

## The role of private associations in enhancing voluntary work in Jeddah

Mr. Bayan Hamed Al-Harbi

Kingdom of Saudi Arabia

Received:

28/03/2024

Revised:

16/04/2024

Accepted:

30/10/2024

Published:

30/12/2024

\* Corresponding author:

[Bayanhameed@hotmail.com](mailto:Bayanhameed@hotmail.com)

**Citation:** Al-Harbi, B. H. (2024). The role of private associations in enhancing voluntary work in Jeddah. *Journal of Humanities & Social Sciences*, 8(12), 1 – 28.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.B310324>

2024 © AISRP • Arab Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license

**Abstract:** The current study aimed to recognize the role of non-governmental associations in enhancing voluntary work and reveal the social, personal, financial, and educational challenges that encounter voluntary work at private associations. The study is classified as a descriptive one, using the social survey approach. The tool of study was represented in an electronic questionnaire for a sample that comprised (122) individuals in Jeddah. The study concluded many results, the most important of which was that the social field is the most practiced voluntary field by the sample individuals, with a (26.2%) ratio. The study indicated that the role of private associations in raising awareness of the voluntary work importance was high. Concerning the role of private associations in motivating volunteers and executing initiatives, providing safe environment and job safety was on the first rank, followed by association investment of volunteers' capacities and capabilities. As for challenges that encounter voluntary work, the scarcity of qualified persons to manage voluntary work and low financial resources that are necessary for activating voluntary initiatives were the main financial and organizational challenges facing volunteers in private associations, in addition to volunteers' devotion to their family obligations, and ignoring the volunteers' efforts that are the main social and personal challenges facing volunteers in private associations. The study introduced many recommendations, including the necessity of activating professional voluntary work, raising the ratio of skill-based volunteering, providing financial support for voluntary administrations that contribute to overcoming financial difficulties facing some private associations.

**Keywords:** associations – voluntary work – Community organizations – volunteering – social development – volunteer.

## دور الجمعيات الأهلية في تعزيز العمل التطوعي بمدينة جدة

أ. بيان حامد الحربي

المملكة العربية السعودية

**المستخلص:** يهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على دور الجمعيات الأهلية في تعزيز العمل التطوعي، والكشف عن التحديات التنظيمية والمالية والشخصية والاجتماعية التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية. وتندمج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية، باستخدام منهج المسح الاجتماعي، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبيان الإلكتروني لعينة بلغت (122) متطوع بمدينة جدة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أكثر المجالات التطوعية التي يمارسها أفراد العينة المجال الاجتماعي بنسبة 26.2%， وأظهرت الدراسة أن دور الجمعيات الأهلية في التوعية بأهمية العمل التطوعي جاء مرتفعاً.

أما عن دور الجمعيات الأهلية في تحفيز المتطوعين وتنفيذ المبادرات جاء في الترتيب الأول توفر البيئة الآمنة والسلامة المهنية، بليه استثمار الجمعية لطاقات المتطوعين وإمكانياتهم، ومن حيث التحديات التي تواجه العمل التطوعي فإن ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي، وقلة الموارد المالية الالزامية لتفعيل المبادرات التطوعية من أهم التحديات التنظيمية والمالية التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية، وكذلك ارتباط المتطوعين بهمأه أسرية، وتجاهل جهود المتطوعين من أهم التحديات الشخصية والاجتماعية التي تواجه المتطوعين في الجمعيات الأهلية.

وخرجت الدراسة بمجموعة توصيات، منها: تفعيل العمل التطوعي الاحترافي، ورفع نسبة التطوع القائم على المهارات، ودعم إدارات التطوع مالياً، وتفعيل الشراكات المجتمعية التي تسهم في التغلب على الصعوبات المالية التي تواجهها بعض الجمعيات الأهلية.

**الكلمات المفتاحية:** الجمعيات، العمل التطوعي، منظمات المجتمع، التطوع، التنمية الاجتماعية، المتطوعين.

## 1- المقدمة:

يُعدُّ التطوعُ ظاهرةً اجتماعيةً موجودةً في كافة المجتمعاتُ منذِ الْقَدْمَ، وارتباطُ العملِ التطوعيِّ في المجتمعاتِ الإسلاميةِ ارتباطاً وثيقاً بأعمالِ البرِّ والإحسانِ، وقد جاءت الأدلةُ والنصوصُ الشرعيةُ على أهميتها، ومن هذه الأدلة قوله تعالى: «وَمَنْ تَطَعَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلَيْهِمْ» (البقرة، 158)، وفي السنة النبوية قولُ رسولِ الله ﷺ: «لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ» (صحيحة الجامع: 7583).

وتعودُ بداياتُ تنظيمِ العملِ التطوعيِّ إلى جهودِ البرِّ والإحسانِ التي اتَّخذَت في غالِبِها الطَّابُعِ الفرديِّ، وظلتُ كذلكَ إلى أنَّ اتَّسعت رقعةُ المجتمعاتِ البشرية، وتعَرَّضت الإنسانيةُ لمشكِّلاتِ اجتماعيةٍ واقتصاديةٍ، فَبَيْنَ أَنَّ هَذِهِ الْجَهُودَ الفرديةَ لَا تَفِي بالغُرْبَةِ، فَبِدَا التَّكَبِّرُ في توحيدِ هَذِهِ الْجَهُودِ وَتَنْظِيمِهَا، فَبَرَزَتْ فَكْرَةُ إِنشَاءِ جَمِيعَاتِ خَيْرَةِ البرِّ والإحسانِ في الْقَرْنِ التَّاسِعِ عَشَرَ مِيلَادِيًّا، حيثُ حدَّثَتْ تطُوراتٌ هامةٌ في ميدانِ الخدمةِ الاجتماعيةِ التطوعيةِ، ومنها: ظهُورُ حركاتِ جَمِيعَاتِ الإحسانِ عامَ 1869 م في إنجلترا، وقد استطاعتُ هذهِ الجَمِيعَاتُ تنظيمَ الجَهُودِ الأَهْلِيَّةِ في ميادِينِ الإحسانِ والبرِّ بالفُقَرَاءِ، إِضَافَةً إلى ظهُورِ حركاتِ المَحَلَّاتِ الاجتماعيَّةِ عامَ 1884 م (الإدارةُ العامةُ للرعايةِ الاجتماعيَّة، 1402).

أَمَّا على المستوىِ المحليِّ بَدَأَ الْعَمَلُ التطوعيُّ في المجتمعِ السُّعُودِيِّ مِنْذِ الْقَدْمَ، تَحْدِيداً عَلَى يَدِ الْمَلِكِ عَبْدِ العَزِيزِ (رَحْمَهُ اللَّهُ) وَقَدْ اتَّخَذَ أَشْكَالاً مُخْتَلِفَةً، بَدَأَ مِنْ الْجَهُودِ الفرديةِ فِي الإطَّارِ العائليِّ والقبليِّ (الدلقان، 2018)، إِلَى مَا يُعْرَفُ بِاسْمِ صَنَادِيقِ البرِّ، ثُمَّ توَسَّعَتْ خَدْمَاتُ هَذِهِ الصَّنَادِيقِ فَامْتَدَّتْ إِلَى رِعَايَةِ الْمَرَافِقِ الْعَامَةِ مِنْ مَسَاجِدَ وَمَقَابِرَ، كَمَا شَمَلَتْ الْمَسَاعِدَاتِ الْصَّحِيحَةَ وَالزَّوَاجَ وَتَحْسِينَ أَماْكِنِ السُّكُنِ وَغَيْرِهَا (الإدارةُ العامةُ للرعايةِ الاجتماعيَّة، 1402).

وَقَدْ اهْتَمَتْ الْمَجَمِعَاتُ الْمُعَاصِرَةُ اهْتِمَاماً كَبِيرَاً بِعَمَلِ مُنْظَمَاتِ الْمَجَمِعِ الْمَدِينِيِّ، فِي عَامِ 1970 م أَنْشَأَتِ الْجَمِيعَةُ الْعَامَةُ لِلأَمِمِ الْمُتَّحِدَةِ (United Nations General Assembly) بِرَنَامِجاً يَهْدِي إِلَى تَشْجِيعِ الإِسْهَامَاتِ الْتَّطَوُّعِيَّةِ فِي مَجَالَاتِ التَّنْمِيَةِ الْمُخْتَلِفَةِ، وَخَاصَّةً التَّنْمِيَةِ الَّتِي تَرْتَكِّزُ عَلَى الْمَجَمِعِ الْمَحْلِيِّ، وَتَقْدِيرِ الْجَهُودِ الْمُتَطَوُّعِيَّةِ تَبَيَّنَتْ الْجَمِيعَةُ أَنَّاءُ مُنْتَدِيِ السِّيَاسَةِ فِي الْيَابَانِ عَامَ 1997 م السَّنَةُ الدُّولِيَّةُ لِلْمُتَطَوُّعِيَّينَ 2001 م، وَتَفْعِيلِ الْيَوْمِ الْعَالَمِيِّ لِلْتَّطَوُّعِ (حسين، 2000)، حَيْثُ أَصْبَحَ الْخَامِسُ مِنْ شَهْرِ دِيَسْمْبَرِ اِحْتِفَالِيَّةُ سَنِيَّةً عَالَمِيَّةَ بِالْعَمَلِ الْتَّطَوُّعِيِّ.

وَعَلَى مَسْتَوِيِ الْعَالَمِ بَلَغَ عَدْدُ الْمُتَطَوُّعِيَّينَ 862.400,000 مِلْيُونَ مَتَطَوُّعَ شَهْرِيًّا، وَفِي الْعَالَمِ الْعَرَبِيِّ 26,201,390 مِلْيُونَ مَتَطَوُّعَ يَمْلَئُونَ نَسْبَةَ 35.5% (United Nations Volunteers, 2022)، وَيُشِيرُ التَّقرِيرُ الصَّادِرُ عَنِ الْعَمَلِ الْتَّطَوُّعِيِّ فِي الْوَلَيَاتِ الْمُتَّحِدَةِ لِعَامِ 2021 م إِلَى أَنَّ هَنَاكَ مَا يُقَارِبُ مِنْ 60,700,000 مِلْيُونَ مَتَطَوُّعَ أَمْرِيَّكِيَّ بِنَسْبَةِ 23.2% تَطَوَّعُوا بِـ 4.1 مِلِيَّارَ سَاعَةً، بِقِيمَةِ اقْتِصَادِيَّةٍ 122,900 مِلِيَّارَ دُولَارٍ، وَوَجْدَ ما يُقَارِبُ 1.8 مِلْيُونَ منْظَمَةً غَيْرَ رِيَحِيَّةً، بَمَا فِي ذَلِكَ الْجَمِيعَاتِ الْخَيْرَيَّةِ الْعَامَةِ وَالْمُؤَسَّسَاتِ الْخَاصَّةِ، وَهَذِهِ النَّتَيْجَةُ مُؤَشِّرٌ عَلَى الْفَوَادِيِّ الْكَبِيرِيِّ الَّتِي يَحْقِقُهَا الْتَّطَوُّعُ لِلْفَرْدِ وَالْمَجَمِعِ، وَقَدْ أَدْرَكَتِ الْيَوْمُ أَهْمَيَّةَ الْعَمَلِ الْتَّطَوُّعِيِّ حَتَّى أَصْبَحَتِ الْجَمِيعَاتِ وَالْمُؤَسَّسَاتِ الْأَهْلِيَّةِ ضَرُورَةً لَا غَنِيَّ عَنْهَا فِي أَيِّ مَجَمِعٍ.

وَتُمَثِّلُ الْجَمِيعَاتِ الْأَهْلِيَّةِ أَحَدَ أَشْكَالِ التَّنْظِيمَاتِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ الْتَّطَوُّعِيَّةِ الَّتِي تَمَّ تَأْسِيسُهَا لِلْمَسَاهمَةِ فِي تَنْمِيَةِ الْمَجَمِعِ، وَقَدْ ارْتَبَطَتْ نَشَائِهَا فِي الْمَجَمِعِ السُّعُودِيِّ بِدَوْافِعَ دِينِيَّةً وَوَطَنِيَّةً، وَصَدَرَتْ فِي عَامِ 1382 هـ الْلَّاِحَةُ الْمُنْظَمَةُ لِلْنَّشَاطِ الْتَّطَوُّعِيِّ، وَسُوِّيَ بِنَظَامِ الْجَمِيعَاتِ وَالْمُؤَسَّسَاتِ الْخَيْرَيَّةِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ الْأَهْلِيَّةِ، وَتَكَوَّنَتْ فِي نَفْسِ الْعَامِ الْجَمِيعَيَّةِ النَّسَائِيَّةِ الْخَيْرَيَّةِ بِمِدِينَةِ جَدَّةَ، وَجَمِيعَةُ الْمَهْضَمَةِ النِّسَائِيَّةِ بِالْمَدِينَةِ الْمُكَرَّمَةِ (السرحانُ وَالْجَرَابِدَةُ، 2021، 184).

إِنَّ تَزايدَ الْاِهْتِمَامَ بِالْجَمِيعَاتِ الْأَهْلِيَّةِ مَعَ تَنَامِ دَوْرِهَا التَّنْمِيَّيِّ أَدَى إِلَى زِيَادَةِ أَعْدَادِهَا وَتَنَوُّعِ مَجَالَاهَا وَانتَشَارِهَا بِكَافَةِ مَنَاطِقِ الْمَمْلَكَةِ، وَوَفَقَّاً لِأَخِيرِ إِحْصَائِيَّةِ سَجَلَهَا الْمَرْكُزُ الْوَطَنِيُّ لِتَنْمِيَةِ الْقَطَاعِ غَيْرِ الرِّيَاحِيِّ لِعَامِ 2024 م بِلَغَ إِجمَالِيِّ عَدْدِ الْجَمِيعَاتِ الْأَهْلِيَّةِ 3980 جَمِيعَيَّةٍ، مِنْهَا 741 جَمِيعَيَّةٍ بِمَنْطَقَةِ مَكَّةَ الْمُكَرَّمَةِ تَعْمَلُ فِي عَدَدِ مَجَالِتٍ، مُثُلِّ التَّنْمِيَّةِ وَالْإِسْكَانِ، الْخَدْمَاتِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ، التَّدْرِيبِ وَالْتَّمَكِينِ، الصَّحةِ، التَّعْلِيمِ وَالْأَبْحَاثِ، الدَّعْوَةِ وَالْإِرْشَادِ، التَّقَافَةِ وَالْأَرْفَافِيَّةِ، خَدْمَةِ الْحُجَّاجِ، دُعْمِ الْعَمَلِ الْخَيْرِيِّ (الْمَرْكُزُ الْوَطَنِيُّ لِتَنْمِيَةِ الْقَطَاعِ غَيْرِ الرِّيَاحِيِّ، 2024). وَلِاستِدَامَةِ عَمَلِ الْجَمِيعَاتِ الْأَهْلِيَّةِ وَتَعْظِيمِ دَوْرِهَا فِي الْمَجَمِعِ، أَسَّسَتْ وَزَارَةُ الْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ وَالْتَّنْمِيَةِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ صَنْدُوقَ دُعْمِ الْجَمِيعَاتِ عَامِ 2015 م الَّذِي يَهْدِي إِلَى دُعْمِ الْبَرَامِجِ وَالْمَشَارِيعِ الَّتِي تَسَاعِدُ فِي تَطْوِيرِ الْقُدرَاتِ الْمُؤَسَّسَيَّةِ وَالْمَالِيَّةِ لِلْجَمِيعَاتِ، كَمَا يُسَاهِمُ فِي دُعْمِ الْأَبْحَاثِ وَالْدِرَاسَاتِ، إِضَافَةً إِلَى دُعْمِ الْمِبَارَدَاتِ الْتَّطَوُّعِيَّةِ الَّتِي تَسَهِّلُ فِي تَحْسِينِ مَسْتَوِيِ الْعَمَلِ الْتَّطَوُّعِيِّ، كَذَلِكَ صَدُورُ قَرَارِ مَجَلسِ الْوَزَارَاتِ رقمَ (459) بِتَارِيخِ 11/8/1440 هـ، بِإِنشَاءِ الْمَرْكُزِ الْوَطَنِيِّ لِتَنْمِيَةِ الْقَطَاعِ غَيْرِ الرِّيَاحِيِّ، وَهُوَ يُمَثِّلُ أَحَدَ الْمِبَارَدَاتِ بِنَمَامِ التَّحَوُّلِ الْوَطَنِيِّ الَّذِي يَعْمَلُ عَلَى تَمَكِينِ الْقَطَاعِ وَتَشْغِيلِهِ وَإِلْشَافِ عَلَيْهِ (الْمَرْكُزُ الْوَطَنِيُّ لِتَنْمِيَةِ الْقَطَاعِ غَيْرِ الرِّيَاحِيِّ، 2021).

إِنَّ الْجَمِيعَاتِ الْأَهْلِيَّةِ الْيَوْمِ تَلْعَبُ دَوْرًا حَيُوِّيًّا فِي تَعْزِيزِ وَنَسْرِ ثَقَافَةِ الْعَمَلِ الْتَّطَوُّعِيِّ الْمُؤَسَّسِيِّ فِي الْمَجَمِعِ السُّعُودِيِّ، وَمِنْ الْجَهُودِ الْمِبَارَلَةِ فِي ذَلِكَ تَدْشِينُ وَزَارَةِ الْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ وَالْتَّنْمِيَةِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ لِنَصَّةِ الْعَمَلِ الْتَّطَوُّعِيِّ عَامِ 2020 م الَّذِي تَعْمَلُ عَلَى تَنْظِيمِ الْعَلَاقَةِ بَيْنِ الْمُتَطَوُّعِيَّنِ وَالْجَهَّاَتِ الْمُوَفَّقةِ لِلْفُرَصِ الْتَّطَوُّعِيَّةِ، كَمَا تَعْمَلُ عَلَى تَوْثِيقِ السَّاعَاتِ وَالْجَهُودِ الْتَّطَوُّعِيَّةِ لِلأَفْرَادِ (وَزَارَةُ الْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ وَالْتَّنْمِيَةِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ، 2024)، إِضَافَةً إِلَى صَدُورِ نَظَامِ الْعَمَلِ الْتَّطَوُّعِيِّ عَامِ 2020 م الَّذِي يَهْدِي إِلَى نَسْرِ ثَقَافَةِ الْعَمَلِ الْتَّطَوُّعِيِّ وَتَنْظِيمِهِ وَتَنْمِيَةِ قُدرَاتِ

المتطوعين، وكذلك صدور اللائحة التنفيذية للعمل التطوعي عام 2022م التي تتضمن حقوق المتطوعين والالتزاماتهم، والجهات المفعولة للعمل التطوعي (صندوق دعم الجمعيات، 2022).

ولأهمية العمل التطوعي المؤسسي أصبح هناك جمعيات متخصصة في دعم العمل التطوعي، منها: جمعية شباب مكة للعمل التطوعي، جمعية بصمة شباب التطوعية، جمعية مراس لتدريب المتطوعات وتأهيلهن، جمعية مؤازرة لتنمية الجهات الأهلية وتطويرها، جمعية تكافف، جمعية عطاء للعمل التطوعي، جمعية نافع للأعمال التطوعية، جمعية بصمة عطاء الإنسانية التطوعية، جمعية إبداع لتطوير القطاع غير الربحي، جمعية رؤية للعمل التطوعي، جمعية أفق لتطوير العمل الخيري والتطوعي (المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، 2024).

أصبح تقدُّم الأمم قائماً على العمل التطوعي، فلم تعدُ الحكومات وخاصةً في الدول المتقدمة قادرةً بمفردها على تحقيق التنمية المستدامة؛ لذلك تأتي أهمية الجمعيات الأهلية في الحيث على العمل التطوعي وزيادة مشاركة المواطنين لمساعدة القطاع الحكومي، فالتأثيرات الاجتماعية والاقتصادية التي مرت بها المجتمعات الحديثة تتطلب تبنيًّاً أسلوبًّاً جديدةً بعيدةً عن الأساليب التقليدية في تقديم الخدمات الاجتماعية، واستثمار الجهود التطوعية نحو الأولويات الوطنية، ومن هذا المنطلق تناول الدراسة الحالية دور الجمعيات الأهلية في تعزيز العمل التطوعي.

#### مشكلة الدراسة:

إنَّ تيسيرَ التطوع لأفراد المجتمع أحد مجالات التنمية الاجتماعية التي تعمل الجمعيات الأهلية على تحقيقها، فالمؤسسات غير الربحية تكتسب أهميةً بالغة بوصفها مجالاً مهمًا من مجالات المشاركة الفعالة للمواطنين في الحياة الاجتماعية (السيد، 2019)، إذ تُساهم في تعزيز قيم الائتمان الوطني والمسؤولية الاجتماعية.

وقد أولت قيادة المملكة الرشيدة أهميةً كبيرة للقطاع غير الربحي بشكلٍ عام وللجمعيات الأهلية بشكلٍ خاص في دعمهم لمسيرة التعليم والثقافة والصحة والبحث العلمي، ليُصبح قطاعًا فاعلاً ذا أثرٍ ملحوظ، يُساهم في دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية بجانب القطاعين الحكومي والخاص.

وبناءً على التقرير السنوي الصادر من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لعام 2021م، بلغت عدد الساعات التطوعية 35.778.922 ساعة بجمالي 484.251 متطوع، لعدد 242.805 فرصة تطوعية، بعائد اقتصادي يصل إلى 916.111.302 ريال (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2021)، وقد شُكّلت الفتنة العُمرية من 18 إلى 35 سنةً أكثر الفئات مشاركةً في العمل التطوعي بنسبة 54%， والتي تُقابل فتنة الشباب، مقارنةً ببقية الفئات الأخرى (الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2023).

أمَّا عن ممارسة العمل التطوعي على مستوى الجمعيات والمؤسسات الأهلية، فوفقاً لآخر إحصائية سجلتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية خلال الربع الثالث من عام 2022م، بلغ إجمالي عدد المتطوعين في الجمعيات الأهلية بمنطقة مكة المكرمة 284.119 متطوع (البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة، 2022)، وبناءً على إحصائية المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي بلغت عدد الساعات التطوعية في المنظمات غير الربحية 17,087,003 ساعة (المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، 2022).

ويُنطَلِّقُ في ضوء افتراضات نظرية الأنساق إلى الجمعيات الأهلية بعدَّها أحدَّ أهمِّ منظمات المجتمع المدني التي تسعى لتحقيق أهمِّ مقوماته، وهو العمل التطوعي، واستثمارها للطاقات البشرية من خلال إشراك المتطوعين في المبادرات والفرص التطوعية وفقاً لقواعد المجتمع وثقافته وقيمه، مساهمةً في تحقيق مُستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030م في تعزيز العمل التطوعي، وزيادة عدد المتطوعين إلى مليون متطوع، إضافةً إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة، إذ تتوافقُ فاعليَّة العمل التطوعي على الدور الذي تقوم به الجمعيات الأهلية، فقد أظهرت نتائج دراسة (باعلي، 2017) أنَّ تفعيل الجمعية لأدوارها الخدمية كان من خلال المتطوعين بنسبة 88%， ودراسة Jeffrey and Hager التي توصلت إلى استفادة المؤسسات الخيرية العامة في الولايات المتحدة من المتطوعين بنسبة 66% (Jeffrey, 2021).

وبناءً على ذلك أصبح العمل على إجراء المزيد من الدراسات في مجال القطاع غير الربحي ضرورةً تستهدف مساعدة الجمعيات على تفعيل أدوارها، ومارسة وظائفها بكفاءةٍ؛ لذلك جاءت الدراسة الحالية للبحث عن دور الجمعيات الأهلية في تعزيز العمل التطوعي من حيث المُحدِّدات التالية: التوعية بأهمية العمل التطوعي، تحفيز المتطوعين وتنفيذ المبادرات التطوعية، إضافةً إلى التعرُّف على التحدِّيات التنظيمية والمالية والشخصية والاجتماعية التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية.

#### ثانيًا: أهداف الدراسة:

1. التعرُّف على دور الجمعيات الأهلية في تعزيز العمل التطوعي بمدينة جدة.

2. الكشفُ عن التَّحديَاتِ التي تواجه العمل التَّطُوعِي في الجمعيَاتِ الأهليةِ بمدينةِ جدة.

**ثالثاً: تساؤلاتُ الْدِرَاسَةِ:**

تقومُ الْدِرَاسَةُ الحالِيةُ مُحاولةً مُعالجاً لِمشكلةِ البحْثِيَّةِ على تَسْأُلِ رئيسٍ، وهو: مَا دَوْرُ الجمعيَاتِ الأهليةِ في تعزيزِ العمل التَّطُوعِي بمدينةِ جدةِ نموذجاً؟ وَتَتَفَرَّغُ مِنْهُ عَنْهُ تَساؤلاتٍ فرعِيَّةً:

- 1- مَا دَوْرُ الجمعيَاتِ الأهليةِ في التَّوْعِيَّةِ بِأَهمِيَّةِ العمل التَّطُوعِي؟
- 2- مَا دَوْرُ الجمعيَاتِ الأهليةِ في تَحْفيزِ المُتَطَوِّعِينَ، وَتَنَفِيذِ المِبَارَاتِ التَّطُوعِيَّةِ؟
- 3- مَا التَّحديَاتُ التَّنظِيمِيَّةُ وَالْماليَّةُ التي تواجه العمل التَّطُوعِي في الجمعيَاتِ الأهليةِ؟
- 4- مَا التَّحديَاتُ الشَّخْصِيَّةُ وَالاجْتِماعِيَّةُ التي تواجه العمل التَّطُوعِي في الجمعيَاتِ الأهليةِ؟

**رابعاً: أهميَّةِ الْدِرَاسَةِ:**

**أ- الأهميَّةُ النَّظرِيَّةُ:**

1. المُساهِمَةُ في حقلِ البحوثِ العلميَّةِ في مجالِ علمِ الاجْتِماعِ التَّنظِيمِيِّ؛ لِكُونِه يبحثُ عنْ دَوْرِ التَّنظِيمِاتِ الاجْتِماعِيَّةِ في تعزيزِ العمل التَّطُوعِيِّ.

2. دراسةُ مُتَغَيِّرِ العمل التَّطُوعِيِّ الذي يرتبطُ بِعِنْصُرِ المُشارِكةِ في تَنْمِيَةِ المُجَتمِعِ المَحلِيِّ.

3. الاستِفادةُ من نتائجِ الْدِرَاسَةِ وَتَوصِياتِها في تَفْعيلِ العمل التَّطُوعِيِّ وَتَطْوِيرِه في الجمعيَاتِ الأهليةِ.

4. المُساهِمَةُ في فَتْحِ المجالِ لِلباحثِينَ لِإِجْرَاءِ دراساتٍ أُخْرَى ذاتِ صَلَةٍ تَسْهِيْلِ الجمعيَاتِ الأهليةِ وَالْمُتَطَوِّعِينَ.

**ب- الأهميَّةُ العمليَّةُ:**

1. المُساهِمَةُ في استِفادةِ الجمعيَاتِ الأهليةِ بِهَدْفِ توجيهِ القياداتِ لِتعزيزِ العمل التَّطُوعِيِّ بما يَتوافقُ مَعَ المِبادِئِ الإِسلامِيَّةِ وَالْمَورُوثِ التَّقْوِيِّيِّ

فيِّ المُلْكَةِ، وَنَسْرُ قِيمِ العَطَاءِ وَالبَذْلِ لِدِيِّ الشَّبَابِ.

2. الوقوفُ على التَّحديَاتِ التي تواجهُ المُتَطَوِّعِينَ في الجمعيَاتِ الأهليةِ وَالْتَّوْصِيلُ إِلَى الحلُولِ المُنَاسِبَةِ لِلْحَدِّ مِنْ آثارِهَا.

3. مُساهِمَةُ نتائجِ الْدِرَاسَةِ في تَحْقيقِ مُسْتَهْدِفَاتِ رُؤْيَاِ المُلْكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ 2030م في تعزيزِ العمل التَّطُوعِيِّ وَزِيادةِ عَدْدِ المُتَطَوِّعِينَ إِلَى مِلْيُونٍ مَتَطَوِّعٍ

**خامسَاً: مفاهيمُ الْدِرَاسَةِ:**

**أ- مفهومُ الجمعيَّةِ الأهليةِ (Charitable Society):**

هُنَالَكَ بعْضُ الصِّعَابِ التي تواجهُ الباحثِينَ في تَعْرِيفِ المُنظَّمَاتِ الأهليةِ بِشَكْلِ عَامٍ وَالجمعِيَّاتِ الأهليةِ بِشَكْلِ خاصٍ، فَقَدْ يُطَلِّقُ عَلَيْهَا مُنظَّمَاتٌ غَيْرُ حُكُومِيَّة، أَوْ لَا تَهْدِفُ إِلَى الرِّيحِ، أَوْ مُنظَّمَاتِ الصَّالِحِ الْعَالَمِ، أَمَّا فِي المُجَتمِعَاتِ الْعَرَبِيَّةِ فَيُطَلِّقُ عَلَيْهَا مُنظَّمَاتٌ أَهْلِيَّةٌ أَوْ تَطْوِيْعِيَّةٌ أَوْ خَيْرِيَّةٌ، وَالَّتِي تَنْدُرُ ضَمِّنَ مَا يُسَمِّي بالقطاعِ غَيْرِ الْهَادِفِ لِلرِّيحِ، أَوِ الْقَطَاعِ الْثَالِثِ، أَوِ الْقَطَاعِ التَّطُوعِيِّ (الرِّشْوَدُ، 2019)، وَالَّتِي تُعَدُّ مِنْ ضَمِّنِ المَفاهِيمِ الْحَدِيثَةِ نَسْبِيَّاً.

وَنَظَرًا لِتَعْدِيدِ المَفاهِيمِ وَتَنْوِعِهَا سَيِّئَتُ ذِكْرُ عِدَّةِ تَعَارِيفَ لِلجمعِيَّاتِ كَمَا يَلي:

**تُعرَفُ الجمعيَّةُ في المُعْجمِ الوسيطِ** بِأَنَّهَا: طائفةٌ تَتَّالَفُ مِنْ أَعْصَاءِ لِغَرْبِيِّ خَاصٍ، وَفِكْرَةٌ مُشَرِّكَةٌ. وَمِنْهَا: الجمعيَّةُ الْخَيْرِيَّةُ الإِسْلَامِيَّةُ، وَالجمعيَّةُ التَّشْرِيعِيَّةُ، وَالجمعيَّةُ التَّعَاوِنِيَّةُ، وَالجمعيَّةُ الْعَلَمِيَّةُ، وَالجمعيَّةُ الْأَدَبِيَّةُ (المُعْجمُ الوسيطِ [جَمِيعٌ] 135، 2004).

**يُقَصَّدُ بِالجمعِيَّاتِ:** كُلُّ جَمَاعَةٍ ذاتِ تَنْظِيمٍ مُسْتَمِرٍ لِمَدَّةٍ مُعَيَّنةٍ أَوْ غَيْرِ مُعَيَّنةٍ، وَتَتَّالَفُ مِنْ أَشْخَاصٍ، طَبَيْعِيَّةٍ أَوْ اعْتِبارِيَّةٍ، لِتَحْقِيقِ غَرْبٍ غَيْرِ الْحُصُولِ عَلَى رِيحِ مَادِيٍّ، وَتُعَدُّ جَمَاعَةٌ خَيْرِيَّةٌ كُلُّ جَمَاعَةٍ قَامَتْ لِتَحْقِيقِ أَغْرَاضِ الْبَرِّ الاجْتِماعِيَّةِ اقْتَصَرَ نَفْعُهَا عَلَى أَعْصَاءِهَا أَوْ لَمْ يَقْتَصِرْ عَلَيْهِمْ (الْإِدَارَةُ الْعَامَةُ لِلرِّعَايَةِ الاجْتِماعِيَّةِ، 1402).

وَفِي قَامِوسِ عِلْمِ الاجْتِماعِ تُعرَفُ بِأَنَّهَا: كُلُّ جَمَاعَةٍ ذاتِ تَنْظِيمٍ مُسْتَمِرٍ لِمَدَّةٍ مُعَيَّنةٍ أَوْ غَيْرِ مُعَيَّنةٍ تَتَّالَفُ مِنْ أَشْخَاصٍ طَبَيْعِيَّينَ أَوْ اعْتِبارِيَّينَ، وَتَتَّخِصَّصُ أَسَاسًا فِي تَقْدِيمِ نَوْعٍ مُعَيَّنٍ مِنِّ الْخَدِمةِ الاجْتِماعِيَّةِ دُونَ أَنْ تَهْدِفُ إِلَى رِيحِ مَادِيٍّ (بِدَوِيٍّ، 1982، 380).

وَتُعرَفُ أَيْضًا فِي مفهومِ عِلْمِ الاجْتِماعِ بِأَنَّهَا: جَمَاعَةٌ مُتَخَصِّصَةٌ، وَمُنَظَّمةٌ تَنْظِيمًا رَسْمِيًّا، تَقْوِمُ عَضُوَّيْهَا عَلَى الْاِخْتِيَارِ الْحَرِّ لِلأَفْرَادِ مِنْ أَجْلِ تَحْقِيقِ هَدْفٍ مُعَيَّنٍ غَيْرِ الْحُصُولِ عَلَى رِيحِ المَادِيِّ (الْمَرْجُ فِي مَصْطَلِحَاتِ الْعِلُومِ الاجْتِماعِيَّةِ، دُونَ سَنَةٍ، 29).

وَأَمَّا تَعْرِيفُ هِيَنَةِ الْخُبَرَاءِ بِمَجْلِسِ الْوَزَرَاءِ لِلجمعِيَّاتِ الأهليةِ بِأَنَّهَا: «كُلُّ مُجَمُوعَةٍ ذاتِ تَنْظِيمٍ مُسْتَمِرٍ لِمَدَّةٍ مُعَيَّنةٍ أَوْ غَيْرِ مُعَيَّنةٍ، وَمُؤَلَّفَةٌ مِنْ أَشْخَاصٍ مِنْ ذُوِيِّ الْحِسَابِ الْطَّبَيْعِيَّةِ أَوِ الْاعْتِبارِيَّةِ، أَوِ مِنْهُمَا مَعًا، غَيْرِ هَادِفَةٍ إِلَى رِيحِ أَسَاسًا»؛ وَذَلِكَ مِنْ أَجْلِ تَحْقِيقِ غَرْبٍ مِنْ أَغْرَاضِ الْبَرِّ الْأَكْفَافِ، أَوِ الْأَنْشِاطِ الْدِينِيَّةِ تَحْدِيدَهُ وَزَارُهُ الشُّؤُونُ الإِسْلَامِيَّةُ وَالْأَوقَافُ وَالدِّعَوَةُ وَالْإِرْشَادُ، أَوِ نَشَاطُ الْجَمَاعَيِّ، أَوِ ثَقَافَيِّ، أَوِ صَحِيِّ،

أو بيئي، أو تربوي، أو تعليمي، أو علمي، أو مهني، أو إبداعي، أو شبابي، أو سياحي، ونحو ذلك من نشاطات، أو نشاط يتعلّق بحماية المستهلك، أو أي نشاطٍ أهلي آخر تُقدّرُه الوزارة، سواء كان ذلك عن طريق العون المادي، أو المعنوي، أو الخبرات الفنية أو غيرها، سواءً كان النشاطُ موجّهًا إلى خدمة العامة كجمعيات النّفع العام أم كان موجّهًا في الأسماء إلى خدمة أصحاب تخصّصٍ أو مهنة؟ كالجمعيات المعنوية والجمعيات العلمية والجمعيات الأدبية (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، 2015).».

**تُعرّفُ الجمعيات الأهلية إجرانًا بأمّها:** أحد مؤسسات المجتمع المدني غير هادفة للربح، تقدّم خدماتها لأفراد المجتمع السّعودي سواءً كان نشاطها اجتماعيًّا، أم دينيًّا، أم تعليميًّا، أم صحّيًّا، أم ثقافيًّا، أم بيئيًّا، والتّابعة لإشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي بمدينة جدة.

#### بـ- مفهوم العمل التّطوعي (Voluntary Work):

يُمثّلُ الْأَرْءَاءُ الْفَكْرِيُّ الَّذِي يَشَهِّدُ مفهوم التّطوع في أدبيات العلوم الإنسانية مرأةً تعكس مدى أهميّة العمل التّطوعي بالنسبة للفرد والمجتمع، حيث استقرَّ في يقين الفكر الإنساني أهميّة التّطوع كوسيلةٍ فعالةٍ للنهوض بالمجتمع، والمشاركة في الجهود التي تُبذل لتنميته وتقدّمه ورخائه (السرحان والجرابي، 2021، 18)، وبناءً على ذلك سيتمُ تعريفُ كُلِّ من العمل والتّطوع لغةً واصطلاحًا كما يلي:

##### 1. العمل لغةً: الميّنةُ وال فعلُ، جمعُها: أَعْمَالٌ. عملٌ كَفْرٌ، وأَعْمَلَهُ واسْتَعْمَلَهُ (معجم القاموس المحيط [عمل]: 913، 2005).

العمل عند أنتوني جيدننس (Anthony Giddens) سواء كان بأجرٍ أو بغيرِ أجرٍ هو: تنفيذ مجموعةٍ من المهام تتعلّلُ ببذل الجهد العقلي، النفسي، أو العضلي، بغرضِ إنتاج سلع أو خدماتٍ مُعَيّنةٍ لتلبية الاحتياجات البشرية. ويعزّزُ أنتوني بين العمل والمهنة باعتبار أنَّ المهنة أو الوظيفة العمل الذي يجري أداؤه مقابل أجرٍ أو راتبٍ مُنتظَمٍ (جيدننس، 2005، 437).

**التطوع لغةً:** تطوع: لأنَّ وتكلفَ الطاعة وتنقل: أي قام بالعبادة طائعاً مختاراً دون أن تكون فرضاً لله. وفي التّنزيل العزيز: «فمن تطوعَ خيراً فهو خيرٌ له». ويُقال: اطّوْع [باليقلب والإدغام] وأصله: تطوع. و الشيء أو له، أو به: حاول مزاولته. (المعجم الوسيط [طوع]: 570، 2004).

**والتطوعُ:** ما تَرَعَّ بِهِ مِنْ ذَاتِ تَفْسِيْهِ مِمَّا لَا يُلْزَمُهُ فَرْضُهُ كَأَنَّهُمْ جَعَلُوا الْفَعْلَهُ هُنَّا اسْمًا كَالْتَّنَوُّطِ.

**والمطّوّعةُ:** الَّذِينَ يَتَطَوَّعُونَ بِالْجِهَادِ، أَدْعَمْتَ النَّاءَ فِي الطَّاءِ كَمَا قُلْنَاهُ فِي قَوْلِهِ تَعَالَى: «وَمَنْ يَطَوَّعْ خَيْرًا» وَمِنْهُ قَوْلُهُ تَعَالَى: «الَّذِينَ يَلْمِزُونَ الْمُطَوَّعِينَ مِنَ الْأُمُّوْنِيْنَ»، وَأَصْلُهُ الْمَتَطَوَّعِينَ فَادْعَمَهُ وَحْكَى أَحْمَدُ بْنُ يَحْيَى الْمَطَوَّعَةَ، بِتَحْكِيفِ الطَّاءِ وَشَدِّ الْوَاءِ، وَرَدَ عَلَيْهِ أَبُو إِسْحَاقِ ذَلِكَ (السان العَرَب [طوع]: 243، 1994).

أماً في الاصطلاح فهناك العديد من التّعاريف المتعدّدة حول مفهوم التّطوع، ونحوَّل فيما يلي ذكرَ أهمّها: يُعرفُ التّطوع بأنه: الجهدُ الذي يبذلُه أي إنسان بلا مقابلٍ لمجتمعه بداعٍ منه للإسهام في تحملِ مسؤوليّات المؤسّسة الاجتماعيّة التي تعمل على تقديم الرفاهية الإنسانية، وعلى أساس أنَّ الفرصة التي تهتمُّ لمشاركة المواطنين في أعمال هذه المؤسّسة الديموقراطية مرهّةٌ بِمُتَّسِعٍ بها المجتمع، وأنَّ المشاركة تَعُدُّ تلتزمون به (أحمد م.، 1970م، 98).

وقد عُرِّفَ مؤتمرُ التنظيمات الأهلية العربيّة التّطوعَ بأنه: جهودٌ إنسانيةٌ تُبذلُ من أفراد المجتمع، بصورةٍ فرديةٍ أو جماعيّة، ويقوم بصفةٍ أساسيةٍ على الرّغبةِ والدافعِ الذّاتيِّ، ولا يهدّفُ المتطوع إلى تحقيقِ مقابلٍ ماديٍّ أو ربحٍ خاصٍ، بل اكتسابٍ شعورِ الانتفاءِ إلى المجتمع، وتحمّلِ بعضِ المسؤوليّات التي تسهمُ في تلبية احتياجاتِ اجتماعيةٍ مُلْحَّةً، أو خدمةٍ قضيّةٍ من القضايا التي يُعاني منها المجتمع (حمزة، 2015، 26).

ويُعرّفُ المهدى بن محمد التّطوعَ بأنه: ما يُنْشِئُهُ الإِنْسَانُ الْمُسْلِمُ عَلَى نَفْسِهِ ابْتِغَاءَ وَجْهِ اللَّهِ (تَعَالَى) مِمَّا لَيْسَ بِوَاجِبٍ عَلَيْهِ، مِنْ فَعْلِ الْخَيْرِ، وَتَقْدِيمِ الْعُونِ وَالْمَسَاعِدَ أَيْاً كَانَتْ مَادِيَّةً أَمْ مَعْنَوِيَّةً، دُونَ أَخْرَى مُقَابِلَةً بِالْكُلِّيَّةِ، أَوْ بِمُقَابِلَةِ لَا يُسَاوِيُ الْعَوْلَمَ، فَيَكُونُ مَا زَادَ عَنْ أَجْرَةِ الْمِثْلِ تَطْوِعاً (الحراري، 2022، 366).

تعريفُ سليمان بن علي العلي للتطوع على أنه: بذلٌ ماليٌ أو عينيٌ أو بدنيٌ أو فكريٌ يُقدّمهُ المسلمُ عن رضاٍ وقناعةٍ، بداعٍ عن دينه، بدون مقابلٍ، بقصد الإسهام في مصالحٍ مُعَتَبَّةٍ شرعاً، يحتاجُ إليها قطاعُ من المسلمين (العلي، 1996، 76).

كما يُعرّفُ التّطوعُ أيضًا بأنه: المجهودُ القائم على مهارةٍ وخبرةٍ مُعَيّنةٍ، والذي يُبذلُ عن رغبةٍ و اختيارٍ بفرض أداءٍ واجبٍ اجتماعيٍّ، وبدون توقُّعٍ جزاءٍ ماليٍ بالضّرورة (حسين، 1985، 495).

**المتطوعُ هو الشّخصُ المُشارِكُ عن رغبةٍ دون انتظار العائد المُجزي في مشاريعاتِ المجتمعِ،** وذلك من خلال مُنظّماتٍ عامةٍ أو تطوعيّةٍ: للمُساهِمة في الوقاية أو التّحكُّم والحدّ من تأثير بعض المشكلات الاجتماعيّة في المجتمع (خاطر و محمد، 2010، 98).

**يُعرّفُ العمل الاجتماعي التّطوعي** بأنه: مساهِمةُ الأفراد في أعمال الرّعاية والتنمية الاجتماعيّة سواءً بالرأي أو بالعمل أو بالتمويل أو بغير ذلك من الأشكال (حمزة، 2015، 26).

العمل التطوعي عند أنتوني جيدنز (Anthony Giddens) هو: العمل الذي يُؤدى دون أجر، ودون أي صورة من صور الجبار الاقتصادي، من ذلك العمل غير مدفوع الأجر في مجال الإحسان الاجتماعي (جيدنز، 2006، 246).

ويُعرف العمل التطوعي بأنه: الجهد الذي يبذله الأشخاص من خلال مؤسسات ذات شخصية اعتبارية يقومون بتأسيسها أو وفق التشريعات والنظم واللوائح المعمول بها في الدولة؛ وذلك لتحقيق أغراض خيرية إنسانية، أو اجتماعية، أو إرشادية، أو مهنية، وغيرها دون السعي للحصول على مقابل مادي نظير تلك الجهود (حمرة، 2015، 27).

تعقيباً على التعريفات السابقة نجد صعوبةً في تحديد مفهوم شامل للعمل التطوعي على الرغم من الجهد والخبرات التطوعية المبذولة في المنظمات والجمعيات الأهلية. ويشكّل عام يتميز العمل التطوعي بكونه نشاطاً يمارسه بحرى سواءً كان نشاطاً مقدماً لفرد، أم لمجموعة، أم لمنظمة، ويرى بعض العلماء أن العمل لا يكون تطوعاً إذا كان بأجر، إلا أنه لا يعني عدم استفادة المتطوع من بعض المكافآت المادية (Wilson, 2000).

#### مفاهيم مقاربة للعمل التطوعي:

هناك مفاهيم مقاربة للعمل التطوعي التي يتوجّب الإشارة إليها ضمن محتوى مفاهيم التطوع، وهي:

- العمل التطوعي الفردي: وهو سلوك اجتماعي يمارسه الشخص من تلقاء نفسه في مجتمعه ليجي حاجهً نفسيهً ذاتيهً، ولا يزيد مقابلاً مادياً.
- العمل التطوعي المؤسسي: وهو أكثر تقدماً وتطوراً، ويُسمى بالتنظيم الإداري والإعداد المسبق له، ويتميز بالتأثير الملحوظ على المجتمع، مثل: الجمعيات والمؤسسات والهيئات الخيرية حكومية أو أهلية، وتميز باستثمار الجهد البشري والمادية وتوجهها الوجهة الصحيحة لخدمة المجتمع، كمساعدة الحكومة، وتبرعات المواطنين (بزنان، 2017، 22).

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف العمل التطوعي إجرائياً بأنه: العمل الاجتماعي (البدني أو الفكري) الذي يقوم به الشباب المتطوع بهدف تنفيذ المبادرات والفرص التطوعية من خلال الجمعيات الأهلية بمدينة جدة.

## 2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

لقد شهد العمل التطوعي عدة تغييرات وتطورات في مفهومه ووسائله، فبعد أن كان الهدف الأساسي تقديم الرعاية والخدمة للمجتمع، أضحت الآن يهدف إلى تغيير المجتمع وتنميته، فهو أحد الأسس المهمة للنّهضة الشاملة في شتّي جوانب الحياة، والذي يُبني على جهود أفراده وجماعاته ومؤسساته.

ويتفّرق العمل التطوعي بصفتين أساسيتين في عملية التغيير الاجتماعي، وهما (التويجري، 2013):

- يعتمد على المبادرة الذاتية للمتطوع أو المؤسسة التطوعية.
  - يقوم على أساس دراسة احتياجات المجتمع، والخدمات التي تقدّمها الحكومة والعمل على سدّ الثغرات.
- لهذا السبب لا يتراجع تمسّك العمل التطوعي مع انخفاض العائد المادي له، وإنما ينحسر بزاجع القيم والحوافز المعنوية.

#### فوائد العمل التطوعي:

للعمل التطوعي كثير من الفوائد التي تعود بالنفع على الفرد والمجتمع، فهو يساعد الأفراد على تنمية قدراتهم، واكتساب خبرات جديدة، ويعزز من ثقتهم بأنفسهم وانتهائهم لوطفهم، كما يُكسيهم المسؤولية ومواجهة المشكلات، وبالنسبة للمجتمع يُمثل العمل التطوعي دعماً وقوياً للحكومات في مسيرة التنمية، حيث يسهم في تحسين المستوى الاجتماعي والاقتصادي، كما يُقلل من حجم المشكلات التي يعاني منها المجتمع، ويزيد من تماستكه (الروبي، 2017).

#### أهمية العمل التطوعي (السرحان والجرايد، 2021):

- يساهم في مشاركة المتطوعين في تقديم كافة المساعدات والاحتياجات المجتمعية؛ وذلك لمساندة الإنفاق الحكومي، وتوفير الجهد الحكومي للمسؤوليات الكبيرة.
- يؤثّر التطوع في النّسق القيمي لدى الفرد، وهو أحد المؤشرات الدّالة على مستوى الشّعور بالمواطنة والانتماء للوطن، حيث يمثل التطوع تعبيراً صادقاً عن قدرة الأفراد على التعاون والتّشريك، ويعزّز عن ولاء الفرد من الوحدات الاجتماعية الضيّقة كالعائلة والعشيرة والقبيلة إلى دائرة أوسع من الانتماء للبيئة الاجتماعية.
- يسدّ التطوع الفراغ في الخدمات، ويوسّع قاعدتها تجّيّفاً لمبدأ الكفاية، والوصول بها إلى المناطق المحرومة.
- يوظّف التطوع الطاقات البشرية والمادية، و يجعلها عملاً مُشمراً.

- تحويل الطّاقات الخامّة أو العاجزة إلى طاقات قادرّة على إنتاجٍ ومنتجة.
- حفظ التّوازن في حركة تطوير المجتمع بطريقة تلقائّية.
- التّطوع ظاهرٌ هامٌ للدلالة على حيوّة المواطن، وإيجابيّتها.
- يساعد التّطوع على تمية قدرات الشّباب، وتطوير مهاراتهم الشخصيّة.
- يتيح التّطوع لأفراد المجتمع فرصةً للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في قضايا مجتمعهم.

#### مُعوقات العمل التّطوعي:

على الرّغم من أهميّة الجهود التّطوعيّة التي تقوم بها الجمعيّات والمؤسّسات المجتمعية، إلا أنَّ هذه الجهود قد تواجه العدّيد من المُعوقات سواءً كانت مُعوقات اقتصاديّة، أم إداريّة، أم اجتماعية، أم شخصيّة، ويمكن تلخيصها فيما يلي (حمزة، 2015):

##### أ- مُعوقات اجتماعية:

- عدم معرفة المجتمع بأهميّة العمل التّطوعي.
- عدم وجود الرّغبة للاخراط في الأعمال التّطوعيّة.
- استغلال العمل التّطوعي لتحقيق أهدافٍ غير مشروعّة.
- قيام بعض الأسر بمنع أبنائها عن التّطوع؛ حتى لا يؤثّر ذلك على مستقبلهم الدراسي، واعتقاد بعضهم أنَّ العمل التّطوعي مُضيّع للوقت.

##### ب- مُعوقات شخصيّة:

- قلة المعرفة والخبرة بالعمل التّطوعي؛ مما يقلّل من الإقبال عليه.
- عدم إجاده الدور المطلوب من المُتطوع.
- زيادة الأعباء المعيشية جعلت الأفراد ينشغلون في أعمال ثدر عليهم مزيداً من الدّخل بدلاً من الأعمال التّطوعيّة.
- تعارض التّشاطِي التّطوعي مع وقت الرّاغبين في التّطوع، أو مع عملهم.

##### ج- مُعوقات إداريّة:

- عدم وضع المُتطوع في العمل المناسب لميوله وقدراته واستعداداته.
- خوف بعض الجمعيّات أو المؤسّسات من عدم التزام المُتطوعين بالأعمال التي تُسند إليهم.
- عدم تهيئه الأماكن المناسبة للعمل والإنتاج.
- عدم وضوح أهداف ونشاطات المنظمة.
- عدم تحديد دور المُتطوع في المنظمة.
- ضعف اللوائح والأنظمة الخاصة بالعمل التّطوعي.

#### العمل التّطوعي في الجمعيّات الأهلية:

اكتسبت ظاهرة العمل التّطوعي في المنظمات الأهلية أهميّة كبيرةً منذ الّقِدْم، وكان عالم الاجتماع الأمريكي سيلز (David L. Sills) أول من كتب كتاباً عن مفهوم العمل التّطوعي المنظم (المؤسسي) الذي نُشر في عام 1957م، حيث عُرف بدراساته للأهداف التنظيمية في الجمعيّات الأهلية، إذ تمثّل كتاباته ببدايةً لتطور الدراسات في العمل التّطوعي، منها: دراسةُ الخصائص الاجتماعية للّمُتطوعين، ودّوافع التّطوع، والعائد الاقتصادي من التّطوع (Leventhal, 2009).

أصبح العمل التّطوعي المؤسسي اليوم أكثر نمواً وتطوراً وتنظيمًا، وتمكّنت هذه الجمعيّات في المملكة العربيّة السّعوديّة من أداء دورها في مجال الرّعاية والتنمية الاجتماعيّة، واستطاعت تحقيق أهدافها نتيجة الدّعم الحكومي والاعتماد على جهودها التّطوعيّة (الشهري، 2020).

#### العمل التّطوعي، ورؤيّة المملكة العربيّة السّعوديّة 2030:

نظراً لأهميّة العمل التّطوعي حددت رؤيّة المملكة 2030 الأهداف الاستراتيجيّة المتعلّقة بالعمل التّطوعي ضمن محور "وطنٌ طموح"، وهي: تشجيع العمل التّطوعي، دعم نمو القطاع غير الرّبحي، تمكّن المنظمات غير الرّبحيّة من تحقيق أثرٍ أعمق، تعزيز قيام الشركات

بمسؤولياتها الاجتماعية؛ وذلك لتحقيق مستهدفاتها في رفع مساهمة القطاع غير الربحى في إجمالي الناتج المحلى من أقل 1% إلى 5%， والوصول إلى مليون متطوع (رؤية 2030م المملكة العربية السعودية، 2024).

### مستويات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية:

يتكون العمل التطوعي من أربعة مستويات، وهي (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2019):

- التمثيل في مجالس الإدارة: وهو التطوع لتقليل زمام المسؤولية والقيادة وصناعة القرار في الجهات غير الربحية، ويتم اختيار المتطوعين فيها وفقاً لأدبيات محددة في اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية.
- التطوع الاحترافي: وهو التطوع لتنفيذ مهام في مجالات مهنية وتحصصية معينة.
- التطوع المهاري: وهو التطوع لتنفيذ المهام التي تتكون على المهارات التي تعتمد على المهارات التي تمتلك لدى المتطوع من خلال خبراته، وممارسته العملية، والشغف، والتطوير المستمر.
- التطوع العام: وهو التطوع لتنفيذ مهام لا تتطلب مستوى محدداً من المهارات.
- وترك الجمعيات الأهلية في المجتمع السعودي على عدة مقومات، منها (الرسود، 2019): إن منظومة العمل التطوعي في المجتمع السعودي تعبر عن قيمة اجتماعية إسلامية، وهي قيمة التكافل والتضامن الاجتماعي.
- ارتباط كافة الجهود التطوعية في المجتمع بالمنظور الإسلامي القائم على الإيمان بالله، وإن ذلك الارتباط هو الذي يوفر لها القوة المعنية والروحية الازمة لدفع الإنسان للقيام بها طوعية.
- قدرة الجمعيات على تعزيز قدرات جماعات المجتمع على التعاون مع الأجهزة الحكومية للتعامل مع قضاياه ومشكلاته الاجتماعية.
- قدرة الجمعيات على مساعدة المواطنين في الحصول على ما هم بحاجة إليه للعيش بصورة أفضل من حيث تأمين الموارد للمساعدة الذاتية، أو من خلال المطالبة بها.
- توفر الجمعيات آليات تجمع بين المرونة والتنظيم الإداري والدعم؛ لتحقيق أهداف التنمية في المجتمع.
- كما تحقق هذه الجمعيات أهدافها الاجتماعية والاقتصادية من خلال: تعاون المنظمات التطوعية والقطاعات المستفيدة من خدماتها في تحديد أبعاد العمل، والسعى لإنجازه.
- وضع خطة محددة وملزمة للأهداف المطلوب تحقيقها من العمل التطوعي.
- السعي لإيجاد مدربين على أعلى مستوى من الكفاءة سواء أكانوا أخصائيين اجتماعيين، أم مقدّمي خدمات في مختلف المجالات.
- العمل على إنشاء مراكز بحثية تهتم بالعمل التطوعي، وإيجاد سبل تطويره.
- إيجاد تفاعل بين الجهات الحكومية والمنظمات التطوعية بحثاً عن سبل التنسيق والمراقبة.
- السعي لإيجاد السبل التسويقية المناسبة؛ لتوصيل خدمات المنظمات التطوعية إلى المستفيدين.

### ذور الجمعيات الأهلية نحو تفعيل العمل التطوعي:

تعد الجمعيات الأهلية مكوناً رئيسياً وهاماً في المجتمع المدني؛ لكونها من أكثر التنظيمات المدنية جماهيريةً، إضافةً إلى كثرة أعدادها وانتشارها في جميع المناطق، واتساع رقعة المستفيدين منها، ويسر شروط العضوية للانتماء لها (أبو النصر، 2004)، ووفقاً للائحة التنظيمية للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية تلزم الجمعيات الأهلية المفعولة للعمل التطوعي بالمهام التالية (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2019):

- الالتزام بمتانة الأخلاق واللائحة التنظيمية للعمل التطوعي.
- توفير الموارد الازمة لإدارة العمل التطوعي، بما في ذلك تكليف أحد منسوبتها بإدارة العمل التطوعي، وتحديد صلاحياته ومهامه.
- تبني ثقافة العمل التطوعي، وتنفيذ أنشطة ذوية لنشر ثقافة العمل التطوعي لمنسوبيها وللمجتمع.
- تصميم فرص تطوعية تناسب احتياجها التنموية، وتتوافق مع أهدافها التنموية، وتوضيح المهام والمهارات والخبرات والإمكانات الضرورية وأشكال الدعم المقدمة منها لتنفيذ الفرصة التطوعية.
- تحقيق الفرص التطوعية المتنوعة في مستويات التطوع والفئة المستهدفة ومجال الفرصة والإعلان عنها في منصة العمل التطوعي.
- دراسة المخاطر المتعلقة وتقييمها بالفرصة التطوعية، واتخاذ الإجراءات والتدابير الاحترازية لتجنبها.
- استقطاب المتطوعين للفرص التطوعية بمختلف الوسائل الملائمة.

- دراسة طلبات المتقىدين للمشاركة في الفرص التطوعية.
- الاحتفاظ على سرية البيانات الخاصة بالتطوعين.
- التعريف بالجهة والياتها وأنظمتها الخاصة للمتطوعين.
- تدريب المتطوعين بناءً على تحديد احتياجاتهم التدريبية على المهارات والمعارف اللازمة لأداء فرصهم التطوعية بالمستوى المطلوب.
- الإشراف على المتطوعين من خلال تنفيذ الفرص التطوعية، والتأكد من أدائهم لمهامهم وأدوارهم بالشكل المطلوب.
- تقدير جهود المتطوعين والفرق التطوعية من منسوبها أو غيرهم، وتقديم المكافآت الملائمة.
- إطلاع المتطوع على لائحة المخالفات والجزاءات الخاصة بالتطوعين.

#### النظريّة المستخدمة في الدراسة:

تنطلق الدراسة الحالية من بعض المفاهيم النظرية التي تفسّر الدور الذي تقوم به الجمعيات الأهلية في تعزيز العمل التطوعي، ومنها نظرية النسق الاجتماعي، وهي إحدى النظريّات البنائيّة الوظيفية.

#### أ- نظرية النسق الاجتماعي:

ظهرت الإضافات التي قدمها تالكوت بارسونز (Talcott Parsons) لنمو وتطور النظرية البنوية الوظيفية في مؤلفيه: النسق الاجتماعي، ونحو نظرية عامة للحدث. وبعد بارسونز من قادة النظرية البنوية الوظيفية في القرن العشرين (الحسن، 2015). ويستخدم بارسونز مصطلح النسق الاجتماعي كم rád لصطلاح البناء الاجتماعي (Social structure)، وبُعِرِّفَ النسق الاجتماعي بأنّه: «فاعلين أو أكثر يحتلُّ كلّ منهم مركزاً أو مكاناً اجتماعياً متميّزة عن الآخر، ويُؤْدُون مجموعاً من الأدوار المُختلفة، إذ يُمثّلُ نمطاً منظماً يحكم العلاقات بين الأفراد في الحقوق والواجبات تجاه بعضهم بعضًا، كما أنه يُعَدُّ إطاراً من المعايير أو القيم المشتركة، بالإضافة إلى شموله أنماطاً مختلفة من الرموز والموضوعات الثقافية المختلفة» (عبد الرحمن، 2006، 27).

ويُمثّل المجتمع عند بارسونز أحد الأساق الأساسية للفعل التي حدّتها في أربعة أنساق، وهي: النسق العضوي، نسق الشخصية، النسق الاجتماعي، النسق الثقافي.

ويرى بارسونز أن المجتمع أو النسق الاجتماعي ينقسم بدوره من الداخل إلى أربعة أنساق فرعية، وهي: الاقتصاد، السياسة، الروابط الاجتماعية، نظم التّشّيّة الاجتماعية. والمجتمع كنسق اجتماعي يعيش في حالة توازن داخلي وخارجي، فهو يدخل في علاقات متوازنة مع أنساق الفعل الأخرى، وهو يتوازن من الداخل حيث تحقّق أنساقه علاقات منتظمة ومتوازنة (لطفي، 2021، 91).

يعتقد بارسونز أن أساس المجتمع هو الميل نحو التوازن والانسجام، إلا أنه لا يمكن النظر للنسق على أنه ساكن (Static)، إذ يمتلك قدرة على التّكيف للتطور والنمو بطريقة تؤدي إلى مزيد من تحقيق الهدف (احتياجات جديدة) للمجتمع ككل، وفي نفس الوقت زيادة في التكامل الداخلي للمجتمع (حجازي، 2013).

يرى بارسونز أن النسق الاجتماعي العام يُوجّد بذاته، بمعنى أن المجتمع يملّك واقعاً وحقيقة اجتماعية مستقلة كنسق اجتماعي عن وجود الأفراد، ويؤدي البناء الاجتماعي أو الأنساق الفرعية التي يتكون منها البناء (المؤسسات) عدداً من الوظائف الأوليّة المهمّة، وتتكوّن هذه الوظائف من: التكامل، المحافظة، التّكيف، تحقيق الهدف (حجازي، 2013، 77).

وأشار بارسونز إلى ضرورة إيجاد نظرية بنوية وظيفية تحقّق ثلاثة أهداف رئيسية، وهي (الحسن، 2015، 54-53):

- تحديد الضروريات الوظيفية للنظام الاجتماعي.
- تحديد المتطلبات الوظيفية للنظام.
- تحليل المجتمع إلى عناصره الأوليّة.

#### فالضروريات الوظيفية للنظام الاجتماعي تشمل:

- قابلية النّظام على تكييف نفسه للأنظمة الأخرى ولبيئة الطبيعة التي يُوجّد فيها.
- تحقيق الأهداف الرئيسيّة للنظام.
- قابلية النّظام على تحقيق الوحدة بين أعضائه.
- المحافظة على الاستقرار والانسجام.

أما المطلبات الوظيفية للنظام الاجتماعي، فهي:

- تحقيق وتبنيه الظروف الأساسية التي تساعد التّسقُّت الاجتماعي على البقاء والاستمرار والتطور.
- وجود لغة مشتركة تساعد على التّفاهم والاتصال بين أفراد المجتمع.
- طريقة توزيع الأدوار الاجتماعية على أفراد المجتمع.
- توزيع المكافآت والامتيازات والحقوق على الأفراد بطريقة تعتمد على طبيعة الواجبات التي يقومون بها.

**النَّظَرَيْةُ الْبَنَائِيَّةُ الْوَظِيفِيَّةُ عِنْدِ رُوبِرْتِ مِيرْتُونِ (Robert Merton):**

يُعَدُّ روبرت ميرتون أحد علماء الاجتماع المؤثرين في تأسيس علم الاجتماع المعاصر، وقد ساهم ميرتون في تطوير الاتجاه الوظيفي عن طريق تطويره لإطار تصوري منظم للوظيفية والتّعرّيف لها، وابتكر بعض المفاهيم الوظيفية التي تساعد في التّحليل الوظيفي للظواهر الاجتماعية.

وقد عرَّفَ ميرتون الوظيفية (Functionalism) بأنَّها: «تلك النَّتائج أو الآثار التي يمكن ملاحظتها التي تؤدي إلى تحقيق التَّكيف والتَّوافُق في نسق معين». كما قام ميرتون بتطوير مجموعة من التَّصُورات والمفاهيم الوظيفية، وذلك من خلال التَّفرقة بين الوظائف الظاهرة والوظائف الكامنة، كما كشفَ ميرتون عن أحد المفاهيم الجديدة في التَّحليل الوظيفي، مثل مفهوم البِدائل الوظيفية، وإدخاله لمفهوم المَعوقات الوظيفية أو الخلل الوظيفي الذي يُعَدُّ مهماً في التَّحليل الوظيفي من جهة، وأداةً لفهم التَّغيير الاجتماعي من جهة أخرى (لطفي، 99, 2021).

- **الوظائف الظاهرة والوظائف الكامنة:**

تُعَدُّ الوظائف الظاهرة نتاجاً للدور الوظيفي الذي يقوم به الأفراد، ويمكن معرفتها وإدراكتها بسهولة عن طريق أفراد التَّسقُّت أنفسهم، أما الوظائف الكامنة، فهي تلك الوظائف التي لا يمكن معرفتها وإدراكتها لتحقيق هدفٍ مستتر يختفي وراء الهدف الظاهر، ونجد أنَّ الدافع لدى بعض الناس لأداء سلوك معين ليس من الضروري أن يكون ظاهراً يتفق مع النتائج الموضوعية المترتبة على هذا السلوك (لطفي، 99, 2021).

- **البِدائل الوظيفية:**

كشفَ ميرتون عن أهمية أحد المفاهيم الجديدة المهمة في التَّحليل الوظيفي، وهو مفهوم البِدائل الوظيفية (Functional Alternatives)، وتكتُنُ أهمية هذا المفهوم في التَّحليل الوظيفي إلى التركيز على التنوع المُمكِّن في الوسائل التي تستطيع أن تحقق أحد المطالب الوظيفية، فهناك وسائلٌ مُتَنوَّعةٌ أو بِدائلٌ وظيفيةٌ يمكنها مواجهة الحاجات، وتحقيق المطلبات الوظيفية (لطفي، 2021, 101).

- **المَعوقات الوظيفية:**

يهمُ الوظيفيون اهتماماً كبيراً بالأداء الوظيفي، والدور الذي يقوم به كُلُّ جزءٍ من أجزاء المجتمع في إطار القيم والمعايير السائدة في المؤسسات التي يتكون منها المجتمع. ويشير مفهوم الوظيفة (Function) إلى الدور الذي يقوم به الجزء من أجل التَّسقُّت الاجتماعي كُلِّه. وقد استخدمَ ميرتون مفهوماً وظيفياً (Functional) للإشارة إلى النتائج الإيجابية التي يمكن ملاحظتها، وتؤدي إلى تكيف التَّسقُّت، على حين استخدام مفهوم الخلل أو المَعوقات الوظيفية (Dysfunctions) للإشارة إلى النتائج السلبية التي يمكن ملاحظتها، والتي تحدُّ من تكييف التَّسقُّت وتتوافقه (لطفي، 2021, 101-102).

وعند تطبيق النَّظَرَيْةُ على مشكلة الْدِّرَاسَةِ نجدُ أنَّ الجمِيعَاتِ الْأَهْلِيَّاتِ أَحَدُ مُؤَسَّسَاتِ المَجَمُوعِ الْمَحَليِّ تَمَثِّلُ نسقاً اجتماعياً يَقُومُ بعدهِ أدوار ووظائف متكاملة؛ لتفعيل العمل التَّطْوُعِي؛ ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع من خلال استقطاب المتطوعين والتعاون بين الأنساق الاجتماعية الأخرى، وذلك لهدف خدمة المجتمع، وتحقيق أهدافه التَّنَمِيَّةِ.

**الدِّرَاسَاتُ السَّابِقَةُ:**

تناولت الْدِّرَاسَةُ الْحَالِيَّةُ مُجَمَّعَةً من الدِّرَاسَاتِ في مَجَالِ الْعَمَلِ التَّطْوُعِيِّ فيِ الجَمِيعَاتِ الْأَهْلِيَّاتِ، وَقَدْ تَمَّ تَقْسِيمُهَا إِلَى: دراساتٌ محليةٌ، دراساتٌ عربيةٌ، دراساتٌ أجنبيةٌ، وهي كالتالي:

- **الدِّرَاسَاتُ الْمَحْلِيَّةُ:**

1. دراسة البصيلي (2022) بعنوان: "العمل التَّطْوُعِيِّ في تَنْمِيَةِ الْمَجَمُوعِ الْمَحَليِّ"، هدفت الْدِّرَاسَةُ إِلَى التَّعْرِفِ عَلَى وَاقِعِ الْعَمَلِ التَّطْوُعِيِّ، ومتطلباتِ الْمَهْوَضِ بِهِ، ومساهمتهِ في تَحْقِيقِ التَّنَمِيَّةِ بِكَافَّةِ مَجَالَاهُ، وَالتَّعْرِفُ عَلَى أَبْرَزِ الْمَعوقاتِ الَّتِي تَحدُّ مِنْ تَفْعِيلِهِ فِي الْمَجَمُوعِ مِنْ وجْهِ نَظَرِ الْمَتَطَوَّعِينَ فِيِ الجَمِيعَاتِ الْخَيرِيَّاتِ بِمَدِينَةِ "أَمْهَا"، وَتَنْدَرُجُ الْدِّرَاسَةِ بِضَمِّنِ الدِّرَاسَاتِ الْوَصْفِيَّةِ التَّحلِيلِيَّةِ باِسْتِخْدَامِ مَنْهَجِ الْمَسْحِ الْإِجْتِمَاعِيِّ الشَّامِلِ، وَتَمَثَّلَ أَدَاءُ الْدِّرَاسَةِ بِالْإِسْتِبَانَةِ عَلَى عِينَةٍ بَلَغَتْ (361) مُتَطَوَّعَ فِيِ الجَمِيعَاتِ الْخَيرِيَّاتِ.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود سياسات واضحة تنظم العمل التطوعي في الجمعيات بنسبة 82,2%. كما توصلت إلى أن المعوقات المادية- البشرية- التنظيمية التي تواجه العمل التطوعي تحدّ من ذوره في تنمية المجتمع بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3,74، وتبين أن المعوقات التنظيمية كانت الأعلى مقارنةً ببقية المعوقات؛ وذلك بمتوسط حسابي 3,91، فمن أهم المعوقات البشرية ضعف تدريب المتطوعين وضعف تأهيلهم، أمّا المعوقات المادية فتلخص في ضعف التسويق الإعلامي لنجذب المؤسسات التطوعية. وأظهرت النتائج أن تكريم المتطوعين وتحفيزهم لحّهم على التطوع من أهم المتطلبات لتفعيل العمل التطوعي في الجمعيات بنسبة 77% (البصيلي، 2022).

2. دراسة البشري والغامدي (2021) بعنوان: "دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تفعيل العمل التطوعي". هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة الخدمات والبرامج التي تقدّمها لجان التنمية الاجتماعية الأهلية بمحافظة غامد الزناد بالباحة، والتعرف على أهم التحدّيات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية، ومعرفة مجالات العمل التطوعي المرتبطة بها، تندّر الدراسة ضمن الدراسات الوصفية التحليلية باستخدام منهج المسح الاجتماعي، وتمثّلت أداة الدراسة بالاستبانة على عينة بلغت (113) متطوع، وأظهرت النتائج أنّ أهم مجالات العمل التطوعي المرتبطة بلجان التنمية الاجتماعية المساهمة مع المؤسسات الخيرية في الاحتفال بالمناسبات الوطنية، والمشاركة في تأهيل ورعاية ذوي الإعاقة، وتمثّلت التحدّيات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية في ضعف الجانب الإعلامي، بلّيه عدم إدراك سكان المجتمع المحلي لأهميّة دور لجان التنمية الاجتماعية (البشري والغامدي، 2021).
3. دراسة العيسى (2021) بعنوان: "دور منصة التطوع في تعزيز قيم التطوع لدى شباب وفتيات المملكة العربية السعودية". هدفت الدراسة إلى التعرّف على دور منصة التطوع في تعزيز قيم التطوع، والكشف عن الفروق الإحصائية حول دور منصة التطوع على قيم التطوع تبعاً للمتغيرات (الجنس، العمر، ساعات التطوع). وتندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي، حيث تمثّلت أداة الدراسة بالاستبانة على عينة بلغت (1120) متطوع من متطوعين الجمعيات الأهلية، وأظهرت نتائج الدراسة موافقة أفراد العينة على القيم التربوية للتطوع، مثل: الإيثار وتقديم المصلحة العامة على الخاصة، وتحقيق الآثار الإيجابية للتطوع؛ وذلك من خلال تعزيز انتماء الفرد للمجتمع وشعوره بالمواطنة، وتوصلت النتائج إلى أنّر منصة التطوع في تعزيز قيم التطوع لدى الشباب والفتيات تبعاً لمتغير الجنس ولصالح فئة الشباب (18-28 سنة)، كما تُوجّد فروق ذات دلالة إحصائية في آثر منصة التطوع في تعزيز قيم التطوع تبعاً لمتغير الساعات التطوعية، ولصالح 30 ساعةً تطوعية فأكثر (العيسى، 2021).
4. دراسة القرني (2021) بعنوان: "تحليل منظومة معوقات العمل التطوعي تحقيقاً لأهداف رؤية المملكة 2030". هدفت الدراسة إلى الكشف عن معوقات العمل التطوعي، وتندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي، حيث تمثّلت أداتي الدراسة بالاستبانة والمقابلة على عينة بلغت (60) متطوعاً من المتطوعين في الجمعيات الأهلية بمدينة الرياض، وعينة من (16) متطوعاً من الخبراء المهتمين بالتطوع، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ ضيق الوقت وخاصةً أثناء مرحلة الدراسة يعيق المتطوعين عن العمل التطوعي بنسبة 55%， إضافةً إلى كثرة الأعباء الدراسية، أمّا عن معوقات العمل التطوعي الخاصة بالمؤسسات التطوعية، فقد كانت محدودية الأنشطة التي تنفذها المؤسسة تشكّل التحدّي الأول لدى المتطوعين بنسبة 56,7%， وعن المعوقات الخاصة بثقافة المجتمع، فقد توصلت الدراسة إلى أنّ غياب وضوح الخطّة الوطنية للعمل التطوعي، وضاعف تفعيل وسائل الإعلام في الإعلان عن التطوع يعيق المتطوعين عن العمل التطوعي (القرني، 2022).
5. دراسة الشهري (2020) بعنوان: "رؤية مستقبلية لدعم جهود الجمعيات الخيرية لتفعيل العمل التطوعي الأمني". هدفت الدراسة إلى وضع رؤية مستقبلية لدعم جهود الجمعيات الخيرية لتفعيل العمل التطوعي الأمني، وتندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي، حيث تمثّلت أداة الدراسة أدلة الاستبيان على عينة بلغت (43) متطوعاً من العاملين في بعض الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ عدم وضوح أهداف العمل التطوعي الأمني من أكثر التحدّيات التي تواجه الجمعيات الخيرية بنسبة 95,4%， بلّيه عدم الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهميّة التطوع الأمني بنسبة 81,4%， ومن أهم الحلول المقترنة التي توصلت إليها الدراسة إنشاء وحدة إعلامية بكلّ جمعية خيرية للتوعية والتحفيز بأهميّة العمل التطوعي الأمني (الشهري، 2020).

#### بـ الدراسات العربية:

1. دراسة آل ثاني (2024) بعنوان: "دور المنظمات غير الحكومية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي". هدفت الدراسة إلى التعرّف على دور مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي، والكشف عن آثر مجال عمل مؤسسات العمل الاجتماعي، وتندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية التحليلية باستخدام أدلة الاستبيان على عينة بلغت (70) متطوعاً من أعضاء مجلس الإدارة والمتطوعين والموظفين، وطّبّقت الدراسة في دولة قطر، وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة قوية دالة إحصائياً بين نشاطات مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في مجالات الأسرة والمرأة والطفل وكبار السن، والأشخاص ذوي

- الإعاقة، وبين ثقافة العمل التطوعي، إذ ساهمت مؤسسات العمل الاجتماعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي، وتمكن المجتمع من مواجهة المشكلات والتحديات (آل ثاني، 2024). 2. دراسة علي (2023) بعنوان: "دور الجمعيات الأهلية في التشجيع على التطوع الإلكتروني"، هدفت الدراسة إلى تحديد الدور الذي تقوم به الجمعيات الأهلية في التشجيع على التطوع الإلكتروني، وتحديد المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية، إضافةً إلى تحديد مقتراحات لتفعيل دور الجمعيات الأهلية في تشجيع التطوع الإلكتروني، وتندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي، وتمثلت أداة الدراسة بالاستبانة على عينة من المسؤولين عن التطوع في الجمعيات وعددهم (44) مسؤولاً، والمستفيدون من الجمعيات الأهلية وعددهم (155) متطلع بمدينة القاهرة، وأظهرت النتائج أن مستوى دور الجمعيات الأهلية في التشجيع على التطوع الإلكتروني جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي 2.72، كما تبيّن وجود بعض المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية، ويتمثل أهمها في تزايد اهتمام المتطوعين بالتطوع التقليدي بمتوسط حسابي 2.34، يليه ضعف التمويل الكافي من إدارة الجمعية لدعم الأعمال التطوعية الإلكترونية بمتوسط حسابي 2.30، ثم كثرة الأعباء الأسرية بمتوسط حسابي 2.26 (علي، 2023).
3. دراسة النعmani (2023) بعنوان: "ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب"، هدفت الدراسة إلى الكشف عن ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب المتطوعين في بعض مؤسسات المجتمع المدني، وتندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية التحليلية، باستخدام كلي من أداة الاستبيان، الملاحظة، المقابلة، المناقشة البوئية، على عينة بلغت (317) متطلع و(10) لمناقشة البوئية من المتطوعين في بعض مؤسسات المجتمع بمحافظة الدقهلية في مصر، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: إن من أساليب إعزوف الشباب عن المشاركة التطوعية الالزامية الأسرية والمهنية بنسبة 37,5%， يليه غياب ثقافة العمل التطوعي في المجتمع بنسبة 18,6%， كما كشفت الدراسة على أن 95,9% من أفراد العينة يؤكدون على أهمية العمل التطوعي في زيادة ثقفهم بالجمعيات والمؤسسات التي يتطوعون بها، فقد أشار 98,4% من أفراد العينة إلى أن هناك علاقة بين ممارسة العمل التطوعي، وتعزيز الثقة بقيادة المجتمع والدولة (النعmani، 2023).
4. دراسة بلهولي (2022) بعنوان: "المجتمع المدني ودوره في إرساء ثقافة العمل التطوعي"، هدفت الدراسة إلى معرفة دور المجتمع المدني، متمثلاً في الجمعيات الأهلية في إرساء ثقافة العمل التطوعي، وتندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي، حيث تمثلت أداة الدراسة بالاستبانة على عينة بلغت (40) متطوعاً من المتطوعين، وتم تطبيق الدراسة على بعض جمعيات ولايات الشرق الجزائري مدينة باتنة، وأظهرت نتائج الدراسة أن 40% من أفراد العينة يمارسون العمل التطوعي لأكثر من ثلاثة سنوات، وشكلت الفئة العمرية (25-35 سنة) القوى التطوعية الأكثر مشاركةً بنسبة 45%， وتمثلت النشاطات الخدمية الدور الكبير في إتاحة المشاركة للمتطوعين، إضافةً إلى تنظيم الملتقيات واللقاءات الفكرية التي تعزز من أهمية العمل التطوعي، كما أن التدريب الأكاديمي في مجال العمل التطوعي يساهم في تسهيل وتحسين عمل المجتمع المدني (بلهولي، 2022).
5. دراسة العربي والصلوي (2021) بعنوان: "المعوقات العمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الأهلية في اليمن"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تواجه المشاركة في العمل التطوعي، وممارسته في الجمعيات والمؤسسات الأهلية، وتندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية، باستخدام منهج المسح الاجتماعي، وتمثلت أداة الدراسة بالاستبانة على عينة بلغت (150) متطلع من المتطوعين والعاملين في (10) جمعيات من الجمعيات الأهلية في مدينة تعز باليمن، وأظهرت النتائج أن المعوقات المرتبطة بالمجتمع جاءت في المرتبة الأولى، ومن أهمها قصور المجتمع في نشر ثقافة التطوع بنسبة 95%， يليه قلة اهتمام الجهات المعنية بتنفيذ برامج توعوية بأهمية العمل التطوعي. أما المعوقات المرتبطة بالتطوع نفسه فكان أهمها انشغال المتطوع بتلبية حاجاته المعيشية بنسبة 96%， يليه كثرة الضغوط الحياتية الخاصة. أما المعوقات المرتبطة بالجمعيات والمؤسسات الأهلية، فقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير سلبي على طريقة إدارة الجمعيات في المشاركة التطوعية من حيث ضعف إشراك المتطوعين في القرارات ذات الصيغة بانشطتها بنسبة 83%， يليه افتقار الجمعيات إلى برامج منظورة للتعامل مع قدرات المتطوعين وإمكانياتهم بنسبة 68% (العربي والصلوي، 2021).
6. دراسة السيد (2019) بعنوان: "المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية في تفعيل التطوع لدى الشباب الجامعي، ودور طريقة تنظيم المجتمع في مواجهتها"، هدفت الدراسة إلى تحديد مدى قدرة الجمعية على تحقيق أهداف المتطوعين والمجتمع، وتحديد كيفية قيام الجمعية بتنمية قدرات المتطوعين، وتسلیط الضوء على المعوقات التي تواجه الشباب الجامعي عند التطوع في الجمعيات الأهلية، وتندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي، حيث تمثلت أداة الدراسة بالاستبيان على عينة بلغت (98) متطوعاً من المتطوعين في محافظة كفر الشيخ بمصر، وأظهرت النتائج أن الجمعية تستخدم وسائل التواصل الاجتماعي في استقطاب المتطوعين بنسبة 71.4%， إضافةً إلى دورها في إشباع حاجات المجتمع بنسبة 66.3%， كما

تَوَصَّلَت الْدِرَاسَةُ إِلَى ضَعْفِ إِمْكَانِيَّاتِ الْجَمْعِيَّةِ فِي تَقْدِيمِ الْمَكَافَاتِ وَالْجَوَافِرِ لِلْمُتَطَوِّعِينَ، أَمَّا عَنْ مَدْى قُدْرَةِ الْجَمْعِيَّةِ عَلَى تَنْمِيَةِ مَهَارَاتِ الْمُتَطَوِّعِينَ، فَتَؤَكِّدُ الْجَمْعِيَّةُ عَلَى أَخْلَاقِيَّاتِ الْمِهْنَةِ بِنَسْبَةِ 76.5%， يَلِيهِ اسْتِثْمَارُ الْجَمْعِيَّةِ لِلْمُتَطَوِّعِينَ فِي تَحْقِيقِ خَدْمَاتِهَا الْمُجْتَمِعِيَّةِ، وَوُجُودُ خَطَّةٍ وَاضْحَىَّ لِتَدْرِيْبِهِمْ، أَمَّا مُعَوِّقَاتِ التَّطَّوُّعِ الرَّاجِعَةِ لِلْجَمْعِيَّةِ، فَانْتَلِاقُ الْجَمْعِيَّةِ مِنْ رُؤْيَاِ رَئِيسِ مَجْلِسِ الْإِدَارَةِ يُمْثِلُ التَّحْدِيَّ الْأَوَّلِ، يَلِيهِ ضَعْفُ الْبَرَامِجِ التَّنَمِيَّةِ لِلْمُتَطَوِّعِينَ، وَعَدْمُ وَجُودِ سِجْلٍ تَطَّوُّعٍ فِي الْجَمْعِيَّةِ (السَّيِّد، 2019).

دَرَاسَةُ بَاعِلِي (2017) بِعِنْوَانِ: "دَوْرُ الْجَمْعِيَّاتِ الْخَيْرِيَّةِ فِي تَفْعِيلِ الْعَمَلِ التَّطَّوُّعِيِّ"، وَهَدَفَتِ الْدِرَاسَةُ إِلَى التَّعْرِفِ عَلَى دَوْرِ الْجَمْعِيَّاتِ الْخَيْرِيَّةِ فِي تَفْعِيلِ الْعَمَلِ التَّطَّوُّعِيِّ مُمْثَلًا فِي جَمْعِيَّةِ كَافِلِ الْيَتِيمِ الْخَيْرِيَّةِ كَمُوذِّجٍ عَلَى الْمَسْتَوِيِّ الْمَحَلِّيِّ، وَتَنْدَرَجُ الْدِرَاسَةُ بَيْنَ الْدِرَاسَاتِ الْوَصْفِيَّةِ التَّحْلِيلِيَّةِ بِاستِخْدَامِ مُنْهَجِ الْمَسْحِ الْإِجْتِمَاعِيِّ، حِيثُ تَمَثَّلَتْ أَدَاءُ الْدِرَاسَةِ بِالْإِسْتِبَانَةِ وَالْمَقَابِلَةِ وَالْمَلَاحَظَةِ عَلَى عِيَّنَةٍ بَلَغَتْ (110) مُتَطَوِّعَينَ مِنْ الْمُتَطَوِّعِينَ فِي وَلَايَةِ أَدَارَالِ بِالْجَزَائِرِ، وَأَظَهَرَتْ نَتَائِجُ الْدِرَاسَةِ أَنَّ الْجَمْعِيَّاتِ الْخَيْرِيَّةِ تَعْمَلُ عَلَى تَفْعِيلِ الْعَمَلِ التَّطَّوُّعِيِّ مِنْ خَلَالِ أَدْوَارِهَا الْخَدْمَاتِيَّةِ وَالْتَّنَفِيْضِيَّةِ الَّتِي يَقُومُ بِهَا الْمُتَطَوِّعُونَ فِي الْجَمْعِيَّةِ، كَمَا يَوَاجِهُ الْعَمَلُ التَّطَّوُّعِيِّ تَحْدِيَّاتٍ عَدِيدَةٍ، وَمِنْ أَهْمَهَا: ضَعْفُ الْوَعِيِّ التَّطَّوُّعِيِّ بِنَسْبَةِ 62%， يَلِيهِ عَدْمُ وَجُودِ تَقْدِيرٍ وَتَحْفيِزٍ لِلْمُتَطَوِّعِينَ مِنْ قِبْلِ الْجَمْعِيَّةِ بِنَسْبَةِ 13.6% (بَاعِلِي، 2017).

#### جـ- الْدِرَاسَاتُ الْأَجْنبِيَّةُ:

دَرَاسَةُ Tiltay and Islek (2020) بِعِنْوَانِ: "الْإِدَارَةُ التَّطَّوُّعِيَّةُ لِلْمُنْظَّمَاتِ غَيْرِ الرِّيَاحِيَّةِ الْمَحَلِّيَّةِ وَالْوَطَنِيَّةِ"، وَهَدَفَتِ الْدِرَاسَةُ إِلَى الكَشْفِ عَنْ كِيفِيَّةِ قِيَامِ الْإِدَارَةِ التَّطَّوُّعِيَّةِ لِهَامَّاهَا مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ الْمُدِيرِيَّنِ وَالْمُتَطَوِّعِينَ فِي الْمُنْظَّمَاتِ غَيْرِ الرِّيَاحِيَّةِ، وَتَنْدَرَجُ الْدِرَاسَةُ بَيْنَ الْدِرَاسَاتِ الْأَسْتِكَشَافِيَّةِ، تَمَثَّلَتْ أَدَاءُ الْدِرَاسَةِ بِإِجْرَاءِ مُجَمُوعَةِ الْتَّرْكِيزِ عَلَى عِيَّنَةٍ بَلَغَتْ (11) مَتَطَوِّعًا مِنَ الْمُتَطَوِّعِينَ وَ(14) مِنْهُمْ مِنَ الْمُدِيرِيَّنَ، طَبِّقَتِ فِي إِسْكِيَشِيرِ بِدُولَةِ تُرْكِيَا، وَأَظَهَرَتْ نَتَائِجُ الْدِرَاسَةِ أَنَّ الْمُنْظَّمَاتِ غَيْرِ الرِّيَاحِيَّةِ تَسْتَطِعُ إِدَارَةَ الْمُتَطَوِّعِينَ وَالْوُصُولُ إِلَيْهِمْ مِنْ خَلَالِ أَرْبَعَ طُرُقٍ أَسَاسِيَّةٍ، مِنْهَا: اعْتِمَادُ الْمُتَطَوِّعِ عَلَى تَقْدِيمِ نَفْسِهِ إِلَى الْمُنْظَّمَاتِ غَيْرِ الرِّيَاحِيَّةِ لِلتَّطَطُّعِ، أَوْ قَدْ تَكُونُ قَائِمَةً عَلَى أَنْشَطَةِ الْمَنَظَّمَةِ، وَذَلِكُ مِنْ خَلَالِ الْمَشَارِكَةِ فِي وَسَائِلِ الْإِعْلَامِ لِلْوُصُولِ إِلَى الْمُتَطَوِّعِينَ، أَوْ مِنْ خَلَالِ الْطَّرِيقَةِ الْثَالِثَةِ، وَهِيَ الْعَلَاقَاتُ الشَّخْصِيَّةُ، أَوْ مِنْ خَلَالِ تَنْظِيمِ الْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ (قَائِمَةً عَلَى تَوْظِيفِ الْمُتَطَوِّعِينَ).

وَقَدْ تَوَصَّلَتِ الْدِرَاسَةُ إِلَى أَهْمَمِ الْعَوَامِلِ الَّتِي تَشَجَّعُ عَلَى التَّطَطُّعِ مِنَ الْمُتَطَوِّعِينَ فِي الْمُنْظَّمَاتِ غَيْرِ الرِّيَاحِيَّةِ، وَمِنْهَا: التَّقْيِيمُ الْإِيجَابِيُّ لِلْأَنْشَطَةِ الْمُنْظَّمَاتِ غَيْرِ الرِّيَاحِيَّةِ مِنْ قِبْلِ الْأَفْرَادِ، التَّحَدُّثُ عَنِ التَّطَطُّعِ فِي الْمَنَظَّمَةِ مِنْ قِبْلِ جَمَاعَاتِ الرِّفَاقِ، خَصْوصَةً عَنْدَ مَشَارِكَةِ أَحَدِهِمْ فِي التَّطَطُّعِ، وَمِنْ حِيثِ أَسَالِيْبِ الْاحْتِفَاظِ بِالْمُتَطَوِّعِينَ، فَقَدْ أَظَهَرَتِ الْدِرَاسَةُ أَهْمَيَّةَ إِشَارَاتِ الْمُتَطَوِّعِينَ فِي الْإِدَارَةِ وَالْأَخْذِ بِأَهْمَاهُمْ. أَمَّا عَنِ الْأَسَالِيْبِ الْمُتَبَّعَةِ فِي تَحْفيِزِ الْمُتَطَوِّعِينَ، فَقَدْ كَانَ التَّقْدِيرُ وَالْأُولَوَيَّةُ فِي عَمَلِيَّةِ التَّوْظِيفِ مِنْ أَهْمَاهَا. أَمَّا عَنِ صُعُوبَاتِ الْعَمَلِ التَّطَطُّعِيِّ فَمِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ مُدِيرِيِّيِّ التَّطَطُّعِ تَمَثَّلُ فِي الْصِّرَاعَاتِ بَيْنَ الْمُتَطَوِّعِينَ بَعْضِهِمْ بَعْضًا، وَالصِّرَاعَ بَيْنِهِمْ مَعَ الْمَوْظِفِينَ، وَمِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ الْمُتَطَوِّعِينَ تَمَثَّلُ صُعُوبَاتِ الْعَمَلِ التَّطَطُّعِيِّ فِي الْاِفْتَارِ إِلَى التَّنْظِيمِ، كَمَا أَنَّ التَّزَامَهُمُ الْأُسْرَيَّةَ تَحْدُّدُ مِنْ مَشَارِكَهُمُ التَّطَطُّعِيَّةِ (Tiltay & Islek, 2020).

2. دَرَاسَةُ Shier, McDougle, and Handy (2014) بِعِنْوَانِ: "الْمُنْظَّمَاتُ غَيْرِ الرِّيَاحِيَّةِ، وَتَعْزِيزُ الْمَشَارِكَةِ الْمَدِينَيَّةِ"، هَدَفَتِ الْدِرَاسَةُ إِلَى مَعْرِفَةِ مَدِى قِيَامِ الْمُنْظَّمَاتِ غَيْرِ الرِّيَاحِيَّةِ بِدَوْرِهَا فِي تَعْزِيزِ الْمَشَارِكَةِ الْمَدِينَيَّةِ، وَتَحْدِيدِ الْبَرَامِجِ وَالْمَبَادِرَاتِ الَّتِي تَعْمَلُ عَلَى تَعْزِيزِ الْمَشَارِكَةِ فِي دَاخِلِ الْمَجَمِعِ، وَتَنْدَرَجُ الْدِرَاسَةُ بَيْنَ الْدِرَاسَاتِ الْنَّوْعِيَّةِ، بِاسْتِخْدَامِ أَدَاءِ الْمَقَابِلَةِ عَلَى عِيَّنَةٍ بَلَغَتْ (17) مَتَطَوِّعًا مِنَ الْمُنْظَّمَاتِ غَيْرِ الرِّيَاحِيَّةِ، وَطَبِّقَتِ فِي بَلْدَةٍ صَغِيرَةٍ مِنَ الْغَربِ الْأَوْسَطِ الْأَمْرِيَّكِيِّ، وَتَوَصَّلَتِ الْدِرَاسَةُ لِعَدَّةِ نَتَائِجٍ مِنْ أَهْمَاهَا: يَتَمُّ تَعْزِيزُ الْمَشَارِكَةِ الْمَدِينَيَّةِ بَعْدَ طَرِيقٍ، مِنْهَا: إِتَّاحَةِ الْمُرْصِدِ لِلتَّطَطُّعِ فِي الْمُنْظَّمَاتِ، وَتَفْنِيدِ الْبَرَامِجِ وَالْمَبَادِرَاتِ الَّتِي تَسْمَعُ لِأَفْرَادِ الْمَجَمِعِ بِالْمَشَارِكَةِ، كَمَا أَنَّ أَنْشَطَةِ التَّطَطُّعِ وَالتَّبَرُّعِ تَعْمَلُ عَلَى زِيَادَةِ الْمَشَارِكَةِ عَلَى مَسْتَوِيِّ الْمَجَمِعِ بَيْنَ أَعْصَمَاهَا، وَمِنْ حِيثِ طَبَيْعَةِ مَشَارِكَةِ الْمُتَطَوِّعِينَ أَشَارَ بَعْضُ الْمَحْوِيَّنَ إِلَى أَنَّهُ مِنَ الصَّعُبِ إِشَارَاتِ الْمُتَطَوِّعِينَ، فِي حِينِ الْبَعْضُ الْآخَرُ يَعْتَقِدُونَ أَنَّهُ مِنَ السَّهْلِ تَشْجِيعِ الْمَشَارِكَةِ بَيْنِهِمْ، وَتَوَصَّلَتِ النَّتَائِجُ إِلَى أَنَّهُ مِنْ خَلَالِ نَشْرِ اِجْتِمَاعَاتِ الْمُنْظَّمَةِ فِي الصَّحِيفَةِ الْمَحَلِّيَّةِ فَإِنَّ وَعِيِّ الْأَفْرَادِ يَزِيدُ بِالْمُنْظَّمَةِ (Shier, McDougle, & Handy, 2014).

#### أَوْجَهُ التَّشَابِهِ وَالْإِخْتِلَافِ فِي الْدِرَاسَاتِ السَّابِقَةِ:

أَمَّا عَنِ أَوْجَهِ الْإِتِّفَاقِ وَالْإِخْتِلَافِ بَيْنِ الْدِرَاسَةِ الْمَحَالِيِّةِ وَالْدِرَاسَاتِ السَّابِقَةِ، فَمِنْ حِيثِ مَتَغَيِّرَاتِ الْدِرَاسَةِ تَتَّفِقُ الْدِرَاسَةُ الْمَحَالِيِّةُ فِي تَنَاهِلِهَا مُتَغَيِّرَاتِ الْجَمْعِيَّاتِ الْأَهْلِيَّةِ وَالْعَمَلِ التَّطَطُّعِيِّ مَعَ دَرَاسَةِ كُلِّ مِنْ آلِ ثَانِي (2024) وَبَاعِلِي (2017) وَالْبَشَرِيِّ وَالْغَامِدِيِّ (2021)، وَدَرَاسَةِ الْعَرِيفِيِّ وَالصَّلْوِيِّ (2021) وَدَرَاسَةِ Shier, McDougle, and Handy (2014).

وَأَخْتَلَفَتْ مَعَ دَرَاسَةِ الشَّهْرَانِيِّ (2020) وَعَلِيِّ (2023) فِي تَحْدِيدِ مَجَالِ التَّطَطُّعِ (الْإِلْكْتُرُونِيِّ- الْأَمْيَّ)، إِذْ تَنَاهَلُ الْدِرَاسَةُ الْمَحَالِيِّةُ مَتَغَيِّرَاتِ الْعَمَلِ التَّطَطُّعِيِّ بِشَكَلٍ عَامٍ بِكَافِيَّةِ مَجَالَاتِهِ الْمُخْتَلِفَةِ. كَمَا اخْتَلَفَتْ مَعَ دَرَاسَةِ العَيْسِيِّ (2021) الَّتِي تَنَاهَلَتْ دَوْرَ مَنْصَةِ التَّطَطُّعِ فِي تَعْزِيزِ قِيمِ

التطّلُّع، حيث إنَّ الْبِرَاسَةُ الْحَالِيَّةُ تَنَوَّلُ دُورَ الْجَمِعِيَّاتِ الْأَهْلِيَّةِ فِي تَفْعِيلِ التَّطْلُّعِ عَنْ طَرِيقِ مَنْصَةِ الْعَمَلِ التَّطْلُّعِيِّ، وَاحْتَلَّتْ مَعَ دَرَاسَةِ Islek & Tiltay (2020) الَّتِي تَنَوَّلَتْ مَتَّفِعَزَ الْإِدَارَةِ التَّطْلُّعِيَّةِ.

وَمِنْ حِيثِ مَنْهَجِ الْبِرَاسَةِ تَنَفِّقُ الْبِرَاسَةُ الْحَالِيَّةُ مَعَ الْبِرَاسَاتِ السَّابِقَةِ فِي اسْتِخْدَامِ مَنْهَجِ الْمَسْحِ الْاجْتِمَاعِيِّ بِالْعِيَّنَةِ، أَمَّا عَنْ مَجَمِعِ الْبِرَاسَةِ فَقَدْ تَنَوَّعَ مَجَمِعُ الْبَحْثِ فِي الْبِرَاسَاتِ السَّابِقَةِ حِيثُ شَمِلَ الْمَوْظِفِينَ وَالْمُتَطَوِّعِينَ فِي الْجَمِعِيَّاتِ، مَثَلَ دَرَاسَةِ Al Thani (2024) وَالْعَرِيْقِيِّ وَالصَّلْوِيِّ (2021)، وَالْقَرْنِيِّ (2021)، وَدَرَاسَةِ Tiltay and Islek (2020).

وَتَنَفِّقُ كُلُّ مِنْ دَرَاسَةِ باعِي (2017) وَهَلْوِي (2022) وَالْنَّعْمَانِي (2023) فِي مَجَمِعِ الْبَحْثِ، حِيثُ شَمِلَ الْمُتَطَوِّعِينَ فَقَطُّ، أَمَّا دَرَاسَةُ عَلِيِّ (2023)، وَدَرَاسَةِ Shier, McDougle, and Handy (2014) فَقَدْ طَبَّقَتْ عَلَى مُدِيرِي التَّطْلُّعِ فَقَطُّ. وَتَنَفِّقُ الْبِرَاسَةُ الْحَالِيَّةُ مِنْ حِيثِ أَدَاءِ الْبِرَاسَةِ مَعَ الْبِرَاسَاتِ الْمَحْلِيَّةِ وَالْعَرِيْقِيِّ وَالْأَجْنبِيَّةِ السَّابِقَةِ فِي اسْتِخْدَامِ أَدَاءِ الْإِسْتِبِيَانِ لِجَمِيعِ الْبَيَانَاتِ، وَاحْتَلَّتْ مَعَ دَرَاسَةِ Shier, McDougle, and Handy (2014) وَدَرَاسَةِ Tiltay and Islek (2020) فِي اسْتِخْدَامِ أَدَاءِ الْمُقَابِلَةِ.

### 3- الْمَهَاجِيَّةُ:

#### أ- نَوْعُ الْبِرَاسَةِ:

تَتَّبِعُ هَذِهِ الْبِرَاسَةُ الْوَصْفِيَّةَ (Descriptive Research) الْأَسْلُوبَ الْكَبِيِّ، وَهِيَ الْبِرَاسَاتِ الَّتِي تَعْرُضُ خَصَائِصَ ظَاهِرَةٍ مَا كَمِيًّا أَوْ كَيْفِيًّا بِنَاءً عَلَى فَرَوْضِيِّ مَبْدِئِيَّةٍ سَابِقَةٍ أَوْ بِدُونِهَا بِطَرِيقَةٍ أَكْثَرَ دَقَّةً (نُورِي، 2014م، 61).

#### ب- مَنْهَجُ الْبِرَاسَةِ:

تَتَّبِعُ هَذِهِ الْبِرَاسَةُ مَنْهَجَ الْمَسْحِ الْاجْتِمَاعِيِّ (Social Survey Method)، حِيثُ تَسْتَخِدُ الْبِرَاسَةُ أَسْلُوبَ الْمَسْحِ الْاجْتِمَاعِيِّ بِالْعِيَّنَةِ مِنْ خَلَالِ اِخْتِيَارِ بَعْضِ الْمُتَطَوِّعِينَ الْمُمْتَنَينَ لِجَمَعِ الْبَيَانَاتِ، وَتَمَّ اسْتِخْدَامُ أَسْلُوبِ الْمَسْحِ الْاجْتِمَاعِيِّ؛ لِكُونِهِ مِنْ أَكْثَرِ الْمَناهِجِ قَدْرًا عَلَى الإِجَابَةِ عَنْ تَسْأُلَاتِ الْبِرَاسَةِ، وَمِنْ أَكْثَرِ الْمَناهِجِ اسْتِخْدَامًا فِي الْبِرَاسَاتِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ.

#### ج- مَجَمِعُ الْبِرَاسَةِ:

تَتَمَثَّلُ وَحْدَةُ الْبِرَاسَةِ فِي الشَّيَّابِ الْمُتَطَلِّعِ فِي الْجَمِعِيَّاتِ الْأَهْلِيَّةِ ذَكُورًا وَإِنَاثًا بِمَدِينَةِ جَدَّةَ.

#### د- عِيَّنَةُ الْبِرَاسَةِ:

اعْتَدَمَتِ الْبِرَاسَةُ عَلَى عِيَّنَةِ قَصْدِيَّةٍ (Purposive Sample)، وَقَدْ تَمَّ اسْتِخْدَامُ عِيَّنَةِ الْقَصْدِيَّةِ فِي اِخْتِيَارِ الْجَمِعِيَّاتِ الْأَهْلِيَّةِ؛ نَظَرًا لِاتِّساعِ مَجَمِعِ الْبَحْثِ. تَمَّ جَمُوعُ الْبَيَانَاتِ مِنْ خَلَالِ التَّوَاصُلِ مَعَ اِخْتِصَاصِيِّ التَّطْلُّعِ فِي بَعْضِ الْجَمِعِيَّاتِ الْأَهْلِيَّةِ بِمَدِينَةِ جَدَّةَ لِلْقِيَامِ بِعَمَلِيَّةِ تَوْزِيعِ الْإِسْتِبِيَانِ عَلَى الْمَجَمِوعَاتِ التَّطْلُّعِيَّةِ لِدِهِمْ، وَتَمَثَّلَتِ الطَّرِيقَةُ الْأُخْرَى فِي إِرْسَالِ الْبَاحِثَةِ لِلْإِسْتِبِيَانِ الْإِلْكْتَرُونِيِّ عَلَى وَسَائِلِ التَّوَاصُلِ الْاجْتِمَاعِيِّ؛ نَظَرًا لِصَعْوَدَةِ الْوَصْلِ لِلْعِيَّنَةِ الْمَطْلُوبَةِ، وَقَدْ بَلَغَ إِجمَالِ الْعِيَّنَةِ الْأَسَاسِيَّةِ (122) مَنْتَطَقَ، عَدُّ الْإِنَاثِ مِنْهُمْ (79) أُنْثَى، أَمَّا الْذُكُورُ فَقَدْ بَلَغُ عَدْدُهُمْ (43) ذَكَرًا.

#### ه- أَدَاءُ الْبِرَاسَةِ:

تَمَّ اسْتِخْدَامُ أَدَاءِ الْإِسْتِبِيَانِ الَّذِي يُعَدُّ مِنْ أَهْمَّ أَدَوَاتِ جَمِيعِ الْبَيَانَاتِ فِي الْبَحْثِ الْاجْتِمَاعِيِّ، وَتَمَّ الْاعْتِمَادُ فِي هَذِهِ الْبِرَاسَةِ عَلَى أَدَاءِ الْإِسْتِبِيَانِ الْإِلْكْتَرُونِيِّ؛ لِكُونِهِ الْأَدَاءُ الْمَنَاسِبَةُ لِتَحْقِيقِ هُدُفِ الْبِرَاسَةِ، وَذَلِكَ لِلْوَصْلِ إِلَى مَعْلُومَاتٍ كَمِيَّةً لِقِيَاسِ دَوْرِ الْجَمِعِيَّاتِ الْأَهْلِيَّةِ فِي تَعْزِيزِ الْعَمَلِ التَّطْلُّعِيِّ.

#### و- حَدُودُ الْبِرَاسَةِ:

##### 1. الْحَدُودُ الْبَشَرِيَّةُ:

اقْتَصَرَ تَطْبِيقُ هَذِهِ الْبِرَاسَةِ عَلَى الْمُتَطَوِّعِينَ فِي الْجَمِعِيَّاتِ الْأَهْلِيَّةِ الَّذِينَ تَرَوَّحُ أَعْمَارُهُمْ بَيْنَ 18 إِلَى أَكْبَرَ مِنْ 35 سَنَةً.

##### 2. الْحَدُودُ الْمَكَانِيَّةُ:

اقْتَصَرَ تَطْبِيقُ هَذِهِ الْبِرَاسَةِ عَلَى الشَّيَّابِ فِي مَدِينَةِ جَدَّةَ بِالْمَلَكَةِ الْعَرِيْقَةِ السُّعُودِيَّةِ.

##### 3. الْحَدُودُ الرَّمَانِيَّةُ:

اسْتَغْرَفَتِ عَمَلِيَّةُ جَمِيعِ الْبَيَانَاتِ (13 يَوْمًا) حِيثُ بَدَأَتْ بِتَارِيخِ (17/02/2024) إِلَى (29/02/2024).

## ز- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية The statistical package for the social sciences (SPSS)؛ وذلك من أجل القيام بالتحليل الكمي للبيانات الذي يعتمد على وصف الظواهرة من خلال النسب والتكرارات، مقاييس التوزع المركبة، مقاييس الشتات.

## ح- قياس صدق أداة الدراسة وثباتها:

تم الاعتماد على أداة الاستبانة لقياس دور الجمعيات الأهلية في تعزيز العمل التطوعي وتصميم الأداة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت متغيري الدراسة، وتتكوّن الاستبانة من البيانات الأولية التي تتناول الخصائص الديموغرافية للعينة بالإضافة إلى محورين لقياس أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، وهي كالتالي:

المحور الأول: دور الجمعيات الأهلية في تعزيز العمل التطوعي، وتتضمن 11 فقرةً مرتبطةً بالتوعية بأهمية العمل التطوعي، وتحفيز المتطوعين، وتنفيذ المبادرات التطوعية.

المحور الثاني: التحديات التي تواجه المتطوعين في الجمعيات الأهلية، وتتضمن 12 فقرةً مرتبطةً بالتحديات التنظيمية، والمالية، والشخصية، والاجتماعية.

## ط- إجراءات التطبيق، واختبارات الصدق والثبات:

## 1. الصدق الظاهري:

تم عرض الاستبانة على اثنين من الأكاديميين المتخصصين في مجال علم الاجتماع والإحصاء، وتم إجراء ما يلزم من التعديلات التي أتفق عليها الغالبية، وقد أقرَّ المحكمان بمناسبة المقياس الخامس (دائمًا، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) للإجابة عن فقرات الاستبيان.

## 2. اختبار الصدق والثبات للاستبيان:

تم اختبار صدق الآيساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlations)، حيث تم احتساب درجة الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية لكل محور بشكل مستقل، ويُتضمّن من جدول (1) و(2) أن جميع معاملات الارتباط لمحور دور الجمعية في تعزيز العمل التطوعي ومحور التحديات التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية، دالة إحصائية بقيمة موجبة معنوية تتراوح بين 0.65 و 0.85، وهي أقل من 0.01، مما يدل على صدق الآيساق الداخلي لعبارات الاستبيان.

وتم للتحقق من ثبات الاستبيان استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، ويُتضمّن من جدول (1) و(2) أن معامل الثبات لمحور دور الجمعيات الأهلية في تعزيز العمل التطوعي يتراوح بين 0.85 و 0.90، كما تراوحت درجة الثبات لمحور التحديات التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية بين 0.83 و 0.98 وجميعها قيم أعلى من 0.70، وبالتالي فالقياس جيد، ونستطيع إعادة تطبيق الاستبيان مرة أخرى لتحقيقه شرط الثبات.

جدول (1) معاملات ارتباط الآيساق الداخلي بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس، ودرجة الثبات لمحور دور الجمعيات الأهلية في تعزيز العمل التطوعي

Cronbach's Alpha	معامل الارتباط Pearson Correlations	الفقرة	الأدوار
		معامل الثبات	
0.857	0.797**	تعمل الجمعية على نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع	النوعية بأهمية العمل التطوعي
	0.728**	تقوم الجمعية بتوثيق كافة أعمالها التطوعية	
	0.798**	البرامُجُ الذي تقدمُها الجمعية ملائمة لتحقيق أهدافها التطوعية	
	0.821**	تقدِّمُ الجمعية الميثاق التطوعي للمتطوع قبل البدء بالمبادرة التطوعية	
	0.855**	تُوجَدُ رُؤيَةٌ واضحةٌ وخطةٌ مُسبقةٌ للعمل التطوعي في الجمعية	
0.90	0.851**	تهتمُ الجمعية بتطوير مهارات المتطوعين وقدراتهم	تحفيز المتطوعين، وتنفيذ المبادرات التطوعية
	0.820**	تقدِّمُ الجمعية المكافآت والحوافز للمتطوعين	
	0.799**	تسثمر الجمعية طاقات المتطوعين وإمكانياتهم	
	0.809**	تتوفر كافية التجهيزات المكانية (تأمين الأجزاء والأدوات، الملابس،	

Cronbach's Alpha	Pearson Correlations	الفقرة	الأدوار
		معامل الثبات	معامل الارتباط
0.780**		وجبات غذائية، المواصلات) لأداء العمل التطوعي حسب الحاجة	
	0.851**	توفر كافية التجهيزات المالية لأداء العمل التطوعي	
		توفر البيئة الآمنة والسلامة المهنية عند تنفيذ المبادرات التطوعية في الجمعية	
**مستوى الارتباط المعنوي عند درجة أقل من 0.01 للاختبار من طرفين			
**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

جدول (2) مُعاملات ارتباط الاتساق الداخلي بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس، ودرجة الثبات لمحور التحديات التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية

Cronbach's Alpha	Pearson Correlations	الفقرة	التحديات
		معامل الثبات	معامل الارتباط
0.986	0.778**	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية	
	0.773**	قلة الموارد المالية الازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية	
	0.791**	محدودية الأعمال التطوعية التي تمارسها الجمعية	
	0.859**	غياب التقييم المستمر للمتطوع في الجمعية	
	0.843**	غموض المهام والأدوار المطلوبة لتنفيذ العمل التطوعي	
	0.824**	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأهم	
0.833	0.727**	انشغالي في الدراسة يمنعني من المشاركة التطوعية	
	0.714**	ارتباطي بمهام أسرية يحد من المشاركة التطوعية	
	0.653**	تجاهل جهود المتطوعين من قبل إدارة الجمعية يخفض دافع التطوع	
	0.782**	تدني مستوى الخبرة يحد من المشاركة بمهارة في الأعمال التطوعية	
	0.779**	ممارسة الجمعية لأعمال تطوعية لا تتوافق مع ميولي واتجاهاتي	
	0.790**	القيود الأسرية تحد من مشاركتي في الأعمال التطوعية	
**مستوى الارتباط المعنوي عند درجة أقل من 0.01 للاختبار من طرفين			
**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

جدول (3) ترتيب درجة الموافقة للمقياس الخيري (مقياس ليكرت Likert Scale)

درجة الموافقة	الفترة
أبداً	1.00 to 1.80
نادراً	1.81 to 2.60
أحياناً	2.61 to 3.40
غالباً	3.41 to 4.20
دائماً	4.21 to 5.00

#### 4- مناقشة النتائج:

##### أولاً: الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة بعينة غير عشوائية قصيرة بلغ عددها (245) متطوع، تم استبعاد (76) إجابةً لكون أفرادها من خارج مدينة جدة، واستبعاد (47) إجابةً كانت لأفراد لم يسبق لهم التمرين في الجمعيات الأهلية، ليصبح العدد الإجمالي (122) متطوع من الذكور

والإناث تتراوح أعمارهم بين 15 إلى أكبر من 35 سنة، وسبق لهم التطوع في الجمعيات الأهلية أو متطوعين بشكل مستمر بمدينة جدة، ويمكن تقديم خصائص أكثر تفصيلاً لعينة الدراسة وفقاً للجدول (4):

جدول (4) خصائص العينة الديموغرافية بناءً على: الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، العمل.

												المتغيرات الديموغرافية
		الرتبة	النسبة	التوزيع التكراري	النسبة	الترتيب التوزيع	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	
6	متوسط فأقل	1	%0.8	المستوى التعليمي	1	أنثى	79	%64.8	الجنس	العمر		
3	ثانوي	13	%10.7		2	ذكر	43	%35.2				
5	دبلوم	5	%4.1		5	من 18 إلى 19	9	%7.4				
1	بكالوريوس	74	%60.7		4	من 20 إلى 24	24	%19.7				
2	ماجستير	20	%16.4		2	من 25 إلى 29	29	%23.8				
4	دكتوراه	9	%7.4		3	من 30 إلى 34	25	%20.5				
1	سعوديَّة	99	%81.1	الجنسية	1	35 سنة وما فوق	35	%28.7				
2	غير سعوديَّة	23	%18.9		1	أعزب	66	%54.1				
1	يعمل	69	%56.6		2	متزوجَة	49	%40.2		الحالة الاجتماعية		
2	لا يعمل	31	%25.4		3	مطلقَة	6	%4.9				
3	طالبَة	22	%18		4	أرملَة	1	%0.8				
		122	%100	المجموع			122	%100	المجموع			

من خلال الجدول (4) الذي يوضح الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة من حيث المتغيرات التالية: الجنس، العمر، الجنسية، المستوى التعليمي، الحالة الوظيفية، الحالة الاجتماعية، بلغ العدد الإجمالي لأفراد العينة (122) متطوع، أما بالنسبة للجنس كانت نسبة الإناث هم الأعلى، حيث بلغ عددهم (79) أنثى، بنسبة 64.8%؛ وقد يعود السبب في ذلك كونهم أقرب لمجتمع الباحثة؛ مما سهل من عملية وصول الاستبيان إليهم، أما بالنسبة للذكور بلغ العدد الإجمالي لهم (43) ذكراً، بنسبة 35.2%， ومن حيث متغير العمر شكلت الفئة العمرية (أكبر من 35 سنة) الفئة الأعلى مشاركةً بنسبة 28.7%，يليها الفئة العمرية (25 إلى 29 سنة) بنسبة 23.8%，ثم الفئة العمرية (30 إلى 34 سنة) بنسبة 20.5%，ثم جاءت بقية الفئات العمرية الأخرى، أما بالنسبة للحالة الاجتماعية بلغت نسبة الغرّاب لدى أفراد العينة 54.1%，يليه المتزوجون البالغ عددهم (49) بنسبة 40.2%.

ومن حيث متغير الجنسية، كانت نسبة السعوديين هي الأعلى حيث بلغ عددهم (99) بنسبة 81.1%， وغير السعوديين (23) بنسبة 18.9%؛ ويعود السبب في ذلك كونهم الفئة المستهدفة من الدراسة.

ومن حيث المستوى التعليمي بلغ عدد الحاصلين على البكالوريوس (74) بنسبة 60.7%，يليه الحاصلون على الشهادات العليا الماجستير والدكتوراه (29) بنسبة 23.8%，ونجد أن هناك علاقةً طرديةً بين درجة التعليم والتطوع، مما يؤكد على أهمية متغير التعليم في تحديد مستويات المشاركة التطوعية، ويمكن تفسير هذه العلاقة من خلال مساهمة التعليم في اكتساب المهارات اللازمة للعمل التطوعي. يليه الحاصلون على الثانوية (13) بنسبة 10.7%，وفي الترتيب الأخير الحاصلون على الدبلوم والشهادة المتوسطة (6) بنسبة 4.9%.

أما عن الحالة الوظيفية فقد بلغ عدد الموظفين (69) موظفاً بنسبة 56.6% مقارنةً بـ 25.4% من غير الموظفين (31) موظفاً بنسبة 18%，يليه من هم في مرحلة الدراسة (22) طالباً، وذلك بنسبة 18%，ويمكن تفسير هذه النتيجة نظراً للصعوبات المالية التي يواجهها بعض الباحثين عن عمل؛ مما يحول دون مشاركتهم التطوعية، إذ يشكل البحث عن فرصة وظيفية والحصول على راتبٍ شهريٍ أولويّةً لديهم، وذلك على عكس الموظفين الذين يتميزون نسبياً بالاستقرار الوظيفي مما يجعلهم أكثر إقبالاً على التطوع.

جدول (5) يوضح مدى رفع الجمعية للفرص التطوعية في منصة العمل التطوعي:

الرتبة	النسبة	النسبة	النسبة	الفنَّة
1	%85.2	104		نعم
2	%14.8	18		لا
	100	122		المجموع

يوضح جدول (5) إجابات أفراد العينة عن رفع الجمعية لفرص التطوعية في منصة العمل التطوعي، فنجد أنَّ 85.2% يؤكّدون على رفع الجمعية لفرصها التطوعية بـ(لا) متطوع، أما عن الذين أجابوا بـ(لا) بلغت نسبتهم 14.8% بـ(لا) متطوعاً، مما يؤكّد على الدور الفعال الذي تقوم به الجمعيات الأهلية في الإعلان عن الفرص التطوعية وإتاحة المشاركة فيها لأفراد العينة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Shier, McDougle, and Handy (2014) التي أكدت على أهمية تعزيز المشاركة المدنية من خلال عدة طرق منها: إتاحة الفرصة للتطوع في المنظمات، إضافةً إلى تنفيذ البرامج والمبادرات التي تسمح لأفراد المجتمع بالمشاركة (Shier, McDougle, & Handy, 2014)، إلا أنها اختلفت مع أحد نتائج دراسة البصيلي (2022) التي توصّلت إلى ضعف الإعلان عن الفرص التطوعية في المجتمع المحلي بنسبة 56.5% (البصيلي, 2022)، وكذلك دراسة البقعي والبرديسي (2021) التي أظهرت أنَّ ضعف الإعلان عن الفرص التطوعية لدى مؤسسات العمل التطوعي يمثل تحدياً لدى طالبات الجامعة بنسبة 65.7% (البقعي والبرديسي, 2021).

وقد ساهمت منصة العمل التطوعي على إتاحة الفرص التطوعية لدى أفراد المجتمع، إذ تمثل وسيلة رقمية تسهّل تحقيق برنامج التحول الوطني 2030؛ كونها تعمل كحلقة وصل بين احتياج الجمعيات الأهلية من الجهود التطوعية وبين أفراد المجتمع الراugin بالتطوع، وهذا ما توصّلت إليه نتائج دراسة العيسى إذ يرى أفراد العينة أنَّ منصة التطوع تمثل وسيلة نظاميةً ساعدت على استثمار وقفهم وطاقتهم بنسبة 98.20% (العيسى, 2021).

أمّا عن إجابة بعض أفراد العينة بـ(لا)، فقد يعود تفسير ذلك إلى طبيعة الجمعية التي ينتمي إليها أفراد العينة من حيث: الحجم (صغيرة، متوسطة، كبيرة)، إمكانياتها المالية والبشرية، مجالات فرصها التطوعية.

وتمثل الجمعيات الأهلية نسقاً اجتماعياً يتضمّن مجموعه من الأدوار المترابطة يقوم بها الموظفون والمتطوعون الذين يشغلون مكانات محددة، فالموظفون في الجمعيات الأهلية تقع عليهم مسؤولية إتاحة الفرص التطوعية لأفراد المجتمع، والمساهمة في تصميم مبادراتٍ وبرامج تطوعية ضمن الإطار الثقافي للمجتمع؛ وذلك سعياً لتحقيق رؤية المملكة 2030 في الوصول إلى مليون متطوع، وهذا لا يكون إلا من خلال قيام كلِّ عُنصُرٍ من عناصر النسق بوظائفه المحددة.

جدول (6) توزيع أفراد العينة وفقاً لممارستهم العمل التطوعي

الفئة	النِّسْبَة	النِّكَارُ	الرَّتِيبُ
دانما	65	%53.3	1
أحياناً	46	%37.7	2
نادراً	11	%9	3
المجموع	122	%100	

يوضح جدول (6) إجابات أفراد العينة وفقاً لممارستهم العمل التطوعي، فنجد أنَّ 53.3% يمارسون بشكل دائم الأعمال التطوعية بإجمالي عدد تكرارات (65) متطوعاً، وأحياناً بنسبة 37.7% بتكرار (46) متطوعاً، أما عن الذين نادراً ما يمارسون العمل التطوعي بلغت نسبتهم 9% بإجمالي عدد التكرارات (11)، وهذا يشير إلى ارتفاع مؤشر وعي أفراد العينة بأهمية العمل التطوعي، كما أنَّ وجود المبادرات المجتمعية التي جاءت مُتوازنةً مع إطلاق رؤية المملكة 2030 حفّرت أفراد المجتمع ومؤسساته على التطوع، ومن أمثلة ذلك: مبادرة الجائزة الوطنية للعمل التطوعي، تفعيل اليوم العالمي للتطوع تحت عنوان "عطاء وطن"، وصدور بعض القرارات التي تتعلق باشتراطية الساعات التطوعية للحصول على العلاوة السنوية والترقيات، وارتباط إكمال الساعات التطوعية بالتأخر لدى الطلاب في المرحلة الثانوية.

ويُنظر في ضوء مفاهيم نظرية الأنساق إلى الجمعيات الأهلية كونها أحد أنساق المجتمع، إذ تمثل جزءاً لا يتجزأ منه، فلا يمكننا فهم الظواهر الاجتماعية بمعزل عن الأسواق الأخرى، فنجد أنَّ العمل التطوعي والخيري ظاهرة اجتماعية في المجتمع السعودي، ولتعزيز العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية لا بد من تكامل الأدوار الوظيفية من خلال الاعتماد المتبادل مع الأسواق الأخرى، فالنسق التربوي يساهم في تعزيز مفهوم العمل التطوعي من خلال تفعيل اليوم العالمي للتطوع، وإصدار قرار اشتراط إكمال الساعات التطوعية بالتأخر لدى الطلاب في المرحلة الثانوية، إضافةً إلى أهمية الأسرة ودورها في غرس مفهوم التطوع لديهم منذ الصغر، أمّا النسق الاقتصادي الاجتماعي فيربط الترقى بالساعات التطوعية حافزاً لمشاركة الموظفين في التطوع، وكذلك جهود وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تنظيم مبادرة جائزة العمل التطوعي، والنسق السياسي، وما يحتويه من قرارات دعمت فيه العمل التطوعي، ومها: صدور نظام العمل التطوعي، إضافةً إلى صدور اللائحة التنفيذية للعمل التطوعي التي تتضمّن حقوق المتطوعين والتزاماتهم، والجهات المفعولة للعمل التطوعي.

إنَّ قيام الأنساق الأخرى بوظائفها الاجتماعية، إضافةً إلى قدرتها على التكيف مع التغييرات والقرارات الجديدة، ساهم في زيادة ممارسة أفراد العينة للعمل التطوعي.

جدول (7) توزيع أفراد العينة وفقاً لمجالات العمل التطوعي التي يمارسونها

المجال	النِّسْبَة	النِّكَارُ	النِّسْبَة	النِّسْبَة
--------	------------	------------	------------	------------

%3.3	4	المجال الصحي	%18	22	المجال العام
%11.5	14	المجال التنظيمي	%14.8	18	المجال الإداري
%2.5	3	المجال الديني	%26.2	32	المجال الاجتماعي
%3.3	4	المجال الإغاثي	%2.5	3	المجال النفسي
%1.6	2	المجال الهندسي	%3.3	4	المجال الإعلامي
%2.5	3	المجال القانوني	%4.9	6	المجال التعليمي
%2.5	3	المجال التقني	%2.5	3	مجال الأمن والسلامة
			%0.8	1	المجال السياحي

يوضح جدول (7) توزيع أفراد العينة بناءً على المجالات التي يفضلونها في العمل التطوعي، ويظهر أن العمل التطوعي في المجال الاجتماعي حصل على الترتيب الأعلى التي تقدر بـ 26.6% بإجمالي (32) متطوعاً، يليه المجال العام بنسبة 18% بإجمالي (22) متطوعاً، ثم العمل التطوعي في المجال الإداري بنسبة 14.8% بإجمالي (18) متطوعاً، ثم في الترتيب الرابع المجال التنظيمي بنسبة 11.5% بإجمالي (15) متطوعاً، وتأتي بقية المجالات وفقاً للترتيب التالي: الترتيب الخامس العمل التطوعي في المجال التعليمي، يليه في الترتيب السادس العمل التطوعي في المجال الصحي والإغاثي، ثم في الترتيب السابع العمل التطوعي في المجال النفسي، الديني، الأمن والسلامة، التقني، القانوني، وفي الترتيب الأخير العمل التطوعي في المجال الهندسي والسياحي.

وهذه النتيجة تتفق مع الإحصائيات الرسمية للعمل التطوعي في المملكة، والصادرة من المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي (2023)، إذ أظهرت النتائج أن العمل التطوعي العام يشكل النسبة الأعلى 44.5%， ويندرج تحته المجال الاجتماعي والعام والإداري، ثم يأتي العمل التطوعي المهني بنسبة 35%， أما التطلع الاحترافي كان الأقل بين مستويات العمل التطوعي بنسبة 20.5%؛ ويعود تفسير ذلك إلى طبيعة العمل التطوعي العام الذي لا يتطلب مهارات عالية أو تخصصات محددة، وبالتالي يستطيع القيام به كافية فئات المجتمع.

وقد حدد المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي (22) مجالاً من مجالات العمل التطوعي الاحترافي، ومنها: المجال القانوني، المجال الصحي، المجال التقني، المجال الإعلامي، ونجد أن هذه المجالات في الدراسة كانت الأقل مشاركةً بنسبة تراوح بين 3.3% و 2.5%. وبالرغم من منطقية التفاوت بين التطلع الاحترافي والمستويات الأخرى، إلا أن الترتيب تؤكد أهمية التوسيع والزيادة في العمل على تفعيل ممارسات التطوع الاحترافي (المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، 2023).

جدول (8) الإحصاء الوصفي (النكرار، النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري)، ودرجة المعرفة، والترتيب لمقياس دور الجمعيات الأهلية في النوعية بأهمية العمل التطوعي

الترتيب	درجة المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة التكرار						الفقرة	م
				أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	النكرار		
4	غالباً	1.029	4.18	2	7	22	27	64	النكرار	1	
				%1.6	%5.7	%18	%22.1	%52.5	النسبة		
1	دائماً	0.751	4.54	0	2	13	24	83	النكرار	2	
				0	%1.6	%10.7	%19.7	%68	النسبة		
2	دائماً	0.832	4.42	0	4	15	29	74	النكرار	3	
				0	%3.3	%12.3	%23.8	%60.7	النسبة		
5	غالباً	1.070	4.14	4	7	17	34	60	النكرار	4	
				%3.3	%5.7	%13.9	%27.9	%49.2	النسبة		
3	دائماً	1.024	4.29	2	9	12	28	71	النكرار	5	
				%1.6	%7.4	%9.8	%23	%58.2	النسبة		

الترتيب	الموافقة	المعياري	الحسابي	الانحراف	المتوسط	درجة	النسبة			الفقرة	م	
							التكرار	دائمًا	غالباً	أحياناً		
											للعمل التطوعي في الجمعية	
	دائمًا	0.757	4.31				المتوسط الكلي					

يُوضّح جدول (8) المتوسط الحسابي للفقرات، فنجد أنَّ قيم المتوسطات لمحور دور الجمعيات الأهلية في التوعية بأهمية العمل التطوعي تتراوح بين 4.14 و 4.54 بدرجة موافقة (دائمًا) لثلاثة فقرات، وغالبًا لفقرتين، مما يؤكد على الدور الفعال الذي تقوم به الجمعيات الأهلية في التوعية بأهمية العمل التطوعي، ووفقاً للمعطيات الكمية جاء في الترتيب الأول فقرة "تقوم الجمعية بتوثيق كافة أعمالها التطوعية" بمتوسط حسابي 4.54، وانحراف معياري 0.751.

حيث بلغ عدد التكارات (83) من أصل (122) بنسبة 66%， وهذه النتيجة تؤكد حرص الجمعيات الأهلية على توثيق أعمالها التطوعية خاصةً مع وسائل التّواصل الاجتماعي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة التحيّت (2023) التي أظهرت أنَّ 67.5% من أفراد العينة كانوا على علم بأنشطة وبرامج الجمعية التطوعية (التحيّت، 2023)، كما توصّلت دراسة بوحنيّة ودرابليّة (2023) إلى أنَّ وسائل التّواصل الاجتماعي ساهمت إيجابياً في تفعيل دور الجمعيات الأهلية وتمكّنها من عرض نشاطاتها وبرامجها ومشاريعها الخيريّة (بوحنيّة ودرابليّة، 2024).

يليه في الترتيب الثاني فقرة "البرامج التي تقديمها الجمعية ملائمة لتحقيق أهدافها التطوعية" بمتوسط حسابي 4.42 وانحراف معياري 0.83 بـاجمالي (74) لدرجة الموافقة دائمًا بنسبة 60.7%， مما يدل على فعالية الجمعيات الأهلية في تحقيق أهدافها التطوعية. أَمَّا في الترتيب الثالث جاءت فقرة "توجد رؤية واضحة وخطة مُسقية لعمل التطوعي في الجمعية" بمتوسط حسابي 4.29 وانحراف معياري 1.024 حيث بلغت نسبة الموافقة دائمًا 85.2%， وهذه النتيجة تؤكد تنظيم العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية وفقاً لمعايير عالمية "المعيار الوطني السعودي للتطوع" وهو منهجية توضّح الممارسات المُثلى لإدارة التطوع في المنظمات (منصة استطلاع، 2021). يليه في الترتيب الرابع فقرة "تعمل الجمعية على نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع" بمتوسط حسابي 4.18 وانحراف معياري 1.029 بنسبة 52.2% لدرجة الموافقة دائمًا، وقد أشارت دراسة أُرفيدة (2016) إلى أنَّ هناك العديد من المقترنات لتفعيل الدور التّنموي للجمعيات الأهلية، وأهمّها: نشر ثقافة العمل التطوعي، وزيادة مشاركة المتطوعين (أُرفيدة، 2016).

وجاءت فقرة "تقديم الجمعية الميثاق التطوعي للمتطوع قبل البدء بمبادرة التطوعية" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي 4.14 وانحراف معياري 1.07، بنسبة 49.2% لدرجة الموافقة دائمًا، وتشير هذه النتيجة إلى أهمية إرسال الميثاق التطوعي للمتطوعين، كما يمكن تفسيرها في ضوء مفاهيم نظرية الأنساق: إذ يرى بارسونز أنَّ التّسقّي الاجتماعي يعتمد على العلاقات المُبادلة بين الفاعلين، وهذا ما يقوم به الميثاق التطوعي، حيث يُوضّح حقوق وواجبات أطراف العمل التطوعي، وينظم العلاقة بين الجمعية والمتطوعين.

وتعتقد نظرية الأنساق أنَّ المجتمع أو الجماعة أو المؤسسة بناءً يتكون من أجزاء، وكلٌ جزءٌ وظيفة، ووظيفة الجزء مكملةً لوظائف الأجزاء الأخرى، وعندما يؤدي كلٌ جزءٌ من هذه الأجزاء وظائفه المتخصصة، فهذا مؤشر على قيام المؤسسة بدورها بشكلٍ فعالٍ، فنجد أنَّ الجمعيات الأهلية كمؤسسة اجتماعية تتكون من عدة أقسام مختلفة، فالقسم الإداري مسؤولٌ عن تنظيم المؤسسة وتحديد رؤيتها، أمّا قسم التطوع يعمل على إتاحة الفرص التطوعية، ونشر ثقافة العمل التطوعي لدى المتطوعين، إضافةً إلى قسم التّواصل المؤسسي الذي يساهِم في نشر وتوثيق كافة أعمال الجمعية ومبادراتها، وعند تطبيق النّظرية على الدراسة الحالية نستنتج أنَّ الجمعية وأقسامها قاموا بأداء وظائفهم المتخصصة، إذ بلغ المتوسط الكلي لمحور 4.31 لدرجة موافقة دائمًا.

جدول (9) الإحصاء الوصفي (التكرار، النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري) ودرجة الموافقة، والترتيب لمقياس دور الجمعيات الأهلية في تحفيز المتطوعين، وتنفيذ المبادرات التطوعية

الترتيب	الموافقة	المعياري	الحسابي	الانحراف	درجة	النسبة			التكرار	الفقرة	م	
						التكرار	دائمًا	غالباً	أحياناً	نادراً		
3	غالباً	1.206	3.87		4	17	22	27	52	التكرار	تهتم الجمعية بتطوير مهارات المتطوعين وقدراتهم	1
					%3.3	%13.9	%18	%22.1	%42.6	النسبة		
6	أحياناً	1.326	3.33		11	26	31	20	34	التكرار	تقديم الجمعية المكافآت والحوافز للمتطوعين	2
					%9	%21.3	%25.4	%16.4	%27.9	النسبة		
2	غالباً	1.056	4.10		2	9	23	29	59	التكرار	تستثمر الجمعية	3

الترتيب	الموافقة	المعياري	الحسابي	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	النسبة	النسبة	الفقرة	م
				%1.6	%7.4	%18.9	%23.8	48.4	النسبة	طاقات المتطوعين وإمكانياتهم		
4	غالباً	1.170	3.74	4	18	25	34	41	النكرار	توفر كافة التجهيزات المكانية لأداء العمل التطوعي حسب الحاجة	4	
				%3.3	%14.8	%20.5	%27.9	%33.6	النسبة			
5	غالباً	1.190	3.66	5	18	29	31	39	النكرار	توفر كافة التجهيزات المالية لأداء العمل التطوعي	5	
				%4.1	%14.8	%23.8	%25.4	%32	النسبة			
1	دائماً	0.964	4.32	2	5	16	28	71	النكرار	توفر البيئة الآمنة والسلامة المهنية عند تنفيذ المبادرات التطوعية في الجمعية	6	
				%1.6	%4.1	%13.1	%23	%58.2	النسبة	تنفيذ المبادرات التطوعية في الجمعية		
المتوسط الكلي غالباً			0.944	3.83								

يُوضح جدول (9) المتوسط الحسابي للفقرات فنجد أنَّ قيمة المتوسطاتمحور دور الجمعيات الأهلية في تحفيز المتطوعين وتنفيذ المبادرات التطوعية تتراوح بين 4.32 و3.33 بدرجة موافقة (دائماً) لفقرة واحدة، ودرجة موافقة غالباً (لأربع فقرات، وأحياناً) لفقرة واحدة، وجاءت فقرة "توفر البيئة الآمنة والسلامة المهنية عند تنفيذ المبادرات التطوعية في الجمعية" على أعلى تكرار (71) لدرجة موافقة دائماً بنسبة 85.2% بمتوسط حسابي 4.32 وانحراف معياري 0.96، وتأكد هذه النتيجة على حرص الجمعية على توفير بيئة آمنة للمتطوعين، وجاوزتها لتنفيذ مبادراتها التطوعية.

يليه في الترتيب الثاني فقرة "تستثمر الجمعية طاقات المتطوعين وإمكانياتهم" بمتوسط حسابي 4.10 وانحراف معياري 1.056 بدرجة موافقة غالباً، وبلغ عدد التكرارات لدرجة الموافقة دائماً (59) بنسبة 48.4%， وهذه النتيجة تتفق مع دراسة السيد (2019) التي أكدت استثمار الجمعية للمتطوعين في تحقيق أهدافها بنسبة 71.4% (السيد، 2019).

يليه في الترتيب الثالث فقرة "تهتم الجمعية بتطوير مهارات المتطوعين وقدراتهم" بمتوسط حسابي 3.87 وانحراف معياري 1.206 بدرجة موافقة غالباً، وقد بلغ عدد التكرارات لدرجة الموافقة دائماً (52) بنسبة 42.6%， وتشير هذه النتيجة إلى أهمية تنمية مهارات المتطوعين وقدراتهم، وقد تناولت دراسة البشري والغامدي (2021) دوافع التطوع لدى المتطوعين حيث جاء في الترتيب الثاني الرغبة في اكتسابهم مهارات جديدة وزيادة فرصهم في التعلم بمتوسط حسابي 4.73 (البشري والغامدي، 2021)، لذلك فإنَّ معرفة دوافع المتطوعين مطلبٌ مُهمٌ يساعد الجمعية على تصميم مبادرات تطوعية تُساهم في استقطاب المتطوعين وتحقيق دوافعهم التطوعية.

وجاءت فقرة "توفر كافة التجهيزات المكانية (تأمين الأجهزة، الملابس، الوجبات الغذائية، المواصلات) لأداء العمل التطوعي حسب الحاجة" في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي 3.74 وانحراف معياري 1.17 بدرجة موافقة غالباً، وتشير هذه النتيجة إلى أهمية توفر المواصلات والخدمات اللوجستية من قبل الجمعية للمتطوعين، وتغطية احتياجاتهم من وجبات غذائية؛ وذلك للمساهمة في استمرارتهم والحد من الصعوبات التي قد تواجههم، إضافةً إلى تأمين الوسائل التقنية التي تساعد على سرعة إنجازهم للعمل، فقد أشارت دراسة الشهري (2020) إلى أهمية توفر الوسائل والأساليب الحديثة التي تتيح للمتطوع تفعيل دوره في المجال الأمني بنسبة 95.4% كمؤشر يوضح جودة العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية (الشهري، 2020). وجاء في الترتيب الخامس فقرة "توفر الجمعية كافة التجهيزات المالية لأداء العمل التطوعي" بمتوسط حسابي 3.66 وانحراف معياري 1.190 بدرجة موافقة غالباً.

كما جاءت فقرة "تقديم الجمعية المكافآت والحوافز للمتطوعين" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي 3.33 وانحراف معياري 1.326 بدرجة موافقة أحياناً، مما يشير إلى ضرورة تسليط الضوء على إنجازات المتطوعين وتكريمهم من قبل قيادات الجمعية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السيد (2019) التي توصلت إلى صَعْدِ إمكانيات الجمعية في تقديم المكافآت والحوافز للمتطوعين بقوةٍ نسبية مرحة بلغت 76.9% من 80.0 (السيد، 2019)، كما أشارت دراسة البصيلي (2022) إلى أهمية تكريم المتطوعين وتحفيزهم تقديرًا لجهودهم المُقدمة في خدمة المجتمع حيث أجاب 67% من أفراد عِينة الدراسة بأهمية هذا المطلب لتفعيل العمل التطوعي وتطويره (البصيلي، 2022)، كما تناولت

دراسة (Tiltay and Islek 2020) أهمية تقدير المتطوع لخدماته وجهوده؛ لكونه أحد العوامل المحفزة للتطوع في المنظمة 2020).

وعند تطبيق مفهوم المتطلبات الوظيفية لنظرية الأنساق على الجمعيات الأهلية، نجد أن الجمعية قامت بدورها في تحقيق وتنمية الظروف الأساسية التي تساعدها على البقاء والاستمرار والتطور، وذلك من خلال توفر البيئة الآمنة والسلامة المهنية للمتطوعين، واستثمار طاقاتهم وتنمية مهاراتهم، إضافةً إلى وجود لغة مشتركة تساعد على التواصُل الفعال بين الموظفين والمتطوعين وتوزيع الأدوار بينهم، مع الأخذ في الحسبان المكافآت والامتيازات وتوزيعها بطريقة تعتمد على طبيعة الواجبات التي يقومون بها.

قام روبرت ميرتون (Robert Merton) على احتساب أنَّ الجمعيات الأهلية أحد مؤسسات المجتمع بتصنيف الوظائف الاجتماعية، فالوظائف التي تؤديها المؤسسة قد تكون وظائف ظاهرة أو كامنة أو وظائف بناءً أو هدامة، فتقديم المكافآت والحوافز من قبل الجمعية للمتطوعين لها وظائف اقتصادية ظاهرة، وتتوفر البيئة المناسبة والآمنة فعلى له وظائفه الكامنة، وتكون الوظائف البناءة في استثمار طاقات المتطوعين وتنمية مهاراتهم، في حين الوظائف الهدامة تمثل في قلة الموارد المالية للمبادرات التطوعية.

جدول (10) الإحصاء الوصفي (التكرار، النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري) ودرجة الموافقة والترتيب لمقياس

التحديات التنظيمية والمالية التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية

الترتيب	نوع التكرار	نسبة التكرار	المقدمة	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
												النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	
1	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية	5	10	32	43	32	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية
				%4.1	%8.2	%26.2	%35.2	%26.2	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية
2	قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية	قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية	قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية	8	11	23	47	33	قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية	قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية	قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية	قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية	قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية	قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية	قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية
				%6.6	%9	%18.9	%38.5	%27	قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية	قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية	قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية	قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية	قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية	قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية	قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية
3	حدودية الأعمال التطوعية التي تمارسها الجمعية	حدودية الأعمال التطوعية التي تمارسها الجمعية	حدودية الأعمال التطوعية التي تمارسها الجمعية	7	22	29	33	31	حدودية الأعمال التطوعية التي تمارسها الجمعية						
				%5.7	%18	%23.8	%27	%25.4	حدودية الأعمال التطوعية التي تمارسها الجمعية						
5	غياب التقييم المستمر للمتطوع في الجمعية	غياب التقييم المستمر للمتطوع في الجمعية	غياب التقييم المستمر للمتطوع في الجمعية	13	22	27	32	28	غياب التقييم المستمر للمتطوع في الجمعية						
				%10.7	%18	%22.1	%26.2	%23	غياب التقييم المستمر للمتطوع في الجمعية						
6	غموض المهام والأدوار المطلوبة لتنفيذ العمل التطوعي	غموض المهام والأدوار المطلوبة لتنفيذ العمل التطوعي	غموض المهام والأدوار المطلوبة لتنفيذ العمل التطوعي	16	24	29	30	23	غموض المهام والأدوار المطلوبة لتنفيذ العمل التطوعي						
				%13.1	%19.7	%23.8	%24.6	%18.9	غموض المهام والأدوار المطلوبة لتنفيذ العمل التطوعي						
4	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأهم	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأهم	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأهم	16	16	25	30	35	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأهم	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأهم	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأهم	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأهم	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأهم	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأهم	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأهم
				%13.1	%13.1	%20.5	%24.6	%28.7	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأهم	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأهم	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأهم	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأهم	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأهم	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأهم	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأهم
المتوسط الكلي غالباً		1.006	3.46												

يوضح جدول (10) المتوسط الحسابي للفقرات، فنجد أنَّ قيم المتطلبات لمحور التحديات التنظيمية والمالية تتراوح بين 3.71 و3.16 بدرجة موافقة غالباً لأربع فقرات، وأحياناً لفقرتين، وبناءً على المعطيات الكمية حصلت فقرة "ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية" على الترتيب الأول، إذ يُشكل تحدياً لدى غالبية أفراد العينة بمتوسط حسابي 3.71 وانحراف معياري 1.072 بدرجة موافقة غالباً، وقد بلغ عدد التكرارات لدرجة الموافقة دائماً (32) بنسبة 26.2%， ودرجة الموافقة غالباً (43) بنسبة 35.2%， وتتفق

هذه النتيجة مع دراسة العتيبي (2022) التي أشارت في إحدى نتائجها إلى ضعف القدرات التنظيمية لبعض قيادات العمل التطوعي التي جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي 4.18 وانحراف معياري 0.75 (العتيبي، 2022). كما يجد أفراد العينة أن فقرة "قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية" يمثل تحدياً يحول بين ممارساتهم للعمل التطوعي، إذ جاءت في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي 3.70 وانحراف معياري 1.155 بدرجة موافقة غالباً، إجمالاً عدد تكرارات لدرجة الموافقة دائمًا (33) بنسبة 27%， ودرجة الموافقة غالباً (47) بنسبة 38.5%.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة قنديل (2023) التي توصّلت أحد نتائجها إلى أن قلة التمويل اللازم لتنفيذ المشروعات التطوعية الإلكترونية يمثل تحدياً لدى الجمعيات الأهلية، حيث جاءت في الترتيب الثاني (قنديل، 2023)، وكذلك دراسة علي (2023) التي كشفت عن التحديات التي تواجه الجمعيات الأهلية في التشجيع على التطوع، وكان من أهمها ضعف التمويل الكافي لدعم الأعمال التطوعية الإلكترونية (علي، 2023)، وأيضاً دراسة البصيلي (2022) التي أظهرت محدودية الموارد المالية لتفعيل الأنشطة والبرامج التطوعية في الجمعيات الخيرية بمدينة أنها بمتوسط حسابي 4.17 ونسبة بلغت 90.3% (البصيلي، 2022)؛ مما يفسر حاجة الجمعيات الأهلية إلى الدعم المالي والتمويل في تنفيذ المبادرات التطوعية سواء أكانت مبادرات تطوعية ميدانية أم إلكترونية.

جاء في الترتيب الثالث فقرة "محدودية الأعمال التطوعية التي تمارسها الجمعية" بمتوسط حسابي 3.48 وانحراف معياري 1.214 لدرجة الموافقة غالباً، مما يعني وجود علاقة طردية بين قلة الموارد المالية في الجمعية ومحدودية أعمالها التطوعية، وتتفق هذه النتيجة مع أحد نتائج دراسة القرني (2022) التي أظهرت أن محدودية الأنشطة التي تنفذها المؤسسات التطوعية يعيق المتطوعين عن العمل التطوعي بنسبة 56.7%， حيث جاءت في الترتيب الأول (القرني، 2022).

وجاءت فقرة "إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأيهم" تحدياً رابعاً لدى أفراد العينة بمتوسط حسابي 3.43 وانحراف معياري 1.372 بدرجة موافقة غالباً، وقد أشارت دراسة (العربي و الصلوى، 2021) إلى وجود تأثير سلبي على طريقة إدارة الجمعيات في المشاركة التطوعية من حيث ضعف إشراك المتطوعين في القرارات ذات الصّلة بأنشطتها بنسبة 68%， وكذلك دراسة Tiltay and Islek التي أكدت على أهميةأخذ آراء المتطوعين بعين الاعتبار لضمان استمرارية المتطوع (Tiltay & Islek, 2020).

إن النّظم الاجتماعيّة ينجمُ عنها أحياناً بعض الأضرار أو الخلل الوظيفي التي تُحدِّدُ من تكييف المجتمع أو اللّسوق الاجتماعي (لطفي، 2021)، وعند تطبيق النّظرية على الدراسة نجد أن ندرة الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي وقلة الموارد المالية الازمة لتفعيل الأعمال التطوعية ومحدوديتها أحد المؤشرات الوظيفية المؤثرة على مشاركة المتطوعين في الجمعية.

جاء في الترتيب الخامس فقرة "غياب التقييم المستمر للمتطوع في الجمعية" بمتوسط حسابي 3.33 وانحراف معياري 1.30 بدرجة موافقة أحياناً، وحصلت فقرة "غموض المهام والأدوار المطلوبة لتنفيذ العمل التطوعي" على الترتيب الأخير بمتوسط حسابي 3.16 وانحراف معياري 1.307، وهذه النتيجة تُبيّن حرص الجمعية على توفير كافة المعلومات للمتطوع، وتحديد نطاق مسؤوليات عمله، فأفراد العينة لديهم رؤية واضحة عن طبيعة المهام المطلوبة منهم عند تنفيذ الأعمال التطوعية، وهذا ما تنتلّ منه مفاهيم نظرية الأنساق، إذ يرى بارسونز أن المجتمع الذي يعيش في حالة من توازن هو الذي يعرف فيه كل فرد ما هو دوره، وما المتوقع منه، حيث يعمل المجتمع باستمرار على تحقيق هذه التوقعات.

جدول (11) الإحصاء الوصفي (التكرار، النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري) ودرجة الموافقة والترتيب لمقياس التحديات الشخصية والاجتماعية التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية

الترتيب	النسبة التكرار	م								
		الفقرة	نادراً	أبداً	أحياناً	غالباً	دائماً	النسبة النسبة	المتوسط الحسابي	درجة الانحراف المعياري
3	انشغالي في الدراسة يمنعني من المشاركة التطوعية	التكرار	8	27	36	27	24	النسبة النسبة	3.26	1.198
		النسبة	%6.6	%22	%29.5	%22.1	%19.7	النسبة		
1	ارتباطي بمهام أسرية يحد من المشاركة التطوعية	التكرار	4	11	39	41	27	النسبة النسبة	3.62	1.031
		النسبة	%3.3	%9	%32	%33.6	%22.1	النسبة		
2	تجاهل جهود المتطوعين من قبل ادارة الجمعية يخفض دافع التطوع	التكرار	14	14	31	21	42	النسبة النسبة	3.52	1.368
		النسبة	%11.5	%11.5	%25.4	%17.2	%34.4	النسبة		

م	الفقرة	النسبة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً	المتوسط	درجة الانحراف	الموافق	الترتيب
		النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	
4	أحياناً	1.298	3.13	14	31	24	31	22	النسبة	النسبة	تدني مستوى الخبرة يحد من المشاركة بمهارة في الأعمال التطوعية
				%11.5	%25.4	%19.7	%25.4	%18	النسبة	النسبة	
5	أحياناً	1.357	3.04	19	27	31	20	25	النسبة	النسبة	ممارسة الجمعية لأعمال تطوعية لا تتوافق مع ميولي واتجاهاتي
				%15.6	%22.1	%25.4	%16.4	%20.5	النسبة	النسبة	
6	أحياناً	1.367	2.91	25	24	30	23	20	النسبة	النسبة	القيود الأسرية تحد من مشاركتي بالأعمال التطوعية
				%20.5	%19.7	%24.6	%18.9	%16.4	النسبة	النسبة	
أحياناً		0.941	3.24	المتوسط الكلي							

يُوضح جدول (11) المتوسط الحسابي للفقرات، فنجدُ أنَّ قيم المتوسطات لمحور التَّحدِيات الشَّخصيَّة والاجتماعيَّة التي تواجه العمل الطَّطُوعي تراوح بين 3.62 و2.91 بدرجة موافقة (أحياناً) لخمس فقراتٍ، وغالباً لفقرة واحدة، وبناءً على المعطيات الكميَّة فإنَّ فقرة "ارتباطي بمهام أسرية يحدُّ من المشاركة التطوعية" جاءت في التَّرتيب الأول بمتوسط حسابي 3.62 وانحراف معياري 1.03؛ ويعودُ تفسير ذلك إلى طبيعة الفتنة العمريَّة لعينة الدراسة الذين كانوا أكْبرَ من 35 سنةً، وتتفقُّ هذه النَّتيجة مع دراسة علي (2023) التي أظهرت أنَّ كثرة الأعباء الأسرية تستهلكُ معظم وقت المتطوعين، وذلك يمثُّل تحدياً لهم في ممارسة التطوع (علي، 2023)، وكذلك دراسة النعماني (2023) التي توصَّلت إلى أنَّ الالتزامات الأسرية والمهنية من أهمِّ أسباب عزوف الشباب عن المشاركة التطوعية بنسبة 37,5% (النعماني، 2023)، ودراسة Tiltay and Islek (2020) التي أشارت أيضاً إلى أنَّ الالتزامات الأسرية تحدُّ من مشاركة المتطوعين.

يليه في التَّرتيب الثاني فقرة "تجاهُلُ جهود المتطوعين من قبل إدارة الجمعية يُخفي دافع التطوع" بمتوسط حسابي 3.53 وانحراف معياري 1.36؛ مما يشير إلى أهميَّة تحفيز المتطوعين وتقديم المكافآت المعنوية والمادية لهم.

يليه في التَّرتيب الثالث فقرة "انشغالِي في الدراسة يمنعني من المشاركة التطوعية" بمتوسط حسابي 3.26 وانحراف معياري 1.19، وتتفقُّ هذه النَّتيجة مع دراسة عودة (2017) التي أظهرت أنَّ اهتمامِ الشباب الجامعي بالدراسة من أهمِّ العوامل الذَّاتية التي تحدُّ من مشاركتهم التطوعية بنسبة 14,5%， حيث جاءت في التَّرتيب الأول (عوده، 2017)، ودراسة الكليب (2023) التي أظهرت أيضاً أنَّ انشغال بعض الطَّالبَات في الدراسة يحدُّ من المشاركة التطوعية بنسبة 40% (الكليب، 2023).

وحصلَت فقرة "تدني مستوى الخبرة يحدُّ من المشاركة بمهارة في الأعمال التطوعية" على التَّرتيب الرابع بمتوسط حسابي 3.13، وانحراف معياري 1.298؛ ويعودُ تفسير ذلك إلى تنوعِ مستويات العمل التطوعي خصوصاً التطوع العام الذي لا يتطلَّب الخبرة الكبيرة.

وجاء في التَّرتيب الخامس فقرة "ممارسة الجمعية لأعمال تطوعية لا تتوافق مع ميولي واتجاهاتي" بمتوسط حسابي 3.07 وانحراف معياري 1.357، مما يدلُّ على تنوعِ مجالات العمل التطوعي وتوافقها مع اهتماماتِ أفراد العينة.

وجاءت فقرة "القيود الأسرية تحدُّ من مشاركتي بالأعمال التطوعية" في التَّرتيب الأخير بمتوسط حسابي 2.91 وانحراف معياري 1.367 بدرجة موافقة أحياناً، وتعكسُ هذه النَّتيجة مدى وعيِّ أفراد الأسرة بأهميَّة العمل التطوعي لأبنائِها، كما تفسرُ هذه النَّتيجة في صورة طبيعة المجتمع السُّعُودي الذي يستمدُّ أفرادُه قيمَهُم من القرآن الكريم وسُنَّة النبي ﷺ التي تُحثُّ على القيام بالأعمال التطوعية والخيرية، كإغاثة الملهوف، وتقديم العون والمساعدة لِمَنْ هُم بحاجةٍ إلَيْها، وخدمة حجاج بيت الله، إضافةً إلى عادات وتقالييد المجتمع التي تتبَّعُ العديدة من القيم الاجتماعية، ومنها: الشَّجاعةُ والكرمُ، والضيافةُ، وصلةُ الرَّحْم، والتعاونُ والأخوة، والشعورُ بالمواطنة والانتماء.

## 5- النَّتائجُ:

من خلال ما تمَّ عرضُه تتجلى بوضوح أهميَّة الجمعيَّات الأهلية في تعزيز العمل التطوعي، وقد خرجت الدراسةُ بالنتائج التالية:

1. مثَّلَت فئة الإناث عينة الدراسة بنسبة 64.8% في حين بلَّغَت نسبة الذكور .%35.2.
2. 60.7% من أفراد العينة مستواهم التعليمي جامعي.
3. مثَّلَت الفئة العمريَّة (أكبر من 35 سنة) غالبيَّة أفراد العينة بنسبة 28.7%， يليها الفئة العمريَّة (25-29 سنة) بنسبة 23.8%.

4. بلغت نسبة الموظفين من أفراد العينة 56.6%， في حين الذين لا يعملون 25.4%.
5. 85.2% من أفراد العينة يؤكدون رفع الجمعية للفرص التطوعية في منصة العمل التطوعي، في حين 14.8% لا يجروا.
6. أوضحت الدراسة أن نصف أفراد العينة يمارسون العمل التطوعي بشكل دائم بنسبة 53.3%， في حين 9% نادراً ما يمارسون العمل التطوعي.
7. أظهرت الدراسة أن أكثر المجالات التطوعية التي يمارسها أفراد العينة هو المجال الاجتماعي بنسبة 26.2%， يليه المجال العام بنسبة 18%， ثم المجال الإداري بنسبة 14.8%.
8. أوضحت الدراسة أن دور الجمعيات الأهلية في التوعية بأهمية العمل التطوعي جاء مرتقاً بدرجة موافقة دائمًا؛ مما يؤكد على الدور الفعال الذي تقوم به الجمعيات في تعزيز العمل التطوعي.
9. أظهرت نتائج الدراسة قيام الجمعيات الأهلية بتوثيق أعمالها التطوعية بمتوسط حسابي 4.54، يليه موافقة البرامج التي تقديمها الجمعية لأهدافها التطوعية بمتوسط حسابي 4.42.
10. أظهرت نتائج الدراسة دور الجمعيات الأهلية في تحفيز المتطوعين، حيث جاء في الترتيب الأول توفر البيئة الآمنة والسلامة المهنية عند تنفيذ المبادرات التطوعية بمتوسط حسابي 4.32، يليه استثمار الجمعية ل Capacities المتطوعين وإمكانياتهم بمتوسط 3.87.
11. هناك تأييد للتحديات التنظيمية والمالية التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية بدرجة موافقة (غالباً)، حيث جاءت ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي بمتوسط حسابي 3.71، يليه قلة الموارد المالية الازمة لتفعيل المبادرات التطوعية.
12. أكدت نتائج الدراسة على أن ارتباط المتطوعين بمهام أسرية يحد من مشاركتهم التطوعية بمتوسط حسابي 3.26 ودرجة موافقة (غالباً)، يليه تجاهل جهود المتطوعين من قبل إدارة الجمعية بمتوسط حسابي 3.52.

## 6- التوصيات:

1. تفعيل البحوث العلمية في القطاع غير الربحي من قبل الجمعية السعودية للدراسات الاجتماعية، والجمعيات المتخصصة في البحوث والدراسات الاجتماعية، خصوصاً فيما يتعلق بالعمل التطوعي والتنمية الاجتماعية، والاستفادة من علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية في إثراء مجال العمل التطوعي.
2. توصي الدراسة الباحثين للتوجه في دراسة العمل التطوعي في القطاع غير الربحي، وتناول المشكلة البحثية من وجهة نظر العاملين في الجمعيات والفرق التطوعية.
3. إنشاء حملات إعلامية عبر وسائل الإعلام الجماهيري تستهدف نشر ثقافة العمل التطوعي من قبل المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، وتنمية فئات المجتمع بأهمية العمل التطوعي المؤسسي في الجمعيات الأهلية.
4. تعزيز قيمة العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية لدى الطلبة من قبل المؤسسات التعليمية، وذلك من خلال تنفيذ الأنشطة والبرامج التطوعية، استناداً إلى ميولهم واهتماماتهم.
5. توظيف الكفاءات البشرية المتخصصة في علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية في الإدارات التطوعية من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وتفعيل دور الأخصائي الاجتماعي في مجال العمل التطوعي.
6. تحقيق التكامل بين الوزارات المختلفة في المجتمع وبين الجمعيات الأهلية، بهدف توجيه العاملين في القطاع العام أو الخاص إلى تفعيل العمل التطوعي الاحترافي، واستقطاب أصحاب الخبرة والكفاءة منهم، ورفع نسبة الالتحاق القائم على المهارات.
7. العمل على إقامة ملتقيات تطوعية سنوية من قبل الجمعيات تستهدف تكريم المتطوعين، وتقديم الجوائز والكافيات المالية والمعنوية لهم.
8. التقييم المستمر لأداء المتطوعين من قبل اختصاصي التطوع في الجمعيات، وتطوير جوانب القوة لديهم، والوقوف على جوانب الضعف، وعلاجها.
9. إشراك إدارة الجمعيات الأهلية للمتطوعين في وضع الخطط الاستراتيجية والتنفيذية للعمل التطوعي، والأخذ برأهم في حل المشكلات.
10. قيام الجهات المانحة والجهات ذات العلاقة بدعم إدارات التطوع وبرامجها مالياً، وتفعيل الشراكات المجتمعية التي تُسهم في التغلب على الصعوبات المالية التي تواجهها بعض الجمعيات الأهلية.

## 6- المراجع:

- القرآن الكريم، سورة البقرة: الآية (158).
- الألباني، محمد ناصر الدين. (1988). صحيح الجامع الصغير وزرياته (المجلد الأول ط3). المكتب الإسلامي.

- الادارة العامة للرعاية الاجتماعية.(1402). الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية: نشأتها وخدماتها. جدة: مكتبة الملك فهد العامة
- آل ثاني، نورة حمد. (2024). دور المؤسسات غير الحكومية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في دولة قطر، *المجلة العربية للادارة*، مجلد 45 (5)، تحت النشر.
- البشيري، هندي عطية ، و الغامدي، أحمد مسفر.(2021). دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تفعيل العمل التطوعي. *المجلة العلمية بكلية الآداب*، المجلد 2021 (44)، 1- 27.
- البعيسي، نايفه والبرديسي، مرضيه. (2021). مُعوقات مشاركة الطالبة الجامعية في العمل التطوعي-دراسة ميدانية مطبقة على طالبات جامعة الملك سعود. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، مجلد 5 (12)، 48- 71.
- البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة.(2022). تم الاسترداد: <https://od.data.gov.sa/ar>
- التوبيجري، صالح حمد.(2013). *التطوع ثقافته وتنظيمه*. الرياض: دار مملكة نجد للنشر والتوزيع.
- الحراري، المهدي محمد. (2022). العمل التطوعي أنواعه ومتطلباته. *الآداب*. المجلد 2022 (23)، تم الاسترداد: <https://journal.tu.edu.ye/index.php/artsmain/article/view/850>
- الحسن، إحسان محمد. (2015) *النظريات الاجتماعية المتقدمة*. الأردن، عمان: دار وائل للنشر.
- الدلقان، عبد العزيز عبد المحسن.(2018). *واقع العمل التطوعي في المجال الصحي في المملكة العربية السعودية*. الرياض: العبيكان.
- الرشود، عبدالله سعد. (2019). *العمل التطوعي: الأسس النظرية والممارسة الميدانية وفق رؤية المملكة 2030*. الرياض: مكتبة الملك فهد.
- الرولي، هشام. (2017). *التطوع وإدارة المتطوعين*. الأردن، عمان: دار الراية للنشر.
- السرحان، هدى حمد ، والجريايد، نبيلة عبد الرحمن.(2021). *العمل التطوعي بين النظرية والتطبيق*. الرياض، المملكة العربية السعودية: مكتبة الرشد.
- السلومي، محمد عبدالله. (2020). *التنمية والقطاع التطوعي (الأبعاد الحضارية للقطاع غير الحكومي)*. الطائف: مركز القطاع الثالث للاستشارات والدراسات الاجتماعية.
- السيد، خالد مجاهد. (2019). *المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية في تفعيل التطوع لدى الشباب الجامعي ودور طريقة تنظيم المجتمع في مواجهتها*. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، المجلد 17(17)، 578-539.
- الشهراني، معلوي عبدالله. (2020). رؤية مستقبلية لدعم جهود الجمعيات الخيرية لتفعيل العمل التطوعي الأمني، *مجلة كلية الآداب- جامعة المنصورة*، مجلد 66 (66) 141-182.
- العتبي، مليء عايض. (2022). *آليات استقطاب المتطوعين للعمل في الجمعيات الخيرية: دراسة ميدانية مطبقة على الجمعيات الخيرية في مدينة جدة*. *المجلة العربية للنشر العلمي*، مجلد 37 (5)، 670- 698.
- العلي، سليمان علي (1996). *تنمية الموارد البشرية والمالية في المؤسسات الخيرية*. واسنطن: مؤسسة أمانة.
- العيسى، علي مسعود. (2021). دور منصة التطوع في تعزيز قيم التطوع لدى شباب وفتيات المملكة العربية السعودية. *مجلة كلية التربية*، مجلد 127 (32)، 111-160.
- القرني، وداد. (2022). *تحليل منظومة مُعوقات العمل التطوعي تحقيقاً لأهداف رؤية المملكة 2030*. *مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإنسانية*. مجلد 9(1)، 164-196.
- الكليب، أمل عبدالله. (2023). *مُعوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمات*. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، مجلد 17 (1)، 214-265.
- المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.(2022). تم الاسترداد من التقرير السنوي: <https://ncnp.gov.sa/ar>
- المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.(2023). تم الاسترداد من نموذج عمل التطوع الاحترافي: <https://ncnp.gov.sa/ar>
- المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.(2024). تم الاسترداد من <https://es.ncnp.gov.sa/login>
- الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.(2023). المنصة الوطنية للعمل التطوعي- الدليل الإثري:- <https://svd.nvg.gov.sa/>
- التحيت، حمود مصري. (2023). *تقييم دور الجمعيات الأهلية في تعزيز قيم المواطنة لدى المتطوعين "دراسة تطبيقية على جمعية التنمية الأهلية بالبكيرية"*. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، مجلد 76 (3)، 193-218.
- النعماني، وليد فتحي. (2023). *العمل التطوعي لدى الشباب دراسة ميدانية*. *مجلة كلية الآداب*، جامعة المنصورة، مجلد 73(73).
- البصيلي، محمد جبريل. (2022). *العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع المحلي دراسة مسحية على متطوعي الجمعيات الخيرية بمدينة أهوا*. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، مجلد 6 (9)، 156-182.
- آبادي، مجد الدين محمد. (2005). *معجم القاموس المحيط*. (خليل أمون شيخا، المحرر) بيروت، لبنان: دار المعرفة.

- ابن منظور، أبو الفضل. (1994). *لسان العرب (باب العين فصل الطاء)*، ط.3. بيروت: دار صادر.
- أبو النصر، محدث. (2004). *إدارة الجمعيات الأهلية في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة*. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- أحمد، محمد شمس الدين. (1970م). *الإشراف في العمل مع الجماعة*. القاهرة: المطبعة العالمية.
- أرفيدة، فاطمة محمد. (2016). العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع: رؤية واقعية لدور الجمعيات الأهلية في مدينة مصراتة. *مجلة كلية الآداب*, العدد(6), 187 - 222.
- أنيس إبراهيم، ومنتصر، عبدالحليم ، والصوالحي، وعطية، وأحمد، ومحمد خلف الله. (2004). *المعجم الوسيط (المجلد ط4)*. القاهرة: مجمع اللغة العربية. مكتبة الشرق الدولي.
- باعلي، سعيدة. (2017). *دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي*. جامعة أدرار- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية.
- بدوي، أحمد ذكي. (1982). *معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية*. لبنان: مكتبة لبنان.
- بهلوى، صدام (2022). المجتمع المدني ودوره في إرساء ثقافة العمل التطوعي. *مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع*, مجلد 6 (01), 100 - 116.
- جيدنر، أنتوني. (2005). *علم الاجتماع*. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- جيدنر، أنتوني. (2006). *مقدمة نقدية في علم الاجتماع*. (أحمد زايد، عدلي السمرى، محمد محيى الدين، ومحمد الجوهري، المترجمون) القاهرة: مطبوعات مركز البحث والدراسات الاجتماعية.
- حجازي، هدى محمود، الشرقاوى، نجوى إبراهيم. (2012). *العمل التطوعي ومؤسسات المجتمع المدني*. الرياض: دار الزهراء.
- حجازي، محمد فؤاد. (2013). *النظريات الاجتماعية*. القاهرة: مكتبة وهبة.
- حسنين، سيد أبو يكر. (1985). *طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع*. القاهرة: مكتبة الإنجلو.
- حسين، إبراهيم. (2000). *العمل التطوعي في منظور عالمي*. صيد الفوائد: <http://saaid.org/Anshatah/dolet/62.htm>
- حمزه، أحمد إبراهيم. (2015). *العمل الاجتماعي والتطوعي (ط1)*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- خاطر، أحمد مصطفى، محمد، محمد عبد الفتاح. (2010). *الاتجاهات المعاصرة في تنمية المجتمعات المحلية*. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- خليل، نزهة. (2015). *مُعوقات العمل التطوعي في المجتمع المدني: دراسة ميدانية للجمعيات الخيرية بمدينة بسكة*. جامعة محمد خيضر- بسكة- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 1- 356.
- رؤية 2030 مملكة العربية السعودية. (2024). تم الاسترداد من وطن طموح: <https://www.vision2030.gov.sa/overview/pillars/an-ambitious-nation>
- سالم، سماح سالم. (2012) //*البحث الاجتماعي: الأساليب، المنهج، الإحصاء*. (ط1). عمان، الأردن: دار الشّفاف للنشر والتوزيع.
- شريدم، أحمد مختار، وفودة، محمد محمد (2022). *اتجاهات جماعات الشباب نحو التطوع بالجمعيات الأهلية*. مجلة الخدمة الاجتماعية، مجلد 73 (2), 310-340.
- صندوق دعم الجمعيات. (2022). تم الاسترداد من [https://asp.gov.sa/CMS\\_Portal/PagePreview?Lang=ar&PageId=19](https://asp.gov.sa/CMS_Portal/PagePreview?Lang=ar&PageId=19)
- عبد الرحمن، عبدالله محمد. (2006). *النظريّة في علم الاجتماع الجزء الثاني: النّظرية السّيسيولوجيا المعاصرة*. دار المعرفة الجامعية.
- علي، أسماء محمد. (2023). *دور الجمعيات الأهلية في التشجيع على التطوع الإلكتروني*. مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية، مجلد 62 (1), 247-284.
- عودة، نصر الدين (2017). *المُعوقات التي تعرّض مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي*. مجلة دراسات نفسية وترويجية ، مجلد 4 (16), 275-295.
- قنديل، محمد محمد. (2023). *تحديات العمل التطوعي الرقمي لدى طلبة الجامعة ومواجهتها من منظور طريقة خدمة الجماعة*. دراسات في الخدمة الاجتماعية ، مجلد 64 (3), 545-582.
- لطفي، طلعت إبراهيم. (2021). *النظريّات الاجتماعية*. الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- منصة استطلاع. (2021). تم الاسترداد من <https://istitlaa.ncc.gov.sa/ar/Labor/Hrsd/Volunteerwork/Pages/default.aspx>
- نخبة من أساتذة قسم الاجتماع. (بلا تاريخ). *المراجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية*. دار المعرفة الجامعية.
- نوري، محمد عثمان. (2014). *تصميم البحث في العلوم الاجتماعية والسلوكية*. (ط4). جدة: مكتبة خوارزم العلمية للنشر والتوزيع

- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء. (2021). نظام العمل التطوعي. تم الاسترداد من هيئة الخبراء بمجلس الوزراء: <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/a122634e-98ea-4e40-b4dd-ab5700c51c7d/1>
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2021). تم الاسترداد من التقرير السنوي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: <https://www.hrsd.gov.sa/>
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2019). اللائحة التنظيمية للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، تم الاسترداد من <https://istitlaa.ncc.gov.sa/ar/Pages/default.aspx>

**المراجع الأجنبية:**

- Faulk, L., Kim, M., Derrick-Mills, T., Boris, E., Tomasko, L., Hakizimana, N., ... & Nath, L. (2021). Nonprofit trends and impacts 2021. The Urban Institute.
- Haski-Leventhal, D. (2009). Altruism and volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 39(3), 271-299.
- Hager, M. A., & Brudney, J. L. (2021). Volunteer management capacity in America's charities: Benchmarking a prepandemic field and assessing future directions (Research Brief). Phoenix, AZ: Arizona State University
- Tiltay, M., & Islek, M. (2020). Volunteer management of local and national nonprofit organisations: An exploratory study from Turkey. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 17, 183-201
- United Nations Volunteers .(2022) .What is not counted does not count: Global volunteering estimates: <https://swvr2022.unv.org/chapter-2/>
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual review of sociology*, 26(1), 215-240.