

دور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي

(دراسة حالة: فريق الأيدي البيضاء بمحافظة ظفار)

The Role of Voluntary Work in Developing Social Capital
(Case Study: The White Hands Team in Dhofar Governorate)

دكتور حسين بن أحمد بن علوي باعمر

أستاذ مساعد بقسم العلوم الاجتماعية
كلية الآداب والعلوم الاجتماعية صلالة
جامعة ظفار سلطنة عمان

أحمد خالد الحداد

قسم العلوم الاجتماعية
كلية الآداب والعلوم التطبيقية صلالة

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على إسهامات العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي لدى فئة من المتطوعين، والتعرف على أهداف ومعوقات العمل التطوعي، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية باستخدام المسح الاجتماعي الشامل بالعينة لأعضاء فريق الأيادي البيضاء، واستخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وقد بلغت العينة (192) متطوع، وقد تضمنت الاستبانة على (26) فقرة شملت محاور رأس المال الاجتماعي الخمسة: تعزيز المواطنة، التسامح، المشاركة المجتمعية، الثقة، التعاون. وتوصلت الدراسة إلى أن المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة على إسهامات العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي قد بلغ (2.54) بانحراف معياري قدره (0.41)، مما يشير إلى أنه قد كان مرتفعاً. وقد جاء بُعد تعزيز العمل التطوعي للثقة في المرتبة الأولى، ويأتي أخيراً بُعد دور العمل التطوعي في تحقيق التسامح. وقد أوصت الدراسة في ضوء نتائجها بعدد من التوصيات منها إنشاء جهة مركزية رسمية تختص بشؤون العمل التطوعي والمتطوعين، وإدراج مقرر العمل التطوعي ضمن المناهج الدراسية بمراحلها المختلفة.

الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي، رأس المال الاجتماعي، إسهامات، فريق الأيادي البيضاء.

Abstract

The study aimed to determine the contributes of Voluntary work to enhance of social capital within a group of volunteers, White Hand is as example. This study is the descriptive study conducted among White Hands team members. The sample was (192) and researchers used questionnaire to collect the data. Five dimensions of social capital were investigated: citizenship, tolerance, community involvement, trust, and collaboration. According to the results of the study, the level of building of social capital (2.54), with a standard deviation of (0.41). Trust was the highest dimension, and community involvement, the last dimension was cooperation. The study comes up with some recommendations, which can enhance the role of volunteers in effectively enhancing social capital such as establishing main center to deal with volunteers and including voluntary course in the school curriculum at all levels.

Keywords: volunteer work, social capital, contributions, white hand.

أولاً: مدخل إلى مشكلة الدراسة:

يلعب العمل التطوعي دوراً مهماً في تنمية وإغاثة المجتمعات، وفي تقوية الروابط الاجتماعية بين أفراد المجتمع، وهو بهذا المعنى يحظى بأهمية خاصة، وذلك لدوره في التنمية، إلى جانب ما يعنيه من قيم وروابط اجتماعية إيجابية، وتكمن أهميته ودوره وإنما على مستوى المجتمع ككل وما يعنيه من رفع للمستوى الاقتصادي والاجتماعي وتحسين الأحوال المعيشية للفئات المحرومة ومحافظة على القيم الإنسانية، وبالتالي فهو تجسيد لمبدأ التكافل الاجتماعي واستثمار حقيقي لأوقات الفراغ (مجاهد، 2023: 234)، من هنا يعتبر العمل التطوعي وسيلة من وسائل النهوض بالمجتمعات، وهو بهذا المعنى أداة من أدوات تكوين رأس المال الاجتماعي وشكل من أشكال المشاركة على اختلافها (مقدم، 2022). ويزيد العمل التطوعي من التفاعل الاجتماعي والمشاركة المجتمعية والتعاون، ويعزز ثقة الفرد في نفسه وفي الآخرين، وينمي حب الوطن والانتماء إليه، وبهذا يكون العمل التطوعي ترجمة للأخلاق الحميدة المنتشرة في المجتمع إلى سلوك إنساني خير مما يجعله أداة من أدوات الإصلاح والتنمية (فيصل، 662021).

أصبح العمل التطوعي شريكاً أساسياً وفاعلاً مع الحكومات في عملية التنمية المستدامة، سواء في البلدان النامية أو المتقدمة، والعمل التطوعي في الوقت الراهن له دور سباق في معالجة بعض القضايا الاجتماعية والاقتصادية والثقافية (العمرى، 7322022)، فعلى المستوى العالمي حظى العمل التطوعي بالاهتمام المتزايد من قبل منظمة الأمم المتحدة والتي جعلت يوم 5 ديسمبر يوماً عالمياً للتطوع تقديرًا من المنظمة الدولية للدور الكبير الذي يمكن أن يقوم به العمل التطوعي في كافة مجالات العمل الإنساني والتنموي، ولقد أصبحت مشاركة المواطنين في مجالات العمل الخيري التطوعي بكافة الفئات ضرورة ملحة وحتمية لمعالجة الكثير من القضايا المعاصرة (Konioridos, 2017، ولم تغفل رؤية سلطنة عمان (2040) جانباً مهماً من جوانب تطوير العمل التطوعي بالسلطنة، حيث تطمح السلطنة من خلال رؤيتها إلى تطوير مجال العمل التطوعي ورفع نسبة عدد المتطوعين، وتشجيع المواطنين على الأعمال التطوعية، وإتاحة فرص الاستثمار في الأعمال التطوعية (رؤية عمان، 2040).

يُعدّ رأس المال الاجتماعي مشاركة تطوعية مع الآخرين في المجتمع، يهدف إلى بناء شبكات اجتماعية إيجابية تحتّ على التعاون مع الآخرين معتمدة على القيم والمهارات الشخصية التي تقوي هذا التعاون، كما يشير إلى مجموعة القيم والأخلاق الاجتماعية التي تسهل عمليات التفاعل والتي تشكل البنية الأساسية للعلاقات الحياتية،

وتتجسد في هياكل وأنساق اجتماعية تدعم أعضائها، كما تدعم مصالحهم وتزيد من مشاركتهم في المجتمع المدني مما يؤدي إلى تنمية المجتمع في جميع المجالات المختلفة (الزامل، 1282020).

وقد توصلت معظم الدراسات الاجتماعية إلى وجود علاقة وثيقة بين العمل التطوعي ورأس المال الاجتماعي؛ فالعمل التطوعي له دور مهم في تنمية رأس المال الاجتماعي؛ وذلك من خلال ترسيخ معاني التعاون، وزيادة الشعور بالانتماء المجتمعي لدى المتطوعين، وعلى الجانب الآخر تعتبر المشاركة التطوعية مع الآخرين في المجتمع من ضمن مكونات رأس المال الاجتماعي؛ حيث يهدف العمل التطوعي إلى بناء شبكات اجتماعية إيجابية تدفع إلى التعاون مع الآخرين، وتعتمد على القيم والمهارات الشخصية التي تعزز هذا التعاون كالانتماء الوطني والتسامح والثقة (المصري، 2022 ، ص.55).

ثانياً: الدراسات السابقة:

1. دراسة مقدم (2020) بعنوان: "العمل التطوعي ودوره في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي لدى فئة المتطوعين - دراسة ميدانية لبعض الجمعيات بولاية أدرار"، هدفت الدراسة إلى معرفة دور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي من خلال المتطوعين العاملين في الجمعيات الأهلية، وهدفت أيضاً إلى معرفة وعي المتطوعين بمفهوم رأس المال الاجتماعي، وقد طبقت الدراسة على 3 جمعيات خيرية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي المناسب للدراسة، باستخدام عينة عشوائية، وقد بلغت عينة الدراسة (150) متطوعاً، وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن العمل التطوعي يساهم في زيادة الثقة لدى المتطوعين، وأن التعاون والمشاركة يساهمان في تقوية العلاقات الاجتماعية.

2. دراسة فرج (2021) بعنوان: "رأس المال الاجتماعي ودوره في مساعدة الأيتام بمؤسسات الرعاية الاجتماعية"، هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى أبعاد رأس المال الاجتماعي لدى الأيتام ودوره في دعم جمعيات رعاية الأيتام، كذلك تحديد الصعوبات التي تواجه إسهامات رأس المال الاجتماعي في دعم الخدمات المقدمة للأيتام. وتعتبر من الدراسات الوصفية، وقد استخدمت الدراسة منهج المسح الشامل، حيث بلغت العينة (36) من العاملين بمؤسسات الرعاية الاجتماعية بمنطقة حلوان بالقاهرة، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وجاءت نتائج الدراسة بأن هناك دوراً مهماً لرأس المال الاجتماعي

في دعم برامج جمعيات رعاية الأيتام، وفيما يتعلق بأبعاد رأس المال الاجتماعي، فقد بينت الدراسة بأن الأيتام يتقون بالمسؤولين بالجمعية، وهناك وجود علاقات اجتماعية بين المسؤولين وبعضهم البعض وعلاقات طيبة من ناحية الأيتام، وبالنسبة لبعد المشاركة، أوضحت الدراسة أن الأيتام يحرصون على المشاركة في أي نشاط يفيد المجتمع، وبالنسبة للقيم يتسامح الأيتام مع الآخرين ويستخدمون أسلوباً إيجابياً في تعاملاتهم مع الآخرين. ومن الصعوبات التي أظهرتها الدراسة أن هناك ضعفاً وغياب ثقافة المبادرة لدى الناس، وضعف الموارد وغياب الوعي التشريعي، وعدم مرونة التشريعات.

3. دراسة الإمام (2022) بعنوان: "دور رأس المال الاجتماعي في دعم المشروعات الصغيرة: دراسة ميدانية بقريتين من قرى محافظة الدقهلية"، هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في تنمية مجتمع الدراسة بكل من قطاع التعليم والتدريب والصحة، التعرف على العلاقة الخاصة بكل من متغيرات التعليم ومتغيرات التدريب ومتغيرات الصحة وبين مستوى نجاح المشروعات بعينة البحث، دراسة حالة بعض أصحاب المشروعات والعاملين بها بمجتمع البحث. وقد أجريت الدراسة بقريتي الصريف والجوهري بمركز بلقاس بمحافظة الدقهلية على عينة عشوائية قوامها (347) من مالكي المشروعات والعاملين بها، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات من العينة. كما استخدم منهج دراسة الحالة كمنهج لجمع البيانات من 4 حالات مختارة من المجتمع البحثي. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج هي: أن هناك إسهاماً واضحاً بين جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر في مجالات تأهيل رأس المال الاجتماعي لإنجاح المشروعات المنفذة، وقد أخذت مجال التعليم المرتبة الأولى، يليه التدريب ثم أخيراً الصحة. كما أن هناك علاقة معنوية بين كافة متغيرات التعليم وبين نجاح المشروعات، وهناك علاقة معنوية بين كافة متغيرات التدريب وبين نجاح المشروعات باستثناء العلاقة بين متغير تدريب المبحوثين على استخدام الماكينات والأجهزة الجديدة، وبين نجاح المشروعات فقد كانت العلاقة غير معنوية. وأخيراً كانت هناك علاقة بين كل متغير من متغيرات الصحة الثلاث، وبين نجاح المشروعات. وبينت دراسة الحالة أن هناك اهتماماً من صاحب العمل بالحالة الصحية والتعليمية والتدريبية للعاملين في المشروع من أجل تطوير العاملين وزيادة حجمه وعائدته.

4. دراسة اللويش (2022) بعنوان: "إسهامات العمل التطوعي في تنمية المهارات لدى المتطوعين"، سعى الباحث في هذه الدراسة لتسليط الضوء على إسهامات العمل التطوعي في تنمية مهارات أعضاء الفرق التطوعية بمدينة حائل، وكذلك هدفت إلى تحديد إسهامات العمل التطوعي في تنمية مهارات الاتصال والمشاركة وحل المشكلة، وقد استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي، وذلك بأسلوب الحصر الشامل لأعضاء الفرق التطوعية بمدينة حائل (ذكور وإناث) من خلال استخدام أداة الاستبانة، وقد توصل الباحث إلى أن العمل التطوعي أسهم في تنمية مهارة الاتصال لدى المتطوعين، ويظهر ذلك جلياً من خلال مساهمتهم في نشر وتوصيل معلومات وبيانات عن العمل التطوعي للمجتمع، وكذلك حرصهم على الحفاظ على العلاقات قوية بكل أعضاء الفريق التطوعي، كما أسهم في تنمية مهارة المشاركة لدى المتطوعين، ويظهر ذلك من خلال جهودهم المبذولة عندما يكلفون بأي عمل تطوعي، بالإضافة إلى إسهامه في حل المشكلة لدى المتطوعين، وذلك من خلال اتفاق المتطوعين على أن خبراتهم الحياتية في حل المشكلات التي تواجههم زادت بعد التحاقهم بالعمل التطوعي، بالإضافة إلى أن العمل التطوعي أسهم في تقوية علاقاتهم بالآخرين، وبالمشاركة الدائمة في حل المشكلات العامة.

5. دراسة أحمد (2023) بعنوان: "تنمية رأس المال الاجتماعي في ضوء التطوع الرياضي ببطولة العالم للاسكواش - مصر"، هدف البحث إلى التعرف على دور التطوع الرياضي في تنمية رأس المال الاجتماعي ببطولة العالم للاسكواش بمصر (2022). استعرض البحث إطاراً مفاهيمياً تضمن مفهوم التطوع (العمل التطوعي)، ورأس المال الاجتماعي. واعتمد على المنهج الوصفي. وتمثلت أدوات البحث في استمارة استبيان التطوع الرياضي، واستمارة استبيان رأس المال الاجتماعي، وتم تطبيقها على عينة قوامها (78) فرداً من شباب المتطوعين من الذكور والإناث ببطولة العالم للاسكواش بمصر (2022). وأشارت نتائج البحث إلى أن العمل التطوعي يساعد على معرفة واقع المجتمع الرياضي؛ فهو يساعد في نشر الوعي الرياضي الصحي وتكوين العادات الصحية لدى المتطوعين، ويعمل التطوع على تنمية الشخصية لدى المتطوعين ويعزز من ثقتهم بأنفسهم وتحمل المسؤولية، ويكسبهم مهارات وخبرات علمية جديدة خاصة فيما يتعلق بالخدمات على مستوى البطولات الرياضية.

6. دراسة (Al -Sabti (2023 بعنوان: "التطوع وتنمية رأس المال الاجتماعي لدى الشباب: دراسة مطبقة على طلبة جامعة الملك سعود في الرياض، المملكة العربية السعودية" هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق المعنوية ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بين المتطوعين وغير المتطوعين في رأس المال الاجتماعي وأبعاده (العلاقات الاجتماعية، المشاركة، الثقة، التسامح، التعاون). واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي باستخدام أداة الاستبانة، تكونت عينة الدراسة من (272) من طلبة جامعة الملك سعود، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية بلغت (0.05) بين المتطوعين وغير المتطوعين في رأس المال الاجتماعي وأبعاده "العلاقات الاجتماعية، المشاركة، الثقة، التسامح، التعاون" لصالح المتطوعين.

التعليق على الدراسات السابقة:

(1) أوجه الاتفاق بين الدراسات السابقة:

1. تناولت معظم الدراسات متغير رأس المال الاجتماعي، وركزت على دوره في تنمية وتعزيز العمل التطوعي، وأوضحت معظم الدراسات أن لرأس المال الاجتماعي دوراً إيجابياً في تنمية العمل التطوعي، وهذا ما أكدته الدراسات الآتية: دراسة الكفرانة (2015)، ودراسة عبد الحميد وصوفي (2016)، ودراسة اللويش (2022)، ودراسة إبراهيم (2022)، ودراسة أحمد (2023)، ودراسة Wang (2008).
2. كما أكدت بعض الدراسات على أهمية القيم الخاصة برأس المال الاجتماعي، كالشفافية والتعاون والعمل من أجل الصالح العام، وهذا ما أكدته الدراسات الآتية: دراسة مقدم (2020)، ودراسة فرج (2021)، ودراسة إبراهيم (2022)، ودراسة Al-Sabti (2023)، ودراسة السبتي (2023).
3. اتفقت هذه الدراسة في المنهج المستخدم فغالبية الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ماعدا دراسة بامسيلة (2022)، والتي استخدمت المقابلة كأداة لجمع المعلومات.
4. اتفقت هذه الدراسة مع دراسة أحمد (2023) من حيث الفئة المستهدفة وهي المتطوعين.

(2) أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

1. غالبية الدراسات ركزت على دور الجمعيات الأهلية في بناء رأس المال الاجتماعي كدراسة الكفارنة (2016)، ودراسة عبد الحميد وصوفي (2016)، واختلفت عن دراسة مقدم (2020) من حيث مجتمع الدراسة ومن حيث المنهج حيث اعتمدت هذه الدراسة منهج دراسة الحالة، ودراسة الإمام (2022)، بينما الدراسة الحالية ركزت على إسهامات رأس المال الاجتماعي في تنمية التطوع لدى المتطوعين.
2. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث العينة والأهداف، حيث طبقت بعض الدراسات على عينة الطلبة كدراسة اللويش (2022)، ودراسة Al-Sabti (2023)، وبعضها طبقها على أرباب الأسر كدراسة إبراهيم (2022).
3. عدم تناول الدراسات السابقة لإسهامات العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي لدى المتطوعين في محافظة ظفار.

ما يميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة ما يلي:

هي أنها تعدّ من الدراسات القليلة التي تتعلق بإسهامات العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي الموضوع في سلطنة عمان وتحديداً بمحافظة ظفار. أما الدراسات السابقة طبقت في بيئات مختلفة.

ثالثاً: مشكلة الدراسة وتساولاتها:

يعتبر العمل التطوعي ممارسة إنسانية، ومساحة واسعة وغير محدودة أمام كل من الراغبين والمهتمين بالعمل التطوعي، وهو أحد المعايير المعبرة عن نضج المجتمع وفاعليته خاصة في مجال تقديم الخدمات الاجتماعية والاقتصادية للمشكلات التي يعاني منها المجتمع، وأحد المعايير الحديثة التي تحكم على المجتمعات؛ لأنه يعكس الدور الذي تلعبه تنظيمات المجتمع في صناعة القرار، وتنظيم البرامج الاجتماعية التي تهدف إلى رعاية الإنسان وتنميته (رفيدة، 2016: 189).

وتعد سلطنة عمان من الدول التي تضم عددًا كبيرًا من الجمعيات الخيرية والفرق التطوعية والتي لديها برامج متنوعة للمساعدات داخل السلطنة، أو إغاثة الدول التي تتعرض لنكبات وأزمات، ويعود بعض هذه الجمعيات للدولة، وبعضها تأسست من خلال المشاركات والمساهمات المجتمعية، وللسلطنة تراث تاريخي في العمل الخيري التطوعي يعود إلى السبعينات؛ حيث اهتمت بإنشاء الجمعيات التتموية الخيرية والفرق التطوعية؛ لمساعدة الفئات المحتاجة، تشرف عليهم وزارة التنمية الاجتماعية (وزارة التنمية الاجتماعية 2022).

انطلاقاً من العلاقة الوثيقة بين العمل التطوعي ورأس المال الاجتماعي والتي أكدتها العديد من الدراسات الاجتماعية، والتي أوضحت دور رأس المال الاجتماعي في تماسك المجتمع وتقويته، وانطلاقاً من الحجم الكبير للعمل التطوعي في سلطنة عمان والاهتمام به على جميع المستويات، فإن هذه الدراسة تسعى إلى الوقوف على الدور الذي يقوم به العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي.

عليه، يمكن صياغة المشكلة في السؤال الرئيس التالي:

ما إسهامات العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي لدى المتطوعين

في فريق الأيادي البيضاء التطوعي؟

ويتفرع من هذا السؤال عددٌ من الأسئلة، هي:

1. ما إسهامات العمل التطوعي في تعزيز المواطنة لدى المتطوعين؟
2. ما إسهامات العمل التطوعي في تحقيق التسامح لدى المتطوعين؟
3. ما إسهامات العمل التطوعي في تعزيز المشاركة المجتمعية لدى المتطوعين؟
4. ما إسهامات العمل التطوعي في تعزيز الثقة لدى المتطوعين؟
5. ما إسهامات العمل التطوعي في تعزيز التعاون لدى المتطوعين؟

رابعاً: أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. تحديد إسهامات العمل التطوعي في تعزيز المواطنة لدى المتطوعين.
2. تحديد إسهامات العمل التطوعي في تحقيق التسامح لدى المتطوعين.
3. تحديد إسهامات العمل التطوعي في تعزيز المشاركة المجتمعية لدى المتطوعين.
4. تحديد إسهامات العمل التطوعي في تعزيز الثقة لدى المتطوعين.
5. تحديد إسهامات العمل التطوعي في تعزيز التعاون لدى المتطوعين.
6. تحديد معوقات العمل التطوعي في تعزيز التعاون لدى المتطوعين في فريق الأيادي البيضاء.
7. الوصول إلى توصيات لتنفيذ دور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي لدى المتطوعين.

خامساً: أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في جانبين:

الأهمية النظرية:

1. طبيعة الموضوع الذي تناولته الدراسة، فقد أصبح رأس المال الاجتماعي من أهم أشكال رأس المال، ودور العمل التطوعي في تعزيزه لا يزال من الموضوعات المستحدثة التي تحتاج إلى المزيد من التأمل والبحث.
2. تتوافق هذه الدراسة مع مرحلة التركيز على رأس المال الاجتماعي مما أعطى أهمية لهذه الدراسة.
3. فتح آفاق جديدة أمام الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالعمل التطوعي وارتباطه برأس المال الاجتماعي؛ لضرورته الملحة في هذا العصر.

الأهمية التطبيقية:

1. قد تساعد نتائج هذه الدراسة أصحاب القرار في وضع خطط للتغلب على العقبات التي تعيق مشاركة الشباب في العمل التطوعي، وهو ما يسهم في تطور رأس المال الاجتماعي والذي ينعكس على برامج التنمية الاجتماعية وتقدمها.
2. قد تفتح الدراسة الحالية الباب أمام دراسات وبحوث أخرى يمكن أن تجرى على المتغيرات ذاتها.

سادساً: مصطلحات الدراسة ومفاهيمها:

1. العمل التطوعي:

- التطوع في اللغة كما عرفه ابن منظور (1970) بأنه "ما تَبَرَّعَ به من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه".

التطوع "تَفَعَّلَ" من الطاعة و"تَطَوَّعَ" كذا أي تحمله طوعاً، وتكلف استطاعته، وتطوَّعَ له: تكلف استطاعته حتى يستطيعه، قال الأزهري معلقاً على قول الله تعالى: ﴿وَمَنْ يَطَّوْعْ خَيْرًا﴾ والأصل فيه يتطوع فأدغمت التاء في الطاء، ويقال تطوَّع لهذا الأمر حتى تستطيعه (الخطيب: 653013).

- العمل التطوعي اصطلاحاً: هو الجهد والخدمات التي يقوم بها شخص معين،

أو مجموعة أشخاص، أو منظمات معينة بهدف تقديم المساعدات والخدمات للمجتمع، أو فئة معينة دون توقع مقابل لهذه الجهود المبذولة (أبو الفخر، 2015).

وقد تعددت تعريفات العمل التطوعي بتعدد أغراضه ومؤسساته، وتعدد الفئات المستهدفة من وراء القيام به، عرفه فيصل (فيصل، :662021) أن العمل التطوعي هو عمل غير ربحي، لا يقدم نظير أجر معلوم أو مصلحة شخصية، يقوم به الأفراد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين، ولا يتضمن أي علاقة، أو مصالح مشتركة بين المتطوع والمستفيد.

كما عرفه بدوي(2020) بأنه تكريس جزء من الوقت والجهد دون انتظار المقابل المادي أو المعنوي؛ وذلك بهدف مساعدة فئة معينة من أفراد المجتمع التي هي في حاجة إلى المساعدة أو المعونة (ص.415).

وعرفته رفيدة (2018) بأنه إسهام الفرد أو الجماعة في إنجاز عمل خارج إطار أعمالهم التي يتقاضون عليها أجرًا وتعود بالخير والنفع على مجتمعهم وتشعرهم بالرضا (ص.192).

وقد عرفه العاني وآخرون (2017) أنه التبرع بالجهد أو المال أو الوقت؛ للقيام بعمل أو أنشطة لخدمة المجتمع، ليس مطالبًا بها الفرد أو مسؤول عنها بدافع غير مادي، حتى ولو كان هناك بعض المزايا المادية، فهي لا تعادل الوقت والجهد المبذول في العمل التطوعي (ص.70).

وهو الوقت الذي يقضيه الفرد في نشاط معين، ويكون ذلك باختياره ورغبته دون تقاضي أجر، ويهدف بهذا العمل إلى منفعة المجتمع المحلي ككل (Mojza,2011). في ضوء ما سبق، يُمكن تحديد مفهوم العمل التطوعي إجرائيًا، بأنه الجهد المبذول الذي يقدمه أعضاء فريق الأيادي البيضاء بشكل طوعي واختياري يستهدف تقديم خدمات للمجتمع ككل أو لفئات معينة منه، بدون عائد مادي.

2. المتطوع:

المتطوع هو الشخص الذي يساعد الآخرين من خلال المساهمة بعمل يتطلب الجهد وتعدد القوى في اتجاه واحد، ويعمل المتطوعون في مؤسسات أو بشكل فردي، ويُؤدي عمل المتطوع إلى خلق روح إنسانية وتعاونية بين أفراد المجتمع (الهجرس، 2022، ص.317).

وقد عرفته عباس (2016) بأنه الشخص الذي يشارك في مشروعات ذات عائد مجتمعي دون انتظار العائد المادي؛ وذلك من خلال منظمات تطوعية للحد من تأثير بعض المشكلات الاجتماعية في المجتمع (ص.28). ويرى بدوي (2022) بأن المتطوع هو الشخص الذي يساهم بوقته، أو فكره، أو جهده أو خبرته في المشاركة في برامج ومشاريع تنموية تهدف إلى خدمة وتنمية المجتمع (ص.417).

ويعرفه الباحثان إجرائيًا بأنه: أعضاء فريق الأيادي البيضاء الذين يساهمون بوقتهم وجهدهم لمساعدة الفئات المحتاجة بدافع ورغبة ذاتية منه دون انتظار أي عائد مادي.
3. الدور:

يعتبر مفهوم الدور من المفاهيم الرئيسة والشائعة الاستخدام، وقد تم تبنيه من قبل المتخصصين في أغلب الدراسات والبحوث التطبيقية، وقد أصبح هذا المفهوم يعرف على أنه أحد عناصر التفاعل الاجتماعي، وهو نمط من الأفعال المكتسبة التي يؤديها الشخص في موقف معين، وهو نمط من الأفعال أو السلوك التي يمارسها شخص معين في موقف معين نتيجة تبوئه لعمل أو وظيفة أو موقع في المجتمع، وهو -أيضًا- المعيار الاجتماعي الذي يتصف به مركز اجتماعي؛ فالشخص الذي يشغل وظيفة يتوقع منه المستفيدون والمشفرون عليه وزملاؤه في المهنة والجمهور بأن يسلك مسلكًا معينًا يتصف بصفات معينة يقرّه الجميع (بغدادى، 2013).

كما عرفه القوس (2021) بأنه مجموعة من الإجراءات التي يقوم بها الفرد أو مجموعة من الأفراد لاحتلالهم مركزًا معينًا، وهو أحد عناصر التفاعل الاجتماعي، وهو نمط من الأفعال المكتسبة التي يؤديها الشخص في موقف معين، ويلاحظ من ذلك أنه لا يمكن لدور أن يؤدي من فراغ فلا بد من أن يتم الأداء من خلال سياق اجتماعي معين، ومن خلال التفاعل الذي يتم بين مجموعة من الأشخاص الداخلين فيه، فالأب لا يكون أبًا إلا لأبناء، والتلميذ لا يكون تلميذًا إلا لأستاذ... إلخ (ص97).

وهو كذلك-الجهود المنسقة التي يقوم بها فريق من العاملين في قطاع ما بغية تحقيق الأهداف المنشودة تحقيقًا يتمشى مع ما يهدف إليه هذا القطاع، مثل القطاع التطوعي (بدوي، 2020، ص423).

ووفق ما سبق من تعريفات قام الباحثان بصياغة المفهوم الإجرائي لمفهوم الدور بما يتمشى مع طبيعة الدراسة الحالية بأنه: السلوك الذي يقومون به أعضاء فريق الأيادي البيضاء مع فهمهم للدور الذي يقومون به.
4. رأس المال الاجتماعي:

يُعد مفهوم رأس المال الاجتماعي واحدًا من أكثر المفاهيم حداثةً في علم الاجتماع، ويتكون من خلال التراكم عبر فترات طويلة من الزمن، فمن الصعب أن يتكون بصورة وقتية أو سريعة، فرصيد المجتمع من القيم والروابط الاجتماعية هو رأس مال

متراكم عبر الزمن، ويتكون في إطار جماعة اجتماعية بتراضي الأفراد الانضمام إليها من خلال استغلال ما توفره العضوية في هذه الجماعة من مزايا (ببادرة، ص2023، ص19).

وقد عرفه العلماء والباحثون تعريفات متعددة؛ فقد عرفه Garson (2006) بأنه يشير إلى الروابط بين الأفراد والشبكات الاجتماعية، وقواعد المعاملة بالمثل والجدارة بالثقة التي تنشأ بينهم، وقد حدد Garson ثلاث مكونات رئيسة لرأس المال الاجتماعي، هي: الالتزامات الأخلاقية والمعايير، والقيم الأخلاقية، وبشكل خاص الثقة، والشبكات الاجتماعية.

كما عرف Coleman (1994) رأس المال الاجتماعي على أنه العلاقات الشخصية الموجودة داخل المجتمع، والتي تتكون من العلاقات الداخلية والخارجية للأسرة؛ حيث يشير رأس المال الاجتماعي داخل الأسرة إلى العلاقات التعاونية بين أفراد الأسرة، إضافة إلى الوقت والانتباه الذي يقدمه الفرد إلى الآخرين خارج الأسرة، كما أن رأس المال الاجتماعي يشمل العلاقات الاجتماعية بين الأفراد والأسر والمؤسسات التي تخلق فرصاً من أجل توقعات وتجارب إيجابية ثابتة.

ومن التعريفات الحديثة لمفهوم رأس المال الاجتماعي تعريف شريتنج (2020) أن رأس المال الاجتماعي يمثل قدرة الأفراد على العمل سوياً داخل شبكات العلاقات الاجتماعية، وهذا يتطلب أرصدة من الترابط الاجتماعي، والقدرة على الاندماج، والثقة في الآخرين، والتسامح وقبول الآخر (ص27).

وأشار إبراهيم (2021) بأن رأس المال الاجتماعية مورد مهم من موارد المنظمة يقع في شبكات العمل الخاصة، ويكمن في العلاقات الاجتماعية بين العاملين، وهو التزام وتعاون بين طرفين لبنائه، وأن أي انسحاب لأحد الأطراف يؤدي إلى تحطمه وهدمه، ولا يمكن امتلاكه، ويمثل النيات الحسنة في الأفراد أو الجماعات (ص885).

عرف شالا وبوشيخي (2021) رأس المال الاجتماعي، هو مفهوم متطور من مفاهيم السلوك التنظيمي، يعكس طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة بين العاملين داخل المنظمة وخارجها في المجتمع المحيط بهم (ص323).

وأشار ببادة (2023)، أن رأس المال الاجتماعي هو انغماس الأفراد في شبكة عميقة من العلاقات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية، مما يولد اكتساب الأفراد لبعض

الموارد الاجتماعية، مثل الدعم الاجتماعي، والمادي والمعلومات، والأفكار، وأيضاً المكانة الاجتماعية، بحيث تنمو بينهم مجموعة من القيم الإنسانية المشتركة، كالثقة والتضامن، وقبول الآخر، والإيثار (ص.18).

ويُعرف الباحثان رأس المال الاجتماعي تعريفاً إجرائياً بأنه: العلاقات الاجتماعية التي يمارسها المتطوع في فريق الأيادي البيضاء نتيجة انتمائه له وتفاعله معه مع التركيز على مؤشرات رأس المال الاجتماعي التي تشمل الشبكات والعلاقات الاجتماعية، والثقة والتضامن، والمشاركة المدنية والتعاون المجتمعي؛ مما ينتج عنه اكتسابهم المعلومات والأفكار والمكانة الاجتماعية، وتزداد بينهم القيم الإنسانية المشتركة من الثقة والتضامن والإيثار وقبول الآخرين.

العمل التطوعي في سلطنة عمان:

انتهجت السلطنة عمل تطوعي مؤسسي منظم كفلته قوانين ولوائح من الدولة أدت إلى تطوره وانطلاقه في كافة أنحاء السلطنة، ويعبر العمل التطوعي في سلطنة عمان عن إرادة وطنية نابغة من صميم قيم الشعب العماني الحائثة على النهوض والمبادرة في مواجهة الصعوبات التي تعترض المجتمع.

أولاً: نشأة العمل التطوعي في سلطنة عُمان:

حملت فترة السبعينات بعد تولي المغفور له بإذن الله السلطان قابوس بن سعيد مقاليد الحكم بالبلاد تقدماً في كل النواحي في سلطنة عمان؛ حيث انتظم تقدم النواحي العمرانية، والاجتماعية، والاقتصادية، إذا ما قورنت بالفترة قبل عصر النهضة المباركة، وقد جاء في خطبته في العام (1970) "إننا عازمون على إتاحة الفرص لأجيالنا الصاعدة، للشباب والشابات، لكي يعدوا أنفسهم في أن يقوموا بدورهم في مصير بلادنا الحبيبة".

ثانياً: المرجعية القانونية للعمل التطوعي في سلطنة عمان:

ظهرت القوانين المنظمة للعمل التطوعي في سلطنة عمان وفقاً لما تضمنه النظام الأساسي للدولة (1996) من حرية تكوين الجمعيات الأهلية على أسس وطنية لأهداف مشروعة وبوسائل سلمية لا تتعارض مع نصوص وأهداف النظام الأساسي (قانون الجمعيات الأهلية، 2000).

ثالثاً: قوانين العمل التطوعي في سلطنة عمان:

من المؤكد أنّ أيّ مشروع اجتماعي يهدف للتعبير عن حاجة المجتمع سياسياً واقتصادياً واجتماعياً؛ وذلك من خلال مجالات متعددة خدمية مباشرة من الدولة، أو تطوعية من قبل الأفراد والجماعات.

عليه، لابد أن تترتب هذه الأعمال بوضع القوانين المنظمة لذلك، ونتيجة حتمية للتطور المجتمعي في السلطنة، ورغبة المواطنين في التوسع في العمل التطوعي ومجالاته ظهرت الحاجة لتعديل قانون الأندية والجمعيات الأهلية بالسلطنة الصادر عام (1972) إلى صدور القانون المعدل المرسوم السلطاني (2000/14) الخاص بتنظيم العمل بتلك الجمعيات الأهلية بتاريخ 2000/2/13 (قانون الجمعيات الأهلية، 2000).

رابعاً: منظمات العمل التطوعي في سلطنة عمان:

توزيع المؤسسات الأهلية بناءً على نوعها

م	نوع المؤسسة	التكرار	النسبة (%)
1	جمعية خيرية	12	5.9%
2	مؤسسة خيرية	1	0.5%
3	نادي اجتماعي	2	1%
4	فريق خيري	51	25.2%
5	جمعية المرأة العمانية	55	27.2%
6	جمعية مهنية	22	10.9%
7	لجنة التنمية الاجتماعية	59	29.2%
8	المجموع	202	100%

المصدر: تقرير وزارة التنمية الاجتماعية 2024

هنالك العديد من المؤسسات التطوعية في السلطنة ويوضح الجدول السابق توزيع المؤسسات الأهلية بناءً على نوعها ويلاحظ من الجدول أن عدد الفرق الخيرية التطوعية (51) فريق موزعين على محافظات السلطنة، زوفيمًا يلي بعض الأمثلة لعدد من المؤسسات التطوعية:

خامساً: فريق الأيادي البيضاء:

يعد فريق الأيادي البيضاء أحد الفرق التطوعية في سلطنة عمان ويتكون الأعضاء المشاركين فيه إلى 2000 فرد من ذكور و إناث، يقدم الفريق الخدمات الإنسانية الخيرية في العلاجات المرضية والمساهمات المادية. ويعتبر فريق الأيادي البيضاء من

الفرق الناشئة حديثاً ويسهم لمد يد العون لأفراد المجتمع والأسر المتضررة أو المتعسرة التي لا تستطيع السفر للعلاج. يتشكلون في مجموعات تطوعية تخصصت في جانب من أهم الجوانب الإنسانية ، وهو العلاج النوعي في السلطنة ، كالسرطان وأمراض القلب، وأمراض الكلى، بعد أن تزايدت حالات الاقبال من اليمن الشقيق على العلاج في سلطنة عمان ، وتقف هذه الحالات عاجزة تماماً عن توفير ثمن علاج هذا النوع من الأمراض، المكلف مالياً، وهو بذلك يُجسد رسالة إنسانية من أشقاء الى أشقائهم في الدين والعروبة.

تأسس الفريق في الأول من شهر نوفمبر من العام الماضي 2017 ليكون إحدى المبادرات المجتمعية التطوعية الفاعلة، ويختص الفريق بتوفير العلاج الطبي لمن يحتاج إليه وتطبق عليه الشروط ولا تتوفر لديه الإمكانيات المادية لذلك. وقد استطاعت المبادرة وفي أقل من عام من تجميع ما يقارب (55700) ريال عماني واستفادت ما يقارب 40 حالة مرضية من الحصول على فرصة العلاج والاستشفاء والله الحمد. والمبادرة ما زالت متواصلة بجهود الداعمين في الفريق.

أهداف الفريق:

- تحسين الصورة الذهنية بثقافة الفريق التطوعي وتنمية روح العمل الجماعي.
 - التوعية بأهمية المشاركة في البرامج والأنشطة.
 - دمج أفراد المجتمع المختلفين في منظومة متكاملة تسعى لرفع ثقافة المجتمع.
- تم ربط الفريق بالهيئة العمانية للأعمال الخيرية المتخصصة في تقديم مختلف أنواع الدعم للإنسانية خارج الحدود، واليمنية على وجه الخصوص بسبب الحروب والأمراض والفقر التي يعانون منها. وقد أصبح يشرف عليه الآن الهيئة العمانية للأعمال الخيرية، وقد خصصت الهيئة حساباً باسمها لاستقبال تبرعات أعضاء فريق الأيادي البيضاء في بنك مسقط، وعند ظهور حالة مرضية تحتاج لدعم مالي لعلاجها تقوم إدارة الفريق بمخاطبة الهيئة لمخاطبة المستشفى نفسه من أجل تغطية تكاليف علاجها.
- إن إخضاع العمل الإنساني من حيث مهامه وأهدافه وصلاحياته وآليات الرقابة عليه، للعمل المؤسسي للدولة، وبالتالي، فهذا العمل الإنساني الأصيل، لا يسير وفق التمرکز العالي لرائده أو لمؤسسيه، وإنما في إطار عمل مؤسساتي تشرف عليه الدولة عبر الهيئة العمانية للأعمال الخيرية، وارتباط الفريق بالهيئة، فكرة غير مسبقة، وتتم وعي مزدوج، أولهما الحاجة المجتمعية للعمل الإنساني المستقل، وثانيهما، وعي دولة بالتحديات التي قد تصاحب العمل الإنساني التطوعي.

وقد حصل الفريق على وسام صلالة للتميز والإبداع فئة العمل التطوعي فقد حصل عليه الأستاذ سالم بن محمد الجعفلي مؤسس فريق الأيادي البيضاء. وفريق الأيادي البيضاء مثال للتعاقد والتراحم المجتمعي وفعل الخير (وزارة التنمية الاجتماعية، 2024)

خامساً: مستقبل العمل التطوعي في سلطنة عمان:

حظي العمل التطوعي بدعم الدولة وتشجيعها ورعايتها، وأدرج في خطط التنمية التي جعلت من الإنسان العماني الوسيلة والغاية معاً، واشتملت خطة وزارة التنمية الاجتماعية الإنمائية على مجموعة من البرامج المجتمعية الهادفة التي تركز على قضايا مجتمعية ذات أهمية بالغة، منها: تحفيز العمل التطوعي، ومناقشة الأمور المالية، وآليات عمل تلك الفرق التي تقوم بأنشطة تطوعية في مختلف ولايات ومحافظات السلطنة، مما سيكون له من الأثر العظيم في غرس ثقافة العمل التطوعي ونشرها بين الشباب، الأمر الذي يقبهم وبقي المجتمع شر أمراض اجتماعية تجد من الفراغ الشبابي فرصة للتمكن من المجتمع ومن شبابه.

على هذه الخطى تسير السلطنة بفكر سام، يسعى إلى إكساب الفرد أو المواطن شعوراً بالمسؤولية تجاه وطنه ومجتمعه، ويعود بالفائدة على الجميع، وتأكيداً لهذا النهج فقد تم إدراج العمل التطوعي ضمن إستراتيجيات خطة عمان (2040) مما يؤكد من أن مستقبل العمل التطوعي مبشراً بالخير؛ حيث يُنظر للعمل الأهلي التطوعي بأنه مواز للعمل الحكومي أكثر منه مكملاً؛ نظراً لتزايد متطلبات التنمية الاجتماعية في المجتمع العماني الحديث.

ثامناً: منهجية الدراسة وإجراءاتها:

1. نوع الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة الدراسة، واتساقاً مع تساؤلاتها، والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية (Descriptive Studies)، والتي تهدف إلى وصف مشكلة البحث، وتحديد خصائصها تحديداً كمياً وكيفياً، فالبحوث الوصفية تقوم بجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها؛ بهدف الوصول إلى تعميمات بشأن موضوع البحث، وبالتالي تعد الدراسة الوصفية من أنسب الدراسات التي تصلح لموضوع الدراسة الراهنة.

2. منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على منهج دراسة الحالة للمتطوعين في فريق الأيادي البيضاء بمحافظة ظفار.

3. مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من المتطوعين في فريق الأيادي البيضاء، ويبلغ عددهم (2000) متطوع والمُسجلين في الفريق لعام (2022) كمتطوعين بطريقة رسمية، حيث قام الباحث باختيار عينة عشوائية مكونة من (200) متطوع، أي ما يعادل (10%) من المتطوعين، وقام بتوزيع الاستبيان على العينة واسترد (192) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، شكلت ما نسبته (96%) من إجمالي الاستبانات الموزعة.

المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة:

يوضح الجدول التالي المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، وهي (النوع، والعمر، والدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة).

جدول التكرارات والنسبة المئوية للمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة

رقم	المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
1	النوع	ذكر	93	48.4
		أنثى	99	51.6
		المجموع		
2	العمر	أقل من 20 سنة	33	17.2
		من 20 – أقل من 30 سنة	71	37.0
		من 30 – أقل من 40 سنة	40	20.8
		40 سنة فأكثر	48	25.0
		المجموع		
4	الدرجة العلمية	دبلوم عام	23	12.0
		دبلوم متوسط	44	22.9
		بكالوريوس	75	39.1
		دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه)	50	26.0
		المجموع		
5	عدد سنوات العمل	أقل من سنة	59	30.7
		أقل من 3 سنوات	46	24.0
		أقل من 5 سنوات	49	25.5
		5 سنوات فأكثر	39	19.8
		المجموع		

يشير الجدول السابق إلى نتائج التحليل الوصفي لخصائص أفراد عينة الدراسة، حيث بينت النتائج أن نسبة الإناث في العينة كانت هي الأعلى بنسبة بلغت (51.6%)، وهذا ما تبينه الكثير من الدراسات بأن الإناث لديهن الميل نحو العمل التطوعي بسبب طبيعة الأنثى التي تميل إلى العطف والحنان، كما أن النسبة الأكبر من أفراد العينة وبنسبة بلغت (37%) تراوحت فئاتهم العمرية من (20) إلى أقل من (30) سنة، وهذا مؤشر جيد لمشاركة الشباب في الأعمال التطوعية، وهذا يُعطي أهمية لنتائج الدراسة، حيث إن فئة الشباب هي عصب ولب التنمية. كما أظهرت النتائج كذلك أن حملة مؤهل البكالوريوس في العينة هم أكثر أفراد العينة بنسبة بلغت (39.1%)، وأن نسبة حملة الدراسات العليا (ماجستير ودكتوراه) بلغت (26%) وهي نسبة جيدة، وهو ما يثري العمل التطوعي باستثمار مهاراتهم التي اكتسبوها من تعليمهم الجامعي في تطوير العمل التطوعي والذي ينعكس بالتأكيد على التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وتراوحت عدد سنوات العمل (أقل من سنة) من أفراد العينة (30.7%)، وهذا يتفق مع النتيجة التي وردت في الجدول (11) الذي يبين الهدف من التطوع، والتي أظهرت أن الفقرة التي تنص على "الحصول على شهادة خبرة" على أعلى مستوى موافقة بمتوسط حسابي بلغ (2.55)، وهو دلالة مهمة على أن المتطوعين الشباب يعتبرون أن العمل التطوعي وسيلة للحصول على خبرات ومهارات تؤهلهم وتسهل لهم الحصول على وظيفة، وبالتالي يعتبر العمل التطوعي بيئة تدريبية تنتج مهارات وخبرات يتم ضخها في سوق العمل.

أداة الدراسة وبنائها:

قام الباحثان بتطوير وبناء استبانة بالاستفادة من الأدبيات والدراسات السابقة والمراجع العربية والأجنبية، بالإضافة إلى مواقع الإنترنت المختلفة، وتكونت الاستبانة من (53) فقرة، تقاس كل فقرة من خلال سؤال يطلب من المستجيب وضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن وجهة نظره، على مقياس ليكرت الثلاثي.

جدول مستويات الموافقة على فقرات الاستبانة، وتقديراتها الكمية

المقياس	أوافق	محايد	لا أوافق
التقدير الكمي	3	2	1

وقد تم حساب معدلات استجابات عينة الدراسة باعتماد المعيار الموضح في الجدول التالي في تقدير مستوى الموافقة لدى أفراد مجتمع الدراسة.

جدول المستويات المتحققة للمقابلة لمدى المتوسطات الحسابية

الاهمية النسبية	مدى المتوسط الحسابي المقابل
منخفضة	من (1) إلى (1.66)
متوسطة	من (1.67) إلى (2.33)
مرتفعة	من (2.33) إلى (3)

صدق الأداة:

1. صدق المحكمين:

قام الباحثان بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من أعضاء من الهيئة التدريسية في جامعة ظفار، وعددهم (4) محكمين، وقد طلب الباحث من المحكمين إبداء آرائهم في مدى ملاءمة الفقرات لقياس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح صياغة الفقرات، ومدى مناسبة كل فقرة للبعد الذي ينتمي إليه، ومدى كفاية الفقرات لتغطية كل بعد من أبعاد الدراسة، بالإضافة إلى اقتراح ما يروونه ضرورياً من تعديل صياغة الفقرات أو حذفها، وإضافة بعض الفقرات، واستناداً إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبداها المحكمون قام الباحث بإجراء التعديلات التي اتفق عليها المحكمون.

2. صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي لعبارات الأداة على عينة استطلاعية بلغ حجمها (30) استبانة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة، والدرجة الكلية للبعد التابع لها، وجدول رقم (8.3) يبين أن معظم معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.01)، حيث إن القيمة الاحتمالية لمعظم العبارات كانت أقل من (0.05)، وهذا يدل على أن الاستبانة بفقراتها تتمتع بمعامل صدق عالٍ.

جدول معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة، ودرجة البعد المنتمي إليها

تعزيز المواطنة		التسامح		المشاركة المجتمعية		الثقة		التعاون	
رقم الفقرة	معاملات الارتباط	رقم الفقرة	معاملات الارتباط	رقم الفقرة	معاملات الارتباط	رقم الفقرة	معاملات الارتباط	رقم الفقرة	معاملات الارتباط
1	**0.78	1	**0.90	1	**0.81	1	**0.72	1	**0.87
2	**0.82	2	**0.86	2	**0.85	2	**0.77	2	**0.89
3	**0.74	3	**0.90	3	**0.88	3	**0.82	3	**0.90
4	**0.87	4	**0.85	4	**0.85	4	**0.85	4	**0.92
5	**0.78	5	**0.85	5	**0.81	5	**0.80	5	**0.73

تعزيز المواطنة		التسامح		المشاركة المجتمعية		الثقة		التعاون	
رقم الفقرة	معاملات الارتباط	رقم الفقرة	معاملات الارتباط	رقم الفقرة	معاملات الارتباط	رقم الفقرة	معاملات الارتباط	رقم الفقرة	معاملات الارتباط
6	**0.81	أهداف التطوع	المعوقات	المقترحات					
7	**0.82	1	**0.66	1	**0.74	1	**0.84		
		2	**0.79	2	**0.73	2	**0.89		
1	**0.75	3	**0.75	3	**0.73	3	**0.86		
2	**0.80	4	**0.74	4	**0.78	4	**0.76		
3	**0.73	5	**0.76	5	**0.76				
4	**0.82	6	**0.78	6	**0.75				
		7	**0.78	7	**0.71				
		8	**0.80	8	**0.70				
				9	**0.75				
				10	**0.77				
				11	**0.74				

** دال عند مستوى (0.01).

يتبين من الجدول السابق أن كل عبارات دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي حققت ارتباطات دالة مع درجة البعد الذي تنتمي إليه عند مستوى دلالة (0.01).

1. صدق الاتساق البنائي: تم التحقق من الصدق البنائي لأبعاد الأداة من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والمجموع الكلي للأداة، ويوضح نتائجه الجدول التالي:

جدول معاملات الارتباط ببيرسون بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للأداة

م	البعد	معامل الارتباط
1	أسباب اختيار التطوع في فريق الأيادي البيضاء.	**0.85
2	الهدف من التطوع في فريق الأيادي البيضاء.	**0.91
3	معوقات العمل التطوعي في فريق الأيادي البيضاء.	**0.90
4	دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي.	**0.94
5	مقترحات لزيادة دور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي.	**0.85

يتضح من الجدول السابق وجود ارتباطات دالة إحصائياً بين درجة كل بعد من أبعاد دور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي والدرجة الكلية عند مستوى دلالة (0.01).

وبذلك يكون الباحث قد تحقق من أن الأداة تتسم بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، حيث تبقى الأداة في صورتها النهائية تتكون من (53) عبارة تشترك جميعها في قياس أبعاد دور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي لدى أفراد العينة.

3. ثبات الأداة:

1. طريقة (ألفا كرونباخ):

من أجل التحقق من ثبات الأداة، أجرى الباحث خطوات الثبات على العينة ذاتها باستخدام معامل (ألفا كرونباخ)، ومن ثم تمَّ حساب معاملات ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة لحساب ثبات الاستبانة، وتبلغ القيمة المقبولة (0.60) وفقاً لـ Al-Romeedy (2019)، وتعدّ مقبولة في البحوث المتعلقة بالعلوم الإنسانية، والجدول رقم (6.3) يوضح قيمة معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات البحث.

جدول معاملات الثبات بطريقة (ألفا لكرنباخ)

م	المحور	معامل ألفا لكرنباخ
1	أسباب اختيار التطوع في فريق الأيادي البيضاء.	0.62
2	الهدف من التطوع في فريق الأيادي البيضاء.	0.70
3	معوقات العمل التطوعي في فريق الأيادي البيضاء.	0.73
4	دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي.	0.85
5	دور العمل التطوعي في تعزيز المواطنة.	0.72
6	دور العمل التطوعي في تحقيق التسامح.	0.74
7	تعزيز العمل التطوعي للمشاركة المجتمعية.	0.71
8	تعزيز العمل التطوعي للثقة.	0.70
9	تعزيز العمل التطوعي للتعاون.	0.72
10	مقترحات لزيادة دور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي.	0.73
	الدرجة الكلية	0.82

يتضح من الجدول السابق أن معامل ثبات ألفا لكرنباخ لمحاور الأداة تراوحت بين (0.62 – 0.85) ومعامل ألفا للدرجة الكلية تساوي (0.82)، وعليه يتبين أن أداة دور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي يتمتع بدرجة عالية من الثبات تؤكد للباحث من صحة البيانات التي سيتم الحصول عليها، كما تظهر صلاحية الأداة للتطبيق على أفراد العينة.

تاسعاً: نتائج الدراسة:

أولاً: معلومات عن التطوع:

(1) أسباب اختيار التطوع في فريق الأيادي البيضاء:

جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أسباب اختيار التطوع في فريق الأيادي البيضاء

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	المستوى
1	مجالات التطوع فيه متعددة.	2.44	0.61	4	مرتفع
2	يهتم بتدريب المتطوعين.	2.54	0.55	2	مرتفع
3	دوافع اجتماعية وإنسانية.	2.56	0.53	1	مرتفع
4	دوافع وطنية.	2.52	0.56	3	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	2.51	0.43		مرتفع

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط الحسابي الكلي لأسباب اختيار التطوع في فريق الأيادي البيضاء قد بلغ (2.51)، بانحراف معياري قدره (0.43)، مما يشير إلى أن مستوى أسباب اختيار التطوع في فريق الأيادي البيضاء قد كان مرتفعاً، وهذا يدل على الخدمات الإيجابية التي يقدمها الفريق، والتي يستفيد منها المجتمع العماني، وبالتالي يُقدمون على التطوع في هذا الفريق.

وقد نال مضمون الفقرة (3) التي تنص على "دوافع اجتماعية وإنسانية" على أعلى مستوى موافقة بمتوسط حسابي بلغ (2.56)، فيما نال مضمون الفقرة (1) الذي يشير إلى "مجالات التطوع فيه متعددة" على أدنى مستوى موافقة بمتوسط حسابي بلغ (2.44)، ويؤكد هذا أن المجتمع العماني مجتمعٌ متماسكٌ اجتماعياً، ويهتم إنسانياً بمساعدة الآخرين، ويرغب في التطوع في أي مجال للمساعدة.

(2) أهداف التطوع في فريق الأيادي البيضاء:

جدول رقم (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهداف التطوع في فريق الأيادي البيضاء

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	المستوى
1	شغل وقت الفراغ.	2.45	0.62	5	مرتفع
2	حبا في عمل الخير.	2.52	0.60	4	مرتفع
3	تكوين علاقات اجتماعية.	2.40	0.60	8	مرتفع

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	المستوى
4	الحصول على عمل بأجر.	2.43	0.61	6	مرتفع
5	تطور الذات وتعزيز الثقة بالنفس.	2.42	0.61	7	مرتفع
6	الحصول على شهادة خبرة.	2.55	0.59	1	مرتفع
7	اكتساب الخبرة والمهارات الجديدة.	2.52	0.57	3	مرتفع
8	الشعور بالرضا الداخلي والسعادة.	2.53	0.58	2	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	2.48	0.45		مرتفع

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط الحسابي الكلي للهدف من التطوع في فريق الأيادي البيضاء قد بلغ (2.48)، بانحراف معياري قدره (0.45)، مما يشير إلى أن مستوى الهدف من التطوع في فريق الأيادي البيضاء قد كان مرتفعاً.

وقد نال مضمون الفقرة (1) التي تنص على "الحصول على شهادة خبرة" على أعلى مستوى موافقة بمتوسط حسابي بلغ (2.55)، فيما نال مضمون الفقرة (3) الذي يشير إلى "تكوين علاقات اجتماعية" على أدنى مستوى موافقة بمتوسط حسابي بلغ (2.40).

ثانياً: التحليل الوصفي لدور العمل التطوعي في تنمية المعايير والقيم المشتركة لرأس المال الاجتماعي:

للتعرف على مدى إسهام العمل التطوعي في تنمية المعايير والقيم المشتركة لرأس المال الاجتماعي بمحاوره الخمسة (تعزيز المواطنة، التسامح، المشاركة المجتمعية، الثقة، الالتزام) لدى المتطوعين تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وهي كالتالي:

أولاً: دور العمل التطوعي في تعزيز المواطنة:

جدول رقم (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى دور العمل التطوعي في تعزيز المواطنة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	المستوى
1	يزيد من التزامي بالقوانين والأنظمة.	2.55	0.58	4	مرتفع
2	يعزز من انتمائي الوطني.	2.62	0.57	1	مرتفع
3	يزيد من محافظتي على ممتلكات الوطن.	2.60	0.56	2	مرتفع
4	بذل المزيد من الوقت والجهد لخدمة الوطن.	2.55	0.55	3	مرتفع
5	يعزز علاقتي بأفراد ومؤسسات مجتمعي الوطني العائلي.	2.53	0.58	7	مرتفع

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	المستوى
6	العمل التطوعي رسخ تغليب مصلحة الوطن على المصلحة الشخصية.	2.53	0.56	6	مرتفع
7	يعزز المشاركة المدنية والمشاركة في الحياة العامة.	2.54	0.55	5	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	2.56	0.45		مرتفع

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط الحسابي الكلي لدور العمل التطوعي في تعزيز المواطنة قد بلغ (2.56)، بانحراف معياري قدره (0.45)، مما يشير إلى أن مستوى دور العمل التطوعي في تعزيز المواطنة قد كان مرتفعاً.

إن عناصر هذا المحور تمثل مضمون وحالة الانتماء الوطني لدى المتطوعين أفراد العينة، وقد جاءت جميع الاستجابات مرتفعة ومتقاربة، إلا أن مضمون الفقرة (1) التي تنص على "يُعزز من انتمائي الوطني" نالت أعلى مستوى موافقة بمتوسط حسابي بلغ (2.62)، تلتها الفقرة (3) التي تنص على "يزيد من محافظتي على ممتلكات الوطن"، ومن هذه النتائج يتضح أن العمل التطوعي له دور كبير وفعال في تعزيز الانتماء الوطني بجميع مظاهره، وكلما زادت معدلات الانتماء الوطني كلما زادت المجالات التي يعمل فيها المتطوعون للتعبير عن انتمائهم الوطني، ويتفق ذلك مع دراسة بامسيلة (2022).

ثانياً: دور العمل التطوعي في تحقيق التسامح:

جدول رقم (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى دور العمل التطوعي في تحقيق التسامح

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	المستوى
1	يدعم حقوق الإنسان الأساسية لجميع الأفراد بغض النظر عن العرق أو الدين.	2.53	0.56	1	مرتفع
2	يعزز الفهم والاحترام للاختلافات بين الأفراد والجماعات.	2.52	0.56	2	مرتفع
3	يسعى إلى بناء مجتمع أكثر شمولاً وقبولاً للتنوع.	2.52	0.56	3	مرتفع
4	يزيد من الشعور بالتسامح مع الآخرين واحترام حرياتهم الشخصية.	2.49	0.59	4	مرتفع
5	يساهم في بناء مجتمع أكثر سلاماً وعدلاً.	2.43	0.61	5	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	2.50	0.50		مرتفع

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط الحسابي الكلي لدور العمل التطوعي في تحقيق التسامح قد بلغ (2.50)، بانحراف معياري قدره (0.50)، مما يشير إلى أن مستوى دور العمل التطوعي في تحقيق التسامح قد كان مرتفعاً، ويبين من خلاله موافقة جميع

أفراد العينة على جميع عبارات المحور، وهذه نتيجة واقعية؛ لأن التطوع اختيار وخدمة للمجتمع، وهذا يتفق مع نتيجة دراسة فرج (2021)، ودارسة النصري (2022)، ودراسة إبراهيم (2022)، وقد نال مضمون الفقرة (1) التي تنص على "يدعم حقوق الإنسان الأساسية لجميع الأفراد بغض النظر عن العرق أو الدين" على أعلى مستوى موافقة بمتوسط حسابي بلغ (2.53)، وهذا ما يُعرف به المجتمع العماني فهو يعامل الجميع بنفس الأسلوب.

ثالثاً: تعزيز العمل التطوعي للمشاركة المجتمعية:

جدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تعزيز العمل التطوعي للمشاركة المجتمعية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	المستوى
1	يزيد في تكوين وتوسيع دائرة العلاقات الاجتماعية وعلاقات العمل.	2.55	0.55	4	مرتفع
2	يساهم في تشجيع الانضمام للمؤسسات التي تخدم المجتمع.	2.57	0.53	2	مرتفع
3	يعزز الوعي بالقضايا الاجتماعية وأهمية المشاركة في حلها.	2.58	0.54	1	مرتفع
4	يدعم الجهود التي تسعى إلى تحسين جودة الحياة.	2.56	0.53	3	مرتفع
5	يساعد الأفراد على تطوير المهارات والقدرات اللازمة للمشاركة في المجتمع.	2.51	0.58	5	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	2.55	0.46		مرتفع

يشير الجدول أعلاه إلى موافقة جميع أفراد العينة على جميع عبارات المحور، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لتعزيز العمل التطوعي للمشاركة المجتمعية (2.55)، بانحراف معياري قدره (0.46)، مما يشير إلى أن مستوى تعزيز العمل التطوعي للمشاركة المجتمعية قد كان مرتفعاً. وهذه النتيجة منطقية إلى حد كبير، فالعمل التطوعي أساسه علاقات ومشاركة اجتماعية بين المتطوع والفريق والمجتمع، وتتفق هذه النتيجة مع مجموعة من الدراسات التي تؤكد نتائج دراستها أن العمل التطوعي يساهم في تكوين شبكة من العلاقات الاجتماعية، وحرص المتطوعين على المشاركة في الأنشطة التي تقيّد مجتمعاتهم ومن هذه الدراسات: دراسة Wang (2008)، دراسة Al-Sabti (2023)، دراسة الكفارنة (2015)، دراسة مقدم (2020)، دراسة فرج (2021)، دراسة اللويش (2022)، دراسة إبراهيم (2022).

رابعاً: تعزيز العمل التطوعي للثقة:

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تعزيز العمل التطوعي للثقة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	المستوى
1	يعزز الثقة بالنفس.	2.56	0.52	2	مرتفع
2	يعزز التعاون والمشاركة بين الأفراد.	2.65	0.51	1	مرتفع
3	يساعد الأفراد على بناء علاقات صحية وقوية.	2.54	0.58	3	مرتفع
4	يزيد الثقة بمؤسسات المجتمع المدني.	2.52	0.56	5	مرتفع
5	يدعم المؤسسات والأنظمة التي تعزز الثقة.	2.53	0.56	4	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	2.56	0.43		مرتفع

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط الحسابي الكلي لتعزيز العمل التطوعي للثقة قد بلغ (2.56)، بانحراف معياري قدره (0.43)، مما يشير إلى أن مستوى تعزيز العمل التطوعي للثقة قد كان مرتفعاً، ويستتبط الباحث أن هذه النتيجة منطقية، فالثقة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالعمل التطوعي وهي أحد عناصر رأس المال الاجتماعي، فهي تبدأ من المتبرع، فالمتطوع ومن ثم المحتاج للمساعدة، فلن يتخلى المتبرع عن جزء من ماله لإحدى الفرق التطوعية إلا ثقة في أن هذا المال سيستخدم في مكانه الصحيح، وكذلك فريق التطوع يثق في المتطوع على توزيع أموال المساعدات، كما يثق المتطوع بحاجة المحتاج للمساعدة وأنه يستحقها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Wang (2008) التي أكدت نتائجها بأن الثقة والشبكات الاجتماعية تزيد من التبرعات للجمعيات الخيرية، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة مقدم (2020)، ودراسة المصري (2022)، ودراسة إبراهيم (2022) ودراسة أحمد (2023) والتي أوضحت نتائجها بأن العمل التطوعي يساهم في زيادة الثقة لدى المتطوعين، ويعزز ثقتهم بأنفسهم ومؤسسات المجتمع.

خامساً: تعزيز العمل التطوعي للتعاون:

جدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تعزيز العمل التطوعي للتعاون

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	المستوى
1	يساعد الأفراد على العمل معاً لتحقيق أهداف مشتركة.	2.51	0.58	2	مرتفع
2	يعزز ثقافة التعاون بين العاملين في التطوع.	2.47	0.61	4	مرتفع
3	يعزز الفهم والاحترام بين الأفراد والجماعات المختلفة.	2.49	0.58	3	مرتفع

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	المستوى
4	يعزز من مشاركة الآخرين في الظروف الصعبة والأزمات.	2.60	0.57	1	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	2.52	0.50		مرتفع

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط الحسابي الكلي لتعزيز العمل التطوعي للتعاون قد بلغ (2.52)، بانحراف معياري قدره (0.50)، مما يشير إلى أن مستوى تعزيز العمل التطوعي للتعاون قد كان مرتفعاً، ويرى الباحث أن نجاح العمل التطوعي لا يتم إلا من خلال فريق عمل، يتقاسم أعضاؤه المهام، فلكل عضو دور محدد يقوم به، ويحقق الفريق أهدافه من خلال تكامل هذه الأدوار وتعاون الأعضاء مع بعضهم البعض، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة اللويش (2022)، ودراسة إبراهيم (2022)، ودراسة Al-Sabti (2023)، والتي بينت نتائجها أن العمل التطوعي يهتم في تنمية المشاركة والتعاون لدى المتطوعين.

وقد نال مضمون الفقرة (4) التي تنص على "يعزز من مشاركة الآخرين في الظروف الصعبة والأزمات" على أعلى مستوى موافقة بمتوسط حسابي بلغ (2.60)، وقد ظهرت جلياً وبوضوح في هبة المجتمع الظفاري في إعصاري ماكونا شاهين، حيث تكاثف وتعاون المجتمع بجميع فئاته، وهبوا تطوعاً لمساعدة المتضررين من الإعصارين.

سادساً: المتوسط العام لمحاور رأس المال:

جدول رقم (7) مستوى دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
دور العمل التطوعي في تعزيز المواطنة.	2.56	0.45	2
دور العمل التطوعي في تحقيق التسامح.	2.50	0.50	5
تعزيز العمل التطوعي للمشاركة المجتمعية.	2.55	0.46	3
تعزيز العمل التطوعي للثقة.	2.56	0.43	1
تعزيز العمل التطوعي للتعاون.	2.52	0.50	4
ما دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي؟	2.54	0.41	

يلخص جدول رقم (9.4) مستوى دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي. وتبين النتائج في الجدول أن المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات أفراد العينة على دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي قد بلغ (2.54) بانحراف معياري قدره (0.41)، وبناء على المعيار المستخدم في هذه الدراسة واستجابات أفراد

العينة فإن هذا المتوسط الحسابي يشير إلى أن مستوى دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي قد كان مرتفعاً. ويتفق ذلك مع دراسة إبراهيم (2022)، ودراسة المصري (2022)، وقد أوضحت نتائج هاتين الدراستين أبعاد رأس المال الاجتماعي المذكورة موجودة لدى المتطوعين، واتفقت مع دراسة Al-Sabti (2023)، ودراسة السبتي (2023)، وقد توصلت الدراستان أن هناك فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية بين المتطوعين وغير المتطوعين في أبعاد رأس المال الاجتماعي لصالح المتطوعين.

وقد جاء بُعد تعزيز العمل التطوعي للثقة في المرتبة الأولى، يليه بُعد دور العمل التطوعي في تعزيز المواطنة، يليه بُعد تعزيز العمل التطوعي للمشاركة المجتمعية، يليه بُعد تعزيز العمل التطوعي للتعاون، ويأتي أخيراً بُعد دور العمل التطوعي في تحقيق التسامح.

الآليات المقترحة لتفعيل دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي لدى المتطوعين:

للإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات عينة الدراسة على متغير الآليات المقترحة لتفعيل دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي لدى المتطوعين وفقراته، وقد تم ترتيب هذه الفقرات وفقاً للاستبانة.

جدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الآليات المقترحة لتفعيل دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي لدى المتطوعين

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	المستوى
1	تعزيز الوعي المجتمعي بأهمية رأس المال الاجتماعي.	2.57	0.56	2	مرتفع
2	دعم مشاركة الأفراد والجماعات في الأنشطة المجتمعية.	2.58	0.55	1	مرتفع
3	تعزيز الثقة والاحترام بين الأفراد والجماعات.	2.51	0.58	3	مرتفع
4	دعم المؤسسات والمنظمات التي تعزز رأس المال الاجتماعي.	2.46	0.61	4	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	2.53	0.48		مرتفع

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط الحسابي الكلي للآليات المقترحة لتفعيل دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي لدى المتطوعين قد بلغ (2.53)، بانحراف معياري قدره (0.48)، مما يشير إلى أن مستوى الآليات المقترحة لتفعيل دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي لدى المتطوعين مرتفعاً.

وقد نال مضمون الفقرة (2) التي تنص على "دعم مشاركة الأفراد والجماعات في الأنشطة المجتمعية" على أعلى مستوى موافقة بمتوسط حسابي بلغ (2.58)، وتلتها الفقرة (1) الذي يشير إلى "تعزيز الوعي المجتمعي بأهمية رأس المال الاجتماعي" بمتوسط حسابي بلغ (2.57). ويرى الباحث أن حصول هاتين الفقرتين على أعلى نسبة من الأهمية لتفعيل دور العمل التطوعي لتنمية رأس المال الاجتماعي، فالتوعية مهمة؛ لأنه يوجد نسبة مرتفعة ليس لديها الوعي الكافي بأهمية العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي والذي يرتبط فيه مباشرة دعم المشاركة المجتمعية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الكفارنة (2015).

معوقات العمل التطوعي في فريق الأيادي البيضاء:

جدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى معوقات العمل التطوعي في فريق الأيادي البيضاء

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	المستوى
1	عدم وجود خطة واضحة للاستفادة من المتطوعين.	2.53	0.56	2	مرتفع
2	لا يوجد إعلان عن الفرص التطوعية بوسائل الإعلام.	2.49	0.57	5	مرتفع
3	عدم وجود أماكن لتدريب المتطوعين.	2.45	0.58	8	مرتفع
4	عدم تقدير عمل المتطوعين.	2.42	0.55	11	مرتفع
5	عدم تحديد مهام المتطوعين في الأماكن التي يعملون بها.	2.48	0.61	7	مرتفع
6	عدم وجود إدارة متخصصة في شؤون المتطوعين.	2.45	0.65	9	مرتفع
7	استغلال المتطوعين وتكليفهم فوق طاقتهم.	2.44	0.58	10	مرتفع
8	عدم التمييز بين عمل المتطوع وعمل الموظف.	2.49	0.53	4	مرتفع
9	اختيار المتطوعين بعشوائية.	2.54	0.53	1	مرتفع
10	عدم وجود الخبرة اللازمة لدى الشخص المتطوع للمشاركة في العمل التطوعي.	2.49	0.58	6	مرتفع
11	عدم وجود تنسيق بين المتطوعين والمنظمات التطوعية.	2.53	0.56	3	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	2.48	0.42		مرتفع

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط الحسابي الكلي لمعوقات العمل التطوعي في فريق الأيادي البيضاء قد بلغ (2.48)، بانحراف معياري قدره (0.42)، مما يشير إلى أن مستوى معوقات العمل التطوعي في فريق الأيادي البيضاء قد كان مرتفعاً.

وقد نال مضمون الفقرة (9) التي تنص على "اختيار المتطوعين بعشوائية" على أعلى مستوى موافقة بمتوسط حسابي بلغ (2.54)، فيما نال مضمون الفقرة (4) الذي يشير إلى "عدم تقدير عمل المتطوعين" على أدنى مستوى موافقة بمتوسط حسابي بلغ (2.42). وهذا واقع الفرق التطوعية التي تختار المتطوعين بطريقة عشوائية دون النظر إلى التخصص والمهارات التي يحتاجها الفريق.

توصيات الدراسة:

من خلال النتائج توصي الدراسة بالتالي:

1. زيادة الإمكانات الفنية والتقنية واللوجستية التي أصبحت أداة بديهية عند كثير من منظمات المجتمع المدني كالموقع الإلكتروني والتطبيق والإنتاج الإعلامي المتواصل والتسويق الفعال.
2. زيادة التمويل للمؤسسات الخيرية ومؤسسات العمل المدني مما يدفع هذه المؤسسات لرفع مستويات أدائها وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها.
3. إنشاء هيئة أو جهة مركزية رسمية تختص بشئون العمل التطوعي والمتطوعين.
4. إدراج العمل التطوعي ضمن المناهج الدراسية بمراحلها المختلفة.
5. إنشاء مراكز متخصصة في الجامعات؛ لتوجيه الطلاب لممارسة العمل التطوعي.
6. العمل على أن يكون لهذه المؤسسات رؤية إستراتيجية، وصياغة واضحة لبرامج العمل، والاعتماد على العمل الخيري التطوعي المنتظم.

قائمة المصادر والمراجع

• القرآن الكريم.

أولاً: المراجع العربية:

- ابن منظور، محمد بن مكرم. (1970). لسان العرب. (ط1). بيروت: دار صادر.
- أبو الفخر، ياسمين. (2015). ثقافة العمل التطوعي في سوريا. مجلة دلتا نون، 1(3).
- أبو المجد، مها عبد الله. (2021). توظيف رأس المال الاجتماعي في تعزيز مجالات العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية جامعة بنها. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية النفسية، جامعة الفيوم، كلية التربية، 15(10): 142-165.
- أحمد، إلهام محمود. (2023). تنمية رأس المال الاجتماعي في ضوء التطوع الرياضي ببطولة العالم للأسكواش - مصر 2022. مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، 2(2): 492-537.
- إسماعيل، طارق عبد الباسط السيد. (2023). فعالية برامج الحماية الاجتماعية في تنمية رأس المال الاجتماعي للأسر الفقيرة. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، 31: 15-49.
- الإمام، مي محمد السيد. (2022). دور رأس المال الاجتماعي في دعم المشروعات الصغيرة: دراسة ميدانية بقريتين من قرى محافظة الدقهلية. مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، 13(10): 403-407.

- الخطيب، عبد الله. (2013). العمل الجماعي التطوعي. القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
- الزامل، الجوهرة بنت عبد العزيز. (2020). دور القيادات النسائية التطوعية في تنمية قيم رأس المال الاجتماعي في المجتمع السعودي: دراسة وصفية مطبقة على لجان التنمية الاجتماعية الأهلية بمدينة الرياض. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. 57: 115-184.
- العمرى، فاضل بن محمد. (2022). درجة مساهمة طلبة جامعتي الجوف وحائل في مجال العمل التطوعي: دراسة وصفية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 36(4): 707-742.
- القوس، سعود بن سهيل. (2021). دور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية بمدينة الرياض. جمعية الاجتماعيين في الشارقة، 38(150): 89-128.
- اللويش، بشير بن علي. (2022). إسهامات العمل التطوعي في تنمية المهارات لدى المتطوعين. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، 14(3): 23-47.
- المصري، محمد عزت. (2022). أثر رأس المال الاجتماعي على تنمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين بأجر بالمنظمات التطوعية. مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين 74(1): 45-94.
- النعيم، عبد الله. (2015). العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- بامسيلة، دنيا سليم مسعود. (2022). دور المخيمات الكشفية والإرشادية في تنمية رأس المال الاجتماعي لدى الشباب العماني. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المركز القومي للبحوث غزة، 6(8): 77-94.
- بدوي، عبد الرحمن. (2020). دور العمل التطوعي في تحقيق الأمن المجتمعي وتعزيز الانتماء بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية على عينة من المتطوعين بمدينة الرياض. مجلة التربية، جامعة الأزهر، 188(1): 407-444.
- بيادرة، فوزي حسن شرقي. (2023). دور رأس المال الاجتماعي في بناء القدرات المؤسسية: الدور الوسيط للذكاء الأخلاقي في الجمعيات الخيرية الأردنية في محافظة العاصمة (دكتوراه غير منشورة). الأردن: جامعة مؤتة.
- رفيدة، فاطمة. (2018). العمل التطوعي في تنمية المجتمع: رؤية واقعية لدور الجمعيات الأهلية في مدينة مصراته. مجلة كلية الآداب، جامعة مصراته، كلية الآداب، 6: 187-222.
- شالا، إبراهيم، وبوشيخي، علي. (2021). الرأس مال الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز فرع التوزيع تندوف. مجلة مجاميع المعرفة، جامعة سيدي بلعباس الجيلاني، ليباس، الجزائر، 7(1): 319-338.
- شريتج، ضياء الدين. (2020). خصائص رأس المال الاجتماعي في فلسطين. مركز دراسات الوحدة العربية، 42(491): 25-42.
- عباس، منال. (2016). العمل التطوعي بين الواقع والمأمول. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- فيصل، عبد الله. (2021). سياسات العمل التطوعي في مصر. مجلة كلية السياسة والاقتصاد بجامعة أسيوط، 11(10): 62-91.
- كيلاني، حمد الله. (2022). دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز ثقافة التسامح في الريف: دراسة ميدانية حول دور القيادات بإحدى قرى محافظة أسيوط. مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، 26: 75-93.
- مجاهد، أحمد توبة مصطفى. (2023). رأس المال الاجتماعي كآلية لتحقيق استدامة الخدمات الاجتماعية بأجهزة تنظيم المجتمع في ضوء إستراتيجية مصر للتنمية المستدامة (2030). مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، 31(2): 227-250.
- مقدم، زينب. (2020). العمل التطوعي ودوره في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي لدى فئة المتطوعين - دراسة ميدانية لبعض الجمعيات بولاية أدرار (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر.
- النعيم، عبد الله. (2015). العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

- Al -Sabti, K. A. (2023). Volunteering and its Relationship to Youth Social Capital Development: Study of University Students in Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia. *Sharjah University Journal for Humanities and Social Sciences*, 20(3): 487-511.
- Al-Mekhlafi, M. (2020). Yemeni Intelligence and its Relationship to their Academic Achievement. *Journal of Humanities and Social Sciences*, Faculty of Education, Sana'a University, Yemen, 4(1): 168 – 179.
- Coleman, J. (1994). *Foundation of the social Theory*. Harvard University Press
- Garson, D. (2006). *Social Capital Theory*. Cambridge University Press
- Hanifi, R. (2013). Voluntary Work in Formal Help and Trust Changes in Finland. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 35(1): 32-46.
- Koniordos, M. (2017). *Networks, Trust and Social Capital: Theoretical and Empirical Investigations*, USA: Routledge.
- Lee, Y. & Won, D. (2011). Attributes Influencing College Students, Participation in Volunteering: A Conjoint Analysis. *International Review on Public Nonprofit Marketing*, 8: 149-162.
- Mojza, Eva J. et al., (2011). Volunteer Work as A Valuable Leisure – time activity: A day – level study on Volunteer Work, non – Work experiences, and Well – being at work. *Journal of Occupational and Organizational – Psychology*, 84(1): 123-152.
- Thomas, B. & Murphy, L. (2019). *Innovation and Social Capital in Organizational Ecosystems*. USA: IGI global.