معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية
(دراسة ميدانية على أعضاء الفرق التطوعية في مدينة الرياض)

د. محمد بن عائض بن ماجد التوم
قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية – كلية العلوم الاجتماعية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية (دراسة ميدانية على أعضاء الفرق التطوعية في مدينة الرياض)

د. محمد بن عائض بن ماجد التوم

قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية – كلية العلوم الاجتماعية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

تاريخ تقديم البحث: ١٢/ ٧/ ١٤٤١ هـ تاريخ قبول البحث: ٥/ ٢/ ١٤٤٢ هـ

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية وعلاقتها ببعض المتغيرات، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل لأعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض شارك منهم في الدراسة (٢٧٦) عضو، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية قد جاءت بمستوى مرتفع، حيث جاءت في المرتبة الأولى المعوقات المرتبطة بالجانب التطويري للعمل التطوعي، تلتها في المرتبة الثانية المعوقات المرتبطة بمؤسسات المجتمع، ثم في المرتبة الثالثة المعوقات المرتبطة بجهات التطوع، ثم في المرتبة الرابعة المعوقات المرتبطة بالجانب الشخصي، وفي المرتبة الأخيرة المعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معوقات العمل التطوعي المرتبطة بجهات التطوع، والمرتبطة بمؤسسات المجتمع ومتغير الجنس لصالح الذكور، وعدم وجود فروق بين المعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع، والمرتبطة بالجانب التطويري ومتغير الجنس، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين جميع معوقات العمل التطوعي باستثناء المعوقات المرتبطة بالجانب التطويري ومتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين جميع معوقات العمل التطوعي باستثناء المعوقات المرتبطة بمؤسسات المجتمع ومتغير المستوى الدراسي.

الكلمات المفتاحية: معوقات – العمل التطوعي– الفرق التطوعية – التطوع –أعضاء.

Obstacles to volunteerism from the viewpoint of members of Voluntary teams (Field study on members of Voluntary teams in the City of Riyadh)

Dr. Muhammad bin Ayed Majed Al Tom
Assistant Professor of Sociology, Department of Sociology and Social Work
Al-Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University

Abstract:

This study aimed to identify obstacles to volunteering from the viewpoint of members of volunteer teams and its relationship to some variables. This study belongs to descriptive studies using the comprehensive social survey method for members' volunteer teams in Riyadh. Of them, (276) members participated in the study, and it reached a set of results among the most important: The study aimed at identifying volunteerism obstacles via the point of view of members of the volunteer; teams have come at a high level, where the first came to the obstacles related to the development side of the volunteer work, followed secondly by the obstacles related to the institutions of society, then in the third place the related obstacles to the volunteer bodies, then in Fourth, obstacles related to the personal aspect, and in the last place are related obstacles to the culture of society, It also found that there are statistically significant differences between the obstacles to volunteering related to volunteer bodies, which are linked to community institutions and the gender variable in favor of males, and the absence of differences between the obstacles related to the culture of society, and associated with the development side and the gender variable, and also found the presence of statistically significant differences between all obstacles Voluntary work, except for the obstacles related to the development side and the social status variable for the benefit of married couples, also found that there are statistically significant differences between all the obstacles of volunteer work except for the related obstacles to community institutions and the variable of the academic level.

key words: Obstacles - Volunteerism - Voluntary Teams - Volunteering - Members.

الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة

أولاً: موضوع الدراسة:

"يعد التطوع ظاهرة سلوكية عالمية في جميع المجتمعات الإنسانية منذ القدم، هذه الظاهرة التي كانت ولا زالت تأخذ طابع المساعدة والتعاون فيما بين الناس وفي أنماط تفاعلهم الاجتماعية بينهم وبين مجتمعاتهم.

كما أن للتطوع مسميات مختلفة، فيذكر (المحاميد، ٢٠١١) بأن يسمي في بارنغواي (Baranguay) في الفلبين، وتسمى بنيفولت (benevolat) و فولنتيريا (volontariat) في فرنسا، وتدعى جوتنجرويونج(gotongroyong) في اندونيسيا ، وتسمى هارمبي (harambee) في كينيا ، وتسمى شارمادانا (shramadana) في الهند ، وتدعى مينجيو (mingu) في البلدان الانديزيه ، وتسمى التعاون والتواصل في العديد من البلدان العربية "(المحاميد،٢٠١١ :٢٣٧١).

وفي ظل الاهتمام المتصاعد بالتنمية ومفاهيمها تبنى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مصطلح التنمية الإنسانية ليؤكد أن التنمية ليست مجرد تنمية موارد بشرية، أو حتى تنمية بشرية، أو وفاء بالاحتياجات الأساسية للناس، وإنما هي نهج أصيل للإنسانية في التنمية الشاملة المتكاملة للبشر والمؤسسات المجتمعية.

وعلى الرغم من أن المفهوم يقوم على حقيقة مستقرة في أدبيات التنمية، وهي أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم إلا أنه أضاف أن التنمية الإنسانية هي عملية توسيع خيارات البشر لتشمل الفعاليات والقدرات.

وإذا كانت تبعات تحقيق التنمية 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 مجتمعات 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 ، وباعتبار العمل التطوعي تعبيراً عن حيوية وديناميكية العلاقة بين المواطن والمجتمع، وتعبيراً عن إرادة وطنية نابعة من تصميم المواطنين في المجتمع على النهوض بمسيرة التنمية والأخذ بزمام المبادأة في مواجهة المشكلات والأزمات والتغلب عليها فقد أصبح حجم المنظمات التطوعية وأعداد المتطوعين بها من مقاييس تقدم المجتمعات.

" ودعت منظمة الأمم المتحدة إلى السنة الدولية للمتطوعين ٢٠٠١م، وقررت الجامعة العربية اعتبار يوم ١٥ يوليو من كل عام يوماً من كل عام للعمل الوطني بالدول العربية بغرض الترويج للأعمال التطوعية، وأحد أهم وسائط ردم الفجوة بين المجتمع والدولة من جهة وبين الفرد والحياة الاجتماعية العامة من جهة أخرى"(العامر، ٢٠٠٤ :١٨٥.١٨٦).

ويعتبر العمل التطوعي شريكاً أساسياً في تنمية المجتمعات الإنسانية، خاصةً في ظل التحولات والتغيرات الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية، وتعقّد الحياة الاجتماعية الذي زاد من حجم المسؤوليات الملقاة على عاتق الحكومات والتي باتت في الآونة الأخيرة عاجزة في أن تكون اليد الواحدة في تلبية احتياجات مجتمعاتها والوقوف على سد الثغرات التي أنجبتها التغيرات والتحولات الحالية.

وقد لوحظ في السنوات الأخيرة تحرّك الكثير من الحكومات والمؤسسات المجتمعية في نشر ثقافة الوعي بالعمل التطوعي وفتح باب المشاركة للأفراد والمؤسسات في تحقيق الطموحات ودفع عجلة التنمية، إلا أن هناك بعض المعوقات التي قد تقف أحياناً أو قد تُبطّأ في أحياناً أخرى العمل التطوعي ورفع سقف الوعي به وبأهميته.

وقد تنوعت وتعددت تلك المعوقات سواء ما كان على مستوى القصور في التحرّك من الحكومات أو المؤسسات المجتمعية والمنظمات التي تهتم بعمل التطوعي، أو حتى على مستوى أفراد المجتمع إما من حيث الفرد نفسه أو حتى من التركيبة الاجتماعية والمنظومة التربوية والثقافية، بل قد تتجاوز تلك المعوقات إلى الفهم الخاطئ لمفهوم العمل التطوعي والذي ينعكس بدوره على نشر ثقافة تتسم بالتشويش واللبس لميدان العمل التطوعي.

ومن خلال ما سبق ونظراً لاهتمام الباحث بمجال العمل التطوعي، كونه عميداً لمركز دراسات وأبحاث العمل التطوعي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

ومن هنا انطلق الهدف لهذا البحث، للإجابة على التساؤل الرئيس وهو ما المعوقات التي تواجه العمل التطوعي؟ ومن ثم ما العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية ومعوقات العمل التطوعي؟ وما المقترحات التي يمكن أن تحد من تلك المعوقات في ميدان العمل التطوعي؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

- تنطلق أهمية هذه الدراسة من أهمية العمل التطوعي ومجالاته المتعددة والمتنوعة والتي تعتبر شريك أساسي ومحرّك لعجلة التنمية المجتمعية.
- رغم وجود الدراسات التي تناولت العمل التطوعي إلا أنها تبقى دراسات تراكمية كل منها مرتبط بتجدد القضايا والمفاهيم التي تطرأ على مفهوم العمل التطوعي وخاصةً فيما يتعلق بالمعوقات التي تمس الفرد ومؤسسات المجتمع.
- يشكّل التطوع أحد الموضوعات الرئيسة التي تناولتها الرؤية السعودية ٢٠٣٠، وذلك إيماناً من الدولة بأن العمل التطوعي هو أحد العناصر الرئيسة التي يجب تنال مساحتها من المنظومة الثقافية ولدورها في خدمة المجتمع ونهضته.
- يتوقع الاستفادة من هذه الدراسة في تجاوز الكثير من العقبات والتحديات التي تواجه العمل التطوعي سواء على مستوى الفرق التطوعية أو المؤسسات المهتمة بالعمل التطوعي.
- قد تسهم هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري لعلم الاجتماع في مجال العمل التطوعي.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

١. تحديد معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية.

٢. الكشف عن العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية ومعوقات العمل التطوعي.

٣. التعرف على المقترحات التي تحد من معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية.

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

١. ما معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية؟

٢. ما العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية (الجنس – الحالة الاجتماعية – المستوى الدراسي) ومعوقات العمل التطوعي؟

٣. ما المقترحات التي تحد من معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية؟

خامساً: مفاهيم الدراسة:

١– مفهوم العمل التطوعي:

يقصد بالتطوع " ذلك الجهد أو الوقت أو المال الذي يبذله الإنسان بدافع منه لتحمّل مسئوليات مجتمع دون انتظار عائد مادي يقابل جهده المبذول " (المليجي، ومحمود،٢٠٠٥ :٦٨).

كما يعرّف بأنه " الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بلا مقابل وبدافع منه مستهدفاً المشاركة في تحمّل مسئوليات المجتمع ومؤسساته من أجل الإسهام في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته المدنية " (عبد اللطيف، ٢٠٠٢: ٢٥٥).

أما العمل التطوعي فيعرف بأنه " العمل الذي يقوم به الفرد لتحقيق أهداف اجتماعية محددة، دون أن يستهدف من عمله الأجر المادي، أو اقتسامه، أو تحقيق منفعة شخصية " (الخطيب، ٢٠١٠: ٥٤).

ويعرف أيضاً بأنه " أي عمل يقوم به الإنسان بنفس راضية دون مقابل مادي أو غير ذلك، وقد يكون عمل خيري على مستوى المجتمع المحلي أو المجتمع الكبير، سواء كان ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة أو من خلال تقديم المشورة والنصح" (ناجي، ٢٠١٨: ١٤.(

وبالنظر إلى مفهوم العمل التطوعي، سنجد الكثير من التعريفات المتعددة التي تناولت التعريف والإيضاح لهذا المفهوم، إلا أنها تتفق على أدنى تقدير في مجموعة من الجوانب أو أحدها، وهي على النحو الآتي:

- العمل التطوعي هو جهد مبذول (وإرادي) دون انتظار أو توقّع لأي مردود شخصي سواء كان المردود مادي أو معنوي.
- يعكس العمل التطوعي يعكس حالة من الوعي المجتمعي، من خلال وعي الفرد بدوره في مجتمعه وإسهامه فيما يحقق التنمية المجتمعية.

- العمل التطوعي هو شعور (المواطن) أو (المؤسسة) بالمواطنة والانتماء الوطني الذي يكفل الوحدة الوطنية والتكافل الاجتماعي.

ولكن في ظل الظروف الحالية وتعقّد الحياة الاجتماعية وتضاعف المسؤوليات وزيادة الاحتياجات ، وما ترتب عليها من ظروف تتعلق إما بالبحث عن فرص وظيفية أو الحصول على خبرات مهنية تساهم في سرعة الحصول على فرصة عمل أو تطوير الجانب المهني للحصول على مكانة مهنية ووظيفية أفضل ، فقد يُضاف على مفهوم العمل التطوعي هذه الجوانب المهمة ، والتي في واقع الممارسة الفعلية للعمل التطوعي هي لا تُسيء لجانبه الإنسانية أو تكون عائقاً في تحقيق أهدافه ، بل بالعكس قد تُسهم في تطوير مجال مهم من مجالات العمل التطوعي وهو (العمل التطوعي النوعي) القائم على ممارسة العمل التطوعي في مجال التخصص العلمي والمهني للمتطوع.

التعريف الإجرائي لمفهوم العمل التطوعي:

هو كل عمل أو جهد تطوعي يقوم به أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض في شتى مجالات العمل التطوعي بدون مقابل مادي.

التعريف الإجرائي لمفهوم معوقات العمل التطوعي:

ويقصد بالمعوقات في هذا البحث: التحديات والصعوبات وأبرز المشكلات التي تواجه أعضاء الفرق التطوعية في العمل التطوعي.

(الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة)

أولاً: أهداف العمل التطوعي.

" تنطلق أهداف العمل التطوعي من حاجة المجتمع إليه بمؤسساته، ومساندته ومساعدته لسد احتياجات أفراد المجتمع، ولنتيجة تعقد الظروف الحياتية وازدياد متطلباتها دفعت الحكومات للتوجه إلى أفراد المجتمع طيره تأطير وتنفيذ برامج تنموية متعددة عبر المشاريع الصغيرة والمتوسطة لتنمية أفراد المجتمع عن طريق التطوع ورسمت الأهداف العامة والخاصة لتحقيق الغاية الكبرى من العمل التطوعي، ومن هذه الأهداف ما يلي: (سرحان، والجرايده، ٢٠١٣ :٢٩. ٣٠)

١. إشباع حاجة المتطوع بالإحساس بالنجاح للقيام بعمل يقدره الآخرين.

٢. تكوين الصداقات والعلاقات الإنسانية الطيبة بين أفراد المجتمع.

٣. الحاجة إلى الانتماء والتقرب إلى المجتمع وإشباع الجانب الوجداني الجماعي.

٤. تحقيق الذات.

٥. يساعد المتطوعين على سد النقص في القوى العاملة التي تعاني منها كثير من هيئات المجتمع.

٦. تخفيف الأعباء الملقاة على الهيئات والمؤسسات الحكومية.

٧. يسهم العمل التطوعي في انغماس مواطني المجتمع من المتطوعين في الأعمال التطوعية الأمر الذي يقودهم إلى التفاهم فيما بينهم، والاتفاق على أهداف مجتمعية مرغوب فيها.

٨. تنمية روح المشاركة في المجتمع ومواجهة السلبية واللامبالاة.

٩. الحصول على مكانة أفضل.

ثانياً: أهمية العمل التطوعي

يمكن الحديث عن أهمية العمل التطوعي من خلال عرضه في مجموعة من النقاط التي تبرز واقع أهمية ثقافة العمل التطوعي في المجتمع وهي: (ناجي، ٢٠١٨، ١٦- ١٧)

١- عدم قدرة الدولة في المجتمع المعاصر على الاستجابة لكل الحاجات المجتمعية، كما أن العمل التطوعي هو أحد مقومات الأمن المجتمعي، ومن هنا تبرز أهمية القطاع التطوعي.

٢- أن القطاع التطوعي عادة ما يكون أقدر على التعرف إلى الفجوات الموجودة في نظام الخدمات في المجتمع، وبالتالي التنويه بها، وجذب الانتباه إليها.

٣- أن العمل التطوعي ينمّي مفهوم العمل الجماعي، وتقدير احتياجات وحاجات الآخرين.

٤- إتاحة الفرصة للمواطنين لتأدية الخدمات بأنفسهم، مما يقلل من حجم المشكلات الاجتماعية في المجتمع.

٥- إن العمل التطوعي هو مؤشر على الجانب الإنساني بالمجتمع، ويعمق روح التكافل بين الناس، ويشجع على التعاون، وتنمية روح الجماعة.

٦- إن العمل التطوعي يُغذي مفهوم المواطنة، والولاء، والانتماء الوطني.

٧- يوجه العمل التطوعي طاقات شرائح وفئات المجتمع توجيهاً ايجابياً، بما فيهم الشباب الذين هم الركيزة الأساسية التي تقوم عليها نهضة المجتمعات.

٨- تنمية قدرات الشباب ومهاراتهم الشخصية، والعلمية، والعملية.

٩- يتيح للشباب الفرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة التي تهم المجتمع.

١٠- يوفر للشباب فرصة المشاركة في تحديد الأولويات التي يحتاجها المجتمع، والمشاركة في اتخاذ القرارات

ثالثاً: دوافع العمل التطوعي:

" تتعدد دوافع العمل التطوعي وتتنوع تصنيفها بحسب زوايا التركيز ومحاور الاهتمام، فثمة من يصنف دوافع العمل التطوعي إلى دوافع شعورية تتمثل في الرغبة في قضاء وقته الحر بطريقة مثمرة، أو لشعوره بالجميل نحو مؤسسة ما، أو الرغبة في إقامة علاقات وصداقات مع الآخرين، ودوافع لا شعورية مثل الرغبة الكامنة في زيادة الشعور بالأمن والانتماء وإثبات الذات أو حب الظهور " (المليجي، ١٩٩١ :٧١).

وقد تتسع دائرة دوافع العمل التطوعي، لتتضمن دوافع دينية ودوافع نفسية، ودوافع إنسانية، ودوافع اجتماعية، وهذا ما يدل على أن دوافع العمل التطوعي متعددة ومتنوعة.

ويمكن تحديد أهم دوافع العمل التطوعي على وجه العموم فيما يلي:

- ممارسة العمل التطوعي من أجل اتساع دائرة الخبرة المهنية التي قد تسهم في الحصول على وظيفة.
- ممارسة العمل التطوعي بدافع ديني، يدفعه إلى مساعدة الآخرين وتقديم الخدمات الإنسانية، وشعوره بأنه مأجور على ذلك.

كما لخّص (العامر، ٢٠٠٤) أهم دوافع العمل التطوعي وهي:

- الحاجة إلى تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين.
- ممارسة بعض الأعمال التي تتفق مع الميول والرغبات التي لا يجدها الفرد في العمل الرسمي.
- شغل أوقات الفراغ.
- كسب تقدير واحترام الآخرين.
- الإحساس بالمسئولية الاجتماعية نحو المجتمع، واكتساب خبرات ميدانية أو مكانة اجتماعية في المجتمع، والتقارب بين الطبقات الاجتماعية المختلفة.

خامساً: الدراسات السابقة:

لقد تنوعت الدراسات العلمية التي تناولت موضوع العمل التطوعي، وذلك لما للعمل التطوعي من أهمية بالغة، وباعتباره شريك أساسي في نهضة المجتمعات وتنميتها ورقيها.

حيث تناولت العديد من الدراسات معوقات العمل التطوعي منها دراسة (الشبراوي، ١٩٩٢) التي تناولت معوقات مشاركة المواطنين في مشروع

الجمعيات الأهلية القطرية، وتوصلت إلى أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين العمل التطوعي ومجموعة من العوامل منها: حب الخير والتدين والالتزام بالقيم الإسلامية والولاء للوطن، كما كشفت دراسة (المظاهري، ٢٠٠٦) بأن من أكبر العوائق في طريق تنمية التطوع يتمثل في القرارات والتصرفات الفردية الارتجالية التي تصدر عن بعض المشرفين على العمل الخيري سواء كانوا من المتطوعين أو من الموظفين، كما تؤكد دراسة (البوسعيدي، ٢٠٠٦) وجود معوقات للعمل التطوعي كان أولها ضعف الدعم المالي لبعض المؤسسات وعدم وضوح ودقة التنظيم المؤسسي للجمعيات وغياب الرؤية المستقبلية للجمعيات التطوعية وضعف التنسيق بين الجمعيات التطوعية، أما دراسة (لطفي، ٢٠٠٦) فقد كشفت عن مجموعة من المعوقات تمثلت في معوقات شخصية والتي توصلت إلى أفراد العينة من الذكور والإناث يرون أن ضعف الوازع الديني للفرد أهم المعوقات الشخصية يليها عدم الرغبة وضعف المقدرة على المشاركة والخجل والشعور بالحرج وضعف الثقة بالنفس وصغر السن وعدم تحمل المسؤولية، ومعوقات تتعلق بالجانب الثقافي والاجتماعي فبينت أن عدم الوعي بأهمية العمل الخيري من أهم المعوقات، يليها أن كثرة الالتزامات الأسرية بالإضافة إلى وجود معوقات ثقافية تتمثل في فقد الشعور بالانتماء وعدم سماح الآباء بمشاركة الأبناء وبعد الجمعيات عن السكن، كما توصلت إلى وجود معوقات إدارية وتنظيمية تمثلت في وجود أغلب أفراد العينة من الذكور والإناث على أن ضعف الخبرات والمهارات الإدارية وقلة الدورات والبرامج التدريبية تعد من أهم المعوقات، بالإضافة إلى معوقات إدارية

وتنظيمية أخرى تمثلت في عدم وجود فروع للجمعيات في المناطق النائية وعدم وجود هيئة مستقلة للعمل الخيري، وسيطرة الهيئات الحكومية وعدم وجود لجان نسائية، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى وجود معوقات تشريعية فقد كشفت الدراسة عن اتفاق بين أفراد العينة من الذكور والإناث على أن عدم سماح التشريعات بالتفرغ للعمل الخيري وعدم تطوير الأساليب واللوائح الداخلية للجمعيات الخيرية يعدان من أهم المعوقات التشريعية التي تواجه المشاركة في العمل الخيري والإنساني، يلي ذلك من حيث الأهمية بعض المعوقات التشريعية منها القيود التي تفرضها التشريعات على العمل الخيري، كما كشفت دراسة (الطويسي، ٢٠١١) بأن المتطوعين في المؤسسات المجتمعية يفتقرون للخبرة العملية والمهارات الشخصية بنسبة ٥٦٪ ولمهارات الاتصال بنسبة ٣٢٪ وإلى قلة الموارد المالية هذه المؤسسات واحتكار فئة محددة من المؤسسات التطوعية لمصادر التمويل الخارجي وإلى ضعف كل من الدعم الحكومي والقطاع للعمل التطوعي من وجهة نظر مؤسسات المجتمع المدني.

وعن أهمية المشاركة من قبل الطلاب في العمل التطوعي، فقد كشفت دراسة (منصور، ٢٠٠٤) والتي هدفت إلى التعرف على اتجاهات جماعات النشاط المدرسي نحو التطوع والتعرف على مدى إدراك التلاميذ لمفهوم التطوع ومتطلباته، توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين انضمام التلاميذ لجماعات النشاط المدرسي وإحساسهم بأهمية التطوع والمشاركة في مؤسسات أخرى غير مدرسية، كما أوضحت أهمية دور الأسرة في تشجيع التلاميذ على

الانضمام للجماعات المدرسية، وهذا ما أكدته دراسة (العوضي، ٢٠٠٦) إلى ضرورة تنمية وعي الشباب بأدوارهم الاجتماعية ويمكن أن يتم ذلك من خلال الأنشطة الاجتماعية والثقافية والرياضية والاستعانة بالإمكانيات والموارد الموجودة في مختلف المؤسسات، كما تؤكد دراسة (السلطان، ٢٠٠٩) إلى وجود اتجاهات إيجابية نحو التطوع لدى الشباب الجامعي، وتؤكد أيضاً دراسة (المالكي، ١٤٣١) وجود اتجاهات إيجابية لدى طالبات الدراسات العليا نحو العمل التطوعي.

وعن أهمية دور مؤسسات المجتمع وضرورة الاستفادة من مواردها المتاحة لخدمة العمل التطوعي واستثمار الجهود وأهمية الشراكة المجتمعية، فقد أكدت دراسة (منقريوس، ٢٠٠٠) على ضرورة انفتاح مؤسسات رعاية الشباب على المجتمع للاستفادة من موارده ومؤسساته والسعي لإضافة مجالات مستحدثة للأنشطة الشبابية تدعم الثقة بالنفس وتحد من تأثيرات الأفكار السلبية المكتسبة مع التركيز على الأنشطة الجماعية، كما (المظاهري، ٢٠٠٦) على أهمية الإعلام كمؤسسة من مؤسسات المجتمع التي تغذي ثقافة العمل التطوعي حيث أكدت دراسته بأن الإعلام مطالب بإعطاء العمل التطوعي مزيداً من العناية والاهتمام حتى يستشعر العامة بهذه العناية فيتأثروا إيجابياً بهذه المساعي الإعلامية، كما يؤكد على ضرورة الأجهزة الإعلامية والعلاقات العامة بالجهات الخيرية أن تتعاون مع أجهزة الإعلام العامة للنهوض بالعمل التطوعي، كما تؤكد دراسة (الجبالي، ٢٠٠٧) ضعف الدور التربوي للمدرسة فيما يتعلق بتعزيز قيم العمل التطوعي وفي توضيح مفهوم العمل التطوعي

والتوعية بأهميته، كما توصلت دراسة (السلطان، ٢٠٠٩) إلى أن متوسط ممارسات عينة الدراسة من الشباب تتسم بالضعف وأرجع السبب إلى مدى جدية الهيئات والمؤسسات المعنية بنشر ثقافة العمل التطوعي ومدى التزامها بتفعيل مشاركة الأفراد عامة والشباب خاصة في العمل التطوعي، وهذا ما أكدته دراسة (فخرو ٢٠١٠) بقلة التفات الجامعة إلى تعزيز التطوع لدى طلابها بالقدر الواجب ونقص وجود برامج جامعية تقوم على الشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني ووجود فجوة معرفية حول مضمون ثقافة التطوع لدى الطلاب، وبينت دراسة (عز العرب، ٢٠١٢) أن هناك عزوفاً عن المشاركة في العمل التطوعي وأرجع ذلك إلى ضعف الوعي بمفهوم وفوائد العمل التطوعي، وهذا ما أكدته دراسة (العوضي، ٢٠١٣) بأن الدور التوعوي للمؤسسات التعليمية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي كان ذا تقدير منخفض في معظمه على الرغم من تقدير الطلبة لأنفسهم لمستوى الثقافة نحو المشاركة بالعمل التطوعي مرتفعاً في معظمه.

وعن أهمية العمل التطوعي في شغل أوقات الفراغ لدى الشباب وكيفية استثمار أوقاتهم بما يعود عليهم بالنفع لهم ولمجتمعهم، فقد توصلت دراسة (إبراهيم، ٢٠٠٦) إلى أن مشاركة الشباب في المشروعات التطوعية تساعدهم على استغلال أوقات فراغهم بما يعود عليهم بالنفع وكذلك اكتسابهم المزيد من المهارات والخبرات.

وعن علاقة العمل التطوعي ببعض المتغيرات الشخصية، فقد كشفت دراسة (المحاميد، ٢٠٠١) بأن النساء المتعلمات أكثر تطوعاً من غير

المتعلمات وأن المتزوجات أكثر تطوعاً من العازبات والأرامل والمطلقات، كما أن الفقيرات أكثير تطوعاً من النساء ذوات الدخل المرتفع.

وعن الاهتمام بالعمل التطوعي وبالمقارنة من حيث النوع فقد كشفت دراسة (الراشد، ١٩٩٢) بأن معظم أفراد العينة لديهم اتجاهات إيجابية نحو العمل التطوعي، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الاتجاهات نحو العمل التطوعي لصالح الذكور، وهذا ما أكدته دراسة (أحمد، ٢٠٠٣) بأن هناك تباين بين الذكور والإناث في مجال العمل التطوعي واتجاه الفروق لصالح الذكور، وأكدت أيضاً دراسة (ملاوي، ٢٠٠٨) والتي كشفت ضعف مشاركة المرأة في العمل التطوعي وخاصةً في الدول النامية ويرجع ذلك إلى منظومة القيم الاجتماعية السلبية التي تحد من المشاركة الفاعلة للمرأة كشريك للرجل في عملية التنمية، كما تؤكد نفس النتيجة دراسة (الطويسي، ٢٠١١) ضعف مشاركة المرأة في العمل التطوعي وأرجع السبب إلى انشغال المرأة في الأعمال والمسؤوليات المنزلية والعائلية، وهذا ما أكدته دراسة (المالكي، ١٤٣١) بأن العمل التطوعي بالنسبة للطلبات يترتب عليه آثار أسرية بالنسبة للمتطوعة لارتباطه بمدى التفرغ له، بينما دراسة (العامر، ٢٠٠٤) كشفت العكس فقد أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الإناث، وهذا ما أكدته دراسة (الشلهوب والخمشي، ٢٠١٣) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع حول واقع العمل التطوعي لصالح الإناث.

التعليق على الدراسات السابقة:

وبالنظر إلى هذه الدراسات نجد أنها تناولت موضوع العمل التطوعي من عدة محاور، شملت النظر إلى مفهومه العلمي ودراسته، وأهميته في دفع عجلة التنمية المجتمعية وأهمية دور الفرد كعنصر أساسي في تفعيل ثقافة العمل التطوعي ورفع سقف الوعي به وبأهمية عطاءه ومنها دراسة (إبراهيم، ٢٠٠٦).

كما ألقت بعض الدراسات الضوء على المعوقات والتحديات التي تواجه العمل التطوعي في المجتمع وكيفية تخطيها أو الحد منها مثل دراسة (الشبراوي، ١٩٩٢)، ودراسة (المظاهري، ٢٠٠٦)، ودراسة (البوسعيدي، ٢٠٠٦)، ودراسة (لطفي، ٢٠٠٦)، ودراسة (الطويسي، ٢٠١١) وتمثلت هذه المعوقات في معوقات شخصية وثقافية واجتماعية وإدارية وتنظيمية وتشريعية.

وركزت بعض الدراسات على أهمية مشاركة الطلاب والشباب في العمل التطوعي، منها دراسة (منصور، ٢٠٠٤)، ودراسة (العوضي، ٢٠٠٦)، ودراسة (السلطان، ٢٠٠٩)، ودراسة (المالكي، ١٤٣١).

كما ركزت بعض الدراسات على أهمية دور مؤسسات المجتمع وضرورة الاستفادة من مواردها المتاحة لخدمة العمل التطوعي واستثمار الجهود وأهمية الشراكة المجتمعية، منها دراسة (منقريوس، ٢٠٠٠)، ودراسة (المظاهري، ٢٠٠٦)، ودراسة (العوضي، ٢٠١٣).

وهناك بعض الدراسات التي تناولت علاقة العمل التطوعي ببعض المتغيرات الشخصية مثل النوع والحالة التعليمية والحالة الاجتماعية والدخل،

منها دراسة (الراشد، ١٩٩٢)، ودراسة (المحاميد، ٢٠٠١)، ودراسة (أحمد، ٢٠٠٣)، ودراسة (العامر، ٢٠٠٤)، ودراسة (ملاوي، ٢٠٠٨)، ودراسة (الطويسي، ٢٠١١)، ودراسة (المالكي، ١٤٣١)، ودراسة (الشلهوب، والخمشي، ٢٠١٣).

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أن الدراسة الحالية تركز على معوقات العمل التطوعي لدى أعضاء الفرق التطوعية.

وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة التي تم الرجوع إليها في صياغة مشكلة الدراسة وتحديد أهدافها وتساؤلاتها، وفي تحديد اجراءاتها المنهجية، كما استفاد من هذه الدراسات أيضا في تحليل نتائج الدراسة الحالية وتفسيرها.

النظريات المفسرة للدراسة:

النظرية التبادلية:

يتمثل المنطلق الأساس للنظرية التبادلية في أن البشر يمارسون سلوكاً يجلب لهم منافع ويشبع لديهم حاجات، أو أن موضوع بحثها الرئيس يتمحور حول السلوك الفعلي أو التفاعل بين الأشخاص، وهو ما يعني أن تبادل النشاطات الإنسانية يتم في ضوء (المكافأة والتكلفة) ". (الغريب،٢٠١٢: ٣٥٧)

قامت النظرية التبادلية على مجموعة من المبادئ منها:(الحسن، ٢٠١٥: ١٨٦)

- " الحياة الاجتماعية التي نعيشها هي عملية أخذ وعطاء أي تبادل بين شخصين أو فئتين أو جماعتين أو مجتمعين.
- تتسق العلاقات وتستمر وتزدهر إذا كان هناك ثمة موازنة بين الأخذ والعطاء أي بين الحقوق والواجبات المناطة بالفرد أو الجماعة ".

كما بنى بيتر بلاو السلوك التبادلي على مجموعة من القضايا منها: (الغريب، ٢٠١٢: ٣٦٤)

- يدخل الفرد في نشاط اجتماعي معين متوقع الحصول على مكافأة منه.
- كلما قلت قيمة المكافأة من قبل الفرد لممارسة نشاط اجتماعي معين قل نشاطه التفاعلي.
- كلما زادت قيمة المكافأة المستلمة نتيجة نشاط قام به الفرد تجاه فرد آخر أو حصل على مكافأة سابقة منه زاد نشاطه تجاهه بدرجة أكبر مما سبق.
- إذا حصل الفرد على فائدة أو منفعة في تفاعله مع الآخرين أوجبه ذلك رد هذه الفائدة كدين لهم، لأنه التزام أدبي أخلاقي.
- إذا حصل انحراف تبادلي بين فردين سبق وأن تبادلا في مكافأتهما مثل عدم إرجاع الالتزام المكافئ، فإن ذلك يولد موقفاً سلبياً من قبل الطرف الذي لم ترد له مكافأة، وهذا يعد اختراق لمعايير التبادل ".

ويمكن توظيف النظرية التبادلية من خلال واقع التفاعل بين المتطوعين وما يقومون به من جهود وبين المجتمع المتمثل بأفراده ومؤسساته، فكلما كان

هناك تقدير مادي أو معنوي للمتطوعين كلما حقق ذلك المنفعة ورفع الوعي المجتمعي بأهمية العمل التطوعي والزيادة في أنماط التبادل من حيث الجهد المبذول وذلك لقيمة المكافأة العالية لدى المتطوعين.

كما أن المعوقات التي تواجه المتطوعين والمؤسسات المعنية بالعمل التطوعي سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، فقد تقلل من قيمة المكافأة معنوياً كانت أو مادياً في إرخاء العزم وإضعاف الرغبة لدى المتطوعين والمهتمين بالعمل التطوعي.

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: نوع الدراسة:

ينتمي هذا البحث إلى نمط البحوث الوصفية حيث يستهدف تحديد معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية من خلال جمع البيانات حولها، وتحليلها بهدف التوصل إلى نتائج يمكن الاستفادة منها في مجال العمل التطوعي.

ثانيا: المنهج المستخدم:

استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي لمناسبته في تحقيق أهداف البحث، وللحصول على بيانات يُمكن الاستفادة منها في تحقيق أهداف البحث وتساؤلاته، وذلك باستخدام المسح الاجتماعي الشامل لأعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض.

ثانياً: أداة الدراسة:

قام الباحث بتصميم استمارة استبيان لتحديد معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض، حيث قام الباحث بوضع أبعاد الاستبيان والتي اشتملت بالإضافة للبيانات الأولية على الأبعاد التالية:

البعد الأول: المعوقات التي تتعلق بالجانب الشخصي.

البعد الثاني: المعوقات التي تتعلق بجهات التطوع.

البعد الثالث: المعوقات التي تتعلق بثقافة المجتمع.

البعد الربع: المعوقات التي تتعلق بمؤسسات المجتمع.

البعد الخامس: المعوقات التي تتعلق بالجانب التطويري للعمل التطوعي.

الصدق:

للتحقق من صدق الأداة أعتمد الباحث على الطرق الآتية:

أ- الصدق الظاهري (المحكمين):

للتحقق من صدق مضمون الأداة قام الباحث بعرضها على سبعة من المحكمين من أساتذة علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بقسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، للاتفاق حول صياغة العبارات وسلامتها لغوياً ومعرفة مدى ارتباطها بأبعاد الاستبيان، وقد تم تعديل بعضها وإضافة أخرى بناء على رأيهم، كما تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة اتفاق أقل من ٨٠٪.

ب–صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب معامل ارتباط كل مفردة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وتراوحت قيم الارتباط ما بين (٠,٧٩٥ – ٠,٩٣٤)، وهي قيم تدل على وجود اتساق بين بنود الأداة.

الثبات:

وللتحقق من ثبات الاستبيان استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ، وقد جاءت معاملات ثبات أداة البحث بأبعاده الخمسة كما هو موضح بالجدول التالي.

جدول (١) يوضح قيم معاملات الثبات لأبعاد الاستبيان

الأبعاد	معامل الثبات
البعد الأول: المعوقات التي تتعلق بالجانب الشخصي.	٠,٨٧٨
البعد الثاني: المعوقات التي تتعلق بجهات التطوع.	٠,٨٢٥
البعد الثالث: المعوقات التي تتعلق بثقافة المجتمع.	٠,٨٣١
البعد الربع: المعوقات التي تتعلق بمؤسسات المجتمع.	٠,٨٢٩
البعد الخامس: المعوقات التي تتعلق بالجانب التطويري للعمل التطوعي.	٠,٨١٢
الاستبيان ككل	٠,٨٢١

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات لجميع الأبعاد قد تراوحت من (٠,٨١٢–٠,٨٧٨)، وهي معاملات ثبات عالية تدل على ثبات الاستبيان، وبالتالي التأكد من صلاحيته للتطبيق, ومن تم وضعه في صورته النهائية.

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الفرق التطوعية في مدينة الرياض، حيث قام الباحث بتوزيع أداة الدراسة على جميع أعضاء الفرق التطوعية، وأنتظر قرابة شهرين وكان المردود (٢٧٦) مفردة من أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض.

رابعاً: أسلوب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

وقد تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (٣-١=٢)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي(٣/٢= ٠,٦٧) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي :

- من ١ إلى ١,٦٧ يمثل (مستوى منخفض) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

- من ١,٦٨ إلى ٢,٣٤ يمثل (مستوى متوسط) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من ٢,٣٥ إلى ٣,٠٠ يمثل (مستوى مرتفع) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لمجتمع الدراسة وتحديد استجابات أفراده تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة الدراسة.

٢. المتوسط الحسابي " Mean " وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مجتمع الدراسة عن المحاور الرئيسة، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.

٣. تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات مجتمع الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات مجتمع الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها.

٤. استخدام معامل ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α))

نتائج الدراسة:

أولاً: خصائص مجتمع الدراسة:

جدول رقم (٢) يوضح توزيع مجتمع الدراسة طبقا للسن ن = ٢٧٦

السن	ك	%
أقل من ٢٠ سنة	٢٦	٩,٤
من ٢٠ إلى اقل من ٣٠ سنة	١٩٦	٧١
من ٣٠ إلى اقل من ٤٠ سنة	٣٣	١٢
من ٤٠ سنة فأكثر	٢١	٧,٦
المجموع	٢٧٦	١٠٠

يتضح من بيانات الجدول السابق أن النسبة العظمى لتوزيع مجتمع الدراسة طبقاً للسن أن فئة "من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة" احتلت الترتيب الأول بنسبة (٧١٪)، ثم فئة " من ٣٠ إلى اقل من ٤٠ سنة " احتلت الترتيب الثاني بنسبة (١٢٪)، ثم فئة "أقل من ٢٠ سنة " احتلت الترتيب الثالث بنسبة (٩,٤٪) وأخيراً فئة " من ٤٠ سنه فأكثر " بنسبة (٧,٦٪) وقد يساهم هذا في اكتساب أعضاء الفرق التطوعية العديد مهارات العمل التطوعي الذي يشاركون فيه.

جدول رقم (٣) يوضح توزيع مجتمع الدراسة طبقا للجنس ن = ٢٧٦

الجنس	ك	%
ذكر	٤٩	١٧,٨
أنثى	٢٢٧	٨٢,٢
المجموع	٢٧٦	١٠٠

يتضح من بيانات هذا الجدول أن توزيع مجتمع الدراسة طبقاً للجنس يميل نحو المتطوعات، حيث يفقن عدد المتطوعين أربعة أضعاف وذلك بنسبة (٨٢,٢٪)، بينما بلغت نسبة الذكور (١٧,٨٪) من مجتمع الدراسة، وهذا يعني أن النسبة العظمى لمجتمع الدراسة من الإناث، وقد يكون ذلك لخصوصية المرأة التي تحمل عاطفة جياشة، مما يجعلها تبحث عن التطوع في مجالات العمل التطوعي المختلفة، كما أن ذلك يجعل عملية تسويق البرامج الاجتماعية لدى مجتمع النساء أكثر، وهذا يؤخذ بعين الاعتبار أثناء التخطيط لفعاليات العمل التطوعي من قبل المؤسسات الاجتماعية في مدينة الرياض.

جدول رقم (٤) يوضح الحالة الاجتماعية لمجتمع الدراسة ن = ٢٧٦

الحالة الاجتماعية	ك	%
أعزب/عزباء	٢٠٣	٧٣,٦
متزوج/ة	٥٢	١٨,٨
أرمل/ة	٢	٠,٧
مطلق/ة	١٩	٦,٩
المجموع	٢٧٦	١٠٠

يتضح من بيانات الجدول السابق أن النسبة العظمى للحالة الاجتماعية لمجتمع الدراسة تمثلت في الأعزب/ العزباء، حيث جاءت في الترتيب الأول بنسبة (٧٣,٦٪) وقد يرجع ذلك إلى وجود وقت فراغ لديهم والحماسة الزائدة للعمل التطوعي، ثم المتزوجين في المرتبة الثانية بنسبة (١٨,٨٪)، ثم المطلقين والمطلقات في المرتبة الثالثة بنسبة (٦,٩٪)، وأخيراً الأرامل بنسبة (٠,٧٪).

جدول رقم (٥) يوضح الموقع الجغرافي لمجتمع الدراسة لمجتمع الدراسة ن = ٢٧٦

الموقع الجغرافي	ك	%
شمال مدينة الرياض	٨٢	٢٩,٧
جنوب مدينة الرياض	٤٥	١٦,٣
وسط مدينة الرياض	١٥	٥,٥
شرق مدينة الرياض	٩٥	٣٤,٤
غرب مدينة الرياض	٣٩	١٤,١
المجموع	٢٧٦	١٠٠

يتضح من بيانات الجدول السابق أن ثلث مجتمع الدراسة يقطنون في شرق مدينة الرياض وذلك بنسبة (٣٤,٤٪)، ثم في المرتبة الثانية من يقطنون في شمال مدينة الرياض بنسبة (٢٩,٧٪)، تلاها في المرتبة الثالثة من يقطنون في جنوب مدينة الرياض بنسبة (١٦,٣٪)، ثم في المرتبة الرابعة من يقطنون في غرب مدينة الرياض بنسبة (١٤,١٪)، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة من يقطنون بوسط مدينة الرياض بنسبة (٥,٥٪).

جدول رقم (٦) يوضح مستوى الدخل لمجتمع الدراسة ن = ٢٧٦

الدخل	ك	%
أقل من ٥٠٠٠ ريال	١٤٩	٥٤
من ٥٠٠٠ – إلى أقل من ١٠٠٠٠ريال	٦٠	٢١,٧
من ١٠٠٠٠- إلى أقل من ١٥٠٠٠ريال	٣٠	١٠,٩
من ١٥٠٠٠- إلى أقل من ٢٠٠٠٠ريال	١٨	٦,٥
من ٢٠٠٠٠ريال فأكثر	١٩	٦,٩
المجموع	٢٧٦	١٠٠

يتضح من بيانات الجدول السابق أن أكثر من نصف مجتمع الدراسة يبلغ مستوى دخلهم أقل من ٥٠٠٠ ريال، وهذا قد يعني أن العمل التطوعي سيساهم في توليد فرص عمل أخرى، ليستفيدوا من مصدر دخل آخر، أو فرصة عمل ذات دخل شهري أعلى، ثم في المرتبة الثانية من يتراوح مستوى دخلهم من ٥٠٠٠ – إلى أقل من ١٠٠٠٠ريال بنسبة (٢١,٧٪)، وفي المرتبة الثالثة جاء ت من يتراوح مستوى دخلهم من ١٠٠٠٠- إلى أقل من ١٥٠٠٠ريال بنسبة (١٠,٩٪)، تلاها في المرتبة الرابعة من مستوى دخلهم من ٢٠٠٠٠ريال فأكثر بنسبة (٦,٩٪)، وأخيراً من يتراوح مستوى دخلهم من ١٥٠٠٠- إلى أقل من ٢٠٠٠٠ريال بنسب (٦,٥٪).

جدول رقم (٧) يوضح المؤهل الدراسي لمجتمع الدراسة ن = ٢٧٦

المؤهل الدراسي	ك	%
ثانوي	٦٨	٢٤,٦
دبلوم	٩	٣,٣
بكالوريوس	١٨١	٦٥,٦
ماجستير	١٤	٥,١
دكتوراه	٤	١,٤
المجموع	٢٧٦	١٠٠

يتضح من بيانات الجدول السابق أن النسبة العظمى لتوزيع مجتمع الدراسة طبقاً للمرحلة التعليمية قد تمثلت في حملة البكالوريوس حيث جاءت في الترتيب الأول بنسبة (٦٥,٦٪)، وهذا يعني أنهم لديهم وعي ومستوى ثقافي عالي، مما يضفي على الفرق التطوعية التي ينتمون إليها كثيراً من الايجابية والمثالية في الأداء، ثم جاءت في المرتبة الثانية حملة الثانوي بنسبة

(٢٤,٦٪)، ثم في الترتيب الثالث حملة الماجستير بنسبة (٥,١٪)، تلاها حملة الدبلوم بنسبة (٣,٣٪)، ثم حملة الدكتوراه في الترتيب الخامس بنسبة (١,٤٪)، في حين خلى مجتمع الدراسة من حملة التعليم الابتدائي والمتوسط.

جدول رقم (٨) يوضح الحالة الوظيفية لدى مجتمع الدراسة ن = ٢٧٦

الحالة الوظيفية	ك	%
طالب	١٢٠	٤٣,٥
يعمل بالقطاع الحكومي	٤٨	١٧,٤
يعمل بالقطاع الخاص	٣٣	١١,٩
أعمال حرة	٢٧	٩,٨
لا يعمل	٤٨	١٧,٤
المجموع	٢٧٦	١٠٠

يتضح من بيانات الجدول السابق أن ما يقارب من نصف مجتمع الدراسة من الطلاب وذلك بنسبة ٤٣,٥٪ من مجتمع الدراسة، تلاها في الترتيب الثاني كلاً من يعملون في القطاع الخاص وكذلك ممن لا يعملون وذلك بنسبة ١٧,٤٪ لكل منهما، في حين جاء في الترتيب الثالث من يعملون في القطاع الخاص بنسبة ١١,٩٥٪ من مجتمع الدراسة، وفي المرتبة الأخيرة جاء من يعملون في الأعمال الحرة بنسبة ٩,٨٪ من مجتمع الدراسة، ويتضح من النتائج السابقة أنه كلما قلت المسؤوليات والالتزامات لدى الشخص زادت فرصته في التطوع.

جدول رقم (٩) يوضح نوع السكن لمجتمع الدراسة ن = ٢٧٦

نوع المسكن	ك	%
بيت شعبي	١٠	٣,٥
شقة	٤٩	١٧,٨
دور فيلّا	٣٠	١٠,٩
فيلّا	١٨٧	٦٧,٨
المجموع	٢٧٦	١٠٠

يتضح من بيانات الجدول السابق نوعية المسكن لمجتمع الدراسة، حيث نجد أن أكثر من نصف عينة البحث يعيشون في فيلا وذلك بنسبة ٦٧,٨٪ من مجتمع الدراسة، وقد يدل ذلك على ارتفاع مستواهم الاقتصادي وبالتالي قد تكون فرصة للعمل التطوعي، ثم جاء في الترتيب الثاني من يقطنون في شقة بنسبة ١٧,٨٪، تلاها في الترتيب الثالث من يقطنون في دور بفيلا بنسبة ١٠,٩٥٪، وأخيراً من يقطنون في بيت شعبي بنسبة ٣,٥٪ من مجتمع الدراسة.

جدول رقم (١٠) يوضح ملكية السكن لمجتمع الدراسة ن = ٢٧٦

ملكية المسكن	ك	%
إيجار	٦٦	٢٣,٩
ملك	٢١٠	٧٦,١
المجموع	٢٧٦	١٠٠

يتضح من بيانات الجدول السابق أن النسبة العظمى من مجتمع الدراسة يمتلكون السكن الذين يعيشون فيه وذلك بنسبة ٧٦,٢٣٪ من حجم مجتمع الدراسة، في حين الذين يعيشون في سكن بالإيجار فإنهم يمثلون ٢٣,٩٪.

ثانياً: عرض ومناقشة النتائج الخاصة بتساؤلات الدراسة:

١- النتائج الخاصة بتساؤل الدراسة الأول ومؤداه: " ما معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية؟

وسوف تتضح الإجابة على هذا التساؤل من خلال ما يلي:

أ- معوقات تتعلق بالجانب الشخصي

جدول رقم (١١) يوضح معوقات العمل التطوعي التي تتعلق بالجانب الشخصي ن = ٢٧٦

م	العبارات	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة المعوق
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	خوف بعض الراغبين في التطوع من الالتزام	١٢٦	٤٥,٦	١٠٧	٣٨,٨	٤٣	١٥,٦	٢,٣٠	٠,٩٣	٣	متوسطة
٢	كثرة الأعباء والمسؤوليات الاجتماعية التي تستهلك معظم وقت المتطوع	٩٧	٣٥,١	١٣٥	٤٨,٩	٤٤	١٦	٢,١٩	٠,٩٧	٥	متوسطة
٣	صعوبة التوفيق بين العمل التطوعي والدراسة خاصةً للراغبين في العمل التطوعي من الطلبة	١٣٣	٤٨,٢	٩٢	٣٣,٣	٥١	١٨,٥	٢,٢٩	١,١٤	٤	متوسطة
٤	الانهماك في الأعمال الرسمية لتوفير لقمة العيش	١٣٠	٤٧,١	١٠٥	٣٨	٤١	١٤,٩	٢,٣٢	٠,٧٣	٢	متوسطة
٥	عدم تناسب طبيعة العمل التطوعي مع ميول المتطوع	١٠٢	٣٧	١٠٩	٣٩,٥	٦٥	٢٣,٥	٢,١٣	٠,٩٠	٦	متوسطة
٦	الخوف من الفشل في تجربة العمل التطوعي	٦٩	٢٥	٨٣	٣٠,١	١٢٤	٤٤,٩	١,٦٠	١,١٢	٧	منخفضة
٧	ضعف الإدراك الشخصي للفرد بأهمية دوره في العمل التطوعي	١٥٢	٥٥,١	٧٠	٢٥,٤	٥٤	١٩,٥	٢,٣٥	٠,٧٩	١	مرتفعة
	المتوسط العام							٢,٢٠			متوسط

يتضح من بيانات الجدول السابق معوقات العمل التطوعي التي تتعلق بالجانب الشخصي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية، حيث جاءت هذه المعوقات بمستوى متوسط، وذلك بمتوسط حسابي ٢,٢٠، وقد جاءت هذه المعوقات مرتبة وفقاً لما يلي:

١- حيث جاء في الترتيب الأول المعوق الخاص بـ " ضعف الإدراك الشخصي للفرد بأهمية دوره في العمل التطوعي" بمتوسط حسابي ٢,٣٥ وانحراف معياري ٠,٧٩.

٢- وجاء في الترتيب الثاني المعوق الخاص بـ " الانهماك في الأعمال الرسمية لتوفير لقمة العيش " بمتوسط حسابي ٢,٣٢ وانحراف معياري ٠,٧٣.

٣- بينما جاء في الترتيب الثالث المعوق الخاص بـ " خوف بعض الراغبين في التطوع من الالتزام " بمتوسط حسابي ٢,٣٠ وانحراف معياري ٠,٩٣.

٤- في حين جاء في الترتيب الرابع المعوق الخاص بـ " صعوبة التوفيق بين العمل التطوعي والدراسة خاصةً للراغبين في العمل التطوعي من الطلبة " بمتوسط حسابي ٢,٢٩ وانحراف معياري ١,١٤.

٥- كما جاء في الترتيب الخامس المعوق الخاص بـ " كثرة الأعباء والمسؤوليات الاجتماعية التي تستهلك معظم وقت المتطوع " بمتوسط حسابي ٢,١٩ وانحراف معياري ٠,٩٧.

٦- وجاء في الترتيب السادس المعوق الخاص بـ " عدم تناسب طبيعة العمل التطوعي مع ميول المتطوع " بمتوسط حسابي ٢,١٣ وانحراف معياري ٠,٩٠.

٧- وأخيراً جاء في الترتيب السابع والأخير المعوق الخاص بـ " الخوف من الفشل في تجربة العمل التطوعي " بمتوسط حسابي ١,٨٠ وانحراف معياري ١,١٢.

وبتحليل ما أسفرت عنه النتائج في ضوء المنحى النظري يتضح أنه في ظل الظروف الحالية وتعقّد الحياة الاجتماعية وتضاعف المسؤوليات وزيادة الاحتياجات، وما ترتب عليها من ظروف تتعلق إما بالبحث عن فرص وظيفية، كلها قد تؤثر على العمل التطوعي، وهذا ما يتفق مع حصول بعض العبارات على مستوى مرتفع وهي: " الانهماك في الأعمال الرسمية لتوفير لقمة العيش "، و صعوبة التوفيق بين العمل التطوعي والدراسة خاصةً للراغبين في العمل التطوعي من الطلبة "، و " كثرة الأعباء والمسؤوليات الاجتماعية التي تستهلك معظم وقت المتطوع ".

وبتحليل معطيات النتائج في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة، يتضح أن هذه النتائج تتفق مع نتيجة

دراسة (منصور، ٢٠٠٤) والتي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين انضمام التلاميذ لجماعات النشاط المدرسي وإحساسهم بأهمية التطوع والمشاركة فيه، وكذلك دراسة (مظاهري، ٢٠٠٦) والتي أشارت بأن من أكبر العوائق في طريق تنمية التطوع يتمثل في القرارات والتصرفات الفردية الارتجالية التي تصدر عن بعض المشرفين على العمل الخيري سواء كانوا من المتطوعين أو من الموظفين، وأيضاً دراسة (لطفي، ٢٠٠٦) التي أكدت على أن من وجود معوقات للعمل التطوعي ضعف المقدرة على المشاركة وعدم تحمل المسؤولية، وعدم الوعي بأهمية العمل الخيري، وكثرة الالتزامات الأسرية، و دراسة (عز العرب، ٢٠١٢) التي بينت أن هناك عزوفاً عن المشاركة في العمل التطوعي وأرجع ذلك إلى ضعف الوعي بمفهوم وفوائد العمل التطوعي.

ب- معوقات تتعلق بجهات التطوع

جدول رقم (١٢) يوضح معوقات العمل التطوعي التي تتعلق بجهات التطوع ن = ٢٧٦

م		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة المعوق
	العبارات	ك	%	ك	%	ك	%				
١	افتقار المنظمات التطوعية للتنسيق والعمل على توحيد الجهود	١٣٨	٥٠	١١٠	٣٩,٩	٢٨	١٠,١	٢,٣٩	٠,٨٥	٦	مرتفعة
٢	تمركز الإسهامات التطوعية في المدن، مقارنة بالقرى والمناطق الريفية	١٦٨	٦٠,٩	٧٥	٢٧,٢	٣٣	١١,٩	٢,٤٨	٠,٨١	٣	مرتفعة
٣	تركيز منظمات العمل التطوعي على المجالات التقليدية	١٤٥	٥٢,٥	٩٤	٣٤,١	٣٧	١٣,٤	٢,٣٩	٠,٨٧	٧	مرتفعة
٤	إرهاق المتطوع بالكثير من الأعمال	٩٥	٣٤,٤	١٠٢	٣٧	٧٩	٢٨,٦	٢,٠٥	١,٣٢	١١	متوسطة
٥	استغلال بعض المؤسسات للمتطوعين	١٦٧	٦٠,٥	٧٨	٢٨,٣	٣١	١١,٢	٢,٥٩	٠,٦٩	٢	مرتفعة
٦	ضعف دور الإدارات التطوعية التي تهتم بشؤون المتطوعين	١٥٦	٥٦,٥	٩١	٣٣	٢٩	١٠,٥	٢,٤٦	٠,٧٧	٤	مرتفعة
٧	ضبابية الأدوار المنوطة للمتطوعين	١٤٠	٥٠,٧	١٠٧	٣٨,٨	٢٩	١٠,٥	٢,٤٠	٠,٧٢	٥	مرتفعة
٨	ضعف الموارد المادية التي تدعم العمل التطوعي	١٨٨	٦٨,١	٧١	٢٥,٧	١٧	٦,٢	٢,٦١	٠,٨٩	١	مرتفعة
٩	عدم وجود مقابل مادي رمزي للمشاركين في العمل التطوعي	١٣٥	٤٨,٩	٧٤	٢٦,٨	٦٧	٢٤,٣	٢,٢٤	١,١٧	١٠	متوسطة
١٠	ضعف الحوافز المادية المقدمة للمتطوعين	١٣٣	٤٨,٢	٨٨	٣١,٩	٥٥	١٩,٩	٢,٢٨	٠,٩٤	٨	متوسطة
١١	ضعف الحوافز المعنوية المقدمة للمتطوع	١٢٩	٤٦,٧	٩٤	٣٤,١	٥٣	١٩,٢	٢,٢٧	١,١١	٩	متوسطة
	المتوسط العام							٢,٣٨			مرتفع

يتضح من بيانات الجدول السابق معوقات العمل التطوعي التي تتعلق بجهات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية، حيث جاءت

بمستوى مرتفع وذلك بمتوسط حسابي ٢,٣٨، وقد جاءت هذه المعوقات مرتبة وفقاً لما يلي:

١- حيث جاء في الترتيب الأول المعوق الخاص بـ " ضعف الموارد المادية التي تدعم العمل التطوعي " بمتوسط حسابي ٢,٦١ وانحراف معياري ٠,٨٩.

٢- وجاء في الترتيب الثاني المعوق الخاص بـ " استغلال بعض المؤسسات للمتطوعين " بمتوسط حسابي ٢,٥٩ وانحراف معياري ٠,٦٩.

٣- بينما جاء في الترتيب الثالث المعوق الخاص بـ " تمركز الإسهامات التطوعية في المدن، مقارنة بالقرى والمناطق الريفية " بمتوسط حسابي ٢,٤٨ وانحراف معياري ٠,٨١.

٤- في حين جاء في الترتيب الرابع المعوق الخاص بـ " ضعف دور الإدارات التطوعية التي تهتم بشؤون المتطوعين " بمتوسط حسابي ٢,٤٦ وانحراف معياري ٠,٧٧.

٥- كما جاء في الترتيب الخامس المعوق الخاص بـ " ضبابية الأدوار المنوطة للمتطوعين " بمتوسط حسابي ٢,٤٠ وانحراف معياري ٠,٧٢.

٦- وجاء في الترتيب السادس المعوق الخاص بـ " افتقار المنظمات التطوعية للتنسيق والعمل على توحيد الجهود " بمتوسط حسابي ٢,٣٩ وانحراف معياري ٠,٨٥.

٧- كما جاء في الترتيب السابع والأخير المعوق الخاص بـ " تركيز منظمات العمل التطوعي على المجالات التقليدية " بمتوسط حسابي ٢,٣٩ وانحراف معياري ٠,٨٧.

٨- وجاء في الترتيب الثامن المعوق الخاص بـ " ضعف الحوافز المادية المقدمة للمتطوعين " بمتوسط حسابي ٢,٢٨ وانحراف معياري ٠,٩٤.

٩- بينما جاء في الترتيب التاسع المعوق الخاص بـ " ضعف الحوافز المعنوية المقدمة للمتطوع " بمتوسط حسابي ٢,٢٧ وانحراف معياري ١,١١.

١٠- وجاء في الترتيب العاشر المعوق الخاص بـ " عدم وجود مقابل مادي رمزي للمشاركين في العمل التطوعي " بمتوسط حسابي ٢,٢٤ وانحراف معياري ١,١٧.

١١- وأخيراً جاء في الترتيب الحادي عشر والأخير المعوق الخاص بـ " إرهاق المتطوع بالكثير من الأعمال" بمتوسط حسابي ٢,٠٥ وانحراف معياري ١,٣٢.

وبتحليل معطيات هذه النتائج في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة والإطار النظري، يتضح أن هذه النتائج تتفق مع نتيجة دراسة (السلطان، ٢٠٠٩) والتي توصلت إلى أن من أهم معوقات العمل التطوعي عدم جدية الهيئات والمؤسسات المعنية بنشر ثقافة العمل التطوعي ومدى التزامها بتفعيل مشاركة الأفراد عامة والشباب في العمل التطوعي، وهذا ما أكدته دراسة (فخرو ٢٠١٠) بقلة التفات الجامعة إلى تعزيز التطوع لدى طلابها بالقدر الواجب ونقص وجود برامج جامعية تقوم على الشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني ووجود فجوة معرفية حول مضمون ثقافة التطوع لدى الطلاب، وكذلك دراسة (الطويسي، ٢٠١١) التي أكدت على أن قلة الموارد المالية هذه المؤسسات واحتكار فئة محددة من المؤسسات التطوعية لمصادر التمويل الخارجي وإلى ضعف كل من الدعم الحكومي والقطاع للعمل التطوعي يعد من أهم معوقات العمل التطوعي.

كما تتسق هذه النتيجة مع النظرية التبادلية التي تفسر أن المتطوعين يمارسون سلوكاً يجلب لهم منافع ويشبع لديهم حاجات، أو أن موضوع بحثها

الرئيس يتمحور حول السلوك الفعلي أو التفاعل بين الأشخاص، وهو ما يعني أن تبادل النشاطات الإنسانية يتم في ضوء (المكافأة والتكلفة).

جـ- معوقات تتعلق بثقافة المجتمع

جدول رقم (١٣) يوضح معوقات العمل التطوعي التي تتعلق بثقافة المجتمع ن = ٢٧٦

م		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة المعوق
	العبارات	ك	%	ك	%	ك	%				
١	بعض العادات والتقاليد تقف ضد ممارسة العمل التطوعي	١٠٩	٣٩,٥	٨٩	٣٢,٢	٧٨	٢٨,٣	٢,١١	٠,٧٦	٣	متوسطة
٢	التمييز بين الرجل والمرأة في مجالات العمل التطوعي	٨٨	٣١,٩	٨٧	٣١,٥	١٠١	٣٦,٦	١,٩٥	٠,٥٩	٤	متوسطة
٣	النظرة المجتمعية المتدنية للعمل التطوعي	٨٣	٣٠,١	٨٧	٣١,٥	١٠٦	٣٨,٤	١,٩١	٠,٣٧	٥	متوسطة
٤	ضعف الوعي المجتمعي بأهمية العمل التطوعي ودوره في خدمة المجتمع ونهضته	١٦٨	٦٠,٩	٧٥	٢٧,٢	٣٣	١١,٩	٢,٤٨	٠,٩٨	٢	مرتفعة
٥	غياب التقدير المجتمعي لإسهامات العمل التطوعي	١٦٥	٥٩,٨	٨١	٢٩,٣	٣٠	١٠,٩	٢,٤٨	٠,٩٦	١	مرتفعة
	المتوسط العام							٢,١٩			متوسط

يتضح من بيانات الجدول السابق معوقات العمل التطوعي التي تتعلق بثقافة المجتمع من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية، والتي جاءت بمستوى متوسط وذلك بمتوسط حسابي ٢,١٩، وقد جاءت هذه المعوقات مرتبة وفقاً لما يلي:

١- حيث جاء في الترتيب الأول المعوق الخاص بـ " غياب التقدير المجتمعي لإسهامات العمل التطوعي " بمتوسط حسابي ٢,٤٨ وانحراف معياري ٠,٩٦.

٢- وجاء في الترتيب الثاني المعوق الخاص بـ " ضعف الوعي المجتمعي بأهمية العمل التطوعي ودوره في خدمة المجتمع ونهضته " بمتوسط حسابي ٢,٤٨ وانحراف معياري ٠,٩٨.

٣- بينما جاء في الترتيب الثالث المعوق الخاص بـ " بعض العادات والتقاليد تقف ضد ممارسة العمل التطوعي " بمتوسط حسابي ٢,١١ وانحراف معياري ٠,٧٦.

٤- في حين جاء في الترتيب الرابع المعوق الخاص بـ " التمييز بين الرجل والمرأة في مجالات العمل التطوعي " بمتوسط حسابي ١,٩٥ وانحراف معياري ٠,٥٩.

٥- وجاء في الترتيب الخامس والأخير المعوق الخاص بـ " النظرة المجتمعية المتدنية للعمل التطوعي " بمتوسط حسابي ١,٩١ وانحراف معياري ٠,٧٣.

وبتحليل معطيات هذه النتائج في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة، يتضح أن هذه النتائج تتفق مع نتيجة دراسة (لطفي، ٢٠٠٦) فقد كشفت عن مجموعة من المعوقات تمثلت في عدم الوعي بأهمية العمل التطوعي، وكذلك دراسة (البوسعيدي، ٢٠٠٦) التي أكدت على أن من معوقات العمل التطوعي ضعف التوعية الإعلامية والتربوية بأهمية العمل التطوعي، كما تؤكد دراسة (الجبالي، ٢٠٠٧) ضعف الدور التربوي للمدرسة فيما يتعلق بتعزيز قيم العمل التطوعي وفي توضيح مفهوم العمل التطوعي والتوعية بأهميته، ودراسة (٢٠٠٨، ملاوي) التي كشفت ضعف مشاركة المرأة في العمل التطوعي وخاصةً في الدول النامية ويرجع ذلك إلى منظومة القيم الاجتماعية السلبية التي تحد من المشاركة الفاعلة للمرأة كشريك للرجل في عملية التنمية، ودراسة (السلطان، ٢٠٠٩) والتي توصلت إلى أن من

معوقات العمل التطوعي عدم جدية الهيئات والمؤسسات المعنية بنشر ثقافة العمل التطوعي ومدى التزامها بتفعيل مشاركة الأفراد عامة والشباب خاصة في العمل التطوعي، وهذا ما أكدته دراسة (فخرو ٢٠١٠) بقلة التفات الجامعة إلى تعزيز التطوع لدى طلابها بالقدر الواجب ونقص وجود برامج جامعية تقوم على الشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني ووجود فجوة معرفية حول مضمون ثقافة التطوع لدى الطلاب، ودراسة (عز العرب، ٢٠١٢) التي أوضحت أن هناك عزوفاً عن المشاركة في العمل التطوعي وأرجع ذلك إلى ضعف الوعي بمفهوم وفوائد العمل التطوعي، وهذا ما أكدته دراسة (العوضي، ٢٠١٣) بأن الدور التوعوي للمؤسسات التعليمية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي كان ذا تقدير منخفض.

د- معوقات تتعلق بمؤسسات المجتمع

جدول رقم (١٤) يوضح معوقات العمل التطوعي التي تتعلق بمؤسسات المجتمع ن = ٢٧٦

م	العبارات	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموفق
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	ضعف التوعية الإعلامية بأهمية العمل التطوعي	١٥٨	٢٧,٣	٩٥	٣٤,٤	٢٣	٨,٣	٢,٤٨	٠,٨٧	١٠	مرتفعة
٢	ضعف دور الأسرة في تربية أبناءها وترغيبهم في العمل التطوعي	١٧٧	٦٤,١	٩١	٣٣	٨	٢,٩	٢,٦١	٠,٦٩	٣	مرتفعة
٣	ضعف المناهج الدراسية على تكريس مفهوم العمل التطوعي	١٩٧	٧١,٤	٧١	٢٥,٧	٨	٢,٩	٢,٦٨	٠,٧٦	١	مرتفعة
٤	غياب دور المدرسة في توجيه الطلبة، وحثهم على العمل التطوعي	١٧٧	٦٤,١	٨٢	٢٩,٧	١٧	٦,٢	٢,٥٧	٠,٨٢	٥	مرتفعة

٥	رفض الأُسر لمشاركة أبناءها في أي عمل تطوعي	١٣٠	٤٧,١	١١٧	٤٢,٤	٢٩	١٠,٥	٢,٣٦	٠,٩٠	١٢	مرتفعة
٦	إهمال منابر الجمعة والخطب الدينية للتوعية بأهمية العمل التطوعي	١٣٣	٤٨,٢	١١٦	٤٢	٢٧	٩,٨	٢,٣٨	٠,٨٦	١١	مرتفعة
٧	تعقيد الإجراءات الرسمية التي تعيق عمل المنظمات التطوعية	١٦٦	٦٠,١	٨٨	٣١,٩	٢٢	٨	٢,٥٢	٠,٩٥	٩	مرتفعة
٨	طول الوقت الذي تستغرقه الجهات الرسمية لمنح مؤسسات ومنظمات العمل التطوعي التراخيص والموافقات	١٧١	٦٢	٨٥	٣٠,٨	٢٠	٧,٢	٢,٥٤	٠,٧٨	٨	مرتفعة
٩	قلة التسهيلات المقدمة للمنظمات التطوعية من قبل الجهات الرسمية	١٨٠	٦٥,٢	٨٢	٢٩,٧	١٤	٥,١	٢,٦٠	٠,٨١	٤	مرتفعة
١٠	ضعف الدعم المعنوي للمبادرات التطوعية يجعلها لا ترى النور	١٧٣	٦٢,٧	٨٥	٣٠,٨	١٨	٦,٥	٢,٥٦	٠,٧٩	٧	مرتفعة
١١	ضعف مشاركة القطاع الخاص في الدعم المادي للأعمال التطوعية	١٧٩	٦٤,٩	٩٠	٣٢,٦	٧	٢,٥	٢,٦٢	٠,٧٣	٢	مرتفعة
١٢	ضعف الدعم المادي المقدم من الجهات المانحة للأعمال التطوعية	١٧٩	٦٤,٩	٧٨	٢٨,٢	١٩	٦,٩	٢,٥٧	٠,٨٥	٦	مرتفعة
المتوسط العام								٢,٥٤			مرتفع

يتضح من بيانات الجدول السابق معوقات العمل التطوعي التي تتعلق بمؤسسات المجتمع من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية، حيث جاءت بمستوى مرتفع وذلك بمتوسط حسابي ٢,٥٤، وقد جاءت هذه المعوقات مرتبة وفقاً لما يلي:

١- حيث جاء في الترتيب الأول المعوق الخاص بـ " ضعف المناهج الدراسية على تكريس مفهوم العمل التطوعي " بمتوسط حسابي ٢,٦٨ وانحراف معياري ٠,٧٦.

٢- وجاء في الترتيب الثاني المعوق الخاص بـ " ضعف مشاركة القطاع الخاص في الدعم المادي للأعمال التطوعية " بمتوسط حسابي ٢,٦٢ وانحراف معياري ٠,٧٣.

٣- بينما جاء في الترتيب الثالث المعوق الخاص بـ " ضعف دور الأسرة في تربية أبناءها وترغيبهم في العمل التطوعي " بمتوسط حسابي ٢,٦١ وانحراف معياري ٠,٦٩.

٤- في حين جاء في الترتيب الرابع المعوق الخاص بـ " قلة التسهيلات المقدمة للمنظمات التطوعية من قبل الجهات الرسمية " بمتوسط حسابي ٢,٦٠ وانحراف معياري ٠,٨١.

٥- كما جاء في الترتيب الخامس المعوق الخاص بـ " غياب دور المدرسة في توجيه الطلبة، وحثهم على العمل التطوعي " بمتوسط حسابي ٢,٥٧ وانحراف معياري ٠,٨٢.

٦- وجاء في الترتيب السادس المعوق الخاص بـ " ضعف الدعم المادي المقدم من الجهات المانحة للأعمال التطوعية " بمتوسط حسابي ٢,٥٧ وانحراف معياري ٠,٨٥.

٧- كما جاء في الترتيب السابع والأخير المعوق الخاص بـ " ضعف الدعم المعنوي للمبادرات التطوعية يجعلها لا ترى النور " بمتوسط حسابي ٢,٥٦ وانحراف معياري ٠,٧٩.

٨- وجاء في الترتيب الثامن المعوق الخاص بـ " طول الوقت الذي تستغرقه الجهات الرسمية لمنح مؤسسات ومنظمات العمل التطوعي التراخيص والموافقات " بمتوسط حسابي ٢,٥٤ وانحراف معياري ٠,٧٨.

٩- بينما جاء في الترتيب التاسع المعوق الخاص بـ " تعقيد الإجراءات الرسمية التي تعيق عمل المنظمات التطوعية " بمتوسط حسابي ٢,٥٢ وانحراف معياري ٠,٩٨.

١٠- وجاء في الترتيب العاشر المعوق الخاص بـ " ضعف التوعية الإعلامية بأهمية العمل التطوعي " بمتوسط حسابي ٢,٤٨ وانحراف معياري ٠,٨٧.

١١- وقد جاء في الترتيب الحادي عشر المعوق الخاص بـ " إهمال منابر الجمعة والخطب الدينية للتوعية بأهمية العمل التطوعي " بمتوسط حسابي ٢,٣٨ وانحراف معياري ٠,٨٦.

١٢- وأخيراً جاء في الترتيب الثاني عشر والأخير المعوق الخاص بـ " رفض الأُسر لمشاركة أبناءها في أي عمل تطوعي " بمتوسط حسابي ٢,٣٦ وانحراف معياري ٠,٩٠.

وبتحليل معطيات النتائج في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة، يتضح أن هذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة (مظاهري، ٢٠٠٦) بأن من أكبر العوائق في طريق تنمية التطوع يتمثل في القرارات والتصرفات الفردية الارتجالية التي تصدر عن بعض المشرفين على العمل الخيري سواء كانوا من المتطوعين أو من الموظفين، وكذلك دراسة (البوسعيدي، ٢٠٠٦) التي أدت على وجود معوقات للعمل التطوعي كان أولها ضعف الدعم المالي لبعض المؤسسات وعدم وضوح ودقة التنظيم المؤسسي للجمعيات وغياب الرؤية المستقبلية للجمعيات التطوعية وضعف التنسيق بين الجمعيات التطوعية، ودراسة (لطفي، ٢٠٠٦) التي كشفت عن مجموعة من المعوقات تمثلت عدم الوعي بأهمية العمل الخيري، وعدم سماح الآباء بمشاركة الأبناء وبعد الجمعيات عن السكن، وقلة الدورات والبرامج التدريبية، بالإضافة إلى معوقات إدارية وتنظيمية أخرى تمثلت في عدم وجود فروع للجمعيات في المناطق النائية وعدم وجود هيئة مستقلة للعمل الخيري، وعدم سماح التشريعات بالتفرغ للعمل الخيري، وعدم تطوير الأساليب واللوائح الداخلية للجمعيات الخيرية يعدان من أهم المعوقات التشريعية التي تواجه المشاركة في العمل الخيري والإنساني، ويتفق أيضاً مع ما أكدته دراسة (البوسعيدي، ٢٠٠٦) بأن من معوقات العمل التطوعي ضعف التوعية الإعلامية والتربوية

بأهمية العمل التطوعي، ودراسة (الجبالي، ٢٠٠٧) التي أكدت أيضاً على ضعف الدور التربوي للمدرسة فيما يتعلق بتعزيز قيم العمل التطوعي وفي توضيح مفهوم العمل التطوعي والتوعية بأهميته، وكذلك دراسة (الطويسي، ٢٠١١) التي أكدت على أن معوقات العمل التطوعي تتمثل في قلة الموارد المالية هذه المؤسسات واحتكار فئة محددة من المؤسسات التطوعية لمصادر التمويل الخارجي وإلى ضعف كل من الدعم الحكومي والقطاع للعمل التطوعي من وجهة نظر مؤسسات المجتمع المدني، وأيضاً مع دراسة (عز العرب، ٢٠١٢) التي بينت أن هناك عزوفاً عن المشاركة في العمل التطوعي وأرجع ذلك إلى ضعف الوعي بمفهوم وفوائد العمل التطوعي، وكذلك دراسة (العوضي، ٢٠١٣) التي أوضحت بأن الدور التوعوي للمؤسسات التعليمية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي كان ذا تقدير منخفض،

كما تتسق هذه النتائج مع النظرية التبادلية والتي تفسر واقع التفاعل بين المتطوعين وما يقومون به من جهود وبين المجتمع المتمثل بأفراده ومؤسساته، فكلما كان هناك تقدير مادي أو معنوي للمتطوعين كلما حقق ذلك المنفعة ورفع الوعي المجتمعي بأهمية العمل التطوعي والزيادة في أنماط التبادل من حيث الجهد المبذول وذلك لقيمة المكافأة العالية لدى المتطوعين.

هـ- معوقات تتعلق بالجانب التطويري للعمل التطوعي

جدول رقم (١٥) يوضح معوقات العمل التطوعي التي تتعلق بالجانب التطويري للعمل التطوعي ن = ٢٧٦

م		موافق		موافق إلى حدما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة المعوق
	العبارات	ك	%	ك	%	ك	%				
١	ضعف الاستفادة من الدراسات والبحوث العلمية التي تناولت العمل التطوعي	١٥٥	٥٦,٢	٩٧	٣٥,١	٢٤	٨,٧	٢,٤٧	٠,٨٩	٥	مرتفعة
٢	قلة الدراسات التي تناولت الجانب الابتكاري والتطويري للعمل التطوعي.	١٧٥	٦٣,٤	٨٧	٣١,٥	١٤	٥,١	٢,٥٨	٠,٧٧	٤	مرتفعة
٣	محاولة احتكار (العمل التطوعي) من قبل بعض التخصصات واعتباره يدخل ضمن الموضوعات العلمية لها	١٤٤	٥٢,٢	٩٦	٣٤,٨	٣٦	١٣	٢,٣٩	٠,٧١	٦	مرتفعة
٤	ندرة البرامج التدريبية المقدمة للراغبين في التطوع	١٨٣	٦٦,٣	٨٥	٣٠,٨	٨	٢,٩	٢,٦٣	٠,٦٤	١	مرتفعة
٥	ندرة البرامج التدريبية المقدمة لبناء قدرات المنظمات في إدارة الجهود التطوعية	١٨١	٦٥,٦	٨٥	٣٠,٨	١٠	٣,٦	٢,٦١	٠,٦٣	٣	مرتفعة
٦	ندرة المتخصصين في بناء قدرات المتطوعين	١٨٧	٦٧,٨	٧٦	٢٧,٥	١٣	٤,٧	٢,٦٣	٠,٧٠	٢	مرتفعة
	المتوسط العام							٢,٥٥		٢,٥٥	مرتفع

يتضح من بيانات الجدول السابق معوقات العمل التطوعي التي تتعلق بالجانب التطويري للعمل التطوعي، حيث جاءت هذه المعوقات بمستوى مرتفع وذلك بمتوسط حسابي ٢,٥٥، وقد جاءت هذه المعوقات مرتبة وفقاً لما يلي:

١- حيث جاء في الترتيب الأول المعوق الخاص بـ " ندرة البرامج التدريبية المقدمة للراغبين في التطوع " بمتوسط حسابي ٢,٦٣ وانحراف معياري ٠,٦٤.

٢- وجاء في الترتيب الثاني المعوق الخاص بـ " ندرة المتخصصين في بناء قدرات المتطوعين " بمتوسط حسابي ٢,٦٣ وانحراف معياري ٠,٧٠.

٣- بينما جاء في الترتيب الثالث المعوق الخاص بـ " ندرة البرامج التدريبية المقدمة لبناء قدرات المنظمات في إدارة الجهود التطوعية " بمتوسط حسابي ٢,٦١ وانحراف معياري ٠,٦٣.

٤- في حين جاء في الترتيب الرابع المعوق الخاص بـ " قلة الدراسات التي تناولت الجانب الابتكاري والتطويري للعمل التطوعي " بمتوسط حسابي ٢,٥٨ وانحراف معياري ٠,٧٧

٥- كما جاء في الترتيب الخامس المعوق الخاص بـ " ضعف الاستفادة من الدراسات والبحوث العلمية التي تناولت العمل التطوعي " بمتوسط حسابي ٢,٤٧ وانحراف معياري ٠,٩٨.

٦- بينما جاء في الترتيب السادس والأخير المعوق الخاص بـ " محاولة احتكار (العمل التطوعي) من قبل بعض التخصصات واعتباره يدخل ضمن الموضوعات العلمية لها " بمتوسط حسابي ٢,٣٩ وانحراف معياري ٠,٧١.

وبتحليل معطيات النتائج في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة والإطار النظري، يتضح أن هذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة (لطفي، ٢٠٠٦) فقد كشفت عن مجموعة من المعوقات تمثلت في قلة الدورات والبرامج التدريبية، ودراسة (فخرو ٢٠١٠) التي أكدت على بقلة التفات الجامعة إلى تعزيز التطوع لدى طلابها بالقدر الواجب ونقص وجود برامج جامعية تقوم على الشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني

ووجود فجوة معرفية حول مضمون ثقافة التطوع لدى الطلاب، وأيضاً دراسة (الطويسي، ٢٠١١) التي كشفت بأن من معوقات العمل التطوعي هي افتقار المتطوعين في المؤسسات المجتمعية للخبرة العملية، ومحاولة احتكار (العمل التطوعي) من قبل بعض التخصصات واعتباره يدخل ضمن الموضوعات العلمية لها، وكذلك احتكار فئة محددة من المؤسسات التطوعية لمصادر التمويل الخارجي.

جدول رقم (١٦) يوضح ترتيب معوقات العمل التطوعي

م	المعوقات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة المعوق
١	المعوقات التي تتعلق بالجانب الشخصي.	٢,٢٠	١,٠٤	٤	متوسطة
٢	المعوقات التي تتعلق بجهات التطوع.	٢,٣٨	١,٤١	٣	مرتفعة
٣	المعوقات التي تتعلق بثقافة المجتمع.	٢,١٩	١,٢٣	٥	متوسطة
٤	المعوقات التي تتعلق بمؤسسات المجتمع.	٢,٥٤	١,١٢	٢	مرتفعة
٥	المعوقات التي تتعلق بالجانب التطويري للعمل التطوعي.	٢,٥٥	١,٢٧	١	مرتفعة
المتوسط العام		٢,٣٧			مرتفع

يتضح من بيانات الجدول السابق ترتيب معوقات العمل التطوعي، حيث جاءت هذه المعوقات بمستوى مرتفع وذلك بمتوسط حسابي ٢,٣٧ ، وقد جاءت في المرتبة الأولى المعوقات التي تتعلق بالجانب التطويري للعمل التطوعي بمتوسط حسابي ٢,٥٥ وانحراف معياري ١,٢٧، تلتها في المرتبة الثانية المعوقات التي تتعلق بمؤسسات المجتمع بمتوسط حسابي ٢,٥٤ وانحراف معياري ١,١٢، ثم في المرتبة الثالثة المعوقات التي تتعلق بجهات التطوع بمتوسط حسابي ٢,٣٨ وانحراف معياري ١,٤١، ثم في المرتبة الرابعة المعوقات التي

تتعلق بالجانب الشخصي بمتوسط حسابي ٢,٢٠ وانحراف معياري ١,٠٤، وفي المرتبة الخامسة والأخيرة جاءت المعوقات التي تتعلق بثقافة المجتمع بمتوسط حسابي ٢,١٩ وانحراف معياري ١,٢٣.

٢- عرض نتائج الدراسة الخاصة بالتساؤل الثاني ومؤداه: ما العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية (الجنس-الحالة الاجتماعية – المستوى الدراسي) ومعوقات العمل التطوعي؟

وسوف يتم الاجابة على هذا التساؤل من خلال الجداول التالية:

أ- الفروق باختلاف متغير الجنس:

جدول رقم (١٧) يوضح دلالة الفروق في معوقات العمل التطوعي حسب الجنس

المعوقات	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
المعوقات التي تتعلق بالجانب الشخصي.	ذكور	٢,٢٩	١,١١	٤,١١٨	٢٧٤	دالة
	اناث	٢,١٧	١,١٤			
المعوقات التي تتعلق بجهات التطوع.	ذكور	٢,٢٥	١,٢٩	٣,٢٤١	٢٧٤	دالة
	اناث	٢,٣١	١,١٠			
المعوقات التي تتعلق بثقافة المجتمع.	ذكور	٢,٢١	٠,٩٩	١,٤٩١	٢٧٤	غير دالة
	اناث	٢,٣٤	١,٠٥			
المعوقات التي تتعلق بمؤسسات المجتمع.	ذكور	٢,٥٥	٠,٨٥	٤,٠٢١	٢٧٤	دالة
	اناث	٢,٤٩	٠,٩٦			
المعوقات التي تتعلق بالجانب التطويري للعمل التطوعي.	ذكور	٢,٥٠	٠,٨٧	٠,٩٦٣	٢٧٤	غير دالة
	اناث	٢,٥٧	٠,٩٢			
المعوقات ككل	ذكور	٢,٣٥	١,٠٧	٣,٧٥٢	٢٧٤	دالة
	اناث	٢,٣٨	١,١٣			

يتضح من بيانات الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين معوقات العمل التطوعي ككل، وكذلك المعوقات المرتبطة

بشخصية المتطوع، وأيضا المعوقات المرتبطة بجهات التطوع، والمعوقات المرتبطة بمؤسسات المجتمع تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الذكور، في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين معوقات التطوع التي ترتبط بثقافة المجتمع، وكذلك المعوقات المرتبطة بالجانب التطويري للعمل التطوعي تعزى لمتغير الجنس، وتدل هذه النتائج على أن الذكور لديهم معوقات بالعمل التطوعي أكثر من الإناث وقد يرجع ذلك إلى ارتباط الذكور بعمل أو كثرة مسؤولياتهم والتزاماتهم الأسرية وبالتالي عدم وجود وقت كافي لديهم للعمل التطوعي.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (الراشد، ١٩٩٢) التي أكدت أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الاتجاهات نحو العمل التطوعي لصالح الذكور، كما تتفق مع ما أكدته دراسة (أحمد، ٢٠٠٣) بأن هناك تباين بين الذكور والإناث في مجال العمل التطوعي واتجاه الفروق لصالح الذكور، بينما تختلف هذه النتائج مع نتيجة دراسة (العامر، ٢٠٠٤) كشفت العكس فقد أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الإناث، وتتفق أيضاً مع ما أكدته دراسة (شلهوب والخمشي، ٢٠١٣) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع حول واقع العمل التطوعي لصالح الإناث.

أ- الفروق باختلاف متغير الحالة الاجتماعية:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مجتمع الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الحالة الاجتماعية فقد استخدم الباحث

" تحليل التباين الأحادي " (On Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مجتمع الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الحالة الاجتماعية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٨) يوضح نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA) للفروق في

معوقات العمل التطوعي حسب الحالة الاجتماعية

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المعوقات التي تتعلق بالجانب الشخصي.	بين المجموعات	٠,٩٢٦	٣	٠,٣٠٩	٩,٦١٧	دالة
	داخل المجموعات	٩,٠٣١	٢٧٢	٠,٠٣٣		
	المجموع	٩,٩٥٧	٢٧٥			
المعوقات التي تتعلق بجهات التطوع.	بين المجموعات	٣,٩١٣	٣	١,٣٠٤	٧,٧٥١	دالة
	داخل المجموعات	٣٢,١٣٩	٢٧٢	٠,١١٨		
	المجموع	٣٦,٠٥٢	٢٧٥			
المعوقات التي تتعلق بثقافة المجتمع.	بين المجموعات	١,٧٢٨	٣	٠,٥٧٦	١٠,٢١٤	دالة
	داخل المجموعات	١٤,٩١٧	٢٧٢	٠,٥٤٨		
	المجموع	١٦,٦٤٥	٢٧٥			
المعوقات التي تتعلق بمؤسسات المجتمع.	بين المجموعات	٤,٣١٠	٣	١,٤٣٦	١٥,٩٥٧	دالة
	داخل المجموعات	١٣,١٥٥	٢٧٢	٠,٠٤٨		
	المجموع	١٧,٤٦٥	٢٧٥			
المعوقات التي تتعلق بالجانب التطويري للعمل التطوعي.	بين المجموعات	٠,٧٩٢	٣	٠,٢٦٤	٢,١٧٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٧,٦٨٥	٢٧٢	٠,٠٢٨		
	المجموع	٨,٤٧٧	٢٧٥			
المعوقات ككل	بين المجموعات	٢,٦٥٧	٣	٠,٨٨٥	١٢,٧٢٩	دالة
	داخل المجموعات	١٢,٤١٨	٢٧٢	٠,٠٤٦		
	المجموع	١٥,١٧٥	٢٧٥			

يتضح من بيانات الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين معوقات العمل التطوعي ككل، وكذلك المعوقات المرتبطة بشخصية المتطوع، وأيضا المعوقات المرتبطة بجهات التطوع، والمعوقات المرتبطة

بثقافة المجتمع، والمعوقات المرتبطة بمؤسسات المجتمع، تعزى إلى الاختلاف في الحالة الاجتماعية، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة لها على التوالي (١٢,٧٢٩ – ٩,٦١٧– ٧,٧٥١– ١٠,٢١٤– ١٥,٩٥٧) أعلى من قيمة (F) الجدولية عند درجة حرية (٣، ٢٧٢) ومستوى معنوية (٠,٠٥) والبالغة (٢,٦٠٤٩)، وكانت الفروق لصالح المتزوجين، أي أن المعوقات المرتبطة بالعمل التطوعي كانت لدى المتزوجين أكثر من الأرامل والمطلقين والمطلقان والعزاب والعازبات، وقد يرجع ذلك إلى كثرة مسؤوليات المتزوجين والمتزوجات والتزاماتهم الأسرية وبالتالي عدم وجود وقت كافي لديهم للعمل التطوعي، في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين معوقات التطوع المرتبطة بالجانب التطويري للعمل التطوعي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٢,١٧٢) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية عند درجة حرية (٣، ٢٧٢) ومستوى معنوية (٠,٠٥) والبالغة (٢,٦٠٤٩).

وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة (المحاميد، ٢٠٠١) التي أكدت على أن المتزوجات أكثر تطوعاً من العازبات والأرامل والمطلقات.

ب– الفروق باختلاف متغير المستوى الدراسي:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مجتمع الدراسة طبقاً إلى اختلاف المستوى الدراسي فقد استخدم الباحث " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مجتمع الدراسة طبقاً لاختلاف متغير المستوى الدراسي وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٩) يوضح نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA) للفروق في

في معوقات العمل التطوعي حسب المستوى الدراسي

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المعوقات التي تتعلق بالجانب الشخصي.	بين المجموعات	١,٣١٨	٤	٠,٣٢٩	٨,٧٤٥	دالة
	داخل المجموعات	٧,٤٣٧	٢٧١	٠,٠٢٧		
	المجموع	٨,٧٥٥	٢٧٥			
المعوقات التي تتعلق بجهات التطوع.	بين المجموعات	٥,٦٠٢	٤	١,٤٠	١١,٧٦٤	دالة
	داخل المجموعات	٢٩,٤٣٧	٢٧١	٠,١٠٩		
	المجموع	٣٥,٠٣٩	٢٧٥			
المعوقات التي تتعلق بثقافة المجتمع.	بين المجموعات	٣,٠٩٨	٤	٠,٧٧٤	١٧,٥١٦	دالة
	داخل المجموعات	١١,٦٢٥	٢٧١	٠,٠٤٣		
	المجموع	١٥,٧٢٣	٢٧٥			
المعوقات التي تتعلق بمؤسسات المجتمع.	بين المجموعات	١,٠٨٩	٤	٠,٢٧٢	٢,٢٧٤	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣,٤٧٦	٢٧١	٠,٠٥٠		
	المجموع	١٤,٥٦٥	٢٧٥			
المعوقات التي تتعلق بالجانب التطويري للعمل التطوعي.	بين المجموعات	١,٢٩٨	٤	٠,٣٤٥	٤,٧٩١	دالة
	داخل المجموعات	٤,٣١٥	٢٧١	٠,٠١٦		
	المجموع	٥,٦١٣	٢٧٥			
المعوقات ككل	بين المجموعات	١,٦٨٧	٤	٠,٤٢٢	٩,١٨٣	دالة
	داخل المجموعات	١١,٥٩٦	٢٧١	٠,٤٣		
	المجموع	١٣,٢٨٣	٢٧٥			

يتضح من بيانات الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين معوقات العمل التطوعي ككل، وكذلك المعوقات المرتبطة بشخصية المتطوع، وأيضا المعوقات المرتبطة بجهات التطوع، والمعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع، والمعوقات المرتبطة بمؤسسات المجتمع، والمعوقات المرتبطة بالجانب التطويري للعمل التطوعي تعزى إلى الاختلاف في المستوى الدراسي، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة لها على التوالي (٩,١٨٣ — ٨,٧٤٥– ١١,٧٦٤–

١٧,٥١٦- ٤,٧٩١) أعلى من قيمة (F) الجدولية عند درجة حرية (٤، ٢٧١) ومستوى معنوية (٠,٠٥) والبالغة (٢,٣٧٢)، وكانت الفروق لصالح الأقل في المستوى التعليمي، أي أن المعوقات المرتبطة بالعمل التطوعي تزداد كلما انخفض المستوى التعليمي، أي أن الأشخاص الأكثر تعليماً يكونوا أكثر تطوعاً، وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع مستوى الوعي لديهم، وقد يرجع إلى عدم وجود برامج تطوعية لتلبية اهتمام الطلاب، في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين معوقات التطوع المرتبطة بمؤسسات المجتمع تعزى لمتغير الاختلاف في المستوى الدراسي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٢,٢٧٤) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية عند درجة حرية (٤،٢٧١) ومستوى معنوية (٠,٠٥) والبالغة (٢,٣٧٢).

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (المحاميد، ٢٠٠١) بأن النساء الأكثر تعليماً أكثر تطوعاً من الأقل في المستوى التعليمي.

٣- عرض نتائج الدراسة الخاصة بالتساؤل الثالث ومؤداه: ما المقترحات التي تحد من معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات مجتمع الدراسة على هذا المحور، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (٢٠) يوضح المقترحات التي تحد من معوقات العمل التطوعي

م	المقترحات	العدد	%
١	إنشاء مظلة رسمية تشرف على فرق العمل التطوعي والتنسيق بينها	٤٢	١٥,٢١
٢	نشر الوعي بثقافة العمل التطوعي وأهميته	٥٣	١٩,٢٠
٣	توعية الأسر بأهمية التطوع لأبنائهم	١٥	٥,٤٣
٤	توفير وسائل انتقال للمتطوعين	٢٤	٨,٦٩
٥	تنظيم دورات تدريبية لتأهيل المتطوعين	١٨	٦,٥٢
٦	عمل مسابقات سنوية لأفضل مبادرة تطوعية أو أفضل فريق عمل تطوعي	٣	١,٠٨
٧	تخصيص مقرر دراسي عن العمل التطوعي في المدارس والجامعات	٩	٣,٢٦
٨	الدعم المؤسسي والحكومي لفرق العمل التطوعي والمبادرات التطوعية	٢٠	٧,٢٤
٩	الاهتمام بالدعم المادي والمعنوي لفرق العمل التطوعي	٤٥	١٦,٣٠
١٠	الدعم الإعلامي لفرق العمل التطوعي	١٢	٤,٣٤
١١	منع استغلال المؤسسات للمتطوعين والضغط عليهم	٩	٣,٢٦
١٢	التنسيق بين مؤسسات القطاع العام والخاص وغير الربحي للاستفادة من فرق العمل التطوعي	١٠	٣,٦٢
١٣	النظر في حاجات المتطوعين بشكل دوري	٦	٢,١٧

يتضح من بيانات الجدول السابق مقترحات عينة الدراسة للتغلب على معوقات العمل التطوعي، حيث يرى ١٩,٢٠٪ من عينة الدراسة ضرورة نشر الوعي بثقافة العمل التطوعي وأهميته، تلتها ١٦,٣٠٪ من عينة الدراسة يؤكدون على ضرورة الاهتمام بالدعم الاهتمام بالدعم المادي والمعنوي لفرق العمل التطوعي، في حين يرى ١٥,٢١٪ من عينة الدراسة أهمية إنشاء مظلة رسمية تشرف على فرق العمل التطوعي والتنسيق بينها، و ٨,٦٩٪ من عينة الدراسة أجابوا بضرورة توفير وسائل انتقال للمتطوعين، ثم ٧,٢٤٪ من عينة

الدراسة يرون أهمية الدعم المؤسسي والحكومي لفرق العمل التطوعي والمبادرات التطوعية، و ٦,٥٢٪ من عينة الدراسة يؤكدون على ضرورة تنظيم دورات تدريبية لتأهيل المتطوعين، في حين يرى ٥,٤٣٪ من عينة الدراسة ضرورة توعية الأسر بأهمية التطوع لأبنائهم، و٤,٣٤٪ من عينة الدراسة يرون أهمية الدعم الإعلامي لفرق العمل التطوعي، في حين يؤكد ٣,٦٢٪ من عينة الدراسة على ضرورة التنسيق بين مؤسسات القطاع العام والخاص وغير الربحي للاستفادة من فرق العمل التطوعي، بينما يرى ٣,٢٦٪ من عينة الدراسة أهمية تخصيص مقرر دراسي عن العمل التطوعي في المدارس والجامعات، ومثلها ٣,٢٦٪ رأت منع استغلال المؤسسات للمتطوعين والضغط عيهم، في حين يرى ٢,١٧٪ من عينة الدراسة ضرورة النظر في حاجات المتطوعين بشكل دوري، وأخيراً يرى ١,٠٨٪ من عينة الدراسة عمل مسابقات سنوية لأفضل مبادرة تطوعية أو أفضل فريق عمل تطوعي.

وبتحليل معطيات هذه النتائج في ضوء ما أسفرت عنه الدراسات السابقة والإطار النظري، يتضح أن هذه النتائج تتفق مع نتيجة دراسة (منصور، ٢٠٠٤) التي أوضحت أهمية دور الأسرة في تشجيع التلاميذ على التطوع والانضمام للجماعات المدرسية، وكذلك دراسة (العوضي، ٢٠٠٦) التي أوصت بضرورة تنمية وعي الشباب بأدوارهم الاجتماعية، ودراسة (مظاهري، ٢٠٠٦) التي أكدت على أهمية الإعلام كمؤسسة من مؤسسات المجتمع التي تغزي ثقافة العمل التطوعي، حيث أكدت دراسته بأن الإعلام مطالب بإعطاء العمل التطوعي مزيداً من العناية والاهتمام حتى يستشعر

العامة بهذه العناية فيتأثروا إيجابياً بهذه المساعي الإعلامية، كما يؤكد على ضرورة الأجهزة الإعلامية والعلاقات العامة بالجهات الخيرية أن تتعاون مع أجهزة الإعلام العامة للنهوض بالعمل التطوعي.

خامساً: النتائج العامة للدراسة:

١- اظهرت نتائج الدراسة أن معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية قد جاءت هذه المعوقات بمستوى مرتفع وذلك بمتوسط حسابي ٢,٣٧ ، وقد جاءت في المرتبة الأولى المعوقات التي تتعلق بالجانب التطويري للعمل التطوعي بمتوسط حسابي ٢,٥٥، تلتها في المرتبة الثانية المعوقات التي تتعلق بمؤسسات المجتمع بمتوسط حسابي ٢,٥٤، ثم في المرتبة الثالثة المعوقات التي تتعلق بجهات التطوع بمتوسط حسابي ٢,٣٨، ثم في المرتبة الرابعة المعوقات التي تتعلق بالجانب الشخصي بمتوسط حسابي ٢,٢٠، وفي المرتبة الخامسة والأخيرة جاءت المعوقات التي تتعلق بثقافة المجتمع بمتوسط حسابي ٢,١٩.

٢- **وأثبتت نتائج الدراسة** وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين معوقات العمل التطوعي ككل وكذلك المعوقات المرتبطة بشخصية المتطوع وأيضا المعوقات المرتبطة بجهات التطوع، وكذلك المعوقات المرتبطة بمؤسسات المجتمع تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الذكور، في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين معوقات التطوع التي ترتبط بثقافة المجتمع، وكذلك المعوقات المرتبطة بالجانب التطويري للعمل التطوعي تعزى لمتغير الجنس، وتدل هذه النتائج على أن الذكور لديهم معوقات بالعمل

التطوعي أكثر من الإناث وقد يرجع ذلك إلى ارتباط الذكور بعمل أو كثرة مسؤولياتهم والتزاماتهم الأسرية وبالتالي عدم وجود وقت كافي لديهم للعمل التطوعي.

٣- **كما أثبتت نتائج الدراسة** أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين معوقات العمل التطوعي ككل، وكذلك المعوقات المرتبطة بشخصية المتطوع، وأيضا المعوقات المرتبطة بجهات التطوع، والمعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع، والمعوقات المرتبطة بمؤسسات المجتمع، تعزى إلى الاختلاف في الحالة الاجتماعية، وكانت الفروق لصالح المتزوجين، أي أن المعوقات المرتبطة بالعمل التطوعي كانت لدى المتزوجين أكثر من الأرامل والمطلقين والمطلقان والعزاب والعازبات، وقد يرجع ذلك إلى كثرة مسؤوليات المتزوجين والمتزوجات والتزاماتهم الأسرية وبالتالي عدم وجود وقت كافي لديهم للعمل التطوعي، في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين معوقات التطوع المرتبطة بالجانب التطويري للعمل التطوعي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

٤- **وأثبتت نتائج الدراسة** أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين معوقات العمل التطوعي ككل، وكذلك المعوقات المرتبطة بشخصية المتطوع، وأيضا المعوقات المرتبطة بجهات التطوع، والمعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع، والمعوقات المرتبطة بمؤسسات المجتمع، والمعوقات المرتبطة بالجانب التطويري للعمل التطوعي تعزى إلى الاختلاف في المستوى الدراسي، وكانت الفروق لصالح الأقل في المستوى التعليمي، أي أن المعوقات المرتبطة

بالعمل التطوعي تزداد كلما انخفض المستوى التعليمي، أي أن الأشخاص الأكثر تعليماً يكونوا أكثر تطوعاً، وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع مستوى الوعي لديهم، وإلى عدم وجود برامج تطوعية لتلبية اهتمام الطلاب، في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين معوقات التطوع المرتبطة بمؤسسات المجتمع تعزى لمتغير الاختلاف في المستوى الدراسي.

٥- بالنسبة لمقترحات الحد من معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية فقد جاءت على الترتيب التالي:

- نشر الوعي بثقافة العمل التطوعي وأهميته.
- الدعم المادي والمعنوي لفرق العمل التطوعي.
- إنشاء مظلة رسمية تشرف على فرق العمل التطوعي والتنسيق بينها.
- توفير وسائل انتقال للمتطوعين.
- الدعم المؤسسي والحكومي لفرق العمل التطوعي والمبادرات التطوعية.
- تنظيم دورات تدريبية لتأهيل المتطوعين.
- توعية الأسر بأهمية التطوع لأبنائهم.
- الدعم الإعلامي لفرق العمل التطوعي.
- التنسيق بين مؤسسات القطاع العام والخاص وغير الربحي للاستفادة من فرق العمل التطوعي.
- تخصيص مقرر دراسي عن العمل التطوعي في المدارس والجامعات.
- منع استغلال المؤسسات للمتطوعين والضغط عيهم.

- ضرورة النظر في حاجات المتطوعين بشكل دوري.
- عمل مسابقات سنوية لأفضل مبادرة تطوعية أو أفضل فريق عمل تطوعي.

وتتفق هذه النتائج تتفق مع نتيجة دراسة (منصور، ٢٠٠٤) التي أوضحت أهمية توعية الأسر بأهمية التطوع لأبنائهم، ودراسة (مظاهري، ٢٠٠٦) التي أكدت على أهمية الإعلام كمؤسسة من مؤسسات المجتمع التي تغذي ثقافة العمل التطوعي.

* * *

سادساً: توصيات الدراسة

١- وضع سياسة أو استراتيجية تعمل على ترسيخ ثقافة العمل التطوعي وتفعيله بين أفراد المجتمع ومؤسساته.

٢- توفير حوافز لأعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض دعماً لمشاركتهم وتحفيزاً لاستمرارهم.

٣- تصميم البرامج التدريبية المناسبة لإكساب أعضاء الفرق التطوعية المزيد من المهارات اللازمة في عملهم التطوعي.

٤- العمل على زيادة عدد المتطوعين من مختلف فئات المجتمع وخاصة فئة الشباب.

٥- ضرورة إيجاد برامج توعوية للمواطنين بأهمية العمل التطوعي وبإنجازاته المجتمعية وذلك لتنشيط روح العمل التطوعي لدى المواطنين بالمجتمع.

٦- تكثيف الجهود بين الفرق التطوعية المسجلة في مراكز التطوع بمدينة الرياض، وصولاً لنماذج متميزة، ومحاولة إبرازها في الوسط المجتمعي؛ لتصبح قدوة للآخرين الذين من المأمول أن ينظموا إليهم.

سابعاً: بحوث مستقبلية مقترحة

١- اتجاهات الأسر السعودية نحو مشاركة أبنائهم في العمل التطوعي.

٢- رؤية مستقبلية لتفعيل العمل التطوعي.

* * *

المراجع

١- إبراهيم، حكمت علي. (٢٠٠٦). دراسة تحليلية للعوامل الاجتماعية المؤدية لمشاركة الشباب الجامعي في المشروعات التطوعية بجماعات أندية التطوع . رسالة ماجستير غير منشورة. حلوان: جامعة حلوان .كلية الخدمة الاجتماعية.

٢- أحمد، علي حسن. (٢٠٠٣). دور الشباب في العمل التطوعي. مجلة التربية، صفحة ١٨٢ . ٢١٥.

٣- البورسعيدي، راشد حمد. (٢٠٠٦). العمل التطوعي في المجتمع العماني: الواقع وآليات التفعيل. شؤون اجتماعية، صفحة ٩ . ٦٢.

٤- الجبالي، أمل عبد الله. (٢٠٠٧). الدور التربوي للمدرسة الثانوية الحكومية للبنات بمدينة الرياض في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى الفتاة السعودية من وجهة نظر المعلمات: رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

٥- الحسن، إحسان محمد. (٢٠١٥). النظريات الاجتماعية المتقدمة. عمّان: دار وائل للنشر والتوزيع.

٦- الخطيب، عبد الله عبد الحميد. (٢٠١٠). العمل الجماعي التطوعي، القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق.

٧- الراشد، راشد محمد. (١٩٩٢). المشاركة بالعمل التطوعي في الإمارات العربية المتحدة. مجلة شؤون اجتماعية.

٨- سرحان، هدى حمد عبد الله، والجرايدة، نبيلة عبد الرحمن. (٢٠١٣). العمل التطوعي بين النظرية والتطبيق، الرياض، مكتبة الرشد.

٩- السلطان، فهد سلطان. (٢٠٠٩). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود. مجلة رسالة الخليج، صفحة ٤٣٨. ٤٥٦.

١٠- الشبراوي، مريم عيسى. (١٩٩٢). معوقات مشاركة المواطنين في مشروع الجمعيات الأهلية القطرية . رسالة ماجستير غير منشورة. حلوان: جامعة حلوان.

١١- الشلهوب، هيفاء، والخمشي، ساره. (٢٠١٣). نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي: دراسة تطبيقية على الشباب الجامعي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية. شؤون اجتماعية، صفحة ١٣٧ . ١٨٤.

١٢- الطويسي، باسم. (٢٠١١). دليل مؤشرات المجتمع الأردني . مكانة العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني الأردني: مركز الأردن الجديد للدراسات. عمّان: دار سندباد للنشر والتوزيع.

١٣- العامر، عثمان. (٢٠٠٤). ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي: دراسة ميدانية. المؤتمر العلمي السنوي لقسم أصول التربية: التعليم والتنمية المستدامة، (صفحة ١٨٥ - ٢١٨). مصر.

١٤- عبد اللطيف، رشاد أحمد. (٢٠٠٢). أساليب التخطيط للتنمية، الإسكندرية، المكتبة الجامعية.

١٥- عز العرب، إيمان. (٢٠١٢). صورة العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعي في ظل المتغيرات الدولية. شؤون اجتماعية، صفحة ٩ - ٤٣.

١٦- العوضي، رأفت. (٢٠١٣). دور المؤسسات التعليمية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي من وجهة نظر الطلبة دراسة ميدانية / كلية التنيمة الاجتماعية والأسرية بجامعة القدس المفتوحة. مؤتمر العمل التطوعي في فلسطين - واقع واحتياجات. جامعة القدس المفتوحة.

١٧- العوضي، سعيد غازي. (٢٠٠٦). استخدام تكنيكي المناقشة الجماعية ولعب الدور في إطار طريقة العمل مع الجماعات وتنمية وعي الشباب الجامعي بأدوارهم الاجتماعية. المؤتمر العلمي التاسع عشر -كلية الخدمة الاجتماعية. حلوان: جامعة حلوان.

١٨- الغريب، عبد العزيز علي. (٢٠١٢). نظريات علم الاجتماع: تصنيفاتها، اتجاهاتها، وبعض نماذجها التطبيقية من النظرية الوضعية إلى ما بعد الحداثة. الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.

١٩- فخرو، عبد الناصر. (٢٠١٠). تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة الكويت: تصور مقترح. مجلة التربية، صفحة ٢٢٩ ـ ٢٦١.

٢٠- لطفي، طلعت إبراهيم. (٢٠٠٦). العمل الخيري والإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة ميدانية لعينة من العاملين والمتطوعين في الجمعيات الخيرية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، صفحة ٢٨١ ـ ٢٩٢.

٢١- المالكي، سمر محمد غرم الله. (١٤٣١). مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى السعودية لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي: رسالة ماجستير غير منشورة. مكة المكرمة: جامعة أم القرى.

٢٢- المحاميد، محمد. (٢٠٠١). دوافع السلوك التطوعي النسوي المنظم في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية: رسالة ماجستير غير منشورة. عمّان: الجامعة الأردنية.

٢٣- المظاهري، محمد عامر عبد الحميد. (٢٠٠٦). واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية والدور الإعلامي المأمول لتنميته: دراسة وصفية نقدية. مجلة العلوم التربوية، جامعة طيبة، صفحة ١٨٩ ـ ٢١٩.

٢٤- ملاوي، أحمد إبراهيم. (٢٠٠٨). أهمية منظمات المجتمع المدني في التنمية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية.

٢٥- *المليجي، إبراهيم* عبد الهادي. (١٩٩١) الخدمة الاجتماعية من منظور تنظيم المجتمع، رؤية واقعية، ط١، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

٢٦- *المليجي، إبراهيم* عبد الهادي، ومحمود، *محمد (٢٠٠٥).* التخطيط للتنمية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

٢٧- منصور، أمل محمود. (٢٠٠٤). العلاقة بين مشاركة التلاميذ في جماعات النشاط المدرسي والمشاركة في مجالات التطوع. المؤتمر العلمي الدولي السابع عشر . المجلد السادس. حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية.

٢٨- منقريوس، نصيف فهمي. (٢٠٠٠). مستحدثات العصر لمهنة الخدمة الاجتماعية مع الشباب في إطار العولمة. المؤتمر العلمي الرابع للخدمة الاجتماعية. الإسكندرية.

٢٩- ناجي، أحمد عبد الفتاح. (٢٠١٨). العمل الاجتماعي التطوعي، الأدوار والمسؤوليات في ظل النظام العالمي الجديد. ط١، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

* * *