

## دوافع العمل التطوعي المؤسسي بريف محافظة الشرقية

سحر محمد شلبي نويصر، هبة الله أنور على لين

قسم الاقتصاد الزراعي - شعبة الاجتماع الريفي والإرشاد الزراعي (اجتماع ريفي) كلية الزراعة - جامعة الزقازيق - مصر

### الملخص العربي

استهدفت الدراسة التعرف على مستوى دوافع المتطوعين الريفيين (الوقائية، القيمية، الوظيفية، التفاعل الاجتماعي، الفهم، والتقدم والنجاح) للعمل التطوعي المؤسسي، اختبار معنوية الفروق في دوافع المتطوعين الريفيين للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع، تحديد أهم المعوقات التي تعوق العمل التطوعي المؤسسي من وجهة نظر الباحثين، وتحديد مقترحات تفعيل العمل التطوعي المؤسسي من وجهة نظر الباحثين. وتم إجراء الدراسة باستخدام منهج المسح الاجتماعي، واختيرت جمعية رسالة للأعمال الخيرية فرع بليبس وجمعية رسالة للأعمال الخيرية فرع ديرب نجم بأسلوب المعاينة العشوائية البسيطة، وبلغ حجم عينة المتطوعين ١٣٠ متطوع بالجمعيتين بواقع ٩٠ متطوع بفرع بليبس، ٤٠ متطوع بفرع ديرب نجم وهم شاملة المتطوعين الفاعلين في الجمعيتين، وتم تجميع البيانات باستخدام استبيان إلكتروني عن طريق نماذج جوجل "Google Forms" خلال الفترة من بداية شهر أغسطس وحتى نهاية شهر سبتمبر عام ٢٠٢٠، وتم تحليل وعرض البيانات باستخدام التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، المتوسط المرجح، معامل ثبات الفا كرونباخ، واختبار "ت" لعينتين مستقلتين. وتوصلت الدراسة إلى أن دوافع الباحثين للمتطوعين مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط المرجح كما يلي: الدوافع القيمية، الدوافع الوقائية، دوافع التفاعل الاجتماعي، دوافع الفهم، دوافع النجاح والتقدم، والدوافع الوظيفية حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح ٦١.٣، ٥٧، ٥٣.٥، ٥٠، ٤٥، ٣٠.٢ على الترتيب. وتبين وجود فروق معنوية عند مستوى ٠.٠١ في دوافع التفاعل الاجتماعي، والدوافع الوقائية للمتطوعين للعمل التطوعي المؤسسي لصالح فئة الإناث ذات المتوسط الحسابي الأعلى وبلغ ٣٠.٤٥، ٣٠.٢١ على الترتيب. وإتضح أن ترتيب المعوقات التي تعوق العمل التطوعي المؤسسي من وجهة نظر الباحثين هي: المعوقات المالية، المعوقات الاجتماعية والثقافية، المعوقات التشريعية، المعوقات الإدارية والتنظيمية، والمعوقات الشخصية حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح ٢٧٥.٦، ٢٦٩.٤، ٢٦٨.٦، ٢٤٩.٦، ٢٤٥.٦ على الترتيب.

الكلمات المفتاحية: الدوافع، العمل التطوعي المؤسسي، الريف، محافظة الشرقية.

### ١. المقدمة:

يساعد الفرد على تلبية حاجاته واكتساب مهارات حياتية كالعمل التعاوني والاندماج مع الآخرين، بالإضافة لمساهمته في تعزيز مهارات الاتصال بين الأفراد ومواجهة ما يتعرض له المجتمع من أزمات وكوارث (عبد الجواد، ٢٠١٥، ص ٢٥٧)، وقد حظى العمل التطوعي بإهتمام كبير على مستوى العالم حيث تم إعتبار عام ٢٠٠١م العام العالمي للتطوع كما قامت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ٢٠٠٠م بتحديد يوم ٥ ديسمبر من كل عام باليوم العالمي للتطوع بحيث يحتفل فيه العالم بالعمل التطوعي والمتطوعين، أما على مستوى العالم العربي فتم تأسيس عام التطوع العربي في ١٧ أكتوبر ٢٠٠٦م بهدف نشر ثقافة العمل التطوعي في العالم العربي (عثمان والمكاوي، ٢٠٢٠، ص ٢٢٨)، كما أقرت الجامعة العربية يوم ١٥ يوليو من كل عام يوماً للعمل الوطني بالدول العربية بغرض الترويج للأعمال التطوعية (العامر، ٢٠٠٦، ص ٢)، وفي عام ٢٠٠٠م تم إصدار قرار بتشكيل

يعد العمل التطوعي أحد مظاهر الحياة الاجتماعية التي يتم ممارستها بشكل فردي أو جماعي بهدف إشباع حاجات المجتمع بمختلف الأساليب العلمية والقواعد التنظيمية التي تقدم بدون مقابل من قبل المتطوعين لإدراكهم أن العمل التطوعي واجب إنساني اجتماعي يقدم خدمة لأفراد المجتمع، وبذلك يصبح العمل التطوعي عنصر أساسى بجانب جهود الدولة فى إنجاز عملية التنمية الاجتماعية التى تحقق زيادة الموارد وحل المشكلات وتحسين نوعية المجتمع حيث أنه يعبر عن إرادة الأفراد الذاتية (الشهوان، ٢٠١٧، ص ١-٢)، فعلى الرغم من الجهود التى تبذلها الدولة والمؤسسات العاملة بها فى سبيل تحقيق الموارد إلا أن هذه الموارد غير كافية لإحتياجات السكان نتيجة زيادة عدد السكان (السنترسى، ٢٠١٩، ص ٤٦)، لذا تظهر الحاجة للعمل التطوعي لما له من أهمية كبيرة لكل من الفرد والمجتمع حيث

اللجنة الوطنية المصرية للمتطوعين بهدف تشجيع العمل التطوعي وتدعيمه دوره في مصر (عثمان والمكاوي، ٢٠٢٠، ص٢٢٨).

وتعتمد تنمية المجتمع بشكل أساسي على الثروة البشرية ومشاركة المواطنين التطوعية والتي تقوم على الرغبة والإستعداد التطوعي للمشاركين، وهذه المشاركة تأخذ صور متنوعة منها المشاركة التطوعية بالمال أو الرأي أو الخبرة أو بذل الجهد وبالتالي حدوث تغيير الأوضاع غير المرغوب فيها وتحسينها للأفضل (رفيدة، ٢٠١٦، ص١٨٨)، ومن ثم الإرتقاء بمستوى التنمية المستدامة والتي تعكس على تحقيق نسبة عالية من الإكتفاء الذاتي من السلع الغذائية وبالتالي تحقيق الأمن الغذائي لأفراد المجتمع (شطا، ٢٠١٩، ص١٠٨)، ولم يعد العمل التطوعي قاصر على مساعدة الفقراء وإنما إتسع ليشمل النشاط الاجتماعي الذي يقوم به الأفراد والجماعات من خلال المؤسسات الاجتماعية دون إنتظار عائد مادي بهدف تلبية حاجات المجتمع وحل مشكلاته والمساهمة في دعم مسيرة تنميته بجانب جهود الدولة (عثمان والمكاوي، ٢٠٢٠، ص٢٢٧)، ويتغير العمل التطوعي ما بين الأفراد وفقاً لتغير مكان التطوع وكيفية حدوثه وسبب رغبة الأفراد في القيام به حيث يقوم المتطوع بتقييم الفوائد الشخصية التي تعود عليه من خلال مشاركته في العمل التطوعي المؤسسي (ميلورا وأخرون، ٢٠٢٠، ص٨)، ولما كانت ثقافة التطوع تعد جزءاً لا يتجزأ من مفهوم الثقافة العام فإن مدى الإقبال على العمل التطوعي والمشاركة في فعالياته يتوقف على مدى إنتشار ثقافة التطوع في الساحة الاجتماعية داخل المجتمع (العامر، ٢٠٠٦، ص١٤)، لذا يعد التطوع والعمل التطوعي أهم محددات بناء المجتمع حيث تسهم سمات العمل التطوعي وتعكس خصائص المتطوعين وتصوراتهم وإتماءاتهم التطبيقية إسهام واضح على تشكيل المجتمع المدني (عبد الله، ٢٠٠٥، ص١٥)، وعلى ذلك جاءت الدراسة الراهنة للتعرف على خصائص المتطوعين ودوافعهم للمشاركة في العمل التطوعي المؤسسي والتي تؤثر على درجة إستمرارية العمل التطوعي المؤسسي وتدعيم دوره لخدمة أبناء المجتمع الريفي بالموازنة مع الخدمات التي تقدمها الدولة.

## ٢. مشكلة الدراسة:

يعزز العمل التطوعي الدور الإيجابي للأفراد داخل المجتمع بإعتباره وسيلة للمشاركة في النهوض بمكانة المجتمعات، فمع تزايد الإحتياجات الاجتماعية للأفراد أصبح من الضروري توافر جهات أخرى تكمل الدور الذي تقوم به الجهات الحكومية في تلبية الإحتياجات الاجتماعية للأفراد، حيث يصعب على القطاع الحكومي بمفرده تلبية إحتياجات الأفراد ومواجهة مشكلاتهم مما يبرز ذلك الحاجة إلى

## ٣. أهداف الدراسة:

تستهدف الدراسة الحالية التعرف على دوافع المتطوعين للمشاركة في العمل التطوعي المؤسسي ويتم تحقيق ذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

ولبعض قطاعاته البشرية، كما عرفه (الشهوان، ٢٠١٧، ص١٨) بأنه "جهود إنسانية تتم من قبل أفراد المجتمع حيث تقوم هذه الجهود على أساس الرغبة والدافع الذاتي من قبل الشخص المتطوع وإدراكه لأهمية دوره في المجتمع.

في حين عرفه (عبد الجواد، ٢٠١٥، ص٢٤٣) بأنه "نشاط إرداي يقدم بصورة فردية أو جماعية وينطلق من مسؤولية أخلاقية واجتماعية لمساعدة الآخرين وخدمة وتنمية المجتمع وحل مشكلاته وتلبية احتياجاته دون إنتظار لعائد مادي ومن خلال مؤسسات حكومية وغير حكومية وبصورة مؤقتة أو مستمرة. ويشير العمل التطوعي إلى مجموعة التنظيمات الطوعية والإختيارية القائمة في المجتمعات حيث يعتبر العمل التطوعي شريك أساسى للحكومة في إنجاز الأهداف العامة في المجتمعات (المناور ويوسف، ٢٠١٩، ص٦)، وعرفه (عثمان والمكاوى، ٢٠٢٠، ص٢٣١) بأنه "عمل اختياري طوعى يقوم به الفرد أو مجموعة أفراد لخدمة أصحاب الحاجة أفراد وجماعات وبيئته في الوقت أو المال أو كلاهما لخدمتهم تلبية لحاجاتهم وإشباعها أو خدمة المجتمع لتنميته وتطويره دون إنتظار ائد أو تحقيق منفعة".

وأشار (الخدّام، ٢٠١٣، ص٢٢٦) إلى أن العمل التطوعي يتضمن التبرع بالوقت أو المال أو الجهد ويتم دون إنتظار أو توقع مقابل مادي يوزاى الجهد المبذول ويظف في المجالات التي تعود بالنفع العام على المجتمع أفراد ومؤسسات، كما أنه نابع من دافع ورغبة ذاتية ودون إجبار لتحمل المسؤولية الاجتماعية، ولا يرتبط بمهنة أو تخصص أو شريحة عمرية وإنما يقوم على تنوع المهارات والخبرات السابقة للأفراد.

ومن خلال ما سبق عرضه عرفت الدراسة الراهنة العمل التطوعي المؤسسي بأنه "نشاط يقوم به الأفراد بإراداتهم الحرة دون إجبار بهدف مساعدة الآخرين على حل مشكلاتهم وتلبية إحتياجاتهم المعيشية دون إنتظار عائد مادي، وتتم تلك المساعدة من خلال الإشتراك في مؤسسات العمل التطوعي الموجودة داخل المجتمع المحلى الذى يعيشون به".

**مفهوم المتطوع:** هو من يقدم دون إجبار خدمات ويساهم في كل الأنشطة المجتمعية سواء داخل أو خارج المؤسسة (عبد الله، ٢٠٠٥، ص٢٧)، كما أشار (إبراهيم، ٢٠١٧، ص١١٨) إلى المتطوع بأنه المواطن الذى يعطى وقتاً وجهداً بناء على إختياره الحر ومحض إرادته لإحدى المنظمات الاجتماعية وبدون أن يحصل أو يتوقع أن يحصل على عائد مادي نظير جهده التطوعي، كما يعرف المتطوعين بأنهم

١- التعرف على مستوى دوافع المتطوعين الريفيين (الوقائية، القيمة، الوظيفية، التفاعل الاجتماعي، الفهم، والتقدم والنجاح) للعمل التطوعي المؤسسي.

٢- اختبار معنوية الفروق في دوافع المتطوعين الريفيين (الوقائية، القيمة، الوظيفية، التفاعل الاجتماعي، الفهم، والتقدم والنجاح) للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع.

٣- تحديد أهم المعوقات (الشخصية، الاجتماعية والثقافية، المالية، الإدارية والتنظيمية، والتشريعية) التي تعوق العمل التطوعي المؤسسي من وجهة نظر المتطوعين الريفيين المبحوثين.

٤- تحديد أهم مقترحات تفعيل العمل التطوعي المؤسسي من وجهة نظر المتطوعين الريفيين المبحوثين.

#### ٤. أهمية الدراسة:

تعد الدراسة الراهنة أحد الآليات لتوضيح بنية العمل التطوعي وكيفية أدائه والوقوف على الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية للمتطوعين ومدى إنعكاسها على العمل التطوعي بشكل خاص وعلى المجتمع المدني بشكل عام، كما تعد الدراسة الراهنة أحد الآليات للتعرف على مستوى وجود دوافع العمل التطوعي لدى الشباب الريفي ومدى مساهمته لتحسين البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها، وبالتالي تحديد مستوى وعى الشباب في تنمية مجتمعه من خلال زيادة ممارسته للعمل التطوعي، فتقافة العمل التطوعي لدى الفرد تعتمد على ما يحمله من موروث ثقافي وفكري وما يحتاجه من مهارات سلوكية لأداء الدور المنوط به داخل مجتمعه المحلى.

#### ٥. الإطار النظرى والمرجعي للدراسة الراهنة:

١.٥. مفهوم الدوافع **Motivation**: هي تركيبة إفتراضية داخلية المنشأ تنشأ من ظهور حاجات لدى الأفراد تتفاعل مع قدرات أخرى لتسبب وتوجه وتتحكم في سلوك الفرد وتحدد شدة قوته ودرجة مثابرتة عليه وتستمر به مدى الحياة سواء تجددت عند تحقيق الهدف أم تغيرت عند الفشل (بن غنام، ٢٠٠٧)، لذا يمكن تعريف الدوافع بأنها "عبارة عن الشعور الذي ينشأ لدى الفرد ويتعلق بزيادة مشاركته في مؤسسات العمل التطوعي لتقديم خدمات لأفراد آخرين".

٢.٥. مفهوم العمل التطوعي **Voluntry Work**: هناك إختلاف في مفهوم العمل التطوعي وطرق تنفيذه وفقاً لطبيعة المجتمعات، فالتطوع يعبر عن فلسفة تشجع الأفراد على تقديم خدماتهم دون مقابل سعياً لأهداف خيرة، وعرف (عبد الله، ٢٠٠٥، ص٢٥) العمل التطوعي بأنه كافة الجهود التي يبذلها الأفراد والجمعيات عن طواعية وإختيار دون مقابل مادي بهدف تحسين ظروف الحياة المادية المعنوية لمجتمعهم

**دوافع الفهم:** وهي تعبر عن الدوافع الفكرية المرتبطة بالأفكار والمبادئ والمفاهيم، وتتعلق بإكتساب المعرفة والمهارات والكفاءة التي تؤهله للتعامل مع متغيرات الحياة.

**الدوافع القيمية:** وهي دوافع روحية مرتبطة بالمعتقدات والقيم الإنسانية ومساعدة الآخرين.

**الدوافع الاجتماعية (التفاعل الاجتماعي):** وهي ترتبط بالمسؤولية الاجتماعية، وتقوية العلاقات مع الآخرين داخل المجتمع

**الدوافع المرتبطة بالعمل (الوظيفية):** وهي الدوافع التي تنشأ لدى الفرد وتتعلق بإكتساب الخبرة والمهارة التي تفيد في القيام بمهام الوظيفة التي يعمل بها الفرد.

**الدوافع الوقائية:** وهي تعبر عن دوافع الفرد للحد من المشاعر السلبية داخله والمساعدة على حل المشكلات الشخصية.

**دوافع التعزيز (دوافع النجاح والتقدم):** وهي تعبر عن دوافع داخلية تجعل الفرد يشعر بأنه راض عن نفسه، حيث أنها تعكس إهتمامات الأفراد وإحتياجاتهم لتحول من المصلحة الفردية إلى المصلحة العامة والرغبة في مواجهة المشكلات لإكتساب خبرة تحقق الأهداف الذاتية وتعمل على تطوير شخصية الفرد وتمييزها لتحقيق مستوى تقدم مرضى له (عبد الجواد، ٢٠١٥، ص ٢٥٣).

**دوافع دينية:** وهو ما يقدم خدمة ابتغاء مرضاة الله.

**دوافع أخلاقية:** وهي مرتبطة بالأخلاق الفاضلة.

**٦.٥. معوقات العمل التطوعي:** هناك عدة معوقات تحول دون مشاركة الأفراد في مؤسسات العمل التطوعي، ويمكن تقسيمها إلى عدة محاور كما يلي (عبد الجواد، ٢٠١٥، ص ٢٥٧)؛ (المناور ويوسف، ٢٠١٩، ص ١١-١٢):

**١.٦.٥. معوقات تتعلق بالفرد المتطوع:** وهي تتضمن:

١- محدودية إدراك الأفراد بأهمية وقيمة العمل التطوعي.

٢- عدم الإلتزام بالمسؤوليات التي تسند إليه لتعارضها مع وقت عمل ودراسة المتطوع.

٣- غياب الحراك الاجتماعي المشجع حيث تصبح التجارب الفاشلة مانعاً للأفراد من الإخراط في العمل التطوعي.

٤- عدم توفر درجة مناسبة من الوعي لأفراد المجتمع بمشكلاتهم القائمة وإحتياجاتهم.

**٢.٦.٥. معوقات تتعلق بالمجتمع:** وهي تتضمن:

١- إنخفاض وعي المجتمع بأهمية العمل التطوعي.

٢- ظهور بعض أنماط الفساد داخل بعض الأنشطة التطوعية، وضعف الإحساس بالواجب من قبل أفراد المجتمع تجاه مجتمعهم.

أناس نذروا أنفسهم وجهدهم ووقتهم من أجل مساعدة الآخرين دون أجر مادي (توفيق، ٢٠١٨، ص ٢٨١).

**٣.٥. أنواع العمل التطوعي:** هناك نوعين للعمل التطوعي هما:

**العمل التطوعي الفردي:** يعبر العمل التطوعي الفردي عن الأنشطة التطوعية التي يقوم بها الأفراد للحصول على رأس المال البشري والاجتماعي والثقافي الذي يمكن أن يكون ذا قيمة (ميلورا وآخرون، ٢٠٢٠، ص ١٣).

**العمل التطوعي المؤسسي:** يعبر العمل التطوعي المؤسسي عن الأنشطة التطوعية التي يقوم بها الأفراد من خلال الإشتراك في المؤسسات التطوعية الخيرية، وهذا النوع من العمل التطوعي هو الأكثر إنتشاراً وتأثيراً على المجتمع (عراي، ٢٠٠١).

**٤.٥. أهمية العمل التطوعي:** يمكن تحديد أهمية العمل التطوعي في عدة نقاط هي (عبد الجواد، ٢٠١٥، ص ٢٥٤):

**أهمية العمل التطوعي بالنسبة للفرد:** يساعد العمل التطوعي الفرد على تلبية حاجاته ومشاركته في صنع القرار مع إكتساب مهارات حياتية كالعمل التعاوني والتعبير عن الآراء والإندماج مع الآخرين للتعرف على مشكلات وإحتياجات المجتمع

**أهمية العمل التطوعي بالنسبة للمجتمع:** يساهم العمل التطوعي في علاج مشكلة البطالة وتعزيز مهارات الاتصال بين الأفراد وبالتالي إكتشاف القيادات وتدريبها لمواجهة ما يتعرض له المجتمع من أزمات مع إتاحة الفرصة للجميع للمشاركة بشكل ديموقراطي.

كما أشار (الداغر، ٢٠١٨، ص ٣) أن العمل التطوعي المؤسسي له أهمية في توفير خدمات جديدة لا تقدمها الجهات الحكومية وتكمله العمل الحكومي عن طريق رفع مستوى الخدمة وتوسيعها، بالإضافة إلى أنه يتضمن مشاركة المواطنين في خدمة المجتمع ودعم رأس المال الاجتماعي، والربط بين الجهود الحكومية والمبادرات الشبابية للعمل على حل مشكلات المجتمع.

**٥.٥. دوافع العمل التطوعي:** يعد التطوع ضرورة مجتمعية لازمة

للمجتمع الإنساني لارتباطه بدوافع الأفراد التي ترتبط بإشباع حاجات فطرية لدى الأفراد وتختلف هذه الدوافع من مجتمع لآخر ومن فرد لآخر على حسب رؤية الأفراد للعمل التطوعي، حيث يبدأ الأفراد ويستمررون في أنشطتهم الطوعية في حالة إنسجامها مع متطلباتهم ودوافعهم النفسية، ويمكن تحديد الدوافع الكامنة للمشاركة في العمل التطوعي وفقاً للنموذج المتعدد لـ (Clary et al., 1998) في عدة نقاط هي (Emmeline, 2010, p12)؛ (المناور ويوسف، ٢٠١٩، ص ١٠)؛ (عثمان والمكاوي، ٢٠٢٠، ص ٢٤٢):

ذلك لزيادة المشاركة في العمل التطوعي وخدمة أفراد المجتمع الذي يعيش فيه (الصباغ، ٢٠٠٥)؛ (مراس، ٢٠١٥، ص٤٥٨)؛ (الشهوان، ٢٠١٧، ص٢٣).

**نظرية الدور:** يعد الدور أحد عناصر التفاعل الاجتماعي وعلى ذلك فإن الدور الذي يؤديه المتطوع يعبر عن نمط من الأفعال المكتسبة التي يؤديها في موقف معين للنهوض بخدمات المجتمع وسد احتياجات أفرادها وجماعته، ويأخذ التطوع صور متعددة فقد يكون تبرع بالمال أو بالوقت وفقاً للمركز الاجتماعي للفرد ودوره داخل المجتمع، حيث أن كل فرد له مركز معين في المجتمع يقوم بأدوار ترتبط بهذا المركز، ووفقاً للمركز الاجتماعي فإنه يمكن تفسير الدور الذي يقوم به المتطوع من خلال دوافع الخير الذي يؤدي إلى تقوية المركز الاجتماعي للشخص المتطوع (الصباغ، ٢٠٠٥)؛ (مراس، ٢٠١٥، ص٤٥٩)، حيث أن مشاركة الفرد في العمل التطوعي يعزز من دوره ومكانته في المجتمع (الراشدية، ٢٠١٦، ص٣٦)، وعلى ذلك نجد أن غالباً ما تكون مشاركة الأفراد ذوى المكانة الاجتماعية والاقتصادية العالية بالتبرع المادى مقارنة بالأفراد ذوى المكانة الاجتماعية والاقتصادية المنخفضة الذين يشاركون بمجهودهم.

**نظرية التفاعل الاجتماعي:** يتضح التفاعل الاجتماعي في العمل التطوعي بين الفرد والجماعة من خلال عملية الترابط بين المتطوع والجماعة التي ينتمى إليها، وأن الفرد يتفاعل من أجل تحقيق أهداف معينة وإشباع حاجاته ورغباته، حيث أن الفعل الاجتماعي المتمثل في المشاركة في عملية التطوع يتم فهمه وتفسيره عن طريق فهم اتجاهات ودوافع الأفراد الذين يتم التعامل معهم مما يؤثر ذلك على زيادة تماسك الجماعة التي ينتمى إليها الفرد وزيادة نجاحها في تحقيق أهدافها المنشودة (كريب، ١٩٩٩)؛ (القرشي، ٢٠١١).

**النظرية البنائية الوظيفية:** تنطبق هذه النظرية على العمل التطوعي بإعتباره أحد الأنساق الاجتماعية للحفاظ على إستقرار المجتمع وتكامله وهذا يترابط النسق التطوعي مع النسق الأسرى والاقتصادى والتربوى ليشكل البناء الاجتماعي (الشهوان، ٢٠١٧، ص٢٤)، حيث تشير هذه النظرية إلى المجتمع بأنه عبارة عن نسق من العلاقات الاجتماعية والتي يتم تجميعها في شكل منظمة اجتماعية مما يجعل النظر للمجتمع نظرة كلية شاملة بإعتباره نسق يتضمن مجموعة من الأجزاء المترابطة معاً كل له وظيفة محددة داخل المجتمع، وعلى ذلك يعد العمل التطوعي وفقاً لتلك النظرية أحد الأنساق الاجتماعية التي تنشأ بهدف الحفاظ على إستمرار المجتمع وتكامله حيث يترابط النسق التطوعي مع النسق الأسرى والاقتصادى والتربوى لتشكل البناء الاجتماعي للمجتمع

٣- تسييس العمل التطوعي وعدم إستقلاليته.

٤- عدم وجود لوائح لتنظيم العمل التطوعي.

٥- محدودية المشاركة الاجتماعية.

٦- إنخفاض مستوى المعيشة والتي تجعل أفراد المجتمع يكافحون من أجل توفير احتياجاتهم الأساسية التي تكفل لهم البقاء.

٣.٦.٥. **معوقات تتعلق بالمؤسسة التطوعية:** وهي تتضمن:

١- ضعف الأداء الإدارى للعمل التطوعي من خلال عدم وضوح الأهداف وتداخل الأدوار بالنسبة للأفراد في الجمعيات التطوعية.

٢- عدم وضوح الرؤية للعمل التطوعي من خلال عدم وضوح طبيعة العمل وعدم إدراك الفرد المتطوع لذلك.

٣- ضعف الاتصال بالبيئة الاجتماعية التي تعتبر الوسط الحيوى للجمعية حيث ينعكس ذلك على ضعف التنسيق مع المؤسسات الداعمة مادياً ومعنوياً

٤- تمركز السلطة في يد شخص واحد مما يؤدي لضعف الإتصال الأفقى بين المؤسسات التطوعية.

٥- إختلال الإولويات في العمل تطوعي مما يؤدي إلى إفتقاد الثقة من قبل الممارسين في قدرات الجهود التطوعية.

٧.٥. **النظريات المفسرة لدوافع العمل التطوعي لدى الأفراد:** تعد المشاركة في العمل التطوعي ذات تأثير كبير للأفراد والمجمعات حيث تهدف المشاركة في الأعمال التطوعية إلى تماسك المجتمع وترابطه للحد من المشكلات الاجتماعية وتحقيق التفاهم المشترك وتوجيه طاقات الأفراد نحو تحقيق عملية التنمية الشاملة، كما تسهم المشاركة في العمل التطوعي لتحقيق النمو الشامل المتكامل للشخصية السوية المحققة لذاتها وبذلك يشكل الأفراد مورد اجتماعي خصب للتطوع (مراس، ٢٠١٥، ص٤٥٧). وهناك عدة نظريات تفسر درجة مشاركة الأفراد المجتمعية من خلال التطوع في المؤسسات الخيرية وتقديم خدمات للأفراد المحتاجين للرعاية، ومن أهم النظريات الاجتماعية التي إعتمدت عليها الدراسة الحالية في تفسير نتائجها الميدانية حول دوافع المتطوعين نحو المشاركة في العمل التطوعي المؤسسى خمس نظريات اجتماعية هي:

**نظرية التبادل الاجتماعي:** وترتبط نظرية التبادل الاجتماعي بالتفاعل بين أفراد المجتمع، حيث أنها تركز على المكاسب والخسائر التي يجنيها الأفراد من علاقاتهم ببعضهم البعض، فإستمرار التفاعل بين الأفراد يكون مرتبط بإستمرارية المكاسب التبادلية التي يحصلون عليها من هذا التفاعل، وعلى ذلك فإن المتطوع الذي يحصل على مكاسب معنوية من إحترام المجتمع وحبه وتعاطفه مع إكتساب تقديره مما يدفعه

وأظهرت نتائج دراسة كل من (العامر، ٢٠٠٦)؛ (الشهراني، ٢٠٠٦)؛ (السلطان، ٢٠٠٩)؛ (حبيب، ٢٠١١)؛ (غنيمة، ٢٠١٤)؛ (أحمد وجميل، ٢٠١٩)؛ (مقدم ومحمداتى، ٢٠٢٠) أن أهم دوافع العمل التطوعي الخيري عن طريق التطوع بالجمعيات تتمثل في: دوافع القيم والفهم والدوافع الاجتماعية، واكتساب خبرات ومهارات ميدانية وإدارية جديدة في العمل الخيري مع تحقيق دعم التكافل بين أفراد المجتمع، والرغبة في إبراز الصورة الإنسانية للمجتمع ومساعدة الآخرين، وإستثمار وقت الفراغ بالنفع المفيد، وتنمية الشخصية الاجتماعية، وأن المشاركة في العمل التطوعي هي تطبيق لمبادئ الدين الإسلامي. في حين أشارت دراسة (Pakeezah, 2015) إلى أن الدوافع الشخصية هي الأساس في المشاركة في العمل التطوعي.

٢.٦. نتائج الدراسات التي تتعلق بالفروق في دوافع المشاركة في العمل التطوعي المؤسسي تبعاً لإختلاف نوع المبحوث: أشارت نتائج دراسة كل من (ابراهيم، ٢٠١٥)؛ (عثمان والمكاوي، ٢٠٢٠) لعدم وجود فروق معنوية في واقع ممارسة العمل التطوعي وفقاً لإختلاف نوع المبحوث، في حين أوضحت دراسة (العباسي، ٢٠١٥)؛ (أحمد وجميل، ٢٠١٩) لوجود فروق بين الإناث والذكور في دافع الحماية لصالح المبحوثات الإناث. كما أشارت دراسة (الشهراني، ٢٠٠٦)؛ (الداوي، ٢٠١٨)؛ (فريجات، ٢٠١٨) لوجود فروق في مجالات العمل التطوعي وفقاً لمتغير الجنس لصالح الذكور.

٣.٦. نتائج الدراسات التي تتعلق بالعقبات التي تعوق المشاركة في العمل التطوعي المؤسسي: أوضحت نتائج دراسة (العامر، ٢٠٠٦)؛ (غنيمة، ٢٠١٤)؛ (مراس، ٢٠١٥)؛ (الداغر، ٢٠١٨)؛ (الداوي، ٢٠١٨)؛ (مقدم ومحمداتى، ٢٠٢٠) أن أهم عقبات العمل التطوعي الخاصة بالأفراد المتطوعين تتمثل في: كثرة الأعباء العائلية وضيق الوقت وعدم الفراغ، عدم وجود برامج إعلامية كافية تهتم بإظهار أهمية العمل التطوعي، إنخفاض الوعي بأهمية المشاركة في العمل التطوعي المؤسسي، عدم وجود مراكز للتدريب على الأعمال التطوعية، غياب الدور التربوي لتنمية ثقافة العمل التطوعي، كما أشارت دراسة (الشهراني، ٢٠٠٦)؛ (مراس، ٢٠١٥)؛ (الداوي، ٢٠١٨)؛ (مقدم ومحمداتى، ٢٠٢٠) إلى أنه يوجد عدة صعوبات تواجه العمل التطوعي وتكون متعلقة بالمؤسسة التطوعية ومن أهمها: إنخفاض الميزانية المالية للعمل التطوعي، وتعدد القوانين والإجراءات المنظمة للعمل التطوعي، عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعي وتنميته، عدم وجود مؤسسات تدعم العمل التطوعي النسوي.

ككل (الصباغ، ٢٠٠٥) (مراس، ٢٠١٥، ص ص ٤٥٨-٤٥٩)، كما أكد دور كايم على أن العلاقات الاجتماعية للفرد تؤثر على ميله نحو التطوع لما توفر له فرصة للإخراط في نشاطات المجتمع.

**نظرية سلم الحاجات لماسلو:** حيث أن العمل التطوعي أحد الحاجات الاجتماعية التي تمثل المستوى الثالث من مستويات الحاجات لماسلو حيث يترتب على تحقيق الحاجات الاجتماعية تحقيق الذات وتغيير النظرة الفردية لشخصية المتطوع أمام أفراد المجتمع الذي يخدمه حيث أنه كلما وجد المتطوع تقدير ممن حوله زادت دافعيته للعمل التطوعي وإقتناعه بأهمية ما يقوم به من أعمال خيرية تطوعية للمجتمع حيث يوجد بماله ونفسه ووقته لخدمة مجتمعه مما يعزز إحساسه بأنه فرد فعال داخل المجتمع (الصباغ، ٢٠٠٥) (مراس، ٢٠١٥، ص ٤٦٠)، فكلما وجد المتطوع الإحترام والتقدير ممن حوله زادت دافعيته للعمل التطوعي وإقتناعه بأهمية ما يقوم به من أعمال تطوعية وخيرية لخدمة المجتمع مما يمكنه من تحقيق ذاته (الراشدية، ٢٠١٦، ص ٤٥).

٦. الدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع الدراسة: تم تقسيم الدراسات السابقة التي تتعلق بدوافع مشاركة الأفراد في العمل التطوعي المؤسسي إلى ثلاث محاور هي:

١.٦. نتائج الدراسات التي تتعلق بدوافع المشاركة في العمل التطوعي المؤسسي: أشارت نتائج دراسة كل من (الخدّام، ٢٠١٣)؛ (النواجحة والفرأ، ٢٠١٦)؛ (الداغر، ٢٠١٨)؛ (الداوي، ٢٠١٨) لوجود إتجاه إيجابي نحو العمل التطوعي مع إرتفاع مستوى الوعي بأهمية العمل التطوعي المشترك في إطار خدمة المجتمع بالإضافة إلى الدور الذي يقوم به لرفع المعاناة عن المحتاجين وتعزيز الشعور بمعنى الحياة. كما أشارت دراسة (Aranda et al., 2019) إلى تزايد الدوافع الاجتماعية للمشاركة في العمل التطوعي خاصاً مع المتطوعين الأصغر سناً. كما بينت نتائج دراسة كل من (الشهراني، ٢٠٠٦)؛ (شومان، ٢٠١٦) أن درجة الميول للعمل التطوعي كبيرة جداً، وأن المتوسط العام لمستوى الأبعاد الاجتماعية للعمل التطوعي مرتفع جداً في المجتمع المصري خاصاً في جانبه الديني والاجتماعي يليهما الجانب السياسي والاقتصادي وأخيراً الجانب الثقافي، في حين أشارت دراسة (عثمان والمكاوي، ٢٠٢٠) إلى أن ممارسة العمل التطوعي متوسطة. وأوضحت نتائج دراسة (ابراهيم، ٢٠١٥)؛ (Muresan and Urzeala, 2019) إلى ضعف الاهتمام والمشاركة في العمل التطوعي بالمجتمع سواء في المجال الاقتصادي والاجتماعي والصحي والبيئي والتعليمي والثقافي.

بالجمعيّتين بواقع ٩٠ متطوع فعال بفرع بلبيس، ٤٠ متطوع فعال بفرع ديرب نجم، بإجمالي ١٣٠ متطوع فعال بالجمعيّتين، وتمّ تجميع البيانات باستخدام استبيان الكتروني عن طريق نماذج جوجل "Google Forms"، خلال الفترة من بداية شهر أغسطس وحتى نهاية شهر سبتمبر عام ٢٠٢٠، وتمّ تحليل وعرض البيانات باستخدام التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، المتوسط المرجح، معامل ثبات الفا كرونباخ، واختبار "ت" لعينتين مستقلتين، والجدول التالي يوضح توزيع إجمالي المتطوعين وحجم العينة بجمعيّتي الدراسة:

عينة الدراسة	إجمالي المتطوعين الفاعلين	إجمالي المتطوعين	الجمعيّة
٩٠	٩٠	٤١٦	جمعيّة رسالة للأعمال الخيرية فرع بلبيس المشهورة برقم ٣١٩٠ لعام ٢٠١١
٤٠	٤٠	٢٣٤	جمعيّة رسالة للأعمال الخيرية فرع ديرب نجم المشهورة برقم ٢٨٥٧ لسنة ٢٠١٢
١٣٠	١٣٠	٦٥٠	الإجمالي

المصدر: المكتب الإداري بجمعيّة رسالة للأعمال الخيرية فرع بلبيس، المكتب الإداري بجمعيّة رسالة للأعمال الخيرية فرع ديرب نجم، ٢٠٢٠.

#### ٨. قياس متغيرات الدراسة:

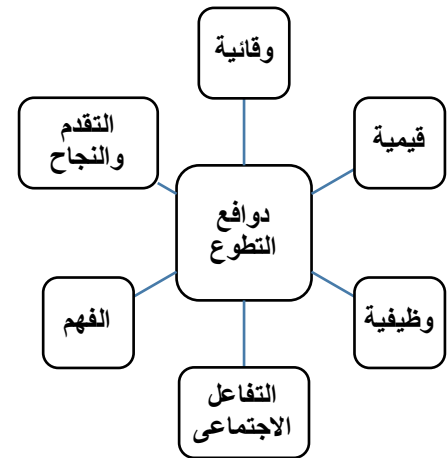
٨.١. النوع: تمّ قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن جنسه، وأعطيت الاستجابات ترميز هو: ذكر = ١، أنثى = ٢، وذلك للتمييز الرقمي فقط.

٨.٢. السن: تمّ قياس هذا المتغير كرقم مطلق، بإجمالي عدد سنوات عمر المبحوث وقت إجراء الدراسة.

٨.٣. الحالة التعليمية: تمّ قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن تعليمه، وأعطيت الاستجابات ترميز هو: تعليم أساسي = ١، تعليم ثانوي = ٢، طالب جامعي = ٣، خريج = ٤، دراسات عليا = ٥، وذلك للتمييز الرقمي فقط.

٨.٤. الحالة الزوجية: تمّ قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن حالته الاجتماعية، وأعطيت الاستجابات ترميز هو: أعزب = ١، متزوج = ٢، مطلق = ٣، أرمل = ٤، وذلك للتمييز الرقمي فقط.

ومن خلال الإستعراض السابق للدراسات التي تناولت دراسة دوافع المشاركة في العمل التطوعي المؤسسي تبين أن هناك تباين في دوافع المتطوعين وهذه الدوافع تختلف على حسب طبيعة المجتمع المحلي الذي يعيش فيه الأفراد، وعلى حسب عادات وتقاليد كل فرد بالإضافة إلى تأثير الدوافع الذاتية للفرد ورغبته في تحصيل منفعة شخصية بغض النظر عن العائد المادي، كما تباينت نتائج الدراسات في مدى تأثير المشاركة في العمل التطوعي المؤسسي وفقاً لنوع المتطوع، بالإضافة لتحديد أهم العقبات التي تواجه المتطوعين في المجتمع الريفي لزيادة مشاركتهم التطوعية وخدمة مجتمعهم الريفي، لذا إستفادت الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة في تحديد أهم دوافع المتطوعين للمشاركة في مؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع الريفي محل الدراسة، وتمّ الإعتماد على مقياس الدوافع لـ (Clary et a.l, 1998)، وتمّ تقسيم دوافع العمل التطوعي إلى ستة محاور كما هو موضح بالشكل رقم (١).



شكل ١. دوافع العمل التطوعي في المجتمع الريفي

#### ٧. الطريقة البحثية للدراسة:

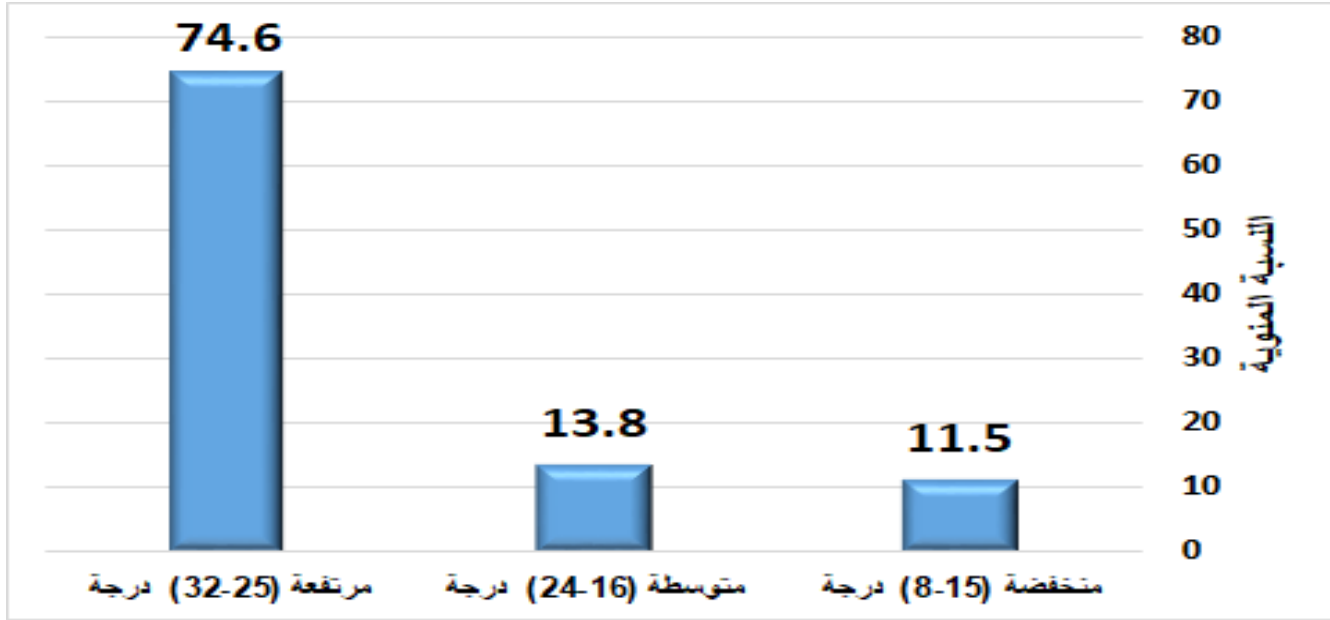
أجريت الدراسة باستخدام منهج المسح الاجتماعي، واختيرت جمعيّة رسالة للأعمال الخيرية المشهورة عام ٢٠٠٠، حيث تعدّ أحد أكبر المؤسسات الخيرية بمصر وأكبر كيان قائم على التطوع في العالم العربي، ولها أكثر من ٦٠ فرعاً منتشرة في أنحاء جمهورية مصر العربية، ويتطوع بها كل عام أكثر من ٢٠٠ ألف متطوع، وتمّ عمل حصر لجميع فروع الجمعيّة في محافظة الشرقية، وباستخدام أسلوب المعاينة العشوائية البسيطة وقع الاختيار على جمعيّة رسالة للأعمال الخيرية فرع بلبيس المشهورة برقم ٣١٩٠ لعام ٢٠١١، وجمعيّة رسالة للأعمال الخيرية فرع ديرب نجم المشهورة برقم ٢٨٥٧ لسنة ٢٠١٢، ولتحديد حجم عينة المتطوعين تمّ اختيار شاملة المتطوعين الفاعلين

- ٥.٨. **الحالة العملية:** تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عما إذا كان يعمل أم لا، وأعطيت الاستجابات ترميز هو: لا يعمل = ١، يعمل = ٢، وذلك للتمييز الرقمي فقط.
- ٦.٨. **لدخل الشهري:** تم قياس هذا المتغير كرقم مطلق، بإجمالي الدخل الشهري للمبحوث وقت إجراء الدراسة.
- ٧.٨. **موقف الأسرة من التطوع:** تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن رأي أسرته في تطوعه، وأعطيت الاستجابات ترميز هو: معارضة=١، محايدة=٢، مؤيدة=٣، وذلك للتمييز الرقمي فقط.
- ٨.٨. **مصدر المعرفة بالعمل التطوعي:** تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن مصدر معرفته بالعمل التطوعي، وأعطيت الاستجابات ترميز هو: الأقارب =١، الأصدقاء =٢، وسائل التواصل الاجتماعي =٣، وذلك للتمييز الرقمي فقط.
- ٩.٨. **طبيعة التطوع:** تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن طبيعة تطوعه، وأعطيت الاستجابات ترميز هو: مال =١، جهد =٢، مال وجهد =٣، وذلك للتمييز الرقمي فقط.
- ١٠.٨. **الدوافع الوقائية:** وتم قياس هذا المتغير بثماني عبارات تدور حول التحرر من الضغوط النفسية، التخلص من الشعور بالوحدة، وشغل أوقات الفراغ، وأعطيت الاستجابات ترميز هو: موافق بدرجة كبيرة=٤، موافق بدرجة متوسطة=٣، موافق بدرجة صغيرة=٢، غير موافق=١، وقد بلغت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ ٠.٩٦٠، وهو ما يشير لثبات المقياس.
- ١١.٨. **الدوافع القيمية:** وتم قياس هذا المتغير بثماني عبارات تدور حول ترسيخ قيم التماسك الاجتماعي، تعزيز قيم الانتماء للدين والوطن، والتعاطف مع المحتاجين وتقديم الدعم لهم، وأعطيت الاستجابات ترميز هو: موافق بدرجة كبيرة=٤، موافق بدرجة متوسطة=٣، موافق بدرجة صغيرة=٢، غير موافق=١، وقد بلغت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ ٠.٩٤٥، وهو ما يشير لثبات المقياس.
- ١٢.٨. **الدوافع الوظيفية:** وتم قياس هذا المتغير بثماني عبارات تدور حول الإضافة للسيرة الذاتية، اكتساب الخبرة في مجالات تؤهل للعمل، والمساعدة في إيجاد عمل مناسب، وأعطيت الاستجابات ترميز هو: موافق بدرجة كبيرة=٤، موافق بدرجة متوسطة=٣، موافق بدرجة صغيرة=٢، غير موافق=١، وقد بلغت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ ٠.٨٧٥، وهو ما يشير لثبات المقياس.
- ١٣.٨. **دوافع التفاعل الاجتماعي:** وتم قياس هذا المتغير بثماني عبارات تدور حول إتاحة الفرصة لتكوين صداقات جديدة، التدريب على العمل الجماعي، وتعزيز التنافس الإيجابي، وأعطيت الاستجابات ترميز هو: موافق بدرجة كبيرة=٤، موافق بدرجة متوسطة=٣، موافق بدرجة صغيرة=٢، غير موافق=١، وقد بلغت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ ٠.٨٣٥، وهو ما يشير لثبات المقياس.
- ١٤.٨. **دوافع الفهم:** وتم قياس هذا المتغير بثماني عبارات تدور حول اكتشاف نقاط القوة وتتميتها، تنمية القدرات الفكرية والعملية، واكتساب مهارات وخبرات جديدة، وأعطيت الاستجابات ترميز هو: موافق بدرجة كبيرة=٤، موافق بدرجة متوسطة=٣، موافق بدرجة صغيرة=٢، غير موافق=١، وقد بلغت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ ٠.٨٣٥، وهو ما يشير لثبات المقياس.
- ١٥.٨. **دوافع التقدم والنجاح:** وتم قياس هذا المتغير بثماني عبارات تدور حول انتقال الفرد من حالة الخمول إلى العمل والإنتاج وكفاءة الاستفادة من الطاقات، التدريب على ترتيب الأولويات واتخاذ القرارات المناسبة، وتعزيز الثقة بالنفس، وأعطيت الاستجابات ترميز هو: موافق بدرجة كبيرة=٤، موافق بدرجة متوسطة=٣، موافق بدرجة صغيرة=٢، غير موافق=١، وقد بلغت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ ٠.٧٩٥، وهو ما يشير لثبات المقياس.
- ١٦.٨. **المعوقات الشخصية:** وتم قياس هذا المتغير بسبع عبارات، وأعطيت الاستجابات ترميز هو: موافق بدرجة كبيرة=٤، موافق بدرجة متوسطة=٣، موافق بدرجة صغيرة=٢، غير موافق=١، وقد بلغت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ ٠.٧٣٤، وهو ما يشير لثبات المقياس.
- ١٧.٨. **المعوقات الاجتماعية والثقافية:** وتم قياس هذا المتغير بسبع عبارات، وأعطيت الاستجابات ترميز هو: موافق بدرجة كبيرة=٤، موافق بدرجة متوسطة=٣، موافق بدرجة صغيرة=٢، غير موافق=١، وقد بلغت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ ٠.٨٤٠، وهو ما يشير لثبات المقياس.
- ١٨.٨. **المعوقات المالية:** وتم قياس هذا المتغير بسبع عبارات، وأعطيت الاستجابات ترميز هو: موافق بدرجة كبيرة=٤، موافق بدرجة متوسطة=٣، موافق بدرجة صغيرة=٢، غير موافق=١، وقد بلغت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ ٠.٨٦٥، وهو ما يشير لثبات المقياس.
- ١٩.٨. **المعوقات الإدارية والتنظيمية:** وتم قياس هذا المتغير بسبع عبارات، وأعطيت الاستجابات ترميز هو: موافق بدرجة كبيرة=٤، موافق بدرجة متوسطة=٣، موافق بدرجة صغيرة=٢، غير موافق=١، وقد بلغت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ ٠.٧٨٠، وهو ما يشير لثبات المقياس.
- ٢٠.٨. **المعوقات التشريعية:** وتم قياس هذا المتغير بسبع عبارات، وأعطيت الاستجابات ترميز هو: موافق بدرجة كبيرة=٤، موافق بدرجة



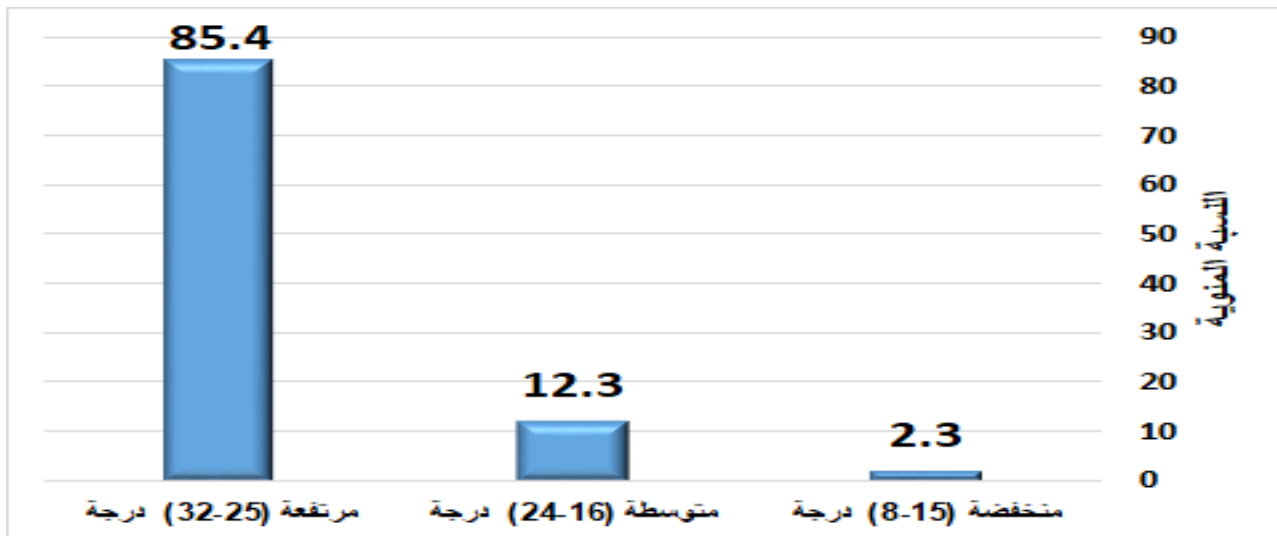
- متوسطة=3، موافق بدرجة صغيرة=2، غير موافق=1 وقد بلغت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ 0.825، وهو ما يشير لثبات المقياس.
٩. الفروض البحثية:
- ١.٩. توجد فروق معنوية في الدوافع الوقائية للمتطوعين الريفيين للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع.
- ٢.٩. توجد فروق معنوية في الدوافع القيمة للمتطوعين الريفيين للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع.
- ٣.٩. توجد فروق معنوية في الدوافع الوظيفية للمتطوعين الريفيين للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع.
- ٤.٩. توجد فروق معنوية في دوافع التفاعل الاجتماعي للمتطوعين الريفيين للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع.
- ٥.٩. توجد فروق معنوية في دوافع الفهم للمتطوعين الريفيين للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع.
- ٦.٩. توجد فروق معنوية في دوافع التقدم والنجاح للمتطوعين الريفيين للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع.
١٠. توصيف عينة الدراسة:
- توضح نتائج جدول (٢) خصائص المبحوثين عينة الدراسة وذلك كما يلي:
- ١.١٠. النوع: تبين أن أكثر من نصف المتطوعين المبحوثين اناث، حيث بلغت نسبتهن ٥٦.٢%، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الداوي، ٢٠١٨).
- ٢.١٠. السن: اتضح أن أكثرية المتطوعين المبحوثين يقعون في الفئة العمرية (١٩-٢٥) سنة، حيث بلغت نسبتهم ٦٣.٨%، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Aranda et al., 2019).
- ٣.١٠. الحالة التعليمية: اتضح أن أكثر من نصف المتطوعين المبحوثين خريجين، حيث بلغت نسبتهم ٥١.٥%.
- ٤.١٠. الحالة الزوجية: تبين أن الحالة الزوجية لأكثرية المتطوعين المبحوثين هي "أعزب" بنسبة بلغت ٦٩.٢%.
- ٥.١٠. الحالة العملية: اتضح أن أكثرية المتطوعين المبحوثين لا يعملون، وبلغت نسبتهم ٦٠.٨%.
- ٦.١٠. الدخل الشهري: اتضح أن أكثرية المتطوعين المبحوثين ليس لديهم دخل شهري، وبلغت نسبتهم ٦٠.٨%، ويرجع ذلك لأن أكثرية المتطوعين المبحوثين لا يعملون، وبالتالي ليس لديهم دخل شهري ثابت خاص بهم.
- ٧.١٠. موقف الأسرة من التطوع: تبين أن أسر أكثرية المتطوعين المبحوثين مؤيدين لتطوعهم، وبلغت نسبتهم ٦٧.٧%.
- ٨.١٠. مصدر المعرفة بالعمل التطوعي: تبين أن مصدر معرفة أكثرية المتطوعين المبحوثين بالعمل التطوعي كان أصدقائهم، بنسبة بلغت ٦٨.٥%.
- ٩.١٠. طبيعة التطوع: اتضح أن طبيعة تطوع أكثرية المتطوعين المبحوثين هو الجهد، وبلغت نسبتهم ٦٠.٨%، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية الدور، حيث أن المتطوع يشارك وفقاً لإمكانياته، ونظراً لأن أكثرية المتطوعين المبحوثين لا يعملون لذا كانت أكثرية مشاركتهم بالجهد.
١١. نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:
- ١.١١. مستوى دوافع المتطوعين الريفيين للعمل التطوعي المؤسسي: لتحقيق الهدف الأول من الدراسة والمتعلق بالتعرف على مستوى دوافع المتطوعين الريفيين (الوقائية، القيمة، الوظيفية، التفاعل الاجتماعي، الفهم، والتقدم والنجاح) للعمل التطوعي المؤسسي، استخدمت الأعمدة البيانية لتعبر عن النسب المئوية لتكرارات استجابات المبحوثين، وفيما يلي عرضاً لهذه النتائج:
- ١.١.١١. الدوافع الوقائية: يشير شكل رقم (٢) إلى أن مستوى الدوافع الوقائية كان مرتفعاً من وجهة نظر ما يقرب من ثلاثة أرباع المتطوعين المبحوثين، حيث بلغت نسبتهم ٧٤.٦%، ويمكن تفسير ارتفاع مستوى الدوافع الوقائية في ضوء نظرية التبادل الاجتماعي، حيث أن العمل التطوعي يساعد المتطوع على شغل أوقات فراغه، وخاصة أن أكثرية المتطوعين المبحوثين لا يعملون، وبالتالي يكون اللجوء للعمل التطوعي فرصة لاستغلال وقت فراغهم في عمل نافع يفهم من المشاعر السلبية، ويحررهم من الضغوط النفسية التي قد تتناهم نتيجة عدم استغلال طاقاتهم، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (السلطان، ٢٠٠٩).

ن = ١٣٠		الفئة	المتغير
عدد	%		
٥٧	٤٣.٨	ذكر	١- النوع
٧٣	٥٦.٢	أنثى	
٨٣	٦٣.٨	(١٩-٢٥) سنة	٢- السن
٢٩	٢٢.٤	(٢٦-٣٣) سنة	
١٨	١٣.٨	(٣٤-٤٠) سنة	
صفر	صفر	تعليم أساسي	٣- الحالة التعليمية
صفر	صفر	تعليم ثانوي	
٥٠	٣٨.٥	طالب جامعي	
٦٧	٥١.٥	خريج	٤- الحالة الزوجية
١٣	١٠	دراسات عليا	
٩٠	٦٩.٢	أعزب	
٣٥	٢٧	متزوج	٥- الحالة العملية
٥	٣.٨	مطلق	
صفر	صفر	أرمل	٦- الدخل الشهري
٥١	٣٩.٢	يعمل	
٧٩	٦٠.٨	لا يعمل	
٧٩	٦٠.٨	لا يوجد	٧- موقف الأسرة من التطوع
٣٦	٢٧.٧	(١٠٠٠-٢٦٦٦) جنيه	
١٠	٧.٧	(٢٦٦٧-٤٣٣٣) جنيه	
٥	٣.٨	(٤٣٣٤-٦٠٠٠) جنيه	٨- مصدر المعرفة بالعمل التطوعي
١٤	١٠.٨	معارضة	
٢٨	٢١.٥	محايدة	
٨٨	٦٧.٧	مؤيدة	٩- طبيعة التطوع
٣٥	٢٦.٩	الأقارب	
٨٩	٦٨.٥	الأصدقاء	
٦	٤.٦	وسائل التواصل الاجتماعي	١٠- مجهول
٣٠	٢٣.١	مال	
٧٩	٦٠.٨	جهد	
٢١	١٦.٢	مال وجهد	



شكل ٢. مستوى الدوافع الوقائية للمتطوعين المبحوثين

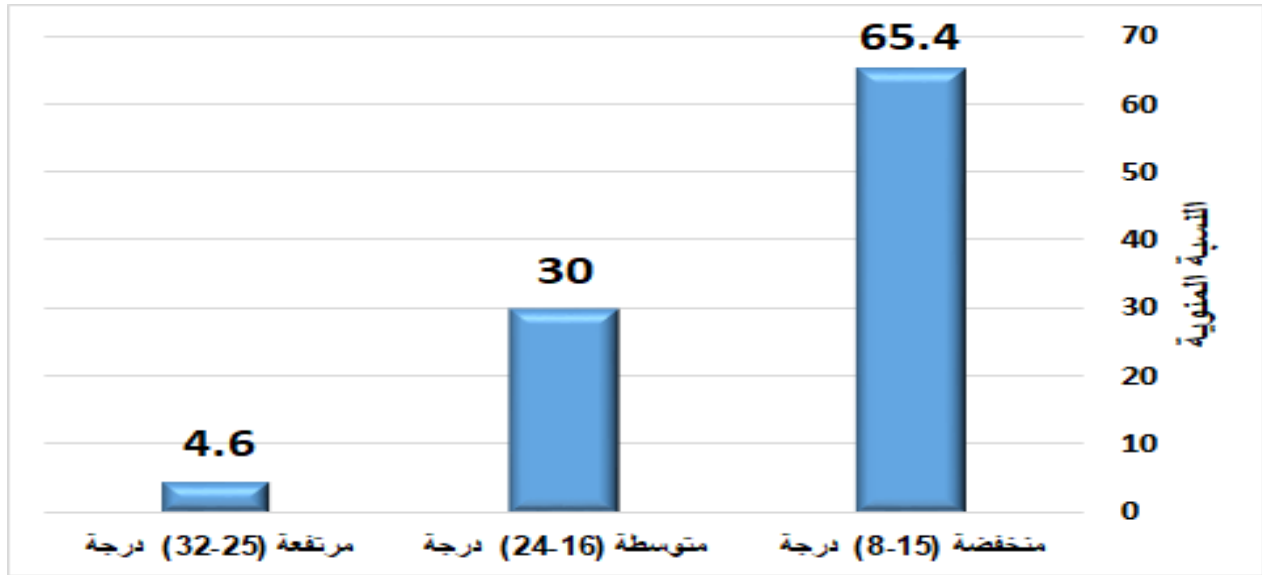
٢.١.١١. الدوافع القيمية: يشير شكل رقم (٣) إلى أن مستوى الدوافع القيمية كان مرتفعاً من وجهة نظر أغلبية المتطوعين المبحوثين، حيث بلغت نسبتهم ٨٥.٤%، ويمكن تفسير ارتفاع مستوى الدوافع القيمية في ضوء النظرية البنائية الوظيفية وانطلاقاً من فكرة التطوع نفسها، حيث أن العمل التطوعي ينبع من القيم التي نشأ عليها الفرد كالإيثار (مقدم ومحمداتي، ٢٠١١)، (حبيب، ٢٠٠٦)، (الشهراني، ٢٠٠٦)، (مقدم ومحمداتي، ٢٠٢٠).



شكل ٣. مستوى الدوافع القيمية للمتطوعين المبحوثين

المعنوي الذي ينتظره المتطوع من عمله التطوعي أهم لديه من العائد المادي كإيجاد فرصة عمل، حيث أن العمل التطوعي يقوم على العطاء دون انتظار مقابل مادي.

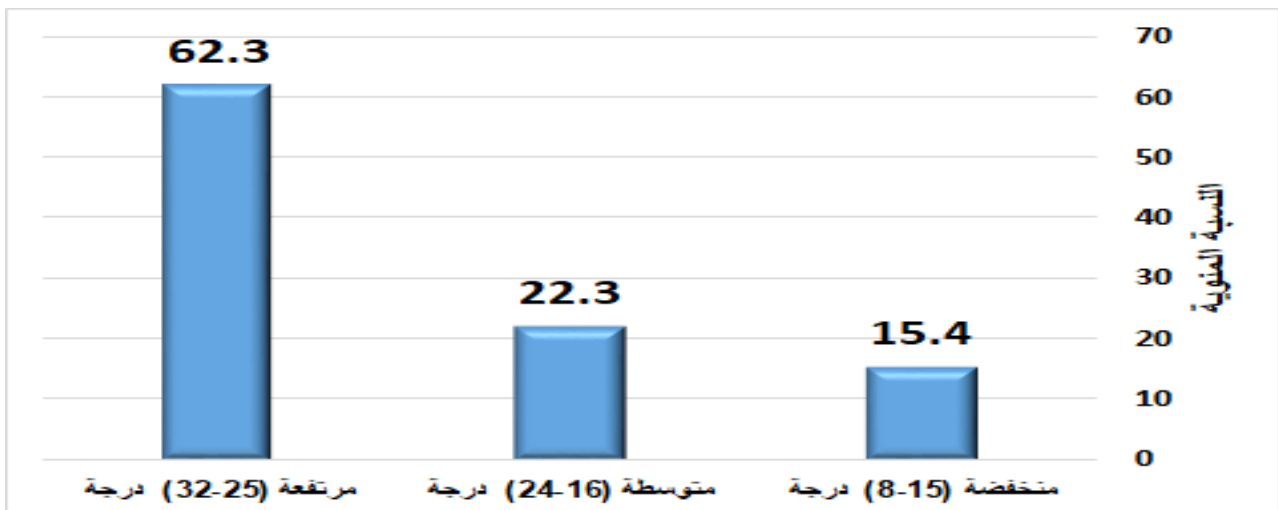
٣.١.١١. الدوافع الوظيفية: يشير شكل رقم (٤) إلى أن مستوى الدوافع الوظيفية كان منخفضاً من وجهة نظر أكثرية المتطوعين المبحوثين، حيث بلغت نسبتهم ٦٥.٤%، ويمكن تفسير انخفاض مستوى الدوافع الوظيفية في ضوء نظرية التبادل الاجتماعي، بأن العائد



شكل ٤. مستوى الدوافع الوظيفية للمتطوعين المبحوثين

الوظيفية ونظرية التفاعل الاجتماعي ونظرية سلم الحاجات لماسلو، من خلال طبيعة الانسان نفسه، وحاجاته الاجتماعية ورغبته في تكوين علاقات مع الآخرين، مما يجعل العمل التطوعي فرصة لإشباع هذه الحاجات.

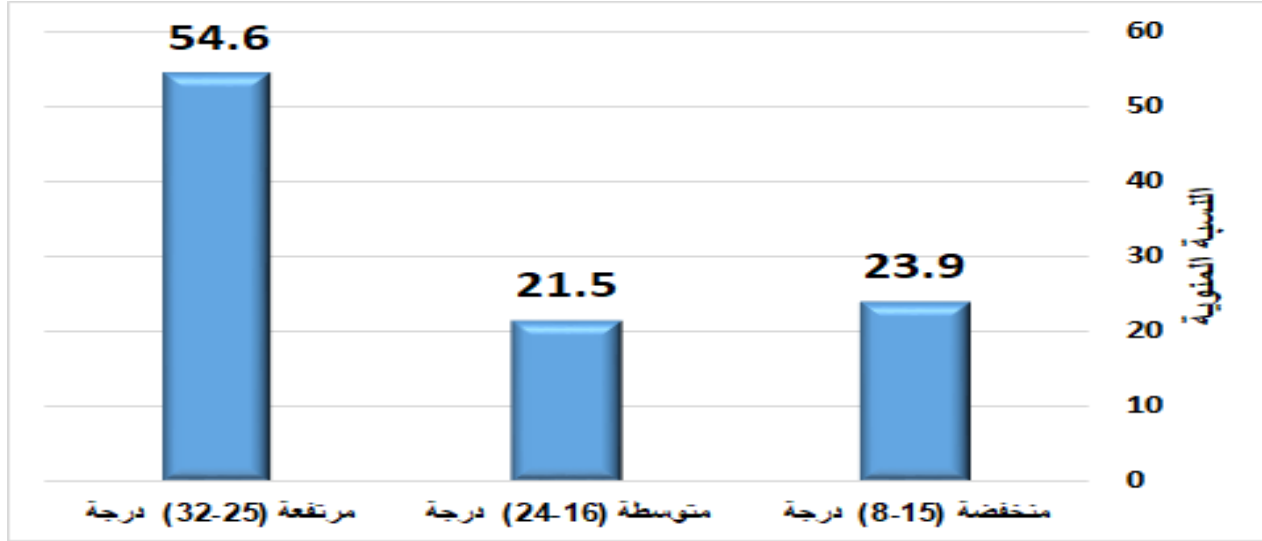
٤.١.١١. دوافع التفاعل الاجتماعي: يشير شكل رقم (٥) إلى أن مستوى دوافع التفاعل الاجتماعي كان مرتفعاً من وجهة نظر أكثرية المتطوعين المبحوثين، حيث بلغت نسبتهم ٦٢.٣%، ويمكن تفسير ارتفاع مستوى دوافع التفاعل الاجتماعي في ضوء النظرية البنائية



شكل ٥. مستوى دوافع التفاعل الاجتماعي للمتطوعين المبحوثين

فيكتسب خبرات لكيفية التفاعل معهم باختلاف أنماط شخصياتهم، كذلك يعزز فهم المتطوع لنفسه ولردود أفعاله في المواقف المختلفة أثناء تفاعله مع الآخرين، مما يساعده على فهم واكتشاف نقاط الضعف والقوة لديه.

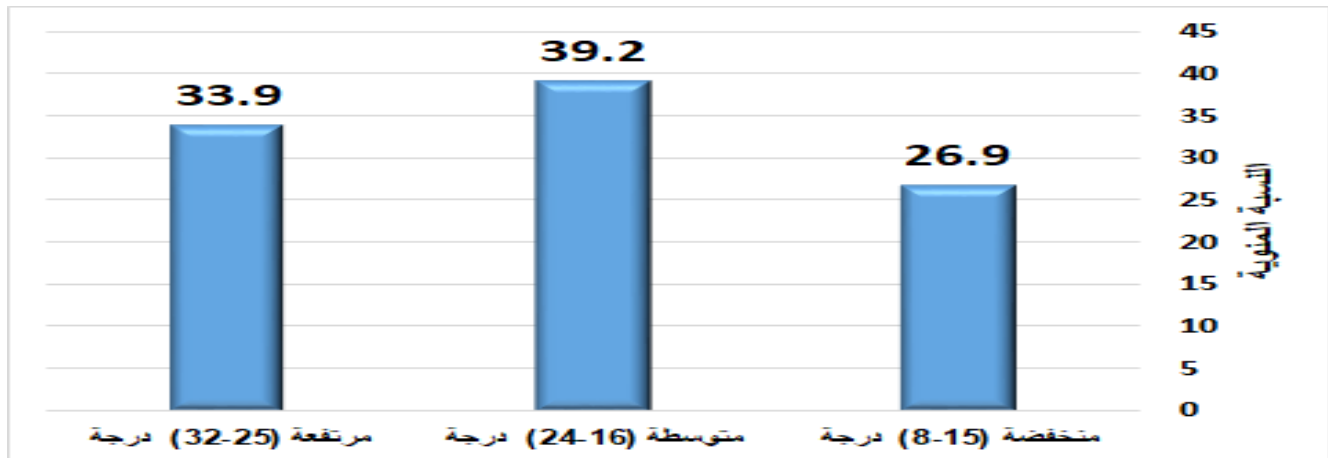
٥.١.١١. **دوافع الفهم:** يشير شكل رقم (٦) إلى أن مستوى دوافع الفهم كان مرتفعاً من وجهة نظر أقل من نصف المتطوعين المبحوثين، حيث بلغت نسبتهم ٥٤.٦%، ويمكن تفسير ارتفاع مستوى دوافع الفهم في ضوء نظريتي التفاعل الاجتماعي والتبادل الاجتماعي، حيث أن المتطوع يجد في العمل التطوعي فرصة لفهم الآخرين واحتياجاتهم،



شكل ٦. مستوى دوافع الفهم للمتطوعين المبحوثين

المتطوع والتي تصقل شخصيته، كما يمكن تفسير هذه النتيجة وفقاً لنظرية الدور والمركز الاجتماعي للفرد حيث أن الدور الذي يقوم به المتطوع من خلال دوافع الخير يؤدي إلى تقوية المركز الاجتماعي للشخص المتطوع وتعزيز دور ومكانته في المجتمع، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (السلطان، ٢٠٠٩).

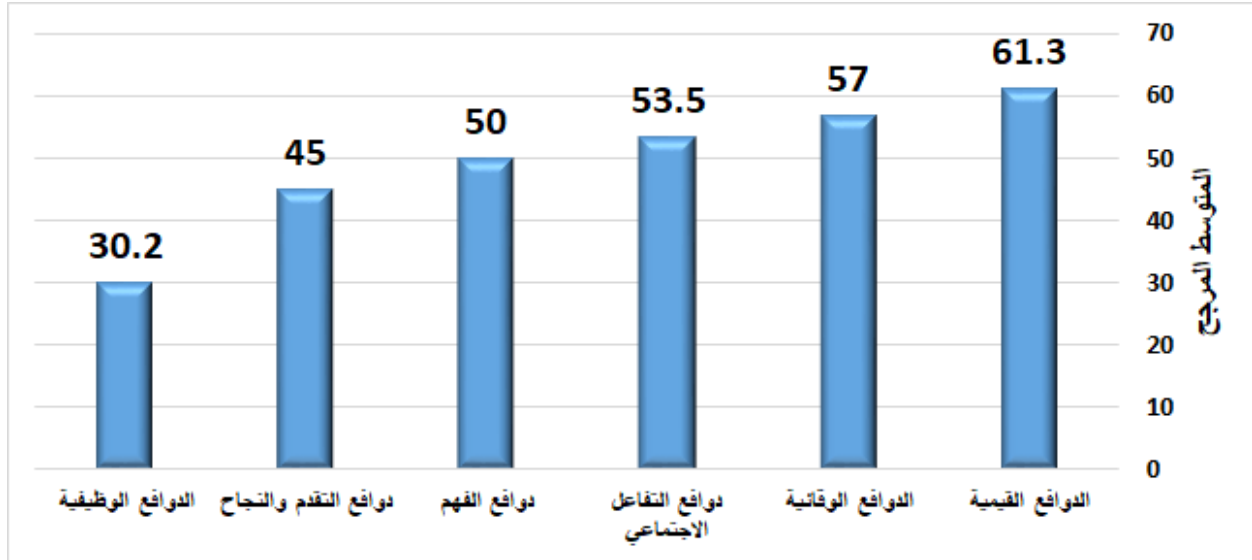
٦.١.١١. **دوافع التقدم والنجاح:** يشير شكل رقم (٧) إلى أن مستوى دوافع التقدم والنجاح كان متوسطاً من وجهة نظر أقل من نصف المتطوعين المبحوثين، حيث بلغت نسبتهم ٣٩.٢%، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظريتي التبادل الاجتماعي وسلم الحاجات لماسلو، حيث أن العمل التطوعي يتيح الفرصة للمتطوع لإشباع حاجات تحقيق الذات، من خلال المهارات والخبرات التي يكتسبها



شكل ٧. مستوى دوافع التقدم والنجاح للمتطوعين المبحوثين

المتوسط المرجح ٦١.٣، ٥٧، ٥٣.٥، ٥٠، ٤٥، ٣٠.٢ على الترتيب، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حبيب، ٢٠١١)، (أحمد وجميل، ٢٠١٩).

ويمكن ترتيب دوافع المتطوعين المبحوثين وفقاً للمتوسط المرجح كما يوضح شكل رقم (٨)، حيث كان ترتيب دوافعهم تنازلياً كما يلي: الدوافع القيمة، الدوافع الوقائية، دوافع التفاعل الاجتماعي، دوافع الفهم، دوافع النجاح والتقدم، وأخيراً الدوافع الوظيفية، حيث بلغت قيمة



شكل ٨. ترتيب دوافع المتطوعين المبحوثين وفقاً للمتوسط المرجح

طاقاتها وقت فراغها في عمل نافع مما يساعدها على التحرر من المشاعر السلبية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد وجميل، ٢٠١٩).

٢.٢.١١. **الدوافع القيمة:** لتحقيق الهدف الثاني من الدراسة فيما يخص الدوافع القيمة، تم فرض الفرض البحثي الثاني، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم صياغة الفرض الصفري التالي "لا توجد فروق معنوية في دوافع المتطوعين الريفيين القيمة للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع"، وتشير نتائج الجدول رقم (٣) إلى عدم وجود فروق معنوية في دوافع المتطوعين الريفيين القيمة للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع، وبناءً على ذلك يمكن قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البحثي.

٣.٢.١١. **الدوافع الوظيفية:** لتحقيق الهدف الثاني من الدراسة فيما يخص الدوافع الوظيفية، تم فرض الفرض البحثي الثالث، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم صياغة الفرض الصفري التالي "لا توجد فروق معنوية في دوافع المتطوعين الريفيين الوظيفية للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع"، وتشير نتائج الجدول رقم (٣) إلى عدم وجود فروق معنوية في دوافع المتطوعين الريفيين الوظيفية للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع، وبناءً على ذلك يمكن قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البحثي.

٢.١١. **نتائج اختبار معنوية الفروق في دوافع المتطوعين الريفيين للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع:** لتحقيق الهدف الثاني من الدراسة والمتعلق باختبار معنوية الفروق في دوافع المتطوعين الريفيين (الوقائية، القيمة، الوظيفية، التفاعل الاجتماعي، الفهم، والتقدم والنجاح) للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع حيث تختلف طبيعة الذكور عن الإناث، تم استخدام اختبار "independent -Samples T test" لاختبار صحة الفروض الصفرية كما يلي:

١.٢.١١. **الدوافع الوقائية:** لتحقيق الهدف الثاني من الدراسة فيما يخص الدوافع الوقائية، تم فرض الفرض البحثي الأول، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم صياغة الفرض الصفري التالي "لا توجد فروق معنوية في دوافع المتطوعين الريفيين الوقائية للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع"، وتشير نتائج الجدول رقم (٣) إلى وجود فروق معنوية عند مستوى ٠.٠١ في دوافع المتطوعين الريفيين الوقائية للعمل التطوعي المؤسسي لصالح فئة الإناث ذات المتوسط الحسابي الأعلى والذي بلغ ٣٠.٢١، وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البحثي، وربما يرجع ذلك إلى أنه في المجتمع الريفي تكون الفرص المتاحة للإناث لشغل وقت فراغهن أقل بكثير من الفرص المتاحة للذكور، فتكون الإناث أكثر عرضة للاكتئاب والضغط النفسية، وبالتالي يكون العمل التطوعي بمثابة الفرصة لاستغلال

الفرض تم صياغة الفرض الصفري التالي "لا توجد فروق معنوية في دوافع الفهم للمتطوعين الريفيين للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع"، وتشير نتائج الجدول رقم (٣) إلى عدم وجود فروق معنوية في دوافع الفهم للمتطوعين الريفيين للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع، وبناءً على ذلك يمكن قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البحثي.

٦.٢.١١. **دوافع التقدم والنجاح:** لتحقيق الهدف الثاني من الدراسة فيما يخص دوافع التقدم والنجاح، تم فرض الفرض البحثي السادس، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم صياغة الفرض الصفري التالي "لا توجد فروق معنوية في دوافع التقدم والنجاح للمتطوعين الريفيين للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع"، وتشير نتائج الجدول رقم (٣) إلى عدم وجود فروق معنوية في دوافع التقدم والنجاح للمتطوعين الريفيين للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع، وبناءً على ذلك يمكن قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البحثي.

جدول ٣. نتائج اختبار معنوية الفروق في دوافع المتطوعين الريفيين للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع

الدافع	المتوسط الحسابي للإناث	المتوسط الحسابي للذكور	قيمة "ت"
الدوافع الوقائية	٣٠.٢١	٢٠.٤٢	** ١١.٧١٥
الدوافع القيمية	٢٨.١٩	٢٨.٨٩	٠.٩١٦
الدوافع الوظيفية	١٥.٣٣	١٤.٦٨	٠.٥٩٦
دوافع التفاعل الاجتماعي	٣٠.٤٥	١٦.٨٨	** ١٧.٤٢٩
دوافع الفهم	٢٣.٧٥	٢٣.٢٣	٠.٣٤٣
دوافع النجاح والتقدم	١٨.٩٣	٢١.٢٦	١.٨
ن = ١٣٠		** مستوى دلالة ٠.٠١	

٤.٢.١١. **دوافع التفاعل الاجتماعي:** لتحقيق الهدف الثاني من الدراسة فيما يخص دوافع التفاعل الاجتماعي، تم فرض الفرض البحثي الرابع، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم صياغة الفرض الصفري التالي "لا توجد فروق معنوية في دوافع التفاعل الاجتماعي للمتطوعين الريفيين للعمل التطوعي المؤسسي وفقاً لمتغير النوع"، وتشير نتائج الجدول رقم (٣) إلى وجود فروق معنوية عند مستوى ٠.٠١ في دوافع التفاعل الاجتماعي للمتطوعين الريفيين للعمل التطوعي المؤسسي لصالح فئة الإناث ذات المتوسط الحسابي الأعلى والذي بلغ ٣٠.٤٥، وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البحثي، وربما يرجع ذلك إلى طبيعة الإناث كونهن أكثر ميلاً لتكوين علاقات اجتماعية وصدقات، فيوفر العمل التطوعي لهن فرصة التعامل مع أشخاص جدد، وتكوين علاقات اجتماعية جديدة.

٥.٢.١١. **دوافع الفهم:** لتحقيق الهدف الثاني من الدراسة فيما يخص دوافع الفهم، تم فرض الفرض البحثي الخامس، وللتحقق من صحة هذا

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (العامر، ٢٠٠٦)، (غنيمة، ٢٠١٤)، (الداغر، ٢٠١٨)، (الداوي، ٢٠١٨).

٢.٣.١١. **المعوقات الاجتماعية والثقافية:** يوضح جدول رقم (٥) المعوقات الاجتماعية والثقافية مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط المرجح، حيث تبين أن أهم ثلاثة معوقات اجتماعية وثقافية من وجهة نظر المتطوعين الريفيين هي: غياب ثقافة التطوع المؤسسي في المجتمع وعدم الوعي بأهميته، قصور دور المؤسسات التعليمية والدينية ووسائل الاعلام في الحث على العمل التطوعي المؤسسي، والخوف من المشكلات الناتجة عن الاختلاط في العمل التطوعي المؤسسي، حيث بلغ المتوسط المرجح للثلاثة معوقات ٤٢.٨، ٤١.٧، ٤٠.٧ على الترتيب، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (العامر، ٢٠٠٦)، (غنيمة، ٢٠١٤)، (مراس، ٢٠١٥)، (الداغر، ٢٠١٨)، (الداوي، ٢٠١٨)، (مقدم ومحمداتى، ٢٠٢٠).

٣.١١. **النتائج المتعلقة بتحديد أهم المعوقات التي تعوق العمل التطوعي المؤسسي من وجهة نظر المتطوعين الريفيين المبحوثين:** لتحقيق الهدف الثالث المتعلق بتحديد أهم المعوقات (الشخصية، الاجتماعية والثقافية، المالية، الإدارية والتنظيمية، والتشريفية) التي تعوق العمل التطوعي المؤسسي من وجهة نظر المتطوعين الريفيين المبحوثين، تم سؤال المبحوثين عن درجة موافقتهم على كل معوق، وحساب التكرار والنسبة المئوية، والمتوسط المرجح، وجاءت النتائج كما يلي:

١.٣.١١. **المعوقات الشخصية:** يوضح جدول رقم (٤) المعوقات الشخصية مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط المرجح، حيث تبين أن أهم ثلاث معوقات شخصية من وجهة نظر المتطوعين الريفيين هي: عدم توفر الوقت الكافي لتأدية العمل التطوعي، عدم وعي الفرد بأهمية العمل التطوعي، وعدم الثقة بالنفس والشعور بالخجل من الآخرين، حيث بلغ المتوسط المرجح للثلاثة معوقات ٣٩، ٣٨، ٣٦.٨ على الترتيب،

جدول ٤. المعوقات الشخصية مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط المرجح

الترتيب	المتوسط المرجح	غير موافق		موافق بدرجة صغيرة		موافق بدرجة متوسطة		موافق بدرجة كبيرة		المعوقات الشخصية
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
١	٣٩	١٥	١١.٥	١٨	١٣.٨	٤٩	٣٧.٧	٣٦.٩	٤٨	عدم توفر الوقت الكافي لتأدية العمل التطوعي.
٢	٣٨	٦	٤.٦	٣٨	٢٩.٢	٤٦	٣٥.٤	٣٠.٨	٤٠	عدم وعى الفرد بأهمية العمل التطوعي.
٣	٣٦.٨	١٨	١٣.٨	٢١	١٦.٢	٥٦	٤٣.١	٢٦.٩	٣٥	عدم الثقة بالنفس والشعور بالخجل من الآخرين.
٤	٣٤.٩	٢٠	١٥.٤	٣٧	٢٨.٥	٣٧	٢٨.٥	٢٧.٧	٣٦	عدم القدرة على تحمل المسؤولية.
٥	٣٤.٣	١٥	١١.٥	٤٤	٣٣.٨	٤٤	٣٣.٨	٢٠.٨	٢٧	عدم القدرة على القيام بالعمل التطوعي.
٦	٣٣.١	٢٦	٢٠	٣٢	٢٤.٦	٤٧	٣٦.٢	١٩.٢	٢٥	سيادة الروح الفردية والأنايية.
٧	٢٩.٥	٢٧	٢٠.٨	٥٦	٤٣.١	٣٢	٢٤.٦	١١.٥	١٥	ضعف الوازع الديني لدى الفرد.

جدول ٥. المعوقات الاجتماعية والثقافية مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط المرجح

الترتيب	المتوسط المرجح	غير موافق		موافق بدرجة صغيرة		موافق بدرجة متوسطة		موافق بدرجة كبيرة		المعوقات الاجتماعية والثقافية
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
١	٤٢.٨	٣	٢.٣	١٣	١٠	٥٧	٤٣.٨	٤٣.٨	٥٧	غياب ثقافة التطوع المؤسسي في المجتمع وعدم الوعي بأهميته.
٢	٤١.٧	٦	٤.٦	١٣	١٠	٥٩	٤٥.٤	٤٠	٥٢	قصور دور المؤسسات التعليمية والدينية ووسائل الاعلام في الحث على العمل التطوعي المؤسسي.
٣	٤٠.٧	١٥	١١.٥	١٣	١٠	٤٢	٣٢.٣	٤٦.٢	٦٠	الخوف من المشكلات الناتجة عن الاختلاط في العمل التطوعي المؤسسي.
٤	٣٨.٨	٨	٦.٢	٣٠	٢٣.١	٤٨	٣٦.٩	٣٣.٨	٤٤	عدم الثقة في الخدمات المقدمة من مؤسسات العمل التطوعي.
٥	٣٦.٩	٢٠	١٥.٤	٢٥	١٩.٢	٤١	٣١.٥	٣٣.٨	٤٤	رفض الأهل المشاركة في العمل التطوعي.
٦	٣٦.٦	٢٠	١٥.٤	٢٨	٢١.٥	٤٨	٣٦.٩	٢٦.٢	٣٤	وجود بعض العادات والتقاليد المجتمعية التي تعيق المشاركة في العمل التطوعي.
٧	٣١.٩	٣٥	٢٦.٩	٢٧	٢٠.٨	٤٢	٣٢.٣	٢٠	٢٦	عدم وجود أصدقاء للتشجيع على العمل التطوعي.

٣.٣.١١. المعوقات المالية: يوضح جدول رقم (٦) المعوقات المالية المرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط المرجح، حيث تبين أن أهم ثلاث معوقات مالية من وجهة نظر المتطوعين المبحوثين هي: ضعف المخصصات المالية للمؤسسات التطوعية، ارتفاع تكاليف المعيشة يؤثر على المشاركة في العمل التطوعي المؤسسي، وعدم توفر الخبرة المحاسبية داخل مؤسسات العمل التطوعي، حيث بلغ المتوسط المرجح للثلاثة معوقات ٤٢.٦، ٤١.٢، ٤٠ على الترتيب، وانفقت هذه النتيجة مع دراسة (الشهراني، ٢٠٠٦).



جدول ٦. المعوقات المالية مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط المرجح

الترتيب	المتوسط المرجح	غير موافق		موافق بدرجة صغيرة		موافق بدرجة متوسطة		موافق بدرجة كبيرة		المعوقات المالية
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
١	٤٢.٦	-	-	٢٤	١٨.٥	٤٦	٣٥.٤	٤٦.٢	٦٠	ضعف المخصصات المالية للمؤسسات التطوعية.
٢	٤١.٢	-	-	١٨	١٣.٨	٧٢	٥٥.٤	٣٠.٨	٤٠	ارتفاع تكاليف المعيشة يؤثر على المشاركة في العمل التطوعي المؤسسي.
٣	٤٠	٦.٩	٩	٢٢	١٦.٩	٤٩	٣٧.٧	٣٨.٥	٥٠	عدم توفر الخبرة المحاسبية داخل مؤسسات العمل التطوعي.
٤	٣٩.٥	٦.٩	٩	١٧	١٣.١	٦٤	٤٩.٢	٣٠.٨	٤٠	ضعف الرقابة على المسائل المالية لمؤسسات العمل التطوعي.
٥	٣٩.٣	٩.٢	١٢	٢٤	١٨.٥	٤٣	٣٣.١	٣٩.٢	٥١	الانشغال بالبحث عن عمل بأجر مالي لسد احتياجات المعيشة.
٦	٣٧.٢	٩.٢	١٢	٣٣	٢٥.٤	٤٦	٣٥.٤	٣٠	٣٩	عدم صرف بدلات مالية كافية لأداء مهام العمل التطوعي كبدلات التنقل وخلافه.
٧	٣٥.٨	٩.٢	١٢	٤٢	٣٢.٣	٤٢	٣٢.٣	٢٦.٢	٣٤	المحاباة في صرف المساعدات للمحتاجين.

٥.٣.١١. المعوقات التشريعية: يوضح جدول رقم (٨) المعوقات التشريعية مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط المرجح، حيث تبين أن أهم ثلاثة معوقات تشريعية من وجهة نظر المتطوعين المبحوثين هي: كثرة القيود التي تفرضها التشريعات على العمل التطوعي المؤسسي، عدم وجود خطة وطنية للتشجيع على العمل التطوعي المؤسسي، وضعف اشراك قيادات العمل التطوعي في وضع التشريعات المنظمة للعمل، حيث بلغ المتوسط المرجح للثلاثة معوقات ٤٢.٣، ٤٠.٤، ٤٠.٤ على الترتيب.

٤.٣.١١. المعوقات الإدارية والتنظيمية: يوضح جدول رقم (٧) المعوقات الإدارية والتنظيمية مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط المرجح، حيث تبين أن أهم ثلاثة معوقات إدارية وتنظيمية من وجهة نظر المتطوعين المبحوثين هي: ضعف الخبرات والمهارات الإدارية بمؤسسات العمل التطوعي، عدم تبنى مؤسسات التطوع لبرامج تطوعية ذات أهداف واضحة تجذب المتطوعين، وإرهاق المتطوعين بالإجراءات الفنية والإدارية، حيث بلغ المتوسط المرجح للثلاثة معوقات ٤٠.٣، ٣٨.٨، ٣٦.١ على الترتيب، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الشهراني، ٢٠٠٦).

جدول ٧. المعوقات الإدارية والتنظيمية مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط المرجح

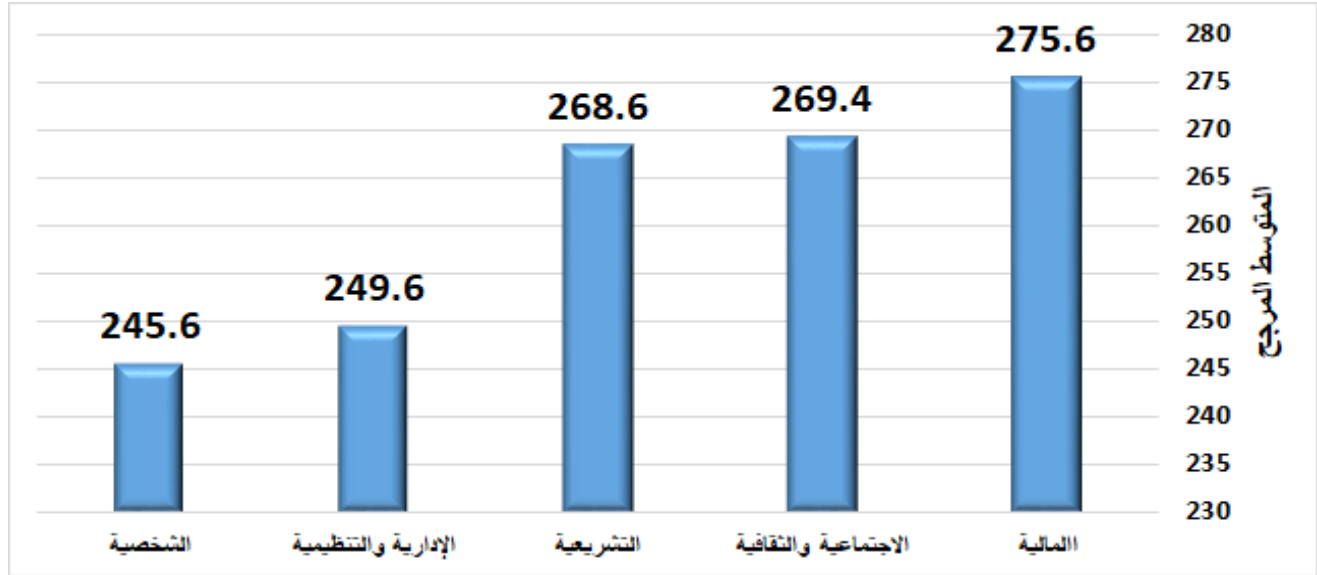
الترتيب	المتوسط المرجح	غير موافق		درجة موافق صغيرة		درجة موافق متوسطة		درجة موافق كبيرة		المعوقات الإدارية والتنظيمية
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
١	٤٠.٣	١١.٥	١٥	١٦.٢	٢١	٢٣.١	٣٠	٤٩.٢	٦٤	ضعف الخبرات والمهارات الإدارية بمؤسسات العمل التطوعي.
٢	٣٨.٨	١٧.٧	٢٣	١٤.٦	١٩	١٩.٢	٢٥	٤٨.٥	٦٣	عدم تبنى مؤسسات التطوع لبرامج تطوعية ذات أهداف واضحة تجذب المتطوعين.
٣	٣٦.١	١٦.٢	٢١	١٨.٥	٢٤	٣٦.٩	٤٨	٢٨.٥	٣٧	إرهاق المتطوعين بالإجراءات الفنية والإدارية.
٤	٣٤.٣	٢٠.٨	٢٧	٢١.٥	٢٨	٣٠.٨	٤٠	٢٦.٩	٣٥	عدم وجود قاعدة بيانات داخل المؤسسة يعتمد عليها في العمل التطوعي.
٥	٣٤.١	١٧.٧	٢٣	٢١.٥	٢٨	٤١.٥	٥٤	١٩.٢	٢٥	تعقد الإجراءات الشكلية الروتينية لقبول المتطوعين.
٦	٣٣.٤	٢٩.٢	٣٨	١٠	١٣	٣٥.٤	٤٦	٢٥.٤	٣٣	عدم الاستفادة من خبرات القيادات الإدارية السابقة.
٧	٣٢.٦	٢٠.٨	٢٧	٣٠.٨	٤٠	٢٥.٤	٣٣	٢٣.١	٣٠	عدم وضوح أدوار المتطوعين داخل المؤسسة.

جدول ٨. المعوقات التشريعية مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط المرجح

الترتيب	المتوسط المرجح	غير موافق		درجة موافق صغيرة		درجة موافق متوسطة		درجة موافق كبيرة		المعوقات التشريعية
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
١	٤٢.٣	١٠	١٣	٧.٧	١٠	٢٩.٢	٣٨	٥٣.١	٦٩	كثرة القيود التي تفرضها التشريعات على العمل التطوعي المؤسسي.
٢	٤٠.٤	٦.٩	٩	١٩.٢	٢٥	٣٠	٣٩	٤٣.٨	٥٧	عدم وجود خطة وطنية للتشجيع على العمل التطوعي المؤسسي.
٢	٤٠.٤	٤.٦	٦	١٦.٩	٢٢	٤١.٥	٥٤	٣٦.٩	٤٨	ضعف اشراك قيادات العمل التطوعي في وضع التشريعات المنظمة للعمل.
٣	٣٨.٣	١١.٥	١٥	٢٠	٢٦	٣٠.٨	٤٠	٣٧.٧	٤٩	عدم سماح التشريعات بمنح إجازات التفرغ للعمل التطوعي
٤	٣٧.٩	٩.٢	١٢	٢٠.٨	٢٧	٣٩.٢	٥١	٣٠.٨	٤٠	عدم الاهتمام بتطوير التشريعات المنظمة العمل التطوعي
٥	٣٦.٢	١٣.٨	١٨	٢٣.١	٣٠	٣٣.٨	٤٤	٢٩.٢	٣٨	عدم حماية التشريعات لحقوق العاملين بالعمل التطوعي المؤسسي
٦	٣٣.١	٢٠	٢٦	٢٤.٦	٣٢	٣٦.٢	٤٧	١٩.٢	٢٥	عدم وضوح التشريعات واللوائح المنظمة للعمل التطوعي.

المعوقات الإدارية والتنظيمية، وأخيراً المعوقات الشخصية، حيث بلغت قيمة المتوسط المرجح ٢٧٥.٦، ٢٦٩.٤، ٢٦٨.٦، ٢٤٩.٦، ٢٤٥.٦ على الترتيب.

ويمكن ترتيب المعوقات التي تعوق العمل التطوعي المؤسسي من وجهة نظر المتطوعين الريفيين المبحوثين وفقاً للمتوسط المرجح كما يوضح شكل رقم (٩)، حيث كان ترتيب المعوقات تنازلياً كما يلي: المعوقات المالية، المعوقات الاجتماعية والثقافية، المعوقات التشريعية،



شكل ٩. المعوقات التي تعوق العمل التطوعي المؤسسي من وجهة نظر المتطوعين الريفيين المبحوثين وفقاً للمتوسط المرجح

الأفراد يطبقون ما تم تشيئتهم عليه منذ الصغر من قيم وعادات وتقاليد، ويتجهون إلى إرضاء الله عز وجل من خلال الخدمات التي يقدمونها إلى الفئات الأخرى في المجتمع بمشاركتهم الفعالة في مؤسسات العمل التطوعي، كما وضحت نتائج الدراسة أن أقل الدوافع لدى المشاركين في العمل التطوعي المؤسسي هي الدوافع الوظيفية ويمكن توضيح ذلك من خلال أن الركن الأساسي الذي يقوم عليه العمل التطوعي هو تقديم خدمات للأخرين وتلبية احتياجاتهم دون إنتظار عائد مادي أو مكانة وظيفية لهم، وبذلك فإن مشاركة المتطوعين في مؤسسات العمل التطوعي تكون تحقيقاً لخدمة الفئات الأكثر إحتياجاً دون تحقيق عائد وكسب مادي.

٢- تبين وجود فروق معنوية بين المتطوعين الذكور والمتطوعات الإناث في الدوافع الوقائية ودوافع التفاعل الاجتماعي التي تدفعهم للمشاركة في العمل التطوعي المؤسسي لصالح الإناث في حين لم يتضح وجود فروق بين المتطوعين الذكور والمتطوعات الإناث في الدوافع القيمة والدوافع الوظيفية ودوافع الفهم ودوافع التقدم والنجاح، ويمكن توضيح ذلك من خلال أن كل من الذكور والإناث يعيشون في نفس المجتمع وبذلك لا يوجد إختلاف في العادات والتقاليد التي يتم

٤.١١. النتائج المتعلقة بتحديد أهم مقترحات تفعيل العمل التطوعي

المؤسسي من وجهة نظر المتطوعين الريفيين المبحوثين:

لتحقيق الهدف الرابع المتعلق بتحديد أهم مقترحات تفعيل العمل التطوعي المؤسسي من وجهة نظر المتطوعين الريفيين المبحوثين، تم سؤال المبحوثين عن أهم مقترحات تفعيل العمل التطوعي المؤسسي من وجهة نظرهم، وحساب التكرار لكل عبارة، ثم نسبته لإجمالي عينة الدراسة، ويوضح جدول رقم (٩) أهم مقترحات تفعيل العمل التطوعي المؤسسي من وجهة نظر المتطوعين الريفيين المبحوثين مرتبة تنازلياً، حيث تبين أن أهم ثلاثة مقترحات كانت: تقديم الدعم المادي والمهني والفني لمؤسسات العمل التطوعي، زرع قيم العمل التطوعي في المراحل العمرية المبكرة من خلال المؤسسات التعليمية، والعمل على الحماية المجتمعية والقانونية لحقوق المتطوعين، بنسب بلغت ٩٠%، ٨٣%، ٨٠% على الترتيب.

١٢. مناقشة النتائج الميدانية: من خلال ما تم عرضه من نتائج

الدراسة الميدانية للدراسة الحالية يمكن توضيح أهم النقاط فيما يلي:

١- أن أكثر الدوافع التي تدفع الأفراد لزيادة درجة مشاركتهم في العمل التطوعي المؤسسي هي الدوافع القيمة ويمكن توضيح ذلك في ضوء أن

## جدول ٩. أهم مقترحات تفعيل العمل التطوعي المؤسسي من وجهة نظر المتطوعين الريفيين المبحوثين مرتبة تنازلياً

المقترحات	ن = ١٣٠	
	عدد	%
تقديم الدعم المادي والمهني والفني لمؤسسات العمل التطوعي.	١١٧	٩٠
زرع قيم العمل التطوعي في المراحل العمرية المبكرة من خلال المؤسسات التعليمية.	١٠٨	٨٣
العمل على الحماية المجتمعية والقانونية لحقوق المتطوعين.	١٠٤	٨٠
تفعيل دور الخطاب الديني ووسائل الاعلام في التوعية بأهمية العمل التطوعي للفرد والمجتمع.	٩٧	٧٥
توظيف وسائل التواصل الاجتماعي لتشجيع العمل التطوعي.	٩١	٧٠
تدريب وتأهيل الشباب الراغب في العمل التطوعي وتنمية مهاراتهم.	٨٧	٦٧
إقامة ندوات ثقافية بأهمية العمل التطوعي.	٨٤	٦٥
تنظيم العمل التطوعي دون تحيز ديني وطائفي.	٧٨	٦٠
عدم التمييز بين الرجل والمرأة في العمل التطوعي.	٦٠	٤٦
وضع ضوابط لتنظيم العضوية بمؤسسات العمل التطوعي.	٥٧	٤٤
الشفافية في توزيع خدمات مؤسسات العمل التطوعي لكسب ثقة المجتمع.	٥١	٣٩.٢
عدم قبول تبرعات مجهولة المصدر تؤثر على توجهات المؤسسات.	٤٢	٣٢.٣

٢- العمل على زيادة التوعية الإعلامية للأفراد بأهمية العمل التطوعي ودوره في تنمية وخدمة المجتمع، مع عرض التجارب الناجحة للدول التي إستفادت من مؤسسات العمل التطوعي لتحقيق التنمية الشاملة وأبعادها.

٣- العمل على تضمين المقررات الدراسية في المراحل التعليمية بموضوعات عن أهمية العمل التطوعي ودوره التنموي لغرسه في قيم ونفوس أبناء المجتمع المحلي.

٤- تفعيل التطوع الإلكتروني بإعتبره أحد أركان العمل التطوعي في الوقت الراهن بهدف تفعيل نشاط أكبر عدد من المتطوعين.

## ١٤. المراجع

إبراهيم، خديجة عبد العزيز على (٢٠١٥). "إستراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول"، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، مجلد ٤٢، ص ٥٥٩-٦٨٠.

إبراهيم، هيام (٢٠١٧). "مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة دمشق في ظل الأزمة السورية -دراسة ميدانية"، مجلة جامعة البعث، مجلد ٣٨، العدد (٣٧).

أحمد، بشرى عثمان وبيداء هاشم جميل (٢٠١٩). "دوافع العمل التطوعي لدى عينة من المتطوعين"، مجلة كلية التربية للبنات، مجلد ٣٠، العدد (١)، ص ٩٠-١٠٤.

تنشئة الذكور والإناث عليها، كما أن دوافعهم للتقدم والنجاح لا تختلف وفقاً لإختلاف نوعهم سواء ذكر أو أنثى، في حين تختلف مستويات التفاعل الاجتماعي لكل من الذكور والإناث وفقاً لإختلاف الدور الذي يقوم به كل منهم داخل المجتمع، كما أن مستويات التفاعل الاجتماعي تختلف من كون المتطوع ذكر أو أنثى فالإناث دائماً ما تميل لتوسيع العلاقات الاجتماعية لها.

٣- أن أكثر المعوقات المالية جاءت في الترتيب الأول التي تحول دون مشاركة الأفراد في مؤسسات العمل التطوعي، في حين جاءت المعوقات الشخصية في الترتيب الأخير ويمكن تفسير ذلك من حيث أن أي فرد يكون هدفه الأساسي هو تلبية إحتياجاته وإحتياجات أسرته أولاً ومن ثم فإن توفر الموارد المالية لديه يتيح له الفرصة لتلبية مصالحه الشخصية ومن ثم الإتجاه إلى تقديم خدمات للآخرين مع محاولته للتغلب على بعض المعوقات الشخصية التي تقف عائق أمام مشاركته في مؤسسات العمل التطوعي لخدمة الفئات الأكثر إحتياجاً.

١٣. توصيات الدراسة: وفقاً لما تم التوصل إليه من نتائج توصي الدراسة الراهنة بما يلي:

١- تحسين العلاقة بين الدولة والعمل التطوعي من خلال تطوير الإطار التشريعي والقانوني المنظم للعمل التطوعي المؤسسي لتفعيل الرقابة والإشراف الحكومي على المؤسسات التطوعية.

- الخدام، حمزة خليل (٢٠١٣). "إتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي: كلية عجلون الجامعية نموذجاً"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد ٣١(١)، صص ٢١٩-٢٤٦.
- الداغر، مجدى (٢٠١٨). "دور شبكات التواصل الاجتماعي في دعم العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في أوقات الأزمات في المملكة العربية السعودية في ضوء نظرية رأس المال الاجتماعي"، مجلة الإعلام العربي والمجتمع، قضية ٢٦، صص ١-٣٧.
- الداوي، على محمد محمد (٢٠١٨). "الشباب والعمل التطوعي التتموي: دراسة ميدانية على عينة من الشباب في قرية شطورة بسوهاج"، مجلة كلية الآداب، جامعة سوهاج، مجلد ٢، العدد ٤٦، صص ٢٣٧-٢٦٥.
- الراشدية، زيانة بنت ناصر بن سالم (٢٠١٦). "الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع لدى عينة من طلبة جامعة نزوى بسلطنة عمان في ضوء بعض المتغيرات"، رسالة ماجستير، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى.
- السلطان، فهد سلطان (٢٠٠٩). "إتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي - دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود"، رسالة الخليج العربي، مكتب التربية لدول الخليج العربي.
- السنترسي، تامر محمد عبد الصادق (٢٠١٩). "الآثار الاقتصادية للتحويل نحو زراعة الخضر المحمية"، المجلة العلمية للعلوم الزراعية، كلية الزراعة، جامعة بنى سويف، مجلد ١، العدد ١(١)، صص ٤٦-٥٣.
- الشهراني، معلوى بن عبد الله الشهراني (٢٠٠٦). "العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الشهوان، محمد أحمد قبلان (٢٠١٧). "دور التلفزيون الردي في تنمية العمل التطوعي من وجهة نظر الشباب -هيئة شباب كلنا الأردن أنموذجاً"، رسالة ماجستير، كلية الإعلام، جامعة الشرق الأوسط.
- الصباغ، فايز (٢٠٠٥). "علم الاجتماع لأنثوني غدنز"، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان.
- العامر، عثمان بن صالح (٢٠٠٦). "ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي-دراسة ميدانية"، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، العدد (٧).
- العباسي، إيناس محمد محمد (٢٠١٥). "أثر دوافع التطوع للذكور والإناث على القدرة التنافسية للجمعيات الأهلية في مصر : دراسة تطبيقية"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مجلد ٣٩، العدد (١)، صص ٢٠٥-٢٤٧.
- القريشي، غنى ناصر حسين (٢٠١١). "الضبط الاجتماعي"، دار صفاء، عمان.
- المناور، فيصل محمد وعبد الله بوعجيلة محمد يونس (٢٠١٩). "العمل التطوعي والتنمية"، مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، العدد (١٤٥)، صص ٦-٢٤.
- النواجحة، زهير عبد الحميد وإسماعيل صالح الفرا (٢٠١٦). "ممارسة العمل التطوعي وعلاقته بالشعور بمعنى الحياة لدى طلبة الجامعات في محافظات قطاع غزة"، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل البحث العلمي، العدد (٢٠)، صص ١٧٣-١٩٠.
- بن غنام، لخضر (٢٠٠٧). "الإشباع الخارجي وأثرها على دافعية العمال داخل المنظمات - دراسة ميدانية على عمال التربية بمقاطعة صالح باي ولاية سطيف"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة محمود منتوري، قسنطينة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- توفيق، فيفي أحمد (٢٠١٨). "الأبعاد التربوية لعمل المرأة في المجال التطوعي: دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج"، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، المجلد ٥٢، صص ٢٤١-٣٤٨.
- جمعية رسالة للأعمال الخيرية (٢٠٢٠). "معلومات عن جمعية رسالة الخيرية"، <https://resala.org>
- حبيب، عالية (٢٠١١). "الشباب والعمل التطوعي: دراسة حالة لجمعية رسالة"، المجلة العربية لعلم الاجتماع، كلية الآداب - جامعة القاهرة، العدد (٧)، صص ٨١-١٢٨.
- رفيدة، فاطمة محمد (٢٠١٦). "العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع: رؤية واقعية لدور الجمعيات الأهلية في مدينة مصراته"، مجلة كلية الآداب، العدد السادس، صص ١٨٧-٢٢٢.
- شطا، محمد على محمد (٢٠١٩). "السياسات الزراعية وأثرها على الأمن الغذائي السكر في مصر في ظل مفهوم التنمية المستدامة"، المجلة العلمية للعلوم الزراعية، كلية الزراعة، جامعة بنى سويف، مجلد ١، العدد (٢)، صص ١٠٨-١٣٣.
- شومان، إيمان جابر حسن (٢٠١٦). "الأبعاد الاجتماعية للعمل التطوعي وتأثيرها على عملية التماسك الاجتماعي في المجتمع المصري: دراسة ميدانية"، حوليات آداب عين شمس، المجلد ٤٤، صص ٢٤٢-٣١٤.

- عبد الجواد، مروة عزت (٢٠١٥). "إستراتيجية مقترحة لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بنى سويف كقيمة مضافة"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٦٥ الجزء الرابع)، صص ٢٣٥-٣٣٢.
- عبد الله، خالد عبد الفتاح (٢٠٠٥). "قيم العمل الأهلي في مصر - دراسة ميدانية"، مشروع بحث التراث والثقافة الشعبية والتغير الاجتماعي، كلية الآداب، جامعة القاهرة، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية. العدد (١)، صص ٢٠٩-٢٣٣.
- عثمان، السيد محمود السيد وإسماعيل خالد على المكاوي (٢٠٢٠). "ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في مصر - دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٨٥)، الجزء الثالث، صص ٢٢٣-٢٨٧.
- عربي، بلال (٢٠٠١). "دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع - مقترحات لتطوير العمل التطوعي"، مجلة النبأ، العدد (٦٣). غنيمية، هبة حسن عبد الغنى (٢٠١٤). "الأنشطة الإتصالية للجمعيات الخيرية ودورها في تشكيل معارف وإتجاهات الجمهور نحو العمل الخيري في مصر: دراسة تطبيقية"، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة الزقازيق.
- فريجات، عبد الكامل وفتحى واده (٢٠١٨). "العمل التطوعي وقيم المواطنة لدى الشباب الجزائري (السوفى) دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المتطوعين بولاية الوادي"، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، العدد (٧)، صص ٢٤٦-٢٦٥.
- كريب، إيان (١٩٩٩). "النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس"، ترجمة محمد حسين غلوم، عالم المعرفة، المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
- مراس، عبد الرازق شاكر (٢٠١٥). "ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب كلية التربية جامعة حلوان وسبل المستقبل"، دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، مجلد ٢١، العدد (٢)، صص ٤٣٩-٥٠٠.
- مقدم، زينب وشهر زاد محمداتنى (٢٠٢٠). "العمل التطوعي النسوى- الدوافع والمعوقات- دراسة ميدانية لبعض الجمعيات الخيرية بولاية أدارر-الجزائر"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإنسانية، مجلد ٢٨، العدد (١)، صص ٢٠٩-٢٣٣.
- ميلورا، كريس وأنا بيتاك وفريديكا لورنسو (٢٠٢٠). "ممارسات العمل التطوعي في القرن الحادى والعشرين"، خطة عمل إدماج العمل التطوعي في خطة ٢٠٣٠، برنامج الأمم المتحدة.
- ويكيبيديا (٢٠٢٠). "جمعية رسالة للأعمال الخيرية"، <https://ar.wikipedia.org>

## REFERENCES

- Clary EG, Snyder M, Ridge RD, Copeland J, Stukas AA, Haugen J, Meine P(1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. Journal of Personality and Social Psychology, Vol.74, pp 1516-1530.
- Muresan RB, Urzeala C (2019). Study On Student Motivation For Volunteer Work', The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences, 2, 19, PP154-161.
- Pakeezah R (2015) "What motivates people to engage in volunteer work", <https://www.researchgate.net/>
- Aranda M, Zappalà S, Topa G (2019). "Motivations for Volunteerism, Satisfaction, and Emotional Exhaustion: The Moderating Effect of Volunteers' Age", Sustainability Journal, vol. 11, pp1-16.
- Emmeline W (2010). Motivation Behind Volunteerism. <http://scolorship.claremont.edu>

## The motives of institutional volunteer work in rural areas Sharkia Governorate

\*Sahar M.Sh. Newaser and Heba A.A. Laban

Agric. Econ. Dept., Branch of Rural Sociol, Fac. Agric., Zagazig Univ., Egypt

\*Corresponding author email: shalaby.sahar@yahoo.com

Received on: 2/10/2020

Accepted on: 14/11/2020

### ABSTRACT

The study aimed to: Identify the level of the motives of rural volunteers (Preventive, Values, Functional, Social interaction, Understanding, Progress and success) for institutional volunteer work, Test the significance of differences in the motives of rural volunteers for institutional volunteer work according to the gender variable, Identify the most important obstacles (personal, social and cultural, financial, administrative and organizational, and legislative) that hinder institutional volunteer work from the point of view of the researched, And to identify the most important suggestions for activating institutional volunteer work from the point of view of the researched. The study was conducted using the social survey method, and were selected Resala Charity Organization "Belbeis Branch", and Resala Charity Organization "Deirb Negm Branch" by the simple random sampling method. The sample size of the volunteers reached 130 volunteers in the two societies, including 90 volunteers in Belbeis branch, 40 volunteers in Deirb Negmbranch. Data were collected by using an electronic questionnaire via Google Forms during the period from the beginning of August until end September 2020. Data were analyzed and presented using frequencies and percentages, mean, weighted average, Cronbach's Alpha coefficient, T-test. The results showed that the motivations of the volunteers' in descending order according to the weighted average is: Values Motives, protective motives, social interaction motives, understanding motives, success and progress motives, and functional motives, where the weighted average value was 61.3, 57, 53.5, 50, 45 and 30.2 respectively. Also the result showed significant differences at the level of 0.01 in each of the social interaction motives, the preventive motives of rural volunteers for institutional volunteer work for the benefit of the female with the highest mean of 30.45 and 30.21, respectively. Also the results indicated that the order of the obstacles that hinder institutional volunteer work from the viewpoint of the rural volunteers is: Financial obstacles, Social and cultural obstacles, legislative obstacles, administrative and organizational obstacles, and personal obstacles, where the weighted average value was 275.6, 269.4, 268.6, 249.6, and 245.6, respectively.

**KEYWORDS:** Motives, Institutional Volunteer Work, rural areas, Sharkia Governorate.