



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم
كلية العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل بعنوان:

العمل التطوعي للمرأة وأثره على تمكينها الاجتماعي - دراسة ميدانية
في ولاية مستغانم لدى النساء المتطوعات

الأستاذ المشرف:

بن عودة مداح

من إعداد الطالبة:

حباس أسية

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	أ.د. صحراوي بن حليلة
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر " ب "	بن عودة مداح
مناقشا	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بلهوارى الحاج

السنة الجامعية: 2024-2025



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل بعنوان:

العمل التطوعي للمرأة وأثره على تمكينها الاجتماعي - دراسة ميدانية

في ولاية مستغانم لدى النساء المتطوعات

الأستاذ المشرف:

بن عودة مداح

من إعداد الطالبة:

حباس أسية

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	أ.د صحراوي بن حليلة
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر " ب "	بن عودة مداح
مناقشا	أستاذ التعليم العالي	أ.د بلهوارى الحاج

السنة الجامعية: 2024-2025



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم
كلية العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل بعنوان:

العمل التطوعي للمرأة وأثره على تمكينها الاجتماعي - دراسة ميدانية
في ولاية مستغانم لدى النساء المتطوعات

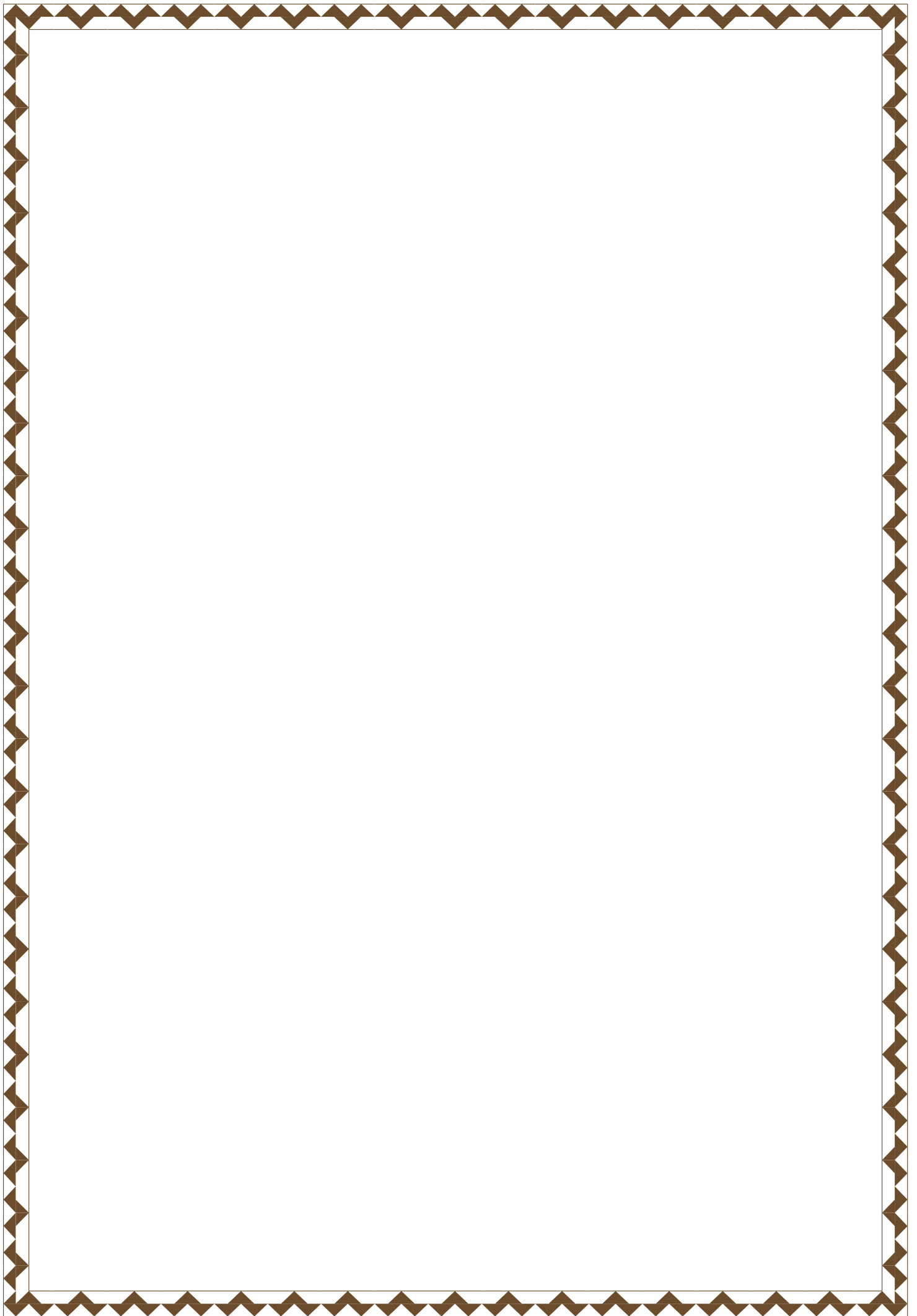
الأستاذ المشرف:
بن عودة مداح

من إعداد الطالبة:
حباس أسية

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	أ.د صحراوي بن حليلة
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر " ب "	بن عودة مداح
مناقشا	أستاذ التعليم العالي	أ.د بلهوارى الحاج

السنة الجامعية: 2024-2025



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

"وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللّٰهَ

شَاكِرٌ عَلِيمٌ"

سورة البقرة الآية 158

إهداء

أهدي ثمرة جهدي

الى من رحل وأنا ما زلت في عمر الزهور... الى الذي حرمت من حضنه الدافئ منذ
أكثر من عشرين سنة... إلى روح أبي، الساكنة في صمتي، والمرافقة لي في
صعودي... رحمك الله يا من بقي أثره في القلب، وإن غاب جسده عن الحياة.

الى من عاشت الحرمان... لترسم على وجهي بسمة الأمان

الى التي حملت عني الحياة حين ثقلت... أمي الحبيبة

أهديك أيتها العظيمة هذا الإنجاز... ثمرة جهدك وتعبك

إلى جدتي الحبيبة، قلب العائلة النابض...

الى روح خالتي سمية، وفوزية اللتين غابتا عن الدنيا، لكن لم تغيبا يوماً عن الذاكرة ولا

عن الدعاء....

إلى أختي ووحيدتي، سارة... رفيقة عمري، ومرآة روحي

الى جميع أفراد عائلتي كبيراً وصغيراً...

والى كل من دعمني، وآمن بي

حباس أسية

شكر وتقدير

أشكر الله سبحانه وتعالى على نعمة العقل وأحمده على توفيقه في انجاز وإتمام هذا العمل...

وأقدم بخالص الشكر والامتنان الى أستاذي الفاضل "بن عودة مداح" الذي تشرفت بأن يكون مشرفاً على هذه المذكرة، والذي لم يبخل عليّ بعلمه وتوجيهاته، أسأل الله أن يوفقه، ويسدد خطاه، ويجزيه عني خير الجزاء.

كما أتوجه بجزيل الشكر الى السادة أعضاء لجنة المناقشة الكرام، الذين تفضلوا بقبول مناقشة هذا العمل، وأثروه بملاحظاتهم وتوجيهاتهم القيمة.

كما لا يفوتني أن أعبر عن تقديري واحترامي لكافة الأساتذة والإداريين في كلية العلوم الاجتماعية - جامعة عبد الحميد ابن باديس -

والى كل من قدم لي يد المساعدة من قريب أو بعيد... أقول شكراً

من القلب، فبفضلكم جميعاً كان لهذا العمل أن يُنجز.

حباس أسية



فهرس المحتويات

إهداء
شكر وتقدير
فهرس المحتويات
ملخص الدراسة
مقدمة أ

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد: 6
1.I. الإشكالية..... 6
2.I. فرضيات الدراسة..... 9
3.I. تحديد مفاهيم الدراسة..... 9
4.I. المقاربة النظرية 17
4.I. أ. التبادلية الاجتماعية..... 17
4.I. ب. نظرية التمكين..... 20
5.I. الدراسات السابقة 21
6.I. الدراسة الاستطلاعية 30
7.I. أسباب اختيار الموضوع..... 32
8.I. أهمية الموضوع 33
9.I. اهداف الدراسة 34

34.....10.I . صعوبات الدراسة.....

35.....11.I . البحث البيبلوغرافي

35..... خلاصة الفصل

الإطار النظري

الفصل الثاني: المرأة والعمل التطوعي

37..... تمهيد:

37.....1.II . الإطار النظري للعمل التطوعي

37.....1.II .أ. العمل التطوعي في الحضارات القديمة

39.....1.II .ب. العمل التطوعي في الأديان السماوية

41.....2.II . انواع العمل التطوعي واشكاله

43.....3.II . مشاركة المرأة في العمل التطوعي

44.....4.II . مجالات العمل التطوعي المتاحة امام المرأة

44.....5.II . دوافع العمل التطوعي وأهدافه

46.....6.II . أهمية العمل التطوعي

47.....7.II . معوقات العمل التطوعي

48..... خلاصة

الاطار النظري

الفصل الثالث: تمكين المرأة الاجتماعي

50..... تمهيد

50.....1.III . مدخل الى التمكين

51	III.2. الإطار المفاهيمي للتمكين الاجتماعي للمرأة
51	III.2.أ. ما المقصود بالتمكين
52	III.2.ب. ما المقصود بتمكين المرأة
54	III.3. أهداف تمكين المرأة وخصائصه
55	III.4. آليات تمكين المرأة
56	III.5. أسس تمكين المرأة وأبعاده
57	III.6. واقع مؤشرات تمكين المرأة
58	III.7. معوقات التمكين الاجتماعي للمرأة
59	خلاصة الفصل

الفصل الرابع :

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

61	تمهيد
61	IV.1. حدود الدراسة
62	IV.2. منهج الدراسة
63	IV.3. مجتمع الدراسة
63	IV.4. عينة الدراسة وخصائصها
66	IV.5. تقنية الدراسة
66	IV.5.أ. المقابلة
66	IV.5.ب. ظروف إجراء المقابلات
68	IV.5.ج. التحليل الكيفي للمقابلات
69	خلاصة

الفصل الخامس:

تسعى المرأة من خلال مشاركتها في العمل التطوعي الى التمكين الاجتماعي

- تمهيد 71
- 2.V. عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى 76
- 1.V.ب. الدوافع كعلاقة تبادلية 77
- 1.V.ج. تمثلات المرأة حول العمل التطوعي 83
- خلاصة 92

الفصل السادس:

يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

- تمهيد 94
- VI. عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية 94
- خلاصة 115
- الاستنتاج العام 116
- خاتمة 120
- التوصيات 121
- قائمة المراجع 122
- قائمة المراجع 123
- الملاحق 132

فهرس الجدول

- الجدول رقم 01: توزيع البيانات الشخصية لعينة البحث.....64
- الجدول رقم 02: توزيع النساء المنخرطات في العمل التطوعي حسب الفئة العمرية.....70
- الجدول رقم 03: توزيع النساء المشاركات في العمل التطوعي حسب المستوى التعليمي...72
- الجدول رقم 04: توزيع النساء المنخرطات في العمل التطوعي حسب الحالة الاجتماعية..73
- الجدول رقم 05: تمثلات ودوافع انخراط المرأة في العمل التطوعي.....75
- الجدول رقم 06: مؤشرات التمكين الاجتماعي للمرأة المتطوعة.....85
- الجدول رقم 07: العمل التطوعي كأداة لتطوير كفاءات المرأة المهنية.....94
- الجدول رقم 08: مظاهر الاندماج المهني الناتج عن العمل التطوعي.....105

فهرس الأشكال

- رسم توضيحي 01: توزيع مؤشرات تمكين المرأة اجتماعيا واندماجها مهنيًا.....106

قائمة الملاحق

- الملحق رقم 01: دليل المقابلة الاستطلاعية.....133
- الملحق رقم 02: دليل المقابلة.....136
- الملحق رقم 03: تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث..139
- الملحق رقم 04: رخصة للبحث الميداني.....140

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى فهم العلاقة القائمة بين العمل التطوعي وتمكين المرأة، من خلال تحليل الكيفية التي يساهم بها هذا النشاط في بناء كفاءاتها وتطوير مهاراتها المهنية والاجتماعية، وتعزيز فرص اندماجها في سوق العمل. عن طريق تحليل تجارب النساء داخل الأطر التطوعية، باعتبارها مواقع ديناميكية تؤثر في مسارات التمكين والتحول الاجتماعي والمهني. ولتحقيق ذلك، تم اعتماد المنهج الكيفي، باستخدام أداة المقابلة نصف الموجهة، حيث أجريت على عينة مكونة من عشرين امرأة منخرطة في العمل التطوعي، تم اختيارهن بطريقة "كرة الثلج".

وقد بينت النتائج أن العمل التطوعي يعد فضاء مزدوج الفائدة بالنسبة للمرأة، فهو يعزز تمكينها الاجتماعي، وفي الوقت نفسه يشكل وسيلة فعالة لاكتساب الكفاءات المهنية التي تؤهل المرأة للاندماج في سوق العمل، كما أظهرت الدراسة ان الجمعيات والمساجد مثلت فضاءات حاضنة للتدريب والتكوين، حيث استفادت المرأة من دورات تكوينية وممارسات تطبيقية مكنتها من إثبات ذاتها واكتشاف قدراتها داخل محيطها الاجتماعي والمهني.

الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي للمرأة، التمكين الاجتماعي، الكفاءة المهنية، الاندماج المهني.

Abstract:

This study aims to understand the relationship between volunteer work and women's empowerment, by analyzing how this activity contributes to building women's competencies, developing their professional and social skills, and enhancing their chances of integration into the labor market. It does so by examining the experiences of women within voluntary frameworks, which are considered dynamic spaces that influence pathways of empowerment and both social and professional transformation. To achieve this, a qualitative approach was adopted, using the semi-structured interview tool conducted with a sample of twenty women engaged in volunteer work, selected through the "snowball" technique.

The results revealed that volunteer work constitutes a dual-benefit environment for women: it enhances their social empowerment, while also serving as an effective means to acquire professional competencies that facilitate their integration into the job market. The study also showed that associations and mosques acted as supportive environments for training and capacity-building, where women benefited from training sessions and practical experiences that enabled them to assert themselves and discover their capabilities within their social and professional surroundings.

Keywords: women's voluntary work, social empowerment, professional competence, professional integration.



مقدمة

يُعد العمل التطوعي أحد الظواهر الاجتماعية التي اكتسبت أهمية متزايدة في العقود الأخيرة، والذي يتميز بقدرته على مد جسور التعاون بين فئات المجتمع المختلفة، وتوطيد قيم المواطنة والتكافل الاجتماعي، كونه نشاطاً إنسانياً واجتماعياً يتيح للأفراد، وخاصة المرأة، فرصة للمشاركة المجتمعية، ويساهم في إحداث تحولات إيجابية في حياتها، تمكنها من الارتقاء بثقتها في ذاتها وبإمكانياتها.

ومن جهة أخرى، أضحت موضوع تمكين المرأة من بين القضايا الحيوية التي تشغل اهتمام الباحثين والفاعلين الاجتماعيين، باعتباره استراتيجية هامة لتحقيق العدالة الاجتماعية بين الجنسين، ويأخذ هذا التمكين أشكالاً متعددة، تبدأ من تعزيز حضور المرأة الاجتماعي، الى تنمية قدراتها ومهاراتها، وصولاً الى تطوير مسارها المهني... وفي هذا الإطار، تتقاطع أهمية تمكين المرأة مع العمل التطوعي، حيث يبرز هذا الأخير كأحد المحركات الفاعلة لتحقيق هذا التمكين، والذي عرف تحولات اجتماعية متسارعة ساهمت في تغيير أدوار المرأة التقليدية، وأعدت صياغة مكانتها في المجتمع، إذ أتاح لها فرصة المساهمة والاندماج في سياقات تنظيمية مختلفة - من المساجد الى الجمعيات - لتشارك في مبادرات تضع فيها جهدها ووقتها لخدمة الآخرين مقابل الحصول على الدعم والاعتراف الاجتماعي، واكتساب كفاءات جديدة تدعم تمكينها السوسيو مهني.

ويزداد هذا الدور أهمية في المجتمعات العربية، حيث تحتل المرأة موقعاً خاصاً ضمن هذه الفضاءات التطوعية، تمارس فيها دوراً مزدوجاً يجمع بين العطاء والتعلم، وبين تقديم المساعدة وتحصيل الخبرات. وهكذا، يصبح العمل التطوعي مجالاً خصباً لبناء رأس مال اجتماعي، ورأس مال مهني في آن واحد.

انطلاقاً من هذه الاعتبارات، تحددت مشكلة البحث في دراسة الدور الذي يلعبه العمل التطوعي في تمكين المرأة. فرغم كل الجهود البحثية المبذولة في ميدان تمكين المرأة، إلا أن هناك ندرة في الدراسات العربية التي تحلل بعمق الكيفية التي يساهم بها هذا النشاط في تعزيز اندماج المرأة، سواء على الصعيد الاجتماعي أو المهني، إذ غالباً ما تركز الأبحاث والدراسات على الاكتفاء برصد معدلات المشاركة في العمل التطوعي وتحليل أبعاده الكمية أو الإحصائية، مغفلة في كثير من الأحيان الدور النوعي الذي يلعبه هذا النشاط في تمكين المرأة.

وبناءً على ذلك، جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على العلاقة بين العمل التطوعي وتمكين المرأة، من خلال استقراء تجارب النساء المنخرطات في الوسط الجمعي والديني، وتحاول الإجابة عن إشكالية مركزية مفادها: كيف يساعد العمل التطوعي للمرأة في تعزيز تمكينها الاجتماعي واندماجها المهني؟

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية والتي تتمثل في فهم الأبعاد الاجتماعية والتنظيمية التي تحدث داخل هذه المبادرات التطوعية، بالإضافة إلى تفسير العلاقة بين انخراط المرأة في العمل التطوعي ودوره في تمكينها، وتقييم أثر ذلك على بناء قدراتها وتطوير كفاءاتها المهنية التي تساهم في تحقيق اندماجها في سوق العمل، مع إبراز أهمية شبكة العلاقات الاجتماعية والمهنية التي تتشكل من خلال العمل التطوعي، كما تسعى لاستكشاف طبيعة التحولات التي تطرأ على المسارات المهنية للمرأة المتطوعة.

وتتبع أهمية الدراسة في أنها تقدم رؤية جديدة لدور العمل التطوعي كحقل اجتماعي وتنظيمي في آن واحد، يُمكن المرأة من بناء مكانة جديدة تجمع بين التقدير الاجتماعي والاندماج المهني، وبناءً على ذلك، فإن دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين من خلال عدسة التبادلية الاجتماعية تكتسي أهمية خاصة، كونها تساهم في إثراء الأدبيات العلمية في مجال علم الاجتماع، من خلال تقديم قراءة معمقة لكيفية تمكين المرأة داخل فضاءات العمل التطوعي، وذلك ليس فقط لفهم أبعاد

الظاهرة وتحليلها علمياً، بل أيضاً لتقديم توصيات عملية تساهم في صياغة سياسات ومبادرات بناءة تدعم وجود المرأة ومشاركتها في الحياة العامة، وتصميم برامج أكثر فاعلية تراعي احتياجاتها بشكل كبير.

تستهدف هذه الدراسة النساء المنخرطات في العمل التطوعي في المساجد والجمعيات بولاية مستغانم، وتحلل تمكينهن اجتماعياً ومهنياً ضمن هذا السياق، ولا تشمل الدراسة النساء العاملات في المبادرات التطوعية خارج هذا الإطار، أو اللاتي لم يسبق لهن الانخراط في العمل التطوعي، في المقابل، فإن حدود الدراسة تركز على عينة تم الوصول إليها من خلال طريقة "كرة الثلج"، وهو ما قد يؤثر على إمكانية تعميم النتائج، نظراً لاحتمال وجود تحيز في اختيار عينة البحث، مع تركيز خاص على تحليل الأبعاد الاجتماعية واكتساب المهارات المهنية دون الخوض في الأبعاد السياسية أو الاقتصادية.

أما بالنسبة للمنهجية، فقد تم الاعتماد على المنهج الكيفي، كونه يساعد على فهم تجارب النساء المنخرطات في العمل التطوعي بشكل معمق حيث تم استخدام مقابلات نصف الموجهة كأداة أساسية لجمع المعطيات، مدعومة بالملاحظة، وشملت عينة البحث 20 امرأة متطوعة.

انطلاقاً من طبيعة الموضوع وتشعباته النظرية، تم تقسيم الإطار النظري إلى فصلين متكاملين، يعالجان الجانبين الأساسيين لموضوع الدراسة وهما: العمل التطوعي وتمكين المرأة.

خُصص الفصل الأول من الإطار النظري، والمعنون بـ "المرأة والعمل التطوعي"، لتقديم خلفية معرفية شاملة حول المفاهيم المرتبطة بالعمل التطوعي، من حيث نشأته وتطوره عبر الزمن، وتعدد أنواعه وأشكاله. كما يُسلط هذا الفصل الضوء على مشاركة المرأة في هذا المجال، مع توضيح أبرز المجالات التي تنخرط فيها النساء في العمل التطوعي. ويتناول أيضاً دوافع الانخراط والأهداف المتوخاة منه. إلى جانب ذلك، يناقش هذا الفصل أهمية العمل التطوعي سواء على المستوى الفردي

أو المجتمعي، دون إغفال الصعوبات والمعوقات التي قد تعيق ممارسة المرأة لهذا النوع من العمل. ويُختتم الفصل بخلاصة تركيبية لأبرز النقاط التي تم التطرق إليها.

أما الفصل الثاني من الإطار النظري، والذي يمثل الفصل الثالث في ترتيب فصول المذكرة، فقد تم تخصيصه لموضوع " تمكين المرأة "، باعتباره المفهوم المركزي الآخر في الدراسة. يبدأ هذا الفصل بتمهيد عام يبرز أهمية تناول التمكين كآلية لتطوير وضعية المرأة داخل المجتمع. يلي ذلك مدخل مفاهيمي يُعرّف التمكين بشكل عام، ثم التطرق إلى الإطار المفاهيمي الخاص بتمكين المرأة، وأهدافه. كما يُناقش الأسس النظرية التي يقوم عليها التمكين وأبعاده. ويتم التعمق في دينامية التمكين من خلال التطرق إلى خصائصه ومؤشراته المختلفة، وأهم المعوقات التي قد تعرقل تحقيقه الفعلي. وينتهي بخلاصة موجزة تُبرز أهم الأفكار المطروحة.

أما فيما يخص الإطار الميداني، فقد تم تقسيمه إلى ثلاثة فصول رئيسية: الفصل الأول يتعلق بالإجراءات المنهجية والتقنية للعمل الميداني، بما في ذلك منهج الدراسة، وصف العينة، أدوات البحث، وصعوبات الميدان، بينما خُصص الفصل الثاني لتحليل المعطيات المتعلقة بالفرضية الأولى الخاصة بالتمكين الاجتماعي، أما الفصل الثالث فهو موجه لتحليل المعطيات المتعلقة بالفرضية الثانية المرتبطة بالكفاءة المهنية والاندماج المهني. وصولاً إلى النتائج العامة للدراسة والتوصيات المقترحة والخاتمة.



الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة



تمهيد

- 1.I. الإشكالية
 - 2.I. فرضيات الدراسة
 - 3.I. تحديد مفاهيم الدراسة
 - 4.I. المقاربة النظرية
 - 5.I. الدراسات السابقة
 - 6.I. الدراسة الاستطلاعية
 - 7.I. أسباب اختيار موضوع الدراسة
 - 8.I. أهمية الموضوع
 - 9.I. اهداف الدراسة
 - 10.I. صعوبات الدراسة
 - 11.I. البحث البيبليوغرافي
- خلاصة الفصل

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

لا يمكن لأي باحث أن يباشر دراسته دون أن تثير إشكاليته مجموعة من التساؤلات التي تستدعي الإجابة عنها. وانطلاقاً من ذلك، جاء هذا الفصل الخاص بالإطار المنهجي للدراسة، حيث تم تحديد إشكالية البحث باعتبارها من أولى الخطوات الأساسية في المسار العلمي، التي توجه الباحث وتحدد المنهج الذي سيسلكه في معالجة موضوعه، كما تُبنى على أساسها الفرضيات.

ويتضمن هذا الفصل أيضاً توضيح المفاهيم الأساسية المرتبطة بالموضوع، إلى جانب عرض الخلفية النظرية التي توطر الدراسة، واستعراض أبرز الدراسات السابقة ذات الصلة. كما تم التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية التي ساعدت في بلورة الموضوع بشكل أدق، بالإضافة إلى توضيح دوافع اختيار الموضوع، وأهميته، وأهدافه، وختاماً الإشارة إلى الصعوبات التي واجهت الباحث خلال إعداد هذه الدراسة.

1.1. الإشكالية:

العمل التطوعي هو شكل من أشكال التفاعل الاجتماعي القائم على العلاقات المتبادلة بين الأفراد والجماعات في سياقات اجتماعية وتنظيمية مختلفة، حيث يشكل دعامة أساسية تعكس روح التضامن والتكافل الاجتماعي لما فيه من تنمية للجانب الإنساني والحس المجتمعي. باعتباره نشاط اختياري يقوم به الفرد بمحض إرادته، مدفوعاً برغبة منه في تقديم خدمة للآخرين، ويجسد في جوهره شكلاً من أشكال التعاون المجتمعي القائم على تبادل المنافع المعنوية وغير المادية، في إطار علاقة متوازنة تعود بالنفع على الجميع.

تتجلى أهمية العمل التطوعي بصفة عامة في المجتمع من خلال قدرته على وضع استراتيجيات تحسين الخدمات الاجتماعية، بصفته ركيزة أساسية وفعالة في اكتشاف حاجات المجتمع وتحديد مشكلاته، بما يعزز من فرص تنمية واستثمار رأس المال البشري. أما في السياق الجزائري، فقد حظي العمل التطوعي بمكانة متنامية، حيث شهدت السنوات الأخيرة نشأة العديد من الجمعيات الخيرية والاجتماعية، الى جانب تنامي المبادرات التطوعية التي ساهمت في نشر ثقافة التطوع وترسيخها بين مختلف شرائح المجتمع.

وفي هذا الإطار، ونظراً لتنامي ظاهرة العمل التطوعي في المجتمع الجزائري، اقتحمت المرأة هذا المجال وبرز دورها فيه بشكل لافت، حيث سجلت حضوراً متزايداً أحدث تغيير إيجابي مستدام في دورها داخل المجتمع، سواء عبر انخراطها في الجمعيات أو عبر مساهمتها في الأنشطة الدينية والاجتماعية في المساجد، وتكشف هذه المشاركة عن دوافع مختلفة، تجمع بين ما هو ذاتي واجتماعي ومهني، تُمثل في مجملها صوراً للعلاقات التبادلية التي تحصدها من خلال تفاعلها في ميدان العمل التطوعي، والتي تدعم اندماجها في الحياة الاجتماعية والمهنية.

فعلى الرغم من أهمية الأدوار الاجتماعية والثقافية التي تلعبها المرأة داخل الأسرة، إلا أنّ مساهمتها في تنمية المجتمع من خلال مشاركتها في العمل التطوعي يُعد من الأدوار الحيوية التي تتيح لها فرصة لتطوير مهاراتها والمساهمة في قضايا اجتماعية متعددة، ومن هذا المنطلق يمكن ان يكون العمل التطوعي أداة فعالة في تمكين المرأة من خلال توفير بيئة تعزز ثقتها بنفسها وتُكسبها مهارات وكفاءات مهنية. وقد شهد موضوع تمكين المرأة تحولاً جوهرياً في العقود الأخيرة نتيجة للحركات الاجتماعية والتنظيمية التي تقدمها، وفي هذا السياق برز العمل التطوعي كآلية محورية لتعزيز مشاركة المرأة واندماجها مهنيّاً، سواء كانت عاملة أو غير عاملة. مما يعزز جاهزيتها لدخول سوق العمل او تحسين أدائها المهني داخله، وذلك بهدف تمكينها من أداء دورها الفاعل بوصفها شريكا كاملا في تنمية المجتمع وتقدمه، كما يوفر فرصا لتوسيع

شبكات علاقاتها الاجتماعية والمهنية، مما يمكنها من بناء رأس مال اجتماعي يدعم تطورها. أما النساء غير العاملات فإنه يوفر فرصة لتحقيق اعتراف اجتماعي بمساهمتهن، مما يمهد لهن سبيلاً للاندماج في المجال المهني مستقبلاً.

وتبرز أهمية دراسة هذا الموضوع في ميدان علم الاجتماع من خلال الكشف عن العوامل التي تساهم في تعزيز تمكين المرأة في سياقات العمل التطوعي، ومدى انعكاس ذلك على أدوارها ومكانتها داخل المجتمع، ومن جهة أخرى يكتسب هذا الموضوع بعداً خاصاً في علم الاجتماع التنظيم والعمل، وذلك لأن الجمعيات والمساجد تُعد فضاءات تنظيمية واجتماعية تتيح للمرأة فرصاً متنوعة تدعم تمكينها عبر آليات التبادلية الاجتماعية. وفي ضوء ما سبق، تظل العلاقة بين العمل التطوعي وتمكين المرأة محلاً للبحث والتساؤل، إذ يعكس هذا الارتباط مؤشرات متعددة تتجاوز مجرد المشاركة في الأنشطة التطوعية، بل يمتد ليشمل جوانب متكاملة تعزز من مكانة المرأة داخل المجتمع، وتُكسبها مهارات وكفاءات تُمكنها من تحقيق اندماج مهني، وهذا ما يثير تساؤلات جوهرية حول مدى مساهمة العمل التطوعي في التأثير على حياة المرأة من خلال تمكينها اجتماعياً ومهنياً، ومن هنا يأتي السؤال الرئيسي الذي تسعى هذه الدراسة إلى معالجته على النحو التالي:

❖ كيف يساعد العمل التطوعي للمرأة في تعزيز تمكينها الاجتماعي واندماجها

المهني؟

وانبثقت منه مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ✓ كيف يعزز العمل التطوعي تمكين المرأة اجتماعياً؟
- ✓ كيف يساهم العمل التطوعي في تطوير كفاءات المرأة وتحقيق اندماجها المهني؟

2.I. فرضيات الدراسة:

انطلاقاً من إشكالية البحث وتساؤلاته، يمكن صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

✓ تساهم مشاركة المرأة في العمل التطوعي في تعزيز تمكينها الاجتماعي وتطوير كفاءاتها المهنية بما يدعم اندماجها في سوق العمل.

الفرضيات الفرعية:

✓ تسعى المرأة من خلال مشاركتها في العمل التطوعي الى التمكين الاجتماعي.
 ✓ يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاءً عملياً يكسبها كفاءات مهنية تُسهل اندماجها في سوق العمل.

3.I. تحديد مفاهيم الدراسة:

يعتبر تحديد المفاهيم المحورية من الخطرات الأساسية التي يحتاجها الباحث في دراسته، بهدف الحصول على المحددات والتفسيرات العلمية اللازمة، وبالتالي، تم في إطار هذه الدراسة تصنيف مجموعة من المفاهيم التي تُعتبر مهمة في هذا السياق، وهي كما يلي:

3.I.أ. مفهوم العمل التطوعي للمرأة:

يتكون العمل التطوعي من كلمتين (العمل) و (التطوع)، وستقوم الدراسة بتقديم تعريف لمفردات مصطلح العمل التطوعي ليوضح المفهوم بصورة شمولية:

• **العمل:** أصل الكلمة يعود الى المهنة والفعل، واعتمل الرجل إذا عمل بنفسه، والعملة: القوم يعملون بأيديهم ضرورياً من العمل.

ومعناه: المجهود الذي يقوم به الفرد سواء كان ذهنيا او بدنيا.

التطوع: ما يتبرع به الفرد من ذات نفسه مما لا يلومه فرضه. (التويجري، 2013، صفحة

(45)

• التطوع مصدر للفعل تطوع، نقول: يتطوع تطوعا فهو متطوع. ومما جاء في لسان العرب ما يلي: الطوع: نقيض الكره، وتطوع للشيء وتطوعه، كلاهما: حاوله، وتطوع للأمر وتطوع به وتطوعه: تكلف استطاعته، وفي محكم التنزيل: "فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ". (سورة البقرة الآية 184) فالتطوع ما تبرع به الانسان من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه، وجاء في التنزيل أيضا: "فَطَوَّعَتْ لَهُ نَفْسُهُ، قَتَلَ أَخِيه" (سورة المائدة، الآية 30)، أي شجعتة وزينت وسهلت له الفعل، ومن الواضح ان معاني "التطوع" عديدة، غير انها تدور حول: الطواعية والاختيار، والمحاولة وبذل الوسع، التشجيع والتزيين، والتبرع والعطاء، وكلها معان منعكسة في المعنى الاصطلاحي الحديث للتطوع، ان بشكل مباشر او غير مباشر. (البريدي، الدغيري، محاسب، برهومة، و المحمود، 2015، صفحة 29)

• واصطلاحا: هو التضحية بالوقت او المال دون انتظار عائد مادي يوازي الجهد المبذول. (التويجري، 2013، صفحة 45)

• ويقصد بالتطوع على الصعيد الاجتماعي: ذلك الجهد أو الوقت أو المال الذي يبذله الإنسان في خدمة مجتمعه دون أن يُفرض عليه، ودون انتظار عائد مادي في المقابل. (طالبي، 2017، صفحة 103)

• وقد عرفه قاموس مصطلحات الخدمة الاجتماعية: بأنه تعبئة الأفراد واستخدامهم بدون أجر في خدمة المجتمع بعيدا عن المؤسسات الحكومية. (صالح ع.، 2023، صفحة 28)

• أما عند علماء الاجتماع: فيرى محمد عبد الفتاح أن التطوع هو (الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل بدافع منه للإسهام في تحمل مسؤولية المؤسسة التي تعمل على تقديم

الرعاية الاجتماعية). (مولودي، العمل التطوعي ومساهمته في استمرار الحراك الشعبي الجزائري، 2021، صفحة 255)

• وعرفه الدكتور سيد أبو بكر حسانين (التطوع: هو ذلك المجهود القائم على مهارة أو خبرة معينة والذي يبذله عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي وبدون توقع جزاء مالي بالضرورة. (مولودي، العمل التطوعي ومساهمته في استمرار الحراك الشعبي الجزائري، 2021، صفحة 255)

• **المتطوع:** الشخص الذي يمنح وقته وخدماته للمؤسسة بمحض خياره وبلا مقابل. قد يتحمس الناس من أجل اكتساب خبرات مهنية معينة، أو يتطوعون ببساطة لفعل الخير. وعادة ما تقوم المؤسسات العامة في قطاعات معينة، مثل الرعاية الصحية والتعليم، بتقديم التدريب للمتطوعين فيها، ثم تستعين بهم بعد ذلك على أساس غير منتظم، كما أن هذه الترتيبات قد تشمل في بعض الحالات على تعويض رمزي للمتطوع. وتندرج ضمن مسؤولية تنسيق العمل التطوعي ضمن اختصاصات وحدة إدارة الموارد البشرية. (وفيتش، 2021، صفحة 24)

• التعريف الاجرائي:

نقصد بالعمل التطوعي للمرأة في هذه الدراسة:

هو الجهد الذي تبذله المرأة بإرادتها ورغبتها الشخصية، من أجل تقديم خدمة إنسانية للمجتمع، دون انتظار أجر مادي.

I.3.ب. مفهوم التمكين الاجتماعي :

I.3.ب.1. مفهوم التمكين :

• وردت كلمة التمكين في القرآن الكريم في عدة مواضع في قوله تعالى: " إِنَّا مَكَّنَّا لَهُ فِي

الْأَرْضِ وَآتَيْنَاهُ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ سَبَبًا. (سورة الكهف، الآية 84)

- لغة: مصدر "مَكَّنَ"، ومَكَّنَ فلاناً من الشيء: جعل له سلطاناً وقدرة. وهو، في النعت، نعت لنوع من التمكين. انظر: "تنوين التَّمكين" في "التنوين". وهو، في علم البديع، ائتلاف القافية. انظر: ائتلاف القافية. (بديع، 2006، صفحة 661)
- اصطلاحاً: التمكين كما جاء في معجم الوسيط من الفعل مكن أي أصبح له مكانة وسلطة، وتمكن بمعنى علا شأنه، وأمكنه من الشيء أي جعل له عليه سلطاناً وقدرة. والتمكين كما جاء في لسان العرب لابن المنظور هو القدرة والاستطاعة على الشيء والظفر به. والتمكين في اللغة الانجليزية Empowerment غالباً ما يتم ربطه بمفهوم التفويض حيث جاء التعريف المقابل للكلمة كما يلي: (Empower: to give someone official authority or the freedom to do something permit, Authorize, Warrant: جميعها متعلقة بإعطاء وتفويض السلطة الرسمية، والقوة والاستقلالية. (السعيد، 2014، صفحة 12)
- ويعرف قاموس الخدمة الاجتماعية Robert Barker التمكين على أنه: "عملية مساعدة الأفراد والأسر والجماعات والتنظيمات والمجتمعات على زيادة قدراتهم الشخصية والجماعية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية واستثمارها في تحسين ظروفهم وأوضاعهم الاجتماعية (سعود و فريجة، 2021)
- أما في الأدبيات الفرنكوفونية فيقارب مصطلح التمكين مصطلح Habilitation والذي عرف وفق petit Larousse على أنه جعل شخص ما قادراً وبصفة قانونية على تنفيذ عمل ما، كما يتم استعمال مصطلح responsabilisation، ومصطلح Pouvoir d'agir. (راقد، 2022، صفحة 49)
- وهو عملية زيادة القدرة للأفراد من خلال تعليمهم وبناء قدراتهم للسماح لهم بحرية الاختيار والعمل. حيث يتم اكتسابهم مهارات جديدة من خلال الممارسة النشطة أو من خلال الوصول

الى المعلومات المتصلة بأهدافهم. وبالتالي، فإن التمكين القائم على "القدرة على" هنا يقدم فهماً لإمكانية تحقيق التغيير. (حفاة، 2022، صفحة 824)

• وهو منح الثقة للآخر في التصرف واتخاذ القرارات بنفسه في شؤون عديدة تخصه ولا تخصه، وهو منح الحرية والتصرف بديمقراطية. (سعود و فريجة، 2021، صفحة 393)

I.3.2. مفهوم التمكين الاجتماعي للمرأة :

• حسب ما خرج به "مؤتمر المرأة ببكين" يعني استخدام القوة الذاتية للقيام بنشاطات مشتركة مع الآخرين لإحداث التغيير. وعرف تمكين المرأة أيضاً: يعني حق الاختيار واتخاذ القرارات في حياتها والتأثير في محيطها بما يناسب ظروفها الخاصة وظروف مجتمعها المحلي، حيث يهدف منهج التمكين الى تعزيز اعتماد النساء على أنفسهن. (حريرية و بوساق، 2016، صفحة 75)

• وهو تمكين المرأة من دورها في المجتمع، بما يؤثر في حركة الحياة في مجتمعها تأثيراً مباشراً، فيدفع بها إلى مزيداً من التقدم والرقي، وزيادة نسبة مشاركة المرأة في القضايا المجتمعية، وإعطائها كامل الحق في ممارسة حقوقها الشخصية والأسرية، وعدم تقييد اختياراتها في الأمور الاجتماعية التي تتعلق بها، والعمل على إتاحة فرص الوصول إلى الخدمات، وتحقيق الاحتياجات الضرورية التي تساعد على إحداث التوازن في مسؤولية المرأة وتدعيم دورها التنموي. (قليوبي، 2023، صفحة 18)

• وهو عملية شخصية واجتماعية تستطيع المرأة من خلالها اكتساب القوة والسيطرة على حياتها واختياراتها. ويهدف التمكين إلى إزالة كافة العمليات والاتجاهات والسلوكيات النمطية في المجتمع والمؤسسات التي تنمط النساء وتضعهن في مراتب أدنى. (عدلى، 2017، صفحة 181)

التعريف الاجرائي:

نقصد بالتمكين الاجتماعي للمرأة في هذه الدراسة: هو قدرة المرأة، سواء كانت العاملة ام غير العاملة، على توسيع شبكة علاقاتها الاجتماعية والمهنية من خلال مشاركتها بالعمل التطوعي، مما يمكنها من تحقيق اعتراف اجتماعي بدورها داخل المجتمع.

I.3.ب. مفهوم الاندماج المهني :

I.3.ب.1. مفهوم الاندماج :

- ويعرفه قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية: هو انضمام جماعات او زمرة ذات اهداف متجانسة إلى حد ما بعضها البعض، ولكن توجد بينهما بعض الفروقات فيما يتعلق بأساليب قيادتها. وقد يكون الاندماج مؤقتا لمواجهة حالة طارئة. (بدوي، 1978، صفحة 171)

I.3.ب.2. مفهوم المهنة :

- حسب قاموس علم الاجتماع الحديث: هي مجموعة أنشطة تتركز حول دور اقتصادي تستهدف ضمان توفير الحاجات الأساسية للحيلة ويطلق المصطلح على الاعمال التي تتم في الميادين التجارية والفنية وتعتبر المهنة من جانب آخر دورا اجتماعيا يحدده تقسيم العمل العام في المجتمع. كما انها تمثل عاملاً هاماً في تحديد هوية الشخص ووضعه الطبقي وأسلوب حياته. (عاطف، 2014، صفحة 242)

I.3.3.ج. الاندماج المهني :

- ويعرفه دولفن لكاز وسرج بيغوا، **Delphin Lacaze et Serge Perrot** في تحديثه عن الاندماج المهني حيث يحصره في أربعة جوانب: + Complaisance clarification + culture + connections وهي: الصلة + الثقافة + الإيضاح + الامتثال ويحدد مفاتيح الاندماج المهني وهي التدخيل على حسب درجة تقبل الموظف والتوضيح والاستيعاب لكل من (القيم، الثقافة، القواعد، المعايير، القوانين،... إلخ) والامتثال: يعني أن الموظف يبرز الطاعة والخضوع لكل القوانين والمعايير والقواعد والسياسات والقيم والانضباط في المنظمة. (أمانة، 2018، صفحة 1302)

• التعريف الاجرائي:

- نقصد بالاندماج المهني في هذه الدراسة: هو التحاق المرأة بسوق العمل وحصولها على وظيفة رسمية بأجر، بعد اكتسابها لكفاءات مهنية ومهارات جديدة بفضل مشاركتها في العمل التطوعي.

I.4.ج. مفهوم الكفاءة المهنية :

I.4.ج.1. مفهوم الكفاءة :

- **لغة:** ورد في لسان العرب للعلامة ابن منظور، كافأه على الشيء مكافأة وكفاء: النظر وكذلك الكفاء، ولكفؤ، والمصدر الكفاءة وتقول لا كفاء له، بالكسر، وهو في الأصل مصدر، لا نظير له. (عزوز، 2018، صفحة 5)
- ويعرفها مهدي حسن زويلف: الكفاءة النسبية بين قيمة المخرجات وبين قيمة المدخلات. (عزوز، 2018، صفحة 5)
- **اصطلاحا:** هي صفات محددة تتعلق بالمعرفة والمهارات والسمات الشخصية التي تفضل المؤسسات العامة ان يتحلى بها موظفيها. ويمكن تصنيف الكفاءات بعدة طرق مختلفة،

ولكنها في أوسع المعاني تنقسم إلى كفاءات فنية (مثل القدرة على التحدث بلغة أجنبية) وكفاءات سلوكية (مثل التفكير التحليلي والتوجه نحو العمل الجماعي). ويعد تقييم كفاءات الأشخاص عنصراً ضرورياً في معظم وظائف إدارة الموارد البشرية، وهو عنصر مهم بشكل خاص في مراحل التوظيف والاختيار. (وفيتش، 2021، صفحة 23)

I.4.ج.2. مفهوم الكفاءة المهنية :

- هي مجموعة من المعارف والمهارات والخبرات، التي تترجم إلى تصرفات أو أعمال أو نشاطات في ميدان العمل، أو اثناء تأدية وظيفة ما، في إطار محدد وقابل للملاحظة والقياس، وذلك من أجل مواجهة تحديات العمل المفروض، أو الخروج من مواقف عملية حرجة إطار المهنة المنوطة به. (عزوز، 2018، صفحة 6)

- ويعرفها لوك بايور بأنها القدرة على تنفيذ مهام محددة، وهي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل أوسع، وهي استعداد لتجديد وتجميع ووضع الموارد في العمل، والكفاءة لا تظهر الا أثناء العمل. (عزوز، 2018، صفحة 6)

• التعريف الاجرائي:

نقصد بالكفاءة المهنية في هذه الدراسة:

هي مجموعة من الصفات والمهارات التي تتعلمها المرأة من خلال احتكاكها بميدان العمل التطوعي وتعاملها مع الآخرين، مما يساهم في تحسين قدراتها المهنية وتعزيز فرصها للتمكين والاندماج في سوق العمل.

4.I. المقاربة النظرية:

تُعد النظريات العلمية ذات أهمية كبيرة في تفسير الظواهر الاجتماعية، حيث تسعى إلى ربط واقع الحياة في المجتمعات البشرية وفهم التفاعل بين الواقع والنظرية. من خلال ذلك يتضح لنا مدى أهمية هذه النظريات في فهم العلاقات الاجتماعية.

4.I.أ. التبادلية الاجتماعية:

إن من أبرز منطلقات نظرية التبادل الاجتماعي، نظرتها إلى الحياة الاجتماعية كإطار للتبادل وإشباع الحاجات من خلال تبادل المنتجات والممتلكات، وكل ما من شأنه أن يمثل قيمة تبادلية في تفاعلات الأفراد. فالسر الصريح في الحياة الاجتماعية. من منظور تبادلي. أن يقدم المرء ما هو ذو قيمة وضروري بالنسبة للآخرين، وأن يحصل على ما هو ذو قيمة وضروري في المقابل. وهكذا، يمكن فهم الفعل الاجتماعي بالاستناد إلى غائية موضوع الأشباع التي تتمثل في مكافئات وبضائع وخدمات مادية ومعنوية. (البنوي و الحوراني، 2008، صفحة 7)

فالتبادلية الاجتماعية هي نظرية في البناء الاجتماعي، تقوم على تصور مؤاده أن التبادل الاجتماعي عملية أساسية في الحياة الاجتماعية. وعلى الرغم من أن كثيرا من علماء الاجتماع والانثروبولوجيا الثقافية ناقشوا أهمية التبادل الاجتماعي، إلا أن هذه النظرية تطورت بطريقة جادة ومنظمة في المدخل النظري الذي تبناه بيتر بلاو Peter Blau في تحليل التنظيم الاجتماعي. ويرى بلاو أن التبادل الاجتماعي يتكون من الأفعال الطوعية التي يقوم بها الأفراد ويحركها العائد الذي يتوقعون الحصول عليه من الآخرين، وقد استبعد الأفعال التي تقوم على القهر، أو على معايير ذات صبغة داخلية لا يتوقع المرء من ورائها أي نوع من العائد. (غيث، 2006، صفحة 148)

كما تفترض هذه النظرية أن العلاقات الاجتماعية تتشكل من خلال التبادلات المتفاعلة، وترتكز على ديناميات العلاقة الاجتماعية والجماعية، وهذه العلاقات تتأثر بفوائد وسلبيات المشاركة الفعلية، إذا كانت المشاعر سلبية يبدأ المشارك في تجنب التفاعل، وإذا كانت عواطفهم إيجابية يكون الأفراد أكثر ميلاً لمواصلة المشاركة في العلاقات، فالتبادل الاجتماعي من وجهة نظر مؤديه يولد مشاعر الثقة والامتنان ويخلق أنماط اجتماعية دائمة. (فايد، 2023، صفحة 279)

وتشير هذه النظرية إلى ميل الأفراد أثناء تفاعلاتهم الاجتماعية لتحقيق أقصى فائدة وبأقل تكلفة، فالتفاعل قائم على أساس نفعي، وليس شرطاً أن يكون معيار الأخذ والعطاء مادياً، بل يدخل ضمنه العديد من المتغيرات الاجتماعية والنفسية.

وتتمثل القضايا الرئيسية للتبادلية الاجتماعية من خلال النقاط التالية:

- ✓ يتم التبادل على أساس حساب التكلفة والعائد، فيتجنب الفرد السلوك الذي لا يعود بالفائدة عليه.
- ✓ السلوك البشري يتم من خلال المقارنة بين البدائل المختلفة على أساس مبدأ التكلفة والعائد.
- ✓ التبادل لا يقتصر على الجانب الاقتصادي فقط، وإنما يرتبط بجوانب نفسية واجتماعية.

وتتضمن هذه النظرية الفرضيات التالية:

- ✓ كلما كان هناك مكاسب من العمل أو النشاط الذي يقوم به الفرد زاد من احتمالية تكرار العمل.
- ✓ مراعاة عدم وجود فاصل بين القيام بالعمل وتحقيق المكاسب المعنوية والمادية.

- ✓ إذا كان هناك مؤثرات في الماضي أدت إلى وجود مكاسب للفرد فإن وجود مؤثرات مشابهة ستدفع للقيام بالعمل السابق أو بعمل مشابه له.
 - ✓ كلما كان تقييم الفرد لنتائج فعله أو نشاطه إيجابياً زادت من احتمالية قيامه بالفعل.
 - ✓ حينما يؤدي الفرد عملاً ولا يحصل على مكاسب كما كان متوقفاً يوقع عليه عقاباً فإن احتمالية وجود سلوك عدواني كبير، وإذا حصل على ما يتوقع يكون احتمالية قيامه بالسلوك المرغوب فيه مرة أخرى أكثر.
- والخلاصة أن هذه النظرية تطبق على العمل التطوعي فالمتطوع الذي يحصل على مكاسب معنوية ومادية سواء من احترام المجتمع له وحببه له وتعاطفهم معه وتقديرهم له مع جوانب مادية يدفعه إلى المزيد من العمل التطوعي. (العبيد، 2013، صفحة 1001)
- وفي هذا السياق، تُعد مشاركة المرأة في العمل التطوعي شكلاً من أشكال الاستثمار الاجتماعي، حيث تساهم بوقتها وجهدها لفائدة المجتمع، في حين يعود هذا الانخراط عليها بمنافع متعددة، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، مثل الحصول على الاعتراف الاجتماعي، واكتساب رأس مال اجتماعي، وتنمية المهارات، وتحقيق اندماج مهني.
- ومن ثم، يُمكن اعتبار العمل التطوعي منصة لتبادل المنافع، تتيح للمرأة فرصاً حقيقية لتطوير ذاتها وتمكينها على المستوى الاجتماعي والمهني، وهذا ما يتوافق مع منطق نظرية التبادلية الاجتماعية التي تفترض أن الأفراد يشاركون في العلاقات الاجتماعية عندما يُدركون وجود فوائد متبادلة تعود عليهم بالنفع.

I.4.ب. نظرية التمكين:

بدأ نمو ممارسة التمكين بتطوير مهنة الخدمة الاجتماعية، حيث ارتبط ذلك بمجهود الممارسة التي ركزت على العمل الاجتماعي، استراتيجيات تغيير الأفراد، وتنمية قدرات الأفراد، (فبيح، 2024، صفحة 45)، وتعتبر هذه النظرية جديدة نسبياً في الخدمة الاجتماعية استمدت من تخصصات مثل العلوم السياسية وعلم النفس وعلم الاجتماع والاقتصاد والدين (قريرة و بريون، 2021، صفحة 88)، والتي ترى أن قدرة الأفراد على التحكم في حياتهم وتحقيق أهدافهم تشكل جانباً مهماً يدعم مفهوم التمكين، حيث يعمل هذا الأخير على تعزيز الثقة بالنفس وتوفير الموارد المناسبة للأفراد حتى يكون لهم دور في مجتمعهم. (حسين و فينوس مثير، 2024، صفحة 26)

ويذهب "ماكوثير Mcwither" إلى أن التمكين هو العملية التي يشعر من خلالها الافراد أو الجماعات أو المؤسسات الذين بدون سلطة انهم:

1. قد أصبحوا مدركين لديناميات السلطة في العمل وفي مسار حياتهم.
 2. تطوير المهارات والقدرة على اكتساب قدر من التحكم بشكل معقول في حياتهم.
 3. ممارسة هذا التحكم بدون انتهاك حقوق الآخرين.
 4. دعم مساعدة الآخرين في مجتمعاتهم. (كامل، 2024، صفحة 336)
- وتعود الفكرة الأساسية لمفهوم التمكين إلى أفكار مدرسة العلاقات الإنسانية "لالتون مايو" كرد فعل لتهميش الجانب الإنساني في بيئة العمل، وقد برز هذا المفهوم بشكل كبير في نهاية الثمانينات من القرن الماضي مع زيادة الاهتمام بالعنصر البشري في بيئة العمل الإداري، وفي ظل الاهتمام المتزايد للمنظمات بالعنصر البشري كمورد للنجاح ولتحقيق الميزة التنافسية أصبح مفهوم التمكين أحد اهم عناصر الفلسفة الإدارية الحديثة. (الوناس، 2020، صفحة 168)
- وقد وُضعت نظرية التمكين بناءً على الفرضيات الأساسية التالية:

1. الضعف الشخصي يرجع الى الاستبعاد والقمع من البيئة.
2. هناك حواجز في البيئة الاجتماعية تمنع الأشخاص من القدرة على الأداء، ولكن يمكن تغيير هذه الحواجز.
3. يمكن زيادة القدرات الفردية بشكل مستمر من خلال التفاعل الاجتماعي.
4. يتمتع متلقي الخدمة بالقدرة والقيمة ويستطيعون الوصول الى تعزيز القدرات. (كامل، 2024، صفحة 337).

تهدف هذه النظرية الى مساعدة الأفراد في إدراك قدراتهم وتجاوز القيود الاجتماعية التي تعيق مشاركتهم، والتحكم في مسارات حياتهم من خلال تنمية مهاراتهم وتعزيز تفاعلهم في المجتمع، ويُجسد العمل التطوعي هذه النظرية عملياً، خاصة في تمكين المرأة، إذ يوفر لها فضاءً لاكتساب الثقة والخبرة ويمنحها فرصة للتعبير عن ذاتها، وبناء كفاءتها، ومساهمتها في خدمة مجتمعها.

5.I. الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة من الركائز الأساسية التي يستند إليها البحث العلمي، حيث تساهم في بناء إطار معرفي ونظري للموضوع المدروس. فهي تتيح للباحث فهم ما تم إنجازه سابقاً، وتبسيط الضوء على الثغرات أو القضايا التي لم تحظ بالاهتمام الكافي. لذلك يُوصي كل باحث بالرجوع إلى الدراسات السابقة لفهم الموضوع بشكل أعمق، وتحليل النتائج التي تساعده في بناء أسس موضوعه.

وفي هذا القسم سيتم عرض ومناقشة مجموعة من الدراسات التي تناولت موضوع البحث، مع تحليل النتائج وربطها بالإشكالية المطروحة. بناءً على ذلك، فإن موضوع البحث يجمع بين شقين وهما:

الدراسات السابقة حول العمل التطوعي للمرأة:

تناولت العديد من الدراسات السابقة موضوع العمل التطوعي، ولعل أهم هذه الدراسات:

الدراسة الأولى:

دراسة الباحثان حسني إبراهيم العظيم وحسام جابر أحمد بعنوان "دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي للمرأة" وهي دراسة ميدانية على عينة من المشاركات في العمل الاجتماعي بمحافظة بني سويف، سنة 2013. انطلقت من تساؤل رئيسي تمثل في: ما هو الدور الذي تلعبه مشاركة المرأة في العمل التطوعي في تنمية وتراكم رأس مالها الاجتماعي؟، وذلك بهدف رصد مشاركة المرأة في العمل التطوعي، من خلال مؤسسات المجتمع المدني، والتعرف على أبرز الخصائص الاجتماعية للمشاركات في العمل الاجتماعي والكشف عن أهم المعوقات التي تواجه المرأة في هذا المجال، ثم رصد تأثير تلك المشاركة في تنمية رأس المال الاجتماعي social Capital للمرأة.

اعتمدت هذه الدراسة بشكل أساسي على منهج المسح الاجتماعي، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من المشاركات في العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية بمدينة بني سويف، وبلغ حجم العينة 200 مفردة، واستعان الباحثان بصحيفة الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها أن الأسباب التي تدفع المرأة للعمل هي ابتغاء الأجر والثواب من الله، الرغبة في مساعدة الآخرين، الايمان بقيمة وأهمية العمل التطوعي...، كما أوضحت الدراسة أن هناك مجموعة من المعوقات تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي كان أبرزها، عدم اقتناع الأهل بأهمية العمل التطوعي وعدم تشجيعهم له، ثم كثرة المسؤوليات الأسرية للمرأة، وكشفت هذه الدراسة أن غالبية أفراد العينة قد شاركن مشاركة مرتفعة في العمل التطوعي، وأن تلك المشاركة تلعب دوراً هاماً في تنمية معظم جوانب رأس المال الاجتماعي للمرأة. ينظر الى (إبراهيم و جابر، 2013)

التعقيب على الدراسة:

تشكل دراسة حسني إبراهيم العظيم وحسام جابر أحمد (2013) حول دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي للمرأة دعماً علمياً مهماً للدراسة الحالية الموسومة بـ "العمل التطوعي وتمكين المرأة"، رغم اختلاف حجم العينة ومنهجية اختيارها، حيث اعتمدت هذه الأخيرة على تقنية "كرة الثلج" مقابل العينة العشوائية في دراستهما. وقد تلاقت الدراستان في التأكيد على الأثر الإيجابي للمشاركة التطوعية في تعزيز رأس المال الاجتماعي للمرأة من خلال توسيع شبكاتها الاجتماعية، وبناء الثقة، وزيادة التفاعل المجتمعي. إلا أن هذه الدراسة أضافت متغيراً مهماً وهو التمكين الاجتماعي، الذي أظهر كيف يمكن لهذا العنصر أن يعزز من قدرة المرأة على تحويل مكتسباتها الاجتماعية إلى نهوض فعلي بدورها. وبوجه عام، فقد أفادت دراسة الباحثان في دعم الإطار النظري وتحليل النتائج، واعتبارها مرجعاً قيماً يؤكد أهمية العمل التطوعي كأداة فعالة في تعزيز موقع المرأة داخل المجتمع.

☒ الدراسة الثانية:

دراسة أمل سالم العواودة بعنوان "المرأة والعمل التطوعي في الأردن: واقع وتحديات"، سنة 2021، والتي تمحور سؤال إشكاليته الرئيسي حول: ما واقع وتحديات مشاركة المرأة الأردنية في العمل التطوعي؟، وهدفت هذه الدراسة إلى بحث عن واقع المشاركة التطوعية للمرأة الأردنية من خلال رصد دوافعها نحو هذا النشاط، وإظهار المعوقات التي تحول دون ممارستها، ومعرفة علاقة العمل التطوعي بالحركة النسوية في الأردن. حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، باستخدام أسلوب البحث النوعي والاعتماد على المقابلات الفردية المعمقة كأداة لجمع المعلومات، تم فيها اعداد استمارة شبه مقننة اشتملت على مجموعة من الأسئلة المفتوحة المعمقة وطبقت على عينة غرضية غير احتمالية، بلغ عددها 25 امرأة متطوعة بمختلف مجالات التطوع، وتوصلت في نتائجها إلى أن أبرز دافع وراء ممارسة المرأة العمل التطوعي هو الدافع الاجتماعي والذي يتجلى في مساعدة الآخرين وبناء شبكة من العلاقات الاجتماعية الجديدة.

في المقابل، أظهرت الدراسة أن الجانب الاقتصادي برز كعائق أساسي يحد من مشاركة المرأة في الأنشطة التطوعية. ينظر الى (العوادة، 2021)

التعقيب على الدراسة:

تتشابه دراسة أمل العوادة مع الدراسة الحالية في صغر حجم العينة واعتمادها على المقابلات الفردية في جمع البيانات، مما يجعل كلا البحثين يتميزان بطابع كفي يعتمد على التحليل المعمق للتجارب الفردية. ومع ذلك، تختلف الدراستان في الإطار الزمني، مما يتيح للدراسة الحالية فرصة لرصد تطورات أكثر حداثة في واقع العمل التطوعي للمرأة. كما يبرز الاختلاف في المكان، بالإضافة إلى ذلك اختلاف متغيرات الدراسة، إذ ربطت العوادة دراستها بالحركة النسوية، في حين ركزت الدراسة الحالية على التمكين الاجتماعي للمرأة. فرغم أهمية دراسة العوادة في تسليط الضوء على دوافع العمل التطوعي ومعيقاته، إلا أن تركيزها على الحركة النسوية يجعلها محصورة في إطار فكري محدد دون التوسع في دراسة الأثر الاجتماعي الأعمق. بالمقابل، تتميز الدراسة الحالية برؤية أكثر شمولية لأنها تربط العمل التطوعي بعملية التمكين الاجتماعي والمهني، مما يوفر فهماً أوسع لدور التطوع في تحسين مكانة المرأة في المجتمع وتحقيق اندماجها المهني.

☒ الدراسة الثالثة:

أجرت كل من زينب مقدم ومحمداتي شهرزاد، دراسة بعنوان "العمل التطوعي النسوي- الدوافع والمعوقات" -دراسة ميدانية لبعض الجمعيات الخيرية بولاية أدرار، الجزائر، سنة 2019. انطلقت هذه الدراسة من التساؤل التالي: ما هي دوافع ومعوقات العمل التطوعي النسوي؟ وذلك بهدف التعرف على مختلف المعوقات التنظيمية والاجتماعية التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي، وقد اعتمدت الباحثتان المنهج الوصفي لتناسبه مع طبيعة البحث، بالاعتماد على المسح الشامل للمتطوعات المنخرطات في الجمعيات الفاعلة في المنطقة، حيث وصل العدد الإجمالي بها 70 متطوعة (منخرطة)، وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج

أهمها أن أغلب أفراد العينة ترى أن من أبرز دوافع العمل التطوعي هو الدافع الديني الذي يرجى منه المتطوع كسب الاجر والثواب من الله سبحانه وتعالى، بالإضافة إلى العديد من الرغبات الأخرى، كالرغبة في خدمة ومساعدة الآخرين وتأكيد الذات، واكتساب رفقة ومكانة اجتماعية وخبرات مهنية جديدة...، كما أظهرت هذه الدراسة أن معظم أفراد عينة الدراسة يلاحظون أن هناك مجموعة من المعوقات الشخصية الذاتية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي، ومن أهمها الانشغال بالأعمال الرسمية لتوفير لقمة العيش. ينظر الى (مقدم و محمداتني، 2020)

التعقيب على الدراسة:

تتشابه دراسة زينب مقدم ومحمداتني شهرزاد مع الدراسة الحالية في تناولها العمل التطوعي النسوي، لكنهما تختلفان في نطاق الدراسة وأهدافها، إذ ركزت دراسة الباحثتان مقدم وشهرزاد على المعوقات التنظيمية والاجتماعية التي تواجه المتطوعات في الجمعيات الخيرية بولاية أدرار، بينما تربط الدراسة الحالية العمل التطوعي بعملية التمكين الاجتماعي للمرأة، مما يمنحها بعداً أوسع في تحليل أثر التطوع على مكانة المرأة. كما أن عينة البحث في دراسة مقدم وشهرزاد كانت 70 متطوعة ضمن المسح الشامل للجمعيات الفاعلة، بينما تعتمد الدراسة الراهنة على عينة أصغر. وقد أفادت هذه الدراسة في توضيح الدوافع الدينية والاجتماعية والمهنية التي تحفز المرأة على التطوع، بالإضافة إلى العقبات التي تواجهها، مما يساعد في تطوير سياسات لتعزيز دور المرأة المتطوعة. وتعد هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة، حيث تسلط الضوء على التحديات الواقعية التي تواجه المتطوعات، مما يجعلها مرجعاً مهماً لفهم العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة في العمل التطوعي، كما يمكن الاستفادة منها في تصميم استراتيجيات أكثر فاعلية لدعم المرأة المتطوعة وتوسيع مجالات مشاركتها.

☒ الدراسة الرابعة:

دراسة الباحثان محمد مسعد وبن يحيى فرح بعنوان "المرأة الجزائرية والعمل التطوعي جمعياً المعاقين حركياً بولاية تلمسان نموذجاً" سنة 2022، هدفت هذه الدراسة الى إلقاء الضوء على عمل المرأة التطوعي داخل الجمعيات الفاعلة داخل المجتمع والتطرق إلى مساهمتها وما تعانيه من صعوبات في العمل التطوعي، بالإضافة إلى تبيان الدور الفعال الذي تقوم به المرأة في العمل التطوعي. تم الاعتماد على المنهج الكيفي وذلك باستخدام مقابلات أجريت مع رئيسة الجمعية "السيدة نقادي" فاطمة والنساء الأعضاء داخل الجمعيات حول دور العمل التطوعي لدى المرأة الجزائرية، حيث ترى أن العمل التطوعي الذي يقمن به النساء هو عمل ونشاط كباقي الأنشطة داخل المجتمع، إلا أن ما يميزه هو التضحية من الوقت والمال، والجهد في سبيل مساعدة الآخرين من ذوي الاحتياجات الخاصة. كما ترى أن دور المرأة في العمل التطوعي ضروري جداً وفعال نظراً لما يتطلبه هذا العمل من روح المثابرة والصبر وتحمل المشاق وتفهم الآخرين، وأن نسبة مشاركة المرأة في العمل التطوعي جيدة من خلال المبادرات التي يقمن بها من خلال النشاطات والخدمات المقدمة في خدمة فئة ذوي الاحتياجات الخاصة والسعي في قضاء حوائجهم والدفاع عن حقوقهم وأن المرأة استطاعت ان تحقق مكانتها وتقرض وجودها الفعال من خلال العمل التطوعي، ورغم الصعوبات الموجودة داخل النسق الاجتماعي الذي في الغالب ما تسيطر عليه الأفكار السلبية اتجاه المرأة وأن النساء المنخرطات في العمل التطوعي تغيرت نظرتها بعد الانخراط في الجمعية وصححت افكارها السلبية ورفعت من معنوياتها، وتنمية الثقة بالنفس وحققن الإنجاز الذي كان في الماضي عندهن بعيد المدى. ينظر الى (مسعد و ابن يحيى، 2022)

التعقيب على الدراسة:

تشابه دراسة محمد مسعد وبن يحيى فرح مع الدراسة الحالية في تركيزها على العمل التطوعي للمرأة الجزائرية، واعتمادها على المنهج الكيفي عبر المقابلات نصف الموجهة، مما يسمح بفهم عميق لتجارب المتطوعات. كما تتفق الدراستان في إبراز دور المرأة الفعال في التطوع. ومع ذلك، تختلف الدراستان في نطاق البحث، حيث ركزت دراسة مسعد وبن يحيى فرح على جمعية المعاقين حركياً بولاية تلمسان، بينما تتناول الدراسة الحالية العمل التطوعي بشكل عام في الجمعيات والمساجد بولاية مستغانم وربطه بتمكين المرأة الاجتماعي والمهني، كما أن عينة الدراسة السابقة اقتصرت على رئيسة الجمعية وأعضائها، بينما تعتمد الدراسة الراهنة على عينة أكثر تنوعاً من المتطوعات، مما يتيح نظرة أشمل. وقد أفادت هذه الدراسة في توضيح أثر التطوع في تعزيز ثقة المرأة بنفسها وتصحيح أفكارها السلبية، وهو ما يدعم فكرة التطوع كوسيلة لتمكين المرأة اجتماعياً.

الدراسات السابقة حول التمكين الاجتماعي للمرأة:

أما بالنسبة للدراسات التي تناولت موضوع التمكين الاجتماعي للمرأة فهي عديدة إلا أنها اختلفت في طرح إشكالياتها ما جعلها قريبة التقاطع مع موضوع الدراسة المعروضة مثل:

الدراسة الأولى:

دراسة سمر ممدوح كامل بعنوان "التمكين الاجتماعي للمرأة: المفهوم والمؤشرات"، سنة 2024. والتي انطلقت من ثلاث تساؤلات أساسية تهدف من خلالها إلى معرفة: ما أهم التعريفات المطروحة لمفهوم التمكين الاجتماعي للمرأة؟، ثم التعرف على ما أهم مؤشرات التمكين الاجتماعي للمرأة؟ وما أهم القضايا النظرية التي تثيرها نظرية التمكين والنظرية النسوية فيما يتعلق بالتمكين الاجتماعي للمرأة؟، حيث تعد هذه الدراسة من البحوث النظرية البحتة، والتي تعتمد بالأساس على الدراسة المكتبية دون إجراء دراسة ميدانية، وقد توصلت الباحثة إلى إبراز

أهم تعريفات التمكين الاجتماعي للمرأة، ثم الكشف عن أهم المؤشرات التي يمكن استخدامها في قياس التمكين الاجتماعي للمرأة، وأبرزها ثقة المرأة بنفسها والاعتماد على ذاتها وتنمية وعيها بحقوقها الاجتماعية واكتسابها للمعرفة، ومشاركتها في أنشطة خارج المنزل، وقدرتها على تكوين الصداقات الجديدة ومواجهة المشكلات الاجتماعية. ينظر الى (كامل، 2024)

التعقيب على الدراسة:

تُعد دراسة سمر ممدوح حول التمكين الاجتماعي للمرأة بحثًا نظريًا بحثًا، حيث اعتمدت على الدراسة المكتبية دون إجراء دراسة ميدانية، مما يجعلها تركز على المفاهيم والتعريفات دون اختبارها على أرض الواقع، في حين تعتمد الدراسة محل الاهتمام على عينة ميدانية، مما يتيح تحليل التمكين الاجتماعي بناءً على معطيات واقعية. كما تختلف الدراسات في المتغير المستقل، حيث تناولت دراسة سمر ممدوح التمكين الاجتماعي كمفهوم مستقل، بينما تربطه الدراسة الحالية بالعمل التطوعي، مما يمنحها بعدًا تطبيقيًا لقياس أثر التطوع في تعزيز التمكين الاجتماعي والمهني للمرأة. ورغم هذا الاختلاف، تتشابه نتائج الدراستين في إبراز أهمية ثقة المرأة بنفسها، واعتمادها على ذاتها، وتنمية وعيها بحقوقها الاجتماعية، ومشاركتها في الأنشطة العامة، وقدرتها على تكوين علاقات جديدة. ورغم أن دراسة سمر ممدوح تمثل مرجعًا نظريًا مهمًا لفهم مفهوم التمكين الاجتماعي ومؤثراته، إلا أنها تبقى محدودة لافتقارها إلى الدراسة الميدانية التي تمنح النتائج دقة وواقعية أكبر.

☒ الدراسة الثانية:

دراسة حمد لله أحمد كيلاني بعنوان "الوعي النسوي بمؤشرات التمكين الاجتماعي في الريف المصري"-بحث اجتماعي ميداني في إحدى قرى الصعيد، سنة 2022. يسعى هذا البحث لمعرفة مدى الوعي النسوي للمرأة المصرية في الريف بقضايا التمكين وأهم التحديات الاجتماعية التي تعترض تمكينها في ظل مجتمع له عادات وتقاليد وثقافة مميزة تغلب عليها السلطة الذكورية وتابعة المرأة للرجل؟، حيث اعتمد الباحث على الأسلوب الوصفي التحليلي

في الإجابة عن تساؤلات البحث والتحقق من فروضه من خلال المصادر البشرية (المرأة الريفية) والمصادر الرمزية (الوثائق) معتمداً على طريقة المسح الاجتماعي في جمع البيانات الميدانية عن طريق العينة العشوائية في اختيار مفردات البحث، والتي تمثلت في 400 مفردة من الإناث من قرية بني رافع التابعة لمركز ومدينة منفلوط في محافظة بني أسوط، كما اعتمد البحث الميداني على مقياس مصمم على نمط ليكرت الخماسي لقياس الوعي النسوي بقضايا التمكين لدى المرأة المصرية الريفية، وقد أسفرت الدراسة الميدانية عن عدد من النتائج أهمها: وجود مجموعة من العقبات تعترض تحقيق تمكين ووعي المرأة، إضافة الى انخفاض الوعي النسوي بقضايا التمكين الاجتماعي بين عينة البحث، ووجود نوع من التمييز في سوق العمل، والاستثمار الاقتصادي والأجر لصالح الرجل. ينظر الى (الكيلاني ح.، 2022)

التعقيب على الدراسة:

تتشابه دراسة حمد لله أحمد كيلاني مع الدراسة الراهنة في تناول التمكين الاجتماعي للمرأة من منظور ميداني، لكنها تختلف في تركيزها على وعي المرأة الريفية بقضايا التمكين وفق الحركات النسوية، بينما تربط الدراسة الحالية التمكين الاجتماعي ب العمل التطوعي وعلاقته بالاندماج المهني، مما يمنحها بعداً تطبيقياً مختلفاً. كما أن دراسة كيلاني اعتمدت على عينة كبيرة (400 امرأة) وطريقة المسح الاجتماعي ومقياس ليكرت الخماسي، بينما تعتمد الدراسة الحالية على عينة أصغر وتحليل كفي أكثر عمقاً. ورغم أهمية دراسة كيلاني في كشف تحديات التمكين بالريف المصري، إلا أن تركيزها على البعد النسوي قد يجعلها أقل شمولية مقارنة بالدراسة الحالية. ومع ذلك، تقدم الدراسة نموذجاً مهماً يمكن الاستفادة منه في تطوير أدوات البحث الميداني لقياس التمكين الاجتماعي في بيئات مختلفة.

6.I. الدراسة الاستطلاعية:

تُعد الدراسة الاستطلاعية خطوة تمهيدية في البحث العلمي، تهدف إلى استكشاف موضوع معين أو جمع بيانات أولية حول ظاهرة محددة لفهمها بشكل أعمق وتحديد معالمها قبل الشروع في الدراسة الرئيسية. كما تساهم هذه المرحلة في توجيه تصميم البحث واختيار المنهجية المناسبة لمعالجة المشكلة البحثية بشكل دقيق، يضمن تحقيق نتائج موثوقة تسهم في تقديم رؤية شاملة حول الظاهرة المدروسة وإعداد دراسة أكثر تفصيلاً وعمقاً في المراحل القادمة.

تهدف هذه الدراسة الاستطلاعية إلى فهم دور العمل التطوعي في تمكين المرأة اجتماعياً، سواء كانت عاملة أو غير عاملة، من خلال تطوير مهاراتها وتوسيع شبكة علاقاتها لدعم حضورها في المجتمع. كما تسلط الضوء على تأثير التطوع في فتح آفاق جديدة بسوق العمل، وتحسين فرص التوظيف، وتعزيز اندماجها المهني.

• إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية:

اعتمدت هذه الدراسة الاستطلاعية على المقابلات الشخصية كأداة لجمع البيانات. حيث تم إجراء مقابلات مع ثلاث نساء متطوعات في مجالات مختلفة شملت الجمعيات والمساجد، وركزت الأسئلة المطروحة على استكشاف دوافع انخراط المرأة في العمل التطوعي وتأثيره على مهاراتها وعلاقاتها الاجتماعية، كما تم التطرق إلى العلاقة بين التطوع وسوق العمل، ودوره في تحسين فرص التوظيف وتحقيق الاندماج المهني. للمزيد من التفسير ينظر دليل المقابلة الاستطلاعية ملحق رقم 1.

• نتائج الدراسة الاستطلاعية:

أظهرت نتائج هذه الدراسة الاستطلاعية أن:

- العمل التطوعي يشكل منصة ممتازة لتمكين المرأة، حيث يساهم في تطوير مهاراتها وتعزيز ثقتها بنفسها.
- العمل التطوعي أداة فعالة لاكتساب الخبرة والتطوير الذاتي.
- يساهم العمل التطوعي في تمكين المرأة وتوسيع شبكاتها الاجتماعية والمهنية، مما يعزز فرصها في التفاعل المجتمعي.
- التفاعل مع فئات متنوعة في العمل التطوعي يُمكن المرأة من تطوير مهاراتها والتواصل والتعامل مع الآخرين.
- يوفر العمل التطوعي للمرأة خبرات عملية تساعد على الاندماج في سوق العمل وزيادة فرصها الوظيفية.
- العمل التطوعي لا يواجه دائما صعوبات كبيرة بل يوفر فرصاً للتطور والنمو.
- يتيح العمل التطوعي فرصاً للتدريب المستمر والتكوين في مجالات مختلفة.
- العمل التطوعي يمنح المرأة فرصة لتحسين صورتها المهنية داخل المؤسسات، ويتيح لها إحداث تغيير إيجابي على محيطها المهني.

• الفائدة المنهجية والنظرية والميدانية بعد الدراسة الاستطلاعية:

ساهمت الدراسة الاستطلاعية حول العمل التطوعي وتمكين المرأة اجتماعيا في تحقيق فوائد متعددة على المستويات المنهجية، النظرية، والميدانية، ويمكن تلخيصها كالتالي:

1. الفائدة المنهجية:

تُعد الدراسة الاستطلاعية خطوة منهجية أساسية، تساعد في اختبار أدوات البحث ومدى ملاءمتها للموضوع، وتحديد الفرضيات الأساسية بشكل أولي، كما تُمكن الباحث من تعديل منهجية البحث وفقاً للصعوبات التي قد تظهر خلال العمل الميداني.

2. الفائدة النظرية:

أما من الناحية النظرية، فهي تقدم رؤية جديدة نسبياً حول دور العمل التطوعي في تمكين المرأة، وتساهم في بناء إطار نظري يمكن الاستناد إليه في دراسات لاحقة، مما يعزز من المعرفة العلمية في هذا المجال.

3. الفائدة الميدانية:

توفر الدراسة الاستطلاعية على الصعيد الميداني بيانات واقعية حول تجارب النساء المتطوعات، وتسلط الضوء على التحديات والفرص المرتبطة بالعمل التطوعي، مما يساعد في وضع سياسات وبرامج أكثر فاعلية لدعم وتمكين المرأة.

7.I. أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار موضوع الدراسة يمثل أولى الخطوات المنهجية لإعداد أي بحث علمي، حيث يتطلب تحديده تحليلاً دقيقاً وعميقاً للعديد من الأسباب والدوافع التي تثير اهتمام الباحث، لذلك، تم التركيز على موضوع يختلف عن غيره من المواضيع الأخرى استناداً إلى مجموعة من الأسباب التي تعود إلى النقاط الموضحة أدناه:

- الميل الشخصي لدراسة موضوع العمل التطوعي وتوسيع دائرة المعرفة به.
- قلة الدراسات التي تناولت جانبي موضوع الدراسة في حدود اطلاعي خاصة في جامعة مستغانم.

- موضوع الدراسة المختار يصب في مجال تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل.
- اثرء المكتبة برصيد معرفي حول الموضوع.

8.I. أهمية الموضوع:

تتوقف أهمية أي بحث علمي على أهمية الظاهرة المدروسة وقيمتها العلمية والعملية، ومدى إسهامها في إثراء المعرفة النظرية من جهة والميدانية من جهة أخرى، حيث تم طرح موضوع العمل التطوعي بصيغة جديدة تختلف عن الطروحات السابقة مما يتيح رؤية جديدة تُثري الفهم الاجتماعي وتساهم في تطوير المعرفة.

تكتسي دراسة موضوع العمل التطوعي وتمكين المرأة الاجتماعي أهمية كبيرة من منظور سوسيولوجي، حيث يشكل العمل التطوعي فضاءً هاماً لاكتساب المرأة مهارات جديدة تعزز مكانتها داخل المجتمع. فهو يساهم في تطوير قدراتها المهنية والشخصية، مما يعزز ثققتها بنفسها ويؤهلها للاندماج الفعال في مختلف المجالات.

كما تساعد هذه الدراسة في تسليط الضوء على العوامل التي تساهم في تعزيز تمكين المرأة داخل سياقات العمل التطوعي، من خلال تحليل البنى التنظيمية والاجتماعية المؤثرة في مشاركتها. وتسعى إلى استكشاف استراتيجيات التغيير التي من شأنها تحسين بيئة العمل وضمان استدامته ليكون أداة فاعلة في دعم التمكين الاجتماعي للمرأة.

علاوة على ذلك تسهم الدراسة في إغناء المعرفة السوسيولوجية المتعلقة بالتنظيم والعمل، من خلال تطوير استراتيجيات فعالة لدعم إدماج المرأة في هذا المجال.

9.I. اهداف الدراسة:

تنطلق هذه الدراسة من هدف أساسي، وهو التعرف على دور العمل التطوعي في تمكين المرأة اجتماعياً، من خلال استكشاف كيفية مساهمته في تعزيز دورها في المجتمع ودعم اندماجها المهني. وينبثق عن هذا الهدف الأساسي مجموعة من الأهداف الفرعية على النحو التالي:

1. محاولة إبراز المعنى السوسيولوجي للعمل التطوعي.
2. محاولة فهم كيفية تعزيز العمل التطوعي لدور المرأة في المجتمع.
3. التعرف على الدوافع التي تشجع المرأة على الانخراط في العمل التطوعي.
4. تحليل تأثير العمل التطوعي على تمكين المرأة اجتماعياً ومدى انعكاسه على مكانتها في المجتمع.
5. تقييم أثر العمل التطوعي على تطوير المهارات المهنية والاجتماعية للمرأة، ومدى مساهمته في تحسين فرصها في سوق العمل.
6. إضافة بحث علمي جديد لعله يفتح المجال أمام دراسات أخرى أوسع.

10.I. صعوبات الدراسة:

- لا شك أن أي بحث علمي، سواء كان اجتماعياً، اقتصادياً، أو سياسياً، يواجه مجموعة من التحديات. وقد عرفت هذه الدراسة بعض الصعوبات التي يمكن تلخيصها فيما يلي:
- قلة الدراسات الأكاديمية المتخصصة في مجال علم الاجتماع التنظيم والعمل فيما يتعلق بموضوع العمل التطوعي.
 - قلة الدراسات التي عالجت موضوع التمكين الاجتماعي للمرأة بصفة عامة والدراسات التي تناولت العلاقة بين العمل التطوعي والتمكين الاجتماعي للمرأة بصفة خاصة.
 - محدودية الوقت المتاح لإتمام الدراسة.

11.I. البحث البيبلوغرافي:

تم الاعتماد في تأطير الجانب النظري للبحث على مجموعة من المراجع المتنوعة، مع التركيز على الكتب والمجلات التي تناولت مواضيع ذات صلة بعناوين البحث، خاصة مفهومي التمكين والعمل التطوعي للمرأة.

وقد تم توثيق هذه المراجع باستخدام أسلوب التهميش المعتمد من طرف الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA - الإصدار السابع)، لما يوفره من وضوح وتنظيم يُسهلان على القارئ الرجوع إلى المصادر وفهم سياقها داخل النص.

خلاصة الفصل:

يتناول هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة التي تتمحور حول موضوع العمل التطوعي للمرأة وأثره على تمكينها الاجتماعي، حيث تم عرض أبرز الخطوات المنهجية المعتمدة، والتي من خلالها سعى الباحث إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين انخراط المرأة في العمل التطوعي ومساهمته في تعزيز تمكينها اجتماعيا ومهنيا.



الإطار النظري

الفصل الثاني: المرأة والعمل التطوعي



تمهيد

- II 1. نشأة وتطور العمل التطوعي
- II 2. أنواع العمل التطوعي واشكاله
- II 3. مشاركة المرأة في العمل التطوعي
- II 4. مجالات العمل التطوعي المتاحة امام المرأة
- II 5. دوافع العمل التطوعي واهدافه
- II 6. أهمية العمل التطوعي
- II 7. معايير العمل التطوعي

خلاصة الفصل

المرأة والعمل التطوعي

تمهيد:

يعتبر موضوع العمل التطوعي من المواضيع التي حظيت باهتمام كبيرة في ميدان علم الاجتماع، كونه إحدى الأنشطة التي تصب في صالح خدمة المجتمع بمختلف قطاعاته، كما يُعد من الممارسات التي تعزز مشاركة المرأة الفعالة في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية. بالتالي، يمكن ربط العمل التطوعي بدور المرأة في تحقيق التنمية المجتمعية وتعزيز التماسك الاجتماعي، الذي يُسهم في تمكينها ورفع مكانتها داخل المجتمع من خلال مشاركتها في الأنشطة التطوعية التي تعود بالنفع على الجميع.

يهدف هذا الفصل إلى تقديم روى متكاملة حول العمل التطوعي للمرأة من خلال مناقشة تطوره التاريخي والتعرف على أنواعه، دوافعه، أهميته...، ثم التطرق إلى أهم معيقاته.

1.II. الإطار النظري للعمل التطوعي :

1.II.أ. العمل التطوعي في الحضارات القديمة :

1.II.أ.1. القدياء المصريين:

عرفت مصر العمل التطوعي منذ بدء الحضارة التي ظهرت على أرضها، وقد عرفنا ذلك من خلال الأعمال المنقوشة على جدران المعابد، فقد كان الشخص يتطوع من تلقاء نفسه لمدة ساعة، كل يوم لأداء أي عمل اجتماعي له عائد خدمي لأي موطن في حاجة إلى أداء هذه الخدمة، ولما دخلت المسيحية مصر تبنت الدعوة إلى عمل الخير وحثت عليه فمن تعاليمها، من كان معه رغيف خبز فليعط جاره نصفه ومن كان له ثوبان فليعط من ليس له ثوب، ورغبت الناس في الوقف ليكون عائده لعمل الخير وإنشاء المؤسسات الدينية، وفتح مجال عمل الخير أمام من يمد يده مع

الدعوة لتحويل الطاقات المعطلة إلى طاقات منتجة لصالح الوطن والمواطنين، ويتبين لنا أن عمل الخير جهد بشري من صنع الإنسان وهو إما عمل فردي، أو عمل جماعي، وهذا العمل يستحب أن يكون منظماً وتحت مظلة شرعية من الدستور والقوانين واللوائح المنظمة لمثل هذا العمل ولذلك رؤى إنشاء وزارة الشؤون الاجتماعية لتخطط ووضع الضوابط التي تنظم عمل الجمعيات الخيرية والنقابات والمؤسسات والهيئات التي تشرف عليها، ويكون العمل التطوعي نابغاً من القلب بدافع عن رغبة ذاتية، دون إجبار من أحد ومن يفعل الخير لا ينتظر منه أي عائد مالي أو أدبي لنفسه أو منفعة شخصية تعود عليه (عبيد، 2007، صفحة 18).

II.1.أ.2. الرومان والاغريق:

كانت الحضارة اليونانية معاصرة لحضارة قدماء المصريين، وكام اهتمام أغنياء اليونانيين القدماء موجهاً لرعاية أبناء السبيل، وتوفير الطعام والمأوى للغرباء، وتقديم المساعدات للمحتاجين والغالب على هذه الحضارة قيام خزنة الدولة نفسها بالرعاية الاجتماعية لشعبها. وأما الرومان فقد انقسم مجتمعهم إلى أشراف وعامة، أما الأشراف فقد كانوا يملكون كل شيء، والعامة أتباع الأشراف وليس لهم حقوق أو كيان، وقد تطورت الأمور في هذه الحضارة بعد كفاح العامة الذي أدى إلى تحقيق المساواة بين الجماعتين، وفي هذه الحضارة أي الرومانية كان العمل الاجتماعي التطوعي يتمثل في طبقة النبلاء، يوزعون القمح على الفقراء عندما يشتد القحط. (براهمي، 2020، صفحة 8)

II.1.1. العمل التطوعي في الأديان السماوية:

II.1.1.1. اليهودية:

كثير من آيات العهد القديم تحدد نماذج لما نعرفه اليوم بالرعاية الاجتماعية والعمل التطوعي من خلاله، وأصدق دليل على ذلك الوصايا العشر التي نزلت على موسى عليه السلام، والتي منها:

- طوبى للذي ينظر للمساكين في يوم الشر ينجيه الرب.
- افتح يدك لأخيك المسكين والفقير في أرضك.
- من يرح الفقير يقرض الرب وعن معرفه يجازيه.
- من الضروري تقديم يد العون والمساعدة للفقير والمسكين والمضطر، لا ينهر الفقير ولا يحقر المسكين. (براهمي، 2020، صفحة 9)

II.1.1.2. النصرانية:

جاءت النصرانية في أصولها غير المحرفة مكملة للديانات اليهودية واستمرارًا في اتجاهاتها نحو الإحسان ورعاية المحتاجين، وفي كثير من آيات العهد الجديد (الانجيل) نجد الاصول الاولى للرعاية الاجتماعية، التي يعبر عنها في مواضع كثيرة:

- بالصدقة يقبل الصوم، ومعها تقبل الصلاة.
- من سألك أعطه، ومن أراد أن يقترض منك فلا ترده.
- الله سبحانه وتعالى يكافئ من يشبع الفقير.
- كل أنواع الهبات مرغوب فيها.

وقد اهتمت النصرانية برعاية الأيتام والأرامل، وأنشأت بيوت المحبة (الملاجئ): وفي كل الاحوال هنالك دور كبير للعمل التطوعي، فالنصراني الموسر يعطي الكنيسة لعمل المشاريع الخيرية المختلفة. (براهمي، 2020، صفحة 10)

II.1.3. الدين الإسلامي:

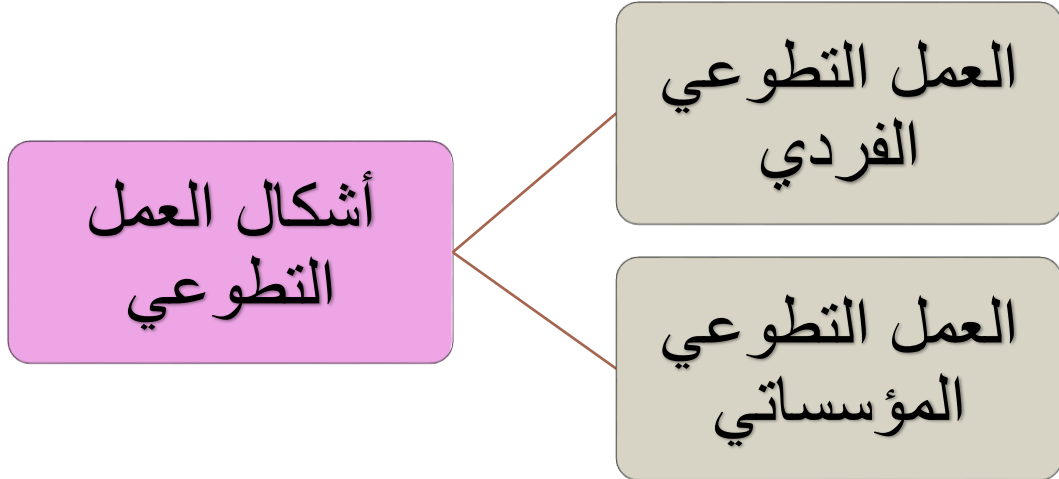
بإشراق شمس الرسالة المحمدية اقترن العمل التطوعي بالوعد بالأجر العظيم في الآخرة، والخلف في الدنيا، وهو ما نجده في الكثير من النصوص الواردة في القرآن الكريم والسنة النبوية الرغبة في فعل الخيرات بصفة عامة، والمؤكد على الإكثار من التطوع بصفة خاصة. (براهمي، 2020، صفحة 10)

إنّ ديننا الإسلامي يحث ويشجّع على العمل التطوعي، ويثني على من يسخر نفسه لخدمة الآخرين وقضاء حوائجهم. ونجد التراث الإسلامي يزخر بالكثير من القيم الاجتماعية والدينية المتأصلة في المجتمع العربي والإسلامي، والتي ساهمت في تعميق روح عمل الخير والتطوع. وخاصة أن العمل التطوعي نشاط اجتماعي يُحقّق الترابط والتماسك بين شرائح المجتمع المختلفة، وصدق رسول الله في وصف المؤمنين بأنهم كالجسد الواحد، وذلك فيما رواه النعمان بن بشير -رضي الله عنهما- أن رسول الله قال: "مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد الواحد، إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى". (كوندة، 2019، صفحة 88)

II.2. أنواع العمل التطوعي وأشكاله

II.2.أ. أنواع العمل التطوعي:

قسم العمل التطوعي الى قسمين، هما كالاتي:



المصدر: من إعداد الباحثة

II.2.أ.1. العمل التطوعي الفردي:

وهو سلوك أو فعل اجتماعي يمارسه الفرد تلقاء نفسه وببرغبة منه وإرادة منه ولا ينبغي منه أي مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية. (الكيلاني م.، 2019، صفحة 13)

II.2.أ.2. العمل التطوعي المؤسسي:

وهو أكثر تقدما من العمل التطوعي الفردي وأكثر تنظيما واوسع تأثيرا في المجتمع، ففي المجتمع مؤسسات كثيرة يحتل فيها العمل التطوعي أهمية كبيرة حيث تسهم جمعيات ومنظمات أهلية وحكومية بتطوير المجتمع، ويأتي العمل التطوعي المؤسسي ليسهم في جمع الجهود والطاقات

الاجتماعية المبعثرة، فيجعلها متأزرة ذات أثر كبير وفعال إذا ما اجتمعت وتم التنسيق بينهما.
(الكيلاني م.، 2019، صفحة 14)

II.2.ب. اشكال العمل التطوعي:

ويميز علماء الاجتماع بين شكلين من أشكال العمل التطوعي

II.2.ب.1. الشكل الأول :

السلوك التطوعي:

وبفصد به الممارسات التطوعية التي يمارسها الأفراد استجابة لظروف طارئة أو لمواقف أخلاقية أو إنسانية ... مثل إسعاف جريح في حالة خطرة أثر حادث سير، أو السقوط من مكان مرتفع، أو إنقاذ غريق مشرف على الهلاك، أو مساعدة منكوب في زلزال أو حريق ... وما أشبه ذلك، حيث يقوم الافراد بأعمال تطوعية وخيرية نتيجة لحوادث طارئة. أو كل ذلك معاً، من دون انتظار أي مردود مادي. (كوندة، 2019، صفحة 94)

II.2.ب.2. الشكل الثاني:

الفعل التطوعي:

ويقصد به الممارسات التطوعية الناتجة من الايمان بأهمية العمل التطوعي وضرورته، ولا يأتي نتيجة لحوادث طارئة وإنما هو عمل قائم بذاته، ويرتكز على العمل التطوعي، ومنطلقات الفعل التطوعي هي نفس منطلقات السلوك التطوعي ولا بد من القول هنا إن أي شكل من أشكال الأعمال التطوعية مطلوب بذاته وراجح في نفسه، ومهم وضروري في إنماء المجتمع الأهلي، والمشاركة في تقدمه وازدهاره ونموه، ومن المهم للغاية إشاعة روح العمل التطوعي بين أفراد المجتمع وتنمية (ثقافة العمل التطوعي) في الفضاء الاجتماعي، والإشادة بالمتطوعين في أي مجال، وفي أي شكل، وبأي صورة ... فالجميع يساهم في التنمية الاجتماعية المطلوبة. (كوندة، 2019، صفحة 94)

3.II. مشاركة المرأة في العمل التطوعي:

ان أداء هذه الأدوار من قبل المرأة يعمق من خبرات النساء العاملات، ويطور قدراتهن الإبداعية والابتكارية، ويكسبهن العديد من المهارات، ويزيد من نطاق تفاعلهن، كما يساعد على حل بعض المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، الناجمة عن التغيرات العالمية والمحلية في المجتمعات العربية، وعلى رأسها مشكلة البطالة والفقر، وتدهور الخدمات الصحية والتعليمية، بالإضافة الى انها ستكون قادرة على تفهم مشاكل العديد من النساء، مما سيتيح لها المساهمة في تحسين الخصائص المختلفة، لقطاع عريض من النساء في المجتمعات العربية، ومنها الخصائص التعليمية الاقتصادية و الاسرية والصحية.

وفي الحقيقة توجد عدة أسباب، تدعو الى اشراك المرأة إشراكاً كاملاً في صنع القرار الاقتصادي في المؤسسات الخيرية، لأن للمرأة مهارات تناسب العمل التطوعي، وتتناسب بشكل خاص مع مبادئ الإدارة العصرية، إذ اكتسبت المرأة العديد من تلك المهارات من واقع خبرتها في إدارة مواردها الشحيحة ووقتها الضيق، وفي قيامها بمسؤولياتها المتعددة، وتوفير الرعاية والقيام بالعمل دون أجر داخل الأسرة، وهذه القدرة على القيام بعدة مهام في الوقت نفسه ثمينة جداً، يمكن استثمارها من خلال إشراك مساهمة المرأة في مؤسسات العمل التطوعي، كما يدفع ذلك إلى زيادة نسبة تمثيل المرأة في الهيئات المانحة والمتلقية لأعمال البر والخير، حيث سيتيح ذلك للمرأة القيام بدور حيوي، خاصة في إيصال العديد من الخدمات التي تلبى احتياجات المرأة، كما تقوم المنظمات النسائية بدور أساسي في تفعيل مشاركة المرأة مع هذه الجهات، خاصة من ناحية تأهيل وتدريب المرأة على المهارات المهنية والفنية، التي تتطلبها أنظمة العمل في هذه المؤسسات.

(جمال، 2017، صفحة 123)

II.4. مجالات العمل التطوعي المتاحة امام المرأة:

يقصد بمجالات التطوع مختلف المجالات التي تتيح الفرص للمتطوعين من أبناء المجتمع أو من مجتمعات أخرى لممارسة بعض الأعمال التطوعية الهادفة، والتي يستفيد منها المجتمع متمثلاً في فئاته وشرائحه المتعددة وكذلك مؤسساته ومنظماته المحلية وما تخدمه من جمهور داخليا كان أم خارجيا. وتتعدد هذه المجالات وتتعاظم في كل المجتمعات، سواء كانت مجتمعات نامية أو متقدمة، غربية أو شرقية، حضرية أو ريفية، حيث أن الدول العصرية توصف الآن بأنها دول المؤسسات والمنظمات، فلا يمكن أن نجد مجتمعا من المجتمعات يخلو من المؤسسات والمنظمات التي أسند إليها مسؤولية تقديم الخدمات لأبناء ذلك المجتمع. وتتعدد مجالات العمل التطوعي أمام المرأة، تلك المجالات التي تمكنها من تقديم عمل له قيمته المادية والمعنوية، ومن أهم هذه المجالات: التعليم والتدريب والتأهيل، والمجال الصحي، ومجال رعاية المعاقين والمسنين، والمجال الثقافي والديني، والمجال السياسي. وتتعدد أيضا المجالات أمام المرأة لتمس كل مناحي الحياة المجتمعية، لتتضمن المشاركة في جمع المساعدات المادية والعينية للفقراء والأرامل والمطلقات والمقبلين على الزواج وأسر المسجونين والمعوقين والشهداء، ومصابي الحوادث المرورية ومشروعات كفالة ورعاية الأيتام ومجهولي النسب... إلخ. (صالح ع.، 2016، صفحة 491)

II.5. دوافع العمل التطوعي وأهدافه:

II.5.أ. دوافع العمل التطوعي:

- ✚ الرغبة في تحقيق الذات والدفاع عن القيم ونشر المبادئ.
- ✚ مشاعر الرضى عن النفس، أو الراحة النفسية التي يشعر بها المتطوع من جراء مساعدة الآخرين.

- ✚ الرغبة في التعلم، واكتساب المعارف الجديدة، والنمو الشخصي.
- ✚ الحاجة للاتصال بالآخرين.
- ✚ الرغبة في زيادة احترام الذات.
- ✚ الرغبة في شغل أوقات الفراغ. (الرباح، 2006، صفحة 100)
- ✚ الدافع إلى الاندماج الاجتماعي وإشباع الحاجات إلى تكوين علاقات اجتماعية طيبة وصدقات، وكذلك دافع التعرف على الجنس الآخر.
- ✚ الدافع إلى إشباع بعض الميول والرغبات الفردية، كالحاجة إلى ممارسة بعض الأعمال التي تتفق مع الميول والرغبات الفردية، والتي لا يجد الفرد في العمل الرسمي متسعاً لتحقيقها.
- ✚ الدافع إلى اكتساب مكانة اجتماعية في بعض التنظيمات الاجتماعية في المجتمع، كالحصول على مكانة مميزة في التنظيم الإداري لبعض منظمات الرعاية الاجتماعية ولا سيما التطوعية منها. (صالح ع.، 2023، صفحة 116)

II.5.ب. اهداف العمل التطوعي:

أولاً: بالنسبة للمجتمع:

- ✚ التعرف على الفجوات الموجودة في نظام الخدمات في كل مجتمع.
- ✚ تجريب طرق جديدة لمقابلة احتياجات المجتمع.
- ✚ تكميل العمل الحكومي وتدعيمه لصالح المجتمع، عن طريق رفع مستوى الخدمات، وتوسيع نطاقها.
- ✚ إبراز الصورة الإنسانية للمجتمع، وتدعيم التكافل بين الناس.
- ✚ توفير خدمات قد يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها، لما تتسم به الأجهزة التطوعية من مرونة وقدرة على الحركة السريعة.

✚ إتاحة الفرصة للمواطنين للتدريب على المساهمة في الأعمال، والاشتراك في اتخاذ القرارات التي تمس حياتهم وحياة مجتمعهم بطريقة ديمقراطية.

ثانياً: بالنسبة للمتطوع نفسه:

- ✚ تدريب الفرد على المشاركة المفيدة في العمل التطوعي.
- ✚ استثمار الطاقات والمواهب الكامنة داخله.
- ✚ اكتساب الثقة والشعور بالرضا عن النفس.
- ✚ إقامة علاقات اجتماعية مفيدة مع الأفراد والمؤسسات الأهلية.
- ✚ ترويض النفس البشرية على حب الآخرين، ونكران الذات.
- ✚ تعويد الفرد على العمل مع الآخرين كفريق عمل لرسم الخطط، واتخاذ القرار.
- ✚ المساعدة على استثمار أوقات الفراغ. (حسن، 2011، صفحة 15)

II.6. أهمية العمل التطوعي:

تتمثل بالعمل التطوعي أهمية خاصة من حيث أنه يشكل عمليات وأنشطة تساعد تلك الجهود التي تقوم بها الهيئات والمنظمات الاجتماعية الأخرى سواء على المستوى الشعبي أو الرسمي، الأمر الذي يعمل على تكوين قاعدة بشرية من المتطوعين، ويزيد من انتماء أولئك المتطوعين لأوطانهم. وتظهر أهمية العمل التطوعي من حيث دوره في غرس مفاهيم الولاء والتكافل الاجتماعي والتعاون بين أفراد المجتمع الواحد، بما يعزز من ظهور المشاريع والبرامج الخيرية المتعددة.

ومن خلال العمل التطوعي يتم تعزيز الترابط الإيجابي بين أبناء المجتمع وبمختلف فئاته، وفي المشاركة في الخطط والمشاريع التي تضعها الهيئات والمؤسسات الاجتماعية بما يعود بالنفع على أفراد المجتمع ويسهم في رسم ملامح التغيير الاجتماعي الهادف، كما أن ازدياد

درجة الوعي بداخل المجتمعات وتجاوب أفرادها مع نداءات العمل التطوعي دليل كبير على تفهم أفراد المجتمع بدور وأهمية التطوع في تغيير المجتمعات، وفي تعزيز تنميتها الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية والثقافية والصحية وغيرها من المجالات التي ترتبط بالحياة اليومية لأفراد المجتمع (...). ويمكن من خلال أعمال التطوع فتح العديد من الفرص التي يمكن أن يشترك فيها المواطنين من خلال استثمار جهودهم، ومواردهم، ومؤهلاتهم وإمكاناتهم، وطاقتهم فيها. كذلك من خلال تفعيل أوجه المشاركة فيما بينهم وتقديم الخدمات للغير، كل في حدود إمكانياته وموارده، مما يقلل من حجم المشكلات التي يعانيها المجتمع، ومن موارد النقص المتواجدة به بمختلف المجالات.

ولا تقتصر أهمية العمل التطوعي على إبراز الفوائد التي يستفيد منها المجتمع فحسب، بل إن المتطوع نفسه يكتسب العديد من المهارات والخبرات الجديدة من خلال انخراطه بمجال الأعمال التطوعية. (الشهراني، 2008، صفحة 221)

II. 7. معوقات العمل التطوعي:

إن التراجع في مفاهيم العمل التطوعي الذي شهده العالم بصفة عامة والبلدان الإسلامية بصفة خاصة له أسباب كثيرة، من أبرزها:

- ✚ غياب الفهم الصحيح لقيمة العمل التطوعي عند المتطوعين.
- ✚ تقصير الجامعات والمؤسسات على حد سواء في نشر الوعي بأهمية العمل التطوعي.
- ✚ فشل مؤسسات العمل الخيري في استقطاب الشباب من النساء والرجال للعمل فيها.
- ✚ فقدان القوانين والضوابط التي تحكم علاقة المتطوع بالمؤسسة الخيرية، مما أدى إلى إجحاف كبير بحقوق المتطوعين واستغلالهم من قبل المؤسسات التطوعية.
- ✚ غياب التخطيط السليم للاستفادة من الطاقات الكامنة عند الشباب والفتيات.

✚ الوعود الكاذبة التي تروجها بعض المؤسسات التطوعية لاستقطاب الكوادر، فقد تُقدم هذه المؤسسات مثلاً وعوداً لتوفير مواصلات لنقل المتطوعين من وإلى أماكن سكنهم، ولكن المتطوعين يفاجئون بتعذر المؤسسة عن عدم قدرتها على الوفاء بذلك.

✚ غياب المصداقية والشفافية في تعامل العمل التطوعي مع المتطوعين مما يؤدي إلى انتشار ظاهرة الوساطة والمحسوبية في إدارات المؤسسات التطوعية. (الهطالي، 2015، صفحة

(62)

✚ اعتقاد البعض أن التطوع مضيعة للوقت والجهد.

✚ عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر (الجواد، 2015، صفحة 258)

خلاصة

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل من عناصر تمحورت كلها حول العمل التطوعي، تبين أن هذا الأخير يُعتبر من الأنشطة الهامة التي تساهم في تعزيز التماسك الاجتماعي والتعاون بين أفراد المجتمع، لا سيما من خلال مشاركة المرأة فيه. وبهذا يمكن القول أن التطوع يساهم في تحسين حياة الافراد وتلبية احتياجات المجتمع، كما يعزز دور المرأة ويتيح لها الفرصة للمشاركة الفاعلة في مختلف المجالات. والتي من خلالها يتحقق جزء كبير من تمكين المرأة، حيث يساهم في رفع مكانتها الاجتماعية ويمنحها الفرصة لتطوير مهاراتها والمساهمة في بناء مجتمعها.



الإطار النظري

الفصل الثالث: تمكين المرأة الاجتماعي



تمهيد

- 1.III مدخل الى التمكين
- 2.III الإطار المفاهيمي لتمكين المرأة اجتماعيا
- 3.III أهداف تمكين المرأة وخصائصه
- 4.III آليات تمكين المرأة
- 5.III أسس تمكين المرأة وأبعاده
- 6.III مؤشرات التمكين الاجتماعي للمرأة
7. III معوقات التمكين الاجتماعي للمرأة

خلاصة الفصل

تمكين المرأة الاجتماعي

تمهيد

في ظل التحولات التي تشهدها المجتمعات المعاصرة، أصبح تمكين المرأة قضية محورية في تحليل التغيرات التنظيمية والاجتماعية، إذ لم يعد ينظر إليه كإجراء تقني، بل كعملية مركبة تنطلق من الوعي بالذات وتصل إلى القدرة على التأثير والتغيير.

وبالتالي يعالج هذا الفصل مفهوم التمكين من مدخله النظري إلى تجلياته الميدانية، من خلال استعراض مقاربة متعددة الأبعاد تتناول الإطار المفاهيمي والاجتماعي للتمكين، والتطرق إلى أهدافه، أسسه، وأبعاده، والتوقف عند أهم المعوقات التي تحول دون تجسيده على أرض الواقع، قبل أن ينتهي بعرض أهم المؤشرات التي يمكن من خلالها قياس درجة التمكين الاجتماعي للمرأة.

III.1. مدخل إلى التمكين:

ظهر مفهوم التمكين في أواخر الثمانينيات وقد لاقى شيوعاً ورواجاً في فترة التسعينيات نتيجة لزيادة الاهتمام بالعنصر البشري داخل المنظمة، كما جاء هذا المفهوم نتيجة التطور الفكري الإداري الحديث من حيث التحول من منظمة يسيطر عليها التحكم وإصدار الأوامر إلى منظمة ممكنة، وما ينتج عنها من تحولات وتطورات بالنسبة للعنصر البشري داخل المنظمة، وما للتمكين من دور كبير في تحسين العلاقة بين المدير والموظفين التي تشكل حجر الأساس لنجاح المنظمة (محمد شاهين، محمد يوسف، و منصور العوضي، 2023، صفحة 277).

ولقد أصبح هذا المفهوم الأكثر استخداماً في سياسات وبرامج معظم المنظمات غير الحكومية، وهو أكثر المفاهيم اعترافاً بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية، وبالتالي فهو يسعى للقضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات. وتكشف الأدبيات

حول المفهوم من أنه رغم التباين في توسيع أو تضيق مجالات تطبيقه إلا أنه يلتقي عند مفهوم القوة من حيث مصادرها وأنماط توزيعها باعتبار أن ذلك أمرٌ ضروري لإدراك طبيعة التحولات الاجتماعية التي أصبحت تعمل لصالح الفئات المحرومة والمهمشة والبعيدة عن مصادر القوة. لذلك تتحقق قوة المرأة بتمكينها من ظروفها وفرصها وممارسة حقها في الاختيار. وبمدى توافر فرص اعتمادها على نفسها. ولهذا فإن مدخل التمكين يجعل التنمية أكثر تفاهميه ومشاركة بين الرجال والنساء، ومن ثم لا تكون التنمية مجرد رعاية اجتماعية للنساء وإنما تكون التنمية اجتماعية تهدف إلى تمكينهن من الاعتماد على الذات في تحسين أوضاعهن المعيشية والمادية على نحو متواصل، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس جميع جوانب حياتهن، فالتمكين يهدف إلى خلق سياق تنموي مواتٍ للمشاركة والتفاعل، يعتمد على تطوير المهارات والقدرات وفرص التطوير الحرفي. كما أنه يعتمد أيضاً على تطوير العلاقات الاجتماعية في اتجاه مزيد من التوازن والاستقرار. (عوض، 2014، صفحة 39)

III.2. الإطار المفاهيمي للتمكين الاجتماعي للمرأة:

III.2.أ. ما المقصود بالتمكين:

حاول بعض العلماء وضع تعريفات متباينة للتمكين، فمثلاً قام (Lashely 1999) بتعريف التمكين من خلال تقسيمه إلى عدد من الأصناف مثل التمكين بواسطة المشاركة، والتمكين من خلال المساهمة في اتخاذ القرار والمشاركة في تحمل المسؤولية، ويؤخذ على هذا التعريف بأنه لم يحدد تعريفاً ومفهوماً محدداً للتمكين معتمداً بدلاً من ذلك على عدد من النتائج أو المقومات التي تساهم في خلق المناخ الملائم للتمكين، ولا يمكن بحال من الأحوال أن تتم عملية التمكين دون مقومات المشاركة والتفاعل والانتماء الذي ينسجم مع الشعور بالمسؤولية وتحقيق الأهداف. فالتمكين بقود الفرد إلى الشعور بالانتماء المعنوي للمؤسسة والانتماء المادي، وكل منها مكمل للآخر، وبترك كل منها آثاراً إيجابية على نفسية الموظفة أو الموظف وشعورهما بالأهمية في

المؤسسة وبالإعتبار والتقدير، لأن التمكين وخاصة عندما نتحدث عن المؤسسات الخدمية، فإن التمكين يساهم في جعل المؤسسة أكثر قرباً من الزبائن وأكثر مسؤولية تجاههم في حل مشاكلهم، ليس فقط خلال عملية البيع، بل فيما يسمى بخدمات ما بعد البيع والخدمات المكاملة لصفقة البيع التي أصبحت تستثمر لرفع مستوى العلاقة بين الزبائن والمؤسسات على المدى الطويل، وفي هذه العلاقة فإن التمكين يعطي الموظف الروح التي تمكنه من الانتماء لزيائنه ولمؤسسته على حد سواء. (خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2018، صفحة 12)

III.2.ب. ما المقصود بتمكين المرأة:

ظهر مفهوم "تمكين المرأة" في الثمانينات وأصبح شائعاً في الخطابات المحلية والدولية والمنظمات النسوية في مجالات عديدة، وقد تعددت التعاريف لهذا المفهوم باختلاف المجالات والتخصصات ولكن تتفق مختلف هذه التعاريف على أمرين:

- **أولاً:** أنها تصف عملية التمكين بأنها العملية التي تنطوي على تطور إيجابي، وأنها الانتقال من حال (التمييز أو عدم المساواة) إلى حال آخر هو (المساواة)، حيث أنها تهدف إلى إحداث تغيير إيجابي في علاقات القوة في المجتمع بغرض إلغاء المعوقات التي تحد من خيارات المرأة واستقلالها ويكون لها تأثير سلبي على حياتها.
- **ثانياً:** أنها تركز على المرأة كعامل فاعل في عملية التمكين وليست مجرد متلق، حيث انه لا يوجد تغيير دون وجود عامل للتغيير هو المرأة. (عدلى، 2017، صفحة 181)

تمكين المرأة مستويين:

المستوى الفردي: يعبر عن قدرة النساء على السيطرة على حياتهن، ادراكهن واحساسهن بقيمتن والايان بقدراتهن، وأهدافهن والعمل على تحقيقها.

المستوى الجماعي: يعكس قدرة النساء على تنظيم أنفسهن والعمل بروح الجماعة والإيمان بقدراتهن والاحساس بالقوة من تجمعهم. (اللبدي، القشامي، حميد المغربي، و سعود الريشي، 2019، صفحة 330)

III.2.ج. ما المقصود بالتمكين الاجتماعي للمرأة:

يقصد بالتمكين الاجتماعي إكساب المرأة مختلف المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات مع تهيئة الفرص لها لمشاركة اجتماعية ومدنية أكبر، وذلك بمساعدتها في الحصول على حقوقها في المجالات الإنسانية المختلفة، ومنها التعليم والرعاية الصحية. والذي يركز بدوره على مجموعة من الأمور، وهي:

زيادة نسبة مشاركة المرأة في القضايا المجتمعية، محلياً وعربياً مع التأكيد على دورها الهام في تكوين القيم الإيجابية على مستوى الأسرة والمجتمع.

- إيجاد المزيد من العلاقات المتنوعة بين منظمات المرأة الوطنية والعربية من أجل التنسيق فيما بينها.

- رفع مستوى الوعي للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.

- العمل على توفير الخدمات التي تساعد المرأة على إحداث التوازن في مسؤوليتها

ودورها التنموي. (فلاحي و رشدي، 2020، صفحة 128)

III.3. أهداف تمكين المرأة وخصائصه:

III.3.أ. أهداف تمكين المرأة:

يهدف التمكين الى إكساب الفرد القدرة على اكتشاف ذاته وما يمتلكه من قدرات ومهارات، الى جانب:

- ❖ دعم وتشجيع المشاركة الاجتماعية الاقتصادية دون تمييز.
- ❖ زيادة ثقة واستقلالية الأفراد وفتح المجال للحرية والإبداع واستغلال المواهب.
- ❖ خلق سياق تنموي ملائم للمشاركة والتفاعل بالاستناد الى تطوير المهارات والقدرات ومنح فرص التطوير المعرفي.
- ❖ وسيلة أساسية لتحقيق الأهداف المجتمعية وتحقيق العدالة ومحاربة الفساد وكفالة التضامن الاجتماعي.
- ❖ التحكم في شؤون الحياة الشخصية وزيادة الثقة بالنفس، والقدرة على التصرف بأمور الحياة، (بوجحفة و قياري، 2022، صفحة 483).
- ❖ تحسين وضع المرأة وتمكينها اقتصادياً وسياسياً وقانونياً وتوفير الخدمات الاستشارية لبناء القدرات البشرية والمؤسسية للآليات الوطنية المعنية بالمرأة والمنظمات غير الحكومية.
- ❖ الدعوة إلى اتباع نهج يقوم على الحق في التنمية لتمكين المرأة والنهوض بها من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضدها، وتقليص الاختلالات بين الجنسين وإدماج منظور النوع الاجتماعي في سياسات وبرامج ومشاريع تنموية كأداة لتحقيق المساواة بين الجنسين.
- ❖ وصول المرأة إلى المشاركة الحقيقية في صنع القرار بدءاً من الأسرة حتى أعلى مراكز صنع القرار في الدولة ومروراً بمؤسسات المجتمع المحلي والقومي الحكومية وغير الحكومية، وتعزيز دور القطاع الأهلي والمنظمات النسائية في تغيير الأوضاع السائدة والمشاركة بفعالية أكبر في تمكين المرأة.

III.5. أسس تمكين المرأة وأبعاده:

III.5.أ. أسس تمكين المرأة:

- أن تكون قادرة على التفكير بموضوعية في المواقف التي تحتاج إلى إحداث تغيير.
- أن تكون قادرة على تعلم المهارات التي تساعد على تحسين سلطتها الشخصية أو الجماعية.
- أن يوفر للمرأة المصادر والمعلومات التي تمكنها من صنع القرار المناسب لها.
- أن يتوفر أمام المرأة القدر الكافي من الاختيارات التي تستطيع عبرها أن تقول نعم أو لا أو غير ذلك.
- أن تكون قادرة على الإصرار على قرارها في مواجهة القرارات الجماعية.
- أن تعمل على إدماج نفسها في عمليات التطوير والتغيير المستمرة، وأن تملك زمام المبادرة الذاتية.
- أن تعمل على تعزيز تصورها الذاتي لنفسها وعلى التغلب على الصورة التقليدية المتصورة عنها. (أحمد، 2018، صفحة 823)

III.5.ب. أبعاد التمكين:

للتمكين أربعة أبعاد أساسية هي:

أ- حرية الاختيار (freedom of choice):

وهي درجة الحرية التي يتمتع بها الفرد داخل التنظيم في اختيار وتحديد طرق أداءه للمهام التي توكل إليه، وهي تؤدي إلى زيادة المشاركة الفعالة للأفراد داخل التنظيم.

ب-الفعالية الذاتية (Self Efficacy):

وهي قدرة الفرد على أداء وإنجاز المهام الموكلة إليه بكفاءة واقتدار نتيجة تمتعه بالخبرات والمهارات والمعرفة عن طريق المشاركة في المعلومات والتي تؤدي إلى بناء الثقة بين الإدارة والأفراد وتجعلهم على معرفة بالأحداث والتغيرات المحيطة بهم والوضع الذي توجد عليه المنظمة.

ج-معاني العمل (Work Meaning):

وهو عملية إدراك الفرد للمعاني والقيم للمهام التي يؤديها سواء بالنسبة له ذاتيًا أو للآخرين أو للتنظيم.

د-التأثير في اتخاذ القرارات (influencing decision making):

وهو تيقن وإدراك الفرد واعتقاده بأن له تأثيرًا على القرارات التي يتم اتخاذها والسياسات التي يضعها التنظيم وخاصة تلك التي تتعلق بعمله. (محمد شاهين، محمد يوسف، و منصور العوضي، 2023، صفحة 263)

III.6. واقع مؤشرات تمكين المرأة:

إن التحدي الذي يواجه الباحثين في مجال تمكين المرأة هو قراءة الواقع الفعلي وما هي البيانات التي يمكن اعتمادها، ومدى توفر الإحصائيات والمعلومات اللازمة لمعرفة وضع المرأة في مرحلة محددة، وما هي المؤشرات التي يمكن اعتمادها لقياس تمكين المرأة. كما أن تعدد المناهج المستخدمة، وكثرة المؤشرات واختلاف طبيعة المعلومات من شأنه أن يعيق التوصل إلى فهم مشترك للمؤشرات الواجب اعتمادها في دراسة تمكين المرأة، وما أن المؤشرات هي أحدث الطرق لمراقبة الالتزامات الدولية المتعلقة بتمكين المرأة لاسيما تطويرها وتطويعها والاختلافات الجغرافية والقانونية، وفي هذا المجال قدمت فئة كبيرة من المؤشرات المعتمدة من قبل الهيئات الأممية مفادها أنها غير كافية، بالنظر لكون أن تكون هذه المؤشرات مرئية، وقابلة للقياس والتحقق من قبل النساء ذاتهن (...). فاستحدث مؤشر جديد لتوفير مقياس موضوعي عن كيفية

تأثير الواقع والقوانين على وضعية النساء وتنظيمهم الاقتصادي، خاصة وهو ما صدر عن تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون سنة 2019، فإذا كان تحقيق المساواة يتطلب طاقة واسعة من الجهود فإن القانون يختصرها في الخطوات التالية:

- 1- حرية التنقل.
- 2- بدء العمل.
- 3- الحصول على أجر.
- 4- الزواج.
- 5- الإنجاب.
- 6- إدارة الأعمال.
- 7- إدارة الأصول.
- 8- الحصول على معاش تقاعدي. (عشي، 2020، صفحة 41)

III.7. معوقات التمكين الاجتماعي للمرأة:

وتتمثل في الأمية وانخفاض المستوى التعليمي والثقافي والمهاري وهي من أخطر المشاكل التي تواجه عملية التنمية، القيم والعادات الاجتماعية والنظرة الاجتماعية المختلفة مثل سيطرة الرجل على المرأة وخضوع المرأة وطاعتها بشكل مطلق للرجل، وتفضيل الذكور على الإناث والزواج المبكر، والاعتقاد أن مكان المرأة هو البيت، وعدم إقرار العادات والتقاليد بتوظيف المرأة حيث أن توظيف المرأة، عدم المساواة بين الرجل والمرأة سواء في التعليم أو العمل أو تقلد المناصب العليا، القيم الاجتماعية السائدة والممارسات المبنية عليها مازالت غير مواتية للحقوق الإنسانية الأمر الذي يقف حائلاً دون تحقيق التمكين المنوط للمرأة في المجتمع. (بوجحفة وقيداري، 2022، صفحة 500)

خلاصة الفصل

يعدُّ تمكين المرأة من المواضيع الحيوية في النقاشات المعاصرة حول العدالة والمشاركة داخل المجتمع، خاصة في إطار التنظيمات والعمل، نظراً لما يحمله من رهانات تتعلق بإعادة توزيع الأدوار وتعزيز المساواة داخل البنية الاجتماعية. وكما كشف هذا الفصل أن تمكين المرأة لا ينحصر في تحقيق تمكين في حد ذاته، بل يتجاوزه نحو أهداف وآليات واضحة ومحددة تسعى إلى تعزيز دور المرأة في مختلف المجالات، كما يبرز الفصل أنه رغم التجاوز المحرز الذي حققه التمكين، إلا أنه لا تزال هناك عدة معوقات تحد من فاعليته.



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية



تمهيد

- 1.IV . حدود الدراسة
 - 2.IV . منهج الدراسة
 - 3.IV . مجتمع الدراسة
 - 4.IV . عينة الدراسة وخصائصها
 - 5.IV . تقنية الدراسة
- خلاصة الفصل

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

يعتبر الجانب المنهجي كتمهيد للدخول في الجانب الميداني، ولهذا سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق الى أهم الإجراءات المنهجية التي اعتمدها في انجاز هذه الدراسة، بما في ذلك حدود الدراسة، المنهج المتبع، مجتمع البحث وعينته، تقنية الدراسة وظروف اجراءها. وذلك بهدف ضمان الدقة والوضوح في معالجة إشكالية البحث.

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

1.IV. حدود الدراسة:

توضح حدود الدراسة الإطار العام الذي تتدرج ضمنه الدراسة، مما يتيح للقارئ فهماً واضحاً ودقيقاً لنطاق البحث، والتي تتمثل فيما يلي:

1. **الحدود البشرية:** طبقت هذه الدراسة على عينة من النساء المتطوعات المنخرطات في العمل التطوعي. بلغ عددهن 20 امرأة متطوعة.
2. **الحدود المكانية:** أجريت هذه الدراسة في ولاية مستغانم، حيث تم اختيار مجموعة من الفضاءات المرتبطة بالعمل التطوعي، من بينها منازل المشاركات، بعض المساجد، والجمعيات النشيطة محلياً في المجال التطوعي.
3. **الحدود الزمانية:** تمت الدراسة بين شقيها النظري والميداني خلال العام الجامعي 2024-2025. حيث قسمت الدراسة الى جزئين:

الجانب النظري:

تم الاطلاع على التراث النظري الذي كتب عن جانبي موضوع الدراسة "العمل التطوعي وتمكين المرأة"، والذي قدم خلفية معرفية شاملة عن الموضوع، ومن خلالها تم تحديد إشكالية الدراسة وكل ما يتعلق بالجانب المنهجي. وتم ذلك خلال شهري جانفي وفيفري سنة 2024.

الجانب الميداني:

أما فيما يتعلق بالجانب الميداني فتم على مرحلتين:

المرحلة الأولى: وهي الدراسة الاستطلاعية والتي دامت حوالي أسبوع خلال شهر ديسمبر سنة 2024. وذلك لتجميع المعلومات والمعطيات الميدانية حول الموضوع المدروس.

المرحلة الثانية: بعد الاطلاع على التراث النظري والدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع، وضبط مجتمع الدراسة وعينته، تم البدء فعليا بإجراء المقابلات مع مفردات البحث (المرأة المتطوعة)، وتم ذلك خلال شهري مارس وأفريل سنة 2025.

IV. 2. منهج الدراسة:

لقد تم في هذه الدراسة استخدام المنهج الكيفي والذي يحيل الى المناهج التي تُنتج معطيات وصفية انطلاقاً من كلمات الناس المنطوقة أو المكتوبة وسلوكياتهم الملاحظة. إنه بحث يقوم على جمع نصوصٍ وتحليلها وتأويلها بهدف اكتشاف أنماط ذات دلالة تصف ظاهرة معينة. (احجيج و فزة، 2019، صفحة 35)

والذي يُقصد به إجراء دراسات بحثية اعتماداً على الملاحظات الميدانية والمقابلات للحصول على المعلومات دون اللجوء إلى الاستخدامات الإحصائية. ويتطلب ذلك في أغلب الأحيان

مشاركة أفراد المجتمع في الفعاليات البحثية التي يمارسها الباحث العلمي. (موفق و آخرون، 2006، صفحة 171)

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الكيفي باعتباره الأنسب لطبيعة الموضوع، إذ يُتيح فهماً معمقاً لتجارب الأفراد ووجهات نظرهم من خلال جمع الخطابات ورصد سلوكيات المبحوثين. وقد تم اللجوء إلى هذا المنهج من أجل جمع بيانات غنية وواقعية من ميدان الدراسة، والتي تساعد على استكشاف أثر العمل التطوعي في تعزيز قدرات المرأة، وكذا الوقوف على الفرص التي يوفرها هذا العمل في سبيل تمكينها مهنيًا واجتماعياً.

3.IV. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع البحث في هذه الدراسة من مجموعة من النساء المتطوعات، في ولاية مستغانم، حيث يشتركون في خصائص محددة تتناسب مع أهداف البحث، تم اختيارهن بهدف استكشاف تجاربهن في مجال العمل التطوعي.

4.IV. عينة الدراسة وخصائصها:

4.IV.أ. عينة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على عينة "الكرة الثلجية" نظراً لصعوبة تحديد عينة جاهزة مسبقاً. ففي بعض الدراسات والبحوث قد لا يكون واضحاً لدى الباحث من هم الأشخاص الذين يجب جمع المعلومات منهم فمثلاً قد يرغب الباحثين في جمع معلومات من ظروف العمل في إحدى المؤسسات الكبرى فمن أين يبدأ في مثل هذه الحالة. فقد يبدأ باختيار فرد معين وبناء على استجابته يقرر الباحث بمفرده أو الاستعانة بهذا الفرد من سيكون الشخص التالي الذي يتم اختياره من أجل استكمال المشاهدات المطلوبة وهذا هو السبب في تسميتها بـ "الكرة الثلجية" إذ يعتبر الفرد الأول النقطة الأولى التي سيبدأ التكتيف حولها لاكتمال الكرة أي اكتمال العينة. (النعمي، البياتي، و غازي، 2015، صفحة 95)

IV.4.ب. خصائص عينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة مجموعة من النساء المنخرطات في العمل التطوعي، بولاية مستغانم، لكنهن موزعات على بلديات مختلفة، مما أتاح تنوعاً في السياقات الاجتماعية والمعيشية، وقد تم اعتماد هذا التوزيع قصد رصد تجارب متنوعة ضمن نفس الإطار الجغرافي، مما ساهم في إغناء المعطيات وتعميق فهم الموضوع المدروس،

تكونت عينة الدراسة من 20 مفردة (امرأة متطوعة)، تراوحت أعمارهن بين 24 و56 سنة، ينتمين إلى خلفيات اجتماعية ومهنية مختلفة (موظفات، ربات بيوت، طالبات...)، مما ساعد في تنوع الآراء وإثراء المعطيات الميدانية حول موضوع العمل التطوعي وتمكين المرأة. تم اختيار عينة البحث وفقاً للخصائص التالية: العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، المهنة. للمزيد من التفصيل ينظر الى الجدول رقم 1

الجدول رقم 01: توزيع البيانات الشخصية لعينة البحث

المهنة	الحالة الاجتماعية	المستوى التعليمي	العمر	البيانات الشخصية رقم المبحوثة
مرشدة دينية في المسجد	متزوجة	ليسانس (شريعة وقانون)	40 سنة	01
أستاذة رياضيات متقاعدة، متطوعة	متزوجة	ليسانس (رياضيات)	56 سنة	02
متطوعة في المسجد تعليم القرآن ومحو الأمية لكبار السن	مطلقة	ليسانس (علوم شرعية فقه وأصول)	44 سنة	03
أستاذة تعليم ابتدائي (القطاع الخاص)، متطوعة	متزوجة	ماستر (حقوق)	25 سنة	04
أستاذة تعليم ثانوي (علوم اسلامية)، متطوعة	عزباء	ماستر (لغة وحضارة إسلامية)	36 سنة	05
متطوعة في المسجد تعليم القرآن للأطفال	متزوجة	ليسانس (ادب عربي)	34 سنة	06
طالبة، معلمة متطوعة في تعليم القرآن	عزباء	سنة اولى ماستر (فقه مالكي)	35 سنة	07
معلمة متطوعة في المسجد	عزباء	سنة رابعة ابتدائي	30 سنة	08
أستاذة تعليم ابتدائي (لغة عربية)، متطوعة في الجمعية	عزباء	ليسانس (علوم تجارية، تسيير)	42 سنة	09
ربة بيت، متطوعة	متزوجة	سنة ثانية ثانوي	55 سنة	10
أستاذة كهرباء، رئيسة جمعية ارتقي لأطفال التوحد والتأخر العقلي والتريزوميا	متزوجة	ماستر (هندسة الكترونية)	45 سنة	11
معلمة قرآن متطوعة في المسجد	متزوجة	انس (علم النفس التربوي والمهني)	29 سنة	12
أستاذة رياضيات متقاعدة، رئيسة جمعية أمل لترقية المرأة والاسرة	متزوجة	سنة ثانية ليسانس (رياضيات)	47 سنة	13
متطوعة في المسجد تعليم القرآن ومحو الأمية	متزوجة	شهادة بكالوريا	غير مصرح	14
طالبة، متطوعة في المسجد	عزباء	ليسانس (لغة انجليزية)	24 سنة	15
مكلفة بالإعلام في جمعية كافل اليتيم	عزباء	ماستر (اعلام سمعي بصري)	24 سنة	16
معلمة قرآن متطوعة	عزباء	ماستر (علوم إسلامية)	27 سنة	17
أخصائية ارطفونية	عزباء	ماستر (ارطفونيا)	26 سنة	18
أخصائية ارطفونية	متزوجة	ماستر (ارطفونيا)	28 سنة	19
أخصائية نفسانية	متزوجة	ماستر (علم النفس)	37 سنة	20

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

5.IV. تقنية الدراسة:**5.IV.أ. المقابلة:**

اعتمدت هذه الدراسة في جمع البيانات على أداة المقابلة نصف الموجهة باعتبارها الأداة الأساسية، والتي يمكن تعريفها بأنها عبارة عن محادثة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول الى حقيقة او موقف معين يسعى الباحث لمعرفة من اجل تحقيق اهداف الدراسة. ومن الأهداف الأساسية للمقابلة الحصول على البيانات التي يريدها الباحث بالإضافة الى التعرف على ملامح او مشاعر او تصرفات المبحوثين في مواقف معينة. ويمكن استخدام المقابلة بشكل فعال في المجتمعات الامية وفي الدراسات التي تتعلق بالأطفال. (عبيدات، ابو نصار، و مبيضين، 1999، صفحة 55)

إضافة الى استخدام تقنية الملاحظة كأداة تدعيمية، والتي تعرف بأنها المشاهدة والمراقبة الدقيقة لسلوك ما أو ظاهرة معينة في ظل ظروف وعوامل بيئية معينة من أجل الحصول على معلومات دقيقة لتشخيص هذا السلوك أو الظاهرة. (الدليمي، 2016، صفحة 128)

حيث مكنت هذه الأداة من تتبع التفاعلات داخل الفضاءات التطوعية ورصد السلوكيات والخطابات المرتبطة بالعمل التطوعي ميدانياً، وقد ساعد هذا التنوع في الأدوات على تقوية مصداقية المعطيات وفهم الظاهرة المدروسة.

5.IV.ب. ظروف إجراء المقابلات:

تم إجراء مقابلات نصف الموجهة بشكل فردي مع المشاركات المتطوعات، في أماكن تم اختيارها بتنسيق مسبق بما يضمن الراحة والخصوصية، (بعضها في المنازل، وبعضها في المساجد والجمعيات...)، حيث تراوحت مدة كل مقابلة بين 40 و 50 دقيقة، وذلك حسب درجة تجاوب كل مشاركة وتفاعلها مع أسئلة المقابلة.

وقد تم تسجيل أغلب المقابلات صوتياً بعد الحصول على الموافقة المسبقة من المشاركات، مع احترام الخصوصية التامة وعدم الكشف عن الهوية، وذلك بهدف تسهيل عملية التحليل لاحقاً، غير أن إحدى المبحوثات رفضت أن تسجل المقابلة صوتياً، وتمت الاستعانة بتدوين الملاحظات اليدوية أثناء حديثها. كما امتنعت إحدى النساء عن إجراء المقابلة رغم التواصل المسبق معها.

واجهت الباحثة خلال هذا المسار بعض الصعوبات الميدانية، من بينها عدم تمكنها من توسيع حجم عينة البحث، إذ كان من المقرر إجراء مقابلات مع النساء مرشدات الحج والعمرة، باعتبارهن يمثلن جوهر موضوع الدراسة بشكل دقيق، وذلك بهدف إثراء نتائج البحث وتنوع البيانات، غير أنها لم تتمكن من الوصول إليهم ضمن الفترة الزمنية المحددة للبحث. بالإضافة إلى ذلك عانت الباحثة من عدم انضباط بعض المشاركات بالمواعيد المحددة، مما استدعى تأجيل المقابلات وإعادة جدولتها أكثر من مرة. كما لوحظ وجود نوع من التحفظ في البداية لدى بعض النساء، خاصة غير العاملات، فيما يتعلق بمشاركة تفاصيل تتعلق بتجاربهن الخاصة. كما واجهت الباحثة تحدياً منهجياً تمثل في تركيز أغلب المبحوثات على الجانب الديني للعمل التطوعي، في حين كان الهدف من هذه الدراسة هو استكشاف أبعاده الاجتماعية والمهنية أيضاً. وقد تطلب ذلك مجهوداً إضافياً لتوجيه الحوار برفق نحو محاور الدراسة، دون المساس بحرية المشاركات في التعبير عن آرائهن وقناعاتهن.

ورغم هذه التحديات ساهم تبني الباحثة لأسلوب تواصل بسيط قائم على الاستماع والتفاعل الإيجابي، وإظهار الاحترام والتقدير لتجارب المشاركات، وساعد في كسر الحواجز تدريجياً، وخلق جو من الثقة والتلقائية خلال الحوار.

ومن الجوانب الإيجابية التي ميزت هذا العمل الميداني، تعاون عدد كبير من المشاركات، حيث قامت بعضهن بقطع مسافات طويلة خصيصاً من أجل الحضور، بينما تفرغت أخريات

للمقابلة رغم انشغالاتهن. كما استمر التواصل مع عدد منهن بعد انتهاء اللقاء، في جو من الود والدعم المتبادل.

وتجدر الإشارة إلى أن انتماء الباحثة إلى نفس القطاع الذي تنشط فيه المشاركات، وانخراطها الفعلي في العمل التطوعي، ساعد بشكل كبير في تسهيل التواصل، وفهم السياق، وبناء علاقات ثقة. كما أن كونها تنتمي إلى عائلة معروفة في المنطقة، كان له دور في تسهيل قبولها من طرف الفاعلات، وساهم في تعزيز مصداقية البحث.

وتضمنت هذه المقابلة خمسة محاور:

المحور الأول: يتضمن البيانات الشخصية

المحور الثاني: والمتضمن دوافع الانخراط في العمل التطوعي

المحور الثالث: والمتعلق بالعمل التطوعي كأداة لتمكين المرأة الاجتماعي

المحور الرابع: والمتعلق بالعمل التطوعي كأداة لتطوير الكفاءة المهنية

المحور الخامس: يتضمن تأثير العمل التطوعي على تمكين المرأة في بيئة العمل الرسمي

IV.5.ج. التحليل الكيفي للمقابلات:

يمثل التحليل الكيفي للمقابلات مدخلا سوسيولوجيا لفهم دينامية العمل التطوعي وتمكين المرأة. فبعد الانتهاء من إجراء جميع المقابلات مع عينة البحث، تم البدء في عملية التحليل وذلك بتفريغ المقابلات المسجلة صوتيا وتحويلها الى نصوص مكتوبة، ودمجها مع الملاحظات المسجلة يدويا بشكل دقيق، مع الحفاظ على البنية الخطابية للمبحوثات بكل ما تحمله من تعابير وترددات دالة. تلي هذه المرحلة قراءة تأملية للمتن، والتي سمحت للدراسة رصد الإجابات او الوحدات الدلالية المتكررة واللافتة، بغرض تفكيكها الى رموز. بعد ذلك تم الانتقال الى مرحلة التصنيف والتنظيم المنهجي للمعطيات، وذلك بوضع جداول تحليلية ترتب فيها المعطيات حسب

المتغيرات، وقراءتها قراءة سوسولوجية، تسعى من خلالها إبراز آليات التبادلية الاجتماعية داخل فضاء العمل التطوعي للمرأة.

إضافة الى تحديد المقاطع الأكثر دلالة في خطاب المبحوثات وتدوينها بلغتها الأصلية، أي باللغة العامية، وتم تشكيلها بدقة لتسهيل قراءتها، مع ارفاقها بترجمة الى اللغة العربية الفصحى، قصد الاستفادة منها وإدماجها في المتن التحليلي كأمثلة حية تجسد الواقع.

بهذه الطريقة، يسهل استخراج نتائج دالة لا تتوقف عند الوصف السطحي لتجارب أفراد عينة البحث، بل تُعبر عن البنى العميقة التي تؤطر الفعل التطوعي وتمكين المرأة من خلاله.

خلاصة:

تناول هذا الفصل مختلف الخطوات المنهجية، التي تم استخدامها في انجاز هذه الدراسة، كما تضمن أهم الصعوبات التي واجهت الباحثة أثناء نزولها الى الميدان. وكيف تم التعامل معها لضمان السير الجيد للبحث، بالإضافة الى ذلك تم التطرق إلى أسلوب التحليل الكيفي للمقابلات باعتباره الأداة الرئيسية التي مكنت من فهم تجارب النساء وتحليل تمثلاتهن ضمن سياق العمل التطوعي.



الفصل الخامس: تسعى المرأة من خلال مشاركتها في العمل
التطوعي الى التمكين الاجتماعي



V. عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى

تسعى المرأة من خلال مشاركتها في العمل التطوعي الى التمكين الاجتماعي

تمهيد

سعيًا الى اختبار الفرضية الأولى التي ترى أن المرأة تسعى من خلال مشاركتها في العمل التطوعي الى التمكين الاجتماعي، تم تصميم جداول تحليلية مخصصة للبيانات الشخصية للمبحوثات (كالسن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعي)، وأخرى لتحليل تمثلاتهن ودوافعهن للانخراط في العمل التطوعي، بالإضافة الى رصد المؤشرات الدالة على التمكين الاجتماعي للمرأة المتطوعة، في ضوء مقارنتي التبادلية الاجتماعية والتمكين، كما عززت الدراسة هذا التحليل بالاستشهاد بأقوال المبحوثات وآراء بعض الباحثين في علم الاجتماع، مما أضفى عمقاً علمياً على الدراسة.

1.1.V. أ. عرض البيانات الشخصية الخاصة بعينة البحث

جدول رقم 2: توزيع النساء المنخرطات في العمل التطوعي حسب الفئة العمرية

النسبة المئوية	التكرار	الفئات العمرية
45	9	[35-24]
35	7	[46-35]
15	3	[57-46]
5	1	غير مصرح
100	20	المجموع

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

الفصل الخامس: تسعى المرأة من خلال مشاركتها في العمل التطوعي الى التمكين الاجتماعي

يمثل الجدول رقم 02 توزيع النساء المنخرطات في العمل التطوعي حسب الفئة العمرية، حيث أن المشاركة فيه تختلف بشكل ملحوظ باختلاف السن. اذ نلاحظ الفئة العمرية ما بين 24 و 35 سنة بنسبة 45%، وهي أعلى نسبة مشاركة، ما يعكس انخراطاً كبيراً للنساء الشابات في العمل التطوعي. تليها الفئة ما بين 35 و 46 سنة بنسبة 35%، وهي نسبة لا يُستهان بها أيضاً، تشير إلى استمرار الالتزام بهذا النوع من العمل رغم تعدد المسؤوليات. في المقابل، تسجل الفئة ما بين 46 و 57 سنة أدنى نسبة مشاركة، بحيث لا تتجاوز نسبتها 15%، ما قد يُحيل الى تحديات خاصة بهذه المرحلة العمرية. كما تم تسجيل حالة واحدة فقط (5%) لم يُصرح فيها بالعمر، وهو عنصر يرتبط بالخصوصية.

انطلاقاً من هذه المعطيات، تفسر الدراسة ارتفاع مشاركة الفئة الشابة بالرغبة في تحقيق الذات خارج الإطار الأسري أو المهني، واكتساب تجربة مهنية واجتماعية. وهذا ما أشارت اليه إحدى المبحوثات (سنة 26، ماستر، عزباء، أخصائية ارطفونية): "دَرْتُ سَطَاحَ تَاعِ أَرْطُفُونِيَا فِي جَمْعِيَّةِ تَاعِ التَّوْحُدِ وَكِي كَمَلْتُ طَلَبْتُ مِنْ رَأَيْسَةِ الْجَمْعِيَّةِ تُخَلِّبِنِي نَحْدَمَ كُمَّتْوَعةَ بَاشْ نَزِيدُ نَتَعَلَّمُ وَنَدِي تَجْرِبَةَ، وَقْرَائِتِي مَتْرُوخْشَ بَاطَلْ".

ترجمة المقطع:

"قمتُ بتدريب في تخصص الأرففونيا في جمعية التوحيد، وبعد انتهاء فترة التدريب، طلبتُ من رئيسة الجمعية أن تسمح لي بالعمل كمتطوعة لأتعلم أكثر وأكتسب تجربة، وحتى لا تذهب دراستي سُدى".

أما الفئة المتوسطة (35-46 سنة)، فتمثل نموذجاً للمرأة القادرة على التوفيق بين العمل الرسمي، والالتزامات الأسرية، والعمل التطوعي، ما يدل على استمرارية الوعي بالمسؤولية الجماعية، بينما تفسر الدراسة تراجع نسبة المشاركة في الفئة ما بين 46 و 56 سنة الى التقدم

الفصل الخامس: تسعى المرأة من خلال مشاركتها في العمل التطوعي الى التمكين الاجتماعي

في السن وعدم القدرة على المشاركة في الأنشطة التطوعية إضافة الى ان العديد من الجمعيات تركز على فئة الشباب أو النساء النشيطات...

الجدول 03 توزيع النساء المشاركات في العمل التطوعي حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
5	1	ابتدائي
0	0	متوسط
10	2	ثانوي
45	9	ليسانس
40	8	ماستر
100	20	المجموع

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

يمثل الجدول رقم 03 توزيع النساء المشاركات في العمل التطوعي حسب المستوى التعليمي. حيث نلاحظ أن نسبة النساء الحاصلات على شهادة الليسانس تمثل أعلى نسبة، قدرت ب 45%، تليها الحاصلات على شهادة الماستر بنسبة 40%، في حين لا تتجاوز نسبة النساء ذوات المستوى الثانوي 10%، بينما تغيب تماما المشاركة لدى الحاصلات على مستوى التعليم المتوسط (0%). أما مستوى الابتدائي فتمثله حالة استثنائية واحدة فقط (5%)، وقد أكملت تعليمها في المسجد.

تظهر هذه المعطيات أن النساء ذوات التعليم الجامعي يشكلن النسبة الأكبر والداعمة الأساسية للعمل التطوعي في هذه العينة، والتي تقدر في مجملها بنسبة 85%، ويرتبط هذا الاتجاه جزئيا

الفصل الخامس: تسعى المرأة من خلال مشاركتها في العمل التطوعي الى التمكين الاجتماعي

بالانتماء الجغرافي، إذ أن أغلب المشاركات الجامعيات ينحدرن من الوسط الحضري، حيث تتوفر إمكانيات أكبر لمتابعة الدراسة، والانخراط في الاعمال التطوعية والنشاطات الجموعية. كما توجد حالتان لا تزالان في طور إكمال دراستهما الجامعية، مما يشير إلى الرغبة في الانخراط في العمل التطوعي والقدرة على التوفيق بين الدراسة والتطوع.

في المقابل، تمثل النساء الحاصلات على التعليم الابتدائي والثانوي نسبة صغيرة، وغالبا ما ينحدرن من الوسط الريفي، ما يحيل الى محدودية إمكانية مواصلة الدراسة وبعدها المؤسسات، إضافة الى استمرار بعض التمثيلات الاجتماعية التي تحد من تدرس الفتيات، ومع ذلك، هناك حالة واحدة، ورغم انقطاعها عن الدراسة النظامية، واصلت تعليمها في المسجد، فكما هو معروف في مجتمعنا، يُعد المسجد فضاء يمكن للمرأة ارتياده في أي وقت، بخلاف المدرسة النظامية التي تخضع لشروط دخول وخروج صارمة، ومن هنا يصبح المسجد وسيلة غير رسمية لتمكين المرأة فكريا ومعرفيا خاصة في المناطق الريفية.

الجدول 04 توزيع النساء المنخرطات في العمل التطوعي حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
40	8	عزباء
55	11	متزوجة
5	1	مطلقة
100	20	المجموع

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

يمثل الجدول رقم 04 توزيع النساء المنخرطات في العمل التطوعي حسب الحالة الاجتماعية، حيث نلاحظ أن 55% من النساء في العينة متزوجات، وهي نسبة مرتفعة، تليها

الفصل الخامس: تسعى المرأة من خلال مشاركتها في العمل التطوعي الى التمكين الاجتماعي

نسبة النساء العازبات والتي تقدر ب 40%، وهي نسبة لا يستهان بها أيضا، أما النساء المطلقات فيمثلن 5% فقط من عينة الدراسة.

فمن خلال هذه المعطيات، يتبين أن الفئة الأكثر انخراطاً في العمل التطوعي هي فئة النساء المتزوجات. ويُعزى هذا إلى أن العديد منهن التحقن بالعمل التطوعي بعد الزواج، بدعم وتشجيع من أزواجهن. أما نسبة 40% من النساء العازبات، والتي تُعد أيضاً نسبة مهمة، فيعود انخراطهن إلى رغبتهن في ملء فراغ حياتهن أو خشية أن يشكل الزواج عائناً أمام استمراريتهن في العمل التطوعي. وهذا ما التمسناه في قول إحدى المبحوثات (36 سنة، ماستر، عزباء، أستاذة ومتطوعة): "مَنْ كَثُرَتْ لِي تَعَلَّقْتُ بِالنِّطْوَعِ تَحَلَّيْتُ عَنْ نَفْسِي، مَبْغِيثُ نَنْزُوجِ حُفَّتْ نَطِيحُ فِي رَاجِلِ مَيَخْلِينِيشُ نَكَمَلُ الْعَمَلُ التَّطَوُّعِي".

ترجمة المقطع:

"بسبب تعلقي الكبير بالعمل التطوعي، تخلّيت عن نفسي. لم أرغب في الزواج، خوفاً من أن أقع في علاقة مع رجل يمنعي من الاستمرار في هذا العمل".

تكشف المبحوثة من خلال هذا التصريح عن تضحية شخصية كبيرة بسبب ارتباطها العميق بالعمل التطوعي، حيث أصبحت أولويتها القصوى هي تحقيق أهدافها الاجتماعية والشخصية ضمن هذا الإطار.

أما حالة المطلقة الوحيدة، فقد تبين أنها تعاني من إعاقة جسدية (في الرجل)، وهذا ما يُفسّر على أنه لا يرتبط مباشرة بحالتها الاجتماعية، وإنما بظروفها الخاصة التي لم تمنعها من المساهمة في العمل التطوعي. هذا يعكس قدرة العمل التطوعي على تجاوز القيود الجسدية والاجتماعية، وتحقيق التمكين والمساهمة الإيجابية في المجتمع.

2. V. عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى:

✓ تسعى المرأة من خلال مشاركتها في العمل التطوعي الى التمكين الاجتماعي

الجدول رقم 05: تمثلات ودوافع انخراط المرأة في العمل التطوعي

رقم المبحوثة	دوافع الانخراط في العمل التطوعي	تمثلات المرأة حول العمل التطوعي
01	خدمة المجتمع	متحمسة لخدمة المجتمع مع بعض التردد
02	الدعوة الى الله	لم أتوقع انني سأصبح محل ثقة للناس
03	حاجتي النفسية لشغل وقتي بما يفيدني ويفيد غيري	بشرى عاجلة للمؤمنين
04	ترك بصمة ورسالة خاصة بي كامرأة	مجال يحمل الكثير من النزاهة والشفافية
05	دافع شخصي	لم تكن لدي تصورات واضحة
06	التعبير عن الذات والمساهمة في التغيير الايجابي	وسيلة فعالة لبناء الذات وتطوير المهارات
07	قناعة داخلية	كانت لي نظرة إيجابية حوله
08	تقديم المساعدة	نشاط بسيط
09	اكتساب مهارات جديدة	عمل يتطلب جهد لكنه فرصة للتطور
10	قناعة شخصية	وسيلة للتقرب من الله ونشر الخير
11	ابنها مصاب بالتوحد، تقديم المساعدة لأطفال التوحد	لم أكن أتوقع التقدير الكبير الذي تلقيته
12	الحصول على تجربة عملية	لم يكن لدي فكرة واضحة
13	اهمال المرأة في تربية الأولاد، تأسيس جمعية لدعم المرأة	تحقيق فكرة مساعدة المرأة
14	رؤية رأيتها في المنام	الأجر والثواب
15	اتباعا لطريق والداي	رؤية جميلة للتطوع كعمل انساني
16	أحب فعل الخير، رغبتني في فتح جمعية تحت اشرافي	أنه شيء جميل
17	استثمار وقتي في شيء مفيد	وسيلة عظيمة لخدمة الدين والمجتمع
18	تطوير السيرة الذاتية، تطبيق ما تعلمته نظريا في الميدان	تجربة قيمة مؤقتة لاكتساب الخبرات
19	رد الجميل لرئيسة الجمعية	التعبير عن الامتنان والتقدير
20	دخلت بدعوة من رئيسة الجمعية	مساهمة تطوعية بدون انتظار مقابل مادي

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

الفصل الخامس: تسعى المرأة من خلال مشاركتها في العمل التطوعي الى التمكين الاجتماعي

يمثل الجدول رقم 05 البيانات المستخلصة من شهادات 20 مبحوثة، والتي تكشف عن أهم الدوافع شجعت هؤلاء النساء للانخراط في العمل التطوعي. اذ نلاحظ أن هناك نوعاً من التداخل في دوافع الانخراط، والتي توزعت بين ما هو ديني، نفسي، واجتماعي... كما يكشف الجدول عن تمثلات النساء المتعددة حول طبيعة هذا العمل، والتي تتميز من خلالها توقعاتهن الأولية.

1.1. ب. الدوافع كعلاقة تبادلية:

تُظهر معطيات الجدول أن انخراط النساء في العمل التطوعي ينبع بدرجة كبيرة من دوافع ذاتية، تُبنى على فناعة داخلية بأن هذا النشاط يُشكل مصدرًا للنفع، سواء للفرد أو للمجتمع. وتتفق هذه الممارسات مع ما تطرحه نظرية التبادلية الاجتماعية، حيث ان هؤلاء النساء دخلن العمل التطوعي وهن يحملن تصورا واضحا عن المكافأة الاجتماعية مقابل الجهد المبذول، حيث برزت لدى عدد من المبحوثات الرغبة في استثمار أوقات الفراغ في أنشطة ذات قيمة. كما عبّرت المبحوثة رقم 17 (27 سنة، ماستر، عزباء، معلمة قرآن متطوعة) بقولها: "كُنْتُ بِأَغْيَةِ نُسْتَنْمِرُ وَقْتِي فِي حَاجَةِ تَاعَ فَايْدَةَ تُعُوذُ لِيَا بِالْأَجْرِ وَفِي نَفْسِ لَوْقْتِ تُعُوذُ بِالنَّفْعِ عَلَى مُجْتَمَعِي".

ترجمة المقطع:

"كنتُ أُرغب في استثمار وقتي في أمرٍ نافع يعود عليّ بالأجر، وفي الوقت نفسه يعود بالنفع على مجتمعي".

وكذلك المبحوثة رقم 03 (44 سنة، ليسانس، مطلقة، متطوعة في المسجد) بقولها: "حَاجَتِي النَّفْسِيَّةَ لِشُغْلٍ وَقْتِي بِمَا يُفِيدُنِي وَيُفِيدُ غَيْرِي".

ترجمة المقطع:

"انطلقت من دافع نفسي لشغل وقتي بما يفيدني ويفيد غيري".

أما المبحوثة رقم 06 (34 سنة، ليسانس، متزوجة، متطوعة في المسجد) فقد ربطت العمل التطوعي بالتعبير عن الذات والتغلب على الفراغ النفسي بعد توقفها عن العمل، قائلة: "العمل

التطوعي وسيلة لأعبر عن ذاتي وأساهم في التغيير الإيجابي، خاصة بعد مروري بفترة فراغ إثر توقيفي عن العمل".

من جهة أخرى، شكّلت القناعة الشخصية دافعاً مباشراً للانخراط في العمل التطوعي، كما أوضحت المبحوثة رقم 07 (35 سنة، ماستر، عزباء، طالبة ومتطوعة في المسجد) بقولها: "كَبُرْتُ فِي وَسْطِ يُعَلِّي مِنْ شَأْنِ التَّعْلِيمِ الدِّينِيِّ، وَيُحْتَارِمُ لِي يُنْقَلَهُ لِلْآخَرِينَ، لِهَذَا كَانَ دُخُولِي هَذَا الْمَجَالِ نَابِعًا مِنْ قَنَاعَةٍ دَاخِلِيَّةٍ وَحُبِّي لِهَذَا الْعَمَلِ وَابْتِعَاءِ الْأَجْرِ، بَسْكَو تَعْلِيمِ الْقُرْآنِ بِالنِّسْبَةِ لِيَا لَيْسَ نَشَاطٌ فَقَطْ، بَلْ رِسَالَةٌ أَحْمَلُهَا بِكُلِّ حُبٍّ وَمَسْئُولِيَّةٍ".

ترجمة المقطع:

"نشأتُ في بيئة تُعَلِّي من شأنِ التعليمِ الديني وتُكَنِّ الاحترام لمن ينقله إلى الآخرين، لذا كان انخراطي في هذا المجال نابعاً من قناعة داخلية، وحبٍّ صادق لهذا العمل، ورغبة في نيل الأجر. فتعليم القرآن، بالنسبة لي، ليس مجرد نشاط، بل هو رسالة أحملها بكل حب ومسؤولية".

تُظهر هذه العبارة وعياً مسبقاً بقيمة التطوع، ما يعكس علاقة تبادلية متوازنة تقوم على إيمان ذاتي بعائد رمزي ومعنوي، وهذا ما تؤيده المبحوثة رقم 10 (55 سنة، سنة ثانية ثانوي، متزوجة، ربة بيت ومتطوعة): "اخترت العمل التطوعي عن قناعة شخصية، ليكون صدقة جارية لي ولوالدي رحمه الله ولأشعر بأني عضو مفيد في المجتمع".

وتتقاطع هذه الدوافع مع ما ذهب إليه زينب محمداتني في دراستها "العمل النسوي: الدوافع والمعوقات" - (مقدم و محمداتني، 2020)، والتي أشرنا إليها سابقاً في الفصل المنهجي (الصفحة 24) - حيث اعتبرت أن أبرز دوافع النساء نحو العمل التطوعي يرتبط بالدافع الديني، الذي يُرجى منه كسب الأجر والثواب من الله، إلى جانب دوافع أخرى مثل الرغبة في خدمة الآخرين، تحقيق الذات، واكتساب مكانة اجتماعية. هذا ما يجعل من التبادل الاجتماعي في العمل التطوعي تبادلاً رمزياً وروحياً يتجاوز المصالح المادية.

ولم تخلُ بعض الحالات من أبعاد دينية ورمزية غير مألوفة، كما في حالة المبحوثة رقم 14 (لم تصرح بعمرها، شهادة بكالوريا، متزوجة، متطوعة) التي صرحت بأنها رأت في المنام إشارة جعلتها تقرر الانخراط في العمل التطوعي، في قولها: "رُؤْيَا شَفْئَهَا فَالْمَنَامُ عِنْدَهَا كَثُرَ مِنْ 20 سَنَةً شَعَرْتُ مِنْ خِلَالِهَا وَكَأَنِّي رَسَالَةَ لَزْمٍ عَلَيَا نُؤَدِيهَا".

ترجمة المقطع:

"رؤية رأيتها في منامي منذ أكثر من عشرين عامًا، شعرت من خلالها وكأن لي رسالة يجب علي أن أؤديها".

وهنا يصبح الدافع أقل ارتباطًا بالحسابات الواقعية وأكثر استنادًا إلى معنى روحاني يمنح التجربة بُعدًا قيميا، ما يزيد من قوة الارتباط الرمزي بالنشاط التطوعي، وأضافت المبحوثة في نفس السياق حين قالت: "مَانِيْشْ نُحَوَسْ عَلَي دَرَاهِمْ خَاصِنِي نَدِي دَعَاوِي لُخِيْرُ وَنَاسْ يُوَلُّو يَبْغُونِي وَيَحْتَارُونِي".

ترجمة المقطع:

"لا أحتاج الى المال، بل أحتاج الى جمع دعوات الخير وكسب محبة الناس واحترامهم". وهكذا يتحول العمل التطوعي الى وسيلة لاكتساب القبول والاعتراف الاجتماعي، ولا يتعلق بالمرودية الاقتصادية، ويتوافق ذلك مع ما ذكرناه في الإطار المنهجي (الصفحة 18)، حيث أن التبادل الاجتماعي لا يقتصر على الجوانب الاقتصادية بل يشمل أيضًا الجوانب النفسية والاجتماعية، وهذا ما يُعزز مكانة الفرد في النسيج المهني والاجتماعي. كما عبّرت المبحوثة رقم 16 (24 سنة، ماستر، عزباء، مكلفة بالإعلام في جمعية كافل اليتيم) عن دافع تحقيق الذات على المدى البعيد بقولها: "كُنْتُ دَائِمًا نَقُولُ لِنَابَا رَانِي بَاغِيَة تَكُونُ عِنْدِي جَمْعِيَة بِاسْمِي وَتَحْتُ إِشْرَافِي".

ترجمة المقطع:

"كنتُ دائماً أقول لأبي إنني أرغب في أن تكون لي جمعية تحمل اسمي وتكون تحت إشرافي." مما يُظهر أن بعض النساء يعتبرن التطوع وسيلة لتحقيق مشروع شخصي واجتماعي. أما المبحوثة رقم 11 (45 سنة، ماستر، متزوجة، أستاذة ورئيسة جمعية) فقد دفعتها تجربتها الأسرية إلى إنشاء جمعية للاعتناء بالأطفال المصابين بالتوحد، ونلتبس ذلك في قولها: "دافعي الأساسي في العمل التطوعي هو ولدي كان أوتيزم، ومبغذ شفت بزاف حالات كيفه أيا قررت نفتح جمعية ونساعد الحالات لي كيما الإبن تاعي".

ترجمة المقطع:

"كان الدافع الأساسي لانخراطي في العمل التطوعي هو ابني المصاب بالتوحد. وبعد أن رأيت العديد من الحالات المشابهة، قررت تأسيس جمعية لأساعد من يمرون بتجربة مماثلة لتجربتي". وهذا ما يُظهر كيف يمكن للتجربة الخاصة أن تتحول إلى فعل اجتماعي منظم موجه لفئات مشابهة.

كما عبرت إحدى المبحوثات (47 سنة، سنة ثانية ليسانس، متزوجة، أستاذة متقاعدة ورئيسة جمعية) عن إيمانها بضرورة دعم المرأة وتعزيز كرامتها ومكانتها داخل المجتمع، ويتجلى ذلك في قولها: " أنها منذ صغرها كانت تحمل رغبة كبيرة في مواجهة مظاهر الاحتقار والتهميش في حق النساء، والسعي لتكون فاعلة في تغيير هذا الواقع".

وقد تجسدت هذه القناعة في تأسيسها لجمعية غير مادية ذات بعد فكري-اجتماعي، تهدف من خلالها إلى دعم المرأة وتقوية شخصيتها، عن طريق تعزيز قدراتها ومهاراتها، خاصة في مجال المقاولاتية الاجتماعية، إلى جانب العمل على رعاية الأمومة والطفولة في جميع مراحلها، وترقية ودمج المرأة الريفية في التنمية الاجتماعية. كما شملت أنشطة الجمعية جهوداً ملموسة في تعليم وتثقيف المرأة، وتوعيتها بمخاطر الانحرافات السلوكية والاجتماعية.

الفصل الخامس: تسعى المرأة من خلال مشاركتها في العمل التطوعي الى التمكين الاجتماعي

وأكدت المبحوثة أن هذه المبادرة فتحت أمام عدد كبير من النساء فرصًا فعلية لاستثمار طاقتهن ومهاراتهن، سواء عبر التكوين أو الإدماج المهني أو النشاط الاجتماعي. وهو ما يتماشى مع ما أوردته الدراسة في عنصر أهمية العمل التطوعي في الإطار النظري (صفحة 45)، حيث يُنظر إلى العمل التطوعي كآلية يمكن من خلالها فتح العديد من الفرص لاستثمار جهودهم ومؤهلاتهم وإمكاناتهم، وطاقاتهم فيها... كما يؤكد الطرح الذي سبق عرضه في (صفحة 53)، إذ أن تمكين المرأة اجتماعياً لا يقتصر فقط على تعزيز علاقاتها ومكانتها الاجتماعية، بل يمتد ليشمل رفع مستوى وعيها لمناهضة جميع أشكال التمييز ضدها. ومن هنا يظهر العمل التطوعي كوسيلة فعالة لتحقيق هذا التمكين بأبعاده المختلفة.

وكما أشرنا سابقاً في عنصر الفرضيات التي تقوم عليها نظرية التبادلية الاجتماعية ضمن الإطار المنهجي (الصفحة 18) " كلما كان هناك مكاسب من العمل أو النشاط الذي يقوم به الفرد زاد من احتمالية تكرار العمل"، (العبيد، 2013، صفحة 1001) أي أن احتمال تكرار الفرد لأي نشاط يزداد بقدر ما يحققه له من عوائد ملموسة أو رمزية، إذ تقوم هذه النظرية على مبدأ أن الأفراد يستثمرون في العلاقات أو الأنشطة التي تُقضي إلى مكاسب تتجاوز كلفتها، ويتجلى هذا بوضوح في حالة المبحوثة رقم 18 (26 سنة، ماستر، عزباء، أخصائية أرطفونية) التي على الرغم من انتهاء فترة تدريبها الرسمي كما ذكرنا سابقاً، بادرت بطلب منها البقاء كمتطوعة داخل الجمعية، وقد برّرت هذا القرار بكونها وجدت خلال فترة التدريب فرصة فعلية لتطبيق ما تعلمته نظرياً على أرض الواقع، كما أنها شعرت بأنها اكتسبت مهارات جديدة طورت من قدراتها الشخصية والمهنية.

هذا الإدراك للمردود الإيجابي من تجربتها عزز رغبتها في تكرار العلاقة التبادلية، ما يدل على أن التجربة التطوعية تحولت بالنسبة لها من مرحلة مؤقتة إلى مسار مستدام للتعلم والتطور الذاتي، إضافة الى دافعها المهني والمتمثل في تطوير السيرة الذاتية، والحصول على شهادة تثبت تجربتها في العمل التطوعي، ويتضح ذلك في قولها: "كنت نحوس على شهادة عمل تطوعي باه نخطها في CV تاعي وهكا تولي عندي تجربة عمل سابقة".

ترجمة المقطع:

"كنت أبحث عن شهادة في العمل التطوعي لأضيفها إلى سيرتي الذاتية، وبهذا تصبح لديّ تجربة عمل سابقة."
يؤكد هذا الطرح وعي المرأة المتزايد بأهمية بناء خبرة مهنية مبكرة، تعزز من فرصها في الاندماج المهني.

وبناءً على مجمل التحليل، يمكن القول ان مشاركة النساء في العمل التطوعي لم تكن عشوائية أو بدون دوافع...، بل اتسمت بحضور توقعات مسبقة لما يمكن أن يترتب عن هذه المشاركة من منافع. وهنا تبرز نظرية التوقع باعتبارها إطاراً تفسيرياً مناسباً، والتي ترى أن سلوك الأفراد مدفوع بتحقيق الأهداف او هدف معين (سعود و فريجة، 2021، صفحة 402). بمعنى أن الافراد يتصرفون وفق ما يتوقعونه من نتائج، وأن قيمة الهدف، وإدراك جدواه، والاعتقاد بإمكانية تحقيقه تشكل محددات أساسية للسلوك. وعليه، فإن رغبة النساء في تحقيق المكانة، والتقدير الاجتماعي، والتفاعل المجتمعي، تعكس وعياً دافعياً مبنياً على تصورات واضحة، مما يؤكد أن العمل التطوعي يشكل سلوكاً هادفاً وقائماً على توقعات عقلانية لمكاسب اجتماعية وشخصية.

V.1.ج. تمثلات المرأة حول العمل التطوعي:

تتضمن نظرية التبادل الاجتماعي بعض القضايا أو الافتراضات الأساسية حول طبيعة الإنسان وطبيعة المجتمع وكيفية أدائه لوظائفه. فمن حيث طبيعة الإنسان ترى هذه النظرية أن الإنسان يتصرف بشكل منطقي وعقلاني، فكل إنسان يضع أمامه مجموعة من الأهداف ويحدد لنفسه أكثر الوسائل كفاءة لبلوغ هذه الأهداف. (الرشدي، وآخرون، 2024، صفحة 5)

انطلاقاً من هذا التصور، يمكن تحليل تمثلات النساء المبحوثات حول العمل التطوعي بوصفها انعكاساً لتصورات مسبقة حول العوائد الاجتماعية والنفسية التي سيجنيها من هذه التجربة. فمن خلال تحليل التوقعات التي صرحن بها المبحوثات، نجد أن الفئة مثل المبحوثة رقم: (03، 04، 06، 07، 08، 10، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19) دخلن التجربة بتوقعات إيجابية وتفاؤلات مبدئية. وكما وصفته المبحوثة رقم 03 (44 سنة، ليسانس، مطلقة، متطوعة في المسجد) في قولها أن: "العمل التطوعي بشري عاجلة للمؤمنين".

أو المبحوثة رقم 07 (35 سنة، ماستر، عزباء، طالبة ومتطوعة في المسجد) التي قالت: "كأنت عَندي نَظرة مَليحةٌ عَلَى العَمَلِ التَّطَوُّعِي وَفِعْلاً تَأَكَّدْتُ عَلَى أَرْضِ الوَاقِعِ".

ترجمة المقطع:

"كانت لدي نظرة إيجابية تجاه العمل التطوعي، وقد تأكدت من ذلك بالفعل على أرض الواقع". كذلك المبحوثة رقم 16 (24 سنة، ماستر، عزباء، مكلفة بالإعلام في جمعية كافل اليتيم) في قولها: "قبل ما نبدا فيه كنت نشوفه حاجة شابة وهذا الشيء الثابت لي ماتبدلش".

ترجمة المقطع:

"قبل أن أبدأ فيه، كنت أراه شيء جميل، وهذا الأمر ظل ثابتاً ولم يتغير".

تعكس هذه التوقعات ما أشار اليه "بيتر بلاو" الذي يرى أن الأفعال الاجتماعية تبنى على تصورات طوعية يؤديها الأفراد، مدفوعين بالعائد المتوقع منه (انظر صفحة 17). وبالتالي، فإن التمثلات الإيجابية التي نسجتها بعض المبحوثات حول تجربة العمل التطوعي تشكل في حد

ذاتها نوعاً من "الاستثمار الرمزي"، حيث توقعت المبحوثة عائداً اجتماعياً أو معنوياً يعوض عن الجهد والتضحية.

أما الفئة الثانية من المبحوثات (01، 02، 09، 11، 20) فقد عبرن عن تمثيلات سلبية في البداية، كما قالت المبحوثة رقم 09 (42 سنة، ليسانس، عزباء، أستاذة ومتطوعة):
"كُنْتُ نُشُوفُهُ عَمَلِ شَاقٍ وَيَطْلُبُ جُهْدَ بَحِيْثٍ أَنِي نَبْدَلُ كَامِلُ جُهْدِي وَوَقْتِي بِأَشْ نُسَاعِدُ غَيْرِي، وَفَتَالِي نُفَيْتُ رُوحِي غَالِطَةً، مَلِي نَحَلْتُ فِيهِ بَرَافِ صَوَالِحِ نُسَقْمُولِي فِي خَدْمَتِي وَحَيَاتِي".

ترجمة المقطع:

"كنت أعتبره عملاً شاقاً، يتطلب مني بذل كل جهدي ووقتي لأساعد الآخرين، وفي النهاية، وجدت نفسي مخطئة، إذ ساهم هذا العمل في إصلاح العديد من الأمور في حياتي المهنية والشخصية".

وهي رؤية تتوافق مع ما سبق أن تطرقنا اليه في عنصر معيقات العمل التطوعي (الصفحة 46)، الذي أشرنا فيه الى أن العمل التطوعي مضيعة للوقت والجهد. ويعزز هذا الطرح ما جاء على لسان المبحوثة رقم 20 (37 سنة، ماستر، متزوجة، أخصائية نفسانية) التي عبرت بوضوح عن تصورها السابق بقولها: "كنت أعتقد أن العمل التطوعي تضحية بدون مقابل، لكن تغيرت نظرتي تماماً بعدما دعنتني رئيسة الجمعية للمشاركة فيه، وأدركت أنه فرصة لأطور نفسي".

وأضافت المبحوثة رقم 01 (40 سنة، ليسانس، متزوجة، مرشدة دينية) أنها: "فِي الْبِدَايَةِ كُنْتُ مَتْحَمَّسَةً وَمْتَرَدَّةً وَمَا كُنْتُ نَعْرِفُ شَانِدِيرَ بَصَحْ مَبْعَدُ كُنْسَبْتُ خِبْرَةَ وَثِقَّةَ بِالنَّفْسِ وَوَلَيْتُ أَنَا نَعْلَمُ النَّاسَ".

ترجمة المقطع:

"في البداية كنت متحمسة ومتردة، ولم أكن أعلم ماذا أفعل، لكن لاحقاً اكتسبت الخبرة والثقة بالنفس، وأصبحت أنا من يُعَلِّمُ النَّاسَ".

وكذلك المبحوثة رقم 11 (45 سنة، ماستر، متزوجة، أستاذة ورئيسة جمعية): "ماكُنْتُشْ مَتَوْقَعَةَ التَّقْدِيرِ لِكُبَيْرِ لِي لِقِيثُو، وَلَا أَنَّ العَمَلَ التَّطَوُّعِي يَرْجَعُ لِي بِالِإِجَابِ، لَكِنْ بِالْفِعْلِ سَاعَدَنِي بِرَافٍ وَفُتَحَ لِي بِيَانُ الخَيْرِ".

ترجمة المقطع:

"لم أكن أتوقع ذلك التقدير الكبير الذي حظيت به، ولا أن يعود عليّ العمل التطوعي بهذا القدر من الإيجابية، لكنه في الواقع ساعدني كثيراً وفتح لي أبواب الخير".

أما الفئة الثالثة، والتي تمثلت في المبحوثتين رقم 05 و12، عبرت عن غياب تمثلات واضحة حول طبيعة العمل التطوعي قبل الانخراط فيه، وهو ما يمكن ربطه بضعف المعرفة أو انعدام الاحتكاك المسبق بهذا المجال، كما أشارت المبحوثة رقم 05 (36 سنة، ماستر، عزباء، أستاذة ومتطوعة): "ماكَانَتْ عِنْدِي حَتَّى فِكْرَةَ عَلى العَمَلِ هَذَا بَصَحَ مُبَعْدَ كِي نُخَرِّطُ فِيهِ كُنْشَفْتُ بَلِي فِيهِ بِرَافٍ صَوَالِحَ مَلَاخَ".

ترجمة المقطع:

"لم تكن لديّ أي فكرة عن هذا العمل، لكن بعد أن انخرطت فيه، اكتشفت أنه يحتوي على الكثير من الأمور الجيدة".

تكشف أقوال المبحوثات تحولاً جوهرياً في نظرتهم المسبقة عن العمل التطوعي، إذ انتقلن من رؤيته كعمل شاق، على إدراكه كمسار مهني وتنظيمي متكامل يُمكن المرأة من تطوير ذاتها مهنيّاً وشخصياً. ويمكن فهم هذه التوقعات ضمن إطار نظرية التبادل الاجتماعي كما صاغها "جورج هومانز"، في نظريته الأشكال الأولية للسلوك الاجتماعي بأنه: "تصرفات الأفراد التي يترتب عليها شكلا من الثواب والعقاب من قبل آخر اجتماعي". (البنوي و الحوراني، 2008،

صفحة 12)

الفصل الخامس: تسعى المرأة من خلال مشاركتها في العمل التطوعي الى التمكين الاجتماعي

الجدول رقم 06: مؤشرات التمكين الاجتماعي للمرأة المتطوعة

المؤشر رقم المبحوثة	التبادل الاجتماعي	الفاعلية الاجتماعية	مكاسب اجتماعية
01	بناء شبكة دعم قوية	منحني فرصة لأكون فاعلة ونافعة	عزز مكانتي في المجتمع
02	حققت اندماج اجتماعي	التأثير الايجابي	الاحتكاك بالمجتمع
03	توسيع شبكة المعارف		نلت محبة الناس
04	بناء علاقات متنوعة	أتاح لي فرصة تقديم رسالتي للمجتمع	
05	أصبحت معروفة في محيطي	المساهمة في خدمة الآخرين	تقدير الناس لمجهودي والافتداء بي
06	تلقيت تشجيعا كبيرا من سكان الحي	أحس نفسي عنصر فاعل في المجتمع	اكتسبت سمعة طيبة
07	اكتسبت دعما من المجتمع	أعلم، أؤثر وأتطور	اثبت وجودي داخل المجتمع
08	بناء علاقات اجتماعية جديدة	جعلني أكثر فاعلية في المجتمع	اكتسبت مكانة داخل المجتمع
09	تكوين صداقات ومشاركتهم في حياتهم	حل مشاكل الناس	
10	الاندماج بسهولة مع الناس	شعرت أنني عنصر فاعل في التغيير	
11	اكتسبت علاقات قوية	أصبحت مؤثرة في المجتمع	احترام وتقدير الناس
12	توسعت علاقاتي داخل المجتمع	أصبح لي دور في المجتمع	اكتسبت مكانة محترمة
13	الاعتراف المتبادل	المساهمة في تطوير المرأة	سمعة طيبة كمؤطرة ناجحة
14	الاندماج بشكل إيجابي داخل المجتمع	أحس نفسي فرد مهم في المجتمع	كونت علاقات مبنية على الاحترام
15	تعرفت على أناس من كل الولايات		أصبح صوتي مسموع
16	أصبح لدي شبكة علاقات واسعة	أصبحت أكثر تفاعلا في المجتمع	اكتسبت مكانة راقية في المجتمع
17	تعرفت على أشخاص من مختلف الخلفيات	المساهمة في نشر الوعي	تحقيق الرضا الشخصي
18	أصبحت عندي علاقات جديدة	نشر ثقافة الدعم النفسي	تحسين الصورة الاجتماعية
19	توسعت معارفي	التحول من متطوعة الى فاعلة مؤثرة	تغير نظرة المجتمع لي بسبب عملي
20	توسعت علاقاتي	ممارسة أدوار قيادية داخل الجمعية	الانتقال من التردد الى التمكين

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

الفصل الخامس: تسعى المرأة من خلال مشاركتها في العمل التطوعي الى التمكين الاجتماعي

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم 06، يتضح لنا أهم مؤشرات التمكين الاجتماعي للمرأة المتطوعة، أو كما يمكننا القول أهم العوائد التي اكتسبتها المرأة جراء انخراطها في العمل التطوعي، حيث توصلنا الى تبادلات متعددة المستويات تم اختزالها في ثلاث نقاط وابعاد رئيسية تشمل التبادل الاجتماعي، الفاعلية الاجتماعية وأهم المكاسب المعنوية.

استناداً الى البيانات الواردة في الجدول، نلاحظ ان اغلب المبحوثات اتفنن على حقيقة واحدة وهي ان العمل التطوعي حقق لهن تحول نوعي في وضعيتهن داخل المجتمع وساعدهن في بناء شبكة علاقات اجتماعية واسعة، ويظهر ذلك في تصريح: المبحوثة رقم 02 (56 سنة، ليسانس، متزوجة، أستاذة متقاعدة ومتطوعة): "قَبْلَ الْعَمَلِ التَّطَوُّعِيِّ كَانَتْ عِلَاقَاتُ تَاعِي مَحْصُورَةً غِي بَيْنَ لُعَايِلَةٍ تَاعِي وَلُعَايِلَةٍ تَاعِ زَوْجِي بَرِّكَ، بَصَحَ دَرُوكُ لَأَقَاعِ نَاسٍ وَلَاتُ تَعْرِفِي وَنُدْمَجْتُ أَكْثَرَ فَالْمُجْتَمَعِ".

ترجمة المقطع:

"قبل انخراطي في العمل التطوعي، كانت علاقاتي محصورة بين عائلتي وعائلة زوجي فقط، لكن الآن، أصبح الجميع يعرفني، واندمجت أكثر في المجتمع".
وتضيف المبحوثة رقم 03 (44 سنة، ليسانس، مطلقة، متطوعة في المسجد) في قولها:
"قَبْلَ مَا نُدْخُلُ فَالْعَمَلِ التَّطَوُّعِيِّ كُنْتُ نَعْرِفُ صُحَابَاتِي لِي كَأَنَّهُنَّ يَقْرَأْنَ مَعَايَا بَرِّكَ، بَصَحَ بَعْدَ لِي نُخْرَطُ تَوْسَعَتْ شَبَكَةُ مَعَارِفِي بِشَكْلِ كَبِيرٍ".

ترجمة المقطع:

"قبل تجربتي في العمل التطوعي، كانت معرفتي تقتصر على صديقاتي من مقاعد الدراسة، لكن بعد الانخراط فيه، اتسعت دائرة علاقاتي بشكل ملحوظ".

هذا الاتساع في العلاقات يعير عن تحقيق اندماج اجتماعي، يتعدى حدود الدور الاسري. كما تشير معطيات الجدول رقم 06 أن العمل التطوعي وسيلة فعالة للقضاء على العزلة والانفصال عن المحيط، وفعلا هذا ما أكدته المبحوثة رقم 10 (55 سنة، سنة ثانية ثانوي، متزوجة، ربة بيت ومتطوعة) في قولها: "كُنْتُ نَعَانِي مِنَ الْإِنطَوَاءِ، دَائِمًا عَائِزَةً رُوجِي فُدَارًا، بَصَحْ فَلَعْمَلِ النَّطَّوْعِي تَلَقَيْتُ بِأَشْخَاصٍ خَلَائِفِي نُنَدِمُ مَعَهُمْ بِسُهُولَةٍ، هَذِهِ الْعَلَاقَاتُ مَكَانَتْشُ سَطْحِيَّةٌ بَلْ أَصْبَحَتْ جُزْءًا مِنْ حَيَاتِي الْيَوْمِيَّةِ".

ترجمة المقطع:

" كنت أعاني من الانطواء، وكنت دائماً منعزلة في البيت، لكن خلال تجربتي في العمل التطوعي، التقيت بأشخاص ساعدوني على الاندماج بسهولة. ولم تكن تلك العلاقات سطحية، بل أصبحت جزءاً من حياتي اليومية".

وفي نفس السياق تقول المبحوثة رقم 14 (لم تصرح بعمرها، شهادة بكالوريا، متزوجة، متطوعة): "الْعَمَلُ النَّطَّوْعِي يُخَلِّي الْمَرْأَةَ تُحَسُّ رُوحَهَا حَاجَةً مُهِمَّةً فَالْمُجْتَمَعُ، كَيْمَا يُفْتَحَلْهَا بَابُ التَّوَاصُلِ مَعَ النَّاسِ وَهَذَا شَيْءٌ عَاوِنِي بَرَأْفٍ وَخَرَجَنِي مَالْعُزْلَةَ لِي كُنْتُ فِيهَا".

ترجمة المقطع:

"العمل التطوعي يجعل المرأة تشعر بأنها ذات أهمية كبيرة في المجتمع، كما يفتح لها أبواب التواصل مع الآخرين، وقد ساعدني ذلك كثيراً في الخروج من العزلة التي كنت أعيشها".

وبالعودة لنظرية التبادلية الاجتماعية، الذات لا تبنى في العزلة، وإنما عبر التفاعل في فضاءات وأوساط اجتماعية كالمساجد والجمعيات مثلاً، وبهذا يمكننا القول ان تجربة العمل التطوعي لم تكن مجرد نشاط إضافي، بل أداة فعالة لإعادة ادماج النساء في المجتمع.

فبعد تشكل شبكات العلاقات الاجتماعية، تنتقل المرأة المتطوعة من مجرد فاعل في محيطها الى فاعل اجتماعي مؤثر وذو قدرة على التغيير داخل المجتمع. وهو ما يظهر جليا في أقوال المبحوثات. وفي هذا الصدد تقول المبحوثة رقم 19 (28 سنة، ماستر، متزوجة، أخصائية أرطفونية): "العمل التطوعي قَرَّبني من عَائِلَاتٍ وَأُمَّهَاتٍ يُعَاوَنُ مَعَ وُلَادِهِمْ، حَسِبْتُ أَنِّي تُحَوِّلْتُ مِنْ مُوَظَّفَةٍ لِمُرَافِقَةٍ إِجْتِمَاعِيَّةٍ، وَكَانَ بَيْنَانَا تَبَادُلٌ إِنْسَانِي قَوِيٌّ".

ترجمة المقطع:

"قَرَّبني العمل التطوعي من العائلات والأمهات اللواتي يُعَانين مع أطفالهن، وشعرت أنني تحوَّلت من موظفة إلى مُرافقة اجتماعية، وكانت بيننا علاقة إنسانية متبادلة وقوية".

ويظهر هذا المحور بشكل أكثر وضوحا في قول المبحوثة رقم 09 (42 سنة، ليسانس، عزباء، أستاذة ومتطوعة): "أساعد في حل مشاكل الناس وأشاركهم في حياتهم مما ساعدني على تطوير شخصيتي بشكل إيجابي".

مما يبرز أن العمل التطوعي لم يُمكن النساء فقط من مدّ يد العون، بل وسَّع من دائرة تفاعلهن الاجتماعي، وجعلهن أكثر قدرة على تفهم معاناة غيرهن من النساء. فقد ساهم في تعميق وعيهن بتجارب مختلفة ومشاكل متعددة تواجهها النساء داخل المجتمع.

وهذا ما تطرقنا إليه سابقاً (الصفحة 41)، عند الحديث عن مشاركة المرأة في العمل التطوعي، حيث أشير إلى أن هذه المشاركة تساعدها على اكتساب فهم أوسع وأعمق للواقع النسائي وبفضله "ستكون قادرة على تفهم مشاكل العديد من النساء" (جمال، 2017، صفحة 123).

الفصل الخامس: تسعى المرأة من خلال مشاركتها في العمل التطوعي الى التمكين الاجتماعي

في بعد ثالث، تُظهر تصريحات المبحوثات أن العمل التطوعي مكنهن من اكتساب مكانة اجتماعية مرموقة داخل محيطهن، والتي تُعدُّ إحدى مؤشرات التمكين الاجتماعي، حيث ينعكس ذلك من خلال نظرة المجتمع اليها، ومدى ما تحظى به من احترام وتقدير، فقد صرحت إحدى المبحوثات (24 سنة، ماستر، عزباء، مكلفة بالإعلام في جمعية كافل اليتيم) بقولها: "العَمَلُ التَّطَوُّعِي يُرْقِي الْمَرْأَةَ بِدَرَجَةٍ كَبِيرَةٍ، عِنْدَهُ نِسْبَةٌ 80% فِي التَّلَاحُمِ بَيْنَ أَفْرَادِ الْمُجْتَمَعِ وَتَنْمِيَةُ الْحَاسَةِ السَّادِسَةِ وَتُوَلِّي الشَّخْصَ يَشْعُرُ بِالْآخِرِ وَيَكْسِبُ الْإِحْتِرَامَ فِي مُحِيطِهِ".

ترجمة المقطع:

"العمل التطوعي يساهم بشكل كبير في ارتقاء المرأة، وله دور فعال بنسبة تقارب 80% في تعزيز التلاحم بين أفراد المجتمع، كما يُنمي لدى الفرد ما يشبه الحاسة السادسة، ويجعل الشخص يشعر بالآخرين ويكسبه الاحترام داخل محيطه".

وكما ورد في جزء سابق من هذه الدراسة (صفحة 18) أنه " ليس شرطاً أن يكون معيار الأخذ والعطاء مادياً، بل يدخل ضمنه العديد من المتغيرات الاجتماعية والنفسية"، مثل الاحترام، التقدير، القبول وهو ما أكدته إحدى المبحوثات (45 سنة، ماستر، متزوجة، أستاذة ورئيسة جمعية) في قولها: "وَلَاتُ عِنْدِي شَعْبِيَّةٌ وَالنَّاسُ وَلَاؤُ يَحْتَارُمُونِي".

ترجمة المقطع:

"أصبحت ذات شعبية وأصبح الناس يحترموني"
وفي تصريح آخر تقول المبحوثة رقم 14 (لم تصرح بعمرها، شهادة بكالوريا، متزوجة، متطوعة): "وَلَيْتُ مَعْرُوفَةٌ، لَوْكَانَ نُدِيرٌ عَلَيَّ نَسَا لِي يَعْضُونِي كُلَّ يَوْمٍ نَبَاتٌ عِنْدَ وَحْدَةٍ وَمَيَكْمَلُوشْ".

ترجمة المقطع:

"أصبحت معروفة، ولو لبيت دعوة كل امرأة تدعوني، لبثت كل يوم عند واحدة منهن، ولن تنتهي الدعوات".

وكما ورد في دراسة (قريرة و بريون، 2021، صفحة 90) الى أن "التمكين ينطلق عملياً من عدة فرضيات نظرية من بينها أنه يحدث عندما يُعامل الفرد بكرامة و باحترام". وهو ما عكسته أقوال المبحوثات. بالتالي فإن الاحترام والتقدير لا يُعدان مجرد نتائج نفسية او اجتماعية بل مؤشرات موضوعية تؤكد أن التمكين الاجتماعي للمرأة تحقق فعلا من خلال انخراطها في العمل التطوعي.

فهذه التصريحات تعكس أن الاحترام والمكانة لا يمنحان عشوائياً، بل هما بل هما ثمره علاقات تبادلية نسجتها المرأة داخل المجال التطوعي، ويتقاطع هذا المعطى مباشرة مع مفهوم رأس المال الاجتماعي، كما صاغه "كولمان" على أنه "جزءاً من البناء الاجتماعي، يقوم بتسهيل أفعال معينة للفاعلين، وهم بدورهم جزءاً من هذا البناء" (عبيد، 2007، صفحة 399)، وهو ما تم رصده في قدرة النساء المتطوعات على الانتقال من التلقي الى التأثير. وفي هذا السياق، تؤكد دراسة الباحثان حسني إبراهيم وحسام جابر أحمد، المعنونة بـ "دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي للمرأة" - (إبراهيم و جابر، 2013)، والتي تم الإشارة إليها سابقاً في الفصل المنهجي (الصفحة 21) - "أن المشاركة التطوعية تلعب دوراً هاماً في تنمية معظم جوانب رأس المال الاجتماعي للنساء"، خاصة من خلال بناء العلاقات، واكتساب المكانة والاعتراف داخل المحيط الاجتماعي.

وهذا يدعم ما توصلت إليه الدراسة الحالية من خلال شهادات المبحوثات التي أبرزت كيف ساعدهن العمل التطوعي على توسيع شبكاتهن الاجتماعية وتطوير أدوارهن المجتمعية، مما يجعل من العمل التطوعي رافعة فعلية للتمكين. وفي هذا الإطار تؤيد الدراسة الراهنة ما

الفصل الخامس: تسعى المرأة من خلال مشاركتها في العمل التطوعي الى التمكين الاجتماعي

توصلت إليه دراسة (العواودة، 2021، صفحة 256)، التي تم التطرق اليها سابقا في (الصفحة 22)، حيث تقول "أن تكوين العلاقات الاجتماعية الجيدة هو ما حصلت عليه المتطوعات سواء بالقصد أو من دون أي تخطيط" وأضافت أن العمل التطوعي يتضمن من خلال أنشطته التعرف على الفئات المختلفة كالمؤسسات التطوعية، أصحاب الجمعيات، الممولين، العاملين، الفئات المستفيدة من الأنشطة التطوعية... وبهذا يمكن القول "أن العمل التطوعي أداة مهمة لدعم مفهوم التمكين" (حسين و فينوس مثير، 2024، صفحة 26)، حيث أصبح العمل التطوعي فضاء تمارس فيه المرأة أدواراً تكسبها فاعلية اجتماعية وتبني فيه شبكات اجتماعية ما يشير الى بروز حالة من الاعتراف الاجتماعي الذي لا يمكن فصله عن منطق التبادلية الاجتماعية.

خلاصة

يتبين من خلال التحليل ان العمل التطوعي ساهم بشكل فعال في تمكين المرأة اجتماعياً، حيث أتاح لها فرصاً للتبادل والتفاعل الايجابي مع محيطها، ما ساعدها على تحقيق اندماج في النسيج الاجتماعي والحصول على الاعتراف بدورها ومساهماتها، كما منحها مكانة مرموقة، وأكسبها احتراماً وتقديراً في محيطها وجعلها أكثر فاعلية وتأثيراً في المجتمع، وقد دعمت هذه النتائج مقارنة التبادلية الاجتماعية، وأكدتها أقوال المبحوثات.

وبذلك يصبح التمكين الاجتماعي للمرأة ناتجاً عن تبادلات وتفاعلات تطوعية وفرتها تجربة العمل التطوعي. ويفتح هذا التحليل باب آخر لدراسة انعكاس ذلك على اندماج المرأة المهني من خلال التركيز على استكشاف المهارات والكفاءات المهنية التي طورته من خلال تجربتها في العمل التطوعي.



الفصل السادس: شكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات

ممنوعة تشمل اندماجها في سوق العمل



٧١. عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية

يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

تمهيد

يعد العمل التطوعي بالنسبة للمرأة فضاءً حيويًا لتطوير مهاراتها المهنية وترسيخ خبراتها العملية، إذ يفتح لها فرصًا للتعلم والتفاعل داخل سياقات متنوعة، ما يؤهلها للاندماج في سوق العمل.

تناول هذا الفصل تحليلًا شاملاً لعشرين مبحوثة شاركت في العمل التطوعي، وقد سعت الدراسة من خلالها إلى إبراز كيف ساهمت هذه التجارب في اكتسابها كفاءات مهنية، من منظور التبادلية الاجتماعية.

VI. عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية

يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاءً يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

الجدول رقم 07: العمل التطوعي كأداة لتطوير كفاءات المرأة المهنية

المهارات رقم المبحوثة	المهارات الإدارية	مهارة التواصل	العمل الجماعي	مهارة التعليم	التطوير الذاتي
01	أعدت اجتماعات واطرح أفكاراً جديدة، متابعة شؤون العمل الإداري داخل المسجد	طورت قدرتي في التواصل	لكي يكون العمل ناجحاً لا بد من جماعة عمل		ازدادت ثقتي في نفسي
02	التخطيط والتنظيم	الخطابة والتواصل			الجرأة والشجاعة
03		طلاقة في الحديث		تطوير مهارات التعليم	الثقة بالنفس
04	التنظيم وإدارة الأنشطة	طورت مهارة التواصل	فهم العمل الجماعي	القدرة على فهم سيكولوجية الطفل	طورت مهاراتي التربوية والاجتماعية

الفصل السادس: يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

05	التنظيم، الانضباط	التحسين من مهارة التواصل الرسمي	البحث عن طرق مبتكرة في التدريس	بناء شخصية قوية ومتوازنة، تحقيق الذات
06	أدارة الوقت، تخطيط وتنظيم حملات تطوعية	التواصل والاقناع	التعاون مع فريق العمل لتحقيق الهدف المشترك	القدرة على التأثير
07		فهم آليات التواصل	خبرة ميدانية في التدريس	المرونة والابداع
08	أشارك في الاجتماعات الادارية	أصبحت أكثر تواصلا مع المجتمع	اكتساب مهارات التدريس	زادت كفاءتي
09	اتخاذ القرار، إدارة تسيير النظام	معرفة التحدث مع الناس رغم اختلاف التوجهات	التواصل مع التلاميذ والطاقم التربوي	تتمية القدرات الشخصية، تعزيز الوعي
10	التنظيم	التواصل مع الآخرين	خبرة ميدانية في التعليم، مهارة الالقاء	الاعتماد على النفس
11	التسيير، تنظيم الوقت	التعامل مع الناس	أصبحت أكثر صبرا وتفهما لتلاميذي	القيادة، الصبر، مواجهة العراقيل
12	الالتزام بالمهام	أحدثت في الاجتماعات بيقظة		تغيرت شخصيتي، أعرف نقاط قوتي وضعفي
13	كيفية انشاء جمعية وادارتها	فن التعامل	توزيع الأدوار على فريق العمل	التحدي، عدم الرجوع عن القرار
14	الالتزام، التنظيم، إدارة الوقت	التواصل الفعال	الالقاء، التعليم، التوجيه والارشاد	أشعر أنني امتلك كفاءة وقدرات
15	التخطيط، تقنيات التنشيط، التسيير، تأطير وتنظيم حفلات	التكلم أمام الجمهور		حل المشاكل، التفكير بطريقة ايجابية
16	تنشيط الفعاليات والتظاهرات بمختلف أنواعها	إدارة النقاشات	تنمية روح الجماعة	الوعي، النضج الفكري، الإرادة، شخصية قوية
17	التنظيم		التعاون مع الفريق	شعور عميق بالإنجاز والرضا
18	الانضباط في العمل	التفاعل مع رئيسة الجمعية والزملاء	التطبيق المعرفة الجامعية على الاطفال	اكتساب خبرة فب علاج التوحد
19	احترام المواعيد	تواصل فعال مع أسر المصابين	العمل مع الزميلات	التحول من موظفة الى مرافقة اجتماعية
20	المثابرة في العمل، التسيير	التواصل مع الأطفال وعائلاتهم		التعلم من الممارسة اليومية

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

الفصل السادس: يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

انطلاقاً من تحليل بيانات الجدول رقم 07، يظهر جلياً أن العمل التطوعي أصبح أداة فعالة لتطوير قدرات المرأة، حيث لعب دوراً محورياً في تعزيز كفاءاتها، سواء على المستوى الإداري أو التواصلية أو العمل الجماعي وحتى على المستوى التربوي أو فيما يتعلق بتطوير الذات، وذلك من خلال تنمية مهاراتها وتحسين كفاءاتها الضرورية لدخول سوق العمل، وهذا ما يجعل العمل التطوعي قناة غير رسمية للاندماج المهني والاجتماعي.

فمن خلال قراءة الجدول، تبرز المهارات الإدارية كأحد أهم المكاسب التي جنتها المرأة من خلال تجربتها في العمل التطوعي، حيث أظهرت نتائج المقابلات أن عدداً كبيراً من المتطوعات اكتسبن مهارات إدارية، من خلال الممارسات التنظيمية التي انخرطن فيها داخل المسجد، فقد تولين مسؤولية إعداد قوائم الحضور والغياب الخاصة بالنساء والأطفال الذين يشرفون على تعليمهم، وتنسيقها مع مديرية الشؤون الدينية، الى جانب إعداد تقارير دورية تبرز مستويات حفظ القرآن لدى المتدربين، مما يدل على امتلاك النساء المتطوعات القدرة على التحرير والمتابعة. كما يقمن بإعداد برامج تدريسية ومشاركتها مع الجهات المعنية، بالإضافة الى منحهن حرية اختيار ساعات العمل بشكل يتماشى مع ظروفهن، مع احترامها والتقدير بها. الى جانب ذلك، تشارك المتطوعات في تنظيم مسابقات دينية، رحلات سياحية، وعقد اجتماعات دورية مع ممثلي المديرية، كما أنهم يدعون للمشاركة في ملتقيات وإلقاء محاضرات ودروس خارج المسجد سواء في الجمعيات أو مؤسسات أخرى، بل وامتد نشاط بعضهن إلى تقديم دروس دينية داخل المؤسسات العقابية (سجن النساء)، مما أتاح لهن تطوير كفاءات في التنسيق، التخطيط، التنظيم، الالتزام بالمهام....، هذه الأنشطة التي ساهمت فيها عدة مجرورات (01، 02، 03، 04، 05، 06، 07، 08، 10، 12، 15، 17) وهي مؤشرات تدل على اكتسابهن الكفاءة الإدارية من خلال الممارسة اليومية. حيث قالت احدهن (40 سنة، ليسانس، متزوجة، مرشدة دينية): "كُنْتُ نَكْتُبُ قَائِمَةَ الْحُضُورِ وَوَلُغِيَابِ، وَنَحْضُرُ بَرُوفَرَامِ التَّدْرِيسِ لِي يَنَاسِبَنِي وَنُبَعِّثُهُ لَشُؤُونِ الدِّينِيَّةِ، بَاشَ التَّفَنُّيشِ يَجِي

فَالْوَقْتُ لِي نَحْدُمُو فِيهِ. نَعَاوُنُ فَتَنْظِيمِ الْمَسَابَقَاتِ، وَنُدِيرُونَا دَعَوَاتِ فَالْجَمْعِيَّاتِ وَلَيْنَا نَحْدُمُو حَتَّى مَعَ الْمَوْسَّسَاتِ الْعِقَابِيَّةِ، يَغْنِي سِجْنَ النِّسَاءِ، نُدِيرُونَهُمْ نَشَاطَاتِ وَنُخَرِّجُوهُمْ مِنَ الرُّوتَيْنِ، وَمَرَاتِ نُخَرِّجُو مَعَ الْحَجَّاجِ نَعَاوُنُوا نِسَا لُكْبَارَ وَنُخَلِّصُونَا".

ترجمة المقطع:

"كنت اكتب قائمة الحضور والغياب، وأحضرت برنامج التدريس الذي يناسبني وأرسلته إلى مديرية الشؤون الدينية، حتى يأتي التفتيش في الوقت الذي ندرس فيه. كما أساهم في تنظيم المسابقات، وقيموا دعوات من الجمعيات، وأصبحنا نعمل حتى مع المؤسسات العقابية، (سجن النساء)، حيث ننظم لهنّ أنشطة لإخراجهن من الروتين. وأحياناً نرافق الحجاج لمساعدة النساء الكبيريات في السن، ونتقاضى مقابلاً مادياً عن ذلك".

ولعل أبرز ما يلفت الانتباه في هذه الشهادة ما ذكرته المبحوثة بخصوص حرية اختيارها لبرنامج التدريس بما يتناسب مع ظروفها الخاصة، حيث يعكس هذا التصريح بعداً مهماً من أبعاد التمكين الذي سبق وأن تطرقت إليه الدراسة الحالية، عند التكمّل عن أبعاد التمكين (صفحة 55)، وتحديدًا في البعد الأول: حرية الاختيار، فهذا البعد يشير إلى "درجة الحرية التي يتمتع بها الفرد داخل التنظيم في اختيار وتحديد طرق أدائه للمهام التي توكل إليه" (محمد شاهين، محمد يوسف، و منصور العوضي، 2023، صفحة 263).

وفي هذا السياق، تبرز تجربة المبحوثة رقم 20 (37 سنة، ماستر، متزوجة، أخصائية نفسانية) كنموذج واضح لمسار التمكين المهني داخل العمل التطوعي. والتي لم تكن تتقن أي خبرة أو مهارة إدارية قبل الانخراط في هذا النشاط. غير أن احتكاكها المستمر برئيسة الجمعية (المبحوثة رقم 11) جعلها تنتقل من التردد إلى التمكين كما ذكرنا سابقاً، حيث فتح لها أفقا جديداً، وأحدث تحولاً جذرياً في مسارها، إذ بدأت تكتسب المهارات تدريجياً من خلال الممارسة

الفصل السادس: يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

اليومية، والتفاعل داخل الجماعة. بمرور الوقت، تمكنت هذه المبحوثة من أداء مهام متعددة، من بينها تنسيق العمل، إعداد البرامج وتنظيم الأنشطة، بل وأصبحت تتولى إدارة العمل في غياب رئيسة الجمعية: تعقد الاجتماعات، تسير الجلسات، وتتابع تنفيذ البرامج. هكذا، جمعت بين أداء دورها كأخصائية نفسانية، وتقليد مهام قيادية داخل الجمعية، مما يعكس بشكل فعلي نضجاً مهنيًا نابغًا من التفاعل الاجتماعي والتجريب الميداني، وهو ما أكدته في قولها: "مَا كُنْتُ نَعْرِفُ نُدِيرُ حَتَّى حَاجَةٍ، لَكِنْ مَعَ الْوَقْتِ تَعَلَّمْتُ بَرَأْفَ، وَلَيْتَ نَعْرِفَ نَظْمَ وَنَتَصَرَّفَ، وَحَتَّى كَيْ تَغِيْبُ رَأْسِيهِ الْجَمْعِيَّةِ، نُقَوْمُ بِالذَّوْرِ تَاعَهَا وَنَعْوِضُ بِلَاصْتِهَا".

ترجمة المقطع:

"لم أكن أجيد فعل أي شيء. لكن مع مرور الوقت، تعلمت الكثير، وأصبحت أعرف كيف أنظم الأمور وأتصرف، وحتى حين تغيب الرئيسة، أتولى مهامها وأعوّض مكانها".

تشير تصريحات المبحوثات الى تطور ملحوظ في الكفاءات الإدارية بفعل الممارسة والتجربة الميدانية، التي تحولت الى خبرة عملية، وهذا ما ينسجم مع فكرة التمكين الإداري القائم على التبادلية الاجتماعية، الذي يعتبر أن التدريب أحد العوامل الأساسية لتقوية مهارات الفرد وتحسين أدائه وتوجيه سلوكه بشكل أفضل. (خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2018، صفحة 35) وهذا الطرح يتماشى مع ما تم رصده من خلال تجارب النساء المبحوثات، التي شكلت مجملًا تجسيداً فعلياً للتمكين الإداري، انطلاقاً من ذلك يمكن القول أن العمل التطوعي شكل ساحة تدريب حقيقية في التخطيط والإدارة والتسيير، أفرزت نساء متمكنات ادارياً ومهنياً، بما سمح لهن تحقيق اندماج فعال داخل بيئة التنظيم ومواجهة التحديات بثقة وكفاءة.

في المقابل شكّل التواصل احدى المهارات المحورية التي تطورت لدى المبحوثات، ليس فقط بوصفه تبادلاً للمعلومات، بل باعتباره سيرورة اجتماعية تعيد تشكيل ذواتهن في المجتمع. حيث

الفصل السادس: يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

تم رصد هذه المهارة عند 19 مبحوثة، أي ما يقدر بنسبة 95 % وهي المهارة الأكثر تكراراً، شملت التفاعل مع الآخرين، الخطابة، إدارة النقاشات، والتحدث بثقة...، فقد صرحت المبحوثة رقم 16 (24 سنة، ماستر، عزباء، مكلفة بالأعلام في جمعية كافل اليتيم) بقولها: "العَمَلُ التَّطَوُّعِي خَلَانِي نَتَّعَرَفُ عَلَى نَاسٍ عِنْدَهُمْ مَنَاصِبٌ عَالِيَةٌ، وَفَتَّحَ لِي مَجَالَاتٌ لِلنِّقَاشِ الفِكْرِيِّ وَالنِّقَاشِ الإِجْتِمَاعِيِّ مَعَهُمْ".

ترجمة المقطع:

"ساعدني العمل التطوعي على التعرف إلى أصحاب مناصب عالية، وفتح لي مجالات للنقاش الفكري والاجتماعي معهم".

وهذا ما يدل على انتقال المبحوثة من موقع ضيق في علاقاتها الى موقع أوسع، جعلها تتعلم طرق جديدة للتواصل والدخول في نقاشات تزيد من كفاءتها. وتؤيدها المبحوثة رقم 19 (28 سنة، ماستر، متزوجة، أخصائية أرطفونية) في تصريحها: "وَلَيْتَ نَعْرِفُ كَيْفَا نَهْدَرُ مَعَ أَسْرِ المَصَابِينِ بِالتَّوْحُدِ، وَنَتَفَاهَمُ مَعَهُمْ وَهَادَ شَيْ خَلَانِي نَحْسَ بَلِي التَّوَاصُلِ تَاعِي وَلَى خَيْرَ مَقْبَلٍ".

ترجمة المقطع:

"أصبحت أعرف كيف أتحدث مع أسر الأطفال المصابين بالتوحد وأنفاهم معهم، وهذا جعلني أشعر أن مهاراتي التواصلية أصبحت أفضل مما كانت عليه سابقاً".

فمن خلال أقوال المبحوثات، يمكن فهم هذا التطور كنتاج لعلاقة تبادلية اجتماعية، ولتحليل هذا التحول العميق في الأداء التواصلية يمكن الاستعانة بما طرحه عالم الاجتماع "ارفينغ قوفمان" في نظريته "العرض المسرحي للذات"، والذي يرى ان "المسرح الاجتماعي هو ميدان للتفاعل الاجتماعي".... "ويؤكد أن الأفراد يديرون هوياتهم (إدارة الانطباع) باستمرار من اجل الحفاظ

الفصل السادس: يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

على صورة ايجابية امام الآخرين، وكسب القبول الاجتماعي... (وظفة، 2023، صفحة 35)، هكذا يمكننا القول أن العمل التطوعي هو خشبة مسرح حقيقية، التقت فيها النساء من خلفيات وتجارب مختلفة، وانخرطن في علاقات اجتماعية عززت من تمكينهن وأتاحت لهن فرصة اكتساب مهارات تواصل متقدمة، وفي هذا السياق، تأخذ شهادة المبحوثة رقم 15 (24 سنة، ليسانس، عزباء، طالبة ومتطوعة) كدلالة عميقة، حين تقول: "خَلَانِي نَوَاجَهُ النَّاسِ وَنَحْيِي قُدَّامَ الْجُمُهورِ".

ترجمة المقطع:

"جعلني أواجه الناس وأتحدث أمام الجمهور".

مما يتبين لنا أن المبحوثة دخلت في علاقة متبادلة من الاعتراف المتواصل داخل الجماعة، تقدم فيها قدراتها، وتنتظر من جمهورها استجابة، فقد تتلقى احتراماً، تقديراً، قبولاً أو حتى نقداً يعزز من وعيها الذاتي ويطور مهاراتها.

وفي إطار نظرية التبادلية الاجتماعية، فإن هذا التطور لا يتم في معزل عن السياق الاجتماعي، بمعنى أنه لا يكون أحادي الاتجاه، بل هو نتيجة لعلاقة تبادلية مبنية على الاخذ والعطاء داخل جماعة اجتماعية، تجعل من كل تواصل عملية تبادل للثقة، للمكانة، وللإعتراف، وهي عناصر أساسية تساهم في تمكين المرأة وبناء هويتها المهنية.

كما شكل العمل الجماعي إحدى الدعامات المركزية التي تبرز كيف ساهم الانخراط في العمل التطوعي في ترسيخ روح التعاون والتنسيق بين النساء. فقد عبرت العديد من المشاركات عن اشتغالهن ضمن فرق يتقاسمن فيها المهام، ويدعمن بعضهن البعض، وهو يعكس ما يسميه "إميل دوركايم" بـ "التضامن العضوي" في المجتمعات الحديثة، الذي يبني على تقسيم العمل وتكامل الأدوار. (عتيقة و أبو القاسم، 2020، صفحة 91)، ويظهر هذا النمط بوضوح في شهادات رئيسات

الفصل السادس: يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

الجمعيات، فكما قالت المبحوثة رقم 11 (45 سنة، ماستر، متزوجة، أستاذة ورئيسة جمعية):
"أعمل بتنسيق مع فريقتي".

أما المبحوثة رقم 13 (47 سنة، سنة ثانية ليسانس، متزوجة، أستاذة متقاعدة ورئيسة جمعية) فأبرزت هذا المعنى بشكل واضح حين تكلمت عن: "توزيع الأدوار على فريق العمل"، مما يدل على ان الجمعيات تحولت الى بنية تنظيمية تجسد مبدأ التضامن العضوي في صورته الأدق، حيث يصبح الافراد محتاجين الى بعضهم البعض، وهذا ما لاحظناه عند النساء المتطوعات.

فهذا الشكل من التضامن لا يعتمد على التماثل أو التشابه بين الأفراد، بل على الحاجة المتبادلة التي تفرضها التخصصات المختلفة، وبهذا يصبح التعاون ضرورة تنظيمية لضمان فعالية العمل الجماعي ونجاحه، ويعزز هذا الطرح ما قالته المبحوثة رقم 01 (40 سنة، ليسانس، متزوجة، مرشدة دينية) في قولها: "أدركت أن ليكون العمل ناجحاً لابد من أن تكون جماعة عمل".

يعكس هذا التصريح تحولاً في وعي المبحوثة، من رؤية فردانية الى وعي تنظيمي جماعي، وهو ما يتقاطع مع شهادة المبحوثة رقم 06 (34 سنة، ليسانس، متزوجة، متطوعة) في قولها:
"تعلمت التعاون مع فريق العمل لتحقيق الهدف المشترك".

بينما عبرت المبحوثة رقم 16 (24 سنة، ماستر، عزباء، مكلفة بالإعلام بجمعية كافل اليتيم) أن من بين أهم ما اكتسبته هو "تنمية روح الجماعة".

هذا التأكيد المتكرر على العمل الجماعي يكرس شعور الانتماء، ويخلق تبادلاً عاطفياً واجتماعياً بين النساء، وفي هذا الإطار لا بد من استحضار ما دعت إليه "ماري باركر فوليت" التي تعد من أبرز المفكرين الذين نظروا الى المؤسسة على انها مجتمعات متعاونة عليها ان تعمل لتحقيق اهداف مشتركة (سعود و فريجة، 2021، صفحة 399)، وقد ربطت بين التعاون والعمل الجماعي كشرطين أساسيين لظهور التمكين الذي يبني من خلال للتفاعل والتشارك المتبادل بين النساء المتطوعات داخل المساجد والجمعيات.

الفصل السادس: يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

من جهة أخرى كان لمهارات التعليم حضور لافت في أقوال المبحوثات، خاصة اللواتي يشتغلن في مجال التدريس، حيث أشرن الى تنامي قدراتهن التعليمية، من خلال تعليم القرآن ومحو الأمية للأطفال والنساء الكبار، كما تحدثن عن تطوير أساليب الالقاء، القدرة على فهم التلاميذ، وابتكار طرق بيداغوجية جديدة في التعليم، ساهمت في تحويلهن من فاعل منفذ إلى فاعل مبتكر وواعي. ويتضح ذلك من خلال قول المبحوثة رقم 04 (25 سنة، ماستر، متزوجة، أستاذة في القطاع الخاص ومتطوعة): "ساعدني العمل في تعليم الأطفال القرآن على فهم سيكولوجية الطفل وتحسن طرق تدريسي مما انعكس ايجاباً على أدائي كمعلمة".

وتضيف المبحوثة رقم 05 (36 سنة، ماستر، عزباء، أستاذة ومتطوعة) في قولها: "تعلمت الكثير من هذه التجربة، وعلى رأس ما اكتسبته هو كيفية تعاملي مع التلاميذ، فقد بدأت أبحث عن طرق جديدة مبتكرة في التدريس لكي أجعل الحصة ممتعة ومؤثرة في التلميذ".

وهذا ما يشير الى أن التطوع يشكل مختبراً حياً لتجريب وتطوير مهارات التعليم خارج الإطارات الرسمية للمؤسسات التعليمية، ويساعد على سد الفجوة بين النظري والتطبيقي، حيث تتعلم المرأة فيه تطوير أداءها بالتفكير أثناء العمل وهنا بالضبط يبرز تصور "دونالد شون" حول "الممارسات التأملية" باعتبارها بديل لعمليات النمو المهني التقليدي تؤدي الى تطوير المعرفة، والتي "تُعدّ من أهم الطرق التي يتعلمها المهنيون من خلال الخبرة من أجل فهم وتطوير ممارساتهم. وتعتمد هذه الممارسات على أن الفرد يتعلم من خلال التفكير في الأشياء التي حدثت له، ورؤيتها بطريقة مختلفة". (عبيدات ل.، 2017، صفحة 2297) ومن هذا المنطلق، أتاح العمل التطوعي للمبحوثات فرصة لتطبيق هذه الممارسات بشكل عملي، حيث مكنهن من الخروج من الإطار الوظيفي التقليدي، الى التفكير في أدوار من زوايا جديدة، بهدف تحسين أدائهن التربوي، من خلال التفاعل والاحتكاك اليومي بالواقع المباشر، مما ساعد في تحسين شخصيتهن وهويتهن المهنية.

الفصل السادس: يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

كما يعد تطوير الذات من أبرز المخرجات الشخصية التي جنتها المرأة من خلال العمل التطوعي، والتي أتاحت لها فرصة استثنائية لإعادة بناء ذاتها واكتشاف قدراتها الكامنة. وقد أشارت العديد من المشاركات الى تحولات جوهرية في ذواتهن: من التردد والخجل إلى الثقة بالنفس، المبادرة، وتحمل المسؤولية، التحلي بالصبر والشجاعة، وبناء شخصية متوازنة قادرة على التفاعل والتعامل مع المحيط، وهي نتائج عميقة اكتسبتها المرأة عبر تجربتها الغنية في التطوع. ويتجلى هذا بوضوح في قول الباحثة رقم 11 (47 سنة، سنة ثانية ليسانس، متزوجة، أستاذة متقاعدة ورئيسة جمعية): "بَعْدَ الْإِنْخِرَاطِ فِي الْعَمَلِ التَّطَوُّعِيِّ وَلَا تَ عَنَدِي صِفَةَ التَّحَدِّيِّ، وَعَدَمُ الرُّجُوعِ عَنِ الْقَرَارِ وَالْهَدَفِ، كَيْمَا زَادَتْ ثِقَتِي فِي نَفْسِي".

ترجمة المقطع:

"بعد انخراطي في العمل التطوعي، أصبحت أتمتع بروح التحدي، والثبات على القرار والهدف، كما ازدادت ثقتي بنفسي".

وتختتم الباحثة رقم 15 (24 سنة، ليسانس، عزباء، طالبة ومتطوعة) في قولها: "طَوَّرْتُ مَنْ شَخْصِيَّتِي بِزَافٍ، بَسَكُو النَّطْوُعُ يَعْطِي لِلْمَرَا فُرْصَةَ بَاشِ ثَبَانٍ، تَتَّعَلَّمُ وَتُخْرَجُ مِنَ الرُّوتَيْنِ، وَكَأَيِّنْ بَزَافٍ نَسَا بَدَاؤَ النَّطْوُعِ وَدَرُوكَ رَاهَ عِنْدَهُمْ مَشَارِيْعَ نَاجِحَةٍ".

ترجمة المقطع:

لقد طوّرت شخصيتي بشكل كبير، لأن العمل التطوعي يمنح المرأة فرصة لإبراز ذاتها، والتعلم، والخروج من دائرة الروتين اليومي. وهناك العديد من النساء اللواتي بدأن مسيرتهن بالتطوع، وهنّ ليوم يملكن مشاريع ناجحة".

كما أظهرت نتائج الدراسة أن العمل التطوعي ساهم في فتح المجال أمام الحرية والإبداع واستغلال المواهب للنساء المتطوعات وهو ما تم رصده لدى الباحثة رقم 7 (35 سنة، ماستر، عزباء،

الفصل السادس: يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

طالبة ومتطوعة) كما هو موضح في الجدول رقم 07. وتعكس هذه النتائج أحد الأهداف الأساسية للتمكين كما تم التطرق إليه في الإطار النظري، ضمن عنصر أهداف التمكين، (الصفحة 53). وفي هذا السياق، يجدر بنا التنويه إلى أن التمكين في حد ذاته لا يقتصر على المرأة السياسية أو الأكاديمية أو صاحبة الخبرات المتقدمة، بل يتعلق أساساً وإلى حد كبير بالمرأة العادية من عامة الناس. ذلك لأن تحسين نوعية الحياة يُعد جزءاً لا يتجزأ من فهم هذا المصطلح، وهو ما توصلت إليه نتائج دراسة "المرأة واشكالية التمكين في المجتمع الجزائري" (فلاحي و رشدي، 2020، صفحة 134)، وهو ما ينسجم مع طبيعة العمل التطوعي الذي يتيح للمرأة من عامة الناس فرصة اكتساب المهارات والخبرات الضرورية لتعزيز ثقتها بنفسها وتحقيق ذاتها. وبذلك، فإن العمل التطوعي شكل مجالاً مهماً للمرأة لبناء قدراتها الذاتية والاجتماعية، ومنحها الأدوات اللازمة للاندماج في الحياة العامة بثقة وكفاءة.

ويتضح من خلال تجارب المبحوثات أن الكفاءة المهنية في مجال العمل التطوعي لا تُكتسب نظرياً فقط، وإنما تتبلور فعلياً عبر التدريب العملي داخل ميدان العمل. ويتحقق ذلك أيضاً داخل العمل الجماعي من خلال المساحة التي يتيحها قائد العمل (رئيسة الجمعية)، حيث يسمح بتقمص أدواره وتحمل المسؤولية، مما يساهم في بناء الثقة بالنفس وتبادل الخبرات والمعارف. ويتجلى ذلك في قول المبحوثة رقم 16 (24 سنة، ماستر، عزباء، مكلفة بالإعلام بجمعية كافل اليتيم): "العمل التطوعي يدخل المرأة غير العاملة في جو العمل الجماعي بشرط توفر الإخلاص والعزيمة والإرادة، بالإضافة إلى مساعدة الأعضاء، وحتى رئيسة الجمعية هي نقطة مهمة جداً تساعد على اكتشاف مهاراتها وإثبات قدراتها ومساعدتها على الاندماج المهني حتى ولو كانت ربة بيت".

ويبرز ذلك أيضًا في شهادة المبحوثة رقم 20 (37 سنة، ماستر، متزوجة، أخصائية نفسانية) على دور رئيسة الجمعية في صقل مهاراتها المهنية، حيث قالت: "بفضل تشجيع رئيسة الجمعية ليا، ولّيت نحس بلي عندي ثقة في روعي ونقدر نواجه تحديات العمل".

ترجمة المقطع:

"بفضل تشجيع رئيسة الجمعية لي، بدأت أشعر بأنني أمتلك الثقة في نفسي، وأستطيع مواجهة تحديات العمل".

حيث ساعدت رئيسة الجمعية في تحويل وضعية المتطوعات (18، 19، 20) الى الافضل، إذ دعمت كل واحدة منهن نفسيًا ومهنيًا من خلال توفير فرص التدريب العملي، وبناء الثقة بالنفس، وإشراكهن في أنشطة الجمعية، وهنا يصبح الدعم النفسي والمعنوي الذي تقدمه رئيسة الجمعية بمثابة مكافأة رمزية تحفز المتطوعات على التعلم.

وبهذا المعنى، يمكن القول ان الكفاءة لا تتحقق بمجرد التنظير، وإنما تبنى من خلال الانخراط الفعلي في دينامية العمل الميداني، القائمة على الدعم والتشجيع المتبادل. وكما جاء في دراسة "دور التمكين في تحسين الكفاءة المهنية للموارد البشرية" (أسماء، 2018، صفحة 220)، فإن الكفاءات المطلوبة اليوم لم تعد تقنية فقط، بل تشمل التعلم الذاتي، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على الاتصال، العمل في جماعة، التفكير النقدي والإبداعي، التسيير والادارة، التنمية الذاتية.... ويُعدّ التمكين آلية أساسية في تطوير هذه الكفاءات، كما برهنت عليه تجارب المبحوثات، ما يجعل من العمل التطوعي فضاءً استراتيجيًا لإعداد موارد بشرية قادرة على التفاعل والمبادرة داخل المجتمع، ويتفق هذا الطرح مع ما جاءت به الدراسة في عنصر أهمية العمل التطوعي في (الصفحة 45) والتي مفادها أن أهمية هذا الأخير "لا تقتصر على إبراز الفوائد التي يستفيد منها المجتمع فحسب، بل إن المتطوع نفسه يكتسب العديد من المهارات والخبرات الجديدة من خلال انخراطه بمجال الأعمال التطوعية" (الشهراني، 2008، صفحة 221)

الفصل السادس: يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

الجدول رقم 08: مظاهر الاندماج المهني الناتج عن العمل التطوعي

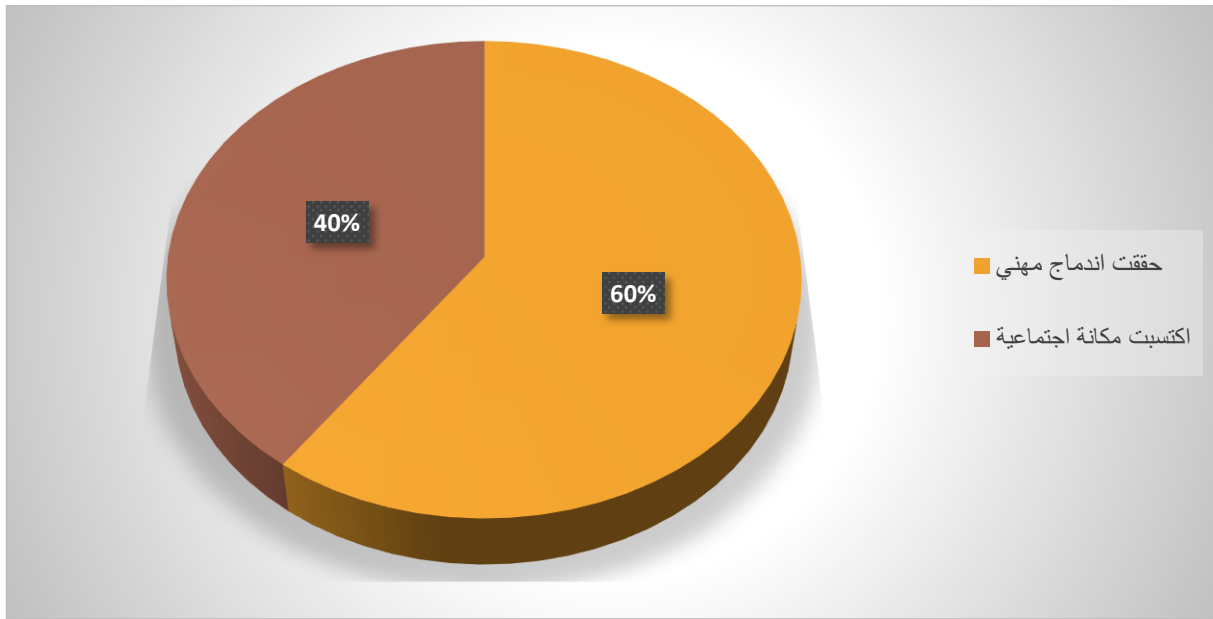
المظاهر رقم المبحوثة	الاندماج المهني	التكوين والتمكين المهني	بناء علاقات مهنية
01	وظيفة براتب وضمان اجتماعي	دورات تدريبية، فرصة لتجربة العمل واكتساب مهارات ميدانية	علاقات مع مديرية الشؤون الدينية وأئمة والجمعيات
02	لم أكن ابحث عن وظيفة	تكوينات في تعليم القرآن والإرشاد الديني	
03	تحصلت على وظيفة	تكوينات أسبوعية	
04	اندمجت رسمياً بفضل العلاقات التي كونتها	تجربة ميدانية أهلتني لسوق العمل، انعكس ايجاباً على أدائي كمعلمة	علاقات مهنية توسطوا لي
05	ترقيت بفضل العلاقات التي اكتسبتها	أيام تكوينية جعلتني أكثر كفاءة في عملي	مرشدات واطر دينية
06	استعدت عملي بفضل	شعرت انني أكثر استعدادا للعمل من السابق	علاقات مع مسؤولين
07	لا أشتغل حالياً	تدريب حقيقي، مشروع مستقبلي	
08	لا ابحث عن عمل	تكوينات دينية جعلتني أكثر كفاءة في تعليم القرآن	
09	لدي عمل بالفعل	خبرة ومهارة في إدارة المشاريع	علاقات اجتماعية ومهنية
10	ليس لدي سوى العمل التطوعي	أصبحت أكثر وعياً بمهارتي	
11	افتتحت جمعية خاصة بي	تكوينات تأسيس وتسيير جمعية	علاقات مهنية في كل المجالات
12	الحصول على رخصة والعمل بشكل رسمي	كنت طالبة علم والآن أصبحت معلمة معتمدة على نفسها، تدريب عملي	علاقات مع مشايخ ومعلمين
13	لدي عمل بالفعل	إدارة النشاطات الجموعية، مستوى تمكين عال	علاقات وروابط مهنية
14	لا أطمح للاندماج	تدريب عملي ومواقف حقيقية أهلتني للعمل	شبكة علاقات لدعم التطوع
15	هناك امل كبير في دخولي سوق العمل	دخلت دورات تكوينية في مجالات لم أكن أعرفها زادتني تمكيناً في دراستي	
16	اعمل في جمعية بفضل أشخاص توسطوا لي	رفعت من مستواي الفكري والشخصي، جعلني مستعدة للعمل بتخصصي	شبكة علاقات مع شخصيات مرموقة
17	لم أندمج مهنيا بعد	المشاركة في دورات، ثقة متزايدة	علاقات مع مرشدات ومعلمات
18	توظفت رسمياً داخل الجمعية	استغلال التطوع لبناء مساري المهني	علاقات مهنية
19	تم ادماجي رسمياً	ممارسة ميدانية، إثبات النفس أمام تحديات العمل	علاقة ثقة مع رئيسة الجمعية
20	تم ادماجي بتوصية من رئيسة الجمعية	العمل التطوعي فرصة للتكوين المهني	التفاعل مع فريق العمل ورئيسة الجمعية

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

الفصل السادس: يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

يكشف لنا الجدول رقم 08، أهم مظاهر الاندماج المهني الناتج عن العمل التطوعي، والذي ساهم في بناء مسارات مهنية متكاملة للمبحوثات، عبر مراحل متكاملة شملت الاندماج المهني، مروراً بالتكوين والتمكين، ختاماً ببناء العلاقات المهنية. من خلال الاحتكاك والتفاعل المستمر مع مختلف الأطراف.

الشكل رقم 01: توزيع مؤشرات تمكين المرأة اجتماعياً واندماجها مهنيًا



المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

تشير معطيات الجدول رقم 08 الى أن نسبة كبيرة من المبحوثات حققن اندماجاً مهنيًا من خلال انخراطهن في العمل التطوعي، وهذا ما أكدته الدائرة النسبية حيث نلاحظ أن نسبة 60% من النساء تمكن من تحقيق اندماج مهني، في مقابل 40% اكتسبن مكانة اجتماعية ومن خلال التعمق في إجابات المبحوثات، يمكننا رصد مسارين رئيسيين لتفسير كيفية تحقيق ذلك:

الفئة الأولى، تضم المبحوثات اللواتي تمكن فعلياً من تحقيق اندماج مهني من خلال العمل التطوعي، بفضل خبراتهن ومهاراتهن المكتسبة عبر تجربة التطوع، وفي هذا الصدد تقول المبحوثة رقم 01

الفصل السادس: يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

(40 سنة، متزوجة، ليسانس، مرشدة دينية): "حصلت على وظيفة رسمية براتب شهري وضمن اجتماعي".

وأضافت المبحوثة رقم 18 (26 سنة، ماستر، عزباء، أخصائية أرطوفونية) في قولها: "تم توظيفي بشكل رسمي داخل الجمعية".

أما الفئة الثانية، وهي فئة النساء اللواتي لم يكنّ يطمحن أصلاً الى تحقيق اندماج مهني، بل كان انخراطهن في العمل التطوعي يعود لاعتبارات مختلفة، من بينها أن بعضهن أستاذات متقاعدات ولديهن دخل ثابت، وأخريات زوجات أئمة، وبعضهن أستاذة يعملن في وظائف أخرى، وبالتالي فإن مشاركتهن في العمل التطوعي مرتبطة برغبتهن في تحقيق مكانة اجتماعية وكسب الاحترام والتقدير داخل المجتمع، بعيداً عن فكرة التوظيف الرسمي، ويتجلى ذلك بوضوح لدى المبحوثات رقم (2، 8، 9، 13، 14)، ويستوقفنا هنا تصريح المبحوثة رقم 02 (56 سنة، ليسانس، متزوجة، أستاذة متقاعدة ومتطوعة) حين قالت: "أنا أستاذة متقاعدة ولدي دخل بالفعل، لذلك لا أبحث عن وظيفة، بل أعتبر العمل التطوعي فرصة لأثبت وجودي وأحافظ على قيمتي الاجتماعية".

يؤكد هذا المسار أن العمل التطوعي لا يقتصر على كونه وسيلة لاكتساب المهارات والكفاءات المهنية فحسب، بل يشكل فضاء متعدد الوظائف والأبعاد، فهو من جهة يوفر تكويناً ميدانياً وتجربة مهنية تسهل الاندماج المهني، ومن جهة أخرى يُعد أداة فعالة لتعزيز المكانة الاجتماعية وتحقيق الاعتراف المجتمعي، خاصة بالنسبة للنساء اللواتي يمتلكن مسبقاً رأس مال اقتصادي أو مهني يجعلهن في غنى عن الوظيفة.

كما يتضح أيضاً أن التكوين والتمكين كانا عنصريين متكررين في أقوال المبحوثات، فقد برزا كأحد الأبعاد الأساسية التي هيأت النساء لدخول سوق العمل، والتي تشير الى أن العمل التطوعي

الفصل السادس: يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

لعب دوراً حاسماً في رفع مستويات الثقة والجاهزية لديهن. فقد أظهر التحليل أن هناك ثلاث فئات متداخلة.

فئة حصلت على تكوينات مهنية بشكل مباشر عبر المشاركة في الدورات، وهذا ما جاء على لسان المبحوثة رقم 13 (47 سنة، ليسانس، متزوجة، أستاذة متقاعدة ورئيسة جمعية) في قولها: "من خلال العمل التطوعي تلقيت تكوينات مقدمة من طرف مديرية الشباب والرياضة والصناعة التقليدية حول كيفية انشاء جمعية وتسييرها، وقوانين حمايتها، بالإضافة الى كيفية إدارة النشاطات الاجتماعية".

وهنا يصبح العمل التطوعي بمثابة حلقة وصل تجمع بين الأفراد والمؤسسات. ويعزز شهادة المبحوثة رقم 15 (24 سنة، ليسانس، عزباء، طالبة ومتطوعة) هذا الطرح، حين قالت: "دَخَلْتُ دَوْرَاتِ تَكْوِينِيَّةٍ فِي مَجَالَاتٍ مَكْنُوثُ نَعْرِفُهَا، وَهَذَا شَيْ زَادَنِي قِيَمَةً حَتَّى فِي فِرَائِي".

ترجمة المقطع:

"شاركت في دورات تدريبية في مجالات لم أكن أعرفها من قبل، وهذا زادني قيمة حتى في دراستي".

وتضيف المبحوثة رقم 03 (44 سنة، ليسانس، مطلقة، متطوعة في المسجد) في قولها: "كنت كل خميس نخضر دورات تدريبية، حسيت روجي كل مرة نزيد نتعلم حاجة جديدة"

وتبرز هذه الأقوال كيف يساهم انضمام المرأة المتطوعة في حضور التكوينات والدورات التدريبية المجانية التي تقدمها مديرية الشؤون الدينية والجمعيات في تنمية كفاءتها، فكل دورة كانت بمثابة لبنة تُضاف الى رصيدها المهني والمعرفي.

الفصل السادس: يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

بينما تضم الفئة الثانية النساء اللواتي أكدن أن العمل التطوعي منحهن شعوراً بأنهن أصبحن متمكنات ومستعدات لدخول عالم الشغل، رغم حداثة انخراطهن في تجربة التطوع. ومع ذلك، أشرن الى أنهن ما زلن في مرحلة البحث عن وظيفة، وهذا ما عبرت عنه المبحوثة رقم 17 (27 سنة، ماستر، عزباء، متطوعة) التي قالت: "صحيح أنني لم أحصل على وظيفة بعد، لكنني أشعر أنني أقرب بكثير من سوق العمل مما كنت عليه سابقاً".

ويعزى عدم حصولها على وظيفة الى حداثة تجربتها في العمل التطوعي التي لم تتح لها الوقت الكافي لبناء شبكة علاقات مهنية متينة أو الاستفادة الكاملة من الفرص المتاحة، ما يعني أنها بحاجة الى المزيد من الوقت لترجمة هذا التمكين الى ادماج فعلي. وكذلك المبحوثة رقم 07 (35 سنة، ماستر، عزباء، طالبة ومتطوعة) التي صرحت: "رغم انني لا اشتغل حالياً، إلا انني اعتبر نفسي مهياًة لأي فرصة عمل مستقبلية".

علماً أنها لا تزال تتابع دراستها الجامعية، ما يعكس أن مسار تمكينها المهني مازال في بدايته. كما عبرت المبحوثة رقم 16 (24 سنة، ماستر، عزباء، مكلفة بالإعلام في جمعية كافل اليتيم) التي أوضحت: "أنها اكتسبت تجربة كبيرة في سن صغير"، وأضافت في السياق نفسه: "خَلَانِي مَتَمَكِّنَةٌ مِّن رُّوحِي، نَعْرِفُ شَارَانِي نُدِيرُ وَوِينُ بَاغِيَّة نَوْصَلُ، أَدْرِكُ مَا أَفْعَلُ وَأَمْشِي بِخُطَى ثَابِتَةً".

ترجمة المقطع:

"جعلني واثقة من نفسي، أعرف ما الذي أقوم به وإلى أين أريد أن أصل، أدرك ما أفعله وأسير بخطى ثابتة".

الفصل السادس: يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

كذلك تشير المبحوثة رقم 20 (37 سنة، ماستر، متزوجة، أخصائية نفسانية): "تغيرت نظرتي للعمل التطوعي تماماً، أصبحت أكثر وعياً بمهاراتي، وأعرف نقاط قوتي وضعفي".

تعكس هذه التصريحات بوضوح الأثر الإيجابي للعمل التطوعي الذي ساهم في بناء الثقة بالنفس والقدرة على إدارة الذات مهنياً، مما يجعل المرأة مهياً نفسياً واجتماعياً للعمل الرسمي، حتى وإن لم تلتحق به بعد، يتطابق هذا المعطى مع ما توصلت إليه دراسة "المرأة الجزائرية والعمل التطوعي في جمعية المعاقين حركياً بولاية تلمسان" (مسعد و ابن يحيى، 2022)، التي بينت أنه رغم الصعوبات المجتمعية، فإن النساء المنخرطات في العمل التطوعي تغيرت نظرتهم بعد الانخراط في الجمعية وصحح أفكارهن السلبية، ورفعن من معنوياتهن، وعززن ثقتهم بأنفسهن، وحققت إنجازات كانت في السابق تبدو بعيدة المنال. أما الفئة الأخيرة، فهي ترى أن العمل التطوعي بحد ذاته كان تدريباً عملياً، وهذا ما أكدته المبحوثة رقم 19 (28 سنة، ماستر، متزوجة، أخصائية أطفونوية) في قولها: " تجربة التطوع وفرت لي فرصة تطبيق ما تعلمته ميدانياً".

وتضيف المبحوثة رقم 04 (25 سنة، ماستر، متزوجة، أستاذة في القطاع الخاص ومتطوعة) في نفس السياق بقولها: "قلة عدد المتطوعين كانت تفرض علينا الاشتغال في مجالات لا نملك فيها خبرة كافية".

وهو ما يعكس في جوهره بعداً إيجابياً، إذ جعل هذا التحدي فرصة تجعلها تكتسب خبرة كفاءة مهنية عبر التعلم بالممارسة، وتجربة أدوار جديدة. ويدعم هذه الفكرة ما توصلت إليه دراسة "العمل التطوعي: رحلة نحو التمكين والقيادة المجتمعية"، التي تؤكد "أن جمع الخبرات من العمل التطوعي في مجالات متنوعة يساعد الأفراد على رؤية الصورة الأكبر، ويُمكنهم من اتخاذ

الفصل السادس: يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

قرارات مدروسة وحساسة تجاه القضايا المختلفة التي يواجهونها داخل المجتمع". (حسين و فينوس مثير، 2024، صفحة 59)

فمن خلال التحليل السوسيولوجي لتجارب النساء المنخرطات في العمل التطوعي يتضح أن الفضاءات التدريبية ضمن المساجد والجمعيات شكلت ركيزة أساسية وحاضنة فعلية في عملية تدريب وتكوين المرأة، وهو ما يؤكد أن التدريب لا يُعد مجرد نشاط مكمل بل يُمثل "أحد الخطوات والمكونات الأساسية في التمكين" (اللبدى، القنّامي، حميد المغربي، و سعود الريشي، 2019، صفحة 333)، حيث

وفر لها فرصة لاكتساب مهارات جديدة. وبناءً على ذلك، يتضح لنا أن هذا الفضاء لا يقتصر على تقديم المساعدة أو تحقيق البعد الخيري فقط، بل يُعتبر مدرسة حقيقية لبناء الكفاءات وتشكيل الهوية المهنية والاجتماعية، كما يؤدي دوراً موازياً لما تقوم به المؤسسات الرسمية من حيث التكوين والتمكين. من خلال دينامية التبادلية الاجتماعية.

بناءً على ما سبق، يؤكد لنا الجدول رقم 08 أن مشاركة المرأة في التكوينات المتنوعة التي وفرها لها العمل التطوعي كان لها دور رئيسي في تسهيل اندماجها المهني، حيث أن العمل التطوعي تحول الى منصة فعالة لتدريب المرأة وتأهيلها مهنيًا واجتماعيًا، وأتاح لها فرصة بناء شبكة علاقات مهنية قوية، ساعدتها على الانتقال من مرحلة التدريب غير الرسمي الى مرحلة العمل الرسمي والاندماج المهني.

كما شكل بناء العلاقات المهنية دعامة أساسية لهذه التجارب، حيث ساهمت في توفير الدعم الاجتماعي والفرص الوظيفية، إذ يعكس بوضوح دور التبادلية الاجتماعية في دعم المسارات المهنية للنساء من خلال العمل التطوعي، فقد عبرت المبحوثة رقم 06 (34 سنة، ليسانس، متزوجة، متطوعة) على سبيل المثال، عندما واجهت ظروف خاصة أدت الى توقيفها عن العمل،

الفصل السادس: يشكل العمل التطوعي للمرأة فضاء يكسبها كفاءات مهنية تسهل اندماجها في سوق العمل

أنها استعادت منصبها بفضل رأس مالها الاجتماعي الذي بنته أثناء عملها التطوعي، وتؤكد ذلك في قولها: "بفضل السمعة الطيبة التي اكتسبتها خلال عملي التطوعي، وخاصة أولياء التلاميذ الذين كنت أدرسهم في المسجد، وقفوا بجانبني. من بينهم موظفون في الشرطة والدرك الوطني، فتدخلوا لمساعدتي وتوسطوا لي حتى عدت إلى مناصبي".

وهو ما يؤكد أن شبكات العلاقات المهنية تحولت من مجرد علاقات اجتماعية إلى دور الوسيط، الذي يربط بين المتطوعة وسوق العمل، وفي هذا الإطار، ترى الباحثة رقم 04 (25) سنة، ماستر، متزوجة، أستاذة في القطاع الخاص): "أن فرصة اندماجها في العمل الرسمي جاءت نتيجة للعلاقات المهنية التي بنتها أثناء تجربتها التطوعية".

أما الباحثة رقم 03 (44 سنة، ليسانس، مطلقة، متطوعة) فتروي تجربة مختلفة، لكنها مرتبطة بنفس المنطق التبادلي، والتي بدأت مسيرتها كمتطوعة في المسجد، ما أتاح لها بناء شبكة من العلاقات الاجتماعية والمهنية. ثم توقفت عن العمل التطوعي بعد زواجها، في وقت كانت فيه فرص الاندماج الرسمي محدودة، إذ تم إدماج زميلاتها في وظيفة رسمية بينما بقيت هي خارج المسار المهني. بعد طلاقها، عادت إلى عملها، وأشارت إلى أن شبكة المعارف التي اكتسبتها سابقاً ساعدتها على بناء مسار مهني جديد من خلال التوسط لها للاندماج في وظيفة رسمية، وهي تتوقع أن يتحقق ذلك قريباً.

وتضيف الباحثة الثالثة بُعداً مهماً حين تؤكد أن النساء اللواتي تُدرّسهن في المسجد قد اتقن على منحها مبلغاً مالياً رمزياً كل شهر تقديراً لتعبها ومجهودها، ويتجلى ذلك في قولها: "نَسَا لِي نُقْرِيَهُمْ تَأْفُقُو بَاشْ يَعْطُونِي مَبْلَغْ بَسِيْطْ كُنْ شَهْرْ بِيْلَامَا جَا الْاَدْمَاْجْ وَيْرَسْمُونِي".

ترجمة المقطع:

"النساء اللواتي أدرّسهن اتفقن على منحي مبلغاً بسيطاً كل شهر، إلى حين يتم إدماجي رسمياً." ما يعكس طبيعة التبادلية الاجتماعية التي تولّد الدعم المتبادل والتقدير في ميدان العمل التطوعي، حتى في غياب عمل رسمي أو وظيفة ثابتة، إذ تقدم المبحوثة وقتها وجهدها لتدريسهن، فيقمن بالمقابل برد الجميل عبر منحها دعماً مالياً رمزياً كتقدير واعتراف بدورها، وهذا يوضح كيف أن علاقاتها الاجتماعية أصبحت مصدر قوة مكنتها من استرجاع منصبها.

كما لعبت المبحوثة رقم 11 (47 سنة، سنة ثانية ليسانس، متزوجة، أستاذة متقاعدة ورئيسة جمعية) دور الوسيط الاجتماعي عبر توصياتها الإيجابية، والتي تحولت من أستاذة الى رئيسة جمعية متمكنة، وشاركت خبراتها ومواردها الاجتماعية لدعم متطوعات أخريات، حيث توسطت لتوظيف المبحوثات (18، 19، 20) رسمياً، ما سهل اندماجهن المهني، ومكّنهن من تحقيق نقلة نوعية في أوضاعهن الاجتماعية والمهنية. وفي هذا الإطار تقول المبحوثة رقم 18 (26 سنة، ماستر، عزباء، أخصائية أرطفونية): "استغلّيت التطوع كمرحلة لبناء مساري المهني، وأثبتت جديتي واتقاني للعمل، فساعدتني رئيسة الجمعية في الحصول على وظيفة رسمية".

وتضيف المبحوثة رقم 19 (28 سنة، ماستر، متزوجة، أخصائية أرطفونية): في قولها "العلاقة مع رئيسة الجمعية كانت سبباً في إدماجي رسمياً".

من خلال هذه التصريحات، يتبين لنا أن الوساطة الاجتماعية في سياق العمل التطوعي تعد من بين أهم آليات دعم المرأة مهنياً وهذا يعكس بوضوح منطق التبادلية الاجتماعية، إذ أن رئيسة الجمعية لم تكن فقط حاضنة للتدريب والتمكين بل مثلت حلقة وصل مهمة للوساطة المهنية، حيث قدمت لهن شبكات دعم مهنية واجتماعية ساهمت في تحقيق طموحاتهن المهنية.

خلاصة

خلص التحليل الى ان اكتساب المرأة مهارات وكفاءات مهنية جديدة كان من أبرز مخرجات الانخراط في العمل التطوعي. فهو يشكل فضاءً لتبادل الدعم والخبرات، ونسج علاقات مهنية تساهم في دعم اندماجها في سوق العمل، في ظل مجتمع يُقدر العلاقات والوساطة كجزء من ديناميكيات العمل والتنظيم، ما يمنحها فرصة الخروج من دائرة الركود المهني نحو بيئة عمل حقيقية تنمي مهاراتها وتمنحها فرصاً حقيقية للتطور المهني والاجتماعي، خاصة في ظل السياقات التي تشهد محدودية فرص التوظيف.

الاستنتاج العام:

يمثل موضوع العمل التطوعي للمرأة محوراً جوهرياً في الدراسات السوسولوجية المرتبطة بعلم الاجتماع، حيث يسلط الضوء على أثر المشاركة التطوعية في تعزيز تمكين المرأة الاجتماعي والمهني، وتطوير كفاءتها المهنية، وذلك من خلال توظيف الإطار النظري القائم على التبادلية الاجتماعية والتمكين اللذان ساعدا في تفسير الكثير من النقاط والأبعاد المطروحة.

أما من الناحية المنهجية، فإن اعتماد التحليل الكيفي ساعد في الكشف عن تجارب النساء المتطوعات وتمثلاتهن للعمل التطوعي، وأثر ذلك على مساراتهن الاجتماعية والمهنية. كما ساعد في إبراز الجوانب الدقيقة وغير المرئية للاندماج الاجتماعي والمهني للمرأة داخل المساجد والجمعيات، وربط ذلك مباشرة بالنتائج المستخلصة.

وفيما يتعلق بنتائج البحث، فقد توصلنا الى ما يلي:

يبرز من خلال هذا البحث أن دوافع المرأة للانخراط في العمل التطوعي متعددة الأبعاد، فمن جهة، رغبت في تحقيق اندماج اجتماعي عبر التفاعل مع الآخرين، ومن جهة أخرى، بحثت عن تطوير مهاراتها واكتساب خبرات عملية.

كما شكلت الرغبة في إثبات الذات والبحث عن هوية اجتماعية ومهنية أحد الدوافع الجوهرية التي شجعت المرأة على دخول هذا المجال. ويمكن القول أن دوافعها لم تقتصر على الجانب المهني فقط، بل شملت أيضاً الجانب النفسي والاجتماعي، فقد كانت تتطلع لأن تشعر بقيمتها في المجتمع وتسهم في خدمة الآخرين، ما جعل العمل التطوعي بالنسبة لها ليس مجرد وسيلة مهنية، بل أيضاً أداة للاندماج والتمكين الشخصي.

بالنسبة للفرضية الأولى، أظهرت النتائج أن العمل التطوعي يُعد بالفعل منصة فعالة لتمكين المرأة، إذ يساعدها على توسيع شبكة علاقات اجتماعية جديدة خارج نطاق الأسرة والأدوار التقليدية، ما يتيح لها التعرف على شرائح مختلفة من المجتمع.

ويتضح أن العمل التطوعي كان وسيلة فعالة لخروج المرأة من دائرة العزلة والانطواء الاجتماعي الذي كانت تعاني منه، بفضل تفاعلها مع المحيط الجمعي والمؤسسات الدينية والاجتماعية.

كما عزز العمل التطوعي مكانة المرأة في المجتمع، إذ لم يقتصر دوره على صقل مهاراتها المهنية فحسب، بل أيضا عبر تعزيز مكانتها الاجتماعية وبناء ثقتها بنفسها وتطوير مهاراتها الشخصية والمهنية، ما ساهم في تعزيز قدرتها على التأثير في بيئتها الاجتماعية بشكل أكبر.

وشكل الاعتراف والتقدير المجتمعي اللذان حظيت بهما المرأة من خلال العمل التطوعي قوة دفع إيجابية مكنتها من الشعور بقيمتها وأهميتها كعنصر فاعل في المجتمع، وهذا ما منحها مساحة أكبر للتعبير عن نفسها والمشاركة في القضايا المجتمعية.

وعليه، فقد تحقق من خلال العمل التطوعي الكثير من مؤشرات التمكين الاجتماعي، سواء من حيث التفاعل والتواصل أو من بناء صورة اجتماعية إيجابية جديدة للمرأة في محيطها.

أما بالنسبة للفرضية الثانية، فقد بينت النتائج أن العمل التطوعي ساهم في اكتساب المرأة كفاءات مهنية جديدة ومتنوعة تعزز فرص اندماجها في سوق العمل. حيث كشفت النتائج أن العمل التطوعي يمثل بيئة خصبة لتجسيد التبادلية الاجتماعية، إذ يتيح للمرأة تبادل الوقت والجهد مقابل اكتساب خبرة عملية وكفاءة مهنية تساعدها على تحسين أداءها في بيئة العمل الرسمي والتفكير في مشاريع مستقبلية.

كما أن مشاركة المرأة في الأنشطة التطوعية منحتها تدريب عملي مكنها من تطوير العديد من المهارات، بما في ذلك المهارات الإدارية كالخطيط والتنظيم، مهارة التواصل والتعليم والعمل الجماعي...، ما يُعد رصيذاً مهنيّاً ضرورياً في التوظيف.

أما بالنسبة للمرأة غير العاملة، أكدت النتائج على أن العمل التطوعي كان بمثابة تجربة عملية بديلة تعوض المرأة جزئياً عن غياب العمل الرسمي، وتوفر تدريباً ميدانياً تكتسب من خلاله خبرات عملية قيمة ومهارات تنظيمية، تواصلية وإدارية، تساعد في بناء سيرة ذاتية قوية وتجعلها أكثر استعداداً للانخراط في سوق العمل عند توافر الفرص، ومن خلال العمل التطوعي وفي الجمعيات تحديداً، تكتسب المرأة خبرة فعلية في بيئة عمل حقيقية، فعند التقدم لوظيفة، غالباً ما يكون أول سؤال يطرحه أصحاب العمل هو: "هل لديك خبرة سابقة؟"، وبفضل هذه التجربة الميدانية، يمكنها الإجابة بثقة، مما يزيد من فرص قبولها في العمل.

من ناحية أخرى، أظهرت النتائج أن العمل التطوعي يشكل منصة غير رسمية للتكوين، والذي يُبنى تدريجياً من خلال تراكم التجارب والحضور النشط في مواقف العمل، كونه يمثل رافعة سوسيو مهنية حقيقية للمرأة، والتي استفادت بشكل كبير من التكوينات التي تقدمها كل من مديرية الشؤون الدينية والجمعيات التطوعية، حيث كانت محورية في دعم مسارها المهني، إذ شاركت فيها بشكل تطوعي ومجاني. وهذه التكوينات لم تكن مجرد دروس نظرية أو دورات تعليمية، بل مثلت تدريب عملي وتجربة حقيقية أسهمت في تطوير قدرات المرأة واكسبتها مهارات جديدة عززت من ثقتها بنفسها وأهلتها بشكل أفضل لدخول سوق العمل.

بالإضافة إلى ذلك تُساهم الوساطات والعلاقات الاجتماعية المهنية التي تكتسبها المرأة من خلال المشاركة في الأنشطة التطوعية في تمكينها من الحصول على الدعم والمساعدة، سواء عبر الوساطة الاجتماعية أو عبر توصيات ساعدتها في العثور على فرص عمل أو تطوير مسارها المهني، وفتح آفاق جديدة للاندماج المهني لاحقاً.

وعليه أكدت الدراسة صحة الفرضيتين معاً، إذ خلصت إلى أن العمل التطوعي يعد فضاء مزدوج الفائدة بالنسبة للمرأة، فهو يعزز تمكينها الاجتماعي، وفي الوقت نفسه يشكل وسيلة فعالة لاكتساب الكفاءات المهنية التي تؤهل المرأة للاندماج في سوق العمل.



خاتمة

في ختام هذه الدراسة التي تناولت موضوع "العمل التطوعي للمرأة وأثره على تمكينها الاجتماعي" ضمن مقارنة سوسيولوجية تنتمي الى علم الاجتماع التنظيم والعمل، يتضح أن هذا النوع من النشاط لم يعد مجرد فعل خيري، بل هو فعل مجتمعي برز كمسار فاعل ومتكامل وأداة تمكين مزدوجة تعزز أدوار المرأة في الحقلين الاجتماعي والمهني.

وبناء على مجمل النتائج المتوصل إليها، يظهر أن انخراط المرأة في العمل التطوعي يُعد مدخلاً مهماً يساهم في تعزيز تمكينها الاجتماعي في ظلّ من الاعتراف المتبادل والتفاعل الإيجابي مع محيطها، وهذا التحول في الموقع والمكانة لا يحدث من فراغ، بل في إطار علاقات اجتماعية قائمة على الدعم والتشجيع، مما يساهم في تفكيك الصورة النمطية حول أدوار المرأة التقليدية. وعلى المستوى المهني، من خلال اكتساب كفاءات ميدانية، فبفضل هذا الانخراط تتمكن المرأة خوض تجارب مهنية عملية، تمكنها من اكتشاف قدراتها ومهاراتها، وتوسيع خبراتها التي تسهل اندماجها في سوق العمل.

ومن زاوية نظر جديدة، تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها سلطت الضوء على طبيعة العلاقة التفاعلية القائمة بين العمل التطوعي، بوصفه إطاراً غير رسمي للمشاركة المجتمعية، وبين مسارات تمكين المرأة اجتماعياً ومهنياً، داخل بيئات تنظيمية قد تلعب دوراً داعماً أو معيقاً، تبعاً لتركيبها الداخلية وأهدافها المسطرة

ورغم غنى المعطيات التي أسفرت عنها الدراسة، إلا أنها لم تخلُ من بعض القيود البحثية المنهجية والميدانية، لعل أبرزها ضعف تجاوب بعض المشاركات ومحدودية المعطيات الإحصائية المتعلقة بواقع المتطوعات. وهو ما يُبرز الحاجة إلى تعميق البحوث الكيفية لفهم الديناميات الدقيقة لتجارب المرأة المتطوعة، واستكمال ذلك بمقاربات كمية ونوعية أشمل.

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول أن هذا البحث لا يُمثل نهاية الطريق، بل يشكل دعوةً الى مواصلة التفكير في دور العمل التطوعي كقوة مجتمعية تُعيد صياغة علاقة المرأة بالمجتمع وسوق العمل، كما يفتح المجال أمام الباحثين المهتمين بالسوسيولوجيا التنظيمية والعمل، ويوصي بتوسيع نطاق البحث ليشمل أبعاداً متعددة، خصوصاً من خلال توسيع عينة البحث، وإجراء دراسات مستقبلية أكثر تفصيلاً، تتناول الفروقات بين النساء المتطوعات من حيث الفئة العمرية أو المستوى التعليمي، أو تركز على دراسة تجارب رجالية لمقارنة الأثر حسب النوع الاجتماعي،..

التوصيات:

انطلاقاً من النتائج التي خلصت اليها الدراسة، والتي أبرزت الدور الحيوي للعمل التطوعي في تمكين المرأة اجتماعياً ومهنياً، يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات العملية والتنظيمية، التي من شأنها تعزيز أثر هذا المسار وتوسيع نطاق استفادة المرأة منه:

- توفير فضاءات مؤطرة تسمح للنساء، خاصة غير العاملات، بتطوير ذواتهن وتعزيز فرص اندماجهن المهني والاجتماعي.
- تطوير السياسات العمومية الداعمة للعمل التطوعي للمرأة، وضمان الاعتراف به كمسار سوسيومهني حقيقي يساهم في تحقيق التنمية العادل والشاملة.
- تعزيز مكانة العمل التطوعي، من خلال دعم الجمعيات الفاعلة وتأطير المتطوعات بشكل يحوّل تجاربهن الى مسارات مهنية معترف بها.
- إدراج العمل التطوعي ضمن مكونات التكوين الأكاديمي أو المهني، ومنحه صبغة رسمية كشهادة خبرة، لما له من قيمة مضافة في تحسين فرص دخول سوق العمل، خاصة لدى الفئات التي تفتقر الى تجربة مهنية سابقة.



قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: القرآن الكريم

1. سورة البقرة، الاية 184.
2. سورة الكهف، الاية 84.
3. سورة المائدة، الاية 30.

ثانياً: قائمة الكتب

4. المنظمات الاهلية العربية، (2004)، التقرير السنوي الرابع للمنظمات الاهلية العربية لعام 2004 بعنوان " تمكين المرأة"، مصر، دار نوبار للطباعة.
5. حسن احجيج، و جمال فزة، (2019)، البحث الكيفي في العلوم الاجتماعية نظريات وتطبيقات (الطبعة الأولى)، مراكش، فضاء آدم للنشر والتوزيع.
6. خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، (2018)، التمكين الاداري وصناعة قادة المستقبل (الطبعة الأولى)، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب و النشر.
7. صالح بن حمد التويجري، (2013)، التطوع ثقافته وتنظيمه (الطبعة الأولى)، الرياض، دار مملكة نجد للنشر والتوزيع.
8. صالح بن مطر الهطالي، (2015)، العمل التطوعي خطوات عملية للنهوض بالأمة (الطبعة الأولى)، سلطنة عمان، مكتبة الضامري للنشر والتوزيع.
9. صباح براهمي، (2020)، العمل التطوعي في المجتمع الجزائري (الطبعة الاولى)، باتنة، أدليس بلزمة للنشر والتوزيع.
10. عبد العال محمد النعمي، توفيق عبد الجبار البياتي، و جمال خليفة غازي، (2015)، طرق ومناهج البحث العلم، عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

11. عبد الله البريدي، إبراهيم الدغيري، محي الدين محسب، وآخرون، (2015)، التطوع اللغوي: إطار نظري وتطبيقي للتطوع في مجال خدمة اللغة العربية (الطبعة الأولى)، الرياض، مركز الملك عبد الله بن عبد العزيز الدولي لخدمة اللغة العربية.
12. محمد عبيدات، محمد ابو نصار، و عقلة مبيضين، (1999)، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات (الطبعة الثانية)، عمان، دار وائل للطباعة والمشر.
13. عماد فاروق صالح، (2023)، العمل التطوعي في سياق مهنة الخدمة الاجتماعية "المفهوم-النشأة- الأسس- العلاقة مع مهنة بالخدمة الاجتماعية"، جمهورية مصر العربية، عمان، جامعة السلطان قابوس، مسقط.
14. مرابط عياش عزوز، (2018)، الكفاءة المهنية، سكيكدة، الجزائر، دار اقرأ الكتاب.
15. منصور الرفاعي عبيد، (2007)، العمل الإجتماعي تطوع وعطاء (الطبعة الاولى)، القاهرة، مركز الكتاب للنشر.
16. موفق و آخرون، (2006) مناهج البحث العلمي: الكتاب الأول :أساسيات البحث العلمي (الطبعة الأولى)، الأردن، عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
17. نادية سعيد حسن، (2011)، فنون العمل التطوعي (فمن تطوع خيراً فهو خيرٌ له) (الطبعة الثانية)، مصر، قطر الندى للنشر والتوزيع.
18. ناهدة عبد زيد الدليمي، (2016)، أسس وقواعد البحث العلمي (الطبعة الاولى)، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
19. نجلاء بنت صالح آل عوض، (2014)، معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية، الرياض، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمان.
20. هويدا عدلى، (2017)، المشاركة السياسية للمرأة (الطبعة الاولى)، مصر، مؤسسة فريديش إيبيرت (مكتب مصر).

ثالثاً: قائمة المجالات العلمية

21. ابراهيم بن عبد الله العبيد، (31 ماي، 2013)، واقع العمل التطوعي ومعوقاته وأساليب تنميته واتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم العربية والإنسانية، المجلد السادس (العدد الثاني)، جامعة القصيم مركز النشر العلمي والترجمة.
22. أمال سعود، وأحمد فريجة، (06 نوفمبر، 2021)، المقاربات النظرية لمفهوم التمكين، مجلة العلوم الانسانية- دورية دولية علمية محكمة، المجلد الواحد والعشرون (العدد الثاني)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
23. أماني محمد بن محمد قليوبي، (نوفمبر، 2023)، التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية من منظور التربية الإسلامية، المجلة العلمية لكلية التربية-جامعة أسيوط، المجلد التاسع والثلاثون (العدد الحادي عشر)، كلية التربية، إدارة البحوث والنشر العلمي، مصر.
24. أمل سالم العواودة، (30 أبريل، 2021)، المرأة والعمل التطوعي في الأردن: واقع وتحديات (دراسة ميدانية لعينة من المتطوعات في مدينة عمان)، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة الدراسات الانسانية والاجتماعية، المجلد السادس والثلاثون (العدد الثاني)، جامعة مؤتة عمادة البحث العلمي، الكرك، الأردن.
25. أمل عبد المرضي جمال، (جانفي، 2017)، العمل التطوعي النسائي وتدعيم قيم رأس المال الاجتماعي، مجلة الخدمة الاجتماعية، المجلد السابع والخمسون (العدد السادس)، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مصر.
26. أميرة محمد محمود فايد، (أكتوبر، 2023)، التمكين الاجتماعي وتحقيق الدمج المجتمعي للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد الثالث والثلاثون (العدد الأول)، جامعة القيوم، القاهرة.

27. بوعلام أمينة، (16 ديسمبر، 2018)، الاندماج المهني ودوره في الانضباط الوظيفي لدى الموظف - دراسة ميداني في الإدارة المحلية لولاية الوادي، مجلة البدر، المجلد العاشر (العدد الحادي عشر)، مكتب رقم 6، جامعة بشار، الجزائر.
28. تمديلي أسماء. (9 سبتمبر، 2018). دور التمكين في تحسين الكفاءة المهنية للموارد البشرية. مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد التاسع (العدد الرابع)، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية- جامعة قسنطينة 2.
29. جوال محمد السعيد، (1 جانفي، 2014)، تمكين العاملين مطلب أساسي للمدير المعاصر: مقارنة نظرية، مجلة دراسات - العدد الاقتصادي-، المجلد الخامس (العدد الاول)، جامعة عمار ثليجي بالأغواط.
30. حرايرية عتيقة، و سعد الله أبو القاسم، (09 جويلية، 2020)، ظاهرة تقسيم العمل وأبعادها الاجتماعية في الفكر الدوركامي بين عوامل التشكل وعيون منتقديه، مجلة دراسات علم الاجتماع المنظمات، المجلد الثاني (العدد الرابع عشر)، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا-كلية العلوم الاجتماعية-جامعة الجزائر 2.
31. حسني إبراهيم، و حسام جابر، (أفريل، 2013)، دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي للمرأة- دراسة ميدانية على عينة من المشاركات في العمل الاجتماعي بمحافظة بني سويف، مجلة كلية الآداب (العدد السابع والعشرون)، جامعة بني سويف، مصر.
32. حفيظة طالبي، (30 ديسمبر، 2017)، العمل التطوعي وتنمية المواطنة لدى الشباب الجزائري- الجمعيات الخيرية أنموذج، مجلة دراسات اجتماعية، الطبعة الأولى (العدد الاول)، مركز البحث في العلوم الاسلامية و الحضارة، الأغواط.
33. حمد لله أحمد الكيلاني، (أكتوبر، 2022)، الوعي النسوي بمؤشرات التمكين الاجتماعي في الريف المصري- بحث اجتماعي ميداني في إحدى قرى الصعيد، لمجلة العلمية لكلية الآداب، المجلد السابع والعشرون (العدد الرابع والثمانون)، جامعة أسيوط، مصر.

34. رشيدة بوجحفة ، و حليلة قيداري، (12 ديسمبر , 2022)، تمكين المرأة العربية في ظل التنمية المستدامة بين الطرح النظري والواقع العملي، مجلة حقوق الإنسان والعريات العامة (م.ج.إ.ج.ع)، المجلد السابع (العدد الثاني)، مخبر حقوق الإنسان والعريات العامة-جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.
35. زينب مقدم، و شهرزاد محمداتي، (2020)، العمل التطوعي النسوي- الدوافع والمعوقات- دراسة ميدانية لبعض الجمعيات الخيرية بولاية أدرار، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الانسانية، المجلد الثاني والعشرون (العدد الأول)، الجامعة الاسلامية للبحوث الانسانية، غزة، فلسطين.
36. سعاد حفاة، (06 جوان, 2022)، دور التمكين المستديم في إدارة التنمية المحلية: مقارنة مفاهيمية، السياسة العالمية، المجلد السادس (العدد الأول)، مخبر الدراسات السياسية والدولية، بومرداس.
37. سمر محمد شاهين، شريف محمد محمد يوسف، و العوضي منصور العوضي، (أكتوبر, 2023)، "تأثير التمكين الوظيفي على تنمية القدرات الابتكارية للعاملين" بالتطبيق على شركات البترول"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، المجلد الثالث والخمسون (العدد الثالث)، كلية التجارة- جامعة عين شمس، مصر.
38. سمر ممدوح كامل، (سبتمبر , 2024)، التمكين الاجتماعي للمرأة: المفهوم والمؤشرات، مجلة كلية الآداب، المجلد الخامس والعشرون (العدد الثاني والسبعون)، كلية الآداب، جامعة بني سويف، مصر.
39. شوقي عاشور عبود فبيح، (أكتوبر , 2024)، ورقة عمل بعنوان التمكين في الخدمة الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية والتطبيقية "دورية محكمة ربع سنوية"، المجلد الرابع (العدد الأول)، الجمعية المصرية للدراسات الانسانية والخدمات العلمية، مصر.

40. عائض سعد أبو نخاع الشهراني، (2008)، الخدمة الاجتماعية والعمل التطوعي: دراسة تحليلية لعلاقات التبادل والتكامل، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الآداب والعلوم الانسانية، المجلد الثاني عشر (العدد الأول)، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.
41. عبد الرزاق محمد قريرة، و انتصار محمد بريون، (جوان، 2021)، ترسيخ التمكين من منظور الخدمة الاجتماعية: المفهوم والنظرية والممارسة: قراءة منهجية، مجلة المدد، المجلد السابع (العدد الرابع)، كلية الآداب، جامعة طرابلس.
42. عبد اللطيف بن عبد العزيز الرباح، (جويلية، 2006)، التربية على العمل التطوعي، وعلاقته بالحاجات الانسانية (دراسة تأصيلية)، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، المجلد الثاني عشر (العدد الثالث)، دار المنظومة، مصر
43. عتيقة حرايرية، و زينة بوساق، (14 ديسمبر، 2016)، واقع تمكين المرأة الجزائرية في ظل التحولات وتحديات الألفية الثالثة، مجلة دفاتر علم الاجتماع، المجلد الرابع (العدد الثاني)، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا-كلية العلوم الاجتماعية-جامعة الجزائر 2، بوزريعة.
44. عصام خوري، مخول مطانيوس ، و ندى هديوة، (18 7، 2006)، تمكين المرأة في الجمهورية العربية السورية الواقع والآفاق، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد الثامن والعشرون (العدد الثاني)، جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، الجمهورية العربية السورية.
45. علي أسعد وطفة، (جوان، 2023)، دراميات التفاعل الرمزي في نظرية إيرفينغ قوفمان: المدخل الدرامي لفهم السلوك البشري، مجلة نقد وتنوير (العدد السادس عشر)، مركز نقد وتنوير للدراسات الإنسانية.
46. عماد فاروق محمد صالح، (31 أوت، 2016)، رؤية مستقبلية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتطوير آليات تنمية وعي المرأة بالعمل التطوعي، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية ، المجلد الثالث (العدد الثاني)، جامعة السلطان قابوس، مسقط، جمهورية مصر العربية.

47. عيسى الوناس، (15 ديسمبر، 2020)، الإطارات الجزائرية بين التمكين والتهميش، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد الثاني (العدد الرابع)، مخبر التمكين الاجتماعي والتنمية المستدامة في البيئة الصحراوية- جامعة عمار ثليجي، الأغواط.
48. كريمة فلاح، و السعيد رشدي، (25 جوان، 2020)، المرأة وإشكالية التمكين في المجتمع الجزائري، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية، المجلد السادس (العدد الأول)، مخبر الدراسات الاجتماعية والنفسية الانتروبولوجية -المركز الجامعي أحمد زبانه غليزان، الجزائر.
49. لمياء عبيدات، (2017)، واقع الممارسات التأملية وأثرها على دافعية الانجاز لدى معلمي المرحلة الاساسية العليا في محافظة اربد، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد الواحد وثلاثون(العدد الثاني عشر)، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
50. محمد مسعد، و فرح ابن يحيى، (أكتوبر، 2022)، المرأة الجزائرية والعمل التطوعي: جمعية المعاقين حركيا بولاية تلمسان نموذجا، مجلة قبس للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد السادس (العدد لثاني)، جامعة الشهيد حمّ لخضر، الوادي، الجزائر.
51. محمد مولودي، (11 أكتوبر، 2021)، العمل التطوعي ومساهمته في استمرار الحراك الشعبي الجزائري، مجلة آفاق علمية، المجلد الثالث عشر (العدد الرابع)، المركز الجامعي لتامنغست، الجزائر.
52. مروة عزت عبد الجواد، (اكتوبر، 2015)، استراتيجية مقترحة لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف كقيمة مضافة، مجلة كلية التربية، الجزء الرابع (العدد مئة وخمسة وستون)، جامعة الأزهر.
53. مريم عشي، (جويلية 09، 2020)، تمكين المرأة: المفهوم والابعاد، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد الثاني (العدد الرابع عشر)، مخبر علم اجتماع المنظمات والمناجمنت، بوزريعة، الجزائر.

54. مي صالح فراش، (03 11, 2024)، الاتجاهات النظرية لرأس المال الاجتماعي، المجلة العربية للأداب والدراسات الإنسانية، المجلد الثامن (العدد الواحد والثلاثون)، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والأداب، مصر.
55. نايف البنوي، و محمد الحوراني، (30 ديسمبر، 2008)، ارهاصات نظرية التبادل الاجتماعي في فكر أبي حيان التوحيدي، مجلة العلوم الانسانية، المجلد ب (العدد ثلاثون)، مديرية النشر والتنشيط العلمي، جامعة منتوري، قسنطينة.
56. نجاح رحومة أحمد، (جانفي، 2018)، ملامح استيراتيجية مقترحة للدور التربوي للجمعيات الأهلية لتمكين المرأة الأمية بمصر، مجلة كلية التربية، الجزء الثاني (العدد مئة واثنان وسبعون)، كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر.
57. هاله محمد إمام محمد، (أوت، 2023)، معوقات تمكين المرأة بالمملكة العربية السعودية، المجلة الدولية للبحوث العلمية، المجلد الثاني (العدد 8)، International Journal for scientific Research، لندن.

رابعاً: قائمة الرسائل العلمية

58. أمل محمد اللبدي، ألاء حسن القثامي، هنوف حميد المغربي، وآخرون (2019)، معوقات تمكين المرأة في العمل التي تحد من تعزيز الإبداع لدى المجتمع السعودي (بحث مقدم لقسم إدارة الأعمال لمرحلة الماجستير دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى)، المملكة العربية السعودية، كلية إدارة الأعمال، جامعة أم القرى.
59. سلمى كونددة، (2019)، المجتمع المدن والعمل التطوعي في الجزائر-دراسة ميدانية على عينة من الجمعيات الخيرية (أطروحة دكتوراه)، سطيف، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر، جامعة محمد لمين دباغين-سطيف 2.



الملحق رقم 01: دليل المقابلة الاستطلاعية

جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

تحية طيبة وبعد:

أنا الطالبة حباس أسية، بصدد إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل. يسعدني أن أخصص هذه المساحة للتواصل معكم وإجراء هذه المقابلة حول موضوع العمل التطوعي والتمكين الاجتماعي للمرأة.

أشكركم على تخصيص وقتكم للمشاركة في هذه المقابلة التي نسعى من خلالها فهم كيفية تأثير العمل التطوعي على المرأة من خلال منظور اجتماعي، وكيف يساهم في تمكينها الاجتماعي عبر تعزيز قدراتها وزيادة كفاءتها المهنية.

كما نود التأكيد على أن جميع البيانات والمعلومات التي ستدلون بها ستكون محفوظة بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث الأكاديمي، في إطار متطلبات إعداد هذه المذكرة.

نرجو منكم التعاون معنا والإجابة عن الأسئلة بعناية وشفافية، مع خالص التقدير

والاحترام.

الأستاذ المشرف: بن عودة مداح

الطالبة: حباس أسية

السنة الجامعية: 2024-2025

المحور الأول: البيانات الشخصية

- العمر
- المستوى التعليمي
- الحالة الاجتماعية
- المهنة

المحور الثاني: دوافع الانخراط في العمل التطوعي

- ما الذي دفعك للانخراط في العمل التطوعي؟
- منذ متى؟
- هل تلقيت دعماً من أسرتك أو مجتمعك؟
- كيف استفدت من تجربتك في العمل التطوعي؟
- ما الصعوبات التي واجهتها في التطوع؟

المحور الثالث: دور العمل التطوعي في تمكين المرأة اجتماعياً ومهنياً

- كيف تصفين طبيعة التنظيم الذي تعملين فيه؟
- كيف يساعد العمل التطوعي في تعزيز دور المرأة في المجتمع؟
- ما المهارات التي اكتسبتها خلال تجربتك في العمل التطوعي؟
- هل ساعدك العمل التطوعي في الحصول على وظيفة؟

المحور الرابع: تأثير العمل التطوعي على تمكين المرأة العاملة

- كيف يؤثر العمل التطوعي على تطوير مهارات المرأة العاملة؟
- كيف يساعد العمل التطوعي المرأة في توسيع شبكة علاقاتها المهنية؟
- كيف أثر العمل التطوعي على تطورك المهني؟

المحور الخامس: أثر العمل التطوعي على المرأة غير العاملة

- كيف تقيمين مهاراتك وفرصك في سوق العمل قبل بدء تجربتك في العمل التطوعي؟
- كيف ساهمت تجربتك التطوعية في توسيع معرفتك وفرصك المهنية؟
- كيف يمكن للمرأة غير العاملة الاستفادة من العمل التطوعي لتطوير كفاءتها المهنية؟
- كيف ساعدتك تجربة التطوع في اكتساب خبرة عملية تفيدك في البحث عن وظيفة؟
- كيف يساهم العمل التطوعي للمرأة غير العاملة في تحقيق اندماج مهني؟

الملحق رقم 02: دليل المقابلة

جامعة عبد الحميد ابن باديس

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

تحية طيبة وبعد:

أنا الطالبة حباس أسية، بصدد إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل. يسعدني أن أخصص هذه المساحة للتواصل معكم وإجراء هذه المقابلة حول موضوع العمل التطوعي وتمكين المرأة.

أشركم على تخصيص وقتكم للمشاركة في هذه المقابلة التي نسعى من خلالها فهم كيفية تأثير العمل التطوعي على المرأة، وكيف يساهم في تمكينها الاجتماعي عبر تعزيز قدراتها وزيادة كفاءتها المهنية.

كما نود التأكيد على أن جميع البيانات والمعلومات التي ستدلون بها ستكون محفوظة بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث الأكاديمي، في إطار متطلبات إعداد هذه المذكرة. نرجو منكم التعاون معنا والإجابة عن الأسئلة بعناية وشفافية، مع خالص التقدير والاحترام.

الأستاذ المشرف: بن عودة مداح

الطالبة: حباس أسية

السنة الجامعية: 2024-2025

المحور الأول: البيانات الشخصية

- العمر
- المستوى التعليمي
- الحالة الاجتماعية
- المهنة

المحور الثاني: دوافع الانخراط في العمل التطوعي

- س 1: ما الذي دفعك للانخراط في العمل التطوعي؟
- س 2: منذ متى بدأت العمل التطوعي؟
- س 3: كيف كان دعم أسرتك أو محيطك الاجتماعي؟
- س 4: كيف كانت توقعاتك حول العمل التطوعي قبل الانخراط فيه؟

المحور الثالث: العمل التطوعي كأداة لتمكين المرأة الاجتماعي

- س 5: كيف أثر العمل التطوعي على علاقاتك الاجتماعية؟
- س 6: كيف ساعدك العمل التطوعي تعزيز ثقتك بنفسك ومكانتك الاجتماعية؟
- س 7: كيف استفدت من تجربتك في العمل التطوعي؟
- س 8: ما أبرز الصعوبات التي واجهتك؟

المحور الرابع: العمل التطوعي كأداة لتطوير الكفاءة المهنية

- س 9: كيف ساعدك العمل التطوعي في تطوير مهاراتك المهنية؟
- س 10: كيف يساعد العمل التطوعي المرأة غير العاملة على اكتساب الخبرة وتحقيق اندماج مهني؟

المحور الخامس: تأثير العمل التطوعي على تمكين المرأة في بيئة العمل الرسمي

س 11: كيف ساعدك العمل التطوعي في الحصول على فرص تدريبية أو تعلم مهارات

جديدة داخل بيئة العمل الرسمي؟

س 12: كيف أثر العمل التطوعي على توسيع شبكة علاقاتك المهنية؟

س 13: كيف تقيمين تطور مهاراتك وفرصك في سوق العمل قبل وبعد تجربة العمل

التطوعي؟

انتهت المقابلة، شكراً



كلية العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع

مستغانم في 07/04/2024

رخصة للبحث الميداني
(خاص بطلبة الماستر للعام الجامعي 2023 / 2024)

في إطار تحضير مذكرة ماستر في علم الاجتماع، تخصص: الإجابة ما يلي:
حول موضوع:
.....

نرخص للطالب(ة) (الاسم واللقب):
.....

المسجل(ة) تحت رقم:

للاتصال بـ (المؤسسة):
.....

من أجل إنجاز بحثه(ها) الميداني.

نرجو من المصالح المعنية تسهيل المهمة للطالب(ة).

الأستاذ(ة) المؤطر(ة) (الاسم واللقب والإمضاء)

د. صلاح بن عورة

رئيس الشعبة

كروجة الشارف
رئيس قسم العلوم الاجتماعية

