

تصور مقترح من منظور الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية لتنمية

دافعية التطوع للمسنين لما بعد التقاعد الوظيفى

A proposed perception from the perspective of generalist practice in  
social work to develop the motivation of volunteering for the elderly  
beyond

الدكتور

محمد محمد مصطفى شافعى الطويل

المدرس بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة أسوان

قسم مجالات الخدمة الاجتماعية

2023م

## ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الإجتماعية لتنمية دافعية التطوع للمسنين لما بعد التقاعد الوظيفي ، حيث تم تحديد مستوى دافعية التطوع للمسنين وأدوار الأخصائي الإجتماعي كممارس عام لتنمية هذه الدافعية ، كذلك تحديد أهم الصعوبات والآليات المهنية لتنمية دافعية التطوع ، وقد تم استخدام الباحث للمنهج الوصفي وتم التطبيق على عدد (96) من المسنين المسجلين بدار رعاية ونادى المسنين بأسوان، وعدد (18) من الخبراء المتخصصين في مجال المسنين ، وقد تم التوصل إلى أن هناك حاجة لزيادة مستوى دافعية التطوع للمسنين من خلال العديد من الأساليب المهنية وتذليل الصعوبات التي تعوق دافعية التطوع للمسنين ، وضرورة تدعيم جوانب التنسيق والإتصال المفتوح بين أدوار رعاية المسنين ومؤسسات المجتمع الخارجى التي تحتاج إلى جهود المتطوعين من المسنين .

## الكلمات المفتاحية :

1- تنمية دافعية التطوع

2- المسنين

## **Abstract**

A proposed perception from the perspective of generalist practice in social work to develop the motivation of volunteering for the elderly beyond

The study aimed to develop a proposed vision from the perspective of generalist practice in social service to develop volunteer motivation for the elderly after career retirement, where the level of volunteer motivation for the elderly and the roles of the social worker as a general practitioner to develop this motivation were determined, as well as identifying the most important professional difficulties and mechanisms for the development of volunteer motivation. The researcher used the descriptive approach, and it was applied to a number (96) of the elderly registered in the nursing home and club for the elderly in Aswan, and a number of (18) expert specialized in the field of the elderly. Difficulties that impede the motivation of volunteering for the elderly, and the need to strengthen aspects of coordination and open communication between elderly care homes and outside community institutions that need the efforts of elderly volunteers.

**Key words:**

1- Developing volunteer motivation

2- The elderly

3- Occupational retirement

أولاً: مشكلة الدراسة

تمثل فئة المسنين شريحة هامة من شرائح وفئات المجتمع، حيث تتسم بطبيعة اجتماعية وسيكولوجية خاصة، وهو ما يتطلب التعامل مع هذه الفئة بالفهم والوعي الكامل لمعرفة احتياجاتهم ومشكلاتهم وتوفير جوانب الرعاية لهم، وفي ظل المتغيرات المعاصرة فقد تزايدت أعداد المسنين وبشكل مستمر، حتى أصبحت دراسة مشكلات وقضايا المسنين من الموضوعات الجديرة بالدراسة بشكل دائم ومتطور، وبانت تحل مكاناً بارزاً واهتماماً متزايداً في الدراسات الاجتماعية والنفسية والطبية والاقتصادية، لما تمثله فئة المسنين من مرحلة هامة من عمر الإنسان (دعبس، 1999، ص 3).

وتحظى قضايا واحتياجات المسنين باهتمام مختلف دول العالم، حيث لا تختلف جميع التخصصات العلمية في أن رعاية المسنين وكبار السن مرحلة نمائية من مراحل نمو الإنسان، وأن أهم ما يميزها هي تلك التغيرات البيولوجية والعقلية والاجتماعية والانفعالية، وكثرة المعاناة من انخفاض الدخل، وضعف التفاعل مع الآخرين، وتتطلب هذه المرحلة ضرورة العمل على وضع خطط تستهدف الاستفادة من جهود وخبرات المسنين، وتوفير أوجه الرعاية التي تكفل الحياة الكريمة لهم، والعمل على دمجهم في المجتمع لتحقيق أهدافه لما لها من تأثير إيجابي في تحقيق التنمية الشاملة في المجتمع (حمدان، 2018، ص 14).

وقد حددت الأمم المتحدة يوم الثلاثون من ديسمبر من كل عام باعتباره اليوم العالمي للمسنين تكريماً لهم، وطبقاً لما أوردته المؤشرات الإحصائية للمسنين في مصر عام 2020م، حيث بلغ عددهم 7,1 مليون مسن من إجمالي عدد السكان، ويمثل المسنون الذكور 3,8 مليون مسن، والإناث 3,3 مليون، وطبقاً لهذه الإحصائيات فإن المشتغلين منهم في مرحلة ما بعد الستين يمثلون 1,3 مليون بنسبة 16,6% فقط من إجمالي المسنين، وبلغت نسبة الأمية بين المسنين 54,9%، منهم 40,4% من الذكور و69,5% من الإناث المسنين (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، 2020).

وبلغ عدد مؤسسات رعاية المسنين لأكثر من 60 سنة (167) مؤسسة عام 2022م على مستوى جمهورية مصر العربية، والمنفعين بها (28112) مسناً، وبلغ عدد المنتفعين من الأندية وعددها (172)

نادى(26075) مسنًا، أي أن أندية ومؤسسات رعاية المسنين يستفيد منها 0.07% من إجمالي المسنين في مصر وفقًا لهذه التقديرات (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، 2022).

ونظرًا لأهمية رعاية المسنين في مصر فقد حرص المشرع على حسن رعايتهم طبقًا لنص الدستور، حيث تنص المادة (83) من دستور(2014)، على أن الدولة تلتزم بضمان حقوق المسنين، ورعايتهم صحيًا واقتصاديًا واجتماعيًا وثقافيًا وترفيهيًا وتوفير معاش مناسب لهم يكفل لهم حياة كريمة، وتمكنهم من المشاركة في الحياة العامة، كما تراعى الدولة في تخطيطها للمرافق العامة احتياجات المسنين، كما تشجع منظمات المجتمع المدني على المشاركة في رعاية المسنين (الدستور المصري، 2014، مادة 83).

ولا تُعد الشيخوخة مشكلة في ذاتها؛ وإنما عدم التكيف من قبل المسنين مع التغيرات الفسيولوجية والاجتماعية التي تطرأ عليها للتعايش مع المحيطين به، علاوة على اتسام مرحلة الشيخوخة بانحسار العلاقات الاجتماعية، وذلك بسبب تقاعد المسن عن عمله الذي يقلص من علاقاته الاجتماعية، وحينما يفقد المسن أصدقائه في هذه المرحلة يجد صعوبة في استبدالهم بأخرين، كما أن تدهور العلاقات الأسرية تؤديه إلى الشعور بالوحدة والانعزال، وعندما تتقلص علاقات المسنين يصبح لديهم شعور بالانسحاب من المجتمع، وتقل مشاركتهم الاجتماعية، والشعور بالفراغ وفقدان الانتماء، وتزداد وحدة المسنين بفقدانها أحد الزوجين(سني، 2019، ص 23).

وتبرز أهمية التكيف الاجتماعي للمسنين في كونها العملية التي تساعدهم على التوافق مع المتغيرات الاجتماعية المختلفة سواءً أكانت الذاتية أو الخارجية والبيئة، التي تؤدي بهم إلى تحقيق قدر مناسب من الصحة النفسية بعيدًا عن التوتر والقلق إلى أدوار اجتماعية أخرى تؤدي إلى إعادة بناء الشخصية وتقيد المجتمع (غنيم، 2004، ص 41).

لذلك فإنه من الأهمية الكبرى أن يكون المسنين مستقلين ومعتمدين على أنفسهم ونشيطين، ليكونوا قادرين على المساهمة بصورة إيجابية وأكثر نشاطًا ليكونوا أكثر عطاءً وفاعلية في بناء المجتمع.

ولأن معظم المسنين في مصر غير معدين نفسيًا واجتماعيًا لاستثمار وقت فراغهم، حيث يميل أكثر من 50% لا يقرعون، كما أنهم نادرًا ما يشاركون في الألعاب الرياضية والتنشيطية أو يهتمون بأمور مجتمعهم الكثيرة؛ لذا من المهم أن يكون هناك برامج متطورة تناسب المسنين الفقراء والأغنياء، وكذلك المسنين من الطبقة المتوسطة لكي يواجهون أزماتهم الحياتية ودمجهم مع قضايا مجتمعهم ومشكلاته ودمج المجتمع معهم (عبد اللطيف، 2010، ص 175).

وتُعد مهنة الخدمة الاجتماعية مثل كافة المهن والتخصصات الإنسانية التي تريد الاهتمام بفئة المسنين ورعايتهم وزيادة قيمتهم وتقديرهم لذاتهم في الحياة، وكذلك العمل على استثمار قدراتهم وطاقاتهم الايجابية التي تزيد من تفاؤلهم وشعورهم بالرضا عن الحياة؛ وذلك ليعيشوا حياة أفضل بما يتفق مع أهداف التنمية الإنسانية (السيد، 2012، ص 163).

ولان إحالة الفرد للتقاعد يحدث تأثيرًا سلبيًا لديه من عدم إشباع دوافع العمل، وانخفاض المستوى الاقتصادي للأسرة، وزيادة وقت الفراغ أو الشعور بعدم اهتمام المجتمع به؛ مما يؤثر بالسلب ويؤثر على مشكلاته الأسرية (نصر، 2012، ص 80).

باستعراض العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت واهتمت بالمسنين واحتياجاتهم ومشكلاتهم، فقد أكدت دراسة خليل (2003) أن مرحلة الشيخوخة ليست كلها مراحل للضعف، وإنما هناك العديد من الخبرات والتجارب الإنسانية التي يمكن الاستفادة بها من خبرات المسنين، والأخرى هو أن يعتبر استثمار قدرات المسنين هو حماية لكبار السن من التعرض للأمراض والاضطرابات النفسية والعقلية.

كما أكدت دراسة أبو بكر (2002) أن المسنين في مرحلة التقاعد لديهم من الطاقات والخبرات والمهارات ما يمكن الاستفادة منها، وهو ما أكدت عليه عينة الدراسة التي قامت بها الباحثة بشكل إيجابي. كذلك توصلت دراسة (Wu, Tang, & Yan, 2005) إلى أن هناك علاقة إيجابية بين إيجاد عمل للمسن وتحقيق الرضا النفسي والاجتماعي له عن الحياة، وزيادة كفاءته الاجتماعية، وذلك باستثمار أوقاتهم لأعمال التطوعية.

كذلك استهدفت دراسة حمدان (2018) التعرف على أهمية تفعيل دور المسنين في حقوق تنمية المجتمع المحيط بهم، وزيادة إحساسهم بالمسئولية التطوعية تجاه مجتمعهم ليصبحوا نشطين وأكثر عطاء.

ويُعد العمل التطوعي أحد الآليات الهامة التي تحد من الفقر وتحقق التنمية وتحسن العوامل البيئية والصحية، ويتم التغلب من خلاله على الاستبعاد الاجتماعي والعزلة والتمييز (الشناوي، 2010).

لذلك فان العمل التطوعي يُعد عملاً إنسانياً واجتماعياً، ويتطلب اكتساب ثقافته العطاء والتضحية والاهتمام بالآخرين، ولا يخلو أي بلد من بلدان العالم أو فئاته من الحاجة إلى العمل التطوعي بما له من قيمة تعود بالنفع على المجتمع والمتطوعين أنفسهم، ويسهم في تدعيم النهضة التنموية في جوانبها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، ويعزز من قيم المشاركة والعمل المجتمعي (قاسم، 2008).

لذلك فإن تدعيم الاتجاه من خلال التطوع نحو مواجهة المشكلات الاجتماعية والنفسية وجوانب سوء تقدير الذات التي يعاني منها المسنين ولا سيما في أندية ودور الرعاية للمسنين يُعد أحد الأساليب

والاستراتيجيات المهنية التي يمكن التركيز عليها في تحقيق أقصى استثمار ممكن من أوقات المسنين بشكل إيجابي طبقاً لمهاراتهم وقدراتهم وإمكاناتهم وخبراتهم السابقة في مختلف مجالات الحياة الإنسانية.

وإذا كان العمل التطوعي يقصد به إنه عمل إنساني يعكس فيه الفرد رغبته الصادقة في إفادة مجتمعه والمجتمعات الإنسانية بما يمتلكه من إمكانيات مادية وفكرية ومهارية بهدف المساعدة في حل أزمة إنسانية أو فردية أو تطوير منفعة عامة دون أي مقابل (حوالة، 2013، ص 18).

فإن التطوع لفئة المسنين يُعد عاملاً مهماً في حياتهم بعد ترك العمل الرسمي لسن التقاعد لما فيه من أهمية كبرى في تحقيق الذات، وحصول المتطوع على احترام وتقدير من قبل أفراد المجتمع، وبدعم من جوانب وروح الولاء والانتماء لذات الفرد أي إنه يعود بالنفع الذاتي في جوانب عدة للمتطوعين أنفسهم، وهو ما يدفع المتطوع إلى الاستمرار في العطاء في محاولة منه لتلبية حاجات الآخرين وسعادتهم، إذا ما تحددت له الأولويات واهتماماته في مجال التطوع (الراشدين، 2016، ص 27).

وتختلف دوافع التطوع في المجتمعات حسب الثقافة و النظرة إلى العمل التطوعي ومدى تقدم المجتمع، وكذلك رغبة المتطوعين أنفسهم في الحصول على مكانة اجتماعية، والحاجة إلى الاتصال بمجالات العمل والحياة المهنية، كما تختلف دوافع العمل التطوعي طبقاً لمتغيرات عدة، منها ما يرجع إلى تعزيز اعتقاد المتطوع ذاته بالفاعلية الشخصية بالدور الإيجابي في المجتمع (الريعاني، 2013).

وهو ما أكدت عليه العديد من الدراسات من أهمية التطوع والمشاركة التطوعية من أجل تقديم المساعدات وتنمية مستوى معيشة المواطنين سواءً كان ذلك العمل التطوعي بالوقت أو بالجهد أو بالمال الذي يبذله المتطوع بمحض إرادته واختياره ووفقاً لخبراته وظروفه وأحوال مجتمعه بلا مقابل أو بمقابل لا يوازي ولا يكافئ الجهد والوقت المبذولين، وذلك بهدف خدمة وطنه ومجتمعه المحلي أو المهني والمشاركة في حل المشكلات التي تواجه المجتمعات الإنسانية بوجه عام أو خاص (أبو النصر، 2015، ص 21).

وهو ما أكدت عليه دراسة الباز (2002) من أن العمل التطوعي يكسب الأفراد الشعور بقيمتهم في المجتمع، كما أن المشاركة التطوعية تمنح الفرص لبناء المجتمع وتنميته؛ مما ينعكس عليهم أنفسهم في وجودهم وشعورهم وتقديرهم لذاتهم.

كذلك أشارت دراسة حسن (2017) إلأن التعرف على العوائد المترتبة على المشاركة في العمل التطوعي، تساعد في تحقيق الرفاهية والسعادة الذاتية للفرد، وأكدت على ذلك أيضاً دراسة عبد الغني (2019)؛ وزينهم (2020).

كذلك أكدت دراسة كل من (Edwards, Mooney, &Heald, (2001)، محمود (2011) من أن المشاركات التطوعية والانخراط فيها تتمثل في حب التغيير والاكتشاف والمرح واكتساب الخبرة والشعور بأهمية خدمة المجتمع ومساعدة الآخرين وتكوين علاقات جديدة؛ كذلك أكدت دراسة Hostony (2012) على أهمية العمل التطوعي للفرد ومساهمته في تنمية الذات والقيم الاجتماعية مثل الانتماء والإيثار. وأكدت على ذلك أيضاً دراسة (Maric, &Horvat (2013) التي هدفت إلى التعرف على اتجاهات المشاركة نحو العمل التطوعي ودوافعه وأهميتها بالنسبة لعينة الدراسة، وقد توصلت النتائج إلأن 62% من العينة يشاركون في أعمال تطوعية وأنشطهمختلفة لأسبابمتعددة، منها اكتساب الخبرات والشعور بالاهتمام واستثمار الوقت لخدمة الآخرين.

كذلك أوضحت دراسة كسناوي (2017) أهمية دور المؤسسات والأندية في تقديم الخدمات التطوعية في المجال التربوي والاجتماعي، والتعرف على أسباب فاعلية العمل التطوعي وتنمية دوافعه، وقد بينت نتائج الدراسة أهمية دور المؤسسات في تنمية الوعي بالتطوع ونتائجه، وتوفير الإمكانيات والموارد اللازمة لتأهيل المتطوعين للحرص على استمرار اداء التطوع.

وبينت أيضاً دراسة (Cnaan, Smith, Holmes, Handy, &Brudney, (2012) ضرورة فهم أبعاد وفوائد التطوع لدى عينة من الطلاب بالجامعة، وكشفت نتائج الدراسة وجود موافقة ورغبة مرتفعة من العينة للتطوع إلا إن نسبة كبيرة منهم لا يقومون بأنشطة فعلية للتطوع لعدم وجود دوافع قوية لذلك، كما بينت الدراسة أن أهم الفوائد المكتسبة من التطوع، هي اكتساب المهارات، وزيادة التقدير المجتمعي، ومهارات القيادة، وتكوين علاقات اجتماعية جديدة.

كذلك دراسة الراشدين (2016) التي هدفت إلى التعرف على الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع، وأشارت أنهم نتائجها إلأن مستوى الدافعية بالنسبة لعينة الدراسة مرتفع فيما تتعلق بمحاور القيم والفهم والنجاح والتفاعل الاجتماعي، وأن هناك جوانب ارتباط بين هذه الأبعاد ببعضها بعض، كذلك وجود فروق في دوافع التطوع لصالح الإناث والمستوى التعليمي (سنقرط، 2018).

وأيضاً دراسة عبد الحليم (2022) عن مستوى الدافعية للتطوع وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وفق بعض المتغيرات، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الدافعية للتطوع والمسؤولية الاجتماعية لدى عينة من المتطوعات، وأكدت أهم نتائجها على وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين، وإنه لا يوجد فروق في مستوى المسؤولية لدوافع التطوع بين الحالات الاقتصادية ومتغير العمل.

وبناءً على ما تم عرضه من نتائج الدراسات السابقة التي اطلع الباحث عليها، والتي أقامت بتوضيح أهمية العمل التطوعي، ودوره في المساهمة في تنمية المجتمع، والكثير من الإيجابيات للمجتمع أو المتطوعين أنفسهم، مثل دراسة.

أيضاً أشارت العديد من الدراسات السابقة إلى علاقه التطوع بالمسئولية الاجتماعية والمحاور الأساسية لدافعية التطوع، وهي التفاعل الاجتماعي والفهم والتقدم والنجاح والتنمية الوظيفية والوقاية، كذلك علاقة التطوع ببعض المتغيرات والسمات الشخصية للمتطوعين، والحالة الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية لهم، والتي منها دراسة الدخيل (2014).

أن معظم الدراسات السابقة قد قامت بدراسة العملية التطوعية والمتطوعين في المؤسسات التعليمية، وبالتركيز على دور الطلاب وخاصة الجامعيين في أهمية تنمية الدوافع التطوعية لديهم في اكتساب المهارات والخبرات التي تؤهلهم للعمل.

وقد استفاد الباحث من هذه الدراسات السابقة إضافة إلى الإطار النظري في مجال العمل التطوعي وخبرات الميدانية بالإشراف على مؤسسات التدريب الميداني لدور رعاية المسنين لمحافظة أسوان، وما لا احتياج هذه الفئة من تركيز جوانب الرعاية والاهتمام لهم على الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والصحية فقط، وإنما الحاجه الشديدة لفئة المسنين ولشريحة كبيرة منهم إلى العمل التطوعي في مجالات الحياة الإنسانية طبقاً لخبراتهم السابقة في الحياة إذا أوجدت لديهم الدوافع التطوعية التي تولد بداخلهم الرغبة والحماس الجاد وحسن توجيه تلك الخبرات والمهارات نحو مساعدة الآخرين، وخاصة بعد مدة تقاعدهم.

لذلك فقد استفاد الباحث من المعطيات النظرية عن العمل التطوعي وأهمية دافعيه للتطوع إلا أن الدراسات السابقة في حدود علم الباحث لم تتطرق إلى النظر إلى الأهمية دافعية التطوع لفئة المسنين، وخاصة من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية وهو تخصص الباحث؛ لذلك تبلورت مشكلة الدراسة في التالي:

**وضع تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية دافعية التطوع**

**للمسنين لما بعد التقاعد الوظيفي.**

**ثانياً: أهمية الدراسة:**

1- تزايد الاهتمام العالمي والمحلي بفئة المسنين الذي ظهر نتيجة لزيادة أعداد شريحة المسنين، وضرورة الاستفادة منها في بناء وتقديم المجتمع.

- 2- زيادة الاهتمام بالعمل التطوعي وآثاره الإيجابية على الفرد والمجتمع لما له من تعزيز في تدعيم المشاركة الاجتماعية، وزيادة تحمل المسؤولية، والاستفادة من خبرات وجهود المتطوعين.
- 3- أهمية مؤسسات رعاية المسنين الأهلية منها والحكومية في ضرورة الاهتمام بالاستفادة من وضع وخبرات هذه الفئة في الأعمال التطوعية، وأن يكون لدى هذه المؤسسات إليه مهنية لتحقيق ذلك.
- 4- ضرورة الاهتمام بزيادة دوافع التطوع وأسبابه والعوامل الذاتية والبيئية التي تدفع المسنين وتحثه على التطوع وزيادة رغبة المتطوعين في الأعمال التطوعية.
- 5- الدور المهني لمهنة الخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لإيجاد رؤية مهنية من وجهه نظر الباحث في تنمية دافعية التطوع لفئة المسنين من خلال مؤسسات رعاية المسنين.

### ثالثاً: أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيسي التالي:

- وضع تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية دافعية التطوع للمسنين لما بعد التقاعد الوظيفي ولتحقيق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية:**
- 1- تحديد مستوى دافعية التطوع للمسنين لما بعد التقاعد الوظيفي.
  - 2- تحديد الآليات المهنية التي يمكن من خلالها تنمية دافعية التطوع للمسنين.
  - 3- تحديد الصعوبات التي تحد من تنمية دافعية التطوع للمسنين لما بعد تقاعد الوظيفي.
  - 4- تحديد الأدوار المهنية للأخصائي الاجتماعي كممارس عام لتنمية دافعية التطوع للمسنين.
- رابعاً: تساؤلات الدراسة:**

**تسعى الدراسة إلى الإجابة على التساؤل الرئيسي، وهي:**

ما البرنامج المقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية دافعية التطوع للمسنين لما بعد التقاعد الوظيفي؟

وللإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة يمكن وضع التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما مستوى دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي؟
- 2- ما الآليات المهنية التي يمكن من خلالها تنمية دافعية التطوع للمسنين؟
- 3- ما الصعوبات التي تحد من تنمية دافعية التطوع للمسنين؟
- 4- ما الأدوار المهنية للممارس العام لتنمية دافعية التطوع للمسنين؟

خامسا: مفاهيم الدراسة:

#### 1- مفهوم دافعية التطوع:

يعرف الدافع: بأنه طاقة فسيولوجية ونفسية كامنة ومستترة أو غير مرئية أو هي استعداد داخلي يسبب حالة من التوتر تعمل على استثارة السلوك وتوجيهه نحو تحقيق أهداف معينة (بني يونس، 2009، ص 15).

كما يعرف الدافع بأنه قوة محركة للسلوك الإنساني، وتختلف دوافع البشر، كما تتباين بين الأفراد المختلفين، ويتجه تحليل الدوافع إلى البحث عنها في تفكير الفرد وتركيبه النفسي (الداخلي) أكثر من البحث عنها في المحيط الخارجي للفرد (عواد، 2013).

وتعرف دافعية التطوع: بأنها مجموعة العوامل التي تدفع الفرد أو الأفراد للانخراط في أعمال خدمتية لمساعدة الآخرين، والتخفيف عنهم، والنهوض بهم (Oie, 2017, p. 16).

كما تشير دافعية التطوع إلى حضور النية والرغبة والحماس التي يبديها الفرد لانخراطه في أعمال خدمية، وتهدف إلى مساعدة الآخرين (Ling-Chui, 2016, p. 2311).

لقد أكدت العديد من الكتابات المرتبطة بدوافع التطوع إنها تتناول المحاور التالية (Clarg, Sinder, 2013):

- 1- القيم: وهي تعبر عن اهتمامات إنسانية وغيرية حول الآخرين.
- 2- الفهم: وهو اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات التي تسمح بممارسة العمل التطوعي بمزيد من المعارف عن المجتمع
- 3- التقدم أو النجاح: وهو جوانب تطوير ونمو الشخصية.
- 4- التفاعل الاجتماعي: وهو ذلك النمط الاجتماعي الذي يؤدي إلى تقوية العلاقة مع الآخرين.
- 5- الوقائية: وهي الحد من المشاعر السلبية من خلال التطوع.
- 6- التنمية الوظيفية (الخبرة المهنية): التي تجعل من التطوع مصدراً مهماً لاكتساب الخبرات والمهارات والحصول على عمل.

ومن خلال ما سبق عرضه يمكن للباحث تحديد مفهوم لتنمية دافعية التطوع وفقاً لهذه

## الدراسة كالتالي:

1- تلك الأعمال التطوعية التي تستثمر طاقات وخبرات المسنين من أجل التفاعل الاجتماعي الإيجابي في المجتمع.

2- القيم: حيث يمكن استثمار هذه الخبرات والمهارات لخدمه فئة المسنين من أجل توجيههم وتنظيم مشاركتهم بتنمية القيم والاتجاهات الإيجابية لديهم بشكل مستمر لمساعدته أنفسهم والآخرين.

3- الوقائية لتحقيق جوانب المشاركة التطوعية الهادفة من خلال هذه القيم الإيجابية في الحد من المشاعر السلبية من المجتمع الخارجي والآخرين والشعور بالوحدة إلى التحول الإيجابي بزيادة الثقة بالنفس والانتماء وتعزيز المشاعر الإيجابية.

## 2- مفهوم المسنين

يعرف المسن في قاموس الخدمة الاجتماعية بأنه الشخص الذي تعدى السن الرسمي للتقاعد (السكري، 2000، ص 173).

ويعرف المسن بأنه الشخص الذي تعرض لمجموعة من المتغيرات البيولوجية، والتغيير في المراكز المهنية والأدوار والمراكز الصحية والاجتماعية التي من شأنها التأثير في إدراك الآخرين له؛ مما يؤدي إلى وجود طرق مختلفة للتفاعل معهم؛ مما يؤثر على تصور المسن لذاته (جبريل، 2005).

ويعرف المسن بأنه الشخص الذي تجاوز 60 من عمره، ويزداد اعتماده على غيره بازدياد، وتراجع وظائفه الجسدية والنفسية والاجتماعية، وتختلف هنا طبقاً لشخصية المسن والمعايير الاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع (بلان، 2011، ص 28).

ويقصد الباحث في هذه الدراسة بالمسنين هم:

1- المرحلة العمرية (من 60 إلى 75 سنة) بدار الرعاية.

2- هذه المرحلة العمرية للحاصلين على مؤهلات متوسطة أو مؤهلات عليا.

3- إن هذه الفئة العمرية للمستفيدين من دار الرعاية للمسنين بأسوان، ومنتظمون في عضويتهم بها.

4- المسنين المدرجين بالسجلات ولديهم اشتراكات سنوية بالدار الرعاية، ويقومون بسدادها بانتظام.

## 3- مفهوم التقاعد الوظيفي:

يعرف بأنه بلوغ العامل عمراً معيناً يفترض فيه عدم قدرته على العمل، وتحدد السن فيه من 60 سنة على أن هذه السن قد تقل بالنسبة للمرأة، كما يستلزم تقاعد العمال في بعض الأعمال في سن مبكر ثم التحول لنظام التأمين الاجتماعي لمن أتم حياة عمل، ويتناول معاشاً تقاعدياً دراسة (البريشن، 2014، ص 69)

يعرف بأنه الانسحاب أو ترك العمل النظامي أو بعض أشكال العمل الوظيفي، ويشجع بعض أصحاب العمل الموظفين والعمال الذين يصلوا إلى سن معينة أو أصيبوا بعجز إلى طلب الإحالة إلى التقاعد نظير تعويضات (درويش، 2006، ص 142).

كما يعرف الشخص المتقاعد: بأنها الشخص الذي كان يعمل بالحكومة أو المنظمات الخاصة، وبلغ السن الذي نصت عليه التشريعات للتقاعد الرسمي (حمزة، 2014، ص 71).

#### أو يقصد الباحث بالتقاعد الوظيفي في هذه الدراسة:

- 1- هم فئة المسنين الذين أحيلوا على المعاش بعد قضاء مده عملهم للسن الرسمية للعمل بعد 60 سنة.
- 2- إنهم بعد هذا التقاعد قد انضموا إلى مؤسسة دار رعاية المسنين بأسوان للحصول على خدمات الرعاية الاجتماعية بالمؤسسة في ضوء شروطها ولوائحها، وانطبقت عليهم شروط الانضمام لها .
- 3- إنهم في حاجة إلى الاتجاه نحو أعمال ومهام أخرى في المجتمع للإحساس بذاتهم ومكانتهم وتقديرهم وزيادة الاهتمام من هذا المجتمع بهم .

#### سادساً: الموجّهات النظرية للدراسة:

ينطلق الباحث من نموذج منح القوة كأحد النماذج المهنية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية كموجه نظري للدراسة، حيث يعتبر الباحث هذا النموذج مناسباً كموجه للدراسة لما يحققه من التأكيد على تنمية القدرات واستثمارها على المستوى الفردي والمجتمعي لتحقيق الأهداف. ويعرف منح القوة بأنه عملية مساعدة الأفراد والأسر والجماعات والمجتمعات على زيادة قدراتهم الشخصية والجماعية والاقتصادية والاجتماعية واستثمارها في تحسين ظروفهم وأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية، كما يستهدف أيضاً تنمية مواطن القوة والعوامل الإيجابية (Bowmen, 2012, p. 245).

ويُعد نموذج منح القوة شكل من أشكال الممارسة الذي يساعد الناس من خلالها على استثمار نقاط القوة وتنمية الكفاءة الذاتية والاجتماعية، وتعزيز تقرير المصير للعملاء، والقدرة على السيطرة على النفس والإنجاز الأكاديمي (Elder, 2018, p. 123).

ويُعد نموذج منح القوة أحد النماذج المهنية للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية بديلاً عن الاتجاهات العلاجية لمساعدة العملاء، حيث التركيز على قدرات وإمكانات ومواهب العميل عوضاً عن التمرکز حول المشكلات التي يعاني منها، ومن خلاله يقوم الأخصائي كممارس عام بالتعرف على إمكانات العميل ونقاط القوة لديه وإظهارها واستثمارها وتوظيفها لمساعدة العميل على مواجهه المشكلات التي يعاني منها والأهداف التي ينشدها (البريثن، 2014، ص 44).

كذلك يؤكد الباحث على استخدام منح القوة طبقاً للفروض الأساسية التالية لهذا النموذج(خليل، 2011، ص145) .

- 1- التركيز على منح القوة كعملية تضامنية بين نسق العميل والممارس المهني يعملان معاً كمشاركين.
- 2- إن عملية منح القوة تجعل العملاء يدركون إنهم قادرون على التغيير الفعال.
- 3- إن عملية منح القوة ترى أنساق العميل إنهم لديهم الكفاءة والقدرة إذا تم تزويدهم بالموارد والفرص.
- 4- إن عملية منح القوة تؤكد على أن الكفاءة مكتسبة أو يتم صقلها من خلال الخبرات الحياتية.
- 5- يجب مشاركة الناس في عملية منح القوة في وضع الأهداف-الوسائل-النتائج، ويحدد ذلك ذاتياً.
- 6- يركز منح القوة على مستوى الإدراك، ومحاولة الوصول إلى الموارد، والقدرة على استخدامها بأسلوب فعال.

ولأن نموذج منح القوة يُعد أحد نماذج الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية ويمكن استخدامه مع فئة المسنين بما له من مجموعه من الخطوات والاستراتيجيات والمهارات التي تهتم من خلالها زياده قدرة هذه الفئة على الثقة بالنفس واستثمار وزياده طاقاتهم وخبراتهم وكفاءاتهم الذاتية بما يعود بالنفع على فئة المسنين والمجتمع، فإن الباحث يرى أن هناك مجموعه من المبررات التي من خلالها يمكن استخدام نموذج منح القوة كالتالي:

- 1- دور الأخصائي الاجتماعي في اكتشاف قدرات المسنين وخبراتهم.
- 2- قيام الأخصائي الاجتماعي كممارس عام بتوظيف تلك القدرات والخبرات والمهارات في أعمال تطوعية في المجتمع الخارجي بما يتوافق مع طبيعة العمل التطوعي وخبرة المتطوع.
- 3- مساعده فئة المسنين على اتخاذ القرارات السليمة فيما يتعلق بالمشاركة الاجتماعية المناسبة التي تحقق لهم إشباع حاجتهم النفسية والاجتماعية والصحية والاقتصادية.
- 4- المساعدة على زياده الثقة بالنفس بما يسمح بقيامهم بأدوار ومسئوليات اجتماعية وتطوعية في حالة تنمية استعدادهم الإيجابي لذلك.

5- فتح قنوات اتصال وتنسيق بين الجهات الخارجية التي تحتاج إلى متطوعين وبين مؤسسات دار الرعاية للمسنين لتسهيل جوانب المشاركة

#### سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

1- نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية؛ حيث هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى دافعية التطوع لدى المسنين بعد التقاعد الوظيفي، والوصول إلى تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية دافعية التطوع لمرحلة ما بعد التقاعد الوظيفي.

2- المنهج المستخدم: يرتبط منهج الدراسة ارتباطاً وثيقاً بكل من موضوع الدراسة وأهدافها؛ لذا اعتمدت الدراسة على المنهج العلمي باستخدام المسح الاجتماعي بالعينة غير الإحصائية (العمدية) للمسنين من نادي ودار رعاية المسنين بمدينة أسوان، بلغ عددهم (96) عضواً انطبق عليهم شرط أنهم كانوا يعملون في وظائف قبل سن التقاعد الوظيفي، من أعضاء نادي ودار المسنين بمدينة أسوان البالغ عددهم (216) عضواً.

#### 4- خطة المعاينة:

##### أ- المسنين بنادي ودار رعاية المسنين بمدينة أسوان

- 1- إطار المعاينة: جميع المسنين المسجلين بنادي ودار المسنين بمدينة أسوان، وبلغ عددهم (216) مسن ومسنة، في الفترة الزمنية (2023/2/12) حتى (2023/3/16) م.
- 2- نوع العينة وحجمها: مسح اجتماعي بالعينة العمدية، بلغ حجم العينة (96) مفردة.
- 3- وحدة المعاينة: المسن أو المسنة المسجل بنادي ودار المسنين بمدينة أسوان في الفترة الزمنية (2023/2/12) حتى (2023/3/16) م.

##### ب- الخبراء العاملين في مجال رعاية المسنين، وذوي الخبرات والمجال من أساتذة الجامعات:

- 1- إطار المعاينة: بلغ إطار المعاينة للخبراء العاملين في مجال رعاية المسنين، وذوي الخبرات والمجال من أساتذة الجامعات (18) فرد.
- 2- نوع العينة وحجمها: مسح اجتماعي شامل، بلغ حجم العينة (18) مفردة.
- 3- وحدة المعاينة: الخبير العامل في مجال في مجال رعاية المسنين، والأساتذة الجامعي ذو الخبرة والمجال في رعاية المسنين.

#### 5- مجالات الدراسة:

##### أ- المجال المكاني:

تمثلت الحدود المكانية للدراسة في نادي ودار رعاية المسنين في مدينة أسوان، وقد تم اختيار المجال المكاني للأسباب التالية:

- 1- عدم وجود دراسات بدار المسنين عن تفعيل العمل التطوعي، خاصة في محافظة أسوان.
  - 2- إبداء المسؤولين عن نادي ودار رعاية المسنين استعدادهم للتعاون مع الباحث في الدراسة.
  - 3- تأسيس نادي ودار المسنين بأسوان منذ أكثر من ثلاثين عامًا، ويضم كافة الشرائح العمرية للمسنين، وكافة المستويات الاقتصادية والاجتماعية، كما يضم أعضاء من الريف والحضر.
  - 4- توفر العدد الكافي من عينة الدراسة.
  - 5- العلاقة الطيبة للباحث مع المسؤولين، حيث يقوم الباحث بالإشراف على التدريب الميداني للفرقة الثالثة بكلية الخدمة الاجتماعية في نادي ودار رعاية المسنين بمدينة أسوان، وملاحظته لحاجة المسنين في النادي والدار لآلية لمشاركتهم في العمل التطوعي، ومن ثم حاجتهم للدراسة.
- ب- المجال البشري:

1- **عينة المسنين:** بلغ إطار المعاينة للمسنين المسجلين بنادي ودار رعاية المسنين بمدينة أسوان (216) عضواً، تم اختيار (96) عضواً منهم بالعينة العمدية وفقاً للشروط التالية:

- كان يعمل في وظيفة قبل مرحلة التقاعد.
- يتمتع بصحة تمكنه من العمل التطوعي.
- من المستفيدين من خدمات نادي ودار رعاية المسنين بمدينة أسوان.
- إن يكون من المدرجين بسجلات نادي أو دار رعاية المسنين في مدينة أسوان.
- الفئة العمرية له من 60 سنة إلى 75 سنة.

2- **عينة الخبراء:** تكونت من (18) من الخبراء العاملين في مجال المسنين، وذوي الخبرات والمجال من أساتذة الجامعات.

ج- **الجال الزمنية:** تمثلت الحدود الزمنية للدراسة في فترة إجراء الدراسة الميدانية التي بدأت في الفترة من فبراير 2023م حتى مارس 2023م.

6- **أدوات الدراسة:** استعان الباحث بأداتين من أدوات جمع البيانات:

أ- استمارة استبيان مستوى دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي:

قام الباحث بتصميم استمارة الاستبيان من خلال الخطوات التالية:

(أ) بناء الأداة في صورتها الأولية اعتمادًا على الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة لتحديد العبارات التي ترتبط بكل بُعد من أبعاد الدراسة، وتكونت استمارة استبيان من المحاور التالية، المحور الأول: البيانات الأولية، واشتمل على (الاسم، السن، النوع، المؤهل، الحالة الاجتماعية، العمل السابق قبل التقاعد، الإقامة)، والمحور الثاني: مستوى دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي، واشتمل على الأبعاد الفرعية، وهي (الوقائية (الحد من المشاعر السلبية)، التفاعل الاجتماعي، القيم (الاهتمامات الإنسانية نحو الآخرين))، المحور الثالث: الصعوبات التي تعوق تنمية دافعية التطوع للمسنين، المحور الرابع: الآليات المهنية التي يمكن من خلالها تنمية دافعية التطوع، المحور الخامس: دور الأخصائي الاجتماعي الممارس العام في تنمية مستوى الدافعية للتطوع للمسنين.

(ب) صدق الأداة:

(1) صدق المحتوى: اعتمد الباحث على الصدق المنطقي من خلال الاطلاع على الأدبيات والأطر النظرية، ثم تحليل الأبعاد المختلفة المرتبطة بموضوع الدراسة.

(2) الصدق الظاهري: أجرى الباحث الصدق الظاهري للأداة بعد عرضها على عدد (7) من أساتذة الخدمة الاجتماعية بجامعة أسوان، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لاتقل عن (80%)، وبناءً على ذلك تم إجراء التعديلات اللازمة.

(3) صدق الاتساق الداخلي: قام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان، من خلال حساب معامل ارتباط كل بُعد بالدرجة الكلية لاستمارة الاستبيان، وذلك بالتطبيق على عينة قوامها (10) مفردات من المسنين (خارج إطار عينة الدراسة، تتوافر فيهم شروط اختيار عينة الدراسة)، وجدول (1) يوضح معاملات الارتباط.

جدول (1)

معاملات الارتباط بين أبعاد استمارة الاستبيان ودرجة استمارة الاستبيان الكلية (ن=10)

م	الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة
1	الوقائية (الحد من المشاعر السلبية)	0,785	**
2	التفاعل الاجتماعي	0,748	**
3	(الاهتمامات الإنسانية نحو الآخرين)	0,761	**
4	الصعوبات التي تعوق تنمية دافعية التطوع للمسنين	0,812	**
5	الآليات المهنية التي يمكن من خلالها تنمية دافعية التطوع	0,802	**

**	0,824	دور الأخصائي الاجتماعي الممارس العام في تنمية مستوى الدافعية للتطوع للمسنين	6
----	-------	---	---

\* دالة عند مستوى 0,05

\*\* دالة عند مستوى 0,01

يتضح من جدول (1) أن:

- معاملات ارتباط أبعاد استمارة استبيان مستوى دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي بالدرجة الكلية للاستمارة دالة عند مستويات الدلالة المتعارف عليها لكل بُعد على حدة، ومن ثمّ يمكن القول أن درجات الأبعاد تحقق الحد الذي يمكن معه قبول هذه الدرجات، ومن ثمّ تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

(ج) الثبات

- (1) طريقة إعادة الاختبار: تم تطبيق استمارة الاستبيان على عينة قوامها (10) مفردات من المسنين (خارج إطار عينة الدراسة، تتوفر فيهم شروط اختيار عينة الدراسة)، ثم إعادة تطبيق استمارة الاستبيان بفاصل زمني 15 يوم (أسبوعين) على نفس العينة، وقد روعي التشابه بين ظروف التطبيقين إلي حد كبير، وتم حساب معاملات الارتباط بين الدرجات في التطبيق الأول والتطبيق الثاني لاستمارة الاستبيان، وجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

معامل الثبات عن طريق إعادة التطبيق لاستمارة الاستبيان (ن=10)

مستوى الدلالة	معامل الثبات	استمارة الاستبيان
دالة	**0,842	الدرجة الكلية

\* دالة عند مستوى 0,05

\*\* دالة عند مستوى 0,01

- من جدول (2) يتضح أن معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني مرتفع؛ مما يشير إلى أن استمارة استبيان مستوى دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي على قدر مرتفع جداً من الثبات.

(2) طريقة معامل ألفا كرونباخ: قام الباحث بحساب الثبات بطريقة ألفا (معامل ألفا) Alpha

Coefficient بعد تطبيق استمارة الاستبيان على عينة قوامها (ن=10) مفردات المسنين (خارج إطار عينة الدراسة، تتوفر فيهم شروط اختيار عينة الدراسة)، ويوضح جدول (3) التالي معاملات الثبات بالنسبة للأبعاد واستمارة الاستبيان ككل.

### جدول (3)

معاملات ألفا لثبات كل بُعد من أبعاد استمارة الاستبيان واستمارة الاستبيان ككل (ن=10)

الأبعاد	عدد العبارات	قيمة معامل ثبات ألفا
الوقائية (الحد من المشاعر السلبية)	10	**0,865
التفاعل الاجتماعي	9	**0,812
(الاهتمامات الإنسانية نحو الآخرين)	10	**0,855
الصعوبات التي تعوق تنمية دافعية التطوع للمسنين	14	**0,889
الآليات المهنية التي يمكن من خلالها تنمية دافعية التطوع	11	**0,892
دور الأخصائي الاجتماعي الممارس العام في تنمية مستوى الدافعية للتطوع للمسنين	15	**0,916
استمارة الاستبيان ككل	69	**0,948

\* دالة عند مستوى 0,05

\*\* دالة عند مستوى 0,01

- يوضح جدول (3) ارتفاع قيم معامل ثبات ألفا بالنسبة لجميع أبعاد استمارة الاستبيان واستمارة الاستبيان ككل؛ مما يشير إلى أن استمارة استبيان مستوى دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي على قدر مرتفع جداً من الثبات.

#### ب- دليل مقابلة

تم تصميم هذا الدليل بما يتصل بأهداف الدراسة، ويتضمن قسمين:  
**الأول:** ويحتوي على البيانات الأولية للخبراء وأساتذة الجامعات، وهي (السن - النوع - المؤهل - الوظيفة الحالية - الحالة الاجتماعية - حالة الإقامة حالياً).

**الثاني:** ويتضمن عدد (4) أسئلة تطبق على الخبراء وأساتذة الجامعات، هي:

- (1) ما مستوى دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي؟
- (2) ما الصعوبات التي تعوق تنمية دافعية التطوع للمسنين؟
- (3) ما الآليات المهنية التي يمكن من خلالها تنمية دافعية التطوع للمسنين؟
- (4) ما الأدوار المهنية التي يمكن أن يقوم بها الأخصائي الاجتماعي لتنمية دافعية التطوع للمسنين؟

#### 7- الأساليب الإحصائية المستخدمة الدراسة:

تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج Statistical Package for Social Sciences (SPSS. V.25) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري.

▪ تحديد مستوى دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي:

يمكن تحديد مستوى دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي باستخدام المتوسط الحسابي، حيث تكون بداية ونهاية فئات استمارة الاستبيان: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، وتم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا استمارة الاستبيان الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3 - 1 = 2)، تم تقسيمه على عدد خلايا استمارة الاستبيان الثلاثي للحصول على طول الخلية المصحح (2 / 3 = 0,67) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في استمارة الاستبيان أو بداية استمارة الاستبيان، وهي الواحد الصحيح، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول (4)

يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد مستوى دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1 إلى 1,67
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1,68 إلى 2,34
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 2,35 إلى 3

ثامنا: نتائج الدراسة:

أولاً: خصائص مجتمع الدراسة:

أ- وصف عينة الدراسة من المسنين:

جدول (5)

(ن = 96)

خصائص مجتمع الدراسة من المسنين

م	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
1	السن	من 60 - أقل من 65 سنة	38	39,6%
		من 65 - أقل من 70 سنة	31	32,3%
		من 70 - أقل من 75 سنة	27	28,1%
2	النوع	ذكر	84	87,5%
		أنثى	12	12,5%
3	المؤهل	مؤهل متوسط	55	57,3%
		مؤهل فوق متوسط	21	21,9%
		مؤهل جامعي	20	20,8%
4	الحالة الاجتماعية	أعزب	9	9,4%

م	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
		متزوج	69	71,9%
		مطلق	6	6,2%
		أرمل	12	12,5%
5	الوظيفة الحالية	يعمل	7	7,3%
		لا يعمل	89	92,7%
6	العمل السابق قبل التقاعد	الحكومة أو القطاع العام	43	44,8%
		قطاع خاص	24	25%
		أعمال غير منتظمة	29	30,2%
7	حالة الإقامة الحالية	بمفردي	14	14,6%
		مع أحد الأبناء	11	11,5%
		مع الأسرة	47	48,9%
		مع الشريك الآخر	16	16,7%
8	الاشتراك في أعمال تطوعية	نعم	24	25%
		لا	72	75%
9	في حالة الإجابة بنعم طبيعة الأعمال التطوعية	استشارات مهنية	17	70,8%
		تكافل اجتماعي	4	16,7%
		مؤسسات مجتمع مدني	3	12,5%
10	إذا كانت الإجابة ب (لا) أسباب عدم مشاركتك في أعمال تطوعية	لم تتح لي الفرصة للمشاركة التطوعية	57	79,2%
		أندية المسنين لا ترشدنا إلى مؤسسات التطوع	53	73,6%
		لدي أعمال أسرية ومهام أخرى	37	51,4%
		لم يعرض علي أحد الاستفادة من خبراتي	62	86,1%
		ظروفي الصحية لا تساعدني على أعمال تطوعية	21	29,2%

من جدول (5) يتضح أن:

- 1- أكبر نسبة من المسنين يقعون في الفئة السنوية (من 60 إلى أقل من 65 سنة) بنسبة 39,6%، يليهم الذين يقعون في الفئة السنوية (من 65 إلى أقل من 70 سنة) بنسبة 32,3%، يليهم الذين يقعون في

الفئة السنية (من 70 إلى أقل من 75 سنة) بنسبة 28,1%، وقد يرجع ذلك إلى تمتع هذه الفئة العمرية نسبياً بحالة صحية جيدة.

2- الغالبية العظمى من المسنين كانوا من الذكور بنسبة 87,5%، في حين كانت نسبة الإناث 12,5%، ويرجع ذلك إلى أن الذكور يعطون جل اهتمامهم لعملهم، وبعد التقاعد يشعرون بتقلص منظومة المكانة الاجتماعية لهم، وابتعاد الكثير من الأصدقاء، وانخفاض التفاعل الاجتماعي، والشعور بالوحدة، والتفكير في اقتراب الأجل؛ الأمر الذي يضطرهم إلى اللجوء إلى نادي ودار رعاية المسنين لشغل وقت فراغهم، أما الإناث فتعطي اهتمامها بعد التقاعد إلى زوجها وأولادها؛ وبالتالي لا يتوافر الوقت لديها للذهاب إلى نادي ودار رعاية المسنين، كما أن الإناث أكثر شعوراً بالرضا عن الحياة بعد التقاعد من الذكور.

3- أكبر نسبة من المسنين كانوا حاصلين على مؤهل متوسط بنسبة 57,3%، يليهم الحاصلين على مؤهل فوق متوسط بنسبة 21,9%، يليهم الحاصلين على مؤهل جامعي بنسبة 20,8%، ويرجع ذلك أن ارتفاع المستوى التعليمي يجعل المسن يفكر كثيراً في مواجهة المشكلات التي تواجهه بعد التقاعد، مثل انخفاض المستوى الاقتصادي، ووقت الفراغ الكبير، وقلة العلاقات الاجتماعية، فيحرص على القيام بأعمال أخرى للتغلب على هذه المشكلات.

4- أكبر نسبة من المسنين كانت حالتهم الاجتماعية متزوج بنسبة 71,9%، يليهم من كانت حالتهم الاجتماعية أرمل بنسبة 12,5%، يليهم من كانت حالتهم الاجتماعية أعزب بنسبة 9,4%، يليهم من كانت حالتهم الاجتماعية مطلق بنسبة 6,2%، وقد يرجع ارتفاع نسبة المتزوجين إلى رغبة المسن وأسرته في شغل أوقات فراغهم من خلال تردهم على النادي.

5- أكبر نسبة من المسنين كانوا لا يعملون بنسبة 92,7%، في حين كان الذين يعملون بنسبة 7,3%، وقد يرجع ذلك لعدم وجود أعمال مقاربة للأعمال التي كانوا يقومون بها قبل التقاعد، كما أن بعضهم يعتبر التقاعد فرصة للتخلص من قيود وأعباء الوظيفة السابقة، وإنه أتم ما عليه خلال مسيرته المهنية، كما أن حالة بعضهم الصحة لا تساعدهم على القيام بالعمل.

6- أكبر نسبة من المسنين كانوا يعملون قبل التقاعد بالحكومة أو القطاع العام بنسبة 44,8%، يليهم الذين كانوا يعملون قبل التقاعد بأعمال غير منتظمة بنسبة 30,2%، يليهم الذين كانوا يعملون قبل التقاعد بالقطاع الخاص بنسبة 25%،

7- أكبر نسبة من المسنين كانوا يقيمون مع أسرهم بنسبة 48,9%، يليهم الذين كانوا يقيمون مع الشريك الآخر بنسبة 16,7%، يليهم الذين كانوا يقيمون بمفردهم بنسبة 14,6%، يليهم الذين كانوا يقيمون مع أحد الأبناء بنسبة 11,5%، يليهم الذين كانوا يقيمون مع أقاربهم بنسبة 8,3%.

8- الغالبية العظمى من المسنين كانوا لا يشاركون في أعمال تطوعية بنسبة 75%، في حين كان الذين يشاركون في أعمال تطوعية بنسبة 25%، وقد يرجع ذلك إلى شعور المسنين بأنهم أحرار طلقاء بعد التقاعد، ويريدون الاستماع بهذه السنوات من عمرهم، وأنهم تخلصوا من أعباء وقيود العمل، وقد يرجع ذلك إلى قيام بعضهم بالمساعدة في إتمام بعض متطلبات المنزل، وكذلك محاولة بعضهم قضاء أغلب الأوقات مع أبنائهم وأحفادهم لتعويضهم عن الأوقات التي غابوا عنهم فيها بسبب قيود وأعباء وظائفهم قبل التقاعد، كما أن المسن المتزوج يتمتع بدرجة عالية من التكيف النفسي وشغل وقت الفراغ.

9- أكبر نسبة من المسنين الذين كانوا يشاركون أعمال تطوعية كانت طبيعة أعمالهم استشارات مهنية بنسبة 70,8%، يليهم الذين كانت طبيعة أعمالهم تكافل اجتماعي بنسبة 16,7%، يليهم الذين كانت طبيعة أعمالهم مؤسسات مجتمع مدني بنسبة 12,5%، وقد يرجع ذلك إلى قرب هذه الأعمال من الأعمال التي كانوا يقومون بها قبل سن التقاعد،

10- أكبر نسبة من المسنين الذين لم يشاركون أعمال تطوعية أرجعوا سبب عدم مشاركتهم إلى أنه لم يعرض عليهم أحد الاستفادة من خبراتهم بنسبة 86,1%، يليهم الذين أرجعوا سبب عدم مشاركتهم إلى أنه لم تتح لهم الفرصة للمشاركة التطوعية بنسبة 79,2%، يليهم الذين أرجعوا سبب عدم مشاركتهم إلى أن أندية المسنين لا ترشدهم إلى مؤسسات التطوع بنسبة 73,1%، يليهم الذين أرجعوا سبب عدم مشاركتهم إلى أن لديهم أعمال أسرية ومهام أخرى بنسبة 51,4%، يليهم الذين أرجعوا سبب عدم مشاركتهم إلى أن ظروفهم الصحية لا تساعدهم على الأعمال التطوعية بنسبة 29,2%، وقد يرجع ذلك إلى شعور بعض المسنين أن أسرهم في حاجة إلى خبراتهم وحكمتهم.

ب- وصف عينة الخبراء:

جدول (6)

(ن = 18)

خصائص مجتمع الدراسة من الخبراء

م	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
2	السن	أقل من 50 سنة	4	22,2%
		من 50- أقل من 60 سنة	6	33,3%

27,8%	5	من 60- أقل من 70 سنة		
16,7%	3	من 70 سنة فأكثر		
77,8%	14	ذكر	النوع	1
22,2%	4	أنثى		
33,3%	6	مؤهل جامعي	المؤهل	3
66,7%	12	دكتوراه		
33,3%	6	يعمل بدار رعاية المسنين	الوظيفة الحالية	4
66,7%	12	يعمل بالجامعة		
88,8%	16	متزوج	الحالة الاجتماعية	5
5,6%	1	أعزب		
5,6%	1	مطلق		
88,8%	16	مع الأسرة	حالة الإقامة الحالية	6
11,2%	2	بمفردي		

من جدول (6) يتضح أن:

- 1- أكبر نسبة من الخبراء يقعون في الفئة السنية (من 50 إلى أقل من 60 سنة) بنسبة 33,3%، يليهم الذين يقعون في الفئة السنية (من 60 إلى أقل من 70 سنة) بنسبة 27,8%، يليهم الذين يقعون في الفئة السنية (أقل من 50 سنة) بنسبة 22,2%، يليهم الذين يقعون في الفئة السنية (من 70 سنة فأكثر) بنسبة 16,7%،
- 2- الغالبية العظمى من الخبراء كانوا من الذكور بنسبة 77,8%، في حين كانت نسبة الإناث 22,2%.
- 3- الغالبية العظمى من الخبراء كانوا حاصلين على درجة الدكتوراه بنسبة 66,7%، يليهم الحاصلين على مؤهل جامعي بنسبة 33,3%،
- 4- الغالبية العظمى من الخبراء كانوا يعملون بالجامعة بنسبة 66,7%، يليهم الذين يعملون بدار رعاية المسنين بنسبة 33,3%،
- 5- الغالبية العظمى من الخبراء كانت حالتهم الاجتماعية متزوج بنسبة 88,8%، يليهم من كانت حالتهم الاجتماعية كل من أعزب أو مطلق بنسبة 5,6%،
- 7- الغالبية العظمى من الخبراء كانوا يقيمون مع أسرهم بنسبة 88,8%، يليهم الذين كانوا يقيمون بمفردهم بنسبة 11,2%،

## ثانياً: النتائج المتعلقة بمستوى دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي

1- عرض وتحليل النتائج المرتبطة بمستوى دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي ككل وتفسيرها.

عرض وتفسير النتائج المرتبطة بالتساؤل الأول ومؤداه "ما مستوى دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي ككل؟".

وللإجابة على التساؤل الفرعي للدراسة، تم استخراج المتوسط الحسابي لدافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي ككل، وكذلك الأبعاد الفرعية لبُعد دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي (الوقائية (الحد من المشاعر السلبية)- التفاعل الاجتماعي - (الاهتمامات الإنسانية نحو الآخرين)، وجدول (7) يوضح تلك النتائج.

### جدول (7)

مستوى دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي (ن=96)

الترتيب	المستوى	المتوسط الحسابي	الأبعاد
2	متوسط	2,01	الوقائية (الحد من المشاعر السلبية)
3	متوسط	1,92	التفاعل الاجتماعي
1	متوسط	2,26	(الاهتمامات الإنسانية نحو الآخرين)
	متوسط	2,06	المقياس ككل

تبرز نتائج جدول (7) أن:

■ المتوسط الحسابي للمقياس ككل بلغ (2,06)، وهو يعبر عن مستوى متوسط دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي، وجاءت المتوسطات الحسابية لأبعاد دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي، كالتالي جاء بُعد (الاهتمامات الإنسانية نحو الآخرين) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2,26)، وجاء في المرتبة الثانية بُعد الوقائية (الحد من المشاعر السلبية) بمتوسط حسابي بلغ (2,01)، وجاء في المرتبة الثالثة بُعد التفاعل الاجتماعي بمتوسط حسابي بلغ (1,92)، ويلاحظ أن المتوسطات الحسابية للأبعاد الفرعية لبُعد دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي كانت متقاربة، بمعنى أن مستويات أبعاد دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي كانت متقاربة.

■ وعند النظر في المتوسط الحسابي لبُعد دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي، نجد أن المتوسط الحسابي بلغ (2,06)، أي أن مستوى دافعية التطوع للمسنين بعد التقاعد الوظيفي كان متوسطاً،

وهو ما يؤكد على أهمية الحاجة لزيادة وتدعيم دافعية التطوع للمسنين، وهذا ما اكدت عليه دراسة

خليل (2003) ودراسة سنقراط(2014) من ان دافعية التطوع تحتاج الى المزيد من التحفيز والتشجيع والتوجيه وزيادة المدركات الذهنية لها.

## 2- عرض وتحليل النتائج المرتبطة بالبعد الفرعي الأول: الوقاية (الحد من المشاعر السلبية) لدى المسنين

### جدول (8)

مستوى الوقاية (الحد من المشاعر السلبية) لدى المسنين (ن=96)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
1	أشارك في العمل التطوعي لزيادة تقديري لذاتي	33,3	32	14,6	14	52,1	50	174	1,81	0,910	8
2	أرغب في التطوع للتخفيف من المعاناة النفسية	42,7	41	12,5	12	44,8	43	190	1,98	0,940	7
3	يساعدني العمل التطوعي على منحي القدرة على اتخاذ القرارات	15,6	15	18,8	18	65,6	63	144	1,50	0,754	10
4	يعمل التطوع على زيادة ثقتي بنفسي	42,7	41	13,5	13	43,8	42	191	1,99	0,935	6
5	يساعدني العمل التطوعي في الخروج من العزلة الفردية	54,2	52	17,7	17	28,1	27	217	2,26	0,874	2
6	اكتشف الكثير من قدراتي من خلال التطوع	28,1	27	18,8	18	53,1	51	168	1,75	0,871	9
7	التطوع يزيدني حب وتقدير للمجتمع الخارجي	50,0	48	21,9	21	28,1	27	213	2,22	0,861	3
8	العمل التطوع ييشعرنى بوجود طاقات جديدة لدى	47,9	46	19,8	19	32,3	31	207	2,16	0,886	4
9	التطوع يفيد في الاستغلال الإيجابي لوقت الفراغ	46,9	45	12,5	12	40,6	39	198	2,06	0,938	5
10	أنظر للحياة نظرة تفاؤل من خلال المشاركة التطوعية	53,1	51	33,3	32	13,5	13	230	2,40	0,718	1
متوسط		0,809		2,01		1932		البعد ككل			

#### يتضح من جدول (8) أن:

▪ مستوى الوقاية (الحد من المشاعر السلبية) لدى المسنين كما يحددها المسنين متوسط، بمتوسط حسابي بلغ (2,01)، وانحراف معياري (0,809)، ومؤشراته وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، حيث جاء في الترتيب الأول أنظر للحياة نظرة تفاؤل من خلال المشاركة التطوعية بمتوسط حسابي (2,40)، وانحراف معياري (0,718)، وجاء في الترتيب الثاني يساعدنيالعملالتطوعيفيالخروجمنالعزلةالفردية بمتوسط حسابي (2,26)، وانحراف معياري (0,874)، وجاء في الترتيب الثالث التطوعيزيدنيحبوتقديرالمجتمعالخارجي بمتوسط حسابي (2,22)، وانحراف معياري (0,861)، وجاء في النهاية يساعدني العمل التطوعي على منحي القدرة على اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي (1,50)، وانحراف معياري (0,754)، وهذا يشير إلى أن تطوع المسنين بعد التقاعد الوظيفي يساعدهم على النظر إلى الحياة نظرة تفاؤلية بدلاً من نظرتهم التشاؤمية، ويخلق لديهم دوافع جديدة للاندماج مع المجتمع بدلاً من العزلة الفردية، ويزيد من حبهم وتقديرهم لمجتمعهم الخارجي، كما يمكنهم من استغلال أوقات فراغهم بشكل إيجابي ومفيد، وهو ما اكدت عليه دراسة عبد الحليم (2022) ودراسة حمدان (2018) من ان التطوع يزيد من جوانب الثقة وتحمل المسؤولية ويسهم في خدمة وتنمية المجتمع من خلال خبراتهم التطوعية .

#### 4- عرض وتحليل النتائج المرتبطة بالبعد الفرعي الثاني:التفاعل الاجتماعي لدى المسنين

#### جدول (9)

مستوى التفاعل الاجتماعي لدى المسنين (ن=96)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
1	أرغب في التطوع لبناء علاقات اجتماعية جديدة	29,2	28	16,7	16	54,2	52	168	1,75	0,883	6
2	التطوع يحفزني لاكتساب اتجاهات إيجابية للعمل	43,8	42	17,7	17	38,5	37	197	2,05	0,910	4

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
3	يتيح لي العمل التطوعي فرصة التعبير عن أفكارى وخبراتي	33,3	32	22,9	22	43,8	42	182	1,90	0,876	5
4	التطوع يكسبني رؤية جديدة للمجتمع	29,2	28	16,7	16	54,2	52	168	1,75	0,883	6 مكرر
5	من أهدافى في التطوع تطوير مهاراتي الاجتماعية	17,7	17	32,3	31	50,0	48	161	1,68	0,761	8
6	التطوع ينمي لدي روح المسؤولية نحو الآخرين	18,8	18	24,0	23	57,3	55	155	1,61	0,786	9
7	العمل التطوع يكسبني مكانة اجتماعية أفضل	44,8	43	19,8	19	35,4	34	201	2,09	0,895	3
8	العمل التطوعي يحقق لي روح المشاركة مع الآخرين	53,1	51	17,7	17	29,2	28	215	2,24	0,880	1
9	أحقق الكثير من التواصل مع الآخرين من خلال التطوع	50,0	48	21,9	21	28,1	27	213	2,22	0,861	2
		البُعد ككل									
		متوسط		1660		1,92		0,806		متوسط	

### يتضح من جدول (9) أن:

- مستوى التفاعل الاجتماعي لدى المسنين كما يحددها المسنين متوسط، بمتوسط حسابي بلغ (1,92)، وانحراف معياري (0,806)، ومؤشراته وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، حيث جاء في الترتيب الأول العمال للتطوع يحقق لي روح المشاركة مع الآخرين بمتوسط حسابي (2,24)، وانحراف معياري (0,880)، وجاء في الترتيب الثاني أحقق الكثير من التواصل مع الآخرين من خلال التطوع بمتوسط حسابي (2,22)، وانحراف معياري (0,861)، وجاء في الترتيب الثالث العمل التطوع يكسبني مكانة اجتماعية أفضل بمتوسط حسابي (2,09)، وانحراف معياري (0,895)، وجاء في الترتيب التطوعي نمي لدي روح المسؤولية نحو الآخرين بمتوسط حسابي (1,61)، وانحراف معياري (0,786)، وهذا يشير إلى أن التطوع يولد لدى المسنين روح المشاركة والتواصل مع الآخرين، ويكسبهم مكانة اجتماعية أفضل بين أفراد مجتمعهم، كما يكسبهم اتجاهات جديدة للعمل، علاوة على ذلك يتيح التطوع لهم الفرصة للتعبير عن أفكارهم وخبراتهم التي اكتسبوها خلال حياتهم المهنية، وهو ما اكدت عليه دراسة البرثن (2014) ودراسة محمود (2018) من ان التطوع يزيد من التفاعل

الاجتماعى وتحقيق المكانة الاجتماعية وفرص الاستفادة من المهارت و استثارة الدوافع الايجابية لدى المتطوعين .

#### 4- عرض وتحليل النتائج المرتبطة بالبعد الفرعي الثالث: القيم (الاهتمامات الإنسانية نحو الآخرين)

جدول (10)

مستوى القيم (الاهتمامات الإنسانية نحو الآخرين) (ن=96)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
1	لدي قناعة كبيرة بأهمية المشاركة التطوعية لمساعدة الآخرين	47,9	46	24,0	23	28,1	27	211	2,20	0,854	8
2	إيماني بالقضية الإنسانية هو ما يدفعني نحو العمل التطوعي	53,1	51	21,9	21	25,0	24	219	2,28	0,842	5 مكرر
3	يعزز العمل التطوعي انتمائي لوطني	50,0	48	17,7	17	32,3	31	209	2,18	0,894	9
4	العمل التطوعي يساعدني علي رد الجميل للمجتمع	57,3	55	13,5	13	29,2	28	219	2,28	0,891	5 مكرر
5	أشعر بمسئوليتي اتجاه احتياجات الآخرين لخبراتي	59,4	57	18,8	18	21,9	21	228	2,38	0,824	3
6	التطوع يكسبني التضامن الاجتماعي لهموم الآخرين	50,0	48	30,2	29	19,8	19	221	2,30	0,783	4
7	العمل التطوعي يعزز من الجوانب الأخلاقية لدي	29,2	28	16,7	16	54,2	52	168	1,75	0,681	10
8	أشعر بالفخر والاعتزاز عند المشاركة التطوعية	60,4	58	29,2	28	10,4	10	240	2,50	0,882	1
9	أشعر بسعادة عندما أكلف بعمل مع الآخرين	50,0	48	28,1	27	21,9	21	219	2,28	0,804	5
10	أرى أن من واجبي أن يستفيد الآخرين من خبراتي في الحياة	62,5	60	18,8	18	18,8	18	234	2,44	0,789	2
		الْبُعد ككل						2168	2,26	0,776	متوسط

يتضح من جدول (10) أن:

▪ مستوى القيم (الاهتمامات الإنسانية نحو الآخرين) لدى المسنين كما يحددها المسنين متوسط، بمتوسط حسابي بلغ (2,26)، وانحراف معياري (0,776)، ومؤشراته وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، حيث جاء في الترتيب الأول أشعر بالفخر والاعتزاز عند المشاركة التطوعية بمتوسط حسابي (2,50)، وانحراف معياري (0,882)، وجاء في الترتيب الثاني أرى أن من واجبي أن يستفيد الآخرين من خبراتي في الحياة بمتوسط حسابي (2,44)، وانحراف معياري (0,789)، وجاء في الترتيب الثالث أشعر بمسئولتي اتجاه احتياجات الآخرين لخبراتي بمتوسط حسابي (2,38)، وانحراف معياري (0,824)، وجاء في النهاية العمل التطوعي يعزز من الجوانب الأخلاقية لدي بمتوسط حسابي (1,75)، وانحراف معياري (0,681)، وهذا يشير إلى أن التطوع يشعر المسنين بالفخر والاعتزاز، وكذلك الشعور بأن لديهم التزام أخلاقي بضرورة استفادة الآخرين من خبراتهم التي اكتسبوها خلال حياتهم المهنية، والإحساس بالمسئولية تجاه احتياجات الآخرين، والشعور بالسعادة عندما تكليفهم بأي عمل تطوعي، وهو ما اكدت عليه دراسة بلان (2011) ودراسة كسناوى (2017) ودراسة (2010.Smith) ودراسة (2013. Clarg) من الآثار الايجابية للتطوع والتي من اهمها الشعور بالفخر والاعتزاز وتحقيق الذات .

ثالثاً- النتائج المتعلقة بالآليات المهنية التي يمكن من خلالها تنمية دافعية التطوع:

جدول (11)

الآليات المهنية التي يمكن من خلالها تنمية دافعية التطوع (ن=96)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
1	إنشاء مراكز تدريبية وتأهيلية لدفع عملية التطوع	56	58,3	28	29,2	12	12,5	236	2,46	0,710	3
2	عقد اتفاقيات للتعاون بين المنظمات العاملة في رعاية المسنين	48	50,0	31	32,3	17	17,7	223	2,32	0,761	9
3	عقد ورش عمل مع الخبراء بمراكز المسنين عن أهمية العمل التطوعي	58	60,4	27	28,1	11	11,5	239	2,49	0,696	2
4	توفير خبراء فنيين لعمل التأهيل المهني المناسب للمسنين	42	43,8	17	17,7	37	38,5	197	2,05	0,910	11
5	عقد لقاءات مع المتخصصين لزيادة جوانب التحفيز للمسنين	53	55,2	31	32,3	12	12,5	233	2,43	0,707	6

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
6	عمل المبادرات التثقيفية للاستفادة منها في توظيف قدرات المسنين وفقا لأعمالهم السابقة	39,6	38	29,2	28	31,3	30	200	2,08	0,842	10
7	الاهتمام بعمل سجلات مستقلة بمراكز المسنين	58,3	56	28,1	27	13,5	13	235	2,45	0,724	4
8	زيادة المتخصصين العاملين في أندية المسنين في التخصصات المختلفة	54,2	52	32,3	31	13,5	13	231	2,41	0,719	7
9	العمل على التقدير المستمر للمسنين المتطوعين	65,6	63	18,8	18	15,6	15	240	2,50	0,754	1
10	عمل جلسات حوارية بين مسؤولي المؤسسات والمسنين لتبادل المعلومات عن التطوع	54,2	52	28,1	27	17,7	17	227	2,36	0,769	8
11	العمل على عقد لقاءات مع المسنين لتبادل الخبرات التطوعية بينهم	58,3	56	27,1	26	14,6	14	234	2,44	0,737	5
البُعد ككل								2495	2,36	0,721	مرتفع

### يتضح من جدول (11) أن:

- مستوى الآليات المهنية التي يمكن من خلالها تنمية دافعية التطوع كما يحددها المسنين مرتفع، بمتوسط حسابي بلغ (2,36)، وانحراف معياري (0,721)، ومؤشراته وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، حيث جاء في الترتيب الأول العمل على التقدير المستمر للمسنين المتطوعين بمتوسط حسابي (2,50)، وانحراف معياري (0,754)، وجاء في الترتيب الثاني عقد ورش عمل مع الخبراء بمراكز المسنين عن أهمية العمل التطوعي بمتوسط حسابي (2,49)، وانحراف معياري (0,696)، وجاء في الترتيب الثالث إنشاء مراكز تدريبية وتأهيلية لدفع عملية التطوع بمتوسط حسابي (2,46)، وانحراف معياري (0,710)، وجاء في النهاية توفير خبراء فنيين لعمل التأهيل المهني المناسب للمسنين بمتوسط حسابي (2,05)، وانحراف معياري (0,910)، وهذا يشير إلى أن هناك مجموعة من الآليات المهنية التي يمكن من خلالها تنمية دافعية التطوع، مثل التقدير المستمر للمسنين المتطوعين، وعقد ورش عمل مع الخبراء بمراكز المسنين لتوضيح أهمية التطوع لهم

وللمجتمع، وإنشاء مراكز تدريبية وتأهليه للمسنين، وعمل سجلات مستقلة لهم، وعقد لقاءات فيما بينهم لتبادل الخبرات التطوعية بينهم،

وهو ما اكدت عليه دراسة عليان (2020) ودراسة Vokio (2013) ودراسة ثابت (2016) من ان العمل التطوعي يحتاج الى اليات مهنية لتفعيل وتطوير دور العاملين به في العديد من المجالات ومراكز التأهيل كذلك عمليات التنسيق والاتصال الفعال لتحقيق اهداف التطوع وتنشيط جوانب الثقة والارادة لديهم .

#### رابعاً- النتائج المتعلقة بالصعوبات التي تعوق تنمية دافعية التطوع للمسنين

جدول (12)

مستوى الصعوبات التي تعوق تنمية دافعية التطوع للمسنين (ن=96)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
1	قصور الاهتمام من أندية المسنين بتعريف المسنين بأهمية التطوع	59,4	57	22,9	22	17,7	17	232	2,42	0,777	9
2	عدم إبداء الاهتمام الكثير من المؤسسات بأهمية المشاركة التطوعية	57,3	55	24,0	23	18,8	18	229	2,39	0,786	10
3	عدم وجود لوائح وقوانين بالكثير من المؤسسات التطوعية تنظم العمل التطوعي	64,6	62	18,8	18	16,7	16	238	2,48	0,767	8
4	قصور التعاون لكثير من المؤسسات في التواصل مع المسنين	66,7	64	21,9	21	11,5	11	245	2,55	0,694	6
5	قصور اهتمام مؤسسات المجتمع في إعادة تدريب وتأهيل المسنين	59,4	57	14,6	14	26,0	25	224	2,33	0,876	12
6	عدم قدرة فريق العمل بأندية المسنين في تغيير سلوكيات المسنين تجاه التطوع	56,3	54	24,0	23	19,8	19	227	2,36	0,796	11
7	عدم وجود آلية للتحفيز من المؤسسات للمتطوعين	65,6	63	25,0	24	9,4	9	246	2,56	0,662	5

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
8	عدم وجود فرص عمل مناسبة للأعمال التطوعية للمسنين	50,0	48	14,6	14	35,4	34	206	2,15	0,917	13
9	قصور إمكانيات أندية المسنين في التنسيق مع المؤسسات الخاصة بالتطوع	69,8	67	14,6	14	15,6	15	244	2,54	0,753	7
10	صعوبة التواصل بين المسنين والمجتمع الخارجي للقيام بأعمال تطوعية	67,7	65	21,9	21	10,4	10	247	2,57	0,6770	3 مكرر
11	عدم وجود سياسة واضحة تحدد كيفية العمل التطوعي	70,8	68	27,1	26	2,1	2	258	2,69	0,509	1
12	كثير من المسنين لا يبذلون رغبتهم نحو العمل التطوعي	29,2	28	21,9	21	49,0	47	173	1,80	0,866	14
13	عدم وضوح الأدوار والمسئوليات التي يقوم بها المسنين في الأعمال التطوعية	68,8	66	24,0	23	7,3	7	251	2,61	0,622	2
14	عدم الدراية الكافية بالمؤسسات التي تحتاج إلى متطوعين	64,6	62	28,1	27	7,3	7	247	2,57	0,628	3
البُعد ككل								3267	2,43	0,686	مرتفع

### يتضح من جدول (12) أن:

- مستوى الصعوبات التي تعوق تنمية دافعية التطوع لدى المسنين كما يحددها المسنين مرتفع، بمتوسط حسابي بلغ (2,43)، وانحراف معياري (0,686)، ومؤشراته وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، حيث جاء في الترتيب الأول عدم وجود سياسة واضحة تحدد كيفية العمل التطوعي بمتوسط حسابي (2,69)، وانحراف معياري (0,509)، وجاء في الترتيب الثاني عدم وضوح الأدوار والمسئوليات التي يقوم بها المسنين في الأعمال التطوعية بمتوسط حسابي (2,61)، وانحراف معياري (0,622)، وجاء في الترتيب الثالث عدم الدراية الكافية بالمؤسسات التي تحتاج إلى متطوعين بمتوسط حسابي (2,57)، وانحراف معياري (0,628)، وجاء في النهاية كثير من المسنين لا يبذلون رغبتهم نحو العمل التطوعي بمتوسط حسابي (1,80)، وانحراف معياري (0,866)، وهذا يشير إلى أن تطوع المسنين يواجه مجموعة من الصعوبات التي تعوق تنمية دافعية التطوع لديهم، مثل عدم

وجود سياسات واضحة تحدد كيفية العمل التطوعي، وعدم وضوح الأدوار والمسئوليات التي يجب أن يقوم بها المسن المتطوع، وعدم وجود معرفة لدى المسنين بالمؤسسات التي تحتاج إليهم للتطوع، كما لا يوجد قنوات للتواصل بين المسنين الراغبين في التطوع والمجتمع الخارجي للقيام بأعمال تطوعية وهو ما اكدت عليه دراسة الراشدين (2013) ودراسة الباز (2002) ودراسة عبدالحليم (2022) ودراسة Bowman, P. J. (2012). ودراسة Oie, M. (2017) من اهمية العمل التطوعي ودوره في تحقيق اهداف التنمية المجتمعية الا ان هناك بعض الصعوبات التي ترتبط بعدم وضوح ادوار المتطوعين ومهامهم ومسئولياتهم مما يعوق تحقيق الاهداف

### خامساً- دور الأخصائي الاجتماعي كممارس عام في تنمية دافعية التطوع للمسنين

#### جدول (13)

أدوار الأخصائي الاجتماعي كممارس عام في تنمية دافعية التطوع للمسنين (ن=96)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
1	التعرف على مدى استعدادات المسنين نحو الأعمال التطوعية	70,8	68	27,1	26	2,1	2	258	2,69	0,509	2
2	التعاون مع إدارة المؤسسات في تحديد مجالات التطوع للمسنين	74,0	71	24,0	23	2,1	2	261	2,72	0,496	1
3	العمل علي تحفيز المسنين نحو الأعمال التطوعية	68,8	66	14,6	14	16,7	36	242	2,52	0,767	5 مكرر
4	التنسيق بين المؤسسات المحيطة بأندية المسنين للتطوع	57,3	55	18,8	18	24,0	23	224	2,33	0,842	11
5	تدعيم جوانب الاتصال المهني بين المسنين والبيئة الخارجية	60,4	58	19,8	19	19,8	19	231	2,41	0,802	9
6	التواصل مع أسر المسنين لتحفيزهم علي العمليات التطوعية	55,2	53	21,9	21	22,9	22	223	2,32	0,827	12
7	التنسيق مع المؤسسات الخارجية لوضع مهام محددة للمتطوعين	66,7	64	21,9	21	11,5	11	245	2,55	0,694	4

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	
		%	ك	%	ك	%	ك					
8	إجراء البحوث التي تحدد ادوار وخبرات المسنين لتوافق العمل التطوعي	69,8	67	21,9	21	8,3	8	251	2,61	0,639	3	
9	المساعدة في تأهيل المسنين نفسيًا واجتماعيًا لأعمال التطوع	54,2	52	22,9	22	22,9	22	222	2,31	0,825	13	
10	الاختيار المناسب لأفضل المؤسسات التي تناسب خبرات المسنين	63,5	61	25,0	24	11,5	11	242	2,52	0,696	5	
11	توفير الوسائل المناسبة للتدريبية للمسنين	53,1	51	19,8	19	27,1	26	217	2,26	0,861	14	
12	دراسة البيئة المحيطة بالمسنين والتعرف على احتياجاتهم للتطوع	58,3	56	22,9	22	18,8	18	230	2,4	0,788	10	
13	تزويد المسنين بمهارات جديدة للأعمال التطوعية	49,0	47	14,6	14	36,5	35	204	2,13	0,921	15	
14	المتابعة المستمرة للمسنين أثناء الأعمال التطوعية	64,6	62	19,8	19	15,6	15	239	2,49	0,754	7	
15	تنظيم مناقشات تقييمية للمسنين	64,6	62	19,8	19	15,6	15	239	2,49	0,766	7 مكرر	
		الْبُعد ككل										
		0,707	2,45	3524		مرتفع						

### يتضح من جدول (13) أن:

- مستوى دور الأخصائي الاجتماعي كممارس عام في تنمية دافعية التطوع للمسنين كما يحددها المسنين مرتفع، بمتوسط حسابي بلغ (2,45)، وانحراف معياري (0,707)، ومؤشراته وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، حيث جاء في الترتيب الأول التعاون مع إدارة المؤسسات في تحديد مجالات التطوع للمسنين بمتوسط حسابي (2,72)، وانحراف معياري (0,496)، وجاء في الترتيب الثاني التعرف على مدى استعدادات المسنين نحو الأعمال التطوعية بمتوسط حسابي (2,69)، وانحراف معياري (0,509)، وجاء في الترتيب الثالث إجراء البحوث التي تحدد أدوار وخبرات المسنين لتوافق العمل التطوعي بمتوسط حسابي (2,61)، وانحراف معياري (0,639)، وجاء في النهاية توفير الوسائل المناسبة للتدريبية للمسنين بمتوسط حسابي (2,26)، وانحراف معياري (0,861)، وهذا يشير إلى أن دور الأخصائي الاجتماعي كممارس عام في تنمية دافعية المسنين

للتطوع يتمثل في التعاون والتنسيق مع المؤسسات في تحديد مجالات التطوع للمسنين وتحديد مهام محددة لهم، والتعرف على مدى استعداد المسنين تجاه الأعمال التطوعية، وإجراء البحوث والدراسات على أدوار وخبرات المسنين لنتناسب مع العمل التطوعي، والعمل على تحفيز المسنين على الأعمال التطوعية، والمتابعة المستمرة للمسنين أثناء الأعمال التطوعية، وتنظيم مناقشات تقييمية لهم.

سادساً: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بدليل المقابلة:

1- التساؤل الأول: ما هي دوافع التطوع لدى المسنين بعد التقاعد الوظيفي؟

أ- العمل التطوعي يساعد على الخروج من العزلة الاجتماعية.

ب- التطوع يفيد في الاستثمار الإيجابي لوقت الفراغ.

ج- التطوع يعطي نظرة تفاؤل جديدة للحياة.

د- التطوع يساهم في مساعدة الآخرين.

هـ- الأعمال التطوعية تزيد من الانتماء للوطن.

و- شعور المتطوع بأن المجتمع الخارجي في حاجه لخبراته.

- التساؤل الثاني: ما هي الأليات المهنية التي يمكن من خلالها تنمية دافعية التطوع للمسنين؟

أ- العمل على التأهيل النفسي والاجتماعي للمسنين من خلال أنشطة رعاية المسنين.

ب- تسهيل آليات التنسيق بين مؤسسات رعاية المسنين والمؤسسات التطوعية.

ج- وضع سياسات واضحة تحدد مهام ومسئوليات المسنين.

د- وضع اللوائح والقوانين التي تنظم عمل المسنين.

هـ- تكثيف ندوات التوعية للمسنين التي تحفزهم على الأعمال التطوعية.

2- التساؤل الثالث : ما هي الصعوبات التي تعوق تنمية دافعية التطوع للمسنين؟

أ- عدم وجود لوائح وقوانين تنظم العمل التطوعي للعاملين من المسنين بالمؤسسات.

ب- عدم وضوح الأدوار والمهام التي يقوم بها المسنين.

ج- صعوبة استمرار المسنين مع العامل ينفي المؤسسات للأعمال التي يقومون بها.

د- بعض المسنين حالتهم الصحية لا تسمح بالعمل التطوعي.

هـ- عدم وجود تواصل بين أندية المسنين والمؤسسات التي تحتاج إلى متطوعين.

و- بعض العاملين في المؤسسات لا يتقبلون المسنين.

ز- محدودية التمويل لبرامج وأنشطة العمل التطوعي بالمؤسسات.

4- التساؤل الرابع: ما هي الأدوار المهنية التي يمكن أن يقوم بها الأخصائي الاجتماعي لتنمية دافعية

#### التطوع للمسنين؟

أ- تحديد مجالات الأعمال التطوعية التي يمكن أن يتطوع فيها المسنين.

ب- تسهيل الاتصال بين المسنين ومؤسسات المجتمع الخارجي.

ج- التواصل مع أسر المسنين لتحفيزهم على العمل التطوعي للمسنين.

د- المساعدة في تأهيل المسنين اجتماعياً ونفسياً للعمل التطوعي من خلال المتخصصين.

هـ- متابعة المسنين في الأعمال التطوعية مع المؤسسات ومدى تحقيق الهدف.

#### تاسعا: النتائج العامة للدراسة

من خلال ما سبق عرضه يستخلص الباحث النتائج العامة للدراسة كالتالي:

- 1- ان نسبة 87.5% من مجتمع الدراسة من الذكور وان نسبة 12.5% من الاناث ,وان نسبة 39.6% هي النسبة الاعلى للفئة العمرية من 60-65 سنة.
- 2- ان نسبة 57.3% حاصلين على مؤهل متوسط ونسبة 20.8% حاصلين على مؤهل عالي كما ان نسبة 71.9% منهم متزوجين .
- 3- ان نسبة 92.7% من مجتمع الدراسة لا يعملون لاي جهة بعد التقاعد , وان نسبة 69.8% كانوا يعملون في القطاع العام والخاص قبل التقاعد .
- 4- ان نسبة 75% من العينة لا يعملون في اي اعمال تطوعية الان , وان فئة 25% فقط هم الذين يعملون في الانشطة الطوعية وهي التكافل الاجتماعي والاستشارات المهنية , وان اسباب عدم المشاركة للنسبة الاكبر ترجع الى عدم توجيه دار المسنين الى المؤسسات التطوعية .
- 5- ان مجتمع الخبراء تقع اعلى مرحلة سنية لهم لفئة من (50-60 سنة) كما ان نسبة 66.7% منهم حاصلين على درجة الدكتوراه .
- 6- بالنسبة للنتائج المرتبطة بمستوى الدافعية للابعد الفرعية لدافعية التطوع , تبين انها بمستوى متوسط وباجة الى تدعيم لمجتمع الدراسة من المسنين .
- 7- بالنسبة لبعد (مستوى الوقاية ) كأحد أبعاد دافعية التطوع , كان من اهم الدوافع تغير نظرة المسن للحياة بالتفاؤل والامل وازالة مشاعر الاحباط والخروج من العزلة كذلك الحاجة الى تقدير الذات .

8- اوضحت النتائج المرتبطة بمستوى التفاعل الاجتماعى لدافعية التطوع الى ان التطوع يحقق للمسنيين المزيد من التواصل مع الاخرين وتحقيق المشاركة الاجتماعية والمكانة الاجتماعية بعد التقاعد .

9- اوضحت النتائج المرتبطة ببعدها القيم والاهتمامات الى ان الدوافع التطوعية تتحقق من خلال احتياج الاخرين لخبرات ومساعدات المسنيين , كذلك الشعور بالفخر والاعتزاز من خلال التطوع.

10- ان من اهم الصعوبات التى تعوق تنمية دافعية التطوع للمسنيين هى عدم وجود قوانين تنظم العمل التطوعى وقصور التعاون بين المؤسسات المجتمعية و المسنيين , كذلك عدم وجود الليات كافية لتحفيز المسنيين على التطوع.

11- ان اهم الليات المهنية لتنمية دافعية التطوع هى تقدير المسنيين وزيادة التحفيز المادى لهم والحاجة الى انشاء المزيد من مراكز تاهيل ورعاية المسنيين بعد التقاعد .

12- ان اهم ادوار الاخصائى الاجتماعى كمارس عام لتنمية دافعية التطوع هى العمليات المهنية التنسيقية والتاهيل النفسى والاجتماعى للمسنيين , واختيار مؤسسات التطوع المناسبة للمسنيين طبقا لخبراتهم

عاشرا : تصور مقترح من منظور الممارسة العامة فى الخدمة الإجتماعية لتنمية دافعية التطوع

للمسنيين لما بعد التقاعد الوظيفى :

أولاً: الأسس التى أعتد عليها التصور المقترح لتنمية دافعية التطوع :

1- الإطار النظرى لمهنة الخدمة الإجتماعية والممارسة العامة فى مجال المسنيين والنظريات المفسرة

لمجال المسنيين واحتياجاتهم

2- تحليل نتائج الدراسات السابقة والبحوث التى تم تطبيقها فى مجال المنسنيين وترتبط بقضايا العمل

التطوعى لهم .

3- نتائج البحث الحالى والذى اهتم بدراسة محاور التطوع للمسنيين من خلال مستوى التطوع

ثانيا : المسلمات الأساسية التى بنى عليها التصور المقترح :

يعتمد التصور المقترح على الأسس والركائز الأساسية :

1- أهمية مجال المسنين بصفة عامة والتزايد المستمر لأعداد المسنين والمتقاعدين منهم ، مما يدعو

إلى الحاجة لدراسة سبل الإستفادة من خبراتهم وإمكاناتهم لهذه الفئة من المجتمع .

2- الإهتمام المتزايد بتطوير آليات وسبل العمل التطوعى لكافة فئات المجتمع ولا سيما فئة المسنين

3- أن العمل مع المسنين فى كافة المؤسسات لا يجب أن يقتصر على الجوانب العلاجية التى ترتبط

بمواجهة مشكلاتهم وحاجاتهم فقط ، وإنما لا بد من تزايد الإتجاه للممارسة نحو الجوانب التنموية

التي تدعم مصادر القوة واستثمار إمكانات وقدرات المسنين

**ثالثا: أهداف البرنامج المقترح :**

الهدف العام : التوصل إلى وضع تصور من منظور الممارسة العامة فى الخدمة الإجتماعية لتنمية

دافعية التطوع للمسنين لما بعد التقاعد الوظيفى

ويتحقق الهدف العام من خلال تدعيم وتنمية مستوى الدافعية وتحديث آليات مهنية فى مجال العمل مع

المسنين

رابعا: الإستراتيجيات التى يعتمد عليها التصور المقترح :

1- استراتيجية البناء المعرفى : والتى ترتبط باكساب المسنين المعارف والخبرات التى ترتبط بطرق

توظيف واسلثمار قدراتهم وطاقتهم فى الحياة المستقبلية

2- استراتيجية الاتصال المباشر : وذلك من خلال اساليب الإتصال المهني مما يحقق التواصل بين

نادى ودار المسنين مع مؤسسات المجتمع الخارجى ، وكذلك تدعيم الإتصال بين المسنين وهذه

المؤسسات والإتصال بين المسنين والمجتمع المحيط بهم فى ظل توفير سياسة الرعاية المفتوحة

للمسنين ، وفتح قنوات اتصال مع منظمات المجتمع المدنى التى تعمل فى مجال التطوع .

3- استراتيجية التدعيم : وبقصد بها الأدوار المهنية الأخصائى فى تدعيم فئة المسنين بتوجيههم نحو

استثمار قدراتهم وخبراتهم نحو العمل التطوعى ، وبستخدم الأخصائى وسائل التعبير المختلفة

التي تشجع المسنين على التعبير

4- استراتيجية التمكين : حيث يقوم الأخصائى بالعمل على تمكين المسنين من الإستفادة من

منظمات المجتمع والموارد المحيطة بهم ، وتوظيف خبراتهم وعلاقتهم نحو تحقيق أهدافهم الذاتية

وتقوية ذاتهم نحو اتخاذ القرارات السليمة

5- استراتيجية منح القوة : حيث تعتمد على تقدير المشاعر والتشجيع وتنمية الفهم والإدراك والكفاءة

الذاتية من أجل زيادة الوعي نحو العمل التطوعى

**خامسا: التكنيكات المستخدمة فى التصور المقترح:**

1- تـكنـيـك التعزـيـز والتشـجـيـع: حـيـث يـتـم اسـتـخـدـام تـكـنـيـك التـشـجـيـع للمـسـنـيـن أثنـاء تـواجـدـهـم بـدار المسـنـيـن

أو من خلال أسرهم لحثهم على العمل التطوعي وأهمية التحفيز النفسي والإجتماعي لتفعيل

المشاركة التطوعية

2- تـكـنـيـك الاتـصـالـات المـفـتـوحـة: من خـلال فـتـح قـنـوات اتـصـال ذات تـغـذـيـة رـجـعيـة مـع مـؤسـسـات

المجتمع الخارجى واحتياجاتهم من خبرات المسنين ، وأن يكون هناك متابعة وتبادل ايجابي بيم

أطراف عملية الإتصال وهى المسن والمؤسسة والأخصائى الإجتماعي

3- تـكـنـيـك التـعـلـم المـسـتـمـر وهـو يعـنـى زيـادـة المـعـارف والمـعـلـومـات للمـسـنـيـن بـشـكـل دائـم الـتى تـتـصـل

بالأعمال التطوعية وأهميتها على ذات الفرد والمجتمع .

4- تـكـنـيـك التـدعـيـم الإيـجابـي :وهـى تعـنـى إظـهـار جـوانـب التـقـديـر والإحـتـرام والتعبـير عن جـوانـب التـقـة

والمشاعر الطيبة التى تزيد من الجوانب الإيجابية .

5- تـكـنـيـك المـشـاركـة: وهـى إتـاحـة فـرص ومـناخ المـشـاركـة فى إتـخـاذ القـرار بما يـسـمـح بالإخـتـيار السـليـم

للأعمال التطوعية .

6- تـكـنـيـك المـعـونـة النفسـيـة:وهـى مـسـاعـدة العـمـيل على التـخلـص من مـشـاعـره السـلبـيـة وحـالـة العـزـلـة

والتوتر الداخلى التى تصيب كثير من فئة المسنين وتدفعهم إلى عدم قابلية العمل والنشاط .

سادسا: أدوار الممارس العام لتنمية دافعية التطوع:

1- دور الوسيط : وذلك بالوساطة بين المسنين بما لديهم من خبراتهم وقدراتهم وإمكاناتهم

والمؤسسات المحيطة بهم والتي يمكن أن تكون مجالاً للتطوع.

2- دور الممكن : حيث يعمل الأخصائي الإجتماعى على توجيه أشكال التعامل والتي تكمن فى

تنمية التفاعل مع الآخرين ومساعدتهم على إكتشاف وتنمية جوانب القدرات التي تساعدهم

على التغيير .

3- دور المنشط: وذلك بتحفيز المسنين نفسياً ومعنوياً على المشاركة والعمل التطوعى بما يعود

عليهم بالنفع الذاتى وتحمل المسؤولية التطوعية.

دور الخبير: أى مكسب المعلومات عن العمل التطوعى للمسنين عن :

أ- أهمية التطوع لذات المتطوع

ب- معلومات عن المؤسسات التطوعية

ت- معلومات الأدوار والأعمال التي يؤديها المتطوع

4- دوره كفى: حيث العمل على الإستفادة والتوظيف السليم من قدرات المسنين فى الأعمال

التطوعية المناسبة وإكتشاف القدرات الكامنة وكذلك قدراته المهنية فى تنمية روح المسؤولية

والمثابرة على العمل والنشاط والمشاركة الإجتماعية الفاعلة والإستمرار فى ذلك.

سابعا: آليات مهنية للتصور المقترح لتنمية دافعية التطوع للمسنين:

1- التركيز على عقد البرامج التدريبية المتخصصة التي تدعم أهمية الأعمال التطوعية

للمسنين ومجالات العمل التطوعى

2- إعداد برنامج نظم معلومات متطور يهدف إلى حصر عدد المسنين الراغبين فى التطوع

وبياناتهم وتخصصاتهم ومجالات العمل التي يمكن التطوع فيها وكذلك مؤسسات المجتمع

المدنى المحيط بالمسنين

3- عقد الندوات والمناقشات التي تجمع بين أصحاب الأعمال والمؤسسات وبين المتطوعين

بما يسمح لهم بالتعارف والفهم للؤسسات التطوعية

4- عقد اللقاءات مع الخبراء والمتخصصين لتوضيح أهمية العوامل النفسية والإجتماعية

للتطوع وفائدتها لذات المتطوعين أنفسهم

5- دور أندية رعاية المسنين فى عمل مقابلات مع أسر المسنين وذويهم لحثهم على التوعية

بفوائد التطوع لذويهم من المسنين.

6- التركيز على التوعية الإعلامية للمسنين وأسرههم بالأعمال التطوعية ودورها فى مواجهة

العديد من الإحتياجات النفسية والإجتماعية وتحسين جوانب الحياة لهم .

احدى عشر: توصيات الدراسة

فى خلال ما تم عرضه يمكن للباحث استخلاص التوصيات الآتية:

1- ضرورة العمل على تدعيم الاتصال بين مؤسسات دار رعاية المسنين ومؤسسات المجتمع

الخارجي والتنسيق بينهما لمعرفة احتياجات هذه المؤسسات من المتطوعين

2- العمل على عقد دورات تدريبية للعاملين في الدولة في العام الوظيفي لما قبل التقاعد للإعداد

والتأهيل للمسنين أثناء الوظيفة حتى يتم تأهيلهم لما بعد التقاعد بما يسمح بالمشاركة

الإجتماعية والتطوعية.

3- ضرورة توفير قاعدة بيانات إلكترونية لتجميع دار وأندية المسنين عن أعداد المسنين

ومؤهلاتهم وخبراتهم وكافة البيانات الاحصائية التي تسهل تصنيف هذه البيانات للأعمال

التطوعية.

4- ضرورة توجيه المؤسسات بتجديد احتياجاتها من المهن التي تحتاج إلى العمل التطوعي

ومهامه وأدواره وحوافزه بما يحقق سداد العجز في الوظائف المطلوبة وأهداف التطوع

5- ضرورة الإهتمام من كافة المؤسسات بتممية الدافعية لدى المواطنين تجاه العمل التطوعي

وفوائده على الفرد والمجتمع بما لهم بزيادة تحمل المسؤولية وزيادة الثقة بالنفس للمسنين

وتتمية الوعي الإتجاهات الإيجابية

6- دور وسائل الإعلام فى نشر وترسيخ ثقافة التطوع للمسنين وتنمية الوعى الإجتماعى العام

تجاه العمل التطوعى بما لهم وتنمية دافعية فئات المجتمع نحو العمل الخيرى والتطوعى

ولاسيما فئة المسنين .

## المراجع :

أبو النصر، مدحت محمد (2015) *رؤية مستقبلية لتطوير العمل التطوعى فى الوطن العربى*، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

الباز، راشد سعد (2002). *الشباب والعمل التطوعى* "دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية فى مدينة الرياض"، *مجلة البحوث الأمنية*، (20)، ج (1)، جامعة الملك فهد الأمنية.

بدوي، أحمد زكي (2007). *معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية*، بيروت، مكتبة لبنان.

البريشن، عبد العزيز عبد الله (2014). *منظور القوة: إسهام جديد للخدمة الاجتماعية الإكلينيكية فى الخدمة الاجتماعية*، *مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية*، 11 (1)، جامعة الشارقة، دولة الإمارات المتحدة.

بلان، كمال يوسف (2011). *دراسة مقارنة لسمة القلق بين المسنين المقيمين فى دور الرعاية الاجتماعية أو مع أسرهم*، *مجلة جامعة دمشق*، 5 (2)، 15-47.

بني يونس، محمد (2009). *سيكولوجية الدافعية والانفعالات*، عمان: دار المسيرة.

ثابت، وجيه (2016) *العمل التطوعى والتنمية البشرية المستدامة و اليات التفعيل والقياس*، المكتبة الوطنية، عمان، الاردن .

جبريل، ثريا عبد الرؤوف (2005). *الخدمة الاجتماعية والأسرة المعاصرة*، القاهرة: بل برانت للطباعة. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2020). *الكتاب الإحصائي السنوي*، القاهرة: مطبعة الجهاز المركزي.

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2022). *الكتاب الإحصائي السنوي*، القاهرة: مطبعة الجهاز المركزي.

حمدان، سماح محمد سامى (2018). *تفعيل دور المسنين المتقاعدين فى خدمة وتنمية المجتمع*، *مجلة العلوم التربوية*، 4 (26)، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، 425-453.

حمزة، عماد عبده (2015). معتقدات الشباب حول الجوانب العقلية والفكرية للمسنين وفقاً لبعض المتغيرات البدنية، مجلة مراكز البحوث النفسية، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة المثني، (29).

حوالة، سهير محم (2013). فلسفة العمل التطوعي والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات التربوية، مجلة العلوم التربوية، 21(4).

خليل، زكنية عبد القادر (2011). مدخل الممارسة العامة في مجالات الخدمة الاجتماعية، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

خليل، زكنية عبد القادر (2003). اتجاهات المسنين نحو المشاركة في تحقيق التنمية البيئية لمجتمعهم المحلي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، (14)، ج (2)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

درويش، يحيى حسن (2006). قاموس الخدمة الاجتماعية، القاهرة: الشركة المصرية العالمية للنشر والتوزيع لونجمان.

دعبس، محمد يسرى (1999). التكوين النفسي للمسنين في الثقافات المختلفة، الإسكندرية: دار أم القرى للطباعة.

الراشدين، زيانة (2013). الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي لدى عينة من طلابه جامعه نروي لسلطنه عمان في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب جامعة نروي، عمان.

الريعاني، أحمد (2013). مفهوم ومصادر وثقافة التطوع وعلاقته بالتنمية البشرية، منشورات وزاره التنمية الاجتماعية.

السكري، أحمد شفيق (2000). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

سنقرط، عماد خضر (2018). مستوى الدافعية للتطوع وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لدى عينة من الطلاب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعه الخليل.

سني، أحمد (2019). تقدير الذات وعلاقته بالتوفيق النفسي لدى المسن "دراسة ميدانية على عينة من المسنين بمراكز رعاية الشيخوخة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر.

السيد، عليّ الدين (2012). مدخل إلى الخدمة الاجتماعية بين النظرية والتطبيق، القاهرة: دار المصطفى للطباعة.

الشناوي، أحمد محمد سيد (2010). مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب، مجلة كلية التربية، (18)، جامعة قناة السويس.

عبد الحليم، مها، وخير الله، منى (2022). مستوى الدافعية للتطوع وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وفق بعض المتغيرات لدى عينة من طالبات كلية التربية، مجلة الفنون والآداب وعلم الإنسانيات والاجتماع، (77).

عبد الغني، الفهد (2019). الشباب والعمل التطوعي، مجلة المعرفة السعودية، مجلة إلكترونية، (119).  
عبد القادر، أسماء أبو بكر (2002). استثمار خبرات المسنين لتحسين العملية التعليمية، بحث علمي مقدم للمؤتمر العلمي الثالث عشر-الرعاية الاجتماعية للمسنين في ظل المتغيرات المعاصرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة- فرع الفيوم.

عبد اللطيف، رشاد أحمد (2010). مهارات العمل الاجتماعي مع المسنين، القاهرة: شركة مطابع الطوبجي.

عليان، احلام فرج (2020) نموذج منح القوة وزيادة الكفاءة الاجتماعية لفتيات التعليم المجتمعي ، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية ، جامعة اسيوط ، عدد 12 مجلد 1.

عواد، فتحي (2013). السلوك الإنساني في منظمات الأعمال الحديثة، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.  
غنيم، عبدالعزيز أحمد (2004). مؤشرات تخطيطية لإشباع احتياجات المسنين "دراسة تطبيقية بنادي الصفا للمسنين، بحث علمي مقدم للمؤتمر العلمي السابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

قاسم، محمد رفعت (2008). تنظيم المجتمع "الأسس النظرية للطرق المهنية"، القاهرة: مركز نشر الكتاب الجامعي، جامعه حلوان.

كسناوي، محمود محمد (2017). دور الأندية والمؤسسات في تقديم الخدمات التطوعية في المجال التربوي والثقافي والاجتماعي، المؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية جامعه أم القرى.

محمود، أميرة محمد (2018). دور الجمعيات الأهلية في استنارة الشباب الجامعي للمشاركة التطوعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

نصر، محمد أحمد (2008). المتقاعدون بين العمل التطوعي وبين الاستفادة من خبراتهم، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

الهيئة المصرية العامة للاستعلامات (2014). دستور جمهورية مصر العربية عام 2014م، الباب الثالث: الحقوق والحريات والواجبات العامة، المادة رقم (83)، القاهرة: الهيئة العامة للاستعلامات.

Bowman, P. J. (2012). A strengths-based social psychological approach to resiliency: Cultural diversity, ecological, and life span issues. In *Resilience in children*,

*adolescents, and adults: Translating research into practice* (pp. 299-324).  
New York, NY: Springer New York.

- Clary, E. G. & Snyder, M. (2013). Motivations Functional Strategy for the Recruitment Placement, *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 25(4), 485-505.
- Cnaan, R. A., Smith, K. A., Holmes, K., Haski-Leventhal, D., Handy, F., & Brudney, J. L. (2010). Motivations and benefits of student volunteering: Comparing regular, occasional, and non-volunteers in five countries.
- Edwards, B., Mooney, L., & Heald, C. (2001). Who is being served? The impact of student volunteering on local community organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 30(3), 444-461.
- Elder, B. C., Rood, C. E., & Damiani, M. L. (2018). Writing strength-based IEPs for students with disabilities in inclusive classrooms. *International Journal of Whole Schooling*, 14(1), 116-155.
- Ling, W. H., & Chui, W. H. (2016). Students' willingness for future volunteering in Hong Kong. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27, 2311-2329.
- Oie, M. (2017). The Role of Motivation and Creativity in Sustaining Volunteerism of Citizenship for Positive Youth Development after the Great East Japan Earthquake. *Higher Education Studies*, 7(4), 61-70.
- Vokic, N. P., Maric, I., & Horvat, G. (2013). Motivation to volunteer--are the motives for volunteering connected with the gender, personality and area of study?/Motivacijazavolontiranje--jesu li motivizavolontiranjepovezanaspolom, licnosti i podrucjemstudiranja?. *Revijazasocijalnupolitiku*, 20(3), 225-253.
- Wu, A. M., Tang, C. S., & Yan, E. C. (2005). Post-retirement voluntary work and psychological functioning among older Chinese in Hong Kong. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 20, 27-45.