

ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي " دراسة ميدانية "

إعداد

د . عثمان بن صالح العامر
أستاذ الثقافة الإسلامية المشارك
مدير عام التربية والتعليم بمنطقة حائل
1425 هـ

ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي " دراسة ميدانية "

إعداد

د. عثمان بن صالح العامر
أستاذ الثقافة الإسلامية المشارك
مدير عام التربية والتعليم بمنطقة حائل

مقدمة :

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

وعلى الرغم من أن المفهوم يقوم على حقيقة مستقرة في أدبيات التنمية ، وهي أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم إلا أنه أضاف أن التنمية الإنسانية هي عملية توسيع خيارات البشر لتشمل الفعاليات والقدرات (1) - كما هو معروف .

وإذا كانت تبعات تحقيق التنمية تقع على القطاع الحكومي و القطاع الخاص و القطاع الأهلي التطوعي فإن المفهوم الحديث للتنمية الإنسانية يولي عناية خاصة للقطاع الأهلي التطوعي - أو ما يسمى عند كثير من المنظرين بالقطاع الثالث - بوصفه قطاعاً مستقلاً ، مما حدا بمجتمعات العالم إلى الاهتمام بالتطوع ، ونشر الثقافة التي تسانده ، ووضع الآليات التي تمكن من الاستفادة القصوى من المتطوعين والمهارات المتوفرة لديهم والخبرات التي يرغبون في تقديمها وتوظيفها في السياق التنموي. و باعتبار عمل التطوعي تعبيراً عن حيوية وديناميكية العلاقة بين المواطن والمجتمع ، وتعبيراً عن إرادة وطنية نابغة من تصميم المواطنين في المجتمع على النهوض بمسيرة التنمية والأخذ بزمام المبادرة في مواجهة المشكلات والأزمات والتغلب عليها فقد أصبح حجم المنظمات التطوعية وأعداد المتطوعين بها من مقاييس تقدم المجتمعات .

وفي سياق تنامي الاهتمام العالمي بالعمل التطوعي دعت منظمة الأمم المتحدة إلى السنة الدولية للمتطوعين 2001م ، وقررت الجامعة العربية اعتبار يوم 15 يوليو من كل عام يوماً للعمل الوطني بالدول العربية بغرض الترويج للأعمال التطوعية (2) ، باعتبارها مجالاً حيويًا لأنشطة اجتماعية واقتصادية وثقافية بالغة الأهمية ، وأحد أهم وسائل ردم الفجوة بين المجتمع والدولة من جهة وبين الفرد والحياة الاجتماعية العامة من جهة أخرى في جو من التعاون والتنسيق بينه وبين الدولة الأمر الذي يكفل الإطمئنان والاستقرار لحاضر ومستقبل المجتمع وتقدمه (3) .

وفي المملكة العربية السعودية نال العمل الأهلي التطوعي - وما زال - اهتماماً كبيراً على مسارات عدة ، فعلى المسار الرسمي كانت الركيزة الأولى للعمل التطوعي اللائحة المنظمة للجمعيات والمؤسسات الأهلية الخيرية التي صدرت بقرار مجلس الوزراء رقم (107) في 1410/6/25 هـ ، ثم القواعد التنفيذية بالقرار رقم (760) في 1412/1/30 هـ ، والقرار الوزاري رقم (3806) في 1413/6/1 هـ ليُحدد النظام الأساسي الاسترشادي للجمعيات الأهلية والمؤسسات الخيرية ، تلا ذلك صدور العديد من التعليمات والقواعد المحاسبية والنماذج المنظمة للعمل بالمؤسسات الخيرية ، كما حدد المرسوم الملكي رقم (26) بتاريخ 1382/6/25 هـ النظام الأساسي للجمعيات التعاونية التي تمثل الركيزة الثانية للعمل الأهلي التطوعي ، وحدد القرار الوزاري رقم (74) بتاريخ 1993/1/16 م نظام المساعدات الحكومية للجان التنمية الرئيسية والمحلية المتخصصة التي تمثل الركيزة الثالثة من ركائز العمل التطوعي وتطوير المشاركة الأهلية في المملكة . وتقوم فلسفة هذه اللجان على أساس إقناع المواطنين بحاجات مجتمعاتهم المحلية إلى النمو والتطوير ، ومشاركتهم في بحث تلك الاحتياجات والمشكلات ، وتخطيط برامج الإصلاح اللازمة .

وعلى المسار المالي تلقى مؤسسات العمل التطوعي دعماً مالياً تبينه الجداول التالية :

جدول (1)

حجم المساهمات الأهلية والحكومية وعدد المستفيدين من

البرامج المنعقدة بمراكز ولجان التنمية الاجتماعية والمحلية

للعام 1420 هـ

البرنامج والبيان	برنامج الأمومة	برنامج الطفولة	برنامج الشباب	برنامج الثقافي	برنامج دعم الصناعات	برنامج الاجتماعي	برنامج الرعاية الاجتماعية	برنامج الصحي	برنامج الزراعي	الإجمالي
عدد المشروعات	75	126	112	10	3	8	5	15	2	356.460
عدد المستفيدين	4147	16065	15159	65559	3037	2080	91	14310	107	120.555
										16.90.243
										6.525.157
										23.435.399

المصدر : واقع العمل التطوعي في المملكة ، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية .

جدول (2)

حجم المصروفات التي تم صرفها على مشروعات التنمية الاجتماعية
خلال خطط التنمية الست (1390 - 1421) هـ

1	المساهمات الحكومية	194.774.648 يالاً
2	المساهمات الأهلية	315.497.297 يالاً
	المجموع	510.271.945 يالاً

المصدر : واقع العمل التطوعي في المملكة ، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية .

أما على المسار العلمي فيعكس الاهتمام بالعمل التطوعي العديد من الندوات والمؤتمرات العلمية التي احتضنتها أو شاركت فيها المملكة العربية السعودية كان آخرها مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي الذي نظمته أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية عام 1421هـ/2000م ، والملتقى الأول للجمعيات الخيرية الذي نظمته وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالتعاون مع مؤسسة الملك خالد الخيرية عام 1422 هـ /2002م .

وعلى الرغم من هذا الاهتمام الذي يوفر بيئة خصبة للمشاركة في العمل التطوعي ، وما تركزه الثقافة الإسلامية ، وما يوليه الإسلام من أهمية كبيرة للتطوع وحث عليه وفضل القيام بخدمة الآخرين ، إلا أن مستوى المشاركة خاصة من قبل الشباب ما زال دون المستوى المأمول إذا ما قورن بالمجتمعات الغربية ، إذ تشير الإحصاءات إلى أن في أمريكا وحدها (32000) مؤسسة خيرية بلغت ممتلكاتها (138) مليار دولار ، شارك في العمل التطوعي بها (93) مليون أمريكي ينفقون سنويا (9) بليون ساعة في العمل التطوعي لصالح الأطفال والفقراء والتعليم وقضايا البيئة ، كما يقدر التبرع المالي لكل أمريكي بـ (500) دولار سنويا ، مما يؤكد تفوق الغرب على المسلمين في مجال العمل التطوعي ، ويدل دلالة واضحة حسب ما يشير (محمد زرمان) إلى تراجع المسلمين في هذا المجال تراجعاً كبيراً ، وقصورهم الشديد بعد أن شهدت عصورهم الزاهرة أدواراً مشرقة في خدمة الإنسانية، إنهم يقفون اليوم في آخر الأمم المهتمة بالعمل التطوعي في وقت هم أشد الناس حاجة إليه (4) .

ويؤكد ذلك ما لمس الباحث بالفعل من خلال عمله مديراً لإحدى المؤسسات الخيرية بمنطقة حائل من تدني الإقبال خاصة من قبل الشباب على العمل التطوعي مما دفعه إلى ضرورة البحث في الدوافع التي يمكن توظيفها لتفعيلهم في هذا المجال الهام ، والموانع التي تحول دون مشاركة الشباب في

العمل التطوعي بما يتلاءم والثقافة الإسلامية من جهة والأرضية الخصبة الممهدة للمساهمة في هذه الأعمال من جهة أخرى ، ومن ثم تتضح مشكلة الدراسة .

مشكلة الدراسة :

يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :-

- س 1 ما مفهوم التطوع ؟
- س 2 ما أهم العوامل المؤثرة في ثقافة التطوع لدى الشباب ؟
- س 3 ما دوافع وموانع التطوع من وجهة نظر الشباب السعودي ؟
- س 4 هل تختلف دوافع وموانع التطوع لدى الشباب باختلاف الجنس ونوعية الدراسة ؟

أهمية الدراسة :

بفعل العديد من التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها المجتمع السعودي ظهرت احتياجات ومشكلات جديدة يواجهها الفرد والمجتمع لم تكن موجودة من قبل ، ويصعب على القطاع الحكومي بمفرده الوفاء بهذه الاحتياجات ومواجهة تلك المشكلات ، مما يبرز مدى الحاجة إلى انخراط كافة فئات المجتمع خاصة الشباب في العمل التطوعي جنباً إلى جنب مع الجهود الحكومية ، وفي الوقت ذاته تعاني الكثير من مؤسسات العمل الأهلي التطوعي في مجتمعاتنا من العديد من السلبيات من قبيل :عدم المشاركة بأي لون من ألوان المشاركات التطوعية ، والنقد السلبي لأي عمل خيري ، والهروب من المشاركة في العمل التطوعي ، وبث الشائعات والشكوك ضد الأعمال التطوعية والقائمين عليها ، وإيجاد جو سلبي وزرع الإحباط واليأس في المحيط الاجتماعي ، وممارسة الهدم ضد أي عمل تطوعي بدلاً من المشاركة في البناء ، ومما لاشك فيه أن مثل هذه التصرفات تساهم في تأخير مسيرة الأعمال التطوعية وما تفرزه من إنعكاسات سلبية على الحركة التطوعية وقدرتها على العطاء والإنتاج والفاعلية ومستوى العمل والإنجاز .وعليه تتضح أهمية الدراسة الحالية في بحث العوامل المؤثرة سلباً أو إيجاباً على المشاركة في العمل التطوعي ، والتعرف على أهم دوافع وموانع الشباب للانخراط في مؤسساته من خلال آراء الشباب أنفسهم وتوظيف النتائج في اقتراح بعض السبل والآليات التي تساهم في رفع مستوى وعيهم بأهمية العمل التطوعي ودور مؤسسات المجتمع (تعليمية - ثقافية - إعلامية) في تحقيق ذلك .

أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف التالية :

- 1- دراسة مفهوم العمل التطوعي وسبل تفعيله في المجتمع .
- 2- الوقوف على أهم العوامل المؤثرة على مشاركة أفراد المجتمع في مؤسسات العمل الأهلي التطوعي .
- 3- التعرف على رؤية الشباب للدوافع التي تدفعهم للمشاركة في مؤسسات العمل التطوعي ، والموانع التي تمنعهم من الالتحاق بهذه المؤسسات .
- 4- استكشاف الفروق بين الجنسين في تحديد هذه الدوافع والموانع .

حدود الدراسة :

نظراً لاتساع مجال البحث في العمل التطوعي وتعدد قضاياها و محاوره فإن الحدود التي توضح معالم الدراسة الحالية تتمثل فيما يلي :

الحدود الأكاديمية :

وتتمثل في دراسة مفهوم العمل التطوعي و أهميته في تحقيق التنمية , و أهم العوامل المؤثرة سلباً أو إيجاباً في تكريس ثقافة التطوع لدى الشباب كخلفية نظرية للدراسة الميدانية التي تسعى للتعرف على أهم دوافع و موانع الشباب من المشاركة الجادة في مؤسسات و هيئات العمل التطوعي .

الحدود البشرية :

وتتمثل في عينة من الشباب السعودي , من كليات المعلمين و التقنية و المجتمع التابعة لجامعة الملك فهد للبترول والمعادن و كلية التربية للبنات (علمي و أدبي) و مديري المدارس , لاستطلاع آرائهم حول أهم الدوافع التي تدفعهم للعمل التطوعي , والموانع التي تحول دون مشاركتهم في العمل التطوعي .

الحدود المكانية :

وتتمثل في البيئة التي تجرى فيها الدراسة الميدانية وهي مدينة حائل بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية :

إذ أجريت الدراسة الميدانية في الفصل الثاني للعام الدراسي 1423هـ / 1424 هـ .

الدراسات السابقة :

نظراً لارتباط العمل التطوعي بصلب عملية التنمية الشاملة , واعتباره شرطاً أساسياً في نجاح مؤسسات المجتمع المدني عامة و المؤسسات الخيرية خاصة فقد تعددت وتنوعت الدراسات ذات العلاقة المباشرة بموضوع العمل التطوعي , فعلى صعيد الدراسات العربية عقد المؤتمر الأول للخدمات التطوعية في المملكة العربية السعودية عام 1417هـ - 1997م ومؤتمر التطوع الأول لجمعية متطوعي الإمارات المنعقد في الشارقة عام 1999م , ومؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي الذي نظمته أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية في مدينة الرياض عام 1421هـ / 2000م ، ومنتدى الشباب العربي الثاني حول العمل التطوعي عطاءً وتنمية المنعقد في الرياض عام 1422هـ / 2001م .

وشملت هذه المؤتمرات العديد من الدراسات وأوراق العمل والتقارير التي لا يتسع المجال لعرضها في الدراسة الحالية إلا أن التحليل الأولي لهذه الدراسات يسفر عن الملاحظات التالية (5) :-

1. إن هذه الدراسات قد تناولت علاقة العمل التطوعي بالعديد من المحاور كالأمن بمفهومه الشامل ، وسبل تفعيل الدعوة الإسلامية ، والرعاية الاجتماعية في مجال الطفولة والمعوقين والمسنين ، والتكافل الاجتماعي وتقديم المساعدات المتنوعة .
2. إن بعض هذه الدراسات تفتقر إلى العمق النظري والمنهجي في تأصيل قضايا العمل التطوعي وإشكالياته إذ جاء أغلبها في صورة أوراق عمل أو عرض لبعض التجارب في المؤسسات الخيرية ، أو تقارير إحصائية عن المنظمات الأهلية في بعض الدول العربية ، أو رؤى مستقبلية تعبر عن الطموح في الزيادة الكمية والنوعية لتلك المؤسسات وسبل دعمها مالياً ، وهي محاور تكررت كثيراً بحكم حرص المشاركين على عرض تجارب المؤسسات في مختلف الأقطار العربية .
3. إن بعض الدراسات التي شملتها تلك المؤتمرات ركزت على التأصيل الإسلامي للعمل التطوعي والأهمية التي يوليها القرآن والسنة لمشروعية هذا الحل وفضله والحث عليه وجزاء المتطوعين .
4. تنتمي معظم هذه الدراسات إلى النمط الوثائقي في عرض تاريخ المؤسسات الأهلية الخيرية وإدارتها وأنشطتها أو تطويرها ودعمها بالنظريات الحديثة والمشاريع التنموية فيها والفئات المستفيدة من هذه الأنشطة ، واللوائح والنظم التي تحكم أداؤها .
5. إن السمة الغالبة على اهتمام هذه الدراسات هو التركيز على قضايا ومحاور تتصل بالمؤسسات والهيئات أكثر من ارتباطها بالأفراد ومدى وعيهم بأهمية العمل التطوعي ،

ومدى انتشار ثقافة التطوع بين أفراد المجتمع وسبل تكريسها وتصحيح المفاهيم المغلوطة والممارسات السلبية المنتشرة بين الشباب خصوصاً .

وقد لاحظ الباحث نقصاً في الأبحاث والدراسات العربية التي ركزت على الأفراد كمحور رئيس في تنمية وتطوير العمل التطوعي ، ففي حدود الإمكانيات المتاحة لم يحصل الباحث إلا على أربع دراسات تناولت فئة الشباب ومشاركتهم في العمل التطوعي ، حيث بحثت دراسة المغيصب وعثمان⁽⁶⁾ الاتجاهات النفسية لعينة من الشباب القطري نحو العمل الاجتماعي التطوعي ، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج يعد من أهمها :-

- إن الشباب عينة الدراسة لديهم اتجاهات إيجابية نحو العمل الاجتماعي التطوعي .
- إن هناك فروق بين الذكور والإناث في الاتجاهات نحو العمل الاجتماعي التطوعي لصالح الإناث .

وتناولت دراسة الشبروي⁽⁷⁾ معوقات مشاركة المواطنين في مشروعات الجمعيات الأهلية القطرية ، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين العمل التطوعي ومجموعة من العوامل منها : حب الخير والتدين والإلتزام بالقيم الإسلامية والولاء للوطن .

وهدف دراسة الراشد⁽⁸⁾ إلى استكشاف اتجاهات عينة من الشباب بدولة الإمارات تجاه العمل التطوعي ، وأكدت نتائج الدراسة أن معظم أفراد العينة لديهم اتجاهات إيجابية نحو العمل التطوعي ، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الاتجاهات نحو العمل التطوعي لصالح الذكور .

وسعت دراسة العقيل⁽⁹⁾ إلى استطلاع عينة من آراء الشباب السعودي بجامعة الملك سعود حول العمل الدعوى التطوعي والاعتقاد بأهميته وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين آراء الشباب حول العمل الدعوى والاعتقاد بأهميته ، وبين بعض المتغيرات منها : مستوى تعليم الأب ، ودخل الأسرة، والمستوى التعليمي للشباب والتخصص ، وأوصت الدراسة بإيجاد آليات توعوية وتثقيفية لتوجيه طاقات الشباب وتوظيفها في نشر الدعوة في الداخل والخارج .

وتنال قضايا المتطوعين ودوافعهم للمشاركة في العمل التطوعي اهتمام الباحثين الغربيين إذ أوضحت دراسة Naylov 1976⁽¹⁰⁾ أن دوافع المتطوعين تختلف باختلاف المرحلة العمرية، فالشباب يشاركون في العمل التطوعي بدافع اكتساب معارف جديدة والتعرف على الآخرين ، بينما متوسطي

الأعمار يشاركون بدافع البحث عن أنشطة تخلصهم من الروتين والملل الذي يجدونه في أعمالهم الرسمية ، أما المسنون فدافعهم للعمل التطوعي الوطني هو البحث عن أدوار جديدة لهم في الحياة تعوضهم عن أدوارهم السابقة ، كما أشارت الدراسة إلى أن أكثر الأفراد مشاركة في العمل التطوعي هم الأفراد الذين يتميزون بصفات التفاؤل والمرونة والشجاعة والحماس .

وأكدت نتائج دراسة Wilson 1976⁽¹¹⁾ - التي تناولت دوافع المشاركة في العمل التطوعي لدى عينة من المجتمع الأمريكي - على أن أهم دوافع المشاركة في العمل التطوعي هي الرغبة في مساعدة الآخرين ثم الشعور بالمتعة ثم الشعور بالواجب .
وبحثت دراسة Telep 1976⁽¹²⁾ العلاقة بين رضا المتطوعين عن عملهم التطوعي والمناخ التنظيمي للمؤسسة التي يتطوعون بها ، وأشارت النتائج إلى أن المناخ التنظيمي للمؤسسة ومستوى التعليم والمشاركة والنمو الشخصي للمتطوع عوامل لها تأثير إيجابي على رضا المتطوعين .

وهدفت دراسة mary 1988⁽¹³⁾ إلى معرفة العلاقة بين المشاركة في العمل التطوعي والرضا عن الحياة من خلال عينة تنقسم إلى مجموعتين :
إحداهما مشاركة في العمل التطوعي والأخرى غير مشاركة . وقد أظهرت الدراسة أن الرضا الحياتي لدى المشاركين في العمل التطوعي أفضل من أقرانهم الذين لم يشاركوا في العمل التطوعي ، كما أن المشاركين كان لديهم تقديراً لذاتهم ورغبة في مساعدة الآخرين أعلى من غير المشاركين .
ويشير الإطلاع على الدراسات التي شملتها المؤتمرات والندوات العربية عن العمل التطوعي ، والدراسات التي تم عرضها آنفاً إلى :-

- 1- اهتمام الدراسات العربية بالقضايا المتعلقة بمؤسسات وهيئات العمل التطوعي من حيث التنظيم والإدارة والتمويل والأنشطة والمشاريع التنموية والفئات المستفيدة .
- 2- أن الدراسات العربية التي اهتمت ببحث قضايا المتطوعين ومشاركتهم في مؤسسات العمل التطوعي أجريت في بيئات غير سعودية .
- 3- اهتمام الدراسات الأجنبية بقضايا الأفراد ومشاركتهم في العمل التطوعي وعلاقة ذلك بالمرحلة العمرية ، والجنس ، واختلاف الدوافع حسب هذه المتغيرات ، والمناخ التنظيمي للمؤسسات وعلاقتها برضا المتطوع ، وهي قضايا تصب في مجرى تطوير مشاركة أفراد المجتمع في العمل التطوعي وتفعيل أنشطة مؤسساته وزيادة العائد التنموي منه .

4- على الرغم من اشتراك بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في مجال البحث إلا أنها تختلف عن هذه الدراسات من حيث تركيز الدراسة الحالية على :-

- التأصيل النظري لمفهوم التطوع وآليات تكريس ثقافة التطوع في المجتمع .
- أهم العوامل المؤثرة سلباً أو إيجاباً على مشاركة أفراد المجتمع في العمل التطوعي .
- دوافع وموانع مشاركة الشباب السعودي في مؤسسات وهيئات العمل التطوعي .

منهج الدراسة :

حسب ما تقتضيه الإجابة عن تساؤلات الدراسة وما تسعى إليه من أهداف تتخذ الدراسة الحالية المنهج الوصفي بالإضافة إلى بعض أساليب المعالجة الإحصائية لتحليل نتائج الدراسة الميدانية ، وفي هذا السياق جاءت الدراسة في ثلاثة أجزاء :

الجزء الأول :

الإطار العام للدراسة ويتمثل في :

(المقدمة - المشكلة - الأهمية - الأهداف - الحدود - الدراسات السابقة - منهج الدراسة) .

الجزء الثاني :

الإطار النظري وتتمثل محاوره فيما يلي :

- العمل التطوعي (المفهوم - الأهمية) .
- العوامل المؤثرة في ثقافة التطوع لدى الشباب .

الجزء الثالث :

الدراسة الميدانية وتشمل :

بناء الأداة - العينة - التحليل الإحصائي - نتائج الدراسة ومقترحاتها .

الجزء الثاني : الإطار النظري :

مفهوم العمل التطوعي وأهميته :

يقصد بالتطوع في اللغة : التبرع بفعل الخير، كما يدل على الاصطحاب والانقياد يقال: طاعه يطوعه إذا إنقاد معه ومضى لأمره.. وأما قولهم في التبرع بالشيء : قد تطوع به فهو من هذا الباب ، ولا يقال هذا إلا في باب الخير والبر ، ويقال (متطوعون) للمجاهدين الذين يتطوعون بالجهاد ، وتطوع بالشيء : تبرع به فهو متطوع والجمع متطوعون . ومن هنا كان كل عمل يقوم به الإنسان من تلقاء نفسه ، ويؤدي فيه خدمة لغيره دون انتظار أجر أو مقابل يسمى تطوعاً⁽¹⁴⁾ .

وظراً لأن التطوع يعد مبحثاً أساساً في علم الاجتماع وذو علاقة مباشرة بالأبعاد النفسية والثقافية والتربوية فقد نالت دراسة المصطلح اهتماماً واضحاً في أدبيات الفكر البشري ، إذ جاء في قاموس علم الاجتماع أن العمل التطوعي : (اصطلاح يصف الطرق النظامية التي تستعمل في تقديم العون و المساعدة للمحتاجين الذين لا يستطيعون بأنفسهم التغلب على المشاكل و الأزمات الحياتية التي تواجههم)⁽¹⁵⁾ ، وعرفه أحمد مصطفى خاطر بأنه "التضحية بالوقت أو الجهد أو المال دون انتظار عائد مادي يوازى الجهد المبذول"⁽¹⁶⁾ .

وعرفه محمد شمس الدين بأنه " الجهد الذي يبذله أي إنسان لمجتمعه بلا مقابل بدافع منه للإسهام في تحمل مسؤوليات المؤسسة الاجتماعية التي تعمل على تقدم الرفاهية الإنسانية ، و على أساس أن الفرص التي تنهياً لمشاركة المواطن في أعمال هذه المؤسسات الديمقراطية ميزة يتمتع بها المجتمع ، وأن المشاركة تعهد يلتزمون به "⁽¹⁷⁾ .

و يذهب سيد حسانين إلى أن التطوع هو " الجهود القائم على مهارة أو خبرة معينة و الذي يدل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي و بدون توقع جزاء مالي بالضرورة"⁽¹⁸⁾ .

وعرف التطوع بأنه "الجهد الذي يقوم به فرد أو مجموعة من الأفراد بدافع الرغبة دون الحصول على مقابل أو توقع الحصول عليه، ويصبح العمل اجتماعياً عندما تتوجه جهود الأفراد القائمين بالعمل نحو تحقيق غايات تعود بالنفع على المجتمع "⁽¹⁹⁾ .

وعرفت مؤسسة الخدمة الاجتماعية التطوع بأنه " ذلك الجهد الذي يفعله الإنسان لمجتمعه بدافع منه ودون انتظار مقابل له قاصداً بذلك تحمل بعض المسؤوليات في مجال العمل الاجتماعي المنظم الذي يستهدف تحقيق الرفاهية للإنسانية من منطلق أن فرص مشاركة المواطنين في العمل التطوعي المنظم ميزة و التزام " (20) .

وتعرفه جمعية الأخصائيين الاجتماعيين بالولايات المتحدة الأمريكية بأنه " جهود يبذلها المتطوعون المتخصصون أو شبه المتخصصين الذين يملكون خبرة أو مهارة معينة ولهم دور فعال في المشاركة لتحقيق خدمات المهنة التي تهدف إلى رفاهة الأفراد و المجتمعات بطريقة تكاملية محققة أكبر نفع ممكن لهم " (21) .

ويشير تحليل هذه التعريفات إلى استخلاص بعض العناصر الأساسية التي تسهم في تحديد ماهية

التطوع وهي :

- أن التطوع يشمل التبرع بالوقت أو المال أو الجهد.
- يتم التطوع دون انتظار أو توقع مقابل مادي يوازي الجهد المبذول.
- يوظف في المجالات التي تعود بالنفع العام على المجتمع أفراداً و مؤسسات.
- أن التطوع نابع من دافع و رغبة ذاتية و دون إجبار لتحمل المسؤولية الاجتماعية.
- لا يرتبط بمهنة أو تخصص أو شريحة عمرية و إنما يقوم على تنوع المهارات و الخبرات السابقة.
- يغلب عليه العمل المؤسس المنظم .
- يتنوع بتنوع الاحتياجات الإنسانية حسب طبيعة المجتمع .
- يعبر عن الإرادة الوطنية و المسؤولية الأخلاقية و الالتزام الشخصي بتنمية المجتمع .

و يمثل الثراء الفكري الذي يشهده مفهوم التطوع في أدبيات العلوم الإنسانية مرآة تعكس مدى أهمية العمل التطوعي بالنسبة للفرد و المجتمع ، حيث استقر في يقين الفكر الإنساني أهمية التطوع كوسيلة فعالة للنهوض بالمجتمع و المشاركة في الجهود التي تبذل لتنميته و تقدمه و رخائه ، و كسبيل أمثل للتواصل مع المجتمعات الخارجية ضمن دائرة أوسع لمفهوم التكافل الاجتماعي ، و من ثم تنامت حركة إنشاء و تطوير المؤسسات الخيرية التطوعية ، و أفُ سحت المجالات أمامها خاصة القانونية لممارسة مناشطها ، و غالباً ما تسهم الحكومات على اختلاف أنظمتها بالتسهيل الإداري لشؤونها كالإعفاءات الجمركية و رفع رسوم الضرائب و غيرها (22) .

ويأتي الحرص على توسيع دائرة عمل مؤسسات العمل التطوعي وتطوير إدارتها و تفعيل أنشطتها و مشاريعها من منطلق أهميته - العمل التطوعي - التي تتمثل فيما يلي (23) :-

- 1- بفعل المتغيرات العالمية والاجتماعية و الزيادة السكانية , لم تعد الحكومات -وبخاصة في الدول المتقدمة- قادرة بمفردها على تحقيق التنمية المستدامة أو تقديم كافة المساعدات و الاحتياجات, وعليه تبرز أهمية مشاركة المتطوعين لمساندة الإنفاق الحكومي من جانب , وتوفير الجهود الحكومية للمسؤوليات الكبرى من جانبٍ آخر .
- 2- أن التطوع يؤثر في النسق القيمي لدى الفرد ، و أحد المؤشرات الدالة على مستوى نضج الشعور بالمواطنة و الانتماء للوطن .
- 3- يمثل التطوع تعبيراً صادقاً عن قدرة الأفراد على التعاون و التشارك خارج أطر الارتباطات التقليدية و يعبر " بولاء الفرد من الوحدات الاجتماعية الضيقة كالعائلة و العشيرة و القبيلة و الطائفة الدينية إلى دائرة أوسع من الانتماء للبيئة الاجتماعية، تنتصر فيها فكرة الإرادة الجماعية الهادفة لخير المجموع و من ثم الارتقاء بتنميته.
- 4- باعتبار المتطوع من أفراد المجتمع فإنه يتميز بنظرة واقعية خاصة تجاه طبيعة الاحتياجات و المشكلات وكيفية التعامل معها.
- 5- وجود نقص في المهنيين مما يستدعي استكمال هذا النقص بالمتطوعين المدربين.
- 6- أن التطوع يعبئ الطاقات البشرية و المادية ويوجهها ويحولها إلى عمل مثمر.
- 7- يسد التطوع الفراغ في الخدمات و يوسع قاعدتها تحقيقاً لمبدأ الكفاية ، و الوصول بها إلى المناطق المحرومة تحقيقاً لمبدأ العدل.
- 8- تحويل الطاقات الخاملة أو العاجزة إلى طاقات قادرة عاملة و منتجة.
- 9- حفظ التوازن في حركة تطوير المجتمع بطريقة تلقائية و ذاتية.
- 10- التطوع ظاهرة هامة للدلالة على حيوية الجماهير وإيجابيتها و لذلك يؤخذ كمؤشر للحكم على تقدم الشعوب.
- 11- يعد العمل التطوعي ترجمة فعلية لما توصلت إليه أدبيات التنمية المستدامة من أن هدف التنمية ووسيلتها - في نفس الوقت - هو الإنسان .
- 12- يمتاز المتطوع بالحماس في الأداء , وهذا ما نفتقده في العمل الروتيني مدفوع الأجر - غالباً - .

ثقافة التطوع :

على الرغم مما تشهده مؤسسات العمل التطوعي من انتشار واسع و اهتمام حكومي متفاوت بتفاوت درجات التقدم في مجتمعات العالم إلا أن نجاح هذه المؤسسات يستلزم توافر إرادة النجاح لدى القائمين عليه ، كما يتطلب التوسع في دائرة المشاركة الجادة لأبناء المجتمع في إنماء العمل التطوعي ، إذ أثبتت الخبرات و التجارب المتتالية أن مشروعات الإصلاح و التنمية لن تتأصل في حياة المجتمع ولن تؤدي الفائدة المرجوة منها ما لم يشارك فيها أفراد هذا المجتمع و جماعته ، ومرجع ذلك أن المواطنين في مجتمع ما هم أكثر دراية من غيرهم لما يصلح لمجتمعهم وما لا يصلح له ،ومن ثم فاشترك المواطنين في تخطيط برنامج معين يضمن اختيار ما يتلاءم مع طبيعة هذا المجتمع (24) ، ومن خلال نظرهم البسيطة و الواقعية يمكن أن يصلوا إلى أنسب الحلول لمقابلة الاحتياجات الفعلية للمجتمع بأسلوب الشورى والتناصح كما يضمن توفير عناصر النجاح لمشروعات التنمية (25) .

وبحكم أن حيوية المجتمع أو ركوده رهن بمستوى الثقافة السائدة لديه ، ولما كانت ثقافة التطوع تعد جزءاً لا يتجزأ من مفهوم الثقافة بالمعنى العام فإن مدى الإقبال على العمل التطوعي و المشاركة في فعالياته يتوقف على انتشار ثقافة التطوع في الساحة الاجتماعية ، وفي هذا السياق يشير واقع ثقافة التطوع إلى ما يلي :

حدد الإسلام الأبعاد و المنطلقات الأساسية و الغايات السامية التي يركز عليها العمل التطوعي بما يؤكد تفرده و خصوصيته في هذا المجال ، يقول الله تعالى: " يا أيها الذين آمنوا اركعوا واسجدوا و اعبدوا ربكم و اعملوا الخير لعلكم تفلحون " (26) .

• " فاتقوا الله ما استطعتم واسمعوا وأطيعوا و أنفقوا خيراً لأنفسكم ومن يوق شح نفسه فأولئك هم المفلحون " (27)

• " إنما نطعمكم لوجه الله لا نريد منكم جزاءً ولا شكوراً " (28)

• " فاستبقوا الخيرات أينما تكونوا يأت بكم الله جميعاً إن الله على كل شيء قدير " (29)

• " فمن تطوع خيراً فهو خير " له " (30) .

وفي السنة النبوية أمر رسول الله صلى الله عليه وسلم بنفع الآخرين في إطار التطوع الخيري فقال ((من كان عنده فضل ظهر فليعد به على من لا يظهلون كان عنده فضل زاد فليعد به على من لا زاد له)) (31) .

و قال صلى الله عليه وسلم ((لأن أمشى مع أخ في حاجة أحب إلي من المتكلف في هذا المسجد - يعنى مسجد المدينة - شهراً))⁽³²⁾ .

ولقد أسفرت ملامح وأبعاد العمل التطوعي في الإسلام من حيث المشروعية و الحث المباشر و معيارية النفع وانتظار الأجر من الله سبحانه و تعالى والإطار العقدي و الإيمان الذي ينظم العمل التطوعي والتنوع بحسب الحاجات المجتمعية و الاحتكام إلى التطبيق ، عن تجارب رائدة شهدها التاريخ الإسلامي و تناولتها الكتابات المتخصصة في هذا الميدان .

ويشير ذلك تاريخياً إلى أن العمل التطوعي لم ينل في أي ثقافةٍ أخرى ما حظي به في الثقافة الإسلامية ، ومع ذلك فإن ثقافة التطوع في المجتمع العربي المعاصر تتسم بدرجة متدنية من الفاعلية إذا ما قورنت بالعديد من المجتمعات الغربية مما يطرح سؤالاً مفاده : لماذا هذا التديني في فاعلية التطوع وفي جدواه الاجتماعية في عالمنا العربي ؟

إنني أعتقد أن هناك أسباباً كثيرة يفوق حصرها حدود وإمكانات الدراسة الحالية ، إذ أن هذه الدراسة تقتصر على طرح الأسباب التي يمكن ردها إلى الثقافة ، وفي هذا الإطار تشير بعض الكتابات إلى ما يلي⁽³³⁾ :-

(أ) تعاني ثقافة التطوع ضمن ما تعانيه الثقافة بشكل عام من عملية التسييس ، إذ تحرص السلطات الحاكمة على تسخير كافة أنماط الخطاب الثقافي لخدمة سياستها ، ومن ثم جرى إدماج ما يتعلق بثقافة التطوع ضمن ثقافة الهيمنة التي تفرضها تلك الحكومات ، كما خضعت البنى المؤسسية للأعمال التطوعية للتفكيك وإعادة الهيكلة والتنميط وفقاً للنظرة الحكومية . وعلى الرغم من التحولات العالمية التي شهدتها العقدين الأخيرين من القرن العشرين وبداية القرن الحالي وما أدت إليه من الابتعاد النسبي عن الحكم الشمولي والسلطوي إلا أن إشكالية تسييس الثقافة لم تنته بعد ، بل أخذت أبعاداً جديدة في ظل موجة العولمة وما ولدته من خشية - مشروعة في بعض الحالات - لدى الدولة على أمنها وسلطتها من مقولات ومفاهيم وشعارات يجرى تسويقها باسم التطوع أو المنظمات غير الحكومية أو المجتمع المدني ، فبعد أن كانت التسييس يجرى في السابق من جهة الدولة على حساب المجتمع أضحى في السنوات الأخيرة مزدوجاً تمارسه الدولة وعديد من الهيئات التطوعية والاجتماعية المدنية في آن واحد وبخاصة تلك التي تتبنى الثقافة الوافدة في مجال التطوع .

(ب) أدت مشكلة التسييس إلى ظهور إشكالية اختلال أولويات ثقافة التطوع ، إما لاحتكار السلطة للشأن الثقافي العام في مرحلة سابقة - كما أشرنا سلفاً - وإما بسبب توجيه العديد من فعاليات العمل التطوعي في مواجهة الدولة والسعي لتحرير ثقافة التطوع من هيمنتها ، وإما للأمرين معاً ، و في جميع الحالات أدى ذلك إلى اختلال الأولويات بما لا يخدم مصلحة أي من الطرفين (المجتمع أو الدولة) وإنما ينطوي على سلبيات كثيرة تنعكس على مشاركة الأفراد في العمل التطوعي .

(ج) نظراً لحالة التكلس الذي تعانیه قيادات العمل التطوعي وعدم قدراتها على إنتاج خطاب ثقافي يتسم بالفاعلية والتجديد والتجاوب مع متغيرات الواقع ، فإن ثقافة التطوع تواجه إشكالية جمود وتقليد في الخطاب الذي تتبناه معظم هذه القيادات ، وقد أدى ذلك إلى غياب القدرة على التوسع وكسب قواعد اجتماعية جديدة بسبب هذا الجمود الداخلي ، وكذلك سيطرة قيم الثقافة الفردية ، وانصراف معظم أفراد المجتمع لحل مشكلاتهم وأزماتهم الخاصة ، كما أن هذا الجمود يجعل العمل التطوعي حبيساً لأطره المحلية والقطرية وعاجزاً عن التفاعل أو التوافق مع الخطاب العالمي لثقافة التطوع فضلاً عن أن يسهم في صياغة هذا الخطاب ، والنتيجة هي استمرار قابلية ثقافة التطوع بالمجتمع العربي للتأثر بثقافة الآخر والتبعية لها دون القدرة على التأثير فيها أو تجنب سلبياتها .

(د) تستند ثقافة العمل التطوعي في المجتمع العربي في قسمها الموروث إلى المرجعية التراثية الدينية بينما تستند في قسمها الوافد إلى المرجعية الوضعية العلمانية ، ويسفر ذلك عن ازدواجية معرفية في هذا الميدان نتیجتها كثيرٌ من التناقضات والإنقسامات داخل خطاب الثقافة السائدة للتطوع ، إذ يعمد أنصار الموروث إلى التركيز على المضمون الديني الإسلامي للتطوع مع إعطائه تفسيراً ضيقاً لا يتسع في كثير من الحالات لغير المسلمين ، وذلك كلما وجدوا أنصار الوافد يركزون بدورهم على المضمون المادي للتطوع ويتجاهلون أي أبعاد دينية أو روحية ، ولا يعود مثل هذا الانقسام إلا بآثار سلبية على ثقافة التطوع بصفة عامة ، كما تسبب إشكالية وازدواجية المعنوية ضرراً آخر لثقافة التطوع في المجتمع العربي بإسهامها في إيجاد منافسة غير متكافئة بين " المكون الموروث " و " المكون الوافد " تدفع إلى قبول التمويل الأجنبي أو العمل طبقاً لأولويات لا تخدم المجتمع العربي الذي يمولون فيه بالضرورة فضلاً عن الآثار السلبية لتلك الأولويات على نظام القيم والأخلاقيات في مجتمعنا العربي ، ليس ذلك فحسب وإنما يؤدي هذا التمويل الأجنبي إلى إيجاد حالة من التناقض في منظومة القيم والمبادئ التي تقوم على أساسها ثقافة التطوع ، فبينما تؤكد الثقافة الموروثة على قيم الاعتماد على الذات والتضحية

والبذل و العطاء من ذات اليد والإيثار ، تأتي ثقافة التطوع الوافدة - بقبولها التمويل الأجنبي - لتؤكد على قيم التواكل والاعتماد على الغير والتبعية والخضوع وذل المسألة .
(هـ) على الرغم من محورية دور المرأة في العمل التطوعي فإن ثقافة التطوع لدى الإناث مازالت دون المستوى المطلوب ولم تلق العناية اللازمة لتفعيل دور المرأة وإثراء خبراتها بما يتسق مع طبيعتها ، ويراعي التقاليد والنظم المجتمعية والتنسيق والتعامل في الجهود التطوعية .

دوافع العمل التطوعي و موانعه :

تتعدد دوافع العمل التطوعي وتتنوع تصنيفاتها بحسب زوايا التركيز ومحاور الاهتمام ، فثمة من يصنف دوافع العمل التطوعي إلى دوافع شعورية تتمثل في الرغبة في قضاء وقته الحر بطريقة مثمرة، أو لشعوره بالجميل نحو مؤسسة ما ، أو الرغبة في إقامة علاقات وصدقات مع الآخرين ، ودوافع لا شعورية مثل الرغبة الكامنة في زيادة الشعور بالأمن والانتماء وإثبات الذات أو حب الظهور⁽³⁴⁾ .
ومن هذه الدراسات ما يشير إلى أن دوافع العمل التطوعي تنقسم إلى دوافع دينية ، ودوافع اجتماعية، ودوافع نفسية ، ودوافع إنسانية ، ودوافع وطنية ، ودوافع مشتركة⁽³⁵⁾ .

وتؤكد بعض الكتابات على أن دوافع التطوع تختلف باختلاف تقدم المجتمع ، ففي المجتمعات الرأسمالية المتقدمة تتم عملية المشاركة التطوعية لدوافع اجتماعية تتمثل في التباهي بالملكية والوعي الاجتماعي والنجاح في التعامل مع الآخرين والرغبة في الحصول على مكانة اجتماعية ، أما في المجتمعات النامية فإن الدافع يرتبط بمدى ما يحققه المشروع من فائدة مباشرة للمتطوع ، أو ينبع من من ارتباط المشروع بقيم دينية أو ثقافية معينة رغم أن العائد منها غير مباشر⁽³⁶⁾ ، كما تختلف دوافع العمل التطوعي باختلاف الأفراد من حيث المستوى التعليمي والاقتصادي والنوع والسن والحالة الاجتماعية ، و يمكن تحديد أهم دوافع التطوع على وجه العموم فيما يلي⁽³⁷⁾ :

- 1- الحاجة إلى تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين .
- 2- ممارسة بعض الأعمال التي تتفق مع الميول والرغبات التي لا يجدها الفرد في العمل الرسمي .
- 3- شغل أوقات الفراغ .
- 4- إشباع بعض الحاجات النفسية والاجتماعية .
- 5- كسب تقدير واحترام الآخرين .

6- الإحساس بالمسئولية الاجتماعية نحو المجتمع ، واكتساب خبرات ميدانية أو مكانة اجتماعية في المجتمع ، والتقارب بين الطبقات الاجتماعية المختلفة .

وعلى الرغم من تعدد هذه الدوافع وتنوعها إلا أن هناك الكثير من المعوقات التي تمثل موانع تحول دون المشاركة في العمل التطوعي تتمثل فيما يلي (38) :

- 1) ضعف الوعي بالجهود التطوعية والانشغال بالأمر والطموحات الخاصة .
- 2) عدم الثقة في بعض الهيئات ومؤسسات العمل التطوعي .
- 3) كثرة التعقيدات البيروقراطية .
- 4) تدني الاهتمام بثقافة التطوع في المؤسسات الإعلامية والتعليمية .

فما أهم دوافع وموانع العمل التطوعي لدى الشباب السعودي ؟

في دراسة استطلاعية وثائقية للتعرف على مقدرة الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية في توظيف ما أتيح لها من موارد أظهرت الدراسة أن هناك قدراً كبيراً من التبرعات النقدية والعينية للجمعيات الخيرية لدرجة أن معظم تلك الجمعيات لا تستطيع إنفاق جميع ما يصلها من موارد في كل عام ، ودعت الدراسة إلى بحث سبل تفعيل وتوسيع دائرة المشاركة خاصة من قبل الشباب للعمل على جذبهم كمتطوعين (39) ، إذ أن فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15 - 30 سنة -فضلاً عن ما يتميزون به من طاقات - فإنهم يمثلون حوالي 27% من مجموع عدد السكان طبقاً لإحصائية (1999م) (40) . ومن ثم تسعى الدراسة الميدانية إلى بحث دوافع وموانع التطوع لدى الشباب السعودي .

الجزء الثالث : الدراسة الميدانية

أداة الدراسة :

تمثلت أداة الدراسة في استبيان دوافع و موانع العمل التطوعي لدى الشباب السعودي , وقد مر بناء الأداة بالخطوات التالية:

1- في ضوء الإطار النظري للدراسة وما أشارت إليه الدراسات المعنية بالمشاركة في العمل التطوعي و العوامل المؤثرة فيه ، صاغ الباحث مجموعة من العبارات موزعة على بعدين : البعد الأول : دوافع العمل التطوعي , و البعد الثاني : موانع العمل التطوعي .

2- تم عرض الإستبيان على مجموعة من المتخصصين في التربية وعلم النفس و الثقافة الإسلامية للتعرف على آرائهم حول مدى انتماء العبارات للبعد الذي تندرج تحته, وملائمة تلك العبارات لقياس ما وضعت له, وفي ضوء ما أسفرت عنه عملية التحكيم تم تعديل صياغة بعض العبارات وحذف العبارات التي حصلت على موافقة أقل من 15 محكماً من أصل 20 محكماً عرض عليهم الإستبيان .

3- يتكون الإستبيان في صورته النهائية بعد إجراء التحكيم وعمليات الثبات من (44) عبارة موزعة على البعدين ، يشمل البعد الأول (20) عبارة ، ويشمل البعد الثاني (24) عبارة .

4- تم تطبيق الإستبيان على عينة إستطلاعية من طلاب كلية المعلمين في حائل بلغ مجموعها (70) طالباً .

5- لحساب ثبات الاستبيان تم استخدام :

$$\text{معامل ألفا (41)} = \frac{ن}{1-ن} = \frac{[1-مج 2ع هـ]}{ع}$$

وقد بلغ معامل الثبات (0.82).

عينة الدراسة :

أجريت الدراسة الميدانية بمنطقة حائل , وتم اختبار عينة طبقية عشوائية من الشباب (ذكور وإناث) تتراوح أعمارهم من 20 إلى 30 سنة من منسوبي جميع الكليات في المنطقة ، وبلغ مجموع العينة (507) يوضحها الجدول كالتالي :-

جدول رقم (3)

رقم	العينة	العدد	متوسط العمر	التخصص	
				أدبي	علمي
1	مديري المدارس	41	30	13	28
2	طلاب كلية المعلمين	200	23	123	77
3	طلاب كلية المجتمع	41	23	04	37
4	طلاب الكلية التقنية	80	22	35	45
5	طالبات كلية البنات	145	21	91	54
	العينة الكلية	507	24.8	266	241

تحليل النتائج :

أولاً : دوافع العمل التطوعي

جدول رقم (4)

بيان النسب المئوية لاستجابات العينة ككل على عبارات البعد الأول

م	مج ت نعم		مج ت لا		مج ت لا أدري	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
1	383	76	21	4	103	20
2	399	79	17	3	91	18
3	372	73	46	9	89	18
4	382	75	40	8	85	17
5	384	76	29	6	94	18
6	362	71	55	11	90	18
7	350	69	55	11	102	20
8	286	56	62	12	159	32
9	398	79	28	5	81	16
10	405	80	22	4	80	16
11	236	47	97	19	174	34
12	261	51	56	11	190	38
13	248	49	77	15	182	36
14	431	85	32	6	44	9
15	345	68	62	12	100	20
16	433	85	14	3	60	12
17	398	79	25	5	84	16
18	348	69	37	7	122	24
19	334	66	44	9	129	25
20	366	72	48	9	93	18

ومن الجدول السابق يتضح ما يلي :

أ - أن أهم دوافع العمل التطوعي لدى الشباب السعودي حسب ما تؤكدُه عينة الدراسة تتمثل في :

- (1) استثمار وقت الفراغ بالنافع المفيد .85%
- (2) اكتساب خبرات ميدانية وإدارية في العمل الخيري .85%
- (3) دعم التكافل بين افراد المجتمع .80%
- (4) المساهمة في إبراز الصورة الإنسانية للمجتمع .79%
- (5) استخدام طرقاً جديدة لمقابلة احتياجات المجتمع .79%
- (6) إنماء الروح الإيجابية لدى الشباب نحو مجتمعهم وتربيتهم على التفاني من أجل بني الإنسان .79%
- (7) التعرف على الفجوات الموجودة في نظام الخدمات في المجتمع .76%
- (8) التعرف على حيوية المواطنين وإيجابيتهم ومدى تقدمهم .76%
- (9) رفع مستوى الخدمة وتوسيع نطاقها .75%
- (10) دعم وتكميل العمل الحكومي لصالح المجتمع .73%
- (11) تحقيق نوعاً من الاستقرار الأسري في المجتمع من خلال السعي الخير لإصلاح ذات البين . 72%
- (12) المساهمة في تقليل حجم المشكلات الاجتماعية . 71%
- (13) إتاحة الفرصة للمواطنين لتأدية الخدمات بأنفسهم .69%
- (14) مساعدة الغني في دفع زكاته الواجبة إلى مستحقيها بكل طمأنينة ويسر .69%
- (15) ممارسة حرية الإقدام واختيار نوع العمل .68%
- (16) المساهمة في نزع ما قد يكون في صدور أبناء الفقراء من غل على المجتمع خاصة الطبقة الغنية . 66%
- (17) يساعد في تدريب المواطنين على الاشتراك في إتخاذ القرارات التي تمس حياتهم ومجتمعهم بطريقة ديمقراطية . 56%
- (18) اكتساب الأسلوب العلمي من خلال خبراء متطوعين . 51%

ب - أن هناك تردداً واضحاً لدى أفراد عينة الدراسة حول عبارة : المساهمة في القضاء على الصراع

والمنافسة فبينما وافق (47%) اعترض (34%) وأجاب بلا أدري (19%) .

1) وكذلك الاستفادة من خبرات وأموال منظمات شبيهة تحقق الفائدة حيث وافق (49%) بينما اعترض (36%) وأجاب بلا أدري (15%).

ثانياً : موانع العمل التطوعي

جدول رقم (5)

بيان النسب المئوية لاستجابات العينة ككل على عبارات البعد الثاني

لا أدري		الرفض		الموافقة		م
%	عدد	%	عدد	%	عدد	
21	105	11	58	68	344	1
19	94	12	62	69	351	2
21	109	33	165	46	233	3
20	102	14	69	66	336	4
20	104	41	207	39	196	5
12	63	21	104	67	340	6
14	70	11	57	75	380	7
15	76	31	159	54	272	8
30	150	40	205	30	152	9
14	71	19	95	67	341	10
15	78	26	129	59	300	11
11	58	23	116	66	333	12
16	79	25	128	59	300	13
18	89	35	179	47	239	14
20	100	31	158	49	249	15
19	97	24	123	57	287	16
29	148	29	146	42	213	17
17	86	32	161	51	260	18
11	58	16	80	73	369	19
11	56	14	73	75	378	20
12	58	15	78	73	371	21
16	80	15	77	69	350	22
13	68	33	166	54	273	23
13	67	20	100	67	340	24

ومن الجدول السابق يتضح ما يلي :

أ - إن أهم موانع العمل التطوعي لدى الشباب السعودي حسب ما تؤكد استجابات عينة الدراسة مرتبة حسب نسبتها المئوية تتمثل في :

- 1) كثرة الأعباء العائلية بالإضافة إلى الدراسة التي تستهلك معظم الوقت 75% .
- 2) عدم وجود برامج إعلامية تعنى بإظهار أهمية العمل التطوعي وأهدافه 75% .
- 3) عدم الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية العمل التطوعي 73% .
- 4) قلة تركيز المناهج الدراسية على تكريس مفاهيم التطوع لدى النشء منذ الصغر 73% .
- 5) السعي وراء الرزق وعدم وجود وقت كاف للتطوع 69% .
- 6) غياب الممارسات والأنشطة التربوية التي تبث روح التطوع في المجتمع المدرسي 69% .
- 7) تعارض وقت التطوع مع وقت الدراسة والعمل 68% .
- 8) عدم وجود إدارة خاصة بالمتطوعين تهتم بشؤونهم 67% .
- 9) عدم التغطية الإعلامية الكافية لأهداف المؤسسات وأنشطتها 67% .
- 10) عدم تركيز منظمات العمل التطوعي على المشاريع الخاصة بالشباب 67% .
- 11) عدم توافر مؤسسات أو منظمات تطوعية قريبة من مسكني 66% .
- 12) عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل التحاقهم 66% .
- 13) عدم تحديد دور واضح للمتطوع 59% .
- 14) عدم التقدير المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع 59% .
- 15) غياب الطموح والرضا بالواقع دون محاولة تغييره 57% .
- 16) تركيز منظمات العمل التطوعي على المجالات التقليدية 54% .
- 17) لا تتيح منظمات العمل التطوعي فرصة اختيار العمل المناسب حسب رغبة المتطوع 54% .

ب - يوجد اختلاف بين آراء أفراد عينة الدراسة حول بعض العبارات التي تعد موانع لمشاركة الشباب في منظمات العمل التطوعي فبينما وافق (46%) من أفراد عينة الدراسة على أن شعور المتطوع بأنه غير ملزم بأداء ما أسند إليه في الوقت المحدد يرفض ذلك (21%) وأجاب بلا أدري (33%) . ووافق (39%) على أن حرص البعض على تحقيق أقصى استفادة ممكنة مما يتعارض مع طبيعة التطوع بينما أعترض على ذلك (21%) وأجاب (41%) بلا أدري .

ووافق على أن العمل في هذه المنظمات مرن إلى حد التسبيب (30%) بينما أعترض على ذلك (30%) وأجاب بلا أدري (40%).
 ووافق (42%) على أنه من الموانع اعتبار أعمال المنظمات الخيرية من الأسرار التي يجب عدم مناقشتها مع الآخرين في حين أعترض على ذلك (29%) وأجاب بلا أدري (29%).

ثالثاً : الفروق بين مجموعات الدراسة

جدول رقم (6)

يبين الفروق بين مجموعات الدراسة باستخدام اختبارات

رقم	المجموعات	ن	المتوسط	التباين	ت	رقم	المجموعات	ن	المتوسط	التباين	ت
1	ك المعلمين ك المجتمع	200 41	13.7 6.7	3.5 6.7	1.07	9	ك المجتمع بنات علمي	41 54	602 28.6	6.7 4.2	3 2.4
2	ك المعلمين ك التقنية	200 80	13.7 12.9	3.5 0.69	0.18	10	ك المجتمع بنات أدبي	41 91	6.2 14.1	6.7 1.9	1.1
3	ك المعلمين مديري المدارس	200 41	13.7 16.9	3.5 0.88	0.53	11	ك التقنية بنات أدبي	80 91	12.9 14.1	0.69 1.9	2
4	ك المجتمع ك التقنية	41 8	6.2 16.9	6.7 0.69	1.16	12	ك التقنية بنات علمي	80 54	12.9 28.6	0.69 4.2	3.14
5	ك التقنية مديري المدارس	41 41	6.2 16.9	0.69 0.88	1.22	13	مديري المدارس بنات أدبي	41 91	16.9 14.1	0.88 1.9	0.64
6	ك التقنية مديري المدارس	80 41	12.9 16.9	0.69 0.88	1.33	14	مديري المدارس بنات علمي	41 54	16.9 28.6	0.88 4.2	1.77
7	ك المعلمين بنات أدبي	200 91	13.7 14.1	3.5 1.9	1.6						
8	ك المعلمين بنات علمي	200 54	13.7 28.6	3.5 4.2	2.76						

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية مرتفعة بين الذكور والإناث من عينة الدراسة لصالح عينة الإناث كالتالي:

- 1) بين طلاب كلية المعلمين وطالبات كلية البنات علمي وأدبي .
- 2) بين طلاب كلية المجتمع وطالبات كلية البنات علمي فقط .
- 3) بين طلاب الكلية التقنية وطالبات كلية البنات علمي وأدبي .
- 4) بين استجابات مديري المدارس وطالبات كلية البنات علمي فقط .

ب- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طالبات كلية البنات علمي وطالبات الأدبي لصالح طالبات العلمي .

ج- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الفئات التالية من عينة الدراسة:

- 1) طلاب كلية المعلمين وطلاب التقنية .
- 2) طلاب كلية المعلمين ومديري المدارس .
- 3) طلاب كلية المجتمع وطلاب الكلية التقنية .
- 4) طلاب كلية المجتمع ومديري المدارس .
- 5) طلاب كلية التقنية ومديري المدارس .

بمعنى أنه لا توجد فروق دالة بين مجموعات الدراسة الذكور فيما بينهم .

د - لا توجد فروق دلالة بين آراء الذكور من مديري المدارس وطلاب كلية المجتمع و آراء الإناث من الأقسام الأدبية على خلاف ما جاء من فروق بين الذكور والإناث بصفة عامة .

تفسير النتائج

لعل نظرة متفحصية إلى ما أسفرت عنه عملية التحليل الإحصائي من نتائج تكشف عن مجموعة من الملاحظات الهامة التي تعكس واقع ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي بشكل خاص، كما تعكس الواقع النفسي والاجتماعي والفكري والثقافي بشكل عام . إذ يشهد المجتمع السعودي الآن مجموعة من المتغيرات المتلاحقة في كافة جوانب النشاط الإنساني بفعل الانفتاح الإعلامي والثقافي الذي يشهده المجتمع شأنه في ذلك شأن باقي المجتمعات المعاصرة من جهة ، ومن جهة ثانية ما أثير حول المنظمات والهيئات والمؤسسات المعنية بالعمل التطوعي عالمياً بعد أحداث سبتمبر والربط بين أنشطة العديد من هذه المنظمات وبين قضايا الإرهاب والتطرف والعنف ، وما ساد حول العمل التطوعي من مفاهيم ومقولات مغلوبة راحت بين فئات المجتمع ومنهم الشباب بحكم تقدم وسائل الاتصال ، وإضفاء الصبغة السياسية العالمية على فعاليات العمل التطوعي خاصة في المجتمعات والدول الإسلامية ،

ويمثل ذلك بعداً جديداً في ثقافة التطوع نال من الزخم الإعلامي ما لم تناله الأبعاد الدينية والاجتماعية والنفسية المؤثرة في دفع أو منع الشباب من المشاركة في العمل التطوعي في ظل الإشكاليات التي تعاني منها ثقافة التطوع في المجتمع العربي ومنها المملكة العربية السعودية من ازدواجية معرفية وتسييس ، وعدم قدرة خطاب ثقافة التطوع على التجديد والتجاوب مع متغيرات الواقع وإهماله لدور المرأة في هذا المجال .

ولا شك أن هذه المتغيرات المتسارعة انعكست على ثقافة التطوع لدى الشباب فأحدثت نوعاً من الإضطراب والاختلال في دوافعهم وموانعهم للمشاركة في العمل التطوعي فعلى سبيل المثال :

تعددت الدوافع التي حصلت على استجابات الموافقة لأكثر من نصف العينة لتصل إلى (18) دافعاً من أصل (20) دافعاً تضمنتها أداة الدراسة ويعد هذا التعدد في الدوافع مقارناً بتدني المشاركة الحقيقية في مؤسسات العمل التطوعي بمجتمع الدراسة ، نوعاً من الاضطراب أو الانفصال بين النظرية والتطبيق في ثقافة التطوع لدى الشباب، أو تعبيراً عن الرغبة المثالية النظرية في المشاركة أو عدم وجود الوعي الكافي لدى الشباب (عينة الدراسة) بطبيعة المؤسسات التطوعية الموجودة بالمنطقة وفعاليتها وكيفية المشاركة فيها .

وفي المقابل تعددت الموانع التي تحول دون مشاركة الشباب عينة الدراسة في العمل التطوعي . حيث حصلت (17) عبارة من أصل (24) تضمنتها أداة الدراسة على موافقة أكثر من (50 %) من عينة الدراسة ، وتنوعت هذه الموانع لتشمل موانع شخصية تتعلق بالعمل وعدم وجود وقت فراغ ، وتدني الوعي الشخصي بثقافة التطوع الناتج عن عدم تركيز المناهج التعليمية والأنشطة والممارسات التربوية على تنميته لدى النشء منذ الصغر ، وضعف الاهتمام الإعلامي بتكريسه وتعميقه ، وعدم وجود برامج تدريبية في مؤسسات العمل التطوعي تعنى بتدريب الراغبين في المشاركة ، ومن الموانع ما يتعلق بإدارة تلك المؤسسات كالتركيز على المجالات التقليدية وفرض القيود على إبداعات المشاركين وعدم تقدير دورهم أو الوقوع تحت أسر بعض العاملين غير العابئين بتحقيق تطلعات المؤسسة وتنميتها ، وعدم اهتمام تلك المؤسسات بالبرامج التي تعنى باحتياجات الشباب وتلائم طموحهم واهتماماتهم .

وتتفق ما توصلت إليه نتائج الدراسة الميدانية مع العديد من نتائج البحوث التي ذكرت في الدراسات السابقة حيث أكدت نتائج دراسة (المغيصب وعثمان و الراشد والعقيل) أن الشباب لديهم اتجاهات إيجابية نحو العمل الاجتماعي التطوعي . كما أكدت دراسة (Wilson) على تنوع دوافع مشاركة الشباب في العمل التطوعي ، ودراسة (Teler)على العلاقة بين المناخ التنظيمي للمؤسسة

ومستوى مشاركة المتطوعين ، وهذا ما أكدته آراء العينة في الدراسة الحالية من تعدد الموانع ذات العلاقة بمؤسسات العمل وإدارتها . وقد يرجع ذلك إلى عوامل عديدة منها :

- 1) قلة الوعي لدى الشباب بأهمية العمل التطوعي في تنمية المجتمع ، وانتشار تصوراً لدى كثير منهم بأن كل شئ لا بد أن يقدر من قبل الدولة .
- 2) غياب التقدير الاجتماعي لإسهامات ومشاركات القائمين على العمل التطوعي .
- 3) عدم وجود توعية إعلامية بدور المشاركة التطوعية وأهميتها في المجتمع ونشر ثقافة التطوع .
- 4) تدني الاهتمام في مؤسسات التعليم بغرس وتنمية الوعي بالعمل التطوعي وسبل المشاركة في فعالياته .
- 5) المعوقات الإدارية بمؤسسات العمل التطوعي من قيود وروتين وإجراءات تنفر الشباب الراغبين في التطوع من المشاركة أو تعبر عن عدم إكترائها بمشاركتهم .
- 6) عدم وجود حوافز مادية أو معنوية من قبل مؤسسات العمل التطوعي تشجع الشباب على المشاركة أو عدم منحهم الفرصة للقيام بأعمال ذات أهمية .
- 7) عدم وجود نظام موحد للتطوع في المملكة أفقد العمل التطوعي قدراته التخطيطية والتنظيمية ، وغياب التنسيق بين مؤسساته ، وغلبة الازدواجية على فعالياته مما أثر سلباً على مكانة العمل التطوعي في المجتمع وتقدير الناس له .

مقترحات الدراسة :

انطلاقاً من الرغبة التي تعبر عنها دوافع الشباب للمشاركة في العمل التطوعي ، وتأسيساً على الأرضية الخصبة التي تمثل بيئة مناسبة ومناخاً ملائماً للتطوع في المملكة العربية السعودية والتي تتمثل : في حث الإسلام على التطوع ، واهتمام الحكومة بمؤسسات العمل التطوعي ودعمها مادياً ومعنوياً ، وتوافر الجانب المالي من زكاة المال وتبرعات أهل البر ، وتعدد مؤسسات ومنظمات العمل التطوعي والخيري في جميع مناطق المملكة ، ومساهمة في توسيع قاعدة المشاركة خاصة من قبل الشباب ، تقترح الدراسة ما يلي :

- 1) صناعة خطاب ثقافة التطوع بأسلوب جديد قادر على التأثير في الأجيال المعاصرة ، يركز على فوائد ومكتسبات العمل التطوعي للأفراد المتطوعين لتكريس القناعة بأهمية المشاركة .

- (2) ترتيب الأولويات في العمل التطوعي بما يناسب المجتمعات المحلية والبيئية في تلبية احتياجاتها المتجددة وعدم الاكتفاء بالأعمال التقليدية .
- (3) استقطاب عناصر جديدة مؤهلة لقيادة الأعمال والمشاريع التطوعية ، وإنتاج أفكار وبرامج جديدة .
- (4) الاهتمام الإعلامي بتوعية الأفراد بأهمية العمل التطوعي في الإسلام ودوره في تنمية المجتمع وخدمته واكتساب الخبرات الحياتية والحصول على الأجر في الآخرة .
- (5) زيادة الاهتمام في مؤسسات التعليم العام والعالي بالبرامج والأنشطة التي تنمي الوعي والممارسة لدى النشء بالعمل التطوعي وفوائده للفرد و المجتمع .
- (6) إنشاء هيئة رسمية يناط بها العمل التطوعي وشؤونه تتولى رسم سياسة العمل التطوعي وصياغة نظام موحد وشامل للتطوع في المملكة العربية السعودية ويبين حقوق المتطوع وواجباته ، وتسعى لتنسيق العمل التطوعي ومنع الإزدواجية .
- (7) إقامة الندوات والمؤتمرات التي تتناول العمل التطوعي مركزة على القضايا التي تتناول المعوقات الحقيقية داخل المؤسسات وسبل مواجهتها ، كما تتناول قضايا المشاركة وسبل جذب المتطوعين
- (8) العمل على تصحيح الصورة التي روجت عن الجمعيات الخيرية والأعمال التطوعية في المملكة من أنها تدعم الإرهاب ، والدفاع عنها بكافة الطرق التي كفلها القانون الدولي ومواده المنظمة للعمل التطوعي .
- (9) اعتماد العمل التطوعي على الأسلوب المؤسسي بعيداً عن الاجتهادات الفردية .

المراجع

- (1) نادر فرجاني , التنمية الإنسانية : المفهوم والقياس , المستقبل العربي , العدد(283) ، مركز دراسات الوحدة العربية , سبتمبر 2002 ، ص 67.
- (2) جريدة الوطن القطرية 2003/4/21.
- (3) على الصاوى, التنظيمات غير الحكومية و التحول الديمقراطي في الوطن العربي, مجلة شؤون عربية, العدد (75) ، سبتمبر 1993 ، ص 100.
- (4) محمد زرمان, استراتيجية العمل التطوعي في حماية قطاع الطفولة , مؤتمر العمل التطوعي و الأمن في الوطن العربي , أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية , الرياض 27 - 29 / 6 / 1421 هـ , ص 9.
- (5) لمزيد من التفاصيل حول هذه الدراسات انظر :-
 - بحوث الملتقى الأول للجمعيات الخيرية الذي نظمته وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالتعاون مع مؤسسة الملك خالد الخيرية , الرياض في ((16 - 18 شعبان 1422 هـ)).
 - أعمال مؤتمر العمل التطوعي و الأمن في الوطن العربي , أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية , الرياض (27-29/6/1421 هـ).
 - بحوث المؤتمر الثاني للتطوع والمشاريع التنموية في المؤسسات الأهلية , الأولويات والتحديات , الشارقة (23-24/1/2001م).
- (6) عبد العزيز المغيصب و عبد الرحمن عثمان , الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي , دراسة للاتجاهات النفسية لدى عينة من طلبة جامعة قطر , مجلة شؤون عربية, العدد (40) , السنة العاشرة, 1992 , ص 41.
- (7) مريم عيسى الشبراوى , معوقات مشاركة المواطنين في مشروعات الجمعيات الأهلية القطرية , رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة حلوان 1992م.
- (8) راشد محمد الراشد , المشاركة بالعمل التطوعي في الإمارات العربية المتحدة, مجلة شؤون اجتماعية , العدد (23) السنة التاسعة , جمعية الاجتماعيين, الشارقة , 1992م.
- (9) سليمان عبد الله العقيل , الشباب السعودي والعمل الدعوى , دراسة في استطلاع آراء الشباب السعودي حول العمل الدعوى التطوعي , مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية, العدد الأربعون , شوال 1423 هـ.

- (11) Wilson, M., The effective Management of Volunteers Programs. Colorado : Volunteer Management Associates, 1976.
- (12)Telep, V., The relationship of volunteer perception of organizational climate to volunteer work satisfaction, Ph. D. dissertation , Virginia Common Wealth University, 1986.
- (13) Mary, H., A ddescription study of older person performing volunteer work and the relationship to life satisfaction, purpose in lifeand support, Ph.D.,dissertation, University of Laws, 1988.
- (14) مجمع اللغة العربية بالقاهرة , المعجم الوسيط , دار الحديث للطباعة و النشر , بيروت, د.ت, ص 570.
- (15) ميشيل د نبكن , معجم علم الاجتماع , ترجمة إحسان محمد الحسين, دار الطبعة, بيروت, 1986, ص 49.
- (16) أحمد مصطفى خاطر , طريقة تنظيم المجتمع, مدخل لتنمية المجتمع المحلى. استراتيجيات وأدوار المنظم الاجتماعي , المكتب الاجتماعي الحديث, الإسكندرية , 1984, ص 76.
- (17) محمد شمس الدين أحمد , الإشراف في العمل مع الجماعات, ط2, المطبعة العالمية, القاهرة, 1977, ص 49.
- (18) سيد أبو بكر حسانين , طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع , ط4, مكتبة الأنجلو المصرية , القاهرة , 1985, ص 495.
- (19) صبرى الريحان , مشاركة المواطن في العمل التطوعي الاجتماعي و الوقاية من الجريمة و الانحراف, بحث منشور في مؤتمر : دور المواطن في الوقاية من الجريمة و الانحراف ,المركز العربي للدراسات الأمنية و التدريب 1993, ص 192.
- (20) أحمد كمال أحمد , تنظيم المجتمع , الجزء الثالث , مكتبة الأنجلو المصرية , القاهرة, 1972, ص 229.
- (21) عبد الستار الدمهورى , التطوع في الخدمة الاجتماعية . دراسة لانجاهات عينة من طلاب الخدمة الاجتماعية نحو التطوع , رسالة ماجستير غير منشورة, كلية الخدمة الاجتماعية , جامعة حلوان , 1977, ص 5.
- (22) ماجد بن عبد العزيز التركي, العمل الخيري التطوعي - مسؤولية الترشيد وضرورة البديل, الجزيرة, العدد 10054, 2000/418, ص 7.
- (23) اعتمدت الدراسة في هذا الجزء على :-
- راشد محمد راشد , التطوع , ط1, جمعية الاجتماعيين, الشارقة, 1994, ص 13-14.

- إبراهيم عبد الهادي المليجي , الخدمة الاجتماعية من منظور تنظيم المجتمع , رؤية واقعية , ط1, المكتب الجامعي الحديث, الإسكندرية, 1991, ص 65:66.
- سامية محمد فهمي, ممارسة الخدمة الاجتماعية بأجهزة تنظيم المجتمع, ط1, المكتب الجامعي الحديث, الإسكندرية, 1986, ص ص 98-100 .

(24) Thomaz Waltz, or others , Environmental Dscyhn, in : Social work Journal, vol 9, No. 1, January 1974, pp. 38-46.

(25) European Siminar on Function and Training of Voluntary Social Welfare Workers, Federation Republic of Germany, May ,1980,p. 52.

(26) سورة الحج : آية 77.

(27) سورة التغابن: آية 16.

(28) سورة الإنسان : آية 9.

(29) سورة البقرة : آية 148.

(30) سورة البقرة : آية 184 .

(31) صحيح مسلم , ج3, 1354.

(32) سلسلة الأحاديث الصحيحة, 609/2.

(33) لمزيد من التفاصيل راجع :-

-إبراهيم البيومي غانم , البحث عن ثقافة التطوع في مجتمعاتنا, إسلام أون

لاين. ص3

- عبد الله أحمد اليوسف , ثقافة التطوع في مجتمعاتنا , شبكة فكرة الثقافية , ص1

- جريدة الوطن السعودية , 7 رجب 1422 , 24 سبتمبر 2001 م , ص 23 .

- جريدة الجزيرة السعودية , 3 محرم 1421 هـ , 8 أبريل 2000 م , ص 7 .

- جريدة الجزيرة السعودية , 19 ذي الحجة 1422 هـ , 3 مارس 2002 م ,

ص11.

- عبد الرازق مشوم , طرق حماية المجتمع الإسلامي من الأيديولوجيات المقوضة

للإسلام , موضوعات الدورة التدريبية السابعة التي نظمها المركز العربي للدراسات الأمنية

والتدريب , الرياض , 1407 هـ , ص 228 .

(34) إبراهيم المليجي , مرجع سابق , ص 71 .

- 35) عبد الرزاق الزهراني ، الجهود التطوعية وسبل تنظيمها وتفعيلها ، بحوث الملتقى الأول للجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية ، مرجع سابق ص ص 128-129 .
- 36) عبد المنعم هاشم ، تنظيم العمل التطوعي ، حلقة دراسية عن الخدمات الاجتماعية التطوعية بدولة البحرين ، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، إدارة الشؤون الاجتماعية ، المنامة .
راجع -
- راشد محمد راشد ، التطوع ، مرجع سابق ، ص 18 .
- 37) إبراهيم عبد الهادي المليجي ، مرجع سابق ، ص 72 .
- 38) محمد أحمد عبد الهادي ، الخدمة الاجتماعية في مجال الدعوة والإغاثة الإسلامية ، مكتبة وهبة ، القاهرة ، 1415هـ ، ص ص 34-35 .
- 39) مختار عجوبة ، القاعدة النظرية للأنشطة التطوعية الخيرية في المملكة العربية السعودية ، دراسات وثائقية لتجربة الجمعيات الخيرية (1380-1410 هـ) مجلة التعاون ، مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، العدد 34 ، ص ص 177-217 .
- 40) إحصائية السكان في المملكة العربية السعودية ، لعام 1999م .
- 41) أحمد الرفاعي غنيم ، تعميم معامل ألفا لحساب ثبات المقياس ذات المفردات غير المتجانسة - مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، العدد الخامس عشر ، 1991م ، ص 220 .

أخي الشاب

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

وبعد ..

تأتي هذه الاستبانة ضمن دراسة تسعى إلى التعرف على أهم معوقات التحاق شباب المملكة العربية السعودية بالعمل التطوعي الذي يحث عليه ديننا الحنيف ، ويتوقف صدق نتائج هذه الدراسة على مدى الدقة في تعبئة هذه الاستبانة والإجابة على البنود التي تشملها ، وإذ نشكر لكم تعاونكم سلفاً نأمل الحصول على إجاباتكم الصادقة مع العلم أن نتائجها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

الباحث

الاسم : (اختياري)

الجنس :	<input type="checkbox"/>	ذكر	<input type="checkbox"/>
العمر :	<input type="checkbox"/>		
الحالة الاجتماعية :	<input type="checkbox"/>	متزوج	<input type="checkbox"/>
نوع الدراسة :	<input type="checkbox"/>	أدبي	<input type="checkbox"/>
المؤهل التعليمي :	<input type="checkbox"/>	ثانوي	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	كلية	<input type="checkbox"/>
جامعة	<input type="checkbox"/>		

يدفعني إلى العمل التطوعي :

م	العبارة	نعم	لا أدري	لا
1	التعرف على الفجوات الموجودة في نظام الخدمات في المجتمع .			
2	استخدام طرقاً جديدة لمقابلة احتياجات المجتمع .			
3	دعم وتكميل العمل الحكومي لصالح المجتمع .			
4	رفع مستوى الخدمة وتوسيع نطاقها .			
5	التعرف على حيوية المواطنين وإيجابياتهم ومدى تقدمهم .			
6	المساهمة في تقليل حجم المشكلات الاجتماعية .			
7	إتاحة الفرص للمواطنين لتأدية الخدمات بأنفسهم .			
8	يساعد في تدريب المواطنين على الاشتراك في اتخاذ القرارات التيسر تمس حياتهم ومجتمعهم بطريقة ديمقراطية .			
9	المساهمة في إبراز الصورة الإنسانية للمجتمع .			
10	دعم التكافل بين أفراد المجتمع .			
11	المساهمة في القضاء على الصراع والمنافسة .			
12	اكتساب الأسلوب العلمي من خلال خبراء متطوعين .			
13	الاستفادة من خبرات وأموال من منظمات شبيهة تحقق الفائدة .			
14	استثمار وقت الفراغ بالنافع المفيد .			
15	ممارسة حرية الإقدام واختيار نوعية العمل .			
16	اكتساب خبرات ميدانية وإدارية في العمل الخيري .			
17	إنماء الروح الإيجابية لدى الشباب نحو مجتمعهم وتربيتهم على التفاني من أجل بني الإنسان .			
18	المساهمة في مساعدة الغني في دفع زكاته الواجبة إلى مستحقيها بكل طمأنينة ويسر .			
19	نزع ما قد يكون في صدور أبناء الفقراء من غل على المجتمع خاصة الطبقة الغنية .			
20	تحقيق نوعاً من الاستقرار في المجتمع من خلال السعي لإصلاح ذات البين .			

من أهم موانع العمل التطوعي لدى الشباب :

م	العبارة	نعم	لا أدري	لا
21	تعارض وقت التطوع مع وقت الدراسة .			
22	السعي وراء الرزق وعدم وجود وقت كاف للتطوع .			
	شعور المتطوع بأنه غير ملزم بأداء ما أسند إليه في الوقت المحدد .			
	عدم توافر مؤسسات ومنظمات تطوعية قريبة من مسكني .			
	حرص البعض على تحقيق أقصى استفادة شخصية ممكنة مما يتعارض مع طبيعة التطوع .			
	عدم وجود إدارة خاصة بالمتطوعين تهتم بشؤونهم .			
	كثرة الأعباء العائلية بالإضافة إلى الدراسة التي تستهلك معظم الوقت .			
	لا تتيح منظمات العمل التطوعي فرصة اختيار العمل المناسب حسب رغبة المتطوع .			
	العمل في هذه المنظمات مرن إلى حد التسبب .			
	عدم التغطية الإعلامية الكافية لأهداف المؤسسات أو أنشطتها .			
	عدم تحديد دور واضح للمتطوع .			
	عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل التحاقهم .			
	عدم التقدير المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع .			
	المحاباة في اختيار العاملين في هذا المجال من غير ذوي الكفاءة .			
	الإسراف في الخوف وفرض القيود التي تحجم الأعمال الإبداعية .			
	غياب الطموح والرضا بالواقع دون محاولة تغييره .			
	اعتبار أعمال المنظمات الخيرية من الأسرار التي يجب عدم مناقشتها مع الآخرين .			
	الوقوف تحت أسر عاملين ذوي شخصية قوية غير عابئين بتحقيق أهداف المنظمة وتطلعاتها .			
	عدم وجود برامج إعلامية تعنى بإظهار أهمية التطوع وأهدافه .			
	قلة تركيز المناهج الدراسية على تكريس مفاهيم التطوع لدى النشء منذ الصغر .			
	غياب الممارسات والأنشطة التربوية التي تبتث روح التطوع في المجتمع المدرسي .			
	تركيز منظمات العمل التطوعي على المجالات التقليدية .			
	قلة تركيز منظمات العمل التطوعي على المشاريع الخاصة بالشباب .			