

عقلية الوفرة - الندرة وعلاقتها بالنية للعمل التطوعي

إعداد:

ابراهيم مرتضى الاعرجي¹ ، بيداء هادي عباس²

¹الأستاذ الدكتور التدريسي في جامعة بغداد /كلية الآداب /قسم علم النفس .

E-mail: Ibraheemalaarjy@yahoo.com

²المدرس المساعد طالبة الدكتوراه في جامعة بغداد /كلية الآداب /قسم علم النفس

E-mail: baydammm0@gmail.com

مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على عقلية الوفرة - الندرة والنية للعمل التطوعي لدى طلبة الجامعة، والمقارنة في كل منهما على وفق متغيري الجنس والتخصص، و التعرف على العلاقة الارتباطية بين عقلية الوفرة - الندرة و النية للعمل التطوعي. وتم بناء مقياسين لعقلية الوفرة- الندرة و لنية للعمل التطوعي و تطبيقهما على عينة بلغت (٤٠٠) طالب وطالبة من طلبة الجامعة، واستُخرجت القوة التمييزية للمقياسين بأسلوب العينتين المتطرفتين والاتساق الداخلي. وتم استخراج مؤشرات للصدق الظاهري ومؤشرات للثبات بطريقة إعادة الاختبار بلغت (٧٧،٠) ، وبطريقة التجزئة النصفية (٧٩،٠) بالنسبة لمقياس عقلية الوفرة- الندرة. وتم استخراج مؤشرات للصدق الظاهري و للثبات بطريقة إعادة الاختبار بلغت (٨٠،٠) وبطريقة معامل ألفا - كرونباخ بلغت (٨٢،٠) لمقياس النية للعمل التطوعي. وأظهرت نتائج الدراسة اتصاف عينة البحث من طلبة الجامعة بعقلية الوفرة وبالنية للعمل التطوعي، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في عقلية الوفرة - الندرة ولا في النية للعمل التطوعي تبعاً لمتغير الجنس والتخصص، وظهرت علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عقلية الوفرة - الندرة والنية للعمل التطوعي.

الكلمات المفتاحية: عقلية الوفرة - الندرة، النية، العمل التطوعي

Abundance -Scarcity Mentality and its Relationship with Voluntary Work Intention

Abstract

The research aims to identify the abundance - scarcity mentality and the voluntary work intention for university students, compare each of abundance - scarcity mentality and the voluntary work intention according to the sex and specification variable, and identify the correlative relationship between the abundance - scarcity mentality and the voluntary work intention. Two scales were established for abundance - scarcity mentality and the voluntary work intention on a sample of (400) university students. The discriminatory power for the two scales was extracted using the methods of two extreme samples and internal consistency. For the abundance – scarcity mentality scale, the indicators of face validity and indicators of stability were extracted by retest method with value of (0.77) and by midterm retail method with value of (0.79). For the voluntary work intention, the indicators of face validity and indicators of stability were extracted by retest method with value of (0.80) and by Alpha – Kronpakh factor method with value of (0.82). The study results showed the research sample of the university students is characterized by abundance mentality and voluntary work intention, there are no statistically significant differences in the abundance - scarcity mentality or the voluntary work intention according to the gender and specification variable, and there is a correlation relationship between the abundance-scarcity mentality and the voluntary work intention.

Keywords: Abundance -Scarcity Mentality, Intention, Voluntary Work

مقدمة ومشكلة الدراسة:

كيف يمكن إيجاد حالة من التوازن الحكيم والمتواصل بين العمل والأسرة وبين الأمور المهنية وشؤون الحياة الخاصة وسط الضغوط والأزمات المتواصلة ثم الحفاظ عليها؟؟ من هذا التساؤل النفسي الاجتماعي انطلق ستيفن كوفي Stephen

٢٠٠٨ Covey لوضع تنظيره لعقلية الوفرة – الندرة **Scarcity Mentality -Abundance** .

فطبقاً لكوفي أن أكثر أحداث التاريخ أهمية من وجهة نظر المؤرخين لن تكون التكنولوجيا ، ولا الإنترنت ولا التجارة الإلكترونية ، إنه التغيير غير المسبوق في الحالة البشرية ، ولأول مرة – فعلياً – يحظى عدد كبير وسريع التزايد من الناس بحرية الاختيار ، ولأول مرة سيتاح لهم أن يديروا أنفسهم بأنفسهم لكن " المجتمع غير معد تماماً لذلك " (Covey, ٢٠١٢، p.٩).

أوضح كوفي أنه على الرغم من جميع المكتسبات في التكنولوجيا والإبداع الإنتاجي والأسواق العالمية، فإن معظم الناس لا يزدهرون thriving داخل المؤسسات التي يعملون لصالحها، فليس لديهم لا الإشباع fulfilled ولا الإثارة excited فهم محبطون تماماً ، ليس لديهم وضوح بشأن ما تستهدفه مؤسساتهم ولا بشأن أولوياتها الأهم ، إنهم معوقون ومشتتون، وفي الغالب هم لا يشعرون بإمكانية كبيرة للتغيير ، وهنا هل يمكن تصور حجم الكلفة المؤسسية والشخصية الناجمة عن الفشل في الاستفادة الكاملة من شغف وموهبة وذكاء وثقة العاملين ؟ أنها أكبر بكثير من جميع الضرائب و معدلات الفائدة وتكاليف العمل مجتمعة (Covy, ٢٠٠٨، p.٣).

لقد قامت مؤسسة ((فرانكل كوفي)) بالتعاون مع مؤسسة ((هاريس إنتر أكتف)) باستخدام ما أطلق عليه استبيان ((فاعلية التنفيذ)) ، إذ تم استطلاع رأي ((٢٣٠٠٠)) شخص يقيمون في الولايات المتحدة ويعملون بدوام كامل في صناعات أساسية ومجالات عمل أساسية، وهو استبيان يقيس مدى قدرة المؤسسة على تنفيذ أهدافها الأساسية، و نتائج دراسة حاصل التنفيذ كانت صادمة ومزعجة ، وهي وجود فجوة خطيرة بالطبع بين الأهداف المحددة وتنفيذها بشكل فعلي ، كما تظهر النسب الآتية:

- ٢٧% فقط قالوا إن لديهم فهماً واضحاً لما تحاول مؤسساتهم تحقيقه والسبب من وراء ذلك واحد فقط من بين كل خمسة متحمس لأهداف فريقه وأهداف مؤسسته.

- واحد من كل خمسة عمال قال أن لديه " خط رؤية " واضحاً بين مهام عملهم وأهداف الفريق والمؤسسة - النصف فقط كانوا راضين عن العمل الذي أنجزوه بنهاية الأسبوع.

- ١٥% فقط كانوا يشعرون بأن مؤسساتهم تمكنهم بشكل كامل من تنفيذ الأهداف الرئيسية .

- ١٥% فقط كانوا يشعرون بأنهم يعملون في بيئة تتمتع بالثقة العالية . (Covy, ٢٠٠٨، p.٣٩٤).

وهكذا يرى كوفي أن حجم التحديات وحجم التعقيد الذي يواجهه الناس في حياتهم الخاصة وفي علاقاتهم مع عوائلهم وفي حياتهم العملية وفي مؤسساتهم اختلف كلياً وبشكل هائل . وكلما عَظُم التغيير وتعقدت التحديات كلما تطلب الأمر اكتساب إطاراً مكملاً من المبادئ العامة التي لا تتبدل عن الشخصية و الفعالية البشرية ، ومن ثم الانتقال لمستويات عليا من العبقورية البشرية والمساهمة الفعالة والتحفيز... تلك المستويات التي تتطلبها عقلية الوفرة Abundance Mentality ... أنها تعبير يلخص قدرة الفرد لأن يكشف عن قيمته ويعبر للناس عن قيمتهم وقدراتهم بوضوح كامل بحيث يمكنهم رؤيتها بأنفسهم (Covey, ٢٠٠٨، p.٣٢) .

وعلى النقيض فإن عقلية الندرة Scarcity Mentality هي تعبير عن ضعف في استثمار الفرد لقدراته ومواهبه وإمكاناته بالحدود المتاحة والممكنة (Covey, ٢٠٠٨، p.٣٢).

وبالطبع هناك أناس ناجحون ومتحمسون وقادرون على أن يحيون حياة العظمة والإسهام، وأن يستثمروا في أنفسهم وفي الآخرين، لكن الحقيقة أن الناجحين قليلون، والذين يملكون التفوق والتميز قلة من القليلين، مع أن الجميع يمتلك تلك القدرة بداخلهم ، إنها قدرة فطرية لدى كل البشر.

ويبدو إن عدد ليس بالقليل من الأفراد لا سيما طلبة الجامعة ربما تعبر سلوكياتهم عن نموذج الندرة العقلية ، فهم يسيرون في الحياة وليس لديهم فكرة مركزة عن مقدار القوة الحقيقية التي يمتلكونها، هم يعيشون حياة اقل بكثير من مقدراتهم وإمكاناتهم، والأسوأ هم يعتقدون أن النجاح والسعادة أمران خارج نطاق سيطرتهم، تسيطر عليهم فكرة أن حياتهم لا تعدو ان تكون ألماً مركباً وأنه ليس باستطاعتهم القيام بشيء لتغييرها، وهم غير قادرين على فعل الشيء الذي يبدو أكثر معقولة، أو الشيء الذي له معنى من وجهة نظرهم الذاتية للفائدة المتوقعة لهم ولغيرهم .فلقد أظهرت دراسة Mathieu التي أجريت في جامعة Yale على (٧٥٠) ، أن للتوجيهات الوفيرة والنادرة تداعيات خطيرة- إي تبعات ونتائج على الثقافات والمنظمات والناس لأنها تؤثر على السلوك. كما انها تؤثر على مختلف المجالات كالاقتصاد والاستدامة و الفلسفة والسياسة. وخلصت الدراسة إلى أن ذوو التوجهات النادرة يشعرون بانعدام القوة والثقة والأمان تماماً ، ويعتبرون نتيجة ما حدث لهم أو ما يحدث لهم ، انهم معتمدون بدرجة كبيرة على الظروف وعلى الآخرين ،وليس لديهم فهم حقيقي للبهجة أو السعادة (Mathieu & et al, ٢٠٠٠، p.٩٩).

ويبدو أن تلك المعاناة والتحديات قد ظهرت واضحة جلية في المجتمع العراقي بسبب الأحداث التي مرت على هذا المجتمع والمتمثلة بحرب داعش وما أفرزته من سلبيات في شتى مجالات الحياة الأسرية والاقتصادية والاجتماعية والمهنية والصحية، فقد خلفت تلك الحرب أعداد كبيرة من الضحايا الذين تركوا ورائهم عوائل قد أصابتها محن عديدة، وتجسد ذلك في حرمان ويتم جهل وتشرذ. وهذا شكل مجموعة ظواهر سلبية عجزت الحكومة عن معالجتها، لذلك ظهرت حاجة ملحة لأشكال ومجالات متعددة من الدعم والمساندة برزت بوضوح في زيادة الاهتمام للتخطيط لنوايا فعّالة لتسويق العمل التطوعي عبر تشكيلات متعددة ؛ إذ أن " النوايا تسيطر على عوامل الدافعية التي تؤثر في السلوك، فهي إشارات تبين ما يبذله الأفراد من جهود في محاولة أداء السلوك" ((Ajzen, ٢٠١٣، p.٢ .

وانطلاقاً مما تقدم فإن مشكلة البحث الحالي تتجلى على الصعيد الأكاديمي في محاولة علمية جادة للإجابة عن تساؤلات رئيسية: ما هو مفهوم عقلية الوفرة وما يقابله من ندرة ؟ وما هي سلوكيات الأفراد المتعلقة بالنموذج العقلي الوفير مقابل النموذج العقلي النادر الحذر ؟ وأيها أجدر بالتنفيذ عقلية الوفرة أم الندرة ؟ وهل يمكن أن يتوافق النموذج العقلي الوفير أو النادر عبر استجابة الفرد الدائمة في مواجهة تحديات الحياة المختلفة ؟ وكيف لهما ان يكونا القاعدة المناسبة للتخطيط لنوايا فعّالة تفصح عن أهداف سامية ترتقي لخدمة البشرية متمثلة بالأعمال التطوعية.

أهمية البحث

أنها ذلك المفهوم الجديد والبلوغ للانتقال من الفاعلية Effectiveness إلى العظمة Greatness، الذي يفترض كوفي إنه ينبع من الإحساس العميق بالقيمة الشخصية Personal value والأمن النفسي Psychological security، فكل فرد يستحق الأفضل وأفضل الاحتمالات، وهذا الإحساس لا يُملك وإنما يتم التوافق معه، وعلى الفرد أن يتعامل مع نفسه على أنه كيان متكامل الآن، ولديه كل ما يحتاجه وهو ليس بحاجة إلى أي شيء آخر إضافي حتى يكون سعيداً. العيش في وفرة هو أن تكون على قيد الحياة بالكامل، وتعيش حياة خالية من أي شعور بعدم اليأس، هو فن معرفة كيفية العيش (Covey,1990,p.25).

تتكشف عقلية الوفرة Abundance Mentality المتمثلة بصوت الفرد، نداؤه، شفرته الخاصة به عند نقطة اتصال الرؤية Vision ((تطوير الإحساس بالذات عبر الجمع بين الحاجة والإمكانية)) والانضباط Discipline ((التضحية الشخصية المبذولة بتضحية السعادة الآتية لصالح المصلحة الكبرى بعيدة المدى)) والشغف Passion ((الرغبة والتفاؤل والإثارة والصلة العاطفية لخلق المستقبل)) والضمير Conscience ((الإحساس الداخلي بما هو صواب وما هو خطأ)) (Covey,2008,p.83).

إن الغاية من عقلية الوفرة Abundance Mentality هي منح الفرد ((نموذج ذهني)) paradigm سوف يقوده للخروج من الألم والإحباط إلى الإثبات والأهمية والقيمة والمساهمة الحقيقية في ساحة العالم الجديد، ليس في عمله ومؤسسته^١ فحسب، بل في حياته كلها أيضاً عن طريق تأسيس رؤية وانضباط وشغف مشتركين يحوّلهم الضمير؛ إذ تظهر الثقة جلية واضحة عند ممارسة ((الضمير))، وتكشف الشجاعة عن نفسها عن طريق التلاحم والانسجام ما بين ((الرؤية، الانضباط والشغف)) (Covey,2012,p.19).

وبهذا يرى كوفي أن عقلية الوفرة دالة لشئيين: ((الثقة)) و ((الشجاعة)) وتشمل الثقة الاتساق والأمانة والتواضع مع الناس. في حين تشمل الشجاعة قدرات الفرد ومهاراته ونتائج وسجل أعماله. وهذان شيان جوهريان. أن النظر إلى عناصر عقلية الوفرة بهذه الطريقة سيمكن الفرد من رؤية الصلة المتبادلة بين تلك العناصر والأهمية الجوهرية لكل منها. يقترح كوفي أن الثقة تُعدّ المتغير الجوهرية الخفي في التأثير على عقلية الفرد الوفيرة من أجل تحقيق معادلة النجاح المؤسسي؛ إذ تأتي الكلمة الإنجليزية التي تقابل كلمة ((الثقة)) في العربية من الجذر اللاتيني نفسه الذي جاءت منه كلمتا ((متكامل)) و ((تام)). ويتصف المرء بالثقة حينما يكون هناك اتساق بين قصده وسلوكه... وعندما يكون المرء كلاً متكاملًا، لا تناقض فيه، وهو نفسه باطنًا وظاهرًا، ويسمى كوفي هذا ((اتساقاً uniformity)).

^١ينبغي الإشارة إلى أن مفردة المؤسسة في تنظيم كوفي تشير إلى مجموعة مؤلفة من أفراد بينهم علاقة وغاية مشتركة سواء كان في البيت أو العمل أو المحيط الاجتماعي (Covey,2008,p.23).

إذ يعمل من يتمتعون بالاتساق في توافق وانسجام مع أعمق قيمهم ومعتقداتهم، ولا تتناقض أقوالهم مع أفعالهم، وعندما يشعرون بأن عليهم أن يفعلوا شيئاً ما فإنهم يفعلونه، وتوجههم قوى خارجية بما في ذلك آراء الآخرين، أو ملائمة اللحظة، فما يستمعون إليه ويستجيبون له هو صوت الضمير الهادي (Covey & Merrill, 2006, p.59). (Covey, 2008, p.88).

والثقة، بالنسبة لمعظم الناس تعني ((الأمانة honesty))، والأمانة لا تتضمن قول الحقيقة فحسب، بل أيضاً ترك الانطباع الطيب، على الرغم من أن البعض لا يعي ذلك. فمن الممكن قول الحقيقة، ولكن مع ترك انطباع خاطئ، وهذا معناه ألا يكون المرء أميناً (Covey, 2008, p.89).

والثقة كذلك تشمل ((التواضع modesty)). إن كون المرء متواضعاً لا يعني إنه ضعيف أو كتوم أو يخشى الأضواء. وإنما يعني معرفة المبدأ ووضع نصب العين، كما يعني الدفاع بشدة عن المبدأ، حتى في وجه الخصم. ويمكن للمتواضعين التفاوض بقوة، ويمكنهم الدخول في مساومات حادة، ويمكنهم التعبير عن أنفسهم بصورة محددة في المواقف الحادة في العلاقات الشخصية الوطيدة، لكنهم يبتعدون عن الغطرسة أو الاحتيال أو الغش أو مساومات ربح أو خسارة القوة. إنهم يعرفون أن هناك مبادئ أزلية تسيطر على المؤسسات والعلاقات، ويحاولون التصرف بصورة تتوافق مع تلك المبادئ، ولا يسعون إلى الانفراد بالرأي (Covey & Merrill, 2006, p.60).

وطبقاً لكوفي فإن هذه المعجلات الثلاث ((الاتساق والأمانة والتواضع)) وليس ((الخضوع)) هو ما ينشئ في النهاية ((الثقة)) أو ((الضمير)). وكلما زادت الثقة ستزيد السرعة وتقل التكلفة في كل الأمور المهمة التي يقوم بها المرء في حياته في كل مرة، وستزيد قدرته على تحويل ضرائب الثقة إلى عوائد في كل بعد من أبعاد حياته!! ولكن كيف يمكن للثقة أن تعبر عن نفسها في القيادة والحياة وضمن إطار العقلية الوفيرة؟ (Covey & Merrill, 2006, p.62). إن الشخص الجدير بالثقة يهتم بما هو صائب أكثر من اهتمامه بأن يكون مصيباً، و((بالتصرف)) بناء على أفكار جديدة أكثر من ((امتلاك)) الأفكار، و((باحتراف)) حقيقة جديدة أكثر من الدفاع عن موقف عفا عليه الزمن، و((بناء الفريق)) أكثر من ((تقديس الذات))، وبالإسهام في التعريف أكثر من أن يكون معروفاً بإسهامه (Covey, 2012, p.19).

وتتضمن الشجاعة طبقاً لستيفن كوفي، القدرة على اتخاذ القرار السليم حتى أن كان صعباً، والقوة اللازمة لإنجاز شيء ما، إنها الطاقة الحيوية لاتخاذ الاختيارات، وهي تمثل أيضاً القدرة على التغلب على العادات الراسخة، وتنمية عادات أسمى وأكثر كفاءة. ذوو الرؤية والانضباط الذاتي والشغف تتكون حياتهم نتيجة قراراتهم الشخصية وليس الظروف الخارجية. وهؤلاء الناس ينجزون الأشياء ويتميزون بالمبادرة والفاعلية، ويختارون استجاباتهم للمواقف وفقاً لمبادئ قوية ومعايير عامة. إنهم يتحلون بالمسئولية عن مشاعرهم، وحالاتهم النفسية والعقلية، وكذلك عن أفكارهم وسلوكياتهم (Covey, 2012, p.19).

إذن اعتقد كوفي ثمة طريقة جديدة ليعبر النموذج الذهني لعقلية الوفرة عن نفسه، ألا وهي قدرة الفرد على أن يكون جديراً بالثقة وشجاعاً في آن واحد؛ مع الآخرين جديراً بالثقة إذ يظهر الكثير من الأمانة والتواضع الاحترام والتقدير لغيره من الناس ولآرائهم ومشاعرهم وتجاربهم واعتقاداتهم، وشجاعاً في تعبيره عما يؤمن به دون تهديد شخصي.

والتلاقي بين الآراء المختلفة قد ينتج عنه ذلك البديل الثالث الذي يكون أفضل مما الطرفين في البداية، وهذا هو التناغم الحقيقي حين يكون الكل أعظم من مجموع الأجزاء. من لا يعيشون وفق عقلية الوفرة لن يعيشوا العظمة الذهنية والنزاهة الداخلية (Covey,2004,p.34). يقترح كوفي إن معظم التحولات الثقافية الكبرى – التحولات التي بنت مؤسسات عظيمة وحافظت على نمو بعيد المدى ورخاء وإسهام للعالم – جرت على أيدي أشخاص غالباً ما يكشفون عن عقلية الوفرة. أنهم يغيرون أنفسهم أولاً من الداخل وانطلاقاً نحو المحيط الخارجي، شخصيتهم، كفاءتهم، مبادراتهم، طاقتهم الإيجابية – باختصار سلطتهم الأخلاقية – تثبت من داخلهم وتُنقل إلى الآخرين، لقد امتلكوا إحساساً راسخاً بالهوية، أكتشفوا مواضع قوتهم ومواهبهم، واستخدموها للوفاء بالحاجات وتحقيق النتائج فيلاحظ الناس، فيُمنحون مسؤولية أكبر، فيُعظمون قدر المسؤولية الجديدة ومن جديد يحققون النتائج، فينتبه مزيد من الناس ويلاحظون، يرغب الآخريين حولهم في التعرف على الأفكار الجديدة، كيف حققوا كل ذلك، فنتحول الثقافة العامة لصالح رؤيتهم ولصالحهم (Covey,2008,p.p.259-261).

تساند دراسات Covey1999؛ Adams 2000؛ Rassatto 2005 ما جاء به تنظير ستيفن كوفي بشأن نماذج عقلية الوفرة، فقد أجمعت هذه الدراسات إلى أن قادة عقلية الوفرة -ABUNDANCE MENTAL MODELS-AMM كثير ما تظهر عليهم السلوكيات التالية:

التفكير على المدى الطويل، التصرف بشكل محلي لكنه تفكير عالمي، التفكير في كافة الأنظمة، التعلم، طلب موارد للكادر، حماية الكادر من الظروف السيئة، مشاركة المعلومات، التفويض، تقاسم الأضواء، إعطاء مستويات عالية من المديح، تشجيع الإبداع، تقديم التبرعات، الإصغاء للآخرين، لديهم نتائج عادلة وجيدة، التعبير عن الرحمة والطيبة، الاحتفاظ بالنقد إلى أدنى حد ممكن (Rassatto,2005,pp.62-80)(Adams,2000.p.p.81-99) (Covey,1999,pp,51-67). ببساطة – على المستوى الأساسي والعملي- عقلية الوفرة هي أن يكشف الفرد عن قيمته ويعبر للناس عن قيمتهم وقدراتهم بوضوح كامل بحيث يمكنهم رؤيتها بأنفسهم، وهذا يعني أنه يبدأ عملية النية والفعل والتحول. ولو أن هذه العقلية عمت ثقافة الأفراد ومجتمعاتهم، فإن تأثيرها على العالم سيكون هائلاً وغير محدود بشكل لا يمكن تصوره. ويمكن بعد ذلك النظر إلى كيفية استعمال هذا التطبيق المؤسسي على كل فرد في المجتمع (الراشد، ٢٠١٠، ص١٦).

باختصار، تلخص الباحثة إلى إن الوفرة ليس لها حدود أو قيود وهي شعار الحياة اللامتناهي، وهي تنطبق علينا بنفس القدر الذي تنطبق فيه على كل شيء في الحياة. إنها استجابة ورد فعل الحياة لأيمان الأفراد بالندرة. لذا ينبغي أن يُدرك البشر مفهوم الوفرة والرخاء وإلا يجعلون عقلية الندرة هي مجرى الأساس في حياتهم.. تلك العقلية الذهنية التي تصور الحياة كقطعة حلوى منتهية، إذا حصل شخص على قطعة كبيرة من الحلوى فهذا يعني حصول الجميع على نصيب أقل (Covey,2008,p.259).

يمكن النظر لعقلية الندرة Scarcity Mentality أكثر من كونها حالة من الموارد النادرة، الكلمة بحد ذاتها، في حال اذا كانت تعني اي شيء للإنسان، ينبغي ان تشمل على العلاقات الاجتماعية والحضارة الثقافية التي تعزز عدم الأمان في النفس. يعد عدم الأمان والطمأنينة هذا في المجتمعات العضوية الهرمية؛ بمثابة وظيفة للحدود القمعية المنشأة من قبل العالم الطبيعي المحفوف بالمخاطر، والمؤسسة من قبل التركيب الطبقي الاستغلالي (Boltd,2005,p84).

ويعنى كوفي بعدم الأمان، اعتقاد الفرد بضعف أهلية وأحقيته للحياة الكريمة، وهذه من مؤشرات تدني الاستحقاق داخله. إن الإنسان ما دام يحتاج الى شيء خارج ذاته ليجعله يشعر بالسعادة وما دام لديه قائمة طويلة من الشروط التي لا بد تحقيقها والظروف التي لا بد من تغييرها فهو عبد للعالم، ولن يختبر أية نتائج (Adams,2000,pp.81-99).

وبالطبع ليست الأمور سيئة بذاتها، لكن لا يمكن للعالم أن يمنح الفرد أي شيء ذي قيمة دائمة، أما يعكس ما يعطيه هذا الفرد لنفسه. عندما يولي الفرد أمر خارجياً ما أهمية أكبر، يفترض أنه لا يصنع الواقع لكن السلطة الخارجية التي تعرف أكثر منه هي التي تفعل، ويمثل هذا الغاءً لطبيعته، وهي الطريقة الموثقة أكثر من غيرها ليعزل الفرد نفسه عن منطق السليم. فليست القواعد هي المصدر الرئيس للواقع ولا المفاهيم أو أنماط السلوك أو الأساتذة أو المعلومات أما الفرد نفسه المصدر (Cha& Edmondson,2006,p.57).

والأفراد الذين يتبعون منهجية عقلية الندرة يركزون على بقاء الشخص ولذته وتطوره دون الآخرين ، ذاتهم طموحة لكنها أنانية إنهم يرون العلاقات إما باعتبارها تهديداً أو غير مهددة ،مثل الأطفال الصغار الذين يصنفون الناس إما "إنه لطيف" أو "إنه سيء". هم دوماً يجرون المقارنات مع غيرهم وفي حالة منافسة دائمة. أذ ينشأ إحساسهم بقيمتهم الذاتية من مقارنتهم بالآخرين ، كما أنهم ينفقون طاقتهم في محاولة امتلاك الأشياء أو الآخرين لكي يزدوا من إحساسهم بقيمتهم وقد يعنى نجاح شخص آخر فشلهم . فهم يشعرون كأن شيئاً ما قد أنتزع منهم حينما يتلقى شخص آخر تقديراً خاصاً أو منحة مالية أو يحقق نجاحاً أو انجازاً متميزاً . وبالرغم من أنهم قد يعبرون لفظياً عن سعادتهم لنجاح الآخرين ، إلا أنهم ومن داخلهم يعضون أناملهم من الغيظ الذي ينهش قلوبهم ، فإن " تكسب " تعنى ببساطة أن "تَهْزَم" (Covey,2004,159).

لقد أظهرت دراسة Mathieu 2000 أن التوجهات الوفيرة والنادرة تمتلك تداعيات خطيرة- إي تبعات ونتائج على العلوم والثقافات والمنظمات والناس لأنها تؤثر على السلوك. كما انها تؤثر على مختلف المجالات كالاقتصاد والاستدامة و الفلسفة والسياسة. وخلصت الدراسة إلى أن ذوو التوجهات النادرة يشعرون بانعدام القوة والثقة والأمان تماماً ،ويعتبرون نتيجة ما حدث لهم أو ما يحدث لهم ، أنهم معتمدون بدرجة كبيرة على الظروف وعلى الآخرين ،وليس لديهم فهم حقيقي للبهجة أو السعادة (Mathieu & et al,2000,p.99).

وبهذه الطريقة ، تعني عبارة (اقتصاد الوفرة) أكثر من كونها وفرة وسائل الحياة والتي تتضمن الدعم ،العلاقات البشرية ونفسية الفرد ؛ بل كذلك تعكس الحرية والأمان والجدارة بالثقة والتعبير النفسي الذي تتيحه الوفرة . بشكل مختصر يعد مجتمع الوفرة بمثابة تلبية الإمكانات الاجتماعية والثقافية في تقنية الندرة ... (Perry &Griggs, 1996,p.195).

ولهذا صرحت ما يستري Maestree قائلة " أنه يمكننا استخدام ما سبق لتحديد كيف نشعر وكيف نشير ردود فعل مختلفة، وكيف يمكننا تحويل المشاعر من سلبية إلى أخرى إيجابية " (Maestree,2005,p.89)، إذ إن المفتاح لفهم السلوك المؤسسي ليس في دراسته نفسه، بل دراسة وفهم الطبيعة البشرية، فمجرد فهم للعناصر الرئيسة للطبيعة البشرية، يمتلك البشر مفتاح الدخول إلى إمكانيات الناس والمؤسسات .

إن تميز الإنسان عن بقية المخلوقات الحية بقدرات معرفية متطورة مثل عقلية الوفرة -الندرة؛ ليضعه أمام تحديات الحياة فهي تمثل سلاحه الفعال في التغلب على الصعوبات والوصول إلى غاياته في الحياة بأفضل صيغة وأجود النتائج وأقصر وقت، وفي ذات الوقت ليفهم الإنسان أخاه الإنسان من حيث طرق تفكيره واتخاذ قراراته ولبساعده على تنمية قدراته إلى أقصى مستوى ممكن...ولكن يبقى الاستفهام قائماً، ما علاقة مفهوم عقلية الوفرة- الندرة بالنية للعمل التطوعي؟؟.

إن النظر إلى النية Intention يتسع في تأثيرها على السلوك لتشمل طيفاً واسعاً من رغبات الفرد، وتمتد في مساحة كبيرة من أفكاره ومعتقداته والتي قد تدفعه لتلمس المستقبل حتى في أجزاء من ذاته. لذلك عمد العديد من علماء النفس إلى التأكيد أن النيات هي أساس السلوك الإنساني المقصود أو المعتمد، إذ يمكن النظر إليها على أنها حالة المعرفة أو الإدراك التي تسبق بشكل مؤقت ومباشر السلوك المرتقب أو قرار التصرف أو القيام بالعمل، وصورت النية على أنها الحدث الذي يسبق مباشرة الشروع بالعمل بشكل فعلي، وهي استعداد الفرد لأداء سلوك معين، فهي العامل الذي يسبق السلوك مباشرة ويدفع نحوه (Ajzen & Driver, 1991, p. 196). إذ يفترض آيزن 1985 أن النية قد ارتبطت بنسق مجموعات لمعتقدات سلوكية ومعتقدات معيارية ومعتقدات ضبط السلوك، وبالتالي فإن نية الإنسان تسترشد عن طريق تلك الاعتبارات.

ولعل من المهم اختيار موجز لأحد المشروعات البحثية هنا في ضوء العدد غير القليل من الدراسات الخاصة بهذه الآلية من التنظيم الذاتي، فقد هدفت دراسة مراد ٢٠١٦ إلى التعرف على أثر الخصائص الريادية (التحكم الذاتي، والثقة بالنفس، والحاجة للإنجاز، والاستقلالية وتحمل المسؤولية، وتحمل المخاطرة، والإبداع) لدى طلبة التخصصات الإدارية في النوايا الريادية لديهم. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للخصائص الريادية لدى الطلبة على نيتهم لإنشاء مشروعاتهم الريادية الخاصة، وبناءً على تحليل الانحدار الخطي البسيط، أظهرت النتائج إن قدرة الطلبة على التحكم الذاتي وكذلك مستوى الإبداع يعدان من أهم الخصائص الريادية الأكثر تأثيراً على النية الريادية لديهم، بينما تبين أن الثقة بالنفس هي الأقل تأثيراً في الخصائص الريادية في نية الطلبة للتوجه نحو إنشاء مشروعات ريادية. وقد خلصت الدراسة إلى أن طلبة العلوم الإدارية يتمتعون بخصائص وسمات ريادية عديدة وبدرجة كبيرة. وفي دراسة أخرى تم تحليل بعض المتغيرات الاجتماعية والشخصية والاقتصادية التي قد تؤثر في النية الريادية للباحثين Ozara & Riven burgh 2016، إذ أجريت الدراسة على (٥٨٧) طالباً وطالبة من جامعتين الأولى أمريكية والأخرى تركية. وأشارت نتائجها إلى أنه على الرغم من موقف الطلبة الإيجابي نحو ريادة الأعمال، فإن نيتهم للشروع بعمل ريادي خاص كانت ضعيفة على مستوى البلدين، وأظهرت الدراسة وجود علاقة بين التفاؤل، وتحمل المخاطر، والإبداع، والنية الريادية، كما وأظهر الطلبة الأمريكيين مستوى أعلى بكثير في تحمل المخاطر من الأتراك، وقد عزى ذلك إلى الوضع الاقتصادي والسياسي المختلف بين البلدين (Ozaralli & Riven burgh, 2016, p.p.53-66) (النشومي، ٢٠١٧، ص٢٥٢-٢٧٣).

وتنظر ماكتاغريت 2007 McTaggart للنية على أنها تصور كل إنسان لمكانه في هذا الوجود، ودوره على وجه هذه الأرض، أنها ذلك التركيز الذهني الذي يمتلك نوعاً من الدور التشاركي المركزي في خلق الواقع، أنها أدراك لمعنى الحياة والعيش بوعي، وكل نية يحملها الفرد بداخله هي قدرة ملموسة على التحويل، فليست النية شيئاً فقط، بل هي شيء يؤثر على الأشياء الأخرى، وهي تمثل القاعدة والأساس للصحة والعافية أن كانت حسنة ايجابية (McTaggart, 2007, P.100).

تقترح هذه الإمكانيات كلها أن الأفراد يحملون مستوىً عالياً من المسؤولية عندما يوَلِّدون أو يخططون لنواياهم، وكل واحد منهم يمكن أن يكون أثنيتين بقدرة هائلة للتأثير على العالم الحي من حوله. كم واحد من هؤلاء الأفراد يخططون لنوايا إيجابية بمعظمها؟ ولكن هناك الكثير من يخطط لنوايا سلبية!! والأكثر من لا يخطط أصلاً.

ومما لا ريب فيه أن أفضل النوايا وأكثرها فائدة هي النية للعمل التطوعي نظراً للدور الذي يلعبه العمل التطوعي في التنمية المجتمعية ليس على صعيد الفرد فحسب وإنما على مستوى المجتمع ككل. ذلك أن روح العمل التطوعي مشبعة بقيم إنسانية نبيلة كالتضحية والمبادرة الذاتية في مساعدة الآخرين دون انتظار مادي أو معنوي، والتضامن والتقدير والثقة المتبادلة وحسن الأداء والتمكين، وتنمية المسؤولية الشخصية للأفراد، وإتاحة الفرصة للمواطنين من غير المتطوعين للحصول على المساعدات المادية والدعم العاطفي، فضلاً عن تحقيق المصلحة العامة في إطار قيم وإيديولوجية المجتمع، وجميعها تسهم مساهمة كبيرة في تحسين نوعية الحياة (الداغر، ٢٠١٤، ص ٤٢).

ويزيد الأمر أهمية حين تُظهر الدراسات، ومنها دراسة العنزي، عن وجود اتجاهات إيجابية للشباب نحو العمل التطوعي وأهدافه ودوافعه في المجتمع العراقي (العنزي، ٢٠١٨، ص ١٤٨)، لذا أصبح من المفيد تزويد الأفراد باستراتيجيات فعّالة لتنمية التطوع وتفعيله.

وأجمالاً، فلأجل أن تكون الدراسة الحالية موجهة لغايات سامية ومن أجل إحياء إنسان يستحق أن يكون خيراً مما هو عليه، واستنهاض لهذا الإنسان جسداً وعقلاً وروحاً ليقوم بدوره الذي خُلِقَ من أجله.. كان لزاماً تزويد الشباب من طلبة الجامعة، كونهم عماد الأمة، وسرُّ نهضتها و بناء حضارتها؛ بثقافة عقلية الوفرة وما تتضمنه من جدارة بالثقة وشجاعة، وصولاً للتخطيط لنوايا فعّالة إيجابية ترتقي لخدمة البشرية متمثلة بالأعمال التطوعية.

أهداف البحث.

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- التعرف إلى درجة عقلية الوفرة - الندرة لدى طلبة الجامعة، مما استلزم بناء مقياس لهذا المتغير.
- ٢- المقارنة في درجة عقلية الوفرة - الندرة على وفق متغير الجنس والتخصص لدى طلبة الجامعة.
- ٣- التعرف إلى درجة النية للعمل التطوعي لدى طلبة الجامعة مما استلزم بناء مقياس لهذا المتغير.
- ٤- المقارنة في درجة النية للعمل التطوعي على وفق متغير الجنس والتخصص لدى طلبة الجامعة
- ٥- التعرف على العلاقة الارتباطية بين درجة عقلية الوفرة - الندرة ودرجة النية للعمل التطوعي لدى طلبة الجامعة.

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بفئة الشباب من طلبة الجامعة المستنصرية - كلية التربية الأساسية للعام ٢٠١٨-٢٠١٩ والذين تقع أعمارهم ما بين (٢٦-٢٢).

تحديد المصطلحات: سوف يتم عرض مجموعة من التعاريف لمتغيرات البحث الحالي وكما يأتي:

عقلية الوفرة Abandon Mentality

ينص التعريف المتبنى في البحث الحالي لسيفن كوفي ٢٠٠٨ Stephen Covey على أن عقلية الوفرة هي " شعور الفرد بالاستحقاق الشخصي الذي يتكشف عند نقطة اتصال ((الرؤية، الانضباط، الشغف والضمير)) مؤدياً الى اكتشاف الفرد لذاته ومساعدة الآخرين لاكتشاف ذاتهم وزيادة فاعليتهم ، مما يتيح تقاسم المسؤولية والمكانة، ويخلق خيارات وبدائل جديدة، واعترافات بإمكانات غير محدودة للتفاعلات الإيجابية. وهذا ما يقود للتصور الذهني بأن الحياة مليئة بالعطايا والمميزات والفرص المستمرة والمتتالية التي تقابل الإنسان والنظر إليها على أنها ساحة تعاونية لا تنافسية " (Covey, ٢٠٠٨، p.٣٢).

أما التعريف الإجرائي لعقلية الوفرة فيتمثل ب: الدرجة التي يحصل عليها المستجيب في ضوء استجابته على مقياس عقلية الوفرة - الندرة.

عقلية الندرة Scarcity Mentality : ينص تعريف ستيفن كوفي ٢٠٠٨ Stephen Covey المتبنى في هذا البحث على أن عقلية

الندرة هي " الاعتقاد بضعف أهلية الفرد وأحقية للحياة الكريمة والذي يتأتى من تكاسل في استثمار الفرد لقدراته ومواهبه وإمكاناته بالحدود المتاحة والممكنة ، مما يقود للتصور الذهني لقلّة الموارد والفرص والخيارات المتوافرة في الحياة ، والنظر إليها على أنها ساحة تنافسية لا تعاونية " (Covey, ٢٠٠٨، p.٣٢).

أما التعريف الإجرائي لعقلية الندرة فيتمثل ب: الدرجة التي يحصل عليها المستجيب في ضوء استجابته على مقياس عقلية الوفرة - الندرة.

النية Intention: ينص تعريف أيزن ١٩٨٥ Ajzen المتبنى في البحث الحالي فينص على أن النية هي "الرغبة التي تسبق الانجاز السلوكي وتتنبأ به لجلب سياق سلوكي ناجح يؤدي إلى استنتاج ناجح لزيادة ضبط السلوك بالاعتماد على المعتقدات السلوكية والمعتقدات المعيارية للفرد ومعتقدات الضبط والتحكم" (Ajzen & Driver, ١٩٩١، p٣٤).
أما التعريف الإجرائي للنية فيتمثل ب: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب في ضوء استجابته على مقياس النية ".
العمل التطوعي voluntary work .

يعرف الداغر ٢٠١٤ العمل التطوعي أنه " الفعالية او العمل الذي يقوم به بعض الناس بإرادتهم بلا مقابل بهدف الدعم او مساعدة شخص خارج نطاق المنزل او العائلة " (الداغر، ٢٠١٤، ص٤٥).
النية للعمل التطوعي voluntary work for Intention. تعرف الباحثة النية للعمل التطوعي على أنها " الرغبة التي تسبق السلوك التطوعي وتتنبأ به لجلب سياق سلوكي ناجح يؤدي إلى استنتاج ناجح لزيادة ضبط سلوك التطوع بالاعتماد على المعتقدات السلوكية والمعتقدات المعيارية للفرد ومعتقدات الضبط والتحكم

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

تنظير ستيفن كوفي لعقلية الوفرة - الندرة .

نشأ مفهوم عقلية الوفرة – الندرة Scarcity Mentality -Abundance ضمن الأفكار التي طرحها ستيفن كوفي Covey Stephen عام ٢٠٠٨ والتي تولدت أساساً في ضوء نظرية للارتقاء بعمل المؤسسات بكافة أشكالها للأفضل عن طريق أنموذج الشخص الكامل Person Paradigm-The Whole.

إذ يبدأ الأمر حسبما يطرح كوفي من الشعور بألم الذات وألم الآخرين ، وهو ألم يشعر به الناس في كل المستويات وفي أي نوع من المؤسسات ، يشعر به الناس في العائلات ، في الجماعات ، في المجتمع بصفة عامة (Covey, ٢٠٠٨، pp.٦-٧).
طبقاً لكوفي فإن الطريقة الوحيدة والأفضل غالباً لتجاوز الألم والانتقال الى الحل الدائم تكمن أولاً في فهم المشكلة الرئيسة المسببة لذلك الألم، وفي هذه الحالة تكمن المشكلة في معظمها في سلوك ناجم عن منهج أو رؤية غير مكتملة أو مختلة للطبيعة البشرية رؤية تقلل من إحساس الناس بالقيمة وتقيد مواهبهم وإمكاناتهم (Covey, ١٩٩٩، p.٢٢).

وتكمن هذه الرؤية غير المكتملة في أن البشر يحيون في عصر المعرفة لكنهم يديرون مؤسساتهم بنموذج عصر الصناعة المقيد الذي يمنع بلا شك إطلاق القدرات البشرية ، وهذا ولا شك اكتشاف مذهل . فعقلية عصر الصناعة التي تهيمن الآن على العمال ليست مجدية على الإطلاق في عصر المعرفة والاقتصاد الجديد ، والحقيقة أن الناس يصطحبون هذه العقلية التحكيمية معهم إلى منازلهم ولذلك فإنها تسيطر كذلك على الطريقة التي يتواصل ويتعامل بها الأشخاص مع أزواجهم والطريقة التي يحاولون بها إدارة وتحفيز وتأديب أولادهم (Covey&Merrill, ٢٠٠٦، p.٢٧).

أوضح كوفي أن الحقيقة الأساسية هي ، إن البشر ليسوا أشياء تحتاج لدفعها والتحكم فيها ؛ بل هي كائنات رباعية الأبعاد ، الجسد body، العقل mind، القلب heart، الروح spirit. إنها تمثل الحاجات والدوافع الأربعة الأساسية لكل الناس ، أن تحيا (البقاء survival)، أن تحب (العلاقات relationships)، أن تتعلم (النمو والتطور growth & development) أن تترك إرثاً (القيمة والمساهمة meaning & contribution). وهو ما يصطلح عليه أنموذج الشخص الكامل The Whole - Person Paradigm (Covey, ٢٠٠٨، p.p.٦-٧) .

فما هي إذن العلاقة المباشرة بين نموذج التحكم " في الأشياء " (الأفراد بشكل نسبي) الذي يسيطر على مقدار العمل هذه الأيام وبين عدم قدرة المديرين والمؤسسات على تحفيز عمالهم لبذل أقصى مواهبهم ومساهماتهم؟
تتضح الإجابة طبقاً لكوفي عن طريق العودة إلى نموذج الشخص الكامل . إن تجاهل الجسد أو العقل أو القلب أو الروح ، يواجه أربع مشكلات مزمنة في المؤسسة – انخفاض الثقة low trust، انعدام الرؤية والقيم and values no shared vision، خلل الصف misalignment، وإبطال الفاعلية disempowerment – ومع جميع الأعراض لتلك المشكلات. الناس تقرر بوعي منهم أو من دون وعي ، مقدار ما يمنحونه لعمالهم وفقاً للطريقة التي يعاملون بها ووفقاً لغرض استخدام الأجزاء الأربعة الكاملة من طبيعتهم، وهذه الخيارات تتراوح بين الثورة، الاستقالة، الإذعان المكروه، الامتثال الطوعي، الالتزام المخل أو الإثارة المبدعة (Covey, ٢٠٠٨، p.٣٢)..

والفكرة هي أن نجاهل أيًا من هذه الأجزاء الأربعة للطبيعة البشرية ، يحول الفرد من شخص الى شيء ، وماذا يُفعل بالأشياء ؟ ينبغي إدارتها وتحفيزها إما بالعقاب أو الثواب!! (Covey, ٢٠٠٤, p.٢٨).

إن حل المشكلة مثل جميع الإنجازات الكبرى في التاريخ الإنساني ، لا يكون إلا عن طريق تحول جذري في تلك الطرق النمطية في التفكير . فلا إله الألم ينبغي بذل بعض الصبر وعناء فهم جذور المشكلة ثم وضع مساراً لتطبيق المبادئ الدائمة والشاملة لعقلية الوفرة تلك العقلية التي ما إن يتحلى بها الفرد فإن تأثيره سوف يأخذ في الاتساع منه باتجاه محيطه ؛ وسوف يجد ذاته وسوف يلهم فريقه ومؤسسته كي يجدوا نواتهم كذلك في عالم يتغير بلا حساب (Covey, ٢٠١٢, p.٣٢).

فحتى لا يُعامل الفرد على أنه شيء عليه ان يختار مسار العظمة الذي يطلق لقدراته ومواهبه العنان لا سيما أن بمقدور الجميع أن يقرروا وواعين أن يعيشوا حياة عادية أو أن يحيوا حياة العظماء – في المنزل ، في العمل ، في المجتمع المحيط . مهما تكن الظروف . فإن كل واحد يمكنه اتخاذ قرار كهذا – سواء كانت تلك العظمة متجسدة في اختيار مواجهة مرض قاتل بروح رائعة أو إحداث فارق في حياة أولادنا بمنهم إحساساً بالقيمة ، أو القدرة بأن يكونوا ركيزة تغيير داخل مؤسسة ، أو بأن يكون مبادرين باتجاه قضية عظيمة في المجتمع . الكل يملك القدرة على اتخاذ القرار بعيش حياة العظمة ، أو ببساطة لا يكتف من يوم البشر بأن يكون جيداً بل عظيم . مهما ما مضى من الحياة في الوضع العادي، يمكن دائماً اتخاذ قرار بتبديل المسارات، إن الوقت لا يفوت أبداً في هذا ((Covey, ١٩٩٠, p.٦٢)).

يذهب كوفي Covey للقول "إن حياة جميع أصحاب الإنجازات العظيمة – أولئك الذين أحدثوا أعظم الآثار في غيرهم ، والذين قدموا أعظم الإسهامات ، والذين ببساطة أحدثوا أشياء على الأرض – هناك ثمة نمطاً مشتركاً يربط بينهم ، عن طريق جهودهم المتواصلة وصراعهم الداخلي ، استطاعوا أن يوسعوا على نحو هائل من حجم قدراتهم الفطرية (الذكاء الجسدي ، الذكاء العقلي ، الذكاء العاطفي ، الذكاء الروحي) وتجليات هذه القدرات هي : الرؤية **Vision** (تطوير الإحساس بالذات عبر الجمع بين الحاجة والإمكانية) ؛ الانضباط **Discipline** (التضحية الشخصية المبدولة بتنحية السعادة الآتية لصالح المصلحة الكبرى بعيدة المدى) ؛ الشغف **Passion** (الرغبة والتفاؤل والإثارة والصلة العاطفية لخلق المستقبل) والضمير **Conscience** (الإحساس الداخلي بما هو صواب وما هو خطأ) ، وهذه التجليات تمثل في الوقت ذاته أسمى وسائل التعبير عن عقلية الوفرة" (Covey & Merrill, ٢٠٠٦, p.١٩).

وطبقاً لكوفي فإن السمات الأربع ((الرؤية ، الانضباط ، الشغف والضمير)) هي التي تحكم العالم منذ بدايته ، وهي تمثل شكل القيادة الفعّال . أن أي شخص أحدث فارقاً بالخير أو بالسوء في هذا العالم امتلك تلك الخصال مشتركة . إلا أن ثمة فارقاً كبيراً بين القيادة التي تنجح والقيادة التي تبقى . حين يحكم الضمير الرؤية والانضباط والشغف ، تبقى القيادة وتغير العالم للأفضل ، بعبارة أخرى تعمل السلطة الأدبية على إنجاح السلطة الرسمية ، وحين لا يسيطر الضمير على الرؤية والانضباط والشغف فإن القيادة لا تدوم ، ولا تبقى كذلك المؤسسات التي نشأت عنها ، بعبارة أخرى تفشل السلطة الرسمية من دون سلطة أخلاقية (Covey, ١٩٩٩, p.٦٢).

ومرة أخرى عند العودة إلى نموذج الشخص الكامل. يرى كوفي أن تجاهل الجسد أو العقل أو القلب أو الروح، يواجه أربع مشكلات مزمنة في المؤسسة – انخفاض الثقة، انعدام الرؤية والقيم المشتركة، خلل الصف، وإبطال الفاعلية – مع جميع الأعراض لتلك المشكلات. لكن القرار باكتشاف ذاتنا وبمساعدة الناس على اكتشاف ذاتهم يأخذنا مباشرة إلى عمق المشكلات المؤسسية الأربع المزمنة ويجعلنا نمتلك القدرة على وضع صياغة جديدة لمؤسستنا (Covey, 2008, P. 9).
طبقاً لكوفي تتضمن العملية أربعة ادوار تمثل مضادات للمشكلات المؤسسية الأربع. وهي تمثل التجليات الإيجابية للجسد، القلب، العقل، الروح في المؤسسة، بينما تمثل المشكلات الأربع المزمنة التجليات السلبية لإهمال تلك الأدوار، لكن واقعياً كيف يمكن حل هذه المشكلات الأربع المزمنة؟ حيث وجدت الثقة منخفضة، يمكن التركيز على ضرب المثل في الجدارة بالثقة Trustworthiness Modeling of لكي تُخلق الثقة ((الضمير)). حيث تُفتقد الرؤية أو القيم المشتركة، يمكن التركيز على خلق المسار Patbfinding لكي تُبنى قيمةً مشتركة ((الرؤية)) وحيث يوجد خلل الصف فإنه يتم تشجيع وفرز؛ وضبط Aligning الأفراد على ثقافة القيام على خدمة الرؤية والقيم ((الانضباط))، وحين يُوجد إبطال الفاعلية، يمكن التركيز على تمكين Empowering الأفراد والفرق في المشروع أو المستوى الوظيفي ((الشغف)). إن هذه الأدوار الأربعة تمثل المبادرة إلى تعزيز القيمة والقدرة فيمن حولنا وتوحيدهم في فريق متكامل يجاهد لزيادة فاعليته وتأثير القضايا الكبرى التي يخطط فيها وتصبح ((عقلية الوفرة)) في الفريق المتكامل القوى الفعّالة وتتناهى أهمية نقاط الضعف لأنها تُجبر بنقاط قوة الآخرين (Covey & Merrill, 2006, p. 19, Covey, 2008, p. 103).

يؤكد كوفي على ضرب المثل في ((الضمير)) أو ((الجدارة بالثقة)) (أذ يجري القيام بها أساساً عن طريق الأدوار الثلاثة الأخرى، ويتم كذلك قبلها، وهو ما يخلق شعوراً بالثقة والاطمئنان إلى القائد، لكن إلى أن يدرك الناس بأنفسهم أن شخصاً مدفوعاً بالضمير يضرب المثل في خلق الرؤية والانضباط والشغف ((الشجاعة)) فلن تحصل القيادة فعلياً، فحينها يعرف الناس بأنفسهم مقدار ما يلقون من احترام وتقدير وتثمين. لماذا؟ لأن هناك من يسعى لمعرفة آرائهم، وما يقولونه يلقي الاحترام، وتجربتهم الفريدة تلقى التقدير، إنهم يشاركون بشكل حقيقي في عملية خلق المسار، إنهم مشاركون ولا يكتفون بتلاوة رسالة وخطة المؤسسة الإستراتيجية على مسامعهم، فهم يساعدون على وضعها ويملكونها، وإن كانت رسالة المؤسسة وخطةها الإستراتيجية قد وضعت بشكل مسبق، فإنهم يتسقون معاً إما لأنهم اتخذوا قراراً واعياً بفعل ذلك قبل الالتحاق بالعمل أو لأنهم معجبون بنموذج القائد (Covey, 2008, p. 105).

إما عقلية الندرة Scarcity Mentality فطبقاً لكوفي لا يمكنها أن تهدأ، إنها مرعبة أن إمدادات المال والغذاء، أو أيّاً ما تحتاج إليه سوف ينفذ، وأنها لن تكون قادرة على الحصول على أي شيء أكثر من ذلك. في كثير من الأحيان فإن الحالة الطارئة المتخيلة هي ما يسبب لهذه العقلية اكتناز العناصر. قد يكون القلق الدائم بشأن دفع الفواتير دليلاً على "الشعور بالافتقار أو الندرة". أصحاب عقلية الندرة على يقين من أن حياتهم ستكون أفضل حالما تسدد فواتيرها والبدء في جلب المزيد من المال. ولكن اللاوعي الخاص بهم لا يزال يقول لهم كيف يمكن أن يكون لديهم ما يريدون استناداً إلى ما يتذكرون من ماضيهم. في هذه الحالة؛ المال ليس الحل لمشاكلهم. وقد يعتقدون أيضاً أنهم لا يستحقون وفرة وأنهم لا يستطيعون الحصول على كل ما يريدون.

هذا النوع من العقلية يجلب التخريب الذاتي حتى عندما يقترب من النجاح . كانت هناك قصص عن ردود فعل غريبة جداً اتجاه النجاح الوشيك ، فقد يكون في متناول الأيدي في الوقت الذي ، نجد هذه العقلية تعاني من التعرق الغزير والكوابيس ونوبات الذعر وحتى الأمراض . في اللحظة التي يجب أن تحتفل بها بالنصر ، تريد الفرار في الاتجاه المعاكس (Covey, ١٩٩٠، p.٦٦) ((P.٧٢،Covey, ٢٠٠٨).

نظرية السلوك المخطط Theory Of Planning Behaviour

جاءت نظرية أيزن Ajzen عام ١٩٨٥ للسلوك المخطط TPB—Of Planning Behaviour Theory لتؤكد على قاعدة النية قبل إداء السلوك . وقد تطرقت إلى الحالات التي لا يسيطر فيها الفرد على كل العوامل التي تؤثر على الإداء الفعلي للسلوك . كنتيجة فأن النظرية الجديدة تؤكد على أن حدوث السلوك الفعلي يتناسب مع مقدار السيطرة التي يمارسها الفرد على سلوكه وقوة نوايا هذا الفرد لتنفيذ هذا السلوك . وافترضت النظرية أن التنبؤ بالسلوك بصورة جيدة يتناسب مع السقف المفروض بوساطة الثبات السلوكي (Ajzen, ٢٠٠٦، P.٢٤٥).

ولا بد من الوقوف عند مكونات نظرية السلوك المخطط المتمثلة بنسق مجموعات لمعتقدات سلوكية ظاهرة ومعتقدات معيارية ومعتقدات ضبط حول السلوك ، وبالتالي فأن نية الإنسان تسترشد عن طريق ثلاثة من الاعتبارات هي:

١- **المعتقدات السلوكية Behavioral beliefs**: هي الاحتمالية الذاتية التي تبرز السلوك على أنه نتيجة معينة في وقت محدد يمكن الوصول إليها من بين معتقدات سلوكية كثيرة يحملها الفرد حيال سلوك ما، وتؤكد الاتجاه نحو النتائج الذاتية المتوقعة لهذا السلوك وتقييم أهميته بالنسبة للفرد ، مع اقتراح أن تقويم كل نتيجة يسهم في الاتجاه بنسبة مباشرة.

٢- **المعتقدات المعيارية Standard beliefs**: وتشير إلى توقعات سلوكية مُدركة لمرجعيات الفرد المهمة مثل عائلته وأصدقائه وبضمها دافع الفر ، التي يفترض أن تؤدي إلى إطاعة المرجعية.

٣- **معتقدات السيطرة والتحكم Beliefs of control and control**: تشير إلى القوة المدركة لكل عامل ضبط يمتلكه الفرد والتي يُفترض أنها تُسهل أداء السلوك أو تعوق إسهامه في الضبط السلوكي المُدرك ، وأن كان عامل السيطرة موجود (Ajzen, ٢٠١٣، p.٤).

ان المعتقدات السلوكية والمعتقدات المعيارية ومعتقدات السيطرة تتبع من خلفية فردية واجتماعية ومعلوماتية. فالفردية تستند إلى طبيعة كل من الشخصية والمزاج والانفعال والقيم والقولبة والاتجاهات العامة والمخاطر والسلوك السابق. والاجتماعية تضم كلاً من التربية والعمر والنوع والمدخلات والدين والاثنية والثقافة. أما المعلوماتية فهي تضم المعرفة ووسائل الإعلام (Ajzen, ٢٠١٣، p.٥).

و أسهمت بحوث عديدة في دعم توجهات النظرية فيما يتعلق بالنية وعلاقتها بالتدخين فقد أشارت دراسة Armitage & Arden ٢٠١١ أن كثيراً من الناس قد تخلو عن التدخين في حالة التجريب و آخرين في حالات الضبط السلوكي وأوضحت الدراسة ان التعليمات المقصودة قد غيرت النية للتخلي عن التدخين وليس السلوك (Armitage & Arden, ٢٠١١، p.٧٨٩).

وأجماً، يمكن القول أصبح بإمكان نظرية السلوك المخطط TBP أن تغطي السلوك غير الإرادي للناس. كما يمكن لنظرية السلوك المخطط شرح العلاقة بين النية السلوكية والسلوك الفعلي.

الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته.

مجتمع البحث: تحدد مجتمع البحث الحالي بطلبة الجامعة المستنصرية للدراسات الصباحية من الكليات العلمية والإنسانية للعام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨).

عينة البحث: تكونت عينة البحث من (٤٠٠) طالب وطالبة من طلبة الجامعة المستنصرية كعينة للتحويل الإحصائي لمقاييس بحثها وهي ذاتها عينة البحث الأساسية، وقد تم اختيارهم بطريقة عنقودية من كلية التربية الأساسية في الجامعة المستنصرية للأقسام العلمية والإنسانية ومن المرحلتين الدراسيتين الثالثة والرابعة

أدوات البحث.

الأداة الأولى: مقياس عقلية الوفرة – الندرة

قامت الباحثة ببناء مقياس عقلية الوفرة – الندرة على وفق تعريف ستيفن كوفي ٢٠٠٨ Stephen Covey لعقلية

الوفرة **Abundance Mentality**، إذ عرفها بأنها "الشعور بالاستحقاق الشخصي الذي يتكشف عند نقطة اتصال ((الرؤية، الانضباط، الشغف والضمير)). مؤدياً الى اكتشاف الفرد لذاته ومساعدة الآخرين لاكتشاف ذواتهم وزيادة فاعليتهم، مما يتيح تقاسم المسؤولية والمكانة، ويخلق خيارات وبدائل جديدة، واعترافات بإمكانات غير محدودة للتفاعلات الإيجابية مما يقود للتصور الذهني بأن الحياة مليئة بالعطايا والمميزات والفرص المستمرة والمتتالية التي تقابل الإنسان والنظر إليها على أنها ساحة تعاونية لا تنافسية" (Covey, ٢٠٠٨, p.٣٢).

في حين يعرف كوفي عقلية الندرة **Scarcity Mentality** بأنها " الاعتقاد بضعف أهلية الفرد وأحقته للحياة الكريمة والذي يتأتى من تكاسل في استثمار الفرد لقدراته ومواهبه وإمكاناته بالحدود المتاحة والممكنة، مما يقود للتصور الذهني لقلة الموارد والفرص والخيارات المتوافرة في الحياة، والنظر إليها على أنها ساحة تنافسية لا تعاونية " (Covey, ٢٠٠٨, p.٣٢).

وتم تحديد أربعة مجالات للمقياس، وتم تغطية المجالات ب (٨) فقرات لكل مجال. وبهذا تكون المقياس من (٣٢) فقرة، صيغت على شكل مواقف لفظية موزعة على المجالات الأربع. ولكل موقف بديلان، أحدهما يكشف عن الوفرة ويقيسها ويعطى له درجتان (٢)، والأخر يكشف عن الندرة ويقيسها ويعطى له درجة واحدة (١) وبذلك تتراوح درجة الاستجابة ما بين (٣٢ - ٦٤) درجة، وبوسط فرضي يبلغ مقداره (٤٨). واستخرجت الخصائص السايكومترية للمقياس من صدق وثبات وتمييز، إذ عرض المقياس على مجموعة من المحكمين^٢ ذوي الاختصاص في العلوم التربوية والنفسية (ملحق: ١)، وقد تقرر الإبقاء على الفقرات التي تجاوزت نسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر فحصاً. أيضاً تم استخراج مؤشرات للصدق المنطقي، ومؤشرات للثبات بطريقة إعادة الاختبار بلغت (٧٧،٠)، وبطريقة التجزئة النصفية

^٢ الدكتورة انعام الهنداوي الدكتورة بثينة منصور الحلو
الدكتورة سناء عيسى الداغستان الدكتور عباس حسن رويح
الدكتور نبيل عبد الغفور الدكتور علي تركي
الدكتور عبد الحليم علي رحيم
الدكتورة اروه محمد ربيع الدكتور احمد لطيف جاسم

(٧٩،٠)، واستخرجت القوة التمييزية لفقراته البالغة (٣٢) فقرة، بأسلوب العينتين المتطرفتين والاتساق الداخلي إذ كانت الارتباطات دالة إحصائية، والجداول (١) و(٢) و(٣) تبين ذلك .

جدول (١) معاملات تمييز فقرات مقياس عقلية الوفرة – الندرة بأسلوب العينتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيمة مربع كاي		قيمة فاي	الدلالة الإحصائية ** ٠٥،٠
	كمرارات البديل ١	كمرارات البديل ٢	كمرارات البديل ١	كمرارات البديل ٢	المحسوبة	الجدولية *		
١	٩٨	١٠	٦٨	٤٠	٦٧،٥٠٥	٨٤،٣	٠،٥٥٩	دالة موجبة
٢	٩٨	١٠	٧٦	٣٢	٨٤،١٥٩	٨٤،٣	٠،٦٢٤	دالة موجبة
٣	٩٠	١٨	٨٧	٢١	٨٨،٢٣٥	٨٤،٣	٦٣٩،٠	دالة موجبة
٤	٨٩	١٩	٨٨	٢٠	٨٨،١٧٤	٨٤،٣	٠،٦٣٩	دالة موجبة
٥	١٠٢	٦	٨٨	٢٠	١٢٦،٦٤٧	٨٤،٣	٠،٧٦٦	دالة موجبة
٦	٩٢	١٦	٨٤	٢٤	٨٦،١٠٨	٨٤،٣	٠،٦٣١	دالة موجبة
٧	١٠٤	٤	٧٩	٢٩	١١٠،٠٦٤	٨٤،٣	٧١٤،٠	دالة موجبة
٨	١٠٤	٤	٧٧	٣١	١٠٥،٢٦٤	٨٤،٣	٦٩٨،٠	دالة موجبة
٩	١٠٣	٥	٨٥	٢٣	١٢١،٩٠٥	٨٤،٣	٠،٧٥١	دالة موجبة
١٠	١٠١	٧	٥٧	٥١	٥٥،٥١٠	٨٤،٣	٥٠٧،٠	دالة موجبة
١١	٩٦	١٢	٧٩	٢٩	٨٥،٢٤٢	٨٤،٣	٦٢٨،٠	دالة موجبة
١٢	١٠١	٧	٥٥	٥٣	١٢٢،٥٢	٨٤،٣	٠،٤٩١	دالة موجبة
١٣	١٠١	٧	٧٣	٣٥	٨٦،٤٧٩	٨٤،٣	٦٣٣،٠	دالة موجبة
١٤	٩١	١٧	١٦	١٧	١٠٤،١٧٦	٨٤،٣	٦٩٤،٠	دالة موجبة
١٥	٤١	٦٧	٩٠	١٨	١٢،٣٣٦	٨٤،٣	٢٣٩،٠	دالة موجبة
١٦	٤٨	٦٠	٩٤	١٤	٢٦،١٥٢	٨٤،٣	٠،٣٤٨	دالة موجبة
١٧	٦٥	٤٣	٩٤	١٤	٥١،٩٠٩	٨٤،٣	٤٩٠،٠	دالة موجبة
١٨	٢٥	٨٣	٩٨	١٠	٧،٦٧٢	٨٤،٣	١٨٨،٠	دالة موجبة
١٩	٧٢	٣٥	٩٥	١٣	٦٩،٥٥٣	٨٤،٣	٩٦٧،٠	دالة موجبة
٢٠	٧٠	٣٨	٨٨	٢٠	٤٧،٦١٩	٨٤،٣	٤٧٠،٠	دالة موجبة
٢١	٥٢	٥٦	٩٣	١٥	٦٢١،٢٩	٨٤،٣	٣٧٠،٠	دالة موجبة
٢٢	٤٣	٦٥	٩٦	١٢	٤٤٢،٢٣	٨٤،٣	٣٢٩،٠	دالة موجبة
٢٣	٦٩	٣٩	٨٧	٢١	٤٣،٨٨٦	٨٤،٣	٤٥١،٠	دالة موجبة
٢٤	٤٩	٥٩	١٠٦	٢	٥٦،٧٠٢	٨٤،٣	٥١٢،٠	دالة موجبة
٢٥	٦٧	٤١	١٠٢	٦	٩٩٤،٧٦	٨٤،٣	٥٩٧،٠	دالة موجبة
٢٦	٧٣	٣٥	٩٩	٩	٨٠،٥١٨	٨٤،٣	٦١١،٠	دالة موجبة
٢٧	٧٩	٢٩	٩٥	١٣	١٨٠،٤٧٧	٨٤،٣	٦١٨،٠	دالة موجبة
٢٨	٧٢	٣٦	١٠٠	٨	٨١،٣١٨	٨٤،٣	٦١٤،٠	دالة موجبة
٢٩	٥٠	٥٨	٨٢	٢٦	١١،٦٩٣	٨٤،٣	٢٣٣،٠	دالة موجبة
٣٠	٨١	٧٢	٩٢	١٦	٠٦١،٧٩	٨٤،٣	٦٠٥،٠	دالة موجبة
٣١	٦٨	٤٠	٩٧	١١	٩٤،٨٤٢	٨٤،٣	٥٤٨،٠	دالة موجبة
٣٢	٤٥	٦٣	٨٩	١٩	١٥،٠١٠	٨٤،٣	٢٦٤،٠	دالة موجبة

* قيمة مربع كاي الجدولية تساوي (٨٤،٣) عند مستوى (٠٥،٠) وبدرجة حرية (١).
 ** تعد الفقرة دالة عندما تكون (دالة موجبة)، وهناك ثلاث حالات تعد الفقرة غير دالة وهي (دالة سالبة) و(غير دالة. موجبة) و (غير دالة سالبة).

جدول (٢) معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس عقلية الوفرة – الندرة

معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة
٣٤٩٠٠	٢٣	٤٤٤٠٠	١٢	٥٠٧٠٠	١
٣٩٩٠٠	٢٤	٥٣٥٠٠	١٣	٥٢٨٠٠	٢
٤٨٠٠٠	٢٥	٥٠٨٠٠	١٤	٤٨٥٠٠	٣
٤٨٤٠٠	٢٦	١٩٩٠٠	١٥	٥١٢٠٠	٤
٤٥١٠٠	٢٧	٢٥٦٠٠	١٦	٦١٢٠٠	٥
٤٦٣٠٠	٢٨	٤٢٦٠٠	١٧	٥٣٣٠٠	٦
٢٢٢٠٠	٢٩	١٧٩٠٠	١٨	٥٩٩٠٠	٧
٤٨٦٠٠	٣٠	٤٧٢٠٠	١٩	٦١٤٠٠	٨
٤١٦٠٠	٣١	٣٧٨٠٠	٢٠	٦٣٣٠٠	٩
٢٣٧٠٠	٣٢	٢٩٥٠٠	٢١	٤٧١٠٠	١٠
		٢٨١٠٠	٢٢	٥٠٨٠٠	١١

جدول (٣) معاملات ارتباط الفقرات بالمجموع الكلي لمقياس عقلية الوفرة – الندرة

رقم المجال	المجال	عدد الفقرات	ارقام الفقرات	قيم معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمجال
١	الروية	٨	١	٥٧٦٠٠
			٥	٦٥٥٠٠
			٩	٦٦٦٠٠
			١٣	٦٠٨٠٠
			١٧	٥٠١٠٠
			٢١	٤٠٣٠٠
			٢٥	٥٢٧٠٠
			٢٩	٣٧٦٠٠
٢	الانضباط	٨	٢	٦٠٣٠٠
			٦	٦٢٦٠٠
			١٠	٥٨٣٠٠
			١٤	٥٩٩٠٠
			١٨	٢٧٤٠٠
			٢٢	٤١٥٠٠
			٢٦	٥٦٥٠٠
			٣٠	٤٧٢٠٠
٣	الشفق	٨	٣	٥٥٢٠٠
			٧	٥٧٠٠٠
			١١	٥٧٩٠٠
			١٥	٢٩٠٠٠
			١٩	٥٣٦٠٠
			٢٣	٤٤٥٠٠
			٢٧	٥٦٥٠٠
			٣١	٥٥٦٠٠
٤	الضمير	٨	٤	٥٥١٠٠
			٨	٦٠٨٠٠
			١٢	٤٨٣٠٠
			١٦	٤٤١٠٠
			٢٠	٥٠٨٠٠
			٢٤	٥١٠٠٠
			٢٨	٥٣٣٠٠
			٣٢	٣١٨٠٠

الأداة الثانية. مقياس النية للعمل التطوعي. قامت الباحثة ببناء مقياس النية للعمل على وفق تعريف آيزن Ajzen النية^٣ **Intention** بأنها " الرغبة التي تسبق الإنجاز السلوكي وتنتبأ به لجلب سياق سلوكي ناجح يؤدي إلى استنتاج ناجح لزيادة ضبط السلوك استناداً إلى المعتقدات السلوكية والمعتقدات المعيارية للفرد ومعتقدات الضبط والتحكم (Ajzen, ١٩٩١، p٣٤).
ويُعرف **العمل التطوعي voluntary work** على أنه "الفعالية أو العمل الذي يقوم به بعض الناس بإرادتهم بلا مقابل بهدف الدعم أو مساعدة شخص خارج نطاق المنزل أو العائلة" (الداغر، ٢٠١٤، ص٤٥).

إما **النية للعمل التطوعي voluntary work Intention for** فتعرف بأنها الرغبة التي تسبق الإنجاز التطوعي وتنتبأ به لجلب سياق سلوكي ناجح يؤدي إلى استنتاج ناجح لزيادة ضبط سلوك التطوع بالاعتماد على المعتقدات السلوكية والمعتقدات المعيارية للفرد ومعتقدات الضبط والتحكم .

أما المجالات الرئيسية للنية فهي :

- ١- **المعتقدات السلوكية Behavioral beliefs:** هي الاحتمالية الذاتية التي تبرز العمل التطوعي على انه نتيجة معينة في وقت محدد يمكن الوصول اليها من بين معتقدات سلوكية كثيرة يحملها الفرد حيال سلوك التطوع
- ٢- **المعتقدات المعيارية Standard beliefs:** وتشير الى توقعات سلوكية مُدركة للعمل التطوعي لمرجعيات الفرد المهمة مثل زوجته وبضمها دافع الفرد ،التي يفترض أن تؤدي إلى إطاعة المرجعية المختلفة **معتقدات السيطرة والتحكم Beliefs of control and control:** تشير إلى القوة المدركة لكل عامل ضبط يمتلكه الفرد والتي يُفترض أنها تُسهل أداء السلوك أو تعوق إسهامه في الضبط السلوكي المُدرك للعمل التطوعي ، وأن كان عامل السيطرة موجوداً (Ajzen, ١٩٩١، p٣٤) .
وتم تحديد ثلاثة مجالات للمقياس المقترح ، وتم تغطية المجالات بواقع (١٢) فقرة لكل مجال. وبهذا عدت الباحثة بصيغة أولية (٣٦) فقرة ، (١٨) منها ايجابية و(١٨) منها سلبية. ووضعت مفتاح تصحيح للمقياس، إذ أعطيت الأوزان (١،٢،٣،٤،٥) على البدائل (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً، تنطبق عليّ نادراً، لا تنطبق عليّ) لل فقرات الايجابية وتعكس في حالة الفقرات السلبية. واستخرجت الخصائص السايكومترية للمقياس من صدق وثبات وتمييز ، إذ عرض المقياس على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص في العلوم التربوية والنفسية^٤، وقد تقرر الإبقاء على الفقرات التي جاوزت نسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر. ونتيجة لهذا الأجراء حذف فقرتين، أيضاً تم استخراج مؤشرات للصدق المنطقي ، ومؤشرات للثبات بطريقة اعادة الاختبار بلغت (٨٠،٠٠) وبطريقة معامل ألفا - كرونباخ بلغت (٨٢،٠٠) ، واستُخرجت القوة التمييزية لفقراته البالغة (٣٤) فقرة إذ كانت الارتباطات دالة إحصائياً، والجداول (٤) و(٥) و(٦) تبين ذلك .

^٣ أوضح آيزن أن نية الفرد تتغير تبعاً لتغير معتقدات الفرد المعيارية والسلوكية ومعتقدات الضبط والتحكم اتجاه سلوك ما ، وإنه ينبغي الحاقها بسلوك محدد للتعرف على المعتقدات التي يحملها الفرد اتجاه هذا السلوك ، ولهذا لحقت الباحثة متغير النية بسلوك العمل التطوعي. (Fishbein & Ajzen, 2010, p 20) (Ajzen, 2013).
^٤ تم عرض مقياس النية للعمل التطوعي على المحكمين نواتهم المعروض عليهم مقياس عقلية الوفرة - الندرة والتي تم الإشارة إليهم في صفحة

جدول (٤) معاملات تمييز فقرات مقياس النية للعمل التطوعي بأسلوب العينتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة*
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
١	٠,٧٢٩٨٧	٤,٥٠٠٠	٣,٢٨٧٠	١,٠١٤٣٩	١٠,٠٨٧
٢	١,٠٣٣٠٣	٤,١٢٩٦	٣,١٢٩٦	١,٠٩٤٥٣	٦,٩٠٥
٣	٠,٦٥٤٨١	٤,٦٠١٩	٣,١٧٥٩	١,١٤٢٤٦	١١,٢٥٣
٤	٠,٧٠٦٦٨	٤,٦٢٠٤	٧٨٧٠,٤	١,١١٩٥٠	٦,٥٤٢
٥	١,١٢٢٩٠	٤,١٩٤٤	٣,٠٨٣٣	١,١٣٦٦٩	٧,٢٢٧
٦	١,٢٧٢٣٣	٣,٧٦٨٥	٢,٣٧٠٤	١,٠٨١٦٤	٦,٧٠١
٧	١,٢٢٤٠٧	٨٤٢٦,٣	٢,٦١١١	٠,٣٠٦٨٤,١	٧,٩٩٨
٨	١,١٤٨٢٤	٣,٩٠٧٤	٢,٨٠٥٦	١,٠٨٩١٠	٧,٢٣٥
٩	٩٨٦٧٦,٠	٤,١٢٩٦	٩١٦٧,٢	٠,٥١٢٦,١	٨,٧٤٣
١٠	٠,٨٩٢٤٠	٤,٢٦٨٥	٣,٠٦٤٨	١,١٠٤٥٦	٨,٨٠٩
١١	١,٠٦٨٦١	١٢٩٦,٤	٢,٧٨٧٠	١,٠٢٣٥٦	٩,٤٢٩
١٢	٥٩٩٩٩,٠	٤,٧٠٣٧	٣,٠٨٣٣	١,٠٨٦٢٤	٥٧٠,١٣
١٣	٠,٦٣٨٨٣	٤,٧٢٢٢	٣,٥٤٦٣	١,١٠٥٥٠	٩,٥٧١
١٤	٠,٣٩٨٦٠	٤,٨٣٣٣	٣,٦٢٩٦	١,١٨٠٧٩	١٠,٠٣٨
١٥	٠,٥٩٢١٥	٤,٧٩٦٣	٣,٤٤٤٤	١,٢٥٥٥٢	١٠,١٢١
١٦	٦٦٤٨٥,٠	٠,٦٨٥٢	٢,٩٦٣٠	١,٢٠٦٨٨	١٢,٩٨٩
١٧	٤٨٣٣٧,٠	٨٣٣٣,٤	٣,١٩٤٤	١,٢٨٥٨٦	١٢,٣٩٨
١٨	٠,٧١٢٥٣	٤,٦٥٧٤	٢,٣٩٨١	١,٠٤٩٦١	١٨,٥٠٨
١٩	٠,٧٦١٢١	٤,٦٦٦٧	٢,٣٠٥٦	٩٩٩٦١,٠	١٩,٥٢٩
٢٠	٠,٧٤٠٢٣	٤,٦٤٨١	٢,١٥٧٤	٠,٩٩٦٨٤	٢٠,٨٤٧
٢١	٠,٨٤٤١٧	٤,٥٨٣٣	٢,٠٣٧٣	٠,٩٤٦٤٧	٢٠,٨٦٥
٢٢	٩١٩٢٥,٠	٤,٥٧٤١	٩٧٢٢,١	٠,٩٤١٨٤	٢٠,٥٤٦
٢٣	٠,٧٢٣٩٢	٤,٥٩٢٦	٢,٣٢٤١	١,٠٤٨٦٢	١٨,٥٠١
٢٤	٠,٥٠٩١٨	٤,٧٥٩٣	٢,٩٢٥٩	١,٢٨٧٦٤	١٣,٧٦٠
٢٥	٠,٨٣٥٣٦	٤,٥٥٥٦	٤٧٢٢,٢	١,٠٩٧٦٥	١٥,٦٩٦
٢٦	٠,٧٣١٧٦	٤,٦٨٥٢	٢,٦٢٠٤	١,٢١٣٠٠	١٥,١٤٧
٢٧	١,٥٠٥٩٦	٢,٨٨٨٩	٢,٣١٤٨	٠,٩٨٢٥٤	٣,٣١٨
٢٨	١,٢٩٥٨١	٣,٧٢٢٢	٢,٨٧٩٦	١,١٤٩٧١	٥,٠٥٥

٥,٣٦٧	١,٠٣٣٦٦	٣,٣٤٢٦	١,٠٧٠٧١	١١١١,٤	٢٩
١١,١٤٩	٠,٤١٠٤٤	٢,٩٨١٥	٠,٧٤٠٢٣	٤,٣٥١٩	٣٠
٦,٠٦٥	٠,٩٠٢١٠	١,٩٠٧٤	١,٤٥٦٧٧	٢,٩٠٧٤	٣١
٥,٠٢٢	١,٠٤٨٦٦	٢,٩٤٤٤	١,١٧٠١٨	٣,٧٠٣٧	٣٢
٧,٣٢٦	١,١٣٨٤٠	٣,٢٢٢٢	٠,٨٤٦٤٧	٢٢٢٢,٤	٣٣
١١,٩١٨	١,٠١٣٣٧	٣,١٠١٩	٦٣٣٣٢,٠	٤٧٢٢,٤	٣٤

* القيمة الجدولية تساوي ٠,٩٨,٠ عند مستوى ٠,٥,٠ بدرجة حرية ٣٩٨

جدول (٥) معاملات ارتباط الفقرات بالمجال الذي تنتمي اليه لمقياس النية للعمل التطوعي

معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية	رقم الفقرة
٠,٢٩١	٢٨	٠,٣٩٢	١٩	٠,٣٣٤	١٠	٠,٣٠٣	١
٠,٣٣٥	٢٩	٠,٣٨٦	٢٠	٠,٣١٩	١١	٠,٤٢١	٢
٠,٣٦٦	٣٠	٠,٤٠٣	٢١	٠,٣٣٩	١٢	٠,٣٦٩	٣
٠,٣٤٠	٣١	٣٨٨,٠	٢٢	٠,٤٩٣	١٣	٠,٤٤٧	٤
٠,٣٣٦	٣٢	٠,٣٥٠	٢٣	٠,٣١٢	١٤	٠,٤٠٠	٥
٠,٤٠٠	٣٣	٠,٣٢٨	٢٤	٠,٣٥٢	١٥	٠,٤٦٧	٦
٠,٣٧٧	٣٤	٠,٣٤٠	٢٥	٠,٣٨١	١٦	٠,٤٢٠	٧
		٠,٣٠٩	٢٦	٠,٣٩٣	١٧	٠,٤٠٩	٨
		٠,٢٠٠	٢٧	٠,٣٧٥	١٨	٠,٣٠٨	٩

جدول (٦)

معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمجال لمقياس النية للعمل التطوعي معاملات ارتباط الفقرات بالمجال الذي تنتمي اليه لمقياس النية للعمل التطوعي

رقم المجال	المجال	عدد الفقرات	أرقام الفقرات	تيم معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمجال
١	المعتقدات السلوكية	١٢	١	٠,٥١٥
			٤	٠,٥٦٨
			٦	٠,٥٩٨
			٩	٠,٥٠٢
			١٣	٠,٥٣٤
			١٦	٠,٥٠٤
			١٩	٠,٦١٣
			٢٣	٠,٥٨٩
			٢٧	٠,٥٩٣
			٢٨	٠,٥٢٦
			٣١	٠,٥٢٠
٢	المعتقدات المعيارية	١١	٢	٠,٥٩٠
			٥	٠,٥٠٧
			٧	٠,٥١٧
			١٠	٠,٥٧٢
			١٤	٠,٥٢٩
			١٧	٠,٥٦٣
			٢٠	٥٦٣,٠
			٢٤	٠,٥٩٢
			٢٩	٠,٥٥٠
			٣٣	٠,٥٧٢
			٣٤	٠,٦٧٣
			٣	٠,٥٧٣
			٨	٠,٥٣٢
			١١	٠,٥٣١

٠,٦٦١	١٢	١٢	معتقدات الضبط والتحكم	٣
٥٨٠,٠٠	١٥			
٠,٥٥٣	١٨			
٠,٥٥٢	٢١			
٠,٥٥١	٢٢			
٥٥٩,٠٠	٢٥			
٥٢٨,٠٠	٢٦			
٠,٥٧٥	٣٠			

الوسائل الإحصائية :

استعملت الباحثة الوسائل الإحصائية المناسبة في البحث الحالي بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS) وكالاتي:-

١-الاختبار التائي لعينة واحدة ٢--الاختبار التائي لعينتين مستقلتين

٣-معادلة الفا كرونباخ ٤- معامل ارتباط بيرسون

٥- معامل ارتباط كأي سكوير ٦- معادلة سبيرمان براون

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي، على وفق الأهداف المحددة في الفصل الأول، ومناقشة هذه النتائج على ضوء الإطار النظري وما يبنى عليها من توصيات ومقترحات وعلى النحو الآتي.

الهدف الأول: التعرف إلى درجة عقلية الوفرة - الندرة لدى طلبة الجامعة.

تحقيقاً لهذا الهدف طبق مقياس عقلية الوفرة- الندرة على عينة البحث الأساسية من طلبة الجامعة ، وبعد معالجة البيانات إحصائياً ، أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث البالغ عددهم (٤٠٠) طالباً وطالبة، بلغ (٢٨٢٥،٤٩) درجة ، وبانحراف معياري قدره (٦٤٧٤٢،٦) ، وعند موازنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٤٨) درجة ، واختبار الفرق بين المتوسطين باستعمال الاختبار التائي (test-T) لعينة واحدة ، تبين إن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٨٥٩،٣) وهي أكبر من القيمة الجدولية (٩٦،١) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٩) مما يشير إلى إن هناك فرقاً دالاً إحصائياً ، أي أن عينة البحث يعملون بنموذج الوفرة العقلية وكما هو موضح بالجدول (٧) .

الجدول (٧)

نتائج الاختبار التائي لكشف دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس عقلية الوفرة - الندرة

المتغير	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية*	
					المحسوبة	جدولية*
عقلية لوفرة - الندرة	٤٠٠	٢٨٢٥،٤٩	٦٤٧٤٢،٦	٤٨	٨٥٩،٣	٩٦،١
مستوى دلالة						٠،٠٥

*القيمة التائية الجدولية تساوي (٩٦،١) عند مستوى (٠،٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٩)

ويمكن تفسير نتيجة هذا الهدف استناداً لتفسير ستيفن كوفي Stephen Covey ٢٠٠٨ الذي يقترح أن النموذج الذهني لعقلية الوفرة يَغمُن في إمكانية زود بها البشر بمجرد مولدهم ، لقد مُنحوا بولادتهم العديد من "الهبات" - المواهب ، القدرات ، الذكاءات- وتجلياتها المتمثلة بالرؤية و الانضباط و الشغف والضمير. فهذه التجليات تمثل في الوقت ذاته أسمى وسائل التعبير عن عقلية الوفرة . مضيفاً أن امتلاك مثل هذه العقلية هو إلى درجة كبيرة تحت حكم وسيطرة الشخص الذي يمتلكها على الرغم من وجود العوامل الوراثية والقوى البيئية التي يبدو أنها تؤثر في هذه العقلية (Covey & Merrill, ٢٠٠٦، p.١٢).

وهكذا يمكن الاستدلال أن المستوى الأكاديمي لطلبة الجامعة من عينة البحث وما يتطلبه من رؤية واضحة والتزام ومصداقية وما ينطوي عليه من الاحترام الحقيقي للآخرين وما يتيح من تعاون وتبادل المعلومات والخبرات ؛ مكنهم من معرفة ما يؤلف عناصر ومكونات هذا النموذج الذهني والعمل به و تنميته .

فقد أشار ستيفن كوفي إلى "أن الفائدة التي نحصل عليها من هذه العقلية هي مساعدة الفرد على النضج بشكل أسرع وأفضل للانتقال من مرحلة الاعتمادية، لمرحلة الاستقلال، لمرحلة الترابط الفعّال لتحقيق نتائج أكبر من قدرة الفرد الفردية كشخص مستقل... بأن يكون طالب في جامعة، موظف في شركة، أو جزء من فريق العمل في مشروع معين، يُكون أسرة ويصبح جزء مهم منها كزوج أو زوجة.. وهكذا" (Covey, ٢٠٠٨، p.٣٢).

الهدف الثاني : المقارنة في درجة عقلية الوفرة – الندرة على وفق متغير الجنس والتخصص لدى طلبة الجامعة.

خصص الهدف الثاني للمقارنة في درجة عقلية الوفرة – الندرة على وفق متغير الجنس (ذكر – أنثى) لدى طلبة الجامعة. وقد أظهرت المعالجة الإحصائية أن متوسط درجات عقلية الوفرة – الندرة لعينة الذكور (٤٠٥٠،٤٩) وبانحراف معياري قدره (٦٢٣٤٧،٦) ومتوسط درجات عقلية الوفرة – الندرة لعينة الإناث (١٦٠٠،٤٩) وبانحراف معياري قدره (٦٨٥٦٥،٦) وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث والجدول (٨) يوضح ذلك.

الجدول (٨)

قيمة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لكشف دلالة الفرق بين الذكور والإناث لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس عقلية الوفرة - الندرة * القيمة التائية الجدولية تساوي (٩٦،١) عند مستوى (٠٥،٠) وبدرجة حرية (٣٩٨)

مستوى الدلالة ٠٥،٠	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	الجنس	المتغير
	المحسوبة	الجدولية*					
غير دال	٣٦٨،٠	٩٦،١	٦٢٣٤٧،٦	٤٠٥،٤٩	٢	ذكور	عقلية
			٦٨٥٦٥،٦	١٦٠٠،٤٩	٢٠٠	إناث	الوفرة – الندرة

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Adams (٢٠٠٠، Adams، p.٨١) ودراسة Rassatto (٢٠٠٥، Rassatto، pp.٦٢-٨٠)) التي كشفت عن عدم فروق دالة في درجة عقلية الوفرة – الندرة بين الذكور والإناث .

إن النتيجة أعلاه تعزز ما جاء به ستيفن كوفي (٢٠٠٨، Stephen Covey) وما سبق ذكره من أن الحقيقة الأساسية هي، إن البشر سواء كانوا ذكور أم إناث ليسوا أشياء تحتاج لدفعها والتحكم فيها؛ بل هي كائنات رباعية الأبعاد، الجسد body، العقل mind، القلب heart، الروح spirit. إنها تمثل الحاجات والدوافع الأربعة الأساسية لكل الناس ((للحياة، للتعلم، للحب، لترك أثر))، وتجليات أربعة لهذه الحاجات ((الرؤية، الانضباط، الشغف، الضمير)). وحتى لا يُعامل الفرد على أنه شيء عليه أن يختار مسار العظمة الذي يطلق لقدراته ومواهبه العنان لا سيما أن بمقدور الجميع أن يقرروا وواعين أن يعيشوا حياة عادية أو أن يحيوا حياة العظماء – في المنزل، في العمل، في المجتمع المحيط. ومع احترام وتطوير وخلق التكامل والتوازن بين هذه الحاجات وتجلياتها الكبرى يمكن اكتشاف الذات، ودعم الآخرين لإيجاد ذواتهم (Covey, ٢٠٠٨، p.٣٧).

ويبدو أن هذا يرتبط بشكل أساسي في البحث الحالي باندفاع الطلبة ذكراً وإناثاً لاختيار ودخول المرحلة الجامعية وإتمامها. وعندما يُقال الاختيار.. لا يُقصد مجرد النية أو الرغبة في النجاح.. المقصود بدء الفعل، وبذل الوقت والجهد، وتحمل مشقة تحقيق هذا النجاح، وحتى الناجحين الذين توفرت لهم كل العوامل المناسبة من صفات جيئية وبيئة مشجعة وخلافهم ممن كان الواقع الصعب نواة مهمة وسبب أساسي في مسيرة نجاحهم لاحقاً؛ احتاجوا بذل الجهد والوقت لفترات طويلة للوصول لمستوى رفيع في مجالاتهم وهذا بالمجمل ما اصطلح عليه ستيفن كوفي بعقلية الوفرة.

ولعل تكاليف الطلبة على الجامعات الأهلية والدراسات المسائية فضلاً عن رغبة البعض الواضحة في إتمام الدراسات العليا يعد مؤشراً للكشف عن العمل بالنموذج العقلي الوفير لدى طلبة الجامعة ومنهم عينة البحث.

وفيما يخص التعرف على الفروق بين ذوي التخصص العلمي وذوي التخصص الإنساني في درجة عقلية الوفرة - الندرة، أظهرت نتائج البحث أن متوسط درجات عقلية الوفرة - الندرة لدى أفراد عينة البحث من طلبة الجامعة للتخصص العلمي (١٣٠٠٠،٤٩) وبانحراف معياري قدره (٦٣٤٢٤،٦) ومتوسط درجات عقلية الوفرة - الندرة لدى أفراد عينة البحث من طلبة الجامعة للتخصص الإنساني (٤٣٥٠٠،٤٩) وبانحراف معياري قدره (٦٧٣٧١،٦) وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية والجدول (٩) يوضح ذلك.

(الجدول ٩)

قيمة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لكشف دلالة الفرق بين التخصص العلمي والتخصص الإنساني لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس عقلية الوفرة - الندرة

المتغير	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	
					المحسوبة	الجدولية*
عقلية الوفرة - الندرة	ذكور	٢٠٠	١٣٠٠٠،٤٩	٦٣٤٢٤،٦	٩٦،٠	٤٥٨،٠
	إناث	٢٠٠	٤٣٥٠٠،٤٩	٦٧٣٧١،٦	٩٦،٠	

* القيمة التائية الجدولية تساوي (٩٦،١) عند مستوى (٠،٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨)

وهنا يمكن القول إذا كان الافتراض أن ذوي التخصصات العلمية هم أكثر قدرة على التعبير عن الوفرة أو العمل بها من ذوي التخصصات الإنسانية، بفرض توافر قدر أكبر من المستوى العلمي والاقتصادي وربما لأفضلية الطبقة الاجتماعية المنتمين لها في بيئة الحرم الجامعي، ولكن النتيجة أظهرت عدم وجود فروق دالة ما بين التخصصين العلمي والإنساني ذلك أن النجاح طبقاً لكوفي بأي ثمن ليس هو الغاية، وإنما ما يهم هو الفوز بالطريقة الصحيحة!...

فبعض القيم لا يمكن وضعها بصورة كمية.... إذ يجب على الفرد أن يثبت باستمرار عن طريق أفعاله إنه يؤمن بالأشياء الصحيحة – الالتزام تجاه الآخر ، والإخلاص ، والأمانة ، والعمل الجماعي ، واحترام الناس ، والمواطنة السليمة ، والمسؤولية الشخصية ، وغيرها كثير. إذا لم يوجد الكثير من –أو إذا انعدمت الثقة فلن يكون هناك أساس للنجاح الدائم (Covey & Merrill, ٢٠٠٦، p.٦٧). وقد أوضحت الدراسة التي قامت بها مؤسسة ((فرانكل كوفي)) (Frankel Covey بالتعاون مع مؤسسة ((هاريس إنتر أكنتف Hars Inter Active)) (٢٠٠٨ ، أن التصور الذهني لعقلية الوفرة يغير لتفاعل المنتج من الرأسي إلى الأفقي ومن المراقبة التي تحوم حول المكان إلى المراقبة الذاتية، ومن التجمد في المكان إلى المشاركة في النجاح (Covy, ٢٠٠٨، p.٣٩٤)). واقتراح كهذا يعني أن سلوكيات وأخلاقيات عينة البحث من طلبة الجامعة خير تعبير عن العقلية الوفيرة بصرف النظر عن تخصصاتهم العلمية والإنسانية لا سيما وان الشعب العراقي ومن بينهم فئة الطلبة قد أنهكته الطائفية والنزاعات والصراعات وهو يسعى جاهداً للتخفيف منها والسيطرة عليها عن طريق التحلي بالمبادئ الأساسية لعقلية الوفرة .

الهدف الثالث: التعرف إلى درجة النية للعمل التطوعي لدى طلبة الجامعة.

تحقيقاً لهذا الهدف طبق مقياس النية للعمل التطوعي على عينة البحث الأساسية من طلبة الجامعة ، وبعد معالجة البيانات إحصائياً ، أظهرت النتائج أن متوسط درجات النية للعمل التطوعي لدى أفراد عينة البحث من طلبة الجامعة هو (٥٤٠٠،١٢٢) درجة ، وبانحراف معياري قدره (٦١٠٣٢،٢٠) ، وعند موازنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (١٠٢) درجة ، واختبار الفرق بين المتوسطين باستعمال الاختبار التائي (test-T) لعينة واحدة ، تبين إن القيمة التائية المحسوبة كانت (٩٣٢،١٩) اكبر من القيمة الجدولية (٩٦،١) عند مستوى دلالة (٠٥،٠) وبدرجة حرية (٣٩٩) مما يشير إلى إن هناك فرقاً دالاً إحصائياً، أي ان العينة تمتلك النية للعمل التطوعي وكما هو موضح بالجدول (١٠) .

جدول (١٠)

نتائج الاختبار التائي لكشف دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس النية للعمل التطوعي

مستوى الدلالة	القيمة التائية*		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
٠،٠٤	٩٦،١	٩٣٢،١٩	١٠٢	٦١٠٣٢،٢٠	٥٤٠٠،١٢٢	٤٠٠	النية للعمل التطوعي

*القيمة التائية الجدولية تساوي (٩٦،١) عند مستوى (٠٥،٠) وبدرجة حرية (٣٩٩)

عند توظيف مضامين نظرية أيزن ١٩٨٥ Ajzen لتفسير النتيجة أعلاها ، والنظر للنية على أنها حالة المعرفة أو الإدراك التي تسبق بشكل مؤقت و مباشر السلوك المرتقب أو قرار التصرف أو القيام ((بالعمل التطوعي)) في البحث الحالي ،

استناداً إلى المعتقدات السلوكية والمعيارية ومعتقدات الضبط والتحكم (Ajzen, ٢٠٠٦, p. ٩٨). أمكن التوصل للاستدلال أن طلبة الجامعة في بداية مرحلة ((الإنتاجية)) وبالتالي هم يدركون أنهم ينبغي أن يساهموا في بناء وتطور المجتمع عن طريق أنشطتهم المهنية المجتمعية وفي تطوير مجتمعاتهم المحلية عن طريق مشاركاتهم الفردية التطوعية ، وحتماً سيجد الطلبة في حث نواياهم لتلك الأعمال تحقياً لذواتهم وخير استثمار لقدراتهم وخبراتهم.

ولربما حثتهم معتقداتهم للنية للعمل التطوعي لا سيما وهم ينتمون لمجتمع إسلامي يحث على الأعمال التطوعية ويواجهون معاناة وتحديات في مجتمعهم بسبب حرب داعش وما أفرزته من سلبيات في شتى مجالات الحياة الأسرية والاقتصادية والاجتماعية والمهنية والصحية ساعين عن طريق التخطيط لتلك النوايا لتحقيق التكافل الاجتماعي

الهدف الرابع: المقارنة في النية للعمل التطوعي على وفق متغير الجنس والتخصص لدى طلبة الجامعة.

أظهرت المعالجة الإحصائية لهذا الهدف أن متوسط درجات النية للعمل التطوعي – الحذر لعينة الذكور (١٢٢،٧٧٥٠) وبانحراف معياري قدره (٢٠،٢٧،٥٣) ومتوسط درجات النية للعمل التطوعي لعينة الإناث (١٢٢،٣٠٥٠) وبانحراف معياري قدره (٢٠،٢٠،٧٣٨٩١) وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث والجدول (١١) يوضح ذلك.

الجدول (١١)

قيمة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لكشف دلالة الفرق بين الذكور والإناث لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس النية للعمل التطوعي * القيمة التائية الجدولية تساوي (٩٦،١) عند مستوى (٠،٥٠) وبدرجة حرية (٣٩٨).

المتغير	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية*	
النية للعمل التطوعي	ذكور	٢٠٠	٧٧٥٠،١٢٢	٥٣٠٢٧،٢٠	٢٢٨،٠	٩٦،١	غير دال
	إناث	٢٠٠	١٢٢،٣٠٥٠	٧٣٨٩١،٢٠			

ويمكن تفسير النتيجة أعلاه استناداً لاقتراح أيزن ١٩٨٥ Ajzen المتضمن ، أن الناس عقلانيون جداً بشأن المعلومات المتوافرة لديهم عندما يقررون كيف يتصرفون ، فهم منتبهين جداً لما تتضمنه الأفعال قبل الارتباط في السلوك أو عدم الارتباط به (Fishbein & Ajzen, ١٩٨٠, p. ١٧٩) ، ، وبالتالي يمكن القول أن عينة البحث من طلبة الجامعة في عمر زمني وعقلي يمكنهم من التفكير بشكل عقلاني بغض النظر عن جنسهم سواء كانوا ذكورا أو إناث لا سيما وأن للعمل التطوعي معانيه التربوية والنفسية الإيجابية على الفرد.

ولدى المقارنة بين ذوي التخصصين العلمي والإنساني لدى طلبة الجامعة، أظهرت المعالجة أن متوسط درجات الأسلوب المعرفي المجازفة – الحذر لعينة البحث للتخصص العلمي بلغ (٧٢٠٠،١٢٢) وبانحراف معياري قدره (٣٦٤٠٦،٢٠) ومتوسط درجات النية للعمل التطوعي لعينة البحث للتخصص الإنساني بلغ (٣٦٠٠،١٢٢) وبانحراف معياري قدره (٩٠٣٢٣،٢٠) وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين عدم وجود فروق إحصائية بين طلبة الجامعة من كلا التخصص العلمي والإنساني والجدول (١٢) يوضح ذلك

المتغير	جنس	عدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	
					المحسوبة	الجدولية*
النية للعمل التطوعي	ذكور	٢٠٠	٧٢٠٠،١٢٢	٢٠،٣٦٤٠٦	١،٩٦	٠،١٧٤
	إناث	٢٠٠	١٢٢،٣٦٠٠	٢٠،٩٠٣٢٣		

الجدول (١٢)

قيمة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لكشف دلالة الفرق بين التخصصين العلمي والإنساني على مقياس النية للعمل التطوعي * القيمة التائية الجدولية تساوي (٩٦،١) عند مستوى (٠،٥) وبدرجة حرية (٣٩٨).

وعند الرجوع لأهم الأطروحات التي يذكرها أيزن ١٩٨٥ Ajzen في نظريته لتفسير نتيجة الهدف أعلاه والتي تنص على "أن المعتقدات السلوكية والمعتقدات المعيارية ومعتقدات السيطرة تنبع من خلفية فردية واجتماعية ومعلوماتية. فالفردية تستند إلى طبيعة كل من الشخصية والمزاج والانفعال والقيم والقبولية والاتجاهات العامة والمخاطر والسلوك السابق. والاجتماعية تضم كلاً من التربية والعمر والنوع والمدخلات والدين والاثنية والثقافة، أما المعلوماتية فهي تضم المعرفة ووسائل الإعلام" (٢٠١٣، Ajzen، p.٥)، أمكن الاستدلال أن خلفية الطلبة الفردية والاجتماعية قد طغت على خلفياتهم المعلوماتية وتخصصاتهم سواء العلمية منها والإنسانية في التأثير على نواياهم للعمل التطوعي، فلم تظهر فروق دالة ما بين التخصصين العلمي والإنساني في النية للعمل التطوعي .

الهدف الخامس : التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين درجة عقلية الوفرة – الندرة ودرجة النية للعمل التطوعي لدى طلبة الجامعة. أشارت المعالجة الإحصائية للهدف أعلاه بوجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات المتغيرين (الأسلوب المعرفي المجازفة – الحذر والنية للعمل التطوعي) لدى عينة البحث من طلبة الجامعة، إذ بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (٣٣٨,٠) وهي علاقة ارتباطية موجبة طردية دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) والجدول (١٣) يوضح ذلك.

الجدول (١٣)

معاملات ارتباط بيرسون والاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط بين عقلية الوفرة-

الندرة والنية للعمل التطوعي لدرجات أفراد عينة البحث

مستوى الدلالة	القيمة التائية		العدد	قيمة معامل الارتباط بين عقلية الوفرة- الندرة والنية للعمل التطوعي
	الجدولية	لمحسوبة		
		٧,١	٤٠٠	

ويمكن تفسير نتيجة الهدف السابق على ضوء تنظير ستيفن كوفي ٢٠٠٨ Stephen Covey لعقلية الوفرة – الندرة ونظرية آيزن ١٩٨٥ Ajzen للسلوك المخطط ومتغير العمل التطوعي المرتبط بالنية. إذ يقترح كوفي إن معظم التحولات الثقافية الكبرى – التحولات التي بنت مؤسسات عظيمة وحافظت على نمو بعيد المدى ورخاء وإسهام للعالم – جرت على أيدي أشخاص غالباً ما يكشفون عن عقلية الوفرة. أنهم يغيرون أنفسهم أولاً من الداخل وانطلاقاً نحو المحيط الخارجي، شخصيتهم، كفاءتهم، مبادراتهم، طاقتهم الإيجابية – باختصار سلطتهم الأخلاقية – تبت من داخلهم وتُنقل إلى الآخرين، لقد امتلكوا إحساساً راسخاً بالهوية، اكتشفوا مواضع قوتهم ومواهبهم، واستخدموها للوفاء بالحاجات وتحقيق النتائج فيلاحظ الناس، فيمتحنون مسؤولية أكبر، فيُعظمون قدر المسؤولية الجديدة ومن جديد يحققون النتائج، فينتبه مزيد من الناس ويلاحظون، يرغب الآخريين حولهم في التعرف على الأفكار الجديدة، كيف حققوا كل ذلك، فتنحول الثقافة العامة لصالح رؤيتهم ولصالحهم (Covey, ٢٠٠٨, p.٢٥٩-٢٦١)). وحتماً فإن أمثال هؤلاء يخططون لنوايا إيجابية بمعظمها ولعل من بينها النية للعمل التطوعي، فقد أكد آيزن أن المعتقدات تتأثر بالعمر والجنس والطبقة الاجتماعية والمستوى الثقافي، والدين، وسمات الشخصية، وهذه بدورها تؤثر في المقاصد أو النيات (Ajzen, ٢٠٠٦, P.٢٤٥)

استنتاجات

- تمكّن التنبؤ بمدى كفاءة طلبة الجامعة عن طريق معرفة درجة توافقهم مع المبادئ الأساسية لعقلية الوفرة والتي عن طريقها يتحقق نجاحهم واستقرارهم.
- يبني طلبة الجامعة نموذجهم العقلي الوفير - على المستوى الشخصي أو المهني -على معايير النجاح الحقيقية المتمثلة للاستخدام المثمر للنمو الداخلي والتعبير عن الملكات والقدرات والمواهب، وعن طريق الجدارة بالثقة.
- يتحمس طلبة الجامعة لأن يعملوا بالنموذج العقلي الوفير أكثر مما يتحمسون للنموذج العقلي النادر في عالم العلاقات المتبادلة، وهذا يعني في التحليل النهائي أنهم يفضلون المساعي الهادفة لتحقيق المبادئ الأساسية لعقلية الوفرة (الرؤية والانضباط والشغف والضمير) على القيام بالأفعال المناوئة لتلك العقلية .
- يعلن طلبة الجامعة عن نيتهم للعمل التطوعي، لميلهم وتوجههم إلى ما ظهر لهم أن فيه غرضهم إما عاجلاً أو آجلاً؛ واستناداً لمعتقداتهم المعيارية والسلوكية ومعتقدات السيطرة والتحكم.
- يرتبط النجاح والتمكين على المستوى الشخصي والمؤسسي لدى طلبة الجامعة ، بالنوايا الإيجابية المركزة أكثر مما يرتبط في غيرها من صور الدافعية الأخرى .
- تؤثر النوايا المركزة لطلبة الجامعة ليس على دافعيتهم فحسب ، وإنما على إدائهم الدراسي والمهني.

التوصيات

- ١- تعزيز أهمية عقلية الوفرة والأسلوب المعرفي المجازف ودورها في جعل الفرد قدوة للتميز ، عن طريق نقابة الأكاديميين التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي .
- ٢- فتح دورات للتنمية البشرية في المراكز التابعة لمنظمات المجتمع المدني تتناول أهمية الجدارة بالثقة وأثرها في النجاح المؤسسي.

المقترحات

- ١- إجراء دراسات ارتباطية تربط بين متغيرات مقارنة لمتغيرات البحث الحالي، على سبيل المثال "عقلية الحرفي وعلاقتها بالنية الريادية".
- ٢ - إجراء دراسات تكشف عن عقلية الوفرة-الندرة لدى عينات من مراحل دراسية مختلفة كالمرحلة الثانوية

المصادر

- الداغر، مجدي (٢٠١٤). تأثيرات الإعلام الجديد وانعكاساته على اتجاهات الشباب الجامعي نحو ظاهرة التطوع في المملكة العربية السعودية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد الثاني عشر.
- العنزي، نهلة نجاح عبد الله (٢٠١٨). دور العلاقات العامة في تشكيل اتجاهات الشباب العراقي نحو العمل التطوعي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، كلية الإعلام.
- النشمي، مراد محمد (٢٠١٧). الريادة في النية لإنشاء المشروعات الريادية لطلبة تخصصات العلوم الإدارية بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، مجلة جامعة يمن للعلوم الإدارية، المجلد العاشر، العدد (٣١).
- Adams, J, (2000). **Thinking today as if tomorrow mattered: The rise of a sustainable consciousness.**.San Francisco: Eartheart Enterprises
- Ajzen, I & Driver, B. L., (1991). **Prediction from Behavioural, Normative, and Control Beliefs: An Application of the Theory of Planned Behaviour.** Lesiure Sciences 13. pp 185 – 204 .
- Ajzen, I _ (2013).**Theory of Planned Behaviour Questionnaire** . Measurement Instrument Database for the Social Science .Retrieved from www. Midss.ie.
- Cha, S, E. & Edmondson, A.C. (2006). **when values backfire: Leadership, attribution, and disenchantment in a values-driven organization.** ،٧٨-٥٧، The Leadership Quarterly, ١٧
- Covey, Stephen R & Merrill,R(2006). **The speed of trust.** New York: Free Press.
- Covey, Stephen R (1999). **A family of ethics.** Incentive
- Covey, Stephen R (2004). **The 7th HABITS of HIGHY EFFEGTIVE PEPOLE.** New York, .London, Amritsar Edition
- Covey, Stephen R (2008). **The 8th HABIT, from Effectiveness to Greatness.** New York, .London, Toronto Sydney
- Covey, Stephen R (2012). **The 3rd Alternative.** New York: Free Press
- Covey, Stephen R. (1990). **Principle-centered leadership.** New York: Free Press
- Maestree L., G. (2005). **The Tao of abundance.** Retrieved August 20, 2005.
- Mathieu, J. E., Heffner, T.S., Goodwin, G. F., Cannon, E. S., & Cannon, J. A. (2000). The influence of shared mental models on team process and performance. ،٢٨٣-٢٧٣، (٢)Journal of Applied Psychology, ٨٥
- McTaggart, Lynne (2007). **The Intention Experiment.** .Americas, New York, NY١٠٠٢٠



- Ozaralli , N., & Riven burgh, N.,K (2016). Entrepreneurial Intention: antecedents to entrepreneurial behavior in the USA and Turkey . **journal of Global Entrepreneurship Research, 6 (1), 3.**
- Perry,J.M.&Griggs,R.E.(1996).**The road to optimism: language - Change your!**Fort Collins.CO:Tantalus Books.
- Rossatto, C, A, (2005). **Engaging Paulo Freire's pedagogy of possibility: From blind to transformative optimism.** .Lanham, MD: Rowman & Littlefield

الملحق (١)

مقياس عقلية الوفرة – الندرة بصيغته النهائية

جامعة بغداد

كلية الآداب /قسم علم النفس

الدراسات العليا /الدكتوراه

عزيزي... الطالب... المحترم

تحية طيبة وبعد...

تضع الباحثة بين أيديكم مجموعة من المواقف التي تعكس بعض الآراء والأساليب التي تستهدف الباحثة من خلال أجابتم عنها الوقوف على مواقفكم بشأنها.

ونظراً لما تعهده فيكم من صدق وموضوعية، لذا تأمل الباحثة تعاونكم معها في الإجابة عن جميع هذه المواقف بما يعكس آراءكم الحقيقية تجاهها وذلك من خلال وضع إشارة (√) على أحد البديلين، ، علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن آرائكم نحوها.

مع خالص شكري وامتناني

التخصص: علمي / إنساني

الجنس: ذكر/ أنثى

الفقرات	البدائل
١	إذا ما كنت بصدد التخطيط لمستقبلي فأني: أ- أبحث عن الفرص الصعبة التي تمثل تحدياً لقدراتي ومهاراتي . ب- أبحث عن أي فرصة سانحة كون قدراتي ضعيفة وإمكاناتي محدودة .
٢	إذا كلفني أستاذي بمهمة ما فأني : أ- أطبق تعليمات أستاذي في تنفيذ المهمة كما هي . ب- أبحث عن معلومات جديدة لأقوم بالمهمة بالشكل الأمثل.
٣	كلما كان لدي وقت فراغ أقضيه في تصور : أ- العيش بحدود إمكاناتي لأحقق ما هو ذو قيمتي. ب- الراحة والتسلية
٤	عندما يطلب مني الموافقة في قضية لا أؤمن بها في الوقت الذي يوافق عليها معظم الآخرين فأني: أ- أغير رأبي عدة مرات حتى يقبلني الآخرون. ب- أصمم على ما اقتنع به شخصياً.
٥	إذا ما أثير نقاش بين أصدقائي حول المستقبل فأني: أ- أتكلم كثيراً عن توقعاتي المستقبلية، وكيف سيكون حالي آنذاك. ب- أتذمر من قلة الموارد والفرص المتاحة أمامي.
٦	إذا ما كنت عضواً في فريق وطلب منا رئيس القسم القيام بمهمة ما فأني : أ- أودي ما يطلب مني فقط . ب-أتفانى في التعاون مع الآخرين لنتمكن من إنجاز العمل بأفضل ما يمكن
٧	إذا توترت علاقتي مع زميل لي في الدراسة أ- أقبل آراءه وأسامحه.

	قررت أن :	ب- أتجاهله كأنه غير موجود.
٨	إذا ما طلب مني تقييم أعمال الآخرين فأني:	أ- أركز على نقاط الضعف فقط . ب- أظهر إعجابي بالجهود المميزة مع النقد البناء دون تحفظ أو مجاملة.
٩	عند اعتقادي بوجود فرصة وحيدة متاحة فأني :	أ- أسارع باستغلالها والاستفادة منها. ب- أتوقع الفشل في تنفيذها.
١٠	اعتقد أن النجاح الحقيقي للفرد يكمن في:	أ- تغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة. ب تغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.
١١	عندما يكون هناك عمل جماعي للمصلحة العامة في القسم فأني:	أ- أسارع للانضمام دون الاهتمام بالتفاصيل ب-أنظم إليه فقط إذا كان دوري مميز فيه .
١٢	إذا حدث أمر طارئ فأني :	أ- أكتفي بمسؤولياتي فقط. ب- أتحمل المسؤولية ،وان كان هناك تضحية من جانبي .
١٣	عندما أخلد إلى النوم فأني :	أ- أقوم بتقويم أحداث اليوم التي مرت بي . ب- استرخي لأخلد في نوم هادئ دون الخوض بمراجعة الأحداث.
١٤	اعتقد أن القيادة الفعالة تكمن في :	أ- ضبط الآخرين والتحكم بالمؤسسة. ب- تشجيع و دعم الآخرين لما فيه صالحهم
١٥	عندما تكون هناك وجهات نظر مختلفة بيني وبين زملائي فأني :	أ- أشجع المناقشات الحرة والعلمية المتخصصة . ب- أحاول حل الخلاف بناء على المكسب الشخصي
١٦	عندما تهدد الضغوط الجماعة التي انتمي لها فأني :	أ- ارغب لو انتهى الأمر دون أن أتدخل . ب- ابذل جهدي ومالي لتجاوزها .
١٧	كلما أقدم على عمل ما فأني :	أ-تتملكني الرغبة والدافع لإنجازه بشكل مميز. ب-تتملكني مشاعر الخوف من الفشل في انجازه .
١٨	اعتقد أني :	أ- افتقد الهمة والحماس للتفكير بتحقيق أهدافي في الحياة . ب- اقضي وقتاً في تصور مكافأة النجاح عندما تتحقق أهدافي بالفعل .
١٩	يقول لي الآخرون :	أ-أني ابحث عن سبل لإضافة متعة لما اعمله .

	ب- أني روتيني في اختيار وانجاز ما اعمله .	
٢٠	أ - إن تعيش حياة خالية من المشكلات. ب- إن تحقق ما تريد مهما كانت الضغوط والتهديدات.	أومن أن السعادة هي :
٢١	أ- انتهز كل يوم وكل شعور ايجابي لجعل حياتي مغامرة فعليه شيقة . ب-أواجه وقتاً صعباً حتى في اختيار قرارات بسيطة تتعلق بحياتي .	أنني بصورة ثابتة :
٢٢	أ - الفشل الجزئي في شيء كالفشل الكامل . ب- الفشل هو محاولة طبيعية للوصول للنجاح.	لديّ اعتقاد أن:
٢٣	أ- أحافظ على قوة دافعتي حتى أنهيتها. ب- احدد نفسي بالأعمال التي أتمكن من إنجازها فقط .	عندما تكون لديّ قائمة بالأعمال التي عليّ انجازها :
٢٤	أ- أجد صعوبة في تصور تأثيري على الحضور حتى عندما اكون متأكد منه . ب- اقضي وقتاً في تصور تأثيري على الحضور .	إذا ما طلب مني إلقاء كلمة في مؤتمر فأني :
٢٥	أ- أضحي بكل ما أملك لتقليل الخسائر . ب- أظن أن تضحيتي يمكن أن تضيع سدى .	أذا ما حدث انفجاراً أثناء الطريق فأني :
٢٦	أ- اعتقد أن عليّ أن اقف إلى جانب قريبي . ب-أتجنب التحيز مستجيبة لما يمليه عليّ ضميري.	إذا ما طلب مني حل نزاع بين شخصين احدهما مقرباً لديّ والآخر لا اعرفه فأني :
٢٧	أ- أفكر ملياً باختيار البديل الأفضل لإرضاء الجميع. ب- أسعى في حل المشكلة حتى وأن أثرت على البعض.	عندما يكون هدفي إيجاد الحل لمشكلة حدثت مع زملائي فأني :
٢٨	أ- أحاول الانعزال لإتقان مادة الامتحان وحدي . ب-ألتزم بإيضاح المادة لمن يطلب مني التوضيح .	إذا ما كنت مشغولاً بقراءة امتحان مهم وصعب للغاية فأني:
٢٩	أ- تستثير دواخلي لإيجاد أنسب الحلول . ب-تجعلني أقل همة ونشاط.	إذا ما حدثت مشكلة داخل المنزل فأنيها:

٣٠	يمكنني القول أنني:	أ - اشعر بالضجر عندما أكون مع من يختلف معي في معتقداته. ب-استطيع التعايش مع من يختلف معي في معتقداته.
٣١	لديّ اعتقاد :	أ- بوجود العديد من الحلول الأخلاقية الملائمة لكثير من المشكلات . ب-بصعوبة وجود حلول ملائمة للمشكلات ذات الطابع الأخلاقي.
٣٢	إذا ما كنت في موضع القيادة بين زملائي فاني :	أ- أركز على نتائج أعمالهم . ب- اركز على أدائهم المخلص ونواياهم .

الملحق (٢)

مقياس النية للعمل التطوعي بصيغته النهائية

عزيزي الطالب المحترم

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات قد تنطبق أو لا تنطبق عليك في بعض مواقف الحياة، أرجو منك قراءتها بصورة جيدة والإجابة عليها من خلال وضع علامة (√) أمام البديل الذي ينطبق عليك لكل فقرة من فقرات المقياس. ونظراً لما تعهده فيك الباحثة من صراحة في التعبير عن الرأي، لذا تأمل تعاونك معها في الإجابة، علماً أن إجابتك لن يطلع عليها احد سوى الباحثة، وستستعمل لأغراض البحث العلمي فقط، وانه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن رأيك، ولا داعي لذكر الاسم.

الكلية: _____ القسم: _____ التخصص: _____

الجنس: ذكر/ أنثى

ت	الفقرات	تتطبق عليّ دائماً	تتطبق عليّ غالباً	تتطبق عليّ أحياناً	تتطبق عليّ نادراً	لا تتطبق عليّ
١	لكي أترك أثراً طيباً في حياتي وبعد مماتي لا بد من المسارعة في العمل التطوعي .					
٢	سألتزم بالعمل الخيري بعدما قرأت في بحث علمي أن البذل بلا مقابل يفرز هرمون "أوكسيتوسن" الذي يحمي من الضغوط النفسية.					
٣	إذا ما بذلت من الجهد كفاية، سيكون من السهل عليّ المشاركة في الأعمال التطوعية.					
٤	يشكل العمل الخيري عبئاً ثقيلاً ولذا سأتهرب من القيام به .					
٥	معظم الذين في سني يرون أن عليّ أن أدخر للمستقبل بدلاً من ضياع أموالهم للأعمال الخيرية.					
٦	سأتمنحني الجهود التطوعية مزيداً من الشعور بالرضا عن الذات.					
٧	سأبذل ما بوسعي للمشروعات التطوعية لأحصل على ما أريد استجابة لقانون الارتداد (ما تقدمه الآن ستحصل عليه لاحقاً)					
٨	إذا ما تعاملت مع الصعوبات بهدوء سيكون من السهل عليّ المساهمة في المشروعات الخيرية.					
٩	سيعمل العمل التطوعي على ضياع وقتي الثمين.					
١٠	سأقلد أخي الذي يستجيب لخدمة الآخرين التي لها مقابل فقط.					
١١	إذا شعرت بمرض أو تعب أو فتور، سيكون من الصعب عليّ المشاركة في الأعمال التطوعية.					
١٢	إذا وضعت الالتزامات العائلية متطلبات غير متوقعة، سيكون من الصعب تقديم خدماتي للمشروعات الخيرية مجاناً .					
١٣	التطوع في مجالات غير ربحية سيساهم في صقل مهاراتي .					
١٤	بعض الناس المهمين بالنسبة لي يرون أن عليّ أن أبادر بجهود ذاتية للمؤسسات التطوعية لدعم التكافل بين أفراد المجتمع .					
١٥	إذا اعتمدت على قدراتي ومهاراتي الذاتية سأوفق في إنجاز					

					وتطوير المشاريع الخيرية	
١٦					أرى أن البذل في مجالات غير ربحية سيزيد من حسادي .	
١٧					سأتقاعس عن تلبية الجهات التطوعية لأنها إعلامية محتالة	
١٨					إذا فضلت أن تسير حياتي على وتيرة واحدة فسيكون من الصعب عليّ الاشتراك في المشاريع الخيرية .	
١٩					اعتقد أن التطوع بكافة أشكاله سيوقد حلاوة السعادة بداخلي	
٢٠					سأسارع للعمل التطوعي بعد قراءتي لبحث ينص "إن نسبة إصابة الخلاء بالذبجات الصدرية ثلاث اضعاف الكرماء.	
٢١					إذا امتلكت المرونة الكافية للتحكم في وقتي ،سيكون من السهل عليّ أن أقدم خدماتي للأعمال الخيرية مجاناً.	
٢٢					إذا وجدت الوسائل الأقل تكلفة لتحقيق مبتغاي ،سيكون من السهل عليّ اعانة من هم بحاجة لمساعدتي .	
٢٣					سترفع المشاركة في البرامج التطوعية من الإحساس بضياح جهودي لمصلحة الغير.	
٢٤					سأمتنع عن الاعمال التطوعية لاعتقادي بعقلية المقايضة "كلما أعطي شيء عليّ أن أحصل على ما يقابله"	
٢٥					إذا شعرت بمرض أو تعب أو فتور ،سيكون من الصعب عليّ المشاركة في الأعمال التطوعية.	
٢٦					إذا ألترمت بواجباتي اتجاه زملائي ومجالمتهم ،سيكون من الصعب عليّ تلبية من يدعوني للأعمال التطوعية.	
٢٧					سأتمنحني المشاركة في تقديم العون للمؤسسات الخيرية إلى الاعتراف بذاتي.	
٢٨					سيساهم الجهد التطوعي في إنماء الروح الإيجابية لدي .	
٢٩					سألتزم برأي المختص النفسي أن عليّ الانخراط بالأعمال الخيرية لتخفيف التوتر ومقاومة الاكتئاب	
٣٠					إذا ساندني الآخرون ،سيسهل عليّ تنمية المشاريع الخيرية.	
٣١					سأشعر بالاستغلال عند مساعدة الآخرين من خلال جهودي التطوعية.	
٣٢					عند القيام بعمل خيري سأنشغل عن أولويات حياتي سواء في العائلة أو العمل.	
٣٣					سأصغي لمقولة والدتي "عليّ الالتزام بأولويات حياتي بدلا من العمل التطوعي.	
٣٤					سأقلد سلوك بعض أصدقائي ممن يمنعون العمل الخيري عندما يتعارض مع مصالحهم الشخصية .	