



معوقات تطوع المرأة السعودية وآليات مواجهتها

(دراسة وصفية على عينة من المواطنات العاملات في المجال التطوعي بمكة المكرمة)

د. أمل إبراهيم عبده سليمان

أستاذ مساعد - قسم الخدمة الاجتماعية - كلية العلوم الاجتماعية
جامعة أم القرى - المملكة العربية السعودية

Access this article online

Quick Response Code:



Website: www.uqu.edu.sa/jss

E-mail: jss@uqu.edu.sa

Table of Contents - Current issue:

<https://uq.sa/whelCr>

Umm Al-Qura University of Social Sciences Vol.11 Issue No.2 April 2019

Under Legal Deposit No. **Print- ISSN: 1658-4619 / Online- ISSN: 1658-8185**

معوقات تطوع المرأة السعودية وآليات مواجهتها

(دراسة وصفية على عينة من المواطنات العاملات في المجال التطوعي بمكة المكرمة)

د. أمل إبراهيم عبده سليمان

الملخص:

على الرغم من أهمية الجهود التطوعية التي تقوم بها المرأة في المجتمع فإنها تواجه العديد من المعوقات عند ممارسة هذه الجهود، ومن هنا فإن الدراسة الراهنة تستهدف دراسة المعوقات التي تواجه تطوع المرأة السعودية، وآليات مواجهة هذه المعوقات. وقد استهدفت الدراسة التعرف على أشكال تطوع المرأة السعودية في العمل التطوعي، والفوائد الناتجة عن التطوع التي تعود على المتطوعة، والفوائد التي تعود على المجتمع نتيجة تطوع المرأة. ومعوقات تطوع المرأة السعودية. وأخيراً آليات التغلب على معوقات التطوع. والدراسة وصفية تحليلية باستخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة، واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وطبقت على عينة من النساء بمدينة مكة. وقد أوضحت النتائج أن من أهم أشكال التطوع لعينة الدراسة هي المشاركة في المناسبات الوطنية، وأن من فوائد التطوع اكتساب صداقات جديدة، أما بالنسبة للمجتمع ككل فيساهم التطوع في حل المشكلات التي تواجهه، وأهم معوقات التطوع هي عدم معرفة أماكن التطوع، وقد اقترحت العينة إنشاء مراكز للتطوع؛ لتسهيل مشاركة المواطنين الراغبين في التطوع.

Obstacles to Saudi Women Volunteering and it's Confronting Mechanisms

A descriptive study on a sample of female citizens working
in the voluntary field in Makkah Summary

Dr. Amel Ibrahim

Abstract:

Despite the importance of voluntary efforts by women in society, they face many obstacles in the exercise of these efforts. Hence, the current study aims to study the obstacles that facing Saudi women volunteering and the mechanisms to confront these obstacles. The study aimed to identify the forms of voluntary Saudi women are volunteering. The benefits of volunteering to the volunteer and the benefits to society as a result of women's volunteerism. Obstacles to Saudi women's volunteerism and finally mechanisms to overcome barriers to volunteering. The study was based on a sample of women in the city of Mecca. The most important forms of volunteering for the sample of the study are participation in national events and the benefits of volunteering to make new friends. As for the society as a whole, it contributes to solving the problems facing it. The most important obstacles to volunteerism are the lack of knowledge about the places of volunteering. To facilitate the participation of citizens wishing to volunteer.

مشكلة الدراسة:

يقوم العمل التطوعي بدور مهم في تنمية المجتمع وتقدمه، ومن هنا فقد أولته دول العالم المختلفة أهمية خاصة؛ لما له من آثار إيجابية على المجتمع ككل، حيث يسهم في زيادة عوامل الانتماء، والترابط بين أفراد المجتمع، وينمي روح المسؤولية بين أبنائه، بل إنه يدعم الاقتصاد الوطني بنسب متفاوتة في دول العالم المختلفة. وقد أوضحت تقارير الأمم المتحدة أن المتطوعين من أهم الجهات المعنية في معالجة الحد من الكوارث، وتحقيق التنمية المستدامة والقضاء على الفقر، وكذلك قيامهم بدور مهم في الحد من مخاطر الكوارث (تقرير الأمين العام للأمم المتحدة، ٢٠١٢/٦). ونظراً لأهمية العمل التطوعي فقد حرصت رؤية المملكة ٢٠٣٠ على وضع أهداف خاصة تتعلق به بالنظر إلى الوضع الحالي للقطاع غير الربحي حيث يوجد أقل من ١٠٠٠ مؤسسة وجمعية خيرية بالمملكة، وأقل من ١١ ألف متطوع. من ثم فقد حددت الرؤية الأهداف المتعلقة بالعمل التطوعي في الأهداف التالية (وكالة الأنباء السعودية، ٢٠١٦):

- الارتقاء بمؤشر رأس المال الاجتماعي من المرتبة ٢٦ إلى المرتبة العاشرة عالمياً.
- رفع مساهمة القطاع غير الربحي في إجمالي الناتج المحلي من أقل من ١٪ إلى ٥٪.
- الوصول إلى مليون متطوع في القطاع غير الربحي سنوياً.

ووضعت الرؤية آليات لتحقيق هذه الأهداف في القطاع غير الربحي تتضمن:

- تطوير الأنظمة واللوائح الحكومية.
- الدعم الحكومي للبرامج ذات الأثر الاجتماعي.
- تدريب العاملين بالقطاع غير الربحي.
- تشجيع المتطوعين.
- تسهيل تأسيس منظمات غير ربحية للميسورين تحقيقاً للمسؤولية الاجتماعية.
- تفعيل مساهمات القطاع غير الربحي في مجالات جديدة منها: الصحة، التعليم، الإسكان، الأبحاث والبرامج الاجتماعية، الفعاليات الثقافية.
- رفع نسبة المشروعات التي لها أثر اجتماعي، أو التي تتواءم مع أهداف التنمية على المدى الطويل من ٧٪ حالياً، إلى ٣٣٪ في ٢٠٢٠.

- تهيئة البيئة التقنية المساندة للقطاع غير الربحي.
- تحقيق التعاون بين منظمات القطاع غير الربحي والحكومة. (الشراكة)
- توجيه القطاع غير الربحي للعمل على أن يطبق المعايير الخاصة بالحوكمة الرشيدة.
- استقطاب الكفاءات وتدريبها.
- غرس ثقافة التطوع لدى أفراد المجتمع.

وترى الباحثة أن للمرأة دوراً كبيراً في شتى المجالات ولاسيما في العمل التطوعي؛ حيث إنها تستقطع من جهدها ووقتها بإرادة منها في نفع غيرها، والعمل على تقديم خدمات لهم. ومن الأعمال التي تشارك بها المرأة هي المشاركة في الجمعيات الخيرية التطوعية، التي تقدم نشاطات اجتماعية كثيرة ومتنوعة، والتي لها مردود اجتماعي كبير على المجتمع، من بينها على سبيل المثال تقصي أحوال الأسر والأفراد ذوي الحاجة، وتقديم المساعدات لهم، والمشاركة في ورش العمل التي تخص المجتمع، وأيضاً تقديم خدمة التعاون في الأطباق الخيرية التي يستفاد من ريع تلك النشاطات في تمويل المشاريع التطوعية بشتى الطرق الممكنة. وتعد كفاءة المرأة وقدرتها ومؤهلاتها من العوامل الاجتماعية في نجاح العمل التطوعي. فالمرأة الحاصلة على المؤهلات العلمية المتخصصة يمكنها المشاركة في إقامة محاضرات وندوات توعوية في كل المجالات.

وعلى الرغم من هذه الفوائد العديدة الناتجة عن مشاركة المرأة في الأعمال التطوعية، التي تعود عليها وعلى مجتمعها بالفائدة والعائد المادي والمعنوي فإننا نلاحظ في عصرنا الحاضر أن هناك بعض العقبات التي تقف في طريق العمل التطوعي للمرأة، وأول هذه العقبات تأثر عدد كبير من النساء بالقيم الفردية من وجهة نظر المجتمع، كالموروث الاجتماعي الذي يقوم على تشجيع المرأة بالبقاء في البيت حفاظاً على سمعتها؛ حيث إن هذا التصرف لا يعكس عملاً إيجابياً، بل نتج عنه عدم قدرة بعض المتطوعات على الالتزام بالمسئوليات؛ لشعورهن بأنهن غير ملزمات بأداء العمل التطوعي على الوجه المطلوب (المعجل، ٢٠١٣: ٦٠٠-٦١). ومن ثم فقد تحددت مشكلة الدراسة في الوقوف على المعوقات التي تعترض سبيل المرأة السعودية للتطوع، والوصول إلى آليات للتغلب على هذه الصعوبات والتحديات.

الدراسات السابقة:

دراسة برقاوي (٢٠٠٨) عملت على وصف اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي، وأوضحت النتائج أن الشباب يرون أن التطوع يساعد في تعميق مفاهيم الإسلام في الحث على الخير والبر لكافة بني البشر، وأن الشباب يتطوع من أجل نيل الثواب والأجر في الآخرة. بينما استهدفت **دراسة السلطان (٢٠٠٩)** التعرف على اتجاهات الشباب الجامعي تجاه ممارسة العمل التطوعي، وما هي الأعمال التطوعية التي يودون ممارستها، وكذلك ما المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب الجامعي بالأعمال التطوعية. وأسفرت النتائج أن متوسط ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي مستوى ممارسة ضعيف جداً. وأشارت نتيجة الدراسة إلى أن من أهم الفوائد التي يحصل عليها الشباب نتيجة اشتراكهم في الأعمال التطوعية، وتعد مهمة جداً بالنسبة لهم، هي اكتساب مهارات جديدة، وزيادة الخبرة، وشغل وقت الفراغ بأمر مفيدة، والمساعدة في خدمة المجتمع، والثقة بالنفس، وتنمية الشخصية الاجتماعية. وبينت النتائج أن من معوقات التطوع عدم الإعلان عن برامج العمل التطوعي في الوسائل الإعلامية بالصورة الكافية، وقلة المؤسسات الداعمة لبرامج العمل التطوعي، كذلك عدم تشجيع الأسر لأبنائها على المشاركة في العمل التطوعي. وهدفت **دراسة عطية (٢٠١٢)** إلى تحديد طبيعة مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، وتحديد المعوقات التي تؤثر على مشاركته التطوعية. وقد بينت نتائجها أن الشباب يشارك في الأعمال الخيرية، كذلك يشارك في حملات مساعدة الفقراء ورعايتهم، إلى جانب المشاركة بالتطوع في الأعمال التطوعية في الحي الذي يسكن به الشاب. ووضحت النتائج أن من معوقات العمل التطوعي الانشغال بالدراسة، كذلك الاهتمام بأمر الحياة الشخصية، وعدم توافر وقت للتطوع، وعدم وجود وعي مجتمعي عن دور المتطوعين بالمجتمع. وأوصت **دراسة الرواس (٢٠١١)** بالعمل على استبدال الأحكام التعزيرية للمدانين في قضايا يسيرة بعقوبات تأديبية لترسيخ مفهوم العمل التطوعي، وإنشاء مكاتب وهيئات ومنظمات رسمية وأهلية خاصة بشؤون العمل التطوعي، تقوم بتسهيل إجراءاته، وخدمة المتطوعين وتشجيعهم،

وكذلك الدفاع عن المؤسسات التطوعية، والتنسيق بين رغبات المتطوعين وقدراتهم من جهة، وحاجة المؤسسات من جهة أخرى، وتوفير دورات تدريبية لمعلمي التعليم العام على كيفية الاستفادة من قيم العمل التطوعي في تحفيز طلابهم على المشاركة في الأعمال التطوعية. أما **دراسة المالكي (١٤٣١هـ)** فقد بينت نتائجها أن اتجاهات عينة الدراسة كانت إيجابية نحو العمل التطوعي. وأن الدافع الأساسي للتوجه نحو العمل التطوعي من وجهة نظر العينة هو اكتساب خبرات ومهارات جديدة، والرغبة في تقديم المساعدة للآخرين. وحددت **دراسة الفايز (٢٠١٢)** معوقات العمل التطوعي سواءً المرتبطة بالطالبة أو المعوقات المجتمعية والمؤسسية التي تحد من ممارستها. وبينت النتائج أن من أهم المعوقات أن العمل التطوعي يتطلب إمكانيات لا تتوافر لدى الطالبة، وعدم النظر بجديّة من الأسرة للعمل التطوعي، وخلو مناهج التدريس من التشجيع عليه، وعدم توافر الوقت الكافي لدى الطالبة للتطوع. إلى جانب محدودية الجهات التي يمكن التطوع بها، وعدم وضوح الدور المطلوب من المتطوعة. أما **دراسة شلهوب والخمسي (٢٠١٣)** فقد استهدفت التعرف على الواقع الفعلي للعمل التطوعي لدى الشباب في المملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى وجود دوافع لدى الشباب للعمل التطوعي، تتمثل في الرغبة في الحصول على الأجر والثوبة من الله، كما بينت النتائج أن مجالات التطوع للشباب كانت محلّ اهتمام برعاية الأيتام، يليه مجال الجمعيات والمؤسسات الخيرية. كما أن هناك معوقات تحد من مشاركة الشباب السعودي، ومنها عدم وجود نظام للتطوع في المجتمع السعودي، وصعوبة المواصلات، وضعف الإعلان عن العمل التطوعي. واقترحت عينة الدراسة آليات لزيادة مشاركة الشباب، منها العمل على إيجاد نظام مقنن للعمل التطوعي في المملكة، وتخصيص حوافز للشباب المتطوع. وبينت **دراسة المغربي (٢٠١٤)** أن مشاركة الطالبات في البرامج التطوعية لمكافحة المخدرات في مقدمة الأعمال التطوعية التي ترغب الطالبات في ممارستها، وأن من أهم معوقات العمل التطوعي للطالبة هو وجود بعض الصور الاجتماعية السلبية عن المتطوعين، واقترحت عينة الدراسة تكتيف المحاضرات والندوات كوسائل لتفعيل العمل التطوعي للطالبات. أما **دراسة اقطم (٢٠١٤)** فقد أوضحت نتائجها أن معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي جاءت على النحو التالي: المعوقات الاجتماعية

والثقافية، يليها المعوقات الاقتصادية والسياسية، ثم المعوقات التنظيمية والإدارية، وأخيراً المعوقات الشخصية. وأشارت **دراسة الحربي (٢٠١٤)** إلى أهمية الدور الذي تلعبه الأسرة في تكوين الاتجاهات نحو العمل التطوعي. وبينت دراسة الصالح (٢٠١٦) أن تطوع الطالبة الجامعية يواجه عدداً من المعوقات. وخرجت الدراسة بتصور مقترح لتوصيف دور الخدمة الاجتماعية في تعزيز السلوك التطوعي لدى الطالبات الجامعيات.

ومن خلال هذا العرض للدراسات السابقة يتضح أن بعضها ركز على التطوع لدى الشباب بشكل عام وشباب الجامعة بشكل خاص، بينما ركزت دراسة أخرى على وضع استراتيجيات لتنفيذ التطوع على المستوى الوطني، وركزت ثالثة على التطوع في مجالات نوعية، مثل مكافحة المخدرات، بينما أوضحت دراسة أخرى أن من العقوبات البديلة للسجن التطوع في برامج خدمة المجتمع. وتختلف هذه الدراسة في اهتمامها بالمرأة المتطوعة في مدينة مكة سواء بشكلٍ جماعيٍّ من خلال الجمعيات الخيرية أو بشكلٍ فردي.

أهداف الدراسة:

١. التعرف على أشكال تطوع المرأة السعودية في العمل التطوعي.
٢. تحديد الفوائد الناتجة عن التطوع التي تعود على المتطوعة.
٣. التعرف على الفوائد التي تعود على المجتمع نتيجة تطوع المرأة.
٤. تحديد معوقات تطوع المرأة السعودية.
٥. التوصل إلى آليات التغلب على معوقات التطوع.

تساؤلات الدراسة:

١. ما أشكال تطوع المرأة السعودية في العمل التطوعي؟
٢. ما الفوائد الناجمة عن التطوع التي تعود على المتطوعة؟
٣. ما الفوائد التي تعود على المجتمع نتيجة تطوع المرأة.
٤. ما معوقات تطوع المرأة السعودية؟
٥. ما آليات التغلب على معوقات التطوع؟

مفاهيم الدراسة:

تعريف التطوع:

لغة: عرّف ابن منظور التطوع في لسان العرب بأنه «التطوع هو ما تبرع به من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه، والمتطوع هو الذي يفعل الشيء تبرعاً من نفسه» (لسان العرب، ج ٨، ص ٢٤٣).

- عرّفه برنامج (متطوعو الأمم المتحدة) بأنه: شكل من أشكال السلوك الاجتماعي الطوعي، يفيد المجتمع ككل وكذلك المتطوع، ولا يخضع للاعتبارات المالية (برنامج متطوعو الأمم المتحدة، د.ت: ٦).

بينما عرّفه النعيم بأنه: الجهد الذي يبذله أي شخص بدون مقابل لمجتمعه للمساهمة في تحمل مسؤولية المؤسسة، التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية (النعيم، ٢٠٠٥).

وعرفته العنزي بأنه: جهد يبذله الإنسان من أجل المجتمع أو من أجل مجموعات معينة بدون مقابل، حيث يقوم بمسؤوليات في العمل من خلال مؤسسات اجتماعية قائمة، إشباعاً لمشاعر ودوافع إنسانية داخلية خاصة تلقى رضا من مجتمعه (العنزي، ٢٠٠٦).

وعرفه عبد اللطيف على أنه التطوع هو ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بدون مقابل، ويستهدف منه أن يشارك في جزء من المسؤوليات في مجتمعه ومؤسساته للإسهام في حل مشكلاته الاجتماعية والاقتصادية، وتحقيق خطط المجتمع ومؤسساته المتميزة التي تستهدف صالح المجتمع. وهو جهد إنساني ينفذه (فرد - جماعة - مجتمع) بملكون خبرات ومهارات وآراء، بخصوص موضوع ما أو مشكلة خاصة بالمجتمع أو المؤسسة، ولا يهدف من قيامه به مقابلاً مادياً، بل يحقق للقائمين عليه نوع من الإشباع النفسي أو الاجتماعي أو الديني (عبد اللطيف، ١٤٢١هـ: ٧-٨).

وهناك ثلاثة مفاهيم رئيسة ترتبط بالتطوع وهي: «رأس المال الاجتماعي»، و«التضامن المجتمعي»، و«الديموقراطية». لقد درس روبرت باتنام العلاقات التجريبية بين هذه المفاهيم

الثلاثة. حيث عرّف باتنام (١٩٩٣) رأس المال الاجتماعي في كتابه (تفعيل الديمقراطية) بأنه «مميزات المنظمة الاجتماعية كالثقة والعادات والشبكات التي يمكن أن تحسّن كفاءة المجتمع وذلك من خلال تسهيل الإجراءات التنسيقية». واستنتجت دراسته الطولية في إيطاليا حول المنظمات المجتمعية أن المعاهد السياسية تعتمد على المنظمات المتوسطة والثقافة الاجتماعية. ثم كتب باتنام (٢٠٠٠) لاحقاً في كتابه «لا شيء غير البولينج» أن سوق الأسهم الأمريكي الخاص برأس المال الاجتماعي قد انخفض، وعزى السبب في ذلك إلى الانفصال الأمريكي المتزايد بين العائلة والأصدقاء والجيران وإلى البنى الديمقراطية. واختتم كتابه بذكره أن أفضل طريقة لاستعادة أسهم الدولة الخاصة برأس المال الاجتماعي، هي أن يعيد المجتمع التواصل من خلال حياة مؤسساتية أفضل (Poole, 2008: 270).

وقد أولت عددٌ من المجتمعات أهمية خاصة للعمل التطوعي باعتباره واحداً من العوامل المهمة التي تساعد أبناءها على القيام بأعمال الخير من خلال تقديم المساعدة لمن يحتاجها منهم، وتعزيز انتمائهم ومشاركتهم في مجتمعهم، والمساهمة طوعاً بتنمية هذه المجتمعات وتطويرها، إضافة إلى تنمية قدرات الشباب ومهاراتهم الشخصية، وإتاحة الفرص لهم للتعبير عن آرائهم حول القضايا العامة، والمشاركة في اتخاذ القرار. ولتسليط الضوء على أهمية العمل التطوعي فقد أقرت الأمم المتحدة في عام ١٩٨٥ يوماً دولياً للمتطوعين، وحُصِّص له اليوم الخامس من ديسمبر من كل عام، كما اعتبرت عام ٢٠٠١ هو العام الدولي للمتطوعين (الهران، ٢٠١٥: ١٦٠). ووضعت لهذه السنة أربعة أهداف أساسية، هي: الاعتراف بالعمل التطوعي، والترويج له، وتيسيره، وإقامة الشبكات له.

ولا تقتصر فوائد التطوع على الجوانب الاجتماعية والإنسانية، بل أصبح له بعد اقتصادي مهم؛ حيث قدر الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر، في المنشور المعنون بـ (قيمة المتطوعين)، الذي نشر في عام ٢٠١١ أن عدد قوته العاملة العالمية من المتطوعين يبلغ ١٣,١ مليون شخص، وقدّرت قيمة مساهمتهم بمبلغ ٦,٦ بليون دولار (تقرير الأمين العام، ٢٠١٢: ١٠).

وتقسم دائرة معارف الخدمة الاجتماعية المؤسسات التطوعية إلى خمسة أنواع، هي: شبكات الدعم الاجتماعي، والمؤسسات الشعبية، والمنظمات غير الربحية، ومؤسسات الخدمات الإنسانية، والمنظمات الخاصة (Poole, 2008: 270). ويمكن أن يكون التطوع في شبكات الدعم الاجتماعي عينياً (مال أو منتجات)، أو عاطفياً (تشجيع وتقديم وشد أزr)، أو تبادلياً (رعاية طفل ومنزل)، أو مستمراً (أنشطة حياتية يومية ومساعدات في العمل)، أو رأسمألاً اجتماعياً (صلاحية الوصول إلى الوظائف والموارد الأخرى من خلال التفاعلات الاجتماعية). يعود فضل التقدم الكبير في دعم وظائف ذوي الاحتياجات الخاصة إلى شبكات الدعم الاجتماعي في أماكن العمل وفي المجتمع، أكثر مما هو عليه حال الدعم المهني وحده (Poole, 2008: 270).

ويمكن تناول الأهداف المرتبطة بالتطوع على النحو التالي:

أولاً: الفوائد والأهداف المتصلة بالتطوع (الصغير، ١٤٢٣هـ):

١. الثواب الديني.
٢. الثقة بالنفس، لأنه يسمح للشخص بمشاركة آخرين، والتخلص من الفردية والأناية لتتحول إلى القدرة على التعاون ومساعدة الآخرين.
٣. يشبع حاجات الفرد؛ حيث يكسبه خبرات ومهارات اجتماعية ونفسية، بمشاركته في الأنشطة الاجتماعية الطوعية، ويشبع حاجته للنجاح والتقدير وتأكيد الذات ... إلخ.
٤. من خلال التطوع يقيم المتطوع علاقات اجتماعية واسعة وإيجابية مع أفراد المجتمع وقياداته.
٥. يشعر بالسعادة والرضا عن النفس؛ لإسهامه من خلال الجهد التطوعي في العديد من المناسبات، والمردود النفسي الإيجابي لهذا الجهد بقيامه بخدمة مواطنيه ومجتمعه.
٦. يستطيع المتطوع أن يفهم بشكل أوضح ظروف مجتمعه، ومشكلاته، وإمكانياته، وبالتالي تكون توقعاته ومطالبه واقعية، ويقتنع بالنتائج التي تتم على أرض الواقع.
٧. يكتسب صفات شخصية إيجابية، ويتخلص من أخرى سلبية، مثل حب الذات، ويتعلم التحكم في ردود أفعاله، ويضبط تصرفاته، ويقوي قدرته على تحمل

المسؤولية، واتخاذ القرارات.

٨. التطوع هو ممارسة للديمقراطية؛ نتيجة لمشاركته (المتطوع) في جميع مراحل العمل الاجتماعي من التخطيط والتنفيذ والتقويم والمتابعة، ومن ثم فهو مشارك في أمور مجتمعه ككلها، وفي جميع مراحلها.

٩. طريقة مفيدة للاستفادة من وقت فراغ الفرد بما يعود عليه وعلى المجتمع بما يشعر الشخص بأهميته، وكذلك يجنبه رفقة السوء، ويقيه من الانحراف؛ حيث لا تسمح له المهام التي سيقوم بها بأي مساحة للسلوك غير السوي ولا تشجع عليه، وذلك لأنه يشعر الشاب بالأهمية.

ثانياً: الأهداف والفوائد المتصلة بالمؤسسة الاجتماعية:

يرى رشاد عبد اللطيف أن الأهداف الخاصة بالمؤسسات الاجتماعية التطوعية هي (عبد اللطيف، ١٤٢١هـ: ١٧٠): سد النقص في العاملين المؤهلين بهذه الهيئات.

١. يفيد المتطوع في إتاحة الرأي الفني للمنظمة الاجتماعية وخصوصاً إذا كان من المشهود لهم بالسمعة الحسنة والخبرة المتميزة.

٢. تدعيم مكانة المؤسسة الاجتماعية بالمجتمع من خلال المتطوعين، الذي يشكلون الصورة الذهنية عنها لدى أفراد المجتمع.

٣. يحقق المتطوعون أهداف المنظمة؛ حيث إن ما يقومون به يساعد على تحقيق الأهداف التي وضعتها المنظمة لتنمية المجتمع وبناء قدرات أفرادها.

ثالثاً: الأهداف والفوائد المتصلة بالمجتمع (الزهراني، ١٤٢١هـ: ٥٣):

١. تحقيق التكافل الاجتماعي، ويصبح هذا التكافل بين أفراد المجتمع نتاجاً لعمليات التطوع التي تتم، وتصبح احتياجات الآخرين محل اهتمام هؤلاء المتطوعين.

٢. يهيئ أحوال المعيشة، ويوفر حياة أفضل لأفراد هذا المجتمع، حيث يشارك المتطوع في الجهود التنموية الاجتماعية والاقتصادية، ويعمل على تغطية القصور في المجالات والأعمال التي تقوم بها الدولة.

٣. المساهمة في حل مختلف المشكلات؛ لأن العمل التطوعي يمكن أن يؤدي إلى علاج

المشكلات المرتبطة بالمجالات الصحية والتعليمية في المجتمع، كما يساعد العمل التطوعي على الاستفادة من الفرص الاقتصادية المختلفة، وتربية الشباب، وحمايتهم من المخدرات، وجنوح الأحداث ... إلخ.

٤. يسهم التطوع في إيجاد علاقات روابط بين المنظمات الحكومية والمجتمعات المحلية؛ لأنها تعتمد في نجاحها على عدم عزلتها عن المجتمع، بل تضع كل إمكانياتها لإشباع حاجات أفراد المجتمع.

٥. يساعد التطوع أفراد المجتمع في التعبير عن حاجاتهم؛ لأنهم المتطوعون الذين يمثلون فئات المجتمع المختلفة، وبالتالي يضع المجتمع خطته وبرامجه على أساس إشباع هذه الحاجات، وحسب أولوياتها من وجهة نظر أفراد المجتمع أنفسهم.

٦. اكتشاف القيادات وتدريبها، وزيادة مهاراتها في تحمل أعباء المسؤولية الاجتماعية.

فلسفة العمل التطوعي:

تعتمد محددات العمل التطوعي على الفلسفة التالية (الحمادي، ١٤٢١هـ: ٦-٧):

أولاً: الفلسفة الذاتية: تقوم على مجموعة من الاعتبارات، التي تحول في ذهن الفرد وضميره، أو مجموعة من الأفراد. فقد يمارس الفرد النشاط الاجتماعي لإرضاء بعض الغرائز والحاجات النفسية، فهو لا يجد نفسه متوازناً إلا من خلال قيامه بهذا النشاط. وقد تشبع رغبة ممارسة العمل الجماعي، أي العمل مع الآخرين. فلكي يشعر الفرد باجتماعيته يلجأ إلى ممارسة هذا النشاط التطوعي، وتتضمن رغبة الفرد فيكسب شعبية الآخرين وتأييدهم واحترامهم.

ثانياً: الفلسفة الموضوعية: تنشأ نتيجة تأثر القائمين بهذا العمل بجملة الظروف والمتغيرات البيئية. ويتأتى التأثير البالغ لهذه المتغيرات بفعل وعي الفرد واستيعابه لدوره في المجتمع، وينصب تفكيره على ممارسة نشاط أو دور معين يفرضه وجوده بين الجماعة أو مجموعة من الأفراد الذين يعيش معهم. وقد يتحقق العمل التطوعي تأسيساً على امتلاك الأفراد درجة عالية من الإحساس بالانتماء إلى مجتمعهم، فتراهم يتسابقون في درء

الأخطار التي تهدد المجتمع كالأخطار الطبيعية (زلازل، وبراكين)، أو الأخطار البشرية (الحروب، وعدم استقرار الأمن).

العمل التطوعي من المنظور الإسلامي (المهيدب، ١٤٢٨ هـ: ٨):

العمل التطوعي مطلوب شرعاً وفطرةً، لما فيه من العمل على البر والصلة وإعانة الضعيف ونفع الآخرين، فكيف إذا كان ذلك تطوعاً واحتساباً للأجر والمثوبة الخالصة من الله تعالى، قال تعالى: {لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِنْ نَجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاةِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا} النساء 114. وفي الحديث الشريف قال صلى الله عليه وسلم: "أَحَبُّ النَّاسِ إِلَى اللَّهِ أَنْفَعُهُمْ، وَأَحَبُّ الأَعْمَالِ إِلَى اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ سُرُورٌ تَدْخُلُهُ عَلَى مُسْلِمٍ أَوْ تَكْشِفُ عَنْهُ كَرْبَةً، أَوْ تَقْضِي عَنْهُ دَيْنًا، أَوْ تَطْرُدَ عَنْهُ جَوْعًا، وَلَأَنْ أَمْشِيَ مَعَ أَخِي الْمُسْلِمِ فِي حَاجَتِهِ أَحَبُّ إِلَيَّ مِنْ أَنْ أَعْتَكِفَ فِي الْمَسْجِدِ شَهْرًا، وَمَنْ كَفَّ غَضَبَهُ سَتَرَ اللَّهُ عَوْرَتَهُ وَمَنْ كَظَمَ غَيْظًا، وَلَوْ شَاءَ أَنْ يَمْضِيَهُ أَمْضَاهُ مَاءً لَأَلَّهُ قَلْبَهُ رَضِيَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَمَنْ مَشَى مَعَ أَخِيهِ الْمُسْلِمِ فِي حَاجَتِهِ حَتَّى يَثْبِتَهَا لَهُ أَثَبَتَ اللَّهُ قَدَمَهُ يَوْمَ تَنْزِلُ الأَقْدَامُ، وَإِنْ سَوَّءَ الخَلْقُ لِيَفْسُدَ العَمَلُ كَمَا يَفْسُدُ الخَلُّ العَسَلُ". حسنه الألباني.

العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية:

يمثل العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية ركيزة أساسية تطبيقاً لأمر الله عز وجل، ورسوله الكريم صلى الله عليه وسلم، وأصبح له دور مهم في تنمية المجتمع، ووسيلة لتحقيق تماسك اجتماعي بين المواطنين، وقد عرف منذ وقت مبكر واتخذ أشكالاً عدّة، منها الفردي، والعائلي، والقبلي، لكنه أخذ شكله المنظم عقب تأسيس المملكة على يد الملك عبد العزيز بن عبد الرحمن آل سعود رحمه الله وقيامه ببناء أركان المجتمع السعودي الجديد.

رابعاً: دعائم نجاح العمل التطوعي (الخلي، ٢٠٠٥: ١٤-١٥):

١. لا مقابل مادي لما يقوم به الشخص من جهود أيّاً كان نوعه.
٢. توفير القدرة على بذل الجهود وليكون هذا الجهد نابغاً من إرادة صادقة.

٣. تحمل المتطوع مسؤولية الإعلام الإيجابي البناء في رسالة المؤسسة وأهدافها التي يتطوع للخدمة بها في محيط الأسرة والأصدقاء والجيران وفي محيط مجتمعه المحلي.
٤. قيام العلاقة بين المتطوع والمهتمين العاملين بالمؤسسة على أساس من الاحترام المتبادل، وتفهم حقيقة الأدوار والرسالة التي يتحملها كل متطوع.
٥. إدراك المتطوع لأهمية التدريب وأثره في اكتساب الخبرات والمهارات الكفيلة بتحقيق المستوى المطلوب لإتقان العمل.
٦. رغم أن الجهد الذي يبذله المتطوع دون مقابل فإن علاقته بالمؤسسة التي يتطوع للخدمة بها يجب أن تكون علاقة عمل وجدية، فيتحمل المتطوع مسؤولية أعمالها ونتائجها.
٧. على المؤسسة الاجتماعية أن تحدّد بدقة احتياجاتها لأعمال المتطوعين، كما توفر لهم التقدير والاهتمام بصورة تكفل استمرارهم ورغبتهم في تقديم المعاونة، وعلى المتطوع أيضاً أن يتقبل إشراف المؤسسة وتوجيهها؛ لضمان حسن الأداء، وانتظام العمل على النحو الذي يتوخاه.
٨. احترام القواعد والنظم المتفق عليها، والالتزام بالعمل وفق الأهداف العليا للمؤسسة الاجتماعية.
٩. عدم الإقلال من شأن المتطوع إذا قلَّ جهده وفق ظروفه، فيجب تشجيع العمل التطوعي مهما كان حجمه أو صورته طالما يسهم ولو بقدر يسير في تحقيق أهداف الجمعية.
١٠. إتاحة الفرصة لتجديد شباب التطوع وخلق صفوف أخرى، وعدم احتكار العمل التطوعي على فئة أو مجموعة معينة.
١١. تكريم المتطوعين الروّاد، وتقديم الشكر والعرفان لما قدموه للمؤسسة أو الجمعية من خدمات.

المشكلات والمعوقات التي تواجه المتطوعين (الحلبي، ٢٠٠٥: ١٤):

١. يحاول البعض تحقيق أقصى استفادة شخصية ممكنة وذلك يتعارض مع طبيعة التطوع.
٢. المحاباة في تنفيذ الأعمال أو تعيين العاملين من الأقارب من غير ذوي الكفاءة.

٣. الشللية التي تعرقل سير الأعمال.
٤. استغلال المرونة إلى حد الوصول إلى التسيب والاستهتار.
٥. الإسراف في الخوف، وفرض القيود إلى حد العجز، وتقييد الأعمال وتحجيمها.
٦. الخوف من التوسع؛ خشية عدم إمكان تحقيق السيطرة والإشراف.
٧. البعد عن الطموح والرضا بالواقع دون محاولة تغييره.
٨. الوقوع تحت أسر عاملين، ذوي شخصية قوية، غير عابئين بتحقيق أهداف الجمعية وتطلعاً لها.
٩. الخوف من الجديد ومن أهمية الانفتاح والوقوع في أسر الانغلاق.
١٠. اعتبار أعمال الجمعية من الأسرار المغلقة التي يجب عدم مناقشتها مع الغير.
١١. تقييد العضوية أو الرغبة في عدم قبول عناصر جديدة، فتصبح الجمعية حكراً على عدد معين.

الإجراءات المنهجية:

نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية؛ حيث يرتبط مفهوم البحث الوصفي بدراسة واقع الأحداث والظواهر والمواقف والآراء ودراساتها وتفسيرها؛ بغرض الوصول إلى استجابات مفيدة، إما لإصلاح هذا الواقع وإمّا لتحديثه، أو استكمالها، أو تطويره، وتتمثل هذه الاستجابات للحاضر ليستهدف توجيه المستقبل.

المنهج المستخدم: استخدمت الباحثة لهذه الدراسة منهج المسح الاجتماعي، الذي يعد من أنسب المناهج لملاءمة لمثل هذه الدراسة، وخاصة أن هذا المنهج يدرس الظروف الاجتماعية، التي تؤثر في مجتمع معين. كما أنّ هذا المنهج يوفر الكثير من البيانات والمعلومات عن موضوع الدراسة، فبواسطته نجمع وقائع ومعلومات موضوعية عن ظاهرة معينة، أو حادثة خاصة، أو جماعة من الجماعات، أو ناحية من النواحي (صحية، تربوية، اجتماعية... الخ).

أداة جمع البيانات: اتساقاً مع متطلبات الدراسة الحالية، اعتمدت الباحثة على

الاستبانة باعتبارها من أنسب الأدوات. ومر إعداد الاستبيان بالمراحل التالية:

المرحلة الأولى: مرحلة تصميم الاستبيان:

أ. تم تحديد المقصود بمفهوم التطوع، ومعوقاته بالنسبة للمرأة السعودية، وعليه تم تحديد الأبعاد الأساسية للاستبيان.

ب. تم تحليل التراث النظري المتراكم، المتعلق بالتطوع، ومعوقاته بالنسبة للمرأة.

ج. قامت الباحثة بعمل مسح للمقاييس والاستبيانات المرتبطة بمعوقات تطوع المرأة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

د. وبناء على مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها، وفي ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة تمت صياغة الاستبيان في صورته الأولية، حيث اشتمل على مجموعة محاور رئيسة، هي:
الأول: البيانات الأولية.

الثاني: الأنشطة التطوعية التي شاركت فيها العينة المبحوثة خلال الفترة الماضية.

الثالث: ما يعود على المتطوعة نتيجة مشاركتها في الأعمال التطوعية، وما يعود علي المجتمع نتيجة الجهود التطوعية التي تتم فيه.

الرابع: معوقات التطوع لدى المرأة السعودية.

الخامس: الآليات المطلوبة للتغلب على معوقات التطوع لدى المرأة السعودية.

المرحلة الثانية: مرحلة صدق الأداة وثباتها:

أ. الصدق الظاهري (صدق المحكمين).

تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على عدد من أعضاء هيئة التدريس وعددهم (٨) أعضاء في قسم الخدمة الاجتماعية بكلية العلوم الاجتماعية في جامعة أم القرى. وبعد استعادة النسخ المحكمة، تم الإبقاء على العبارات التي نالت نسبة اتفاق ٨٥٪ من الأساتذة المحكمين، وتم تعديل بعض فقرات (الاستبيان) في ضوء آراء الأساتذة المحكمين وملاحظاتهم، وحذف العبارات التي اتفق عليها المحكمون بنسبة أقل من ٨٥٪، وكذلك تم إضافة بعض الفقرات، وإعادة صياغة بعضها وترتيبها.

ب- ثبات الأداة:

قامت الباحثة باستخدام طريقة الاختبار، وإعادة الاختبار Test and Retest، لقياس مدى ثبات الاستبيان حيث اختارت العينة واستخدمت الباحثة معامل ارتباط سبيرمان. باستخدام القانون:

$$r = 1 - \frac{6 \text{ مج ف } 2}{n(n-1)} \times 100$$

وقد حصل الاستبيان ككل على معامل ثبات بقيمة (٠,٨٧,٦)، وهذا يدل على أن الاستبيان صالح للتطبيق والقياس.

مجالات الدراسة:

المجال المكاني: مدينة مكة المكرمة.

المجال الزمني: تم جمع البيانات في الفترة من ١ - ١٥ ديسمبر ٢٠١٧.

المجال البشري: عينة من المواطنين السعوديات المقيمات في مدينة مكة المكرمة، بلغ

عددهن ٢١٤ مواطنة، ويبين الجدول التالي السمات الديموجرافية لعينة الدراسة.

م	السن	ك	%	م	الحالة العملية	ك	%
١	أقل من ٢٠ سنة	٥٠	٢٣,٣	١	طالبة	٨٤	٣٩,٣
٢	٢٠ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة	٧١	٣٣,٢	٢	خريجة ولا تعمل	٣٥	١٦,٣
٣	٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	٣٤	١٥,٩	٣	موظفة قطاع حكومي	٣١	١٤,٥
٤	٤٠ سنة إلى قل من ٥٠ سنة	٣٠	١٤	٤	موظفة قطاع خاص	٣١	١٤,٥
٥	٥٠ سنة فأكثر	٢٩	١٣,٦	٥	ربة منزل	٣٣	١٥,٤
الإجمالي		٢١٤	١٠٠	الإجمالي		٢١٤	١٠٠
م	الحالة الاجتماعية	ك	%	م	الحالة التعليمية	ك	%
١	عزباء	٩١	٤٢,٥	١	مؤهل متوسط (ثانوية)	٥٧	٢٦,٦
٢	متزوجة	٤٩	٢٢,٩	٢	مؤهل عالي	١٠٢	٤٧,٧
٣	مطلقة	٣٨	١٧,٨	٣	دراسات عليا	٥٥	٢٥,٧
٤	أرملة	٣٦	١٦,٨	الإجمالي		٢١٤	١٠٠
الإجمالي		٢١٤	١٠٠				

جدول رقم (١): يوضح توزيع عينة البحث طبقاً للفئات العمرية والحالة العملية والاجتماعية والتعليمية.

باستقراء الجدول السابق فيما يتعلق بتوزيع عينة البحث طبقاً للفئات العمرية اتضح أن أعلى نسبة كانت لمن تقع أعمارهن في الفئة العمرية من (٢٠ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة)، والتي بلغت نسبتهم (٣٣,٢٪)، أما من تقع أعمارهن في الفئة العمرية من (أقل من ٢٠ سنة) فقد بلغت نسبتهم (٢٣,٣٪)، أما من تقع أعمارهن في الفئة العمرية (٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة) فبلغت نسبتهم (١٥,٩٪)، أما من تقع أعمارهن في الفئة العمرية من (٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة) فبلغت نسبتهم (١٤٪)، أما من تقع أعمارهن في الفئة العمرية من (٥٠ سنة فأكثر) بلغت نسبتهم (١٣,٦٪). وفيما يتعلق بالحالة الاجتماعية اتضح أن أعلى نسبة كانت لصالح فئة العزباء، والتي بلغت نسبتها (٤٢,٥٪)، أما المتزوجات فبلغت نسبتهم (٢٢,٩٪)، وبلغت نسبة المطلقات (١٧,٨٪)، أما فئة الأرملة فبلغت نسبتهم (١٦,٨٪). وعن توزيع عينة البحث طبقاً للمؤهل الدراسي اتضح أن أعلى نسبة كانت لصالح من حصلن على مؤهل عالٍ بنسبة (٤٧,٧٪)، أما صاحبات المؤهل المتوسط فبلغت نسبتهم (٢٦,٦٪)، أما الدراسات العليا فبلغت نسبتهم (٢٥,٧٪). وبالنسبة لتوزيع عينة البحث طبقاً للوظيفة اتضح أن أعلى نسبة كانت لصالح الطالبات، وبلغت نسبتهم (٣٩,٣٪)، أما الخريجات اللاتي لا يعملن فقد بلغت نسبتهم (١٦,٣٪)، أما ربات البيوت فقد بلغت نسبتهم (١٥,٤٪)، أما الموظفات لدى الحكومة فقد بلغت نسبتهم (١٤,٥٪)، والموظفات لدى القطاع الخاص فبلغت نسبتهم (١٤,٥٪).

نتائج الدراسة:

م	الاستجابة	ك	٪
١	نعم	٥٢	٢٤,٣
٢	لا	١٦٢	٧٥,٧
الإجمالي		٢١٤	١٠٠

جدول رقم (٢): يوضح توزيع عينة البحث طبقاً لعضويتها في جمعية خيرية

باستقراء الجدول السابق، الذي يوضح توزيع عينة البحث طبقاً لعضويتها في جمعية خيرية اتضح أن نسبة (٧٥,٧٪) من عينة البحث ليس لديهن عضوية بالجمعيات الخيرية، في

حين بلغت نسبة من لديهم عضوية بالجمعيات الخيرية (٢٤,٣٪).

م	ما الذي ساهمت به كمتطوع	ك	٪
١	خبرتي الشخصية	٧٥	٤٦,٣
٢	مهاري	٦٣	٣٨,٩
٣	وقتي	٦٨	٤٢
٤	المال	٥٢	٣٢,١

جدول رقم (٣): يوضح توزيع عينة البحث طبقاً لمساهمات المتطوعين ن=١٦٢

يتبين من الجدول السابق أن المتطوعين قد أسهموا في عملية التطوع بنسبة ٤٦,٣٪ بخبراتهم في عملية التطوع، يلي هذا بنسبة ٤٢٪ التطوع بالوقت، وبنسبة قريبة من هذا التطوع بالمهارات التي لدى المتطوعة وذلك بنسبة ٣٨,٩٪، وفي النهاية يأتي المساهمة بالمال وذلك بنسبة ٣٢,١٪. وتشير هذه النتائج إلى أن عملية التطوع لا تقتصر على المال فقط، بل إن غالب المطلوب فيها والأكثر احتياجاً هي خبرات الشخص المتطوع في مجال التطوع، وكذلك الوقت الذي يسهم به في هذا المجال، ولا يعني هذا إغفال أهمية المال ولكن إلى جانب التطوع بالمال هناك جوانب أخرى مهمة في عملية التطوع.

م	من شجعك على التطوع	ك	٪
١	أحد الوالدين	٥٧	٣٥,٢
٢	أحد المعلمين	٤٩	٣٠,٢
٣	صديقة	٥٦	٣٤,٦

جدول رقم (٤): من شجع أفراد عينة الدراسة على التطوع ن=١٦٢

تبين نتائج الجدول السابق أن من شجع عينة الدراسة على التطوع جاء في المقام الأول من خلال الدائرة الاجتماعية الضيقة لهم، التي تتمثل في الوالدين والصديقات وذلك بنسبة ٣٥,٢٪ و ٣٤,٦٪ على التوالي، ثم بنسبة ٣٠,٢٪ جاء أحد المعلمين، وتبين هذه النتيجة أهمية الدور الذي تلعبه مؤسسات التنشئة الاجتماعية في دعم الاتجاهات الإيجابية

نحو التطوع والتي تتمثل في الأسرة وجماعات الرفاق وكذلك المؤسسة التعليمية، وبالتالي من المهم الاهتمام بتفعيل دور هذه المؤسسات في توجيه أفراد المجتمع نحو التطوع.

م	الأنشطة التطوعية	ك	%
١	المشاركة في المناسبات الوطنية	٤٨	٢٩,٦
٢	تنظيم زيارات للمرضى في المستشفيات	٣٨	٢٣,٥
٣	المشاركة في حملات للتوعية بقضايا عامة (الوقاية من الأمراض - التقليل من السلوك الاستهلاكي)	٤٠	٢٤,٧
٤	المشاركة في حملات للتوعية بقضايا خاصة بالمرأة (الوقاية من مرض سرطان الثدي)	٣٧	٢٢,٨

جدول رقم (٥): يوضح الأنشطة التطوعية التي شاركت بها خلال العام الماضي ن = ١٦٢

يتبين من الجدول السابق تباين القضايا التي تشارك فيها المتطوعات ما بين المشاركة في المناسبات الوطنية، مثل (المشاركة في احتفالات اليوم الوطني) بنسبة ٢٩,٦٪، والمشاركة في حملات التوعية بالقضايا العامة (الوقاية من الأمراض - التقليل من السلوك الاستهلاكي) بنسبة ٢٤,٧٪، كذلك تنظيم زيارات للمرضى في المستشفيات بنسبة ٢٣,٥٪، وأخيراً المشاركة في حملات التوعية بقضايا خاصة بالمرأة (الوقاية من مرض سرطان الثدي) بنسبة ٢٢,٨٪. ويشير هذا الطيف الواسع من المشاركات أيضاً إلى بروز التوجه الديني والإنساني، الذي يبرز من خلال تنظيم الزيارات للمرضى في المستشفيات، وهذا يرتبط بطبيعة المكان الذي تعيش فيه المبحوثات (مدينة مكة المكرمة)، والتأثير الذي يضيفه على القاطنين به.

م	عوائد التطوع	ك	%
١	تنمية الشخصية	٢٧	١٢,٦
٢	تنمية الثقة في النفس	٤٥	٢١,٠
٣	القدرة على العمل مع فريق	٤٥	٢١,٠
٤	القدرة على اتخاذ القرارات	٣٧	١٧,٣
٥	زيادة الشعور لدى المتطوعة بالكفاءة والقدرة الذاتية.	٣٠	١٤,٠

م	عوائد التطوع	ك	%
٦	تنمية المهارات الحياتية	١٥	٧,٠
٧	تنمية القدرة على التواصل الاجتماعي الإيجابي مع الآخرين	١٦	٧,٥
٨	زيادة علاقاتها الاجتماعية	١٣	٦,١
٩	زيادة الانتماء الوطني	١٠	٤,٧
١٠	اكتساب خبرات تدعمها في سوق العمل	١٤	٦,٥
١١	احترام مشاعر الآخرين	١٣	٦,١
١٢	تكوين صداقات جديدة	٤٧	٢٢,٠
١٣	شغل أوقات الفراغ بأعمال مفيدة	١٥	٧,٠
١٤	اكتساب مهارات جديدة	١٠	٤,٧
١٥	الإحساس بمعاونة الآخرين	١٣	٦,١
١٦	التعود على تحمل المسؤولية	١١	٥,١

جدول رقم (٦): يوضح توزيع عينة البحث طبقاً لوجهة نظرهم حول ما يعود علي المتطوعة نتيجة مشاركتها في الأعمال التطوعية ن = ٢١٤

يتبين من الجدول السابق أن التطوع له العديد من العوائد التي تعود على المتطوعة، وقد جاءت في الترتيب الأول تكوين صداقات جديدة بنسبة ٢٢٪، ويعود هذا إلى أن المتطوعة غالباً ما تتقابل مع أشخاص لهم الاهتمامات نفسها وبالتالي يسهل تكوين صداقات بين الأشخاص الذين لهم الاهتمامات نفسها. وبالنسبة نفسها جاءت تنمية الثقة في النفس، والقدرة على العمل في فريق بنسبة ٢١٪، وذلك لأن العمل التطوعي يعتمد على العطاء للآخرين، وهذا ينمي ثقة الفرد بنفسه، وكذلك يساعده على التعاون مع المتطوعين الآخرين، وهو ما ينمي قدرة الشخص على العمل ضمن فريق. كذلك يفيد التطوع على تنمية القدرة على اتخاذ القرارات بنسبة ١٧٪. أيضاً يفيد التطوع في «زيادة الشعور لدى المتطوعة بالكفاءة والقدرة الذاتية». بنسبة ١٤٪؛ وذلك لأنه يعطي المتطوعة الثقة وبها تعمل على زيادة كفاءتها وقدراتها الذاتية. ولكل هذه العوائد وغيرها فإن التطوع

يعد من الأمور المهمة ومن الخبرات التي يجب أن يمر بها كل شخص في المجتمع.

م	ما يعود على المجتمع نتيجة التطوع	ك	%
١	التقليل من المشكلات التي يعاني منها المجتمع المحلي	٤٩	٢٢,٩
٢	زيادة وعي أفراد المجتمع المحلي بالقضايا والمشكلات الموجودة بالمجتمع	٢٦	١٢,١
٣	تعزيز الولاء والانتماء لأفراد المجتمع	٢٣	١٠,٧
٤	يدعم رأس المال الاجتماعي في المجتمع	١٣	٦,١
٥	يعزز روح التعاون والتضامن بين أفراد المجتمع	١٨	٨,٤
٦	يؤكد على الثقة بين أفراد المجتمع المحلي	١٣	٦,١
٧	يدعم ويؤكد على القيم الإسلامية التي تنادي بإغاثة الملهوف والمحتاج	١٧	٧,٩
٨	يقوي من الصلات الإيجابية بين المواطنين والجهات الحكومية	١٣	٦,١
٩	يدعم التكافل بين أفراد المجتمع	١٣	٦,١
١٠	مواجهة الأزمات التي تمر بالمجتمع	١٣	٦,١
١١	دعم العمل الحكومي	١٧	٧,٩
١٢	تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المواطنين	٤٦	٢١,٥

جدول رقم (٧): يوضح توزيع عينة البحث لوجهة نظرهم حول ما يعود على المجتمع نتيجة الجهود التطوعية التي تتم فيه.

n = ٢١٤

يشير الجدول السابق أن هناك عوائد تعود على المجتمع نتيجة للجهود التطوعية التي يقوم بها أفراد المجتمع، حيث تمثلت هذه العوائد في التقليل من المشكلات، التي يعاني منها المجتمع المحلي وذلك بنسبة ٢٢,٩٪، ولعل هذا يعود في جانب منه أن الجهود التطوعية غالبًا ما تتم لمواجهة المشكلات التي يعاني منها المجتمع، ومن ثم في حال قيام الأشخاص بالتطوع فإن هذا يعمل على التقليل من حجم المشكلات التي يواجهها المجتمع وحل المشكلات القائمة. وتتفق هذه النتيجة مع ما جاء بدراسة الصغير (١٤٢٣هـ)، التي أشارت إلى الفوائد التي يجنيها المجتمع نتيجة للجهود التطوعية لأبنائه. كذلك من العوائد التي تعود على

المجتمع نتيجة للجهود التطوعية هي تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المواطنين، وذلك بنسبة ٢١,٥٪. أيضًا يعمل التطوع على «تعزيز الولاء والانتماء لأفراد المجتمع» نتيجة مشاركته في مواجهة مشكلات المجتمع، بالتالي يساعد هذا على تعزيز ولاء وانتماء المتطوعات لمجتمعهن. وأعتقد أن هذه النتيجة من أهم النتائج التي يكسبها المجتمع نتيجة لهذه الجهود؛ حيث تنمو الاتجاهات الإيجابية لدى المواطنين، فيصبحون أكثر اهتمامًا بقضايا المجتمع ويكونون أكثر إيجابية للمشاركة في الجهود المبذولة لتنمية هذا المجتمع والارتقاء به.

م	معوقات التطوع	ك	%
١	عدم المعرفة بأماكن التطوع	٥٤	٢٥,٢
٢	عدم تشجيع الأسرة على التطوع	٤٤	٢٠,٦
٣	عدم توافر برامج تدريبية للمتطوعات	٤٣	٢٠,١
٤	صعوبة توافر الوقت	٣١	١٤,٥
٥	عدم وجود وسائل انتقال مناسبة	٤٩	٢٢,٩
٦	العادات والتقاليد لا تسمح بالتطوع للمرأة	٢٥	١١,٧
٧	عدم إتاحة الفرصة للمتطوعة لاختيار مجال التطوع المناسب لها	١٨	٨,٤
٨	عدم الإعلان الكافي عن فرص التطوع	٢٢	١٠,٣
٩	عدم فهم دور التطوع في المجتمع	١٨	٨,٤
١٠	الاعتماد على الجهد الحكومي	١٤	٦,٥
١١	الاعتقاد بعدم فعالية دور المتطوعات	١٦	٧,٥

جدول رقم (٨): يوضح معوقات التطوع لدى المرأة السعودية ن = ٢١٤

يشير الجدول السابق إلى أن من أهم معوقات التطوع لدى المرأة السعودية هو عدم المعرفة بأماكن التطوع بنسبة ٢٥,٢٪، حيث ترى هذه النسبة أن عدم المعرفة بأماكن التطوع هو أهم معوقات تطوع المرأة عينة الدراسة، ولعل هذا يتطلب مزيداً من الاهتمام من الجهات التي تحتاج جهود المتطوعين أن تعمل على تعريف الجمهور بأنشطتها وكيفية الوصول لها، ويمكنها الاستفادة من شبكات التواصل الاجتماعي في التعريف بأعمالها

وأُنشِطتها وآليات التواصل معها، سواء من خلال المواقع الإلكترونية لها أو حساباتها على شبكات التواصل الاجتماعي أو أرقام هواتف للتواصل مع الراغبين في التطوع بها. وفي المرتبة الثانية جاء عدم وجود وسائل انتقال مناسبة بنسبة ٢٢,٩٪ حيث يتعذر على المرأة المتطوعة الوصول إلى أماكن التطوع إلا من خلال سيارة الأسرة أو بالاعتماد على السائق الخاص نظرًا لعدم إمكانية قيادة المرأة لسيارتها في المملكة، الأمر الذي تجاوزته المرأة حاليًا بد السماح لها بقيادة السيارة في المملكة. ولكن في الوقت نفسه يجب على الجهات التي تحتاج جهود متطوعات أن تعمل على توفير وسائل انتقال مناسبة لهؤلاء المتطوعات. كذلك تعد من معوقات تطوع المرأة عدم توافر برامج تدريبية للمتطوعات، لتعود عليها بالتأهيل والعمل في الأعمال التطوعية بشكل مفيد لها وللمؤسسة والمجتمع. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الشلهوب (٢٠١٣) من عدم توافر دورات تدريبية مناسبة للطالبات المتطوعات.

م	الآليات المطلوبة للتغلب علي معوقات التطوع	ك	%
١	دعم المؤسسات والجمعيات الخيرية.	٦٣	٢٩,٤
٢	إنشاء مراكز خاصة بالمتطوعات	٧٥	٣٥,٠
٣	مشاركة رجال الدين في الدعوة إلى التطوع	٢٣	١٠,٧
٤	استخدام Oi شبكات التواصل الاجتماعي للتحفيز علي التطوع.	٣٥	١٦,٤
٥	غرس حب التطوع من خلال الأسرة .	٣٢	١٥,٠
٦	توفير قواعد بيانات بالأعمال التطوعية المطلوبة	٢٩	١٣,٦
٧	تضمين التطوع ضمن الأنشطة المدرسية والجامعية اللا صفية	٢٧	١٢,٦
٨	إصدار نشرات توضح أنشطة المتطوعات في المجتمع	٢٢	١٠,٣
٩	توفير تطبيقات على التليفونات الذكية تيسر من التطوع	٢٣	١٠,٧
١٠	القيام بحملات توعية في التجمعات النسائية عن أهمية التطوع	٢٣	١٠,٧

جدول رقم (٩) يوضح الآليات المطلوبة للتغلب علي معوقات التطوع لدي المرأة السعودية ن= ٢١٤

يشير الجدول السابق أن من أهم الآليات المطلوبة للتغلب على معوقات التطوع لدى المرأة السعودية هي إنشاء مراكز خاصة بالمتطوعات بنسبة ٣٥,٠٪، ويرتبط هذا بخصوصية وضع المرأة في المجتمع السعودي، ورغبتها في العمل في بيئة خاصة بالنساء ولا يوجد بها اختلاط بين الجنسين، فكلما توافرت هذه المراكز استطاعت المؤسسات التطوعية جذب المزيد من المتطوعات لها، خاصة وأن هذا يتوافق مع أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ من الوصول بأعداد المتطوعين إلى مليون متطوع بحلول عام ٢٠٣٠، وهذا يتطلب العمل على توفير كل ما يمكن لتشجيع النساء على التطوع، وتهيئة البيئة المناسبة لهذه الفئة. كذلك فإن من الآليات المطلوب العمل على تنفيذها لتشجيع النساء على التطوع هو دعم المؤسسات والجمعيات الخيرية بنسبة ٢٩,٤٪، فمن خلال هذا الدعم سواءً الحكومي أو الأهلي سيتاح لهذه المؤسسات توفير بيئة تطوع أكثر ملاءمة للنساء، مما يشجعهن على جذب متطوعات جديدات. أيضًا من مقترحات عينة الدراسة جاء «استخدام شبكات التواصل الاجتماعي للتحفيز على التطوع» بنسبة ١٦,٤٪ حيث تتواجد الهواتف الذكية مع كل أفراد المجتمع، وبالتالي يمكن استخدامها في توفير تطبيقات إلكترونية تساعد المتطوعات على التواصل مع الجهات التي تحتاج متطوعين، والعمل على ربط المتطوعين، وتحديد احتياجات المؤسسات التطوعية من المتطوعين. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة العبيد (٢٠١٣)؛ حيث أوضحت النتائج أن من الأساليب المقترحة لتنمية المشاركة في العمل التطوعي تفعيل المنتديات الإلكترونية والإعلامية التي تعني بالأعمال التطوعية. كذلك جاء في مقترحات العينة غرس حب التطوع من خلال الأسرة. بنسبة ١٥٪ وتعزى أهمية هذا إلى الدور الذي تقوم به الأسرة بغرس الاتجاهات الإيجابية لدى أبنائها. ويتفق هذا مع نتائج دراسة الحربي (٢٠١٤).

نتائج الدراسة:

من خلال الإجابة عن تساؤلات الدراسة يتم الخروج بنتائج الآتية:

١. ما أشكال تطوع المرأة السعودية في العمل التطوعي؟

أوضحت نتائج الدراسة أن عينة الدراسة تتطوع في المناسبات الوطنية، مثل:

المشاركة في احتفالات اليوم الوطني، والمشاركة في حملات التوعية بالقضايا العامة (الوقاية من الأمراض -التقليل من السلوك الاستهلاكي)، كذلك تنظيم زيارات للمرضى في المستشفيات، وأخيراً المشاركة في حملات التوعية بقضايا خاصة بالمرأة (الوقاية من مرض سرطان الثدي). كذلك هناك التطوع في أثناء موسم الحج والعمرة، الذي يشارك فيه كل أفراد المجتمع في مكة بل في المملكة ككل لخدمة الحجاج والمعتمرين.

٢. ما أشكال تطوع المرأة السعودية في العمل التطوعي؟

تتعدد الفوائد التي تكتسبها المتطوعة نتيجة مشاركتها في الأعمال التطوعية، وقد أوضحت نتائج الدراسة أن من أهم هذا الفوائد تكوين صداقات جديدة، ويعود هذا إلى أن المتطوعة غالباً ما تتقابل مع أشخاص لهم الاهتمامات نفسها، وبالتالي يسهل تكوين صداقات بين الأشخاص الذين لهم الاهتمامات نفسها. وكذلك يفيد التطوع في تنمية الثقة في النفس للمتطوعة، وينمي قدرتها على العمل في فريق.

٣. ما الفوائد التي تعود على المجتمع نتيجة تطوع المرأة؟

من أهم الفوائد التي تعود على المجتمع نتيجة تطوع المرأة هي التقليل من المشكلات التي يعاني منها المجتمع المحلي، ولعل هذا يعود في جانب منه أن الجهود التطوعية غالباً ما تتم لمواجهة المشكلات التي يعاني منها المجتمع، ومن ثم في حال قيام الأشخاص بالتطوع فإن هذا يعمل على التقليل من حجم المشكلات التي يواجهها المجتمع، وحل المشكلات القائمة، وتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المواطنين، أيضاً يفيد هذا المجتمع من خلال زيادة وعي أفراد المجتمع المحلي بالقضايا والمشكلات الموجودة بالمجتمع.

٤. ما معوقات تطوع المرأة السعودية؟

جاء عدم المعرفة بأمكان التطوع باعتباره من أهم معوقات تطوع المرأة السعودية؛ حيث يتوافر لدى عددٍ منهنّ الرغبة في التطوع والمشاركة، ولكن عدم المعرفة بأمكان التطوع يعد عقبة أساسية ومعوقاً في سبيل تطوع المرأة السعودية. كذلك من معوقات تطوع المرأة عدم وجود وسائل انتقال مناسبة، ويعد ذلك معوقاً حقيقياً يمنع المرأة من المشاركة وقد زال هذا المعوق مع السماح للمرأة بقيادة السيارة في المجتمع السعودي، وهذا يتطلب

من الجهات التطوعية تظافر الجهود لتوفير وسائل انتقال مناسبة للمتطوعات إلى أماكن التطوع والعودة بمن إلى المنزل بعد انتهاء العمل التطوعي. كذلك جاء من معوقات تطوع المرأة السعودية عدم تشجيع الأسرة على التطوع، ويرتبط هذا بالعادة والتقاليد التي لا تشجع على خروج الفتاة أو المرأة من منزلها بشكل متكرر؛ حيث ترى هذه العادات أن هذا لا يتفق مع السلوك السوي للمرأة. أيضاً من معوقات تطوع المرأة عدم توافر برامج تدريبية للمتطوعات لتأهيل المرأة للتطوع وإعدادها بشكل سليم، وتوجيهها لمجالات التطوع المناسبة لها والتي يكون المجتمع أكثر احتياجاً لها.

٥. ما آليات التغلب على معوقات التطوع؟

بينت نتائج الدراسة أن من الآليات المطلوبة للتغلب على معوقات التطوع للمرأة السعودية إنشاء مراكز خاصة بالمتطوعات؛ حيث يتفق هذا مع خصوصية المجتمع السعودي، يلي ذلك العمل على دعم المؤسسات والجمعيات الخيرية؛ وذلك باعتبار أن هذه المؤسسات هي المنفذ الرئيس والشرعي الذي تتم من خلاله الأنشطة التطوعية، ومن هنا جاءت المطالبة بدعم هذه المؤسسات حتى تتمكن من القيام بدورها في تشجيع التطوع المرأة السعودية، ودعم مشاركتها الإيجابية. كذلك مع انتشار وسائل الاتصال ومشاركة المجتمع كله فيها فإنه من المهم العمل على استخدام شبكات التواصل الاجتماعي للتحفيز على التطوع، كما جاء بمقترحات عينة البحث من خلال تطبيقات الهواتف الذكية أو توفير فرص التطوع للمرأة أو حتى التطوع الإلكتروني الذي يسمح للمرأة بالمشاركة والتطوع وهي موجودة بمنزلها من خلال القيام بعددٍ من الأعمال التطوعية الإلكترونية. كذلك من آليات التشجيع على التطوع أن يغرس حب التطوع من خلال الأسرة؛ باعتبار الأسرة الوحدة الأساسية في المجتمع، والمؤثر على تكوين الاتجاهات الإيجابية لدى أعضائها؛ فإن توفير الاتجاهات الإيجابية نحو التطوع من خلال الأسرة يدعم هذه الاتجاهات لدى الأبناء ويستمر بعد ذلك.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- اقطم، حسن فخري إبراهيم (٢٠١٤): معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، فلسطين.
- برقاي، خالد يوسف (٢٠٠٨): اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي» دراسة مطبقة على عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة» مجلة جامعة الملك عبدالعزيز الآداب والعلوم الإنسانية، ١٦م، ٢٤، جدة.
- برنامج متطوعو الأمم المتحدة (د. ت): إنشاء بنية أساسية للتطوع، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك.
- تقرير الأمين العام (٢٠١٢): متابعة تنفيذ السنة الدولية للمتطوعين، الجمعية العامة للأمم المتحدة، نيويورك، ١٦ يوليو.
- الحري، عبدالغني عبدالله (٢٠١٤): دور الأسرة في تنشئة الأبناء على العمل التطوعي» دراسة استطلاعية على طلاب المرحلة الثانوية بمدينة جدة، مجلة الخدمة الاجتماعية، ٥٢ع، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مصر، يونيو.
- الحلبي، محمد سعيد (٢٠٠٥): دور القطاع الأهلي ف اقتصاد السوق الاجتماعي، بحث منشور، جمعية العلوم الاقتصادية السورية.
- الحمادي، علي مجيد (١٤٢١هـ): فلسفة العمل التطوعي ومتلازمة الأمن والتنمية، مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي، الرياض، الجزء الأول (ب).
- الرواس، عبير عوض خالد (٢٠١١): قيم العمل التطوعي لطالبات المرحلة الثانوية بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الزهراني، علي إبراهيم (١٤٢١هـ)، مفهوم العمل التطوعي في التربية الإسلامية وثمراته الدنيوية والأخروية، مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي، الرياض، الجزء الثاني، ب.
- السلطان، فهد بن سلطان (٢٠٠٩): اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي» دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود» مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (١١٢)، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
- شلهوب، هيفاء عبدالرحمن بن والحمشي، سارة صالح (٢٠١٣): نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي، بحث منشور، مجلة شؤون اجتماعية، السنة ٣٠، العدد ١١٨، صيف.
- الصالح، إكرام بنت محمد (٢٠١٦): دور الخدمة الاجتماعية في تفعيل العمل التطوعي للطالبة الجامعية، بحث منشور، مجلة الخدمة الاجتماعية، ع ٥٦، ج ٨، (الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين) مصر.
- الصغير، صالح بن محمد (١٤٢٣هـ): الجهود التطوعية وسبل تنظيمها وتفعيلها، الملتقى الأول للجمعيات الخيرية بالملكة، شعبان.
- عبداللطيف، رشاد أحمد (١٤٢١هـ): إسهامات الجمعيات التطوعية في تحقيق الأمن الاجتماعي بالمجتمع، مؤتمر

- العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي، الرياض، الجزء الثاني (١/أ) ص ص ٧-٨.
- العبيد، إبراهيم عبدالله (٢٠١٣) : واقع العمل التطوعي ومعوقاته وأساليب تنميته واتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم العربية والإنسانية، م٦، ع٢، جامعة القصيم.
- عطية، سحر بيجت محمد (٢٠١٢): واقع العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في ظل التغيرات المجتمعية : دراسة مطبقة على طلاب كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع٣٣، مج٩، أكتوبر.
- العنزي، ماضي بنت شليويح (٢٠٠٦): أثر بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على مشاركة المرأة السعودية في الأعمال التطوعية «رسالة ماجستير غير منشورة» جامعة الملك سعود، الرياض.
- الفايز، ميسون على (٢٠١٢): معوقات العمل التطوعي لدى الطالبة الجامعية، مجلة شؤون اجتماعية، ع١١٦، السنة ٢٩، أبو ظبي، شتاء.
- المالكي، سمر محمد غرم الله (١٤٣١هـ): مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- المعجل، وفاء عبد العزيز (٢٠١٣): مشاركة المرأة السعودية، مجلة الأمن والحياة، العدد ٣٧٩، جامعة نايف الأمنية، نوفمبر.
- المغربي، سميرة سعد الدين (٢٠١٤): الطالبة الجامعية و العمل التطوعي بين الواقع و الممارسة دراسة ميدانية على عينة من طالبات جامعة الملك عبدالعزيز، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع٣٦، ج١٣.
- المهيدب، رائد عبدالعزيز (١٤٢٨هـ): دليل الأفكار للمؤسسات التطوعية «مراكز الأحياء أنموذج»، على نفقة المؤلف.
- النعيم، عبدالله العلي (٢٠٠٥): العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز علي العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.
- الهران، محمد عبدالله و رحال، صلاح محمد (٢٠١٥): دور العمل الطوعي في تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله، بحث منشور، المجلة العربية للإدارة، مج٣٥، ع٢، ديسمبر.
- وكالة الأنباء السعودية: رؤية المملكة ٢٠٣٠، الرياض، ٢٠١٦.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Poole, Dennis L. (2008): **Voluntarism**-in- terry Mizrahi and Larry E. Davis (Editors in Chief-Encyclopedia of Social Work,20Th Edition, VOL 4,NASW press, Oxford university press, N.Y.