

تصدر عن جمعية الاجتماعيين في الشارقة
مجلة فصلية علمية محكمة تعنى بالعلوم الإنسانية والاجتماعية
حصلت على معايير اعتماد معامل التأثير والاستشهاد العربي «Arcif»
رقم وتاريخ الاعتماد if 0134-L18 تاريخ 27/12/2018

الإشراف العام

د. جاسم خليل ميرزا (رئيس الجمعية)

رئيس التحرير

د. أحمد علي الحداد الحازمي

سكرتير التحرير

أحمد نشأت الجابي

الهيئة الاستشارية

- | | |
|-----------------------------|--|
| أ.د. فارس البياتي | رئيس جامعة العلوم الإبداعية - الإمارات |
| أ.د. سلطان أبوعرابي العدوان | رئيس جامعة اليرموك - سابقاً - الأردن |
| أ.د. يعقوب يوسف الكندري | جامعة الكويت |
| أ.د. عبد الوهاب جودة الحايس | جامعة عين شمس - مصر |
| أ.د. فاكر الغرايبة | جامعة الشارقة - الإمارات |
| أ.د. هيثم السامرائي | جامعة أم القيوين - الإمارات |
| د. علي أحمد الغفلي | جامعة الإمارات العربية المتحدة |
| د. إنعام يوسف محمد | جامعة عجمان - الإمارات |
| د. ليليا أحمد بن صويلح | جامعة 8 ماي 1945 - الجزائر |

هيئة التحرير التنفيذية

- | | |
|-----------------------|---|
| د. عبدالله جمعة الحاج | سفير الإمارات، أستاذ العلوم السياسية بجامعة الإمارات - سابقاً |
| د. سعاد زايد العريمي | جامعة الإمارات العربية المتحدة |
| د. يوسف محمد شراب | مركز استشراف المستقبل ودعم اتخاذ القرار - سابقاً |
| أ. حسين سعيد الشيخ | مستشار في وزارة تنمية المجتمع |
| أ. هبة محمد عبدالرحمن | أمين السر العام - جمعية الاجتماعيين |

طبع بمركز الكتاب للنشر - جمهورية مصر العربية

جميع الآراء الواردة في هذه المجلة تعبر عن رأي الكاتب
ترتيب الأسماء والبحوث في المجلة أبجدياً

بحوث ودراسات

1. تنشر المجلة البحوث والدراسات ذات الصلة بالعلوم الإنسانية والاجتماعية والتي تهدف إلى إضافة ما هو جديد في هذه المجالات وتخدم مجتمع الإمارات بخاصة والمجتمع العربي بعامة، باللغة العربية وباللغة الإنجليزية. على أن يكون البحث أصلاً باللغة التي يُنشر بها البحث.
2. يكون البحث المقدم للنشر في حدود 30 صفحة مطبوعة من الحجم العادي (13000) كلمة بما في ذلك الحواشي اللازمة وقائمة المراجع والمصادر.
3. يُعد البحث قابلاً للنشر إذا توافرت فيه النقاط الآتية:
 - أ) اعتماد الأصول العلمية في إعداد وكتابة البحث من توثيق وهوامش ومصادر ومراجع.
 - ب) ألا يكون قد سبق نشره أو قُدِّم للنشر في مجلة أخرى.
 - ج) يكتب الباحث اسمه وجهة عمله على ورقة مستقلة ويرفق نسخة عن سيرته العلمية إذا كان يتعامل مع المجلة للمرة الأولى، ويذكر ما إذا كان البحث قد قُدِّم إلى مؤتمر لكنه لم ينشر ضمن أعمال المؤتمر.
 - د) يوضح الباحث إن كان بحثه ملكاً لجهة بحثية معينة وفي هذه الحالة فإنه لا بد من الحصول على موافقة تلك الجهة .
 - هـ) يرفق بالبحث ملخص في حدود (150) كلمة باللغة الإنجليزية وآخر بالعربية يتضمن أهداف البحث ونتائجه.
4. يبلغ الباحث باستلام البحث خلال أسبوعين من تاريخ الاستلام على أن يبلغ بقرار صلاحية البحث للنشر أو عدمه خلال مدة أقصاها ثلاثة أشهر.
5. يراعى في أولوية النشر ما يلي:

- أ) تاريخ استلام البحث وأسبقية البحوث للنشر إن كان طلب إجراء تعديلات عليها.
 - ب) تنوع الأبحاث والباحثين لتحقيق التوازن بحيث تنشر المجلة لأكثر عدد من الكتاب وأكبر عدد ممكن من الأقطار في العدد الواحد وبأوسع مدى من التنوع.
 - ج) المواضيع المختصة بدولة الإمارات العربية المتحدة وذلك لما تعانيه المكتبة العربية من نقص واضح فيها.
6. أ) البحث المنشور في المجلة يصبح ملكاً لها ويؤول إليها حق نشره.
 - ب) يحق للباحث إعادة نشر بحثه في كتاب وفي هذه الحالة لا بد أن يشير إلى المصدر الأصلي للنشر.

عروض الكتب

- تنشر المجلة عروض الكتب التي لا يتجاوز تاريخ إصدارها ثلاثة أعوام بحيث لا يزيد حجم العرض عن عشر صفحات وأن يتناول إيجابيات وسلبيات الكتاب ويستهل العرض بالمعلومات الآتية:
- | | | |
|---|----------------------------|-----------------|
| (أ) الاسم الكامل للمؤلف | (ب) العنوان الكامل للكاتب | (ج) مكان النشر |
| (د) الاسم الكامل للناسر | (هـ) تاريخ النشر | (و) عدد الصفحات |
| (ز) تكتب المعلومات السابقة بلغة الكتاب إذا كان محرراً بلغة أجنبية | (ح) اسم وعنوان عارض الكتاب | |

الآراء والأفكار

تنشر المجلة آراءً وأفكاراً حرة تعالج قضايا مهمة ومعاصرة تهتم المجتمع والفكر الإنساني والاجتماعي على ألا يزيد عدد الصفحات عن 10 صفحات.

ملخصات الرسائل العلمية

تنشر المجلة ملخصات رسائل جامعية تمت مناقشتها وإجازتها في ميادين العلوم الإنسانية.

تقارير وندوات ومؤتمرات

تنشر المجلة تقارير المؤتمرات والندوات على ألا يتجاوز حجم التقرير 10 صفحات.

ترسل البحوث والدراسات بعنوان رئيس تحرير مجلة شؤون اجتماعية

جمعية الاجتماعيين. دولة الإمارات العربية المتحدة . الشارقة. ص.ب: 3745

E-mail: social@emirates.net.ae

للأفراد

الإمارات	40 درهماً
الوطن العربي	15 دولاراً
البلاد الأخرى	20 دولاراً

للمؤسسات

الإمارات	100 درهم
البلاد الأخرى	40 دولاراً

الأسعار

الإمارات	10 دراهم
البحرين	دينار واحد
الكويت	دينار واحد
السعودية	10 ريالاً
عمان	ريال واحد
اليمن	100 ريال
مصر	50 جنيهه
لبنان	2000 ليرة
سورية	35 ليرة
السودان	100 جنيهه
ليبيا	600 درهم
الجزائر	10 دينار
تونس	ديناران
المغرب	7 درهم
الأردن	ديناران
العراق	1000 دينار

شؤون اجتماعية

العدد 150، صيف 2021 – السنة 38

6

الافتتاحية

بحوث ودراسات:

الأثار الاجتماعية والنفسية لجائحة كوفيد 19 في دول مجلس التعاون الخليجي.

9

أ. هبة محمد عبد الرحمن

استخدام تقنية الاتصال الرقمي في العلاقات العامة الحكومية

«دراسة تحليلية للقيادة العامة لشرطة الشارقة إنموذجاً».

49

د. شعبان حسن حمادة الناصري

دور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي في المملكة العربية السعودية:

«دراسة ميدانية بمدينة الرياض».

89

د. سعود بن سهل القوس

تمويل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: التحديات والحلول «جامعة شقراء أنموذجاً».

129

د. لؤلؤة بنت صالح إبراهيم الفراج

معايير القبول في الجامعات وقدرتها التنبؤية بالتحصيل الدراسي للطلاب والطالبات
«جامعة الملك سعود نموذجاً».

159

أ. نهى بنت عبد الرحمن بن عبد الله الخراشي

كبار السن في المملكة العربية السعودية: الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والصحية..

189

أ. نجلاء مطلق السهلي

تحليل مضمون تفاعل الشباب العُماني في وسائل التواصل الاجتماعي «تويتر أنموذجاً».

215

أ. بسملة بنت سالم بن مرهون النصيبية

آراء وأفكار:

نظام الحماية الاجتماعية في دولة الإمارات العربية المتحدة (دراسة حالة على إمارتي دبي والشارقة) ..

255

غنيمة البحري، ربيعة الكتبي، مها الكتبي، وأحمد الكتبي

دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في تنمية ثقافة التسامح وقبول الآخر لدى الطفل.

283

د. محمد محمود العطار

الافتتاحية

في السادس من إبريل 2021م تحتفل الدولة بيوبييلها الذهبي ويمرور خمسين عاماً على تأسيس دولتنا العزيزة التي شهدت سجلاً حافلاً من الإنجازات والمبادرات في شتى المناحي ومختلف المجالات، إنجازات رسمت دولة عصرية يشار إليها بالبنان وضعتنا في مقدمة الدول على خارطة العالم، في هذا العام نحتفل بشعار جديد يطوي 50 عاماً من هذه الإنجازات ونستقبل من خلاله 50 عاماً أخرى من العمل الدؤوب والجداد لخدمة الوطن وتحدي الإنجازات الجديدة.

الاستعداد للخمسين عاماً القادمة أمر ليس بالسهل ولكن ليس كذلك بالمستحيل لأننا نثق بقدرتنا حكومتنا وفرق عملنا وشبابنا على التحدي في المضي نحو استشراف المستقبل ورسم خارطة الطريق لنجاح مسيرتنا المباركة نحو إسعاد الوطن والمواطنين.

الإمارات قادرة بأبنائها في كل المواقع على تحقيق حلم القيادة خلال الـ 50 عاماً القادمة في الريادة والتنافسية العالمية والحفاظ على مستوى ما تم إنجازه في العام المنصرم والعزم على بدء التحدي والعمل الجاد للسنوات الـ 50 القادمة وتحقيق نقلة نوعية في مختلف ميادين العمل وفي مختلف القطاعات بقفزات سريعة ومؤشرات تنافسية عالمية.

وتتمحور الأنشطة المتعلقة بعام الـ 50 حول أربع ركائز رئيسية أهمها إطلاق عام الخمسين بروح احتفالية تشمل كل من يعتبر دولة الإمارات وطناً له ودعوة أبناء الوطن للتأمل في قيم وإنجازات الماضي تكريماً لأبائنا المؤسسين وإلهام الشباب لوضع تصوّراتهم حول طموحات الخمسين عاماً القادمة ودعمهم بالأدوات اللازمة لخلق المستقبل ودعم المبادرات طويلة المدى والسياسات المؤثرة لتمكين أبناء الدولة والمقيمين من القيام بدورهم.

وهنا لا بد أن نشير إلى أن عام الخمسين يشكل لحظة تاريخية في الرحلة التي بدأت منذ الإعلان عن قيام دولة الإمارات في عام 1971، فهو احتفاء بالإرادة العظيمة والعزيمة القوية اللتين تحلى بهما الآباء المؤسسون في بناء الدولة والجهود التي بذلها أبناء الوطن حتى أصبحت دولتنا ولله الحمد إحدى أكبر وأكثر الدول نمواً وتطوراً في العالم وهذه الإنجازات لم تكن لتتحقق لولا قيادة المغفور له بإذن الله تعالى، الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، رحمه الله، وأخيه الشيخ راشد بن سعيد آل مكتوم وحكام الإمارات - رحمهم الله - التي كانت فترة حكمهم من أزهى وأنضر ما شهدته الأمة العربية عبر تاريخها الطويل، ورؤيتهم المستقبلية

للتقدم والرفاه. حيث كان الإنسان محط اهتمام زايد الذي قدم الاستثمار فيه على الاستثمار في العمران؛ مع أنه لم يدخر جهداً في الاستثمار فيهما معاً. إن ما أنجزه زايد والحكام لشعبهم في كافة المجالات العلمية والثقافية والاجتماعية والسياسية والرياضية لهو فخر لكل مواطن ومقيم على هذه الأرض الطيبة لكي ينعم الكل بحياة كريمة واستقرار في وطن عزيز.

وبهذه المناسبة وبصدور العدد 150 من مجلة شؤون اجتماعية لا يسعنا إلا أن نهنيء دولة الإمارات حكومة وشعباً احتفاءً بهذه الذكرى متمنين مزيداً من دوام الازدهار والتقدم والرقي وإلى تعزيز سمعتها ومكانتها المتقدمة على كافة المؤشرات التنافسية العالمية الدولية والإقليمية والمحلية.

يتضمن هذا العدد سبعة موضوعات مختلفة ومتنوعة بالإضافة إلى موضوعين في باب آراء وأفكار حيث أجرت أ. هبة محمد عبد الرحمن أمين السر العام بجمعية الاجتماعيين بالإمارات دراسة حول (الآثار الاجتماعية والنفسية لجائحة كوفيد 19 في دول مجلس التعاون الخليجي).

كما قدم د. شعبان حسن حمادة الناصري من جامعة القاسمية بدولة الإمارات دراسة عن (استخدام تقنية الاتصال الرقمي في العلاقات العامة الحكومية «دراسة تحليلية للقيادة العامة لشرطة الشارقة إنموذجاً»).

وتضمن العدد بحثاً للدكتور. سعود سهل القوس من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالمملكة العربية السعودية بعنوان (دور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية بمدينة الرياض).

وتضمن العدد دراسة بعنوان (تمويل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: التحديات والحلول (جامعة شقراء أنموذجاً)) للدكتورة. لولوة الفراج من جامعة شقراء بالمملكة العربية السعودية.

وجاء البحث الخامس وعنوانه: معايير القبول في الجامعات وقدرتها التنبؤية بالتحصيل الدراسي للطلاب والطالبات - جامعة الملك سعود نموذجاً للأستاذة نهى بنت عبد الرحمن ابن عبد الله الخراشي من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالمملكة العربية السعودية.

وتناولت الأستاذة. نجلاء السهلي من جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية. في بحثها المعنون (كبار السن في المملكة العربية السعودية: الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والصحية).
فيما جاء البحث الأخير في هذا العدد للأستاذة. بسمة بنت سالم بن مرهون النصيبية من سلطنة عمان بعنوان (تحليل مضمون تفاعل الشباب العماني في وسائل التواصل الاجتماعي: تويتر أنموذجاً).

شؤون اجتماعية



دور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي في المملكة العربية السعودية:

«دراسة ميدانية بمدينة الرياض»

د. سعود بن سهل القوس •

DOI: 10.12816/0058603

89

مستخلص البحث:

هدف البحث إلى التعرف على مدى إسهام العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي لدى فئة من المتطوعين، والوقوف على أهمية العمل التطوعي ومعوقاته من وجهة نظر هذه الفئة. كما هدف إلى التأكد من مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير العمل التطوعي في رأس المال الاجتماعي تعزى لمتغيرات العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، ومدة العمل التطوعي. ولتحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم في جمع البيانات المطلوبة استبانة مؤلفة من 32 فقرة تقيس خمسة محاور لرأس المال الاجتماعي: الانتماء والعلاقات الاجتماعية والتسامح والثقة والتعاون. وتوصل البحث إلى أن المتوسط العام لدور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمحاوره الخمسة بلغ (2.88) ويقع في فئة «مرتفع»، أي أن العمل التطوعي له تأثير إيجابي على رأس المال الاجتماعي. وجاء ترتيب المحاور تنازلياً وفق التالي:

• كلية العلوم والدراسات الإنسانية بثادق، جامعة شقراء - المملكة العربية السعودية.

محور التعاون بمتوسط حسابي (2.96/ فئة مرتفع)، محور العلاقات الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.92/ فئة مرتفع)، محور التسامح بمتوسط حسابي (2.89/ فئة مرتفع)، محور الثقة بمتوسط حسابي (2.84/ فئة مرتفع)، محور الانتماء الوطني بمتوسط حسابي (2.80/ فئة مرتفع). واكتشف البحث أن عوائق العمل التطوعي هي إدارية في المقام الأول. وخلص في النهاية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير العمل التطوعي في رأس المال الاجتماعي تعزى لأي من المتغيرات الأولية. وأوصى البحث في ضوء نتائجه بعدد من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي، رأس المال الاجتماعي، مدينة الرياض.

المقدمة :

يُعد العمل التطوعي من الطرق المهمة للاستثمار الأمثل لطاقات الأفراد وخاصة الشباب في مجالات غنية ومثمرة لصالح التنمية الاجتماعية والاقتصادية، والمساهمة في حل العديد من المشكلات الاجتماعية كالقفر والبطالة ورعاية الأيتام والأرامل. ويزيد العمل التطوعي من التفاعل الاجتماعي والمشاركة المجتمعية والتعاون والانتماء للمؤسسات المجتمعية وثقة الفرد في نفسه وفي الآخرين، وينمي الانتماء والحب للوطن، وهذا ما يجعله إحدى وسائل نشر الخير. كما يساهم في إرسال إشارات إيجابية عن المجتمع ومدى انتشار الأخلاق الحميدة بين أفراد.

ومن بين توصيات مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية عام 2001 تعزيز مساهمة العمل التطوعي الخيري في التنمية الاجتماعية وتحسين التكافل الاجتماعي وتوفير خدمات الرعاية الاجتماعية وتلبية احتياجات الفئات المحرومة. وبذلك يمكن القول بأن العمل الخيري التطوعي هو عبارة عن آلية تترجم الأخلاق الحميدة المنتشرة في المجتمع إلى سلوك إنساني خير، وهو ما يجعله أداة من أدوات الإصلاح والتنمية (عبد الحميد، 2010: 36).

وقد أصبح رأس المال الاجتماعي أحد المعايير التي تقاس بها قوة المجتمع ومؤشراً من مؤشرات التقدم الاجتماعي والسياسي، ويعد جزءاً لا يتجزأ من رأس المال البشري باعتبار أن ما يمتلكه الفرد من رصيد شخصي أو اجتماعي يشكل في النهاية رصيماً إنسانياً يساهم في تحقيق أهداف التنمية في المجتمع. وهو عبارة عن مجموعة من العلاقات والروابط الاجتماعية التي ينضم إليها مجموعة من الأفراد في إطار بناء اجتماعي من أجل تحقيق أهداف مشتركة. ويُعد تراكم هذا النوع من رأس المال مفتاحاً لنمط جديد من التنمية تعدى هي الأكثر إنسانية واستدامة (الكفارنة، 2015: 17 - 19).

ويشير قياس رأس المال الاجتماعي إلى العديد من القيم الاجتماعية في المجتمع، فهو عمل تطوعي وتكافل اجتماعي في تقديم المساعدة للغير والبر والإحسان والصدقة، وهو التعاون وصلة الرحم وحسن العلاقة مع الجار والثقة وحسن الظن بالآخرين، وهو كذلك علاقة الإنسان بخالقه. ويساعد رأس المال الاجتماعي على معرفة نقاط الخلل الموجودة في المجتمع تمهيداً لحلها (بركات، 2005: 3 - 4).

وقد استقرت الدراسات في علم الاجتماع على وجود علاقة وثيقة بين العمل التطوعي ورأس المال الاجتماعي. فإذا تم النظر إلى هذه العلاقة من زاوية العمل التطوعي نجد أن له دوراً في تعزيز رأس المال الاجتماعي من خلال ترسيخ معاني التعاون وزيادة الشعور بالانتماء المجتمعي لدى المتطوعين والمستفيدين من خدمات الجمعيات أو المؤسسات الاجتماعية. أما إذا تم النظر إلى العلاقة من وجهة نظر رأس المال الاجتماعي فنجد أنه من ضمن مكوناته المشاركة التطوعية مع الآخرين في المجتمع، حيث يهدف إلى بناء شبكات اجتماعية إيجابية تدفع إلى التعاون مع الآخرين، وتعتمد على القيم والمهارات الشخصية التي تدعم هذا التعاون كالانتماء الوطني والتسامح والثقة (السروجي، 2009: 81 - 84).

وبالتالي يعد المتطوعون أدوات لرأس المال الاجتماعي وحلقة الوصل بين الجمعيات الخيرية والمستفيدين من خدمات تلك الجمعيات. وهنا يمكن التأكيد بأن المتطوع وما يقوم به من أعمال لمجتمعه كالمشاركة بالمال والوقت والخبرة وحسن العلاقة بالآخرين يعتبر رأس مال لمجتمعه.

مشكلة البحث:

تعد المملكة العربية السعودية من أكثر الدول التي تضم عدداً كبيراً من الجمعيات الخيرية التطوعية والتي لديها برامج للمساعدات داخل مجتمعها أو برامج للإغاثة في الدول التي تتعرض لتكبات أو تحتاج إلى مساعدات لإعادة الإعمار. وتأخذ هذه الجمعيات وجوهاً متعددة، منها ما يعود للدولة، ومنها جمعيات خيرية تأسست من خلال تبرعات رجال الأعمال والخيريين والمقتدرين. وللمملكة تراث تاريخي في العمل الخيري التطوعي، فيعود انتشار هذه الجمعيات في المملكة إلى بداية الخطط التنموية الخمسية في السبعينات من القرن الماضي، حين رأت الدولة ومعها رجال الأعمال ضرورة إنشاء الجمعيات التنموية الخيرية لمشاركة الآخرين همومهم ومساعدة المحتاجين، ودعم الدول الإسلامية المحتاجة إلى مساندة مالية لإنشاء المساجد والمراكز

الصحية والمستشفيات والمدارس. ووفقاً لإحصائيات وزارة الشؤون الاجتماعية بالمملكة فإن عدد هذه الجمعيات بلغ (645) جمعية (وزارة الشؤون الاجتماعية، 2019: 13)، إضافة إلى المتطوعين بمركز الملك سلمان للإغاثة والأعمال الإنسانية. ووفقاً لما يعلمه الباحث فإنه لا توجد دراسة تقيس حتى الآن دور هذه الجمعيات في تعزيز رأس المال الاجتماعي في المملكة العربية السعودية. وانطلاقاً من هذا الواقع الذي يعكس كبر حجم العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية مقارنة بكثير من دول العالم، وانطلاقاً من فهم ما استقر عليه الأدب النظري في علم الاجتماع من وجود علاقة وثيقة بين العمل التطوعي ورأس المال الاجتماعي، وقبل ذلك دعماً لتعزيز وتنمية رأس المال الاجتماعي لما له من دور أساسي في تماسك المجتمع وحيويته، تسعى الدراسة الحالية إلى الوقوف على واقع مساهمة العمل التطوعي من خلال هذه الجمعيات في تعزيز رأس المال الاجتماعي، وهي المشكلة التي يمكن صياغتها في السؤال الرئيس التالي:

ما مدى إسهام العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي لدى المتطوعين بالجمعيات الخيرية بمدينة الرياض؟

ويمكن تحليل هذا السؤال الرئيس إلى الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هي أهداف ومعوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أفراد العينة؟
2. ما مدى إسهام العمل التطوعي في تعزيز الانتماء الوطني لدى أفراد العينة؟
3. ما مدى إسهام العمل التطوعي في تعزيز العلاقات الاجتماعية لدى أفراد العينة؟
4. ما مدى إسهام العمل التطوعي في تعزيز التسامح لدى أفراد العينة؟
5. ما مدى إسهام العمل التطوعي في تعزيز الثقة بالذات والآخرين لدى أفراد العينة؟
6. ما مدى إسهام العمل التطوعي في تعزيز التعاون لدى أفراد العينة؟
7. هل يوجد تأثير لمتغيرات العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، ومدة العمل التطوعي على أبعاد رأس المال الاجتماعي؟

أهمية البحث:

1- تتبع أهمية البحث من طبيعة الموضوع الذي يتناوله، فرأس المال الاجتماعي أصبح أهم أشكال رأس المال حالياً، وصار جوهر أي عملية تنمية تتميز بأنها إنسانية ومستدامة، ودور العمل التطوعي في تعزيزه لا يزال من الموضوعات المستحدثة التي تحتاج إلى مزيد من التأمل والبحث لفهم أبعادها المختلفة.

- 2- يكشف البحث عن مدى إسهام الشباب بمدينة الرياض في العمل التطوعي، والعلاقة بين مستوى مشاركتهم في الأعمال التطوعية وتعزيز رأس المال الاجتماعي، وهو ما يعطي للبحث خصوصية لعدم تناول دراسة ميدانية خاصة بمدينة الرياض تتعلق بهذا الموضوع من قبل.
- 3- كما أن هذا البحث ذو فائدة على المدى البعيد لأصحاب القرار من خلال وضع خطط بناءً على نتائجها للتغلب على العقبات التي تعيق مشاركة الشباب في العمل التطوعي، وهو ما يسهم بطبيعة الحال في تطور رأس المال الاجتماعي للشباب، والذي ينعكس حتماً على تنامي رأس المال الاجتماعي بشكل عام وتطور برامج التنمية الاجتماعية وتقديمها.

تعريف المصطلحات:

1- العمل التطوعي:

يعرف العمل التطوعي عموماً بأنه العمل على تحقيق الخير في المجتمع، وأُطلق عليه مسمى عمل تطوعي لأن المتطوع يقوم به طواعية واختياراً دون إجبار من الآخرين، فهو يمثل إرادة داخلية وغلبة لجوانب الخير على نوازع الشر في الإنسان. وكلما زاد عدد العناصر الإيجابية والبناءة في مجتمع ما، أدى ذلك إلى تطوره ونموه (المالكي، 2010). ويعرفه العلي بأنه: بذل مالي أو عيني أو بدني أو فكري يقدمه المسلم عن رضا وقناعة بدون مقابل بقصد الإسهام في مصالح معتبرة، وهو كذلك خدمة إنسانية وطنية تهدف إلى حماية الوطن وأهله من أي خطر (أحمد، 2013).

93

وتمثل التعريف الإجرائي للعمل التطوعي فيما يقوم به مجتمع البحث (المتطوعون) من جهود وأعمال خيرية بلا مقابل تعزز من رأس المال الاجتماعي. ويقتصر البحث على المتطوعين في العمل التطوعي المنظم، وهم الذين ينخرطون في أطر تنظيمية لها شكل المؤسسات وهي الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض، ولا يتعرض البحث للتطوع غير المنظم الذي يعني تطوع الفرد لمساعدة الآخرين كالأهل والأقارب وأفراد ومؤسسات المجتمع دون التزامات محددة.

2- المتطوعون:

المتطوع هو الشخص الذي يسخر نفسه عن طواعية ودون إكراه أو ضغوط خارجية لمساعدة ومؤازرة الآخرين من خلال المساهمة بعمل يتطلب الجهد وتعدد القوى في اتجاه واحد، ويعمل المتطوعون في مؤسسات أو بشكل فردي. ويؤدي عمل المتطوع إلى خلق روح إنسانية تعاونية بين أفراد المجتمع الواحد والمجتمعات المختلفة (أحمد، 2013: 32).

ويتمثل التعريف الإجرائي للمتطوعين في كل من يقوم بأعمال خيرية ضمن جهة معينة في مدينة الرياض سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً.

3- رأس المال الاجتماعي:

تتشترك معظم تعريفات رأس المال الاجتماعي في أمرين: الأول، يتعلق بالشبكات الاجتماعية، والثاني: يتعلق باستخدام هذه الشبكات من أجل تحقيق الفوائد والمنافع الفردية والجماعية. فيعرف جيمس كولمان James P. Coleman رأس المال الاجتماعي من خلال وظيفته، إنه ليس كيانا مفرداً ولكنه مجموعة متنوعة من الكيانات، مع اثنين من العناصر المشتركة: أنها كلها تتكون من بعض جوانب البنى الاجتماعية، وأنه يسهل تيسير أفعال معينة للفاعلين داخل البنية، ومثل أشكال رأس المال الأخرى فإن رأس المال الاجتماعي هو منتج أي ذو طبيعة إنتاجية، يمكن من خلاله تحقيق أهداف معينة لا تكون في غيابه ممكنة التحقق. وخلافاً للأشكال الأخرى لرأس المال، فإن رأس المال الاجتماعي ملازم لبنية العلاقات بين فاعلين وفاعلين آخرين، وليس مودعاً في الفاعلين أنفسهم أو في الأدوات المادية للإنتاج (Coleman, 1988: 98). وبالتالي فإن كولمان في تناوله لرأس المال الاجتماعي لا يحدد ماهيته بل يعرفه من خلال تحديد دوره ووظيفته.

وقد لقي مفهوم رأس المال الاجتماعي انتشاراً واسعاً مع كتابات روبرت بتنام Robert D. Putnam الذي أكد أن رأس المال الاجتماعي يشير إلى عناصر التنظيم الاجتماعي، مثل الشبكات ومعايير السلوك والثقة، والتي تيسر التنسيق والتعاون من أجل تحقيق المنفعة المتبادلة (Putnam, 1995: 67).

ومن التعريفات الحديثة لمفهوم رأس المال الاجتماعي تعريف أحمد زايد الذي يشير إلى أن رأس المال الاجتماعي يمثل قدرة الأفراد على العمل سوياً داخل شبكات العلاقات المشتركة، بالشكل الذي يسهل الفعل الجماعي لمواجهة المشكلات التي قد تعترض هؤلاء الأفراد في سياق حركتهم داخل المجتمع. ويتطلب ذلك الفعل الجماعي أرصدة من الترابط الاجتماعي، والقدرة على الاندماج، والثقة في الآخرين، والتسامح وقبول الآخر، وكل هذا يعد من مؤشرات رأس المال الاجتماعي الذي يتضح من خلال سلوك الأفراد واتجاهاتهم (عبد الرحمن والحسيني، 2018: 21). كما عرفته إسعاف حمد بأنه عبارة عن مجموعة القيم التي تتولد لدى الأفراد نتيجة لعضويتهم في روابط اجتماعية على نحو يساعدهم في تحقيق أهدافهم المشتركة، ومواجهة التحديات في سياق من التفاعل البناء (حمد، 2015: 140 - 145).

وقد اتفقت التعريفات السابقة على أن رأس المال الاجتماعي متضمن في شبكة العلاقات التي تكون متاحة للأفراد والمنظمات والمجتمعات المحلية والمجتمع عموماً من أجل تحقيق منافع فردية وجماعية. كما يمكن القول أن الشبكات والعلاقات الاجتماعية التي يكونها الأفراد لتحقيق أهدافهم وما تتضمنه من عمل جماعي وتعاون وثقة ومشاركة واحترام متبادل تمثل جوهر رأس المال الاجتماعي وأبعاده الرئيسية. كما أضاف بعض الباحثين الانتماء كبعد من أبعاد رأس المال الاجتماعي (Nahapiet & Ghoshal 1998: 256)، حيث أن الإحساس القوي بالانتماء يرتبط بالدافعية لتحقيق الأهداف الجماعية.

وفي ضوء ما سبق، يتبنى الباحث تعريفاً إجرائياً لرأس المال الاجتماعي باعتباره يتمثل في خمسة محاور هي: الانتماء الوطني، والعلاقات الاجتماعية، والتسامح، والثقة، والتعاون.

الإطار النظري:

يتناول هذا القسم الإطار النظري للعمل التطوعي ولرأس المال الاجتماعي، والدراسات السابقة:

أولاً: أشكال وأهداف العمل التطوعي:

تتمثل أشكال العمل التطوعي في شكلين هما (برقاوي، 2008: 94):

1- التطوع المنظم:

ويعني انخراط الأفراد في أطر تنظيمية لها شكل المؤسسات مثل الجمعيات الأهلية ومراكز الشباب والنقابات وغيرها، ويكون الارتباط بين المتطوع والمؤسسة بناء على عقد تتحدد فيه المسؤوليات والواجبات بدقة كاملة. وتختلف أشكال التطوع المنظم في الدول المتقدمة عن الدول النامية، ويُعد تقديم الخدمات المهنية في مجالات التمريض ورعاية المسنين والتدريب كأحد مجالات التطوع المنظم لما لتلك الخدمات من التزامات تجاه الغير، إضافة إلى المخاطر التي يمكن أن تصيب المتطوع أو المستفيد جراء خدماته.

2- التطوع غير المنظم:

ويعنى تطوع الفرد لمساعدة الآخرين كالأهل والأقارب وأفراد ومؤسسات المجتمع دون التزامات محددة، وهو أكثر انتشاراً في المجتمعات النامية للخشية من الالتزامات القانونية التي يفرضها التطوع المنظم.

وللعمل التطوعي أهداف يتعلق بعضها بالمجتمع المحلي وبعضها بالهيئات أو المؤسسات الاجتماعية والبعض الآخر يتعلق بالمتطوعين، على النحو التالي (الشهراني، 2008: 221 - 223):

1- أهداف تتعلق بالمجتمع المحلي:

يساعد التطوع على تماسك المجتمع، لأنه يُسهم في تخفيف المشكلات الاجتماعية التي تواجه المجتمع المحلي وإشباع حاجاته، وتعريف أفراد المجتمع بالظروف التي تعيش فيها الفئات الأخرى، والوصول إلى فهم مشترك للمشكلات والأحوال السيئة التي يعاني منها المجتمع، كما يقود اشتراك المواطنين في الأعمال التطوعية إلى التفاهم حول أهداف مجتمعية مرغوبة، وهذا يقلل فرص اشتراكهم في أنشطة تهدد تقدم المجتمع وتماسكه.

2- أهداف تتعلق بالهيئات (المؤسسات)

الاجتماعية: يسد العمل التطوعي النقص في أعداد المتخصصين في الهيئات الاجتماعية، ويُسهم في تعريف المجتمع بهيئاته وربط تلك الهيئات بالمجتمع كي يتم دعمها معنوياً ومادياً.

3- أهداف تتعلق بالمتطوعين:

يوجه العمل التطوعي طاقات الأفراد بعيداً عن السلوكيات السلبية، واكتساب خبرات اجتماعية تساعد الفرد على اكتمال شخصيته، والإحساس بالانتماء لإحدى المؤسسات التي تلقى تقديراً من المجتمع.

ثانياً: النظريات المفسرة للعمل التطوعي:

تمثل النظرية البنائية الوظيفية الإطار العام الذي دارت في فلكه العديد من النظريات اللاحقة المفسرة للعمل التطوعي، والتي من أهمها النظرية البنائية ونظرية الدور والنظرية الوظيفية:

1- النظرية البنائية:

تفسر هذه النظرية السلوك الاجتماعي الذي يمارسه الإنسان من خلال تفسير النتائج التي يحققها هذا السلوك في المجتمع، وتقرر بأنه يوجد في كل مجتمع أنساق من العلاقات الاجتماعية تعمل مع بعضها البعض في صورة منظمة اجتماعية.

ووفقاً لهذه المقاربة فإن العمل التطوعي يعد أحد الأنساق الاجتماعية للمجتمع التي تسهم في الحفاظ عليه وتميمته وتكامله، ويترابط مع الأنساق الأخرى مشكلاً البناء الاجتماعي (الهلالات، 2018: 4 - 5). واعتبار العمل التطوعي أحد الأنساق الاجتماعية يجعل له صلة مباشرة برأس المال الاجتماعي.

2- نظرية الدور:

تركز هذه النظرية على الدور الذي يؤديه الفرد في نشاط أو عمل ما، باعتبار أن هذا الدور يُعد أحد عناصر التفاعل الاجتماعي ونمطاً متكرراً من الأفعال المكتسبة التي يؤديها الشخص في موقف معين. وتقصّد النظرية بمفهوم المركز الاجتماعي أن كل شخص يحتل مكاناً في المراكز الاجتماعية يقوم بأدوار ترتبط بالمراكز ولا ترتبط بالأشخاص الذين يحتلون هذه المراكز. ومن مفهوم المركز الاجتماعي يمكن تفسير الدور الذي يؤديه القائمون بالعمل التطوعي انطلاقاً من دوافع الخير، والذي يقوي من المركز الاجتماعي للمتطوع (المرواني، 2016).

وبالتالي تشير هذه النظرية إلى وجود دور مجتمعي مهم للفرد من خلال العمل التطوعي، ويبرز البحث أحد الآثار المهمة لهذا الدور وهو تعزيز رأس المال الاجتماعي.

3- النظرية الوظيفية:

تهتم هذه النظرية بوظائف العلاقات المتداخلة في شبكة العلاقات الاجتماعية المحيطة بالفرد، والتي تسانده في ظروفه الصعبة التي من الممكن أن تواجهه في بيئته. وتشير النظرية إلى أن العمل التطوعي عبارة عن هذه المعلومات التي تورث اعتقاداً للفرد بأنه محبوب من المحيطين به ومحاط بالرعاية من الآخرين، وبأنه ينتمي إلى شبكة علاقات اجتماعية في البيئة المحيطة، ويشعر بالتقدير والاحترام من مصادر العمل التطوعي القريبة منه، ويكون مستعداً كذلك للقيام بواجباته والتزاماته الاجتماعية تجاه المحيطين به (المرواني، 2016).

وما من شك في أن هذا الشعور الناتج عن العمل التطوعي - الذي تبرزه هذه النظرية - يعزز بشكل كبير محاور رأس المال الاجتماعي المختلفة كالانتماء الوطني والثقة والتسامح والتعاون... الخ.

4- نظرية التبادل الاجتماعي:

تركز هذه النظرية على تفسير الفعل الاجتماعي والمصالح المتحققة من علاقات الناس التبادلية بعضهم ببعض، فاستمرار التفاعل بين الناس مرهون باستمرار المنافع المتبادلة التي يحصلون عليها من جراء التفاعل. وهنا نجد أن المتطوع يحصل من خلال العمل التطوعي على مكاسب معنوية تتمثل في احترام المجتمع وتقديره واكتساب المكانة الاجتماعية (الهلال، 2018: 5 - 6). ويتطرق البحث إلى أحد المكاسب من العمل التطوعي والمتمثلة في جوانب رأس المال الاجتماعي التي تعد في النهاية مكسباً للفرد يجنيه من خلال العمل التطوعي.

ثالثاً: أشكال ومصادر رأس المال الاجتماعي:

لقد حدد كولمان مجموعة من أشكال ومظاهر رأس المال الاجتماعي يمكن إيجازها كما يلي (Coleman, 1994: 306):

1- الالتزامات والتوقعات:

إذا قام أ بشيء ل ب، فإنه يثق في ب ليرد بالمثل في المستقبل، هذا يخلق توقعاً لدى والتزاماً لدى ب من أجل الحفاظ على الثقة، هذا الالتزام يمكن اعتباره وصلاً «قسيمة» ائتمان Credit Slip يمتلكه أ قابل للاستبدال بسلوك معينة ل ب.

وإذا تمكن أ من الحصول على عدد كبير من وصلات الائتمان هذه من خلال عدد من الأشخاص الذين تجمعهم بهم علاقات، فإنها تشكل عدداً كبيراً من الأرصدة التي يمكن ل أ أن يستفيد منها إذا لزم الأمر.

2- إمكانية الحصول على المعلومات:

تعد أحد أهم أشكال رأس المال الاجتماعي إمكانية الوصول إلى المعلومات المرتبطة بالعلاقات الاجتماعية؛ لأهمية هذه المعلومات في الفعل الاجتماعي.

3- المعايير والجزاءات الفعالة:

يمثل وجود معايير وجزاءات فعالة شكلاً قوياً من أشكال رأس المال الاجتماعي، كما أن المعايير التي يضعها المجتمع وتدعم العمل التطوعي تنتج رأس مال اجتماعي يتمثل فيما ينجزه التطوع من دور فاعل في المجتمع. فالمعايير المجتمعية التي تشكل صورة مهمة لرأس المال الاجتماعي هي التي تجعل الفرد يتخلى عن مصالحه الخاصة لحساب مصلحة المجتمع.

4- علاقات السلطة:

إذا قام الفاعل أ بنقل حقوق السيطرة على أفعال معينة إلى فاعل آخر ب فإن ب له رأس مال اجتماعي متاح على شكل حقوق السيطرة تلك، وإذا نقل عدد من الفاعلين حقوق سيطرة مماثلة للفاعل ب فإنه قد تتوفر ل ب مجموعة واسعة من رأس المال، والتي يمكن أن تركز على العديد من الأنشطة، وهذا بطبيعة الحال يمنح ب سلطة واسعة النطاق.

ولرأس المال الاجتماعي مصادر متعددة، تتمثل أهمها فيما يلي المصادر الآتية (عبد الحميد،

2019: 46):

- 1- الدين: تطوي التعاليم السماوية للأديان على شبكة من المفاهيم التي تساعد على تراكم مفهوم رأس المال الاجتماعي مثل فكرة التكافل الاجتماعي والتعاون على البر والمودة، إضافة إلى حقوق الجيرة، وكلها عوامل تساعد على تنمية رأس المال الاجتماعي.
 - 2- الأسرة: تُعد الخلية الصغيرة في المجتمع التي يتعلم منها الأفراد المسؤولية والتعاون والمساهمة في تحقيق الصالح العام.
 - 3- المدرسة: يتعلم فيها الأفراد المهارات الأساسية للتنظيم، وممارسة العلاقات والشراكة مع المجتمع، وبناء الشخصية الفاعلة المؤثرة في المحيط الاجتماعي.
 - 4- المجتمعات المحلية: يميل الشباب إلى التفاعل مع الأصدقاء وأعضاء فريق العمل، وخلق جو اجتماعي مناسب لمصادر رأس المال الاجتماعي.
 - 5- الثقافة: تمثل مجموعة من التقاليد والعادات والأعراف التي يشترك فيها أفراد المجتمع وتقوي الروابط الاجتماعية وتحقق الأهداف المنشودة لتنمية رأس المال الاجتماعي.
- رابعاً: نظرية رأس المال الاجتماعي:

تركز نظرية رأس المال الاجتماعي على متغيرات مهمة تتحدد في العلاقات والشبكات الاجتماعية، والاعتماد المتبادل، والثقة التي تربط النسيج والبناء الاجتماعي وتدعمه والذي يُعد ثروة قائمة في المجتمع. كما تركز على القيم الاجتماعية التي تعكس التوقعات في العلاقات والتفاعلات الاجتماعية بين الناس في المجتمع والتي تدعم الثقة في النظم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في البناء الاجتماعي (Field، 2003: 12 - 22).

والتالي فإن غياب رأس المال الاجتماعي يؤثر سلباً في العلاقات والنسيج الاجتماعي وانهايار البناء الاجتماعي وغياب الثقة في النظم والمؤسسات المجتمعية.

وترجع نظرية رأس المال الاجتماعي إلى العلوم الاجتماعية، ويُعد رأس المال الاجتماعي أحد مواد التنظيم الاجتماعي ومصدراً كامناً يمكن تقويته وتدعيمه وتحويله لأهداف استراتيجية.

ويرى بوتنام أن الركيزة الأساسية لرأس المال الاجتماعي تكمن فيما تحمله الشبكات الاجتماعية من علاقات، ومن ثم يشير رأس المال الاجتماعي إلى القيمة المجتمعية من الشبكات الاجتماعية ورغبة الشبكات في مساعدة بعضها البعض، وإن رأس المال الاجتماعي ليس فقط مجموع المؤسسات التي تعزز المجتمع بل يشمل أيضاً العلاقات التي تربط هذه المؤسسات.

ومن ثم يمكن وضع مفهوم لرأس المال الاجتماعي أو تحليله وتشخيصه كعملية دينامية على مستويات ثلاثة:

1- المستوى الجزئي: ويركز على النتائج الفردية والفاعل كفرد حيث يتم دراسة أو تشخيص الأنا وقدراتها على التعبئة من خلال شبكة اجتماعية مع الآخرين في المجتمع، وبذلك يمكن تحديد الأنا الفاعلة وقدراتها الفردية.

2- المستوى المتوسط: والتركيز على هذا المستوى على عملية التوزيع، حيث ينظر ويتم تحليل أنواع الروابط والعلاقات والتفاعلات بين الأنا وأساليب تدفق وتبادل الموارد من خلال الثقة، والشبكات الاجتماعية وقواعد المعاملة (التي تمثل الموارد)، ويمثل ذلك المستوى التفاعل الجماعي بين الفئات الجماعية في المجتمع.

3- المستوى الكلي: ويركز على العلاقات الاجتماعية وتأثير النظام الاقتصادي والسياسي في المجتمع على طبيعة هذه العلاقات (3 - 1: Brown, 2006).

وتنهض نظرية رأس المال الاجتماعي على افتراض أن (3 - 1: Garson, 2006):

1- كلما زادت المشاركة التطوعية في الجمعيات نما رأس المال الاجتماعي في المجتمع.

2- كلما زاد المساندة والدعم المتبادل في المنظمة نما رأس المال الاجتماعي.

3- يؤدي الإعلام السلبي إلى غياب وتقليل رأس المال الاجتماعي في المجتمع.

وبالتالي وفي ضوء نظرية رأس المال الاجتماعي يمكن إبراز أربع قيم لرأس المال الاجتماعي

تتمثل في القيم التالية (شريتج، 2017: 52 - 64):

1- الثقة: فقد أكد بوتنام على أهمية الثقة العامة، والتي يقصد بها تغطية الثقة لنطاق واسع من أفراد المجتمع، وبالتالي تحولها إلى ثقة اجتماعية. ويمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من الثقة: الأول، الثقة في الآخرين عموماً وهو ما يسمى بالثقة العامة أو الاجتماعية، والثاني: الثقة في الأقرباء والمعارف سواء على نطاق العائلة أو على نطاق العمل والجيران، والثالث: الثقة في مجموعة محددة من الأفراد أو المؤسسات.

2- التسامح: وهو يعني الاحترام والتقدير والقبول للتنوع الثقافي ولأشكال التغيير. ويتعزز التسامح بالمعرفة والاتصال وحرية الفكر، ولا يعد واجباً أخلاقياً فحسب وإنما واجباً اجتماعياً كذلك.

3- التطوع: يعد صورة من صور المشاركة المدنية مثله مثل المشاركة السياسية والاجتماعية. وتمثل هذه المشاركة في عدة أشكال كالمشاركة بالمال أو الجهد أو الوقت في الجمعيات أو المنظمات الأهلية في المجتمع.

4- الشبكات الاجتماعية: تمكن الشبكات الاجتماعية الأفراد من الحصول على الموارد والتعاون لتحقيق الأهداف المشتركة. وتنقسم إلى شبكات رسمية وأخرى غير رسمية. وتتألف الشبكات الرسمية من جماعات يرتبط أعضاؤها بعلاقات أفقية، وتتميز بوضع الهياكل والأدوار والقواعد التي تحكم كيفية التعاون بين أعضائها لتحقيق الأهداف المشتركة والمعلنة. أما الشبكات غير الرسمية فهي تظهر بصورة عفوية وتسهل من تبادل المعلومات والموارد المتاحة داخل المجتمعات المحلية ولكن بشكل غير منظم.

خامساً: الدراسات السابقة:

اعتبر مفهوم رأس المال الاجتماعي مفهوماً مركزياً في تراث ونظريات علم الاجتماع. ولقد تعددت الدراسات التي تناولت كيفية وطرق تعزيزه وقياس رصيده في المجتمع. من هذه الدراسات دراسة عبد الرحمن والحسيني (2018) التي هدفت إلى التعرف على رصيد رأس المال الاجتماعي ومستوى الانتماء المجتمعي للمزارعين، وتحديد طبيعة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والانتماء المجتمعي. وبينت النتائج أن رصيد رأس المال الاجتماعي للريفيين بمنطقة الدراسة جاء «متوسطاً». وجاء ترتيب أبعاد رأس المال الاجتماعي وفقاً للمتوسط الحسابي وفقاً لما يلي: التماسك والتضامن الاجتماعي، بعد الثقة في الآخرين، بعد التمكين والسلوك السياسي، بعد الثقة في المنظمات المجتمعية، بعد العمل الجمعي والتعاون، بعد المعايير والقيم المشتركة، بعد المشاركة في المعلومات والتواصل، وأخيراً بعد شبكة العلاقات. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين الانتماء المجتمعي وجميع أبعاد رأس المال الاجتماعي.

سعت دراسة الزغل (2011) إلى رصد متغيرات رأس المال الاجتماعي في القرية المصرية، ورصد واقع نوعية حياة الأسرة الريفية، وتحديد أكثر متغيرات رأس المال الاجتماعي تحسیناً لنوعية حياة الأسرة الريفية، ومحاولة التوصل إلى مجموعة من الآليات لتنمية رأس المال الاجتماعي بهذه القرية بما يحسن من نوعية حياة الأسر الريفية. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: حاز مستوى الثقة في الأفراد كأحد متغيرات رأس المال الاجتماعي بالقرية المصرية ومستوى الثقة

في مؤسسات المجتمع ومستوى القيم الاجتماعية ومستوى المشاركة السياسية على «متوسط» في تقدير أفراد العينة، وهي بالترتيب التنازلي وفقاً لقيم الوسط الحسابي. أما مستوى التماسك والتضامن الاجتماعي فقد حاز على مستوى «مرتفع»، أما مستوى الجانب الصحي والجانب الاجتماعي والجانب الترويحي والثقافي فقد حاز على مستوى «منخفض».

هدفت عبد الحميد (2010) إلى معرفة العلاقة بين المجتمع المدني ورأس المال الاجتماعي. واستخدمت الباحثة دراسة الحالة، من خلال دراسة الجمعيات الأهلية. وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة تمثلت في: غياب المشاركة الحقيقية داخل الجمعيات بسبب القيود القانونية والإدارية التي تفرضها الدولة على عمل الجمعيات الأهلية، ونقص الوعي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية لطبيعة العمل التطوعي وأهدافه، وغياب التفاعل بين الجمعية والمجتمع المستفيد، وعدم وجود شكل أو نمط محدد لرأس المال الاجتماعي، وأخيراً تعدد مصادر رأس المال الاجتماعي، وتوصلت إلى أن أكثر هذه المصادر تأثيراً تلك التي تتعلق بالروابط الاجتماعية غير الرسمية.

كما توصل لطفي (2004) إلى أن كثيراً من المشاريع التي تقدمها المؤسسات الخيرية تعتمد على التشييد والإنشاء أكثر من البرامج والأنشطة الاجتماعية مثل التوعية الثقافية والبيئية وخدمات تنمية المجتمع ورفع الكفاءة المهنية من خلال التدريب؛ وذلك لعدم توفر الكفاءات بالأعداد المطلوبة والكافية التي تغطي هذه الأنشطة. كما أن المتبرعين يميلون إلى المشاريع الإنشائية، وتقوم الجمعيات الخيرية بكافة الأنشطة في جميع المجالات بدون تخصص نوعي إلا في حالات نادرة، لذلك فهي في حاجة إلى وضع خطط مشتركة فيما بينها لضمان جودة الأداء وتكامل البرامج والمشروعات والتنسيق في مجالات التدريب والتنمية البشرية.

وأوضحت دراسة فاهي Fahy (2003) أنه على الرغم من الاعتماد على المتطوعين في العديد من الخدمات، فمن المستغرب أن هناك معرفة ضئيلة بالعلاقة الجوهرية التي تربط المتطوعين بمجتمعاتهم المحلية والمنظمات الاجتماعية. وألقت الدراسة الضوء على دور رأس المال الاجتماعي في تدعيم قوة المجتمعات من خلال المؤسسات التطوعية التي تمثل بناء رأس المال الاجتماعي. وأوضحت الدراسة أن المتطوعين يلعبون دوراً مهماً في تنمية المجتمع، وأن ثمة علاقة متبادلة بين التطوع والسياسة ورأس المال الاجتماعي. وشددت الدراسة في النهاية على أن الحكومات ينبغي أن تفكر بشكل أكثر إيجابية في تفعيل دور العمل التطوعي والمتطوعين، ولا ينبغي لها أن تتجاهل البعد

الإيثاري للمتطوعين، فالعمل التطوعي في النهاية هو عمل اختياري لا ينبغي أن يتم تحت أي إكراه. وينبغي على الاستراتيجيات والسياسات الحكومية أن تدعم وتقوي مجتمع المتطوعين لتنمية رأس المال الاجتماعي الذي يطور ويسهم في تطور المجتمع بشكل عام.

وفي دراسة جنزبرج وويزبانند (Ginsburge and Weisband) (2002)، حدد الباحثان أهداف الدراسة في رصد دوافع وسلوكيات المتطوعين عبر الإنترنت، والكشف عن أسباب اشتراكهم في نوادي الانترنت والجماعات الافتراضية، والفوائد التي حصلوا عليها كمتطوعين، وبشكل خاص كيف استطاعوا الاستفادة من الانترنت في عملية إدارة الأعمال. وكشفت الدراسة أن المتطوعين في الانترنت يتفاعلون تفاعلاً مكثفاً من أجل إفادة كل أعضاء الجماعات الافتراضية التي ينتمون إليها، حيث يخلقون رأس مال اجتماعي يعمل كداعم رئيسي لنجاح إدارة الأعمال فيما بينهم، ويعزز المبادئ الأساسية لإدارة الأعمال ويحسن خصائص البرمجيات التي تقدم للأفراد، ولذلك فإن رأس المال الاجتماعي يمثل عنصراً رئيسياً في نجاح إدارة الأعمال والتجارة الالكترونية في المجتمع الافتراضي.

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أن بعضها ركز بشكل أساسي على قضية العمل التطوعي في ذاتها أو قضية رأس المال الاجتماعي في ذاتها، وحاول البعض الآخر الكشف عن العلاقة بينهما. ولم تتعرض أي من هذه الدراسات للعلاقة بين العمل التطوعي وتراكم رأس المال الاجتماعي خاصة في مجتمع البحث، وربما يكون ذلك مؤشراً على أهمية الدراسة الحالية، حيث تحاول سد جزء من الفراغ العلمي حول هذا الموضوع.

يلاحظ من عرض الدراسات السابقة أن بعضها ركز بشكل أساسي على قضية العمل التطوعي في ذاتها أو قضية رأس المال الاجتماعي في ذاتها، وحاولت دراسات أخرى الكشف عن العلاقة بينهما، وذهب البعض الآخر منها إلى رصد معوقات وواقع العمل التطوعي. وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لكيفية تعزيز رأس المال الاجتماعي، واستفادت منها في التعرف على الرؤى المختلفة لدور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي، والتعرف على الأبعاد المختلفة لرأس المال الاجتماعي، إلى جانب الاستفادة منها في تحديد منهج البحث. وتتميز هذه الدراسة في تطبيقها على الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض، الأمر الذي يعطي نتائج الدراسة أهمية خاصة لكبر حجم العمل التطوعي بمدينة الرياض خصوصاً والمملكة العربية

السعودية عامة. وعلى الرغم من استفادة هذه الدراسة من الدراسات السابقة واشتراكها معها في مجال الاهتمام بتعزيز رأس المال الاجتماعي، إلا أنها تتميز عنها في تصنيفها لقيم رأس المال الاجتماعي إلى خمس قيم وهي: الانتماء الوطني، والعلاقات الاجتماعية، والتسامح، والثقة، والتعاون.

منهج البحث وإجراءاته:

يتناول هذا القسم: منهج البحث، ومجتمع وعينة البحث، وأداة البحث:

أ - منهج البحث:

يُعد المنهج الوصفي من أكثر المناهج شيوعاً واستخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية والدراسات الاستطلاعية (Bryman, 2008)، فهو المنهج الذي يقوم بوصف الظاهرة كماً وكيفاً وتحليلها وتفسيرها للحصول على حقائق علمية موثوق بها لفهم الظاهرة في محيطها الاجتماعي والإنساني. وقد استخدم الباحث طريقة المسح الاجتماعي من خلال العينة الممثلة لمجتمع البحث للتعرف على واقع المتطوعين في الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض، ودور العمل التطوعي في هذه الجمعيات في خلق بيئة عمل مناسبة تعزز من رأس المال الاجتماعي.

ب- مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في المتطوعين بالجمعيات الخيرية بمدينة الرياض. ويبلغ عدد الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية (645) جمعية منها (46) جمعية نسائية، ويوجد من هذا العدد بمدينة الرياض (119) جمعية خيرية، ويوزع العدد المتبقي على مناطق المملكة الأخرى (وزارة الشؤون الاجتماعية، 2019: 13). ونظراً لعدم إمكانية استخدام طريقة المسح الشامل لمجتمع البحث، فقد استند الباحث إلى العينة العشوائية الممثلة لمجتمع البحث وقام بتوزيع (200) استبانة على المتطوعين بـ (59) جمعية خيرية بمدينة الرياض بعد حصر أعداد المتطوعين من واقع سجلات هذه الجمعيات، وتم استعادة (166) استبانة واستبعاد (7) استبانات، ليصبح عدد أفراد العينة (159) متطوعاً. ويبين الجدول التالي توزيع أفراد العينة بحسب المتغيرات الأولية.

جدول (1)

خصائص عينة البحث

النسبة المئوية	العدد	المتغير	
1.3	2	أقل من 20 سنة	العمر
61.0	97	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	
27.7	44	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	
6.9	11	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	
3.1	5	من 50 سنة إلى أقل من 60 سنة	
100	159	المجموع	
37.1	59	متزوج	الحالة الاجتماعية
54.7	87	أعزب	
7.5	12	مطلق	
100	159	المجموع	
9.4	15	ثانوي	المستوى التعليمي
81.1	129	جامعي	
9.4	15	دراسات عليا (ماجستير أو دكتوراه)	
100	159	المجموع	
51.6	82	أقل من سنة	مدة العمل التطوعي
21.4	34	سنة إلى ثلاث سنوات	
17.0	27	أكثر من ثلاث سنوات	
10	16	لم يحدد	
100	159	المجموع	

يوضح جدول (1) أن معظم أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 20 - 40 عاماً، أي أن معظمهم من الشباب؛ وهو ما يعطي أهمية لنتائج البحث، باعتبار أن فئة الشباب تمثل عصب التنمية، كما أن معظمهم من العزاب، وهو أمر يراه الباحث منطقياً؛ لأن العزاب أكثر تضرراً للعمل التطوعي من المتزوجين. وبالنسبة للمستوى التعليمي فإن معظم أفراد العينة جامعيون، وهو ما يعطي فرصة كبيرة لاستثمار مهاراتهم التي اكتسبوها من تعليمهم الجامعي في تطوير العمل التطوعي لتعزيز مساهمته في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وبشكل أكثر تحديداً تعزيز رأس المال الاجتماعي. وأخيراً فإن مدة العمل التطوعي لمعظم أفراد العينة أقل من سنة. ويستتبط الباحث من ذلك دلالة مهمة تتمثل في أن العمل التطوعي يعتبر جسراً ومرحلة انتقالية للشباب تكسبهم مهارات

حياتية واجتماعية تؤهلهم للالتحاق بوظيفة بعد ذلك بالقطاعين الحكومي أو الخاص، ويعطي ذلك تفسيراً لقلّة عدد من تزيد مدة العمل التطوعي لديهم عن سنة. وبالتالي يمثل العمل التطوعي بيئةً تدريبيةً تنتج مهارات حياتية واجتماعية يتم ضخها في سوق العمل.

ج - أداة جمع البيانات الميدانية

بعد مراجعة الأدبيات والبحوث السابقة ذات الصلة بالظاهرة المدروسة، قام الباحث بإعداد استبانة مكونة من 36 فقرة تقيس خمسة محاور لرأس المال الاجتماعي هي الانتماء الوطني والعلاقات الاجتماعية والتسامح والثقة والتعاون. كما احتوت الاستبانة على محور خاص بمعوقات العمل التطوعي وعدد من الأسئلة حول البيانات الشخصية مثل الجنس ومدة العمل التطوعي. ويجاب عن فقرات الاستبانة من خلال مقياس ثلاثي: موافق = 3، موافق إلى حد ما = 2، غير موافق = 1. وفي حالة المقياس الثلاثي يعتبر اتجاه الرأي غير موافق (درجة تقدير ضعيفة) إذا تراوح المتوسط من 1 إلى 1.66، ويعتبر محايد (درجة تقدير متوسطة) إذا تراوح المتوسط من 1.67 إلى 2.33، في حين يعتبر موافق (درجة تقدير مرتفعة) إذا تراوح المتوسط من 2.34 إلى 3.

صدق الأداة:

يقصد بالصدق أن تقيس الأداة ما وضعت لقياسه. وللتحقق من ذلك استخدم الباحث طريقة صدق المحكمين (الصدق الظاهري)، بعرض الصورة المبدئية للاستبانة على خمسة من المختصين لإبداء رأيهم حول مناسبة الفقرات من حيث الصياغة اللغوية والوضوح، ومدى انتماء الفقرات لمجالاتها، وكذلك طلب منهم إبداء أية اقتراحات يرونها مناسبة. ولكي يحصل الباحث على بيانات رقمية يقبل في ضوءها المفردة أو يعدلها أو يرفضها، فقد أعد مقياساً ثلاثياً لوضوح صياغة كل مفردة وآخر لانتمائها للبعد الذي تنضوي تحته. تكون مقياس وضوح الصياغة من (3) مستويات: واضحة (3 درجات)، واضحة إلى حد ما (درجتان)، غير واضحة (درجة واحدة). وتكون مقياس انتماء المفردة لبعدها من (3) مستويات: منتمية (3 درجات)، منتمية إلى حد ما (درجتان)، غير منتمية (درجة واحدة). واعتمد الباحث إجماع (75%) من المحكمين معياراً لقبول الفقرة. وتم في ضوء ملاحظات المحكمين حذف بعض الفقرات وتغيير صياغة البعض الآخر. وترتب على ذلك أن تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من 32 مفردة تقيس 7 فقرات منها معوقات العمل التطوعي، بينما يقيس الانتماء الوطني والعلاقات الاجتماعية والتسامح والثقة والتعاون 5 فقرات

لكل محور. بعد ذلك قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة تجريبية تكونت من (56) مبحوثاً من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، وذلك بهدف التحقق من الصدق البنائي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات الفقرات والدرجات الكلية للمحاور التي تنتمي إليها. وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين الفقرات ومحاورها على النحو التالي: معوقات العمل التطوعي (0.49 - 0.64)، الانتماء الوطني (0.50 - 0.79)، العلاقات الاجتماعية (0.38 - 0.56)، التسامح (0.38 - 0.55)، الثقة (0.54 - 0.65)، التعاون (0.38 - 0.43)، وكلها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، ما يدل على تمتع الأداة باتساق داخلي مرتفع.

ثبات الأداة:

يقصد بالثبات أن تعطي الأداة النتائج نفسها لو أعيد تطبيقها على الأفراد أنفسهم. وللتحقق من ثبات الاستبانة الحالية، قام الباحث بحساب معاملات ثبات ألفا كرونباخ لدرجات العينة التجريبية المؤلفة من (56) مبحوثاً. وجاءت قيم معامل ألفا كرونباخ لثبات محاور الاستبانة على النحو التالي: معوقات العمل التطوعي (0.64)، الانتماء الوطني (0.85)، العلاقات الاجتماعية (0.58)، التسامح (0.63)، الثقة (0.79)، التعاون (0.57)، الاستبانة ككل (0.81). وكلها قيم دالة إحصائياً، ما يدل على ثبات جيد يسمح بالثقة في النتائج التي ستسفر عنها الدراسة.

نتائج البحث ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بأهداف ومعوقات العمل التطوعي:

للتعرف على أهداف ومعوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أفراد العينة (السؤال 1)، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجداول من (2) إلى (4) تبين تلك القيم.

جدول (2)

أهداف العمل التطوعي من وجهة نظر العينة

الترتيب	النسبة	العدد	أهداف واردة بالاستبانة
2	18.7	18	لملاء وقت الفراغ
1	24.0	23	للاستفادة من التدريب
2	18.7	18	لأخذ شهادة خبرة
3	10.4	10	للحصول على فرصة عمل
			أهداف أخرى أضافها المستجيبون
1	14.6	14	حبا في عمل الخير
2	8.3	8	لمساعدة الآخرين وخدمة المجتمع
3	2.1	2	لبناء القدرات وتنمية المهارات
4	1.0	1	حبا في التعلم
4	1.0	1	لتكوين علاقات
4	1.0	1	لتجريب أشياء جديدة
	100	96	المجموع

يبين جدول (2) ترتيب استجابات أفراد العينة حسب الهدف بالنسبة إليهم من العمل التطوعي. وجاءت عبارة «للاستفادة من التدريب» في المرتبة الأولى بنسبة 23.96%، وعبارة «لملاء وقت الفراغ» وعبارة «لأخذ شهادة خبرة» في المرتبة الثانية بنسبة 18.75%، وعبارة «للحصول على فرصة عمل» في المرتبة الثالثة بنسبة 10.42%. وفيما يتعلق بترتيب العبارات التي أضافها أفراد العينة كأهداف للتطوع غير التي ذكرتها الاستبانة، فقد جاءت عبارة «حبا في عمل الخير» في المرتبة الأولى، وعبارة «لمساعدة الآخرين وخدمة المجتمع» في المرتبة الثانية، وعبارة «لبناء القدرات وتنمية المهارات» في المرتبة الثالثة، بينما جاءت العبارات «حبا في التعلم» و«تكوين علاقات» و«لتجربة أشياء جديدة» في المرتبة الرابعة.

وقد عدد الباحث في الاستبانة أربعة أهداف يختار منها أفراد العينة، وترك لهم اختياراً مفتوحاً لتحديد أية أهداف أخرى غير التي تم تحديدها. وبمقارنة الأهداف المحددة من قبل الباحث بالأهداف التي أضافها أفراد العينة، نلاحظ أن الأولى تتعلق بمصالح وجوانب شخصية لأفراد العينة، في حين تركز الأهداف التي أضافها أفراد العينة على حب الخير ومساعدة الآخرين. وبالتالي يخلص البحث إلى نتيجة مؤداها تميز مجتمع البحث بالحرص على تقديم الخير والمساعدة للآخرين، وهو ما يعزز بشكل مباشر رأس المال الاجتماعي لديهم. ويجد الباحث

تفسيراً لذلك يتمثل في الطبيعة الخيرة التي يتميز بها المجتمع السعودي وشهرته بالكرم والنخوة وفعل الخير.

جدول (3)

معوقات العمل التطوعي الواردة بالاستبانة من وجهة نظر المستجيبين

م	العبارة	متوسط	انحراف المعياري	درجة التقدير
1	عدم وجود مراكز تدريب للتطوع بشكل كاف	2.65	.564	مرتفعة
2	عدم الإعلان عن برامج التطوع في وسائل الإعلام	2.58	.610	مرتفعة
3	عدم وجود خطة واضحة لدى المؤسسات للاستفادة من المتطوعين	2.67	.592	مرتفعة
4	لا توجد إدارة متخصصة في شؤون المتطوعين	2.71	.555	مرتفعة
5	المجتمع لا يقدر المتطوع ولا يعطيه مكانته التي يستحقها	2.21	.837	مرتفعة
6	هناك ضعف في قدرات وإمكانات المتطوعين	1.91	.809	مرتفعة
7	عدم تحديد مهام ودور المتطوعين في المؤسسة التي يتطوعون فيها	2.40	.666	مرتفعة
	المتوسط العام	2.45	.662	مرتفعة

يوضح جدول (3) استجابات أفراد العينة لمعرفة معوقات العمل التطوعي من وجهة نظرهم، ويتبين موافقة جميع أفراد العينة على جميع عبارات المحور، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (2.45)، ويقع في فئة «مرتفع».

وبنظرة إلى الترتيب الذي وضعه أفراد العينة لعبارات هذا المحور نجد أن العبارات التي وردت في ترتيب متقدم هي: عبارة «لا توجد إدارة متخصصة في شؤون المتطوعين» وعبارة «عدم وجود خطة واضحة لدى المؤسسات للاستفادة من المتطوعين» وعبارة «عدم وجود مراكز تدريب للتطوع بشكل كاف». أما العبارات التي حصلت على ترتيب متأخر في استجابات أفراد العينة فهي: عبارة «المجتمع لا يقدر المتطوع ولا يعطيه مكانته التي يستحقها» وعبارة «هناك ضعف في قدرات وإمكانات المتطوعين». ونلاحظ أن العبارات التي حصلت على ترتيب متقدم في استجابات أفراد العينة تتعلق بأسلوب الإدارة والتخطيط في الأساس. وبالتالي يتوصل البحث إلى نتيجة مؤداها أن عوائق وإشكاليات العمل التطوعي تتعلق في الأساس بالإدارة وليس بالمتطوعين.

جدول (4) معوقات للعمل التطوعي أضافها المستجيبون

الترتيب	النسبة	العدد	معوقات للعمل التطوعي أضافها المستجيبون
2	10.52	4	غياب الخطة الواضحة
2	10.52	4	استغلال المتطوع وتكليفه فوق طاقته
3	5.26	2	عدم إعطاء المتطوعين تحفيزاً أو تكريماً عند انتهاء مدة تطوعهم
3	5.26	2	عدم توفير المواصلات
1	13.16	5	عدم تقدير المتطوع
2	10.52	4	سوء إدارة العمل التطوعي وتعنت المديرين
4	2.631	1	عدم اقتناع الإدارات العليا بأهمية العمل التطوعي
4	2.631	1	عدم القدرة على التمييز بين دور المتطوع والموظف
4	2.631	1	العشوائية في اختيار المتطوعين
4	2.631	1	انشغال المرأة بدورها في رعاية أسرتها وأطفالها
4	2.631	1	الاختلاط المبالغ فيه في بعض الأعمال التطوعية
4	2.631	1	الرغبة في التطوع خارج السعودية وخاصة في الجمعيات الإغاثية تستلزم قدرة مالية لشراء تذاكر السفر
4	2.631	1	تعارض أوقات الدوام الرسمي مع العمل التطوعي
4	2.631	1	الخلط بين العمل التطوعي والأعمال التي فيها رأس مال
4	2.631	1	رفض بعض المديرين بالمؤسسات عمل برامج تطوعية لأفرادها مثل المسنات
4	2.631	1	عدم الإلمام بحقوق المتطوعين
4	2.631	1	عدم ذكر العمل التطوعي في الشهادة
4	2.631	1	عدم معرفة فوائد التطوع من المتطوع نفسه ومن المنظمة
4	2.631	1	غياب ثقافة العمل التطوعي لدى المجتمع
4	2.631	1	ضعف الكفاءات
4	2.631	1	محاربة المتطوع من قبل من هم أقل منه شهادة من الموظفين
4	2.631	1	عدم نشر الإعلانات عن المهام التطوعية/ وضع شروط للمتقدمين للتطوع
4	2.631	1	وجود جمعيات تطوع ليس لها خبرة ميدانية أو خبرات في القيادة
	100	38	المجموع

أما معوقات العمل التطوعي التي أضافها أفراد العينة غير التي حددتها الاستبانة فيوضحها جدول (4). وجاء ترتيب أفراد العينة لهذه المعوقات وفق التالي: المعوقات التي حازت على الترتيب الأول: «عدم تقدير المتطوع»، وحازت ثلاثة معوقات على الترتيب الثاني وهي: «غياب الخطة الواضحة»، «استغلال المتطوع وتكليفه فوق طاقته»، «سوء إدارة العمل التطوعي وتعنت المديرين». وجاء معوق «عدم إعطاء المتطوعين تحفيزاً أو تكريم عند انتهاء مدة تطوعهم» ومعوق «عدم توفير

المواصلات» في المرتبة الثالثة. بينما جاء في المرتبة الرابعة: «عدم اقتناع الإدارات العليا بأهمية العمل التطوعي»، «عدم القدرة على التمييز بين دور المتطوع والموظف»، «العشوائية في اختيار المتطوعين»، «انشغال المرأة بدورها في رعاية أسرتها وأطفالها»، «الاختلاط المبالغ فيه في بعض الأعمال التطوعية»، «الرغبة في التطوع خارج السعودية وخاصة في الجمعيات الإغاثية تستلزم قدرة مالية لشراء تذاكر السفر»، «تعارض أوقات الدوام الرسمي مع العمل التطوعي»، «الخلط بين العمل التطوعي والأعمال التي فيها رأس مال»، «رفض بعض المديرين بالمؤسسات عمل برامج تطوعية لأفرادها مثل المسنات»، «عدم الإلمام بحقوق المتطوعين»، «عدم ذكر العمل التطوعي في الشهادة»، «عدم معرفة فوائد التطوع من المتطوع نفسه ومن المنظمة»، «غياب ثقافة العمل التطوعي لدى المجتمع»، «ضعف الكفاءات»، «محااربة المتطوع من قبل من هم أقل منه شهادة من الموظفين»، «عدم نشر الإعلانات عن المهام التطوعية»، «وضع شروط للمتقدمين للتطوع»، «وجود جمعيات تطوع ليس لها خبرة ميدانية أو خبرات في القيادة».

وبالنظر إلى هذه المعوقات المضافة من قبل أفراد العينة وغير واردة في الاستبانة نجد أنها قد أكدت على النتيجة نفسها التي أكدها ترتيب أفراد العينة للمعوقات التي وردت في الاستبانة (جدول 4)، وهي أن مشكلة العمل التطوعي هي مشكلة إدارة في المقام الأول، حيث أن معظم المعوقات التي أضافها أفراد العينة تتعلق بشكل مباشر بأسلوب إدارة العمل التطوعي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الحميد (2010)، والتي توصلت إلى نتيجة تمثلت في غياب المشاركة الحقيقية داخل الجمعيات يعود إلى عدة أسباب من أهمها القيود القانونية والإدارية المفروضة على عمل الجمعيات الأهلية. وتتفق كذلك مع دراسة لطفي (2004)، والتي توصلت إلى أن الجمعيات الخيرية تقوم بأنشطتها بدون تخصص نوعي إلا في حالات نادرة، وبدون وضع خطط مشتركة فيما بينها لضمان جودة الأداء وتكامل البرامج والمشروعات.

ثانياً: النتائج المتعلقة بدور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي:

للتعرف على مدى إسهام العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمحاوره الخمسة: الانتماء الوطني والعلاقات الاجتماعية والتسامح والثقة والتعاون (الأسئلة من 1 إلى 5) لدى المتطوعين بالجمعيات الخيرية بمدينة الرياض، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجداول من (5) إلى (10) تبين تلك القيم.

جدول (5)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدور العمل التطوعي في تعزيز الانتماء الوطني

م	العبارة	متوسط	انحراف المعياري	درجة التقدير
8	يعزز العمل التطوعي انتمائي الوطني.	2.84	.434	مرتفع
9	يزيد العمل التطوعي من التزامي بقوانين وأنظمة الدولة.	2.74	.506	مرتفع
10	العمل التطوعي يجعلني أكثر حفاظا على الممتلكات الوطنية.	2.85	.393	مرتفع
11	يزيد العمل التطوعي من اهتمامي بمكتسبات وطني الاقتصادية.	2.80	.457	مرتفع
12	العمل التطوعي يجعلني أضحى بوقتي وجهدي لوطني.	2.80	.474	مرتفع
	المتوسط العام	2.80	.453	مرتفع

يعرض جدول (5) استجابات أفراد العينة لمعرفة مدى تعزيز العمل التطوعي للانتماء الوطني لأفراد العينة، ويتبين من خلاله موافقة جميع أفراد عينة البحث على جميع عبارات المحور، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (2.80)، ويقع في فئة «مرتفع».

وتمثل عناصر هذا المحور مضمون وحالة الانتماء الوطني لدى أفراد العينة، ورغم أن استجابات أفراد العينة تقع في فئة مرتفع لجميع عناصر المحور، إلا أنه يلاحظ أن الحفاظ على الممتلكات الوطنية - كأحد مظاهر الانتماء الوطني - من قبل أفراد العينة يقع في المرتبة الأولى، يليه زيادة الاهتمام بمكتسبات الوطن الاقتصادية، والتضحية بالوقت والجهد من أجل الوطن، ويقع الالتزام بقوانين وأنظمة الدولة في المرتبة الأخيرة. ومن هنا نخلص إلى نتيجة عامة مؤداها أن العمل التطوعي له دور كبير في تعزيز الانتماء الوطني بجميع مظاهره التي حددتها الاستبانة. فالفرد المتطوع الذي يضحى بجهده ووقته وماله من أجل الخير ومساعدة الآخرين يكون انتماءه لوطنه أعلى من الفرد الذي يستكين للراحة ولا يعيش إلا لنفسه. وكلما زادت معدلات الانتماء الوطني لدى الأفراد أدى ذلك إلى فتح مجالات لديهم للتعبير عن هذا الانتماء ومن ضمن هذه المجالات الأعمال التطوعية.

جدول (6)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدور العمل التطوعي في تعزيز العلاقات الاجتماعية

م	العبارة	متوسط	انحراف المعياري	درجة التقدير
13	يقوي العمل التطوعي العلاقات بين أفراد المجتمع.	2.94	.243	مرتفع
14	يزيد العمل التطوعي من اتساع دائرة علاقاتي الاجتماعية.	2.96	.222	مرتفع
15	يساهم العمل التطوعي في بناء علاقات جديدة بين أفراد المجتمع.	2.95	.219	مرتفع
16	يقوي العمل التطوعي العلاقات بين العاملين في المؤسسات التي يعملون بها	2.87	.392	مرتفع
17	يجعلني العمل التطوعي أكثر إيجابية في علاقاتي مع الآخرين.	2.9	.322	مرتفع
	المتوسط العام	2.92	.280	مرتفع

يعرض جدول (6) استجابات أفراد العينة لمعرفة دور العمل التطوعي في تعزيز العلاقات الاجتماعية، ويتبين من خلاله موافقة جميع أفراد عينة البحث على جميع عبارات المحور، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (2.92)، ويقع في فئة «مرتفع».

وهذه النتيجة تبدو منطقية إلى حد كبير، فالعمل التطوعي ما هو إلا شبكة علاقات اجتماعية في الأساس، ويعد المتطوع - كما أشرنا في الإطار النظري - حلقة الوصل بين الجمعية الخيرية من ناحية وبين المجتمع من ناحية أخرى، وبالتالي فإن العمل التطوعي مبدؤه علاقات اجتماعية بين المتطوع والجمعية ومنسوبيها، ونهايته علاقات اجتماعية بين المتطوع والمجتمع المتلقي للمساعدات. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليها دراسة فاهي Fahy (2003)، التي ألفت الضوء على دور رأس المال الاجتماعي في دعم المجتمعات بشبكة علاقات اجتماعية قوية من خلال المؤسسات التطوعية. واكتشفت عبد الحميد (2010) أن أكثر مصادر رأس المال الاجتماعي تأثيراً في الجمعيات الأهلية تمثل في الروابط الاجتماعية غير الرسمية.

جدول (7)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدور العمل التطوعي في تعزيز التسامح

م	العبارة	متوسط	انحراف المعياري	درجة التقدير
18	يغلب التسامح بين العاملين في العمل التطوعي.	2.88	.325	مرتفع
19	يزيد العمل التطوعي من انسجامي وتقاهمي مع أفراد المجتمع.	2.91	.306	مرتفع
20	يجعلني العمل التطوعي أكثر تسامحاً مع الآخرين.	2.90	.314	مرتفع
21	يسود الاحترام المتبادل بين القيادة والعاملين في العمل التطوعي.	2.83	.393	مرتفع
22	يرسخ العمل التطوعي ثقافة التنوع وقبول الآخرين.	2.92	.265	مرتفع
	المتوسط العام	2.89	.321	مرتفع

يعرض جدول (7) استجابات أفراد العينة لمعرفة مدى إسهام العمل التطوعي في تحقيق التسامح بين الأفراد والجماعات في العمل، ويتبين من خلاله موافقة جميع أفراد عينة البحث على جميع عبارات المحور، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (2.89)، ويقع في فئة «مرتفع». ولا شك أن التسامح مطلب لا يتم العمل التطوعي إلا به. فقيام المتطوع اختيارياً بالالتزام بأوامر رؤسائه في الجمعية الخيرية والتقيد بتوجيهاتها يعد في حد ذاته تسامحاً. واستعداد المتطوع للتعامل مع جميع أفراد المجتمع المحتاجين أياً كان مستواهم الاجتماعي أو الثقافي أو حتى الأخلاقي لهو تسامح كذلك. والأهم من ذلك أن العمل التطوعي ينمي التسامح لدى المتطوع من خلال تعرض المتطوع واحتكاكه بأشخاص ذوي أنماط شخصية مختلفة، وبالتالي يكتسب المتطوع مهارة التسامح كلما استمر في عمله التطوعي، هذه المهارة التي تعد رأس مال اجتماعي في الوقت نفسه.

جدول (8)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدور العمل التطوعي في تعزيز الثقة

م	العبرة	متوسط	انحراف المعياري	درجة التقدير
23	يزيد العمل التطوعي من ثقتي بالآخرين (زملائي المتطوعين وأفراد مجتمعي).	2.84	383.	مرتفع
24	يزيد العمل التطوعي من ثقتي بمجتمعي.	2.83	409.	مرتفع
25	يزيد العمل التطوعي من ثقتي بالجمعيات والمؤسسات التي أتطوع فيها.	2.75	473.	مرتفع
26	يقوى العمل التطوعي ثقتي بمجتمعي وقيادته.	2.84	414.	مرتفع
27	يعزز العمل التطوعي الثقة بالنفس.	2.94	243.	مرتفع
	المتوسط العام	2.84	384.	مرتفع

يوضح جدول (8) استجابات أفراد العينة لمعرفة مدى إسهام العمل التطوعي في تعزيز الثقة بالذات والآخرين لأفراد العينة، ويتبين من خلاله موافقة جميع أفراد عينة البحث على جميع عبارات المحور، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (2.84)، ويقع في فئة «مرتفع». فالثقة مصاحبة للعمل التطوعي بدءاً من المتبرع مروراً بالجمعية الخيرية فالمتطوع ثم في النهاية المحتاج للمساعدة. فالمتبرعون والقادرون لن يتخلوا عن جزء من أموالهم لإحدى الجمعيات إلا ثقة في أن الجمعية ستضع هذه الأموال في مكانها المناسب، كذلك تتميز العلاقة بين الجمعية والمتطوع الذي يعمل فيها بالثقة المتبادلة، فالجمعية تأمن المتطوع على توزيع أموال المساعدات، ويثق المتطوع

في مصادر هذه الأموال لدى الجمعية. يثق المتطوع كذلك بحالة المحتاج للمساعدة وبأنه يستحق هذه المساعدات دون سواه. فالعمل التطوعي يقوم على الثقة، كما أنه يعزز الثقة التي تعد أحد عناصر رأس المال الاجتماعي.

وتختلف هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة الزغل (2011) والتي اكتشفت في سعيها لتحديد أكثر متغيرات رأس المال الاجتماعي تحسناً لنوعية حياة الأسرة الريفية في مصر إلى حصول متغير مستوى الثقة في الأفراد ومستوى الثقة في مؤسسات المجتمع على «متوسط» في تقدير أفراد العينة.

جدول (9)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدور العمل التطوعي في تعزيز التعاون

م	العبارة	متوسط	انحراف المعياري	درجة التقدير
28	يرسخ العمل التطوعي ثقافة التعاون بين العاملين في التطوع.	2.92	.265	مرتفع
29	العمل التطوعي نوع من التعاون بين أفراد المجتمع.	2.96	.191	مرتفع
30	العمل التطوعي نوع من أعمال الخير في المجتمع.	2.97	.157	مرتفع
31	يعد العمل التطوعي مشاركة في خدمة المجتمع.	2.97	.157	مرتفع
32	يساهم العمل التطوعي في مساعدة المحتاجين في المجتمع.	2.96	.206	مرتفع
	المتوسط العام	2.96	.195	مرتفع

يعرض جدول (9) استجابات أفراد العينة لمعرفة مدى إسهام العمل التطوعي في تحقيق التعاون بين أفراد العينة، ويتبين من خلاله موافقة جميع أفراد عينة البحث على جميع عبارات المحور، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (2.96)، ويقع في فئة «مرتفع». فالعمل التطوعي بطبيعة الحال لا يتم إلا من خلال فريق عمل، يكون لكل عضوفيه دوره المحدد. فيقوم أعضاء من هذا الفريق بعمل قاعدة بيانات للمتبرعين والمحتاجين، ويقوم آخرون بالحصول على المساعدات من المتبرعين والتواصل معهم، وآخرون يقومون بتوزيعها على المحتاجين، وآخرون يعلنون عن الجمعية وأعمالها وطريقة تلقيها للمساعدات. ولن تجع الجمعية في أداء مهماتها إلا بتكامل هذه الأدوار جميعاً وتعاون جميع أعضاء فريق العمل مع بعضهم البعض.

وقد حاز هذا المحور على الترتيب الأول بين المحاور في استجابات أفراد العينة. وهي ذات الأهمية التي توصلت إليها الزغل (2011) في دراستها التي هدفت إلى تحديد أكثر متغيرات رأس المال الاجتماعي تحسناً لنوعية حياة الأسرة الريفية في مصر، وتوصلت إلى أن أكثر هذه المتغيرات

أهمية وفقاً لاستجابات أفراد العينة تمثل في مستوى التماسك والتضامن الاجتماعي الذي حاز على مستوى «مرتفع». ويعد التماسك والتضامن الاجتماعي مرادفين للتعاون. وتوصلت دراسة عبد الرحمن والحسيني (2018) إلى ذات النتيجة، حيث اكتشفت في قياسها لرصيد رأس المال الاجتماعي للريفيين بمنطقة الدراسة أن أكثر أبعاد رأس المال الاجتماعي رصيماً هو التماسك والتضامن الاجتماعي.

جدول (10)

المتوسط العام لمحاوَر رأس المال الاجتماعي

م	المحور	متوسط	درجة التقدير	الترتيب
1	إسهام العمل التطوعي في تعزيز التعاون.	2.96	مرتفع	1
2	إسهام العمل التطوعي في تعزيز العلاقات الاجتماعية.	2.92	مرتفع	2
3	إسهام العمل التطوعي في تعزيز التسامح.	2.89	مرتفع	3
4	إسهام العمل التطوعي في تعزيز الثقة بالذات والآخرين.	2.84	مرتفع	4
5	إسهام العمل التطوعي في تعزيز الانتماء الوطني.	2.80	مرتفع	5
	المتوسط العام	2.88	مرتفع	

يعرض جدول (10) استجابات أفراد العينة لمعرفة مدى إسهام العمل التطوعي في تعزيز رأسمال المال الاجتماعي بمحاوَره المختلفة، ويتبين من خلاله أن المتوسط العام لجميع المحاوَر (2.88)، ويقع في فئة «مرتفع».

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليها دراسة جنزبرج ووفيزباند Ginsbuge and Weisband (2002)، والتي أوضحت أن المتطوعين في الانترنت يتفاعلون تفاعلاً مكثفاً من أجل إفادة كل أعضاء الجماعات الافتراضية التي ينتمون إليها، حيث يخلقون رأس مال اجتماعي يعمل كداعم رئيسي لنجاح إدارة الأعمال فيما بينهم، ويعزز المبادئ الأساسية لإدارة الأعمال ويحسن خصائص البرمجيات التي تقدم للأفراد، ولذلك فإن رأس المال الاجتماعي يمثل عنصراً رئيسياً في نجاح إدارة الأعمال والتجارة الإلكترونية في المجتمع الافتراضي، وكذلك دراسة فاهي Fahy (2003)، التي ألفت الدراسة على دور رأس المال الاجتماعي في دعم قوة المجتمعات بشبكة علاقات اجتماعية قوية من خلال المؤسسات التطوعية، وأوصت الدراسة بأنه ينبغي على السياسات الحكومية أن تدعم مجتمع المتطوعين لتنمية رأس المال الاجتماعي الذي يطور ويسهم في تطور المجتمع بشكل عام.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بتأثير المتغيرات الديموغرافية على رأس المال الاجتماعي:
 للتعرف على مدى وجود اختلافات في تأثير العمل التطوعي على رأس المال الاجتماعي تعزى لمتغيرات العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، ومدة العمل التطوعي، استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي ANOVA. وسوف نتناول في هذا القسم نتائج هذه التحليلات.
 1. العمر:

جدول (11)

المتوسطات والانحرافات المعيارية للعمر على محاور رأس المال الاجتماعي

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	العمر	المتغير التابع
.000	3.00	2	أقل من 20 سنة	الانتماء الوطني
.351	2.78	97	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	
.339	2.78	44	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	
.121	2.96	11	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	
.000	3.00	5	من 50 سنة إلى أقل من 60 سنة	
.000	3.00	2	أقل من 20 سنة	العلاقات الاجتماعية
.175	2.93	97	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	
.209	2.90	44	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	
.129	2.94	11	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	
.089	2.96	5	من 50 سنة إلى أقل من 60 سنة	
.000	3.00	2	أقل من 20 سنة	التسامح
.200	2.90	97	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	
.309	2.84	44	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	
.000	3.00	11	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	
.268	2.88	5	من 50 سنة إلى أقل من 60 سنة	
.000	3.00	2	أقل من 20 سنة	الثقة
.288	2.85	97	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	
.399	2.78	44	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	
.060	2.98	11	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	
.268	2.88	5	من 50 سنة إلى أقل من 60 سنة	
.000	3.00	2	أقل من 20 سنة	التعاون
.152	2.96	97	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	
.176	2.94	44	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	
.000	3.00	11	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	
.000	3.00	5	من 50 سنة إلى أقل من 60 سنة	

جدول (12)

تحليل التباين الأحادي لتأثير العمر على رأس المال الاجتماعي

المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
الانتماء الوطني	بين المجموعات	.603	4	.151	1.370	.247
	داخل المجموعات	16.951	154	.110		
	المجموع	17.554	158			
العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	.057	4	.014	.435	.783
	داخل المجموعات	5.017	154	.033		
	المجموع	5.074	158			
التسامح	بين المجموعات	.296	4	.074	1.384	.242
	داخل المجموعات	8.240	154	.054		
	المجموع	8.536	158			
الثقة	بين المجموعات	.434	4	.109	1.102	.358
	داخل المجموعات	15.172	154	.099		
	المجموع	15.606	158			
التعاون	بين المجموعات	.045	4	.011	.482	.749
	داخل المجموعات	3.561	154	.023		
	المجموع	3.606	158			

يظهر من جدول (12) أن قيم «ف» لتأثير العمر على الانتماء الوطني (1.370)، والعلاقات الاجتماعية (4350)، والتسامح (1.384)، والثقة (1.102)، والتعاون (4820) غير دالة، ما يعني أنه لا يوجد تأثير لمتغير العمر على محاور استبانة العمل التطوعي ورأس المال الاجتماعي. وبعبارة أخرى يمكن القول أن العمل التطوعي له نفس التأثير على الانتماء الوطني والعلاقات الاجتماعية والتسامح والثقة والتعاون لدى المتطوعين من كل الفئات العمرية.

وهو أمر يراه الباحث منطقياً، فالعمل التطوعي كسلوك خير ليس له عمر معين، لأنه يتعلق ببواعث الخير والرحمة لدى الإنسان، والتي تتوفر لدى جميع الفئات العمرية؛ وبالتالي لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لتأثير العمل التطوعي في رأس المال الاجتماعي تعزى لمتغير العمر.

2. الحالة الاجتماعية:

جدول (13)

المتوسطات والانحرافات المعيارية للحالة الاجتماعية
على محاور رأس المال الاجتماعي

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الحالة الاجتماعية	المتغير التابع
.260	2.86	59	متزوج	الانتماء الوطني
.357	2.77	87	أعزب	
.463	2.78	12	مطلق	
.161	2.93	59	متزوج	العلاقات الاجتماعية
.190	2.93	87	أعزب	
.200	2.90	12	مطلق	
.239	2.89	59	متزوج	التسامح
.221	2.89	87	أعزب	
.299	2.87	12	مطلق	
.300	2.83	59	متزوج	الثقة
.278	2.86	87	أعزب	
.562	2.72	12	مطلق	
.153	2.95	59	متزوج	التعاون
.155	2.96	87	أعزب	
.124	2.95	12	مطلق	

جدول (14)

تحليل التباين الأحادي لتأثير الحالة الاجتماعية في رأس المال الاجتماعي

المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
الانتماء الوطني	بين المجموعات	.261	2	.131	1.174	.312
	داخل المجموعات	17.255	155	.111		
	المجموع	17.516	157			
العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	.009	2	.005	.141	.869
	داخل المجموعات	5.059	155	.033		
	المجموع	5.068	157			
التسامح	بين المجموعات	.008	2	.004	.073	.930
	داخل المجموعات	8.516	155	.055		
	المجموع	8.524	157			
الثقة	بين المجموعات	.217	2	.108	1.094	.337
	داخل المجموعات	15.364	155	.099		
	المجموع	15.581	157			
التعاون	بين المجموعات	.002	2	.001	.038	.963
	داخل المجموعات	3.603	155	.023		
	المجموع	3.604	157			

يبين جدول (14) أن قيم «ف» لتأثير الحالة الاجتماعية على الانتماء الوطني (1.174)، والعلاقات الاجتماعية (0.141)، والتسامح (0.073)، والثقة (1.094)، والتعاون (0.038) غير دالة، ما يعني أنه لا يوجد تأثير لمتغير الحالة الاجتماعية على محاور استبانة العمل التطوعي ورأس المال الاجتماعي. وبعبارة أخرى يمكن القول أن العمل التطوعي له نفس التأثير على الانتماء الوطني والعلاقات الاجتماعية والتسامح والثقة والتعاون لدى المتطوعين من كل فئات متغير الحالة الاجتماعية. وهو أمر يراه الباحث منطقياً كذلك لذات السبب الوارد في متغير العمر.

3. المستوى التعليمي:

جدول (15)
المتوسطات والانحرافات المعيارية للمستوى التعليمي
على محاور رأس المال الاجتماعي

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المستوى التعليمي	المتغير التابع
.295	2.76	15	ثانوي	الانتماء الوطني
.351	2.79	129	جامعي	
.112	2.96	15	دراسات عليا	
.2251	2.893	15	ثانوي	العلاقات الاجتماعية
.182	2.92	129	جامعي	
.052	2.99	15	دراسات عليا	
.209	2.93	15	ثانوي	التسامح
.239	2.88	129	جامعي	
.1981	2.91	15	دراسات عليا	
.358	2.79	15	ثانوي	الثقة
.317	2.84	129	جامعي	
.258	2.87	15	دراسات عليا	
.119	2.95	15	ثانوي	التعاون
.162	2.96	129	جامعي	
.052	2.99	15	دراسات عليا	

جدول (16)

تحليل التباين الأحادي لتأثير المستوى التعليمي في رأس المال الاجتماعي

المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
الانتماء الوطني	بين المجموعات	.407	2	.203	1.850	.161
	داخل المجموعات	17.147	156	.110		
	المجموع	17.554	158			
العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	.072	2	.036	1.116	.330
	داخل المجموعات	5.002	156	.032		
	المجموع	5.074	158			
التسامح	بين المجموعات	.037	2	.019	.343	.710
	داخل المجموعات	8.498	156	.054		
	المجموع	8.536	158			
الثقة	بين المجموعات	.056	2	.028	.282	.755
	داخل المجموعات	15.550	156	.100		
	المجموع	15.606	158			
التعاون	بين المجموعات	.014	2	.007	.314	.731
	داخل المجموعات	3.592	156	.023		
	المجموع	3.606	158			

يوضح جدول (16) أن قيم «ف» لتأثير المستوى التعليمي على الانتماء الوطني (1.850)، والعلاقات الاجتماعية (1.116)، والتسامح (0.343)، والثقة (0.282)، والتعاون (0.314) غير دالة، ما يعني أنه لا يوجد تأثير لمتغير المستوى التعليمي على محاور استبانة العمل التطوعي ورأس المال الاجتماعي. وبعبارة أخرى يمكن القول أن العمل التطوعي له نفس التأثير على الانتماء الوطني والعلاقات الاجتماعية والتسامح والثقة والتعاون لدى المتطوعين من كل فئات متغير المستوى التعليمي. ويمكن تفسير ذلك بذات التفسير الوارد في المتغيرين السابقين.

4. مدة العمل التطوعي:

جدول (17)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمدة العمل التطوعي
على محاور رأس المال الاجتماعي

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	مدة العمل التطوعي	المتغير التابع
.365	2.78	82	أقل من سنة	الانتماء الوطني
.217	2.86	34	من سنة إلى 3 سنوات	
.224	2.91	27	أكثر من 3 سنوات	
.192	2.93	82	أقل من سنة	العلاقات الاجتماعية
.147	2.93	34	من سنة إلى 3 سنوات	
.072	2.97	27	أكثر من 3 سنوات	
.227	2.89	82	أقل من سنة	التسامح
.227	2.90	34	من سنة إلى 3 سنوات	
.153	2.95	27	أكثر من 3 سنوات	
.284	2.84	82	أقل من سنة	الثقة
.285	2.86	34	من سنة إلى 3 سنوات	
.238	2.90	27	أكثر من 3 سنوات	
.164	2.95	82	أقل من سنة	التعاون
.092	2.96	34	من سنة إلى 3 سنوات	
.038	2.99	27	أكثر من 3 سنوات	

جدول (18)

تحليل التباين الأحادي لتأثير مدة العمل التطوعي في رأس المال الاجتماعي

المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
الانتماء الوطني	بين المجموعات	.415	3	.138	1.414	.241
	داخل المجموعات	13.685	140	.098		
	المجموع	14.100	143			
العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	.041	3	.014	.497	.685
	داخل المجموعات	3.837	140	.027		
	المجموع	3.878	143			
التسامح	بين المجموعات	.074	3	.025	.536	.658
	داخل المجموعات	6.483	140	.046		
	المجموع	6.558	143			
الثقة	بين المجموعات	.082	3	.027	.358	.783
	داخل المجموعات	10.691	140	.076		
	المجموع	10.773	143			
التعاون	بين المجموعات	.032	3	.011	.600	.616
	داخل المجموعات	2.500	140	.018		
	المجموع	2.532	143			

يظهر من جدول (18) أن قيم «ف» لتأثير مدة العمل التطوعي على الانتماء الوطني (1.414)، والعلاقات الاجتماعية (0.497)، والتسامح (0.536)، والثقة (0.358)، والتعاون (0.600) غير دالة، ما يعني أنه لا يوجد تأثير لمتغير مدة العمل التطوعي على محاور استبانة العمل التطوعي ورأس المال الاجتماعي. وبعبارة أخرى يمكن القول أن العمل التطوعي له نفس التأثير على الانتماء الوطني والعلاقات الاجتماعية والتسامح والثقة والتعاون لدى المنخرطين في العمل التطوعي من كل فئات متغير مدة العمل التطوعي.

وعدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لتأثير العمل التطوعي في رأس المال الاجتماعي تعزى لأي متغير من المتغيرات الأولية يؤكد على حقيقة أن العمل التطوعي يمثل قاسماً مشتركاً بين جميع أفراد العينة، لأنه يتعلق - كما ذكر أعلاه - بخواص الخير والرحمة لدى الإنسان، والتي هي متوفرة لدى جميع أفراد العينة.

التوصيات:

في ضوء النتائج الواردة أعلاه يوصي البحث بالتوصيات الآتية:

1. أهمية وجود لائحة منظمة تحدد طريقة وإجراءات العمل التطوعي، وتحديد مهام المتطوع وأدواره، والحقوق والواجبات المتبادلة بينه وبين الجهة التي يعمل فيها.
2. إلزام المؤسسات والجمعيات والهيئات التي تمارس العمل التطوعي الخيري بعمل خطة واضحة وشاملة ومعلنة للعمل التطوعي لديها.
3. الحاجة الماسة إلى هيئة أو جهة رسمية تختص بشؤون العمل التطوعي والمتطوعين.
4. اهتمام مؤسسات ومنظمات المجتمع المدني بوجود مراكز لتدريب وتأهيل المتطوعين.
5. إدراج العمل التطوعي وأهميته في المناهج التعليمية بمراحلها المختلفة.
6. ضرورة وجود تنسيق بين الجمعيات الخيرية لضمان جودة الأداء وتكامل البرامج والمشروعات.
7. وجوب إعطاء المتطوع التقدير المعنوي والمادي من قبل المؤسسات والمنظمات التي يعمل بها المتطوع.
8. تركيز وسائل الإعلام المختلفة على برامج العمل التطوعي والترويج لها.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. أحمد، فضل. (2013). رأس المال الاجتماعي وتنمية المشاركة السياسية للشباب من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية.
2. الزغل، علاء على. (2011). رأس المال الاجتماعي وتحسين نوعية حياة الأسرة الريفية في القرية المصرية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، 14 (31)، 6424 - 6499.
3. السروجي، طلعت مصطفى. (2009). رأس المال الاجتماعي. مكتبة الأنجلو المصرية (القاهرة). ط1.
4. الشهراني، عائض سعد أبو نخاع. (2008). الخدمة الاجتماعية والعمل التطوعي: دراسة تحليلية لعلاقات التبادل والتكامل. مجلة جامعة الملك عبد العزيز / الآداب والعلوم الإنسانية، 16 (1)، 221 - 223.
5. الكفارنة، ميسرة محمود. (2015). دور الجمعيات الأهلية في بناء رأس المال الاجتماعي في دولة فلسطين - دراسة تطبيقية لاتحاد لجان العمل الزراعي في قطاع غزة 2001 - 2014. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
6. المالكي، سمر بنت محمد. (2010). مدي إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

7. المرواني، نايف محمد. (2016). أهمية العمل التطوعي ودوافعه ونظرياته. نشر بتاريخ 27 يوليو 2016. <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/294973>
8. الهلالات، خالد ابراهيم. (2018). معوقات العمل التطوعي في الأردن، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، (1)11، 1 - 21.
9. برقواوي، خالد بن يوسف برقواوي. (2008). اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي: دراسة مطبقة على عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة. مجلة جامعة الملك عبد العزيز، 16(2)، 65 - 131.
10. بركات، وجدي محمد. (2005). تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية في ضوء سياسات الإصلاح الاجتماعي بالمجتمع العربي المعاصر. المؤتمر العلمي الثامن عشر، جامعة حلوان/ كلية الخدمة الاجتماعية.
11. حمد، إسعاف. (2015). رأس المال الاجتماعي: مقارنة تمويية. مجلة جامعة دمشق، 31(3)، 139 - 162.
12. شريتح، ضياء الدين صبري أحمد دار. (2017). درجة امتلاك رأس المال الاجتماعي في ريف محافظة رام الله والبيرة 2007 - 2017. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس.
13. عبد الحميد، انجي. (2010). دور منظمات المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي - دراسة حالة الجمعيات الأهلية في مصر. المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، مصر.
14. عبد الرحمن، طارق عطية والحسيني، عياد سعد. (2018). دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز الانتماء المجتمعي للمزارعين بإحدى قرى محافظة الشرقية. مجلة العلوم الزراعية المستدامة، 44(1)، 19 - 33.
15. عبد العظيم، حسني إبراهيم. (2014). في نظرية رأس المال الاجتماعي. المنتدى العربي للعلوم الاجتماعية والإنسانية. 28 فبراير 2014. <https://socio.yoo7.com/t3521-topic>
16. لطفني، طلعت ابراهيم. (2004). العمل الخيري والإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة ميدانية لعينة من العاملين والمتطوعين في الجمعيات الخيرية. مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.
17. وزارة الشؤون الاجتماعية. (2019). أطلس الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية، طبعة وزارة الشؤون الاجتماعية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Brown, Thomas. (2006). Theoretical perspective on social social capital. Jamor University, N.Y.
2. Bryman, A. (2008). Social Sciearch Methods. Oxford University Press.
3. Coleman, James. (1988). Social capital in the creation of of human capital. American Journal of Sociology, 94, 95 - 120.
4. Coleman, James. (1994). Foundation of social theory. Harvard University Press.
5. Fahy, C. (2003). Working with communities to build social capital: Reflecting on old and new thinking about volunteers, The Australian Journal of emergency management, 18(4).

6. Field, J. (2003). Social capital. London: Routledge.
7. Garson, David. (2006). Social capital theory. Cambridge University Press.
8. Ginsburge, M, & Weisband, S. (2002). Social Capital and Volunteerism in virtual communities: The case of the internet chess club, Proceedings of the 35th Hawaii International Conference on System Sciences.
9. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. Academy of Management Review, 23(2), 242
10. Putnam, R. D. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. Journal of Democracy 6 (1), 65 - 78.

The Role of Voluntary Work in Enhancing Social Capital in Riyadh (Saudi Arabia)

DR. SAUD SAHAL ALQOUS •

Abstract

The study explored the extent to which voluntary work enhanced the social capital of volunteers in cratitable societies in Riyadh, KSA. It also aimed to identify the importance of voluntary work and obstacles deterring it from the perspective of volunteers. Furthermore, the study investigated differences in the effect of voluntary work on social capital by age, social status, educational level, duration of voluntary work. The researcher used the descriptive method and collected the required data via a researcher - developed 32 - item questionnaire groping the effect of voluntary work on social capital. The questionnaire had five dimensions: belongingness, social relations, tolerance, trust and cooperation. Voluntary work proved to have a strong positive effect on social capital (M=2.88 out of 3). The descending order of social capital dimensions was as follows: cooperation (M=2.96), social relations (M=2.92), tolerance (M=2.89), trust (M=2.84), belongingness (M=2.80). Obstacles of voluntary work proved to be basically administrative. Results also revealed that the effect of voluntary work on social capital was the same for all respondents regardless of personal variables. That is, no significant differences were found by any of the personal variables. Recommendations and suggestions for further research are offered.

Key Words: voluntary work, social capital, Riyadh.