

تاريخ الارسال (2018-09-26). تاريخ قبول النشر (2019-01-12)

أزينب مقدم

اسم الباحث الأول:*

د.محمداتني شهرزاد

اسم الباحث الثاني:2

1 قسم العلوم الاجتماعية-جامعة أدرار-كلية العلوم
الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية-أدرار

1 اسم الجامعة والبلد (للأول)

2 قسم العلوم الاجتماعية-جامعة أدرار-كلية العلوم
الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية-أدرار

2 اسم الجامعة والبلد (للتاني)

* البريد الالكتروني للباحث المرسل:

E-mail address:

Chahrazedmoha@yahoo.fr

العمل التطوعي النسوي - الدوافع والمعيقات - دراسة ميدانية لبعض الجمعيات الخيرية بولاية أدرار - الجزائر -

الملخص:

تسعى هذه الورقة البحثية لإلقاء الضوء على ظاهرة العمل التطوعي النسوي من وجهة نظر المرأة المنخرطة ، من خلال تقصي آرائها حول دوافع ومعيقات العمل التطوعي، دراسة ميدانية لبعض الجمعيات الخيرية بولاية أدرار، انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده: ما هي دوافع ومعيقات العمل التطوعي النسوي في إطار الجمعيات الخيرية ؟ ولمعالجة الموضوع تم استخدام الاستمارة (الاستبيان) كأداة أساسية لجمع المعلومات من مجتمع الدراسة، وتم الاعتماد على تقنية المسح الشامل لجميع المتطوعات المنخرطات في بعض الجمعيات التطوعية الفاعلة على مستوى ولاية أدرار، ويقدر عددهم 70 متطوعة، وتمثلت في ثلاث جمعيات على التوالي: جمعية همسة أمل التضامنية أدرار، جمعية ناس الخير أدرار ، جمعية كافل اليتيم أدرار. وكشفت نتائج الدراسة أن من أبرز دوافع العمل التطوعي هو الدافع الديني، تليها الرغبة في مساعدة وخدمة الآخرين. وتبين أن من بين المعوقات الاجتماعية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي هو غياب التشجيع من المجتمع، وكذا سيادة بعض الأعراف والتقاليد التي تتعارض مع خروج المرأة للعمل. وأوضحت الدراسة أن أبرز المعوقات التنظيمية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي هو عدم وجود مؤسسات وهيئات تدعم العمل التطوعي النسوي. وأظهرت النتائج كذلك أن أهم المعوقات الذاتية تتمثل في الانشغال بالأعمال الرسمية لتوفير لقمة العيش، بالإضافة إلى كثرة المسؤوليات الأسرية.

كلمات مفتاحية: العمل التطوعي، العمل التطوعي النسوي، الدوافع، المعوقات، الجمعيات الخيرية التطوعية.

Feminist Volunteer Work - Motives and Impediments - A Field Study of Some Societies in the State of Adrar - Algeria -

Abstract: This research paper seeks to shed light to the phenomenon of women's voluntary work from the point of view of women involved, by focusing their views about motivations and obstacles of voluntary work, a field study of some charities in the Wilaya of Adrar. The study started from a main question: What are the motives and obstacles of women's voluntary work? The questionnaire was used as a basic tool for gathering information from the study Society. The study was also based on a comprehensive survey technique for all volunteers involved in some voluntary active associations in The Wilaya of Adrar. They are estimated at 70 volunteers .The Three associations, respectively, are: Hamsset Amal Association, Adrar Nasse Elkheir Association, Adar Kafel elyatim Association.

The results of the study revealed that one of the most prominent motivations of volunteerism is religious motivation, followed by the desire to help and serve others. Among the social obstacles to women's participation in voluntary work were the lack of encouragement from society, as well as the prevalence of certain customs and traditions that conflicted with women's exit from employment. The study pointed out that the most prominent organizational obstacles that hinder the participation of women in voluntary work is the lack of institutions and bodies that support women's voluntary work. The results also showed that the most important impediments to the self are the preoccupation with official work to provide a living, in addition to the large number of family responsibilities.

Keywords: Voluntary Work, women's voluntary work, Motives, Obstacles, Voluntary Charitable Associations.

مقدمة:

يعتبر العمل التطوعي من الأعمال الاجتماعية التي ظهرت بظهور المجتمعات الإنسانية وتطورت بتطورها ، فطبيعة الإنسان المجتمعية فرضت عليه ضرورة التعايش مع غيره من الأفراد والتعاون معهم من أجل تحقيق وتلبية مختلف احتياجاتهم ، فهو يعد من أهم الوسائل المستخدمة في النهوض بمكانة المجتمعات ، فأهميته ودوره الكبيرين أكسبه أهمية متزايدة ، وخاصة بعد تعقد الحياة الاجتماعية ، وتزايد احتياجات ومتطلبات الأفراد ، وفي ظل اتساع الفجوة بين الدولة والمجتمع ، إذ لم تعد الدولة بمؤسساتها المختلفة قادرة على تلبية احتياجات أفرادها ومجتمعاتها ، مما تطلب الأمر تدخل جهات ومؤسسات أخرى تعمل على مساندة الدولة على تلبية وتقديم خدمات أفرادها ، وتمثلت في مؤسسات المجتمع المدني ممثلة في الجمعيات الخيرية التطوعية⁽¹⁾ . ونجاح العمل التطوعي يعتمد على عوامل عديدة من أهمها المورد البشري الذي لا يمكن لأي عمل أن يقوم بدونه ، وعليه "ففاعليته ومدى تأثيره يستلزم أن يشارك الجميع في تنميته وإنمائه، وأن لا يقتصر على شريحة دون أخرى أو جنس دون آخر ، بل يجب أن يشارك كل الأفراد فيه كل حسب استطاعته وحسب ما هو متاح له. والمرأة كما الرجل عليها أن تساهم في إنماء عملية التطوع ، وأن يكون لها دور فاعل وملمس في دفع عجلة التطور الاجتماعي"⁽²⁾ ، وهو تأكيد وتجسيد لما جاء في قوله تعالى في سورة النحل: **مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ**⁽³⁾ ، فهي من خلال الدور الكبير الذي تقوم به تعد عنصر اجتماعي فاعل ، وركيزة أساسية من ركائز بناء المجتمع ، تماسكه والنهوض به . ويعد مجال التطوع من المجالات التي نالت اهتمام المرأة من خلال مشاركتها في الجمعيات الخيرية هذه الأخيرة التي شهدت في السنوات الأخيرة إقبالا معتبرا من فئة النساء رغبة منهن في تقديم المساعدة تحقيقا لمبدأ العطاء ، التكافل ، ومنه المساهمة في خدمة المجتمع وأفراده . غير أنه لا بد من الإشارة هنا إلى أنه رغم الدور الكبير الذي تقوم به المرأة في مختلف مجالات العمل الخيري التطوعي إلا أن دورها ، ومساهمتها فيه تبقى محدودة نتيجة لما يكتنفه من صعوبات وعراقيل . ونظرا لأهمية الموضوع سعت هذه الدراسة إلى التعرف على دوافع المرأة للمشاركة في العمل التطوعي ، وأهم المعوقات التي تعيق ذلك .

أولا : مشكلة الدراسة :

يعتبر موضوع العمل التطوعي من أهم المواضيع التي أثارت اهتمام الباحثين والدارسين في مجالات عدة ومنها علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية ، إذ يعد سلوك ونشاط اجتماعي راقى يقوم به الأفراد بشكل فردي أو جماعي بهدف تحقيق وتلبية احتياجات بعض الأفراد أو من أجل حل بعض المشاكل الاجتماعية التي يعانيها المجتمع . فالعمل التطوعي وحجم الانخراط فيه يعد رمزا من رموز تقدم الأمة وازدهارها ، فكلما ازداد تقدم الأمم وازدهارها ، ازداد انخراط مواطنيها في الأعمال التطوعية الخيرية ، ذلك أن حجم الانخراط ، والمشاركة الفاعلة يعد كذلك من مؤشرات نضج ووعي أفراد المجتمع بأهمية العمل التطوعي⁽⁴⁾ . وعلى اعتبار أن العمل التطوعي تتعدد مجالاته ، مستوياته ، مظاهره ، فالمشاركة فيه كذلك لا تتوقف ولا تتركز عند حد فئة اجتماعية معينة بل يشمل جميع فئات المجتمع باختلافها . وتعد المرأة ومن خلال الدور الكبير الذي تقوم به عنصر اجتماعي فاعل، وركيزة أساسية من ركائز بناء المجتمع ، وتماسكه ، والنهوض به ؛ حيث يعد مجال التطوع من المجالات التي نالت اهتمام المرأة ، من خلال مؤسسات المجتمع المدني ، ومنها الجمعيات الخيرية وجدت المرأة المتنفس ، ووجدت

(1) ملاوي، أهمية منظمات المجتمع المدني في التنمية،(صص 255-275)

(2) (اليوسف، ثقافة العمل التطوعي، (ص 53)

(3) [النحل، 97]

(4) النصر، رؤية مستقبلية لتطوير العمل التطوعي في الوطن العربي، (صص 16-26)

الفرصة لولوج عالم الحياة الاجتماعية من أبوابه الواسعة ، وفرضت وجودها ، وأوجدت مكانتها الاجتماعية بعدما كانت حبيسة العادات ، التقاليد ، والقيم الاجتماعية السائدة.

ويشهد واقع المرأة في ولاية أدرار تغييراً عما كان عليه سابقاً ؛ نتيجة تغير الأوضاع الاجتماعية في المجتمع ، والتراجع النسبي للقيم والأعراف الاجتماعية بالمنطقة من جهة ، وما ساعدها أيضاً في هذا الاحتواء ما اكتسبته من خبرات ومؤهلات علمية نتيجة خضوعها للعملية التعليمية ، والأهم من ذلك الانتشار الكبير غير معهود الذي شهده المجتمع لهذه الجمعيات في مجتمع أدرار ، وتعدد مجال نشاطها وبرامجها ، والتي مست جميع المجالات ، والتي عادة ما تتوافق مع ميول وقدرات المرأة .

إضافة إلى الأوضاع الاجتماعية التي آلت إليها بعض الأسر نتيجة لتعدد ظروف الحياة الاجتماعية وصعوبتها ، نتيجة لهذه الظروف وغيرها شهدت هذه التنظيمات إقبالا معتبرا من النساء رغبة منهن في تقديم المساعدة وتحقيقا لمبدأ العطاء، التكافل، وغيرها من القيم الاجتماعية ، وكذا تحقيقا للتنمية والرفاهية للمجتمع ولأفراد . غير أنه لا بد من الإشارة هنا إلى أنه رغم الدور الذي تقوم به المرأة في مختلف مجالات العمل الخيري التطوعي يمكن أن يكون ضئيل، ومساهمة المرأة تبقى محدودة، نتيجة بعض الظروف الخاصة الاجتماعية منها والثقافية.

ونظرا لأهمية الموضوع ولأجل الوصول إلى صورة واضحة عن واقع العمل التطوعي النسوي، حاولنا من خلال هذه الدراسة تبسيط الضوء على جزئية من مجاله الواسع ، من خلال التعرف على دوافع ومعوقات مشاركتها في العمل التطوعي بالجمعيات الخيرية التطوعية ، وخاصة في ظل تعدد واختلاف دوافع الأفراد المنخرطين تبعاً لاختلاف طبيعة العمل والهدف منه.

وعليه ومما سبق تمت صياغة تساؤل الدراسة الرئيس على النحو التالي :

ما هي دوافع ومعوقات العمل التطوعي النسوي ؟

وانبثقت عنه مجموعة التساؤلات الفرعية التالية :

1- ما هي دوافع مشاركة المرأة في العمل التطوعي ؟

2- فيما تتمثل المعوقات (الشخصية ، التنظيمية ، الاجتماعية) التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي ؟

1-2 ما هي المعوقات الشخصية التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي ؟

2-2 ما هي المعوقات التنظيمية التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي ؟

2-3 ما هي المعوقات الاجتماعية التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي ؟

ثانيا : أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى :

التعرف على دوافع مشاركة المرأة في العمل التطوعي.

التعرف على مختلف المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي .

التعرف على المعوقات الشخصية التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي .

التعرف على المعوقات التنظيمية التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي .

التعرف على المعوقات الاجتماعية التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي .

أهمية الدراسة :

تستمد أي دراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تدرسه ، وهذه الدراسة كغيرها من الدراسات الأخرى تستمد أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله بالدراسة والبحث ، ألا وهو موضوع العمل التطوعي في معناه العام ، والعمل التطوعي النسوي منه بشكل خاص . كما تكمن أهمية هذه الدراسة في :

- 1- تناول الجانب المفاهيمي التأصيلي لمفهوم العمل التطوعي .
- 2- التعرف على بعض الجمعيات الفاعلة في المنطقة ، وعلى برامجها وأنشطتها في مجال العمل التطوعي .
- 3- إبراز أهمية العمل التطوعي النسوي في ظل الأهمية الكبرى للعمل التطوعي .
- 4- التعرف على أهم دوافع ممارسة المرأة للعمل التطوعي .
- 5- التعرف على مختلف المعوقات التي قد تعترض مشاركة المرأة في العمل التطوعي .
- 6- التعرف على الدور الذي تلعبه الجمعيات التطوعية في إدماج المرأة في الحياة المجتمعية
- 7- محاولة معرفة مدى فاعلية دور المرأة في المجال الخيري في ظل سيطرة المجتمع الذكوري ، وفي ظل الرفض من قبل بعض الفئات لممارسة مثل هذه الأعمال.

ثالثاً: الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات السابقة موضوع العمل التطوعي ، ولعل من بين هذه الدراسات :
دراسة المحاميد، محمد صالح، دوافع السلوك التطوعي النسوي المنظم في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية، سنة 2001، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دوافع السلوك التطوعي النسوي المنظم وعلاقتها ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية ، وذلك عن طريق التعرف على الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية للمرأة المتطوعة ، وكذا دوافع ممارستها للعمل التطوعي ، وهل تختلف هذه الدوافع باختلاف الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية ، ثم التعرف على آثار السلوك التطوعي عليها . وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، واستهدفت الدراسة عينة عشوائية من الجمعيات الخيرية النسوية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها؛ أن أكثر الدوافع وراء تطوع النساء هو إشباع حاجاتهن الدينية والنفسية والاجتماعية ، والتي تمثلت في رغبتهن في كسب رضا الله ، قضاء أوقات فراغهن بالأعمال المفيدة ، مساعدة الآخرين ، وأن هذه الدوافع تتأثر وتختلف باختلاف الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية للمتطوعات ؛ فكانت النساء الفقيرات أقل تطوعاً من النساء غير الفقيرات، وبينت أن النساء المتزوجات أكثر إقبالاً من النساء العازبات والمطلقات والأرامل، وأن النساء صغيرات السن أكثر إقبالاً على التطوع من النساء كبيرات السن .

وأشارت دراسة أقطم، إبراهيم حسن فخري، بعنوان " معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس" عام 2014 ، والتي هدفت إلى الكشف عن درجة المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة في الأعمال التطوعية في مؤسسات المجتمع المدني ، وكذا التعرف على الفروق في درجة المعوقات التي تحول دون مشاركتها في بعض المتغيرات (الجنس ، الحالة الاجتماعية ، العمر، مكان السكن ، المؤهل العلمي ، التطوع في المؤسسة الأولى)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت نتائج الدراسة تبعاً لدرجة المعوقات التي تعيق المرأة في العمل التطوعي على النحو التالي : المعوقات الاجتماعية والثقافية ، المعوقات الاقتصادية والسياسية ، المعوقات التنظيمية والإدارية ، المعوقات الشخصية ، وأوضحت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني تبعاً لكل من متغير (الحالة الاجتماعية، العمر ، المؤهل العلمي ، حالة التطوع للمرة الأولى) ، وأنها توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في درجة معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني تبعاً لكل من متغير (الجنس ، مكان السكن)

وهدفَت دراسة المالكي، سمر بنت محمد بن غرم الله ، المعنونة بـ مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي (دراسة ميدانية)، إلى قياس مدى إدراك طالبات الدراسات العليا

لمجالات العمل التطوعي المتاحة للمرأة في المجتمع السعودي من خلال معرفة اتجاهات الطالبات نحو العمل التطوعي للمرأة ، وتحديد المجالات التطوعية المتاحة لها ، وأهم العوامل التي تدفع المرأة للعمل التطوعي، وكذا الوقوف على العوائق التي تعترض العمل التطوعي للمرأة ، ومن ثمة إيضاح اثر بعض المتغيرات الديموغرافية على مدى إدراك الطالبات لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي ، وقد استخدمت الباحثة طريقة المسح الاجتماعي بالعينة باعتبارها طريقة مناسبة لدراساتها ، واستهدفت عينة عشوائية طبقية من طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى، وكان من أبرز نتائجها أن اتجاهات عينة الدراسة كانت ايجابية نحو العمل التطوعي، وأن أكثر المجالات المتاحة والمعروفة لدى العينة كانت المشاركة في إعداد وتقديم المحاضرات الدينية، وأظهرت أن الدافع الأساسي للتوجه نحو العمل التطوعي من وجهة نظر العينة هو اكتساب خبرات ومهارات جديدة ، والرغبة في تقديم المساعدة للآخرين، يزيد من قدرة الفرد على التفاعل والتواصل مع الآخرين، يساعد على تنمية الثقة بالنفس، وأن أكبر عائق يواجه المتطوعات هو مشكل المواصلات بنسبة 70%، وأظهرت النتائج كذلك أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو العمل التطوعي لفئات الحالة الاجتماعية للمستجيبات ، وأن الفروق جاءت لصالح الغير متزوجات .

وأشارت دراسة سند، زهراء أحمد عيسى، بعنوان " معوقات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي"، والتي هدفت إلى الكشف عن معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي ، والوقوف على دور المؤسسات سواء الأهلية أو الحكومية لمواجهة المعوقات ، والارتقاء بالعمل التطوعي النسوي، واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي بمستوياته (المسح الشامل بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة ، والمسح بالعينة بالنسبة للمتطوعات) وذلك لتناسبه مع طبيعة الدراسة ، ولأجل معرفة آراء واتجاهات المبحوثين حول مشكلة الدراسة، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن أبرز المعوقات الذاتية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي هي كثرة المسؤوليات العائلية، تدني وعي المرأة بالعمل التطوعي ، عدم القدرة على التوفيق بين المهام التطوعية والأعمال الأخرى ، وأن ضعف التوعية الإعلامية والتربوية بأهمية العمل التطوعي يعد من أهم المعوقات الاجتماعية، وبينت الدراسة كذلك أن عدم كفاية الدعم المادي الحكومي للجمعية يعد من أبرز المعوقات الإدارية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وأن أهم الجهود المبذولة لمواجهة المعوقات والارتقاء بالعمل التطوعي النسوي تمثلت في إقامة المحاضرات والندوات في القرى والمدن لأجل نشر ثقافة العمل التطوعي ، وكذا التنسيق والتعاون بين الجمعيات والمؤسسات الحكومية في مختلف الأنشطة والبرامج .

التعليق على الدراسات السابقة :

من خلال عرض الدراسات السابقة نجد أنها جميعها اتفقت على تناول موضوع واحد وهو العمل التطوعي باعتباره من المواضيع المهمة، إلا أنها اختلفت من حيث الأهداف التي كانت ترمي إليها كل دراسة، وكذا في منطلق تناول . حيث نجد أن الدراسة الأولى ركزت الدافع وراء انتهاج المرأة للسلوك التطوعي في بعض الجمعيات النسوية التطوعية، وعلاقة هذا السلوك ببعض المتغيرات، بينما حاولت الدراسة الثانية التركيز على المعوقات التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي، في حين ركزت الدراسة الثالثة على مجالات العمل التطوعي من أجل إبراز الدوافع الكامنة وراء مشاركتها في العمل التطوعي، ومنه الوقوف على المعوقات، وما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات الأخرى هو تركيزها على الطالبات الجامعيات. في حين نجد أن الدراسة الأخيرة ركزت بدورها على المعوقات التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي دون العناية بالدوافع الكامنة وراء مشاركتها في العمل التطوعي .

وفي إطار إبراز العلاقة بين دراستنا والدراسات السابقة سنوضحها من خلال إبراز نقاط الاتفاق والاختلاف بينهما؛ حيث تتفق الدراسة الأولى مع دراستنا في تناولهما دوافع ممارسة المرأة للعمل التطوعي، وأن كلاهما اعتمد على الاستبيان كأداة أساسية للحصول على المعلومات، بالإضافة إلى اعتمادهما على المنهج الوصفي التحليلي من أجل وصف وتحليل الظاهرة محل

الدراسة، بينما يختلفان في ميدان الدراسة؛ حيث تمت الدراسة الأولى في جمعيات نسوية محضة، بينما تم إجراء الدراسة الحالية في جمعيات عامة مختلطة، كما يختلفان في بيئة الدراسة؛ فالأولى جرت في الأردن بينما دراستنا جرت في الجزائر، وأن العينة المستخدمة في الدراسة الأولى هي العينة العشوائية البسيطة، بينما استخدمنا المسح الشامل للمتطوعات في بعض الجمعيات الفاعلة في المنطقة، بالإضافة إلى تركيز الدراسة الأولى على الدوافع دون سواها، بينما ركزت الدراسة الحالية بالإضافة إلى الدوافع على المعوقات .

أما فيما يخص الدراسة الثانية فتتفق مع الدراسة الحالية في دراسة المعوقات التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي، وكذا في استخدامهما لنفس المنهج وهو المنهج الوصفي التحليلي، بينما يختلفان في تعرض الدراسة الثانية على مختلف المعوقات التي تعيق المرأة في مشاركتها في العمل التطوعي، بينما ركزت دراستنا على كل من المعوقات الاجتماعية والشخصية والتنظيمية، كما أن الدراسة الحالية جرت في بيئة جزائرية، في حين الدراسة الثانية جرت في محافظة نابلس، أن العينة في دراستنا مست فقط المتطوعات المنخرطات في الجمعيات الخيرية التطوعية، بينما الدراسة الثانية مست كل من المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني.

اتفق الدراسة الحالية مع الدراسة الثالثة في بحثهما لنفس الموضوع؛ وهو دوافع ومعيقات العمل التطوعي للمرأة، وكذا في استخدامهما لنفس أداة جمع المعلومات؛ والمتمثلة في الاستبيان، في حين اختلفا في تركيز الدراسة الثالثة على الطالبات، بينما شملت دراستنا جميع النسوة دون التمييز بينهما، أن بيئة الدراسة الثالثة سعودية ودراستنا في البيئة الجزائرية .

تتشترك الدراسة الرابعة مع الدراسة الحالية في دراستهما لمعيقات العمل التطوعي النسوي، كما يشتركان في تركيزهما على كل من المعوقات الاجتماعية والتنظيمية والشخصية ، أنهما يشتركان في اعتمادهما على المسح الشامل لمجتمع الدراسة، بالإضافة إلى اشتراكهما في الأداة المستعملة لجمع المعلومات وهي الاستبيان. بينما يختلفان بيئة الدراسة ؛ فالدراسة الرابعة بحرينية ودراستنا في البيئة الجزائرية، كما يختلفان في مجتمع الدراسة ؛ فالدراسة الرابعة مجتمعها نسوي في حين الدراسة الحالية لها مجتمع مختلط .

رابعاً: مفاهيم الدراسة :

1) العمل التطوعي :

يعد التطوع من الأعمال الجليلة التي مجدها الدين الإسلامي والسنة النبوية الشريفة ، وتعزيزاً له فقد جاء ذكره في مواضع عديدة سواء في الكتاب أو السنة ، ومن هذه الآيات : قوله تعالى : " وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ " (1) وقوله : " وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ " (2)، ثم قوله : " فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ " (3) ويعرف التطوع لغة : ان التطوع تفعل من الطاعة ، وتطوع كذا تحمله طوعاً ، وتكلف استطاعته ، وتطوع له تكلف استطاعته حتى يستطيعه (4)

أما اصطلاحاً فيعرف على أنه : "سلوك فطري يمارسه المنتمون إلى المجتمع البشري من منطلق شعورهم بالحاجة إلى التضامن ، والتكافل بهدف تحقيق الأمان والخير لهم جميعاً ، وذلك عن طريق البذل والعطاء بالمال أو الجهد ، أو الخبرة والمعرفة ، دون توقع جزاء أو مقابل " (5).

(1) [المائدة :02]

(2) [البقرة :158]

(3) [البقرة : 184]

(4) سيف، الريادة والعمل التطوعي، (ص58)

(5) ناجي أ.، العمل الاجتماعي التطوعي، الأدوار والمسؤوليات في ظل النظام العالمي الجديد، (ص13)

كما يعرف على أنه ذلك الجهد الذي يبذله الانسان مضحيا بوقته وبماله لتقديم خدمة ما ، أو تحمل مسؤولية اجتماعية ما ، دون توقع وانتظار عائد مادي مقابل للخدمة والجهد المبذول . (1)

ويعرفه حسن الصفار بأنه جهد أو خدمة يقوم بها الانسان من أجل مجتمعه بدافع ذاتي منه دون أن يكون مكرها عليه ، ودون توقع أي جزاء أو مقابل مادي نظيره (2)

تعرف أماني قنديل العمل التطوعي بأنه : " جهود إرادية تعكس مباداة شخصية تنطلق من مسؤولية أخلاقية ، ومسؤولية اجتماعية لمساعدة ودعم الآخرين ، سواء ببذل الوقت أو الجهد دون توخي أهداف ربحية أو تجارية " (3).

أما الباحثون الاجتماعيون فيعرفون العمل التطوعي من خلال قاموس علم الاجتماع لعاطف غيث بأنه : "الجهد الذي يبذله الفرد من أجل مجتمعه ، أو من أجل مؤسسة ، أو من أجل جماعة معينة دون توقع جزاء مادي مقابل جهده ، سواء كان هذا الجهد مبذولا بالنفس أو بالمال عن طيب خاطر في سبيل سعادة الآخرين" (4)

وعليه، فالعمل التطوعي هو العمل أو الجهد الذي يبذله الفرد عن قناعة ذاتية منه ، ودون انتظار أي عائد مادي منه، من أجل تقديم خدمة أو تلبية احتياج شخص أو مجموعة من الأشخاص ، في إطار جماعي ، وضمن إطار منظم أي تحت لواء جمعية خيرية تطوعية .

المتطوع :

يعرف أحمد رشاد عبد اللطيف المتطوع بأنه : " الشخص الذي يمنح نفسه ووقته بكامل إرادته للإسهام في أي نوع من أنواع الخدمة التي يحتاجها المجتمع ، والعمل على تقديم المشورة في المجال المناسب " (5)

ومنه فالمتطوع ذلك الشخص الذي يعهد بجزء من ماله أو وقته لأجل تقديم خدمة ما ، أو تحمل جزء من مسؤولية المجتمع، لفائدة إحدى الجمعيات الخيرية التطوعية ، بدافع ذاتي منه ، دون أن يكره عليه ، ودون توقع أي عائد مادي قبيل الجهد المبذول.

ويمكن التمييز بين شكلين من أشكال العمل التطوعي ؛ العمل التطوعي الفردي ، والعمل التطوعي المؤسسي

العمل التطوعي الفردي (البسيط) :

يعرف العمل التطوعي الفردي بأنه ذلك العمل أو السلوك الاجتماعي الذي يمارسه الفرد على مستواه الفردي من تلقاء نفسه، وإرادته ، وبرغبة منه دون أن يكون مكرها أو مجبرا عليه ، دون انتظار أي مقابل أو عائد مادي ، ويقوم هذا العمل على اعتبارات أخلاقية ، اجتماعية أو إنسانية أو دينية . (6)

إذن فالعمل التطوعي الفردي يؤدي بشكل فردي ، وبطريقة مباشرة بعيدا عن المؤسسات والجمعيات التطوعية ؛ كتطوع الفرد لإنقاذ غريق ، أو لإسعاف شخص تعرض لحادث مرور .

العمل التطوعي المؤسسي :

هو أكثر تقدما وتماسكا ، واستمرارا من العمل التطوعي الفردي ، كما يتسم بأنه أكثر تنظيما ، وأوسع تأثيرا في المجتمع ؛ حيث أنه ومن خلال المؤسسات التطوعية ينخرط الفرد في إحدى هذه الجمعيات من أجل أن يكون عضوا مشاركا فيها ، فيتم الإشراف عليه ، وتوجيهه ، وإخضاعه للتدريب لأجل أن يكلف بمجموعة من المهام والأعمال التطوعية . وتجدر الإشارة إلى

(1) المليجي و طلعت، تنظيم المجتمع، مدخل نظرية رؤية واقعية، (ص68)

(2) الصفار، العمل التطوعي في خدمة المجتمع، (ص 18)

(3) محمد، الجمعيات الأهلية النسائية قضايا ومشكلات، (ص،ص17،18)

(4) غيث، قاموس علم الاجتماع، (ص 05)

(5) رشاد أ.، الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في منظمات تنظيم المجتمع،(ص79)

(6) الهطالي، العمل التطوعي خطوات عملية للنهوض بالأمة، (ص 29)

أن هذا النوع من العمل التطوعي يساهم بدرجة كبيرة في جمع مختلف الجهود التطوعية المبعثرة ، من أجل أن يكون لها الأثر الكبير والفعال على المجتمع (1).

(2) العمل التطوعي النسوي :

يمكن تعريفه على اعتباره جهد وخدمة إرادية تقوم بها المرأة أو مجموعة من النساء برغبة منهن من خلال مشاركتهن في الجمعيات الخيرية التطوعية، ودون توقع عائد مادي نظير الجهد والخدمة المقدمة.

(3) الدوافع :

تعرف الدوافع على أنها عملية أو قوة داخلية تؤثر في الفرد وتهدف إلى تنشيط وتحريك السلوك الفردي وتوجيهه نحو الانخراط في الجمعيات التطوعية من أجل المشاركة في مختلف الأعمال التطوعية .

(4) المعيقات :

مجموعة العوامل والظروف سواء الاجتماعية أو التنظيمية أو حتى الشخصية التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي داخل الجمعيات التطوعية.

(5) الجمعيات :

تعرف الجمعية هي تنظيم اجتماعي تطوعي يضم مجموعة من الأشخاص بصفة إرادية واختيارية لمدة زمنية محددة أو غير محددة بغية تقديم مجموعة من الخدمات الاجتماعية والمساعدات الانسانية لبعض شرائح المجتمع منها ما يتعلق برعاية اليتامى والأرامل ، ومنها ما يتعلق بتلبية احتياجات مختلف الفئات المعوزة في المجتمع .

خامسا : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1- مجالات الدراسة :

أ. المجال المكاني : يضم المجال المكاني ثلاث جمعيات فاعلة على مستوى مجتمع الدراسة (أدرار)، والتي تضم مجموعة من المنخرطات الفاعلات في حقل التطوع والعمل الخيري، وتتسم هذه الجمعيات ببعض الخصائص يمكن عرضها على النحو التالي:

جمعية كافل اليتيم أدرار :

جمعية كافل اليتيم الوطنية هي جمعية خيرية وطنية مستقلة ذات طابع اجتماعي تضامني . أما عن المكتب الولائي للجمعية بأدرار فقد تأسس رسميا بتاريخ 2013/03/23 بموجب الاعتماد رقم 34 المؤرخ في 07 ديسمبر 2011 ، وبدأت الجمعية بتقديم خدماتها من ذلك الحين ، والتي تسعى من خلالها لتحقيق هدفها الأساسي ألا وهو التكفل باليتامى والأرامل ، وهو ما جعلها تهتم بكفالة 500 عائلة في كل المجالات ، يقع مقرها في شارع مقدم العربي قرب مسجد أقوجيل ، تضم 50 عضو ، تضم تحت جناحها 10 فروع بلدية يمارس من خلالها نفس الأنشطة والبرامج التي تمارس في المكتب الولائي. ولتحقيق الأهداف السامية التي أسست من أجلها الجمعية فقد قسمت بدورها إلى مجموعة من اللجان تسعى كل منها ومن خلال المهام الموكلة لها بالعمل على تحقيق الأهداف العامة للجمعية .

جمعية همسة أمل للخير التضامنية :

هي جمعية ولائية تأسست تحت اعتماد رقم 001 بتاريخ 2013/01/28 ، يقع مقرها في شارع أقوجيل مقابل السهلي سيرايميك بالقرب من مقبرة الفيلاج ، بدأت الجمعية بتقديم خدماتها المختلفة وفي معظم المجالات بغية تحقيق الأهداف النبيلة التي تسعى إلى تحقيقها ، والتي من بينها على سبيل المثال لا الحصر تقديم الدعم والمساعدة للأسر الفقيرة والمحتاجة ، إقامة وتشجيع مشاريع التكامل والتكافل الاجتماعي ، المساهمة في مختلف الأنشطة والأعمال ذات الطابع الخيري التضامني الاجتماعي .

(1) النصر، رؤية مستقبلية لتطوير العمل التطوعي في الوطن العربي، (ص 46)

يتشكل مكتب الجمعية من رئيس ، نائبه ، أمين المال ، الكاتب ، بالإضافة إلى مجموعة من الأعضاء ، ليصل عدد أعضائها إلى 120 عضو . أما عن نشاط الجمعية فهي تنشط على المستوى المحلي ، وفي مختلف المجالات الاجتماعية سواء مجال الرعاية ، الصحي ، البيئي ، الديني ، التعليمي ، وغيرها من المجالات ، تضم 04 خلايا تنشط على مستواها ، تسعى من خلالها تحقيق أهدافها وفق المهام الموكلة لكل منها .

جمعية ناس الخير أدرار :

هي جمعية شبابية ولاتية ذات طابع خيري بيئي ، تعد كامتداد لمجموعة خيرية من الشباب الطموح المتطوع ، تأسست في 10 أكتوبر 2012 ، ثم أصبحت معتمدة تحت رقم 19 بتاريخ 31 ديسمبر 2014 ، انطلقت الجمعية بمجموعة من الأنشطة التطوعية الصغيرة المختلفة ، وفي كل المجالات ، سعت من خلالها إلى تحقيق هدفها الأساسي والمتمثل في تقديم المساعدات الاجتماعية ، ومختلف الخدمات الانسانية لجميع الفئات الهشة في المجتمع ؛ سواء من المعوزين ، الأرامل ، المشردين ، ذوي الاحتياجات الخاصة وغيرها من الفئات الأخرى ، لتصل إلى إعالة حوالي 100 عائلة ، والتكفل بها بصفة مستمرة ، أما عن نشاطات الجمعية فلها نشاطات ثابتة ومستمرة والمتمثلة في الاهتمام وكفالة الفئات الهشة في المجتمع ، وتحقيق مختلف احتياجاتهم، وكذا مشروع قفة رمضان ، تقديم الوجبات وغيرها ، بالإضافة إلى نشاطات أخرى موازية أو موسمية يتم القيام بها بشكل دوري أو أسبوعي كتغليف المصاحف ، حملات التبرع بالدم ، زيارة المستشفيات وغيرها من النشاطات.

تضم الجمعية قرابة 70 عضوا متطوعا ، كما تضم 05 مجموعات كل مجموعة مكلفة بإقليم معين ، شرق ، غرب ، وسط ، شمال ، جنوب . أما عن هيكلية الجمعية فبالإضافة إلى مكتب الجمعية فقد قسمت إلى قسمين هما قسم المجموعات وقسم النواحي، وكل منها تضم مجموعة من اللجان تحرص وتؤكد من خلالها على بلوغ أهدافها ، والتطلع إلى تقديم الأحسن .

ب. **المجال الزمني للدراسة :** امتدت فترة الدراسة من 10 ماي 2018 إلى غاية نهاية جوان 2018 ، وقد تم تقسيمها إلى مرحلتين ؛ مرحلة جمع المادة العلمية عن الجمعيات محل الدراسة ، والمرحلة الثانية مرحلة توزيع الاستمارة (الاستبيان) على مجتمع الدراسة.

ت. **المجال البشري :** يقصد به في دراستنا المتطوعات الفاعلات في ثلاث جمعيات هي على التوالي ؛ جمعية ناس الخير أدرار ، المكتب الولائي لجمعية كافل اليتيم أدرار ، جمعية همسة أمل للخير التضامنية أدرار، حيث تحصلنا على 70 متطوعة .

حيث قدر عدد المتطوعات في جمعية ناس الخير أدرار ب 25 متطوعة ، في حين قدر العدد في جمعية كافل اليتيم أدرار ب 10 متطوعات ، وأما جمعية همسة أمل للخير التضامنية فقد قدر عدد المتطوعات فيها ب 35 متطوعة .

2- منهج الدراسة :

المنهج هو الطريق والخطوات التي يتبعها الباحث للوصول إلى الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها وقد اعتمدنا في دراستنا هذه المنهج الوصفي لتناسبه مع طبيعة الدراسة ، وعلى اعتباره من أكثر مناهج البحث الاجتماعي استخداما ، وملائما لطبيعة الظواهر الواقع الاجتماعي هذا الأخير الذي يعتمد على دراسة الظاهرة ووصفها وصفا دقيقا ، ثم محاولة تفسير وتحليل النتائج المتحصل عليها كذلك تحليلها دقيقا .

وعليه ومما سبق يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه " أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة المدروسة. " (1)

وفي دراستنا هذه استخدمنا هذا المنهج من أجل وصف ظاهرة العمل التطوعي بشكله العام ، ثم التركيز على جانب من جوانبه الأخرى المتعلقة بالعمل التطوعي النسوي من حيث دوافعه ومعوقاته .

(1) (زويلف و الطراونة، منهجية البحث العلمي، (ص 188)

3- العينة وكيفية اختيارها : إن طبيعة كل دراسة تفرض على الباحث نوع العينة المناسبة لدراسته ، وفي دراستنا هذه تم الاعتماد على المسح الشامل للمتطوعات المنخرطات في الجمعيات لتناسبه مع طبيعة البحث. وتم التركيز في عملية المسح على الجمعيات الفاعلة في المنطقة وهي ثلاث جمعيات، حيث وصل العدد الإجمالي بها إلى 70 متطوعة (منخرطة). والجدول الموالي يوضح توزيع حصة كل جمعية من العدد الإجمالي.

الجدول رقم (01) يوضح حصة كل جمعية من العدد الإجمالي للعينة :

اسم الجمعية	عدد المتطوعات في الجمعية	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات الضائعة
جمعية ناس الخير	25	25	21	04
جمعية كافل اليتيم	10	10	07	03
جمعية همسة أمل	35	35	32	03
المجموع	70	70	60	10

4- أدوات جمع البيانات : تم الاعتماد في هذه الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية في الدراسة، حيث اشتملت على ثلاث محاور رئيسية ، وهي كالآتي :

المحور الأول:

والمتمثل بالبيانات الشخصية ، ويتضمن (05) عبارات .

أما المحور الثاني:

والمتمثل بدوافع مشاركة المرأة في العمل التطوعي وتضمن (17) عبارة ، وأخيرا محور معوقات المشاركة وتضمن (22) عبارة ، حيث قسم هذا الأخير بدوره إلى 03 أقسام ، وهي المعوقات الخاصة بالمجتمع، واحتوى على (07) عبارات ، ثم المعوقات الخاصة بالتنظيم ، واحتوت كذلك على (07) عبارات ، أما المعوقات الشخصية فتضمنت (08) عبارات .

5- الصدق والثبات :

أ- صدق الاستبيان : يقصد بصدق الاستبيان مدى ملائمة الأسئلة الموجودة في الاستبيان لقياس ما وضعت لأجله . وقد قمنا في دراستنا هذه بالتأكد من الصدق الظاهري للاستبيان ، ثم القيام بعملية إجراء التعديلات وفق المقترح .

- صدق الاتساق الداخلي : يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه، ومدى اتساقها مع المقياس ككل ، حيث قمنا بحساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستمارة ، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، وذلك على النحو التالي :

جدول رقم (02) يوضح الاتساق الداخلي لمحاور الاستمارة :

	المحاور	عدد الفقرات	معامل الارتباط	الدلالة
01	المحور الأول : دوافع المتطوعات للمشاركة في العمل التطوعي	17	0.438**	0.001
02	المحور الثاني : معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي	07	0.656**	0.000
	ب- المعوقات التنظيمية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي	07	0.747**	0.000
	ج- المعوقات الشخصية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي	08	0.718**	0.000

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (02) معامل الارتباط بين محاور الاستمارة والدرجة الكلية للمقياس أن معاملات الارتباط للمحورين مرتفعة ، وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) ، وعند مستوى دلالة (0.05) .
ب- ثبات المقياس : لمعرفة مدى ثبات مقياس الاستمارة قمنا باستخدام معادلة ألفا كرونباخ ، ومن خلال الجدول يتضح لنا أن قيم ألفا كرونباخ لمحوري الاستمارة كانت عالية .

جدول رقم (03) يوضح قيم معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستمارة

المحاور	عنوان المحاور	قيمة الثبات
1	دوافع المتطوعات للمشاركة في العمل التطوعي	0.821
2	معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي	أ- المعوقات الاجتماعية
		ب- المعوقات التنظيمية
		ج- المعوقات الشخصية
المجموع	39 عبارة الخاصة بالمقياس	0.834

من خلال الجدول يتضح لنا أن قيمة ألفا كرونباخ كانت مرتفعة عند كل محور من المحورين ، وتراوح قيمتها ما بين (0.82 ، 0.85) ، وهي نسبة تفوق الحد الأدنى المقبول لأغراض البحث ، مما يدل على أن المقياس تمتع بدرجة عالية ومناسبة لغرض الدراسة .

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه في إعداد الأسئلة على مقياس ليكرت الخماسي (likert scale) من أجل تحديد إجابات وآراء المبحوثين حول عبارات المقياس ، حيث تم إعطاء درجة لكل احتمال إجابة ، كما هو مبين في الجدول رقم (04) .

جدول رقم (04) يوضح مقياس ليكرت الخماسي والدرجات المحددة لكل احتمال إجابة

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

ولأجل تحديد مدى قوة أو ضعف الاستجابة قمنا بالاعتماد على المتوسط الحسابي ، ثم حساب المتوسط المرجح ، وذلك وفق ما هو موضح في الجدول رقم (05)

جدول رقم (05) يوضح قيم المتوسط المرجح

الدرجة	التقدير	قيمة المتوسط المرجح
من 1 إلى 1.80	غير موافق بشدة	ضعيف جدا
من 1.80 إلى 2.60	غير موافق	ضعيف
من 2.60 إلى 3.40	محايد	متوسط
من 3.40 إلى 4.20	موافق	عالي
من 4.20 إلى 5 فأكثر	موافق بشدة	عالي جدا

سادسا : عرض وتحليل نتائج الدراسة

بعد أن قمنا بتطبيق أداة الدراسة ، ولأجل معالجة البيانات المتحصل عليها إحصائيا ، قمنا باسترجاع الاستبيانات الموزعة وتمت معالجتها وفق الخطوات العلمية المعتمدة في البحوث الميدانية ، وبالإضافة إلى الاستبيانات الغير مسترجعة أي الضائعة والبالغ عددها (10) استبيانات ، تم استبعاد البعض الآخر لعدم صلاحيته للمعالجة والتحليل ، حيث بلغ عددها (08) استبيانات ، وهو ما جعل حجم العينة يتناقص من (70) إلى (52) . وفيما يلي سنحاول عرض النتائج المتحصل عليها وتحليلها وتفسيرها .

أولا : عرض وتحليل نتائج البيانات الأولية

الجدول رقم (06) يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب السن

السن	أقل من 20 سنة	من 20-24 سنة	من 25-30 سنة	من 31-35 سنة	أكبر من 35 سنة	المجموع
التكرار	05	21	19	03	04	52
النسبة %	9.6%	40.4%	36.5%	5.8%	7.7%	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (06) أن أعلى نسبة هي 40.4 % ، وهي تمثل فئة المبحوثات اللواتي يقعن في الفئة العمرية من {24-20} ثم تلتها الفئة التي تتراوح ما بين {25-30} ، ويمثلون نسبة 36.5% ، في حين جاءت نسب كل من الفئات اللواتي تتراوح أعمارهن بين كل من {أقل من 20 سنة} و { من 31-35} و { أكبر من 35} متقاربة ، وهي على التوالي 9.6% ، 5.8% ، 7.7% .

ويعزى السبب في ذلك إلى أن هذه الفئة تقع في فترة الشباب ، وهي الفترة التي تنتم بالقدرة على العطاء والبذل ، بالإضافة إلى أنها الفئة المستقطبة من جميع المؤسسات على اختلافها ، سواء كانت حكومية أو غير حكومية نتيجة لما تتمتع به هذه الشريحة النشطة من قوة وحيوية على العمل ، فهي الفئة التي يعول عليها في تنمية المجتمع والرقى به .

الجدول رقم (07) يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

المستوى	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	دراسات عليا	المجموع
التكرار	01	06	13	30	02	52
النسبة %	1.9%	11.5%	25%	57.7%	3.8%	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (07) أن أعلى نسبة هي 57.7% وتمثل أفراد عينة الدراسة من ذوي المستوى التعليمي الجامعي ، ثم تليها نسبة 25% وتمثل أفراد العينة اللواتي أقررن بأن لهن مستوى تعليمي ثانوي، في حين جاءت نسبة اللواتي أقررن بأن لهن مستوى متوسط من التعليم ب 11.5% ، وجاءت كل من نسبة 3.85 و 1.9% على التوالي ممثلة للواتي أقررن بأن لهن مستوى دراسات عليا ومستوى ابتدائي .

ومرجع ذلك هو أن هذه الفترة هي في السن الذي يكون فيه الفرد في مرحلة الدراسة الجامعية ، وهو ما يؤكد الجدول السابق رقم (06) المتعلق بسن المبحوثين ، بالإضافة إلى أن مثل هذه الجمعيات وغيرها أصبحت تولي اهتمام كبير إلى هذه الفئة، وتعمل على استقطابها ، لما تملكه من خبرات ومؤهلات يمكن أن تستفيد منها الجمعية في سير وتقديم خدماتها ، والرقى بها لأجل المساهمة في التنمية . أما فيما يخص عينة الدراسة فتجدر الإشارة إلى أن هناك توجه في السنوات الأخيرة من هذه الفئة نحو هذه الأعمال والأنشطة ، وذلك نتيجة لوعيهم بأهمية العمل التطوعي ، وكذا لزيادة مستواهم التعليمي ، وبالتالي زيادة خبراتهم ومهاراتهم وتوعها مما يدفعهم ويثير فيهم حب الإطلاع والمشاركة في كل ما له علاقة بشؤونهم أو بشؤون المجتمع ، وهو ما نلاحظه من اقتحام المرأة لمختلف مجالات الحياة ، وفرضها لمكانتها ووجودها .

الجدول رقم (08) يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الوظيفة

الوظيفة	ربة بيت	طالبة	موظفة حكومية	موظفة قطاع خاص	أعمال حرة	المجموع
التكرار	04	32	12	03	01	52
النسبة %	7.7%	61.5%	23.1%	5.8%	1.9%	100%

من خلال الجدول رقم (08) يتضح لنا أن نسبة اللواتي أجبن بأنهن لا يعملن ، ويمثلون الفئة الغالبة ، وهم من الطلبة بنسبة مقدرة ب 61.5% ، ثم تليها نسبة اللواتي أجبن بأنهن يعملن في مؤسسات حكومية بنسبة تقدر ب 23.1% ، في حين جاءت النسب متقاربة وممثلة لكل من أفراد العينة اللواتي أجبن بأنهن لا يعملن وهن ربات بيوت ، واللواتي أجبن بأنهن يعملن لدى مؤسسات خاصة أي في القطاع الخاص ، ثم تليها نسبة أصحاب المهن الحرة ، وهي على التوالي 7.7% ، 5.8% ، 1.9% .

يرجع السبب في ذلك وحسب وجهة نظر الباحثان أنها نتيجة منطقية ؛ إذ أن المتطوعة في هذه الفترة يكون همها وهدفها الأساسي هو الدراسة وزيادة التحصيل العلمي لاكتساب الخبرات والمهارات ، والمؤهلات التي تمكنه مستقبلا من الحصول على وظيفة ، والمساهمة من جهة أخرى في تنمية وتطوير المجتمع .

الجدول رقم (09) يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	عزباء	متزوجة	مطلقة	أرملة
التكرار	52	00	00	00
النسبة %	%100	%00	%00	%00

من خلال الجدول رقم (09) أن فئة العزباء كانت هي الفئة الغالبة بين المتطوعات ، حيث سجلت ما نسبته 100% من أفراد عينة الدراسة ، في حين أن هناك غياب تام للفئات الأخرى.

ومرجع السبب في ذلك إلى كثرة الانشغال وتعدد المسؤوليات الملقاة على عاتق هذه الفئات ، وخاصة المتزوجات منهن ، بالإضافة إلى الدور الذي تضطلع به الجمعيات في اهتمامها بفئة الشباب عامة ، والأعزب منها خاصة باعتبارها الفئة الغالبة ، ولما تتسم به من نشاط وحيوية ، وقدرة أكبر على العطاء ، إذا ما قورنت بالفئات الأخرى، وكذا لتفرغها وقلة مسؤولياتها ، إذ يمكن استغلالها والاستفادة منها في مجال العمل الخيري التطوعي.

الجدول رقم (10) يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	أقل من سنة	من سنة - 3 سنوات	من 4-6 سنوات	من 7-9 سنوات	أكثر من 9 سنوات	المجموع
التكرار	17	27	07	00	01	52
المجموع	%32.7	%51.9	%13.5	%00	%1.9	%100

من الجدول رقم (10) يتضح لنا أن 51.9% من أفراد عينة الدراسة لهم خبرة تطوعية تتراوح ما بين 1 سنة إلى 3 سنوات ، وأن 32.7% من أفراد عينة الدراسة لهم خبرة تقل عن 1 سنة ، ثم تليها نسبة 13.5 والممثلة للفئة التي لها خبرة تتراوح ما بين 4 سنوات إلى 6 سنوات ، وأخيرا الفئة التي تزيد عدد سنوات خبرتهم عن 9 سنوات.

ويرجع السبب في ذلك إلى أن الجمعيات باختلافها أصبح لها توجه نحو استقطاب فئة النساء إلى الجمعية لما لهن من دور كبير في المساهمة في العمل الخيري والتطوعي ، وهو ما صرحت به المبحوثات ورؤساء الجمعيات أنه من خلال التحسيسية، والأيام التوعوية التي تقوم بها الجمعيات، كانت تدعو هذه الفئة إلى ضرورة الانخراط في العمل الجماعي ، بالإضافة إلى الوعي المجتمعي والعلمي ، وخاصة أن جل المبحوثات لهن مستوى تعليمي عالي مكنهن من إدراك أهمية العمل التطوعي ، وأهمية الانخراط والمساهمة في مثل هذه الأعمال . أما فيما يخص الفئة التي لها خبرة تطوعية أقل من سنة فقد يكون مرجع السبب في ذلك إلى السن القانوني الذي تحدده الجمعيات للمنخرطين فيها ، وكذا إلى انشغالهن بالدراسة ، وأحيانا أخرى لعدم إدراكهن ووعيهن بوجود هذه الجمعيات وإمكانية اشتراكهن فيها . في حين أن الفئة التي لها خبرة 4 سنوات فأكثر فمرجع ذلك إلى وعي هذه الفئة بالدرجة الأولى ، فرغم قلتهم إلا أن خبرتهم تدل على وعيهم وإدراكهم لأهمية العمل التطوعي ، وذلك بدليل أن الخبرة الطويلة أكسبتهم خبرات ومهارات جديدة مكنتهم من القيام بأيام تحسيسية ، وتوعية في مجال العمل التطوعي وغيره من الأعمال ، والتي من خلالها يقمن بدعوة واستقطاب المتطوعات ، وتوعيتهن بأهميتهن ومسؤوليتهن في مجال العمل الخيري والتطوعي.

ثانيا عرض وتحليل نتائج السؤال الأول : ما الدوافع الذي تدفع المرأة للمشاركة في العمل التطوعي ؟

الجدول رقم (11) يوضح الدوافع التي تدفع المرأة للمشاركة في العمل التطوعي

الدرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
13	3.8462	1.03629	4	2	2	34	10	1- استثمار وقت الفراغ
			%7.7	%3.8	%3.8	%65.4	%19.2	
14	3.7885	1.03538	03	04	4	31	10	2- اكتساب رفقة جديدة
			%5.8	%7.7	%7.7	%59.6	%19.2	
01	4.8269	0.38200				9	43	3- كسب الأجر والثواب
						%17.3	%82.7	من الله سبحانه وتعالى
04	4.4423	0.63904			4	21	27	4- شعور الفرد بأهميته
					%7.7	%40.4	%51.9	وحاجة المجتمع إليه
03	4.4423	0.57440			2	25	25	5- اكتساب خبرات
					%3.8	%48.1	%48.1	ومهارات جديدة
15	3.6538	0.94733	01	05	14	23	09	6- اكتساب مكانة
			%1.9	%9.6	%26.9	%44.2	%17.3	اجتماعية
02	4.5577	0.63904		01	1	18	32	7- الرغبة في خدمة
				%1.9	%1.9	%34.6	%61.5	ومساعدة الآخرين
16	3.4231	1.07277	02	09	14	19	08	8- التخلص من مشكل
			%3.8	%17.3	%26.9	%36.5	%15.4	الروتين
08	4.0962	0.84621	01	02	04	29	16	9- الشعور بالمسؤولية
			%1.9	%3.8	%7.7	%55.8	%30.8	تجاه المجتمع
06	4.2692	0.62983			05	28	19	10- تنمية القدرة على
					%9.6	%53.8	%36.5	التواصل والتفاعل مع الآخرين
11	3.9423	0.84976	01	03	05	32	11	11- تعزيز الشعور بالانتماء
			%1.9	%5.8	%9.6	%61.5	%21.2	
09	4.0577	0.66902		01	07	32	12	12- تطوير العلاقات
				%1.9	%13.5	%61.5	%23.1	الاجتماعية
05	4.4038	0.69338		01	03	22	26	13- المساهمة في تغيير
				%1.9	%5.8	%42.3	%50.0	المجتمع نحو الأفضل
12	3.9231	0.98710	02	03	06	27	14	14- تأكيد الذات
			%3.8	%5.8	%11.5	%51.9	%26.9	
10	4.0000	0.88561		04	08	24	16	15- البحث عن السعادة
				%7.7	%15.4	%46.2	%30.8	والرضا
17	2.0577	1.10991	22	11	15	2	2	16- تكوين علاقات
			%42.3	%21.2	%28.8	%3.8	%3.8	

للحصول على وظيفة أو استثمارها في أمور شخصية							
17- من الأعمال التي تتفق مع ميولي ورغباتي	22	22	04	3	01	0.94394	4.1731
	%42.3	%42.3	%7.7	%5.8	%1.9		
المتوسط الحسابي	3.9943						
الانحراف المعياري	0.40775						

يتبين لنا من الجدول رقم (11) أن المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الثاني : دوافع المتطوعات للمشاركة في العمل التطوعي قد بلغ ما نسبته (3.9943) ، وانحراف معياري بلغت نسبته (0.40775) ما يعكس درجة عالي . حيث جاءت العبارة رقم (03) التي تنص على " كسب الأجر والثواب من الله سبحانه وتعالى " في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي قدره (4.8269) وبدرجة عالية جدا ، ويرجع السبب في ذلك إلى مدى إدراك الأفراد ووعيهم بأهمية العمل التطوعي ، والدور الذي يلعبه ، والفائدة التي يمكن أن يعود بها على الفرد والمجتمع ، وكذا لوعيهم أن العمل التطوعي من الأعمال التي حث عليها ورغب فيها الدين الاسلامي من حيث التعرض إليه في عدة مواضع قرآنية ، وذكر الأجر الذي يناله المتطوع في سبيل الله . حيث تتفق هذه النتيجة مع دراسة (أميرة جابر هاشم ، 2017)

وحصلت العبارة رقم (07) " التي تنص على " الرغبة في خدمة ومساعدة الآخرين " على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.5577) وبدرجة عالية جدا ، ويرجع السبب في ذلك إلى طبيعة المرأة الملحة في المشاركة والمساهمة في خدمة أفراد مجتمعها من خلال شعورها بالمسؤولية الاجتماعية ، وبواجبها نحو المجتمع ، وخاصة في ظل الأوضاع الاجتماعية القاسية والمتدهورة التي تعيشها العديد من الأسر والأفراد في المجتمع ، وكذا في ظل الدور الكبير الذي تلعبه مؤسسات المجتمع المدني في مجال العمل التطوعي ، والذي منحت من خلالها للمرأة الفرصة للمساهمة في خدمة أفراد المجتمع .

في حين حصلت كل من العبارة (04) " شعور الفرد بأهميته وحاجة المجتمع إليه " والعبارة (05) " اكتساب خبرات ومهارات جديدة " على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (4.4423) وبدرجة عالية جدا ، هو ما يشير إلى الفائدة المرجوة من هذه الفئة ، وخاصة إذا كانت من ذوي المؤهلات العلمية العالية أو من ذوي الخبرات السابقة في هذا المجال من خلال ما سيقدمونه من آراء واقتراحات يمكنها تحسين جودة الخدمة المقدمة من المؤسسات التطوعية ، أما فيما يخص اكتساب خبرات ومهارات جديدة والسبب في ذلك يعود إلى طبيعة الخدمات والأنشطة والبرامج التي تقدمها الجمعيات الخيرية التطوعية الميدانية ، سواء للمستفيدين من خدماتها أو للقائمين على هذه الخدمات ؛ بحيث يمكن للمتطوع تعلم واكتساب خبرات ومهارات جديدة من خلال تلك البرامج والأنشطة والخدمات المقدمة .

حصلت العبارة (17) والتي تنص على " من الأعمال التي تتفق مع ميولي ورغباتي " على المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (4.1731) وبدرجة عالية ، ويعود السبب في ذلك إلى إدراك المتطوعة أهمية العمل التطوعي ، وإلى الأجر الذي يمكن أن تكسبه وتناله من الله سبحانه وتعالى ، وكذا لطبيعة الإنسان الخيرة والتي تسعى إلى مساعدة الآخرين ، فمن خلاله أي من خلال العمل التطوعي المنظم بإمكان المتطوعة من تقديم خدمات ومساعدات للآخرين يمكن من خلالها التخفيف والتقليل من معاناتهم ومن مشاكلهم ، وحيث أن الرغبة هي أساس العمل التطوعي فكلما زادت الرغبة كلما ساهم هذا في تقديم خدمة بروح عالية وبنفس راضية .

في حين حصلت العبارة (09) والتي تنص على " الشعور بالمسؤولية تجاه المجتمع " على المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (4.0962) وبدرجة عالية ، وهو ما يعكس وعي أفراد عينة الدراسة بدورهم نحو مجتمعهم ونحو الأفراد الذين هم بحاجة إليهم في المجتمع ، فكلما زاد إحساس الفرد بالمسؤولية المجتمعية كلما دل هذا على زيادة الوعي والواجب المجتمعي .

وحصلت العبارة (15) والتي تنص على " البحث عن السعادة والرضا " على المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (4.0000) وبدرجة عالية ، والسبب في ذلك يعود إلى أن العمل التطوعي من الأعمال التي تبعث على السعادة ، وذلك من خلال تلك الخدمات التي يقدمها الفرد المتطوع للمحتاجين ، والتي تعمل على تلبية احتياجاتهم وإدخال السرور عليهم ، فالانطباع الذي يرسمه الأفراد المستفيدين من خدمات العمل التطوعي من خلال تلبية احتياجاتهم وتوفير مختلف متطلباتهم من شأنه أن يترك انطباع وصورة ايجابية في نفسية المتطوعة تجعلها سعيدة لسعادة غيرها ، ولأنها استطاع أن تقوم بعمل تخدم وتسعد به غيرها ، كما أنه ومن خلال العمل التطوعي يمكن للمتطوعة تحقيق بعض الاحتياجات النفسية الخاصة بها ما يجعلها سعيدة وراضية عن نفسها .

في حين حصلت العبارة (16) والتي تنص على " تكوين علاقات للحصول على وظيفة أو استثمارها في أمور شخصية " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.0577) وبدرجة ضعيفة ، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن الغاية والهدف من المشاركة في العمل التطوعي هو خدمة أفراد المجتمع بالدرجة الأولى ، وخاصة الفئات الهشة والمحتاجة ، والمساهمة في تحقيق التنمية للمجتمع ككل ، وأن استغلال الفرص من قبل بعض الأفراد لخدمة أغراضهن الشخصية يعد معيقا ومخالفا للقواعد والقوانين التي تحكم العمل التطوعي . وهو ما صرحت به بعض المتطوعات إذ أن اعتبار هذا من الأهداف الأساسية للمشاركة في العمل التطوعي قد يعد أمرا لا أخلاقيا ومخلا بشروط المشاركة . في حين أكدت بعض الدراسات أنه يمكن استغلال مثل هذا في الفرص للحصول على الوظيفة ، وهذا ما أسفرت عنه دراسة (سعاد عبود ، 2008) في أنه يمكن أن يكون دافع المتطوع هو اكتساب خبرات ومهارات من أجل الحصول على وظيفة مستقبلا .

عرض وتحليل نتائج السؤال الثاني : ما معيقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي ؟

يتضح أن المتوسط الحسابي لعبارات المحور الثالث معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي انحصرت بين (3.6346-2.3462) وهي موزعة على ثلاث محاور فرعية ، وهي : أ - المعوقات الاجتماعية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي . ب - المعوقات التنظيمية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي . ج - المعوقات الشخصية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي . وفيما يلي عرض لكل محور على حدة:

أ- المعوقات الاجتماعية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي

الجدول رقم (12) يوضح المعوقات الاجتماعية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي

العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة
1- غياب التشجيع من المجتمع على المشاركة النسوية في العمل التطوعي	14	19	04	12	03	1.27439	3.5577	01
	26.9%	36.5%	7.7%	23.1%	5.8%			
2- ضعف دور وسائل الإعلام في التوعية بأهمية العمل التطوعي النسوي	07	19	08	13	05	1.23730	3.1923	05
	13.5%	36.5%	15.4%	25.0%	9.6%			
3- معارضة الأهل لمشاركة المرأة في العمل التطوعي	09	17	08	09	09	1.37747	3.1538	06
	17.3%	32.7%	15.4%	17.3%	17.3%			
4- سيادة بعض الأعراف والتقاليد التي تتعارض مع خروج المرأة للمشاركة في مثل هذه الأعمال	10	21	10	09	02	1.11076	3.5385	02
	19.2%	40.4%	19.2%	17.3%	3.8%			

04	3.3846	1.45729	09	07	08	17	14	5- غياب الاعتراف والتقدير للدور الذي تلعبه المرأة في مجال العمل التطوعي
			17.3%	13.5%	9.6%	32.7%	26.9%	
03	3.5385	1.09296	03	06	12	22	09	6- عدم تنشئة الأبناء على مبدأ التطوع منذ الصغر
			5.8%	11.5%	23.1%	42.3%	17.3%	
07	3.1346	1.32885	09	07	12	16	08	7- النظرة السلبية من المجتمع للجمعيات وللمنخرطين في الجمعيات التطوعية
			17.3%	13.5%	23.1%	30.8%	15.4%	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (12) أن أهم المعوقات الاجتماعية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي هو ما جاءت به العبارة رقم (01) " غياب التشجيع من المجتمع على المشاركة النسوية في العمل التطوعي " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.5577) ، وبدرجة عالية ، ويرجع ذلك إلى تلك الصورة السلبية التقليدية عن المرأة ، وعن ضرورة التزامها المنزل ، وأن خروجها إلا للضرورة ، وتمسك أفراد المجتمع بهذه الاعتقادات ، وعليه فإن تشجيع المرأة أو الفتاة على مثل هذه الأعمال يتطلب خروجهن ، وأحيانا أخرى تنقلهن من مكان إلى آخر ، وهو الشيء الذي يتعارض مع قيم المجتمع .

في حين جاءت كل من العبارة رقم (04) والتي تنص على " سيادة بعض الأعراف والتقاليد التي تتعارض مع خروج المرأة للمشاركة في مثل هذه الأعمال " والعبارة رقم (06) التي تنص على " عدم تنشئة الأبناء على مبدأ التطوع منذ الصغر " بمتوسط حسابي قدره (3.5385) ، أي بدرجة عالية ، وهو ما يرتبط بالنتيجة السابقة ويدعمها ، حيث أنه وكما سبق وأسلمنا أن التمسك بتلك القيم ، والعادات والاعتقادات الاجتماعية التي كانت سائدة في المجتمعات في عصور مضت ، والمحافظة عليها ، ونبت تغييرها أو التخلي عنها ساهمت بصورة كبيرة في منع المرأة من مزاولة العديد من النشاطات والأعمال ، وأحيانا حتى حرمانها من الدراسة ، وتنشئتها على الأمور التي تربوا عليها هم ، وبالتالي تسليط نوع من القهر عليها . والجدير بالذكر أن هذه القوانين قد شهدت بدورها تراجع كبير إن لم نقل اندثار في ظل التقدم والتطور العلمي والوعي الذي يشهده العالم ، غير أن آثارها لا تزال موجودة وخاصة في بعض المناطق الريفية ، وهو ما أقرت به بعض المتطوعات .

وقد جاءت العبارة رقم (05) والتي تنص على " غياب الاعتراف والتقدير للدور الذي تلعبه المرأة في مجال العمل الخيري التطوعي " بمتوسط حسابي قدره (3.3846) وبدرجة متوسطة ، وقد يرجع ذلك إلى النظرة الدونية من المجتمع للمرأة ، وأنها غير قادرة على أداء مثل هذه الأعمال ، بالإضافة إلى أن عدم تشجيعها وتحفيزها يعني تحييطها ، والنقص من عزيمتها ، وبالتالي تراجعها وتخليها عن القيام بهذا العمل ، وهو ما يسعى إليه الكثير وخاصة في ظل اقتحام المرأة للعديد من المجالات ، ومشاركتها لأخيها الرجل في العديد منها ، والتفوق عليه في غيرها ، وهو ما تدعمه استجابات أفراد عينة الدراسة في العبارات التالية ؛ العبارة رقم (02) " ضعف دور ووسائل الإعلام في التوعية بأهمية العمل التطوعي النسوي " بمتوسط حسابي قدره (3.1923) وبدرجة متوسطة ، وقد يرجع السبب في ذلك إلى تغييب الدور الذي تقوم به رائدات العمل التطوعي ، وعدم التعريف بهن وبالأعمال التي تقدمنها ، وبالتالي اعتبارهن غير موجودات

في حين جاءت العبارة رقم (03) والتي تنص على " معارضة الأهل لمشاركة المرأة في العمل التطوعي " بمتوسط حسابي قدره (3.1538) وبدرجة متوسطة ، وقد يرجع السبب في ذلك إلى عدم وعيهم بأهمية العمل التطوعي ، والدور الذي تلعبه المرأة في هذا المجال ، وأحيانا أخرى إلى خوفهم على بناتهم من الانضمام إلى هذه الجمعيات لعدم وثوقهم فيها ، وفي الأعضاء المنخرطين والمسؤولين فيها ولا حتى في نشاطاتها ، أو لخفهم من الاختلاط الذي قد يحدث فيها بين الجنسين ، وبالتالي وجود صورة سلبية سوداء عند بعض الأهل عن هذه الجمعيات .

وقد جاءت العبارة رقم (07) والتي تنص على " النظرة السلبية من المجتمع للجمعيات وللمنخرطين في الجمعيات التطوعية " في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي قدره (3.1346) ، وبدرجة متوسطة ، وهو ما يرتبط بالنتيجة السابقة ويدعمها بقوة ، حيث أن افتقار الأفراد سواء من الأسرة أو المجتمع لأهمية هاته الجمعيات ، وللدور الكبير الذي تلعبه على مستوى المجتمع ، وعدم وعيهم بذلك يؤثر سلبا على نظرتهن لها ، وبالتالي سيادة وطغيان تلك النظرة السلبية عنها ، وهذا راجع إلى غياب دور الإعلام ، وغياب دور هذه الجمعيات ولجنة الإعلام الخاصة بها في التوعية والتحسيس ، ومنه التعريف بها وبنشاطاتها ، وعدم إشراكها لأفراد المجتمع واستشارتهم في نشاطاتها حتى تتضح لهم الصورة ، ويكسبون ثقتهم وتأييدهم ، كما تجدر الإشارة إلى أن هذه النظرة قد تكون نتيجة لتجربة عاشها الأفراد أو نتيجة لأفكار واعتقادات سابقة سلبية تناقلها الأفراد من جيل إلى آخر على مثل هذه الجمعيات ونشاطاتها ، لذلك فإن التوعية والتحسيس تلعبان دور كبير في تنفيذ مثل هذه الصور والاعتقادات ، ورسم الصورة الصحيحة عن العمل الجماعي التطوعي .

ب- المعوقات التنظيمية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي

الجدول رقم (13) يوضح المعوقات التنظيمية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي

العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة
1- غياب التحديد الدقيق من المسؤولين بالجمعية للدور المراد القيام به		23	09	13	07	1.11753	2.9231	02
		%42.2	%17.3	%25.0	%13.5			
2- عدم وجود مؤسسات أو هيئات تدعم العمل التطوعي للمرأة	08	14	09	14	07	1.31300	3.0385	01
	%15.4	%26.9	%17.3	%26.9	%13.5			
3- غياب الإدارة المختصة بالتوجيه والإرشاد للإعانة على الاختيار حسب الرغبة والإمكانات	07	13	11	08	13	1.40068	2.8654	03
	%13.5	%25.0	%21.2	%15.4	%25.0			
4- غياب التقدير من المسؤولين والزملاء نتيجة الدور الذي أقوم به	03	08	18	16	07	1.07628	2.6923	05
	%5.8	%15.4	%34.6	%30.8	%13.5			
5- غياب التحفيز	05	10	10	21	06	1.18611	2.7500	04
	%9.6	%19.2	%19.2	%40.4	%11.5			
6- غياب الدورات التدريبية والتكوينية للمتطوعين	04	15	04	10	19	1.43473	2.5192	06
	%7.7	%28.8	%7.7	%19.2	%36.5			
7- روتينية الأنشطة والبرامج التطوعية	03	06	15	13	15	1.19245	2.4038	07
	%5.8	%11.5	%28.8	%25.0	%28.8			

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (13) أن أعلى نسبة من إجابات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التنظيمية تمثلها العبارة رقم (02) والتي تنص على " عدم وجود مؤسسات أو هيئات تدعم العمل التطوعي للمرأة " بمتوسط حسابي قدر ب (3.0385) أي بدرجة متوسطة ، وقد يعود السبب في ذلك وحسب الفئة التي أقرت بعدم وجود هذه الهيئة إلى عدم الاهتمام بهن، وعدم خضوعهن إلى الإشراف أثناء أداء عملهن التطوعي ، وللمتابعة والتوجيه من أجل تحسين أدائهن وخدمتهن . في حين أن اللواتي أجبن بوجود مؤسسات وهيئات تدعم العمل التطوعي للمرأة فيعزى ذلك إلى طبيعة العمل والخدمة التي يقدمنها ، والتي قد تتطلب إشراف واهتمام ، ومتابعة مستمرة ودائمة ، بمعنى أن الخدمة تتسم بنوع من الحساسية والأهمية .

وعليه فعموماً يمكن القول أن جميع الجمعيات باختلافها تحتاج إلى نوع التوجيه والتحسيس والمتابعة في نشاطاتها ، ولا يتم ذلك إلا بإنشاء هيئة تهتم بذلك ، لأن ذلك من شأنه أن يحسن من خدماتها ، ويكسبها خبرات ومهارات تسييرية جديدة .

في حين جاءت في المرتبة التالية العبارة رقم (01) " غياب التحديد الدقيق من المسؤولين بالجمعية للدور المراد القيام به " حيث قدر متوسطها الحسابي ب (2.9231) وبدرجة متوسطة ، حيث يمكن أن نجد من المتطوعات من هي في لجنة وتنشط في لجان أخرى ، وقد يعزى السبب إلى ضعف عدد الأعضاء المنخرطين في الجمعية ، وبالتالي ضرورة تكليف كل عضوة بعدد من المهام ، أو لعدم الوثوق في قدراتهن لتكليفهن بمهام محددة وذات مسؤولية ، وعليه فغياب التحديد من شأنه أن يؤدي إلى استغلال قدراتهن وإمكاناتهن ، ويرهقن كاهلهن بكثرة الأعمال .

وقد جاءت العبارة رقم (03) " غياب الإدارة المختصة بالتوجيه والإرشاد للإعانة على الاختيار حسب الرغبة والإمكانات " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.8654) وبدرجة متوسطة ، حيث ترتبط هذه الاستجابة بالعبارة السابقة فغياب التوجيه والإرشاد للمتطوعات الجدد داخل الجمعية يجعل المتطوعة غير مدركة لدورها ، وتعتقد أنها مكلفة بأي عمل يمكن أن يقدم لها ، وأنه ليس هناك تحديد للمهام ، مما قد يجعلها تقدم على أعمال في مجالات ليست لها قدرات ومهارات ورغبة للقيام بها ، في حين تتخلى عن رغبتها في العمل في المجال الذي تميل إليه ، والذي قد تبدع فيه ، وتقدم فيه مهارات وخبرات تعود بالفائدة على الجمعية . في حين أن هناك من أفراد عينة الدراسة من أقررن بوجود الإدارة المختصة بالتوجيه والإرشاد ، والتي من خلال يمكن للمتطوعة أن تختار اللجنة التي ترغب في الانتماء إليها ، ومن خلالها تمارس ما ترغب فيه من أعمال . وكما تجدر الإشارة أن طبيعة النشاط والخدمات التي تقدمها الجمعية قد يكون لها تأثير على عدم قيام هذه الإدارة إن وجدت بمهامها على أحسن وجه ، وبصورة دقيقة

في حين جاءت العبارة رقم (05) والتي تنص على " غياب التحفيز " في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (2.7500) وبدرجة متوسطة ، ثم تليها العبارة رقم (04) والتي تنص على " غياب التقدير من المسؤولين أو الزملاء نتيجة الدور الذي أقوم به " في المرتبة الخامسة وبمتوسط حسابي قدره (2.6923) وبدرجة متوسطة ، ويرجع السبب في ذلك إلى أهمية التحفيز ، واعتبار الحوافز من الأمور الإيجابية المؤثرة على سلوك واتجاه الفرد في قيامه بأي عمل ما ، فتحفيزهن وتشجيعهن على مواصلة العمل ، ومنحهن نوعاً من التقدير من شأنه أن يكون له الأثر الإيجابي على نفسيتهن والعكس صحيح ، وهو ما أقرت به معظم أفراد عينة الدراسة ، حيث أن الجمعيات التي هن منخرطات فيها تهتم بهذا الجانب ، وتقوم بتحفيزهن وتشجيعهن ، وتقديرهن على العمل الذي يقمن به من أجل المواصلة والعطاء أكثر ، وهو ما من شأنه أن يساهم في زيادة روحهن التطوعية .

في حين جاءت العبارة رقم (06) والتي تنص على " غياب الدورات التدريبية والتكوينية للمتطوعين " في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدر ب (2.5192) وبدرجة ضعيفة ، ويعزى السبب في ذلك إلى الأهمية الكبيرة التي توليها الجمعيات لعملية التدريب والتكوين باعتبارها من الأمور التي يمكن من خلالها أن تحقق الجمعية جودة عالية في خدماتها ، ولما لها من فائدة على مستوى الفرد أو على مستوى الجمعيات وخدماتها ، سواء كانت هذه الدورات داخلية أو خارجية ، فهي تعمل على صقل

وإكساب المتطوعين خبرات ومهارات جديدة تعينهم على العمل الذي يقومون به ، وفي أعمال أخرى مستقبلا . وهو ما أكدته المتطوعات من خلال تأكيدهن على وجود واهتمام الجمعية بعملية التدريب والتكوين للمتطوعات ، وهو ما ساعدهن على اكتساب مهارات وخبرات جديدة .

في حين جاءت العبارة رقم (07) والتي تنص على روتينية الأنشطة والبرامج التطوعية " في المرتبة السابعة والأخيرة ، وبمتوسط حسابي قدره (2.4038) وبدرجة ضعيفة ، وقد يعزى السبب في الروتينية إلى طبيعة النشاط والخدمات التي تقدمها الجمعية ، والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ، مما يجعلها ثابتة وغير متجددة ومتغيرة ، غير أنه وبالرجوع إلى استجابات أفراد عينة الدراسة فإننا نجد أن هناك من المتطوعات من رفضن بشدة فكرة أن الأنشطة التطوعية تنسم بالروتينية ، وبالاعتماد على تصريح المتطوعات في المرحلة الاستكشافية تبين لنا أن الجمعيات الثلاثة باختلافها تسعى دائما إلى التغيير والتجديد في نشاطاتها وبرامجها ، وهو ما أكدته من خلال قولهن أن نشاطات الجمعية وبرامجها ليست هي نفسها ، أو ليست على نفس المنوال الذي كانت عليه في سنوات سابقة .

ج- المعوقات الشخصية التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي
الجدول رقم (14) يوضح المعوقات الشخصية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي

العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة
1- عدم توفر وقت الفراغ	03	22	07	10	10	1.28279	2.9615	03
	5.8%	42.3%	13.5%	19.2%	19.2%			
2- كثرة المسؤوليات الأسرية	14	20	05	09	04	1.27202	3.5962	02
	26.9%	38.5%	9.6%	17.3%	7.7%			
3- ضعف الوضع المادي	03	07	14	15	13	1.17926	2.4615	06
	5.8%	13.5%	26.9%	28.8%	25.0%			
4- الخوف من عدم الالتزام بالأعمال التطوعية	07	13	10	10	12	1.38661	2.8654	04
	13.5%	25.0%	19.2%	19.2%	23.1%			
5- غياب الخبرة وقلة المهارة اللازمة لمثل هذه الأعمال	02	01	07	18	15	1.20269	2.3462	07
	3.8%	19.2%	13.5%	34.6%	28.8%			
6- الانشغال بالأعمال الرسمية لتوفير لقمة العيش	12	22	09	05	04	1.17204	3.6346	01
	23.1%	42.3%	17.3%	9.6%	7.7%			
7- الشعور بان العمل الذي أقوم به لن يغير من الواقع شيئا	02	04	06	22	18	1.06571	2.0385	08
	3.8%	7.7%	11.5%	42.3%	34.6%			
8- عدم القدرة على التوفيق بين المهام الرسمية والأعمال التطوعية	08	10	08	14	12	1.40887	2.7692	05
	15.4%	19.2%	15.4%	26.9%	23.1%			

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (14) أعلاه أن أعلى نسبة هي للفقرة رقم (06) " الانشغال بالأعمال الرسمية لتوفير لقمة العيش " بمتوسط حسابي قدر ب (3.6346) ، وهي في درجة عالي بنسبة (42.3%) ، ويرجع السبب في ذلك إلى الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية الصعبة التي يعيشها الأفراد في المجتمع ؛ كضعف الدخل ، وانتشار البطالة التي تعد من الأمور التي تحد من مشاركتهم في العمل التطوعي ، وانشغالهم بالأعمال التي تعود عليهم بالفائدة التي تعينهم على الحياة ومشاقها .

ثم تليها العبارة رقم (02) والتي تنص على " كثرة المسؤوليات الأسرية " في المرتبة الثانية و بمتوسط حسابي قدره (3.5962) ، أي بدرجة عالية ، وبنسبة (38.5%) ، ويعزى السبب إلى طبيعة المرأة باعتبارها المسؤول الأكبر في الأسرة ، فكثرة المسؤوليات والأعمال المنزلية الملقاة على عاتقها ، والملزومة بأدائها تعيق مشاركتها في العمل التطوعي .

في حين جاءت العبارة رقم (01) " عدم توفر وقت الفراغ " في مرتبة ثالثة بمتوسط حسابي قدره (2.9615) وبدرجة متوسطة ، قدرت نسبته ب (42.3%) ، وهي استجابة منطقية لأفراد عينة الدراسة لارتباطها بما سبقها من استجابات ، فالانشغال بالأعمال الرسمية لتوفير لقمة العيش ، وكثرة المسؤوليات الأسرية يؤخذ كل وقت المتطوعات ، وبالتالي عدم توفر الوقت لأداء

الأعمال التطوعية والمشاركة فيها ، وفيما يخص عينة الدراسة فعدم توفر الوقت لدى المتطوعات قد يعود إلى الانشغال بالدراسة باعتبار أن جلهن من الطلبة ، بالإضافة إلى المسؤوليات الأخرى الملقاة على عاتقهن .

وقد جاءت العبارة رقم (04) " الخوف من عدم الالتزام بالأعمال التطوعية " في مرتبة لاحقة بمتوسط حسابي قدر ب (2.8654) بدرجة متوسطة ، وبنسبة (25.0%) ، ويعود السبب في ذلك إلى أن الفرد المتطوع غير ملزم بعقد الأعمال الأخرى، وعليه فقد يتخلى عن هذا العمل في أي لحظة ، وتحت أي ضغط ، وكذا لكثرة المسؤوليات ، وهو أكدته استجابات أفراد عينة الدراسة حيث أن كثرة التزاماتهن تجعلهن غير ملتزمات وغير منضبطات بالأعمال التطوعية ، بالإضافة إلى الضغوط . أما فيما يخص إجابات أفراد العينة من اللواتي أقررن بأن الخوف من عدم الالتزام بالأعمال التطوعية لا يعد معيقا ، فيرجع السبب في ذلك إلى تفرغ هذه الفئة وقلّة مسؤولياتها ، وكذا لاعتقادهن بأن الالتزام يتأتى من الرغبة ، وحب العمل ؛ بمعنى أن الفرد كلما كانت ممارسته لهذا العمل عن رغبة ودون إكراه كلما عمل على الالتزام به ، والحرص على أدائه، وعليه يمكن القول بأن الالتزام يتأتى بالممارسة .

في حين جاءت العبارة رقم (08) " عدم القدرة على التوفيق بين المهام الرسمية والأعمال التطوعية " في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.7692) أي بدرجة متوسطة ، وبنسبة (26.9%) على الرغم من أن كلا العاملين يتطلبان جهد ووقت لأدائهما، إلا أنه لا يمكن الاعتقاد في كل الأحوال بعدم القدرة على التوفيق بين المهام الرسمية والأعمال التطوعية يعد من المعوقات بدليل أنه يوجد من يزاوّل نشاطه الرسمي ، وفي نفس الوقت يزاوّل العمل التطوعي ، غير أن سعي الفرد وراء لقمة العيش يجعله غير قادر على التوفيق بين العاملين .

وقد جاءت العبارة رقم (03) والتي نصت على " ضعف الوضع المادي " في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدره (2.4625) وبدرجة ضعيفة ، بنسبة قدرت ب (28.8%) حيث ترتبط هذه العبارة بالعبارة رقم (06) حيث أن ضعف الوضع المادي نتيجة للبطالة المنتشرة ، وخاصة بين فئة الشباب وصعوبة الأوضاع الاجتماعية تجعل الفرد يسعى وراء العمل الذي يوفر لقمة العيش ، باعتبار أن العمل التطوعي هو من الأعمال التي لا يرجى فاعلها أجرا أو عائدا ماديا جراء الخدمة التي يقدمها ، وأن مشاركة الفرد في الجمعيات لأداء العمل التطوعي يتطلب التزامه بمبالغ الاشتراك ومساهمات أخرى.

وبالرجوع إلى عينة الدراسة والجدول رقم (03) الخاص بالوظيفة يتجلى لنا أن معظم أفراد عينة الدراسة طالبات ، وبالتالي ليست لهن وظيفة ومع ذلك يشاركن في العمل التطوعي ، وحسب رأيهن المسجل في المرحلة الاستكشافية أنه على الرغم من أهمية المساهمة المادية في دعم الجمعية ، ودعم نشاطاتها إلا أنهم يقررون بأنه وبمجرد مشاركتهم بآراء وأفكار ، وفي الخدمات التي تقدمها الجمعية فهن يساهمن في العمل التطوعي .

في حين جاءت العبارة رقم (05) " غياب الخبرة وقلة المهارة اللازمة لمثل هذه الأعمال " في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي قدر ب (2.3462) وبدرجة ضعيفة ، بنسبة (34.6%) ، ويرجع السبب في ذلك أن الخبرة تتطلب العمل والممارسة ، ولا تأتي بدون ذلك ، والأعمال التطوعية تعد من الأعمال التي كلما مارسها المتطوع واستمر على ذلك كلما اكتسب مهارات وخبرات جديدة ، والدليل على ذلك أن من دوافع تطوع الأفراد في العمل التطوعي هو اكتساب مهارات وخبرات جديدة .

وفي مرتبة أخيرة جاءت العبارة رقم (07) " الشعور بأن العمل الذي أقوم به لن يغير من الواقع شيئا " بمتوسط حسابي قدره (2.0385) وبنسبة (42.03%) أي بدرجة ضعيفة ، وقد يرجع السبب في ذلك إلى الجهود التي تبذلها الجمعيات التطوعية ، والأفراد المنخرطين فيها من أجل نشر التوعية ، والثقافة التطوعية في المجتمع من خلال تلك الخدمات التي يقدمونها للأفراد المهمشة ، المحتاجة ، الفقراء والمحتاجين من أجل تحقيق حياة كريمة لهم وتلبية مختلف متطلباتهم واحتياجاتهم ، ومنه المساهمة في تحقيق التنمية المجتمعية . وتجدر الإشارة هنا أن هذه الجهود رغم العراقيل التي تعرفها هذه الجمعيات

والمنخرطين فيها ، وخاصة من فئة النساء إلا أن إحساسهن بأن ما يقمن به يخدم ولو فئة قليلة من المجتمع ، وببلي احتياجاتهم يمنحهن عزيمة وآمال في إصلاح وتوعية المجتمع .

نتائج الدراسة:

كشفت نتائج الدراسة أن أغلب أفراد عينة الدراسة ترى أن من أبرز دوافع العمل التطوعي هو الدافع الديني الذي يرجى منه المتطوع كسب الأجر والثواب من الله سبحانه وتعالى ، وذلك بنسبة 82.7% ، وبمتوسط حسابي قدر ب 4.8269 ، بالإضافة إلى العديد من الدوافع الأخرى كالرغبة في خدمة ومساعدة الآخرين ، اكتساب خبرات ومهارات جديدة ، شعور الفرد بأهميته وحاجة المجتمع إليه ، المساهمة في تغيير المجتمع نحو الأفضل ، تنمية القدرة على التواصل والتفاعل مع الآخرين ، من الأعمال التي تتفق مع ميولي ورغباتي ، الشعور بالمسؤولية تجاه المجتمع ، البحث عن السعادة والرضا ، تعزيز الشعور بالانتماء ، تأكيد الذات، استثمار وقت الفراغ ، اكتساب رفقة جديدة ، اكتساب مكانة اجتماعية ، التخلص من مشكل الروتين ، وأخيرا تكوين علاقات للحصول على وظيفة أو استثمارها في أمور شخصية ، وهذا ما يبينه الجدول رقم (11) .

وتأتي هذه النتيجة مؤيدة لنتائج دراسة (محمد صالح المحاميد) التي أسفرت على أن الدافع وراء تطوع النساء هو إشباع حاجاتهن الدينية والنفسية والاجتماعية ، والمتمثلة أساسا في كسب رضا الله ، مساعدة الآخر المحتاج ، تعليم المرأة بعض المهن والحرف ، ودراسة (سمر بن غرم الله المالكي) والتي أسفرت نتائجها أن الدافع وراء اتجاه المرأة نحو العمل التطوعي هو اكتساب خبرات ومهارات جديدة ، والرغبة في تقديم المساعدة ، وقد يرجع السبب في ذلك إلى طبيعة العمل التطوعي الذي يعد من القيم الاجتماعية الأصيلة في الذات ، وأنه من الأعمال التي مجدها وحث عليها الدين الاسلامي بالإضافة إلى الديانات السماوية الأخرى ، ليدرك الفرد مدى الأهمية التي يحظى بها ، ومدى الأجر والثواب الذي يمكن أن يناله فاعله .

كشفت استجابات أفراد عينة الدراسة أن هناك العديد من المعوقات الاجتماعية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي، وجاء من أهمها : غياب التشجيع من المجتمع على المشاركة النسوية في العمل التطوعي بنسبة 36.5% من إجمالي إجابات أفراد العينة ، وبمتوسط حسابي قدره (3.5577) ، وسيادة بعض الأعراف والتقاليد التي تتعارض مع خروج المرأة للعمل أو للمشاركة في مثل هذه الأعمال ، وتوجد مجموعة من المعوقات الاجتماعية الأخرى منها : عدم تنشئة الأبناء على مبدأ التطوع منذ الصغر ، غياب الاعتراف والتقدير للدور الذي تلعبه المرأة في مجال العمل الخيري التطوعي ، ضعف دور وسائل الإعلام في التوعية بأهمية العمل التطوعي النسوي ، معارضة الأهل لمشاركة المرأة في العمل التطوعي ، وأخيرا النظرة السلبية من المجتمع للجمعيات وللمنخرطين في الجمعيات التطوعية . وهو ما يوضحه الجدول رقم (12)

وعموما فإن النتيجة التي خلصت إليها الدراسة في مجال المعوقات الاجتماعية التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي تتفق مع نتائج دراسات أخرى لعل أهمها دراسة (فخري إبراهيم أقطم) التي أوضحت نتائجها أن غياب التشجيع من الأسرة والمجتمع يعد من أهم المعوقات ، في حين لم تتفق مع دراسات أخرى كان أهمها دراسة (زهراء أحمد سند) ، حيث خلصت إلى أن ضعف التوعية الإعلامية والتربوية ، وضعف الحوافز تعد من معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي .

أكد أفراد عينة الدراسة أن أبرز المعوقات التنظيمية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي هي عدم وجود مؤسسات أو هيئات تدعم العمل التطوعي للمرأة بمتوسط حسابي قدره (3.0385) من إجمالي إجابات أفراد العينة ، وكذا غياب التحديد الدقيق من المسؤولين بالجمعية للدور المراد القيام به من قبل المتطوعة ، هذا بالإضافة إلى وجود العديد من المعوقات التنظيمية التي من شأنها أن تعيق من مشاركة المرأة في العمل التطوعي كغياب الإدارة المختصة بالتوجيه والإرشاد لإعانة المتطوع على الاختيار حسب الرغبة والإمكانات ، غياب التحفيز ، غياب التقدير من المسؤولين أو الزملاء نتيجة الدور الذي أقوم به ، غياب الدورات التدريبية التكوينية للمتطوعين ، روتينية الأنشطة والبرامج التطوعية . كما هو مبين في الجدول رقم (13)

لم تتفق نتائج الدراسة الحالية في مجال المعوقات التنظيمية مع أي من الدراسات السابقة ، والتي أسفرت أن عدم وجود مؤسسات وهيئات تدعم العمل التطوعي للمرأة يعد أكبر معيق تنظيمي ، في حين خلصت دراسة (فخري إبراهيم أقطم) إلى أن ضعف القدرات المالية للمؤسسات والجمعيات التطوعية يعد من بين أهم المعوقات التنظيمية ، بالإضافة إلى عدم تقدير الجهد المناسب الذي تبذله المتطوعات ، أما دراسة (زهراء أحمد سند) فقد أسفرت نتائجها إلى أن عدم كفاية الدعم المادي الحكومي للجمعية يعد أبرز معيق .

أظهرت نتائج الدراسة أن معظم أفراد عينة الدراسة يلاحظون أن هناك مجموعة من المعوقات الشخصية الذاتية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي ، ومن أهمها الانشغال بالأعمال الرسمية لتوفير لقمة العيش بنسبة 42.3% ، وبمتوسط حسابي قدره (3.6346) ، وكذا كثرة المسؤوليات الأسرية ، عدم توفر وقت الفراغ ، الخوف من عدم الالتزام بالأعمال التطوعية ، عدم القدرة على التوفيق بين المهام الرسمية والأعمال التطوعية ، ضعف الوضع المادي والاقتصادي ، غياب الخبرة وقلة المهارة اللازمة لمثل هذه الأعمال ، وفي الأخير الشعور بأن العمل الذي أقوم به لن يغير من الواقع شيئا . وهو ما يوضحه الجدول رقم (14).

وعليه فقد اختلفت نتائج الدراسة في مجال المعوقات الشخصية مع دراسة (سمر بن غرم الله المالكي) التي أسفرت نتائجها على أن مشكل المواصلات يعد من أبرز المعوقات الشخصية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي ، في حين خلصت نتائج الدراسة الحالية إلى أن الانشغال بالأعمال الرسمية لتوفير لقمة العيش ، وكثرة المسؤوليات الأسرية هي من أبرز المعوقات التي تعيق المرأة .

خاتمة:

إن مشاركة المرأة في العمل التطوعي يعد إسهاما وانجازا كبيرا وصلت إليه المرأة من خلال مشاركة في الجمعيات الخيرية التطوعية، ومساهمتها في تطوير وتنمية المجتمع ، وذلك من خلال الدور الكبير الذي تقوم به ، والنابع من القدرات والإمكانات التي تتمتع بها ، بالإضافة إلى المكانة الاجتماعية التي أصبحت تمتلكها ، إلا أنه وفي ظل غياب ثقافة التطوع ، وغياب التوعية والتوجيه بأهمية العمل التطوعي ، والدور الذي يمكن أن يقوم به ويعود به على المجتمع وعلى الفرد المتطوع على حد سواء ، وكذا في ظل تلك المعتقدات والقيم الاجتماعية التقليدية السائدة في المجتمعات ، والتي تحد من مشاركتها أو مشاركتها الفعالة تبقى مساهمة المرأة في مثل هذه الأعمال ضعيفة تعترضها مجموعة من الصعوبات والمعوقات رغم الدافع الكبير والذاتي لديها للمساهمة في عمل الخير ، والبر والإحسان ، ومساعدة الآخرين ، ومن أجل تحقيق التنمية للمجتمع .

ونتيجة لهذه الأوضاع وغيرها يبقى الدور الكبير ، والأمل معقود على مؤسسات المجتمع المدني ممثلة في الجمعيات الخيرية عامة ، والنسوية منها خاصة للعمل على ترقية العمل التطوعي ، والنسوي منه خاصة من خلال العمل على اجتياز الصعوبات والعراقيل التي تعترض المرأة ، ودعمها وتمكينها باعتماد مختلف الآليات والوسائل الإستراتيجية التي من شأنها أن تزيد من مشاركتها .

التوصيات :

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم جملة من التوصيات :

❖ توعية وتحسيس المرأة بأهميتها ومسؤوليتها تجاه المجتمع من أجل تعزيز وتفعيل مشاركتها التطوعية على مستوى الجمعيات .

❖ العمل على إخضاع المتطوعات إلى دورات تدريبية بصفة دورية ومستمرة من أجل إكسابهم مهارات وخبرات جديدة متعلقة بالعمل التطوعي .

❖ العمل على إضعاف العقبات التي تقف عائقا أمام مشاركة المرأة في العمل التطوعي .

- ❖ تفعيل دور وسائل الإعلام في تشجيع المرأة على الانخراط في العمل التطوعي من خلال التعريف بالأدوار ، والمهام التي تقوم بها ، وإعطاء نماذج واقعية عن ذلك .
- ❖ ضرورة الاهتمام بعملية التحفيز والتقدير للمتطوعات على اعتبار أن التحفيز وإحساس المتطوعة بالاهتمام ، وبأهميتها ، وأهمية الدور الذي تقوم به من شأنه أن يساهم في تجديد عزيمتها ، ويزيد من عطائها وفاعلية نشاطها الطوعي .

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع بالعربية:

- (1) أقطم. حسن فخري إبراهيم. (2014). معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس. (رسالة ماجستير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، نابلس. فلسطين. الموقع : SCHOLAR.NALAH.EDU/SITE/DEFAULT/FILES/HASAN/20AQTAM.BDF 17/12/2017 01:02
- (2) رشاد. أحمد عبد اللطيف (2010). الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في منظمات تنظيم المجتمع. د.م: دار الوفاء للطباعة والنشر.
- (3) زويلف. مهدي ، و الطراونة. تحسين (1998). منهجية البحث العلمي. الأردن: دار الفكر للطباعة.
- (4) سند. زهراء أحمد عيسى. (د.ت). معوقات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي. (رسالة منشورة). جامعة البحرين. 24/12/2017 11:54. TSLIBRARY.ORG/WP.CONTENT/UPLOADS
- (5) سيف. عبد الرحمن أحمد (2015). الريادة والعمل التطوعي. عمان: دار المعتر للنشر والتوزيع.
- (6) الصفار. حسن موسى (2004). العمل التطوعي في خدمة المجتمع. السعودية : أطياف للنشر والتوزيع.
- (7) غيث. عاطف (د.ت). قاموس علم الاجتماع. الإسكندرية: دار المعرفة.
- (8) المالكي. سمر بنت محمد بن غرم الله. (1431هـ). مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي (دراسة ميدانية). (رسالة ماجستير منشورة). جامعة أم القرى 29/01/2017 06:51http://LIBBACK.UQU.EDU.SA/HIPRES/FUTXT/12113.BDF
- (9) المحاميد. محمد صالح. (2001). دوافع السلوك التطوعي النسوي المنظم في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية. (رسالة ماجستير منشورة). الجامعة الأردنية. 03/09/2018 09:31 HTTPS://ARCHIVE.ORG/DOWNLOAD/BENAISSA.20180822
- (10) محمد. محمد عبد الفتاح (2008). الجمعيات الأهلية النسائية قضايا ومشكلات. الإسكندرية: دار الفتح للتجليد الفني.
- (11) ملاوي، أحمد إبراهيم (2008). أهمية منظمات المجتمع المدني في التنمية. مجلة دمشق للعلوم القانونية والإقتصادية ، 24 (02)، الصفحات 255-275.
- (12) المليجي، إبراهيم عبد الهادي ، و طلعت، منال محمود (2005). تنظيم المجتمع، مدخل نظرية رؤية واقعية. د.م: دار المعرفة الجامعية.
- (13) ناجي. أحمد عبد الفتاح (2017). العمل الاجتماعي التطوعي الأدوار والمسؤوليات في ظل النظام العالمي الجديد. د.م: المكتب الجامعي الحديث.
- (14) أبو النصر. محمد مدحت (2016). رؤية مستقبلية لتطوير العمل التطوعي في الوطن العربي. د.م: المكتب الجامعي الحديث.
- (15) الهطالي. صالح بن مطر (2010). العمل التطوعي خطوات عملية للنهوض بالأمة. د.م: د. ن.
- (16) اليوسف. عبد الله أحمد (2005). ثقافة العمل التطوعي ، ط1. د.م. د. ن.