

أثر دوافع التطوع للذكور والإناث على القدرة التنافسية للجمعيات الأهلية في مصر دراسة تطبيقية

إهداء

الدكتورة/ إيناس محمد محمد العباسي

Dr.Einas Mohamed Mohamed El-Abhagy

مدرس بقسم إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة كفر الشيخ

جمهورية مصر العربية

ملخص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر دوافع التطوع للذكور والإناث على القدرة التنافسية للجمعيات الأهلية في مصر وقد تم تحديد أهم دوافع للذكور والإناث للتطوع كما تم تحديد أهم المجالات التطوعية التي يفضلون الفرع بها وقد تم قياس القدرة التنافسية للجمعيات الأهلية بمقياسين هما عدد ساعات التطوع في الجمعيات الأهلية والأنشطة التطوعية التي تم التطوع بها خلال الأثني عشر شهراً الماضية وقد تم استخدام أساليب إحصائية كاختبار (ت) وأساليب الإحدار المتدرج بالإضافة إلى بعض الأساليب الإحصائية الوصفية، وتم تصميم قائمة استقصاء خاصة بهدف الدراسة وتوزيعها على

عينة عشوائية حجمها ٤٠٠ متطوع ومتطوعة في أربعة من الجمعيات الأهلية في مصر وهم جمعية صناعات الحياة، جمعية رسالة، جمعية دار الأورمان، بنك الطعام وقد تم استرجاع ٢٨٠ قائمة استقصاء صالحة للتحليل الإحصائي. بعد تحليل البيانات خلصت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها وجود فروق مغنوية بين كل من دوافع التطوع ومجالات التطوع للذكور والإناث، كما تم إثبات وجود أثر مغنوي موجب لدوافع التطوع للذكور والإناث على القدرة التنافسية للجمعيات الأهلية. وبناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج تم إقراح جملة من التوصيات.

وفي مصر ونتيجة التغيرات الاقتصادية السلبية بعد ثورة ٢٥ يناير بدأت الحكومة المصرية تشجع العمل التطوعي من أجل تقديم دورا بارزا يساند القائمين على شئون الدولة في سد احتياجات القراء والمحتاجين هذا من جهة ومن جهة أخرى أصبح التزايد المستمر في أعداد السكان في مصر عتية كبيرة أمام المسؤولين بالدولة لسد المتطلبات الاجتماعية المتزايدة، لذا برز دور القطاع التطوعي في إكمال الدور الذي تقوم به الحكومات ومؤسسات القطاع الخاص في مجال الخدمات من خلال المنظمات غير الهادفة للربح (NPOs) Nonprofit Organizations .

وتعد الجمعيات الأهلية من المنظمات غير الهادفة للربح والتي تعتمد في تقديم خدماتها على المتطوعين، ونظرا لأن المتطوعين هم المورد الأساسي لأعمالها لذا فإنها تسعى لجلبهم من الجنسين على إختلاف دوافعهم ، ونظرا لأن مورد الأفراد المتطوعين يشتم بالندره إلى حد ما فقد كان سببا لتنافس الجمعيات التطوعية عليه لخلق قدرة تنافسية لديها ، ومن ثم كان عليها بحث الدوافع التي تدفع المتطوع من الذكور والإناث نحو العمل

for males and females, were also prove the existence of significant positive impact of motives of volunteers (males and females) on the Competitive Ability of the Nonprofit Organizations in Egypt .The study has been proposed a number of recommendations.

تمهيد

شهد القطاع الخيري نموا متسارعا في القرنين الماضيين حيث أصبح العمل التطوعي يحتل حيزا مهما في المجتمعات العربية بما يملكه من أصول وبما يوفره من خدمات إجتماعية في مجالات حيوية كالتعليم والصحة والبيئة، وقد زادت أهمية العمل التطوعي نظرا لزيادة الإهتمام العالمي بما يُسمى القطاع الثالث أو اللاربيحي والتركيز على ضرورة وجود محفزات ودوافع لتنشيط العمل التطوعي وتطويره. وعلى المستوى الإقليمي والمحلى كانت طبيعة التحولات الإقتصادية والسياسية وما ترتب عليها من مشكلات تفوق قدرة الحكومات سببا حيويا للإهتمام بالعمل التطوعي ودوره في تحسين قدرة الدول ودعم سياسة الإصلاح بها.

Abstract

This study aimed to identify the impact of motivations of volunteers (males and females) on the Competitive Ability of the Nonprofit Organizations in Egypt .The researcher has identified the most important motives of volunteers and their best fields to volunteer . Competitive Ability was measured by volunteering hours and volunteering activities in the previous year. Statistical tests such as (T) test and stepwise regression were applied as well as some descriptive statistical methods.

Questionnaire was designed especially for the purpose of the study and distributed to a random sample of 400 volunteers in four of the most important Nonprofit Organizations in Egypt . 280 questionnaires have been retrieved. After data analysis, the study concluded a significant differences between the motives of volunteerism and volunteer areas

التطوعي حتى تستطيع تحقيق إتصالات فعالة مع تلك الدوافع ومن ثم زيادة قدرتها على الإحتفاظ بالمتطوع وتقليل معدلات ترك العمل بها ومن ثم تحقيق قدرة تنافسية كبيرة (Randle,2007) and (Dolnicar) ولا شك أن القدرة التنافسية للمنظمة هي جزء أساسي وهام من إستراتيجياتها التسويقية كما أكد (McDonald,2002) فالمنظمة الناجحة هي التي تستطيع الإحتفاظ بالمتطوعين الموجودين بها ومقابلة دوافعهم مع إحتياجاتها (Terry, 2012).

أولا- أدبيات الدراسة:

١- تعريف الجمعيات الأهلية وخصائصها وأنشطتها

يطلق على القطاع التطوعي أسماء عديدة ، ففي الولايات الأمريكية يعرف بالقطاع غير الهادف للربح وفي أوروبا يعرف بالمنظمات الإجتماعية وفي أمريكا اللاتينية يطلق عليه منظمات التنمية غير الحكومية بينما يطلق عليه الجمعيات الأهلية أو المنظمات غير الحكومية في دول العالم النامي، ويعرف (المنصوري ،٢٠٠٦) تلك المنظمات على أنها "مجموعة ذات طبيعة مؤسسية ومنفصلة عن الحكومة وهي حاكمة لنفسها ولا توزع أرباحا" . كما عرفها -٢٠٧-

(أفندي، ٢٠٠٧) على أنها "إتحاد أو جمعية أو مؤسسة أو صندوق خيري لا يسعى للربح وليس جزء من القطاع الحكومي" في حين عرفتتها الأمم المتحدة على أنها مجموعة تطوعية لا تهدف للربح وتحصل على نصف دخلها أو أكثر من الإعانات والمنح والهبات والتبرعات ويرتكز عملها لتحقيق قضية معينة ويقودها أشخاص ذو إهتمامات مشتركة" (الملحم، ٢٠٠٤).

ويمكن تحديد أهم خصائص الجمعيات الأهلية كما وصفها (كلثوم، ٢٠١١) في أنها يتم تأسيسها بالإرادة الحرة لأعضائها، ويقوم عملها أساسا على إشباع حاجة المجتمع وحل مشكلاته، وتتكون من مجموعة من المنظمات المدنية. وأضاف (بركات، ٢٠٠٥) أنها جماعة منظمة من أشخاص طبيعيين أو اعتباريين ولا تهدف لتحقيق الربح، وتعتمد في توفير مواردها المالية بالأساس على التبرعات سواء كانت مؤقتة أم دائمة، وتعمل في إطار من الشرعية والديمقراطية في ظل القانون السائد. بينما أضاف (المطيري، ١٩٩٤) خصائص أخرى منها إستقلالها عن الدولة وإدارتها لذاتها من خلال مجلس

أمناء وتتلقى دعما حكوميا يأخذ أشكالاً مختلفة كالإعفاءات في الرسوم.

وتقوم الجمعيات الأهلية بأنشطة عديدة منها الإغاثة العاجلة، وإعانة الفقراء، وحفر الآبار، وتقديم الخدمات العلاجية، وغيرها من الأعمال الإنسانية، بالإضافة إلى النواحي التربوية والثقافية والدعوية (السلطان، ٢٠٠٩)، وتختلف مجالات أنشطتها تلك الجمعيات طبقا لأهدافها وإهتماماتها (سنو والطراح، ٢٠٠٢)، فلقد أصبحت الجمعيات الأهلية تهتم بقضايا جديدة مثل البيئة والعدالة الاجتماعية، ونشر القيم الديمقراطية.

وهناك مجالات حديثة للتطوع منها تحرير ومراجعة المقالات على الإنترنت، البرمجة، كيفية إستخدام محركات البحث، الترجمة من خلال الإنترنت، تصميم المواقع، مشاركة المعلومات على المواقع الاجتماعية كالفيس بوك وتويتر (Miras, 2011). كما توجد أنشطة أيضا تتعلق بتحقيق تنمية المجتمع (كجمعيات تنمية المجتمع المحلي المنتشرة في معظم القرى)، وأيضا أنشطة تنصب على التأثير في الرأي العام (كمنظمات حقوق الإنسان والدفاع عن المرأة وحقوقها)، ومن الأنشطة أيضا ما يتعلق بنشر الثقافات

المتنوعة (كالجمعيات الأدبية وإتحادات الكتاب والفنانين) (www.maapeace.org)

٢- دوافع التطوع

يختلف الدافع الكامن خلف التطوع من شخص إلى شخص آخر، ومن مؤسسة إلى مؤسسة أخرى، ومن مجتمع إلى مجتمع آخر وقد يشترك كل من الجنسين في بعض الدوافع للتطوع كالدافع الديني أو دافع الإنتماء إلى الفريق ولكن لا شك أن هناك فروق في الدوافع بين الجنسين فقد يكون دافع المرأة للتطوع مثلا هو الرفاهية والرغبة في تسليط الأضواء عليها وقد تكون البطالة هي الدافع وراء تطوع الرجل (الشمس، ٢٠٠٠).

والدافع قد يكون كما ذكرنا سابقا ديني أو قد يكون دافع إجتماعي لتوثيق الروابط وتنمية التعاون والشعور بالمسؤولية تجاه المجتمع، أو دافع إنساني ذاتي لتقديم المساعدة والشعور بالمسؤولية تجاه الآخرين أو دافع حضاري وهو ما يعرف بثقافة العولمة الخيرية والتي نشرت ثقافة إغاثة المنكوبين في الزلازل والمحن والكوارث الطبيعية والإنسانية من حروب ومصائب تجعل

الأمم تجتمع لمساعدة دولة ما أو وشعب ما (www.ajyalsafwa.com)

وهناك العديد من النظريات التي فسرت دوافع ومحفزات التطوع ومنها نظرية كيد (Kidd)، والتي قامت بتقسيم دوافع التطوع إلى دوافع داخلية كالحاجة إلى الشعور بالرضى عن الذات، والحاجة إلى التفاعل الإجتماعي، ودوافع خارجية كالرغبة في المساهمة في الإنتاج، الحاجة إلى التعزيز اللفظي والمعنوي بأشكاله المختلفة (Annual Report of the Utah Arts Council, 2006)

وقد أكدت العديد من الدراسات ومنها دراسة كل من (Fitch, 1987) (Omoto and Snyder, 1995) (Allison et al, 2002) (Clary et al, 1998) وأيضا دراسة (Okun and Schultz, 2003) أن أهم دوافع التطوع تتمثل في حب الخير، إرضاء الأنا، والتفاعل الإجتماعي، وعن دافع حب الخير فيمثل الرغبة بمساعدة الآخرين، أما عن إرضاء الأنا فمن خلال زيادة المهارات، والمعرفة، وإحترام الذات، وأما عن التفاعل الإجتماعي فيعبر عن البحث عن الإنتماءات الإجتماعية والأنشطة التي تدعمها بينما أكدت

دراسة (الباز ، ٢٠٠٢) بأن أهم دوافع التطوع هي الرغبة في تحقيق الذات والدفاع عن القيم ونشر المبادئ التي يؤمن بها الإنسان، وتطلع الفرد إلى مزيد من الإحترام والتقدير، والرغبة في شغل أوقات الفراغ، ارتفاع درجة المسؤولية الإجتماعية والتي تجسد مسؤولية الفرد أمام ذاته عن المجتمع الذي يعيش فيه ومدى حاجته لأن يكون مساهم في بناء المجتمع، الرغبة في التعلم واكتساب معارف جديدة، إثراء مشاعر الرضى عن النفس، الحاجة للإتصال بالآخرين، وقد تم تطبيق الدراسة على المنظمات الغير ربحية.

أما دراسة (Rokach & Wanklyn 2009) فقد أضافت للنتائج السابقة دافع تدعيم المسار الوظيفي للمتطوع وذلك بالتطبيق على إحدى المستشفيات. وهناك من يرى أن دوافع التطوع تتمثل في ثلاثة أمور هي الدافع الديني Religious Motivation، دافع الإرتباط بفرق عمل لتحقيق هدف موحد، الدافع الفطري Innate Motivation لمساعدة الغير (الحزيم، ٢٠١٢). بينما اعتمد (Til, 1988) على النظرية التي وضعها ماسلو ونظرية الدور الإجتماعي ونظرية المنفعة في تحديد دوافع

-٢١٠-

التطوع. وقام (Frence, 1983) بوضع سبعة دوافع لمشاركة المتطوعين هي حب الذات Egoism، الخبرة Experience والتواصل الإجتماعي Social Communication والإحتياج إلى الغير Expectation from Others والقبول الإجتماعي Social Acceptance والإحتياج إلى المكافأة Rewards والحاجة إلى تحقيق الإنجاز Achievement في الحياة (from Shen, 1987; Yen, 1997 and Deng, 2000).

وقد إكتشفت دراسة (Shan-min Fan, 1995) أن حب الذات وزيادة المعرفة، وتكوين صداقات، والخبرة، وحب الغير، والمرود الإجتماعي هي من أهم دوافع التطوع في المؤسسات الغير هادفة للربح سواء أجنبية أو محلية (From Chiang and Huang, 2003).

وهناك مداخل كثيرة لدفع المتطوعين للعمل التطوعي بدأت بمدخل البعد الواحد One-Dimensional Models ويقوم على وجود مجموعة من الدوافع تعمل في بوتقة واحدة لدفع المتطوعين للعمل التطوعي وهو عبارة عن مزيج من ٢٨ دافع منها الدافع

الديني الشهيرة ، قضاء الوقت (Cnaan and Goldberg, 1991) وهناك مدخل آخر وهو مدخل ثوبعدين Two-Dimensional Models وهو على عكس المدخل السابق يميز بين فئتين لدوافع المتطوعين وهما حب الذات والإيثار Egoistic and Altruistic Motives فدافع حب الذات مرتبط بالجوائز والمنافع التي يحصلها الفرد في مساره الوظيفي من جراء أعماله التطوعية وهنا يكون الدافع للمتطوع هو تحقيق الرفاهية لأنفسهم ، بينما دافع الإيثار مرتبط بالأفراد الذي يكون هدفهم تحقيق الرفاهية للآخرين وفي الحالتين يحقق المتطوع الإشباع المرغوب فيه (Finkelstien, 2009). وهناك مدخل بثلاثة أبعاد Three-Dimensional Models وفي هذه الحالة يتم تقسيم الدوافع إلى دوافع إجتماعية Social motives تركز على التفاعلات الإضامعية ، ودوافع مادية Material Motives وتركز على الجوائز المادية، ودوافع الإيثار Altruistic Motives (Monga, 2006) ولقد تطورت مداخل تحديد دوافع المتطوعين إلى مدخل متعدد الأبعاد Multi-Dimensional Models وهو مدخل

-٢١١-

وضعه (Clary and Snyder, 1999) والذي يضم ستة دوافع أساسية للتطوع والتي شاع إستخدامها وقبولها وتتكون من ٣٠ عنصر حيث يضم كل دافع خمسة عناصر ، وهذه الدوافع الستة متعلقة بالقيم Values (والمقصود بها إمكانية التعبير عن الذات الإنسانية من خلال الرغبة في مساعدة الغير)، الفهم Understanding (الرغبة في تعلم مهارات جديدة وإستخدامها في مساعدة الآخرين)، البعد الإجتماعي Sociality (التواصل الإجتماعي)، المسار الوظيفي Career (وتعنى الرغبة في إكتساب الخبرة التي تثرى الوظيفة)، الحماية Protective (تخفيض الأثار السلبية للخطأ الفردي بالعمل من خلال مجموعة حيث ستكون هناك فرصة لتدارك الخطأ) ، والتعزيز Enhancement (زيادة الأثار الإيجابية للتطوير والنمو وزيادة الشعور بالحاجة والأهمية لدى الغير).

وهناك مدخل آخر لدوافع التطوع وضعها (Fischer and Schaffer, 1993) وهي الإيثار، الأيدلوجية ، الجوائز المادية ، التقدير المعنوي ، التواصل والتفاعل الإجتماعي ، الفراغ في الوقت، إحترام الذات والسمو بروح العطاء .

٣- اختلاف مجالات ودوافع التطوع بين المرأة والرجل

وقد أثبتت بعض الدراسات أن قوة العمل التطوعي تتكون أساساً من المتعلمات من السيدات (Rokach and Wanklyn, 2009) فالمرأة أكثر إقبالاً نحو العمل التطوعي من الرجل ويؤيد نفس الاتجاه (Chapman and Morley, 1999) و (Fletcher and Major, 2004) والذي اكتشف ارتفاع نسبة وجود المرأة عن الرجل في العمل التطوعي، لكن البعض اكتشف أن زيادة العدد تتوقف على طبيعة نشاط المنظمة التطوعية فالنساء في المنظمات الدينية أكثر عدداً بينما الرجال يتزايد عددهم في المنظمات المرتبطة بإثراء مسارهم الوظيفي مثل نوادي الروتاري (Yen, 2001; Tsai, 1997).

وهناك من أشار أن عدد المتطوعات يزيد في المجالات الاجتماعية مثل المستشفيات والمدارس أو مجالات الرفاهية الاجتماعية وذلك بصورة أكبر من عدد الرجال المتطوعين، فطبقاً لتقرير The Social Investigation of Development in 1999 في تايوان

١٧.٢٨% من النساء و٨.٦٦% من الرجال يتطوعون في المجال الاجتماعي، بينما يزداد عدد الرجال عن عدد النساء في مجال النقل والسياسة فبلغت نسبة المتطوعين من الرجال في الإسعاف والنقل ١٣.٨٣% بينما بلغت نسبة المتطوعات من النساء ٢.٠٩% فقط.

بينما أكد (Prentice and Switzer et al, 1999) أن من أهم دوافع الرجل في الدوافع المرتبطة بالمسار الوظيفي بينما كانت أهم دوافع المرأة هي المرتبطة بخلق القيمة للذات. أما دراسة (المحاميد، ٢٠٠١) فقد توصلت إلى أن أهم دوافع المرأة المتطوعة هي إشباع الدوافع الدينية والنفسية والاجتماعية، بالإضافة إلى قضاء أوقات الفراغ بالأعمال المفيدة، أما دراسة (السلطان، ٢٠٠٩) والتي هدفت إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي بجامعة الملك سعود فكانت أهم ما يرغبون من وراء العمل التطوعي هي اكتساب مهارات جديدة، زيادة الخبرات العملية، شغل وقت الفراغ، المساهمة في خدمة المجتمع، تأكيد الثقة بالنفس، تنمية

الشخصية الاجتماعية، زيادة الخبرات العلمية، تنمية الخلفية الثقافية، تنمية مهارات التواصل الاجتماعي، تعزيز الانتماء الوطني، التعرف على أصدقاء جدد، الحصول على وظيفة في المستقبل على الترتيب.

٤- القدرة التنافسية

تكررت بعض الدراسات ومنها دراسة (Andreasen and Kotler, 2003) أن المنافسة في المنظمات غير الهادفة للربح تكون في أمرين أولهما في استقطاب الموارد من المتبرعين وثانيهما في مستوى سلوك المنافسين فيما يتعلق بمشروعاتهم وطبيعتها (Salamon et al, 2011) و (World of Work Report, 2011) فقد تم تركيزهم فيما يتعلق بالقدرة التنافسية للمنظمات غير الهادفة للربح على مقياس القيمة الاقتصادية للعمل التطوعي نفسه على أساس أنه يقيس في حد ذاته المنفعة من وراء العمل التطوعي وقد شمل هذا المقياس على عدة عناصر منها عدد المتطوعين وعدد ساعات العمل للمتطوعين وطبيعة النشاط الذي يساهم فيه المتطوع بجهوده وخدماته التطوعية على اعتبار أن الأنشطة التطوعية ترتبط أهميتها بما

وجود والمنفعة الاقتصادية على الدولة، وقد أكد على ذلك التقرير الأول لدراسة العمل الخيري في مصر الصادر عن مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء لعام ٢٠١٠ حيث وضع مجموعة مؤشرات لقياس تنافسية العمل التطوعي كان منها عدد ساعات العمل (وهو عدد ساعات العمل التي يؤديها المتطوع في الأنشطة التطوعية خلال فترة معينة) وطبيعة النشاط التطوعي (ويقصد به النشاط الاقتصادي الذي توجه له المتطوع لتقديم خدماته التطوعية) حيث أن هذه الأنشطة تأخذ ترتيباً معيناً يتم ترتيبه تنازلياً حسب أهميتها ومردودها الاقتصادي للدولة وهي الثقافة والترفيه، التعليم والأبحاث، الصحة، الخدمات الاجتماعية، البيئة، التنمية والإسكان، القانون والدعوة والسياسة، منظمات الوساطة الخيرية وتشجيع التطوع، الأنشطة الدولية، الدين، جمعيات رجال الأعمال والنقابات المهنية والإتحادات العمالية على الترتيب.

وقد اعتمدت الباحثة في قياس القدرة التنافسية للجمعيات الأهلية في مصر على كل من عدد الساعات التطوعية بالإضافة إلى طبيعة الأنشطة

التطوعية التي ساهم المتطوع فيها بالخدمات التطوعية وطبقا للترتيب المشار إليه سابقا.

هذا وإن كانت بعض الدراسات أشارت إلى قياس القدرة التنافسية بعدد المتطوعين مثل دراسة (Salamon et al, 2011) و (World of Work Report, 2011) السابق الإشارة إليهما ولكن نظرا لعدم وجود أى سجلات فى الجمعيات الأهلية تحدد بالضبط هذا العدد لذا لم يؤخذ عدد المتطوعين فى الحسبان عند قياس القدرة التنافسية.

ومن خلال إستعراض الإطار النظرى والدراسات السابقة نستطيع أن نعلق عليها على النحو التالى:

- ١- تباين الدراسات السابقة فى دوافع التطوع للجنسين .
- ٢- ركزت معظم الدراسات السابقة فى دراسة دوافع التطوع على الرجل فقط أو المرأة فقط ولم تجمع بينهما فى دراسة واحدة .
- ٣- الدراسات فى مجال العمل التطوعى فى مصر لم تحظ باهتمام ملحوظ .
- ٤- الإهتمام بدوافع التطوع فى مصر لم يحظ بأى إهتمام بالإضافة إلى أن

-٢١٤-

الفصل بين الجنسين فى تحديد دوافع التطوع لم يتم التطرق له على الإطلاق فى مصر.

- ٥- أن ربط التطوع بالقدرة التنافسية لم يتم التطرق له فى أى دراسة سابقة.
- ٦- تم إستخدام ساعات العمل والأنشطة التطوعية فى قياس القدرة التنافسية للجمعيات الأهلية .

ثانيا : مشكلة البحث

لعبت المنظمات التطوعية دورا كبيرا فى نهضة المجتمع بصفتها عملا خاليا من الربح وبالرغم من قوة الدور الذى تقوم به إلا أنها تعاني من نقص كبير فى العرض المتاح من المتطوعين فلقد إنخفضت أعداد المتطوعين من ٨٣ مليون متطوع عام ٢٠٠٠ إلى ٦١ مليون متطوع عام ٢٠٠٨

(www.independentsector.org)

وتعانى الجمعيات الأهلية من عدم توفر الكفاءات من المتطوعين بالأعداد المطلوبة والكافية التي تغطي الأنشطة فى جميع المجالات (حسب الله ، ٢٠٠٤). كما أشارت دراسة (أفندى، ٢٠٠٧) أن من أهم معوقات التطوع هى قلة عدد المتطوعين فى العمل التطوعى.

وقد أرجع البعض مثل دراسة (Clary et al, 1994) إنخفاض قوة العمل التطوعى إلى عدم تلاقى دوافع المتطوع مع رسالة المنظمة المتطوع بتلك المنظمات زيادة ارتباط المتطوع بأكبر عندما يحدث توافق بين الدافع الأساسى للمتطوع والرسالة التى تسعى لتحقيقها المنظمة التطوعية. وقد أكد (Chambre, 1987) أن مفتاح نجاح الأعمال التطوعية يكمن فى معرفة دوافع المتطوع ، كما أكد (الشابجي، ٢٠٠٧) على أن عدم إتاحة الفرصة للمتطوع لإختيار ما يناسبه ويتفق مع دوافعه للتطوع يعد من أهم عوائق العمل التطوعى.

وبناء على ما سبق فإنه إذا إنضات المنظمات التطوعية أن تتعرف على دوافع المتطوعين فإنها تستطيع أن تجذبهم إليها عن طريق خلق توافق بين أهدافها ودوافع المتطوعين مما يؤدى إلى زيادة أعداد المتطوعين لجدد من ناحية وزيادة نسبة بقاء وارتباط المتطوع الحالى بالعمل التطوعى بالمنظمة التى ينتمى إليها من ناحية أخرى .

وتختلف دوافع العمل التطوعى نفس العمل التطوعى قد يقوم به فرد

-٢١٥-

لإشباع حاجة نفسية بداخله مختلفة عن آخر يقوم بنفس العمل وقد يندفع الشخص الواحد للقيام بنفس العمل بدوافع مختلفة أثناء فترة حياته (Clary and Snyder, 1999) وطبقا لهذه النظرية فإن المتطوع سيبدأ ويستمر فى العمل التطوعى طالما الأنشطة التى يقوم بها تتوافق مع دوافعه الفردية لذلك من الممكن أن تقوم المنظمة بجذب المتطوع بالتركيز على إشباع دوافعه.

ومن المعوقات التى تواجه المنظمات التطوعية فى إستقطاب المتطوعين هى عدم التمييز بين الذكور والإناث فى العمل التطوعى (بركات، ٢٠٠٥). فمن الملاحظ أن الإهتمام بالأبحاث بصفة عامة التى تميز بين الجنسين قليلة جدا ، ولكن الأقل منها تناول الفرق بينهما فيما يتعلق بالعمل التطوعى، فالبعض تعرض للذكور والبعض الآخر تعرض للإناث ولكن لا يوجد سوى القليل من الدراسات الأجنبية - فى حدود علم الباحثة- التى تعرضت للجنسين معا مع عدم وجود دراسات تربط العمل التطوعى بالقدرة التنافسية للمنظمات التطوعية (Ainsworth et al, 2014).

ولقد كشف تقرير الشبكة العربية للجمعيات الأهلية لعام ٢٠١٣ (أحد المسميات التي تطلق على المنظمات التطوعية هو الجمعيات الأهلية كما سيأتي لاحقاً) عن التطوع في المنطقة العربية أنه يوجد في مصر ملايين من المتطوعين في الجمعيات الأهلية بأنشطتها الخيرية والإنسانية والتنمية والإجتماعية والإقتصادية، بينما لا تتوافر عنهم أى معلومات كافية ودقيقة حول المجالات التي ينشطون فيها، ولا توجد خريطة للإستفادة منهم في خدمة مجتمعاتهم ولا توجد أى معرفة بدوافعهم حتى يمكن توظيف جهودهم التطوعية في مجالات تنمية المجتمع، والإرتقاء بالخدمات التي يحتاجها.

من هنا تتضح مشكلة الدراسة في عدم الإهتمام بدراسة دوافع المتطوعين بصفة عامة وعدم التمييز بين دوافع الذكور والإناث بصفة خاصة، ولكن إلى أى مدى تصل معرفة هذه الدوافع بالجمعيات الأهلية إلى زيادة قدرتها التنافسية فقد أكد (Andreasen and Kotler,2003) أن بعض المنظمات غير الهادفة للربح لا تزال تنكر وجود المنافسة بينهم على أساس أن المنافسة تكون في المنظمات

الهادفة للربح فقط، كما أن العديد من المنظمات غير الهادفة للربح ترحب بوجود منظمات أخرى في نفس المجال لأنها تستشعر وجود شريك لها في تقديم العمل الخيري وتقديم الخدمات الإجتماعية ومن هنا لا مجال للمنافسة بينهم، ولكن هناك من أشار إلى أن المنافسة بين المنظمات الغير هادفة للربح تتواجد وتحتدم بينهم فيما يتعلق بعدد المتطوعين ومنهم (Putnam,2000) والذي أوضح مدى المنافسة بين المنظمات الغير الهادفة للربح في إستقطاب المتطوعين نظراً لقلّة عدد المتطوعين. وقد ركز (Tiehen,2000) أيضاً على عنصر عدد المتطوعين في خلق منافسة بين المنظمات الأهلية خاصة من النساء وأثر ذلك على سوق التطوع ولذا أكد (Yavas and Riecken,1997) أن الجمعيات التي تعتمد على المتطوعين في أداء خدماتها تحاول جاهدة أن تجذب المتطوعين ليس فقط من عامة الناس بل من الجمعيات الأهلية الأخرى ولما كان المتطوع وجذبه من أهم ما يميز المنظمة ويمنحها قدرة تنافسية عن غيرها من المنظمات كان من المهم دراسة دوافع المختلفة نحو التطوع وأيها أكثر تأثيراً

في تحقيق تلك القدرة التنافسية وهل يختلف تأثير دوافع الذكور عن الإناث في تحقيق هذه القدرة التنافسية للجمعيات الأهلية. ليكون سؤال البحث: "ما هو أثر دوافع التطوع للذكور والإناث على القدرة التنافسية للجمعيات الأهلية في مصر؟"

ثالثاً: أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى:

- ١- تحديد أهم الدوافع التي تجذب كل من الذكور والإناث نحو العمل التطوعي
- ٢- تحديد ما إذا كانت هناك فروق في الدوافع بين الذكور والإناث نحو العمل التطوعي
- ٣- تحديد أهم المجالات التطوعية التي تجذب كل من الذكور والإناث نحو العمل التطوعي

٤- تحديد ما إذا كانت هناك فروق في المجالات التطوعية بين الذكور والإناث نحو العمل التطوعي

٥- تحديد أثر دوافع المتطوعين من الذكور والإناث على القدرة التنافسية للجمعيات الأهلية (مقاسة بعدد

ساعات التطوع والأنشطة التطوعية التي تم التطوع بها في العام السابق)
رابعاً: فروض البحث

من العرض السابق لمشكلة البحث وأهدافه يمكن صياغة فرضين ونسبين لهذه الدراسة وهما:

١- توجد فروق معنوية بين الدوافع والمجالات التطوعية للذكور والإناث للعمل التطوعي. ويندرج تحت هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

١/١- توجد فروق معنوية بين دوافع التطوع للذكور والإناث للعمل التطوعي.

٢/١- توجد فروق معنوية بين المجالات التطوعية للذكور والإناث للعمل التطوعي.

٢- تؤثر دوافع التطوع للذكور والإناث تأثيراً معنوياً إيجابياً على القدرة التنافسية للجمعيات الأهلية. ويندرج تحت هذا الفرض

الفروض الفرعية التالية:

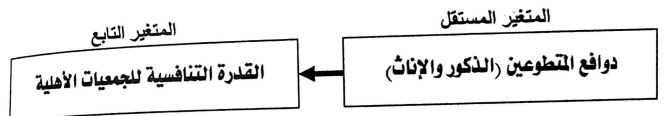
١/٢- تؤثر دوافع التطوع للذكور تأثيراً معنوياً إيجابياً على عدد ساعات التطوع في الجمعيات الأهلية

٢/٢- تؤثر دوافع التطوع للإناث تأثيراً معنوياً إيجابياً على عدد ساعات التطوع في الجمعيات الأهلية

٣/٢- تؤثر دوافع التطوع للذكور تأثيراً معنوياً إيجابياً على طبيعة الأنشطة التطوعية التي تم التطوع بها في الجمعيات الأهلية خلال الإثنى عشر شهراً الماضية .

٤/٢- تؤثر دوافع التطوع للإناث تأثيراً معنوياً إيجابياً على طبيعة الأنشطة

شكل رقم (١) متغيرات البحث



سادساً: أهمية البحث

تنبثق أهمية الدراسة من خلال :

- ١- أهمية الموضوع نفسه والمتعلق بالعمل التطوعي وما له من دور كبير على مستوى المجتمع حيث يعمل على تعبئة الموارد البشرية والمادية المحلية في سبيل النهوض بالمجتمع ككل (حافظ، ١٩٩٧)، وعلى المستوى الفردي حيث يساهم العمل التطوعي في تنمية مفهوم الذات لدى الفرد، تقوية الإلتزام الديني والوطني

التطوعية التي تم التطوع بها في الجمعيات الأهلية خلال الإثنى عشر شهراً الماضية .

خامساً: متغيرات البحث

من خلال الفرض السابق يتضح أن دوافع التطوع للذكور والإناث تمثل المتغير المستقل بينما القدرة التنافسية للجمعيات الأهلية تمثل المتغير التابع كما يتضح من الشكل التالي:

إبتناهم لها مما يحقق لها قدرة تنافسية كبيرة.

سابعاً: حدود الدراسة

الحدود المكانية: تم الإقتصار على الفرع الرئيسية للجمعيات الأهلية بمحافظات القاهرة الكبرى .
الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على عدد من المتطوعين في جمعيات (صناع الحياة - جمعية رسالة - جمعية دار الأورمان - بنك الطعام) على الأقل فترة تطوعه بالجمعية عن سنة لإعتبرات مألوفية التعامل مع الجمعية.

ثامناً: أسلوب ومنهج البحث

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الإثنابولي الذي يقوم على مراجعة الدراسات السابقة التي تتعلق بمشكلة البحث ثم وضع مجموعة من الفروض واختيار صحتها باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة، ويشمل أسلوب ومنهج الدراسة ما يلي:

١. المجتمع والعينة

نظراً لكثرة عدد الجمعيات الأهلية في مصر والبالغ عددها ٣٥٧٠٠ عام ٢٠١١ وقد وصل عددها عام ٢٠١٥ إلى ٤٥٠٠٠ جمعية أهلية لذلك تم أخذ عينة من الجمعيات الأهلية ذات

الأنشطة المتنوعة حتى تتاح فرص التنوع في الدوافع نحو العمل التطوعي وسيتم التركيز على الفروع الرئيسية بنطاق القاهرة الكبرى مع وضع في الإعتبار كم ونوع الخدمات المقدمة ومدى ريادةتها في المجال التطوعي، وقد وقع الإختيار على جمعية صناع الحياة - جمعية رسالة - جمعية دار الأورمان - بنك الطعام. ونظراً لزيادة عدد المتطوعين في كل جمعية بصورة تزيد عن ٥٠٠٠ متطوع، كما أنه بالرغم من وجود إدارة متطوعين على مستوى كل فرع إلا أن الجمعيات لا تحصر بشكل دقيق عدد المتطوعين بها حيث أنها غير ملزمة بذلك من قبل الجهات الحكومية المعنية بذلك، ومن ثم فإن قاعدة البيانات الخاصة بعدد المتطوعين غير متوافرة ولكن بلغ العدد الإجمالي لعدد المتطوعين في مصر حتى عام ٢٠١٥ حوالي ٣ ملايين متطوع (تقرير الشبكة العربية للجمعيات الأهلية)

www.shabakaegypt.org

وعلى ذلك فإن مجتمع البحث يبلغ ٣ ملايين متطوع وقد تم تحديد عينة البحث والتي بلغ حجمها ٣٨٤ مفردة باستخدام المعادلة التالية (على، ١٩٨١) والتي تتناسب المجتمعات المحددة و كبيرة الحجم .

جدول رقم (٢) خصائص وصفات مفردات العينة

الصفات	النكور		الإناث	
	العدد	%	العدد	%
اللغة العربية	أقل من ٢٥ سنة	١١٦	٧٦	٦٥
	من ٢٥-٣٥ أقل من ٣٥	٣٧	٢٩	٢٤,٨
	من ٣٥-٤٥ أقل من ٤٥	-	١٢	١٠,٢
	٤٥- سنة فأكثر	١٦٣	١١٧	١٠٠
	مجموع	-	-	-
المستوى التعليمي	دون الثانوية	-	-	-
	مستوى ثانوي	١٦٣	١١٧	١٠٠
	مستوى جامعي	-	-	-
	دراسات عليا	١٦٣	١١٧	١٠٠
	مجموع	-	-	-
المستوى الاجتماعي	أعزب	١٣٦	٨٣,٤	٩٠,٦
	متزوج	٢٧	١٦,٦	٩,٤
	أرمل	-	-	-
	مطلق	-	-	-
	مجموع	١٦٣	١٠٠	١١٧
جهة العمل:	التطوع العام	-	-	-
	التطوع الخاص	٤١	٢٥,٢	-
	أعمال حرة	-	-	-
	طالب/طالبة	١١٢	٦٨,٧	٦٢,٤
	لا يعمل	١٠	٦,١	٣٧,٦
مدة الانشراك في العمل التطوعي:	أقل من سنة	١١	٦,٨	٧
	١-٣ سنوات	٥٣	٣٢,٥	١٧
	أكثر من ٣ سنوات	٩٩	٦٠,٧	٧٦
	مجموع	١٦٣	١٠٠	١١٧
	١٠٠	-	-	-

وسوف تقوم الباحثة وبحثها مع
 العينة إلى ١٠٠: مقربة من المتوسط
 والمنطوقات لجميعات الألفية بوسيط
 البحث تحت النقص في معيار
 الإستجابة، وبشر أنتم التوصل لأعداد
 الحقيقية لجميعات الألفية عدم وجود
 سجلات تحت ذلك أو في تقارير غير
 في هذا الصدد فسوف يتم توزيع عدد
 العينة الكلي على الأربع فصحات بواقع
 ١٠٠ مقربة لكل فصحة، على أن يتم
 توزيع نصفهم لأبحاث والنصف الآخر
 للنكور ويوضح الجدول رقم (١) عدد
 العينة التي تم سحبها من كل فصحة
 ونسب الإستجابة.

١٠٠
 (١٠٠) / (١٠٠) / (١٠٠) / (١٠٠)
 حيث
 لا حجم العينة
 في نسبة الحد الأقصى للواقع
 المحصل المطلوب دراستها في
 أي مجتمع وقد إعتبرتها الباحثة
 ١٠٠%
 د: نسبة الخطأ المسموح به وقد
 إعتبرتها الباحثة ٥%
 د: الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل
 الثقة والذي إعتبرته الباحثة ٩٥%
 وبذلك تكون الدرجة المعيارية
 المقابلة = ١,٩٦
 ن: حجم مجتمع الدراسة = ٣ مليون
 منطوق

جدول رقم (١) حجم العينة التي تم سحبها من كل فصحة ونسب الإستجابة

الجمعة	العدد التقني		العدد المفقود (١٠٠)		نسبة الإستجابة
	نكر	تقني	نكر	تقني	
١- صناعة الحياة	٥٣	٣١	٥٠	٥٠	٨٠%
٢- رسالة	٤٨	٣٨	٥٠	٥٠	٧٦%
٣- نكر الأورمان	٣٨	٢٨	٥٠	٥٠	٧٦%
٤- بنك الطعام	٣٤	٢٠	٥٠	٥٠	٦٨%
لمصنوع	١٦٣	١١٧	٢٠٠	٢٠٠	٨١,٥%
الإجمالي	٢٨٠	٢٨٠	٤٠٠	٤٠٠	٧٦%

وقد يبي جدول رقم (٢) عن أهم خصائص مفردات العينة:-

يتضح من الجدول السابق أن غالبية المتطوعين من الذكور والإناث من الشباب الذين تقل أعمارهم عن ٢٥ سنة كما أن جميعهم مستواهم العلمي عند المستوى الجامعي سواء إنتهت دراستهم أو الذين لا يزالون يدرسون في الجامعة، كما أن غالبيتهم لم يتزوجوا بعد، كما أن غالبيتهم من الطلبة والطالبات بالجامعة . كما إتضح من الجدول السابق أن غالبيتهم زادت مدة إشتراكهم بالعمل

٢- أدوات البحث
يزيد الثقة في أرائهم .
تم إستخدام قائمة إستقصاء والتي تحتوي على مجموعة من الأسئلة المغلقة حتى يسهل على مفردات العينة تسجيل تقديراتهم ، ويوضح الجدول التالي متغيرات البحث والرموز الخاصة بها

جدول رقم (٣)
متغيرات البحث الأساسية

متغيرات البحث	الرمز	حدود الأسئلة
دوافع التطوع للذكور والإناث(المتغير المستقل) القدرة التنافسية للجمعيات الأهلية (المتغير التابع) وتم قياسها ب: - عدد ساعات التطوع - مجالات التطوع	X18-X1	السؤال رقم (٢) ويشمل الأسئلة (١٨/٢-١/٢)
	Y Y1	السؤال رقم (٤) و(٥) السؤال رقم (٦) من (١/٦ - ١١/٦)

تاسعا: نتائج الدراسة الميدانية:

يعرض هذا الجزء من الدراسة نتائج التحليل الإحصائي بجانب الوصفي والإستدلالى المتعلق بإختبار الفرضيات وهي كما يلي:

وقد تم إستخدام مقياس ليكرت السداسى Likert Scale والذي يتراوح بين (٥-٠) لتقليل ميل أفراد العينة للتوسط فى الإجابات ويتدرج المقياس بحيث يعطى الوزن (٥) للعبارة التى تعنى موافق تماما ، والوزن (صفر) لتعنى غير موافق على الإطلاق.

١- التحليل الوصفي
١/١- نتائج التحليل الوصفي لدوافع التطوع للذكور والإناث

يوضح الجدول رقم (٤) نتائج التحليل الوصفي لدوافع التطوع للذكور والإناث

جدول رقم (٤)
نتائج التحليل الوصفي لدوافع التطوع للذكور والإناث

الدوافع	الإناث	الذكور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١/٢- الحاجة إلى الشعور بالرضى عن الذات	١,٦٢	٢,٦٩	٢,٦٩	١,٧٤
٢/٢- الحاجة إلى التفاعل الاجتماعي	٢,٠١	٢,٦٩	٢,٦٩	١,٧٥
٣/٢- الحاجة إلى التعزيز اللفظي والمعنوي	١,٩٤	٢,٦٣	٢,٦٣	١,٨٤
٤/٢- إشكالية مختلفة	٢,٠٦	٣,٣٩	٣,٣٩	١,٩٢
٥/٢- فشل أوقات الفراغ	١,٧٦	٣,٤٧	٣,٤٧	١,٧٤
٦/٢- اكتساب المهارات الجديدة	٢,٠١	٣,٤٦	٣,٤٦	١,٤٨
٧/٢- دور جديد في الحياة	١,٩٥	٣,٧٥	٣,٧٥	١,٥٦
٨/٢- الدافع الديني	٢,٠٣	٢,٦٧	٢,٦٧	٢,١٣
٩/٢- الشهرة	٢,٢٠	٢,٧٠	٢,٧٠	١,٦٨
١٠/٢- المنافع التي يحمدها الفرد في مساره الوظيفي	٢,٠٨	٢,٥٨	٢,٥٨	١,٣٣
١١/٢- تحقيق الرفاهية لأنفسهم	١,٥٧	٣,٩٠	٣,٩٠	١,٩٥
١٢/٢- تحقيق الرفاهية للآخرين	١,٩٢	٣,٢٣	٣,٢٣	١,٥٦
١٣/٢- زيادة فرصة الحصول على عمل والحصول على شهادات خبرة واثراء السيرة الذاتية	١,٩١	٢,٥٠	٢,٥٠	١,٣٤
١٤/٢- من متطلبات العمل المخطط له فى المستقبل	١,٧٨	٢,٥٩	٢,٥٩	١,٤٣
١٥/٢- مقابلة ناس مغيبين فى مجال عملى	٢,٠١	٣,٦١	٣,٦١	١,٤١
١٦/٢- لفترة أصصقنى المشتركين	١,٤٧	٤,٢٥	٤,٢٥	١,٦٩
١٧/٢- ارتفاع درجة المسؤولية الاجتماعية	٢,٠٢	٢,٥٧	٢,٥٧	١,٥٦
١٨/٢- تخفيف من أحملي مشتركين	١,٧٧	٢,٥٥	٢,٥٥	١,٥٦

٢٠١١- نتائج التحليل الوصفي لمجالات التطوع الأكثر جذباً للذكور والإناث

٢٠١١- نتائج التحليل الوصفي لمجالات التطوع الأكثر جذباً للذكور والإناث

جدول رقم (٥)

النتائج	الذكور	الإناث	المتوسط	الانحراف المعياري
١٠٣- الخدمة في المستشفيات	٢,٢٨	٢,٦٨	٢,٨٨	١,٩١
١٠٤- التعليم	٢,٠٥	٢,٦١	٢,٤٢	١,٧٨
١٠٥- خدمة البيئة	٢,٠٧	٢,٩٧	٢,٩٠	٢,٠٨
١٠٦- تقديم الطعام	٢,٠٣	٢,٥٩	٢,٣٢	١,٨٧
١٠٧- خدمات تنمية للحكومة	٢,١٣	٢,٩٢	٢,٩٨	٢,٠٢
١٠٨- توفير الخدمات لكبار السن	٢,٠٨	٢,٨٢	٢,٤١	١,٤١
١٠٩- إغاثة من الكوارث	٢,١٩	٢,٨٠	٢,٣٩	١,٧٧
١١٠- خدمات دينية	٢,٠٧	٢,٠٣	٢,٢١	١,٨٧
١١١- خدمات سياسية	١,٩٢	٢,٣٣	٢,٦٢	١,٩٤
١١٢- خدمات للتدريب المهني	١,٩٦	٢,٠٢	٢,٥٥	١,٧٠
١١٣- زيارة للمرضى وتقديم العون	١,٦٣	٢,١٠	٢,٦٧	١,٨١
١١٤- رعاية الطفولة	٢,٢٠	٢,٩٣	٢,٤١	١,٨٧
١١٥- مكافحة التنكس	١,٧٨	٢,٥٥	٢,٧٣	١,٦٥
١١٦- مساعدة ورعاية للفقراء والمحتاجين	٢,٠٥	٢,١٤	٢,٩١	١,٦٣
١١٧- رعاية الموهوبين	٢,١٠	٢,٠٩	٢,٠٠	٢,٠٤
١١٨- رعاية المعوقين ذوي الاحتياجات الخاصة	٢,٠٨	٢,٦٨	٢,٣١	٢,٠٠
١١٩- مجال الإغاثة الإنسانية	٢,١٥	٢,٠١	٢,٥٢	١,٧١
١٢٠- مكافحة الأمية	٢,٢١	٢,١٠	٢,٨٨	١,٦٦
١٢١- تقديم العون للمؤسسات العاملة في المجال الرياضي	٢,١٥	٢,٦٨	٢,٩٨	١,٩٣
١٢٢- المجال التقني	٢,١٣	٢,٦٠	٢,٩٥	٢,٠١
١٢٣- تقديم العون للمؤسسات العاملة في الدفاع المدني	٢,٠٩	٢,٩٨	٢,٨٢	٢,٠٥
١٢٤- مكافحة المخدرات	٢,٢٠	٢,٨١	٢,٠٢	١,٩١
١٢٥- المشاركة في البرامج التطوعية للحفاظ على البيئة	٢,١٣	٢,٩٢	٢,٢٥	١,٩٧
١٢٦- البحث عن المعلومات على الإنترنت	١,٩٣	٢,٥٢	٢,١٥	١,٧٣
١٢٧- برمجة الكمبيوتر	٢,٢٣	٢,٣٨	٢,٩٢	١,٩٠
١٢٨- ترجمة	١,٧٩	٢,٢٢	٢,٠١	١,٨٠
١٢٩- تصميم مواقع الجمعية على الإنترنت	١,٩٣	٢,٩٥	٢,٠١	١,٨٨
١٣٠- تصميم المصنعات والمجموعات ومتابعتها على مواقع التواصل الاجتماعي (فيس بوك وتويتر)	٢,٠٦	٢,٥٢	٢,٨٨	١,٨٧
١٣١- حقوق الإنسان	١,٤٥	٢,٧٦	٢,٨٤	٢,١٩

يحبها لمقابلة ناس مفيدون في مجال العمل، وهذا يؤكد على الدافع السليم، يليهم الدافع الديني وزيادة السليم الحصول على عمل والحصول على شهادات خبرة وإثراء السيرة الذاتية بنفس المتوسط ٤.٠٥ وانحراف معياري ١.٥٦، يليهم الحاجة إلى الشعور بالرضى عن الذات ثم الحاجة إلى التفاعل الاجتماعي، وقد يرجع ذلك لطبيعة المرأة التي تحتاج فيها دائماً إلى التشجيع والإحسان بالرضا بالإضافة إلى طبيعتها أيضاً في حب التفاعل مع الآخرين.

يتضح مما سبق أن كل من الذكور والإناث لهم دوافعهم الخاص بهم والتي اختلط فيها الدافع الإنساني مع الدوافع التي تخدم الفرد في مجال عمله، ويلاحظ أن من أهم الدوافع التي إشتراك فيها الذكور مع الإناث (على سبيل المثال وليس الحصر) هي دوافع الدين ومقابلة ناس مفيدون في مجال العمل وهذا يثبت ما ذكرناه حول إختلاط الدوافع لدى الفرد لتحقيق أهدافه الشخصية والعملية.

رعى بمتوسط ٤.٢٥ وانحراف معياري ١.٤٧ وهذا يعني أن أكثر ما يشجع الذكور للتطوع هو تشجيع أصدقائه له، يليها تحقيق الرفاهية للآخرين يليها الدافع الديني، يليها مقابلة ناس مفيدون في مجال العمل، يليها إكتساب معارف جديدة وهذا يعني أن المتطوعين من الذكور لا يدفعهم فقط للتطوع دافع مساعدة الآخرين وإمثالاً لما يحث عليه الدين فقط ولكن لتحقيق هدف آخر يختص بعملهم ومسارهم الوظيفي ومقابلة بعض الشخصيات التي قد تفيدهم بخبراتها في أعمالهم سواء كانت تلك الأعمال تمثل وظيفتهم أو دراستهم.

٢- من أهم دوافع التطوع للإناث أن التطوع يعد من متطلبات العمل المخطط له في المستقبل وذلك بمتوسط ٤.٢٦ وانحراف معياري ١.٤٣ على إعتبار أن حالياً الكثير من الوظائف المرموقة تهتم بدور الفرد في خدمة المجتمع والبيئة التي ينتمي إليها

يتضح من الجدول رقم (٥) ما يلي :

١- من أهم مجالات التطوع التي كانت محل إهتمام الذكور هي مجال زيارة المرضى وتقديم العون بمتوسط ٤.١٠ وإنحراف معياري ١.٦٣ يليه حقوق الإنسان يليه مكافحة التدخين يليه البحث عن المعلومات على الإنترنت يليه برمجة الكمبيوتر.

٢- من أهم مجالات التطوع التي كانت محل إهتمام الإناث هي توفير الخدمات لكبار السن بمتوسط ٤.١١ وإنحراف معياري ١.٤١ يليه مساعدة ورعاية الفقراء يليه مكافحة الأمية .

وبمقارنة مجالات التطوع للجنسين نكتشف تنوع وتعدد المجالات التي يحبون التطوع بها خاصة بالنسبة للرجل فبينما كانت الأعمال والخدمات الإنسانية هي محل إهتمام المرأة كان الرجل

يجمع بين الخدمات الإنسانية ومحل البرمجة والإنترنت ويحب التطوع فيما يخصهما.

٣/١- نتائج التحليل الوصفي لطبيعة نشاط المنظمات التي استفادت من الخدمات التطوعية المقدمة من المتطوعين خلال الإثنى عشر شهراً الماضية

يوضح الجدول رقم (٦) طبيعة نشاط المنظمات التي استفادت من الخدمات التطوعية المقدمة من المتطوعين خلال الإثنى عشر شهراً الماضية ويلاحظ أنه تم وضع المجالات طبقاً لترتيبها المعن من خلال التقرير الأول لمرصد العمل الخيري في مصر الصادر عن مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بمجلس الوزراء لعام ٢٠١٠ حيث تم وضع هذا الترتيب للمجالات طبقاً للقيمة الاقتصادية التي يعود بها طبيعة نشاط المنظمات على الدولة.

الجدول رقم (٦)
طبيعة نشاط المنظمات التي استفادت من الخدمات التطوعية المقدمة من المتطوعين خلال الإثنى عشر شهراً الماضية

نشاط	ذكور		إناث	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
طبيعة النشاط	٢,٦٦	٢,٠٠	٢,٠٥	٢,٠٥
١٧٨- الثقافة والترفيه	٢,٨٤	١,٩٨	٢,٥٦	١,٧٩
١٧٩- التعليم والأبحاث	٢,٣٦	١,٧٩	٣,٦١	١,٩٦
١٨٠- الصحة	٢,٨٥	١,٩٦	٣,٤٤	١,٩٤
١٨١- الخدمات الاجتماعية	٢,٧٣	١,٩٨	٣,١٧	١,٩٨
١٨٢- البيئة	٢,٧٣	١,٩٨	٣,٤٤	١,٩٦
١٨٣- التنمية والإسكان	٢,٧٠	١,٩٦	٢,٥٦	١,٩٦
١٨٤- الفنون والدعوة والوسيلة	٢,٨٣	١,٩٦	٢,٧٠	١,٩٦
١٨٥- الوسيلة الخيرية وتشجيع التطوع	٢,٩٣	١,٩٦	٢,٧٠	١,٩٦
١٨٦- الأنشطة الدولية	٢,٩٣	١,٩٦	٢,٧٠	١,٩٦
١٨٧- الفنون	٣,٠١	١,٩٤	٣,٢٥	١,٩٤
١٨٨- حماية رجل الأعمال والتغلبت المهنية والاحداث المالية	٣,٠١	١,٩٤	٣,٢٥	١,٩٤

يتضح من الجدول رقم (٦) :-

من أهم الأنشطة التي استفادت من الخدمات التطوعية المقدمة من المتطوعين من الذكور خلال الإثنى عشر شهراً السابقة كانت المجال المسمى بمتوسط ٣.٣١ وإنحراف معياري ١.٧٩ يليها مجال القانون والدعوة والسياسة .

١- من أهم الأنشطة التي استفادت من الخدمات التطوعية المقدمة من المتطوعات الإناث خلال الإثنى عشر شهراً السابقة كانت الخدمات الإجتماعية بمتوسط ٣.٦١ وإنحراف

معياري ١.٤٠ يليها البيئة ثم الوسيلة الخيرية وتشجيع التطوع.

و طبقاً لترتيب الأنشطة من الناحية الإقتصادية الذي وضعت مرصد العمل الخيري في مصر الصادر عن مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار بمجلس الوزراء فإن الأنشطة الصحية التي قدم فيها الذكور بالفعل خدماتهم الصحية أعلى في قيمته الإقتصادية من الأنشطة التي قدم فيها الإناث خدماتهم وهو الخدمات الإجتماعية ، كما يتضح أن هناك توافق بين المجال الذي يرغب الذكور والإناث التطوع فيه والنشاط الذي قدموا فيه خدماتهم بالفعل مما يعنى أن المتطوعين غالباً ما يتوجهون فر

التطوع لما يحبون ويكون عطائهم فيه أكبر .

(٢) إختبارات فروض البحث

أولاً: إختبار الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الأول والذي ينص على :

توجد فروق معنوية بين دوافع التطوع للذكور والإناث للعمل التطوعي لإختبار هذا الفرض تم استخدام الإختبار ت لعينتين مستقلتين وكانت النتائج كما يتضح من الجدول رقم (٧) بمعنوية معظم الدوافع عند مستوى معنوية ٥% مما يدل على وجود فروق معنوية بين دوافع التطوع للذكور والإناث.

جدول رقم (٧)
نتائج إختبار (ت) لدوافع التطوع للذكور والإناث

الدوافع	ت	مستوى الدلالة	المعنوية
١/١- الحاجة إلى الشعور بالرضى عن الذات	-٩.٤٢٢	٠.٠٠٠	معنوية
٢/١- الحاجة إلى التفاعل الاجتماعي	٩.٠٠٠	٠.٠٠٠	معنوية
٣/١- الحاجة إلى التعزيز اللفظي والمعنوي بأشكاله	٠.٦٣١	٠.٥٢٨	غير معنوية
٤/١- شغل أوقات الفراغ	٦.٤٦٤	٠.٠٠٠	معنوية
٥/١- اكتساب المعارف الجديدة	٤.٦٤٨	٠.٠٠٠	معنوية
٦/١- دور جديد في الحياة	٦.٦١٨	٠.٠٠٠	معنوية
٧/١- الدفاع الديني	٠.٢٢٧	٠.٨٢١	غير معنوية
٨/١- الشهرة	٣.٤٥٩	٠.٠٠١	معنوية
٩/١- المنافع التي يحصلها الفرد في مساره الوظيفي	٠.٤٢٢	٠.٦٧٣	غير معنوية
١٠/١- تحقيق الرفاهية لأنفسهم	٥.٢٢٤	٠.٠٠٠	معنوية
١١/١- تحقيق الرفاهية للآخرين	١٧.٦٢١	٠.٠٠٠	معنوية
١٢/١- زيادة فرصة الحصول على عمل والحصول على شهادات خبرة وإثراء السيرة الذاتية	٠.٩٣٣	٠.٣٥٢	غير معنوية
١٣/١- جزء من إرثي/ ثقافتني/ معتقداتي	٠.٩٣٣	٠.٣٥٢	غير معنوية
١٤/١- من متطلبات العمل المخطط له في المستقبل	٨.٣١٧	٠.٠٠٠	معنوية
١٥/١- لمقابلة ناس مفيدين في مجال عملي	٢.٥٩٥	٠.٠٠١	معنوية
١٦/١- لكثرة أصدقائي المشتركين	٨.٨١٢	٠.٠٠٠	معنوية
١٧/١- ارتفاع درجة المسؤولية الاجتماعية والتي تجسد مسؤولية الفرد أمام ذاته عن المجتمع	١.٢٠٥	٠.٢٢٩	غير معنوية
١٨/١- إختيار من أهلى مشتركين واستقلوا من تطوعهم	٠.٦٦٥	٠.٥٠٧	غير معنوية

ثانياً: إختبار الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الأول والذي ينص على :
توجد فروق معنوية بين المجالات التطوعية للذكور والإناث للعمل التطوعي.

الجدول رقم (٨)

المجالات	ت	الدلالة	نتائج الإختبار	المعنوية
١/٢- الخدمة في المستشفيات	٢.١٩٨	٠.٠٢٩	معنوية	معنوية
٢/٢- خدمة البيئة	٣.٤٤٧	٠.٠٠١	معنوية	معنوية
٣/٢- تقديم الطعام	٩.٧٢٦	٠.٠٠٠	معنوية	معنوية
٤/٢- خدمات قهوة للحكومة	٣.٠٥٧	٠.٠٠٢	معنوية	معنوية
٥/٢- توفير الخدمات لكبار السن	٣.٢٦٤	٠.٠٠١	معنوية	معنوية
٦/٢- إقامة من الكورنات	١٠.٦٧٠	٠.٠١٧	معنوية	معنوية
٧/٢- خدمات دينية	١٢.٧٧٣	٠.٠٠٠	معنوية	غير معنوية
٨/٢- خدمات سياسية	١.٢٦٠	٠.٢٠٩	معنوية	معنوية
٩/٢- خدمات الترتيب المهني	٢.٩٤٦	٠.٠٠٣	معنوية	معنوية
١٠/٢- زيارة المرضى وتقديم العون	٢.٠٦٦	٠.٠٤٠	معنوية	معنوية
١١/٢- مرعية الطفولة	٤.٤٦٤	٠.٠٠٠	معنوية	غير معنوية
١٢/٢- حكاية التخزين	١.٤٥٤	٠.١٤٧	معنوية	معنوية
١٣/٢- مساعدة ورعية للفقراء والمحتاجين	٣.٣٥٠	٠.٠٠١	معنوية	معنوية
١٤/٢- رعاية الموهوبين	٠.٢٣١	٠.٧٤١	معنوية	غير معنوية
١٥/٢- رعاية المعوقين ذوي الاحتياجات الخاصة	١.٩٦٣	٠.٠٥١	معنوية	غير معنوية
١٦/٢- إغني مجال الإغنية الإنشائية	٢.٠٩٢	٠.٠٣٧	معنوية	معنوية
١٧/٢- حكاية الأمية	٣.٢٠٣	٠.٠٠٢	معنوية	معنوية
١٨/٢- تقديم العون للمؤسسات العاملة في المجال الرياضي	١.١٨٣	٠.٢٣٨	معنوية	غير معنوية
١٩/٢- المجال الثقافي	٥.٣٧٠	٠.٠٠٠	معنوية	معنوية
٢٠/٢- تقديم العون للمؤسسات العاملة في مجال الدفاع المدني	٣.٤٢٤	٠.٠٠١	معنوية	معنوية
٢١/٢- المشاركة المخدرات	٠.٨٢٨	٠.٤٠٩	معنوية	غير معنوية
٢٢/٢- المشاركة في البرامج التطوعية للحفاظ على البيئة	٦.٥٦٢	٠.٠٠٠	معنوية	معنوية
٢٣/٢- البحث عن المعلومات على الإنترنت	١١.١٣٦	٠.٠٠٠	معنوية	معنوية
٢٤/٢- الترجمة للكمبيوتر	١١.٥٢٤	٠.٠٠٠	معنوية	معنوية
٢٥/٢- الترجمة للمعالات على الإنترنت	٢.٨٣٠	٠.٠٠٥	معنوية	معنوية
٢٦/٢- تصميم ومتابعة موقع الجمعية على الإنترنت	٣.١٥٩	٠.٠٠٢	معنوية	معنوية
٢٧/٢- مشاركة الآخرين باسم الجمعية على مواقع التواصل	٣.٠٢٠	٠.٠٠٢	معنوية	معنوية
٢٨/٢- حقوق الإنسان	٤.٦٨٨	٠.٠٠٠	معنوية	معنوية

Signif.	R	B	R ²	R	الجدول رقم (٩) النموذج للتطوع للتذكور على عدد ساعات التطوع
٠٠٠٠٠	١١٤.٦١٩	٠.٤١٩	٠.٤١٦	٠.٦٤٥	يتم الخطأ المبتدع المتطوع للمرضى الأثر الواقع التطوع للتذكور على عدد ساعات التطوع
٠٠٠٠٠	٧٧.٠٧٦	٠.٠٦٥	٠.٤٩١	٠.٧٠٠	يتم الخطأ المبتدع المتطوع للمتطوعين على عدد ساعات التطوع
٠٠٠٠٠	٥١.٩٤٠	٠.٨٢٥	٠.٥١٨	٠.٧٢٠	يتم الخطأ المبتدع المتطوع للمتطوعين على عدد ساعات التطوع
٠٠٠٠٠	٤٨.٢٩٣	٠.٦٦١	٠.٥٥٠	٠.٧٤٢	يتم الخطأ المبتدع المتطوع للمتطوعين على عدد ساعات التطوع

ويتضح من النتائج في الجدول رقم (١٠) أن النموذج المناسب لتحديد المتغيرات المستقلة الخاصة بدوافع التطوع لدى الإناث والمؤثرة على عدد ساعات التطوع في المجموعات الأهلية هو النموذج رقم (٣) والذي يتكون من ثلاثة دوافع هي X_3 ، X_8 ، X_9 حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (٢٤%) وهي أعلى قيمة في النماذج الثلاثة وبالتالي فهو يفسر (٢٤%) من التباين الكلي في عدد ساعات التطوع في المجموعات الأهلية، كما يتضح أيضا أن النموذج

الفرعي
بما اختار المرض الرئيسي
الذي من المرض الرئيسي
التي والتي ينص على:
تزداد وتقلل التطوع للإناث وتقل
بما ينطبق على عدد ساعات التطوع
في المجموعات الأهلية.
أما الفرض تم استخدام أسلوب
أسر لتشرح لعديد من دوافع
هذه الفئة كمتغير مستقل على عدد
ساعات التطوع في المجموعات الأهلية
الفرعية

الأهلية، كما يتضح أيضا أن النموذج
مضوي وهذا لاختيار F حيث أن مستوى
المضوية له (٠.٠٠٠٠) وهي أقل من
مستوى المضوية المقبول (٠.٠٥) كما
يتضح من خلال معامل التحديد أو
المتغير X_{12} والتباين بزيادة فرصة
الحصول على عمل والوصول على
شهادات خبرة والتأهيل المهنية اللازمة
يحصل المرتبة الأولى من بين المتطوعين
المستقلة حيث يفسر وحده ٤١.٦% من
التباين الكلي في عدد ساعات التطوع في
المجموعات الأهلية، كما يتضح من قيمة
معامل الارتباط المتعدد (R) والتي بلغت
٧٤.٢% ووجود ارتباط قوي بين دوافع
التطوع للتذكور وعدد ساعات التطوع
في المجموعات الأهلية. وتعتبر هذه النتائج
إلى وجود تأثير لتدافع التطوع للتذكور
وعدد ساعات التطوع وبالتالي نقل
الفرض بوجود تأثير مضوي إيجابي
لذو دوافع التطوع للتذكور على عدد ساعات
التطوع في المجموعات الأهلية.

ثالثًا: اختبار الفرض الفرعي الأول
من الفرض الرئيسي الثاني والذي
ينص على:

تؤثر دوافع التطوع للتذكور
تأثيراً مضوياً إيجابياً على عدد ساعات
التطوع في المجموعات الأهلية

لاختبار هذا الفرض تم استخدام
أسلوب الأسر لتشرح لتعدد أثر
دوافع التطوع للتذكور كمتغير مستقل
على عدد ساعات التطوع في المجموعات
الأهلية كمتغير تابع، ويتضح من النتائج
في الجدول رقم (٩) أن النموذج
المناسب كعديد المتغيرات المستقلة
الخاصة بدوافع التطوع لدى
التذكور والمؤثرة على ساعات التطوع في
المجموعات الأهلية هو النموذج رقم (٤)
والذي يتكون من أربعة دوافع هي X_{12}
 X_{10} ، X_{11} ، X_{13} حيث بلغت قيمة
معامل التحديد (R^2) (٥٥%) وبالتالي
فيفسر (٥٥%) من التباين الكلي في
عدد ساعات التطوع في المجموعات

معدل التحويل (R^2) في التجارب
والذي يمكن استخدامه للتنبؤات
ويقال له نسبة الأثر من بين المتغيرات
المفسدة حيث يقدر بحجم $(1 - R^2)$ من
المتغير الكلي في الأخطاء المتوقعة
التي تم التنبؤ بها، ويتراوح من قيمة
صفر إلى قيمة المتغير (R^2) والتي بلغت
بـ 0.88 وجود ارتباط قوي بين مواقع
التنبؤ والتكوير والاشعة المتوقعة
التي تم التنبؤ بها.

وتعتبر هذه النتائج إلى وجود
على مواقع التنبؤ والتكوير على
الاشعة المتوقعة التي تم التنبؤ بها
حيث الإثبات عشر شعور الماصية
ويقال قبل التنبؤ بوجود: تكوير
معدني يحصل مواقع التنبؤ
للتكوير عن الأشعة المتوقعة التي تم
التنبؤ بها حيث الإثبات عشر شعور
التي

Seq	F	B	R ²	1	التنبؤات
1	10.000	0.000	0.000	0.000	0.000
2	10.000	0.000	0.000	0.000	0.000
3	10.000	0.000	0.000	0.000	0.000
4	10.000	0.000	0.000	0.000	0.000
5	10.000	0.000	0.000	0.000	0.000

وهذا يعني أن
كل الأثر من بين المتغيرات
المفسدة حيث يقدر بحجم $(1 - R^2)$ من
المتغير الكلي في الأخطاء المتوقعة
التي تم التنبؤ بها، ويتراوح من قيمة
صفر إلى قيمة المتغير (R^2) والتي بلغت
بـ 0.88 وجود ارتباط قوي بين مواقع
التنبؤ والتكوير والاشعة المتوقعة
التي تم التنبؤ بها.

وهذا يعني أن
كل الأثر من بين المتغيرات
المفسدة حيث يقدر بحجم $(1 - R^2)$ من
المتغير الكلي في الأخطاء المتوقعة
التي تم التنبؤ بها، ويتراوح من قيمة
صفر إلى قيمة المتغير (R^2) والتي بلغت
بـ 0.88 وجود ارتباط قوي بين مواقع
التنبؤ والتكوير والاشعة المتوقعة
التي تم التنبؤ بها.

Seq	F	B	R ²	1	التنبؤات
1	10.000	0.000	0.000	0.000	0.000
2	10.000	0.000	0.000	0.000	0.000
3	10.000	0.000	0.000	0.000	0.000
4	10.000	0.000	0.000	0.000	0.000
5	10.000	0.000	0.000	0.000	0.000

وهذا يعني أن
كل الأثر من بين المتغيرات
المفسدة حيث يقدر بحجم $(1 - R^2)$ من
المتغير الكلي في الأخطاء المتوقعة
التي تم التنبؤ بها، ويتراوح من قيمة
صفر إلى قيمة المتغير (R^2) والتي بلغت
بـ 0.88 وجود ارتباط قوي بين مواقع
التنبؤ والتكوير والاشعة المتوقعة
التي تم التنبؤ بها.

المعارف الجديدة"، يليه "المقابلة ناس مفيدين في مجال عملي".

١٠- يحتل المتغير "الحاجة الى التعزيز اللفظي والمعنوي بأشكاله المختلفة" المرتبة الأولى من بين المتغيرات المستقلة بالنسبة للإناث حيث يفسر وحده ١٢.٢% من التباين الكلي في عدد ساعات التطوع بالجمعيات الأهلية يليه "الشهرة" يليه "المنافع التي يحصلها الفرد في مساره الوظيفي"

١١- يحتل المتغير "كثرة أصدقائي المشتركين" المرتبة الأولى من بين المتغيرات المستقلة بالنسبة للذكور حيث يفسر وحده ١١.٤% من التباين الكلي في الأنشطة التطوعية التي تم التطوع بها خلال الإثني عشر شهرا الماضية بالجمعيات الأهلية يليه "تحقيق الرفاهية لأنفسهم" يليه "مقابلة ناس مفيدين في مجال عملي".

١٢- يحتل متغير "الشهرة" المرتبة الأولى من بين المتغيرات المستقلة بالنسبة للإناث حيث يفسر وحده ٢٢.٩% من التباين الكلي في الأنشطة التطوعية التي تم التطوع بها خلال الإثني عشر شهرا الماضية بالجمعيات الأهلية يليه "الحاجة إلى

الشعور بالرضى عن الذات" يليه "من متطلبات العمل المخطط له في المستقبل" يليه "لكثرة أصدقائي المشتركين" يليه "المنافع التي يحصلها الفرد في مساره الوظيفي" يليه "الحاجة إلى التعزيز اللفظي والمعنوي بأشكاله المختلفة".

١٣- تتفق دوافع التطوع للذكور والإناث المؤثرة على ساعات التطوع في الجمعيات الأهلية فيما يتعلق بدافع "المنافع التي يحصلها الفرد في مساره الوظيفي"، حيث أن رغبة المتطوعين من الجنسين في تحقيق سيرة ذاتية تحمل من الخدمات التطوعية الكثير لتؤهلهم للحصول على مميزات و منافع في مسارهم الوظيفي يعد أمراً هاماً جداً وحيوياً في زيادة عدد ساعات التطوع من أجل تحقيق دور إيجابي وفعال في الجمعية الأهلية مما يؤوله للإستفادة في مساره الوظيفي. ويلاحظ أن معظم الدوافع المؤثرة على عدد ساعات التطوع بالنسبة للذكور تركزت على ما يفيدهم في مجال العمل وهذا يلائم طبيعة الذكور الذين يرغبون دائما في تحقيق مستوى أفضل يؤهلهم للعمل أو يؤهلهم لمستوى أعلى إذا

كانوا يعملون بالفعل، بينما إختلط الأمر لدى الإناث ما بين الجوانب المعنوية التي تتمثل في التعزيز اللفظي والمعنوي بأشكاله المختلفة من جهة والمنافع التي يحصلها الفرد في مساره الوظيفي. ويلاحظ أن إكتساب المعارف الجديدة للذكور والشهرة للإناث كانت علاقتهم عكسية مع عدد الساعات التي يقضيها المتطوع لدى الجمعيات الأهلية ويرجع ذلك أن الشغف من جانب الذكور على إكتساب المعارف الجديدة التي قد لا يجدونها في مجال التطوع قد يؤدي بهم إلى الإقلال من عدد الساعات التطوعية، كما أن شغف الإناث على الشهرة من وراء العمل التطوعي قد يؤدي لنفس الشيء حيث تكون الرغبة الملحة للذين ليست في تقديم الخدمات التطوعية بقدر ما هي الحصول على مسمى متطوع لدى إحدى الجمعيات.

١٤- تتفق دوافع التطوع للذكور والإناث المؤثرة على الأنشطة التطوعية التي تم التطوع بها خلال الإثني عشر شهرا الماضية بالجمعيات الأهلية فيما يتعلق بدافع "كثرة أصدقائي المشتركين" وهذا يعني أن

النشاط الذي يتوجه إليه المتطوع يتوقف بالأساس على الأصدقاء فهم يشجعون بعضهم البعض نحو التوجه لمجال معين دون غيره، بينما كانت الأولوية في تحقيق مجال النشاط لدى الإناث الشهرة، والحاجة إلى الشعور بالرضى عن الذات وهذا يتناسب أيضا مع طبيعة المرأة، ويلاحظ أن تحقيق الرفاهية لأنفسهم للذكور ولكثرة أصدقائي المشتركين للإناث كانت علاقتهم عكسية مع طبيعة النشاط الذي يخدم فيه المتطوع لدى الجمعيات الأهلية ويرجع ذلك لأنه إذا غلبت على الذكور تحقيق الرفاهية لأنفسهم قبل غيرهم وإذا كان توجه المرأة لنشاط معين يتوقف على كثرة أصدقائها فقد يؤدي ذلك إلى التوجه نحو مجالات بعينها قد لا تقدم للجمعية ما يزيد قدرتها التنافسية من بين الجمعيات الأخرى.

- نتائج اختبارات الفروض -

من أهم نتائج الدراسة المتعلقة باختبارات الفروض ما يلي:

١- قبول الفرض الرئيسي الأول بوجود فروق معنوية بين دوافع ومجالات التطوع للذكور والإناث للعمل التطوعي ومن خلال هذا الفرض:

التقدم نحو إشباع رغبة المرأة في التمتع بحالات تحقق لها ما ترغبه من هذه الشهرة مع مراعاة أن هذه الشهرة بعدد شهور مع مزايا قيمة يتعلق بعدد مستحق نتيجة عكسية فيما يتعلق بعدد ساعات التطوع الخاصة بها، بمعنى ساعات التطوع هذا الجانب آخر لابد من تعزيز هذا الجانب بداخلها ولكن بحدود تجعلها تعطى مزيد من الساعات في العمل التطوعي.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ١- أفندي، عطية حسين (٢٠٠٧) "تنمية موارد المنظمات غير الحكومية"، كتاب الأهرام الإقتصادي، القاهرة.
- ٢- الأهرام العربي - بتكاريف البيان، راشد بن سعد (٢٠٠٢) "الشباب والعمل التطوعي"، مجلة البحوث الأمنية، كلية الملك فهد الأمنية بالرياض.
- ٣- التلمساني، عبد العزيز (٢٠٠٠) "نموذج جمعية مكة للتنمية في تعزيز الأمن"، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

الأهلية الإلهية إدارة الجمعيات السوقية، مركز أبحاث التسويق Market Research، قسم أبحاث التسويق، جامعة القاهرة.

١- ضرورة قيام إدارة الجمعيات الأهلية بتحديد شرائح السوق المستهدفة، وذلك من خلال إجراء أبحاث السوق، وتحديد شرائح السوق المستهدفة، وذلك من خلال إجراء أبحاث السوق، وتحديد شرائح السوق المستهدفة.

٢- ضرورة توفير المتطوعين من ذوي الكفاءات العالية، وذلك من خلال إجراء أبحاث السوق، وتحديد شرائح السوق المستهدفة، وذلك من خلال إجراء أبحاث السوق، وتحديد شرائح السوق المستهدفة.

٣- ضرورة توفير المتطوعين من ذوي الكفاءات العالية، وذلك من خلال إجراء أبحاث السوق، وتحديد شرائح السوق المستهدفة، وذلك من خلال إجراء أبحاث السوق، وتحديد شرائح السوق المستهدفة.

٤- ضرورة توفير المتطوعين من ذوي الكفاءات العالية، وذلك من خلال إجراء أبحاث السوق، وتحديد شرائح السوق المستهدفة، وذلك من خلال إجراء أبحاث السوق، وتحديد شرائح السوق المستهدفة.

٥- ضرورة توفير المتطوعين من ذوي الكفاءات العالية، وذلك من خلال إجراء أبحاث السوق، وتحديد شرائح السوق المستهدفة، وذلك من خلال إجراء أبحاث السوق، وتحديد شرائح السوق المستهدفة.

التوصيات

١- ضرورة التفرقة بين الجنسين في محاولة جذبهم للعمل التطوعي فكلهما له دوافع تختلف بطبيعتها وإن كانت هناك دوافع مشتركة إلا أن هناك دوافع معينة تخص كل منهما وعلى ذلك فلا بد أن تراعى الجمعيات الأهلية مثل تلك الدوافع حتى تستطيع زيادة قدرتها التنافسية.

٢- ضرورة التفرقة بين الجنسين في توجيههم للجمعيات التطوعية بحيث يراعى فيها المجال الذي يجنب ويفضله المتطوع في تقديم خدمته التطوعية مع مراعاة اختلافها بين الرجل والمرأة فبينما يستهوى الرجل المجال الصحي تستهوى المرأة توفير الخدمات لكبار السن ورعاية الفقراء التي تشمل كل منهما حتى يستطيع المتطوع أن يبذل فيها وقته وجهده.

٣- قبول الفرض الفرعي الأول بوجود فروق معنوية بين دوافع التطوع للذكور والإناث

٤- قبول الفرض الفرعي الثاني بوجود فروق معنوية بين مجالات التطوع التي يفضل الذكور والإناث التطوع بها.

٥- قبول الفرض الرئيسي الثاني بوجود تأثيراً معنوياً إيجابياً لدوافع المتطوعين من الذكور والإناث على القدرة التنافسية للجمعيات الأهلية. ومن خلال هذا الفرض:

٦- قبول الفرض الفرعي الأول بوجود تأثيراً معنوياً إيجابياً لدوافع التطوع للذكور على عدد ساعات التطوع.

٧- قبول الفرض الفرعي الثاني بوجود تأثيراً معنوياً إيجابياً لدوافع التطوع للإناث على عدد ساعات التطوع.

٨- قبول الفرض الفرعي الثالث بوجود تأثيراً معنوياً إيجابياً لدوافع التطوع للذكور على الأنشطة التطوعية التي تم التطوع بها في الجمعيات الأهلية خلال الإثني عشر شهراً الماضية

٩- قبول الفرض الفرعي الرابع بوجود تأثيراً معنوياً إيجابياً لدوافع التطوع

2-Allison, L. D., Okun, M. A & Dutridge, K. (2002), "Assessing Volunteer Motives: A comparison of an open-ended probe and Likert-rating scales", Journal of Community and Applied Social Psychology, 12, 243-255.

3-Andreassen, A.R & Kotler, P., (2003), "Strategic Marketing for Nonprofit Organizations", (6th edn). New Jersey, Prentice Hall.

4-Annual Report of the Utah Arts Council. Utah: Utah Arts Council., (2006).

5-Chambre, S. M., (1987), "Good deeds in old age: Volunteering By The New Leisure Class", England, Lexington Books, Lexington.

6-Chapman, J & Morley, R., (1999), "Collegiate Service-Learning", Journal of Prevention & Intervention in the Community, 18(1), 19-33.

7-Chiang, Lichun & Huang, Ching-Yuan., (2003), "The Study of Gender and Volunteers"

المستقبلات و المنظمات المجتمعية للعمل
 الخيرية - الأوقات المستقبلية للكويت:
 الخيري - الواقع والتحديات، الكويت، ٢٣-
 مجلة الأعمال الخيرية الكويتية، ٢٣-
 ٥٠، الرياض.

١٥-الرفيد.

١٦-عبد المنعم محمد حمزة، الطراح،
 على الحد (٢٠٠٦) "الولاية و الدولة
 الوطن و المجتمع العالمي" القاهرة
 دار النهضة العربية.
 ١٧-كلام وهي (٢٠١١) "التسويق في
 المنظمات غير الهادفة للربح دراسة
 حالة مجموعة من الجمعيات
 الخيرية" رسالة ماجستير، الجزائر،
 كلية العلوم الاقتصادية والتجارية
 وعلوم الشريعة.

١٨-علي أحمد، في إنخلاء
 (١٩٨١) الإحصاء في إنخلاء
 التراث التجارية وبحوث العمليات
 القاهرة، مكتبة عين حسن.

١٩-المراجع الأجنبية

1-Ainsworth, S., Barry A & Burchielli R., (2014), "Women Constructing Masculinity in Voluntary Firefighting Gender Work and Organization", 2(1) 37-56.

١١- المنصور، زينة، كمال (٢٠١١)
 "المنظمات غير الحكومية، زورورا
 في عولمة النشاط العسكري
 والتطوعي" مجلة العلوم
 الإنسانية، العدد (٣).
 ١٢- بار، عبد المنعم يوسف (٢٠١١)
 "مدى استفادة الجمعيات والهيئات
 الخيرية الإنسانية من الأصل
 التطوعية في المملكة العربية
 السعودية"، المساهم، مركز الدراسات
 الاجتماعية والإنسانية.

١٣- بركات، وحدي محمد (٢٠١٥)
 "تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية
 في ضوء سياسات الإصلاح
 الاجتماعي، بالمجتمع العربي
 المعاصر"، المؤتمر العلمي الثامن
 عشر، ١٦-١٧ مارس جامعة
 حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.

١٤- جمعية ثقافات حلة (٢٠٠٥) "مبادرات
 الشباب العربي والعمل الإجتماعي التوعوي
 التطوعي".

١٥- حافظ، حمدي (١٩٩٧) "الواقع
 والعلاج لأزمة العمل التطوعي"
 القاهرة: مركز صالح عبد الله كامل.

١٦- حسب الله، إبراهيم (٢٠٠٤)
 "المؤسسات الخيرية - التكامل و
 التنسيق" ورقة عمل مقدمة للمؤتمر

٥- الحزيم، يوسف بن عثمان محمد
 (٢٠١٢) " قوة التطوع وتطبيقاته"،
 السعودية: بريمك.

٦- السلطان، فهد بن سلطان (٢٠٠٩)
 "إنجازات الشباب الجامعي النكور
 نحو العمل التطوعي- دراسة تطبيقية
 على جامعة الملك سعود"، رسالة
 الخليج العربي، العدد (١١٢).

٧- الشالحي، حميد بن خليل (٢٠٠٧)
 "العمل التطوعي أهميته- موقائمه
 وعوامل نجاحه"، مركز أسبار
 للدراسات والبحوث والإعلام.

٨- المحاميد، محمد (٢٠٠١) "دوافع
 السلوك التطوعي الخيري وعلاقته
 ببعض المتغيرات الاجتماعية
 والإقتصادية والتعليمية"، رسالة
 ماجستير، الأردن، الجامعة
 الأردنية.

٩- المطيري، بدر ناصر (١٩٩٤) "من
 قسمة التجربة البريطانية في العمل
 الخيري والتطوعي"، الكويت: الأمل
 العاملة للأوقاف.

١٠- الملحم، إبراهيم بن علي (٢٠٠٤)
 "إدارة المنظمات غير الربحية -
 الأسس النظرية وتطبيقاتها"،
 الرياض.

- 20-Miras, Maria Vilà., (2011) "New Volunteering Models Facilitator", Workshop, Virtual volunteering, Barcelona, 9-11 November.
- 21-Monga, M.,(2006), "Measuring Motivation to Volunteer for Special Events", *Event Management*, 10(1), 47 - 61.
- 22-Okun, M. A & Schultz, A.,(2003), "Age and Motives for Volunteering: Testing Hypotheses Derived from Socioemotional Selectivity theory", *Psychology and Aging*, 18(2), 231-239.
- 23- Omoto, A. M & Snyder, M., (1995), "Sustained Helping Without Obligation: Motivation, longevity of Service, and Perceived Attitude Change Among AIDS volunteers", *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 671-686.
- 24- Prentice, D. A & Carlsmith, K. M.,(2000), *Opinions and Personality: On The Psychological Functions of Individual Differences*, 46(5), 653-658.
- 15-Fischer, L.& Schaffer, K., (1993), "Older Volunteers", Newbury Park, CA: Sage.
- 16-Fitch, R. A., (1987), "Characteristics and Motivations of College Students Volunteering for Community Service", *Journal of College Student Personnel*, 28, 424-431.
- 17-Fletcher, T. D & Major, D. A., (2004), "Medical Students' Motivations to Volunteer: An Examination of the Nature of Gender Differences", *Sex Roles*, 51(1/2), 109-114.
- 18-Hair JF., Anderson R.E., Tatham R.L. & Black W.C., (1998) "Multivariate Data Analysis, Prentice Hall 5th Edition.
- 19-McDonald, M., (2002) "Marketing Plans-How to Prepare Them, How to Use Them", 4th Edition, Oxford, Butterworth-Heinemann
- 11-Coan, R. A & Goldberg-Glen, R. S., (1991), "Measuring Motivation to Volunteer in Human Services". *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269-284.
- 12-Deng, Xin., (2000), "Sustaining the Gratification of Learning and the Level of Job Involvement: A Critical Analysis of Voluntary Teacher at the China Youth Corps", Master Thesis, Department of Adult & Continuing Education, National Chung Cheng University.
- 13-Dolnicar, Sara., & Randle Melanie., (2007), "The international Volunteering Market: Market Segments and Competitive Relations". *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 12, 350-370.
- 14-Finkelstien, M.A., (2009), "Extrinsic Motivational Orientations and The Volunteer Process", *Personality and Participatory Motivation in Non-profit Organizations in Taiwan*, iceb.nccu.edu.tw/proceedings/A PDSI/.../paper120.pdf
- 8-Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Miene, P. K. & Haugen, J. A., (1994), "Matching Messages to Motives in Persuasion: A functional Approach to Promoting Volunteerism", *Journal of Applied Social Psychology*, 24(13), 1129-1146.
- 9-Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J & Miene, P. A., (1998), "Understanding and Assessing The Motivations of Volunteers: A functional Approach", *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
- 10-Clary, E. G & Snyder, M., (1999), "The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations". *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156-159.

33-Tsai, Chia. Female Volunteers of Nonprofit Organization—Take "The Garden of Hope Foundation, Master Thesis, Graduate Institute of Sociology, National Chengchi University, 2001.

34-World of Work Report. (2011), Switzerland. International Institute for Labour Studies.

35-Yavas U & Rieken B. (1997), "Conducting a situational analysis for volunteer organizations: An Improved Model" *Marketing Intelligence and Planning*, 15, 265-272.

36-Yen, Shin., (1987), "Consistency Volunteer participatory-Birth Intention model and Applied Volunteer Research" Institute of Public Administration, National Sun Yat-sen University.

Social Work, Tunghai University.

Switzer, C. L., Switzer, G. E., Stukas, A. A & Baker, C. E., (1999), "Medical Student motivations to volunteer: Gender differences and comparisons to other volunteers", *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 18(1-2), 53-64.

37-Jerry, Bryan, D., Harder, M. & Pracht, W., (2012), *The Volunteer Management Handbook: Leadership Strategies for Success*, Second Edition, John Wiley & Sons, Inc.

38-Toben L., (2000), "Has working more caused married women to volunteer less? evidence from time diary data, 1965-1997", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 29, 515-524.

39-Tiller Van., (1988), "Measuring the Nonprofit Sector: Volunteering in a Changing Social Economy", New York Foundation Center.

Attitudes and Other Valued Possessions, New York, Bowling Alone. Simon & Schuster.

25- Putnam, R.D., (2000), *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, New York, NY, Simon and Schuster.

26- Rokach, A & Wanklyn, S., (2009), "Motivation to Volunteer: Helping Empower Sick Children" *Psychology and Education: An Interdisciplinary Journal*, 46(1), 7-25.

27- Salomon, Lester M., Scherjowski, S & Haddock Megan., (2011), "Measuring The Economic Value Of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates and Roadmap To The Future", *Annals of Public and Cooperative Economics*, 82(3), 217-252.

28-Schwartz, (1987), *The Job Satisfaction of Non-Profit Organization Workers: What They Can Tell Us About*