

دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي لدى أبنائها في ظل رؤية 2030 وعلاقته بإدارة التغيير

أفنان محمد عمر بسري

أستاذ مساعد قسم السكن وإدارة المنزل - كلية الدراسات التطبيقية- جامعة الطائف - المملكة العربية السعودية

الملخص

اكتسب العمل التطوعي أهمية خاصة في مجتمعنا الإسلامي كونه أفضل الأعمال التي يقوم بها المسلم ، لأنه يأتي بدافع فعل الخير للآخرين ، والعمل التطوعي عمل وممارسة إنسانية يدل على درجة رقي المجتمع ، فهو يعد مدرسة يتدرب فيها الفرد على تقديم مصلحة المجتمع ويتعلم كيفية الالتزام بالعمل والحرص عليه ، وكذلك يساهم في تحديد أدوار الأفراد واستثمار طاقاتهم ومهاراتهم وتنمية أوقات فراغهم بما يفيد غيرهم . ويهدف البحث الي :

- 1- الكشف عن العلاقة بين محاور استبيان دور الأسرة في غرس القيم العمل التطوعي لدى أبنائها في ظل رؤية 2030 ومحاور استبيان بإدارة التغيير .
- 2- التعرف على تأثير المتغيرات الديموغرافية لعينة البحث على دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي لدى أبنائها في ظل 2030 .
- 3- التعرف على تأثير المتغيرات الديموغرافية لعينة البحث على إدارة التغيير .
- 4- التوصل بين أكثر المتغيرات تأثيرا على دور الأسرة فيغرس قيم العمل التطوعي لدى أبنائها في ظل رؤية 2030 .

- 5- التوصل بين أكثر المتغيرات تأثيرا على إدارة التغيير .
 - 6- تحديد أكثر الأبعاد تأثيرا على الأدوار في غرس قيم العمل التطوعي .
- وتوصل البحث الي :

- 1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي تبعا لمتغيرات الدراسة .
 - 2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في إدارة التغيير تبعا لمتغيرات الدراسة .
 - 3- وجود علاقة ارتباطية بين محاور استبيان دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي ومحاور استبيان إدارة التغيير .
 - 4- اختلاف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على غرس قيم العمل التطوعي .
 - 5- اختلاف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على إدارة التغيير .
 - 6- اختلاف الأوزان النسبية لأكثر الأدوار في غرس قيم العمل التطوعي .
- وأوصي البحث بـ :

- 1- ضرورة غرس قيم العمل التطوعي لدى الأبناء من خلال عقد الندوات والمؤتمرات التي تتيح عرض الواقع ، واستحداث الجديد والتطلع نحو ما هو أفضل تحت إشراف المتخصصين في الأعمال التطوعية والخدمة المجتمعية .
- 2- التأكيد على أهمية دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي ، والاستفادة من وسائل الإعلام المختلفة لما لها من تأثير قوي وانتشار واسع وقوة جذب أفراد المجتمع .
- 3- العمل على إعداد برامج إعلامية تستهدف التوعية العامة لأفراد المجتمع بأهمية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع إليه لتحقيق رؤية 2030 .
- 4- توفير البرامج الإرشادية والتثقيفية والتدريبية للأسر المقبلين على الزواج بهدف تبصيرهم بدورهم في تربية أبنائهم وطريقة إكسابهم قيم العمل التطوعي لأبنائهم .

The Role of The Family in Instilling The Values of Volunteer Work Among its Children in Light of Vision 2030 and its Relationship with The Management of Change

Assist. Prof. Afnan M. Omer Bisri

ABSTRACT

Volunteering has gained special importance in our Islamic society as it is the best work done by a Muslim, because it comes out of doing good to others. It also contributes to defining the roles of individuals, investing their energies and skills and developing their free time to benefit others.

The research aims to:

- 1 - Reveal the relationship between the themes of the questionnaire role of the family in instilling values volunteer work among its children in the light of Vision 2030 and the themes of a questionnaire change management.
- 2 - Identify the impact of the demographic variables of the research sample on the role of the family in instilling the values of volunteer work among its children in the light of 2030.
3. Identify the impact of the demographic variables of the research sample on change management.
- 4 - to reach among the most influential variables on the role of the family and instill the values of volunteer work among its children under the vision of 2030.
- 5 - reach among the most influential variables on the management of change.
- 6 - Identify the most influential dimensions on the roles in instilling the values of volunteer work.

The research concluded:

- 1- There are statistically significant differences between the average scores of the sample in instilling the values of volunteer work according to the study variables.
- 2 - There are statistically significant differences between the average scores of the sample in change management according to the study variables.
- 3 - There is a correlation between the themes of the questionnaire role of the family in instilling the values of volunteer work and the themes of the questionnaire change management.
- 4 - Different participation rate factors affecting the instilling values of volunteerism.
- 5 - Different participation rate factors affecting change management.
- 6 - different relative weights for most roles in instilling the values of volunteer work.

I recommend searching by:

- 1 - The need to instill the values of volunteer work among children through the holding of seminars and conferences that allow the presentation of reality, and the development of new and looking for the best under the supervision of specialists in volunteer work and community service.
- 2 - Emphasizing the importance of the role of the family in instilling the values of volunteer work, and to benefit from the various media because of its strong influence and widespread spread and the power of attracting members of society.
- 3 - Work on the preparation of information programs aimed at public awareness of members of the community on the importance of volunteer work and the need for society to achieve the vision 2030.
- 4 - Provide guidance programs, educational and training for families who are going to marry in order to enlighten their role in the upbringing of their children and how to give them the values of volunteer work for their children.

المقدمة :

تعتبر الأسرة اللبنة الأولى في بناء المجتمع الذي يتولى رعاية وتربية وتنشئة الأبناء على القيم التي طالما انتظرها المجتمع من أفرادها ، تلك القيم الإنسانية النبيلة التي ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بالعمل التطوعي والتي بدورها تظهر أهمية العمل التطوعي ، ذلك العمل الذي يسهم في رفع الأزمات والكوارث عن المتضررين ، ويعمل على رفع المستوى التعليمي والوعي الصحي لإفراد المجتمع وكذلك الإسهام في حماية البيئة (عبد الرحمن الحارثي، 2010م) .

ويعد العمل التطوعي قديم قدم الإنسانية ، حيث برز في مظاهر متعددة مثل "المعونة" في المجتمعات العربية ، إذ يقدم الإنسان العون والمساعدة للآخرين دون مقابل ، وقد حثت الديانات السماوية على العمل التطوعي الذي يتمثل في تقديم المساعدة للفقراء والفئات المحتاجة ، وقد ارتبط العمل التطوعي في النواحي الدينية بعمل الخير بشكل مطلق حتى يمكن القول إن الخير والعطاء جزء من العبادات (عبد الله الخطيب ، 2010م) .

وقد اكتسب العمل التطوعي أهمية خاصة في مجتمعنا الإسلامي كونه أفضل الأعمال التي يقوم بها المسلم ، لأنه يأتي بدافع فعل الخير للآخرين ، والعمل التطوعي عمل وممارسة إنسانية يدل على درجة رقي المجتمع ، فهو يعد مدرسة يتدرب فيها الفرد على تقديم مصلحة المجتمع ويتعلم كيفية الالتزام بالعمل والحرص عليه ، وكذلك يسهم في تحديد أدوار الأفراد واستثمار طاقاتهم ومهاراتهم وتنمية أوقات فراغهم بما يفيد غيرهم (فاطمة رفيده ، 2016م) .

وتعتبر المشاركة في الأعمال التطوعية لها دور فعال في عملية التنمية المجتمعية ، فهي دليلاً ومعياراً لما يتمتع به المجتمع المعاصر من تقدم ورقي في السلوك الحضاري لأفراده وفي السلوك الاجتماعي ككل ، ولأن نجاح برامج التنمية وضمان استدامتها مرهون بمشاركة العنصر البشري وحسن إعداده وتأهيله ، وباعتبار الأسرة عنصراً مهماً في عملية التنمية ، فإن انخراط الأبناء في الأعمال التطوعية يعد مؤشراً واضحاً على تفهم الأسرة لدورها في بناء المجتمع وقدرتها على المشاركة الحقيقية في التنمية (سمر المالكي ، 2008م) .

وتؤكد (فاطمة رفيده ، 2016م) أن المجتمع الرشيد هو المجتمع الذي يعتمد على إمكانياته ويوظف خبراته وطاقات أبنائه في سبيل الارتقاء بأوضاعه ، فأدبيات التنمية الحديثة تصف العمل التطوعي برأس المال الاجتماعي باعتباره ثروة عامة يمتلكها المجتمع ، وهنا أصبحت ثقافة التطوع جزءاً لا يتجزأ من ثقافة المجتمعات المتطورة ، بما تمثله من منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والممارسات التي تحث على العمل الإيجابي الذي يعود بالنفع على الآخرين .

ويرى (عبد الرحمن الحارثي ، 2010م) أن العمل التطوعي يوفر الرخاء ويحقق الأمن والسلامة للفرد والمجتمع ، وغير ذلك من الأمور التي تبرز أهمية العمل التطوعي والسعي إلى تعزيز وإرساء قيمه لدى أبناء المجتمعات ، ويأتي دور الأسرة في كيفية غرس تلك القيم الاجتماعية التكافلية في نفوس أبنائها .

ولأن العمل التطوعي والتطوع هما من أهم دعائم المجتمع المدني ، وحيث إن السمات والخصائص المتعلقة بالمتطوعين تؤثر في اتجاهات المجتمع وآلياته ، فقد حظي باهتمام بالغ في تلك المجتمعات وانتهى الأمر بالتوجهات التنموية إلى ضرورة الاهتمام بالمشاركة المجتمعية والشعبية وتقوية دورها كأحد أهم ركائز التقدم الاجتماعي ، ومن هنا زاد اهتمام الدول بالعمل التطوعي مبدأً وممارسةً ، حيث أن ركائز العمل التطوعي وأساسه السامية المحفزة على المشاركة المجتمعية والولاء للمجتمع والمكان وتقديم الأفضل في سبيل التطوير والتحسين هي دعائم مهمة لرفاهية كل مجتمع وتقدمه (معلوي الشهراني ، 2006م) .

ومع التحولات التي يعيشها المجتمع الإنساني وتتنوع الأحداث التي يمر بها ظهرت احتياجات إنسانية حديثة ومتطورة ولم يعد بمقدور المبادرات التلقائية التطوعية الوفاء بتلك الاحتياجات وتلبيتها ، ومن هنا ظهرت الحاجة لخطط تنموية فاعلة ومتطورة من شأنها مواكبة التغيرات وتلبية الاحتياجات ، وكان لابد من تكاتف القدرات والجهود وتنظيم تلك الإسهامات التطوعية للتصدي للتغيرات والحفاظ على المجتمعات (أمنة الزير ، 2015م) .

ويرى (محمد العطيات ، 2006م) أن فهم وإدارة التغيير من أساسيات التعامل مع العصر وخاصة عند إحداث التغييرات التي تمس المؤسسة والأفراد ، وذلك من أجل مواجهة التحديات الكبيرة في هذا العصر الذي يتسم بالحرارة ، وضمان استمرارية البقاء والنجاح في ظل ما يسود العالم من منافسة يتطلب فهماً خاصاً لعملية التغيير .

فالتغيير حركة تفاعل ذكي لا يحدث عشوائيا أو ارتجاليا ، بل يتم في إطار حركة منظمة تتجه الى غاية موجودة وأهداف محددة ، ومن هنا فان التغيير إدارة تتجه الى تحقيق هدف معين ، وتسعى الى غاية معلومة ، وموافق عليها ومقبولة من قوى التغيير في المنظمة (حماد الرقيب ، 2008م).

ولان منظمات اليوم خصوصا الأسرية باتت تواجه الكثير من التحديات والأزمات ، وتمر بالعديد من التغيرات والتحولات المتسارعة ، فان ذلك يستلزم وجود قيادة فاعلة قادرة على إدارة عملية التغيير بكل كفاءة وفعالية ، والعبور بها وسط هذه الأمواج العاتية الى بر التطوير والتحسين ، بالإضافة الى العمل المخطط الذي تحقق في إطاره آمالها وتطلعاتها ، وتلبي من خلاله احتياجات أفرادها ومتطلباتها التي تزيد في كل يوم بل في كل دقيقة وفي كل ثانية (تركي العتيبي ، 2009م).

فحدة ومدى تطبيق إدارة التغيير يختلف من أسرة الى أخرى تبعا للإطار الفكري الخاص بها ، وما يفرض عليها نوعا من التكيف والتألف أو التحول الواعي مع هذه المتغيرات حتى تتمكن من طرح أو إعادة صياغة حياة الأسرة في الفكر والسلوك وتربية الأبناء ونمط حياتها ، مما يمكنها من مواكبة الركب الحضاري الحديث ، دون المساس بثوابتها الدينية والأخلاقية .

وبما أن الأسرة أحد أهم أنظمة المجتمع فأنها تؤثر وتتأثر بالأنظمة الأخرى ، بل وتتفاعل مع المتغيرات المحيطة بها سلبا أو إيجابا ، مما يتطلب وجود إدارة واعية وذكية تتولي القيادة في ظل تلك التغيرات بشكل يساعد أفرادها على تحقيق أهدافهم وتطلعاتهم (خديجة الحارثي ، 2015م).

فتحديات ومتغيرات اليوم تتطلب أدوارا جديدة ، فثقافة المجتمع والأسرة وإمكانياته وإدراكه للمسؤوليات الملقة على عاتقه وقدرته على تحقيق إنجازات مميزة للوطن 2030 والمجتمع .

وتنوعت الدراسات التي تناولت العمل التطوعي مثل دراسة "عثمان العامر ، 1425هـ" التي هدفت الى الوقوف على أهم العوامل المؤثرة على مشاركة أفراد المجتمع في مؤسسات العمل الأهلي التطوعي ، كذلك دراسة "سمر المالكي ، 2010م" التي هدفت الى التعرف على أهم مجالات العمل التطوعي المتاحة للمرأة في المجتمع السعودي ، والوقوف على أهم العوامل التي تدفع للمرأة للعمل في المجالات التطوعية ، وأيضا دراسة "معلوي الشهراني ، 2006م" ، حيث هدفت الى التعرف على العلاقة بين العمل التطوعي وامن المجتمع من خلال مجالات العمل التطوعي في المجتمع السعودي ومعرفة مجالات العمل التطوعي في المجتمع السعودي ، بالإضافة الى دراسة "فاطمة محمد ، 2016م" التي أكدت على العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع .

وكذلك تنوعت الدراسات التي تناولت إدارة التغيير مثل دراسة "عفاف بن ساحة ، 2013م" حيث هدفت الى لتبسيط الضوء على الأساليب الإدارية الحديثة والفعالة لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإبراز مدى أهمية إدارة التغيير التنظيمي داخل المنظمة لتحسين مستوى المؤسسات ، كذلك دراسة "منير حسن شقوره ، 2012م" التي هدفت الى التعرف على العلاقة بين إدارة التغيير والإبداع الإداري ، والتعرف على درجة الممارسة لأساليب إدارة التغيير ، كذلك دراسة "عوني فتحي خليل ، 2009م" ، ودراسة "سليم الحسنية ، 2014م" حيث هدفا الى التعرف على واقع إدارة التغيير وأثرها على أداء العاملين ومتطلبات تطبيقها .

ومن هنا يتأكد دور الأسرة في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 التي تسعى الى رفع إعداد المتطوعين الى مليون متطوع في القطاعات غير الربحية وذلك من خلال تهيئة أبنائها للمشاركة في الأعمال التطوعية وتفاعلهم مع الأنشطة التطوعية في المجتمع ، وما تمثله الأسرة من قدوة للأبناء من خلال مشاركتها في مجالات العمل التطوعي المتعددة ، وما تقوم به من خلال إدارة واعية وإرشاد وتوجيه بمشاركة الأبناء بفاعلية في هذه المجالات التطوعية.

مشكلة البحث :

تعتبر الأسرة المحضن الأول الذي يبدأ فيه بناء الأجيال وتشكيل اتجاهاتها وتقويم سلوكها وتكوين شخصياتها الاجتماعية في ضوء التراث الاجتماعي السائد في المجتمع ، فالأسرة تقوم بتثريب الأبناء العادات والقيم والمبادئ وتعرفهم الأخلاق الفاضلة وتعودهم على التحلي بها وتشجعهم على التمسك بتفاصيلها ، وتحسن توجيههم وتضرب لأبنائها المثل الطيب والقوة الحسنة من نفسها في التمسك بالأخلاق والعمل بما فيه مصلحة المجتمع (عبد الرحمن عبد الخالق، 1997م).

وترى فاطمة فيدة (2016م) أن الأسرة هي أفضل مؤثر ومعين لإكساب الأبناء العديد من القيم التي تدعو للمشاركة في العمل التطوعي ، مثل قيم الإحسان والتعاون والأخوة وتحمل المسؤولية والبذل والعطاء والشعور بالمواطنة والانتماء والتواضع ، فالطفل يخرج الى الدنيا لا يعلم شيئاً من أمور الحياة ، ثم يبدأ تعليمه في الحياة مسترشداً بتقليد الوالدين وباقي أفراد أسرته.

ويؤكد عدنان باشا (2012م) أن الفائدة الحقيقية للعمل التطوعي تكمن في تنمية الإحساس لدى الأبناء ومن يستفيد من خدماتهم بالانتماء وتقوية الترابط الاجتماعي بين فئات المجتمع والتي تأثرت كثيراً بفعل عوامل التغيير الاجتماعي والحضاري ، كما أن هناك العديد من الآثار الإيجابية التي يحققها العمل التطوعي على صعيد الأسرة والفرد والمجتمع .

وإذا نجحت الأسرة في غرس القيم وتعليم أبنائها فأنها تخرج للمجتمع أفراداً يحملوا الشعور بالمسؤولية وحب الخير للتغيير ويصبحوا مساهمين في تقدم المجتمع .

فالمملكة العربية السعودية لم تغفل عن التطوع ودوره في نماء المجتمع في ظل رؤية 2030 من خلال وطن طموح ومواطنة مسؤولة ، والتي تجعل للأسرة دوراً مؤثراً وإسهاماً كبيراً في العمل التطوعي محلياً وإقليمياً وعالمياً ، وفي ذلك أكبر دليل على أن قيم العطاء والتراحم والتعاون والتعاطف راسخة الجذور في الأفراد ، ولدينا اليوم أقل من (1000) مؤسسة وجمعية غير ربحية ، وسنعمل في 2030 على أن يكون للقطاع غير الربحي فاعلية أكبر في قطاعات الصحة والتعليم والإسكان والأبحاث والبرامج الاجتماعية والفعاليات الثقافية لتقدم المجتمع وازدهاره.

وفي ضوء ذلك يحاول البحث الحالي التعرف على دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي في ظل رؤية 2030 وعلاقتها بإدارة التغيير في عينة البحث ، خاصة وان العمل التطوعي يحمل في طياته العديد من القيم الاجتماعية والدينية التي من شأنها أن تستهدف الفرد وترتقي به ليكون عنصراً فعالاً في مجتمعة ، ومن هنا وتبرز مشكلة البحث في التساؤلات الآتية :

1- ما العلاقة بين دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي لدى أبنائها في ظل رؤية 2030 وعلاقته بإدارة التغيير ؟

2- ما دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي لدى أبنائها ؟

3- ما دور العمل التطوعي في تحقيق رؤية المملكة 2030 ؟

أهداف البحث :

1- الكشف عن العلاقة بين محاور استبيان دور الأسرة في غرس القيم العمل التطوعي لدى أبنائها في ظل رؤية 2030 ومحاور استبيان إدارة التغيير.

2- التعرف على تأثير المتغيرات الديموغرافية لعينة البحث على دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي لدى أبنائها في ظل 2030 .

3- التعرف على تأثير المتغيرات الديموغرافية لعينة البحث على إدارة التغيير .

4- التوصل بين أكثر المتغيرات تأثيراً على دور الأسرة فيغرس قيم العمل التطوعي لدى أبنائها في ظل رؤية 2030.

5- التوصل بين أكثر المتغيرات تأثيراً على إدارة التغيير .

6- تحديد أكثر الأبعاد تأثيراً على الأدوار في غرس قيم العمل التطوعي .

أهمية البحث :

1- التركيز على الأسرة فهي أساس المجتمع وقوامه الذي يقوم عليه ، بما تقدم له من افراد يعملون على إصلاحه وتنميته واعتبارها نقطة انطلاق الأبناء في تفاعلهم مع المجتمع ، ولها دور كبير في تهيئة جميع أفرادها ليكونوا أعضاء فاعلين في المجتمع وتجنيد كل الطاقات والإمكانات واستثمار كل القدرات من أجل صلاح المجتمع .

2- تعد الأسرة مورداً هاماً من موارد التنمية في المملكة العربية السعودية ، فالعمل التطوعي يعتمد على الثروة البشرية أو الفئات المتطوعة ، ويتم توجيه هذا العمل التطوعي للثروة الطبيعية والبشرية في المجتمع.

- 3- العمل التطوعي من الأمور المهمة التي تسعى كثير من المجتمعات في الوقت الراهن إلى الاهتمام بها ، فالمشاركة في العمل التطوعي تسهم في تدعيم نهوض المجتمع وارتقائه ، فقد أصبح التطوع من الأساسيات التي يقاس عليها تقدم المجتمعات الإنسانية .
- 4- نشر ثقافة العمل التطوعي لدى مختلف فئات المجتمع من خلال دور الأسرة ، بما قد يساعد على تحقيق رؤية المملكة 2030 في رفع عدد المتطوعين في المجالات المختلفة.

مصطلحات البحث :

- العمل التطوعي :

- هو ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان من أجل مجتمعه أو من أجل جماعة معينة ، وفيه يتحمل مسؤوليات العمل من خلال المؤسسات الاجتماعية القائمة إرضاء لمشاعر ودوافع إنسانية داخلية ، ويلقى الرضا والقبول من جانب المجتمع (عبد الله الخطيب، 2010م) .

- ويعرف العمل التطوعي إجرائياً بأنه :

- هو عمل اجتماعي غير ربحي يقوم به الأفراد من أجل مساعد الآخرين وتنمية قدراتهم وإمكانياتهم والمساهمة في نهوض وتطور المجتمع بما يحقق رؤية المملكة 2030 .

- إدارة التغيير :

- هي التغيير الهادف والمخطط الذي يقصد به تحسين فعالية الإدارة في مواجهة الأوضاع الجديدة ، والتغييرات الحاصلة في البيئة بما يعبر عن كيفية استخدام أفضل الوسائل فاعلية لإحداث التطوير لتحقيق الأهداف المنشودة (احمد عبد الغفار، 2010) .

- وتعرف إدارة التغيير إجرائياً بأنها:

- هي ممارسة العمليات الإدارية لمعالجة وحل المشكلات التي تعيشها الأسرة في الوضع الحالي سلوكياً أو اقتصادياً أو اجتماعياً أو ثقافياً أو دينياً الى وضع مستقبلي أكثر كفاءة وفعالية ، وذلك بهدف تحقيق الأهداف المنشودة لأفراد الأسرة والمجتمع .

فروض البحث :

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي تبعاً لمتغيرات الدراسة .
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في إدارة التغيير تبعاً لمتغيرات الدراسة .
- 3- توجد علاقة ارتباطية بين محاور استبيان دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي ومحاور استبيان إدارة التغيير .
- 4- تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على غرس قيم العمل التطوعي .
- 5- تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على إدارة التغيير .
- 6- تختلف الأوزان النسبية لأكثر الأدوار في غرس قيم العمل التطوعي .

منهج البحث : تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وهو الذي يعتمد على دراسة الواقع ويهتم بوصف الظاهرة وصفاً دقيقاً وتحليلها وتفسيرها واستخلاص التعليمات والاستنباطات منها ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً ، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها ، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة (عبيدات وآخرون، 2006م)

حدود البحث :

أ- الحدود المكانية : بناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فقد طبق البحث الحالي بمنطقة مكة المكرمة ومحافظة جدة ومحافظة الطائف بأحيائها السكنية المختلفة .

ب- الحدود الزمانية : هي الفترة التي تم فيها توزيع الاستبيان على الأسر موضوع الدراسة وهي من الفترة (1440/2/20 هـ) إلى (1440/4/1 هـ) .

عينة البحث : مجتمع الدراسة يمثل جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها البحث ، وقد تكون مجتمع الدراسة من (240) أسرة لديها أبناء بطريقة صدقية غرضية ، من مستويات تعليمية واجتماعية واقتصادية مختلفة أدوات البحث :

أولا : استمارة البيانات العامة :

اشتملت الاستمارة على المتغيرات الديموغرافية والتي تساعد على إعطاء وصف دقيق لعينة البحث ، وتضمنت "الحالة الاجتماعية ، المستوى التعليمي للوالدين ، عمر الوالدين ، وظيفة الأب ، عمل الأم ، عدد أفراد الأسرة ، الدخل الشهري للأسرة ، هل تهتم الأسرة بالعمل التطوعي ، هل أحد أفراد الأسرة عضو في جمعية خيرية ، هل سبق لأحد أفراد الأسرة المشاركة في الأعمال التطوعية ، هل تعلم الأسرة بأهداف رؤية المملكة 2030 في العمل التطوعي " .

ثانيا : استبيان دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي :

تم إعداد الاستبيان بهدف التعرف على دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي لدى أبنائها ، وتكون الاستبيان من (14) عبارة مقسمة على ثلاثة محاور هي :

المحور الأول : الأسرة : ويشمل على (5) عبارات .

المحور الثاني : الفرد : ويشمل على (4) عبارات .

المحور الثالث : المجتمع : ويشمل على (5) عبارات .

ثالثا : استبيان إدارة التغيير :

تم إعداد الاستبيان بهدف التعرف على إدارة التغيير في الأسرة ، وتكون الاستبيان من (13) عبارة مقسمة على ثلاثة محاور هي :

المحور الأول : مرحلة تحديد الأهداف : ويشمل على (5) عبارات .

المحور الثاني : مرحلة التخطيط : ويشمل على (4) عبارات .

المحور الثالث : مرحلة التنفيذ : ويشمل على (4) عبارات .

وتحددت الإجابات عن عبارات الاستبانة وفقا لتدرج (ليكرت) الثلاثي ، بحيث يقوم أفراد العينة بإبداء آرائهم على متصل ثلاثي الأبعاد ، وذلك باختيار أحد البدائل (أوافق ، أوافق الى حدا ما ، لا أوافق) ، على أن تعطى استجاباتهم الأوزان النسبية (1-2-3) للعبارات الإيجابية ، و(1-2-3) للعبارات السلبية .

صدق وثبات أدوات البحث :

صدق استبيان دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي :

يقصد به قدرة الاستبيان على قياس ما وضع لقياسه ، أو السمة المراد قياسها . كما يهدف إلى الحكم على مدى تمثيل الاستبانة للميدان الذي يقيسه (زرقان عبيدات وآخرون ، 2006م) .

الصدق باستخدام الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان :

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (الأسرة ، الفرد ، المجتمع) والدرجة الكلية للاستبيان (دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي) ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (1) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور ودرجة استبيان دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي

الدلالة	الارتباط	المحاور
0.01	0.902	المحور الأول : الأسرة
0.01	0.753	المحور الثاني : الفرد
0.01	0.819	المحور الثالث : المجتمع

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (0.01) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان .

ثبات استبيان دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي :

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

1- معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

2- طريقة التجزئة النصفية Split-half

3- جيوتمان Guttman

جدول (2) قيم معامل الثبات لمحاور استبيان دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي

المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	جيوتمان
المحور الأول : الأسرة	0.745	0.789 – 0.708	0.731
المحور الثاني : الفرد	0.869	0.909 – 0.821	0.852
المحور الثالث : المجتمع	0.914	0.957 – 0.873	0.901
ثبات استبيان دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي ككل	0.826	0.863 – 0.789	0.814

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ، التجزئة النصفية ، جيوتمان دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على ثبات الاستبيان .

صدق استبيان إدارة التغيير :

يقصد به قدرة الاستبيان على قياس ما وضع لقياسه .

الصدق باستخدام الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان :

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (مرحلة تحديد الأهداف ، مرحلة التخطيط ، مرحلة التنفيذ) والدرجة الكلية للاستبيان (إدارة التغيير) ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (3) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور ودرجة استبيان إدارة التغيير

المحاور	الارتباط	الدالة
المحور الأول : مرحلة تحديد الأهداف	0.776	0.01
المحور الثاني : مرحلة التخطيط	0.843	0.01
المحور الثالث : مرحلة التنفيذ	0.916	0.01

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (0.01) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان .

ثبات استبيان إدارة التغيير :

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

1- معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

2- طريقة التجزئة النصفية Split-half

3- جيوتمان Guttman

جدول (4) قيم معامل الثبات لمحاور استبيان إدارة التغيير

جيوتمان	التجزئة النصفية	معامل الفا	المحاور
0.911	0.966 – 0.881	0.925	المحور الأول : مرحلة تحديد الأهداف
0.796	0.845 – 0.762	0.809	المحور الثاني : مرحلة التخطيط
0.742	0.796 – 0.712	0.756	المحور الثالث : مرحلة التنفيذ
0.834	0.888 – 0.802	0.847	ثبات استبيان إدارة التغيير ككل

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل الفا، التجزئة النصفية، جيوتمان دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على ثبات الاستبيان.

وصف عينة البحث : استمارة البيانات العامة :

فيما يلي وصف لعينة البحث الميدانية والتي بلغت (250) أسره لديها أبناء تم اختيارها بطريقة صدفية غرضية ، ويوضح ذلك الجداول من (5) إلى (18) :

1- الحالة الاجتماعية :

يوضح الجدول (5) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

جدول (5) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

النسبة%	العدد	الحالة الاجتماعية
67.5%	162	متزوج
32.5%	78	غير متزوج
100%	240	المجموع

يتضح من جدول (5) أن 162 من أفراد عينة البحث متزوجين بنسبة 67.5% ، بينما 78 من أفراد عينة البحث غير متزوجين بنسبة 32.5% .

2- المستوى التعليمي للأب :

يوضح الجدول (6) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأب

جدول (6) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأب

النسبة%	العدد	المستوى التعليمي للأب
21.3%	51	الشهادة الثانوية فأقل
30%	72	دبلوم
42.9%	103	الشهادة الجامعية
5.8%	14	ماجستير ، دكتوراه
100%	240	المجموع

يتضح من جدول (6) أن 103 أب بعينة البحث حاصلين علي الشهادة الجامعية بنسبة 42.9% ، يليهم 72 أب حاصلين علي دبلوم بنسبة 30% ، ثم يأتي في المرتبة الثالثة 51 أب حاصلين علي الشهادة الثانوية فأقل بنسبة 21.3% ، وأخيراً 14 أب حاصلين علي "الماجستير ، الدكتوراه" بنسبة 5.8% .

3- المستوى التعليمي للأم :

يوضح الجدول (7) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأم

جدول (7) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأب

النسبة %	العدد	المستوى التعليمي للأب
25.4%	61	الشهادة الثانوية فأقل
29.2%	70	دبلوم
40.8%	98	الشهادة الجامعية
4.6%	11	ماجستير ، دكتوراه
100%	240	المجموع

يتضح من جدول (7) أن 98 أم بعينة البحث حاصلات علي الشهادة الجامعية بنسبة 40.8% ، يليهم 70 أم حاصلات على دبلوم بنسبة 29.2% ، ثم يأتي في المرتبة الثالثة 61 أم حاصلات على الشهادة الثانوية فأقل بنسبة 25.4% ، وأخيرا 11 أم حاصلات علي "الماجستير ، الدكتوراه" بنسبة 4.6% .

4- عمر الأب :

يوضح الجدول (8) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير عمر الأب

جدول (8) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير عمر الأب

النسبة %	العدد	عمر الأب
22.9%	55	أقل من 35 سنة
31.7%	76	من 35 سنة لأقل من 45 سنة
45.4%	109	من 45 سنة فأكثر
100%	240	المجموع

يتضح من جدول (8) أن 109 أب بعينة البحث كانت أعمارهم من 45 سنة فأكثر بنسبة 45.4% ، يليهم 76 أب بعينة البحث تراوحت أعمارهم من 35 سنة لأقل من 45 سنة بنسبة 31.7% ، وأخيرا 55 أب بعينة البحث كانت أعمارهم أقل من 35 سنة بنسبة 22.9% .

5- عمر الأم :

يوضح الجدول (9) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير عمر الأم

جدول (9) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير عمر الأم

النسبة %	العدد	عمر الأم
27.9%	67	أقل من 35 سنة
29.6%	71	من 35 سنة لأقل من 45 سنة
42.5%	102	من 45 سنة فأكثر
100%	240	المجموع

يتضح من جدول (9) أن 102 أم بعينة البحث كانت أعمارهن من 45 سنة فأكثر بنسبة 42.5% ، يليهم 71 أم بعينة البحث تراوحت أعمارهن من 35 سنة لأقل من 45 سنة بنسبة 29.6% ، وأخيرا 67 أم بعينة البحث كانت أعمارهن أقل من 35 سنة بنسبة 27.9% .

6- وظيفة الأب :

يوضح الجدول (10) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير وظيفة الأب

جدول (10) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير وظيفة الأب

النسبة %	العدد	وظيفة الأب
54.6%	131	وظيفة حكومية
25.8%	62	قطاع خاص
19.6%	47	أعمال حرة
100%	240	المجموع

يتضح من جدول (10) أن 131 أب بعينة البحث يعملون بالوظائف الحكومية بنسبة 54.6% ، بينما 62 أب يعملون بالقطاع الخاص بنسبة 25.8% ، و 47 أب يعملون بالأعمال الحرة بنسبة 19.6% .

7- عمل الأم :

يوضح الجدول (11) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير عمل الأم

جدول (11) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير عمل الأم

النسبة %	العدد	عمل الأم
62.1%	149	تعمل
37.9%	91	لا تعمل
100%	240	المجموع

يتضح من جدول (11) أن 149 أم بعينة البحث عاملات بنسبة 62.1% ، بينما 91 أم بعينة البحث غير عاملات بنسبة 37.9% .

8- عدد أفراد الأسرة :

يوضح الجدول (12) توزيع أسر عينة البحث تبعاً لعدد أفرادها

جدول (12) توزيع أسر عينة البحث تبعاً لعدد أفرادها

النسبة %	العدد	عدد أفراد الأسرة
33.7%	81	أقل من 4 أفراد
48.8%	117	من 4 أفراد الي 6 أفراد
17.5%	42	من 7 أفراد فأكثر
100%	240	المجموع

يتضح من جدول (12) أن 117 أسرة بعينة البحث تراوح عدد أفرادها من 4 أفراد الي 6 أفراد بنسبة 48.8% ، يليهم الأسر اللاتي كان عدد أفرادها أقل من 4 أفراد وبلغ عددهم "81" بنسبة 33.7% ، وأخيراً كان عدد الأسر اللاتي كان عدد أفرادها من 7 أفراد فأكثر "42" بنسبة 17.5% .

9- الدخل الشهري :

يوضح الجدول (13) توزيع أسر عينة البحث وفقاً لفئات الدخل المختلفة

جدول (13) توزيع أسر عينة البحث وفقاً لفئات الدخل المختلفة

النسبة %	العدد	الدخل الشهري
7.9%	19	أقل من 3000 ريال
14.6%	35	من 3000 ريال إلى أقل من 8000 ريال
27.5%	66	من 8000 ريال إلى أقل من 13000 ريال
20%	48	من 13000 ريال إلى أقل من 18000 ريال
30%	72	من 18000 ريال فأكثر
100%	240	المجموع

يتضح من جدول (13) أن أكبر فئات الدخل الشهري لأسر عينة البحث كان في الفئة (من 18000 ريال فأكثر) ، تليها الفئة (من 8000 ريال إلى أقل من 13000 ريال) ، تليها الفئة (من 13000 ريال إلى أقل من 18000 ريال) ، فقد بلغت نسبتهم على التوالي (30% ، 27.5% ، 20%) ، ويأتي بعد ذلك الأسر ذوي الدخل (من 3000 ريال إلى أقل من 8000 ريال) حيث بلغت نسبتهم 14.6% ، وأخيراً الأسر ذوي الدخل (أقل من 3000 ريال) حيث بلغت نسبتهم 7.9% .

10- هل تهتم الأسرة بالعمل التطوعي :

يوضح الجدول (14) هل تهتم الأسرة بالعمل التطوعي

جدول (14) هل تهتم الأسرة بالعمل التطوعي

النسبة %	العدد	هل تهتم الأسرة بالعمل التطوعي
69.2%	166	نعم
30.8%	74	لا
100%	240	المجموع

يتضح من جدول (14) أن 166 من الأسر يهتمون بالعمل التطوعي بنسبة 69.2% ، بينما 74 من الأسر لا يهتمون بالعمل التطوعي بنسبة 30.8% .

11- هل أحد أفراد الأسرة عضو في جمعية خيرية :

يوضح الجدول (15) هل أحد أفراد الأسرة عضو في جمعية خيرية

جدول (15) هل أحد أفراد الأسرة عضو في جمعية خيرية

النسبة %	العدد	هل أحد أفراد الأسرة عضو في جمعية خيرية
53.3%	128	نعم
46.7%	112	لا
100%	240	المجموع

يتضح من جدول (15) أن 128 من الأسر بها أحد أفرادها عضو في جمعية خيرية بنسبة 53.3% ، بينما 112 من الأسر لا يوجد بها أحد عضو في جمعية خيرية بنسبة 46.7% .

12- هل سبق لأحد أفراد الأسرة المشاركة في الأعمال التطوعية :

يوضح الجدول (16) هل سبق لأحد أفراد الأسرة المشاركة في الأعمال التطوعية

جدول (16) هل سبق لأحد أفراد الأسرة المشاركة في الأعمال التطوعية

النسبة %	العدد	هل سبق لأحد أفراد الأسرة المشاركة في الأعمال التطوعية
56.7%	136	نعم
43.3%	104	لا
100%	240	المجموع

يتضح من جدول (16) أن 136 من الأسر سبق لأحد أفرادها المشاركة في الأعمال التطوعية بنسبة 56.7% ، بينما 104 من الأسر لم يسبق لأحد أفرادها المشاركة في الأعمال التطوعية بنسبة 43.3% .

13- إذا كانت الإجابة بنعم فحدد مجالها :

يوضح الجدول (17) مجال مشاركة أحد أفراد الأسرة في الأعمال التطوعية

جدول (17) مجال مشاركة أحد أفراد الأسرة في الأعمال التطوعية

النسبة %	العدد	إذا كانت الإجابة بنعم فحدد مجالها
25%	34	ديني
14.7%	20	صحي
32.4%	44	تعليمي
16.9%	23	ثقافي
11%	15	ترفيهي
100%	136	المجموع

يتضح من جدول (17) أن 44 شاركوا بالمجال التعليمي بنسبة 32.4% ، بينما 34 شاركوا بالمجال الديني بنسبة 25% ، بينما 23 شاركوا بالمجال الثقافي بنسبة 16.9% ، بينما 20 شاركوا بالمجال الصحي بنسبة 14.7% ، بينما 15 شاركوا بالمجال الترفيهي بنسبة 11% .

14- هل تعلم الأسرة بأهداف رؤية المملكة 2030 في العمل التطوعي :

يوضح الجدول (18) هل تعلم الأسرة بأهداف رؤية المملكة 2030 في العمل التطوعي

جدول (18) هل تعلم الأسرة بأهداف رؤية المملكة 2030 في العمل التطوعي

النسبة %	العدد	هل تعلم الأسرة بأهداف رؤية المملكة 2030 في العمل التطوعي
76.3%	183	نعم
23.7%	57	لا
100%	240	المجموع

يتضح من جدول (18) أن 183 من الأسر تعلم بأهداف رؤية المملكة 2030 في العمل التطوعي بنسبة 76.3% ، بينما 57 من الأسر لا تعلم بأهداف رؤية المملكة 2030 في العمل التطوعي بنسبة 23.7% .

نتائج البحث :

الفرض الأول :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي تبعاً لمتغيرات الدراسة

وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" ، وحساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي والجدول من (19) إلى (34) التالية توضح ذلك :

جدول (19) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة غرس قيم العمل التطوعي تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية

الدالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحالة الاجتماعية
0.01 دال عند لصالح المتزوجين	13.524	238	162	3.621	38.111	متزوج
			78	2.014	24.301	غير متزوج

يتضح من الجدول (19) أن قيمة (ت) كانت (13.524) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) لصالح المتزوجين ، حيث بلغ متوسط درجة المتزوجين (38.111) ، مما يدل على أن المتزوجين كان دورهم في غرس قيم العمل التطوعي لدى أبنائهم أكبر من غير المتزوجين ، وتعلل الباحثة ذلك بأن المتزوجين يكونون أكثر تعاوناً ومشاركة في تنشئة أبنائهم ويتفهم كل من الزوجين مسؤولية تربية الأبناء وتعليمهم وأنها ليست حكراً على أحد منهم دون الآخر ، وكما أن اتزان العلاقة بين الزوجين يقود إلى تنشئة أبناء صالحين لأنفسهم وللمجتمع ، في حين اضطراب العلاقات بين الزوجين يؤدي إلى تفكك وإنحلال الأسرة ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عز القارحي ، 2009م) التي أوضحت أن للأسرة دوراً هاماً حساساً في قضية غرس القيم لدى أبنائها .
جدول (20) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي تبعا لمتغير المستوى التعليمي للأب

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي للأب
0.01 دال	35.028	2	3465.706	6931.411	بين المجموعات
		237	98.942	23449.283	داخل المجموعات
		239		30380.694	المجموع

يتضح من جدول (20) إن قيمة (ف) كانت (35.028) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي تبعا لمتغير المستوى التعليمي للأب ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :
جدول (21) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

المستوى التعليمي للأب	منخفض	متوسط	عالي
منخفض	-		
متوسط	*2.556	-	
عالي	**11.527	**8.971	-

يتضح من جدول (21) وجود فروق بين أفراد العينة تبعا لمتغير المستوى التعليمي للأب لصالح الآباء في المستوى التعليمي العالي عند مستوى دلالة (0.01) ، حيث بلغ متوسط درجة الآباء في المستوى التعليمي العالي (36.551) ، وتعلل الباحثة ذلك بأن ارتفاع المستوى التعليمي للأب له تأثيراً في البناء الفكري والأخلاقي لدى الأبناء وذلك من خلال ثقافته ووعيه بالأهداف والخطط المراد تحقيقها على مستوى الأسرة كما أن الآباء في مستوى التعليم العالي يكونون أكثر حرصاً وإهتماماً بغرس القيم الإيجابية لدى أبنائهم حتى ينشئ جيل فعال في المجتمع ، ويتمتع الآباء ذو المستوى التعليمي العالي بالمرونة والطلاقة الفكرية التي تشجع الأبناء على الابتكار والإبداع من خلال مشاركتهم المجتمعية ، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (فاطمة الزبيدي ، 2006م) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو تحفيز المتطوعين نحو التطوع تبعا لصالح مستوى التعليمي العالي للأب .

جدول (22) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأُم

المستوى التعليمي للأُم	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	7080.741	3540.370	2	42.737	0.01 دال
داخل المجموعات	19633.127	82.840	237		
المجموع	26713.868		239		

يتضح من جدول (22) إن قيمة (ف) كانت (42.737) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأُم ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (23) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

المستوى التعليمي للأُم	منخفض	متوسط	عالي
منخفض	-	م = 32.387	م = 41.027
متوسط	**5.713	-	-
عالي	**14.353	**8.640	-

يتضح من جدول (23) وجود فروق بين أفراد العينة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأُم لصالح الأمهات في المستوى التعليمي العالي عند مستوى دلالة (0.01) ، حيث بلغ متوسط درجة الأمهات في المستوى التعليمي العالي (41.027) ، وتغزو الباحثة ذلك إلى أن ارتفاع المستوى التعليمي للأُم يزداد إتساع الأفق لديها ويكسبها درجة عالية من المرونة في التعامل مع أبنائها بأساليب متنوعة حسب أعمارهم في إشباع حب الإستطلاع لديهم ومشاركتهم في المواقف الاجتماعية والاندفاع الإيجابي لدى أبنائها ويتفق هذه النتيجة مع دراسة (انتصار حليبي ، 2015م) التي أظهرت أن ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة يزداد من أداء مسؤوليتها نحو العمل التطوعي وانعكاس ذلك على أسرته .

جدول (24) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي تبعاً لمتغير عمر الأب

عمر الأب	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	7240.447	3620.223	2	53.644	0.01 دال
داخل المجموعات	15994.211	67.486	237		
المجموع	23234.658		239		

يتضح من جدول (24) إن قيمة (ف) كانت (53.644) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي تبعاً لمتغير عمر الأب ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (25) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

عمر الأب	أقل من 35 سنة	من 35 سنة لأقل من 45 سنة	من 45 سنة فأكثر
أقل من 35 سنة	-	م = 25.551	م = 33.302
من 35 سنة لأقل من 45 سنة	**6.705	-	-
من 45 سنة فأكثر	**14.456	**7.751	-

يتضح من جدول (25) وجود فروق بين أفراد العينة تبعاً لمتغير عمر الأب لصالح الأبناء ذوي السن من 45 سنة فأكثر عند مستوى دلالة (0.01) ، حيث بلغ متوسط درجة الأبناء ذوي السن من 45 سنة فأكثر (33.302) ، وتفسر الباحثة ذلك بأن التقدم في العمر تكسبهم المعلومات وتتسع مدارك ومعارف وخبرات الأبناء الطويلة في التعامل وغرس القيم في الأبناء وذلك على العكس من الأبناء الأصغر عمراً حيث تقل الخبرات لديهم في التعامل مع أبنائهم ومن ثم تزداد احتياجاتهم المعرفية التي توفر المعلومات والمعارف التي تساعدهم في التعامل مع أبنائهم بفاعلية .
جدول (26) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي تبعاً لمتغير عمر الأم

عمر الأم	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	6823.971	3411.986	2	30.569	0.01 دال
داخل المجموعات	26453.195	111.617	237		
المجموع	33277.166		239		

يتضح من جدول (26) إن قيمة (ف) كانت (30.569) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي تبعاً لمتغير عمر الأم ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :
جدول (27) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

عمر الأم	أقل من 35 سنة م = 28.087	من 35 سنة لأقل من 45 سنة م = 30.321	من 45 سنة فأكثر م = 37.732
أقل من 35 سنة	-	-	-
من 35 سنة لأقل من 45 سنة	*2.234	-	-
من 45 سنة فأكثر	**9.645	**7.411	-

يتضح من جدول (27) وجود فروق بين أفراد العينة تبعاً لمتغير عمر الأم لصالح الأمهات ذوات السن من 45 سنة فأكثر عند مستوى دلالة (0.01) ، حيث بلغ متوسط درجة الأمهات ذوات السن من 45 سنة فأكثر (37.732) ، وتعلل الباحثة ذلك بأن التقدم في العمر يكسب الأمهات المعلومات وتتسع مدارك الأم والمعارف لديها في التعامل مع أبنائها حيث أن التقدم في العمر يصبح للأب خبرة تمكنها من فهم قدرات وإمكانات وطموحات أبنائها التي تستطيع من خلالها توجيههم بها .

جدول (28) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي تبعاً لمتغير وظيفة الأب

وظيفة الأب	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	7299.267	3649.633	2	58.582	0.01 دال
داخل المجموعات	14764.968	62.299	237		
المجموع	22064.235		239		

يتضح من جدول (28) إن قيمة (ف) كانت (58.582) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي تبعاً لمتغير وظيفة الأب ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (29) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

وظيفة الأب	وظيفة حكومية	قطاع خاص	أعمال حرة
م = 41.024	-	م = 32.551	م = 23.327
وظيفة حكومية	-	-	-
قطاع خاص	**8.473	-	-
أعمال حرة	**17.697	**9.224	-

يتضح من جدول (29) وجود فروق بين أفراد العينة تبعا لمتغير وظيفة الأب لصالح الآباء العاملين بالوظائف الحكومية عند مستوى دلالة (0.01) ، حيث بلغ متوسط درجة الآباء العاملين بالوظائف الحكومية (41.024) ، وتعلل الباحثة ذلك أن الآباء في الوظائف الحكومية يقدمون الدعم المادي والإنفاق للمشاركة في الأعمال المجتمعية لأبنائهم ومما لا شك فيه إذا ارتفعت الحالة الاقتصادية للأسرة مع وجود نزعة حب البذل والعطاء المعقولة عند الزوجين فإن ذلك يكون خير الوسائل المعينة لهما لتلبية احتياجات الأبناء وفي المقابل إذا انخفضت الحالة الاقتصادية للأسرة فإن ذلك مدعاة لتخلي الزوجين كليهما أو أحدهم عن مسؤولياتهما ، مما ينتج عنه إهمال الأبناء وضعف الرقابة عليهم فيخرجون أفراد جانحين في المجتمع يسيئون فيه أكثر يصلحون

جدول (30) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة غرس قيم العمل التطوعي تبعا لمتغير عمل الأم

عمل الأم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
تعمل	34.452	4.826	149	238	10.611	دال عند 0.01 لصالح العاملات
لا تعمل	21.021	2.534	91			

يتضح من الجدول (30) أن قيمة (ت) كانت (10.611) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) لصالح العاملات ، حيث بلغ متوسط درجة العاملات (34.452) ، مما يدل على أن العاملات كان دورهم في غرس قيم العمل التطوعي لدى أبنائهم أكبر من غير العاملات ، وتعلل الباحثة ذلك أن الأم العاملة هي الأكثر قدرة على التنظيم لأن طبيعة العمل تتطلب منها وضع أهداف وخطط ومواعيد محددة لتحقيقها على صعيد أبنائها وأسرتها فيتبالي تصبح حياتها وحياة أبنائها أكثر تنظيما مما يؤثر بيجابية على الأبناء ، وكما أن الأم العاملة عادة ما تكون أقوى من غيرها ، وذلك تفرضه عليها طبيعة العمل وهي الأكثر قدرة على القيادة وتوجيه الأبناء ، وهذا ما يجعلها تؤثر فيهم بشكل أكبر في غرس القيم لديهم .

جدول (31) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	7321.268	3660.634	2	60.584	0.01 دال
داخل المجموعات	14320.172	60.423	237		
المجموع	21641.440		239		

يتضح من جدول (31) إن قيمة (ف) كانت (60.584) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (32) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

عدد أفراد الأسرة	أقل من 4 أفراد	من 4 أفراد الي 6 أفراد	من 7 أفراد فأكثر
أقل من 4 أفراد	-	م = 22.271	م = 15.052
من 4 أفراد الي 6 أفراد	**8.892	-	-
من 7 أفراد فأكثر	**16.111	**7.219	-

يتضح من جدول (32) وجود فروق في غرس قيم العمل التطوعي بين أفراد العينة تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة لصالح الأسر أقل من 4 أفراد عند مستوى دلالة (0.01) ، حيث بلغ متوسط درجة الأسر أقل من 4 أفراد (31.163) ، وتفسر الباحثة ذلك بأنه كلما قل عدد الأبناء في الأسرة ازدادت رعاية وعناية واهتمام الأسرة بأبنائها ، حيث أن قلة عدد الأبناء تجعل الزوجين أكثر تركيزا في تحقيق أهدافهم المتعلقة بأبنائهم ، وهذا بالإضافة إلى الوقت الكافي الذي تجده الأسرة في التعامل مع أبنائها لغرس القيم لديهم وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (نوال بارعيدة، 2009م) التي أوضحت أن الأسرة هي أكثر المؤسسات التربوية تأثيرا على الأبناء .

جدول (33) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي تبعا لمتغير الدخل الشهري

الدخل الشهري	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	7171.685	3585.843	2	48.545	0.01 دال
داخل المجموعات	17506.262	73.866	237		
المجموع	24677.947		239		

يتضح من جدول (33) إن قيمة (ف) كانت (48.545) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي تبعا لمتغير الدخل الشهري ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (34) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

الدخل الشهري	منخفض	متوسط	مرتفع
منخفض	-	م = 29.940	م = 38.627
متوسط	**13.303	-	-
مرتفع	**21.990	**8.687	-

يتضح من جدول (34) وجود فروق في غرس قيم العمل التطوعي بين أفراد العينة تبعا لمتغير الدخل الشهري لصالح الأسر ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (0.01) ، حيث بلغ متوسط درجة الأسر ذوي الدخل المرتفع (38.627) ، وتفسر الباحثة ذلك بأن ارتفاع الدخل الشهري للأسرة يرتبط بتوفير معظم متطلبات الحياة الأسرية ، مما قد يؤدي إلى زيادة مستوى الاستقرار الذي ينعكس على أساليب غرس القيم لدى الأبناء ، كما أن ارتفاع دخل الأسرة تستطيع من خلالها تحقيق طموحات أبنائها في حضور المشاركات المجتمعية والأعمال التطوعية ، وتتفق هذه مع دراسة (طعيس المقاطي ، 2018م) ودراسة (سليمان العقيل ، 2002م) التي أوضحت أنه كلما ارتفع دخل الأسرة فإنها تستطيع تحقيق رغبات أبنائها ونستنتج مما سبق تحقق الفرض الأول كليا .

الفرض الثاني :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في إدارة التغيير تبعا لمتغيرات الدراسة وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار "ت" ، وحساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في إدارة التغيير والجدول من (35) إلى (50) توضح ذلك :

جدول (35) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة إدارة التغيير تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الدالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحالة الاجتماعية
0.01 دال عند لصالح المتزوجين	16.357	238	162	4.027	32.324	متزوج
			78	2.389	15.741	غير متزوج

يتضح من الجدول (35) أن قيمة (ت) كانت (16.357) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) لصالح المتزوجين ، حيث بلغ متوسط درجة المتزوجين (32.324) ، مما يدل على أن المتزوجين كانت إدارة التغيير لديهم أفضل من غير المتزوجين . وتعلل الباحثة ذلك لتكامل عناصر ووظائف الأسرة بوجود الأب والأم وقدرتهم على المشاركة في اتخاذ القرارات لإدارة الأسرة .

جدول (36) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في إدارة التغيير تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأب

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي للأب
0.01 دال	56.971	2	3388.808	6777.616	بين المجموعات
		237	59.483	14097.523	داخل المجموعات
		239		20875.139	المجموع

يتضح من جدول (36) إن قيمة (ف) كانت (56.971) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في إدارة التغيير تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأب ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (37) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

عالي	متوسط	منخفض	المستوى التعليمي للأب
م = 34.469	م = 27.958	م = 18.851	
		-	منخفض
	-	**9.107	متوسط
-	**6.511	**15.618	عالي

يتضح من جدول (37) وجود فروق في إدارة التغيير بين أفراد العينة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأب لصالح الأباء في المستوى التعليمي العالي عند مستوى دلالة (0.01) ، حيث بلغ متوسط درجة الأباء في المستوى التعليمي العالي (34.469) ، وتفسر الباحثة ذلك إلى أن الأباء في مستوى التعليم العالي يتمتعون باتساع في الفكر يمكنهم من التنبؤ بالتغيير اللازم وقدرتهم على التخطيط الهادف لأبنائهم وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (خديجة الحارثي، 2015م) ، ودراسة (السيد عبد الغفار، 2010م) التي أوضحت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي وإدارة التغيير لصالح ذوي التعليم العالي.

جدول (38) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في إدارة التغيير تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأم

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي للأم
0.01 دال	49.059	2	3512.727	7025.453	بين المجموعات
		237	71.602	16969.562	داخل المجموعات
		239		23995.015	المجموع

يتضح من جدول (38) إن قيمة (ف) كانت (49.059) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في إدارة التغيير تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأُم ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (39) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

المستوى التعليمي للأُم	منخفض	متوسط	عالي
منخفض	-	م = 29.911	م = 38.008
متوسط	**9.358	-	-
عالي	**17.455	**8.097	-

يتضح من جدول (39) وجود فروق بين أفراد العينة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأُم لصالح الأمهات في المستوى التعليمي العالي عند مستوى دلالة (0.01) ، حيث بلغ متوسط درجة الأمهات في المستوى التعليمي العالي (38.008) ، وتفسر الباحثة ذلك إلى أن المستوى التعليمي العالي للأُم يزيد من ادراكها بما يحدث في المجتمع من حولها ويعطيها مساحة أوسع للتفكير بشكل عقلائي وواقعي ، وابداء رأيها في الموضوعات المختلفة ، ويعطي القدرة الأكبر على مواجهة الظروف واتخاذ القرار المناسب للتغيير .

جدول (40) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في إدارة التغيير تبعاً لمتغير عمر الأب

عمر الأب	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	6888.065	3444.032	2	40.383	0.01 دال
داخل المجموعات	20212.265	85.284	237		
المجموع	27100.330		239		

يتضح من جدول (40) إن قيمة (ف) كانت (40.383) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في إدارة التغيير تبعاً لمتغير عمر الأب ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (41) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

عمر الأب	أقل من 35 سنة	من 35 سنة لأقل من 45 سنة	من 45 سنة فأكثر
أقل من 35 سنة	-	م = 22.271	م = 31.125
من 35 سنة لأقل من 45 سنة	**8.018	-	-
من 45 سنة فأكثر	**16.872	**8.854	-

يتضح من جدول (41) وجود فروق بين أفراد العينة تبعاً لمتغير عمر الأب لصالح الأباء ذوي السن من 45 سنة فأكثر عند مستوى دلالة (0.01) ، حيث بلغ متوسط درجة الأباء ذوي السن من 45 سنة فأكثر (31.125) ، وتعلل الباحثة ذلك بأن الأباء ذو السن الأكبر يتمتعون بخبرة في التعامل مع الأبناء من خلال تجارب الحياة المختلفة ، لذلك يكون استعدادهم للتغيير وتحقيق الأهداف والتخطيط لها بخبرة ومهارة تفوق الأباء ذو الخبرة والسن الأصغر وتختلف هذه النتيجة مع (عوني عبيد، 2009م) التي أظهرت عدم وجود فروق بين واقع إدارة التغيير واتجاه العاملين نحوها تبعاً لمتغير العمر .

جدول (42) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في إدارة التغيير تبعاً لمتغير عمر الأم

عمر الأم	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	6488.915	3244.458	2	37.361	0.01 دال
داخل المجموعات	20581.462	86.842	237		
المجموع	27070.377		239		

يتضح من جدول (42) إن قيمة (ف) كانت (37.361) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في إدارة التغيير تبعاً لمتغير عمر الأم ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (43) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

عمر الأم	أقل من 35 سنة	من 35 سنة لأقل من 45 سنة	من 45 سنة فأكثر
	م = 22.024	م = 24.638	م = 36.621
أقل من 35 سنة	-		
من 35 سنة لأقل من 45 سنة	*2.614	-	
من 45 سنة فأكثر	**14.597	**11.983	-

يتضح من جدول (43) وجود فروق بين أفراد العينة تبعاً لمتغير عمر الأم لصالح الأمهات ذوات السن من 45 سنة فأكثر عند مستوى دلالة (0.01) ، حيث بلغ متوسط درجة الأمهات ذوات السن من 45 سنة فأكثر (36.621) .

جدول (44) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في إدارة التغيير تبعاً لمتغير وظيفة الأب

وظيفة الأب	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	6975.741	3487.871	2	45.662	0.01 دال
داخل المجموعات	18102.973	76.384	237		
المجموع	25078.714		239		

يتضح من جدول (44) إن قيمة (ف) كانت (45.662) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في إدارة التغيير تبعاً لمتغير وظيفة الأب ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (45) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

وظيفة الأب	وظيفة حكومية	قطاع خاص	أعمال حرة
	م = 19.637	م = 28.081	م = 36.363
وظيفة حكومية	-		
قطاع خاص	**8.444	-	
أعمال حرة	**16.726	**8.282	-

يتضح من جدول (45) وجود فروق بين أفراد العينة تبعاً لمتغير وظيفة الأب لصالح الأباء العاملين بالأعمال الحرة عند مستوى دلالة (0.01) ، حيث بلغ متوسط درجة الأباء العاملين بالأعمال الحرة (36.363) .

جدول (46) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة إدارة التغيير تبعا لمتغير عمل الأم

عمل الأم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
تعمل	37.111	4.886	149	238	18.067	دال عند 0.01
لا تعمل	19.359	2.413	91			لصالح العاملات

يتضح من الجدول (46) أن قيمة (ت) كانت (18.067) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) لصالح العاملات ، حيث بلغ متوسط درجة العاملات (37.111) ، بينما بلغ متوسط درجة غير العاملات (19.359) ، وتعلل الباحثة ذلك أن الأمهات العاملات أكثر حرصا على مستقبل أبنائهم وبيدأن قصارى جهدهن في تغيير أبنائهم إلى الأفضل من خلال تعليمهم وتنقيفهم ، كما أن أبناء الأمهات العاملات أكثر اعتمادا على النفس وأكثر ثقة من أبناء الأمهات غير العاملات وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (تامضر حسون ، 1991م) التي أظهرت أن هناك إيجابيات عديدة لخروج المرأة للعمل على شخصيتها وعلى تربية أبنائها .

جدول (47) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في إدارة التغيير تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	6325.926	3162.963	2	29.999	0.01 دال
داخل المجموعات	24988.581	105.437	237		
المجموع	31314.507		239		

يتضح من جدول (47) إن قيمة (ف) كانت (29.999) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في إدارة التغيير تبعا لمتغير عدد أفراد الأسرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (48) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

عدد أفراد الأسرة	أقل من 4 أفراد	من 4 أفراد الي 6 أفراد	من 7 أفراد فأكثر
أقل من 4 أفراد	-	27.559 = م	25.021 = م
من 4 أفراد الي 6 أفراد	**10.183	-	-
من 7 أفراد فأكثر	**12.721	*2.538	-

يتضح من جدول (48) وجود فروق بين أفراد العينة تبعا لعدد أفراد الأسرة لصالح الأسر أقل من 4 أفراد عند مستوى دلالة (0.01) ، حيث بلغ متوسط درجة الأسر أقل من 4 أفراد (37.742) ، وتفسير الباحثة ذلك إلى أن قلة عدد أفراد الأسرة يزيد من تركيز الأسرة على احتياجات وتلبية متطلبات أبنائها ، وبالتالي يسهل عليها تحديد أهدافها وأولويتها ، فقلة عدد أفراد الأسرة تقل المسؤوليات الملقاه على عاتق الزوجين ، ويكون لديهم الوقت الكافي للقيام بعملية الاستعداد والتخطيط للتغييرات التي يريدها داخل الأسرة أو التوقع حدوثها وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (إيمان أحمد ، 2002م) التي أوضحت وجود علاقة ارتباطية سالبة بين عدد الأبناء ومجموعة الكفاءة الإدارية للزوجة .

جدول (49) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في إدارة التغيير تبعا لمتغير الدخل الشهري

الدخل الشهري	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	6828.487	3414.244	2	61.673	0.01 دال
داخل المجموعات	13120.378	55.360	237		
المجموع	19948.865		239		

يتضح من جدول (49) إن قيمة (ف) كانت (61.673) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في إدارة التغيير تبعا لمتغير الدخل الشهري ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (50) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

الدخل الشهري	منخفض م = 15.021	متوسط م = 19.987	مرتفع م = 30.325
منخفض	-	-	-
متوسط	**4.966	-	-
مرتفع	**15.304	**10.338	-

يتضح من جدول (50) وجود فروق بين أفراد العينة تبعا لمتغير الدخل الشهري لصالح الأسر ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (0.01) ، حيث بلغ متوسط درجة الأسر ذوي الدخل المرتفع (30.325) ، وتعلل الباحثة ذلك إلى أن التغيير في الأسرة يتطلب توفر بعض الإمكانيات والموارد المادية لتنفيذها، ويستطيع الأسر ذوي الدخل المرتفع توفيرها لأبنائها وبالتالي يكون استعدادهم للتغيير أكثر من أصحاب الدخل المتوسط والمنخفض وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (خديجة الحارثي ، 2015م) ، ودراسة (إيمان أحمد ، 2002م) التي أوضحت أنه كلما زاد دخل الأسرة ارتفع مستوى الوعي في مجالات الكفاءة الإدارية ، ونستنتج مما سبق تتحقق الفرض الثاني كليا .

الفرض الثالث :

توجد علاقة ارتباطية بين محاور استبيان دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي ومحاور استبيان إدارة التغيير

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم عمل مصفوفة ارتباط بين محاور استبيان دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي ومحاور استبيان إدارة التغيير والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط :

جدول (51) مصفوفة الارتباط بين محاور استبيان دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي ومحاور استبيان إدارة التغيير

إدارة التغيير ككل	مرحلة التنفيذ	مرحلة التخطيط	مرحلة تحديد الأهداف	
**0.728	**0.803	*0.603	**0.917	الأسرة
**0.846	*0.641	**0.871	**0.751	الفرد
**0.890	**0.925	**0.798	*0.622	المجتمع
**0.774	**0.706	**0.811	**0.865	دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي ككل

يتضح من الجدول (51) وجود علاقة ارتباط طردي بين محاور استبيان دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي ومحاور استبيان إدارة التغيير عند مستوى دلالة 0.01 ، 0.05 ، فكلما زاد دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي بمحاورها "الأسرة ، الفرد ، المجتمع" كلما زادت القدرة على إدارة التغيير بمحاورها "مرحلة تحديد الأهداف ، مرحلة التخطيط ، مرحلة التنفيذ". تعلل الباحثة ذلك أن الأسرة هي المحض الأول للتربية

والتنشئة و غرس القيم في الأبناء وهي النبع الخالص للعاطفة كما أنها أولى الجماعات ذات التأثير المباشر في العلاقات الاجتماعية فمن خلالها يكتسب الأبناء أنماط التفكير والسلوك المختلفة ، عبر ما يمارسه ويلاحظه من سلوكيات ، من الأسرة تتكون من مجموعة متشابكة ومتفاعلة من العلاقات وتداخل هذه العلاقات يؤدي إلى زيادة التفاعل وتشابك الأوامر ، والاعتمادية المتبادلة بين الأسرة وأبنائها وينعكس ذلك على إدارة التغيير داخل الأسرة وتحقيقها لأهدافها مرهون بقدرتها على تحقيق التوازن مع بيئتها المتغيرة وهذا لن يتحقق الا من خلال وجود قيادة إدارية (الزوجين) قادرة على إدراك الحاجة للتغيير وتصور احتمالات المستقبل ومواجهتها والعمل على إدارة التغيير بنجاح حيث أصبح التغيير جزءا من أوار الأسرة وضرورة حتمية لمواكبة التطور المتقدم في المجتمع ونستنتج من ماسبق تحقق الفرض الثالث كليا .

الفرض الرابع :

تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة علي غرس قيم العمل التطوعي

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة علي غرس قيم العمل التطوعي والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (52) الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار
(الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة علي غرس قيم العمل التطوعي

المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
المستوى التعليمي للأب	0.915	0.838	144.565	0.01	0.561	12.024	0.01
المستوى التعليمي للأم	0.849	0.721	72.426	0.01	0.388	8.511	0.01
وظيفة الأب	0.811	0.658	53.820	0.01	0.305	7.336	0.01
عمر الأب	0.773	0.597	41.635	0.01	0.233	6.453	0.01

يتضح من الجدول (52) إن المستوى التعليمي للأب كان من أكثر العوامل المؤثرة علي غرس قيم العمل التطوعي بنسبة 83.8% ، يليه المستوى التعليمي للأم بنسبة 72.1% ، ويأتي في المرتبة الثالثة وظيفة الأب بنسبة 65.8% ، وأخيرا في المرتبة الرابعة عمر الأب بنسبة 59.7% .

الفرض الخامس :

تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة علي إدارة التغيير

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة علي إدارة التغيير والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (53) الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار
(الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة علي إدارة التغيير

المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
المستوى التعليمي للأم	0.924	0.853	162.404	0.01	0.580	12.744	0.01
عمر الأم	0.889	0.790	105.361	0.01	0.476	10.265	0.01
المستوى التعليمي للأب	0.821	0.673	57.690	0.01	0.311	7.595	0.01
وظيفة الأب	0.791	0.626	46.835	0.01	0.266	6.844	0.01

يتضح من الجدول (53) إن المستوى التعليمي للأم كان من أكثر العوامل المؤثرة علي إدارة التغيير بنسبة 85.3% ، يليه عمر الأم بنسبة 79% ، ويأتي في المرتبة الثالثة المستوى التعليمي للأب بنسبة 67.3% ، وأخيرا في المرتبة الرابعة وظيفة الأب بنسبة 62.6% . وترجع الباحثة ذلك إلى أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للأم ،

كلما ارتفع وعيها وإدراكها بالموارد المتوفرة والامكانيات والقدرات لدى ابنائها ، وبالأسلوب الأمثل لإدارة هذه الموارد والامكانيات ، حيث يساهم التعليم في رفع المستوى الإداري (تحديد الأهداف-التخطيط-التنظيم-التنفيذ) وعلى اتخاذ القرارات الرشيدة في التغيير بالإضافة إلى أن المستوى التعليمي العالي يرفع من القدرة على التفاعل مع الأبناء في غرس القيم وتشجيعهم على الأعمال التطوعية وذلك بإدارتها بطريقة واعية ومدروسة ونسنتج مما سبق تحقق الفرض الخامس كليا .

الفرض السادس :

تختلف الأوزان النسبية لأكثر الأدوار في غرس قيم العمل التطوعي

وللتحقق من هذا الفرض تم إعداد جدول الوزن النسبي التالي :

جدول (54) الوزن النسبي لأكثر الأدوار في غرس قيم العمل التطوعي

الترتيب	النسبة المئوية%	الوزن النسبي	غرس قيم العمل التطوعي
الثاني	34.3%	298	الأسرة
الأول	36.4%	317	الفرد
الثالث	29.3%	255	المجتمع
	100%	870	المجموع

يتضح من الجدول (54) أن أكثر الأدوار في غرس قيم العمل التطوعي كان الفرد بنسبة 36.4% ، يليه في المرتبة الثانية الأسرة بنسبة 34.3% ، ويأتي في المرتبة الثالثة المجتمع بنسبة 29.3% . وتعلل الباحثة ذلك إلى أن الفائدة الحقيقية للعمل التطوعي تكمن في تنمية الإحساس لدى الفرد ومن يستفيد من خدماته ، بالانماء وتقوية الترابط الاجتماعي بين فئات المجتمع والتي تأثرت كثير بفعل عوامل التغيير الاجتماعي والحضاري ، فالأعمال التطوعية تكون لونا من ألوان المشاركة الإيجابية في المجتمع حيث أن العمل التطوعي يساهم في اكتساب خبرات جديدة وتطوير المهارات المختلفة وخاصة مهارات التواصل وكذلك تكوين علاقات اجتماعية والاحساس بتقدير الذات والثقة بالنفس ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أمنة الزيد، 2014م) التي أظهرت ارتفاع نسبة مشاركة الأفراد في العمل التطوعي . ونسنتج مما سبق تحقق الفرض السادس كليا .

ومن النتائج السابقة يتضح :

- 1- وجود علاقة ارتباطية طردية بين محاور استبيان دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي في ظل رؤية 2030 ومحاور استبيان إدارة التغيير عند مستوى دلالة (0.01) ، (0.05) .
- 2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في غرس قيم العمل التطوعي تبعاً للمتغيرات (الحالة الاجتماعية-المستوى التعليمي للأب-المستوى التعليمي للأم-عمر الأب-عمر الأم- عدد أفراد الأسرة-الدخل الشهري) عند مستوى دلالة (0.01) .
- 3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في إدارة التغيير تبعاً للمتغيرات (الحالة الاجتماعية-المستوى التعليمي للأب-عمر الأم-وظيفة الأب-عمل الأم-عدد أفراد الأسرة-الدخل الشهري) عند مستوى دلالة (0.01) .
- 4- اختلفت نسبة مشاركة المتغيرات المؤثرة على دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي فكان في المرتبة الأولى (المستوى التعليمي للأب-المستوى التعليمي للأم-وظيفة الأب-عمر الأب) .
- 5- اختلفت نسبة مشاركة المتغيرات المؤثرة على إدارة التغيير فكان في المرتبة الأولى (المستوى التعليمي للأم -عمر الأم-المستوى التعليمي للأب-وظيفة الأب) .
- 6- اختلفت الأوزان النسبية لأكثر الأدوار تأثيراً في غرس قيم العمل التطوعي فكان في المرتبة الأولى(الفرد- الأسرة- المجتمع) .

توصيات البحث :

- 1- ضرورة غرس قيم العمل التطوعي لدى الأبناء من خلال عقد الندوات والمؤتمرات التي تتيح عرض الواقع ، واستحداث الجديد والتطلع نحو ما هو أفضل تحت إشراف المتخصصين في الأعمال التطوعية والخدمة المجتمعية .

- 2- التأكيد على أهمية دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي ، والاستفادة من وسائل الإعلام المختلفة لما لها من تأثير قوي وانتشار واسع وقوة جذب أفراد المجتمع .
- 3- العمل على إعداد برامج إعلامية تستهدف التوعية العامة لأفراد المجتمع بأهمية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع إليه لتحقيق رؤية 2030 .
- 4- توفير البرامج الإرشادية والتثقيفية والتدريبية للأسر المقبلين على الزواج بهدف تبصيرهم بدورهم في تربية أبنائهم وطريقة إكسابهم قيم العمل التطوعي لأبنائهم .

المراجع

- 1- إيمان شعبان أحمد (2002م) : دافعية الزوجة نحو إنجاز مسؤولياتها المنزلية وأثر ذلك على كفاءتها الإدارية ، رسالة دكتوراه ، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة المنوفية .
- 2- أمنة بنت أحمد الزير (2015م) : العمل التطوعي وقيم المواطنة لدى الشباب السعودي "دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المتطوعين في المملكة العربية السعودية" ، جامعة الملك سعود .
- 3- السيد أحمد عبد الغفار(2010م) : تصور مقترح لممارسة إدارة التغيير التربوي لدى القادة الإداريين بإدارات التعليمية ، المركز القومي للبحوث التربوي والتنمية مج (16) ، ع (2).
- 4- السيد أحمد عبد الغفار (2010م) : تصور مقترح لممارسة إدارة التغيير التربوي لدى القادة الإداريين بالإدارات التعليمية ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، المجلد (16) .
- 5- تركي كديميس العتيبي (2009م) : قيادة التغيير في الجامعات السعودية نموذج مقترح لدور القسم الأكاديمي كقائد للتغيير ، بحث مقدم لندوة القيادة ومسؤولية الخدمة بالمنطقة الشرقية ، قسم العلوم التربوية ، كلية التربية ، جامعة الطائف .
- 6- تماضر حسون (1991م) : عمل المرأة وأمن الأسرة في الوطن العربي ، المجلة العربية للدراسات الأمنية ، الرياض مج (6) ع (12).
- 7- حامد محمود الرقيب (2008م) : واقع إدارة التغيير لدى وزارات السلطة الفلسطينية ، رسالة ماجستير ، قسم إدارة أعمال كلية التجارة الجامعة الإسلامية غزة .
- 8- خديجة بنت حامد بن محمد الحارثي (2015م) : إدارة التغيير في الأسرة السعودية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى الزوجين ، رسالة ماجستير قسم السكن وإدارة المنزل كلية التصاميم جامعة أم القرى.
- 9- سليمان عبد الله العقيل (2002م) : الشباب السعودي والعمل الدعوي ، دراسة في استطلاع آراء الشباب السعودي حول العمل الدعوي التطوعي ، مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، العدد الأربعون .
- 10- سمر بنت محمد بن غرم الله المالكي (2010م) : مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- 11- عبد الرحمن بن خضر بن حاتم الحارثي (2010م) : تصور مقترح لدور الأسرة في إكساب قيم العمل التطوعي لدى أبنائها من منظور إسلامي ، رسالة ماجستير قسم التربية الإسلامية والمقارنة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- 12- عبد الرحمن عبد الخالق (1997م) : دور الأسرة المسلمة في تربية أولادها في مرحلة البلوغ ، دار الخريجي للطباعة والنشر ، الرياض .
- 13- عبد الله عبد المجيد الخطيب (2010م) : العمل الجماعي التطوعي الشركة العربية للتسويق القاهرة .
- 14- عبيدات ذوقان عدس عبد الرحمن عبد الحق كايد (2006م) : البحث العلمي مفهومه وادواته أساليبه ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، جدة .
- 15- عدنان باشا (2012م) : العمل التطوعي وإثره على الفرد والمجتمع ، بحث مقدم لندوة العمل التطوعي وأفاق المستقبل في الفترة (28-29) أكتوبر ، مكة المكرمة .
- 16- عوني فتحي خليل عبيد (2009م) : واقع إدارة التغيير وإثرها على أداء العاملين في وزاره الصحة الفلسطينية ، دراسة حالة مجمع الشفاء الطبي ، رسالة ماجستير ، قسم إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة .

- 17- فاطمة محمد رفيدة (2016م) : العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع ، رؤية واقعية لدور الجمعيات الأهلية في مدينة مصراته ، كلية الإدارة ، جامعة مصراته ، مجلة كلية الآداب ، العدد السادس .
- 18- محمد يوسف العطيات (2006م) : إدارة التغيير والتحديات العصرية للمدير ، عمان ، دار حامد للنشر والتوزيع .
- 19- معلوي عبد الله الشهر (2006م) : العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف للعلوم العربية والأمنية ، الرياض .

20- [http : forums.moheet.com](http://forums.moheet.com).

References

- 1- Iman Shaaban Ahmed (2002): The wife's motivation towards fulfilling her household responsibilities and its impact on her administrative efficiency, PhD thesis, Faculty of Home Economics, Menoufia University.
- 2 - Amna bint Ahmed Al-Zeer (2015): Volunteering and the values of citizenship among Saudi youth "A field study applied to a sample of volunteers in Saudi Arabia", King Saud University.
- 3 - Mr. Ahmed Abdel Ghaffar (2010): a proposal to practice the management of educational change management leaders in educational departments, the National Center for Educational Research and Development (16), p (2).
- 4 - Mr. Ahmed Abdel Ghaffar (2010): a proposal to practice the management of educational change management leaders in educational departments, the National Center for Educational Research and Development, vol. (16).
5. Turki Kadimis Al-Otaibi (2009): Leadership of Change in Saudi Universities: A Proposed Model for the Role of the Academic Department as a Leader of Change, Presented a Symposium on Leadership and Service Responsibility in the Eastern Province, Department of Educational Sciences, College of Education, Taif University.
6. Tamadour Hassoun (1991): Women Work and Family Security in the Arab World, Arab Journal for Security Studies, Riyadh vol. 6 (p) (12).
- 7- Hamed Mahmoud Al-Raqeeb (2008): Reality of Change Management in the Palestinian Authority Ministries, Master Thesis, Business Administration Department, Faculty of Commerce, Islamic University, Gaza.
- 8 - Khadija bint Hamed bin Mohammed Al-Harhi (2015): Management of change in the Saudi family and its relationship to the emotional intelligence of the couple, Master Thesis Department of housing and home management College of Design Umm Al-Qura University.
- 9 - Sulaiman Abdullah Al-Aqeel (2002): Saudi youth and advocacy work, a study in the survey of the views of Saudi youth on volunteer advocacy work, the Journal of the University of Imam Muhammad bin Saud Islamic, Issue Forty.
- 10- Samar bint Mohammed bin Gramallah al-Malki (2010): The extent of awareness of graduate students at the University of Umm Al-Qura for the areas of volunteer work for women in the Saudi society, an unpublished master thesis, Faculty of Education, Umm Al-Qura University.

11 - Abdul Rahman bin Khader bin Hatem Al-Harthy (2010): a proposed vision of the role of the family in the acquisition of the values of volunteer work among its children from an Islamic perspective, Master Thesis Department of Islamic and Comparative Education, Faculty of Education, Umm Al-Qura University.

12 - Abdul Rahman Abdul Khaliq (1997): the role of the Muslim family in the upbringing of their children in adulthood, Dar Alkhraiji Printing and Publishing, Riyadh.

13- Abdullah Abdul-Majeed Al-Khatib (2010): Volunteer Teamwork Arab Marketing Company Cairo.

14- Obeidat Touqan Ades Abdul Rahman Abdul Haq Kayed (2006): Scientific research concept and tools methods, Dar Osama Publishing and Distribution, Jeddah.

15- Adnan Pasha (2012): Volunteering and its impact on the individual and society, research presented to the symposium on volunteer work and the future prospects in the period (28-29) October, Mecca.

16- Awni Fathi Khalil Obeid (2009): The reality of change management and its impact on the performance of workers in the Palestinian Ministry of Health, a case study of Shifa Medical Complex, Master Thesis, Department of Business Administration, Faculty of Commerce, Islamic University, Gaza.

17- Fatima Mohammed Rafidah (2016): Volunteerism and its role in community development, a realistic view of the role of NGOs in Misrata city, Faculty of Administration, University of Misrata, Journal of the Faculty of Arts, the sixth issue.

18- Mohammad Yousef Al-Atiyat (2006): Management of Change and Modern Challenges of the Director, Amman, Dar Hamed for Publishing and Distribution.

19- Maalawi Abdullah Al-Shahra (2006): Volunteering and its Relationship with Community Security, Master Thesis, Naif University for Arab and Security Sciences, Riyadh.

20- [http: forums.moheet.com](http://forums.moheet.com).