

المقياس الهولندي لدوافع العمل التطوعي لدى المتطوعين وغير المتطوعين

(الراشدين وكبار السن)

جاكوبيا نيبور وأرتسيلي فبرور ،

نارديستي فيرنك و نينكي سميديك

جامعة جرونينجن - هولندا

ترجمة: أستاذ مساعد علي عبد الرحيم صالح - جامعة القادسية - كلية الآداب



ali.salih@qu.edu.iq

يحمل العمل التطوعي العديد من الفوائد للأفراد المتطوعين والمستفيدين التطوع سواء كانوا أشخاص ومنظمات ومجتمعات [1]. وتشمل فوائد التطوع تحسين الأداء البدني لدى كبار السن، والتقييم الذاتي للصحة، والرضا عن الحياة ، وتقليل مستويات أعراض الاكتئاب [2]. وتظهر فوائد العمل التطوعي لدى كبار السن من حيث ارتفاع رضاهم عن الحياة، والصحة المدركة بدرجة أكبر من الشباب [3]. لذلك نجد أن زيادة العمل المنتج في وقت لاحق من الحياة له أهمية مجتمعية، لاسيما في سياق الشيخوخة السكانية التي تواجهها المجتمعات الغربية، لكون زيادة معدلات المشاركة في العمل التطوعي لدى كبار السن يمكن أن تساهم في تحسين ديمومة المعاشات التقاعدية وأنظمة الرعاية الصحية [6]. لهذا السبب توجهت الأبحاث السابقة في استقصاء العوامل الاجتماعية والديموغرافية المرتبطة بالمشاركة في العمل التطوعي [7]. ورغم ذلك ، فإن قرار المشاركة في التطوع لا يعتمد على العوامل الاجتماعية والديموغرافية فحسب، وإنما يستند أيضا على العوامل الشخصية مثل العوامل الدافعية [8]. لذا ، فإن الإجابة عن سؤال لماذا يختار بعض الناس التطوع بينما يتجنب البعض الآخر هذا العمل؟ يتطلب المزيد من التبصر في الدوافع التي تحفز على الناس على اختيار التطوع، إذ قد يكون لدى بعض الأشخاص دافعا قويا للتطوع أكثر من غيرهم، كذلك نجد أن الدوافع تكون مختلفة بين فرد وآخر. إذن يمكن أن تساعدنا دراسة دوافع المتطوعين في تفسير سبب مشاركة الأفراد في العمل التطوعي، رغم الحاجة إلى الكثير من الوقت والجهد للبحث بنشاط عن فرص التطوع والالتزام بعلاقة مساعدة طويلة الأمد [9]. وهذا ما يجعل دراسة الدوافع للتطوع أمرا مهما لفهم استمرارية المتطوعين وتوظيفهم بشكل أفضل في الأعمال التطوعية [10] وبالتالي، تساهم نتائج هذا البحث في زيادة معدلات المشاركة.

في الوقت الحالي لا توجد أداة قياس مناسبة متوفرة في تعرف دوافع التطوع لدى المتطوعين وغير المتطوعين، ونحن نركز في هذا المقياس على غير المتطوعين لأن غالبية الدراسات تجاهلتهم [11]. وفي هذا السياق نجد أن ليس هناك معرفة حول الكثير عن دوافع التطوع بين الأفراد غير المتطوعين. وخصت الأبحاث السابقة التي قارنت دوافع العمل التطوعي بين الأفراد المتطوعين وغير المتطوعين إلى أن الأشخاص الذين يتجنبون التطوع لديهم مستوى دافعية أقل من المتطوعين [12]. ولا يمكن للدراسات التي تريد دراسة عينات من المتطوعين فقط إظهار ما إذا كانت دوافع المتطوعين تختلف عن دوافع غير المتطوعين [11]. إذ أنها غالبًا ما تقترض ضمناً أن المتطوعين لديهم دوافع أقوى للتطوع من غير المتطوعين، وأن المستوى المنخفض من دوافع العمل التطوعي لدى غير المتطوعين هو سبب تجنب الأفراد للعمل التطوعي [5]. لذلك ، من أجل إظهار أهمية الدوافع التطوعية، والتنبؤ في نهاية المطاف

يحمل العمل التطوعي العديد من الفوائد للأفراد المتطوعين والمستفيدين التطوع سواء كانوا أشخاص ومنظمات ومجتمعات

تشمل فوائد التطوع تحسين الأداء البدني لدى كبار السن، والتقييم الذاتي للصحة، والرضا عن الحياة ، وتقليل مستويات أعراض الاكتئاب

أن زيادة العمل المنتج في وقت لاحق من الحياة له أهمية مجتمعية، لاسيما في سياق الشيخوخة السكانية التي تواجهها المجتمعات الغربية

بالمشاركة الفعلية في العمل التطوعي ، نحتاج إلى معرفة ما إذا كانت أنواع الدوافع للتطوع تختلف بين الأفراد المتطوعين وغير المتطوعين، وما إذا كانت دوافع التطوع أقوى لدى المتطوعين من غير المتطوعين. [11]ومن أجل القيام بذلك ، هناك حاجة إلى أداة قياس تسمح بمقارنة دوافع العمل التطوعي بين المتطوعين وغير المتطوعين.

من هذا المنطلق قمنا بتطوير أداة قياس تعد الأكثر استعمالاً في تقييم دوافع المتطوعين يطلق عليها [10] VFI وجاء هذا التطوير لجعل الأداة قابلة للتطبيق في ضوء مقارنة دوافع المتطوعين وغير المتطوعين [9] يستند هذا المقياس على نموذج Clary et al.,1998 الذي يهتم بقياس ستة دوافع للتطوع، هي :

- (أ) وظيفة القيم: تلك الفرص التي يوفرها العمل التطوعي للأفراد من أجل التعبير عن قيم مهمة للذات ، مثل الإيثار والقيم الإنسانية للآخرين.
- (ب) وظيفة الفهم: عملية اكتساب المعرفة والمهارات والقدرات بواسطة العمل التطوعي.
- (ج) الوظيفة الاجتماعية: الفرص التي يوفرها التطوع من أجل تحسين العلاقات الاجتماعية ، والتوافق مع الفئات الاجتماعية التي تعتبر مهمة.
- (د) الوظيفة المهنية: تتمثل بفرص العمل التي يوفرها التطوع في المستقبل.
- (هـ) وظيفة الحماية: الفرص التي يوفرها العمل التطوعي للمتطوع من أجل حماية نفسه من المشاعر السلبية تجاه الذات .
- (و) وظيفة التحسين أو التعزيز: الفرصة التي توفرها المشاركة في العمل التطوعي من أجل تعزيز احترام الذات عبر التركيز على نمو الذات وتطويرها.

ويتمتع مقياس دوافع العمل التطوعي خصائص سيكومترية جيدة [9] إذ أثبت أنه قابل للتطبيق في بيانات تطوعية مختلفة، وعلى عينات ذات خصائص ديموغرافية متنوعة . وتمت ترجمة المقياس والتحقق من صدقها لغات عديدة، بما في ذلك الصينية [13] والألمانية [14] والهولندية [15] وعلى الرغم من أن [9] Clary et al. تحقق أيضاً من صدق المقياس على عينة تتكون من أشخاص لديهم خبرات تطوعية سابقة وأشخاص ليس لديهم مثل هذه الخبرات، إلا أنه لم يتم إجراء مقارنة بين هذه المجموعات [12]. لذلك ، لم تتحقق الدراسات فيما إذا كان المقياس أداة صالحة لقياس دوافع المتطوعين مقارنة بالأفراد غير المتطوعين. لم تُظهر الدراسات أيضاً ما إذا كانت وظائف المتطوعين تقيس نفس البنية الكامنة في عينات غير المتطوعين، وهل هناك إمكانية يمكن في ضوءها مقارنة درجات متوسط العوامل بين المجموعتين، وبالتالي لا يزال من غير الواضح ما إذا كان يمكن استخدام هذا المقياس في مقارنة أنواع وقوة دوافع المتطوعين بين المتطوعين وغير المتطوعين.

إن من أجل التأكد من صدق مقياس دوافع العمل التطوعي لدى المتطوعين وغير المتطوعين، فإنه تم تطويع 167729 مشاركاً يعيشون في شمال هولندا بين عام 2006-2013 الذين تراوحت أعمارهم بين 25-50 سنة، وتمت الإجابة على المقياس في إحدى المواقع الإلكترونية يدعى www.lifelines.nl. وذلك بعد ترجمة الأداة إلى اللغة الهولندية. إذ يختار المستجيب الإجابة من سبعة بدائل تمتد من (تتطبق عليّ بدرجة كبيرة=7 درجة) إلى (لا تتطبق عليّ بدرجة كبيرة=1 درجة)، وتراوحت درجات ثبات دوافع العمل التطوعي وفق الفاكرونباخ بين (0.70-0.86) للمتطوعين في حين تراوحت درجات ثبات الفاكرونباخ لغير المتطوعين (0.71-0.87)، وتم التحقق من صدق المقياس وفق نموذج

لماذا يختار بعض الناس
التطوع بينما يتجنب البعض
الأخر هذا العمل؟

قد يكون لدى بعض الأشخاص
دافعا قويا للتطوع أكثر من
غيرهم، كذلك نجد أن الدوافع
تكون مختلفة بين فرد وآخر

يمكن أن تساعدنا دراسة
دوافع المتطوعين في تفسير
سبب مشاركة الأفراد في
العمل التطوعي

في الوقت الحالي لا توجد أداة
قياس مناسبة متوفرة في
تعريف دوافع التطوع لدى
المتطوعين وغير المتطوعين

التحليل العاملي التوكيدي الذي اختصر المقياس من 27 فقرة إلى 18 فقرة موزعة على ستة دوافع مستقلة للعمل التطوعي.

المقياس: فيما يلي (18) سببا محتملا للعمل التطوعي، من فضلك هل يمكنك توضيح إلى أي مدى تنطبق عليك الأسباب في العبارات أدناه:

1. يمكن أن يساعدني التطوع في الحصول على موضع قدم في باب العمل الذي أرغب به.(مهني).
2. إن أصدقائي من المتطوعين. (اجتماعي).
3. أنا أعمل مع أشخاص أقل حظاً مني.(قيم).
4. يجعلني العمل التطوعي أشعر بالأهمية. (تحسين)
5. يهتم معارفي بالمساهمة في المجتمع. (اجتماعي)
6. يمكنني التطوع من إجراء اتصالات جديدة قد تكون مفيدة لعملي أو مهنتي. (مهني)
7. يزيد العمل التطوعي من تقديري لذاتي. (تحسين).
8. يتيح لي العمل التطوعي استكشاف خيارات وظيفية مختلفة. (مهني).
9. أتعاطف مع الأشخاص الذين يحتاجون إلى المساعدة.(القيم)
10. يولي المقربون مني أهمية كبيرة للمساهمة في المجتمع. (اجتماعي)
11. يسمح لي العمل التطوعي بتعلم الأشياء من خلال الخبرة العملية المباشرة. (فهم).
12. أعتقد أن من المهم مساعدة الآخرين. (قيم).
13. يساعدني العمل التطوعي على حل مشكلاتي الخاصة. (حماية)
14. العمل التطوعي نشاط مهم للأشخاص الذين أعرفهم بشكل جيد. (اجتماعي)
15. العمل التطوعي وسيلة تلهيني عن مشكلاتي الخاصة. (حماية).
16. يمكنني التطوع من تعلم كيفية التعامل مع أنواع مختلفة من الناس. (فهم)
17. تبدو تجربة التطوع جيدة في سيرتي الذاتية. (مهني).
18. يمكنني التطوع من استكشاف قوتي الخاصة. (فهم)

المصادر

1. Stukas, A.A.; Hoye, R.; Nicholson, M.; Brown, K.M.; Aisbett, L. Motivations to Volunteer and Their Associations with Volunteers' Well-Being. Nonprofit Volunt. Sect. Q. 2016, 45, 112-132.
2. Morrow-Howell, N. Volunteering in Later Life: Research Frontiers. J. Gerontol. Soc. Sci. 2010, 65, 461-469.
3. VanWilligen, M. Differential Benefits of Volunteering Across the Life Course. J. Gerontol. 2000, 55, S308-S318.
4. Okun, M.A.; Schultz, A. Age and Motives for Volunteering: Testing Hypotheses Derived from Socioemotional Selectivity Theory. Psychol. Aging 2003, 18, 231-239.
5. Willems, J.; Dury, S. Reasons for not volunteering: Overcoming boundaries to attract volunteers. Serv. Ind. J. 2017, 37, 726-745.
6. Galenkamp, H.; Deeg, D.J.H. Increasing social participation of older people: Are there different barriers for those in poor health? Introduction to the special section. Eur. J. Ageing 2016, 13, 87-90.

نركز في هذا المقياس على
خير المتطوعين لأن غالبية
الدراسات تجاهلتهم

خلصت الأبحاث السابقة التي
قارنت دوافع العمل التطوعي
بين الأفراد المتطوعين وغير
المتطوعين إلى أن الأشخاص
الذين يتجنبون التطوع لديهم
مستوى دافعية أقل من
المتطوعين

يتمتع مقياس دوافع العمل
التطوعي بخصائص سيكومترية
جيدة [9] إذ أثبت أنه قابل
للتطبيق في بيئات تطوعية
مختلفة، وعلى عينة ذات
خصائص ديموغرافية متنوعة

إن من أجل التأكد من صدق

7. Niebuur, J.; Van Lente, L.; Liefbroer, A.C.; Steverink, N.; Smidt, N. Determinants of participation in voluntarywork: A systematic review and meta-analysis of longitudinal cohort studies. BMC Public Health 2018, 18.

8. Snyder, M.; Omoto, A.M. Volunteerism: Social Issues Perspectives and Social Policy Implications. Soc. IssuesPolicy Rev. 2008, 2, 1-36.

9. Clary, E.G.; Snyder, M.; Ridge, R.D.; Copeland, J.; Stukas, A.A.; Haugen, J.; Miene, P. Understanding andAssessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. J. Pers. Soc. Psychol. 1998, 74, 1516-1530.

10. Chacón, F.; Gutiérrez, G.; Sauto, V.; Vecina, M.L.; Pérez, A. Volunteer Functions Inventory: A systematicreview. Psicothema 2017, 29, 306-316.

11. Musick, M.A.;Wilson, J. Volunteers: A Social Profile; Indiana University Press: Bloomington, IN, USA, 2008.

12. Clary, E.; Snyder, M.; Stukas, A. Volunteers' Motivations: Findings from a National Survey. Nonprofit Volunt.Sect. Q. 1996, 25, 485-505.

13. Wu, J.; Wing Lo, T.; Liu, E.S. Psychometric properties of the volunteer functions inventory with Chinese students. J. Community Psychol. 2009, 37, 769-780.

14. Oostlander, J.; Guentert, S.T.; Van Schie, S.;Wehner, T. Volunteer Functions Inventory (VFI): Psychometricproperties of the German adaptation and construct validation. Diagnostica 2014, 60, 73-85.

15. Niebuur, J.; Liefbroer, A.C.; Steverink, N.; Smidt, N. Translation and Validation of the Volunteer FunctionsInventory (VFI) among the General Dutch Older Population. Int. J. Environ. Res. Public Health 2019, 16, 3106.

إرتباط كامل النص:

<http://www.arabpsynet.com/Documents/DocAliPsyScaleForVolunteering.pdf>

مقياس دوافع العمل التطوعي

لدى المتطوعين وغير

المتطوعين، فإنه تم تطوير

167729 مشاركا يعيشون

في شمال هولندا بين عام

2006-2013 الذين

تراوحت أعمارهم بين 25-50

سنة

يختار المستجيب الإجابة من

سبعة بدائل تمتد من (تنطبق

على بدرجة كبيرة=7 درجة)

إلى (لا تنطبق على بدرجة

كبيرة=1 درجة)

شبكة العلوم النفسية العربية

نحو تعاون عربي رفيا بعلوم وطب النفس

الموقع العلمي

<http://www.arabpsynet.com/>

المتجر الإلكتروني

<http://www.arabpsyfound.com>

الكتاب السنوي 2022 ل " شبكة العلوم النفسية العربية " (الاصدار الثاني عشر)

الشبكة تدخل عامها 22 من التأسيس و 20 على الوبج

22 عاما من الضج... 20 عاما من المنجزات

(التأسيس: 2000/01/01 - على الوبج: 2003/06/13)

<http://www.arabpsynet.com/Documents/eBArabpsynet.pdf>