعد (٢٠٠٢). الشباب والعمل التطوعي دراسة ميدانية علي طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض. مجلة البحوث الأمنية، ٢٠.
- بخيت، عبدالرحمن (١٩٨٥). مقياس كويرسميث لتقدير الذات. الميناء: دار الحراء.
- النج، زياد؛ وأصلان، المساعيد (٢٠١٤). تقدير الذات وعلاقته بدافعية التعلم لدي طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة ال بيت في ضوء بعض المتغيرات. مجلة المنار، ٢٠ (ب-٢).
- الترتوري، محمد عوض (٢٠٠٦). الدافعية للإنجاز. تم الرجوع له بتاريخ ١٥ سبتمبر ٢٠١٨، من خلال الرابط: <http://www.diwanalarab.com/spip.php?article4558>.
- توهامي، عائشة (٢٠١٥). تقدير الذات لدي أمهات الأطفال المتوحدين، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- الجهني، عبدالعزيز عباد (٢٠٠٥). مؤشرات تخطيطية لتدعيم الرضا الوظيفي من منظور الخدمة الاجتماعية للمرشد الطلابي: دراسة مطبقة على مدارس مرحلة التعليم المتوسط في المدينة المنورة بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، مصر.
- حافظ، احمد ومحمود، مجدي (١٩٩٠). أثر العلاج النفسي الجماعي في ازدياد تأكيد الذات وتقديرها وانخفاض الشعور بالذنب وانعدام الطمأنينة الانفعالية لدى جماعة عصابية، مجلة علم النفس، مجلة فصلية تصدر عن الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٤(٤).

- الحامد، محمد المعجب (١٩٩٦). قياس دافعية الإنجاز الدراسي علي البيئية السعودية، مجلة رسالة الخليج، ٥٨.
- الحجري، سلمة راشد سالم (٢٠١١). فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تنمية تقدير الذات لدى المعاقين بصريا في سلطنة عمان. رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم، جامعة نزوي، سلطنة عمان.
- حسين، فواد محمد زايد (٢٠٠٧). الشعور بالوحدة النفسية لدى الطلبة اليمنيين وغير اليمنيين الوافدين إلى الجامعات السورية وعلاقته ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير، كلية التربية بجامعة دمشق، دمشق.
- خليفة، عبداللطيف محمد (٢٠٠٠). الدافعية للإنجاز. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- خيرى، حسن بن حسين (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينته من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفذة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الرباح، عبداللطيف عبدالعزيز (٢٠٠٦). التربية علي العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الإنسانية، دراسة تأصيلية، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، ١٢(٣).
- الزيود، إسماعيل والكبيسي، سنا (٢٠١٤). اتجاهات طلبة جامعة البترا نحو العمل التطوعي في الأردن، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، ٧(٣).
- الساكر، رشيدة (٢٠١٤). دافعية الإنجاز وعلاقتها بفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر.
- سلامة، ممدوحة (١٩٩١). المعاناة الاقتصادية في تقدير الذات والشعور بالوحدة النفسية لدى طلبة الجامعة، مجلة دراسات النفسية، تصدر عن رابطة الأخصائيين المصريين، ٣(١).
- السلطان، فهد سلطان (٢٠٠٩). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي دراسة تطبيقية علي جامعة الملك سعود. رسالة الخليج العربي، مكتب التربية لدول الخليج.
- السلطي (محررون) (٢٠٠٤). علم النفس العام، ط٥. عمان: دار المسيرة.
- السيد، ناجي؛ وداود إسحاق (٢٠٠٥). بعض المتغيرات النفسية وعلاقتها بالإنجاز العدواني لدى لاعبي منتخب جامعة المينا. رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة المينا.
- الشرجيني، قايد والحوري، نورية (٢٠٠١). المنظمات الأهلية العربية على مشارف القرن الحادي والعشرين. القاهرة: دار نوبار للطباعة.
- الشهراني، معلوي (٢٠٠٦). العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع: دراسة تطبيقية على العاملين في مجال العمل التطوعي في المؤسسات الخيرية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- شواشرة، عاطف حسن (٢٠٠٧). فاعلية برنامج إرشادي تربوي في استئارة دافعية الإنجاز لدى طالب يعاني من تدن الدافعية في التحصيل الدراسي دراسة حالة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات التربوية، الجامعة العربية المفتوحة فرع الأردن.
- الشوكاني، عبد الله بن ناصر (٢٠٠٥). العلاقة بين نمط مدير المدرسة القيادي حسب نموذج هرسى وبلاشارد وبين دافعية المعلمين للإنجاز. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة.
- صارة، حمري (٢٠١٢). علاقة تقدير الذات بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ الثانوية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر.
- صعب، سلوى (٢٠٠٦). العمل التطوعي ميادينه وآثاره. مجلة بنية الله، ١٤٤.
- الصفار، حسن موسي (٢٠٠٤). العمل التطوعي في خدمة المجتمع. القطيف: أطياف للنشر والتوزيع.

- الضيدان، الحميدي محمد ضيدان (٢٠٠٣). تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض. رسالة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.
- طاشكندي، أكرم (١٩٨٨). علم النفس الصناعي والمهني. جدة: مكتبة مصباح.
- الظاهر، قحطان احمد (٢٠٠٤). مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- عامر، عبدلي (٢٠١٥). الضغوط النفسية وعلاقتها بتقدير الذات لدى مرضى السكري: دراسة ميدانية ببيت السكري التابع لمستشفى محمد بوضياف بورقلة. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح.
- عبد الخالق، احمد (١٩٩١). الدافع للإنجاز لدى اللبنانيين . بحوث المؤتمر السابع لعلم النفس في مصر، المنعقد في كلية التربية، جامعة عين شمس، في المدة من ٤-٢ سبتمبر ١٩٩١، ٣٣-٤٨.
- عبدالله، يوسف محمد، الخلفي، سبيكة يوسف (٢٠٠١). اثر كل من الاتجاهات نحو الدراسة ودافعية الإنجاز وعادات الاستذكار علي الأداء الاكاديمي لدي عينته من طالبات جامعة قطر، المجلة التربوية، ١٥(٦٠).
- عثمان، كمال مصطفى حزين (٢٠١٤). مقياس دافعية الإنجاز، مجلة القراءة والمعرفة، مصر، ١٥١.
- عدس، عبدالرحمن (١٩٩٩). أساسيات البحث التربوي. عمان: دار الفرقان.
- عرابي، بلال (٢٠٠١). دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع مقترحات لتطوير العمل التطوعي، مجلة النبأ، ٦٣.
- عزازي، فاتن محمد عبد المنعم (٢٠١٤). تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية مدخل استراتيجي. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٣(٤).
- علاونة، الزغول؛ العتوم، الزغول؛ الريماوي، البطيش؛ التل، مصطفى؛ غرايبة، الجراح؛ جبر، شريم؛ الزعبي،
- علاوي؛ محمد حسن؛ ورضوان، محمد نصر الدين (٢٠٠١). الاختبارات المهارية والنفسية في المجال الرياضي. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- الغرايبة، احمد محمد، وابن الرشيد، عبدالله محمد (٢٠١٦). العمل التطوعي وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة الجامعة. مجلة رسالة التربية وعلم النفس، ٥٤، جامعة الملك سعود، ٢٧-٥٥.
- الفضل، نبيل محمد (٢٠٠٩). بحوث في الدراسات النفسية. القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- فهمي، مصطفى (١٩٨٧). الصحة النفسية: دراسة في سيكولوجية التكيف. القاهرة: المطبعة العربية الحديثة.
- القطامي، حميد محمد (٢٠٠٢). تجربة العمل التطوعي في دولة الإمارات العربية المتحدة. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي السابع لإدارة المؤسسات الأهلية والتطوعية في المجتمعات المعاصرة. الشارقة: دولة الإمارات العربية المتحدة.
- قطامي، يوسف وعدس، عبد الرحمن (٢٠٠٢). علم النفس العام. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
- قوراري، حنان (٢٠١٤). الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية: دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية الدوسن. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، سكرة، الجزائر.
- كارول، ارنولد (٢٠١٠). قوة الثقة بالنفس. ترجمة احمد بهيج، القاهرة: مكتبة الهلال للنشر والتوزيع.
- كفاي، علا الدين (١٩٨٩). تقدير الذات وعلاقته بالتنشئة الوالدية والأمن النفسي دراسة في عملية تقدير الذات، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، تصدر عن مجلس النشر العلمي الكويتي بجامعة الكويت، ٣٩(١٩).
- كفاي، علاء الدين (١٩٩٧). الصحة النفسية. القاهرة: دار الطباعة والنشر والتوزيع والإعلان.
- مالهى، رانجيت سينج، ريزنر، روبرت ديليو (٢٠٠٥). تعزيز تقدير الذات إعادة بناء وتنظيم نفسك للنجاح في الألفية الجديدة. الرياض: مكتبة جرير.

- ماهر، احمد (٢٠١٣). السلوك التنظيمي مدخل لبناء المهارات، ط٨. الإسكندرية: دار الجامعية.
- مجمعي، علي محمد مرعي (٢٠٠٦). دافعية الإنجاز الدراسي وقلق الاختبار وبعض المتغيرات الأكاديمية لدى طلاب كلية المعلمين في جازان. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة.
- المرواني، نايف محمد (٢٠١٢). العمل التطوعي إشكالاته وتطبيقاته رؤية اجتماعية امنية. جدة: مكتبة فيرجنت.
- المشعان، عويد سلطان (١٩٩٣م). دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني. الكويت: دار القلم.
- المطارنة، موسى (٢٠١٣). ورقة بحث حول رفع مستوى الدافعية للطلبة نحو الدراسة أدوات وأساليب، الكلية العلمية الإسلامية، عمان.
- مظاهري، محمد عامر عبد الحميد (٢٠٠٦). واقع العمل التطوعي في المملكة والدور الإعلامي المأمول في تنميته. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، ٤.
- المهوف، مشعل (٢٠١٣). تقدر الذات والأداء في العمل. مجلة العامل، ٥٣٢.
- منسي، محمود عبد الحليم (٢٠٠١). التعلم. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- موراي، وادوارد (١٩٨٨). الدافعية والانفعالات. ترجمة احمد سلامة ومحمد نجاتي. القاهرة: دار الشروق.
- موسى، فاروق عبد الفتاح (١٩٩١). اختبار الدافع للإنجاز للأطفال والراشدين. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
- الموسى، نورة سليمان (٢٠٠١). الفتاة السعودية وممارسة العمل التطوعي الدعوي. رسالة ماجستير، كلية الآداب والدراسات الاجتماعية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- المومني، هناء علي صالح (٢٠٠٦). تقدير الذات وعلاقته بالمستوي التعليمي والعمر وطريقة التنقل والحركة لدى المعاقين بصريا. رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم بجامعة عمان العربية، عمان.

#### • ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Briggs, E., Landry, T. & Wood, C. (2007). Beyond just being there: An examination of the impact of attitudes, materialism, and self-esteem on the Quality of helping behavior in youth volunteers. *Journal of nonprofit and public sector marketing*, 18(2), 27-45.
- Brown, K. M., Hoye, R, & Nicholson, M. (2012). Self-esteem, self-efficacy, and social connectedness as mediators of the relationship between volunteering and well-being. *Journal of social service research*, 38(4), 468-483.
- Coopersmith, (1967). *The antecedent of self-esteem*. San Francisco: Freeman.
- Hidalgo, M., Moreno-Jiménez, P., & Quinonero, J. (2013). Positive Effects of Voluntary Activity in Old Adults. *Journal of Community Psychology*, 41(2), 188-199.
- Jackson, D. N., Mohamed, S. A. & Hcapy, N. A, (2001). Is achievement a unitary construct? *Journal of research in personality*, pp. 2- 12.
- Jan, P. & Eric, S. (2012). Health benefits of volunteering in the Wisconsin longitudinal study. *Journal of health and social behavior*, 48(4), 450-464.

- Veerasamy C., Sambasivan M., Kumar, N. (2013) Individual Skills Based Volunteerism and Life Satisfaction among Healthcare Volunteers in Malaysia: Role of Employer Encouragement, Self-Esteem and Job Performance, A Cross-Sectional Study. *PLoS ONE*, 8(10), 1-10.
- Korman, A. K. (1974). *The psychology of motivation*. New York: prentice- Hall Inc.
- Maricky & Wilkin (1997). *Social psychological benefits of voluntary work: The impact of participation in political activism, community service work, and volunteering on individual well-being*, . Ph.D. University of Ohio, USA
- Mary Hess. (1988). Descriptive study of older persons performing volunteer work And the relationship of life Satisfaction, purpose in life and social support. doctoral dissertation, University of Iowa, United States of America.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A. & Lowell, E. L. (1953, 1976). *The Achievement motive*. New York: Appleton-century, Crofts.
- Petri, H; & Govern, J. (2004). *Motivation: Theory, Research and Applications*. Australia: Thomson – Wadsworth.
- Rosenberg, M. J. (1965). When dissonance fails: On eliminating evaluation apprehension from attitude measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(1), 28-42.
- Santrock, J. (2003). *Psychology*. Boston: McGraw-Hill.
- Warren, S. (2014). 'I want this place to thrive': volunteering, co-production and creative labour. *Area*, 46(3), 278-284.
- Weiner, B. (1965). Need Achievement and The Resumption of Incomplete Tasks, *Journal of Personality and social Psychology*. 1, 165-168.

