

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة
نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع
المدني في محافظة نابلس

إعداد

حسن فخري ابراهيم اقطم

إشراف

د. جوليا دروبر

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في دراسات المرأة بكلية
الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين

2014م

معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة
نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع
المدني في محافظة نابلس

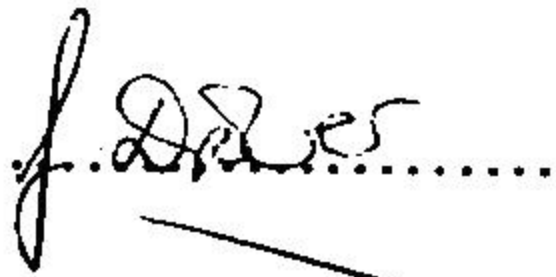
إعداد

حسن فخري ابراهيم اقطم

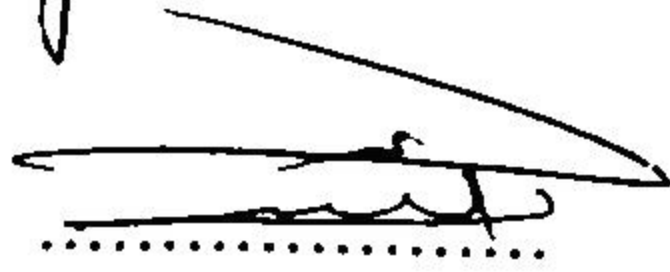
نوقشت هذه الأطروح بتاريخ 2014/1/29م، وأجيزت.

التوقيع

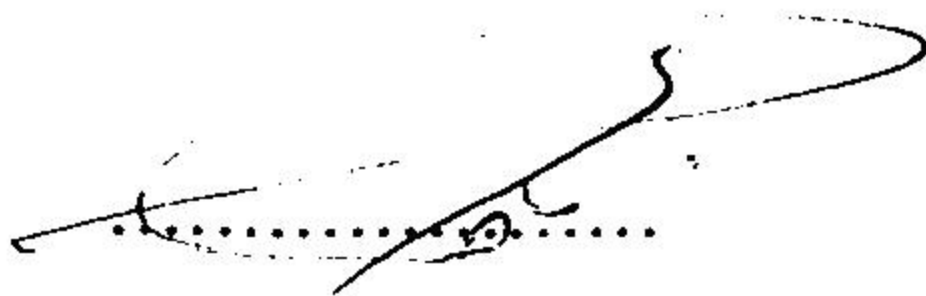
أعضاء لجنة المناقشة



1. د. جوليا دروبر / مشرفاً ورئيساً



2. أ. د. يوسف ذياب عواد / ممتحناً خارجياً



3. د. ناصر الدين الشاعر / ممتحناً داخلياً

الاهداء

إلى من تعجز الكلمات عن شكرهما وإلى نبع الحنان والعطاء (أمي وأبي)

إلى من تحملت معي التعب والعناء وسهّرت بقرني زوجتي الغالية (بهم)

إلى الأمل الذي أضاء حياي ولدي (طارق)

إلى من عشت معهم أجمل وأحلى ذكرياتي إخواني (ابراهيم وايمه وتوحيد)

إلى من سموا بحياتي ملامح النصح والمحبة والمعزة أخواتي (إيمان وأميمة و أمامه وسريّة)

إلى من أهدوني أجمل درة في حياتي (صهراي)

إلى من عاشرتهم وصادقتهم ورافقتهم ووجدتهم في جل أوقاتي (أقربائي واصدقائي وأنسبائي)

إلى المرأة الفلسطينية... التي سطرت بمواقفها أعظم معاني العبد والبطولات

سائلا المولى عز وجل أن ينفعنا بما علمنا، و يعلمنا ما ينفعنا.

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين، الذي هدانا ووفقنا بتوفيقه، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، الشكر لله أولاً وأخيراً فهو الذي أعانني على إكمال هذا الجهد المتواضع، وتطبيقاً لقول الرسول صلى الله عليه وسلم " من لا يشكر الناس لا يشكر الله " ، ويسرني أن أتقدم بالشكر الجزيل والعرفان إلى كل من له فضل علي بعد الله في إنجاز هذا البحث وأخص منهم:

الدكتورة الفاضلة جوليا دروب التي تفضلت بالأشراف على رسالتي، وبفضل جهدها وتوجيهاتها السديدة، وتفانيها بالعمل والاختصاص، والمتابعة.

كما أتقدم بالشكر إلى الدكتور الفاضل ناصر الدين الشاعر الذي كان سبباً في إنارة هذا البحث بنور منه إلى واقع عملي، واقتراح منه وتوصياته الرائعة.

كما أتقدم بالشكر إلى الذين ساعدوني في طباعة هذا البحث طيلة فترة إعداد البحث وهم سنده أبو غليون، ومرام جوده، وفاطمة عفيف، ونجوى العكليك، وبراء لولاح، ونمر عدوان.

وأحمل الاعتراف بالفضل إلى جامعتي، وأساتذتي في كلية الدراسات العليا الذين تعلمت منهم الكثير.

جزى الله الجميع خيراً الجزاء، وأجزل لهم المثوبة والعطاء، إنه مجيب الدعاء، والحمد لله رب العالمين.

الإقرار

أنا الموقع أدناه، مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت
الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة كاملة، أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أي درجة أو
لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:

اسم الطالب:

Signature:

التوقيع:

Date:

التاريخ:

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	الاهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
و	فهرس المحتويات
ح	فهرس الجداول
ك	فهرس الملاحق
ل	الملخص
1	المقدمة
4	مشكلة الدراسة
5	أسئلة الدراسة وفرضياتها
7	أهمية الدراسة
8	حدود الدراسة
8	مصطلحات الدراسة
12	الفصل الأول: الإطار النظري
13	أهمية العمل التطوعي على مستوى الفرد
15	النظريات المفسرة للعمل التطوعي على مستوى الفرد(نظرية الدور)
16	معوقات العمل التطوعي على مستوى الفرد
17	أهمية العمل التطوعي على مستوى المؤسسات
19	النظريات المفسرة للعمل التطوعي على مستوى المؤسسات(نظرية الاعمدة المتوازية)
20	معوقات العمل التطوعي على مستوى المؤسسات
22	أهمية العمل التطوعي على مستوى المجتمع
23	النظريات المفسرة للعمل التطوعي على مستوى المؤسسات(نظرية السلم الممتد)
24	معوقات العمل التطوعي على مستوى المجتمع
25	الدراسات السابقة
42	التعليق على الدراسات السابقة

الصفحة	الموضوع
47	الفصل الثاني الطريقة والاجراءات
48	منهج الدراسة
48	أداة الدراسة
50	صدق الاداة (الاستبيان)
50	مجتمع الدراسة (الاستبيان)
50	عينة الدراسة (الاستبيان)
54	صدق الاداة (المقابلة)
54	مجتمع الدراسة (المقابلة)
55	عينة الدراسة (المقابلة)
63	ثبات الأداة
63	اجراءات الدراسة
64	متغيرات الدراسة
64	المعالجات الاحصائية
66	الفصل الثالث: نتائج الدراسة
67	النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة
85	النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
101	الفصل الرابع: النتائج والتوصيات
102	النتائج
105	التوصيات
111	قائمة المصادر والمراجع
120	الملاحق
b	Abstract

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
50	توزيع عينة الدراسة (الاستبيان) حسب متغير الجنس	جدول (1)
51	توزيع عينة الدراسة (الاستبيان) حسب متغير الحالة الاجتماعية	جدول (2)
51	توزيع عينة الدراسة (الاستبيان) حسب متغير العمر	جدول (3)
51	توزيع عينة الدراسة (الاستبيان) حسب متغير مكان السكن	جدول (4)
52	توزيع عينة الدراسة (الاستبيان) حسب متغير المؤهل العلمي	جدول (5)
52	توزيع عينة الدراسة (الاستبيان) حسب التطوع في هذه المؤسسة للمرة الأولى أم لا	جدول (6)
52	توزيع عينة الدراسة (الاستبيان) حسب عدد المؤسسات التي عملوا بها قبل العمل في المؤسسة الحالية	جدول (7)
53	توزيع عينة الدراسة (الاستبيان) حسب مجالات التطوع المفضلة	جدول (8)
55	توزيع عينة الدراسة (المقابلة) حسب متغير الجنس	جدول (9)
56	النسب المئوية لإجابات أفراد العينة (المقابلة) ما هو مجال عمل المؤسسة.	جدول (10)
56	النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) لكل مؤسسة مجتمعة عن عدد اعضاء الهيئة الادارية	جدول (11)
57	النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) لكل مؤسسة مجتمعة عن عدد اعضاء النساء في الهيئة الادارية	جدول (12)
57	النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) ما هي الفئات المستفيدة من نشاطات المؤسسة	جدول (13)
58	النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) ما هي أوقات تنفيذ النشاطات والبرامج داخل المؤسسة.	جدول (14)
58	النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) مصدر تمويل الانشطة والبرامج داخل المؤسسة.	جدول (15)
59	النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) هل يوجد قسم خاص بالمتطوعات داخل المؤسسة.	جدول (16)
59	النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) هل يوجد طاقم تدريبي للمتطوعات داخل المؤسسة.	جدول (17)

الصفحة	الجدول	الرقم
59	النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) هل يوجد لوائح وقوانين تنظم العمل التطوعي داخل المؤسسة.	جدول (18)
60	النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) عدد المتطوعات شهريا داخل المؤسسة.	جدول (19)
60	النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) هل هناك زيادة ام نقصان في عدد المتطوعات المشاركات في الانشطة والبرامج التطوعية داخل المؤسسة.	جدول (20)
61	النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) هل هناك معوقات تحول دون مشاركة المرأة في الانشطة والبرامج التطوعية داخل المؤسسة.	جدول (21)
63	معاملات الثبات لمجالات الدراسة والأداة ككل	جدول (22)
68	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال أهم المعوقات الشخصية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي مرتبة تنازلياً حسب النسبة المئوية	جدول (23)
72	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال أهم المعوقات الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي مرتبة تنازلياً حسب النسبة المئوية	جدول (24)
76	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال أهم المعوقات الاقتصادية والسياسية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي مرتبة تنازلياً حسب النسبة المئوية	جدول (25)
80	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال أهم المعوقات التنظيمية والإدارية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي مرتبة تنازلياً حسب النسبة المئوية	جدول (26)
86	نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين؛ لفحص دلالة الفروق في مجالات المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات العمل التطوعي في محافظة نابلس، تبعا لمتغير الجنس.	جدول (27)
87	نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين؛ لفحص دلالة الفروق في مجالات المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات العمل التطوعي في محافظة نابلس، تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.	جدول (28)

الصفحة	الجدول	الرقم
89	الوصف الإحصائي لمتغير العمر	جدول (29)
90	نتائج اختبار التباين الأحادي؛ لفحص دلالة الفروق في مجالات المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير العمر.	جدول (30)
91	نتائج استخدام اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات العمر في مجال المعوقات الشخصية.	جدول (31)
92	الوصف الإحصائي لمتغير مكان السكن	جدول (32)
93	نتائج اختبار التباين الأحادي؛ لفحص دلالة الفروق في مجالات المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير مكان السكن	جدول (33)
94	نتائج استخدام اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات مكان السكن في مجال المعوقات الشخصية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي.	جدول (34)
94	نتائج استخدام اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات مكان السكن في مجال المعوقات الاقتصادية والسياسية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي.	جدول (35)
95	نتائج استخدام اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات مكان السكن في مجال المعوقات التنظيمية والإدارية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي.	جدول (36)
96	نتائج استخدام اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات مكان السكن في الدرجة الكلية.	جدول (37)
97	الوصف الإحصائي لمتغير المؤهل العلمي	جدول (38)
98	نتائج اختبار التباين الأحادي؛ لفحص دلالة الفروق في مجالات المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير المؤهل العلمي.	جدول (39)
99	نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين؛ لفحص دلالة الفروق في مجالات المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات العمل التطوعي في محافظة نابلس، تبعا لمتغير التطوع في المؤسسة لأول مرة أم لا	جدول (40)

فهرس الملاحق

الصفحة	الجدول	الرقم
121	قائمة بأسماء المحكمين	ملحق (1)
122	الاستبانة في صورتها النهائية	ملحق (2)
128	المقابلة في صورتها النهائية	ملحق (3)
131	كتاب تسهيل المهمة	ملحق (4)
132	ملحق أسماء المؤسسات في عينة الدراسة	ملحق (5)

معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات

المجتمع المدني في محافظة نابلس

إعداد

حسن فخري ابراهيم اقطم

إشراف

د. جوليا دروبر

الملخص

بحثت هذه الدراسة في معرفة درجة معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس، واعتمد الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على درجة هذه المعوقات، حيث جمعت البيانات من مجتمع الدراسة باستخدام إستبانة ومقابلة أعدت لهذا الغرض، ووزعت الاستبانة واجريت المقابلات على عينة الدراسة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس، تم إختيارهم بطريقة العينة القصدية، وجاءت النتائج تبعا لدرجة المعوقات التي تواجه المرأة في العمل التطوعي على النحو الآتي (المعوقات الاجتماعية والثقافية، والمعوقات الاقتصادية والسياسية، والمعوقات التنظيمية والادارية، والمعوقات الشخصية)، أما النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس، تبعا لمتغير كل من (الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، حالة التطوع للمرة الاولى)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس، تبعا لمتغير كل من (الجنس، مكان السكن).

المقدمة

يتصف التطوع في الوقت الحاضر بأنه ضرورة اجتماعية يشترك فيها المواطنون في ميادين الحياة كافة، كلُّ بالقدر الذي يستطيع وفي حدود قدراته وإمكاناته وفي ضوء إحتياجات الجماعة والمجتمع والوطن، ويُعتبرُ العمل التطوعيُّ وسيلةً أساسيةً للتنشئة الاجتماعية، كما يعد من الوسائل الفعّالة والفاعلة التي يستخدمها المجتمعُ لإحداث التغيير اللازم لتقدمه في إطار الاهداف القومية.

ويعد التطوع مفهوماً وقيمة لا غنى عنهما لأي مجتمع وظاهرة اجتماعية تفرض وجودها على الإنسان، خاصة وأن الإمكانيات تبقى محدودة والى جانب الحاجات المتعددة والمتجددة، وهذا يتطلب القيام بمقابلة هذه الحاجات وإيجاد نوع جديد من الإمكانيات للحد من المشكلات والتخفيف ما أمكن منها (الديب، 1997، ص223).

ويأتي العمل التطوعي إستجابة لنداء الواجب والضمير، وفي مقدمة أولويات جهود التنمية الحديثة التي تصف المشاركة الاجتماعية بأنها رأس مال الحكومات الذي تستند إليه لمواكبة الطموحات وتحقيق الإصلاحات والإنجازات (بركات، 2005، ص2).

ويُعد العمل التطوعي وحجم الانخراط فيه رمزاً من رموز تقدم الأمم وازدهارها، فالأمة كلما ازدادت في التقدم والرقى، إزداد إنخراط مواطنيها في أعمال التطوع، كما يعد الانخراط في العمل التطوعي مطلباً من متطلبات الحياة المعاصرة التي أتت بالتنمية والتطور السريع في كافة المجالات (جمعية بسمة للثقافة والفنون، 2011، ص2).

وأشار تقرير الامم المتحدة (2005، ص4) بعنوان (متابعة السنة الدولية للمتطوعين) إلى القرار 17/52 المؤرخ بتاريخ 20 تشرين الثاني/نوفمبر 1997 فيما يلي نصه:

"أعلنت الجمعية العامة سنة (2001) سنة دولية للمتطوعين وذلك اعترافاً بالمساهمة القيمة للعمل التطوعي في معالجة القضايا العالمية، وكانت الأهداف الأربعة للسنة تتمثل في تعزيز العمل التطوعي في كل أشكاله من حيث

الاعتراف به والترويج له وتيسيره وبناء شبكاته بغية زيادة الوعي بإجازات النشاط التطوعي وتعزيز إمكانياته، وتشجيع مزيد من الناس على التطوع، وتوجيه الموارد من أجل زيادة فعالية مشاركة جميع فئات السكان في العمل التطوعي، وعيّن برنامج متطوعي الأمم المتحدة كمركز تنسيق للتحضير للسنة الدولية وتنفيذها ومتابعتها".

ويشير التقرير بأنه لا يزال الوعي العام والاعتراف العام بالعمل التطوعي وبمساهمات المتطوعين يأخذان في النمو، وفي كثير من البلدان يُنشَط هذا الوعي بفضل اليوم الدولي للمتطوعين الذي أصبح هو نفسه حدثاً عالمياً يحظى بالدعم في كثير من أنحاء العالم مع إرتباطه بصورة أقوى بالأهداف الإنمائية للألفية.

المجتمع الفلسطيني من المجتمعات الإنسانية التي يتأصل فيها العمل التطوعي، والذي كان يأخذ أشكالاً متعددة، لعل أبرزها ما كان يعرف في السابق (بالعونة) أو (بالمعونة) أو (بالمساعدة) إلى أن أُصْطِلِحَ على تسميته حديثاً بالعمل التطوعي، ويتجلى ذلك في موسم الزراعة، أو قطف الزيتون، أو المساعدة في بناء البيت، أو في أوقات الشدة مثل الموت أو الكوارث الطبيعية أو الأفراح، حيث يمكن القول أن العمل التطوعي في المجتمع الفلسطيني أخذ طبيعة مختلفة حسب اللحظة التاريخية (رحال، 2006، ص31).

ويعتبر الأَفندي (2013، ص8) العمل التطوعي من أبرز ركائز المجتمع الفلسطيني لما له من فوائد كثيرة تعود على الفرد والمجتمع، وهو أساس التطور والنمو والإزدهار، حيث صمد الشعب الفلسطيني في مواجهة كلِّ محاولات النيل من عزمته منذ الإنتداب البريطاني وصولاً إلى الإحتلال الإسرائيلي وحتى يومنا هذا، فوجدنا المرأة الفلسطينية جنباً إلى جنب مع الرجل تشارك في جميع الأنشطة والفعاليات الوطنية والاجتماعية وحتى التصدي لجنود الإحتلال.

وفي دراسة مسحية تحليلية لمنظمات المجتمع المدني في الأراضي الفلسطينية نشرها الإتحاد الأوروبي (2011، ص20) تشير الأدبيات المتوفرة إلى تمتع منظمات المجتمع المدني الفلسطيني بخاصية فريدة من نوعها، ناشئة عن تطورها التاريخي بشكل مخالف لتطور

المجتمعات المدنية في الدول الأخرى، بطريقة تتناقض مع المفهوم النظري للمجتمع المدني نفسه، ففي حين نشأت معظم منظمات المجتمع المدني وتطورت ضمن "إطار الدولة" في البلدان الأخرى، فكان نشوء منظمات المجتمع المدني الفلسطيني في ظل غياب الدولة، وغياب الإستقلال الوطني، وغياب السيادة على الأرض والمواطنة.

ويقول تيم والنادي(2009،ص2) أن السلطة الوطنية والمنظمات الأهلية لم تقم ببلورة وتطوير سياسات تنموية إجتماعية في المجالات المختلفة من شأنها تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في صنع القرار الوطني العام، إن مثل هذا الواقع الفلسطيني يضعنا أمام تحد كبير من أجل إستثمار قدرات المجتمع المادية والبشرية كافة، دون أن يكون هناك تمييز بين ذكر وأنثى، حتى يتم العمل على جسر الهوة والفجوة بين المجتمع الفلسطيني والإسرائيلي، فالصراع بيننا ليس صراعاً سياسياً فحسب بل هو صراع وجود وصراع في جميع الأصعدة والمجالات، فكيف لنا أن نجسر هذه الفجوة ومعظم طاقات المجتمع مهدورة، فمشاركة المرأة ضعيفة على الرغم من ارتفاع نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة خلال السنوات العشر الماضية.

إلا أن هذه النسبة ما زالت متدنية كما يشير إليها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لسنة (2012)، حيث بلغت (17.4%) من مجمل الإناث في سن العمل في العام(2012) مقابل (10.3%) في العام (2001)، وما زالت مشاركة الرجال تزيد بحوالي 4 أضعاف مشاركة النساء والفجوة ما زالت ثابتة تقريباً خلال هذه الفترة، مع وجود فجوة أيضاً في معدلات الأجرة اليومية بين النساء والرجال حيث يشكل معدل الأجرة اليومية للنساء ما نسبته (86.8%) من معدل الأجرة اليومية للرجال عام (2012).

على الرغم من أن مشاركة المرأة في العمل يعتبر متطلباً تنموياً هاماً في عملية التنمية الشاملة والمستدامة، إلا أن معدلات البطالة لا زالت مرتفعة بين النساء، حيث وصلت (32.9%) عام (2012) في حين كانت (13.8%) عام (2001)، والجدير بالذكر أن معدلات البطالة بين النساء كانت الأعلى بين النساء الحاصلات على 13 سنة دراسية فأعلى؛(44.6%) في عام

(2012)، في حين تشغل المرأة الاسرائيلية أضعاف هذه النسبة وتصل (45.2%) من مجموع القوى العاملة في إسرائيل (مركز الإحصاء الإسرائيلي، 2012).

وتورد البيطار في صحيفة فلسطين (2008، ص21) إلى أسباب العزوف عن العمل التطوعي في فلسطين، عدم توفر الدافع الشخصي، وعدم الشعور بالانتماء، وعدم توافق الاهتمامات الذاتية مع أهداف ونشاطات المؤسسة، وعدم مراعاة المؤسسة للوضع الاقتصادي للمتطوعين، وعدم مصداقية بعض المؤسسات.

ويشير عبد الفتاح (2009، ص132) إلى عدم وجود مراكز متخصصة لتجنيد وتأهيل المتطوعين وتنظيم علاقاتهم مع المؤسسات، وغياب الحوافز المعنوية والمكافآت الرمزية وغياب قانون ينظم العمل التطوعي في الأراضي الفلسطينية، وأن صعوبة الأوضاع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والمعيشية في فلسطين تحد من الإقبال على فكرة العمل التطوعي لكثير من النساء.

وتفيد الباز (1997، ص43) في مؤتمر المنظمات العربية الثاني، أن المنظمات الاهلية العربية تواجه مشكلة نقص المتطوعين بشكل دائم قد تصل إلى نسبة 50% من المنظمات مفسرة أسباب نقص المتطوعين من الجنسين بعدم وجود فائض من الوقت وتفضيل العمل بأجر وإنخفاض قيمة العمل التطوعي بالإضافة إلى العادات والتقاليد كسبب خاص بالنساء

وهذا ما حدا بالباحث القيام بهذه الدراسة للوقوف على تشخيص هذا الواقع وتحديد السبل الكفيلة بالتغلب عليه وتعزيز الايجابيات منه.

مشكلة الدراسة

تناولت الكثير من الدراسات العمل التطوعي في المجتمع العربي، حيث يشير الغرايبة (2010، ص136) أن المجتمع العربي ما زال فقيراً في مجال العمل التطوعي رغم الاعداد الكبيرة للكوادر البشرية المؤهلة فيه، وكذلك وجود عدد كبير من مؤسسات المجتمع المدني.

ومن خلال مشاركتي في العمل التطوعي عام 2004 في إحدى مؤسسات المجتمع المدني في مدينة نابلس، وعملي كمنسق عام للنادي الصيفي، واجهتني مشكلة أثناء الإعلان عن فتح باب التطوع في النادي الصيفي، وتسجيل ما يقارب (10-12) فتاة كمتطوعات ومحفزات داخل النادي الصيفي، وبعد توقيع عقد المشاركة والتطوع للمتطوعات، قامت عائلة إحدى المتطوعات بمنع ابنتهم من المشاركة في النادي الصيفي وذلك تحت سبب شائعة أن النادي الصيفي يعمل على إقامة علاقات بين المتطوعين والمتطوعات، ونتيجة غياب مشاركة هذه المتطوعة أدى إلى انسحاب صديقة متطوعة لها مشاركة في برنامج العمل التطوعي في النادي الصيفي، مما دفعني إلى التفكير في السبب الحقيقي وراء غياب المتطوعات عن المشاركة في العمل التطوعي، بعد وجود دافع كبير أثناء التسجيل للمشاركة من قبل المتطوعات في النادي، حيث تمثل هذه المشكلة جزء من كثير من المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني.

ولا بد من الاعتراف بضعف ثقافة العمل التطوعي في المجتمع الفلسطيني لأسباب عديدة أراها من خلال تجربتي الشخصية التي عملت فيها متطوعاً ما يزيد عن 12 عاماً في مؤسسات المجتمع الفلسطيني في محافظة نابلس وبعض المحافظات في فلسطين، حيث تحتاج ثقافة العمل التطوعي إلى برامج واستراتيجيات متنوعة لتطويرها وتنميتها، لتصبح ثقافة منهجية ضمن برامج وقواعد علمية وعملية داخل مؤسسات المجتمع بشكل عام.

تأسيساً على ما سبق فمن الأهمية بمكان التعرف على المعوقات التي تواجه مشاركة المرأة في برامج العمل التطوعي داخل مؤسسات المجتمع المدني في فلسطين، وتحديد مشكلة الدراسة على النحو الآتي.

أسئلة الدراسة وفرضياتها

تهدف هذه الدراسة الى:

1. التعرف على درجة المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة في الأعمال التطوعية في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس، ويتفرع منه التساؤلات الآتية:

- ما درجة المعوقات (الشخصية) الذاتية التي تحد من مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس.
 - ما درجة المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحد من مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس.
 - ما درجة المعوقات الاقتصادية والسياسية التي تحد من مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس.
 - ما درجة المعوقات التنظيمية والادارية التي تحد من مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس.
2. هل توجد فروق في درجة المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، مكان السكن، والمؤهل العلمي، التطوع في المؤسسة لأول مرة)

وقد انبثق من هذا السؤال الفرضيات الاتية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إستجابات أفراد عينة الدراسة في درجة المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في الاعمال التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير الجنس (ذكر، انثى).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إستجابات أفراد عينة الدراسة في درجة المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (اعزب/ة، متزوج/ة، مطلق/ة، أرمل/ة).

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في درجة المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير العمر (اقل من 20 سنة، 20-30 سنة، 30-40 سنة، 41 سنة فأكثر).

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في درجة المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير مكان السكن (مدينة، مخيم، قرية).

• لا هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في درجة المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير المؤهل العلمي (ثانوية، دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأعلى).

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في درجة المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير التطوع في المؤسسة لأول مرة أم لا.

أهمية الدراسة

تظهر أهمية هذه الدراسة في عدة جوانب وهي:

1. النتائج المتوقعة لهذه الدراسة تمثل إضافة جديدة علمية لكثير من الباحثين والمكتبة الفلسطينية والمكتبة العربية كأحد الدراسات القليلة التي اهتمت بدراسة مشاركة المرأة في العمل التطوعي.

2. تسلط هذه الدراسة الضوء على مفهوم ودوافع ومعوقات العمل التطوعي عند المرأة وآلية التغلب على هذه المعوقات عند مشاركتها في مؤسسات المجتمع المدني.
3. زيادة وعي المرأة وأهمية مشاركتها في برامج العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني وكذلك المشاركة في جميع المؤسسات الفلسطينية بكافة أشكالها.
4. تسهم هذه الدراسة في تصميم برامج تطوعية مناسبة تعمل على زيادة مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية داخل المجتمع.

حدود الدراسة

1. **حدود بشرية:** طبقت هذه الدراسة على عينة من المتطوعين والمتطوعات والعاملين والعاملات في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس.
2. **حدود مكانية:** عينة من مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس.
3. **حدود زمانية:** الفصل الثاني من العام الدراسي 2012/2013 والفصل الأول من العام الدراسي 2013/2014 في جامعة النجاح الوطنية.

مصطلحات الدراسة

مفهوم العمل التطوعي

هناك تعاريف مختلفة ومتعددة لمفهوم العمل التطوعي، وأبين أهم المفاهيم المرتبطة بالعمل التطوعي، حيث تعرفه رينو (2007، ص21) ضمن مفهوم القرآن والسنة النبوية على أنه تقديم يد العون إلى فرد أو مجموعة أفراد هم بحاجة إليه دون أي مقابل، سواء كان مادياً أو معنوياً، والغرض منه ابتغاء مرضاة الله تعالى. أما النقيثان (2006، ص81) فيعرفه بأنه الجهد المبذول المنضبط شرعاً، أي كان هذا الجهد من الفرد المسلم المميز ذكراً كان أو أنثى بطوعية وإختياره رغبة فيما عند الله عزوجل من الأجر الاخروي. وتشير العنزي (2006، ص16) في

دراستها للعمل التطوعي على أنه جهد مادي يبذل بشكل إرادي ويقدم دون انتظار مقابل مادي أو معنوي، ويقدم هذا الجهد بناء على أفكار ومعتقدات ومشاعر وخبرات ومهارات انسانية في اطار مؤسسة معينة، تستهدف تحقيق الصالح العام للمجتمع ككل. ويعرفه الشهراني (2006،ص9) بأنه الإيثار والتضحية بالنفس والمال والجهد والوقت، إحتساباً في كل مجالات الخير ونشر الفضيلة، ونبذ الرذيلة، دون انتظار مقابل لما تم تقديمه من أعمال تطوعية.

وهناك من يميز بين شكلين أساسيين من أشكال العمل التطوعي خلال تعريفه للعمل التطوعي، ومن هؤلاء الاصفر (2000،ص14) حيث يعرفه:

- العمل التطوعي الفردي: وهو عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه وإرادة ولا ينبغي منه أي مردود مادي، ويقوم على إعتبرات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية، أو دينية، في مجال محو الأمية مثلاً قد يقوم فرد بتعليم مجموعة أفراد القراءة والكتابة ممن يعرفهم أو يتبرع بالمال لجمعية تعنى بتعليم الأميين.
- العمل التطوعي المؤسسي: وهو أكثر تقدماً من العمل التطوعي الفردي وأكثر تنظيماً وأوسع تأثيراً في المجتمع، في الوطن العربي توجد مؤسسات متعددة وجمعيات أهلية تساهم في أعمال تطوعية كبيرة لخدمة المجتمع.

مفهوم المعوقات

تقول سند (2009،ص14) أن المعوقات هي مجموعة من الصعوبات التي تواجه الفرد، وتمنعه من المشاركة في العمل التطوعي، منها معوقات ذاتية، اجتماعية، تنظيمية، سياسية. ويعرف القصاص (2011،ص3369) المعوقات بأنها الصعوبات أو العقاقيل التي تحول دون تحقيق الهدف، والتي تعترض العمل وتحول دون تقدمه، وبالتالي تحول دون انبثاق الامكانيات الذاتية والاستفادة منها مادياً لتنمية المجتمع المحلي. وتذهب قنديل (2009،ص2395) في تعريفها للمعوقات أنها العقبات أو التحديات أو الصعوبات التي تعترض وتعرقل أداء الرائدات الريفيات لأدوارهن أثناء التوعية بمخاطر الممارسات الضارة ضد الإناث.

مفهوم المشاركة

يُعرف عبد الفتاح (2010، ص324) المشاركة بأنها المساهمة في حل المشكلات المجتمعية والمحافظة على البيئة وتنميتها والمشاركة السياسية والمشاركة في برامج التوعية بالمجتمع والتطوع في المنظمات الغير حكومية. ويوضح خليفة (2008، ص5021) المشاركة بأنها كل الاسهامات التي يقدمها الطلاب والطالبات المشتركون في وحدة التطوع في المعهد العالي للخدمة الاجتماعية وذلك سواء كانت المشاركة بالجهد أو الراي أو المال في مجالات الخدمات والرعاية الاجتماعية بما يساهم في تنمية مجتمعهم. وتضيف سند (2009، ص16) تعريفاً آخر للمشاركة الأهلية في المنظمات التطوعية بأنها مجموعة الأنشطة الحكومية والجمعيات الأهلية لتحسين أحوال البيئة تحقيقاً لمصلحتهم بصفة عامة وشاملة، يقوم به السكان إما بدافع ذاتي أو إستجابة لدعوة مثل هذه المنظمات للتطوع فيها.

مفهوم المجتمع المدني

يعرف الملاوي (2008، ص260) المجتمع المدني على أنه جميع المنظمات والجمعيات الخاصة، والتطوعية، واللاربحية، والمستقلة جزئياً أو كلياً عن الحكومة، وتتابع عملها العام للدفاع عن مصلحة عامة أو لمناصرة قضية عامة. أما منظمة الأمم المتحدة (2004، ص16) فتري أن المجتمع المدني يتكون من المنظمات غير الحكومية، والجمعيات الدينية والروحية، والنقابات العمالية، ومجموعات السكان الأصليين والمنظمات الخيرية، ومنظمات المجتمعات المحلية، ومؤسسات القطاع الخاص الخيرية. ويعرف المعهد الديمقراطي الوطني للشؤون الدولية (2009، ص10) مصطلح المجتمع المدني بأنه الأنشطة التطوعية التي تنظمها الجماعة حول مصالح وقيم وأهداف مشتركة، وتشمل هذه الأنشطة المتنوعة الغاية التي ينخرط فيها المجتمع المدني لتقديم الخدمات، أو دعم التعليم المستقل، أو التأثير على السياسات. ويذهب البنك الدولي (2010) في تعريفه للمجتمع المدني إلى المجموعة واسعة النطاق من المنظمات غير الحكومية والمنظمات غير الربحية التي لها وجودٌ في الحياة العامة وتنهض بعبء التعبير عن اهتمامات وقيم أعضائها أو الآخرين، استناداً إلى اعتبارات أخلاقية أو ثقافية أو سياسية أو علمية

أو دينية أو خيرية. أما أبو عدوان (2013، ص7) فيعرفه ضمن منظومة المجتمع الفلسطيني بالمجتمع الذي يتكون من المؤسسات السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية التي تعمل في ميادينها المختلفة، في إستقلال عن سلطة الدولة لتحقيق أغراض متعددة، منها أغراض سياسية كالمشاركة في عملية صنع القرار، ومنها أغراض نقابية كالدفاع عن مصالح أعضائها، ومنها أغراض ثقافية كما في إتحادات الكتاب، ومنها أغراض إجتماعية للإسهام في العمل الإجتماعي لتحقيق التنمية، أهمها تحقيق التنمية البشرية.

الفصل الأول

الاطار النظري

الفصل الأول

الاطار النظري

أهمية العمل التطوعي على مستوى الفرد

تكمن أهمية العمل التطوعي في عدم قدرة الدولة في المجتمع المعاصر على الاستجابة لكل الحاجات المجتمعية، أو تلك الخاصة ببعض فئاته، لأسباب مالية بحتة، من حيث عدم القدرة على توفير المصادر المالية الكافية لسد حاجات أفراد المجتمع كافة، لأن الدولة غير قادرة على الإستجابة لحاجات الناس في الوقت المناسب، أو لأسباب أخرى من أجل سد حاجات الفئات الفقيرة والمهمشة في المجتمع التي لا صوت لها (الشهراني، 2006، ص30).

وتُظهر عبد الهادي (2008، ص30) أهمية العمل التطوعي في حياة كل من الفرد والمجتمع، من خلال تحسين المستوى الاجتماعي والاقتصادي والأحوال المعيشية والحفاظ على القيم المجتمعية مثل مبدأ التكافل الاجتماعي، واستثمار أوقات الفراغ بشكل أفضل وتوظيف الطاقات في مختلف المجالات الانسانية والاجتماعية للارتقاء بالمجتمع دون انتظار مردود مادي مما يضمن تحقيق الأفضل لكل من الفرد والمجتمع.

ويوجز الشناوي (2010، ص20) أهمية التطوع للفرد من خلال منح الأفراد فرصة التعرف على مشكلات واحتياجات المجتمع، وتنمية ثقافة التفاهم والسلام وقبول الآخر، واستثمار أوقات الفراغ و إتاحة الفرصة للفرد في اظهار ابداعاته وابتكاراته، واكتساب مهارات وخبرات حياتية تسهم في تشكيل شخصيته، واكتساب قدرات ومهارات فنية تزيد من فرصته للحصول على عمل وترقية مستواه المهني، وتكمن أهمية العمل التطوعي كما تشير سند (2009، ص50) في التعرف على الفجوات الموجودة في نظام الخدمات المقدمة في كل مجتمع ومواجهة المشكلات الاجتماعية التي يعاني منها أفراد المجتمع من خلال استفادتهم من الجهود المقدمة لهم، وتوفير خدمات يصعب على المؤسسات الحكومية تقديمها، وتحويل الطاقات العاجزة أو الخاملة إلى طاقات عاملة منتجة، وإبراز الجانب الإنساني للعمل التطوعي والتأكيد على أهمية التفاعل الاجتماعي بين أفراد المجتمع.

وبفيدد اللحيانى (1997، ص94) أن التطوع يحقق للفرد القدرة على التأثير المباشر وغير المباشر بين أفراد الأسرة والأصدقاء نتيجة المشاركة فى الأعمال التطوعية، وكذلك زيادة إحساس الفرد بأهمية مساعدة المجتمع فى كثير من الأعمال التطوعية، من خلال توجيه طاقات الفرد بعيداً عن الإنحراف، واكتساب خبرات إجتماعية كثيرة تساعد على تكامل شخصيته، وإحساس الفرد بالنجاح، والقيام بعمل يُقدِّره الآخرون بما يسهم فى إشباع الاحتياجات الاجتماعية للفرد، والإحساس بالإنتماء لإحدى المؤسسات التى تلقى تقديراً فى المجتمع، وتشير سند (2009، ص57) عند اشتراك المرأة فى العمل التطوعى فإنها تشبع كثيراً من الحاجات منها، الحصول على مكانة اجتماعية، وكذلك الشعور بالإنتماء للمنظمة فى المجتمع، كما يساعد توجيه طاقات المرأة فى العمل التطوعى إلى خبرات تساعد على نضج وتكامل شخصيتها.

وتذهب العنزى (2006، ص55) إلى أثر العمل التطوعى على المرأة من خلال إتاحة الفرصة لها للتدرب على المساهمة فى الأعمال والاشتراك فى إتخاذ القرارات التى تمس حياتهن وحياة مجتمعهم بطريقة ديمقراطية، وإبراز الصورة الانسانية للمجتمع وتدعيم التكامل بين الناس وتعاونهم بدلاً من الصراع والمنافسة.

ويحدد حمزة (2008، ص3788) الدور الذى يعكسه العمل التطوعى على المرأة من خلال تنمية قدرات المرأة ومهاراتها الشخصية والعملية والعلمية، وقدرة المرأة على تأدية الخدمات بنفسها وحل المشاكل بجهداها، وإتاحة الفرصة لها فى التعرف على الثغرات التى تشوب نظام الخدمات فى المجتمع، وقدرتها على التعبير عن آرائها وأفكارها فى القضايا العامة التى تهم المجتمع.

ويعزز حسان (2011، ص112) أهمية العمل التطوعى كعلاج بعض الحالات النفسية مثل الاكتئاب والإنتواء والإنعزال، فإنخراط المكتئب والمنعزل فى العمل التطوعى يمنحه ثقة بالنفس ويروِّح عن نفسه ويقضى على الملل فىكتسب سعادة خاصة بالقضاء على أوهام تعتريه حيث حقق العمل التطوعى فوائد جمّة شخصية وإجتماعية لكثير من الأفراد.

النظريات المفسرة للعمل التطوعي على مستوى الفرد (نظرية الدور)

تأخذ التفسيرات النظرية للعمل التطوعي أبعاداً عدة فهي محاولة لتفسير سلوك إنساني يقوم به الفاعل الاجتماعي ضمن تصورات مسبقة عن ذلك السلوك، ولا يمكن لأي باحث الادعاء بأن العمل التطوعي مجرد سلوك عشوائي غير مخطط له، ويمكن تقسيم العمل التطوعي إلى قسمين مترادفين يؤثر كل منهما في الآخر، فالقسم الأول العمل التطوعي الفطري والمستند في أساسه إلى ضرورات الحياة الاجتماعية التي يعيش بها الفرد، والقسم الثاني هو العمل التطوعي المقصود الذي يرتكز على أسس وقواعد عامة، وأهداف يريد الفاعل تحقيقها من خلال العمل التطوعي. (العنزي، 2006، ص 13)

ويمكن تأويل مشاركة المرأة في العمل التطوعي كفاعلة في المجتمع حيث إن حاجة المرأة إلى علاقاتها مع الآخرين، وشعورها بأن تقديم أي أفعال أو جهد إلى الجماعة التي تنضم إليها، إنما يكون ضمن تصور محسوب للعوائد التي ترجع عليها، سواء كان ذلك بالاحترام والشهرة والتقدير، أو أية جزاءات تراها المرأة مناسبة لها تدفعها للانضمام لبعض الاعمال التطوعية.

وهناك العديد من النظريات التي تفسر مشاركة المرأة في العمل التطوعي داخل مؤسسات المجتمع المدني والتي يمكن الاستفادة منها في هذا الدراسة، وقد اعتمدت في هذه الدراسة (نظرية الدور)، وهي كما ذكرته درويش (2008، ص 587) التي تركز على مفهوم الدور الذي تمارسه المرأة المتطوعة عند قيامها بالعمل التطوعي داخل مؤسسة معنية، مع إبراز صورة التفاعلات المرتبطة بسلوك المرأة المتطوعة والدوافع والتوقعات والمهارات التي يمكن ان تمارسها المرأة المتطوعة عند تطوعها في مؤسسات المجتمع المدني.

وبالتالي يظهر دور المرأة المتطوعة ضمن مركز إجتماعي تقوم من خلاله بأفعال معينة مرتبطة بمركزها الاجتماعي، تستطيع من خلالها اشباع حاجاتها في المجتمع وسد الثغرات لديها، من خلال تفاعلها مع مجموعة من الأفراد ضمن المركز الاجتماعي الذي تؤديه المرأة المتطوعة عند قيامها بدورها الاساس كمتطوعة.

وقد ينشأ عن هذا الدور الذي تؤديه المرأة المتطوعة تعارض أو صراع أدوار بين القيام بالعمل التطوعي وعدم القدرة على التوفيق بينه وبين الأنشطة الأخرى، وبالتالي تظهر عقبات أو مشاكل تحول دون مشاركة المرأة بكفاءة وفاعلية في دورها التطوعي داخل المجتمع.

ولذلك يمكن للمرأة المتطوعة تجنب هذه العقبات عن طريق قيامها بالتوفيق بين واجبات ومسؤوليات دورها في العمل التطوعي والأدوار الأخرى، وكذلك إيجاد الآليات والطرائق المناسبة التي تسهل إنجاز دور المرأة في العمل التطوعي داخل مؤسسات المجتمع المدني.

معوقات العمل التطوعي على مستوى الفرد

يشير بركات (2005، ص142) أن هناك أزمة متطوعين من النساء والشباب في المجتمع العربي فلا توجد ثقافة تطوع ولا توجد قاعدة بيانات شاملة عن المتطوعين، كما أن الكثير من برامج التطوع في العالم العربي ليست مستقلة أو ذاتية بل تدار أو تدخل في شراكة مع كثير من المنظمات العالمية مثل منظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ((UNDP وهذا بحد ذاته بقدر ما يحقق من فوائد على مستوى المجتمع العربي إلا أنه يقلل من ثقة الأفراد بالعمل التطوعي ومصادره، والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها في ظل غياب دور المنظمات التطوعية العربية على صعيد المجتمع العربي.

ويؤكد الشهراني (2006، ص94) وجود عدد من المعوقات أمام الأفراد في العمل التطوعي منها الاهتمام بالوضع الذاتي المادي والأسري أو البحث عن الرزق وتفضيله على العمل التطوعي، وعدم حصول الأفراد العاملين في العمل التطوعي على تعليم كاف، وعدم إنتشار الوعي بأهمية العمل التطوعي، وخوف الأفراد من الحساسية الاجتماعية نتيجة للالتحاق بالعمل التطوعي وعدم وجود حوافز مادية ومعنوية للعاملين في المجال التطوعي على ما بذلوه من جهود في العمل التطوعي.

وتذهب سند (2009، ص78) إلى تحديد بعض الأسباب التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي مثل غياب الفهم لدى المسؤولين بالمؤسسات أو المجتمع بدور المتطوعات،

وغياب الاحترام العام للتطوع والمتطوعين، ومعارضة الزوج لانضمام زوجته الى الجمعيات، وعدم رغبة المرأة المشاركة في العمل التطوعي نتيجة كثرة المسؤوليات العائلية، وتعارض مواعيد العمل مع فترة ممارسة الأنشطة التطوعية، وصعوبة الحصول على مواصلات للوصول إلى هذه الجمعيات، وعدم قدرة المرأة على التوفيق بين المهام والأعمال، وعدم اقتناع الأقارب والمحيطين بأهمية العمل التطوعي.

أما الصغیر (2005،ص16) فيصنف العوامل التي تعوق مشاركة الفرد في العمل التطوعي في ثلاثة أصناف:

1. عوامل تتعلق بالمتطوع منها: عدم وجود وقت فراغ لدى الانسان بسبب انشغاله بأمر حياته الشخصية وأمور المعيشة، أو الخبرة السلبية السابقة للمتطوع والتي تجعله يتراجع عن المشاركة، وإنتشار نسبة الامية سواء العامة أو الثقافية أو الاجتماعية والسياسية.
2. عوامل تتعلق بالمؤسسات الاجتماعية منها: عدم إعلان المؤسسة عن حاجاتها للمتطوعين، ووجود تنافس بين المتطوعين والموظفين قد يؤثر على مستوى أداء الاعمال المرتبطة بالرعاية أو التنمية الاجتماعية.
3. عوامل تتعلق بالمجتمع منها: فقد يعتبر البعض قضاء أبنائهم وقتهم في أعمال تطوعية يبعدهم عنهم وبالتالي قد تضعف علاقاتهم بأسرهم، عدا عن وجود قصور معرفي عن دور المتطوعين في المجتمع، إذ لا بد من مزيد من الجهد ليدرك أفراد المجتمع فائدة المساهمة في الاعمال المتصلة بالرعاية والتنمية الاجتماعية، وعدم إعطاء المجتمع التقدير الكافي لما يبذله المتطوع من حماسة فيشعر بأنها غير مهمة من وجهة نظر الجميع.

أهمية العمل التطوعي على مستوى المؤسسات

يعد العمل التطوعي المؤسسي أكثر نمواً وتطوراً وتقدماً، حيث يمثل صورة رائعة من الترابط والتفاعل الاجتماعي بين جميع أفراد وشرائح المجتمع، ويعتبر الأكثر تنظيماً وكذلك

أوسع إنتشاراً داخل المجتمع في فلسطين، حيث توجد العديد من المؤسسات والجمعيات التي تسهم في الاعمال التطوعية، وتقدم خدمات كثيرة للمجتمع بطريقة منظمة من خلال تجنيد الأفراد والجماعات للمشاركة في برامج العمل التطوعي.

تشير سند (2009،ص81) إلى العديد من الأهداف التي تحققها المؤسسات من خلال العمل التطوعي منها مواجهة العجز في عدد الموظفين بالعمل في المؤسسة، والاستفادة من المشورة العملية للمؤسسة إذا كان المتطوعون ذوي خبرة ورأي، ورفع مكانة المؤسسة في المجتمع إذا كان المتطوع من المشهود لهم بالسمعة الطيبة والخبرة الجيدة، وكذلك إلى التعريف بالمؤسسة الاجتماعية وأهدافها وبرامجها والمساعدة في التغلب على المشكلات الفنية والمالية التي تواجهها المؤسسة.

ويعلل الصفار (2005،ص14) أهمية وجود المؤسسات المجتمعية وقيامها بالعمل التطوعي إلى إرساء قواعد التعاون والتكافل الاجتماعي الذي يوفر الاطمئنان في نفس الانسان على مستقبله ومستقبل ذويه لأنه معرض لحالات الضعف وحوادث المشاكل والمخاطر التي قد لا يستطيع مواجهتها بإمكاناته الذاتية.

ويذهب حسان (2011،ص7) إلى قيام المؤسسات التطوعية بتخفيف العبء الاقتصادي الرسمي والاجتماعي على الدولة وتدفع بروح التعاون بين المؤسسات والهيئات والجهات الرسمية والحكومية والمجتمع، وتزيد أواصر الاخوة والمحبة بين أفراد المجتمع، وتقلل التكلفة المادية عن بعض الوزارات والهيئات الرسمية، وتخفف مستوى الفراغ لدى أفراد المجتمع وابتعادهم عن شبح مساوئ الفراغ فتقلل من مستوى الإنحراف وتجعل الدولة في مصاف البلدان المتقدمة التي تثمن العمل التطوعي وتربطه بالتنمية الاجتماعية.

وتضيف العنزى (2006،ص55) فوائد كثيرة للمؤسسات القائمة على العمل التطوعي، حيث تكمل العمل الحكومي وتدعمه لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها وكذلك توفير خدمات يصعب على المؤسسات الحكومية تقديمها لما تنسم به المؤسسات التطوعية من مرونة وقدرة على صنع قنوات اتصال مع منظمات شبيهة بدول أخرى من دون حساسية أو

إلتزام رسمي والاستفادة من تجاربها الناجمة القابلة للتطبيق، وطلب خبرات أو اموال من خارج البلاد من منظمات مهتمة بالمجال نفسه إلى جانب المشاركة في ملتقيات أو مؤتمرات لتحقيق تبادل الخبرات ومن ثم مزيد من الاستفادة والنجاح.

وتضيف جاد (2012،ص199) بأن العمل التطوعي يعوض النقص في أعداد الاخصائيين الاجتماعيين ويخفف من العبء على الجهود الحكومية لأنه يوفر مبالغ مالية هائلة.

أما حجازي ومحمد (2011،ص4137) فتظهران صورة سلبية من صور مشاركة المرأة للعمل التطوعي داخل هذه المؤسسات، تتمثل بعدم اعطائهم التقدير الكافي للجهود التي يبذلونها، لذلك يمكن عمل حملة للتوعية بأهمية التطوع حتى يمكن تصحيح هذه الاتجاهات الخاطئة نحو المتطوع ونحو المتطوعين ونوعية الاعمال التي يقومون بها وأهميتها بالنسبة للمجتمع ككل، بدل الاعتماد على الجهود الحكومية وإهمال الجهود الاهلية، فالحكومة لا يمكن أن تكون مسئولة عن الخدمات وعن مواجهة جميع المشكلات كافة، ولا بد من تعاون الهيئات والاعتماد على المتطوعين في مواجهة هذه المشكلات والتي تفوق طاقة الحكومة، وذلك لن يتم إلا من خلال توضيح الدور المهم للتطوع وإسداء المسئوليات للمتطوعين ومتابعتهم.

ويفيد الشهراني (2006،ص92) بأن العمل التطوعي داخل المؤسسات يعاني من عدم وجود التمويل الذاتي وهذه المشكلة تعاني منها الكثير من الجمعيات الخيرية والتطوعية، حيث تتأثر الأعمال التطوعية بالأزمات المالية وشح الموارد والبطالة والفقر، كما تعاني الجمعيات التطوعية الخيرية من عدم تحقيق الكفاءة المرجوة، فبدون الكفاءة في العمل التطوعي لن يكتب لهذه الجهود الاستمرارية وتحقيق النتائج المرجوة، وأيضا تعاني الجمعيات التطوعية والأفراد من الانحراف عن المسار المرسوم لها واستغلالها أحيانا في تحقيق مكاسب لا تمت بصلة للعمل التطوعي.

النظريات المفسرة للعمل التطوعي على مستوى المؤسسات (نظرية الأعمدة المتوازية)

يفيد الرشود (2007،ص3333) بأن نظرية الأعمدة المتوازية تقوم على فكرة مؤداها أن كثيرا من الحكومات تتعهد أمام شعوبها بتنفيذ خطط وبرامج ضخمة للرعاية قد لا تستطيع مع

إمكانياتها المتواضعة أن تفي بتحقيقها، وتتادي هذه النظرية بأنه يجب على الهيئات التطوعية أن تؤدي ما يمكنها تأديته للحالات التي ترعاها وأن مسؤولياتها هي رعاية الحالات التي تتقدم لها رعاية تماثل ما تقوم به الهيئات الحكومية.

وتفيد النظرية أنه لا يمكن قيام مجتمع بتحقيق الرفاهية المجتمعية بغير وجود شراكة وتعاون وتضامن بين الأجهزة والهيئات الحكومية من جانب والهيئات الأهلية من جانب آخر، فكلاهما متمم للآخر، شريطة أن لا تتكرر الخدمات التي تقدم للناس من كلتا الجهتين الحكومية والأهلية، ولا تتعارض مع بعضها البعض.

فإذا أخذت الدولة على عاتقها على سبيل المثال مسؤولية التعليم الابتدائي فقد لا تستطيع تغطية إحتياجات الناس جميعها وتوفير مكان لكل تلميذ، ومن هنا تبدأ في الميدان جهود المؤسسات الأهلية والحلول الذاتية التي يقدمها الناس طواعية.

وأرى أن هذه النظرية ترتبط بموضوع الدراسة من خلال إظهار التعاون المشترك بين القطاعين الحكومي والأهلي، حيث تركز على أهمية التشارك والتعاون وتوزيع المهام والمسؤوليات بين الجهتين، وذلك من خلال إيصال الخدمات لفئة كبيرة من المجتمع وذلك عن طريق تطوع فئة كبيرة من الأفراد داخل الجهات الحكومية والأهلية، لتقديم خدمات تطوعية في كثير من المجالات، فكل منهما يكمل الآخر دون تعارض أو حدوث إشكال في تقديم هذه الخدمات، وإن أي تعارض أو إشكالية بين الجهات الحكومية والأهلية، يؤدي إلى إعاقة العمل التطوعي، وبالتالي حرمان فئة كبيرة من هذه الخدمات.

موقوفات العمل التطوعي على مستوى المؤسسات

يضيف جودة وسعد (2008، ص12) إن ما يمنع المؤسسة من القيام بالأنشطة التطوعية وبالتالي غياب المرأة عن المشاركة في الاعمال التطوعية، هو غياب مصادر الدعم الرسمي الحكومي إذ يُعتبر الدعم الحكومي أحد أهم مصادر تمويل المؤسسات الأهلية، ولكننا في الحالة الفلسطينية نشهد التضيق المالي، مع ارتباط التمويل بأجندات خارجية بمعنى أن الممولين

يفرضون أجندة معينة، وعدم الثقة والتنافس غير الصحي بين مؤسسات المجتمع المدني على مصادر التمويل وأيضا التنافس بينها وبين السلطة.

يضاف إلى ذلك ما تقوله سند (2009، ص57) حول غياب التنسيق بين مؤسسات المجتمع المدني في العمل التطوعي، الذي أدى الى عدم وضوح أهداف العمل التطوعي وعدم المعرفة باحتياجات المؤسسة من المتطوعين، بسبب ضعف القدرات التخطيطية والتنظيمية العلمية لبعض القيادات التطوعية المؤهلة لإدارة العمل التطوعي داخل هذه المؤسسات، مما أدى إلى قلة مشاركة المرأة في العمل التطوعي.

ويرى السلطان(2009،ص92) أن 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 يسهم في جلب الكفايات وفي تدريب المتطوعين في مجالات العمل التطوعي.

وتعزو برقايوي (2009،ص15) بعض المعوقات التي تعترض مشاركة الأفراد في العمل التطوعي داخل المؤسسات الاجتماعية إلى الظروف الاقتصادية السائدة وضعف الموارد المالية للمنظمات التطوعية، وقلة البرامج التدريبية الخاصة بتكوين جيل جديد من المتطوعين أو صقل مهارات المتطوعين.

أما قنديل (2005،ص89) فتعزو بعض المعوقات التي تقف أمام تفعيل مشاركة الأفراد في العمل التطوعي داخل المؤسسات والتي منها ضعف التنسيق بين المنظمات العامة في القطاع التطوعي وتعدد الجهات التي تشرف عليها، وضعف قاعدة البيانات الخاصة بالقطاع التطوعي، وعدم وجود شراكة بين القطاع الحكومي والقطاع التطوعي والقطاع الخاص لتكوين منظومة تنموية متجانسة.

أهمية العمل التطوعي على مستوى المجتمع

تعد مشاركة المرأة في تقديم الخدمات التطوعية للمجتمع، بمثابة مساعدة للقيام بالعديد من المسؤوليات والمهام التي يكون المجتمع بحاجة لها، بحيث تتولد لدى المرأة المتطوعة نتيجة مشاركتها في الخدمات التطوعية مشاعر الانتماء والارتباط بالمجتمع والاحساس بقيمتها الحقيقية داخل المجتمع، وتحفز المرأة المتطوعة على تولي المبادرة والسيطرة على شؤون حياتها داخل المجتمع الفلسطيني.

تؤكد سند (2009،ص56) أن مشاركة المرأة في العمل التطوعي تحقق تماسكاً للمجتمع المحلي لعدة أسباب منها القدرة على تخفيف المشكلات الاجتماعية التي تواجه المجتمع المحلي، مما يؤدي إلى زيادة رضا الناس وإشباع حاجاتهم، وينعكس ذلك على تكامل المجتمع وتماسكه، وانغماس مواطني المجتمع من المتطوعين في الأعمال التطوعية، مما يقود إلى التفاهم حول أهداف مجتمعية مرغوبة، وهذا يقلل فرص اشتراكهم في أنشطة أخرى قد تكون مهددة لتقدم المجتمع وتماسكه.

وتحدد درويش (2008،ص590) أهمية مشاركة الفرد في الخدمات التطوعية للمجتمع، في قدرة العمل التطوعي على توفير فرص العمل دون أجر وكذلك الاسهام في توفير الخدمات الاجتماعية والثقافية والصحية والتعليمية لكثير من الأفراد داخل المجتمع، ومواجهة ما يتعرض له المجتمع من أزمات وكوارث من خلال تعبئة الجهود الذاتية والطاقات الشعبية داخل المجتمع

ويرى بركات (2005،ص6) أن العمل التطوعي يشكل ذخيرة هائلة من المهارات والطاقة والإمكانيات، التي يمكن أن تساعد الحكومات على القيام ببرامج وسياسات إصلاحية أكثر تركيزاً وكفاءة وشفافية، وتقوم على قاعدة أوسع من المشاركة داخل المجتمع.

ويشير الشناوي (2010،ص20) إلى المساهمة الحقيقية للعمل التطوعي في علاج مشكلة البطالة داخل المجتمع، وحل مشكلة الفقر بشكل جذري عن طريق إنشاء المشروعات الخيرية

والمهنية والتعليمية داخل المجتمع، وتقوية الترابط والتكاتف بين كافة أفراد المجتمع، والمساهمة في إحداث التنمية الاجتماعية الشاملة، وتوفير الفرصة للمواطنين لتأدية الخدمات بأنفسهم مما يقلل حجم المشكلات الاجتماعية في المجتمع.

وتتمن جاد (2012،ص1306) أهمية العمل التطوعي في تعبئة الطاقات البشرية والمادية وتوجيهها وتحويلها إلى عمل اجتماعي، وإزالة التخلف وتوفير أسباب التقدم والرفاهية لأفراد المجتمع بالوسيلة الأيسر وسد الفراغ في الخدمات وتوسيع قاعدتها وتعريف افراد المجتمع بالظروف الواقعية التي تعيش فيها الفئات الأخرى.

أما ملاوي (2008،ص256) فيضيف صورة مغايرة تواجهها المرأة في المجتمع، أدت إلى ضعف مساهمة النساء والفتيات في العمل التطوعي ولا سيما في الدول النامية، وربما يعود ذلك إلى تأثير منظومة القيم الاجتماعية التي تحد من المشاركة الفاعلة للمرأة وخاصة في تولي المناصب القيادية أسوة بالرجل، حيث يؤكد أن مساهمة النساء في النشاط الاجتماعي والاقتصادي تعد من بين مؤشرات تقدم المجتمع، بل إن هناك آراء ترى أن أي خطة تنموية، لا بد أن تعتمد في جهودها على مشاركة المرأة بجانب الرجل بوصفها نصف القوى البشرية في المجتمع.

ويذهب تيم والنادي(2009،ص3) أيضاً أن عملية اشراك المرأة في الحياة العامة تعتبر من معايير التنمية الشاملة، والتي تقوم على التوظيف الكامل لقدرات النساء وقدراتهن، وأن هناك حاجة أكثر من أي وقت مضى لتطوير قدرات النساء وتمكينهن، ويفيدان أن مشاركة النساء ما زالت غير مؤطرة إلى حد كبير ضمن المفهوم التقليدي للتنمية، مما أبخس قيمة مساهمتهم في الاقتصاد وعلى كافة الأصعدة.

النظريات المفسرة للعمل التطوعي على مستوى المجتمع (نظرية السلم الممتد)

تقوم هذه النظرية كما أوردها الرشود في(2007،ص3333) على فرض أساسي مفاده أن الدولة يجب أن تكفل حد أدنى لمعيشة الأفراد في المجتمع، ومن ثم فواجب الهيئات الحكومية

ينحصر في قيامها بتوصيل الخدمات للأفراد، ويتطلب ذلك من الدولة أن تحافظ على ما يسمى بالحد الأدنى للمعيشة أو الدخل وعلى توفير خدماتها لأفرادها وألا تصبح مقصرة في توفير حقهم المحدد من قبل الدولة، أما الهيئات الأهلية فيكون دورها أساسا في القيام برفع الحد الأدنى من الخدمات بمقدار معين حسب ما لديها من إمكانيات.

ووفقاً لهذه النظرية فإن العمل التطوعي وبرامجه المختلفة التي توجد في الجمعيات والمنظمات الأهلية، تحتاج إلى تطوير وتفعيل وتنظيم من قبل المسؤولين عن البرامج المقدمة في هذه الجمعيات والمنظمات، حيث تشكل الجهود التطوعية الأساس الذي تقوم عليه الكثير من البرامج والأنشطة التي تنفذها هذه الجمعيات والمنظمات داخل المجتمع.

وترتبط هذه النظرية بموضوع الدراسة في أن مشاركة المرأة في العمل التطوعي يقوم على حاجة المجتمع للجهود التطوعية الأهلية للأفراد والجماعات، بغية تحقيق الرفاهية الاجتماعية في جميع المجالات، فالجهود الحكومية إذا لم تشبع إحتياجات أفرادها، تنطلق الجهود الأهلية المتمثلة في التطوع كسَلْم ممتد لإستكمال تلك الجهود، وسد الثغرات الموجودة، وتسهم مشاركة المرأة المتطوعة في مؤسسات المجتمع المدني في التخفيف من حدة المشكلات الاجتماعية بتقديم الحلول والاستفادة من مواجهتها، وإشباع بعض إحتياجات المجتمع وتحقيق رضا أفرادها، وبالتالي يزيد ذلك من تكامل المجتمع، فالمرأة المتطوعة عند إلتحاقها في برامج التطوع تؤدي إلى فهمها لأوضاع المجتمع وظروفه، فهذه النظرية تؤكد على أن الدولة ينبغي أن تعمل في كل برامج الرعاية الاجتماعية التي تهتم أفراد المجتمع ويكون دور مؤسسات المجتمع المدني مكمل من حيث ينتهي دور الدولة وبالتالي يظهر دور المرأة المتطوعة من خلال هذه المؤسسات كمكمل لعمل الدولة.

معوقات العمل التطوعي على مستوى المجتمع

إن مميزات العمل التطوعي في أي بلد أو منطقة هي نتيجة للسياق الاجتماعي والثقافي والسياسي في ذلك المجتمع، وللمرأة دور فاعل في تقدم المجتمع والارتقاء به، ويعتمد هذا الدور بفاعلية وأهمية على ما تتمتع به المرأة من مكانة اجتماعية وقدرتها على المشاركة في الاعمال

التطوعية، وقدرتها على المساهمة في حل المشكلات المجتمعية، ورفع نسبة مشاركتها في برامج التنمية المجتمعية من خلال مؤسسات المجتمع المدني.

ويرى عبد الفتاح (2008، ص22) أن بيئتنا العربية تواجه مجموعتان من معوقات التطوع هي معوقات إزدهار ثقافة التطوع ومعوقات تواجه بناء الفرد الراغب والقادر والمستعد للتطوع، ويرى أن هاتين المجموعتين متلازمتان على أرض الواقع.

أما الملاوي (2008، ص266) فيفسر ضعف مساهمة المرأة في العمل التطوعي، ولا سيما في الدولة النامية، إلى تأثير منظومة القيم الاجتماعية التي تحد من المشاركة الفاعلة للمرأة وخاصة في تولي المناصب القيادية أسوة بالرجل.

ويربط القصاص (2011، ص3373) غياب الدور الإعلامي عن التوعية بأهمية التطوع وبمؤسساته وبالأدوار التي يمكن ان يقدمها للمجتمع بقلّة الاقبال على التطوع، وعدم تفاعل وسائل الاعلام مع برامج التطوع، نتيجة عوامل عدة أبرزها: عدم ترسخ ثقافة التطوع لدى الأفراد في المجتمع، وقلّة البرامج والفعاليات الخاصة بالتطوع مما يحد من تفاعل وسائل الاعلام مع العمل التطوعي داخل المجتمع.

الدراسات السابقة

دراسة (أبو خلف، 2013)

هدفت هذه الدراسة الاستطلاعية إلى تحديد مجالات العمل التطوعي التي يستطيع أعضاء من هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة الإسهام فيها لخدمة المجتمع الفلسطيني، وأعدّ الباحث استبانة مؤلفة من (42 فقرة)، وزعها إلكترونياً على جميع أعضاء الهيئة التدريسية المتفرغين البالغ عددهم 411 ووصلت ردود 60 من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين، واعتبرها الباحث كافية لأجراء الدراسة الاستطلاعية، وتمخضت نتائج الدراسة عن متوسطات حسابية عالية لأعضاء هيئة التدريس المتفرغين في مجالات العمل التطوعي العلمية والثقافية، والاجتماعية والمالية، ووجد الباحث فروق لمتغير الجنس في مجالات العمل التطوعي بين

الذكور والاناث عينة الدراسة، وكان لصالح الاناث، نظرا لان عددهم ثلث عدد الذكور، وما عدا ذلك فلا توجد فروق لأثر متغيرات العمر، والمؤهل العلمي والكلية التي يعمل فيها عضو هيئة التدريس، مما يدل على أن اعضاء هيئة التدريس، وبغض النظر عن الجنس، والفئة العمرية والدرجة العلمية، والكلية التي يعملون فيها، يثمنون عاليا قيمة العمل التطوعي في مجالاته المختلفة، وجاءت مشاركة أعضاء هيئة التدريس وتفاعلهم في الاجابة عن السؤال المفتوح في الدراسة لتعطي مؤشرا آخرًا على قوة قناعاتهم وإيمانهم بالعمل التطوعي في خدمة المجتمع.

دراسة (إشثية، 2013)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أسباب التراجع في مشاركة الشباب في العمل التطوعي في فلسطين، والمعوقات التي تعترض ذلك، من خلال معرفة المعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع، والمعوقات النفسية، والمعوقات المرتبطة بمؤسسات العمل التطوعي، وكذلك المعوقات الشخصية والدينية والاقتصادية، واعتمد الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على أسباب التراجع، حيث جمعت البيانات من مجتمع الدراسة باستخدام إستبانة أُعدت لهذا الغرض، ووزعت على عينة الدراسة المكونة من (140) متطوعا ومتطوعة في المؤسسات الاهلية في محافظتي نابلس وطولكرم، تم إختيارهم بطريقة العينة القصدية، وجاءت النتائج تبعا لدرجة المعوقات التي تواجه العمل التطوعي لدى الشباب الفلسطيني مرتبة على النحو الآتي (معوقات متعلقة بثقافة المجتمع، معوقات نفسية، معوقات مرتبطة بمؤسسات العمل التطوعي، معوقات شخصية ودينية، ومعوقات اقتصادية)، أما النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة، بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة معوقات العمل التطوعي لدى الشباب في المؤسسات الاجتماعية في محافظتي نابلس وطولكرم، تبعا لمتغير كل من (الجنس، ومكان السكن والعمر والحالة الاجتماعية، وحالة العمل).

دراسة (عساف والعيبة، 2013)

هدفت هذه الدراسة إلى صياغة رؤية مقترحة لتنفيذ دور العمل التطوعي في تنمية قيم المواطنة لدى الطلبة، وذلك من خلال تحديد متطلبات تمثيل قيم المواطنة لدى الطلبة، وكذلك

مؤشرات دور العمل التطوعي، ومن ثم وضع برنامج استراتيجي (دوري) يقوم به المركز لتعزيز قيم المواطنة من خلال العمل التطوعي، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي من خلال استعراض الادب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن غياب الدور الاعلامي عن التوعية بأهمية التطوع ومؤسساته قد أسهم في ضعف الاقبال على التطوع، وأن مفهوم العمل التطوعي ما زال يتصف بالالتباس وعدم الوضوح في العالم العربي.

وقد اقترح فتح مركز خاص يعني بكل ما يتعلق بالمتطوعين والتطوع من أجل تنظيم العمل من ناحية وتفعيل دوره من ناحية أخرى، واقترحا برنامجا تتحدد أعماله في العناصر المنهجية للعمل التطوعي، والمفهوم الاجرائي للعمل التطوعي، ومتطلبات التطبيق، وأوصى الباحثان في ضوء النتائج، بتشجيع الشباب الجامعي على ممارسة العمل التطوعي من خلال تخصيص مشروع لخدمة المجتمع ضمن متطلبات الجامعة، وتوعية الشباب بأهمية المشاركة في العمل التطوعي من خلال الندوات والمحاضرات والبرامج الثقافية والدروس التي يلقيها أئمة المساجد.

دراسة (رحال واسماعيل، 2013)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين العمل التطوعي في الجمعيات الاهلية وبين تنمية قيم رأس المال الاجتماعي للشباب الخريجين المتطوعين في محافظة بيت لحم، وتمثل تلك القيم في (الانتماء الوطني، والتسامح، والمشاركة السياسية، والعمل الجماعي، والتعاون والثقة بالذات والآخرين)، كما هدفت إلى تحديد العلاقة بين العوامل الديمغرافية للشباب الخريجين وبين تنمية قيم رأس المال الاجتماعي، وتحديد أهم معوقات العمل التطوعي في الجمعيات الاهلية التي لها علاقة بتنمية قيم رأس المال الاجتماعي في المجتمع الفلسطيني، ومن ثم طرح تصور مقترح لزيادة فاعلية العمل التطوعي في الجمعيات الاهلية لتنمية قيم رأس المال الاجتماعي، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي باعتباره اسلوبا منهجيا ملائما، والفئة المستهدفة لهذه الدراسة هم الشباب الخريجون المتطوعون بالجمعيات الاهلية بمحافظة بيت لحم،

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل التطوعي وبين تنمية قيم رأس المال الاجتماعي وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الديمغرافية للشباب الخريجين المتطوعين وبين تنمية قيم رأس المال الاجتماعي، وخلصت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لزيادة فاعلية العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية لتنمية قيم رأس المال الاجتماعي للشباب الخريجين.

دراسة (العوضي، 2013)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عند دور المؤسسات التعليمية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي لدى الطلبة، واتخذت من كلية التنمية الاجتماعية والاسرية بجامعة القدس المفتوحة نموذجا للدراسة الميدانية في محافظة شمال غزة والكشف عن أثر متغيرات الدراسة على آراء طلبة الكلية لدور المؤسسات التعليمية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي.

ولتحقيق هدف الدراسة بني مقياس مكون من 37 فقرة موزعة على ثلاث مجالات هي (الدور التوعوي للمؤسسات التعليمية في نشر ثقافة المشاركة في العمل التطوعي، والدور الاشرافي للمؤسسات التعليمية في تعزيز ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي، وثقافة طلبة كلية التنمية الاجتماعية والاسرية بجامعة القدس المفتوحة نحو المشاركة بالعمل التطوعي)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث بلغت عينة الدراسة (130) طالبا من طلبة الكلية اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها، أن دور المؤسسات التعليمية التوعوي في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي، كان بدرجة متوسطة في معظمه، ودور المؤسسات التعليمية الاشرافي في تعزيز ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي كان ذا تقدير منخفض في معظمه، ومستوى ثقافة طلبة كلية التنمية الاجتماعية والاسرية بجامعة القدس المفتوحة نحو المشاركة بالعمل التطوعي من وجهة نظر الطلبة أنفسهم كان ذا تقدير مرتفع، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ثقافة الشباب الجامعي نحو المشاركة بالعمل التطوعي تبعا لمتغير الجنس لصالح الذكور ولمتغير العمر لصالح صغار السن (اقل من 30 سنة)، بينما تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد الساعات المجتازة.

دراسة (Lee, Buettner and Kim, Yueh,2013)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العبء المستشعر من ذوي الخبرة، خاصة المتطوعين في مجال الصحة المجتمعية في تايوان، تم استخدام اداة من (20) بند تسمى أداة قياس العبء على المتطوعين في الصحية المجتمعية، وتم تصميم هذه الاداة خصيصا لهذا المشروع، وقد تم تعبئة الأداة من قبل (435) متطوع يعملون في مراكز تطوير الحفاظ على الصحة المجتمعية في شمال تايوان، وكانت النتائج: ان العبء المستشعر من قبل هؤلاء المتطوعين يعتبر قليلاً نسبياً، ومع استخدام تحليل الانحراف متعدد المتغيرات كشف عن اختلافات مهمة في عبء المتطوعين للأشخاص المتطوعين ممثلة (بمتغير المتطوعين الذين خدموا بمعدل متوسط اسبوع وايضا متغير الحالة الاجتماعية (متزوج أم لا) ومتغير مستوى المعرفة بالصحة الشخصية، حيث أن المتطوعين الذين خدموا أكثر من شخص وشخصوهم حسب مفهومهم للصحة الشخصية كان عددهم قليل، وكان الشعور بعبء أعلى، مقارنة بأولئك الذين كانت حالتهم الاجتماعية (ارملة أو ارمل) حيث شعروا بعبء أقل عن الاخرين، حيث حددت نتائج الدراسة مناطق العبء سواء كان عاليا وما هي أفضل وسيلة يمكن تطويرها للتقليل من مستوى العبء المستشعر من قبل المتطوعين في الصحة المجتمعية في تايوان، وأظهرت أن مستوى العبء المحدد في هذه الدراسة كان قليلاً نسبياً، ويعود السبب في ذلك إلى التحفيز والجوائز المقدمة من قبل المجتمع للمتطوعين في مجال الصحة المجتمعية، وايضا الشعور بان المتطوع انسان مفيد للآخرين، لان العمل التطوعي محبب من قبل المجتمع، وتفيد الدراسة باحتمال ان يكون المتطوعون الذين استشعروا بعبء اعلى هم من تقاعدوا أو غادروا الخدمة الصحية المجتمعية، ومن النتائج في هذه الدراسة ما يفيد بأن الانثى، متوسطة العمر، وحالتها الاجتماعية متزوجة، وحاصلة على مستوى تعليم عالي كانت هي النسبة الاكبر من متطوعي عينة الدراسة، وتتطابق نتائج هذه الدراسة مع دراسات اخرى للمتطوعين حيث الاناث كن مسيطرات على العينة، عمرهن بين (50-69) وحاصلات على مستوى تعليم عالي ومتزوجات، ويثبت بأن المقدرة على الاستمرار في العمل التطوعي يعتمد على عدد وعمر الاطفال وعمر الوالدين والحالة الاجتماعية وطبيعة العمل ونوعية العمل التطوعي، وأن العمل التطوعي المجتمعي في تايوان يعبر عن مستوى قليل

من العبء المستشعر من قبل المتطوعين في تايوان، لان المتطوعين يمنحوا كامل وقتهم للتطوع لانهم يتوقعوا بتحقيق الفائدة لبلدهم نتيجة العمل التطوعي.

كما أظهرت النتائج أن أفراد المجتمع اصبح لديهم تصور وفهم خاطئ لهذه الخدمات الصحية، ويظهر العبء المستشعر في هذه الدراسة بسبب قلة عدد المتطوعين المتوفرين لتنفيذ النشاطات المطلوبة، وايضا عدد السكان الكبير الواقع على عاتق هؤلاء المتطوعين، حيث افادت الدراسة بأن أفراد المجتمع المستقبليين للخدمة الصحية الحالية والذين يعتبرونها جيدة كانت نسبتهم (97.8%)، حيث استشعروا بعبء قليل على ادوارهم في الحياة اليومية.

دراسة (Pascuet,Beauchemin,Vaillancourt,Cowin,Rattray, 2012)

هدفت هذه الدراسة لتقييم مدى الرضى عن برامج التطوع في دور رعاية الاطفال في كندا، حيث تم عمل مسح شامل من خلال إرسال استبيان لكل ناشط يعمل في بيت روجرز للتطوع في كندا، وكانت الاسئلة في مجملها تركز على التركيبة السكانية، والانطباع المسبق عن العمل التطوعي، و (47) جملة من اختيار محدد وثابت، قسمت إلى 6 أجزاء تشمل (التعريف، التدريب، وردود الفعل والاداء، والاتصال والتواصل، والاتصالات المجتمعية، والقيم والاحترام) وكل جملة قيمت من قبل المشاركين في الاستبيان من خلال استعمال مقياس تقييمي من (6) نقاط، وأظهرت النتائج إستجابات بمعدل (66%)، وكانت النسبة الاكبر من المستجيبين ممن أعمارهم تساوي أو فوق (50) سنة بنسبة (40.5%) والغالبية العظمى من المستجيبين نساء بنسبة (86.5%)، حيث ظهرت النجاحات للمتطوعين في عملية التوجيه، والتدريب، وردود الفعل والأداء، والمعوقات ظهرت في جوانب معينة مثل الاتصالات، والاتصالات الاجتماعية، واحترام قيمة المتطوعين.

وكانت محصلة النتائج بشكل عام لجميع المتطوعين أنهم راضون عن وضعهم التطوعي والبيئة التي يعملوا فيها، ومن أهم شعور المتطوعين بالنجاح هو رضاهم عن وجود حلول فعالة داخل دور الأطفال لتحسين نوعية العمل التطوعي، وكذلك وجود احترام لهم من قبل أعضاء دور الرعاية، حيث كانت غالبية المتطوعين الذين تم اختيارهم في العينة من متوسطي الأعمار

وإناث كبار السن من فئة البيض، وأظهروا صعوبات مصاحبة للضغوطات العاطفية مثل بعض حالات الوفاة وكذلك المحرومين داخل دور الرعاية، ومن النتائج التي أظهرتها هذه الدراسة أن رُبع المتطوعين المختارين بحاجة لمزيد من العمل التطوعي وبحاجة للتدريب لأن التدريب الحالي غير كاف في التعامل مع التحديات الموكلة إليهم، وأن المتطوعين بحاجة لتحسين مقدرتهم في طرق التواصل مع الضيوف والمرضى.

دراسة (حجازي ومحمد، 2011)

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على طبيعة إتجاهات الفتاة الجامعية نحو المعارف والمفاهيم الخاصة بالعمل التطوعي، وأهمية المشاركة في العمل التطوعي، والكشف عن بعض المتغيرات (الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والديمغرافية) المؤثرة على مشاركة الفتاة الجامعية في العمل التطوعي في المجتمع السعودي، والوقوف على طبيعة المعوقات التي تحول دون مشاركتها في العمل التطوعي، ووضع تصور مقترح لتنمية اتجاهات الفتاة الجامعية نحو العمل التطوعي في المجتمع السعودي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية، جاءت طبيعة اتجاهات الفتاة الجامعية نحو المعارف والمفاهيم الخاصة بالعمل التطوعي عالية جداً، ومتدنية في مهارة الاتصال لحل مشكلات المجتمع، وكذلك المهارة في حل المشكلة كمتطوعة، وليس لديها معلومات عن أنشطة الجمعيات الأهلية، وأشارت أيضاً إلى اتجاهات الفتاة الجامعية نحو الشعور بأهمية العمل التطوعي بدرجة عالية جداً، حيث يوجد لديها اتجاهات ايجابية نحو أهمية العمل التطوعي في اكتساب الخبرات وفي المحافظة على وحدة المجتمع وتماسكه، وفي تنمية شخصية الفتاة وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة وإيجاد فرص عمل أفضل ويولد الشعور بالمسؤولية الاجتماعية، وجاءت اتجاهات الفتاة الجامعية نحو المشاركة في العمل التطوعي سلبية في عدم تلبيتها أي دعوة للمشاركة في العمل التطوعي وضعف مبادراتها للقيام بالأعمال التطوعية وعدم حرصها على حضور ندوات تحث على العمل التطوعي، وعدم تشجيع زميلاتها للانضمام للعمل التطوعي.

وكانت أهم المعوقات الاجتماعية في هذه الدراسة هي معارضة ولي الأمر أو الزوج وانخفاض وعي الأسرة بأهمية العمل التطوعي وعادات وتقاليد الأسرة وكثرة الأعباء المنزلية والأعباء الدراسية.

فيما كان من أهم المعوقات الاقتصادية انخفاض المستوى الاقتصادي للأسرة وارتفاع تكاليف المعيشة ورغبة الأسرة في تشغيل الفتاة وحاجة المتطوعة إلى حوافز مادية وانتشار الفقر، وكان من أهم العوائق الثقافية شيوع السلبية والمادية وانحصار الجماعة وخاصة في محيط العلاقات الاجتماعية، وكان من أهم المعوقات الديموغرافية هي الحاجة إلى جهة مختصة لتنظيم وتنسيق الجهود التطوعية والاهتمام غير الكافي بدور المرأة في التنمية وقلّة عدد الجمعيات الأهلية، وعدم وجود قاعدة بيانات عن التطوع، وكانت النسبة الأكبر من المعوقات بالنسبة للفتاة الجامعية هي إسناد الجهود التطوعية لأفراد غير متخصصين، وعدم وضوح أولويات العمل للمتطوعات ونقص الخبرة والمهارة مما يعوق العمل التطوعي، وكانت الدراسة توصلت إلى مقترحات لتنمية اتجاهات الفتاة الجامعية نحو العمل التطوعي تتمثل في الاكثار من الندوات عن العمل التطوعي وتحديد دور رئيسي لمؤسسات التنشئة الاجتماعية في تنمية العمل التطوعي، وتحديد استراتيجية تعمل على إزالة كافة المعوقات ومراجعة التشريعات والقوانين الخاصة بالعمل التطوعي.

دراسة (Barron, Sueiro, Vecina, 2011 Chacon)

هدفت هذه الدراسة لقياس مدى الرضا للمتطوعين المشاركين في عمليات الدمج المجتمعي في المؤسسات بين المتطوعين الجدد والمتطوعين الذين عملوا فترة أطول في الدمج المجتمعي، هذه الدراسة تختبر مفهوم المشاركة لعينة من المتطوعين من عدة مؤسسات مختلفة وغير ربحية، حيث تقوم بتحليل مقياس أوترشيت للدمج في العمل المجتمعي وهو عبارة عن نسخة مختصرة من المقاييس (UWES) حيث يستخدم عاملين مهمين تم اختبارهما اتجاه واحد أو ثلاثة اتجاهات من التركيبية، بالاعتماد على موديل المراحل الثلاثة لفترة الخدمة للمتطوعين (الجديد والمتمرس والمخضرم)، ثانياً تقوم هذه الدراسة بتفحص العلاقة بين الدمج

ورضى المتطوعين، وكذلك النية للبقاء داخل العينة كمتطوع جديد، والعلاقة بين الدمج، والتزام المؤسسات، والنية للبقاء في العينة كمتطوع متمرس، وكانت أول النتائج تفيد بأن الدمج هو حاسم لرضى المتطوعين في المرحلة الأولى، بينما أعتبر رضى المتطوعين العامل المفتاح في تفسير النية بالاستمرار، وتركيبه الموديل الثاني بينت بأن الدمج يقوي التزام المشاركين للمؤسسة، بينما إلتزام المؤسسة ينبئ بالنية بالاستمرار، والموديلان وثقوا إنخفاض واضح عندما تتغير هذه العينات.

فالمشاركة في العمل التطوعي يعتبر شيئاً إيجابياً مكملاً، بحيث يعتمد دراسة الحالة المحددة لأي متطوع بقوة عن طريق المهام الآتية وهي (الطاقة، والقدرة على البقاء في العمل التطوعي، والعودة إلى العمل التطوعي رغم الضغوط، والالتزام بعمل تطوعي شاق)، هذا المفهوم بإمكانه أن يوفر عامل تحليل منطقي للنتائج المرجوة لإدارة المتطوع، والمتمثلة بمستوى عالٍ من النية لدى المتطوع، والتزام مؤسساتي قوي، ورضى عالٍ من النشاطات المنجزة، ودمج المتطوع، رضى المتطوع، الالتزام المؤسسي، النية بالقول.

بينت النتائج أن الدمج يعتبر تفسيراً للرضى والالتزام المؤسسي، وبنفس الطريقة، رضى المتطوعين يفسر النية للبقاء داخل المؤسسة في عينة المتطوعين الجدد، بينما الالتزام المؤسسي يعتبر القاعدة للنية في البقاء في عينة المتطوعين المتمرسين.

دراسة (Barraza Jorge,2011)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة نتائج تأثير التوقعات الإيجابية والعاطفية للمتطوعين الجدد في كلية الفنون في جامعة نورث كاليفورنيا، تكونت عينة الدراسة من (110) من المتطوعين الجدد حيث تؤكد هذه الدراسة أن التوقعات الإيجابية والعاطفية من المرجح بأن يكون لها تأثير على السلوك القادم للمتطوعين، في الدراسة الحالية يقترح بأن التوقعات العاطفية ستؤثر على نتائج التطوع للمتطوعين الجدد، حيث تم استخدام متطوعين جدد ومتطوعين ذوي خبرة في هذه الدراسة لفترة طويلة الأمد من جزئيين، تم اثبات فرضيات الدراسة، متمثلة في الحدس المجرد للعواطف الإيجابية والقدرة على التكهن بنتائج التطوع للمتطوعين الجدد، وبرزت الدراسة أن

التوقعات الايجابية (مثل التعاطف، والرضى) كان لها تأثير ايجابي، يصاحبه وجود النية للمتطوعين للاستمرار في العمل التطوعي، وكذلك تحديد ادوار المتطوعين، والتكهن باستمرار المتطوعين الجدد لفترة 6 اشهر أخرى، أما بالنسبة للمتطوعين ذوي الخبرة كانت التوقعات العاطفية أكثر وضوحا ويصاحبه نية عالية جدا وبشكل ايجابي في تحديد هوية ودور المتطوعين، حيث توصلت الدراسة إلى نتيجة أن المتطوعين ذوي الخبرة لهم نية أكثر في الاستمرار في العمل التطوعي من المتطوعين الجدد.

واستخدمت في هذه الدراسة المقاييس التالية (التوقعات العاطفية، ودور الهوية، وحالة المتطوع، وخبرة المتطوع السابقة، والنية للاستمرار، ومعيقات الوقت).

دعمت نتائج الدراسة الحالية فكرة أن التوقعات الإيجابية لخبرة المتطوع تؤثر على نتائج العمل التطوعي للمتطوعين، حيث وجد أن التوقعات العاطفية للمتطوعين الجدد لها علاقة ايجابية لنهايتهم الاستمرار في العمل التطوعي، وأوضحت النتائج أن التوقعات العاطفية تعود بشكل ايجابي في تحديد دور المتطوع قبل ممارسة أي عمل تطوعي حقيقي، كما وجدت هذه الدراسة بأن المتطوعين ذوي الخبرة لديهم تشابه في العلاقة بين التوقعات العاطفية الايجابية ونتائج العمل التطوعي، كما أفادت نتائج الدراسة الحالية أن التوقعات العاطفية للمتطوعين الجدد تؤثر على نتائج العمل التطوعي، وخاصة عامل (الرضى في العمل التطوعي قبل التطوع به) وعوامل أخرى مثل (الشخصية، والحوافز، والتركيبة السكانية مثل الجنس والعرق).

دراسة (Kulik, Megidna,2011)

هدفت هذه الدراسة لاختبار العلاقة بين تمكين النساء المتطوعات ومرضاهن في مشروع التطوع المجتمعي في اسرائيل، بالاعتماد على المنهج البيئي (الايكولوجي)، حيث اشتملت الدراسة على عينة مكونة من (148) امرأة وقسمت على (74) زوج من المرضى، ولم يكن التمكين النفسي للمتطوعين مطابقا للتمكين النفسي للمرضى، ومع ذلك فالمرأة المتطوعة كان لديها تحفيز للتطوع ونوعية للتفاعل مع المرضى المتطوعين بحيث كانت ايجابية من خلال

عملية التمكين النفسي للمرضى، وكانت تفسر عملية تمكين المتطوعين في البداية بالحوافز المجتمعية وتفاعل المرضى وكذلك تفاعل المتطوعين مع منسق نشاطات التطوع، وقد توصلت النتائج إلى أن تمكين المرأة المتطوعة ومرضاها يتمثل في تمكينها في أماكن مختلفة من المجتمع، حيث تم اختيار تمكين المرأة في العديد من نشاطات التطوع، وفي كثير من المشاريع المجتمعية من خلال ثلاثة أدوار (المتطوعين والمرضى ومنسق نشاط التطوع)، وقد قام بتعبئة الاستبيان كل من المتطوعين والمرضى، الذين لم يكن هناك ارتباط واضح في التمكين النفسي للمتطوعين ومرضاها، ومع ذلك أسهم تحفيز المتطوعين لنشاطاتهم بشكل غير مباشر في تمكين المرضى وتحفيزهم، إذ يعتمد تحفيز النشاط التطوعي أهم عامل لتنشيط وتمكين العلاقة بين المتطوع والمرضى.

ومن نتائج الدراسة أيضا بأن أشارت إلى المساهمة في العلاقات الاجتماعية للتمكين النفسي للمرأة، وذلك من خلال تفاعل المرأة الشخصي الذي يعتبر قاعدة أساسية في تمكين المرأة نفسيا، كما انعكس الدور البارز للتفاعل المجتمعي على مساهمة المرأة في ممارسة النشاط التطوعي وتفسير علاقة التمكين النفسي للمتطوعين، حيث كان للحوافز المرتفعة للنشاط التطوعي بشكل عام والمستوى العالي من التحفيز المجتمعي بشكل خاص، دور كبير في زيادة تحفيز وتمكين المرأة داخل المجتمع أثناء قيامها بالعمل التطوعي، وهذا بدوره أدى إلى تمكين المرضى من التعامل بطريقة منتظمة وتكوين علاقات إيجابية بين كل من المتطوعين ومنسقي النشاط التطوعي والمرضى، وأدى إلى خلق شبكة كبيرة من التفاعل من خلال اكتساب المرأة ثقتها بنفسها و إتاحة الفرصة لتمكين نساء أخريات من خلال مشاركتهم في العمل التطوعي.

دراسة (العنزي، 2010)

هدفت الدراسة إلى التعرف على المجالات المتاحة للعمل التطوعي للمرأة السعودية، وأكثر المجالات التي تقبل المرأة السعودية على التطوع بها، والتعرف على المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة السعودية في العمل التطوعي والتعرف على إسهامات التخطيط الاجتماعي في الحد من هذه المعوقات، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية، أن أكثر المجالات المتاحة للعمل

التطوعي للمرأة السعودية كانت مرتبة على النحو الآتي: (في الجمعيات الخيرية، وفي دور تحفيظ القرآن، ومساعدة الفقراء وفي المؤسسات الإسلامية وتوزيع المساعدات وجمع التبرعات بنسبة، و في المستشفيات).

أما بالنسبة للمعوقات الخاصة بالمتطوعة فكانت: تعارض وقت المتطوعة مع وقت العمل، وصعوبة وجود مواصلات، وعدم وجود الحوافز المعنوية، وضعف الوضع المادي للزوجة، وأمىة المرأة، أما المعوقات التي تعوق المرأة عن التطوع والخاصة بالمنطقة، فقد كشفت هذه الدراسة عن المعوقات التالية، عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعات، وعدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعات، وعدم تحديد دور واضح للمتطوعة، وتقييد العضوية للمتطوعات، وعدم قبول عناصر جديدة، وسوء العلاقات الاجتماعية بين المتطوعات وكشفت الدراسة عن المعوقات الخاصة بالمجتمع وقد تبين أن من أهمها، عدم الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع، وعدم الاستعانة بوسائل الإعلام المختلفة لإظهار أهمية التطوع، واعتقاد البعض بأن التطوع مضيعة للوقت والجهد.

وكشفت الدراسة أن التخطيط الاجتماعي يحد من هذه المعوقات من خلال متابعة الخطط المختلفة، واجراء تقييم شامل لنتائج الخطط، ويشترك التخطيط الاجتماعي في تحديد الأولويات التي تخدم المجتمع في جميع برامج العمل التطوعي.

دراسة (المالكي، 2010)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات عينة الدراسة ومدى ممارستهم للعمل التطوعي، وايضاح أهم مجالات العمل التطوعي المتاحة للمرأة في المجتمع السعودي، والوقوف على أهم العوامل التي تدفع المرأة للعمل في المجالات التطوعية في المجتمع السعودي، ومعرفة أبرز العوائق أمام عمل المرأة التطوعي، وايضاح أثر المتغيرات الديموغرافية على مدى إدراك عينة الدراسة لمجالات العمل التطوعي، وكانت النتائج الدراسة وفق الآتي: إن اتجاهات عينة الدراسة كانت ايجابية نحو العمل التطوعي، وإن (57.6%) من عينة الدراسة ترى أن نجاح العمل التطوعي مرتبط بمدى التفريغ له، وافق جزء من العينة على وجود تأثيرات مادية وأسرية سلبية

على المتطوعة بنسب (50.6%) و(50.3%) على التوالي، وأن الدافع الأساسي للتوجه نحو العمل التطوعي من وجهة نظر العينة، اكتساب خبرات ومهارات جديدة، والرغبة في تقديم المساعدة للآخرين، وتشكل المواصلات اكبر عائق يواجه المتطوعات حيث حصلت على موافقة العينة بنسبة (70%)، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو العمل التطوعي لفئات الحالة الاجتماعية للمستجيبين وأن الفروق لصالح الغير متزوجات.

دراسة (سند، 2009)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي في المجتمع البحريني وهي المعوقات الذاتية والاجتماعية والثقافية والمعوقات التنظيمية والادارية، كذلك الوقوف على دور المؤسسات الحكومية والأهلية في تطوير العمل التطوعي النسائي، وتقديم مقترحات من أجل تشجيع مشاركة المرأة في العمل التطوعي، وتوصلت هذه الدراسة أن من أبرز المعوقات الذاتية هي كثرة المسئوليات العائلية، وتدني وعي المرأة بالعمل التطوعي، وعدم قدرة المرأة على التوفيق بين الأعمال والمهام المنزلية، وكذلك عدم توفر وقت الفراغ، وعدم رغبة المرأة المشاركة في العمل التطوعي، وأما أهم المعوقات الاجتماعية للمرأة فتتمثل في ضعف التوعية التربوية والاعلامية بأهمية العمل التطوعي، وعدم وجود حوافز معنوية تحفز المرأة المشاركة في العمل التطوعي، وشعورها بالعزلة وعدم وجود برامج مناسبة للعمل التطوعي، والتزام المرأة بالعادات والتقاليد، وغياب الفهم لدور المتطوعات في المجتمع، وأن من أهم المعوقات الادارية عدم كفاية الدعم المادي الحكومي للجمعية، وعدم وجود خطة تدريب للمتطوعات، وكذلك عدم وجود مقر مناسب للمتطوعات، ونقص الخبرات الفنية لدى الجمعيات، وعدم وضوح أهداف الجمعية للمتطوعين وسوء العلاقة بين المتطوعات والعاملين معهم بالجمعية.

دراسة (حمزة، 2008)

هدف هذه الدراسة إلى صياغة مؤشرات تخطيطية لتنشيط مشاركة المرأة في الأعمال التطوعية في مؤسسات البحرين، وذلك من خلال تحديد العوامل: (الاقتصادية والاجتماعية

والثقافية والتنظيمية) التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي، وتحديد انعكاسات احجام المرأة على العمل التطوعي، ومساعدة المؤسسات التطوعية في تنمية مواردها البشرية.

وبينت النتائج ان أهم العوامل الاقتصادية التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي: سيطرة الانشطة الذكورية على معظم موارد المؤسسة، وانخراط المرأة في سوق العمل، وافتقار العمل التطوعي النسوي للدعم المادي الكافي، وزيادة الابعاء المعيشية والمادية، وأوضحت النتائج أن من أهم العوامل الاجتماعية التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي تتمثل في الموروث الاجتماعي الذي يشجع بقاء المرأة في المنزل، وعدم التقدير المجتمعي لدور المرأة في العمل التطوعي، والنظرة الدونية من قبل المجتمع للمتطوعات، وضعف العلاقات الاجتماعية بين المتطوعات في المؤسسة والنظرة للمتطوعة بأنها منفذة للبرامج وليست صانعة لها، وانشغال المرأة بالأعمال المنزلية وتربية الأبناء، وأن من أهم العوامل الثقافية التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي ضعف الوعي بأهمية العمل التطوعي النسوي، وسيادة ثقافة التمييز بين الرجل والمرأة، ومحدودية البرامج والفعاليات الموجهة للمرأة، وضعف الدور الاعلامي حول الانشطة التطوعية النسوية، وقلة الفعاليات والبرامج التطوعية في المجتمع، ونقص وعي المرأة بالمبادئ التي تحث على التطوع، وكان من أهم العوامل التنظيمية التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي، اعتماد المؤسسات التطوعية على الانشطة الموسمية، وعدم قدرة المؤسسة على جذب المتطوعات لعدم وجود اساليب جذب تناسب طبيعة المرأة، وسيطرة الذكور على مجالس إدارات المؤسسات التطوعية، وعدم وجود أساليب تكريم وتحفيز المتطوعات للعمل التطوعي، وأوضحت نتائج الدراسة أن المتطوعات في المدن أكثر من المتطوعات في القرى، وأن النساء في سن ما قبل الزواج صغيرات السن أكثر اقبالا على التطوع من النساء الكبيرات.

دراسة (درويش، 2008)

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى العوامل الذاتية الاجتماعية والاسرية والاقتصادية التي تعوق مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي في جامعة حلوان، وتحديد أهم المقترحات

لتشجيع الشباب المجتمعي للمشاركة في العمل التطوعي، حيث توصلت الدراسة إلى أن من أهم المعوقات الذاتية للشباب الجامعي تتمثل في أسلوب التنشئة للشباب بحيث لا يحثهم على العمل التطوعي، وكذلك اهتمام الشباب بالدراسة أكثر من التطوع، وأن من أهم المعوقات الاسرية خوف الأسرة من تأثير التطوع على مستقبل ابنائها، ورغبة الأسرة في عمل ابنائها بدلاً من المشاركة في العمل التطوعي، وكذلك انخفاض مستوى الأسرة الاقتصادي، وكان من أهم المعوقات الاقتصادية: هي تفضيل الشباب القيام بالأعمال التي تدر عليهم دخلاً وكذلك ارتباط العمل التطوعي بالجوانب المادية، وأن من أهم المعوقات الاجتماعية والثقافية عدم تلقي الشباب أي دعوات من المؤسسات للتطوع وكذلك عدم اهتمام وسائل الاعلام بجذب الشباب للتطوع، وعدم توفر نماذج شبابية يقتدى بها في العمل التطوعي، ومحدودية التشريعات والقوانين المنظمة للعمل التطوعي.

دراسة عفيف (2008)

استهدفت الدراسة تناول العمل التطوعي النسائي في المجتمع المدني السعودي من خلال تتبع تاريخ العمل التطوعي والتحولت التي مر بها إلى المرحلة الحالية، والتعرف على الخصائص العامة للمتطوعات السعوديات وكيفية تكوين العمل التطوعي النسائي في المجتمع السعودي لرأس المال الاجتماعي، وطبيعة العلاقة بين المتطوعات السعوديات والمنظمات التطوعية، ودوافع المرأة السعودية للتطوع، ورؤية المتطوعات السعوديات للعمل التطوعي، وطبيعة تأثير العمل التطوعي في وضع ومكانة المرأة السعودية، وعوائق العمل التطوعي لدى المرأة السعودية والمقترحات التي تسهم في تحسين العمل التطوعي، كما استخدمت الدراسة نظريات العمل التطوعي والدوافع والتبادل الاجتماعي ورأس المال الاجتماعي والدور، استخدمت هذه الدراسة النوع الكشفي الوصفي، الذي يقوم على المسح الاجتماعي والتاريخي والأنثروبولوجي، أما أدواتها فهي الاستبانة والمقابلة والملاحظة، وبلغ عدد افراد عينة الدراسة (377) متطوعة توزعن على (98) مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدني بمحافظة جدة، وتم عرض الخصائص العامة لمفردات العينة (العمر، والحالة الاجتماعية، والتعليمية، والمهنية، والاقتصادية، ومكان النشأة، وتوضح النتائج أن نسبة ضئيلة من المتطوعات تم تدريبهن قبل

قيامهن بالعمل التطوعي، يتبين من الدوافع أن دافع ابتغاء الأجر والثواب كان ترتيبه كاختيار أول، يليه الرغبة في مساعدة أشخاص آخرين ثم الشعور بالرضا، والدوافع الأخيرة وجود وقت فراغ واكتساب خبرة للحصول على وظيفة مستقبلاً والرغبة في التعرف على نساء أخريات، أما رؤية عينة الدراسة للعمل التطوعي فيوضح أنه يسهم في التنمية الاجتماعية ثم الاشتراك والانضمام والعمل مع جمعية أو مؤسسة خيرية، ونسبة كبيرة من مفردات العينة لا يؤيدن أن العمل التطوعي هو نشاط خاص بالحفلات وحب المظاهر، وتشير النتائج أن العمل التطوعي أكسب المتطوعات مهارات وخبرات جديدة، ورفع من وضع ومكانة المرأة السعودية، وقد استعرضت الدراسة أهم عوائق العمل التطوعي الشخصية والعوائق الخاصة بالمؤسسة والأعضاء والعوائق المجتمعية بالإضافة إلى الاقتراحات المستقبلية لتحسين العمل التطوعي.

دراسة (صالح والمعولي، 2007)

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة تحديد سبل تفعيل دور المتطوعات داخل مراكز وفاء التطوعية في عُمان من خلال التعرف على دوافع المتطوعات داخل المراكز، ومدى ادراك المتطوعات لأهداف المراكز، والتعرف على أهم المعوقات التي تحد من أداء المتطوعات في هذه المراكز، وتوصلت الدراسة إلى أن من أهم المعوقات الذاتية هي قلة الخبرة والتجربة لدى المتطوعات وكذلك افتقارهم للتدريب، وأن من أهم المعوقات الإدارية والفنية والمالية هي عدم وجود برامج تدريبية وأنشطة كافية داخل المراكز، وكذلك عدم توفر الإخصائين الاجتماعيين، وعدم توفر التمويل الكافي لتنفيذ البرامج والأنشطة، وتبين أن من أهم المعوقات المجتمعية: ضعف تعاون الأسر مع المراكز وعدم معرفة المجتمع بأنشطة المراكز.

دراسة (العنزي، 2006)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على مشاركة المرأة السعودية في الأعمال التطوعية، وذلك من خلال معرفة طبيعة الأعمال التطوعية التي تقوم بها المرأة السعودية ومفهوم المرأة السعودية للعمل التطوعي، والدوافع وراء قيامها بهذه الأعمال، والتعرف على معوقات مشاركة المرأة السعودية في الأعمال التطوعية واتجاهها نحو

العمل التطوعي، وايضا التعرف على المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بمشاركة المرأة السعودية في الاعمال التطوعية.

اعتمدت الباحثة على منهج المسح الاجتماعي، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة من النساء السعوديات داخل المنظمات والجمعيات الخيرية بمدينة الرياض، وشملت العينة (180) امرأة، تم اختيارهن بالطريقة العنقودية، واعتمدت الباحثة على الاستبانة التي تم اخضاعها لاختبارات الصدق والثبات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها، أن العمل التطوعي من وجهة نظر المرأة السعودية المشاركة في الاعمال التطوعية يعني خدمات عامة للمجتمع دون أجر، ومساعدة الناس المحتاجين، كما أنه أي عمل يتم تقديمه دون توقع الأجر، وأن أهم العوامل التي تدفع المرأة السعودية للمشاركة في الأعمال التطوعية هي طلب مرضاة الله، وحب مساعدة الاخرين، وأن العمل التطوعي ينمي الشعور بالمسؤولية الجماعية، وأن هناك معوقات كثيرة تحد من مستوى مشاركة المرأة السعودية في العمل التطوعي، ومن أهمها تقصير وسائل الإعلام في التوعية بأهمية المشاركة في العمل التطوعي، وعدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر، وصعوبة وجود مواصلات.

توصلت الدراسة إلى أن اتجاه المرأة السعودية المشاركة في الأعمال التطوعية اتجاه ايجابي، حيث أن أفراد العينة موافقة بشدة على أن العمل التطوعي جزء من تعاليم الدين، الذي من خلاله يساعد على تكافل أفراد المجتمع، وكذلك البر والاحسان للفقراء عمل تطوعي، وهو خدمة عاملة للناس ومن دعائم تطوير المجتمع زيادة في الاعمال التطوعية.

وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة فيما يتعلق بالعوامل التي دفعت المرأة للانخراط في العمل التطوعي تعزى إلى متغير العمر والحالة الوظيفية والحالة الاجتماعية، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة فيما يتعلق بالمعوقات التي تحد من مستوى مشاركة المرأة في العمل التطوعي تعزى إلى متغير العمر والحالة الوظيفية، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة فيما يتعلق باتجاه المرأة نحو العمل التطوعي تعزى إلى ملكية السكن.

دراسة (رحال، 2006)

هدفت هذه الدراسة إلى إيجاد الحلول الممكنة لإشكالية انخراط فئات المجتمع المختلفة في المجتمع الفلسطيني كل حسب إمكانيته، وفي القيام بالأعمال التطوعية لصالح المجتمع.

وأظهرت نتائج الدراسة أن العمل التطوعي في فلسطين تراجع بدرجة كبيرة مع تشكيل السلطة الوطنية الفلسطينية، ويعود ذلك إلى تراجع القيم الإيجابية، وعدم اهتمام مؤسسات التنشئة الاجتماعية على اختلافها بتعميق هذه القيم لدى الأبناء، وينظر للعمل التطوعي على أنه من اختصاص القوى اليسارية الماركسية، وأن العمل به من قبل الآخرين قد يصبغهم بهذه الصبغة والتي هم بغنى عنها.

إن الظروف الاقتصادية السائدة وضعف الموارد المالية للمنظمات التطوعية أدت إلى ضعف في العمل التطوعي في فلسطين، كما إن بعض الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع كالتقليل من شأن الشباب والتميز بين الرجل والمرأة وغيرها كلها عوامل سلبية تجاه العمل التطوعي، هناك ضعف في الوعي بمفهوم وفوائد المشاركة في العمل التطوعي وهذا ناتج عن عدم الاهتمام بالعمل التطوعي كقيمة اجتماعية وإنسانية إيجابية يجب المحافظة عليه وتسخيرها مجتمعياً، كما لا يوجد تعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنفذها المؤسسات الحكومية والأهلية، والمتطوعون والمتطوعات الذين لا يشاركون في غالبية الأحيان في اتخاذ القرارات بداخل المؤسسات التطوعية، كما أن هناك قلة في البرامج التدريبية الخاصة بتكوين جيل جديد من المتطوعين أو صقل مهارات المتطوعين وقلة تشجيع العمل التطوعي.

التعليق على الدراسات السابقة

إهتمت الدراسات السابقة بدراسة بعض معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي، وكذلك دوافع وأهمية مشاركة المرأة في العمل التطوعي، وسبل تفعيلها وزيادة مشاركتها، وأكدت الدراسات السابقة على ضرورة جذب المرأة للعمل التطوعي، وكذلك نشر ثقافة العمل التطوعي بين جميع فئات المجتمع، وقدمت الدراسات السابقة توصيات بضرورة تفعيل مشاركة المرأة في العمل التطوعي وإزالة كافة المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي، وذلك

من خلال تبني خطط وطنية لجميع مؤسسات المجتمع بما فيها المؤسسات الاهلية للنهوض بمشاركة المرأة في العمل التطوعي، وأوصت الدراسات السابقة بضرورة فتح المجال امام المرأة المؤهلة وإتاحة الفرص أمامها للمشاركة في العمل التطوعي، وذلك عن طريق ما يلزمها من تدريب وتأهيل مثلها مثل الرجل بنفس الكفاءة.

وأستفيد من الدراسات السابقة فيما يلي:

1. تحديد المفاهيم الخاصة بدراستي والتعرف على هذه المفاهيم ومنها العمل التطوعي ومعوقاته ودوافعه وأهميته.
2. الاستفادة من هذه الدراسات في تحديد الاطار النظري وتدعيم الإطار النظري للدراسة الحالية.
3. التعرف على معوقات العمل التطوعي للفرد بشكل عام وللمرأة بشكل خاص والاستفادة منها في مجالات الدراسة وتصنيفها في تصميم الاستبيان وأسئلة المقابلات.
4. تحديد بعض متغيرات الدراسة المتمثلة(الجنس، العمر، المؤهل العلمي، مكان السكن، الحالة الاجتماعية) كعوامل مستقلة وأثرها على معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي.
5. أستفيد من هذه الدراسات في اختيار منهج الدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي، وآليات وطرق التحليل الاحصائي.
6. أستفيد من هذه الدراسات في إثراء الدراسة ببعض المقترحات والتوصيات لتفعيل وتعزيز مشاركة المرأة في العمل التطوعي.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فيما يلي:

1. تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الأولى على مستوى فلسطين التي تتناول هذا الموضوع الخاص بالعمل التطوعي ومشاركة المرأة فيها، حيث لم يكن هناك دراسات فيما يعلمه الباحث تطرقت لدراسة معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي.

2. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها المعوقات في جميع المجالات (الشخصية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية والتنظيمية والادارية) بشكل مركز وشامل ومختلف عن الدراسات التي تناولت جزء من هذه المجالات وليس كلها.

3. تعتبر هذه الدراسة نواة جديدة في مكتبة العمل التطوعي، وذلك من أجل تسليط الضوء على البحث العلمي، وإثراء المكتبة الفلسطينية بالعديد من الدراسات المختصة في العمل التطوعي.

4. تسهم هذه الدراسة في نشر وتعزيز ثقافة العمل التطوعي لجميع الأفراد في المجتمع الفلسطيني، بالإضافة إلى ترسيخ مفهوم العمل التطوعي كجزء من مقومات العمل التنموي في المجتمع الفلسطيني لجميع فئات المجتمع ومن ضمنها المرأة.

أوجه التقارب بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

من حيث موضوع الدراسة:

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (إشيتية، 2013) في معرفة المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب في فلسطين، ودراسة (الرحل واسماعيل، 2013) في تحديد أهم معوقات العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية التي لها علاقة بتتمية قيم رأس المال الاجتماعي، ودراسة (Yueh, 2013, Lee, Buettner and Kim) في معرفة العبء المستشعر للمتطوعين في مجال الصحة المجتمعية في تايوان، ودراسة (حجازي ومحمد، 2011) في الكشف عن بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والديمغرافية المؤثرة في مشاركة الفتاة الجامعية في العمل التطوعي في المجتمع السعودي، ودراسة (العنزي، 2010) في معرفة المعوقات التي تحد مشاركة المرأة السعودية في العمل التطوعي، ودراسة (المالكي، 2010) في معرفة ابرز عوائق العمل التطوعي للمرأة في مجالات العمل التطوعي في المجتمع السعودي، ودراسة (سند، 2009) في معرفة معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي في المجتمع البحريني، ودراسة (حمزة، 2008) في تحديد العوامل (الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتنظيمية) التي تحد من

مشاركة المرأة في العمل التطوعي في البحرين، ودراسة (درويش،2008) في التعرف على العوامل الذاتية والاجتماعية والاسرية والاقتصادية التي تعوق مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي في جامعة حلوان، ودراسة (عفيف،2008) في معرفة عوائق العمل التطوعي لدى المرأة السعودية والمقترحات التي تسهم في تحسين العمل التطوعي، ودراسة (صالح والمعولي،2007) في التعرف على أهم المعوقات التي تحد من أداء المتطوعات في مراكز وفاء التطوعية في عُمان، ودراسة(العنزي،2006) في معرفة أثر المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية في الحد من مشاركة المرأة في الأعمال التطوعية، ودراسة (رحال،2006) في إيجاد الحلول الممكنة لإشكالية انخراط فئات المجتمع الفلسطيني في الاعمال التطوعية.

من حيث المنهج المستخدم في الدراسة

إتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، واتفقت مع العديد من الدراسات مثل دراسة (أبو خلف، 2013)، ودراسة (عساف والعييلة،2013)، ودراسة (الرحل واسماعيل،2013)، ودراسة (العوضي،2013)، دراسة (حجازي ومحمد،2011)، ودراسة (Barraza Jorge,2011)، ودراسة (Kulik, Megidna,2011)، ودراسة (العنزي،2010)، ودراسة(المالكي،2010)، ودراسة(سند،2009)، ودراسة (حمزة،2008)، ودراسة (درويش،2008)، ودراسة (عفيف،2008)، ودراسة (صالح والمعولي،2007)، ودراسة (العنزي،2006)، ودراسة (رحال،2006).

من حيث الأداة المستخدمة في الدراسة

إتفقت الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في استخدام أداة الدراسة (الاستبيان والمقابلة)، مثل دراسة (أبو خلف،2013)، ودراسة (إشنتية،2013)، ودراسة (عساف والعييلة، 2013)، ودراسة (الرحل واسماعيل،2013)، ودراسة (العوضي،2013)، ودراسة (Pascuet,Beauchemin,Vaillancourt,Cowin,Rattray, 2012) ودراسة (حجازي ومحمد، 2011)، ودراسة(Kulik, Megidna,2011)، ودراسة (العنزي،2010)، ودراسة

(المالكي،2010)، ودراسة (سند،2009)، ودراسة(حمزة،2008)، ودراسة(درويش،2008)، ودراسة (عفيف،2008)، ودراسة (صالح والمعولي،2007)، ودراسة (العنزي،2006)، ودراسة (رحال،2006).

من حيث مجتمع الدراسة والعينة

إنفقَت الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة، مثل دراسة (إشنتية،2013)، ودراسة (الرحل واسماعيل،2013)، ودراسة(Buettner and Yueh,2013)، ودراسة(Kim, Lee, Pascuet, Beauchemin, Vaillancourt, Cowin, Rattray, 2012)، ودراسة (Barraza Jorge, 2011)، ودراسة (العنزي،2010)، ودراسة (المالكي،2010)، ودراسة (سند،2009)، ودراسة (حمزة،2008)، ودراسة (عفيف،2008)، ودراسة (العنزي،2006)، ودراسة (رحال،2006).

من حيث المتغيرات

إنفقَت الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة من حيث المتغيرات، مثل دراسة (أبو خلف،2013)، ودراسة (إشنتية،2013)، ودراسة(الرحل واسماعيل،2013)، ودراسة (العوضي،2013)، ودراسة (Lee, Buettner and Kim, Yueh, 2013)، ودراسة (Vecina, Pascuet, Beauchemin, Vaillancourt, Cowin, Rattray, 2012)، ودراسة (Barron, Sueiro, 2011 Chacon, Barraza Jorge, 2011)، ودراسة (سند،2009)، ودراسة (حمزة،2008)، ودراسة (عفيف،2008)، ودراسة (صالح والمعولي،2007)، ودراسة (رحال،2006).

ومما سبق إن الدراسات السابقة لها دور مهم في إثراء الدراسة الحالية وتعزيزها، وإنضاج مساراتها، وإن كان هناك اختلاف في بعض أهداف وأدوات الدراسة الحالية، إلا أنها ساعدت الباحث في زيادة سعة الاطلاع على العديد من الجوانب المختلفة التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

الفصل الثاني

الطريقة والإجراءات

الفصل الثاني

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي تم إتباعها في تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، واستخدام أداة الدراسة، إضافة إلى وصف تصميم الدراسة والطرق الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

منهج الدراسة

في هذه الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، لمناسبته طبيعة هذه الدراسة، وذلك بهدف وصف مشكلة الدراسة عن طريق جمع البيانات والمعلومات عن المشكلة وتصنيفها واخضاعها للدراسة والتحليل، وذلك لاختبار صحة الفرضيات التي وضعتها الدراسة، للإجابة على الأسئلة المتصلة بأهم المعوقات التي تواجه المرأة أثناء مشاركتها في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس.

والمنهج الوصفي التحليلي يلائم هذا النوع من الدراسات، حيث يتم استنتاج معلومات عن المجتمع بأكمله من خلال إجابات عينة الدراسة والتي تكون ممثلة للمجتمع الذي اختيرت منه، بحيث يتم اختيارها بالطريقة العشوائية المنظمة، أو الطريقة العشوائية التطبيقية أو الطريقة العشوائية القصدية.

أداة الدراسة

إستُخدم في جمع بيانات هذه الدراسة:

1. الإستبيان الموجه للمتطوعين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس.

2. المقابلة للعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس.

وقد إعتمدت، بالإضافة الى خبرتي العملية الخاصة، في بناء الدراسة على الأسس

الآتية:

1. تحليل الدراسات السابقة العربية والاجنبية التي تناولت العمل التطوعي مع التركيز على البحوث التي اهتمت بإتجاهات المرأة نحو العمل التطوعي.
2. مراجعة بعض المراجع العلمية العربية والاجنبية للإطلاع على ما كُتب عن العمل التطوعي من حيث أهميته، ودوافعه، وآثاره، ومعوقاته، ووظائفه، ومجالاته، وإدارته وتمويله، وأوضاع المرأة الحالية والمستقبلية للمساعدة في إستخلاص العناصر اللازمة لهذه الدراسة.
3. تحليل الدراسات السابقة الخاصة بأهمية العمل التطوعي للمرأة وما توصلت إليه من نتائج وتوفير المعلومات والبيانات الإحصائية حول واقع العمل التطوعي والتي يمكن في إطارها تحديد المعوقات التي تواجه هذا العمل وضرورة زيادة معدل مشاركة المرأة في العمل التطوعي.

الإستبيان

تم استخدام الاستبيان أداة للدراسة، وقد تم تطويره كأداة لجمع المعلومات في هذه الدراسة، وذلك وفقاً للخطوات التالية:

1. مراجعة الأدبيات النظرية الأبحاث والدراسات المتعلقة بمشاركة المرأة في العمل التطوعي.
2. الأخذ بآراء المحكمين الذين قاموا بتحكيم الاستبيان.

وقد إشتمل الاستبيان في صورته النهائية على ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول يتعلق بالمعلومات الشخصية عن المستجيب.

الجزء الثاني يتعلق بمجالات التطوع.

الجزء الثالث يتعلق بمجالات الدراسة.

صدق الأداة (الإستبيان)

تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين المختصين، وإبداء الرأي في فقرات الاستبانة من حيث صياغة الفقرات، ومدى مناسبتها، إما بالموافقة أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، ولقد تم الأخذ برأي الأغلبية في عملية تحكيم فقرات الأداة، بحيث أصبح الاستبيان في صورته النهائية، وتم توزيع الاستبيان على المتطوعين والمتطوعات في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس ضمن عينة البحث التي تم اختيارها في هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة (الإستبيان)

تكون مجتمع الدراسة للاستبيان من جميع المتطوعين والمتطوعات في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس.

عينة الدراسة (الاستبيان)

تكونت عينة الدراسة الحالية من (67) متطوعاً ومتطوعة، من مجتمع الدراسة، وتم ذلك ضمن 7 مؤسسات تم اختيارها بالطريقة العشوائية القصدية، والجداول (1)، (2)، (3)، (4)، (5)، (6)، (7) تبين توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها.

جدول (1) توزيع عينة الدراسة (الاستبيان) حسب متغير الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
31.3	21	ذكر
68.7	46	أنثى
100 %	67	المجموع

ويلاحظ أن هناك تفوق في عينة الدراسة في استجابة الإناث على الذكور، وهذا على عكس ما توقعه الباحث، مما يعزز فرصة إجراء دراسة معمقة لمعرفة أسباب تراجع الذكور أمام ظهور التفوق الانثوي في المشاركة في الأعمال التطوعية، وهذا يتفق مع دراسة (إشتية، 2013).

جدول (2) توزيع عينة الدراسة (الاستبيان) حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية%	التكرار	الحالة الاجتماعية
73.1	49	أعزب
26.9	18	متزوج
%100	67	المجموع

ويلاحظ أن نسبة الأعزب مقارنة بالمتزوج (3:1) في عينة الدراسة، وهذا يتفق مع ما توقعه الباحث قبل الدراسة، بسبب المسؤوليات المترتبة على المتزوج وعدم توفر الوقت الكافي للتفرغ للأعمال التطوعية مقارنة بالأعزب.

جدول (3) توزيع عينة الدراسة (الاستبيان) حسب متغير العمر

النسبة المئوية%	التكرار	العمر
40.3	27	أقل من 20 سنة
34.4	23	30-20
11.9	8	40-30
13.4	9	أكثر من 40 سنة
%100	67	المجموع

ويلاحظ أن النسبة الأكبر تمثل الفئة العمرية (أقل من 20 سنة)، والتي تتمثل في طلبة المدارس والجامعات في السنة الأولى والثانية، وهي قريبة من الفئة العمرية (20-30) سنة، وهذا بسبب قلة حجم المسؤوليات الأسرية المترتبة على هذه الفئة العمرية.

جدول (4) توزيع عينة الدراسة (الاستبيان) حسب متغير مكان السكن

النسبة المئوية%	التكرار	مكان السكن
58.2	39	مدينة
22.4	15	قرية
19.4	13	مخيم
%100	67	المجموع

جدول (5) توزيع عينة الدراسة (الاستبيان) حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	التكرار	المؤهل العلمي
55.2	37	ثانوية فأقل
9.0	6	دبلوم
35.8	24	بكالوريوس فأكثر
100%	67	المجموع

ويؤشر وجود النسبة الأكبر (55.2%) من حملة الثانوية فأقل، على ارتفاع الفئة العمرية الصغيرة التي وردت في الجدول رقم (3)، ويعلل وجود النسبة الأكبر من الافراد المستجيبين ضمن هذه الفئة وذلك بسبب استمرارهم في الدراسة للحصول على الدرجة العلمية التي تلي الثانوية العامة سواء دبلوم أو بكالوريوس، وكذلك وجود الرغبة العالية في المشاركة في الأعمال التطوعية.

جدول (6) توزيع عينة الدراسة (الاستبيان) حسب التطوع في المؤسسة للمرة الأولى أم لا.

النسبة المئوية %	التكرار	التطوع في هذه المؤسسة الأولى
56.7	38	نعم
43.3	29	لا
100%	67	المجموع

جدول (7) توزيع عينة الدراسة (الاستبيان) حسب عدد المؤسسات التي عملوا بها قبل العمل في المؤسسة الحالية

النسبة المئوية %	التكرار	عدد المؤسسات التي تطوعوا بها قبل التطوع في المؤسسة الحالية
82.7	24	2-5 مؤسسات
13.8	4	6-10 مؤسسات
3.5	1	أكثر من 10 مؤسسات
100%	29	المجموع

القسم الثاني: ما مجالات التطوع التي تفضلها ؟ حيث طلب من أفراد عينة الدراسة اختيار أهم خمسة مجالات: للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات للمجالات والنسب المئوية لإجابات أفراد العينة:

جدول (8) توزيع عينة الدراسة (الاستبان) حسب مجالات التطوع المفضلة

الرقم	مجالات التطوع	التكرار	النسبة المئوية%
1	اجتماعية	54	16.12
2	صحية	43	12.83
3	رعاية الأطفال	33	9.85
4	بيئية	30	8.95
5	دينية	26	7.76
6	تعليمية	26	7.76
7	الاغاثة والمساعدة في الكوارث	24	7.16
8	رعاية المسنين	22	6.57
9	ندوات ومحاضرات ومؤتمرات وورشات عمل لمؤسسات	21	6.27
10	رعاية المعاقين	14	4.18
11	اقتصادية	11	3.28
12	سياسية	10	2.99
13	رعاية الجرحى وذويهم	9	2.69
14	الصناعات والانتاج المنزلية	7	2.09
15	رعاية الأسرى وذويهم	5	1.49
16	رعاية ذوي الشهداء	0	0
	المجموع	335	%100

المقابلة

وهي وسيلة مساندة في هذه الدراسة، تم توظيفها في جمع المعلومات الرئيسية، كالمراجع السابقة، والاستبيان، فقد استخدمت لتحقيق غرضين أساسيين هما: تغطية النقص الذي

لم يوضحه الاستبيان، وتقديم تفسير لبعض الحالات التي عكسها الاستبيان، والمثيرة للنقاش، فتم إجراء المقابلات للعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس، حيث كانت أسئلة المقابلة مركزة حول الموضوع بهدف الاطلاع على المواقف والرؤى من مشكلة الدراسة، ومقابلة عينة من الفئات المستهدفة ومن الخبراء في هذا الموضوع، ومن خاضوا تجربة العمل التطوعي لسنوات عدة.

صدق الأداة(المقابلة)

تم عرض أسئلة المقابلة على مجموعة من المحكمين المختصين، حيث طُلب منهم إبداء الرأي في أسئلة المقابلة من حيث صياغة الفقرات، ومدى مناسبتها، إما بالموافقة أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، ولقد تم الأخذ برأي الأغلبية في عملية تحكيم أسئلة الأداة، بحيث أصبحت أسئلة المقابلة في صورتها النهائية، وتم إجراء المقابلات مع العاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس ضمن عينة البحث التي تم اختيارها في هذه الدراسة.

وقد اشتملت أسئلة المقابلات في صورتها النهائية على 3 اجزاء:

الجزء الأول يتعلق بأسئلة خاصة بالمستجيب للمقابلة وبيانات عن المؤسسة.

الجزء الثاني يتعلق بأسئلة عن العمل التطوعي داخل المؤسسة من نشاطات وبرامج وقوانين.

الجزء الثالث يتعلق بأسئلة عن مشكلة البحث المتمثلة بالمعوقات وسبل تحفيزها.

مجتمع الدراسة (المقابلة)

تكون مجتمع الدراسة للمقابلة من جميع العاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس.

عينة الدراسة (المقابلة)

تكونت عينة الدراسة الحالية من (11) فردا من العاملين في (7) مؤسسات من مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية القصدية، والجدول تبين توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها.

وقد عمل الباحث على إجراء مقابلتين في كل مؤسسة، مع مدير المؤسسة وعضو من أعضاء المؤسسة من (مشرفين أو محاضرين أو مسؤولو وحدات اجتماعية) داخل هذه المؤسسات، وأثناء اختيار المؤسسات ظهرت مشكلة في عدم رغبة بعض الاعضاء اجراء المقابلات معهم.

جدول (9) توزيع عينة الدراسة (المقابلة) حسب متغير الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
%54.5	6	ذكر
%45.5	5	أنثى
% 100	11	المجموع

وكان في القسم الأول (بيانات عن المؤسسة) من المقابلات يتكون من (6) اسئلة كانت

على النحو الاتي:

السؤال الأول: ما هو مجال عمل المؤسسة والنسب المئوية لإجابات أفراد العينة (11) فردا:
والجدول (10) يبين ذلك:

جدول (10) النسب المئوية لإجابات أفراد العينة (المقابلة) ما هو مجال عمل المؤسسة

الرقم	مجالات عمل المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية %
1	تنموية	7	25
2	ثقافية	5	17.85
3	صحية	4	14.28
4	اجتماعية	3	10.74
5	فنية	2	7.14
6	تعليمية	1	3.57
7	اعلامية	1	3.57
8	رياضية	1	3.57
9	رعاية المعاقين	1	3.57
10	رعاية اطفال	1	3.57
11	رعاية الجرحى وذويهم	1	3.57
12	الاجائة والمساعدة في الكوارث	1	3.57
	المجموع	28	%100

مما يلاحظ وجود مؤسسات تعمل في أكثر من مجال.

السؤال الثاني: ما هو عدد اعضاء الهيئة الادارية في المؤسسة (7 مؤسسات عينة الدراسة) والنسب المئوية لإجابات كل أفراد مؤسسة مجتمعة تمت مقابلتهم والجدول (11) يبين ذلك:

جدول (11) النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) لكل مؤسسة مجتمعة عن عدد اعضاء الهيئة الادارية

الرقم	اعضاء الهيئة الادارية	التكرار	النسبة المئوية %
1	9-1	5	71.43
2	15-10	2	28.57
	المجموع	7	100

السؤال الثالث: ما هو عدد النساء الأعضاء في الهيئة الادارية في المؤسسة (7 مؤسسات عينة الدراسة) والنسب المئوية لإجابات كل أفراد مؤسسة مجتمعة تمت مقابلتهم والجدول (12) يبين ذلك:

جدول (12) النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) لكل مؤسسة مجتمعة عن عدد اعضاء النساء في الهيئة الادارية

الرقم	اعضاء النساء في الهيئة الادارية	التكرار	النسبة المئوية%
1	5-1	5	71.43
3	10-6	2	28.57
	المجموع	7	100

السؤال الرابع: ما هي الفئات المستفيدة من نشاطات المؤسسة (7 مؤسسات عينة الدراسة) والنسب المئوية لإجابات أفراد العينة: والجدول (13) يبين ذلك:

جدول (13) النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) ما هي الفئات المستفيدة من نشاطات المؤسسة

الرقم	الفئات المستفيدة من نشاطات المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية%
1	اطفال	6	35.29
2	شباب	4	23.53
3	نساء	5	29.42
4	مسنين	1	5.88
5	ذوي الاحتياجات الخاصة	1	5.88
	المجموع	17	100

حيث يلاحظ أن هناك أكثر من فئة تستفيد من نشاطات المؤسسات

السؤال الخامس: ما هي أوقات تنفيذ النشاطات والبرامج داخل المؤسسة (7 مؤسسات عينة الدراسة) والنسب المئوية لإجابات كل أفراد مؤسسة مجتمعة تمت مقابلتهم: والجدول (14) يبين ذلك:

جدول (14) النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) ما هي أوقات تنفيذ النشاطات والبرامج داخل المؤسسة

الرقم	أوقات تنفيذ النشاطات والبرامج	التكرار	النسبة المئوية %
1	يومي	5	71.43
2	اسبوعي	0	0
3	شهري	2	28.57
	المجموع	7	100

السؤال السادس: ما هي مصادر تمويل النشاطات والبرامج داخل المؤسسة (7 مؤسسات عينة الدراسة) مع ذكر اكثر من مصدر، والنسب المئوية لإجابات كل أفراد مؤسسة مجتمعة تمت مقابلتهم والجدول (15) يبين ذلك:

جدول (15) النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) مصدر تمويل الانشطة والبرامج داخل المؤسسة

الرقم	مصدر تمويل الانشطة والبرامج	التكرار	النسبة المئوية %
1	مشاريع	6	42.86
2	تمويل (ذاتي) داخلي	4	28.56
3	تمويل خارجي	3	21.43
4	حكومي	1	7.15
5	غير ذلك	0	0
	المجموع	14	100

مما يلاحظ وجود أكثر من مؤسسة لها أكثر من مصدر تمويل للأنشطة والبرامج

وكان القسم الثاني من المقابلات يتكون من (6) اسئلة كانت على النحو الاتي:

السؤال الأول: هل يوجد قسم خاص بالمتطوعات داخل المؤسسة (7 مؤسسات عينة الدراسة) والنسب المئوية لإجابات كل أفراد مؤسسة مجتمعة تمت مقابلتهم: والجدول (16) يبين ذلك:

جدول (16) النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) هل يوجد قسم خاص بالمتطوعات داخل المؤسسة.

هل يوجد قسم خاص بالمتطوعات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	3	42.86
لا	4	57.14
المجموع	7	%100

السؤال الثاني: هل يوجد طاقم تدريبي للمتطوعات داخل المؤسسة (7 مؤسسات عينة الدراسة) والنسب المئوية لإجابات كل أفراد مؤسسة مجتمعة تمت مقابلتهم: والجدول (17) يبين ذلك:

جدول (17) النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) هل يوجد طاقم تدريبي للمتطوعات داخل المؤسسة

هل يوجد طاقم تدريبي للمتطوعات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	4	57.14
لا	3	42.86
المجموع	7	%100

السؤال الثالث: هل يوجد لائحة وقوانين تنظم العمل التطوعي داخل المؤسسة (7 مؤسسات عينة الدراسة) والنسب المئوية لإجابات كل أفراد مؤسسة مجتمعة تمت مقابلتهم: والجدول (18) يبين ذلك:

جدول (18) النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) هل يوجد لوائح وقوانين تنظم العمل التطوعي داخل المؤسسة.

هل يوجد لائحة وقوانين تنظم العمل التطوعي	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	2	28.57
لا	5	71.43
المجموع	7	%100

السؤال الرابع: ما هو عدد المتطوعات شهريا داخل المؤسسة (7 مؤسسات عينة الدراسة) والنسب المئوية لإجابات كل أفراد مؤسسة مجتمعة تمت مقابلتهم: والجدول (19) يبين ذلك:

جدول (19): النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) عدد المتطوعات شهريا داخل المؤسسة

الرقم	عدد المتطوعات شهريا داخل المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية %
1	اقل من 10	2	28.57
2	10-20	1	14.29
3	20-30	1	14.29
4	30-40	1	14.29
5	41 فأكثر	2	28.57
	المجموع	7	100%

السؤال الخامس: هل هناك زيادة أم نقصان في عدد المتطوعات المشاركات في الأنشطة والبرامج التطوعية داخل المؤسسة (11 فرد من مؤسسات عينة الدراسة) والنسب المئوية لإجابات أفراد العينة: والجدول (20) يبين ذلك:

جدول (20): النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) هل هناك زيادة ام نقصان في عدد المتطوعات المشاركات في الأنشطة والبرامج التطوعية داخل المؤسسة.

النسبة المئوية %	التكرار	هل هناك زيادة أم نقصان في عدد المتطوعات المشاركات في الأنشطة والبرامج التطوعية
63.64	7	زيادة
36.36	4	نقصان
100%	11	المجموع

السؤال السادس: هل هناك معوقات تحول دون مشاركة المرأة في الأنشطة والبرامج التطوعية داخل المؤسسة (11 فرد من مؤسسات عينة الدراسة) والنسب المئوية لإجابات أفراد العينة: والجدول (21) يبين ذلك:

جدول (21) النسب المئوية لإجابات كل أفراد (المقابلة) هل هناك معوقات تحول دون مشاركة المرأة في الأنشطة والبرامج التطوعية داخل المؤسسة.

النسبة المئوية%	التكرار	هل هناك معوقات تحول دون مشاركة المرأة في الأنشطة والبرامج التطوعية داخل المؤسسة
90.9	10	نعم
9.1	1	لا
%100	11	المجموع

القسم الثالث: يتكون هذه القسم من المقابلات من اربعة أسئلة التي على النحو الاتي:

1. ما المعوقات الشخصية (الذاتية) التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي داخل المؤسسة.

2. ما المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي داخل المؤسسة.

3. ما المعوقات الاقتصادية والسياسية التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي داخل المؤسسة.

4. ما المعوقات التنظيمية والادارية التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي داخل المؤسسة.

وقد تم تحليل استجابات المبحوثين في هذا القسم من (المقابلة) من خلال ربط وتحليل ومقارنة إجابات أفراد المقابلات في الاسئلة الاربعة الأولى مع استجابات المبحوثين في أداة (الاستبيان).

مشاكل وعقبات واجهت الباحث اثناء العمل الميداني لهذه الدراسة

1. مشكلة تحديد حجم وحدات مجتمع الدراسة، وتجلّت في تشتت وتعدد عناوين بعض مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس، خلق صعوبة في الوصول إليها والاتصال بها، بسبب

انتقالها من مكان لآخر، وبروز بعض الأخطاء المعلوماتية حول المؤسسة مثل وسيلة الاتصال وموقع المؤسسة.

2. عند قيام الباحث بإختيار عينة عشوائية بسيطة بطريقة علمية للمؤسسات الموجودة في دليل مؤسسات المجتمع المدني، والتي حصل عليها من جهة الاشراف والاختصاص في الدولة، وجد أن هناك مؤسسات موجودة تحت أسماء معينة ومسجلة قانونيا ولكن أرقام الهواتف مسجلة بأسماء منازل هؤلاء الاشخاص.

3. أغلب المؤسسات التي تم الاتصال بها، وإخبارهم باختيارهم في عينة البحث، لإجراء معهم المقابلة وتوزيع الاستبيان، وُجد أنهم لا يقومون بأنشطة ولا يوجد متطوعون داخل هذه المؤسسة.

4. وجود بعض المؤسسات التي تم الاتصال بها والموافقة على إجراء المقابلة وتوزيع الاستبيان، حيث بعد حضوري تبين بعدم وجود متطوعين داخل هذه المؤسسة، وقد تم جمع بعض الأفراد من الاقارب والجيران لتعبئة الاستبيان لتلاشي الحرج من قبل الباحث.

على الرغم من الإشكاليات والعقبات التي واجهت الباحث في عمله الميداني، إلا أنه عمل على أن لا تؤثر سلباً على نتائج الدراسة، فقد تم معالجة جزء كبير منها، من خلال قياسي بحل مشكلة العينة وذلك عن طريق اختيار عينة عشوائية قصدية من هذه المؤسسات وفق معيارين هما:

1. نشاطات المؤسسة المستمرة.

2. عدد المتطوعين داخل المؤسسة.

وكل ذلك يهدف إلى تقديم الإيضاحات اللازمة المطلوبة لإنجاح عملية تعبئة الاستبيان وإجراء المقابلة داخل هذه المؤسسات.

ثبات الأداة (الاستبيان)

لقد تم استخراج معاملات ثبات هذه الدراسة، باستخدام معادلة كرو نباخ ألفا (Chronbach Alpha)، والجدول رقم (22) يبين معاملات الثبات لمجالات الدراسة والأداة ككل، وقد بلغ معامل الثبات للأداة ككل (0.91) وهو معامل ثبات عال يفي بأغراض البحث العلمي.

جدول (22): معاملات الثبات لمجالات الدراسة والأداة ككل

معامل الثبات	عدد الفقرات	المجال
0.83	17	المجال الاول: المعوقات الشخصية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي
0.74	10	المجال الثاني: المعوقات الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي
0.77	11	المجال الثالث: المعوقات الاقتصادية والسياسية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي
0.86	17	المجال الرابع: المعوقات التنظيمية والإدارية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي
0.91	71	الأداة ككل

إجراءات الدراسة (الاستبيان)

لقد تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:

- إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.
- تحديد أفراد عينة الدراسة.
- قام الباحث بتوزيع الاستبيان على عينة الدراسة.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

- استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها، ومقارنتها مع الدراسات السابقة، واقتراح التوصيات المناسبة.

متغيرات الدراسة (الاستبيان)

تضمنت الدراسة المتغيرات التالية:

أ- المتغيرات المستقلة:

- الجنس: وله مستويان (ذكر، أنثى)
- الحالة الاجتماعية: ولها مستويان (أعزب، متزوج)
- العمر: وله أربع مستويات
- مكان السكن: وله ثلاثة مستويات
- المؤهل العلمي: وله ثلاثة مستويات

ب- المتغير التابع:

تتمثل في الاستجابة على فقرات الاستبانة المتعلقة بمعوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس.

المعالجات الإحصائية

بعد تفرغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب ثم تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن المعالجات الإحصائية المستخدمة:

1- التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية، والانحرافات المعيارية.

2- معادلة كرو نباخ ألفا لحساب معامل الثبات.

3- اختبار "ت" لعينتين مستقلتين ((Independent t-test).

4- اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.

5- اختبار Least Significant Difference/ LSD للمقارنة البعدية

الفصل الثالث

نتائج الدراسة

الفصل الثالث

نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة

ما درجة المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني؟ "

وتفرع عن السؤال الرئيسي 4 أسئلة فرعية:

1. ما درجة المعوقات الشخصية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي؟

2. ما درجة المعوقات الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي؟

3. ما درجة المعوقات الاقتصادية والسياسية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي؟

4. ما درجة المعوقات التنظيمية والإدارية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي؟

وللإجابة على أسئلة الدراسة تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الاستبيان، وأُعدت المستويات الآتية لتقدير درجة أهم المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس من وجهة نظر المتطوعين في مؤسسات المجتمع المدني:

66.0%-100% درجة عالية

33.0%-أقل من 66.0% درجة متوسطة

أقل من 33.0% درجة منخفضة

والجدول (23) يبين النتائج المتعلقة السؤال الأول: ما درجة المعوقات الشخصية

لمشاركة المرأة في العمل التطوعي؟

جدول (23) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال المعوقات الشخصية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي مرتبة تنازليا حسب النسبة المئوية:

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	درجة التقدير
16	الزواج المبكر للمرأة	2.19	0.72	73.0	عالية
5	لا يوجد من يوجه المرأة للأعمال التطوعية	2.13	0.74	71.0	عالية
10	انشغال المرأة بالأعمال المنزلية	2.06	0.76	68.7	عالية
9	انشغال المرأة بالعمل أو الوظيفة أو المهنة	2.01	0.68	67.0	عالية
1	عدم وضوح مفهوم التطوع في ذهن المرأة	2.00	0.76	66.7	عالية
2	ينقص المرأة الفهم الواضح لدور المؤسسات التطوعية في المجتمع المحلي	2.00	0.74	66.7	عالية
3	عدم توفر الوقت لدى المرأة للمشاركة في الاعمال التطوعية	2.00	0.67	66.7	عالية
11	ضعف ادراك المرأة لدورها وأهمية مشاركتها في الاعمال التطوعية في المجتمع	1.94	0.72	64.7	متوسطة
13	الخجل والخوف للمرأة من القيام بالأعمال التطوعية	1.91	0.75	63.7	متوسطة
14	عدم وجود الرغبة والدافع لدى المرأة للمشاركة في الاعمال التطوعية	1.85	0.70	61.7	متوسطة
8	انشغال المرأة بالدراسة	1.80	0.68	60.0	متوسطة
4	لا تتلاءم الأنشطة التطوعية مع ميول ورغبات المرأة	1.77	0.73	59.0	متوسطة
17	الامية لدى المرأة	1.76	0.78	58.7	متوسطة
15	شيوع الفردية لدى المرأة والابتعاد عن الجماعة	1.73	0.79	57.7	متوسطة
12	عدم ثقة المرأة في نفسها للتطوع	1.60	0.70	53.3	متوسطة
6	لا تمتلك المرأة المهارات والكفاءة المؤهلة للأعمال التطوعية	1.54	0.70	51.3	متوسطة
7	ليس لدى المرأة القدرة على تحمل المسؤولية في ممارسة الاعمال التطوعية	1.50	0.68	50.0	متوسطة
	الدرجة الكلية	1.87	0.37	62.3	متوسطة

يتضح من نتائج الجدول (23) أن درجة المعوقات الشخصية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي، كانت متوسطة، وبمتوسط حسابي (1.87)، وبنسبة مئوية (62.3).

حيث كانت إستجابات المبحوثين (الاستبيان) بالنسبة للمعوقات الشخصية للمرأة المشاركة في العمل التطوعي عالية في الفقرات الآتية: الفقرة (16) بنسبة 73%، يليها الفقرة (5) بنسبة 71% ثم الفقرة (10) بنسبة 68.7%، يليها الفقرة (9) بنسبة 67%، يليها الفقرات (1) (2) (3) بنسبة 66.7%، حيث يتبين مما سبق أن أكثر المعوقات الشخصية التي تواجهها المرأة المشاركة في العمل التطوعي كانت على النحو الآتي:

1. الزواج المكبر للمرأة للمشاركة في الاعمال التطوعية.
2. عدم وجود شخص يوجه المرأة للمشاركة في الأعمال التطوعية.
3. انشغال المرأة المشاركة بالعمل التطوعي في الأعمال المنزلية.
4. عدم وضوح مفهوم التطوع في ذهن المرأة للمشاركة في الاعمال التطوعية.
5. ينقص المرأة المشاركة بالأعمال التطوعية، الفهم الواضح لدور المؤسسات التطوعية في المجتمع المحلي.
6. عدم توفر الوقت لدى المرأة المشاركة في الاعمال التطوعية.

وكانت إستجابات المبحوثين في (المقابلة) بالنسبة للمعوقات الشخصية للمرأة المشاركة في العمل التطوعي، والتي تم ذكرها من قبل العاملين الذين أجريت معهم المقابلة، حيث كانت أكثر المعوقات الشخصية التي تواجهها المرأة وسجلت استجابات عالية هي كالتالي:

1. عدم القدرة على تحمل المسؤولية والالتزام بالعمل التطوعي من قبل المتطوعات.
2. ضيق الوقت وعدم القدرة على تنظيم الوقت نتيجة الالتزامات العائلية والدراسية.

3. عدم وجود نضج ووعي كامل حول مفهوم العمل التطوعي عند المتطوعات.

4. غياب روح العمل الجماعي التطوعي وعدم تقبلها لدى الكثير من المتطوعات.

وكانت استجابات المتطوعين واستجابات العاملين بالنسبة للمعوقات الشخصية للمرأة المشاركة في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني، والتي سجلت استجابات عالية متفقة في كل من الفقرات (6) و(3) للمتطوعين مع الفقرة (2) للعاملين، كذلك اتفقت الفقرة (4) للمتطوعين مع الفقرة (3) للعاملين.

ويتضح من ذلك أن السبب وراء ظهور هذه المعوقات، عبء الالتزامات والمسؤوليات الأسرية التي تتحملها النساء أكثر من الرجال في فلسطين من ناحية تربية الاطفال والقيام بشؤون المنزل، بحيث لا يترك للنساء مجالاً أو وقت فراغ للاهتمام بما هو خارج الاسرة، وأن سبب عدم مشاركة المرأة لا يتعلق بقدرات المرأة، وإنما بالنظرة الذكورية السلبية والسلطة الأبوية في المجتمع وكذلك العادات والتقاليد، وأضيف سببا آخر قلة توجيه المرأة للمشاركة في العمل التطوعي داخل المجتمع، بدليل وجود حالة عالية من عدم الوعي لمفهوم التطوع وأثر المشاركة فيه على الفرد والمجتمع من قبل المشاركات في الاعمال التطوعية.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (اشتية، 2013)، ودراسة (حجازي ومحمد، 2011)، ودراسة (العنزي، 2010)، ودراسة (المالكي، 2010)، ودراسة (سند، 2009)، ودراسة (عفيف، 2008)، ودراسة (حمزة، 2008)، ودراسة (صالح والمعولي، 2007)، ودراسة (العنزي، 2006)، ودراسة (الرحال، 2006)، ودراسة (باسكوت وبيوشمن و وفايلنكورت و كوين و ني و رانتاري، 2012)، ودراسة (بارزارا، 2011).

أما إستجابات الافراد المبحوثين (الاستبيان) بالنسبة للمعوقات الشخصية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي كانت متدنية في الفقرات الاتية: الفقرة (7) بنسبة 50% يليها الفقرة (6) بنسبة 51.3%، يليها الفقرة (12) بنسبة 53.3%، وهي بالترتيب:

1. ليس لدى المرأة القدرة على تحمل المسؤولية في ممارسة الاعمال التطوعية.

2. لا تمتلك المرأة المهارات والكفاءة المؤهلة للأعمال التطوعية.

3. عدم ثقة المرأة في نفسها للتطوع

أما بالنسبة لاستجابات الافراد المبحوثين في (المقابلة) بالنسبة للمعوقات الشخصية للمرأة المشاركة في العمل التطوعي كانت متدنية على النحو التالي:

1. عدم توفر الخبرات الكافية من قبل المتطوعة للمشاركة في العمل التطوعي.

2. الخوف من الاختلاط.

وكانت إستجابات المتطوعين واستجابات العاملين بالنسبة للمعوقات الشخصية للمرأة المشاركة في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني، والتي سجلت اجابات متدنية متفقة في كل من الفقرات (2) للمتطوعين مع الفقرة (1) للعاملين.

ويُلاحظ من ذلك أن إستجابات المتطوعين في الفقرة (7) والتي سجلت أكثر اجابة متدنية تمثل أعلى إجابة في إستجابات المقابلات بالنسبة للعاملين، ويتضح من ذلك بأن العاملين في مؤسسات العمل التطوعي يبحثون بشكل أكبر عن المتطوعين الذين يتمتعون بخبرات ومهارات عالية لممارسة العمل التطوعي.

أما فيما يتعلق بإجابات المتطوعين والعاملين التي سجلت إجابات متدنية، فيتضح من ذلك أنه يجب العمل على زيادة خبرات المرأة، وضرورة إدراك المرأة المتطوعة لأهمية التثقيف والتعليم والتدريب وأثره في إكتساب الخبرات والمهارات الكفيلة بتحقيق المستوى المطلوب لإتقان العمل التطوعي.

والجدول (24) يبين النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما درجة المعوقات الاجتماعية

والثقافية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي ؟

جدول (24) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال المعوقات الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي مرتبة تنازليا حسب النسبة المئوية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	درجة التقدير
2	غياب التشجيع من قبل الاسرة لمشاركة المرأة في العمل التطوعي	2.46	0.53	82.0	عالية
1	انخفاض الوعي الاسري لمفهوم التطوع	2.40	0.60	80.0	عالية
7	التدخل الاسري من قبل الاهل والازواج	2.37	0.65	79.0	عالية
8	النظرة السلبية من قبل المجتمع المحيط بمنزلي (الجيران والاقارب)	2.31	0.74	77.0	عالية
4	عدم اهتمام وسائل الاعلام بتوجيه المرأة وتوعيتها لأهمية المشاركة في العمل التطوعي	2.28	0.67	76.0	عالية
5	المحافظة الشديدة من قبل الاسرة لا تشجع المرأة للقيام بالعمل التطوعي	2.27	0.71	75.7	عالية
6	التمييز بين الرجل والمرأة يقلل من مشاركة المرأة في العمل التطوعي	2.27	0.71	75.7	عالية
3	قصور المؤسسات التعليمية أو الدينية في توجيه وحث المرأة للمشاركة في العمل التطوعي	2.24	0.61	74.7	عالية
10	الخوف من المشكلات الأسرية الناشئة عن مشاركة المرأة في العمل التطوعي	2.16	0.69	72.0	عالية
9	عدم وجود مؤسسات قريبة من المنزل تحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي	1.98	0.68	66.0	عالية
	الدرجة الكلية	2.28	0.37	76.0	عالية

يتضح من نتائج الجدول (24) أن درجة المعوقات الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي، قد حققت مستوى مرتفع، وبمتوسط حسابي (2.28)، وبنسبة مئوية (76.0).

حيث كانت إستجابات المبحوثين بالنسبة للمعوقات الاجتماعية والثقافية للمرأة المشاركة في العمل التطوعي عالية في الفقرات الآتية:

الفقرة (2) بنسبة 82%، يليها الفقرة (1) بنسبة 80% ثم الفقرة (7) بنسبة 79%، يليها الفقرة (8) بنسبة 77% ثم الفقرة (4) بنسبة 76%، حيث يتبين مما سبق أن أكثر المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تواجهها المرأة المشاركة في العمل التطوعي كانت على النحو الآتي:

1. غياب التشجيع من قبل الاسرة لمشاركة المرأة في العمل التطوعي.
2. انخفاض الوعي الاسري لمفهوم التطوع.
3. التدخل الاسري من قبل الاهل والازواج.
4. النظرة السلبية من قبل المجتمع المحيط بمنزلي(الجيران والاقارب).
5. عدم اهتمام وسائل الاعلام بتوجيه المرأة وتوعيتها لأهمية المشاركة في العمل التطوعي.

وكانت إستجابات المبحوثين في المقابلات بالنسبة للمعوقات الاجتماعية والثقافية للمرأة المشاركة في العمل التطوعي، والتي تم ذكرها من قبل العاملين الذين أجريت معهم المقابلات، حيث كانت أكثر المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تواجهها المرأة هي كالتالي:

1. نظرة المجتمع الدونية وبعض المفاهيم الخاطئة حول خروج ومشاركة المرأة في العمل خارج المنزل.
2. السلطة الذكورية والمتمثلة بالتدخل الأسري من قبل الأهل والزوج في منع المرأة من المشاركة في الأعمال التطوعية.

3. غياب التنشئة الإجتماعية من قبل الأهل وعدم غرس قيم الانتماء من قبل الأسرة للمشاركة في العمل التطوعي.

4. الخوف من الاختلاط من قبل الجنسين الناتج عن السمعة السيئة لبعض هذه المؤسسات.

وكانت إستجابات المتطوعين واستجابات العاملين بالنسبة للمعوقات الاجتماعية والثقافية للمرأة المشاركة في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني متفقة في كل من الفقرات (1) و(2) للمتطوعين مع الفقرة (3) للعاملين، كذلك اتفقت الفقرة (3) للمتطوعين مع الفقرة(2) للعاملين، واتفقت الفقرة (4) للمتطوعين مع الفقرة (1) للعاملين.

ويُعلّل ذلك لغياب وقلة تشجيع المرأة للمشاركة في العمل التطوعي من قبل الاسرة أو المدرسة أو المسجد داخل المجتمع، وتجلّى ذلك بظهور صورة سلبية ودور نمطي لموروث ثقافي ومجتمعي يوقع الظلم على المرأة من قبل الاسرة والمجتمع المحيط بمنزل المرأة المتطوعة، من خلال منعها من المشاركة في الاعمال التطوعية، حيث يُظهر المرأة على أنها ترفض المشاركة في الحياة العامة من خلال العمل التطوعي، ولم تعمل وسائل الاعلام على إزالة الصورة السلبية المتكونة عن مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية، مما أدى إلى غياب الدور الاعلامي عن التوعية بأهمية مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية وبالأعمال التي تقدمها مؤسسات المجتمع المدني والانشطة والبرامج التطوعية، مما أدى إلى وجود تقصير كبير لوسائل الاعلام بكافة اشكالها التي ساهمت في غياب ثقافة العمل التطوعي، وقلة الاقبال عليها وعدم مشاركة المرأة فيها.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (اشنتية،2013)، ودراسة(عساف والعيلة،2013)، ودراسة (العوضي،2013)، ودراسة(حجازي ومحمد،2011)، ودراسة(العنزي،2010)، ودراسة (المالكي،2010)، ودراسة (سند،2009)، ودراسة (عفيف،2008)، ودراسة (حمزة، 2008)، ودراسة (صالح والمعولي،2007)، ودراسة (العنزي،2006)، ودراسة(الرحال،2006).

ويتعارض ذلك مع نظرية الدور التي تدعو إلى إظهار الدور الحقيقي لمشاركة المرأة من خلال إزالة هذه المعوقات عند مشاركة المرأة في العمل التطوعي.

وكانت إستجابات المبحوثين (الاستبيان) بالنسبة للمعوقات الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي متدنية في الفقرات الآتية: الفقرة (9) بنسبة 66% يليها الفقرة (10) بنسبة 72%، وهي بالترتيب:

1. عدم وجود مؤسسات قريبة من المنزل تحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي.

2. الخوف من المشكلات الاسرية الناشئة عن مشاركة المرأة في العمل التطوعي.

أما بالنسبة لاستجابات المبحوثين في (المقابلات) بالنسبة للمعوقات الاجتماعية والثقافية للمرأة المشاركة في العمل التطوعي كانت متدنية على النحو التالي:

1. عدم وجود نضج وإيمان لدى المتطوعات بالعمل التطوعي

2. عدم وجود برامج توعوية من قبل المؤسسات التطوعية.

ويفسر ذلك بأهمية الحاجة المستمرة للتوعية لجميع أفراد المجتمع ومن ضمنها المرأة، وترسيخ ثقافة التطوع والتي تستند على القيم والاتجاهات والممارسات التي تحث على التطوع وتدعمه وتُعطي من قيمة السلوك التطوعي من قبل مؤسسات المجتمع الاهلي لتكمل دور الدولة، فثقافة التطوع تعد محصلة لتنشئة إجتماعية طويلة تتم عبر وسائط التنشئة المختلفة (الأسرة، المؤسسة التعليمية ووسائل الإعلام والأحزاب السياسية والجماعات المهنية والنوادي الاجتماعية والرياضية)، لتؤكد على ما تدعو إليه نظرية الأعمدة المتوازية على ضرورة وجود تعاون وتضامن بين الدولة وهذه المؤسسات جنباً الى جنب في إكمال دور الحكومة.

والجدول (25) يبين النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما درجة المعوقات الاقتصادية

والسياسية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي؟

جدول (25) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال المعوقات الاقتصادية والسياسية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي مرتبة تنازلياً حسب النسبة المئوية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	درجة التقدير
1	عدم وجود خطة وطنية للدولة لتنشئة المرأة على التطوع في سن مبكرة	2.49	0.64	83.0	عالية
3	غياب الخطط التنموية التي ترسم سياسة العمل التطوعي في فلسطين	2.43	0.68	81.0	عالية
9	انخفاض الدعم المادي من قبل رؤوس الاموال للعمل التطوعي وبرامجه وانشطته	2.36	0.62	78.7	عالية
4	قلة دعم الدولة والجهات الحكومية للمرأة والمؤسسات النسوية	2.34	0.69	78.0	عالية
2	قصور الدولة في نشر ثقافة العمل التطوعي على مستوى الوطن	2.33	0.61	77.7	عالية
5	عدم توفر التشريعات واللوائح القانونية لعمل مؤسسات المجتمع المدني	2.28	0.67	76.0	عالية
6	انخفاض مستوى الدخل للأسرة يحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي	2.25	0.68	75.0	عالية
8	الرغبة في العمل بأجر مادي على العمل التطوعي بدون اجر	2.22	0.78	74.0	عالية
11	ضعف الامكانيات والموارد المتاحة في المجتمع تحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي	2.22	0.65	74.0	عالية
7	ارتفاع تكاليف المعيشة يؤثر بالسلب على مشاركة المرأة في العمل التطوعي	2.18	0.78	72.7	عالية
10	الانشغال في سوق العمل يحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي	2.12	0.59	70.7	عالية
	الدرجة الكلية	2.29	0.37	76.3	عالية

يتضح من نتائج الجدول (25) أن درجة المعوقات الاقتصادية والسياسية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي، قد حققت مستوى عالٍ، وبمتوسط حسابي (2.29)، وبنسبة مئوية (76.3%).

وكانت إجابات المبحوثين بالنسبة للمعوقات الاقتصادية والسياسية للمرأة المشاركة في العمل التطوعي عالية في الفقرات الآتية: الفقرة (1) بنسبة 83%، يليها الفقرة (3) بنسبة 81% ثم الفقرة (9) بنسبة 78.7%، يليها الفقرة (4) بنسبة 78% ثم الفقرة (2) بنسبة 77.7%، ويتبين مما سبق أن أكثر المعوقات الاقتصادية والسياسية التي تواجهها المرأة المشاركة في العمل التطوعي كانت على النحو الآتي:

1. عدم وجود خطة وطنية للدولة لتنشئة المرأة على التطوع في سن مبكرة.
 2. غياب الخطط التنموية التي ترسم سياسة العمل التطوعي في فلسطين.
 3. انخفاض الدعم المادي من قبل رؤوس الأموال للعمل التطوعي وبرامجه وأنشطته.
 4. قلة دعم الدولة والجهات الحكومية للمرأة والمؤسسات النسوية.
 5. قصور الدولة في نشر ثقافة العمل التطوعي على مستوى الوطن.
- وكانت استجابات المبحوثين في المقابلات بالنسبة للمعوقات الاقتصادية والسياسية للمرأة المشاركة في العمل التطوعي، والتي تم ذكرها من قبل العاملين الذين أجريت معهم المقابلات، حيث كانت أكثر المعوقات الاقتصادية والسياسية التي تواجهها المرأة هي كالتالي:

1. الوضع الاقتصادي المتدني لأسرة المتطوعة.
2. النظرة المادية إلى العمل التطوعي، على أنه عمل مقابل أجر.
3. عدم توفر تكاليف لمواصلات المتطوعة من المنزل إلى المؤسسة التطوعية.
4. غياب الدعم المادي لأنشطة وبرامج المؤسسة من قبل رجال الأعمال والدولة.

وكانت استجابات المتطوعين واستجابات العاملين بالنسبة للمعوقات الاقتصادية والسياسية للمرأة المشاركة في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني متقاربة في كل من الفقرات (3) للمتطوعين مع الفقرة (4) للعاملين.

ويتبين السبب وراء هذه المعوقات هو غياب التخطيط السليم لأي عمل من الاعمال التطوعية، وبالتالي عدم نجاحه واستمراريته وعدم وجود استفادة واضحة للمرأة المتطوعة، حيث نجاح مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية، يجب أن يكون ضمن خطة زمنية ومكانية لمعرفة الاحتياجات المطلوبة والظروف الاقتصادية والسياسية المحيطة بنوعية العمل التطوعي، وذلك للعمل على إيجاد التخطيط المسبق للاحتياجات التي تتطلبها المرأة المتطوعة (المواصلات والسكن والعلاج وغيرها)، حيث أن مساهمة المرأة في النشاط السياسي والاقتصادي تعد من بين مؤشرات تقدم المجتمع، وأرى أن أي خطة تنموية لا بد أن تعتمد في جهودها على مشاركة المرأة بجانب الرجل بوصفها نصف القوى البشرية في المجتمع، وبالتالي غياب التخطيط السليم للأعمال التطوعية، أدى إلى عدم صياغة خطة استراتيجية تنموية توضح الإطار العام لجميع المجالات التنموية ودور العمل التطوعي فيها، مما أدى لغياب المعنى الحقيقي لمفهوم العمل التطوعي، وغياب الطريقة الواضحة لنشر ثقافة العمل التطوعي وتشجيع مشاركة المرأة في العمل التطوعي، فالأعمال التطوعية بحاجة إلى دعم المؤسسات والجمعيات الحكومية وغير الحكومية، حيث أن المرأة مرغمة على البحث عن عمل يوفر لها حداً أدنى من الدخل فالخروج والانتماء للأعمال التطوعية في حد ذاته يحتاج إلى تكلفة مالية غير متوفرة بشكل عام للمرأة، لأن المرأة عند خروجها من المنزل تحتاج إلى مواصلات وغيرها من المصروفات اللازمة.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (اشتية، 2013)، ودراسة (عمر والرحل، 2013) ودراسة (عساف والعيلة، 2013)، ودراسة (أبو خلف، 2013)، ودراسة (حجازي ومحمد، 2011)، ودراسة (العنزي، 2010)، ودراسة (المالكي، 2010)، ودراسة (سند، 2009)، ودراسة (درويش، 2008)، ودراسة (حمزة، 2008)، ودراسة (صالح والمعولي، 2007)، ودراسة (العنزي، 2006)، ودراسة (الرحال، 2006)، وتتعارض مع نظرية السلم الممتد التي تدعو الدولة

إلى أن تكفل حد أدنى من المعيشة لأفراد المجتمع حتى يستطيع أفراد المجتمع المشاركة الفاعلة في مؤسسات المجتمع من خلال برامج وأنشطة العمل التطوعي، وبالتالي يزيد من نسبة مشاركة المرأة في المجتمع والمساهمة في خطط التنمية المجتمعية، وكذلك المساهمة في رفع مستوى ثقافة العمل التطوعي داخل المجتمع، والعمل على إزالة بعض هذه المعوقات التي تحول دون مشاركتها في مؤسسات المجتمع، وكذلك يتعارض مع نظرية الأعمدة المتوازنة بسبب وجود تعارض بين الدولة ومؤسسات المجتمع المدني ناتج عن عدم توفير الدولة دعم لأنشطة وبرامج العمل التطوعي، وبالتالي غياب مثل هذا الدعم عن مؤسسات المجتمع، أدى إلى عدم قدرتها على ممارسة نشاطاتها داخل المجتمع وبالتالي عدم وظيفتها جنباً إلى جنب مع الدولة في تقديم خدماتها لأفراد المجتمع.

وكانت إجابات المبحوثين (الاستبيان) بالنسبة للمعوقات الاقتصادية والسياسية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي متدنية في الفقرات الآتية: الفقرة (10) بنسبة 70.7% يليها الفقرة (7) بنسبة 72.7%، وهي بالترتيب:

1. الانشغال في سوق العمل يحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي.

2. ارتفاع تكاليف المعيشة يؤثر بالسلب على مشاركة المرأة في العمل التطوعي.

أما بالنسبة لاستجابات المبحوثين في (المقابلات) بالنسبة للمعوقات الاقتصادية والسياسية للمرأة المشاركة في العمل التطوعي، والتي تم ذكرها من قبل العاملين الذين أجريت معهم المقابلات، وسجلت اجابات متدنية، كانت على النحو التالي:

نظرة المجتمع إلى حزبية العمل التطوعي والمؤسسات التطوعية.

ويفسر ذلك بانخفاض مستوى المعيشة وزيادة الاعباء المعيشية من الناحية الاقتصادية، جعل النساء ينشغلون في اعمال تدر عليهم مزيدا من الدخل لسد احتياجاتهم الاساسية، الأمر الذي أدى إلى استنفاد معظم أوقاتهم سعياً وراء الرزق مما أدى إلى عدم توفر الوقت الذي يمكن ان يتطوعوا به، وغالبا ما تكون بعض منظمات المجتمع المدني عادة ما تتبع احزاباً أو حركات

أو تكون واجهات للعائلات والعشائر أو لرجال الاعمال، حيث تفقد مساحة واسعة من استقلالية القرار الاداري والمالي، وتبقى رهينة في أهدافها لرؤية الحزب أو العشيرة أو رجال الاعمال، حيث يظهر الخلط بين العمل التطوعي والعمل الحزبي أو السياسي، مما يؤثر على عدم الانخراط في العمل التطوعي حيث يكون هناك أنشطة ظاهرها التطوع وباطنها الاهتمامات السياسية.

والجدول (26) يبين النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: ما درجة المعوقات التنظيمية

والإدارية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي؟

جدول (26) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال أهم المعوقات التنظيمية والإدارية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي مرتبة تنازلياً حسب النسبة المئوية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	درجة التقدير
12	ضعف القدرات المالية للمؤسسات والجمعيات التطوعية	2.42	0.61	80.7	عالية
13	غياب الدعم الداخلي أو الخارجي للمؤسسات التطوعية	2.42	0.61	80.7	عالية
1	عدم تبني الجمعيات والمؤسسات التطوعية لبرامج تطوعية ذات اهداف واضحة لاستقطاب المتطوعات	2.37	0.67	79.0	عالية
8	عدم تقدير الجهد المناسب الذي تبذله المتطوعات	2.37	0.71	79.0	عالية
2	ضعف القدرات التخطيطية والتنظيمية العلمية لبعض القيادات التطوعية	2.31	0.56	77.0	عالية
15	عدم وجود قاعدة بيانات رسمية داخل المؤسسات والجمعية التطوعية يتم الاعتماد عليها في العمل التطوعي	2.27	0.69	75.7	عالية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	درجة التقدير
7	عدم وجود برامج تدريبية للمتطوعات داخل المؤسسات والجمعيات لتوجيه وارشاد المتطوعات	2.25	0.68	75.0	عالية
5	غياب تقسيم العمل داخل المؤسسات التطوعية	2.22	0.76	74.0	عالية
9	عدم وجود حوافز معنوية ومادية للمتطوعة	2.22	0.67	74.0	عالية
6	عدم توفر الكوادر الفنية والادارية المؤهلة لإدارة العمل التطوعي	2.18	0.63	72.7	عالية
14	غياب الكثير من البرامج والانشطة التطوعية داخل المؤسسات	2.16	0.77	72.0	عالية
3	عدم وضوح ادوار المتطوعات داخل المؤسسة	2.12	0.75	70.7	عالية
16	التنافس بين المتطوعات والموظفين داخل المؤسسة	2.09	0.75	69.7	عالية
4	ارهاق المتطوعة بكثير من الاعمال الادارية والفنية	2.04	0.79	68.0	عالية
17	عدم تعاون وتشبيك المؤسسة مع المؤسسات الاخرى في النشاطات والاعمال التطوعية	1.96	0.75	65.3	متوسطة
10	الانشطة التي تمارسها المؤسسات والجمعيات التطوعية محدودة للغاية ولا تتناسب مع اهتمامات المرأة في الرغبة في التطوع	1.91	0.69	63.7	متوسطة
11	القائمين على المؤسسات والجمعيات التطوعية لا يشجعون المتطوعات على الاستمرار والعمل معهم	1.82	0.72	60.7	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.19	0.39	73.0	عالية

يتضح من نتائج الجدول (26) أن درجة أهم المعوقات التنظيمية والإدارية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي، قد حققت مستوى عال، وبمتوسط حسابي (2.19)، وبنسبة مئوية (73.0).

وكانت استجابات المبحوثين بالنسبة للمعوقات التنظيمية والإدارية للمرأة المشاركة في العمل التطوعي عالية في الفقرات الاتية: الفقرة (12) و (13) بنسبة 80.7%، يليها الفقرة (1) و (8) بنسبة 79% ثم الفقرة (2) بنسبة 77%، ويتبين مما سبق أن أكثر المعوقات التنظيمية والإدارية التي تواجهها المرأة المشاركة في العمل التطوعي كانت على النحو الآتي:

1. ضعف القدرات المالية للمؤسسات والجمعيات التطوعية.
2. غياب الدعم الداخلي أو الخارجي للمؤسسات التطوعية.
3. عدم تقدير الجهد المناسب الذي تبذله المتطوعات.
4. عدم تبني الجمعيات والمؤسسات التطوعية لبرامج تطوعية ذات أهداف واضحة لاستقطاب المتطوعات.
5. ضعف القدرات التخطيطية والتنظيمية العلمية لبعض القيادات التطوعية.

وكانت إجابات المبحوثين في (المقابلات) بالنسبة للمعوقات التنظيمية والإدارية للمرأة المشاركة في العمل التطوعي، والتي تم ذكرها من قبل العاملين الذين أجريت معهم المقابلات، وأكثر المعوقات الإدارية والتنظيمية التي تواجهها المرأة هي كالتالي:

1. عدم وجود حوافز تشجيعية سواء مادية أو معنوية للمتطوعات نتيجة غياب الاهتمام الكافي بالمتطوعات من قبل المؤسسة
2. عدم وجود خطة فعالة للمتطوعات لإدارتهم تشمل التدريب وتوزيع الأنشطة والواجبات والحقوق والمهام التي تنظم العمل التطوعي للمتطوعات داخل المؤسسة.

3. استغلال المتطوعات في ساعات العمل، وتحميل المتطوعة فوق طاقتها.
4. التدخل من قبل المتطوعات في العمل الإداري، وعدم تقبل الموظفين الرسميات لعمل المتطوعات وحدوث مشاكل بينهم.
5. عدم وجود قسم خاص للمتطوعات داخل المؤسسة.

وكانت استجابة المتطوعين واستجابة العاملين بالنسبة للمعوقات التنظيمية والإدارية للمرأة المشاركة في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني متفقة في كل من الفقرات (3) لاستجابات المتطوعين مع الفقرة (1) لاستجابات العاملين، وكذلك اتفقت كل من الفقرات (4) و (5) لاستجابات المتطوعين مع الفقرة (2) لاستجابات العاملين.

ويُستنتج من هذه النتائج، إعتقاد نسبة كبيرة من المؤسسات على الدعم الأجنبي مما أدى إلى ضعف قدرتها في إعتقادها على ذاتها وضعف قدرتها على إيجاد أو تنمية مواردها من خلال مصادر داخلية، وكذلك عدم كفاية الدعم المادي الحكومي المقدم إلى المؤسسات في الوطن من جهة وقلة مثل هذا الدعم بل وإنعدامه من قبل القطاع الخاص إلا في بعض الحالات المحدودة، وكذلك غياب الحوافز المعنوية والمكافآت الرمزية للمرأة المشاركة في الأعمال التطوعية، ومن ضمنها توفير حد أدنى من التأمين للمرأة المتطوعة والعاملة في مجالات تطوعية قد تسبب لهم مشاكل جسدية وتعرض حياتهم للخطر، وغياب قانون أو دليل أو هيئة تنظم العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع بشكل عام، أدى إلى عدم وجود قيادة ومتخصصين في تنظيم العمل التطوعي وإدارته ووضع الخطط المناسبة لتنظيم العمل التطوعي، مما ساهم بغياب التخطيط المسبق الذي يساهم في جلب الكثير من الكفاءات والخبرات في مجالات العمل التطوعي والتي لديها القدرة في وضع البرامج المستقبلية والأهداف الواضحة للمؤسسات العاملة في مجال التطوع والتي تعمل على استقطاب أكبر قدر من المتطوعات.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (اشنتية، 2013)، ودراسة (العوضي، 2013)، ودراسة (عمر والرحل، 2013)، ودراسة (عساف والعييلة، 2013)، ودراسة (حجازي ومحمد، 2011)،

ودراسة (العنزي،2010)، ودراسة (المالكي،2010)، ودراسة (سند،2009)، ودراسة (عفيف،2008)، ودراسة (درويش،2008)، ودراسة (حمزة، 2008)، ودراسة (صالح والمعول،2007)، ودراسة (الرحماني،2006)،(2012) (Pascuet,Beauchemin, Vaillancourt,Cowin,Rattray,

وتعارضت مع نظرية السلم الممتد في غياب قدرة مؤسسات العمل التطوعي على السير قدما في علاقة مكملية لدور الدولة، نتيجة وجود تقصير من قبل هذه المؤسسات في إبراز العمل التطوعي بصورتها الحقيقية من خلال نشاطات وبرامج متعددة، وفي عمل وتنظيم وخطط هذه المؤسسات، وبالتالي إفتقارها إلى صفات المرونة والانطلاق والابتكار في تقديم الخدمات.

وكانت إستجابات المبحوثين(الاستبيان) بالنسبة المعوقات التنظيمية والادارية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي متدنية في الفقرات الآتية: الفقرة (11) بنسبة 60.7% يليها الفقرة (10) بنسبة 63.7% يليها الفقرة (17) بنسبة 65.3، ويفسر الباحث ذلك إلى ان أكثر المعوقات التنظيمية والادارية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي وسجلت اجابات متدنية هي بالترتيب:

1. القائمين على المؤسسات والجمعيات التطوعية لا يشجعون المتطوعات على الاستمرار والعمل معهم.
2. الانشطة التي تمارسها المؤسسات والجمعيات التطوعية محدودة للغاية ولا تتناسب مع اهتمامات المرأة في الرغبة في التطوع.
3. عدم تعاون وتشبيك المؤسسة مع المؤسسات الاخرى في النشاطات والاعمال التطوعية.

وكانت استجابات المبحوثين في (المقابلات) بالنسبة للمعوقات التنظيمية والادارية للمرأة المشاركة في العمل التطوعي، والتي تم ذكرها من قبل العاملين الذين أجريت معهم المقابلات، وسجلت اجابات متدنية على النحو التالي:

1. قلة الانشطة والبرامج التطوعية داخل المؤسسة.

2. الافتقار إلى التواصل بين المؤسسة والمتطوعات.

ويفسر ذلك لغياب الاساليب والوسائل التي تقوم بها بعض المؤسسات في جذب المرأة للعمل التطوعي والمشاركة في الأنشطة والبرامج التي تشرف عليها هذه المؤسسات، ويصاحبه أيضا عدم وجود برامج وانشطة ملاءمة لاهتمامات المرأة والتي تستطيع من خلالها المشاركة والذهاب للمؤسسة للاستفادة منها اثناء الوقت الذي تمكثه داخل المؤسسة وبالتالي يعود عليها بالنفع، وافتقار بعض هذه المؤسسات للتعاون مع مؤسسات أخرى داخل المنطقة في الكثير من الأنشطة والبرامج التي تستطيع من خلالها إيجاد متسع لبعض النساء للمشاركة في مثل هذه الأنشطة، كل هذا بدوره ادى إلى غياب التواصل بين المؤسسات والمتطوعين لغياب هذه الأنشطة والبرامج.

النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

هل توجد فروق في درجة المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، مكان السكن، والمؤهل العلمي، التطوع في المؤسسة لأول مرة)

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

ونصت الفرضية الأولى على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إستجابات أفراد عينة الدراسة في درجة المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير الجنس.

ولفحص الفرضية استخدم الباحث اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين Independent t-

test ونتائج الجدول (27) تبين ذلك.

جدول (27) نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين؛ لفحص دلالة الفروق في مجالات المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات العمل التطوعي في محافظة نابلس، تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة *	قيمة t	إناث (ن = 46)		ذكور (ن = 21)		المجال
		انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
0.467	0.732	0.40	1.85	0.33	1.92	1. مجال المعوقات الشخصية
*0.000	4.179	0.34	2.16	0.30	2.52	2. مجال المعوقات الاجتماعية والثقافية
*0.019	2.409	0.39	2.22	0.28	2.45	3. مجال المعوقات الاقتصادية والسياسية
*0.006	2.827	0.37	2.10	0.37	2.37	4. مجال المعوقات التنظيمية والإدارية
*0.012	2.600	0.24	2.18	0.21	2.34	الدرجة الكلية

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، ودرجات حرية (65)، قيمة (ت) الجدولية (1.96)

يتضح من نتائج الجدول (27) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $\alpha = 0.05$ في المجال الأول، تُعزى إلى متغير الجنس، ويُعزى ذلك إلى أثر العمل التطوعي في تشكيل شخصية المرأة المتطوعة ونظرتها للبيئة التي تعيش فيها.

ويتفق مع دراسة (إشنتية، 2013).

وبينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في المجال الثاني والثالث والرابع، والدرجة الكلية، وهذه الفروق كانت لصالح الذكور.

ويعود تفوق الذكور في المجال الثاني والثالث والرابع إلى أثر التنشئة الاجتماعية الذكورية التي تقلل من الانثى وتعتبرها دون الذكر، وسيادة للثقافة الذكورية التقليدية والمحافظة في المجتمع الفلسطيني، التي تقيد تحقيق المساواة الكاملة على المدى البعيد، كما أن مؤسسات

الدولة الحكومية في الوطن والمنظمات الاهلية لم تقم ببلورة وتطوير سياسات تنمية اجتماعية من شأنها تقوية وتمكين المرأة وزيادة مشاركتها في صنع القرار الوطني العام بين الرجل والمرأة، وتشريع ذلك بسن قوانين وسياسات ملائمة لمشاركة المرأة في العديد من المجالات المختلفة، وبالتالي تعارضها مع نظرية الدور.

وتتفق مع دراسة (العوضي، 2013)، ودراسة (حمزة، 2008).

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

ونصت الفرضية الثانية على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في درجة المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ولفحص الفرضية استخدم الباحث اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين Independent t-

test ونتائج الجدول (28) تبين ذلك.

جدول (28) نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين؛ لفحص دلالة الفروق في مجالات المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات العمل التطوعي في محافظة نابلس، تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

المجال	أعزب (ن = 49)		متزوج (ن = 18)		قيمة t	مستوى الدلالة *
	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري		
1. مجال المعوقات الشخصية	1.81	0.35	2.05	0.40	2.483	0.016*
2. مجال المعوقات الاجتماعية والثقافية	2.28	0.36	2.27	0.39	0.127	0.899
3. مجال المعوقات الاقتصادية والسياسية	2.26	0.38	2.38	0.34	1.201	0.234
4. مجال المعوقات التنظيمية والإدارية	2.15	0.40	2.27	0.32	1.066	0.290
الدرجة الكلية	2.21	0.23	2.28	0.26	1.083	0.283

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، ودرجات حرية (65)، قيمة (ت) الجدولية (1.96)

يتضح من نتائج الجدول (28) وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $\alpha = 0.05$ في المجال الأول، تُعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوج على الأعراب، بسبب قلة تشجيع العمل التطوعي للمرأة داخل المجتمع، وعدم وجود وقت فراغ لدى المرأة بسبب انشغالها بأمور حياتها الشخصية وأمور المعيشة وكسب الرزق واصبحت تربية الأولاد ومتابعة تعليمهم تأخذ وقتاً وجهداً كبيراً للمرأة، وذلك لصعوبة توفيق المرأة بين جميع هذه الأدوار، الناتجة عن الضغوطات التي تواجه المرأة للموازنة بين المسؤوليات الأسرية ومسئوليات مشاركتها في العمل التطوعي، ويتفق مع دراسة (العنزي، 2006)، ويتعارض ذلك مع ما تدعو إليه نظرية الدور.

بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في المجال الثاني والثالث والرابع، والدرجة الكلية، ويعزو الباحث ذلك إلى أن المرأة سواء كانت متزوجة أم مطلقة أم أرملة أم عزباء، تعيش في مجتمع متشابه في العادات والتقاليد الاجتماعية والظروف الاقتصادية، وتتشابه فيه البنية التنظيمية والإدارية لمؤسسات المجتمع المدني، وبالتالي تتشابه المعوقات التي تقف أمام المرأة المشاركة في العمل التطوعي، مهما اختلفت الحالة الاجتماعية.

ويتفق مع دراسة (اشنتية، 2013)، ودراسة (Buettner and Kim, Yueh, 2013)

(Lee, (Pascuet, Beauchemin, Vaillancourt, Cowin, Rattray, 2012) ودراسة

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

ونصت الفرضية الثالثة على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في درجة المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير العمر.

ولفحص هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way

ANOVA) ونتائج الجدولين (29) و(30) تبين ذلك.

جدول (29) الوصف الإحصائي لمتغير العمر

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمر	المجال
0.30	1.77	27	أقل من 20 سنة	1. مجال المعوقات الشخصية
0.36	1.82	23	20- أقل من 30	
0.50	2.18	8	30- أقل من 40	
0.37	2.03	9	40 فأكثر	
0.37	1.87	67	المجموع	
0.30	2.26	27	أقل من 20 سنة	2. مجال المعوقات الاجتماعية والثقافية
0.46	2.25	23	20- أقل من 30	
0.30	2.41	8	30- أقل من 40	
0.36	2.28	9	40 فأكثر	
0.37	2.28	67	المجموع	
0.39	2.21	27	أقل من 20 سنة	3. مجال المعوقات الاقتصادية والسياسية
0.37	2.30	23	20- أقل من 30	
0.33	2.53	8	30- أقل من 40	
0.30	2.30	9	40 فأكثر	
0.37	2.29	67	المجموع	
0.38	2.10	27	أقل من 20 سنة	4. مجال المعوقات التنظيمية والادارية
0.39	2.20	23	20- أقل من 30	
0.31	2.38	8	30- أقل من 40	
0.43	2.23	9	40 فأكثر	
0.39	2.19	67	المجموع	
0.18	2.17	27	أقل من 20 سنة	الدرجة الكلية
0.27	2.23	23	20- أقل من 30	
0.28	2.40	8	30- أقل من 40	
0.26	2.25	9	40 فأكثر	
0.24	2.23	67	المجموع	

يلاحظ من نتائج الجدول السابق وجود فروق ظاهرة بين متوسطات المجالات الاربعة ولفحص فيما اذا كانت الفروق ذات دلالة احصائية، تم استخدام اختبار التباين الاحادي.

جدول (30) نتائج اختبار التباين الأحادي؛ لفحص دلالة الفروق في مجالات المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير العمر

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
1. مجال المعوقات الشخصية	بين المجموعات	1.332	3	0.444	3.531	*0.020
	خلال المجموعات	7.920	63	0.126		
	المجموع	9.252	66			
2. مجال المعوقات الاجتماعية والثقافية	بين المجموعات	0.173	3	0.058	0.419	0.740
	خلال المجموعات	8.688	63	0.138		
	المجموع	8.862	66			
3. مجال المعوقات الاقتصادية والسياسية	بين المجموعات	0.645	3	0.215	1.611	0.196
	خلال المجموعات	8.414	63	0.134		
	المجموع	9.059	66			
4. مجال المعوقات التنظيمية والادارية	بين المجموعات	0.528	3	0.176	1.195	0.319
	خلال المجموعات	9.273	63	0.147		
	المجموع	9.801	66			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.346	3	0.115	2.063	0.114
	خلال المجموعات	3.519	63	0.056		
	المجموع	3.865	66			

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من نتائج الجدول (30) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $\alpha = 0.05$ في جميع المجالات، باستثناء المجال الثاني، تُعزى إلى متغير العمر، ولمعرفة لأي فئات متغير العمر تعود الفروق، فقد تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنة البعدية

والجدول (31) يوضح نتائج المقارنة البعدية بين متوسطات فئات العمر في المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير العمر في مجال المعوقات الشخصية.

جدول (31) نتائج استخدام اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات العمر في مجال المعوقات الشخصية

المجال	العمر	أقل من 20	20-أقل من 30	30-أقل من 40	40 فأكثر
مجال المعوقات الشخصية	أقل من 20		0.05447-	*0.41476-	0.25708-
	20-أقل من 30			*0.36029-	0.20261-
	30-أقل من 40				0.15768
	40 فأكثر				

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول (31): توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.05$) في مجال المعوقات الشخصية، تعزى لمتغير العمر وهذه الفروق هي: لصالح (فئة 30-أقل من 40) على (فئة أقل من 20) و (فئة 20-أقل من 30)، ويستنتج من ذلك إلى أن هذه الفئة العمرية تمثل العمر الذي تكون فيه المرأة أكثر التزاماً بالمسؤوليات المنزلية وعدم توفر وقت الفراغ لديها نتيجة مسؤوليات الحياة الأسرية والعائلية وضغط العمل للنساء اللواتي يعملن في أي مؤسسة أخرى.

ويتفق مع دراسة (حمزة، 2008)

النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

ونصت الفرضية الرابعة على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إستجابات أفراد عينة الدراسة في درجة المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير مكان السكن.

ولفحص هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي ((One-way ANOVA)) ونتائج الجدولين (32) و(33) تبين ذلك.

جدول (32) الوصف الإحصائي لمتغير مكان السكن

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مكان السكن	المجال
0.28	1.72	39	مدينة	1. مجال المعوقات الشخصية
0.40	2.16	15	قرية	
0.40	1.98	13	مخيم	
0.37	1.87	67	المجموع	
0.30	2.27	39	مدينة	2. مجال المعوقات الاجتماعية والثقافية
0.34	2.32	15	قرية	
0.56	2.25	13	مخيم	
0.37	2.28	67	المجموع	
0.37	2.20	39	مدينة	3. مجال المعوقات الاقتصادية والسياسية
0.30	2.48	15	قرية	
0.39	2.35	13	مخيم	
0.37	2.29	67	المجموع	
0.37	2.08	39	مدينة	4. مجال المعوقات التنظيمية والادارية
0.36	2.37	15	قرية	
0.35	2.30	13	مخيم	
0.39	2.19	67	المجموع	
0.20	2.14	39	مدينة	الدرجة الكلية
0.22	2.41	15	قرية	
0.27	2.28	13	مخيم	
0.24	2.23	67	المجموع	

يلاحظ من نتائج الجدول السابق وجود فروق ظاهرة بين متوسطات المجالات الاربعة ولفحص فيما اذا كانت الفروق ذات دلالة احصائية، تم استخدام اختبار التباين الاحادي.

جدول (33) نتائج اختبار التباين الأحادي؛ لفحص دلالة الفروق في مجالات المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير مكان السكن

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
1. مجال المعوقات الشخصية	بين المجموعات	2.211	2	1.106	10.051	*0.000
	خلال المجموعات	7.041	64	0.110		
	المجموع	9.252	66			
2. مجال المعوقات الاجتماعية والثقافية	بين المجموعات	0.039	2	0.010	0.141	0.869
	خلال المجموعات	8.823	64	0.138		
	المجموع	8.862	66			
3. مجال المعوقات الاقتصادية والسياسية	بين المجموعات	0.911	2	0.455	3.578	*0.034
	خلال المجموعات	8.148	64	0.127		
	المجموع	9.059	66			
4. مجال المعوقات التنظيمية والإدارية	بين المجموعات	1.164	2	0.582	4.312	*0.018
	خلال المجموعات	8.637	64	0.135		
	المجموع	9.801	66			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.812	2	0.406	8.516	*0.001
	خلال المجموعات	3.052	64	0.048		
	المجموع	3.865	66			

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من نتائج الجدول (33) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $\alpha = 0.05$ في جميع المجالات، باستثناء المجال الثاني، تُعزى إلى متغير مكان السكن، ولمعرفة لأي فئات متغير مكان السكن تعود الفروق، فقد تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنة البعدية

والجداول (34)(35)(36)(37) توضح نتائج المقارنة البعدية بين متوسطات فئات السكن في المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير مكان السكن في المجال الأول والثاني والرابع والخامس والدرجة الكلية:

جدول (34) نتائج استخدام اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات مكان السكن في مجال المعوقات الشخصية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي

المجال	مكان السكن	مدينة	قرية	مخيم
1. مجال المعوقات الشخصية	مدينة		*0.43137-	*0.25641-
	قرية			0.17496
	مخيم			

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول (34): وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.05$)

في مجال المعوقات الشخصية، تعزى لمتغير مكان السكن وهذه الفروق هي: لصالح القرية والمخيم على المدينة، وبالتالي فإن المعوقات الشخصية مهما اختلفت وتعددت أشكالها وأسبابها، إلا أن النتيجة النهائية واحدة، ولا تختلف حسب مكان السكن، فما تعاني منه المرأة المشاركة في العمل التطوعي سواء تسكن في (المدينة أو القرية أو المخيم) وإن كان هناك اختلاف في نسبة هذه المعوقات فالمجتمع نفسه بعاداته وتقاليده متشابه تماماً وإن كانت بدرجة أقل في المدينة.

جدول (35) نتائج استخدام اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات مكان السكن في مجال المعوقات الاقتصادية والسياسية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي

المجال	مكان السكن	مدينة	قرية	مخيم
1. مجال المعوقات الاقتصادية والسياسية	مدينة		*0.28205-	0.14685-
	قرية			0.13520
	مخيم			

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

المعوقات الاقتصادية والسياسية، تعزى لمتغير مكان السكن وهذه الفروق هي: لصالح القرية على المدينة، حيث يتبين ذلك نتيجة قلة عدد المؤسسات التطوعية في القرية نتيجة غياب وتقصير الدولة في دعم مؤسسات القرية أو إيجاد تمويل لإنشاء مؤسسات تطوعية، وبالتالي عدم توفر هذه المؤسسات التي تساهم في تكوين خبرة لدى المرأة المتطوعة، وبالتالي تراجع إنتماء المرأة المشاركة في العمل التطوعي، حيث تساهم مثل هذه المؤسسات بعد فترة من التطوع

بجزء مادي يساهم بالتخفيف من الاعباء الاسرية والعائلية ويساهم بتوفير جزء من المواصلات للوصول إلى مراكز التطوع والتي قد يكون غيابها سببا رئيسيا في إعاقة مشاركة المرأة في العمل التطوعي داخل القرية، وبالتالي تفضيل المرأة وذهابها إلى أي عمل قد يدر دخلا بدل المشاركة في العمل التطوعي.

جدول (36) نتائج استخدام اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات مكان السكن في مجال المعوقات التنظيمية والإدارية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي

المجال	مكان السكن	مدينة	قرية	مخيم
4. مجال المعوقات التنظيمية والادارية	مدينة		-0.29713*	-0.22323
	قرية			0.07391
	مخيم			

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول (36): توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.05$) في مجال المعوقات التنظيمية، تعزى لمتغير مكان السكن وهذه الفروق هي: لصالح القرية على المدينة، ويفسر ذلك بسبب ضعف التنظيمات واللوائح داخل المؤسسات في القرية، والناجئة عن قلة مشاركة المرأة في وضع هذه اللوائح والتنظيمات، وقلة توفر فرص اندماج المرأة في مؤسسات المجتمع المدني داخل القرية نتيجة التمييز لصالح الرجل ووجود العشائرية، والمتمثل بالنظرة السلبية تجاه المرأة المشاركة في العمل التطوعي من حيث عدم قدرتها على المشاركة في وضع قرارات ادارية وتنظيمية لمؤسسات المجتمع المدني، وعدم ملاءمة أي أعمال تطوعية توكل اليهن داخل هذه المؤسسات، وكذلك غياب التنسيق والتكامل بين المؤسسات العاملة في مجال التطوع من ناحية وانخفاض مستوى التعاون بين الجهات والقطاعات الرسمية من ناحية أخرى، وبالتالي وجود بيئة غير داعمة محيطة في المؤسسة داخل القرية أدى غياب الاطار التنظيمي والاداري عن اغلب هذه المؤسسات الذي يساعد في توفير بيئة مناسبة وملاءمة لمشاركة المرأة في الاعمال التطوعية داخل هذه المؤسسات.

جدول (37) نتائج استخدام اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات مكان السكن في الدرجة الكلية

المجال	مكان السكن	مدينة	قرية	مخيم
الدرجة الكلية	مدينة		-0.26616*	-0.13940
	قرية			0.12676
	مخيم			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول (37): وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.05$) في الدرجة الكلية، تعزى لمتغير مكان السكن وهذه الفروق هي: لصالح القرية على المدينة، ويتضح من ذلك ان القرية لاتدع للمرأة حرية المشاركة خارج اطار الاسرة، لأن القرية جماعة أولية يكون الفرد بها شديد الحساسية والتأثر بأراء الاخرين وفعالهم، وبالتالي يكون عامل النقد والتدخل في حرية مشاركة المرأة في مثل هذه الاعمال التطوعية تحت ضغط عامل العيب واخلاقيات القرية، مما يؤدي إلى احجام المرأة عن المشاركة في الاعمال التطوعية داخل القرية.

وتتفق مع دراسة (حمزة، 2008)، ودراسة (العنزي، 2006).

النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة

ونصت الفرضية الخامسة على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إستجابات أفراد عينة الدراسة في درجة المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ولفحص هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way

ANOVA) ونتائج الجدولين (38) و(39) تبين ذلك.

جدول (38) الوصف الإحصائي لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
0.37	1.88	37	توجيهي فأقل	1. مجال المعوقات الشخصية
0.44	1.97	6	دبلوم	
0.38	1.83	24	بكالوريوس فأعلى	
0.37	1.87	67	المجموع	
0.31	2.28	37	توجيهي فأقل	2. مجال المعوقات الاجتماعية والثقافية
0.45	2.37	6	دبلوم	
0.43	2.24	24	بكالوريوس فأعلى	
0.37	2.28	67	المجموع	
0.38	2.29	37	توجيهي فأقل	3. مجال المعوقات الاقتصادية والسياسية
0.47	2.39	6	دبلوم	
0.34	2.28	24	بكالوريوس فأعلى	
0.37	2.29	67	المجموع	
0.40	2.19	37	توجيهي فأقل	4. مجال المعوقات التنظيمية والادارية
0.40	2.07	6	دبلوم	
0.36	2.21	24	بكالوريوس فأعلى	
0.39	2.19	67	المجموع	
0.27	2.24	37	توجيهي فأقل	الدرجة الكلية
0.33	2.25	6	دبلوم	
0.25	2.21	24	بكالوريوس فأعلى	
0.24	2.23	67	المجموع	

جدول (39) نتائج اختبار التباين الأحادي؛ لفحص دلالة الفروق في مجالات المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
1. مجال المعوقات الشخصية	بين المجموعات	0.097	2	0.049	0.339	0.714
	خلال المجموعات	9.155	64	0.143		
	المجموع	9.252	66			
2. مجال المعوقات الاجتماعية والثقافية	بين المجموعات	0.080	2	0.040	0.291	0.749
	خلال المجموعات	8.782	64	0.140		
	المجموع	8.862	66			
3. مجال المعوقات الاقتصادية والسياسية	بين المجموعات	0.097	2	0.049	0.242	0.786
	خلال المجموعات	9.704	64	0.152		
	المجموع	9.801	66			
4. مجال المعوقات التنظيمية والادارية	بين المجموعات	0.018	2	0.009	0.321	0.726
	خلال المجموعات	3.847	64	0.060		
	المجموع	3.865	66			
الدرجة الكلية	بين المجموعات		2		0.151	0.860
	خلال المجموعات		64			
	المجموع		66			

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من نتائج الجدول (40) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $\alpha = 0.05$ في جميع المجالات، تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، حيث أن المؤهل العلمي ليس له دور فاصل وحاسم في مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية بل هناك امور اخرى مرتبطة به مثل البحث عن وظيفة من خلال المشاركة في التدريب في مؤسسات اخرى غير مؤسسات المجتمع المدني، وكذلك المشاركة في دورات تخصصية لتطوير قدرات المرأة في مجال التخصص العلمي وزيادة المعرفة العلمية من خلال مؤسسات خاصة لها نفس مجال الدراسة.

ويتفق مع دراسة (اشتية، 2013)، ودراسة (أبو خلف، 2013)

النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة

ونصت الفرضية السادسة على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في درجة المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس تعزى لمتغير التطوع في المؤسسة لأول مرة أم لا.

ولفحص الفرضية استخدم الباحث اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين Independent t-test ونتائج الجدول (40) تبين ذلك.

جدول (40) نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين؛ لفحص دلالة الفروق في مجالات المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في مؤسسات العمل التطوعي في محافظة نابلس، تبعا لمتغير التطوع في المؤسسة لأول مرة أم لا

مستوى الدلالة *	قيمة t	المتطوعين من قبل (ن = 29)		المتطوعين لأول مرة (ن = 38)		المجال
		انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
0.007*	2.800	0.29	1.73	0.40	1.98	1. مجال المعوقات الشخصية
0.996	0.005	0.37	2.28	0.37	2.28	2. مجال المعوقات الاجتماعية والثقافية
0.716	0.365	0.34	2.31	0.40	2.28	3. مجال المعوقات الاقتصادية والسياسية
0.814	0.236	0.32	2.17	0.43	2.20	4. مجال المعوقات التنظيمية والإدارية
0.283	1.083	0.21	2.19	0.26	2.26	الدرجة الكلية

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، ودرجات حرية (65)، قيمة (ت) الجدولية (1.96)

يتضح من نتائج الجدول (40) وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $\alpha = 0.05$ في المجال الأول (مجال المعوقات الشخصية)، تُعزى إلى متغير الحالة التطوع للمرة الأولى، لصالح المتطوعين من قبل، ويعلل ذلك إلى عدم تحقيق المرأة المتطوعة والمشاركة من قبل في الاعمال التطوعية إلى أهدافها المتمثلة في تحقيق الرضى الشخصي واكتساب خبرات ومهارات اثناء مشاركتها في الاعمال التطوعية، وكذلك عدم قدرتها على إكتساب مكانة اجتماعية تستطيع من خلالها الشعور بالاحترام والتقدير كجزء مساهم في تنمية المجتمع عند المشاركة في الاعمال التطوعية.

ويتفق مع دراسة (Pascuet,Beauchemin, Vaillancourt, Cowin, 2012) (Rattray,

بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في المجال الثاني والثالث والرابع، والدرجة الكلية، ليتضح من ذلك أن الهدف الامثل والاسمى للمرأة المشاركة في الاعمال التطوعية هو هدف شخصي متمثل بالاستفادة الشخصية للمرأة ولتطوير وتنمية قدراتها ومؤهلاتها العلمية ومهاراتها.

ويتفق مع دراسة دراسة (Barron, Sueiro, Vecina, 2011 Chacon,) ودراسة (Barraza Jorge,2011).

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

النتائج

1. أظهرت نتائج الدراسة أن أهم المعوقات الشخصية التي تحول دون مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية هي: الزواج المبكر للمرأة، وعدم وجود شخص يوجه المرأة للمشاركة في الأعمال التطوعية، وانشغال المرأة المشاركة بالعمل التطوعي في الأعمال المنزلية، وعدم وضوح مفهوم التطوع في ذهن المرأة المشاركة في الاعمال التطوعية، ناتج عن عدم وجود نضج ووعي كامل حول مفهوم العمل التطوعي عند المتطوعات، وينقص المرأة المشاركة ايضا الفهم الواضح لدور المؤسسات التطوعية في المجتمع المحلي، وعدم توفر الوقت لدى المرأة المشاركة في الاعمال التطوعية، غياب روح العمل الجماعي التطوعي وعدم تقبلها لدى الكثير من المتطوعات.

2. كما أظهرت نتائج الدراسة أهم المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية: غياب التشجيع من قبل الاسرة لمشاركة المرأة في العمل التطوعي، وانخفاض الوعي الاسري لمفهوم التطوع، نتيجة غياب التنشئة الاجتماعية من قبل الاهل وعدم غرس قيم الانتماء من قبل الاسرة للمشاركة في العمل التطوعي، نتيجة عدم اهتمام وسائل الاعلام بتوجيه المرأة وتوعيتها لأهمية المشاركة في العمل التطوعي، والتدخل الاسري من قبل الاهل والازواج، والنظرة السلبية من قبل المجتمع المحيط بمنزلي (الجيران والاقارب)، وهذا ناتج عن نظرة المجتمع الدونية، لوجود بعض المفاهيم الخاطئة حول خروج ومشاركة المرأة في العمل خارج المنزل، وكذلك لوجود السلطة الذكورية والمتمثلة بالتدخل الاسري من قبل الاهل والزوج في منع المرأة من المشاركة في الاعمال التطوعية، والخوف من الاختلاط من قبل الجنسين الناتج عن السمعة السيئة لبعض هذه المؤسسات.

3. وظهرت نتائج الدراسة أهم المعوقات الاقتصادية والسياسية التي تحول دون مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية متمثلة في: عدم وجود خطة وطنية للدولة لتنشئة المرأة على التطوع في سن مبكرة، وغياب الخطط التنموية التي ترسم سياسة العمل التطوعي في فلسطين، نتيجة غياب الدعم المادي لأنشطة وبرامج المؤسسة من قبل رجال الاعمال والدولة، ومن قبل رؤوس الاموال، وبالتالي نتج عنه قلة دعم الدولة والجهات الحكومية للمرأة والمؤسسات النسوية، وصاحبها قصور للدولة في نشر ثقافة العمل التطوعي على مستوى الوطن، ومنها أيضا الوضع الاقتصادي المتدني لأسرة المتطوعة، وعدم توفر تكاليف المواصلات للمتطوعة من المنزل إلى المؤسسة التطوعية، أدى إلى ايجاد نظرة مادية إلى العمل التطوعي على أنه عمل مقابل أجر.

4. كما توصلت نتائج الدراسة إلى اكثر المعوقات التنظيمية والادارية التي تواجهها المرأة المشاركة في العمل التطوعي وكانت على النحو الاتي: ضعف القدرات المالية للمؤسسات والجمعيات التطوعية، نتيجة غياب الدعم الداخلي أو الخارجي للمؤسسات التطوعية، عدم تقدير الجهد المناسب الذي تبذله المتطوعات، وذلك لعدم وجود حوافز تشجيعية سواء مادية أو معنوية للمتطوعات، وغياب الاهتمام الكافي بالمتطوعات من قبل المؤسسة لعدم وجود خطة فعالة للمتطوعات لإدارتهم تشمل التدريب وتوزيع الانشطة والواجبات والحقوق والمهام التي تنظم العمل التطوعي للمتطوعات داخل المؤسسة، وعدم تبني الجمعيات والمؤسسات التطوعية لبرامج تطوعية ذات اهداف واضحة لاستقطاب المتطوعات، وذلك لضعف القدرات التخطيطية والتنظيمية العلمية لبعض القيادات التطوعية، مما نتج عنه استغلال المتطوعات في ساعات العمل، وتحميل المتطوعة فوق طاقتها، وكذلك غياب المسؤولية عند المتطوعات نتج عنها التدخل من قبل المتطوعات في العمل الاداري، وعدم تقبل الموظفات الرسميات لعمل المتطوعات وحدوث مشاكل بينهم نتيجة عدم وجود قسم خاص للمتطوعات داخل المؤسسة.

5. يتضح من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.05$) المجال الأول (المعوقات الشخصية)، تُعزى إلى متغير الجنس، وبينما وُجدت فروق ذات

دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في كل من المجال الثاني (المعوقات الاجتماعية والثقافية) والمجال الثالث (المعوقات الاقتصادية والسياسية) والمجال الرابع (المعوقات التنظيمية والإدارية) والدرجة الكلية، في نفس المتغير الجنس وهذه الفروق كانت لصالح الذكور.

6. يتضح من نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.05$) في المجال الأول (المعوقات الشخصية)، تُعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوج على الأعراب، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في المجال الثاني (المعوقات الاجتماعية والثقافية)، والمجال الثالث (المعوقات الاقتصادية والسياسة)، والمجال الرابع (المعوقات التنظيمية والإدارية)، والدرجة الكلية.

7. يتضح أيضا من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.05$) في جميع المجالات، باستثناء المجال الأول (المعوقات الشخصية)، تُعزى إلى متغير العمر، ولمعرفة لأي فئات متغير العمر تعود الفروق في المجال الأول (المعوقات الشخصية) تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.05$) في هذا المجال، تُعزى لمتغير العمر وهذه الفروق هي: لصالح (فئة 30-أقل من 40) على (فئة أقل من 20) و(فئة 20-أقل من 30).

8. كما اظهرت نتائج الدراسة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.05$) في المجال الأول (المعوقات الشخصية)، لصالح القرية والمخيم على المدينة، وايضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.05$) في المجال الثالث (المعوقات الاقتصادية والسياسية) والمجال الرابع (المعوقات التنظيمية والإدارية) لصالح القرية على المدينة، وعدم جود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.05$) في المجال الثاني (المعوقات الاجتماعية).

9. يتضح من نتائج الدراسة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.05$) في جميع المجالات، تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

10. يتضح من نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha=0.05)$ في المجال الاول (مجال المعوقات الشخصية)، تُعزى إلى متغير الحالة التطوع للمرة الأولى، لصالح المتطوعين من قبل، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ في المجال الثاني (المعوقات الاجتماعية والثقافية) والمجال الثالث (المعوقات الاقتصادية والسياسية) والمجال الرابع (المعوقات التنظيمية والإدارية)، والدرجة الكلية.

11. كانت أكثر المعوقات لمشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين (المعوقات الاقتصادية والسياسية بنسبة 76.3%، المعوقات الاجتماعية والثقافية بنسبة 76.0%، المعوقات التنظيمية والإدارية بنسبة 73.0%، المعوقات الشخصية الذاتية بنسبة 62.3%)، أما بالنسبة لمعوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المقابلين (المعوقات الاجتماعية والثقافية بنسبة 30%، المعوقات الاقتصادية والسياسية بنسبة 27.5%، المعوقات التنظيمية والإدارية بنسبة 25%، المعوقات الشخصية الذاتية بنسبة 17.5%).

التوصيات

من خلال نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، يقترح الباحث وضع مجموعة من التوصيات تساهم في تعزيز وتفعيل مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية في مؤسسات المجتمع المدني بشكل خاص والمشاركة في الاعمال التطوعية في جميع المؤسسات بشكل عام.

أولاً: تعزيز ورفع مستوى الوعي لدى المرأة الفلسطينية وتنمية اتجاهاتها وتفعيل مشاركتها في العمل التطوعي وذلك كما يلي:

1. تنشئة المرأة منذ الصغر تنشئة اجتماعية على المشاركة في الاعمال التعاونية في الاسرة الفلسطينية، لتكوين مفاهيم ايجابية لديها مثل المبادرة والعطاء والمشاركة والبناء والتضحية واتخاذ القرارات السليمة والحقوق والواجبات والمسؤولية المجتمعية، من أجل غرس قيم العمل التطوعي في نفوسهم منذ الطفولة، حتى تساهم المرأة ويكون لها دور في تقدم ورقي المجتمع.

2. تعزيز مشاعر الانتماء والولاء للوطن لدى المرأة، من أجل انخراط المرأة في تنمية وطنها وحثهم على المشاركة في الاعمال التطوعية وابعاد قيم الفردية والسلبية واللامبالاة وتغليب مصلحة الوطن على المصلحة الفردية من أجل الاستمرار في خدمة الوطن عن طريق الاعمال التطوعية.

3. رفع مستوى الوعي لدى المرأة بمفهوم وأهمية العمل التطوعي من خلال مؤسسات عديده منها (المسجد، والمدرسة، والجامعة، والمؤسسات الحكومية والخاصة والاهلية، ووسائل الاعلام المختلفة) في فلسطين وذلك بهدف تعميق إحساسهم بأدوارهم في المجتمع وتنمية قدراتهم من أجل رفع مستوى المشاركة في الاعمال التطوعية لدى المرأة.

4. عرض نماذج وتجارب تطوعية ناجحة لنساء أو رجال أو مؤسسات داخل المجتمع الفلسطيني أو خارجه، من أجل تغيير الاتجاهات السلبية لدى المرأة وتكوين اتجاهات ايجابية نحو المشاركة في العمل التطوعي.

ثانيا: زيادة خبرات ومهارات وقدرات المرأة المتطوعة، والمحافظة والاهتمام بزيادة مستوى الاعداد المشاركة في الاعمال التطوعية لدى المرأة، وذلك كما يلي:

1. عقد دورات تدريبية للمتطوعات حول مفاهيم متعددة في العمل التطوعي، مثل أهمية العمل التطوعي، ودوافع العمل التطوعي، ومجالات العمل التطوعي، ومعوقات العمل التطوعي وسبل تحفيز وتشجيع العمل التطوعي، واجبات وحقوق المتطوعات عند المشاركة في العمل التطوعي.

2. اكساب المتطوعات مهارات جديدة، وذلك من خلال اعطاءهم دورات في مهارات الاتصال والتواصل داخل المؤسسات، ومهارات ادارية (التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة) متعلقة بالعمل الاداري، ومهارات فنية متعلقة (باعداد الاجتماعات، وطرق الاشراف على العمل التطوعي، وأعمال السكرتارية، وكتابة التقارير، واعداد الابحاث والدراسات العلمية،

واستخدام الحاسوب)، ومهارات انسانية (مساعدة الاخرين، واحترامهم) والعديد من المهارات حسب طبيعة عمل المؤسسات.

3. تدريب المتطوعات على العمل المؤسسي، والعمل القيادي، واليات التشبيك المؤسسي، وتقسيم وتوزيع الادوار، وأهداف المؤسسات وبرامجها وخططها وانشطتها، وآليات تنفيذها، وعلاقات المؤسسة، وذلك لتمتلك المتطوعة الخبرة الكافية لزياده فرصها في الحصول على عمل مناسب في المستقبل.

4. المحافظة على المتطوعات من خلال الاهتمام بوقت المتطوعات واحترامه، وعدم تضييعه في نشاطات غير مفيدة وعدم خلط مهام المتطوعات مع مهام الموظفين، وتعزيز جهود المتطوعات من خلال الثناء والتقدير والحوافز المادية والمعنوية وتكريمهم لدفعهم على زيادة مشاركتهم واثقائهم للعمل التطوعي، وتوفير الاشراف المناسب وذلك لرفع الروح المعنوية للمتطوعات، وتعويض المتطوعين بدل مواصلات أو سفر ولا تعارض هذا الامر مع الفائدة المادية الا اذا رفضت المتطوعات هذا التعويض، ومشاركتهم في القرارات على مستوى الادارة، وعقد اجتماعات مستمرة معهم عن طريق الاتصال بهم للمشاركة في نشاطات وبرامج المؤسسة بشكل دائم.

ثالثا: تعزيز ودعم مشاركة المرأة داخل مؤسسات المجتمع الفلسطيني وازالة كافة المعوقات امام المشاركة الفاعلة للمرأة في هذه المؤسسات، وذلك عن طريق:

1. إيجاد قسم خاص ومستقل بالمتطوعات أو ايجاد منسق/ة لإدارة عمل المتطوعات والاشراف عليهم، بحيث يحتوي على قوانين ولوائح وانظمة خاصة بالعمل التطوعي، والوصف الوظيفي والتوصيف الوظيفي للمتطوعات، والحوافز والتقدير، وحقوق وواجبات المتطوعة.
2. العمل على توسيع نطاق مشاركة المرأة المتطوعة من داخل المؤسسة إلى خارجها، من خلال مشاركتها في مؤتمرات وندوات ومحاضرات على مستوى الوطن وفي جميع مؤسسات المجتمع الفلسطيني، وكذلك على مستوى العالم.

3. تمكين المرأة المتطوعة (شخصيا، واجتماعيا، وثقافيا، واقتصاديا، وسياسيا، وعمليا وعلميا) من اجل مشاركتها بشكل كبير في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع، وكذلك الحفاظ على استمرارية دورها في الاعمال التطوعية، من اجل توفير دعم لها للحصول على حقوقها لما له من اثر في التنمية المجتمعية، وكذلك أثر في التغيير المجتمعي، لان التمكين مهم للمرأة المتطوعة، ويشكل قوة دافعة باتجاه تطوير قدرات المرأة وتحسين أوضاعها وظروفها وتعزيز مكانتها ودورها في المجتمع.

4. زيادة قدرة مؤسسات المجتمع المدني في فلسطين، على ايجاد العلاج الناجح في مواجهة معوقات مشاركة المرأة المتطوعة، وذلك بتوفير الدعم المادي للأنشطة والبرامج التطوعية التي تشارك فيها المرأة، للمساهمة في انجاح العمل التطوعي داخل هذه المؤسسات، واستمرارية مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية.

5. نشر تجارب ومساهمات ناجحة للمرأة المتطوعة على مستوى الوطن، وذلك من خلال الصحف والمجلات ووسائل الاعلام المرئي والمسموع والالكتروني، بحيث تعرض هذه التجارب كنماذج متميزة، لتؤكد على ابداع وتفوق المرأة المتطوعة، وبالتالي المساهمة في ازالة بعض المعوقات التي تواجهها، وتساهم في استمراريته في العمل التطوعي، والمساهمة ايضا في زيادة استقطاب الكثير من المتطوعات داخل هذه المؤسسات.

رابعا: بناء وتطوير عمل المرأة المتطوعة داخل مؤسسات المجتمع المدني بالتعاون مع المجتمع المحلي، وذلك كما يلي:

1. إنشاء مركز وطني للعمل التطوعي في فلسطين وعمل فروع في كل محافظات الوطن، مهمته وضع خطط واستراتيجيات العمل التطوعي، ونشر ثقافة العمل التطوعي، وازالة معوقات العمل التطوعي، وتفعيل العمل التطوعي، ومشاركة جميع فئات المجتمع في هذا المركز ومن ضمنها المرأة.

2. سن قوانين وتشريعات متخصصة توضح العمل التطوعي، وتنظم العمل التطوعي وتعالج جميع المعوقات التي تقف أمام مشاركة أفراد المجتمع في العمل التطوعي، وتوفر الاطار

القانوني للأفراد والمؤسسات التطوعية، وذلك لتذليل المعوقات التي تواجهها المرأة، والناجمة عن عدم انصافها مجتمعيًا وتشريعيًا ووظيفيًا، وبالتالي تسهل مشاركة المرأة في الاعمال التطوعية، وتكون مصدر حماية وداعمة لمشاركة المرأة في العمل التطوعي داخل المجتمع.

3. توفير قاعدة بيانات داخل كل مؤسسة من مؤسسات المجتمع الفلسطيني، تحوي اسماء المؤسسات التطوعية، والأفراد المتطوعين من كافة فئات المجتمع، والنشاطات والبرامج التطوعية، بحيث تسهل عملية الحصول على معلومات عن المتطوعين ومراكز التطوع، وتعتبر مرجع لجميع المؤسسات المحلية والدولية، وللمتطوعين انفسهم.

4. إنشاء مركز متخصص في الابحاث العلمية عن العمل التطوعي، يوفر دراسات وبيانات واحصاءات وتقارير بشكل دوري عن العمل التطوعي داخل فلسطين، ويعمل المركز على متابعة العمل التطوعي في كافة المجالات، لإعادة الاعتبار للعمل التطوعي والمساهمة في تحسين واقع العمل التطوعي داخل المجتمع الفلسطيني.

دراسات مستقبلية

يوصى الباحث بإجراء الدراسات المستقبلية الآتية:

1. الدور والقيمة الاقتصادية للعمل التطوعي في فلسطين.
2. دور وسائل الاعلام في تشجيع العمل التطوعي.
3. القانون الفلسطيني والعمل التطوعي (محفز أم معيق).
4. استقطاب المتطوعين وأثره على العملية التنموية في فلسطين.
5. اثر عمليات التحفيز على مشاركة أفراد المجتمع في العمل التطوعي.
6. تقييم العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني ودورها في خدمة المجتمع المحلي.

7. دور الحكومة في فلسطين في رفع مستوى المشاركة للمرأة في العمل التطوعي.
8. اثر عناصر الثقافة المدنية (المشاركة، الغيرية، الثقة) على مشاركة المرأة في التطوع.
9. العمل التطوعي داخل المدارس والجامعات بين الدوافع والمعوقات.
10. تطوير العمل التطوعي في فلسطين (الاليات والطرق).
11. دور العمل التطوعي في ازالة المعوقات الاجتماعية والثقافية في فلسطين.
12. اثر العمل التطوعي على رفع كفاءة الفرد في المجال العلمي والعملية.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية

أبو خلف، نادر (2013). مجالات العمل التطوعي التي يستطيع أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة الإسهام فيها لخدمة المجتمع الفلسطيني "دراسة استطلاعية". مؤتمّر العمل التطوعي واقع وتحديات: جامعة القدس المفتوحة. البيرة. ملخص متاح على

<http://www.qou.edu/arabic/index.jsp?pageId=3217>

أبو عدوان، سائد (2013). دور منظمات المجتمع المدني الفلسطيني في تعزيز التنمية البشرية (الضفة الغربية كحالة دراسة). (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية. فلسطين.

إشتيه، عماد (حزيران، 2013). العمل الاجتماعي في فلسطين: اسباب التراجع. مجلة جامعة القدس المفتوحة للابحاث والدراسات، ص ص 77-116.

الاصفر، أحمد (2000). العمل التطوعي والحد من انتشار الامية. مؤتمّر العمل التطوعي والامن في الوطن العربي "الامن مسئولية الجميع". (ص ص 3-34). أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية.الرياض

الافندي، اسماعيل (2013). دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في بيت لحم. مؤتمّر العمل التطوعي واقع وتحديات. جامعة القدس المفتوحة. البيرة. ملخص متاح على

<http://www.qou.edu/arabic/index.jsp?pageId=3217>

الامم المتحدة (2002). السنة الدولية للمتطوعين: النتائج ومنظورات المستقبل. نيويورك: الجمعية العامة.

الباز، شهيدة (1997). المنظمات الأهلية العربية على مشارف القرن الحادي والعشرين،
محددات الواقع وآفاق المستقبل. لجنة المتابعة لمؤتمر التنظيمات الأهلية العربية
(الصفحات 43-44). الشبكة العربية للمنظمات الأهلية. القاهرة.

البرقاوي، هناء (2009). الشباب الجامعي والمشاركة في الاعمال التطوعية دراسة ميدانية
لعينة من الشباب الجامعي في كلية الاداب قسم علم الاجتماع . جامعة دمشق. دمشق.

بركات، وجدي (2005). تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية في ضوء الاصلاح الاجتماعي
بالمجتمع العربي المعاصر. المؤتمر العلمي الثامن عشر الخدمة الاجتماعية وقضايا
الاصلاح في المجتمع العربي المعاصر. (ص ص 2-60). جامعة حلوان. القاهرة

البنك الدولي (2010). تعريف المجتمع المدني. تم الاسترداد من:

<http://web.worldbank.org>

البيطار، هانيا (2008). المطالبة بتشكيل فريق وطني لاعداد برنامج عمل لتفعيل العمل
التطوعي. صحيفة فلسطين، ص 21.

تيم، حسن وابتهاج النادي (2009). درجة مساهمة المرأة الفلسطينية في التنمية من وجهة نظر
طلبة الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية. مؤتمر العملية التربوية في القرن
الواحد والعشرون- واقع وتحديات. جامعة النجاح الوطنية. فلسطين. متاح على

<http://scholar.najah.edu/conferences?page=1>

جاد، منى (مايو، 2012). دور المدرسة الثانوية في تنمية بعض القيم الداعمة للعمل
التطوعي: رؤية - وتحليل. مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ص ص 189-

221.

الجمعية العامة للأمم المتحدة (2005). متابعة السنة الدولية للمتطوعين. نيويورك: الجمعية
العامة للأمم المتحدة.

جمعية بسمة للثقافة والفنون (2011). دليل سياسة التطوع. جمعية بسمة للثقافة والفنون. غزة

متاح على <http://www.basmaorg.org>

الجهاز المركزي لإحصاء الفلسطينيين (2012). المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات. الجهاز المركزي لإحصاء الفلسطينيين. فلسطين.

حجازي، نادية وإيمان محمد (ابريل، 2011). اتجاهات الفتاة الجامعية نحو العمل التطوعي في المجتمع السعودي ودور الخدمة الاجتماعية في تنميتها: دراسة ميدانية مطبقة على طالبات كليات جامعة الملك عبدالعزيز وجامعة أم القرى. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، ص ص 4109-4192.

حسان، محمد (2011). العمل التطوعي. صدى الايام لخرطوم: متاح على <http://sudan hassan.blogspot.com>

حمزة، أحمد (2008). مؤشرات تخطيطية لتنشيط مشاركة المرأة في العمل التطوعي. المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية (ص ص 3770-3830). جامعة حلوان. القاهرة.

درويش، أماني. (ابريل، 2008). العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي: تصور مقترح من منظور خدمة الجماعة لاستثارة الشباب للمشاركة في العمل التطوعي. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، الصفحات 583-615.

الديب، محمد (1997). التطوع مفهومه وابعاده ومراميه وعلاقته بالرعاية الاجتماعية والعمل المجتمعي والخدمة الاجتماعية والتكافل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية والخدمة الاجتماعية " نظرة تحليلية وصفية. المؤتمر العلمي الاول للخدمات التطوعية. (ص ص 201-239). جامعة ام القرى. السعودية.

الرياح، عبد اللطيف (يوليو، 2006). *التربية على العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الإنسانية*. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، ص ص 93-117.

رحال، عمر (حزيران، 2006). *الشباب والعمل التطوعي في فلسطين*. رام الله: مؤسسة الحياة للإغاثة والتنمية.

الرشود، عبد الله (2007). *اليات تنظيم العمل التطوعي على المستوى الوطني*. دراسة ميدانية مطبقة على مديري جمعيات ومنظمات العمل الخيري بمنطقة الرياض. المؤتمر العلمي الدولي العشرون للخدمة الاجتماعية (ص ص 3320-3371). جامعة حلوان. القاهرة. مصدر ثانوي

زينو، رندة (2007). *العمل التطوعي في السنة النبوية دراسة موضوعية*. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الاسلامية. غزة. متاح على www2.iugaza.edu.ps

سالم، وليد (1999). *المنظمات المجتمعية التطوعية والسلطة الوطنية الفلسطينية: نحو علاقة تكاملية*. معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). فلسطين.

سعد، سائد ومحمد جوده (2008). *دور وأداء المؤسسات الأهلية والمعوقات التي تواجه عملها*. الجامعة الاسلامية. غزة. متاح على www2.iugaza.edu.ps

السلطان، فهد (يناير، 2009). *اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود*. مجلة رسالة الخليج العربي، ص ص 73-127.

سند، زهراء (2009). *معوقات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي*. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة البحرين. المنامة. متاح على [/http://www.uob.edu.bh](http://www.uob.edu.bh)

السيد، هالة (2006). *دور طريقة تنظيم المجتمع في دعم قدرات المنظمات التطوعية* "مدخل لتنمية المجتمع المحلي". المؤتمر العلمي العشرون للخدمة الاجتماعية (ص ص 3151-3226). جامعة حلوان. القاهرة.

الشبكة العربية للمنظمات الاهلية (2006). دور المنظمات الأهلية العربية في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. - الشبكة العربية للمنظمات الاهلية. الكويت.

الشناوي، أحمد (ابريل، 2010). مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية للجامعة الاسماعلية، ص ص 1-54.

الشهراني، معلوي (2006). العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع دراسة مطبقة على العاملين في مجال العمل التطوعي في المؤسسات الخيرية بمدينة الرياض. جامعة نايف العربية للعلوم الامنية. الرياض.

الصغير، صالح. (2002). الجهود التطوعية و سبل تنظيمها و تفعيلها. الملتقى الأول للجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية (ص ص 1-27). جامعة الملك السعود. الرياض.

الصفار، حسن (2005). العمل التطوعي في خدمة المجتمع. مكتبة الملك فهد الوطنية. القطيف.

عبد الفتاح، محمود (ابريل، 2010). برنامج مقترح في خدمة الجماعة لتنمية اتجاهات طالبات المرحلة الثانوية نحو المشاركة المجتمعية: دراسة ميدانية مطبقة بمدرسة الشهيد محمد السيد حفني الثانوية بنات بمحافظة الاسكندرية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، ص ص 317-355.

عبد الفتاح، معتز بالله (2008). دليل العمل التطوعي، التطوع انساني و البناء مسئوليتي. القاهرة: منظمة المرأة العربية.

عبد الهادي، زكريا (2008). الايمان كدافعية لتشجيع العمل التطوعي " الهلال الاحمر الاماراتي نموذجا". مؤتمر العمل الخيري الخليجي الثالث (ص ص 3-38). دائرة الشؤون والعمل الخيري بدبي. دبي.

عساف، محمود ومعين العيلة (2013). رؤية مقترحة لتفعيل دور العمل التطوعي في تنمية قيم المواطنة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية. العمل التطوعي واقع وتحديات. جامعة القدس المفتوحة. البيــــرة. ملخص متاح على

<http://www.qou.edu/arabic/index.jsp?pageId=3217>

عفيف، سعاد (2008). العمل التطوعي في المجتمع المدني: دراسة لدور المرأة في العمل التطوعي في محافظة جدة بالمملكة العربية السعودية. (رسالة دكتوراة غير منشورة) جامعة الملك عبد العزيز. جده.

عمر، نبهان واسماعيل الرحل (2013). العمل التطوعي في الجمعيات الاهلية وعلاقته بتنمية قيم رأس المال الاجتماعي للشباب الخريجين. مؤتمر العمل التطوعي واقع وتحديات (ص ص 27-56). جامعة القدس المفتوحة. البيــــرة. ملخص متاح على

<http://www.qou.edu/arabic/index.jsp?pageId=3217>

العنزي، عهود (2010). إس هامت التخطى ط الاجتماعي في الحد من معوقات العمل التطوعي لدى المرأة السعودية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الامام محمد بن سعود. الرياض. متاح على [/http://libback.uqu.edu.sa](http://libback.uqu.edu.sa)

العنزي، موزي (2006). اثر بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على مشاركة المرأة السعودية في الاعمال التطوعية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك سعود. الرياض. متاح على [/http://faculty.ksu.edu.sa](http://faculty.ksu.edu.sa)

العوضي، رأفت (2013). دور المؤسسات التعليمية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي من وجهة نظر الطلبة- دراسة ميدانية كلية التنمية الاجتماعية والاسرة بجامعة القدس المفتوحة نموذجا-. مؤتمر العمل التطوعي واقع وتحديات (ص ص 92-129). جامعة القدس المفتوحة. البيــــرة. ملخص متاح على

<http://www.qou.edu/arabic/index.jsp?pageId=3217>

الغرابية، ابراهيم (حزيران، 2010). تنمية ثقافة العمل التطوعي في المجتمع من وجهة نظر
طلبة العمل الاجتماعي في الاردن. مجلة الدراسات الامنية، ص ص 133-156.

القصاص، ياسر (ابريل، 2011). مهام تخطيطية لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي في
العمل التطوعي. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، الصفحات
3363-3413.

قنديل، أماني (1 يناير، 2001). جريدة الاهرام. تم الاسترداد من جريدة الاهرام:
<http://www.ahram.org.eg>

قنديل، سهير (ابريل، 2005). تفعيل التطوع باستخدام المساعدة الذاتية وتنمية الانتماء
للشباب الجامعي في مجتمع الجيرة. دراسة شبه تجريبية مطبقة على مؤسسات الايتام.
مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، ص ص 2866-2957.

الليحاني، مساعد (1997). اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي. المؤتمر العلمي
الاول للخدمات التطوعية (ص ص 91-119). جامعة ام القرى.الرياض.

المالكي، سمر (2010). مدى ادراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل
التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي.(رسالة ماجستير غير منشورة).جامعة أم
القرى.مكة المكرمة.متاح على <http://uqu.edu.sa/>.

محمد، عاطف (2008). المشاركة في الانشطة التطوعية وعلاقتها بتنمية المواطنة لدى
الشباب الجامعي. المؤتمر العلمي الواحد والعشرون (ص ص 5016-5063). جامعة
حلوان.القاهرة.

مركز الاحصاء الاسرائيلي (2012). العمل والاجور.مسح القوى العاملة. تم الاسترداد من
دائرة الاحصاء الاسرائيلية: www.cbs.gov.il

المعهد الديمقراطي الوطني للشؤون الدولية (2009). مصطلحات المشاركة المدنية. واشنطن:
المعهد الديمقراطي الوطني للشؤون الدولية.

المعولي، عماد ويحيى صالح (حزيران، 2007). *تفعيل دور المرأة في العمل التطوعي. دراسة مطبقة على مراكز الوفاء الاجتماعي بمنطقة الباطنة - سلطنة عمان*. مجلة كلية الاداب والعلوم الاجتماعية، ص ص 27-51.

مكتب ممثل الاتحاد الاوربي في الاراضي الفلسطينية (مايو، 2011). اللجنة الاوروبية. تم الاسترداد من موقع الاتحاد الاوربي:

http://eeas.europa.eu/delegations/westbank/projects/overview/index_en.htm

ملاوي، أحمد (18 فبراير، 2008). *أهمية منظمات المجتمع المدني في التنمية*. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، ص ص 255-275.

منظمة الامم المتحدة (يونيو، 2004). الامم المتحدة والمجتمع المدني. تم الاسترداد من موقع منظمة الامم المتحدة: <http://www.un.org/ar/civilsociety>

النقيثان، ابراهيم (2006). *المعوقات النفسية المانعة من الاخراف في الاعمال التطوعية* الاسباب والعلاج. جامعة الملك سعود. الرياض.

الهيئة الفلسطينية لحماية حقوق اللاجئين (2003). *دور المرأة الفلسطينية في الهيئات والمنظمات الغير حكومية*. مشاركة المرأة في العمل التطوعي. الهيئة الفلسطينية لحماية حقوق اللاجئين. فلسطين.

المراجع الأجنبية

Pascuet, Elena, Lise Beauchemin, Regis Vaillancourt, Lloyd Cowin, Andy Ni, Marion Rattray (may, 2012). *Hospice, Volunteer Satisfaction and Program Evaluation at a Pediatric*. *Journal of Palliative Medicine*. pages (567-572).

Barraza, Jorge (jun, 2011). *Positive emotional expectations predict volunteer outcomes for new volunteers* .**Motivation & Emotion**. Pages(211-219).

Kulik, Liat, Hofit Megidna (NOV, 2011). *Women empower women: volunteers and their clients in community service* .**Journal of Community Psychology**. pages(922-938).

Yueh, Mei Gau, Buettner Petra, Usher Kim, Stewart Lee (feb, 2013). *Burden experienced by community health volunteers in Taiwan: a survey* .**BMC Public Health**. Pages (1-8).

Vecina, Maria, Fernando Chacon, Manuel Sueiro, Ana Barron (jan, 2012) *Volunteer Engagement: Does Engagement Predict the Degree of Satisfaction among New Volunteers and the Commitment of Those who have been Active Longer* .**Applied Psychology. An International Review**.pages(130-148).

الملاحق

ملحق (1)

قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	الاسم	مكان العمل
1	الدكتور ناصر الشاعر	جامعة النجاح الوطنية
2	الدكتور يوسف ذياب	جامعة القدس المفتوحة
3	الدكتور سهيل صالحه	جامعة النجاح الوطنية
4	الدكتور معزور علاونة	جامعة القدس المفتوحة
5	الدكتور فيصل الزعنون	جامعة النجاح الوطنية
6	الدكتور عامر علاونة	جامعة القدس المفتوحة
7	الدكتورة سائدة عفونة	جامعة النجاح الوطنية
8	الدكتور معروف الشايب	جامعة النجاح الوطنية

ملحق

(2) الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

ماجستير دراسات المرأة

معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس

معلومات الباحث: انا الطالب حسن فخري ابراهيم اقطم - كلية الدراسات العليا، المشرف على
هذا البحث: الدكتورة جوليا دروبر

عن ماذا تتحدث الدراسة: لإعداد رسالتي العلمية سأقوم بعمل بحث عن معوقات مشاركة المرأة
في العمل التطوعي داخل محافظة نابلس وسبل التغلب على هذه المعوقات.

الهدف من الدراسة: الغرض من هذه الدراسة هو معرفة اهم المعوقات التي تحول دون مشاركة
المرأة في مؤسسات المجتمع المدني وللوصول إلى المشكلات والعقبات الحقيقية التي تحول دون
المشاركة الفاعلة للمرأة في مؤسسات المجتمع المدني في المجتمع الفلسطيني، والعمل على
الاستفادة من هذا البحث في تعميم هذه الدراسة على بقية المحافظات

ماذا يتوقع منك فعله: كمشارك في هذه الدراسة لديك دور مهم يتمثل بالإجابة عن اسئلة
الاستبيان بأمانة، و كل المعلومات سوف تستخدم لأغراض هذه الدراسة فقط.

شكرا لمشاركتكم.

الطالب: حسن فخري ابراهيم اقطم

القسم الأول: معلومات شخصية: الرجاء وضع اشارة X في المربع المقابل الذي ينطبق على حالتك

1.الجنس	<input type="checkbox"/>	ذكر	<input type="checkbox"/>	انثى	<input type="checkbox"/>
2.الحالة الاجتماعية	<input type="checkbox"/>	أعزب/ عزباء	<input type="checkbox"/>	متزوج/ة	<input type="checkbox"/>
3. العمر	<input type="checkbox"/>	اقل من 20 سنة	<input type="checkbox"/>	20 - 30 سنة	<input type="checkbox"/>
4. مكان السكن	<input type="checkbox"/>	مدينة	<input type="checkbox"/>	قرية	<input type="checkbox"/>
5. المؤهل العلمي	<input type="checkbox"/>	ثانوية	<input type="checkbox"/>	دبلوم	<input type="checkbox"/>
6. هل هذه المؤسسة الأولى التي تتطوع/ي بها	<input type="checkbox"/>	نعم	<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>
7. اذا كانت الاجابة (لا) ما عدد المؤسسات التي تتطوعت/ي بها	<input type="checkbox"/>	مؤسسة واحدة	<input type="checkbox"/>	2-5 مؤسسات	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	مؤسسة واحدة	<input type="checkbox"/>	6-10 مؤسسات	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	مؤسسة واحدة	<input type="checkbox"/>	11 من مؤسسة	<input type="checkbox"/>

القسم الثاني: مجالات التطوع التي تفضلها (ضع اشارة X امام اهم 5 مجالات)

1. دينية	9. رعاية المسنين
2. تعليمية	10 رعاية المعاقين
3. اجتماعية	11 رعاية الاسرى وذويهم
4. صحية	12. رعاية الجرحى وذويهم
5. بيئية	13. رعاية ذوي الشهداء
6. اقتصادية	14. الاغاثة والمساعدة في الكوارث
7. سياسية	15. ندوات ومحاضرات ومؤتمرات وورشات عمل للمؤسسات
8. رعاية الاطفال	16.الصناعات والانتاج المنزلية

القسم الثاني: مجالات الدراسة

المجال الاول: المعوقات الشخصية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي

الرقم	العبارة	موافق بدرجة كبيرة	موافق إلى حد ما	غير موافق
1	عدم وضوح مفهوم التطوع في ذهن المرأة			
2	ينقص المرأة الفهم الواضح لدور المؤسسات التطوعية في المجتمع المحلي			
3	عدم توفر الوقت لدى المرأة للمشاركة في الاعمال التطوعية			
4	لا تتلاءم الانشطة التطوعية مع ميول ورغبات المرأة			
5	لا يوجد من يوجه المرأة للأعمال التطوعية			
6	لا تمتلك المرأة المهارات والكفاءة المؤهلة للأعمال التطوعية			
7	ليس لدى المرأة القدرة على تحمل المسؤولية في ممارسة الاعمال التطوعية			
8	انشغال المرأة بالدراسة			
9	انشغال المرأة بالعمل أو الوظيفة أو المهنة			
10	انشغال المرأة بالأعمال المنزلية			
11	ضعف ادراك المرأة لدورها وأهمية مشاركتها في الاعمال التطوعي في المجتمع			
12	عدم ثقة المرأة في نفسها للتطوع			
13	الخجل والخوف للمرأة من القيام بالأعمال التطوعية			
14	عدم وجود الرغبة والدافع لدى المرأة للمشاركة في الاعمال التطوعية			
15	شيوخ الفردية لدى المرأة والابتعاد عن الجماعة			
16	الزواج المبكر للمرأة			
17	الامية لدى المرأة			

المجال الثاني: المعوقات الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي				
الرقم	العبارة	موافق بدرجة كبيرة	موافق إلى حد ما	غير موافق
1	انخفاض الوعي الاسري لمفهوم التطوع			
2	غياب التشجيع من قبل الاسرة لمشاركة المرأة في العمل التطوعي			
3	قصور المؤسسات التعليمية أو الدينية في توجيه وحث المرأة للمشاركة في العمل التطوعي			
4	عدم اهتمام وسائل الاعلام بتوجيه المرأة وتوعيتها لأهمية المشاركة في العمل التطوعي			
5	المحافظة الشديدة من قبل الاسرة لا تشجع المرأة للقيام بالعمل التطوعي			
6	التمييز بين الرجل والمرأة يقلل من مشاركة المرأة في العمل التطوعي			
7	التدخل الاسري من قبل الالهل والازواج			
8	النظر السلبية من قبل المجتمع المحيط بمنزلي(الجيران والاقارب)			
9	عدم وجود مؤسسات قريبة من المنزل تحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي			
10	الخوف من المشكلات الاسرية الناشئة عن مشاركة المرأة في العمل التطوعي			
المجال الثالث: المعوقات الاقتصادية والسياسية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي				
الرقم	العبارة	موافق بدرجة كبيرة	موافق إلى حد ما	غير موافق
1	عدم وجود خطة وطنية للدولة لتنشئة المرأة على التطوع في سن مبكرة			
2	قصور الدولة في نشر ثقافة العمل التطوعي على مستوى الوطن			
3	غياب الخطط التنموية التي ترسم سياسة العمل التطوعي في فلسطين			

الرقم	العبارة	موافق بدرجة كبيرة	موافق إلى حد ما	غير موافق
4	قلة دعم الدولة والجهات الحكومية للمرأة والمؤسسات النسوية			
5	عدم توفر التشريعات واللوائح القانونية لعمل مؤسسات المجتمع المدني			
6	انخفاض مستوى الدخل للأسرة يحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي			
7	ارتفاع تكاليف المعيشة يؤثر بالسلب على مشاركة المرأة في العمل التطوعي			
8	الرغبة في العمل بأجر مادي على العمل التطوعي بدون اجر			
9	انخفاض الدعم المادي من قبل رؤوس الاموال للعمل التطوعي وبرامجه وانشطته			
10	الانشغال في سوق العمل يحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي			
11	ضعف الامكانيات والموارد المتاحة في المجتمع تحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي			

المجال الرابع: المعوقات التنظيمية والادارية لمشاركة المرأة في العمل التطوعي

الرقم	العبارة	موافق بدرجة كبيرة	موافق إلى حد ما	غير موافق
1	عدم تبني الجمعيات والمؤسسات التطوعية لبرامج تطوعية ذات اهداف واضحة لاستقطاب المتطوعات			
2	ضعف القدرات التخطيطية والتنظيمية العلمية لبعض القيادات التطوعية			
3	عدم وضوح ادوار المتطوعات داخل المؤسسة			
4	ارهاق المتطوعة بكثير من الاعمال الادارية والفنية			

الرقم	العبارة	موافق بدرجة كبيرة	موافق إلى حد ما	غير موافق
5	غياب تقسيم العمل داخل المؤسسات التطوعية			
6	عدم توفر الكوادر الفنية والادارية المؤهلة لإدارة العمل التطوعي			
7	عدم وجود برامج تدريبية للمتطوعات داخل المؤسسات والجمعيات لتوجيه وارشاد المتطوعات			
8	عدم تقدير الجهد المناسب الذي تبذله المتطوعات			
9	عدم وجود حوافز معنوية ومادية للمتطوعة			
10	الانشطة التي تمارسها المؤسسات والجمعيات التطوعية محدودة للغاية ولا تتناسب مع اهتمامات المرأة في الرغبة في التطوع			
11	القائمين على المؤسسات والجمعيات التطوعية لا يشجعون المتطوعات على الاستمرار والعمل معهم			
12	ضعف القدرات المالية للمؤسسات والجمعيات التطوعية			
13	غياب الدعم الداخلي أو الخارجي للمؤسسات التطوعية			
14	غياب الكثير من البرامج والانشطة التطوعية داخل المؤسسات			
15	عدم وجود قاعدة بيانات رسمية داخل المؤسسات والجمعية التطوعية يتم الاعتماد عليها في العمل التطوعي			
16	التنافس بين المتطوعات والموظفين داخل المؤسسة			
17	عدم تعاون وتشبيك المؤسسة مع المؤسسات الاخرى في النشاطات والاعمال التطوعية			

ملحق (3)

المقابلات

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

ماجستير دراسات المرأة

التاريخ: // 2013م

اليوم:

مقابلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

بداية اشكر لكم حسن تعاونكم، واشكر لكم جهودكم العلمية في هذا البلد، وأسأل الله لكم التوفيق في رفع المستوى العلمي والتعليمي لهذا الوطن.

هذه المقابلة (اداة دراسة يستخدمها الباحث لإجراء دراسة ماجستير بعنوان)

**معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين
والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس**

وتحتوي المقابلة على عدة اسئلة موجهة للعاملين والعاملات في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس.

الباحث

حسن فخري اقطم

بيانات شخصية

1. الجنس

ذكر		انثى	
-----	--	------	--

القسم الاول: بيانات عن المؤسسة

1. مجال عمل المؤسسة.....

2. عدد اعضاء الهيئة الادارية

9-1		15-10 اعضوا	
-----	--	-------------	--

3. عدد النساء الاعضاء في الهيئة الادارية في المؤسسة

6-1		10-7		10 فأكثر
-----	--	------	--	----------

4. الفئات المستفيدة من نشاطات المؤسسة.....

5. الانشطة والبرامج التي تقوم بها الجمعية تنفذ بشكل

يومي		اسبوعي		شهري
------	--	--------	--	------

غير ذلك اذكر.....

6. مصدر تمويل الانشطة والبرامج داخل المؤسسة (يقوم بذكر الية تمويل)

--	--	--	--	--	--

القسم الثاني: بيانات عن العمل التطوعي داخل المؤسسة

1. هل يوجد قسم خاص بالمتطوعات داخل المؤسسة: (نعم).....(لا).....
2. هل يوجد طاقم تدريبي (نعم).....(لا).....
3. هل هناك لائحة وقوانين تنظم العمل التطوعي داخل المؤسسة (نعم).....(لا).....
4. عدد المتطوعات داخل المؤسسة شهريا

	30-21		20-11		اقل من 10
			41 فأكثر		40-31

5. هل هناك زيادة ام نقصان في عدد المتطوعات المشاركات في الانشطة والبرامج التطوعية زيادة..... نقصان.....
6. هل يوجد معوقات تحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي داخل المؤسسة (نعم).....(لا).....

القسم الثالث: يتكون هذا القسم من اسئلة الدراسة

1. ما اهم المعوقات الشخصية التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي داخل المؤسسة (يقوم بذكرها)
2. ما اهم المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي داخل المؤسسة(يقوم بذكرها)
3. ما اهم المعوقات الاقتصادية والسياسية التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي داخل المؤسسة (يقوم بذكرها)
4. ما اهم المعوقات التنظيمية والادارية التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي داخل المؤسسة (يقوم بذكرها)

ملحق (4)

كتاب تسهيل المهمة

An-Najah
National University
Faculty of Graduate Studies
Dean's Office



جامعة
النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا
مكتب العميد

التاريخ : 2013/6/27م

المحترم/ة

السيد/ السيدة

الموضوع : تسهيل مهمة الطالب/ حسن فخري ابراهيم اقطم، رقم تسجيل (11154981)
تخصص ماجستير دراسات المرأة

تحية طيبة وبعد.

الطالب / حسن فخري ابراهيم اقطم، رقم تسجيل 11154981، تخصص ماجستير دراسات المرأة، في كلية الدراسات العليا، و هو بصدد اعداد الاطروحة الخاصة به والتي عنوانها:
(معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس وسبل تفعيلها)

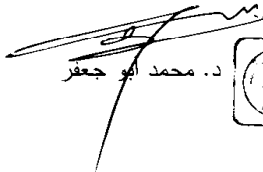
و يحتاج إلى جمع معلومات حول الموضوع اعلاه لعمل مشروع البحث .

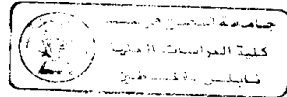
يرجى من حضرتكم تسهيل مهمته في جمع البيانات واتمام مشروع البحث

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وافر الاحترام ...

عميد كلية الدراسات العليا


د. محمد أبو جعفر



فلسطين، نابلس، ص.ب 7.707 هاتف: 2345115، 2345114، 2345113 (09) *فاكس: 2342907 (09) 972

3200 Nablus, P. O. Box (7) *Tel. 972 9 2345113, 2345114, 2345115

* Facsimile 972 92342907 *www.najah.edu - email fgs@najah.edu

ملحق (5)

أسماء المؤسسات في عينة الدراسة

1. جمعية الهلال الاحمر الفلسطيني - فرع نابلس.
2. مؤسسة الاغاثة الفلسطينية - فرع نابلس
3. مركز يافا الثقافي - مخيم بلاطة.
4. نادي الطفولة السعيدة - مخيم بلاطة.
5. جمعية اللد الخيرية - مخيم عسكر القديم
6. جمعية نساء بيتا التنموية - قرية بيتا
7. جمعية نساء دير الحطب - قرية دير الحطب

**An- Najah National University
Faculty of Graduates Studies**

**Obstacles for Wwomen's Participation in Voluntary
Work – from the Perspective of Volunteers and
workers in NGOs in Nablus governorate**

**By
Hasan Fakhri Ibrahim Aqtam**

**Supervision
Dr. Julia Droeber**

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Study of Women in the Faculty of
Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine.**

2014

Obstacles for Wwomen's Participation in Voluntary Work – from the Perspective of Volunteers and workers in NGOs in Nablus governorate

By

Hasan Fakhri Ibrahim Aqtam

Supervision

Dr. Julia Droeber

Abstract

This study investigated the degree to which women face obstacles in their participation in voluntary work in Non-Governmental Organisations (NGOs) in Nablus governorate. The researcher employed a descriptive-analytical approach to understand the degree of such obstacles, gathering information from the study population by using a questionnaire and interviews for this purpose. The questionnaires were distributed and interviews carried out among the study sample in NGOs in Nablus governorate. They were selected by purposive sampling. The results regarding the degree of obstacles faced by women in voluntary work were as follows: social and cultural obstacles, economic and political obstacles, administrative and organisational obstacles, and personal obstacles. As for the results related to the research hypotheses: There was no statistically significant difference (on the level $\alpha=0.05$) in the degree to which women face obstacles in their participation in voluntary work in Non-Governmental Organisations (NGOs) in Nablus governorate with regard to the variables of social status, age, educational level, first-time volunteers. There was, however a statistically significant difference (on the level $\alpha=0.05$) in the degree to which women face obstacles in their participation in voluntary work in Non-Governmental Organisations (NGOs) in Nablus governorate with regard to the variables of gender and place of residence.