

وعى المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء
المشاركة المجتمعية وعلاقته بإدارة المسئوليات
الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة

Women's awareness of institutional
voluntary work in the light of community
participation and its relationship to
managing life responsibilities as an entry
point for sustainable development

إعداد

د/ أميرة حسان عبدالجيد دوام

أستاذ مساعد بقسم إدارة المنزل والمؤسسات كلية الاقتصاد المنزلي -
جامعة المنوفية

مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية

معرف البحث الرقمي DOI: 10.21608/jedu.2022.171366.1771

المجلد التاسع العدد 44 . يناير 2023

الترقيم الدولي

E- ISSN: 2735-3346 P-ISSN: 1687-3424

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري <https://jedu.journals.ekb.eg/>

موقع المجلة <http://jrfse.minia.edu.eg/Hom>

العنوان: كلية التربية النوعية . جامعة المنيا . جمهورية مصر العربية



وعى المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية وعلاقته بإدارة المسئوليات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة

أميرة حسان عبدالجيد دوام

أستاذ مساعد بقسم إدارة المنزل والمؤسسات كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة المنوفية

ملخص البحث:

يهدف إلى دراسة وعى المرأة بالمشاركة المجتمعية في العمل التطوعي وعلاقته بإدارة المسئوليات الحياتية، تفسير الاختلافات في كل من وعى المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية بأبعادها (المعارف والمعلومات، الاتجاهات، الممارسات) وإدارة المسئوليات الحياتية بمحاوره المسئولية الشخصية، المسئولية الأسرية، المسئولية الاجتماعية، المسئولية السياسية، المسئولية الدينية والأخلاقية) وفقا لمحل إقامة، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، عمل الأم، نوع التطوع، وسيلة التطوع.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة البحث على (150) امرأة سواء متطوعات فعليا داخل المؤسسة أو متطوعات عبر شبكات التواصل الاجتماعي، والعينة تم اختيارها بطريقة غرضية عمدية حيث يشترط فيها أن يكون لديها مشاركة في الأعمال التطوعية عبر شبكات التواصل الاجتماعي أو الحضور الفعلي، كما تم التطبيق الفعلي بمحافظة المنوفية بجمعيتي (صناع الحياة، رسالة) ومستشفى 57357 بالقاهرة، وعبر شبكات التواصل الاجتماعي من خلال المواقع (خدمة النبراس صديق الكفيف، فريق أحلى شباب، مركز آيات) اشتملت أدوات البحث على استمارة البيانات العامة للمرأة، استبيان وعى المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية بأبعادها (المعارف والمعلومات، الاتجاهات، الممارسات)، استبيان المسئوليات الحياتية بمحاوره (المسئولية الشخصية، المسئولية الأسرية، المسئولية الاجتماعية،

المسئولية السياسية، المسئولية الدينية والأخلاقية). وقد تم تفرغ البيانات وتصنيفها وتبويبها وإستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال البرنامج الإحصائي 21 SPSS وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند 0.001 بين العمل التطوعي بأبعاده (المعارف والمعلومات، الاتجاهات، الممارسات) وإدارة المسئوليات الحياتية بمحاورة (المسئولية الشخصية، المسئولية الأسرية، المسئولية الاجتماعية، المسئولية السياسية، المسئولية الدينية والأخلاقية)، وأن أكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً على إدارة المسئوليات الحياتية بُعد الممارسات حيث احتل المرتبة الأولى، يليه بُعد الاتجاهات، يليه بُعد المعارف والمعلومات. ومن أهم التوصيات تقديم برنامج ارشادي مقترح لتنمية وعي المرأة بأهمية بالعمل التطوعي للفرد والمجتمع كمدخل للمشاركة المجتمعية ووصولاً للتنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي المؤسسي - المشاركة المجتمعية - إدارة المسئوليات الحياتية - التنمية المستدامة.

مقدمة ومشكلة البحث:

يُعد العمل التطوعي المؤسسي وحجم الانخراط فيه رمزاً من رموز تقدم الأمم وازدهارها، فالأمة كلما ازدادت في التقدم والرقى، ازداد انخراط مواطنيها في أعمال التطوع الخيري، ولقد حثت جميع الشرائع السماوية على العمل التطوعي المؤسسي واعتباره نوعاً من الدعم والمؤازرة فيما بين البشر بعضهم بعضاً، ومع تعدد الحياة في كافة جوانبها الاجتماعية والاقتصادية والأمنية أضحت على الدول التي تواجه هذه المعضلات أن تبحث عن شريك آخر يساهم معها في المواجهة والتصدي لتلك المشكلات، فإن فتح باب التطوع لكافة الفئات سوف يساهم في توفير فرص خدمة اجتماعية تقدم بشكل طوعي من خلال جمعيات ومنظمات متخصصة تستقطب تلك الفئات وتقوم بتدريبها وتأهيلها وتهيئتها للانخراط في الخدمات العامة (عبد العزيز الغامدي ٢٠١١).

هذا وللعلم التطوعي مستنداً شرعياً، فقد حث الإسلام ورجب في أعمال الخير ويدخل العمل التطوعي ضمناً في هذه الأعمال، ولقد جاءت آيات قرآنية وأحاديث نبوية كثيرة تحث على عمل الخير للناس كافة المسلم وغير المسلم، من الآيات قوله تعالى (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ) المائدة (2) الآية، وقوله تعالى (فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ) البقرة (184) الآية، ومن السنة قوله صلى الله عليه وسلم: (إن الله عباداً اختصهم لقضاء حوائج الناس حبيبهم للخير وحبب الخير إليهم أولئك الناجون من عذاب القيامة)، وقوله صلى الله عليه وسلم: (خير الناس أنفعهم للناس) (محمد الجوير، 2012).

ويكتسب العمل التطوعي المؤسسي في الوقت الراهن أهمية متزايدة، وذلك لأنه أحد الوسائل الهامة المستخدمة في تحقيق التنمية بكافة أشكالها، والنهوض بمكانة المجتمع وحل مشكلاته. وتتزايد أهمية العمل التطوعي المؤسسي يوماً بعد يوم لأنه أصبح شريكاً أساسياً وفاعلاً مع الحكومات في عملية التنمية المستدامة، سواء في البلدان النامية أو البلدان المتقدمة، ويمكن القول بأن العمل التطوعي المؤسسي في الوقت الراهن له دور سباق في معالجة بعض القضايا الاجتماعية والاقتصادية والثقافية (خالد برقاي، ٢٠٠٨).

ولا يخلو بلد في العالم من حاجته إلى العمل التطوعي من حيث قيمته ودوره الهام فيما يعود بالنفع على المجتمعات، ورغم محاولة الحكومات المختلفة القيام بمسؤولياتها تجاه مواطنيها بما فيها توفير الخدمات الضرورية والأساسية لهم واستيفاء كافة متطلبات البنية التحتية وغيرها من الأساسيات، إلا أن العمل التطوعي المؤسسي يظل أمراً في غاية الأهمية ورسالة اجتماعية هادفة لإكمال وتعزيز دور ومتطلبات النهضة التنموية بالمجتمعات (عايض الشهراني، ٢٠٠٨).

كان النساء الأكثر تطوعاً وفق تقرير في إجمالي الأقاليم بنسبة 57% في مقابل 43% للرجال، وعلى مستوى كل إقليم على حد كانت نسبتهن الأعلى في المشاركة باستثناء إقليم آسيا والمحيط الهادئ، حيث كانت نسبة الرجال 50.8% في مقابل 49.2% للنساء. ويرى جيسون برونك، مدير المكتب الإقليمي لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، أن أرقام المنطقة العربية تكشف عن امتلاك المنطقة تاريخاً طويلاً من التعاون من خلال العمل التطوعي، وأشار أن «التقرير يساعد على تحقيق فهم أعمق للطرق التي يجتمع الناس من خلالها للعمل معاً في بناء مستقبلهم وبناء منطقة قادرة على الصمود» (جريدة الشرق الأوسط، 2018).

ووفقاً لتقرير حالة التطوع في العالم الصادر عن برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين عام 2018 تحت عنوان "الرابط الذي يجمعنا"، فإن إجمالي عدد المتطوعين في مصر يصل إلى (1,729,73) متطوع. ووفقاً لتلك الأرقام فإن نسبة المشاركين في التطوع لا تتجاوز 2,85% من تعداد السكان فوق 15 عام. ووفقاً لهذا التقرير، فإن مصر تحتل المركز رقم (50) من بين 8 دولة تم إحصاء بياناتها، وفي تقرير الأمم المتحدة، بلغت نسبة المتطوعين من النساء (956,247) في حين تبلغ نسبة الرجال (773.487) (مجلة السياسة والاقتصاد، 2021).

ونجد أن الاهتمام الدولي بالعمل التطوعي قد تزايد أعداد المتطوعين وخاصة في النساء وتسعى الأعمال التطوعية إلى العديد الأهداف سواء كانت أهداف عامة أو خاصة منها التقليل والتخفيف من المشكلات التي تواجه المجتمع في وقت الازمات، والتطوع يكون لسد أي نقص مهني في الكوادر للأشخاص، وتنمية التعاون في العمل ومواجهة السلبات خلال التطوعية، والاسراع في عملية التنمية للمجتمع (ماجد التركي، 2004).

ويشير علي الزهراني (2005) إلى أن العمل التطوعي من الأعمال الجليلة، التي تظهر آثارها الإيجابية في الفرد والمجتمع حيث يحل الأمن والأمان والتراحم والاستقرار في مجالات الحياة المختلفة، ولقد دعا الإسلام إلى التعاون؛ فكان للعمل التطوعي الأولوية في أول البعثة المحمدية، وجاءت الآيات القرآنية تحث على العطاء والإنفاق وبذل الخير لأفراد المجتمع، ولا سيما لضعفاء والمحتاجين والفقراء، وأكدا كل من نعمة رقبان وآخرون (2013) أن أعلى نسبة كانت للعضوية في بعض الجمعيات الأهلية (33,7%) وهذا يدل على اقبال كبير من المتطوعات على المشاركة في عضوية الجمعيات حيث تعتبر قاعدة الانطلاق للنهوض بالمجتمع.

إن العمل التطوعي لا يقتصر على مفهوم الصدقة والبر والاحسان ودعم المجموعة المستضعفة كالمعاقين والأرامل والأيتام، بل يشمل كافة الافراد وحقهم في الحياة والسلام والحرية وحقوقهم الاجتماعية والاقتصادية وحقهم في التنمية، فالعمل التطوعي المؤسسي أصبح ضرورة من ضرورات الحياة، لما له من رسالة اجتماعية هدفها المشاركة في البناء، والتنمية، وتقوية دعائم المجتمع، حيث إن المتطوع يساهم في تحمل بعض المسؤوليات، وعندما يشارك في إبداء الرأي، وفي التخطيط واتخاذ القرارات، والتنفيذ، والتقييم للأنشطة والبرامج، فهو يمارس حقه في إدارة شئون مجتمعة (مدحت أبو النصر، ٢٠٠٠).

يُعد التطوع المؤسسي أكثر نمواً وتطوراً وتقدماً، حيث يمثل صورة رائعة من الترابط والتفاعل الاجتماعي بين أفراد وشرائح المجتمع، ويعتبر الأكثر تنظيماً وكذلك أوسع إنتشاراً داخل المجتمع، وذلك لوجود العديد من المؤسسات والجمعيات التي تسهم في الأعمال التطوعية، وتقدم خدمات كثيرة للمجتمع بطريقة منظمة من خلال تجنيد الأفراد والجماعات للمشاركة في برامج العمل التطوعي المؤسسي (حسن أظم، 2014).

وتضيف موضي العنزوي (2006) فوائد المؤسسات القائمة على العمل التطوعي المؤسسي حيث تكمل العمل الحكومي وتدعمه لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها وكذلك توفير خدمات يصعب على المؤسسة الحكومية تقديمها لما تتسم به المؤسسات التطوعية من مرونة، وقدرة على صنع قنوات اتصال مع منظمات

شبيهه بدول أخرى دون حساسية أو التزام رسمي والاستفادة من تجاربها الناجمة القابلة للتطبيق.

إن للتوسع السريع لنطاق الاتصالات الرقمية وبرامج التواصل الاجتماعي الافتراضية تأثيراً كبيراً في الأعمال التطوعية في السنوات الماضية وقد شجعت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أكثر من أي وقت مضى على ربط الأفراد وعززت قدرتهم على سماع اصواتهم والتعبير عن رغبتهم في ارساء العمليات الديمقراطية التشاركية والمشاركة المدنية على المستوى الوطني والعالمي (أحمد الملاوى، 2008).

تعتبر المشاركة المجتمعية مساهمه في حل المشكلات المجتمعية والمحافظة على البيئة وتنميتها والمشاركة السياسية، والمشاركة في برامج التوعية بالمجتمع والتطوع في المنظمات غير الحكومية (معتز عبد الفتاح، 2008) & (نعمة رقبان وآخرون، 2016)، فإن للمشاركه المجتمعيه أسس تقوم على أن التفاعل الاجتماعى بين أعضاء الجماعة ويتم عن طريق الأتصال الاجتماعى، حيث يركز على طرق الأتصال بين الأفراد، ويتضمن التفاعل "مرسلا" و"مستقبلا" و"رسالة" بينهما، والرسالة عادة لفظية ترسل من فرد إلى آخر وهنا يتم التركيز على تحديد أنواع التأثير والتأثر التى تعتمد على الخصائص المختلفة للمرسل والمستقبل، والرسالة نفسها، ويتحدد نمط الاتصال فى ضوء عدد من المتغيرات كهدف الجماعة، وقدرات الأفراد ورتبهم الاجتماعيه، وعوامل ثقافية أخرى (حلمى سارى، 2005).

فعلي الفرد القيام بأدوار عديدة وهذه الأدوار تشمل سلوكيات نفسية اجتماعية وتظهر هذه الأدوار من خلال الأفكار والاتجاهات وهي مرتبطة بأسلوب التفكير وتمثل عملية تكوين الاتجاهات فى مرحلة حاسمة لحياته حيث أنها تحدد نظرتة إلى نفسه وموقفه بين أفراد الأسرة والمجتمع وبذلك تمثل المشاركة المجتمعية منعطف هام فى حياة الفرد لما لها من اعتبارات خاصة مرتبطة باتجاهاته ودوره فى الحياة (راشد السهل، وناصر العسعوسي، 2003).

ويوجز أحمد الشناوي (2010) أهمية التطوع للفرد من خلال منح الأفراد فرصة التعرف على مشكلات واحتياجات المجتمع، وتنمية ثقافة التفاهم والسلام وقبول الآخر،

واستثمار أوقات الفراغ وإتاحة الفرصة للفرد في إظهار ابداعاته وابتكاراته واكتساب مهارات وخبرات حياتية تسهم في تشكيل شخصيته، واكتساب قدرات ومهارات فنية. إن التطوع يحقق للفرد القدرة على التأثير المباشر وغير المباشر بين أفراد الأسرة والأصدقاء نتيجة للمشاركة في الأعمال التطوعية، وكذلك زيادة إحساس الفرد بأهمية مساعدة المجتمع في كثير من هذه الأعمال، من خلال توجيه طاقات الفرد بعيدا عن الانحراف واكتساب خبرات اجتماعية كثيرة تساعده على تكامل شخصيته (نادية حجازي وإيمان محمد، 2011).

ولأن المرأة هي اللبنة الأساسية في بناء الأسرة وبناء المجتمع، فدورها من أهم الأدوار في الحياة، وقد ينشأ عن الدور الذي تؤديه المرأة المتطوعة تعارض أو صراع أدوار بين القيام بالعمل التطوعي المؤسسي وعدم القدرة على التوفيق بينه وبين الأنشطة الأخرى في محيط أسرتها (نبراس جلوب، 2018).

وقد بذلت معظم الدول جهوداً للاهتمام بقضايا المرأة، وتحسين أوضاعها، وإزالة العقبات التي تعيق تقدمها ومشاركتها في المجتمع، وتوفير الأمن النفسي لها الذي من شأنه أن يدعم مستوى أدائها لوظيفتها لتكون قادرة على أداء مسؤولياتها بأكثر كفاءة (إيمان الحسين، 2011).

إن إحساس الفرد بالمسؤولية يسهم في إكسابه مقومات الصحة النفسية السليمة إذ أن الفرد عندما يكون لديه إحساس بالقدرة على تحمل المسؤولية فإنه يحرص على إتقان ما يسند إليه من أعمال بما يجعله يشعر بالرضا عن نفسه ويجلب له رضا الآخرين ، وإن الإحساس بالمسؤولية يعد من بين الصفات الأساسية التي يجب أن يتميز بها في ما يطلق عليه بأنه ذو صحة نفسية سليمة فالفرد السليم الصحيح نفسيا لابد أن يكون جديرا بتحمل المسؤولية ويشاركهم الرأي وأن قدرة الشخص على تحمل مسؤولية أفعاله بما يتخذه من قرارات هي إحدى علامات التكامل الخلفي والصحة النفسية السليمة (نبيه إسماعيل، 2001).

وتعتبر المسؤولية من المهارات التي يجب أن يهتم بها الفرد نظرا لما يواجهه من تحديات وتطورات مستمرة في الحياة اليومية والتي تتطلب منه إيجابية وتحمله مجموعة من المسؤوليات التي تقع على عاتقه سواء في الأسرة أو في المشاركة التعليمية وكذلك

تحمله مسؤولية الأعمال التي تطلب من دون تردد أو تخوف، وإن تحمل المسؤولية هو تحمل الفرد لنتائج أعماله واعتماده على ذاته في إصدار القرارات حيث يستطيع تحقيق أهدافه الموضوعية (هناء مشالي، 2009).

فالقدره على تحمل المسؤولية تمثل واحدة من الصفات التي يتمتع بها الأفراد المجتمعين لذواتهم وهم من الأفراد الأصحاء نفسياً، ويعتبر الإحساس بالمسؤولية أحد متطلبات تمتع الفرد بالصحة النفسية السليمة لأنه يتيح للأفراد التعرف على ما لديه من قدرات وإمكانات بحيث يستخدم هذه القدرات والإمكانات في حل ما قد يصادفه من مشكلات وصعاب مما يترتب عليه تقبل الفرد لذاته وتقديره لها وشعوره بتقدير الآخرين وهي أمور تكسب الفرد مزيد من إحساس الثقة بالنفس وإحساس بتأكيد الذات (نجلاء حسين وعبير دويك ، 2008)

ولما كانت المرأة تمثل قطاعاً بشرياً هاماً وهي المسؤولة بالدرجة الأولى عن إدارة المسؤوليات الحياتية فينبغي لها اتباع أسلوب علمي سليم تمارس فيه التخطيط، والتنفيذ، والتقييم، واتخاذ القرار، والتنظيم، حتى تتمكن من إدارة شؤونها كافة، وقد أدى عملها بمراكز الرعاية الاجتماعية إلى اتساع آفاقها ونظرتها للحياة لتصبح أكثر اهتماماً بالمسائل العامة، وأقدر على التعبير عن ذاتها (عبد العاطى السيد ويومى محمد، ٢٠٠٢) ويشير (محمد سلطان، ٢٠٠٠) أن قدرة المرأة على أداء أدوارها في إطار الأسرة والمجتمع يتوقف على مدى نجاحها في إدارتها لذاتها.

في الوقت الذي زادت فيه مشاركة المرأة في المجتمع ، لم تتغير كثيراً أدوارها فيما يتعلق بالمسؤوليات المنزلية ورعاية الأسرة خصوصاً في المجتمعات النامية فهي الام والزوجة، ولا يقتصر دور المرأة على الرعاية الجسمية والصحية والغذائية فقط لكن تمتد المسؤوليات إلى الرعاية التربوية والنفسية (Ismail,2018) ، وتعرف المسؤوليات الحياتية بالمهام والأعباء الملقاة على عاتق ربة الأسرة والتي من المفترض القيام بها في وقت محدد ووفق خطة زمنية محددة وبمهارة وكفاءة عالية، وتتضمن المسؤوليات الشخصية والأسرية والاجتماعية والسياسية (سماح حمدان ، 2005).

وتشير زهراء سند (2009) عند اشتراك المرأة في العمل التطوعي المؤسسي فإنها تشبع كثيراً من الحاجات منها الحصول على مكانة اجتماعية، كذلك الشعور بالانتماء

للمنظمة في المجتمع، كما يساعد على توجيه طاقات المرأة في العمل التطوعي المؤسسي إلى خبرات تساعد على النضج وتكامل شخصيتها بما ينعكس على أداء أدوارها ومسئولياتها بكفاءة.

وتذهب عهود العنزي (2010) إلى أثر العمل التطوعي على المرأة، من خلال إتاحة الفرصة للتدريب على المساهمة في الأعمال والاشتراك في اتخاذ القرارات التي تمس حياتهن وحياتهن بطريقتهم الديمقراطية وإبراز الصورة الانسانية للمجتمع وتدعيم التكامل بين الناس، وتعاونهم بدلا من الصراع والمنافسة.

وأشارت دراسة (Armstrong Deborah 2007) إلى العوامل الرئيسية التي تؤثر في فرص النهوض بالعمل التطوعي المؤسسي للمرأة منها نوعية حياة العمل والصراع بين العمل والأسرة وإدارة المسئوليات العائلية، وضغوط الحياة.

أما دراسة (Ohsaka Hiroko 2008) إلى أن العمل التطوعي المؤسسي يعمل على تنمية العلاقات الاجتماعية وتنمية السلوك الاجتماعي لدى النساء المشاركات في العمل التطوعي المؤسسي كما أن العمل التطوعي المؤسسي يوفر فرصة للمشاركة في أداء أدوار اجتماعية جديدة.

كما تبين دراسة (Wong- fong, Elva Keem 2008) أن المرأة المشاركة في العمل التطوعي المؤسسي لابد أن يتوافر فيها مجموعة من المهارات مثل الذكاء العاطفي والثقة بالنفس والوعي بالذات وتقدير الذات ومهارات حل المشكلات. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن تحقيق الذات يظهر عند تحقيق حل المشكلة والرغبة في إحداث تغيير والاعتماد على النفس.

مما لا شك فيه أن التنمية في أية مجال تُعبر عن فعل مُطور يقوم به إنسان والتطوع يُعبر عن فعل ينبع من ذات إنسان، وكلاهما يشير إلى رغبة ذاتية في تحسين الإنسان لوضعه الحالي لوضع أفضل في جميع المجالات، ما يعني أن التنمية المستدامة تقوم على الجهد البشري وهو ما يحتاج إلى خطط في هذا المجال وحشد المتطوعين وغرس مفاهيم التطوع من أجل رفاهية الفرد والمجتمع(منى سليمان، ٢٠٢١).

وتشير الدراسات إلى أن الدول المتقدمة تعزز طاقات مواطنيها للمساهمة في المسيرة التنموية من خلال تفعيل قنوات العمل التطوعي والعمل في مؤسسات النفع العام (المؤسسات اللاربحية) التي تسعى بوجه عام إلى توجيه الطاقات المُهدرة ويسخرها لخدمة البناء والتنمية.(Fleischmann & steinhilper,2007)

ولتزايد الطلب على الخدمات الاجتماعية نوعًا وكما أصبح الأمر يُشكل تحديًا أمام الحكومات مما يتطلب وجود جهات مساندة للنظام الرسمي، وحيث تعتبر الأنشطة التطوعية من أهم معالم التنمية الاجتماعية، نظرًا لنمو حركتها واتساع قاعدتها، واشتراك أعداد كبيرة من الأفراد فيها، حيث يُعد دلالة أكيدة على أن المجتمع استطاع أن يبني طاقة ذاتية قادرة على النهوض به وصنع التقدم فوق أرضه، ولما كان دور المرأة الفعال في العمل التطوعي يؤثر ويتأثر بكيفية إدارتها وتخطيطها للنجاح في تحقيق مسؤولياتها وأدوارها الأسرية المتعددة، الأمر الذي ينعكس على قدرتها على زيادة تفاعلها ومشاركتها المجتمعية للوصول الي تحقيق التنمية المستدامة وتحقيق خطة التنمية 2030 بالدولة ، مما يجعلها قادرة على دفع المخاطر التي قد تتعرض لها، من أجل حياة أفضل للفرد والمجتمع في ظل الظروف المجتمعية الحالية، ولشغل أوقات الفراغ، واستخدامها الاستخدام الأمثل في نفع الفرد والمجتمع، مما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في السؤال الآتي: ما علاقة وعى المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية بإدارة المسؤوليات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة؟

أهداف البحث

يهدف البحث بصفة رئيسية إلى دراسة وعى المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية بأبعادها (معارف ومعلومات، اتجاهات، الممارسات)، وعلاقته بإدارة المسؤوليات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة بمحاورها (المسؤولية الشخصية، المسؤولية الأسرية، المسؤولية الاجتماعية، المسؤولية السياسية) وذلك من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية الآتية:

1- تحديد مستوى الوعي بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية بأبعاده.

2- تحديد مستويات إدارة المسؤوليات الحياتية للمرأة كمدخل للتنمية المستدامة بمحاوره.

- 3- دراسة العلاقة بين الوعي بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية بأبعاده، وإدارة المسئوليات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة بمحاروها.
- 4- تفسير الاختلافات في كل الوعي بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية بأبعاده، وإدارة المسئوليات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة بمحاروها، وفقاً لمحل إقامة، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، عمل المرأة، نوع التطوع، وسيلة التطوع.
- 5- تقييم التباين في كل من الوعي بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية بأبعاده، وإدارة المسئوليات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة بمحاروها، وفقاً للمستوي التعليمي للمرأة، عدد ساعات التطوع، العمر والدخل الشهري.
- 6- دراسة نسبة مشاركة المتغير المستقل (الوعي بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية بأبعاده)، في تفسير نسبة التباين على المتغير التابع (إدارة المسئوليات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة بمحاروها) طبقاً لأوزان معامل الانحدار ودرجة الارتباط بينهم.
- 7- تقديم برنامج ارشادي مقترح لتنمية وعي المرأة بأهمية العمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية للفرد والمجتمع.

أهمية البحث:

يمكن توضيح أهمية البحث من خلال محورين رئيسيين كما يلي:

أ- الأهمية في مجال خدمة التخصص:

- 1- لقاء الضوء على وعي المرأة بالمشاركة المجتمعية للمرأة في العمل التطوعي المؤسسي وكذلك إدارة المسئوليات الحياتية، حيث تعتبر من الموضوعات الهامة في مجال إدارة المنزل والمؤسسات وخصوصاً العمل التطوعي المؤسسي.
- 2- قد تسهم نتائج الدراسة في إعداد برامج وكتيبات إرشادية بها مجموعة من النصائح المستخلصة من الدراسة لتنمية وعي المرأة بالمشاركة المجتمعية للمرأة في العمل التطوعي وتأثيرها على إدارة المسئوليات الحياتية: الشخصية، الأسرية، الاجتماعية، السياسية.

3- يمكن اعتبار هذا البحث إضافة في مجال التخصص حيث أن هناك قلة في الدراسات التي ربطت بين وعي المرأة العمل التطوعي في ضوء المشاركة المجتمعية، إدارة المسئوليات الحياتية.

ب- الأهمية في مجال خدمة المجتمع:

1- إبراز دور الأعمال التطوعية في تطورت المجتمعات وتكاتف العلاقات الاجتماعية بينها، حيث أدت طبيعة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الى تحول العمل التطوعي المؤسسي من مجرد أعمال فردية تقليدية الى أعمال جماعية، فتشكلت جماعات مؤسساتية منظمة حديثة بمجالات مختلفة تتأقلم ومتطلبات المجتمع وتميمته.

2- توجيه انتباه الجهات الأهلية المعنية بالإهتمام بالأعمال التطوعية، لمعرفة دور المرأة ومشاركتها التطوعية في خدمة المجتمع في ظل الظروف الراهنة، والتوجهات الفكرية المختلفة التي انتشرت في المجتمعات ومن هنا تظهر الحاجة الى تعزيز العمل التطوعي المؤسسي.

3- افتقار الساحة العلمية لدراسات عربية في المشاركة المجتمعية بالعمل التطوعي وتأثيره على إدارة المسئوليات الحياتية للمرأة.

4- تفيد نتائج الدراسة الجهات المعنية والمهتمة بالمشاركة المجتمعية في وضع برامج توعوية من شأنها تدعيم المشاركة المجتمعية بالأعمال التطوعية فهو أحد المجالات التي أصبح للمرأة دور فعال فيها، ومن خلاله استطاعت الهيئات الاجتماعية والمؤسسات التنموية الوصول إلى مختلف طبقات المجتمع الاجتماعية والتعرف على ظروف بيئتهم المعيشية والوقوف على المشاكل التي تواجههم.

5- تساهم الدراسة في وضع مجموعة من التوصيات التي تسهم في رفع وتحسين مستوى المشاركة المجتمعية في العمل التطوعي المؤسسي، والذي يؤدي إلى إدراك أهمية المرأة، والشعور بتقدير الذات، وتنمية المهارات والإمكانيات وتجعلها قادرة على إدارة المسئوليات الحياتية.

6- تساهم الدراسة الحالية في إعداد وبناء أدوات علمية مقننه عن المشاركة المجتمعية للمرأة في العمل التطوعي وكذلك إدارة المسئوليات الحياتية.

الأسلوب البحثي:

أولاً: مصطلحات البحث العلمية والمفاهيم الإجرائية:

1- برنامج ارشادي: عملية مخططة منظمة في ضوء أسس علمية ومفاهيم روحية وأخلاقية تهدف إلى تصحيح وتغيير تعلم سابق وتعلم مهارات وقيم (فؤاد الموافي وآخرون، 2017).

وتعرفه الباحثة إجرائياً: " بأنه تخطيط برنامج في صورة وحدات إرشادية مخططة ومنظمة تهدف إلى لتنمية وعي المرأة في كل مراحل حياتها بأهمية المشاركة المجتمعية بالعمل التطوعي للفرد والمجتمع كونه توصية إجرائية في ضوء نتائج البحث.

2- المشاركة المجتمعية: تعنى الجهود التطوعية التي تقدم من مختلف تجمعات ومنظمات العمل المدني سواء بالرأي أو بالعمل أو بالتمويل أو بالجهد من أجل دعم كافة مشروعات وبرامج التنمية في المؤسسات الرسمية في المجتمع. وتعميق روح التواصل والأداء الجماعي وتفعيل الطاقات المحلية في دفع وتدعيم كافة المشروعات التنموية (محمد دعيبس، 2008) ولقد عرفت الباحثة إجرائياً أنها وسيلة لاشتراك المرأة في الأعمال التطوعية المؤسسية سواء بالحضور الفعلي أو عبر الانترنت، التي تتضح في إبداء الرأي والمبادرة لأداء الأعمال والتفاعل البناء والمثمر مع من يحيطون بهم وتوحيد جهودهم لبناء مجتمع فعال يسهل اندماج أفراد.

3- العمل التطوعي المؤسسي: هو الجهد الذي يبذله الإنسان من أجل مجتمعه أو من أجل جماعات معينة وفيه سيتحمل مسئوليات العمل من خلال المؤسسات الاجتماعية القائمة إرضاء لمشاعر ودوافع إنسانية داخلية خاصة تلقى القبول من جانب المجتمع (عبد القادر خطيب، 2011) قد عرفت الباحثة إجرائياً بأنه: "مساهمة المرأة بجهدا ووقتها طواعية واختياراً في تقديم الأعمال الخيرية والخدمات المجتمعية المؤسسية بناءً على احتياجات المجتمع دون انتظار مردود مادي وقد شمل العمل التطوعي المؤسسي وعي المرأة من معلومات واتجاهات وممارسات وتعرفها الباحثة إجرائياً كما يلي:

- **معلومات:** الحصيلة المعرفية لدى المرأة حول المشاركة المجتمعية في العمل التطوعي وأجره عند الله، وأهميته في تعزيز العلاقات، وأنه وسيلة لغايات فردية ومن ثم مجتمعية عظيمة.
 - **الاتجاهات:** أحاسيس والمشاعر والانفعالات التي كونت اتجاهات المرأة نحو المشاركة في العمل التطوعي من سعادة بهذا العمل ورغبة في الاستمرار فيه، مشاعر حب العمل والتفكير الإيجابي، تقليل مشاعر القلق والتوتر والغضب لديها.
 - **الممارسات:** التطبيق العملي لأسلوب المرأة في المشاركة في العمل التطوعي من حيث الالتزام والمبادرة، تخصيص وقت للمشاركة، التزامها بالحقوق والواجبات، تجويد العمل وإتقانه والمشاركة في الدورات والتي تعزز مشاركتها المادية ومعنوية.
- 4- إدارة المسئوليات الحياتية:** المهام والأعباء الملقاة على عاتق المرأة والتي من المفترض القيام بها في وقت محدد ووفق خطة زمنية محددة وبمهارة وكفاءة عالية (سميرة قنديل وآخرون، 2021). وقد عرفت الباحثة إجرائيا بأنها: "إجراءات وطرق منظمة في ظل القيام بأعمال تطوعية مؤسسية تتخذها المرأة من أجل أداء أفضل للمهام والأعباء الحياتية اليومية المتنوعة وذلك من حيث (تحديد المسئولية- التخطيط لها - التنفيذ - تقييم الأداء) بما لا يخل بأدوارها المتعددة في الحياة وكيف يؤثر العمل التطوعي المؤسسي على مسئولياتها تجاه المواقف المختلفة (الشخصية - الأسرية - الاجتماعية - السياسية - الدينية والأخلاقية).
- المسئولية الشخصية:** اتباع المرأة المتطوعة بمؤسسات العمل الخيري لأساليب وطرق منظمة تتسم بالاتزان، المرونة، تحمل المسئولية، المشاركة، المبادرة في مختلف المواقف الشخصية التي تمر بها وذلك مع مشاركتها المجتمعية وفي ضوء التنمية المستدامة.
- المسئولية الأسرية:** إجراءات وطرق محددة تتخذها المرأة في علاقاتها الأسرية، مواجهة المشكلات، وتنظيم شئون المنزل وذلك مع تعدد أدوارها في الأسرة، وفي ظل مشاركتها في العمل التطوعي المؤسسي وتلبية لمتطلبات التنمية المستدامة.

المسئولية الاجتماعية: انتهاج المرأة لأساليب وطرق في الجانب الاجتماعي داخل وخارج الأسرة في ظل مشاركتها المجتمعية في العمل التطوعي المؤسسي والذي له دور كبير في هذا الجانب من رفع المشاركات المجتمعية وتنظيمها وتحمل المسئولية فيها، الأمر الذي له دور كبير في تنمية المجتمع.

المسئولية السياسية: اتباع المرأة المتطوعة بمؤسسات العمل الخيري لأساليب منظمة في رؤيتها الواعية للظروف والأزمات المجتمعية، تحقيق واجباتها السياسية تجاه قضايا المجتمع بصورة فعالة في ظل مشاركتها المجتمعية ومن أجل تنمية مستدامة للمجتمع.

المسئولية الدينية والأخلاقية: انتهاج المرأة المتطوعة بمؤسسات العمل الخيري لأساليب وطرق تتّم عن قيم أخلاقية مُستمدّة من العمل الخيري تتميز بها من إنّقان، حب الخير للغير، إلتزام، التعاطف، نفع الغير، المكارم من الأخلاق في ظل مشاركتها المُجتمعية، وذلك من أجل تنمية أخلاقية دينية مستمرة.

5- التنمية المستدامة: عملية مستمرة تعبر عن احتياجات المجتمع وتقوم على مبدأ العدالة والمشاركة العامة، ورشادة استخدام الموارد والمحافظة على حقوق الأجيال المستقبلية، والتمكين لآليات التغيير وضمان استمراره، فهي السبيل الوحيد لضمان الحصول على مقومات الحياة في الحاضر والمستقبل. (عبدالرحمن محمد، 2007)، وهي تحقيق الإرتقاء بالمستوى الثقافي والاجتماعي للمواطنين، وتمكينهم مع توسيع نطاق الخيارات لتحقيق منافع أكثر، وقد عرّفته الباحثة إجرائياً: أنه السعي الدائم لتطوير نوعية الحياة الإنسانية في العمل التطوعي مع الأخذ في الاعتبار إمكانات وقدرات النظام البيئي، بحيث تنقل الأعمال التطوعية من أعمال عفوية إلى أعمال تنموية مستدامة وهو ما يُسمى باستدامة التطوع، وذلك من أجل حياة أفضل للفرد والمجتمع.

ثانياً: فروض البحث

فروض الدراسة:

1- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين العمل التطوعي المؤسسي وإدارة المسئوليات الحياتية بأبعادهم.

- 2- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وكل من وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي وإدارة المسئوليات الحياتية بأبعادهم.
- 3- توجد فروق دالة احصائياً في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي وإدارة المسئوليات الحياتية بأبعادهم وفقاً لمحل الإقامة.
- 4- توجد فروق دالة احصائياً في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي وإدارة المسئوليات الحياتية بأبعادهم وفقاً لعمل المرأة.
- 5- توجد فروق دالة احصائياً في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي وإدارة المسئوليات الحياتية بأبعادهم وفقاً للحالة الاجتماعية.
- 6- توجد فروق دالة احصائياً في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي وإدارة المسئوليات الحياتية بأبعادهم وفقاً لوسيلة التطوع.
- 7- توجد فروق دالة احصائياً في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي وإدارة المسئوليات الحياتية بأبعادهم وفقاً لنوع التطوع.
- 8- يوجد تباين دال احصائياً في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي وإدارة المسئوليات الحياتية بأبعادهم وفقاً لمستوى تعليم المرأة.
- 9- يوجد تباين دال احصائياً في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي وإدارة المسئوليات الحياتية بأبعادهم وفقاً لمستوى الدخل الشهري.
- 10- تختلف نسبة مشاركة المتغير المستقل (وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي بأبعاده) في تفسير نسبة التباين على المتغير التابع (إدارة المسئوليات الحياتية).

ثالثاً: منهج البحث:

تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الذي يقوم على الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة أو موضوع الدراسة أو المشكلة قيد البحث وصفاً وكمياً Quantitative أو وصفاً نوعياً Qualitative وبالتالي فهو يهدف أولاً إلى جمع بيانات ومعلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة ومن ثم دراسة وتحليل ما تم جمعه بطريقة موضوعية وصولاً إلى العوامل المؤثرة على تلك الظاهرة (دلال القاضي، محمود البياتي، 2008).

رابعاً: حدود البحث

حدود بشرية: واشتملت عينة البحث على (150) امرأة سواء متطوعات فعلياً داخل المؤسسة أو متطوعات عبر شبكات التواصل الاجتماعي، والعينة تم اختيارها بطريقة غرضية عمدية، حيث يشترط فيها أن يكون لديها مشاركة في الأعمال التطوعية عبر شبكات التواصل الاجتماعي أو الحضور الفعلي.

حدود مكانية: تم التطبيق الفعلي بمحافظة المنوفية بجمعيتي (صناع الحياة، رسالة) ومستشفى 57357 بالقاهرة، وعبر شبكات التواصل الاجتماعي من خلال المواقع (خدمة النبراس صديق الكفيف، فريق أحلى شباب، مركز آيات)

حدود زمنية: تم تطبيق إستمارات الإستبيان من بداية شهر مارس إلى بداية شهر يونيو لعام 2021.

ملحوظة: تم الحصول على موافقة لجنة الأخلاقيات والمبجوثين على إجراء البحث واستخدام البيانات بهدف البحث العلمي. بعد اخذ كافة الموافقات الموثقة والإجراءات الاحترازية اللازمة أثناء التطبيق"

خامساً: أدوات البحث:

اشتملت أدوات البحث على ما يلي: (اعداد الباحثة)

- 1- استمارة البيانات العامة للمرأة والأسرة.
- 2- استبيان الوعي بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية للمرأة.
- 3- استبيان إدارة المسؤوليات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة.

أولاً: استمارة البيانات العامة للمرأة المتطوعة أسرتها:

تم اعداد استمارة البيانات العامة بهدف التعرف على عينة الدراسة ووصفها والاستفادة منها للتحقق من فروض الدراسة الحالية، وقد اشتملت على مايلي:

- بيانات خاصة بالمرأة محل الإقامة: تم تقسيمها إلى (ريف، حضر) بترميز (1)،
- على الترتيب الحالة الاجتماعية: تم تقسيمها إلي (متزوجة، غير متزوجة) بترميز (1، 2) علي الترتيب عدد أفراد الأسرة: تم تقسيمه إلي (3 أفراد، من 4 - 5 ، 6 فأكثر) بترميز (1، 2، 3) علي الترتيب العمر: تم تقسيمه إلي (أقل من 20، 20 - أقل من 30، 30 - أقل من 40، 40 فأكثر) بترميز (1 ، 2 ، 3، 4) علي الترتيب

المستوى التعليمي: قسم إلى منخفض، متوسط، مرتفع) بتقييم (1، 2، 3) على الترتيب، عمل المرأة: قسم إلى (تعمل ، لاتعمل) بتقييم (1، 2) على الترتيب: نوع التطوع: (بدون أجر، بنصف أجر) بتقييم (1، 2) على الترتيب، الدخل الشهري للمرأة: تم تقسيمه إلى خمس فئات هي (أقل من 1000جنية، من 1000 إلى أقل من 2000جنية، من 2000 إلى أقل من 3000جنية، 3000 جنية فأكثر) بتقييم (1، 2، 3، 4) على الترتيب، عدد ساعات التطوع: تم تقسيمه إلى (أقل من 3 ساعات، من 3 إلى أقل من 6 ساعات، 6ساعات فأكثر) بتقييم (1، 2، 3) على الترتيب، وسيلة التطوع: تم تقسيمه إلى (حضور فعلى، عبر شبكات التواصل الاجتماعي) بترميز (1، 2) على الترتيب.

ثانياً: إستبيان وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي:

- بناء الاستبيان: تم بناء الاستبيان طبقاً للمفهوم الإجرائي وبعد الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة: دراسة معلوي الشهراني(2006)، دراسة زهراء سند(2009)، دراسة نادية حجازي وإيمان محمد(2011)، دراسة عبد العزيز الغامدى (2011)، دراسة نعمة رقبان وآخرون (2016)، التي ترتبط بالمشاركة الاجتماعية للمرأة في العمل التطوعي المؤسسي للإستفادة منها في وضع بنود الاستبيان.

وصف استبيان وعي بالعمل التطوعي المؤسسي:

اشتمل على (46) عبارة تم تحديدها في 3 أبعاد (معارف ومعلومات، اتجاهات، الممارسات) وتم تقسيم مستوياتها بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للاستبيان وكانت كما يلي:

البعد الأول: المعارف والمعلومات: ضم 14 عبارة موجبة الإتجاه وكانت الإستجابة على هذا المحور وفقاً لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحياناً لا)، بتقييم (3، 2، 1) للعبارة موجبه الإتجاه واشتمل على عبارات تدور حول المعرفة بالعمل التطوعي المؤسسي : أنه له أجر كبير عند الله تعالى، ويساهم بشكل كبير في تعزيز العلاقات الاجتماعية بين الناس، وأنه يُعدّ ركيزة أساسية في بناء المجتمعات، ووسيلةً للتعرف على أشخاص جدد يشتركون معاً في نفس الاهتمامات، ويُتيح للأشخاص ممارسة مهاراتهم الاجتماعية وتطويرها، وأنه له أثر كبير على الأمة والمجتمع، ويساعد

الأشخاص ليقفوا على تواصل دائم مع الآخرين مما يساهم في وقايتهم من التوتروالاكتئاب، ويعدّ واحداً من أهم مظاهر الوعي، ويمنح العمل التطوعي المؤسسي الشخص مجموعة من الفوائد الصحية لعقله وجسده، كانت الدرجة العظمى لهذا البعد $42 = 3 \times 14$ درجة والدرجة الصغرى $14 = 1 \times 14$ مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 21 درجة) ، مستوى متوسط (من 50% الى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (21 لأقل من 29 درجة) ، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (29 درجة فأكثر) ، كما هو موضح في جدول (1) .

البعد الثاني : الاتجاهات: ضم 14 عبارة موجبة الإتجاه وكانت الاستجابة علي هذا المحور وفقا لمقياس ثلاثي متصل (إيجابي، محايد، سلبي)، بتقييم (3، 2، 1) للعبارات موجبه الإتجاه واشتمل على عبارات تدور حول اتجاهات المرأة تجاه العمل التطوعي المؤسسي: من خلال أن العمل التطوعي المؤسسي يساعد على تقليل أي نوع من المشاعر السلبية؛ كالتوتر، والقلق، والغضب، والشعور بالسعادة لسد عجز الآخرين، وإيجاد الذات، والشعور بالرضا عن النفس عند مساعدة الآخرين، وزيادة الاحترام للذات عند الاتصال مع الآخرين، والشعور بالسعادة لسد أوقات الفراغ فيما ينفع ، زيادة الشعور بالحماس، الأمر الذي يجعلهن شغوفين بالعمل المستمر، والرغبة في أداء العديد من الأعمال عن رؤية الإنجاز، الشعور بمشاعر الحب والإخاء بين العاملين في مجال العمل التطوعي المؤسسي، والمساهمة في تعزيز الثقة بالنفس كانت الدرجة العظمى لقياس نوعية الاتجاه لهذا البعد: $42 = 3 \times 14$ درجة والدرجة الصغرى $14 = 1 \times 14$ مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 21 درجة) ، مستوى متوسط (من 50% الى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (21 لأقل من 29 درجة) ، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (29 درجة فأكثر) ، كما هو موضح في جدول (1).

البعد الثالث: الممارسات: تضم 18 عبارة (16) عبارة موجبة الإتجاه و(2) عبارة سالبة الاتجاه وكانت الاستجابة على هذا المحور وفقا لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحيانا،

(لا)، بتقييم (3، 2، 1) للعبارات موجبه الإتجاه، (1، 2، 3) للعبارات سالبة الاتجاه، واشتمل على عبارات تدور حول: المشاركة الفعلية المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي من حيث المبادرة بأداء المهام الموكلة إليها، والالتزم برسالة المكان الذي تعمل به، وتراعي توجيهات الإدارة ولا تخالف في أمر إلا بعد الرجوع إليها، وتشارك في أوقات الأزمات بأعمال إضافية، وتتألم من المقارنات بينها وبين أقرانها في العمل التطوعي المؤسسي، وتوجد في العمل التطوعي المؤسسي المقدم للأفراد، وتشارك في دورات من شأنها التطوير والابتكار، وتتعامل مع الأشخاص المقدم لهم الخدمة بتقدير واحترام، وتشارك في تحفيز العاملين معها في العمل التطوعي المؤسسي، وتتقن كل كلمة أقدمها في العمل، وتعمل بالممكنات لديها ولو لم تتوفر الإمكانيات، تشكر الله كثيراً علي هذه النعمة، وتتقدم طلب للرؤساء في حالة الاعتذار لظروف خاصة ويكون قبلها بمدة كافية ، كانت الدرجة العظمى لهذا البعد $3 \times 18 = 54$ درجة والدرجة الصغرى $1 \times 18 = 18$ مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 27 درجة) ، مستوى متوسط (من 50% الى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (27 لأقل من 38 درجة) ، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (38 درجة فأكثر) ، كما هو موضح في جدول (1) .

كما قسمت مستويات العمل التطوعي المؤسسي: المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 69 درجة)، مستوى متوسط (من 50% الى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (69 لأقل من 97 درجة)، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (97 درجة فأكثر). حيث كانت الدرجة العظمى لهذا الاستبيان 46 $\times 3 = 138$ درجة والدرجة الصغرى $1 \times 46 = 46$ مقسمة إلى ثلاث مستويات كما هو موضح في جدول (1):

جدول (1) توزيع درجات استبيان العمل التطوعي بأبعاده

أعلى قيمة	أقل قيمة	العمل التطوعي
42	14	المعارف والمعلومات
42	14	الاتجاهات
54	18	الممارسات
138	46	إجمالي العمل التطوعي

- حساب صدق المحكمين (استبيان الوعي بالعمل التطوعي المؤسسي):

تم عرض الاستبيان في صورته الأولى على مجموعة من المحكمين المتخصصين بإدارة المنزل والمؤسسات بقسم إدارة المنزل والمؤسسات كلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية وقسم إدارة المنزل بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر، وقسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية جامعة جنوب الوادي، وقسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية بأشمون جامعة المنوفية، قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة كلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان وبلغ عددهم (11) محكم. وطلب من سيادتهم الحكم على مدى مناسبة كل عبارة للمحور الخاص بها وكذلك صياغة العبارات وتحديد اتجاه كل عبارة وإضافة أي مقترحات. وتم حساب نسبة الاتفاق لدي المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان، وتراوحت نسبة اتفاق ما بين المحكمين على العبارات ما بين (90%) : (95%) وبناءً على نسب اتفاق العبارات قامت الباحثة بإجراء التعديلات على صياغة العبارات المطلوبة وحذف العبارات التي لم تحظى باتفاق المحكمين عليها وبالتالي يصبح عدد العبارات (46) من أصل (50) عبارة.

- صدق الإتساق الداخلي:

تم إيجاد قيم معامل ارتباط بيرسون بين تلك الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان وكانت كما يلي:

جدول (2) معاملات الارتباط بين عبارات استبيان العمل التطوعي والدرجة الكلية للبعد

الممارسات		الاتجاهات		المعارف والمعلومات	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
***0.927	1	***0.703	1	***0.867	1
***0.954	2	***0.659	2	***0.808	2
***0.981	3	***0.832	3	***0.919	3
***0.890	4	***0.887	4	***0.856	4
***0.899	5	***0.801	5	***0.857	5
***0.887	6	***0.890	6	***0.851	6
***0.888	7	***0.822	7	***0.833	7
***0.926	8	***0.812	8	***0.800	8
***0.908	9	***0.871	9	***0.812	9
***0.911	10	***0.899	10	***0.849	10
***0.944	11	***0.832	11	***0.956	11
***0.954	12	***0.894	12	***0.821	12
***0.927	13	***0.909	13	***0.882	13
***0.996	14	***0.916	14	***0.872	14
***0.862	15				
***0.833	16				
***0.821	17				
***0.800	18				

*** دالة عند مستوى دلالة (0.001)

من جدول (2) نجد أن كل عبارات استبيان العمل التطوعي ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.001) مع مجموع أبعادها.

جدول (3) معاملات الارتباط بين استبيان العمل التطوعي والدرجة الكلية للبعد

مستوي الدلالة	معامل الارتباط	أبعاد استبيان العمل التطوعي
0.001	***0.980	المعلومات والمعارف
0.001	***0.972	الاتجاهات
0.001	***0.982	الممارسات

من جدول (3) يتضح أن الدرجة الكلية لاستبيان العمل التطوعي (المعلومات والمعارف، الاتجاهات، الممارسات) ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.001).

- حساب ثبات استبيان الوعي بالعمل التطوعي المؤسسي:

تم حساب ثبات الاستبيان من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لكل بعد من أبعاد الاستبيان وللاستبيان ككل.

جدول (4) معاملات الثبات لاستبيان العمل التطوعي المؤسسي

معامل ارتباط التجزئة النصفية		معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	العمل التطوعي
معادلة جتمان	معادلة سبيرمان- براون			
0.847	0.888	0.951	14	المعلومات والمعارف
0.932	0.933	0.960	14	الاتجاهات
0.887	0.904	0.956	18	الممارسات
0.978	0.980	0.984	46	إجمالي العمل التطوعي

من جدول (4) كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان العمل التطوعي المؤسسي (0.984) القيمة التي تدل على ثبات الاستبيان. بينما كانت قيمة معامل ارتباط التجزئة النصفية لمعادلة سبيرمان - براون (0.980)، وبلغت قيمة معادلة جتمان (0.978). وتدل تلك القيم على ثبات الاستبيان.

ثالثاً: استبيان إدارة المسئوليات الحياتية:

- بناء الاستبيان: تم بناء الاستبيان طبقاً للمفهوم الإجرائي وبعد الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة: دراسة محمد سلطان (٢٠٠٢)، سماح حمدان (2005)، دراسة نجلاء حسين وعبير دويك (٢٠٠٨)، دراسة سميرة أحمد قنديل وآخرون (2021)، والتي ترتبط إدارة المسئوليات الحياتية للاستفادة منها في وضع بنود الاستبيان.

وصف استبيان إدارة المسئوليات الحياتية:

اشتمل على (89) عبارة تم تحديدها في 5 محاور (المسئولية الشخصية، المسئولية الأسرية، المسئولية الاجتماعية، المسئولية السياسية، المسئولية الدينية والأخلاقية) وتم تقسيم مستوياتها بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للاستبيان وكانت كما يلي:

المحور الأول : المسئولية الشخصية: تضم 20 عبارة (12) عبارة موجبة الإتجاه و(8) عبارة سالبة الإتجاه وكانت الاستجابة علي هذا المحور وفقاً لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحياناً، لا)، بتقييم (3، 2، 1) للعبارة موجبه الإتجاه، (1 ، 2 ، 3) للعبارة سالبة الإتجاه، واشتمل على عبارات تدور حول إدارة المسئوليات الشخصية الخاصة بالمرأة من حيث: الاهتمام بمعرفة أسباب الفشل في إنجاز أى مهمة، الهروب من معاودة المحاولة لتكرار المهمة عند الفشل فيها، العجز عن إقامة علاقات سوية مع

الناس، الإختلاط الكثير بالناس، محاسبة النفس فى عدم تحمل مسئولية عمل، فرض عمل جديد فى حالة عدم تحمل مسئولية أى عمل، محاسبة النفس قبل النوم على كل الأفعال، تأديب النفس عند غضب الأسرة، القيام بتنظيف وترتيب المنزل، الهروب من مواجهة المشكلات الخاصة، تحمل مسئولية شراء كل الإحتياجات الخاصة، الإهتمام بعمل الجمعيات للمساعدة فى تكاليف المصاريف الشخصية، الإهمال فى المواعيد مع الآخرين، كانت الدرجة العظمى لهذا البعد $60 = 3 \times 20$ درجة والدرجة الصغرى $20 = 1 \times 20$ مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 30 درجة) ، مستوى متوسط (من 50% الى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (30 لأقل من 42 درجة) ، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (42 درجة فأكثر) ، كما هو موضح فى جدول (5) .

المحور الثانى : المسئولية الأسرية: تضم 18 عبارة (12) عبارة موجبة الإتجاه و(6) عبارة سالبة الإتجاه وكانت الاستجابة على هذا المحور وفقا لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحيانا، لا)، بتقييم (3، 2، 1) للعبارات موجبه الإتجاه، (1 ، 2 ، 3) للعبارات سالبة الإتجاه، واشتمل على عبارات تدور حول إدارة المسئوليات الأسرية الخاصة بالمرأة من حيث: مواجهة مشكلات الأسرة بطريقة من الحوار الهادئ، الاهتمام بمعرفة أسباب المشكلات التى تواجه الأسرة، المناقشة مع الأسرة للوصول إلى الحلول المناسبة لحل المشكلات، إستقبال أصدقاء الأسرة بكل الحب، العلاقة بأفراد الأسرة قوية جداً، الهروب من استقبال أصدقاء الأسرة، العلاقات بين المرأة وبين أفراد الأسرة مفككة وليست قوية، التقبل لنقد الأسرة، الهروب من الذهاب لشراء الطلبات الخارجية، الحرص على مشاركة أفراد الأسرة فى أداء الأعمال المنزلية، الهروب من تقديم المساعدة لأفراد الأسرة، الإعتماد على أفراد الأسرة فى القيام بالأعمال المنزلية، الاهتمام بأى حوار فى الأسرة يخص أحد أفرادها، رفض المشاركة مع الأسرة فى أى عمل جماعى، تقضية وقت الفراغ بعيداً عن الأسرة، محاولة إصلاح أى شئ تالف فى المنزل، كانت الدرجة العظمى لهذا البعد $54 = 3 \times 18$ درجة والدرجة الصغرى $18 = 1 \times 18$ مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 27 درجة) ، مستوى متوسط (من 50% الى أقل من

70%) من الدرجة العظمى (27 لأقل من 38 درجة) ، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (38 درجة فأكثر) ، كما هو موضح في جدول (5) .

المحور الثالث : المسؤولية الاجتماعية: تضم 18 عبارة (14) عبارة موجبة الإتجاه و(4) عبارة سالبة الاتجاه وكانت الاستجابة علي هذا المحور وفقا لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحيانا، لا)، بتقييم (3، 2، 1) للعبارات موجبه الإتجاه، (1 ، 2 ، 3) للعبارات سالبة الاتجاه، واشتمل على عبارات تدور حول إدارة المسئوليات الاجتماعية الخاصة بالمرأة من حيث: العجز عن تقديم الحياة كاملة للدفاع عن الوطن، إصلاح بعض العادات الخاطئة لدى الناس من أجل الوطن، القراءة عن تاريخ البلد، الإهمال في قراءة الكتب الاجتماعية، القيام بمنع من يحاول التخريب في الممتلكات العامة، زيارة المناطق التاريخية والهامة في الوطن، الهروب من جمع التبرعات لمساعدة المحتاجين، المساهمة بالتبرع بالدم للمصابين والجرحى، الاعتماد على الأسرة في تقديم المساعدة للجيران، الاهتمام أن تتناول خطبة الجمعة مشاكل المجتمعية الأخلاقية، الالتزام بالدور في الطابور عند شراء شئ ما، الحرص على حضور أهم المناسبات التي تهم الأصدقاء أو أفراد العائلة. الهروب من تقديم المساعدات المادية والمعنوية للأصدقاء عند الشدة، إلقاء القمامة في مكانها المخصص، رفض تقديم الهدايا للوصول لهدف معين، الالتزام بقوانين وأنظمة المجتمع، المشاركة في الانتخابات بشكل دوري.

كانت الدرجة العظمى لهذا البعد $3 \times 18 = 54$ درجة والدرجة الصغرى $1 \times 18 = 18$ مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 27 درجة)، مستوى متوسط (من 50% الى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (27 لأقل من 38 درجة)، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (38 درجة فأكثر)، كما هو موضح في جدول (5).

المحور الرابع : المسؤولية السياسية: ضم 16 عبارة (10) عبارة موجبة الإتجاه و(6) عبارة سالبة الاتجاه وكانت الاستجابة علي هذا المحور وفقا لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحيانا، لا)، بتقييم (3، 2، 1) للعبارات موجبه الإتجاه، (1 ، 2 ، 3) للعبارات سالبة الاتجاه، واشتمل على عبارات تدور حول إدارة المسئوليات السياسية الخاصة بالمرأة من حيث: الحرص على الاستماع إلى نشرات الاخبار، رفض حضور الندوات

السياسية، الإهمال في قراءة الكتب السياسية، ممارسة الحق في الانتخاب داخل البلد، الإهمال في متابعة الأحداث والتغيرات التي تجرى في البلد، رفض الاشتراك في الاحتفالات الوطنية، التحدث مع المسئول عن قضايا المجتمع للوصول معه لحل ينفذ المجتمع، التناقض مع النفس في قضايا المجتمع ومحاولة تفسير الأمور والقضايا، الحزن عندما تحدث أي كارثة تقع في البلد، رفض معرفة الطريقة التي يسير العمل بها داخل المجلس التشريعي، الحرص على إظهار الجانب المشرق للبلد، الهروب من تقديم المساعدة لأصحاب البيوت المهتمة، الشعور بالاستياء من سلبية الشباب تجاه وطنهم، تقديم بعض المشروعات التي تساهم في حل مشكلات البلد، التحدث مع الأصدقاء عن قضايا المجتمع ومحاولة الوصول لحل، وضع الرأي مع الأسرة سواء بالسلب أو بالإيجاب، المشاركة في حل مشكلات البلد. كانت الدرجة العظمى لهذا البعد $3 \times 16 = 48$ درجة والدرجة الصغرى $1 \times 16 = 16$ مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 24 درجة)، مستوى متوسط (من 50% إلى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (24 لأقل من 34 درجة)، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (34 درجة فأكثر)، كما هو موضح في جدول (5).

المحور الخامس: المسئولية الدينية والأخلاقية: ضم 17 عبارة (10) عبارة موجبة الإتجاه و(7) عبارة سالبة الإتجاه وكانت الاستجابة علي هذا المحور وفقا لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحيانا، لا)، بتقييم (3، 2، 1) للعبارة موجبه الإتجاه، (1، 2، 3) للعبارة سالبة الإتجاه، واشتمل على عبارات تدور حول إدارة المسئوليات الدينية والأخلاقية الخاصة بالمرأة من حيث: المحافظة على أداء الصلوات الخمسة، تطبيق تعاليم الدين، إهمال قراءة القرآن الكريم بصورة يومية، الاهتمام بقراءة بعض آيات القرآن الكريم بعد الصلاة مباشرة، الحرص على الالتزام بالصلاة في المسجد، الحرص على صلاة الفجر بصورة يومية، المحافظة على استغلال وقت السفر بقراءة القرآن، الحرص على صوم شهر رمضان، إهمال قراءة الكتب الدينية، الاهتمام بقراءة الأذكار في الصباح والمساء، رفض متابعة البرامج والفتوات الدينية، العجز عن إتقان أي عمل أقوم به، استخدام الكذب الدينية في بعض المواقف، المحافظة على أداء الأعمال

الإنسانية، الانزعاج عند رؤية كتابه على الجدران مخلفة للأداب، رفض تعليم الأصدقاء بعض تعاليم الدين، الإسراف في استهلاك المياه والكهرباء. كانت الدرجة العظمى لهذا البعد $17 \times 3 = 51$ درجة والدرجة الصغرى $17 \times 1 = 17$ مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 26 درجة)، مستوى متوسط (من 50% إلى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (26 لأقل من 36 درجة)، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (36 درجة فأكثر)، كما هو موضح في جدول (5).

كما قسمت مستويات إدارة المسئوليات الأسرية: المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 134 درجة)، مستوى متوسط (من 50% إلى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (134 لأقل من 187 درجة)، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (187 درجة فأكثر). حيث كانت الدرجة العظمى لهذا الاستبيان $89 \times 3 = 267$ درجة والدرجة الصغرى $89 \times 1 = 89$ مقسمة إلى ثلاث مستويات كما هو موضح في جدول (5):

جدول (5) توزيع درجات استبيان إدارة المسئوليات الحياتية بمحاورة

أعلى قيمة	أقل قيمة	إدارة المسئوليات
60	20	المسئولية الشخصية
54	18	المسئولية الأسرية
54	18	المسئولية الاجتماعية
48	16	المسئولية السياسية
51	17	المسئولية الدينية والأخلاقية
267	89	إجمالي إدارة المسئوليات

- حساب صدق المحكمين (إدارة المسئوليات الحياتية):

تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة على مجموعة من المحكمين المتخصصين بإدارة المنزل والمؤسسات بقسم إدارة المنزل والمؤسسات كلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية وقسم إدارة المنزل بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر، وقسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية جامعة جنوب الوادي، وقسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية بأشمون جامعة المنوفية، قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة كلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان وبلغ عددهم (11) محكم، وطلب

من سيادتهم الحكم علي مدي مناسبة كل عبارة للمحور الخاص بها وكذلك صياغة العبارات وتحديد اتجاه كل عبارة وإضافة أي مقترحات. وتم حساب نسبة الاتفاق لدي المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان، وتراوحت نسبة اتفاق ما بين المحكمين على العبارات ما بين (90%) : (95%) وبناءاً على نسب اتفاق العبارات قامت الباحثة بإجراء التعديلات على صياغة العبارات المطلوبة وحذف العبارات التي لم تحظى باتفاق المحكمين عليها وبالتالي يصبح عدد العبارات (89) من أصل (90) عبارة.

- صدق الاتساق الداخلي

تم إيجاد قيم معامل ارتباط بيرسون بين تلك المحاور والدرجة الكلية للاستبيان وكانت كما يلي:

جدول (6) معاملات الارتباط بين عبارات استبيان إدارة المسئوليات والدرجة الكلية للمحور

المسئولية الشخصية		المسئولية الأسرية		المسئولية الاجتماعية		المسئولية السياسية		المسئولية الدينية والأخلاقية	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	***0.712	1	***0.701	1	***0.634	1	***0.838	1	***0.722
2	***0.766	2	***0.841	2	***0.735	2	***0.954	2	***0.798
3	***0.766	3	***0.833	3	***0.645	3	***0.966	3	***0.744
4	***0.939	4	***0.885	4	***0.645	4	***0.670	4	***0.760
5	***0.759	5	***0.878	5	***0.829	5	***0.787	5	***0.861
6	***0.850	6	***0.740	6	***0.786	6	***0.827	6	***0.805
7	***0.475	7	***0.652	7	***0.793	7	***0.855	7	***0.881
8	***0.725	8	***0.741	8	***0.721	8	***0.898	8	***0.803
9	***0.776	9	***0.942	9	***0.862	9	***0.833	9	***0.872
10	***0.775	10	***0.834	10	***0.607	10	***0.782	10	***0.775
11	***0.810	11	***0.782	11	***0.951	11	***0.838	11	***0.987
12	***0.852	12	***0.950	12	***0.744	12	***0.910	12	***0.945
13	***0.626	13	***0.824	13	***0.788	13	***0.748	13	***0.990
14	***0.659	14	***0.928	14	***0.817	14	***0.737	14	***0.952
15	***0.878	15	***0.929	15	***0.787	15	***0.726	15	***0.906
16	***0.874	16	***0.891	16	***0.713	16	***0.841	16	***0.876
17	***0.611	17	***0.774	17	***0.994	17		17	***0.847
18	***0.819	18	***0.889	18	***0.945	18			
19	***0.834								
20	***0.788								

*** دالة عند مستوي دلالة (0.001)

من جدول (6) نجد أن كل عبارات استبيان إدارة المسئوليات ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة عند مستوي دلالة (0.001) مع مجموع محاورها.

جدول (7) معاملات الارتباط بين استبيان إدارة المسئوليات والدرجة الكلية للمحور

مستوي الدلالة	معامل الارتباط	أبعاد استبيان إدارة المسئوليات
0.001	***0.928	المسئولية الشخصية
0.001	***0.920	المسئولية الأسرية
0.001	***0.924	المسئولية الاجتماعية
0.001	***0.966	المسئولية السياسية
0.001	***0.919	المسئولية الدينية والأخلاقية

من جدول (7) يتضح أن الدرجة الكلية لاستبيان إدارة المسئوليات الحياتية (المسئولية الشخصية، المسئولية الأسرية، المسئولية الاجتماعية، المسئولية السياسية، المسئولية الدينية والأخلاقية) ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة احصائيا عند مستوي دلالة (0.001).

- حساب ثبات استبيان إدارة المسئوليات الحياتية:

تم حساب ثبات الاستبيان من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لكل محور من محاور الاستبيان وللاستبيان ككل.

جدول (8) معاملات الثبات لاستبيان إدارة المسئوليات الحياتية

معامل ارتباط التجزئة النصفية	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	إدارة المسئوليات	معادلة سبيرمان- براون
				معادلة جتمان
0.838	0.914	20	المسئولية الشخصية	0.838
0.863	0.785	18	المسئولية الأسرية	0.891
0.782	0.888	18	المسئولية الاجتماعية	0.793
0.81	0.945	16	المسئولية السياسية	0.811
0.689	0.863	17	المسئولية الدينية والأخلاقية	0.727
0.968	0.974	89	إجمالي إدارة المسئوليات	0.971

من جدول (8) كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان إدارة المسئوليات (0.974) القيمة التي تدل على ثبات الاستبيان. بينما كانت قيمة معامل ارتباط التجزئة النصفية لمعادلة سبيرمان - براون (0.971)، وبلغت قيمة معادلة جتمان (0.968). وتدلل تلك القيم على ثبات الاستبيان.

وصف عينة الدراسة

فيما يلي وصف عينة الدراسة والتي تم اختيارها من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة وهو ما يوضحه جدول (9):

جدول (9) توزيع أفراد العينة وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية: ن=150

النسبة المئوية	العدد	عمل الأم	النسبة المئوية	العدد	محل الإقامة
35.3	53	تعمل	39.3	59	ريف
64.7	97	لا تعمل	60.7	91	حضر
النسبة المئوية	العدد	نوع التطوع	النسبة المئوية	العدد	الحالة الاجتماعية
87.3	131	بدون أجر	63.3	95	متزوجة
12.7	19	بنصف أجر	36.7	55	غير متزوجة
النسبة المئوية	العدد	الدخل الشهري	النسبة المئوية	العدد	عدد أفراد الأسرة
22.7	34	أقل من 1000 جنيه (منخفض)	18.0	27	3 أفراد
45.3	68	من 1000 الى أقل من 2000 (متوسط)	68.7	103	من 4 - 5
32.0	48	3000 فأكثر (مرتفع)	13.3	20	6 فأكثر
النسبة المئوية	العدد	عدد ساعات التطوع	النسبة المئوية	العدد	العمر
43.3	65	أقل من 3 ساعات	14.0	21	أقل من 20
26.7	40	من 3 إلى أقل من 6 ساعات	62.0	93	من 20 الى أقل من 30
30.0	45	6 ساعات فأكثر	12.0	18	من 30 لاقبل من 40
النسبة المئوية	العدد	وسيلة التطوع	النسبة المئوية	العدد	مستوى تعليم المرأة
			12.0	18	40 فأكثر
			17.3	26	منخفض
			30.0	45	متوسط
			52.7	79	مرتفع

يوضح جدول (9) ما يلي:

- اتضح أن ما يقرب من ثلثي عينة الدراسة من الحضر حيث بلغت نسبتهم 60.7%، في حين بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة من الريف 39.3% وتمثل أكثر من ثلث عينة الدراسة.
- ما يقرب من ثلثي عينة الدراسة من المتطوعات غير العاملات حيث بلغت نسبتهم 64.7%، في حين كانت نسبة العاملات 35.3% وتمثل أكثر من ثلث عينة الدراسة.

- تبين أيضاً أن ما يقرب من ثلثي عينة الدراسة المتطوعات كانت من فئة المتزوجات وبلغت نسبتهم 63.3%، في حين بلغت نسبة غير المتزوجات 36.7% وتمثل أكثر من ثلث عينة الدراسة.
- أن ما يقرب من ثلاثة أرباع عينة الدراسة من الأسر متوسطة الحجم (من 4 إلى 5 أفراد) وبلغت نسبتهم 68.7%، وبلغت نسبة الأسر صغيرة الحجم (3 أفراد) والأسر كبيرة الحجم (6 أفراد فأكثر) على التوالي 18.0%، 13.3% .
- بلغت نسبة من تراوحت أعمارهن بين 20 الى اقل من 30 سنة 62.0% تمثل ما يقرب من ثلثي عينة الدراسة، وبلغت نسبة من كانت أعمارهم اقل من 20 سنة 14.0%، في حين تساوت نسبة من كانت أعمارهم من 30 لاقل من 40 سنة، 40 سنة فأكثر وبلغت النسبة 12.0%،
- أكثر من نصف عينة الدراسة مستوى تعليمهم مرتفع (جامعى، ماجستير/دكتوراة) حيث بلغت نسبتهم 52.7%، ما يقرب من ثلث العينة الدراسة حاصلات على تعليم متوسط (تعليم إعدادى، ثانوى) وبلغت 30.0%، في حين قلت نسبة الحاصلات على تعليم منخفض (لا يجيد القراءة والكتابة، تعليم إبتدائى) أقل من ربع عينة الدراسة 17.3%.
- وقد وجد أن ما يقرب من نصف عينة الدراسة مستوى دخلهم متوسط وبلغت نسبتهم 45.3%، يليهم أصحاب الدخل المرتفعة حوالي ثلث عينة الدراسة 32.0%، وبلغت نسبة أصحاب الدخل المنخفضة 22.7% وتمثل ما يقرب من ربع عينة الدراسة.
- اتضح أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة يشاركن فى العمل التطوعى بدون أجر وبلغت نسبتهم 87.3% فى مقابل 12.7% يشاركن بنصف أجر.
- ما يقرب من نصف عينة الدراسة يشاركن فى العمل التطوعى لمدة أقل من 3 ساعات وبلغت نسبتهم 43.3%، ما يقرب من ثلث عينة الدراسة يشاركن لمد 6 ساعات فأكثر وبلغت نسبتهم 30.0%.
- في حين أن أكثر من ربع عينة الدراسة يشاركن لمدة من 3 إلى أقل من 6 ساعات وبلغت نسبتهم 26.7%، ما يقرب من ثلثي عينة الدراسة كانت مشاركتهن عن طريق شبكات التواصل الاجتماعي وبلغت نسبتهم 26.7%، وأكثر من ثلث عينة الدراسة كانت مشاركتهن عن طريق الحضور الفعلى وبلغت نسبتهم 39.3%.

وصف الاستجابات

جدول (10) توزيع عينة البحث وفقا لمستوياتهم في استبيان

العمل التطوعي المؤسسي وإدارة المسئوليات ن= (150)

الاستبيان	الأبعاد	المستوى	الدرجة	العدد	النسبة المئوية
العمل التطوعي	المعارف والمعلومات	منخفض	أقل من 21	16	10.7
		متوسط	21 لأقل من 29	53	35.3
		مرتفع	29 فأكثر	81	54.0
		الإجمالي		150	100.0
	الاتجاهات	منخفض	أقل من 21	22	14.7
		متوسط	21 لأقل من 29	50	33.3
		مرتفع	29 فأكثر	78	52.0
		الإجمالي		150	100.0
	الممارسات	منخفض	أقل من 27	19	12.7
		متوسط	27 لأقل من 38	63	42.0
		مرتفع	38 فأكثر	68	45.3
		الإجمالي		150	100.0
	إجمالي العمل التطوعي	منخفض	أقل من 69	20	13.3
		متوسط	69 لأقل من 97	55	36.7
		مرتفع	97 فأكثر	75	50.0
		الإجمالي		150	100.0
إدارة المسئوليات	المسئولية الشخصية	منخفض	أقل من 30	23	15.3
		متوسط	30 لأقل من 42	57	38.0
		مرتفع	42 فأكثر	70	46.7
		الإجمالي		150	100.0
	المسئولية الأسرية	منخفض	أقل من 27	30	20.0
		متوسط	27 لأقل من 38	49	32.7
		مرتفع	38 فأكثر	71	47.3
		الإجمالي		150	100.0
	المسئولية الاجتماعية	منخفض	أقل من 27	28	18.7
		متوسط	27 لأقل من 38	44	29.3
		مرتفع	38 فأكثر	78	52.0
		الإجمالي		150	100.0
	المسئولية السياسية	منخفض	أقل من 24	35	23.3
		متوسط	24 لأقل من 34	48	32.0
		مرتفع	34 فأكثر	67	44.7
		الإجمالي		150	100.0
المسئولية الدينية والأخلاقية	منخفض	أقل من 26	18	12.0	
	متوسط	26 لأقل من 36	59	39.3	
	مرتفع	36 فأكثر	73	48.7	
	الإجمالي		150	100.0	
إجمالي إدارة المسئوليات	منخفض	أقل من 134	33	22.0	
	متوسط	134 لأقل من 187	49	32.7	
	مرتفع	187 فأكثر	68	45.3	
	الإجمالي		150	100.0	

يوضح جدول (10)

- أن استبيان وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي يبين أن مجموع نصف عينة الدراسة يقع مستواهم في المستوى المنخفض والمتوسط في بأبعاد (المعارف- الاتجاهات- الممارسات) حيث بلغت نسبتهم (13.3%، 36.7 %) على التوالي، بينما كانت نسبة صاحبات المستوى المرتفع في العمل التطوعي (٥٠%)، وهو ما يستدعي إعداد برامج إرشادية للمرأة لتعزيز معلوماتها واتجاهاتها وممارساتها نحو العمل التطوعي المؤسسي لتحقيق الهدف من هذا العمل على مستوى الفرد والمجتمع، وهذا ما أكدت عليه دراسة نعمة رقبان وآخرون (2016) على ضرورة الاهتمام بالمتطوعين عن طريق تقديم التوجيه والإرشاد المستمر لهم. وأيضاً دراسة على الزهراني (٢٠٠٥) التي شجعت الأعمال التطوعية وحثت عليها من خلال البرامج التعريفية، ودراسة عزيزة النصار (٢٠٠٧) التي ذكرت أن من مقومات نجاح العمل التطوعي تشجيع الدراسات والبحوث والبرامج الإرشادية في مجال العمل الخيري التطوعي، وأكد عبدالله الزهراني (٢٠١٢) على أهمية تطوير العمل في الجمعيات التطوعية من خلال تدريب وتأهيل العاملين، وكانت من أهم توصيات نعمة رقبان وآخرون (2013) ضرورة نشر الوعي الثقافي عن طريق البرامج الإعلامية الموجهة للمرأة وجميع أفراد الأسرة عن أهمية العمل التطوعي وفوائده .

- كما يتضح أنه في استبيان إدارة المسؤوليات الحياتية أن مجموع أكثر من نصف عينة الدراسة (54.7%) تقع في المستوى المنخفض والمتوسط في إدارة المسؤوليات بمحاورها حيث بلغت النسبة (٢٢% ، ٣٢.٧%) على التوالي بينما كانت نسبة المتطوعات الحاصلات على المستوى المرتفع في إدارة المسؤوليات بمحاورها (٤٥.٣%)، وحيث أن المرأة هي المسؤولة بالدرجة الأولى عن إدارة المسؤوليات الحياتية من خلال اتباع الأسلوب العلمي السليم الذي تمارس فيه التخطيط، والتنفيذ، والتقييم، وايضا اتخاذ القرار، والتنظيم، حتى تتمكن من إدارة شئونها كافة، ترى الباحثة أن للعمل التطوعي دورا هاما في اتساع آفاقها ونظرتها للحياة لتصبح أكثر تحملاً للمسؤوليات الحياتية، ولذا كان أمر البرامج الإرشادية من الأهمية بمكان وضعه في الاعتبار في مؤسسات التطوع لتدريب وتأهيل المتطوعين، وهو

ما أشارت إليه دراسة إيمان رزق (٢٠١٣) في التوصية بإعداد برامج تربية تعمل على تنمية المواطنة من خلال تطبيق برامج تطوعية في مجالات مختلفة من خلال نتائج دراستها عن الكفاءة الإدارية والعمل التطوعي، وكذلك ما ذكرته نجلاء حسين (٢٠١٤) في أهمية الندوات والبرامج عن العمل التطوعي و انعكاسه على تنمية القدرات الإدارية للمتطوع و الذي يساهم في تنمية المجتمع.

النتائج في ضوء الفروض:

الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي وإدارة المسئوليات الحياتية بأبعادهم:

وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين استبيان وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية بأبعاده (المعارف والمعلومات، الاتجاهات، الممارسات) وإدارة المسئوليات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة بمحاورها (المسئولية الشخصية، المسئولية الأسرية، المسئولية الاجتماعية، المسئولية السياسية، المسئولية الدينية والأخلاقية) ويوضح ذلك الجدول التالي:

جدول (11) معاملات ارتباط بيرسون بين وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي بأبعاده وإدارة المسئوليات الحياتية بمحاورها

المتغيرات	المعارف والمعلومات والاتجاهات	الممارسات	إجمالي العمل التطوعي
المسئولية الشخصية	***0.838	***0.880	***0.868
المسئولية الأسرية	***0.856	***0.851	***0.857
المسئولية الاجتماعية	***0.844	***0.868	***0.868
المسئولية السياسية	***0.979	***0.956	***0.977
المسئولية الدينية والأخلاقية	***0.955	***0.875	***0.923
إجمالي إدارة المسئوليات	***0.881	***0.953	***0.966

*** دال عند مستوى دلالة (0.001)

يوضح جدول (11) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند 0.001 بين وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي بأبعاده (المعارف والمعلومات، الاتجاهات،

الممارسات) وإدارة المسئوليات الحياتية بمحاورها (المسئولية الشخصية، المسئولية الأسرية، المسئولية الاجتماعية، المسئولية السياسية، المسئولية الدينية والأخلاقية).

أي كلما زاد وعي واتجاهات وممارسات المرأة في العمل التطوعي المؤسسي ارتفعت قيمة المسئوليات بأبعادها لديها وهذا ما اتفق مع دراسة عبد الله الزهراني (2012) في أن العمل التطوعي له أهمية تربوية حيث يساعد على تنمية جوانب الشخصية وأيضاً له ثمرات متنوعة تعود على الفرد والمجتمع. وهذا ما أكدت عليه دراسة حامد الحربي (2000) ومحمد الصالح (2001) في أن الأعمال التطوعية تولد شعوراً بالرضا عن النفس مع تحمل المسئوليات، كذلك أكدنا نعمة رقبان وآخرون (2013) ان المتطوعات تستفيد استفادة مباشرة من العمل التطوعي حيث يمنح التطوع الإنسان شعوراً عميقاً بالراحة النفسية، ويأخذ بالمجتمع إلى الرقى وذلك بما يمنحه من فرص التعاون بين أفراد المجتمع. وبالتالي تتحقق صحة الفرض الأول.

الفرض الثاني: توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية للدراسة وكل من وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي وإدارة المسئوليات الحياتية بأبعادهم:

وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية (العمر، حجم الأسرة، المستوى التعليمي للمرأة، الدخل الشهري للأسرة، عدد ساعات التطوع)، وكل من وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية بأبعاده (المعارف والمعلومات، الاتجاهات، الممارسات) وإدارة المسئوليات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة بمحاورها (المسئولية الشخصية، المسئولية الأسرية، المسئولية الاجتماعية، المسئولية السياسية، المسئولية الدينية والأخلاقية) ويوضح ذلك الجداول التالية:

جدول (12) معاملات ارتباط بيرسون بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية ووعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي بأبعاده

المتغيرات	المعارف والمعلومات	الاتجاهات	الممارسات	إجمالي العمل التطوعي
العمر	-0.342**	-0.391**	-0.431**	-0.485**
حجم الأسرة	-0.168*	-0.200*	-0.526**	-0.633**
المستوى التعليمي للمرأة	0.915***	0.787***	0.948***	0.732***
الدخل الشهري للأسرة	0.656***	0.544***	0.740***	0.749***
عدد ساعات التطوع	0.339**	0.298**	0.304**	0.484**

*دال عند مستوي دلالة (0.05) **دال عند مستوي دلالة (0.01) *** دال عند مستوي دلالة (0.001)

يتضح من جدول (12):

- وجود علاقة ارتباطية سالبة (عكسية) دالة إحصائياً عند 0.01 ، 0.05 بين العمر وحجم الأسرة وكل من المعارف والمعلومات، الاتجاهات، الممارسات، إجمالي العمل التطوعي، أي أنه كلما زاد عمر المتطوعات وحجم أسرهن قلت المعارف والاتجاهات والممارسات، وتشير الباحثة إلى أن مع تقدم العمر وزيادة حجم الأسرة تزداد الأعباء والمسئوليات من حولهن مما يشغل أوقاتهم عن المشاركة في العمل التطوعي ولقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة ايمان رزق (2013) التي اثبتت وجود علاقة ارتباطية طردية بين العمر والمشاركة في العمل التطوعي، بمعنى أنه كلما تقدم العمر لعينة الدراسة كلما ارتفع مستوى المشاركة في العمل التطوعي والعكس صحيح، في حين اتفقت مع نتائج ذات الدراسة في أنه توجد علاقة ارتباطية عكسية بين حجم الأسرة والمشاركة في العمل التطوعي، بمعنى أنه كلما زاد حجم الأسرة كلما انخفض مستوى المشاركة في العمل التطوعي والعكس صحيح. وبذلك يتحقق الفرض جزئياً.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند 0.001 ، 0.01 بين كل من المستوى التعليمي للمرأة، والدخل الشهري للأسرة، عدد ساعات التطوع وكل من المعارف والمعلومات، الاتجاهات، الممارسات، إجمالي العمل التطوعي، وهذا ما اتفق مع دراسة فؤاد الصلاحى (2004) ودراسة فانتن لطفى (2007) في وجود

علاقة ارتباطية موجبة فيما يخص المستوى التعليمي للمرأة ومستوى مشاركتها في العمل التطوعي، وقد اختلفت النتائج مع دراسة إيمان رزق (2013) التي اتضح عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل من التعليم والدخل الشهري ومدة المشاركة في العمل التطوعي ومستوى المشاركة في العمل التطوعي.

جدول (13) معاملات ارتباط بيرسون بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وإدارة المسئوليات الحياتية بمحاورها

إجمالي إدارة المسئوليات	المسئولية الدينية والأخلاقية	المسئولية السياسية	المسئولية الاجتماعية	المسئولية الأسرية	المسئولية الشخصية	المتغيرات
**0.267	*0.196	*0.210	**0.330	**0.459	**0.305	العمر
***0.897	***0.729	***0.632	***0.773	***0.588	**0.337	عدد أفراد الأسرة
***0.921	***0.917	***0.707	***0.771	***0.832	***0.567	المستوى التعليمي للأم
*0.164	*0.200	**0.231	*0.168	**0.326	**0.244	الدخل الشهري للأسرة
*0.206	**0.436	**0.335	*0.179	*0.180	**0.347	عدد ساعات التطوع

*دال عند مستوي دلالة (0.05) **دال عند مستوي دلالة (0.01) *** دال عند مستوي دلالة (0.001)

يتضح من جدول (13):

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند 0.001 ، 0.01 ، 0.05 بين العمر وعدد أفراد الأسرة والمستوى التعليمي للمرأة والدخل الشهري للأسرة وعدد ساعات التطوع وكل من المسئولية الشخصية، المسئولية الأسرية، المسئولية الاجتماعية، المسئولية السياسية، المسئولية الدينية والأخلاقية، إجمالي إدارة المسئوليات، وتتفق هذه النتائج مع دراسة هناء الخولي (2002) التي أثبتت وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين المستوى التعليمي للمرأة والدخل وبين تحمل المسئولية، ودراسة منى عوف (2015) التي أثبتت وجود علاقة ارتباطية بين كل من (المسئولية الشخصية ، المسئولية الأسرية ، الدينية والأخلاقية ، إجمالي استبيان تحمل المسئولية) والسن، بينما تختلف تلك النتائج مع دراسة شيماء النجار (2009) ودراسة سماح وهبه (2013) التي بينت أنه لا توجد علاقة

ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين عدد أفراد الأسرة وتحمل المسؤولية بمحاورها، وبالتالي تتحقق صحة الفرض الثاني.

الفرض الثالث: توجد فروق دالة إحصائية في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي وإدارة المسؤوليات الحياتية بأبعدهم وفقاً لمحل الإقامة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم إيجاد قيمة (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية وإدارة المسؤوليات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة بأبعدهم وفقاً لمحل الإقامة، والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (14) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي بأبعاده وفقاً لمحل الإقامة:

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	حضر ن = 91		ريف ن = 59		البيان البعد
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.000 دالة عند 0.001	8.031-	10.18-	2.96	36.13	11.54	25.94	المعارف والمعلومات
0.000 دالة عند 0.001	8.002-	10.36-	2.96	36.48	11.81	26.11	الاتجاهات
0.000 دالة عند 0.001	8.194-	13.07-	3.51	46.97	14.61	33.89	الممارسات
0.000 دالة عند 0.001	8.279-	33.62-	7.64	119.59	37.63	85.96	إجمالي العمل التطوعي

يتضح من جدول (14) وجود فروق دالة إحصائية بين الريف والحضر في المعارف والمعلومات، الاتجاهات، الممارسات، إجمالي العمل التطوعي حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي -8.031، -8.002، -8.194، -8.279، وهي قيم دالة إحصائية عند 0.001 لصالح الحضر، وترى الباحثة أن للتطور التكنولوجي واتساع نطاق شبكات التواصل الاجتماعي دور في زيادة وعي الأفراد باحتياجات المجتمع للأعمال التطوعية، ونظراً لتوفر مؤسسات العمل التطوعي بسهولة في كل محافظة بل وبكل حي، الأمر الذي كان له كبير الأثر في تمييز أهل الحضر في وعيهم واتجاهاتهم وممارساتهم للأعمال التطوعية.

وللتحقق من صحة هذا الفرض احصائياً تم ايجاد قيمة (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في وعي المرأة العمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية وإدارة المسئوليات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة بأبعادهم وفقاً لعمل المرأة، والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (16) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي بأبعاده وفقاً لعمل المرأة

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	غير عاملات ن = 97		عاملات ن = 53		البيان البعده
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.000 دالة عند 0.001	38.790-	17.51-	3.28	30.51	0.12	13.00	المعارف والمعلومات
0.000 دالة عند 0.001	28.214-	16.93-	3.05	30.76	4.23	13.83	الاتجاهات
0.000 دالة عند 0.001	61.970-	22.85-	2.68	40.85	0.01	18.00	الممارسات
0.000 دالة عند 0.001	53.013-	57.30-	7.21	102.13	4.23	44.83	إجمالي العمل التطوعي

يتضح من جدول (16) وجود فروق دالة إحصائياً بين العاملات وغير العاملات في المعارف والمعلومات، الاتجاهات، الممارسات، إجمالي العمل التطوعي حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي -38.790، -28.214، -16.970، -53.013 وهي قيم دالة إحصائياً عند 0.001 لصالح غير العاملات، وهو ما اختلفت فيه دراسة إيمان رزق (2013) في أن مستوى مشاركة العاملات في العمل التطوعي أعلى من مستوى مشاركة غير العاملات، وقد يرجع ذلك لتوفر الأوقات لديهن، ولذلك توجه الباحثة بتطبيق البرنامج الإرشادي المقترح للمرأة في تعزيز معارفها واتجاهاتها وممارساتها تجاه العمل التطوعي المؤسسي في ظل مشاركتها المجتمعية وفي ضوء التنمية المستدامة، الأمر الذي بدوره يحدث فرقاً كبيراً لدى المرأة وخاصة العاملة في تنظيم الأوقات، وتحديد الأهداف، وإدارتها للمسئوليات الحياتية المتنوعة بالمشاركة الفعالة في الأعمال التطوعية المؤسسية.

جدول (17) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في إدارة المسئوليات الحياتية بمحاورها وفقاً لعمل المرأة

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	غير عاملات ن = 97		عاملات ن = 53		البيان	البعد
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
0.000 دالة عند 0.001	21.306-	17.26-	4.06	39.11	5.79	21.84	المسئولية الشخصية	
0.000 دالة عند 0.001	18.902-	11.81-	4.33	37.38	1.86	25.56	المسئولية الأسرية	
0.000 دالة عند 0.001	19.534-	15.08-	3.55	38.59	5.90	23.50	المسئولية الاجتماعية	
0.000 دالة عند 0.001	38.896-	19.24-	3.59	35.24	0.19	16.00	المسئولية السياسية	
0.000 دالة عند 0.001	25.455-	14.04-	3.86	38.85	1.46	24.81	المسئولية الدينية والأخلاقية	
0.000 دالة عند 0.001	36.693-	77.46-	13.73	189.19	9.29	111.73	إجمالي إدارة المسئوليات	

يتضح من جدول (17) وجود فروق دالة إحصائياً بين العاملات وغير العاملات في المسئولية الشخصية ، المسئولية الأسرية ، المسئولية الاجتماعية ، المسئولية السياسية ، المسئولية الدينية والأخلاقية ، إجمالي إدارة المسئوليات حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي -21.306 ، -18.902 ، -19.534 ، -38.896 ، -25.455 ، -36.693 وهي قيم دالة إحصائياً عند 0.001 لصالح غير العاملات، واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة هناع مشالي (2009) التي أكدت علي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين محور تحمل المسئولية الحياتية أسر الأمهات العاملات، وبالتالي تحقق صحة الفرض الرابع.

الفرض الخامس: توجد فروق دالة احصائياً في وعي بالعمل التطوعي المؤسسي وإدارة المسئوليات الحياتية بأبعادهم وفقاً للحالة الاجتماعية.

وللتحقق من صحة هذا الفرض احصائياً تم ايجاد قيمة (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية وإدارة المسئوليات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة بأبعادهم وفقاً للحالة الاجتماعية، والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (18) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي بأبعاده وفقاً للحالة الاجتماعية

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	غير متزوجة ن = 55		متزوجة ن = 95		البيان البعده
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.017 دالة عند 0.05	2.414-	3.64-	7.44	34.43	9.66	30.78	المعارف والمعلومات
0.015 دالة عند 0.05	2.453-	3.77-	7.46	34.80	9.90	31.02	الاتجاهات
0.005 دالة عند 0.01	2.828-	5.37-	9.27	45.23	12.19	39.86	الممارسات
0.009 دالة عند 0.01	2.629-	12.79-	23.43	114.47	31.36	101.67	إجمالي العمل التطوعي

يتضح من جدول (18) وجود فروق دالة إحصائياً بين المتزوجات وغير المتزوجات في المعارف والمعلومات ، الاتجاهات ، الممارسات ، إجمالي العمل التطوعي حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي -2.414 ، -2.453 ، -2.828 ، -2.629 وهي قيم دالة إحصائياً عند 0.05 ، 0.01 على التوالي لصالح غير المتزوجات، وهذا مااتفق مع دراسة إبتسام عنبري(2007) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرغبة في المشاركة في العمل التطوعي تبعاً للحالة الاجتماعية لصالح العازبات، وهو ما اختلف مع نتائج دراسة إيمان رزق (2013) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة في المشاركة في العمل التطوعي تبعاً للحالة الاجتماعية، وقد يرجع ذلك لزيادة الأعباء الحياتية على المرأة المتزوجة وقلة الأوقات، وزيادة مهامها الأسرية والتطوعية مما أفقدها بعض من معارفها وممارساتها في العمل التطوعي المؤسسي، وهو ما يدفع الباحثة على تطبيق البرنامج الإرشادي المقترح للمرأة في تنظيم مسؤولياتها الحياتية من خلال تعزيز معارفها واتجاهاتها وممارساتها تجاه العمل التطوعي المؤسسي في ظل مشاركتها المجتمعية وفي ضوء التنمية المستدامة.

جدول (19) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في إدارة المسئوليات الحياتية بمحاورها وفقاً للحالة الاجتماعية:

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	غير متزوجة ن = 55		متزوجة ن = 95		البيان البعده
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.242 غير دالة	1.174-	1.60-	6.99	36.03	8.62	34.43	المسئولية الشخصية
0.300 غير دالة	1.039-	1.43-	6.35	35.69	9.04	34.25	المسئولية الأسرية
0.089 غير دالة	1.714-	2.49-	6.83	35.40	9.45	32.90	المسئولية الاجتماعية
0.079 غير دالة	1.767-	2.36-	6.58	33.32	8.58	30.95	المسئولية السياسية
0.543 غير دالة	609.-	0.77-	5.97	32.16	8.25	31.38	المسئولية الدينية والأخلاقية
0.174 غير دالة	1.365-	8.68-	29.56	172.61	41.42	163.93	إجمالي إدارة المسئوليات

يتضح من جدول (19) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتزوجات وغير المتزوجات في المسئولية الشخصية، المسئولية الأسرية، المسئولية الاجتماعية، المسئولية السياسية، المسئولية الدينية والأخلاقية، إجمالي المسئوليات حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي -1.174، -1.039، -1.714، -1.767، -609.، -1.365 وهي قيم غير دالة إحصائية، وتشير الباحثة أن العينة الدراسية هن من المشاركات في العمل التطوعي مما كان له كبير الأثر في التزامهن بالأعمال والمسئوليات الحياتية المتعددة بغض النظر عن كونهن متزوجات أو غير متزوجات، وبالتالي تتحقق صحة الفرض الخامس جزئياً.

الفرض السادس: توجد فروق دالة إحصائية في وعي بالعمل التطوعي المؤسسي وإدارة المسئوليات الحياتية بأبعادهم وفقاً لوسيلة التطوع.

وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم إيجاد قيمة (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في وعي بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية وإدارة المسئوليات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة بأبعادهم وفقاً لوسيلة التطوع، والجدول التالي توضح ذلك:

جدول (20) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي بأبعاده وفقاً لوسيلة التطوع:

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	عبر شبكات التواصل		حضور فعلى		البيان البعده
			ن = 91 الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن = 59 الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.001 دالة عند 0.001	3.449-	5.04-	7.25	34.10	10.65	29.06	المعارف والمعلومات
0.000 دالة عند 0.001	3.691-	5.47-	7.28	34.56	10.89	29.08	الاتجاهات
0.000 دالة عند 0.001	3.573-	6.59-	8.85	44.42	13.78	37.83	الممارسات
0.000 دالة عند 0.001	3.636-	17.11-	22.85	113.09	34.83	95.98	إجمالي العمل التطوعي

يتضح من جدول (20) وجود فروق دالة إحصائية بين الحضور الفعلى للمتطوعات وعبر شبكات التواصل فى المعارف والمعلومات، الاتجاهات، الممارسات، إجمالي العمل التطوعى حيث بلغت قيمة (ت) على التوالى -3.449، -3.691، -3.573، -3.636 وهي قيم دالة إحصائية عند 0.001 لصالح المتطوعات عبر شبكات التواصل، ورأت الباحثة أن التطوع عن بعد أصبح ممكناً ومتاحاً بفضل التكنولوجيا الحديثة والعصر الرقمي. ويسمح للفرد هذا المفهوم الحالي بإكمال مهامك وأنت في منزلك بمجرد ضغطة زر، لمرونة العمل مع جدولك الخاص، نظراً لأن العمل يتم إنجازه عن بُعد فإن جدولك الزمني مرن وبإمكانك ضبطه وفقاً لما يناسبك. كما أن وقتك غير مهدر على المواصلات أو الاستعداد للخروج، لذا فبدلاً من قضاء وقت الفراغ في المنزل بعد العمل، سيصبح التطوع عن بُعد لغرض هادف أمر مقبول اجتماعياً.

جدول (21) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في إدارة المسئوليات الحياتية بمحاورها وفقاً لوسيلة التطوع:

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	عبر الإنترنت ن = 91		حضور فعلى ن = 59		البيان البعده
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.048 دالة عند 0.05	1.989-	2.65-	7.20	36.06	9.09	33.40	المسئولية الشخصية
0.018 دالة عند 0.05	2.391-	3.21-	6.49	36.04	9.98	32.83	المسئولية الأسرية
0.068 غير دالة	1.839-	2.63-	7.04	34.85	10.52	32.22	المسئولية الاجتماعية
0.002 دالة عند 0.01	3.077-	3.98-	6.54	33.39	9.32	29.40	المسئولية السياسية
0.330 غير دالة	0.976-	1.22-	5.63	32.15	9.68	30.93	المسئولية الدينية والأخلاقية
0.029 دالة عند 0.05	2.209-	13.71-	29.75	172.51	46.36	158.79	إجمالى إدارة المسئوليات

يتضح من جدول (21) وجود فروق دالة إحصائياً بين الحضور الفعلى للمتطوعات وعبر الانترنت فى المسئولية الشخصية، المسئولية الأسرية، المسئولية السياسية، إجمالى إدارة المسئوليات حيث بلغت قيمة (ت) على التوالى -1.989 ، -2.391 ، -3.077 ، -2.209 وهى قيم دالة إحصائياً عند 0.05، 0.01 لصالح المتطوعات عبر الإنترنت، بينما لا يوجد فروق دالة إحصائياً بين الحضور الفعلى للمتطوعات وعبر شبكات التواصل فى المسئولية الاجتماعية، المسئولية الدينية والأخلاقية حيث بلغت قيمة (ت) على التوالى -1.839 ، -0.976 وهى قيم غير دالة إحصائياً، بالرغم من أن التطوع الافتراضي قد لا يوفر فوائد فورية ومباشرة المحتاجين إلا أن له تأثير إيجابي على كل من المتطوعين والجمعيات الخيرية. فهو لن يثري حياتك فحسب بل سيثري كذلك حياة المستفيدين منه، لذا نجد أن التطوع عن طريق شبكات التواصل أصبح أكثر انتشاراً وفاعلية ومناسبة لظروف المرأة الحياتية. وبالتالي تتحقق صحة الفرض السادس جزئياً.

الفرض السابع: توجد فروق دالة احصائياً في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي وإدارة المسؤوليات الحياتية بأبعادهم وفقاً لنوع التطوع.

وللتحقق من صحة هذا الفرض احصائياً تم ايجاد قيمة (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في وعي بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية وإدارة المسؤوليات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة بأبعادهم وفقاً لنوع التطوع، والجدول التالي توضح ذلك:

جدول (22) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي بأبعاده وفقاً لنوع التطوع:

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	بنصف أجر ن = 19		بدون أجر ن = 131		البيان البعد
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.738 غير دالة	0.335	0.74	10.01	31.47	8.94	32.22	المعارف والمعلومات
0.416 غير دالة	0.815	1.85	9.92	30.78	9.15	32.64	الاتجاهات
0.896 غير دالة	0.131-	0.37-	13.12	42.15	11.27	41.78	الممارسات
0.758 غير دالة	0.309	2.22	32.70	104.42	28.89	106.64	إجمالي العمل التطوعي

يتضح من جدول (22) عدم وجد فروق دالة إحصائياً بين المتطوعات بدون أجر وبنصف أجر في المعارف والمعلومات، الاتجاهات، الممارسات، إجمالي العمل التطوعي حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي 0.335، 0.815، 0.131-، 0.309، وهي قيم غير دالة إحصائياً. وترى الباحثة أن هذا يرجع إلى أن المتطوع قد بذل من وقته وجهده طواعيه إما مقابل نصف أجر أو بدون أجر، وهو يعلم قيمة هذا العمل ويحتسب هذا الأجر عند الله وهو ما يدفعه للمشاركة بهذا العمل ووعيه بكل آلياته وممارساته دون أدنى تمييز في المشاركة التطوعية تبعاً لنوع التطوع.

جدول (23) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في إدارة المسئوليات الحياتية بمحاورها وفقاً لنوع التطوع:

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	بنصف أجر ن = 19		بدون أجر ن = 131		البيان البعده
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.703 غير دالة	0.383-	0.76-	8.53	35.68	8.03	34.92	المسئولية الشخصية
0.469 غير دالة	0.726-	1.45-	9.99	36.05	7.89	34.59	المسئولية الأسرية
0.875 غير دالة	0.158	0.33	10.71	33.52	8.35	33.86	المسئولية الاجتماعية
0.506 غير دالة	0.667	1.30	8.74	30.68	7.87	31.99	المسئولية السياسية
0.308 غير دالة	1.024-	1.88-	10.25	33.31	7.01	31.43	المسئولية الدينية والأخلاقية
0.792 غير دالة	0.265-	2.45-	44.46	169.26	36.73	166.80	إجمالي إدارة المسئوليات

يتضح من جدول (23) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المتطوعات بدون أجر وبنصف أجر في المسئولية الشخصية، المسئولية الأسرية، المسئولية الاجتماعية، المسئولية السياسية، المسئولية الدينية والأخلاقية، إجمالي إدارة المسئوليات حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي -0.383، -0.726، 0.158، 0.667، -1.024، -0.265 وهي قيم غير دالة إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أن المرأة التي بذلت من وقتها وجهدها للعمل التطوعي لايفرق في إدارتها لمسئولياتها إن كانت تتقاضى أجراً أو لا، فهي في الأولى تحملت مسئولية عمل طوعية واختياراً، فكيف بمسئوليات حياتها الأساسية، وبالتالي لم يتحقق الفرض السابع.

الفرض الثامن: يوجد تباين دال احصائياً في العمل التطوعي المؤسسي وإدارة المسئوليات الحياتية بأبعدهم وفقاً لمستوى التعليم.

وللتحقق من صحة هذا الفرض احصائياً تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لاستبيان وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية وإدارة المسئوليات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة بأبعدهم وفقاً لمستوى التعليم، وتم تطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات، والجدول التالي توضح ذلك:

جدول (24) تحليل التباين في اتجاه واحد لوعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي بأبعاده وفقاً لمستوى تعليم المرأة.

البيان	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المعارف والمعلومات	بين المجموعات	3206.762	2	1603.381	26.125	0.000
	داخل المجموعات	9021.831	147	61.373		
	الكلية	12228.593	149			
الاتجاهات	بين المجموعات	2607.272	2	1303.636	18.927	0.000
	داخل المجموعات	10124.921	147	68.877		
	الكلية	12732.193	149			
الممارسات	بين المجموعات	2891.772	2	1445.886	12.704	0.000
	داخل المجموعات	16731.062	147	113.817		
	الكلية	19622.833	149			
إجمالي العمل التطوعي	بين المجموعات	26059.977	2	13029.988	18.813	0.000
	داخل المجموعات	101812.856	147	692.604		
	الكلية	127872.833	149			

وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من المعارف والمعلومات، الاتجاهات، الممارسات، إجمالي العمل التطوعي تبعاً لمستوى تعليم المرأة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي 26.125، 18.927، 12.704، 18.813 وهي قيم دالة احصائياً عند 0.001.

ويتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة

الدراسة في العمل التطوعي تبعاً لمستوى تعليم المرأة تبين ما يوضحه جدول (25):

جدول (25) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في

العمل التطوعي المؤسسي تبعاً لمستوى تعليم المرأة

الابعاد	مستوى تعليم	المتوسط الحسابي	منخفض	متوسط	مرتفع
المعارف والمعلومات	منخفض	25.34			
	متوسط	28.55	3.20-		
	مرتفع	36.39	***11.04-	***7.83-	
الاتجاهات	منخفض	25.96			
	متوسط	29.46	3.50-		
	مرتفع	36.20	***10.24-	***6.73-	
الممارسات	منخفض	35.23			
	متوسط	38.57	3.34-		
	مرتفع	45.86	***10.62-	***7.28-	
إجمالي العمل التطوعي	منخفض	86.53			
	متوسط	96.60	10.06-		
	مرتفع	118.45	***31.91-	***21.85-	

*دال عند مستوي دلالة (0.05) **دال عند مستوي دلالة (0.01) *** دال عند مستوي دلالة (0.001)

يتضح من جدول (25) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من المعارف والمعلومات، الاتجاهات، الممارسات، إجمالي العمل التطوعي تبعاً لمستوى تعليم المرأة وجد أنها لصالح المستوى التعليمي الأعلى.

جدول (26) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في إدارة المسؤوليات الحياتية بمحاورها وفقاً لمستوى تعليم المرأة

البيان	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المسئولية الشخصية	بين المجموعات	1192.787	2	596.394	10.285	0.000
	داخل المجموعات	8524.153	147	57.987		
	الكلية	9716.940	149			
المسئولية الأسرية	بين المجموعات	770.619	2	385.309	6.176	0.003
	داخل المجموعات	9171.121	147	62.389		
	الكلية	9941.740	149			
المسئولية الاجتماعية	بين المجموعات	618.382	2	309.191	4.320	0.015
	داخل المجموعات	10521.758	147	71.577		
	الكلية	11140.140	149			
المسئولية السياسية	بين المجموعات	877.306	2	438.653	7.505	0.001
	داخل المجموعات	8592.187	147	58.450		
	الكلية	9469.493	149			
المسئولية الدينية والأخلاقية	بين المجموعات	388.559	2	194.280	3.589	0.030
	داخل المجموعات	7956.434	147	54.125		
	الكلية	8344.993	149			
إجمالي إدارة المسؤوليات	بين المجموعات	18258.156	2	9129.078	6.959	0.001
	داخل المجموعات	192843.684	147	1311.862		
	الكلية	211101.840	149			

وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من المسئولية الشخصية، المسئولية الأسرية، المسئولية الاجتماعية، المسئولية السياسية، المسئولية الدينية والأخلاقية، إجمالي إدارة المسؤوليات الحياتية تبعاً لمستوى تعليم الأم حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي 10.285، 6.176، 4.320، 7.505، 3.589، 6.959 وهي قيم دالة احصائياً عند 0.001، 0.01، 0.05.

وبتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في إدارة المسؤوليات الحياتية تبعاً لمستوى تعليم المرأة تبين ما يوضحه جدول (27):

جدول (27) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في إدارة المسؤوليات الحياتية تبعاً لمستوى تعليم المرأة

الايعاد	مستوى التعليم	المتوسط الحسابي	منخفض	متوسط	مرتفع
المسئولية الشخصية	منخفض	29.50			
	متوسط	34.35	*4.85-		
	مرتفع	37.21	***7.71-	*2.85-	
المسئولية الأسرية	منخفض	30.84			
	متوسط	33.60	2.75-		
	مرتفع	36.74	***5.90-	*3.14-	
المسئولية الاجتماعية	منخفض	29.73			
	متوسط	33.53	3.80-		
	مرتفع	35.32	**5.59-	1.79-	
المسئولية السياسية	منخفض	28.00			
	متوسط	30.20	2.20-		
	مرتفع	34.01	***6.01-	**3.81-	
المسئولية الدينية والأخلاقية	منخفض	29.00			
	متوسط	30.71	1.71-		
	مرتفع	33.10	*4.10-	2.39-	
إجمالي إدارة المسؤوليات	منخفض	147.07			
	متوسط	162.40	15.32-		
	مرتفع	176.40	***29.32-	*14.00-	

*دال عند مستوي دلالة (0.05) **دال عند مستوي دلالة (0.01) ***دال عند مستوي دلالة (0.001)

يتضح من جدول (27) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من المسئولية الشخصية، المسئولية الأسرية، المسئولية الاجتماعية، المسئولية السياسية، المسئولية الدينية والأخلاقية، إجمالي إدارة المسؤوليات الحياتية تبعاً لمستوى تعليم المرأة وجد أنها لصالح المستوى التعليمي الأعلى. وهذا ما أكدته سميرة قنديل، آخرون (2021) أنه بخصوص المسئوليات الحياتية، فقد أظهرت النتائج أن المستوي المرتفع من التعليم قد أثر بفاعلية في تحسين المسئوليات الحياتية، على جميع محاور الدراسة بالإضافة إلى الدرجة الكلية، وهذه النتائج تتفق مع دراسة (Dorozhko 2018) والتي تشير إلى أهمية التعليم لتطوير أساليب ادارتها للشئون الحياتية، وبالتالي تتحقق صحة الفرض الثامن.

الفرض التاسع: يوجد تباين دال احصائياً في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي وإدارة المسئوليات الحياتية بأبعادهم وفقاً لمستوى الدخل الشهري للأسرة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض احصائياً تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لاستبيان وعي بالعمل التطوعي المؤسسي في ضوء المشاركة المجتمعية وإدارة المسؤوليات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة بأبعادهم وفقاً لمستوى الدخل الشهري للأسرة، وتم تطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات، والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (28) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي بأبعاده وفقاً لمستوى الدخل الشهري للأسرة.

البيان	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المعارف والمعلومات	بين المجموعات	921.118	2	460.559	5.987	0.003
	داخل المجموعات	11307.475	147	76.922		
	الكلية	12228.593	149			
الاتجاهات	بين المجموعات	866.008	2	433.004	5.364	0.006
	داخل المجموعات	11866.185	147	80.722		
	الكلية	12732.193	149			
الممارسات	بين المجموعات	851.931	2	425.966	3.336	0.038
	داخل المجموعات	18770.902	147	127.693		
	الكلية	19622.833	149			
إجمالي العمل التطوعي	بين المجموعات	7762.457	2	3881.229	4.750	0.009
	داخل المجموعات	120110.376	147	817.077		
	الكلية	127872.833	149			

وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من المعارف والمعلومات، الاتجاهات، الممارسات، إجمالي العمل التطوعي تبعاً لمستوى الدخل الشهري للأسرة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي 5.987، 5.364، 3.336، 4.750 وهي قيم دالة احصائياً عند 0.01، 0.05.

وبتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في العمل التطوعي تبعاً لمستوى الدخل الشهري للأسرة تبين ما يوضحه جدول (29):

جدول (29) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي تبعاً لمستوى الدخل الشهري للأسرة.

الابعاد	الدخل الشهري	المتوسط الحسابي	منخفض	متوسط	مرتفع
المعارف والمعلومات	منخفض	30.35			
	متوسط	31.45	1.10-		
	مرتفع	36.61	***6.26-	**5.15-	
الاتجاهات	منخفض	30.41			
	متوسط	32.27	1.85-		
	مرتفع	36.58	***6.17-	*4.31-	
الممارسات	منخفض	40.54			
	متوسط	40.54	0.01		
	مرتفع	46.23	*6.00-	*5.69-	
إجمالي العمل التطوعي	منخفض	101.30			
	متوسط	104.27	2.96-		
	مرتفع	119.44	**18.13-	*15.17-	

*دال عند مستوي دلالة (0.05) **دال عند مستوي دلالة (0.01) ***دال عند مستوي دلالة (0.001)

يتضح من جدول (29) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من المعارف والمعلومات، الاتجاهات، الممارسات، إجمالي العمل التطوعي تبعاً لمستوى دخل الأسرة الشهري وجد أنها لصالح أصحاب الدخل المرتفعة.

جدول (30) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في إدارة المسؤوليات الحياتية بمحاورها وفقاً لمستوى الدخل الشهري للأسرة

البيان	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المسئولية الشخصية	بين المجموعات	517.856	2	258.928	4.252	0.016
	داخل المجموعات الكلي	8951.637	147	60.895		
	الكلي	9469.493	149			
المسئولية الأسرية	بين المجموعات	810.206	2	405.103	6.521	0.002
	داخل المجموعات الكلي	9131.534	147	62.119		
	الكلي	9941.740	149			
المسئولية الاجتماعية	بين المجموعات	47.709	2	23.854	0.316	0.729
	داخل المجموعات الكلي	11092.431	147	75.459		
	الكلي	11140.140	149			
المسئولية السياسية	بين المجموعات	189.436	2	94.718	1.461	0.235
	داخل المجموعات الكلي	9527.504	147	64.813		
	الكلي	9716.940	149			
المسئولية الدينية والأخلاقية	بين المجموعات	95.577	2	47.788	0.852	0.429
	داخل المجموعات الكلي	8249.417	147	56.118		
	الكلي	8344.993	149			
إجمالي إدارة المسؤوليات	بين المجموعات	6499.204	2	3249.602	2.335	0.100
	داخل المجموعات الكلي	204602.636	147	1391.855		
	الكلي	211101.840	149			

يتضح من جدول (30) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من المسؤولية الشخصية، المسؤولية الأسرية تبعاً لمستوى الدخل الشهري للأسرة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي 4.252 ، 6.521 وهي دالة احصائياً عند 0.05 ، 0.01 ، في حين لا يوجد تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من المسؤولية الاجتماعية ، المسؤولية السياسية، المسؤولية الدينية والأخلاقية، إجمالي إدارة المسؤوليات الحياتية تبعاً لمستوى الدخل الشهري للأسرة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي 0.316 ، 1.461 ، 0.852 ، 2.335 وهي قيم غير دالة احصائياً .

وينطبق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في إدارة المسؤوليات الحياتية تبعاً لمستوى الدخل الشهري للأسرة تبين ما يوضحه جدول (31):

جدول (31) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في إدارة المسؤوليات الحياتية تبعاً لمستوى الدخل الشهري للأسرة

الابعاد	الدخل الشهري	المتوسط الحسابي	منخفض	متوسط	مرتفع
المسؤولية الشخصية	منخفض	30.25			
	متوسط	31.79	1.54-		
	مرتفع	35.02	*4.77-	*3.23-	
المسؤولية الأسرية	منخفض	38.94			
	متوسط	33.01	1.31-		
	مرتفع	34.33	***5.92-	**4.60-	

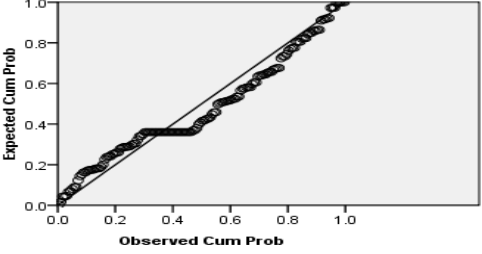
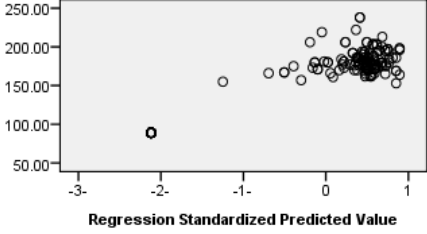
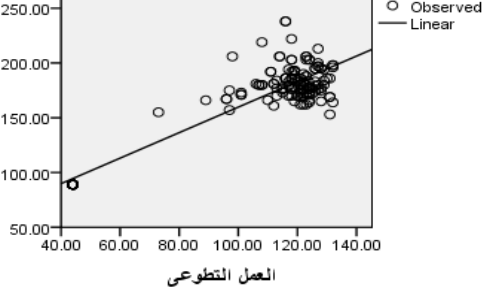
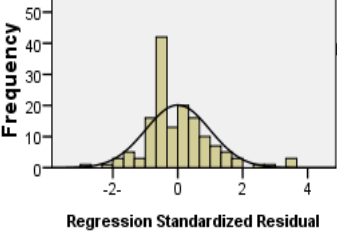
*دال عند مستوى دلالة (0.05) **دال عند مستوى دلالة (0.01) *** دال عند مستوى دلالة (0.001)

يتضح من جدول (31) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من المسؤولية الشخصية ، المسؤولية الأسرية تبعاً لمستوى الدخل الشهري للأسرة وجد أنها لصالح أصحاب الدخل المرتفعة، وهذا ما أكدته دراسة سميرة قنديل وآخرون (2021)(Rhine et al., 2001). فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة ربة الأسرة لجميع محاور "المسؤوليات الحياتية"، تبعاً لمتغير المستوى الدخل الشهري لصالح مستوى الدخل المرتفع، وهذه النتيجة تؤكد علي أهمية إدارة الدخل المالي لتنظيم المتطلبات الحياتية المختلفة لربة

الاسرة، لانه بانخفاض الدخل يصبح لدي ربات الأسر توجهات عشوائية في الممارسات المالية، وبالتالي تتحقق صحة الفرض التاسع جزئياً.

الفرض العاشر: تختلف نسبة مشاركة المتغير المستقل (الوعي بالعمل التطوعي المؤسسي بأبعاده) في تفسير نسبة التباين على المتغير التابع (إدارة المسئوليات الحياتية)

وللتحقق من صحة هذا الفرض احصائياً تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي بطريقة Stepwise بإدخال إدارة التغيير بأبعاده في معادلة الانحدار الخطي المتعدد للتعرف على أكثر العوامل تأثيراً في إدارة المسئوليات الحياتية، ويوضح ذلك جدول (32)، كما أن الاشكال (1)، (2)، (3)، (4) توضح تحقق شروط اجراء اختبار تحليل الانحدار المتعدد:

<p>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</p> <p>Dependent Variable: ادارة المسئوليات الحياتية</p> 	<p>Scatterplot</p> <p>Dependent Variable: إدارة المسئوليات الحياتية</p> 
<p>شكل (2) يوضح أن النقاط (البواقي) تتجمع حول الخط وهذا يؤكد أن البيانات تتوزع حسب التوزيع الطبيعي مما يحقق شرط الخطية في بيانات الدراسة</p>	<p>شكل (1) يمثل الشكل انتشار البواقي مع القيم المتوقعة ومنه يتضح عشوائية انتشار البواقي وعدم أخذها نمط محدد وهذا يتسق مع شرط الخطية</p>
<p>إدارة المسئوليات الحياتية</p> 	<p>Histogram</p> <p>Dependent Variable: إدارة المسئوليات الحياتية</p> 
<p>شكل (4) يوضح أن بيانات تتجمع حول الخط المستقيم وبالتالي فإن البواقي تتوزع حسب التوزيع الطبيعي</p>	<p>شكل (3) يوضح المدرج التكراري أن البيانات تتوزع طبيعياً مما يؤكد اعتدالية توزيع عينة الدراسة</p>

جدول (32) الانحدار الخطي المتعدد للعلاقة لبيان أثر وعي المرأة بالعمل التطوعي المؤسسي على إدارة المسئوليات الحياتية

البيان	معامل الارتباط البسيط R	معامل التحديد R ²	معامل التصحح Adjusted R ²	معامل الانحدار B	قيمة ت	قيمة P	الدلالة	قيمة ف
ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	0.881	0.775	0.774	الثابت	9.179	0.000	0.001	511.112***
				المعارف والمعلومات	3.659	22.608	0.001	
متغيرات العمل التطوعي	0.899	0.808	0.805	الثابت	9.451	0.000	0.001	308.395***
				المعارف والمعلومات، الاتجاهات	0.823	1.389	0.167	
				الاتجاهات	2.874	4.950	0.001	
متغيرات المعارف والمعلومات، الاتجاهات، الممارسات	0.908	0.825	0.821	الثابت	8.710	0.000	0.001	228.800***
				المعارف والمعلومات، الاتجاهات، الممارسات	0.317	0.544	0.587	
				الاتجاهات	1.662	2.587	0.05	
				الممارسات	1.431	3.769	0.001	

*** مستوى دلالة 0,001، عند درجات الحرية 1، 149

يوضح جدول (32) أن قيم معاملات الارتباط الثلاثة لمتغير المعارف والمعلومات هي معامل الارتباط البسيط R بلغ (0.881) ومعامل التحديد R² (0.775) وأخيرا معامل التحديد المصحح R² والذي بلغ (0.774) مما يعني أنه استطاع أن يفسر 77.4% من التغيرات الحاصلة في الدرجة الكلية، والباقي 22.6% يعزى الى عوامل اخرى، ولمتغير المعارف والمعلومات مع الاتجاهات بلغ معامل الارتباط البسيط R (0.899) ومعامل التحديد R² (0.808) وأخيرا معامل التحديد المصحح R² والذي بلغ (0.805) مما يعني أنه استطاع أن يفسر 80.5% من التغيرات الحاصلة في الدرجة الكلية، والباقي 19.5% يعزى الى عوامل اخرى، ولمتغير المعارف والمعلومات مع الاتجاهات مع الممارسات بلغ معامل الارتباط البسيط

R (0.908) ومعامل التحديد R^2 (0.825) وأخيراً معامل التحديد المصحح R^2 والذي بلغ (0.821) مما يعني أنه استطاع أن يفسر 82.1% من التغيرات الحاصلة في الدرجة الكلية ، والباقي 17.9% يعزى الى عوامل اخرى .

ويمكن معرفة القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق حساب قيمة (F) حيث بلغت قيمة (F) 511.112 لمتغير المعارف والمعلومات، ولمتغير المعارف والمعلومات مع الاتجاهات بلغت قيمة (F) 308.395، ولمتغير المعارف والمعلومات مع الاتجاهات مع الممارسات بلغت قيمة (F) 228.800.

كما يبين الجدول قيم معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة ويستنتج منه أن بعد الممارسات قد احتل المرتبة الأولى في التأثير على إدارة المسؤوليات الحياتية عند مستوى دلالة إحصائية عند 0.001، يليه بعد الاتجاهات عند مستوى دلالة 0.05، يليه بعد المعارف والمعلومات، وذلك وفقاً لاختبار (T) وبذلك تكون المتغيرات المستقلة المؤثرة على إدارة المسؤوليات الحياتية تبعاً لتسلسلها وأهميتها الممارسات، الاتجاهات، المعارف والمعلومات، ولقد أشارت دراسة نجلاء سيد (٢٠١٤) أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين وعي و ممارسة للعمل التطوعي و القدرات الإدارية، وهذا يدل علي الدور الايجابي للعمل التطوعي في إكساب و تنمية القدرات الإدارية من خلال من ممارستهم للعمل التطوعي و هذا يتفق مع دراسة (محمد خليفه، 2008)، (Mcfarland & Toms, 2006), (IVR, 2009) ، حيث توصلت نتائج هذه الدراسات إلي أن العمل التطوعي له فوائد عديدة علي المتطوعين فهو يكسب و ينمي لديهم العديد من المهارات و القدرات كإدارة الوقت و الذات و إدارة الموارد المادية و البشرية و اتخاذ القرارات و حل المشكلات و تحمل المسؤولية، وتري الباحثة أن ممارسات العمل التطوعي من الأهمية بمكان في إدارة المرأة لمسئولياتها الحياتية، وحيث أن الممارسات هي نتاج معارف واتجاهات، فنجد أن المرأة المتطوعة حولت معلوماتها إلى ممارسات فعلية في العمل التطوعي، وأكسبتها مهارات إدارية متنوعة في مسؤولياتها الحياتية فأصبحت أكثر كفاءة وتميز في إنجاز المهام.

التوصيات

توصيات خاصة بالمجتمع المدني:

- تسليط وسائل الإعلام الضوء على العمل التطوعي المؤسسي وأهميته في حياة الأفراد والمجتمع، والذي يُعد هو أيضاً باب من أبواب العمل التطوعي المؤسسي للإعلاميين.
- إنشاء جمعيات معنية بكل ما يخص العمل التطوعي المؤسسي تحت مظلة وزارة الشؤون الاجتماعية.
- توعية الأفراد بالمجالات الملحة للعمل التطوعي والتي تناسب إمكانياتهم البشرية والمادية.
- إعداد ندوات دينية تُحفز على العمل التطوعي المؤسسي وتغرس قيمة النفع المُتعدّي عند الأفراد.
- عقد مؤتمر سنوي عن العمل التطوعي يشمل عناصر فعالة من كل أجهزة الدولة.

توصيات خاصة بمؤسسات العمل التطوعي المؤسسي:

- فتح آفاق جديدة لاستقطاب المتطوعين عن طريق شبكات التواصل الاجتماعي.
- إعداد دليل إرشادي لتنظيم العمل التطوعي المؤسسي في المؤسسات المجتمعية.
- المساهمة في وضع قاعدة بيانات عن احتياجات العمل التطوعي المؤسسي من فئات المجتمع المتنوعة مع وضع آليات للتسجيل في حالة الرغبة للعمل بعد توافر الشروط.
- تنفيذ دورات وبرامج تدريبية لتأهيل الشباب للعمل في المؤسسات الخيرية

توصيات خاصة بالأسر:

- تنشئة الصغار على مساعدة الخير والإقدام والمنافسة وعدم انتظار الأجر.
- اصطحاب الأطفال شهرياً في جولة لأعمال الخير التي تقدمها الأسرة .

توصيات خاصة بالأفراد:

- دراسة الإمكانيات المُتاحة عند الأفراد والتي يمكن استغلالها لخدمة الآخرين وبذل الجهد في ذلك من خلال تفقّد المؤسسات التي تحتاج لخدماته سواء بالذهاب مباشرة أو عن طريق شبكات التواصل الاجتماعي.

- نشر ثقافة العمل التطوعي المؤسسي عن طريق حث الأهل والأصحاب على هذا العمل لنفع النفس والغير، كل حسب ما يمتلك من قدرات وإمكانات، مع توضيح آليات التطوع ومجالاته.

توصية إجرائية تطبيقية منبثقة من نتائج البحث الحالي:

في ضوء نتائج الدراسة تُوصي الباحثة بإعداد برنامج إرشادي للمرأة عن أهمية العمل التطوعي في ظل المشاركة المجتمعية، وذلك من أجل تعزيز مشاركة المرأة في عملية التنمية المستدامة، وتمكينها في العمل التطوعي الذي يتطلب تدعيم وعيها ودورها في هذا العمل والذي يُعد جزءاً من النسيج الثقافي والاجتماعي لأفراد المجتمع، ويأتي دور البرامج الإرشادية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي المؤسسي وترسيخ مفهومه والاتجاهات نحوه والممارسات فيه وذلك للانخراط في العمل دون الإخلال بأي مسئولية من مسئوليات المرأة الحياتية.

بناء وإعداد البرنامج الإرشادي:

يهدف البرنامج الإرشادي بصفة رئيسية إلى تنمية وعي المرأة بأهمية العمل التطوعي في ضوء المشاركة المجتمعية وأهدافه ومجالاته، ومردوده على حياتها وحياء المجتمع بأكمله، وتضمن إعداد البرنامج الاطلاع على الدراسات السابقة والبحوث المرتبطة بهذا المجال للاستفادة منها في تصميم البرنامج.

تحديد الأهداف العامة للبرنامج:

- تشتمل أهداف البرنامج التعليمية على جوانب التعليم الثلاثة (معرفي - مهاري - وجداني) وقد راعت الباحثة أن تتحقق الأهداف في جميع الاتجاهات التعليمية كما يلي:
1. الأهداف المعرفية: هي تلك الأهداف التي تركز الجانب العقلي والنشاط الذهني وتهتم بالمعلومات المكتسبة حول أهمية العمل التطوعي، وتتدرج هذه الأهداف من السهل إلى الصعب ومن البسيط إلى المركب، حيث تشتمل على التذكر والفهم والتطبيق والتحميل والتركيب وتنتهي بالتقييم.
 2. الأهداف المهارية: هي تلك الأهداف التي تهتم بالجانب النفسحركي ويتكوّن وتنمية المهارات الأساسية التي تساعد على تنمية وعي المرأة العمل التطوعي في

ضوء المشاركة المجتمعية، وتشمل الملاحظة والتجريب والممارسة والالتقان والإبداع.

3. **الأهداف الوجدانية:** هي تلك الأهداف التي تهتم بالأحاسيس والمشاعر والانفعالات من خلال تكوين الاتجاهات والميول والقيم الايجابية نحو العمل التطوعي والإيمان به، وقد روعي في صياغة تلك الأهداف أن يكون الهدف واضحاً تماماً، واقعياً يمكن قياس مدي تحقيقه، محدداً بمعني ألا يتداخل مع هدف آخر، يحتوي على فكرة واحدة فقط، أن يمثل الهدف ناتجاً مباشراً مقصوداً للخبرة التعليمية، أن يبدأ بفعل مضارع يعبر عن السلوك الذي سوف يحدث، أن يذكر الهدف ناتج التعلم وليس عملية التعلم ذاتها.

محتوي البرنامج:

سوف يتم إعداد البرنامج الموجه للمرأة بناء على نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة والبحوث وعلى نواحي القصور التي ستوضح من استجابات المرأة على الاستبيان القبلي الخاص بالمشاركة المجتمعية في العمل التطوعي وسيضمن البرنامج (8) جلسات مدة كل جلسة (60 دقيقة):

عنوان الجلسة	الجلسات
جلسة تمهيدية - لماذا نتطوع؟	الجلسة الأولى
تأصيل العمل التطوعي - أهميته	الجلسة الثانية
العمل التطوعي (أهدافه - فوائده - تعزيز ثقافته)	الجلسة الثالثة
التطوع بين الواقع والعالم الافتراضي.	الجلسة الرابعة
معوقات وعوائق في طريق العمل التطوعي.	الجلسة الخامسة
عوامل الجذب والطرده للمتطوعين	الجلسة السادسة
تهيئة وتدريب للعمل التطوعي	الجلسة السابعة
فرصة ولمسة - الخاتمة	الجلسة الثامنة

أساليب تقييم البرنامج:

تشتمل على ما يلي: تقييم مبدئي قبلي، تقييم مرحلي، تقييم نهائي.

• تقييم مبدئي (قبلي):

سوف يتم اجراء تقييم قبلي على عينة من البحث التجريبية (ضمن عينة البحث الأساسية) وذلك قبل تطبيق البرنامج (قياس قبلي).

• تقييم مرحلي:

سوف يستمر هذا التقييم طوال فترة تطبيق البرنامج وذلك من خلال المناقشات وبعض الاختبارات الشفهية أثناء وفي نهاية كل جلسة من جلسات البرنامج، وذلك للتأكد من استيعاب أفراد عينة البحث لمحتوي كل جلسة من جلسات البرنامج.

• تقييم نهائي:

سوف يتم تقييم البرنامج بإعادة تطبيق الاستبيان بعد الانتهاء من جلسات البرنامج (قياس بعدي) وذلك لمقارنة النتائج القبلية والبعدي لقياس مدي التحسن الذي تم تحقيقه من تطبيق البرنامج.

الطرق والأساليب الإرشادية:

سوف يتم الاستعانة بعرض محتوى البرنامج من خلال برنامج power point في حالة توافر جهاز عرض over head projector، مع الاستعانة بالوسائل التعليمية المختلفة المتمثلة في (لقطات فوتوجرافية - تصوير فيديو - وسائل ايضاح لبعض المعلومات التي يتضمنها البرنامج مع مراعاة التنوع في أساليب الشرح والمناقشة - العصف الذهني - وإلقاء أسئلة - المحاكاة - إلقاء تعليمات)

توزيع جلسات البرنامج الإرشادي المقترح من أجل تنمية وعي المرأة بأهمية العمل التطوعي في ضوء المشاركة المجتمعية:

الطرق والوسائل الإرشادية المستخدمة	محتوى الوحدة التعليمية	الأهداف التعليمية			جلسات البرنامج
		وجدانية	مهارة	معرفية	
<ul style="list-style-type: none"> - المحاضرة. - المناقشة. عرض باوربوينت (Power point). العصف الذهني. - القصة 	<ul style="list-style-type: none"> - تعارف. - مفهوم التطوع. مشروعية التطوع من القرآن والسنة. - نماذج تطبيقية. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. يستشعر أهمية العمل التطوعي. 2. يتشوق لنيل الأجر. <p>يشارك بإيجابية في مناقشة مواضيع الجلسة.</p>	<p>يربط بين مفردات الدرس وسؤال اليوم (لماذا نتطوع؟) يلخص أهم المواضيع التي طرحت في جلسة اليوم.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. يذكر مفهوم التطوع. يعرف الأدلة من القرآن والسنة على مشروعية هذا العمل. 	<p>الجلسة الأولى</p> <p>جلسة تمهيدية - لماذا نتطوع؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> - المحاضرة - الحوار والمناقشة. عرض باوربوينت (Power point). العصف الذهني. 	<ul style="list-style-type: none"> تأصيل العمل التطوعي. - مواصفات المتطوع. أهمية العمل التطوعي. أسس يرتكز عليها العمل التطوعي. 	<p>يقدر الأعمال التطوعية.</p> <p>يهتم بالمشاركة في الحوار حول مواصفات المتطوع.</p>	<p>يلخص مواصفات المتطوع.</p> <p>يميز الأسس التي يرتكز عليها العمل التطوعي.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. يذكر أهمية العمل التطوعي للفرد وللمجتمع. يناقش تأصيل العمل التطوعي. 	<p>الجلسة الثانية</p> <p>تأصيل العمل التطوعي - أهميته</p>
<ul style="list-style-type: none"> - المحاضرة. الحوار والمناقشة. عرض باوربوينت (Power point). العصف الذهني. 	<ul style="list-style-type: none"> أهداف العمل التطوعي. فوائد العمل التطوعي. - تعزيز ثقافة العمل التطوعي. 	<p>يتحمس لمعرفة الفوائد التي تعود عليه من العمل التطوعي.</p> <p>يهتم بمشاركة مقترحات لتعزيز ثقافة العمل التطوعي.</p>	<p>يفرق بين أهداف وفوائد العمل التطوعي.</p> <p>يلاحظ أهمية العمل التطوعي في فائدته للنفس وللغير.</p>	<p>يكتب أهداف العمل التطوعي.</p> <p>يناقش وسائل تعزيز ثقافة العمل التطوعي</p>	<p>الجلسة الثالثة</p> <p>العمل التطوعي (أهدافه - فوائده - تعزيز ثقافة)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - المحاضرة. - الأسئلة عرض باوربوينت (Power point). العصف الذهني. 	<ul style="list-style-type: none"> - أشكال التطوع. - أنواع التطوع. - التطوع الافتراضي. - حقوق المتطوع ومسئوليته 	<p>يتشوق للتعرف على آليات التطوع الافتراضي.</p> <p>يبدى اهتماماً للتعرف على مسئوليات المتطوع وحقوقه ومسئوليته</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. يميز أشكال التطوع. يفرق بين التطوع الفعلي والافتراضي. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. يدرك أنواع التطوع. يعرف حقوق المتطوع ومسئوليته 	<p>الجلسة الرابعة</p> <p>التطوع بين الواقع والعالم الافتراضي.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - المحاضرة. حل المشكلات. عرض باوربوينت (Power point). العصف الذهني. 	<ul style="list-style-type: none"> معوقات متعلقة بالمتطوع. معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية. معوقات متعلقة بالمجتمع. عوائق (نفسية، بنية، اجتماعية، اقتصادية، فكرية، إدارية). 	<p>يبدى اهتماماً للتعرف على عوائق العمل التطوعي.</p> <p>يتحمس لطرح حلول لبعض المعوقات التي تواجه العمل التطوعي.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. يربط موضوع اليوم بملاحظاته المجتمعية. يفرق بين العوائق النفسية والاجتماعية في العمل التطوعي. 	<p>يناقش المعوقات في طريق العمل التطوعي بأنواعها.</p> <p>يكتب العوائق في خريطة ذهنية من تصميمه.</p>	<p>الجلسة الخامسة</p> <p>معوقات وعوائق في طريق العمل التطوعي.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - المحاضرة. الحوار والمناقشة. عرض باوربوينت (Power point). العصف الذهني. 	<ul style="list-style-type: none"> أساليب جذب المتطوعين. وسائل الاحتفاظ بالمتطوعين. عوامل جذب المتطوعين. أسباب تسرب المتطوعين. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. يقدر الجهود المبذولة لاستقطاب المتطوعين. يهتم بعدم تسرب المتطوعين من الاعمال التطوعية. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. يميز بين أسلوب الترهيب والترغيب كأساليب جذب للمتطوعين. 2. يستنتج حلول لتسرب المتطوعين من الاعمال التطوعية. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. يعرف الوسائل التي تحتفظ بالمتطوع. يذكر أسباب تسرب المتطوعين. 	<p>الجلسة السادسة</p> <p>عوامل الجذب والطرز للمتطوعين.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - المحاضرة. التعلم التعاوني. عرض باوربوينت (Power point). العصف الذهني. 	<ul style="list-style-type: none"> مفاهيم خاطئة حول العمل التطوعي. - تهيئة بيئة العمل. معايير اختيار الكوادر البشرية. التدريب في المؤسسات التطوعية. 	<p>يشارك بفاعلية في مناقشة مستقبل العمل التطوعي.</p> <p>يتحمس لتغيير بعض المفاهيم الخاطئة عن العمل التطوعي.</p>	<p>يلخص العناصر المحفزة للعمل التطوعي.</p> <p>يكتسب معارف حول الاحتياجات التدريبية للمتطوع.</p>	<p>يحدد معايير اختيار الكوادر البشرية في العمل التطوعي.</p> <p>يناقش المفاهيم الخاطئة حول العمل التطوعي.</p>	<p>الجلسة السابعة</p> <p>تهيئة وتدريب للعمل التطوعي.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - المحاضرة. التدريس التبادلي عرض باوربوينت (Power point). العصف الذهني. 	<ul style="list-style-type: none"> مستقبل العمل التطوعي. المؤسسات التطوعية في المجتمع المدني. ختم البرنامج الإرشادي. 	<p>يبدى اهتماماً لمعرفة مستقبل العمل التطوعي</p> <p>يتحمس لفكرة تطوعية وفق مهاراته</p>	<p>يخطو خطوات نحو البدء في العمل التطوعي.</p> <p>يميز بين مؤسسات التطوع الفعلي والافتراضي</p>	<p>يعرف أهم المؤسسات التطوعية في مصر.</p> <p>يدرك قيمة العمل من خلال عرض احتياجات المؤسسات</p>	<p>الجلسة الثامنة</p> <p>فرصة ولمسة</p>

المراجع

1. القرآن الكريم: سورة البقرة الآية (184)، سورة المائدة الآية (2)
2. ابتسام حمزة عنبري (2007): "تصورات ورؤى مستقبلية واستراتيجيات لتفعيل العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية"، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السعودي الثاني للتطوع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
3. أحمد الشناوي (2010): "مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب": دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة الإسمايلية، مصر.
4. أحمد ملاوي (2008): "أهمية منظمات المجتمع المدني في التنمية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، سوريا.
5. إيمان صلاح رزق (2013): الكفاءة الإدارية للمرأة السعودية وعلاقتها بمشاركتها في العمل التطوعي، المجلة العربية للعلوم التطبيقية، الجمعية المصرية للعلوم التطبيقية، مجلد (28) عدد (5)، مايو، جامعة الزقازيق.
6. جريدة الشرق الأوسط (2018): "9 ملايين متطوع في العالم العربي والنساء في المقدمة": رقم العدد (14574)، جريدة العرب الدولية، متاحة على الرابط: [//aawsat.com](http://aawsat.com)
7. حامد سالم الحربي (2000): "ضوابط الخدمة التطوعية"، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
8. حلمي ساري (2005): "ثقافة الإنترنت دراسة في التواصل الاجتماعي"، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
9. خالد يوسف برقاي (2008): "اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي المؤسسي"، دراسة مطبقة على عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الآداب والعلوم الإنسانية، م16، ع2، المملكة العربية السعودية.

10. دلال القاضي، محمود البياتي (2008): "منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي spss"، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
11. راشد السهل وناصر العسوسي (2003): "اتجاهات المراهقين نحو تحمل المسؤولية الشخصية والأسرية في دولة الكويت"، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية، العدد 14، الجزء الثاني، جامعة حلوان، مصر.
12. زهراء سند (2009): "معوقات مشاركة المرأة البحرينية، في جهود العمل التطوعي المؤسسي"، رسالة ماجستير، جامعة البحرين، المنامة، البحرين.
13. سماح جودة علي وهبه (2013): "بعض مهارات إدارة الذات وعلاقتها بتحمل المسؤولية لدى عينة من الشباب الجامعي"، رسالة ماجستير، تخصص إدارة منزل ومؤسسات، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، مصر.
14. سماح محمد سامي حمدان (2005): "إعداد المتزوجات حديثا لتحمل المسؤوليات الأسرة باستخدام تكنولوجيا المعلومات"، رسالة دكتوراة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، مصر.
15. سميرة أحمد قنديل، رشا رشاد منصور، ولاء عبد الرحمن، سارة عبد الحميد رمضان (2021): "إدارة الوقت لدى ربة الأسرة وعلاقته بالمسؤوليات الحياتية لديها"، مجلة كلية التربية النوعية للدراسات التربوية والنوعية، جامعة بنها، العدد (16)، مصر.
16. شيماء قطب النجار (2009): "إدارة الموارد وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لدى الأبناء في مرحلة المراهقة"، رسالة ماجستير، قسم إدارة المنزل والمؤسسات، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، مصر.
17. عايش أبو نخاع الشهراني (2008): "الخدمة الاجتماعية والعمل التطوعي المؤسسي" دراسة تحليلية مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الآداب والعلوم الإنسانية، م16، ع1، المملكة العربية السعودية.

18. عبد الرحمن محمد عبد الرحمن (2007): "التنمية البشرية ومعوقات تحقيق التنمية المستدامة في الوطن العربي"، التنمية البشرية وأثرها على التنمية المستدامة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ص7، مصر.
19. عبد العاطى السيد ويومى محمد (٢٠٠٢): "الاسرة والمجتمع"، دارالمعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
20. عبد العزيز بن محمد مسفر الغامدى (2011): "العمل الاجتماعي التطوعي من منظور التربية الاسلامية وتطبيقاته في المدرسة الثانوية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
21. عبد القادر بن ياسين خطيب (2011): "الارتقاء بالعمل التطوعي دراسة تأصيلية تطبيقية، بحث مقدم لندوة العمل التطوعي وآفاق المستقبل المنعقدة في جامعة أم القرى"، منشورات جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
22. عبد الله محمد الزهراني (2012): "الآثار الإيجابية للأعمال الخيرية كما يراها الشباب"، مجلة الجامعة الإسلامية العدد (150)، دار الصمعي للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية
23. عزيزة النصار (2007): "مقومات ومعوقات العمل الخيري، ورقة عمل ميدانية إلى الملتقى الأول للجهات الخيرية بمنطقة القصيم" ، مجلد 1 عدد(2)، المملكة العربية السعودية.
24. على ابن ابراهيم الزهراني (2005): "مجالات العمل التطوعي المؤسسي في الميدان التربوي"، المدينة المنورة سلسلة مركز الدراسات والبحوث، المملكة العربية السعودية
25. عهود العنزي (2010): "إسهامات التخطيط الاجتماعي في الحد من معوقات العمل التطوعي المؤسسي لدي المرأة السعودية"، (رسالة ماجستير)، جامعة الامام محمد بن سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية

26. فانتن مصطفى كمال لطفي (2007): "مشاركة المرأة الامارتية في العمل التطوعي وعلاقتة ذلك بقدرتها على اتخاذ القرارات الأسرية"، مجلة الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، المجلد السابع عشر - العدد (4)، اكتوبر، مصر.
27. فؤاد الصلاحي (2004): "قضايا المرأة الريفية من منظور النوع الاجتماعي"، دراسة ميدانية، ملتقى المرأة للدراسات والتدريب، الاصدار الرابع، صنعاء، اليمن.
28. فؤاد حامد الموافي وليلى عبد العظيم متولي ودالياحمد الجنزورى (2017): "فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الصلابة النفسية لأمهات المعاقين حركيا"، من تلاميذ المرحلة الابتدائية، مجلة بحوث التربية النوعية، عدد 45، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، مصر.
29. ماجد بن عبد العزيز التركي (2004): "الإعلام والعمل التطوعي المؤسسي"، دراسة لدور الإعلام في التعريف بالعمل التطوعي المؤسسي وتفعيله، الرياض، المملكة العربية السعودية
30. مجلة كلية السياسة والاقتصاد (2021): كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، العدد العاشر - إبريل، مصر.
31. محمد أحمد الجوير (2012): "اللحمة الوطنية، وكيف تحققها"، مقال لجريدة الجزيرة 2012/10/29 الرياض. www.al-jazira.com ، المملكة العربية السعودية.
32. محمد أحمد الصالح (2001): "الرعاية الاجتماعية في الاسلام وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية"، ط1، الرياض.
33. محمد سلطان (٢٠٠٢): "السلوك الإنساني في المنظمات فهم وإدارة الجانب الإنساني للعمل"، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر.
34. محمد عاطف خليفة (2008): "المشاركة في الأنشطة التطوعية وعلاقتها تنمية المواطنة لدي الشباب الجامعي" ، بحث منشور في المؤتمر العلمي الحادي

- والعشرين لكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان بعنوان "الخدمة الاجتماعية والرعاية الإنسانية في مجتمع متغير، مصر.
35. محمد وجدي بركات (2005): "تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية في ضوء الاصلاح الاجتماعي"، المؤتمر العلمي الثامن عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.
36. محمد يسري دعبس(2008):"المشاركة المجتمعية والتنمية المتواصلة،دراسات وبحوث في الانثروبولوجيا الاجتماعية"،البيطاش سنتر للنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر.
37. مدحت محمد أبو النصر (2000): "ممارسة تنظيم المجتمع في إحدى الجمعيات الاهلية"، المؤتمر العلمي الثالث عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.
38. معتز بالله عبد الفتاح (2008): "دليل العمل التطوعي المؤسسي التطوع انساني والبناء مسئوليتي"، القاهرة، منظمة المرأة العربية،مصر.
39. معلوي الشهراني (2006): "العمل التطوعي المؤسسي وعلاقته بأمن المجتمع: دراسة مطبقة العاملين في مجال العمل التطوعي المؤسسي بالمؤسسات الخيرية بمدينة الرياض"، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية
40. المعهد الديمقراطي الوطني للشئون الدولية (2009): "مصطلحات المشاركة المدنية"، واشنطن.
41. منى السيد عوف (٢٠١٥): "أسلوب استخدام شبكات التواصل الاجتماعي وعلاقته بتحمل المسؤولية لدى المراهقين" رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية،مصر.
42. منى سليمان(٢٠٢١): "تحليل سياسة التطوع والعمل الإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة ودوره في تعزيز التنمية المستدامة، المجلة العربية للإدارة،الإمارات، مج ٤٣، ٤٤.

43. موزي العنزي (2006): "أثر بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على مشاركة المرأة السعودية في الأعمال التطوعية"، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود رياض، المملكة العربية السعودية
44. نادية حجازي وإيمان محمد (2011): "اتجاهات الفتاة الجامعية نحو العمل التطوعي المؤسسي في المجتمع السعودي ودور الخدمة الاجتماعية في تنميتها"، دراسة ميدانية مطبقة على طالبات كليات جامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، المملكة العربية السعودية
45. نبيه إبراهيم إسماعيل (2001): "عوامل الصحة النفسية السلبية"، كلية التربية، جامعة المنوفية، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.
46. نبراس عدنان جلوب(2018): "دور المرأة في العمل التطوعي ، دراسة ميدانية في منظمات المجتمع المدني"، مجلد (46) عدد أكتوبر، كلية الآداب، جامعة عين شمس، مصر.
47. نجلاء حسين وعبير دويك (٢٠٠٨): "فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعى المرأة المعيلة بإدارة الأزمات الأسرية"، مجلة بحوث الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، مجلد (١٨)، عدد (1)، مصر.
48. نجلاء سيد حسين (٢٠١٤): "العمل التطوعي وأثره على القدرات الإدارية لدى الشباب"، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، عدد ٣٣، مصر.
49. نعمة مصطفى رقبان ،إيمان خميس ،إيمان الوشاحي(2013): "وعى و ممارسة المرأة للعمل التطوعي وعلاقته بقدرتها على إدارة شؤون الأسرة"، مجلة كلية الزراعة العدد2 جامعة المنصورة، مصر.
50. نعمة رقبان، سلوى زغلول، سماح جودة (2016): "الدعم الأسري لمشاركة الشباب في العمل التطوعي بالمؤسسات الخيرية وعلاقته بإدارتهم لبعض الموارد"، مجلة كلية الاقتصاد المنزلي العدد يوليو، جامعة المنوفية، مصر.

51. هناء خميس عبد العزيز محمد مشالي (2009): "الوعي بأداب السلوك كما يدركها الشباب وعلاقتها بتحمل المسؤولية الحياتية"، رسالة ماجستير، قسم إدارة المنزل والمؤسسات، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، مصر.

52. هناء يوسف الخولى (2002): "وعي الأمهات بأهمية تنمية السلوك الاستهلاكي وأثره على تحمل المسؤولية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، مصر.

53. **Armstrong, Deborah (2007):** Advan cement, voluntary turnover and women in II congintive study of work-family conflict, Information manngement, Vol,44.

54. **Clark chris (2000):** social work ethics, polities, politics, principles and practice, (London, macmillan press, L. T. D

55. Dorozhko. I.I. (2018): Family education in modern life-development strategies. Вісник ХНПУ Імені Г.С. Сковороди. Психологія, 57, 92–102

56. **Ismail, A. (2018):** Understanding work-life interface of Malay Muslim women academics: an Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). PhD thesis, University of Glasgow

57. **IVR (2009):** UN Volunteers (2006) UN volunteers General Information <http://www.unv.org/about/index>

58. **McFarland & Toms (2006):** Bowling Young: How Youth Voluntary Associations Influence Adult Political Participation American Sociological, Review 7 (3

59. **Ohsaka Hrroko (2008):** The life course of middle-aged and aeged woman volunteer and their ways of over coming negative events, The Japanese Journal of social Psycholog, vol. 24, Aug.

60. **Rhine, S.L.W., Toussaint-Comeau, M., Hogarth, J.M., Greene, WH. (2001):** The role of alternative financial service providers in serv-ing LMI neighborhoods, *Proceedings* 785, *Federal Reserve Bank of Chicago (Apr)*, 59-80.

61. **Wong-fong Elva Keem (2008)**: The relationship and voluntary midlife career change among women? Disc Abstracts International: section B: The sciences and Engineering, Vol,69.
62. **Fleischmann,L. & steinhilper,E.(2007)**: The Myth of Apolitical Volunteering for Refugees: German Welcome Culture and a New Dispositif of Helping, social inclusion 5(3):17

Women's awareness of institutional voluntary work in the light of community participation and its relationship to managing life responsibilities as an entry point for sustainable development

Amira Hassan Abed-Elgayed Dwwam

Ass. Prof. at Home Management and Institutions Dept-
Faculty of Home Economics -Menoufia University

Abstract:

It aims to study women's awareness of community participation in volunteer work and its relationship to managing life responsibilities, explaining the differences in each of women's awareness of institutional volunteer work in the light of community participation in its dimensions (knowledge, information, trends, practices) and managing life responsibilities in its axes of personal responsibility, family responsibility, social responsibility (political responsibility, religious and moral responsibility) according to place of residence, marital status, number of family members, mother's work, type of volunteering, method of volunteering. The actual application was also carried out in Menoufia Governorate in the two associations (Life Makers, Resala) and 57357 Hospital in Cairo, and through social networks through websites (Al-Nibras Friend of the Blind Service, Ahla Shabab Team, Ayat Center).

Thus, the descriptive analytical approach The descriptive analytical approach was used, and the research sample included (150) women, whether actual volunteers within the institution or volunteers through social networks, and the sample was chosen in a purposeful, intentional way, where it is required that they have participation in voluntary work through social networks or actual attendance..

The research tools included a general data form for women, a questionnaire about women's awareness of institutional volunteer work in the light of community participation in its

dimensions (knowledge, information, trends, practices), a questionnaire about life responsibilities in a dialogue (personal responsibility, family responsibility, social responsibility, political responsibility, religious and moral responsibility). . The data has been unloaded, classified and tabulated and appropriate statistical methods were used through the statistical program SPSS 21

The results of resulted in a positive, statistically significant correlation at 0.001 between volunteer work in its dimensions (knowledge, information, trends, practices) and the management of life responsibilities in a discussion (personal responsibility, family responsibility, social responsibility, political responsibility, religious and moral responsibility), and that the most influential independent variables On managing life responsibilities, the dimension of practices ranked first, followed by the dimension of trends, followed by the dimension of knowledge and information.. **One of the most important recommendations** is to provide a suggested indicative program for university institutions to develop women's awareness of the importance of voluntary work for the individual and society as an entry point for community participation in order to reach sustainable development.

Keywords:Institutional volunteer work, Community participation, Management of life responsibilities, Sustainable development.