

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية
الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية
والدافعية للعمل التطوعي دراسة مقارنة لدى عينة من المتطوعين

د/ دياب بدوي سعيد

مدرس بقسم علم النفس - كلية الآداب - جامعة بني سويف

ملخص:

يهدف البحث الحالي إلى دراسة العلاقة التفاعلية بين سمات الشخصية والدافعية نحو الأعمال التطوعية وتأثير ذلك على كفاءة أداء الأفراد المشاركين في الأعمال التطوعية. اشتملت عينة البحث على (١٥١) فرد من الذكور والإناث المتطوعين في بعض الجمعيات الخيرية تراوح عمرهم بين (١٧-٣٨) سنة، بمتوسط (٢٤.١)، وانحراف معياري قدره (٦.٢). طُبّق عليهم ثلاثة أدوات لقياس العوامل الخمسة في الشخصية، والدافعية للتطوع، واختبار كفاءة الأداء في العمل التطوعي، وقد توصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين المرتفعين والمنخفضين على متغيرات سمات الشخصية، والدافعية في كفاءة أداء الأعمال التطوعية، كما بينت وجود تأثير للتفاعل بين سمات الشخصية، والدافعية للعمل التطوعي على كفاءة أداء الفرد للأعمال التطوعية. وتم مناقشة النتائج والخروج ببعض التوصيات الخاصة بمجال البحث.

الكلمات المفتاحية: سمات الشخصية - الدافعية للتطوع - كفاءة الأداء - التطوع - العوامل الخمسة في الشخصية

Personality traits and motivation for volunteer work and their relationship to the efficiency of performance in volunteer work

Dr/Diab Badawy Said

Lecture of psychology- Faculty of Arts, Beni- Suef University

The current research aims to study the interactive relationship between personality traits and motivation towards voluntary work and its impact on the efficiency of the performance of participating in voluntary work. The research sample included (151) male and female volunteers, their age ranged between (17-38) years, with an average of (24.1), and a standard deviation of (6.2). Three tools were applied to measure the five factors in personality, the motivation to volunteer, and the performance efficiency test in volunteer work. The results revealed that there were statistically significant differences between high and low on personality traits and motivation in the efficiency of volunteer work performance, as well as an impact of the interaction between personality traits and motivation for volunteer work on the efficiency of the individual's performance of volunteer work. The results were discussed and some recommendations were made for the research field.

Key words: Personality traits- Motivation to volunteer- performance efficiency- Volunteer- Five factor model of personality

يهدف البحث إلى دراسة التفاعل بين سمات الشخصية والدافعية للعمل التطوعي وتأثيره على كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية. فقد اهتمت البحوث في مجال علم نفس الشخصية بالعديد من الاتجاهات وفقاً للتوجهات النظرية الخاصة بكل باحث، فهناك فريق يرى أن مصطلح السمات يمثل الوحدة الأساسية في الشخصية، في حين يتجه آخرون نحو دراسة الدافعية كأساس للشخصية الإنسانية. فقد ذهب المناصرين لمجال دراسة سمات الشخصية إلى أن الشخصية الإنسانية تتمثل في مجموعة من السمات الأساسية، وأجريت العديد من البحوث للكشف عن هذه السمات وتم التوصل إلى نتائج مختلفة في هذا الشأن؛ فنجد "أيزنك" يؤكد على وجود ثلاث سمات كبرى فقط استخلصها من خلال بحوثه في مجال الشخصية وله العديد من المؤيدين لذلك (عبد الخالق، ٢٠٠٦، ٦٤؛ Pervin, 2003)، في حين يرى "كانتل" أن الشخصية الإنسانية يمكن وصفها في ستة عشر عاملاً، وهي العوامل التي توصل إليها في بحوثه المتعددة باستخدام التحليل العاملي من الدرجة الأولى (عبد الخالق، ٢٠٠٦، ٨٥)، وأثبتت دراسات حديثة متعددة أنها تزيد عن الثلاثة أبعاد ونقل عن الستة عشر، فقد توصل كل من "كوستا وماكري" إلى وجود خمسة أبعاد أساسية للشخصية الإنسانية باعتبارها استعدادات داخلية تميز بين الأفراد (Costa & McCrae, 1992; Goldberg, 1993, 1999)، وهي الأبعاد التي تقوم عليها معظم البحوث الحديثة والمعاصرة في مجال علم نفس الشخصية.

وقد أشار "ماكليلاند" أن وحدات الشخصية يمكن فهمها وتناولها في ثلاثة مكونات أساسية هي: السمات، والمخططات المعرفية، والدافعية (Pervin, 2003). وقد تناول بعض الباحثين مفهوم الدافعية كأحد الركائز الأساسية لفهم الشخصية الإنسانية، مثل "فرويد، الذي أشار إلى دافعي الغريزة، والعدوان، و"موراي"؛ حيث وضع نموذج الضغط - مقابل الحاجة، بالإضافة إلى النظريات الخاصة بالسلوك الموجه نحو الهدف. ومما سبق يتضح أننا أمام اتجاهات متباينة لدراسة الشخصية الإنسانية، وهي اتجاه دراسة السمات، وآخر لتناول الدافعية الشخصية، وثالث يهتم بالجوانب المعرفية، ولكن توجد احتمالية وجود علاقة بين هذه المفاهيم الثلاثة، وقد أشار "برفن" (Pervin (2003 في هذا الصدد

إلى أن هذه الوحدات جميعها تمثل عوامل مهمة لفهم الشخصية، ومع أن العديد من الباحثين تناولوها بشكل منفصل، فإنه يؤكد على ضرورة دراسة العلاقات المتبادلة بين هذه المفاهيم، وعلى العلاقة التفاعلية بينها وتأثيرها على سلوك الشخص. وقد بين كل من "ريسز وميشيل ودانيل" (Reisz, Michael, Daniel, (2013)، أن عديد من البحوث استخدمت مفهومي السمات، والدوافع باعتبارها وحدات أساسية للشخصية لتحديد الفروق الفردية بين الأفراد، في حين أن القليل من البحوث يتناول العلاقة بين هذه الوحدات بعضها ببعض. ويرى الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي والشخصية أن فهم السلوك الاجتماعي الإيجابي للفرد يتطلب دراسة التفاعل بين سمات الشخصية والدوافع وفحص طبيعة العلاقة بينهما؛ فقد قام "كارلو، وأوكن، ونايت، ودي جيزمان" Carlo, Okun, Knight & de Guzman, (2005) ببحث العلاقة بين العوامل الخمسة في الشخصية ودافع القيمة الاجتماعية وتأثيرهما على العمل التطوعي لدى عينة من طلاب الجامعة، وتبين لهم أنه توجد علاقة ارتباطية بين العوامل الخمسة للشخصية والعمل التطوعي، وكانت أكثر العوامل ارتباطاً بالعمل التطوعي عاملي المقبولية، والانبساط، كما تبين أن دافع القيمة الاجتماعية يتوسط العلاقة بين سمات الشخصية والعمل التطوعي. ويتضح من ذلك أنه من المحتمل أن توجد علاقة تفاعلية بين سمات الشخصية والدوافع للتأثير على العمل التطوعي. ويؤكد (Zeigler-Hill, Vrabel, Sauls, & Lehtman (2019) أنه يوجد اتجاهان لفهم الشخصية الإنسانية تم تناولهما في كثير من البحوث هما (منهج بناءات الشخصية، ومنهج الدوافع) في حين أن الدمج بين المنهجين هو الأفضل في دراسات الشخصية ويؤدي إلى فهم أدق وأعمق للسلوك الإنساني. لذا يتناول البحث الحالي العلاقة التفاعلية بين سمات الشخصية الأساسية والدافعية لدى فئة المتطوعين وتأثير ذلك على كفاءتهم في الأعمال الخدمية الاجتماعية.

وقد بين بعض الباحثين أن سمات ودوافع الشخص تؤثر بصورة فعالة في اتخاذ قرار المشاركة في الأعمال السياسية والاجتماعية والخدمية؛ فأشار "ديفيز وآخرون" Davis, et Al, (1999) إلى أن الرغبة في مساعدة الآخرين، والتعاطف معهم يعدا من الدوافع

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية

الأساسية للمشاركة في الأعمال التطوعية، وأن الإنسان يختار العمل الذي يتوافق مع سمات شخصيته، ويساعده على إشباع دوافعه. وقد وضع "أموتو وسنايدر" (1990) Omotto & Snyder نموذجا لعملية التطوع أوضح فيه أن سلوك التطوع يتحدد في ثلاث مراحل:

- المرحلة الأولى: تسبق قرار التطوع وتتمثل في الدوافع المحركة للمشاركة في العمل التطوعي مع وجود قدر من الاستعدادات، وسمات الشخصية المميزة للفرد فضلا عن التدعيم الاجتماعي.

- المرحلة الثانية: وهي خبرة الشخص في عمليات التطوع وتشمل المتغيرات التي تساعد أو تعطل العمل التطوعي مثل مستوى الرضا عن النشاط التطوعي، والتكامل مع المنظمة.

- المرحلة الثالثة: وتعتبر عن نواتج العملية التطوعية على المتطوع والمجتمع، بالإضافة إلى استمرارية الشخص في العمل التطوعي (Omotto & Snyder, 1990). وهو ما يبين إمكانية التفاعل بين سمات الشخصية والدافعية وتأثيرها على سلوك الشخص في العمل التطوعي، ومدى استمراره في تقديم الخدمات التطوعية.

ومما سبق تتمثل أهمية البحث فيما يلي:

1- الإثراء النظري لمثل هذه النوعية من البحوث التي تربط بين مجالين من مجالات الدراسة لتفسير ظاهرة معينة، وهما مجال دراسة السمات ومجال دراسة الدافعية في الشخصية الإنسانية.

2- دراسة التفاعل بين سمات الشخصية ودافعية الأفراد تجاه العمل التطوعي يتيح الفرصة لإمكانية بحث تنمية هذه الجوانب حتى تزيد دائرة المشاركة الاجتماعية في التطوع.

3- يكتسب هذا البحث أهميته من خلال العينة التي يهتم بتناولها؛ حيث يتناول عينة من العاملين في المجالات التطوعية، وهي الأعمال التي يحتاج إليها المجتمع المصري في هذه الآونة في ظل ارتفاع أعداد السكان، ومساعدة الحكومة في خدمة الأفراد.

٤- تقديم مقياسين مهمين للقائمين على مجالات الأعمال التطوعية لقياس دافعية الأفراد ومدى كفاءتهم في الأعمال التطوعية المشاركين بها في الجمعيات الخدمية المختلفة.

٥- تتضح أهمية البحث التطبيقية في ضرورة الاهتمام بكل من سمات الشخصية عند الفرد وكذلك دافعيته للعمل، وليس الاهتمام بمتغير دون الآخر. فكل منهما قد يكون له تأثير على أداء الفرد في الأعمال التطوعية.

وتعتبر الأعمال التطوعية من الأساليب الفعالة للمشاركة في النهوض بالمجتمعات؛ حيث أصبحت بعض الحكومات سواء في البلدان المتقدمة أو النامية، لم تعد قادرة على سد احتياجات أفرادها بسبب تعقد الظروف الحياتية، وزيادة الاحتياجات الاجتماعية، ولذا كان لابد من مشاركة جهود أخرى مع الجهات الحكومية لتحقيق تلك الاحتياجات، وتتمثل هذه الجهود في الجمعيات الأهلية، أو مؤسسات المجتمع المدني، وفي بعض الأحيان يعتبر دور تلك المؤسسات سابقاً في معالجة بعض القضايا الاجتماعية والاقتصادية (عبد الوهاب، ٢٠١٣).

وتشير البحوث الحديثة المهمة بالعمل التطوعي^١ إلى أن دراسة الدافعية للتطوع، وأثارها في الإقبال على العمل التطوعي داخل المؤسسات الغير ربحية^٢ من الموضوعات التي يجب الاهتمام بها لأن تلك المؤسسات تواجه صعوبات شديدة في جذب، والإبقاء على القوى العاملة المجانية (Bidee, Pepermans, Willems, & Hofmans, 2013)، وتأكيداً لذلك يشير "يونج وبيونجسو وهيسوك ويونج جول" (Yong, Byoungsoo, Heeseok, & Young-Gul (2013) إلى أن للدوافع تأثير إيجابي على أداء الأفراد وخاصة في سلوك مساعدة الآخرين بدون عائد مادي، ومن هنا لابد من الاهتمام بها، والعمل على تنميتها. ويرى بعض الباحثين أنه يوجد تزايد في أهمية العمل التطوعي في العصر الحديث خاصة مع الارتفاع المستمر في أعداد السكان، وتعدد مظاهر الحياة وتزايد الحاجات الإنسانية، وانتشار بعض المشكلات مثل الفقر والبطالة، مما أدى إلى

¹ voluntary work

² Nonprofit Organizations

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية

ضرورة الأعمال التطوعية وانتشار المؤسسات المنظمة له، بالإضافة إلى أن التقدم العلمي والتقني في مجال المعلومات قد حقق التقارب بين الدول في مختلف الأطراف، مما جعل المشاركة في العمل التطوعي متسعة الآفاق تتعدى حدود المكان لإغاثة المحتاجين (مركز البحوث والدراسات التجارية بالرياض، ٢٠٠٣). ومن خلال استقراء الدراسات السابقة في سمات الشخصية، والدافعية، وكفاءة الأداء للعمل التطوعي، لم يجد الباحث ضمن البحوث العربية دراسات تجمع بين المتغيرات الثلاثة فضلاً عن دراسة التفاعل بين سمات الشخصية والدافعية للعمل التطوعي؛ وهو ما شكل دافعاً للقيام بهذا البحث.

- مما سبق تتضح مشكلة البحث فيما يلي:

مشكلة البحث:

١- هل توجد فروق بين المرتفعين والمنخفضين على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية؟

٢- هل توجد فروق بين مرتفعي ومنخفضي الدافعية للتطوع في كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية؟

٣- هل يؤثر التفاعل بين كل من سمات الشخصية الخمسة الكبرى والدافعية للتطوع على كفاءة الأداء للأعمال التطوعية؟
المفاهيم والدراسات السابقة:

يتناول البحث مفهومين أساسيين وهما سمات الشخصية، والدافعية نحو العمل التطوعي، بالإضافة إلى مفهوم التطوع وكفاءة الأداء للأعمال التطوعية.
أولاً: مفهوم سمات الشخصية:

يهتم البحث بتناول السمات الأساسية في الشخصية والمتضمنة في نموذج العوامل الخمسة الكبرى؛ حيث يعد من أهم النماذج وأحدثها التي فسرت سمات الشخصية (Costa & McCrae, 1992; Goldberg, 1993, 1999; McCrae & Costa, 2008)، وهذا النموذج الهرمي يتكون من خمسة عوامل رئيسية هي:

(يعبر هذا البعد عن التوافق، أو الاتزان الانفعالي مقابل سوء N1- العصابية) ، وتشير الدرجة المرتفعة على ذلك (Costa & McCrae, 1992) التوافق، أو العصابية

البعد إلى خبرة المشقة المرتفعة، والانفعالات السلبية الحادة، والاضطرابات النفسية، والتوتر العصبي، والإحباط، والشعور الذاتي الذي يرتبط لدى الفرد بالتفكير غير المنطقي، وتقدير الذات المنخفض، وضعف التحكم في الاندفاع، والاضطرابات الجسمية، وضعف الشهية في حين أن الدرجة المنخفضة لا تدل بالضرورة على الصحة النفسية الإيجابية، ولكن تشير إلى الهدوء، والاستقرار، والمزاج الهادئ (Costa & McCrae, 1992 ; McCrae & Costa, 1999; McCrae & Costa, 2008; Mondak, 2010).

٢- الانبساط (E) : يرى " كوستا وماكري " الانبساط يقع بين السيطرة والدفء، ويطلق عليه بعض الباحثين عامل الانفعال الإيجابي، في حين أن العصابية هي الانفعال السلبي، وأنها بعدان متعامدان، وليس متضادين (McCrae & John, 1998)، ويشير الانبساط في العوامل الخمسة إلى: الشخص النشط، والمؤكد لذاته، والذي لديه طاقة، والمتحمس، والمتفائل، والمتحدث بشكل جيد (Weinschenk, 2013)، في حين تشير الدرجة المنخفضة إلى الشخص الهادئ، والمحافظ، والخجول، والصامت، والمنعزل، وغير المندفع، والمنسحب (McCrae & Costa, 1999).

٣- المقبولية (A) : يرى " ديجمان " Digman أن هذا البعد يتضمن أكثر التوجهات البشرية نحو السمات الإنسانية مثل: الإيثار، ومحبة الغير، والاهتمام بالغير، والتعاطف مع الآخرين، والتهديب، والعطاء، والكرم، والعطف، والإخلاص (McCrae & Costa, 2008; Mondak, 2010)، أما الطرف الآخر فيشير إلى معاداة الآخرين، واللامبالاة، والتمركز حول الذات، والحسد، والغيرة، والحقْد (McCrae & John, 1998)، ولا يعتبر الشخص المرتفع على هذا البعد مميّزاً في العديد من المهن مثل: القانون، والقوات المسلحة، وترتبط الدرجة المنخفضة جداً عليه بالانرجسية، والسمات المضادة للمجتمع، والبارانويا، واضطرابات الشخصية، أما الدرجة المرتفعة فترتبط باضطرابات الشخصية الاعتمادية (Emily, 2005).

٤- يقظة الضمير (C): يشير هذا العامل إلى الشخص الذي لديه ميل نحو التخطيط، والتنظيم، وتحمل المهام (Costa & McCrae, 1992)، فهو بعد تقييمي

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية
لوصف قوة الإرادة مقابل ضعف الإرادة، فهو يشير إلى الاجتهاد، والمثابرة، والسعي
نحو الكمال، والتنظيم الجيد، والدقة، والترتيب

(McCrae & Costa,1999; McCrae & Costa, 2008; Mondak, 2010)

بالإضافة إلى أنه يشير إلى أن الفرد الذي يتميز به شخص كفاء، ومنظم، ويتميز
بالثبات والاستقرار، ويمكن الاعتماد عليه، ويسعى إلى الكمال في سلوكه
(McCrae & John, 1998 ; McCrae & Costa, 1999)

٥- الانفتاح على الخبرة (O) : يعرفه بعض الباحثين بأنه يعبر عن معظم
التصورات العقلية، بالإضافة إلى الإبداع، والاهتمامات العقلية، والحاجة إلى التغيير،
والقيم غير التقليدية (McCrae & John, 1998)، ويرى آخرون أنه يعبر عن
الخيال، والفضول، وحب الاستطلاع، والاستبصار، وحب استخدام المنطق، والاهتمامات
المتسعة (McCrae & Costa,1999; McCrae & Costa, 2008; Mondak, 2010)
كما أنه عامل غير مكافئ للذكاء، ولكنه مرتبط به ارتباطاً قوياً، وأن لكل من
الشخص المنفتح والمنغلق دوراً مهماً في المجتمع (Costa & McCrae ,1992) .
وتشير الأطر النظرية (Costa & McCrae, 2003; McCrae & Costa, 2008)
إلى أن هذه العوامل الخمسة تمثل الاستعدادات الحقيقية الداخلية وراء سلوك الأفراد.
ويعرفها الباحث إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المشاركون على كل عامل من
عوامل الشخصية في مقياس "جولدبرج" لقياس العوامل الخمسة الكبرى.

ثانياً: مفهوم الدافعية:

تشكل الدافعية أحد العوامل المهمة والمؤثرة في أداء الفرد، وتساعد على الاستمرار
في السلوك بنفس الكفاءة، وتظهر تلك الأهمية في الأنشطة الاجتماعية التي يقوم بها الفرد
كأحد أنواع التفاعل الاجتماعي، وتساعد على شعور الفرد بالاستمتاع وهو يؤدي أعمال
تهدف إلى مساعدة الآخرين (عبد الوهاب، ٢٠١٣).

ويشير مفهوم الدافعية إلى استعداد الفرد لبذل أقصى جهد لديه لتحقيق هدف محدد؛
حيث يرى "روبرت هوكفيلد" (1979) Robert Huckfeldt أن الدافعية للعمل من العوامل
التي تشجع الفرد للقيام بأي نشاط، سياسي أو اجتماعي، وغيابه قد يؤدي إلى اللامبالاة

والعزوف عن المشاركة الاجتماعية. ورغم تعدد التصورات النظرية لمفهوم الدافع، إلا أن هناك اتفاق بين الباحثين على أنه عامل داخلي يستثير سلوك الإنسان ويوجهه. وتؤكد "ديانا وكايت ودانيلو وفرانيسيس ووليماز

(Diana, Kate, Danilo, Frances, & William, (2013) على أن هناك ثمة اتفاق على تعريف الدوافع بأنها حالة داخلية تثير الكائن الحي للفعل، وأنها طاقة للسلوك تؤدي دور أساسي في التعلم، وتشير "لورا و روزيل" (Laura & Russell (2009) إلى أن الدوافع عملية نفسية تثير السلوك وتوجهه وتعمل على مواصلته، وتظهر واضحة في العمل التطوعي. وقد أشارت "مارتينا وفرانيسيسكو، وإيرين" (Martina, Francisco & Irene , (2013) إلى أن من أهم الدوافع المحركة للمشاركة والمساهمة في الأنشطة الاجتماعية: الإيثار، والرغبة في الشعور بالكفاءة الشخصية، وتعزيز الهوية الشخصية والاجتماعية، ويرى "شارلز" Charles (1986) أن الدافع لتحقيق الفاعلية الاجتماعية هو الذي يدفع الفرد للقيام بأنشطة تهدف إلى مساعدة المجتمع في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والدينية، وهذه الفاعلية أعم وأشمل من الفاعلية السياسية التي تركز على جوانب محددة.

وقامت "آن يونج" (Yeung (2004) بمراجعة للعديد من البحوث في مجال العمل التطوعي، وتوصلت لوجود أربعة أبعاد أساسية لدوافع التطوع هي: مجموعة الدوافع النفسية، والدوافع الاجتماعية، والدوافع الدينية والأخلاقية، والدوافع السياسية. وتوصل "سلطان" (٢٠٠٩) إلى الفوائد التي يتوقعها الشباب من مشاركتهم في العمل التطوعي والتي تمثلت في: اكتساب مهارات جديدة، وزيادة الخبرات العملية، وتأكيد الثقة بالنفس، وتنمية الشخصية الاجتماعية، وتنمية للخلفية الثقافية، وتنمية مهارات التواصل الاجتماعي، وتعزيز الانتماء الوطني، والتعرف على أصدقاء جدد، والحصول على وظيفة في المستقبل، وفي دراسة "لبين، ودانيل، وسيليا" (Ben, Daniel, & Cecilia (2011) استخدموا فيها قائمة وظائف التطوع بهدف معرفة الدوافع الأساسية المحركة لسلوك الشباب الصينيين تجاه العمل التطوعي، وتوصلوا إلى سبعة دوافع أساسية للتطوع هي: الشعور بالسعادة، والتعلم، والاجتماعية، والمنافسة، والإيثار، والتخطيط للمستقبل، والشعور بالمسؤولية. كذلك استنتجوا أن المشاركة في العمل

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية

التطوعي تعتبر دليل على الشعور بجودة الحياة لدى المراهقين والشباب. وقام "عبد الوهاب" (٢٠١٣) بتصنيف دوافع العمل التطوعي من خلال العديد من البحوث والدراسات السابقة إلى: دوافع نفسية، ودوافع اجتماعية، ودوافع أخلاقية، واتفق معه في هذا التصنيف (المناور ويونس، ٢٠١٩). وتوصل "عبد الوهاب" (٢٠١٣) من خلال بحثه إلى خمسة دوافع أساسية محركة لسلوك نشطاء العمل التطوعي في المجتمع المصري وهي كما يلي:

- ١- مجموعة الدوافع الشخصية وتتضمن: الدافع لتعلم واكتساب خبرات ومهارات جديدة، وتحقيق بعض المصالح الشخصية.
- ٢- دوافع تحقيق الذات وتتضمن: الشعور بالمعنى والقيمة الشخصية والاجتماعية، والشعور بالسعادة، والرغبة في التميز.
- ٣- الدوافع المتعلقة بالاستقلال الذاتي والرغبة في تحمل المسؤولية، والتدين.
- ٤- الدافع للانتماء، وتحقيق المكانة الاجتماعية.
- ٥- الدافع للمجاعة الاجتماعية والمنافسة.

ومما سبق يتفق الباحث مع دراسة (عبد الوهاب، ٢٠١٣، المناور ويونس، ٢٠١٩) على تصنيف الدافعية للتطوع إلى ثلاثة مكونات والاعتماد عليها في البحث الحالي وهي:

- أ- دوافع نفسية: وتعبر عن الشعور بالسعادة والرضا، والشعور بالقيمة والكفاءة الشخصية، والرغبة في التميز، والرغبة في اكتساب خبرات ومهارات جديدة.
- ب- دوافع اجتماعية: وتشير إلى الدافع للانتماء، وتحقيق مكانة اجتماعية، وتحقيق القبول الاجتماعي، والرغبة في المشاركة في الإصلاح الاجتماعي.
- ج- دوافع أخلاقية: وتعبر عن الإيثار وحب مساعدة الآخرين، والتقرب إلى الله.

ثالثاً: مفهوم كفاءة الأداء للعمل التطوعي:

أ- يشير مفهوم التطوع إلى "ما يتبرع به الشخص من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه" (ابن منظور، ١٩٧٩)، ويشير إليه الباحثون بأنه قيام بعض الأفراد بالمشاركة في المهام التي تهدف إلى مساعدة الآخرين دون انتظار مكافئة أو مقابل مادي، ويوصف بأنه نوع من السلوك الاجتماعي البناء (Spector & Fox, 2002)، ويتفق ذلك مع إشارة

Okun & Schultz, (2003) إليه بأنه الأنشطة التي يقصد بها مساعدة الآخرين دون انتظار مقابل.

ويعرف "دسوقي وعبدالوهاب" (٢٠٠٣) التطوع بأنه الجهد الذي يبذله الفرد بناء على اختياره الحر، وبدون أن يحصل على عائد مادي نظير جهده التطوعي بدافع الرغبة في خدمة المجتمع، وإشباع بعض حاجاته النفسية والاجتماعية. ويشير "عبد الوهاب" (٢٠١٣) إلى الشخص المتطوع على أنه كل شخص يقوم ببذل جهد بدني أو عقلي باختياره الحر دون الحصول على عائد مادي، بدافع الرغبة في خدمة المجتمع ومساعدة الآخرين. وأنه شخص مسئول ولديه رغبة في أداء مهامه بمستوى مرتفع من الكفاءة، وخدمة المجتمع ومساعدة الآخرين من خلال المنظمات الغير حكومية (Halis, Camliel & Bukey, 2020).

ب- مفهوم كفاءة الأداء التطوعي:

يعبر مفهوم الكفاءة عن أحكام الشخص وتوقعاته عن أدائه للسلوك في المواقف المختلفة، وتنعكس على اختيار الأنشطة والجهد المبذول في الأداء لإنجاز السلوك (Artino, 2006)، كما يراها آخرون أنها أحكام الفرد على إمكاناته، وقدرته على تنفيذ المهام والإجراءات اللازمة لنجاح العمل، وهي واحدة من أقوى عوامل التنبؤ بالأداء في مجالات متنوعة (Azar, 2013). ويراهما "الزيات" (٢٠٠١) أنها تعبر عن مدى قدرة الفرد على أداء المهام أو الأنشطة موضوع القياس. كما تظهر الكفاءة في قدرة الفرد على بذل الجهد للوصول إلى الحد الأعلى من الأداء وتحقيق الأهداف المنشودة (عماري، ٢٠١٨). ويشير مفهوم الأداء إلى درجة تحقيق الفرد للمهام والأهداف المنوطة به (يوسف، ٢٠١٦، ١٨)، وهو سلوك عملي يؤديه فرد أو مجموعة من أجل تحقيق هدف محدد (عيشي، ٢٠١٢، ١٤). ومما سبق يتضح أن كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية يمكن تعريفها على أنها قدرة الفرد المتطوع على أداء المهام والواجبات التي يكلف بها من قبل الجمعية الخدمية التي ينتمي إليها وما يقدمه لهذه الجمعية وفقاً للأنشطة التي تتبناها.

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية

ومن خلال مراجعة بعض البحوث السابقة في المجال التطوعي، والأدلة التي تضعها بعض الجمعيات الخيرية لأعضائها مثل: (الدليل الاسترشادي للتطوع، ٢٠١٧؛ الحنيطي، ٢٠١٨؛ دليل جمعية البر الخيرية، ٢٠١٨؛ المناور، ويونس، ٢٠١٩) تبين وجود بعض المعايير التي يمكن من خلالها تقييم أداء الفرد في العمل التطوعي، وبالتالي الحكم على مدى كفاءته في هذا العمل وتمثل هذه المعايير في: مدى أداء المتطوع للمهام المسندة إليه، واحترامه للمواعيد والالتزام بها، والوقت الذي يعطيه للجمعية، ومدى التعاون والعمل في فريق، والإحساس بالمسؤولية والالتزام بها، والاستمرارية في العمل التطوعي، وسلوكيات المتطوع وإقباله على العمل ومساعدة الآخرين. وهذه المعايير هي التي تم الاسترشاد بها في وضع مقياس كفاءة الأداء في العمل التطوعي.

وبالتالي يمكن تعريف كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في اختبار كفاءة الأداء في العمل التطوعي "إعداد الباحث".

البحوث والدراسات السابقة:

(أ) بحوث اهتمت بسمات الشخصية والدافعية ومتغيرات أخرى.

فقد بينت نتائج بحث "جرزيانو و ايزنبرج" [Graziano & Eisenberg \(1997\)](#) أن عامل المقبولية في العوامل الخمسة للشخصية يعتبر من السمات المركزية لدى الأفراد الذين يسعون لتحقيق مكانة اجتماعية، وأن الأفراد الذين يرتفع لديهم عامل المقبولية يتميزون بالإيثار (وهو من دوافع التطوع) والتواضع. وأظهرت نتائج "كمارجو وكارو" (Komarraju & Karau (2005) عن العلاقة بين عوامل الشخصية الخمسة الكبرى بالدوافع الأكاديمية، أنه يوجد علاقة ارتباطية بينهما، وقد تبين من تحليل الانحدار المتعدد أن سمات الشخصية يمكنها التنبؤ بالعوامل الثلاثة الأساسية للدوافع (الدافع للارتباط بالجماعة، والإنجاز، والتجنب)؛ حيث تم التنبؤ بدافع الارتباط بالجماعة من خلال سمي الانفتاح على الخبرة، والانسباط، والتنبؤ بدافع الإنجاز من خلال سمات يقظة الضمير، والعصابية، والانفتاح على الخبرة. كما ظهرت العلاقة بين سمات الشخصية والدافعية في دراسة (Laura & Russell (2009) التي توصلت إلى أن سمات الشخصية، والقيم من أهم المتغيرات التي تنبئ بالدافعية، والتوجه نحو الهدف، كما أن المتغيرات الثلاثة (سمات

الشخصية والقيم والدافعية) تؤثر على السلوك الذي يسعى الفرد من خلاله نحو تحقيق أهدافه. وقام (Komarraju, Karau & schmeck (2009)، ببحث إمكانية التنبؤ بالدوافع الأكاديمية والإنجاز من خلال العوامل الخمسة في الشخصية، وقد وجدوا أن عاملي يقظة الضمير، والانفتاح يوضحان ١٧% من التباين الكلي للدوافع، وأن يقظة الضمير، والطيبة يوضحان ١١% من التباين في الدافعية، وأن كل من (يقظة الضمير، والانفتاح، والعصابية، والطيبة) يوضحون ١٤% من التباين في الإنجاز الأكاديمي، وقد ظهر عامل يقظة الضمير كوسيط معدل للعلاقة بين الدافعية للإنجاز ومؤشر الدرجة العامة للطلاب بالكلية. مما يؤكد على أن سمات الشخصية يمكنها التنبؤ بالدافعية كما أنها تتوسط العلاقة بين الدوافع والإنجاز. ووجدت Diana, Kate, Danilo, Frances, & William (2013) علاقة قوية بين كل من الدوافع وسمات الشخصية والإدراك المعرفي للتلاميذ والعلاقات الاجتماعية بينهم وبين المعلمين. كما قام "أفولابي" (Afolabi (2013) بدراسة هدف منها إلى فحص العلاقة بين العوامل الخمسة للشخصية والذكاء العاطفي والسلوك الاجتماعي الإيجابي، وقد تبين منها أنه توجد علاقة ارتباطية بين متغيرات الدراسة جميعها، وباستخدام تحليل الانحدار تبين أن سمات الشخصية، والذكاء العاطفي فسروا ٣٥.٣% من التباين الكلي في متغير السلوك الاجتماعي الإيجابي، وأن عامل يقظة الضمير أكثر العوامل تنبؤاً بالسلوك الإيجابي. وأجرى "بوزجانو وسبانسي" (Bozgan & Sapanci, (2015) بحثاً على عينة من طلاب الجامعة التركيبين لدراسة العلاقة بين سمات الشخصية الكبرى والدافعية، وقد تبين وجود علاقة إيجابية بين الدافعية وعوامل (يقظة الضمير، والانفتاح على الخبرة، والانبساطية، والمقبولية، بينما كانت العلاقة سلبية بين الدافعية وعامل العصابية، وبينت أن عامل العصابية ويقظة الضمير يمكنهما التنبؤ بالدافعية الأكاديمية لدى طلاب الجامعة. وقامت "عبد الحفيظ وحجازي" (٢٠١٧) ببحث هدفها فيه إلى التعرف على العلاقة بين سمات الشخصية الخمسة ودافعية المعلمين بالرياض، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين الدافعية وسمات الانبساطية، والانفتاح على الخبرة، ويقظة الضمير، كما أنه يمكن التنبؤ بالدافعية من خلال

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية

جميع السمات الخمسة للشخصية عدا سمة العصابية. وقد أظهرت نتائج بحث Trajkovik, Malinovski, Vasileva-Stojanovska, & Vasileva (2018) أنه توجد علاقة بين أبعاد الشخصية والدافعية للتعلم في التأثير على مخرجات العملية التعليمية خاصة عاملي الانبساط مقابل الانطواء وعامل الانفتاح على الخبرة.

ويلاحظ من هذه البحوث وجود علاقة بين سمات الشخصية والدافعية بصورة عامة، والدافع للإنجاز، والدوافع الأكاديمية، والتوجه نحو الهدف، والسلوك الإيجابي. (ب) بحوث اهتمت بسمات الشخصية والدافعية والتطوع:

فقد وجدنا "الدسوقي، وعبد الوهاب" (٢٠٠٣) فروقاً بين النشطين سياسياً واجتماعياً وبين مجموعة غير النشطين في بعض متغيرات الشخصية مثل سمات (تقدير الذات، والجمود، والسيطرة، وتحمل المسؤولية، ووجهة الضبط)، ويوجد ارتباط إيجابي دال بين النشاط الاجتماعي، وسمات تقدير الذات، والمسؤولية، والسيطرة، والاجتماعية، والاستقرار النفسي، والتقدير الاجتماعي. كما أنه يمكن التنبؤ بالمشاركة في الأنشطة السياسية والاجتماعية من خلال بعض متغيرات الشخصية. ودرس Carlo, Okun, Knight & de Guzman (2005) العلاقة بين سمات الشخصية الكبرى، ودافع القيمة الاجتماعية للتطوع، وزيادة التطوع. وقد أظهرت النتائج أن دافع القيمة الاجتماعية للتطوع يتوسط العلاقة بين سمات الشخصية (المقبولية والانبساط) والتطوع، وأن هذا الدافع له تأثير فعال على تطوع الفرد، كذلك إمكانية التنبؤ بالتطوع من خلال الدوافع والسمات. وفي دراسة Omoto, Snyder, & Hackett (2010) بينوا أن المشاركة بالأعمال التطوعية والسياسية وأعمال الخدمة المدنية يرتبط بدوافع الفرد خاصة الدافع نحو التوجه الخارجي أكثر من الدافع الذي يركز على الذات، كما يرتبط أيضاً بسمات الشخصية خاصة سمة الانبساطية، وأنها أكثر المتغيرات التي يمكنها التنبؤ بالمشاركة المدنية والأعمال التطوعية. وأظهرت نتائج بحث Vokic, & Maric (2013) أنه توجد علاقة بين النوع وشخصية الفرد ومجال الدراسة والدوافع وبين المشاركة في الأعمال التطوعية، حيث تبين أن خصائص الأفراد الشخصية والنوع يتوسطوا العلاقة بين دافع القيمة الاجتماعية والمشاركة في العمل التطوعي. وقام "جوزبازيك، وفوكاسوفيك"

Juzbašić, & Vukasović, (2015) بدراسة بهدف اختبار إمكانية التنبؤ بدوافع التطوع من خلال سمات الشخصية المتمثلة في العوامل الخمسة الكبرى على عينة من المتطوعين في كرواتيا، وأظهرت نتائج تحليل الانحدار أن العوامل الخمسة تسهم في تفسير دوافع الحماية، والقيم، والدافع المهني، ودافع الفهم، والاحترام. وبالتالي يمكن التنبؤ من خلال سمات الشخصية بالدافعية للتطوع، كما وجدوا أن المتطوعين يتسمون بالمقبولية، ويقظة الضمير، والإيثار، ولديهم روح عالية للمشاركة، ولديهم اهتمامات فنية. وبين " كريستينسن وسترنك، وكيلوف، وبروير " (Christensen, Stritch, Kellough, & Brewer (2015) أن الدافعية للعمل الخدمي التطوعي ترتبط إيجابياً بأنشطة الخدمات العامة التي تتم داخل الجامعة أو خارجها، وذلك على عينة من طلاب الجامعة بالصف الأول. كما وجد "مكان" (McCann (2017 أن الحالات المرتفعة في سمة العصابية بين طلاب الجامعة في أمريكا ترتبط بالانخفاض في مستوى التطوع لديهم. وأجرى "موناسي، وسكاشي، ومونتيو" (Monaci, Scacchi, & Monteu (2019) بحثاً بهدف الكشف عن مدى إسهام بعض مفاهيم الذات مثل الكفاءة الذاتية، واحترام الذات في المشاركة التطوعية وتوسط الدافعية للتطوع في هذه العلاقة، ولاحظوا أن الدافع المهني، والدافع الاجتماعي، ودوافع القيم يتوسطوا العلاقة بين بعض متغيرات الشخصية مثل -كفاءة الذات واحترام الذات، والرضا عن الحياة- والمشاركة في الأعمال التطوعية، والتأكيد على الاستمرار فيها والوقت الذي يقضيه الفرد أسبوعياً في الأعمال التطوعية. وأثبتت نتائج دراسة Livi, De Cristofaro, Theodorou, Piccioli, Rullo, & Pozzi (2019) على عينة من المتطوعين الإيطاليين في الجمعيات غير الربحية أن التنشئة الاجتماعية التنظيمية، والشخصية الاجتماعية الإيجابية لها علاقة بعملية الاستمرار في التطوع، كما أنهما يتوسطا العلاقة بين الدافعية، والاستمرار في عمليات التطوع. ولاحظ "اختار" (Akhtar (2019) فروقا بين المتطوعين وغير المتطوعين في سمات الشخصية الخمسة، حيث ترتفع متوسطات المتطوعين في سمات الانفتاح على الخبرة، والانبساطية، ويقظة الضمير، والمقبولية، والاتزان الانفعالي، كما تبين أن سمات الانبساط ويقظة الضمير

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية

يمكنهما التنبؤ بالمشاركة في الأعمال التطوعية. وأجرى "أيكerman" (2019) Achrrman بحثاً بهدف التعرف على الاستعدادات النفسية للتطوع وتبين له وجود ارتباط قوي بين عوامل الشخصية الخمسة والتطوع بأنواعه المختلفة الرسمية وغير الرسمية والتطوع عبر الإنترنت، واتضح أن عامل الانبساط أكثر العوامل التي تمثل استعداد نفسي قوي للمشاركة في أعمال التطوع. وأظهرت نتائج دراسة "الصفتي" (2019) وجود علاقة ارتباطية بين بعض سمات الشخصية والمشاركة في العمل التطوعي لدى عينة من طلاب الجامعة، ومن هذه السمات: تحمل المسؤولية، والثقة بالنفس، والالتزان الانفعالي. وبين "هاليس، وكامليل، وبوكي" (2020) Halis, Camliel & Bukey أن سمات الشخصية لها تأثير على الدافعية للتطوع؛ حيث وجدوا أن الارتفاع في السمات الخاصة بالتوجه الخارجي كالانبساط، والاجتماعية، وتحمل المسؤولية، والانفتاح على الخبرة، والتوافق الإيجابي يزيد معها الدافع للتطوع، في حين ينخفض دافع التطوع إذا ارتفعت سمة العصابية، وكانت أكثر عوامل الشخصية ارتباطاً بسلوك التطوع هما عاملا الانبساط والمقبولية. في حين وجد "الونمي وزملاءه" (2021) Olawunmi et Al, فروقا بين المتطوعين لخدمة مرضى "كوفيد 19" وغير المتطوعين في سمات المقبولية ويقظة الضمير فقط. كما أثبتت دراسة "كابرا" (2021) Capra أن المقبولية، والانفتاح على الخبرة لهما تأثير إيجابي على اتخاذ قرار التطوع والاستمرار فيه، وأنهما أكثر العوامل تنبؤاً بالمشاركة في الأعمال التطوعية، وأن مفهوم الذات الإيجابي يتوسط العلاقة بين سمات الشخصية والتطوع.

تعليق على البحوث والدراسات السابقة:

1- نلاحظ من البحوث السابقة مدى الاهتمام بدراسة العلاقة بين بعض سمات الشخصية والدوافع، وأنه يوجد قدرة تنبؤية لبعض السمات الشخصية ببعض الدوافع الخاصة بالإنجاز الأكاديمي، والدافعية للإنجاز، وتحقيق المكانة الاجتماعية، والدافعية للقراءة، والارتباط بالجماعة، والدافعية نحو العمل، والأداء المهني، والأهداف الشخصية، وغيرها من الدوافع، وبصورة خاصة العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية.

٢- لم يجد الباحث من خلال مراجعة التراث ما يتعلق بالعلاقة بين سمات الشخصية والدافعية نحو العمل التطوعي سوى بعض البحوث القليلة، ومعظمها اهتم بدراسة إمكانية التنبؤ بدوافع التطوع من خلال سمات الشخصية، والقليل منها اهتم بمدى توسط الدافعية بين سمات الشخصية والمشاركة في العمل التطوعي.

٣- لاحظ الباحث أن العديد من البحوث السابقة لم يكن هدفها الأساسي دراسة العلاقة التفاعلية بين سمات الشخصية الأساسية والدافعية للتطوع.

٤- لم يجد الباحث في التراث العربي دراسة تتناول العلاقة بين المتغيرات الثلاثة المنوط بها البحث الحالي (عوامل الشخصية، والدافعية للتطوع، وكفاءة الأداء في العمل التطوعي).

ومما سبق يمكن صياغة فروض البحث كما يلي:

الفروض:

١- توجد فروق بين المرتفعين والمنخفضين على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في كفاءة أداء الأعمال التطوعية؟

٢- توجد فروق بين مرتفعي ومنخفضي الدافعية للتطوع في كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية؟

٣- يؤثر التفاعل بين كل من سمات الشخصية الخمسة الكبرى والدافعية للتطوع على كفاءة الأداء للأعمال التطوعية؟

منهج البحث:

التصميم المنهجي: يعتمد البحث على التصميم الوصفي المقارن لدراسة الفروق بين المجموعات المرتفعة والمنخفضة في متغيرات البحث.

العينة: تم اختيار عينة البحث بطريقة غير عشوائية من المتطوعين في بعض الجمعيات الخيرية بدون مقابل مادي في محافظة بني سويف، حيث أنه من خلال التواصل مع مشرفي الجمعيات الخيرية وتعريفهم بهدف الاختبار وتطبيقه، تم نشر رابط تطبيق الاختبار من خلالهم. بلغ عدد العينة التي استجابت لتطبيق الاختبار (١٥١) فرد من

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية

الذكور والإناث، تراوحت أعمارهم بين (١٧-٣٨) سنة، بمتوسط ٢٤.١، وانحراف معياري قدره ٦.٢، ومن اربع جمعيات خيرية فقط بمحافظة بني سويف. تتضح خصائصهم فيما يلي:

جدول (١) توزيع أفراد العينة من حيث التعليم والعمر

المتغيرات	التعليم			مجموع	العمر	
	ثانوي	جامعي	فوق الجامعي		ع	م
ذكور	٠	٥١	٢٤	٧٥	٢٦.٨	٦.٥
إناث	١٥	٤٨	١٣	٧٦	٢١.٤	٤.٦
مجموع	١٥	٩٩	٣٧	١٥١	٢٤.١	٦.٢

جدول (٢) توزيع أفراد العينة على الجمعيات التي ينتمون إليها

الجمعيات الخيرية	جمعية رسالة	صناع الحياة	الأورمان	جمعية شباب مصر	المجموع
عدد الأفراد	٧٩	٢٣	١٨	٣١	١٥١

الأدوات: استخدم الباحث ثلاث أدوات لقياس متغيرات البحث بعد التأكد من الشروط القياسية لها من الصدق والثبات وبياناتها كالتالي:

١- اختبار العوامل الخمسة الكبرى للشخصية "جولدبرج"

قام Goldberg (1999) بإعداد قائمة العوامل الخمسة الكبرى. وتتكون من (٥٠) عبارة لقياس العوامل الخمسة في الشخصية بواقع (١٠) بنود لكل عامل، وهذه العوامل هي: المقبولية، ويقظة الضمير، والانبساطية، والعصابية، والانفتاح على الخبرة، يجيب عنها الفرد في ضوء مقياس خماسي متدرج من (١) لا تنطبق عليّ إطلاقاً إلى (٥) تماماً، ويأخذ المبحوث الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) في حالة البنود الإيجابية وتعكس الدرجة في البنود السلبية. وترجم "أبو هاشم" (٢٠٠٧) القائمة للغة العربية.

وتم استخدام القائمة في البحث الحالي، ولكن تم تعديل بندين من البنود الكلية للقائمة لتناسب مع الظروف المعاصرة للمجتمع المصري، وهما البند رقم (١) من "أميل إلى انتخاب أعضاء الحزب الوطني"، إلى "أميل إلى مشاهدة الأفلام القديمة"، والبند رقم (٢٢) من "أميل إلى انتخاب المرشحين المستقلين" إلى "أميل إلى مشاهدة واستماع كل ما هو جديد في عالم الفن". كما تم التغيير في صياغة بعض البنود كإلغاء بعض الكلمات في البند

د/ دياب بدوي سعيد

مثل كلمات (عادة، وكثيراً، وأحياناً) حيث أنها متضمنة في فئات الإجابة الخمس المعروضة لأفراد العينة. وتتوزع عبارات الاختبار كما يلي:

جدول (٣) توزيع عبارات قائمة العوامل الخمسة للشخصية

العبارات الخاصة بكل عامل	العوامل الخمسة
٤٨، ٤٥، ٣١، ٢٤، ١٣، ٤٤-، ٣٧-، ٢٠-، ١٤-، ٤-	المقبولية
٣٨، ٣٣، ١٨، ١١، ١٠، ٤٦-، ٤١-، ٣٦-، ٢٧-، ٢٦-	يقظة الضمير
٤٧، ٢٣، ٢١، ٩، ٨، ٥٠-، ٣٩-، ٣٤-، ١٧-، ١٥-	الانبساطية
٤٣، ٤٠، ٢٩، ١٢، ٢، ٤٩-، ٣٥-، ٢٥-، ١٦-، ٣-	العصابية
٢٨، ٢٢، ٧، ٦، ٥، ٤٢-، ٣٢-، ٣٠-، ١٩-، ١-	الانفتاح على الخبرة

صدق وثبات اختبار العوامل الخمسة للشخصية:

وضع "جولبرج" (1999) Goldberg القائمة على موقع إلكتروني وبعد جمع استجابات العينة، وباستخدام معامل الارتباط، والتحليل العاملي الاستكشافي، بينت النتائج تمتع القائمة بمستوى مقبول من الاتساق الداخلي؛ حيث كانت معاملات الارتباط بين العبارات والعوامل كلها دالة إحصائياً، كما كشف التحليل العاملي عن تشعب العبارات على العوامل الخمسة بقيم متباينة، وكانت قيم معامل ألفا لكل عامل (٠.٧٦، ٠.٨٤، ٠.٨٨، ٠.٨٣، ٠.٧٤) للمقبولية، ويقظة الضمير، والانبساطية، والعصابية، والانفتاح على الخبرة؛ مما يدل على تمتع القائمة بمستوى مناسب من الصدق والثبات. كما تحقق أبو هاشم (٢٠٠٧) من الاتساق الداخلي للقائمة بعد ترجمتها وتطبيقها على عينة مصرية من خلال الارتباط بين العبارات والعوامل الخمسة، وكانت قيم الارتباط كلها دالة عند مستوى ٠.٠١، واستخدم معامل "ألفا كرونباخ" للتحقق من الثبات وكانت كلها معاملات مرتفعة تشير إلى صلاحية القائمة للاستخدام على عينات مصرية.

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية

وللتحقق من القائمة في البحث الحالي تم استخدام معامل الاتساق الداخلي، ومعامل

ثبات "ألفا" والتي تتضح فيما يلي:

أ- الاتساق الداخلي: حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة على العامل الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة، وكانت كلها معاملات دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١.

ب- ثبات "ألفا كرونباخ": تم التحقق من ثبات القائمة من خلال حساب معامل ألفا لكل عامل فرعي وللدرجة الكلية والتي تتضح في جدول (٤)

جدول (٤) قيم معاملات "ألفا" للعوامل الفرعية في اختبار عوامل الشخصية

العامل	المقبولية	يقظة الضمير	الانبساطية	العصابية	الانفتاح على الخبرة	الدرجة الكلية
معامل ألفا	٠.٦٢	٠.٧٤	٠.٨٢	٠.٦٣	٠.٦٨	٠.٧٥

ويلاحظ من الجدول أن معاملات ألفا كلها مقبولة وتوحي بثبات القائمة وإمكانية

استخدامها في البحث الحالي لقياس سمات الشخصية.

٢- اختبار الدافعية للعمل التطوعي: يتكون الاختبار من (٢٤) عبارة موزعة على ثلاثة مكونات للدافعية نحو التطوع (دوافع نفسية، دوافع اجتماعية، دوافع أخلاقية ودينية)، مصاغة كلها بصورة إيجابية ويجب عنها الشخص على مقياس خماسي متدرج من خمس فئات هي: (لا ينطبق عليّ، ينطبق عليّ قليلاً، ينطبق عليّ إلى حد ما، ينطبق عليّ كثيراً، ينطبق عليّ دائماً)، ويأخذ الدرجة (١، ٢، ٣، ٤، ٥) وفقاً لفئة الإجابة على التوالي. وتتضح الشروط القياسية للاختبار فيما يلي:

أولاً: صدق الاختبار: تأكد الباحث من صدق الاختبار من خلال الصدق الظاهري، وصدق الارتباط بمحك.

أ- الصدق الظاهري: من خلال مراجعة البحوث السابقة في مجال البحث، وبعض المقاييس المتعددة لدوافع التطوع، تم تصنيف الدافعية للتطوع إلى المكونات الثلاثة المذكورة سلفاً، وصياغة البنود الخاصة بكل مكون فرعي وعددها (٢٤) عبارة موزعة

د/ دياب بدوي سعيد

على المكونات بواقع ثمان عبارات لكل مكون، ومن الاختبارات التي تم الاطلاع عليها والاستفادة منها:

- اختبار الدوافع الوظيفية للتطوع (Clary & Snyder, 1998)، ترجمة (دردر، ٢٠٠٦).

- اختبار دوافع التطوع (عبد الوهاب، ٢٠١٣).

- كما تم عرض الاختبار على بعض أساتذة علم النفس^١ لإبداء رأيهم في مدى تعبير البنود عن الدافعية للتطوع، وانتمائها للمكونات الثلاثة للدافعية، وتعديل ما يرونه مناسباً، ولاحظ الباحث اتفاق المحكمين على البنود في تعبيرها عن الدافعية للتطوع ولم يتم إلغاء أي بند، ولكن تم التعديل في صياغة بعض العبارات فقط.

ب- صدق الارتباط بمحك: تم الاعتماد على حساب الصدق التلازمي كأحد الطرق الدالة على صدق الاختبار من خلال حساب درجة الارتباط بين اختبار الدافعية للتطوع المستخدم في هذا البحث، وقائمة الدوافع الوظيفية للتطوع (Clary & Snyder, 1998)، ترجمة "دردر" (٢٠٠٦). وتتكون هذا القائمة من ستة عوامل فرعية لقياس الدوافع الوظيفية للتطوع، ولا يتم التعامل مع الدرجة الكلية للقائمة، ولكن مع درجة كل عامل على حده؛ لذا استخدمت في هذا البحث لحساب الصدق التلازمي فقط؛ حيث يهتم البحث الحالي بحساب الدرجة الكلية لاختبار الدافعية للتطوع. كما يتمتع اختبار المحك بنسب مقبولة من الصدق والثبات، وكلها نسب دالة إحصائياً (دردر، ٢٠٠٦).

- وللقيام بالصدق التلازمي تم تطبيق الاختبارين على عينة من المتطوعين عددهم (٤٠) متطوع ذكور وإناث ممن ينتمون للعينة الكلية، ثم حساب درجة الارتباط بين كل عامل في اختبار المحك، والدرجة الكلية لاختبار الدافعية للتطوع المستخدم في هذا البحث،

^١ يشكر الباحث السادة الأساتذة أ.د/ حسن على حسن جامعة المنيا، وأ.د/ خالد عبد الوهاب جامعة بني سويف، وأ.د/ غادة عبد الغفار جامعة بني سويف على تفضلهم بتحكيم اختبارات البحث (اختبار الدافعية للعمل التطوعي، واختبار كفاءة الأداء في العمل التطوعي).

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية
وكذلك حساب درجة الارتباط بين الدرجة الكلية في كلا الاختبارين وتوضح نتائج الارتباط في الجدول التالي:

جدول (٥) معاملات ارتباط بيرسون بين اختبار المحك واختبار الدافعية للتطوع-

الصدق التلازمي-

الدرجة الكلية	دافع تعزيز الذات	دافع التفاهم	الدافع الاجتماعي	دافع المهنة	دافع القيم	دافع حماية الذات	عوامل اختبار المحك
٠.٨١	٠.٧٥	٠.٧٤	٠.٦٥	٠.٧١	٠.٧٠	٠.٦٦	الدافعية للتطوع
٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	الدلالة

ويلاحظ من هذا الجدول أن معاملات الارتباط كلها مقبولة تتراوح بين (٠.٦٥ - ٠.٨١) وكلها معاملات دالة إحصائياً، مما يوحي بالصدق التلازمي المقبول للاختبار الدافعية للتطوع المستخدم في هذا البحث.

ثانياً ثبات اختبار الدافعية للتطوع: تأكد الباحث من الثبات من خلال الاتساق الداخلي لبند الاختبار، وكذلك باستخدام معامل "ألفا كرونباخ".

أ- الاتساق الداخلي: قام الباحث بحساب درجة الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمكون الفرعي الذي ينتمي إليه البند، وكانت كلها معاملات دالة إحصائياً تراوحت بين (٠.٦٣، ٠.٩٠). وكلها دالة إحصائياً مما يدل على الاتساق الداخلي للاختبار.

- كذلك تم حساب درجة الارتباط بين المكونات الفرعية الثلاثة للاختبار والدرجة الكلية وكانت قيم معاملات الارتباط (٠.٨٢، ٠.٨٥، ٠.٨٠) للدوافع النفسية، والاجتماعية، والأخلاقية للتطوع على التوالي. وكلها معاملات دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١.

ب- ثبات ألفا كرونباخ: تم حساب قيم معاملات ألفا لبند كل مكون فرعي على حده، وكذلك للاختبار ككل وتوضح هذه القيم في جدول (٦)

جدول (٦) قيم معاملات "ألفا" لمكونات اختبار الدافعية للتطوع

المكون	دافع نفسي	دافع اجتماعي	دافع أخلاقي	الدرجة الكلية
معامل ألفا	٠.٨٧	٠.٨٤	٠.٨٨	٠.٩٠

ويتضح أن معاملات ألفا كلها مرتفعة توحى بتمتع عبارات الاختبار بدرجة جيدة من الثبات.

٣- اختبار كفاءة الأداء في العمل التطوعي: يتكون الاختبار من (٣٠) عبارة مصاغة كلها بصورة إيجابية عدا ست عبارات مصاغة بطريقة سلبية هي العبارات رقم (٢، ٣، ١٠، ٢١، ٢٢، ٢٣)، يجاب عن البنود على مقياس متدرج من خمس فئات ((لا ينطبق عليّ، ينطبق عليّ قليلاً، ينطبق عليّ إلى حد ما، ينطبق عليّ كثيراً، ينطبق عليّ دائماً))، ويأخذ الدرجة (١، ٢، ٣، ٤، ٥) وفقاً لفئة الإجابة على التوالي في حالة البنود الإيجابية وتعكس الدرجة في حالة البنود العكسية. وتتضح الشروط القياسية للاختبار فيما يلي: أولاً: صدق الاختبار: تأكد الباحث من صدق الاختبار من خلال الصدق الظاهري، وصدق المقارنات الطرفية (تمييز الاختبار بين المجموعات الطرفية).

أ- الصدق الظاهري: تم مراجعة البحوث والدراسات السابقة في مجال كفاءة الأداء والتطوع، ومقاييس الدافعية للتطوع، والمعايير التي تستخدمها بعض الجمعيات الخيرية المتباينة في تقييم أعضائها، وكان من هذه المعايير (كفاءة المتطوع في أداء المهمة المسندة إليه، واحترامه للمواعيد والالتزام، والوقت الذي يعطيه للجمعية، ومدى الاستجابة والتعاون مع فريق العمل، والإحساس بالمسئولية، وإلى أي مدى يمكنه الاستمرار في العمل التطوعي، وسلوكيات المتطوع -مدى حبه وإقباله على العمل ومساعدة الآخرين-)، ومن خلال ذلك تم صياغة بنود الاختبار.

- كما تم عرض الاختبار على بعض أساتذة علم النفس لإبداء رأيهم في مدى تعبير البنود عن كفاءة أداء المتطوع، ولاحظ الباحث اتفاق المحكمين على البنود في تعبيرها عن الاختبار، ولكن تم التعديل في صياغة بعض العبارات فقط مثل البند رقم (٢٠) كان "استطيع التخلص من الصعوبات التي تواجهني في أداء أنشطة الجمعية" تم تعديله إلى "اتخطى العقبات التي تواجهني في أداء أنشطة الجمعية".

ب- صدق المقارنات الطرفية: ويقوم هذا النوع من الصدق على افتراض تباين أداء الأفراد والجماعات على القدرات والمهارات والسمات المقاسة كأحد الدلائل على صدق التكوين (فرج، ٢٠٠٧، ٢٨٧)؛ لذا قام الباحث بتقسيم درجات العينة على الاختبار، ثم المقارنة بين مجموعة الربيع الأدنى، ومجموعة الربيع الأعلى في متوسط أدائهم على

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية

الاختبار، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٧) الفروق بين مجموعتي الربيع الأعلى والأدنى في اختبار كفاءة الأداء

التطوعي

الدلالة	قيمة ت	الربيعي الأدنى		الربيعي الأعلى		مجموعات المقارنة
		ع	م	ع	م	
٠.٠٠٠	١٨.٢٨	١١.٢١	٩٨.٤٤	٣.٧٨	١٣٣.٠٥	كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية

يتضح من الجدول السابق الصديق التمييزي للاختبار، حيث توجد فروق دالة إحصائية بين المجموعتين على اختبار كفاءة الأداء في العمل التطوعي.

ثانياً ثبات اختبار كفاءة الأداء في العمل التطوعي:

أ- الاتساق الداخلي: تم حساب الارتباط بين درجة كل بند في الاختبار والدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد، وكانت معاملات الارتباط كلها دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١.
ب- ثبات ألفا كرونباخ: تم حساب معامل ألفا لبند الاختبار الكلية وكانت قيمته (٠.٨٦)، وهي نسبة مرتفعة توجي بتمتع الاختبار بنسبة جيدة من الثبات.

الاجراءات: بعد إعداد الأدوات الخاصة بالبحث ونظراً لظروف جائحة كورونا، قام الباحث بعمل الاختبارات على نماذج جوجل للبيانات تمهيداً للتطبيق الإلكتروني، ثم إعداد الشروط اللازمة للتطبيق، ونشر الرابط بين المشتركين في الجمعيات التطوعية المختلفة في محافظة بني سويف، وتم التطبيق الإلكتروني للاختبارات كاملة، وبعد وصول التطبيق لعدد (٤٠) فرد قام الباحث بسحب اختبار المحك -الدوافع الوظيفية للتطوع- لحساب الصديق التلازمي لاختبار الدافعية للتطوع المستخدم في البحث الحالي، ثم طرح الاختبارات مرة أخرى حتى اكتمال العينة للعدد المطلوب للتطبيق. مع الوضع في الاعتبار وجود شرط اجباري للسماح للفرد بالتطبيق مرة واحدة، حتى لا يشترك أحد من اللذين طبقوا الاختبارات من قبل. وقد واجه الباحث بعض الصعوبات أثناء عملية التطبيق من حيث الحصول على العدد المناسب للتطبيق الإلكتروني، والذي تم التعامل معه من

د/ دياب بدوي سعيد

خلال التواصل مع المسؤولين عن تلك الجمعيات لحث أعضائها على التطبيق إلى أن اكتمل العدد المناسب.

أساليب تحليل البيانات: اعتمد الباحث على استخدام الإحصاء الوصفي والاستدلالي مثل المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط، واختبار (ت)، وتحليل التباين.

النتائج ومناقشتها:

للتأكد من اعتدالية توزيع نتائج العينة قام الباحث بحاسب معامل التشتت والتفرطح للبيانات قبل إجراء التحليل الإحصائي لاختبار فروض البحث وكانت المعاملات كالتالي:

جدول (٨) معامل الالتواء والتفرطح لسمات الشخصية والدافعية

المتغيرات	ن	م	ع	الالتواء	التفرطح
سمة المقبولية	١٥١	٣٨.٤	٤.١	-٠.٥٢	٠.٣١
يقظة الضمير	١٥١	٣٥	٥.٩	-٠.٦٩	٠.٢٨
الانيساطية	١٥١	٣٣.٨	٦.٧	-٠.٠٩٧	٠.٣٩
العصابية	١٥١	٢٦.٧	٤.٨	-٠.٣٢	٠.٤١
الانفتاح على الخبرة	١٥١	٣٥.٢	٥.٦	-٠.٠٢٦	٠.٣٦
الدافعية	١٥١	١٠٤.٧	١١.٥	-٠.٩٢٥	١.٥

ويتضح من نتائج هذا الجدول اقتراب توزيع نتائج متغيرات البحث في العينة من التوزيع الاعتدالي الطبيعي؛ حيث تراوح معامل الالتواء بين (١، -١) وهي نسبة مقبولة إحصائياً، كما أن معامل التفرطح يعتبر مقبول إحصائياً أيضاً؛ حيث أشار "جورج وميلاري" (George & Mallery (2010) إلى أن معامل التفرطح الذي يقع بين (٣، -٣) يعد مقبول إحصائياً ويدل على قرب النتائج من التوزيع الاعتدالي وأن معامل التفرطح القريب من الصفر أفضل من المعامل الأكبر من ٣.

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية

وفيما يلي يتم عرض نتائج فروض البحث ومناقشتها:

أولاً: نتائج الفرض الأول: وينص على وجود فروق بين المرتفعين والمنخفضين على اختبار سمات الشخصية، في كفاءة الأداء للأعمال التطوعية.

استخدم الباحث اختبار (ت) للتحقق من هذا الفرض؛ حيث تم تصنيف المرتفعين والمنخفضين بناء على الربيع الأعلى والأدنى لدرجات العينة على متغيرات البحث، وتتضح النتائج في الجدول التالي:

جدول (٩) نتائج اختبار (ت) للمرتفعين والمنخفضين في سمات الشخصية والدافعية

على كفاءة الأداء في العمل التطوعي

المتغير التابع	الدلالة	ت	الانحراف المعياري	المتوسط	ن	مستويات المتغيرات	المتغيرات المستقلة
كفاءة الأداء في العمل التطوعي	٠.٠٠٠٦	٢.٨٣	١٢.٤	١٢٠.٩	٣٨	مرتفع	المقبولية
			١٤.٣	١١٢.٣	٣٨	منخفض	
	٠.٠٠٠٠	٥.٢	٦.٤	١٢٤.٣	٤٠	مرتفع	يقظة الضمير
			١٧.٩	١٠٨.٦	٤٥	منخفض	
	٠.٠٠٠٠	٤.٧٨	٩.١	١٢٣.٨	٤٤	مرتفع	الانبساطية
			١٦.٢	١١٠.٦	٤٨	منخفض	
	٠.٠٠٠١	٣.٥-	١٥.١	١١٥.٢	٤٣	مرتفع	العصابية
			٨.٣	١٢٤.٥	٤٢	منخفض	
	٠.٠٠٠٠	٣.٨	٧.٣	١٢١.٦	٣٩	مرتفع	الانفتاح على الخبرة
			١٨.٦	١٠٩.٦	٣٨	منخفض	
	٠.٠٠٠٠	٧.٦	٦.٦	١٢٨.٣	٣٩	مرتفع	الدافعية
			١٦.١	١٠٧.٢	٤٢	منخفض	

يتضح من هذه النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين المرتفعين والمنخفضين في كل سمات الشخصية، على متغير كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية؛ حيث تبين ارتفاع مستوى كفاءة الأداء في العمل التطوعي لدى المرتفعين في سمات المقبولية، وبقظة الضمير، والانبساطية، والانفتاح على الخبرة، في حين ينخفض مستوى كفاءة الأداء لدى المرتفعين في سمة العصابية. وهو ما يوحي بتحقيق الفرض الأول في هذا البحث. وتتفق هذه النتائج مع الإطار النظري الخاص بسمات الشخصية؛ فالعوامل الخمسة للشخصية

التي ترتبط بالتوجه الاجتماعي والتوجه نحو الخارج مثل الانبساطية، والمقبولية، والانفتاح على الخبرة كلها من السمات التي يحتاج إليها المتطوع حتى يستطيع أن يتعامل بكفاءة مع المهام التي يكلف بها. فعامل المقبولية بما يتضمنه من صفات مثل الإيثار، ومحبة الغير، والاهتمام بالآخرين، والتعاطف معهم، والعطاء (McCrae & John, 1992) عندما ترتفع من الطبيعي زيادة توجه الشخص نحو التطوع لخدمة الآخرين والإقبال عليه. كذلك عامل الانبساط بما يتضمنه من صفات دالة على الاجتماعية والتفاعل مع الآخر، والتوكيدية، والتوجه نحو الخارج (Costa & McCrae, 1999)، وعامل يقظة الضمير الذي يتضمن التخطيط والتنظيم وتحمل المسؤولية والسعي نحو الاجتهاد والكفاءة السلوكية (McCrae & John, 1998) كلها من الصفات التي تحمل في طياتها توجه الشخص نحو المثابرة والتوجه الخارجي والميل للتفاعل وتقديم المساعدة للآخرين. كما أن عامل الانفتاح على الخبرة الذي يمثل أكثر العوامل ارتباطا بالاهتمامات العقلية والقيم غير التقليدية والاهتمامات المتسعة، وحب المنطق، والاستطلاع (Costa & McCrae, 2003; Costa & McCrae, 1999)، وهي من الصفات التي قد تساعد المتطوع على زيادة كفاءته في حل مشكلاته والقيام بمهامه كما ينبغي، وأيضا محاولة التطوير في أداء تلك المهام. اتضح أيضا من النتائج ارتفاع مستوى كفاءة الأداء لدى المنخفضين في سمة العصابية، وهو ما يوضح أن ارتفاع مستوى القلق والتوتر والانفعالات السلبية، وانخفاض تقدير الذات وضعف التحكم في الاندفاعات كصفات تعبر عن عامل العصابية (McCrae & Costa, 2008; Mondak, 2010) يقل معها مستوى كفاءة أداء الفرد في الأعمال الخدمية التطوعية، في حين أن المنخفضين في هذا العامل يتميزون بالاستقرار النفسي والاتزان الانفعالي، وتقدير الذات المناسب مما قد يساهم في ارتفاع مستوى كفاءتهم وإقبالهم على المشاركة التطوعية.

- وتتفق هذه النتائج أيضاً مع نتائج الدراسات السابقة التي وجدت فروق بين المنطوعين وغير المتطوعين في سمات الشخصية، مثل دراسة (McCann, 2017) التي أظهرت أن الارتفاع في سمة العصابية يرتبط بالانخفاض في مستوى التطوع، وأيضاً

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية

وجد (Akhtar (2019) فروق بين المتطوعين وغير المتطوعين في سمات الشخصية الخمسة، حيث ارتفعت سمات الانفتاح على الخبرة، والانبساطية، وبقظة الضمير، والمقبولية، والالتزان الانفعالي لدى المتطوعين. وبينت دراسة (Halis, Camliel & Bukey (2020) أن سمات الشخصية لها تأثير على الدافعية للتطوع؛ حيث وجدوا أن الارتفاع في السمات الخاصة بالتوجه الخارجي كالانبساط، والاجتماعية، وتحمل المسؤولية، والانفتاح على الخبرة، والتوافق الإيجابي يزيد معها الدافع للتطوع، في حين ينخفض دافع التطوع إذا ارتفعت سمة العصابية، وكانت أكثر عوامل الشخصية ارتباطاً بسلوك التطوع هما عاملا الانبساط والمقبولية. وفي بحث (Olawunmi et Al (2021) وجد فروقا بين المتطوعين وغير المتطوعين في سمات المقبولية وبقظة الضمير. كما أثبتت دراسة (Capra (2021) أن المقبولية، والانفتاح على الخبرة لهما تأثير إيجابي على اتخاذ قرار التطوع والاستمرار فيه. ومما سبق يتضح وجود فروق بين مرتفعي ومنخفضي سمات الشخصية الخمسة في مستوى كفاءة الأداء للعمل التطوعي.

ثانياً نتائج الفرض الثاني: وينص على وجود فروق بين مرتفعي ومنخفضي الدافعية للعمل التطوعي في كفاءة الأداء للعمل التطوعي.

تتضح نتائج هذا الفرض في جدول (٩) الذي تم عرضه سابقاً؛ حيث تبين منها ارتفاع دال إحصائياً في كفاءة الأداء في العمل التطوعي لدى الأفراد أصحاب الدافعية المرتفعة عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠١) تقريباً، مما يوحي بتحقيق الفرض الثاني أيضاً للبحث. وبالتالي فإن الأفراد الذين لديهم مستوى مرتفع من الإيثار وحب المساعدة والمشاركة الاجتماعية، والميل نحو مساعدة الآخرين يرتفع مستوى كفاءتهم في أداء الأعمال التطوعية التي يقومون بها. فعندما يرتفع مستوى الدوافع النفسية، والاجتماعية، والأخلاقية يساعده ذلك على زيادة الكفاءة في الأداء التطوعي

- وتتفق هذه النتائج مع الأطر النظرية الخاصة في هذا الشأن فيشير "عبد الوهاب"

(٢٠١٣) إلى أن الدافعية تشكل أحد العوامل المؤثرة في أداء الفرد، وتساعده على الاستمرار في السلوك بكفاءة، وتظهر أهميتها في الأنشطة الاجتماعية التي يقوم بها

الإنسان، كما يوضح "Robert Huckfeldt" (1979)، أن الدافعية للعمل من العوامل التي تساعد الفرد على القيام بأي نشاط سياسي أو اجتماعي، كما أن انخفاضها يؤدي إلى العزوف عن المشاركة الاجتماعية؛ وهو ما تبين في هذا البحث؛ حيث ارتفع مستوى كفاءة الأداء لدى الأفراد المتطوعين المرتفعين في مستوى الدافعية للعمل التطوعي. كما أشار Byoungsoo, Heeseok, & Young-Gul (2013) Yong, إلى أن للدوافع تأثير إيجابي على أداء الأفراد وخاصة في سلوك مساعدة الآخرين بدون عائد مادي. وهو ما يوضح ارتفاع مستوى كفاءة الأداء في العمل التطوعي عند أصحاب الدافعية المرتفعة. كما تبين ذلك أيضًا في بعض الدراسات السابقة الخاصة بمتغير الدافعية والتطوع؛ فقد بين Byoungsoo, Heeseok, & Young-Gul (2013) Yong, أن الدوافع لها تأثير إيجابي على أداء الأفراد في سلوك مساعدة الآخرين، وأوضح Carlo, Okun, Knight & de Guzman (2005) أن دافع القيمة الاجتماعية للتطوع يرتبط بزيادة أنشطة التطوع. وأيضًا وجد Omoto, Snyder, & Hackett (2010) أن المشاركة بالأعمال التطوعية والسياسية وأعمال الخدمة المدنية ترتبط بدوافع الفرد خاصة الدافع نحو التوجه الخارجي، وبين Christensen, Stritch, Kellough, & Brewer (2015) كذلك أن الدافعية للعمل الخدمي التطوعي ترتبط إيجابيًا بأنشطة الخدمات العامة التي يقدمها الطلاب داخل الجامعة أو خارجها. ومما سبق يتضح اتفاق نتائج الفرض الأول والثاني مع الإطار النظري والدراسات السابقة الخاصة بموضوع البحث.

ثانيًا: نتائج الفرض الثالث: ينص هذا الفرض على وجود تأثير تفاعل بين سمات الشخصية والدافعية للعمل التطوعي على كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية. وللتحقق من الفرض تم عمل تحليل التباين الثنائي لكل سمة من سمات الشخصية ومدى تفاعلها مع الدافعية للعمل التطوعي وتأثيرهما على كفاءة الأداء للأعمال التطوعية؛ حيث تم تقسيم متغيرات البحث - سمات الشخصية الخمسة، والدافعية للعمل التطوعي - إلى ثلاثة مستويات لمعرفة التفاعل بينهم وتأثير هذا التفاعل على كفاءة الأداء للعمل التطوعي، وتوضح نتائج تحليل التباين في الجدول التالي:

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية
جدول (١٠) دلالة قيم "ف" الناتجة من تحليل التباين الثنائي للكشف عن الفروق في
كفاءة الأداء التطوعي حسب تباين كل من سمات الشخصية والدافعية

المتغيرات المستقلة	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	قيمة ف	دلالة ف	المتغيرات التابعة
المقبولية	١١٢٩.٧	٢	٥٦٤.٨	٤.٣	٠.٠١٦	كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية
الدافعية	٨٣٨٩.٩	٢	٤١٩٤.٩	٣١.٥	٠.٠٠٠	
المقبولية، والدافعية	١٢٥٣.٩	٢	٦٢٦.٩	٤.٧	٠.٠١	
تباين الخطأ	١٩١٧١.٢	١٤٤	١٣٣.١	-	-	
التباين الكلي	٢١٢٢١١٨	١٥١	-	-	-	
يقظة الضمير	٤٢٩٩.٩	٢	٢١٤٩.٩	٢٣.٦	٠.٠٠٠	كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية
الدافعية	٧٦٣٧.٨	٢	٣٨١٨.٩	٤١.٩	٠.٠٠٠	
يقظة الضمير، والدافعية	٣١٥٦.٥	٤	٧٨٩.١	٨.٧	٠.٠٠٠	
تباين الخطأ	١٢٩٤٨.١	١٤٢	٩١.٢	-	-	
التباين الكلي	٢١٢٢١١٨	١٥١	-	-	-	
الانبساطية	١٨٧٣.٣	٢	٩٣٦.٦	٧.٣	٠.٠٠١	كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية
الدافعية	٤٧٣٠.٩	٢	٢٣٦٥.٥	١٨.٥	٠.٠٠٠	
الانبساطية، والدافعية	١٦٣٨.٤٤٧	٣	٥٤٦.٢	٤.٣	٠.٠٠٦	
تباين الخطأ	١٨٢٨٦.٧	١٤٣	١٢٧.٩	-	-	
التباين الكلي	٢١٢٢١١٨	١٥١	-	-	-	

تابع جدول (١٠) دلالة قيم "ف" الناتجة من تحليل التباين الثنائي للكشف عن الفروق
في كفاءة الأداء التطوعي حسب تباين كل من سمات الشخصية والدافعية

المتغيرات المستقلة	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	قيمة ف	دلالة ف	المتغيرات التابعة
العصابية	١٧٩١.٣	٢	٨٩٥.٧	٦.٩٥	٠.٠٠١	كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية
الدافعية	٨٢٢٠.٩	٢	٤١١٠.٥	٣١.٩	٠.٠٠٠	
العصابية، والدافعية	١٣٦٣.١	٤	٣٤٠.٨	٢.٦٤	٠.٠٣٦	
تباين الخطأ	١٨٣٠٠.٢	١٤٢	١٢٨.٩	-	-	
التباين الكلي	٢١٢٢١١١٨	١٥١	-	-	-	
الانفتاح على الخبرة	٣٤٣٣.٢	٢	١٧١٦.٦	٩.٤	٠.٠٠٠	كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية
الدافعية	٤٥٢١.٧	٢	٢٢٦٠.٩	١٦.٨	٠.٠٠٠	
الانفتاح على الخبرة، والدافعية	١٥٠٧.٩	٤	٣٧٦.٩	٢.٨	٠.٠٢٨	
تباين الخطأ	١٩١١٣.٢	١٤٢	١٣٤.٦	-	-	
التباين الكلي	٢١٢٢١١٨	١٥١	-	-	-	

يتضح من الجدول وجود تأثير أساسي دال إحصائياً لكل سمات الشخصية الخمسة على متغير كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية، وكذلك تأثير أساسي لمتغير الدافعية للعمل التطوعي على كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية، وهو ما يتفق مع نتائج الفرض الأول والثاني التي أثبتت وجود فروق بين المرتفعين والمنخفضين في سمات الشخصية الخمسة، ومتغير الدافعية للعمل التطوعي في كفاءة الأداء للأعمال التطوعية. كما يتبين أيضاً من الجدول وجود تأثير للتفاعل بين كل سمة من سمات الشخصية ومتغير الدافعية للعمل التطوعي على كفاءة أداء الفرد للأعمال التطوعية، مما يوحي بتحقيق الفرض الثالث للبحث، وبالتالي فقد قام الباحث بعمل التحليل البعدي للكشف عن اتجاه الفروق وأكثر المجموعات التي تتميز بأعلى مستوى من كفاءة الأداء في العمل التطوعي وتظهر هذه النتائج فيما يلي.

أ- سمة المقبولية والدافعية للعمل التطوعي:

جدول (١١) المتوسط والخطأ المعياري لسمة المقبولية والدافعية على متغير كفاءة الأداء

المقبولية	الدافعية	ن	م	الخطأ المعياري
منخفض	منخفض	٢١	١٠٣.٢	٢.٥
	متوسط	١٧	١٠٩.٨	٣.١
	مرتفع	-	-	-
متوسط	منخفض	٢١	١١١.١	٢.٦
	متوسط	٣٩	١١٨.٧	١.٨
	مرتفع	١٥	١٢٩.٧	٢.٩
مرتفع	منخفض	-	-	-
	متوسط	١٤	١٢٣.٥	٢.٨
	مرتفع	٢٤	١٢٧.٥	٢.٤

يلاحظ من هذا الجدول أن المجموعة التي تتميز بمستوى متوسط من سمة المقبولية، ومرتفع من الدافعية للعمل التطوعي هي أعلى المجموعات في المتوسط الحسابي لكفاءة الأداء في العمل التطوعي، يليها المرتفعين في كل من سمة المقبولية، والدافعية، في حين أن أقل المجموعات في كفاءة الأداء هم المنخفضين في كل من سمة المقبولية، والدافعية

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية

للعمل التطوعي. كما نلاحظ من نتائج عينة البحث أن المنخفضين في سمة المقبولية لا يوجد بينهم من لديه مستوى مرتفع من الدافعية للعمل التطوعي، أما المرتفعين في سمة المقبولية أيضا لا يوجد فيهم مستويات منخفضة من الدافعية؛ وهو ما يحتاج إلى التأكد منه في دراسات أخرى لاحقة تتم على عينات أكثر عددا للتأكد من هذه المستويات.

جدول (١٢) المستويات التي ظهرت بينها فروق دالة في نتائج التحليل البعدي

للتفاعل بين سمة المقبولية، والدافعية على متغير كفاءة الأداء التطوعي

المقبولية	الدافعية	متوسط الفروق	الخطأ المعياري	الدلالة	المتغير التابع
متوسط	متوسط* منخفض	٧.٦	٣.١٢	٠.٠١٧	كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية
	مرتفع* متوسط	١١.٠٢	٣.٥١	٠.٠٠٢	
	مرتفع* منخفض	١٨.٥٩	٣.٩	٠.٠٠٠	

ويلاحظ من هذا الجدول وجود فروق بين مستويات متغير الدافعية عند المجموعات التي تتميز بمستوى متوسط من سمة المقبولية فقط، وكانت أكثر الفروق دلالة بين مستوى الدافعية المرتفع والمنخفض. كما يلاحظ من الجدول أن المستوى الفارق في كفاءة الأداء هو المستوى المتوسط في سمة المقبولية.

ومن الجدولين السابقين نجد أن من لديه مستوى متوسط من سمة المقبولية ومرتفع من الدافعية هم أعلى المجموعات في كفاءة الأداء للعمل التطوعي، يليهم في ذلك أصحاب المستوى المرتفع من سمة المقبولية والدافعية وتكاد تكون المتوسطات الحسابية متساوية. وهو ما يتفق مع الإطار النظري للبحث، حيث أن سمة المقبولية تتضمن أكثر التوجهات البشرية نحو الصفات الإنسانية مثل: الإيثار، ومحبة الغير، والاهتمام بالآخرين، والتعاطف معهم، والعطاء والكرم (McCrae & John, 1992) في حين أن المنخفضين في المقبولية يتصفون بالسمات المضادة للمجتمع وبعض اضطرابات الشخصية (Emily, 2005). كما تتفق هذه النتائج أيضا مع البحوث السابقة التي أثبتت وجود علاقة قوية بين عامل المقبولية والتطوع مثل بحث (Carlo, Okun, Knight & de Guzman, 2005)

د/ دياب بدوي سعيد

الذي وجد أن أكثر العوامل ارتباطاً بالعمل التطوعي عاملي المقبولية، والانبساط، وأن دافع القيمة الاجتماعية يتوسط العلاقة بين سمات الشخصية والعمل التطوعي، كما تبين في بحث (Juzbašić, & Vukasović, 2015) أن سمات الشخصية الخمسة يمكنها التنبؤ بدوافع التطوع، وأن من أكثر السمات تنبؤاً بهذه الدوافع هي سمة المقبولية. وأوضح (Halis, Camliel & Bukey, 2020) أن أكثر عوامل الشخصية ارتباطاً بسلوك التطوع هما عاملا الانبساط والمقبولية، وأن سمات الشخصية تؤثر على الدافعية للتطوع، وأثبت (Capra, 2021) أن المقبولية، والانفتاح على الخبرة لهما تأثير إيجابي على اتخاذ قرار التطوع والاستمرار فيه. وهذا ما يدعم وجود تأثير لكل من سمة المقبولية، والدافعية للتطوع، والتفاعل بينهما أيضاً على المشاركة في الأعمال التطوعية والخدمية.

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية

ب- سمة يقظة الضمير والدافعية للعمل التطوعي:

جدول (١٣) المتوسط والخطأ المعياري لمستويات سمة يقظة الضمير والدافعية على متغير كفاءة الأداء

يقظة الضمير	الدافعية	ن	م	الخطأ المعياري
منخفض	منخفض	١٣	٩٧.٦	٢.٦
	متوسط	٢٠	١٠٤.٩	٢.١
	مرتفع	١٢	١٢٦.٨	٢.٨
متوسط	منخفض	١٩	١٠٦	٢.٢
	متوسط	٣٧	١٢٤.٤	١.٦
	مرتفع	١٠	١٢٩.٧	٣.٠٢
مرتفع	منخفض	١٠	١٢١.٨	٣.٠٢
	متوسط	١٣	١٢٠.٥	٢.٦
	مرتفع	١٧	١٢٨.٦	٢.٣

يتبين من الجدول أن أعلى المجموعات في كفاءة الأداء للأعمال التطوعية هي المجموعة التي تتميز بمستوى متوسط في سمة يقظة الضمير، ومرتفع في الدافعية للعمل التطوعي، يليهم مجموعة المرتفعين في يقظة الضمير والدافعية، في حين أن أقل المجموعات في كفاءة الأداء هي المجموعة المنخفضة في المتغيرين يقظة الضمير والدافعية. ولكن نلاحظ أيضاً أن مستوى الدافعية المرتفع عادة ما يكون له تأثير قوي بغض النظر عن المستوى في سمة يقظة الضمير؛ فنقريباً نجد أن المتوسطات في المستويات المرتفعة من الدافعية متقاربة جداً رغم اختلاف مستوى سمة يقظة الضمير لدى أفراد العينة.

جدول (١٤) المستويات التي ظهرت بينها فروق دالة في نتائج التحليل البعدي للتفاعل بين سمة يقظة الضمير، والدافعية على متغير كفاءة الأداء التطوعي

يقظة الضمير	الدافعية	متوسط الفروق	الخطأ المعياري	الدلالة	المتغير التابع
منخفض	مرتفع* منخفض	٢٩.٢	٣.٨	٠.٠٠٠	كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية
	مرتفع* متوسط	٢١.٩	٣.٥	٠.٠٠٠	
	متوسط* منخفض	٧.٣	٣.٤	٠.٠٣٤	
يقظة الضمير	الدافعية	متوسط الفروق	الخطأ المعياري	الدلالة	المتغير التابع
متوسط	مرتفع* منخفض	٢٣.٧	٣.٧	٠.٠٠٠	
	متوسط* منخفض	١٨.٤	٢.٧	٠.٠٠٠	
	مرتفع* متوسط	٨.١	٣.٥	٠.٠٢٤	

يتضح من هذا الجدول أن مستوى الدافعية يكون له دور كبير عندما يكون مستوى سمة يقظة الضمير منخفض لدى أفراد العينة، وهو ما نلاحظه من وجود فروق بين مستويات الدافعية الثلاثة عندما يكون مستوى سمة الشخصية منخفض، في حين أنه في حالة ارتفاع مستوى سمة يقظة الضمير لدى العينة نجد أن مستوى الدافعية لا يتباين فيه كفاءة أداء الفرد في الأعمال التطوعية، فلم تكن الفروق بين المرتفعين والمنخفضين في الدافعية دالة عند مستوى يقظة الضمير المرتفع. وتبين أن أعلى نسبة فروق بين المجموعات كان بين مستوى الدافعية المرتفع والمنخفض عند أصحاب مستوى يقظة الضمير المنخفض. وكان المرتفعين في الدافعية أعلى في كفاءة الأداء من المنخفضين والمتوسطين عند كل المستويات في سمة يقظة الضمير.

وبالتالي فالفرد الذي يتميز بالكفاءة العالية، والتنظيم، والثبات والاستقرار، والمهارة في التخطيط كخصائص فرعية لسمة يقظة الضمير (John, 1990 ; McCrae & John, 1998 ; Costa & McCrae, 1999) يكون لديه كفاءة أداء مرتفعة في الأعمال التطوعية بغض النظر عن مستوى الدافعية لديه، وإن كان مستوى الدافعية المرتفع عنده يزيد من مستوى كفاءة الأداء إلى حد ما، في حين أن المستوى المنخفض من يقظة الضمير يحتاج إلى مستوى مرتفع من الدافعية حتى يزيد لديه كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية. وكذلك المستوى المتوسط من يقظة الضمير يحتاج أيضا إلى مستوى متوسط أو مرتفع من الدافعية حتى يكون لديه مستوى مناسب من كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية. وتتفق هذه النتائج مع بحث Monaci, Scacchi, & Monteu (2019) اللذين وجدوا أن دوافع الفرد تتوسط العلاقة بين بعض متغيرات الشخصية والمشاركة في الأعمال التطوعية والاستمرار فيها، ومن هذه المتغيرات التنظيم وتحمل المسؤولية، وهما من الصفات المميزة لسمة يقظة الضمير في العوامل الخمسة للشخصية. كما تتفق مع نتائج بعض الدراسات الخاصة بسمات الشخصية والعمل التطوعي مثل: (Afolabi 2013; Akhtar, 2019; Olawunmi et Al, 2021) .

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية

ج- سمة الانبساطية والدافعية:

جدول (١٥) المتوسط والخطأ المعياري لسمة الانبساطية، والدافعية على متغير كفاءة الأداء

الانبساطية	الدافعية	ن	م	الخطأ المعياري
منخفض	منخفض	١٦	٩٧.١	٢.٨
	متوسط	٣٢	١١٧.٣	١.٩
	مرتفع	-	-	-
متوسط	منخفض	٢٣	١١٤.٧	٢.٤
	متوسط	٢٦	١١٨.٣	٢.٢
	مرتفع	١٠	١٣٠.٢	٣.٦
مرتفع	منخفض	٣	١٠.٣	٦.٥
	متوسط	١٢	١١٩.٨	٣.٣
	مرتفع	٢٩	١٢٧.٧	٢.١

نلاحظ من الجدول أن أعلى المجموعات في كفاءة الأداء هي مجموعة المتوسطين في سمة الانبساطية ومرتفعين في الدافعية، يليهم المرتفعين في كلا المتغيرين الانبساطية والدافعية معاً، في حين أن أقل المجموعات هم المنخفضين في المتغيرين الانبساطية والدافعية. كما نجد أن المنخفضين في مستوى الدافعية حتى في حالة ارتفاع مستوى سمة الانبساط أدائهم يكون منخفضاً، مع ملاحظة قلة عددهم في هذا المستوى، وعدم ظهور المستوى المرتفع من الدافعية ضمن مجموعة المنخفضين في سمة الانبساطية، وهو ما نحتاج للتأكد منه بإجراء مزيد من البحوث على عينات أكثر عددًا.

جدول (١٦) المستويات التي ظهرت بينها فروق دالة في نتائج التحليل البعدي للتفاعل بين سمة الانبساطية، والدافعية على متغير كفاءة الأداء التطوعي

المتغير التابع	الدلالة	الخطأ المعياري	متوسط الفروق	الدافعية	الانبساطية
كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية	٠.٠٠٠	٣.٥	٢٠.٢	متوسط* منخفض	منخفض
	٠.٠٠٠	٤.٣	١٥.٥	مرتفع* منخفض	متوسط
	٠.٠٠٥	٤.٢	١١.٩	مرتفع* متوسط	
المتغير التابع	الدلالة	الخطأ المعياري	متوسط الفروق	الدافعية	الانبساطية
	٠.٠٠٠	٦.٩	٢٤.٧	مرتفع* منخفض	مرتفع
	٠.٠٠٤	٣.٩	٧.٩	مرتفع* متوسط	
	٠.٠٢٣	٧.٣	١٦.٨	متوسط* منخفض	

يتبين من هذا الجدول وجود فروق ذات دلالة بين معظم مستويات الدافعية مع اختلاف المستوى في سمة الانبساط لدى أفراد العينة، كما نجد أن مستوى الدافعية المرتفع يكون كفاءة الأداء فيها أعلى بنسبة دالة إحصائية في كل المستويات الخاصة بسمة الانبساطية، ما عدا المستوى المنخفض من الانبساط نجد أنه لا يوجد من بين أفراد العينة من لديه مستوى مرتفع من الدافعية. لكنه على الأقل يحتاج الفرد إلى مستوى متوسط من الدافعية حتى يكون كفاءة الأداء لديه تعادل المستويات الأعلى من الانبساطية.

وبالتالي فالأفراد الذين لديهم مستوى متوسط من الانبساطية المعبرة عن النشاط، وتأكيد الذات، والتحمس، والتفاؤل (Costa & McCrae, 1999; John, 1990) وعندهم دافعية مرتفعة للعمل التطوعي هم أكثر المجموعات كفاءة في أداء الأعمال التطوعية. ويتفق ذلك مع دراسة (Carlo, Okun, Knight & de Guzman, 2005)؛ حيث تبين لهم أنه توجد علاقة ارتباطية بين العوامل الخمسة للشخصية والعمل

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية التطوعي، وأن أكثر العوامل ارتباطاً بالعمل التطوعي عاملي المقبولية، والانبساط، كما تبين أن دافع القيمة الاجتماعية يتوسط العلاقة بين سمات الشخصية والعمل التطوعي. كما بينت دراسة (Omoto, Snyder & Hackett (2010) أن المشاركة بالأعمال التطوعية والسياسية وأعمال الخدمة المدنية يرتبط بدوافع الفرد وسمات الشخصية خاصة سمة الانبساطية، وأنهما أكثر المتغيرات التي يمكنها التنبؤ بالمشاركة المدنية والأعمال التطوعية. وأثبتت نتائج دراسة Livi, De Cristofaro, Theodorou, Piccoli, Rullo, & Pozzi (2019) أن التنشئة الاجتماعية التنظيمية، والشخصية الاجتماعية الإيجابية لها علاقة بعملية الاستمرار في التطوع، كما أنهما يتوسطا العلاقة بين الدافعية، والاستمرار في عمليات التطوع. وكذلك بحث (Akhtar, 2019; Achrrman, 2019)؛ حيث وجدوا أنه يمكن التنبؤ بالمشاركة في الأعمال التطوعية من خلال سمة الانبساط. وبين أيضاً Halis, Camliel & Bukey (2020) أن سمات الشخصية لها تأثير على الدافعية للتطوع، وأن أكثر عوامل الشخصية ارتباطاً بسلوك التطوع هما عاملا الانبساط والمقبولية. ومما سبق يتضح وجود تفاعل بين سمة الانبساط والدافعية عند الفرد للتأثير على كفاءة أداءه في العمل التطوعي.

د- سمة العصابية والدافعية:

جدول (١٧) المتوسط والخطأ المعياري لسمة العصابية والدافعية على متغير كفاءة الأداء

العصابية	الدافعية	ن	م	الخطأ المعياري
منخفض	منخفض	١٢	١١٨.٣	٣.٣
	متوسط	١٢	١٢٦.٢	٣.٣
	مرتفع	١٨	١٢٧.٧	٢.٧
متوسط	منخفض	١٧	١٠٢.٤	٢.٨
	متوسط	٣٧	١١٦	١.٩
	مرتفع	١٢	١٢٩.٥	٣.٣
مرتفع	منخفض	١٣	١٠٣.٢	٣.١
	متوسط	٢١	١١٧.١	٢.٥
	مرتفع	٩	١٢٨.١	٣.٨

د/ دياب بدوي سعيد

يتضح من الجدول أن أعلى المجموعات في كفاءة الأداء للعمل التطوعي هي المتوسطة في درجة العصابية والمرتفعين في الدافعية، في حين أن أقل المجموعات في المتوسط الحسابي هي مجموعة المرتفعين في العصابية ومنخفضي الدافعية. وبالتالي فإن ارتفاع مستوى العصابية الذي يعبر عن القلق وزيادة التوتر والاندفاع، وعدم الاتزان الانفعالي، إذا صاحبه انخفاض في مستوى الدافعية يؤثر ذلك على كفاءة الفرد في العمل التطوعي. وعلى الرغم من هذا فإنه إذا ارتفع مستوى الدافعية عند الفرد نلاحظ أن مستوى سمة العصابية لا يكون لها تأثير كبير فتقريباً المتوسطات الحسابية متساوية، مما يوضح أن الدافعية للتطوع لها دور مهم في حالة ارتفاع مستوى العصابية عند الشخص المتطوع، ويؤكد هذا الاستنتاج نتائج الاختبار البعدي الذي يظهر في الجدول التالي:

جدول (١٨) المستويات التي ظهرت بينها فروق دالة في نتائج التحليل البعدي للتفاعل بين سمة العصابية، والدافعية على متغير كفاءة الأداء التطوعي

المتغير التابع	الدلالة	الخطأ المعياري	متوسط الفروق	الدافعية	العصابية
كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية	٠.٠٢٨	٤.٢	٩.٤	مرتفع * منخفض	منخفض
	٠.٠٠٠	٤.٣	٢٧.١	مرتفع * منخفض	متوسط
	٠.٠٠٠	٣.٨	١٣.٥	مرتفع * متوسط	
	٠.٠٠٠	٣.٣	١٣.٦	متوسط * منخفض	
	٠.٠٠٠	٤.٩	٢٤.٩	مرتفع * منخفض	مرتفع
	٠.٠١٧	٤.٥	١٠.٩	مرتفع * متوسط	
	٠.٠٠١	٤	١٣.٩	متوسط * منخفض	

نلاحظ من هذا الجدول أن جميع مستويات سمة العصابية يوجد فيها فروق في كفاءة الأداء بين المرتفعين والمنخفضين في مستوى الدافعية للعمل التطوعي، وكانت أعلى

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية

الفروق بينهم في المستوى المرتفع من العصابية؛ مما يبرز دور الدافعية في هذه الحالة، لكن يتبين أيضاً أن المستوى المنخفض في العصابية لم توجد فروق به سوى بين المرتفعين والمنخفضين فقط، وبالتالي يتضح من هذه النتائج أن مستوى العصابية المنخفض يساعد على ارتفاع كفاءة الأداء في العمل التطوعي سواء كانت الدافعية مرتفعة أو متوسطة، في حين أن ارتفاع مستوى العصابية لدى الإنسان يظهر معه انخفاض في كفاءته في العمل التطوعي، وبالتالي يحتاج إلى مستوى مناسب من الدافعية في هذه الحالة. وتتفق هذه النتائج مع العديد من البحوث السابقة التي بينت العلاقة بين سمة الاتزان الانفعالي والمشاركة في الأعمال التطوعية كدراسة Halis, Camliel & Bukey (2020) اللذين وجدوا أن الدافع للتطوع ينخفض إذا ارتفعت سمة العصابية لدى الأفراد. ودراسة "الصفتي" (٢٠١٩)؛ حيث لاحظ وجود علاقة ارتباطية بين سمة الاتزان الانفعالي والمشاركة في العمل التطوعي، وبحث Akhtar (2019) الذي بين وجود فروق بين المتطوعين وغير المتطوعين في سمة الاتزان الانفعالي. كما وجد McCann (2017) أن ارتفاع سمة العصابية بين طلاب الجامعة يرتبط بالانخفاض في مستوى التطوع لديهم. وأظهرت نتائج Vokic, & Maric (2013) أنه توجد علاقة بين سمات شخصية الفرد، والدوافع وبين المشاركة في الأعمال التطوعية؛ حيث تبين أن سمات الشخصية تتوسط العلاقة بين دافع القيمة الاجتماعية والمشاركة في العمل التطوعي. وبين بحث Bozgan & Sapanci (2015) وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الدافعية وسمة العصابية. وبالتالي يتضح من هذه النتائج العلاقة التفاعلية بين الدافعية للعمل التطوعي وعامل العصابية وتأثير هذا التفاعل على كفاءة أداء الفرد للأعمال التطوعية.

ه- سمة الانفتاح على الخبرة والدافعية:

جدول (١٩) المتوسط والخطأ المعياري لسمة الانفتاح على الخبرة والدافعية على

متغير كفاءة الأداء التطوعي

الخطأ المعياري	م	ن	الدافعية	الانفتاح على الخبرة
٢.٦	١٠٠.٧	٢٠	منخفض	منخفض
٢.٩	١١٨.٧	١٥	متوسط	
٦.٧	١٢٣	٣	مرتفع	
٣.٣	١١٠.٥	١٢	منخفض	متوسط
١.٧	١١٧.٨	٤٦	متوسط	
٢.٩	١٣٢.٤	١٦	مرتفع	
٣.٧	١١٦.١	١٠	منخفض	مرتفع
٣.٩	١١٨.٣	٩	متوسط	
٢.٦	١٢٥.٩	٢٠	مرتفع	

يلاحظ من هذا الجدول أن أعلى المجموعات متوسطاً في كفاءة الأداء هي مجموعة المتوسطين في سمة الانفتاح على الخبرة مرتفعي الدافعية، يليهم في ذلك المرتفعين على المتغيرين سمة الانفتاح والدافعية معاً، في حين أن أقل المجموعات من حيث المتوسط الحسابي في كفاءة الأداء هم المجموعة المنخفضة في مستوى المتغيرين - سمة الانفتاح على الخبرة ومتغير الدافعية للعمل التطوعي-. وبالتالي فإنه يوجد تفاعل بين المتغيرين في التأثير على كفاءة أداء الشخص في العمل التطوعي، ويؤكد الجدول التالي رقم (٢٠) اتجاه هذه الفروق ومدى دلالتها.

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية

جدول (٢٠) المستويات التي ظهرت بينها فروق دالة في نتائج التحليل البعدي للتفاعل

بين سمة الانفتاح على الخبرة، والدافعية على متغير كفاءة الأداء التطوعي

المتغير التابع	الدلالة	الخطأ المعياري	متوسط الفروق	الدافعية	الانفتاح على الخبرة
كفاءة الأداء في الأعمال التطوعية	٠.٠٠٢	٧.٢	٢٢.٣	مرتفع* منخفض	منخفض
	٠.٠٠٠	٣.٩	١٨.٠٣	متوسط* منخفض	
	٠.٠٠٠	٤.٤	٢١.٩	مرتفع* منخفض	متوسط
	٠.٠٠٠	٣.٤	١٤.٥	مرتفع* متوسط	
	٠.٠٣١	٤.٥	٩.٨	مرتفع* منخفض	مرتفع

يتضح من هذا الجدول وجود فروق بين المجموعات المتباينة في مستوى الدافعية، ومستوى سمة الانفتاح على الخبرة على كفاءة الأداء للعمل التطوع؛ حيث توجد فروق بين المرتفعين والمنخفضين في الدافعية لدى جميع مستويات سمة الانفتاح الثلاثة. ولكن الفروق بين المجموعات قليلة في حالة ارتفاع سمة الانفتاح على الخبرة، وهو ما يشير إلى أنه في حالة ارتفاع مستوى السمة فإن ذلك يساعد على ارتفاع كفاءة الأداء لدى المتطوع، وفي حالة انخفاض سمة الانفتاح أو أنها تكون متوسطة يظهر دور الدافعية بشكل قوي ويرفع من مستوى كفاءة الأداء لدى الشخص المتطوع. وهذه النتيجة تشير إلى أن أصحاب الاهتمامات المتسعة والخيال وحب الاستطلاع والفضول، والاهتمام بالقيم غير التقليدية يكون مستوى كفاءة الأداء للعمل التطوعي عندهم مرتفع، خاصة إذا صاحبه مستوى متوسط أو مرتفع من الدافعية للعمل التطوعي، فالعاملان متفاعلان؛ حيث أن المستوى المتوسط من هذه الصفات والمرتفع في الدافعية هو أعلى مستوى في كفاءة الأداء للأعمال التطوعية. وهذا يتفق مع نتائج بحث (Komarraju & Karau (2005 التي أوضحت إمكانية التنبؤ بدافع الارتباط بالجماعة، ودافع الإنجاز من خلال سمة الانفتاح على الخبرة. وهي دوافع مهمة ترتبط بأداء الفرد في الأعمال التطوعية. كما تبين

وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الدافعية وسمة الانفتاح على الخبرة لدى طلاب الجامعة (عبد الحفيظ وحجازي، ٢٠١٧؛ Bozgan & Sapanci, 2015). وأظهرت نتائج بحث (Halis, Camliel & Bukey (2020) أن الارتفاع في السمات الخاصة بالتوجه الخارجي كالانبساط، والاجتماعية، وتحمل المسؤولية، والانفتاح على الخبرة، والتوافق الإيجابي يزيد معها الدافع للتطوع. وأثبت (Capra (2021 أن المقبولية، والانفتاح على الخبرة لهما تأثير إيجابي على اتخاذ قرار التطوع والاستمرار فيه، وأنهما أكثر العوامل تنبؤاً بالمشاركة في الأعمال التطوعية. وبالتالي يتضح وجود تأثير للتفاعل بين عامل الانفتاح على الخبرة، والدافعية للعمل التطوعي على كفاءة أداء الفرد للأعمال التطوعية.

كما سبق يتضح وجود تأثير للتفاعل بين عوامل الشخصية الخمسة والدافعية للعمل التطوعي على كفاءة أداء الفرد للأعمال التطوعية، وهو ما يتفق مع الإطار النظري الخاص بهذا البحث، ومع العديد من الدراسات السابقة التي تم الإشارة إليها في هذا السياق؛ فكل المتغيرين عوامل الشخصية، والدافعية لها تأثير أساسي، وأيضاً تأثير للتفاعل بين المتغيرين على كفاءة أداء الشخص في الأعمال التطوعية. فقد تبين أن المستوى المتوسط من سمات الشخصية حين يصاحبه مستوى دافعية مرتفع تكون كفاءة أداء الفرد في أعلى مستوياتها، كذلك حين ترتفع سمات الشخصية، ويصاحبها ارتفاع في مستوى الدافعية يصل الفرد إلى مستوى مرتفع أيضاً في كفاءة الأداء للعمل التطوعي، ولكن ليس من الضروري أن يكون مستوى الدافعية مرتفع في هذه الحالة، في حين إذا انخفض مستوى الشخص في سمات الشخصية الأساسية فقد يحتاج إلى مستوى مرتفع من الدافعية للعمل التطوعي حتى يستطيع الأداء بكفاءة لمهامه التي يقوم بها والخدمات التطوعية التي يقدمها للآخرين. وعلى العكس من ذلك في حالة سمة العصابية؛ فإنه في حالة ارتفاعها يحتاج الفرد إلى مستوى دافعية مرتفع حتى يؤدي الأعمال التطوعية بكفاءة، أما في حالة انخفاض مستوى العصابية - وهو ما يشير إلى الاتزان الانفعالي - فلا يكون الفرد في حاجة ضرورية لارتفاع مستوى الدافعية؛ فالمستوى المتوسط من الدافعية في هذه الحالة

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية

يكون كافياً لتحسن وارتفاع كفاءة أداء الفرد للعمل التطوعي. وهذا ما يبين مدى التفاعل بين العوامل الخمسة للشخصية والدافعية للعمل التطوعي وتأثير ذلك على كفاءة أداء الفرد في الأعمال التطوعية المتعددة.

وعلى الرغم من تحقق فروض البحث الثلاثة إلا أنه يجب الأخذ في الاعتبار عمل مثل هذا البحث على عينات كبيرة العدد، حتى تتضح النتائج بصورة أقوى في المستويات الفرعية لكل متغير من متغيرات البحث؛ فقد لاحظ الباحث عدم ظهور بعض المستويات ضمن عينة البحث عند تقسيمها مثل المستوى المنخفض من المقبولية والمرتفع في الدافعية. كما يلاحظ قلة الأعداد في بعض مستويات المقارنة، وبالتالي فإن زيادة عدد العينة المشاركة في مثل هذه البحوث قد يظهر معها نتائج مختلفة أو مؤكدة لنتائج هذا البحث.

الفائدة التطبيقية: مما سبق يتضح أهمية المتغيرين معاً كأسس نفسية مهمة لتحسن كفاءة أداء الأفراد للأعمال التطوعية، وهو ما يجب أخذه في الاعتبار عند التعامل مع المتطوعين، أو عند الاهتمام بتنمية سلوك المشاركة في الأعمال التطوعية لدى المتطوعين أو المقبلين على المشاركة في الأعمال التطوعية، فيجب ألا نهتم بالدافعية فقط أو سمات الشخصية فقط؛ حيث أن كلاهما ذات تأثير مهم في هذا الأداء. كما يجب الاهتمام بتنمية وتطوير سمات الشخصية ذات التوجه الخارجي مثل الانبساط، والمقبولية، والانفتاح على الخبرة، وكذلك سمة يقظة الضمير الدالة على حسن التنظيم وتحمل المسؤولية والتفاني لرفع كفاءة الأداء، مع الاهتمام بتنمية دافع المشاركة والسلوك الاجتماعي الإيجابي، والإيثار، وسلوك المساعدة، وبالتالي تكون هناك احتمالية مرتفعة لزيادة كفاءة أداء الأفراد للأعمال التطوعية والخدمية التي يقدمون عليها. وأيضاً يجب الاهتمام بعمل مراكز متخصصة في دراسات التطوع ومشكلاته ومعوقاته وطرق تنميته؛ مما يساعد على تحفيز وزيادة مثل هذه الجهود التطوعية وتنمية المجتمع والمساعدة في حل مشكلاته.

- بحوث مستقبلية: وتثير هذه النتائج لدى الباحث مجموعة من التساؤلات البحثية مثل:
- دراسة التفاعل بين الدافعية والمخططات المعرفية وتأثير ذلك على كفاءة الأداء والإنجاز.
 - الدافعية كمتغير معدل للعلاقة بين سمات الشخصية والتفاني في العمل.
 - هل تختلف الدوافع وسمات الشخصية وفقاً لتباين نوع التطوع (التطوع للخدمات العامة، والتطوع لخدمة المرضى- والتطوع للخدمات عبر الإنترنت).
 - هل تختلف الدافعية للتطوع، وكفاءة الأداء للعمل التطوعي وفقاً لتباين المستوى التعليمي، والمرحلة العمرية للمتطوعين.

المراجع:

- ابن منظور (أبو الفضل جمال الدين). لسان العرب، مادة طوع. دار صادر، بيروت.
- أبو هاشم، محمد السيد. (٢٠٠٧). المكونات الأساسية للشخصية في نموذج كل من كاتل وأيزنك وجولدبرج لدى طلاب الجامعة دراسة عملية. مجلة كلية التربية جامعة بنها، ١٧ (٧٠)، ٢١٠-٢٧٤.
- جمعية البر الخيرية براوم (٢٠١٨). آلية إدارة المتطوعين. المملكة العربية السعودية.
- الحنيطي، دوخي عبد الرحيم (٢٠١٨). تقييم الإسهام التنموي للعمل التطوعي ومنظماته في الأردن. مؤتمر الإسهام التنموي للمجتمع المدني ومنظماته في الوطن العربي، أكتوبر ٢٠١٨.
- دردرة، السعيد (٢٠٠٦). نسق القيم وسمات الشخصية كعوامل مشكلة للعمل التطوعي. مجلة المنهج العلمي والسلوك، ع ٥، ٢٩-٧٦.
- الدسوقي، محمد إبراهيم، وعبد الوهاب، طارق محمد (٢٠٠٣). بعض متغيرات الشخصية محددات النشاط السياسي والاجتماعي- دراسة مقارنة، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، العدد ١١٧، مارس، ٣٥-١١٣.
- الدليل الاسترشادي للتطوع في بيئة العمل للجهات الحكومية (٢٠١٧) الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، الإمارات العربية المتحدة.

<https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/a62272b8.pdf>

الفروق في كفاءة أداء الأعمال التطوعية في ضوء سمات الشخصية

- راجح، أحمد عزت (١٩٩٩). أصول علم النفس، ط١١، دار المعارف، القاهرة.
- الزيات، فتحي (٢٠٠١). البنية العاملية للكفاءة الذاتية الأكاديمية ومحدداتها. سلسلة علم النفس المعرفي. مداخل ونظريات، ٦(٢)، ٤٩١-٥٣٠.
- السلطان، فهد بن سلطان (٢٠٠٩). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ص٥٣-٥٨.
- الصفتي، إسلام محمود. (٢٠١٩). المشاركة في العمل التطوعي وعلاقتها بسمات الشخصية: دراسة مقارنة بين طلاب الجامعة وطلاب المرحلة الثانوية من منطوعي جمعية رسالة للأعمال الخيرية. دراسات تربوية واجتماعية، ٢٥، (١٠)، ٣١-٧٠.
- الطيب، عبدالله محمد (٢٠١٨). أثر التخطيط الاستراتيجي على كفاءة أداء المؤسسات غير الربحية: دراسة حالة منظمة المنتدى الإسلامي- في الفترة من ٢٠٠٩-٢٠١٣. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية دراسات الكوارث والأمن الإنساني، جامعة أفريقيا العالمية، السودان.
- عبد الحفيظ، أميرة أحمد، وحجازي، عائشة علي (٢٠١٧). دافعية المعلم وعلاقتها بسمات الشخصية. مجلة الإرشاد النفسي- جامعة عين شمس، ع٤٩٤، ٩٧-١٢٢.
- عبد الخالق، أحمد. (٢٠٠٦). قياس الشخصية. القاهرة. دار المعرفة الجامعية.
- عبد الوهاب، خالد محمود (٢٠١٣). الدوافع النفسية والاجتماعية لنشطاء العمل التطوعي، مؤتمر العلوم الإنسانية وتفعيل دور مؤسسات العمل التطوعي، المؤتمر العلمي التاسع لكلية الآداب- جامعة بني سويف، أبريل.
- عماري، سمير (٢٠١٨). دور الإدارة التكنولوجية في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي دراسة حالة مجموعة من الجامعات الجزائرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.
- عيشي، عمار (٢٠١٢). اتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد، عمان: أسامة للنشر والتوزيع.
- فرج، صفوت. (٢٠٠٧). القياس النفسي. ط٧، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية

- مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية(٢٠٠٣). دور القطاع الخاص في تنمية وتطوير العمل التطوعي، المؤتمر الرابع لجمعية متطوعي دولة الإمارات العربية المتحدة، مارس، الشارقة.
- المناور، فيصل حمد، ويونس، عبدالله محمد(٢٠١٩). العمل التطوعي والتنمية. المعهد العربي للتخطيط، ع ١٤٥، ٦-٢٤.
- يوسف، مصطفى(٢٠١٦). إدارة الأداء. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

- Ackermann, K. (2019). Predisposed to Volunteer? Personality Traits and Different Forms of Volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 48(6), 1119–1142. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1177/0899764019848484>
- Afolabi, O. A. (2013). Roles of Personality Types, Emotional Intelligence and Gender Differences on Prosocial Behavior. *Psychological Thought*, 6(1), 124-137.
- Akhtar, H. (2017). Predicting Participation in Volunteering Based on Personality Characteristics. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 8 (2), 32-44. E-ISSN 2460.
- Anne B. Yeung (2004). The Octagon Model of Volunteer Motivation: Results of a Phenomenological Analysis. *Voluntas. International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, March, 15 (1), 21-46
- Artino, A. R.(2006). *Self-efficacy beliefs: Frome educational theory to instructional practice*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 499094).
- Azar F,S .(2013). Self –Efficacy , Achievement Motivation and Academic Procrastination as Predictors of Academic Achievement in Pre-college Students . *Proceeding of the Global Summit on Education*, 11- 12 March 2013 , Kulala Lumpur.

- Ben M. F., Daniel T. L., & Cecilia M. S. (2011). Exploration of the Factorial Structure of the Revised Personal Functions of the Volunteerism Scale for Chinese Adolescents. *Social Indicators Research*, February, 100 (3), 517-537
- Bidee, J. T. , Pepermans, G. , Willems, M. ,& Hofmans, J.(2013). Autonomous Motivation Stimulates Volunteers' Work Effort: A Self-Determination Theory Approach to Volunteerism. *VOLUNTAS. International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, March, 24 (1), 32-47
- Bozango, i., & Spanci, A. (2015). The relationship between the big five personality traits and academic motivation levels of Turkish university students, *International journal Of Human Behavior*, 1(1) 1-7.
- Capra, C. M., Jiang, B., & Su, Y. (2021). Altruistic self-concept mediates the effects of personality traits on volunteering: Evidence from an online experiment. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 92. <https://doi.org.sdl.idm.oclc.org/10.1016/j.socec.2021.101697>.
- Carlo, G., Okun, M. A., Knight, G. P., & de Guzman, M. R. T. (2005). The interplay of traits and motives on volunteering: agreeableness, extraversion and prosocial value motivation. *Personality and Individual Differences*, 38(6), 1293–1305.
- Charles B. Thomas(1986). Values as Predictors of Social Activist Behavior. *Human Relations*, 39 (3), 179-193.
- Christensen, R. K., Stritch, J. M., Kellough, J. E., & Brewer, G. A. (2015). Identifying Student Traits and Motives to Service-Learn: Public Service Orientation among New College Freshmen. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 19(4), 39–62.
- Clary, E. & Snyder, M.(1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Personality Processes and Individual Differences*,74 (6), 1516-1530.
- Costa, P.T. & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *personality and individual differences*, 13, 653 - 665 .
- Davis, M. H., Mitchell, K. V., Hall, J. A., Lothert, J., Snapp, T., & Meyer, M. (1999). Empathy, expectations, and situational

- preferences: personality influences on the decision to participate in volunteer helping behaviors. *Journal of Personality*, 67(3), 469–503.
- Diana, R., Kate, D., Danilo, J., Frances, H., & William, B.(2013): Development and validation of the Relationship and Motivation (REMO) scale to assess students' perceptions of peers and teachers as motivators in adolescence. *Learning and Individual Differences*, Volume 24, April, Pages 182–189.
 - Emily, E. B. (2005). *The relationships among interest profile elevation, personality, and interest secondary constructs, study on a sample of college students enrolled in an introductory career development course*. PHD, southeastern university.
 - Furnham, A., Forde, L. and Ferrari, K. (1999) Personality and Work Motivation. *Personality and Individual Differences*, 26, 1035–1043.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Goldberg, L.(1999). The Development of five- factor Domain Scales from the IPIP Item pool (on line). Available URI: <http://ipip.org/ipip/memo.htm>.
 - Graziano, W.G. & Eisenberg, N.H. (1997): *Agreeableness: a dimension of personality*. In: R. Hogan, J. Johnston, S. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology*, Academic Press, San Diego, CA, pp. 795–824.
 - Halis, M., Camliel, Z. & Bukey, A. (2020). The effect of personality characteristics on volunteer motivation: A study on NGO employees in the covid19 pandemic process. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, Vol. XXIX, (5), 922-934. DOI: 10.24205/03276716.2020.1088.
 - Juzbašić, M., & Vukasović Hlupić, T. (2015). Osobine ličnosti i motivi za volontiranje. *Psihologijske Teme / Psychological Topics*, 24(2), 279–304.
 - Komarraju, M., & Karau, S. (2005). THE RELATIONSHIP BETWEEN THE BIG FIVE PERSONALITY TRAITS AND

-
- ACADEMIC MOTIVATION. *Personality and Individual Differences*, 39, 557-567.
- Komarraju, M., Karau, S.J., & Schmeck, R.R. (2009). Role of the Big Five personality traits in predicting college students' academic motivation and achievement. *Learning and Individual Differences*, 19, 47-52.
 - Laura, P., & Russell, P. G. (2009): Personality, values, and motivation. *Personality and Individual Differences*, 47 (7), November, Pages 675–684.
 - Livi, S., De Cristofaro, V., Theodorou, A., Piccioli, V., Rullo, M., & Pozzi, M.(2019). When motivation is not enough: Effects of prosociality and organizational socialization in volunteers' intention to continue volunteering. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 30(3), 249–261.
 - Marija Juzbasic, & Tena Vukasovic Hlupic. (2015). Personality Traits and Motives for Volunteering. *Psychological Topics*, 24(2), 279–304.
 - Martina G. , Francisco A.,& Irene G. (2013): The value of volunteering in special events: A longitudinal study. *Annals of Tourism Research*, Volume 40, January, Pages 105–131.
 - McCann, S. J. H. (2017). Higher USA State Resident Neuroticism Is Associated With Lower State Volunteering Rates. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(12), 1659–1674. <https://doi.org/10.1177/0146167217724802>.
 - McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1999), A five factor theory of personality, In L. A. Pervin & O. P. John (eds), *Hand book of personality, theory and research*, New York / London: Guilford press, 139 - 153 .
 - McCrae, R. R. & John, O P. (1998), An introduction to the five factor model and its application, In: C. L. Cooper & L. A. Pervin (Eds), *Personality: Critical concepts in psychology*, volume 1: London and New York .295 - 329 .
 - McCrae, R. R., Costa, P. T. (2008). The five-factor theory of personality. In John, O. P., Robins, R. W., Pervin, L. A. (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 159-181). New York, NY: Guilford Press.

-
- Monaci, M. G., Scacchi, L., & Monteu, M. G. (2019). Self-conception and volunteering: The mediational role of motivations. *BPA - Applied Psychology Bulletin*, 67(285), 38–50.
 - Mondak, J. J. (2010). *Personality and the foundations of political behavior*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
 - Okun, A. & Schultz, A.(2003).Age and motives derived from socioemotional selectivity theory, *Psychology and Aging*, 18,2,213-239.
 - Olawunmi, O., Oluremi, A., Esther, T., Omobolanle, A., Folasade, A., & Olalekan, P. (2021). Comparing the family characteristics, professional profile, and personality traits of COVID-19 volunteer and nonvolunteer frontline healthcare workers at the epicenter in Nigeria. *Health Science Reports*, 4(3).
<https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1002/hsr2.338>
 - Omoto, A. M., Snyder, M., & Hackett, J. D. (2010). Personality and motivational antecedents of activism and civic engagement. *Journal of Personality*, 78(6), 1703–1734
 - Omotto, A. & Snyder, M.(1990). Basic research in action: volunteerism and society's response to AIDS. *Personality and Social Psychology Bulletin*,16,1,152- 165.
 - Robert Huckfeldt(1979): Political Participation and the Neighborhood Social Context. *American Journal of Political Science*, 23 (3), 579-592.
 - Spector, P.& Fox, S.(2002):An Emotion centered model of volunteer work behavior some parallels between counterproductive work behavior and organization citizenship behavior. *Human Resource Management Review*,12,269-292.
 - Trajkovik, V., Malinovski, T., Vasileva-Stojanovska, T., & Vasileva, M. (2018). Traditional games in elementary school: Relationships of student's personality traits, motivation and experience with learning outcomes. *PloS One*, 13(8), 1-16
 - Pervin, L. A. (2003). *the science of personality*. New York: Wiley
 - VOKIČ, N. P., & MARIČ, I. (2013). Motivacija za volontiranje -- jesu li motivi za volontiranje povezani sa spolom, ličnosti i

- područjem studiranja?. *Revija Za Socijalnu Politiku*, 20(3), 225–252.
- Weinschenk, A. (2013). 'Cause you've got personality: Political participation and the tendency to join civic groups. *SAGE Open*, 3. doi:[10.1177/2158244013508418](https://doi.org/10.1177/2158244013508418)
 - Yong, S. H., Byoungsoo, K., Heeseok, L., & Young-Gul, K.,(2013): The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*, 33 (2), 356–366.
 - Zeigler-Hill, V., Vrabel, J. K., Sauls, D., & Lehtman, M. J. (2019). Integrating motivation into current conceptualizations of personality. *Personality and Individual Differences*, 147, 1–7.