

**قيم رأس المال الاجتماعي وعلاقتها بتحسين الاتجاه نحو العمل
التطوعي
تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع**

إعداد

د/ بسمة عبد اللطيف أمين عبد الوهاب

مدرس بقسم طرق الخدمة الاجتماعية
كلية الخدمة الاجتماعية
جامعة الفيوم

أولاً- مشكلة الدراسة وأهميتها:

تسعى المجتمعات إلى تحقيق التنمية، وخاصة في ظل التغيرات والتحولات الكثيرة والأحداث المتلاحقة، والتي تؤدي إلى إنهيار رأس المال الاجتماعي، وهذا يتطلب تبني قيم رأس المال الاجتماعي وتدعيمها؛ لتماسك المجتمع ووحدته.

حيث ظهر مفهوم رأس المال الاجتماعي بإعتباره أداة تستطيع من خلالها منظمات المجتمع المدني -والتي من بينها الجمعيات الأهلية- مواكبة التغيرات ومواجهة التحديات وتحقيق أهدافها وبلوغ غايتها؛ مما يعمل على تحقيق التوازن المجتمعي.

وفي هذا الصدد يمكن الإشارة إلى أن: رأس المال الاجتماعي يتعامل مع العلاقات في المجتمع، وتباين هذه العلاقات، كما يقيس توقعات الأفراد عن نتائج علاقاتهم داخل وبين الجماعات في المجتمع، ونوعية هذه العلاقات (السروجي وحسن، ٢٠٠٢، ص ٤٥٦).

وتركز الباحثة في هذا البحث على قيم رأس المال الاجتماعي الآتية:

١- الثقة تجاه الآخرين وبالمؤسسة.

٢- التعاون المؤسسي.

٣- المشاركة الاجتماعية.

٤- الانتماء الوطني (المواطنة).

فضلاً عن كون قيم رأس المال الاجتماعي تُعد من أحد المداخل التي تستهدف تحسين الاتجاه نحو العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية.

كما تُعد الجمعيات الأهلية من الهيئات المنوطة بالعمل الأهلي المرتبط بالعمل التطوعي، والتي تستهدف تحسين نوعية حياة العديد من الفئات المختلفة، من خلال تقديمها لبرامج وأنشطة (اجتماعية- اقتصادية- ثقافية- بيئية- تعليمية- صحية).

فقد تزايدت أدوار الجمعيات الأهلية في المجتمعات العربية في العقدين الأخيرين، وتتنوع أهدافها وإن كانت في مجملها تجمع ما بين العمل الخيري وعلاج المشكلات الاجتماعية للأفراد (سراج الدين، ٢٠٠٩، ص ٢٣٣).

حيث بلغ عدد الجمعيات الأهلية على مستوى جمهورية مصر العربية في عام ٢٠١٨م (٤٨٠٠٠) جمعية أهلية (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء المصري، ٢٠١٨) منهم (١٤٦٥) جمعية أهلية بمحافظة الفيوم على مستوى بندر ومراكز المحافظة (مديرية الشؤون الاجتماعية بالفيوم، ٢٠١٨).

كما تساهم طريقة تنظيم المجتمع في تفعيل وتحسين الاتجاه نحو العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية، من خلال تدعيم وتنمية قيم رأس المال الاجتماعي التي تشمل الثقة بالآخرين، والتعاون، والمشاركة الاجتماعية، والانتماء الوطني، وهذا ما أكدته دراسة الكفاوين (٢٠١٧) في: علاقة طريقة تنظيم المجتمع بقيم رأس المال الاجتماعي، من خلال قيام المنظم الاجتماعي بأداء أدواره المختلفة (المحفز - المدافع - الوسيط - الخبير.. الخ) فهو في ذلك الوقت يعمل على تقوية واستثمار رأس المال الاجتماعي وتعزيزه؛ من أجل تحقيق أهداف المجتمع.

فقد أوصت دراسة السيد (٢٠١٣) بضرورة الإهتمام بتنمية المكونات الأساسية لرأس المال الاجتماعي في ضوء آليات طريقة تنظيم المجتمع وضرورة الاستمرار في تطوير البنية التحتية في المناطق العشوائية وكذلك تطوير الاطار التشريعي للعمل بالجمعيات الأهلية والعمل على تفعيل المشاركة والتعاون بين الجهات الحكومية والأهلية للعمل التطوعي في المناطق العشوائية وتقديم المساعدات.

كما أشارت دراسة عبد الله (٢٠١٥) إلى أن: رأس المال الاجتماعي يزود المنظم الاجتماعي بالوقائع الاجتماعية في البناء الاجتماعي و طبيعة العلاقات الاجتماعية ولا يمكن أن تتحقق الأهداف التنموية في غياب رأس المال الاجتماعي في المجتمع ويكون هدفها تحقيق التنمية ولذلك يجب أن يقوم بتشخيص وتحليل رأس المال الاجتماعي وتدعيم القيم وتعزيز المهارات ، كما يتحدد الدور المجتمعي للمنظم الاجتماعي؛ لاكتساب المهارات وتنمية الاتجاهات وتجديد القدرات ويتم كل هذا من خلال بناء رأس المال الاجتماعي.

وتتفق مع الدراسة السابقة دراسة مصطفى (٢٠١٧) والتي استنتجت أن: قوة رأس المال الاجتماعي تتمثل في إتساع شبكة العلاقات الاجتماعية وحُسن استخدامها؛ مما يجعله كفيلاً بتحقيق تنمية المجتمع والإرتقاء بأوضاعه الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

وأكدت دراسة الزغل (٢٠١٤) على أن رأس المال الاجتماعي يمثل مجموعة من العناصر (الثقة بالآخرين - التعاون - المشاركة الاجتماعية - الانتماء الوطني) هي أساس البناء الاجتماعي، وما يحويه من علاقات اجتماعية، وقدرة أفرادها على العمل الجماعي؛ من أجل تحقيق مصالح مشتركة.

وتتفق مع ما سبق دراسة الرفاعي (٢٠١٥) حيث أشارت إلى أن: رأس المال الاجتماعي يعتبر عاملاً مساعداً في جعل الجمعيات الأهلية تعتمد بالأساس على: الثقة بالأخريين والتعاون والمشاركة الاجتماعية بدلاً من الاعتماد على السيطرة الرسمية.

بينما استنتجت دراسة أحمد (٢٠١٦) أن: التعاون المؤسسي من أكثر قيم رأس المال الاجتماعي إرتباطاً بتطوير خدمات الرعاية الاجتماعية، يليها المشاركة الاجتماعية، ثم الثقة المتبادلة.

وأكدت دراسة Gones (2010) على أن رأس المال الاجتماعي يُعد بمثابة المشاركة التطوعية مع الأخرين في المجتمع، حيث يهدف إلى بناء شبكات اجتماعية تحت على تدعيم مجموعة من القيم المتمثلة في (التعاون- الثقة بالأخريين وبالمؤسسة- المشاركة الاجتماعية- المواطنة).

وأكدت دراسة عبد الحميد، معوض (٢٠١٤) على أن: مصادر رأس المال الاجتماعي تتمثل في: الشباب بما لديهم من استعداد للثقة والعمل التطوعي، وأيضاً الجمعيات الأهلية القائمة على روابط تقليدية تُعد من المصادر التقليدية لرأس المال الاجتماعي في المجتمع المصري. وقد استنتجت دراسة Eve (2013) أن: رأس المال الاجتماعي يعد مصدراً لتكوين الجماعات وتجانسها؛ مما يعمل على تقوية منظمات المجتمع المدني ويعزز الاتجاه نحو العمل التطوعي في مجال العمل الأهلي؛ مما يساعد على إشباع الاحتياجات ومواجهة المشكلات المجتمعية.

وأوصت دراسة الجمال (٢٠١٧) بأهمية تكاثف مؤسسات المجتمع المدني؛ لتدعيم ونشر ثقافة التطوع وخاصة لدى النساء؛ لأنهم اللبنة الأساسية لتكوين وتنشئة مجتمع يتبنى قيم رأس المال الاجتماعي الهادفة إلى تحقيق التنمية البشرية.

حيث يُعد العمل التطوعي من أحد الأسس المهمة لمواجهة ما يتعرض له المجتمع من مشكلات، ولكن القيادات التطوعية بمثابة قنوات اتصال حقيقية يمكن من خلالها التعرف على جماعات ومؤسسات المجتمع (عبد اللطيف، ٢٠٠٥، ص ٢١١).

كما أن العمل التطوعي لا تدفعه أي قوى خارجية، وهو العمل بدافع المسؤولية الاجتماعية تجاه شيء معين، دون النظر لأي منفعة مادية، بالإضافة إلى كونه يُمثل أداء الشخص لأعمال أخرى غير التزاماته الأساسية (ناجي، ٢٠١٤، ص ٣٤٣).

والعمل التطوعي قد يكون تلقائياً كما هو الحال عند التطوع لأعمال الخير والبر، وقد يكون منظماً وموجهاً من قبل مؤسسات تنمية (الجمعيات الأهلية نموذجاً) في شكل أنشطة اجتماعية أو

تعليمية أو بيئية، وقد يكون للعمل التطوعي دوافع داخلية نابعة من رغبة داخلية لمساعدة الآخرين، أو من دوافع خارجية ناتجة عن أحداث خارجية (خريوش، ٢٠٠٨، ص ١١٤).

فطريقة تنظيم المجتمع هدفها النهائي هو: إحداث تغيير اجتماعي مقصود، ولا يمكن أن يتحقق هذا الهدف إلا من خلال مشاركة القيادات المجتمعية، وهذه المشاركة لا تتم في إطار رسمي، ولكن تتم في إطار تطوعي وعلى المنظم الاجتماعي أن يزكي هذه الجهود التطوعية والتي بدونها يصعب تحقيق أهداف طريقة تنظيم المجتمع (المليجي وآخرون، ٢٠٠٥، ص ١٠٩).

حيث أشار تقرير برنامج الأمم المتحدة إلى أن: عدد المتطوعين بالدول العربية يبلغ (٨,٩) مليون متطوع؛ وتعود تلك النسبة التقديرية لسوء الأحوال المعيشية في بعض هذه الدول، كما أشار التقرير أن هناك تباين واضح بين عدد المتطوعين في الجهات الرسمية وغير الرسمية، حيث أن نسبة المتطوعين في المؤسسات الرسمية (٧٠%) في مقابل (٣٠%) للمؤسسات غير الرسمية (تقرير برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، ٢٠١٨، ص ١٣).

فقد أشارت دراسة **عبد اللطيف (١٩٩٢)** إلى أن: أهم المعوقات التي تواجه المتطوعين تمثلت في: تشكك الأهالي في الجهد الذي يقوم به المتطوعين، قلة عدد المتطوعين مع كثرة الاحتياجات، وعدم مد المتطوعين بالمعلومات الحقيقية.

كما أكدت دراسة **عبد الحميد (٢٠٠٩)** إلى أن: أهم المشكلات التي تتعلق بالعمل التطوعي في الجمعيات الأهلية هي أن: الجمعيات الأهلية تعاني من نقص كبير في عدد المتطوعين، ويعود ذلك لأمرين أولهما: يتمثل في غياب ثقافة التطوع في المجتمع المصري، فالمجتمع المصري له بعض السمات التي لا تتفق مع العمل التطوعي، وثانيهما: يتمثل في سوء الأحوال المعيشية وتدني مستويات الأجور، بما يجعل المواطن منشغلاً طوال الوقت بأمر حياته اليومية، مما يجعله ينظر للعمل التطوعي بإعتباره درياً من الرفاهية.

وتتفق مع ما سبق دراسة **السلطان (٢٠٠٩)** والتي أكدت أن معوقات العمل التطوعي تتمثل في: البعد الثقافي الاجتماعي والذي يتضمن المنظومة الثقافية والقيمية، والبعد التنظيمي القانوني والذي يتضمن عدم توافر التشريعات والتنظيمات والأنظمة واللوائح التي توفر الإطار القانوني لعمل الجمعيات الأهلية، والبعد الإعلامي والذي يتضمن عدم تفاعل وسائل الإعلام مع برامج التطوع.

وللتغلب على معوقات العمل التطوعي، ينبغي التركيز على أهمية المشاركة في العمل التطوعي وهذا ما أكدت عليه فقد أكدت دراسة **طلعت (٢٠١٣)** على: ضرورة التركيز على أهمية العمل التطوعي بإعتباره أحد أشكال المشاركة المدنية بالإضافة لإعتباره ركيزة أساسية من ركائز

العمل الأهلي وجزءاً من رأس المال الاجتماعي، والعمل على نشر ثقافة التطوع، من خلال حفز الجهود التطوعية، وتبني استراتيجية عامة تعمل على تعميق روح الشراكة. وأشارت دراسة **المصطفى (٢٠١٤)** بضرورة مراعاة الآتي: إعداد إدارة خاصة بالمتطوعين، ومراعاة الكفاءة والخبرة، وشمول إدارة المتطوعين على قسم خاص بتحديد الاحتياجات التدريبية، وشمول البرامج التدريبية للمتطوعين على دورات مختلفة ومتنوعة.

كما أكدت دراسة **المنيزل والعتوم (٢٠١٥)** على: أهمية المشاركة في العمل التطوعي والتي تعود إلى الأسباب الآتية: وهي: حب التعبير، والإكتشاف وإكتساب الخبرة في مجال جديد، أو تعزيز خبرة في مجال سبق المشاركة فيه، أو التعرف على قضايا المجتمع ومشكلاته، وتكوين علاقات جديدة، والشعور بأهمية خدمة المجتمع، وتنمية المهارات المختلفة، بالإضافة إلى استثمار أوقات فراغ المتطوعين.

وأوضحت دراسة **Katia & David (2004)** أن: المشاركة التطوعية تُعد مورداً أساسياً للجمعيات الأهلية، كما تُعد الثقة والتعاون والمشاركة الاجتماعية والمواطنة مورداً أساسياً لبناء رأس المال الاجتماعي.

وقد أشارت دراسة **واصل (٢٠١٦)** إلى كون أهمية العمل التطوعي تتمثل في: أن العمل التطوعي يؤثر على النسق القيمي وهو: أحد المؤشرات الدالة على مستوى نضج الشعور بالمواطنة والانتماء للوطن، ويعد تعبيراً صادقاً عن قدرة الأفراد على التعاون، ويحول الطاقات الخاملة إلى طاقات عاملة ومنتجة، ويعزز الثقة بالنفس.

بينما حددت دراسة **رشوان (٢٠١٧)** الآليات المؤسسية والمجتمعية للتعامل مع المتطوعين وهي: أولاً- الآليات المؤسسية للتعامل مع المتطوعين وتتضمن آليات داخلية للجمعية (تحديد أهم أسباب إختيار المتطوعين- مواصفات المتطوعين- توفير قاعدة بيانات ومعلومات بأهم القيادات المجتمعية التي من الممكن استثمارها لصالح الجمعية) وآليات الجمعية في علاقاتها مع الجمعيات الأخرى (الاستفادة من الخبرات والمعلومات- الاستخدام الأمثل لصالح المشروعات المستهدفة)، ثانياً- الآليات المجتمعية المتمثلة في (القاعدة المعلوماتية عن التطوع- دور مراكز التطوع- تنمية الوعي بالتطوع).

ويتفق مع ما سبق دراسة **Edwin & Naomi (2007)** في ضرورة إنشاء قاعدة بيانات تتعلق بالمؤسسات التي تقدم العمل الخيري التطوعي؛ وذلك لسهولة تقديم الخدمات للمستفيدين من خدمات الجمعيات الأهلية.

كما أوصت دراسة فرج (٢٠٠٥) بتشجيع الشباب على العمل التطوعي، وتكريم المتطوعين، والزام الجمعيات الأهلية بمواعيد لعمل المتطوعين قبل بدء العمل، وتوفير المواصلات المناسبة لهم، وإتاحة الفرص أمامهم للتقدم في العمل التطوعي.

وقد استنتجت دراسة بركات (٢٠٠٨) أن: أهم المهارات المرتبطة بالعمل التطوعي تتمثل في: مهارة الاتصال، ومهارة العمل الفردي.

وقد أكدت دراسة عمارة (٢٠١٣) أن: قياس الاتجاه نحو العمل التطوعي يتم من خلال المؤشرات الآتية: المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي، الشعور بالسعادة عند المساهمة في إشباع الاحتياجات، مهارات العمل التطوعي المتوفرة.

حيث يرتبط قياس الاتجاهات بشكل عام بالمكون المعرفي المتمثل في المعتقدات، والمكون الوجداني والذي يرتبط بالمشاعر، والمكون السلوكي والذي يرتبط بالأفعال والاستجابات، وبالتالي ركزت الباحثة في هذا البحث على المؤشرات التالية لتحسين الاتجاه نحو العمل التطوعي:

١- الشعور بأهمية العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية.

٢- الاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي بالجمعيات الأهلية.

٣- الاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي بالجمعيات الأهلية.

فقد أشارت دراسة عبد المجيد (٢٠٠٠) إلى الأدوار التي يمكن أن يشارك فيها المتطوعون والتي ترتبط بمجالات عمل الخدمة الاجتماعية ومنها: تحسين بيئة العمل في برامج المعونة الذاتية كمساعدين طبيعيين، وفي مجال الخدمات المباشرة على المستوى المجتمعي، ودعم الخدمات المجتمعية، وبرامج المشاركة من خلال العمل مع المواطنين.

موقف الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

١- أكدت معظم الدراسات السابقة على علاقة طريقة تنظيم المجتمع بتدعيم وتنمية قيم رأس المال الاجتماعي من خلال قيام المنظم الاجتماعي بأداء أدواره المختلفة، تطوير البنية التحتية، وتدعيم القيم وتعزيز المهارات (الكفاوين ٢٠١٧- السيد ٢٠١٣- عبد الله ٢٠١٥).

٢- حددت معظم الدراسات السابقة مؤشرات قياس قيم رأس المال الاجتماعي بالجمعيات الأهلية والمتمثلة في: الثقة بالآخرين، التعاون، المشاركة الاجتماعية، المواطنة (مصطفى ٢٠١٧- الزغل ٢٠١٤- الرفاعي ٢٠١٥- أحمد ٢٠١٦).

٣- اتفقت معظم الدراسات السابقة في ارتباط قيم رأس المال الاجتماعي بأحد جوانب العمل التطوعي (Gones 2010 - عبد الحميد، معوض ٢٠١٤- 2013 -Eve الجمال ٢٠١٧).

- ٤- حددت معظم الدراسات السابقة المعوقات التي تواجه العمل التطوعي (عبد اللطيف ١٩٩٢- عبد الحميد ٢٠٠٩- السلطان ٢٠٠٩).
- ٥- أكدت معظم الدراسات السابقة على أهمية وضرورة المشاركة في العمل التطوعي (طلعت ٢٠١٣- المصطفى ٢٠١٤- المنيزل والعتوم ٢٠١٥- Katia& David 2004- واصل ٢٠١٦).
- ٦- أشارت بعض الدراسات السابقة إلى الآليات المؤسسية والمجتمعية للتعامل مع المتطوعين (رشوان ٢٠١٧-Edwin& Naomi 2007- فرج ٢٠١٥).
- ٧- حددت بعض الدراسات السابقة المهارات والأدوار المرتبطة بالعمل التطوعي وقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي (بركات ٢٠٠٨- عبد المجيد ٢٠٠٠- عمارة ٢٠١٣).
- وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من خلال المساهمة في: صياغة مشكلة الدراسة والتي أكدت على أهمية الدراسة الحالية، وتحديد متغيرات الدراسة المتمثلة في:
- ١- قيم رأس المال الاجتماعي (الثقة تجاه الآخرين وبالمؤسسة- التعاون- المشاركة الاجتماعية- المواطنة).
 - ٢- الاتجاه نحو العمل التطوعي (الشعور بأهمية العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية- الاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي بالجمعيات الأهلية- الاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي بالجمعيات الأهلية).
- وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في:
- ١- إعتبار قيم رأس المال الاجتماعي مدخل لتحسين الاتجاه نحو العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية، من خلال تحديد القيم المُنبئة بالاتجاه نحو العمل التطوعي.
 - ٢- تطبيق الدراسة الحالية على فئة المتطوعين بالجمعيات الأهلية، وإعداد مقياسين لتحقيق أهداف الدراسة.
- ومن خلال ما سبق نستنتج أن: طريقة تنظيم المجتمع تهتم بتنمية قيم رأس المال الاجتماعي بالجمعيات الأهلية، وهذا بدوره يعمل على تحسين الاتجاه نحو العمل التطوعي في كافة مجالات وأنشطة وميادين عمل الجمعيات الأهلية؛ وهذا لإرتباطها بالعمل الخيري والتطوعي، وبالتالي تتحدد القضية الرئيسة للبحث في: "تحديد عوامل قيم رأس المال الاجتماعي المُنبئة بالاتجاه نحو العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية".

ثانياً- مفاهيم الدراسة:

١- مفهوم قيم رأس المال الاجتماعي:

أ- تُعرف القيم بأنها: أهداف مرغوبة تتباين في أهميتها، وتعتبر من المبادئ التوجيهية في حياة الإنسان (Lau & Wong, 1995: P.17).

ب- وتُعرف أيضاً بأنها: مجموعة من الصفات التي يفضلها أو يرغب فيها الناس في ثقافة أو مجتمع معين، وتختلف وفقاً للثقافة السائدة في المجتمع وايدولوجيته، كما تتحول هذه القيم إلى موجّهات توجه سلوكنا داخل المجتمع، وتوجد العديد من القيم الايجابية التي يجب المحافظة عليها ويتم توارثها جيل بعد جيل (الخطيب، ٢٠١٠، ص٣٥).

ج- ويُعرف رأس المال الاجتماعي بأنه: الشبكات الاجتماعية التي تربط بين الأفراد على أساس الثقة والمعاملة بالمثل فينظر رأس المال الاجتماعي إلى هذه الشبكات الاجتماعية لما لها من قيمة وقدرة على تعزيز العلاقات المهنية على الثقة لتحسين رفاهية المجتمع (Pete, 2002, pp222).

د- ويعرف تقرير التنمية ١٩٩٩ / ٢٠٠٠ مصطلح رأس المال الاجتماعي بأنه: الشبكات والعلاقات التي تشجع حد سواء الثقة والمعاملة بالمثل وتشكل نوعية التفاعلات في المجتمع ويستخدم رأس المال الاجتماعي باعتباره إليه تأمين لمن يستطيعون الوصول إلى بدائل تستند إلى آليات التسويق (البنك الدولي، ٢٠٠٠، ص١٨).

هـ- ويُعرف رأس المال الاجتماعي بأنه: العلاقات الإنسانية التي تتكون من ثقة وتبادل قائم على احترام الآخرين، والتعاون، والمشاركة الاجتماعية (Hobson, et al, 2006, pp3).

و- ويُعرف أيضاً بأنه: الروابط والعلاقات الاجتماعية التي يكونها، وينضم إليها، مجموعة من الأفراد في إطار بناء اجتماعي لخدمة أهدافهم المشتركة، سنجد أن رأس المال الاجتماعي - ووفقاً للتعريف - ينطوي على العناصر التالية (Fukuyama, 2001, p7):

- بناء اجتماعي يمتد من الأسرة ليشمل جماعات الجيرة والأصدقاء والنوادي كما يضم مؤسسات ، Self-Help وما يطلق عليه جماعات المساعدة الذاتية في المجتمع المدني (الجمعيات الأهلية).

- مجموعة من الروابط والعلاقات الاجتماعية، التي تتكون في إطار هذا البناء، والتي تقوم على مجموعة من المبادئ العامة كالثقة والتبادلية.
- فائض من الموارد الفيزيكية والبشرية يمتلكها أفراد الجماعة.
- الأفراد الذين ارتضوا الانضمام طواعية إلى هذا البناء الاجتماعي، شريطة أن يتوفر في الأفراد الرغبة في التعاون مع بعضهم البعض لتحقيق استفادة متبادلة فيما بينهم، بما يمكنهم من الاستفادة بالشكل الأمثل من الموارد التي توفرها الجماعة.
- مجموعة من الأهداف التي يسعى أعضاء الجماعة إلى تحقيقها، و قد ترتبط الأهداف بالجماعة ذاتها، أو بالمجتمع الأوسع.
- ز- وتعرف قيم رأس المال الاجتماعي وفق البحث الحالي بأنها:
"مجموعة العلاقات والروابط الاجتماعية التي تنشأ بين المتطوعين بالجمعيات الأهلية وتقوم تلك العلاقات على مجموعة من القيم والمعايير المشتركة" ويتم قياسها من خلال:
 - الثقة تجاه الآخرين وبالمؤسسة.
 - التعاون المؤسسي.
 - المشاركة الاجتماعية.
 - الانتماء الوطني (المواطنة).
- ٢- مفهوم الاتجاه نحو العمل التطوعي:
أ- فالإتجاه هو: استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو أشخاص أو أشياء أو موضوعات أو مواقف أو رموز في البيئة التي تستنثر هذه الاستجابة (زهران، ١٩٨٤، ص١٣٦)، ويتكون من ما يلي (Defleur, Westie & 1971, p56):
 - المكون المعرفي: وهو ما يتعلق بالمعلومات والخبرات والمعارف التي تتصل بموضوع الاتجاه، والتي انتقلت للفرد عن طريق التلقين، أو عن طريق الممارسة المباشرة.
 - المكون الوجداني/ العاطفي: وهو ما يرتبط بالمشاعر التي يبديها الفرد نحو موضوع ومثير -معين- بشدة نحو موضوع الاتجاه.

- **المكون السلوكي:** وهو مجموعة التعبيرات والاستجابات الواضحة التي يقدمها الفرد في موقف معين ما بعد ادراكه ومعرفته وانفعاله في هذا الموقف.

ب- **المتطوع هو:** الشخص الذي يخصص جانباً من وقته للمعاونة في الأعمال التي تقوم بها المؤسسات الاجتماعية بدون مقابل (بدوي، ١٩٨٧، ص ٢٧١).

ج- **المتطوع هو:** شخص يقدم خدمة بإرادته الحرة، دون الحصول على تعويض مالي، أما **التطوع فهو:** توظيف واستغلال الأفراد والجماعات غير مدفوعي الأجر في تقديم خدمات إنسانية خارج إطار المؤسسات الحكومية (السكري، ٢٠٠٠، ص ٥٦٠).

د- **التطوع هو:** تعبئة الأفراد واستخدامهم بدون أجر في خدمة المجتمع بعيداً عن المؤسسات الحكومية (درويش، ١٩٩٨، ص ١٧٢).

هـ- **العمل التطوعي هو:** عمل غير ربحي، لا يقدم نظير أجر معلوم، وهو عمل غير وظيفي/ مهني، يقوم به الأفراد من أجل مساعدة أو تنمية معيشة الآخرين، من جيرانهم أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة (أبو القمبز، ٢٠٠٧، ص ٧).

و- **العمل التطوعي هو:** جهود منظمة يؤديها الأفراد أو الجماعات التي تتخبط في أعمال وأنشطة منظمات المجتمع المدني الأهلي، وتهدف للقيام بجهود تنموية أساساً (عبد الله، ٢٠٠٥، ص ٣٢).

ز- **ويعرف الاتجاه نحو العمل التطوعي وفق البحث الحالي بأنه:**

"مجموعة الجهود الإرادية والانسانية سواء كانت بشكل فردي أو جماعي، التي يبذلها المتطوعين في كافة مجالات تقديم الجمعيات الأهلية لخدماتها، بهدف تحقيق الولاء والانتماء المجتمعي" ويتم قياسه من خلال:

- الشعور بأهمية العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية.
- الاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي بالجمعيات الأهلية.
- الاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي بالجمعيات الأهلية.

ثالثاً- أهداف الدراسة:

تحدد البحث الحالي في خمسة أهداف رئيسة هما:

(١) تحديد مستوى قيم رأس المال الاجتماعي (الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة- المشاركة الاجتماعية- التعاون المؤسسي- الإنتماء الوطني) للمتطوعين بالجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم.

(٢) تحديد مستوى الاتجاه نحو العمل التطوعي (الشعور بأهمية العمل التطوعي- الاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي- الاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي) للمتطوعين بالجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم.

(٣) تحديد العلاقة الارتباطية بين مستوى قيم رأس المال الاجتماعي لدى المتطوعين واتجاههم نحو العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم.

(٤) تحديد قيم رأس المال الاجتماعي (الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة- المشاركة الاجتماعية- التعاون المؤسسي- الإنتماء الوطني) المُنبئة بالاتجاه نحو العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية.

(٥) تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتحسين الاتجاه نحو العمل التطوعي من خلال تنمية قيم رأس المال الاجتماعي.

رابعاً- تساؤلات الدراسة:

تحدد البحث الحالي في أربعة تساؤلات رئيسة هما:

(١) ما مستوى قيم رأس المال الاجتماعي (الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة- المشاركة الاجتماعية- التعاون المؤسسي- الإنتماء الوطني) للمتطوعين بالجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم؟

(٢) ما مستوى الاتجاه نحو العمل التطوعي (الشعور بأهمية العمل التطوعي- الاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي- الاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي) للمتطوعين بالجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم؟

(٣) هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى قيم رأس المال الاجتماعي لدى المتطوعين واتجاههم نحو العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم؟

(٤) ما مدى القدرة التنبؤية لعوامل قيم رأس المال الاجتماعي بالاتجاه نحو العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية؟

خامساً- المنطلق النظري للدراسة:

ترتبط نظرية رأس المال الاجتماعي بموضوع الدراسة الحالية:

تقوم على أساس أتباع نهج السعى إلى بناء وتشجيع العمل الجماعي، ويوصف رأس المال الاجتماعي رصيذاً اجتماعياً يقف خلف العمل الاجتماعي الذي تحتاج إليه الجمعيات الأهلية لتحقيق التنمية وبناء التقدم (زايد وآخرون، ٢٠٠٦، ص٧)، وتتمثل افتراضات هذه النظرية فيما يلي (Benedicta Bul, 2006, p.70):

- ١- كلما احتل الفرد مكانة مرتفعة في البناء الاجتماعي القائم، كلما توافرت له فرص أكبر لاستثمار الموارد المتاحة فيه.
- ٢- يتم التفاعل بين مجموعة من الفاعلين المتقاربين من حيث: الخصائص، والمكانة والموارد، فكلما زاد التشابه في خصائص الموارد التي تمتلكها الجماعة؛ كلما قل الجهد المبذول في عملية التفاعل.
- ٣- يتفاعل الأعضاء بشكل مباشر أو غير مباشر في إطار شبكات العلاقات الاجتماعية وفقاً لما لديهم من موارد، وأن الشبكات الاجتماعية في معظمها هي: شكل من أشكال رأس المال الاجتماعي، بالإضافة إلى أن الدعم المتبادل داخل تلك الشبكات شكل من أشكال رأس المال الاجتماعي.
- ٤- ترتبط أفعال الأفراد إما بتدعيم الأوضاع القائمة وتسمى بالأفعال التعبيرية، أو بالحصول على مزايا جديدة وتسمى بالأفعال الغائية.
- ٥- كلما كانت الروابط بين الأفراد قوية؛ كلما استطاع الفرد أن يستخدم الموارد المتاحة في أفعال تعبيرية والتي يترتب عليها تنمية وتطوير الموارد التي يمتلكها الأفراد والجماعة التي ينتمون إليها.
- ٦- أكثر مستويات المشاركة-بوحدة اجتماعية بها رأس المال الاجتماعي- تُعد تطوعية، وبناء عليه فإن أكثر مستويات المشاركة في الجمعيات الأهلية التطوعية، هي الأكثر تعبيراً عن رأس المال الاجتماعي.

تتبنى الدراسة الحالية هذه النظرية؛ لما لها من استفادة في تحديد الموجهات النظرية للدراسة من أهداف وتساؤلات وأدوات وحتى تفسير وتحليل النتائج.

سادساً- الإطار النظري للدراسة:

١- قيم رأس المال الاجتماعي:

يمكن استثمار رأس المال الاجتماعي في دفع الاتجاهات الإيجابية بين الناس (المتطوعين) والمتمثلة في الإيمان بقيمة العمل والانتاج، وبناء الثقة بين (المتطوعين) وبين أبعاد المجتمع ومؤسساته المختلفة (Christiaan, 1998,p3).

كما أن تقوية أو تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي وتوظيفها في عمليات التنمية المختلفة يتعلق بجهود المتطوعين داخل الجمعيات الأهلية بشكل خاص، وبشكل عام بمؤسسات الدولة ومنظماتها المختلفة؛ لما تملكه من قدرات وموارد كبيرة تستطيع توجيهها لهذا الغرض (السروجي، ٢٠٠٩، ص ١١٢).

أ- أهمية رأس المال الاجتماعي: وتتمثل فيما يلي (Bassni, 2008, p109):

- يُعد أحد مقومات التي تضمن تلبية الاحتياجات المحلية للمجتمع وتحقيق الأهداف الحقيقية.
- يُمثل قناة تُسهل انتقال المعرفة بسلوكيات الآخرين.
- يعزز منافع الاستثمار في رأس المال المادي والإنساني حيث يشير إلى السمات الخاصة بالتنظيمات الاجتماعية مثل: الثقة التي تسهل التنسيق والتعاون من أجل المنفعة العامة المتبادلة.
- يساهم في الحصول على الخدمات ومواجهة المشكلات، وترسيخ الإنتماء في المجتمع.
- يساعد الجمعيات الأهلية على القيام بالمهام التنموية.

ب- خصائص رأس المال الاجتماعي: وتتمثل فيما يلي (Nan, 2002,p65):

- هو قيمة في حد ذاته، بالإضافة إلى كونه وسيلة؛ لتحقيق أهداف فردية أو جماعية مشتركة.
- رأس المال الاجتماعي تراكمياً بخلاف رأس المال المادي والبشري؛ وذلك نتيجة لاستخدامه من قبل تجارب الأجيال المختلفة.
- يحتاج رأس المال الاجتماعي وقت وجهد، ويعد أصلاً من الأصول الاجتماعية الثابتة لثقافة المجتمع، ويتأثر بما يحدث له من تغيرات اجتماعية، واقتصادية.
- يُعد رأس المال الاجتماعي مكملاً للصور الأخرى من رأس المال، وليس بديلاً.

ج- مستويات رأس المال الاجتماعي: وتتمثل فيما يلي (Anne, 2006, p41):

- **المستوى الكلي:** يشير إلى الإطار المؤسسي الذي تعمل الجمعيات من خلاله، ويتضمن العلاقات الرسمية والهيكلية.

- **المستوى الجزئي:** يضم القيم المعرفية، والثقة، والتضامن، وقواعد السلوك.

د- **قيم رأس المال الاجتماعي:** وتتمثل فيما يلي (خزام، ٢٠١٧، ص ٣١):

- **الثقة المتبادلة:** وتعني إعادة إنتاج الممارسات الاجتماعية، وهي بمثابة الرابط بين المتطوعين في الجمعيات الأهلية، من خلال اندماج ذواتهم سوياً في بناء نفس واحد، وفي منظمات المجتمع المدني بشكل عام وفي الجمعيات الأهلية بشكل خاص تدور الثقة التي يتمتع بها المتطوعين فيما بينهم وبين المستفيدين، وثقتهم في قادتها، والثقة في الجمعيات الأخرى.

- **التعاون:** يعتبر التعاون مؤشر أساس لقيام رأس المال الاجتماعي، فهو يزيد من التفاعل والتضامن الاجتماعي ويعزز الثقة لدى المتطوعين، ويقاس من خلال صيغة العلاقات الرأسية والأفقية داخل الجمعيات الأهلية، والتشجيع على العمل الجماعي، وتبادل الخبرات، وتسهيل الاتصالات بين الأعضاء وبين الجمعيات الأخرى.

- **المشاركة الاجتماعية:** وتعني التمكين وتوسيع القدرات والضبط في داخل الجمعيات الأهلية والعمل من أجل الصالح العام والإسهام في تنمية المجتمع، ويمكن قياسها من خلال المشاركة في تقديم الخدمات، وتحديد الاحتياجات، وتنظيم الحملات؛ لخدمة المجتمع المحلي.

- **الإنتماء الوطني:** ويمكن قياسه في الجمعيات الأهلية من خلال احترام الحقوق وتحقيق المساواة في الحقوق والواجبات، والمشاركة في المؤتمرات لإصلاح المجتمع، ودعم السلام الاجتماعي، والحفاظ على الممتلكات العامة.

٢- **الاتجاه نحو العمل التطوعي:**

يرتبط الاتجاه نحو العمل التطوعي بطبيعة وقوة رأس المال الاجتماعي القائم في الجمعيات الأهلية من عناصر الثقة المتبادلة والتعاون والمشاركة الاجتماعية والإنتماء الوطني لدى المتطوعين، كما أن درجة الثقة في نماذج المبادرة والتطوع في المجتمع تعد حافزاً لتعدد المبادرات والمتطوعين وتنمية وتحسين الاتجاه نحو العمل التطوعي، والتي تعمل على تنميتها مؤسسات

المجتمع المدني، وهذا يعني أنه من خلال تنمية قيم رأس المال الاجتماعي فإنه يتم تنمية ثقافة التطوع لدى الناس في المجتمع (Eckersley, 2001, p166).

أ- أنواع العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية: وتتمثل فيما يلي (بال فور ورد، ٢٠١٨، ص ١٧):

- تطوع فردي وهو: مشاركة الفرد بأعمال تطوعية داخل الجمعية لوقت محدد زمانياً وينتهي بإنهاء المهمة.

- تطوع جماعي وهو: مشاركة مجموعة من الأفراد للقيام بعمل مجتمعي معين بالتنسيق مع جمعية أهلية تعمل على إدارة وتنظيم هذه المهمة.

- تطوع في حالات الطوارئ وهو: قيام مجموعة من الأفراد بالمشاركة بأعمال وأنشطة تطوعية فجائية تخضع لإدارة وتنظيم طارئ من خلال لجنة طارئة في الجمعية.

ب- عائد العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية: ويتمثل فيما يلي (الحزيم، ٢٠١٤، ص ٦١: ٦٢):

- تعاون الجمعيات الأهلية مع مؤسسات المجتمع المحلي (التشبيك الاجتماعي).

- أن المتطوعين مصدر رئيس للتبرعات كونهم يتمتعون بصلات وعلاقات موثوقة في محيطهم الأسري وفي العمل، كما أنهم يملكون فكرة مهمة يؤمنون بها وصادقين في التعبير عنها.

- يتمتع المتطوعين بالجمعيات الأهلية بمهارات فنية دقيقة وخبرات متخصصة تجعلهم يشاركون في اتخاذ القرارات الهامة.

ج- الاتجاه نحو العمل التطوعي:

▪ أهمية العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية: وتتمثل فيما يلي (ناجي، ٢٠١٧، ص ٢٤):

- يشكل إطاراً ينظم من خلاله المتطوعين من أجل المشاركة الفعالة داخل المجتمع.
- تعمل الخدمات التطوعية على تحسين أوضاع المستفيدين من خدمات الجمعيات الأهلية؛ مما يجعلهم قادرين على المشاركة الفعالة الواعية، فهو يستثير الحافز لديهم للمشاركة لتأهيل أنفسهم بل والعمل على تأهيل الآخرين.

- أن الخدمات التطوعية في الجمعيات الأهلية تتم وفقاً لمجالات عديدة من ضمنها النواحي التربوية والاجتماعية والثقافية... الخ، وفي إطار ذلك تحقق نجاحات لا تقل أهميتها عن الخدمات التي تُقدم من قبل الجهات الحكومية.
- تنمية الإحساس للمتطوعين والمستفيدين بالخدمات المقدمة من الجمعيات الأهلية بالإنتماء وتقوية الترابط الاجتماعي بين فئات المجتمع.
- يُعد مجالاً للتدريب على الحياة العامة، واكتساب الخبرات التي تُساعد على القيام بالعمل المطلوب.
- مؤشر للحكم على تقدم الشعوب والمجتمعات، فالأمة كلما ازدادت في التقدم والرقى، ازداد ممارسة مواطنيها في العمل التطوعي.
- يسعى لإكساب المتطوعين مجموعة من المهارات ومنها: (الاتصال- تقدير الاحتياجات- حل المشكلات- المشاركة الاجتماعية- العمل الفريقي- اتخاذ قرارات فعالة- التفاوض- إدارة الاجتماعات) (الهطالي، ٢٠١٠، ص ٩٣).

▪ السلوك المرتبط بالعمل التطوعي بالجمعيات الأهلية:

وهو مجموعة التصرفات التي يمارسها المتطوعين وتطبق عليها شروط العمل التطوعي، ولكنها تأتي استجابة لظرف طارئ أو لموقف انساني أو أخلاقي محدد، أو حتى نتيجة تدبير وتفكير ولا يتوقع المتطوعين أي مردود مادي مقابل تلك التصرفات (الخطيب، ٢٠١٠، ص ٨٢).

▪ المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي في الجمعيات الأهلية: وتتمثل فيما يلي (نوبل

وروجرز وفدير، ٢٠١٠، ص ٢١٣):

- معارف تتعلق بأهداف المنظمة والهيكل التنظيمي والعاملين بالجمعية.
- البيئة المحيطة، بما في ذلك الجمعيات ذات المصالح المشتركة.
- حجم العمل التطوعي وتأثيره.
- طبيعة المتطوعين في الوقت الحاضر.
- الدوافع التي تحفز العاملين وإمكانياتهم.
- التشريعات واللوائح المرتبطة بمجال عمل الجمعية.

سابعاً- الإجراءات المنهجية للدراسة:

١- نوع الدراسة: تُعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، وقد تم اختيار الباحثة لهذا النوع من الدراسات؛ نظراً لطبيعة الدراسة الراهنة كي تستطيع الباحثة دراسة العلاقة بين المتغير المستقل

وهو: قيم رأس المال الاجتماعي على المتغير التابع وهو: الاتجاه نحو العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم.

٢- المنهج المستخدم: إتمدت الدراسة الراهنة على منهج المسح الاجتماعي بأسلوب العينة للمتطوعين بالجمعيات الأهلية.

٣- أدوات الدراسة:

إتمدت الدراسة الراهنة على مقياسين وهما: مقياس قيم رأس المال الاجتماعي، ومقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي، وكلاهما من (إعداد الباحثة)، وقد تم بناءهم على النحو التالي:

أ- الاطلاع على الكتابات العلمية المتخصصة.

ب- الاطلاع على الدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بالموضوع.

ج- الاطلاع على المقاييس ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية.

د- تم تحديد أبعاد كل مقياس وفقاً لأهداف الدراسة وتساولاتها:

- بالنسبة لمقياس قيم رأس المال الاجتماعي تضمن محورين:

- المحور الأول: البيانات الأولية، وتضمن: (٩) أسئلة.

- المحور الثاني: وتضمن أبعاد المقياس وهي:

▪ البعد الأول: الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة (٩) عبارات. ▪ البعد الثالث: المشاركة الاجتماعية (٩) عبارات.

▪ البعد الثاني: التعاون المؤسسي (٩) عبارات. ▪ البعد الرابع: الإلتزام الوطني (٨) عبارات.

وقد أصبح عدد عبارات المقياس إجمالاً (٣٥) عبارة، وذلك قبل إجراء صدق المحكمين

للمقياس.

▪ طريقة تصحيح المقياس: اعتمد مقياس قيم رأس المال الاجتماعي على: استخدام طريقة ليكرت في التدرج الخماسي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (أوافق بشدة- أوافق- أوافق إلى حد ما- لا أوافق- لا أوافق بشدة) وأعطيت لكل من هذه الاستجابات وزناً (درجة) أوافق بشدة (خمسة درجات)، أوافق (أربع درجات)، أوافق إلى حد ما (ثلاث درجات)، لا أوافق (درجتين)، لا أوافق بشدة (درجة واحدة) وذلك في حالة العبارات الإيجابية، مع مراعاة عكس مفتاح التصحيح فيما يتعلق بالعبارات السالبة.

▪ صدق المقياس:

- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): فقد تم عرض المقياس على عدد (٩) من أعضاء

هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية، وكلية التربية جامعة الفيوم، وكلية الخدمة

الاجتماعية جامعة حلوان، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%)، وقد تم حذف بعض العبارات، وإعادة صياغة البعض الآخر، وإضافة عبارات أخرى، وبناءً على ذلك تمت صياغة المقياس في صورته النهائية، وأصبح عدد عبارات مقياس قيم رأس المال الاجتماعي (٤٢) عبارةً، ووزعت على عدد (٤) أبعادٍ رئيسيةٍ على النحو التالي:

- الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة (١١) عبارة.
 - المشاركة الاجتماعية (١٠) عبارات.
 - التعاون المؤسسي (١١) عبارة.
 - الإنتماء الوطني (١٠) عبارات.
- **الصدق العاملي:** تم حساب الصدق البنائي لمقياس قيم رأس المال الاجتماعي باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis؛ لاكتشاف العوامل التي تصنف إليها المتغيرات، واستبعاد البنود التي تقل تشبعها عن (٠,٣٠)، وتم التأكد من تحقيق البيانات للشرطين الرئيسيين لاستخدام التحليل العاملي وهما: كفاية حجم العينة، وتوفير علاقات ارتباط دالة احصائياً بين المتغيرات، وتم تطبيق المقياس بصورته الأولى على عينة قوامها (٢٠٠) مفردة (انظر جدول رقم (٤) والذي يشير لقيم تشبع كل عبارة بمقياسي قيم رأس المال الاجتماعي طبقاً للعوامل الفرعية بالمقياس).
- وقد اسفرت نتائج التحليل العاملي لمقياس قيم رأس المال الاجتماعي عن: استخراج أربعة عوامل فرعية بتباين ارتباطي كلي قدره (٥٨,٨٠٥%) وهو تباين عالٍ نسبياً، وبدل على الصدق العاملي لمقياس قيم رأس المال الاجتماعي، وتوزعت قيم التباين والعبارات على العوامل الفرعية كالتالي:
- الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة "١٢ بند" بتباين قدره (٤٢,٠٥%) وقد تراوحت قيم التشبع فيه من (٠,٣٠٧): (٠,٧٩١).
 - المشاركة الاجتماعية "٨ بنود" بتباين قدره (٦,٥١%) وقد تراوحت قيم التشبع فيه من (٠,٣٣٢): (٠,٧٥٦).
 - التعاون المؤسسي "٩ بنود" بتباين قدره (٦,٢٥%) وقد تراوحت قيم التشبع فيه من (٠,٣٠٧): (٠,٧١٨).
 - الإنتماء الوطني "٧ بنود" بتباين قدره (٤%) وقد تراوحت قيم التشبع فيه من (٠,٣٠٢): (٠,٧٨٩).

وبالتالي أصبح عدد عبارات مقياس قيم رأس المال الاجتماعي: (٣٦) وتم حذف (٦) عبارات من مقياس قيم رأس المال الاجتماعي؛ وذلك نظراً لعدم تشبعهم على الأبعاد الفرعية للمقياس حيث كانت نتائجهم أقل من (٠,٣).

ومما سبق يتضح وجود قيم عالية للتباين ولقيم التشبع لبنود المقياس على الأبعاد الفرعية؛ مما يعد مؤشراً على الصدق العملي للمقياس.

- **ثبات المقياس:** وقد تم اختبار ثبات المقياس باستخدام معامل (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية لمقياس قيم رأس المال الاجتماعي، وذلك بتطبيقهم على العينة الاستطلاعية والتي كانت قوامها (٢٠٠) مفردة، وتمثلت نتائج الثبات لمعامل (ألفا - كرونباخ) في أن: (قيمة الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة بلغت ٠,٩٠٣، وقيمة المشاركة الاجتماعية بلغت ٠,٨٦٠، وقيمة التعاون المؤسسي بلغت ٠,٩٠٦، وقيمة الإنتماء الوطني بلغت ٠,٨٦٤) والمقياس ككل بلغ ثباته ٠,٩٥٧؛ وتلك النسبة تدل على أنه يتمتع بمستوى عالٍ من الثبات.

- **بالنسبة لمقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي تضمن:**

- **البعد الأول:** الشعور بأهمية العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية (٥) عبارات.
 - **البعد الثاني:** تنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي بالجمعيات الأهلية (٦) عبارات.
 - **البعد الثالث:** السلوك المرتبط بالعمل التطوعي بالجمعيات الأهلية (٥) عبارات.
- وقد أصبح عدد عبارات المقياس إجمالاً (١٦) عبارة، وذلك قبل إجراء صدق المحكمين

للمقياس.

▪ **طريقة تصحيح المقياس:** اعتمد مقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي على: استخدام طريقة ليكرت في التدرج الخماسي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (أوافق بشدة - أوافق - أوافق إلى حد ما - لا أوافق - لا أوافق بشدة) وأعطيت لكل من هذه الاستجابات وزناً (درجة) أوافق بشدة (خمسة درجات)، أوافق (أربع درجات)، أوافق إلى حد ما (ثلاث درجات)، لا أوافق (درجتين)، لا أوافق بشدة (درجة واحدة) وذلك في حالة العبارات الإيجابية، مع مراعاة عكس مفتاح التصحيح فيما يتعلق بالعبارات السالبة.

▪ **صدق المقياس:**

- **الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** فقد تم عرض المقياس على عدد (٩) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية، وكلية التربية جامعة الفيوم، وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%)، وقد تم حذف بعض العبارات، وإعادة صياغة البعض الآخر، وإضافة عبارات أخرى، وبناءً على ذلك تمت

صياغة المقياس في صورته النهائية، وأصبح عدد عبارات مقياس الاتجاه نحو العمل

التطوعي (٢١) عبارة، ووزعت على عدد (٣) أبعاد رئيسية على النحو التالي:

- الشعور بأهمية العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية (٧) عبارات.
- تنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي بالجمعيات الأهلية (٧) عبارات.
- السلوك المرتبط بالعمل التطوعي بالجمعيات الأهلية (٧) عبارات.

- **الصدق العاملي:** تم حساب الصدق العاملي لمقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis حيث تم تطبيق مقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي على عينة استطلاعية من المتطوعين وكانت قوامها (٢٠٠) مفردة.

وقد اسفرت نتائج التحليل العاملي عن: استخراج ثلاثة عوامل فرعية بتباين ارتباطي كلي

قدره ٦٣,٧٠% وهو تباين عالٍ نسبياً؛ مما يدل على الصدق العاملي لمقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي، وتوزعت قيم التباين والعبارات على العوامل الفرعية كالتالي:

- الشعور بأهمية العمل التطوعي "٨ بنود" بتباين قدره (٤٨,٧%) وقد تراوحت قيم التشعب فيه من (٠,٤٦١): (٠,٨١٩).

- الاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي "٦ بنود" بتباين قدره (٧,٦٨%) وقد تراوحت قيم التشعب فيه من (٠,٣٥١): (٠,٨٣٧).

- الاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي "٧ بنود" بتباين قدره (٧,٣١٨%) وقد تراوحت قيم التشعب فيه من (٠,٣٥٢): (٠,٧١٣) (انظر جدول رقم (٥): والذي يشير لقيم تشعب كل عبارة بمقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي وذلك طبقاً للعوامل الفرعية بالمقياس)، ولم يتم حذف فيه أي بند من بنود المقياس؛ نظراً لارتفاع قيم التشعب على البنود الفرعية مما يدل على تمتع هذا المقياس بصدق عاملي عالي.

وكانت خصائص العينة الاستطلاعية على النحو التالي:

جدول (١)

ن=٢٠٠ خصائص العينة الاستطلاعية

المتغيرات	الفئة	ك	%	المتغيرات	الفئة	ك	%
اسم الجمعية	صلاح الدين الأيوبي	٦٢	٣١	الحالة الاجتماعية	أعزب	١٧٧	٨٨,٥
	جمعية رسالة	٧٠	٣٥		متزوج/ة	١٩	٩,٥
	مصر الخير	٤١	٢٠,٥		مطلق/ة	٢	١
	الهلال الأحمر	٢٧	١٣,٥		أرمل/ة	٢	١
السن	المتوسط الحسابي	٢٥,١٨		الحصول على دورات تدريبية	نعم	٣٩	١٩,٥
	الانحراف المعياري	٣,٧٣٣			لا	١٦١	٨٠,٥
النوع	ذكر	٥٧	٢٨,٥	عدد الدورات التدريبية	المتوسط الحسابي	٠,٤٦	
	أنثى	١٤٣	٧١,٥		الانحراف المعياري	١,١٦٠	
الحالة التعليمية	مؤهل متوسط	١٢	٦	سبب التطوع	إيماني بأهمية العمل التطوعي	١٤٧	٧٣,٥
	مؤهل فوق متوسط	١٧	٨,٥		ملا وقت الفراغ	٧	٣,٥
	مؤهل جامعي	١٥٨	٧٩		للاستفادة من التدريبات	٧	٣,٥
	دراسات عليا	١٣	٦,٥		لاكتساب خبرة من العمل الأهلي	٢٩	١٤,٥
					للحصول على فرصة عمل	٩	٤,٥
					أخرى تذكر	١	٠,٥

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح الآتي:

- ١- أن غالبية العينة الإستطلاعية من المتطوعين بجمعية رسالة بنسبة (٣٥%)، يليها جمعية صلاح الدين الأيوبي بنسبة (٣١%)، يليها مصر الخير بنسبة (٢٠,٥%)، ثم الهلال الأحمر بنسبة (١٣,٥%)؛ وذلك لتعدد أنشطة جمعية رسالة، وإقبال المتطوعين على المشاركة في أنشطتها.
- ٢- أن متوسط أعمار عينة الدراسة من المتطوعين بلغ (٢٥ سنة) بإنحراف معياري (٣,٧٣٣).
- ٣- أن غالبية العينة الإستطلاعية من المتطوعين من الإناث وذلك بنسبة (٧١,٥%) بينما الذكور بلغت نسبتهم (٢٨,٥%).
- ٤- أن غالبية العينة الإستطلاعية من المتطوعين طبقاً للحالة التعليمية حاصلون على مؤهل جامعي بنسبة (٧٩%)، يليها الحاصلون على مؤهل فوق المتوسط بنسبة (٨,٥%)، يليها الحاصلون على دراسات عليا بنسبة (٦,٥%)، ثم الحاصلون على مؤهل متوسط بنسبة (٦%).
- ٥- أن غالبية العينة الإستطلاعية من المتطوعين طبقاً للحالة الاجتماعية من غير المتزوجين بنسبة (٨٨,٥%)، يليها من المتزوجين بنسبة (٩,٥%)، ثم المطلوقون بنسبة (١%) والأرامل بنسبة (١%).

٦- أن غالبية العينة الإستطلاعية من المتطوعين الذين لم يحصلوا على دورات تدريبية بنسبة (٨٠,٥%)، أما من حصلوا على دورات تدريبية نسبتهم (١٩,٥%).

٧- أن متوسط من حصلوا على دورات تدريبية من عينة الدراسة من المتطوعين بلغ (٠,٤٦)؛ وهذه نسبة قليلة جداً من العينة الكلية للدراسة.

٨- أن غالبية العينة الإستطلاعية من المتطوعين سبب تطوعهم هو: إيمانهم بالعمل التطوعي بنسبة (٧٣,٥%)، يليها اكتساب خبرة من العمل الأهلي بنسبة (١٤,٥%)، يليها للحصول على فرصة عمل بنسبة (٤,٥%)، يليها يتساوى كل من ملاً وقت الفراغ والاستفادة من التدريبات التي تعدها الجمعية بنسبة (٣,٥%)، ثم لأسباب أخرى تمثلت في مساعدة الفقراء بنسبة (٠,٥%).

■ **ثبات المقياس:** وقد تم اختبار ثبات المقياس باستخدام معامل (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية لمقياس قيم الاتجاه نحو العمل التطوعي، وذلك بتطبيقهم على العينة الاستطلاعية والتي كانت قوامها (٢٠٠) مفردة، وتمثلت نتائج الثبات لمعامل (ألفا - كرونباخ) في أن: (بعد الشعور بأهمية العمل التطوعي بلغ (٠,٩١٤) - وبعد الاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي بلغ (٠,٨٨٩) - وبعد الاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي بلغ (٠,٧٧٦) والمقياس ككل بلغ ثباته (٠,٩٣٧)؛ وتلك النسبة تدل على أنه يتمتع بمستوى عالٍ من الثبات.

٤- مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني:

تم تطبيق الدراسة على أربع جمعيات أهلية وهي: (جمعية رسالة للأعمال الخيرية- جمعية صلاح الدين الأيوبي- مؤسسة مصر الخير- جمعية الهلال الأحمر) وقد تم اختيار تلك الجمعيات بناءً على ترشيح من مديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة الفيوم؛ وذلك وفقاً للأسباب التالية:

- وجود أكبر عدد من المتطوعين فيها.
- تعدد أنشطة تلك الجمعيات.
- تخدم أكبر عدد من المستفيدين.
- إقبال المتطوعين على المشاركة بالعمل التطوعي فيها.
- وجود دورات تدريبية خاصة بالعمل التطوعي في مجال العمل الأهلي فيها خلال فترة التطبيق الميداني.
- تُنفذ أنشطة مشتركة مع جمعيات وهيئات أخرى.
- أنشطتها تخدم قرى ومراكز محافظة الفيوم.

ب-المجال البشري:

وقد وقع اختيار الباحثة على عينة عشوائية بسيطة من المتطوعين في الجمعيات الأهلية، وعددهم (٣٥٩) مفردة، وذلك وفقاً للشروط التالية:

- أن يكون من المتطوعين دائمي التردد على الجمعية بصفة عامة.
- أن يكون من المتطوعين المترددين على الجمعية بصفة خاصة في فترة جمع البيانات وهي من ٢٠١٨/٨/٢٠م حتى ٢٠١٨/١٢/٢م.
- أن يكون من المتطوعين الذين شاركوا في العمل التطوعي لأكثر من نشاط بالجمعية.
- أن يكون من المتطوعين المُقيد ببياناتهم في استمارة العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية مُنذ سنة كحد أدنى.

وقد تم التطبيق على المتطوعين بالجمعيات الأهلية على النحو التالي: جمعية صلاح الدين الأيوبي (١١٣) مفردة، جمعية رسالة (١٢٣) مفردة، مؤسسة مصر الخير (٧٣) مفردة، جمعية الهلال الأحمر (٥٠) مفردة.

ب-المجال الزمني:

تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفترة من ٢٠١٨/٨/٢٠م حتى ٢٠١٨/١٢/٢م
ثامناً- التحليل الكمي لنتائج الدراسة:
(١) البيانات الوصفية لعينة الدراسة:

جدول (٢)**خصائص عينة الدراسة**

ن=٣٥٩

المتغيرات	الفئة	ك	%	المتغيرات	الفئة	ك	%
اسم الجمعية	صلاح الدين الأيوبي	١١٣	٣١,٥	الحالة الاجتماعية	أعزب	٣٢٢	٨٩,٧
	جمعية رسالة	١٢٣	٣٤,٣		متزوج/ة	٣٢	٨,٩
	مصر الخير	٧٣	٢٠,٣		مطلق/ة	٢	٠,٦
	الهلال الأحمر	٥٠	١٣,٩		أرمل/ة	٣	٠,٨
السن	المتوسط الحسابي	٢٥,٠٠	أعلى قيمة ٤٧	نعم	٦٥	١٨,١	
	الانحراف المعياري	٣,٦٢٥	أقل قيمة ١٨	لا	٢٩٤	٨١,٩	
	ذكر	١١٦	٣٢,٦	عدد	المتوسط الحسابي	٠,٤٣	أعلى قيمة ٨

النوع	أنثى	٢٤٣	٦٧,٧	الدورات التدريبية	الانحراف المعياري	١,١٠٤	أقل قيمة .٠
الحالة التعليمية	مؤهل متوسط	٢٣	٦,٤	سبب التطوع	لإيماني بأهمية العمل التطوعي	٢٦٢	٧٣,٠
	مؤهل فوق متوسط	٣٦	١٠,٠		ملاً وقت الفراغ	١٣	٣,٦
	مؤهل جامعي	٢٧٧	٧٧,٢		للاستفادة من التدريبات	١٤	٣,٩
	دراسات عليا	٢٣	٦,٤		لاكتساب خبرة من العمل الأهلي	٤٧	١٣,١
					للحصول على فرصة عمل	٢٠	٥,٦
					أخرى تذكر	٣	٠,٨

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح الآتي:

- أ- أن غالبية عينة الدراسة من المتطوعين تنتمي إلى: جمعية رسالة بنسبة (٣٤,٣%)، يليها جمعية صلاح الدين الأيوبي بنسبة (٣١,٥%)، يليها مصر الخير بنسبة (٢٠,٣%)، ثم الهلال الأحمر بنسبة (١٣,٩%)؛ وذلك لتعدد أنشطة جمعية رسالة، ولإقبال المتطوعين على المشاركة في أنشطتها.
- ب- أن متوسط أعمار عينة الدراسة من المتطوعين بلغ (٢٥ سنة) بإنحراف معياري (٣,٦٢٥)؛ ويرجع ذلك لكون العمل التطوعي يحتاج إلى أوقات فراغ وبالتالي يقبل الخريجون على ممارسة العمل التطوعي.
- ج- أن غالبية عينة الدراسة من المتطوعين كانت من الإناث وذلك بنسبة (٦٧,٧%) بينما الذكور بلغت نسبتهم (٣٢,٣%).
- د- أن غالبية عينة الدراسة الإستطلاعية من المتطوعين طبقاً للحالة التعليمية كانت من الحاصلون على مؤهل جامعي بنسبة (٧٧,٢%)، يليها الحاصلون على مؤهل فوق المتوسط بنسبة (١٠%)، يليها يتساوى في الترتيب كل من الحاصلون على دراسات عليا بنسبة (٦,٤%)، والحاصلون على مؤهل متوسط بنسبة (٦,٤%)؛ وتعود تلك النسب لكون خريجون الجامعات أكثر وعياً وإيماناً بالعمل التطوعي.
- هـ- أن غالبية عينة الدراسة من المتطوعين طبقاً للحالة الاجتماعية كانت من غير المتزوجين بنسبة (٨٩,٧%)، يليها من المتزوجين بنسبة (٨,٩%)، ثم الأرمال بنسبة (٠,٨%)، ثم المطلوقون بنسبة (٠,٦%)؛ وتعود تلك النسب لكون العمل

التطوعي يحتاج إلى أوقات فراغ للممارسته وبالتالي فإن فئة غير المتزوجون لديهم وقت فراغ عن الفئات الأخرى.

و- أن غالبية عينة الدراسة من المتطوعين الذين لم يحصلوا على دورات تدريبية بنسبة (٨١,٩%)، أما من حصلوا على دورات تدريبية نسبتهم (١٨,١%)؛ وذلك لأن ممارسة العمل التطوعي تنبع من إحساس ذاتي لديهم بممارسته بالجمعيات الأهلية وليس من الدورات التدريبية.

ز- أن متوسط من حصلوا على دورات تدريبية من عينة الدراسة من المتطوعين بلغ (٠,٤٣)، وبلغت أعلى قيمة لمن حصلوا على ثماني دورات تدريبية؛ وهذه نسبة قليلة من العينة الكلية للدراسة.

ح- أن غالبية عينة الدراسة من المتطوعين كان سبب تطوعهم هو: إيمانهم بالعمل التطوعي بنسبة (٧٣%)، يليها اكتساب خبرة من العمل الأهلي بنسبة (١٣,١%)، يليها للحصول على فرصة عمل بنسبة (٥,٦%)، يليها الاستفادة من التدريبات التي تعقدها الجمعية بنسبة (٣,٩%)، ثم لملأ وقت الفراغ بنسبة (٣,٦%)، ثم لأسباب أخرى تمثلت في مساعدة الفقراء بنسبة (٠,٨%).

٢) تحليل نتائج الدراسة وفقاً للتساؤل الأول- والذي ينص على: "ما مستوى قيم رأس المال الاجتماعي (الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة- المشاركة الاجتماعية- التعاون المؤسسي- الإنتماء الوطني) للمتطوعين بالجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم؟"

جدول (٣)

متوسط درجات مقياس قيم رأس المال الاجتماعي

ن=٣٥٩

العامل الثاني- المشاركة الاجتماعية				العامل الأول- الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة					
الترتيب	المتوسط الحسابي	قيمة التشعب	نص العبارة	رقم العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	قيمة التشعب	نص العبارة	رقم العبارة
١	٤,٨٠	٠,٧٥٦	أرى التكافل رحمة وسعادة للمحتاجين.	٢٩	٢	٤,٦٧	٠,٧٩١	أحرص على تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.	٢٢
٢	٤,٧٩	٠,٧٠٧	أبادر بتقديم المساعدة للغير.	٣٤	٤	٤,٥٨	٠,٧٤٥	أثق في زملائي بالعمل في الجمعية.	٢
٤	٤,٦٦	٠,٦٨١	أشارك في الاحتفالات والمناسبات التي تعقدتها الجمعية (يوم اليتيم- زواج الأيتام..الخ).	٣٠	٦	٤,٤٨	٠,٧٠٥	أكون علاقات اجتماعية طيبة مع من يختلف معي في الرأي.	١٩
٥	٤,٥٦	٠,٥٨٥	استمتع بالاشتراك في الرحلات التي تعقدتها الجمعية.	٢٨	٨	٤,٣٩	٠,٦٩١	أتبع تعليمات زملائي طالما وثقت بهم.	٥
٦	٤,٥٤	٠,٥٦٠	أشارك في تنفيذ أكثر من نشاط بالجمعية.	١٤	٨	٤,٣٩	٠,٦٦٧	أستامح مع الآخرين حتى لو اختلفوا معي في الرأي.	١٨
٧	٤,٤٢	٠,٥٢٦	أشارك في تنظيم القوافل الطبية.	٢٧	٩	٤,١٩	٠,٦٠٠	يتوافر لدي مهارات كافية تجعلني أعرف احتياجات المستفيدين.	٣
٣	٤,٦٩	٠,٤٧٠	أشعر دائماً بالسعادة في الاحتفالات الاجتماعية التي تعقدتها الجمعية.	٩	٧	٤,٤٠	٠,٥٧٧	أثق في قرارات مجلس إدارة الجمعية.	١
٨	٤,٣٣	٠,٣٣٢	أشارك في تنفيذ مشاريع مع الجمعيات الأخرى.	١٧	٣	٤,٦٣	٠,٥٣١	أحرص على تسهيل إجراءات تقديم الخدمات للمستفيدين.	١٦
العامل الرابع- الإنتماء الوطني									
٧	٣,٨٣	٠,٧٨٩	أشارك في المؤتمرات التوعوية التي تعزز الإنتماء الوطني.	٤١	١٠	٤,٠٣	٠,٤٧٩	أشعر بالرضا عن أداء الجمعية لأدوارها.	٦
٥	٤,١٥	٠,٦٩٧	أقبل نقد الآخرين أثناء تنفيذ مهام بالجمعية.	٢٥	١١	٣,٦٣	٠,٤٣٧	أثق في المتطوعين بالجمعيات الأخرى.	٧
٦	٣,٨٦	٠,٦٨٤	أنتسب لأحد النقابات المهنية.	٣١	١	٤,٨٠	٠,٣٠٧	أفكر بعض القدرات الهامة اللازمة لتحقيق نجاح الجمعية.	٤
٢	٤,٣٣	٠,٥٦٠	لدي شغف في مطالعة تاريخ وطني.	٤٠				أعتذر إذا صدر مني خطأ في حق الآخرين.	٢٠
٣	٤,٢٦	٠,٥٥٨	يؤثر شعوري بالمواطنة على النمو الاجتماعي والاقتصادي.	٣٨	٤	٤,٦٥	٠,٧١٨		١١
٤	٤,٢١	٠,٤٢٦	أشارك في إصلاح المجتمع بالطرق التي يقرها المسئولون في الوطن.	٤٢	٥	٤,٦٢	٠,٦٩٣	أحرص على نشر ثقافة التعاون بالجمعية.	٣٣
١	٤,٥٥	٠,٣٠٢	أشعر بالانتماء الوطني.	٣٦	١	٤,٧٤	٠,٦١٥	أحرص على توعية المستفيدين بالخدمات التي تقدمها الجمعية.	٣٤
					٨	٤,٤٣	٠,٥٥٩	أدعم فكرة السلام لتحسين الفهم بين الثقافات المتنوعة.	٣٩
					٣	٤,٦١	٠,٤٥٦	أبادر بمخاطبة المسئولين عند حدوث مشكلات.	٣٢
					٧	٤,٤٥	٠,٤٤٥	أوزع الجمعية التبرعات المقدمة لها على مستحقيها.	٨
					٢	٤,٦٧	٠,٤١٦	أحرص على التعاون مع منظمات المجتمع المدني المحيطة.	١٢
					٩	٤,٢٩	٠,٣٩٤	أدعم أسلوب العمل الجماعي بدلاً من العمل الفردي.	١٣
					٦	٤,٥٠	٠,٣٠٧	أجد صعوبة في التعاون مع زملائي في الجمعية.	١٠
								أعاون مع أعضاء مجلس الإدارة في تحقيق أهداف الجمعية.	١٥

- باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح الآتي:
- أ- بالنسبة للعامل الأول: الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة، فقد كانت توزيع عبارات البعد طبقاً للمتوسط الحسابي كالتالي:
- جاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (٢٠) والتي مفادها " أعتذر إذا صدر مني خطأ في حق الآخرين" بمتوسط حسابي (٤,٨٠)؛ وذلك لأن ثقافة الاعتذار تُعد دليلاً على الثقة بالنفس وبالآخرين.
 - جاءت في الترتيب الثاني العبارة رقم (٢٢) والتي مفادها " أحرص على تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية" بمتوسط حسابي (٤,٦٧)؛ وذلك لأن تقديم المصلحة العامة على الشخصية يُعد مرهوناً بالثقة تجاه الآخرين.
 - جاءت في الترتيب الثالث العبارة رقم (١٦) والتي مفادها " أحرص على تسهيل إجراءات تقديم الخدمات للمستفيدين" بمتوسط حسابي (٤,٦٣)؛ وذلك لإرتباط تسهيل إجراءات تقديم الخدمات بالثقة تجاه المؤسسة.
 - جاءت في الترتيب الرابع العبارة رقم (٢) والتي مفادها " أثق في زملائي بالعمل في الجمعية" بمتوسط حسابي (٤,٥٨)؛ وهذا يدل على الثقة تجاه الآخرين كأحد قيم رأس المال الاجتماعي.
 - جاءت في الترتيب الخامس العبارة رقم (٦) والتي مفادها " أشعر بالرضا عن أداء الجمعية لأدوارها" بمتوسط حسابي (٤,٥٥)؛ وذلك يرتبط بمستوى الثقة بالمؤسسة.
 - جاءت في الترتيب السادس العبارة رقم (١٩) والتي مفادها " أكون علاقات اجتماعية طيبة مع من يختلف معي في الرأي" بمتوسط حسابي (٤,٤٨)؛ وذلك يرتبط بالثقة بالنفس وبالآخرين.
 - جاءت في الترتيب السابع العبارة رقم (١) والتي مفادها " أثق في قرارات مجلس إدارة الجمعية" بمتوسط حسابي (٤,٤٠)؛ وهذا يدل على مستوى الثقة بالمؤسسة.
 - جاءت في الترتيب الثامن العبارة رقم (٥) والتي مفادها " أتبع تعليمات زملائي طالما وثقت بهم"، والعبارة رقم (١٨) والتي مفادها " أؤتمنح مع الآخرين حتى لو اختلفوا معي في الرأي" بمتوسط حسابي (٤,٣٦)؛ وهذا يرتبط بمستوى الثقة بالآخرين.
 - جاءت في الترتيب التاسع العبارة رقم (٣) والتي مفادها " يتوافر لدي مهارات كافية تجعلني أعرف احتياجات المستفيدين" بمتوسط حسابي (٤,١٩)؛ وذلك يدل على مستوى الثقة بالنفس.
 - جاءت في الترتيب العاشر العبارة رقم (٧) والتي مفادها " أثق في المتطوعين بالجمعيات الأخرى" بمتوسط حسابي (٤,٠٣)؛ وهذا يدل على الثقة تجاه الآخرين.
 - جاءت في الترتيب الحادي عشر العبارة رقم (٤) والتي مفادها " أفتقر بعض القدرات الهامة اللازمة لتحقيق نجاح الجمعية" بمتوسط حسابي (٣,٦٣)؛ وهذا يدل على ارتباط ثقة المتطوعين بنجاح الجمعية.

- ب- بالنسبة للعامل الثاني: المشاركة الاجتماعية، فقد كانت توزيع عبارات البعد طبقاً للمتوسط الحسابي كالتالي:
- جاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (٢٩) والتي مفادها " أرى التكافل رحمة وسعادة للمحتاجين" بمتوسط حسابي (٤,٨٠)؛ حيث أن للتكافل آثار ايجابية على المشاركة الاجتماعية.
 - جاءت في الترتيب الثاني العبارة رقم (٣٤) والتي مفادها " أبادر بتقديم المساعدة للغير" بمتوسط حسابي (٤,٧٩)؛ وهذا يدل على مستوى المشاركة الاجتماعية.
 - جاءت في الترتيب الثالث العبارة رقم (٩) والتي مفادها " أشعر دائماً بالسعادة في الاحتفالات الاجتماعية التي تعقدها الجمعية" بمتوسط حسابي (٤,٦٩)؛ وهذا يدل على مستوى المشاركة الاجتماعية للمتطوعين بالجمعيات الأهلية.
 - جاءت في الترتيب الرابع العبارة رقم (٣٠) والتي مفادها " أشترك في الاحتفالات والمناسبات التي تعقدها الجمعية (يوم اليتيم- زواج الايتام..الخ)" بمتوسط حسابي (٤,٦٦)، وهذا يدل على مستوى المشاركة الاجتماعية من خلال تفاعل المتطوعين مع الأنشطة والاحتفالات المختلفة بالجمعيات الأهلية.
 - جاءت في الترتيب الخامس العبارة رقم (٢٨) والتي مفادها " استمتع بالاشتراك في الرحلات التي تعقدها الجمعية" بمتوسط حسابي (٤,٥٦)؛ وهذا يدل على مستوى المشاركة الاجتماعية.
 - جاءت في الترتيب السادس العبارة رقم (١٤) والتي مفادها " أشترك في تنفيذ أكثر من نشاط بالجمعية" بمتوسط حسابي (٤,٥٤)؛ وهذا يدل على مستوى التفاعل الاجتماعي والمشاركة للمتطوعين.
 - جاءت في الترتيب السابع العبارة رقم (٢٧) والتي مفادها " أشترك في تنظيم القوافل الطبية" بمتوسط حسابي (٤,٤٢)؛ وهذا يدل على مستوى المشاركة الاجتماعية بالخدمات التي تقدمها الجمعيات الأهلية.
 - جاءت في الترتيب الثامن العبارة رقم (١٧) والتي مفادها " أشترك في تنفيذ مشاريع مع الجمعيات الأخرى" بمتوسط حسابي (٤,٣٣)؛ وهذا يرتبط بمستوى المشاركة مع الجمعيات الأخرى.

- ج- بالنسبة للعامل الثالث: التعاون المؤسسي، فقد كانت توزيع عبارات البعد طبقاً للمتوسط الحسابي كالتالي:
- جاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (٣٩) والتي مفادها "أدعم فكرة السلام لتحسين الفهم بين الثقافات المتنوعة" بمتوسط حسابي (٤,٧٤)؛ حيث أن بناء ودعم السلام يدل على مستوى التعاون المؤسسي.
 - جاءت في الترتيب الثاني العبارة رقم (١٣) والتي مفادها "أدعم أسلوب العمل الجماعي بدلاً من العمل الفردي" بمتوسط حسابي (٤,٦٧)؛ فالعمل الجماعي للمتطوعين يحقق ويزيد من مستوى التعاون المؤسسي.
 - جاءت في الترتيب الثالث العبارة رقم (٨) والتي مفادها "توزع الجمعية التبرعات المقدمة لها على مستحقيها" بمتوسط حسابي (٤,٦٦)؛ وهذا يدل على مستوى تعاون المتطوعين بالجمعيات الأهلية مع المستفيدين من خدماتهم.
 - جاءت في الترتيب الرابع العبارة رقم (١١) والتي مفادها "أحرص على نشر ثقافة التعاون بالجمعية" بمتوسط حسابي (٤,٦٥)؛ وهذا يدل على مستوى التعاون بين المتطوعين والجمعية.
 - جاءت في الترتيب الخامس العبارة رقم (٣٣) والتي مفادها "أحرص على توعية المستفيدين بالخدمات التي تقدمها الجمعية" بمتوسط حسابي (٤,٦٢)؛ وهذا يدل على مستوى التعاون بين المتطوعين والجمعية.
 - جاءت في الترتيب السادس العبارة رقم (١٥) والتي مفادها "أتعاون مع أعضاء مجلس الإدارة في تحقيق أهداف الجمعية" بمتوسط حسابي (٤,٥٠)؛ وهذا يدل على مستوى التعاون بين المتطوعين وأعضاء مجالس الإدارات بالجمعيات.
 - جاءت في الترتيب السابع العبارة رقم (١٢) والتي مفادها "أحرص على التعاون مع منظمات المجتمع المدني المحيطة" بمتوسط حسابي (٤,٤٥)؛ وهذا يدل على مستوى التعاون بين المتطوعين والمنظمات الأخرى.
 - جاءت في الترتيب الثامن العبارة رقم (٣٢) والتي مفادها "أبادر بمخاطبة المسؤولين عند حدوث مشكلات" بمتوسط حسابي (٤,٤٣)؛ وهذا يدل على حرص المتطوعين لتحقيق الصالح العام والتعاون.
 - جاءت في الترتيب التاسع العبارة رقم (١٠) والتي مفادها "أجد صعوبة في التعاون مع زملائي في الجمعية" بمتوسط حسابي (٤,٢٩).

- د- بالنسبة للعامل الرابع: الإلتئاء الوطنى؁ فقد كانت توزىع عبارات البعد طبقاً للمتوسط الحسابى كالتالى:
- جاءت فى الترتىب الأول العبارة رقم (٣٦) والتى مفادها " أشعر بالانتماء الوطنى " بمتوسط حسابى (٤,٥٥)؛ وهذا يدل على مستوى الإلتئاء الوطنى العالى عند المتطوعىن.
 - جاءت فى الترتىب الثانى العبارة رقم (٤٠) والتى مفادها " لدى شغف فى مطالعة تاريخ وطنى " بمتوسط حسابى (٤,٣٣)؛ وهذا يدل على اهتمام المتطوعىن بمعرفة تاريخ الوطن مما يعمل على تنمية الإلتئاء الوطنى.
 - جاءت فى الترتىب الثالث العبارة رقم (٣٨) والتى مفادها " يؤثر شعورى بالمواطنة على النمو الاجتماعى والاقتصادى " بمتوسط حسابى (٤,٢٦)؛ وهذا يدل على إدراك المتطوعىن لقيمة الإلتئاء الوطنى.
 - جاءت فى الترتىب الرابع العبارة رقم (٤٢) والتى مفادها " أشارك فى إصلاح المجتمع بالطرق التى يقرها المسئولون بالمجتمع " بمتوسط حسابى (٤,٢١)؛ وهذا يدل على إدراك المتطوعىن للمصلحة العامة وطرق إصلاح المجتمع وتنمىته.
 - جاءت فى الترتىب الخامس العبارة رقم (٢٥) والتى مفادها " أتقبل نقد الأخرىن أثناء تنفيذ مهامى بالجمعية " بمتوسط حسابى (٤,١٥)؛ وهذا يدل على مستوى الإلتئاء لدى المتطوعىن بالجمعىات الأهلىة.
 - جاءت فى الترتىب السادس العبارة رقم (٣١) والتى مفادها " أنتسب لأحد النقابات المهنىة " بمتوسط حسابى (٣,٨٦).
 - جاءت فى الترتىب السابع العبارة رقم (٤١) والتى مفادها " أشارك فى المؤتمرات التوعوىة التى تعزز الإلتئاء الوطنى " بمتوسط حسابى (٣,٨٣).

٣) تحليل نتائج الدراسة وفقاً للتساؤل الثاني- والذي ينص على: "ما مستوى الاتجاه نحو العمل التطوعي (الشعور بأهمية العمل التطوعي- الاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي- الاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي) للمتطوعين بالجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم؟"

جدول (٤)

متوسط درجات مقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي

ن=٣٥٩

العامل الثاني- الاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي				العامل الأول- الشعور بأهمية العمل التطوعي					
الترتيب	المتوسط الحسابي	قيمة التشبع	نص العبارة	رقم العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	قيمة التشبع	نص العبارة	رقم العبارة
٢	٤,٧٨	٠,٨٣٧	يحقق العمل التطوعي بالجمعية اكتساب للمهارات والخبرات المتعددة.	١٦	٨	٤,٤٠	٠,٨١٩	يحقق العمل التطوعي اشباعا لحاجات المتطوعين النفسية.	٩
٣	٤,٧٧	٠,٨٠١	يدعم العمل التطوعي التواصل الفعال مع الآخرين.	١٧	٤	٤,٥٩	٠,٧٥٥	ينمي العمل التطوعي الشعور بالسعادة في أداء المتطوعين للعمل بالجمعية.	٨
١	٤,٨٤	٠,٧١٦	يساهم العمل التطوعي بالجمعية في التعاون مع الغير.	١٥	٧	٤,٥١	٠,٧٤٢	يساعدني العمل التطوعي في معرفة القوانين المنظمة للعمل بالجمعية.	٢
٥	٤,٦٧	٠,٦١٢	يسعى العمل التطوعي إلى تقديم العون للمستفيدين من خدمات الجمعية.	١٢	٢	٤,٦٣	٠,٦٣٥	يسهم العمل التطوعي في تنمية مهارة الاتصال.	١٨
٤	٤,٧٦	٠,٥٨٨	ينمي العمل التطوعي الشعور بالمسؤولية نحو الآخرين لدى المتطوعين.	٧	٥	٤,٥٧	٠,٦٠٧	يساعدني العمل التطوعي على تنمية معارفي بالتكافل الاجتماعي.	٤
٧	٤,٥٧	٠,٣٧٥	ينمي العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية شخصية المتطوع.	١١	٣	٤,٦١	٠,٦٠٠	يساعد العمل التطوعي على تنمية مهارة حل المشكلات.	١٩
٦	٤,٦٢	٠,٣٥١	ينمي العمل التطوعي الشعور بالرضا للمتطوعين تجاه ما يحققه من مكاسب معنوية.	٦	٦	٤,٥٣	٠,٥٢٤	يسهم العمل التطوعي في إدراكي للعلاقة بين الجهود الأهلية والحكومية.	٥
					١	٤,٧٤	٠,٤٦١	يساعد العمل التطوعي على اتاحة الفرص للمتطوعين في التعبير عن أنفسهم وقدراتهم.	١٠
العامل الثالث- الاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي									
					٢	٤,٦٥	٠,٧١٣	توجد الكثير من المشاكل أثناء القيام بالأعمال التطوعية بالجمعية.	١٤
					٦	٤,٠٦	٠,٦٨٤	يفتقد العمل التطوعي تنمية معارفي بأهداف الجمعية.	٣
					٤	٤,٥٠	٠,٦٤١	يفتقر العمل التطوعي المساهمة في تنمية المشاركة الاجتماعية للمتطوعين.	٢٠
					٣	٤,٥٥	٠,٦١٩	يعتبر العمل التطوعي بالجمعية مضيعة للوقت.	١٣
					١	٤,٨١	٠,٤٨٥	يساهم العمل التطوعي في المعرفة بأهمية العمل الفرقي.	٢١
					٥	٤,٤٥	٠,٣٥٢	يدعم العمل التطوعي المعرفة بمتغيرات المجتمع الحديثة لمواكبة التغيير.	١

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح الآتي:

- أ- بالنسبة للعامل الأول: الشعور بأهمية العمل التطوعي، فقد كانت توزيع عبارات البعد طبقاً للمتوسط الحسابي كالتالي:
- جاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (١٠) والتي مفادها "يساعد العمل التطوعي على اتاحة الفرص للمتطوعين في التعبير عن أنفسهم وقدراتهم" بمتوسط حسابي (٤,٧٤)؛ وذلك يدل على أهمية العمل التطوعي .
 - جاءت في الترتيب الثاني العبارة رقم (١٨) والتي مفادها "يسهم العمل التطوعي في تنمية مهارة الاتصال" بمتوسط حسابي (٤,٦٣)؛ وذلك لأن العمل التطوعي يرتبط بتنمية المشاركة الاجتماعية.
 - جاءت في الترتيب الثالث العبارة رقم (١٩) والتي مفادها "يساعد العمل التطوعي على تنمية مهارة حل المشكلات" بمتوسط حسابي (٤,٦١)؛ وهذا لما يتعرض له المتطوعون بالجمعيات الأهلية من مواقف ومشكلات مختلفة.
 - جاءت في الترتيب الرابع العبارة رقم (٨) والتي مفادها "ينمي العمل التطوعي الشعور بالسعادة في أداء المتطوعين للعمل بالجمعية" بمتوسط حسابي (٤,٥٩)؛ وذلك من خلال تقديم المتطوعون للخدمات المختلفة للمحتاجين وبالتالي يستطيع المتطوع أن يلبي احتياجاتهم.
 - جاءت في الترتيب الخامس العبارة رقم (٤) والتي مفادها "يساعدني العمل التطوعي على تنمية معارفي بالتكافل الاجتماعي" بمتوسط حسابي (٤,٥٧)؛ وذلك لارتباط التكافل الاجتماعي بالعمل التطوعي بالجمعيات الأهلية ومساعدة الغير .
 - جاءت في الترتيب السادس العبارة رقم (٥) والتي مفادها "يسهم العمل التطوعي في إدراكي للعلاقة بين الجهود الأهلية والحكومية" بمتوسط حسابي (٤,٥٣)؛ وذلك من خلال قيم التعاون والمشاركة الاجتماعية.
 - جاءت في الترتيب السابع العبارة رقم (٢) والتي مفادها "يساعدني العمل التطوعي في معرفة القوانين المنظمة للعمل بالجمعية" بمتوسط حسابي (٤,٥١)؛ وهذا يدل على حرص المتطوعين على احترام القوانين واللوائح.
 - جاءت في الترتيب الثامن العبارة رقم (٩) والتي مفادها "يحقق العمل التطوعي إشباعاً لحاجات المتطوعين النفسية" بمتوسط حسابي (٤,٤٠)؛ وهذا يعود للشعور بالسعادة في تلبية احتياجات الآخرين.

- ب- بالنسبة للعامل الثاني: الاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي، فقد كانت توزيع عبارات البعد طبقاً للمتوسط الحسابي كالتالي:
- جاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (١٥) والتي مفادها "يساهم العمل التطوعي بالجمعية في التعاون مع الغير" بمتوسط حسابي (٤,٨٤)؛ وهذا يدل على ارتباط العمل التطوعي بقيمة التعاون.
 - جاءت في الترتيب الثاني العبارة رقم (١٦) والتي مفادها "يحقق العمل التطوعي بالجمعية إكتساب للمهارات والخبرات المتعددة" بمتوسط حسابي (٤,٧٨)؛ وذلك من خلال التعامل مع المواقف المختلفة بالجمعية.
 - جاءت في الترتيب الثالث العبارة رقم (١٧) والتي مفادها "يدعم العمل التطوعي التواصل الفعال مع الآخرين" بمتوسط حسابي (٤,٧٧)؛ وذلك من خلال تقديم المساعدات والتفاعل مع الآخرين.
 - جاءت في الترتيب الرابع العبارة رقم (٧) والتي مفادها "ينمي العمل التطوعي الشعور بالمسئولية نحو الآخرين لدى المتطوعين" بمتوسط حسابي (٤,٧٦)؛ وذلك من خلال تحمل المتطوعين بالجمعيات الأهلية للمسئولية تجاه الآخرين.
 - جاءت في الترتيب الخامس العبارة رقم (١٢) والتي مفادها "يسعى العمل التطوعي إلى تقديم العون للمستفيدين من خدمات الجمعية" بمتوسط حسابي (٤,٦٧)؛ وذلك من خلال مساعدة المستفيدين في الحصول على الخدمات التي يحتاجونها.
 - جاءت في الترتيب السادس العبارة رقم (٦) والتي مفادها "ينمي العمل التطوعي الشعور بالرضا للمتطوعين تجاه ما يحققه من مكاسب معنوية" بمتوسط حسابي (٤,٦٢).
 - جاءت في الترتيب السابع العبارة رقم (١١) والتي مفادها ينمي العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية شخصية المتطوع" بمتوسط حسابي (٤,٥٧).
- ج- بالنسبة للعامل الثاني: الاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي، فقد كانت توزيع عبارات البعد طبقاً للمتوسط الحسابي كالتالي:
- جاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (٢١) والتي مفادها "يساهم العمل التطوعي في المعرفة بأهمية العمل الفريقي" بمتوسط حسابي (٤,٨١)؛ وذلك من ارتباط العمل التطوعي بالجانب المعرفي.

- جاءت في الترتيب الثاني العبارة رقم (١٤) والتي مفادها "توجد الكثير من المشاكل أثناء القيام بالأعمال التطوعية بالجمعية" بمتوسط حسابي (٤,٦٥)؛ ويرجع ذلك لإدراك المتطوعين التعامل مع المشكلات المختلفة.
- جاءت في الترتيب الثالث العبارة رقم (١٣) والتي مفادها "يعتبر العمل التطوعي بالجمعية مضيعة للوقت" بمتوسط حسابي (٤,٥٥)؛ ويرجع ذلك لارتباط ممارسة العمل التطوعي بأوقات الفراغ.
- جاءت في الترتيب الرابع العبارة رقم (٢٠) والتي مفادها "يفتقر العمل التطوعي المساهمة في تنمية المشاركة الاجتماعية للمتطوعين" بمتوسط حسابي (٤,٥٠)؛ ويرجع ذلك لارتباط ممارسة العمل التطوعي بالمشاركة الاجتماعية.
- جاءت في الترتيب الخامس العبارة رقم (١) والتي مفادها "يدعم العمل التطوعي المعرفة بمتغيرات المجتمع الحديثة لمواكبة التغيير" بمتوسط حسابي (٤,٤٥)؛ ويرجع ذلك لارتباط الاتجاه نحو العمل التطوعي بالجانب المعرفي.
- جاءت في الترتيب السادس العبارة رقم (٣) والتي مفادها "يفتقد العمل التطوعي تنمية معارفه بأهداف الجمعية" بمتوسط حسابي (٤,٠٦).

٤) تحليل نتائج الدراسة وفقاً للتساؤل الثالث - "هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى قيم رأس المال الاجتماعي لدى المتطوعين واتجاههم نحو العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم؟"

جدول (٥)

الارتباطات بين مقياس قيم رأس المال الاجتماعي ومقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي ن=٣٥٩

الاتجاه نحو العمل التطوعي	الشعور بأهمية العمل التطوعي	الاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي	الاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي	مقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي
الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة	٠,٦٥٣ (**)	٠,٥٣٩ (**)	٠,٦٤١ (**)	٠,٦٨٩ (**)
المشاركة الاجتماعية	٠,٦٨٨ (**)	٠,٦٧١ (**)	٠,٦٤٧ (**)	٠,٧٥٠ (**)
التعاون المؤسسي	٠,٧٠٤ (**)	٠,٦٨٠ (**)	٠,٦٥٨ (**)	٠,٧٦٣ (**)
الإنتماء الوطني	٠,٧٤٤ (**)	٠,٦٤٥ (**)	٠,٦٢٦ (**)	٠,٧٥٧ (**)
مقياس قيم رأس المال الاجتماعي	٠,٧٨٣ (**)	٠,٧٠٣ (**)	٠,٧٢٤ (**)	٠,٨٢٩ (**)

** دال عند ٠,٠٠١

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح الآتي:

- أ- فيما يتعلق بالعلاقة بين قيم رأس المال الاجتماعي موضوع الدراسة والدرجة الكلية للاتجاه نحو العمل التطوعي: قد وجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية للاتجاه نحو العمل التطوعي وكل من قيم رأس المال الاجتماعي التالية: التعاون المؤسسي، الإلتناء الوطني، المشاركة الاجتماعية، الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة (مرتبة حسب قوة الارتباط).
- ب- وفيما يتعلق بالعلاقة بين قيم رأس المال الاجتماعي والشعور بأهمية العمل التطوعي: قد وجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الدرجة الفرعية لعامل الشعور بأهمية العمل التطوعي وكل من قيم رأس المال الاجتماعي التالية: الإلتناء الوطني، التعاون المؤسسي، المشاركة الاجتماعية، الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة (مرتبة حسب قوة الارتباط).
- ج- وفيما يتعلق بالعلاقة بين قيم رأس المال الاجتماعي والاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي: فيوجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الدرجة الفرعية لعامل الاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي وكل من قيم رأس المال الاجتماعي التالية: التعاون المؤسسي، المشاركة الاجتماعية، الإلتناء الوطني، الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة (مرتبة حسب قوة الارتباط).

د- وفيما يتعلق بالعلاقة بين قيم رأس المال الاجتماعي والاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي: فيوجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الدرجة الفرعية لعامل/ بُعد الأهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي وكل من قيم رأس المال الاجتماعي التالية: التعاون المؤسسي، المشاركة الاجتماعية، الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة، الإلتزام الوطني (مرتبة حسب قوة الارتباط).

وترى الباحثة منطقية نتائج الدراسة الحالية واتساقها مع نتائج الدراسات السابقة التالية (Gones 2010 - عبد الحميد، معوض ٢٠١٤ - 2013 Eve- الجمال ٢٠١٧)، حيث يمكن تفسير ذلك في: كون قيم رأس المال الاجتماعي تُعد من الأحكام المعيارية، وهي الإطار المرجعي الذي يشمل العلاقات والروابط التي تنشأ بين المتطوعين وتعمل على تحسين الاتجاه نحو عملهم التطوعي بالجمعيات الأهلية.

وتشير النتائج إلى أن قيمة التعاون المؤسسي، ثم الإلتزام الوطني، يليها المشاركة الاجتماعية أعلى قيم رأس المال الاجتماعي ارتباطاً عن القيم الأخرى بالاتجاه نحو العمل التطوعي.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية رأس المال الاجتماعي بأنه كلما كانت قيم رأس المال الاجتماعي مرتفعة من خلال الروابط التي تنشأ بين المتطوعين بالجمعيات الأهلية، كلما ارتفع مستوى الاتجاه نحو العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية.

(٥) تحليل نتائج الدراسة وفقاً للتساؤل الرابع- "ما مدى القدرة التنبؤية لعوامل قيم رأس المال الاجتماعي بالاتجاه نحو العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية؟"

للإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثة بإستخدام تحليل الانحدار لدرجات الاتجاه نحو العمل التطوعي، فيما يتعلق بكل من الدرجة الكلية والدرجات الفرعية للشعور نحو العمل التطوعي- والاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي- والاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي كمتغيرات تابعة (المتنبأ به) من خلال درجات أفراد العينة على عوامل مقياس قيم رأس المال الاجتماعي كمتغيرات مستقلة.

جدول (٦)

تحليل تباين نموذج الانحدار المتعدد لمقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي الدرجة الكلية والدرجات الثلاث الفرعية (كمتغير تابع أو متنبأ به) وقيم رأس المال الاجتماعي موضوع الدراسة (كمنبئات أو متغيرات مستقلة)

ن = ٣٩٥

المتغير التابع	مصدر التباين	مج المربعات	د. ح	م. مج المربعات	ف	مستوى الدلالة
الاتجاه نحو العمل التطوعي	الانحدار	٢١٦٢٤,٩٧٨	٤	٥٤٠٦,٢٤٤	٢١٩,٦٣١	٠,٠٠٠
	المتبقي	٨٧١٣,٧٤١	٣٥٤	٢٤,٦١٥		
الشعور بأهمية العمل التطوعي	الانحدار	٣٤٢١,٧٣٧	٤	٨٥٥,٤٣٤	١٥٩,٥٥٤	٠,٠٠٠
	المتبقي	١٨٩٧,٩٠٦	٣٥٤	٥,٣٦١		
الاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي	الانحدار	١٨٤٩,٦٦٧	٤	٤٦٢,٤١٧	١١١,٦٤٤	٠,٠٠٠
	المتبقي	١٤٦٦,٢٣٢	٣٥٤	٤,١٤٢	٤	
الاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي	الانحدار	٢١٩٤,٥٠٧	٤	٥٤٨,٦٢٧	٩٨,٥٧٢	٠,٠٠٠
	المتبقي	١٩٧٠,٢٦٧	٣٥٤	٥,٥٦٦		

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح الآتي: أن لقيم رأس المال الاجتماعي اسهاماً ذو دلالة عند مستوى (٠,٠٠٠) في التنبؤ بالمتغير التابع (الدرجة الكلية للاتجاه نحو العمل التطوعي والثلاث درجات الفرعية المتمثلة في الشعور بأهمية العمل التطوعي، وتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي، تنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي) ولمعرفة اسهام كل متغير مستقل من مجموعات المتغيرات المستقلة أو المنبئات (وهي في البحث الحالي القيم الأربع موضوع البحث كما تقاس بمتوسطات درجات أفراد العينة على اختبار قيم رأس المال الاجتماعي موضوع البحث كمتغيرات مستقلة في التنبؤ بالاتجاه نحو العمل التطوعي كدرجة كلية والثلاث درجات الفرعية).

جدول (٧)

نتائج تحليل الإنحدار الخطي المتعدد (المتتالي المتصاعد) لدرجات أفراد العينة على اختبار قيم رأس المال الاجتماعي موضوع البحث كمتغيرات مستقلة في التنبؤ بالاتجاه نحو العمل التطوعي كمتغير تابع

ن = ٣٩٥

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة قيم رأس المال الاجتماعي (النماذج) (المنبئات)	قيمة B	قيمة بيتا	معامل الارتباط المتعدد	معامل الارتباط المتعدد	معامل الارتباط المتعدد المصحح
الاتجاه نحو العمل التطوعي	قيمة الثابت	٢١,٧٦٨				
	الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة	٠,٠٨١	٠,٠٥٢	٠,٨٤٤	٠,٧١٣	٠,٧١٠
	التعاون المؤسسي	٠,٦٢٠	**٠,٢٨٧			
	المشاركة الاجتماعية	٠,٦١٨	**٠,٢٣٣			
	الانتماء الوطني	٠,٧٣٥	**٠,٣٧٤			
الشعور بأهمية العمل التطوعي	قيمة الثابت	٨,٥٤٧				
	الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة	٠,٠٥٣	٠,٨١	٠,٨٠٢	٠,٦٤٣	٠,٦٣٩
	التعاون المؤسسي	٠,١٩٦	**٠,٢١٧			
	المشاركة الاجتماعية	٠,١٨٣	**٠,١٦٥			
	الانتماء الوطني	٠,٣٥٨	**٠,٤٣٥			
الاهتمام بتسمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي	قيمة الثابت	١١,٥٢٣				
	الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة	٠,٠٨٩-	**٠,١٧٣-	٠,٧٤٧	٠,٥٥٨	٠,٥٥٣
	التعاون المؤسسي	٠,٢٩١	**٠,٤٠٨			

			**٠,٢٦٢	٠,٢٣٠	المشاركة الاجتماعية	الاهتمام بتسمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي
			**٠,٣٠٧	٠,١٩٩	الانتماء الوطني	
				١,٦٩٧	قيمة الثابت	
٠,٥٢٢	٠,٥٢٧	٠,٧٢٦	**٠,٢٠٥	٠,١٨٨	الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة	
			**٠,١٦٥	٠,١٣٢	التعاون المؤسسي	
			**٠,٢٠٩	٠,٢٠٥	المشاركة الاجتماعية	
			**٠,٢٤٣	٠,١٧٧	الانتماء الوطني	

** دال عند ٠,٠٠١

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح أنه: فيما يتعلق بالاتجاه نحو العمل التطوعي -
الدرجة الكلية فإن: أي زيادة في درجات أفراد العينة على مسح قيم رأس المال الاجتماعي (الثقة
تجاه الآخرين والمؤسسة- التعاون المؤسسي- المشاركة الاجتماعية- الإنتماء الوطني) يؤدي إلى
الزيادة في الاتجاه نحو العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية- الدرجة الكلية.

كما يتضح أن: إسهام هذا النموذج في تفسير التباين الكلي للفروق الفردية في الشعور
بأهمية العمل التطوعي يصل إلى: (٧١%)، كما أن قيمة الإنتماء الوطني هي العامل الأكثر
إسهاماً في التباين الكلي لدرجات الاتجاه نحو العمل التطوعي، حيث بلغت قيمة معامل الإنحدار
الجزئي المعياري (بيتا) (٠,٣٧٤) لقيمة الإنتماء الوطني، ثم (٠,٢٨٧) لقيمة التعاون المؤسسي،
ثم (٠,٢٣٣) لقيمة المشاركة الاجتماعية، ثم (٠,٠٥٢) لقيمة الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة، وهو
ما يدل على إمكانية الوصول إلى صياغة تنبؤية لمستوى الاتجاه نحو العمل التطوعي الدرجة
الكلية من خلال درجات قيم (الإنتماء الوطني، التعاون المؤسسي، المشاركة الاجتماعية، الثقة تجاه
الآخرين والمؤسسة) في النموذج الحالي.

كما يمكن صياغة معادلة التنبؤ بالاتجاه نحو العمل التطوعي الدرجة الكلية من خلال درجات كل من قيم (الإنتماء الوطني، التعاون المؤسسي، المشاركة الاجتماعية)، وفقاً للمعادلة التالية وذلك في حالة استخدام قيم معاملات الانحدار B؛ فكانت المعادلة التالية:

الاتجاه نحو العمل التطوعي (الدرجة الكلية) = $21,768 + (0,735) \times$ قيمة الإنتماء الوطني + $(0,620) \times$ قيمة التعاون المؤسسي + $(0,618) \times$ قيمة المشاركة الاجتماعية

وفيما يتعلق بالأبعاد الفرعية الشعور بأهمية العمل التطوعي، والاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي، والاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي فتشير النتائج إلى أنه:

فيما يتعلق بالشعور بأهمية العمل التطوعي أن أي زيادة في درجات أفراد العينة على اختبار قيم رأس المال الاجتماعي (الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة- التعاون المؤسسي- المشاركة الاجتماعية- الإنتماء الوطني) يؤدي إلى: الزيادة في درجات الشعور بأهمية العمل التطوعي، كما يتضح أن إسهام هذا النموذج للقيم الأربعة في تفسير التباين الكلي للفروق الفردية في الشعور بأهمية العمل التطوعي يصل إلى: (64%)، كما أن قيمة الإنتماء الوطني هي العامل الأكثر اسهاماً في التباين الكلي لدرجات الاتجاه نحو العمل التطوعي، حيث بلغت قيمة معامل الإنحدار الجزئي المعياري (بيتا) $(0,435)$ لقيمة الإنتماء الوطني، ثم $(0,217)$ لقيمة التعاون المؤسسي، ثم $(0,165)$ لقيمة المشاركة الاجتماعية، وهو ما يدل على إمكانية الوصول إلى صياغة تنبؤية لمستوى الاتجاه نحو العمل التطوعي الدرجة الكلية من خلال درجات قيم (الإنتماء الوطني، التعاون المؤسسي، المشاركة الاجتماعية) في النموذج الحالي.

كما يمكن صياغة معادلة التنبؤ بالشعور نحو العمل التطوعي من خلال درجات كل من قيم (الإنتماء الوطني، التعاون المؤسسي، المشاركة الاجتماعية، الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة)، وفقاً للمعادلة التالية وذلك في حالة استخدام قيم B؛ فكانت المعادلة التالية:

الشعور بأهمية العمل التطوعي = $8,547 + (0,358) \times$ قيمة الإنتماء الوطني + $(0,196) \times$ قيمة التعاون المؤسسي + $(0,183) \times$ قيمة المشاركة الاجتماعية

فيما يتعلق بالاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي أن أي زيادة في درجات أفراد العينة على اختبار قيم رأس المال الاجتماعي (الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة- التعاون المؤسسي- المشاركة الاجتماعية- الإنتماء الوطني) يؤدي إلى الزيادة في درجات الاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي، كما يتضح أن إسهام هذا النموذج للقيم الأربعة في تفسير التباين الكلي للفروق الفردية في الشعور بأهمية العمل التطوعي يصل إلى: (٥٦%)، كما أن قيمة التعاون المؤسسي هي العامل الأكثر اسهاماً في التباين الكلي لدرجات الاتجاه نحو العمل التطوعي، حيث بلغت قيمة معامل الإنحدار الجزئي المعياري (بيتا) (٠,٤,٨) لقيمة التعاون المؤسسي، ثم (٠,٣٠٧) لقيمة الإنتماء الوطني، ثم (٠,٢٦٢) لقيمة المشاركة الاجتماعية، ثم (-) (٠,١٧٣) لقيمة الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة؛ وهو ما يدل على إمكانية الوصول إلى صياغة تنبؤية لمستوى الاتجاه نحو العمل التطوعي الدرجة الكلية من خلال درجات قيم (التعاون المؤسسي، الإنتماء الوطني، المشاركة الاجتماعية، الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة) في النموذج الحالي.

كما يمكن صياغة معادلة التنبؤ بالشعور نحو العمل التطوعي من خلال درجات كل من قيم (التعاون المؤسسي، الإنتماء الوطني، المشاركة الاجتماعية، الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة)، وفقاً للمعادلة التالية وذلك في حالة وذلك في حالة استخدام قيم B؛ فكانت المعادلة التالية:

الاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي = ١١,٥٢٣ + (٠,٢٩١) قيمة التعاون المؤسسي + (٠,١٩٩) قيمة الإنتماء الوطني + (٠,٢٣٠) قيمة المشاركة الاجتماعية + (-) (٠,٠٨٩) قيمة الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة

فيما يتعلق بالاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي أن أي زيادة في درجات أفراد العينة على اختبار قيم رأس المال الاجتماعي (الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة- التعاون المؤسسي- المشاركة الاجتماعية- الإنتماء الوطني) يؤدي إلى الزيادة في درجات الاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي، كما يتضح أن إسهام هذا النموذج للقيم الأربعة في تفسير التباين الكلي للفروق الفردية في الاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي يصل إلى: (٥٣%)، كما أن قيمة الإنتماء الوطني هي العامل الأكثر اسهاماً في التباين الكلي لدرجات الاتجاه

نحو العمل التطوعي، حيث بلغت قيمة معامل الإنحدار الجزئي المعياري (بيتا) (٠,٢٤٣) لقيمة الإلتناء الوطني، ثم (٠,٢٠٩) لقيمة المشاركة الاجتماعية، ثم (٠,٢٠٥) لقيمة الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة، ثم (٠,١٦٥) لقيمة التعاون المؤسسي؛ وهو ما يدل على إمكانية الوصول إلى صياغة تنبؤية لمستوى الاتجاه نحو العمل التطوعي الدرجة الكلية من خلال درجات قيم (الإلتناء الوطني، المشاركة الاجتماعية، الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة، التعاون المؤسسي) في النموذج الحالي.

كما يمكن صياغة معادلة التنبؤ بالشعور نحو العمل التطوعي من خلال درجات كل من قيم (الإلتناء الوطني، المشاركة الاجتماعية، الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة، التعاون المؤسسي)، وفقاً للمعادلة التالية وذلك في حالة استخدام قيم B؛ ؛ فكانت المعادلة التالية:

الاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي = ١,٦٩٧ + (٠,١٧٧) قيمة الإلتناء الوطني + (٠,٢٠٥) قيمة المشاركة الاجتماعية + (٠,١٨٨) قيمة الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة + (٠,١٣٢) قيمة التعاون المؤسسي

كما تنصدر قيمة الإلتناء الوطني بقية قيم رأس المال الاجتماعي من حيث التنبؤ بالاتجاه نحو العمل التطوعي عموماً، والشعور بأهمية العمل التطوعي والاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي والاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي على حدة بشكل خاص، حيث بات الشعور بالإلتناء الوطني هدفاً من قبل الدول وخاصة في الفترات الأخيرة تسعى الدول لبثه في نفوس الشعوب بل والمؤسسات الأهلية وخاصة الجمعيات الأهلية، كما يعطي الإلتناء الوطني في كافة مظاهر امتيازات من نوع خاص للأفراد والشعوب التي تحظى به، كما أنه السبيل المنشود لتحقيق التقدم والأمن والسلام الداخلي.

وبينت نتائج الدراسة أن قيمة التعاون من أعلى القيم تنبؤاً بالاتجاه نحو العمل التطوعي عموماً وكذلك الاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي على وجه الخصوص بإحتلالها المرتبة الأولى، والمرتبة الثانية في تنبؤها بالشعور بأهمية العمل التطوعي، والمرتبة الرابعة في تنبؤها بالاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي.

وتركزت قيمة المشاركة الاجتماعية في المرتبة الثالثة من حيث تنبؤها بالاتجاه نحو العمل التطوعي بشكل عام، وفي الاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي، بينما اتخذت المركز

الثالث بالنسبة لتنبؤها بالشعور بأهمية العمل التطوعي والاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي؛ ويرجع ذلك إلى أهمية قيمة المشاركة الاجتماعية؛ لأنها تعمل من أجل الصالح العام وتنمية المجتمع ومحاولة تلبية الاحتياجات وتقديم الخدمات التطوعية بالجمعيات الأهلية.

وتتمركز قيمة الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة في المرتبة الرابعة من حيث تنبؤها بالاتجاه نحو العمل التطوعي بشكل عام، وأيضاً بشكل خاص في تنبؤها بالشعور بأهمية العمل التطوعي، بينما اتخذت المركز الثالث في تنبؤها بالاهتمام بتنمية المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي، وهنا نجد أن الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة مُنبئة بالاتجاه نحو العمل التطوعي في عاملين للاتجاه نحو العمل التطوعي وغير منبئة بعامل الاهتمام بتنمية السلوك المرتبط بالعمل التطوعي.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع كل من نتائج الدراسات السابقة الآتية: (مصطفى ٢٠١٧- الزغل ٢٠١٤- الرفاعي ٢٠١٥- أحمد ٢٠١٦) في كون تلك الدراسات أكدت أن: مؤشرات قياس قيم رأس المال الاجتماعي بالجمعيات الأهلية هي: الثقة بالآخرين، التعاون، المشاركة الاجتماعية، المواطنة، بينما الدراسة الحالية توصلت إلى ما يلي: بشكل عام فإن: قيم رأس المال الاجتماعي (التعاون المؤسسي- المشاركة الاجتماعية- الإنتماء الوطني) كلها منبئة بالاتجاه نحو العمل التطوعي ماعدا قيمة الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة.

تاسعاً- التصور المقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع؛ لتحسين الاتجاه نحو العمل التطوعي من خلال تنمية قيم رأس المال الاجتماعي:

تأسيساً على كل ما تقدم، ومن نتائج الدراسة الميدانية، وفي ضوء الإطار النظري لطريقة تنظيم المجتمع، تم التوصل إلى اقتراح التصور التالي:

(١) الأسس التي يركز عليها التصور المقترح:

أ- نتائج الدراسات السابقة التي تؤكد على أهمية تنمية قيم رأس المال الاجتماعي، وأيضاً على أهمية العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية.

ب- نتائج الدراسة الميدانية التي قامت بها الباحثة، والتي أشارت إلى: أهمية تنمية قيم رأس المال الاجتماعي؛ لتحسين الاتجاه نحو العمل التطوعي.

ج- الإطار النظري الذي تحدد في الدراسة.

د- ارتباط طريقة تنظيم المجتمع بكاملاً من قيم رأس المال الاجتماعي والاتجاه نحو العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية.

(٢) أهداف التصور المقترح:

يستهدف التصور المقترح تنمية قيم رأس المال الاجتماعي؛ لتحسين الإتجاه نحو العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية من خلال ما يلي:

- أ- تنمية قيمة الإلتزام الوطني لدى المتطوعين بالجمعيات الأهلية.
- ب- تنمية قيمة التعاون المؤسسي لدى المتطوعين بالجمعيات الأهلية.
- ج- تدعيم المشاركة الاجتماعية للمتطوعين بالجمعيات الأهلية.

(٣) المنطلق النظري للتصور المقترح:

يمكن الإستعانة بنظرية رأس المال الاجتماعي؛ وذلك لأنها تقوم على أساس أتباع نهج السعى إلى بناء وتشجيع العمل الجماعي، ولأن أكثر مستويات المشاركة في الجمعيات الأهلية التطوعية، هي الأكثر تعبيراً عن رأس المال الاجتماعي.

(٤) استراتيجيات طريقة تنظيم المجتمع المستخدمة في تحقيق التصور المقترح:

- أ- **استراتيجية التمكين:** من أجل تقوية وبناء قدرات المتطوعين بالجمعيات الأهلية، وذلك من خلال تدريبهم على العديد من المهارات المرتبطة بالتمكين؛ لنشر ثقافة التطوع ودعم قيم رأس المال الاجتماعي.
- ب- **استراتيجية الإقناع:** وذلك لإقناع الجمعيات الأهلية بأهمية تدعيم قيم رأس المال الاجتماعي، ودعم العمل الجماعي في أنشطة الجمعيات الأهلية؛ وذلك بهدف تحسين الإتجاه نحو العمل التطوعي.

(٥) مهارات طريقة تنظيم المجتمع المستخدمة في تحقيق التصور المقترح:

- أ- **مهارة الاتصال:** من خلال فتح قنوات الاتصال بين الجمعيات الأهلية، ودعم الأنشطة الجماعية داخل الجمعية ذاتها، وبين الجمعيات وبعضها البعض، وتطبيق التعاون كأحد قيم رأس المال الاجتماعي؛ لتحسين الإتجاه نحو العمل التطوعي.
- ب- **مهارة تقدير الاحتياجات:** من خلال تقدير احتياجات المتطوعين بالجمعيات الأهلية، والعمل على مراعاة حقوقهم في إبداء آرائهم لتحسين العمل التطوعي وتحقيق الجمعيات الأهلية لأهدافها.
- ج- **مهارة حل المشكلات:** من خلال مساعدتهم على مواجهة المشكلات التي تعيق أدائهم للعمل التطوعي.
- د- **مهارة المشاركة الاجتماعية:** من خلال مشاركة المتطوعين بالجمعيات الأهلية في الأنشطة المختلفة، ومشاركة المتطوعين في أنشطة الجمعيات الأخرى.

هـ- مهارة العمل الفريقي: من خلال مشاركة المتطوعين في الأنشطة بشكل جماعي ودعم قيمة التعاون بين بعضهم البعض كأحد قيم رأس المال الاجتماعي.

٦) أدوات طريقة تنظيم المجتمع المستخدمة في تحقيق التصور المقترح:

أ- المقابلات: مع أعضاء مجلس الإدارة والعاملين والمتطوعين بالجمعية؛ للاتفاق على طبيعة الأنشطة التي ترتبط بالعمل التطوعي.

ب- الاجتماعات: مع المتطوعين؛ لتحديد خطة العمل والبرنامج التنفيذي والمهام والأدوار.

ج- المحاضرات والندوات: التي تتضمن أنشطة ترتبط بأهمية العمل التطوعي وفوائده.

د- اللجان: من خلال تشكيل لجان لدعم قيم رأس المال الاجتماعي؛ بهدف تحسين الإتجاه نحو العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية.

٧) أدوار المنظم الاجتماعي المستخدمة في تحقيق التصور المقترح:

أ- دور الوسيط: بين الجمعيات الأهلية؛ لتيسير سبل التعاون المختلفة بين الجمعيات وبعضها البعض ومشاركة المتطوعين في أنشطة أكثر من جمعية.

ب- دور الممكن: وذلك من خلال التركيز على مشاعر عدم الرضا بين المتطوعين، والعمل على الوصول لآليات تحقق تحسين الاتجاه نحو العمل التطوعي.

ج- دور المرشد: وذلك من خلال التعرف على احتياجات المتطوعين والعمل على إشباعها بأنسب الوسائل الممكنة.

د- دور المنسق: من خلال التنسيق بين جهود الجمعيات المختلفة وتشجيع المتطوعين على تطبيق الأنشطة الجماعية.

هـ- دور الإداري: من خلال إختيار أنسب المواعيد التي تُنفذ فيها الأنشطة الجماعية للمتطوعين في الجمعيات الأهلية.

٨) المبادئ المستخدمة في تحقيق التصور المقترح:

يمكن للمنظم الاجتماعي أن يلتزم بالمبادئ التالية في إطار التصور المقترح وهي:

أ- مبدأ المشاركة.

ب- مبدأ التنسيق.

ج- مبدأ استثمار الموارد المتاحة.

(٩) توصيات:

وفقاً لنتائج الدراسة الحالية، والمرتبطة بوجود علاقة ارتباطية بين قيم رأس المال الاجتماعي والاتجاه نحو العمل التطوعي، والقدرة التنبؤية لقيم رأس المال الاجتماعي (الانتماء الوطني-التعاون المؤسسي- المشاركة الاجتماعية) ماعدا قيمة الثقة تجاه الآخرين والمؤسسة، توصي الدراسة بما يلي:

- أ- اهتمام الباحثين بعمل أبحاث تدخل مهني لتنمية قيم رأس المال الاجتماعي (الانتماء الوطني-التعاون المؤسسي- المشاركة الاجتماعية)؛ وذلك بهدف تحسين الاتجاه نحو العمل التطوعي.
- ب- تأكيد دور الأسر المصرية من خلال التربية والتنشئة الاجتماعية في بث القيم السليمة وأولها الانتماء الوطني؛ لما يعود بالنفع من ذلك على المجتمع ومؤسساته (الحكومية- الأهلية) وبالتالي يعمل ذلك على تحسين الاتجاه نحو العمل التطوعي.

قائمة المراجع:**أولاً- المراجع باللغة العربية:**

- أبو قمبز، محمد هشام (٢٠٠٧). **جدد شبابك بالتطوع**. ط١. فلسطين: دار صيد الفوائد.
- أحمد، محمد عبد الرحمن حسن (٢٠١٦). **قيم رأس المال الاجتماعي وتطوير خدمات الرعاية الاجتماعية بالمجتمعات العمرانية الجديدة دراسة مطبقة على مدينة أسيوط الجديدة**، بحث منشور في مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ج ٥٦، ع ٤٤، مصر، ص ص ١٥-٩٤.
- البنك الدولي (٢٠٠٠). **تقرير عن التنمية في العالم**. القاهرة، مصر: مركز الأهرام للترجمة والنشر.
- الجمال، أمل عبد المرضي (٢٠١٧). **العمل التطوعي النسائي وتدعيم قيم رأس المال الاجتماعي**، بحث منشور في مجلة الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مج ٦، ع ٥٧، مصر، ص ص ١١١-١٤٠.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء المصري (٢٠١٨). **إصدارات سنوية**، باب **الجمعيات والنقابات**، تسم **الاسم** تراجع **موقع** (https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&Year=23442).
- الحزيم، يوسف بن عثمان (٢٠١٤). **قوة التطوع**. السعودية: مركز الأميرة العنود لتنمية الشباب.
- الخطيب، عبد الرحمن (٢٠١٠). **الأخلاق المهنية وموثيقها**. ط١. القاهرة، مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.
- الرفاعي، كريمة السيد بنداري (٢٠١٥). **تنمية رأس المال الاجتماعي**، بحث منشور في مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع ٥٤، مصر، ص ص ٣٦٥-٣٩١.
- الزغل، علاء علي علي (٢٠١٤). **رأس المال الاجتماعي وتحسين نوعية حياة الأسر الريفية في القرية المصرية**، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ج ١٤، ع ٣١٤، مصر، ص ص ٦٤٢٣-٦٤٩٩.
- السروجي، طلعت مصطفى (٢٠٠٩). **رأس المال الاجتماعي**. ط١. القاهرة، مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.
- السروجي، طلعت مصطفى؛ حسن، فؤاد حسين (٢٠٠٢). **التنمية الاجتماعية في إطار المتغيرات العالمية الجديدة**. ط١. حلوان، مصر: مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي.
- السكري، أحمد شفيق (٢٠٠٠). **قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية**. د.ط. الاسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.

- السلطان، فهد بن سلطان (٢٠٠٩). *إتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود*، بحث منشور في مكتب التربية العربي لدول الخليج، مج ٣٠، ع ١٢٢، السعودية، ص ص ٧٣ - ١٢٧.
- السيد، هالة مصطفى (٢٠١٣ مارس). *التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع وتنمية رأس المال الاجتماعي دراسة مطبقة على العاملين بالجمعيات الأهلية بالمناطق العشوائية*، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي السادس والعشرون بعنوان الخدمة الاجتماعية وتطوير العشوائيات، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ج ٩، مصر، ص ص ٣٢١٧ - ٣٣٣٣.
- الكفاوين، محمود (٢٠١٧). *مهنة الخدمة الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي (نحو تصور مقترح)*، بحث منشور في مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، كلية الآداب، الجامعة الأردنية، مج ٣١، ع ٤، الأردن، ص ص ٥٨٧ - ٦١٨.
- المصطفى، زين العابدين أحمد (٢٠١٤). *إدارة وتدريب المتطوعين بالمنظمات الطوعية دراسة وصفية لبعض المنظمات العاملة بشرق إفريقيا*، بحث منشور في مجلة دراسات إفريقية، مركز البحوث والدراسات الإفريقية، جامعة إفريقيا العالمية، ع ٥٢، ص ص ١١٧ - ١٥٤.
- المليجي، إبراهيم عبد الهادي، وآخرون (٢٠٠٥). *تنظيم المجتمع مداخل نظرية ورؤية واقعية*. الاسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- المنيزل، عبد الله فلاح؛ العتوم، عدنان يوسف محمود (٢٠١٥). *اتجاهات الشباب الإماراتي نحو العمل التطوعي*، بحث منشور في مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع ٨٧، مصر، ص ص ٥ - ٥٢.
- الهطالي، صالح بن مطر (٢٠١٠). *العمل التطوعي خطوات النهوض بالأمة*. الإصدار الأول. تم الاسترجاع من موقع (<http://www.alhatali.com/Items/1/0.htm>).
- بال فور ورد للإستشارات والخدمات (٢٠١٨). *دليل إجراءات العمل التطوعي في المنظمات الأهلية الفلسطينية*. غزة، فلسطين: شبكة المنظمات الأهلية.
- بدوي، أحمد زكي (١٩٨٧). *معجم مصطلحات الرعاية والتنمية الاجتماعية*. ط ١. القاهرة، مصر: دار الكتاب المصري.
- بركات، وجدي (٢٠٠٨). *تنمية المهارات التنظيمية للعاملين في المنظمات التطوعية*، ورقة عمل منشورة في اليوم العالمي للتطوع، جمعية الكلمة الطيبة، البحرين، تم الاسترجاع من موقع (https://drive.uqu.edu.sa/_wmbarakat/files/w7.pdf).
- تقرير برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين (٢٠١٨). *حالة التطوع في العالم*. تم الاسترجاع من موقع (https://www.unv.org/sites/default/files/UNV_SWVR_2018_Arabic_WEBlo.pdf).
- خربوش، محمد صفي الدين (٢٠٠٨). *الشباب والوطن*. يونسيف: المجلس القومي للشباب.
- خزام، منى عطية (٢٠١٧). *رأس المال الاجتماعي في عالم متغير*. ط ١. الاسكندرية، مصر: المكتب الجامعي الحديث.

- درويش، يحيى حسن (١٩٩٨). **معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية**. ط ١. القاهرة، مصر: دار نوبار.
- رشوان، أحمد صادق (٢٠١٧). **الآليات المؤسسية والمجتمعية للعمل مع المتطوعين**، بحث منشور في مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مج ٧، ع ٥٧، مصر، ص ص ٤٥٩ - ٤٩١.
- زايد، أحمد؛ وآخرون (٢٠٠٦). **رأس المال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية من الطبقة الوسطى**، ط ١، القاهرة، مصر: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية.
- زهان، حامد عبد السلام (١٩٨٤). **علم النفس الاجتماعي**. القاهرة، مصر: عالم الكتب.
- سراج الدين، إسماعيل (٢٠٠٩). **مرصد الإصلاح العربي**. الاسكندرية، مصر: مكتبة الاسكندرية.
- طلعت، عصام محمد (٢٠١٣ مارس). **المشاركة المدنية كمتغير لتنمية رأس المال الاجتماعي بالمناطق العشوائية دراسة مطبقة على منطقة غرب البلد بمحافظة أسيوط**، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي السادس والعشرون للخدمة الاجتماعية بعنوان الخدمة الاجتماعية وتنمية العشوائيات، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر، جزء ٤، ص ص ٥٣٤٥ - ٥٤٥٤.
- عبد الحميد، انجي محمد (٢٠٠٩). **دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر** (رسالة ماجستير). جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
- عبد الحميد، خليل عبد المقصود؛ معوض، سمر سعيد (٢٠١٤). **الجمعيات الأهلية كأحد مصادر رأس المال الاجتماعي للمجتمع**، بحث منشور في مجلة العلوم العربية والإنسانية، جامعة القصيم، ع ١٢٦، السعودية، ص ص ١-٤٥.
- عبد اللطيف، رشاد أحمد (١٩٩٢ مارس). **الجهود التطوعية ودورها في مواجهة مشكلات المتضررين من الكوارث**، بحث منشور في المؤتمر العلمي السادس للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.
- عبد اللطيف، رشاد أحمد (٢٠٠٥). **تنظيم المجتمع وقضايا التعولم مداخل مهنية ونظريات علمية**. ط ١. القاهرة، مصر: دار المهندس للطباعة.
- عبد الله، إحسان محمد (٢٠١٥). **إسهام رأس المال الاجتماعي في بناء القدرات المؤسسية لجمعيات تنمية المجتمع المحلي**، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ج ٤، ع ٣٩، مصر، ص ص ٧٠-١٠٧.
- عبد الله، خالد عبد الفتاح (٢٠٠٥). **قيم العمل الأهلي في مصر**. القاهرة، مصر: مشروع بحث التراث والثقافة الشعبية والتغير الاجتماعي.

عبد المجيد، لبنى محمد (٢٠٠٠). **تنظيم وإدارة المتطوعين لعلاج أزمة التطوع في الجمعيات الأهلية**، بحث منشور في المؤتمر العلمي الحادي عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، مصر.

عمارة، طارق لبيب (٢٠١٣ مارس). **العلاقة بين واقع المشروعات التدريبية المجتمعية ووعي طلاب الخدمة الاجتماعية (المقيمين في العشوائيات) بالعمل التطوعي: دراسة ميدانية من منظور طريقة تنظيم المجتمع**، بحث منشور في المؤتمر العلمي السادس والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر ص ص ١٣١٩ - ١٤٥٦.

فرج، سامية بارح (٢٠٠٥ مارس). **مشاركة الشباب في الأعمال التطوعية بالجمعيات الأهلية**، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثامن عشر للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، الجزء ٢، مصر.

مديرية الشؤون الاجتماعية بالفيوم (٢٠١٨). **بيان بعدد الجمعيات الأهلية على مستوى محافظة الفيوم**، ادارة الجمعيات الأهلية والإتحادات.

مصطفى، هبة الله مصطفى محمد (٢٠١٧). **رأس المال الاجتماعي والتنمية**، بحث منشور في مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية والأدبية، كلية التربية، جامعة عين شمس، ج ٢٣، ع ٤٤، مصر، ص ص ١٦٦ - ١٩١.

ناجي، أحمد عبد الفتاح (٢٠١٤). **تطوير وتحديث المنظمات التطوعية في العالم النامي مداخل واستراتيجيات**. ط ١. الاسكندرية، مصر: المكتب الجامعي الحديث.

ناجي، أحمد عبد الفتاح (٢٠١٧). **العمل الاجتماعي التطوعي الأدوار والمسئوليات في ظل النظام العالمي الجديد**. ط ١. الاسكندرية، مصر: المكتب الجامعي الحديث.

نوبل، جوري؛ روجز، لويز؛ فدير آندي (٢٠١٠). **الدليل الأساسي لإدارة برامج العمل التطوعي**. جدة، السعودية: مركز بناء الطاقات.

واصل، محمد (٢٠١٦). **العمل التطوعي في ليبيا دراسة ميدانية على عينة من المتطوعين وغير المتطوعين في مدينة طبرق**، بحث منشور في المجلة العربية لعلم الاجتماع، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ع ١٧، مصر، ص ص ١٠٣ - ١٨٠، تم الاسترجاع من موقع (<https://search.mandumah.com/Record/865271>).

ثانياً - المراجع باللغة الانجليزية:

Anne, J (2006). **Social Capital and Social Welfare Reforme: Organizations, Congregations and Communities**, Columbia University.

Bassni, C (2008). **Social Capital and Disparities in Canadian Youths Mathematics**, Canadian Journal of Education, Vol 81.

Benedicta Bull (Feb. 2006). **Social capital, civil society and the**

Christiaan, G. (1998). ***The Missing Link Social Capital Initiative the World Bank***, Social Development Family, Paper No:3.

Defleur. M.L& Westie, F,R. (1971). ***Attitudes as a Scientific Concept Attitudes and Behavior***, Edited by K. Thomas Penguin Books.

Eckersley, R (2001). ***Measuring Progress***, Casio Publishing.

Edwin, B& Naomi, E (2007). ***Volunteering for Charity Pride Respect and the Commitment of Volunteers***, Journal of Applied Psychology, Vol 92 (3).

Eve, P (2013). ***The Dynamic and Determinants of Social Capital in the European Union and Neighbouring Countries***, WP5/01, Search working paper.

Fukuyama, F (2001). ***Social Capital, Civil Society and Development***, Third World Quarterly, Vol.22.

Gones ,Patrick M (2010). ***Developing social capital role for music education and community music in fostering civic engagement and intercultural understanding international journal of community music*** ,vol 3,n2 pp1-302/Eric.

Hobson, B. Lewis, J. and Smim, B (2006). ***Social Capital An Emerging Concept, Concepts in Gender and European Social Politics***, Edward Elgar Press.

Katia, M& David,K (2004). ***Voluntary Participation and Social Capital***, Submitted to Elsevier Science.

Lau, S. & Wong, A (1992). ***Value and sex-role orientation of Chinese adolescents***. International Journal of Psychology, Vol. 27, No 1.

Nan, L (2002 May). ***Social Capital: A Theory of Social Structure and Action***, Structure Analysis in Social Sciences, Cambridge University. Press No (19).

Pete Alcock. Al (2002). ***The Blackwell Dictionary of Social Policy***, Oxford, Blackwell Publisher.

welfare and democracy state in Norway, inter-American Development Bank, Washington, University of Oslo.