



كلية التربية
المجلة التربوية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الأبعاد التربوية لعمل المرأة في
المجال التطوعي
دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج

*The Educational Aspects of Woman Work in Voluntarism
(A Field Study in Sohag Governorate)*

إعداد

د / فيفي أحمد توفيق

أستاذ أصول التربية المساعد

بكلية التربية بسوهاج ، جامعة سوهاج

١٤٣٩هـ / ٢٠١٧م

DOI: 10.12816/0046407

المجلة التربوية - العدد الثاني والخمسون - أبريل
٢٠١٨م

Print:(ISSN 1687-2649) Online:(ISSN 2536-9091)

مخلص البحث : -

يعد العمل التطوعي وحجم الانخراط فيه رمزاً من رموز تقدم الأمم وازدهارها ، فالأمة كلما ازدادت في التقدم والرقي ازداد انخراط مواطنيها في أعمال التطوع الخيري . كما يعد الانخراط في العمل التطوعي مطلب من متطلبات الحياة المعاصرة التي أتت بالتنمية والتطور السريع في كافة المجالات .

إنَّ العمل التطوعي عمل إنساني واجتماعي يتطلب ثقافة العطاء والتضحية والاهتمام بالآخرين ، وهذا له جذوره في الثقافة الإسلامية والتقاليد العربية ، إلا أنه تلاشى واندثر بفعل المدنية ، وتغليب المصالح الخاصة على المصالح العامة وضعف الرابط الاجتماعي ، وانحسار مفاهيم المحلية ومجتمع الحي والمجاورات السكنية ، وأصبح الناس لا يرغبون في الاتصال ببعضهم البعض وكأن بذل المساعدة أو السؤال عن الآخرين تدخل فيما لا يعينهم وتدخل في خصوصيات الآخرين .

إن تعقد الحياة الاجتماعية وتطور الظروف المعيشية والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والأمنية والتقنية المتسارعة يملينا أوضاعاً وظروفاً جديدة تقف الحكومات أحياناً عاجزة عن مجاراتها ، مما يستدعي تضافر كافة جهود المجتمع الرسمية والشعبية لمواجهة هذا الواقع وهذه الأوضاع . ومن هنا يأتي دور العمل التطوعي الفاعل والمؤازر للجهود الرسمية.

إنَّ البعد الثقافي القيمي يعد عاملاً مؤثراً في العمل التطوعي ، لما للمنظومة الثقافية والقيمية من تأثير على الدوافع والأسباب التي يحملها الأفراد ، ورغم كون الثقافة الإسلامية تحمل في طياتها الكثير من القيم المحفزة على فعل الخير والتشجيع على ممارسة أعمال التطوعي ، إلا أن ثقافة التطوع في مجتمعنا مازالت تتسم بدرجة متدنية من الفاعلية وتعاني من إشكاليات أساسية تتمثل في جمود الخطاب الفكري وتقليديته في ميدان التطوع ، ولاتزال الفجوة قائمة بين النظرية والتطبيق . فعلى الرغم من الأولوية التي أعطاها الإسلام للتطوع والعمل الخيري ، إلا أن مجالاته انحسرت في الغالب في بعض النشاطات التقليدية ، وبقي العمل التطوعي مرتبطاً بمفهوم العمل الخيري ، حيث تتركز الأعمال التطوعية على الجوانب الدعوية ومساعدة المحتاجين ، ولم تنل الجوانب الأخرى ما تستحقه من الاهتمام .

هذا وقد أفادت دراسة (فاطمة مصطفى عبد الجواد خميس ٢٠٠٦م) بأن المرأة المصرية المتعلمة على اختلاف المستويات التعليمية والمتمثلة في نساء العينة توجه جُل اهتماماتها نحو حياتها الشخصية والأسرية ، باعتبارها زوجة وأماً وربة بيت مسؤولة عن تدبير شئون بيتها وأسرتها مهما كلفها ذلك من عناء وتضحية ، مما ينعكس بدوره على تدني مشاركتها في الحياة العامة اجتماعياً وسياسياً ، وذلك نتيجة لغياب الدعم الذي يمكن أن يشجع المرأة على المشاركة ، وغياب الوعي بأهمية المشاركة السياسية وبالعائد الاجتماعي الذي يمكن أن يعود على المرأة نفسها ومجتمعها نتيجة تلك المشاركة .

من هنا تظهر أهمية دور المرأة كركيزة أولى للأسرة وللمجتمع في آن واحد ، وأهمية اشتراكها في مجال العمل التطوعي حسب قدراتها باعتبارها عضواً مهماً في المجتمع ولها إمكانيات قد لا تتوفر في الرجال في بعض الأمور ومن هنا جاءت أهمية التعرف على الأبعاد التربوية لعمل المرأة في المجال التطوعي ، و أهمية التعرف على المعوقات التي تحول بينها وبين العمل في هذا المجال ، وكذلك محاولة الوصول إلى آليات يمكن من خلالها مساعدة المرأة المصرية في التغلب على المعوقات التي تحول بينها وبين العمل في المجال التطوعي ، وهذا ما سعت الباحثة إلى تحقيقه في البحث الحالي .

سعت الباحثة في البحث الحالي إلى توضيح الأبعاد التربوية لعمل المرأة المصرية في المجال التطوعي والمعوقات الثقافية تجاه ذلك ، وذلك من خلال استقراء ما كتب في الأدب التربوي ، ومن خلال نتائج الدراسات والبحوث العلمية في هذا المجال ، وكذلك محاولة تقديم مجموعة من الآليات التي يمكن من خلالها التغلب على معوقات عمل المرأة في المجال التطوعي .

اعتمدت الباحثة في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات وتحليلها ، باعتباره أنسب الأساليب المنهجية لمثل هذه الدراسات التحليلية . فمن المعروف أن للدراسات الوصفية التحليلية غرضاً تقويمياً وتطويرياً ، حيث يقوم الباحث بالتعرف على الواقع بهدف التقويم والإسهام في التفسير والتطوير .

و توصلت الباحثة في هذا البحث إلى عدة نتائج أهمها:-

- أن الجمعيات التطوعية بمدينة سوهاج تقدم خدمات جليلة لأبناء المدينة خاصة فيما يتعلق بالقضايا التعليمية أو التربوية وذلك من حيث الرعاية الصحية أو تعليم الكبار أو

المحافظة على البيئة ونظافتها أو تحفيظ القرآن الكريم لأبناء المدينة أو عقد الندوات لتوعية أبناء المدينة بخطورة التدخين والمخدرات أو مساعدة أبناء المدينة في إقامة مشروعات صغيرة تكون مصدر دخل لبعض الأسر الفقيرة وهذا ما أكدته نتائج استجابات أفراد العينة .

- هناك عديد من المعوقات التي تعوق المرأة عن العمل في المجال التطوعي منها ما هو شخصي ، ومنها ما هو إداري ومنا ما هو اجتماعي ، ومنها ما هو اقتصادي .

وفي إطار ما توصلت إليه الباحثة من نتائج قدمت عدة آليات للتغلب على معوقات عمل المرأة المصرية في المجال التطوعي .

The Educational Aspects of Woman Work in Voluntarism (A Field Study in Sohag Governorate)

By/ Dr. Fify Ahmed Tawfeek ¹

Summary

Engagement in voluntary work is a symbol of the nation's progress and development. That is, the more progress and development a nation has, the more engaged its citizens in charity and voluntary work are. Volunteering is a requirement of contemporary life that led to development and rapid progress in all fields.

Voluntary work is a humanitarian and social act that requires the culture of sacrifice and caring for others. It is deeply rooted in the Islamic culture and Arab traditions. Unfortunately, it ceased because of the promotion of private interests over the public ones; weakness of social relations; and receding the concepts of locality, community and neighborhood. People are no longer keen on contacting with each other as if providing help and asking others is a kind of intervening with others. However, with the complexity of social life; the development of circumstances; and the rapid social, economic, security, and technological changes, we are faced with new situations and circumstances that can't sometimes be faced by governments. Accordingly, all efforts shall collaborate to face such reality and situations. The effective role of voluntary work is highlighted by supporting the official efforts.

Since the cultural and value system affects the motives and causes of people, its aspect is an effective factor in voluntary work. Although the Islamic culture includes many values that motivate doing good deeds and practicing voluntary work, the voluntary culture in our society is low effective and suffers from many key problems, e.g. the rigid and traditional intellectual discourse in the field and the gap between theory and practice. Despite prioritizing voluntary work in Islam, its fields were almost limited to some traditional activities that it became only related to the concept of charitable work. In other words, voluntary works are limited to advocacy aspects and helping the needy. In addition, the other aspects have not received due attention.

¹Assistant Professor of Fundamentals of Education, Sohag Faculty of Education, Sohag University

Mostafa and Khamees (2006) argued that the educated Egyptian woman, at the various levels, is mainly interested in her personal and family life as a wife, mother and a housewife in charge of the affairs of her family at any cost. This is reflected in her low participation in the public life socially and politically because she is not motivated to participate and is unaware of the importance of the political participation and the social earnings she may receive.

Consequently, woman is a key pillar of family and society at the same time. It is also important to note that she participates in voluntary work according to her ability as an important member in the society and she also has capabilities that may be unavailable to many men in some issues. Therefore, it is important to define the educational aspects of and obstacles to woman work in voluntarism and set up mechanisms to help the Egyptian woman overcome such obstacles; the objective of the study. The current study attempts to define the educational aspects of and the cultural to the work of the Egyptian woman in voluntarism by reviewing the educational literature. Accordingly, a set of mechanisms can be introduced to overcome the obstacles to woman work in the field.

Methodology & Tools of the Study:

The author utilized the descriptive and analytical method in collecting and analyzing data as the most suitable to the nature of the study. It is well known that the descriptive and analytical studies have an evaluative and developmental purpose where the author investigates reality to evaluate and contribute to interpretation and development.

To utilize the descriptive and analytical method in defining the reality of voluntary work in Sohag governorate and the causes of woman work in the field, the triangulation approach was adopted. It is based on two or more methods to collect data to examine a certain element of the human behavior. Thus, the author made use of the structured interview and the questionnaire to collect data.

The following results were concluded:

- Voluntary associations in Sohag provide great services to its citizens, especially in the educational issues regarding health care, adult education, keeping and cleaning the environment, teaching the Holy Qur'an, holding symposia to enlighten people on smoking and drugs and helping people establish small projects to be a source of revenue to some poor families.
- There are many obstacles to woman work in voluntarism, including personal, administrative, social and economic aspects.

Finally, a set of mechanisms are provided to overcome the obstacles to the work of the Egyptian woman in voluntarism.

مقدمة البحث : -

يُعدُّ العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء وتنمية المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين لأي مجتمع وهو ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل المجموعات البشرية منذ الأزل ولها دورها المهم في عملية التغيير الاجتماعي .

كما يُعدُّ العمل التطوعي من أهم الأعمال الخيرية التي تخدم المجتمع ؛ حيث يمثل قطاعاً أساسياً في المجتمع يسد احتياجات اجتماعية و اقتصادية قد يعجز عنها القطاع الحكومي و الخاص . فإذا كانت الحكومة مهتمة بتقديم الخدمات و السلع المدعمة لتحقيق المصلحة العامة ، والقطاع الخاص مهتما بتقديم سلع وخدمات من خلال آلية السوق لتحقيق المصالح الخاصة بناء على طلب المستهلكين ، فإن العمل التطوعي يحقق ما لا تستطيعه الأجهزة الحكومية التي هي في جوهرها معنية بتقديم الخدمات بالتساوي بين المواطنين (مهدي محمد القصاص ، <http://www.medadcenter.com/articles/397>) .

ويُعدُّ العمل التطوعي وحجم الانخراط فيه رمزاً من رموز تقدم الأمم وازدهارها ، فالأمة كلما ازدادت في التقدم والرفي ازداد انخراط مواطنيها في أعمال التطوع الخيري . كما يعد الانخراط في العمل التطوعي مطلب من متطلبات الحياة المعاصرة التي أتت بالتنمية والتطور السريع في كافة المجالات .

ولقد جاء الحث على العمل التطوعي في كافة الشرائع السماوية واعتباره نوعاً من الدعم والموازة والتعاون فيما بين البشر بعضهم بعضاً ، قال تعالى: (لا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّنْ نَّجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا) [سورة النساء: ١١٤] ، وقال أيضا (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ) [سورة المائدة : من الآية ٢] ، وقد حثَّ رسولنا الكريم (ﷺ) على العمل التطوعي حيث رويَّ عن ابن عمر رضي الله عنهما ، أَنَّ رَجُلًا جَاءَ إِلَى رَسُولِ اللَّهِ (ﷺ) ، فَقَالَ : يَا رَسُولَ اللَّهِ ، أَيُّ النَّاسِ أَحَبُّ إِلَيَّ اللَّهُ ؟ وَأَيُّ الْأَعْمَالِ أَحَبُّ إِلَيَّ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ ؟ فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ (ﷺ) : " أَحَبُّ النَّاسِ إِلَيَّ اللَّهُ أَنْفَعُهُمْ ، وَأَحَبُّ الْأَعْمَالِ إِلَيَّ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ سرور تدخله على مسلم أو تكشف عنه كربة أو تقضي عنه ديناً أو تطرد عنه جوعاً ، ولأن أمشي مع أخي المسلم في حاجة أحبُّ إليَّ من أن

اعتكف في المسجد شهراً ، ومن كفَّ غضبه ستر الله عورته ، ومن كظم غيظاً ولو شاء أن يمضيه أمضاه ملأ الله قلبه رضاً يوم القيامة ، ومن مشى مع أخيه المسلم في حاجته حتى يثبتها له أثبت الله تعالى قدمه يوم تزل الأقدام ، وإنَّ سوء الخلق ليفسد العمل كما يفسد الخل العسل" [صحيح الجامع ، رقم : ١٧٦] .

ومع تعقد الحياة في كافة جوانبها الاجتماعية والاقتصادية والأمنية أضحي على الدول التي تواجه هذه المعضلات البحث عن شريك آخر يساهم معها في المواجهة والتصدي لتلك المشكلات ، فرأت إن فتح باب التطوع لكافة الفئات سوف يساهم في توفير فرص خدمة اجتماعية تقدم بشكل تطوعي ومن خلال جمعيات ومنظمات متخصصة تستقطب تلك الفئات وتقوم بتدريبها وتأهيلها وتهيئتها للانخراط في الخدمات العامة (عالية محمد خليفة عثمان ومنال علي محمد الخولي ، ٢٠١٥ م ، ٩٦٩) .

كما أنَّ تعقد الحياة في كافة جوانبها وكثرة المشكلات التي تواجه الدول والشعوب قد فرض على تلك الدول والشعوب أن تبحث عمّا يساهم في مساعدتها على التصدي لتلك المشكلات ، ومن هنا شجعت الدول العمل التطوعي وفتحت أبوابه أمام جميع الفئات .

إنَّ العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين ، لذلك تهتم الحكومات الغربية بالأعمال التطوعية اهتماماً كبيراً ، ولقد أكدت عديد من الدراسات ضعف العمل التطوعي في البلاد العربية و الإسلامية مقارنة بالدول الغربية ؛ وذلك لإدراكها أهمية العمل التطوعي في رفعة ورقي ونهضة المجتمعات ، بالإضافة إلى دوره في تدعيم الشعور بالمواطنة والانتماء لدى أفراد المجتمع (فاتن عبد المنعم محمد عزازي ، ٢٠١٤ ، ١٦٩) .

إنَّ نشر قيم العمل التطوعي والتأكيد على إرادة المواطنين في التأثير على مجرى الأحداث ، وتنظيم وتفعيل مشاركتهم في حل قضايا مجتمعهم وأمتهم ، والتأكيد على الاعتزاز بالانتماء والولاء القائم على القيام بالواجبات تجاه المجتمع والأمة يساهم بصورة مباشرة في الوصول إلى حلول للمشكلات المتنوعة والمتعددة التي يعاني منها المجتمع ، ففضية خدمة المجتمع من خلال العمل التطوعي بكافة أشكاله طرحت منذ فترة طويلة ؛ لأهميتها في بقاء المجتمعات واستقرارها واحتفاظها بهويتها بما تضمنته من ثقافة وعادات وتقاليده ونظم مؤسسية وحياتية (أحمد زينهم نوار ، ٢٠١٥ م - ١٩٢) .

- وفي دراسة لـ (عبد اللطيف بن عبد العزيز الرياح ، ٢٠٠٦م) توصلت إلى :-
- أن العمل التطوعي يؤدي إلى اكتساب القيم والأخلاق الرفيعة التي تنشر المحبة والرحمة والعاطف .
- وجود حاجات إنسانية لا يمكن إشباعها بطريقة سوية - عند كثير من الناس- إلا بالعمل التطوعي سواء للقائمين به أو المستفيدين منه .
- أن المستفيدين من العمل التطوعي بحاجة إلى إشباع حاجاتهم الاجتماعية كالتقبل الاجتماعي والاحترام والتقدير أكثر من الحاجة إلى إشباع الحاجات الفسيولوجية .
- وفي دراسة لـ (حسام الدين السيد ٢٠٠٤م ، ٢١٥) ذكر فيها أن العمل في مجال خدمة المجتمع يساعد الأفراد على الشعور بأنهم جزء من كل ، وهذا الشعور يعطيهم الأمان الاجتماعي ونوعاً من الانتماء والحب ، كما يشعروهم في نفس الوقت بخصوصيتهم ؛ فهم يريدون أن يحترموا ذواتهم وأن يشعروا بالتميز .
- كما أن العمل في خدمة المجتمع مع أعضاء يختلفون في التعليم والمهارات والقيم والأفكار والطموح والبنية والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والصحية ، هذا التنوع والاختلاف في رباط واحد وتنمو مشاعر الود والمحبة والاحترام والتقدير بين كافة أعضاء المشاركين (علي عبد الوهاب ، ٢٠٠٠م - ٦٣) .
- وبذلك فإنَّ العمل التطوعي له فوائد تربوية عديدة منها : شعور الفرد بالأمان الاجتماعي والانتماء والتقدير والاحترام ، وكذلك الشعور بالخصوصية والتميز .
- إنَّ تعقد الحياة الاجتماعية وتطور الظروف المعيشية والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والأمنية والتقنية المتسارعة يملي علينا أوضاعاً وظروفاً جديدة تقف الحكومات أحياناً عاجزة عن مجاراتها ، مما يستدعي تضافر كافة جهود المجتمع الرسمية والشعبية لمواجهة هذا الواقع وهذه الأوضاع . ومن هنا يأتي دور العمل التطوعي الفاعل والمؤازر للجهود الرسمية (حميد بن خليل الشايجي ، <https://www.linkedin.com/pulse/>) .
- فلا يخلو بلد في العالم من حاجته إلى العمل التطوعي من حيث قيمته ودوره المهم فيما يعود بالنفع على المجتمعات ، وبما يعمل على تفعيل الأنشطة والجهود الشعبية المرتبطة بتنمية المجتمعات . وحتى في حالة محاولة الحكومات المختلفة القيام بمسئولياتها تجاه مواطنيها بما فيها توفير الخدمات الضرورية الحيوية والأساسية لهم إلا أنَّ العمل التطوعي

يظل في غاية الأهمية ورسالة اجتماعية تهدف إلى إكمال وتعزيز دور ومتطلبات النهضة التنموية بالمجتمعات بما فيها النهضة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتعليمية (عائض سعد أبو نخاع الشهراني ٢٠٠٨م ، ٢١٤) .

فإنَّ العمل التطوعي يعد بمثابة اليد المساعدة للحكومات المختلفة في أداء دورها كاملاً تجاه المواطنين ، بمعنى أنَّ ما لا تستطيع الحكومات القيام بها للمواطنين نظراً لمسئولياتها المتعددة يمكن أن تقوم بها الجمعيات والجهود الأهلية سواء ، كما أن هذا الأمر من شأنه أن يعمل على توحيد الجهود الرسمية والشعبية لتحويل العمل التطوعي إلى ممارسة اجتماعية منظمة ، تستند إلى مناهج واضحة وقوانين تحدد طبيعة أدواره والفئات الحقيقية التي نحتاج إلى خدماته.

لقد أرسيت استراتيجية العمل التطوعي في الوطن العربي دعائم أساسية في مجالات الفكر والمناهج والبرامج والأساليب الفنية التي يقتضيها العمل التطوعي في إطار التنمية الشاملة لأقطار الوطن العربي على الأصعدة الوطنية والقومية وتمثل المعالم والمسارات التي حددتها هذه الاستراتيجيات خطوطاً واتجاهات عريضة ، تتضمن الميادين المتعددة لحاجات الإنسان والقطاعات المتنوعة لفئاته البشرية في بيئاتها الجغرافية ومواقعها الاجتماعية (حامد عمار ، ١٩٩٢م ، ٢٨٧).

إنَّ العمل التطوعي له أبعاد متسقة وعميقة ويحتاج إلى الكثير من الدراسات والأبحاث العلمية والتي ستسهم في بناء قاعدة عريضة للعمل التطوعي في العالم العربي والإسلامي ومن القواعد العلمية أنه كلما زادت حركة العمل التطوعي في مجتمع ما كلما زادت حركة البناء والرقى وتحقق الأمن والتكافل في المجتمع (علي بن إبراهيم الزهراني ، ٢٠٠٥م).

والعمل التطوعي له بعدان حضاريان :-

البعد الأول : أنَّ العمل التطوعي ينم عن رشد المجتمع ونضجه ؛ فالمجتمع الذي تنتشر فيه الأعمال التطوعية مجتمع رشيد والمجتمع الذي تنتشر فيه الجمعيات الخيرية ، ولجان كفالة الأيتام ، والأعمال التعليمية والثقافية ، المجتمع الذي يقوم على الأعمال التطوعية والخيرية من قِبَل أبنائه وشبابه مجتمع رشيدٌ ناضجٌ ، وأما المجتمع الذي ينغمس في أحوال الماديات دون أن يفكر في الأعمال التطوعية ، والمجتمع الذي ينغمس في البحث عما يملأ

جيبه وبطنه ، والمجتمع الذي لا يفكر أبناؤه منذ الصباح إلى الليل إلا في المادة واكتنازها وتكثيرها وطلبها وتحصيلها ، فإنه لا يمكن أن يوصف بأنه مجتمع رشيد .

البعد الثاني : البعد الروحي ، فالعمل التطوعي يعني نقاء الضمير ، فإذا أراد الإنسان أن يكون ضميره نقياً خالصاً من شوائب الدنيا وأدران المادة وأوساخ الترف وأحوال زخارف الدنيا ، بحيث يكون ضميره صفحة بيضاء مشرقة ، فعليه أن يبادر بالأعمال التطوعية ، وعليه أن يطوع نفسه وإرادته وجوارحه على القيام ببعض الأعمال التطوعية ؛ لأنها نقاء للضمير (السيد منير الخباز ، <http://www.almoneer.org>).

فالعامل التطوعي يأخذ أبعاداً عديدة ومهما كانت هذه الأبعاد فإنها تنطلق جميعها من رغبة إنسانية للمساعدة الخالية من شوائب الدوافع المادية ، وقد تجد العمل التطوعي مبسطاً في مساعدة إنسان محتاج تعطلت به وسيلة نقله على الطريق وقد يتطور العمل التطوعي للمساهمة في التخطيط والتنفيذ لبرامج تطوير التنمية في المجتمعات والمساعدة في التخفيف من أضرار الكوارث الإنسانية . ومهما كان الوقت والجهد المبذول في العمل التطوعي فإن التطوع يعكس حقيقة الإنسان وقدرة القيم على البقاء والصمود أمام طغيان المادة في عصرنا الحديث .

إن العمل التطوعي يُعد من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في النهوض بمكانة المجتمعات في عصرنا الحالي ، فهو يكتسب أهمية متزايدة يوماً بعد يوم ؛ فالحكومات سواء في البلدان المتقدمة أو النامية لم تعد قادرة على سد احتياجات أفرادها ومجتمعاتها بمفردها (إيمان جابر شومان ، <http://www.arjja.com>).

هذا وقد ذكر كل من : (عزيز بن فرحان العنزي ، وعمر بن عمر ، وبالقاسم الغالي) أن أبعاد العمل التطوعي تتمثل في خدمة الفقراء والمساكين ، وخدمة جميع فئات المجتمع ، وخدمة الوطن والارتقاء بسلوكياتنا ، وأن أبعاد العمل التطوعي كثيرة منها : الأبعاد الفردية والأبعاد الأسرية ، وأبعاد مجتمعية ، و إنسانية وأن العمل التطوعي يظهر أنفسنا ونسعى من خلاله إلى مرضاة الله سبحانه وتعالى ، كما ذكروا أن أبعاد التطوع والرؤية الإسلامية له كانت مرتكزة منذ عهد الرسول ﷺ على أن بناء الإنسان هو أساس هذا المفهوم ، ومن خير هذه الأمثلة هو المساهمة في بناء المدارس وحفر الآبار وبناء المعاهد وهو عبارة عن جهود تطوعية يجب أن يتم تشجيعها بشكل كبير (عزيز بن فرحان العنزي ، وعمر بن عمر ،

وبالقاسم الغالي ، -19-09-2008/ <http://www.albayan.ae/across-the-uae> ، (1.675925).

وقد أشارت الدراسات إلى أن جمعيات النفع العام ومؤسسات العمل التطوعي يمكن أن تؤدي دور الشريك الفاعل للحكومات في مضمار التنمية الاجتماعية ، وأن القدرة على التحرك السريع والمرونة في اتخاذ القرار ، والبعد عن الروتين والبيروقراطية تعد من أهم الخصائص التي تميز القطاع التطوعي (علي عبد المحسن تقي ، ٢٠٠٩م ، ٢).

فإن مشاركة المواطنين في خدمة المجتمع من خلال منظمات العمل التطوعي أصبحت ضرورة من الضرورات التي يفرضها الواقع ؛ فالدولة وحدها لا يمكنها القيام بأعباء التنمية الاجتماعية وتوفير كافة احتياجات المواطنين ، ولهذا فإن المشاركة المجتمعية باتت من المسلمات التي تفرضها مطالب النظام العالمي الجديد .

وقد تأثر العمل التطوعي بما شهده العالم خلال العقود الثلاثة الأخيرة من تحولات فكرية وسياسية واقتصادية ، تمثلت في الاهتمام المتزايد على مستوى الأمم والشعوب بقضايا الحقوق والحريات وقضايا المرأة وتبلورت نظريات جديدة في الفكر التنموي ؛ إذ تطورت النظريات والممارسات التنموية عالمياً في اتجاه التأكيد على استقطاب الفئات المهمشة للانخراط والمشاركة في التنمية ، وتتمين الدور الذي يمكن أن تضطلع به جمعيات ومؤسسات العمل التطوعي والمجتمع المدني عموماً ؛ كما عرف دور الدولة تراجعاً ملحوظاً في ميدان السياسات الاجتماعية خاصة في البلدان النامية (جميلة لمصلي، <http://www.maghress.com/attajdid/108961>).

من هنا يتبين أهمية جمعيات ومؤسسات العمل التطوعي في المشاركة في قضايا التنمية والتقدم في المجتمعات ، وترى الباحثة أنّ المرأة كانت من الفئات المهمشة في بعض المجتمعات ومنها المجتمعات النامية رغم أنها تشكل نصف المجتمع من حيث الكم والعدد ، ولكنها في الواقع وفي التأثير أكثر من ذلك بكثير ؛ لأن للمرأة تأثيراً في أسرتها وفي أبنائها ؛ لذا كانت العناية بها أمراً واجباً من حيث أدوارها التربوية ومشاركتها في العمل التطوعي .

ومن الملفت للنظر أن التدني في فاعلية التطوع في معظم المجتمعات العربية يأتي في وقت هي أشد ما تكون فيه حاجة إلى تنشيط فاعليات العمل الأهلي كافة ، وفي القلب منها فاعليات العمل التطوعي ؛ وذلك لأسباب تعود إلى طبيعة التحولات الاقتصادية والسياسية

التي تمر بها من جهة ، ونظراً لصعود موجة الاهتمام العالمي لما يسمى القطاع الثالث أو اللاربحي من جهة أخرى ، مع ما يفرضه هذا الصعود من ضرورة التفيتش عما تملكه في مخزونها الثقافي والقيمي من محفزات ودوافع لتنشيط العمل التطوعي وتطويره .

العمل التطوعي عمل إنساني واجتماعي يتطلب ثقافة العطاء والتضحية والاهتمام بالآخرين ، وهذا له جذوره في الثقافة الإسلامية والتقاليد العربية ، إلا أنه تلاشى واندثر بفعل المدنية ، وتغليب المصالح الخاصة على المصالح العامة ، وضعف الرابط الاجتماعي ، وانحسار مفاهيم المحلية ومجتمع الحي والمجاورات السكنية ، وأصبح الناس لا يرغبون في الاتصال ببعضهم البعض وكأن بذل المساعدة أو السؤال عن الآخرين تدخل في خصوصيات الآخرين.

إنّ المجتمع يحتاج إلى التماسك والتواد والتعاون وسد الناس حاجات بعضهم البعض ، وليس النظر إلى أن كل شيء يقع على عاتق الحكومة ، وأن ما على الإنسان إلا الاسترخاء والوقوف موقف المتفرج يتحول فيها إلى طفيل يأخذ ولا يعطي يصرف وقته في إثبات أن لا علاقة له بما يحدث حوله ، وأن لا دخل له بالمشكلات الاجتماعية وأنها تقع خارج نطاقه ولا صلة له بها . فينزع نحو إلقاء اللائمة على الأجهزة الرسمية في حال وقوع خطأ ما أو تقديم الشكر والعرفان في حال حصوله على الخدمة ، وهكذا يقف موقفا سلبياً ينسحب فيه عن الاهتمام بمجتمعه والإسهام في التخفيف من معاناة الآخرين وبذل النصح والتوجيه لهم ، هناك الكثير الذي يُستطاع فعله ، فإن كان الشخص صاحب مهنة كالطبيب أو المهندس فعليه أن يصحح مفاهيم الناس ويرشدهم لأفضل المعايير وأحسن الأساليب ، وتقديم الخدمة التي تحفظ لهم صحتهم وعافيتهم وسلامتهم خارج مهامه الرسمية . وتقع على عاتق طلاب المدارس والجامعات أدوار اجتماعية في مجالات كثيرة في التوعية والتثقيف وتنظيم المناسبات والرعاية الاجتماعية (عدنان بن عبد الله الشبيحة، [http://www.siironline.org/alabwab/edare-%20eqtesad\(27\)/858.htm](http://www.siironline.org/alabwab/edare-%20eqtesad(27)/858.htm)).

إنّ الوعي بثقافة العمل التطوعي الاجتماعي يزيد من حركة الانضمام لعضوية الجمعيات الأهلية ، وهذا يحقق القدرة على الحركة اعتماداً على الإمكانيات البشرية والمادية مع وجود الحماس والدافعية لدى الأعضاء والإصرار على تحقيق الأهداف بإرادة النجاح والثقة

اللامحدودة ارتكازاً على تلك المقومات البشرية والمادية (وفاء عبد القادر ، ٢٠١١م ، ١٠٣).

وترى الباحثة أنّ كثيراً من الأهداف النبيلة التي يتم السعي لها تصطدم بالثقافة المجتمعية والتي تكون لها عائقاً أمام الوصول للنجاحات المطلوبة ، ولذلك فمحاولة فهم الثقافة الوطنية فهماً دقيقاً والتعامل معها بما يناسبها قد يكون الطريق الأسرع والأشد فاعلية في تغييرها .

إنّ للمرأة دوراً عظيماً ووظيفة جلييلة في ممارسة العمل الخيري بمختلف صوره وأشكاله؛ وذلك بما تمتاز به من قدرات وإمكانات ، وسمات شخصية ونفسية وعاطفية ، وأهم ما تتميز به المرأة ، ويمكن استثماره في العمل الخيري هو قدرتها العاطفية وسرعة استجابتها ؛ فقد أثبتت البحوث العلمية والملاحظات الفردية أن القدرة العاطفية هي السمة الأساسية التي تتسم بها المرأة .

ولا ينفصل دور المرأة ومشاركتها في المنظمات المدنية عن وضعها العام داخل المجتمع ، وهو وضع يتحدد بدوره بتطور البنى الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية ؛ فالعلاقة بينهما علاقة تفاعلية ، إذ يصعب تطوير أدوار المرأة وتعزيز موقعها داخل المجتمع ، لتصبح شريكاً كاملاً في التنمية ، دون تطوير البنى الثقافية والاجتماعية والسياسية للمجتمع.

إنّ العوامل الثقافية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بطبيعة السلوك الإنساني داخل المجتمع ، فمن خلالها يستطيع المرء أن يندمج في الوسط الذي يعيش بداخله ؛ كما أن هذا الوسط بدوره يقبل باحتضان الفرد ما دامت سلوكياته لا تتعارض والثقافة السائدة ، وإلا مارس ضده أشكالاً من الإقصاء المادي والرمزي . ووفق هذا المبدأ ، تتحكم الثقافة إلى جانب عوامل أخرى في الأسلوب الذي ينتهجه أفراد المجتمع لتنمية مجتمعهم وتطويره ، أو في عرقلة هذه العملية وبالتالي السقوط في إعادة إنتاج الفشل والركود والتخلف ، وفي أحسن الحالات يكون التقدم بطيئاً جداً لا يساير متطلبات العصر (عبد الكريم جندي ،

<http://www.swmsa.net/art/s/2423/> .

من هنا يتبين أن الثقافة قد تتحكم في الأسلوب الذي يختاره أفراد المجتمع لتنمية مجتمعهم والنهوض به ، فقد تكون عوامل دفع وإنتاج ، وقد تكون عوامل ركود وتخلف ، وهذا ما ينطبق على عمل المرأة المصرية في المجال التطوعي فقد تكون العوامل الثقافية في

المجتمع عوامل تشجيع وحفز للمرأة على العمل في هذا المجال وقد تكون عوامل إجماع وتنفيذ .

كما يتبين أن بعض الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع تساهم في تقليص مشاركة المرأة في العمل التطوعي كالتقليل من أهميتهن الاجتماعية ومن دورهن في بناء المجتمع ، وكذلك ضعف وعي النساء بمفهوم وفوائد العمل التطوعي كما أن هناك أسباباً تتحمل مسؤوليتها المؤسسات الحكومية والتعليمية والأهلية ، تتمثل في قلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية أو عدم السماح للنساء بالمشاركة في صنع القرار داخل المؤسسة وقلة تشجيع ودعم العمل التطوعي ، والنقد السلبي لأي عمل خيري ، والهروب من المشاركة في العمل التطوعي ، وبث الشائعات والشكوك ضد الأعمال التطوعية والقائمين عليها ، وإيجاد جو سلبي وزرع الإحباط واليأس في المحيط الاجتماعي ، وممارسة الهدم ضد أي عمل تطوعي بدلاً من المشاركة في البناء ، وهذا ما دعا الباحثة إلى القيام بهذا البحث للوقوف على الأبعاد التربوية لعمل المرأة في المجال التطوعي والمعوقات الثقافية التي تواجهها فيه .

مشكلة البحث : -

إن البعد الثقافي القيمي يعد عاملاً مؤثراً في العمل التطوعي ، لما للمنظومة الثقافية والقيمية من تأثير على الدوافع والأسباب التي يحملها الأفراد ، ورغم كون الثقافة الإسلامية تحمل في طياتها الكثير من القيم المحفزة على فعل الخير والتشجيع على ممارسة أعمال التطوع ، قال تعالى : ﴿ وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ ﴾ [سورة البقرة : من الآية ١٥٨] إلا أن ثقافة التطوع في المجتمع المصري مازالت تتسم بدرجة متدنية من الفاعلية وتعاني من إشكاليات أساسية تتمثل في جمود الخطاب الفكري وتقليديته في ميدان التطوع ، ولاتزال الفجوة قائمة بين النظرية والتطبيق . فعلى الرغم من الأولوية التي أعطاها الإسلام للتطوع والعمل الخيري ، إلا أن مجالاته انحسرت في الغالب في بعض النشاطات التقليدية ، وبقي العمل التطوعي مرتبطاً بمفهوم العمل الخيري ، حيث تتركز الأعمال التطوعية على الجوانب الدعوية ومساعدة المحتاجين ، ولم تنل الجوانب الأخرى ما تستحقه من الاهتمام (خالد حسن الحريري ، <http://www.yemeres.com/algomhoriah/1045950>).

وفي إطار التحولات الجذرية التي يشهدها العالم في العقدين الأخيرين لم يكن غريباً أن يحظى القطاع التطوعي باهتمام متنامي عالمياً وإقليمياً ومحلياً على كافة الأصعدة

السياسية والاجتماعية والاقتصادية ؛ بحيث أصبح هذا القطاع يشهد حضوراً بارزاً ومتصاعداً في كافة المجتمعات على اختلاف درجة تقدمها ، كما أخذت مساهمات القطاع التطوعي أشكالاً متعددة في كافة الميادين ومجالات الحياة الإنسانية بحيث تفي باحتياجات كل مجتمع ودرجة تطوره من ناحية ، وطبيعة العلاقة التكاملية وظيفياً مع القطاعين الحكومي العام والاستثماري الخاص (محمد اللافي علام خليفة ، ٢٠٠٧م ، ٥-٦) .

وتشير البيانات والإحصاءات المتوفرة على الصعيد العربي إلى ضعف المشاركة النسائية بصورة عامة في التنظيمات والجمعيات الأهلية . وحتى في الحالات التي تشارك فيها المرأة في هذه التنظيمات يلاحظ اقتصار تواجدها على المستويات القاعدية دون القيادية . جاء في دراسة حديثة للشبكة العربية للمنظمات الأهلية ، "انحسار التطوع بين النساء كاتجاه عام رغم أن العمل التطوعي في المنطقة العربية كان "المنطقة الحيوية" لحركة المرأة ومشاركتها في العمل العام وقد حدث ذلك بسبب ضغوط ثقافية متزايدة ، لتحديد دور المرأة من جانب ، وبسبب ضغوط اقتصادية من جانب آخر أدت لانشغال المرأة في تلبية الاحتياجات الأساسية (جميلة لمصلي ، <http://www.maghress.com/attajdid/108961>) .

هذا وقد طالبت (إيمان جابر شومان ، ٢٠١٢م) بضرورة اعتبار العمل التطوعي جزءاً من خطط وبرامج السياسة الاجتماعية لأي مجتمع ، لما له من أهمية في البرامج التنموية المثمرة لأي مجتمع ، فضلاً عن إجراء عديد من البحوث والدراسات في مجال العمل التطوعي ورصد الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة للكشف عن معوقات العمل التطوعي ، وأن تضم البرامج الدراسية في مختلف المؤسسات التعليمية مفاهيم العمل التطوعي وتأثيراته الإيجابية على إحياء قيم الانتماء والمواطنة .

والباحثة تتفق مع وجهة النظر السابقة في ضرورة إجراء عديد من الدراسات والبحوث في مجال العمل التطوعي ورصد الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة للكشف عن معوقات العمل في هذا المجال وخاصة بالنسبة للمرأة .

وقد توصلت دراسة (حسن فخري إبراهيم أقطم ، ٢٠١٤م) إلى أن المعوقات التي تواجه المرأة في العمل التطوعي تتمثل فيما يلي : المعوقات الاجتماعية والثقافية ، والمعوقات الاقتصادية والسياسية المعوقات التنظيمية والإدارية والمعوقات الشخصية .

وتشير (Blundell , 2004 , 203) إلى وجود صعوبات تواجه المرأة عموماً سواء في عملها داخل مؤسسة العمل أو في المجتمع الكلي ، وما يمكن أن يمارسه أفرادها من ضغوط يمكن أن تعرقل عمل المرأة أو تشله نهائياً ؛ وهذا انطلاقاً من القنوات والاتجاهات التي يحملها الأفراد داخل المؤسسة أو المجتمع نحو عمل المرأة .

من هنا يتبين أن ثقافة أفراد المجتمع واتجاهاتهم تجاه عمل المرأة بصفة عامة ، وعملها في المجال التطوعي بصفة خاصة قد يكون معوقاً أمام نجاح وتقدم المرأة في أي مجال من مجالات العمل في المجتمع .

هذا وقد حددت (نورة العنزي ، ٢٠٠٨م) عدداً من المعوقات التي تعترض مشاركة المرأة في الأعمال التطوعية الاجتماعية منها : الظروف الاقتصادية السائدة وضعف الموارد المالية للمنظمات التطوعية ، بالإضافة إلى بعض الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع " كالتقليل من شأن المرأة والتمييز بينها وبين الرجل " ، وضعف الوعي بمفهوم وفوائد المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي ، وكذلك قلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنفذها المؤسسات الحكومية والأهلية ، ويضاف لها عدم السماح للمرأة بالمشاركة في اتخاذ القرارات بداخل هذه المنظمات وقلة البرامج التدريبية الخاصة بتكوين جيل جديد من المتطوعين أو صقل مهارات المتطوعين ، ثم قلة تشجيع العمل التطوعي .

وفي دراسة لـ (منى عباس فضل ، ٢٠٠٢م) أكدت أن الجمعيات النسائية التطوعية في البحرين قد بدأت منذ وقت قديم مثل : جمعية نهضة فتاة البحرين التي تأسست كأول جمعية نسائية في البحرين والخليج العربي في عام ١٩٥٩م تلتها جمعية رعاية الطفولة والأمومة عام ١٩٦٠م ، ومن ثم جمعية أوال النسائية عام ١٩٧٣م ، وتوالى فيما بعد بروز عديد من الجمعيات النسائية الأخرى ، تركز نشاطها في البداية على تقديم الخدمات التعليمية التوعوية وكل ما يتعلق بقضايا المرأة والطفولة والأسرة ، كما قامت بإعداد البرامج التوعوية والتأهيلية المختلفة للارتقاء بواقع المرأة ثقافياً واقتصادياً واجتماعياً ، وشملت بخدماتها معظم مدن وقرى البحرين .

إنَّ العمل التطوعي النسائي بدأ منذ وقت قديم ، علاوة على تركيز أنشطة الجمعيات النسائية التطوعية في البداية على تقديم الخدمات التعليمية التوعوية ، وإعداد البرامج التأهيلية للارتقاء بواقع المرأة ثقافياً واقتصادياً واجتماعياً ، وبعدها ظهرت انطلاقة منذ

وأوائل القرن العشرين عندما قامت الجمعيات التبشيرية الأجنبية بتقديم بعض الخدمات التعليمية والصحية للمجتمع ، وتزامن هذا العمل مع الدور الريادي للعمل الأهلي التطوعي في إنشاء عديد من الأندية الثقافية والرياضية الاجتماعية التي كانت تقدم الخدمات التعليمية الأهلية للمواطنين .

وفي دراسة (Lockyer, Bridget, 2014) ذكر فيها أنه منذ أن نشر (ولفندن) تقريره عن مستقبل المؤسسات التطوعية في المملكة المتحدة وذلك في عام ١٩٧٨م فقد ازدهر القطاع التطوعي بشكل كبير وأصبح عملاً مهماً في تقديم جميع الخدمات الترفيهية وفي هذه النظرية قام الباحث بدراسة تقارير عن خبرات المرأة في العمل التطوعي بأجر وبدون أجر في هذا القطاع التطوعي وقد تحرى الباحث لماذا يزداد عدد النساء على عدد الرجال في هيئة القوى العاملة بهذا القطاع .

وتم تحديد الطرق التي من خلالها يتم تحديد العمل التطوعي وذلك حسب الجنس ، ولإثبات ذلك قام الباحث بعمل ٢٨ مقابلة شبة منظمة ومقننة مع نساء متطوعات في هيئات مدفوعة الأجر أو في مؤسسات تطوعية في بلدة برادفورد أو في غرب بلدة يور كشرور .
وقد قسم الباحث هذا التحليل إلى ثلاثة تحاليل :-

التحليل الأول : يوضح مدى ارتباط النساء بالعمل بالقطاع التطوعي .

التحليل الثاني : ركز الباحث على ظروف العمل بهذا القطاع وفحص العوامل التي تجعل العمل التطوعي مرغوباً فيه بالنسبة للمرأة .

التحليل الثالث : ناقش الباحث كيفية تطور المجال التطوعي منذ عام ١٩٧٨م وكيف أثرت التغيرات على القوى العاملة للمرأة بشكل خاص وركز على التغيرات منذ الانهيار المادي سنة ٢٠٠٨م .

وتوصلت الدراسة إلى أن العمل بالقطاع التطوعي يؤثر على حياة المرأة المهنية وعلى أسلوب المعيشة .

ويوصى الباحث بالفصل بين الجنسين الرجل والمرأة في العمل التطوعي .

وفي دراسة (Taylor, R.F, ٢٠٠٢) ذكر فيها أن معظم الأبحاث المتبعة في مجال السياسة الاجتماعية لم تقم بتحليل الطبقة الاجتماعية ولا الفروق بين الجنسين في مجال العمل التطوعي ، فإن هذه الدراسة تتحدى كل المعتقدات التقليدية التي تنادي بأن

العمل التطوعي ما هو إلا بناءً تاريخياً واجتماعياً ، ويجب أن يكون معروفاً في هذه الدراسة أن المشاركة الفردية في العمل التطوعي لها صلة بالطبقة والجنس من جهة ، ولها صلة بأسواق العمل والأسر وأنظمة الرعاية الاجتماعية من جهة أخرى .

هذا وقد أفادت دراسة (فاطمة مصطفى عبد الجواد خميس ٢٠٠٦م) بأن المرأة المصرية المتعلمة على اختلاف المستويات التعليمية والتمثلة في نساء العينة توجه جُلّ اهتماماتها نحو حياتها الشخصية والأسرية ، باعتبارها زوجة وأماً وربة بيت مسؤولة عن تدبير شئون بيتها وأسرتها مهما كلفها ذلك من عناء وتضحية ، مما ينعكس بدوره على تدني مشاركتها في الحياة العامة اجتماعياً وسياسياً ، وذلك نتيجة لغياب الدعم الذي يمكن أن يشجع المرأة على المشاركة ، وغياب الوعي بأهمية المشاركة السياسية وبالعائد الاجتماعي الذي يمكن أن يعود على المرأة نفسها ومجتمعها نتيجة تلك المشاركة .

من هنا فإن من معوقات عمل المرأة المصرية في العمل التطوعي انشغالها بتدبير شئون بيتها وأسرتها ، أو بسبب غياب الدعم الذي يمكن أن يشجع المرأة المصرية على المشاركة أو بسبب غياب وعي المرأة المصرية نفسها بأهمية العمل التطوعي بالنسبة لها ولمجتمعها .

وفي دراسة لـ (سعاد عبود بن عفيف ، ٢٠٠٩م) توصلت إلى أن العوائق الشخصية التي قد تعوق المرأة عن العمل التطوعي هي مشكلة المواصلات بنسبة (٧٨%) ، يليها الانشغال بتربية الأبناء بنسبة (٦٢.٦%) ، وعدم تشجيع الأهل بنسبة (٥٩.٢%) . أما العوائق الخاصة بالأعضاء والمؤسسة فهي نقص أنشطة الابتكار في الجمعيات بنسبة (٦٨.٧%) ، والفوضى بسبب عدم تنظيم العمل بنسبة (٦٤.٢%) ، وعدم توضيح دور الأعضاء بنسبة (٦٣.٩%) ، والعلاقات الشخصية وعدم قبول الآخرين بين الأعضاء تعرقل العمل بنسبة (٥٨%) . وأما العوائق الخاصة بالمجتمع فهي عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر بنسبة (٨٩.٧%) وتدني وعي المواطنين بالعمل التطوعي بنسبة (٨٤.١%) ، وعدم اهتمام الإعلام بالعمل التطوعي بنسبة (٨١.٩%) . هذا وقد طرحت عوائق أخرى من قبل بعض المتطوعات من ذوات الأدوار القيادية اللائي لمسئوليات مختلفة وهن مشاركات في الجمعيات التي يرأس مجالس إدارتها رجال ، ولم يجدن دوراً لهن في المشاركة في اتخاذ القرار .

وفي دراسة لـ (فاتن محمد عبد المنعم عزازي ، ٢٠١٤م) أشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى ضعف شديد في المشاركة في العمل التطوعي بين الطالبات ؛ حيث بلغت نسبة المشاركة ٢.٤٧% فقط من إجمالي الطالبات .

وفي دراسة لـ (حسن بن عبد الله القرني وخالد بن محمود الزيود ، ٢٠١٥ م) استهدفت الكشف عن المعوقات الاجتماعية والشخصية للجمع بين الأدوار التربوية والقيادية للمرأة السعودية في جامعة تبوك توصلت إلى وجود معوقات اجتماعية وشخصية لجمع المرأة السعودية بين الأدوار التربوية والقيادية بدرجة تقييم متوسط ووجود فروق إحصائية في المعوقات الشخصية والاجتماعية لجمع المرأة السعودية بين أدوارها التربوية والقيادية في جامعة تبوك تبعاً لمتغير الوظيفة في اتجاه الوظيفة الأكاديمية ، وبيّنت الدراسة كذلك وجود فروق إحصائية في المعوقات الاجتماعية والشخصية لتولي المرأة السعودية مناصب قيادية عليا في جامعة تبوك تبعاً لمتغير الجنس في اتجاه الذكور ، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الوعي الثقافي للمجتمع نحو إبراز قدرات المرأة على الجمع بين أدوارها التربوية والقيادية .

وقد ذكرت (سجدي الروقي ، <http://www.alyaum.com/article/1160594>)

أنه قد تم نقل تجربة الدفاع المدني في دور المرأة في العمل التطوعي وكيفية الاستفادة من قدراتها باعتبارها عضواً مهماً في المجتمع ولها إمكانات لا يمكن أن تتوفر في الرجال في بعض الأمور وقال إن الدفاع المدني استطاع أن يعطي دروساً عبر الدوائر المغلقة لمجموعة من المتطوعات واستطعن أن يثبتن قدرة كبيرة في استيعاب أدوارهن في حالة حدوث الكوارث ومنها حرائق المنازل التي تشير تجارب الواقع إلى أن مجموعة كبيرة من كوارث المنازل جاء بسبب عدم تصرف المرأة الموجودة وحدها بالمنزل التصرف الأمثل والحكيم في السيطرة على الشرارات الأولى وبهذا السبب وقعت عديد من الأحداث المأساوية لها ولأطفالها ولهذا فقد نجحت هذه الدورات واستطعن أن يستفدن وينقلن دراستهن إلى عديد من المدارس الثانوية ومحو الأمية وغيرها وقال المزيّن أن التجربة مشجعة لعمل عديد من الدورات وفي مناطق مختلفة وامتدح الإقبال والحماس الذي أبدته المتطوعات . (سجدي الروقي ، <http://www.alyaum.com/article/1160594>) .

وفي دراسة لـ (سمر بنت محمد بن غرم الله المالكي ، ٢٠١٠م) " استهدفت تحقيق ما يلي : التعرف على اتجاهات عينة الدراسة ومدى ممارساتهن للعمل التطوعي ،

توضيح مجالات العمل التطوعي المتاحة للمرأة في المجتمع السعودي الوقوف على أبرز العوائق أمام عمل المرأة التطوعي في المجتمع السعودي . وتوصلت إلى النتائج التالية : اتجاهات عينة الدراسة كانت إيجابية نحو العمل التطوعي ، ٥٧.٦% من عينة الدراسة ترى أن نجاح العمل التطوعي مرتبط بمدى التفريغ له والدافع الأساسي للتوجه نحو العمل التطوعي من وجهة نظر العينة اكتساب خبرات ومهارات جديدة والرغبة في تقديم المساعدة للآخرين ، تشكل المواصلات أكبر عائق يواجه المتطوعات .

إنَّ الدراسات السابقة التي تم استعراضها لها علاقة مباشرة بالدراسة الحالية ، وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الموضوع ؛ حيث يتخذ كل منهما العمل التطوعي عملاً لها ، بينما تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها حاولت التعرف على الأبعاد التربوية لعمل المرأة في المجال التطوعي ، كما أنها تناولت دوافع عمل المرأة في هذا المجال والمعوقات التي تقف عقبة أمامها ، وقد استفادت الباحثة من اطلاعها على الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري وتحديد المنهج ، وفي تصميم وبناء أدوات الدراسة الحالية ، وكذلك التعرف على أكثر الطرق الإحصائية ملائمة للحصول على أفضل النتائج .

ويتبين مما سبق عرضه من دراسات سابقة حول الأبعاد التربوية لعمل المرأة في المجال التطوعي أن هناك عديد من العوائق التي تعوقها عن العمل التطوعي وقد تكون عوائق شخصية وأهمها : مشكلة المواصلات بالنسبة للمرأة السعودية وترى الباحثة أن هذا أمر طبيعي بالنسبة للمرأة السعودية التي لا يسمح لها بالخروج وحدها أو قيادة سيارة بنفسها ، تلاها الانشغال بتربية الأبناء ، تلاها عدم تشجيع الأهل ، وقد تكون عوائق خاصة بالمؤسسة التطوعية وأهمها : الفوضى وعدم تنظيم العمل ، تلاها التقليدية في العمل ونقص أنشطة الابتكار ، تلاها العلاقات الشخصية وعدم قبول الآخرين ، وقد تكون العوائق خاصة بالمجتمع ومن أهمها : عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر ، تلاها تدني وعي المواطنين بالعمل التطوعي ، تلاها عدم اهتمام الإعلام بالعمل التطوعي هذا علاوة على بعض العوائق التي ذكرتها بعض المتطوعات ذوات الأدوار القيادية ومنها عدم وجود دور لهن في اتخاذ القرار خاصة في الجمعيات التي يرأس مجالس إدارتها رجال .

ومن هنا تظهر أهمية دور المرأة كركيزة أولى للأسرة وللمجتمع في آن واحد ، وأهمية اشتراكها في مجال العمل التطوعي حسب قدراتها باعتبارها عضواً مهماً في المجتمع ولها إمكانات قد لا تتوفر في الرجال في بعض الأمور ومن هنا جاءت أهمية التعرف على الأبعاد التربوية لعمل المرأة في المجال التطوعي ، وكذلك أهمية التعرف على المعوقات التي تحول بينها وبين العمل في هذا المجال ، ومحاولة الوصول إلى آليات يمكن من خلالها مساعدة المرأة المصرية في التغلب على المعوقات التي تحول بينها وبين العمل في المجال التطوعي ، وهذا ما سعت الدراسة الحالية إلى تحقيقه .

تساؤلات البحث :

حاول البحث الحالي الإجابة عن التساؤلات البحثية التالية :-

- ١- ما مفهوم العمل التطوعي ؟ وما أهميته ؟ وما فلسفته ؟ وما مجالات عمل المرأة فيه ؟
- ٢- ما الأبعاد التربوية لعمل المرأة في المجال التطوعي ؟
- ٣- ما دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي ؟ وما واقع مشاركتها في هذا المجال في محافظة سوهاج من وجهة نظر المتطوعات وأعضاء مجلس إدارة الجمعيات الأهلية ؟
- ٤- ما المعوقات التي تحول دون عمل المرأة في محافظة سوهاج في المجال التطوعي من وجهة نظر المتطوعات وأعضاء مجلس إدارة الجمعيات الأهلية ؟
- ٥- ما الآليات التي يمكن من خلالها مساعدة المرأة في التغلب على المعوقات التي تحول بينها وبين العمل في المجال التطوعي ؟

أهداف البحث :

سعت الباحثة في البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية :-

- ١- إلقاء الضوء على مفهوم العمل التطوعي وأهميته وفلسفته ومجالات عمل المرأة فيه .
- ٢- توضيح الأبعاد التربوية لعمل المرأة المصرية في المجال التطوعي والمعوقات الثقافية تجاه ذلك ، وذلك من خلال استقراء ما كتب في الأدب التربوي ، ومن خلال نتائج الدراسات والبحوث العلمية في هذا المجال .
- ٣- تقديم مجموعة من الآليات التي يمكن من خلالها التغلب على معوقات عمل المرأة في المجال التطوعي .

أهمية البحث : -

نبعت أهمية البحث الحالي من :-

- ١- أهمية العمل التطوعي وضرورته الملحة في هذا العصر باعتباره تجسيدا عمليا لمبدأ التكافل الاجتماعي .
- ٢- أن الانخراط في العمل التطوعي يعد مطلباً من متطلبات الحياة المعاصرة التي أتت بالتنمية والتطور السريع في كافة المجالات .
- ٣- قدرة العمل التطوعي على توفير خدمات قد يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها لما تتسم به الأجهزة التطوعية من مرونة وقدرة على الحركة السريعة .
- ٤- أن النتائج المتوقعة للبحث الحالي قد تشكل قاعدة نظرية حول الأبعاد التربوية لعمل المرأة في المجال التطوعي ومدى ممارستها للعمل التطوعي .
- ٥- أن نتائج البحث الحالي قد تفيد الجهات المعنية بالعمل التطوعي وإمدادها بآليات تساعد المرأة المصرية في التغلب على المعوقات التي قد تعوقها عن العمل في المجال التطوعي وتسهم في تطوير هذا النوع من العمل .

حدود البحث : -

اقتصر البحث الحالي على التعرف على معوقات عمل المرأة في المجال التطوعي في محافظة سوهاج سواء فيما يتعلق بالمعوقات المتعلقة بالمرأة المتطوعة نفسها أو المعوقات المتعلقة بالمنظمة التطوعية أو المعوقات المتعلقة بالمجتمع ، كما اقتصر تطبيق أدوات البحث على عينة من المتطوعات ببعض الجمعيات التطوعية الأهلية بمدينة سوهاج وكذلك أعضاء مجلس إدارة هذه الجمعيات ، كما اقتصرت الباحثة في البحث الحالي على الجمعيات التطوعية الأهلية التي أنشئت بمدينة سوهاج على مدى عقد من الزمان أي في الفترة من ٢٠٠٥ ، وحتى ٢٠١٥ م . وقد اختارت الباحثة هذه الفترة لأن العمل التطوعي والجهود الأهلية في هذه الفترة أصبحت عاملاً مهماً في تكميل العمل الحكومي وتدعيمه لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها .

منهج البحث : -

اعتمدت الباحثة في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات وتحليلها ، باعتباره أنسب الأساليب المنهجية لمثل هذه الدراسات التحليلية . فمن المعروف أن للدراسات الوصفية التحليلية غرضاً تقويمياً وتطويرياً ، حيث يقوم الباحث بالتعرف على الواقع بهدف التقويم والإسهام في التفسير والتطوير .

والمنهج الوصفي يحاول الإجابة عن السؤال الأساسي في العلم وهو : ماذا ؟ أي ما هي طبيعة الظاهرة موضع البحث والبحوث الوصفية تقريرية في جوهرها ومهمة الباحث فيها أن يصف الوضع الذي كانت عليه الظاهرة أو التي عليها بالفعل أو التي ستكون عليها دون تدخل الأحكام القيمية (فؤاد أبو حطب وآمال صادق ، ١٩٩١م ، ١٠٤ - ١٠٥) .

والبحث الوصفي يهتم بما هو كائن ، كما أنه ينطوي على عدد من الخطوات أهمها تبويب البيانات وتلخيصها بعناية ثم تحليلها ، واستخلاص التعميمات المناسبة التي تؤدي إلى تقدم المعرفة (مصطفى رجب و حسين طه ، ٢٠٠٨م ، ١٠١-١٠٢) .

والباحث في المنهج الوصفي يستخلص الدلالات والمعاني المختلفة التي تنطوي عليها البيانات والمعلومات التي جمعها ويربط بين الظواهر وبعضها البعض مكتشفا العلاقة بين المتغيرات المختلفة في الدراسة (حسام محمد مازن ، ٢٠١٢م ، ٢٨٦) .

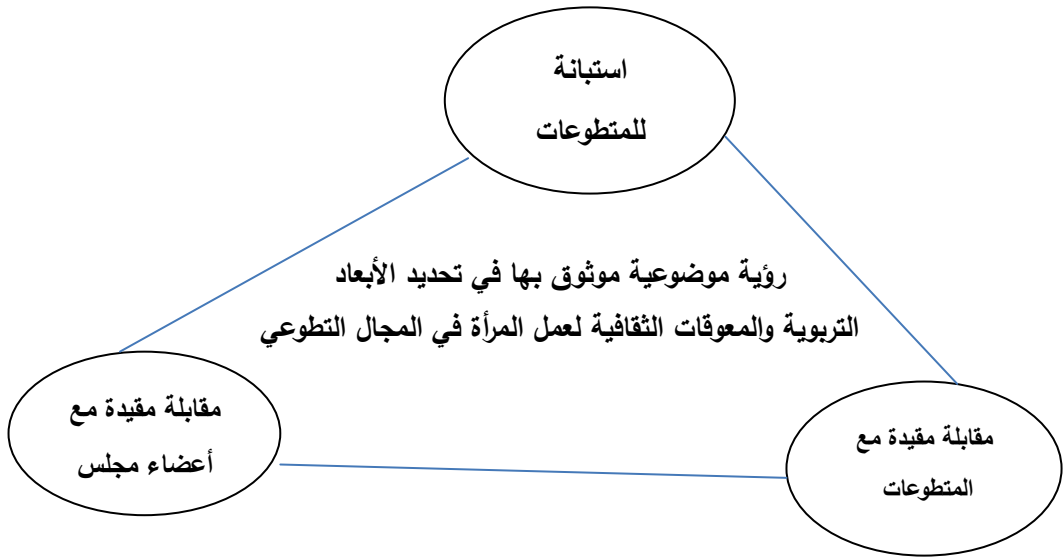
ومن أجل الاعتماد على هذا المنهج الوصفي التحليلي في تحديد واقع العمل التطوعي في محافظة سوهاج ودواعي عمل المرأة في هذا المجال تمّ استخدام المدخل التعددي لجمع البيانات في البحث العلمي (Triangulation Approach) ، وهذا المدخل يعتمد على طريقتين أو أكثر في جمع البيانات ، بقصد دراسة عنصر ما في السلوك الإنساني (لويس كوهين - لورانس مانيون ، ١٩٩٠م ، ٢٩٩) .

وقد اختارت الباحثة في هذا البحث المقابلة الشخصية المقيدة مع بعض العاملين والعاملات في بعض الجمعيات التطوعية الأهلية بمحافظة سوهاج ، وكذلك أعضاء مجلس إدارة هذه الجمعيات وذلك لسؤالهم عن الأبعاد التربوية لعمل المرأة في المجال التطوعي والمعوقات الثقافية التي تعوقهم عن العمل في هذا المجال . كما اختارت الباحثة الاستبانة

للتعرف على دواعي عمل المرأة في المجال التطوعي والمعوقات الثقافية التي تحول بينها وبين عملها في هذا المجال . وبذلك تكون الباحثة قد استخدمت المقابلة الشخصية المقيدة والاستبانة كأداتين لجمع المعلومات من عينة البحث .

وهكذا فإن تطبيق أداتي البحث على عينة البحث أثناء جمع المعلومات يحقق شرط المدخل التعددي كأحد الأساليب المنهجية المهمة في تقصي الواقع عن واقع العمل التطوعي للمرأة في محافظة سوهاج ، والمعوقات التي تعوقها عن العمل في هذا المجال . ويمكن توضيح ذلك الأسلوب المنهجي المستخدم في الدراسة الحالية في الشكل

التالي :-



شكل (١)

المدخل التعددي لجمع البيانات المستخدم في البحث الحالي

خطوات السير في البحث :

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والأدبيات ذات الصلة بالبحث تبلورت مشكلة

البحث الحالي وسارت الباحثة في الخطوات التالية :-

أ- الإطار العام للبحث : وهو ما عرضت فيه الباحثة الدراسات والبحوث السابقة التي لها صلة بموضوع البحث الحالي كتعريف بالدراسة ، ثم عرضت لمشكلة الدراسة وأهميتها وحدودها والمنهج المستخدم والأدوات التي اعتمدت عليها الباحثة والمصطلحات وخطوات السير في البحث .

ب- الإطار النظري للبحث : وجاء هذا الجزء مكوناً من :-

- الجزء الأول : تناولت فيه الباحثة مفهوم العمل التطوعي و أهميته و فلسفته و مجالات عمل المرأة في هذا المجال وذلك من خلال ما كتب حول هذه الجوانب من أدبيات وكتابات ؛ وذلك للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة البحث .

- الجزء الثاني : تناولت فيه الباحثة الأبعاد التربوية لعمل المرأة في المجال التطوعي ؛ وذلك من خلال الاطلاع على ما كتب حول هذه الأبعاد التربوية في الكتب والمراجع المختلفة ؛ وذلك للإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة البحث .

- الجزء الثالث : تناولت فيه الباحثة دواعي عمل المرأة المصرية في مجال العمل التطوعي و واقع مشاركتها في مجال العمل التطوعي في محافظة سوهاج ، وذلك من خلال الإحصاءات والوثائق الرسمية ؛ وذلك للإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة البحث .

ج- إجراءات الدراسة الميدانية :- وفي هذا الجزء تناولت الباحثة أهداف الدراسة الميدانية وأدواتها وعينة الدراسة وأسلوب اختيارها ، وبعد ذلك المعالجة الإحصائية والتحليل الإحصائي لنتائج الدراسة ذلك للإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة البحث.

ووفقاً لخطوات المنهج البحثي الذي اختارته الباحثة لهذا البحث تأتي الدراسة الحالية في قسمين رئيسيين وخاتمة بالإضافة إلى الإطار التمهيدي للدراسة، وهذان القسمان هما :-

- الإطار النظري للدراسة : ويعالج هذا القسم العمل التطوعي وتداخل مترادفات وأهم مفاهيمه ومجالات عمل المرأة المصرية في العمل التطوعي ، وصولاً إلى تحديد أهم الآليات التي يمكن من خلالها مساعدة المرأة المصرية في التغلب على المعوقات الثقافية التي تحول

بينها و العمل في المجال التطوعي كما أظهرتها الكتابات والدراسات العلمية في الفكر التربوي المعاصر.

- ثم تأتي الدراسة الميدانية لتكشف عن واقع العمل التطوعي في محافظة سوهاج ودواعي عمل وواقع مشاركة المرأة في هذا المجال واستخدم لهذا الأمر طريقة تحليل المحتوى بصورته الكيفية والكمية من أجل تحليل الإحصاءات والوثائق الرسمية والسجلات والتقارير والأنشطة التي قامت بها الجمعيات التطوعية عينة البحث الحالي خلال الفترة الزمنية المحددة ، وكذلك في تحليل نتائج المقابلة المقيدة مع أعضاء مجلس الإدارة في مجال العمل التطوعي بالمحافظة ، كما استخدم في هذه الدراسة الميدانية صحيفة الاستبانة للمتطوعات لتوضيح دواعي وواقع مشاركتهن في العمل التطوعي والمعوقات التي تعوقهن .

أما الخاتمة فتعرض خلاصة الدراسة وأهم توصياتها نحو وضع آليات وإجراءات للتغلب على المعوقات التي تحول بين المرأة المصرية وبين عملها في المجال التطوعي .

وهذا ما قامت به الباحثة في هذا البحث لاستخدامها للمنهج الوصفي التحليلي حيث

قامت:-

- ١- بجمع الدراسات والبحوث ذات الصلة بموضوع البحث ثم التأصيل النظري لها .
 - ٢- ثم الإعداد لأدوات الدراسة الميدانية وتطبيقها واستخلاص النتائج وتفسيرها وتحليلها .
 - ٣- ثم توظيف نتائج الدراسة النظرية ونتائج الدراسة الميدانية في وضع آليات وإجراءات للتغلب على المعوقات التي تحول بين المرأة المصرية وبين عملها في المجال التطوعي .
- الإطار النظري للبحث حول الأبعاد التربوية والمعوقات الثقافية لعمل المرأة في المجال التطوعي : -
أ :- العمل التطوعي (مفهومه - أهميته - فلسفته - مجالات وأنشطة عمل المرأة في المجال التطوعي) :-

١- مفهوم العمل التطوعي : -

لا يوجد تعريف محدد للعمل التطوعي ؛ وذلك لتعدد أغراضه ومؤسساته وتعدد الفئات المستهدفة من وراء القيام به ولكن يمكن وصفه بأنه : تكريس جزء من الوقت والجهد دون انتظار المقابل المادي أو المعنوي ، وذلك بهدف فئة معينة من أفراد المجتمع التي هي في حاجة إلى المساعدة أو المعونة (مروة مختار بغدادي ، ٢٠١٣ م ، ١٥٣) .

وأمام التعدد في مجالات ونطاقات العمل التطوعي تعددت اتجاهات تعريف المفهوم ؛ حيث اتجه البعض إلى القول بأن تعريف العمل التطوعي يمكن أن يتم من زاويتين هما : طبيعة العمل التطوعي وأهدافه - طبيعة المنظمات التطوعية في علاقتها بالكيانات المجتمعية المختلفة كالدولة والقطاع الخاص والعائلة ، وفي هذا الإطار جاءت تعريفات العمل التطوعي متنوعة ومتعددة ، ومنها : أنه الجهد الذي يبذله الإنسان من أجل مجتمعه أو من أجل جماعات معينة ، وفيه يتحمل مسؤوليات العمل من خلال المؤسسات القائمة إرضاء لمشاعر ودوافع إنسانية داخلية خاصة تلقى الرضا والقبول من جانب المجتمع دون توقع جزاء مادي مقابل جهوده . (طارق عبد الرؤوف عامر و إيهاب عيسى المصري ، ٢٠١٦م ، ١١٧ ، ١١٨) .

و يعرف العمل التطوعي بأنه : نشاط اجتماعي يقوم به الأفراد بشكل فردي أو جماعي من خلال إحدى المؤسسات دون انتظار عائد ، وذلك بهدف إشباع حاجات وحل مشكلات المجتمع والمساهمة في تدعيم مسيرة التنمية (مدحت محمد أبو النصر ، ٢٠٠٤م ، ١١٥) . وعليه فالعمل التطوعي هو : كل ما يبذله الفرد بهدف تقديم الخدمات الاجتماعية أو التربوية أو الصحية أو التعليمية وإشباع حاجات المجتمع وحل مشكلاته بلا أجر مادي . وهناك من ينظر للعمل التطوعي على أن : التطوع ظاهرة اجتماعية إنسانية يمارسه الإنسان بصورة فردية أو جماعية ويقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي ، وينمي المتطوع من خلاله الشعور بالانتماء إلى المجتمع عبر تحمل بعض المسؤوليات التي تسهم في تلبية احتياجات اجتماعية ملحة أو خدمة قضية من القضايا التي تهم المجتمع (إبراهيم أحمد المهنا ، ٢٠٠٧م) .

وعليه يمكن القول إنَّ العمل التطوعي يكون بدافع داخلي من الشخص المتطوع نفسه وليس يفرض عليه من الخارج علاوة على أنه ينمي لدى الشخص المتطوع الشعور بتحمل المسؤولية والمساهمة في خدمة قضايا مجتمعه .

وترى الباحثة أن المجتمع المصري في حاجة ماسة إلى العمل التطوعي والمشاركة الإيجابية في الأعمال الخيرية من كل مواطن فيه ، والإيجابية تعني ألا يكون الفرد منعزلاً عن وطنه وعن مجتمعه ، وأن يكون مشاركاً مخالطاً وأن يكون له دور في الحياة وفي كل عمل خير . والمجتمع المصري في العصر الحالي وفي ظل الظروف التي يمر بها والتحديات التي

تواجهه يعاني من سلبية غالبية أبنائه ، مما يتطلب الاهتمام بتفعيل دور الجمعيات التطوعية والعمل التطوعي في المشاركة في مواجهة التحديات التي تواجه المجتمع المصري .

٢ - أهمية العمل التطوعي : -

تتمثل أهمية التطوع في أهمية الدور الذي يلعبه في بناء المجتمعات وتطويرها ؛ فهو الركن الرئيس في قيام الجمعيات الأهلية ومنظمات التنمية الاجتماعية .

ويمكن إبراز عدة عوامل تعطي أهمية للعمل التطوعي في المجتمع المعاصر في عدة

نقاط هي (موسى الشتيوي وآخرون ، ٢٠٠٥م ، ٢٠) :-

- عدم قدرة الدولة في المجتمع المعاصر على الاستجابة لكل الحاجات المجتمعية أو تلك الخاصة ببعض فئاته .

- إنَّ القطاع التطوعي عادة ما يكون أقدر للتعرف على الفجوات الموجودة في نظام الخدمات في المجتمع ، وبالتالي التنويه لها وجذب الاهتمام لها .

- إتاحة الفرصة للمواطنين لتأدية الخدمات بأنفسهم مما يقلل حجم المشكلات الاجتماعية في المجتمع .

- تمثيلاً مع المبادئ الرئيسية التي تركز عليها المجتمعات الديمقراطية ، فإن العمل التطوعي يمكن المواطنين من خلال تعليمهم وتدريبهم ومساهماتهم بالأعمال المختلفة والمساهمة بالمشاركة باتخاذ القرارات التي تمس حياتهم وحيات مجتمعهم بشكل ديمقراطي .

وهناك من يرى أن أهمية العمل التطوعي تتمثل في أن عادة من يقوم بالأعمال التطوعية غالباً ما يكونوا من فئة الشباب ، لذلك تظهر هنا مدى أهمية القيام بهذه الأنشطة لإبراز قيم المشاركة والتعاون من خلال التطوع في إيجاد الوحدة العضوية في نسيج المجتمع ، كما يساعد التطوع على تأكيد القيم الإنسانية النبيلة السامية بعيداً عن فكرة العرق والدين ؛ لذلك تتبين أهمية المشاركة التطوعية للشباب بمختلف مجالات الحياة ، فهو بمثابة ركيزة مجتمعية للنهوض بالمجتمع (هناك حسني محمد النابلسي ، ٢٠٠٩م ، ٨٩) .

إن العمل التطوعي يمثل إحدى الطرق والآليات التي تسهم بشكل كبير في التفاعل مع

المشكلات التي تعاني منها القطاعات المختلفة داخل المجتمع والعمل على حلها بطرق

متعددة .

هذا وقد أشار الخبراء إلى أنَّ أهمية العمل التطوعي تكمن فيما يلي :- (صبري محمد

. <http://irtikaa.com/thinking/2337>

- تكميل العمل الحكومي وتدعيمه لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها .

- توفير خدمات قد يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها لما تتسم به الأجهزة التطوعية من مرونة وقدرة على الحركة السريعة .

- إبراز الصورة الإنسانية للمجتمع وتدعيم التكامل بين الناس وتأكيد اللمسة الحانية المجردة من الصراع والمنافسة .

- تقوية الانتماء الوطني بين الأفراد ، وزيادة لحة التماسك الوطني .

- تقوية الترابط بين أفراد المجتمع .

وعليه يمكن القول إنَّ فوائد العمل التطوعي تكمن في أنه يكمل دور العمل الحكومي ويحاول تعويض القصور الذي قد يترتب على العمل الحكومي ، كما أنه يسهم في حدوث الترابط والتكافل في المجتمع ، ويمنح المتطوع الثقة بالنفس واحترام الذات ويستثمر وقت فراغه في أفضل الأعمال وأنبهها .

وفي دراسة لـ (Farrell , C.& Bryant, W ., 2009) أفادت أن العمل التطوعي يفيد المتطوع مهما كان نوعه أو عمره ، فمثلا يفيد الشباب البالغين في تحسين صحته النفسية ويحميهم من فقدان الهوية ويقوي الانتماء لوطنهم أي له فوائد نفسية واجتماعية ، والتطوع بالنسبة لكبار السن يحميهم من الإصابة بالاكتئاب لأنه يوفر لهم أدواراً اجتماعية وتكوين علاقات اجتماعية ، ويحسن الصحة والرفاهية لديهم ، كما أن التطوع يفيد حتى المعاقين المشاركين فيه بأنه يجعلهم يشعرون بالرضا عن الحياة والشعور بالراحة النفسية من خلال دورهم في مساعدة الآخرين ويزيد من اندماجهم في المجتمع.

ويرى (Lee And Won, 2011, 151) أن المشاركة في الأنشطة التطوعية تعود بالفائدة المزدوجة على كل من متلقي الخدمات التطوعية وعلى المتطوعين أنفسهم ؛ حيث يحظون بالشعور بالرضا عن النفس الناجم عن مساعدة الآخرين ويكتسبون بعض المعارف والمهارات الجديدة ، كما يوسعون دائرة معارفهم وأصدقائهم عندما يلتقون بأشخاص يتشاركون معهم في نفس القيم والآراء .

ويمكن القول أيضاً إن العمل التطوعي يفيد في تحسين الصحة النفسية لدى الفرد ويحميه من الشعور بالاكتئاب لأنه يمنحه القدرة على تكوين علاقات اجتماعية والقيام بأدوار اجتماعية .

وفي دراسة لـ (Handy & Others , 2010) أوضحت نتائجها أن أكثر دوافع طلاب الجامعة للتطوع عبر ثقافات متعددة كان متمثلاً في الإيثار ، والحاجات الاجتماعية ، وقد أجريت الدراسة على ١٢ دولة هي : كندا - الصين - بلجيكا - كرواتيا - إنجلترا - فنلندا - هولندا - لهند - إسرائيل - اليابان - كوريا - الولايات المتحدة الأمريكية ، وكانت النتائج واحدة تقريباً .

كما توصلت دراسة أخرى لـ (Holdsworth , 2010) إلى أن دوافع طلاب التعليم العالي الإنجليزي المتطوعين تتغير مع مرور الوقت ويمكن أن تتحسن كثيراً بسبب التحاقهم بمجالات العمل التطوعي .

وفي دراسة لـ (Mojza & Others , 2011) توصلت من خلال مسح ميداني للعلاقة بين مقدار الوقت الذي يقضيه المتطوع في أنشطة العمل التطوعي والارتياح النفسي في المساء ، أظهرت الدراسة نتائج إيجابية بين مقدار الوقت الذي يقضيه المتطوع في العمل التطوعي وإتقان الخبرات والمهارات ، كما كان لهذا الوقت الذي يقضيه المتطوع في العمل التطوعي تأثير إيجابي على العمل في التالي .

مما سبق يتضح أن الدوافع التي تكون وراء العمل التطوعي معظمها يتمثل في تفضيل الغير والرغبة في قضاء حاجات الآخرين ، وهذا في حد ذاته من وجهة نظر الباحثة أهم وأعظم دافع للعمل التطوعي ، كما أن الوقت الذي يقضيه المتطوع في العمل التطوعي يكسبه مهارات وخبرات عديدة ، علاوة على أنه يؤثر تأثيراً إيجابياً على المتطوع في الأوقات التالية لأي عمل .

٣ - مجالات أنشطة العمل التطوعي : -

لا توجد حدود لاهتمامات الإنسان ، كما لا توجد حدود لمجالات العمل التطوعي ، ومجالات التطوع قد تكون ضمن دائرة المجتمع المحلي لتصل إلى في النهاية إلى الاهتمام بقضايا ذات طابع عالمي مثل : حقوق الإنسان وحتى طبقة الأوزون وترتبط هذه الاهتمامات بالمستوى الحضاري الذي يعيش الإنسان داخل مجتمعه ، ومدى إشباع حاجاته من جانب المجتمع ، ففي الوقت الذي نرى اهتمام

الدول النامية ينصب على قضايا الفقر ، وتنمية المجتمعات المحلية ، والطفولة والمعاقين والصحة ، والتربية ، وحقوق الإنسان ، وخلاف ذلك من قضايا تمس حياة الفئات الفقيرة والأقل حظا ، فإن هناك اهتمامات تطوعية في الدول المتقدمة قد تثير العجب أحيانا والسخرية أحيانا أخرى مثل : المنظمات التطوعية المهمة بالكلاب ، والقطط ، وهناك المنظمات التطوعية التي ترعى الانحرافات الجنسية ، ومن هنا فإن التطوع في مجال معين يأتي من اهتمامات الأفراد وتجاربهم (عبد الله عبد الحميد الخطيب ، ٢٠١٠م ، ٢٥) .

وتتنوع مجالات العمل التطوعي في المجتمع بما يضمن تحقيق حاجات المواطنين من خدمات ومساعدات سواء أكانت مادية أم معنوية ، ويختلف مجال العمل التطوعي باختلاف نوع المؤسسة التطوعية وأهدافها .

ويجوز للجمعية بعد اكتسابها الشخصية الاعتبارية القيام بأي نشاط يؤدي إلى تحقيق أغراضها في تنمية المجتمع وتعد من ميادين تنمية المجتمع أية أنشطة تهدف إلى تحقيق التنمية البشرية المتواصلة سواء في ذلك الأنشطة التعليمية أو الصحية أو الثقافية أو الخدمات الاجتماعية أو الاقتصادية أو البيئية أو حماية المستهلك أو التوعية بالحقوق الدستورية و القانونية أو الدفاع الاجتماعي أو حقوق الإنسان وغير ذلك من الأنشطة . وإذا كان النشاط الذي تباشره الجمعية يتطلب الحصول على ترخيص من وزارة أخرى فلا يجوز للجمعية مباشرة ذلك النشاط أو الإعلان عنه أو السماح لغيرها بمباشرته في مكان تابع لها إلا بعد الحصول على ترخيص بمباشرته من الوزارة المعنية (جمهورية مصر العربية ، القانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢م ، ٣٦) .

و تشير المادة (١١) من القانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢م على أن الجمعيات تعمل على تحقيق أغراضها في الميادين المختلفة لتنمية المجتمع وفقاً للقواعد والإجراءات التي يحددها القانون واللائحة التنفيذية ، ويجوز للجمعية - بعد أخذ رأي الاتحادات المختصة وموافقة الجهة الإدارية - أن تعمل في أكثر من ميدان (جمهورية مصر العربية ، القانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢م ، ٨) .

وعليه فمن أراد أن يفعل خيراً للآخرين فلن يعدم الوسيلة ، ولن يعدم المكان ، ولن يعدم الزمان ، أن تتطوع للقيام بعمل ما يعني أنك تريد أن تنجز فعلاً يستفيد منه غيرك ولا تتقاضى أنت مقابله مالم

ويتضح مما سبق أن مجالات العمل التطوعي متعددة ومتنوعة وتغطي جميع مجالات الحياة في أي مجتمع ، وفي هذا فرصة كبيرة للمشاركة في أي منها حسب قدرات وإمكانات أفراد المجتمع باختلاف قدراتهم ومواهبهم .

وهناك من يرى أن أي مجتمع يحتاج لتنمية وتوسعة مجالات العمل التطوعي ، ويمكننا الحديث عن أبرز هذه المجالات في النقاط التالية :- (عبد الله اليوسف ،
 . (alyousif.org/?act=artc&id=98

1. الإرشاد الديني :-

ويقصد به تعليم العلماء للناس أحكام الدين ، ومسائل الحلال والحرام ، وتوضيح مفاهيم الإسلام ، ونشر معالمه ، وبسط فلسفته ، والإرشاد الديني يعد من أفضل وأشرف الأعمال التطوعية . ومن يقوم بهذا العمل التطوعي له ثواب عظيم .

2 . التعليم المجاني :-

يعد التعليم المجاني من أبرز ميادين العمل التطوعي ، وهو يساهم في نشر العلم في المجتمع ، والارتقاء بمستوى الطلاب إلى الدرجات العليا .

والتعليم التطوعي له أشكال عديدة ، من أبرزها : بناء مدارس وجامعات وكليات ومعاهد للتعليم المجاني من قبل القطاع الخاص ، وتشبيد مؤسسات المجتمع الأهلي ، وبعث الطلاب المتفوقين لإكمال دراساتهم على حساب القطاع الأهلي أو من قبل المحسنين ، وأيضاً من أشكال التعليم التطوعي هو قيام مجموعة من المعلمين أو الطلاب الجامعيين بإعطاء التلاميذ دروساً في التقوية للمناهج التعليمية أيام الامتحانات خارج المدرسة من دون أي مقابل مادي.

3 . التكافل الاجتماعي :-

حثّ الإسلام على أهمية القيام بالتكافل الاجتماعي ، لأنه يقضي على الفقر والجهل و المرض ؛ فمساعدة الفقراء والمساكين والمحتاجين وتلبية مستلزماتهم الأساسية من مأكّل ومشرب وملبس ومسكن يعد من الحاجات الأساسية التي يجب أن تكون من أولويات العمل التطوعي .

4 . التعاون الصحي :-

يعتبر التطوع في الميدان الصحي من الأعمال المهمة في تنمية الوعي الصحي ، والحفاظ على حياة الإنسان ، والمساهمة في إشاعة قيم التعاون الصحي بين الناس .

ومن أبرز مظاهر التطوع الصحي هو تطوع الأطباء والممرضين والمسعفين لإنقاذ حياة المرضى من الخطر، أو التخفيف من آلامهم وأوجاعهم .

كما أن التبرع بالدم يعد مظهراً آخر من مظاهر التطوع الصحي ، أضيف إلى ذلك إلقاء المحاضرات والندوات التثقيفية في المجال الصحي والطبي والغذائي كل ذلك يعد من مظاهر التطوع الطبي .

5 . الحفاظ على البيئة :-

الحفاظ على البيئة من التلوث بمختلف أشكاله مجال آخر للتطوع ، وتبدو الحاجة ماسة جداً لهذا النوع من العمل التطوعي نظراً لتفاقم المشكلات البيئية التي باتت تهدد العالم كله بكارث خطيرة نتيجة للاعتداء على البيئة الطبيعية وتلويث البحر و الجو والفضاء الناتج من المصانع الضخمة ، وما تتركه من مخلفات ونفايات صناعية ضارة بالبيئة. أضيف لذلك الاعتداء على الأشجار والغابات والمساحات الخضراء مما أدى لزيادة التلوث البيئي ؛ لذلك توجد ضرورة لإيجاد المناشط التطوعية لتنشيط حملات التوعية البيئية ، والعمل على تنظيف الشواطئ والبحار، والمحافظة على المحميات الطبيعية ، وزيادة المساحة الخضراء في كل مكان .

وهناك من يرى أنَّ مجالات العمل التطوعي يمكن حصرها فيما يلي : (منال محمد عباس ،

٢٠١٦م ، ١٢٢ - ١٣٦).

- مجال العمل الاجتماعي والخدمة الاجتماعية : وتشمل : رعاية الطفولة والأمومة - رعاية الأسرة - مساعدات اجتماعية رعاية الشيخوخة - رعاية فئات خاصة من ذوي الاحتياجات الخاصة - خدمة ثقافية وعلمية ودينية - تنظيم الأسرة - رعاية المسجونين وأسرهم .

- مجال التعليم : تتبلور الأنشطة التعليمية التي يهتم بها قطاع العمل التطوعي وتشمل : الأنشطة المتعقّلة بمحو أمية الكبار الجهد التعليمي الذي يمارس في المدارس من خلال ما يسمى " دروس التقوية " - التبرع والمساهمة في دفع المصروفات للأسر الفقيرة التي لا تستطيع أن تدفعها والتي قد تؤدي في النهاية إلى تسرب أطفالهم من التعليم- بناء المدارس في الأماكن التي لا يتوفر بها مدارس .

- العمل التطوعي والحد من الفقر : وتشمل تقديم سلسلة من البرامج الاجتماعية والخدمات في مجال الحد من الفقر ومشاركة الفقراء في معاناتهم عن طريق مشروع التدريب وزيادة الدخل - تقديم قروض لمواجهة الظروف الاقتصادية الصعبة التي يعاني منها عديد من الأسر الفقيرة .

- العمل التطوعي والقطاع الصحي : ويتمثل في : المحاولات المتكررة للحد من خطورة الأوضاع الصحية التي تزايدت في الآونة الأخيرة نتيجة الظروف غير الملائمة التي يتعرض لها عديد من البشر الذين لا يلقون توفير هذه الخدمات أو تلك الرعاية الاستخدام الرشيد للعمالة في المستوصفات الخيرية وخاصة في الأحياء العشوائية التي لم تمتد لها الخدمات الحكومية - القيام ببعض الخدمات الصحية

مثل : الأسبوع الصحي - أسبوع النظافة - خدمات الإسعاف والهلال الأحمر والمستشفيات أسبوع مكافحة التدخين - نشر الوعي الصحي لرعاية الأمومة والطفولة - التوعية للوقاية من الأمراض .
- العمل التطوعي والمجال البيئي : تعد قضايا الحفاظ على البيئة والتحدي الذي تنطوي عليه من أكبر التحديات التي تواجهها الإنسانية ، ومن الأنشطة المتعلقة بالبيئة والتي يمكن أن يسهم بها العمل التطوعي : نشر الوعي البيئي ومدى الأضرار التي يحدثها التلوث - المحافظة على مصادر المياه والثروة المائية وزيادة المساحة الخضراء ، ومكافحة التصحر والحد من تدهور التربة واستخدام الغازات السامة والمبيدات الحشرية ، والنفايات ، والمحافظة على البيئة .

يتبين مما سبق تنوع مجالات العمل التطوعي بما يغطي جميع مجالات المجتمع ومنها المجال التعليمي ، والصحي ، والبيئي ، وكذلك تنوع الأنشطة التي ترتبط بالعمل التطوعي في خدمة المجتمع. ويرى (Hanifi,R 2013) أن العمل التطوعي يوجد في مجالات متعددة منها : الدينية والصحية وفي مجال الاستشارات الزراعية والاقتصاد المنزلي ، وهناك جمعيات الآباء والمعلمين والتي تعمل في دور الرعاية النهارية وبالمدارس ، وهناك مجال جمع الأموال للمحتاجين وفي خدمة الرفاق ، وكما أن مجالات العمل التطوعي تختلف من مؤسسة لأخرى فإن منها ما يناسب الرجال ومنها ما يناسب النساء . (Hanifi,R 2013 , ٣٨ - ٣٩) .

وتشير المادة (١١) من القانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢م إلى أنه يحظر أن يكون من بين أغراض الجمعية أن تمارس نشاطاً مما يأتي :- (جمهورية مصر العربية ، وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية ، القانون رقم (٨٤) لسنة ٢٠٠٢م ، ٨) .
- تكوين السرايا أو التشكيلات العسكرية أو ذات الطابع العسكري .
- تهديد الوحدة الوطنية أو مخالفة النظام العام أو الآداب أو الدعوة إلى التمييز بين المواطنين بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو العقيدة .
- أي نشاط سياسي تقتصر ممارسته على الأحزاب وفقاً لقانون الأحزاب ، وأي نشاط نقابي تقتصر ممارسته على النقابات وفقاً لقوانين النقابات .
- استهداف تحقيق ربح أو ممارسة نشاط ينصرف إلى ذلك ، ولا يعد اتباع الضوابط التجارية لتحقيق نتائج يساهم في تحقيق أغراض الجمعية نشاطاً مخالفاً .

* مجالات وأنشطة عمل المرأة في المجال التطوعي :-

بقدر ما تحصل عليه المرأة من حقوق ورعاية بقدر ما تتقدم الدول أو تنهار ؛ لأن من البيت يبدأ البناء ، ومن الأسرة تتقدم المجتمعات ، ومن حرية إسعاد المرأة تكون حرية الإنسان وسعادته ؛ لأنها المدرسة الأولى ومنبع الحنان الأصيل والحضن القوي في مواجهة أحداث الحياة .

وتتعدد الصور والأشكال التي تقوم بها المرأة في مجال العمل التطوعي ، نظراً لتعدد أوجه الأنشطة به ، ومدى حاجة الفئات المستهدفة من هذه المساعدات وأي القطاعات تحتاج إلى المزيد من الدعم والعون ، كما أن دور المرأة في القيام بهذه الأنشطة يرتبط بالدور التنموي الذي تلعبه من خلال هذا القطاع ، ومن خلال مشاركتها في مشروعات اقتصادية ، واجتماعية ، وثقافية ، وأسرية ، كي تصبح في النهاية عنصر مساهم في منظومة التنمية المجتمعية التي تقوم في النهاية على تطور ونمو المجتمع سواء على مستوى الأفراد أو المؤسسات (منال محمد عباس ، ٢٠١٦م ، ١٤٧).

ومن أهم أشكال هذه الأنشطة التي تقوم بها المرأة هي :- (محمد عبد الفتاح محمد ، ٢٠٠٨ ، ٢٢-٢٣) .

- قد تكون صور التطوع في تقديم خدمات غير مباشرة وهي الخدمات التي تؤديها المتطوعات لتستفيد بأثرها الجماهير أو الإسهام في الأعمال الإدارية بالمؤسسات التطوعية ، كما أنها قد تقوم بدور العلاقات العامة .

- الأعمال الوقائية كقيامهن بتعليم العامة والمساهمة في تغييرهن أو تعديلهن لبعض الاتجاهات والقيم السلبية كالاتجاهات السلبية نحو تعليم الفتيات أو تنظيم الأسرة وتحديد النسل .

- هناك بعض الأعمال المهنية المتخصصة مثل الأعمال التي تقمن بها المتطوعات ، والتي تتطلب خبرات ومهارات مهنية متخصصة ، كالأعمال الطبية ، والهندسية ، والمحاماة ، وإلى غير ذلك من الأعمال التي تتطلب أن تكون المتطوعة فيها معدة إعداداً نظرياً وعملياً خاصاً .

- وهناك بعض الأعمال التطوعية التي تقوم بها النساء ، والتي لا تحتاج إلى تخصص مهني معين أو لا يشترط شروط معينة ، مثل القيام ببعض الزيارات لمن تعرضوا لكوارث أو نكبات ، وتوزيع الأطعمة والأدوية أو جمع التبرعات لإغاثة هؤلاء المنكوبين ، وتقديم الدعم الصحي والنفسي والاجتماعي لهؤلاء الذين تتعرضوا لمثل هذه الكوارث .
- وهناك بعض الأنشطة التي تقمن بها النساء ، كعمل حفلات وأنشطة صيفية ، يقمن بحملات توعية وإرشاد أسري لبعض النساء وتعليمهن لبعض الحرف التي يمكن أن يقمن من خلالها بمساعدة السيدات غير القادرات خاصة الأرامل والمطلقات كي يستطعن الإنفاق على المعيشة من خلال مساعدتهن للقيام بعمل مشروعات صغيرة أو الاشتراك في معارض للأسرة المنتجة .

من هنا يتبين أنّ هناك مجالات وأنشطة معينة يمكن للمرأة أن تشارك فيها في مجال العمل التطوعي حسب قدراتها وامكانياتها وطبيعتها وهذه الأنشطة تتطلب منها ضرورة فهم طبيعة من تتعامل معهم من بنات جنسها سواء فيما يتعلق بالأعمال الطبية أو توزيع الأطعمة والأدوية ، وتقديم الوعي الصحي والنفسي والاجتماعي للمحتاجات .

ويتبين أيضا أن مجالات العمل التطوعي متنوعة ومتعددة ، وجميعها ينبغي أن تسعى إلى تنمية المجتمع وخدمة قضاياها بشتى أنواعها ، كما ينبغي أن تتجنب المحظورات المنصوص عليها في المادة (١١) من القانون ٨٤ لسنة ٢٠٠٢م ، ومن هذه المجالات ما يناسب الرجال ومنها ما يناسب النساء ، وترى الباحثة أن هذا أمر طبيعي ؛ حيث إنّ المرأة لها صفاتها وخصائصها التي تميزها عن الرجل وتجعلها تستطيع أن تجمع بين عدة أدوار وأعمال وهذا ما حاولت الباحثة أن تقف عليه من خلال بحثها هذا .

ومن خلال ما سبق عرضه من مجالات للعمل التطوعي أمكن للباحثة تحديد مجالات العمل التطوعي بمدينة سوهاج ؛ وذلك باستيفاء الجمعيات التطوعية الأهلية الي أنشئت في مدينة سوهاج وتحديد أوجه النشاط التي تميزت بها وركزت عليها تلك الجمعيات وتم تصنيف هذه الجمعيات إلى : جمعيات للتنمية ، وأخرى للرعاية ، وقد بلغ عدد جمعيات التنمية (٢٩) تسع وعشرين جمعية ، بينما بلغ عدد جمعيات الرعاية (٩٤) أربع وتسعين جمعية ، وبهذا يصبح عدد الجمعيات التطوعية الأهلية في مدينة سوهاج (١٢٣) ، مائة وتسع وثلاثين جمعية . انظر الملحق رقم (١) في قائمة الملاحق .

ونظراً لكثرة عدد الجمعيات التطوعية التي أنشئت في مدينة سوهاج فقد اقتصرت الباحثة على الجمعيات التطوعية التي أنشئت في الفترة من ٢٠٠٥م وحتى ٢٠١٥م وكانت (٩) تسع جمعيات ، بنسبة ٧.٣٢ % من المجتمع الأصل والذي بلغ (١٢٣) جمعية تطوعية ما بين جمعيات للرعاية وجمعيات للتنمية ، وقد اختارت الباحثة هذه الجمعيات نظراً لنشاطها وجهودها البارزة في خدمة المجتمع ومحاولة تقديم المساعدات المختلفة للمحتاجين وظهر ذلك للباحثة من خلال الاطلاع على بيان أنشطة هذه الجمعيات بإدارة الشئون الاجتماعية بسوهاج ، كما أن هذه الجمعيات كان لها اسهامات في ميدان التربية والتعليم ، وهذه الجمعيات يمكن توضيحها من خلال الجدول التالي :-

جدول رقم (١)

الجمعيات التطوعية التي اقتصرتها الباحثة عليها في دراستها الميدانية

أولاً : جمعيات التنمية				
م	اسم الجمعية	عنوانها	سنة الاشهار	نشاطها
١	جمعية تحسين أوضاع المرأة والطفل .	خلف الجوازات غرب	٢٠١٣م	رعاية الأسرة والطفولة والأمومة – الخدمات الثقافية والعلمية والدينية – وتنمية المجتمعات المحلية – الأنشطة الصحية – الأنشطة الاجتماعية – الأنشطة التعليمية – الأنشطة الرياضية – تيسير الحج والعمرة – توعية المواطنين بحقوقهم الدستورية عن طريق الندوات والمؤتمرات والحلقات النقاشية
٢	جمعية صحبة الخير .	ش الحميات - خلف النادي البحري	٢٠٠٦م	النشاط الاجتماعي – النشاط الصحي – النشاط التدريبي والتعليمي والتنقيفي – نشاط محو الأمية – مبادرة دعم الشباب المصري في المشاركة المجتمعية – مشروع صندوق الأمم المتحدة للسكان للتوعية بالصحة الإنجابية وقضايا النوع – مشروع المساهمة في الحد من الزواج المبكر – مشروع مستقبلنا في أيدينا .
٣	جمعية النخبة .	ش نور الإسلام بالزهاء (غرب)	/ ٨٨٤ ٢٠٠٨م	فصول تقوية – تعليم لغة إنجليزية – مكتب تحفيظ القرآن الكريم.

٤	جمعية النور الخيرية لتنمية المجتمع .	١ ش محمد خلف أبو حجي متفرع من ش أسيوط سوهاج	٢٠١٠م	كفالة اليتيم – مساعدات من بنك الطعام – مسابقات قرآن كريم
ثانياً : جمعيات الرعاية				
م	اسم الجمعية	عنوانها	سنة الاشهر	نشاطها
١	جمعية الصفا والمروة الخيرية .	بجوار مسجد الصفا والمروة المخبز الآلي	٢٠٠٥م	تحفيظ القرآن - كفالة اليتيم - - مساعدة الأراامل والفقراء .
٢	جمعية رسالة للأعمال الخيرية .	ش عبد الحليم محمود المتفرع من ش الجمهورية بجوار كارفور ماركت	٢٠٠٧م	رعاية الأيتام – تجهيز العرائس – معارض للملابس – إنقاذ حياة عن طريق التبرع بالدم – الإطعام – دروس التقوية – القوافل الطبية – إعمار المساجد – رعاية المكفوفين – التوعية الصحية .
٣	جمعية دار الحبيب لتحفيظ القرآن الكريم وتنمية المجتمع.	١٢ ش الجهاد بجوار مستشفى الهلال	٢٠١٠م	تحفيظ القرآن الكريم – ندوات دينية بالمدارس – إقامة ندوات للتوعية بالحقوق السياسية والمدنية – دورات تنمية بشرية لطلاب المدارس والجامعات- المساهمة في محو الأمية للسيدات القرويات .
٤	جمعية الحكمة الخيرية	١٠ ش المخبز الآلي ش عبد الله مبارك بندر سوهاج	٢٠١٣م	المساعدات الاجتماعية وتشمل : توزيع الكفالات على الأيتام والأراامل – مساعدة المطلقات – مساعدات مالية وعينية – تجهيز عرائس الأيتام – رعاية الأسرة والطفولة – إنشاء روضة براعم الحكمة – فصول محو الأمية – تحفيظ القرآن الكريم – فصول تقوية في الصيف – الرعاية الصحية وصرف العلاج لغير القادرين .
٥	جمعية الإمام الغزالي .	١ش زغلول مسعود خلف مسجد الزهراء بسوهاج	٢٠١٢م	المساعدات الاجتماعية – الخدمات الثقافية والعلمية والدينية- رعاية الأمومة والطفولة والأسرة – رعاية الفئات الخاصة.

يتضح من الجدول السابق أن الجمعيات التطوعية التي شملها الجدول مجالاتها متنوعة ومتعددة وتكاد تغطي شتى المجالات التي يحتاجها أي المجتمع ، فمنها الأنشطة والخدمات الاجتماعية ، ومنها الأنشطة والخدمات التعليمية ، ومنها الأنشطة والخدمات الصحية ، ومنها الأنشطة و الخدمات الثقافية والعلمية والدينية ، وهكذا .

وبهذا العرض الموجز تكون الباحثة قد ألفت بعض الضوء على أنشطة وخدمات الجمعيات الأهلية التطوعية عينة البحث الحالي من خلال زيارة هذه الجمعيات ومقابلة أعضاء مجلس الإدارة والمتطوعات بهذه الجمعيات ، وكذلك الاضطلاع على نموذج رقم (٤) جمعيات ، والذي يوضح اسم الجمعية والإدارة التابعة لها وعنوانها وميدان عملها ، وقد عرضت الباحثة بالتفصيل لأنشطة و خدمات الجمعيات التطوعية عينة البحث بالتفصيل في ملحق رقم (٣) في قائمة الملاحق .

و يتضح من العرض السابق لأنشطة الجمعيات التطوعية - عينة البحث الحالي - ، واسهاماتها في خدمة المجتمع وخدمة قضايا التربية والتعليم في مدينة سوهاج مدى تنوع هذه الأنشطة وفاعلية دورها في تحقيق التكامل والتوازن مع الجهود الحكومية ؛ فالعمل التطوعي هو وسيلة من وسائل النهضة في المجتمع ، وهو رديف للعمل الحكومي وليس بديلاً عنه ، من هنا فإن الحكومات إن استطاعت توظيف الأعمال التطوعية بشكل يكمل ما تقوم هي به من أعمال ، يمكن حينئذ تقوية بناء الدولة وأساساتها ؛ فمن المسلم به أن هناك علاقة وثيقة بين التنمية ومدى نجاحها في المجتمع والعمل التطوعي ومن المسلم أن التنمية تقوم على الجهد البشري ، وهو ما يستلزم - بالإضافة إلى الخطط الواضحة والمحددة - وجود الإنسان الواعي القادر على المشاركة في عمليات التنمية من خلال العمل التطوعي وغيره .

ب - فلسفة العمل التطوعي : -

يرجع تاريخ العمل التطوعي في مصر إلى أوائل القرن التاسع عشر ، والجدير بالذكر أن الموروث الثقافي والديني كان له الأثر الأكبر في نشأة المنظمات التطوعية منذ البداية وحتى النهاية ، وقد مر التطور التاريخي للعمل التطوعي في مصر بأربع مراحل رئيسية ، ففي البداية اتخذت تلك المنظمات صبغة خيرية ودينية واقتصرت عملها على تقديم مساعدات نقدية وعينية للفئات المحتاجة ، أما في المرحلة الثانية فقد شهدت هذه المرحلة جهود مكثفة

لتنظيم عمل القطاع التطوعي من خلال سن القوانين اللازمة لتنظيم علاقته بالدولة والمجتمع ، أما في المرحلة الثالثة فقد اتسمت بتبني المفهوم الأشمل للتنمية وزيادة الدعم الخارجي المالي والفني ، وفي المرحلة الرابعة والأخيرة والتي بدأت من أوساط الثمانينات وحتى الآن أهم ما يميزها هو زيادة دور المجتمع المدني في التنمية السياسية والاقتصادية ، ولقد كان هذا التطور نتيجة طبيعية للتحوّل الديمقراطي والانفتاح السياسي الذي شهدته مصر ، كما شهدت هذه المرحلة توسعا ملحوظا في مجالات العمل التطوعي لتشمل المرأة والطفل وحقوق الإنسان ومجالات أخرى كثيرة (طارق عبد الرؤوف عمرو إيهاب عيسى المصري ، ٢٠١٦ ، ٩٢-٩٣).

والعمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء المجتمع وتحقيق التماسك الاجتماعي في إطار من النواد والتراحم بين أفراد المجتمع .

والمطوعون أناس نذروا أنفسهم وجهدهم ووقتهم من أجل مساعدة الآخرين دون أي أجر مادي مصداقاً لقوله تعالى ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ﴾ سورة المائدة ، من الآية ٢ .

ويعتبر العمل التطوعي الضلع الثالث في مثلث التنمية الاجتماعية والاستثمارية بعد القطاع العام والخاص ويسهم بشكل كبير في حل مشاكل المجتمع من تعليم وصحة وبيئة ويعمل على دعم الفقراء والمحتاجين ويعتبر من أهم عوامل التكافل الاجتماعي إذ يؤدي إلى الشعور بالمحبة بين الناس (جمال المتولي جمعه ، <https://pulpit.alwatanvoice.com/articles/2014/10/21/345419.html>).

مما سبق يتضح أن العمل التطوعي يحتاج لذوي الشخصية المتزنة وحملة المسؤولية المجتمعية والعاملون في العمل التطوعي يحتاجون لجرعة صبر كبيرة على كل الظروف المجتمعية ولتحمل كل الضغوطات العامة المحيطة ، و لتحمل العقل الجمعي الراض للغريب وإن كان مفيداً .

فالعمل التطوعي هو عبارة عن " مبادرة الفرد اختيارياً بوقته وجهده وماله وفكره أيضاً عن رضا وقناعة تامة لتحقيق أهداف تخدم دينه ، وذلك لتنمية شخصه و مجتمعه في مجالات متعددة بقصد الإسهام في مصالح اجتماعية جائزة شرعاً " (نوال العمودي ، <http://www.al-iazirah.com/2014/20140107/rj5.htm>).

إن العمل التطوعي يقوم أساساً على فكرة القناعة التامة من المتطوع بأنه يسعى لتحقيق أهداف تخدم دينه ومجتمعه وذلك في مجالات متعددة . فالعمل التطوعي من أهم الأعمال التي يجب أن يُعتنى بها ، فعمل الخير باب واسع بشرط أن يكون العمل خالصاً لوجه الله ، وأن ينبثق من نفس تواقفة لفعل الخير بعيدة كل البعد عن المن والأذى ، ويكون الغرض منه هو إصلاح هذا المجتمع .

لا تكمن فلسفة العمل التطوعي في فهم العقل قدر كمونها في عمل الجوارح و تدفق الشعور، إن الحاجة المجتمعية لأي مجال ولأي جهد ولأي عطاء يفتح مجالاً واسعاً لشعور الفرد بالنقص الذي يشاركه فيه بقية أفراد المجتمع ، وهنا تظهر روح المبادرة على المبادرين من الأفراد لسد الثغرة المجتمعية ، فيأتي الفكر كخطوة ثانية في كيفية سد النقص و في أي مجال يكون سده ، وفي سبيلنا للبحث عن وسائل سد الحاجة نبادر في معرفة قدراتنا كمتطوعين ، ورجبتنا في تعلم وسائل سد الحاجة المجتمعية ، وهنا تظهر ملامح شخصية العامل في هذا المجال حيث المبادرة العالية والوعي المعرفي و الاتزان الشعوري .

هذا وقد أوصى (أحمد محمد سيد أحمد الشناوي ، ٢٠١٠م) بأن التطوع يكمل التعليم ويضيف له أبعاداً رئيسة ومتنوعة ، ومن ثم يمكن أن يقال أن نشر ثقافة العمل التطوعي ضرورة تنموية لاستيعاب إبداعات الشباب وتعظيم طاقاتهم في خدمة مجتمعهم ، وهذا يتطلب التأكيد على تأسيس مفهوم إيجابي للذات لنمتد منه إلى علاقة إيجابية بالآخر ، ومن خلالها يمكن بناء أعمال تطوعية كثيرة في إطار العلاقة بين الذات والآخر ، وبالتالي يتحول الشعور من أنه متطوع بصورة اختيارية إلى شعور بالزام الذات بما يقوم به من أعمال وجهود لحماية البيئة وتنميتها .

والعمل التطوعي له أثر كبير على المجتمع فهو يسهم في تنمية المجتمع في كل مجالاته ويسهم في سد حاجات المجتمع المتنوعة ، ويعين الدولة على تحقيق أهدافها وتنفيذ برامجها والعمل على تحقيق الرفاهية والسعادة لأبناء مجتمعها كما يسهم أيضاً في إيجاد مجتمع متماسك متراس كالبنيان المرصوص يشد بعضه بعضاً .

يتضح ممّا سبق أن فلسفة العمل التطوعي تقوم على اعتبار العمل التطوعي الضلع الثالث في مثلث التنمية الاجتماعية والاستثمارية بعد القطاع العام والخاص ويسهم بشكل كبير في حل مشاكل المجتمع من تعليم وصحة وبيئة ويعمل على دعم الفقراء والمحتاجين ،

كما أن العمل التطوعي يقوم أساساً على فكرة القناعة التامة من المتطوع بأنه يسعى لتحقيق أهداف تخدم دينه ومجتمعه وذلك في مجالات متعددة .

ويتبين مما سبق أيضاً أن فلسفة العمل التطوعي تقوم على اعتبار أن دور العمل التطوعي دوراً مكملاً لدور الحكومة في توفير الخدمات أو تحسينها ، وكذلك إبراز الصورة الإنسانية للمجتمع وتدعيم التكامل بين الناس وتأكيد اللمسة الحانية المجردة من الصراع والمنافسة .

* معوقات العمل التطوعي :

يواجه العمل التطوعي - شأنه في ذلك شأن كافة الأعمال - عدة معوقات تحد من فاعليته ومن قدرته على أداء دوره في خدمة المجتمع على أكمل وجه .

ويمكن تلخيص أهم المعوقات في طريق العمل التطوعي فيما يلي :- (منصور الرفاعي عبيد ، ٢٠٠٧م ، ٣٥ ، ٣٦) .

- ١- المشكلة الاقتصادية والتمويل المالي ، وهذا أهم شيء من المعوقات .
- ٢- هجرة الكثير من أهل الريف إلى المدن بحثاً عن عمل ، وهؤلاء ليس لهم عمل استقرار فهم كثيرو الترحال بحثاً عن العمل مما جعل توافر المتطوعين أمراً شاقاً للغاية .
- ٣- بعض الشباب مصاب بإحباط نظراً لما يعانونه من البطالة وقلة الدخل ، فأثروا الانطواء على أنفسهم وانعزلهم عن المجتمع .
- ٤- سيطرة أشخاص من ذوي السمعة السيئة على جمعيات العمل التطوعي لتحقيق مآرب شخصية لهم .

يتبين مما سبق أن معوقات العمل التطوعي قد تكون خاصة بالمتطوع نفسه ، وقد تكون خاصة بالتربية والتنشئة الاجتماعية في الأسرة ، وقد تكون المعوقات خاصة بالمؤسسة التطوعية ، كما قد تكون المعوقات متمثلة في النواحي الاقتصادية ، والشعور بالإحباط من جانب الشباب نظراً للبطالة المنشرة في المجتمعات ، وقلة عدد المتطوعين نظراً للهجرة بحثاً عن العمل ومصادر الدخل .

وهناك من يرى أن معوقات العمل التطوعي تتمثل فيما يلي :- (إحسان محمد علي لافي ، ٢٠٠٩م ، ١١١-١١٥) .

أ- معوقات خاصة بتنشئة الفرد الدينية والاجتماعية : وتتمثل في : قصور دور بعض الأئمة والدعاة في الحث على القيام بالأعمال التطوعية - عدم تشجيع الأسرة لأفرادها على العمل التطوعي مما يجعل الفرد يفقد الدعم المعنوي من أسرته .

ب- معوقات خاصة بالمتطوع : وتتمثل في : عدم إخلاص النية في العمل - تعارض النشاط التطوعي مع وقت الراغبين في العمل التطوعي - عدم وجود الوقت الكافي - جهل المتطوع بما يقوم به من أعمال - عدم قيام الفرد بالمسؤوليات التي أسندت إليه في الوقت المحدد لشعور المتطوع بأنه غير ملزم بأداء العمل في وقت محدد - خوف الفرد المتطوع من الالتزام نحو المؤسسة التطوعية ؛ بحيث لا يمكنه التخلي عن العمل التطوعي مستقبلاً - استغلال بعض الأفراد عواطف الناس للتصدق عليهم .

ج- معوقات خاصة بالمنظمات الخيرية : وتتمثل في : تكليف المتطوع فوق طاقته من الأعمال مما يجعله يهرب في كثير من الأحيان من المؤسسة التطوعية - عدم تشجيع المتطوعين على الأعمال التطوعية ، وإغفال جانب الحوافز في بعض المنظمات التطوعية - المحاباة في تنفيذ الأعمال أو تعيين المتطوعين من الأقارب من غير ذوي الكفاءة - الإسراف في الخوف وفرض القيود إلى حد التحجر وتقييد الأعمال - اعتبار أعمال الجمعية من الأسرار المغلقة التي يجب عدم مناقشتها مع الآخرين - عدم وجود كفاءات إدارية عالية لاختيار المتطوع الأفضل ووضعه في المكان المناسب - تقييد العضوية أو الرغبة في عدم قبول عناصر جديدة ، فتصبح المنظمة حكرة على عدد معين - عدم وجود الكوادر الفنية المؤهلة لتدريب المتطوعين على العمل قبل تكليفهم به - غياب دور المتطوع في كثير من قرارات المنظمات التطوعية .

وهناك من يرى أن معوقات العمل التطوعي تتمثل فيما يلي :- (طارق عبد الرؤوف عامر و إيهاب عيسى المصري ، ٢٠١٦م ، ١٦٤-١٦٩) .

أ- المعوقات المتعلقة بالمتطوع وتشمل : الجهل بأهمية العمل التطوعي - عدم القيام بالمسؤوليات التي تسند إليه في الوقت المحدد لشعور المتطوع بأنه غير ملزم بأدائه في وقت محدد _ السعي وراء الرزق وعدم وجود وقت كاف للتطوع - تعارض وقت التطوع مع وقت العمل والدراسة - عزوف بعض المتطوعين عن التطوع في مؤسسات ليست قريبة من سكنهم.

ب- معوقات متعلقة بالمنظمات التطوعية ومن بينها : عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار المناسب - عدم الإعلان الكافي عن أهداف المؤسسة وأنشطتها - عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل - عدم التقدير المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع - الإسراف في فرض القيود - تعيين العاملين من الأقارب غير ذوي الكفاءة والشللية التي تعرقل سير العمل .

ج- معوقات متعلقة بالمجتمع ومن بينها : عدم الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها - اعتقاد البعض أن التطوع مضيعة للوقت والجهد - عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر - عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعي وتحميه .

د- معوقات تتعلق بالمؤسسات الحكومية ومن بينها :- العلاقة بين المتطوعين والموظفين والرسميين - العلاقة بين المتطوعين والعملاء - التوزيع الجغرافي - عدم جدية بعض المتطوعين - التمويل الحكومي .

يتبين مما سبق أن معوقات العمل التطوعي تكاد تكون واحدة في جميع المجتمعات البشرية وتمثل في المعوقات التي تخص التطوعين أنفسهم ، أو المعوقات التي تخص المنظمات التطوعية ، أو المعوقات التي تخص المجتمع بأكمله ، أو المعوقات التي تخص المؤسسات الحكومية .

وتشير المادة (٢) من القانون رقم (٨٤) لسنة ٢٠٠٢م (قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية) أنه يشترط في إنشاء الجمعيات أن يكون لها نظام أساسي مكتوب وموقع عليه من المؤسسين وأن تتخذ لمركز إدارتها مقراً ملائماً في جمهورية مصر العربية ، ولا يجوز أن يشترك في تأسيس الجمعية من صدر ضده حكم نهائي بعقوبة جنائية ، أو عقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ويجوز لغير المصريين الاشتراك في عضوية الجمعية وفقاً للقواعد الواردة باللائحة التنفيذية لهذا القانون (جمهورية مصر العربية ، وزارة التأمينات الاجتماعية ، القانون رقم ٨٤ ، ٢٠٠٢م ، ٥) .

كما تشير المادة (٣) من نفس القانون إلى أنه يجب أن يشمل النظام الأساسي للجمعية على البيانات التالية:- (القانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢م ، ٥-٦) .

- اسم الجمعية على أن يكون مشتقاً من غرضها ، وغير مؤد إلى اللبس بينها وبين جمعية أخرى تشترك معها في نطاق عملها الجغرافي .
- نوع وميدان نشاط الجمعية ونطاق عملها الجغرافي .
- عنوان المقر المتخذ لإدارة الجمعية .
- اسم كل عضو من الأعضاء المؤسسين ولقبه وسنه وجنسيته ومحل إقامته .
- موارد الجمعية وطريقة استغلالها والتصرف فيها .
- أجهزة الجمعية التي تمثلها ، واختصاصات كل منها ، وكيفية اختيار أعضائها وطرق عزلهم أو إسقاط أو إبطال عضويتهم ، والنصاب اللازم لصحة انعقاد هذه الأجهزة وصحة قراراتها .
- نظام العضوية وشروطها وحقوق الأعضاء وواجباتهم ، وعلى الأخص حق كل عضو في الاطلاع على مستندات الجمعية وحضور الجمعية العمومية والتصويت فيها .
- قواعد تعديل النظام السياسي للجمعية وتكوين فروع لها وأحوال انقضاء الجمعية والجهات التي تؤول إليها أموالها في هذه الأحوال .
- تحديد المختص بطلب اكتساب الجمعية صفة النفع العام .
- تحديد ممثل جماعة المؤسسين في اتخاذ إجراءات التأسيس .
- ويرفق باللائحة التنفيذية لهذا القانون نظام أساسي نموذجي يجوز للجمعيات اتباعه .

ثانياً : الأبعاد التربوية لعمل المرأة في المجال التطوعي :

تشير الدراسات والبحوث إلى أن أهم دوافع العمل التطوعي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالموروثات الدينية والثقافية التي تدعو للتكافل الاجتماعي والتعاون من أجل رفعة المجتمع ، وبناءً على تلك الموروثات نشأ اتجاه عام يرفض ربط العمل التطوعي بأي عائد مادي أو نشاط سياسي ، فالعرف السائد للتطوع في البلاد يركز على الإرادة الحرة والمبادرة من أجل الخدمة العامة المنزهة عن أية منفعة شخصية مما يؤكد أهمية الجانب التربوي للتطوع (طارق عبد الرؤوف عامر و إيهاب عيسى المصري ، ٢٠١٦م ، ٩٦).

ولقد أخذت المرأة تشارك بدرجات متفاوتة من حيث العدد والأثر في كثير من الجمعيات والتنظيمات الأهلية واللجان التطوعية والجمعيات المهنية وغيرها من الجهود المنظمة لأغراض محدودة أو مستمرة ، بيد أن أهم هذه التنظيمات التي ينبغي الإشارة إليها

في مجال مشاركة المرأة في الحياة العامة هي التنظيمات النسائية التي اقتصرت عضويتها على العنصر النسائي (حامد عمار ، ١٩٩٢م ، ٣٠٢) .

و البُعد في اللغة : ضد القُرب وقد (بَعُد) بالضم بُعدا فهو (بعيد) أي (متباعد) .
(محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي ، ١٩٩٩م ، ٤٦) .

والبُعدُ : اتساع المدى ، ورجل ذو بعد أي ذو رأي عميق وحزم (جمهورية مصر العربية ، ٢٠٠٩م ، ٥٦) . وأبعاد الشعور في الدراسات النفسية هي مظاهر عملياته من قوة أو ضعف ، ووضوح أو غموض وطول أو قصر . ويشير البعد في العلوم التطبيقية إلى العلاقة التي يتحدد لها مقدار ما بالنسبة إلى المقادير الأساسية وهي الطول والوزن والكتلة والأبعاد التربوية لعمل المرأة في المجال التطوعي هي : المدى الواسع الذي يتحرك فيه عمل المرأة في هذا المجال سواءً فيما يتعلق بالنواحي الإنسانية ، أو النواحي الأخلاقية ، أو النواحي الاجتماعية والثقافية ، أو النواحي الاقتصادية .

ومما تجدر الإشارة إليه أنّ للمرأة مكانة كبيرة في التربية لأبنائها وطلابها ولكل من يتعامل معها ويظهر ذلك من خلال ما يلي : (حسن بن عبد الله القرني وخالد محمود الزبيد ، ٢٠١٦م ، ٩٤-٩٥) .

١- الدور التربوي الاحتوائي : فالمرأة تشكل في الأسرة والمجتمع مصدراً للعواطف والمشاعر التي تفيض على الجميع ؛ فالمرأة عادة تحرص على تحقيق ذاتها من خلال عنايتها بأبنائها .

٢- الدور التربوي البنائي : فالمرأة دورها البارز مع أبنائها وطلابها في التنشئة الاجتماعية وما تتطلبه هذه التنشئة من غرس القيم والمبادئ والعادات واللغة والمهارات وبناء شخصية المتربي وعقله ووازعه الديني والأخلاقي ؛ فالمرأة أقدر من الرجل على الدور التربوي البنائي لما تمتلكه من مقومات تجعل المتربي يرتبط بها بأوثق العلاقات وأعمقها .

٣- الدور التربوي التثقيفي : يتمثل دور المرأة التثقيفي في أنها تختار للمتربي الثقافة المناسبة له ، وتقوم بتفسيرها وتقييمها له .

٤- الدور التربوي الخدمي : فالمرأة تقوم بتوفير الحاجات لأطفالها وللمن تقوم بتربيتهم في المدرسة أو في الجامعة أو في مكان تتواجد فيه .

٥- الدور التربوي الاقتصادي : المرأة لها دور تربوي اقتصادي عن طريق تدريب المتربين على العمل وقيمه وإتقانه ، وتعليم طرق الكسب والإنفاق والاستهلاك ، وترشيد الإنفاق .

٦ - الدور التربوي التربوي : فإن من أهم أدوار المرأة التربوية الترويج عن طريق اختيار الأوقات المناسبة للترويج والأماكن المناسبة له ، وكذلك أساليب وطرق الترويج . مما سبق يتبين أن للمرأة أدواراً عظيمة وأبعداً تربوية هائلة سواء في الأسرة أو في مؤسسات العمل أو في المجتمع بآثره ؛ وذلك لما تتمتاز به من قدرات وسمات شخصية تساعدها على أداء كافة أدوارها بنجاح ومهارة .

والتنمية الشاملة في أي بلد تتطلب مشاركة فعالة من قبل كافة الموارد البشرية ، ولما كانت المرأة تشكل نصف المجتمع كان عليها أن تشارك الرجل في عملية التنمية ، وتؤكد (مؤمنة صالح الرقب ، ٢٠٠٩م) أن المرأة نصف المجتمع من حيث الكم والعدد ولكنها في الواقع وفي التأثير أكثر من النصف ، لأن للمرأة تأثيراً في زوجها وتأثيراً في أبنائها ؛ لهذا كانت العناية بالمرأة أمراً واجباً ، فبالإضافة إلى أدوار المرأة التربوية تتبوأ المرأة أدواراً عملية وقيادية .

وباستقراء التطور التاريخي لنظرة المجتمع الإنساني لوضع المرأة نجد أن المرأة عانت أشد المعاناة عبر عديد من الثقافات ، فكانت تحرم من الحقوق حتى جاء الإسلام وأقر مبدأ المساواة بين الناس جميعاً ، وقد شكلت هذه النظرة منطلقاً لتحسين وضعية المرأة عبر دساتير وتشريعات الدول العربية والإسلامية ففضى بذلك الإسلام على سطوة النظام الأبوي المرتكز على التمييز وعلى حصر دور المرأة في بوتقة الشؤون الخاصة (نزوية بنت بدر ، ٢).

وتشير (BIEUNDELL, 2004 , P 203) إلى وجود صعوبات تواجه المرأة عموماً سواءً في عملها داخل المؤسسة أو في المجتمع الكلي ، وما يمكن أن يمارسه أفرادها من ضغوط يمكن أن تعرقل عمل المرأة أو تشلّه نهائياً وهذا انطلاقاً من القناعات والاتجاهات التي يحملها الأفراد داخل المؤسسة أو المجتمع نحو عمل المرأة .

هذا وقد أشارت دراسة (رضا عبد الرحمن الحديدي ، ٢٠٠٨م) إلى أن المرأة تعاني من مجموعة من المعوقات التي تهمش تمكينها فرص تمكينها وتحد من مشاركتها الفعالة في التنمية ومنها :-

- التحديات التي تواجه المرأة التي تسعى إلى التوفيق بين العمل والالتزامات العائلية ، وفي حالة صراع الأدوار تكون الأولوية للمرأة في دورها الأسري .
- الأمية التي تمثل حاجزاً معلوماتياً أمام المرأة ؛ فالمرأة الأمية لا تستطيع أن تشارك في التغيير الاجتماعي ولا في التنمية بالقدر الذي تستطيع أن تقدمه المرأة المتعلمة .
- غياب ثقافة المشاركة لدى المجتمع وضعف ترسيخها لدى المرأة .
- أساليب التنشئة الاجتماعية الخاطئة للمرأة فيما يتعلق بحقوقها وواجباتها .

وفي دراسة لـ (ياسمين أبو فخر ، ٢٠١٥م) أوضحت أن ثقافة العمل التطوعي تطوّرت عبر العصور من تعاضدٍ إنسانيٍّ غير منظمّ ، إلى مفهومٍ أخلاقيٍ دعت إليه الديانات السماوية ، ومن ثمّ إلى مفهومٍ مجتمعيٍّ يمثّل نشاطاً مدنياً بات مؤخراً قطاعاً مستقلاً تتناوله الدراسات والخطط التنظيمية وتربطه بقيم المواطنة والمجتمع المدني ومفاهيم التنمية .

وهناك من يرى أن من معوقات عمل المرأة في المجال التطوعي من الأسباب التي ليست لها علاقة بالولي هي الثقافة ثقافة المجتمع وقبوله وتشجيعه لأعمال النساء التطوعية رغم حاجته لها إلا أنه يقاومها مثل حاجته لوجود طبيبات لكن في نفس الوقت يقاوم التحاق زوجته وبنته بمجالات الطب . ومن الأسباب كذلك قلة التثقيف والمحاضرات والكتابات التي تتناول هذا الجانب فالمطلوب الإسهام من الفئات المختلفة والمنابر المختلفة في تثقيف المجتمع بأهمية مشاركة النساء في سد احتياج تلك المجالات . ومن المعوقات قلة التأهيل للنساء في هذا الجانب من الدورات والبرامج والورش سواء في المدارس والجامعات أو النوادي الصيفية وغيرها . ومن المعوقات قيادات العمل الخيري الرجالي بخوفهن وورعهن الزائد وحساسيتهم العالية أكثر من اللازم في مشاركة النساء في تلك الأعمال . ومن المعوقات قلة رواتب ومكافآت العاملات في تلك المجالات ما يجعل تحملها وذهابها ومشاركتها ومصاريف نقلها يجعلها تحقق خسائر وتخرج بالسالب بدل ما تحقق لها إضافة محفزة للاستمرار(عبد المنعم بن عبد العزيز الحسيني ،

. (<http://medadcenter.com/articles/382>) .

وهناك من يرى أن البعد الثقافي القيمي يعد عاملاً مؤثراً في العمل التطوعي ، لما للمنظومة الثقافية والقيمية من تأثير على الدوافع والأسباب التي يحملها الأفراد . ورغم كون الثقافة الإسلامية تحمل في طياتها الكثير من القيم المحفزة على فعل الخير والتشجيع على ممارسة أعمال التطوع ، إلا أن ثقافة التطوع في المجتمع العربي المعاصر مازالت تتسم بدرجة متدنية من الفاعلية ، وتعاني من إشكاليات أساسية تتمثل في جمود الخطاب الفكري وتقليديته في ميدان التطوع ولاتزال الفجوة قائمة بين النظرية والتطبيق . فعلى الرغم من الأولوية التي أعطاها الإسلام للتطوع والعمل الخيري ، إلا أن مجالاته انحسرت في الغالب في بعض النشاطات والمصارف التقليدية ، وبقي العمل التطوعي مرتبطاً بمفهوم العمل الخيري ، حيث تتركز الأعمال التطوعية على الجوانب الدعوية ومساعدة المحتاجين ، ولم تثل الجوانب الأخرى ما تستحقه من الاهتمام (فهد بن سلطان السلطان ، ٢٠٠٩م) .

التطوع ثقافة إصلاحية تتخذها المجتمعات الغربية كوسيلة لإصلاح وتغيير سلبيات المجتمع بالجهود الذاتية دون الاعتماد على المسؤولين أو الحكومة . بل اعتماداً على بذل الوقت والمال والجهد ، الذي يجعل الفرد أكثر إيجابية وأكثر قدرة على تحمل المسؤولية ، ومع اندلاع ثورة ٢٥ يناير ، والأحداث التي مرت داخل ميدان التحرير خلال ١٨ يوماً ، وما حدث بعد الثورة من هروب الآلاف من المساجين ، وانتشار البلطجية الذين ملأوا شوارع ومحافظات مصر المختلفة في ظل الغياب الأمني مما دفع شباب مصر ، ورجالها للنزول للشوارع ، وتشكيل عديد من اللجان الشعبية دون سابق خبرة لحماية أهلهم وجيرانهم وأحياءهم من أعمال السلب والنهب ومنع ترويع المواطنين ، وأخرى لتنظيم المرور ، ونظافة الأحياء وجمع القمامة ، مما أعاد إلى حياة الشعب المصري ثقافة " العمل التطوعي" التي تفجر معه معان وقيم كثيرة كانت غائبة عن مجتمعنا المصري (نهال قاسم ، <http://anntv.tv/new/showsubject.aspx?id=28599>) .

هذا وأشارت فاطمة شعبان إلى أنه لا تناقض بين دور المرأة الخاص "داخل أسرتها" ودورها العام "المجتمعي" كما يصور ذلك بعض الغربيين ، وأنه من الضروري نشر ثقافة التطوع لدى كل شرائح المجتمع وربطها بالأجر من الله تعالى وكذلك العمل على الارتقاء بمستوى العمل التطوعي عبر التدريب وتكريس العمل المؤسسي والاستفادة من وسائل التواصل المجتمعي واعتماد المشاريع التنموية ، والتنسيق بين المؤسسات وتشجيع الدراسات

الأكاديمية لتحديد احتياجات المجتمع (فاطمة شعبان ،
.:www.iicwc.org/lagna_I01/iicwc/iicwc.php?id=1037).

من هنا يمكن القول إنَّ دور المرأة الخاص داخل أسرتها لا يتعارض مطلقاً مع عملها في المجال التطوعي ، بل ينبغي نشر ثقافة التطوع لدى كل شرائح المجتمع وربطها بالأجر من الله تعالى ، وضرورة العمل على الارتقاء بمستوى العمل التطوعي لدى المرأة من خلال التدريب والتنسيق بين المؤسسات المختلفة في المجتمع .

الخلاصة : -

اهتمت الدراسة في هذا الإطار النظري بالأبعاد التربوية لعمل المرأة في المجال التطوعي من حيث مفهوم العمل التطوعي وأهميته وفلسفته ، ومجالات ودواعي عمل المرأة المصرية في المجال التطوعي ، والمعوقات التي تعوق المرأة عن العمل في هذا المجال ، سواءً فيما يتعلق بالمرأة المتطوعة نفسها ، أم فيما يتعلق بالجمعية التطوعية التي تعمل بها أم فيما يتعلق بالمعوقات الاجتماعية بصفة عامة والموجودة في المجتمع فيما يتعلق بالعمل التطوعي ، أم فيما يتعلق بالمعوقات الإدارية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي ، أم فيما يتعلق بالمعوقات الاقتصادية ، إلى جانب محاولة استطلاع الواقع الفعلي لهذه المعوقات من خلال النزول للواقع وزيارة الجمعيات التطوعية ومقابلة بعض أعضاء مجلس إدارة هذه الجمعيات وكذلك مقابلة بعض المتطوعات ، ثم محاولة التعرف على مدى الإسهامات التي تقدمها هذه الجمعيات لخدمة المجتمع وخدمة قضايا التربية والتعليم وذلك من خلال الاطلاع على التقارير والسجلات التي تبين نشاط هذه الجمعيات واسهاماتها في خدمة المجتمع وخدمة قضايا التربية والتعليم .

ولكن ما الواقع الحالي لدور الجمعيات التطوعية في خدمة المجتمع وخدمة قضايا التربية والتعليم و الأبعاد التربوية لعمل المرأة في هذا المجال والمعوقات التي يمكن أن تعوقها عن العمل في هذا المجال ؟ هذا ما ستعرض له الدراسة الميدانية في الصفحات التالية .

ثالثاً: الدراسة الميدانية حول واقع الدور الحقيقي للجمعيات التطوعية في خدمة المجتمع و خدمة قضايا التربية والتعليم و الأبعاد التربوية لعمل المرأة في هذا المجال والمعوقات التي يمكن أن تعوقها عن العمل في هذا المجال :

قدمت الباحثة في الجزء الثاني من هذا البحث إطاراً نظرياً عن الأبعاد التربوية لعمل المرأة في المجال التطوعي وذلك بهدف إلقاء الضوء على مفهوم العمل التطوعي وأهميته وفلسفته ومجالات عمل المرأة في المجال التطوعي ، وكذلك دواعي عمل المرأة في هذا المجال .

ويتناول الجزء الميداني الحالي أهداف الدراسة الميدانية وأدواتها وعينة الدراسة الميدانية والمعالجة الاحصائية المستخدمة في هذه الدراسة ، إلى جانب أهم نتائج تحليل المحتوى للسجلات والتقارير المتوفرة خلال الأعوام الخمس الأخيرة (٢٠١٠-٢٠١٥م) في هذا المجال في مدينة سوهاج ، بالإضافة إلى نتائج صحيفة الاستبانة التي طبقت على عينة من أعضاء مجلس الإدارة و بعض المتطوعات في الجمعيات التطوعية بغرض الوقوف على دواعي عمل المرأة في المجال التطوعي والمعوقات التي يمكن أن تعوقها عن العمل في هذا المجال وذلك كما يلي :-

١ - أهداف الدراسة الميدانية :

استهدفت الدراسة الميدانية تحقيق ما يلي:-

- التعرف على واقع الدور الحقيقي للجمعيات التطوعية في خدمة قضايا التربية والتعليم في مدينة سوهاج خلال الأعوام الخمس الأخيرة (٢٠١٠ - ٢٠١٥م) وذلك من خلال:-

أ- تحليل محتوى السجلات والاحصاءات والنشرات والتقارير المتوفرة بالجمعيات التطوعية في مدينة سوهاج عينة البحث خلال الأعوام الخمس الأخيرة .

ب- التعرف على واقع ودواعي عمل المرأة في المجال التطوعي والمعوقات التي يمكن أن تعوقها عن العمل في هذا المجال.

٢ - أدوات الدراسة الميدانية : -

للحصول على المعلومات والبيانات التي تحقق أهداف الدراسة الميدانية حول واقع الدور الحقيقي للجمعيات التطوعية في خدمة قضايا التربية والتعليم في مدينة سوهاج خلال الأعوام الخمس الأخيرة (٢٠١٠ - ٢٠١٥ م) ، استخدمت الباحثة الأدوات البحثية التالية :-
أ- السجلات والإحصاءات والنشرات والتقارير:-

استخدمت الباحثة السجلات والإحصاءات والنشرات والتقارير التي حصرت جهود الجمعيات التطوعية في مدينة سوهاج في خدمة المجتمع وقضايا التربية والتعليم .
وقد تم استخدام أسلوب تحليل المحتوى- بصورته الكيفية والكمية- لتحليل مضمون السجلات والتقارير والإحصاءات والنشرات التي حصلت عليها الباحثة .

وقد استهدفت هذه الدراسة من استخدامها لتحليل مضمون السجلات والإحصاءات والتقارير ببعض الجمعيات التطوعية بمدينة سوهاج رصد معدل تكرار الجهود التي قامت بها هذه الجمعيات في خدمة قضايا التربية والتعليم ومواطن التركيز عليها خلال الأعوام الخمس الأخيرة ، متخذاً من هذا كله مؤشراً للممارسة السائدة في هذا المجال (رشدي طعيمة ، ١٩٨٧ م ، ٣٤) .

وتحليل المضمون يعني الاتجاه إلى كم متنوع من الأعمال الفكرية التربوية وتحليلها وفقاً لمعايير يُتفق عليها بين عدد من الأساتذة والخبراء (محمد درويش درويش ، ٢٠١١ م ، ٥٨) .

ويعتمد تحليل المحتوى على التحديد الدقيق لفئات التحليل الرئيسية التي تتضمنها المادة موضوع الدراسة ، حيث تستخدم الفئات في الوصف الموضوعي للمضمون المراد تحليله (نوال محمد عمر ، ١٩٨٦ م ، ١٣٧ - محمد عاطف غيث ١٩٨٩ م ، ٨٨ - مختار النهامي ، ١٩٨٥ م ، ١٢ - عواطف عبد الرحمن وآخرون ، ١٩٨٢ م ، ٢٣ ، ٢٤) ، وقد تم اختيار تسع فئات للتحليل في ضوء الجهود التي تؤديها الجمعيات التطوعية في مدينة سوهاج في خدمة قضايا التربية والتعليم السابق تحديدها في الإطار النظري للدراسة وهي : محو الأمية وتعليم الكبار ، التسرب من التعليم ، فصول التقوية للتلاميذ ضعاف التحصيل ، تنظيم برامج تعليم وتحفيظ القرآن الكريم ، نشر الوعي الصحي وتكوين العادات الصحية ، إنشاء مكاتب عامة ، إقامة ندوات ومحاضرات وأمسيات دينية وثقافية ، تنظيم القوافل الدعوية ، تنظيم

الدورات التدريبية للعاملين في ميدان التربية والتعليم (انظر الملحق رقم ٥) استمارة تحليل محتوى للتقارير والسجلات التي تبين إسهامات الجمعيات التطوعية في مدينة سوهاج في خدمة قضايا التربية والتعليم .

ويندرج تحت كل فئة من هذه الفئات مجموعة من العناصر المنفردة المحددة بدقة .

- صدق التحليل :

يتحدد صدق التحليل بالحكم عليه في ضوء معايير التحليل ، وفي ضوء نواتج التحليل ، وقد تم إعداد استمارة لتحليل المحتوى ، وتم عرضها على نخبة من أساتذة التربية بجامعة أسيوط وسوهاج وذلك للحكم على مدى مناسبتها لمعايير التحليل في هذه الدراسة ، ومدى وضوح فئات التحليل . وقد أجريت بعض التعديلات في هذه الاستمارة حتى ظهرت في الصورة النهائية لها .

- ثبات التحليل :

تم اختيار وحدة الموضوع في هذه الدراسة وهي : الجهود التي قامت بها هذه الجمعيات التطوعية في خدمة قضايا التربية والتعليم ومواطن التركيز عليها خلال الأعوام الخمس الأخيرة السابق الإشارة إليها . ولحساب ثبات التحليل قامت الباحثة بتحليل جهود وأنشطة ثلاث من الجمعيات التطوعية في مدينة سوهاج تم اختيارهم عشوائياً ، ثم أعيد تحليل العينة نفسها بعد مضي شهر على التحليل الأول وسُميَ هذا التحليل بالتحليل الثاني ، ثم طبقت معادلة (كوبر) (Cooper, 1984) التي تنص على:-

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات الاختلاف}} \times 100$$

ووجد أن نسبة الاتفاق بين التحليلين باستخدام هذه المعادلة بلغت (٨٩ %) مما يشير إلى وجود ثبات عالٍ لتحليل المحتوى .

ب- المقابلة المقيدة : - استخدمت الباحثة المقابلة المقيدة مع عينة من أعضاء مجلس إدارة بعض الجمعيات التطوعية الأهلية وكذلك مع بعض المنطوقات في هذه الجمعيات .

والمقابلة هي إحدى أدوات البحث العلمي المهمة ، وينظر إليها على أنها استبانة شفوية منظمة قابلة للاستخدام بمفردها أو جنباً إلى جنب مع أدوات البحث الأخرى مثل : الاستبانة والملاحظة .

وتهدف المقابلة إلى الحصول على معلومات مباشرة حول المشكلة المراد دراستها ، وهي تمكّن الباحث من جمع معلومات لفظية بشكل مباشر من الأفراد المراد مقابلتهم ، وتتخذ المقابلة أشكالاً متعددة منها : الفردي والجماعي و العفوي ، ومنها المسحي والتشخيصي (محمد خليل عباس وآخرون ، ٢٠٠٧م ، ٢٥٠-٢٥٣) .

والمقابلة المقيدة تشبه الاستبانة المغلقة ، وميزتها أنه يمكن بواسطتها الحصول على إجابات محددة وقابلة للمقارنة مع إجابات الآخرين ، ويمكن إخضاعها للتحليل الإحصائي . ولقد استخدمت الباحثة المقابلة المقيدة مع بعض المتطوعات في بعض الجمعيات التطوعية الأهلية ، وكذلك مع أعضاء مجلس الإدارة بهذه الجمعيات ؛ وذلك لمقارنة إجاباتهم فيما يتعلق بالمعلومات التي أرادت الباحثة الحصول عليها من أفراد العينة ؛ حتى يتم لها التحقق من صدق المعلومات والبيانات التي تحصل عليها إذا ما استخدمت الاستبانة فيما بعد .

ج - صحيفة الاستبانة : -

تصميم أداة الدراسة : لتحديد " واقع الدور الحقيقي للجمعيات التطوعية في خدمة قضايا التربية والتعليم ومعوقات عمل المرأة في هذا المجال بمحافظة سوهاج " ، كان من الضروري التعرف على آراء عينة من الهيئة الإدارية وبعض المتطوعات في الجمعيات التطوعية في محافظة سوهاج . من خلال وضع استبانة لجمع بيانات الجانب الميداني ولكونها تتفق مع مشكلة الدراسة وأهدافها ، وباعتبارها وسيلة للحصول على المعلومات والبيانات وتشخيص الواقع القائم .

وتكونت الاستبانة من :-

١- بيانات أساسية : وقد تضمنت : الاسم (اختياري) ، المؤهل الدراسي ، طبيعة العمل في الجمعية ، سنوات العمل في الجمعية ، الدورات التدريبية في العمل التطوعي أثناء الخدمة .

٢- محاور الاستبانة : وقد شمل هذا الجزء من الاستبانة ثلاثة أقسام تضمنت (٨٦) عبارة وهي كالتالي:-

القسم الأول : " واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة القضايا التربوية في محافظة سوهاج" وتضمن (١٤) عبارة استهدفت تحديد واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة القضايا التربوية " من وجهة نظر عينة الدراسة.

القسم الثاني : " دواعي عمل المرأة في المجال التطوعي في محافظة سوهاج " وتضمن (١٤) عبارة سعت إلى تحديد " دواعي عمل المرأة في المجال التطوعي في محافظة سوهاج" من وجهة نظر عينة الدراسة .

القسم الثالث : " المعوقات الثقافية في مجال العمل التطوعي في محافظة سوهاج " ، وتضمن أربعة محاور هي : المحور الأول : معوقات تتعلق بثقافة المتطوعة ذاتها (معوقات شخصية) تضمن (١٦) عبارة رمت إلى تحديد " المعوقات التي تتعلق بثقافة المتطوعة ذاتها حول العمل التطوعي " من وجهة نظر عينة الدراسة ، المحور الثاني : معوقات الثقافة الإدارية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي ، تضمن (١٨) عبارة استهدفت الوقوف على معوقات الثقافة الإدارية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي من وجهة نظر عينة الدراسة ، المحور الثالث : معوقات الثقافة الاجتماعية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي تضمن (١٣) عبارة سعت إلى التعرف على معوقات الثقافة الاجتماعية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي من وجهة نظر عينة الدراسة ، المحور الرابع : معوقات الثقافة الاقتصادية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي تضمن (١١) عبارة استهدفت الوقوف على معوقات الثقافة الاقتصادية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي من وجهة نظر عينة الدراسة ، وفيما يلي تفصيل ذلك :-

تناولت الدراسة في الفصول السابقة الإطار النظري ، والذي دار حول " الأبعاد التربوية لعمل المرأة في المجال التطوعي".

ويتضمن الفصل الحالي أهم إجراءات الدراسة الميدانية من حيث أهدافها وأدواتها ، عينة الدراسة ، وتطبيق الأداة وحساب صدقها وثباتها والمعالجة الإحصائية المتبعة لتحديد نتائج الدراسة وتفسيرها .

وتقدم الباحثة في هذا الفصل الإجراءات التي قامت بها لتحديد " الأبعاد التربوية لعمل المرأة في المجال التطوعي " .

وسوف تعرض الإجراءات كما يلي : أهداف الدراسة الميدانية ، أداة الدراسة الميدانية ، عينة الدراسة الميدانية وتطبيق الأداة ، والمعالجة الإحصائية.

أولاً : أهداف الدراسة الميدانية : -

استهدفت الدراسة الميدانية تحقيق بعض الأهداف هي كما يلي : -

١- التعرف على واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة القضايا التربوية والتعليمية .

٢- الوقوف على دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي في محافظة سوهاج .

٣- التوصل إلى أهم المعوقات الثقافية في مجال العمل التطوعي (معوقات تتعلق بثقافة المتطوعة ذاتها ، ومعوقات الثقافة الإدارية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي ، ومعوقات الثقافة الاجتماعية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي ، ومعوقات الثقافة الاقتصادية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي).

ثانياً : أداة الدراسة الميدانية : -

توجد عدة أدوات بحثية تستخدم لجمع البيانات والمعلومات ومن هذه الأدوات الاستبانة ، وقد اختارت الباحثة الاستبانة كأداة بحثية لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية ؛ نظراً لأنها من الأدوات التي تفيد في تحقيق أهداف الدراسة ، من العينات الكبيرة ، إضافة إلى سهولة تحليل النتائج وتفسيرها .

ثالثاً : تصميم أداة الدراسة الميدانية : -

لتحديد " الأبعاد التربوية والمعوقات الثقافية لعمل المرأة في المجال التطوعي " ، من خلال وضع استبانة لجمع بيانات الدراسة الميدانية لكونها تتفق مع مشكلة الدراسة وأهدافها وباعتبارها وسيلة للحصول على المعلومات والبيانات وتشخيص الواقع القائم ، تم بناء استبانة وجهت إلى عينة من أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعيات التطوعية من خلال الاعتماد على عدد من الإجراءات كما يلي :-

١- الاطلاع على بعض المراجع والدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية .

٢- مراجعة الإطار النظري للدراسة الحالية .

٣- عرض أداة الدراسة - الاستبانة - على مجموعة من السادة المحكمين من الخبراء وأساتذة كلية التربية في بعض الجامعات المصرية للإفادة من خبراتهم في تصميم أدوات الدراسة ، حيث أبدى الجميع ملاحظات عدة استفادت منها الباحثة وعملت علي إعادة صياغة الاستبانة بما يناسب الملاحظات وتم إعدادها وطباعتها بصورة لائقة وجيدة ، وذلك بعد التعديل حسب الملاحظات التي أبداها السادة المحكمون ، بناءً على توصيات واقتراحات المحكمين ولتصبح الاستبانة في صورتها النهائية ولتكون أكثر قدرة على تحقيق أهداف الدراسة . (انظر الملحق رقم ٦ في قائمة الملحق " الاستبانة في صورتها النهائية") .

رابعاً : وصف أداة الدراسة الميدانية (الاستبانة) :

تكونت الاستبانة من :

- ١- بيانات أساسية : وقد تضمنت ، المؤهل الدراسي ، طبيعة العمل في الجمعية ، سنوات العمل في الجمعية الدورات التدريبية أثناء الخدمة في العمل التطوعي .
- ٢- محاور الاستبانة : وقد شمل هذا الجزء من الاستبانة ثلاثة أقسام تضمنت (٨٦) عبارة وهي كالتالي:-

القسم الأول : " واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة القضايا التربوية والتعليمية " ، وتضمن (١٤) عبارة استهدفت الوقوف على واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة القضايا التربوية والتعليمية من وجهة نظر عينة الدراسة .

القسم الثاني : " دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي في محافظة سوهاج وتضمن (١٤) عبارة استهدفت الوقوف على دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي في محافظة سوهاج " ، من وجهة نظر عينة الدراسة .

القسم الثالث : المعوقات الثقافية في مجال العمل التطوعي " ، وتضمن (٥٨) عبارة سعت إلى تحديد المعوقات الثقافية في مجال العمل التطوعي ومنها: معوقات تتعلق بثقافة المتطوعة ذاتها ، ومعوقات الثقافة الإدارية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي، ومعوقات الثقافة الاجتماعية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي ، ومعوقات الثقافة الاقتصادية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي ، من وجهة نظر عينة الدراسة.

خامساً: صدق أداة الدراسة : -

للتأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) استخدمت الباحثة طريقتين لقياس الصدق على النحو التالي:-

١ - صدق المحتوى : -

للتحقق من صدق أداة الدراسة قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة (الاستبانة) بصورتها الأولية على بعض من أساتذة كليات التربية ببعض الجامعات المصرية بغرض التحكيم "انظر ملحق رقم (١) لبيان أسماء السادة المحكمين لصحيفة الاستبانة" ، وذلك للتأكد من مدى ملاءمة الاستبانة للغرض الذي أعدت من أجله ، وما إذا كانت العبارات واضحة وتنتمي إلى المحور المحدد لها ، وإضافة المناسب لكل محور ، وبعد أخذ الملاحظات بعين الاعتبار وعقد لقاءات فردية مع المحكمين لاستيضاح آرائهم تمت إعادة صياغة الأداة ، وحذف بعض العبارات التي لم تلقَ قبولاً من أغلب السادة المحكمين حتى تم التوصل للصورة النهائية لأداة الدراسة والتي تعتبر صادقة في قياس ما وضعت من أجله .

٢ - الصدق الثنائي (الاتساق الداخلي) : -

اعتمدت الباحثة في حساب صدق أداة الدراسة على أسلوب الصدق الثنائي الذي يهدف إلى التعرف على مدى الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال معامل بيرسون الداخلي^(١) "Pearson Correlation" بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لباقي العبارات في فقرات الاستبانة التي تنتمي إليها ؛ لقياس مدى صلاحية العبارات المتضمنة في أداة الدراسة بمعنى "صدق المضمون" وكذلك الاتساق بين الدرجة الكلية للاستبانة ، ودرجة كل محور من محاور الاستبانة كما هو موضح في الجدول الآتي:-

أ- حساب العلاقة الارتباطية بين كل عبارة من عبارات الاستبانة (البالغ عددها ٨٦ مفردة) والدرجة الكلية للاستبانة ككل.

ب- حساب العلاقة الارتباطية بين كل مفردة من مفردات كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية الخاصة بكل محور على حده .

(١) استخدمت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في حساب الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

ج- حساب العلاقات الارتباطية المتبادلة بين كل من محاور الاستبانة و بعضها البعض من ناحية ، و من ناحية أخرى بينها وبين الدرجة الكلية للاستبانة.

وقد تم الاعتماد على معامل الارتباط البسيط لبيرسون (Pearson's correlation coefficient) و الذي يقيس العلاقة بين متغيرين كميين (الدرجات الكلية بمكونات الاستبانة و الدرجة الكلية للاستبانة ككل) ، والخطوات والجدول التالية تبين نتائج هذه الإجراءات :-

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبانة و الدرجة الكلية لها .

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٧٢	١٩	٠.٦٣	٣٧	٠.٧٦	٥٥	٠.٥٣	٧٣	٠.٧٤
٢	٠.٥٩	٢٠	٠.٧٥	٣٨	٠.٧٢	٥٦	٠.٧٥	٧٤	٠.٧٩
٣	٠.٧٨	٢١	٠.٧٧	٣٩	٠.٧٤	٥٧	٠.٧٧	٧٥	٠.٧٥
٤	٠.٨١	٢٢	٠.٦٠	٤٠	٠.٧٠	٥٨	٠.٦٠	٧٦	٠.٦٦
٥	٠.٧٩	٢٣	٠.٦٦	٤١	٠.٧٦	٥٩	٠.٦١	٧٧	٠.٦١
٦	٠.٧٥	٢٤	٠.٧١	٤٢	٠.٧٩	٦٠	٠.٥٥	٧٨	٠.٧٧
٧	٠.٧٧	٢٥	٠.٥٨	٤٣	٠.٨٠	٦١	٠.٦٥	٧٩	٠.٥٨
٨	٠.٦٥	٢٦	٠.٧٢	٤٤	٠.٧٩	٦٢	٠.٧٢	٨٠	٠.٧٢
٩	٠.٦٤	٢٧	٠.٧٦	٤٥	٠.٧٢	٦٣	٠.٧١	٨١	٠.٨٠
١٠	٠.٨٠	٢٨	٠.٦١	٤٦	٠.٧٧	٦٤	٠.٥٨	٨٢	٠.٦٧
١١	٠.٧٨	٢٩	٠.٧٩	٤٧	٠.٦٣	٦٥	٠.٦٢	٨٣	٠.٥٦
١٢	٠.٥٤	٣٠	٠.٧٢	٤٨	٠.٧٥	٦٦	٠.٧٨	٨٤	٠.٧٨
١٣	٠.٧٨	٣١	٠.٧٩	٤٩	٠.٧٩	٦٧	٠.٨٠	٨٥	٠.٦٩
١٤	٠.٤٨	٣٢	٠.٨١	٥٠	٠.٦٦	٦٨	٠.٦٨	٨٦	٠.٨٠
١٥	٠.٧٧	٣٣	٠.٧٩	٥١	٠.٧٧	٦٩			
١٦	٠.٦١	٣٤	٠.٧٩	٥٢	٠.٦١	٧٠			
١٧	٠.٧٠	٣٥	٠.٧٨	٥٣	٠.٥٧	٧١			
١٨	٠.٤٩	٣٦	٠.٥٥	٥٤	٠.٨١	٧٢			

علماً بأن معامل الارتباط : عند مستوى (٠.٠١) = ٠.٥٢ وعند مستوى (٠.٠٥) = (٠.٣٩).

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع عبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمحور بارتباطات موجبة ودالة إحصائياً مما يعني أن جميع عبارات المحور تتمتع بدرجة صدق مرتفعة .

ب- حساب العلاقة الارتباطية بين كل مفردة من مفردات كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية الخاصة بكل محور على حده .

جدول رقم (٣)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات القسم الأول بالدرجة الكلية

م	ر	م	ر
١	٠.٦٢	٨	٠.٧٩
٢	٠.٧٥	٩	٠.٧٧
٣	٠.٨٠	١٠	٠.٨٢
٤	٠.٧٧	١١	٠.٦٦
٥	٠.٥٣	١٢	٠.٥١
٦	٠.٧٣	١٣	٠.٧٤
٧	٠.٨٢	١٤	٠.٧١

علماً بأن معامل الارتباط : عند مستوى (٠.٠١) = ٠.٥٢ وعند مستوى (٠.٠٥) =

(٠.٣٩).

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع عبارات القسم الأول الاستبانة مع الدرجة الكلية للمحور بارتباطات موجبة ودالة إحصائياً ، مما يعني ان جميع عبارات المحور تتمتع بدرجة صدق مرتفعة .

جدول رقم (٤)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات القسم الثاني بالدرجة الكلية

م	ر	م	ر
١	٠.٧٣	٨	٠.٥٨
٢	٠.٧٧	٩	٠.٦٣
٣	٠.٧٩	١٠	٠.٧٨
٤	٠.٨٢	١١	٠.٦٧
٥	٠.٦١	١٢	٠.٥٢
٦	٠.٤٩	١٣	٠.٧٠
٧	٠.٧٠	١٤	٠.٨٣

علماً بأن معامل الارتباط : عند مستوى (٠.٠١) = ٠.٥٢ وعند مستوى (٠.٠٥) = (٠.٣٩).

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع عبارات القسم الثاني للاستبانة مع الدرجة الكلية للمحور بارتباطات موجبة ودالة إحصائياً ، مما يعني أن جميع عبارات القسم الثاني تتمتع بدرجة صدق مرتفعة .

جدول رقم (٥)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات للقسم الثالث بالدرجة الكلية

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٥٨	٤٦	٠.٧٨	٣١	٠.٨٢	١٦	٠.٧٨	١
٠.٧٨	٤٧	٠.٦٦	٣٢	٠.٦٥	١٧	٠.٨٠	٢
٠.٦٧	٤٨	٠.٧٢	٣٣	٠.٧٤	١٨	٠.٦٥	٣
٠.٦٩	٤٩	٠.٥٩	٣٤	٠.٨٠	١٩	٠.٦١	٤
٠.٧١	٥٠	٠.٦٢	٣٥	٠.٦٨	٢٠	٠.٧٥	٥
٠.٦٧	٥١	٠.٥٨	٣٦	٠.٤٩	٢١	٠.٨٠	٦
٠.٨١	٥٢	٠.٧٧	٣٧	٠.٧٠	٢٢	٠.٥٢	٧
٠.٦٩	٥٣	٠.٦٩	٣٨	٠.٧٨	٢٣	٠.٦١	٨
٠.٧٠	٥٤	٠.٨٠	٣٩	٠.٨١	٢٤	٠.٧٧	٩
٠.٨٢	٥٥	٠.٥٦	٤٠	٠.٧٥	٢٥	٠.٨٢	١٠
٠.٥٨	٥٦	٠.٦٠	٤١	٠.٧٩	٢٦	٠.٧١	١١
٠.٦٧	٥٧	٠.٧٧	٤٢	٠.٨١	٢٧	٠.٥٤	١٢
٠.٧٦	٥٨	٠.٦٨	٤٣	٠.٦٤	٢٨	٠.٧٩	١٣
		٠.٨٢	٤٤	٠.٧٣	٢٩	٠.٥٦	١٤
		٠.٧٥	٤٥	٠.٨٠	٣٠	٠.٧٩	١٥

علمًا بأن معامل الارتباط : عند مستوى (٠.٠١) = ٠.٥٢ وعند مستوى (٠.٠٥) =

(٠.٣٩).

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع عبارات القسم الثالث للاستبانة مع الدرجة الكلية للمحور بارتباطات موجبة ودالة إحصائياً ، مما يعني أن جميع عبارات القسم الثالث تتمتع بدرجة صدق مرتفعة .

ج- حساب العلاقات الارتباطية المتبادلة بين كل من أقسام الاستبانة بعضها البعض من ناحية ، و من ناحية أخرى بينها وبين الدرجة الكلية للاستبانة.
كما قامت الباحثة بحساب مدى الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية للاستبانة ودرجة كل قسم من أقسام الاستبانة كما هي موضحة بالجدول التالي :-

جدول رقم (٦)

معاملات ارتباط بيرسون لأقسام الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة

م	المحاور	معامل الارتباط
١	واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة القضايا التربوية والتعليمية.	٠.٩٢
٢	دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي في محافظة سوهاج	٠.٨٨
٣	المعوقات الثقافية في مجال العمل التطوعي	٠.٩١
	الكلية	٠.٩٠

يتضح من الجدول السابق ارتباط الأقسام مع الدرجة الكلية للاستبانة بارتباطات موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) ، مما يعني أن الاستبانة تتمتع بدرجة صدق مرتفعة .

سادساً: ثبات أداة الدراسة :-

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم استخدام طريقة إعادة التطبيق ، حيث تم تطبيق أداة الدراسة - الاستبانة - في المرة الأولى على عينة قوامها أربعون (٤٠) من المتطوعات بإحدى الجمعيات التطوعية ، وذلك في شهر مارس ٢٠١٧م ثم أعيد تطبيقها مرة أخرى بعد مرور شهراً على التطبيق الأول أي في شهر أبريل ٢٠١٧م ، وقد تم تطبيق الصورة النهائية للاستبانة ، ثم قامت الباحثة بحساب معامل الثبات عن طريق معامل الارتباط (ر) بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني ، باستخدام المعادلة العامة للارتباط معادلة (سبيرمان) .

وبتطبيق المعادلة باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) تبين أن معامل الارتباط

لأداة الدراسة كالتالي:-

$r = (0.88)$ ، وهي درجة مناسبة تدل على تمتع الاستبانة بمستوى ثبات مرتفع .

كما استخدمت الباحثة معامل " ألفا كرونباخ Alpha-Crombach " (١) لقياس

معامل الثبات لأداة الدراسة ، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي :-
جدول رقم (٧) قيم معامل الثبات لأداة الدراسة

رقم الاستبانة	الاستبانة
معامل الثبات "ألفا"	العينة
	٠.٩٠

يتضح من الجدول السابق أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية بمعادلة سبيرمان - براون: Spearman - Brown

معادلة سبيرمان - براون : (حسام الدين محمد مازن ، ٢٠١٢م ، ١٤٦) .

$$r_{\text{أأ}} = \frac{2r}{1+r}$$

حيث : $r_{\text{أأ}}$ = معامل ثبات الاستبانة .

r = معامل الارتباط درجات النصف الفردي والنصف الزوجي .

$$\begin{aligned} & \text{معامل الثبات سبيرمان - براون} = ٠.٩٠ \\ & \text{معامل الصدق الذاتي} = \text{الثبات} = ٠.٩٠ \end{aligned}$$

(١) استخدمت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في حساب معامل الثبات "ألفا كرونباخ" .

سابعا : عينة الدراسة ومواصفاتها : -

جدول رقم (٨)

توزيع أفراد عينة الدراسة الميدانية على الجمعيات التطوعية عينة الدراسة بمدينة سوهاج

م	اسم الجمعية	نوع الجمعية (تنمية- رعاية) (المتطوعات		أعضاء مجلس الإدارة	
			العدد	النسبة من العينة الكلية	العدد	النسبة من العينة الكلية
١	جمعية تحسين أوضاع المرأة والطفل .	تنمية	٤٣	%١٨.٦	٧	%١٣.٥
٢	جمعية دار الحبيب .	رعاية	٢٠	%٨.٧	٦	%١١.٥
٣	جمعية رسالة للأعمال الخيرية .	رعاية	٣٧	%١٦	٥	%٩.٦
٤	جمعية الإمام الغزالي .	رعاية	٢٥	%١٠.٨	٥	%٩.٦
٥	جمعية صحبة الخير .	تنمية	١٩	%٨.٢	٦	%١١.٥
٦	جمعية الحكمة الخيرية .	رعاية	١٨	%٧.٨	٥	%٩.٦
٧	جمعية الصفا والمروة الخيرية .	رعاية	١٠	%٤.٣	٧	%١٣.٥
٨	جمعية النخبة .	تنمية	٢٤	%١٠.٤	٤	%٧.٧
٩	جمعية النور الخيرية لتنمية المجتمع .	تنمية	٣٥	%١٥.٢	٧	%١٣.٥
	الإجمالي		٢٣١	%١٠٠	٥٢	%١٠٠

ينضح من الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة (٢٨٣) على الجمعيات التطوعية المختلفة بمدينة سوهاج سواء جمعيات الرعاية أو التنمية من حيث عدد المتطوعات وعدد أعضاء مجلس الإدارة ، ونسبة كل جمعية من العدد الكلي مع العلم بأن أعداد المتطوعات وأعضاء الجمعيات التطوعية غير ثابت ويتوقف على ظروف ومتطلبات كل عضو وكل متطوع ، كما أن عدد أعضاء مجلس الإدارة غالباً ما يكون سبعة أعضاء .

المعالجة الإحصائية : -

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها ، تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة ، من خلال حساب الأوزان النسبية وحدود الثقة حولها للاستبانة ؛ لمعرفة مستوى تحقق كل عبارة وذلك وفقاً للخطوات التالية:-

- حساب تكرارات استجابة أفراد العينة على الاستبانة لكل عبارة تحت كل بديل من بدائل الإجابة وهي (يتحقق - يتحقق إلى حد ما - لا يتحقق) أو (موافق - موافق إلى حد ما ، غير موافق) .
- إعطاء موازين رتب لكل بديل من بدائل الاستجابة على النحو التالي يتحقق - موافق (٣) ، يتحقق إلى حد ما - موافق إلى حد ما (٢) ، لا يتحقق - غير موافق (١) .
- ضرب تكرار كل عبارة في الميزان الرقمي لبديل الاستجابة ثم جمع حاصل الضرب للحصول على درجة الاستجابة الكلية لكل عبارة.
- الحصول على الوزن النسبي لكل ممارسة ؛ وذلك بحساب الدرجة الكلية " مجموع الأوزان النسبية " لكل عبارة على عدد أفراد العينة مضروباً في أعلى وزن نسبي رقمي للاستجابة وهو ٣ من خلال العلاقة التالية:-

$$ق = \frac{ك١ \times ٣ + ك٢ \times ٢ + ك٣ \times ١}{ن٣}$$

حيث : ق هي الوزن النسبي للعبارة .

ك١ = عدد تكرارات يتحقق أو موافق .

ك٢ = عدد تكرارات يحقق إلى حد ما أو موافق إلى حد ما .

ك٣ = عدد تكرارات لا يتحقق أو غير موافق .

ن = عدد أفراد العينة .

تقدير الخطأ المعياري بالنسبة لشدة الموافقة على كل عبارة من عبارات الاستبانة من المعادلة

$$\text{الخطأ المعياري (خ.م)} = \sqrt{\frac{أ \times ب}{ن}}$$

التالية :

حيث : أ = نسبة متوسط شدة الموافقة على العبارة ٠.٦٧ .

ب = ١ - أ = ١ - ٠.٦٧ = ٠.٣٣ .

ن = عدد أفراد العينة = ٢٨٣ .

$$\text{الخطأ المعياري (خ.م)} = \sqrt{\frac{٠.٦٧ \times ٠.٣٣}{٢٨٣}} = ٠.٠٢٧$$

تعيين حدود الثقة التي تحصر المدى الذي يحدد وجود متوسطات مجموعات الأفراد فيه حول المتوسط الحقيقي (نسبة شدة الموافقة) ، وتم حساب حدود الثقة من القانون التالي:-

حدود الثقة حول الوزن النسبي = $0.67 \pm$ الخطأ المعياري $\times 1.96$ ، وذلك عند درجة ثقة 0.95 ودرجة شك 0.05 وذلك كما يلي :-

$$\text{الحد الأعلى} = 0.67 + 0.027 \times 1.96 = 0.72$$

$$\text{الحد الأدنى} = 0.67 - 0.027 \times 1.96 = 0.61$$

- العبارات التي لها وزن نسبي أكبر من أو يساوي الحد الأعلى (0.72) تعتبر محققة .
- العبارات التي لها وزن نسبي ينحصر بين الحد الأعلى (0.72) والحد الأدنى (0.61) تعتبر عبارة غير واضحة التحقق .
- العبارات التي لها وزن نسبي أقل من أو يساوي الحد الأدنى (0.61) تعتبر عبارة غير محققة .

تعيين حدود الثقة التي تحصر المدى الذي يحدد وجود متوسطات مجموعات الأفراد فيه حول المتوسط الحقيقي (نسبة شدة الموافقة) ، وتم حساب حدود الثقة من القانون التالي :-

حدود الثقة حول الوزن النسبي = $0.67 \pm$ الخطأ المعياري $\times 1.96$ ، وذلك عند درجة ثقة 0.95 ودرجة شك 0.05 وذلك كما يلي :-

$$\text{الحد الأعلى} = 0.67 + 0.027 \times 1.96 = 0.72$$

$$\text{الحد الأدنى} = 0.67 - 0.027 \times 1.96 = 0.61$$

- وقد راعت الباحثة عند حساب التحليل الإحصائي وحساب حدود الثقة وتحليل النتائج التي تم التوصل إليها ما يلي (صفوت فرج ، ٢٠٠١م ، ١٩٨) .
- العبارات التي لها وزن نسبي أكبر من أو يساوي الحد الأعلى (0.72) تعتبر محققة أو موافق عليها من أفراد العينة .

- العبارات التي لها وزن نسبي ينحصر بين الحد الأعلى (0.72) والحد الأدنى (0.61) تعتبر عبارة محققة بدرجة متوسطة أو موافق عليها إلى حد ما من أفراد العينة .

- العبارات التي لها وزن نسبي أقل من أو يساوي الحد الأدنى (0.61) تعتبر عبارة غير محققة أو غير موافق عليها من أفراد العينة .

نتائج الدراسة الميدانية :

نتائج المحور الأول : واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة

القضايا التربوية والتعليمية :-

وتضمن هذا (١٤) أربع عشرة عبارة استهدفت الوقوف على " واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة القضايا التربوية والتعليمية من وجهة نظر عينة الدراسة " ، وقد جاءت استجابات أفراد العينة على النحو الآتي :-

أ : عبارات تتحقق لدى أفراد العينة وحاصلة على متوسط أعلى من ٠.٧٢ :-

حيث بلغ عدد العبارات التي جاءت ذات دلالة لدى أفراد العينة ثمان عبارات يمكن

تحديدها من خلال الجدول التالي :-

جدول رقم (٩)

عبارات تتحقق حول " واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة القضايا التربوية والتعليمية "

م	العبرة	نسبة متوسط الاستجابة	الدلالة
١	تقدم جمعيات العمل التطوعي في مدينة سوهاج الرعاية الصحية لذوي الاحتياجات الخاصة	٠.٨٠	تتحقق
٢	تسعى جمعيات العمل التطوعي في مدينة سوهاج إلى علاج مشكلة الأمية وتعليم الكبار.	٠.٧٧	تتحقق
٣	تسهم جمعيات العمل التطوعي في مدينة سوهاج في خدمة البيئة والمحافظة على نظافتها.	٠.٧٣	تتحقق
٥	تسهم جمعيات العمل التطوعي في مدينة سوهاج في تنظيم برامج التعليم (تحفيظ القرآن الكريم) .	٠.٧٩	تتحقق
٦	تعقد جمعيات العمل التطوعي في مدينة سوهاج ندوات متخصصة للتوعية بخطورة التدخين وإدمان المخدرات .	٠.٨١	تتحقق
٧	تحرص جمعيات العمل التطوعي في مدينة سوهاج على تدعيم المشروعات الصغيرة لبعض الأسر الفقيرة .	٠.٧٦	تتحقق
٨	تسهم جمعيات العمل التطوعي في مدينة سوهاج في نشر الوعي الصحي وتكوين العادات الصحية لدى المتعلمين .	٠.٧٨	تتحقق
١٢	تسعى جمعيات العمل التطوعي في مدينة سوهاج إلى تنظيم القوافل الدعوية .	٠.٧٣	تتحقق

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي :-

- أن العبارات التي جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة حولها تزيد عن الحد الأعلى لمتوسط الثقة وهو ٠.٧٢ ، مما يدل على أن عينة الدراسة ترى أن هذا الواقع متحقق وهذه العبارات تفسيرها كالتالي:-

- أن التطوع والعطاء مفتوح أمام كل شخص في المجتمع سواء أكان ذكراً أم أنثى ، صغيراً أم كبيراً ، ومجالات العمل التطوعي كثيرة ومتنوعة ، وكل شخص عليه أن يقوم بالعمل الذي يقدر عليه ويتناسب مع إمكانياته ، فمثلاً المعلمون يستطيعون تعليم غيرهم بفتح فصول لمحو الأمية أو لتقوية الطلاب في المواد التي يقومون بتدريسها ، والحرفيون يستطيعون تعليم غيرهم من الصبيان الحرفة أو المهنة التي يعملون بها ، وهكذا كل صاحب مهنة أو عمل يستطيع أن يقدم لمجتمعه ولأبنائه المساعدة والعون من خلال أبواب التطوع المتعددة.

- أن الجمعيات التطوعية بمدينة سوهاج تقدم خدمات جليّة لأبناء المدينة خاصة فيما يتعلق بالقضايا التعليمية أو التربوية وذلك من حيث الرعاية الصحية أو تعليم الكبار أو المحافظة على البيئة ونظافتها أو تحفيظ القرآن الكريم لأبناء المدينة أو عقد الندوات لتوعية أبناء المدينة بخطورة التدخين والمخدرات أو مساعدة أبناء المدينة في إقامة مشروعات صغيرة تكون مصدر دخل لبعض الأسر الفقيرة وهذا ما أكدته نتائج استجابات أفراد العينة من خلال الجدول ؛ حيث جاءت الأوزان النسبية لعبارات الجدول جميعها أكبر من الحد الأعلى لحدود الثقة لأفراد العينة .

ب : العبارات غير واضحة التحقق لدى أفراد العينة ؛ -

بلغ عدد هذه العبارات غير واضحة التحقق لدى أفراد العينة ثلاث عبارات يمكن تحديدها من خلال الجدول التالي :-

جدول رقم (١٠)

عبارات غير واضحة التحقق حول واقع "واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث " خدمة القضايا التربوية والتعليمية"

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الدلالة
٩	تقييم جمعيات العمل التطوعي في مدينة سوهاج ندوات ومحاضرات وأمسيات دينية وثقافية .	٠.٦٤	غير واضحة التحقق
١١	تفرس جمعيات العمل التطوعي في مدينة سوهاج حب العلم و البحث العلمي لدى المتعلمين .	٠.٦١	غير واضحة التحقق

م	العبارة	نسبة متوسط الاستجابة	الدلالة
١٤	تفتح جمعيات العمل التطوعي في مدينة سوهاج فصول لتقوية الطلاب الذين يعاونون من ضعف في التحصيل التعليمي .	٠.٦٢	غير واضحة التحقق

يضح من خلال الجدول السابق ، ومن خلال استجابات أفراد عينة الدراسة ما يلي:-

- أن عبارات الجدول الثلاث جاءت الأوزان النسبية الخاصة بها محصورة بين الحد الأدنى والأعلى لحدود الثقة ، وهذا يعني أن استجابات أفراد العينة حول هذه العبارات كانت غير واضحة الدلالة ، ويمكن تفسير ذلك بأن أفراد العينة غير متأكدين بأن الجمعيات التطوعية بالمدينة تقوم بذلك ، وقد يكون السبب في ذلك هو أن أفراد العينة غير مدركين أن هذه الجهود قد تكون من صميم جهود الجمعيات التطوعية رغم أنها بالفعل قد تكون من صميم جهودها ؛ لذا جاءت استجاباتهم حولها غير واضحة الدلالة .

ج: عبارات لا تتحقق لدى أفراد العينة : -

بلغ عدد العبارات غير الدالة لدى أفراد العينة ثلاث عبارات ، وجاءت استجابات أفراد

العينة كما هو موضح في الجدول التالي:-

جدول (١١)

عبارات لا تتحقق حول واقع " العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة القضايا التربوية والتعليمية "

م	العبارة	نسبة متوسط الاستجابة	الدلالة
٤	تحرص جمعيات العمل التطوعي في مدينة سوهاج على تقديم العون أثناء الكوارث الطبيعية .	٠.٤٥	لا تتحقق
١٠	يسهم العمل التطوعي في مدينة سوهاج في إنشاء مكتبات عامة .	٠.١٩	لا تتحقق
١٣	تسهم جمعيات العمل التطوعي في مدينة سوهاج في تنظيم الدورات التدريبية للعاملين في ميدان التربية والتعليم .	٠.٤٣	لا تتحقق

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي : -

- جميع العبارات التي وردت بالجدول كانت متوسطات استجابات أفراد العينة حولها أقل من الحد الأدنى لحدود الثقة وهذا يعني أن أفراد العينة يرون أن الجمعيات التطوعية بمدينة سوهاج لا يؤديون هذه الخدمات ، ويمكن تفسير ذلك بأنه قد لا يكون بالفعل من صميم عمل

الجمعيات التطوعية تقديم العون أثناء الكوارث الطبيعية على اعتبار أن هذا من صميم عمل الهيئات والحكومات ، أما عن إنشاء مكاتب عامة أو تنظيم دورات تدريبية للعاملين في ميدان التربية والتعليم فقد يكون هذا من صميم عمل المؤسسات المعينة بالعملية التعليمية في الأساس وليس الجمعيات التطوعية .

نتائج المحور الثاني : دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي في محافظة سوهاج : -

تضمن هذا المحور (١٤) أربع عشرة عبارة استهدفت الوقوف على دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي في محافظة سوهاج من وجهة نظر عينة الدراسة ، وقد جاءت استجابات أفراد العينة على النحو الآتي :-

أ : عبارات تتحقق لدى أفراد العينة : -

حيث بلغ عدد العبارات التي تتحقق لدى أفراد العينة عشرة عبارات يمكن تحديدها من

خلال الجدول التالي : -

جدول (١٢)

عبارات تتحقق حول " دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي في محافظة سوهاج "

م	العبارة	نسبة متوسط الاستجابة	الدلالة
١٥	اكتساب مهارات جديدة عن طريق العمل والتجربة والتطبيق .	٠.٨٦	تتحقق
١٦	استثمار أوقات الفراغ في أعمال اجتماعية تحقيق الإشباعات المعنوية المختلفة .	٠.٨٩	تتحقق
١٧	تعزيز العلاقات العامة والاجتماعية بشكل كبير.	٠.٨١	تتحقق
١٨	الحصول على الأجر من الله سبحانه وتعالى .	٠.٨٩	تتحقق
١٩	الحصول على خبرات جديدة .	٠.٨٨	تتحقق
٢٠	تعزيز الثقة بالنفس وتحمل المسؤولية .	٠.٧٩	تحقق
٢١	الحصول على مكانة في المجتمع .	٠.٧٤	تتحقق
٢٢	صنع حياة أفضل للآخرين .	٠.٨١	تتحقق
٢٦	الرغبة في تحقيق الذات والدفاع عن القيم ونشر المبادئ التي يؤمن بها الإنسان .	٠.٧٨	تتحقق
٢٨	تنمية دواعي التطوع لأن الإنسان يخرج من ذاته إلى مساعدة الآخرين .	٠.٨٠	تتحقق

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي :-

- أن العبارات التي جاءت بالجدول كانت استجابات أفراد عينة الدراسة حولها تزيد عن الحد الأعلى لمتوسط الثقة وهو ٠.٧١ ، مما يدل على أن عينة الدراسة ترى أن هذا الواقع متحقق .

- أن أفراد العينة يرون أن من دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي أمور كثيرة منها على سبيل المثال لا الحصر : اكتساب مهارات جديدة ، استثمار أوقات الفراغ ، تعزيز العلاقات العامة والاجتماعية ، الحصول على الأجر من الله سبحانه وتعالى ، تعزيز الثقة بالنفس وتحمل المسؤولية ، صنع حياة أفضل للآخرين ، الرغبة في تحقيق الذات والدفاع عن القيم ونشر المبادئ التي يؤمن بها الإنسان ، تنمية دواعي التطوع لأن الإنسان يخرج من ذاته إلى مساعدة الآخرين ، وترى الباحثة أن هذه الدواعي تستحق بالفعل السعي وراء تحقيقها فهي بالفعل جديرة بالاهتمام والسعي إلى الوصول إليها في أي مجال حتى وإذا كان العمل التطوعي .

ب : العبارات غير واضحة التحقق لدى أفراد العينة :

بلغ عدد هذه العبارات غير واضحة الدلالة لدى أفراد العينة أربع عبارات يمكن تحديدها من خلال الجدول التالي :-

جدول (١٣)

عبارات غير واضحة الدلالة حول " دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي في محافظة سوهاج "

م	العبرة	نسبة متوسط الاستجابة	الدلالة
٢٣	تعلم العمل بروح ومبدأ الفريق الواحد .	٠.٦٥	غير واضحة التحقق
٢٤	تعزيز مبدأ التشاركية والمشاركة .	٠.٦٨	غير واضحة التحقق
٢٥	الحاجة إلى الاتصال بالآخرين .	٠.٦٢	غير واضحة التحقق
٢٧	التبرم من العمل الرسمي والبحث عن عمل يحررنا من الروتين والرتابة .	٠.٦٣	غير واضحة التحقق

يتضح من خلال الجدول السابق ، ومن خلال استجابات أفراد عينة الدراسة ما يلي :-

- عبارات الجدول السابق الأربع جاءت استجابات أفراد العينة حولها محصورة بين الحد الأدنى والأعلى لحدود الثقة وهذا يعني أن استجابات أفراد العينة حول هذه العبارات جاءت

غير واضحة الدلالة ، ويمكن تفسير ذلك بأن أفراد العينة غير متأكدين أن هذه الأمور يمكن تحقيقها عن طريق العمل التطوعي بصفة خاصة على اعتبار أن هذه الأمور يمكن تحقيقها والوصول إليها عن طريق أي عمل جماعي يقوم به عدد كبير من الأفراد .
نتائج القسم الثاني : المعوقات الثقافية في مجال العمل التطوعي :-

وتضمن هذا القسم (٥٨) ثماني وخمسين عبارة استهدفت الوقوف على أهم المعوقات الثقافية في مجال العمل التطوعي ومنها :-

أولا : معوقات تتعلق بثقافة المتطوعة ذاتها : -

ويتضمن (١٦) ست عشرة عبارة تستهدف الوقوف على واقع معوقات تتعلق بثقافة المتطوعة ذاتها ، من وجهة نظر عينة الدراسة ، وقد جاءت استجابات أفراد العينة على النحو الآتي :-

أ : عبارات تتحقق لدى أفراد العينة : -

حيث بلغ عدد العبارات التي تتحقق لدى أفراد العينة عشر عبارات يمكن تحديدها من خلال الجدول التالي :-

جدول (١٤)

عبارات تتحقق حول واقع " المعوقات التي تتعلق بثقافة المتطوعة ذاتها "

م	العبارة	نسبة متوسط الاستجابة	الدلالة
٢٩	الجهل بأهمية العمل التطوعي .	٠.٧٨	تتحقق
٣٠	الجهل بأهداف العمل التطوعي .	٠.٨٠	تتحقق
٣١	ضعف القدرة على إجادة العمل المطلوب .	٠.٧٩	تتحقق
٣٣	عدم وجود وقت كاف للتطوع .	٠.٧٧	تتحقق
٣٨	الانشغال بالعمل والوظيفة والاهتمام بالوضع الذاتي المادي والأسري أو البحث عن لقمة العيش .	٠.٧٢	تتحقق
٣٩	الانشغال بالأعمال المنزلية .	٠.٨٠	تتحقق
٤١	عدم وجود حوافز مادية ومعنوية للعمل التطوعي .	٠.٧٣	تتحقق
٤٢	ضعف التجربة والخوف من الفشل .	٠.٧٢	تتحقق
٤٣	الحصول على إذن ولي الأمر في بعض الأحيان .	٠.٧٥	تتحقق
٤٤	البيئة التي تعيش فيها المرأة قد لا تكون داعمة لها للعمل في هذا المجال .	٠.٧٦	تتحقق

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي :-

- أن العبارات التي جاءت بالجدول كانت استجابات أفراد عينة الدراسة حولها تزيد عن الحد الأعلى لمتوسط الثقة وهو ٠.٧٢ ، مما يدل على أن عينة الدراسة ترى أن هذا الواقع متحقق ، وأن هذه المعوقات تعد بالفعل معوقات شخصية أمام المرأة في مجال العمل التطوعي .

- ذكر أفراد العينة أن من المعوقات التي تعوق المرأة عن العمل في المجال التطوعي أمور كثيرة منها : ضعف التجربة والخوف من الفشل ، ومنها الانشغال بالأعمال المنزلية ، ومنها البيئة التي تعيش فيها المرأة قد لا تكون داعمة لها للعمل في هذا المجال ، ومنها الجهل بأهداف وأهمية العمل التطوعي ، وترى الباحثة أن هذه المعوقات كفيلة بأن تعوق أي إنسان عن العمل والنجاح في أي مجال من مجالات الحياة .

ب : عبارات غير واضحة التحقق لدى أفراد العينة : -

بلغ عدد هذه العبارات غير واضحة التحقق لدى أفراد العينة أربع عبارات يمكن تحديدها من خلال الجدول التالي :-

جدول (١٥)

عبارات غير واضحة الدلالة حول واقع " المعوقات التي تتعلق بثقافة المتطوعة ذاتها "

م	العبارة	نسبة متوسط الاستجابة	الدلالة
٣٢	السعي نحو تحقيق مكاسب شخصية .	٠.٦٢	غير واضحة التحقق
٣٤	استغلال مرونة التطوع إلى حد التسبب والاستهتار.	٠.٦١	غير واضحة التحقق
٣٦	العزوف عن التطوع بسبب بعد المؤسسات التطوعية عن محل السكن أو الإقامة .	٠.٦٥	غير واضحة التحقق
٤٠	عدم وجود الرغبة والدافع للعمل التطوعي .	٠.٦٣	غير واضحة التحقق

يتضح من خلال الجدول السابق ، ومن خلال استجابات أفراد عينة الدراسة ما

يلي:-

- أن العبارات التي جاءت بالجدول كانت استجابات أفراد العينة حولها محصورة بين الحد الأدنى والأعلى لحدود الثقة وهذا يعني أن هذه العبارات غير واضحة الدلالة لدى أفراد العينة ، وقد يكون السبب في ذلك هو عدم فهم أفراد العينة المقصود من العبارات السابقة ، فمثلا العبارة الأولى المقصود منها أن سعي بعض الأفراد نحو تحقيق مكاسب شخصية خاصة يعد

معوق من معوقات العمل في المجال التطوعي ؛ وذلك لأن العمل التطوعي من المفترض ألا يسعى المهتمون به إلى تحقيق مكاسب شخصية بل الحرص على خدمة الآخرين وابتغاء الأجر من المولى عز وجل ، وبالنسبة للعبارة الثانية فالمقصود منها أن المرونة التي يتميز بها العمل التطوعي قد يُساء استغلالها من البعض إلى الحد الذي يترتب عليه التسبب والاستهتار ، وبالنسبة للعبارة الثالثة فالمقصود منها أن العزوف عن التطوع قد يكون سببه بعد المؤسسات التطوعية عن محل السكن أو الإقامة مما يجعل المتطوع يعاني في ذهابه وعودته إلى المؤسسات التطوعية وليس سبباً آخر ، وبالنسبة للعبارة الرابعة فالمقصود منها أن عدم وجود الرغبة والدافع للعمل التطوعي لدى المتطوع قد يكون معوقاً شخصياً .

ج : عبارات لا تتحقق لدى أفراد العينة :

بلغ عدد العبارات التي لا تتحقق لدى أفراد العينة عبارتين ، وجاءت استجابات أفراد العينة حولهما كما هو موضح في الجدول التالي :-

جدول (١٦)

عبارات لا تتحقق حول واقع " المعوقات التي تتعلق بثقافة المتطوعة ذاتها "

م	العبارة	نسبة متوسط الاستجابة	الدلالة
٣٥	الشعور بعدم الالتزام بأداء العمل التطوعي في وقت محدد .	٠.٤٨	لا تتحقق
٣٧	ضعف الثقة بالنفس وضعف القدرة على تحمل المسؤولية .	٠.٥١	لا تتحقق

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي :-

- أن العبارتين اللتين وردتا بالجدول جاءت استجابات أفراد العينة حولهما أقل من الحد الأدنى لحدود الثقة مما يدل على أن أفراد العينة لا يوافقون على أن ما جاء بالعبارتين يعد معوقاً شخصياً أمام المرأة للعمل في المجال التطوعي .

ثانياً : معوقات الثقافة الإدارية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي :

وتضمّن (١٨) ثماني عشرة عبارة تستهدف الوقوف على واقع معوقات الثقافة الإدارية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي ، من وجهة نظر عينة الدراسة ، وقد جاءت استجابات أفراد العينة على النحو التالي :-

أ : عبارات تتحقق لدى أفراد العينة :

حيث بلغ عدد العبارات التي تتحقق لدى أفراد العينة عشرة عبارات يمكن تحديدها من خلال الجدول التالي :-

جدول (١٧)

عبارات ذات دلالة حول واقع " معوقات الثقافة الإدارية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي "

م	العبارة	نسبة متوسط الاستجابة	الدلالة
٤٥	قلة عدد المتطوعات .	٠.٨٦	تتحقق
٤٦	عدم وجود قاعدة بيانات رسمية داخل المؤسسات التطوعية .	٠.٧٥	تتحقق
٤٧	ضعف القدرات التخطيطية والتنظيمية .	٠.٨٣	تتحقق
٤٨	عدم التقدير المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع .	٠.٧٧	تتحقق
٤٩	عدم وضوح الأدوار داخل الجمعيات التطوعية .	٠.٧٤	تتحقق
٥٠	صعوبة التعامل مع اللوائح والقوانين .	٠.٧٢	تتحقق
٥٣	عدم وضع المتطوع في العمل المناسب لميوله وقدراته واستعداده .	٠.٧٨	تتحقق
٥٤	عدم وجود التدريب الكافي لدى الجمعيات التطوعية .	٠.٧٣	تتحقق
٥٥	عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار المناسب حسب رغبتهم .	٠.٧٦	تتحقق
٥٧	عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل .	٠.٧١	تتحقق

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي :-

- أن العبارات التي جاءت بالجدول كانت استجابات أفراد عينة الدراسة حولها تزيد عن الحد الأعلى لمتوسط الثقة وهو ٠.٧٢ ، مما يدل على أن عينة الدراسة ترى أن هذا الواقع متحقق ، وأن هذه المعوقات تعد بالفعل معوقات إدارية في مجال العمل التطوعي .
- أن المعوقات الإدارية التي وردت بعبارات الجدول تمثل حقاً معوقات تقف في سبيل تحقيق الجمعيات التطوعية لأهدافها ومن هذه المعوقات على سبيل المثال لا الحصر : قلة عدد المتطوعين والمتطوعات ، عدم وجود قاعدة بيانات رسمية داخل المؤسسات التطوعية ، صعوبة التعامل مع اللوائح والقوانين ، عدم وضع المتطوع في العمل المناسب لميوله وقدراته واستعداده ، عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار المناسب حسب رغبتهم عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم

بالمعمل ، ضعف القدرات التخطيطية والتنظيمية ، عدم وضوح الأدوار داخل الجمعيات التطوعية .

ب : عبارات غير واضحة التحقق لدى أفراد العينة : -

بلغ عدد هذه العبارات غير واضحة التحقق لدى أفراد العينة ثلاث عبارات يمكن تحديدها من خلال الجدول التالي :-

جدول (١٨)

عبارات غير واضحة التحقق حول واقع " معوقات الثقافة الإدارية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي "

م	العبارة	نسبة متوسط الاستجابة	الدلالة
٥١	البيروقراطية والخوف على المناصب والكراسي .	٠.٦٣	غير واضحة التحقق
٥٢	عدم وجود لوائح وأنظمة تنظم العمل الاجتماعي التطوعي .	٠.٦٦	غير واضحة التحقق
٦٢	عدم التجانس بين الفريق العامل في الجمعية وبين المتطوعين .	٠.٦٢	غير واضحة التحقق

يتضح من خلال الجدول السابق ، ومن خلال استجابات أفراد عينة الدراسة ما يلي

:-

- أن العبارات التي وردت بالجدول جاءت استجابات أفراد العينة حولها محصورة بين الحد الأدنى والأعلى لحدود الثقة وهذا يعني عدم وضوح دلالة هذه العبارات لدى أفراد العينة ، ويمكن تفسير ذلك بعدم فهم أفراد العينة المقصود من هذه العبارات ، فمثلا العبارة الأولى : المقصود منها أن الروتين والبيروقراطية وحرص بعض الأشخاص على مناصبهم وعدم رغبتهم في التطوير والتجديد يمثل معوقاً إدارياً خطيراً يقف أمام تطوير العمل التطوعي والنهوض به ، أما بالنسبة للعبارة الثانية : فالمقصود منها أن عدم وجود لوائح وأنظمة خاصة بالعمل التطوعي والاعتماد على لوائح وأنظمة العمل الأخرى يمثل معوقاً إدارياً يقف أمام تطوير وتجديد العمل التطوعي ، وبالنسبة للعبارة الثالثة : فالمقصود منها أن عدم التجانس والمودة بين أعضاء مجلس والعاملين بالجمعيات التطوعية يمثل معوقاً إدارياً يعرقل العمل ويؤثر على تقدمه أو قد يكون السبب أن هذه الأشياء بالفعل غير موجودة بالجمعيات التطوعية ؛ لذا جاءت استجابات أفراد العينة حولها غير واضحة الدلالة .

ج: العبارات غير الدالة لدى أفراد العينة :

بلغ عدد العبارات التي لا تتحقق لدى أفراد عينة الدراسة خمس عبارات ، وجاءت استجابات أفراد العينة حولها كما هو موضح في الجدول التالي :-
جدول (١٩)

عبارات لا تتحقق حول واقع " معوقات الثقافة الإدارية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي "

م	العبرة	نسبة متوسط الاستجابة	الدالة
٥٩	البعد عن الطموح والرضا بالواقع دون محاولة تغييره .	٠.٣٧	لا تتحقق
٥٦	عدم الإعلان الكافي عن أهداف المؤسسة وأنشطتها .	٠.٣١	لا تتحقق
٥٨	اعتبار أعمال الجمعية من الأسرار المغلقة التي يجب عدم مناقشتها مع الآخرين .	٠.٢٩	لا تتحقق
٦٠	إرهاق كاهل المتطوع بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية .	٠.٤٢	لا تتحقق
٦١	المحاباة في إسناد الأعمال ، وتعيين العاملين من الأقارب من غير ذوي الكفاءة .	٠.٥٢	لا تتحقق

يتضح من بيانات الجدول السابق مجموعة من النتائج هي كما يلي :-

- أن العبارات التي وردت بالجدول كانت نسبة متوسط استجابة أفراد العينة حولها أقل من الحد الأدنى لحدود الثقة مما يدل على أن أفراد العينة لا يوافقون على أن هذه المعوقات موجودة بالعمل التطوعي ، وكذلك لا تمثل معوقات إدارية للعمل في هذا المجال .

ثالثاً : معوقات الثقافة الاجتماعية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي :-

ويتضمن (١٣) ثلاث عشرة عبارة تستهدف الوقوف على واقع معوقات الثقافة الاجتماعية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي ، من وجهة نظر عينة الدراسة ، وقد جاءت استجابات أفراد العينة على النحو التالي :-

أ : عبارات تتحقق لدى أفراد العينة :

حيث بلغ عدد العبارات التي تتحقق لدى أفراد العينة تسع عبارات يمكن تحديدها من خلال

الجدول التالي :-

جدول (٢٠)
عبارات تتحقق حول واقع " معوقات الثقافة الاجتماعية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل
التطوعي "

م	العبرة	نسبة متوسط الاستجابة	الدلالة
٦٣	ضعف الوعي المجتمعي بدور العمل التطوعي وأهميته في التنمية .	٠.٨١	تتحقق
٦٤	عدم وجود مكافآت أو عوامل تحفيز للعمل التطوعي.	٠.٨٣	تتحقق
٦٥	الروتين في العمل التطوعي ، وشعور المتطوعين بأن عملهم لن يغير في الواقع شيئاً .	٠.٧٣	تتحقق
٦٦	عدم وجود نظام موحد للتطوع مما أفقد العمل التطوعي كينونته ، وجعله يسير من غير تخطيط أو تنظيم .	٠.٧٥	تتحقق
٦٨	تدني ثقافة التطوع بشكل كبير في كثير من المجتمعات العربية .	٠.٨٠	تتحقق
٦٩	عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر.	٠.٨٦	تتحقق
٧٢	ضعف التنسيق بين الجمعيات الأهلية المختلفة .	٠.٨١	تتحقق
٧٣	قدم أساليب العمل التطوعي وافتقارها إلى الإبداع والتأثير .	٠.٧٢	تتحقق
٧٤	عدم وجود آليات تنظم العمل التطوعي بوضوح وشفافية .	٠.٧٤	تتحقق

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي :-

- أن العبارات التي جاءت بالجدول كانت استجابات أفراد عينة الدراسة حولها تزيد عن أو تساوي الحد الأعلى لمتوسط الثقة وهو ٠.٧٢ ، مما يدل على أن عينة الدراسة ترى أن هذا الواقع متحقق ، وأن هذه المعوقات تمثل بالفعل معوقات اجتماعية في مجال العمل التطوعي .
- أن المعوقات الاجتماعية التي تقف في سبيل تقدم العمل التطوعي والنهوض به كثيرة ومنها على سبيل المثال لا الحصر : ضعف الوعي المجتمعي بدور العمل التطوعي وأهميته في التنمية ، ومنها الروتين في العمل التطوعي وشعور المتطوعين بأن عملهم لن يغير في الواقع شيئاً ، ومنها عدم وجود نظام موحد للتطوع مما أفقد العمل التطوعي كينونته وجعله يسير من غير تخطيط أو تنظيم ، ومنها تدني ثقافة التطوع بشكل كبير في كثير من المجتمعات العربية ، ومنها عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ

الصغر ، ومنها عدم مكافآت أو عوامل تحفيز للعمل التطوعي ، ومنها ضعف التنسيق بين الجمعيات الأهلية المختلفة ، ومنها قدم أساليب العمل التطوعي وافتقارها إلى الإبداع والتأثير ، ومنها عدم وجود آليات تنظم العمل التطوعي بوضوح وشفافية ، وترى الباحثة أنّ هذه المعوقات تمثل معوقات خطيرة تقف في سبيل تقدم أي عمل والنهوض به.

ب : عبارات غير واضحة التحقق لدى أفراد العينة :

بلغ عدد هذه العبارات غير واضحة التحقق لدى أفراد العينة أربع عبارات يمكن تحديدها من خلال الجدول التالي :-

جدول (21)

عبارات غير واضحة الدلالة حول واقع " معوقات الثقافة الاجتماعية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي "

م	العبرة	نسبة متوسط الاستجابة	الدلالة
٦٧	عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعي وتحميه .	٠.٦٣	غير واضحة التحقق
٧٠	الاعتقاد بأن التطوع مضيعة للوقت والجهد .	٠.٦٤	غير واضحة التحقق
٧١	غياب التوعية الإعلامية بأهمية العمل الطوعي .	٠.٦٢	غير واضحة التحقق
٧٥	عدم وجود أنشطة تطوعية حقيقية للقطاع الخاص .	٠.٦٦	غير واضحة التحقق

يتضح من خلال الجدول السابق ، ومن خلال استجابات أفراد عينة الدراسة ما يلي

-:

- أن العبارات التي وردت بالجدول جاءت نسبة متوسط استجابات أفراد العينة حولها محصورة بين الحد الأدنى والأعلى لحدود الثقة مما يدل على عدم وضوح دلالة هذه العبارات لدى أفراد العينة ، وترى الباحثة أن السبب في مجيء هذه العبارات غير واضحة الدلالة قد يكون بسبب عدم فهم أفراد العينة المقصود من هذه العبارات .

رابعاً : معوقات الثقافة الاقتصادية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي :

وتتضمن (١١) إحدى عشرة عبارة تستهدف الوقوف على " واقع معوقات الثقافة الاقتصادية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي " ، من وجهة نظر عينة الدراسة ، وقد جاءت استجابات أفراد العينة على النحو التالي :-

أ : عبارات تتحقق لدى أفراد العينة : -

حيث بلغ عدد العبارات التي تتحقق لدى أفراد العينة ثماني عبارات يمكن تحديدها من خلال

الجدول التالي :-

جدول (٢٢)

عبارات تتحقق حول واقع "معوقات الثقافة الاقتصادية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي"

م	العبرة	نسبة متوسط الاستجابة	الدلالة
٧٦	ارتفاع أسعار فواتير الكهرباء والمياه والإيجار .	٠.٨٠	تتحقق
٧٧	عدم توفر المبالغ اللازمة للعمل التطوعي بصفة مستمرة.	٠.٨٤	تتحقق
٧٨	الخوف من الوقوع في فخ المنح والمساعدات الأجنبية والتي تكمن ورائها أهداف مشبوهة .	٠.٨٢	تتحقق
٧٩	عدم ثبات التبرعات من المحسنين و أهل الخير .	٠.٧٩	تتحقق
٨٠	ضعف مصادر تمويل العمل التطوعي .	٠.٨٣	تتحقق
٨١	ضعف التمويل الذاتي للجمعيات التطوعية .	٠.٨٦	تتحقق
٨٣	تبرعات المحسنين وتبرعات المؤسسات والشخصيات لا تكفي حاجة الجمعيات الخيرية في تنفيذ برامجها ونشاطاتها .	٠.٨٣	تتحقق
٨٤	عدم وجود مساهمات حقيقية من وزارة المالية في تنفيذ الأنشطة التطوعية .	٠.٨١	تتحقق

يتضح من بيانات الجدول السابق : -

- أن العبارات التي جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة حولها تزيد عن الحد الأعلى لمتوسط الثقة وهو ٠.٧٢ ، مما يدل على أن عينة الدراسة ترى أن هذا الواقع متحقق ، وأن هذه المعوقات تمثل بالفعل معوقات اقتصادية أمام نجاح العمل التطوعي والنهوض به .
- أن المعوقات الاقتصادية في سبيل تقدم العمل التطوعي والنهوض به كثيرة ومتعددة ومنها على سبيل المثال لا الحصر ارتفاع أسعار فواتير الكهرباء والمياه والإيجار ، ومنها عدم توفر المبالغ اللازمة للعمل التطوعي بصفة مستمرة ، ومنها الخوف من الوقوع في فخ المنح والمساعدات الأجنبية والتي تكمن ورائها أهداف مشبوهة ، ومنها عدم ثبات التبرعات من المحسنين و أهل الخير ، ومنها ضعف مصادر تمويل العمل التطوعي ، ومنها ضعف التمويل الذاتي للجمعيات التطوعية ، ومنها تبرعات المحسنين وتبرعات المؤسسات والشخصيات لا تكفي حاجة الجمعيات الخيرية في تنفيذ برامجها ونشاطاتها ، ومنها عدم وجود مساهمات حقيقية من وزارة المالية في تنفيذ الأنشطة التطوعية ، وترى

الباحثة أن المعوقات الاقتصادية تمثل أهم معوق أمام تقدم أي عمل والنهوض به ؛ وذلك لأن المال أصبح عصب الحياة ولا يمكن الاستغناء عنه بالنسبة لأي إنسان أو أية مؤسسة .

ب : عبارات لا تتحقق لدى أفراد العينة : -

بلغ عدد العبارات التي لا تتحقق لدى أفراد العينة ثلاث عبارات ، وجاءت استجابات

أفراد العينة كما هو موضح في الجدول التالي :-

جدول (٢٣)

عبارات لا تتحقق حول واقع " معوقات الثقافة الاقتصادية المتعلقة بالمؤسسة القائمة على العمل التطوعي "

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	الدلالة
٨٢	أغلب الجمعيات التطوعية تعتمد في تمويلها على اشتراكات الأعضاء وتبرعات المحسنين .	٠.٥٢	لا تتحقق
٨٥	صعوبة تحقيق الاستقلالية المالية للجمعيات التطوعية .	٠.٤٣	لا تتحقق
٨٦	عدم وجود مساعدات من وزارة التضامن الاجتماعي .	٠.٣٧	لا تتحقق

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي :-

- أن العبارات التي جاءت بالجدول كانت نسبة متوسط استجابة أفراد العينة حولها أقل من الحد الأدنى لحدود الثقة مما يدل على أن أفراد العينة لا يعتبرون ما جاء بالعبارات السابقة معوقات اقتصادية أمام العمل التطوعي ، ويمكن تفسير ذلك بأن أفراد العينة ينظرون للعمل التطوعي على أن تمويله يعتمد بالدرجة الأولى على التبرعات والهبات وهذا لا يشكل معوقاً أمامه كما جاء في العبارة الأولى ، أما العبارة الثانية فأفراد العينة لا يرون أن تحقيق الاستقلالية المالية للجمعيات التطوعية يمكن أن يكون عاملاً من عوامل النهوض بالعمل التطوعي ، والباحثة ترى أن هذا أمر طبيعي لأن طبيعة العمل التطوعي تستلزم الاعتماد على مصادر مالية متعددة منها التبرعات والهبات من قبل أهل الخير ، أما العبارة الثالثة والأخيرة فيمكن أن تكون المساعدات التي تقدمها وزارة التضامن الاجتماعي مساعدات إدارية وغيرها ولا تكون مساعدات مالية مما جعل أفراد العينة لا يستطيعون التأكد من أن وزارة التضامن الاجتماعي يمكن أن تقدم مساعدات مالية للجمعيات التطوعية ، وهذا ما جعل استجابة أفراد العينة حول هذه العبارات تأتي غير دالة .

نتائج المقابلة المقيدة مع عينة البحث الحالي حول المعوقات الثقافية لعمل المرأة في المجال

التطوعي :-

أولاً : المعوقات الشخصية :-

جدول (٢٤)
" المعوقات الشخصية "

م	العبارة	مجلس الإدارة		المتطوعات	
		التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
١	العزوف عن التطوع بسبب بعد المؤسسات التطوعية عن محل السكن أو الإقامة .	٧	%٨٧.٥	١٣	%٨٦.٧
٢	الانشغال بالعمل والوظيفة والاهتمام بالوضع الذاتي المادي والأسري أو البحث عن لقمة العيش .	٥	%٦٢.٥	١٤	%٩٣.٣
٣	البيئة التي تعيش فيها المرأة قد لا تكون داعمة لها للعمل في هذا المجال .	٦	%٧٥	١٥	%١٠٠
٥	عدم وجود حوافز مادية ومعنوية للعمل التطوعي.	٣	%٣٧.٥	١١	%٧٣.٣
٦	العمل التطوعي يؤثر على الراحة الشخصية للمتطوعة وصحتها العامة .	٦	%٧٥	١٤	%٩٣.٣
٧	العمل التطوعي يؤثر على زيارة الأقارب وصلة رحمي .	٧	%٨٧.٥	١٣	%٨٦.٧
٨	عدم الوجود في البيت وقت كافي لرعاية الأبناء .	٥	%٦٢.٥	١٢	%٨٠
١٢	ضعف الثقة بالنفس وضعف القدرة على تحمل المسؤولية .	٦	%٧٥	٩	%٦٠
عدد أفراد العينة		٨		١٥	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :-

- اختلاف النسب المئوية حول المعوقات الشخصية لعمل المرأة في المجال التطوعي بالنسبة

لأعضاء مجلس الإدارة والمتطوعات .

- اختلاف النسب المئوية بين آراء أعضاء مجلس الإدارة والمتطوعات يعبر عن صدق

نتائج البحث الحالي فيما يتعلق بالمعوقات الشخصية لعمل المرأة في المجال التطوعي .

ثانياً: المعوقات الإدارية : -

جدول (٢٥)
" المعوقات الإدارية "

م	العبارة	مجلس الإدارة		المتطوعين	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
١	قلة عدد المتطوعين والمتطوعات .	١٠٠%	٨	٩٣.٣%	١٤
٢	البيروقراطية والخوف على المناصب والكراسي .	٥٠%	٤	١٠٠%	١٥
٣	عدم وجود قاعدة بيانات رسمية داخل المؤسسات التطوعية .	٥٠%	٤	٩٣.٣%	١٤
٥	عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار المناسب حسب رغبتهم .	٦٢.٥%	٥	٩٣.٣%	١٤
٦	المحاباة في إسناد الأعمال ، وتعيين العاملين من الأقارب من غير ذوي الكفاءة .	٣٧.٥%	٣	٨٠%	١٢
٧	عدم التجانس بين الفريق العامل في الجمعية وبين المتطوعين .	٥٠%	٤	٦٠%	٩
٨	عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل .	٣٧.٥%	٣	٩٣.٣%	١٤
١٢	صعوبة التعامل مع اللوائح والقوانين .	٨٧.٥%	٧	١٠٠%	١٥
١٣	صعوبة التعامل مع الحالات الواردة للجمعية وصعوبة التأكد من صدق البيانات الخاصة بهم .	٨٧.٥%	٧	١٠٠%	١٥
عدد أفراد العينة		٨		١٥	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :-

- اختلاف النسب المئوية بين آراء أعضاء مجلس الإدارة والمتطوعات حول المعوقات الإدارية لعمل المرأة في المجال التطوعي .

- جاءت النسب المئوية لصالح المتطوعات في معظم العبارات فيما يتعلق بهذا المحور .

- ترى الباحثة أن هذا يكشف عن صدق النتائج التي توصلت إليها من تطبيق الاستبانة على

عينة الدراسة ، وهذا طبيعي لأن المتطوعات هن اللاتي يعايشن العمل على أرض الواقع أكثر

من أعضاء مجلس الإدارة .

ثالثاً: المعوقات الاجتماعية :-

جدول (٢٦)
" المعوقات الاجتماعية "

م	العبارة	مجلس الإدارة		المتطوعين	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
١	ضعف الوعي المجتمعي بدور العمل التطوعي وأهميته في التنمية .	٨٧.٥%	٧	٨٦.٧%	١٣
٢	تدني ثقافة التطوع بشكل كبير في كثير من المجتمعات العربية .	٨٧.٥%	٧	٩٣.٣%	١٤
٣	غياب التوعية الإعلامية بأهمية العمل الطوعي .	٧٥%	٦	٨٠%	١٢
٥	قدم أساليب العمل التطوعي وافتقارها إلى الإبداع والتأثير .	٧٥%	٦	٧٣.٣%	١١
٦	عدم وجود أنشطة تطوعية حقيقية للقطاع الخاص.	٨٧.٥%	٧	٩٣.٣%	١٤
٧	عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر.	٨٧.٥%	٧	٨٦.٧%	١٣
٨	عدم وجود آليات تنظم العمل التطوعي بوضوح وشفافية .	٧٥%	٦	٨٦.٧%	١٣
١٢	الروتين في العمل التطوعي ، وشعور المتطوعين بأن عملهم لن يغير في الواقع شيئاً .	٦٢.٥%	٥	٦٦.٧%	١٠
عدد أفراد العينة		٨		١٥	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :-

- اختلاف النسب المئوية بين آراء أعضاء مجلس الإدارة والمتطوعات حول المعوقات الاجتماعية لعمل المرأة في المجال التطوعي .
- تكاد تكون النسب متقاربة بين آراء أعضاء مجلس الإدارة والمتطوعات فيما يتعلق بهذا المحور وهذا يؤكد صدق النتائج إلى حد ما فيما يتعلق بهذا المحور ، وترى الباحثة أن هذا طبيعي ؛ لأن المعوقات الاجتماعية غالباً ما يختلف عليها أفراد المجتمع .

رابعاً : المعوقات الاقتصادية : -

جدول (٢٧)
" المعوقات الاقتصادية "

م	العبارة	مجلس الإدارة		المتطوعين	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
١	ضعف مصادر تمويل العمل التطوعي .	٨	١٥	١٠٠%	١٠٠%
٢	عدم وجود مساهمات حقيقية من وزارة المالية في تنفيذ الأنشطة التطوعية.	٧	١٤	٨٧.٥%	٩٣.٣%
٣	الخوف من الوقوع في فخ المنح والمساعدات الأجنبية والتي تكمن ورائها أهداف مشبوهة .	٨	١٠	١٠٠%	٦٦.٧%
٥	تبرعات المحسنين وتبرعات المؤسسات والشخصيات لا تكفي حاجة الجمعيات الخيرية في تنفيذ برامجها ونشاطاتها .	٧	١٤	٨٧.٥%	٩٣.٣%
٦	ارتفاع أسعار فواتير الكهرباء والمياه والإيجار .	٨	١٤	١٠٠%	٩٣.٣%
٧	عدم وجود مساعدات من وزارة التضامن الاجتماعي .	٧	١٣	٨٧.٥%	٨٦.٧%
٨	أغلب الجمعيات التطوعية تعتمد في تمويلها على اشتراكات الأعضاء وتبرعات المحسنين .	٨	١٥	١٠٠%	١٠٠%
١٢	صعوبة تحقيق الاستقلالية المالية للجمعيات التطوعية .	٧	١٤	٨٧.٥%	٩٣.٣%
عدد أفراد العينة		٨	١٥		

يتضح من الجدول السابق ما يلي :-

- اختلاف النسب المئوية بين آراء أعضاء مجلس الإدارة والمتطوعات حول المعوقات الاقتصادية لعمل المرأة في المجال التطوعي .

- تكاد تكون النسب متقاربة بين آراء العينتين فيما يتعلق بهذا المحور ، وهذا منطقي لأن المعوقات الاقتصادية في مجال العمل التطوعي تكاد تكون واضحة لجميع العاملين في هذا المجال سواء أعضاء مجلس إدارة أو متطوعين .

- بالنسبة للعبارة رقم (٣) بالجدول فقد جاءت نسبة موافقة أعضاء مجلس الإدارة عليها بنسبة ١٠٠% ، أما نسبة موافقة المتطوعات عليها كانت (٦٦.٧%) وهذا طبيعي لأن طبيعة عمل المتطوعات قد لا يجعلهن يعرفن شيئاً عن المنح والمساعدات الأجنبية التي يمكن أن تقدم للجمعيات التطوعية مثل أعضاء مجلس الإدارة .

■ حساب دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد العينة نحو عبارات مجاور الاستبانة :-

أ : حساب دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حسب المؤهل الدراسي :-

لحساب دالة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حسب المؤهل الدراسي (متوسط- مؤهل تربوي- مؤهل غير تربوي ، دراسات عليا) استخدمت الباحثة اختبار ون وى انوفا One Way Anova ، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي :-

جدول (٢٨)

دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد العينة الدراسة حسب المؤهل
حول " معوقات عمل المرأة المصرية في المجال التطوعي "

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف المحسوبة	ف الجدولية	مستوى الدلالة		
واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة القضايا التربوية والتعليمية.	بين المجموعات	١٧٤٢.٣٠	٤	٢٦٧.٤٢	٠.٧٣	٣.٨٦	غير دالة إحصائياً		
	داخل المجموعات	٢٦٢١٣.٠٤	٢٧٩	٩٨.٦٥					
دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي في محافظة سوهاج .	بين المجموعات	١٤٦١.١٦٥	٤	٢٨٢.٢٣	٠.٤٩		٣.٨٦	غير دالة إحصائياً	
	داخل المجموعات	١١٩٦٤.٨٠	٢٧٩	٦٨.٥١					
المعوقات الثقافية في مجال العمل التطوعي.	بين المجموعات	١٩٦٧٢.٩١	٤	٦٤١.١٦	٤.٦١			٣.٨٦	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٢٨٧٧٩.٢٧	٢٧٩	٤١.٦٣					

علماً بأن: ف الجدولية = ٣.٨٦

يتضح من الجدول السابق ما يلي :-

أولاً : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينات الثلاث حول عبارات المحور الأول " واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة القضايا التربوية والتعليمية " ، حيث تبين أنه بالبحث في الجداول عن قيمة (ف) لدرجة الحرية (٣) بين المجموعتين ودرجة الحرية (٢٨٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، كانت (ف) الجدولية = (٣.٨٦) ، و(ف) المحسوبة = (٠.٧٣) ، ومن هنا فإن قيمة (ف) المحسوبة أقل من قيمة

(ف) الجدولية ، وبذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينات الثلاث من حيث المؤهل الدراسي حول هذا المحور وهذا يعني أن أفراد العينة لا يختلفون من حيث المؤهل الدراسي حول واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة القضايا التربوية والتعليمية ، ويمكن تفسير ذلك بأن هذا الواقع واضح وملموح لجميع العاملين في المجال التطوعي بغض النظر عن مؤهلاتهم الدراسية .

ثانياً : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينات الثلاث حول عبارات المحور الثاني " دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي في محافظة سوهاج " ، حيث تبين أنه بالبحث في الجداول عن قيمة (ف) لدرجة الحرية (٣) بين المجموعتين ودرجة الحرية (٢٨٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، كانت (ف) الجدولية = (٣.٨٦) و(ف) المحسوبة = (٠.٤٩) ، ومن هنا فإن قيمة (ف) المحسوبة أقل من (ف) الجدولية ، وبذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينات الثلاث حول هذا المحور ، ويمكن تفسير ذلك بأن دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي تكاد تكون واضحة ومتفق عليها من قبل أفراد العينة بغض النظر عن مؤهلاتهم الدراسية.

ثالثاً : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينات الثلاث حول عبارات المحور الثالث " المعوقات الثقافية في مجال العمل التطوعي " ، حيث تبين أنه بالبحث في الجداول عن قيمة (ف) لدرجة الحرية (٣) بين المجموعتين ودرجة الحرية (٢٨٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، كانت (ف) الجدولية = (٣.٨٦) ، و(ف) المحسوبة = (٤.٦١) ، ومن هنا فإن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من (ف) الجدولية ، وبذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينات الثلاث لصالح المؤهل المتوسط .

ب- حساب دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حسب طبيعة العمل :-
لحساب دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حسب طبيعة العمل في الجمعية استخدمت الباحثة اختبار ون وى انوفا One Way Anova ، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي :-

جدول (٢٩)

دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة العمل في الجمعية
حول " معوقات عمل المرأة المصرية في المجال التطوعي "

م	المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف المحسوبة	ف الجدولية	مستوى الدلالة
١	واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة القضايا التربوية والتعليمية.	بين المجموعات	١٧٦١.٧٥	٤	٦٨٧.٥١	٦.٧٢		دالة إحصائيا
		داخل المجموعات	٢٥٧٦١.٦٣	٢٧٩	٥٤.٦٥			
٢	دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي في محافظة سوهاج.	بين المجموعات	٢٦٦٤.٥٠	٤	٢١٧.٠٧	٠.٦١	٣.٨٦	غير دالة إحصائيا
		داخل المجموعات	٣٧١٥٣.١٣	٢٧٩	٧٩.٦٤			
٣	المعوقات الثقافية في مجال العمل التطوعي.	بين المجموعات	٢٩٦١.٤٢	٤	٤٧٩.٨١	١.٠٣		غير دالة إحصائيا
		داخل المجموعات	٣٨٣٤١.٥٢	٢٧٩	٨٤.١٩			

علمًا بأن: ف الجدولية = ٣.٨٦

أولاً : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينات الثلاث عن عبارات المحور الأول " واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة القضايا التربوية والتعليمية " ، حيث تبين أنه بالبحث في الجداول عن قيمة (ف) لدرجة الحرية (٤) بين المجموعتين ودرجة الحرية (٢٧٩) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، كانت (ف) الجدولية = (٣.٨٦) ، و(ف) المحسوبة = (٦.٧٢) ، ومن هنا فإن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من (ف) الجدولية ، وبذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة لصالح أعضاء مجلس الإدارة .

ثانياً : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينات الثلاث عن عبارات المحور الثاني " دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي في محافظة سوهاج " ، حيث تبين أنه بالبحث في الجداول عن قيمة (ف) لدرجة الحرية (٣) بين المجموعتين ودرجة الحرية (٢٧٩) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، كانت (ف) الجدولية = (٣.٨٦) و(ف) المحسوبة = (٠.٦١) ، ومن هنا فإن قيمة (ف) المحسوبة أقل من (ف) الجدولية ،

وبذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة حول هذا المحور.

ثالثاً: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينات الثلاث عن عبارات المحور الثالث "المعوقات الثقافية في مجال العمل التطوعي"، حيث تبين أنه بالبحث في الجداول عن قيمة (ف) لدرجة الحرية (٣) بين المجموعتين ودرجة الحرية (٢٧٩) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، كانت (ف) الجدولية = (٣.٨٦)، (ف) المحسوبة = (١.٠٣)، ومن هنا فإن قيمة (ف) المحسوبة أقل من (ف) الجدولية، وبذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة حول هذا المحور.

ج - حساب دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حسب سنوات الخبرة (١ - ٥ سنوات)، (٦ - ١٠ سنوات)، (أكثر من ١٠ سنوات): -

جدول (٣٠)

دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حسب سنوات الخبرة "حول" معوقات عمل المرأة المصرية في المجال التطوعي"

م	المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	ف
١	واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة القضايا التربوية والتعليمية.	بين المجموعات	٢٧.١٨	٣	المحسوبة ٠.٢٨
		داخل المجموعات	١٢٩٤.٣٩		الجدولية ٣.٨٦
٢	دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي في محافظة سوهاج.	بين المجموعات	٢٤.٤١	٣	المحسوبة ٧.٠١
		داخل المجموعات	١٦١٩.٨٩		الجدولية ٣.٨٦
٣	المعوقات الثقافية في مجال العمل التطوعي.	بين المجموعات	٢٩.٠٨	٣	المحسوبة ٦.٤٢
		داخل المجموعات	١٣٧٩.٧٤		الجدولية ٣.٨٦

علمًا بأن: ف الجدولية = ٣.٨٦

أولاً: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينات الثلاث حول عبارات المحور الأول "واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة القضايا التربوية والتعليمية"، حيث تبين أنه بالبحث في الجداول عن قيمة (ف) لدرجة الحرية (٣) بين المجموعتين ودرجة الحرية (٣) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، كانت (ف) الجدولية = (٣.٨٦)، و(ف) المحسوبة = (٠.٢٨)، ومن هنا فإن قيمة (ف) المحسوبة أقل من (ف)

الجدولية، وبذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينات الثلاث.

ثانياً : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينات الثلاث حول عبارات المحور الثاني "دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي في محافظة سوهاج"، حيث تبين أنه بالبحث في الجداول عن قيمة (ف) لدرجة الحرية (3) بين المجموعتين ودرجة الحرية (280) عند مستوى دلالة (0.05)، كانت (ف) الجدولية = (3.86) و(ف) المحسوبة = (7.01)، ومن هنا فإن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من (ف) الجدولية، وبذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة لصالح العينة (1-5 سنوات)، ويمكن تفسير ذلك بأن هذه العينة قد تكون أقل خبرة ووعياً بدواعي عمل المرأة في هذا المجال؛ نظراً لقلّة سنوات خبرتهم وجهلهم بهذه الدواعي.

ثالثاً : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينات الثلاث حول عبارات المحور الثالث "المعوقات الثقافية في مجال العمل التطوعي"، حيث تبين أنه بالبحث في الجداول عن قيمة (ف) لدرجة الحرية (3) بين المجموعتين ودرجة الحرية (280) عند مستوى دلالة (0.05)، كانت (ف) الجدولية = (3.86)، و(ف) المحسوبة = (6.42)، ومن هنا فإن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من (ف) الجدولية، وبذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينات الثلاث لصالح ذوي الخبرة من (1-5) سنوات، وترى الباحثة أن هذا منطقي.

د - حساب دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حسب الدورات التدريبية :

جدول (٣١)

دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حسب الدورات التدريبية

حول "معوقات عمل المرأة المصرية في المجال التطوعي"

م	المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف المحسوبة	ف الجدولية	مستوى الدلالة
١	واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة القضايا التربوية والتعليمية .	بين المجموعات	١٣٥١.٣٨	٤	٢٧٩.٥٤	١.٢٦	٣.٨٦	غير دالة إحصائياً
		داخل المجموعات	١٦٨٥٤.١٠	٢٧٩	٧٨.٨٢			
٢	دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي في محافظة سوهاج .	بين المجموعات	١٨٧٦.٧٦	٤	٣٦٥.٧٥	٠.٥٤	٣.٨٦	غير دالة إحصائياً
		داخل المجموعات	١٨٧٩٠.٠٨	٢٧٩	٩٧.٨٢			
٣	المعوقات الثقافية في مجال العمل التطوعي.	بين المجموعات	١٦٩٧.١٤	٤	٦٣٨.٧٤	٥.٣٤	٣.٨٦	دالة إحصائياً
		داخل المجموعات	٢٩١٧٣.٣٢	٢٧٩	٥٧.٤٢			

علمًا بأن: ف الجدولية = ٣.٨٦

أولاً : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينات الثلاث حول عبارات المحور الأول "واقع العمل التطوعي بمدينة سوهاج من حيث خدمة القضايا التربوية والتعليمية"، حيث تبين أنه بالبحث في الجداول عن قيمة (ف) لدرجة الحرية (٣) بين المجموعتين ودرجة الحرية (٣) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، كانت (ف) الجدولية = (٣.٨٦)، و(ف) المحسوبة = (١.٢٧)، ومن هنا فإن قيمة (ف) المحسوبة أقل من (ف) الجدولية، وبذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة.

ثانياً : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينات الثلاث حول عبارات المحور الثاني " دواعي عمل المرأة في مجال العمل التطوعي في محافظة سوهاج " ، حيث تبين أنه بالبحث في الجداول عن قيمة (ف) لدرجة الحرية (٣) بين المجموعتين ودرجة الحرية (٢٨٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، كانت (ف) الجدولية = (٣.٨٦) و(ف) المحسوبة = (٠.٥٤) ، ومن هنا فإن قيمة (ف) المحسوبة أقل من (ف) الجدولية ، وبذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة.

ثالثاً : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينات الثلاث حول عبارات المحور الثالث " المعوقات الثقافية في مجال العمل التطوعي " ، حيث تبين أنه بالبحث في الجداول عن قيمة (ف) لدرجة الحرية (٣) بين المجموعتين ودرجة الحرية (٢٨٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، كانت (ف) الجدولية = (٣.٨٦) ، و(ف) المحسوبة = (٥.٣٤) ، ومن هنا فإن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من (ف) الجدولية ، وبذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينات الثلاث لصالح العينة (لم التحق بأية دورات تدريبية) ، وهذا طبيعي ، ويمكن تفسير ذلك بأن عينة الدراسة التي لم تتلق أية دورات تدريبية لا يكون لديها أي وعي أو إحساس بهذه المعوقات ، وهذا يؤكد أهمية الدورات التدريبية في أي مجال من مجالات العمل في المجتمع ؛ حيث إن هذه الدورات التدريبية يكون لها أهمية كبيرة في إطلاع العاملين على التطورات والمستجدات التي تطرأ في مجال العمل وكيفية التغلب عليها ومواجهتها .

الآليات التي يمكن من خلالها مساعدة المرأة في التغلب على المعوقات التي تحول بينها وبين العمل في المجال التطوعي :

بناءً على ما تقدم يمكن وضع رؤية مقترحة وآليات لتفعيل العمل التطوعي ولمساعدة المرأة في التغلب على المعوقات التي تواجهها في مجال العمل التطوعي ، وتتضمن :-

أولاً : فيما يتعلق بالآليات التغلب على المعوقات الشخصية :-

تقترح الباحثة بعض الآليات يمكن إجمالها فيما يلي :-

١- عقد دورات تدريبية في الأعمال التطوعية وتشجيع المتطوعين والمتطوعات على الالتحاق بها وتيسير ذلك لهم ، وذلك عن طريق العناية بالتدريب والإعداد للمتطوعين

- والمتمطوعات من خلال برامج ومراكز للتدريب تتبع الجهات الرسمية المسؤولة أو الجهات الخيرية نفسها الأمر الذي يؤدي إلى وجود ما يسمى بـ "الحرفية" في العمل التطوعي .
- ٢- ضرورة تشجيع المتطوعين والمتمطوعات على تحمل المسؤولية وعدم الخوف ، وذلك عن طريق إسناد المهام إليهم ومتابعتهم في التنفيذ ، ويمكن تحقيق ذلك بأن تكون المسؤوليات الأولى التي تعطى للمتطوع بسيطة وتتفق مع قدراته وإمكاناته وذلك لضمان نجاحه واستمراره في التطوع .
- ٣- ضرورة الثقة بقدرات العاملين بالجمعيات التطوعية وقدرتهم على العمل والتطوير ، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق تفعيل دور المتطوعين والمتمطوعات ومشاركتهم في وضع بعض القرارات وتنفيذ بعض البرامج الأمر الذي يولد في أنفسهم الشعور بالانتماء وبقيمة ما يقدمون فتزداد فاعليتهم وينخلصون بذلك من مشكلة عدم الالتزام التي يعاني منها العمل التطوعي أحياناً .
- ٤- فتح حضانات لأطفال المتمطوعات في بعض الجمعيات الخيرية مما يجعلهن يشعرن بالأمان على أطفالهن ، ويمكن تحقيق ذلك مثلاً عن طريق تخصيص قاعة أو قاعتين داخل الجمعية نفسها لاستقبال أطفال المتمطوعات وتقديم الرعاية لهم إذا كانت مساحة الجمعية تسمح بذلك ، أو إنشاء حضانات خاصة بهؤلاء الأطفال تحت إشراف وزارة الصحة والسكان وتكون قريبة إلى حد ما من مقر الجمعية التطوعية .
- ٥- توفير وسيلة مواصلات للمتمطوعات من وإلى مقر الجمعية الخيرية قدر المستطاع ، ويمكن تحقيق ذلك بالتعاون مع وزارة النقل والمواصلات عن طريق تخصيص بعض الأتوبيسات للقيام بهذه المهمة مقابل أجور رمزية أو اشتراكات شهرية أو سنوية .
- ٦- ضرورة الاهتمام بتقييم المتمطوعات بناءً على بنود معينة واستمارات خاصة للتقييم وأن تكون هناك جهة مسؤولة عن هذا التقييم رسمياً .
- ٧- أن يكون هناك نظام خاص للمكافآت في العمل التطوعي غير نظام المكافآت التقليدي المتمثل في شهادات الشكر والدرع ، ويمكن أن يكون ذلك عن طريق عمل رحلات حج أو عمرة مثلاً للعاملين في هذا المجال والذين يظهرون تفانياً وإخلاصاً في العمل ؛ حتى يكونوا نموذجاً وقدوةً لغيرهم .

٨- البحث عن برامج فعالة لاستقطاب المتطوعات وبرامج للتدريب والتثقيف والتأهيل لهُن والتي من شأنها تفعيل العمل التطوعي من ناحية والاستفادة من المتطوعات من ناحية أخرى ، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق وسائل الإعلام ودور العبادة ووزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية كمؤسسات اجتماعية يمكن أن تسهم في التثقيف والتأهيل والتدريب .

٩- ضرورة وجود لوائح و تشريعات واضحة خاصة بالعمل التطوعي تمنع التسبب والاستهتار من قبل بعض العاملين بالجمعيات التطوعية ، وبما يضمن إظهار الدور الحقيقي للمتطوعات ، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق إنشاء هيئات ذات صلاحيات معينة مهمتها وضع قوانين العمل التطوعي وأنظمتها وآليات تطبيق هذه القوانين والأنظمة وتفعيلها ، كما يكون من مهام هذه الهيئات عمل الدراسات والاستشارات والإحصاءات وكل ما يتعلق بالعمل التطوعي عامة وعمل المرأة في هذا المجال خاصة .

١٠- الحرص على معالجة الأمراض النفسية التي تعاني منها بعض المسئولات في مجال العمل التطوعي مثل : الحسد والكبر والاستبداد بالرأي وعدم احترام الأخريات والتقليل من جهودهن ، وذلك عن طريق الوعظ والإرشاد ودعوة رجال الدين والأطباء النفسيين لإلقاء المحاضرات والحديث عن أضرار هذه الأمراض بالنسبة للفرد والمجتمع .

ثانيا : فيما يتعلق بالآليات التغلب على المعوقات الإدارية :

تقترح الباحثة بعض الآليات يمكن إجمالها فيما يلي :-

١- إيجاد نظام موحد للعمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الحكومية والأهلية ، وتنظيم لوائح خاصة بأعمال التطوع والمتطوعين وحقوقهم ، ومتابعة برامجهم وأنشطتهم ، وذلك عن طريق تفعيل دور الدولة الرسمي في دعم العمل التطوعي من خلال تقديم الدعم المادي والفني والتشريعي للجمعيات التطوعية .

٢- توفير قاعدة بيانات عن العمل التطوعي ومجالاته المتعددة ، وذلك عن طريق إنشاء موقع الكتروني موحد يجمع كل الجهات الخيرية لنشر واقع التطوع وإنجازاته وإلقاء الضوء على الشخصيات الفاعلة به .

٣- تطبيق تقنيات الاتصالات والتكنولوجيا الحديثة في الأعمال التطوعية باختلاف مجالاتها لتنسيق العمل التطوعي بين الجهات الحكومية والأهلية لتقديم الخدمات الاجتماعية وإعطاء بيانات دقيقة عن حجم واتجاهات وحاجات العمل التطوعي الأهم للمجتمع .

- ٤- ضرورة التدريب المهني السليم لأعضاء الجمعيات التطوعية ، وتكوين جيل لديه الخبرة والكفاءة المناسبة للقيام بالتطوع ، وإعداد كوادر جديدة في الإدارة والمجالات المختلفة .
- ٥- ضرورة تحديد دور واضح للمتطوعين وإتاحة الفرصة لهم للقيام بهذا الدور ، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق معاملة المتطوعين كأفراد مسؤولين وتشجيعهم على تحمل مسؤوليات بعض الأمور .
- ٦- ضرورة التعامل بموضوعية وشفافية في تعيين العاملين في الجمعيات التطوعية بحيث يكونوا ذوي كفاءة واقتدار .
- ٧- عدم تقييد العضوية والمرونة في قبول عناصر جديدة بحيث لا تصبح الجمعية التطوعية حكراً على عدد معين .
- ٨- تدريب العاملين بالجمعيات التطوعية على قيم المحاسبية والمساءلة ؛ لأنها تمثل عناصر أساسية لأي عمل تطوعي .
- ٩- التنسيق بين الجمعيات التطوعية الموجودة بالمحافظة بحيث تتكامل الأعمال بينها لتقدم المحافظة والنهوض بها ولتقليل الفجوة بين الجهات الخيرية بالمحافظة ، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق عقد لقاءات دورية للجمعيات التطوعية الأهلية على مستوى المحافظة (كل ستة شهور أو كل عام) تقدم فيها أوراق عمل وورش خاصة بالعمل التطوعي من أجل تدعيم وتفعيل دوره في تقدم المحافظة والنهوض بها .
- ١٠- التخطيط والتنظيم الجيد للأعمال التطوعية على مستوى المحافظة ، ويمكن تحقيق ذلك بأن يستند العمل التطوعي إلى رؤية شمولية للواقع - كل الواقع - في المحافظة ، وأن يكون العمل وفق برنامج عمل مدروس لكل أجزاء الواقع ، وأن يستند العمل على عدة مرتكزات أساسية ويسيرُ وفقاً لها ، وأن يحمل ذلك العمل رؤية واقعية للمستقبل .
- ١١- ضرورة عقد مؤتمر سنوي تحت إشراف كل من وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة التعليم العالي ؛ وذلك لتقديم بحوث علمية وتجارب ميدانية للعمل التطوعي ، ولزيادة الوعي والاهتمام بالعمل التطوعي في المجتمع ، ويمكن تحقيق ذلك عن طرق توجيه الدعوة للجامعات والمعاهد والكليات للمشاركة في إجراء بحوث ميدانية وتطويرية للعمل التطوعي .

١٢- التأكيد على ضرورة أن يسند لكل متطوع العمل الذي يتناسب مع إمكانياته وقدراته ، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق عقد اختبارات شخصية ومقابلات مقننة مع كل متطوع يمكن عن طريقها تحديد مستوى كل متطوع ، وبناءً عليه يسند إليه العمل الذي يتناسب مع قدراته وإمكاناته .

ثالثاً : فيما يتعلق بالآليات التغلب على العوقبات الاجتماعية :

تقترح الباحثة بعض الآليات يمكن إجمالها فيما يلي :-

١- زيادة الوعي التعليمي و الاجتماعي بأهمية العمل التطوعي ، وذلك عن طريق تنفيذ برامج عملية تطوعية وإنمائية في المدارس والجامعات مما يساعد في نشر مفهوم العمل التطوعي وثقافته وزيادة الإقبال عليه.

٢- تنشئة الأبناء تنشئة اجتماعية سليمة وذلك من خلال قيام وسائط التنشئة المختلفة كالأسرة والمدرسة والإعلام بدور منسق ومتكامل الجوانب في غرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوس الناشئة منذ مراحل الطفولة المبكرة .

٣- ضرورة تشجيع الأسرة لأفرادها على العمل التطوعي وغرس فضيلة التطوع في نفوس أفرادها منذ الصغر ، وذلك عن طريق القدوة الحسنة والمثل الحي كأن يرى الابن والده ووالدته يساهمان في الأعمال التطوعية التي تخدم قريتهم أو مدينتهم كالاهتمام بنظافة المدينة والقرية ، أو مساعدة الفقراء والأيتام وهكذا .

٤- ضرورة غرس حب العمل التطوعي في نفوس المتعلمين في جميع المراحل التعليمية عن طريق المناهج الدراسية ، وذلك عن طريق تبني تدريس مادة " للعمل التطوعي " في مراحل التعليم المختلفة وإدراج موضوع التطوع في كتب القراءة ومناهج التعبير الحر والنشاط اللامنهجي .

٥- ضرورة تكثيف الجهود الإعلامية وإبراز العمل التطوعي من الناحية الدينية والإنسانية والوطنية ، وذلك عن طريق تفعيل دور الإعلام بصفته سلطة تملك تأثيراً كبيراً وعميقاً في نشر الأفكار والدعوة إليها ؛ وذلك عن طريق عرض إعلانات مجانية لدعم العمل التطوعي مع تسليط الضوء على المبادرات التطوعية ، كما يمكن كذلك تخصيص زوايا معينة لمتابعة العمل التطوعي ونشر كل ما يتم فيه .

- ٦- السعي نحو تغيير العادات والتقاليد والقيم والمعتقدات السائدة في المجتمع ، والتي ترى أن دور المرأة في المجتمع مرتبط فقط بإنجاب الأطفال ورعاية الأسرة ، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق دور العبادة ووسائل الإعلام المختلفة .
- ٧- ضرورة البحث عن أساليب جديدة للعمل التطوعي تتسم بالابتكار والإبداع ، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق الاطلاع على أساليب وطرق الدول المتقدمة في هذا المجال والافتباس منها بما يتلاءم مع ظروف وإمكانيات مجتمعنا .
- ٨- السعي نحو إشراك القطاع الخاص في أعمال وأنشطة تطوعية حقيقية ، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق تبرعات رجال الأعمال بإنشاء مستشفيات ، إنشاء مجتمعات للمدارس ومدارس لتحفيظ القرآن الكريم ، إنشاء مراكز لتدريب الشباب بالمحافظة وتأهيله للعمل في القطاع الخاص ، وذلك بتقديم دورات تدريبية مجانية في مجالات مختلفة .
- ٩- ضرورة تضافر وتكامل جهود منظمات المجتمع المدني فيما يتعلق بتفعيل العمل التطوعي والنهوض به في محافظة سوهاج ، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق تدريب القائمين على الأعمال التطوعية بأساليب جديدة تجتذب المتطوعين للمشاركة في العمل التطوعي ، وضع استراتيجية تقييمية لبرامج وخطط الجمعيات التطوعية في مجال ثقافة العمل التطوعي ، التواصل مع المؤسسات التربوية لنشر أهمية ثقافة التطوع بين الناشئة والشباب بغرض غرس مفهوم العمل التطوعي بين طلاب المدارس والجامعات .
- ١٠- الاهتمام بعرض نماذج وتجارب تطوعية ناجحة لنساء داخل المجتمع من أجل تغيير الاتجاهات السلبية لدى المرأة وتكوين اتجاهات إيجابية لديها نحو المشاركة في العمل التطوعي .
- ١١- التأكيد على أن اضطلاع المرأة في الأسرة بدورها ينعكس على المجتمع ويساهم في تحقيق الأمن الاجتماعي والاقتصادي .
- رابعا : فيما يتعلق بالبيانات التغلب على المعوقات الاقتصادية : -
تقترح الباحثة بعض الآليات يمكن إجمالها فيما يلي :-
- ١- ضرورة أن يكون لوزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة المالية دور فعال في مساعدة الجمعيات التطوعية مادياً .

- ٢- دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي مادياً ومعنوياً بما يمكنها من تأدية رسالتها وزيادة خدماتها .
- ٣- إنشاء صندوق للعمل التطوعي والمشاريع الخيرية يمول من وزارة المالية ووزارة الأوقاف والقطاع الخاص ، ويوزع دخله حسب أهمية وقيمة المشاريع المنفذة في كل جمعية تطوعية .
- ٤- تمكين المتطوعات اقتصادياً من أجل المحافظة على استمرارية دورهن في الأعمال التطوعية ، وذلك عن طريق تنفيذ البرامج والسياسات التي تتبنى مفهوم تمكين المرأة اقتصادياً ، و تطوير البرامج والمبادرات التي تهدف إلى المضي قدماً بتمكين النساء ، وتشجيع الأعمال المملوكة للنساء ، ومحو الأمية المالية للمرأة .
- ٥- الاستفادة من الخبرات العالمية في كيفية توفير مصادر تمويل متجددة للجمعيات التطوعية ، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق التعاقد مع البنوك لتمويل المشروعات الصغيرة التي تقوم بها الجمعيات التطوعية لخدمة الفقراء والمحتاجين ، وعن طريق تفعيل المسؤولية الاجتماعية لرجال القطاع الخاص في تمويل الجمعيات التطوعية تحت إشراف وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة التجارة والعمل .
- ٦- تشجيع المشروعات التي تسهم في إدرار الدخل وزيادته في عمل المنظمات والجمعيات التطوعية ؛ وذلك لدعم التمويل الذاتي ، و تقليل الاعتماد على المنظمات الأجنبية و الحكومات ، وخلق فرص توظيف للشباب والفتيات .
- ٧- ضرورة تبسيط وتسهيل الإجراءات الإدارية والمالية للجمعيات التطوعية من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والجهات المختصة ؛ وذلك عن طريق تزويدها باللوائح و الأنظمة و القوانين الخاصة بالعمل الاجتماعي التطوعي .
- ٨- السعي نحو تطبيق نظام الإعفاء الضريبي لأجهزة وخدمات الجمعيات التطوعية .
- ٩- الاهتمام بالحوافز التقديرية والتشجيعية للعاملين بالجمعيات التطوعية .
- ١٠- تشجيع اللامركزية في العمل التطوعي بما يتيح الفرصة للتنافس والابتكار في البحث عن مصادر متعددة لتمويل المشروعات والأنشطة التطوعية في المحافظة .

١١- التركيز في الأنشطة التطوعية على البرامج والمشروعات التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بإشباع الاحتياجات الأساسية للمواطنين ؛ الأمر الذي يساهم في زيادة الإقبال على المشاركة في هذه البرامج والمشاريع .

البحوث المقترحة : -

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي ، وفي ضوء ما تطمح إليه الباحثة من ضرورة استكمال البحث والدراسة في مجال العمل التطوعي حتى يؤتي ثماره في خدمة قضايا المجتمع ومساعدة الجهات الحكومية في تلبية مطالب جميع فئات المجتمع تقترح الباحثة عدة بحوث منها :-

١- دراسة حول دور الأنشطة الطلابية في الجامعات المصرية في تفعيل مشاركة طلاب الجامعة في مجالات العمل التطوعي المختلفة .

٢- دراسة تاريخية حول تاريخ العمل التطوعي في مصر .

٣- دراسة حول نماذج مضيئة من النساء المصريات اللاتي كان لهن باع طويل في خدمة قضايا التربية والتعليم من خلال العمل التطوعي ، وكيفية الاستفادة من جهودهن في واقعنا التعليمي الحالي .

٤- دراسة حول دور مؤسسات التعليم قبل الجامعي في تنمية وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب .

٥- دراسة حول دور وسائل الإعلام في تعزيز وتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى جميع المواطنين في المجتمع .

مراجع البحث :

أولاً : المراجع العربية :

- ١ - إبراهيم أحمد المهنا ، " نحو تفعيل العمل التطوعي " ، مجلة الوعي الإسلامي ، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية ، العدد ٥٠٥ ، ٢٠٠٧ م .
- ٢ - أحمد محمد سيد أحمد الشناوي ، " مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب - دراسة ميدانية " ، مجلة جامعة قناة السويس ، العدد ١٨ ، سبتمبر ٢٠١٠ م . ص ص ١ - ٥٤ .
- ٣ - أحمد زينهم نوار ، " الإعلام التربوي ودوره في تنمية قيم العمل التطوعي وخدمة المجتمع المتوافرة في منظومة التعليم المصري " ، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، العدد ٦٥ ، سبتمبر ٢٠١٥ م ، ص ١٩٢ . ١٩١ - ٢٤١ .
- ٤ - إحسان محمد علي لافي ، العمل التطوعي من منظور التربية الإسلامية ، الأردن : دار النفائس للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩ م .
- ٥ - السيد منير الخباز ، " أبعاد العمل التطوعي وآثاره " ، متاح على : www.almoneer.org ، تم الرجوع إليه بتاريخ ١٠/١٠/٢٠١٧ م .
- ٦ - إيمان جابر شومان ، " الأبعاد الاجتماعية للعمل التطوعي " ، ندوة العمل التطوعي تناقش الأبعاد والآثار والتمويل وتستعرض تجارب ناجحة ، عالم التطوع العربي ، ٢٠١٢ م ، متاح على :- <http://www.arabvolunteering.org/corner/threads/46602> تم الرجوع إليه بتاريخ ٢٨ / ١٢ / ٢٠١٦ م .
- ٧ - جمهورية مصر العربية ، مجمع اللغة العربية ، المعجم الوجيز ، طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم ، ٢٠٠٩ م .
- ٨ - جميلة لمصلي ، " المرأة العربية والعمل التطوعي - خصائص ومعوقات " ، متاح على :- <http://www.maghress.com/attajdid/108961> تم الرجوع إليه بتاريخ ٢٢ / ١٠ / ٢٠١٦ م .
- ٩ - جمهورية مصر العربية ، وزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية ، القانون رقم (٨٤) لسنة ٢٠٠٢ م ، قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية ، مايو ٢٠٠٢ م .
- ١٠ - جمال القرش ، " العمل التطوعي تعريفه - أهدافه - أنواعه " ، متاح على :- <http://www.ahlalhdeth.com/vb/showthread.php?t=303968> تم الرجوع إليه بتاريخ ٢٧ / ١١ / ٢٠١٦ م .

- ١١- جمال المتولي جمعة، "فلسفة العمل التطوعي"، متاح على :-
تم <https://pulpit.alwatanvoice.com/articles/2014/10/21/345419.html>
الرجوع إليه بتاريخ ٢٠١٧/١/٣ م .
- ١٢- حامد عمار ، في بناء الإنسان العربي ، الكويت : دار سعاد الصباح ، ١٩٩٢ م .
- ١٣- حسام الدين السيد ، " تطوير إدارة المدرسة الثانوية العامة بمصر باستخدام أسلوب فرق العمل في ضوء خبرات بعض الدول " ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، ٢٠٠٤ م .
- ١٤- حسام محمد مازن ، أصول مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، القاهرة : دار الفجر للنشر والتوزيع ٢٠١٢ م .
- ١٥- حميد بن خليل الشايجي ، "العمل التطوعي أهميته ، معوقاته وعوامل نجاحه" ، متاح على :-
<https://www.linkedin.com/pulse/> تم الرجوع إليه بتاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٢ م .
- ١٦- حسن فخري إبراهيم أقطم ، " معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس " ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، ٢٠١٤ م .
- ١٧- خالد حسن الحريري ، " شبابنا.. وثقافة العمل التطوعي! " ، متاح على :-
<http://www.yemeress.com/algomhoriah/1045950> تم الرجوع إليه بتاريخ ١٣ / ١ / ٢٠١٧ م .
- ١٨ - حسن بن عبدالله القرني وخالد بن محمود الزيود ، " معوقات الجمع بين الأدوار التربوية والقيادية للمرأة السعودية (جامعة تبوك أنموذجاً " المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج ، العدد ٤٢ - أكتوبر ٢٠١٥ م .
- ١٩ - رضا عبد الرحمن الحديدي ، " المرأة في مواقع القيادة في القطاع الخاص " ، المؤتمر الثامن للمجلس القومي للمرأة (المرأة المصرية في مواقع القيادة) ، المجلس القومي للمرأة فرع كفر الشيخ ، ١٦ مارس ٢٠٠٨ م .
- ٢٠ - رشدي أحمد طعيمة ، تحليل المحتوى في العلوم الإنسانية (مفهومه - أسسه - استخداماته) ، القاهرة : دار الفكر العربي ، ١٩٨٧ م .

- ٢١- سعاد عبود بن عفيف ، " العمل التطوعي في المجتمع المدني : دراسة لدور المرأة التطوعي في محافظة جدة بالمملكة العربية السعودية " ، رسالة دكتوراه ، جامعة الملك عبد العزيز ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية ، ٢٠٠٩ م . متاح على :-
[https://www.kau.edu.sa/Show Res.aspx?Site ID=306&LNG=AR&RN=5126](https://www.kau.edu.sa/Show_Res.aspx?Site_ID=306&LNG=AR&RN=5126) تم الرجوع إليه بتاريخ ١٦ / ٢ / ٢٠١٧ م .
- ٢٢- سمر بنت محمد بن غرم الله المالكي ، " مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي " ، رسالة ماجستير ، كلية التربية بمكة المكرمة ، جامعة أم القرى ، ٢٠١٠ م .
- ٢٣- صبري محمد ، " فلسفة العمل التطوعي " ، متاح على :-
<http://irtikaa.com/thinking/2337-> تم الرجوع إليه بتاريخ ٣ / ١ / ٢٠١٧ م .
- ٢٤- صفوت فرج ، الإحصاء في علم النفس ، ط٤ ، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية ، ٢٠٠١ م .
- ٢٥- طارق عبد الرؤوف عامر وإيهاب عيسى المصري ، الجمعيات الأهلية والعمل التطوعي ، القاهرة : مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع ، ٢٠١٦ م .
- ٢٦- عالية محمد خليفة عثمان ومنال علي محمد الخولي ، " فاعلية برنامج تدريبي لتنمية قيم العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة ذوي الاتجاه المضاد للمجتمع والمعرضين للضغوط النفسية " ، مجلة كلية التربية بسوهاج ، العدد الثاني والأربعون ، الجزء الثاني أكتوبر ٢٠١٥ م ، ص ٩٦٩-٩٦٥ ص ص ٩٦٥-٩٩٢ .
- ٢٧- عبد المنعم بن عبد العزيز الحسين ، " معوقات عمل المرأة في المؤسسات الخيرية " ، متاح على : <http://medadcenter.com/articles/382> تم الرجوع إليه بتاريخ ١٦ / ١١ / ٢٠١٦ م .
- ٢٨- عبد اللطيف بن عبد العزيز الرياح ، " التربية على العمل التطوعي ، وعلاقته بالحاجات الإنسانية (دراسة تأصيلية) " دراسات تربوية واجتماعية ، المجلد الثاني عشر ، العدد الثالث ، كلية التربية ، جامعة حلوان ، يوليو ٢٠٠٦ م .
- ٢٩- علي عبد الوهاب ، استراتيجيات التحفيز الفعال : نحو أداء بشري متميز ، القاهرة : دار التوزيع والنشر الإسلامية ، ٢٠٠٠ م .
- ٣٠- عائض سعد أبو نخاع الشهراني ، " الخدمة الاجتماعية والعمل التطوعي : دراسة تحليلية لعلاقات التبادل والتكامل " مجلة جامعة الملك عبد العزيز : الآداب والعلوم الإنسانية ، مجلد ١٦ ، العدد ١ ، ٢٠٠٨ م ، ص ٢١٤-٢١٣ ص ص ٢١٣-٢٥٢ .

- ٣١- عبد الله اليوسف ، " مجالات العمل التطوعي وآفاقه " ، متاح على :-
<http://www.alyousif.org/?act=artc&id=98> تم الرجوع إليه بتاريخ ٢٧ / ١١ / ٢٠١٦ م .
- ٣٢- عبد الله عبد الحميد الخطيب ، العمل الجماعي التطوعي ، القاهرة : الشركة العربية للتسويق والتوريدات ، ٢٠١٠م .
- ٣٣- عزيز بن فرحان العنزي ، عمر بن عمر ، بالقاسم الغالي ، " آليات وأبعاد العمل التطوعي " ، ضمن فعاليات ندوة تناقش أبعاد العمل التطوعي ، متاح على :
<http://www.albayan.ae/across-the-uae/> ، تم الرجوع إليه بتاريخ ١٠ / ١٠ / ٢٠١٧م .
- ٣٤- علي بن إبراهيم الزهراني ، " مجالات العمل التطوعي في الميدان التربوي " ، مؤسسة الشيخ عبدالعزيز بن باز الخيرية ، سلسلة مركز الدراسات والبحوث ، ٢٠٠٥م ، متاح على :-
<http://www.medadcenter.com/readings/46> تم الرجوع إليه بتاريخ ٢٢ / ١٢ / ٢٠١٦م .
- ٣٥- علي عبد المحسن تقي ، " التقرير النهائي لمشروع بحث طرق تقييم وقع البرامج التطوعية على التنمية المجتمعية بدولة الكويت " ، مجلة الثقافة من أجل التنمية ، العدد ٣١ ، أكتوبر ٢٠٠٩م . ص ص ١-٣٩ .
- ٣٦- عدنان بن عبد الله الشيحة ، " نشر ثقافة العمل التطوعي وخدمة المجتمع " ، متاح على :-
[http://www.siironline.org/alabwab/edare-%20eqtesad\(27\)/858.htm](http://www.siironline.org/alabwab/edare-%20eqtesad(27)/858.htm) تم الرجوع إليه بتاريخ ٤ / ١ / ٢٠١٧م .
- ٣٧- عبد الكريم جندي ، " الثقافة والتنمية المستدامة " ، متاح على :-
<http://www.swmsa.net/art/s/2423/> تم الرجوع إليه بتاريخ ٥ / ١ / ٢٠١٧م .
- ٣٨- عواطف عبد الرحمن وآخرون ، تحليل المضمون في الدراسات الإعلامية ، القاهرة : شركة العربي للنشر والتوزيع ، ١٩٨٢م .
- ٣٩- فائق محمد عبد المنعم عزازي ، " تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية : مدخل استراتيجي " ، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، المجلد ٣ ، العدد ٤ ، نيسان ٢٠١٤م .
- ٤٠- فاطمة شعبان ، " دور المرأة في العمل الخيري التطوعي .. ورشة عمل بالكويت ، متاح على .
http://www.iicwc.org/lagna_I01/iicwc/iicwc.php?id=1037 تم الرجوع إليه بتاريخ ٢٥ / ١ / ٢٠١٧م .

- ٤١- فاطمة مصطفى عبد الجواد خميس ، " العائد الاجتماعي من تعليم المرأة المصرية - دراسة ميدانية"، رسالة دكتوراه ، كلية البنات ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٦م.
- ٤٢- فؤاد أبو حطب وآمال صادق ، مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية ، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٩١م .
- ٤٣- فهد بن سلطان السلطان ، " اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي - دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود " ، مجلة رسالة الخليج العربي ، مكتب التربية لدول الخليج العربي ، العدد ١١٢ ، ٢٠٠٩م . ص ص ١ - ٦١ .
- ٤٤- كلثم علي الغانم وآخرون ، " معوقات تولي المرأة للمناصب القيادية في المجتمع القطري"، الدوحة : المجلس الأعلى لشؤون الأسرة ، ٢٠٠٨م .
- ٤٥- لويس كوهين- لورانس مانيون ، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية و التربية ، ترجمة : كوثر حسن كوجك وآخرين ، القاهرة : الدار العربية للنشر والتوزيع ، ١٩٩٠م .
- ٤٦- محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي ، مختار الصحاح ، بيروت - لبنان : دار إحياء التراث العربي ، ١٩٩٩م.
- ٤٧- محمد اللافي علام خليفة ، " اسهام أمانات الشباب بالوحدات الحزبية بالحزب الوطني الديمقراطي في تدعيم العمل التطوعي بالمجتمع المحلي _ دراسة مطبقة على أمانة الشباب بالحزب الوطني الديمقراطي بمحافظة البحيرة " ، رسالة ماجستير ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠٠٧م .
- ٤٨- محمد خليل عباس وآخرون ، مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٧م .
- ٤٩- محمد درويش درويش ، قاموس سعيد إسماعيل علي في التربية ، القاهرة : مكتبة دار الشرق ، ٢٠١١م .
- ٥٠- محمد عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع ، القاهرة : الهيئة العامة للكتاب ، ١٩٨٩م .
- ٥١- محمد عبد الفتاح محمد ، الجمعيات الأهلية النسائية ، الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث ، ٢٠٠٨م .
- ٥٢- مختار التهامي ، تحليل مضمون الدعاية في النظرية والتطبيق ، القاهرة : دار المعارف ، ١٩٨٥م .

- ٥٣- مدحت محمد أبو النصر ، " تنظيم المجمع في إحدى الجمعيات الأهلية - تجربة حقلية بجمعية اختار أسرة خيرية بمحافظة القاهرة " ، بحث مقدم بالمؤتمر السادس عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، المجلد الثاني . م ٢٠٠٤ .
- ٥٤- مروة مختار بغدادي ، " دور الدوافع والاتجاهات في نجاح العاملين بالعمل التطوعي " ، مجلة كلية الآداب جامعة بني سويف ، العدد السابع والعشرين ، أبريل - يونيو ٢٠١٣ م .
- ٥٥- منصور الرفاعي عبيد ، العمل الاجتماعي (تطوع ، عطاء) ، القاهرة : مركز الكتاب للنشر ، ٢٠٠٧ م .
- ٥٦- مؤمنة صالح الرقب ، " معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة وسبل التغلب عليه " ، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية ، غزة ، ٢٠٠٩ م .
- ٥٧- منال محمد عباس ، العمل التطوعي بين الواقع والمأمول ، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، ٢٠١٦ م .
- ٥٨- منى عباس فضل ، " المرأة بين العمل التطوعي والالتزام الاجتماعي والأسري - التأثيرات الاجتماعية " ، ورقة عمل مقدمة لندوة المرأة العاملة والعمل النقابي بإشراف الاتحاد العام لعمال البحرين ٢٤-٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ م .
- ٥٩- مهدي محمد القصاص ، " العمل التطوعي وخدمة المجتمع " ، متاح على :- <http://www.medadcenter.com/articles/397> ، تم الرجوع إليه بتاريخ ٢٠١٧/١٠/١٨ م .
- ٦٠- موسى الشتيوي وآخرون ، التطوع والمتطوعون في العالم العربي ، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية ، دار نوبار للطباعة ، ٢٠٠٥ م .
- ٦١- نوال العمودي ، " فلسفة ثقافة العمل التطوعي " ، متاح على :- <http://www.al-jazirah.com/2014/20140107/rj5.htm> تم الرجوع إليه بتاريخ ٢٠١٧/١/٢ م .
- ٦٢- نوال محمد عمر، مناهج البحث الاجتماعية والإعلامية ، القاهرة : الأنجلو المصرية ، ١٩٨٦ م .
- ٦٣ - نزيهة بنت بدر ، "المرأة بين الحقوق السياسية والممارسة الفعلية" ، المنتدى الثاني لمؤتمر قمة المرأة العربية حول المرأة والسياسة .

٦٤- نهال قاسم ، " الشباب وثقافة التطوع " ، متاح على :-
<http://anntv.tv/new/showsubject.aspx?id=28599> تم الرجوع إليه بتاريخ

٢٠١٧/١/٢١ م .

٦٥ - نورة بنت صياح مناور العنزي ، " ممارسة المرشدين الأسريين للأساليب المهنية للخدمة الاجتماعية في التعامل مع المشكلات الأسرية : دراسة تطبيقية مطبقة على مراكز الإرشاد الأسري" ، قسم العلوم الاجتماعية تخصص خدمة اجتماعية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، ٢٠٠٨ م .

٦٦- هناء حسني محمد النابلسي ، دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية ، الأردن : دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩ م .

٦٧- وفاء عبد القادر ، المرأة العربية والمجتمع المدني ، الإسكندرية : مركز الإسكندرية للكتاب ، ٢٠١١ م .

٦٨- ياسمين أبو فخر ، " ثقافة العمل التطوعي الإنساني في سوريا " ، مجلة دلتا نون ، الجزء الأول ، العدد الثالث مايو ٢٠١٥ م .

ثانيا : المراجع الأجنبية : -

- 1 - Blundell, S. (2004). Women in Ancient Greece : The Status Of Women in Art , Society , Religion And The Family (TRANSLATION : DILIGENCE CHATZIFOTI L .) , Athens : Greek Letters.
- 2 - Cooper, J. (1984) Measurement and Analysis of Behavioral Techniques, Ohio : Charles Mernill Co., , p 62.
- 3- Farrell , C .& Bryant , W. (2009) , “ Voluntary Work for Adult With Mental Health Problems : A route to Inclusion A review of the Literature “ , British Journal of Occupational Therapy , Vol .72 , No . 4 , PP . 163 – 173 .
- 4- Handy , Femida & et al , (2010) A cross – cultural Examination Of Student Volunteering : Is It All About Resume Building ? Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly , Vol , 39 , No , 3 , June ,pp 498-523.
- 5 -Hanifi, R. (2013) , “Voluntary Work in Formal Help and Trust Changes in Finland“ , Procedia – Social and Behavioral Sciences , Vol.35 , No . 1 , PP 32-46.
- 6- Holdsworth , Clare , (2010) Why Volunteer ? Understanding Motivations For Student Volunteering , British Journal of Educational Studies , Vo, 58 , Issue 4,pp 421- 437 .

- 7 - Lockyer, Bridget. ,(2014) , “ Women's paid and unpaid work in the uk voluntary sector since 1978 : a qualitative study of small and medium size organizations in Bradford ” , The University of York (United Kingdom) , ProQuest Dissertations Publishing .
- 8- Lee, Young-Joo and Won , Doyeon (2011) , Attributes Influencing College Students, Participation in Volunteering : A Conjoint Analysis , International Review on Public Nonprofit Marketing , No 8 ,pp 149-162.
- 9 - Mojza , Eva J . et al , (2011) Volunteer Work as A valuable Leisure – time activity : A day – level study on Volunteer Work , non – Work experiences , and Well – being at work , Journal of Occupational and Organizational – Psychology , Vo, 84 , Issue 1 , March, pp 123-152
- 10 - Taylor, R.F, (2002) Rethinking voluntary work: configurations of class, gender and career. (BL: DXN052530), University of Essex (United Kingdom), ProQuest Dissertations Publishing. U150784.