



The role of Hussein culture values on the behavior of volunteer work

An analytical study of the opinions of a sample of members of the Ali al-Akbar Brigade - the Popular Mobilization Authority

دور قيم الثقافة الحسينية على سلوك العمل التطوعي

دراسة تحليلية لآراء عينة من منتسبي لواء علي الأكبر – هيئة الحشد الشعبي

*م. صلاح مهدي اليساري ** أ.م.د. زينب مكي البناء ** أ.د. فيصل علوان الطائي

Abstract

The study's goal is to find the role of Hussein culture's values on the behavior of volunteer work, which is based on a major problem identified with several questions, including the extent to which the connections, correlation, and effect between components, an analytical and descriptive technique was utilized to present, evaluate, and interpret the study results.

The questionnaire was the major instrument for collecting data for this study. (361) questionnaires were sent to a sample of members of the Ali Al-Akbar Brigade, one of the Popular Mobilization Authority's units.

The study revealed several conclusions, the most significant was a role of the values of the Hussein culture in increasing of positive volunteer work behavior bigger than in the possibility of reducing negative volunteer work behavior

*جامعة وارث الانبياء – كلية الادارة والاقتصاد
** جامعة كربلاء – كلية الادارة والاقتصاد

This study produced a set of recommendations, the most significant of which increasing the interest of the Popular Mobilization Authority and the leadership of the Ali al-Akbar Brigade in understanding the values of the Husseini culture deeply and study how to develop the values of the Husseini' rehabilitation within workers which contribute to promoting positive volunteer behavior.

المستخلص

تهدف الدراسة الى تحديد الدور قيم الثقافة الحسينية على سلوك العمل التطوعي، انطلاقاً من مشكلة رئيسة شخّصت بتساؤلات عده تضمنت مدى ادراك العلاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرات ميدانياً ، وقد اعتمد المنهج التحليلي والوصفي في عرض معلومات الدراسة وتحليلها وتفسيرها، وقد استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة في جمع بيانات ومعلومات الدراسة ، كما تم توزيع (٣٦١) استبانة على عينة من منتسبي لواء علي الأكبر احد تشكيلات هيئة الحشد الشعبي.

وقد تم التوصل عن طريق الدراسة الى استنتاجات عديدة كان اهمها ان هنالك دور لقيم الثقافة الحسينية في زيادة سلوك العمل التطوعي الإيجابي بنسبه أكبر منه في إمكانية خفض لسلوك العمل التطوعي السلبي. وقد اثمرت الدراسة عن مجموعة من التوصيات كان أهمها زيادة اهتمام هيئة الحشد الشعبي وقيادة لواء علي الأكبر في فهم قيم الثقافة الحسينية بشكلها العميق والمدرّس لتنمية قيم الإصلاح الحسيني في نفوس العاملين في اللواء وان ذلك من شأنهم ان يساهم في تعزيز سلوك التطوعي الإيجابي.

منهجية الدراسة

أولاً: منهجية الدراسة تشكل منهجية الدراسة الركائز الأساسية المهمة التي يبني عليها البحث العلمي. والتي تربط بين المعرفة الأكاديمية وتجسيدها في المجال العملي. اذ تتضمن منهجية الدراسة الآتي: -

١-مشكلة الدراسة

تعاني أغلب المنظمات العراقية من فقدان او ضعف الاعمال التطوعية التي تعد من الأدوار المهمة التي من الممكن ان تقدمها المنظمات بكل اصنافها لتحسين وتطوير المنظمات والمجتمعات على حد سواء ، كما شهد العالم تحولات كبيرة في منظومة القيم الثقافية في عصر الحداثة وما بعد الحداثة الأمر الذي يستدعي تجديد البنية الثقافية للمنظمات بما يوازي تطور الأفكار، فالحياة البشرية ما كانت

تصل الى ما وصلت إليه، في جانبها الايجابي، لو لا التهذيب الذي طرأ رويداً على تفكير الانسان وثقافته ومن ثم سلوكه، وهكذا صارت الثقافات هي التي تتحكم بطبيعة سلوك الفرد والجماعة، وصارت هي المعيار الذي يُقاس به مدى التحضر، لذا نحن في حاجة دائمة لتطوير الملامح في جانب قيم الثقافية من اجل ضمان المستوى العالي للوعي لكل فرد من افراد المجتمع عموماً وان لمنظومة قيم الثقافة الحسينية حضور فاعل في هذا الجانب لكن ما مدى الترابط مع السلوكيات التطوعية لذا يمكن ان تطرح مشكلة الدراسة في خلال التساؤلات الآتية:

١. هل تتبنى ادارة المنظمة المبحوثة قيم الثقافة الحسينية للوصول الى أهدافها؟
٢. هل توجد علاقة ارتباط ما بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي؟
٣. هل هناك تأثير قيم الثقافة الحسينية على سلوك العمل التطوعي؟
٤. ما هو مستوى سلوك العمل التطوعي في مكان الدراسة وما هو السبيل لتطويره؟

٢-اهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة في كونها تحاول تسليط الضوء على سلوك العمل التطوعي اذ يتم ملاحظة الاعمال التطوعية اكثر بروزاً في القضايا الروحية والعقائدية وممكن ان توظف ذلك المنظمات لصالحها لا سيما وان سلوك العمل التطوعي الذي اصبح غائبا عن اغلب المنظمات، كما نلاحظ ان قيم الثقافة الحسينية اذ ما عدت كبديل للثقافة التنظيمية في المنظمات ممكن ان تحقق اهداف أوسع وذلك لشموليتها وانها تركز الى ركائز أساسية ثابتة وغير قابله للتغيير وعند ترسيخها في المنظمات ممكن ان تخلق سلوك مواطنة تنظيمية عالية وممكن ان تسهم وبشكل كبير في تخفيض السلوك التطوعي العكسي في المنظمات.

٣-اهداف الدراسة

ان هدف الدراسة الحالية يتمحور في بيان طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل (قيم الثقافة الحسينية) والمتغير المعتمد (سلوك العمل التطوعي) وذلك من اجل الاستفادة منها في مكان الدراسة وتحويل النتائج المتوقعة الى واقع عملي يساهم في الارتقاء بمستوى السلوك التطوعي في مكان الدراسة، فضلا عن جملة من الاهداف الاخرى وكما يأتي:

١. معرفة مستوى سلوك العمل التطوعي لدى عينة الدراسة.
٢. تشخيص دور قيم الثقافة الحسينية في إمكانية تعزيز سلوك عمل تطوعي إيجابية وتقليل سلوك العمل التطوعي السلبي.

٣. اختبار علاقات الارتباط والتأثير ان وجدت للمتغير المستقل (قيم الثقافة الحسينية) مع المتغير المعتمد (سلوك العمل التطوعي) وامكانية تحديد طبيعة العلاقة هل هي علاقة إيجابية او علاقة سلبية.

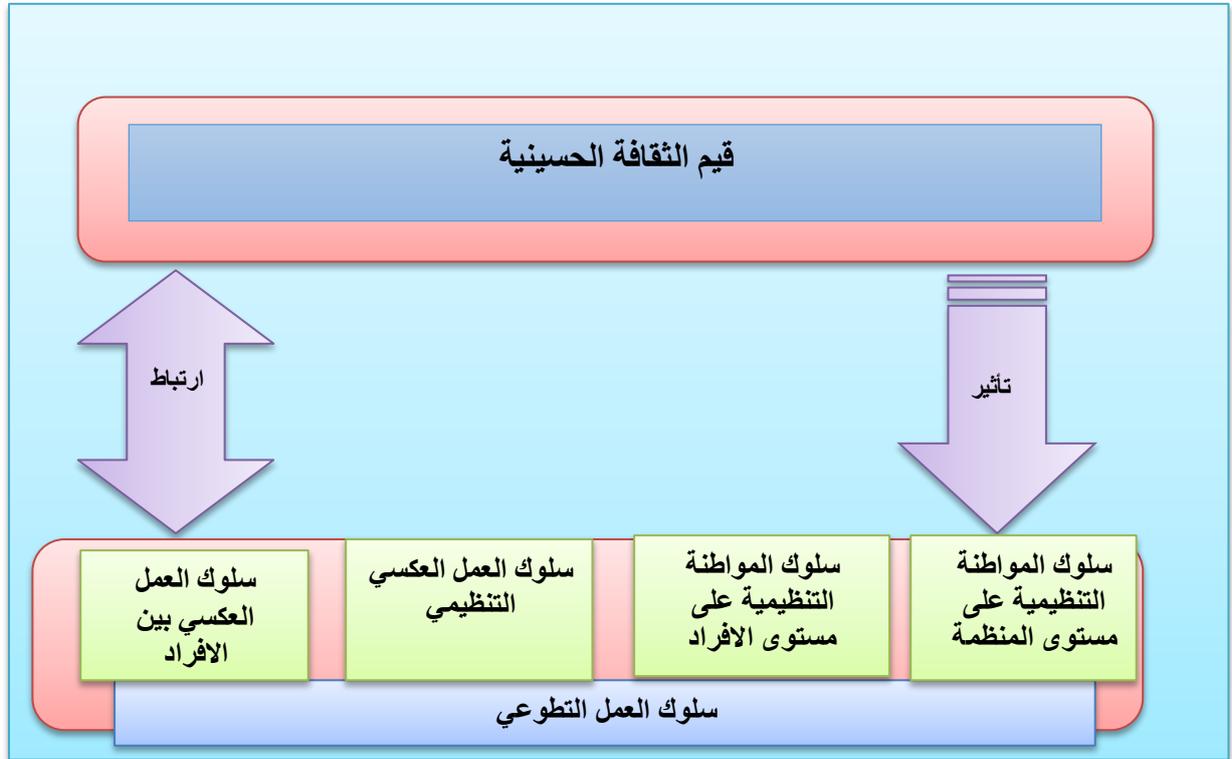
٤. بناء إطار فكري ومعرفي كامل لمتغيرات الدراسة الخاصة بـ (قيم الثقافة الحسينية، سلوك العمل التطوعي) عن طريق معرفة اهم المنطلقات العلمية والمعرفية الخاصة بهذه المتغيرات.

٤-فرضيات الدراسة والمخطط الفرضي : تشتمل الدراسة على فرضيتين رئيسيتين هما:

أ- الفرضية الاولى: توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي.

ب- الفرضية الثانية: يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية قيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل التطوعي.

شكل (١) مخطط الدراسة الفرضي



المصدر: إعداد الباحث

٥- مجتمع وعينة الدراسة

تم اخذ عينة الدراسة من منتسبي لواء علي الأكبر وهو احد تشكيلات هيئة الحشد الشعبي ، تشكل هذا اللواء في تاريخ اصدار الفتوى وكانت لديه العديد من الواجبات والمهام التطوعية وقد شارك في اغلب المعارك للذود عن البلد وكانت هنالك لديه العديد من النشاطات التطوعية الأخرى غير العسكرية كالمشاركات في تنظيم الزيارات المليونية وخاصة في كربلاء المقدسة او تنظيم النشاطات التي تحتاجها منطقة الفرات الأوسط للبلد ، اذ يبلغ عدد افراد هذا اللواء حوالي (٢٦٠٠) فردا وبتصنيفاته العسكرية والإدارية واللوجستية كافة ، كما ان قيادة اللواء لديها متابعات جميعا الجرحى وعوائل الشهداء والمتوفين .

تم اخذ هذه العينة وفقا لطبيعة الإمكانيات التي يسرت اجراء الدراسة، اذ بلغت عينة الدراسة (٣٦١) مستجيباً من منتسبي لواء علي الأكبر والتي تم اختيارها بشكل عشوائي.

جدول (١) وصف عينة الدراسة

العوامل الديمغرافية	الفئة	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	٣٦١	%١٠٠
المجموع		٣٦١	%100
العمر	٢٠ سنة فأقل	٤	%١
	30 – 21	١٥٠	%٤١
	40 – 31	١١٧	%٣٢
	50 – 41	٧٨	%٢١
	٦٠ - ٥٠	٨	%٢
	60 سنة فأكثر	٤	%١
	المجموع		٣٦١
المؤهل العلمي	متوسطة او دون	١٦٩	%٤٦
	اعدادية	١٠٣	%٢٩
	بكالوريوس	٨٩	%٢٥
المجموع		٣٦١	%100

المنصب الوظيفي	مجاهد متطوع	٣٦١	%١٠٠
المجموع		٣٦١	%١٠٠
سنوات الخدمة	١ سنة فأقل	١١	%٣
	٢ - ٤	١٣٣	%٣٧
	٥ - ٧	١٩٦	%٥٤
	أكثر من ٧ سنوات	٢١	%٦
المجموع		٣٦١	%١٠٠

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات مجتمع الدراسة

٦- **حدود الدراسة :** تقتصر الدراسة الحالية على ما يأتي:

أ. الحدود البشرية: منتسبو لواء علي الأكبر أحد تشكيلات هيئة الحشد الشعبي.

ب. الحدود المكانية: تتحدد الدراسة مكانيا بلواء علي الأكبر.

ج. الحدود الزمانية: استغرقت مدة التطبيق سنة، أي من ٢٠٢٠/١٠/١ لغاية ٢٠٢١/١٠/١، والتي تتمثل بمدة الدراسة الفعلية.

د. الحدود البحثية: تركز على تناول العلاقة بين المتغيرين الرئيسيين حصرا بما تضمنته من متغيرات فرعية وثانوية، وهي قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي.

٧- **الوسائل الإحصائية المستخدمة**

وتتمثل بالأدوات الإحصائية الوصفية، وهي كما يأتي:

أ- الوسط الحسابي الموزون.

ب- الانحراف المعياري.

ت- الخطأ المعياري.

ث- مستوى الإجابة.

ج- معامل الارتباط البسيط (بيرسون).

ح- معامل التفسير.

خ- الانحدار البسيط

١ - قيم الثقافة الحسينية

أ- مفهوم قيم الثقافة الحسينية : قيم الثقافة الحسينية هي صراع القيم، وثورة القيم، ونهضة القيم، كونها استوعبت الكثير من الجوانب التي تتصل بالإنسان، لأنها ثورة من أجل الإنسان بمنطلقاتها الإلهية (الموسوي : ٢٠٠٤، ٦٣). او هي القيم التي روجت لها الثورة الحسينية، وثقفت الإنسانية عليها لضمان العيش الحر والكريم التي تلائم الانسان باختلاف انتمائه وجنسيته او دينه فهي ثورة عالمية لم يشهد التاريخ مثيلاً لها (التميمي: ٢٠١٦ ، ٢٣٦). او كما تم تعريفها من قبل (المصري) عبارة عن منظومة متكاملة محكمة النسيج مترابطة الحلقات تقوم على اركان ثابتة من القران الكريم، وسنة الرسول محمد (ص) وأهل البيت (ع) تجسد تطبيقات عملياً في سلوك الانسان ، مما يجعلها تمثل النموذج الأمثل كمنتج معرفي ، وعقدي حضاري متجذر في الإرث الثقافي الإسلامي ، فهي ليست مجرد حادثة تاريخية ، بل نهضة حية متجددة تحمل نسقاً من القيم للأجيال عبر العصور (المصري : ٢٠١٦ ، ٢٢٠). فهي استنهاض الى تكوين فريد من المعايير والتقاليد والمعتقدات في طرق التصرف التي تجمع بين الجماعات والأفراد في ممارسة الحياة اليومية سواء أكانت في العمل او خارج العمل، اذ ترتبط بالسلوكيات الإنسانية الأخلاقية التربوية العليا التي تحاكي المثل الاعلى والتي ينبغي ان يتحلى بها الافراد في كل زمان ومكان ويمكن عن طريقها تحقيق الأهداف والحفاظ على الحقوق لكل من المنظمات والمجتمع والافراد في نفس الوقت وذلك باستنادها الى ركائز ومعايير واسس ثابتة ومحكمة لا تتغير تبعاً لأهواء شخصية.

ب-أهمية القيادة الروحية : تكمن أهمية قيم الثقافة الحسينية في التركيز على نهجها الإصلاح اذا اطلق الامام الحسين (ع) شعاره الإصلاحي (ما خرجت اشرا ولا بطرا وانما لطلب الإصلاح في امة جدي). فقد ركزت هذه النهضة على مفهوم الإصلاح وان لهذا المفهوم استدلالات عقلية فمنها ما يرتبط بفهمنا الى اهداف ودوافع هذه النهضة، ومنها ما يرتبط بالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وعدم الخضوع للظلم وتأسيس الحرية للعالم، وكذلك ما يتعلق بإنشطة الأدوار الى أصحابها ولا سيما في الجانب السياسي والذي كان النواة الحقيقية للإصلاح لأن الامة مرتبطة بفادتها (التميمي : ٢٠١٦، ٢٣٩-٢٤٠).

كما تكمن أهمية دور النهضة الحسينية في تجسيد للقيم الإنسانية وتطبيقها والالتزام بها، وان تجسيد القيم يعد من ابرز اهداف تلك النهضة المباركة، فالقيم الإنسانية تكتسب اهميتها من أهمية الحياة الاجتماعية بالنسبة لنوع الانسان عن طريق تماسك المجتمع وحركته نحو الكمال والسعادة اذ انه مرهون في مجموعه عوامل لها الاثر الواضح والفاعل في تلك الحركة الإيجابية ومن تلك العوامل

هو التسديد للقيم الإنسانية وتفعيلها والالتزام بها وتطبيقها في الواقع الخارجي (عبد الله: ٢٠١٧، ٢٨٨).

ج- ابعاد قيم الثقافة الحسينية : تم بناء نموذج مقياس قيم الثقافة الحسينية من الباحث باستناده الى الأسس العلمية والخطوات العملية المعتمدة في بناء وتطوير المتغيرات العلمية وقد نتج عن ذلك سبعة ابعاد رئيسة الى هذا المتغير وهي (التسامح ، الحوار، الإصلاح ، الاندماج الاجتماعي ، احترام الآخرين ، ممارسة الطقوس والشعائر ، التضحية من أجل المبادئ) والتي سيتمك تناولها بشكل تفصيلي : -

التسامح: - في السنوات الأخيرة، حقق مبدأ التسامح بين الأديان مكانة دولية كمعيار وعلامة على الحرية الدينية (Walton: 2015, 60). ويمكن وصف "التسامح" مسألة أخلاقية، كآلية "لنقييد أو كبح المظاهر العدوانية والعدائية" (Melikov & et al: 2019, 2223). اذ يمثل التسامح موقفاً إيجابياً يوفر للأفراد مساحة لفهم الآخرين، يمكن أن يساعد هذا الموقف في خلق الانسجام داخل المجتمع (Alhendi,et al : 2021,3). كما يعرف التسامح على انه قوة معارضة للقمع والتدخل السلبي، مما يسمح للمعارضين الآخرين بالحق في أن يعيشوا الحياة التي يريدونها، بوصفه نوعاً خاصاً من الحرية ويتطلب تطبيق مفهوم الحرية على من لا يحبونه أو على الممارسات والمعتقدات التي لا يوافق عليها المرء، ومع ذلك، يمكن أن يكون لدى الافراد أسباب مختلفة للتسامح لكن هناك سببين رئيسيين هما تجنب الصراعات المجتمعية و احترام المساواة في المكانة وحقوق الآخرين، اذ تختلف أشكال التسامح في مدى قوتها القائمة على الاهتمامات الواقعية بدلاً من الاهتمامات المبدئية -والتي تتوافق مع الطرق المبدئية والبراغماتية للتفكير حول القضايا المجتمعية ولذلك قد يكون لها آثار مختلفة على العلاقات بين المجموعات في التنوع الثقافي للمجتمعات (Velthuis & et al : 2021,2).

الحوار : - يعني بالمعنى الضيق الحديث بين شخصين أو طرفين (Storme & et al : 2012,35). وبمعنى اخر يعد الحوار الوسيلة التي يبحث الافراد عن طريقها عن المعنى والفهم المشترك (Raelin:2012,5)، كما يتم تعريفه على انه نشاط موجه نحو الاكتشاف الجديد للفهم، والذي من شأنه تحسين المعرفة أو البصيرة أو الحساسية للمشاركين فيها " (Matusov & Kiyotaka: 2014,4). فالحوار هو حدث علائقي يتجاوز تمييز الذات / الآخر (Maine & et al :2019, 389) فالحوار هو "عملية تنطوي على تبادل مفتوح ومحترم لوجهات النظر بين الأفراد والجماعات على اختلاف عرقياتهم وثقافتهم ودياناتهم والخلفيات اللغوية والتراثية (Villalobos:2019,380).

الإصلاح:- الإصلاح في معناه اللغوي هو الانتقال او التغيير من حال الى حال أحسن (محمد: ٢٠١٦ ، ١). فالإصلاح هو الحركة العامة الموجهة الى احداث تغيير تدريجي بطيء في المجتمع تستند في الالتزام بالتغيير الى الإرادة الواعية لأفراد المجتمع وتهدف الى ازالة الخلل مع تكافؤ الفرص والعدالة امام القانون بين افراد المجتمع جميعا، وفنائه والعمل على تنميه اساليب المشاركة المجتمعية في بناء المجتمع وتطويره والتمتع بالحريات المدنية والسياسية وحقوق الانسان في المجتمع (محمد: ٢٠٢١ ، ٦٦). او كما تم تعريف الإصلاح هو منهج انساني عقلاني تنويري، وهو المحدد للسياسة التغيير في مختلف المجالات (عبيد وخميس: ٢٠٠٩ ، ٨٦). فيما يشير البعض على انه التغيير الى استقامة الحال على ما تدعو اليه الحكمة (عباس: ٢٠٢٠ ، ٦٦).

الاندماج الاجتماعي :- يعبر مفهوم الاندماج عن التفاعل المتوافق للأجزاء المكونة للبنية الاجتماعية بمعنى الوحدة والنظام ففي المصطلحات الاجتماعية، تم استخدام الاندماج في الغالب كإقامة جسدية وكوحدة سياسية وثقافية في البيئة الفوضوية الناشئة بعد الحرب العالمية الثانية، كما يعبر الاندماج عن عملية التنشئة الاجتماعية والثقافية لدى الافراد، ويمكن اعتبار الاندماج اجتماعياً بطريقتين الأولى الاندماج كجزء من البنية الاجتماعية، والثانية التكامل الثقافي مثل تبني ثقافة المجتمع واختبارها. بشكل عام يتشابه التكامل الاجتماعي والثقافي معاً (Zabun: 2018 ، 21-22). فالاندماج الاجتماعي يعني العملية الاجتماعية التي تمكن الافراد من الانصهار في مجتمعاتهم افقيا عن طريق قيمها عاداتها وانماط عيشها وعموديا عن طريق اكتساب هوية سياسية لتعزيز انتسابهم الى منظمة الدولة، ويمكن القول بان الاندماج الاجتماعي يرتبط بالتنشئة التي تعتبر عملية تعلم وتعليم وقائمه على التفاعل الاجتماعي هدفها اكساب الفرد المعايير المناسبة لتمكينه من اداء ادوار تساعد على الاندماج في الحياة ليصبح فردا فاعلا في المجتمع (عبد القادر واحمد: ٢٠١٧ ، ٣٣).

احترام الاخرين :- ان الاخلاق هي من يوصل الانسان الى المقامات الإنسانية العالية ولا ينبغي ان يقتصر التمسك بالأخلاق الحسنه على اظهارها عند التعامل مع الاخرين فقط من دون ان تترك اثرا على تنميه الشعور الاخلاقي الانساني المتمثل بالروح ومن ثم ترجمتها على مستوى العمل فقد تجلت القيم الأخلاقية بمضامينها الإنسانية العالية وتتجلى بروح الصفا والعفو والتعايش والتسامح (ال حيدر : ٢٠١٨ ، ٥٦). اذ يرتبط مفهوم التسامح باحترام الاخرين كونه يشير الى اعتراف وقبول الاخر المختلف عنا سياسيا وثقافيا ودينيا واحترام اختلافه وقبوله وقبول آرائه وافكاره وثقافته وعاداته وتقاليده بل تشجيعها وتعزيزها اي انه يعني القبول واحترام التنوع الثقافي في عالمنا وانماط التعبير المختلفة مع تناسق في الاختلاف فهو ليس واجبا اخلاقيا فقط بل واجبا سياسيا وحقوقيا (رزاق: ٢٠٢٠ ، ٣٠٢). فالاحترام هو أحد القيم الحميدة التي يتميز

بها الإنسان، ويعبر عنه تجاه كل شيء حوله أو يتعامل معه بكل تقدير واحترام وعناية والتزام، فهو تقدير لقيمة ما أو لشيء ما أو لشخص ما، بالشكل الذي يوفر إحساس بقيمته، أو قدره، أو لمظهر من مظاهر نوعية الشخصية التي تعزز قيمة ومكانة الشخص. لذا يعد احترام الآخرين أحد أنواع القيم الأخلاقية العليا والتي أكد عليها السلوكيات الإنسانية.

ممارسة الطقوس والشعائر :- ان عملية ممارسة الطقوس تعني إصلاح وتحويل الأنماط الشخصية والثقافية (Hegland:1995,69). فممارسة الطقوس والشعائر هي ممارسات تتجاوز مجرد الهدف الأداتي أو الوظيفي للفعل، كونها تجمع تلك الأفعال بعداً أدائياً وبعداً رمزياً، وتشير إلى معنى خارج الفعل نفسه (Weegen& et al:2020,1). فعملية المشاركة في الطقوس تعمل على إحداث تحولات في الظروف المادية وغير المادية للمجتمع البشري، فعمل الطقوس يغير الأفكار بقوة، سيما فيما يتعلق بالطقوس النفسية وعن طريق ممارسات معينة، كما يجب أن يعكس النشاط الشعائري عن علم ورمز الشعيرة التي تم القيام بها او عن عقيدتها، كونها تنخرط الطقوس بعد ذلك في توقع أنها ستؤدي إلى تحولات في الروحانية الواضحة التي ستظهر في العالم المادي(Yartekwei:2011,4).

التضحية من أجل المبادئ:- التضحية تعني انها أداة للوقاية في الدفاع ضد العنف (Zulaika:2021, 1). او تعني التضحية ببناء علاقة وثيقة والتي تُفهم على أنها التخلي عن السعي وراء مصالح الفرد واحتياجاته من أجل احتياجات ومصالح الشريك أو جودة في العلاقة وقد تتعلق بالأمر اليومية بالفضلا عن القضايا الأكثر أهمية، فهي في بعض الحالات تحمل التضحية قيمة تكيفية سيما في حالات الصراع حيث تفيد استقرار في العلاقات (Mandal: 2020,318). وعن طريق تحديد السياقات التي يمكن تقديم التضحية فيها، يبدو أن هناك جانبين أساسيين لعمل التضحية: الجانب الاول هناك استسلام طوعي لشيء ثمين أو مهم عاطفياً أو مرغوب فيه بشدة، اما الجانب الثاني أن هذا التنازل يهدف إلى تحقيق غرض ذي قيمة عالية (Akhtar:2012,97). وان من القيم العليا ان يبقى الانسان صامد في موقفه على الحق لا يبالي بما سيكلفه وذلك الصمود من ثمن، فالإمام الحسين ((عليه السلام)) رفض كل انواع المساومة على المبادئ التي من اجلها خرج وكان ((عليه السلام)) مستعداً للتضحية بأهله في سبيل الله تعالى ومن اجل الحق لقد جسد الامام الحسين(عليه السلام) قيمه التضحية والصمود بما تحمله الكلمة من معنى فاصبح مثالا يقتدى به الأجل فقد منع القوم عنه الماء وقتلوا جميع أنصاره واصحابه وحتى ابنه الطفل الرضيع ذبحوه بين يديه ولكن مع ذلك رفض الامام عليه السلام ان يتنازل عن مبادئه او يساوم عليها فاقدم على التضحية والنضال بكل ما يملكه من قوه الا ان مضى مظلوما شهيدا صابرا محتسبا(عبد الله : ٢٠١٧، ٣٩٥-٣٩٦).

٢- سلوك العمل التطوعي

أ- مفهوم السلوك التطوعي : السلوك هو كل عمل من الفرد ويمكن ان ينظر اليه او ان يسمع منه أي انه الطريقة التي يمكن ملاحظتها وإمكانية قياسها (5: 2003, Alberto & Troutman). اذ عرف على انه أي تحرك ملحوظ وعلني (Bergner, 2011:147). أما التطوع هو التبرع التطوعي بالوقت والمواهب لتقديم الخدمات أو أداء المهام دون توقع تعويض مالي مباشر (115, 2001, Thoits & Lyndi). فالتطوع هو " أي نشاط يُمنح فيه الوقت بحرية تعود بالنفع على الفرد أو مجموعة أو منظمة (Woldie & Kiddus:2020,6).

أما سلوك العمل التطوعي هو سلوك يتجاوز أداء المهمة المناطة بالفرد والذي يتعلق بالإيثار الطوعي أو الأعمال المفيدة التي لديها القدرة على تعزيز المنظمات والتي يطلق عليها بسلوك المواطنة التنظيمية، أما عندما يتعلق بالأفعال الطوعية المدمرة أو الضارة التي تؤذي الزملاء أو منظمة والتي تسمى بسلوك العمل غير المنتج (Spector & Suzy:2002,270). أو هو نشاط اجتماعي هادف الى خدمة المجتمع يكون فيه الافراد المشاركون اكثر ميولا للأعمال التطوعية ايجابية (Einolf & Susan:2011,300). يعد شكلاً من أشكال السلوك الاجتماعي الإيجابي الذي يتضمن قراراً يتم اختياره بحرية لتخصيص قدر مستدام من الوقت والجهد لمساعدة فرد آخر أو مجموعة اشخاص أو قضية معينة عادةً عن طريق منظمة غير ربحية (Woldie & Kiddus:2020,5).

ان سلوك العمل التطوعي " هو سلوك انساني طوعي دون اكره يتجسد في رسم صور ايجابية او سلبية عن طريق ما يمتلكه الفرد من دوافع لذلك العمل ، لغرض تحقيق منفعة عامة او خاصة دون انتظار أي مردود مادي مقابل ذلك".

ب- أهمية سلوك العمل التطوعي : يعد العمل التطوعي أحد العوامل المساهمة في التحديات المالية للمنظمات في الحد من الخسارة وبالتحديد المنظمات غير الربحية (, 2016 : Brayko & et al 78). كذلك تبرز أهمية العمل التطوعي كمؤشر رئيس على المستويات المختلفة لما يمثله من اسلوب التضامن وطوعية المشاركة، وتستخدمه الحكومات بشكل متزايد في أنحاء العالم جميعاً كأداة للاستعادة الى الوضع الطبيعي عندما يحدث خلل في احد المفاصل للدولة (Hustinx:2010,239). و للعمل التطوعي أهمية ومكانة كبرى فهو يؤثر بشكل إيجابي في حياة الفرد والأسرة والمجتمع بحيث يحقق الترابط والتآلف والتآخي بين افراد المجتمع، وكذلك يجسد مبدأ التكافل الاجتماعي والمواساة ويساهم في تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي عن طريق المساعدة والإيثار ، والعمل التطوعي يعد باباً من الأبواب التي تساعد الأشخاص للتدريب والتأهيل في الاعمال التي لا نحسنها او لا تتوفر الفرصة للقيام بها ، فهي إما جهد بدني او احد طرق الخير التي

نرغب بسلوكها ، وعن طريق استثمار أوقات الفراغ ببذل جهد بما هو مفيد او بذل المال، او بشكل مزدوج عن طريق بذل المال والجهد معاً (الفراء و الصوفي : ٢٠١٨ ، ٢٥). اذ يوفر التحدي المتمثل في تعزيز العمل التطوعي في المنظمات فرصة لمحلي السلوك لتطبيق المبادئ السلوكية لإحداث تغيير اجتماعي إيجابي على المستويين الفردي والاجتماعي (, Brayko & et al : 2016) . اذ تكمن أهمية العمل التطوعي عن طريق استجابة الافراد الى تلك الاعمال التطوعية سواء كانت بشكل منظم عن طريق منظمات المجتمع المدني او عن طريق التشكيلات الرسمية او بشكل غير رسمي هذا من جانب دعم المجتمع بالوقت نفسه فأن المنظمات التي يوجد فيها سلوكيات مواطنة تنظيمية ممكن ان تحقق مستويات عالية من الولاء والانتماء والتقدم بالعكس من ذلك ممكن عندما يتوفر السلوك العكسي او المنحرف فان ذلك سينعكس على المنظمات وممكن ان يوفر حاله من عدم الانسجام وعدم الاستقرار الوظيفي في المنظمة.

ج- ابعاد سلوك العمل التطوعي : تم اختيار انموذج (Supriyanto,et al : 2020) والذي يقسم سلوك العمل التطوعي على قسمين اساسيين هما سلوك المواطنة التنظيمية وسلوك العمل العكسي والتي تتكون من أربعة ابعاد هي (سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنظمة ، سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد ، سلوك العمل العكسي التنظيمي ، سلوك العمل العكسي بين الافراد)

سلوك المواطنة التنظيمية:- ان سلوك المواطنة التنظيمية هي احد السلوكيات التقديرية التي لا يشترطها عقد العمل ولا يعترف بها نظام المكافآت الرسمي بشكل مباشر ولكنها تساهم في الأداء الفعال للمنظمة (Ilies, et al : 2013 ; 1053). او انها واحدة من السمات البارزة للموظف لتحسين أداء العمل لفرد اخر وتحسين الفعالية التنظيمية (Ghani& Memon: 2020 , 43). فسلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك عمل طوعي إيجابي وهو سلوك فردي تقديري، ولا يتم التعرف عليه بشكل مباشر أو صريح من نظام المكافآت الرسمي، وهذا في المجمل يعزز الأداء الفعال للمنظمات، والقصد هنا أن السلوك ليس مطلبًا واجب النفاذ للوظيفة أو الوصف الوظيفي، أي الشروط المحددة بوضوح لعقد عمل الشخص مع المنظمة انما السلوك بالأحرى مسألة اختيار شخصي ، اذ لا يفهم إغفاله عمومًا على أنه يعاقب عليه " (Man: 2016,15).. اذ تم تقسيم سلوك المواطنة التنظيمية كما اشار اليه (Williams& Stella: 1991) و(Werner: 1994). الى بعدين رئيسيين هما سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تفيد أفرادًا محددين (سلوك المواطنة التنظيمية على المستوى الافراد) والذي يعني مساعده الاخرين وبشكل اختياري تام والبعد الثاني هو سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تفيد المنظمة بشكل عام (سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنظمة) والذي يعني سلوك المساعدة الموجهة نحو المنظمة والذي لا يعد من متطلبات العمل الرسمية.

سلوك العمل العكسي:- هو "السلوك المقصود منه إيذاء المنظمة أو أعضاء المنظمة الآخرين" ويمكن أن تشمل العدوان الجسدي واللفظي، وتقليل الجهد في العمل ، وما إلى ذلك وهي سلوكيات تقديرية تنتهك الأعراف والمصالح المشروعة للمنظمة (Ilies, et al : 2013,1052). او كما عرفه (Alwansyah& Tantri : 2020,109) هو فعل يتعارض مع قواعد وادوار المنظمة. او هو سلوك الموظفين الذي يضر منظمة أو أعضاء المنظمة مثل السرقة والتخريب والبطء في العمل وإضاعة الوقت ونشر الشائعات ، و يمكن تصنيف سلوكيات العمل العكسي على أنها انحراف سلوكي في مكان العمل، اذ يشير إلى تصرفات الموظفين ذات التأثير الضار والذي يعرض المنظمة والموظفين للخطر (Supriyanto,et al : 2020,3) . فهو سلوك تطوعي ينتهك القواعد التنظيمية المهمة ويهدد بذلك رفاهية المنظمة أو أعضائها أو كليهما، وهنا يكون انحراف الموظف طوعيا لأن الموظفين إما يفتقرون إلى الدافع للتوافق مع التوقعات المعيارية للسياق الاجتماعي أو يصبحون متحمسين لخرق تلك التوقعات (Robinson& Rebecca: 1995,556). فقد صنف (Robinson& Rebecca: 1995,556) سلوكيات العمل العكسية الى بعدين أساسيين هما) سلوك عمل عكسي تنظيمي و سلوك عمل عكسي بين الافراد)

ثالثاً:- الجانب العملي

١- الوصف والتحليل الاحصائي لمتغيرات الدراسة وابعادها
يشتمل هذا المبحث على عرض نتائج التحليل الاحصائي للبيانات التي تم جمعها عن طريق عينة الدراسة لغرض قياس متغيرات الرئيسية الرئيسة وتحديد نتائج الاحصاءات الوصفية بالاعتماد على بعض المؤشرات الاحصائية ك(الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف النسبي ، والاهمية النسبية) استناداً الى مخرجات برامج (Microsoft Excel & SPSS) ، وكما يأتي :

أ- وصف وتشخيص متغير قيم الثقافة الحسينية اجمالياً
تتضمن هذه الفقرة الاحصاءات الوصفية لمتغير قيم الثقافة الحسينية وابعاده اجمالياً ، اذ يظهر الجدول (٢) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير قيم الثقافة الحسينية والذي يقاس بسبعة ابعاد ميدانية ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (٤,٠١٤) وبلغ الانحراف المعياري (٠,٦٧١) و بلغ معامل الاختلاف (١٦,٧١%) و بلغت الاهمية النسبية (٨٠,٢٧%) ، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير قيم الثقافة الحسينية قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين ، مما يدل على ان افراد عينة الدراسة تهتم بشكل كبير بمستوى قيم الثقافة الحسينية وابعادها ومدى توافرها لديهم والتي تبنى على التسامح واحترام الآخرين وتأكيد لغة الحوار والإصلاح في المنظمات والمجتمع كما ان عملية الاندماج الاجتماعي ما بين الافراد تعد من الأمور المهمة التي يركز عليها افراد عينة الدراسة بالفضلا عن وجود بعض المرتكزات الأساسية التي تبنى عليها تصرفات

وسلوكيات افراد عينة الدراسة منها ممارسة الطقوس والشعائر الخاصة بهم بالفضلا عن مرتكز المبادئ التي يؤمنون بها فأنها تعد اهم من حياتهم كونها ترتبط بشكل كبير بالعقائد التي يؤمنون بها بالفضلا عن ان ارتباطها بالقيم التي جسدها الامام الحسين (ع) فقد اعطى ذلك أهمية كبيره الى افراد عينة الدراسة بشكل الذي انعكس على ارتفاع مستويات الاستجابة لديهم .

اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد قيم الثقافة الحسينية الفرعية ميدانياً على مستوى عينة الدراسة فقد كان ترتيبها كالاتي (التسامح، الحوار، احترام الاخرين، الإصلاح، احترام الاخرين، ممارسة الطقوس والشعائر، التضحية من أجل الاخرين، الاندماج الاجتماعي) على التوالي حسب اجابات افراد العينة، وكما في الجدول (٢) الا ان هذا الترتيب وكما مبين ادناه يبين ان مستوى التفاوت بالأهمية ما بين الابعاد بفارق قليله مما يدل على مدى الترابط من حيث الأهمية ما بين الابعاد لدى عينة الدراسة.

الجدول (٢) : الاحصاءات الوصفية لمتغير قيم الثقافة الحسينية بأبعاده

ال فقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
التسامح	4.130	0.792	19.17	82.60	١
الحوار	4.102	0.770	18.76	82.04	٢
الإصلاح	4.040	0.743	18.39	80.81	٤
الاندماج الاجتماعي	3.769	0.565	14.98	75.38	٧
احترام الاخرين	4.056	0.783	19.29	81.12	٣
ممارسة الطقوس والشعائر	4.037	0.752	18.62	80.73	٥
التضحية من أجل المبادئ	3.960	0.761	19.21	79.20	٦
المعدل العام لمتغير قيم الثقافة الحسينية	4.014	0.671	16.71	80.27	-

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

ب-وصف وتشخيص متغير سلوك العمل التطوعي اجمالياً

تتضمن هذه الفقرة الاحصاءات الوصفية لمتغير سلوك العمل التطوعي اجمالياً ، اذ يظهر الجدول (٣) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير سلوك العمل التطوعي والذي يقاس ببعدين ميدانيين مقدمة على مستويين ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (٣,٤٦٤) وبلغ الانحراف المعياري (٠,٤٧٣) و بلغ معامل الاختلاف (١٣,٦٤%) و بلغت الاهمية النسبية (٦٩,٢٨%) ، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير سلوك العمل التطوعي قد حاز على درجة جيدة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين ، مما يدل على ان افراد عينة الدراسة لديها اهتمام في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنظمة الكلي او على مستوى الافراد وتعمل على تعزيزه كما انها تسعى الى تقليل سلوكيات

العمل العكسي (السلوك المنحرف) سواء اكان ذلك على مستوى المنظمة او على مستوى الافراد وان ذلك يعد نقطة إيجابية لكن يقع على عاتق القيادات الإدارية سواء اكانت على مستوى اللواء او على مستوى هيئة الحشد الشعبي تعزيز ذلك الجانب عن طريق وضع برنامج تحفيزي ارشادي يمكن من تعزيز الثقة المتبادلة ما بين افراد عينة الدراسة وقياداتها من اجل المساهمة في تحقيق الغرض الذي من اجله تشكلت هيئة الحشد الشعبي .

اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد سلوك العمل التطوعي الفرعية ميدانياً على مستوى عينة الدراسة فقد تم ترتيبها كالآتي (سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد ومن ثم على مستوى الهيئة، سلوك العمل العكسي بين الافراد ومن ثم على المستوى التنظيمي) على التوالي حسب اجابات افراد العينة المبحوثة، وكما موضح في الجدول (٣)

الجدول (٣) : الاحصاءات الوصفية لمتغير سلوك العمل التطوعي بأبعاده

ال فقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الابعاد
سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة	4.380	0.393	8.98	87.59	٢
سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد	4.424	0.423	9.56	88.48	١
سلوك العمل العكسي التنظيمي	2.444	0.992	40.60	48.89	٤
سلوك العمل العكسي بين الافراد	2.608	0.955	36.62	52.16	٣
المعدل العام لمتغير سلوك العمل التطوعي	3.464	0.473	13.64	69.28	-

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

٢- اختبار وتفسير فرضيات الدراسة

تسعى هذه الفقرة الى اختبار وتفسير فرضيات البحث بما تحتويه من فرضيات ارتباط وتأثير ما بين المتغيرات، وقد اعتمدت مجموعة من الادوات المعلمية الدقيقة لاختبار الفرضيات وكما مبينه ادناه :-

أ- اختبار الفرضية الاولى: (يوجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي).

تشير نتائج الجدول (٣) الى وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل الطوعي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.322^{**}) وتشير هذه القيمة الى العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%). وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بان افراد عينة الدراسة كلما كان لديهم اهتمام عال بأبعاد قيم الثقافة الحسينية من استخدام لغة الحوار والتسامح والمحبة والاحترام المتبادل والاندماج الاجتماعي فيما بينهم كذلك بالتركيز على القيم التي لديها تأثير كبير على سلوكيات وتصرفات الأفراد عينة الدراسة من ممارسة الطقوس والشعائر والتضحية من أجل المبادئ التي يؤمنون بها وان هذا من شأنه ان يحقق مستويات متقدمة من سلوك العمل التطوعي سواء كان ذلك بتعزيز سلوك العمل التطوعي الإيجابي او بتخفيض سلوك العمل التطوعي السلبي.

الجدول (٣) : معاملات الارتباط بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي

المتغيرات		سلوك مواطنة تنظيمية على مستوى المنظمة	سلوك مواطنة تنظيمية على مستوى الافراد	سلوك العمل العكسي التنظيمي	سلوك العمل العكسي على مستوى الافراد	سلوك العمل التطوعي
قيم الثقافة الحسينية	Pearson Correlation	.603**	.661**	-.210**	-.219**	.322**
	Sig. (2tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	361	361	361	361	361

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.23).

وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الأولى والتي تنص: (يوجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي).

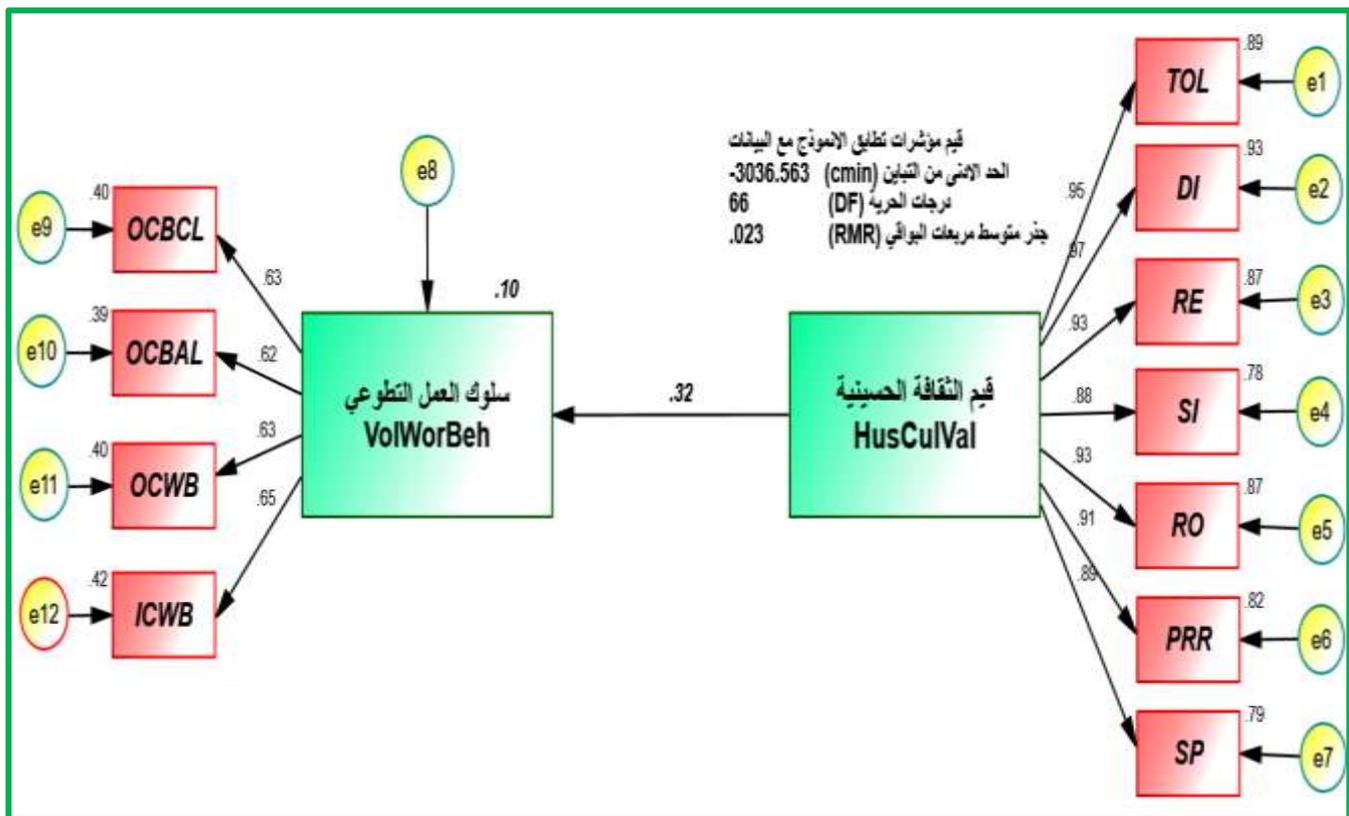
ب- اختبار الفرضية الثانية: (يوجد تأثير طردي ذي دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية على سلوك العمل التطوعي).

يوضح الشكل (٢) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير قيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل التطوعي، اذ نلاحظ ان نتائج مؤشرات مطابقة الانموذج كانت ضمن قاعدة القبول المخصصة لها، فقد بلغت قيمة ($RMR=0.023$) وهي اقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (0.08). كما يتضح ان

قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.32) وهذا يعني ان متغير قيم الثقافة الحسينية يؤثر في سلوك العمل التطوعي بنسبة (32%) على مستوى عينة البحث. وهذا يعني ان تغير وحدة واحدة من قيم الثقافة الحسينية لدى عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغيير سلوك العمل التطوعي بنسبة (32%). وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٤) البالغة (6.459) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (٢) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (٠.10) وهذا يعني بأن متغير قيم الثقافة الحسينية قادر على تفسير ما نسبته (10%) من التغيرات التي تطرأ على سلوك العمل التطوعي في اللواء عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والبالغة (90%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج البحث.

وبناءً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسة الثالثة والتي تنص على (يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل التطوعي).



الشكل (٢) تأثير قيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل التطوعي
المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

جدول (٤) مسارات ومعلمات اختبار تأثير قيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل التطوعي

المسارات		الاوران الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعباري	الخطأ المعباري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية	
سلوك العمل التطوعي	<---	قيم الثقافة الحسينية	.322	.292	.045	6.459	***
TOL	<---	قيم الثقافة	.945	1.087	.020	54.909	***
RO	<---	قيم الثقافة	.933	1.054	.021	49.203	***
RE	<---	قيم الثقافة	.934	1.025	.021	49.699	***
DI	<---	قيم الثقافة	.967	1.078	.015	71.604	***
SI	<---	قيم الثقافة	.882	.796	.022	35.446	***
PRR	<---	قيم الثقافة	.907	.970	.024	40.911	***
SP	<---	قيم الثقافة	.891	.989	.027	37.209	***
OCBCL	<---	سلوك العمل	.632	.972	.063	15.485	***
OCBAL	<---	سلوك العمل	.623	.921	.061	15.105	***
OCWB	<---	سلوك العمل	.631	.964	.063	15.416	***
ICWB	<---	سلوك العمل	.651	1.022	.063	16.288	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

رابعاً: -الاستنتاجات والتوصيات

١- الاستنتاجات

- أ- اتسمت قيم الثقافة الحسينية بسلاح قيم الخير والفضيلة شعارا وسلوكا وهو الامر الذي جعلها ان تكون خالده وامتجددة.
- ب- تعد قيم الإصلاح من اهم مرتكزات قيم الثقافة الحسينية وان لهذا المفهوم استدلالات العقلية فمنها ما يرتبط بفهمنا الى اهداف ودوافع هذه النهضة، ومنها ما يرتبط بالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وعدم الخضوع للظلم وتأسيس الحرية للعالم، وكذلك ما يتعلق بإنشطة الأدوار الى أصحابها ولا سيما في الجانب السياسي والذي كان النواة الحقيقية للإصلاح لأن الامة مرتبطة بقادتها.

ت- تؤكد ركيزة التضحية من أجل المبادئ على عمق التأثير العالي لقيم الثقافة الحسينية على المجتمع وعينة الدراسة بشكل خاص بالشكل الذي يدفع الفرد الى ان يضحى بالمال والجهد والوقت والنفس دون اكرات.

ث- يكتسب سلوك العمل التطوعي أهميته كونه نزعاً إنسانية يتبناها الفرد عندما يشعر بان الآخرين بحاجة الى مساعده وان ذلك سيشعره بأن ما يقوم به له معنى.

ج- تشير نتائج الدراسة ان هنالك استجابة عالية من طرق افراد عينة البحث لأبعاد قيم الثقافة الحسينية وبنسب متفاوتة وهذا يؤكد ان افراد عينة الدراسة تشكل قيم الثقافة الحسينية لديهم أهمية كبيره وان ذلك يوضحه نسب الأهمية النسبية العالية.

ح- تشير نتائج الدراسة الى ان متغير سلوك العمل التطوعي قد حاز على درجة جيدة من الأهمية حسب اجابات الافراد العينة المبحوثين، مما يدل على ان افراد عينة البحث لديها اهتمام في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنظمة الكلي او على مستوى الافراد وتعمل على تعزيزه كما انها تسعى على تقليل سلوكيات العمل العكسي (السلوك المنحرف) سواء كان ذلك على مستوى المنظمة او على مستوى الافراد.

خ- بينت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل الطوعي الإجمالي.

د- بينت نتائج الدراسة الى وجود علاقة تأثير موجبة وذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل الطوعي الإجمالي.

ذ- ساهمت قيم الثقافة الحسينية في زيادة سلوك العمل التطوعي الإيجابي سواء اكان على مستوى المنظمة او على مستوى الافراد بنسبه أكبر منه لسلوك العمل التطوعي السلبي.

٢- التوصيات

أ- العمل على إرساء قيم الثقافة الحسينية كمرتكزات أساسية للمنظمات وجعلها ثقافة تنظيمية تعمل بها المنظمات بشكل عام والمنظمة المبحوثة بشكل خاص.

ب- التعرف على الدوافع التي من الممكن ان تحرك قيم الثقافة الحسينية وان تحدث فارقا أكبر في سلوكيات العاملين

ت- ترسيخ مفهوم سلوك العمل التطوعي وبيان أهميته لدى المجتمع بشكل عام والمنظمة المبحوثة بشكل خاص.

ث- ارشاد الافراد الذين لديهم اعمال تطوعية عكسية (منحرفة) او غير منتجة وايضاح ان ما يقومون به هو اعمال ضاره وغير مفيدة ولديها ضرر على الفرد نفسه وعلى المنظمة والآخرين.

ج- إقامة ندوات وورش عمل توضح الدور الكبير للأعمال التطوعية الإيجابية وما يمكن ان تحقّقه تلك الاعمال.

ح- زيادة اهتمام هيئة الحشد الشعبي وقيادة لواء علي الاكبر في فهم قيم الثقافة الحسينية بشكلها العميق والمدروس لتنمية قيم الإصلاح الحسيني في نفوس العاملين في اللواء.

خ- على قيادات هيئة الحشد الشعبي ولواء علي الأكبر ان يكونوا قريبين بشكل أكبر مع افراد الهيئة واللواء على وجه التحديد عن طريق عمل جولات تفقيده والتحدث الى افرادهم لكي يكونون قريبين منهم فان ذلك يعزز قيم الايثار والتضحية من أجل المبادئ التي يؤمنون بها.

د- العمل على إيضاح ان بعض الاعمال التطوعية عكسية وضبط تلك التصرفات لما لها من ضرر على المنظمة وعلى الافراد العاملين فيها لا سيما وان هذا التشكيل يمتاز بصبغة عقائدية وان أي تصرف ممكن ان ينعكس على اللواء والهيئة بشكل أوسع.

ذ- زيادة الاهتمام والتقدير بالأعمال التطوعية الإيجابية التي يقوم بها الافراد العاملون واشعارهم بأن ما يقومون به له معنى مهم وله تأثير كبير سواء اكان ذلك التأثير على مستوى المجتمع او على مستوى المنظمة او على المستوى الفردي.

المصادر

١- ال حيدر، امال خلف علي " إنسانية الخطاب العلوي قراءة معرفية في الابعاد القيمية " مجلة المبين ، العدد ٧ ، ٢٠١٨ ، ٥٠-٦٨ .

٢- التميمي ، نابلس صلال ، " ثقافة الثورة عند الامام الحسين (ع) " مؤسسة وراث الأنبياء، للدراسات التخصصية للنهضة الحسينية ، مجلة الإصلاح الحسيني - العدد الرابع عشر ، ٢٠١٦ ، ص٢٣٥-٢٥٥ .

٣- رزاق، فائق، فائق محمد. " مقومات التسامح العالمي وتأثيرها على السالم " مجلة العلوم السياسية، كلية العلوم السياسية ، جامعة بغداد ٥٣ (٢٠٢٠): ٣٣٤-٣٠١ .

٤- عباس، محمد خضير " اصلاح النظم الاسلامية في فكر الامام علي (ع) مجلة المبين ، العدد ١٠ ، (٢٠٢٠) .

٥- عبد القادر، فوشان وأحمد، العلوي. "الاندماج الاجتماعي: المفهوم، الأبعاد والمؤشرات." مجلة الراصد العلمي ٤،١ (٢٠١٧)، ٢٩-٤٥ .

٦- عبد الله، جبار محارب. "تجسيد القيم الانسانية في النهضة الحسينية ." مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، العدد ٤٣، الجزء ٣ ، ٢٠١٧ ، ٣٧٥-٤٠٢ .

٧- عبيد، منى حسين، وخميس، خلود محمد. "الإصلاحات الدستورية ومستقبل الحقوق والحريات العامة في العراق، مجلة الدراسات العربية والدولية،(2009)"

٨- الفراء، منى إسماعيل و الصوفي، حمدان عبد الله " درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم" رسالة ماجستير في إدارة التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، ٢٠١٨.

٩- محمد ، حمدان رمضان " ثورة الامام الحسين(ع) الإصلاحية وابعادها الانسانية في العالم الإسلامي: رؤية اجتماعية ، مجلة العميد ، العدد ١٠ ، العدد ٣٧ ، ٢٠٢١.

١٠- محمد ، علي دريول . "الإصلاح في بلدان الخليج العربية: البحرين

دراسة حالة "مجلة الدراسات الدولية. 1-13: (2016) 67

١١- المصري ، راغدة محمد ، " المنظومة القيمية للنهضة الحسينية"،

مؤسسة وراث الأنبياء للدراسات التخصصية للنهضة الحسينية، مجلة الإصلاح الحسيني – العدد الرابع عشر (٢٠١٦)، (٢١٩-٢٣٤).

١٢- الموي ، السيد محمود ، " الثقافة الحسينية " البحرين ، مطبعة البحرين ، ٢٠٠٤.

- 1- Alberto, P. A., & Troutman, A. C. "Applied behavior analysis procedures for teachers" (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall(2003).
- 2- Akhtar, Salman, and Archana Varma. "Sacrifice: Psychodynamic, cultural and clinical aspects." The American journal of psychoanalysis 72.2 (2012): 95-117.
- 3- Alhendi, Osama, et al. "Tolerance, Cultural Diversity and Economic Growth: Evidence from Dynamic Panel Data Analysis." Economies 9.1 (2021): 20.
- 4- Alwansyah, Adam Ahmad, Evi Santi, and Tantri Yanuar Rahmat Syah. "The Effect of Cyber bullying Victimization on Counterproductive Work Behavior." International Journal of Global Operations Research 1.3 (2020): 109-113.
- 5- Bergner, R. M. "What is behavior? And so what?" New ideas in psychology, 29(2), (2011) 147-155.

- 6- Brayko, Carolyn A., Ramona A. Houmanfar, and Elizabeth L. Ghezzi. "Organized cooperation: A behavioral perspective on volunteerism." *Behavior and Social Issues* 25.1 (2016):p 77-98.
- 7- Einolf, Christopher, and Susan M. Chambré. "Who volunteers? Constructing a hybrid theory." *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing* 16.4 (2011):p 298-310.
- 8- Ghani, Bilqees, and K. R. Memon. "The HR practices and organizational citizenship behavior." *International journal of management sciences and business research* 9.1 (2020): 43-52.
- 9- Hegland, Mary Elaine. "Shi'a women of Northwest Pakistan and agency through practice: Ritual, resistance, resilience." *PoLAR* 18 (1995): 65.
- 10- Hustinx, L. The organizational behavior of volunteers revisited? Explaining differences in styles of volunteering in the Red Cross in Flanders . *Nomos.* . (2010).p 239-260
- 11- Ilies, Remus, et al. "Guilty and helpful: An emotion-based reparatory model of voluntary work behavior." *Journal of Applied Psychology* 98.6 (2013): 1051..
- 12- Maine, Fiona, Victoria Cook, and Tuuli Lahdesmaki. "Reconceptualizing cultural literacy as a dialogic practice." *London Review of Education* 17.3 (2019): 383-392.
- 13- Man, Mihaela. "Managers and organizational citizenship behavior." *Scientific Bulletin-Nicolae Balcescu Land Forces Academy* 21.1 (2016): 18.
- 14- Mandal, Eugenia. "Sacrifices of women and men in close relationships: the types and structure of sacrifices. The approach and avoidance motives for making sacrifices.(۲۰۲۰) ".
- 15- Matusov, Eugene, and Kiyotaka Miyazaki. "Dialogue on dialogic pedagogy." *Dialogic Pedagogy: An International Online Journal* 2 .(۲۰۱۴)

- 16- Melikov, Ibragim & et al." Dialogue Of Cultures As An Alternative To Tolerance In Intercultural Communication" «Social and Cultural Transformations in the Context of Modern Globalism.(۲۰۱۹) ".«
- 17- Robinson, Sandra L., and Rebecca J. Bennett. "A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study." *Academy of management journal* 38.2 (1995): 555-572.
- 18- Spector, Paul E., and Suzy Fox. "An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior." *Human resource management review* 12.2 (2002): 269-292.
- 19- Storme, Marcel, et al. "Civil Procedure in Cross-Cultural Dialogue: Eurasia Context.(۲۰۱۲) ".
- 20- Supriyanto, Achmad Sani, et al. "Leadership styles as a predictor of the voluntary work behaviors of bank employees." *IJEM International Journal of Economics and Management* 14.1 (2020): 1-11
- 21- Thoits, Peggy A., and Lyndi N. Hewitt. "Volunteer work and well-being." *Journal of health and social behavior* (2001): 115-131.
- 22- Velthuis, E., Verkuyten, M. & Smeekes, A. The Different Faces of Social Tolerance: Conceptualizing and Measuring Respect and Coexistence Tolerance. *Soc Indic Res* (2021). <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02724-5>
- 23- Villalobos-Buehner, María. "Fostering cultural competence awareness by engaging in intercultural dialogue—a telecollaboration partnership." *CALL and complexity—short papers from EUROCALL* (2019): 379-383.
- 24- Walton, Jeremy F. "Labours of Inter-religious Tolerance: Cultural and Spatial Intimacy in Croatia and Turkey." *The Cambridge Journal of Anthropology* 33.2 (2015): 59-76.
- 25- Weegen, Kim van der, et al. "Practices of ritualization in a Dutch hospice setting." *Religions* 11.11 (2020): 571.

- 26- Werner, Jon M. "Dimensions that make a difference: Examining the impact of in-role and extrarole behaviors on supervisory ratings." *Journal of applied psychology* 79.1 (1994): 98.
- 27- Williams, Larry J., and Stella E. Anderson. "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors." *Journal of management* 17.3 (1991): 601-617.
- 28- Woldie, Mirkuzie, and Kiddus Yitbarek. "Informal Care and Community Volunteer Work in Global Health." *Handbook of Global Health* (2020): p1-27..
- 29- Yartekwei ,Emmanuel Larthey "Postcolonial African practical theology: Rituals of remembrance, cleansing, healing and re-connection." *Journal of Pastoral Theology* 21.2 (2011): 1-1.
- 30- Zabun, Beyhan. "The Education of Syrian Children in Terms of Functional and Spiritual Social Integration: A Theoretical Analysis." *Online Submission* 9.4 (2018): 21-27.
- 31- Zulaika, Joseba. "The Dark God: The Sacrifice of Sacrifice." *Religions* 12.2 (2021): 67.