

تاريخ الإرسال (2019-01-27)، تاريخ قبول النشر (2019-03-27)

* 1 د. نورة بنت بشير صنهات العتيبي

اسم الباحث:

قسم التخطيط الاجتماعي - جامعة الأميرة نورة
بنت عبد الرحمن / الرياض

1 اسم الجامعة والبلد:

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address:

nbalotaibi@pnu.edu.sa

قياس وعي المتطوعين بحقوقهم وأثره في حمايتهم من الاستغلال بالتطبيق على عينة من المتطوعين في الجمعيات الخيرية ومراكز التنمية الاجتماعية بالسعودية

الملخص:

تهدف الدراسة إلى معرفة وعي المتطوعين بحقوقهم وأوجه الاستغلال التي تواجههم للتوصل إلى أساليب لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال. المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي التحليلي باستخدام المسح الاجتماعي وبالنسبة لمجتمع الدراسة طبقت الدراسة في الجمعيات الخيرية ومراكز التنمية الاجتماعية على عينة عمدية من المتطوعين وبلغ إجمالي عدد أفراد العينة (300) مفردة ، وتم جمع البيانات بواسطة الاستبيان. وتوصلت الدراسة إلى أن المتطوعين لديهم وعي بحقوقهم وبلغ متوسط الدرجة الكلية للمحور 2.56، وبالنسبة لوعي المتطوعين بواجباتهم بلغ متوسط الدرجة الكلية للمحور 2.81 ، وفيما يخص أوجه الاستغلال التي يواجهونها بلغت الدرجة الكلية للمحور 2.19 ويمكن عرض بعض الأمثلة تمثلت في: عدم وجود ضمانات ضد مخاطر العمل التطوعي، ضعف الإشراف المهني علي المتطوعين، عدم وجود مكان خاص للمتطوعين، ضعف وضوح المهام التي يقوم بها المتطوع، عدم جدية المؤسسة التطوعية ، عدم وجود مساواة في توزيع السلطة بين المتطوعين، عدم التزام المؤسسة بمواعيد محددة للعمل، تحديد أعمال لا تتناسب مع ميول المتطوع وقدراته ونوع العمل التطوعي، عدم وجود برامج تدريبية للمتطوعين. وبالنسبة لأساليب تنمية وعي المتطوعين بحقوقهم بلغ متوسط الدرجة الكلية للمحور 2.71 ويتم من خلال وضع استراتيجيات للعمل التطوعي، ووضع خطة إعلامية وضع خطط لتدريب المتطوعين وأوصت الدراسة بأهمية إعداد نظام تشريعي للعمل التطوعي لتنظيم العلاقة بين أطراف العمل التطوعي .

كلمات مفتاحية: وعي - المتطوعين - حقوق - حماية - الاستغلال

To Measure Volunteers awareness of their rights and to protect them from exploitation applied to sample of volunteers in charities and social development centers in Saudi Arabia

Abstract:

The study aims to identify the volunteers' awareness of their rights and the exploitation they face to develop methods to develop volunteers' awareness of their rights and protect them from exploitation. The methodology used is the descriptive analytical method using the social survey. About the study society, the study was applied in charitable societies and social development centers on a voluntary sample of volunteers. The total number of sample members was (300). The study found that the volunteers were aware of their rights and the average overall score of the axis was 2.56. For volunteers' awareness of their duties, the average overall score of the axis was 2.81, and for the exploits they faced, the total score of the axis was 2.19. Some examples could be presented: The lack of volunteer supervision, lack of volunteer supervision, lack of volunteerism, lack of volunteerism, lack of volunteerism, lack of equality in the distribution of power among volunteers, lack of commitment to specific work schedules, Volunteers and volunteers, and the lack of volunteer training programs. In terms of methods of developing volunteers' awareness of their rights, the average overall score of the axis was 2.71. Through the development of strategies for volunteering and the development of a media plan to develop plans for the training of volunteers recommended the study of the importance of preparing a legislative system for voluntary work to regulate the relationship between voluntary parties.

Keywords: Awareness - Volunteers – Rights - Protection - Exploitation

البحث مدعوم من قبل كرسي أبحاث الشيخ محمد بن راشد آل زنان للعمل التطوعي بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

مشكلة الدراسة:

يقوم العمل التطوعي على توظيف الطاقات البشرية لأفراد المجتمع، ويعد رأس المال الاجتماعي للأمة، ومع تعاظم دور التطوع في تسخير الجهود البشرية لتوفير الخدمات الاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، أصبح انتشاره من المقاييس التي يقاس بها تقدم المجتمع وتطوره، فالوعي بأهمية التطوع وممارسته بصورة فعلية، مؤشر للتفاعل الإيجابي للأفراد تجاه مجتمعهم للنهوض به، وتنميته في كافة المجالات.

حيث يمثل العمل التطوعي إحدى الأنشطة المجتمعية الهادفة التي تربط بين الجهود الحكومية والأهلية العاملة على تقدم المجتمع والتي تصب في صالحه بمختلف قطاعاته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية وغيرها من القطاعات المرتبطة بإطار التنمية داخل أي مجتمع، فالتطوع هو إحدى الآليات الهامة التي يستخدمها أي مجتمع من أجل الرقي والاعتماد على الأنشطة الفعالة التي يقوم عليها العمل التطوعي، والذي لا يهدف لتحقيق أي غاية مادية أو منفعة سوى تقديم العون والمساعدة لكافة القطاعات التي يحتاج إليها والعمل على مد يد العون في سبيل تحقيق أهداف إنسانية واجتماعية تخدم الوطن.

وتسعى كثير من المنظمات الخيرية في العالم العربي والإسلامي لاستقطاب المتطوعين إلا أنها لا تهتم بهم فيما بعد على الرغم من أنهم يملكون طاقات هائلة، لاسيما عند قلة الموارد المالية بالجمعية لتسيير أعمالها اليومية أو الموسمية. ومع ذلك لا تلقى الاهتمام المطلوب على عكس الدول الغربية. وبالذات الولايات المتحدة الأمريكية التي بلغ من اهتمامها بالمتطوعين أن أنشأت "إدارة للمتطوعين" تهتم بكل ما يتعلق بهم، وأطلقت عليها "مراكز التطوع" بالإضافة إلى إقامة العديد من المؤتمرات والندوات من أجل المتطوعين، وألفت فيه العديد من الكتب لبحث أفضل السبل، وأيسر الطرق لإدارة المتطوعين كما يسميهم بعضهم "وعد الأمة" أو "مستقبل الأمة". ويعد التطوع "مجالاً للتدريب على الحياة العامة واكتساب الخبرات التي تساعد على القيام بالعمل العام فهو مدرسة للحياة تتيح الإحساس بمشكلات الآخرين، والعمل التطوعي يعود بالعديد من الفوائد على المتطوع وعلى المجتمع على حد سواء.

وقد تواجه المؤسسات الخيرية مشكلات بسبب المتطوعين كما يقابل المتطوعين بالجمعيات الخيرية العديد من المشكلات والمعوقات، منها ما هو خارج عن الإرادة، ويتمثل في مجموعة القوانين الوضعية والتشريعات ومدى مرونتها لدعم العمل التطوعي أو تقييده، وما يمنح له من تسهيلات وتيسير، إلى آخر ما قد يصل إلى تضيق مجال العمل، أو عدم الموافقة على التوسع، أو إلى التدخل المباشر في كل الأعمال التطوعية مما يشعر المتطوعين بالضيق وعدم الرغبة في الاستمرارية. وفي الجانب الآخر هناك مشكلات تبرز من المتطوعين أنفسهم فتقع قصداً أو دون قصد مما يؤثر على سير العمل التطوعي.

ولذا تسعى هذه الدراسة لقياس وعي المتطوعين ومعرفتهم بحقوقهم وواجباتهم والتي تمثل الإطار التنظيمي الذي يعمل المتطوعون من خلاله ويؤثر على مشاركتهم التطوعية فيما بعد وبناء على ذلك تتلخص مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: ما مدى وعي المتطوعين بحقوقهم و أثره على حمايتهم من الاستغلال؟

مبررات الاختيار:

تم اختيار موضوع الدراسة بسبب أهمية انضمام المتطوعين للجمعيات الخيرية ومراكز التنمية الاجتماعية باعتبارهم قوة العمل المنظمة والداعمة في الأنشطة والقضايا التي تهدف المؤسسات الخيرية لتحقيقها، واعتبارهم قناة اتصال حقيقية وحيوية من خلالها يمكن التواصل مع المجتمع وتنفيذ العمل على أكمل وجه. ومن المهم المحافظة على استمرارية المتطوعين داخل المؤسسات وإعطائهم كافة حقوقهم وحمايتهم من أوجه الاستغلال التي قد يتعرضون لها، لذا فمن المهم التعرف على أوجه الاستغلال التي تواجههم لمعالجتها بما يكفل استمرار المتطوعين واستقطاب متطوعين جدد للمؤسسات الخيرية.

تساؤلات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على التساؤل الرئيس التالي: ما مدى وعي المتطوعين بحقوقهم وأثره في حمايتهم من الاستغلال؟ والإجابة عليه من خلال التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- ما مدى وعي المتطوعين بحقوقهم؟
- 2- ما مدى وعي المتطوعين بواجباتهم؟
- 3- ما هي أوجه الاستغلال التي تواجه المتطوعين؟
- 4- ما الأساليب المناسبة لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال؟
- 5- هل توجد فروق في مدى وعي المتطوعين بحقوقهم وواجباتهم وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل التعليمي، المستوى الاقتصادي، طبيعة العمل، الخبرة في مجال التطوع)؟
- 6- ما العلاقة بين وعي المتطوعين بحقوقهم وأثر ذلك في حمايتهم من الاستغلال؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة لمعرفة الهدف الرئيس التالي قياس وعي المتطوعين بحقوقهم وأثره في حمايتهم من الاستغلال ويتم تحقيقه من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

- 1- التعرف على مدى وعي المتطوعين بحقوقهم.
- 2- التعرف على مدى وعي المتطوعين بواجباتهم.
- 3- التعرف على أوجه الاستغلال التي تواجه المتطوعين.
- 4- التوصل إلى أساليب لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال.
- 5- تعزيز قيمة العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع عامة والمتطوعين خاصة وتنمية مفهوم الحقوق والواجبات للمساهمة الفعالة في تحقيق التنمية المجتمعية.

6- الوقوف على آراء المتطوعين ومدى وعيهم بحقوقهم وواجباتهم وتجاربهم في هذا المجال مما يتيح للمؤسسات الفرصة

لتعديل الانظمة والقوانين للحفاظ على حقوق المتطوعين وتعزيز مشاركتهم المجتمعية.

7- التطوع يساهم في غرس قيم التضامن والتكافل الاجتماعي، التسامح مع الآخرين، المواطنة، إيجابية التفكير وحب تقديم العمل للآخرين دون مقابل.

أهمية الدراسة:

تتلخص أهمية الدراسة في المحاور التالية:

1-ترتبط أهمية الدراسة من أهمية العمل التطوعي الذي يمتد الى العديد من المجالات الهامة في حياتنا وينعكس على نمو وتطور المجتمع.

2-تتماشى هذه الدراسة مع اهتمامات الاتجاه الدولي والإقليمي نحو العمل التطوعي ومع توجهات خطط تنميه في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030.

3- قله الدراسات ذات الصلة بموضوع الوعي بحقوق المتطوعين وحمايتهم من الاستغلال (في حدود علم الباحثة) وان جميع الدراسات اقتصرت على جوانب مختلفة بالعمل التطوعي.

4-يمكن أن تفيد نتائج الدراسة المؤسسات الاجتماعية الرسمية والجمعيات الخيرية المعنية وكافة المتخصصين والمهتمين ومتخذي القرار بمجال العمل التطوعي.

المصطلحات والمفاهيم:

مفهوم الوعي: يعرف الوعي بأنه "شحنة وجدانية قوية تتحكم في العديد من مظاهر السلوك لدى الفرد و يتكون الوعي من خلال مراحل التعليم والتنشئة الاجتماعية، وكلما كان الوعي أكثر نضجا و ثباتا كان ذلك أكثر قابلية لدعم السلوك الرشيد وتوجيهه في الاتجاه المرغوب فيه"¹ ويعرف إجرائياً بأنه معرفة وإدراك المتطوعين لحقوقهم وواجباتهم في الجهات التي يتطوعون فيها.

مفهوم التطوع: يعرف التطوع لغة: بأنه ما تبرع به من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه، وتطوع بالشيء أي تبرع به، والمتطوع المتنفل الذي يأتي من الأعمال الصالحة زيادة على الفرائض والواجبات². يعرف التطوع ايضا بأنه "الجهد الذي يبذل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي دون توقع جزاء مالي"³. كما يعرف العمل التطوعي أيضاً بأنه "كل صور الجهد المالي أو الجسدي أو الفكري الذي يبذله الشخص من أجل مجتمعه بكامل إرادته أي طائعاً مختاراً، لتحقيق الأهداف الإنسانية دون انتظار

¹ -الطريف، دور مؤسسات الضبط الاجتماعي في تنمية الوعي المروري لدى الشباب بدول مجلس التعاون (ع 73).

² -ابن منظور، لسان العرب. لبنان.

³ -عبد الرحمن، دور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي: دراسة حالة متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في قطاع غزة.

أي مقابل مادي معنوي كمقابل لجهوده⁴. ويعرف العمل التطوعي بأنه "نشاط اجتماعي يقوم به الافراد بشكل فردي او جماعي من خلال إحدى الجمعيات او المؤسسات دون انتظار عائد وذلك بهدف اشباع حاجات وحل مشكلات المجتمع والمساهمة في تدعيم مسيرة التنمية به"⁵ ويعرف إجرائياً بأنه ممارسة أي جهد مالي أو جسدي أو فكري دون الحصول على أي مقابل مادي.

مفهوم المتطوعين: ويعرف المتطوع بأنه "الشخص الذي يتبرع بوقته أو بدنه أو ماله أو بها جميعاً ويقوم بعمله نافلة لا

فرضاً مطبق لأنظمة المؤسسة الخيرية أو الحكومية ومنفذاً لتعليماتها حباً لعمل الخير⁶. والمتطوع هو "ذلك الشخص الذي يشارك عن رغبة في مشروعات المجتمع ذات النفع العام الذي يتفق مع قيم المجتمع وذلك من خلال منظمات عامه او تطوعيه للمساهمة في الوقاية من تأثير بعض المشكلات الاجتماعية في المجتمع او التخفيف منها على الاقل دون انتظار عائد مادي نظير جهده المبذول"⁷ ويقصد بالمتطوعين إجرائياً في هذه الدراسة بأنه "جهد اختياري يقوم به الشخص دون الحصول على مقابل"

مفهوم الاستغلال: يُقصد به أي معاملة غير عادلة للعمّال من أجل المنفعة الشخصية، ويمكن القول أنه علاقة اجتماعية غير متكافئة بين العمّال وأرباب العمل. كما يقصد به الكسب الخبيث وإثراء على حساب الغير، وهو ما يؤدي حتماً إلى جحد الحقوق وأكل أموال الناس بالباطل⁸. ويقصد به إجرائياً الانتقال بالآخرين بغير وجه حق من خلال انتهاز حالة الضعف لديهم للحصول على منفعة أياً كانت الاستفادة.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تدور هذه الدراسة حول موضوع العمل التطوعي للمتطوعين داخل الجمعيات الخيرية ومراكز التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية.

الحدود المكانية: تم تحديد عدد من الجمعيات الخيرية، ومراكز التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية.

الحدود البشرية: تم تحديد الحدود البشرية لهذه الدراسة بعينة عمدية من المتطوعين (ذكوراً وإناثاً) بالجمعيات الخيرية ومراكز التنمية الاجتماعية.

الحدود الزمانية: وهي الفترة من 1440/1/1هـ إلى 1440/2/30هـ.

الدراسات السابقة:

أولاً الدراسات العربية:

دراسة (العنزي، 2018) عن دور الأنشطة المدرسية في نشر ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور الأنشطة الطلابية في نشر ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض. وتكون مجتمع الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض. استخدمت

4 - الجمل، العمل التطوعي في ميزان الإسلام.

5 - النعيم، العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز على العمل التطوعي.

6 - الرباح، التربية على العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الانسانية.

7 - فرج، مشاركة الشباب في الأعمال التطوعية بالجمعيات الأهلية. المؤتمر العلمي الثامن عشر الخدمة الاجتماعية والاصلاح الاجتماعي في المجتمع العربي المعاصر.

8 - يونس، جرائم الاستغلال الاقتصادي للأطفال دراسة مقارنة.

الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (395) طالبة من طالبات المدارس الحكومية. وتوصلت الدراسة إلى أن الأنشطة الطلابية التي يتم تطبيقها في المدارس الحكومية بمرحلة التعليم الثانوي بشكل مستمر خلال العام الدراسي لها دور كبير في نشر ثقافته العمل التطوعي. وأوصت الدراسة بأهمية تطبيق تلك الأنشطة الطلابية في المدارس الحكومية بمرحلة التعليم الثانوي خلال العام الدراسي بشكل مستمر وفي فترات متقاربة، والعمل على تشجيع الطالبات على الالتحاق بالأعمال التطوعية وتشجيعهم على الاستمرار ومعالجه المعوقات التي تواجههم⁹.

-دراسة (الحسين، 2017)¹⁰ تناولت لدى طالبات الجامعة وهدفت الدراسة الى التعرف على مستوى اتجاهات الطالبات نحو العمل التطوعي من خلال الكشف عما إذا كانت هناك علاقة بين الاتجاه نحو العمل التطوعي والصحة النفسية و الكشف عن الفروق الجوهرية بين مستويات الصحة النفسية ومكونات الاتجاه نحو العمل التطوعي، تبعاً لمتغيرات (العمر، المستوى الاجتماعي).حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع طالبات كلية التربية قسم علم النفس بجامعة الملك سعود، وبلغت عينة الدراسة (202) طالبة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وصممت الدراسة مقياساً لقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى اتجاهات طالبات كلية التربية نحو العمل التطوعي عالٍ جداً وبنسبة (83.9%) من مجموع الدرجات الكلية، وجاء ترتيب أبعاد العمل التطوعي كما يأتي: البعد الوجداني، ثم البعد السلوكي، ثم البعد المعرفي. واتضح عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين الاتجاه نحو العمل التطوعي والصحة النفسية لدى طالبات كلية التربية. وأوصت الدراسة بأهمية وضع البرامج التي تتناسب مع ميول الطالبات واتجاهاتهن نحو التطوع لتأثيرها النفسي الايجابي، والعمل على إنشاء مراكز تطوع تابعة للجامعة يتم فيها توجيه الطالبات نحو الأعمال الاعمال التطوعية المناسبة لهن في المجتمع.

دراسة (الزامل،2014) عن دور المؤسسات الرسمية وغير الرسمية في نشر ثقافته العمل التطوعي هدفت إلى التعرف على دور المؤسسات الرسمية وغير الرسمية في نشر مفهوم العمل التطوعي والتأكد من أن هناك ارتباطاً بين المكاسب المعنوية والمادية وبين زيادة احتمالية زياده احتماليه تكرار العمل التطوعي والتأكد من أن هناك ارتباطاً بين تلقي المتطوع تعزيزاً من المؤسسة التي يعمل بها وبين زياده احتماليه تكرار العمل التطوعي توصلت الدراسة إلى عدم وجود سياسات واضحة للعمل التطوعي يتم العمل في ضوئها، وعدم وجود نظام موحد يوضح حدود العلاقة بين المتطوع والمؤسسة التي ينتمي إليها مما يجعل الأمر غير واضح للطرفين كما أن عدم وجود اللوائح والأنظمة الخاصة بالعمل التطوعي تضعف الجودة في أداء العمل¹¹.

-دراسة (أحمد،2014)¹² عن تصور مقترح لدعم ثقافة التطوع للشباب الجامعي لتحقيق الأمن المجتمعي، هدفت إلى تحديد مفهوم ثقافته التطوع لدى الشباب الجامعي، أهم الأدوار الأمنية للعمل التطوعي، تحديد المزايا التي يتوقعها الشباب الجامعي لقاء مشاركتهم في العمل التطوعي، أهم العقبات التي تحد من مشاركتهم، التوصل لتصور مقترح لدعم ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي بالعينة توصلت إلى أن هناك معوقات تعوق دعم ونشر ثقافة ثقافته

9 - العنزي، دور الأنشطة المدرسية في نشر ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.

10 -الحسين، اتجاهات الطالبات نحو العمل التطوعي وعلاقته بالصحة النفسية.

11 - الزامل، دور المؤسسات الرسمية وغير الرسمية في نشر ثقافته العمل التطوعي.

12 - أحمد، تصور مقترح لدعم ثقافة التطوع للشباب الجامعي لتحقيق الامن المجتمعي من منظور طريقه تنظيم المجتمع.

التطوع وبالتالي تؤثر سلبا على مشاركته الشباب في العمل التطوعي من أهمها عدم فهم المتطوع لدوره بالنسبة للمجتمع، وعدم فهم المسؤولين لدور المتطوع، ضعف وعي الشباب بمفهوم التطوع، التقليل من أهمية الشباب ودورهم في بناء المجتمع.

• دراسة (حجازي ومحمد، 2011)¹³ عن اتجاهات الفتاة الجامعية نحو العمل التطوعي في المجتمع السعودي ودور الخدمة الاجتماعية في تنميتها هدفت إلى الوقوف على طبيعة اتجاهات الفتاة الجامعية نحو المعارف والمفاهيم الخاصة بالعمل التطوعي، وأهمية المشاركة في العمل التطوعي، والكشف عن بعض المتغيرات (الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والديمقراطية) المؤثرة على مشاركة الفتاة الجامعية في العمل التطوعي في المجتمع السعودي والوقوف على طبيعة المعوقات التي تحول دون مشاركتها في العمل التطوعي، ووضع تصور مقترح لتنمية اتجاهات الفتاة الجامعية نحو العمل التطوعي في المجتمع السعودي، وتوصلت الدراسة إلى أن اتجاهات الفتاة الجامعية نحو المعارف والمفاهيم الخاصة بالعمل التطوعي عالية جدا، ومتدنية في مهارة الاتصال لحل مشكلات المجتمع، وكذلك المهارة في حل المشكلة كمتطوعة، وليس لديها معلومات عن أنشطة الجمعيات الأهلية، وأشارت أيضا إلى اتجاهات الفتاة الجامعية نحو الشعور بأهمية العمل التطوعي بدرجة عالية جدا، حيث يوجد لديها اتجاهات إيجابية نحو أهمية العمل التطوعي في اكتساب الخبرات وفي المحافظة على وحدة المجتمع وتماسكه، وفي تنمية شخصية الفتاة وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة وإيجاد فرص عمل أفضل ويولد الشعور بالمسؤولية الاجتماعية، وجاءت اتجاهات الفتاة الجامعية نحو المشاركة في العمل التطوعي سلبية في عدم حرصها على حضور ندوات تحت على العمل التطوعي، وعدم تشجيع زميلاتها للانضمام للعمل التطوعي.

-دراسة (السلطان، 2009)¹⁴ عن اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي. هدفت الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسه العمل التطوعي، وتحديد المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب الجامعي بالأعمال التطوعية. استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي كما استخدمت العينة العشوائية البسيطة من خمس كليات وتوصلت الدراسة إلى ضعف مشاركة وانخراط الشباب الجامعي في الوقت الحالي في مجالات العمل التطوعي وجاءت أبرز معوقات العمل التطوعي في قلة المؤسسات الداعمة لبرامج العمل التطوعي.

-دراسة (فرج، 2005)¹⁵ عن مشاركة الشباب في الأعمال التطوعية بالجمعيات الأهلية هدفت إلى تحديد مفهوم العمل التطوعي عند الشباب، التعرف على دوافع التطوع وأهم مجالات العمل التطوعي عند الشباب، وأهم الخبرات التي يكتسبها الشباب من العمل التطوعي، وأهم واجبات وحقوق المتطوع، وتحديد أهم المعوقات التي تواجه الشباب عند التطوع تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية القائمة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة. توصلت الدراسة إلى ضرورة التزام الجمعيات الأهلية بحقوق المتطوعين والتي من أهمها تقدير العمل الذي يقوم به المتطوع، عدم تضيق الوقت بسبب سوء الإدارة، تلقي التوجيه والتدريب واكتساب المهارات، توفير وسيلة مواصلات، الحصول على شهادة بالعمل التطوعي، التأمين ضد مخاطر العمل، الحق في تقديم الاقتراحات بخصوص العمل، تقاضي حوافز ماله.

¹³ - حجازي، اتجاهات الفتاة الجامعية نحو العمل التطوعي في المجتمع السعودي ودور الخدمة الاجتماعية في تنميتها: دراسة ميدانية مطبقة على طالبات كليات جامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى.

¹⁴ -السلطان، اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي.

¹⁵ - مرجع سابق صفحة (5).

دراسة (الموسى، 2003) عن الفتاه السعودية وممارسه العمل التطوعي هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على ممارسه الفتاه السعودية للعمل التطوعي وتكون مجتمع الدراسة من طالبات جامعه الملك سعود بالرياض، استخدمت الدراسة العينة العشوائية الطبقية ومنهج المسح الاجتماعي وتوصلت إلى وجود مجموعه من العوامل المؤثرة على ممارسه الفتاه السعودية للعمل التطوعي منها ضعف المواصلات، الحالة الاجتماعية، الوضع الاقتصادي، وأخيراً ضعف وجود أنظمة ولوائح تحفظ حقوق المتطوعين¹⁶.

ثانياً الدراسات الأجنبية:

دراسة (كمبرلي ياو، 2015) Yao (2015)، (Kimberly 2015) عن محددات العطاء الخيري والتطوع وعلاقة كل منهما بالآخر. هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين التبرع بالمال والتبرع بالوقت اعتماداً على نتائج المسح الاجتماعي العام الذي أجري في الولايات المتحدة عام 2012، والتعرف على ما إذا كان هناك متغيرات ديموجرافية معينة تؤثر في التبرع بالمال، والتطوع بالوقت، وطبيعة العلاقة بين التبرع والتطوع، وهل هما متكاملان أم بديلان. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الإحصائي في تحليل متغيرات الدراسة سجلات المسح الاجتماعي¹⁷. وتوصلت الدراسة إلى أن الأعلى دخلاً يكون أكثر تبرعاً من الأقل، كما أن الأعلى دخلاً يكون أكثر تطوعاً من الأقل، وأن الأفراد الذين نشأوا في أسر اجتماعية عالية الدخل يكونون أكثر تطوعاً ممن ينتمون لأسر فقيرة، كبار السن أكثر تطوعاً في العمل الخيري من الشباب، المتزوجين أكثر تبرعاً وتطوعاً للعمل الخيري من العزاب، والفتيات غير المتزوجات أكثر تطوعاً وتبرعاً من الذكور، كما يؤثر الانتماء العرقي تأثيراً بالغاً في الاتجاه نحو التطوع والتبرع للعمل الخيري، المتدينون أكثر تطوعاً للعمل الخيري من غير المتدينين، الأفراد الأرقى تعليماً أكثر عطاءً وتطوعاً من الأدنى تعليماً.

• دراسة "جيمس نازرو" و"كاتي ماتثويس"¹⁸ (Games Nazroo and eht. 2012) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التطوع والصحة البدنية في مرحلة الشيخوخة أو تقدم العمر، حيث تحاول الدراسة الكشف عما إذا كان التطوع يساهم في تحسين الصحة البدنية في أواخر العمر. وهناك ثلاثة أهداف فرعية تحاول الدراسة تحقيقها: التعرف على خصائص المتطوعين في مرحلة الشيخوخة، والكشف عن العلاقة بين التطوع والتغيرات في الصحة، وتحديد إلى أي مدى تعد تلك العلاقة سببية، وفهم تأثير العوامل الوسيطة أو السياقية في العلاقة بين التطوع والصحة البدنية. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الإحصائي كشفت نتائج الدراسة أن هناك تنوعاً في خصائص المتطوعين للأعمال الخيرية في مجتمع البحث، فأتضح أن النساء أكثر تطوعاً من الرجال، وإن كان بنسبة بسيطة، كما أن الأفراد في مرحلة الشيخوخة المبكرة (من 60 - 70 عاماً) أكثر تطوعاً ممن تتجاوز أعمارهم السبعين عاماً، لا تؤثر الحالة الزوجية على النشاط التطوعي أو الخيري، تمثل الثروة عاملاً مهماً في الاتجاه نحو التطوع في المؤسسات الخيرية. فالأكثر ثراءً هم الأكثر مساهمة في الأعمال الخيرية والتطوعية. أوضحت الدراسة أن هناك علاقة وثيقة بين نمط التطوع وعدد مرات حدوثه وتحسن الصحة بالنسبة للمسنين، حيث أحدث التطوع تأثيراً إيجابياً في أربعة

¹⁶ - الموسى، الفتاه السعودية وممارسة العمل التطوعي الدعوي.

¹⁷ - Yao، Kimberly. (2015) Determinants of philanthropy and volunteerism Vol. 27، No.4. 19-Games Nazroo and Katey Matthes, The impact of volunteering on well-being in later life، Women's Royal Voluntary Service (WRVS) London

¹⁸ - Games Nazroo and Katey Matthes (2012) The impact of volunteering on well-being in later life، Women's Royal Voluntary Service (WRVS) London

جوانب متعلقة بالصحة وهي مرض الاكتئاب، نوعية الحياة، الاستمتاع بالحياة، والعزلة الاجتماعية. حيث حدث انخفاض في معدل الشعور بالاكتئاب والعزلة الاجتماعية، وحدث ارتفاع في نوعية الحياة والاستمتاع بها. وكشفت الدراسة أن هناك فروقا واضحة فيما يتعلق بالجوانب الصحية بين المتطوعين في الأعمال الخيرية وغير المتطوعين.

دراسة ماك وآخرون (McArthur.2011)¹⁹ عن اكتشاف العوامل التي تؤثر على الشباب المتطوعين الذين يقدمون خدمات غير مباشرة هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على ممارسه الشباب للعمل التطوعي وبخاصه أولئك أولئك الشباب الذين يقومون بخدمات تطوعية بطريقه غير مباشره وبخاصه الأنشطة المتعلقة بنشر الوعي وجمع التبرعات هدفت هذه الدراسة التعرف على المشكلات والتحديات التي يواجهها هؤلاء الشباب أثناء القيام بهذه الأنشطة. استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي المعتمد على المقابلات الشخصية كأداة للدراسة للتعرف على طبيعة العوامل المؤثرة على ممارسه الأنشطة التطوعية والتحديات التي تتم مواجهاتها أثناء هذه الممارسة توصلت الدراسة إلى أن هناك العديد من التحديات التي يواجهها الشباب من بينها غموض الدور الذي يقومون به، غياب التمكين، عدم التوازن في توزيع السلطات بين المتطوعين.

التعليق على الدراسات السابقة:

اختلفت مواضيع الدراسات السابقة وان كان اهتمامها منصب على العمل التطوعي إلا أنه هناك اختلاف في طريقة تناول كلا بحسب ما يتفق مع الدراسة وموضوعها وأهدافها حيث اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة على أهمية العمل التطوعي ومدى الحاجة إليه في إعطاء المزيد من الاهتمام لدعم ثقافة التطوع لدى أفراد المجتمع. إلا أن الدراسة الحالية اختلفت في المحور الرئيسي للبحث عن الدراسات السابقة التي ركز البعض منها على دور الأنشطة المدرسية في العمل التطوعي، ومنها ما ركز على اتجاه الشباب والفتيات نحو العمل التطوعي، والبعض على الدراسات ركزت على مشاركة الشباب ودور المؤسسات الرسمية وغير الرسمية في نشر ثقافة العمل التطوعي حيث تناولت الدراسة الحالية وعي المتطوعين بحقوقهم وأثره في حمايتهم من الاستغلال. تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المنهجية من حيث

كونها دراسة وصفية تحليلية مستخدمه منهج المسح الاجتماعي كما تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (الزامل،2014) في نظريه التبادل الاجتماعي حيث تفسر العلاقة المتبادلة التي تقوم بين الفرد والمجتمع من خلال العمل التطوعي. والدراسة الحالية تتفق مع الدراسات التي تناولت العمل التطوعي مع الشباب والدراسات التي تناولت العمل التطوعي مع الفتيات حيث تجمع هذه الدراسة بين الشباب والفتيات (المتطوعين والمتطوعات من الجنسين) انطلاقا من نتائج الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة ومن البناء المعرفي النظري استفادت الباحثة في تكوين صورة شامله لموضوع الدراسة الحالية، و أهدافها، وتسائلاتها، ونوع الدراسة، ومنهجها المستخدم وأدواتها.

¹⁹-- Mc&Arthur.(2011) Social Capital and Volunteerism in virtual communities: The case of the internet chess club، Proceedings of the 35th Hawaii International Conference on System Sciences.

أهمية العمل التطوعي: العمل التطوعي من الأعمال الجليلة التي تظهر آثارها الإيجابية وثمراتها النافعة على الفرد والمجتمع. وتكمن الأهمية الكبرى للعمل التطوعي في كونه يؤدي وظائف رئيسية بالمجتمع وهي: مساندة العمل الحكومي عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها. توفير خدمات جديدة أو قد يصعب على الدوائر الحكومية تقديمها، وفي ظل الوظائف السابقة تبرز أهمية العمل التطوعي في مساندة الخدمات التي تقدمها الدولة، إلى جانب غرس روح العطاء والانتماء في نفوس المتطوعين مما يعزز قيم الانتماء والولاء لديهم وبالتالي إحساسهم بالمسؤولية والاستفادة من طاقاتهم في بناء وخدمة مجتمعهم²⁰.

أهداف العمل التطوعي: تنطلق أهداف العمل التطوعي من حاجة المجتمع إليه بمؤسساته، ومساندته ومساعدته لسد احتياجات أفراد المجتمع. نتيجة لتعدد الظروف الحياتية وازدياد متطلباتها، مما دفع الحكومات للتوجه إلى أفراد المجتمع لتنفيذ برامج تنمية متعددة عبر المشاريع الصغيرة و المتوسطة لتنمية أفراد المجتمع عن طريق التطوع ورسمت الأهداف العامة والخاصة لتحقيق الغاية الكبرى من العمل التطوعي ومن هذه الأهداف: اشباع حاجة المتطوع بالإحساس بالنجاح للقيام بعمل يقدره الآخرون تحقيق الذات، تكوين الصداقات والعلاقات الإنسانية الطيبة بين أفراد المجتمع الحصول على مكانه أفضل في المجتمع، الحاجة الى الانتماء والتقرب إلى المجتمع وإشباع الجانب الوجداني الجماعي، يساعد المتطوعين على سد النقص في القوى العاملة التي تعاني منها كثير من هيئات المجتمع، تخفيف الأعباء الملقة على الهيئات و المؤسسات الحكومية، يسهم العمل التطوعي في انغماس مواطني المجتمع من المتطوعين في الأعمال التطوعية الأمر الذي يقودهم إلى التفاهم فيما بينهم، والاتفاق على أهداف مجتمعية مرغوب فيها، لتنمية روح المشاركة في المجتمع و مواجهة السلبية واللامبالاة، الإسراع في التنمية وتعويض التخلف، تقليل و تخفيف المشكلات التي يواجهها المجتمع، ورفع الوعي بقيمة ومردود العمل التطوعي²¹.

فوائد العمل التطوعي على الفرد:

من فوائد العمل التطوعي اكتساب خبرات جديدة: عندما يبدأ الشخص بالعمل التطوعي يبدأ ببذل المجهود بشكل تلقائي لإنجاح وإتقان المشروع الذي يعمل به، وبالتالي يكتسب خبرات مختلفة ومتعددة في عدة مجالات، وتكون هذه الخبرات عملية ومهمة للشخص في حياته اليومية، لذلك فهي تعتبر أهم من تلك التي يدرسها في المدارس والجامعات، والشعور بتقدير الذات والثقة بالنفس يساعد الفرد التخلص من الخجل والرغبة، وتكوين صداقات ومجموعات من الأفراد لها نفس الاهتمامات، والقضاء على أوقات الفراغ ووجود ما يشغل ذلك الفراغ، تعلم مهارات جديدة: إن طموح الأشخاص الناجحين هو اكتساب مهارات جديدة تخولهم وتؤهلهم للدخول إلى الحياة العملية لإنجاز الأعمال التطوعية، والتي تتطلب منهم تنظيم الوقت، والتخطيط الجيد، ومعرفة كيفية إدارة الأعمال، وتحديد الأهداف، ومعرفة كيفية التصرف بالميزانية. التعرف على اهتمامات جديدة: إن التطوع بحد ذاته يساعد على استغلال أوقات الفراغ المتاحة لدى الشخص، والتخلص من الروتين الممل في حياته، وملء الفراغ العاطفي أو النفسي الذي لديه، وبالتالي يبدأ بالقراءة والاطلاع على أمور ومجالات جديدة لم يتطرق لها من قبل، تعلم العمل ضمن فريق: إن الأعمال التطوعية تنفذ في أغلب الأوقات في خطة جماعية تتضمن مجموعة من الأشخاص المختلفين، ومن كلا الجنسين، ومن جميع الأعمار، لذلك فهي تتيح الفرصة للشخص للعمل ضمن فريق متكامل، وتجعله قادراً على التعامل مع مجموعة من الأشخاص المختلفين

²⁰ - المزين، اتجاهات الطلبة نحو العمل التطوعي في جامعات غزة وسبل تفعيله في ضوء بعض المتغيرات.

²¹ - السرحان، العمل التطوعي بين النظرية و التطبيق.

لإنجاح وإنجاز العمل، اقناع الفرد بأن ما يؤديه هو خدمة وطنية وإنسانيه لأفراد مجتمعه، يساعد على استثمار الوقت إيجابياً ، يساعد على ترجمة مشاعر الولاء والانتماء الى واقع ملموس يساعد الشباب على اكتساب مكانة اجتماعيه في المجتمع²².

فوائد العمل التطوعي على المجتمع:

سد احتياجات أساسية من حاجات المجتمع: هناك احتياجات للمجتمع لا تستطيع الدولة تلبيتها أو إنجازها؛ إما لعدم توفر المال، أو لعدم استطاعتها تلبية جميع حاجاتها، لذلك يعتبر العمل التطوعي من أفضل الأمور التي تساعد على تلبية هذه الحاجات من المجتمع نفسه، تقوية الترابط والتكاتف بين أفراد المجتمع: وذلك لأن فئة من أفراد المجتمع نفسه هم من يقومون بهذه الأعمال، وبالتالي يزداد الترابط فيما بينهم، وتصبح علاقاتهم أقوى من السابق، زيادة أماكن تقديم الخدمات وتوفرها في كل مدينة: الدولة لا تستطيع توفير أماكن الخدمات بشكل موسع وكبير، لذلك تعد الأماكن المجانية ذات فائدة على الجميع. زيادة جودة الخدمات في المجتمع: وذلك بسبب تنمية روح التنافس بين الجماعات التطوعية. توفير المبالغ المالية التي تصرفها الدولة على القوى البشرية: وبالتالي إمكانية صرفها على أمور أخرى تفيد المجتمع، الولاء للمجتمع وإدراك أهمية عملية التنمية ومعرفة ما يدور في المجتمع من مؤثرات وفعاليات²³.

دوافع العمل التطوعي:

تتمثل دوافع العمل التطوعي في الرغبة في قضاء الوقت الحر بطريقه مثمرة، الإحساس بالمسؤولية نحو المجتمع والرغبة في النهوض به والعمل من أجل الصالح العام، الرغبة في إشباع احتياجاته الاجتماعية والنفسية مثل حاجته الى الأمن والشعور بالانتماء والحصول على التقدير والرغبة في تأكيد الذات عن طريق العمل التطوعي، الرغبة في حب العمل مع الآخرين ومزاملة الأصدقاء وكسب شعبيه أكثر²⁴.

موجهات العمل التطوعي:

إن موجهات العمل التطوعي يمكن أن تختلف من مكان لآخر ومن سياق اقتصادي واجتماعي وسياسي إلى اخر فالعمل التطوعي جزء من المسؤولية الاجتماعية التي تعني التزام الشركات بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيها والمجتمع المحلي والمجتمع ككل لتحسين مستوى معيشة الأفراد بأسلوب يخدم المجتمع لتحقيق التنمية المستدامة في حين أن المؤسسات الخيرية غير الحكومية التي تعمل في المجال الاجتماعي والثقافي والتأهيلي والتموي تهدف لتحسين ظروف الأفراد المعيشية، وبذا نرى أن كليهما يرميان إلى شيء واحد وهو تحسين ظروف الأفراد الحياتية وتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة، وعليه يمكن اعتبار المسؤولية الاجتماعية آلية فاعلة لتحقيق أهداف العمل التطوعي الخيري بل هي مكمله له. ويرتبط التطوع بحقوق الانسان وتلك الحقوق ليست وليدة اليوم بل ارتبطت بالإنسانية من بدايتها ومرت بمراحل متعددة حتى وصلت إلى الصورة التي هي عليها اليوم، ولقد أحدثت الشريعة الإسلامية نقله نوعيه تاريخية في مجال حقوق الانسان التي تقوم

²² -رشدي، الريادة والعمل التطوعي.

²³ -حمزة ، العمل الاجتماعي التطوعي.

²⁴ - عسران، مهارات التحفيز على العمل التطوعي.

على أساس العدل والانصاف، والتسامح واحترام الإنسان وحقوقه ونبذ كل مظاهر التمييز العنصري والطبقي فحقوق الإنسان هي ضمانات عالمية تحمي الأفراد والمجموعات وتؤكد على الكرامة الحرية والمساواة من خلال مبادئ تشكل التزام أخلاقي أساسي كحق الاحترام والحرية والكرامة والحصول على الحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية²⁵ والحق هو سلطة إرادية للفرد يحميها القانون أو هو انتماء (اختصاصي) إلى شخص يحميه القانون²⁶. وللمتطوعين مجموعه من الحقوق والواجبات التي ينبغي احترامها وتنبثق تلك الحقوق من مبادئ حقوق الإنسان ولقد أفردت المملكة العربية السعودية أساساً استراتيجياً في خطط التنمية ينص على تشجيع المؤسسات الخاصة والأفراد على الأعمال التطوعية والخيرية في المجالات الاجتماعية والصحية والتنمية وترسيخ مفهومها وأهميتها والارتقاء بوسائلها وأساليب أدائها. وتم التأكيد على ذلك من خلال رؤية المملكة 2030 وذلك لما للعمل التطوعي من أهمية على مستوى الأفراد والمجتمعات.

واستندت الدراسة على مشروع نظام العمل التطوعي الذي وافق عليه مجلس الشورى في عام 1432هـ، والذي يهدف إلى تنظيم العمل التطوعي وتطويره، ونشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع ومؤسساته، وتنظيم العلاقة بين أطراف العمل التطوعي وتحديد حقوقهم وواجباتهم، وتعزيز قيم الانتماء الوطني والعمل الانساني والمسؤولية الاجتماعية بين أفراد المجتمع ومؤسساته، إضافة لتنمية قدرات المتطوعين وتوجيهها نحو الأولويات الوطنية. وعلى الرغم من صدور النظام الخاص بالتطوع الذي وافق عليه مجلس الشورى في عام 1432هـ، إلا أنه لم يصدر قرار رسمي بتفعيله من مجلس الوزراء لذا فإن العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية لا يزال يعاني من عدم وجود آليات واضحة تدعم العمل التطوعي وأصبح لكل منظمته توجهاتها الخاصة بها²⁷.

أساليب تنمية وعي المتطوعين بحقوقهم:

يمكن تنمية وعي المتطوعين بحقوقهم من خلال عدد من الآليات منها: الاهتمام بنشر ثقافة العمل التطوعي، نشر مفهوم الأخلاقيات والمواثيق الأخلاقية للعمل التطوعي، إقامة المؤتمرات والندوات لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم، تنفيذ برامج لتدريب وتوجيه المتطوعين لمعرفة حقوقهم، نشر الوعي بحقوق المتطوعين من خلال المناهج الدراسية، إعداد مطبوعات ونشرات للتوعية بالعمل التطوعي ومجالاته وأهميته ومعوقاته وآليات تفعيله، أهمية التركيز على الدور الإعلامي في التعريف بالعمل التطوعي وحاجة المجتمع إليه²⁸.

منهج الدراسة: تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام المسح الاجتماعي بالعينة لعينة من المتطوعين في المؤسسات الاجتماعية والجمعيات الخيرية على مستوى المملكة، وتعتبر الدراسة الحالية من نوع الدراسات الوصفية التحليلية التي تعبر عن الظاهرة موضوع الدراسة كمياً وكيفياً، فهي لا تتوقف عند حدود وصف الظاهرة وإنما يتعدى ذلك إلى تحليلها، وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في تحسين الواقع وتطويره. وتسعى هذه الدراسة للتعرف على قياس وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال.

25 - العرب، صورة العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعي في ظل المتغيرات الدولية.

26 - ضابغ، تصور مقترح لتنمية مفاهيم حقوق الإنسان في برامج كليات التربية بالجامعات العراقية.

27 - الشلهوب وآخرون. نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي. القاهرة: مجلة الاجتماعيين.

28 - الشلهوب مرجع سابق صفحة 14

عينة الدراسة: يبلغ عدد الجمعيات الخيرية (650) جمعية خيرية موزعه على (13) منطقة من مناطق المملكة وتم الاختيار منها عشوائيا بنسبة تمثل 2%، حيث تحددت بالمناطق التالية وهي كلاً من: (منطقة الرياض، المنطقة الشرقية، منطقة مكة المكرمة)، بعد ذلك تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من الجمعيات التابعة للمناطق السابقة بواقع ثلاث جمعيات من كل منطقة. وبالنسبة لمراكز التنمية الاجتماعية يبلغ عددها (41) مركزاً على مستوى المملكة تم اختيار 3 مراكز عشوائياً هي: (مركز التنمية الاجتماعية بالرياض، مركز التنمية الاجتماعية بمكة المكرمة، مركز التنمية الاجتماعية بالأحساء). وبعد ذلك تم تحديد عينة عمدية من المتطوعين بتلك المؤسسات خلال فترة إجراء الدراسة باعتبار أن العينة العمدية تمكن الباحث من اختيار أفراد عينة الدراسة عمداً بما يحقق أهداف دراسته وبلغ إجمالي حجم عينة المتطوعين (300) مفردة.

أدوات الدراسة: تعتمد الدراسة الحالية على أداة الاستبيان وهي الأداة الرئيسة في هذه الدراسة لجمع المادة الميدانية نظراً لما تملّيه طبيعة الموضوع وأهداف الدراسة. ويتكون الاستبيان من قسمين، القسم الأول يتناول البيانات الأولية، والقسم الثاني يتكون من 44 عبارة تقيس (4) محاور هي: وعي المتطوعين بحقوقهم: ويتكون من 12 عبارة، ثم وعي المتطوعين بواجباتهم: ويتكون من 8 عبارات. يليه أوجه الاستغلال التي تقابل المتطوعين: ويتكون من 12 عبارة. وأخيراً الأساليب المناسبة لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال: ويتكون من 12 عبارة.

وتم تصميم عبارات الاستبيان على مقياس ثلاثي حسب طريقة ليكرت، وذلك حسب الاستجابات الثلاث: (موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق)، وتأخذ هذه الاستجابات الثلاث الدرجات الثلاث: (3، 2، 1) على الترتيب. وقد تم عمل اختبار الصدق الظاهري من خلال توزيعها على المحكمين. وللتحقق من ثبات وصدق الاستبيان تم تطبيقه على أفراد العينة الاستطلاعية المكونة من (50) فرداً من المتطوعين والمتطوعات، وتم حساب ثبات وصدق هذا الاستبيان كما يلي:

أولاً: ثبات الاستبيان:

- (1) تم حساب ثبات عبارات استبيان وعي المتطوعين بحقوقهم وواجباتهم بطريقتين هما:
(أ) حساب معامل ألفا ل. كرونباخ Alpha-Cronbach لكل محور فرعي على حده (بعدد عبارات كل محور فرعي)، وفي كل مرة يتم حذف درجات إحدى العبارات من الدرجة الكلية للمحور الفرعي الذي تقيسه العبارة.
(ب) حساب معاملات الارتباط بين درجات العبارة والدرجات الكلية للمحور الفرعي الذي تنتمي له العبارة.
 - (2) حساب ثبات المحاور الفرعية للاستبيان:
- تم حساب ثبات المحاور الفرعية للاستبيان بطريقتي: معامل ألفا ل. كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية ل. سبيرمان - براون Spearman-Brown.

ثانياً: صدق استبيان وعي المتطوعين بحقوقهم وواجباتهم:

- (1) صدق العبارات:

تم حساب صدق عبارات الاستبيان عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة في حالة حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للمحور الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة باعتبار أن بقية عبارات المحور الفرعي محكًا للعبارة.

(2) صدق المحاور:

تم حساب صدق محاور الاستبيان عن طريق حساب معامل الصدق الذاتي لكل محور والذي يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات بطريقة معامل ألفا ل كرونباخ. والجدول التالي يوضح معاملات ثبات وصدق عبارات ومحاور الاستبيان:

جدول (1): معاملات ثبات وصدق استبيان وعي المتطوعين بحقوقهم وواجباتهم (ن = 50)

المحور	العبارات	معامل ألفا	معامل الارتباط بالمحور (1)	معامل الارتباط بالمحور في حالة حذف درجة العبارة من المحور
وعي المتطوعين بحقوقهم	1	0.875	**0.68	**0.62
	2	0.880	**0.59	**0.51
	3	0.873	**0.71	**0.63
	4	0.871	**0.74	**0.67
	5	0.877	**0.67	**0.58
	6	0.884	**0.51	**0.42
	7	0.878	**0.62	**0.55
	8	0.867	**0.78	**0.72
	9	0.875	**0.67	**0.60
	10	0.871	**0.74	**0.67
	11	0.880	**0.58	**0.50
	12	0.877	**0.66	**0.57
معامل ألفا ل كرونباخ للمحور الأول = 0.885				
معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمحور الأول = 0.897				
معامل الصدق الذاتي للمحور الأول = 0.941				
وعي المتطوعين بواجباتهم	1	0.908	**0.70	**0.63
	2	0.896	**0.84	**0.79
	3	0.887	**0.91	**0.88
	4	0.899	**0.79	**0.73
	5	0.892	**0.85	**0.81
	6	0.888	**0.89	**0.85
	7	0.911	**0.59	**0.43
	8	0.891	**0.88	**0.82

المحور	العبارات	معامل ألفا	معامل الارتباط بالمحور (1)	معامل الارتباط بالمحور في حالة حذف درجة العبارة من المحور
معامل ألفا لـ كرونباخ للمحور الثاني = 0.911				
معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمحور الثاني = 0.930				
معامل الصدق الذاتي للمحور الثاني = 0.955				
أوجه الاستغلال التي تقابل المتطوعين	1	0.916	**0.64	**0.57
	2	0.917	**0.63	**0.57
	3	0.913	**0.73	**0.67
	4	0.910	**0.78	**0.72
	5	0.914	**0.70	**0.64
	6	0.907	**0.83	**0.78
	7	0.914	**0.70	**0.63
	8	0.909	**0.79	**0.74
	9	0.911	**0.76	**0.70
	10	0.910	**0.78	**0.72
	11	0.914	**0.70	**0.64
	12	0.915	**0.68	**0.61
معامل ألفا لـ كرونباخ للمحور الثالث = 0.919				
معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمحور الثالث = 0.944				
معامل الصدق الذاتي للمحور الثالث = 0.959				
الأساليب المناسبة لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال	1	0.941	**0.71	**0.67
	2	0.934	**0.88	**0.85
	3	0.943	**0.70	**0.62
	4	0.939	**0.80	**0.74
	5	0.943	**0.64	**0.57
	6	0.941	**0.71	**0.66
	7	0.934	**0.87	**0.84
	8	0.934	**0.87	**0.84
	9	0.938	**0.80	**0.75
	10	0.940	**0.74	**0.68
	11	0.934	**0.92	**0.90
	12	0.934	**0.91	**0.89
معامل ألفا لـ كرونباخ للمحور الرابع = 0.943				
معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمحور الرابع = 0.955				

المحور	العبارات	معامل ألفا	معامل الارتباط بالمحور (1)	معامل الارتباط بالمحور في حالة حذف درجة العبرة من المحور
معامل الصدق الذاتي للمحور الرابع = 0.971				

(1) معامل الارتباط بالمحور في حالة وجود درجة العبرة ضمن الدرجة الكلية للمحور ** دال إحصائياً عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول السابق ما يلي: أن معامل ألفا لـ كرونباخ لكل محور فرعي في حالة حذف كل عبارة من عباراته أقل من أو يساوي معامل ألفا العام للمحور الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة، أي أن تدخل العبارة لا يؤدي إلى انخفاض معامل ثبات المحور الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة، وأن استبعادها يؤدي إلى خفض هذا المعامل، وهذا يشير إلى أن جميع العبارات ثابتة، وأن كل عبارة تسهم بدرجة معقولة في الثبات الكلي للمحور الفرعي الذي تقيسه.

أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للمحور الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة (في حالة وجود درجة العبارة في الدرجة الكلية للمحور الفرعي) امتدت من (0.51) إلى (0.92) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يدل على الاتساق الداخلي وثبات جميع عبارات استبيان وعي المتطوعين بحقوقهم وواجباتهم.

أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة (في حالة حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للمحور الفرعي) امتدت من (0.42) إلى (0.90) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يدل على صدق جميع عبارات استبيان وعي المتطوعين بحقوقهم وواجباتهم.

أن معاملات الثبات الكلي لمحاور الاستبيان بطريقة ألفا لـ كرونباخ امتدت من (0.885) إلى (0.943)، وبطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان- براون امتدت من (0.897) إلى (0.955) وجميعها مرتفعة، مما يدل على الثبات الكلي لمحاور الاستبيان. أن معامل الصدق الذاتي لمحاور الاستبيان امتدت من (0.941) إلى (0.971) وجميعها مرتفعة، مما يشير إلى صدق المحاور الفرعية للاستبيان.

وبالنسبة للإجابة على عبارات الاستبيان وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي، وذلك حسب الاستجابات الثلاث: (موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق)، وتأخذ هذه الاستجابات الثلاث الدرجات الثلاث: (3، 2، 1) على الترتيب.

وعند حساب المتوسط الحسابي للمحور تم تحويل مجموع الدرجات الخام للمحور إلى 3 درجات، عن طريق قسمة مجموع الدرجات الخام لكل محور على عدد عباراته، ومن ثم تصنيف الاستجابات إلى ثلاث مستويات متساوية في المدى من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر وزن} - \text{أقل وزن}) \div \text{عدد بدائل الاستبانة} = (3 - 1) \div 3 = 0.67$$

لنحصل على التصنيف الموضح بالجدول التالي:

جدول (2): مدى استجابات الاستبيان المستخدم بالبحث

الاستجابة	الفئات (مدى المتوسطات)
3 (موافق)	$2.33 \geq \text{موافق} \geq 3$

2 (موافق إلى حد ما)	$1.66 \leq \text{موافق إلى حد ما} < 2.33$
1 (غير موافق)	$1 \leq \text{غير موافق} < 1.66$

الأساليب الإحصائية: تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لحساب ثبات وصدق أداة البحث والإجابة عن أسئلته، وهذه الأساليب هي: معامل ألفا ل كرونباخ Alpha-Cronbach، معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية ل سبيرمان - براون Spearman-Brown، معامل الارتباط لبيرسون، التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية، اختبار مربع كاي Chi-Square-test، واختبار (ت) T-test للعينتين المستقلتين.

نتائج الدراسة:

السؤال الأول: ما مدى وعي المتطوعين بحقوقهم:

جدول (3) يوضح مدى وعي المتطوعين بحقوقهم

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	قيمة كا ²	المتوسط	الترتيب
1	الحصول على تدريب في مجال التطوع	228	66	6	**263.76	2.74	2
		76.0	22.0	2.0			
2	الحصول على الأجهزة والأدوات والملابس التي يحتاج إليها العمل التطوعي	216	72	12	**219.84	2.68	3
		72.0	24.0	4.0			
3	توفير المواصلات	174	102	24	**112.56	2.50	7
		58.0	34.0	8.0			
4	توفير السكن إذا كان العمل التطوعي خارج مقر إقامة المتطوع	168	108	24	**104.64	2.48	8
		56.0	36.0	8.0			
5	الحصول على التأمين الطبي	114	150	36	**67.92	2.26	11
		38.0	50.0	12.0			
6	الحصول على بطاقة تعريفه من الجهة المستفيدة	204	96	0	**208.32	2.68	3
		68.0	32.0	0.0			
7	الحصول على شهادة تطوع	258	30	12	**376.08	2.82	1
		86.0	10.0	4.0			
8	الحصول على تعويض في حاله الإصابة بعجز أو الوفاة الناشئ بسبب عمله التطوعي	156	120	24	**93.12	2.44	9
		52.0	40.0	8.0			
9	توفير وسائل السلامة	180	114	6	**154.32	2.58	5
		60.0	38.0	2.0			
10	تحديد وقت للعمل التطوعي وعدم تجاوز الوقت المحدد	180	96	24	**121.92	2.52	6
		60.0	32.0	8.0			
11	معرفة اللوائح والأنظمة الخاصة بالإطار التنظيمي لعمل المؤسسة التطوعية	186	108	6	**162.96	2.60	4
		62.0	36.0	2.0			
12	توفير الإعاشة للمتطوعين	138	132	30	**73.68	2.36	10

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	قيمة كا ²	المتوسط	الترتيب
	النسبة	46.0	44.0	10.0			
	متوسط الدرجة الكلية للمحور = 2.56						

** دال إحصائيًا عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

وجود فرق دال إحصائيًا (عند مستوي 0.01) بين تكرارات استجابات أفراد العينة لصالح الاستجابة (موافق) على جميع عبارات المحور الأول (وعي المتطوعين بحقوقهم)، وذلك باستثناء عبارة واحدة، وهي (الحصول على التأمين الطبي) حيث كان الفرق لصالح الاستجابة (موافق إلى حد ما). أي أن أعلى نسبة من أفراد العينة يوافقون بدلالة إحصائية على جميع حقوقهم المتضمنة بعبارات المحور الأول، باستثناء حق واحد (الحصول على التأمين الطبي) كانت موافقتهم إلى حد ما.

■ أن أعلى متوسط لعبارات محور (وعي المتطوعين بحقوقهم) من وجهة نظر العينة بلغ (2.82) وكان للعبارة (الحصول على شهادة تطوع) يليه المتوسط الذي بلغ (2.74) وكان للعبارة (الحصول على تدريب في مجال التطوع)، ثم في المرتبة الثالثة المتوسط الذي بلغ (2.68) وكان للعبارتين (الحصول على الأجهزة والأدوات والملابس التي يحتاج إليها العمل التطوعي)، (الحصول على بطاقة تعريفه من الجهة المستفيدة) وهذه المتوسطات تقع في مدى الاستجابة موافق (الذي يمتد من 2.33 إلى 3). مما يدل على موافقة أفراد العينة على وعي المتطوعين بحقوقهم المتضمن في هذه العبارات.

■ إن بقية عبارات محور (وعي المتطوعين بحقوقهم) احتلت الرتب من المرتبة الرابعة إلى المرتبة العاشرة بمتوسطات امتدت من (2.36) إلى (2.60)، وجميع هذه المتوسطات تقع في مدى الاستجابة (موافق). مما يدل على موافقة أفراد العينة على وعي المتطوعين بحقوقهم المتضمنة في عبارات المحور التي احتلت الرتب من المرتبة الرابعة إلى المرتبة العاشرة.

■ أن أقل متوسط لعبارات محور (وعي المتطوعين بحقوقهم) بلغ (2.26) وكان للعبارة: (الحصول على التأمين الطبي)، مما يشير إلى انخفاض موافقة أفراد العينة على الحصول على التأمين الطبي.

■ أن المتوسط العام لمحور (وعي المتطوعين بحقوقهم) بلغ (2.56) وهذا المتوسط يقع في مدى الاستجابة موافق، مما يدل على أن أفراد العينة بوجه عام يوافقون على محور (وعي المتطوعين بحقوقهم).

وتتفق نتائج الدراسة التي توصلت إلى أن المتطوعين على معرفة بحقوقهم وهذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة وهي دراسة كلاً من (العنزي، 2018)، ودراسة (الحسين، 2017)، ودراسة (الزامل، 2014)، ودراسة (حجازي ومحمد، 2011)، ودراسة (المالكي، 2010)، دراسة (فرج، 2005)، ودراسة (McArthur.2011) حيث توصلت تلك الدراسات إلى أهمية تطبيق تلك الأنشطة التطوعية الطلابية وإنشاء مراكز متخصصة بالجامعات لنشر ثقافة العمل التطوعي يتم فيها توجيه الشباب نحو الاعمال التطوعية المناسبة لهم في المجتمع، إضافة للتركيز على لدور المؤسسات الرسمية والغير رسمية في نشر ثقافة العمل التطوعي مما أسهم في وعي المتطوعين بحقوقهم.

ولا تتفق نتيجة الدراسة مع ما توصلت له دراسة (أحمد، 2014) والتي توصلت إلى انخفاض وعي المتطوعين وعدم فهم المتطوع لدوره بالنسبة للمجتمع، وعدم فهم المسؤولين لدور المتطوع، ضعف وعي الشباب بمفهوم التطوع، التقليل من أهمية الشباب ودورهم في بناء المجتمع.

السؤال الثاني: ما مدى وعي المتطوعين بواجباتهم؟

جدول (4) يوضح وعي المتطوعين بواجباتهم

م	العبارة		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	قيمة كا ²	المتوسط	الترتيب
1	التحلي بالأخلاق والآداب التي يطلبها العمل التطوعي	التكرار	270	30	0	**438.00	2.90	1
		النسبة	90.0	10.0	0.0			
2	إنجاز العمل التطوعي بأمانه ونزاهة	التكرار	258	42	0	**383.28	2.86	2
		النسبة	86.0	14.0	0.0			
3	معرفة متطلبات العمل التطوعي	التكرار	246	54	0	**334.32	2.82	3
		النسبة	82.0	18.0	0.0			
4	تسليم العهد والمحافظة عليها	التكرار	246	54	0	**334.32	2.82	3
		النسبة	82.0	18.0	0.0			
5	عدم افشاء أي سر يتعلق بالعمل التطوعي	التكرار	264	30	6	**406.32	2.86	2
		النسبة	88.0	10.0	2.0			
6	الالتزام بالمواعيد المحددة من قبل المؤسسة لممارسة للعمل التطوعي	التكرار	252	42	6	**353.04	2.82	3
		النسبة	84.0	14.0	2.0			
7	حضور الدورات والمؤتمرات والندوات الخاصة بالعمل التطوعي	التكرار	186	102	12	**151.44	2.58	5
		النسبة	62.0	34.0	4.0			
8	القيام بكافة الأعمال التي تسند إلى المتطوع	التكرار	252	30	18	**347.28	2.78	4
		النسبة	84.0	10.0	6.0			
متوسط الدرجة الكلية للمحور = 2.81								

** دال إحصائيًا عند مستوى (0.01)

- يتضح من الجدول السابق ما يلي:
- وجود فرق دال إحصائيًا (عند مستوى 0.01) بين تكرارات استجابات أفراد العينة لصالح الاستجابة (موافق) على جميع عبارات المحور الثاني (وعي المتطوعين بواجباتهم). أي أن أعلى نسبة من أفراد العينة يوافقون بدلالة إحصائية على جميع حقوقهم المتضمنة بعبارات المحور الثاني.

- أن إن أعلى متوسط لعبارات محور (وعي المتطوعين بواجباتهم) من وجهة نظر العينة بلغ (2.90) وكان للعبارة (التحلي بالأخلاق والآداب التي يطلبها العمل التطوعي) يليه المتوسط الذي بلغ (2.86) وكان للعبارتين (إنجاز العمل التطوعي بأمانه ونزاهة)، (عدم إفشاء أي سر يتعلق بالعمل التطوعي)، ثم في المرتبة الثالثة المتوسط الذي بلغ (2.82) وكان للعبارات الثلاث (معرفة متطلبات العمل التطوعي)، (تسليم العهد والمحافظة عليها)، (الالتزام بالمواعيد المحددة من قبل المؤسسة لممارسة للعمل التطوعي) وهذه المتوسطات تقع في مدى الاستجابة موافق (الذي يمتد من 2.33 إلى 3). مما يدل على موافقة أفراد العينة على وعي المتطوعين بواجباتهم المتضمن في هذه العبارات.
- أن العبارة (القيام بكافة الأعمال التي تسند إلى المتطوع) احتلت المرتبة الرابعة في محور (وعي المتطوعين بواجباتهم) بمتوسط بلغ (2.78) وهو متوسط يقع في مدى الاستجابة (موافق). مما يدل على موافقة أفراد العينة على وعي المتطوعين بواجبهم المتعلق بالقيام بكافة الأعمال التي تسند إلى المتطوع.
- أن أقل متوسط لعبارات محور (وعي المتطوعين بواجباتهم) بلغ (2.58) وكان للعبارة: (حضور الدورات والمؤتمرات والندوات الخاصة بالعمل التطوعي)، وهو متوسط يقع في مدى الاستجابة (موافق) أيضاً. مما يدل على موافقة أفراد العينة على وعي المتطوعين بواجبهم المتعلق بحضور الدورات والمؤتمرات والندوات الخاصة بالعمل التطوعي.
- أن المتوسط العام لمحور (وعي المتطوعين بواجباتهم) بلغ (2.81) وهذا المتوسط يقع في مدى الاستجابة موافق، مما يدل على أن أفراد العينة بوجه عام يوافقون على محور (وعي المتطوعين بواجباتهم). وتتفق نتائج الدراسة التي توصلت إلى أن المتطوعين على معرفة بواجباتهم التي عليهم القيام بها في المؤسسات التي يتطوعون بها، وهذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة وهي دراسة كلاً من (العنزي، 2018)، ودراسة (الحسين، 2017)، ودراسة (الزامل، 2014)، ودراسة (حجازي ومحمد، 2011)، ودراسة (المالكي، 2010)، دراسة (فرج، 2005)، ودراسة (McArthur، 2011) حيث توصلت تلك الدراسات إلى أن تطبيق تلك الأنشطة التوعوية التطوعية للطلاب، وإنشاء مراكز متخصصة بالجامعات لنشر ثقافة العمل التطوعي يتم فيها توجيه الشباب نحو الأعمال التطوعية المناسبة لهم في المجتمع، إضافة للتركيز على دور المؤسسات الرسمية والغير رسمية في نشر ثقافة العمل التطوعي مما أدى إلى وعي المتطوعين بحقوقهم كما تشير لذلك نتائج الدراسة.
- ولا تتفق نتيجة الدراسة مع ما توصلت له دراسة (أحمد، 2014) والتي توصلت إلى انخفاض وعي المتطوعين وعدم فهم المتطوع لدوره بالنسبة للمجتمع، وعدم فهم المسؤولين لدور المتطوع، ضعف وعي الشباب بمفهوم التطوع، التقليل من أهمية الشباب ودورهم في بناء المجتمع. حيث توصلت الدراسة الحالية إلى ارتفاع مستوى وعي الشباب بواجباتهم التي يقومون بها وهذا جانب إيجابي يساهم في تطوير سير العمل التطوعي.

السؤال الثالث: ما هي أوجه الاستغلال التي تواجه المتطوعين؟

جدول (5): يوضح أوجه الاستغلال التي تقابل المتطوعين؟

م	العبارة		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	قيمة كا ²	المتوسط	الترتيب
1	قلة وجود ضمانات ضد مخاطر العمل التطوعي		156	108	36	**72.96	2.40	2
			52.0	36.0	12.0			
2	ضعف الإشراف المهني على العمل التطوعي		154	108	38	**68.24	2.39	3
			51.3	36.0	12.7			
3	عدم وجود مكان خاص للمتطوعين		120	102	78	*8.88	2.14	6
			40.0	34.0	26.0			
4	ضعف وجود التقدير الكافي من قبل العاملين في المؤسسة		100	118	82	*6.48	2.06	8
			33.3	39.3	27.3			
5	ضعف وضوح المهام والأدوار التي يقوم بها المتطوع		174	90	36	**96.72	2.46	1
			58.0	30.0	12.0			
6	عدم جدية المؤسسة التطوعية		138	66	96	**26.16	2.14	6
			46.0	22.0	32.0			
7	عدم وجود مساواة في توزيع السلطات والنفوذ بين المتطوعين		132	90	78	**16.08	2.18	5
			44.0	30.0	26.0			
8	عدم التزام المؤسسة بمواعيد محدده للعمل		120	96	84	*6.72	2.12	7
			40.0	32.0	28.0			
9	تعدد أعمال تطوعيه لا تتناسب مع ميول المتطوع وقدراته ونوع العمل المراد التطوع فيه		150	96	54	**46.32	2.32	4
			50.0	32.0	18.0			
10	عدم وجود برامج تدريبيه خاصة بالمتطوعين		162	72	66	**57.84	2.32	4
			54.0	24.0	22.0			
11	وجود تفرقه بين المتطوعين بدافع ذاتي وبين متطوعين الجهات الحكومية والخاصة		95	110	95	1.50	2.00	9
			31.7	36.7	31.7			
12	سوء معاملة العاملين في المؤسسة التطوعية		72	90	138	**23.28	1.78	10
			24.0	30.0	46.0			
متوسط الدرجة الكلية للمحور = 2.19								

** دال إحصائيًا عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فرق دال إحصائيًا (عند مستوى 0.01 أو أكثر) بين تكرارات استجابات أفراد العينة لصالح الاستجابة (موافق) على عبارات المحور الثالث (أوجه الاستغلال التي تقابل المتطوعين) التسع التالية: قلة وجود ضمانات ضد مخاطر العمل التطوعي، ضعف الإشراف المهني علي العمل التطوعي، عدم وجود مكان خاص للمتطوعين، ضعف وضوح المهام والأدوار

التي يقوم بها المتطوع، عدم جدية المؤسسة التطوعية، عدم وجود مساواة في توزيع السلطات والنفوذ بين المتطوعين، عدم التزام المؤسسة بمواعيد محدده للعمل، تحديد أعمال تطوعيه لا تتناسب مع ميول المتطوع وقدراته ونوع العمل المراد التطوع فيه، عدم وجود برامج تدريبية خاصة بالمتطوعين. أي أن أعلى نسبة من أفراد العينة يوافقون بدلالة إحصائية على أوجه الاستغلال التي تقابلهم المتضمنة في العبارات التسع السابقة.

■ وجود فرق دال إحصائيًا (عند مستوي 0.01) بين تكرارات استجابات أفراد العينة لصالح الاستجابة (موافق إلى حد ما) على العبارة (ضعف وجود التقدير الكافي من قبل العاملين في المؤسسة).

أي أن أعلى نسبة من أفراد العينة يوافقون إلى حد ما بدلالة إحصائية على ضعف وجود التقدير الكافي من قبل العاملين في المؤسسة.

■ وجود فرق دال إحصائيًا (عند مستوي 0.01) بين تكرارات استجابات أفراد العينة لصالح الاستجابة (غير موافق) على عبارة المحور الثالث (أوجه الاستغلال التي تقابل المتطوعين) التالية:

- سوء معاملة العاملين في المؤسسة التطوعية.

أي أن أعلى نسبة من أفراد العينة لا يوافقون بدلالة إحصائية على سوء معاملة العاملين في المؤسسة التطوعية.

■ عدم وجود فرق دال إحصائيًا بين تكرارات استجابات أفراد العينة على العبارة (وجود تفرقه بين المتطوعين بدافع ذاتي وبين متطوعين الجهات الحكومية والخاصة). أي أنه يوجد تقارب في درجات موافقة وعدم موافقة أفراد العينة على (وجود تفرقه بين المتطوعين بدافع ذاتي وبين متطوعين الجهات الحكومية والخاصة).

■ أن أعلى متوسط لعبارات محور (أوجه الاستغلال التي تقابل المتطوعين) من وجهة نظر العينة بلغ (2.46) وكان للعبارة (ضعف وضوح المهام والأدوار التي يقوم بها المتطوع) يليه المتوسط الذي بلغ (2.40) وكان للعبارة (قلة وجود ضمانات ضد مخاطر العمل التطوعي)، ثم في المرتبة الثالثة المتوسط الذي بلغ (2.39) وكان للعبارة (ضعف الإشراف المهني علي العمل التطوعي) وهذه المتوسطات تقع في مدى الاستجابة موافق (الذي يمتد من 2.33 إلى 3). مما يدل على موافقة أفراد العينة على أوجه الاستغلال التي تقابل المتطوعين المتضمنة في هذه العبارات.

■ أن بقية عبارات محور (أوجه الاستغلال التي تقابل المتطوعين) احتلت الرتب من المرتبة الرابعة إلى المرتبة التاسعة بمتوسطات امتدت من (2) إلى (2.32)، وجميع هذه المتوسطات تقع في مدى الاستجابة (موافق إلى حد ما). مما يدل على موافقة أفراد العينة إلى حد ما على أوجه الاستغلال التي تقابل المتطوعين المتضمنة في عبارات المحور التي احتلت الرتب من المرتبة الرابعة إلى المرتبة التاسعة.

■ أن أقل متوسط لعبارات محور (أوجه الاستغلال التي تقابل المتطوعين) بلغ (1.78) وكان للعبارة: (سوء معاملة العاملين في المؤسسة التطوعية)، مما يشير إلى انخفاض موافقة أفراد العينة على سوء معاملة العاملين في المؤسسة التطوعية.

■ أن لمتوسط العام لمحور (أوجه الاستغلال التي تقابل المتطوعين) بلغ (2.19) وهذا المتوسط يقع في مدى الاستجابة موافق إلى حد ما (الذي يمتد من 1.67 إلى أقل من 2.33)، مما يدل على أن أفراد العينة بوجه عام يوافقون إلى حد ما على محور (أوجه الاستغلال التي تقابل المتطوعين).

وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة كلاً من دراسة (العنزي، 2018) التي توصلت إلى أهمية معالجه المعوقات التي تواجه المتطوعين، دراسة (الزامل، 2014) وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود سياسات واضحة للعمل التطوعي يتم العمل في ضوءها، وعدم وجود نظام موحد يوضح حدود العلاقة بين المتطوع والمؤسسة التي ينتمي إليها مما يجعل الأمر غير واضح للطرفين كما أن عدم وجود اللوائح والأنظمة الخاصة بالعمل التطوعي تضعف الجودة في أداء العمل. دراسة (أحمد، 2014) وتوصلت إلى عدم تحديد المزايا التي يتوقعها الشباب الجامعي لقاء مشاركتهم في العمل التطوعي، وإن هناك معوقات تؤثر سلباً على مشاركته الشباب في العمل التطوعي من أهمها عدم فهم المتطوع لدوره بالنسبة للمجتمع، وعدم فهم المسؤولين لدور المتطوع، وضعف وعي الشباب بمفهوم التطوع، التقليل من أهمية الشباب ودورهم في بناء المجتمع.

كما تتفق مع دراسة (حجازي ومحمد، 2011)، ودراسة (المالكي، 2010)، ودراسة (السلطان، 2009) وكذلك دراسة (الموسى، 2003) التي توصلت إلى وجود عدد من المعوقات التي تحول دون المشاركة في العمل التطوعي. ومن أبرز معوقات العمل التطوعي في قلة المؤسسات الداعمة لبرامج العمل التطوعي، عدم توفر المواصلات، الحالة الاجتماعية الوضع الاقتصادي، وأخيراً ضعف وجود أنظمة ولوائح تحفظ حقوق المتطوعين.

كما تتفق مع دراسة (فرج، 2005) توصلت الدراسة إلى ضرورة التزام الجمعيات الأهلية بحقوق المتطوعين والتي من أهمها تقدير العمل الذي يقوم به المتطوع، عدم تضيق الوقت بسبب سوء الإدارة، تلقي التوجيه والتدريب واكتساب المهارات توفير وسيلة مواصلات، الحصول على شهادة بالعمل التطوعي، التأمين ضد مخاطر العمل، الحق في تقديم الاقتراحات بخصوص العمل. كما تتفق مع دراسة (McArthur، 2011) التي توصلت الدراسة إلى أن هناك العديد من التحديات التي يواجهها الشباب من بينها غموض الدور الذي يقومون به، غياب التمكن، عدم التوازن في توزيع السلطات بين المتطوعين. كما تتفق النتائج مع دراسة (الباز، 2002) التي توصلت إلى أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة غير مشاركين في العمل التطوعي برغم رغبتهم في المشاركة بسبب بعض المعوقات التي تتمثل في عدم وجود تقدير من المجتمع للمتطوعين ومنها ما يتصل بالمؤسسات وقيود الروتين والإجراءات الإدارية المعقدة بالإضافة إلى عدم وجود تنظيم للمشاركة في العمل التطوعي.

السؤال الرابع: ما الأساليب المناسبة لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال

جدول (6) الأساليب المناسبة لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	قيمة كا ²	المتوسط	الترتيب
1	وضع استراتيجيات واضحة للعمل التطوعي	التكرار	270	24	435.12**	2.88	1
		النسبة	90.0	8.0			

م	العبارة		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	قيمة كا ²	المتوسط	الترتيب
2	وضع آليات تنظم وتدعم العمل التطوعي	التكرار	216	72	12	**219.84	2.68	6
		النسبة	72.0	24.0	4.0			
3	تنظيم مؤتمرات وندوات تساهم في تطوير العمل التطوعي	التكرار	222	48	30	**224.88	2.64	7
		النسبة	74.0	16.0	10.0			
4	تضمين البرامج الدراسية في الجامعات والمدارس بعض المناهج التي تركز على العمل التطوعي	التكرار	192	72	36	**133.44	2.52	9
		النسبة	64.0	24.0	12.0			
5	اصدار وتسجيل تراخيص خاصه بالفرق التطوعية	التكرار	240	48	12	**300.48	2.76	4
		النسبة	80.0	16.0	4.0			
6	وضع خطه إعلامية لتثقيف المجتمع بالعمل التطوعي	التكرار	246	48	6	**328.56	2.80	2
		النسبة	82.0	16.0	2.0			
7	تشكيل قاعده بيانات خاصه بالمتطوعين	التكرار	222	60	18	**232.08	2.68	6
		النسبة	74.0	20.0	6.0			
8	التخطيط لأنشطه العمل التطوعي على أساس علمي	التكرار	204	78	18	**180.24	2.62	8
		النسبة	68.0	26.0	6.0			
9	الإعلان الكافي عن المؤسسات التي يمكن التطوع فيها	التكرار	228	48	24	**248.64	2.68	6
		النسبة	76.0	16.0	8.0			
10	انشاء هيئه تعني بالعمل التطوعي وبشؤون المتطوع	التكرار	228	54	18	**252.24	2.70	5
		النسبة	76.0	18.0	6.0			
11	وضع خطط لتدريب وإعداد المتطوعين	التكرار	240	54	6	**305.52	2.78	3
		النسبة	80.0	18.0	2.0			
12	توظيف تقنية الاتصال والانترنت في المبادرات التطوعية	التكرار	234	60	6	**283.92	2.76	4
		النسبة	78.0	20.0	2.0			
متوسط الدرجة الكلية للمحور = 2.71								

** دال إحصائياً عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) بين تكرارات استجابات أفراد العينة لصالح الاستجابة (موافق) على جميع عبارات المحور الرابع (الأساليب المناسبة لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال). أي أن أعلى نسبة من أفراد العينة يوافقون بدلالة إحصائية على جميع الأساليب المناسبة لتنمية وعيهم بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال المتضمنة بعبارات المحور الرابع.
- أن أعلى متوسط لعبارات محور (الأساليب المناسبة لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال) من وجهة نظر العينة بلغ (2.88) وكان للعبارة (وضع استراتيجيات واضحة للعمل التطوعي) يليه المتوسط الذي بلغ (2.80) وكان للعبارة

(وضع خطه إعلامية لتثقيف المجتمع بالعمل التطوعي)، ثم في المرتبة الثالثة المتوسط الذي بلغ (2.78) وكان للعبارة (وضع خطط لتدريب وإعداد المتطوعين) وهذه المتوسطات تقع في مدى الاستجابة موافق (الذي يمتد من 2.33 إلى 3). مما يدل على موافقة أفراد العينة على الأساليب المناسبة لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال المتضمنة في هذه العبارات.

■ أن بقية عبارات محور (الأساليب المناسبة لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال) احتلت الرتبة من المرتبة الرابعة إلى المرتبة العاشرة بمتوسطات امتدت من (2.62) إلى (2.76)، وجميع هذه المتوسطات تقع في مدى الاستجابة (موافق). مما يدل على موافقة أفراد العينة على الأساليب المناسبة لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال المتضمنة في هذه العبارات.

أن أقل متوسط لعبارات محور (الأساليب المناسبة لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال) بلغ (2.52) وكان للعبارة: (تضمين البرامج الدراسية في الجامعات والمدارس بعض المناهج التي تركز على العمل التطوعي)، وهو متوسط يقع في مدى الاستجابة (موافق) أيضاً. مما يدل على موافقة أفراد العينة على أن تضمين البرامج الدراسية في الجامعات والمدارس بعض المناهج التي تركز على العمل التطوعي يعتبر من الأساليب المناسبة لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال.

أن المتوسط العام لمحور (الأساليب المناسبة لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال) بلغ (2.71) وهذا المتوسط يقع في مدى الاستجابة موافق، مما يدل على أن أفراد العينة بوجه عام يوافقون على محور (الأساليب المناسبة لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال). تتفق النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة والتي ركزت على عدد من الأساليب والإجراءات المناسبة لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال مع دراسة كلاً (العنزي، 2018)، ودراسة (الحسين، 2017)، ودراسة (الزامل، 2014)، ودراسة (حجازي ومحمد، 2011)، ودراسة (المالكي، 2010)، دراسة (فرج، 2005)، ودراسة (McArthur. 2011) حيث أوصت تلك الدراسات بأهمية نشر الوعي بثقافة العمل التطوعي، والتأكيد على أهمية تنظيم العمل التطوعي ومعالجة كافة المعوقات التي تواجه المتطوعين وسير العمل التطوعي.

السؤال الخامس: هل توجد فروق في مدى وعي المتطوعين بحقوقهم وواجباتهم وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل التعليمي، المستوى الاقتصادي، طبيعة العمل، الخبرة في مجال التطوع)؟

جدول (7): يوضح الفروق في مدى وعي المتطوعين بحقوقهم وواجباتهم وفقاً لمتغيري: الجنس، الخبرة في مجال التطوع

المتغيرات التابعة	المتغيرات المستقلة	المجموعات الفرعية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت) ودلالاتها
وعي المتطوعين بحقوقهم	الجنس	ذكور	156	2.49	0.42	**3.22
		إناث	144	2.63	0.33	
وعي المتطوعين بواجباتهم		ذكور	156	2.75	0.38	**2.98
		إناث	144	2.86	0.27	
وعي المتطوعين بحقوقهم	الخبرة في مجال التطوع	لديه خبرة	210	2.65	0.34	**7.02
		ليس لديه خبرة	90	2.33	0.40	

المتغيرات التابعة	المتغيرات المستقلة	المجموعات الفرعية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت) ودلالاتها
وعي المتطوعين بواجباتهم		لديه خبرة	210	2.85	0.29	**3.60
		ليس لديه خبرة	90	2.70	0.42	

** دال إحصائياً عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) بين متوسطي درجات الذكور والإناث في كل من: (وعي المتطوعين بحقوقهم، وعي المتطوعين بواجباتهم) وذلك لصالح متوسط درجات الإناث في الحالتين. أي أن الإناث المتطوعات أكثر وعياً بحقوقهن وواجباتهن بالمقارنة بوعي الذكور المتطوعين.
- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) بين متوسطي درجات من لديه خبرة في مجال التطوع ومن ليس لديه خبرة في كل من: (وعي المتطوعين بحقوقهم، وعي المتطوعين بواجباتهم) وذلك لصالح متوسط درجات من لديه خبرة في مجال التطوع في الحالتين. أي أن من لديه خبرة في مجال التطوع أكثر وعياً بحقوقهم وواجباتهم بالمقارنة بوعي من ليس لديه خبرة في مجال التطوع.

جدول (8): يوضح الفروق في مدى وعي المتطوعين بحقوقهم وفقاً لمتغيرات: الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل التعليمي،

المستوى الاقتصادي، طبيعة العمل

المتغيرات	المجموعات الفرعية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) ودالاتها
الحالة الاجتماعية	أعزب/عزباء	102	2.51	0.47	بين المجموعات	2.06	3	0.69	**4.79
	متزوج/متزوجة	120	2.61	0.31					
	مطلق/مطلقة	66	2.46	0.36	داخل المجموعات	42.49	296	0.14	
	أرمل/أرملة	12	2.83	0.09					
العمر	من 18 سنة الى 23 سنة	54	2.40	0.52	بين المجموعات	4.82	3	1.61	**11.96
	من 24 سنة الى 29 سنة	66	2.58	0.33					
	من 30 سنة الى 35 سنة	84	2.45	0.36	داخل المجموعات	39.74	296	0.13	
	من 36 سنه فما فوق	96	2.72	0.27					
المؤهل التعليمي	ثانوي	66	2.30	0.46	بين المجموعات	5.37	2	2.69	**20.36
	جامعي	162	2.63	0.32					
	دراسات عليا	72	2.63	0.35	داخل المجموعات	39.18	297	0.13	

المتغيرات	المجموعات الفرعية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) ودلالاتها
المستوى الاقتصادي	مرتفع	72	2.78	0.29	بين المجموعات	9.27	2	4.64	**39.03
	متوسط	204	2.53	0.35	داخل المجموعات	35.28	297	0.12	
	منخفض	24	2.08	0.45					
طبيعة العمل	طالب	108	2.50	0.45	بين المجموعات	2.74	2	1.37	**9.73
	موظف	174	2.55	0.34	داخل المجموعات	41.81	297	0.14	
	متقاعد	18	2.92	0.07					

** دال إحصائياً عند مستوى (0.01)

* دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود اختلاف دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) في مدى وعي المتطوعين بحقوقهم باختلاف الحالة الاجتماعية. وباستخدام اختبار أقل فرق دال LSD لمعرفة اتجاه الفروق الدالة إحصائياً، وُجد أن الفروق لصالح المتزوجين عند مقارنتهم بالعزاب والمطلقين، والفروق لصالح الأرمال عند مقارنتهم بالعزاب والمطلقين. أي أن عينة البحث من المتطوعين ذوي الحالة الاجتماعية (متزوج، أرملة) أكثر وعياً بحقوقهم من ذوي الحالة الاجتماعية (أعزب، مطلق).
- وجود اختلاف دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) في مدى وعي المتطوعين بحقوقهم باختلاف العمر. وباستخدام اختبار أقل فرق دال LSD لمعرفة اتجاه الفروق الدالة إحصائياً، وُجد أن الفروق لصالح ذوي العمر (من 36 سنة فما فوق) عند مقارنتهم بذوي الأعمار الأخرى. أي أن عينة البحث من المتطوعين الكبار (من 36 سنة فما فوق) أكثر وعياً بحقوقهم من ذوي الأعمار الأقل من 36 سنة.
- وجود اختلاف دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) في مدى وعي المتطوعين بحقوقهم باختلاف المؤهل التعليمي. وباستخدام اختبار أقل فرق دال LSD لمعرفة اتجاه الفروق الدالة إحصائياً، وُجد أن الفروق لصالح ذوي المؤهل التعليمي (جامعي، دراسات عليا) عند مقارنة كل منهم بذوي المؤهل التعليمي (ثانوي). أي أن عينة البحث من المتطوعين ذوي المؤهل التعليمي (جامعي، دراسات عليا) أكثر وعياً بحقوقهم من ذوي المؤهل التعليمي (ثانوي).
- وجود اختلاف دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) في مدى وعي المتطوعين بحقوقهم باختلاف المستوى الاقتصادي. وباستخدام اختبار أقل فرق دال LSD لمعرفة اتجاه الفروق الدالة إحصائياً، وُجد أن الفروق لصالح ذوي المستوى الاقتصادي (مرتفع) عند مقارنتهم بكل من: ذوي المستوى الاقتصادي (متوسط، منخفض). أي أن عينة البحث من المتطوعين ذوي المستوى الاقتصادي (مرتفع) أكثر وعياً بحقوقهم من ذوي المستوى الاقتصادي (متوسط، منخفض).
- وجود اختلاف دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) في مدى وعي المتطوعين بحقوقهم باختلاف طبيعة العمل. وباستخدام اختبار أقل فرق دال LSD لمعرفة اتجاه الفروق الدالة إحصائياً، وُجد أن الفروق لصالح ذوي طبيعة العمل (متقاعد) عند

مقارنتهم بكل من: ذوي طبيعة العمل (طالب، موظف). أي أن عينة البحث من المتطوعين ذوي طبيعة العمل (متقاعد) أكثر وعياً بحقوقهم من ذوي طبيعة العمل (طالب، موظف).

جدول (9): يوضح الفروق في مدى وعي المتطوعين بحقوقهم وفقاً لمتغيرات: الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل التعليمي، المستوى الاقتصادي، طبيعة العمل

المتغيرات	المجموعات الفرعية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) ودلالاتها
الحالة الاجتماعية	أعزب/عزباء	102	2.76	0.41	بين المجموعات	0.93	3.00	0.31	*2.77
	متزوج/متزوجة	120	2.84	0.27					
	مطلق/مطلقة	66	2.76	0.35	داخل المجموعات	33.04	296.00	0.11	
	أرمل/أرملة	12	3.00	0.00					
العمر	من 18 سنة الى 23 سنة	54	2.71	0.40	بين المجموعات	2.56	3.00	0.85	**8.04
	من 24 سنة الى 29 سنة	66	2.81	0.36					
	من 30 سنة الى 35 سنة	84	2.72	0.41	داخل المجموعات	31.41	296.00	0.11	
	من 36 سنه فما فوق	96	2.93	0.10					
المؤهل التعليمي	ثانوي	66	2.68	0.41	بين المجموعات	1.31	2	0.65	**5.94
	جامعي	162	2.83	0.32					
	دراسات عليا	72	2.85	0.28	داخل المجموعات	32.66	297	0.11	
المستوى الاقتصادي	مرتفع	72	2.85	0.29	بين المجموعات	3.55	2	1.78	**17.34
	متوسط	204	2.83	0.29					
	منخفض	24	2.44	0.58	داخل المجموعات	30.42	297	0.10	
طبيعة العمل	طالب	108	2.74	0.39	بين المجموعات	1.29	2.00	0.64	**5.84
	موظف	174	2.83	0.31					
	متقاعد	18	3.00	0.00	داخل المجموعات	32.68	297.00	0.11	

** دال إحصائياً عند مستوى (0.01)

* دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

■ يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود اختلاف دال إحصائياً (عند مستوى 0.05) في مدى وعي المتطوعين بواجباتهم باختلاف الحالة الاجتماعية. وباستخدام اختبار أقل فرق دال LSD لمعرفة اتجاه الفروق الدالة إحصائياً، وُجد أن الفروق لصالح الأرامل عند مقارنتهم بالعزاب والمطلقين. أي أن عينة البحث من المتطوعين ذوي الحالة الاجتماعية (أرمل) أكثر وعياً بواجباتهم من ذوي الحالة الاجتماعية (أعزب، مطلق).
 - وجود اختلاف دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) في مدى وعي المتطوعين بواجباتهم باختلاف العمر. وباستخدام اختبار أقل فرق دال LSD لمعرفة اتجاه الفروق الدالة إحصائياً، وُجد أن الفروق لصالح ذوي العمر (من 36 سنة فما فوق) عند مقارنتهم بذوي الأعمار الأخرى. أي أن عينة البحث من المتطوعين الكبار (من 36 سنة فما فوق) أكثر وعياً بواجباتهم من ذوي الأعمار الأقل من 36 سنة.
 - وجود اختلاف دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) في مدى وعي المتطوعين بواجباتهم باختلاف المؤهل التعليمي. وباستخدام اختبار أقل فرق دال LSD لمعرفة اتجاه الفروق الدالة إحصائياً، وُجد أن الفروق لصالح ذوي المؤهل التعليمي (جامعي، دراسات عليا) عند مقارنة كل منهم بذوي المؤهل التعليمي (ثانوي). أي أن عينة البحث من المتطوعين ذوي المؤهل التعليمي (جامعي، دراسات عليا) أكثر وعياً بواجباتهم من ذوي المؤهل التعليمي (ثانوي).
 - وجود اختلاف دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) في مدى وعي المتطوعين بواجباتهم باختلاف المستوى الاقتصادي. وباستخدام اختبار أقل فرق دال LSD لمعرفة اتجاه الفروق الدالة إحصائياً، وُجد أن الفروق لصالح ذوي المستوى الاقتصادي (مرتفع، متوسط) عند مقارنة كل منهم بذوي المستوى الاقتصادي (منخفض). أي أن عينة البحث من المتطوعين ذوي المستوى الاقتصادي (مرتفع، متوسط) أكثر وعياً بواجباتهم من ذوي المستوى الاقتصادي (منخفض).
 - وجود اختلاف دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) في مدى وعي المتطوعين بواجباتهم باختلاف طبيعة العمل. وباستخدام اختبار أقل فرق دال LSD لمعرفة اتجاه الفروق الدالة إحصائياً، وُجد أن الفروق لصالح ذوي طبيعة العمل (متقاعد) عند مقارنتهم بكل من: ذوي طبيعة العمل (طالب، موظف). أي أن عينة البحث من المتطوعين ذوي طبيعة العمل (متقاعد) أكثر وعياً بواجباتهم من ذوي طبيعة العمل (طالب، موظف).
- وتتفق النتائج التي توصلت إليها الدراسة حول العلاقة والفروق بين مدى وعي المتطوعين بحقوقهم وواجباتهم وفقاً لمتغيرات: الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل التعليمي، المستوى الاقتصادي، طبيعة العمل. وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة كلاً من تطوعاً في العمل الخيري (كمبرلي ياو، 2015) التي توصلت إلى أن الأعلى دخلاً يكون أكثر تبرعاً من الأقل، كما أن الأعلى دخلاً يكون أكثر تطوعاً من الأقل، وأن الأفراد الذين نشأوا في أسر اجتماعية عالية الدخل يكونون أكثر تطوعاً ممن ينتمون لأسر فقيرة، كبار السن أكثر من الشباب، المتزوجين أكثر تبرعاً وتطوعاً للعمل الخيري من العزاب، والفتيات غير المتزوجات أكثر تطوعاً وتبرعاً من الذكور، كما يؤثر الانتماء العرقي تأثيراً بالغاً في الاتجاه نحو التطوع والتبرع للعمل الخيري، المتدينون أكثر تطوعاً للعمل الخيري من غير المتدينين، الأفراد الأرقى تعليماً أكثر عطاءً وتطوعاً من الأدنى تعليماً، كما تتفق كذلك مع دراسة "جيمس نازرو" و"كاتي مانتويس التي توصلت إلى أن الأفراد في مرحلة الشيخوخة المبكرة (من 60 70 عاماً) أكثر تطوعاً ممن تتجاوز أعمارهم السبعين عاماً، لا تؤثر الحالة الزوجية على النشاط التطوعي أو الخيري، تمثل الثروة عاملاً مهماً في الاتجاه نحو التطوع في المؤسسات الخيرية. فالأكثر ثراء هم الأكثر مساهمة في الأعمال الخيرية والتطوعية.

جدول (10) يوضح الجدول التالي العلاقة بين وعي المتطوعين بحقوقهم وأثر ذلك في حمايتهم من الاستغلال

المحور	أوجه الاستغلال التي تواجههم	
	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
وعي المتطوعين بحقوقهم	0.34	0.01
وعي المتطوعين بواجباتهم	0.29	0.01

معامل الارتباط بين وعي المتطوعين بحقوقهم وأوجه الاستغلال التي تواجههم (ن=306)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود ارتباط موجب دال إحصائياً حيث بلغ مستوى الدلالة (0.01) بين وعي المتطوعين بحقوقهم وأوجه الاستغلال التي تواجههم.

كما يتضح وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين وعي المتطوعين بواجباتهم وأوجه الاستغلال التي تواجههم فقد بلغ مستوى الدلالة (0.01). وبلغ معامل الارتباط بين وعي المتطوعين بحقوقهم وأوجه الاستغلال التي تواجههم (ن=306)

- وهذا يشير إلى انه كلما ارتفع وعي المتطوعين بحقوقهم واجباتهم ازداد وعيهم بأوجه الاستغلال التي تواجههم.
- ويمكن عرض بعض الأمثلة لأوجه الاستغلال التي يواجهونها ثملت في: عدم وجود ضمانات ضد مخاطر العمل التطوعي، ضعف الإشراف المهني علي العمل التطوعي، عدم وجود مكان خاص للمتطوعين، ضعف وضوح المهام والأدوار التي يقوم بها المتطوع، عدم جدية المؤسسة التطوعية عدم وجود مساواة في توزيع السلطة بين المتطوعين، عدم التزام المؤسسة بمواعيد محدده للعمل، تحديد أعمال تطوعية لا تتناسب مع ميول المتطوع وقدراته ونوع العمل التطوعي، عدم وجود برامج تدريبية خاصة بالمتطوعين.

ملخص نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

- أن عينة البحث من المتطوعين بوجه عام يوافقون على وعي المتطوعين بحقوقهم وهي كالتالي الحصول على شهادة تطوع، يليها الحصول على تدريب في مجال التطوع، ثم الحصول على الأجهزة والأدوات والملابس التي يحتاج إليها العمل التطوعي، ثم الحصول على بطاقة تعريفه من الجهة المستفيدة.
- أن عينة البحث من المتطوعين بوجه عام يوافقون على وعي المتطوعين بواجباتهم وهي كالتالي: التحلي بالأخلاق والآداب التي يطلبها العمل التطوعي، يليه إنجاز العمل التطوعي بأمانه ونزاهة، عدم إفشاء أي سر يتعلق بالعمل التطوعي، ثم معرفة متطلبات العمل التطوعي، تسليم العهد والمحافظة عليها، الالتزام بالمواعيد المحددة من قبل المؤسسة لممارسة للعمل التطوعي، ثم القيام بكافة الأعمال التي تسند إلى المتطوع، يليه وعي المتطوعين بواجباتهم.

- أن عينة البحث من المتطوعين بوجه عام يوافقون إلى حد ما على أوجه الاستغلال التي تقابل المتطوعين، واتضح أنهم يواجهون عدداً من أوجه الاستغلال تمثلت فيما يلي: عدم وجود ضمانات ضد مخاطر العمل التطوعي، ضعف الإشراف المهني علي العمل التطوعي، عدم وجود مكان خاص للمتطوعين، ضعف وضوح المهام والأدوار التي يقوم بها المتطوع، عدم جدية المؤسسة التطوعية عدم وجود مساواة في توزيع السلطة والنفوذ بين المتطوعين، عدم التزام المؤسسة بمواعيد محددة للعمل، تحديد أعمال تطوعيه لا تتناسب مع ميول المتطوع وقدراته ونوع العمل التطوعي، عدم وجود برامج تدريبية خاصة بالمتطوعين.
- أن عينة البحث من المتطوعين بوجه عام يوافقون على الأساليب المناسبة لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال كان ترتيبها كالتالي: وضع استراتيجيات واضحة للعمل التطوعي، ثم وضع خطة إعلامية لتثقيف المجتمع بالعمل التطوعي، ووضع خطط لتدريب وإعداد المتطوعين لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال.
- كما أتضح أن المتطوعين ذوي الحالة الاجتماعية (أرمل) أكثر وعياً بحقوقهم وواجباتهم من ذوي الحالة الاجتماعية (أعزب، مطلق)، وأن المتطوعين الكبار (من 36 سنة فما فوق) أكثر وعياً بحقوقهم وواجباتهم من ذوي الأعمار الأقل من 36 سنة، وبالنسبة للمستوى التعليمي أتضح أن المتطوعين ذوي المؤهل التعليمي (جامعي، دراسات عليا) أكثر وعياً بحقوقهم وواجباتهم من ذوي المؤهل التعليمي (ثانوي)، كما أن المتطوعين ذوي المستوى الاقتصادي (مرتفع، متوسط) أكثر وعياً بحقوقهم وواجباتهم من ذوي المستوى الاقتصادي (منخفض)، وأن المتطوعين ذوي طبيعة العمل (متقاعد) أكثر وعياً بحقوقهم وواجباتهم من ذوي طبيعة العمل (طالب، موظف).
- كما توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين وعي المتطوعين بحقوقهم وأوجه الاستغلال التي تواجههم، إضافة لوجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين وعي المتطوعين بواجباتهم وأوجه الاستغلال التي تواجههم وهذا يشير إلى انه كلما ارتفع وعي المتطوعين بحقوقهم واجباتهم كلما زاد وعيهم بأوجه الاستغلال التي تواجههم.

التوصيات:

- توصلت الدراسة إلى أن المتطوعين على وعي بحقوقهم وواجباتهم، كما أتضح أن المتطوعين يواجهون بعضاً من أوجه الاستغلال التي تواجههم وتم وضع عدد من التوصيات في ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة نعرضها فيما يلي:
- يحتاج العمل التطوعي إلى مرحلة انتقالية وياكب ذلك جهود عديدة لتنظيمه، فهناك حاجة لصياغة أنظمة للعمل التطوعي، وإنشاء إدارات للعمل التطوعي، وتدريب العاملين، وتدريب المتطوعين. وعمليات التنظيم هذه سيكون لها دور مهم في خفض عملية استغلال المتطوعين طالما أن العمل سيكون منظماً بوجود حقوق وواجبات للمتطوعين قبل انضمامهم للمساهمة بالعمل التطوعي.
 - ولحماية المتطوعين من الاستغلال لا بد من توخي الحرص والحذر في اختيار المكان الملائم للعمل التطوعي، حيث لا توجد جهة معينة يمكنها حماية المتطوع، فهو لا يخضع لقانون العمل والعمال أو نظام عام للعمل التطوعي، وقد لا يوجد عقد واضح بين المتطوع والمنظمة التي يتطوع فيها ليحمي حقوقه، وهو في غنى عن الملاحقة القضائية لأي جهة قد تستغله، والتي قد تكلفه فوق طاقته مادياً.

- لا بد من فرض المزيد من الرقابة على من يحاول استغلال المتطوعين تحت مسمى أعمالاً تطوعية من قبل الجهات الحكومية الرسمية المعنية كوزارة الداخلية، ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية، وجمعيات حقوق الإنسان، والغرف التجارية لحماية حقوق المتطوعين.
- وهناك دور هام تقوم به المؤسسات التعليمية في مساعدة ومتابعة الطلاب في اختيار الأماكن التي يتطوعون بها ومعرفة المشكلات التي يعانون منها، كي لا يكونوا عرضة للاستغلال والابتزاز فالهدف لا يقتصر على إنجاز ساعات تطوعية، ولكنه خوض تجربة تطوعية إنسانية إيجابية مستمرة.
- العمل على ضمان حقوق المتطوعين في المؤسسات من الاستغلال والانتهاكات من خلال ميثاق تفاهم تُوقع عليه المؤسسات، والشق الآخر هو العمل على الحفاظ على أدنى حقوقهم والتي تتمثل في تكريم هؤلاء المتطوعين وحصولهم على شهادات تحدد ساعات العمل التطوعي.
- من المهم وضع أطر تشريعية منظمة وداعمة للتطوع والخدمة المجتمعية، ووضع توجهات استراتيجية ضمن الشمولية والتنوع والاستدامة، بالإضافة إلى وضع مسؤوليات واضحة وآليات عمل وتنسيق متكامل بين الجهات المعنية ودعم العمل التطوعي.
- إن وجود منهجية عمل معتمدة لتعزيز العمل التطوعي وتنظيمه تساهم في زيادة الإنتاجية لمختلف القطاعات الوطنية وتحسن من فرص الاستغلال الإيجابي لقدرات أفراد المجتمع، علاوة على تخفيف الأعباء المالية على الحكومة. فارتفاع نسبة التطوع في أي مجتمع دليل على قدرة هذا المجتمع على الاستجابة لكل أنواع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية بسهولة وسرعة، مبيناً أن تطوير معايير خاصة بتنظيم العمل التطوعي وتدريب الجهات المعنية عليها، يشكل أحد مسارات تنفيذ السياسة.
- إعداد نظام للعمل التطوعي يهدف لتنظيم العمل التطوعي وتطويره، ونشر ثقافة العمل التطوعي وتنظيم العلاقة بين أطراف العمل التطوعي وتحديد حقوقهم وواجباتهم.
- العمل على تنمية قدرات المتطوعين وتوجيهها نحو الأولويات الوطنية من خلال تعزيز قيم الانتماء الوطني والعمل الإنساني والمسؤولية الاجتماعية لدى أفراد المجتمع ومؤسساته.
- يقترح إنشاء لجنة وطنية للعمل التطوعي تضم ممثلين من القطاع الحكومي والقطاع الخاص للعمل على تحديد استراتيجيات العمل التطوعي من خلال وضع تنظيم آليات العمل التطوعي.
- إنشاء قاعدة بيانات للمتطوعين تضم كافة البيانات، والخبرات في مجال العمل التطوعي من أجل الاستفادة منهم واستقطاب المتطوعين وتكريمهم.
- دعم تنظيم المؤتمرات والندوات وتشجيع البحوث والدراسات المتعلقة بحقوق المتطوعين والعمل على تفعيلها بالتنسيق مع الجهات المعنية. والحرص على إبراز الجهود التطوعية في المملكة على المستوى الوطني والإقليمي والدولي من خلال إعداد التقارير السنوية.
- حفظ حقوق الفرق التطوعية من خلال وضع ضوابط إصدار تراخيص الفرق التطوعية وتسجيلها بشكل نظامي لتكون تحت مضله مؤسسية.
- إنشاء عقود تحفظ حقوق المتطوعين مثل الحصول على المواصلات، الإعاشة، الشهادات، التدريب، التعويض في حال الضرر، والحصول على شهادة خبرة بالعمل التطوعي وغيرها من الحقوق.

المراجع:

- الطريف، غادة. (2010) دور مؤسسات الضبط الاجتماعي في تنمية الوعي المروري لدى الشباب بدول مجلس التعاون (2010)، مجلة الفكر الشرطي. تصدر عن مركز بحوث شرطة الشارقة، العدد (73).
- ابن منظور، محمد بن مكرم. (1997). لسان العرب. لبنان: دار صادر للطباعة والنشر.
- عبدالرحمن، بشير أمل. (2016). دور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي: دراسة حالة متطوعي جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في قطاع غزة. رساله ماجستير غير منشورة. فلسطين: الجامعة الإسلامية بغزة.
- الجمال. أحمد. (2009). العمل التطوعي في ميزان الإسلام الاسلام. القاهرة: دار السلام.
- النعيم، عبدالله. (2005). العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز على العمل التطوعي. الرياض: مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية.
- الرباح، عبداللطيف. (2006). التربية على العمل التطوعي وعلاقته بالاحتياجات الانسانية. جمهوريه مصر العربية: كلية التربية جامعه حلوان المجلد الثاني عشر، العدد الثالث.
- فرج، ساميه. (2005). مشاركة الشباب في الأعمال التطوعية بالجمعيات الأهلية. المؤتمر العلمي الثامن عشر الخدمة الاجتماعية والإصلاح الاجتماعي في المجتمع العربي المعاصر. الفترة من 2005/3/17/16. مصر: جامعه حلوان.
- يونس، صلاح رزق. (2015). جرائم الاستغلال الاقتصادي للأطفال دراسة مقارنة.. المنصورة: دار الفكر.
- العززي، منال غنام. (2018). دور الأنشطة المدرسية في نشر ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض: (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعه الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الحسين، وجدان علي. (2017). اتجاهات الطالبات نحو العمل التطوعي وعلاقته بالصحة النفسية. الرياض: (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعه الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الزامل، الجوهرة عبد العزيز. (2014) دور المؤسسات الرسمية وغير الرسمية في نشر ثقافته العمل التطوعي، بحث دكتوراه في جامعه الملك سعود، الرياض
- أحمد، إيمان عبد العال. (2014). تصور مقترح لدعم ثقافته التطوع للشباب الجامعي لتحقيق الامن المجتمعي من منظور طريقه تنظيم المجتمع. القاهرة: مجلة الخدمة الاجتماعية المصرية للإخصائين الاجتماعيين
- حجازي، نادية وإيمان محمد. (ابريل، 2011). اتجاهات الفتاة الجامعية نحو العمل التطوعي في المجتمع السعودي ودور الخدمة الاجتماعية في تمهيتها: دراسة ميدانية مطبقة على طالبات كليات جامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ص4109-4192.
- المالكي، سمر محمد، (2010)، مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي، مكة المكرمة، جامعة أم القرى.
- السلطان، فهد. (2015). اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي. بحث منشور مجلة رسالة الخليج العربي. العدد 112.
- الموسى، نورة. (2003). الفتاه السعودية وممارسة العمل التطوعي الدعوي. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعه الملك سعود.
- الباز، راشد بن سعد (2002م): الشباب والعمل التطوعي، رسالة ماجستير مركز البحوث الدراسات بكلية الملك فهد الأمنية، الرياض
- المزين، سليمان حسين. (2016). اتجاهات الطلبة نحو العمل التطوعي في جامعات غزة وسبل تفعيله في ضوء بعض المتغيرات. غزة: الجامعة الإسلامية بغزة. المجلد 4 العدد 16
- السرحدان، هدى، والجرايد، نبيله. (2013م)، العمل التطوعي بين النظرية و التطبيق. (ط1). الرياض: مكتبة الرشد

- رشدي، عثمان (2013): الريادة والعمل التطوعي، عمان: دار الراية.
- حمزة، أحمد (2015م). العمل الاجتماعي التطوعي. (ط1). عمان: دار المسيرة.
- عسران، توفيق. (2001). مهارات التحفيز على العمل التطوعي. لبنان: دار العلوم.
- العرب، إيمان محمد. (2012). صورة العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعي في ظل المتغيرات الدولية. مجلة شؤون اجتماعية. الامارات العربية المتحدة. العدد 114.
- ضايغ، ضايغ. (2018). تصور مقترح لتنمية مفاهيم حقوق الإنسان في برامج كليات التربية بالجامعات العراقية. الخرطوم: رسالة دكتوراة غير منشورة كلية التربية جامعة النيلين.
- الشلوب، هيفاء، سارة الخمشي. (2013). نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي. القاهرة: مجلة الاجتماعيين.

- Yao, Kimberly. (2015) Determinants of philanthropy and volunteerism Vol. 27, No.4. Games Nazroo and Katey Matthwes, 'The impact of volunteering on well-being in later life' Women's Royal Voluntary Service (WRVS) London
- Games Nazroo and Katey Matthwes (2012) The impact of volunteering on well-being in later life' Women's Royal Voluntary Service (WRVS) London
- McArthur. (2011) Social Capital and Volunteerism in virtual communities: The case of the internet chess club' Proceedings of the 35th Hawaii International Conference on System Sciences.