

معوقات مشاركة الطالبة الجامعية في الأعمال التطوعية

Obstacles to female university students' participation in volunteer work

د. نهى نجاح عبدالله

Dr. Noha Najah Abdullah

جامعة التراث الأهلية

كلية الآداب / قسم علم النفس السريري

AL-Turath University

Faculty of Arts / Department of Clinical Psychology

قبول البحث: 08/08/2026

مراجعة البحث: 10/07/2026

استلام البحث: 12/06/2026

الملخص:

يهدف البحث الحالي التعرف الى المعوقات التي تواجه المرأة العراقية في مجال العمل التطوعي ، ولغرض قياس هذا الهدف تم بناء أداة للبحث تتكون من (24) فقرة توزعت على (3) مجالات هي: معوقات خاصة بالمجتمع ومعوقات ترتبط بالمرأة ذاتها و معوقات ترتبط بالمؤسسات التطوعية ، اما عينة البحث فقد بلغت (60) طالبة من طالبات كلية الآداب / جامعة التراث ، وقد تم التحقق من الخصائص السايكومترية للمقياس ، ومن الوسائل الاحصائية التي استعملت في هذا البحث (اختبار مربع كاي، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوسط المرجح، معامل ارتباط بيرسون) ، أشارت نتيجة البحث الى أن المعوقات الخاصة بالمجتمع تعد أكثر المعوقات التي تواجه المرأة المتطوعة تليها معوقات ترتبط بالمؤسسات التطوعية ثم المعوقات التي ترتبط بالمرأة ذاتها ، وقد أختتمت الباحثة البحث بجملة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: معوقات، مشاركة، الطالبة الجامعية، الأعمال التطوعية

Abstract

The aim of this research is to identify the obstacles faced by Iraqi women in the field of volunteer work. In order to measure this objective, a research tool was constructed consisting of (24) paragraphs divided into (3) areas: special obstacles to society and obstacles related to women themselves, The results of the study were 60 female students of Al- Turath University . The statistical characteristics of the scale were verified. The statistical methods used in this study were (Kay square test, arithmetic mean, standard deviation, weighted mean, Pearson correlation coefficient) The result of the research indicated that the obstacles Of the society is the most obstacles facing women volunteer followed by obstacles associated with voluntary institutions and obstacles that are related to women themselves, and the researchers concluded the research with a number of recommendations and proposals.

Keywords: Obstacles, participation, female university student, volunteer work

الفصل الأول: التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

شهدت السنوات الأخيرة تصاعداً ملحوظاً في حجم الاهتمام بقضايا المرأة ذلك أن السعي لتعزيز مشاركة المرأة في جميع مجالات العمل يمثل جانباً مهماً من جوانب الاهتمام العالمي بقضايا المرأة، والعمل على تعزيز تواجدها ومشاركتها الفاعلة في المجتمع ويأتي ذلك انطلاقاً من الترابط الوثيق بين تنمية المرأة وبين النجاح في تحقيق التنمية البشرية، وبالتالي فقد اختلفت النظرة إلى المرأة من اعتبارها كياناً خارج السياق الاجتماعي والاقتصادي والسياسي القائم، إلى نظرة جديدة تراها فاعلاً ومشاركاً في المجرى الرئيسي لصنع القرار والسياسات والبرامج التنموية في مختلف مجالات المجتمع، ومن جانب آخر ازدادت أهمية ظاهرة العمل التطوعي في المجتمع العراقي خاصة بعد عام 2010 وازداد الدعم الحكومي لهذه الظاهرة لاسيما بعد الظروف الاستثنائية التي مر بها العراق مع تنامي ظاهرة الارهاب في المجتمع العراقي مما افرز الكثير من العوائل النازحة والمهجرة فضلاً عن اعداد كبيرة من الارامل وذوي الشهداء والكثير من العوائل التي تحت خط الفقر مما اظهر الحاجة للجهود التطوعية نظرا لعجز الحكومة عن اشباع ابسط متطلبات العيش لهذه الفئات المهمشة من المجتمع.

ومن ابرز ما افرزته هذه الظاهرة وجود اعداد كبيرة من المتطوعين الشباب من الذكور الذين يقدمون الكثير من المساعدات وبرز دورهم بشكل واسع عن طريق ممارستهم لهذا النوع من الاعمال ويعد هذا من المؤشرات الدالة على تطور مستوى الشعور بالمسؤولية اتجاه المجتمع مع مشاركة ضعيفة للنساء مقارنة بالرجال مما يكشف عن وجود اشكالات كثيرة في دخول المرأة المجال التطوعي في ظل تعدد المهام المناطة بها في المجتمع وزيادة مسؤولياتها داخل المنزل وخارجه ، ونظراً لما في موضوع العمل التطوعي للمرأة من سعة وتعقيد ، فان هذا البحث يأخذ من ذلك الموضوع الواسع جزءاً مهماً للوقوف عليه وبيان معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي وعليه تتلخص مشكلة البحث بالاجابة عن التساؤل الآتي : ما هي معوقات مشاركة المرأة العراقية في العمل التطوعي ؟

أهمية البحث:

1. يكتسب الموضوع أهميته من أهمية موضوع المرأة ودورها في المجتمع ومدى أهمية مشاركتها في هذا النوع من العمل الذي من المؤكد ان زيادة مشاركتها فيه ستسهم في ازدهاره ونجاحه بنسبة أكبر من الرجل.
2. يمكن استفادة المؤسسات الحكومية (شبكة اسناد العمل التطوعي ، الجامعات العراقية الحكومية والاهلية) المسؤولة عن نشر ثقافة العمل التطوعي داخل المجتمع العراقي والوقوف على نتائج هذا البحث لتذليل الصعوبات التي تحول دون مشاركة المرأة بهذا النوع من الاعمال، والعمل على زيادة توعية النساء باهمية ممارسة العمل التطوعي لما يحققه من فوائد نفسية واجتماعية.
3. يمكن استفادة منظمات المجتمع المدني المعنية بشؤون المرأة من معرفة المعوقات التي تواجه النساء والمساهمة في تمكينهن وتزويدهن بالمهارات والخبرات لتأهيلهن لدخول ميدان العمل التطوعي.

هدف البحث:

تعرف المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة العراقية في العمل التطوعي.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بطلابات كلية الآداب / جامعة التراث للعام الدراسي 2025 / 2026 ، الدراسة الصباحية .

تحديد المصطلحات:

معوقات (Barriers):

هي مجموعة من الصعوبات التي تواجه الفرد ، وتمنعه من المشاركة في عمل ما (عيسى ، 2009: 14).

مشاركة (Participation):

هي العملية التي عن طريقها يلعب الفرد دوراً في الحياة السياسية والاجتماعية لمجتمعه، وتكون لديه الفرصة لأن يشارك في وضع الأهداف العامة لذلك المجتمع، وكذلك وضع أفضل الوسائل لتحقيق وانجاز هذه الأهداف (عبدالفتاح، 2010: 324).

العمل التطوعي (Volunteer Work): عرفه كلاً من:

1. أبو النصر 2004:

نشاط اجتماعي يقوم به الفرد بشكل فردي او جماعي عن طريق احدى الجمعيات أو المؤسسات دون انتظار عائد، وذلك بهدف اشباع حاجات المجتمع وحل مشكلاته والمساهمة في تدعيم سير التنمية (ابو النصر، 2004: 65).

2. حمزة 2014:

جهود تقوم بها جماعات تطوعية تهدف الى تقديم المساعدة المشتركة بطريقة اردية لإشباع الحاجات العامة التي تحتاج اليها هذه الجماعات ، وترتكز هذه الجهود على احداث تفاعلات اجتماعية مباشرة ، وعلى تنمية المسؤولية الشخصية للأفراد ، كما تعتمد على اتاحة الفرصة للمواطنين من غير المتطوعين للحصول على المساعدات المادية والدعم العاطفي ، بالإضافة الى تحقيق المصلحة العامة في اطار قيم وايدولوجية المجتمع (حمزة، 2014: 27).

الفصل الثاني: إطار نظري ودراسات سابقة

المحور الأول: اطار نظري

1. مفهوم التطوع

على المستوى اللغوي نجد أن لفظة التطوع اشتقت من طَوَعَ والطَّوعُ نقيض الكره، وطاع أي لان وانقاد، والتطوع ما تبرع به الإنسان من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه، والمطوع هو المتطوع الذي يفعل الشيء تبرعاً من نفسه (ابن منظور، ب: 4).

وعلى المستوى الاجتماعي فإن مفهوم التطوع يعني تلك الجهود الإنسانية التي يبذلها أفراد المجتمع بصورة فردية أو جماعية، ويقوم بصفة أساسية على الرغبة الذاتية سواء كان هذا الدافع شعورياً أو لا شعورياً، وهو عمل لا يهدف المتطوع من ورائه إلى تحقيق مقابل مادي أو ربح خاص بل اكتساب شعور بالانتماء إلى المجتمع وتحمل بعض المسؤوليات التي تشهد في تلبية الاحتياجات الاجتماعية الملحة أو تخدم قضية من القضايا التي يعاني منها المجتمع، ويرى بعضهم أن مفهوم التطوع على أنه عمل دون مقابل مادي قد لا يكون مطبقاً في كثير من الحالات ففي أغلب المجتمعات وحتى المتحضرة يكون التطور مقابل أجر مادي بل ومحدد أيضاً وذلك نتيجة التطور الحضاري الذي صاحبه انشغال الناس بأمور الحياة والصحة مما أثر سلباً على العلاقات الاجتماعية (حسين، 2001: 3).

ومفهوم التطوع في بلد الغرب بصفة خاصة يفصل بين مفهومي الصدقة من جانب ومساعدة الآخرين من جانب آخر فالتطوع عندهم هو منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات التي تحض على المبادرة على عمل الخير الذي يتعدى نفعه إلى الغير إما بدرء مفسدة أو ب جلب منفعة تطوعاً من غير الزام ودون اكره وبذلك يقع المتطوع في منظومة الفكر المادي العلماني فيفرون بين العمل التطوعي والعمل غير التطوعي والقطاع الخيري أو اللاربحي وقطاع العمل الربحي وبين المنظمات الحكومية وغير الحكومية بينما الأمر في منظومة الفكر الإسلامي مختلفة تماماً فالتطوع يتصل بالفرض أو السنة وأحياناً يتحول التطوع إلى

فريضة (فرض كفاية) ، فالتكافل الاجتماعي في الإسلام ينبع من ذوات الأفراد وشعوراً نفسياً وتربطاً روحياً مدركاً قبل أن يترجم إلى آثار إيجابية ظاهرة (الدوسري، 2005: 1).

وتتصدر نظرة عموم الناس في بلادنا للعمل التطوعي على ما يمكن تقديمه من مال وجهد للجهات الخيرية من وقت لآخر، بينما يتعدى مفهوم العمل التطوعي هذا المفهوم التقليدي الخيري فلا ينحصر في مساعدة ودعم المجموعة المستضعفة مثل المعوقين والأيتام والأرامل ومحاربة الفقر فقط بل يجب أن يتسع ليشمل كل إنسان وحقه في الحياة والسلام والحرية وحقوقه الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بل وحقه في التنمية، وبذلك يعد التطوع ظاهرة اجتماعية صحية تحقق الترابط والتآلف والتآخي بين أفراد المجتمع وضرورة من الضرورات التي يفرضها الواقع فالدولة مفردة لا تستطيع القيام بهذه الأعباء لذا فإن المشاركة المجتمعية من المسلمات التي يفرضها النظام العالمي الجديد الذي يلغي مفهوم الدولة ذات الهيمنة على كل المجالات (عيسى، 2009: 22).

2. أهمية العمل التطوعي:

1. التعرف على الفجوات الموجودة في نظام الخدمة المقدمة في المجتمع ، أي التعرف على أوجه القصور وكيفية تلافيها، وكذلك تعرف أوجه الكمال وكيفية الاستفادة منها.

2. تحويل الطاقات العاجزة أو الخاملة الى طاقات عاملة منتجة.

3. شغل أوقات فراغ أفراد المجتمع الراغبة في التطوع عن طريق قيامهم بعمل نافع ومفيد يشعرهم بأن لهم دور في المجتمع.

4. إبراز الجانب الانساني للعمل التطوعي والتأكيد على أهمية التفاعل الاجتماعي بين أفراد المجتمع والابتعاد عن الصراع والمنافسة غير الجيدة بين أفراد المجتمع.

5. توفير خدمات يصعب على المؤسسات الحكومية تقديمها وإبراز قدرة الجهود التطوعية على القيام بها لما تتسم به من مرونة.

6. مواجهة المشكلات الاجتماعية التي يعاني منها أفراد المجتمع عن طريق استفادتهم من الجهود المقدمة لهم ، وحث أفراد المجتمع على التحرك لتحقيق الأهداف المرغوبة (عثمان، 2000: 18).

3. أهمية دور المرأة في العمل التطوعي:

1. تسعى المرأة في عملها بالمنظمات الاجتماعية الى تخطي الحواجز السلبية والانعزالية التي قد تفرضها عليها مظاهر وتداعيات العولمة في الألفية الجديدة.

2. المساهمة في إزالة أسباب تخلف المجتمعات بتوفير سبل التقدم والرفاهية لأفرادها وبالوسيلة الأيسر وصولاً وبأسلوب أفضل أداء وأكثر نفعاً.

3. تحويل الطاقات الخاملة أو العاجزة بين العنصر النسائي الى طاقات عاملة منتجة.

4. تقديم خدمات يحتاجها المجتمع بالجهود الذاتية للمرأة أو دون تدخل من جانب الحكومة وبما ينمي روح الانتماء والولاء لديها الى المجتمع والحرص على مصالحه.

5. سد الفراغ في الخدمات بمنظمات العمل الاجتماعي وخاصة في العنصر النسائي، وتوسيع قاعدة مساهمتها تحقيقاً لمبدأ الكفاية والوصول بها الى المناطق المحرومة من مبدأ العدالة (محمد، 2008: 19-20).

4. مشاركة المرأة في العمل التطوعي:

أخذت المرأة تشارك بدرجات متفاوتة من حيث الأثر والعدد في كثير من الجمعيات والتنظيمات الأهلية واللجان التطوعية والجمعيات المهنية وغيرها من الجهود المنظمة لأغراض محدودة أو مستمرة ، الى أن أهم هذه التنظيمات التي ينبغي الإشارة إليها في مجال مشاركة المرأة في الحياة العامة هي التنظيمات التي اقتصرت عضويتها على العنصر النسائي، وقد قامت بتنظيمها مجموعات من النخبة المتعلمة، وتراوحت برامجها بين الخدمات الاسرية والاعمال الخيرية ومساعدة الفقراء في مناسبات معينة ورعاية بعض فئات المعوقين الى غير ذلك من خدمات الرعاية الاجتماعية ، ونظراً للظروف التاريخية والاجتماعية التي أحاطت بنشأة الجمعيات النسائية عند قيامها، فانها ظلت في معظم الاحيان مرتكزة على نساء المدن ولم تمتد جذورها الى الريف الا عن طريق ما كانت تقدمه بعض الجمعيات الحضرية من خدمات رعاية لبعض المناطق الريفية القريبة من المدن، وتكون مرتكزة على الاعمال الخيرية والرعاية الاجتماعية (عمار ، 2009: 302-303).

وتشير الدراسات المقارنة بين الرجال والنساء في العمل التطوعي إلى أن المرأة تتمتع بسمات تتشابه مع الرجل ، ولكنها في الوقت نفسه تتمتع بمجموعة من السمات والخصائص تختلف عن نظيرها الرجل ومن أهم تلك السمات :

1. إنها تستعمل الأسلوب التعاوني أكثر من الرجل في اتخاذ القرار ، فينتج عن ذلك المشاركة في السلطة .

2. إنها تعد ديمقراطية أكثر من الرجل ويشعر العاملون معها بالرضا الوظيفي أكثر من العاملين مع الرجل ، فالرجل

البرلماني غالباً ما يكون سلطوياً (الحسين، 2001: 438).

وهناك من يرى بأن المرأة تتمتع بسمات أخرى هي :

1. إنها اقل ميلاً من الرجل إلى الفساد كالاستغلال او التحيز او التمييز والمحسوبية .

2. نشاطاتها أوسع من الرجل ، فنشاطات المرأة تكون تفاعلية تختلف عادة عن طابع العمل الرسمي .
3. إنها أكثر ميلاً للعمل بروح الفريق والاستعانة بالمستشارين والعمل في هيكل تنظيمي تغلب عليه العلاقات الأفقية والمشاركة الاجتماعية في اتخاذ القرارات (البشاشة، 2007: 72-73).

المحور الثاني: دراسات سابقة:

1. دراسة عيسى 2009 (معوقات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي)

هدفت الدراسة التعرف على معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي في المجتمع البحريني والتعرف على دور المؤسسات الحكومية والأهلية في تطوير العمل التطوعي النسائي والارتقاء به، اعتمدت الدراسة منهج المسح الاجتماعي بمستوييه (مستوى مسح شامل، مستوى مسح بالعينة)، استعملت الباحثة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات اذ تضمنت (49 سؤال)، بلغت عينة الدراسة 40 مفردة (9 من أعضاء مجلس ادارة جمعية أوال النسائية و 31 متطوعة من نفس الجمعية)، وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود معوقات ذاتية واجتماعية وادارية تعيق مشاركة المرأة البحرينية في الاعمال التطوعية (عيسى، 2009 : 104-6).

2. دراسة أقطم 2014 (معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس)

هدفت الدراسة معرفة درجة معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني في مدينة نابلس، اعتمد الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على درجة هذه المعوقات، استعملت الاستبانة والمقابلة المعدة لهذا الغرض كأدوات في هذه الدراسة، وزعت الاستبانة واجريت المقابلة على عينة الدراسة التي تم اختيارها بالطريقة القصدية، وقد جاءت نتيجة الدراسة تبعاً لدرجة المعوقات التي تواجه المرأة على النحو الآتي (المعوقات الاجتماعية والثقافية، المعوقات الاقتصادية والسياسية، المعوقات التنظيمية والادارية، والمعوقات الشخصية)، كما أسفرت النتائج أيضاً عن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) في درجة معوقات مشاركة المرأة تبعاً لمتغير (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، حالة التطوع للمرة الاولى)، بينما توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) في درجة معوقات مشاركة المرأة تبعاً لمتغير (الجنس، مكان السكن) (أقطم، 2014: ل).

الفصل الثالث: إجراءات البحث وأدواته

استعملت الباحثة منهج (البحث الوصفي) في بحثه الحالي، إذ يُعد أحد مناهج البحث الشائعة في التربية وعلم النفس، فهو يسعى الى تحديد الوضع الحالي لظاهرة ما، ومن ثم يعمل على وصفها وبالتالي فهو يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ثم يُعبر عنها تعبيراً كمياً أو تعبيراً كيفياً، فالتعبير الكمي يعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، أما التعبير الكيفي فيصف الظاهرة ويوضح خصائصها.

مجتمع البحث: يتحدد مجتمع البحث الحالي بطلبات كلية الآداب / جامعة التراث والبالغ عددهن (480) طالبة .

عينة البحث: لتحديد عينة البحث تم سحب (60) طالبة عشوائياً، بواقع (20) طالبة متطوعة و (40) طالبة غير متطوعة ، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1)

عينة البحث

المتطوعات	غير المتطوعات	المجموع
20	40	60

أداة البحث:

لغرض تحقيق هدف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس خاص بالمعوقات التي تواجه المرأة العراقية في مجال العمل التطوعي بعد إجراء دراسة استطلاعية لمعرفة تلك المعوقات كما موضح في ملحق (1)، وكذلك من خلال إجراء المقابلات الشخصية مع بعض المتطوعات، وأيضاً الاطلاع على دراسة (عيسى 2009) و(أقطم 2014) بعد ذلك تم تحديد ثلاث مجالات للمقياس وهي:

1. معوقات خاصة بالمجتمع، 2. معوقات ترتبط بالمرأة نفسها، 3. معوقات ترتبط بالمؤسسات التطوعية.

الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياس: تحققت الباحثتان من الخصائص السيكومترية على النحو الآتي:

أولاً - صدق المقياس Scale Validity :

ويقصد بالصدق أن يقيس المقياس فعلاً ما وضع لقياسه ، ويُعد الصدق من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الإختبارات والمقاييس ، والصدق خاصية سايكومترية تكشف عن مدى تأدية المقياس للغرض الذي أُعد من أجله (Anastasia : 134 ، 1976) ، وللتحقق من صدق المقياس الحالي اعتمدت الباحثة المؤشرات الآتية :

١- الصدق الظاهري Face Validity :

ويُعرف الصدق الظاهري بأنه المظهر العام للمقياس من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوح هذه المفردات وتعليمات المقياس ودقتها وما تتمتع به من موضوعية (الغريب ، 1980 : 670) ، وقد توفر هذا النوع من الصدق في المقياس للبحث الحالي عن طريق عرضه على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية وذلك للتأكد من صلاحية الفقرات وملائمتها لقياس المعوقات وفقاً للتعريف النظري الذي تبنته الباحثة والمذكور في المقياس الموجه للمحكمين، والملحق (2) يوضح فقرات المقياس، وقد إتفق المحكمون على تعديل بعض الفقرات، وقد أعتمدت الباحثة قيمة (مربع كاي) عند مستوى دلالة (0,05) بوصفها المعيار في مدى موافقة المحكمين على صلاحية الفقرات في قياس ماوضعت لقياسه والجدول (2) يوضح ذلك .

جدول رقم (2)

نتائج مربع كاي لأراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس

رقم الفقرة	عدد المحكمين	الموافقون	غير الموافقين	قيمة كاي المحسوبة	قيمة كاي الجدولية	مستوى الدلالة
2,3,8,9,10,11,12,14,15, 16,17,18,24,	8	8	0	8	3.84	دالة عند 0,05
1,5,6,7,13,23,4,19,20, 21,22	8	7	1	4.500		دالة عند 0,05

2- مؤشرات صدق البناء Construct Validity :

يبين هذا النوع من الصدق مدى العلاقة بين الأساس النظري للمقياس وبين فقرات المقياس وإلى أي مدى يقيس المقياس الفرضيات النظرية التي بُني عليها، ويمكن التحقق من دلالات صدق البناء للمقياس بإتباع أسلوب فاعلية الفقرات، أي مدى إرتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس، أو بقدرة المقياس على التمييز بين الفئات أو المجموعات

المتباينة في أدائها على مظهر من مظاهر السلوك (أبو جادو ، 2000، 440)، ويوصف صدق البناء بأنه أكثر أنواع الصدق تمثيلاً لمفهوم الصدق، الذي يسمى أحياناً ب صدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي، وقد تم التحقق من صدق البناء للمقياس عن طريق :

أولاً: القوة التمييزية للفقرات (Discrimination power):

تؤشر القوة التمييزية للفقرة قدرتها على الكشف عن الفروق الفردية في الخصيصة التي يقيسها المقياس التي تقوم على اساس القياس النفسي، اذ ينبغي ان تميز الفقرة بين المستويات العليا والدنيا من الافراد في السمة او الخصيصة التي تقيسها الفقرة، لذا فإن القوة التمييزية تعد اهم خصيصة من الخصائص السيكومترية لفقرات المقاييس النفسية معيارية المرجع (Ebel, 1972 : 399)، لذلك فإن كل فقرة لاتميز بين المجيبين ينبغي استبعادها او تعديلها وتجريبها من جديد والابقاء على الفقرات المميزة فقط في المقياس بصورته النهائية ، ولحساب القوة التمييزية للفقرات رتبت درجات عينة تحليل الفقرات احصائياً من أعلى درجة كلية الى أقل درجة كلية، ثم حددت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية بنسبة (27%) في كل مجموعة اذ ان هذه النسبة توفر لنا حجماً مناسباً في كل مجموعة وتبايناً جيداً بينهما، وقد بلغ عدد افراد كل مجموعة من المجموعتين (16)، وبعد استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين بوساطة برنامج الحاسوب الالي (spss) في حساب دلالة الفرق في كل فقرة بين المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية على اساس ان القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة، اتضح ان جميع الفقرات لها قدرة على التمييز عند مستوى دلالة (0.05) والجدول (3) يوضح القوة التمييزية لفقرات المقياس.

جدول (3)

القوة التمييزية لفقرات مقياس

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة (القوة التمييزية)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
1	3.1111	0.337	1.6667	0.8321	6.001
2	2.6667	1.1435	1.5185	0.7000	4.450
3	2.4815	1.3118	1.7037	0.9533	2.492

3.475	0.5064	1.2222	1.9282	2.5556	4
2.993	0.6794	1.3333	1.6675	2.3704	5
2.531	0.8321	1.6667	1.4510	2.4815	6
6.367	0.2669	1.0741	1.0860	2.4444	7
3.304	0.1925	1.0370	1.3847	1.9259	8
3.392	0.9740	1.7778	1.3960	2.8889	9
7.758	0.6427	1.4815	1.1184	3.4074	10
3.122	0.6815	1.1852	1.4627	2.9888	11
4.108	0.1925	1.0370	1.5340	2.2593	12
3.217	0.0000	1.0000	1.6752	2.0370	13
6.542	0.6794	1.3333	1.5616	3.3078	14
5.998	1.7205	2.9630	1.2195	4.0651	15
2.774	0.4560	1.1481	1.3107	1.8889	16
8.498	0.9443	1.7407	1.0715	4.0741	17
11.747	0.7971	1.4074	0.8916	4.1111	18
2.719	0.5257	1.2593	1.4657	2.0741	19
5.547	0.6225	1.1852	1.2403	2.6667	20
3.123	0.8490	1.5185	1.5021	2.5556	21

6.138	0.8389	1.6296	1.0952	3.2593	22
5.053	0.7473	1.4074	1.5424	3.0741	23
3.713	0.8771	1.3333	1.7055	2.7037	24

القيمة التائية الجدولية تساوي (2.042) عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (30)

ثانياً : علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

أشار أصحاب القياس النفسي الى أهمية توافر الصدق في فقرات المقاييس النفسية لان صدق المقياس يعتمد الى حد كبير على صدق فقراته لاسيما الصدق الذي يحسب بإسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وهذا الاسلوب يستعمل عندما لا يكون هناك محك خارجي أو داخلي، لذلك اعتمدت الباحثتان الدرجة الكلية للمقياس محكاً لصدق الفقرات لان الدرجة الكلية للمقياس أفضل محك داخلي في حساب صدق الفقرات عندما لا يتوفر المحك الخارجي (Anastasia , 1988 :210) ، وبإستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس تبين للباحثتان أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط والبالغة (0.113) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (58) ، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية على المقياس

رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية
1	0.580	13	0.493
2	0.502	14	0.278

0.423	15	0.265	3
0.328	16	0.487	4
0.658	17	0.410	5
0.643	18	0.289	6
0.354	19	0.605	7
0.498	20	0.528	8
0.352	21	0.390	9
0.475	22	0.569	10
0.550	23	0.382	11
0.436	24	0.500	12

ثانياً : ثبات المقياس Scales Reliability

ويُقصد بالثبات في القياس النفسي " دقة الإختبار في القياس أو الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه وإتساقه وإطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المستجيب " ،ويعد الإختبار ثابتاً إذا كان يؤدي النتائج نفسها في حالة تكراره خاصة إذا كانت الظروف المحيطة بالإختبار والمستجيب متماثلة في كلا التطبيقين (مجيد وعيال ، 2011 : 81) ، ويسعى ثبات الإختبار الى أن تكون أدوات القياس على درجة عالية من الدقة والإتقان والإتساق والإطراد في ما تزودنا به من بيانات عن السلوك المفحوص، وإن متى ما كانت أداة المقياس خالية من الأخطاء العشوائية وكانت قادرة على قياس المقدار الحقيقي للسمة أو الخاصية المراد قياسها قياساً منسقاً ومن ظروف مختلفة ومتباينة كان المقياس عندئذ مقياساً ثابتاً(علام ، 2000 : 131)، وللكشف عن مؤشرات ثبات المقياس الحالي إعتمدت الباحثة الطريقة الآتية :

معامل ألفا كرونباخ للإتساق الداخلي Alpha _ Cronbach Method

يعد حساب الثبات بمعادلة الفا-كرونباخ الأقرب الى مفهوم الثبات لأنها تكشف مدى التجانس الداخلي بين فقرات المقياس(دوران، 1985 : 79)، وتقوم فكرة معادلة(الفا كرونباخ) على حساب الارتباطات بين درجات عينة الثبات على جميع

فقرات المقياس، أي إنها تقسم المقياس الى عدد من الأجزاء يساوي عدد فقراته ويشكل متوسط معاملات الارتباط الداخلية أفضل تقدير لمتوسط معاملات الثبات النصفية على عدد كبير من مرات التقسيم للمقياس (عبدالرحمن ، 1983 : 201) ، ولحساب الثبات بهذه الطريقة تم إعتداد عينة الثبات البالغة (60) طالبة ، وبعد تطبيق معادلة ألفا كرونباخ بلغ معامل الثبات (0.85) وهو معامل ثبات جيد على وفق معيار "Foran" فوران.

وصف المقياس بصيغته النهائية:

صيغت فقرات المقياس بإتجاه (سلبي) وبخمس بدائل للإجابة هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وقد أعطيت الأوزان (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) ، وبذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (120) درجة، وأقل درجة يحصل عليها هي (24) درجة، علماً إن المتوسط النظري للمقياس بلغ (72) درجة.

الوسائل الأحصائية:

1. اختبار مربع كاي (Chi- Square test) إستعمل للتحقق من صلاحية فقرات المقياس.
2. الإختبار التائي لعينيتين مستقلتين (T-test) والوسط الحسابي والانحراف المعياري : لحساب القوة التمييزية لفقرات المقياس.
3. معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Gfficient) : إستعمل لحساب العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس.
4. معادلة ألفا كرونباخ (Crondach-Alpha Formulle) : لحساب ثبات المقياس بطريقة الاتساق الداخلي.
5. الوسط المرجح: استعمل لمعرفة درجة حدة المعوقات لكل فقرة من فقرات المقياس.

الفصل الرابع: عرض نتيجة البحث ومناقشتها

لأجل تحقيق هدف البحث قامت الباحثة باستخراج درجة حدة المعوق لكل فقرة في الأداة بحسب مجالها، ومن ثم ترتيبها تنازلياً من الأكثر حدة الى أقلها ، وقد عدت الفقرة التي تحصل على درجة حدة (3) فما فوق بمثابة معوق يواجه أفراد عينة البحث.

المعوقات حسب حدة درجة كل مجال:

تم استخراج متوسط درجات حدة الفقرات التي تمثل المعوقات التي تواجه المرأة ولكل مجال، وتم تسلسل المجالات تنازلياً حسب متوسط درجات الحدة وكالاتي:

أولاً: المعوقات الخاصة بالمجتمع : احتل هذا المجال المرتبة الاولى من حيث درجة حدة المعوق، اذ بلغ المتوسط العام لحدة درجات فقرات المجال الاول (3.269) درجة والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

الرتبة	رقم الفقرة	المعوقات	الوسط المرجح	الوزن المنوي
1	6	ضعف ثقة المجتمع في قيام المرأة بدورها التطوعي أسوة بالرجل	3,418	68,370
2	2	تحجيم دور المرأة واقتصاره على الاعمال المنزلية	3,339	65,449
3	3	انعدام الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع	3,325	64,438
4	1	وجود عادات وتقاليد مجتمعية تقف أمام مشاركتي في الأعمال التطوعية	3,286	61,629
5	5	عدم اقتناع الاهل والاقارب بأهمية العمل التطوعي	3,272	64,213
6	8	غياب الفهم والوعي لدور المتطوعات في المجتمع	3,221	66,516
7	7	عدم غرس روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر	3,210	65,573
8	4	قصور البرامج الاعلامية في التوعية بأهمية العمل التطوعي	3,081	66,797
المعدل العام			3.269	65.373

ومن ملاحظة الجدول (5) نجد أن جميع الفقرات حصلت على متوسط أكثر من (3) ، وهذا يدل على أن المعوقات الخاصة بالمجتمع هي اهم الحواجز التي تقف دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي وهذا يرجع الى ان المجتمع العراقي مازال ينظر للمرأة بصورتها النمطية على انها تابعة وخاضعة للرجل وان عملها ينبغي ان يكون اما منزلي او خارج المنزل ضمن حدود التعليم او الصحة لاعمال اخرى كالاعمال القيادية المتعددة كالعمل السياسي او التطوعي او ما شابه ذلك وكونها لاتصلح الى

لها النوع من الاعمال كون العمل التطوعي يتطلب خروج المرأة بشكل دائم من المنزل والذهاب احيانا لمناطق بعيدة وخاصة في اعمال الاغاثة وهذا مما شكل ظاهرة سلبية لها اثارها على المرأة وعلى المجتمع ذاته بسبب عدم وعي المرأة اولا باهمية ممارسة العمل التطوعي وعدم وعي المجتمع ثانياً باهمية مشاركتها في هذا النوع من العمل.

ثانياً: **معوقات ترتبط بالمؤسسات التطوعية** : احتل هذا المجال المرتبة الثانية من حيث درجة حدة المعوق، اذ بلغ المتوسط العام لحدة درجات فقرات المجال الثالث (3.182) درجة والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

الرتبة	رقم الفقرة	المعوقات	الوسط المرجح	الوزن المئوي
1	6	ضعف الامكانيات المادية للمنظمات او الجمعيات التطوعية	3,300	63,146
2	4	ضعف الحوافز المعنوية للمتطوعة	3,238	63,202
3	8	عدم اهتمام الجمعيات التطوعية بعمل دورات تدريبية تأهيلية للمتطوعات الجدد	3,162	64,775
4	1	ضعف ادارة الجمعية او المنظمة	3,160	63,033
5	5	ارهاق المتطوعة بالكثير من الاعمال الادارية الخاصة بالمنظمة او الجمعية	3,157	66,011
6	3	تقييد العضوية والانضمام للمنظمة او الجمعية لعدم الرغبة في قبول عناصر جديدة	3,157	63,258
7	2	عدم تحديد دور واضح للمتطوعة داخل المنظمة	3,151	63,146
8	7	نقص الخبرات الفنية لدى المنظمات او الجمعيات فيما يخص قضايا التطوع	3,132	62,640

المعدل العام		3.182	63.855
--------------	--	-------	--------

ومن ملاحظة الجدول (6) نجد أن جميع الفقرات حصلت على متوسط أكثر من (3) ، وهذا يدل على أن المعوقات التي ترتبط بالمؤسسات التطوعية اخذت المرتبة الثاني مما يشير الى وجود ضعف عام لدى منظمات المجتمع المدني ازاء قضية العمل التطوعي للمرأة مما يؤكد عدم وجود استراتيجيات لدى هذه المنظمات لتوعية المرأة بالعمل التطوعي ولا توجد اية برامج خاصة لتمكين المرأة من ممارسة العمل التطوعي مقتصر بعضها على وجود عمل تطوعي نسوي عشوائي غير مخطط ومشتت احياناً.

ثالثاً: المعوقات التي ترتبط بالمرأة : احتل هذا المجال المرتبة الثالثة من حيث درجة حدة المعوق، اذ بلغ المتوسط العام لحدة درجات فقرات المجال الثاني (3.341) درجة والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7)

الرتبة	رقم الفقرة	المعوقات	الوسط المرجح	الوزن المثوي
1	1	عدم المعرفة بالمنظمات والجمعيات التطوعية بالمجتمع	3,853	65,337
2	4	معارضة الالهل للانضمام للمنظمات والجمعيات الاهلية التطوعية	3,325	63,146
3	3	كثرة الاعمال المنزلية التي علي انجازها	3,300	65,168
4	6	تدني وعي المرأة بأهمية العمل التطوعي	3,308	57,078
5	8	تعارض وقت القيام بالاعمال التطوعية مع وقت الدراسة او العمل	3,286	64,322
6	7	صعوبة توفر وسائل النقل للقيام بالاعمال التطوعية	3,258	66,179

65,573	3,238	ضعف الوضع المادي لأسرتي	2	7
64,775	3,157	عدم توفر وقت الفراغ الكافي	5	8
63.947	3.341			المعدل العام

ومن ملاحظة الجدول (7) نجد أن جميع الفقرات حصلت على متوسط أكثر من (3) ، وهذا يدل على أن المعوقات التي ترتبط بالمرأة ذاتها شكلت اخر الصعوبات التي تحول دون انخراطها في العمل التطوعي وهذا ما تراه الباحثة يعود الى جهل المرأة باهمية وماهية التطوع وما يحققه من فوائد نفسية واجتماعية لها ولمجتمعها اضافة الى كثرة المسؤوليات المناطة بها داخل المنزل وخارجه وانشغالها في تلبية متطلبات العائلة خاصة اذا كانت متزوجة و عاملة شكل عائقا اذ لايتوفر لديها الوقت للمشاركة في العمل التطوعي اضافة الى ان بعض العوائق لازالت لا تتوفر لديها الثقة بمنظمات المجتمع المدني وايضا ان بعض افراد المجتمع لايمتلك الوعي بوجود عمل مجاني اذ يفكر في عدم وجود جدوى من خروج المرأة للعمل التطوعي لانه لايعود بمردود اقتصادي للأسرة وقد يكلفها اموال للنقل او غير ذلك وبالتالي يعارض الرجل مشاركتها سواء كان زوج او اب او اخ وهذا ما انعكس سلباً على ظاهرة العمل التطوعي بأكملها.

التوصيات:

1. اصدار تشريع متخصص بشؤون التطوع، يوفر الاطار القانوني لتنظيم أعمال التطوع على مختلف المستويات ويحمي حقوق المتطوعين والمتطوعات ، ويوفر معايير لكفاءة وفاعلية التطوع على مستوى الأفراد والمؤسسات والمجتمع.
2. انشاء مركز متخصص في الأبحاث العلمية يوفر دراسات وبيانات واحصاءات وتقارير بشكل دوري عن العمل التطوعي داخل العراق وعن مشاركة المرأة تحديداً فيه، مع ضرورة أن يعمل المركز على متابعة العمل في كافة المجالات والمساهمة في تحسين واقع العمل التطوعي داخل المجتمع العراقي.
3. ضرورة تركيز وسائل الاعلام على المرأة كفئة تحتاج الحصول على دور أكبر في العمل التطوعي.

المقترحات: استكمالاً لاجراءات البحث الحالي ، تقترح الباحثتان ما يأتي:

1. اجراء دراسة بعنوان (دور وسائل الاعلام في تشجيع العمل التطوعي النسوي).
2. إجراء مسح دوري كل ثلاث سنوات مرة على الأقل لرصد ومتابعة التطوع والتحولت التي يشهدها في المجتمع العراقي.

1. ابن منظور، لسان العرب، بيروت.
2. ابو النصر ، مدحت (2004): ادارة الجمعيات الاهلية في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، مجموعة النيل العربية، القاهرة.
3. أبو جادو ، صالح محمد علي (2000) : علم النفس التربوي ، كلية العلوم التربوية ، ط 2، دار الميسرة ، عمان.
4. أقطم، حسن فخري (2014): معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية/كلية الدراسات العليا، نابلس، فلسطين.
5. البشباشة، عبير طایل (2007): درجة ممارسة المرأة القيادية للمهارات الابداعية ،دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
6. حسين، ابراهيم (2001): العمل التطوعي في منظور عالمي، ورقة عمل أقيمت في المؤتمر الثاني للتطوع والذي حمل عنوان (المشاريع التنموية في المؤسسات الأهلية: الاولويات والتحديات)/ يناير، الجزائر.
7. الحسين، ايمان بشير (2001): السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية والمعوقات التي تواجهها، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد 3 و4، سوريا.
8. حمزة، أحمد ابراهيم (2014): العمل الاجتماعي التطوعي، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
9. دوران، روني، (1985)، اساسيات القياس والتقويم في تدريس العلوم، ترجمة محمد سعيد وآخرون، دار الأمل، الأردن.
10. الدوسري، هالة (2005): العمل التطوعي وسيلة للاصلاح، جريدة الحياة ، العدد الصادر بتاريخ 2005/11/14.
11. عبدالرحمن ، سعد (1983) : القياس النفسي ، مكتبة الفلاح ، الكويت .
12. عبدالفتاح، محمود (2010): برنامج مقترح في خدمة الجماعة لتنمية اتجاهات طالبات المرحلة الثانوية نحو المشاركة المجتمعية، دراسة ميدانية مطبقة بمدرسة الشهيد محمد السيد حفني الثانوية للبنات، رسالة ماجستير، جامعة الاسكندرية/كلية الاداب، مصر.
13. علام ، صلاح الدين محمود (2000) : تطورات معاصرة في القياس النفسي التربوي ، ط 2 ، مطابع القيس التجارية .
14. عمار ، حامد (2009): في بناء الانسان العربي، دار سعاد الصباح، الكويت.
15. عيسى، زهراء احمد (2009): معوقات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي، رسالة ماجستير، جامعة البحرين/كلية الاداب/قسم العلوم الاجتماعية، البحرين.
16. الغريب ، رمزية (1980) : مدخل الى مناهج البحث التربوي ، ط 4 ، مكتبة الفلاح ، الكويت.

17. مجيد ، عبدالحسين رزوقي وعيال ، ياسين حميد (2011) : القياس والتقويم للطالب الجامعي ، ط 1، مكتب اليمامة للطباعة والنشر ، بغداد.

18. محمد، عبدالفتاح (2008): الجمعيات الاهلية النسائية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.

19. Anastasi, A. (1976): **Psychological Testing and Assessment**, Allyn and Bacon, New York.

20. Anastasia , A .(1988) . **Psychologically Testing 6 ed** , new york, mc Milan.

Cronbach , L . J. (1970) : Essentials of psychological testing , Harper and Row publisher , New York .

21. Eble, R L, (1972): **Essential of Educational Measurement**, New Jersey Englewood Cliffs – Hill, Inc.

الملحق (1)

السؤال المفتوح الموجه لعينة البحث/ماهي المعوقات التي تحد من مشاركتك في الأعمال التطوعية ؟

الملحق (2)

أسماء السادة المحكمين المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية الذين حكموا على صلاحية فقرات المقياس

ت	الأسماء	التخصص	مكان العمل
1	أ.د. صالح مهدي صالح	ارشاد نفسي وتوجيه تربوي	جامعة ديالى/ كلية التربية الأساسية
2	أ.د. عبدالامير عبود الشمسي	علم النفس التربوي	متقاعد
3	أ.د. محمد أنور محمود	قياس وتقويم	جامعة بغداد/ كلية التربية للعلوم الانسانية-ابن رشد
4	أ.د. نبيل عبدالغفور النعيمي	قياس وتقويم	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية
5	أ.د. وجدان عبدالامير الناشر	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الاساسية
6	م.د. أزهار كامل الصفار	قياس وتقويم	وزارة التربية

7	أ.م.د. محمد عبد كاظم	ادارة تربوية	وزارة التربية
8	السيدة هناء أدورد	ناشطة وباحثة في شؤون المرأة	السكرتير التنفيذي لمنظمة أمل الانسانية

الملحق (3)

مقياس المعوقات بصورته الأوليّة المقدمة للسادة المحكمين

المحور الأول: معوقات خاصة بالمجتمع ويقصد بها المعوقات التي ترتبط بالمجتمع والتي تحول دون مشاركة المرأة في الأعمال التطوعية.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	وجود عادات وتقاليد مجتمعية تقف أمام مشاركتي في الأعمال التطوعية			
2	تحجيم دور المرأة وأقتصاره على الاعمال المنزلية			
3	انعدام الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع			
4	قصور البرامج الاعلامية في التوعية بأهمية العمل التطوعي			
5	عدم اقتناع الاهل والاقارب بأهمية العمل التطوعي			
6	ضعف ثقة المجتمع في قيام المرأة بدورها التطوعي أسوة بالرجل			
7	عدم غرس روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر			
8	غياب الفهم والوعي لدور المتطوعات في المجتمع			

المحور الثاني: معوقات مرتبطة بالمرأة ونعني بها المعوقات الخاصة بالمرأة نفسها والتي تعيق مشاركتها في الاعمال التطوعية.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	عدم المعرفة بالمنظمات والجمعيات التطوعية بالمجتمع			
2	ضعف الوضع المادي لأسرتي			
3	كثرة الاعمال المنزلية التي علي انجازها			
4	معارضة الاهل للانضمام للمنظمات والجمعيات الاهلية التطوعية			
5	عدم توفر وقت الفراغ الكافي			
6	تدني وعي المرأة بأهمية العمل التطوعي			
7	صعوبة توفر وسائل النقل للقيام بالاعمال التطوعية			
8	تعارض وقت القيام بالاعمال التطوعية مع وقت الدراسة او العمل			

المحور الثالث: معوقات ترتبط بالمؤسسات التطوعية: ونعني بها المعوقات الخاصة والمتعلقة بالمنظمات والجمعيات التي تقوم بالاعمال التطوعية.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	ضعف ادارة الجمعية او المنظمة			
2	عدم تحديد دور واضح للمتطوعة داخل المنظمة			
3	تقييد العضوية والانضمام للمنظمة او الجمعية لعدم الرغبة في قبول عناصر جديدة			
4	ضعف الحوافز المعنوية للمتطوعة			

5	ارهاق المتطوعة بالكثير من الاعمال الادارية الخاصة بالمنظمة او الجمعية		
6	ضعف الامكانيات المادية للمنظمات او الجمعيات التطوعية		
7	نقص الخبرات الفنية لدى المنظمات او الجمعيات فيما يخص قضايا التطوع		
8	عدم اهتمام الجمعيات التطوعية بعمل دورات تدريبية تأهيلية للمتطوعات الجدد		

الملحق (4)

مقياس المعوقات بصورته النهائية

عزيزتي الطالبة

تحية طيبة....

تُعرض عليك فيما يأتي مجموعة من العبارات التي تُعبر عن معوقات قد تكوني عانيتي منها عند مشاركتك في الاعمال التطوعية او عند رغبتك في ذلك، نرجو منك قراءة كل عبارة بدقة وإمعان ثم اختيار البديل الذي تريه ينطبق ويتناسب معك وذلك بوضع اشارة () أمام العبارة وتحت البديل المناسب، والمثال الآتي يوضح كيفية الاجابة ، ونود اعلامك بأن أجابتك لن يطلع عليها أحد سوى الباحثتان وأن أجابتك ستستعمل لغرض البحث العلمي فقط لذلك لاداعي لكتابة أسمك، شاكرين تعاونك معنا.

مثال يوضح كيفية الإجابة:

الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
أبتعد عن المسؤولية تجنباً للوقوع في مشكلات			√		

الباحثة

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	وجود عادات وتقاليد مجتمعية تقف أمام مشاركتي في الأعمال التطوعية					
2	تحجيم دور المرأة واقتصاره على الاعمال المنزلية					
3	انعدام الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع					
4	قصور البرامج الاعلامية في التوعية بأهمية العمل التطوعي					
5	عدم اقتناع الاهل والاقارب بأهمية العمل التطوعي					
6	ضعف ثقة المجتمع في قيام المرأة بدورها التطوعي أسوة بالرجل					
7	عدم غرس روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر					
8	غياب الفهم والوعي لدور المتطوعات في المجتمع					
9	عدم المعرفة بالمنظمات والجمعيات التطوعية بالمجتمع					
10	ضعف الوضع المادي لأسرتي					
11	كثرة الاعمال المنزلية التي عليّ انجازها					
12	معارضة الاهل للانضمام للمنظمات والجمعيات الاهلية التطوعية					
13	عدم توفر وقت الفراغ الكافي					
14	تدني وعي المرأة بأهمية العمل التطوعي					
15	صعوبة توفر وسائل النقل للقيام بالاعمال التطوعية					
16	تعارض وقت القيام بالاعمال التطوعية مع وقت الدراسة او العمل					
17	ضعف ادارة الجمعية او المنظمة					
18	عدم تحديد دور واضح للمتطوعة داخل المنظمة					
19	تقييد العضوية والانضمام للمنظمة او الجمعية لعدم الرغبة في قبول عناصر جديدة					

					20	ضعف الحوافز المعنوية للمتطوعة
					21	ارهاق المتطوعة بالكثير من الاعمال الادارية الخاصة بالمنظمة او الجمعية
					22	ضعف الامكانيات المادية للمنظمات او الجمعيات التطوعية
					23	نقص الخبرات الفنية لدى المنظمات او الجمعيات فيما يخص قضايا التطوع
					24	عدم اهتمام الجمعيات التطوعية بعمل دورات تدريبية تأهيلية للمتطوعات الجدد