

اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية على عينة من جمعيات العمل التطوعي في مدينة الرياض

د. سعد بن محمد بن سعد آل رشود

كلية التربية بالزلفي - جامعة المجمعة

مشكلة الدراسة:

برز العمل التطوعي في المملكة منذ تأسيسها على يد الملك عبدالعزيز بن عبدالرحمن كواجب ديني يحث عليه الدين الإسلامي الحنيف والهدي النبوي الشريف، كما ورد ذلك في كثير من الآيات القرآنية الكريمة والأحاديث النبوية التي تؤكد وتقرر على التعاون والتكاتف والتكافل والتآلف والتراحم بين الناس بعضهم لبعض، فتأسست الجمعيات والمؤسسات الخيرية في كافة أرجاء الوطن يعمل بها متطوعين في مختلف المجالات كالطب والتمريض والدعوة والإغاثة وجمع التبرعات والزكاة والصدقات وتوزيعها على الفقراء والمحتاجين ورعاية المسنين والمعاقين وتقديم الخدمة المناسبة لهم. (التويجري، ٢٠١١م: ٦)

انجاءه منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية على عينة من جمعيات العمل
التطوعي في مدينة الرياض

واتخذ العمل التطوعي منذ القدم أشكالاً مختلفة حيث بدأ بالجهود الفردية ثم العائلية فالقبيلة، وعندما أنشئت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عام ١٣٨٠هـ أخذت بأسلوب تنمية المجتمع المحلي حينما أنشأت أول مركز للتنمية الاجتماعية في محافظة الدرعية، ومن ضمن المهام الأساسية لأعمال المركز تشكيل لجان أهلية متخصصة تعمل معه في مجالات العمل التطوعي، وقد تزامن ذلك مع إنشاء أول جمعية تعاونية في المملكة بالدرعية، كما أن الجمعيات الخيرية لم تكن حديثة عهد إذ أن الوزارة عند إنشائها قامت بتنظيم صناديق البر الخيرية الموجودة وسجلتها كجمعيات خيرية وفق لوائح نظمت عملها وإجراءات تأسيسها إلى أن صدرت لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية بقرار مجلس الوزراء رقم ١٠٧ في ٢٥/٦/١٤١٠هـ مشجعة للاستمرار والتوسع في هذا المجال، وينطلق العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية من مبادئ وتعاليم الدين الإسلامي الحنيف، وقد حظي بدعم الدولة وتشجيعها ورعايتها وبتضافر الجهود الحكومية والأهلية وأصبح للعمل الاجتماعي مكانته في خطط التنمية وبرامج الدولة التي ركزت بأن يكون الإنسان السعودي وسيلة التنمية وغايتها، وبما توفر لهذا النشاط من مناخ إيجابي ساعد على سرعة نموه رأسياً وأفقياً. (البلوي، ٢٠٠٠م: ٤).

وقد دعم هذا النشاط بإنشاء إدارة عامة للتنمية الاجتماعية وإدارة عامة للمؤسسات والجمعيات الأهلية هاتان الإدارتان تعملان على تنظيم جهود الأفراد والجماعات وتوجيههم للعمل المشترك مع الجهود الحكومية لمقابلة احتياجاتهم وحل مشكلاتهم والانتفاع بإمكاناتهم وطاقاتهم من أجل النهوض بصورة متكاملة بجوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات المحلية وتحقيق التكامل بينها من أجل التقدم الاقتصادي والاجتماعي للدولة عن طريق المؤسسات التطوعية

الأهلية بهدف الرفع من مستوى الحياة وإحداث تغيير مفيد في أسلوب العمل والمعيشة في المجتمعات المحلية (ريفية وحضرية) مع الاستفادة من الإمكانيات المادية لتلك المجتمعات وطاقاتها البشرية بأسلوب يوائم بين حاجات المجتمع وتقاليد وقيمته الدينية والحضارية.

ويعتبر العمل الاجتماعي التطوعي من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في النهوض بمكانة المجتمعات في عصرنا الحالي، ويكتسب العمل التطوعي أهمية متزايدة يوماً بعد يوم، فهناك قاعدة مسلم بها مفادها أن الحكومات سواء في البلدان المتقدمة أو النامية لم تعد قادرة على سد احتياجات أفرادها ومجتمعاتها، فمع تعدد الظروف الحياتية ازدادت الاحتياجات الاجتماعية وأصبحت في تغير مستمر، ولذلك كان لابد من وجود جهة أخرى موازية للجهات الحكومية تقوم بملء المجال العام وتكمل الدور الذي تقوم به الجهات الحكومية في تلبية الاحتياجات الاجتماعية، ويطلق على هذه الجهة "المنظمات الأهلية"، وفي أحيان كثيرة يعتبر دور المنظمات الأهلية دوراً سباقاً في معالجة بعض القضايا الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وليس تكميلياً، وأصبح يضع خططاً وبرامج تنموية تحتذي بها الحكومات.

ومن ثم تكمن مشكلة الدراسة في بحث اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العمل التطوعي، والعوامل الاجتماعية والنفسية المؤثرة فيه، ومجالاته ومعوقاته، ومقترحات تطويره من وجهة نظر منسوبي هذه الجمعيات.

أهمية الدراسة:

يعتمد نمو أي مجتمع على ما ينتهجه من طرق وأساليب تستهدف نموه وتطوره. في تنظيم وتنمية العمل التطوعي من خلال وضع آليات لتنمية العمل

التطوعي. ونظراً لوجود إشكالات وعشوائية في تنظيم العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية. ومن هنا يجب إعداد الوسائل المنظمة للعمل التطوعي، والتي من أهمها تنظيم هذا العمل للمشاركة في النهوض بمكانة المجتمع حيث يكتسب العمل التطوعي أهمية متزايدة يوم بعد يوم خاصة، كما أن الأجهزة الحكومية غير قادرة على سد احتياجات أفرادها والمجتمع، لذا لا بد من وجود جهة وجماعات موازية للجهات الحكومية تقوم بمليء المجال العام وتسد الفراغ في أعمال بعض الجهات الحكومية. وحيث أن قيام أفراد المجتمع بالعمل التطوعي يلعب دوراً كبيراً في نهضة المجتمع بصفته عملاً خالياً من الربح، وما من شك في أن الأفراد داخل المجتمع هم أكثر الناس إدراكاً لما يصلح لمجتمعهم لأنهم الأعم بحاجاته وقدراته وإمكاناته، كما أنهم يمثلون طاقة وثروة بشرية هائلة لو أحسن استغلالها وتوعيتها وتزويدها بالإمكانات اللازمة من هنا تأتي هذه الدراسة لتحديد مشكلتها الأساسية: في التعرف على واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية والعوامل الاجتماعية والنفسية المؤثرة فيه.

ومن ثم تكمن أهمية الدراسة في المعطيات التالية:

١- يعتبر العمل التطوعي جزءاً من استراتيجيات الرعاية الاجتماعية والنفسية التي يسير عليها المجتمع السعودي للمساهمة بدور فاعل في تقديم الخدمات للمحتاجين بناء على الثوابت الدينية التي يحظ عليها مفهوم التكافل والتضامن الاجتماعي.

٢- تأتي أهمية هذا البحث فيما يتوصل إليه من أسس لبناء استراتيجية على المستوى الوطني لتنظيم العمل التطوعي.

٣- قد تفيد معطيات هذا البحث في إثراء البناء المعرفي النظري والميداني للخدمة الاجتماعية والنفسية في التعامل مع قضايا تنظيم العمل التطوعي وآلياته.

٤- تنظيم العمل التطوعي وبناء استراتيجية على المستوى الوطن حيث اثبتت العديد من الدراسات أن هناك العديد من المعوقات التي تعرقل جهود العمل التطوعي في المجتمع.
أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية والعوامل الاجتماعية والنفسية المؤثرة فيه، وتحديد أهم الآليات التي يمكن الاعتماد عليها للاستفادة من الجهود التطوعية على المستوى الوطني. ومن هذا الهدف العام يمكن تحديد الأهداف التفصيلية التالية:

١- التعرف على اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو واقع العمل التطوعي.

٢- التعرف على اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العوامل المؤثرة في العمل التطوعي.

٣- التعرف على اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو مجالات العمل التطوعي بالمملكة.

٤- التعرف على اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو معوقات العمل التطوعي ومقترحات تطويره.
تساؤلات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

١- ما اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو واقع العمل التطوعي في المملكة؟

اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية على عينة من جمعيات العمل
التطوعي في مدينة الرياض

٢- ما اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العوامل المؤثرة في العمل
التطوعي بالمملكة؟

٣- ما اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو مجالات العمل التطوعي
بالمملكة؟

٤- ما اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو معوقات العمل التطوعي
بالمملكة ومقترحات تطويره؟
مفاهيم الدراسة:

١- مفهوم العمل التطوعي:

تباينت وجهات النظر وتعددت الرؤى حول مفهوم التطوع ولكن إن اختلفت
في الشكل فهي في الجوهر متفقة لذا يمكن القول إنه: اختلاف تنوع لا اختلاف
تضاد. فعرف التطوع على أنه "التضحية بالوقت أو الجهد أو المال دون انتظار
عائد مادي يوازي الجهد المبذول (خاطر، ١٩٩٧م: ٦٤)، وتشير وجهة نظر
أخرى إلى التطوع على أنه "الجهود التي يبذلها الإنسان برغبته واختياره لأداء
واجب اجتماعي معين دون الحصول أو توقع الحصول على مقابل مادي".
(كشك، ١٩٩٨م: ٢٠١).

والعمل التطوعي هو: نشاط اجتماعي يقوم به الأفراد بشكل فردي أو جماعي
من خلال إحدى الجمعيات أو المؤسسات دون انتظار عائد، وذلك بهدف إشباع
حاجات وحل مشكلات المجتمع والمساهمة في تدعيم مسيرة التنمية به (أبو
النصر، ٢٠٠٠م: ٣٠٥)، ويضيف آخر إلى أن التطوع يعتمد على الخبرة
والمهارة التي قد يتمتع بها المتطوع أو ميوله ورغبته. (نوح، ١٩٨٩م: ٢٠٣).
ومن تحليل تعريفات العمل التطوعي يمكن القول: إن التطوع يمثل جزءاً من

الخبرة الإنسانية حيث يأخذ به المتطوع كفعل يعبر عن المسؤولية الاجتماعية عندما تتطلب الحاجة ذلك، وفي الإطار العام يمكننا تبني المفهوم الإجرائي للتطوع: أن التطوع جهود إنسانية فردية أو جماعية للإسهام في تحمل مسؤوليات العمل الاجتماعية، وعدم انتظار جزاء لهذا العمل رغبة في خدمة المجتمع للنهوض به.

٢- مفهوم العوامل الاجتماعية:

يعرف بكار (١٩٨٨م) العوامل الاجتماعية بأنها "الظروف التي تحيط بالشخص، وتتعلق بعلاقاته بغيره من الناس في مراحل حياته المختلفة، كما تتصل بحياته كفرد داخل المجتمع، وهي ظروف تنسم بعضها بالخصوصية، ويتميز بعضها الآخر بالعموم، ومن شأنها التأثير في سلوكه بوجه عام من حيث اتفاه مع القانون أو تخالفه مع مقتضى أحكامه" (بكار، ١٩٩٨م: ١٣٨). ومن ثم يقصد بالعوامل الاجتماعية في هذه الدراسة، مجموعة الظروف والضغوط المتصلة بمحيط المتطوع الاجتماعي داخل بيئته الاجتماعية والمؤثرة في العمل التطوعي.

٣- مفهوم العوامل النفسية:

وهي تلك العوامل التي يمس أثرها الأفراد كلا على حدة من خلال بعض المتغيرات الجسمية والفسولوجية مما يؤثر على المتطوع وحياته كفرد من داخل الذات. ويقصد بالعوامل النفسية في هذه الدراسة مجموعة العوامل والظروف النفسية المؤثرة في المتطوع وتتمثل هذه العوامل التكيف مع المجتمع وأسرته، والعلاقات الاجتماعية مع الآخرين (قسم إدارة الخدمات الاجتماعية، وزارة التربية بالكويت: ١٧).

الإطار النظري:

١- العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية:

أن اهتمام الدولة بالعمل التطوعي يشكل الجزء الأساسي من سياستها الاجتماعية، فلقد اتخذت أعمال الخير التطوعية في المملكة العربية السعودية أشكالاً كثيرة بدأت بالجهود الفردية في الإطار العائلي والقبلي، ثم تطورت إلى ما يعرف بصناديق البر، حيث تجمع الأموال والصدقات في المواسم ثم توزع على المحتاجين، وقد امتدت بعد ذلك لتشمل المرافق العامة والخدمات الصحية ومساعدات الزواج، وغير ذلك من أعمال البر. (الردادي، ١٤٢٤هـ: ٣).

وعندما أنشئت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عام ١٣٨٠هـ، (وزارة الشؤون الاجتماعية) أخذت على عاتقها التوعية لتنشيط الحركة الأهلية التطوعية، مما أدى إلى قيام عدد من الجمعيات الخيرية التي تسهم في رفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي لكثير من الأسر، وفي عام ١٣٨٤هـ وضعت الوزارة نظاماً للجمعيات والمؤسسات الخيرية الأهلية بهدف تنظيم الجهود التطوعية وأعمال البر والخير، كما أصدرت عدداً من اللوائح الأساسية والتعليمات الخاصة بتأسيس الجمعيات الخيرية وتسجيلها ومساعدتها مادياً ومعنوياً ودعمها فنياً، وقد أدى ذلك إلى إنشاء العديد من الجمعيات الأهلية ترجمة لإحساس المواطنين بمسؤولياتهم تجاه إخوانهم ذوي الحاجة. (البلوي، ٢٠٠٠م: ٢)، تأكيداً لمبدأ مهم من المبادئ الإسلامية ألا وهو التكافل الاجتماعي.

وقد نمت خدمات هذه المنظمات الخيرية والتطوعية في مجال تقديم المساعدات المالية والعينية التي توفر الخدمات المباشرة وغير المباشرة، لكي تساعد الأفراد على الاعتماد على النفس من خلال تنمية مهاراتهم عن طريق برامج التعليم والتأهيل، ولم

يكن العمل التطوعي في المجال الاجتماعي قاصراً على الرجل، فقد كان ذلك بدعم من الدولة وتشجيعها ورعايتها وبتضافر جميع الجهود الحكومية والأهلية، حيث اكتسبت مكانتها في خطط التنمية والبرامج الحكومية التي ركزت على الإنسان السعودي باعتباره وسيلة للتنمية وغايتها. (الرشود، ١٤٢٢هـ: ٤).

ولقد تطور هذا العدد إلى نحو (٣٧٤) جمعية ومؤسسة خاصة هذا مع زيادة واسعة في أعداد المنظمات النسائية (وزارة الشؤون الاجتماعية، ١٤٢٧هـ)، وتعمل هذه المنظمات في العديد من المجالات مثل مجال البر، خدمة المجتمع، رعاية المعاقين، رعاية المسنين، الأمومة والطفولة، رعاية الشباب، رعاية الفتيات. (المنيف، ١٩٩٩م: ٤٥).

ولقد تعرض المجتمع السعودي للعديد من التطورات التي كان لها أثرها على مسار العمل التطوعي، ومن أهمها:

١- يعتبر المجتمع السعودي حديث العهد بالتغير الحضاري والاجتماعي الذي يعزى بصفة رئيسية إلى النمو الاقتصادي الذي تعيشه المملكة، وهذا التغير له خصائصه ومظاهره، وآثاره، ومنها سرعة انتشاره وشموله للمجتمع السعودي بأكمله، بالإضافة إلى التغير المادي واستخدام المنتجات الصناعية والتكنولوجية الحديثة على نطاق واسع.

٢- شهد المجتمع السعودي تغيراً في أنماط الحياة من تكافل اجتماعي شمل الأسرة حيث تحولت من أسرة ممتدة إلى أسرة نوية مما قلل من التضامن، لذا اقتضى الأمر من الدولة أن تحل محل الأسرة الممتدة ومحل القبيلة ومحل أهل القرية، فوجدت المؤسسات الاجتماعية، لتعمل على تلبية حاجات الفرد.

٣- تيسرت للمجتمع السعودي إمكانيات كبيرة مكنته من الاضطلاع بأعبائه الكبيرة في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

٤- إن هذا المجتمع يسترشد في تنظيماته بتعاليم الدين الإسلامي الحنيف حيث ينبثق العمل التطوعي التي يوفرها المجتمع السعودي في إطار فلسفة الإسلام، وهي التي تحمل ولاة الأمر مسؤولية رعاية كل ضعيف ومحتاج إذا لم يجدها من أهل المساعدة. (إسماعيل & السلمي، ٢٠٠٥م: ١٩ - ٢٢).

٢- أشكال العمل التطوعي:

يمكن التمييز بين شكلين من أشكال العمل التطوعي:

١- السلوك التطوعي: يقصد به مجموعة التصرفات التي يمارسها الفرد وتتنطبق عليها شروط العمل التطوعي ولكنها تأتي استجابة لظرف طارئ أو لموقف إنساني أو أخلاقي محدد، مثال ذلك أن يندفع الفرد لإنقاذ غريق يشرف على الهلاك أو إسعاف جريح بحالة خطر إثر حادث ألمّ به - وهذا عمل نبيل لا يقوم به للأسف إلا القلة اليوم - في هذه الظروف يقدم الفرد على ممارسات وتصرفات لغايات إنسانية صرفة أو أخلاقية أو دينية أو اجتماعية، ولا يتوقع الفاعل منها أي مردود مادي.

٢- الفعل التطوعي: لا يأتي استجابة لظرف طارئ بل يأتي نتيجة تدبر وتفكر مثاله الإيمان بفكرة تنظيم الأسرة وحقوق الأطفال بأسرة مستقرة وآمنة، ويوصف الفعل التطوعي بصفتين أساسيتين تجعلان من تأثيره قوياً في المجتمع وفي عملية التغيير الاجتماعي، وهما: قيامه على أساس المردود المعنوي أو الاجتماعي المتوقع منه مع نفي أي مردود مادي يمكن أن يعود على الفاعل. ثم ارتباط قيمة العمل بغاياته المعنوية والإنسانية. (الخطيب، ٢٠٠٢م: ٧٤). ولهذا السبب يلاحظ أن وتيرة العمل التطوعي لا تتراجع مع انخفاض المردود المادي له، إنما بتراجع القيم والحوافز التي تكمن وراءه، وهي القيم والحوافز الدينية والأخلاقية والاجتماعية والإنسانية.

كما يمكن أن يكون العمل التطوعي فردياً أو مؤسسياً. الأول هو عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه وإرادة ولا يبغى منه أي مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية. ففي مجال محو الأمية - مثلاً - قد يقوم فرد بتعليم مجموعة من الأفراد القراءة والكتابة ممن يعرفهم أو يتبرع بالمال لجمعية تعنى بتعليم الأميين. أما العمل التطوعي المؤسسي فهو أكثر تقدماً من العمل التطوعي الفردي وأكثر تنظيماً وأوسع تأثيراً في المجتمع، في الوطن العربي توجد مؤسسات متعددة وجمعيات أهلية تساهم في أعمال تطوعية كبيرة لخدمة المجتمع.

٣- تفعيل دور العمل التطوعي في المجتمع:

لقد كان التطوع قديماً يملأ ربوع المجتمع الإسلامي حتى كان للعمل التطوعي أكبر الأثر في النهوض بالحضارة الإسلامية وإبقاء الإسلام جذوه متقدة في مواجهة العديد من الأزمات بل لم يقتصر دور التطوع على مواجهة الاحتياجات الملحة، وإنما امتد ليقدم المسلمين في شتى المجالات. ولا شك أن إعادة تفعيل دور العمل التطوعي إلى ما كان منذ مئات السنين منوط بتوجيه الفكر نحو ما يتمشى مع حياة الأمة واحتياجاتها وتشجيع الفرد - كل حسب إمكانياته - لإنشاء أعمال وخدمات ترتفع بكيونته ومكانته ومكانة وطنه، ومن ذلك على سبيل المثال: روي عن أنس بن مالك رضي الله عنه أن رجلاً من الأنصار أتى النبي صلى الله عليه وسلم: "أما في بيتك شيء؟" قال: بلى جُلس نلبس بعضه ونبسط بعضه، وقَعَب نشرب فيه من الماء. قال النبي صلى الله عليه وسلم: "انتي بهما"، فأتاه بهما، فأخذهما رسول الله صلى الله عليه وسلم بيده وقال: "من يشتري هذين؟" قال رجل: أنا آخذهما بدرهم، قال: "من يزيد على درهم؟" مرتين أو ثلاثاً، قال رجل: "أنا آخذهما بدرهمين" فأعطاهما إياه وأخذ الدرهمين

اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية على عينة من جمعيات العمل التطوعي في مدينة الرياض

وأعطاهما الأنصاري، وقال اشتر بأحدهما طعاماً فأنبذه إلى أهلك، واشتر بالآخر قدوماً فاتني به" فأتاه به، فشد فيه رسول الله ﷺ عوداً بيده ثم قال له " اذهب فاحتطب وبع، ولا أرينك خمسة عشر يوماً" فذب الرجل يحتطب ويبيع، فجاء وقد أصاب عشرة دراهم فأشترى ببعضها ثوباً وببعضها طعاماً، فقال رسول الله ﷺ: "هذا خير لك من أن تجئ المسألة نكتة في وجهك يوم القيامة. . . .". فلم يقتصر الرسول الكريم ﷺ في معالجة تلك القضية على التوجيه والإرشاد، وإنما قام متطوعاً يبيع "الحلُس". "والعقب" في مزيدة علنية بحثاً عن الأصلاح والأنفع، ثم قام بصناعة يداً للقدوم وشدها بنفسه في صورة رائعة تظهر مدى الإحساس الصادق في مفهوم العمل التطوعي الذي يعبر عن ظروف البيئة وتقاليدها الخاصة.

كما أن تفعيل دور العمل التطوعي يتطلب ضرورة التوسع في مفهومه بحيث لا يقتصر على عمل معين كبناء المساجد والمدارس والمستشفيات، وإنما يتعدى العمل التطوعي إلى الأنشطة الزراعية والصناعية والتجارية وغيرها من الأعمال الاستراتيجية لمواجهة التحديات المعاصرة. إن تفعيل دور العمل التطوعي يتطلب الدعوة المستمرة لعقد المؤتمرات والندوات والحلقات للتعريف بأهمية التطوع، والعمل على تحقيق القوة الإيمانية الصحيحة والقوة المادية معها لتكون في خدمة الإسلام. حيث يتطلب العمل التطوعي غرسه في عقول الأبناء عن طريق إدخاله كمادة دراسية أو موضوعات في مقررات المعاهد والمدارس والجامعات، والتحدث عنه بشفافية، وإظهار مدى خطورة تضخم الثروات وظهور الاحتكارات التي تخل بالتوازن الاجتماعي وتعصف بكيان الأمة. (الصفار، ١٤٢٥هـ: ٤١).

ومن ثم يمكن تفعيل العمل التطوعي في المجتمع من خلال:

١. أهمية تنشئة الأبناء تنشئة اجتماعية سليمة وذلك من خلال قيام وسائل التنشئة المختلفة كالأسرة والمدرسة والإعلام بدور منسق ومتكامل الجوانب فيغرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوس الناشئة منذ مراحل الطفولة المبكرة.

٢. أن تضم البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودورها التنموي ويقترن ذلك ببعض البرامج التطبيقية ممايثبت هذه القيمة في نفوس الشباب مثل حملات تنظيف محيط المدرسة أو العناية بأشجار المدرسة أو خدمة البيئة.

٣. دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي مادياً ومعنوياً بما يمكنها من تأدية رسالتها وزيادة خدماتها.

٤. إقامة دورات تدريبية للعاملين في هذه الهيئات والمؤسسات التطوعية ممايؤدي إلى إكسابهما لخبرات والمهارات المناسبة، ويساعد على زيادة كفاءتهم في هذا النوع من العمل، وكذلك الاستفادة من تجارب الآخرين في هذا المجال.

٥. التركيز في الأنشطة التطوعية على البرامج والمشروعات التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للمواطنين، الأمر الذي يساهم في زيادة الإقبال على المشاركة في هذه البرامج.

٦. مطالبة وسائل الإعلام المختلفة بدور سأكثر تأثيراً في تعريف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع إليه وتبصيرهم بأهميته ودوره في التنمية، وإبراز دور العاملين في هذا المجال بطريقة تكسبهم الاحترام الذاتي واحترام الآخرين.

٧. تدعيم جهود الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول العمل الاجتماعي التطوعي، مما يساهم في تحسين واقع العمل الاجتماعي بشكل عام، والعمل التطوعي بشكل خاص.
٨. استخدام العمل التطوعي في المعالجة النفسية والصحية والسلوكية لبعض المتعاطلين للمخدرات والمدمنين أو العاطلين أو المنحرفين اجتماعياً.
٩. استخدام التكنولوجيا الحديثة لتنسيق العمل التطوعي بين الجهات الحكومية والأهلية لتقديم الخدمات الاجتماعية وإعطاء بيانات دقيقة عن حجم واتجاهات وحاجات العمل التطوعي اليهم للمجتمع.

النظريات المفسرة لموضوع الدراسة:

ترتبط التفسيرات النظرية للعمل التطوعي بأنه أحد أنماط السلوك المخطط والمنظم وغير العشوائي، مع التمييز بين التطوع الفطري المستند إلى ضرورات الحياة الاجتماعي، والتطوع المقصود أو الموجه والذي يركز على أسس وقواعد عامة وأهداف محددة يسعى الفاعل إلى تحقيقها من خلال العمل التطوعي (العنزي،

٢٠٠٦م، ص ١٣)

١- نظرية الدور

وترتبط هذه النظرية بالمدائل البنائية في تفسير العمل التطوعي. وترتبط بإسهامات كل من دوركايم وبارسونز وفيبر في تفسير مفاهيم هذه المدائل. فالدور والوظيفة من مفاهيم النظرية البنائية الوظيفية. ويمكن توظيفهما في تفسير اسباب السلوك التطوعي لدى أفراد المجتمع. فهذا السلوك نتاج عن الدور والوظيفة التي يقوم بها الفرد من أجل استمرار المجتمع والحفاظ على توازنه واستمراره. وتفترض هذه النظرية على أن كل فرد له دور يقوم به في المجتمع

كنسق اجتماعي أو كشبكة من العلاقات المنظمة، وتتضمن هذه العلاقات المنظمة أدوار تتصل بالمكانات المختلفة التي يتكون منها النسق، إذن الأدوار هي الجوانب الدينامية للمراكز والمناصب والمكانات.

فأي فرد يشغل في العادة مكانات ومراكز متعددة في نفس الوقت فإنه يقوم بأدوار متعددة، فإذا عرفنا إلتزامات هذه الأدوار استطعنا أن نتنبأ بدرجة ما بسلوك أي شخص في ذلك المجال على اعتبار أن الأدوار تحدد الإطار العام للأدوار والعلاقات بين تلك الأدوار، حيث يقوم المجتمع بتعليم تلك الأدوار لأفراده منذ الصغر حيث تصبح جزء من شخصياتهم خلال عملية التنشئة الاجتماعية مع مراعاة أنه يمكن أن نتعارض بمتطلبات الأدوار المختلفة التي يؤديها نفس الفرد. (رجب، ١٩٨٣م: ٧٣).

ويشير مفهوم الدور إلى تلك الأنماط المتكررة من السلوك المكتسب التي يؤديها الفرد في موقف معين، ويرتبط بطبيعة مساهمة الفرد في عمل أو نشاطاً. وترتبط هذه النظرية بمفهوم المركز والمكانة الاجتماعية، فكل فرد أو مجموعة من الأفراد يحتلون مكانة معينة أو يشغلون وظيفة محددة، فإنه يتوقع منهم القيام بمجموعة من الأدوار أو السلوكيات المرتبطة بالمراكز والمكانة التي يشغلونها. وهذه الأدوار ترتبط بالمراكز وليس بالأشخاص الذين يشغلونها. ولما كان العمل التطوعي يهدف لإشباع حاجات الأفراد من خلال العديد من الأدوار التفاعلية في المجتمع، فإنه يمكن تفسير الدور الذي يؤديه القائمون بالعمل التطوعي انطلاقاً من دوافع الخير، وهو الدور الذي يقوى في الأساس من المركز الاجتماعي للمتطوع.

ويعرف الدور بأنه نموذج يذكر حول بعض الحقوق والواجبات ويرتبط

بوضع محدد للمكانة داخل جماعة أو مرفق اجتماعي معين، ويتحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة توقعات يعتنقها الآخرون كما يعتنقها الشخص نفسه. (الخميس، ١٤٠٩هـ: ٧٢).

ويتركز اهتمام النظرية في العمل التطوعي على افتراضات منها: أدوار الأفراد والأسرة والجماعات الصغيرة في تبني العمل التطوعي، ومتطلبات الأدوار ومسؤولياتها وفقاً للمعايير الثقافية التي تم تنشئة الفرد عليها، ومدى التزام الفرد بها أو عجزه عن أدائها، التركيز على الأدوار المهنية ومتطلباتها والموائمة بينهما وبين أدوار العملاء لإيجاد التنسيق والتكامل. (الصادقي، ١٩٩١م: ٤٦). وقد ينشأ عن هذه الأدوار التطوعية تعارضاً وما يعرف بصراع الأدوار مع الأنشطة الأخرى، وهو ما يمثل أحد معوقات العمل التطوعي في أي مجتمع. وإذا تكاملت الأدوار في المجتمع نحو السلوك التطوعي، فإنه يمكن القول بوجود ثقافة التطوع بين أفراد هذا المجتمع. وفي هذه الحالة يكون هذا العمل داعماً للعمل الحكومي في العديد من مجالات التطوع، والتي من شأنها رفع مستويات الخدمات المقدمة (العنزي، ١٩٩٩م، ص ٥٥).

ووفقاً لهذه النظرية فإن كل إنسان يقوم بدور معين ضمن نشاط العمل التطوعي وفقاً للأدوار التي يمارسها في منظمة أو جمعية العمل التطوعي، وهذه الأدوار لها متطلبات ومسؤوليات محددة وفقاً لمعايير مهنية وثقافية، ويحاول الفرد الموافقة بين متطلبات دوره في العمل التطوعي، وحاجة المجتمع للجهود التطوعية الأهلية للأفراد والجماعات لتحقيق الرفاعية الاجتماعية في كافة المجالات لتسهم في التخفيف من المعوقات والصعوبات في أداء دور الفرد في العمل التطوعي نتيجة لعدة أسباب تمثل اختلاف في فهم نظرية الدور، وخاصة

غموض الدور وصراع الأدوار وتوقعات الدور وغيرها من المفاهيم التي يمكن من خلالها أن نفسر الصعوبات أو المعوقات التي تواجه المتطوعون والعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية حتى يمكن تقديم الحلول ومواجهة المعوقات والصعوبات في العمل التطوعي.

٢- نظرية السمات والعوامل:

تقترن هذه النظرية بأسماء العديد من الباحثين في جامعة منيسوتا. وأول من نادى بها هو وليامسون والذي حدد معالم نظرية السمات والعوامل في العديد من الكتب في مجال هذه النظرية (الخطيب ، دار الكتاب الجامعي:٤٥٨). وتهدف هذه النظرية الى تحديد سمات الشخصية وتحليل عواملها سعياً لتصنيف الناس والتعرف على السمات والعوامل التي تحدد السلوك والتي يمكن قياسها وتمكن من التنبؤ به.

تعد نظرية السمات والعوامل من أبرز النظريات التي حاولت دراسة الشخصية وفهم أبعادها وجوانبها. وهي تقوم على أساس تصنيف الأفراد وفقاً لدرجة توفر السمات بهم، إذ أن لكل شخصية إنسانية سمات عديدة ، وتتوقف هذه السمات على عوامل وراثية وجسمية. وأشهر رواد هذه النظرية: جوردن ألبرت، ريموندكاتل، جليفورد، أيزنك. وتفترض ان لكل شخص سمات مميّزه عن غيره؛ تتوقف على عوامل وراثية وجسمية، كما تتوقف على عوامل البيئة والتعلم، وتعتمد على درجة قوة الترابط بين عامل وآخر (عبدالله، ٢٠٠٤، ص ٨٥).

وتتمثل أهم هذه السمات في: معرفية (الذكاء، القدرات الحركية، المعارف العامة)، ووجدانية وانفعالية (الحالة المزاجية، الاستقرار الانفعالي)، وواقعية

(الرغبات،الميول،الاتجاهات والعواطف)، واجتماعية (الحساسية للمشكلات الاجتماعية، الاشتراك في النشاط الاجتماعي). كما تتمثل اهم عوامل بناء الشخصية في: الوراثة، والنضج، وأساليب التنشئة الاجتماعية، والتعلم لكافة الخبرات البيئية كطرق التعامل مع لمواقف والأدوار الاجتماعية، وتعلم نماذج معينة لمواجهة مواقف محددة، وإدراك المواقف البيئية المحيطة، والقيم والعادات والتقاليد والمبادئ التي تسود في المجتمعات (القاسم، ٢٠٠٠، ص ١٣٤)

ومن ثم تؤكد هذه النظرية أنه يجب تحديد عدد كبير من السمات المشتركة بين الناس للتعرف على شخصية الفرد. فالسمات هي أنماط سلوكية عامة ثابتة نسبيا تصدر عن الفرد في مواقف كثيرة وتعبّر عن توافقه مع البيئة. وقد قسم ألبورت السمات لقسمين: السمات العامة؛ وهي المشتركة بين كثير من الناس بدرجات متفاوتة وتكون موزعة بينهم توزيعا اعتداليا، والسمات الفردية؛ وهي التي تخص فردا معينا وتصف شخصيته بدقة. كما حدد أنواع من السمات، بعضها رئيسية (سمة واحدة مميزة تسيطر على شخصية الفرد وسلوكه)، وبعضها مركزية (تتراوح بين خمس إلى عشر سمات في الشخص الواحد وتكون مميزة لشخصيته وسلوكه)، وبعضها ثانوية (غير مميزة لشخصية الفرد ولا تظهر إلى في بعض المواقف).

وتفترض هذه النظرية أنه يمكن تنظيم السلوك التطوعي وقياس السمات والعوامل المحددة له باستخدام العديد من الاختبارات والمقاييس، وأن نمو هذا السلوك يتحدد من خلال نضج السمات والعوامل لدى الفرد المتطوع (الروبيخ، ٢٠٠٣م: ٧٢). ووفقاً لهذه النظرية فإن العمل التطوعي يرتبط بالعديد من الخصائص والسمات في الشخصيات المناسبة للعمل التطوعي. وهذه السمات

والعوامل يصعب اكتسابها؛ حيث تولد مع المتطوع وتؤهله لأن يصبح متطوعاً.

٣- نظرية المخالطة الفارقة:

قدم سذرلاند Sutherland هذه النظرية في بداية الثلاثينات بهدف تفسير دوافع السلوك الذي يقوم بها لأفراد، وشرح كيفية انتقال السلوك عن طريق التعلم من الآخرين أو التفاعل معهم. وارتبطت في البداية بتفسير السلوك الإجرامي أو المنحرف، ثم تطورت لتفسر أنواع أخرى منه. وبالتالي فإن السلوك التطوعي مثلاً يشكل آخر من السلوك يتم تعلمه من خلال اختلاط الأفراد بالآخرين. فالأفراد عندما ينشأون في مجتمع تنتشر فيه سمة التطوع، فإنه يكون من المتوقع أن يساهموا في العمل التطوعي في هذا المجتمع. ويتم اكتساب السلوك التطوعي عن طريق التعلم المتصلب أشخاص آخرين تربطهم بالشخص عملية اتصال مباشر، تتميز بأنها لفظية في معظم جوانبها. ويحدث الجزء الأكبر من عملية تعلم السلوك التطوعي داخل جماعات يرتبط أعضاؤها بعلاقات شخصية قائمة على المودة. ويصبح الشخص متطوعاً بسبب توصله إلى مجموعة من المفاهيم والأهداف المرتبطة بهذا السلوك. ولذلك فإن مبدأ المخالطة الفارقة أو الاختلاط التفاضلي يرتبط بسلوك المتطوعين وغير المتطوعين على السواء. ويمكن للمخالطات الفارقة أن تتفاوت من حيث: التكرار، والأولوية، والكثافة، وبالتالي يترتب عليها اختلاف درجة الارتباط بالسلوك التطوعي (رمزي، ١٩٩٩م، ص ٣٥٤).

ومن ثم فإن الفرد حين يختلط بجماعات مختلفة، فإنه يتأثر بعدة عوامل؛ بعضها يدفع الفرد إلى العمل التطوعي والبعض الآخر يمنعه من ذلك. ويختلف تأثير هذه العوامل بحسب أسبقية واستمرارية وعمق عملية الاختلاط الثقافي.

واستمراره وعمقه. فأسبقية التأثير تعني أن الفرد يتأثر بالسلوك السائد في مجموعة معينة رغم اختلاطه بمجموعات أخرى. أما استمرار التأثير فيعني أن الفرد قد يتصل بمجموعات مختلفة ولكن استمرار اتصاله بمجموعة يسود فيها العمل التطوعي يؤدي الى تأثره بهذا السلوك فيدفعه الى مزاوله العمل التطوعي. أما عمق التأثير فيعني مدى قوة وفاعلية تأثير المجموعات المخالطة للفرد في سلوكه الاجتماعي (عبدالستار، ١٩٨٥م). ومن ثم فإن أساس السلوك التطوعي الاجتماعي عند سذرلاند هو التعلم، فالفرد يتعلم السلوك التطوعي من اختلاطه بغيره وتبادل الأحاديث معهم. وتفترض هذه النظرية أن الشخص الذي لم يتعلم السلوك الاجتماعي لا يستطيع أن يأتيه، وأن السلوك الاجتماعي التطوعي ليس نتاج الوراثة، ولكنه نتاج الاختلاط بجماعات تسودها الميول التطوعية.

الدراسات السابقة:

باستعراض العديد من الدراسات الخاصة بالعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية لم يجد الباحث أية دراسة تتناول واقع العمل التطوعي بالمملكة والعوامل الاجتماعية والنفسية المؤثرة فيه حيث كانت كل هذه الدراسات تتناول موضوعات ترتبط بفنيات العمل التطوعي وصعوباته وأشكاله وكذلك منظماته، ونحاول فيما يلي تناول بعضاً من هذه الدراسات التي يمكن الاستفادة منها في هذه الدراسة الحالية على النحو التالي:

في دراسة النجار (١٩٨٨م)، بعنوان "العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربية والخليجية -مقوماته- دوره-أبعاده"، حيث تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربية الخليجية بقصد توفير بيانات مقارنة عن أهدافه وسماته ونشاطاته وإسهاماته والصعوبات التي تعترض

طريقه وتحديد السمات المشتركة والسائدة الخصوصية للعمل الاجتماعي التطوعي، التعرف على عناصر الدفع والعناصر المعيقة في مجال العمل الاجتماعي التطوعي، واقتراح أسس جديدة لسياسة خليجية مشتركة ومرنة من أجل دفع وتطوير العمل الاجتماعي التطوعي واقتراح برامج عمل لتنفيذ هذه السياسة على المستويين القطري والخليجي، وقد بينت الدراسة المشكلات التي تواجه جمعيات النفع العام والصعوبات المعوقة لأداء دورها مثل عدم كفاية الدعم المادي الحكومي، وعدم وجود مقر لهذه الجمعيات، والتناقص المستمر في عدد أعضائها وضآلة مشاركتهم في النشاطات والفعاليات (النجار، ١٩٨٩م). وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في كونها تطرقت إلى واقع العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربية والخليجية والعناصر المعوقة لهذا العمل التطوعي، فالدراسة أثبتت وجود العديد من المعوقات التي تواجه العمل التطوعي، ومايهمنا في دراستنا الحالية هو إيجاد السبل الكفيلة بمواجهة هذه المعوقات من خلال دراسة واقع العمل التطوعي والعوامل الاجتماعية والنفسية المؤثرة فيه.

وفي دراسة مبارك (١٤١٨هـ)، بعنوان "دراسة استطلاعية لاتجاهات بعض أفراد المجتمع نحو مفهوم العمل التطوعي ومجالاته"، وقد هدفت الدراسة إلى تحديد اتجاهات أفراد المجتمع نحو مفهوم العمل التطوعي المجاني، وتحديد مجالات العمل التطوعي المرغوبة من وجهة نظرهم، وتحديد بعض الصفات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة. ولقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة كانت ايجابية بشكل ملموس نحو مفهوم العمل التطوعي، كما أن مجتمع الدراسة لديهم رغبة في المشاركة في العديد من المجالات التطوعية، كما أوضحت الدراسة أن هناك فروقاً بين فئات عينة الدراسة في الاتجاهات ومجالات العمل التطوعي. (مبارك، ١٤١٨هـ). وقد استفاد الباحث من هذه

الدراسة في كونها تطرقت للتعرف على اتجاهات بعض أفراد المجتمع نحو مفهوم العمل التطوعي، فالأغلبية وفقاً للدراسة كانت اتجاهاتهم إيجابية، ويرغبون في المشاركة في العمل التطوعي مع الوضع في الاعتبار أن مفهوم العمل التطوعي ومجالاته مرغوبة لدى المنطوعين، ولكن هناك أسباب تعيق عملهم التطوعي، وهذا بالتالي ما سوف يستفاد منه في بناء الإطار التصوري لآليات تنظيم العمل التطوعي.

وفي دراسة العتيبي (١٩٩٧م)، بعنوان "تحليل القرارات في جمعية أم القرى الخيرية باستخدام نظرية القرارات ونظرية المنفعة"، وتهدف الدراسة إلى التعرف على كيفية استخدام نظرية القرارات وتحليل المنفعة في تحليل قرارات جمعية أم القرى فيما يتعلق بالاستثمار في البرامج التعليمية، واعتمدت الدراسة على التقارير السنوية للجمعية من عام ١٤٠٩هـ وحتى ١٤١٦هـ، وصنفت البرامج التأهيلية إلى صنفين (برامج تأهيلية مرتفعة الإيراد، برامج تأهيلية منخفضة الإيرادات). (العتيبي، ١٩٩٧م). وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة من خلال ما يرتبط بالجوانب المالية لخدمات المنظمات التطوعية، وضرورة بنائها على أساس اقتصادي يهتم بتقنين تكلفتها المادية في ضوء الموارد المتاحة، وهي من القضايا التي سوف يعتمد عليها كأساس في الإطار المقترح لتنظيم العمل التطوعي، والذي تتضمنه هذه الدراسة، حيث يعتبر تقنين التكلفة المادية للبرامج التطوعية، والتي يعتمد عليها في نجاح المنظمة أو فشلها مادياً فاختيار برامج ذات تكلفة منخفضة وفي نفس الوقت تحقق أرباحاً اجتماعية عالية تعتبر من أفضل الطرق لترشيد استثمارات المنظمات التطوعية، وهذا ما تهتم به الدراسة الحالية من تنظيم هذه المنظمات.

وفي دراسة الشمري (١٤٢٠هـ)، بعنوان "العلاقة بين خدمات الجمعيات

الأهلية وتحقيق المساعدة الذاتية للمستفيدات"، حيث تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في تحقيق استقلالية العملاء، ومعرفة ردود أفعال العملاء تجاه خدمات الرعاية الاجتماعية التي تؤديها المنظمات الأهلية. (الشمري، ١٤٢٠هـ). وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة أن للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية تأثيراً في تحقيق استقلالية العملاء، ومعرفة كيفية الاستفادة من قدراتهم في مجال العمل التطوعي، ومعرفة اتجاهاتهم نحو خدمات الرعاية الاجتماعية المقدمة من قبل الجمعيات الخيرية، ولقد كان أهم نتائج الدراسة التركيز على قضية التدريب الذي يجب أن يحصل عليه العاملات من الأخصائيات الاجتماعيات في الجمعيات الأهلية وبالطريقة التي تساعد على العمل بفاعلية بها.

أما دراسة المنيف (١٤٢٠هـ) بعنوان "تقويم الدور التربوي للجمعيات الخيرية النسائية في المملكة العربية السعودية"، فقد كان من أهداف الدراسة التعرف على واقع البرامج والخدمات التربوية، وتحديد مدى فاعلية الدور التربوي للجمعيات الخيرية النسائية في المملكة من حيث التخطيط والإدارة، وتنفيذ برامجها التربوية، والوقوف على أهم المعوقات التي تحول دون فاعلية هذا الدور. (المنيف، ١٩٩٩م). وقد تم الاستفادة من هذه الدراسة في التعرف على واقع البرامج والخدمات التربوية، وتحديد مدى فاعليتها والوقوف على أهم المعوقات التي تحول دون قيام الجمعيات النسائية بدورها بفاعلية لتحقيق هذه البرامج التربوية.

وأما دراسة الشعلان (١٤٢١هـ) بعنوان "فاعلية برامج التعليم الفني والتدريب المهني المقدمة من الجمعيات الخيرية النسائية"، فقد هدفت الدراسة إلى

التعرف على مدى فاعلية برامج التعليم الفني والتدريب المهني المقدمة من الجمعيات الخيرية النسائية بمدينة الرياض من خلال تقويم هذه البرامج في كافة جوانبها بدءاً من الأهداف إلى الخطوات التنفيذية أي الآثار المترتبة عليها، ومدى مطابقتها أو تباينها مع الأهداف المرجوة، وتقديم مقترحات لتطويرها وزيادة فاعليتها. (الشعلان، ٢٠٠٠م). وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في تشكيل رؤية للكيفية التي يمكن من خلالها تدعيم البرامج المقدمة من خلال الجمعيات الخيرية ضمن محتوى السياسة المقترحة لتنظيم العمل التطوعي.

وفي دراسة الباز (١٤٢٢هـ) بعنوان "الشباب والعمل التطوعي دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض"، هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مشاركة الشباب ورغبتهم في العمل التطوعي والوقوف على أهم العوامل التي تعيق العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية للعمل على مواجهتها، ولقد توصلت الدراسة إلى أن الغالبية من الشباب يرغبون المشاركة في العمل التطوعي، كما أكدت الدراسة على أن العمل التطوعي يكسب الشباب الشعور بقيمتهم، بالإضافة إلى أن "عدم وجود تقدير من المجتمع" يعد من العوامل التي تعيق مشاركة الشباب في العمل التطوعي، كما يرى أغلبية الباحثين بأنه لا توجد توعية إعلامية بدور المشاركة التطوعية. (الباز، ١٤٢٢هـ). ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة فيما توصلت إليه من نتائج تتعلق برغبة الشباب في المشاركة في العمل التطوعي، كما استفاد الباحث ما أوردته الدراسة من وجود العديد من الأسباب والمعوقات التي تواجه هذا العمل، وهذا ما يدفعنا في هذه الدراسة إلى اقتراح سبل تنظيم العمل التطوعي تفعيلًا لدوره وللمساهمة في القضاء على معوقاته.

وفي دراسة الصغير (١٤٢٢هـ) والتي جاءت بعنوان "دراسة تقييمية

للجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية"، هدفت هذه الدراسة إلى تقويم برامج وأنشطة الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية، ومدى فاعليتها، وتحديد الصعوبات التي تواجه هذه الجمعيات في سبيل تحقيق أهدافها وكيفية تنمية مواردها، وكذلك النظر في المشاكل المحاسبية، وطرق الحد منها، ولقد توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك صعوبات خاصة فيما يتعلق بوجود مشكلات مرتبطة بالمحاسبية، ضعف الموارد المالية، قلة التبرعات، عدم توفر تكنولوجيا آلية لتسهيل العمل، محدودية وسائل الاعلام في التعريف بأهداف الجمعيات الخيرية وأنشطتها، وقد أكدت هذه الدراسة ضرورة العمل على إنشاء مجلس أعلى للأعمال والنشاطات الخيرية، ومراكز لتدريب العاملين في هذه الجمعيات. (الصغير، ١٤٢٢هـ). وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة فيما توصلت إليه من نتائج خاصة مايتعلق بقضية التدريب المسبق للعاملين في مجال العمل الخيري وأهميته، حيث أوضحت الدراسة أن هناك ضرورة ملحة لتدريب العاملين في المنظمات الخيرية التطوعية، بما يدفع بالعاملين إلى مستوى أعلى من النجاح في تقديم الخدمات للمستفيدين من هذه المنظمات هذا بالإضافة إلى تحديد المشكلات التي تعيق هذا العمل الخيري التطوعي، ومايرتبط أيضاً بالجوانب التنظيمية للعمل التطوعي وصولاً إلى تنظيمه على المستوى الوطني.

وفي دراسة القرني (١٤٢٣هـ) حول "الإعداد والاستعداد في ممارسة العمل الاجتماعي في الجمعيات الخيرية"، هدف الباحث في دراسته إلى بحث فاعلية العمل الخيري، كما هدفت في التركيز على العوامل التي تدعم العاملين في هذه المؤسسات، وقد توصلت الدراسة إلى أن طبيعة العمل الاجتماعي الخيري يعتبر عملاً مهنيًا مؤسسيًا ينبغي أن يتركز على المهارة والعلم، وأبرزت النتائج الدور

الذي يجب أن تلعبه الجهات العلمية في مسؤولية إعداد الممارسين المهنيين وتدريبهم على أساليب ومهارات العمل الاجتماعي. (القرني، ١٤٢٣هـ). واستفاد الباحث من هذه الدراسة في التعرف على أهم السبل التي يمكن بواسطتها إعداد الممارسين المهنيين وتدريبهم على مهارات العمل الاجتماعي بالمنظمات الخيرية، والعوامل التي تسهم في تحفيز العاملين بها.

وتناولت دراسة الدوسري (١٤٢٥هـ) إلى التعرف على المعوقات المجتمعية والمؤسسية و الذاتية التي تواجه الجهود التطوعية. التي يقوم بها المسنون، ولقد توصلت الدراسة إلى أن أهم المعوقات التي تواجه المتطوع حسب درجة أهميتها تأتي المعوقات المؤسسية في المرتبة الأولى، بينما جاءت المعوقات الذاتية للمتطوع في المرتبة الثانية، واحتلت المعوقات المرتبطة بالمجتمع المرتبة الثالثة، كما أوضحت الدراسة أن عدم انفتاح المؤسسة على المجتمع، وعدم وجود لوائح وأنظمة تنظم عمل المتطوعين من أهم المعوقات المؤسسية، كما أشارت إلى أن قلة الكوادر الفنية والمهنية التي تهتم بتدريب المتطوعين، وعدم توفير التسهيلات المادية والإدارية لمشاركة المسن في الجهود التطوعية. (الدوسري، ١٤٢٥هـ). وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في تأكيدها على وجود معوقات تواجه العمل التطوعي والتي يرى الباحث أنها تؤثر سلباً على فاعليته مما يتطلب إيجاد رؤية لتنظيم هذا العمل التطوعي على المستوى الوطني.

وتناولت دراسة الرشود (١٤٢٧هـ) محاولة تحديد أهم الآليات التي يمكن الاعتماد عليها للاستفادة القصوى من الجهود التطوعية على المستوى الوطني، وتحديد الأسس التي يجب أن تقوم عليها عملية تنظيم العمل التطوعي، إلى جانب محاولة صياغة وتشكيل سياسة للعمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية، وقد

أوضحت الدراسة أن أهم الأعمال التطوعية المتوقع لها أن تجذب المتطوعين بالمشاركة فيها هي: تقديم خدمات مباشرة، وكفالة الأيتام، والإرشاد والدين، وخدمة الشباب. كما تمثلت أهم الدوافع وراء تنظيم العمل التطوعي على المستوى الوطني في تحقيق استثمار طاقات المتطوعين لصالح المجتمع، وتحقيق التكافل الاجتماعي لأفراد المجتمع، والاستفادة من موارد المجتمع المختلفة، وحماية المجتمع من التيارات المنحرفة. وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في تحديد مجموعة من المؤشرات الخاصة بالأسس التي يقوم عليها العمل التطوعي على المستوى الوطني، إلى جانب تحليل آليات تحقيق نجاح وتنظيم جهود العمل التطوعي بالمملكة، ومنه خلال ذلك حدد الباحث مجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية المؤثرة في العمل التطوعي بالمملكة تمهيداً لاختبارها من خلال الدراسة الميدانية (الرشود، ١٤٢٧هـ).

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة لاحظ الباحث عدة جوانب:

١- تختلف هذه الدراسات في رؤيتها لمعالجة قضية العمل التطوعي، ففي حين اهتم البعض منها بالخدمات التي تقدمها الجمعيات العاملة في المجال التطوعي، اهتمت أخرى بمعنى العمل التطوعي واتجاهات الناس نحوه، بينما اهتمت بعض الدراسات بالتنظيم الداخلي لجمعيات العمل التطوعي وأساليب اتخاذ القرارات فيها، بينما كان هناك من اهتم بعائدات خدمات هذه الجمعيات على المستفيدين.

٢- تتفق هذه الدراسات على الرغم من اختلاف اهتماماتها النوعية على أهمية العمل التطوعي ومشكلاته التي تعيق أداء المنظمات في تحقيق أهدافها باعتبار أن خدماتها تتكامل مع خدمات الدولة للفئات المحتاجة.

٣- استفاد الباحث من معطيات هذه الدراسات في إعداد الإطار النظري للدراسة، والنظريات التي تم الاعتماد عليها.

٤- تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في كونها تتعامل مع واقع العمل التطوعي من خلال كونه أحد معطيات سياسات العمل التطوعي في المجتمع، ومن ثم فهي تستهدف التعرف على الاسهامات التي يمكن التوصل إليها لتنظيم هذا العمل على المستوى الوطني، وذلك من خلال دراسة واقع العمل التطوعي ضمن محتوى السياسة الاجتماعية للمجتمع السعودي.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

١- نوع الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تستهدف وصف وتحديد واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، والعوامل الاجتماعية والنفسية المؤثرة فيه، ومعوقات العمل التطوعي ومقترحات تطويره.

٢- منهج الدراسة:

يعتبر منهج المسح الاجتماعي بالعينة لمنسوبي جمعيات العمل الخيري التطوعي والتابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية من أنسب المناهج للكشف عن واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية والكشف عن مشكلاته والعوامل المؤثرة فيه.

٣- مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جمعيات ومنظمات العمل الخيري التطوعي التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة على اختيار عينة عمدية من مديري ومنسوبي ومهتمي العمل الخيري التطوعي في

جمعيات ومنظمات العمل الخيري التطوعي. وقام الباحث بتوزيع عدد ١٧٠ استبانة على منسوبي جمعيات العمل الخيري في مدينة الرياض، وكانت نسبة العائد منها ١٠٠ استبانة تقريباً، وبعد المراجعة المكتبية تم استبعاد بعض الاستبانات غير المكتملة ليبلغ حجم العينة النهائي (٨٣) مبحثاً.

٤- أدوات الدراسة:

صمم الباحث أداة الاستبانة للحصول على البيانات لهذه الدراسة، وقد تكونت الاستبانة أداة الدراسة من سبع محاور: المحور الأول: ويشتمل على البيانات الأولية، والمحور الثاني: ويشتمل على التعرف على واقع العمل التطوعي، والمحور الثالث: التعرف على العوامل النفسية والاجتماعية، المؤثرة على العمل التطوعي، المحور الرابع: التعرف على مجالات العمل التطوعي، المحور الخامس: التعرف على معوقات العمل التطوعي، المحور السادس: مقترحات تطوير العمل التطوعي.

٥- الصدق والثبات:

يوضح جدول (١) الثبات والصدق لمقاييس الدراسة. ومن بيانات هذا الجدول يتضح ارتفاع معاملي الثبات والصدق لهذه المقاييس. وفيما يتعلق بالمقياس الأول الخاص بواقع العمل التطوعي من وجهة نظر عينة الدراسة أوضحت البيانات أن معامل الثبات بلغ ٦٧% في حين بلغ معامل الصدق ٨٢%. ويتضح الأمر ذاته فيما يتعلق بالمقياس الثاني الخاص بالعوامل المؤثرة في العمل التطوعي، فقد بلغ معامل الثبات لهذا المقياس ٩٠% كما بلغ معامل الصدق ٩٥%. وفيما يتعلق بالمقياس الثالث الخاص بمجالات العمل التطوعي، بلغت قيمة معامل الثبات ٨٠% فقط فيما بلغت قيمة معامل الصدق ٨٩%. وبالنسبة للمقياس الخاص

انجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية على عينة من جمعيات العمل التطوعي في مدينة الرياض

بموقوفات العمل التطوعي بلغت قيمة معامل الثبات ٩٥% فيما بلغت قيمة معامل الصدق ٩٧%. ولمقياس مقترحات تطوير العمل التطوعي بلغت قيمة معامل الثبات ٩٥% فيما بلغت قيمة معامل الصدق ٩٧% وعلى مستوى إجمالي مقياس الدراسة بلغت قيمة معامل الثبات ٩٣% ومعامل الصدق ٩٦% وهو ما يشير إلى درجة مرتفعة جداً من الصدق والثبات في عبارات المقياس الإجمالي للدراسة.

جدول (١) معاملات الثبات والصدق لمقياس الدراسة			
المقياس	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
١- واقع العمل التطوعي	١٢	٦٧.٠٠	٨٢.٠٠
٢- العوامل المؤثرة في العمل التطوعي	٣٣	٩٠.٠٠	٩٥.٠٠
٣- مجالات العمل التطوعي	١٤	٨٠.٠٠	٨٩.٠٠
٤- معوقات العمل التطوعي	٣٦	٩٥.٠٠	٩٧.٠٠
٥- مقترحات تطوير العمل التطوعي	٢٨	٩٥.٠٠	٩٧.٠٠
إجمالي المقياس	١٢٣	٩٣.٠٠	٩٦.٠٠

نتائج الدراسة الميدانية:

أولاً: خصائص عينة الدراسة

وتوضح بيانات الجدول (٢) توزيع عينة الدراسة وفقاً لفئات العمر. ومن هذه البيانات يتضح تركيز عينة الدراسة في الفئة العمرية التي تقع بين ٢٥ - ٣٥ عاماً، حيث بلغت هذه النسبة ٧٠.٦٢% من جملة العينة، وتليها نسبة العينة التي يزيد عمرها على ٣٥ عاماً بنسبة مئوية تزيد على ربع عينة الدراسة والتي بلغت

٣٠. ١%. وكانت أقل نسبة من العينة هم من تقل اعمارهم عن ٢٥ عاماً، فقد بلغت هذه النسبة ٧. ٢% من جملة العينة.

النسبة	العدد	الفئات
٧,٢	٦	أقل من ٢٥ عاماً
٦٢,٧	٥٢	٢٥ - ٣٥
٣٠,١	٢٥	٣٥ عاماً فأكثر
١٠٠	٨٣	المجموع

وتعكس بيانات الجدول (٣) توزيع عينة الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية. ومنها يتضح أن أغلب عينة الدراسة متزوجون، حيث بلغت هذه النسبة ٨٥. ٥% من جملة العينة، مقابل ١٤. ٥% فقط لم يسبق لهم الزواج. ويشير ذلك على أن أغلب المتطوعون يتركزون في فئة المتزوجين بدرجة أكبر من العزاب.

النسبة	العدد	الفئات
١٤,٥	١٢	أعزب
٨٥,٥	٧١	متزوج
١٠٠	٨٣	المجموع

كما تعكس بيانات الجدول (٤) توزيع عينة الدراسة وفقاً للحالة التعليمية، ومنها يتضح أن أغلب عينة الدراسة متعلمين تعليماً جامعياً، فقد بلغت هذه النسبة ٩٤. ٩% من جملة العينة، في حين بلغت نسبة الحاصلون على شهادات عليا (ماجستير ودكتوراه) بعد الجامعة نسبة ٦% من جملة عينة الدراسة. وتعكس هذه البيانات تركيز المتطوعين في فئة المتعلمين تعليماً جامعياً فما فوق.

اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية على عينة من جمعيات العمل التطوعي في مدينة الرياض

النسبة	العدد	الفئات
٩٤	٧٨	جامعي
٦	٥	فوق جامعي
١٠٠	٨٣	المجموع

وتوضح بيانات الجدول (٥) توزيع عينة الدراسة وفقاً للتخصص الدراسي، ومنها يتضح أن ما يقرب من نصف عينة الدراسة تقريباً ينتمون لتخصصات شرعية مقابل نسبة ٣٧.٣% من العينة ينتمون إلى التخصصات العلمية. في حين بلغت نسبة من ينتمون لتخصصات تطبيقية ١٥.٧% من جملة العينة.

النسبة	العدد	الفئات
37.3	31	علوم علمية
15.7	13	علوم تطبيقية
47.0	39	علوم شرعية
١٠٠	٨٣	المجموع

وتوضح بيانات الجدول (٦) توزيع عينة الدراسة وفقاً لفئات الدخل الشهري. ومن هذه البيانات يتضح أن النسبة الأعلى من عينة الدراسة يقل دخلها الشهري عن ١٠ آلاف ريال، وقد بلغت هذه النسبة ٦٦.٣% من جملة العينة. وتليها نسبة من يقع دخلهم الشهري بين ١٠ - ١٥ ألف ريال نسبة ٢١.٧% من إجمالي العينة، فيما بلغت نسبة من يزيد دخلهم الشهري على ١٥ ألف ريال ١٢٥ فقط من عينة الدراسة.

جدول (٦) توزيع عينة الدراسة وفقاً للدخل الشهري للأسرة		
النسبة	العدد	الفئات
66.3	55	أقل من ١٠ آلاف
21.7	18	٠٠٠.١٥ - ٠٠٠.١٠
12.0	10	٠٠٠.١٥ فأكثر
١٠٠	٨٣	المجموع

كما تعكس بيانات الجدول (٧) توزيع العينة وفقاً لعدد أفراد الأسرة. ومنها يتضح أن أغلب عينة الدراسة تنتمي لأسر يقل عدد أفرادها على خمسة أفراد، حيث بلغت هذه النسبة ٨٦.٧% من جملة العينة، وتليها نسبة العينة الذين ينتمون لأسر يزيد عدد أفرادها على خمسة افراد، حيث بلغت هذه النسبة ١٣.٣% من العينة.

جدول (٧) توزيع عينة الدراسة وفقاً لعدد أفراد الأسرة		
النسبة	العدد	الفئات
86.7	72	أقل من ٥
13.3	11	٥ فأكثر
١٠٠	٨٣	المجموع

كما توضح بيانات الجدول (٨) توزيع عينة الدراسة وفقاً لطبيعة المهنة. ومن هذه البيانات يتضح أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة يعملون في مهن فنية وعملية، وقد بلغت هذه النسبة ٨٠.٧% من جملة العينة، وتليها نسبة العاملين كمديرين ومن في حكمهم، حيث بلغت هذه النسبة ٩.١٦%، وأخيراً كانت نسبة العاملون في مهن كتابية وإدارية بأقل نسبة هي ٤.٢% فقط من إجمالي العينة.

اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية على عينة من جمعيات العمل التطوعي في مدينة الرياض

النسبة	العدد	الفئات
16.9	14	المديرون ومن حكمهم
80.7	67	مهن فنية (معلم، مهندس، طبيب. . .)
2.4	2	مهن كتابية وإدارية
100	83	المجموع

وتوضح بيانات الجدول (٩) توزيع عينة الدراسة وفقاً لطبيعة المسكن. ومن هذه البيانات يتضح أن النسبة الأعلى من عينة الدراسة تسكن بالإيجار، وقد بلغت هذه النسبة ٣٠.٧٢% من جملة العينة، في مقابل نسبة الأسر التي تسكن في مساكن تملكها بنسبة تزيد قليلاً على ربع عينة الدراسة، حيث بلغت ٧.٢٧%.

النسبة	العدد	الفئات
27.7	23	ملك
72.3	60	إيجار
100	83	المجموع

وتوضح بيانات الجدول (١٠) توزيع عينة الدراسة وفقاً لنوع المسكن. ومن هذه البيانات يتضح أن النسبة الأعلى من عينة الدراسة تسكن في شقة، وقد بلغت هذه النسبة ٧٠.٦٢% من جملة العينة، ثم تليها نسبة الأسر التي تسكن في دور في فيلا بنسبة ٣.١٩%، ثم من يسكنون في فيلا بنسبة ١.١٨% من جملة العينة.

جدول (١٠) توزيع عينة الدراسة وفقاً لنوع المسكن		
النسبة	العدد	الفئات
18.1	15	فيلا
19.3	16	دور في فيلا
62.7	52	شقة
١٠٠	٨٣	المجموع

وتوضح بيانات الجدول (١١) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمستوى الحي السكني. ومن هذه البيانات يتضح أن النسبة الأعلى من عينة الدراسة تسكن في أحياء متوسطة في المستوى الاجتماعي والاقتصادي، وقد بلغت هذه النسبة ٩٠.٤% من جملة العينة، ثم تليها نسبة الأسر التي تسكن في أحياء راقية بنسبة ٦.٩%.

جدول (١١) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمستوى الحي السكني		
النسبة	العدد	الفئات
9.6	8	راقي
90.4	75	متوسط
١٠٠	٨٣	المجموع

وتوضح بيانات الجدول (١٢) توزيع عينة الدراسة وفقاً لطبيعة المشاركة في أعمال تطوعية. ومن هذه البيانات يتضح أن أغلب عينة الدراسة يشاركون في الأعمال التطوعية من خلال مساعدة المحتاجين، وبلغت هذه النسبة ٨٠.٣٩% من جملة عينة الدراسة. كما بلغت نسبة من يشاركون في الأعمال التطوعية من خلال المشاركة بالجهد ما يزيد قليلاً على ربع عينة الدراسة، حيث بلغت هذه النسبة ٧.٢٧% من العينة. وتقترب من النسبة الأخيرة نسبة من يشاركون في

اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية على عينة من جمعيات العمل التطوعي في مدينة الرياض

تنفيذ الأعمال التطوعية، فقد بلغت هذه النسبة ٢٤.١%. كما بلغت من يشاركون في التخطيط للأعمال التطوعية نسبة ١٥.٧% من جملة العينة.

جدول (12) توزيع العينة وفقاً لطبيعة المشاركة في أعمال تطوعية		
النسبة	العدد	الفئات
٨.٣٩	٣٣	مساعدة المحتاجين
٢.٧	٦	مشروعات تنموية
٧.٢٧	٢٣	مشاركة بالجهد
٧.١٥	١٣	مشاركة في التخطيط
١.٢٤	٢٠	مشاركة في التنفيذ

وتوضح بيانات الجدول (13) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمشاركة أحد أفراد الأسرة في أعمال تطوعية. ومن هذه البيانات يتضح أن ربع عينة الدراسة تقريباً لا يوجد أحد من أفراد أسرهم يشارك في أعمال تطوعية، فقد بلغت هذه النسبة ٢٦.٥% من جملة العينة. وكانت نسبة مشاركة أحد الإخوة في أعمال تطوعية هي الأعلى، حيث بلغت ٣٣.٧% من جملة العينة، ويليهما نسبة مشاركة الأقارب في أعمال تطوعية بنسبة مئوية بلغت ٢٦.٥% من العينة وهي نفس نسبة غير المشاركين في أعمال تطوعية في أسر العينة. وكانت أقل نسب مشاركة من نصيب الأب والأم حيث بلغتا نسبتي ١٤.٥% و ٩.٦% لكل منهما على التوالي، وهو ما يمكن تفسيره بارتفاع أعمار الآباء والأمهات لدى عينة الدراسة وهو ما يعوق كثيراً مشاركتهم في أعمال تطوعية.

جدول (13) توزيع العينة وفقاً لمشاركة أحد أفراد الأسرة في أعمال تطوعية		
النسبة	العدد	الفئات
٥.١٤	١٢	الأب
٦.٩	٨	الأم
٧.٣٣	٢٨	أحد الإخوة
٥.٢٦	٢٢	أحد الأقارب
٥.٢٦	٢٢	لا يوجد

وتوضح بيانات الجدول (14) توزيع عينة الدراسة وفقاً لعضوية الجمعيات الأهلية. ومن هذه البيانات يتضح أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة ينتمون لسر لا تفضل الانضمام لعضوية الجمعيات الأهلية، حيث بلغت هذه النسبة ٩٠.٤% من جملة العينة. ويشير ذلك إلى تفضيل الغالبية من عينة الدراسة للعمل التطوعي غير الرسمي كما يتجلى في المساهمات الفردية في مجالات التطوع بعيداً عن الشكل الرسمي له.

جدول (14) توزيع العينة وفقاً لعضوية الجمعيات الأهلية		
النسبة	العدد	الفئات
٦.٩	٨	نعم
٩٠.٤	٧٥	لا
١٠٠	٨٣	المجموع

وتعكس بيانات الجدول (15) توزيع عينة الدراسة وفقاً لنوعية المشاركة في الأعمال التطوعية. ومن هذه البيانات يتضح أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة تفضل المشاركة بالوقت والجهد والمال، حيث بلغت هذه النسبة ٦٠.٢% من جملة العينة. وبلغت نسبة من يفضلون المشاركة بالمال فقط ٣٠.١% من جملة العينة. في حين بلغت نسبة من يفضلون المشاركة بالجهد والخبرة ربع

أبحاثها منسوبة للجمعية الخيرية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية على عينة من جمعيات العمل
التطوعي في مدينة الرياض

عينة الدراسة تقريباً، وأخيراً جاءت نسبة من يفضلون المشاركة بالجهد فقط بأقل
نسبة والتي بلغت ٣.١٣% من جملة العينة.

جدول (15) توزيع العينة وفقاً لمشاركة أحد أفراد الأسرة في أعمال تطوعية		
النسبة	العدد	الفئات
١.٣٠	٢٥	تطوع بالمال فقط
٣.١٣	١١	تطوع بالجهد فقط
٣.٢٥	٢١	تطوع بالجهد والخبرة
٣.١٣	١١	تطوع بالوقت
٢.٦٠	٥٠	تطوع بالوقت والجهد والمال

وتعكس بيانات الجدول (16) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمدة المشاركة في
العمل التطوعي. ومن هذه البيانات يتضح أن أغلب عينة الدراسة يفضلون
المشاركة في الأعمال التطوعية لعدة أيام، فقد بلغت هذه النسبة ٣٤.٩% ويليها
نسبة من يفضلون المشاركة لعدة ساعات بنسبة ٢٤.١%، ثم من يفضلون
المشاركة لفترات طويلة تصل إلى عدة أشهر بنسبة ١٦.٩%، ثم من يفضلون
المشاركة لعدة أسابيع بنسبة ٣.١٣% من العينة.

جدول (16) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمدة المشاركة في العمل التطوعي		
النسبة	العدد	الفئات
10.8	9	ساعة واحدة
24.1	20	عدة ساعات
34.9	29	عدة أيام
13.3	11	عدة أسابيع
16.9	14	عدة شهور
١٠٠	٨٣	المجموع

ثانياً: واقع العمل التطوعي في المجتمع

وتوضح بيانات الجدول (17) أبعاد متغير واقع العمل التطوعي. ومن هذه البيانات يتضح أن الاتجاه العام لاستجابات عينة الدراسة يقع في فئة الاستجابة "موافق بشدة" حيث بلغ المتوسط العام لهذا المقياس ٢.٧٣.

جدول (17) واقع العمل التطوعي لدى عينة الدراسة							
البيانات	الانحراف المعياري	المتوسط	أرفض		موافق		العبارات
			%	ك	%	ك	
10	0.98	2.36	47.0	39	53.0	44	١- العمل التطوعي بشكله الحالي غير مفيد للمجتمع.
1	0.63	3.34	8.4	7	91.6	76	٢- القوانين المنظمة للعمل التطوعي غير كافية.
4	0.73	3.24	14.5	12	85.5	71	٣- تطوع الأفراد لا يلقى التقدير الكافي من المجتمع.
3	0.67	3.28	12.0	10	88.0	73	٤- لا توجد تشريعات كافية لتنظيم العمل التطوعي.
5	0.83	2.65	41.0	34	59.0	49	٥- لا يوجد وقت لممارسة الأعمال التطوعية.
11	0.81	2.30	60.2	50	39.8	33	٦- أشارك في العمل التطوعي في إطار عملي فقط.
7	0.91	2.61	45.8	38	54.2	45	٧- العمل التطوعي هو نوع من الواجهة الاجتماعية.
9	0.90	2.43	53.0	44	47.0	39	٨- يترتب على العمل التطوعي مشاكل كثيرة.
8	0.75	2.55	50.6	42	49.4	41	٩- أسرتي أحق بالجهد المبذول مني في العمل التطوعي.

اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية على عينة من جمعيات العمل
التطوعي في مدينة الرياض

2	0.68	3.31	9.6	8	90.4	75	١٠- العمل التطوعي هو حق من حقوق الوطن على أبنائه.
6	0.98	2.63	44.6	37	55.4	46	١١- يمكن الاشتراك بالعمل التطوعي إذا كان شرطاً للترقية.
12	0.79	2.05	71.1	59	28.9	24	١٢- أشرك في العمل التطوعي فقط بدافع الفضول وحب التجربة.
المتوسط العام = ٧٣ .٢ (موافق بشدة)							

وفي الترتيب الأول جاءت العبارة الثانية التي توضح أن القوانين المنظمة للعمل التطوعي غير كافية. ، فقد بلغ المتوسط الحسابي المرجح لهذه العبارة ٣.٣٤ درجة، بانحراف معياري ٠.٦٣ درجة. وجاءت العبارة العاشرة "العمل التطوعي هو حق من حقوق الوطن على أبنائه" في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي مرجح ٣.٣١، وانحراف معياري ٠.٦٨. وفي المرتبة الثالثة، جاءت العبارة "لا توجد تشريعات كافية تنظم العمل التطوعي" بمتوسط حسابي ٣.٢٨، وانحراف معياري ٠.٦٧ درجة. أما في المرتبة الرابعة، جاءت العبارة الثالثة التي تقيد بأن "تطوع الأفراد لا يلقي التقدير الكافي من المجتمع". فقد بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها ٣.٢٤،، بانحراف معياري ٠.٧٣ درجة. وجاءت العبارة الخامسة " لا يوجد وقت لممارسة الأعمال التطوعية" في المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي مرجح ٢.٦٥، وانحراف معياري ٠.٨٣ درجة. أما في المرتبة السادسة فجاءت العبارة الحادية عشرة والتي ترى أن "يمكن الاشتراك بالعمل التطوعي إذا كان شرطاً للترقية"، فقد بلغ المتوسط الحسابي المرجح لهذه العبارة ٢.٦٣ درجة، بانحراف معياري ٠.٩٨ درجة.

ثالثاً: العوامل المؤثرة في العمل التطوعي

وتوضح بيانات الجدول (18) أبعاد متغير واقع العمل التطوعي. ومن هذه البيانات يتضح أن الاتجاه العام لاستجابات عينة الدراسة يقع في فئة الاستجابة موافق بشدة" حيث بلغ المتوسط العام لهذا المقياس ٣.٣٨.

جدول (18) العوامل المؤثرة في العمل التطوعي						
العبارة	موافق		أرفض		المتوسط	النسبة المئوية
	ك	%	ك	%		
١- رغبة في مساعدة الآخرين.	83	100.0	0	0.0	3.76	0.43
٢- لتطوير الذات والمهارات الشخصية.	81	97.6	2	2.4	3.48	0.55
٣- اقتداء بالأصدقاء	51	61.4	32	38.6	2.72	0.82
٤- رغبة في اكتشاف والتعرف على مجالات جديدة	76	91.6	7	8.4	3.31	0.62
٥- لوجود تجارب سابقة ناجحة في هذا المجال	75	90.4	8	9.6	3.11	0.62
٦- لأن من يساعد الغير يجد من يساعده عند الحاجة.	81	97.6	2	2.4	3.55	0.55
٧- مساعدة الآخرين تثل على التمسك بتعاليم وقيم الإسلام.	82	98.8	1	1.2	3.84	0.40
٨- أحاول التكفير عن أخطاء قمت بها من خلال العمل التطوعي.	68	81.9	15	18.1	3.13	0.79
٩- وسائل الإعلام شجعت على العمل التطوعي.	34	41.0	49	59.0	2.39	0.88
١٠- العمل التطوعي يعبر عن قيمة نبوية أصيلة.	81	97.6	2	2.4	3.72	0.55
١١- لمساعدة الحكومة على القيام بدورها التنموي.	65	78.3	18	21.7	2.99	0.88

اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية على عينة من جمعيات العمل
التطوعي في مدينة الرياض

31	0.95	2.93	31.3	26	68.7	57	١٢- لأن الدولة لا تستطيع القيام بواجبها دون تطوع أفرادها.
17	0.65	3.49	6.0	5	94.0	78	١٣- لأن العمل التطوعي هو أساس تقدم المجتمع وتطوره.
6	0.52	3.58	1.2	1	98.8	82	١٤- العمل التطوعي يؤدي إلى تحقيق الرضا عن الذات.
10	0.50	3.53	0.0	0	100.0	83	١٥- العمل التطوعي يحقق حاجة الإنسان إلى التفاعل الاجتماعي.
11	0.53	3.52	1.2	1	98.8	82	١٦- العمل التطوعي يحقق حاجة الإنسان ورغبته في العمل والإنتاج.
18	0.67	3.48	4.8	4	95.2	79	١٧- العمل التطوعي يؤدي إلى زيادة المهارات والمعرفة واحترام الذات.
13	0.53	3.51	1.2	1	98.8	82	١٨- يكتسب الإنسان من خلال التطوع انتماءات وعلاقات جديدة.
16	0.53	3.49	1.2	1	98.8	82	١٩- يكتسب الإنسان من خلال العمل التطوعي أصدقاء جدد.
14	0.63	3.51	7.2	6	92.8	77	٢٠- العمل التطوعي وسيلة لقضاء وقت الفراغ فيما يفيد.
25	0.79	3.17	16.9	14	83.1	69	٢١- العمل التطوعي دليل على حب الوطن والانتماء له.
20	0.57	3.48	1.2	1	98.8	82	٢٢- العمل التطوعي وسيلة لاكتشاف وتعلم خبرات جديدة.
24	0.69	3.20	10.8	9	89.2	74	٢٣- العمل التطوعي يزيد من فرص الحصول على عمل في المستقبل.
23	0.65	3.27	10.8	9	89.2	74	٢٤- العمل التطوعي يمثل مسؤولية اجتماعية لأفراد المجتمع.
29	0.80	3.08	18.1	15	81.9	68	٢٥- العمل التطوعي يحقق للفرد مكانة اجتماعية أعلى.
4	0.48	3.71	1.2	1	98.8	82	٢٦- العمل التطوعي يرتبط بالقيم الدينية

والثقافية في المجتمع.							
12	0.65	3.52	6.0	5	94.0	78	٢٧- العمل التطوعي يؤدي إلى زيادة المعرفة والخبرة في مجالات مختلفة.
21	0.55	3.47	2.4	2	97.6	81	٢٨- العمل التطوعي يزيد من الشعور بالأمن والانتماء في المجتمع.
7	0.52	3.57	1.2	1	98.8	82	٢٩- العمل التطوعي يشير إلى زيادة الوعي الاجتماعي لدى الأفراد.
9	0.59	3.55	4.8	4	95.2	79	٣٠- اكتساب خبرات ميدانية وإدارية جديدة.
15	0.55	3.49	2.4	2	97.6	81	٣١- مساهمة في نشر وتعميق ثقافة العمل التطوعي في المجتمع.
5	0.50	3.66	1.2	1	98.8	82	٣٢- العمل التطوعي يدعم الجوانب الأخلاقية في المجتمع.
26	0.91	3.14	22.9	19	77.1	64	٣٣- العمل التطوعي يسد نقص الجهات الحكومية في تقديم الخدمات.
المتوسط العام = ٣٨.٣ (موافق بشدة)							

وقد جاءت في الترتيب الأول العبارة السابعة التي توضح أن "مساعدة الآخرين تدل على التمسك بتعاليم وقيم الإسلام"، فقد بلغ المتوسط الحسابي المرجح لهذه العبارة ٨٤.٣ درجة، بانحراف معياري ٤٠.٠٠ درجة. وجاءت العبارة الأولى " رغبة في مساعدة الآخرين" في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي مرجح ٧٦.٣، وانحراف معياري ٤٣.٠٠ درجة. وفي المرتبة الثالثة، جاءت العبارة " العمل التطوعي يعبر عن قيمة دينية أصيلة"، بمتوسط حسابي مرجح ٧٢.٣، وانحراف معياري ٥٥.٠٠ درجة. أما في المرتبة الرابعة، جاءت العبارة السادسة والعشرون التي تفيد بأن " العمل التطوعي يرتبط بالقيم الدينية والثقافية

في المجتمع". فقد بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها ٣. ٧١، بانحراف معياري ٠. ٤٨ درجة. وجاءت العبارة قبل الأخيرة " العمل التطوعي يدعم الجوانب الأخلاقية في المجتمع" في المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي مرجح ٣. ٦٦، وانحراف معياري ٠. ٥٠ درجة.

أما في المرتبة السادسة فجاءت العبارة الرابعة عشرة " العمل التطوعي يؤدي إلى تحقيق الرضا عن الذات"، فقد بلغ المتوسط الحسابي المرجح لهذه العبارة ٣. ٥٨ درجة، بانحراف معياري ٠. ٥٢ درجة. وجاءت العبارة التاسعة والعشرون " العمل التطوعي يشير إلى زيادة الوعي الاجتماعي لدى الأفراد" في المرتبة السابعة، بمتوسط حسابي مرجح ٣. ٥٧، وانحراف معياري ٠. ٥٢ درجة. وفي المرتبة الثامنة، جاءت العبارة السادسة التي تقيّد بأن " لأن من يساعد الغير يجد من يساعده عند الحاجة". فقد بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها ٣. ٥٥، بانحراف معياري ٠. ٥٥ درجة. وجاءت العبارة الثلاثون " اكتساب خبرات ميدانية وإدارية جديدة." في المرتبة التاسعة، بمتوسط حسابي مرجح ٣. ٥٥، وانحراف معياري ٠. ٥٩ درجة. وفي المرتبة العاشرة، جاءت العبارة الخامسة عشرة " العمل التطوعي يحقق حاجة الإنسان إلى التفاعل الاجتماعي"، بمتوسط حسابي مرجح ٣. ٥٣، وانحراف معياري ٠. ٥٠ درجة.

رابعاً: مجالات العمل التطوعي

وأوضحت بيانات الجدول (19) مجالات العمل التطوعي. ومن هذه البيانات يتضح أن الاتجاه العام لاستجابات عينة الدراسة يقع في فئة الاستجابة

"موافق" حيث بلغ المتوسط العام لهذا المقياس ١٢.٣ درجة. ومن بيانات هذه الجدول يمكن ملاحظة أن مجال رعاية الأيتام ومجهولي الأبوين جاء في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي ٦٠.٣، وانحراف معياري ٧٦.٠ درجة. وجاءت الجمعيات الخيرية، في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي ٥٩.٣، وانحراف معياري ٧٣.٠. في حين جاءت نظافة المساجد وصيانتها في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي ٥٢.٣، وانحراف معياري ٦٧.٠ درجة. وجاءت مساعدة المرضى في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي ٤٣.٣، وانحراف معياري ٠.٠. أما خدمة الحجاج والمعتمرين فجاءت في المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي ٣٧.٣، وانحراف معياري ٧٩.٠ درجة. وجاءت رعاية الأرمال والمطلقات ماديًا في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي ٢٤.٣، وانحراف معياري ٠.٠. في حين جاءت رعاية المسنين في المرتبة السابعة، بمتوسط حسابي ١٦.٣، وانحراف معياري ٩٧.٠ درجة. أما تقديم الخدمات الإسعافية فجاءت في المرتبة الثامنة، بمتوسط حسابي ١٤.٣، وانحراف معياري ٠.٠. كما جاءت تقديم الخدمات العامة في المرتبة التاسعة، بمتوسط حسابي ١٢.٣، وانحراف معياري ٠.٠. وأخيراً جاءت مشاركة في أعمال الدفاع المدني والإنقاذ في المرتبة العاشرة، بمتوسط حسابي ٠.٢، وانحراف معياري ٩١.٠ درجة.

انجازات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية على عينة من جمعيات العمل التطوعي في مدينة الرياض

جدول (19) مجالات العمل التطوعي							
البيانات	البيانات	البيانات	أرفض		موافق		البيانات
			%	ك	%	ك	
2	0.73	3.59	12.0	10	88.0	73	١- الجمعيات الخيرية
7	0.97	3.16	22.9	19	77.1	64	٢- رعاية المسنين
13	1.23	2.48	56.6	47	43.4	36	٣- الأندية الرياضية
5	0.79	3.37	12.0	10	88.0	73	٤- خدمة الحاج والمعتمرين
9	0.83	3.12	21.7	18	78.3	65	٥- تقديم الخدمات العامة
4	0.68	3.43	10.8	9	89.2	74	٦- مساعدة المرضى
1	0.76	3.60	9.6	8	90.4	75	٧- رعاية الأيتام ومجهولي الأبوين
6	0.82	3.24	19.3	16	80.7	67	٨- رعاية الرامل والمطلقات مادياً
12	1.05	2.75	43.4	36	56.6	47	٩- رعاية مدمني المخدرات
11	0.92	2.94	34.9	29	65.1	54	١٠- المشاركة في الندوات الثقافية
3	0.67	3.52	9.6	8	90.4	75	١١- نظافة المساجد وصيانتها
10	0.91	3.02	25.3	21	74.7	62	١٢- مشاركة في أعمال الدفاع المدني والإنقاذ.
8	0.83	3.14	20.5	17	79.5	66	١٣- تقديم الخدمات الإسعافية.
14	0.98	2.33	57.8	48	2.42	35	١٤- مشاركة في الأمن والحراسة.
المتوسط العام = ١٢.٣ (موافق)							

خامساً: معوقات العمل التطوعي

كما أوضحت بيانات الجدول (20) معوقات العمل التطوعي. ومن هذه البيانات يتضح أن الاتجاه العامل استجابات عينة الدراسة يقع في فئة الاستجابة "موافق بشدة" حيث بلغ المتوسط العام لهذا المقياس 3.3 . 43.

جدول (20) معوقات العمل التطوعي							
الرقم الترتيب	البيان	المتوسط العينة	أرفض		موافق		العبارات
			%	ك	%	ك	
26	0.66	3.37	7.2	6	92.8	77	1- عدم وضوح الرؤية وأهداف العمل التطوعي.
31	0.57	3.33	4.8	4	95.2	79	2- غلبة العلاقات الشخصية داخل المؤسسات التطوعية.
28	0.56	3.37	3.6	3	96.4	80	3- ضعف الأنظمة الإدارية المؤسسية في العمل التطوعي.
8	0.50	3.53	0.0	0	100.0	83	4- حاجة الأنظمة الإدارية إلى التطوير ومواكبة الإدارة الحديثة.
21	0.60	3.40	6.0	5	94.0	78	5- ضعف آليات التواصل والتعاون بين المؤسسة والمتطوعين.
36	0.72	3.14	19.3	16	80.7	67	6- تداخل برامج المؤسسات التطوعية مما يربك المتطوعين.
24	0.58	3.37	4.8	4	95.2	79	7- عدم وجود إطار واضح لتنظيم الجهود التطوعية.
30	0.59	3.33	6.0	5	94.0	78	8- عدم وضوح مجالات العمل التطوعي المطلوب.
20	0.56	3.41	3.6	3	96.4	80	9- صعوبة تقدير الوقت والجهد اللازمين لإتمام العمل التطوعي.
5	0.50	3.58	0.0	0	100.0	83	10- الضعف الإعلامي للمؤسسة في مخاطبة المجتمع للتفاعل معها.

اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية على عينة من جمعيات العمل
التطوعي في مدينة الرياض

19	0.67	3.43	9.6	8	90.4	75	١١- اعتماد المؤسسات التطوعية على تعاطف المواطنين معها فقط.
10	0.59	3.53	2.4	2	97.6	81	١٢- عدم وجود برامج وآليات تدريبية للعمل التطوعي.
3	0.61	3.58	6.0	5	94.0	78	١٣- ضعف الموارد المالية لمؤسسات العمل التطوعي.
12	0.65	3.52	6.0	5	94.0	78	١٤- نقص مصادر التمويل لمؤسسات العمل التطوعي.
13	0.65	3.51	6.0	5	94.0	78	١٥- عدم وجود مصدر محدد لتمويل المؤسسات التطوعية.
1	0.54	3.59	2.4	2	97.6	81	١٦- عدم كفاية الميزانية لتنفيذ البرامج والأنشطة التطوعية.
17	0.61	3.47	6.0	5	94.0	78	١٧- نقص أعداد المتطوعين في مجال العمل الخيري.
32	0.79	3.28	15.7	13	84.3	70	١٨- ضعف خبرة المتطوعين في مجال العمل التطوعي.
15	0.59	3.48	4.8	4	95.2	79	١٩- قلة الكفاءات المدربة والمتخصصة التي يحتاجها التطوع.
23	0.66	3.39	9.6	8	90.4	75	٢٠- ضعف الاستفادة من الإمكانيات والخبرات المتاحة.
25	0.69	3.37	4.8	4	95.2	79	٢١- تشتت الجهود في مجالات متعددة دون عائد واضح.
34	0.84	3.25	15.7	13	84.3	70	٢٢- ندرة العنصر النسائي في المؤسسات التطوعية.
35	0.85	3.17	21.7	18	78.3	65	٢٣- تغليب المتطوع لمصلحته الفردية على حساب العمل.
33	0.75	3.28	13.3	11	86.7	72	٢٤- ضعف الاعتقاد بأهمية العمل التطوعي للفرد والمجتمع.

2	0.54	3.59	2.4	2	97.6	81	٢٥- الانشغال بمتطلبات الحياة اليومية تمنع الناس من التطوع.
7	0.67	3.53	7.2	6	92.8	77	٢٦- زيادة الالتزامات العملية والأسرية تصعب من التطوع.
6	0.68	3.57	8.4	7	91.6	76	٢٧- ضعف الدخل الاقتصادي وتدني الدخل الفردي.
14	0.61	3.49	6.0	5	94.0	78	٢٨- عدم توفر الوقت الكافي للاشتراك في أعمال تطوعية.
18	0.69	3.45	8.4	7	91.6	76	٢٩- خوف بعض المتطوعين من الالتزام وتحمل المسؤولية.
22	0.71	3.39	10.8	9	89.2	74	٣٠- عدم تقدير المجتمع للمتطوعين في مؤسسات تطوعية.
29	0.74	3.35	13.3	11	86.7	72	٣١- عدم تقدير المجتمع للعاملين في مؤسسات تطوعية.
27	0.71	3.37	10.8	9	89.2	74	٣٢- ضعف الوعي بأهمية العمل التطوعي ودوره في المجتمع.
11	0.63	3.52	4.8	4	95.2	79	٣٣- ضعف التنشئة المدرسية على ثقافة العمل التطوعي.
16	0.74	3.47	9.6	8	90.4	75	٣٤- ضعف التنشئة الأسرية على ثقافة العمل التطوعي.
4	0.63	3.58	4.8	4	95.2	79	٣٥- ضعف رسالة الإعلام في غرس ثقافة العمل التطوعي.
9	0.63	3.53	4.8	4	95.2	79	٣٦- ضعف خدمات تسويق المؤسسات التطوعية
المتوسط العام = ٤٣.٣ (موافق بشدة)							

ومن بيانات هذا الجدول تتضح المعوقات التالية:

- ١- عدم كفاية الميزانية لتنفيذ البرامج والأنشطة التطوعية، وجاءت هذه الاستجابة في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي مرجح ٥٩.٣ وانحراف

معياري .٠ ٥٤ درجة.

٢- الانشغال بمتطلبات الحياة اليومية تمنع الناس من التطوع، وجاءت هذه
الاستجابة في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي مرجح ٥٩.٣ وانحراف
معياري .٠ ٥٤ درجة.

٣- ضعف الموارد المالية لمؤسسات العمل التطوعي وجاءت هذه الاستجابة في
المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي مرجح ٥٨.٣ وانحراف معياري .٠ ٦١
درجة.

٤- ضعف رسالة الإعلام في غرس ثقافة العمل التطوعي، وجاءت هذه
الاستجابة في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي مرجح ٥٨.٣ وانحراف
معياري .٠ ٦٣ درجة.

٥- الضعف الإعلامي للمؤسسة في مخاطبة المجتمع للتفاعل معها، وجاءت هذه
الاستجابة في المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي مرجح ٥٨.٣ وانحراف
معياري .٠ ٥٠.

٦- ضعف الدخل الاقتصادي وتدني الدخل الفردي، وجاءت هذه الاستجابة في
المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي مرجح ٥٧.٣ وانحراف معياري .٠ ٦٨
درجة.

٧- زيادة الالتزامات العملية والأسرية تصعب من التطوع، وجاءت هذه
الاستجابة في المرتبة السابعة، بمتوسط حسابي مرجح ٥٣.٣ وانحراف
معياري .٠ ٦٧ درجة.

٨- حاجة الأنظمة الإدارية إلى التطوير ومواكبة الإدارة الحديثة، وجاءت هذه
الاستجابة في المرتبة الثامنة، بمتوسط حسابي مرجح ٥٣.٣ وانحراف

معياري ٥٠.٠٠ درجة.

٩- ضعف خدمات تسويق المؤسسات التطوعية، وجاءت هذه الاستجابة في المرتبة التاسعة، بمتوسط حسابي مرجح ٥٣.٣ وانحراف معياري ٦٣.٠٠ درجة.

١٠- عدم وجود برامج وآليات تدريبية للعمل التطوعي، وجاءت هذه الاستجابة في المرتبة العاشرة، بمتوسط حسابي مرجح ٥٣.٣ وانحراف معياري ٥٠.٠٠ درجة.

سادساً: مقترحات تطوير العمل التطوعي

كما أوضحت بيانات الجدول (21) مقترحات تطوير العمل التطوعي. ومن هذه البيانات يتضح أن الاتجاه العام لاستجابات عينة الدراسة يقع في فئة الاستجابة "موافق بشدة" حيث بلغ المتوسط العام لهذا المقياس ٥٥.٣ درجة.

جدول (21) مقترحات تطوير العمل التطوعي بالمملكة							
البيانات	الاحتمال المعياري	المتوسط	أرفض		موافق		العبارات
			%	ك	%	ك	
3	0.56	3.69	2.4	2	97.6	81	١- تطوير تشريعات ونظم ولوائح الجمعيات والمؤسسات التطوعية.
2	0.58	3.69	3.6	3	96.4	80	٢- تحديد استراتيجيات وأهداف المؤسسات التطوعية بوضوح.
8	0.55	3.65	1.2	1	98.8	82	٣- تحديد مجالات العمل التطوعي في كل الأجهزة الحكومية.
6	0.67	3.66	6.0	5	94.0	78	٤- استخدام التقنيات الحديثة في الاستفادة من العمل التطوعي.
22	0.59	3.55	2.4	2	97.6	81	٥- استخدام البرامج الإدارية المتطورة في المؤسسات التطوعية.

اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية على عينة من جمعيات العمل
التطوعي في مدينة الرياض

23	0.63	3.51	4.8	4	95.2	79	٦- التعاون وتبادل الخبرات بين الجمعيات التطوعية في الدول العربي.
9	0.56	3.63	1.2	1	98.8	82	٧- تنظيم اللقاءات والمنتديات بين المؤسسات العاملة في نفس المجال.
11	0.60	3.61	3.6	3	96.4	80	٨- إيجاد مصادر ثابتة لتمويل العمل التطوعي.
15	0.61	3.59	3.6	3	96.4	80	٩- تحديد استثمارات محددة لتغطية أنشطة العمل التطوعي.
20	0.74	3.55	9.6	8	90.4	75	١٠- مساهمة الحكومة في تمويل مشروعات العمل التطوعي.
14	0.66	3.60	4.8	4	95.2	79	١١- زيادة الدعم الحكومي لإنشاء العديد من المؤسسات التطوعية.
1	0.57	3.72	3.6	3	96.4	80	١٢- منح المؤسسات والجمعيات التطوعية إعفاءات من الرسوم الحكومية.
4	0.61	3.67	4.8	4	95.2	79	١٣- تخصيص جزء من إيرادات الرسوم الحكومية لصالح العمل التطوعي.
24	0.63	3.49	2.4	2	97.6	81	١٤- إعفاء المتطوعين بمالهم وجهدهم من الرسوم الحكومية أو جزء منها.
13	0.64	3.61	3.6	3	96.4	80	١٥- تدريب الكوادر المحلية في مجالات العمل التطوعي.
12	0.56	3.61	1.2	1	98.8	82	١٦- زيادة الدراسات والبحوث العلمية في مجال العمل التطوعي.
25	0.81	3.39	13.3	11	86.7	72	١٧- تشجيع المرأة على ممارسة العمل التطوعي.
26	0.81	3.31	14.5	12	85.5	71	١٨- مشاركة المرأة المتطوعة في وضع الخطط والأفكار والمقترحات.

27	0.90	3.02	26.5	22	73.5	61	١٩- وضع شرط المساهمة في العمل التطوعي للتعيين في الوظائف.
28	0.94	2.89	32.5	27	67.5	56	٢٠- وضع شرط المساهمة في العمل التطوعي للترقية في الوظائف.
21	0.52	3.55	1.2	1	98.8	82	٢١- تنظيم دورات لإدارة الوقت بين التطوع والالتزامات الشخصية.
18	0.55	3.55	2.4	2	97.6	81	٢٢- تنظيم مبادرات إيجابية لدعم العمل التطوعي وفق أسس علمية.
5	0.54	3.67	1.2	1	98.8	82	٢٣- استشارة الناس إلى التطوع من خلال وسائل الإعلام وعلماء الشريعة.
19	0.52	3.55	1.2	1	98.8	82	٢٤- بلورة إطار قانوني ملائم للمؤسسات والجمعيات التطوعية العربية.
16	0.52	3.59	1.2	1	98.8	82	٢٥- تطوير التشريعات المنظمة للعمل التطوعي لتلائم التغيير الاجتماعي.
7	0.48	3.65	0.0	0	100.0	83	٢٦- إنشاء هيئة متخصصة للإشراف على تنظيم العمل التطوعي بالمملكة.
10	0.49	3.63	0.0	0	100.0	83	٢٧- إيجاد خطة لتسويق خدمات العمل التطوعي.
17	0.75	3.57	8.4	7	91.6	76	٢٨- تخصيص نظام تسجيل نقاط للمتطوعين في السجل المدني.
المتوسط العام = ٥٥.٣ (موافق بشدة)							

ومن بيانات هذا الجدول تتضح المقترحات التالية:

- ١- منح المؤسسات والجمعيات التطوعية إعفاءات من الرسوم الحكومية، وجاءت هذه الاستجابة في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي مرجح ٧٢.٣ وانحراف معياري ٥٧.٠ درجة.

- ٢- تحديد استراتيجيات وأهداف المؤسسات التطوعية بوضوح، وجاءت هذه الاستجابة في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي مرجح ٦٩.٣ وانحراف معياري ٥٨.٠ درجة.
- ٣- تطوير تشريعات ونظم ولوائح الجمعيات والمؤسسات التطوعية، وجاءت هذه الاستجابة في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي مرجح ٦٩.٣ وانحراف معياري ٥٦.٠ درجة.
- ٤- تخصيص جزء من إيرادات الرسوم الحكومية لصالح العمل التطوعي، وجاءت هذه الاستجابة في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي مرجح ٦٧.٣ وانحراف معياري ٦١.٠ درجة.
- ٥- استثارة الناس إلى التطوع من خلال وسائل الإعلام وعلماء الشريعة، وجاءت هذه الاستجابة في المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي مرجح ٦٧.٣ وانحراف معياري ٥٤.٠.
- ٦- استخدام التقنيات الحديثة في الاستفادة من العمل التطوعي، وجاءت هذه الاستجابة في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي مرجح ٦٦.٣ وانحراف معياري ٦٧.٠ درجة.
- ٧- إنشاء هيئة متخصصة للإشراف على تنظيم العمل التطوعي بالمملكة، وجاءت هذه الاستجابة في المرتبة السابعة، بمتوسط حسابي مرجح ٦٥.٣ وانحراف معياري ٤٨.٠ درجة.
- ٨- تحديد مجالات العمل التطوعي في كل الأجهزة الحكومية، وجاءت هذه الاستجابة في المرتبة الثامنة، بمتوسط حسابي مرجح ٦٥.٣ وانحراف معياري ٥٥.٠ درجة.

٩- تنظيم اللقاءات والمنتديات بين المؤسسات العاملة في نفس المجال، وجاءت هذه الاستجابة في المرتبة التاسعة، بمتوسط حسابي مرجح ٦٣.٣ وانحراف معياري ٥٦.٠ درجة.

١٠- إيجاد خطة لتسويق خدمات العمل التطوعي، وجاءت هذه الاستجابة في المرتبة العاشرة، بمتوسط حسابي مرجح ٦٣.٣ وانحراف معياري ٤٩.٠ درجة.

* * *

ملخص النتائج والتوصيات:

- أوضحت الدراسة أن أغلب أفراد العينة يتركزون في الفئة العمرية من ٢٥ عاماً إلى ٣٥ عاماً، يتركزون في فئة المتزوجين، وفي خريجي التعليم الجامعي، ودخلهم الشهري يقل عن ١٠ آلاف ريال، ويسكنون في مساكن بالإيجار في أحياء متوسطة في المستوى الاجتماعي والاقتصادي.
- توصلت الدراسة إلى أن القوانين المنظمة للعمل التطوعي في المجتمع السعودي غير كافية، وأن العمل التطوعي هو حق من حقوق الوطن على أبنائه، ولاتوجد تشريعات كافية تنظم العمل التطوعي، وتطوع الأفراد لا يلقى التقدير الكافي من المجتمع، ولا يوجد وقت لممارسة الأعمال التطوعية، ويمكن الاشتراك بالعمل التطوعي إذا كان شرطاً للترقية.
- وتمثلت أهم هذه العوامل المؤثرة في العمل التطوعي في: مساعدة الآخرين تدل على التمسك بتعاليم وقيم الإسلام، ورغبة في مساعدة الآخرين، والعمل التطوعي يعبر عن قيمة دينية أصيلة، والعمل التطوعي يرتبط بالقيم الدينية والثقافية في المجتمع، والعمل التطوعي يدعم الجوانب الأخلاقية في المجتمع،

والعمل التطوعي يؤدي إلى تحقيق الرضا عن الذات، والعمل التطوعي يشير إلى زيادة الوعي الاجتماعي لدى الأفراد، ومساعدة الغير تهيء من يساعدك عند الحاجة، واكتساب خبرات ميدانية وإدارية جديدة، والعمل التطوعي يحقق حاجة الإنسان إلى التفاعل الاجتماعي.

- وتمثلت أهم مجالات التطوع في المجتمع السعودي في: رعاية الأيتام ومجهولي الأبوين، والجمعيات الخيرية، ونظافة المساجد وصيانتها، ومساعدة المرضى، وخدمة الحجاج والمعتمرين، ورعاية الأراامل والمطلقات مادياً، ورعاية المسنين، وتقديم الخدمات الإسعافية، وتقديم الخدمات العامة، ومشاركة في أعمال الدفاع المدني والإنقاذ. واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات أبوالمعاطي (١٤٢٦هـ) والخطيب (٢٠٠٢م) والدريهم (١٤٣٢هـ) من حيث المجالات المحددة.

- وأوضحت الدراسة أهم معوقات العمل التطوعي في: عدم كفاية الميزانية لتنفيذ البرامج والأنشطة التطوعية، والانشغال بمتطلبات الحياة اليومية تمنع الناس من التطوع، وضعف الموارد المالية لمؤسسات العمل التطوعي، وضعف رسالة الإعلام في غرس ثقافة العمل التطوعي، والضعف الإعلامي للمؤسسة في مخاطبة المجتمع للتفاعل معها، وضعف الدخل الاقتصادي وتدني الدخل الفردي، وزيادة الالتزامات العملية والأسرية تضعف من التطوع، وحاجة الأنظمة الإدارية إلى التطوير ومواكبة الإدارة الحديثة.

- وتمثلت أهم المقترحات لدفع العمل التطوعي في المجتمع السعودي في: منح المؤسسات والجمعيات التطوعية إعفاءات من الرسوم الجمركية، وتحديد استراتيجيات وأهداف المؤسسات التطوعية بوضوح، وتطوير تشريعات

ونظم ولوائح الجمعيات والمؤسسات التطوعية، وتخصيص جزء من إيرادات الرسوم الحكومية لصالح العمل التطوعي، واستثارة الناس إلى التطوع من خلال وسائل الإعلام وعلماء الشريعة، واستخدام التقنيات الحديثة في الاستفادة من العمل التطوعي، وإنشاء هيئة عليا متخصصة للإشراف على تنظيم العمل التطوعي بالمملكة. واتفقت هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسات كل من أبوالمعاطي (١٤٢٦هـ) وراشد (١٩٩٤م) والبيوي (٢٠٠٠م) من حيث أهمية المؤسسات التطوعية في دفع عملية التطوع بين أفراد المجتمع، وذلك من خلال استثارة الناس إلى التطوع وتقديم الدعم والمساندة لآخرين في المواقف المحترقة.

- واتفقت نتائج الدراسة مع ما أفادت به نظرية الدور من حيث أن كل فرد له دور يقوم به في المجتمع، وأن هذه الأدوار يترتب عليها التزامات محددة في الحفاظ على تماسك المجتمع وتكامله، ويعد العمل التطوعي أحد هذه الالتزامات أو المتطلبات التي يفرضها تكامل الدوار في المجتمع. فكل فرد يقوم بعمل تطوعي وفقاً للأدوار التي يقوم بها في المجتمع. ويحاول الفرد التوفيق بين متطلبات دوره في المجتمع وحاجة هذا المجتمع للجهود التطوعية اللازمة لتكامله واستمراره.

- كما اتفقت نتائج الدراسة مع افتراضات نظرية الاختلاط الثقافي، والتي تقوم على فرض أساسي يرى أن العمل التطوعي يعد نتاجاً لعوامل ثقافية واجتماعية، فكلما كان الفرد أكثر اختلاطاً بأفراد وجماعات يغلب على سلوكها سمة التطوع فإنه يكون من المتوقع أن يكتسب الفرد سمة التطوع. ولم تتفق النتائج مع افتراضات نظرية السمات والعوامل في تفسيرها للعمل

التطوعي، حيث لا توجد سمات محددة في المتطوعين تميزهم عن غير المتطوعين.

وانطلاقاً من النتائج السابقة توصي الدراسة بما يلي:

- ١- ضرورة بناء استراتيجيات وطنية للعمل التطوعي على مستوى المملكة، يتم من خلالها وضع الأطر والخطط المستقبلية للعمل التطوعي، وإصدار لوائح تنظم العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية.
- ٢- التركيز على زيادة الجمعيات الخيرية التطوعية التي تختص بالمرأة وتفعيلها لدعم العمل التطوعي النسائي مما يحقق الاستفادة منهن وقيامهن بالأدوار المنوطة بهن وفق الضوابط الشرعية.
- ٣- دعم الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول العمل التطوعي لتحسين واقع العمل التطوعي والاجتماعي، وفتح مجالات متعددة للتطوع لأثر العمل التطوعي على انخفاض مستوى الجريمة والانحراف لدى المراهقين والشباب.
- ٤- إيجاد هيئة عليا متخصصة لإدارة العمل التطوعي وضبطه، ومساعدة المؤسسات الخيرية والجمعيات على تنظيم جهود العمل التطوعي وتنسيق جهودها على المستوى الوطني.
- ٥- دعوة وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي إلى إدخال مواد دراسية تعكس الاهتمام بالعمل التطوعي في محتوى مناهج التعليم العام وأيضاً التعليم العالي لغرس قيمة التطوع ونشر ثقافة العمل التطوعي وتعزيزها بالوسائل والأساليب المختلفة لتكريس عمل الخير والتطوع لدى أفراد المجتمع.

- ٦- إيجاد تنظيم لتفعيل الأحكام البديلة واقتراح التطوع بدلاً من الغرامات والعقوبات التي تصدر من الجهات القضائية.
- ٧- العمل على إنشاء إدارة عامة في كل وزارة ومصلحة للعمل التطوعي لتحديد مجالات العمل التطوعي فيها لإيصال الخدمات التطوعية فيها لأفراد المجتمع، وأيضاً تراعي أهمية إبراز أهدافها والعمل على ضمان استمرارية العمل التطوعي فيها وحسن الأداء، والافادة من التقنية الحديثة في إدارة العمل التطوعي في الجهاز الحكومي.
- ٨- دعوة وزارة الاعلام والثقافة في نشر وتعزيز ثقافة العمل التطوعي، وتعريف أفراد المجتمع بأهمية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع إليه ودوره في عملية التنمية من أجل غرس هذه القيمة في نفوس أفراد المجتمع.
- ٩- دعوة وزارة الشؤون الاسلامية لتفعيل دور الدعاة والخطباء في توعية أفراد المجتمع بالأهمية الشرعية للعمل التطوعي من خلال خطب الجمعة والمحاضرات الدينية.
- ١٠- إيجاد آلية لتسجيل نقاط لأي عمل تطوعي في السجل المدني الخاص بالمتطوع وتفعيل تنظيم من أجل تحفيز المتطوع من خلال تقديم شهادة الشكر والدعم المعنوي ودعم الترقية والتعيين وتكون ضمن استراتيجية وطنية.

* * *

المراجع

- أبو المعاطي، ماهر، إدارة المؤسسات الاجتماعية، مع نماذج تطبيقية من المجتمع السعودي، دار الزهراء للنشر والتوزيع، ط ٢، ١٤٢٦هـ.
- أبو النصر، مدحت محمد: طريقة تنظيم المجتمع في إحدى الجمعيات الأهلية، تجربة عقلية بجمعية (اختار أسرة) الخيرية بمحافظة القاهرة، بحث منشور، المؤتمر العلمي الثامن عشر للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٠م.
- الأسمرى، فيصل علي: المعوقات التي تواجه ممارس الأخصائيين الاجتماعيين في مجال رعاية الأيتام ودورهم في الحد منها، الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، ١٤٢٨هـ.
- الباز، راشد سعد، الشباب والعمل التطوعي، دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض، كلية الملك فهد الأمنية، المجلد ٢١٠ العدد (٢٠)، ١٤٢٢هـ.
- بكار، حاتم: الاتجاهات المعاصرة في استقصاء عوامل الإجرام، الإسكندرية، منشأة المعارف ١٩٩٨م.
- البلوي، ضيف الله بن سليم، واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، الرياض، مؤتمر العمل التطوعي والأمن الوطن العربي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٠م.
- التويجري، صالح حمد، نظرات في العمل التطوعي، ٢٠١١م. www.mader.jeeran.com
- خاطر، أحمد مصطفى: طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، مدخل

- لتنمية المجتمع المحلي، استراتيجيات وأدوار المنظم الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ١٩٩٧م.
- الخطيب، عبدالله، العمل الجماعي التطوعي، الطبعة الأولى، جامعة القدس المفتوحة، ٢٠٠٢م.
- الخميس، أسماء عبدالله: برامج رعاية المستفيد ودور الخدمة الاجتماعية فيها، الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، ١٤٠٩هـ.
- الديرهم، أحمد عبدالرحمن: العمل الخيري والتطوعي في السياسات العامة بالمملكة العربية السعودية، دراسة تحليلية للسياسة العامة للتعليم العام وبعض مناهج التعليم العام الثانوي (بنين)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود، ١٤٣٢هـ.
- الدوسري، أمل حمود، معوقات الجهود التطوعية للمسنين والتخطيط لمواجهةها، رسالة ماجستير غير منشورة، وزارة التربية والتعليم، الوكالة العامة لتعليم البنات، كلية الخدمة الاجتماعية، الرياض، ١٤٢٥هـ.
- راشد، محمد راشد، التطوع، جمعية الاجتماعيين بالشارقة، الإمارات العربية المتحدة، ١٩٩٤م.
- رجب، إبراهيم عبدالرحمن وآخرون: نماذج ونظريات تنظيم المجتمع، سلسلة كتب في تنظيم المجتمع، الكتاب الثاني، القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، ١٩٨٣م.
- الراداي، عوض بن بنية، أنظمة الرعاية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، النشأة والواقع، النظرة المستقبلية، ١٤٢٤هـ.

اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية على عينة من جمعيات العمل
التطوعي في مدينة الرياض

- الرشود، عبدالله سعد: آليات تنظيم العمل التطوعي على المستوى الوطني، دراسة ميدانية مطبقة على مديري جمعيات ومنظمات العمل الخيري بمنطقة الرياض، الرياض، ١٤٢٧هـ.
- الرشود، عبدالله سعد، العمل الخيري كأحد أوجه الرعاية الاجتماعية في عهد خادم الحرمين الشريفين، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ١٤٢٢هـ.
- رمزي، نبيل (١٩٩٩م)، النظرية السوسولوجية المعاصرة (أصولها الكلاسيكية واتجاهاتها المحدثة: قراءات وبحوث)، دار الفكر الجامعي، القاهرة.
- الشعلان، هند عبدالله، فاعلية برامج التعليم الفني والتدريب المهني في الجمعيات الخيرية النسائية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود الرياض، قسم الدراسات الاجتماعية، ٢٠٠٠م.
- الشمري، أمل فيصل، العلاقة بين خدمات الجمعيات الأهلية وتحقيق المساعدة الذاتية للمستفيدات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود الرياض، قسم الدراسات الاجتماعية، ١٤٢٠هـ.
- الصديقي، سلوى عثمان: طريقة العمل مع الأفراد، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ١٩٨١م.
- الصغير، صالح بن محمد الجهود التطوعية وسبل تنظيمها، الملتقى الأول للجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية، الرياض، مؤسسة الملك خالد الخيرية، ٢٠٠٢م.
- الصغير، صالح بن محمد، دراسة تقويمية للجمعيات الخيرية بالمملكة العربية

- السعودية، وزارة الشؤون الاجتماعية، ١٤٢٢هـ.
- الصقار، الشيخ حسن بن موسى، العمل التطوعي في خدمة المجتمع، الطبعة الأولى، دار أفنان للنشر، الرياض، ١٤٢٥هـ.
- عبدالله محمد قاسم (٢٠٠٤)، مدخل إلى الصحة النفسية عمان ، ط٢، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع.
- العتيبي، جويبر ماطر، تحليل القراءات التعليمية في جمعية أم القرى الخيرية باستخدام نظرية القرارات ونظرية المنفعة، بحث متقدم للمؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية، مكة المكرمة، ١٩٩٧م.
- العنزي، ماضي (٢٠٠٦)، أثر بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على مشاركة المرأة السعودية في الأعمال التطوعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، <http://faculty.ksu.edu.sa>
- القاسم، جمال وآخرون (٢٠٠٠م)، مبادئ علم النفس. ط١، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر.
- القرني، محمد، الإعداد والاستعداد في ممارسة العمل الاجتماعي في الجمعيات الخيرية، ورقة عمل، اللقاء السنوي الثالث للجمعيات الخيرية بالمنطقة الشرقية، ١٤٢٣هـ.
- كشك، محمد بهجت: تنظم المجتمع من المساعدة إلى الدفاع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ١٩٩٨م.
- مبارك، عبدالحكيم موسى، دراسة استطلاعية اتجاهات بعض أفراد المجتمع نحو مفهوم العمل التطوعي ومجالاته، المؤتمر الأول للتطوع، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ١٤١٨هـ.

اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية على عينة من جمعيات العمل
التطوعي في مدينة الرياض

- المنيف، حصه محمد، تقويم الدور التربوي لجمعيات الخدمة النسائية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ١٩٩٩م.
- النجار، باقر سليمان، العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربية الخليجية، مقوماته، دوره، أبعاده، المنامة، مكتب المتابعة لمجلس العمل والشؤون الاجتماعية، ١٩٨٨م.
- نوح، محمد عبد الحي وآخرون: التطوع في تنظيم المجتمع، نماذج ونظريات في تنظيم المجتمع، مذكرات غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٨٩م.
- وزارة التربية بدولة الكويت - إدارة الخدمة الاجتماعية، الكويت ١٩٩٨م.
- يعقوب، أيمن إسماعيل، عبدالله بن حضيض السلمي، إدارة العمل التطوعي واستفادة المنظمات الخيرية التطوعية "رؤية للخدمة الاجتماعية"، الرياض، جامعة الإمام محمد ابن سعود الإسلامية، عمادة البحث العلمي، ٢٠٠٥م.

* * *