

بحث بعنوان

الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات ودعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة

**Professional practice of social group work and supporting
the voluntary social work culture for women**

إعداد

د/ سلوى صلاح الدين سيد رفاعي

الأستاذ المساعد بقسم طرق الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

الملخص باللغة العربية**الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات ودعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة**

لقد أصبح موضوع المرأة وتنميتها وبناء قدراتها من المكونات الأساسية في برامج التنمية البشرية والخدمة الاجتماعية، والتي تؤكد على أهمية تفعيل دور المرأة في التنمية، وضمان حصولها على حقوقها، وتوعيتها بواجباتها ومسؤولياتها. لذلك، فإن النهوض بالمرأة وتحسين مكانتها في جميع المجالات السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، الصحية والتعليمية يُعد أساساً لتحقيق التنمية والتقدم المجتمعي.

وقد أشارت العديد من الدراسات المرتبطة بطريقة العمل مع الجماعات إلى أهمية دور المرأة، لا سيما الكوادر النسائية، تساعد الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات المرأة على اكتساب الخبرات والمهارات الضرورية للعمل الاجتماعي التطوعي داخل مجتمعه، من خلال الأساليب الفنية والعلمية التي قد تساعدها في تحقيق أهدافها والمساهمة في تنمية مجتمعه. كما تهدف خدمة الجماعة إلى تعزيز القيم والمعايير الأخلاقية والاجتماعية في ضوء ثقافة المجتمع.

وقد أكدت العديد من الدراسات أهمية دور المرأة في العمل الاجتماعي التطوعي، وأكدت على ضرورة تعزيز مكانتها. كما أوصت الدراسات السابقة بضرورة رفع المستوى الثقافي للمرأة حتى تتمكن من أداء دورها بنجاح. وانطلاقاً من ذلك، تتحدد مشكلة الدراسة الحالية، في تحديد مقومات الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة.

الكلمات المفتاحية : ١- ثقافة التطوع ٢- العمل الاجتماعي ٣- العمل الاجتماعي التطوعي

English Summary

Professional practice of social group work and supporting the voluntary social work culture for women

The issue of women, their development, and capacity building has become a fundamental component of human development and social work programs. These emphasize the importance of activating women's role in development, ensuring their rights, and raising their awareness of their duties and responsibilities. Therefore, the advancement of women and the improvement of their status in all political, economic, social, cultural, health, and educational fields is fundamental to achieving development and societal progress.

Numerous studies related to working with groups have highlighted the important role of women, particularly female cadres. Professional practice of social group work helps women acquire the experience and skills necessary for voluntary social work within their communities, using technical and scientific methods that may help them achieve their goals and contribute to the development of their community. Social group work also aims to promote ethical and social values and standards in light of societal culture.

Numerous studies have emphasized the importance of women's role in voluntary social work and emphasized the need to enhance their status. Previous studies have also recommended the need to raise women's cultural levels so that they can successfully perform their role. Based on this, the problem of the current study is defined as identifying the components of professional practice for working with groups to support a culture of volunteer social work among women.

Keywords: 1- Volunteer culture 2- Social work 3- Volunteer social work

أولاً: مشكلة الدراسة:

أصبح العمل الاجتماعي التطوعي أحد أهم الأدوات لدفع تقدم المجتمعات في عصرنا، وتنمو أهميته يوماً بعد يوم. اليوم يُعترف عمومًا - في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء - أن الحكومات لم تعد قادرة بمفردها على تلبية كل احتياجات مواطنيها ومجتمعاتها. مع ازدياد تعقيد ظروف الحياة وتغير المطالب الاجتماعية باستمرار، أصبح هناك حاجة لجهة موازية تدعم القطاع العام وتلبي الاحتياجات الاجتماعية. هذه الجهات هي ما يُطلق عليه "منظمات المجتمع المدني" (المنظمات غير الحكومية). في كثير من الأحيان، تتبوأ هذه المنظمات دورًا ليس تكميليًا فحسب، بل رائدًا في معالجة المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، بل وتؤثر حتى في تصميم برامج التنمية الحكومية.

على مر الزمن، تغيرت بعمق مفاهيم وأساليب ومبادئ العمل الاجتماعي التطوعي استجابةً للاحتياجات المجتمعية المتغيرة. فقد كان الهدف في الماضي تقديم الرعاية والخدمات للمجموعات المختلفة؛ أما اليوم، فالغاية هي تحويل وتطوير المجتمعات نفسها. ويعتمد نجاح هذا المسعى بشكل أساسي على صدق وتخصص المتطوعين، ورغبة المجتمع في التغيير والتنمية. ولهذا يُعتبر العمل الاجتماعي التطوعي ركيزة أساسية للتقدم الاجتماعي ومعايرًا لرفاه الأفراد.

تقوم فعالية العمل الاجتماعي التطوعي على عدة عوامل، أبرزها المورد البشري المعني. فكلما كان المتطوعون أكثر حماسةً ووعيًا بالبُعد الاجتماعي لجهودهم، كانت النتائج أكثر إيجابية وملموسة. كما يوفر العمل التطوعي مساحة واسعة لتعزيز انتماء الأفراد وتطوير مهاراتهم وبناء قدراتهم.

يرتكز مفهوم التنمية على التدخل المخطط والمتعمد بهدف استثمار القدرات الكامنة للأفراد والمجتمعات وبيئاتهم على الوجه الأمثل. والتنمية ليست هدفًا بحد ذاتها، بل عملية ديناميكية تربط بين التحولات الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية. أما التركيز على النمو الاقتصادي وحده، فيعرض للخطر توزيع المكاسب وقدرة الجميع على الاستفادة منها^(١).

يغرس نهج التنمية الشامل والمتوازن تغييرات جذرية في كافة مناحي الحياة - بدءًا من المناطق الجغرافية والمجموعات الاجتماعية وصولاً إلى مستويات التعليم وإتاحة المعرفة والمهارات والموارد. وفي هذا النموذج، يبقى الإنسان في صميم الاعتبار، والنمو الاقتصادي هو الوسيلة، والهدف هو تحقيق أقصى تنمية للقدرات البشرية.

ويمكن لأي عملية تنموية شاملة أن تؤسس لحقبة جديدة من الحضارة، بما تمتاز به من قيم وتقاليد وأساليب إنتاج وهياكل اجتماعية وسياسية وإنجازات علمية وأدبية وفنية. (٢).

هذا النموذج من التنمية الشاملة يجعل الإنسان محورها والنمو الاقتصادي وسيلتها ويهدف في الأساس إلى توسيع نطاق قدرات البشر إلى أقصى حد ممكن وتوظيف هذه القدرات أفضل توظيف لها والتنمية الشاملة هي عملية وتطور يضرب بجذوره في كل جوانب الحياة وتسهم في مولد حضارة جديدة أو مرحلة جديدة من مراحل التطور الحضاري بكل ما يميزها من قيم وعادات وسلوك وأساليب إنتاج وأوضاع اجتماعية ونظم سياسية وتقدم علمي وأدبي وفني (٣).

بحلول نهاية القرن العشرين، تغير فهم وقياس التنمية بشكل جذري. فظهرت فكرة التنمية البشرية التي تركز على حقوق الأفراد في التطور وتقوية قدراتهم لقيادة التقدم الاجتماعي. وفي ظل المتغيرات العالمية، باتت منظمات المجتمع المدني - المعتمدة في جوهرها على مشاركة الإنسان - لاعبين محوريين في هذه العملية. ودورهم في الحكم الرشيد واتخاذ القرار والتخطيط الاستراتيجي يبرز ضرورة الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق أهداف التنمية. ولا يمكن لأي مجتمع أن يحرز تقدماً حقيقياً إذا تجاهل نصفه - النساء - وركز فقط على قدرات الرجال. (٤)، على سبيل المثال، صادقت مصر على "الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" و"الاتفاقية الخاصة بالحقوق السياسية للمرأة". وقد كُفّلت التعديلات الدستورية والتشريعية اليوم حقوقاً متساوية للنساء ما دمن على استعداد لتحمل المسؤولية واكتساب المهارات اللازمة. كما شاركت مصر بفاعلية في مؤتمرات دولية للمرأة ودعمت إجراءات إصلاحية في التعليم والرعاية الصحية والقانون الأسري وقوانين الجنسية والمحاكم الأسرية وأنظمة النفقة، وساندت تولي النساء مناصب قيادية ودعمت أدوارهن في الحياة السياسية والعائلية (٥).

على الصعيد المؤسسي، أنشأت مصر هيئات مثل "المجلس القومي للمرأة"، الذي دمج بنجاح شؤون المرأة في الخطة القومية (٢٠٠٢-٢٠٠٧)، مما مكن النساء من المشاركة الفعالة في التقدم الوطني.

كما شاركت مصر في كل المؤتمرات الدولية المعنية بالمرأة وعمدت إلى تناول قضية التنمية البشرية من منظور متكامل قوامه الاهتمام بجودة التعليم، ومحو الأمية، وتوفير الرعاية الصحية، وإصدار عدد من التشريعات الرامية إلى إصلاح

الوضع الاجتماعي للمرأة مثل تعديل قانون الأحوال الشخصية، وتعديل قانون الجنسية، وقانون إنشاء محاكم الأسرة، وقانون إنشاء صندوق تأمين الأسرة وقانون تعديل أحكام النفقة. ودعم توجه المرأة لتولي المناصب القيادية وخوض المعارك الانتخابية جنباً إلى جنب مع دعم قدرتها علي تربية النشء.

ونجحت مصر في وضع إطار مؤسسي يخدم قضايا المرأة ويضعها في قلبها الحضاري ويحافظ علي المكاسب التي تحققت ويضيف إليها من خلال المجالس القومية.

ونجح المجلس القومي للمرأة في تضمين شئون المرأة في الخطة القومية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (٢٠٠٢ - ٢٠٠٧) لتمكين المرأة من المشاركة الفعالة في التنمية^(٦).

أبرزت ماجدة شلبي (٢٠٠١) (٧) مكانة المرأة في الشريعة الإسلامية ودور المشاركة بين النساء والرجال في التنمية المستدامة، وحثت على تحسين نظم البيانات والتنسيق لزيادة مساهمة المرأة. وأشارت تقارير التنمية الإنسانية العربية (٢٠٠٢ - ٢٠٠٤) إلى ثلاثة عوائق أساسية أمام التنمية في الوطن العربي: المعرفة والحرية والحكم الجيد وتمكين المرأة. ولفت إبراهيم العلي (٢٠٠٠) إلى مشكلة أمية المرأة وغياب الوعي بحقوقها، داعياً إلى التعليم والدعم النفسي.

تمكين المرأة اليوم جوهر التحول الاجتماعي، لأن المرأة - بوصفها أمًا وزوجة وكاهنة ثقافية ومؤثرة اقتصادية - عنصر أساسي في نسيج المجتمع. وقد توسعت أدوارها القيادية خلال العقود الماضية، مما يبرز أهمية **ثقافة التطوع** لتعزيز وعيها المدني ومشاركتها^(٨).

ركزت دراسة إبراهيم العلي (٢٠٠٠) (٩) على واقع المرأة العربية. تناولت هذه الدراسة أمية النساء وجهلن بحقوقهن في المجتمع، وكيف ينعكس هذا الجهل في سوء المعاملة، واستغلال حقوقهن في الميراث، وجهلن بحقوقهن في اختيار الشريك، والمهر، والتعويض. وأكدت نتائج الدراسة على ضرورة توعية النساء، وتعزيز معنوياتهن، وتنقيفهن بحقوقهن. وهذه الدراسة مرتبطة فعليًا بالبحث الحالي، حيث إن ثقافة التطوع لدى النساء هي ما يحفزهن ويدعمهن في سبيل الحصول على حقوقهن.

لقد أصبح موضوع تنمية المرأة من الموضوعات الرئيسية في التغير الاجتماعي، لأن المرأة تشكل جزءاً أساسياً من النظام الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في أي

مجتمع. فالمرأة مندمجة بعمق في نسيج المجتمع، فهي الأم والزوجة، تنجب الأطفال وتربهم، وتشارك بفاعلية في الحياة الاقتصادية والثقافية والاجتماعية. وفي إطار التحولات الجارية، انتعش دور المرأة وبلغ مناصب قيادية وريادية ضمن عمليات التنمية والتقدم في المجتمع^(١٠).

وقد أشارت دراسة نحمد الحسين الصطوف (٢٠٠١) ^(١١) إلى أنه بالرغم من التحسن في معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل في المنطقة العربية خلال العقود الثلاثة الماضية، فإن هذا التغير ما يزال بطيئاً. ويبرز هذا أهمية هذه الدراسة، حيث إن التركيز على المستوى الثقافي التطوعي للقيادات النسائية يؤثر إيجابياً على المرأة في المجتمع من خلال زيادة الوعي والمشاركة في العمل التطوعي، مما يعزز من دورها في تحقيق الأهداف الاجتماعية.

يمثل العمل الاجتماعي التطوعي، بمنهجه الاجتماعي والإنساني، سلوكاً حضارياً تطورت من خلاله المجتمعات والحضارات منذ العصور القديمة. وقد أصبح رمزاً للتضامن والتعاون بين أفراد المجتمع داخل مؤسساته المختلفة. ويرتبط العمل التطوعي ارتباطاً وثيقاً بجميع معاني الخير والأعمال الصالحة في المجتمعات الإنسانية منذ فجر التاريخ، حيث يُنظر إليه كممارسة إنسانية. ويُعد التطوع شكلاً من أشكال المبادرة الإنسانية وسلوكاً إيجابياً نعيشه في حياتنا اليومية، وهو جهد نبيل يُبذل من أجل منفعة الآخرين. ويحض الإسلام على التطوع بشكل كبير، خاصة لما يتضمنه من جهود إنسانية، ويعتمد في جوهره على الدافع والإرادة الشخصية، سواء بشكل فردي أو جماعي. ولا يهدف إلى تحقيق ربح مادي أو مكسب شخصي، بل يسعى إلى تعزيز الشعور بالانتماء إلى المجتمع وتحمل المسؤوليات التي تسهم في تلبية احتياجات اجتماعية ملحة أو معالجة قضايا تؤثر على المجتمع. وفي هذه الحالة، يُعتبر العمل التطوعي استثماراً في رأس المال الاجتماعي.

وانطلاقاً من هذه الأهمية، أصبح العمل التطوعي محل اهتمام عالمي، سواء في الدول المتقدمة أو النامية. ويتضح ذلك من الاهتمام الذي أبدته جميع الدول، حتى أصبح العمل التطوعي شريكاً أساسياً للدول والحكومات في تحقيق وتحسين الأوضاع الاجتماعية. وقد تجسّد هذا الاهتمام في العديد من المبادرات، من بينها إنشاء الجمعية العامة للأمم المتحدة لبرنامج متطوعي الأمم المتحدة (UNV) في عام ١٩٧٠. ويُعد هذا البرنامج الذراع التنفيذية للأمم المتحدة في هذا المجال، ويهدف إلى تعزيز الإسهامات التطوعية في مجالات التنمية، وخاصة على مستوى

المجتمعات المحلية، من خلال مكاتبه الميدانية المنتشرة حول العالم. وعلاوة على ذلك، أعلنت الأمم المتحدة عام ٢٠٠١ عاماً دولياً للتطوع.^(١٢)

تُعد ثقافة التطوع إحدى الثقافات الاجتماعية التي تبرز قيم التعاون، وتُظهر الجانب الإنساني للعلاقات بين الأفراد، وأهمية العطاء الطوعي من أجل سعادة الآخرين. ولذلك، فإن المجتمع المتقدم هو الذي تسود فيه قيم المحبة، والتعاون، وروح العطاء إلى جانب القدرة على الإنتاج. وتُعتبر المرأة في العمل التطوعي هي من تؤمن بفكر معين يتسم بالواقعية، ومتعايش مع الظروف المجتمعية. وهن من يشعرن بمشاعر الجماهير ويُقدرن قيمة العمل العام^(١٣).

ومن يدرس تاريخ المرأة يجد أن بداية نضالها لنيل جزء من حقوقها وتنشيط دورها في المجتمع قد انطلقت من ثقافة التطوع، فهي التي دفعت بالقيادات النسائية الأولى إلى الكفاح من أجل دعم حقوق المرأة. فمن يستطيع إنكار دور نبوية موسى في قيادتها لمناصرة المرأة؟ ويُبرز ذلك أهمية هذه الدراسة، حيث إن دعم المستوى الثقافي التطوعي للقيادات النسائية يُعزز من دور هذه الفئة الاجتماعية في عملية اتخاذ القرار وصنع السياسات التي تؤثر فعلياً على وضع المرأة في المجتمع. فثقافة التطوع تُعد وسيلة لتوضيح الصورة الحقيقية للمجتمع أمام القيادات النسائية، مما يمكن من تفعيل وتحسين دور المرأة^(١٤).

أكد كل من المجلس القومي للمرأة ومركز الدراسات الجنائية للدراسات الاجتماعية والسياسية أن هناك عزوفاً ملحوظاً من النساء عن المشاركة في العمل التطوعي. ووفقاً لإحصائيات عام ٢٠٠٣، فإن نسبة مشاركة المرأة والقيادات النسائية في العمل التطوعي في المجتمع المصري تقدر بحوالي ٢٠%، وتقتصر معظم المشاركات على النساء فوق سن الأربعين. وهذا ما يبرز الحاجة الملحة إلى دعم ثقافة التطوع لدى القيادات النسائية، إذ يُعتبرن الدعامة الأساسية للجمعيات الأهلية النسائية في تحقيق أهدافها في المجتمع. وإن إعدادهن وتحسين أدائهن يجعلهن أكثر تنظيماً في العمل التطوعي وأكثر فعالية في تحسين أوضاع المرأة في المجتمع^(١٥).

وتحظى ثقافة التطوع بأهمية كبيرة في مهنة الخدمة الاجتماعية بوجه عام، وفي أسلوب العمل مع الجماعات بوجه خاص، حيث تسهم ثقافة التطوع في رفع كفاءة الخدمات التي تقدمها المهنة لعملائها. كما تعزز ثقافة التطوع القيم الإنسانية للخدمة الاجتماعية، ومنها احترام قدرات الفرد، وتمكين المرأة من فهم المشكلات

التي تواجهها، وتعزيز المساعدة الذاتية للتعامل مع تلك المواقف بشكل ناجح داخل المجتمع^(١٦).

تؤكد الخدمة الاجتماعية على دور المرأة في المجتمع، وتحرص على دعم القيادات النسائية لما لهن من دور محوري في دفع عجلة التنمية وتحسين جودة الحياة. كما تؤكد على ضرورة تشجيع مشاركة المرأة بالنظر إلى دورها الحيوي في المجتمع. وتُعد قضية دعم المرأة ودور القيادات النسائية من أبرز القضايا المعاصرة، حيث تُعتبر المرأة شريكاً أساسياً في عملية التنمية، ويرتبط هذا الدعم ارتباطاً وثيقاً بتعزيز كفاءة المرأة.

ويهدف الدعم إلى تقوية الذات وتنمية القدرات والإمكانات، وضمان وجود فعال ومؤثر للمرأة في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية. ويُعد التمكين نهجاً نضالياً يمتد إلى المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، ولا يعني التسلط على الآخر، بل يعني حق المرأة في الاختيار واتخاذ القرارات في حياتها، والتأثير في محيطها بما يتوافق مع ظروفها الشخصية والاجتماعية. ويمنحها الوسائل اللازمة لاتخاذ قرارات حياتية. كما تهدف سياسات التمكين إلى تجاوز الأزمات الملحة من خلال تقديم خدمات من تصميم النساء، والسعي نحو تغيير علاقات القوة داخل المجتمع بما يحقق عدالة حصول النساء والقيادات النسائية على نصيبهن العادل من المكانة الاجتماعية والتأثير السياسي. وهذه الحقوق لن تتحقق تلقائياً ما لم تتحسن الخدمات المقدمة للمرأة، ولن يتم ذلك تلقائياً، بل لا بد للمرأة أن تسعى لنيل حقوقها، وهو ما يُبرز أهمية دعم القيادات النسائية بثقافة التطوع^(١٧).

ومن هنا، فإن دعم ثقافة التطوع لدى المرأة يُعد أحد التحديات التي تُسهم في إدماج المرأة في برامج التنمية وتعزيز دور الجمعيات النسائية. ونظراً لأن الخدمة الاجتماعية مهنة تهدف إلى مساعدة الأفراد على تحسين جودة حياتهم، فهي تعتمد على مجموعة من الطرق الأساسية مثل خدمة الفرد، وخدمة الجماعة، وتنظيم المجتمع، بالإضافة إلى طرق فرعية كالإدارة والبحث العلمي.

وقد أشارت فادية عبد العزيز كمال (٢٠٠١) ^(١٨) إلى أن دور المرأة في المراحل القادمة سيكون أقوى من ذي قبل، في ظل دعم الدولة للمرأة وترسيخ حقوقها. وتؤدي المرأة المصرية دوراً فعالاً في عملية التنمية وفي مختلف مجالات الحياة، وحتى تتمكن المرأة من الاستفادة من هذه الجهود، لا بد من وجود قيادة نسائية واعية تُنشر هذه الحقوق. ووفقاً لهذه الدراسة، فإن تفعيل القيادة لا يأتي إلا من

خلال دعمها، وهذا الدعم عندما يستند إلى ثقافة اجتماعية واعية، فإنه يدفع القيادات النسائية إلى مناصرة حقوق المرأة من خلال التوعية بها.

كما هدفت دراسة ناصر عويس عبد التواب (٢٠٠٣) ^(١٦) بعنوان "إطار تصوري مقترح للخدمة الاجتماعية في تنمية المسؤولية لدى طالبات المدارس الثانوية نحو العمل التطوعي" إلى التعرف على مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى الطالبات، وتحديد الاحتياجات الفعلية التي تسهم في تنميتها. وسعت الدراسة إلى وضع نموذج تصوري لتعزيز المسؤولية الاجتماعية. وهي دراسة وصفية تحليلية اعتمدت على المسح بالعينة، وأظهرت النتائج أن لدى الطالبات مسؤولية اجتماعية بدرجات متفاوتة تبعاً لأساليب التنشئة. كما تبين وجود رغبة في المشاركة ومساعدة الآخرين بشرط الشعور بالتقدير. وحددت الدراسة عدة احتياجات ضرورية لتعزيز هذه المسؤولية داخل المدرسة وخارجها، كما أشارت إلى وجود قصور واضح في جهود الأخصائيين الاجتماعيين في هذا المجال.

تُعد طريقة العمل مع الجماعات من الأساليب الأساسية في الخدمة الاجتماعية، وتعتمد على ممارسة مهنية في التعامل مع الجماعات. ويقوم بتطبيق هذه الطريقة الأخصائي الاجتماعي المؤهل والمدرب مهنيًا، الذي يمتلك القدرة على تحقيق أهداف المهنة بشكل عام، وطريقة العمل مع الجماعات بشكل خاص. وتولي الخدمة الاجتماعية وطريقة العمل مع الجماعات اهتماماً خاصاً بالمرأة عموماً، وبالقيادات النسائية على وجه الخصوص، نظراً لدورهن الفعال في التأثير على القرارات التي تدعم المرأة في المجتمع. وتُعد إستراتيجية التمكين من الأساليب المهنية التي تعتمد عليها الخدمة الاجتماعية في ممارستها لطريقة خدمة الجماعة.

كما أكدت هناء محمد عبد المجيد (٢٠٠١) ^(٢٠) على أهمية الارتقاء بالمستوى الثقافي والتعليمي للقيادات النسائية، وعلى ضرورة إبراز دور الخدمة الاجتماعية. وأشارت إلى أن إستراتيجية التمكين تُعد من أبرز الإستراتيجيات المهنية التي تلعب دوراً حيوياً في دعم القيادات النسائية ومساعدتهن على أداء دورهن في العمل التطوعي، وهو ما يتوافق مع الدراسة الحالية التي تؤكد على أهمية دعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة.

لقد أصبح موضوع المرأة وتنميتها وبناء قدراتها من المكونات الأساسية في برامج التنمية البشرية والخدمة الاجتماعية، والتي تؤكد على أهمية تفعيل دور المرأة في التنمية، وضمان حصولها على حقوقها، وتوعيتها بواجباتها ومسؤولياتها.

لذلك، فإن النهوض بالمرأة وتحسين مكانتها في جميع المجالات - السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، الصحية والتعليمية - يُعد أساساً لتحقيق التنمية والتقدم المجتمعي^(٢١).

وقد أشارت العديد من الدراسات المرتبطة بطريقة العمل مع الجماعات إلى أهمية دور المرأة، لا سيما القيادات النسائية، وتأثيرهن على المجتمعات^(٢٢). من بينها دراسة محمد مدحت عبد اللطيف (٢٠١٠) ^(٢٣) بعنوان "القيادة النسائية وتفعيل القرار في التنظيم الاجتماعي"، والتي هدفت إلى التعرف على الوضع الفعلي للقيادات النسائية في المنظمات الاجتماعية التي يشغلن فيها مناصب قيادية، وتقييم مدى نجاحهن في الإدارة. وقد أكدت نتائج الدراسة أن المرأة تلعب دوراً فاعلاً في تشكيل وتنمية المجتمع، ويرتبط هذا الدور بالمكانة اللائقة التي تتمتع بها المرأة، وقدرتها على التعبير عن رأيها ونفسها، وتزايد مساهمتها في التطوير والتغيير.

وقد أكدت على ذلك أيضاً دراسة رُقية البدارين وآخرون (٢٠١٢) ^(٢٤) بعنوان "دور المرأة في قيادة التغيير"، والتي أجريت على منظمات المرأة العاملة في الأردن. وهدفت الدراسة إلى التعرف على أهم السمات القيادية التي تتمتع بها المرأة الأردنية وأثر هذه السمات على قدرتها في قيادة عملية التغيير التنظيمي، وكذلك على المهارات القيادية وتأثيرها على هذا الدور. وقد خلصت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لسمات القيادة لدى المرأة الأردنية على دورها في قيادة التغيير التنظيمي^(٢٥).

وهذا ما أشارت إليه أيضاً دراسة (سارة رمضان محمد ٢٠١٠) ^(٢٦) بعنوان "دور القيادات النسائية في تنمية المجتمع"، حيث استهدفت الدراسة التعرف على ماهية دور المرأة الذي تلعبه في تنمية المجتمع ومدى تأثير هذا الدور في حياة المرأة المصرية، وتوصلت النتائج إلى تسعي الجمعيات الأهلية للنهوض بالمرأة وتمكينها من خلال الاهتمام بقضايا المرأة وإقامة العديد من الدورات التدريبية والتثقيفية لها من أجل رفع مستواها التعليمي والاجتماعي. وهذا ما أشارت إليه دراسة (منال علي محمد ٢٠١٨) ^(٢٧) بعنوان "الجمعيات الأهلية وتنمية المهارات القيادية للنساء"، حيث استهدفت الدراسة التعرف على الدور الذي تقوم به الجمعيات الأهلية في مجال تنمية المهارات القيادية للنساء التعليمية بالحضر والريف بالتركيز على أنشطة الجمعيات الأهلية، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم المهارات القيادية النسائية

المطلوبة لتمكينها للقيام بدورها أن تكون علي درجة عالية من التعليم والتدريب ، وأن تكون علي درجة عالية من الثقافة تجاه القضايا المجتمعية .

تُعد طريقة العمل مع الجماعات إحدى طرق الخدمة الاجتماعية، وتهدف إلى تنمية شخصية الفرد داخل الجماعة، مما يؤثر على نمو الجماعة وتحول المجتمع. ويتم ذلك من خلال التدخل المهني للأخصائي الاجتماعي، الذي يؤثر على مكونات الجماعة وتطورها وعملاتها. ويعتمد نجاح هذا التدخل على مهارات ونشاط الأخصائي في مواقف التدخل المهني مع الجماعة التي يعمل معها، لتحقيق التغيرات المنشودة.

تهدف خدمة الجماعة إلى استثمار قدرات وطاقات المرأة وتشجيع مشاركتها في تحقيق أهداف التنمية، من خلال إتاحة الفرصة لها للمشاركة الجادة والفعالة، والتي يمكن أن تُستثمر في اكتساب السلوكيات الإيجابية ونبذ السلبية. كما تهدف إلى تحقيق التوافق الاجتماعي للمرأة من خلال الخبرات الجماعية الناتجة عن التفاعل الجماعي، حيث تجد المرأة فرصاً للنمو والانخراط. ويؤدي ذلك إلى تعلم سليم يتم تحت إشراف وتوجيه قيادة حكيمة. وتُعد الجماعة نفسها في خدمة الجماعة أداة ووسيلة لنمو الأعضاء وتحول المجتمع، من خلال توفير فرص نمو متنوعة تؤدي إلى تغييرات جوهرية في اتجاهات وسلوكيات الأعضاء، وكذلك في الجوانب البيئية والمادية. ومن خلال الممارسة يمكن تعليم الاتجاهات السليمة اللازمة للحياة^(٢٨).

تساعد الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات المرأة على اكتساب الخبرات والمهارات الضرورية للعمل الاجتماعي التطوعي داخل مجتمعها، من خلال الأساليب الفنية والعلمية التي قد تساعدها في تحقيق أهدافها والمساهمة في تنمية مجتمعها. كما تهدف خدمة الجماعة إلى تعزيز القيم والمعايير الأخلاقية والاجتماعية في ضوء ثقافة المجتمع.

واستناداً إلى ما سبق، فقد أكدت العديد من الدراسات أهمية دور المرأة في العمل الاجتماعي التطوعي، وأكدت على ضرورة تعزيز مكانتها. كما أوصت الدراسات السابقة بضرورة رفع المستوى الثقافي للمرأة حتى تتمكن من أداء دورها بنجاح.

وانطلاقاً من ذلك، اتجه تفكير الباحثة إلى اختيار مشكلة الدراسة الحالية، والتي تتمثل في تحديد مقومات الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة، بما يشمل مقومات قيمية، ومعرفية، ومهارية للممارسة المهنية.

ثانياً: أهمية الدراسة:

- تكمن هذه الدراسة فى الدور والمكانة الاجتماعية التى تشهدها المرأة فى المجتمع المصرى.
- جميع الدراسات والأبحاث التى وجهت للمرأة استهدفت تفعيل مهارات المشاركة ولم تركز على ثقافة التطوع على الرغم من أهمية ثقافة التطوع فى دعم مهارات المشاركة.
- معظم الدراسات والأبحاث التى تعرضت لمشكلة التطوع لم تتعرض إلى ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي على الرغم من أهمية ثقافة التطوع فى دعم مسيرة العمل التطوعي وفى خلق المتطوعين.
- تعد ثقافة التطوع أحد آليات التنمية البشرية فهي تساعد الإنسان على تطوير قدراته على الابتكار وعلى دعم قيم العمل المنتج والمشاركة فهو يساهم بدوره فى اشتراك المواطنين فى صنع القرار وعدم الاكتفاء بتنفيذ ما يصدر من قرارات فحسب بل المشاركة فى اتخاذ القرار بمعنى آخر انتفاع الإنسان بقدراته وتنميتها وتطورها فى كل المجالات وأن يكتسبوا المعارف التى تطوّر هذه القدرات وتساعدهم فى تحقيق إمكانياتهم الكامنة.
- إن التغيرات السريعة والمستمرة فى العالم المعاصر تجعل من التعليم المستمر واكتساب المهارات والمعارف الجديدة ضرورة ملحة. ولذلك، فإن دعم ثقافة التطوع لدى المرأة يُعد أمراً بالغ الأهمية، حيث يمكّن المتطوعات من مواكبة هذه التغيرات. ومن المتوقع أن يؤدي دعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي إلى تقليل الهدر في الجهد والمال، والمساعدة على الاستخدام الأمثل لقدرات وخبرات المتطوعين.
- تُعد عملية إعداد كوادر مدربة وقادرة على أداء العمل التطوعي بكفاءة من أبرز التحديات التي تواجه العمل الأهلي، والذي اعتمد لفترات طويلة، ولا يزال في كثير من الأحيان، على حسن النوايا. ويأتي تطوير العمل الأهلي من مجرد عمل خيري إلى تنمية مجتمعية من خلال إدراك مدى الحاجة إلى تنمية قدرات المتطوعين.
- يُمكن العمل التطوعي المواطنين، من خلال التعليم والتدريب والمساهمة بالوقت أو الجهد، من المشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس حياتهم وحياة مجتمعاتهم بشكل ديمقراطي.

ثالثاً: مفاهيم الدراسة: Concepts of Study

تتضمن الدراسة الحالية مجموعة من المفاهيم الأساسية والتي يمكن توضيحها فيما يلي:

١- مفهوم ثقافة التطوع:

مفهوم الثقافة في اللغة العربية^(٢٩):

- (تقف) فلان - ثقافة: صار حاذقاً فطناً.
 - (تقف) الشيء: أقام المعوج منه وسواه. الإنسان: أدبه وهذبه وعلمه.
 - (تتقف) تعلم وتهذب: ويقال فلان تتقف على فلان في مدرسة كذا
 - (الثقافة) العلوم والمعارف والفنون التي يطلب العلم به.
- تُعرّف ثقافة التطوع بأنها: "العملية التي يُسهم فيها المواطنون طوعاً في أنشطة التنمية، سواء من خلال الرأي أو الفعل أو التمويل أو غير ذلك من الوسائل".
- أو هي: "الدافع الذي يحفز الإنسان على بذل الجهد من أجل مجتمعه أو من أجل جماعات معينة، ويتحمل من خلاله مسؤولية العمل عبر المؤسسات الاجتماعية القائمة، بدافع من مشاعر ودوافع إنسانية داخلية تحظى برضا المجتمع وقبوله".
- أو هي: "المعرفة والوعي الكامن وراء الجهد والعمل الذي يقوم به فرد أو جماعة أو تنظيم بشكل طوعي واختياري، بهدف خدمة المجتمع أو جزء منه، دون توقع أي مكافأة مادية مقابل هذا الالتزام".^(٣٠).

كما تعرف ثقافة التطوع بأنها الفكر الإيجابي الذي يدفع الأفراد للتضحية بالوقت أو المال دون انتظار عاد مادي يوازي الجهد المبذول. ويشيع استخدام لفظ فعل الخير في مجتمعاتنا الإسلامية للكناية عن فعل العمل التطوعي فهو يشير إلى أنه أفضل الأعمال وأن اختياره جاء بقصد وليس بعفوية، فهي مجموعة من المعارف والقيم والاتجاهات والممارسة التي تبحث في التطوع وتعالى من قيم السلوك التطوعي^(٣١).

وهي فكر ايجابي واقعي النظرة يوضح ظروف المجتمع ويدعم الأفراد في الإحساس بمجتمعاتهم ويدعم قيم المشاركة الايجابية في حل المشكلة^(٣٢).

مما سبق يمكن وضع تعريفاً إجرائياً لثقافة التطوع كالتالي وفقاً للدراسة الحالية :

١- عملية تتضمن مجموعة المهارات والقيم والاتجاهات.

٢- تسهم من خلالها المرأة في تنمية مجتمعاتها.

٣- تمكن المرأة من المساهمة بالرأى أو الجهد.

٤- تساعد المرأة على التخفيف من العديد من المشكلات.

٢- مفهوم العمل الاجتماعي:

يعرف معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية العمل الاجتماعي هو مجهود جماعي منظم يهدف إلى ضمان التقدم الاجتماعي إلى حل المشكلات الاجتماعية التي تؤثر في أعداد كبيرة من الناس، عن طريق التأثير في التشريع الاجتماعي أو الجهات التي تدير مشروعات وبرامج الرعاية الاجتماعية. كما يعرف العمل الاجتماعي على أنه جهد منسق لتحقيق تغيير مؤسسي بهدف مقابلة حاجة ما أو لحل مشكلة اجتماعية أو لتصحيح وضع غير عادل أو لتحسين نوعية الحياة ، ذلك الجهد قد يحدث تحت توجيه و إشراف المتخصصين في الرعاية الاجتماعية أو الاقتصاديين أو السياسيين أو علماء الدين أو قد يحدث خلال جهود الناس المتأثرين مباشرة بالمشكلة. (٣٣)

العمل الاجتماعي هو مجهود منظم يهدف إلى ضمان التقدم الاجتماعي وإلى حل المشكلات الاجتماعية التي تؤثر في أعداد كبيرة من الناس ، عن طريق التأثير في التشريع الاجتماعي أو الجهات التي تدير مشروعات الرعاية الاجتماعية. (٣٤)

العمل الاجتماعي هو جهود منسقة لتحقيق تغيرات لمواجهة احتياجات أو حل مشاكل اجتماعية أو تصحيح مواقف غير عادلة أو تحسين مستوى الحياة الإنسانية ، وهذه الجهود قد تحدث بمبادرة وتوجيه من مهنيي الرعاية الاجتماعية أو الاقتصاديين أو السياسيين أو الدينون أو قد تحدث من خلال جهود الناس المتأثرين مباشرة بالمشكلة أو التغيير . (٣٥)

ويعرف العمل الاجتماعي بأنه تلك الجهود الشعبية المنتظمة التي تهدف للتعامل مع متخذي القرارات في المنظمات الحكومية أو غير الحكومية لتوفير بعض الخدمات للمواطنين في مجتمعاتهم المحلية أو القطاعات معينة من مواطنين يحتاجون لخدمات معينة ملحة . (٣٦)

ويعرف العمل الاجتماعي أيضاً أنه النشاط الاجتماعي أو الاقتصادي الذي يقوم به الأفراد في المؤسسات والتجمعات الأهلية ذات النفع العام دون عائد مادي مباشر وذلك بهدف التقليل من حجم المشكلات والإسهام في حلها سواء كان ذلك بالمال أو بالجهد (٣٧)

ويقصد بالعمل الاجتماعي أيضاً بأنه ذلك المجهود الذي يقوم به سكان المجتمع عن طريق ممثلهم وبمساعدة مهنية من جانب الأخصائي الاجتماعي للحصول على موارد من سلطات محلية أو لاستصدار قرارات أو اتخاذ إجراءات إدارية من شأنها أن تساهم في حل بعض مشكلات ذلك المجتمع وتنمية موارده وإمكانياته.

(٣٨) ويعرف العمل الاجتماعي علي أنه تلك الجهود الجماعية المنظمة التي توجه لإحداث التغيير في التشريعات والنظم الاجتماعية والسياسات المختلفة لصالح المجتمع ومواطنة من خلال الجهود المهنية وذلك من أجل تحقيق مستوي أفضل من الحياة الإنسانية الكريمة في المجتمع. (٣٩)

ويعرف العمل الاجتماعي أيضاً بأنه مساهمة الأفراد في أعمال التنمية الاجتماعية سواء بالرأي أو بالعمل أو بالتمويل أو بغير ذلك من الأشكال، ومن خصائص العمل الاجتماعي أن يقوم علي تعاون الأفراد مع بعضهم البعض في سبيل تلبية احتياجات مجتمعهم ، وهذا يقود إلي نقطة جوهرية مفادها ان العمل الاجتماعي يأتي علي فهم لاحتياجات المجتمع. (٤٠)

ويعرف العمل الاجتماعي مجموعة العمليات المقصودة التي يقوم بها أفراد يمثلون مجتمعهم أو تلك التي يقوم بها الشعب من خلال جماعاته أو هيئاته تحت قيادة الأخصائي الاجتماعي لتحقيق أهداف اجتماعية مرغوب فيها ، عن طريق مطالبة السلطات المسؤولة بإحداث تغييرات في السياسة العامة القائمة أو فيما ينبثق عنها من سياسات أخرى أو في الخطط والبرامج المنفذة لها. (٤١)

ويعرف العمل الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية بأنه مجموعة المحاولات التي يقوم بها الأفراد والجماعات في حدود مفهوم الخدمة الاجتماعية وفلسفتها للتعبير في تحقيق الرعاية الاجتماعية عن طريق تعديل السياسة الاجتماعية ووظائف الأجهزة القائمة علي البرامج أو إدخال برامج جديدة وخدمات جديدة لم تكن قائمة في المجتمع.

ويعرف العمل الاجتماعي أيضاً بأنه الأنشطة الفردية أو الجماعية الموجهة للتأثير في السياسة الاجتماعية لإحداث تغييرات فيها ، وهذه الأنشطة تمثل جهوداً موجهة عادة نحو الفرد أو المنظمة أو المسئول عن وضع السياسة وتنفيذها. (٤٢)

٣- مفهوم العمل الاجتماعي التطوعي

العمل الاجتماعي التطوعي ذلك النشاط الاجتماعي والاقتصادي الذي يقوم به الأفراد أو الممثلين في الهيئات والمؤسسات والتجمعات الأهلية ذات النفع العام ، دون عائد مادي مباشر للقائمين عليه ، وذلك بهدف التقليل من حجم المشكلات والإسهام في حلها ، سواء أكان ذلك بالمال أو بالجهد (٤٣). كما يشير مصطلح "voluntarism" في الكتابات العربية معنيان أولهما : يشير الى " الحركة التطوعية او الطوعية " والآخر بمعني " الادارية او التلقائية او ما يصدر عن الحركة

الطوائف واختيارا وليس اجبارا ، وتتعدد الاسماء والمصطلحات التي تطلق على هذا القطاع ، فهو تارة القطاع التطوعي غير الحكومي (Non Government sector) او غير الربحي (Non profit sector) وتارة اخرى هو القطاع المستقل (Non profit sector) وتارة اخرى هو القطاع المستقل (dependent sector) او القطاع الجبري (philanthropic) او القطاع الثالث (Third sector) (٤٤).

العمل التطوعي : " هو نشاط اجتماعي يقوم به الافراد ، بشكل فردي او جماعي ، من خلال احدى الجمعيات او المؤسسات ، دون انتظار عائد وذلك بهدف اشباع احتياجات ومشكلات المجتمع والمساهمة في تدعيم مسيرة التنمية به " (٤٥)

تعريف العمل التطوعي من منظور سيكولوجي : هو العمل الذي يصدر عن دافع ذاتي، يهدف المتطوع من ممارسته إلي تقديم خدمة للفرد أو للبيئة أو للمجتمع وقد يكون الدافع الذاتي اجتماعياً للحصول على المركز الاجتماعي، أو إسباغ الحاجة، أو القيام بأعمال تتفق مع الرغبات والميول ولا تجدها مكاناً في العمل الرسمي أو شغل أوقات الفراغ، أو للشعور بالانتماء للمجتمع والشعور بالقدرة الذاتية، والإمكانات النفسية المادية وذلك وفق استجابات السلوك الإنساني المتعدد (٤٦).

ومن التعريفات المتداولة أيضاً للعمل التطوعي ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان من أجل مجتمعه، أو من أجل جماعات معينة، وفيه يتحمل مسئوليات العمل من خلال المؤسسات الاجتماعية القائمة، إرضاء لمشاعر ودوافع إنسانية داخلية خاصة تلقى القبول والرضا من جانب المجتمع.

تؤكد التطوع مشاركة جماعية، وهذه المشاركة قيمة محورية في برامج المجتمع المحلي، وهي عنصر مهم في إحداث التنمية، والمشاركة الاجتماعية كما وصفتها الأمم المتحدة إحدى الركائز لإحداث التقدم الاجتماعي والتنمية .

أن العمل التطوعي ما هو إلا المشاركة الشعبية في عملية إسهام المواطنين تطوعاً في أعمال التنمية وسواء بالرأي أو بالعمل أو بالتمويل، بل إن المشاركة تعتبر في العمل التطوعي درجة إحساس الناس بمشكلاتهم المحلية ومدة استجابتهم لحل هذه المشكلات. الجهود التطوعية تعرفها ملاك الرشدي بأنها تلك الجهود التي تعمل على تخفيف المشكلات الاجتماعية التي تواجه المجتمع المحلي، مما يؤدي إلي زيادة رضا وإشباع حاجاتهم، وتشير إلي أن التطوع هو المجهود القائم على مهارة

أو خبرة معينة، والذي يبذل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي بدون توقيع جزاء مالي بالضرورة^(٤٧).

ومن خلال العرض السابق يمكن أن تضع الباحثة تعريفاً إجرائياً يتواءم مع الدراسة الراهنة "العمل التطوعي" وذلك فيما يلي :-

- (١) نشاط اجتماعي يقوم به "المرأة".
- (٢) العمل التطوعي حركة اجتماعية تهدف إلى تأكيد "المشاركة والتعاون"
- (٣) الهدف من العمل التطوعي المشاركة في تنمية المجتمع.
- (٤) العمل التطوعي تابع من دوافع ذاتية واجتماعية من المرأة.
- (٥) العمل التطوعي يقدم للمرأة حوافز مادية ومعنوية من خلال المشاركة.
- (٦) العمل التطوعي (ما هو إلا تعبئة لجهود الشباب من المرأة في المجتمع) .
- (٧) تكتسب المرأة من العمل التطوعي الخبرات والمهارات ويعمل علي بناء القدرات وتحمل المسؤولية.
- (٩) يمارس العمل التطوعي من خلال الهيئات والمنظمات.

رابعاً: المعطيات النظرية للدراسة:

إن الأنشطة التطوعية من أهم معالم التنمية الاجتماعية، لأن نمو حركتها واتساع قاعدتها، واشتراك أعداد كبيرة من الأفراد فيها يعتبر دلالة أكيدة على أن المجتمع استطاع أن يبني طاقة ذاتية قادرة على النهوض به وصنع التقدم فوق أرضه، وقادرة على دفع المخاطر التي قد يتعرض لها. والأهمية الكبرى لثقافة التطوع تكمن في تنمية الإحساس لدى المرأة، ومن يستفيد من خدماته، بالانتماء وتقوية الترابط الاجتماعي بين فئات المجتمع، والتي تأثرت تأثيراً سلبياً ظاهراً بعوامل التغير الاجتماعي والحضاري، كما أن الأعمال التطوعية تكون لوناً من ألوان المشاركة الإيجابية -ليس في تقديم الخدمة فحسب- بل في توجيه ورسم السياسات التي تقوم عليها تلك المؤسسات الاجتماعية، ومتابعة تنفيذ برامجها وتقويمها بما يعود على المجتمع ككل بالنفع العام، وكلما كثر عدد المتطوعين كلما دل على وعي الأفراد وحسن تجاوبهم مع هيئات ومنظمات المجتمع^(٤٨).

وتظهر أهمية التطوع والحاجة إليه كلما تقدم المجتمع وتعمقت العلاقات الاجتماعية، فكلما كانت العلاقات بسيطة ومباشرة تكون الجهود التطوعية جهوداً فردية ومباشرة أيضاً، وترتبط بالموقف ذاته، وتكون إحدى سمات العلاقات الاجتماعية، فمجتمع القرية لقلّة حجمه، وتداخل علاقاته يتصف بالتساند والترابط، والتطوع فيه يؤدي وظيفة ضرورية، ويرتبط ذلك عند الناس بقيم الشجاعة والمروءة والكرم^(٤٩).

وتكمن أهمية نشر ثقافة التطوع في:

تتبع أهمية العمل الطوعي للنفس البشرية من كونه ضرورة لإثبات الذات ومعالجة الأنانية ونفي الكآبة (التركيز على القيم الإنسانية للفرد وآدميته)، (ثقل الشخصية وإغناء الفكر) اكتساب المهارات وتنمية

القدرات (استثمار طاقات الشباب) والمشاركة في تحديد المشكل والبحث عن حلول والمشاركة في اتخاذ القرارات (الاعتراف بالآخر وتشجيعه على تحمل المسؤولية) أهمية القطاع التطوعي من مرونة وقدرة على الحركة السريعة وبهذا يكون عاملاً مكملاً للعمل الحكومي وداعماً له^(٥٠).

العمل التطوعي ليس مرتبطاً بزمان محدد بقدر ما هو مرتبط بقيمة الخدمة نفسها. (توظيف المؤهلات) تحويل الطاقات الخاملة إلى طاقات منتجة تهيئة المجتمع لمواجهة التحديات والتعامل معها (مساهمة المجتمع في بناء نفسه). إعطاء الفرصة للمشاركة الطوعية لجميع أفراد المجتمع كل بحسب تخصصه وقدراته وإمكانياته في إطار المتطلبات الإنسانية^(٥١).

المتطوع من داخل المجتمع يكون أدرى بأبعاد المشاكل وكيفية التعامل معها. تعبئة الطاقات البشرية والمادية وتوجيهها نحو العمل الاجتماعي.

شروط نشر ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي^(٥٢):

١- أن تنطلق ثقافة العمل التطوعي من المصادر الدينية والأخلاقية والفلسفية، حيث أن الدين أدى ومازال يؤدي دوراً أساسياً في تحفيز العمل الخيري والتطوعي، فالإسلام باعتباره دين الغالبية العظمى من المجتمعات العربية حث على العطاء والتطوع والمساعدة للغير من خلال أركان الزكاة والصدقة التي ورد ذكرها في القرآن الكريم اثنين وثلاثين مرة، ولكل من الزكاة والصدقة هدفها وهو الحث على مساعدة الآخرين بالمال والجهد وكافة صور الدعم والتي تسمى بفلسفة التكافل الاجتماعي.

٢- أن تنطلق ثقافة العمل التطوعي من عقد اجتماعي وتشريعي ينظم العمل التطوعي وتقنيته بشكل رسمي في إطار مساهمة التطورات العالمية والتشريعات الدولية التي تحافظ على العمل التطوعي والاجتماعي الشعبي وتدعيمة والاهتمام بالسياق الشامل القانوني للحقوق والحريات التي تعكس تنظيم العمل الأهلي وتوفير إطار تشريعي سليم يؤهل لتأسيس منظمات أهلية متطورة وتتوجه نحو احتياجات حقيقية للمجتمع.

٣- يجب تعميق قيم أساسية لتعزيز ثقافة العمل التطوعي مثل قيم التضامن والتكامل والتكافل الاجتماعي والتسامح مع الآخرين وتدعيم قيم الإيثار والمواطنة والإخاء والمساواة والعدل وبروز أهمية قيم القدوة الإيجابية في التفكير والتصرف والسلوك اليومي.

٤- يجب تنقية ثقافة العمل التطوعي من قيم التحيز والعصبية والأنثية والشكليات وتكريس المصالح الفردية والأنانية وقيم استغلال الآخرين وتطوير قيم التراث الإيجابية التي تعلو من شأن التعاون والتكافل والتضامن النابعة من تراثنا الثقافي في العمل الخيري واستحداث نسق عصري لثقافة العمل التطوعي التي تؤكد أهمية الشراكة في عملية التنمية.

٥- يجب أن تنطلق ثقافة العمل التطوعي من محاولة إشباع الحاجات الأساسية للمهمشين والفقراء وإتباع الأساليب التي تساعد على إدماجهم في حركة المجتمع، وذلك في إطار تنوع أنماط المنظمات

الأهلية بحسب الاحتياجات التي يحتاجها البشر، فهناك المنظمات الرعائية التي تقدم الخدمات التعاونية والصحية والثقافية، والجمعيات الأهلية التنموية التي تسعى إلى تحويل البشر إلى منتجين من خلال صيغة المشروعات الصغيرة، إضافة إلى المنظمات الدفاعية، وهي التي يدخل في نطاقها جملة منظمات حقوق الإنسان بأنواعها المختلفة ثم الجمعيات الثقافية والعلمية التي تنشأ لإشباع الحاجات الخاصة بأعضائها أو تحقيق أهدافها.

٦- اللامركزية وزيادة مشاركة النساء في العمل التطوعي غالباً ما تعيق المنظمات الحكومية الهرمية فرص المشاركة. وفي عدد كبير من الحالات، يكون التفاعل بين أعضاء المجتمع المدني والحكومات محدوداً. وبالتالي، تبرز الحاجة إلى قنوات أفضل لتعبير المجتمع المدني عن التزامه ممارسته اللامركزية والعمل الإيجابي فالفكرة هي أن العمل الإيجابي واللامركزية والتربية المستندة إلى الحقوق تؤدي إلى تعميق السياسات الديمقراطية. ويفترض البعض أحياناً أن من شأن ذلك تأمين مشاركة النساء في الضرورات السياسية وتعزيز تشكيل منظمات مدنية نسائية.

برامج العمل الاجتماعي التطوعي في خدمة الجماعة:

إن تزايد الاهتمام الدولي بالتطوع، وتزايد أعداد المتطوعين عالمياً، مؤشر على الفوائد الكبيرة التي يحققها التطوع للفرد والمجتمع. فعلى المستوى الاجتماعي تحقق الخدمات التي يقدمها التطوع دوراً مهماً في تكملة ما تعجز الدولة عن تقديمه من مشروعات خدمية وتنموية، كما تتميز أنشطة القطاع التطوعي بالسلاسة في الحركة، مما يساعد على تقديم الخدمات بصورة أسرع وأيسر من الأجهزة الحكومية^(٣٠). ويتيح التطوع الفرصة للتعرف على احتياجات المجتمع وتحديد مشكلاته، مما يساهم في تبني هذه المشكلات وحلها سواء عن طريق الحكومة أو عن طريق المؤسسات الاجتماعية الأخرى. كما يساهم التطوع في تعبئة الموارد البشرية والمادية المحلية في سبيل النهوض بالمجتمع^(٣١).

معوقات مشاركة المرأة بالعمل الاجتماعي التطوعي:

• معوقات ذاتية تتعلق بالمرأة نفسها:

١- تنوع الأسباب الخاصة بالمتطوعات أنفسهن، وعدم قدرتهن على الالتزام بالمسؤوليات لشعورهن بأنهن غير ملزمات بأدائها في وقت محدد، بخلاف العمل المأجور، وتداخل عقلية التعامل بمرونة واستهتار وتسبب كبير للعمل التطوعي.

٢- الزواج المبكر وما يتبعه من التزامات مبكرة تلهي المرأة فيها بتربية الأولاد، والعناية بالأسرة فلا يبقى لها من الوقت لكي تخصصه لأي عمل تطوعي أو حتى للتفاعل مع أنشطة المنظمات الأهلية، وكننتيجة لذلك النوع من الزوجات يكثر الإنجاب الذي يفقر المرأة ويحرمها من الفرص المهنية والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية وتتضاعف مسؤوليتها في سبيل البقاء، وكل ذلك يساهم بتدمير القدرات النسائية لتنظيم النفس أو المشاركة في النشاطات التطوعية والاجتماعية^(٣٢).

ويمكن تحديد أهم هذه المعوقات في الأبعاد التالية:

(١) البُعد الثقافي الاجتماعي:

يعد البُعد الثقافي القيمي 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، ولا تزال 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 تتل الجوانب الأخرى ما تستحقه من الاهتمام^(٥٦).

وتساهم بعض الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع في تقليص مشاركة الشباب في العمل التطوعي، كالتقليل من أهميتهم الاجتماعية ومن دورهم في بناء المجتمع، وكذلك ضعف وعي الشباب بمفهوم وفوائد العمل التطوعي.

كما أن هنالك أسباباً تتحمل مسئوليتها المؤسسات الحكومية والأهلية، تتمثل في قلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية أو عدم السماح للشباب بالمشاركة في صنع القرار داخل المؤسسة وقلة تشجيع ودعم العمل التطوعي^(٥٧).

وهناك عدد من العوامل الاجتماعية التي تؤدي إلى عزوف القيادات النسائية عن المشاركة في الأعمال التطوعية من بينها^(٥٨):

- ١- عدم توفر الوقت مما يؤدي إلى تعارض وقت العمل الأصلي مع العمل التطوعي.
 - ٢- شعور المتطوعين الشباب بعدم الحاجة إليهم.
 - ٣- خوف المتطوعين الشباب من الفشل.
 - ٤- عدم إدراك المتطوع لأهمية دوره.
 - ٥- عدم إشباع برامج وأنشطة التطوع الحالية لحاجات الأعضاء المتطوعين.
 - ٦- عدم وجود الحوافز المعنوية.
- وقد أشارت إحدى الدراسات الموسعة في بريطانيا إلى المعوقات التي تقلل من الالتحاق بالعمل التطوعي، وعزتها إلى الأسباب التالية^(٥٩):

- ١- نقص المعلومات عن مجالات الأعمال التطوعية
- ٢- عدم توفر المواصلات المناسبة خصوصاً في المناطق الريفية.
- ٣- طول وتشعب نماذج واستمارات برامج التطوع.

٤- وجود بعض الصور الاجتماعية السلبية عن المتطوعين

وقد ساهم عدم قيام مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة كالأُسرة والمدرسة والمؤسسة الإعلامية بدور فاعل في غرس قيم التطوع والعمل الجماعي في نفوس الناشئة إلى عدم الوعي بأهمية التطوع، وبدوره في البناء الذاتي للفرد، وبأهميته في تطوير المجتمع. كما ساهم عدم تضمين المناهج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات، والبرامج الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنموي، في تقليل اهتمام الشباب بالأعمال التطوعية.

(٢) البُعد التنظيمي القانوني:

تشكل الأبعاد التنظيمية والقانونية إحدى العقبات الرئيسة في مجال تطوير العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية والعالم العربي. ذلك أن عدم توفر التشريعات والتنظيمات والأنظمة واللوائح التي توفر الإطار القانوني لعمل المنظمات التطوعية، ومجال عملها وطرق إشهارها، يجعل من تأسيس المنظمات التطوعية أمراً بالغ الصعوبة. ورغم أن الوعي بالعمل التطوعي وأهميته للفرد والمجتمع أخذ في التنامي، إلا أن التنظيمات واللوائح لا تتواءم مع الحاجات الفعلية لتطوير العمل بالصورة المناسبة. وتعاني برامج التطوع من قلة التنسيق والتكامل بين المؤسسات العاملة في مجال التطوع من ناحية، وانخفاض مستوى التعاون بين تلك الجهات والقطاعات الرسمية من ناحية أخرى. إن تفعيل الأطر التنظيمية للعمل التطوعي، وتسهيل إجراءاته، يمثل إحدى الركائز الأساسية لتطوير العمل التطوعي وتشجيع ممارساته، مما يتطلب تسهيل إجراءاته الإدارية، وتخفيف من القيود البيروقراطية الحالية.

ويشكل عدم توفر منظمات ومؤسسات تطوعية لدعم برامج التطوع وتقديم التسهيلات اللازمة لها إحدى العقبات المحورية في تطوير برامج التطوع المجتمعي. وتعاني المنظمات التطوعية من نقص الكفايات الإدارية المتميزة، ومن غياب التخطيط المسبق الذي يساهم في جلب الكفايات وفي تدريب المتطوعين في مجالات العمل التطوعي، وفي تطويع التقنية لتطوير مستوى الاتصال الإداري والمجتمعي ووضع البرامج المستقبلية. كما تعاني المؤسسات العاملة في مجال التطوع من عدم تحديد معايير مقننة لأداء العمل التطوعي، وما يصاحب ذلك من ضعف في تصميم الوظائف التطوعية، وتحديد الواجبات التي يتوقع أن يقوم بها المتطوع، والوقت اللازم لعمل المتطوع، إضافة إلى عدم توفر برامج التدريب للمتطوعين حسب مجال تطوعهم وبما يتوافق مع خبراتهم وميولهم^(٢٠).

(٣) البعد الاقتصادي السياسي:

تبنت أغلب البلدان العربية مفهوم دولة "الرعاية الاجتماعية"، حيث تتولى الدولة توفير أغلب الخدمات الصحية والتعليمية والخدمية لمواطنيها. وقد ساهمت الطفرة الاقتصادية الناتجة عن ارتفاع عائدات النفط في دول الخليج إلى ارتفاع مواردها المالية، مما عزز من قيام الدولة ببرامج الرعاية الاجتماعية، وأدى إلى عدم اهتمام الأفراد ومؤسسات المجتمع المدني بتطوير برامج ومؤسسات تعني بمجالات التطوع.

وعلى النطاق الفردي يلعب العامل الاقتصادي دوراً أساسياً في الحد من مشاركة الأفراد في العمل التطوعي، إذ إن ضعف الدخل الاقتصادي للأفراد يجعلهم ينصرفون عن أعمال التطوع إلى الأعمال التي تدر عليهم ربحاً يساعدهم على قضاء حاجياتهم الأساسية.

ورغم التفاوت الاقتصادي ومعدلات الدخل القومي للدول العربية، إلا أن غالبية الأنظمة السياسية العربية ظلت غير متحمسة في العقود الثلاثة الماضية لتطوير برامج ومجالات العمل التطوعي وتشير الكثير من التجارب الدولية إلى أن كثيراً من المؤسسات التطوعية تركزت أهدافها، وبرامجها لنقد وإصلاح الواقع السياسي أو الاقتصادي، وكما تشير أدبيات العمل التطوعي في الدول الغربية تأتي المشاركة السياسية، والتطوع في الحملات الانتخابية للمرشحين، ودعم بعض البرامج السياسية والاجتماعية ذات الصلة بحقوق الإنسان والحريات العامة والحقوق المدنية على رأس الأولويات والمجالات التي تستهوي المتطوعين، وتحظى بمشاركة شعبية واسعة، ومن فئات اجتماعية مختلفة تمثل أعمار متفاوتة^(١١).

٤) البعد الإعلامي:

ساهم غياب الدور الإعلامي عن التوعية بأهمية التطوع وبمؤسساته وبالأدوار التي يمكن أن يقدمها للمجتمع في قلة الإقبال على التطوع. وقد ساهمت الأبعاد الثقافية والتنظيمية والاقتصادية والمجتمعية السابق ذكرها في عدم تفاعل وسائل الإعلام مع برامج التطوع. وقد ساعدت عدة عوامل على عدم اهتمام وسائل الإعلام بالعمل التطوعي لعل من أبرزها ما يلي^(١٢):

- ١- عدم ترسخ ثقافة التطوع في المجتمع
- ٢- قلة البرامج والفعاليات الخاصة بالتطوع مما يحد من تفاعل وسائل الإعلام.
- ٣- قلة مصادر المعلومات عن برامج التطوع ومجالاته، وتحسن إعداد المتطوعين وغيرها من المعلومات التي يمكن صياغتها على شكل مواد إخبارية إعلامية.

خامساً: أهداف الدراسة: *Aims of Study*

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي وهو:-

" تحديد مقومات الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة " وينبثق منه مجموعة من الأهداف الفرعية الآتية:

- ١- تحديد المقومات القيمية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة.
- ٢- تحديد المقومات المعرفية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة.
- ٣- تحديد المقومات المهارية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة.

سادساً: تساؤلات الدراسة: Question of Study

تحددت تساؤلات الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي مؤداه:

ما مقومات الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة ؟
وذلك من خلال التساؤلات الفرعية التالية:

١- ما المقومات القيمة للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة؟

٢- ما المقومات المعرفية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة؟

٣- ما المقومات المهارية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة؟

سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:-

تمثل الإجراءات المنهجية للدراسة بما تتضمنه من طرق وأساليب وقواعد منهجية وإجراءات منهجية البحث العلمي والموجه التي تسعى البحوث والدراسات تحقيق أهدافها من خلالها وفقاً لها وأن كانت تختلف من دراسة لأخرى لاختلاف طبيعة وأهداف ومجال ونوع كل دراسة وخصوصيتها. بناء على ذلك ... وفي ضوء ما تهدف إليه الدراسة الحالية من محاولة للوقوف على تحديد مقومات الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة ، لذا قامت الباحثة بتحديد الإستراتيجية المنهجية التي تتناسب مع أهداف هذه الدراسة، وكذلك تحديد أنسب الأدوات الكمية والكيفية التي يمكن بها الوصول إلى النتائج المستهدفة. بناء على ذلك تمثلت الإجراءات المنهجية لهذه الدراسة فيما يلي:

١ - نوع الدراسة والمنهج المستخدم:-**- نوع الدراسة:-**

تنتمي الدراسة الراهنة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية والتي تحاول فيها الباحثة تحديد مقومات الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة.

- المنهج المستخدم:-

يشير مفهوم المنهج إلى الكيفية أو الطريقة التي أتبعها الباحثة لدراسة المشكلة موضوع الدراسة وترتبط هذه الطريقة بمجموعة من الخطوات العملية التي تسير عليها الباحثة لدراسة المشكلة. يعتبر المنهج العلمي هو تلك الطريقة التي يعتمد عليها في دراسة الظواهر أو الوسيلة الأساسية والوحيدة للحصول على معارف علمية التي يمكن توصيلها والتحقق منها، والتعرف على العلاقات بين الظواهر^(٦٣). إتساقاً مع نوع الدراسة فإن المنهج المستخدم في الدراسة الحالية هو منهج المسح الاجتماعي الشامل، حيث تعتمد هذه الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للقيادات النسائية في الجمعيات الأهلية النسائية على مستوى مركز الفيوم.

٢ - الإطار العام للمعينة :

جميع السيدات (أعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية) على مستوى مركز الفيوم.

٣ - العينة :

حصر بالعينة للسيدات (أعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية) على مستوى مركز الفيوم، وعددهم (٧٨) .

٤ - أدوات الدراسة:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على أداة رئيسية لجمع البيانات وهي استمارة قياس لأعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية وقد تم تصميم استمارة القياس في ضوء مجموعة من الخطوات التالية :

(١) **تحديد موضوع القياس للدراسة الحالية :** والذي تحدد في مقومات الممارسة المهنية لطريقة العمل مع

الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة:

- الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة التي أهتمت العمل التطوعي - العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة

(٢) **تصحيح أداة الدراسة" استمارة قياس ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة:**

لقد قامت الباحثة بتصحيح أداة الدراسة بطريقة ليكرت ثلاثية الأبعاد وتتمثل في موافق - موافق إلى حد ما

- غير موافق".

• تم تحديد إبعاد الأداة وفق أهداف الدراسة الحالية وتساؤلاتها: حيث جاءت الاستمارة مكونة من خمسة إبعاد رئيسية.

• البُعد الأول احتوي علي (٥) أسئلة تمثلت في أسئلة عن البيانات الأولية.

• البُعد الثاني تتضمن المقومات القيمية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات القيمية لدعم ثقافة

العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة واشتمل علي (١٣) عبارة.

• البُعد الثالث تتضمن المقومات المعرفية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل

الاجتماعي التطوعي لدى المرأة واشتمل علي (١١) عبارة.

• البعد الرابع المقومات المهارية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات المهارية لدعم ثقافة العمل

الاجتماعي التطوعي لدى المرأة واشتمل علي (١٠) عبارة.

(٣) إجراء الصدق والثبات للاستمارة :**الصدق والثبات الإحصائي :**

تم حساب الثبات والصدق الإحصائي لاستمارة القياس بطريقة التجزئة النصفية باستخدام معامل ارتباط سبيرمان

، حيث قامت الباحثة بتطبيق الاستمارة على عينة من السيدات (أعضاء مجلس الادارة) قوامها (١٠) من القيادات

النسائية، وبعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية لكل مؤشر على حدة

وللاستمارة ككل ، ويوضح الجدول التالي نتائج معاملات الثبات والصدق الإحصائي للاستمارة .

جدول رقم (١) يوضح معاملات الصدق والثبات الإحصائي لإستمارة القياس ن = ١٠

م	المؤشر	معامل الثبات	الصدق	ت	معنوية الارتباط
١	المقومات القيمية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة	٠,٧٢	٠,٩١	٤,٥٥	٠,٠١
٢	المقومات المعرفية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة	٠,٧٩	٠,٩٤	٥,٤٨	٠,٠١
٣	المقومات المهارية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة	٠,٨٦	٠,٩٥	٥,٠٢	٠,٠١
	الإجمالي	٠,٧٩	٠,٩٣	٥,٠٢	٠,٠١

يتضح من خلال الجدول السابق أن مؤشرات استمارة القياس على درجة عالية من الثبات والصدق الإحصائي ، حيث يمكن الاعتماد علي نتائجها وتعميمها والاستفادة منها .

جدول رقم (٢) يوضح المصفوفة الارتباطية بين ابعاد إستمارة القياس

المجموع الكلى	المهارات	المعارف	القيم	ابعاد المقياس
**٠,٨٠	**٠,٥٤	**٠,٥٧	-	المقومات القيمية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة
**٠,٨٦	**٠,٦٢	-	**٠,٥٧	المقومات المعرفية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة
**٠,٨٨	-	**٠,٦٢	**٠,٥٤	المقومات المهارية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة

يتضح من الجدول السابق ارتباط أبعاد إستمارة القياس ببعضها البعض بمستوى دلالة (٠,٠١). وهذا يؤكد أن إستمارة القياس تتمتع بدرجة عالية من الصدق.

(٤) إجراء التعديلات على الاستمارة

وضعت الباحثة العبارات التى تقيس مقومات الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة على تدرج ثلاثي (نعم - إلى حد ما - لا) بحيث تعطى ثلاث درجات للإجابة بـ (نعم) ، درجتان للإجابة بـ (إلى حد ما) ، ودرجة واحدة للإجابة بـ (لا) وذلك فى حالات العبارات السالبة وبالعكس فى حالات العبارات الموجبة .

(٥) المعالجة الإحصائية للدراسة :

تم استخدام التكرارات والنسب المئوية ، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ، الأوزان المرجحة ، معاملات الارتباط ، وقد تم حساب القوة النسبية للبعد بقسمة مجموع الأوزان على أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المبحوثين فى البعد ، وتم اعتبار الدرجة الأقل

من (٧٠%) ضعيفة ، الدرجة من (٧٠-٧٥%) متوسطة ، الدرجة الأكبر من (٧٥%) قوية .

(٦) مجالات الدراسة :-

المجال البشري : عينة من السيدات (أعضاء مجلس الإدارة) في الجمعيات الأهلية النسائية على مستوى مركز الفيوم وعددهم (٧٨) .

المجال المكاني :

جدول رقم (٣) يوضح المجال المكاني لأفراد عينة الدراسة

م	المؤسسة	م	المؤسسة
١	النسائية لتحسين الصحة.	٨	أم المؤمنين بكيمان فارس
٢	رابطة المرأة العربية	٩	فاطمة الزهراء
٣	تنمية الأسرة والمجتمع الحديث	١٠	سيدات الفيوم للتنمية
٤	الشباب المسلمات	١١	صديقات الكتاب المقدس
٥	النسائية لرعاية للأمومة والطفولة	١٢	جمعية تنمية المجتمع بسيلا
٦	تنمية المجتمع بلطف الله	١٣	جمعية تنمية الأسرة والمجتمع المحلي
٧	المصرية لحماية الأطفال		

المجال الزمني : ويمثل فترة إجراء الدراسة بشقيها النظري والعملي والتي تحددت

في الفترة منذ بداية شهر مارس ٢٠٢٤ وحتى نهاية شهر مايو ٢٠٢٤ .

٧- نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها :

وصف عام لمفردات الدراسة:

جدول رقم (٤) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للسن = ٧٨

م	السن	المعاملات الإحصائية	التكرار	النسبة %	الترتيب
١	من ٢٠ لأقل من ٣٠ عام.		٢٩	٣٧,١٨%	١
٢	من ٣٠ لأقل من ٤٠ عام.		٢٦	٣٣,٣٣%	٢
٣	من ٤٠ لأقل من ٥٠ عام.		١٤	١٧,٩٥%	٣
٤	من ٥٠ عام فأكثر.		٩	١١,٥٤%	٤
	المجموع		٧٨	١٠٠%	

يوضح الجدول السابق السن للمبحوثين عينة الدراسة من السيدات إذا جاءت الفئة العمرية (من ٢٠ لأقل من ٣٠ عام) في الترتيب الأول بنسبة (٣٧,١٨%)، لتكون أعلى فئة عمرية مشاركة في إدارة الجمعيات الأهلية، تلاها في ذلك الفئة العمرية (من ٣٠ لأقل من ٤٠ عام)، بنسبة (٣٣,٣٣%) بينما جاءت (من ٤٠ لأقل من ٥٠ عام) بنسبة (١٧,٩٥%) بينما جاءت الفئة العمرية (من ٥٠ سنة فأكثر) في الترتيب الأخير لتسجل نسبة (١١,٥٤%) من العينة.

جدول رقم (٥)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للحالة التعليمية ن = ٧٨

م	الحالة التعليمية	المعاملات الإحصائية	التكرار	النسبة %	الترتيب
١	حاصل علي الابتدائية		٤	٥,١٣%	٣
٢	حاصل علي الإعدادية		٣	٣,٨٥%	٤
٣	تعليم فوق المتوسط		٢٨	٣٥,٩٠%	٢
٤	تعليم الجامعي		٣٤	٤٣,٥٩%	١
٥	تعليم فوق الجامعي		٩	١١,٥٤%	٣
	المجموع		٧٨	١٠٠%	

يتبين من خلال الجدول السابق ارتفاع نسبة السيدات من حاصلي المؤهلات الجامعية لتأتي بنسبة (٤٣,٥٩%)، تلاها المبحوثين ذوي تعليم فوق المتوسط بنسبة (٣٥,٩٠%)، وجاء في الترتيب الثالث حاصل علي الابتدائية بنسبة (٥,١٣%) ويأتي في الترتيب الأخير حاصل علي الإعدادية بنسبة (٣,٨٥%) وهذا يوضح ارتفاع تمثيل القيادات النسائية بالجمعيات الأهلية من ذوي المؤهلات الجامعي.

جدول رقم (٦)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للوظيفة في الجمعية ن = ٧٨

م	المهنة	المعاملات الإحصائية	التكرار	النسبة %	الترتيب
١	رئيس مجلس إدارة		١٠	١٢,٨%	٢
٢	نائب رئيس مجلس الإدارة.		٧	٨,٩%	٣
٣	أمين صندوق.		٤	٥,٢%	٤
٤	عضو مجلس إدارة.		٥٤	٦٩,٣%	١
٥	سكرتير المجلس		٣	٣,٨%	٥
	المجموع		٧٨	١٠٠%	

تشير بيانات الجدول السابق إلي الوظيفة في الجمعية حيث أوضحت أن نسبة (٦٩,٣%) من عينة الدراسة يشغلون وظيفة عضو مجلس إدارة في الجمعيات الأهلية، تلاها في ذلك نسبة (١٢,٨٢%) من يشغلون وظيفة رئيس مجلس إدارة، يليها نائب رئيس مجلس الإدارة بنسبة (٨,٩%)، يليها أمين صندوق بنسبة (٥,٢%)، يليها سكرتير المجلس بنسبة (٣,٨%) مما يدل علي ارتفاع معدل تمثيل أعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية من السيدات.

جدول رقم (٧)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمدة الخبرة في العمل الأهلي ن = ٧٨

م	المعاملات الإحصائية	التكرار	النسبة %	الترتيب
١	أقل من خمس سنوات.	٢٧	٣٤,٦٢%	٢
٢	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات.	١٩	٢٤,٣٦%	٣
٣	من ١٠ لأقل من ١٥ سنة.	٢٩	٣٧,١٨%	١
٤	من ١٥ سنة فأكثر.	٣	٣,٨٥%	٤
المجموع		٧٨	١٠٠%	

باستقراء الجدول السابق الذي يوضح مدة الخبرة في العمل الأهلي يتبين أن نسبة (٣٣,٣٣%) من عينة الدراسة تتراوح مدة خبراتهم ما بين (من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات)، (أقل من خمس سنوات) تلاها في ذلك (من ١٠ لأقل من ١٥ سنة) بنسبة (٢٠%) تلاها نسبة (٣٣,٣٣%) لتأتي في المرتبة الأخيرة ذوي الخبرة في العمل الأهلي من ١٥ سنة فأكثر.

جدول رقم (٨)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للسكن ن = ٧٨

م	المعاملات الإحصائية	التكرار	النسبة %	الترتيب
١	ريف.	٢١	٢٦,٩٢%	٢
٢	حضر.	٥٧	٧٣,٠٨%	١
المجموع		٧٨	١٠٠%	

باستقراء الجدول السابق الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للسكن يتبين أن نسبة (٧٣,٠٨%) من عينة الدراسة من القيادات النسائية بالجمعيات الأهلية يقطنون بالحضر بينما نسبة (٢٦,٩٢%) من عينة الدراسة يقطنون بالريف.

جدول رقم (١١) يوضح وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حول المقومات القيمية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة

م	مقومات الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات القيمية لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة	نعم		إلى حد ما		لا		المجموع المرجح	% المرجحة	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري
		ك	%	ك	%	ك	%					
١	الالتزام بالميثاق القيمي لمهنة الخدمة الاجتماعية	٦٤	٨٢,٠٥	١٢	١٥,٣٨	٢	٢,٥٦	٢١٨	٩٣,١٦	٥	٢,٧٩	٠,٤٧
٢	دعم المسؤولية الاجتماعية	٧١	٩١,٠٣	٥	٦,٤١	٢	٢,٥٦	٢٢٥	٩٦,١٥	١	٢,٨٨	٠,٣٩
٣	دعم المشاركة الاجتماعية	٧٠	٨٩,٧٤	٦	٧,٦٩	٢	٢,٥٦	٢٢٤	٩٥,٧٣	٢	٢,٨٧	٠,٤١
٤	دعم التعاون الاجتماعي	٦٥	٨٣,٣٣	١٢	١٥,٣٨	١	١,٢٨	٢٢٠	٩٤,٠٢	٤	٢,٨٢	٠,٤٢
٥	دعم التكافل الاجتماعي	٦٦	٨٤,٦٢	١١	١٤,١٠	١	١,٢٨	٢٢١	٩٤,٤٤	٣	٢,٨٣	٠,٤١
٦	دعم العطاء الاجتماعي	٧١	٩١,٠٣	٥	٦,٤١	٢	٢,٥٦	٢٢٥	٩٦,١٥	١	٢,٨٨	٠,٣٩
٧	تبني أساليب جيدة في دعم قيم التطوع	٥٥	٧٠,٥١	٢٠	٢٥,٦٤	٣	٣,٨٥	٢٠٨	٨٨,٨٩	٧	٢,٦٧	٠,٥٥
٨	إثراء المناقشة الجماعية بما يدعم ثقافة التطوع	٤٩	٦٢,٨٢	٢٩	٣٧,١٨	٠	٠,٠٠	٢٠٥	٨٧,٦١	٨	٢,٦٣	٠,٤٩
٩	دعم القيم الدينية للتطوع	٦٢	٧٩,٤٩	١٥	١٩,٢٣	١	١,٢٨	٢١٧	٩٢,٧٤	٦	٢,٧٨	٠,٤٥
١٠	الاهتمام الذي يكفل الاستمرار في العمل الاجتماعي	٤٩	٦٢,٨٢	٢٧	٣٤,٦٢	٢	٢,٥٦	٢٠٣	٨٦,٧٥	٩	٢,٦٠	٠,٥٤
	المجموع						المتوسط المرجح = ٢١٢,٨٥		القوة النسبية = ٩٠,٩٦			

من خلال تحليل الجدول السابق الذي يُظهر استجابات القيادات النسائية حول المكونات القيمة للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة، تبين أن هذه الاستجابات جاءت بمتوسط مرجح بلغ ٢١٢,٨٥ وبقوة نسبية ٩٠,٩٦%. وفي هذا السياق، تم ترتيب العبارات وفقاً للوزن المرجح والقوة النسبية كما يلي:

- في المرتبة الأولى جاءت العبارتان (٢، ٦): دعم المسؤولية الاجتماعية وتعزيز العطاء الاجتماعي، بوزن مرجح ٢٢٥ وقوة نسبية ٩٦,١٥%، مما يدل على أهمية هذين العاملين في تعزيز ثقافة التطوع بين القيادات النسائية.
- المرتبة الثانية كانت للعبارة رقم (٣): تعزيز المشاركة الاجتماعية، بوزن ٢٢٤ وقوة ٩٥,٧٣%، مما يبرز دورها في تفعيل ثقافة التطوع.
- في المرتبة الثالثة جاءت العبارة رقم (٥): دعم التكافل الاجتماعي، بوزن ٢٢١ وقوة ٩٤,٤٤%، ما يبرز أهميتها في هذا السياق.
- المرتبة الرابعة كانت للعبارة رقم (٤): دعم التعاون الاجتماعي، بوزن ٢٢٠ وقوة ٩٤,٠٢%، مما يؤكد دورها في دعم القيم التطوعية.
- المرتبة الخامسة كانت للعبارة رقم (١): الالتزام بالميثاق الأخلاقي لمهنة الخدمة الاجتماعية، بوزن ٢١٨ وقوة ٩٣,١٦%، مما يوضح أهمية الجانب الأخلاقي.
- المرتبة السادسة كانت للعبارة رقم (٩): دعم القيم الدينية في العمل التطوعي، بوزن ٢١٧ وقوة ٩٢,٧٤%، ما يدل على أثر الجانب الديني.
- المرتبة السابعة للعبارة رقم (٧): اعتماد أساليب فعالة في دعم القيم التطوعية، بوزن ٢٠٨ وقوة ٨٨,٨٩%، مما يبرز دور الأساليب المهنية.
- المرتبة الثامنة للعبارة رقم (٨): إثراء النقاش الجماعي لدعم ثقافة التطوع، بوزن ٢٠٥ وقوة ٨٧,٦١%، وهو ما يعكس أهمية التفاعل الجماعي.
- المرتبة التاسعة للعبارة رقم (١٠): أهمية الاستمرارية في العمل الاجتماعي من خلال المشاركة المنتظمة، بوزن ٢٠٣ وقوة ٨٦,٧٥%، مما يشير إلى أهمية الاستدامة في العمل التطوعي.

جدول رقم (٩) يوضح وجهه نظر أفراد عينة الدراسة حول المقومات المعرفية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة

م	مقومات الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات المعرفية لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة	نعم		إلى حد ما		لا		المجموع المرجح	% المرجحة	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري
		ك	%	ك	%	ك	%					
١	تقديم برامج وأنشطة جماعية حول ثقافة التطوع	٧٧	٩٨,٧٢	٠	٠,٠٠	١	١,٢٨	٢٣٢	٩٩,١٥	١	٢,٩٧	٠,٢٣
٢	توفير تقنية لحفظ المادة العلمية التدريبية واسترجاعها	٤٥	٥٧,٦٩	٣٢	٤١,٠٣	١	١,٢٨	٢٠٠	٨٥,٤٧	٩	٢,٥٦	٠,٥٢
٣	عقد دورات بشكل منتظم سواء على فترات مقاربة أو متباعدة	٦٧	٨٥,٩٠	٨	١٠,٢٦	٣	٣,٨٥	٢٢٠	٩٤,٠٢	٤	٢,٨٢	٠,٤٨
٤	تدعيم مبدأ المشاركة الاجتماعية	٦٨	٨٧,١٨	٩	١١,٥٤	١	١,٢٨	٢٢٣	٩٥,٣٠	٣	٢,٨٦	٠,٣٩
٥	العناية بالتقييم الذاتي للأداء المهني للقيادات النسائية	٥٧	٧٣,٠٨	١٩	٢٤,٣٦	٢	٢,٥٦	٢١١	٩٠,١٧	٧	٢,٧١	٠,٥١
٦	المشاركة المستمرة في برامج دعم واتخاذ القرار	٥٩	٧٥,٦٤	١٨	٢٣,٠٨	١	١,٢٨	٢١٤	٩١,٤٥	٦	٢,٧٤	٠,٤٧
٧	توفير بيانات ومعلومات عن ثقافة التطوع	٧٢	٩٢,٣١	٥	٦,٤١	١	١,٢٨	٢٢٧	٩٧,٠١	٢	٢,٩١	٠,٣٣
٨	ضرورة التدخل في اختيار القيادات النسائية	٣٥	٤٤,٨٧	٣٥	٤٤,٨٧	٨	١٠,٢٦	١٨٣	٧٨,٢١	١١	٢,٣٥	٠,٦٦
٧	تكوين فريق عمل وتزويده بالمعلومات التي تدعم ثقافة التطوع	٦٨	٨٧,١٨	٩	١١,٥٤	١	١,٢٨	٢٢٣	٩٥,٣٠	٣	٢,٨٦	٠,٣٩
٩	عمل خطط قريبة المدى وأخرى بعيدة المدى لتدعيم ثقافة التطوع	٦١	٧٨,٢١	١٦	٢٠,٥١	١	١,٢٨	٢١٦	٩٢,٣١	٥	٢,٧٧	٠,٤٥
١٠	عمل تشبيك بين الجمعيات يساهم في دعم ثقافة التطوع	٣٩	٥٠,٠٠	٣٨	٤٨,٧٢	١	١,٢٨	١٩٤	٨٢,٩١	١٠	٢,٤٩	٠,٥٣
١١	التركيز على فهم طبيعة القيادات النسائية	٥٩	٧٥,٦٤	١٨	٢٣,٠٨	١	١,٢٨	٢١٤	٩١,٤٥	٦	٢,٧٤	٠,٤٧
١٢	الاستعانة بنتائج البحوث والدراسات بما يساهم في دعم ثقافة التطوع	٥٧	٧٣,٠٨	١٨	٢٣,٠٨	٣	٣,٨٥	٢١٠	٨٩,٧٤	٨	٢,٦٩	٠,٥٤
١٣	تقديم برامج حول ثقافة التطوع	٦٤٨		١٨٩		٢١		٢٣٢	٩٩,١٥	١	٢,٩٧	٠,٢٣
	المجموع											
		المتوسط المرجح = ٢١٢,٨٥		القوة النسبية = ٩٠,٩٦								

عند تحليل الجدول السابق، تبين أن استجابات القيادات النسائية حول المكونات المعرفية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي، جاءت بمتوسط مرجح ٢١٢,٨٥ وقوة نسبية ٩٠,٩٦%. وفي هذا السياق، تم ترتيب العبارات كما يلي:

- المرتبة الأولى: العبارة (١) - تقديم برامج حول ثقافة التطوع - بمتوسط ٢٣٢ وقوة نسبية ٩٩,١٥%.
- المرتبة الثانية: العبارة (٧) - توفير بيانات ومعلومات حول ثقافة التطوع - بمتوسط ٢٢٧ وقوة نسبية ٩٧,٠١%.
- المرتبة الثالثة: العبارة (٩) - تكوين فريق عمل مزود بالمعلومات لدعم ثقافة التطوع - بمتوسط ٢٢٣ وقوة نسبية ٩٥,٣٠%.
- المرتبة الرابعة: العبارة (٣) - عقد دورات منتظمة بفترات متقاربة أو متباعدة - بمتوسط ٢٢٠ وقوة ٩٤,٠٢%.
- المرتبة الخامسة: العبارة (١٠) - وضع خطط قصيرة وطويلة المدى لدعم ثقافة التطوع - بمتوسط ٢١٦ وقوة نسبية ٩٢,٣١%.
- المرتبة السادسة: العبارتان (٦ و ١٢) - المشاركة المستمرة في برامج الدعم واتخاذ القرار، والتركيز على فهم طبيعة القيادات النسائية - بمتوسط ٢١٤ وقوة نسبية ٩١,٤٥%.
- المرتبة السابعة: العبارة (٥) - الاهتمام بالتقييم الذاتي لأداء القيادات النسائية - بمتوسط ٢١١ وقوة ٩٠,١٧%.
- المرتبة الثامنة: العبارة (١٣) - الاستفادة من نتائج البحوث لدعم ثقافة التطوع - بمتوسط ٢١٠ وقوة ٨٩,٧٤%.
- المرتبة التاسعة: العبارة (٢) - توفير تقنية لحفظ واسترجاع المواد التدريبية - بمتوسط ٢٠٠ وقوة ٨٥,٤٧%.
- المرتبة العاشرة: العبارة (١١) - تشبيك الجمعيات لدعم ثقافة التطوع - بمتوسط ١٩٤ وقوة ٨٢,٩١%.
- المرتبة الحادية عشرة: العبارة (٨) - ضرورة التدخل في اختيار القيادات النسائية في التطوع - بمتوسط ١٨٣ وقوة ٧٨,٢١%.

جدول رقم (١٠) يوضح وجهه نظر أفراد عينة الدراسة حول المقومات المهارية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة

م	مقومات الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات المهارية لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة	نعم		إلى حد ما		لا		المجموع المرجح	% المرجحة	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري
		ك	%	ك	%	ك	%					
١	تعيين أخصائيين اجتماعيين لديهم مهارات العمل مع الجماعات في تدعيم ثقافة التطوع	٧٣	٩٣,٥٩	٤	٥,١٣	١	١,٢٨	٢٢٨	٩٧,٤٤	١	٢,٩٢	٠,٣١
٢	عمل مؤتمرات بشكل مستمر	٤٨	٦١,٥٤	٢٩	٣٧,١٨	١	١,٢٨	٢٠٣	٨٦,٧٥	٩	٢,٦٠	٠,٥٢
٣	الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في دعم ثقافة التطوع	٦٩	٨٨,٤٦	٥	٦,٤١	٤	٥,١٣	٢٢١	٩٤,٤٤	٤	٢,٨٣	٠,٤٩
٤	دعم مهارات التواصل	٥٦	٧١,٧٩	٢١	٢٦,٩٢	١	١,٢٨	٢١١	٩٠,١٧	٦	٢,٧١	٠,٤٩
٥	القدرة على الاستفادة من المعلومات والبيانات المتوفرة بالمؤسسة	٥٦	٧١,٧٩	٢٠	٢٥,٦٤	٢	٢,٥٦	٢١٠	٨٩,٧٤	٧	٢,٦٩	٠,٥٢
٦	دعم مهارات إدارة الحوار	٦٢	٧٩,٤٩	١٥	١٩,٢٣	١	١,٢٨	٢١٧	٩٢,٧٤	٥	٢,٧٨	٠,٤٥
٧	دعم المهارة في الإقناع	٦٨	٨٧,١٨	٨	١٠,٢٦	٢	٢,٥٦	٢٢٢	٩٤,٨٧	٣	٢,٨٥	٠,٤٣
٨	المهارة في تنمية إدراك السيدات لمشكلاتهم	٥٥	٧٠,٥١	٢٢	٢٨,٢١	١	١,٢٨	٢١٠	٨٩,٧٤	٧	٢,٦٩	٠,٤٩
٩	استثارة القيادات للمشاركة	٥١	٦٥,٣٨	٢٥	٣٢,٠٥	٢	٢,٥٦	٢٠٥	٨٧,٦١	٨	٢,٦٣	٠,٥٤
١٠	استخدام أدوات خدمة الجماعة لدعم ثقافة التطوع	٧٠	٨٩,٧٤	٨	١٠,٢٦	٠	٠,٠٠	٢٢٦	٩٦,٥٨	٢	٢,٩٠	٠,٣١
١١	التأثير لإحداث التغيير	٣٤	٤٣,٥٩	٤٠	٥١,٢٨	٤	٥,١٣	١٨٦	٧٩,٤٩	١٠	٢,٣٨	٠,٥٩
المجموع		المتوسط المرجح = ٢١٢,٦٤		القوة النسبية = ٩٠,٨٧								

من خلال استقراء الجدول السابق، يتضح أن استجابات القيادات النسائية حول المقومات المهارية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة قد توزعت بمتوسط مرجح ٢١٢,٦٤ وقوة نسبية ٩٠,٨٧%، وقد جاءت العبارات على النحو التالي:

- في المرتبة الأولى: العبارة (١) - تعيين أخصائيين اجتماعيين يمتلكون مهارات في دعم ثقافة التطوع - بوزن مرجح ٢٢٨ وقوة نسبية ٩٧,٤٤%.
- في المرتبة الثانية: العبارة (١٠) - استخدام الأدوات المناسبة لدعم ثقافة التطوع - بوزن مرجح ٢٢٦ وقوة نسبية ٩٦,٥٨%.
- في المرتبة الثالثة: العبارة (٧) - دعم مهارة الإقناع - بوزن مرجح ٢٢٢ وقوة نسبية ٩٤,٨٧%.
- في المرتبة الرابعة: العبارة (٣) - الاستعانة بالخبراء والمتخصصين لدعم ثقافة التطوع - بوزن مرجح ٢١١ وقوة نسبية ٩٤,٤٤%.
- في المرتبة الخامسة: العبارة (٦) - دعم مهارات إدارة الحوار - بوزن مرجح ٢١٧ وقوة نسبية ٩٢,٧٤%.
- في المرتبة السادسة: العبارة (٤) - دعم مهارات التواصل - بوزن مرجح ٢١١ وقوة نسبية ٩٠,١٧%.
- في المرتبة السابعة: العبارتان (٨، ٥) - القدرة على الاستفادة من البيانات المتوفرة في الجمعية النسائية، وتنمية إدراك القيادات لمشكلاتهم - بوزن مرجح ٢١٠ وقوة نسبية ٨٩,٧٤%.
- في المرتبة الثامنة: العبارة (٩) - تحفيز القيادات على المشاركة - بوزن مرجح ٢٠٠ وقوة نسبية ٨٦,٧٥%.
- في المرتبة التاسعة: العبارة (٢) - عقد مؤتمرات بشكل منتظم - بوزن مرجح ٢٠٣ وقوة نسبية ٨٦,٧٥%.
- في المرتبة العاشرة: العبارة (١١) - التأثير لإحداث التغيير - بوزن مرجح ١٨٦ وقوة نسبية ٧٩,٤٩%.

ثامناً : النتائج العامة للدراسة ومقترحاتها:

نتائج الدراسة في ضوء تساؤلات الدراسة:

أولاً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول الخاص بتحديد المقومات القيمة للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات بما يعزز ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة، أظهرت نتائج الدراسة أن أبرز هذه المقومات تمثلت في تعزيز روح المسؤولية الاجتماعية وروح العطاء، وللتين حصلتا على أعلى النسب بين المشاركين (٩٦,١٥%). كما تبين أهمية تعزيز مشاركة المرأة في الأنشطة الاجتماعية (٩٥,٧٣%)، وتأكيد قيمة التكافل والتعاون بين الأفراد (٩٤,٤٤% و ٩٤,٤٠% على التوالي).

أيضاً، برز الالتزام بالميثاق الأخلاقي لمهنة الخدمة الاجتماعية كأحد المكونات المحورية (٩٣,١٦%)، إلى جانب دعم البعد الديني للتطوع (٩٢,٧٤%). وشملت المقومات كذلك تشجيع استخدام أساليب فعالة في ترسيخ ثقافة التطوع (٨٨,٨٩%)، وتنشيط النقاشات الجماعية بما يخدم هذا الهدف (٨٧,٦١%)، والحرص على توفير بيئة تضمن استمرارية العمل الاجتماعي التطوعي (٨٦,٧٥%).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني والذي ركز على المقومات المعرفية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات في دعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة، فقد أشارت النتائج إلى أن تقديم البرامج والأنشطة التوعوية في مجال التطوع جاء في صدارة هذه المقومات بنسبة بلغت (٩٩,١٥%). كما حظيت عملية توفير معلومات وبيانات دقيقة حول مفاهيم التطوع بأهمية كبيرة (٩٧,٠١%). كذلك، تبين أن تشكيل فرق عمل مزودة بالمعرفة الداعمة لثقافة التطوع (٩٥,٣٠%)، وتنظيم دورات تدريبية دورية (٩٤,٠٢%)، يُعدان من الدعائم الأساسية لتعزيز وعي المرأة. كما أظهرت النتائج أهمية التخطيط على المدى القريب والبعيد لتطوير هذه الثقافة (٩٢,٣١%)، مع ضرورة فهم خصائص المرأة ومشاركتها في اتخاذ القرارات (٩١,٤٥%). وبرزت كذلك أهمية التقييم الذاتي للأداء المهني (٩٠,١٧%)، وتوظيف نتائج الدراسات العلمية ذات الصلة (٨٩,٧٤%)، بالإضافة إلى توفير وسائل تقنية لتوثيق واسترجاع المحتوى التدريبي (٨٥,٤٧%).

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث المتعلق بـ المقومات المهارية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات بما يدعم ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة، فقد أوضحت الدراسة أن وجود أخصائيين اجتماعيين يتمتعون بكفاءات مهنية عالية يُعد من أبرز هذه المقومات (٩٧,٤٤%). كما جاء استخدام أدوات وأساليب خدمة الجماعة في المركز الثاني من حيث الأهمية (٩٦,٥٨%). وأشارت النتائج إلى ضرورة تنمية مهارات الإقناع لدى الأخصائيين (٩٤,٨٧%)، والاستعانة بذوي الخبرة في هذا المجال (٩٤,٤٤%). كما تم التأكيد على أهمية امتلاك مهارات في إدارة الحوار (٩٢,٧٤%) والتواصل الفعال (٩١,١٧%).

كما لوحظ أن القدرة على توظيف المعلومات المتوفرة داخل المؤسسات واستثارة حماس المرأة للمشاركة الفعلية (٨٩,٧٤%)، مع تنمية وعي القيادات النسائية بمشكلاتهم (٨٧%)، وتنظيم مؤتمرات دورية (٨٦,٧٥%)، تُعد من المهارات الأساسية لتعزيز العمل التطوعي. وأخيراً، أظهرت النتائج أهمية القدرة على التأثير والتغيير (٧٩,٤٩%) كعنصر داعم لتفعيل مشاركة المرأة في الأنشطة الاجتماعية.

تصور مقترح من منظور طريقة العمل مع الجماعات لتنمية ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة (الكوادر النسائية)

بناء التصور المقترح في ضوء الدراسة الميدانية ونتائج القياس

اعتمادًا على النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية التي أجرتها الباحثة، إلى جانب تحليل البيانات المستخلصة من تطبيق المقياس، ومراجعة نتائج الدراسات السابقة ذات الصلة، تم التوصل إلى ملامح تصور مقترح يندرج ضمن إطار طريقة العمل مع الجماعات بهدف تعزيز ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي لدى المرأة. وقد استند التصور إلى عدد من المرتكزات النظرية والتطبيقية، نوجزها كما يلي:

أولاً: المسلمات الأساسية التي ينطلق منها التصور المقترح

- يُعد قطاع المرأة أحد المرتكزات الحيوية في ضوء التحولات المجتمعية الراهنة، ويكتسب أهمية متزايدة في عمليات التنمية.
- من الضروري تفعيل دور منظمات المجتمع المدني والجمعيات الأهلية ضمن منظومة العمل الاجتماعي، وذلك في سياق تكاملي مع النظم المجتمعية لتحقيق الأهداف المشتركة.
- تسهم المرأة بشكل فعال في العمل التطوعي، ولا تقتصر مساهماتها على مؤسسات المجتمع فقط، بل تمتد لتشمل المجال المجتمعي الأوسع.
- يمثل الاستثمار في قدرات المرأة وتنمية طاقاتها البشرية ركيزة أساسية لمواجهة التحديات التنموية في السياق المحلي والإقليمي والدولي.
- تفرض التغيرات المتسارعة على الساحة الداخلية والخارجية ضرورة إحداث تحول إيجابي في بناء القدرات البشرية، باعتباره مطلبًا تنمويًا ملحقًا.
- ينبغي إشراك الخبراء والمتخصصين والأكاديميين في تصميم وتطوير برامج تنمية المشاركة التطوعية، بما يسهم في تحقيق التغيير المؤسسي المنشود.
- تعتمد طريقة العمل مع الجماعات على اختيار المداخل المهنية والنماذج العلمية الملائمة لطبيعة الفئة المستهدفة، مع مراعاة خصوصية المرأة واحتياجاتها المجتمعية.

ثانيًا: الأسس والمرتكزات التي يقوم عليها التصور المقترح

- يركز التصور المقترح على مجموعة من القواعد والمعطيات التي تعزز إمكانية تطبيقه وتفعيله على أرض الواقع، وتشمل:
- توظيف نتائج الأبحاث والدراسات العلمية التي تناولت العمل الاجتماعي التطوعي داخل مختلف المؤسسات.
- الاستفادة من رؤية المتخصصين وأصحاب الخبرة الأكاديمية في مجال التطوع والمشاركة المجتمعية.
- دمج المخرجات التي أسفرت عنها الدراسات السابقة ذات الصلة بمجال الدراسة.
- الاعتماد على الإطار النظري والمنهجي الذي تم تطويره خلال هذه الدراسة، بما يضمن توافق التصور مع الأسس العلمية للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات.

ثالثاً : المبادئ التي يجب مراعاتها في التصور المقترح:-

- (١) فهم طبيعة المرأة: تعد العمود الأول لبناء التصور هي المرأة كالفئة المستهدفة من التصور الذي توضع له البرامج، حيث ان المرأة لديها الكثير من الحاجات لتأهيل المهارات والقدرات والخبرات الحياتية والمهنية والأنشطة.

(٢) مستوى البيئة ومستوى التصور المقترح: من الأسس العامة لوضع التصور أن تكون في مستوى يتناسب مع المستويات المختلفة للمرأة حيث أنه تتعدد مستويات المرأة من حيث الخبرة ومجال العمل والسن ، ولذلك من الضروري مراعاة خصائص المرأة والموقع الجغرافي المقدم من حيث ريف أم حضر .

(٣) الواقعية في الوضع والتنفيذ: يجب أن يوضع التصور المقترح ملائم للواقع فتلائم الامكانيات المتاحة ، ولا تفوق قدرات وامكانيات المرأة ، ويجب ان يلائم البرنامج البيئة المحيطة من حيث الاختلاف ومراعاة امكانيات وحدود الخبراء المتاحين لتنفيذ البرنامج.

(٤) مراعاة الزمان والمكان: من البرامج التي يحتاج تنفيذها في أماكن ومؤسسات سيادية في الدولة ، وأيضا في البعض الآخر يتلاءم تنفيذه في جهات ومؤسسات تنموية ولكن لتعدد الإقليم واختلاف البيئة للمرأة وبرامج تلاؤم الوسط الذي يعيشون فيه سواء الريف أو الحضر ، ويراعي اختيار المكان الذي يتناسب مع جميع البيئات المختلفة ، ومن الضروري عند تنفيذ التصور المقترح مراعاة عنصر الزمن فهناك بعض الأوقات التي يستصعب فيها المشاركة من قبل المرأة .

(٥) مراعاة الأعمار والخبرات المختلفة: لكل مرحلة عمرية سمات معينة وخصائص واحتياجات معينة ، فيجب أن يراعي التصور اختلاف الأعمار لدي المرأة ، ففي مرحلة الشباب يكون طموح الشباب عالي فيكونوا في حاجة إلي أثبات الذات أكثر ولكن مرحلة ما بعد الشباب يكون هناك سعي لتقلد المناصب العليا ، ومن هنا تأتي الخبرات المختلفة للمرأة التي لابد الاستفادة منها .

رابعاً : متطلبات تحقيق التصور المقترح :-

- لكي يتم تحقيق التصور المقترح في الواقع الميداني يتحتم التركيز على مجموعة من :
- الموارد البشرية : فالموارد البشرية لما يمكنه من معارف ومهارات لابد من تفعيلها وتأثيرها في ضوء ما يمكن من قدرات وامكانيات وهي المحرك الاول في تحقيق اهداف التنمية في المجتمع
- المعلومات : تزويد المرأة بالمعلومات والمعارف عن العمل الاجتماعي التطوعي باعتبارها تلك المعلومات هي الاداة الرئيسية التي تمر المدخلات بواسطتها وذلك لتحقيق اهداف تنمية المشاركه
- التمويل : فالتمويل مكون اساسي لاي مؤسسه وكذلك الفرد باعتباره العامل النشط والمحفز للعمل والاداء التنموي.

خامساً: التكنيكات التي يعتمد عليها التصور المقترح:-

(١) المؤتمرات : ويمكن من خلاله طرح القضايا المختلفة ، وعرض المعلومات المختلفة لتأهيل الكوادر النسائية ، وتسهم المؤتمرات في النقاء العديد من الكوادر من مختلف المجالات مما يزيد في فرصة الاستفادة ، وتتفد المؤتمرات بجهود ومشاركة العديد من الجهات المساندة والداعمة للكوادر النسائية.

(٢) الندوات: تعد الندوات من الأدوات المناسبة لتأهيل الكوادر النسائية ، فمن خلالها يقوم المختصين والخبراء بعرض العديد من المهارات وتخصيص الوقت الملائم لكل واحدة كمهارة حل المشكلات واتخاذ القرار و الاتصال ، وتعتمد علي القاء المعلومات وتلاقي التساؤلات المختلفة. وتسهم الندوات في تصحيح الكثير من

المفاهيم والمصطلحات الخاطئة لدي الكوادر النسائية وتعمل علي نشر الوعي المجتمعي بأهمية ودور الكوادر النسائية.

(٣) المحاضرات: وهي الطريقة الشائعة والأكثر انتشاراً بين الكوادر النسائية فيستخدمها المتخصصين لثقل الكوادر النسائية بمجموعة من المعارف والمعلومات وتعتمد علي الإلقاء وطرح التساؤلات ، ويقوم الخبراء المختصين بعرض بعض القضايا علي الكوادر النسائية وبعد انتهاء المحاضرة يتلقى المحاضر تساؤلات الكوادر النسائية.

(٤) المناقشات الجماعية: يمكن من خلاله عرض الآراء والمعلومات والتجارب المختلفة وتعد من أكثر التكنيكات ملائمة للكوادر النسائية ويقوم فيها الخبير المختص ، يستخدم أنواع المناقشات المختلفة كالمناقشات المفتوحة أو المغلقة ، والمناقشات العامة والمناقشات السينمائية والمناقشات القصصية ، حيث يفيد ذلك التنوع لملائمة جميع الكوادر النسائية بمختلف خبراتهم.

(٥) العصف الذهني : العصف الذهني من الوسائل التي تسهم في استخراج المعلومات من الفئة المستهدفة أكثر من الاعتماد علي الخبير الذي يدير الجلسة ، فيعد العصف الذهني من الوسائل التي تنمي القدرات والمهارات وتزيد من القدرة علي التفكير الإبداعي والابتكاري ، ويمتاز العصف الذهني بالحرية وعد التقيد بفكر محدد ولكنه يطلق العنا للكوادر النسائية لعرض ما يريدون.

(٦) نماذج المحاكاة: نموذج المحاكاة يعد وسيلة تشبه العرض التمثيلي فيقوم كل من بتقلد منصب ما ومعايشة وظيفته وعرض كل ما يخصه من معوقات ومشاكل ومميزات واحتياجات

(٧) المعسكرات : المعسكرات الكشفية هي أكثر الأدوات والتكنيكات داعة لتأهيل الكوادر النسائية للعمل الاجتماعي التطوعي ، وتنفذ المعسكرات بأنواعها المختلفة كمعسكر ذات اليوم الواحد او الیومین أو أكثر من ذلك وتحديد جدول أعماله والهدف منه ويسهم المعسكر في تنمية مهارة اتخاذ القرار وحل المشكلات ومهارة الاتصال.

(٨) الزيارات: تبادل الزيارات بين الكوادر النسائية يعد وسيلة مهمة لتبادل الخبرات المختلفة ، وهو عبارة عن زيارة أحدي الكوادر النسائية لكوادر نسائية أخرى في جهة عمل مختلفة وذلك لمزيد من التعاون والمشاركة وتبادل الخبرات والتجارب ويعزز ذلك مبدأ العمل الجماعي.

(٩) المناظرات: المناظرات من التكنيكات الدقيقة التي تعتمد علي المواجهة ما بين اثنين من الكوادر النسائية أو أكثر وذلك من خلال عرض وجهات النظر المختلفة والقاء الخبرات والتجارب العملية ويعتمد علي اساسه علي المنافسة.

(١٠) ورش العمل: ورش العمل وهي وسيلة حية لتحويل المعلومات النظرية إلي تجارب عملية ، ويتكون عدد المشاركين في ورش العمل من ١٥ - ٢٠ عضو من السيدات وتعتمد علي الأنشطة والعمل اليدوي والمؤثرات السمعية والبصرية.

(١١) الخرائط الذهنية: هي عبارة عن شكل تخطيطي يدور حول فكرة رئيسية مركزية واحدة ويكون تصميمها بشكل عنكبوتي ، وتساعد الخرائط الذهنية للكوادر النسائية في وضع خطط العمل وجدول الأعمال وهي تكون في صورة شجرة جذرها الموضوع الرئيسي وفروعها العناوين الأخرى.

(١٢) المسابقات: المسابقات من الوسائل القليل استخدامها مع الكوادر النسائية علي الرغم من حاجاتهم إلي ذلك من أجل التنافسية بينهم ، ويتم طرح المسابقات من قبل الجهة المنفذة للتصور لتنفيذ بعض المبادرات أو أقامه مشروع ما ويشترك به الكوادر النسائية مما يعزز التنافسية بينهم.

سادساً: الأدوار المهنية التي يجب أن يقوم بها اخصائي العمل مع الجماعات لنجاح التصور المقترح:-

- (١) يساهم اخصائي العمل مع الجماعات المختص في جذب الكوادر النسائية لحضور البرنامج.
- (٢) يعمل اخصائي العمل مع الجماعات علي حل المشكلات التي تعوق حضور الكوادر النسائية.
- (٣) يمد الكوادر النسائية بالمعارف والمعلومات و الخبرات المختلفة.
- (٤) يشجع الكوادر النسائية علي المشاركة الفعالة في أنشطة التصور المختلفة.
- (٥) ينفذ العديد من المسابقات والندوات والمحاضرات والمؤتمرات وورش العمل والمناظرات والزيارات والكثير من الأنشطة المدعمة للكوادر النسائية.
- (٦) يشجع المؤسسات علي دعم الكوادر النسائية وتنفيذ مثل تلك التصور المقترح لهم.
- (٧) يعمل علي نشر الوعي لدي الكوادر النسائية بأهمية حضور البرنامج ومدى الاستفادة منه.
- (٨) يسعى إلي تحقيق التعاون المشترك بين الكوادر النسائية انفسهم وبين ادارة المركز.
- (٩) يقدم المادة العلمية الخاصة بتأهيل الكوادر النسائية للعمل الاجتماعي التطوعي وتيسيرها للكوادر النسائية.

سابعاً : عوامل نجاح التصور المقترح :-

١. أهمية دور الأسرة في تنمية وعي المرأة بأهمية العمل الاجتماعي التطوعي .
٢. يعد دور المؤسسات الاجتماعية المنوطة بالمرأة لها دور هام في تنمية المعارف والمعلومات التي تعمل علي إكسابهم المهارات والسلوك الإيجابي نحو المجتمع ومن ثم الشعور بالولاء والانتماء نحوه.
٣. العمل الاجتماعي التطوعي يعد ركيزة أساسية في تقدم المجتمعات النامية والمتقدمة علي حد سواء لذلك فلا بد من اهتمام واضعي السياسات بسن القوانين والتشريعات التي تفعل دور العمل التطوعي .
٤. ضرورة اهتمام المرأة بأهمية المشاركة في الجمعيات التطوعية بصورة فعالة تعمل علي تنمية قدراتهم ومهاراتهم نحو تحمل المسؤولية .
٥. التنسيق بين الأجهزة المنوطة بالمرأة حيث الاهتمام المتوالى بهن للمشاركة كدافع أساسى لعجلة التنمية لأن المرأة هي الغاية و الوسيلة فى نفس الوقت لتحقيق التنمية الشاملة لمنظمات المجتمع كافة .

المراجع المستخدمة:

- (١) نادية حليم سليمان: المرأة والتنمية في صعيد مصر أبعاد المشاركة والتحديات، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، ٢٠٠٩.
- (٢) ثناء هارون: دور المرأة في التنمية، (الفيوم، جامعه الفيوم المؤتمر الرابع عشر، ٢٠٠٣)، ص ١٠٠٣.
- (٣) أماني قنديل: منتدى السياسات العامة لتفعيل دور الجمعيات الأهلية، (القاهرة، ٢٠٠٥)، ص ١٣٥.
- (٤) المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مؤتمر الاتجاهات المعاصرة في إدارة مؤسسات المجتمع المدني في الوطن العربي، القاهرة ٦-٨ مارس ٢٠٠٤، (القاهرة، ٢٠٠٤).
- (٥) أماني قنديل: الجمعيات الأهلية في مصر (القاهرة، مركز البحوث والدراسات الإستراتيجية بالأهرام، ١٩٩٥)، ص ١١٠.
- (٦) <http://www.ndp.org.eg/downloads/EgyptianWoman02.doc>
- (٧) ماجدة شلبي: قضية المرأة في تحقيق عدالة التنمية، (القاهرة، بحث منشور في مؤتمر جامعة الأزهر، ٢٠٠١).
- (٨) Beryfirsten the zkentary Non: **Profit Remarking the Organization in the Pastgovernement**, the foundation Conter 1996
- (٩) إبراهيم العلي: قضية المرأة العربية في المحور الاقتصادي والاجتماعي، (القاهرة، رسالة دكتوراه، جامعة الأزهر، ٢٠٠٠).
- (١٠) نادية حليم وآخرون: المرأة المصرية والعدالة الاجتماعية، (القاهرة دار الثقافة للطباعة والنشر، ١٩٩٩) ص ١٢.
- (١١) نحمد الحسين الصطوف: نحو إستراتيجية عربية للنهوض بالمرأة العاملة، (القاهرة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، ٢٠٠١).
- (١٢) Grim M., Robert ., & Others: Building Active citizens. The Role of Social Institutions in Teen volunteering Youth Helping, America Cooperation For National and Community Service 2005 P.P 68 - 69
- (١٣) محمود محمد محمود، أحمد عبد الفتاح ناجي: التخطيط للتنمية، (القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، ٢٠٠٧)، ص ٢٩٥.
- (١٤) محمد السيد فهمي: المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، (الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر، ٢٠٠٧).
- (١٥) Jens Bogetof Tchrisen Perdomer: What is Organization Culture Becoming? University of so thempenmant 2001 p 33
- (١٦) دليل عمل لقياس التطوع: الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، ٢٠٠١.
- (١٧) Chael Armstrong, **Strategic Human Reaches Management** - Agaicition - Logan page 200.
- (١٨) فادية عبد العزيز: التنمية والصندوق الاجتماعي، (القاهرة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، ٢٠٠١).
- (١٩) ناصر عويس عبد التواب: إطار تصويري مقترح للخدمة الاجتماعية في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طالبات المدارس الثانوية نحو العمل التطوعي، (بحث منشور، المؤتمر العلمي الرابع عشر، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٣ م).
- (٢٠) هناء محمد عبد المجيد: التدخل بطريقة تنظيم المجتمع باستخدام إستراتيجية التدعيم وأداء القيادات النسائية الريفية لدورها، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، ٢٠٠١، ص ٨١.
- (٢١) نادية عبد الجواد الجرواني: الأندية النسائية وتحسين نوعية الحياة للمرأة، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد السادس والعشرون، الجزء الرابع، ٢٠٠٩، ص ١٧٥٦.
- (٢٢) هيام حمدي صابر: واقع آليات الخدمة الاجتماعية وتمكين المرأة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٥، ص ١١.
- (٢٣) محمد مدحت عبد اللطيف: القيادة النسائية وتفعيل القرار في التنظيم الاجتماعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الزقازيق، ٢٠١٠.
- (٢٤) رقية البدارين وآخرون: دور المرأة في قيادة التغيير (دراسة مطبقة علي منظمات المرأة العاملة في الأردن)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الأردن، ٢٠١٢.
- (٢٥) شذي أحمد الشربيني: العلاقة بين استخدام المنظمات الحقوقية للمدافعة التشريعية وتمكين المرأة سياسياً، رسالة دكتوراه غير منشورة، مرجع سبق ذكره، ص ٩.

- (٢٦) سارة رمضان محمد : دور القيادات النسائية في تنمية المجتمع ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة المنصورة ، ٢٠١٠ .
- (٢٧) منال علي محمد: الجمعيات الأهلية وتنمية المهارات القيادية للنساء ، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد الدراسات والبحوث البيئية ، جامعة عين شمس ، ٢٠١٨ .
- (٢٨) محمد عبد السلام حسان: تقويم البرامج الصيفية للطلّاع بمراكز الشباب ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة (فرع الفيوم) ، ٢٠٠١ ، ص ٧ .
- (٢٩) المعجم الوجيز ، القاهرة ، وزارة التربية والتعليم ، ٢٠٠٨ ، ص ٨٥ .
- (٣٠) صابر أحمد عبد الباقي: دور الجمعيات الأهلية في نشر ثقافة التطوع ، (كلية الآداب ، جامعة المنيا) .
- (٣١) Williamr Tracy the Human Resaures Amecon American Management Association, 1991
- (٣٢) محمد رفعت قاسم: التطوع في الرعاية الاجتماعية كمسئولية للخدمة الاجتماعية ، (القاهرة ، جامعة حلوان ، ٢٠٠١) .
- (٣٣) عبد العزيز عبد الله الدخيل: معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية ، عمان ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، ٢٠١٢ ، ط ٢ ، ص ١٧٢ .
- (٣٤) أحمد زكي بدوي : معجم العلوم الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره ، ص ٣٨٠ .
- (٣٥) أحمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية (الخدمات الاجتماعية) ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ٢٠٠٠ ، ص ٤٨٣ .
- (٣٦) عبد الحليم رضا عبد العال : تنظيم المجتمع (النظرية والتطبيق) ، القاهرة ، دار الحكيم للطباعة والنشر ، ١٩٩١ ، ص ١٩٠ .
- (٣٧) جمال عبد العاطي محمد: برنامج إرشادي لتنمية بعض أشكال السلوك الاجتماعي الإيجابي لدى الطلاب الخدمة الاجتماعية وأثره علي اتجاهاتهم نحو العمل الاجتماعي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة ، ٢٠١٤ ، ص ٧ .
- (٣٨) أمل عبد المرضي الجمل : أولويات العمل الاجتماعي في برامج الجمعيات النسائية لتحديث دور المرأة في التنمية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعه حلوان ، ٢٠٠٩ ، ص ٥٨ .
- (٣٩) عبدالخالق محمد عفيفي: طريقة تنظيم المجتمع المنهجية والممارسة العملية مع رؤية تطبيقية في اطار البحث العلمي ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، ٢٠١٢ ، ص ٢٥٧ .
- (٤٠) لمياء حسني عبد الله: العمل التطوعي في مجال الخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة ، ٢٠١٩ ، ص ٨٤ .
- (٤١) محمد بهجت جاد الله و إبراهيم عبد الهادي : تنظيم المجتمع من المساعدة إلي الدفاع ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، ٢٠١٢ ، ص ١٥٦ .
- (٤٢) أحمد السعيد مغازي: ممارسة العمل الاجتماعي في تنظيم المجتمع " بين المعطيات النظرية والواقع السياسي للمجتمع المصري " ، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعه حلوان ، العدد الثامن ، ١٩٩٩ ، ص ٤٧٥ .
- (٤٣) عبد الله العلي النعيم : العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية ، الرياض ، ٢٠٠٥ ، ص ١٩ .
- (٤٤) احمد يوسف شبير : بالقطاع التطوعي واسهاماته فى تحقيق اهداف التنمية والتخطيط بالمحليات بالتطبيق على محافظة اسوان ... مرجع سبق ذكره ، ص ٢٢٢ .
- (٤٥) مدحت محمد ابو النصر : ممارسة طريقة تنظيم المجتمع فى احدى الجمعيات الاهلية ، تجربة بجمعية " اختار الاسرة الحصرية " بمحافظة القاهرة ، ص ٣٠٥
- (٤٦) عبدالله عبد الحميد الخطيب : العمل الجماعى التطوعى مرجع سبق ذكره ، ص ١٧ : ٢١
- (٤٧) ملاك أحمد الرشيدى وآخرون : نظريات ونماذج عملية في تنظيم المجتمع بالقاهرة ، (مذكرات غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ١٩٩٥) ، ص ١٧ .

(48) Holland, Jeremy: "Female Labour Force Integration and the Alleviation of Urban Poverty: A Case Study of Kingston, Jamaica", (Habitat International, 1995, Vol.19, No.4), pp.473-84.

(٤٩) الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية في عهد خادم الحرمين الشريفين: التطوع مفهومه وأهميته وآثاره الفردية والاجتماعية وعوامل نجاحه ومعوقاته "نظرة تحليلية وصفية"، ص ٢٢٧.

(50) Francis wusu: urban improvement and multiple, (New York, 2001), pp.387.

(51) Nanda, Priya: "Gender Dimensions of User Fees: Implications for Womens Utilisation of Healthcare" Reproductive Health Matters 2002, 10. (20), pp. 127 -34

(52) Sassen, Saskia: "Women's Burden: counter Geographies of Globalisation and the Feminisation of Survival", (Journal of International Affairs, 2000) Vol. 53, No.2), pp. 503 -24

(٥٣) راشد الباز: الشباب والعمل التطوعي، مجلة البحوث الأمنية، كلية الملك فهد الأمنية بالرياض. (١٤٢٣هـ)

(٥٤) حافظ حمدي: الواقع والعلاج لأزمة العمل التطوعي، (القاهرة: مركز صالح عبدالله كامل، ١٩٩٧).

(55) <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2010/03/trr.doc>

(٥٦) إبراهيم القعيد: "وسائل استقطاب المتطوعين والاستفادة من جهودهم"، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي عن الخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، (١٤١٧هـ).

(٥٧) أيمن ياسين: الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي، (القاهرة: مركز التميز للمنظمات غير الحكومية، ٢٠٠٢م).

(٥٨) الشبيكي الجازي: الجهود الإنسانية التطوعية في مجالات الرعاية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، ١٩٩٢م)

(59) Roker, A and Coleman, J (1999). "Challenging the Image: young people as volunteers and campaigners", Leicester. UK: National Youth Agency. Youth Work Press

(٦٠) عبدالله يعقوب، أحمد السلمي: إدارة العمل التطوعي، (الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، عمادة البحث العلمي، ٢٠٠٥م)،

(61) Flanagan, and others (1999). "Adolescents and the Social contract: Developmental Roots of Citizenship in Seven Countries, Cambridge, UK Cambridge University Press.

(٦٢) راشد الباز: الشباب والعمل التطوعي، مجلة البحوث الأمنية، (كلية الملك فهد الأمنية بالرياض، ١٤٢٣هـ).

(٦٣) محمد محمود إبراهيم عويس: البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية، القاهرة، بل برنت، ٢٠١٠