

## ١ - اتجاهات الشباب اللبناني نحو العمل التطوعي

إعداد: الدكتورة رانيا العرب

استاذ محاضر في الجامعة اللبنانية فرع العلوم الاجتماعية - زحلة

Rania.alarab4@gmail.com

Rania.alarab@ul.edu.lb

مقدمة

إنّ العمل التطوعي أو ما يسمّى حديثاً في أدبيات التنمية "رأس المال الاجتماعي"، هو ثروة عامة ومقياس تطوّر المجتمعات وتقدّمها. لكنّ مفهوم التطوع قديم، تمتد جذوره في التاريخ، ومع إضافة التدين أو الإيمان الذي يشجع على العمل التطوعي، يصبح مفهوم العمل الخيري امتداداً للزكاة والصدقة الجارية في الإسلام، ولنظام العشور في المسيحية (خولة حمايدية ومريم قاسم، ٢٠١٥، صفحة ٦٠).

إن المجتمعات التقليدية تعتمد نظام العونة حيث كان سائداً بين الأهل والأقارب والجيران يتعاونون لإنجاز عمل ما أو مهمة معينة يحتاجها أحدهم، حيث اشتهر اللبنانيون بقيمهم وعاداتهم وتقاليدهم المتوارثة في مجالات التعاون والتكافل والتضامن (بدر، ٢٠١٣). هذا النظام يعبر عن ثقافة التعاون آنذاك وعليه تبدو الثقافة مكتسبة تنتقل من جيل لآخر، ينقلها الأفراد والجماعات ومن خلال المؤسسات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي بين الأفراد والجماعات المختلفة. فهي إذاً ليست فطرية، فما يبدو غريزياً فطرياً للبعض هو في الواقع سلوك يقوم على الاكتساب والتعلّم (غنيم، ١٩٧٢، صفحة ١٢١). وتتضمن هذه الفكرة النواحي التالية:

- إنّ الثقافة تحدّد ما يلقّنه الآباء للأبناء وطريقة تلقينهم إيّاها.

- إنّ الثقافات المختلفة لها أساليبها المختلفة في تنشئة الطفل وتربيته.

- إنّ خبرات الطفل المبكرة تترك آثاراً مستمرة في نمو شخصيته.

- إنّ الخبرات المتشابهة تميل إلى إنتاج شخصيات متشابهة داخل الثقافة الواحدة (غنيم، ١٩٧٢، صفحة ١٢٨).

ننتقل من هذا الكلام لنبحث في ثقافة التطوع في مجتمعنا ولا شك أنّ تفسير أي ظاهرة اجتماعية، يعني في جميع الحالات، إعادتها إلى الأفعال الفردية الأولية التي تولّفها، سواء اتخذت هذه الظاهرة على سبيل المثال شكل الحدث والمعطى الفريد والتوزيع أو الانتظام الإحصائي أو أي شكل آخر (ر بودون و ف بوريكو، ١٩٨٦، صفحة ٤٢٣). من هنا تبرز أهمية البحث في أنه يسلط الضوء على ظاهرة تطوع الشباب من خلال أنّ هذه الظاهرة تشكّل حدثاً مهماً وتترتب عليها آثار لمستقبل الأجيال القادمة من حيث أمن المجتمع وحماية الشباب من خطر التعصّب والتطرّف.

قد يكون القلق الذي يسبق دراسة التطوع ذا طبيعة اقتصادية كلية. في هذه الحالة يتمثّل التحدي في قياس أهمية هذا المورد الذي يُساهم في إنتاج الثروة. هذا النهج يتمّ تحفيزه، من خلال تحقيق مشاريع لمؤسسات غير هادفة للربح المادي (ARCHAMBAULT E ET KAMINSKI P, 2003)، فأهمية التطوع هي بلا شك واحدة من الخصائص الأساسية للمؤسسات غير الربحية، في الولايات المتحدة الأميركية على سبيل المثال، فإنّ مؤسسات القطاع غير الربحي هي التي تستقبل

غالبية المتطوعين الرسميين، أي الأشخاص الذين يقدمون خدمات غير مدفوعة الأجر ضمن إطار منظّم (HODGINKSTON ET AL, 1996).

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة خطة عمل تمّ الإعلان عنها في ٢٠١٥، وذلك بإصدار عدد من القرارات، لا سيما الإقرار بدور العمل التطوعي وإدماجه في أهداف التنمية المستدامة. كما تسعى خطة العمل إلى تعزيز وتعميم خطة عام ٢٠٣٠، وتؤكد على الدور الحيوي الذي يلعبه المتطوعون في جميع أنحاء العالم، وإدماج العمل التطوعي وتعميمه في الاستراتيجيات والسياسات الوطنية وقياس التطوع بشكل أفضل، وذلك بالجهود المتضافرة للمتطوعين والحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص والأمم المتحدة (الإسكوا، ٢٠١٥).

فيبدو من خلال الخطة أنّ هناك تحديًا كبيرًا يستطيع المتطوعون التأثير في تسريع تقدّمه وهو الاستدامة البيئية وتخفيف تغيّر المناخ والتكيف معه (الإسكوا، ٢٠١٥، صفحة ٧). هناك ٨.٩ مليون متطوع بدوام كامل في منطقة الأمم المتحدة لغربي آسيا في عام ٢٠١٨ وفقاً لتقرير حالة التطوع في العالم، حيث تطوع ما يقدر بـ ١٧.١ % فقط بشكل رسمي بينما تطوّعت الأغلبية العظمى (٨٢.٩%) بشكل غير رسمي. كما تتطوع النساء أكثر من الرجال حيث يمثلن ٥٦.٥% من إجمالي عدد المتطوعين (الإسكوا، ٢٠١٥، صفحة ٩).

إنّما يجب النظر إلى العمل التطوعي أنّه قيمة كبرى تعود بالفائدة على الفرد والمجتمع ككل. في فرنسا هناك أكثر من ١٣ مليون متطوع، تقريباً ٢٥% من الشعب الفرنسي، يضعون مهاراتهم وأوقاتهم في خدمة الغير، ودونهم مليون وثلاثمائة جمعية تتوقف عن العمل.

القطاعات الأساسية التي يستثمر فيها المتطوعون طاقاتهم في فرنسا:

قطاع المساعدات الاجتماعية: ٣.٥ مليون متطوع.

قطاع الرياضة: ٣.٢ مليون متطوع.

قطاع الترفيه: ٢.٨ مليون متطوع.

تعليم الشباب: ٢.٣ مليون متطوع.

الثقافة: ٢.٢ مليون متطوع (4) (MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE, 2018-2019, p. 4)

أمّا في لبنان، ورغم أنّ القانون اللبناني يُعاقب كل مواطن تواجد في مكان تعرّض فيه شخص آخر للخطر ولم يتطوع لمساعدته أو تبليغ المديرية المعنية بذلك، وقد ورد في قانون العقوبات أنه من "وجد بمواجهة شخص في حالة الخطر بسبب حادث طارئ أو بسبب صحي، وكان بوسعه إغاثته أو إسعافه، بفعل شخصي أو بطلب النجدة ودون أن يعرض نفسه أو غيره للخطر وامتنع بمحض إرادته عن ذلك يعاقب بالحبس من شهر إلى سنة وبالغرامة من مائتي ألف إلى مليوني ليرة، أو بإحدى هاتين العقوبتين" (قانون العقوبات اللبناني)، إلا أنّنا لا نستطيع أن نلزم الأشخاص بالتطوع أو المساعدة في الأعمال الإنسانية، حيث إنّ فكرة مساعدة الآخرين تنطلق من الإنسان، أمّا عن حجم التطوع أو عدد الأشخاص المتطوعين في لبنان. ومع غياب الإحصاءات الرسمية لعدد المتطوعين في لبنان، فإننا نذكر بعض المؤسسات غير الربحية التي توجّه طاقاتها نحو تعميق مفهوم التطوع والسعي إلى الارتقاء بأعمال المتطوعين وتنمية قدراتهم رغم الصعوبات التي يواجهها هذا القطاع.

الدراسات السابقة: هناك دراسات عديدة تناولت موضوع اتّجاه الشباب نحو التطوع، منها من توصلت إلى أنّ مستوى ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي هو مستوى ضعيف جداً (السلطان، ٢٠٠٦)، وأخرى توصلت إلى أنّ ثقافة التطوع لدى الشباب تعاني نوعاً من الاضطراب والاختلال في دوافعهم وكذلك موانعهم للمشاركة في العمل التطوعي (العامر، ٢٠٠٦).

وهناك دراسات عزت موضوع ضعف مستوى التطوع لدى الشباب العربي إلى التنشئة الأسرية والمدرسية التي لا تتمي لدى أبنائها روح المساعدة والتطوع (دراسة أجرتها الشبكة العربية للمنظمات الأهلية عام ٢٠٠٥).

وجدنا دراسة ركزت على أهمية العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع، وأهمية نشر ثقافة التطوع (رفيدة، صفحة ٢٠١٦)، ودراسة أخرى شبيهة تناولت العمل التطوعي من خلال علاقته بأمن المجتمع (الشهراني، ٢٠٠٦). وغيرها من الدراسات التي تناولت موضوع التطوع ولكن تغيب الدراسات التي تتناول أهمية التطوع في الوقاية من التعصب، وتشجيع ثقافة التسامح بين فئات الشعب.

من هنا تبرز أهمية بحثنا بأنه يتناول اتجاه الشباب اللبناني نحو العمل التطوعي وحمايته من ظاهرة التعصب وتكريس مبادئ التسامح، حيث تحتل هذه الظاهرة موقع الصدارة في الدراسات النفسية والاجتماعية، ولكون النظر إليها مرتبط بالكثير من المفاهيم، كمفهوم التمييز بكافة أشكاله.

فالاتجاهات التعصبية شائعة الظهور لدى كثير من الناس وإن اختلفت مظاهرها وصورها وتأثيرها في صحة الإنسان النفسية والفكرية وفي أسلوب حياته وتصرفاته (دكت، ٢٠٠٠، صفحة ٨). والأهم أن نعرف أنه إذا وصل التعصب إلى درجة معينة من الحدّة، يصبح عاملاً من عوامل تقويض وحدة المجتمع ويسفر عن ذلك اضطراب في ميزان الصحة النفسية الاجتماعية ممّا يفسد المجتمع ويهدّد كيانه (زيور، ١٩٥٢، صفحة ٢٨٦).

وبناءً على ما تقدّم يكون الربط بين مفهوم التطوع ومفهوم التسامح الذي يشكل نقيضاً للتعصب، هو ما نقدّمه من جديد في هذا البحث، وتظهر أهداف البحث على الشكل التالي:

أولاً: التعرف على اتجاهات الشباب اللبناني نحو المشاركة في برامج العمل التطوعي ودور التنشئة الاجتماعية في تشجيع التطوع.

ثانياً: معرفة الفروقات ذات الدلالة الإحصائية في اتجاهات الشباب نحو العمل التطوعي.

ثالثاً: التعرف على الفروقات في درجة التسامح لدى المتطوعين وغير المتطوعين.

رابعاً: التعرف على وتيرة التطوع ومجالها وتأثير ذلك على اتجاه التسامح.

منهج الدراسة: اعتمدنا في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي نسعى من خلاله إلى فهم أعمق للظاهرة موضوع الدراسة حيث اتخذ بحثنا هذا منهج البحث الوصفي الكمي للظاهرة والقائم على المنهج الوضعي الذي يعتبر أنّ الحقيقة موجودة في الأرقام، فسعينا إلى جمع المعطيات من الميدان وقمنا بوصف الواقع الاجتماعي موضوع الدراسة من خلال وصف خصائص العينة، ومن ثم استخدمنا المنهج التحليلي من خلال دراسة العلاقة بين المتغيرات من حيث وجودها وحجمها.

إشكالية البحث:

يمثل الشباب شريحة مهمّة في بناء المجتمعات نظراً لما تمثّله هذه الفئة من طاقات قادرة على تفعيل عجلة الحياة نحو الأفضل، ويعتبر العمل التطوعي للشباب عملاً أساساً في تنمية المجتمعات وتقدّمها وحمايتها من آفات اجتماعية كبرى كالتعصب. وعليه فإن إشكالية البحث تتلخص في السؤال التالي:

ما هو دور ثقافة التطوع لدى الشباب اللبناني في غرس مبادئ التسامح لديهم وحمايتهم من التعصب؟

ومن هذا التساؤل تتفرّع أسئلة فرعية:

تساؤلات البحث:

ما هو اتجاه التطوع لدى الشباب اللبناني وما هو دور وسائل التنشئة الاجتماعية في تشجيع التطوع؟

هل توجد علاقة بين التطوع والتسامح؟

هل توجد علاقة بين وتيرة التطوع والتسامح؟

هل توجد علاقة بين التطوع والتعصب؟

وبناءً على هذه التساؤلات نقدّم فرضيات البحث:

الفرضية الأساسية:

تلعب ثقافة التطوع لدى الشباب دوراً في غرس مبادئ التسامح لديهم وحمايتهم من التعصب.

الفرضيات الفرعية:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التطوع والتسامح لدى الشباب اللبناني.

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين وتيرة التطوع والتسامح لدى الشباب اللبناني.

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التطوع والتعصب لدى الشباب اللبناني.

حدود الدراسة:

الحدود البشرية: تقتصر هذه الدراسة على عينة من الشباب اللبناني من المتطوعين وغير المتطوعين.

الحدود البشرية المؤسساتية: ونقصد بها عينة من بعض المؤسسات التي تضم متطوعين في بعض القطاعات الخدمائية.

وتحديداً تقتصر الدراسة على عينة من الصليب الأحمر ووزارة الشؤون الاجتماعية وجمعية الإرشاد والإصلاح.

الحدود الزمنية: مدة إنهاء البحث خلال عام ٢٠١٩.

الحدود المكانية: عينة من الشباب اللبناني في كل المناطق اللبنانية، وشباب المؤسسات المذكورة.

المصطلحات والمفاهيم

تعريف الاتجاهات: يعرف الاتجاه بأنه ميل الفرد الذي ينمو سلوكه تجاه بعض العناصر البيئية أو بعيداً عنها متأثراً في ذلك

بالمعايير الموجبة أو السالبة تبعاً لقربه منها أو بعده عنها. كما يعرف الاتجاه بأنه مشاعر خاصة تتولد لدى الشخص نتيجة

مروره بالخبرات على شكل رغبة أو عدم رغبة في دراسة موضوع ما حيث تتّصف المشاعر بالرفض أو القبول أو الحب أو

الكرهية (العتوم، ٢٠٠٩، صفحة ١٩٦).

أما مصطلح الاتجاهات فيستخدم كترجمة عربية لاصطلاح: ATTUDES في اللغة الإنجليزية، وإنّ أول من أطلق

مصطلح الاتجاهات واستخدمه هو الفيلسوف هيربرت سبنسر، حين قال إنّ وصولنا إلى أحكام صحيحة في مسائل مثيرة لكثير

من الجدل يعتمد على حدّ كبير على اتجاهنا الذهني، ونحن نصغي إلى هذا الجدل أو نشارك فيه (عبد اللطيف خليفة وآخرون

، ٢٠٠٦، صفحة ٣). ويعرّف الاتجاه بأنه حالة استعداد عقلي عصبي نظّمت عن طريق التجارب الشخصية وتعمل على

توجيه استجابة الفرد للأشياء والمواقف التي تتعلّق بهذا الاستعداد (محمد، ٢٠٠٦، صفحة ٢٢).

مكونات الاتجاه:

أ-المكوّن المعرفي: ويتضمن المعتقدات التي يؤمن بها الفرد.

ب-المكوّن الوجداني أو الانفعالي: ويتكون من مشاعر الشخص ورغباته نحو الموضوع، ومن إقباله أو عدم إقباله عليه.

ج-المكوّن السلوكي: ويشير هذا المكوّن إلى استعداد الشخص أو ميوله للاستجابة نحو موضوع الاتجاه، فهو بمثابة النوايا أو

المقاصد السلوكية أي خطة سلوك الفرد نحو الاتجاه (عسليّة، ٢٠٠٥، صفحة ١٤٢).

الدور: غالباً ما يُعزى مفهوم الدور بمعناه الاجتماعي العلمي إلى لينتون، مع أنّ هذه الكلمة وردت بمعناها هذا، معنى الأداء المسرحي، عند نيبتشه. وفي نظر علم الاجتماع، يتضمّن كلّ تنظيم، مجموعة أدوار متباينة نسبياً، ويمكن تحديد هذه الأدوار بأنها منظومات إكراه معياري أو عرفي يفترض بالفاعلين أن يتقيدوا بها، ومنظومات حقوق متلازمة مع هذه الإلزاميات (خليل، ١٩٨٤، صفحة ٩٨).

إنّ فكرة الدور هي مفهوم أولي في علم اجتماع التنظيم وعلم اجتماع العائلة، ولكن من المهم أن نعرف أنّه إذا كانت الإلزاميات التي تفرض نفسها على أعضاء تنظيم معيّن عبر تعريف دورهم جوهرية لتحليل سلوكهم، فإنّها لا تكفي لتحديد هذا السلوك. وبالفعل تتضمن الإلزاميات المعيارية بصورة عامة عدم تحديد والتباس يسمحان للفاعل بهامش من المناورة يمكن أن يتطور في داخلها سلوك استراتيجي (ر بودون و ف بوريكو، ١٩٨٦، صفحة ٢٩٠).

الشباب: يعرّف الشباب لغوياً من شبّ يشبّ وشبيبة والاسم الشبيبة وهو خلاف الشيب، والشباب جمع شاب، وكذلك الشبان، ورجل شاب، والجمع شبان اسم للجمع وامرأة شابة من نسوة الشواب (منظور، لسان العرب - الجزء الرابع، ١٩٩٩، صفحة ٢١٨).

أمّا اصطلاحاً فاختلف العلماء في تحديد هذا المفهوم كما اختلفوا في تحديده من حيث المعيار الزمني فنجد في قاموس علم النفس أنّ الشباب هو الفترة التي تتزامن مع المرحلة الأخيرة من المراهقة وبداية سن الرشد (DREVER, 1973, p. 320).

الخدمة الاجتماعية: تُفصح الخدمة الاجتماعية اليوم عن هويتها بأنها مهنة انتدبت لكي تحمل على أكتافها كلّ هموم المجتمع، أو باعتبارها مهنة يقع على كاهلها تخفيف الأعباء والأضرار التي تلحق بالفاعلين الاجتماعيين. ومن خلال مهنة الخدمة الاجتماعية فثمة اعتبار أساسي يفرض ذاته يتعلق بالوعي بالأدوات التي تحتاجها من أجل الاضطلاع بأدوارها ووظائفها في المجتمع (مارتن دايفز وآخرون، ٢٠٠٤، صفحة ٩٦).

المؤسسات الأهلية: تعرّف المؤسسات الأهلية وفقاً لوثائق الأمم المتحدة بأنها كيان غير هادف للربح وأعضاؤها مواطنون أو جماعات من المواطنين ينتمون إلى دولة واحدة أو أكثر وتتحدّد أنشطتهم بفعل الإرادة الجماعية لأعضائها، استجابة لحاجات أعضاء واحدة أو أكثر من الجماعات التي تتعاون معها المنظمة غير الحكومية (نجوى سمك والسيد صدقي عابدين، ٢٠٠٢، صفحة ٤٨).

العمل التطوّعي: عرّف الباحثون العمل التطوّعي بتعريفات مختلفة ولكنها بمعظمها أجمعت على أنه: "البذل والتضحية من أجل الآخرين". وعرّف التطوّع بأنه "ما تبرع به من ذات نفسه" (بالطو، ١٩٩٦، صفحة ٩) عن (منظور، ١٩٥٦، صفحة ٢٤٣).

والتطوّع في اللغة العربية يعني الزيادة في العمل ويعني التبرّع بالشيء (الأصفهاني، ١٩٨٩، صفحة ٣١٢). ويُعرّف أيضاً بأنه ذلك الجهد الذي يفعله الإنسان لمجتمعه بدافع منه ودون انتظار مقابل له، قاصداً بذلك تحمّل بعض المسؤوليات في مجال العمل الاجتماعي المنظم الذي يستهدف تحقيق الرفاهية للإنسانية، وعلى أساس أنّ الفرصة التي تُتاح لمشاركة المواطنين في الجهود المجتمعية المنظمة ميزة يتمتّع بها الجميع وأنّ المشاركة تعهّد يلتزمون به (أحمد، ١٩٧٢، صفحة ٢٣٩).  
التطوّع: لا يوجد تعريف قانوني أو تقليدي للتطوّع في القانون الفرنسي، BENEVOLAT التطوّع هو نشاط حرّ غير مقيد، ولكن هناك تعريف غير قانوني معتمد عادةً يعرّف المتطوّع بأنه هو كل شخص يشارك بشكل حرّ في عمل تطوّعي هدفه

خدمة الآخر خارج أوقاته المهنية والعائلية. (BENEVOLAT, 2017, p. 5) ، ونضع التعريف حرفياً باللغة الفرنسية كما جاء في المجلس الاقتصادي والاجتماعي عام ١٩٩٣:

EST TOUTE PERSONNE QUI S'ENGAGE LIBREMENT POUR MENER UNE BENEVOLE ACTION NON-SALARIEE EN DIRECTION D'AUTRUI EN DEHORS DE SON TEMPS PROFESSIONNEL ET FAMILIAL (AVIS DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DU 24 FEVRIER ١٩٩٣).

في اللغة الإنجليزية نجد كلمة تطوع وترادفها مجموعة مرادفات كالمشاركة والمساعدة والتعاون. والتطوع يعني إعطاء وقت لخدمة الآخر تحت مظلة جمعيات لا تبتغي الربح المادي. VOLUNTEERING-SHARING-AND COOPERATING (EDGAR F.BORGALLA & RONDA j.v.MONTGOMERY , p. 151) .

أهداف التطوع:

مجابهة الظلم- أداء دور في المجتمع- الشعور بالفائدة - أن يكون جزءاً من مشروع- تطوير واستخدام المهارات (BENEVOLAT, 2017, p. 12).

تنمية المجتمع: التنمية هي الزيادة والنماء وهي هدف البشر في كل العصور والمجتمعات. والتنمية هي تلك العمليات التي تبذل وفق سياسات عامة لإحداث تطور وتنظيم اجتماعي واقتصادي بالاعتماد على الجهود الحكومية والأهلية (عيد، ١٩٨٤، صفحة ١٤٧).

التعصب: لغوياً، التعصب من العصبية، والعصبية أن يدعو الرجل إلى نصره عصبته والتألب معهم على من يناوئهم، ظالمين كانوا أو مظلومين، وقد تعصبوا عليهم إذا تجمعوا. فإذا تجمعوا على فريق آخر قيل تعصبوا. وفي الحديث: العصبي من يعين قومه على الظلم. والعصبي هو الذي يغضب لعصبته ويحامي عنهم. والعصبة هم الأقارب من جهة الأب، لأنهم يعصبونه ويتعصب بهم. وفي الحديث: ليس منّا من دعا إلى عصبته أو قاتل عصبته (منظور إ.، ٢٠٠٣، صفحة ٧٠٧).

التعصب اصطلاحاً :

يعرّف التعصب (prejudice) بأنه التمسك بالآراء والانطباعات والأحكام والصور النمطية حول الأفراد والجماعات والفئات دون محاولة إجراء إعادة تقييم لهذه الآراء والأحكام. ويكاد يجمع الباحثون النفسيون على أنّ التعصب هو من أكثر المواضيع إثارة للجدل العلمي وأيضاً من أكثر المواضيع حساسية بالنسبة للشعوب وبالنسبة للمواضيع التي يتعرض لها بالدراسة (TERI, R.E&JAMES,B.K, 2000, p. 647)

مفهوم التعصب في أصله الأوروبي: مفهوم التعصب مشتق من الاسم اللاتيني (الحكم المسبق) Praegudicium وقد مرّ هذا المفهوم بعدة تغييرات في معناه إلى أن وصل إلى المعنى الحالي:

المعنى القديم: ويقصد به الحكم المسبق الذي يقوم على أساس القرارات والخبرات الفعلية.

وفيما بعد، اكتسب المفهوم في الإنكليزية معنى الحكم الذي يصدر عن موضوع معين، قبل القيام باختبار، وفحص الحقائق المتاحة عن هذا الموضوع. فهو عبارة عن فعل متعجل.

وأخيراً اكتسب المفهوم خاصية الانفعالية الحالية سواء بالتفضيل أو عدم التفضيل التي تصطبح الحكم الأولي (المسبق) الذي

ليس له سند يدعمه (ALLPORT, 1958, p. 7)

تعريف روز ١٩٥١ : هو مجموعة من الاتجاهات التي تسبب أو تساند أو تؤيد التمييز العنصري (ROSE, 1951, p. 5)

تعريف كلينبرج ١٩٦٨ : أحكام مسبقة غير قائمة على دليل عن شخص أو جماعة محبوبة، أو مكروهة مع الميل إلى القيام بسلوك يتفق مع هذه الأحكام. (KLINEBERG, 1968, p. 439)

الاتجاهات التعصبية: الاتجاهات التعصبية عموماً تعدّ بمثابة مؤشرات نتوقع في ضوءها سلوكاً معيناً مميزاً للفرد في مواقف لاحقة. قد يكون هذا السلوك إيجابياً أو سلبياً بدرجة ما نحو مؤسسات أو مجموعات من الأفراد أو شخصيات أو موضوعات أو ممارسات أو عادات أو مفاهيم أو أفكار معينة. وقد نال هذا المفهوم اهتمام علماء النفس الاجتماعي وعلماء القياس نظراً لتأثير سلوك الأفراد تأثراً ملحوظاً بالاتجاهات، مما يؤثر بدوره في العلاقات الإنسانية التفاعلية بين أفراد المجتمع الواحد والمجتمعات المختلفة، ويعتمد استقرار هذه العلاقات على مدى تأثير أنماط الاتجاهات السائدة في المجتمع في حياة الأفراد بلا ضغط أو توتر (عبد الصاحب، ٢٠١١، صفحة ٣٦).

إنّ التعصب اتجاه له ثلاثة مكونات هي: المكون المعرفي والمكون الانفعالي والمكون السلوكي.

المكون المعرفي للاتجاه التعصبي عبارة عن الإدراكات والمعتقدات والتوقعات الخاصة بأحد الأشخاص والتي توجد لديه بخصوص أعضاء جماعة عرقية معينة. المكون الانفعالي يشتمل على كل الموضوعات التي تنطوي عليها المودة أو العداء نحو موضوع الاتجاه والمشاعر المختلفة التي تضيء على الاتجاه التعصبي الصبغة الانفعالية، ويشمل الطرف الإيجابي من هذا المتصل على الإعجاب والعلاقات الوثيقة أو التوحد، بينما يشتمل الطرف السلبي على مشاعر عديدة مثل الازدراء والحسد والاعترا ب...، أمّا المكون السلوكي للاتجاه التعصبي فيشتمل على المعتقدات الخاصة بما ينبغي عمله بالنسبة للجماعات، والتوجهات السلوكية للفرد نحو أعضاء هذه الجماعة والنمط الأخير من هذا المكون يطلق عليه أحياناً (سياسة التوجه) (B.M.SMITH, 1947, p. 523).

التسامح:

يعتبر ياكوبوتشي أنّ الحديث حول التسامح واللا تسامح هو حديث صعب، نظراً لصعوبة الاتفاق على المعنى الذي نعطيه لهذين المصطلحين، واللذين مثلهما مثل غيرهما من المصطلحات المجردة على سبيل المثال "الحرية" و"الديمقراطية" يتخذان معاني مختلفة عند أناس مختلفين. يحنّنا البعض على ممارسة التسامح كفضيلة ثم نكتشف أنّ هناك من يظنّ على العكس من ذلك أنّ الفضيلة الحقيقية ستكون اللاتسامح نفسه (ياكوبوتشي، ٢٠١٠، صفحة ٣٣).

ويؤكد أنّ كلمة "تسامح" هي مصطلح حديث، وُلد في أوروبا في عصر التنوير مع نهاية الحرب الدينية، مصاحباً لترسخ الأفكار الثورية وهي حقوق الإنسان، التي كانت تترجم بمصطلحات سياسة المبدأ المسيحي القائل بالمساواة بين كل البشر. أمّا اللاتسامح (حتى لو كانت كلمة مشتقة من الكلمة السابقة)، فإنها كلمة تهدف إلى الإشارة إلى الافتقار إلى التسامح، في جوهرها المتمثل في الانغلاق التام تجاه الآخر، فهي ظاهرة متعسفة، قديمة قدم الإنسان وبالتالي يمكن فهمها بالغريزة (ياكوبوتشي، ٢٠١٠، صفحة ٣٦).

تعريف بدوي (١٩٨٢): التسامح هو موقف يتجلى في الاستعداد لتقبّل وجهات النظر المختلفة فيما يتعلق باختلافات السلوك والرأي دون الموافقة عليها، ويسمح فيه التنوّع الفكري والعقائدي ويقابل التسامح التعصب (بدوي، ١٩٨٢، صفحة ٤٢٦).

تعريف كنج ١٩٧٦: هو السعي إلى المساواة بين جميع الأفراد في المعاملة حتى مع من يختلف معنا في الرأي والمعتقد والأفكار وغيرها ومحاولة فهم هؤلاء المختلفين والتعاطف معهم. (KING, 1976, p. 6)

تعريف منظمة اليونسكو (١٩٩٥): التسامح هو الاحترام والقبول والتقدير للتنوع الثري لثقافات العالم وأشكال التعبير وللصفات الإنسانية ويتعزز هذا التسامح بالمعرفة والانفتاح والاتصال وحرية الفكر والضمير والمعتقد، فهو الوثام في سياق الاختلاف (لطيفة عثمان الشعلان و منيرة عبدالرحمن المقرن، ٢٠١٣، صفحة ١٣).

المواطنة: تعني المواطنة من الناحية القانونية الانتماء إلى دولة معينة، فالقانون يؤسس الدولة ويخلق المساواة بين مواطنيها، ويرسي نظاماً عاماً من حقوق وواجبات تسري على الجميع دون تفرقة، وعادة ما تكون رابطة الجنسية معياراً أساساً في تحديد الوطن (سامح، ٢٠٠٧، صفحة ٧).

وتعرّف المواطنة بأنها المشاركة والارتباط الكامل بين الإنسان ووطنه المبني على أسس من العقيدة والقيم والمبادئ والأخلاق والتمتع بالحقوق وأداء الواجبات بعدل ومساواة ينجم عنه شعور بالفخر وشرف الانتماء لذلك الوطن وفي ظلّ علاقة تبادلية مثمرة تحقّق الأمن والسلامة والرفقي والازدهار للوطن والمواطن في جميع المجالات (القحطاني، ٢٠١٠، صفحة ١٥).

النظريات التي تتأولت مفهوم التطوع:

هناك نظريات اجتماعية ركزت على العلاقات الاجتماعية والعمل المتبادل وأهميته، ومن هذه النظريات نظرية التبادل الاجتماعي.

نظرية التبادل الاجتماعي: تعود الجذور الفكرية لهذه النظرية إلى آراء بعض الفلاسفة والعلماء الذين اهتموا بعملية التبادل منذ القدم. فقد شغلت هذه العملية اهتمام بعض الفلاسفة اليونان من أمثال أرسطو وأدم سميث وأدم فيرجسون. ومن أبرز رواد نظرية التبادل الاجتماعي جورج هومانز الذي يعرّف التبادل بأنه تفاعل الأفراد والتقابل (وجها لوجه)، عاكساً الأوجه النفسية والاقتصادية والاجتماعية لتكون قاعدة لعملية التبادل فيما بعد بين المتفاعلين، قوامها أهداف وغايات اجتماعية كالسمعة والاعتبار والنفوذ والتقدير وليست المنفعة الاجتماعية الصرفة، لأنها ليست دائماً هدف التبادل الاجتماعي ولأنّ الفرد داخل جماعته يشترك في عدة عمليات تبادلية مستمرة تستهدف القبول الاجتماعي من قبل أعضاء جماعته واحترامهم له، ما يزيد من اعتباره الاجتماعي ومكانته الاجتماعية، ما يزيد من تماثله الاجتماعي لقواعد جماعته بالنسبة له. باختصار لكي نفهم السلوك علينا أن نفهم تاريخ المكسب والخسارة لدى الفرد (عبدالجواد، ٢٠٠٢، صفحة ٢٨٦).

أولى هومانز موضوع التبادل في الحياة الاجتماعية المحل الأول من عنايته شأنه في ذلك شأن "كلي" و"ثيوت" (طلعت ابراهيم لطفي وكمال عبد الحميد الزيات، ١٩٩٩، صفحة ١٨٦).

وقد طوّر هومانز أفكاره عن التبادل استناداً على نظرية النزعة السلوكية النفسية (عبدالجواد، ٢٠٠٢، صفحة ٢٧٧). ومن رواد هذه النظرية أيضاً "بيتر بلاو" الذي قدّم منظوره عن التبادل في مؤلفه بعنوان "التبادل في الحياة الاجتماعية"، وقد حاول "بلاو" صياغة منظور سوسيولوجي يختلف عن غيره من المنظورات الأخرى التي تتضمنها نظرية التبادل الاجتماعي من حيث اهتمامه بالتبادل الاجتماعي على مستوى البناء الاجتماعي دون الاهتمام فقط بالجوانب الفردية النفسية على النحو الذي قام به غيره من العلماء من أصحاب نظرية التبادل الاجتماعي أمثال "هومانز" و"كلي"، كما أنّ المنظور الجديد الذي قدّمه "بلاو" يعدّ محاولة لإحداث التكامل بين عدة اتجاهات نظرية من منظور سوسيولوجي واحد يجمع ما بين التحليل على مستوى الوحدات الكبرى والتحليل على مستوى الوحدات الصغرى. كما يحتل مفهوم القيم أهمية خاصة عند بلاو، فالأفراد يتشاركون في علاقات متبادلة في ضوء مجموعة من القيم (طلعت ابراهيم لطفي وكمال عبد الحميد الزيات، ١٩٩٩، صفحة



ويرى بلاو أنّ قوة الجاذبية الاجتماعية تتركّب من الشعور بالانجذاب والرغبة في الحصول على مختلف المكافآت، وهذه القوى لها جذور في العمليات النفسية الأولية وتؤدي إلى حدوث عملية تبادل الموارد أو المصادر (طلعت ابراهيم لطفي وكمال عبد الحميد الزيات، ١٩٩٩، صفحة ١٨١).

من النظريات التي تتأولت التعصّب:

النظريات الدينامية النفسية (التحليلية النفسية): وهي النظريات التي تُنسب أساساً إلى نظرية التحليل النفسي لفرويد، والتي تُؤكّد وجود دينامية معينة في شخصية الفرد تمارس تأثيرها في تصرفاته المختلفة. ويُبرز فرويد أهمية اللاشعور في فهم جوانب الشخصية، بما فيها التعصّب الذي يمكن تفسير نموّه وارتقائه في ضوء بعض الآليات مثل الإسقاط والتبرير والإزاحة وغيرها. واعتقد فرويد أنّ التعصّب دالة على الميول البشرية للإسقاط، وإسقاط التشابه على وجه التحديد. ويقصد به الميل الموجود لدينا جميعاً إلى أن نسقط اندفاعاتنا غير المرغوب فيها على الآخرين (وبوجه خاص ذات الطابع الجنسي والعدواني). (عبدالله، ١٩٨٩، صفحة ١٢٩).

من النظريات التي تتأولت التسامح:

نظرية سومنر SUMNER: إنّ التسامح وفق نظرية سومنر هو أن يحترم الفرد العادات والتقاليد للمجتمعات الأخرى المخالفة لعادات وتقاليد مجتمعه التي اعتاد عليها، ومخالطتها وعدم الابتعاد عنها مع احترام عادات وتقاليد المجتمع الذي يعيش فيه، ويتّضح التسامح وفق هذه النظرية من خلال أربع فرضيات هي:

- هناك انفتاح بين أبناء المجتمع الواحد وهذا الانفتاح له قيمة ثقافية في المجتمع الذي يعيشون فيه.

- هناك وجهات نظر إيجابية متبادلة بين كل المجموعات المختلفة التي تؤلّف المجتمع.

- توجد مستويات مرتفعة للتسامح بين أفراد المجتمع الواحد ويقفّ بينهم التعصّب.

- من الضروري أن توجد درجة من الاهتمام بالمجتمع الأصلي من دون تقليل شأن المجتمعات الأخرى.

إنّ نمو التسامح وفق نظرية سومنر يعود إلى أساليب التنشئة الاجتماعية التي يتبعها الوالدان مع أبنائهم ومدى تأكدهم على عادات وتقاليد المجتمع الذي ينتمون إليه وابتعادهم ورفضهم لعادات وتقاليد المجتمعات الأخرى (JEFFERIES, V & RANSFORD, E, 1980, p. 178).

تقنيات البحث:

الاستمارة هي ترجمة لمتغيرات الدراسة، وقد تضمّنت الدراسة مجموعة من المتغيرات المستقلة: التعليم - العمل - مجال التطوع - مدة التطوع - الجنس - المنطقة - دوافع التطوع. بالإضافة إلى المتغيرات التابعة للتطوع والتعصّب والتسامح. وقد تضمّنت الاستمارة ثلاثة مقاييس لقياس المتغيرات التابعة.

مقياس التعصّب والتسامح: تمّ اعتماد مقياس للتعصّب والتسامح منجز وموجود باللغة الإنجليزية. (MANUELA THOMAE & MICHELE BIRTEL & JORG WITTEMAN, 2016, p. 14)

مقياس التطوع: تمّ اعتماد مقياس للتطوع منجز ومجرب في دراسة عربية (درويش، ٢٠١٥، صفحة ١٣٦)

وقد تمّ تجريب المقاييس على عينة تجريبية مؤلفة من ٦٠ مستجوباً من أعمار وخلفيات ثقافية واجتماعية واقتصادية مختلفة. وقمنا باختبار المقاييس من خلال معامل ألفا كرونباخ وكانت النتيجة إيجابية، حيث تجاوزت ألفا كرونباخ ٠.٨٥، ودلّت النتيجة على وجود ارتباط سلبي بين التسامح والتعصّب، بمعنى أنّه كلّما ارتفع معدل التسامح انخفض معدل التعصّب.

المقابلة: تتميز مناهج المقابلة، على اختلاف أشكالها، بتنفيذ عمليات أساسية في الاتصال والتفاعل الإنساني، وعندما تبرز هذه العمليات بشكل صحيح فإنها تتيح للباحث أن يستخرج من مقابلاته معلومات وعناصر فكرية غنية جداً ودقيقة، وعلى عكس التحقيق بالاستمارة فإن مناهج المقابلة تتميز باحتكاك مباشر بين الباحث ومحدثيه، وبضعف التوجيه الممارس من قبله عليهم (ريمون كيني و لوك فان كمنهود، ١٩٩٧، صفحة ٢٢٩). وقد تم إجراء مجموعة من المقابلات مع إداريين في مؤسسات التطوع التي شملتها العينة، أي الصليب الأحمر اللبناني ووزارة الشؤون الاجتماعية وجمعية الإرشاد والإصلاح، بهدف جمع المعلومات حول العمل التطوعي ومجالاته وكذلك المعوقات التي تعيق تعميم ثقافة التطوع في لبنان.

عينة البحث: تم اعتماد العينة الموافقة للمتغيرات Convenience sample

حيث شملت العينة ٣٤٥ مستجوباً من كافة المناطق اللبنانية، بعد أن تمّ إلغاء عدد من الاستمارات لعدم صدقيتها، حين قمنا بمقارنة معدل التعصب ومعدل التسامح، اتضح لنا أنّ بعض الاستبيانات قد تمّ تعبئتها بشكل عشوائي لذا اقتضى إلغاؤها. تراوحت أعمارهم بين ١٨ و ٤٠ سنة من خلفيات ثقافية واجتماعية واقتصادية مختلفة، متطوعين وغير متطوعين في العمل الاجتماعي، بهدف الوقوف على الفروقات ذات الدلالة الإحصائية بينهما في موضوع التعصب والتسامح. وجاءت خصائص العينة على الشكل التالي:

٢٧٪ من العينة تتراوح أعمارهم بين ١٨-٢٤ سنة. ١٦.٢٪ تتراوح أعمارهم بين ٢٥-٣٠ سنة. ١٤.٨٪ تتراوح أعمارهم بين ٣١-٣٥ سنة، ١٧.١٪ تتراوح أعمارهم بين ٣٦-٤٠ سنة، ٢٤.٩٪ تتراوح أعمارهم بين ٤٠ سنة وما فوق. ٢٧.٨٪ من مجمل العينة هم من الذكور و ٧٢.٢٪ من الإناث. أما توزع العينة تبعاً للمناطق اللبنانية فنجد أنّ ٣١٪ من العينة هم من محافظة الشمال، ٨.٧٪ من جبل لبنان، ٣٣٪ من بيروت، ١٤.٢٪ من البقاع، ١٣٪ من الجنوب.

أما بالنسبة لمتغير التعليم فنجد التمثيل التالي: ١١.٩٪ هم من المستوى التعليمي المتوسط والثانوي. ٤٩٪ هم من المستوى التعليمي الجامعي و ٣٩.١٪ هم من المستوى التعليمي العالي (دراسات عليا وما فوق).

فيما يخص الوضع المادي: ٨.١٪ هم من المستوى المادي الضعيف، ٥٩.٤٪ هم من المستوى المادي الوسط، ٢٩.٦٪ هم من المستوى المادي الجيد فقط و ٢.٩٪ هم من المستوى المادي الجيد جداً.

فيما يخص العمل التطوعي: ونذكر هنا أنّ العينة شملت متطوعين وغير متطوعين، نجد أنّ ٣٥.٤٪ لا يقومون بعمل تطوعي. ٢١.٢٪ يعملون بدوام جزئي و ٤٣.٥٪ يعملون بدوام كامل.

من حيث السؤال عن البرامج التطوعية التي شارك فيها المستجوب: توزعت الإجابات على كل برامج الرعاية والمساعدة واحتلت فئة مساعدة المحتاجين وكبار السن النسبة الأعلى. أما مجال التطوع: ١٩.٤٪ أجابوا ب/لا شي (غير متطوع)، ٢٦.١٪ يقدمون العمل التطوعي على مستوى البلدة، ١١.٣٪ تطوعهم هو على مستوى القضاء، ١٢.٢٪ على مستوى المحافظة و ٣١٪ على مستوى كل لبنان (تختلف نسب فئة اللاتطوع في الجداول وذلك يعود إلى كون بعض المستجوبين لا يقومون بعمل تطوعي بشكل رسمي ولكن يمارسون بعض الأعمال التطوعية حيث تعتبر هذه الفئة أنّ قيامها ببعض الأعمال الخيرية هو عمل تطوعي).

أما عن سؤال المتطوع عن مدة التطوع فقد احتلت النسبة الأكبر وهي ٤٦.١٪ فئة التطوع منذ أكثر من ستة أعوام. وحول وتيرة التطوع احتلت النسبة الأكبر وهي ٣٣.٩٪ فئة التطوع بطريقة غير منتظمة، ٢٠.٦٪ التطوع عدة مرات في السنة، ٥.٥٪ مرة على الأقل في الشهر، و ٥.٥٪ مرة على الأقل كل أسبوعين، ١٨.٣٪ لفئة مرة واحدة على الأقل في الأسبوع وأجاب ١٦.٢٪ بفئة/لامرة أي لا تطوع.

حول شكل التطوع (أي مع أو بدون أجر): احتلت النسبة الأكبر ٦٧٪ فئة التطوع بدون أجر. حول المنصب الذي يشغله المستجوب في العمل التطوعي: احتلت النسبة الأكبر ٤٦.١٪ فئة العمل التطوعي التنفيذي الميداني. وتوزعت باقي النسب على العمل الإداري والتدريب. أما كيفية الانتساب إلى جمعية التطوع: ١٥.٧٪ انتسبوا عن طريق أحد أفراد العائلة أو الأصدقاء، ٣٤.٢٪ عن طريق الأصدقاء، ٣.٥٪ عن طريق الإعلان، وباقي النسب أجابت ب/غير ذلك من طرق للانتساب. حول دوافع التطوع نجد ما يلي: جدول 1 دوافع التطوع

|                              | أبداً | نادراً | أحياناً | غالباً | دائماً |
|------------------------------|-------|--------|---------|--------|--------|
| تربية أسرية تشجع على التطوع  | ٢٢,٦% | ١١,٩%  | ٢٥,٥%   | ٢٠,٦%  | ١٩,٤%  |
| تربية مدرسية تشجع على التطوع | ١٨,٣% | ٢٠,٦%  | ٣٠,١%   | ١٧,٧%  | ١٣,٣%  |
| تشجيع من الأصدقاء على التطوع | ١٦,٢% | ١٧,١%  | ٢٩,٩%   | ٢٤,٣%  | ١٢,٥%  |
| تربية دينية تشجع على التطوع  | ١٥,٩% | ٩,٩%   | ٢١,٧%   | ٢٣,٨%  | ٢٨,٧%  |
| تجربة معينة دفعتك نحو التطوع | ٢٩,٣% | ١٤,٨%  | ٢١,٧%   | ٢٠,٩%  | ١٣,٣%  |

أ-فيما يخص التربية الأسرية التي تشجع على التطوع نجد أن ٦٥.٥٪ من العينة عبّروا عن تلقيهم تربية أسرية تشجع على التطوع أحياناً غالباً ودائماً.

ب- التربية المدرسية: ٦١.١٪ من العينة عبّروا عن تلقيهم تربية مدرسية تشجع على التطوع أحياناً غالباً ودائماً.

ت-تشجيع من الأصدقاء: ٦٦.٧٪ من العينة عبّروا عن تلقيهم تشجيع من الأصدقاء على التطوع أحياناً غالباً ودائماً.

ث-تربية دينية: ٧٤.٢٪ من العينة عبّروا عن تلقيهم تربية دينية تشجع على التطوع أحياناً غالباً ودائماً.

ج-تجربة معينة: ٥٥.٩٪ من العينة عبّروا أحياناً غالباً ودائماً عن وجود تجربة معينة في حياتهم شجعتهم على التطوع.

النتيجة: نلاحظ أنّ النسب الأعلى من الإجابات حول دوافع التطوع تمحورت حول أحياناً وما فوق، وهذا دليل إيجابي على وجود قيم التطوع وثقافته في التربية الأسرية والمدرسية والدينية والعلاقة مع الأصدقاء، حتى أنّ نسبة جيدة عبرت عن وجود تجارب معينة حفزت على التطوع، وهذا يؤكد ما ذكرناه في مقدمة البحث حول ضرورة تناول موضوع التطوع كثقافة من شأنها إعلاء المجتمع والرفع من قيمته.

مستوى التعصب والتسامح وأهمية التطوع

جدول 2 مستوى التعصب والتسامح والتطوع

|               | ضعيف جداً | ضعيف  | وسط   | قوي   | قوي جداً |
|---------------|-----------|-------|-------|-------|----------|
| مستوى التطوع  | %٠,٣      | %٠,٣  | %٥,٢  | %٥٤,٢ | %٤٠      |
| مستوى التعصب  | %٢٠,٦     | %٤٣,٥ | %٣١,٩ | %٤,١  |          |
| مستوى التسامح | -----     | ----- | %٥,٥  | %٥٨   | %٣٦,٥    |

نجد من خلال الجدول أعلاه الذي يعرض مستوى مقاييس التعصب والتسامح وأهمية التطوع أنّ هناك علاقة سلبية موجبة بين مستوى التعصب ومستوى التسامح، فكلما ارتفع مستوى التسامح انخفض مستوى التعصب. ونجد مؤشراً إيجابياً في مستوى التسامح وهو غياب فئات مستويات التسامح الضعيفة، حيث تركزت الإجابات حول فئات التسامح القوي والقوي جداً. وأيضاً نجد فيما يخص مستوى التطوع أنّ غالبية النسب تركزت حول مستوى التطوع القوي والقوي جداً. وكما ذكرنا حول وجود علاقة سالبة بين التعصب والتسامح نجد أنّ الإجابات حول التسامح تركزت في مستوى التسامح القوي والقوي جداً، فتمركزت الإجابات حول التعصب في فئات مستوى التعصب الضعيف والضعيف جداً ولتأكيد هذه النتيجة نعرض جدولاً لمعدلات التعصب والتسامح والتطوع.

جدول 3 معدل المقاييس

| Statistics  |                |             |         |                 |              |
|-------------|----------------|-------------|---------|-----------------|--------------|
| معدل_التعصب | معدل_التسامح_1 | معدل_التطوع | التعصب  | مقياس_التسامح_1 | مقياس_التطوع |
| 345         | 345            | 345         | 345     | 345             | 345          |
| 0           | 0              | 0           | 0       | 0               | 0            |
| 2.3633      | 4.0957         | 4.1163      | 28.3594 | 53.2435         | 98.7913      |
| 2.4167      | 4.0000         | 4.0000      | 29.0000 | 52.0000         | 96.0000      |
| .63712      | .42992         | .49958      | 7.64538 | 5.58901         | 11.98994     |
| 1.5000      | 3.6154         | 3.5667      | 18.0000 | 47.0000         | 85.6000      |
| 1.7500      | 3.7692         | 3.7083      | 21.0000 | 49.0000         | 89.0000      |
| 1.9167      | 3.7692         | 3.8333      | 23.0000 | 49.0000         | 92.0000      |
| 2.0000      | 3.8462         | 3.8750      | 24.0000 | 50.0000         | 93.0000      |
| 2.2500      | 3.9231         | 3.9583      | 27.0000 | 51.0000         | 95.0000      |
| 2.4167      | 4.0000         | 4.0000      | 29.0000 | 52.0000         | 96.0000      |
| 2.5833      | 4.1538         | 4.1917      | 31.0000 | 54.0000         | 100.6000     |
| 2.7500      | 4.3077         | 4.3417      | 33.0000 | 56.0000         | 104.2000     |
| 2.8333      | 4.3846         | 4.4375      | 34.0000 | 57.0000         | 106.5000     |
| 2.9167      | 4.5385         | 4.5833      | 35.0000 | 59.0000         | 110.0000     |
| 3.2500      | 4.7692         | 4.8750      | 39.0000 | 62.0000         | 117.0000     |

يؤكد

الجدول أعلاه ما سبق ذكره حيث نجد أنّ معدل التطوع هو: ٤.١١ أي النظرة إلى أهمية التطوع لدى الشباب اللبناني هي بمعدل قوي ومعدل التسامح هو ٤.٠٩ وهو معدل قوي أيضا، ومعدل التعصب ٢.٣٦. أي أنه ضعيف، ١-١.٨ = ضعيف جدا، ١.٨-٢.٦ = ضعيف، ٢.٦-٣.٤ = وسط، ٣.٤-٤.٢ = قوي، ٤.٢-٥ = قوي جدا).

العلاقة بين التعصب والتطوع: عندما قمنا بتحليل التباين لتحديد العلاقة بين التعصب والتطوع، لاحظنا عدم وجود علاقة إحصائية دالة بينهما ولكن عندما نقارن متوسطات التعصب والتطوع نجد ما يلي: مع ارتفاع وتيرة التطوع ينخفض معدل التعصب.

جدول 4 العلاقة بين التعصب والتطوع

| Std. Deviation | N   | Mean    | مشاركة_التطوع |
|----------------|-----|---------|---------------|
| 7.73073        | 54  | 30.1667 | أبدا          |
| 7.64136        | 153 | 28.2876 | نادرا وأحيانا |
| 7.56147        | 138 | 27.7319 | غالبا ودائما  |
| 7.64538        | 345 | 28.3594 | Total         |

التطوع والتسامح:

جدول 5 التطوع والتسامح

| Descriptive Statistics |                |         |                     |
|------------------------|----------------|---------|---------------------|
| مقياس_التسامح 1        |                |         | Dependent Variable: |
| N                      | Std. Deviation | Mean    | مشاركة_التطوع       |
| 54                     | 5.16415        | 50.5370 | أبدا                |
| 153                    | 5.39453        | 53.0654 | نادرا وأحيانا       |
| 138                    | 5.59621        | 54.5000 | غالبا ودائما        |
| 345                    | 5.58901        | 53.2435 | Total               |

جدول

6 تابع التطوع والتسامح

| Tests of Between-Subjects Effects |           |             |     |                         |                     |
|-----------------------------------|-----------|-------------|-----|-------------------------|---------------------|
| مقياس_التسامح 1                   |           |             |     |                         | Dependent Variable: |
| Sig.                              | F         | Mean Square | df  | Type III Sum of Squares | Source              |
| .000                              | 10.440    | 309.138     | 2   | 618.275 <sup>a</sup>    | Corrected Model     |
| 0.000                             | 26133.445 | 773861.157  | 1   | 773861.157              | Intercept           |
| .000                              | 10.440    | 309.138     | 2   | 618.275                 | مشاركة_التطوع       |
|                                   |           | 29.612      | 342 | 10127.272               | Error               |
|                                   |           |             | 345 | 988775.000              | Total               |
|                                   |           |             | 344 | 10745.548               | Corrected Total     |

a. R Squared = .058 (Adjusted R Squared = .052)

جدول 7 التطوع والتسامح تابع

| مشاركة_التطوع           |             |            |        |                     |
|-------------------------|-------------|------------|--------|---------------------|
| مقياس_التسامح 1         |             |            |        | Dependent Variable: |
| 95% Confidence Interval |             | Std. Error | Mean   | مشاركة_التطوع       |
| Upper Bound             | Lower Bound |            |        |                     |
| 51.994                  | 49.080      | .741       | 50.537 | أبدا                |
| 53.931                  | 52.200      | .440       | 53.065 | نادرا وأحيانا       |
| 55.411                  | 53.589      | .463       | 54.500 | غالبا ودائما        |

جدول 8 التطوع والتسامح تابع

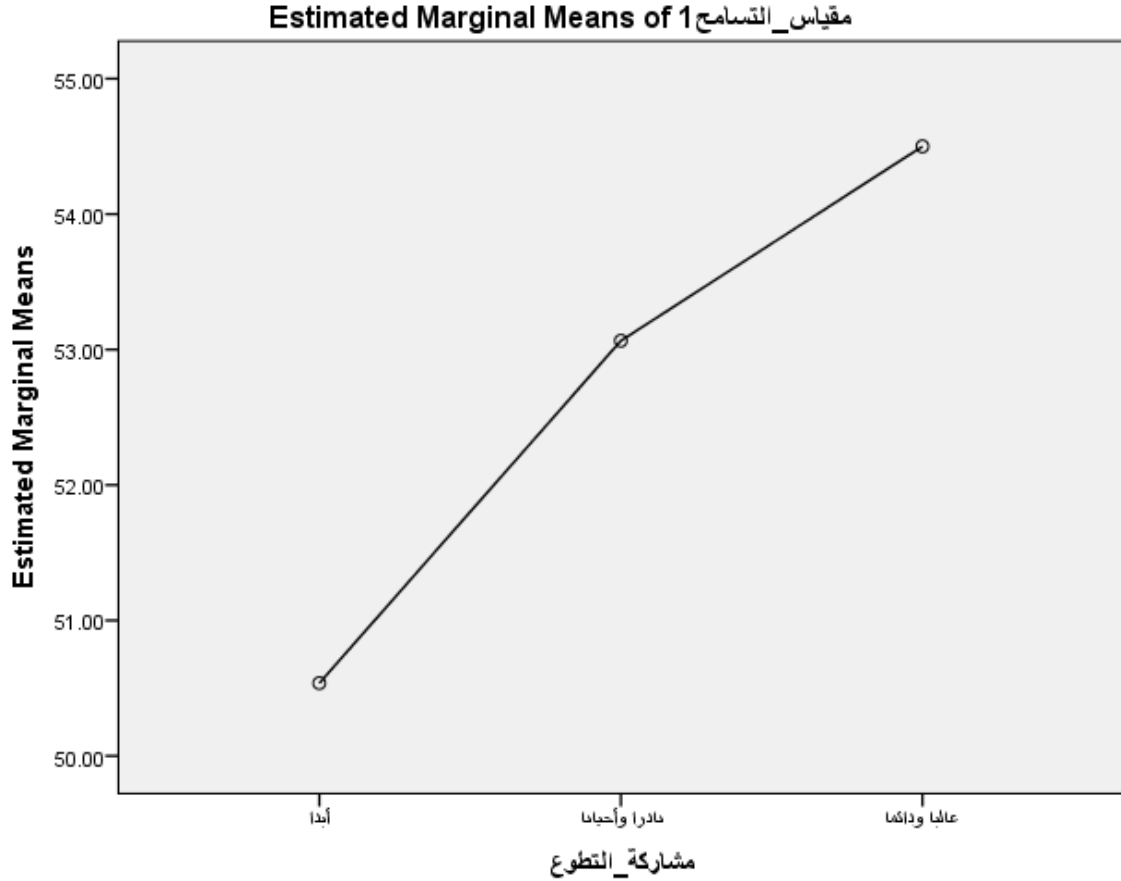
| Multiple Comparisons    |             |      |            |                       | مقياس التسامح 1   | Dependent Variable:<br>LSD |
|-------------------------|-------------|------|------------|-----------------------|-------------------|----------------------------|
| 95% Confidence Interval |             | Sig. | Std. Error | Mean Difference (I-J) | مشاركة التطوع (I) |                            |
| Upper Bound             | Lower Bound |      |            |                       |                   |                            |
| -8341                   | -4.2225     | .004 | .86134     | -2.5283               | ناثرا وأجندا      | لينا                       |
| -2.2449                 | -5.6810     | .000 | .87347     | -3.9630               | غالبا ودائما      | لينا                       |
| 4.2225                  | .8341       | .004 | .86134     | 2.5283                | لينا              | ناثرا وأجندا               |
| -1.781                  | -2.6912     | .025 | .63884     | -1.4346               | غالبا ودائما      | لينا                       |
| 5.6810                  | 2.2449      | .000 | .87347     | 3.9630                | لينا              | غالبا ودائما               |
| 2.6912                  | .1781       | .025 | .63884     | 1.4346                | ناثرا وأجندا      | لينا                       |

أولاً: في مقارنة المتوسطات نجد أنه كلما ارتفعت المشاركة في التطوع ارتفع معدل التسامح فهو يرتفع إلى: ٥٣.٠٦ مع نادراً وأحياناً ويصل إلى ٥٤.٥٠ مع غالباً ودائماً، بينما يصل المعدل عند الذين لا يشاركون في التطوع إلى ٥٠.٥

ثانياً: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التسامح والتطوع حيث إنَّ درجة الدلالة التي يجب أن تكون أدنى من ٠.٠٥ هي هنا ٠.٠٠٠ أي إنَّ الدلالة قوية جداً.

الرسم البياني يوضح ارتفاع معدل التسامح مع ارتفاع التطوع.

Figure 1 التطوع والتسامح



-التسامح ووتيرة التطوع  
جدول 9 وتيرة التطوع والتسامح

| Between-Subjects Factors |                   |   |              |
|--------------------------|-------------------|---|--------------|
| N                        | Value Label       |   |              |
| 56                       | لا شيء            | 1 | وتيرة_التطوع |
| 117                      | غير منتظم         | 2 |              |
| 172                      | عدة مرات في السنة | 3 |              |

قسما وتيرة التطوع إلى 3 فئات: لا شيء - غير منتظم - عدة مرات في السنة.

جدول 10 وتيرة التطوع والتسامح تابع

| معدل_التسامح 1 |                |        | Dependent Variable: |
|----------------|----------------|--------|---------------------|
| N              | Std. Deviation | Mean   | وتيرة_التطوع        |
| 56             | .39422         | 3.8970 | لا شيء              |
| 117            | .42680         | 4.0868 | غير منتظم           |
| 172            | .42457         | 4.1664 | عدة مرات في السنة   |
| 345            | .42992         | 4.0957 | Total               |

نجد من خلال مقارنة المتوسطات أنّ معدل التسامح يرتفع كلما ارتفعت وتيرة العمل التطوعي ليصل إلى أعلى معدل مع وتيرة العمل التطوعي عدة مرات في السنة.



جدول 11 وتيرة التطوع والتسامح تابع

| معدل التسامح |           |             |     |                         | Dependent Variable: |
|--------------|-----------|-------------|-----|-------------------------|---------------------|
| Sig.         | F         | Mean Square | df  | Type III Sum of Squares | Source              |
| .000         | 8.704     | 1.540       | 2   | 3.080 <sup>a</sup>      | Corrected Model     |
| 0.000        | 25900.514 | 4582.073    | 1   | 4582.073                | Intercept           |
| .000         | 8.704     | 1.540       | 2   | 3.080                   | وتيرة_التطوع        |
|              |           | .177        | 342 | 60.503                  | Error               |
|              |           |             | 345 | 5850.740                | Total               |
|              |           |             | 344 | 63.583                  | Corrected Total     |

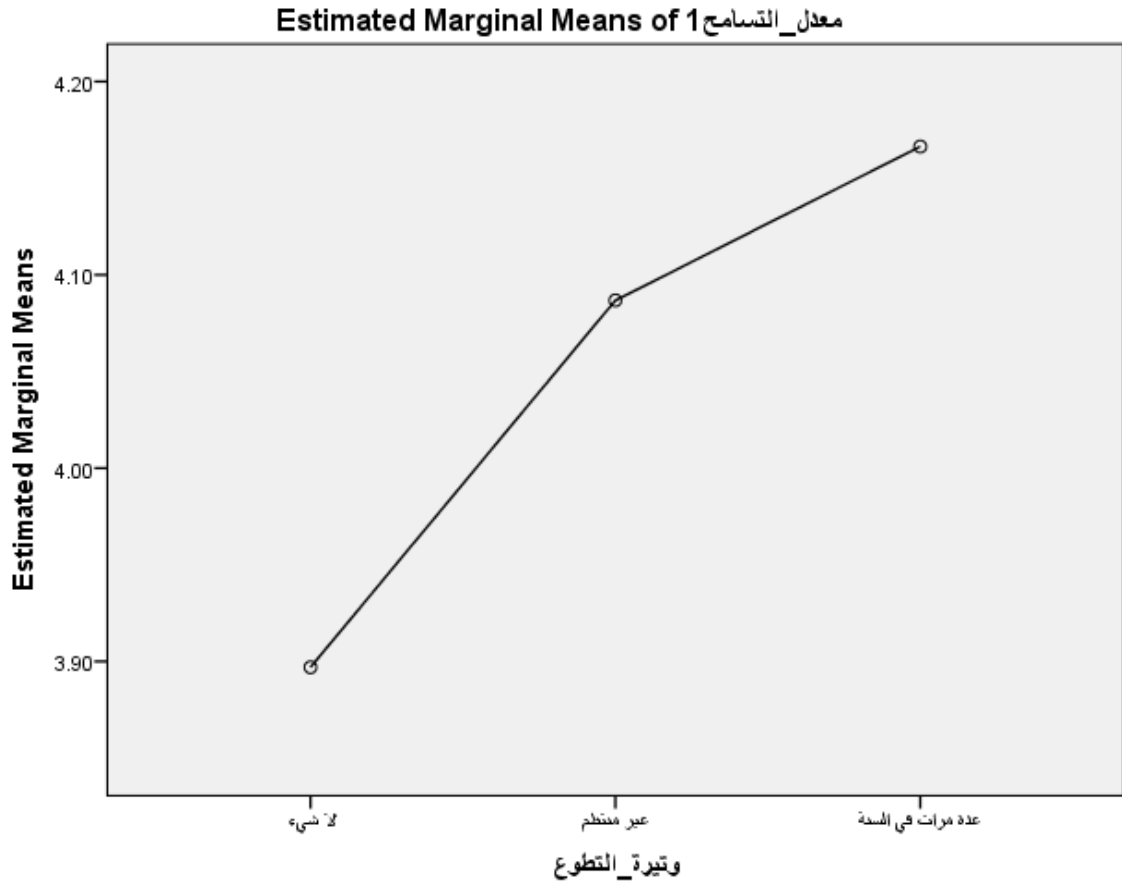
هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين وتيرة التطوع والتسامح، حيث إن درجة الدلالة التي يجب أن تكون أدنى من ٠.٠٠٥ هي هنا ٠.٠٠٠ أي إن الدلالة قوية جداً.

جدول 12 وتيرة التطوع والتسامح تابع

| 95% Confidence Interval |             | Sig. | Std. Error | Mean Difference (ل.ج) | وتيرة التطوع (أ)  |                   |
|-------------------------|-------------|------|------------|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Upper Bound             | Lower Bound |      |            |                       |                   |                   |
| .0554                   | .3242       | .008 | .06835     | .1898 <sup>a</sup>    | غير منتظم         | لا شيء            |
| .1421                   | .3967       | .000 | .06471     | .2894 <sup>a</sup>    | عدة مرات في السنة |                   |
| .3242                   | .0554       | .008 | .06835     | .1898 <sup>a</sup>    | لا شيء            | غير منتظم         |
| .0198                   | .1787       | .115 | .05040     | .0798                 | عدة مرات في السنة |                   |
| .3967                   | .1421       | .000 | .06471     | .2894 <sup>a</sup>    | لا شيء            | عدة مرات في السنة |
| .1787                   | .0198       | .115 | .05040     | .0798                 | غير منتظم         |                   |

في المقارنات نجد فروقات بين فئة اللاشيء وفئات التطوع الأخرى والرسم البياني يؤكد ذلك. كلما ارتفعت وتيرة التطوع ارتفع معدل التسامح.

وتيرة التطوع والتسامح Figure 2



ارتباط مقياس التسامح ومقياس التعصب:

جدول 13 ارتباط مقياس التعصب ومقياس التسامح

| Correlations |                 |                     |                 |     |
|--------------|-----------------|---------------------|-----------------|-----|
| التعصب       | مقياس_التسامح 1 |                     |                 |     |
| -.408**      | 1               | Pearson Correlation | مقياس_التسامح 1 |     |
|              |                 | Sig. (2-tailed)     |                 |     |
|              |                 | N                   | 345             | 345 |
| 1            | -.408**         | Pearson Correlation | التعصب          |     |
|              |                 | Sig. (2-tailed)     |                 |     |
|              |                 | N                   | 345             | 345 |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

نجد من خلال جدول الارتباط أنّ هناك علاقة بين مقياس التعصب والتسامح حيث إنّ درجة الدلالة هي ٠.٠٠٠، ولكن كما ذكرنا سابقاً هي علاقة سلبية موجبة حيث نجد علامة (-) أمام التعصب.

سنعرض نموذجاً عن العمل التطوعي على الأراضي اللبنانية، بداية من خلال وزارة الشؤون الاجتماعية، فيقسم فيها العمل التطوعي بما يُعرف بنظام المخيمات، الذي ينفذ بدوره وفق الموازنة الخاصة به. ولكن عادة عدد المتطوعين هو في حدود ٣٥ في كل مخيم. ميزانية كل مخيم هي بحدود ٥٠ مليون ليرة وما فوق. تتوزع المشاريع التي يبلغ عددها ٢٥ ألف مشروع على البلديات، كإنشاء حدائق-تجهيز مخيمات التطوع-نقل المتطوعين-تجهيز المدارس-دورات لأهالي البلدة - محاضرات تهدف إلى توعية المواطنين - نشاطات ترفيهية وغير ذلك. في عام ٢٠١٨ بلغ عدد المخيمات ٤٢ مخيماً. يحدد عدد المخيمات تبعاً لموازنة وزارة الشؤون من خلال تمويل البرنامج الوطني للتطوع وهو مشروع منبثق من الوزارة ويتم تمويله من البنك الدولي (الاجتماعية، ٢٠١٩).

وتأكيداً على أهمية التطوع تُشدد مديرة برنامج التطوع في جمعية الإرشاد والإصلاح على رؤية الجمعية لموضوع التطوع من خلال كونه حاجة عند المتطوع وعند المؤسسة التي يتطوع لديها. يهدف إلى استقطاب وتدريب المتطوعين في مختلف الميادين والاختصاصات، يتطلع البرنامج إلى تعميق روح العمل التطوعي، باعتباره قيمةً إيجابيةً لبناء المواطن الصالح، ودعمًا بارزةً لتنمية المجتمع، ملتزماً بتوجيه طاقات الشباب الفكريّة، والعلمية والعملية، للإسهام في خدمة المجتمع عبر المشاركة في أعمال الجمعية المختلفة، من خلال برامج وأنشطة هادفة متنوعة تسعى إلى تحقيق التنمية الشاملة لشخصية المتطوع. وأنّ التطوع يجب أن يكون من أهداف المؤسسات غير الربحية، ولكنها أشارت إلى وجود معوقات تعيق هذا العمل، معوقات على المستوى الفكري والعلمي والاقتصادي مما يستوجب تعميق مفهوم التطوع، وترسيخه، وتشجيع المتطوعين والاعتراف بجهدهم وطاقاتهم. وانطلاقاً من قناعة الجمعية بأنّ العمل الاجتماعي هو المختص بإدارة التطوع، جاء برنامج التطوع في دائرة العمل الاجتماعي في جمعية الإرشاد والإصلاح الخيرية الإسلامية. ويقسم البرنامج إلى ٣ مراحل أساسية: مرحلة الاستقطاب للمتطوعين، ثم مرحلة التدريب والتأهيل ومرحلة التخريج حيث يصبح المتطوع قادراً على توجيه طاقاته في المجالات التطوعية. أمّا ميادين العمل التطوعي التي يتيحها البرنامج فنذكر منها: الميدان الخيري، والميدان الاجتماعي، والميدان التربوي التعليمي، والميدان الإداري وغير ذلك..... يبلغ عدد المتطوعين الموسميّين حوالي ٢٠٢ متطوعاً، عدد المتطوعين الدائمين ٤٦، عدد الموظفين ٢٩ وقد جرى احتساب عدد ساعات التطوع في الجمعية على كافة الأراضي اللبنانية للعام ٢٠١٧ حيث بلغت حوالي ٣٠٠٠٠ ساعة عمل تطوعي (الشوا، ٢٠١٩).

حول العمل التطوعي نقدم أيضاً لمحة عن مؤسسة الصليب الأحمر العاملة في لبنان: تأسست مؤسسة الصليب الأحمر وهو جمعية وطنية مستقلة معترف بها ذات منفعة عامة منذ ١٩٤٦، يقوم على المبادئ التالية: الإنسانية، عدم التحيز، الحياد، الاستقلال، الخدمة التطوعية، الوحدة والعالمية، يتوزع عمله على كافة الأراضي اللبنانية من خلال ٣٨ مركز خدمات طبية اجتماعية، ٤٦ مركز إسعاف وطوارئ و ٤ غرف عمليات، ٣٢ لجنة محلية، ٣٥ نادياً للناشئين والشباب، ٩ عيادات نقالة، ١٣ مركزاً لنقل الدم، كلية جامعية للتدريب و ٣ معاهد ومدرسات مساعدين طبيين، مشغل للأطراف الاصطناعية ووحدة إدارة الكوارث و ١٢ فريقاً متخصصاً. تقدم مؤسسة الصليب الأحمر نشاطات على مستوى محلي ودولي. يبلغ العدد التقريبي للمتطوعين في هذه المؤسسة حوالي ١٧٠٠ متطوع ذكور وإناث، يتوزعون على ٣٥ مركز ونادي في مختلف الأراضي

اللبنانية معزّزين بالدورات التدريبية التي تتمي مهاراتهم وتفيدهم في تنفيذ الأنشطة والأعمال الموكلة إليهم تحت شعار من أجل الإنسان (الصليب الأحمر اللبناني، ٢٠١٩).

ونشير إلى أنه يتم العمل على تعميم ثقافة التطوع من خلال ما يسمى برنامج خدمة المجتمع في الثانويات أو التعليم ما قبل الجامعي، حيث يسهم في بناء شخصية متكاملة لمواطن الغد اجتماعياً ووطنياً ونفسياً، وفي تكوين جيل يتحمل المسؤولية المجتمعية والوطنية، والمشاركة في تعزيز إمكانات التنمية المستدامة، حيث يتم التركيز على أهمية خدمة المجتمع وخدمة الإنسان من خلال التطوع، ما يعزّز لديه ثقافة المواطنة، أو تحقيقاً لتربية مواطنة فاعلة.

يستند مشروع "خدمة المجتمع" في الثانويات اللبنانية الرسمية والخاصة إلى الأطر القانونية الآتية:  
خطة النهوض التربوي الصادرة عام ١٩٩٤.

المرسوم ٨٩٢٤ تاريخ ١٢ أيلول ٢٠١٢ الذي تضمن أهداف مشروع خدمة المجتمع.

صدر قرار وزاري ٦٠٧/م/ ٢٠١٦ القاضي بتحديد آليات تطبيق المشروع. (العلي، ٢٠١٧).

النتائج:

تحقق الفرضيات: تلعب ثقافة التطوع دوراً في غرس مبادئ التسامح لدى الشباب اللبناني والابتعاد بهم عن التعصب حيث دلّ العمل الميداني على تحقّق فرضية العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين التطوع والتسامح، فكلاً ارتفع معدل التطوع ارتفع معدل التسامح. بالإضافة إلى العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين وثيرة التطوع ومعدل التسامح، حيث لاحظنا أنه كلما ارتفعت وثيرة العمل التطوعي ارتفع معدل التسامح.

ولكن لا وجود لعلاقة ذات دلالة إحصائية بين التطوع والتعصب، ولكن بمجرد مقارنة المتوسطات نجد أنه كلما ارتفع معدل التطوع انخفض معدل التعصب.

التوصيات:

١- التشجيع على ثقافة التطوع للمتقاعدين وكبار السن لنقل خبراتهم في مجالات متعددة للأجيال الصاعدة.

٢- إيجاد محفزات من قبل الدولة للمنخرطين في الأعمال التطوعية.

خاتمة

في ختام هذا البحث لا بد من التأكيد على تعزيز العمل التطوعي، سواء من خلال المؤسسات الرسمية أو المدنية أو الدولية لما له من أهمية وتأثير إيجابي خصوصاً على فئة الشباب لملء أوقات فراغهم، ما يشير إلى الإسهام في شخصية المواطن الفاعل المسؤول.

كما يجب النظر إلى التطوع من منظور مجتمعي عام، ويجب تعميم ثقافة التطوع وغرس مبادئها من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة كالأُسرة والمدرسة ومؤسسات المجتمع المدني والإعلام، ويجب الإقرار بدور العمل التطوعي وإدماجه في أهداف التنمية كما جاء في أهداف الجمعية العامة للأمم المتحدة. والأهم أن نسلط الضوء على أهمية التطوع في حماية الشباب من انحرافات خطيرة كالتعصب، الذي يأخذ يوماً بعد يوم حيزاً أكبر من اهتمامات الخبراء والعلماء بشتى اختصاصاتهم نظراً لوجود التعصب بوتيرة كبرى ومتسارعة اليوم على الساحة العالمية.

وأخيراً نفتح الآفاق نحو دراسات جديدة في علم الاجتماع وعلم النفس في مجال التطوع وعلاقته بالتنشئة الاجتماعية. بالإضافة إلى أبحاث تتناول التطوع من خلال تأثيره على العلاقة مع الآخر، وأيضاً تأثيره في تقدير الذات وصورة الذات لدى الشخص المتطوع.

## المراجع

- ابن منظور . (١٩٥٦). *لسان العرب* . بيروت : دار بيروت للطباعة .
- ابن منظور . (١٩٩٩). *لسان العرب - الجزء الرابع*. القاهرة: دار المعارف .
- ابن منظور . (٢٠٠٣). *لسان العرب* . دار المعارف.
- أحمد زكي بدوي . (١٩٨٢). *معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية* . بيروت : مكتبة لبنان.
- أحمد كمال أحمد . (١٩٧٢). *تنظيم المجتمع الجزء الثالث* . مكتبة الأنجلو المصرية.
- الإسكوا . (٢٠١٥). *خطة عمل إدماج العمل التطوعي في خطة عام ٢٠٣٠* . لجنة الأمم المتحدة الإقتصادية والإجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا).
- الراغب الأصفهاني . (١٩٨٩). *الغريب في مفردات القرآن*. بيروت: دار المعرفة.
- الصليب الأحمر اللبناني . (٥ september, 2019). *الصليب الأحمر اللبناني* . تم الاسترداد من [www.redcross.org.lb](http://www.redcross.org.lb).
- أنور محمد عسلي . (٢٠٠٥). *البناء: علم النفس الإجتماعي* . هيئة الكتاب الجامعي -جامعة الأقصى .
- جون دكت . (٢٠٠٠). *علم النفس الإجتماعي والتعصب* . القاهرة: دار الفكر العربي - ترجمة عبد الحميد صفوت ابراهيم .
- حسن ابراهيم عيد . (١٩٨٤). *دراسات في التنمية الإجتماعية* . الإسكندرية : دار المعرفة الإجتماعية .
- خليل أحمد خليل . (١٩٨٤). *المفاهيم الأساسية في علم الإجتماع* . دار الحدائق للطباعة والنشر والتوزيع .
- خولة حمايدية ومريم قاسم . (٢٠١٥). *دور مواقع التواصل الإجتماعية في تنمية العمل التطوعي*. جامعة قاصدي مرياح ورقلة .
- ر بودون و ف بوريكو . (١٩٨٦). *المعجم النقدي لعلم الإجتماع*. ديوان المطبوعات الجامعية -ترجمة سليم حداد .
- ريمون كفي و لوك فان كمنهود . (١٩٩٧). *دليل الباحث في العلوم الإجتماعية*. المكتبة العصرية- تعريب يوسف الجباعي .
- سالم جمعة عبدالصاحب . (٢٠١١). *الاتجاهات التعصبية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة*. جامعة سانت كلمنتس العالمية.
- سحر خضر محمود درويش . (٢٠١٥). *اتجاهات الشباب نحو العمل التطوعي في المؤسسات الأهلية* . غزة: كلية الآداب -جامعة الأزهر .
- سيد محمد غنيم . (١٩٧٢). *سيكولوجية الشخصية*. دار النهضة العربية.
- طلعت ابراهيم لطفي وكمال عبد الحميد الزيات . (١٩٩٩). *النظرية المعاصرة في علم الإجتماع*. القاهرة: دار غريب .
- عبد اللطيف بن محمد بالطو . (١٩٩٦). *دور التعاون التطوعي في دعم العلاقة بين المنزل والمدرسة*. جامعة أم القرى .
- عبد اللطيف خليفة وآخرون . (٢٠٠٦). *سيكولوجية الاتجاهات (المفهوم القياس التغيير)*. القاهرة : دار الغريب للطباعة والنشر .
- عبدالله بن سعيد آل عبود القحطاني . (٢٠١٠). *قيم المواطنة لدى الشباب وإسهامها في تعزيز الأمن الوقائي* . الرياض-السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .
- عثمان بن صالح العامر . (٢٠٠٦). *ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب السعودي*. مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية- العدد السابع .
- عدنان يوسف العتوم . (٢٠٠٩). *علم النفس الإجتماعي*. الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.
- فاطمة محمد رفيده . (بلا تاريخ). *العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع*. جامعة مصراتة-كلية الآداب.
- فهد بن سلطان السلطان . (٢٠٠٦). *اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي*. جامعة الملك سعود -كلية التربية.
- فوزي سامح . (٢٠٠٧). *المواطنة* . القاهرة: مركز القاهرة لدراسات حقوق الإنسان .
- قانون العقوبات . (بلا تاريخ). *قانون العقوبات اللبناني*. تأليف المادة ٥٦٧، ١٩٩٣/٢٣٩ .
- لطيفة عثمان الشعلان و منيرة عبدالرحمن المقرن . (٢٠١٣). *استخدام مواقع التواصل لدى طلبة جامعة الأميرة نور بنت عبدالرحمن في ضوء الوحدة النفسية والتسامح*. السعودية: جامعة الأميرة نور بنت عبدالرحمن .
- مارتن دايفز وآخرون . (٢٠٠٤). *علم إجتماع الخدمة الإجتماعية*. مصر العربية للنشر والتوزيع - ترجمة شحاتة صياح .

مايكل انجلو ياكوبوتشي. (٢٠١٠). *أعداء الحوار أسباب اللاتسامح ومظاهره*. مكتبة الأسرى .  
مصطفى خلف عبدالجواد. (٢٠٠٢). *قراءات معاصرة في نظرية علم الإجتماع*. القاهرة: مركز البحوث والدراسات الإجتماعية.  
مصطفى زيور. (١٩٥٢). *سيكولوجية التعصب*. مجلة علم النفس -الهيئة العامة للكتاب.  
معتز سيد عبدالله. (١٩٨٩). *الاتجاهات التعصبية* . الكويت: عالم المعرفة.  
معلوي بن عبدالله الشهراني. (٢٠٠٦). *العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع* . جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.  
منال محمود محمد. (٢٠٠٦). *علم النفس التربوي الفروق الفردية* . القاهرة: الأنجلو المصرية.  
ميشال بدر. (العدد ٥٤ حزيران, ٢٠١٣). *خدمة المجتمع مشاركة وانتماء*. المركز التربوي للبحوث والإنماء، صفحة ٥.  
نجوى سمك والسيد صدقي عابدين. (٢٠٠٢). *دور المنظمات غير الحكومية في ظل العولمة*. القاهرة: مركز الدراسات الآسيوية.  
نسيمة الشوا. (٢١ آب , ٢٠١٩). *مديرة برنامج التطوع في جمعية الإرشاد والإصلاح*. (رانيا العرب، المحاور)  
*نظرية التبادل الإجتماعي* . (MONDAY AUGUST, 2019). تم الاسترداد من <https://w.mdar.co/detail359147>.  
وزارة التربية والتعليم العالي. (٢٠١٧). *دليل مشروع خدمة المجتمع في التعليم العام ما قبل الجامعي*. تأليف إشراف وتدقيق د. ندى عويجان، طبعة ثانية (صفحة ٥). بيروت: المركز التربوي للبحوث والإنماء.  
وزارة الشؤون الإجتماعية. (٥ آب, ٢٠١٩). (رانيا العرب، المحاور)

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE .(٢٠١٩-٢٠١٨) .DROITS DES BENEVOLES .*LE GUIDE DU BENEVOLAT*.-

,HODGINKSON VA,WEITZMANN M.S,ABRAHAMS J.A,CRUTCHFIELD E.A,STEVENSON D.R .  
SAN FRANCISCO: JOSSEY BASS PUBLISHERS. *NON PROFIT ALMANAC .DIMENSIONS OF THE INDEPENDENT SECTOR* (١٩٩٦).

ARCHAMBAULT E ET KAMINSKI P .(٢٠٠٣) .*VERS UN COMPTE SATELLITE DES INSTITUTIONS SANS BUT LUCRATIF EN FRANCE* .france: communication au xv111 colloque de l'adde.

B.M.SMITH .(١٩٤٧) .*THE PERSONAL SETTING OF PUBLIC OPINION* . OPIN QUART.

EDGAR F.BORGALLA & RONDA j.v.MONTGOMERY . (بلا تاريخ) . *ENCYCLOPEDIA OF SOCIOLOGIE* .USA : MACMILLAN REFERENCE.

FRANCE BENEVOLAT .(٢٠١٧) .LA RECONNAISSANCE ET LA VALORISATION DU BENEVOLAT .  
*FRANCE BENEVOLAT*.

G ALLPORT .(١٩٥٨) .*THE NATURE OF PREJUDICE* .GARDEN CITY ,ADDISSON : WESLEY PUBLISHING COMPANY.

G,W&ROSS ,J.M ALLPORT .(١٩٦٧) .*PERSONAL RELIGIOUS* .

JAMES DREVER .(١٩٧٣) .*JAMES DREVER DICTIONARY OF PSYCHOLOGIE* .PENGUIN REFERENCE BOOK.

JEFFERIES,V&RANSFORD,E .(١٩٨٠) .*SOCIAL STRATIFICATION* .NEW YORK: USA.

MANUELA THOMAE&MICHELE BIRTEL&JORG WITTEMAN .(٢٠١٦) .*THE INTERPERSONAL TOLERANCE SCALE* .

O KLINEBERG .(1968) .*PREJUDICE :THE CONCEPT ,IN D SKILLS* .ENCYCLOPEDIA OF THE SOCIAL SCIENCE VOL 12.

PRESTON T KING .(1976) .*TOLERATION* .NEW YORK: SAINT MARTIN'S PRSS.

S ROSE .(1951) .*THE ROOTS OF PREJUDICE* .PARAISE UNESCO.

TERI, R.E&JAMES,B.K .(2000) .*The effect of self –consistency on gender differences in the accuracy of self–evaluation* .j.of developmental psychology vol 5 no 23.

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE. (2018–2019). DROITS DES BENEVOLES. *LE GUIDE DU BENEVOLAT–*.

, HODGINKSON VA,WEITZMANN M.S,ABRAHAMS J.A,CRUTCHFIELD E.A,STEVENSON D.R. (1996). *NON PROFIT ALMANAC .DIMENSIONS OF THE INDEPENDENT SECTOR*. SAN FRANCISCO: JOSSEY BASS PUBLISHERS.

ALLPORT, G. . (1967). *PERSONAL RELIGIOUS*.

ALLPORT, G. (1958). *THE NATURE OF PREJUDICE*. GARDEN CITY ,ADDISON : WESLEY PUBLISHING COMPANY.

ARCHAMBAULT E ET KAMINSKI P. (2003). *VERS UN COMPTE SATELLITE DES INSTITUTIONS SANS BUT LUCRATIF EN FRANCE*. france: communication au xv111 colloque de l'adde.

B.M.SMITH. (1947). *THE PERSONAL SETTING OF PUBLIC OPINION* . OPIN QUART.

BENEVOLAT, F. (2017). LA RECONNAISSANCE ET LA VALORISATION DU BENEVOLAT. *FRANCE BENEVOLAT*.

DREVER, J. (1973). *JAMES DREVER DICTIONARY OF PSYCHOLOGIE*. PENGUIN REFERENCE BOOK.

EDGAR F.BORGALLA & RONDA j.v.MONTGOMERY . (n.d.). *ENCYCLOPEDIA OF SOCIOLOGIE* . USA : MACMILLAN REFERENCE .

JEFFERIES,V&RANSFORD,E. (1980). *SOCIAL STRATIFICATION*. NEW YORK: USA.

KING, P. T. (1976). *TOLERATION*. NEW YORK: SAINT MARTIN'S PRSS.

KLINEBERG, O. (1968). *PREJUDICE :THE CONCEPT ,IN D SKILLS*. ENCYCLOPEDIA OF THE SOCIAL SCIENCE VOL 12.

MANUELA THOMAE&MICHELE BIRTEL&JORG WITTEMANN. (2016). *THE INTERPERSONAL TOLERANCE SCALE* .

ROSE, S. (1951). *THE ROOTS OF PREJUDICE*. PARAISE UNESCO .

TERI, R.E&JAMES,B.K. (2000). *The effect of self –consistency on gender differences in the accuracy of self–evaluation*. j.of developmental psychology vol 5 no 23.

