حوليات آداب عين شمس المجلد ٥٠ (عدد يناير – مارس ٢٠٢٢)
http://www.aafu.journals.ekb.eg
(دورية علمية محكمة)
جامعة عين شمس
كلية الآداب

الدور التطوعي للمرأة في تنمية المجتمع السعودي ... دراسة تحليلية

عبد الرحمن بن سالم الطريف*

قسم علم الاجتماع
i2waffaa@gmail.com

المستخلص

تسعى الدراسة الراهنة إلى التعرف على طبيعة العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع، وكذلك الإسهامات التي يمكن أن تقدمها المرأة من خلال العمل التطوعي لتنمية المجتمع السعودي.

وتعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية لمعرفة قضية الدور التطوعي للمرأة في تنمية المجتمع السعودي وذلك باستخدام الأسلوب الوصفي والتاريخي، وتحليل المصادر المتوافرة عن هذا الموضوع.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من بينها: أن القطاع التطوعي يلقي الكثير من الاهتمام حالياً في ضوء رؤية التحول الوطني للمملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، التي تؤكد على دور هذا القطاع في التنمية، وكذلك فإن المرأة يمكن أن تقدم إسهامات فعالة من خلال أنشطتها التطوعية لتنمية مجتمعها لمواكبة التحولات الراهنة.

© جميع حقوق الطبع والنشر محفوظة لحولية كلية الآداب - جامعة عين شمس ٢٠٢٢.

مقدمة:

حظيت دراسات وقضايا المرأة باهتماماً كبيراً من جانب كثير من الحكومات، والمنظمات الدولية والمحلية، نتيجة لتنامي الإدراك بأهمية دمج ومشاركة المرأة في التنمية سواء من حيث المشاركة الفعالة في العمليات التنموية أو الاستفادة من عوائد التنمية المجتمعية، حيث أن نقطة الإنطلاق في أي سياسة تنموية شاملة هي العمل على النهوض والارتقاء بالمرأة ومراعاة ظروفها وحل المشكلات والمعوقات التي تواجهها وتذليل العقبات التي تعق تقدمها عملها ومشاركتها للمجتمع فهي تقوم بدور أساسي في تكوين الأسرة وتنشئة الأبناء، كما يتوقع منها كثيراً في ترشيد استخدام الموارد والمساهمة الفعالة في عجلة الإنتاج والتنمية [١].

وتعد مشاركة المرأة في الأنشطة المختلفة عنصراً مهماً في سياسات التنمية على المستويين العالمي والمحلي وذلك لأن التنمية تعد عملية شاملة تستهدف إحداث تغيير جوهري في حياة الأفراد، كما أصبح تقدم أي مجتمع يرتبط إرتباطاً وثيقاً بمدى تقدم النساء، وقدرتهن على المشاركة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، حيث أن الاستثمار في مجال تنمية قدرات المرأة يعتبر مدخلاً من مداخل التنمية الاجتماعية والاقتصادية [٢].

والمرأة في الكثير من البلدان العربية والإسلامية اليوم، هي من أكثر الطاقات الغير مستفاد منها في عملية التنمية، وبقيت النظرة الأكثر انتشاراً هي تلك النظرة التي ترى المرأة وكأنها كائناً لا يصلح سوى للإنجاب فقط، لكن ما يدعو للتفاؤل، أن هذه النظرة قد بدأت في التغير شيئاً فشيئاً، وسط ضغوط احتياجات العصر، للمزيد من الموارد البشرية المدربة، والمؤهلة للتصدي لجميع التحديات التي تواجهها في عصرنا الحاضر، ويبقى وطننا العربي بوضعه الحالي، أكثر حاجة لإشراك نسائه في خطط وعمليات التنمية، وإدماجهن في مشاريعها الرامية إلى تحسين نوعية الحياة، وتأسيس بيئة أفضل لنمو الجنس البشري، بحيث يمتلك التعليم والتدريب والتأهيل الملائم، لمواجهة كافة التحديات الثقافية، والاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، ولكي تتمكن المرأة من القيام بدورها في التنمية لابد من وضع مبادئ تمكنها من ذلك ولا يمكن إتمام ذلك دون جهد منظم ومستمر من قبل المسؤولين والجهات المختصة والمجتمع ومؤسساته، لذلك لا ينبغي أن تتركز الجهود على سن القوانين فحسب، فلابد من توعية المجتمع والمرأة بصفة خاصة بالقضايا المطروحة، حيث يبدأ السعي للتنمية الشاملة من القاعدة العريضة من النساء التي يجب أن يعن مشكلاتهن وجوانب الضعف في حياتهن وأهمية تنمية ذلك للأفضل [٣].

لذلك فإن ما نعنيه بمشاركة المرأة في التنمية هو قدرتها على الإنخراط في العمل في أي نشاط اقتصادي، حيث أن عمل المرأة يساهم بشكل كبير في تحسين وضعها الاجتماعي والاقتصادي، ويعزز من دورها في المساهمة في القرارات سواء على المستوى الأسري أو المجتمعي [٤].

ومن ناحية أخرى فإن التطوع يُعد أمراً فطرياً قبل أن يكون دعوة دينية، وهو موجود منذ بدء الخلق ولكنه يختلف في شكله ومجالاته وطريقة أدائه وفق توجهات وعادات وتقاليد تنسجم مع الثقافات والمعتقدات الدينية لكل عصر، وكذلك فإن العمل التطوعي من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في النهوض بمكانة المجتمعات في العصر الحالي، ويكتسب أهمية متزايدة يوماً بعد يوم، والعمل التطوعي لا حدود لمنافعه المباشرة وغير المباشرة، فهو ينمي روح السعادة والعمل الجماعي والمشاعر الإيجابية المشتركة ويجعل المجتمع أكثر تماسكاً وأكثر إطمئناناً وثقة بأبنائه [٥].

وبالتالي فإن العمل الاجتماعي التطوعي يمكن اعتباره من أهم الاعمال التي تسهم في تقدم المجتمعات الإنسانية، مع ظروف الحياة وصعوبتها ، وزيادة الاحتياجات الاجتماعية، كل ذلك أوجب وجود منظمات تطوعية وجمعيات خيرية فاعلة تقف جنباً إلى جنب مع الجهات الحكومية لتلبية هذه الاحتياجات. ومن هنا برز دور القطاع الثالث (التطوعي) في إكمال الدور الذي تقوم به الحكومات، ومؤسسات القطاع الخاص في مجال الخدمات التنموية. بل إن في بعض دول العالم المتقدم أثبتت هذه الجمعيات التطوعية دورها الفاعل في معالجة بعض القضايا الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، بل كانت سباقة إلى إيجاد الحلول، ولم تكتفي بالدور التكميلي، مما يساعد بعض الحكومات إلى الاستفادة من البرامج التنموية، والخطط التي ترسمها هذه الجهات [٦].

وانطلاقاً من ذلك فإن العمل التطوعي يلعب دوراً مهماً في التنمية المجتمعية، وهو بهذا المعنى يحظى بأهمية خاصة، وذلك لطبيعة ومكانة هذا الدور، إلى جانب ما يعنيه من قيم وروابط اجتماعية إيجابية، وتكمن أهميته على مستوى الفرد والمجتمع ككل وما يعنيه من رفع للمستوى الاقتصادي والاجتماعي، وتحسين الأحوال المعيشية للفئات المحرومة، والمحافظة على القيم الإنسانية، وبالتالي فهو تجسيداً لمبدأ التكافل الاجتماعي، واستثماراً حقيقياً لأوقات الفراغ.

وبناءاً على ما سبق فإن العمل الاجتماعي والتنموي التطوعي من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في النهوض بالمجتمعات في الوقت الراهن، ويكتسب العمل الاجتماعي أهمية متزايدة يوماً بعد يوم، ولاسيما مع إتساع الهوة بين موارد الحكومات وإزدياد احتياجات المواطنين ، حيث برز دور العمل التطوعي لسد تلك الفجوة، ولم تعد أغلب الحكومات قادرة على توفير احتياجات أفرادها

ومجتمعاتها سواء في البلدان المتقدمة أو النامية، فمع زيادة الظروف الصعبة للحياة ازدادت احتياجات المجتمع وأصبحت في تغير مستمر، لذلك لابد من وجود جهة أخرى تساند الجهات الحكومية وتكمل دورها لتلبية الاحتياجات الاجتماعية [٧].

وقد أثبتت التجارب أن المؤسسات الرسمية لا تستطيع وحدها تحقيق كافة غايات خطط ومشاريع التنمية دون المشاركة التطوعية الفعالة للمواطنين والجمعيات الأهلية التي يمكنها الإسهام بدور فاعل في عملية التنمية نظراً لمرونتها وسرعة اتخاذ القرار فيها ولهذا أهتمت وأسهمت الدول المتقدمة بهذا الجانب لمعالجة مشكلات العصر والتغلب على الكثير من الظروف الطارئة في منظومة من التحالف والتكاتف بين القطاع الحكومي والقطاع التطوعي[٨].

ونتاجاً لما سبق، يمكن القول بأن فلسفة التنمية إذا كانت ترتكز على تضافر جهود كافة القطاعات الحكومية والقطاع الخاص بالإضافة إلى القطاع الثالث التطوعي والخيري، فإن الأخير أصبح يحتل زاوية مهمة في تحقيق التنمية عموماً والمستدامة بشكل خاص، وهذا يؤكد أهمية العمل التطوعي الذي يعد ركيزة أساسية داخل هذا القطاع، الأمر الذي يتطلب معه مشاركة وإسهام جميع الفئات القادرة على أداء هذا العمل وبشكل خاص بالنسبة للمرأة التي أصبحت إسهاماتها في التنمية المجتمعية مسألة لا غنى عنها بجانب الرجل لتحقيق التقدم والإزدهار بالنسبة للمجتمع، وهو ما يوضح أهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه المرأة من خلال العمل التطوعي في التنمية. وهذا ما جعل الباحث يولي اهتماماً خاصاً بتلك القضية التي اصبحت لأغلب الحكومات العربية جزء لا يتجزأ من عملية التنمية والتنمية المستدامة بشكل عام.

أولاً: مشكلة البحث:

تمثل قضية العمل التطوعي أهم القضايا التي أصبحت تحتل مكانة بارزة في العلوم الاجتماعية والفكر الاجتماعي المعاصر، وخاصة نتيجة لما يمر به العالم اليوم من تحولات وتغيرات جعلت القطاع التطوعي يحظى باهتمام كافة المجتمعات والحكومات، وذلك لما يقدمه من تنمية وتقدم.

والعمل التطوعي قديم قدم الإنسانية، حيث برز في مظاهر متعددة مثل "المعونة" في المجتمعات العربية، إذ يقدم الإنسان العون والمساعدة للآخرين دون مقابل، وقد حثت الديانات السماوية على العمل التطوعي الذي تمثل في تقديم المساعدة للفقراء والفئات المحتاجة، وكذلك فقد ارتبط العمل التطوعي دينياً، بعمل الخير بشكل مطلق، حتى يمكن القول: إن الخير والعطاء جزء من العبادات [٩].

وقد اكتسب العمل التطوعي أهمية خاصة في مجتمعنا الإسلامي، كونه أفضل الأعمال التي يقوم بها المسلم، لأنه يأتي بدافع فعل الخير للآخرين، والعمل التطوعي عمل وممارسة إنسانية تدل على رقي المجتمع، فهو يعد مدرسة يتدرب فيها الفرد على تقديم مصلحة المجتمع، ويتعلم كيفية الإلتزام بالعمل والحرص عليه، وكذلك يسهم في تحديد أدوار الأفراد واستثمار طاقاتهم ومهاراتهم وتنمية أوقات فراغهم بما يفيد غيرهم [١٠].

وعلى الرغم من أهمية العمل التطوعي وما يمكن أن يؤديه من أدوار تسهم في تنمية المجتمعات، إلا أن كثير من الناس لا يدركون قيمة ذلك، حيث يعتقدون أن التطوع يعتمد على جماعة معينة أو أنه قد يصبح مجالاً لفئة بعينها، فالمسألة هنا تعتمد على ثقافة المجتمع ومدى وعي أفراده بأهمية العمل التطوعي، وبالتالي تصف أدبيات التنمية الحديثة هذا النوع من العمل برأس المال الاجتماعي، باعتباره ثروة عامة يمتلكها المجتمع، ولذلك أصبحت ثقافة التطوع جزءاً لا يتجزأ من ثقافة المجتمعات المتطورة، بما تمثله من منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والممارسات التي تحث على العمل الإيجابي الذي يعود بالنفع على الآخرين.

وقد أشار تقرير الأمم المتحدة عام (٢٠٠٥) بعنوان (متابعة السنة الدولية للمتطوعين) إلى القرار المؤرخ بتاريخ ٢٠ نوفمبر عام (١٩٩٧) والذي نص على ما يلي: أعلنت الجمعية العامة (٢٠٠١) هو العام الدولي للمتطوعين، وذلك اعترافاً بالمساهمة القيمة للعمل التطوعي في معالجة القضايا العالمية، وكانت الأهداف الأربعة لهذه السنة تتمثل في تعزيز العمل التطوعي في كل أشكاله من حيث الاعتراف به والترويج له، وتيسيره وبناء شبكاته بغية زيادة الوعي بإنجازات النشاط التطوعي وتعزيز إمكانياته، وتشجيع مزيد من الناس على التطوع، وتوجيه الموارد من أجل زيادة فعالية مشاركة جميع فئات المجتمع في العمل التطوعي [١١].

وإنطلاقاً مما سبق، فلقد أصبح العمل التطوعي بالنسبة للمجتمعات العربية مطلباً في الوقت الحاضر أكثر منه في أي وقت مضى، حيث يعد الدعامة الأساسية للمشاركة التي تتطلبها الجهود التنموية التي توجه لخدمة الإنسان، وخاصة أن هذا العمل لا يشكل في جوهره ظاهرة جديدة طارئة على المجتمعات العربية التي عرفته في وقت مبكر من خلال أشكال وأنماط اجتماعية عديدة اقتضتها ظروف ومتطلبات الحياة اليومية البسيطة في الماضي، وفرضتها معاناة مواجهة قسوة البيئة الطبيعية آنذاك، فكان التكاتف والتكافل الاجتماعي الذي دعت إليه قيم وتعاليم الدين الإسلامي الحنيف ورسخته القيم العربية الأصيلية، والذي أصبح إطاراً اجتماعياً يتشكل من خلاله نسيج من الأعراف والتقاليد والعادات الاجتماعية [١٢].

وأغلب دول المجتمع العربي تمتلك موارد اجتماعية وثقافية هائلة تستطيع من خلالها تأسيس مجتمع عربي قوي ومتماسك، وهذا يتطلب صياغة سياسات فعالة للإصلاح تساعد على تحقيق الاستقرار الاجتماعي وتضمن عدم التمييز بين فئات المجتمع وتساعد في القضاء على ظاهرة التهميش الاجتماعي لفئات عديدة واحترام الحريات الإنسانية، وتمكين منظمات المجتمع المدني والجمعيات الأهلية من القيام بدورها وتحقيق أهدافها، واكتساب المعرفة وتوظيفها بفاعلية في بناء القدرات البشرية وتفعيلها في جميع صنوف النشاط المجتمعي [١٣].

حيث تشير تجارب الدول المختلفة إلى أهمية الاعتماد على الجميعات التطوعية كشريك إستراتيجي لدعم سياسات الإصلاح بالمجتمع، فالتطوير المستقبلي يتطلب تفعيل الممارسات التعاونية والأنشطة التطوعية في ضوء السياسات الحكومية [١٤].

وينطلق العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية من مبادئ وتعاليم الدين الإسلامي الحنيف، وقد حظي بدعم الدولة وتشجيعها ورعايتها، وبتضافر الجهود الحكومية والتطوعية الأهلية، وقد دُعم هذا النشاط بإنشاء إدارة عامة للتنمية الاجتماعية وإدارة عامة للمؤسسات والجمعيات الأهلية، هاتان الإدارتان تعملان على تنظيم جهود الأفراد والجماعات وتوجههم للعمل المشترك مع الجهود الحكومية لمقابلة احتياجاتهم وحل مشكلاتهم والانتفاع بإمكاناتهم وطاقاتهم من أجل النهوض بصورة متكاملة بجانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات المحلية، وتحقيق التكامل بينها من أجل التقدم الاقتصادي والاجتماعي للدولة عن طريق المؤسسات التطوعية الأهلية [١٥].

وقد نال العمل الأهلي التطوعي في المملكة العربية السعودية – ولا يزال – اهتماماً كبيراً على مسارات عدة، فعلى المسار الرسمي كانت الركيزة الأولى للعمل التطوعي اللائحة المنظمة للجمعيات والمؤسسات الأهلية الخيرية التي صدرت بقرار مجلس الوزراء رقم (١٠٧) في ١٤١٠/٦/٢٥هـ، ثم القواعد التنفيذية بالقرار رقم (٧٦٠) في ١٤١٢/١/٣٠هـ والقرار الوزاري رقم (٣٨٠٦) في ١٤١٣/٦/١هـ ليحدد النظام الأساسي الاسترشادي للجمعيات الأهلية والمؤسسات الخيرية، تلا ذلك صدور العديد من التعليمات والقواعد المحاسبية والنماذج المنظمة للعمل بالمؤسسات الخيرية، كما حدد المرسوم الملكي رقم (٢٦) بتاريخ ١٣٨٢/٦/٢٦هـ النظام الأساسي للجمعيات التعاونية، التي تمثل الركيزة الثانية للعمل الأهلي التطوعي، وحدد القرار الوزاري رقم (٧٤) في ١٩٩٣/١/١٦م نظام المساعدات الحكومية للجان التنمية الرئيسية والمحلية المتخصصة، التي تمثل الركيزة الثالثة من ركائز العمل التطوعي وتطوير المشاركة الأهلية في المملكة، وتقوم فلسفة هذه اللجان على أساس إقناع المواطنين بحاجات مجتمعهم المحلية إلى النمو والتطوير، ومشاركتهم في بحث تلك الاحتياجات والمشكلات، وتخطيط برامج الإصلاح اللازمة [١٦].

وتشرف وزارة العمل والشئون الاجتماعية في المملكة العربية السعودية على عدد من الجمعيات الخيرية ما يقارب (٦٥٠) جمعية، منها عدد (٤٠ جمعية نسائية) وكذلك (١٢١) مؤسسة خيرية منتشرة في أنحاء المملكة تقوم بتقديم العديد من الخدمات والأنشطة للمستفيدين، منها: المساعدات المتنوعة، وإقامة الدورات التدريبية والتأهيلية، كما أن هناك جمعيات متخصصة في الزواج والرعاية الأسرية وعددها (٢١) جمعية وهي منتشرة في كافة مناطق المملكة [١٧].

ولا شك أن العمل التطوعي ليس مقصوراً على الرجل دون المرأة، بل قد يزداد أهمية بالنسبة للمرأة لأسباب اجتماعية واقتصادية ونفسية، حيث ينعكس هذا العمل على المرأة من خلال تنمية قدراتها ومهاراتها الشخصية والعملية والعلمية، وكذلك تأدية الخدمات بنفسها وحل المشكلات بجهدها، وإتاحة الفرصة لها في التعرف على الثغرات التي تشوب نظام الخدمات في المجتمع، وقدرتها على التعبير عن آرائها وأفكارها في القضايا العامة التي تهم أفراده.

وعلى الرغم من تعدد البحوث والدراسات والكتابات التي تناولت قضايا المرأة عموماً، وأدوارها التنموية بشكل خاص، إلا أن مشاركتها في العمل التطوعي لا يزال يحتاج إلى المزيد من الإسهامات العلمية والتي تنطلق من أهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه المرأة في تنمية مجتمعها، وخاصة في ظل التحولات المجتمعية التي يعيشها الوطن العربي عموماً، والمملكة العربية السعودية على وجه التحديد، في ضوء التوجه نحو التنمية المستدامة الشاملة وفق رؤية ٢٠٣٠، والتي أعطت مساحة واسعة للمشاركة النسائية الفعالة في نهضة المملكة، وكذلك إتاحة الفرصة للمنظمات التطوعية كشريك أساسي في تحقيق هذه التنمية، وبالتالي تنطلق إشكالية البحث الراهن، في محاولة الإجابة على هذا التساؤل الآتي: "ما طبيعة الدور التطوعي الذي يمكن أن تلعبه المرأة السعودية في تنمية المجتمع؟"

ثانياً: أهمية البحث ومبررات الاختيار:

يمكن القول، بأن مشاركة المرأة في العمل التطوعي تكتسب أهميتها ودلالتها من حيث كونها آلية أساسية لتنمية الذات (المرأة ذاتها) وتنمية الموضوع (المجتمع والواقع الاجتماعي) وهما بعدان يرتبطان إرتباطاً جدلياً، فالذات أو الشخصية المتفتحة، القوية والمزدهرة والفاعلة هي القادرة على تحقيق النمو الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، كما أن النمو الاجتماعي بدوره يمكن أن يقاس بمدى الفرص التي يتيحها لتحقيق مشاركة القطاعات المختلفة ونموها وفاعليتها[١٨].

وعلى الرغم من أهمية العمل التطوعي في تسريع قضايا التنمية في المجالات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية، فقد كانت الجهود التطوعية للمرأة في العالم العربي عموماً، وفي المملكة العربية السعودية على وجه الخصوص دون المستوى المأمول، حيث لا زالت النظرة إلى التنمية بوصفها مسئولية حكومية فحسب، إضافة إلى المعوقات التي واجهت المرأة للخروج إلى العمل بشكل عام، وبالنسبة للعمل التطوعي على وجه التحديد، مما أدى إلى نظرة قاصرة في مشاركة المرأة في التنمية، واليوم فقد أصبحت الحاجة ماسة لتغيير السياق الاجتماعي المعوق للعمل التطوعي من أجل إتاحة الفرصة لمشاركة المرأة تنموياً من خلال هذا العمل، في ظل تغير هذه النظرة وتعدد التوقعات التي تنتظر مزيداً من إسهامات المرأة في النهوض بالمجتمع.

ومن هنا تبدو أهمية البحث، حيث تظهر **الأهمية النظرية**، من خلال الاهتمام بالعمل التطوعي عموماً، وبمشاركة المرأة التطوعية في تنمية المجتمع على وجه التحديد، لاسيما في ظل التحولات الاجتماعية التي تشهدها المملكة العربية السعودية، وفي ضوء الرؤية التنموية المستدامة رؤية المملكة ٢٠٣٠، والتي تضع في اعتبارها تنامي دور القطاع التطوعي الخيري كشريك أساسي في تحقيق التنمية، بما يتطلب معه ضرورة تزايد مشاركة المرأة داخل هذا القطاع، وهو الأمر الذي لم يشهد اهتماماً بحثياً وعلمياً كافياً وبشكل خاص في مجال علم اجتماع التنمية وعلم اجتماع المرأة، مما يعني أن البحث هذا يفتح الباب أمام المتخصصين والباحثين للتركيز على هذه القضية والتعمق فيها، والخروج من النظرة الضيقة للمرأة، وهو ما كان ملازماً لدراسات النوع الاجتماعي لسنوات عديدة مضت.

وتبرز **الأهمية التطبيقية للبحث**، فيما تحاول كشفه من خلال نتائج ميدانية تفيد المسئولين وصناع القرار حول طبيعة العمل التطوعي وأهميته والدور الذي يمكن أن تلعبه المرأة في تنمية مجتمعها من خلال الجهود التطوعية، وإنطلاقاً من تهيئة السبل الممكنة لمعالجة مشكلات المرأة وتيسير الحصول على حقوقها، وخلق المجالات المختلفة التي يمكن أن تساهم فيها، ولاسيما القطاع التطوعي الخيري، وبالتالي فإن اختيار موضوع البحث يعود **للمبررات الآتية**:

١- أهمية العمل التطوعي بالنسبة للفرد والمجتمع، وخاصة في إطار ما يتعرض له العالم العربي والمملكة العربية السعودية بشكل خاص من تحولات وتحديات كبيرة ومتسارعة تواجه المسئولين في ظل ضرورة الإسراع في تحقيق التنمية الشاملة، مما يتطلب مشاركة القطاع التطوعي الخيري أكثر من أي وقت مضى.

٢- تمثل قضايا المرأة في العالم العربي عموماً – والمجتمع السعودي على وجه التحديد – أهمية كبيرة تتعدد أبعادها وخاصة من خلال دورها ومشاركتها في عملية التنمية، وفي هذا الإطار تأتي الحاجة إلى إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول دور المرأة في عملية التنمية، وبشكل خاص إسهاماتها في مجال العمل التطوعي.

٣- ضرورة إطلاق طاقات المرأة في كافة مجالات العمل التطوعي، وذلك إنطلاقاً من الإيمان بقدراتها وإمكاناتها على المشاركة الفعالة في تنمية المجتمع، وهو ما يعني أن التمكين يعد المدخل الواقعي، لتفريغ طاقات المرأة والاستفادة منها في كافة المجالات

.

ثالثاً: أهداف البحث وتساؤلاته:

يهدف البحث إلى:

١- التعرف على واقع العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع بشكل عام.

٢- الكشف عن طبيعة الإسهامات التي يمكن أن تقدمها المرأة من خلال العمل التطوعي لتنمية المجتمع السعودي.

ومن خلال ما سبق، فإن البحث يحاول الإجابة على **التساؤلات الآتية**:

١- ما أهمية العمل التطوعي وفوائده بالنسبة للفرد والمجتمع؟

٢- ما أهداف العمل التطوعي بالنسبة للتنمية؟

٣- كيف يمكن أن تؤدي المرأة أدوارها التطوعية لتنمية المجتمع؟

٤- كيف يمكن أن يمثل التمكين مدخلاً مناسباً لتنامي الأدوار التطوعية للمرأة؟

رابعاً: مفاهيم البحث:

ويشتمل البحث الراهن على المفاهيم الآتية:

١- الدور:

يعد مفهوم الدور من المفاهيم الرئيسية والشائعة الاستخدام بصفة خاصة في ميدان علم الاجتماع، والعلوم الإنسانية بشكل عام، إلى الدرجة التي يصعب معها أحياناً وضع حدود فاصلة لهذا المفهوم، الأمر الذي يشير إلى أهميته وكثرة تناوله واستخدامه على كافة المستويات العلمية والبحثية.

ويشتمل تعريف الدور في اللغة العربية على الطبقة من الشيء المدار بعضه فوق بعض، ومنه يأتي الدور وهو الطبقة من المبنى، وعند أهل المنطق: توقف كل من الشيئين على الآخر [١٩].

وفي اللغة الأجنبية نجد تعريف الدور في قاموس "أكسفورد" بوصفه يشير إلى مهمة أو واجب يؤخذ على عاتق الفرد [٢٠].

وفي سياق العلوم الاجتماعية، وبصفة خاصة علم الاجتماع، تتعدد تعريفات المفهوم، وتختلف بحسب السياق الزماني والمكاني، وكذلك التوجهات العلمية والنظرية والأيديولوجية للباحثين والمتخصصين في هذه العلوم.

وفي هذا الإطار يمكن تعريف الدور بوصفه النمط الثقافي المحدد لسلوك الفرد الذي يشغل مكانة معينة، وهو أيضاً المعيار الاجتماعي الذي يتصف به مركز اجتماعي، فالفرد الذي يشغل وظيفة يتوقع منه المستفيدون والمشرفون عليه وزملاؤه في المهنة والجمهور وغيرهم بأن يسلك مسلكاً معيناً يتسم بصفات معينة، كما يشار إلى الدور على أنه معيار اجتماعي مرتبط بوضع اجتماعي معين يملي علاقة تبادلية معينة [٢١].

وينظر "ساربين" إلى الدور بوصفه نمط من الأفعال أو السلوكيات التي يمارسها شخص معين في موقف معين، كما تعرفه "بيرلمان" بأنه أنماط سلوكية منظمة لشخص معين يشكل وضعاً اجتماعياً معيناً في علاقته بشخص أو أكثر[٢٢].

ويؤكد "جوردن مارشال" على أن الدور بالنسبة "لرالف لينتون" هو الجانب الديناميي للمكانة، فإذا كانت المكانة تمثل وضعاً اجتماعياً معيناً له مجموعة محددة من الحقوق والواجبات المرتبطة به، فإن الدور يعني تنفيذ توقعات المكانة وتوقعات الدور بواسطة السلوك المتوقع لمكانة معينة، أما ميرتون فقد أشار إلى تطور مفهوم الدور في إطار التحليل الوظيفي، حيث أضاف إليه مفهوم "مجموعة الأدوار" وهي مجموعة علاقات الدور المرتبطة بمكانة اجتماعية معينة [٢٣].

وبالتالي، فإن الدور يعبر عن نمط من الأفعال أو التصرفات التي يقوم بها شخص ما، يشغل مكانة ما في موقف ما، ويتضمن تفاعلاً يلاحظ من ذلك أنه لا يمكن لدور أن يؤدى في فراغ، فلابد أن يتم الأداء من خلال سياق اجتماعي معين، ومن خلال مجموعة الأشخاص الداخلة فيه. وارتباطاً بذلك، فإن الدور الاجتماعي "Social Role" يعرف بوصفه السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة، وهو الجانب الديناميكي لمركز الفرد، فبينما يشير المركز إلى مكانة الفرد في الجماعة، فإن الدور يشير إلى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز، ويتحدد سلوك الفرد في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه، وتتأثر هذه الأشياء بفهم الفرد والآخرين للحقوق والواجبات المرتبطة بمركزه الاجتماعي، وحدود الدور يتضمن تلك الأفعال التي تتقبلها الجماعة في ضوء مستويات السلوك في الثقافة السائدة[٢٤].

وهناك تعريف آخر يرى الدور بوصفه يتضمن مجموعة من الأنشطة التي لها صفة الانتظام والتكرار والرسمية [٢٥]، وكذلك يتضمن الدور مجموعة من الدوافع والأهداف والمعتقدات والقيم والاتجاهات والسلوك الذي يتوقع أن يرى فيمن يشغل وظيفة ما أو يحتل وضعاً اجتماعياً معيناً [٢٦].

ومن خلال العرض السابق، يمكن القول بأن مفهوم الدور يشتمل على العناصر الآتية:

١- المهمة أو الوظيفة، والتي تعني السلوك والأفعال المتوقعة في إطار المكانة او المركز المحدد، في شبكة العلاقات الاجتماعية.

٢- المكانة أو المركز، بالنسبة للفرد أو الجماعة أو المؤسسة، في ضوء الموقف الاجتماعي.

٣- التأثير والتأثر بالنسبة لشاغل هذه المكانة أو المركز، بحيث قد يكون التأثير إيجابياً أو سلبياً.

٤- الأنشطة المتكررة أو نماذج السلوك الهادفة بالنسبة للفرد أو الجماعة أو المؤسسة.

وبالتالي يتضمن التعريف الإجرائي للدور، كافة الأنشطة والسلوكيات الهادفة الإيجابية التي يمكن أن تقوم بها المرأة من خلال العمل التطوعي، وذلك لتنمية المجتمع السعودي، بما يتماشى مع رؤية التحول الوطني الحالية ٢٠٣٠.

٢- العمل التطوعي:

تتعدد تعريفات التطوع أو العمل التطوعي، إلا أن جوهر هذه التعريفات متشابهة تماماً ، فالتنوع فقط يكاد يكون شكلياً، إلا أن المضمون يمكن النظر إليه بوصفه متطابق إلى حد كبير بالنسبة لهذا المجال عموماً.

ويُعرف التطوع في اللغة العربية، بأنه ما يمنحه الشخص من ذات نفسه مما لا يلزم فرضه، والتطوع بالشيء يعني التبرع، والمتطوع والمطوع والتطوع، مصدر من الفعل طوع ومنه تطوع ومعناه لان، وتكلف الطاعة وتنفل أي قام بالعبادة طائعاً مختاراً دون أن تكون فرضاً من الله تعالى عليه [٢٧].

وبالتالي فإن التطوع اصطلاحاً، هو تحمل المرء فعل خير غير واجب عليه، راغباً فيه، متبرعاً به من ذات نفسه [٢٨].

ويعبر التطوع عن الجهد والعمل الذي يقوم به فرد أو جماعة أو تنظيم، بهدف تقديم خدماتهم للمجتمع أو فئة منه، دون مردود مادي مقابل جهودهم[٢٩].

ويشير قاموس "الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية" إلى التطوع بوصفه توظيف واستغلال الأفراد والجماعات غير مدفوعي الأجر في تقديم خدمات إنسانية خارج إطار المؤسسات الحكومية، كما يشير هذا التعبير أيضاً إلى توجهات جماعات المساعدة الذاتية وجماعات المساعدة المتبادلة [٣٠].

كما عرف التطوع على أنه تلك الحركات التي ينفذها أفراد أو جماعات دون انتظار مقابل مادي، لتقديم خدمات إنسانية خارج إطار المؤسسات الحكومية[٣١].

وهكذا يتبين لنا أهمية التطوع، والذي يعبر عنه من خلال جهود الأفراد والجماعات والمؤسسات بشكل طوعي اختياري وذلك لخدمة المجتمع وإصلاحه، دون انتظار مقابل مادي، فهو ينطلق من قيم الخيرية والعطاء والمسئولية الاجتماعية والتي يكتسبها الفرد عبر التنشئة الاجتماعية، وتزداد وتيرتها عبر مكونات وعناصر يطلق عليها ثقافة التطوع.

وفي هذا السياق يمكن تعريف العمل التطوعي، بأنه النشاط الذي يتم اختياره بحرية، دون مقابل وبهدف إفادة المجتمع، وذلك في سياق أربعة أبعاد يجب أن يتضمنها التعريف وهي: الطبيعة الطوعية للعمل، طبيعة المكافأة، والسياق الذي يتم فيه تنفيذ العمل التطوعي، ومن المستفيد [٣٢].

وكذلك فالعمل التطوعي يعبر عن الجهد الذي يبذله الإنسان من أجل مجتمعه أو من أجل جماعات معينة بلا مقابل، وفيه يتحمل مسئوليات العمل من خلال المؤسسات الاجتماعية القائمة إرضاءً لمشاعر ودوافع إنسانية داخلية خاصة تلقي الرضا والقبول من جانب المجتمع [٣٣]، إذاً فالعمل التطوعي هو الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه للإسهام في تحمل مسئولية المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية[٣٤].

وكذلك أيضاً فالعمل التطوعي هو ذلك العمل الذي يقوم به فرد من أفراد المجتمع بدون أجر مادي وفي أوقات منتظمة مع تحمله لكافة المسئوليات النظامية لذلك العمل إدراكاً منه بأنه واجب اجتماعي إنساني يراد به وجه الله تعالى [٣٥].

وهناك تعريف آخر يرى العمل التطوعي بمثابة نشاطاً رسمياً، غير إيثاري وغير ربحي، فهو نشاط يقضي فيه الفرد جزءاً من وقته دون تقاضي أي أجر وبرغبة واختيار منه، وبصورة رسمية، وداخل تنظيم ما، ويعمل من أجل منفعة الآخرين أو المجتمع المحلي كله [٣٦].

ومن خلال ما سبق، فإن مفهوم العمل التطوعي يشير إلى بعض العناصر الأساسية وهي:

١- أنه يشمل التبرع الطوعي والاختياري بالوقت أو المال أو الجهد.
٢- يوظف ذلك العمل في المجالات التي تعود بالنفع العام على المجتمع أفراداً ومؤسسات.
٣- أن العمل التطوعي نابع من رغبة ذاتية ودون إجبار لتحمل المسئولية الاجتماعية.
٤- لا يرتبط بمهنة أو تخصص أو شريحة عمرية، وإنما يقوم على تنوع المهارات والخبرات السابقة.
٥- أن العمل التطوعي يبدأ فردياً، ولكن يغلب عليه الطابع المؤسسي المنظم.

وبالتالي يمكن وضع تعريف إجرائي لمفهوم العمل التطوعي، والذي يشير في هذا البحث إلى جميع الأنشطة والجهود التطوعية الاختيارية التي يمكن أن تقوم بها المرأة لخدمة المجتمع السعودي ولتنميته في ضوء الرؤية التنموية الحالية ٢٠٣٠.

خامساً: الدراسات السابقة:

وهناك بعض الدراسات المرتبطة بالموضوع البحثي الراهن ومنها ما يلي:

١- الدراسات الأجنبية:

أ- دراسة "لاوسون" ٢٠٠٩ بعنوان "وصف للعوامل التحفيزية والعطاء التطوعي في منظمة مقامة في مجتمع محلي"(٣٧).

وقد هدفت الدراسة إلى ما يلي:

١- وصف العوامل الرئيسية المحفزة التي تؤثر على العطاء التطوعي بمنظمة غير ربحية في كلنتون بولاية ميسيسبي.

٢- استكشاف الخصائص الديموغرافية الاجتماعية لمقدمي خدمات التطوع بغرض تحديد الفئة المستهدفة منهم من أجل توظيف المزيد.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج.

وكان من أهم النتائج ما يلي:

١- الحاجة إلى مزيد من الاهتمام من قبل الباحثين لفهم طبيعة ودوافع التطوع بشكل أكثر شمولية.

٢- التعرف على ما يعنيه التطوع لأولئك الذين تطوعوا وما الأسباب التي تبقى عليهم ملتزمين بالتطوع.

ب- دراسة "أندريا" ٢٠١١ بعنوان "العوامل التي تؤثر على ممارسة الشباب للعمل التطوعي"(٣٨).

وكان هدف الدراسة التعرف على العوامل التي تؤثر على ممارسة الشباب للعمل التطوعي، وخصوصاً أولئك الشباب الذين يقومون بخدمات تطوعية بطريقة غير مباشرة، وبخاصة الأنشطة المتعلقة بنشر الوعي وجمع التبرعات.

وبالنسبة لمنهج الدراسة، فقد اعتمدت على الأسلوب الوصفي التحليلي لمعالجة البيانات الكمية.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

١- هناك العديد من العوامل التي تسهم في مشاركة الشباب في الأنشطة التطوعية غير المباشرة.

٢- وجود عدة تحديات يواجهها الشباب المتطوعين من بينها غموض الدور الذي يقومون به، وغياب التمكين، وعدم التوازن في توزيع السلطات والنفوذ بين المتطوعين والمسئولين عن إدارة مثل هذه الأنشطة.

ج- دراسة "جورج" ٢٠١١ بعنوان "التوقعات الإيجابية للمتطوعين الجدد بالنسبة للعمل التطوعي"(٣٩).

وقد استهدفت الدراسة الكشف عن نتائج تأثير التوقعات الإيجابية للمتطوعين الجدد في كلية الفنون في جامعة نورث كاليفورنيا.

وكان المنهج الوصفي التحليلي هو المستخدم في الدراسة، بينما تكونت العينة من (١١٠) من المتطوعين الجدد.

وبالنسبة للنتائج، فقد توصلت الدراسة إلى أن التوقعات الإيجابية لخبرة المتطوع تؤثر على نتائج العمل التطوعي للمتطوعين، حيث وجد أن التوقعات العاطفية للمتطوعين الجدد لها علاقة إيجابية بنيتهم للاستمرار في العمل التطوعي، كما وجدت الدراسة أن المتطوعين ذوي الخبرة لديهم تشابه في العلاقة بين التوقعات العاطفية الإيجابية ونتائج العمل التطوعي.

د- دراسة "إيليا وآخرون" ٢٠١٢ بعنوان "تقييم مدى رضا المتطوعين في دور رعاية الأطفال"(٤٠).

وقد كان الهدف من الدراسة تقييم مدى الرضا عن برامج التطوع في دور رعاية الأطفال بكندا.

وقد تم عمل مسح شامل من خلال تطبيق الاستبيان على كل ناشط يعمل في بيت روجرز للتطوع في كندا.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وجود رضا لجميع المتطوعين بشكل عام عن وضعهم والبيئة التي يعملوا فيها، بالإضافة إلى وجود حلول فعالة داخل دور الأطفال لتحسين نوعية العمل التطوعي، وكذلك فإن ما يقرب من ٢٥% من المتطوعين بحاجة إلى مزيد من العمل التطوعي وبحاجة للتدريب وذلك للتعامل مع التحديات الموكلة إليهم.

٢- الدراسات العربية:

أ- دراسة "هيام شاكر" ٢٠٠١ بعنوان "المشاركة في جماعات التطوع وتنمية المسئولية الاجتماعية"(٤١).

وكان هدف الدراسة ما يلي:

١- التعرف على أهمية الجماعات التطوعية في تنمية المسئولية الاجتماعية لأعضائها.

٢- الكشف عن الجوانب الاجتماعية لشخصيات الأعضاء المشاركين في هذه الجمعيات.

وقد استخدمت الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي لمعالجة البيانات وتحليل النتائج.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

١- وجود علاقة إيجابية بين مشاركة الأعضاء في الجماعات التطوعية وتنمية المسئولية الاجتماعية لديهم.

٢- التوصل إلى نموذج مقترح لكيفية تنمية المسئولية الاجتماعية لدى الشباب المتطوع.

ب- دراسة "طلعت لطفي" ٢٠٠٤ بعنوان "العمل الخيري والإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة"(٤٢).

وقد هدفت الدراسة إلى:

١- التعرف على الوظائف التي تؤديها الجمعيات التطوعية للمجتمع.

٢- تحديد أهم المعوقات التي تعرقل مسيرة العمل التطوعي في الإمارات العربية المتحدة.

وقد استندت الدراسة إلى المسح الاجتماعي لعينة من القائمين على العمل التطوعي في الجمعيات التطوعية، واستخدمت الأسلوب الوصفي التحليلي.

وكان من نتائج الدراسة ما يلي:

١- إن المعوقات الإدارية والتنظيمية تعد من أهم معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أفراد العينة من الذكور.

٢- إن المعوقات الثقافية من أهم معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر الإناث.

ج- دراسة "عثمان بن صالح عامر" ٢٠٠٦ بعنوان "ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب السعودي"(٤٣).

وكان هدف الدراسة ما يلي:

١- معرفة مفهوم العمل التطوعي وسبل تفعيله في المجتمع.

٢- الكشف عن أهم العوامل المؤثرة على مشاركة أفراد المجتمع في مؤسسات العمل الأهلي التطوعي.

وقد تم استخدام الأسلوب الوصفي وذلك بتطبيق أداة الاستبيان على عينة من طلاب كلية المعلمين في حائل قوامها (٧٠) طالباً.

وكان من أهم النتائج ما يلي:

١- قلة الوعي لدى الشباب بأهمية العمل التطوعي في تنمية المجتمع، وانتشار تصور لدى كثير منهم بأن كل شيء، لابد أن يقدم من قبل الدولة.

٢- غياب التقدير الاجتماعي لإسهامات ومشاركات القائمين على العمل التطوعي.

٣- عدم وجود توعية إعلامية بدور المشاركة التطوعية وأهميتها في المجتمع ونشر ثقافة التطوع.

٤- تدني الاهتمام بغرس وتنمية الوعي بالعمل التطوعي في مؤسسات التعليم.

د- دراسة "أحمد حمزة" ٢٠٠٨ بعنوان "مؤشرات تخطيطية لتنشيط مشاركة المرأة في العمل التطوعي"(٤٤).

وقد هدفت هذه الدراسة، إلى التعرف على العوامل الاقتصادية والثقافية والتنظيمية التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي، وتحديد إنعكاسات إحجام المرأة على العمل التطوعي في مؤسسات البحرين.

وبينت النتائج، أن أهم العوامل الاقتصادية التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي: سيطرة الأنشطة الذكورية على معظم موارد المؤسسات، وافتقار العمل التطوعي النسوي للدعم المادي الكافي، وبالنسبة للعوامل الثقافية فقد تمثلت في: ضعف الوعي بأهمية العمل التطوعي النسوي، وسيادة ثقافة التمييز بين الرجل والمرأة، ونقص وعي المرأة بالمبادئ التي تحث على التطوع، أما أهم العوامل التنظيمية فكانت: اعتماد المؤسسات التطوعية على الأنشطة الموسمية، وعدم قدرة المؤسسة على جذب المتطوعات، وعدم وجود أساليب تكريم وتحفيز المتطوعات للعمل التطوعي.

هـ- دراسة "سمر بنت محمد المالكي" ٢٠٠٩ بعنوان "مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي"(٤٥).

وكانت هدف الدراسة هو:

١- التعرف على أهم العوامل التي تدفع المرأة للمشاركة في العمل التطوعي داخل المجتمع السعودي.

٢- الكشف عن اتجاهات عينة الدراسة ومدى ممارستهم للعمل التطوعي.

وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة إتجاهات طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى نحو العمل التطوعي.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

١- إن إتجاهات عينة الدراسة كانت إيجابية نحو المشاركة في العمل التطوعي.

٢- أن نسبة ٥٧.٦% من عينة الدراسة ترى أن نجاح العمل التطوعي مرتبط بمدى التفرغ له.

٣- أن الدافع الأساسي للتوجه للعمل التطوعي لدى عينة الدراسة هو اكتساب خبرات ومهارات جديدة والرغبة في تقديم مساعدة للآخرين.

و- دراسة "محمد الهران وصلاح رحال" ٢٠١٥ بعنوان "دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله"(٤٦).

حيث هدفت هذه الدراسة لما يلي:

١- التعرف على دور العمل التطوعي في تماسك المجتمعات، وتعاضد أبنائه، والفوائد المرجوة منه.

٢- استعراض تجارب مجموعة من الدول في مجال العمل التطوعي، والمزايا التي تحققها هذه الأعمال.

٣- إيجاد نموذج يحدد المكونات الأساسية لتفعيل العمل التطوعي في المجتمعات العربية.

وقد اعتمد هذا البحث على الأسلوب التحليلي من خلال تحليل التجارب الدولية وتحديد الإطار النظري للعمل التطوعي استناداً إلى المراجع ممثلة في الكتب والتقارير والمواقع الإلكترونية.

ومن أهم النتائج المستقاة: أن الأعمال التطوعية تؤدي دوراً مهماً في تنمية المجتمعات وتقدمها، كما أن للعمل التطوعي فوائد عديدة من أهمها تنمية عوامل الألفة والترابط بين أبناء المجتمع الواحد، وتنمية روح المسئولية لدى الفرد تجاه المجتمع.

ز- دراسة "هيا بنت سعد الشبيب" ٢٠١٦ بعنوان "واقع العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة السعودية"(٤٧).

وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن دوافع العمل الاجتماعي للمرأة السعودية، وكذلك التعرف على أكثر مجالات العمل الاجتماعي التطوعي التي تقوم بها المرأة السعودية.

وكانت الدراسة ذات طابع وصفي اعتماداً على المسح الاجتماعي بالعينة، والتي بلغ حجمها (١٥٠) متطوعة في مؤسسات متعددة، وكان اختيار العينة عمدياً.

ومن أهم النتائج ما يلي:

١- تنوع دوافع المرأة السعودية نحو العمل الاجتماعي التطوعي ما بين دوافع ذاتية ودوافع اجتماعية، وخاصة أن غالبية المتطوعات هن من فئة الشباب والطالبات غير المتزوجات.

٢- تنوع مجالات العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة السعودية، كما أن البعض منها يتميز بالاستمرارية، مما يؤكد على رغبة المرأة السعودية في المشاركة في كل مجالات التطوع.

٣- وقد كانت أهم الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية في العمل التطوعي، عدم توافر مواصلات، وعدم تشجيع الأسرة لهن نحو العمل التطوعي.

٣- تعقيب عام على الدراسات السابقة:

وهكذا، فقد حاول الباحث من خلال ما سبق، تقديم نموذج من التراث البحثي المرتبط بالقضية الحالية، وفق محورين "الدراسات الأجنبية والدراسات العربية"، ومن خلال هذا العرض يمكن إستنتاج ما يلي:

١- أنه على الرغم من تعدد وتنوع التناول البحثي للعمل التطوعي، إلا أن الدراسات العربية تعكس غلبة النزعة التي تنظر إلى القضية بشكل عام سواء من ناحية أهمية العمل التطوعي ومزاياه وواقعه، أو عوامله وأسبابه وإنعكاساته ونتائجه دون التركيز على نقاط بحثية جوهرية معينة "عدا دراسة محمد الهران وصلاح رحال ٢٠١٥"، فيما حاولت الدراسات الأجنبية الكشف عن موضوعات بعينها تتعلق بالعمل التطوعي وخاصة الدراسات التقويمية والتي نفتقدها كثيراً في الوطن العربي.

٢- أن العمل التطوعي رغم أهميته ومزاياه المتعددة، إلا أنه لا يزال يواجه عقبات ومشكلات وصعوبات تتعاظم كثيراً في ظل التحديات التي تواجه المجتمعات العربية، الأمر الذي يتطلب معه تطويراً مستمراً لبنية العمل التطوعي التنظيمي ومواجهة مشكلاته التي تحتاج إلى تضافر الجهود المؤسسية "الأسرة، التعليم، الإعلام ...إلخ"، إنطلاقاً من اعتبار التطوع ثقافة تحتاج إلى تنشئة اجتماعية ومجتمعية متكاملة.

٣- وكذلك، فقد قلت الدراسات التي تتناول دور العمل التطوعي في التنمية، وخاصة بالنسبة للمرأة، فمن ناحية لا يزال الإدراك والوعي قاصراً عن الانتباه إلى أهمية العمل التطوعي في تحقيق التنمية بشكل عام والمستدامة على وجه الخصوص من خلال الشراكة بين الدولة والقطاع التطوعي الأهلي، حيث لازالت الثقافة العامة تميل إلى اعتبار التنمية مسألة علياء تختص بها أغلب الحكومات، وأن العمل التطوعي هو مسألة فردية خيرية تأتي بدافع من الإحسان والعطاء الذاتي فقط، وعلى الجانب الآخر فلا يزال التناول البحثي للمرأة يميل إلى فكرة المشاركة وتناول الواقع المحيط بها، بينما تفترض التحولات التي يتعرض لها المجتمعات العربية ضرورة تحفيز المرأة وتهيئة السبل أمامها للمشاركة التطوعية في تنمية المجتمع، وبالتالي تزايد الدراسات والبحوث التي ترصد واقع العمل التطوعي للمرأة وكيفية حل المشكلات التي تواجهها في هذا السياق.

٤- وبالتالي، فإن الإدراك العلمي والبحثي لهذه القضية، من باب الموضوعية والواقعية، لابد وأن يتجه لتحليل دور المرأة في تنمية المجتمع من كافة الجوانب، وهذا الإدراك الشمولي لابد وأن ينطلق من فكرة تمكين المرأة أولاً، فالتمكين والمشاركة وجهان لعملة واحدة، وهي التنمية، وهو ما يعني تطوير وإصلاح الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المحيطة بالمرأة، وتنمية الشعور لديها بالولاء والانتماء لمجتمعها، حيث يمكن أن يشكل ذلك دافعاً قوياً لها للإسهام في المشاركة التطوعية الفاعلة للنهوض بالمجتمع.

سادساً: المدخل النظري للبحث:

وترتيباً على ما سبق، يتشكل المدخل النظري للبحث ، استناداً إلى الرؤى الآتية:

١- نظرية الدور:

ظهرت هذه النظرية في مطلع القرن العشرين، وترى أن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية إنما تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع، فضلاً عن أن منزلة الفرد ومكانته تعتمد على أدواره الاجتماعية، ذلك أن الدور الاجتماعي ينطوي على واجبات وحقوق، علماً بأن هذا الفرد لا يشغل دوراً اجتماعياً واحداً بل يشغل عدة أدوار تقع في مؤسسات مختلفة، والدور هو الوحدة البنائية للمؤسسة، فضلاً عن أنه يمثل حلقة الوصل بين الفرد والمجتمع(٤٨).

ومن هنا، فإن بعض علماء الاجتماع يأخذون بوجهة نظر أن التفاعل الاجتماعي يركز مباشرة على مفهومات الدور والمكانة، وفي رأي هؤلاء العلماء أن الحياة الاجتماعية تماثل الرواية على المسرح وينظر إلى الأفراد على أنهم يشغلون مكانة في المجتمع، كما يشغل الممثلون أدواراً على خشبة المسرح (٤٩).

وبالتالي، فإن هذه النظرية تركز على الدور الذي يؤديه الفرد في نشاط أو عمل ما، باعتبار أن الدور أحد عناصر التفاعل الاجتماعي، وهو نمط متكرر من الأفعال المكتسبة التي يؤديها الشخص في موقف معين، وهذا يوضح الدور البارز الذي يؤديه الفرد في تفعيل أي نشاط، من أجل الآخرين.

وفي هذا السياق يرى الحارثي (١٤٣١هـ)، والحسن (٢٠١٠م) أنه يمكن تفسير عملية الدور على أنها تكمن في أن طبيعة المجتمع مكونة من عدد من الأفراد، ولكل فرد منهم دور يقوم به للإسهام في تحقيق مصالح المجتمع الذي يعيش فيه، شريطة أن تؤدي هذه الأدوار بطريقة منتظمة متفاعلة مع بعضها (٥٠).

ومن المسلمات التي تستند عليها نظرية الدور ما يلي:

١- تحليل البناء الاجتماعي إلى عدد من المؤسسات الاجتماعية وتتحلل المؤسسة الواحدة إلى عدد من الأدوار الاجتماعية.
٢- تكون الأدوار الاجتماعية متكاملة في المؤسسة عندما تؤدي المؤسسة مهامها بصورة جيدة بحيث لا يكون هناك تناقض بين الأدوار، وتكون متصارعة أو متناقضة عندما لا تؤدي المؤسسة أدوارها بصورة جيدة.
٣- عند تفاعل دور مع آخر فإن كل دور يُقيم الآخر.
٤- الدور هو حلقة الوصل بين الفرد والمجتمع، وبين الشخصية والبناء الاجتماعي.
٥- التركيب الخلقي للفرد هو بمثابة التكامل بين التركيب النفسي والأدوار الاجتماعية التي يشغلها الفرد في حياته اليومية (٥١).

وترتيباً على ما سبق، فإن نظرية الدور تعد من النظريات المهمة في تفسير جانب من الحياة الاجتماعية أو فهم الشروط التي يجب أن تتحقق لمتطلبات الحياة، ومن بين هذه الشروط الأساسية عملية النقل الثقافي لأساليب السلوك والعادات والقيم وتحديد الأدوار الاجتماعية، وهو مجال نظرية الدور.

وعبارة نظرية الدور ليست مقصورة على نظرية بعينها إذ أن هناك مجال عريض للأدوار، يعرض فكراً معيناً، ويزخر بالعديد من الفروض، والنظريات التي تدور حول الأبعاد المختلفة للموضوع، ونخلص من ذلك إلى أنه ليست هناك نظرية عامة واحدة وشاملة للدور، ويمكن أن نستنتج في هذا الإطار، أن هناك مجالاً حديثاً من بين مجالات العلوم الإنسانية الاجتماعية قد خصص لنظرية الدور وما يتصل بها من مفاهيم وأدوار (٥٢).

ويضيف "بارسونز" من خلال كتابه "النسق الاجتماعي" فكرة صراع الأدوار، والتي تحدث عندما تطلب المؤسسات من الفرد الواحد الذي يشغل فيه أدواراً مختلفة القيام بمهام وواجبات في الوقت نفسه، والفرد لا يستطيع القيام بذلك للتضارب بين الأوقات أو لمحدودية قدرات الفرد وقابليته (٥٣).

ويوضح بعض الباحثين أن مفاهيم الدور تعددت بتعدد وجهات نظر من يتناولونه، وقد إنقسم العلماء المعاصرون في تفسير مفهوم الدور إلى ثلاثة اتجاهات وهي:

١- الاتجاه الأول التفاعلي، الذي يرى أن الدور تصور يرتبط بالشخص، وهذا الاتجاه أقرب إلى علم النفس.
٢- الاتجاه الثاني، وهو الاتجاه البنائي ويرى أن الدور يدل على المطالب البنائية بالنسبة للفرد، وهذا الاتجاه أقرب إلى علم الاجتماع.
٣- أما الاتجاه الثالث، فيمثل النظرية المعاصرة، ويرى أن الدور عنصر مشترك بين البناء الاجتماعي والشخصية، وهذا الاتجاه أكثر شمولاً من الاتجاهين السابقين (٥٤).

وفي إطار ما سبق تتضح أهمية نظرية الدور، وخاصة بالنسبة لتفسير العمل التطوعي كالآتي:

١- أن الدور التطوعي الذي يؤديه الفرد المتطوع نابع في الأصل من قيم ومعايير المجتمع الذي يعيش فيه.

٢- أن تعلم الدور التطوعي والتدريب على ممارسته يكون من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية: الأسرة والمدرسة وجماعة الرفاق، والمسجد، والأندية، ووسائل الإعلام وغيرها.
٣- ينبغي أن يكون ممارسة العمل التطوعي – سواء كان متبرعاً بالمال أو الوقت أو الجهد – عن طريق المؤسسات والجمعيات التطوعية المختلفة، وبدون ذلك، يبقى هذا الدور غير مكتمل أو غير ناضج وخاصة في إطار تحقيق التنمية التي أساسها العمل التطوعي المؤسسي أو التنظيمي.
٤- بما أن العمل التطوعي يحقق إشباع لحاجة الأفراد والمجتمع، فإنه من خلال المركز الاجتماعي يمكن تفسير الدور الذي يؤديه القائمون بالعمل التطوعي انطلاقاً من دوافع الخير، وهذا الدور في الأساس يقوي من المركز الاجتماعي للمتطوع.
٥- وبالتالي، يظهر دور المرأة المتطوعة ضمن مركز اجتماعي تقوم من خلاله بأفعال معينة مرتبطة بهذا المركز، من خلال تفاعلها مع مجموعة من الأفراد لأداء هذا الدور.
٦- وقد ينشأ عن هذا الدور تعارض أو صراع أدوار ما بين قيامها بالعمل التطوعي وعدم القدرة على التوفيق بينه وبين الأنشطة الأخرى، وبالتالي تظهر عقبات أو مشكلات تحول دون مشاركة المرأة بكفاءة وفاعلية في أداء دورها التطوعي.
٧- وهنا يمكن للمرأة المتطوعة تجنب هذه العقبات بالتوفيق بين هذه الأدوار، وكذلك إيجاد الآليات والسبل المناسبة التي تسهل إنجاز دورها في العمل التطوعي داخل المؤسسات والمنظمات الخيرية التطوعية المختلفة.

٢- رؤية التمكين الاجتماعي:

تتوقف عملية المشاركة عموماً، والمشاركة التنموية على وجه الخصوص على درجة القوة أو التمكين الممنوحة، إذ أن المشارك في الحياة اليومية هو فاعل لديه القدرة على الفعل والاختيار وتحقيق الأوضاع والأهداف التي يرغبها.

ويرتبط مفهوم التمكين في التحليلات السوسيولوجية الحديثة بمفهومين آخرين، تحقيق الذات أو حضور الذات، وهو المفهوم الذي يشير إلى الوعي والمعرفة أو الخبرة أو القابلية لامتلاك تلك العناصر الضرورية للمشاركة ومقاومة الضغوط الاجتماعية، للوصول إلى تحقيق الذات وتحقيق القوة أو التمكن بنفس الظروف [٥٥].

وفي هذا السياق يرى "تيرنر" أن التمكين يقوم على الربط بين العدالة الاجتماعية والاقتصادية من ناحية، وبين المعاناة والألم الذي يعاني منه الفرد من ناحية أخرى، ويقدم التمكين منهجاً شاملاً متكاملاً يهدف إلى الوفاء باحتياجات المجموعات البشرية المختلفة لإتاحة المشاركة لها في تنمية المجتمع [٥٦].

ويعتمد التمكين على الرعاية الاجتماعية عن طريق توفير المساعدة وإرجاع الثقة بالنفس والإرادة الذاتية، وهكذا فإن التمكين هو إعطاء الفرص للمحرومين والمهمشين، وذلك عن طريق المنظمات والجمعيات الخيرية التي تسعى إلى مواجهة ذلك، وقد توسع استعمال المصطلح للدلالة على عمليات التمكين المادي والمعنوي في عملية التنمية الإنسانية الشاملة، وصولاً إلى تحقيق المواطنة الكاملة والفاعلة [٥٧].

وتعود جذور قضية التمكين لعقد الستينيات من القرن الماضي، حيث ارتبط ظهور المفهوم، بالحقوق الاجتماعية للمواطنين، ومنذ ذلك الحين، فقد تم استخدام التمكين بعدة معاني، وفي عدة مجالات، كالاقتصاد، والعمل الاجتماعي والسياسي، وكذلك في التنمية [٥٨].

وارتباطاً بذلك تتعدد أبعاد التمكين وتتسع دائرة ما يهدف له أو نواحي دلالاته، بحيث يضم أربعة أبعاد أساسية وهي: البعد المعرفي والبعد النفسي والبعد الاقتصادي والبعد السياسي، كما وضع البعض عناصر عامة للتمكين وهي:

١- الاعتماد على الذات.
٢- الحصول على الدخل وتسهيلات القروض وإمكانية الحصول على ائتمانات كبيرة.
٣- ملكية الأرض والعقارات وامتلاك مصادر أخرى للقوة مثل التعليم والمكانة الاجتماعية والعمل.
٤- الحصول على المعرفة والمهارات الداخلية والخارجية.
٥- المشاركة في مؤسسات المجتمع المدني.
٦- المشاركة في المواقع القيادية [٥٩].

وإنطلاقاً مما سبق، فإنه على الرغم من تعدد الرؤى النظرية بالنسبة لمدخل التمكين، واختلافها وتنوعها باختلاف السياق المكاني والتخصص العلمي، إلا أنها تدور جميعاً حول ضمان الفرص المتكافئة للأفراد، بما يتيح لهم تفاعل أفضل مع بيئاتهم، وإذا كانت التنمية تقوم على المشاركة فإن ذلك لا يتأتى إلا من خلال دعم وتعزيز قدرة الأفراد والجماعات على هذه العملية بواسطة تحسين قدراتهم على خلق الخيارات وتحويلها إلى برامج وسياسات تعود بالفائدة عليهم، وبشكل خاص بالنسبة للفئات الضعيفة أو الفقيرة.

وبالنسبة للمرأة فإن التمكين قد اكتسب أهمية متزايدة منذ مطلع التسعينيات لاسيما مع تصاعد التيارات الليبرالية التي تهدف إلى تفعيل دور المجتمع المدني، وكذلك الحركات النسوية الساعية إلى دعم مشاركة المرأة في الحياة العامة، بل أنه أصبح يستخدم كبديل لمفهوم التنمية في دراسات وبحوث المرأة والشباب (٦٠).

وقد حددت الأمم المتحدة أسلوب التمكين باعتباره مدخلاً لتحسين أوضاع المرأة في الوثيقة الختامية الصادرة عن مؤتمر نيروبي للمرأة عام ١٩٨٥، وقد لاقى هذا الأسلوب قبولاً كبيراً بين الحركات النسائية في العام الثالث (٦١).

وبالتالي فإن تمكين المرأة تنموياً يعني ترسيخ دعائم المساواة في الحقوق والواجبات، ومشاركة المرأة في التنمية المجتمعية على الصعيد المحلي والوطني، وإعادة النظر في دور المرأة داخل الأسرة، وممارسة الحقوق التي تقتضيها المواطنة (٦٢).

وبناءاً على ما سبق، فإن الدور المتوقع من المرأة للإسهام في العمل التطوعي التنموي، لابد وأن يرتكز على عملية التمكين الشامل، والذي يعزز من قدراتها ومركزها ومكانتها، ويرفع الضغوط عنها ويسّهل من حل كافة المعوقات التي تواجهها من أجل المشاركة التطوعية، فإنه بقدر ما يتاح لها من تمكين فإن ذلك يزيد من مساحة الدور المطلوب في تحقيق التنمية، وخاصة مع تعدد الأدوار التي تؤديها المرأة حالياً في المجتمعات العربية والمجتمع السعودي على وجه التحديد، وخاصة ما بين الأسرة والسياق الاجتماعي المحيط بها، فإن التمكين هنا يؤدي إلى توسيع الخيارات المتاحة أمامها للمشاركة التنموية عن طريق العمل التطوعي.

٣- تعقيب عام:

وهكذا يمكن القول بأن ما يتعرض له المجتمع السعودي في الآونة الأخيرة من تحولات مهمة، والتي أدركت الدولة تداعياتها باتجاه التحول المهم نحو التنمية المستدامة وفق رؤية ٢٠٣٠، على أساس فكرة المشاركة بين كافة الفئات والمؤسسات والقطاعات المختلفة، وذلك من باب الإلمام بالواجبات والمهام المختلفة وأداء الأدوار التنموية التي تنطلق من المسئولية الاجتماعية التي تعد واجب أخلاقي لجميع الأفراد والفئات المختلفة، وذلك للحفاظ على المجتمع وتنميته، وبالتالي يتطلب ذلك رفع الوعي ودعم القدرات المختلفة من خلال التنشئة الاجتماعية السليمة والتي تسير في إطار التمكين التنموي، وهنا فإن العمل التطوعي لم يعد يسير من خلال الرؤية الضيقة التي تنطلق من عمل الخير والبر والإحسان الطوعي، بل أصبح وفي هذا التوقيت ثقافة وعمل مؤسسي تنظيمي تقوم به جمعيات ومؤسسات متكاملة تعمل كشريك مع الدولة في تحقيق التنمية الطموحة والمأمولة.

وفي هذا الإطار فإن المرأة أصبح ينظر لها الآن بوصفها عنصراً فاعلاً مساوى للرجل في الحقوق والواجبات، وبالتالي في أداء الأدوار المجتمعية المختلفة، بما يتطلب التمكين الشامل والذي يضمن لها توافر سبل الدعم وتغيير النظرة للمرأة بوصفها كائناً تابعاً ينتظر ولا يشارك، فقد أعطت التحولات المجتمعية الفرصة للمرأة للإسهام في تحقيق التنمية وبشكل خاص من خلال العمل الأهلي التطوعي، حيث يمكن الاستفادة من خصائص المرأة وقدراتها التي تفوق الرجل أحياناً في هذا الجانب الذي يتطلب تكامل السمات العقلية والعاطفية والوجدانية لأداء هذا الدور المهم، والذي يتطلب أيضاً تدريبها ورفع الوعي والخبرات اللازمة لممارسة هذا العمل بشكل احترافي يتناسب مع متطلبات التنمية الحالية.

سابعاً: الإطار المنهجي للبحث:

يعتبر هذا البحث أسلوب وصفي تحليلي، بوصفه أحد المناهج الأساسية المستخدمة في الدراسات الوصفية، وقد تم الاعتماد على التحليل الكيفي للبيانات المختلفة بما يتماشى مع القضية البحثية الراهنة، باستخدام الأسلوب المكتبي.

وقد تمثلت مصادر جمع البيانات، في المراجع المختلفة والمتاحة حول موضوع البحث من كتب ورسائل ومقالات ودراسات منشورة على المجلات العلمية المختلفة، بالإضافة إلى ما هو متوافر على مواقع شبكة الإنترنت.

ثامناً: العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع:

يمكن القول بأن تبعات تحقيق التنمية إذا كانت تقع على القطاع الحكومي والقطاع الخاص والقطاع الأهلي التطوعي، فإن المفهوم الحديث للتنمية الإنسانية يولي عناية خاصة للقطاع الأهلي التطوعي – أو ما يسمى عند كثير من المنظرين بالقطاع الثالث – بوصفه قطاعاً مستقلاً، مما حدا بمجتمعات العالم إلى الاهتمام بالتطوع ونشر الثقافة التي تسانده، ووضع الآليات التي تمكن من الاستفادة القصوى من المتطوعين والمهارات المتوفرة لديهم والخبرات التي يرغبون في تقديمها وتوظيفها في السياق التنموي.

ويعد العمل التطوعي تعبيراً عن حيوية وديناميكية العلاقة بين المواطن والمجتمع، وتعبيراً عن إرادة وطنية نابعة من تصميم المواطن في المجتمع على النهوض بمسيرة التنمية والأخذ بزمام المبادرة في مواجهة المشكلات والأزمات والتغلب عليها، فقد أصبح حجم المنظمات التطوعية وإعداد المتطوعين بها من قياس تقدم المجتمعات(٦٣).

وفي إطار ما سبق، يتضح الدور الفاعل للعمل التنموي في تنمية المجتمع، من خلال الآتي:

١- أهمية العمل التطوعي:

وتأكيداً على تصاعد الاهتمام بالعمل التطوعي عالمياً، دعت منظمة الأمم المتحدة إلى السنة الدولية للمتطوعين عام (٢٠٠١)، وقررت الجامعة العربية اعتبار يوم ١٥ يوليو من كل عام يوماً للعمل الوطني بالدول العربية بغرض الترويج للأعمال التطوعية، باعتبارها مجالاً حيوياً لأنشطة اجتماعية واقتصادية وثقافية بالغة الأهمية، وأحد أهم وسائط سد الفجوة بين المجتمع والدولة من جهة، وبين الفرد والحياة الاجتماعية من جهة أخرى [٦٤].

وتبرز أهمية العمل التطوعي كلما تقدمت المجتمعات وتعقدت العلاقات الاجتماعية داخلها، فقد أدت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومتطلبات الحياة المعاصرة إلى تحول العمل التطوعي من مجرد أعمال فردية تقليدية إلى أعمال جماعية منظمة في شكل جمعيات ومؤسسات حديثة، وفي مجالات متعددة تتناسب واحتياجات خدمة المجتمع وتنميته وظروفه المستجدة، وتكمن أهمية الأعمال التطوعية في كونها تؤدي ثلاث وظائف رئيسية في المجتمع وهي:

١- تكميل العمل الحكومي عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها.
٢- توفير خدمات جديدة أو قد يصعب على الدوائر الحكومية تقديمها، لما تتسم به المؤسسات التطوعية من مرونة.
٣- تأدية خدمات لا تقوم بها الدولة لظروف معينة ، مثل وجود أنظمة تحد من تدخل الدولة في بعض الشئون [٦٥].

وبناءاً على ما سبق، تظهر أهمية العمل التطوعي في العديد من جوانب المجتمع الحديث لعل من أهمها الجانب الاقتصادي لما يساهم به من توفير كثير من المبالغ المالية التي تصرف في بعض الخدمات التي يتطلبها المجتمع خصوصاً في حالة صعوبة إستحداث وظائف جديدة في أجهزة الدولة نتيجة الظروف الاقتصادية العامة، كما يؤدي العمل التطوعي إلى غرس روح العطاء، والانتماء في نفوس الأفراد المتطوعين، وبالتالي إحساسهم بالمسئولية واستنفاذ كل طاقاتهم في البناء والمحافظة على مجتمعاتهم[٦٦].

٢- أهداف العمل التطوعي:

لاشك أن العمل التطوعي يسعى لتحقيق العديد من الأهداف التنموية التي تتدرج من أهداف عامة ذات علاقة مباشرة بالوظائف الأساسية للعمل التطوعي، وتزداد عمقاً وخصوصية عندما تتخذ الأعمال التطوعية أشكالاً مختلفة في مجالات متفرعة.

ويمكن القول بأن العمل التطوعي من خلال الأهداف العامة يسعى إلى ما يلي:

١- تؤدي الجهود التطوعية إلى تعريف أفراد المجتمع بالظروف الواقعية التي تعيش فيها الفئات الأخرى ويقود ذلك إلى وجود تسهيل الفهم المشترك حول المشكلات والأحوال التي يعاني منها المجتمع ويتعين عليه مواجهتها.
٢- تحقيق التربية الاجتماعية للمواطنين ذاتياً، وتنمية الشعور بالمسئولية الجماعية والتجاوب مع المصلحة العامة، وتعويدهم على ممارسة الحياة الديمقراطية والقيادات الجماعية، وتحقيق التعاون فيما بينهم.
٣- استثمار الجهود الشعبية وطاقاتها وإمكانياتها الواسعة في عمليات التنمية الاجتماعية وتطور المجتمع [٦٧].

أما بالنسبة للأهداف الخاصة فتتحدد في:

١- إشباع المتطوع لإحساسه بالنجاح في القيام بعمل يقدره الآخرون.
٢- الحصول على مكانة أفضل في المجتمع.
٣- الحاجة إلى الانتماء، وتكوين علاقات اجتماعية.

وهناك تصنيف آخر لأهداف العمل التطوعي بالنسبة للتنمية، تقع ما بين أهداف خاصة بالمجتمع وأهداف خاصة بكلاً من المؤسسة أو المتطوعين أنفسهم، وتتمثل فيما يلي:

أولاً: أهداف خاصة بالمتطوعين وتتمثل فيما يلي:

١- التوجيه الإيجابي لطاقات المتطوع وإكسابه مجموعة من الخبرات الاجتماعية التي تسهم في تكامل شخصيته وتنمية تقديره لذاته وثقته بنفسه.
٢- إشباع حاجاته إلى تقدير الآخرين له والانتماء إلى جماعة أو مؤسسة تلقي التقدير من المجتمع.
٣- تنمية الوعي بقيمة العمل الجماعي والإحساس بالآخر والثقة به واحترام الفروق والاختلاف وتنمية مفهوم الحقوق والواجبات.
٤- اكتساب مهارات وقدرات مهنية تزيد من فرصته في الحصول على عمل، أو ترقي من مستواه المهني من خلال التدريبات التي تتيحها المنظمة مثل اللغات والكمبيوتر والمعلومات وأعمال الإدارة ... إلخ.
٥- اكتساب مهارات وقدرات حياتية جديدة تسهم في بنائه النفسي والاجتماعي، مثل مهارات التنظيم والحوار والتفاوض والعمل المشترك وإدارة الصراعات التي تدعم مشاركته العامة في المجتمع [٦٨].

ثانياً: أهداف خاصة بالمؤسسة وتتمثل فيما يلي:

١- استثمار الكفاءات والخبرات الكامنة لدى الأشخاص المتطوعين وتفعيلها.
٢- تعويض النقص في بعض المؤسسات لاسيما من المتطوعين المتمكنين أصحاب الخبرة .
٣- العمل على ربط المؤسسة بالمجتمع المحلي.
٤- الوصول إلى أكبر عدد من الناس وإشراكهم في أنشطة المؤسسة.
٥- الوصول إلى أكبر عدد من الفئات المستهدفة والتعرف على احتياجاتهم ومحاولة إشباعها [٦٩].

ثالثاً: أهداف خاصة بالمجتمع وتتمثل فيما يلي:

١- المساهمة في تلبية احتياجات المجتمعات المحلية، حيث يتميز العمل التطوعي بالسرعة والمرونة وقلة التكاليف وذلك بخلاف العمل الحكومي.
٢- مواجهة ما يتعرض له المجتمع من أزمات وكوارث لقدرة هذا القطاع على توفير الكفاءات الوطنية والعمل بجهود ذاتية .
٣- إنشاء شبكات التنمية وشبكات الأمان تجسيداً للشراكة بين أطراف المجتمع (جهود ومبادرات المنظمات الأهلية – الأجهزة الرسمية – صناديق ومؤسسات التمويل الحكومية والدولية – القطاع الخاص ورجال الأعمال) من أجل قيادة مشتركة ورشيدة لعمليات التنمية المتواصلة.
٤- التكامل مع الأعمال والجهود الحكومية وتدعيمها سواء برفع مستوى الخدمات أو توسيعها أو التمهيد لنشاط حكومي أشمل في مجالات العمل التي طرحها المتطوعون، وتميز العمل التطوعي بالقدرة على الابتكار وإيجاد مناهج وطرق جديدة.
٥- المتطوعون قناة اتصال حقيقية وحيوية من خلالها يمكن قياس اتجاهات المجتمع والتأثير الإيجابي على الجماعات المختلفة[٧٠].

٣- مجالات العمل التطوعي:

تمتد مساحة العمل التطوعي لتغطي كافة مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وهنا فإن تصنيف العمل التطوعي يعتمد على ما يلي:

١- نوعية العمل التطوعي نفسه، وهل هو إرادي نابع من ذات الفرد، أم هو إجباري أوجدته الظروف أو الأزمات الطارئة أو الكوارث البيئية.
٢- الجهة المنظمة للعمل التطوعي، هل هي حكومية تنتمي لمؤسسات الدولة، أم ذات طابع شعبي لا علاقة للحكومة به.

وفي هذا الإطار تشمل مجالات العمل التطوعي ما يلي:

١- المجال الصحي: ويتضمن (الرعاية الصحية – خدمة المرضى والترفيه عنهم – تقديم الإرشاد النفسي والصحي – التمرين المنزلي – تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة).
٢- المجال التربوي والتعليمي: ويشتمل على (محو الأمية – التعليم المستمر – برامج صعوبات التعلم – تقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً).
٣- المجال البيئي: ويتضمن (الإرشاد البيئي – العناية بالأشجار ومكافحة التصحر – العناية بالشواطئ والمنتزهات – مكافحة التلوث).
٤- المجال الاجتماعي: ويتضمن (رعاية الطفولة – رعاية المرأة – إعادة تأهيل مدمني المخدرات – رعاية الأحداث – مكافحة التدخين – رعاية المسنين – الإرشاد الأسري – مساعدة المتسولين – رعاية الأيتام – مساعدة الأسر الفقيرة).
٥- المجال الأمني: ويتضمن (الحد من المشكلات الاجتماعية – التوعية الأمنية في مجالات البطالة والأمية والمخدرات والجريمة – الإسهام في حالات الكوارث العامة التي تهدد حياة الناس وأموالهم وتتطلب تكاتف أفراد المجتمع وتعاونهم حتى يصبح الأمن مسئولية الجميع)[٧١].

٤- واقع العمل التطوعي في المجتمع السعودي:

يمكن القول بأن العمل التطوعي بشكل عام لا يعتبر حديث العهد في البلدان العربية لارتباطه الوثيق بمبادئ وتعاليم الدين الإسلامي الحنيف، وكان يرتبط في ممارسته بالأفراد والمجموعات سواء العائلية أو القبلية، إلا أنه كوضع منظم من خلال الجمعيات والهيئات العاملة في المجال التطوعي يعد حديث العهد نسبياً.

ولقد برز العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية منذ تأسيسها على يد الملك عبد العزيز بن عبد الرحمن رحمه الله كواجب ديني يحث عليه الدين الإسلامي الحنيف، ومن المؤسسات التي تم إنشاؤها قديماً جمعية الإسعاف الخيري عام ١٣٥٤هـ، وانحصرت خدماتها في تقديم الخدمات الإسعافية للحجاج في مكة المكرمة والمدينة المنورة وجدة، واقتصر عمل هذه الجمعية في

تقديم الخدمة التطوعية على منطقة مكة المكرمة حتى عام ١٣٨٣هـ، فرأوا أن تعم خدمات هذه الجمعية كافة أنحاء المملكة فتحول إسمها إلى جمعية الهلال الأحمر السعودي [٧٢].

ولم يأخذ العمل التطوعي في المملكة الشكل المؤسسي إلا في بداية الستينيات الهجرية من القرن الماضي، بعد توحيد المملكة وبناء وتأسيس الدولة على أسس حديثة، حيث انتشرت الجمعيات التطوعية الخيرية في كافة أرجاء البلاد، يعمل بها متطوعون في مختلف المجالات: كالطب، والتمريض، والدعوة، والإغاثة، وجمع التبرعات والزكاوات، والصدقات وتوزيعها على الفقراء والمحتاجين، ورعاية المسنين والمعاقين، وتقديم الخدمة المناسبة لهم.

وقد قامت وزارة الشئون والعمل في عام ١٣٨٠هـ بإنشاء أول مركز للتنمية الاجتماعية والذي كان من ضمن مهامه الأساسية تشكيل لجان أهلية متخصصة تعمل معه في مجالات العمل التطوعي، وفي عام ١٤١٠هـ تم إصدار لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية التطوعية، وتم إنشاء إدارة عامة للتنمية الاجتماعية وإدارة عامة للمؤسسات والجمعيات الأهلية [٧٣].

وحالياً يفوق عدد الجمعيات الخيرية المنتشرة في أنحاء المملكة ٦٢٣ جمعية، وفي عام ١٤٣٣هـ خصصت وزارة العمل والشئون الاجتماعية ١٧٦ مليوناً لهذه الجمعيات، غير أنه من الجدير بالذكر أن الميزانية المخصصة للجمعيات الخيرية الموجودة في الأرياف لا تفي باحتياجات المستفيدين منها، وأصبحت الميزانية الممنوحة لها تغطي مصروفاتها فقط، وتجدر الإشارة هنا إلى ما ورد في الخطة الخمسية السابقة للمملكة العربية السعودية ضمن الأساس الإستراتيجي الخامس: "تطوير الخدمات التطوعية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع والارتقاء بوسائلها وأساليب أدائها.

وتشترك الجمعيات الخيرية التطوعية في المملكة العربية السعودية في مجموعة من الأهداف يمكن إيجازها فيما يلي:

١- تقديم المساعدات والدعم المالي والفني للأسر المحتاجة.
٢- المعونات المادية للجهات المنكوبة في الخارج.
٣- العمل على رفع مستويات الأسرة السعودية، ورعاية الأمومة والطفولة وتوعية المرأة.
٤- شراء منازل، أو تحسين مساكن أو دفع إيجارات.
٥- رعاية أسر السجناء والمطلقات والأرامل والأيتام والمسنين والمعاقين.
٦- مساعدة المعاقين عقلياً وجسدياً.
٧- الاهتمام بتطوير وضع المرأة في القرى والهجر.
٨- الاهتمام بتطوير القدرات والمهارات الفنية والمهنية للمرأة.
٩- مساعدة كبار السن.
١٠- رعاية الطفولة والاهتمام بها، في النواحي الصحية والثقافية والتعليمية، كإنشاء دور الحضانة ورياض الأطفال ومراكز الألعاب.
١١- الإسهام في رفع وشمول مستوى الخدمات الصحية في جميع المناطق الجغرافية.
١٢- نشر الوعي الثقافي والديني والاجتماعي والصحي بين أفراد المجتمع[٧٤].

ونظراً لارتباط أعمال الخير بالدين الإسلامي الحنيف ارتباطاً وثيقاً، فإن الدولة تولي العمل التطوعي عناية خاصة ويحظى منها بدعم وتأييد كبيرين، حيث يتخذ مكانته في خارطة التنمية الوطنية، ويتمثل الدعم المعنوي الذي تقدمه الدولة للعمل الخيري التطوعي في الإشراف على أعمال الجمعيات الخيرية وتوجيهها، والعمل على تسهيل مهمتها لما يحقق أهدافها بفاعلية وسرعة، وكذلك في منح المتخرجين من الدورات التدريبية التي يقيمها بعض هذه الجهات الخيرية شهادات مصدقة من وزارة العمل والشئون الاجتماعية إضافة إلى منح القروض للمتخرجين من هذه الدورات من بنك التسليف السعودي للمساعدة في إقامة المشروعات الفردية[٧٥].

وبالنسبة للدعم المادي تقدم الدولة الإعانات المتنوعة وفقاً للائحة منح الإعانات للجمعيات الخيرية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ٦١٠ في ١٣٩٥/٥/١٣هـ، الذي يتيح للجمعيات التطوعية الخيرية الاستفادة من إعانات مختلفة مثل: إعانة تأسيسية، وإعانة سنوية، قد تصل إلى ٨٥% من إجمالي مصروفاتها، وغير ذلك من أنواع الإعانات، كما تمنح الدولة الجمعيات الخيرية حاجتها من الأراضي لإقامة منشآتها الخيرية عليها وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم ١٢٧ في ١٤٠٦/٦/٨هـ، وتمكن الدولة هذه الجهات التطوعية الخيرية من الحصول على التيار الكهربائي في منشآتها بسعر منخفض عن التكلفة المعلنة، كما تقدم الدولة مساعدات أخرى متنوعة تسهل قيام هذه الجهات بمهامها الإنسانية[٧٦].

ولم تنحصر جهود المملكة في دعم العمل التطوعي على ما تبذله من دعم مالي ومعنوي في سبيل تفعيله والنهوض به لتحقيق التنمية، بل اتخذ الدعم ألواناً أخرى متجددة ومتوافقة مع التغيرات الاجتماعية والثقافية في المجتمع السعودي، برزت في دعوتها لإقامة الندوات والمحاضرات والمؤتمرات من أجل تفعيل العمل التطوعي، ونشر ثقافته، والوقوف على معوقاته.

٥- تعقيب عام:

نستخلص مما سبق، أهمية العمل التطوعي والتي تظهر من خلال فوائده وآثاره ونتائجه، وكذلك أهدافه ومجالاته الواسعة الكثيرة، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسات والمجتمع، وقد ظهر ذلك أيضاً من خلال اهتمام المملكة العربية السعودية ومنذ نشأتها بالعمل التطوعي، والذي تطوراً متسارعاً مواكباً للتحولات التي شهدها المجتمع السعودي في الآونة الأخيرة.

وفي هذا السياق فإن التحديات الراهنة التي تواجهها المجتمعات العربية والسعودية على وجه التحديد، في ظل ما هو منتظر منها دائماً على كافة الأصعدة والمستويات، فإن تحقيق التنمية المستدامة وفق رؤية ٢٠٣٠ هو التحدي الأكبر والذي يتطلب تضافر كافة الجهود الفردية والمؤسسية، ولاسيما القطاع التطوعي الخيري، حيث تجني الدولة حالياً ثمار اهتمامها الدائم به من خلال الإلمام بمسئولياته والتي تحقق في النهاية التنمية الشاملة التي تتوافق وطموح الرؤية الوطنية ٢٠٣٠.

تاسعاً: طبيعة الدور التطوعي للمرأة في تنمية المجتمع:

يمكن تفسير مشاركة المرأة في العمل التطوعي كفاعلة في المجتمع، حيث أن حاجة المرأة إلى علاقاتها مع الآخرين، وشعورها بأن تقديم أي أفعال أو جهد إلى الجماعة أو المؤسسة التي تنضم إليها، إنما يكون ضمن تصور محسوب للعوائد التي تعود إليها، سواء كان ذلك بالاحترام والشهرة والتقدير، أو أية مكافئات تراها المرأة مناسبة تدفعها للإنضمام لبعض الأعمال التطوعية.

وبالتالي فإن إسهام المرأة في التنمية مرتبط أولاً بتحسين وضعها، وذلك بتوفير وتهيئة الظروف والفرص والإمكانيات الاجتماعية والاقتصادية أمامها، وتمكينها من إعادة صياغة العمليات والأحداث التي تشكل حياتها والمشاركة فيها، وبصفة خاصة أن العمل التطوعي يحتاج إلى نوعية من التأهيل والتمكين لإكساب المرأة المهارات والقدرات اللازمة لممارسته، مما يتيح لها أن تكون عنصراً فاعلاً في تحقيق التنمية من خلاله، وهو ما يظهر خلال العرض الآتي:

١- أهمية المشاركة التطوعية للمرأة في تحقيق التنمية:

تلعب المرأة دوراً بارزاً في مؤسسات العمل التطوعي والجمعيات الخيرية ويمكن للمرأة المشاركة في إدارة موارد العمل التطوعي، خاصة وأنها تمتلك المهارات الإدارية والقدرة على التخطيط، كما يمكن أن تلعب دوراً بارزاً في تطوير هذا القطاع التطوعي بكفاءة.

وفي هذا الإطار فإن أداء الأدوار التطوعية للمرأة يعمق من خبراتها، ويطور قدراتها الإبداعية والابتكارية، ويكسبها العديد من المهارات، ويزيد من نطاق تفاعلها، كما يساعد على حل بعض المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، الناجمة عن التغيرات العالمية والمحلية في مجتمعاتها، وعلى رأسها مشكلة الفقر والبطالة، وتدهور الخدمات الصحية والتعليمية، بالإضافة إلى أنها ستكون قادرة على تفهم مشاكل العديد من النساء، مما سيتيح لها المساهمة في تحسين الخصائص المختلفة، لقطاع عريض من النساء وخاصة في المجتمعات العربية [٧٧].

وفي الحقيقة هناك أسباب متعددة، تدعو إلى مشاركة المرأة في العمل التطوعي الخيري، لأن المرأة تمتلك مهارات تناسب هذا العمل، حيث اكتسبت المرأة العديد من المهارات من واقع خبراتها في إدارة أسرتها، وفي قيامها بمسئولياتها المتعددة، وتوفير الرعاية والقيام بالعمل دون أجر داخل هذا النطاق الأسري، وهذه القدرة على القيام بعدة مهام في الوقت نفسه ثمينة جداً، ويمكن استثمارها من خلال إشراك مساهمة المرأة في مؤسسات العمل التطوعي، كما يدفع ذلك إلى زيادة نسبة تمثيل المرأة في الهيئات المانحة والمتلقية للأعمال الخيرية ، حيث سيتيح ذلك للمرأة القيام بدور حيوي، خاصة في إيصال العديد من الخدمات، كما تقوم المؤسسات والجمعيات النسائية بدور أساسي في تفعيل مشاركة المرأة مع هذه الجهات، خاصة من ناحية تأهيل وتدريب المرأة على المهارات المهنية والفنية، التي تتطلبها أنظمة العمل في هذه المؤسسات.

ويتمثل النشاط الأهلي التطوعي للنساء في أنماط متعددة من أقدمها وأكثرها شيوعاً الجمعيات الخيرية النسائية، وهي الجمعيات التي ترتبط بالفلسفة التقليدية للبر والإحسان وتحاول بالتالي معالجة وإصلاح العيوب وحل المشكلات، وهي أكثر أصناف الجمعيات رواجاً وعراقة، وهي تارة جمعيات خيرية مختلطة تساهم فيها النساء، وتارة أخرى جمعيات خيرية نسائية صرفة لا تعمل فيها إلا النساء[٧٨].

ويمكن توصيف الدور التنموي للمرأة العاملة في المجال التطوعي بأنه:

١- دور قيادي يتمثل في تأسيس عديد من المشروعات الإنتاجية والمشاركة مع القطاع الخاص في تنفيذ العديد من المشروعات لدعم الاقتصاد وتحقيق التنمية الاجتماعية.

٢- دور تفضيلي لأدوار المرأة، يتمثل في التدريب وحل المشكلات وإقامة المشروعات، وإيجاد فرص عمل متزايدة لقطاع عريض من النساء.

٣- دور تنشيطي لبرامج التنمية للإرتقاء بخصائص المرأة، من خلال التمويل لعديد من البرامج وتأسيس مشروعات خدمية، للإرتقاء بالخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمرأة [٧٩].

وعلى الرغم من ذلك فإن المرأة عامة والمرأة العربية خاصة لا تزال تستشعر بالكثير من الضغوط التي تعيق مشاركتها في تحقيق التنمية، وأن مفهوم التمكين هنا يشير إلى كل ما من شأنه أن يطور مشاركة المرأة وينمي من قدراتها ووعيها ومعرفتها، ومن ثم تحقيق ذاتها على مختلف الأصعدة، وبالتالي تكون قادرة على الإسهام الحر والواعي من خلال العمل التطوعي تحديداً في بناء المجتمع.

وفي هذا الإطار فهناك بعض العوامل التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل التطوعي مثل غياب الفهم لدى بعض المسئولين بالمؤسسات أو المجتمع بدور المتطوعات، وغياب الاحترام العام للتطوع والمتطوعين، ومعارضة الزوج لإنضمام زوجته إلى الجمعيات، وعدم رغبة المرأة المشاركة في العمل التطوعي نتيجة كثرة المسئوليات العائلية، وتعارض مواعيد العمل مع فترة ممارسة الأنشطة التطوعية، وعدم اقتناع الأقارب والمحيطين بأهمية العمل التطوعي [٨٠].

وكذلك فهناك صور أخرى سلبية بالنسبة لممارسة المرأة عملها التطوعي داخل المؤسسات نفسها، تتمثل في عدم إعطائها التقدير الكافي للجهود التي تبذلها، لذلك يمكن عمل حملة للتوعية بأهمية التطوع حتى يمكن تصحيح هذه الاتجاهات الخاطئة نحو المتطوعة، وكذلك بذل الجهود للقضاء على مشكلات التمويل الذاتي للقطاع التطوعي، والتي تعيق المرأة أيضاً عن أداء أدوارها بالشكل المتوقع منها[٨١].

ولكي تتمكن المرأة من القيام بدورها التطوعي في التنمية، فلابد من وضع مبادئ التمكين موضع التنفيذ ولا يمكن أن يتم ذلك دون جهد منظم ومستمر من الجمعيات النسائية والمؤسسات وغيرها من الهيئات ذات التوجه المؤيد لهذا الدور، لذلك لا ينبغي أن تتركز الجهود على سن القوانين فحسب، فلابد من توعية المجتمع والمرأة بصفة خاصة بالقضايا المطروحة، حيث يبدأ السعي للتنمية الشاملة من القاعدة العريضة من النساء التي يجب أن تعي مشكلاتها وجوانب الضعف في حياتها وأهمية تنميتها للأفضل.

إن عملية إشراك المرأة في الحياة العامة تعتبر من معايير التنمية الشاملة، والتي تقوم على التوظيف الكامل لقدرات النساء، وأن هناك حاجة أكثر من أي وقت مضى لتطوير قدراتها وتمكينها، حيث لا تزال مشاركة النساء غير كافية إلى حد كبير ضمن المفهوم التقليدي للتنمية [٨٢].

وبصفة عامة فإن للعمل التطوعي تأثيراً مهماً على المرأة، من خلال إتاحة الفرصة لها للتدريب على المساهمة في الأعمال والاشتراك في اتخاذ القرارات التي تمس حياتها وحياة مجتمعها، وإبراز الصورة الإنسانية للمجتمع وتدعيم التكامل بين الناس وتعاونهم بدلاً من الصراع والمنافسة [٨٣]. فالعمل التطوعي ينعكس على المرأة من خلال تنمية قدراتها ومهاراتها الشخصية والعملية والنظرية، وقدرة المرأة على تأدية الخدمات بنفسها وحل المشكلات بجهدها، وإتاحة الفرصة لها في التعرف على الثغرات التي تشوب نظام الخدمات في المجتمع، وقدرتها على التعبير عن آرائها وأفكارها في القضايا العامة التي تهم المجتمع.

٢- واقع العمل التطوعي للمرأة السعودية:

أدت التحولات المتسارعة التي شهدها المجتمع السعودي، إلى حاجته لجميع المواطنين (رجالاً ونساءًا) للمساهمة في عملية التنمية، وقد ظهرت الحاجة لمشاركة المرأة تنموياً بشكل ملموس منذ بدأ التعليم الرسمي للفتاة بإنشاء الرئاسة العامة لتعليم البنات عام (١٣٨٠هـ) وحصولها بذلك على شتى ألوان العلم والمعرفة.

وفي هذا السياق، فإن المجتمع السعودي يكاد يكون مميزاً بين المجتمعات المعاصرة في نظرته للمرأة، فهو ملتزم بتطبيق قواعد الشريعة الإسلامية في قضايا المرأة من حيث حمايتها وعدم اختلاطها بالرجال، مع عدم حرمانها من حقوقها في التعليم والعمل، ومساهمتها في تطوير مجتمعها عن طريق العمل الذي تؤديه، سواء كان رسمياً أو تطوعياً [٨٤].

وقد بدأت المرأة في التطوع الميداني بشكل شبه منظم بعقد اجتماعات دورية في بعض البيوت اقتصرت على التوجيه والإرشاد الديني، ثم قامت بزيارات بيوت بعض الأرامل والأيتام لتقديم المساعدات العينية، ومن ثم ضاعفت المرأة السعودية جهودها عندما بدأت في تنظيم الأسواق الخيرية المحدودة لعرض الإنتاج اليدوي للأسر المنتجة في بعض المعارض والمحلات التجارية .

إلا أن هذه الجهود عانت في بدايتها من صعوبات ومحاولات التصدي لها، لكن لم تلبث أن نالت اعتراف المجتمع وتقديره، وقد توج هذا الاعتراف أمران، أولهما: إصدار وزارة العمل والشئون الاجتماعية عام ١٣٨٤هـ نظاماً يعرف باسم (نظام الجمعيات والمؤسسات الاجتماعية) ووضع اللوائح الخاصة بهذا المجال من تسجيل الجمعيات رسمياً ومساعدتها مادياً ومعنوياً، وثانيهما: توجهات خطط التنمية والتي تشير إلى أهمية المشاركة الأهلية لدعم مسيرة التنمية [٨٥].

وبالتالي فقد تحددت أدوار المرأة السعودية في العمل التطوعي بالمشاركة في الجمعيات الخيرية التطوعية علماً بأن أهم النشاطات التي تقوم بها هذه الجمعيات هي النشاطات الاجتماعية المتنوعة مثل تقصي أحوال الأسر والأفراد ذوي الحاجة وتقديم المساعدات لهم، والمشاركة في الأسواق والأطباق الخيرية التي يستفاد من ريعها في تمويل المشاريع الخيرية، وإذا كانت المرأة تحمل المؤهلات العلمية المتخصصة فيمكنها المشاركة بإقامة محاضرات ودروس توعية للمرأة خاصة في الناحية الدينية، أو التدريس في مراكز تحفيظ القرآن الكريم [٨٦].

ووفقاً لما سبق، تشارك المرأة السعودية في الأعمال التطوعية من خلال المشاركة في الجمعيات الخيرية والتي يبلغ عددها (١٧٣) جمعية منها (٢٠) جمعية نسائية تقدم خدماتها في شتى الميادين الاجتماعية والتعليمية والصحية والتدريبية، وتقديم المعونات المالية للمحتاجين، كما بلغ أعضاء هذه الجمعيات بنهاية خطة التنمية السادسة نحو (٢٧.٥) ألف عضو، منهم نحو (٢٥.٥) من النساء [٨٧].

ويشير مما سبق إلى اتساع نطاق الدور الذي تقوم به المرأة، فلم يعد قاصراً على الدور التقليدي المتمثل في كونها أماً وزوجة، وربة بيت، بل تعدى ذلك إلى مشاركتها في بناء المجتمع ومواجهة مشكلاته عن طريق العمل التطوعي والأهلي.

فقد ظهرت الجهود النسائية التطوعية بشكل أكثر تنظيماً من خلال جمعيات نسائية تطوعية تهتم بشئون المرأة العلمية والثقافية والاجتماعية، ولعل ما يدعو إلى الفخر والاعتزاز أن نجد أن الجمعيات الثلاث التي أخذت الأرقام الأولى في سجلات وزارة العمل والشئون الاجتماعية هي جمعيات خيرية نسائية ظهرت الأولى منها في جدة والثانية في الرياض والثالثة في الطائف، كما تشكل الجمعيات الخيرية النسائية الموجودة في الوقت الحاضر نسبة عالية من مجموع الجمعيات الخيرية، حيث يبلغ عددها (٣٤) جمعية نسائية، ومنها: الجمعية الخيرية النسائية وجمعية النهضة النسائية الخيرية وجمعية اليقظة النسائية الخيرية ... إلخ[٨٨].

والجدير بالذكر أن الجمعيات النسائية هي أولى الجمعيات التي سجلت رسمياً في المملكة وكان عددها آنذاك أربع جمعيات، وقد بلغ عدد الجمعيات في عام ٢٠٠٨م (٤٣٧) جمعية ومؤسسة، وتتعدد مجالات وأدوار هذه الجمعيات ما بين خدمة المجتمع وجمعيات رعاية المعاقين والمسنين، والأمومة والطفولة، ورعاية الفتيات، وتقديم الخدمات الصحية، والثقافية، والتربوية، وغير ذلك من الخدمات [٨٩].

وبالتالي يمكن توضيح مجالات العمل التطوعي المتاحة للمرأة السعودية من خلال التعرف على أهم أهداف الجمعيات النسائية وهي:

١- العمل على رفع مستويات الأسرة السعودية، والوصول بها إلى مستوى اقتصادي واجتماعي وثقافي مناسب.
٢- النهوض بمستوى المرأة السعودية على وجه الخصوص في شتى المجالات الدينية، والاجتماعية، والثقافية والتربوية والصحية.
٣- الاهتمام بالطفل السعودي وتهيئة الفرص له للنمو السليم والمتكامل.
٤- رعاية المعاقين والاهتمام بهم ودمجهم في المجتمع.
٥- نشر الوعي الثقافي والديني والصحي والاجتماعي بين أفراد المجتمع[٩٠].

ومن خلال ذلك فإن الجمعيات النسائية تعمل على تحقيق أهدافها من خلال برامجها وخدماتها المختلفة التي تغطي الكثير من المجالات مثل:

١- مجال رعاية الأطفال.
٢- مجال التدريب والتأهيل.
٣- المجال الصحي.
٤- المجال الثقافي.
٥- مجال الإسكان.
٦- مجال رعاية المسنين والمعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة.
٧- مجال تقديم المساعدات المتنوعة (مثل كفالة الأيتام، المساهمة في توزيع لحوم الهدى والأضاحي، مشروع أسر السجناء، مشروع إفطار الصائم، مساعدة الأفراد على الزواج ...إلخ).

ورغم ما تبذله المرأة السعودية من جهود كبيرة في ممارسة العمل التطوعي، وخاصة في ظل الاهتمام الواضح بها، حيث حظيت بنصيب كبير من رؤية ٢٠٣٠ التنموية من خلال بلورة كيفية دعم وتمكين المرأة بواسطة أهداف إستراتيجية من بينها: رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل والخدمة المدنية والوظائف العليا ... إلخ، وذلك للاستفادة من جهودها في تنمية المجتمع السعودي[٩١]، ورغم كل ذلك إلا أن هناك بعض المعوقات التي تواجه المرأة في أداء أدوارها التطوعية تتنوع ما بين معوقات ذاتية ومؤسسية ومجتمعية كالآتي:

١- عدم قناعة الزوج أو ولي الأمر بأهمية العمل التطوعي للمرأة.

٢- الإنهماك بالعمل الوظيفي لتوفير لقمة العيش أو تحسين المستوى المعاش للأسر.
٣- عدم توفر وسائل المواصلات لدى البعض .
٤- الخوف من الالتزام بالعمل التطوعي، فيصعب عليها التخلي عنه أو الإنسحاب منه كجانب أدبي.
٥- العادات والتقاليد والطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها المرأة [٩٢].
٦- عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل.
٧- إرهاق المتطوعات بالكثير من الأعمال الفنية والإدارية.
٨- عدم تنوع الموارد المالية للجمعية.
٩- عدم التقدير من قبل المسئولات في الجمعية للجهود التي تبذلها المتطوعات.
١٠- عدم وضوح دور المتطوعة وعدم إتاحة الفرصة لها لاختيار ما يناسبها[٩٣].
١١- قلة الوعي من قبل الكثيرين بدور العمل التطوعي وأهميته وخاصة دور المرأة.
١٢- عدم وجود برامج وأنشطة لمعرفة أفراد المجتمع منذ الصغر وعدم الإلمام بالعمل التطوعي من البعض.
١٣- غياب التقدير المجتمعي لإسهامات المرأة في العمل التطوعي.

وبذلك يظهر، دور وأهمية العمل التطوعي وأهدافه، في تنمية المجتمع، فلم تعد مسألة المشاركة التطوعية مجرد جهود فردية أو مسألة رفاهية وإنما اصبحت عملاً مؤسسياً منظماً تتجه له جهود كثير من الفئات والقطاعات وتسهم في إدارته وتطويره، وخاصة في ظل رؤية المملكة التنموية ٢٠٣٠ الشاملة والتي أعطت نصيباً كبيراً للعمل التطوعي الأهلي من أجل المشاركة في تحقيق التنمية المستدامة، كما أتاحت للمرأة العديد من الفرص وذلك لأداء أدوارها التنموية الطموحة والمأمولة إنطلاقاً من دور التمكين الاجتماعي والاقتصادي، لإطلاق طاقاتها وإيماناً بقدراتها وإمكاناتها في تحقيق التنمية والنهوض بالمجتمع السعودي.

خاتمة:

من خلال العرض السابق، فقد حاول الباحث تقديم عرضاً موجزاً لقضية العمل التطوعي وطبيعة الدور الذي يمكن أن تلعبه المرأة في تنمية المجتمع من خلال الجهود التطوعية والأهلية، إيماناً بتصاعد الاهتمام الدولي بالعمل التطوعي ودوره في تحقيق التنمية البشرية والمستدامة، ومواكبة ذلك لرؤية التحول الوطني للمملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، وتأكيداً على الحاجة الملحة لجهود وإسهامات كافة الأفراد والفئات والقطاعات المختلفة داخل المجتمع لتحقيق هذا الهدف، وخاصة المرأة السعودية التي يتزايد الاهتمام بها بشكل كبير وعلى نطاق واسع من أجل تحسين وضعها وتمكينها ضماناً للاستفادة من أدوارها وإمكاناتها في تطوير وتنمية مجتمعها.

وعلى الرغم من تعدد أدوار المرأة ما بين الأدوار الأسرية، أو خارج نطاق الأسرة، الأمر الذي يضيف إليها الكثير من الضغوط والمتاعب، إلا أن الطابع الخيري الذي تتسم به المرأة لا يزال هو الأقرب لها في الإنطلاق نحو العمل التطوعي الخيري ومحاولة التغلب على الصعوبات والمعوقات التي تواجهها، الأمر الذي يتطلب ضرورة الاستمرار في تمكين المرأة وتنمية وتطوير قدراتها من خلال دعم المؤسسات والجمعيات الأهلية التطوعية، وتعزيز ثقافة العمل التطوعي بداخلها، ذلك أن القطاع التطوعي الأهلي (غير الربحي) أصبح اليوم شريكاً رئيسياً مع الدولة والقطاع الخاص في تحقيق التنمية المستدامة والطموحة في ضوء رؤية التحول الوطني ٢٠٣٠.

Abstract

The voluntary Role of the woman in Saudi Society development … An analytical study

BY Abdulrahman salem Alturaif

The current study seeks to identifying the nature of voluntary work and its role in the society development, and women's contributions through this work to the development of Saudi society.

This study is considered one of the descriptive and analytical studies, to know the voluntary role of the women in Saudi Society development issue, by using the historical, analytical method, and analysis the different sources about this study.

The study has reached some results as: that voluntary sector has been interested to keeping up the vision of national transformation 2030 in the Saudi society, that confirms the role of this sector in the development, beside the important of woman voluntary role through her activities to achieve the development in the Saudi society.

المراجع

(١) سامية فهمي: مشاركة المرأة في تنمية المجتمع ... تجارب من الوطن العربي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٢، ص٣٠٣.

(٢) مريم مصطفى: المرأة العربية في إطار التنمية ... تحديات الحاضر وآفاق المستقبل، المجلس القومي للمرأة، ١٩٩٩، ص٢ – ٣.

(٣) روضة بنت هاشم منشي: دور المرأة المسلمة في التنمية في ضوء الاتجاهات المعاصرة وتطبيقاتها التربوية في مجال الأسر المنتجة، بحث مكمل للحصول على درجة الدكتوراه تخصص الأصول الإسلامية للتربية، قسم التربية الإسلامية والمقارنة، كلية التربية، جامعة أم القرى، ١٤٣١هـ، ص٤.

(٤) الباشير عمران خليفة: دور المرأة في التنمية البشرية المستدامة في المجتمع الليبي ... دراسة ميدانية مقارنة بين الريف والحضر بمنطقة بني وليد – ليبيا، رسالة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة عين شمس، ٢٠١٢، ص٨.

(٥) أحمد بن عبد العزيز الرومي: واقع العمل التطوعي لدى متدربي الكليات التقنية ومقترحات تفعيله ... دراسة تطبيقية على متدربي ومدربي الكليات التقنية بمدينة الرياض، مجلة الاجتماعية، العدد السابع، جمادي الآخر ١٤٣٥هـ، إبريل ٢٠١٤، ص٣٣٧.

(٦) علياء بنت علي بن محمد الفريح: دور المدرسة في غرس ثقافة العمل التطوعي لدى النشء وإعداده للمشاركة فيه، دراسة ميدانية مطبقة على عينة من طالبات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بالرياض، بحث مكمل للحصول على درجة الماجستير في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود، ١٤٣٢هـ/٢٠١١م، ص٢.

(٧) أحمد إبراهيم الملاوي: أهمية منظمات المجتمع المدني في التنمية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٢٤، العدد الثاني، ٢٠٠٨، ص٢٥٦.

(٨) مساعد الليحاني: التطوع مفهومه وأهميته وآثاره الفردية والاجتماعية وعوامل نجاحه ومعوقاته، أبحاث وأوراق عمل المؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، مكة، ١٩٩٤م، ص٢٢.

(٩) عبد الله الخطيب: العمل الجماعي التطوعي، الشركة العربية للتسويق، القاهرة، ٢٠١٠، ص١.

(١٠) فاطمة محمد رفيدة: العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع ... رؤية واقعية لدور الجمعيات الأهلية في مدينة مصراته، جامعة مصراته، مجلة كلية الآداب، العدد السادس، ص١٨٧.

(١١) حسن فخري إبراهيم: معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، ص٢.

(١٢) هند حسين محمد: واقع العمل التطوعي في مجال البحث العلمي عبر شبكات التواصل الاجتماعي لطالبات كلية التربية بجامعة جدة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٧٣، الجزء الثاني، إبريل ٢٠١٧، ص٢٨٧.

(١٣) وثيقة الإسكندرية، مؤتمر قضايا الإصلاح العربي ١٢ – ١٤ مارس ٢٠٠٤، مكتبة الإسكندرية بالاشتراك مع الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا.

(14) Frank Blackler and Suzanne Regan: Collaborative practices in shifting sea of government policy objects, London, Lancaster university, 2004, P.12.

(١٥) فايق سعيد الضرمان: عزوف الشباب عن العمل التطوعي في الجهات الخيرية بمنطقة الباحة من وجهة نظر القائمين عليها، بحث غير منشور، ١٤٢٨هـ، ص١٥.

(١٦) عثمان بن صالح العامر: ثقافة التطوع لدى الشباب، دراسة ميدانية، حائل، إدارة التربية والتعليم، ١٤٢٥هـ.

(١٧) الموقع الإلكتروني لوزارة الشئون الاجتماعية، ١٤٣٦هـ.

(١٨) جيهان علي محروس، وصباح عبد العال يوسف: دور كليات التربية في تنمية العمل التطوعي لدى الطالبات وأثره في تطوير بعض المهارات الحياتية، جامعة سلمان بن عبد العزيز نموذجاً، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد السابع والسبعون، سبتمبر ٢٠١٦، ص٢٥٤.

(١٩) المعجم الوجيز: مجمع اللغة العربية، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، ٢٠٠٠، ص٢٨٣.

(20) Oxford, C. Oxford students dictionary of current English, 5th ed., university press, Great Britain, 1994, P.542.

(٢١) أحمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠، ص٤٥١.

(٢٢) علي حسين زيدان: خدمة الفرد نظريات وتطبيقات، جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠٠٢، ص١٢٦.

(٢٣) جوردن مارشال: موسوعة علم الاجتماع، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، ٢٠٠٠، ص٣٦٦.

(٢٤) أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ١٩٩٣، ص٣٩٥.

(٢٥) حسين عبد الحميد رشوان: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ٢٠٠٤، ص١٩٦.

(٢٦) أكرم عبد القادر منصور: الدور التربوي للمنتجات الصيفية بمحافظة غزة وسبل تطويره من وجهة نظر القائمين عليها والمشاركين، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠٠٥، ص٢٤.

(٢٧) ابن منظور: لسان العرب، مادة طوع، الجزء الثامن، دار إحياء التراث العربي للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ١٩٩٩، ص ص ٢١٩ – ٢٢٢.

(٢٨) ابن جرير الطبري: جامع البيان في تفسير القرآن، دار الفكر، ط ١٤٠٥، ج٢، بيروت، ص٥٢.

(٢٩) فهد بن سلطان السلطان: إتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي، دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ٢٠٠٩، ص٨٩.

(٣٠) أحمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، مرجع سابق، ص٥٦.

(31) R.L, Barker: The social work dictionary, slifer spring, Maryland, national association of social workers, united states, 1987.

(32) Daniel Schugurensky & Karsten Mundel: volunteer work and Learning – Hidden dimension of labour force training, international hand book of educational policy, Manchester, UK – 01613207424, 2005.

(٣٣) موضي بنت شيلويح العنزي: أثر بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على مشاركة المرأة السعودية في الأعمال التطوعية، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، ١٤٢٧/٢٠٠٦هـ، ص١٨.

(٣٤) محمد بن عبد الله الهران، صلاح بن محمد رحال: دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله، بحث منشور، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٥، ص٩.

(٣٥) سمر بنت محمد بن المالكي: مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي ... دراسة ميدانية، قسم التربية الإسلامية والمقارنة، كلية التربية، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، ١٤٣١هـ، ص١٢.

(36) Bogdan & Malina: Volunteering in eastern Europe, one of the missing links, paper for round table "Globalization integration and social development in central and eastern Europe, university Lucian Blaga of Sibiu, department of sociology and ethnology, Romania, 6 – 8 sep., 2003, P.22.

(37) Lawson, S.L., A Description of motivational factors and voluntary giving in a Christian community based organization proquest LLc. Paper for policymakers and educators. Denver, Colorado: National center for learning and citizenship: the education commission of the states, April 2004, P.19.

(38) Andrea. M. Mearthur, an exploration of factors impacting youth volunteer who provide indirect service master of social work. Wilfred laurier university, 2011.

(39) Jorge Barraza: Positive emotional expectations predict volunteer outcomes for new volunteers, motivation & emotion, June 2011, P. 211 – 219.

(40) Pascuet Elena and et al: Hospice, volunteer satisfaction and program evaluation at a pediatric. Journal of palliative medicine, May 2012, Pages (567 – 572).

(٤١) هيام شاكر خليل: المشاركة في جماعات التطوع وتنمية المسئولية الاجتماعية، بحث منشور، المؤتمر العلمي الدولي الرابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الثالث، ٢٠٠١.

(٤٢) طلعت إبراهيم لطفي: العمل الخيري والإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة، دراسة ميدانية لعينة من العاملين والمتطوعين في الجمعيات الخيرية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، أبو ظبي، ٢٠٠٤.

(٤٣) عثمان بن صالح عامر: ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب السعودي، دراسة ميدانية، مرجع سابق.

(٤٤) أحمد حمزة: مؤشرات تخطيطية لتنشيط مشاركة المرأة في العمل التطوعي، المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ص ٣٧٧٠ – ٣٨٣٠.

(٤٥) سمر بنت محمد المالكي: مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي، مرجع سابق.

(٤٦) محمد بن عبد الله الهران، صلاح بن محمد رحال: دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله، مرجع سابق.

(٤٧) هيا بنت سعد الشبيب: واقع العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة السعودية ... دراسة وصفية على عينة من المتطوعات في مدينة الرياض، مجلة الآداب، جامعة الملك سعود، المجلد ٢٨، العدد ٢، شعبان ١٤٣٧هـ، مايو ٢٠١٦م، ص ص ٣ – ٢٧.

(٤٨) أحمد زايد: علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف، القاهرة، ٢٠٠٠، ص١٦ – ١٧.

(٤٩) علي عبد الرازق جلبي: مقدمة في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٩، ص١٦٣.

(٥٠) أحمد بن عبد العزيز الرومي: واقع العمل التطوعي لدى متدربي الكليات التقنية ومقترحات تفعيله، مرجع سابق، ص٣٤٩.

(٥١) إحسان محمد الحسن: النظريات الاجتماعية المتقدمة، دراسة تحليلية في النظريات المعاصرة، ط٢، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ٢٠١٠، ص١٦٣.

(٥٢) سامية حسن الساعاتي: المرأة والرجل في الأسرة – الدور والصراع والتغير الاجتماعي، الدار المصرية السعودية، ٢٠١٠، ص٤٥.

(٥٣) إحسان محمد الحسن: النظريات الاجتماعية المتقدمة، مرجع سابق، ص١٦٢.

(٥٤) محمد سعيد فرح: البناء الاجتماعي والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٨، ص٢٠٢ – ٢٠٣.

(٥٥) جيهان علي محروس، وصباح عبد العال يوسف: دور كليات التربية في تنمية العمل التطوعي لدى الطالبات وأثره في تطوير بعض المهارات الحياتية، مرجع سابق، ص٢٥٤.

(56) Francis Turner: Interlocking theoretical approaches social work treatment 4th ed. USA: the free press, 1996, P.218.

(٥٧) محمد نجيب بوطالب: البحث الاجتماعي مناهج ومقاربات، دار الزهراء، الرياض، ١٤٣٦هـ، ص١٥٣.

(٥٨) صلاح الدين رأفت: المرأة بين الجندرة والتمكين، ٢٠١١، مقال منشور على موقع:

http://www.lahaonline.com/index.php?option=content&task=view&id=17463&sectionid=1

(٥٩) حريزي زكرياء: المشاركة السياسية للمرأة العربية ودورها في محاولة تكريس الديمقراطية التشاركية (الجزائر نموذجاً)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر – باتنه، ٢٠١١، ص٤٣ – ٤٤.

(٦٠) أماني مسعود: التمكين، مجلة مفاهيم، أكتوبر ٢٠٠٦، ص٥.

(61) Caroline Moser: Gender planning and development theory Brighton, 1993, P. 75.

(٦٢) نسيمة مصطفى الخالدي: تمكين المرأة في المنهاج الدراسي، عمان، ٢٠١١، ص١٥١.

(٦٣) عثمان بن صالح العامر: ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي، مرجع سابق، ص١.

(٦٤) علي الصاوي: التنظيمات غير الحكومية والتحول الديموقراطي في الوطن العربي، مجلة شئون عربية، العدد (٧٥)، سبتمبر ١٩٩٣، ص١٠٠.

(٦٥) مانع حماد الجهني: دراسة دور المؤسسات في الخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية، أبحاث وأوراق عمل المؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالسعودية، جامعة أم القرى، ١٩٩٧، ص٤٤٥.

(٦٦) سمر بنت محمد المالكي: مرجع سابق، ص٣١.

(٦٧) فاطمة محمد رفيدة: العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع، مرجع سابق، ص٢٠٤ – ٢٠٥.

(٦٨) مركز دراسات وبرامج التنمية البديلة: The center of studies & programs of alternative development، ورشة عمل "تخطيط وجذب وإدارة التطوع" بدعم من برنامج تنمية المشاركة pdf، القاهرة، ٢٠٠٧، ص١٥.

(٦٩) إبراهيم عبد الهادي المليجي: تنظيم المجتمع، مداخل نظرية ورؤية واقعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص٧٣.

(٧٠) مركز دراسات وبرامج التنمية البديلة، مرجع سابق، ص١٢.

(٧١) فهد بن سلطان السلطان: اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي، مرجع سابق، ص٩٢.

(٧٢) أحمد بن عبد العزيز الرومي: مرجع سابق، ص٣٥١ – ٣٥٢.

(٧٣) محمد بن عبد الله الهران، وصلاح بن محمد رحال: مرجع سابق، ص١٨.

(٧٤) أحمد بن عبد العزيز الرومي: مرجع سابق، ص٣٥٢.

(٧٥) محمد بن عامر عبد الحميد مظاهري: واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية والدور الإعلامي المأمول لتنميته ... دراسة وصفية نقدية، مجلة جامعة طيبة، العلوم التربوية، السنة الثانية، العدد٤، ١٤٢٧هـ، ص١٩٩.

(٧٦) طيف الله بن سليم البلوي: واقع العمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية، ١٤٣٤/٣/١٢هـ، الإنترنت:

http://rowad.edu.sa/articles.php?action=view&id=116

(٧٧) أمل عبد المرضي الجمال: العمل التطوعي النسائي وتدعيم قيم رأس المال الاجتماعي، بحث منشور على شبكة الإنترنت، ٢٠١٧، ص١٤.

(٧٨) جيهان علي محروس، وصباح عبد العال يوسف: مرجع سابق، ص٢٥٥.

(٧٩) أمل عبد المرضي الجمال: مرجع سابق، ص١٤ – ١٥.

(٨٠) زهراء سند: معوقات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البحرين، ٢٠٠٩، ص٧٨.

(٨١) نادية حجازي: وإيمان محمد: اتجاهات الفتاة الجامعية نحو العمل التطوعي في المجتمع السعودي ودور الخدمة الاجتماعية في تنميتها ... دراسة ميدانية مطبقة على كليات جامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ٢٠١١، ص٤١٣٧.

(٨٢) حسن تيم، وابتهاج النادي: درجة مساهمة المرأة الفلسطينية في التنمية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، مؤتمر العملية التربوية في القرن الواحد والعشرون – واقع وتحديات، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ٢٠٠٦، ص٣، شبكة الإنترنت:

http://scholar.najah.edu/conferences?page=1

(٨٣) موضي العنزي: أثر بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على مشاركة المرأة السعودية في الأعمال التطوعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٦، ص٥٥، شبكة الإنترنت: http://faculty.ksu.edu.sa

(٨٤) سمر بنت محمد المالكي: مرجع سابق، ص٤٩ – ٥٠.

(٨٥) سعد أحمد الحجي: الجمعيات النسائية الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ... دراسة توثيقية، الكويت، ١٤٢١هـ - ٢٠٠٠م، ص٣١١.

(٨٦) هيام المفلح: دور محدود للمرأة في العمل التطوعي ... ثقافة التطوع في مجتمعاتنا ضرورة تحتاج إلى تفعيل، جريدة الرياض، الأحد ١٣ جمادي الآخر ١٤٣٨هـ، ١٢ مارس ٢٠١٧م.

(٨٧) عبد الله بن صالح الشيتوي وآخرون: توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص (المعوقات والحلول)، التقرير النهائي المنقح، الجزء الأول، الإدارة العامة لبرامج المسح البحثية، مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، ١٤٢٩هـ، ص٢٥٨.

(٨٨) سمر المالكي: مرجع سابق، ص٥١.

(٨٩) نورة عبد الرحمن اليوسف: تمكين المرأة السعودية، ١٤٣٢هـ/٢٠٠٩م، ص١٥٦.

(٩٠) سعد أحمد الحجي: مرجع سابق، ص٣١٤.

(٩١) أمل عبد الرحمن سليم الحربي: تصور مقترح لإنشاء مجلس لتمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، سجل أبحاث مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، الفترة من ٢٧ – ١٤٣٨/٧/٢٨هـ (٢٤-٢٠١٧/٤/٢٥م) ص٣٦٤.

(٩٢) صالح محمد عثمان وآخرون: المرأة المسلمة ودورها الدعوي والخيري "ملف العدد"، مجلة الشقائق، ع٥٤، ذو الحجة ١٤٢٢هـ - ٢٠٠٢م، ص٢٠.

(٩٣) حصة بنت محمد عبد الله: الجهود التربوية للجمعيات الخيرية النسائية السعودية، إدارة الملك عبد العزيز، الرياض، ١٤٢٦هـ - ٢٠٠٥م، ص٥٥ – ٥٦.