

اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي
في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠

**The Saudi Woman's Attitude Towards Voluntary
Work in Hajj and Umrah Sector in the Light of
2030 Vision**

د. هنادي محمد عمر سراج قمره
أستاذ مشارك السكن وإدارة المنزل - كلية التصميم والفنون
جامعة أم القرى - المملكة العربية السعودية

Dr. Hanadi Mohammed Omar Gamrah
Associate prof. of Housing and Home Management
College of Designs and arts- Umm Al-Qura University
Kingdom of Saudi Arabia

hmgamrah@uqu.edu.sa

جميع حقوق الطبع والنشر محفوظة لجامعة أم القرى

اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي

في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠

د. هنادي محمد عمر سراج قمره

أستاذ مشارك السكن وإدارة المنزل - كلية التصميم والفنون

جامعة أم القرى - المملكة العربية السعودية

ملخص البحث: تهدف الدراسة إلى التعرف على اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ وعلاقته مع الدوافع والمعوقات، جمعت البيانات باستخدام الاستبيان على عينة من ١١٠ نساء سعوديات ساهمن في أعمال تطوعية في مجال الحج والعمرة.

أهم النتائج:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة تبعاً لمتغيرات الدراسة عند مستوى دلالة ٠,٠١، وبين متوسط درجات أفراد العينة في الدوافع تبعاً لمتغيرات الدراسة عند مستوى دلالة ٠,٠١، وبين متوسط درجات أفراد العينة في المعوقات تبعاً لمتغيرات الدراسة عند مستوى دلالة ٠,٠١.

- توجد علاقة ارتباط طردي بين اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ والدوافع عند مستوى دلالة ٠,٠١، وعلاقة ارتباط عكسي بين الاتجاه والمعوقات عند مستوى دلالة ٠,٠٥..

الكلمات المفتاحية:

العمل التطوعي - المرأة السعودية - الحج والعمرة.



The Saudi Woman's Attitude Towards Voluntary Work in Hajj and Umrah Sector in the Light of 2030 Vision

Dr. Hanadi Mohammed Omar Gamrah

Associate prof. of Housing and Home Management

College of Designs and arts- Umm Al-Qura University

Kingdom of Saudi Arabia

Abstract:

This study, which entitled “ The Saudi Woman's Attitude Towards Voluntary Work in Hajj and Umrah in the Light of 2030 Vision”, and its relationship with motives and obstacles. A questionnaire has been used to collect Data from a sample of 110 Saudi women who participated in voluntary work in the field of Hajj and Umrah.

Summary of the Results

- There are statistically significant differences between the average scores of the sample individuals in the direction towards volunteer work in the Hajj and Umrah sector according to the study variables at the significance level of 0.01

and between the mean scores of the sample individuals in the motives according to the study variables at the significance level of 0.01

and between the mean scores of the sample individuals in the obstacles according to the study variables at the level of 0.01 significance.

- The existence of a direct correlation between the direction of Saudi women towards voluntary work in the Hajj and Umrah sector in light of Vision 2030 and the motives at the significance level of 0.01, and the inverse correlation relationship between the direction and obstacles at the significance level 0.05.

Keywords:

Volunteer work- The Saudi Woman- Hajj and Umrah.

* * *

المقدمة ومشكلة البحث:

العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين لأي مجتمع، فالعمل التطوعي ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل المجموعات البشرية منذ الأزل، لكنه يختلف في حجمه وشكله واتجاهاته ودوافعه من مجتمع إلى آخر، ومن فترة زمنية إلى أخرى، فمن حيث الحجم يقل في فترات الاستقرار والهدوء، ويزيد في أوقات الكوارث والنكبات والحروب، ومن حيث الشكل فقد يكون جهداً يدوياً وعضلياً أو مهنيّاً أو تبرعاً بالمال أو غير ذلك، ومن حيث الاتجاه فقد يكون تلقائياً أو موجهاً من قبل الدولة في أنشطة اجتماعية أو تعليمية أو تنموية، ومن حيث دوافعه فقد تكون دوافع نفسية أو اجتماعية أو سياسية. (عابد، ٢٠٠٦).

ويفسر السلوك التطوعي من خلال النظرية البنائية الوظيفية التي تفسر السلوك الاجتماعي بالنظر إلى النتائج التي يحققها هذا السلوك في المجتمع؛ فالمجتمع كل واحد عبارة عن أجزاء ترتبط ببعضها، مؤدية وظائفها المسؤولة عنها أمام نفسها وأمام المجتمع، فتطبق هذه النظرية على الانخراط في العمل التطوعي باعتباره أحد الأنساق الاجتماعية للحفاظ على تناسق المجتمع وتكامله، وبهذا يترابط النسق التطوعي مع الاجتماعي والاقتصادي والأمني والتربوي ليشكل البناء الاجتماعي الكامل للدولة، فإذا ما حصل خلل في أي نسق اجتماعي في هذه المنظومة و تعثرت الوظائف الخاصة به يحدث الخلل، وهنا يكون دور العمل التطوعي في سد العجز وإعادة التوازن (شلهوب والخشمي، ٢٠١٣).

ويعد العمل التطوعي من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في النهوض



بمكانة المجتمعات في عصرنا الحالي، وهو كظاهرة اجتماعية موجودة في المجتمعات الإنسانية منذ خلقها الله، فتبرز أهميته وتزداد الحاجة إليه كلما تقدمت المجتمعات وتعددت العلاقات الاجتماعية فيها. كما تعتمد ممارسة الأعمال التطوعية من قبل أفراد أي مجتمع على عدة عوامل أهمها إدراكهم لأهميتها وآثارها ومجالاتها المتاحة في مجتمعاتهم.

وقد اتخذ العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية منذ القدم أشكالاً مختلفة حيث بدأ بالجهود الفردية ثم العائلية فالقبيلة، وعندما أنشئت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عام ١٣٨٠هـ أخذت بأسلوب تنمية المجتمع المحلي حينما أنشأت أول مركز للتنمية الاجتماعية في بلدة الدرعية، ومن ثم أصدرت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عام ١٣٨٤هـ نظاماً يعرف باسم (نظام الجمعيات والمؤسسات الاجتماعية)، ووضع اللوائح الخاصة بهذا المجال من تسجيل الجمعيات رسمياً ومساعدتها مادياً ومعنوياً، كما كانت توجهات خطط التنمية تشير إلى أهمية المشاركة الأهلية لدعم مسيرة التنمية (الحججي، ٢٠٠٠).

وينطلق العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية من مبادئ وتعاليم الدين الإسلامي، وتدعم الدولة هذا العمل وتشجعه وتضافر الجهود الحكومية والأهلية أصبح للعمل الاجتماعي مكانته في خطط التنمية وبرامج الدولة التي ركزت على أن يكون الإنسان السعودي وسيلة التنمية وغايتها. بما يحقق للعمل التطوعي بيئة داعمة تساعد على نموه واستمراره (عابد، ٢٠٠٦).

وقد شاركت المرأة في العمل التطوعي وكان لها أدوار مهمة في النشاط التطوعي في المجتمع، فالجمعيات النسائية هي أولى الجمعيات التي سجلت رسمياً في المملكة وكان عددها في ذلك الوقت أربع جمعيات (النعيم، ١٩٩٨).

وأكدت كل من عابد (٢٠٠٦)، والمالكي (٢٠٠٩، ص ١٦) أن عمل المرأة في المجالات التطوعية يعتبر مؤشراً واضحاً على تفهمها وإدراكها لدورها في بناء المجتمع.

وفي مسح الهيئة العامة للإحصاء عن العمل التطوعي (٢٠١٨، ص ١٥ - ١٦) الذي طبق على ١٩,٨٠٠ أسرة كعينة ممثلة لمجتمع المسح منها ٣,٣٦٦ من منطقة مكة المكرمة، اتضح أن نسبة المتطوعات خلال ٤ أشهر السابقة إلى إجمالي السعوديات (١٥ سنة فأكثر) (٨,١٠٪)، وبلغت النسبة خلال ١٢ شهراً (٤,١٪) إلى إجمالي السعوديات.

ومن التزامات رؤية ٢٠٣٠ في مجال بناء المواطنة الصالحة والمسؤولية تعظيم الأثر الاجتماعي للقطاع غير الربحي من خلال بناء القدرات، وتحفيز القطاع غير الربحي على تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة، وتسهيل عملية استقطاب الكفاءات وتدريبها، والعمل كذلك على غرس ثقافة التطوع لدى أفراد المجتمع. وترسيخ القيم الإيجابية وبناء شخصية مستقلة لأبناء الوطن، ومن أهداف رؤية ٢٠٣٠ الوصول إلى مليون متطوع في القطاع غير الربحي سنوياً، ومن حيث مؤشر الأداء فإنه يهدف إلى زيادة عدد المتطوعين في منظمات القطاع الثالث من ٣٥٠٠٠ إلى ٣٠٠٠٠٠ (رؤية ٢٠٣٠).

كما أن الهدف الإستراتيجي الخامس لوزارة الخدمة المدنية هو تمكين العمل التطوعي في المجتمع.

وقد أكدت **دراسة برقايوي** (٢٠٠٨، ص ٥٨ - ٥٩) على ضرورة العمل التطوعي لدوره في تنمية حب التعاون وروح المساعدة وتعزيز الخبرة الذاتية للمتطوع، خاصة عند تكراره، كما أكد أن الشباب السعودي يتطوع لأهداف دينية



وقيمية بغرض نيل الأجر والثواب باعتبار أن التطوع من أجل الوطن والمجتمع هو مطلب ديني في المقام الأول، وكانت الدوافع الأخرى تتمثل في حب الآخرين وتقديم المساعدة لهم، كذلك اكتساب خبرات ومعارف جديدة.

أما دراسة **المالكي** (٢٠٠٩، ص ١١٤) فقد أكدت أن الدافع الأساسي للتوجه نحو العمل التطوعي هو اكتساب خبرات ومهارات جديدة، والرغبة في تقديم المساعدة للآخرين، وملء وقت الفراغ.

وفي دراسة **للدوافع التطوعية وفق هيئة الإحصاء العامة** (٢٠١٨) أكدت النتائج أن الدافع نحو العمل التطوعي هو حب مساعدة الآخرين بنسبة ٤٠,٦% من العينة، وأن التطوع واجب وطني بنسبة ٢٨,٧% من العينة.

وقد **عرفت سند** (٢٠٠٩، ص ١٤) معوقات العمل التطوعي بأنها: مجموعة من الصعوبات التي تواجه الفرد وتمنعه من المشاركة في العمل التطوعي، منها معوقات ذاتية ومنها معوقات اجتماعية تنظيمية، كما **عرفها القصاص** (٢٠١١) بأنها: الصعوبات والعراقيل التي تحول دون تحقيق الهدف، والتي تعوق وتعترض العمل وتمنع تقدمه، وبالتالي تحول دون انبثاق الإمكانيات الذاتية والاستفادة منها مادياً لتنمية المجتمع المحلي.

أما **المعوقات لتطوع المرأة** فقد ذكرها عثمان وآخرون (٢٠٠٢) في عدم قناعة الزوج أو ولي الأمر بأهمية عمل المرأة التطوع. والانهماك بالعمل الوظيفي لتوفير لقمة العيش أو تحسين المستوى المعاشي للأسرة، والأعراف والتقاليد والطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها المرأة.

ويؤكد **القشبي** (٢٠٠٢) أن من أهم معوقات العمل التطوعي للمرأة عدم الإعلام الكافي عن أهداف الجمعيات وأنشطتها، وتعارض وقت أعمال المنظمات

والجمعيات مع وقت عمل أو دراسة المتطوعة مما يفوت عليها فرصة التطوع. كذلك الخوف من الالتزام بالعمل التطوعي، فيصعب عليها التخلي والانسحاب منه كجانب أدبي، كذلك عدم توفر وسائل المواصلات وأخيرًا استغلال مرونة التطوع إلى حد التسبب والاستهتار.

وركزت **دراسة أقطم** (٢٠١٤، ص ١١٤) على المعوقات الشخصية مثل الزواج المبكر، وعدم توجيه المرأة للعمل التطوعي، والمعوقات الاجتماعية من غياب تشجيع الأسرة وانخفاض وعيها لمفهوم التطوع، وعدم اهتمام وسائل الإعلام بالتوجيه والتوعية بذلك.

وحيث إن الحج هو الركن الخامس من أركان الإسلام، ويتكرر سنويًا بحضور عدد كبير من الحجاج من داخل وخارج المملكة، وقد بلغ عدد الحجاج من داخل المملكة وخارجها ٢، ٤٨٩، ٤٠٦ حاجا خلال موسم ١٤٤٠ هـ (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٨، ص٧).

ولما يتمتع به الحجاج من خدمات السكن والنقل والإعاشة وخدمات مؤسسات أرباب الطوائف، إذ تقوم وزارة الحج والعمرة بالإشراف على هذه الخدمات بشكل مباشر، كما أن هنالك خدمات تقدمها جهات حكومية أخرى مثل الخدمات الصحية، والخدمات البيئية، والخدمات الأمنية والخدمات اللوجستية التي تصب جميعها لتوفير الأمن والطمأنينة لضيوف الرحمن الكرام. (وزارة الحج والعمرة).

ولتحقيق الجودة المأمولة في الخدمات المقدمة للحجاج والمعتمرين يعمل متطوعو وزارة الحج على خدمة ضيوف الرحمن انطلاقًا من مبادئ دينية واستحضارًا لعظم هذه المسؤولية وما تحمله من تشريفٍ والتزام، بهدف أن



يكون البرنامج التطوعي واجهةً تطوعية تدعم استمرارية جهود المملكة العربية السعودية ومواطنيها خلال السنوات الماضية، وتعزز من أثر هذه الجهود عبر متطوعيها وما يظرونه من التزام في تحقيق مقاصدها في خدمة ضيوف الرحمن على أتم وجه.

وحددت وزارة الحج رؤيتها في أن تكون عوناً لضيوف الرحمن، وسنداً للجهات ذات العلاقة، بقيم إسلامية تحمل معنى المسؤولية، ورسالتها الشرف بخدمة ضيوف الرحمن والإسهام في منظومة الأعمال التطوعية، بإيجاد بيئة محفزة لتحمل المسؤولية والإبداع، والتوظيف الأمثل للشراكات المجتمعية.

وقد أطلقت وزارة الحج عام ١٤٣٨ هـ برنامج الأعمال التطوعية لوزارة الحج والعمرة لخدمة ضيوف الرحمن تحت شعار (كن عوناً)، وأكد معالي وزير الحج والعمرة أثناء تدشين منصة ”كن عوناً“ على شبكة الإنترنت أن هذه المبادرة تهدف إلى ترسيخ مبدأ التطوع وخدمة ضيوف الرحمن والوطن لدى الشباب، وتكريس مفهوم المسؤولية المجتمعية، وإيجاد منظومة متكاملة ومستدامة للعمل التطوعي في قطاع الحج، وبناء منصة تعمل على توفير آليات وسياسات واضحة لتنظيم وتوحيد سير عمل الفرق التطوعية في خدمة ضيوف الرحمن، عبر مبادرة متكاملة للاستثمار في طاقات الشباب (وكالة الأنباء السعودية، ٢٠١٧).

وهذه المبادرة تتوافق مع جهود الوزارة المبذولة في إنجاح مواسم الحج والعمرة في ظل الرؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية و برامجها المطلقة والتي من أهمها برنامج خدمة ضيوف الرحمن، وتسهم في تنظيم منظومة التطوع في سبيل إثراء التجربة الدينية لضيوف الرحمن بما يواكب أهم وأبرز التطورات التكنولوجية، واستخدام التقنيات الحديثة، وتجويد عمل المتطوعين بما يضمن رفع كفاءة التطوع في خدمة ضيوف الرحمن، وأهم المجالات التطوعية للبرنامج

"كن عوناً" هي استقبال وتوديع ضيوف الرحمن، الإرشاد والتوجيه، الترجمة، التطوع الإعلامي، التطوع البيئي، والتطوع الصحي. (وزارة الحج والعمرة - برنامج كن عوناً).

وقد يكون أحد أسباب تدني مستوى الوعي بأهمية العمل التطوعي في المجتمع السعودي تأثير بعض أنماط الثقافة السائدة التي تقلل من الأهمية الاجتماعية للمشاركة في العمل التطوعي، وتشيع حالة من الخوف والتشكيك بكيفية عمل المتطوعين، والجهات الراعية للتطوع وطريقة عملها، كما أن هناك أسباباً تتحمل مسؤوليتها المؤسسات الحكومية والأهلية تتمثل في محدودية التعريف بالبرامج والنشاطات التوعوية، وقلة تشجيع ودعم العمل التطوعي (ياسين، ٢٠٠٢).

ومع مرور السنوات واهتمام خطط التنمية للدولة بالعمل التطوعي، اختلفت نظرة المجتمع للعمل التطوعي وبدأ الاهتمام بتعزيزه والتأكيد عليه، وأصبح الاهتمام به ضرورياً في مختلف القطاعات في الدولة.

وعلى ذلك لا بد من بدء التوعية بأهمية الأعمال التطوعية منذ الطفولة، وأن يكون للتنشئة الأسرية دور من حيث اهتمام الأسرة بأبنائها وتوعيتهم بطبيعة وأهمية العمل التطوعي وضرورة المشاركة فيه. وقد أكد على ذلك دراسة كل من العتيبي (٢٠١٥، ص ٥١)، ودراسة العبدلي (٢٠١٩، ص ١٢٩).

وقد أوصت **دراسة أقطم** (٢٠١٤، ص ١٢٠) بضرورة سنّ قوانين وتشريعات متخصصة توضح، وتنظم العمل التطوعي وتعالج جميع المعوقات التي تقف أمام مشاركة أفراد المجتمع فيه، وتوفر الإطار القانوني للأفراد والمؤسسات التطوعية، وذلك لتذليل المعوقات التي تواجهها المرأة لتسهيل مشاركتها في الأعمال التطوعية وتكون مصدر حماية ودعم لمشاركتها في العمل التطوعي



داخل المجتمع.

كما أكدت دراسة شرف (٢٠١٩، ص ١٦ - ١٧) على ضرورة وجود ميثاق يحكم العمل التطوعي في منظومة الحج والعمرة يشمل بنود المفاهيم، الحقوق والواجبات، الحوافز، العقوبات، قيم العمل، والإجراءات العامة.

وفيما سبق من دراسات ناقشت العمل التطوعي من جوانب مختلفة، فمنها ما تحدث عن عمل المرأة والمعوقات التي واجهتها، مثل دراسة سند (٢٠٠٩)، ودراسة أقطم (٢٠١٤)، ومنها ما درس الدوافع والمحفزات للعمل التطوعي، مثل دراسة ياسين (٢٠٠٢)، ودراسة برقاي (٢٠٠٨)، كما وجدت الدراسات التي أكدت على أهمية الأسرة في دعم العمل التطوعي وغرسه كقيمة لدى أبنائها، مثل دراسة العتيبي (٢٠١٥)، ودراسة العبدلي (٢٠١٩).

وفي هذا البحث سنتناول الباحثة اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في ضوء رؤية ٢٠٣٠ التي أتاحت فرصاً أكثر للمرأة في مختلف المجالات، وتركز الباحثة على قطاع الحج والعمرة حيث إن المجتمع المكي مجتمع يحتاج باستمرار لمن يبذل الجهد في مواسم الحج والعمرة التي تتكرر دوماً وتتجدد بتجدد المجموعات الوافدة إليه، والمرأة السعودية جزء مهم من هذا المجتمع وتشهد لها مبادراتها التطوعية في خدمة الحاج والمعتمر عبر السنين، وفي رؤية ٢٠٣٠ كان للمرأة النصيب الأكبر من الدعم والتعزيز للوصول بها إلى التمكين الاجتماعي والاقتصادي والعلمي والسياسي، فلا بد أن ندعم هذا الدور من خلال التعرف على الدوافع والمعوقات وعلاقتها بتوجهها نحو العمل التطوعي، وعلى ذلك تتحدد تساؤلات الدراسة في ما يلي:

١- ما أثر العوامل الديموغرافية على اتجاه المرأة السعودية للتطوع في قطاع

- الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠؟
- ٢- ما تأثير العوامل الديموغرافية على دوافع العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة لدى المرأة السعودية؟
- ٣- ما تأثير العوامل الديموغرافية على معوقات العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة لدى المرأة السعودية؟
- ٤- هل توجد علاقة ارتباطية بين اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في ضوء رؤية ٢٠٣٠ وبين الدوافع والمعوقات؟

أهمية البحث:

- ١- تؤكد نتائج البحث على أهمية العمل التطوعي حيث إنه القطاع الثالث، ومن محاور خطة التحول الوطني ٢٠٢٠ ورؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.
- ٢- توجيه واستثمار طاقة المرأة السعودية في تقديم خدمات فعالة ومفيدة لفئة الحجاج والمعتمرين.
- ٣- زيادة الوعي بدور المرأة السعودية في العمل التطوعي خاصة مجال الحج والعمرة وإتاحة الفرصة المناسبة لها وفق كل الإمكانيات لتمكينها في المجتمع اجتماعيا وثقافيا واقتصاديا.
- ٤- تحديد الدوافع المؤثرة في الاتجاه نحو العمل التطوعي والتأكيد عليها وتعزيزها في الخطط المستقبلية للمبادرات التطوعية.
- ٥- تسليط الضوء على المعوقات التي تعترض العمل التطوعي للمرأة في



قطاع الحج والعمرة، لمواجهتها والبدء بالتعامل معها بموضوعية للتغلب عليها واعداد خطط تطوعية فعالة.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على توجه المرأة السعودية نحو الأعمال التطوعية في خدمات قطاع الحج والعمرة وفقاً لرؤية ٢٠٣٠، من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف على الفروقات في اتجاه عينة الدراسة نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ تبعاً لمتغيرات الدراسة.
- ٢- إيجاد الفروق بين أفراد العينة في دوافع العمل التطوعي تبعاً لمتغيرات الدراسة.
- ٣- إيجاد الفروق بين أفراد العينة في معوقات العمل التطوعي تبعاً لمتغيرات الدراسة.
- ٤- إيجاد العلاقة بين اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ ودوافعها نحوه، ومعوقات العمل التطوعي.
- ٥- معرفة أكثر العوامل المؤثرة على الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة.

فروض البحث:

- ١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ تبعاً لمتغيرات الدراسة.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دوافع العمل التطوعي تبعاً لمتغيرات الدراسة.
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في معوقات العمل التطوعي تبعاً لمتغيرات الدراسة.
- ٤- توجد علاقة ارتباطية بين إستبيان اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ ومحاوَر إستبيان دوافع ومعوقات العمل التطوعي.
- ٥- تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة.

مصطلحات الدراسة:

العمل التطوعي - Voluntary Work:

عرفت عابد (٢٠٠٦) العمل التطوعي بأنه: عمل غير ربحي، بدون أجر معلوم، وهو عمل غير وظيفي/ مهني، يقوم به الأفراد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين من حولهم، وهناك الكثير من الأشكال والممارسات التي ينضوي تحتها العمل التطوعي، من مشاركات تقليدية ذات منفعة متبادلة،



إلى مساعدة الآخرين في أوقات الشدة وعند وقوع الكوارث الطبيعية والاجتماعية دون أن يطلب ذلك منهم، ويمارس كرد فعل طبيعي دون توقع نظير مادي لذلك العمل، ويكون مردوده السعادة والرضا عند رفع المعاناة عن كاهل المصابين، ولم شمل المنكوبين، ودرء الجوع والأمراض عن الفقراء والمحتاجين.

كما عرفته المالكي (٢٠٠٩، ص ٢٣) بأنه: بذل جهد أيًا كان نوع ذلك الجهد بدون مقابل ماديّ وبدافع ذاتي من الفرد نفسه.

ويعرف العمل التطوعي في مصلحة الإحصاء العامة (٢٠١٨، ص ٧) بأنه: أي عمل (أو مساهمة) غير مدفوع الأجر قام به الفرد لخدمة الآخرين، على ألا يكون لصالح أو لخدمة أي فرد من أفراد الأسرة، وأن يكون مخيراً وغير مضطر للقيام به؛ ويشمل ذلك العمل أو المساهمة التي قدمت لأفراد مباشرة أو لمؤسسات حكومية (ربحية أو غير ربحية).

ويعرف العمل التطوعي إجرائياً في هذا البحث بأنه:

الجهد المبذول والعمل بدون مقابل ماديّ، المقدم من السيدات والفتيات السعوديات بهدف إنجاز المهام ومساعدة الآخرين في مجال الخدمات المقدمة في الحج والعمرة، من خلال المؤسسات الحكومية أو الخاصة بهدف غير ربحي.

الاتجاه - Attitude:

يعرف ابن منظور (١٩٥٢، ص ٨٣) الاتجاه لغة بأنه: (مصدر لفعل اتجه، ويعني الاتجاه: التوجه والقصد نحو شيء معين). (نقلًا عن برقاوي ٢٠٠٨، ص ٦).

وقد عرف Bogardus (١٩٣١) الاتجاه بأنه: نزعة للتصرف سواءً إيجابياً أو سلبياً نحو وضع ما في البيئة التي تحدد قيمة إيجابية أو سلبية لهذا التصرف).

(نقلا عن صديق ٢٠٠٠، ص ٣٠١).

ويعرف الاتجاه إجرائياً في هذا البحث بأنه: توجه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة بمختلف المجالات.

حدود البحث:

الحدود الزمانية:

أقيمت الدراسة خلال العام ١٤٣٩ هـ، وقد تمّ بناء أدوات البحث والتأكد من الصدق والثبات، ومن ثم تطبيق الإستبيان خلال موسم الحج لضمان الحصول على العينة، وتحليل البيانات إحصائياً.

الحدود المكانية:

تمّ تطبيق البحث في مكة المكرمة، حيث إنها منطقة الحج والعمرة، ويتواجد بها أفراد العينة للدراسة.

الحدود البشرية:

اشتملت عينة البحث عينة قصدية من مجموعة من السيدات والفتيات السعوديات المتطوعات في أعمال الحج والعمرة، وبلغ عددها ١١٠ سيدات وفتيات، من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة. حيث إنها الفئة المستهدفة في موضوع البحث.



الأسلوب البحثي:

أولاً: منهج البحث:

هذا البحث من البحوث الوصفية ويتبع المنهج الوصفي التحليلي، وهو أكثر أشكال المناهج استخدامًا في العلوم الإنسانية، ويعني مجموعة من الإجراءات التي تكتمل بوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادًا على جمع الحقائق والبيانات وتوصيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا إحصائيًا باستخدام دلالاتها والوصول إلى نتائج عن الظاهرة أو الموضوع عن طريق توصيفها من جميع جوانبها وأبعادها (عبيدات وآخرون، ٢٠١٧م).

ثانيًا: إعداد وبناء أدوات البحث:

أجريت هذه الدراسة بهدف التعرف على اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في موسم الحج والعمرة، والتعرف على أهم الأمور الداعمة والمعوقات في هذا المجال، وقد تم إعداد الإستبيان بعد الاطلاع على العديد من البحوث والدراسات السابقة التي لها صلة وثيقة باتجاه العمل التطوعي، حيث أمكن الاستفادة منها في بناء وإعداد الإستبيان من حيث المحتوى والشكل، وقامت الباحثة بإعداد وبناء أداة جمع البيانات، وتتكون من عدة محاور كما يلي:

- إستمارة البيانات العامة.
- محور اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠.
- محور الدوافع نحو العمل التطوعي / محور معوقات العمل التطوعي.

أ- **إستمارة البيانات العامة:** تم إعداد هذه الإستمارة في صورة جدوليه، احتوت على البيانات الخاصة بالعينة، وتشتمل هذه الإستمارة على جميع البيانات والمعلومات التي تهتم الباحثة لتمكن من تحديد الخصائص الاجتماعية الاقتصادية والثقافية لعينة الدراسة.

ب - **محور اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في موسم الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠:** كان الهدف من هذا الإستبيان التعرف على اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في ضوء رؤية ٢٠٣٠، وقد تكون من (٢٠) عبارة عن العمل التطوعي وأهميته في رؤية ٢٠٣٠، والاهتمام بتنمية القطاع التطوعي ومساهمة المرأة في الأعمال التطوعية.

ج - **محور الدوافع والمعوقات للعمل التطوعي:** كان الهدف من هذا الإستبيان التعرف على دوافع المرأة السعودية نحو العمل التطوعي، والمعوقات التي تواجهها، وقد تكون من (١٨) عبارة قسمت إلى محورين، المحور الأول عن الدوافع نحو العمل التطوعي وقد تكون من (٦) عبارات، كان الهدف منها التعرف على دوافع العمل التطوعي، والمحور الثاني عن معوقات العمل التطوعي، كان الهدف منه التعرف على المعوقات التي تواجه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي، وقد تكون من (١٢) عبارة.

وتنوعت العبارات بين الاتجاه الإيجابي والسلبي، وقد تمّ تحديد الاستجابة وفق مفتاح تصحيح ثلاثي متدرج متصل في جميع محاور الإستبيان وهو (أوافق، أوافق لحد ما، لا أوافق) وإعطاء درجات (٣، ٢، ١) على الترتيب للإجابات الثلاث في العبارات الإيجابية، و(٣، ٢، ١) في العبارات السلبية.

ثالثاً: الصدق والثبات:

صدق الاستبيان:

يقصد به قدرة الاستبيان على قياس ما وضع لقياسه، وتمّ حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان

(اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠)

م	الارتباط	الدلالة	م	الارتباط	الدلالة
١	٠,٧٧٨	٠,٠١	١١	٠,٦٠٢	٠,٠٥
٢	٠,٩٠٢	٠,٠١	١٢	٠,٨١٥	٠,٠١
٣	٠,٨٠٤	٠,٠١	١٣	٠,٧٣٤	٠,٠١
٤	٠,٨٩٩	٠,٠١	١٤	٠,٨٥٩	٠,٠١
٥	٠,٧٢٣	٠,٠١	١٥	٠,٧٠٦	٠,٠١
٦	٠,٦١٧	٠,٠٥	١٦	٠,٦٢٤	٠,٠٥
٧	٠,٨٤٥	٠,٠١	١٧	٠,٩٣٤	٠,٠١
٨	٠,٩٢٤	٠,٠١	١٨	٠,٦٤٥	٠,٠٥
٩	٠,٧٩٨	٠,٠١	١٩	٠,٧٤٢	٠,٠١
١٠	٠,٧٦٧	٠,٠١	٢٠	٠,٨٢٦	٠,٠١

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠,٠١) - (٠,٠٥) لاقتها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات الإستبيان.

وتمّ كذلك حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (الدوافع، والمعوقات) والدرجة الكلية للإستبيان (دوافع ومعوقات العمل التطوعي)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور

(الدوافع، والمعوقات) والدرجة الكلية للإستبيان (دوافع ومعوقات العمل التطوعي).

البيان	الارتباط	الدلالة
المحور الأول: الدوافع	٠,٨٤٢	٠,٠١
المحور الثاني: المعوقات	٠,٧١٣	٠,٠١

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠,٠١) لاقتها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الإستبيان.

ثبات الإستبيان:

يقصد بالثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظة، وعدم تناقضه مع نفسه، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص،



وتمَّ حساب الثبات عن طريق: معامل الفا كرو نباخ /Alpha Cronbach / طريقة التجزئة النصفية Split-half / جيوتمان Guttman.

- الثبات لإستبيان اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠.

جدول (٣) قيم معامل الثبات لإستبيان

اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠

البيان	معامل الفا	التجزئة النصفية	جيوتمان
ثبات إستبيان اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠	٠,٧٧١	٠,٧٢٤ - ٠,٨٠٩	٠,٧٦٢

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يدل على ثبات الإستبيان.

- الثبات للمحاور إستبيان دوافع ومعوقات العمل التطوعي:

جدول (٤) قيم معامل الثبات لمحاور إستبيان دوافع ومعوقات العمل التطوعي

المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	جيوتمان
المحور الأول: الدوافع	٠,٧٩٣	٠,٧٤٦ - ٠,٨٢٢	٠,٧٨١
المحور الثاني: المعوقات	٠,٩٢٦	٠,٨٧٣ - ٠,٩٥٤	٠,٩١٣
ثبات إستبيان دوافع ومعوقات العمل التطوعي ككل	٠,٨٥٢	٠,٨٠٤ - ٠,٨٨١	٠,٨٤٢

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يدل على ثبات الإستبيان.

رابعاً: عينة البحث:

وصف العينة:

أولاً: البيانات العامة:

١- الحالة الاجتماعية:

يوضح الجدول (٥) توزيع عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

جدول (٥) توزيع عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

النسبة %	العدد	الحالة الاجتماعية
٦١,٨ %	٦٨	متزوجة
٣٨,٢ %	٤٢	غير متزوجة
١٠٠ %	١١٠	المجموع

يتضح من الجدول أن نسبة المتزوجات بعينة البحث كان ٦١,٨ %، بينما نسبة غير المتزوجات بعينة البحث كان ٣٨,٢ %.

٢- المستوى التعليمي:

يوضح الجدول (٦) توزيع عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي
جدول (٦) توزيع عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

النسبة %	العدد	المستوى التعليمي
٣٧,٣ %	٤١	الشهادة الثانوية / دبلوم
٦٢,٧ %	٦٩	الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه
١٠٠ %	١١٠	المجموع

يتضح من الجدول ان نسبة ٦٢,٧ % من أفراد عينة البحث حاصلات على الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه، بينما نسبة ٣٧,٣ % من أفراد عينة البحث حاصلات على الشهادة الثانوية / دبلوم.

٣- العمر:

يوضح الجدول (٧) توزيع عينة البحث تبعاً لمتغير العمر
جدول (٧) توزيع عينة البحث تبعاً لمتغير العمر

النسبة %	العدد	العمر
٥١,٨ %	٥٧	أقل من ٢٥ سنة
٣٠,٩ %	٣٤	من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة
١٧,٣ %	١٩	من ٣٠ سنة فأكثر
١٠٠ %	١١٠	المجموع

يتضح من الجدول أن نسبة ٥١,٨ % من أفراد عينة البحث كانت أعمارهن أقل من ٢٥ سنة، يليهم من تراوحت أعمارهن من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة بنسبة ٣٠,٩ %، وأخيراً اللاتي كانت أعمارهن من ٣٠ سنة فأكثر «١٩» بنسبة ١٧,٣ %.

٤- العمل:

يوضح الجدول (٨) توزيع عينة البحث تبعاً لمتغير العمل
جدول (٨) توزيع عينة البحث تبعاً لمتغير العمل

النسبة %	العدد	العمل
٨٠,٩ %	٨٩	تعمل
١٩,١ %	٢١	لا تعمل
١٠٠ %	١١٠	المجموع

يتضح من الجدول أن ٨٠,٩ % من أفراد عينة البحث عاملات، بينما ١٩,١ % من أفراد عينة البحث غير عاملات.

٥- الدخل الشهري:

يوضح الجدول (٩) توزيع عينة البحث وفقاً لفئات الدخل المختلفة
جدول (٩) توزيع عينة البحث وفقاً لفئات الدخل المختلفة

النسبة %	العدد	الدخل الشهري
٣٠ %	٣٣	أقل من ٤٠٠٠ ريال
٤٨,٢ %	٥٣	من ٤٠٠٠ ريال إلى أقل من ٦٠٠٠ ريال
٢١,٨ %	٢٤	من ٦٠٠٠ ريال فأكثر
١٠٠ %	١١٠	المجموع

يتضح من الجدول أن أكبر فئات الدخل الشهري لأفراد عينة البحث كان في الفئة (من ٤٠٠٠ ريال إلى أقل من ٦٠٠٠ ريال)، حيث بلغت نسبتهم ٤٨,٢ %، تليها الفئة (أقل من ٤٠٠٠ ريال)، حيث بلغت نسبتهم ٣٠ %، وأخيراً الفئة (من ٦٠٠٠ ريال فأكثر) فقد بلغت نسبتهم ٢١,٨ %.

ثانياً: النتائج الوصفية:

١- تختلف الأوزان النسبية لأكثر الأعمال التي يمكن للمرأة تأديتها في العمل التطوعي أثناء الحج والعمرة:

جدول (١٠) الوزن النسبي لأكثر الأعمال التي يمكن للمرأة تأديتها في العمل التطوعي أثناء الحج والعمرة

الترتيب	النسبة %	الوزن النسبي	البيان
الثالث	١٢,٤%	١٦٤	العناية بأطفال الحجاج والمعتمرين
الأول	١٤,١%	١٨٧	رعاية كبار السن من الحجاج والمعتمرين
التاسع	٨,٦%	١١٤	السكرتارية والأعمال الإدارية
السادس	١٠,٣%	١٣٧	الإسعافات الأولية
الثاني	١٣,١%	١٧٣	رعاية المعاقين بين الحجاج والمعتمرين
الثامن	٩%	١١٩	الإشراف على أعمال النظافة في أماكن السكن
الرابع	١١,٩%	١٥٧	الإشراف على تأمين التغذية والوجبات في أماكن السكن
السابع	٩,٧%	١٢٨	توزيع لحم الأضاحي والصدقات على المحتاجين
الخامس	١١%	١٤٥	توعية الحجاج
	١٠٠%	١٣٢٤	المجموع

يتضح من الجدول أن أكثر الأعمال يمكن تأديتها في العمل التطوعي أثناء الحج والعمرة من قِبل أفراد عينة البحث كان رعاية كبار السن من الحجاج والمعتمرين بنسبة ١٤,١%، يليها في المرتبة الثانية رعاية المعاقين بين الحجاج والمعتمرين بنسبة ١٣,١%، ويأتي في المرتبة الثالثة العناية بأطفال الحجاج والمعتمرين بنسبة ١٢,٤%، ويأتي في المرتبة الرابعة الإشراف على تأمين التغذية والوجبات في أماكن

السكن بنسبة ٩, ١١٪، ويأتي في المرتبة الخامسة توعية الحجاج بنسبة ١١٪، ويأتي في المرتبة السادسة الإسعافات الأولية بنسبة ٣, ١٠٪، ويأتي في المرتبة السابعة توزيع لحم الأضاحي والصدقات على المحتاجين بنسبة ٧, ٩٪، ويأتي في المرتبة الثامنة الإشراف على أعمال النظافة في أماكن السكن بنسبة ٩٪، ويأتي في المرتبة التاسعة السكرتارية والأعمال الإدارية بنسبة ٦, ٨٪.

٢- تختلف الأوزان النسبية لأكثر دوافع العمل التطوعي لأفراد عينة البحث:
جدول (١١) الوزن النسبي لأكثر دوافع العمل التطوعي لأفراد عينة البحث

الترتيب	النسبة %	الوزن النسبي	الدوافع
الأول	٢٠, ٥٪	١٧٢	التطوع استجابة لتعاليم الدين الإسلامي.
الرابع	١٥, ٧٪	١٣٢	التطوع يعزز انتمائي لوطني.
الخامس	١٤, ٢٪	١١٩	التطوع يشغل وقت الفراغ لدي.
السادس	١٣, ٣٪	١١٢	أتطوع لكي أحصل على شهادة تساعدني في الحصول على وظيفة لاحقاً
الثاني	١٨, ٨٪	١٥٨	التطوع عمل يساعدني في معاونة الآخرين.
الثالث	١٧, ٤٪	١٤٦	أتطوع من اجل تحقيق الرضا عن نفسي وذاتي.
	١٠٠٪	٨٣٩	المجموع

يتضح من الجدول أن أكثر دوافع العمل التطوعي لأفراد عينة البحث كان استجابة لتعاليم الدين الإسلامي بنسبة ٥, ٢٠٪، يليها في المرتبة الثانية المساعدة في معاونة الآخرين بنسبة ٨, ١٨٪، ويأتي في المرتبة الثالثة تحقيق الرضا عن النفس والذات بنسبة ٤, ١٧٪، ويأتي في المرتبة الرابعة تعزيز الانتماء الوطني بنسبة ٧, ١٥٪، ويأتي في المرتبة الخامسة شغل وقت الفراغ بنسبة ٢, ١٤٪، ويأتي في المرتبة السادسة الحصول على شهادة تساعد في الحصول على وظيفة لاحقاً بنسبة ٣, ١٣٪.



وهذا يتفق مع دراسة برقاوي (٢٠٠٨) التي توصلت إلى أن الدافع الأول للشباب السعودي نحو التطوع هو الرغبة في تنمية الخبرات والمهارات التي تعود بالنفع على تنمية المجتمع والوطن، والرغبة في تنمية المجتمع هي الدافع الثاني لديهم.

كذلك دراسة المالكي (٢٠٠٩) التي أكدت أن الدافع الأساسي للتوجه نحو العمل التطوعي من وجهة نظر العينة هو اكتساب خبرات ومهارات جديدة، والرغبة في مساعدة الآخرين، وملء وقت الفراغ.

ودراسة الزير والمقبل (١٤٣٦هـ) التي أكدت أن أول دوافع المتطوعين للانخراط في العمل التطوعي هو الرغبة في تنمية المهارات والخبرات بنسبة ٦٩,٧٪، وتنمية المجتمع هي الدافع الثاني بنسبة ١٧,٤٪، ومن جهة أخرى أكدت الدراسة أن العمل التطوعي دليل على المواطنة السليمة والمسؤولية المجتمعية لدى الشباب.

٣- تختلف الأوزان النسبية لأكثر معوقات العمل التطوعي لدى أفراد عينة البحث:

جدول (١٢) الوزن النسبي لأكثر معوقات العمل التطوعي لدى أفراد عينة البحث

الترتيب	النسبة %	الوزن النسبي	المعوقات
الثالث	٩,٦ %	١٨٢	عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر.
الحادي عشر	٦,٥ %	١٢٣	عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة لتنظيم العمل التطوعي.
العاشر	٧,١ %	١٣٥	اعتقاد البعض أن العمل التطوعي مضيعة للوقت والجهد.

الترتيب	النسبة %	الوزن النسبي	المعوقات
الأول	١٠, ٦%	٢٠١	عدم الوعي الكافي لدى الأفراد بأهمية العمل التطوعي.
الرابع	٩, ٢%	١٧٤	عدم قناعة بعض أولياء الأمور بالعمل التطوعي.
التاسع	٧, ٤%	١٤٠	عدم قناعة بعض المسؤولين في المؤسسات بجدوى العمل التطوعي.
السابع	٨, ٢%	١٥٦	عدم وجود حملات إعلامية خاصة بالتطوع.
السادس	٨, ٦%	١٦٣	عدم وجود مقابل مادي او معنوي للعمل التطوعي.
الثامن	٧, ٨%	١٤٩	عدم توفر الوقت.
الثاني عشر	٦, ١%	١١٦	عدم توفر المواصلات.
الخامس	٨, ٨%	١٦٧	الخوف من الأمراض والعدوى.
الثاني	١٠, ٢%	١٩٣	غياب الوعي الاجتماعي نحو العمل التطوعي.
	١٠٠%	١٨٩٩	المجموع

يتضح من الجدول أن أكثر معوقات العمل التطوعي لدى أفراد عينة البحث كان عدم الوعي الكافي بين الأفراد بأهمية العمل التطوعي بنسبة ١٠, ٦%، يليها في المرتبة الثانية غياب الوعي في المجتمع نحو العمل التطوعي بنسبة ٩, ٢%، ويأتي في المرتبة الثالثة عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر بنسبة ٩, ٦%، ويأتي في المرتبة الرابعة عدم قناعة بعض أولياء الأمور بالعمل التطوعي بنسبة ٩, ٢%، ويأتي في المرتبة الخامسة الخوف من الأمراض والعدوى بنسبة ٨, ٨%، ويأتي في المرتبة السادسة عدم وجود مقابل مادي أو معنوي للعمل التطوعي بنسبة ٨, ٦%، ويأتي في المرتبة السابعة عدم وجود حملات إعلامية خاصة بالتطوع بنسبة ٨, ٢%، ويأتي في المرتبة الثامنة عدم توفر الوقت بنسبة ٧, ٨%، ويأتي في المرتبة التاسعة عدم قناعة بعض المسؤولين بجدوى العمل التطوعي بنسبة ٧, ٤%، ويأتي في المرتبة العاشرة اعتقاد البعض أن العمل التطوعي



مضيعة للوقت والجهد بنسبة ١, ٧٪، ويأتي في المرتبة الحادية عشرة عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة لتنظم العمل التطوعي بنسبة ٥, ٦٪، ويأتي في المرتبة الثانية عشرة عدم توفر المواصلات بنسبة ١, ٦٪.

ونلاحظ هنا اتفاق النتائج مع دراسة عثمان (٢٠٠٢) التي أكدت أن عوائق العمل التطوعي للمرأة تتمثل في عدم قناعة الزوج أو ولي الأمر بأهمية عمل المرأة التطوع.

الانهمك بالعمل الوظيفي لتوفير لقمة العيش أو تحسين المستوى المعاشي للأسر، الأعراف والتقاليد والطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها المرأة.

كما اختلفت النتيجة مع نتيجة المالكي (٢٠٠٩) التي شكلت فيها المواصلات أكبر عائق واجه المتطوعات، حيث حصلت على موافقة العينة بنسبة ٧٠٪، والحاجة إلى زيادة التوعية الإعلامية بأهمية العمل التطوعي بنسبة ٦١,٢٪.

ويرجع ذلك إلى التغير الاجتماعي والاختلاف الحاصل في المجتمع خلال هذه الفترة، حيث إن تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ يستدعي عددًا من التغييرات في الأنظمة والإجراءات الإدارية لتحقيق مبادرات الرؤية، وكان نصيب المرأة السعودية كبيرًا في هذه الإجراءات التي تحقق استقلاليتها وتمكينها إداريًا واجتماعيًا.

٤- تختلف الأوزان النسبية لأكثر عوامل نجاح العمل التطوعي:

جدول (١٣) الوزن النسبي لأكثر عوامل نجاح العمل التطوعي

الترتيب	النسبة %	الوزن النسبي	العوامل
الثالث	١٥%	١٥٦	التخطيط الجيد
الأول	١٨,٤%	١٩٢	وضوح الأهداف
الثاني	١٦,٧%	١٧٤	توفر الإمكانيات المادية والبشرية
السابع	١٠,٧%	١١١	تحديد الأنظمة واللوائح
الرابع	١٤,٢%	١٤٨	التدريب المسبق للعمل
السادس	١٢,٢%	١٢٧	التحفيز المستمر للأعمال التطوعية من الجهات المسؤولة
الخامس	١٢,٩%	١٣٤	التنظيم المسبق للأعمال المختلفة
	١٠٠%	١٠٤٢	المجموع

يتضح من الجدول أن أكثر عوامل تعزيز ونجاح العمل التطوعي من وجهة نظر العينة كان وضوح الأهداف بنسبة ١٨,٤%، يليها في المرتبة الثانية توفر الإمكانيات المادية والبشرية بنسبة ١٦,٧%، ويأتي في المرتبة الثالثة التخطيط الجيد بنسبة ١٥%، ويأتي في المرتبة الرابعة التدريب المسبق للعمل بنسبة ١٤,٢%، ويأتي في المرتبة الخامسة التنظيم المسبق للأعمال المختلفة بنسبة ١٢,٩%، ويأتي في المرتبة السادسة التحفيز المستمر للأعمال التطوعية من الجهات المسؤولة بنسبة ١٢,٢%، ويأتي في المرتبة السابعة تحديد الأنظمة واللوائح بنسبة ١٠,٧%.

وهذا يتفق مع دراسة المالكي (٢٠٠٩) التي أوصت بإنشاء وحدة مسؤولة عن التخطيط والتصميم والتنفيذ والتقييم للبرامج التطوعية وخدمة المجتمع، علاوة على القيام بالتنسيق بين كليات الجامعة والاتصال والتواصل مع مؤسسات



المجتمع. ودراسة شرف (٢٠١٩) التي أوردت أهمية الحوافز للمتطوعين من خلال المكافآت المقطوعة، الدروع التقديرية، أوسمة التطوع، الجوائز النقدية، والهدايا التذكارية بنسبة موافقة ٩٨٪ من العينة.

النتائج في ضوء الفروض

الفرض الأول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ تبعاً لمتغيرات الدراسة.

وللتحقق من هذا الفرض تمّ تطبيق اختبار (ت)، وحساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة، والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (١٤) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في الاتجاه نحو

العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الدلالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحالة الاجتماعية
دال عند ٠,٠١			٦٨	٣,٣٢٨	٤١,٣٥٩	متزوجة
لصالح غير المتزوجات	١٤,٠٥٧	١٠٨	٤٢	٤,٠٠١	٥٧,٥٢٢	غير متزوجة

يتضح من الجدول (١٤) أن قيمة (ت) كانت (١٤,٠٥٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) لصالح غير المتزوجات، حيث بلغ متوسط درجة غير المتزوجات (٥٧,٥٢٢)، بينما بلغ متوسط درجة المتزوجات

(٤١, ٣٥٩)، مما يدل على أن غير المتزوجات أكثر اتجاهًا نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة من المتزوجات.

جدول (١٥) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في الاتجاه نحو

العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ تبعًا لمتغير المستوى التعليمي

الدلالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المستوى التعليمي
دال عند ٠,٠١	١٢,٣٠٧	١٠٨	٤١	٣,٠٠٢	٣٧,٠٥١	الشهادة الثانوية / دبلوم
لصالح الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه			٦٩	٤,٩٥٧	٥٢,٤٦٣	الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه

يتضح من الجدول (١٥) أن قيمة (ت) كانت (١٢,٣٠٧) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) لصالح أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه (٥٢,٤٦٣)، بينما بلغ متوسط درجة أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الثانوية / دبلوم (٣٧,٠٥١)، مما يدل على أن أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه أكثر اتجاهًا نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة من أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الثانوية / دبلوم.

جدول (١٦) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في

الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ تبعًا لمتغير العمر

العمر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٤٩٠٣, ٦٥٢	٢٤٥١, ٨٢٦	٢		٠, ٠١
داخل المجموعات	٧٠٤٢, ٦٢٥	٦٥, ٨١٩	١٠٧	٣٧, ٢٥١	دال
المجموع	١١٩٤٦, ٢٧٧		١٠٩		

يتضح من جدول (١٦) إن قيمة (ف) كانت (٣٧, ٢٥١) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (٠, ٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة تبعًا لمتغير العمر، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٧) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

العمر	أقل من ٢٥ سنة	من ٢٥ سنة لأقل	من ٣٠ سنة فأكثر
	م = ٤٢, ٠٨١	م = ٤٤, ٧٨٩	م = ٥١, ٥٣٠
أقل من ٢٥ سنة	-		
من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة	*٢, ٧٠٨	-	
من ٣٠ سنة فأكثر	**٩, ٤٤٩	**٦, ٧٤١	-

يتضح من جدول (١٧) وجود فروق في الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة بين أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة فأكثر، وكل من أفراد

العينة ذوات السن «من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة، أقل من ٢٥ سنة» لصالح أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة ذوات السن من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة وأفراد العينة ذوات السن أقل من ٢٥ سنة لصالح أفراد العينة ذوات السن من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة فأكثر (٥٣٠,٥١)، يليهم أفراد العينة ذوات السن من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة بمتوسط (٧٨٩,٤٤)، وأخيراً أفراد العينة ذوات السن أقل من ٢٥ سنة بمتوسط (٠٨١,٤٢)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة فأكثر، حيث كانوا أكثر اتجاهاً نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة، ثم أفراد العينة ذوات السن من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة ذوات السن أقل من ٢٥ سنة في المرتبة الأخيرة.

جدول (١٨) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في الاتجاه

نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ تبعاً لمتغير

العمل

العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
تعمل	٢٥,٥١٠	٢,٠٠١	٨٩	١٠٨	٢٢,٣٩٠	دال عند ٠,٠١
لا تعمل	٤٩,٩٣٢	٤,٠٣٦	٢١			

يتضح من الجدول (١٨) أن قيمة (ت) كانت (٢٢,٣٩٠) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) لصالح غير العاملات، حيث بلغ متوسط درجة غير العاملات (٤٩,٩٣٢)، بينما بلغ متوسط درجة العاملات



(٥١٠, ٢٥)، مما يدل على أن غير العاملات أكثر اتجاهاً نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة من العاملات.

جدول (١٩) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في الاتجاه نحو

العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ تبعاً لمتغير الدخل الشهري

الدخل الشهري	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٥١٧٨, ٨٦٦	٢٥٨٩, ٤٣٣	٢		٠, ٠١
داخل المجموعات	٤٣٨٨, ٦٣٩	٤١, ٠١٥	١٠٧	٦٣, ١٣٣	دال
المجموع	٩٥٦٧, ٥٠٥		١٠٩		

يتضح من جدول (١٩) أن قيمة (ف) كانت (٦٣, ١٣٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠, ٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة تبعاً لمتغير الدخل الشهري، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٠) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

الدخل الشهري	منخفض	متوسط	مرتفع
	م = ٢٣, ٣٥٩	م = ٤٠, ٢٨١	م = ٥٥, ٥٧٨
منخفض	-		
متوسط	**١٦, ٩٢٢	-	
مرتفع	**٣٢, ٢١٩	**١٥, ٢٩٧	-

يتضح من جدول (٢٠) وجود فروق في الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع وكل من أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (٠, ٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط وأفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (٠, ٠١)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع (٥٧٨, ٥٥)، يليهم أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط بمتوسط (٢٨١, ٤٠)، وأخيراً أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض بمتوسط (٣٥٩, ٢٣)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع حيث كانوا أكثر اتجاهاً نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة، ثم أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية، وأخيراً أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض.

مما سبق نستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة عند مستوى دلالة (٠, ٠١) في الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ تبعاً لمتغيرات الدراسة لصالح غير المتزوجات وغير العاملات، وقد يرجع ذلك إلى توفر الوقت وعدم وجود التزامات مقيدة لهنّ، مما يتيح لهنّ فرصة أكبر في التطوع في خدمات الحج والعمرة، كذلك لصالح الحاصلات علي الشهادة الجامعية وما فوق، حيث إن التعليم له الأثر الأكبر في الاتجاه نحو العمل التطوعي، وكان أكثر العوامل تأثيراً في الاتجاه نحو العمل التطوعي في خدمات الحج والعمرة، كما أظهرت نتائج الدراسة، ولصالح أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة فأكثر حيث إنها مرحلة عمرية شابة ونشيطة لديها الوقت والعلم والإدراك لأهمية العمل التطوعي وحس المسؤولية تجاه



خدمة الحاج والمعتمر، لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع، حيث إن توفر الدخل يعطي مرونة أكثر في الاختيار وتحقيق الاحتياجات المختلفة، مثل المواصلات وعدم الحصول على راتب أو مكافأة للمتطوعة.

الفرض الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دوافع العمل التطوعي تبعاً لمتغيرات الدراسة.

وللتحقق من هذا الفرض تمّ تطبيق اختبار (ت)، وحساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في دوافع العمل التطوعي، والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (٢١) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في دوافع العمل التطوعي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الدلالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحالة الاجتماعية
دال عند ٠,٠١			٦٨	١,٠١٤	١٠,١٥٧	متزوجة
لصالح غير المتزوجات	٦,٠٦٨	١٠٨	٤٢	٢,٠٠٦	١٦,٣٣٠	غير متزوجة

يتضح من الجدول (٢١) أن قيمة (ت) كانت (٦,٠٦٨) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) لصالح غير المتزوجات، حيث بلغ متوسط درجة غير المتزوجات (١٦,٣٣٠)، بينما بلغ متوسط درجة المتزوجات (١٠,١٥٧)، مما يدل على أن غير المتزوجات كانت دوافعهم للعمل التطوعي أكبر من المتزوجات.

جدول (٢٢) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في دوافع العمل التطوعي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
الشهادة الثانوية / دبلوم	٩,٣٢٠	١,١٨٣	٤١	١٠٨	٨,٥٥٦	دال عند ٠,٠١ لصالح الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه
الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه	١٧,٢١٩	٢,٢١٧	٦٩			

يتضح من الجدول (٢٢) أن قيمة (ت) كانت (٨,٥٥٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) لصالح أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه (١٧,٢١٩)، بينما بلغ متوسط درجة أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الثانوية / دبلوم (٩,٣٢٠)، مما يدل على أن أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه كانت دوافعهم للعمل التطوعي أكبر من أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الثانوية / دبلوم.

جدول (٢٣) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في دوافع العمل التطوعي تبعاً لمتغير العمر

العمر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٥٠١٦, ٨٧١	٢٥٠٨, ٤٣٥	٢	٤٥, ٨٥٨	٠, ٠١
داخل المجموعات	٥٨٥٢, ٨٦٤	٥٤, ٧٠٠	١٠٧		
المجموع	١٠٨٦٩, ٧٣٤		١٠٩		

يتضح من جدول (٢٣) أن قيمة (ف) كانت (٤٥, ٨٥٨) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠, ٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في دوافع العمل التطوعي تبعاً لمتغير العمر، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٤) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

العمر	أقل من ٢٥ سنة	من ٢٥ سنة لأقل	من ٣٠ سنة فأكثر
	٧, ٧٨٩ = م	١٢, ٠٢٨ = م	١٧, ٣٦٨ = م
أقل من ٢٥ سنة	-		
من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة	**٤, ٢٣٩	-	
من ٣٠ سنة فأكثر	**٩, ٥٧٩	**٥, ٣٤٠	-

يتضح من جدول (٢٤) وجود فروق في دوافع العمل التطوعي بين أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة فأكثر وكل من أفراد العينة ذوات السن «من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة، أقل من ٢٥ سنة» لصالح أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة فأكثر

عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة ذوات السن من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة وأفراد العينة ذوات السن أقل من ٢٥ سنة لصالح أفراد العينة ذوات السن من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة فأكثر (١٧,٣٦٨)، يليهم أفراد العينة ذوات السن من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة بمتوسط (١٢,٠٢٨)، وأخيراً أفراد العينة ذوات السن أقل من ٢٥ سنة بمتوسط (٧,٧٨٩)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة فأكثر، حيث كانت دوافعهم للعمل التطوعي أكبر، ثم أفراد العينة ذوات السن من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة ذوات السن أقل من ٢٥ سنة في المرتبة الأخيرة.

جدول (٢٥) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في دوافع العمل التطوعي

تبعاً لمتغير العمل

العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
تعمل	٨,٨٩٣	١,٥٦٠	٨٩			دال عند ٠,٠١
لا تعمل	١٤,٢٧٦	١,٩٣٩	٢١	١٠٨	٧,٠٣٥	لصالح غير العاملات

يتضح من الجدول (٢٥) أن قيمة (ت) كانت (٧,٠٣٥) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) لصالح غير العاملات، حيث بلغ متوسط درجة غير العاملات (١٤,٢٧٦)، بينما بلغ متوسط درجة العاملات (٨,٨٩٣)، مما يدل على أن غير العاملات كانت دوافعهم للعمل التطوعي أكبر من العاملات.

جدول (٢٦) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في دوافع العمل التطوعي تبعاً لمتغير الدخل الشهري

الدخل الشهري	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٤٨٢٨, ٢٣٤	٢٤١٤, ١١٧	٢	٠, ٠١	
داخل المجموعات	٧٩١٥, ٣٠٢	٧٣, ٩٧٥	١٠٧	٣٢, ٦٣٤	دال
المجموع	١٢٧٤٣, ٥٣٦		١٠٩		

يتضح من جدول (٢٦) أن قيمة (ف) كانت (٣٢, ٦٣٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠, ٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في دوافع العمل التطوعي تبعاً لمتغير الدخل الشهري، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٧) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

الدخل الشهري	منخفض	متوسط	مرتفع
منخفض	٩, ٠٣٥ = م	١١, ١٢٦ = م	١٥, ٢٢٢ = م
متوسط	*٢, ٠٩١	-	-
مرتفع	**٦, ١٨٧	**٤, ٠٩٦	-

يتضح من جدول (٢٧) وجود فروق في دوافع العمل التطوعي بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع وكل من أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (٠, ٠١)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط

وأفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع (٢٢٢, ١٥)، يليهم أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط بمتوسط (١٢٦, ١١)، وأخيراً أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض بمتوسط (٠,٣٥, ٩)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع، حيث كانت دوافعهم للعمل التطوعي أكبر، ثم أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية، وأخيراً أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض.

مما سبق نستنتج أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دوافع العمل التطوعي تبعاً لمتغيرات الدراسة عند مستوى دلالة ٠,٠١٪ لصالح غير المتزوجات وغير العاملات، وقد يرجع ذلك إلى توفر الوقت وعدم وجود التزامات مقيدة لهنّ، كما قد يكون لديهنّ وقت فراغ فعلاً ويستغل في العمل التطوعي، كذلك لصالح الحاصلات علي الشهادة الجامعية وما فوق، حيث إن التعليم له الأثر الأكبر في الاتجاه نحو العمل التطوعي كما أظهرت النتائج، ولصالح أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة فأكثر، حيث إنها مرحلة عمرية شابة ونشيطة لديها الوقت والعلم والإدراك لأهمية العمل التطوعي وحس المسؤولية. ولصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع، حيث إن توفر الدخل يعطي مرونة أكثر في الاختيار وتحقيق الاحتياجات المختلفة، مثل المواصلات، وعدم الحصول على راتب أو مكافأة للمتطوعة.

الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في معوقات العمل التطوعي تبعاً لمتغيرات الدراسة.

وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت)، وحساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في معوقات العمل التطوعي، والجداول التالية توضح ذلك:



جدول (٢٨) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في معوقات العمل التطوعي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الدلالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحالة الاجتماعية
دال عند ٠,٠١			٦٨	٣,٨٢٣	٣٤,٥٢٠	متزوجة
لصالح المتزوجات	١٤,٤٢٧	١٠٨	٤٢	٢,٠٢٩	١٨,٨٢٧	غير متزوجة

يتضح من الجدول (٢٨) أن قيمة (ت) كانت (١٤,٤٢٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) لصالح المتزوجات، حيث بلغ متوسط درجة المتزوجات (٣٤,٥٢٠)، بينما بلغ متوسط درجة غير المتزوجات (١٨,٨٢٧)، مما يدل على أن المتزوجات كانت معوقات العمل التطوعي أكبر من غير المتزوجات.

جدول (٢٩) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في معوقات العمل التطوعي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

الدلالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المستوى التعليمي
دال عند ٠,٠١			٤١	٣,٤٤٨	٣١,١٣٦	الشهادة الثانوية / دبلوم
لصالح الشهادة الثانوية / دبلوم	٩,٢٣٦	١٠٨	٦٩	٢,٥٢٠	٢٢,٩٥١	الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه

يتضح من الجدول (٢٩) أن قيمة (ت) كانت (٩, ٢٣٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠, ٠١) لصالح أفراد العينة الحاصلات على الشهادة الثانوية / دبلوم، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة الحاصلات على الشهادة الثانوية / دبلوم (٣١, ١٣٦)، بينما بلغ متوسط درجة أفراد العينة الحاصلات على الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه (٢٢, ٩٥١)، مما يدل على أن أفراد العينة الحاصلات على الشهادة الثانوية / دبلوم كانت معوقات العمل التطوعي أكبر من أفراد العينة الحاصلات على الشهادة الجامعية / ماجستير، دكتوراه.

جدول (٣٠) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في معوقات العمل التطوعي تبعاً لمتغير العمر

العمر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٥١٤٩, ٧٩٧	٢٥٧٤, ٨٩٩	٢	٥٩, ٤٨٧	٠, ٠١
داخل المجموعات	٤٦٣١, ٤٩٥	٤٣, ٢٨٥	١٠٧		
المجموع	٩٧٨١, ٢٩٢		١٠٩		

يتضح من جدول (٣٠) إن قيمة (ف) كانت (٥٩, ٤٨٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠, ٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في معوقات العمل التطوعي تبعاً لمتغير العمر، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٣١) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

من ٣٠ سنة فأكثر م = ١٩,٠٢٤	من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة م = ٢٦,٨٥٤	أقل من ٢٥ سنة م = ٣٢,٣٢٥	العمر
		-	أقل من ٢٥ سنة
	-	**٥,٤٧١	من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة
-	**٧,٨٣٠	**١٣,٣٠١	من ٣٠ سنة فأكثر

يتضح من جدول (٣١) وجود فروق في معوقات العمل التطوعي بين أفراد العينة ذوات السن أقل من ٢٥ سنة وكل من أفراد العينة ذوات السن «من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ سنة فأكثر» لصالح أفراد العينة ذوات السن أقل من ٢٥ سنة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

كما توجد فروق بين أفراد العينة ذوات السن من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة وأفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة فأكثر لصالح أفراد العينة ذوات السن من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة ذوات السن أقل من ٢٥ سنة (٣٢,٣٢٥)، يليهم أفراد العينة ذوات السن من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة بمتوسط (٢٦,٨٥٤).

وأخيراً أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة فأكثر بمتوسط (١٩,٠٢٤)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوات السن أقل من ٢٥ سنة، حيث كانت معوقات العمل التطوعي أكبر، ثم أفراد العينة ذوات السن من ٢٥ سنة لأقل من ٣٠ سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة فأكثر في المرتبة الأخيرة.

جدول (٣٢) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في معوقات العمل التطوعي تبعاً لمتغير العمل

العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
تعمل	٣٥,٣٨٩	٣,٠٣٥	٨٩	١٠٨	١٠,١٠٩	دال عند ٠,٠١ لصالح العلامات
لا تعمل	٢٣,٣٢٤	٢,٨٨١	٢١			

يتضح من الجدول (٣٢) أن قيمة (ت) كانت (١٠,١٠٩) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) لصالح العلامات، حيث بلغ متوسط درجة العلامات (٣٥,٣٨٩)، بينما بلغ متوسط درجة غير العلامات (٢٣,٣٢٤)، مما يدل على أن العلامات كانت معوقات العمل التطوعي أكبر من غير العلامات.

جدول (٣٣) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في معوقات العمل التطوعي تبعاً لمتغير الدخل الشهري

العمر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٤٩٦٠,٠٨٧	٢٤٨٠,٠٤٣	٢	٤١,٢٥٨	دال ٠,٠١
داخل المجموعات	٦٤٣١,٨٩١	٦٠,١١١	١٠٧		
المجموع	١١٣٩١,٩٧٨		١٠٩		

يتضح من جدول (٣٣) أن قيمة (ف) كانت (٤١,٢٥٨) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في معوقات العمل التطوعي تبعاً لمتغير الدخل الشهري، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة، والجدول التالي يوضح ذلك:



جدول (٣٤) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

الدخل الشهري	منخفض	متوسط	مرتفع
	م = ٢٩,٩٢٥	م = ٢٠,١١١	م = ١٣,٣٥٨
منخفض	-		
متوسط	**٩,٨١٤	-	
مرتفع	**١٦,٥٦٧	**٦,٧٥٣	-

يتضح من جدول (٣٤) وجود فروق في معوقات العمل التطوعي بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض وكل من أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط والمرتفع لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط وأفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض (٢٩,٩٢٥)، يليهم أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط بمتوسط (٢٠,١١١)، وأخيراً أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع بمتوسط (١٣,٣٥٨)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض، حيث كانت معوقات العمل التطوعي أكبر، ثم أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية، وأخيراً أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع.

مما سبق نستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في معوقات العمل التطوعي تبعاً لمتغيرات الدراسة عند مستوى دلالة (٠,٠١) لصالح المتزوجات والعاملات، وقد يرجع ذلك لكثرة انشغالهنّ ومسؤولياتهنّ الأسرية والرسمية، فلا يتوفر لديهنّ الوقت الكافي للعمل التطوعي،

كما كانت لصالح أفراد العينة الحاصلات علي الشهادة الثانوية / دبلوم، ولصالح أفراد العينة ذوات السن أقل من ٢٥ سنة، ولصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض، فكلما قلَّ الدخل قلت معه الفرص المتاحة، فقد لا تتمكن من توفير المواصفات أو أنها بحاجة إلى الراتب فعلاً، فلا يمكن أن تكون متطوعة رغبة منها في تحسين دخلها من خلال العمل.

الفرض الرابع: توجد علاقة ارتباطية بين إستبيان اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ ومحاوِر إستبيان دوافع ومعوقات العمل التطوعي.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تمَّ عمل مصفوفة ارتباط بين إستبيان اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ ومحاوِر إستبيان دوافع ومعوقات العمل التطوعي، والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط:

جدول (٣٥) مصفوفة الارتباط بين إستبيان اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ ومحاوِر إستبيان دوافع ومعوقات العمل التطوعي

الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠	
الدوافع	٠,٨٢٦***
المعوقات	-٠,٦١٥*

يتضح من الجدول (٣٥) وجود علاقة ارتباط طردي بين إستبيان اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ وبعض محاوِر إستبيان دوافع ومعوقات العمل التطوعي عند مستوى دلالة ٠,٠١، فكلما زادت الدوافع كلما زاد الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة،



بينما توجد علاقة ارتباط عكسي بين إستييان اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة وبعض محاور إستييان دوافع ومعوقات العمل التطوعي عند مستوى دلالة ٠,٠٥، فكلما زادت المعوقات قل الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة.

ومن وجهة نظر الباحثة فإن بعض هذه المعوقات ستتغير خلال الفترة القادمة، ولن تصبح مشكلة نظراً للأنظمة واللوائح الجديدة التي تحقق اهداف رؤية ٢٠٣٠ والتي تعمل على تمكين المرأة السعودية اجتماعياً وإدارياً من ضمنها السماح لها بقيادة السيارة، والذي كان من المعوقات لدى العينة.

الفرض الخامس: تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠.

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٣٦) الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة

المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
المستوى التعليمي	٠,٩٢٨	٠,٨٦٢	١٧٤,٢١٦	٠,٠١	٠,٦٥٥	١٣,١٩٩	٠,٠١
العمر	٠,٨٩١	٠,٧٩٤	١٠٧,٨٤٨	٠,٠١	٠,٤٩٣	١٠,٣٨٥	٠,٠١
الحالة الاجتماعية	٠,٨٥٧	٠,٧٣٣	٧٧,٣٤٧	٠,٠١	٠,٤٠٦	٨,٧٩٥	٠,٠١
العمل	٠,٨٣٦	٠,٦٩٩	٦٥,٠١٧		٠,٣٥٨	٨,٠٦٣	٠,٠١

يتضح من الجدول السابق إن المستوى التعليمي كان من أكثر العوامل المؤثرة على الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ بنسبة ٢، ٨٦٪، يليه العمر بنسبة ٤، ٧٩٪، ويأتي في المرتبة الثالثة الحالة الاجتماعية بنسبة ٣، ٧٣٪، وأخيراً في المرتبة الرابعة العمل بنسبة ٩، ٦٩٪.

ملخص النتائج:

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ تبعاً لمتغيرات الدراسة لصالح غير المتزوجات، حيث إن قيمة (ت) كانت (٠٥٧، ١٤)، ولصالح أفراد العينة الحاصلات على الشهادة الجامعية، وما فوق حيث قيمة (ت) كانت (٣٠٧، ١٢)، ولصالح أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة فأكثر، ولصالح غير العاملات، حيث إن قيمة (ف) كانت (١٣٣، ٦٣)، ولصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠، ٠١)

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في دوافع العمل التطوعي تبعاً لمتغيرات الدراسة لصالح غير المتزوجات، حيث بلغت قيمة ت (٠٦٨، ٦)، لصالح أفراد العينة الحاصلات على الشهادة الجامعية وما فوق، حيث إن قيمة (ت) كانت (٥٥٦، ٨)، ولصالح أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠، ٠١)، ولصالح غير العاملات، حيث إن قيمة (ت) كانت (٠٣٥، ٧) لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة

(٠,٠١).

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في معوقات العمل التطوعي تبعاً لمتغيرات الدراسة لصالح المتزوجات، حيث قيمة (ت) كانت (٤٢٧, ١٤)، ولصالح أفراد العينة الحاصلات على الشهادة الثانوية / دبلوم، حيث إن قيمة (ت) كانت (٢٣٦, ٩)، ولصالح أفراد العينة ذوات السن أقل من ٢٥ سنة، ولصالح العاملات، حيث إن قيمة (ت) كانت (١٠٩, ١٠) ولصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض، حيث قيمة (ف) كانت (٢٥٨, ٤١)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١).

٤- وجود علاقة ارتباط طردي بين إستبيان اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة في ضوء ٢٠٣٠ وبعض محاور إستبيان دوافع ومعوقات العمل التطوعي عند مستوى دلالة ٠,٠١، فكلما زادت الدوافع زاد الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة، بينما توجد علاقة ارتباط عكسي بين إستبيان اتجاه المرأة السعودية نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة وبعض محاور إستبيان دوافع ومعوقات العمل التطوعي عند مستوى دلالة ٠,٠٥، فكلما زادت المعوقات قل الاتجاه نحو العمل التطوعي في قطاع الحج والعمرة.

٥- إن أكثر دوافع العمل التطوعي لأفراد عينة البحث كان الاستجابة لتعاليم الدين الإسلامي بنسبة ٢٠,٥٪، يليها في المرتبة الثانية معاونة الآخرين بنسبة ١٨,٨٪، ويأتي في المرتبة الثالثة تحقيق الرضا عن النفس والذات بنسبة ١٧,٤٪، ويأتي في المرتبة الرابعة تعزيز الانتماء الوطني بنسبة ١٥,٧٪، ويأتي في المرتبة الخامسة شغل وقت الفراغ بنسبة ١٤,٢٪.

٦- إن أكثر معوقات العمل التطوعي لدى أفراد عينة البحث كان عدم الوعي بين الأفراد بأهمية العمل التطوعي بنسبة ٦, ١٠٪، يليها في المرتبة الثانية غياب الوعي المجتمعي نحو العمل التطوعي بنسبة ٢, ١٠٪، ويأتي في المرتبة الثالثة عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر بنسبة ٦, ٩٪، ويأتي في المرتبة الرابعة عدم قناعة بعض أولياء الأمور بالعمل التطوعي بنسبة ٢, ٩٪، ويأتي في المرتبة الخامسة الخوف من الأمراض والعدوى بنسبة ٨, ٨٪، ويأتي في المرتبة السادسة عدم وجود مقابل مادي أو معنوي للعمل التطوعي بنسبة ٦, ٨٪، ويأتي في المرتبة السابعة عدم وجود حملات إعلامية خاصة بالتطوع بنسبة ٢, ٨٪، ويأتي في المرتبة الثامنة عدم توفر الوقت بنسبة ٨, ٧٪، ويأتي في المرتبة التاسعة عدم قناعة بعض المسؤولين في المؤسسات بجدوى العمل التطوعي بنسبة ٤, ٧٪، ويأتي في المرتبة العاشرة اعتقاد البعض أن العمل التطوعي مضيعة للوقت والجهد بنسبة ١, ٧٪، ويأتي في المرتبة الحادية عشرة عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة لتنظيم العمل التطوعي بنسبة ٥, ٦٪، ويأتي في المرتبة الثانية عشرة عدم توفر المواصلات بنسبة ١, ٦٪.

التوصيات:

- ١- تمكين المرأة في كافة المجالات تحقيقاً لما ورد في رؤية ٢٠٣٠ من دعمها وتذليل الصعوبات لها حتى تمارس أدوارها وأعمالها المختلفة، وتوجيه مؤسسات المجتمع المختلفة لإتاحة الفرصة لذلك.
- ٢- تعزيز العمل التطوعي في كافة المجالات في المملكة العربية السعودية لأنه القطاع الثالث الذي يسهم في البناء والتنمية وتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠.
- ٣- العمل على تشجيع ثقافة التطوع وزرعها لدى الطلاب في المدارس والجامعات وجعلها من الأنشطة المطلوبة من كل طالب وطالبة وجزءاً من المنهج الدراسي، بدءاً من التعليم الأساسي، وتختلف نوعية العمل التطوعي وفقاً لكل مرحلة عمرية.
- ٤- العمل على دعم كل ما يساهم في تنمية المواطنة الصالحة لدى الشباب، والمرأة خاصة من خلال وسائل الإعلام والبرامج التوعوية، والجمعيات المختصة بشؤون المرأة.
- ٥- العمل على زيادة الفرص التطوعية للشباب في مختلف المناطق ومختلف المجالات (الصحية، الاجتماعية، والإدارية وغيرها) واستقطابهم من خلال منصات الكترونية مخصصة للأعمال التطوعية، والعمل على تنمية قدراتهم في مختلف المجالات وتعزيز معارفهم وخبراتهم.

المراجع:

- ١- ابن منظور. (١٩٥٢): لسان العرب، ج ٢، المكتبة السلفية، القاهرة.
- ٢- أقطم، حسن فخري إبراهيم. (٢٠١٤): « معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس»، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- ٣- الحججي، سعد أحمد. (٢٠٠٠): الجمعيات النسائية الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية دراسة توثيقية، مكتبة الجمعية الثقافية الاجتماعية، الكويت، ١٤٢١ هـ.
- ٤- الزير، آمنة أحمد. المقبل، مشاعل فهد. (١٤٣٦ هـ): العمل التطوعي وقيم المواطنة لدى الشباب السعودي (دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المتطوعين في المملكة العربية السعودية) جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ٥- الشبيب، هيا بنت سعد. (٢٠١٦): واقع العمل التطوعي للمرأة السعودية دراسة وصفية على عينة من المتطوعات في مدينة الرياض، مجلة الآداب، م ٢٨، ص ٣-٢٧، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ٦- العبدلي، سميرة احمد. (٢٠١٩): المسؤولية الاجتماعية للوالدين وانعكاسها على اتجاهات الأبناء نحو العمل التطوعي، المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الثامن، مايو ٢٠١٩-١٣٠، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بيروت، لبنان.



- ٧- العتيبي، نورة بنت شارع. (٢٠١٥): اتجاهات الآباء والأمهات نحو ممارسة أبنائهم للأعمال التطوعية، دراسة مطبقة على عينة من الأسر السعودية في مدينة الرياض، مجلة الآداب، م ٢٧، ع ١٤، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ٨- القثمي، حسن عمر. (٢٠٠٢): التطوع في المنظمات الخيرية، سلسلة كتاب المنال، منشورات مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية، الشارقة.
- ٩- القصاص، ياسر. (٢٠١١): مهام تخطيطية لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي السعودي في العمل التطوعي، دراسة مطبقة على طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مجلة علمية نصف سنوية، جامعة حلوان، ع ٣٠٤، ج ٧، ابريل ٢٠١١، ص ٣٣٦٣-٣٤١٣.
- المالكي، سمر محمد غرم الله. (٢٠٠٩): «مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي»، رسالة ماجستير، قسم التربية الإسلامية والمقارنة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- ١٠- النعيم، عبد الله العلي. (١٤١٩- ١٩٩٨ رمضان: العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، كتيب المجلة العربية، ع ٢١٤، رمضان ١٤١٩ هـ.
- ١١- 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، المجلد ١٦، ع ٢، ص ٦٥-١٣١، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ١٢- سند، زهراء. (٢٠٠٩): «معوقات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي»، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البحرين، المنامة.
- ١٣- شرف، سمية عزت. (٢٠١٩): ميثاق العمل التطوعي في منظمتي الحج والعمرة، الملتقى العلمي التاسع عشر لأبحاث الحج والعمرة والزيارة، معهد خادم الحرمين لأبحاث الحج والعمرة، جامعة أم القرى.
- ١٤- شلهوب، هيفاء عبد الرحمن. والخشمي، سارة صالح. (٢٠١٣): نحو إستراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي (دراسة تطبيقية على الشباب الجامعي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية)، مجلة شؤون اجتماعية، العدد ١١٨، ج ٣٠، جمعية الاجتماعيين، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.
- ١٥- صديق، حسين. (٢٠١٢): الاتجاه من منظور علم الاجتماع، مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٨، العدد ٣+٤، جامعة دمشق، سوريا.
- ١٦- عابد، سناء محمود. (٢٠٠٦): المرأة والعمل التطوعي. كلية التربية. جامعة أم القرى.
- ١٧- عبيدات، ذوقان. عدس، عبد الرحمن. عبد الحق، كايد. (٢٠١٧): البحث العلمي مفهومه - أدواته - أساليبه، دار الفكر، عمان.
- ١٨- عثمان، صالح محمد وآخرون. (٢٠٠٢): المرأة المسلمة ودورها الدعوي والخيري «ملف العدد»، الشقائق مجلة شهرية شاملة، ع ٥٤، ذو الحجة ١٤٢٢ هـ - ٢٠٠٢ م.



١٩- ياسين، أيمن. (٢٠٠٢): الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي. مركز التميز للمنظمات غير الحكومية. القاهرة. مصر.

Bougardous, Fundamental of Fsychoiogy, second Edition and-٢٠
.Grofts, 1931, p444

المواقع الالكترونية:

٢١ - الهيئة العامة للإحصاء، مسح العمل التطوعي. (٢٠١٨). مسترجع من؛

<https://www.stats.gov.sa/ar/6450-0>

٢٢ - رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠). مسترجع من؛ <https://vi->

[/sion2030.gov.sa](https://vi-sion2030.gov.sa)

٢٣ - وزارة الحج والعمرة. (٢٠٢٠). الخدمات المتاحة للحجاج في مكة

المكرمة والمشاعر المقدسة والمدينة المنورة، مسترجع من؛ <https://>

www.haj.gov.sa/ar/InternalPages/Details/19

٢٤ - وزارة الحج والعمرة، برنامج كن عوناً. (٢٠٢٠). مسترجع من؛ <https://>

[/volunteer.haj.gov.sa](https://volunteer.haj.gov.sa)

٢٥ - وكالة الانباء السعودية. (٢٠١٧). وزير الحج والعمرة يطلق

برنامج الاعمال التطوعية لخدمة الحجاج تحت شعار «كن عوناً»،

١٥ / ١١ / ١٤٣٨ هـ الموافق ٧ / ٨ / ٢٠١٧ م، مسترجع من؛ <https://www.spa.gov.sa/1654613>

