

## Voluntary work and its role in the development of the local community

### A survey study on charities in Abha city

Mohammed Jibril Albusilee

King Abdulaziz University || KSA

**Abstract:** This study aimed at the reality of volunteer work and requests for development, and what is its role and contribution to achieving development in all its fields of the most prominent obstacles that it faces and limits the local community in the city of Abha from the point of view of volunteers and volunteers in charitable societies in the city of Abha. With a proposal to activate it. This study was a descriptive and analytical study based on the comprehensive social survey method, as it was applied to all male and female volunteers in charitable societies in the city of Abha. The size of the study population was (361) male and female volunteers. The questionnaire tool was used. The data was analyzed using the Statistical Packages Program (SPSS) and the most important results showed that volunteer work in the local community in Abha city is practiced at a (high) degree. The results also showed that the material - human - organizational obstacles facing volunteer work and limiting its role in the development of the local community in the city of Abha with a (high) degree of disability. It was found that the organizational obstacles had the highest arithmetic average compared to the rest of the obstacles. It also became clear that the most important requirements for activating and developing volunteer work were (the importance of honoring volunteers and motivating them to urge them to give more to contribute to the development of their community, as well as the very great need for clarity of legislation and regulations for volunteer work).

**Keywords:** Volunteer work – Social development – Local community.

## العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع المحلي دراسة مسحية على متطوعي الجمعيات الخيرية بمدينة أبها

محمد جبريل البصيلي

جامعة الملك عبد العزيز || المملكة العربية السعودية

**المستخلص:** هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على واقع العمل التطوعي ومتطلبات النهوض به وما هو دوره ومساهمته في تحقيق التنمية بكافة مجالاتها وكذلك أبرز المعوقات التي تواجهه وتحد من تفعيله في المجتمع المحلي بمدينة أبها من وجهة نظر المتطوعين والمتطوعات بالجمعيات الخيرية بمدينة أبها. مع تقديم تصور مقترح لتفعيله وكانت هذه الدراسة دراسة وصفية تحليلية قائمة على منهج المسح الاجتماعي الشامل حيث طبقت على جميع المتطوعين والمتطوعات بالجمعيات الخيرية بمدينة أبها. وبلغ حجم مجتمع الدراسة (361) متطوعاً ومتطوعة، وقد تم استخدام أداة الاستبانة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) وبينت أهم النتائج أن العمل التطوعي بالمجتمع المحلي بمدينة أبها يمارس بدرجة (مرتفعة). كما أظهرت النتائج أن المعوقات المادية – البشرية – التنظيمية التي تواجه العمل التطوعي وتحد من دوره في تنمية المجتمع المحلي بمدينة أبها بدرجة (مرتفعة) حيث اتضح أن أهم المعوقات البشرية تتمثل في (ضعف تدريب وتأهيل المتطوعين) وأبرز المعوقات المادية تتلخص في (ضعف التسويق الإعلامي لمنجزات المؤسسات التطوعية مما يشكل عائقاً في حصولها على التمويل) وتبين أن المعوقات التنظيمية امتلكت أعلى متوسط حسابي بالمقارنة مع بقية المعوقات، وكذلك اتضح أن أهم المتطلبات لتفعيل وتطوير العمل التطوعي تمثلت في (أهمية تكريم المتطوعين وتحفيزهم لحثهم على

تقديم المزيد من العطاء للمساهمة في تنمية مجتمعهم وكذلك الحاجة الكبيرة جدا لوضوح التشريعات والأنظمة الخاصة بالعمل التطوعي).

الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي - التنمية الاجتماعية - المجتمع المحلي.

## المقدمة.

في ظل التطورات المتسارعة التي يمر بها العالم في وقتنا الحالي اتجهت كافة الدول إلى محاولة الاستفادة من كافة الطاقات البشرية الموجودة بها في بناء المجتمع وتنميته حيث لم تعد الجهود الحكومية وحدها قادرة على القيام بدورها في بناء المجتمع على النحو المناسب ومن ثم برزت الحاجة إلى توظيف العمل التطوعي لبناء وتنمية المجتمع، والعمل التطوعي كما أشار إليه العتيبي (2016: 27) هو عمل يقع باختيار الفرد ورغبته، وأنه لا ينتظر من ورائه عائداً مادياً أو أجراً مالياً، فالعمل التطوعي هو نتاج لعدد من الأنظمة الاجتماعية، منها الأسرة والتعليم والإعلام، والتي تؤثر بشكل مباشر في تنمية قيم العمل التطوعي لدى الأفراد.

فالعمل التطوعي فاعل حيوي في بناء المجتمع وتنميته ونشر التماسك الاجتماعي بين أخصائه، والعمل التطوعي هو ممارسة إنسانية ارتبطت بكل معاني الخير والعمل النبيل عند كل البشر منذ أن خلق الله الأرض وما عليها، والعمل الاجتماعي التطوعي أخذ عدة أشكال بدائية فرضتها الفطرة الإنسانية التي تجعل من الناس أن يهبوا في مساعدة بعضهم البعض لحاجة المجتمع إلى التكامل والتعاون (برزان، 2017: 7).

وقد حث الدين الإسلامي على العمل التطوعي في كثير من المواضع في أعمال الخير ومساندة المحتاجين، حيث يقول تعالى ﴿وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ خَيْرٍ فَلَأَنْفُسِكُمْ وَمَا تُنْفِقُونَ إِلَّا ابْتِغَاءَ وَجْهِ اللَّهِ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ خَيْرٍ يُؤَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظَلَمُونَ﴾ (البقرة: 272)، ومظاهر العمل التطوعي في الإسلام كثيرة وتشمل كافة جوانب الحياة وهي كلها تعبر عن التكاثر بين المسلمين ولهذا فإن كل عمل يقوم به المسلم يؤجر عليه قال رسول الله (ﷺ) " تبسّمك في وجه أخيك صدقة، وأمرك بالمعروف ونهيك عن المنكر صدقة، وإرشادك الرجل في أرض الضلال صدقة، وبصرك للرجل الردي البصر صدقة، وإماتتك الحجر والشوكة والعظم عن الطريق صدقة، وإفراغك من دلوك في دلو أخيك صدقة" (الترمذي، 1996، 3/ 506) [أبواب البر والصلة، باب ما جاء في صنائع المعروف، حديث 1956].

ولعل من ابرز الجهود مؤخرًا إنشاء منصة العمل التطوعي لتكون الحاضنة الأبرز للأعمال التطوعية في المملكة العربية السعودية ولتخدم وتنظم العلاقة بين الجهات الموفرة للفرص التطوعية والمتطوعين في سبيل الوصول إلى مليون متطوع وخمسين مليون ساعة تطوعية بحلول عام 2030 (www.nvg.gov.sa).

## مشكلة الدراسة:

في هذا الخصوص نلاحظ الاهتمام العالمي بالعمل التطوعي لمساهمته الفاعلة في تنمية المجتمع ونهضة الكثير من الحضارات والمجتمعات، فعلى سبيل المثال في الولايات المتحدة الأمريكية اشتعل فتيل العمل التطوعي المنظم بفرقة تكافح النيران في فيلادلفيا، على يد العالم الفيزيائي والسياسي بنيامين فرانكلين عام 1736م، بعد ذلك استشعرت الدولة أهمية التطوع في بناء الوطن، فسُنوا القوانين المنظمة والحافزة لحقوق جميع أطراف الميدان التطوعي، وألزموا التعليم بغرس قيمة المسؤولية الاجتماعية، فأصبحت هدفا منشودا يشارك أهمية المادة التعليمية التي يقدمها المعلم، فانتشرت هذه الثقافة في المجتمع، وترسخت فأصبحت جزءا مهما من تكوينهم وقيمه (صحيفة الجزيرة، العدد 16767: 2018).

هناك بعض الإحصائيات على مستوى العالم تبين أهمية العمل التطوعي ودوره في نهضة الأمم وتقدمها ومساهمته الفاعلة في الناتج المحلي لهذه الدول، فبحسب تقرير حالة التطوع في العالم الصادر عن الأمم المتحدة لعام 2018 بلغ عدد المتطوعين في الولايات المتحدة الأمريكية 63 مليون متطوع بمتوسط عدد ساعات تطوعية يبلغ 8 مليار ساعة سنويا في مجالات التطوع المختلفة موفرين للدولة ما يقرب من 193 مليار دولار، وفي المملكة المتحدة بلغ عدد المتطوعين ما يزيد عن 20 مليون متطوع بنسبة 30 % من السكان تقريبا وبساعات تطوعية وصلت إلى 2 مليار ساعة.

كما بلغت اسهامات القطاع الثالث في الناتج المحلي لبعض الدول في عام 2018 نسبا جيدة ففي الولايات المتحد الأمريكية بلغت 5.5% وفي كندا 7 % وفي فرنسا 3.3 % وهذا يؤكد حرص الدول المتقدمة على هذا القطاع ودعمه ليسهم في تحقيق التنمية المجتمعية الشاملة رفقة القطاعين الآخرين (المركز الدولي للأبحاث والدراسات، 2018) ولا تتجاوز النسبة في المملكة العربية السعودية الـ 1% بحسب الأرقام الصادرة عن برنامج الرؤية 2030، وهذا يوضح أهمية بذل الجهود لرفع هذه النسبة بما يتواءم مع أهمية المملكة العربية السعودية على خارطة العالم.

وتم تناول العمل التطوعي في رؤية المملكة 2030 واهتمامها الواضح بتطويره والاهتمام به وجعل أحد الأهداف رفع أعداد المتطوعين من 11000 إلى مليون متطوع وخمسين مليون ساعة تطوعية بحلول العام 2030، وما إنشاء منصة العمل التطوعي ومنصة العمل التطوعي الصحي الا خير دليل على ذلك فبحسب تقرير وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية فقد بلغ عدد المتطوعين الفعلي خلال العام 2019 (192,448) متطوعا في قفزة هائلة في أعداد المتطوعين وبلغت الفرص التطوعية المحققة ما يزيد على 300,000 فرصة تطوعية في مجالات التطوع المختلفة وبعدها ساعات تطوعية يتجاوز ثمانية عشر مليون ساعة تطوعية.

وفي نتائج مسح العمل التطوعي عام 2018 والذي قامت به الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية بلغت نسبة إجمالي المتطوعين خلال الـ 12 شهرا السابقة إلى إجمالي السكان 11.1% وبلغت نسبة المتطوعين السعوديين خلال الـ 12 شهرا السابقة إلى إجمالي السكان 11.7 % كما بلغ متوسط ساعات العمل التطوعي الإجمالي خلال الـ 12 شهرا السابقة 52.2 ساعة وبلغ متوسط ساعات العمل التطوعي للمتطوعين السعوديين خلال الـ 12 شهرا السابقة 52.6 ساعة (موقع الهيئة العامة للإحصاء على الانترنت).

ومما سبق لا زال مستوى العمل التطوعي داخل المملكة العربية السعودية محدوداً ولكن يعتبر في طور التقدم والازدهار والاهتمام وفي ضوء ذلك سيكون هذا البحث العلمي بإذن الله رافداً من روافد الرقي بالعمل التطوعي وإلقاء الضوء عليه من خلال الغوص في أعماقه ووصفه بأسلوب ومنهج علمي، حيث تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيس التالي: ما واقع العمل التطوعي ومتطلبات النهوض به وما دوره ومساهمته في تحقيق التنمية بكافة مجالاتها في المجتمع المحلي وكذلك أبرز المعوقات التي تواجهه ؟

ويتفرع من التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما هو واقع ودور العمل التطوعي في تنمية المجتمع المحلي بمدينة أبها ؟
- 2- ما المعوقات المادية - التنظيمية - البشرية التي تواجه العمل التطوعي وتحد من دوره في تنمية المجتمع المحلي ؟
- 3- ما أبرز متطلبات تفعيل وتطوير العمل التطوعي للاستفادة منه في تنمية المجتمع المحلي بمدينة أبها ؟

#### أهداف الدراسة:

- 1- الكشف عن واقع ودور العمل التطوعي في تنمية المجتمع المحلي بمدينة أمها.
- 2- التعرف على متطلبات تفعيل وتطوير العمل التطوعي ؟
- 3- التعرف على أبرز معوقات العمل التطوعي (مادية - بشرية - تنظيمية) والتي تحد من إسهامه في تنمية المجتمع المحلي بمدينة أمها.

#### أهمية الدراسة:

##### • الأهمية النظرية

بفعل العديد من التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها المجتمع ظهرت احتياجات ومشكلات جديدة يواجهها الفرد والمجتمع يصعب على القطاع الحكومي بمفرده الوفاء بها مما يبرز الحاجة إلى العمل التطوعي ومن هنا تكمن أهمية هذا الموضوع في مساهمته الفاعلة في التنمية ونشر ثقافة العمل التطوعي وإبراز الدور الاجتماعي الفاعل للعمل التطوعي في تنمية المجتمع، كما تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من كونها تتناول واقع العمل التطوعي في ظل اهتمام الدولة الحالي به. كما يؤمل أن تسهم الدراسة الحالية في لفت أنظار المهتمين بهذا المجال لإثراء المكتبة العربية والسعودية حول هذا الموضوع الهام وإضافة إلى التراث النظري في هذا الجانب المهم والحيوي.

##### • الأهمية التطبيقية:

- 1- تكتسب الدراسة الحالية أهميتها كونها دراسة ميدانية تتناول العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع المحلي.
- 2- يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية وتوصياتها في تطوير أنشطة العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية بشكل عام وفي مدينة أمها بشكل خاص.
- 3- يؤمل الاستفادة من الدراسة الحالية في لفت أنظار المسؤولين بالمملكة العربية السعودية لتقديم برامج تسهم في إعداد المتطوعين وتأهيلهم لتنمية المجتمع الكبير والمجتمعات المحلية بشكل أكثر فاعلية.

#### مصطلحات الدراسة:

عرف التويجري (2013: 46) **العمل التطوعي** بأنه "الجهد المنظم الذي يقوم به الفرد والمجتمع بهدف تحقيق أعمال مشروعة دون فرض أو إلزام سواء أكان بدلاً مادياً أم عينياً أم بدنياً أم فكرياً". كما عرفه نظام العمل التطوعي الصادر بقرار مجلس الوزراء مؤخراً على أنه كل جهد أو عمل يقدمه شخص ذو صفة طبيعية أو اعتبارية، بطوعه واختياره رغبة في خدمة المجتمع وتنميته

تعرف هذه الدراسة **العمل التطوعي** إجرائياً بأنه "قيام الفرد المتطوع المسجل بالجمعيات الخيرية بمدينة أمها بعمل بلا مقابل لمجتمعه المحلي، رغبة منه في الإسهام بتنمية مجتمعه وتحسين خدماته سواء كان ما يبذل علماً أو مالاً أو وقتاً ويكون هذا العمل أو النشاط ذا فائدة اجتماعية أو تنموية بمدينة أمها".

المجتمع المحلي مصطلح ألماني ظهر من خلال عالم الاجتماع الألماني فردناند تونيس (F. Tonnies) وأول من استعمل اصطلاح "المجتمع المحلي" عالم الاجتماع روبرت ماك ايغر عندما نشر كتابه "المجتمع المحلي" 1917م (الجوهري، 1998: 204)

ويعرف المجتمع المحلي على أنه مجموعة من الأفراد يعيشون في منطقة أو بيئة محدودة النطاق كاجتماع اهل القرية أو القبيلة أو أحياء المدينة، ويصح أن يطلق هذا اللفظ على المجتمعات القبلية او المتحضرة ويمكن أن يكون هذا المجتمع جزءا من مجتمع أكبر (بدران، 2006:106)

تعرف هذه الدراسة المجتمع المحلي إجرائياً بأنه "مجموعة الأفراد والأسر الذين يقيمون في مدينة أهما بمختلف أحيائها ويستفيدون من الاعمال التطوعية".

### تنمية المجتمع المحلي:

من نظرة تاريخية لظهور مفهوم تنمية المجتمع المحلي يلاحظ أنه وبعد الحرب العالمية الثانية وما أصاب المجتمع العالمي من تغيرات أصبح هناك اهتماما بالهوض بالمناطق الريفية خصوصا في الدول النامية وحظي هذا المفهوم بهذا الاهتمام باعتباره الوسيلة الفاعلة لتحقيق التنمية الشاملة انطلاقا من المستوى المحلي (صقر، 2019:25).

عرفت تنمية المجتمع المحلي على انها العملية التي يناقش من خلالها أهالي المجتمعات المحلية حاجاتهم ويرسمون الخطط المشتركة لإشباعها من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة (السماطوي، 1974: 109)

ويعرف الباحث تنمية المجتمع المحلي إجرائياً بأنها "عملية بناء المجتمع وتطويره في جميع المجالات وتحسين نوعية الحياة وذلك عن طريق تمكين أفراد المجتمع المحلي بمدينة ابها من خلال التدريب والتعليم وإشراكهم في برامج تعود عليهم وعلى مجتمعهم بالنفع من خلال ما يقدم لمجتمعهم من أعمال تطوعية.

### حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: يتحدد موضوع الدراسة الحالية في العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع المحلي
- الحدود البشرية: تتمثل في جميع المتطوعين بالجمعيات الخيرية
- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة على جميع المتطوعين بالجمعيات الخيرية بمدينة ابها
- الحدود الزمانية: تناولت هذه الدراسة المتطوعين بالجمعيات الخيرية خلال العام 1441-1442

## 2- الإطار النظري للدراسة:

### العمل التطوعي:

يعتبر العمل التطوعي من الأنشطة التي يهتم بدراستها علم الاجتماع وهو ما أشارت إليه رفيدة (2016: 187) حينما أكدت على أن قضية العمل التطوعي تمثل أهم القضايا التي أصبحت تحتل مكانة بارزة في العلوم الاجتماعية والفكر الاجتماعي المعاصر؛ نتيجة لما يمر به العالم من تحولات وتغيرات جعلت القطاع التطوعي يحظى باهتمام كافة المجتمعات والحكومات؛ وذلك لما يقدمه من تنمية وتقدم وإسهاما في رفعة المجتمعات وقياسا لمستوى تطورها.

كما أن العمل التطوعي يشمل تحت عيائه الممارسات الفردية أو الجماعية التي تطور من المجتمع وتسهم في تنميته، وتعمل من أجل التغلب على التحديات الطارئة به، وهو ما أشار إليه الزرفي حينما أكد على أن التطوع في العمل الاجتماعي يعتبر بمثابة حركة بشرية ومادية نابعة من داخل المجتمع لتدفعه وتحث خطاه نحو الاعتماد على جهود أفراد وجماعاته، وعلى موارده الذاتية لمواجهة احتياجات مواطنيه اليومية، بأقل قدر ممكن من معونة الدولة التي يجب أن تكس مواردها لمواجهة الاحتياجات الأكثر إلحاحاً. (الزرفي، 2020: 147)

فالإنسان كائن اجتماعي بطبعه ولا يمكن له العيش إلا في وجود آخرين يوفرون ما يحتاج إليه بعضهم البعض وحاجته إلى التعاون معهم من أجل ضمان بقائه آمناً بانتمائه إلى جماعة يكونون حماية له وعونا في تأمين ضروريات بقائه، ومع تطور التجمعات الإنسانية تنامي إحساس الفرد بموقعه ضمن الجماعة ونشأت الروابط الاسرية والاجتماعية مما شكل بدايات العمل التطوعي والاجتماعي (التويجري، 2020: 26).

وعندما سئلت عالمة الانثروبولوجيا مارغريت ميد عما تعتبره أول دليل على التحضر في تاريخ البشرية فكانت إجابتها " بأن أول علامة على التحضر كان عظم فخذ كسر ثم شفي حيث كانت الحيوانات مثلا إذا كسرت سوقها مصيرها الموت حيث لا يستطيع حيوان النجاة لفترة كافية بساق مكسورة، لكن وجود عظمة تم شفاؤها - دليل كما تقول - على أن أحدا بقي مع الشخص المصاب يضمد جراحه ويعتني به حتى شفي" وهذا أحد الدلائل على أن بدايات العمل الخيري والتطوعي بدأت مع بدايات الحضارة الإنسانية، فمساعدة الإنسان لأخيه الإنسان هي أحد الأعمال التطوعية والخيرية النبيلة.

كما بينت الرسوم والنقوشات والمخطوطات الفرعونية على أن العمل التطوعي كان موجودا لديهم فقد كانت المعابد تتلقى المساعدات والتبرعات من محاصيل الأرض والمواشي وغيرها أثناء الاحتفالات وتوزع على الفقراء والمحتاجين تحت اشراف كهنة المعابد (النعيم، 2000: 4-5).

وفي الحضارة اليونانية كانت الأعمال الخيرية موجهة نحو المجتمع بشكل عام ومصدر ما يحصل عليه الفقراء والمحتاجين من مساعدات هي المؤسسات المجتمعية الخيرية فقد كانت هذه الحضارة تتميز بذلك مثل قاعات الألعاب والحمامات العامة فقد كان الغالب على هذه الحضارة قيام خزانة الدولة بالرعاية الاجتماعية لشعبها، وعند الرومان كان العمل التطوعي يتجسد في مساعدة طبقة النبلاء للفقراء من خلال توزيع القمح وقت اشتداد القحط وقلة الموارد الغذائية (النعيم، 2000: 5) وعند العرب - قبل الإسلام - تجلت المبادرات التطوعية والأعمال الاجتماعية في الصفات التي كانت لدى الإنسان العربي من إغاثة الملهوف ونصرة المظلوم وحماية الجار وإيواء عابر السبيل والرفادة والسقاية وغير ذلك من الأفعال الاجتماعية النبيلة التي جاء الإسلام بعد ذلك ليقرها ويتممها كما قال الرسول صلى الله عليه وسلم " إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق ".

#### ثقافة العمل التطوعي:

يعتبر مفهوم الثقافة من المفاهيم الأساسية في العلوم الاجتماعية وفي معاجم اللغة العربية تستمد من الفعل ثقف أي الفهم والحنق وسرعة التعلم وتعرف الثقافة كما يقول تايلور على أنها ذلك الكل المركب من المعارف والمعتقدات والأخلاق والعادات التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضوا في المجتمع (كتبخانة، 2019: 122) وتعتبر الثقافة عن أسلوب حياة لمجتمع من المجتمعات فما أجمل أن يكون العمل التطوعي أسلوبا لحياتنا وسلوكنا الإنساني.

كما تعد ثقافة العمل التطوعي دليلا على يقظة المجتمع ووعيه ورفقيه، حيث أن نشرها بين افراد المجتمع يعد من ركائز تماسكه وغرس القيم فيه حيث تسود قيم التكافل والتعاون داخل منظومة المجتمع، وتساهم هذه الثقافة في تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي، ويرتبط كل ذلك بعملية التنشئة الاجتماعية، فبقدر ما تعزز هذه التنشئة قيم التطوع بقدر ما يقبل المجتمع بكافة مكوناته على العمل التطوعي إيمانا بأهميته في بناء مجتمعهم (التويجري، 2020: 87).

تعرف ثقافة التطوع على أنها منظومة القيم والأخلاقيات والسلوك والمعايير التي تحض على عمل الخير، كما تعرف على أنها الثقافة المستمدة من قيم المجتمع المنعكسة في سلوك افراده على شكل معارف ومهارات وقيم داعمة لفعل الخير داعية اليه من خلال المبادرات التطوعية (التويجري، 2020: 88).

ولنشر ثقافة العمل التطوعي لأبد من معرفة الأسباب التي أدت إلى ضعف هذه الثقافة في مجتمعاتنا وتدنيها فمعرفة الأسباب لأدعى إلى تجاوزها فكما تقول القاعدة الأصولية الحكم على الشيء فرع عن تصوره، فمن هذه الأسباب ضعف الإلتزام بالدين وضعف الخطاب الثقافي التطوعي وجموده وعدم مواكبته للعصر، وازدواجية المرجعية والتكوين المعرفي ما بين الديني والحديث وضعف البرامج التوعوية والتسويقية للأعمال والبرامج والمبادرات التطوعية (البوعلي، 2020: 588 - 592).

### خصائص العمل التطوعي:

تتمثل أبرز خاصية من خصائص العمل التطوعي في ارتباطه بالميزات الإنسانية، لكونه نشاط يستدعي وجود محتوى ونمط ووسيلة للقيام به لتمييزه عن باقي الأنشطة، وهو ما أشار إليه شاغوروا وآخرون (Shagurova et al., 2016, p. 8578) حينما أكد على أن العمل التطوعي يتسم بالأساس بكونه نشاطاً من الأنشطة المجتمعية - ومع ذلك - فإن هذا النشاط لا ينفك يرتبط بمجموعة من الدلائل الرئيسية التي تحدد ماهيته وتميزه عن غيره، تلك الدلائل ترتبط بالخصائص الأساسية التي تسم العمل التطوعي وهي محتوى النشاط، ووسائل القيام بهذا النشاط، والأنماط الخاصة بالنشاط، وكذلك الأهداف والنتائج المتعلقة بالنشاط؛ كما أن العمل التطوعي أيضاً يتسم بوجود مجموعة من المميزات التي تتكون أثناء الاضطلاع بممارساته، والتي تشمل على السمات الإنسانية القيمية، كالإيثار، والتعاطف، والصدق، والتعامل مع الآخرين، والإحسان، وغيرها من السمات.

وقد تطرق برزان (2017: 113) إلى أهم خصائص العمل التطوعي وبينها في التالي:

- 1- العمل التطوعي هو جهد وعمل يلزم به الفرد نفسه طواعية.
  - 2- عمل غير مأجور مادياً، ولكنه تنظيم محكوم بأطر إدارية مؤسسية، كالجمعيات العمومية ومجلس الأمناء ومجالس الإدارات وغيرها من التنظيمات والتشريعات. مذكره صحيح ويكون أكثر وضوحاً في العمل التطوعي المؤسسي ولكن هناك أنواع أخرى من الأعمال التطوعية قد لا تكون محكومة بأي أطر مؤسسية.
  - 3- العمل التطوعي هو تنظيم لا يهدف للربح المادي، ولا يستفيد منه أعضاء المؤسسة الذين يشرفون عليه، ولا يحققون أرباحاً شخصية توزع عليهم.
  - 4- العمل التطوعي هو تنظيم تحكمه تشريعات محددة تنظم أعماله، ويعتمد على الشفافية والاستقلالية، والبعد عن الصراعات، والتكافل، والأمانة، والنزاهة، والصدق، والمساواة.
  - 5- لا يتم العمل التطوعي من فراغ، ولكنه بحاجة إلى التنظيم المحكم ليتمكن من تحقيق أهدافه بعيداً عن الارتجال والفوضى، ويستلزم ذلك توافر البنية التحتية والبيئية المشجعة على العمل التطوعي.
  - 6- لا يتم العمل التطوعي سراً وإنما لأبد من إظهاره، ولا يأتي الإظهار وفقاً للتشريعات المعمول بها في الدول، ويشترط في معظم دول العالم ترخيص رسمي لإقامة مؤسسات العمل التطوعي.
- كما أن من أهم خصائص العمل التطوعي شموليته لكافة المجالات الحياتية، والتوازن في حاجات الفرد، والاستمرارية في الأداء، وكذلك التنظيم وسرعة الاستجابة، وهو ما أشار إليه المباركي (2013: 653-654).

### معوقات العمل التطوعي:

يواجه العمل التطوعي مجموعة من المعوقات منها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تحد من تأثيره الإيجابي الكامل في المجتمع، وهو ما أشار إليه الهلالات (2018: 1-2) حينما أكد على أن كل عمل تطوعي كغيره من الأعمال يواجه الكثير من المعوقات، سواء أكانت معوقات اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية، تحول دون الاستفادة من إيجابيات هذا العمل الاجتماعي الذي إذا أحسن التخطيط له وتنفيذه وممارسته سيقدم خدمات يستفيد منها معظم

أفراد المجتمع، وبخاصة أن العمل التطوعي أصبح مطلباً اجتماعياً يحقق أهداف عدة تصب في صالح المجتمع وأفراده.

هذا وتشمل كذلك التحديات التي تعيق العمل التطوعي وتحد من الاستفادة منه عدم وجود الوقت الكافي أمام المتطوعين، وضعف التمويل المادي بشكل كامل، وقلة الثقافة الذاتية لدى الأفراد وتصوراتهم السلبية تجاه العمل التطوعي ومؤسساته، وكذلك عدم اكتساب المهارات الكافية للعمل التطوعي، كما ذكر ذلك كلا من ميلاشينوفيتش ولازيتش (Cvetkovic, Milasinovic, & Lazic, 2018, p. 38) حينما أكدوا على أن العمل التطوعي يعاني من معوقات كثيرة. يمكن تلخيصها فيما يلي:

1. العوائق الزمنية وعدم توافر متسع من الوقت لدى المتطوعين أو المؤسسات الخيرية.
2. عدم وجود منافع ذات قيمة كبيرة تعود على القطاعات التي يتم التطوع فيها.
3. غياب الإدارة المناسبة للعمل التطوعي.
4. قلة الموارد المادية، وعدم وجود ما يكفي من التمويل.
5. عدم تطوير وسائل وآليات المواصلات والنقل.
6. قلة المهارات المكتسبة والمتطلبية للاشتراك في العمل التطوعي، أو تدني مستويات احترام الذات وعدم الثقة في امتلاك تلك المهارات.
7. التصور الذهني السلبي لأنشطة العمل التطوعي، أو بناء مفاهيم مغلوطة وسلبية حول مؤسسات العمل التطوعي.
8. عدم وجود ترابط ثقافي، وعدم الاقتناع الذاتي بأن العمل التطوعي سيغير المجتمع نحو الأفضل.

#### العمل التطوعي في بعض بلدان العالم:

انتشر الاهتمام بالأعمال التطوعية كمحاولة للارتقاء بالمستوى التنموي داخل المجتمعات المختلفة، وحظي العمل التطوعي على المستوى العالمي بالاهتمام المتزايد على كافة المستويات، ومن مظاهر هذا الاهتمام ما قامت به منظمة الأمم المتحدة من طرح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عام 1976م، وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة عام 1971م، كما تقرر أن يكون يوم 5 ديسمبر من كل عام يوماً عالمياً للتطوع تقديراً من المنظمة الدولية للدور الكبير الذي يمكن أن يقوم به العمل التطوعي في كافة مجالات العمل الإنساني والتنموي. (سيد، 2013: 360)

#### • تجربة الولايات المتحدة الأمريكية:

لعلنا أعرج على بعض الإحصائيات التي تبين اهتمام الولايات المتحدة بالعمل التطوعي فوفقاً لشركة الخدمة الوطنية والمجتمعية CNCS تطوع نحو 63 مليون أميركي بأكثر من 8 بلايين ساعة في عام 2010. وبلغت قيمة وقت المتطوعين 173 بليون دولار، وكانت أعلى نسبة من أشكال الممارسة في العمل التطوعي جمع التبرعات الخيرية للمنظمات الخيرية أو المنظمات الغير ربحية بنسبة 26.5% وإعداد وتوزيع الطعام - 23.5%، أشغال عامة ونقل 20.3% مثل مشاريع التنظيف أو نقل كبار السن بالسيارة، إرشاد الشباب 17%، تبرع الناس المولودون بين عامي 1965 و1981، بحوالي 3.2 بليون ساعة في الخدمات التطوعية في عام 2010، أي بزيادة قدرها تقريبا 110 ملايين ساعة مقارنة بعام 2009 (eJournal usa:7). كما قدرت عدد ساعات العمل التطوعي المنظم في العام 2012 بحوالي 9.7 بليون ساعة عمل، وبما يعادل تقريبا 172 بليون دولار وهذا بخلاف العمل التطوعي غير الرسمي.

وفي العام 2015 تطوع حوالي 62.6 مليون شخص من خلال أو لصالح منظمة على الأقل، وأمضى المتطوعون في المتوسط 52 ساعة في الأنشطة التطوعية خلال هذا العام. وبلغت مساهمة القطاع الثالث والذي يعد



العمل التطوعي أحد ركائزه الرئيسية في الناتج المحلي للولايات المتحدة الأمريكية بحسب المركز الدولي للأبحاث والدراسات ما نسبته 5.5%.

#### • تجربة اليابان:

تعتبر اليابان من الدول ذات السمعة البارزة في تطويرهم واهتمامهم بالعمل التطوعي، ويظهر ذلك من خلال مساعدة المواطنين بعضهم بعضاً في أوقات الأزمات الطارئة، إلى جانب وجود اهتمام حكومي ومجتمعي بقضية مساعدة الغير للتغلب على المشكلات والقضايا المختلفة، وهو ما أشار إليه تانيغوتشي ومارشال (Taniguchi, & Marshall, 2014, p. 153) حينما أكدوا على أن العمل التطوعي يعتبر من المفاهيم التي تم إعادة إحيائها داخل أوساط المجتمع من جديد في اليابان بواسطة الحكومة اليابانية؛ حيث يظهر ذلك من خلال قيام الحكومة بالاعتماد على العمل التطوعي كأداة فعالة للتغلب على قضية الشيخوخة في اليابان، بالإضافة إلى العمل على دفع عجلة الاقتصاد إلى الأمام، وذلك من خلال نشر الحملات الدعائية والبرامج المدرسية التي تقدم للمواطنين أسلوب للعيش في حياة جديدة.

كما يعتبر العمل التطوعي من المجالات المتأصلة في نسيج المجتمع الياباني، وذلك يتضح من اشتغال الثقافة اليابانية على مفاهيم العمل التطوعي مثل جيتشيكاكي "自治会" أو هيئات الأحياء السكنية؛ حيث تضطلع تلك الهيئات بمهام مجتمعية متعددة وفق سلطة مستقلة، مع التنسيق مع الهيئات الحكومية المختلفة. وكذلك عدم التفاوضي عن الدور التي تقوم به المنظمات الغير ربحية والتي ساعدت المواطنين اليابانيين في حالات الأزمات والكوارث، وبالأخص عند حدوث زلزال توهوكو وكانتو. ويؤكد هين في هذا الصدد (Hein, 2011, p. 537) على أن المجتمع الياباني يتمتع بقدر كبير من التحفيز الذاتي الذي يدفعه نحو المشاركة في العمل التطوعي.

#### • تجربة المملكة المتحدة:

اقترن العمل التطوعي داخل المملكة المتحدة بالرعاية الصحية وبالمرضى، وهو ما جعله أحد الوسائل التي تساعد المجتمع على الحفاظ على لحمته وترابطه، وهو ما أشار إليه سالنو (Sallnow, 2012, p. 5) حينما أكد على أن العمل التطوعي داخل المملكة المتحدة قد تم تبنيه بشكل كبير تحت راية "المجتمع الشامل" أو "Big Society"، لكن تاريخ العمل التطوعي في المملكة المتحدة يقترن بحركة الرعاية للمرضى المحتضرين، ومنذ ذلك الوقت تطور العمل التطوعي واقترن بالاحتياجات والمتطلبات المحلية، بل وبطبيعة الأمر المختلفة داخل الأحياء السكنية في تلك المجتمعات.

يوجد في بريطانيا أكثر من (190000) جمعية تطوعية مسجلة في لدى المفوضية الخيرية في عام 2006 في المجالات المختلفة (www.charitycommission.gov.uk).

وتشير الإحصائيات الصادرة في المملكة المتحدة لعام 2015 ببلوغ عدد المتطوعين عشرين مليون متطوع يمثلون ما نسبته 30% تقريباً من السكان وبلغ عدد اجمالي ساعات التطوع في خدمة المجتمع ما يقرب من (2 بليون ساعة).

وبناء على تلك المعطيات ومن خلال التجارب المختلفة يتضح اهتمام الدول شرقاً وغرباً بالعمل التطوعي وبذلهم في ذلك وتسخيرهم لكافة الإمكانيات الميسرة له لما مسوه من قيمة حقيقية ونتائج مبهرة في الجانبين الاجتماعي والاقتصادي على حد سواء فمساهمة العمل التطوعي في الناتج المحلي لكثير من الدول يعد مؤشراً مؤكداً على تلك القيمة، والخطط التنموية المختلفة للدول لا تغيب أهمية التركيز عليه سواء نفذت هذه الخطط أم لا. بل ومما يؤكد أهميته تجاوزت بعض الأعمال التطوعية حدود بلدانها وانطلقت تساهم في التنمية خارج حدودها كما هي تجربة اليابان على سبيل المثال.

## تنمية المجتمع المحلي:

كانت البداية الأولى لاستخدام كلمة (التنمية) بعد الحرب العالمية الثانية وقد مر هذا المفهوم بعدة مراحل ابتداءً بفكرة العمل الخيري إلى مفهوم تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية والتعليمية ثم بروز مفهوم التنمية الشاملة التي تتعامل مع كل الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والبيئية (التويجري، 2020: 206).

ويؤكد عبد الهادي (2011: 138) على أن تنمية المجتمع محورها هو الإنسان، فهي الخدمات التي تقدم للجماعات التي لا تستطيع الاستفادة من الخدمات التعليمية والصحية والإسكانية، كما أنها هي عمليات تغيير تتصل بالبناء الاجتماعي ووظائفه لإشباع حاجات الفرد والجماعة، فتنمية المجتمع هي ثقافة المجتمع وتراثه، ويعمل الإنسان على تطويرها لمواكبة العصر مع الالتزام بالأصل.

يعد تنمية المجتمع المحلي مفهوماً يحمل في طياته جوانب عديدة تؤثر على المواطن وعلى البيئة التي يحيا بها، وهو ما يستدعي تفسير المعنى الاصطلاحي لمفهوم تنمية المجتمع المحلي وفقاً لأبرز التعريفات التالية: عرفت التنمية المحلية على أنها "عملية تنطلق من القاعدة نحو المركز وذلك بالاشتراك الفعلي للجماعات المحلية وبالتالي المواطن في تحقيق أهدافها المرتبطة بمشاريع التنمية المحلية وذلك من خلال برامج التنمية المختلفة". (شنوف، 2014: 67).

كما عرفت تنمية المجتمع المحلي بأنها "الجهود المنظمة لتحسين ظروف الحياة في المجتمع وذلك بتشجيع وحث المقيمين في هذا المجتمع على مساعدة أنفسهم وتعاونهم بعضهم مع بعض مع تقديم المعونة الفنية اللازمة عن طريق المنظمات الحكومية والأهلية". (القبان، 2017: 133).

مما سبق يرى الباحث أن تنمية المجتمع المحلي وسيلة لمعالجة قضايا المجتمع المحلي بواسطة تضافر أبنائه وتشاركهم في بذل المساعي والاستفادة من الموارد الطبيعية والمالية والبشرية المتاحة لتحسين جوانب مجتمعهم المحلي على كافة المستويات.

## أبعاد تنمية المجتمعات المحلية:

تتمثل أبعاد تنمية المجتمعات المحلية في خمسة أبعاد رئيسية؛ كما ذكرها صالح (2018: 70) حيث تتضمن كلا من البعد الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والبيئي والتكنولوجي.

أولاً: البعد الاقتصادي: يتمثل البعد الاقتصادي في عملية التخطيط لخلق فرص الاستثمار في الإقليم المحلي لتشجيع الاقتصاد المحلي بناء على خصوصية هذا الإقليم وما يتوفر عليه من موارد طبيعية وقدرات بشرية، سواء في الصناعة أو الزراعة وتوفير موارد مالية إضافية لاستحداث مناصب العمل لمن تتوفر فيهم شروط العمل للقضاء على البطالة والحد من ظاهرة الهجرة والنزوح، مع تحسين مستوى معيشة المواطن المحلي ورفع دخله وتوفير ما يحتاجه من هياكل تعليمية وصحية واجتماعية وإدارية وثقافية.

ثانياً: البعد الاجتماعي: تعتبر العملية التنموية محور اهتمامها هو الإنسان الذي به تتحقق التنمية من مشاركته وإدماجه فيها من جهة ومن جهة أخرى هو المستفيد من مختلف ما تقدمه من خدمات اجتماعية داخل المجتمع المحلي بتوزيع عادل للدخل المحلي وبالتالي خلق جو من التضامن والتآزر الاجتماعي.

ثالثاً: البعد السياسي: يتمحور البعد السياسي في تحقيق المشاركة الشعبية في العملية التنموية من لحظة إعداد الخطة التنموية إلى بداية تنفيذها ومتابعتها ومراقبتها إلى غاية تحقيق أهدافها، بحيث يكون المواطن المحلي كفرد أو مجموعة معني بالتنمية المحلية ومستفيد منها ويكون ذلك التمثيل عن طريق انتخابه في المجالس المحلية أو كعضو في هيئات المجتمع المدني كالجمعيات.

رابعاً: البعد البيئي: يتحقق هذا البعد من خلال تكريس ثقافة حماية البيئة حين وضع خطة التنمية الملحية بحيث علمها وضع برامج ومشروعات تنموية تحمي البيئة وتحافظ على التنوع البيولوجي والتوازن البيئي. خامساً: البعد التكنولوجي: تسعى التنمية المحلية إلى استعمال تكنولوجيا نظيفة في المرافق الصناعية الملحية وبالتالي التحول إلى التكنولوجيا التي تستخدم للتخلص التدريجي من المواد الكيماوية وذلك بالاعتماد على التكنولوجيا المحسنة وفرض نصوص قانونية، والقيام بالحملات النوعية للحد من انبعاث الغازات والتلوث البيئي. (زبير وشبوب، 2017: 101)

### عوائق تنمية المجتمع المحلي: (obstacles of local community development)

عادة ما تمثل حالات نقصان الموارد المالية وانتشار الفساد وعدم المساواة بين الأفراد تحديات خطيرة تعوق عمليات تنمية المجتمع المحلي، فقد أكد أبوغو (Abugu, 2014, P. 130) على عرقلة العديد من العقبات سبيل الجهود التي تبذلها الحكومات المحلية لتحقيق التنمية المجتمعية، بما في ذلك الفقر العام وعدم كفاية الموارد المالية وعدم المساواة الاقتصادية والاجتماعية.

وفي هذا الصدد أشار لاتوبا وبشير (Latopa & Bashir, 2015, P. 13:15) إلى بعض التحديات التي تواجه أجندة التنمية في الدول النامية، ومنها:

1. التحديات السياسية: حيث تستغل بعض الدول المتقدمة دورها بعملية التنمية لترهيب أو فرض بعض السياسات على الدول النامية، فضلاً عن بعض العوامل السياسية الداخلية مثل الصراعات الدينية والتمرد.
2. الأمن: فمن غير الممكن تنفيذ أي من أنشطة أو ممارسات التنمية في غياب الأمن، ويُشكل غياب الأمن ببعض البلدان النامية حجر عثرة أمام السياسات الداخلية والدولية ذات الصلة بالتنمية.
3. المراقبة والتنفيذ غير الكافيين أو الفعالين: حيث تحدث العديد من الثغرات بتنفيذ برامج التنمية المحلية، ومن هنا يأتي دور المراقبة والتقييم بضمان سير البرامج بمسارها الصحيح من أجل تحقيق الأهداف المعلنة، ولذا يُعتبر ضعف المراقبة والتقييم هو السبب الرئيسي بفشل خطط التنمية ببعض البلدان النامية.
4. الفساد: يُعتبر الفساد هو العدو الأول والرئيس لخطط التنمية، ولذا أدت مستويات الفساد المرتفعة ببعض البلدان النامية إلى تراجع وتخلف هذه الدول لسنوات عديدة.
5. تحديات أخرى: بعض العوائق أو التحديات الأخرى مثل قياس المخرجات والنتائج والتعليم الجامعي ومعدلات المشاركة المنخفضة والافتقار إلى آليات التقييم الفعالة وضعف رأس المال الاجتماعي والثقافي.

### أهداف تنمية المجتمع المحلي:

تستهدف أنشطة وممارسات وخطط تنمية المجتمع المحلي لتحسين النطاق الاجتماعي الذي يكفل للفرد الحياة بمستوى معيشي جيد، إلى تعليم وتحفيز الأفراد لمساعدة أنفسهم، وتطوير القيادة المحلية المسنولة، وغرس الشعور بالمواطنة وروح الوعي المدني بين أفراد المجتمع، ونشر وتعزيز الديمقراطية على المستوى المحلي عبر إنشاء وتنشيط المؤسسات المعنية بالمشاركة المحلية، وتحفيز عملية النمو الذاتي والاستدامة الذاتية، وتمكين الأفراد من إقامة علاقات تعاونية ومُتناغمة والحفاظ عليها. (Agboeze et al., 2021, P. 3)

كما أنه عادة ما تهدف برامج تنمية المجتمعات المحلية إلى تعزيز الوعي بالإمكانيات المحلية وتوفير المعلومات اللازمة ذات الصلة بالموارد والمُدخلات والبنية التحتية وتقديم المساعدات الفنية واكتساب وتنمية المهارات وتعزيز مستويات محو الأمية وتحسين الإنتاجية وأنظمة الإنتاج وتبني التكنولوجيات المناسبة وتوعية المُتطوعين والمُتبرعين وما إلى ذلك. (Onodugo & Itodo, 2016, P. 40)

كما أن من الأهداف أيضا:

1. تحفيز السكان للمشاركة في عملية التنمية وهذا يكون بتقديم الدعم المادي والمعنوي لهم وإشعارهم بأنهم عنصر مهم وفعال في مجتمعهم وأنه بإمكانهم تقديم الخدمات اللازمة للتنمية في شتى المجالات وخاصة إذا كانت تمس الاحتياجات التي يعانون منها.
2. دعم الإدارة المحلية حتى تتمكن من التطور والخروج من دائرة الفقر وهذا الدعم يكون بتقديم المساعدات للقيام بالمشاريع للقضاء على النقائص التي تعاني منها.
3. الاستفادة من اللامركزية والتي تعني استقلالية السلطة والإدارة، مما يساعدها على وضع المشاريع المناسبة لها باعتبارها الأقرب من الدولة إلى السكان وأعلم باحتياجاتهم والنقائص التي يعانون منها.
4. بروز إمكانات التكامل بين المناطق والتكامل بمعنى التعاون للوصول إلى الأهداف المحددة. (سبع، 2017: 33-32)

### 3- الدراسات السابقة.

وقد تم تقسيمها إلى دراسات عربية وأخرى أجنبية كما يلي:

- أ- دراسات سابقة بالعربية
- دراسة الباني (2019) بعنوان: "متطلبات تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في ضوء رؤية المملكة 2030" وهدفت الدراسة إلى التعرف على المتطلبات الثقافية والشرعية والاجتماعية والاقتصادية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة 2030، وقد تكون مجتمع الدراسة من طالبات المدارس الثانوية (ثانوية البندري بنت عبد العزيز، الثانوية الأولى بالدرعية)، واشتملت عينة الدراسة على (720) طالبة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي كمنهج للدراسة، واستعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن أهم المتطلبات الثقافية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة 2030 تمثلت في تقديم أنشطة ثقافية تحث على العمل التطوعي، وتفعيل دور وسائل الإعلام المختلفة لتثقيف المجتمع بماهية العمل التطوعي، واستضافة قادة مميزين في مجال العمل التطوعي لإلقاء بعض الندوات. وأهم المتطلبات الشرعية تمثلت في الصديق في نقل المعلومة، والتعاون والعمل بروح الفريق، والإخلاص في العمل. وكذلك أهم المتطلبات الاجتماعية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة 2030 متمثلة في: (تأصيل مبدأ التكافل الاجتماعي بين الطالبات، وعقد زيارات طلابية للمؤسسات الاجتماعية كدار الأيتام ودار المسنين لتنمية شعور الإحساس بالآخرين، وتعزيز الانتماء الوطني لتشجيع العمل التطوعي).
- دراسة زايد (2018) بعنوان " الإنترنت وتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى المرأة الريفية " وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الانترنت في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى المرأة الريفية، وقد أجريت الدراسة على المتطوعات بإحدى قرى محافظة سوهاج بمصر وقد استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وتوصلت الدراسة إلى أن دوافع المتطوعات للعمل التطوعي كانت متنوعة، وكذلك أكدت الدراسة على أن للعادات والتقاليد دور سلبي على ثقافة التطوع لدى المرأة، إضافة إلى غياب دور الأسرة في تشجيع العمل التطوعي.
- دراسة آل عقران (2018) بعنوان: "دور العمل التطوعي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية" وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دوافع العمل التطوعي وتحقيق المسؤولية

الاجتماعية، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دوافع القيام بالعمل التطوعي بين أفراد العينة، تعزى لمتغيرات الدراسة، وقد تكون مجتمع الدراسة من الشباب الذكور والإناث في محافظة جدة، واشتملت عينة الدراسة على (200) شاب وشابة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستعانته باستمارة البيانات العامة، والاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين محاور استبانة دوافع العمل التطوعي، ومحاور استبانة المسؤولية الاجتماعية، عند مستوى دلالة (0.01)، و(0.05). ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين أفراد عينة الدراسة في دوافع العمل التطوعي، تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (الجنس)، ولصالح الذكور. وكانت أبرز المعوقات التي تحد من القيام بالعمل التطوعي تتمثل في قلة الخبرة وعدم وجود تسويق اعلاني لمجالات التطوع وعدم وجود برامج تدريبية للمتطوعين وبينت أن المجال الخدمي الاجتماعي من أكثر المجالات ممارسة وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، أهمها: إدخال أهمية ودور المسؤولية الاجتماعية، والعمل التطوعي في تنمية المجتمع ضمن مناهج التعليم، وزيادة الدعم الحكومي للعمل التطوعي.

- دراسة رفيده (2016) بعنوان: "العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع: رؤية واقعية لدور الجمعيات الأهلية في مدينة مصراتة" وهدفت الدراسة إلى التعرف على أكثر الفئات التي تمارس العمل التطوعي داخل الجمعيات الأهلية، والتعرف على أهم النتائج التي يساهم بها النشاط التطوعي على مستوى المجتمع، وقد تكون مجتمع الدراسة من الشباب العاملين داخل الجمعيات التطوعية في مدينة مصراته، واشتملت عينة الدراسة على (40) شاب، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب المسح الاجتماعي كمنهج للدراسة، واستعانته بالمقابلات كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن أكثر الفئات التي تمارس العمل التطوعي داخل الجمعيات الأهلية هم الفئة العمرية (21-30 سنة)، يليها الفئة العمرية (31-40 سنة). ومن أهم النتائج التي يساهم بها النشاط التطوعي على مستوى المجتمع تتمثل في تحقيق الرعاية الاجتماعية للفئات ذات الحاجة، نشر التعليم، تنمية وعي الأفراد، مساعدة العاطلين عن العمل، إعداد الدورات وتدريب وتأهيل الشباب. وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، كأهمية تكريم العاملين في القطاع الأهلي، وتشجيع البحوث والدراسات العلمية، التي تهتم بالعمل التطوعي.

- دراسة شلهوب والخمشي (2013) بعنوان: "نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي: دراسة تطبيقية في بعض مناطق المملكة العربية السعودية" وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع العمل التطوعي لدى الشباب في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال التعرف على العوامل التي تدفع الشباب إلى العمل التطوعي، والتعرف على المعوقات التي تواجه الأعمال التطوعية التي يقوم بها الشباب، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في واقع العمل التطوعي، تعزى لمتغيرات الدراسة، وقد تكون مجتمع الدراسة من الطلاب والطالبات في الجامعات السعودية في مختلف المناطق، ومدراء أقدم الجمعيات الخيرية في جميع مناطق المملكة العربية السعودية، والمسؤولون ومتخذي القرار أعضاء لجنة الشؤون الاجتماعية والأسرية والشباب في مجلس الشورى السعودي، واشتملت عينة الدراسة على (4738) فرد، بواقع (4714) طالب وطالبة، و(13) مدير، و(11) مسؤول، واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفي بأسلوب المسح الاجتماعي، والمنهج الكمي، والكيفي كمناهج للدراسة، واستعانتا بالمقابلات، والاستبانة كأدوات للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن من أهم العوامل التي تدفع الشباب إلى العمل التطوعي: الحصول على الأجر والمثوبة من الله عز وجل، وتنمية الإحساس بالمسؤولية، واكتساب مكانة اجتماعية، واكتشاف الإمكانيات والقدرات، والشعور بالثقة بالنفس. ومن أهم المعوقات التي تواجه الشباب السعودي في العمل التطوعي: عدم وجود نظام

للتطوع في المجتمع السعودي، وصعوبة المواصلات، وضعف الإعلان الكافي عن العمل التطوعي، وضرورة الالتزام بمواعيد محددة. وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، أهمها: إتاحة الفرصة أمام أفراد المجتمع، ومؤسساته للعمل التطوعي، والرقابة والمتابعة للأعمال التطوعية.

ب- دراسات سابقة بالإنجليزية:

- دراسة "براون وجرين" (Brown & Green, 2015) بعنوان: "في خدمة تنمية المجتمع: تمهين العمل التطوعي في كينيا وتزانيا" وهدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أنماط العمل التطوعي المرتبطة بتنمية المجتمع في كينيا وتزانيا، واعتمد الباحث على المنهج الوثائقي القائم على مراجعة الأدبيات السابقة التي تتناول دور المتطوعين في تنمية المجتمع وتطوير القطاع الصحي في كينيا وتزانيا، وقد توصلت الدراسة إلى تمييز المتطوعين في التدخلات التنموية في وزارة الصحة الكينية بالنشاط والتغيير بين الأنشطة التطوعية المختلفة، في حين يرتبط نجاح المتطوعين في المؤسسات غير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني في تنزانيا بنجاح المؤسسة التطوعية التابعين لها. وإلى تمييز العمل التطوعي في كينيا وتزانيا بالتطلع إلى تمهين العمل التطوعي وتحقيق الخصوصية لتغيير العمل التطوعي إلى موقف مهني يرتبط بتطوير المجتمعات. وإلى اعتبار العمل التطوعي بمثابة مصدر للحصول على التدريب والتعليم من أجل العمل المستقبلي في المؤسسات غير الحكومية ويحدد الجوانب الأساسية المتعلقة بالمشروعات التنموية في المجتمع. كما أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة تسليط الضوء على أهمية العمل التطوعي في تنمية المجتمع، وكذلك ضرورة تناول أساليب تعزيز التنمية المجتمعية المستدامة.

- وهدفت دراسة "راجان" (Rajan, 2014) بعنوان: "العمل التطوعي الراسخ مقابل الطبعي: الاستراتيجيات الفعالة المتعلقة بتمكين الأشخاص من المشاركة في التنمية المستدامة في الهند" إلى بحث الفرق بين العمل التطوعي الراسخ والطبعي باعتبارها استراتيجيات فعالة في تعزيز مشاركة الأشخاص في التنمية المستدامة في الهند، وقد تكون مجتمع الدراسة من المتطوعين العاملين في المجتمعات المختلفة في الهند، واشتملت عينة الدراسة على (130) متطوع من العاملين في المجتمعات الهندية المختلفة، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي القائم على الاستبانة الالكترونية التي تضمنت المعلومات الديموغرافية ومعلومات حول العمل التطوعي، وقد توصلت الدراسة على أن العمل التطوعي الراسخ يقوم على الشعور القوي لدى المتطوع برد الجميل للمجتمع الذي يعتبر له دور فعال في نمو المجتمع بسبب الجهود المستدامة الموجهة نحو تطويره، في حين يقوم العمل التطوعي الطبعي على العامل الأساسي لدى المتطوع فيما يتعلق بالمشاركة في المجتمعات المهمشة من خلال تعلم الثقافات والأساليب المعيشية الجديدة والقدرة على مساعدة المهمشين بأقل الأساليب الممكنة. كما تشمل العوامل المحددة المتعلقة بالتحول من العمل التطوعي الطبعي إلى العمل التطوعي الراسخ طول المدة الزمنية المتعلقة بالخدمات المقدمة للمجتمع واعتبار مجموعات المتطوعين من المصادر الفعالة من حيث التكلفة فيما يتعلق بإعادة تأهيل المجتمعات المهمشة في الهند. كما أوصت الدراسة بأهمية ضرورة إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتناول العوامل المؤثرة على دور العمل التطوعي في تطوير المجتمع، وكذلك ضرورة تسليط الضوء على العوامل التي تسهم في نمو العمل التطوعي الذي يستهدف التنمية المجتمعية المستدامة.

- دراسة كمرلي ياو (2015) بعنوان " محددات العطاء الخيري والتطوع وعلاقة كل منهما بالآخر " وقد هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين التبرع بالمال والتبرع بالوقت والتعرف على المتغيرات الديموغرافية التي قد تؤثر في التبرع بالمال والعلاقة بين التبرع والتطوع وهل هما متكاملان أم بديلان بالاعتماد على نتائج المسح الاجتماعي الذي أجري

في أمريكا عام 2012م. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين المستوى الاقتصادي للفرد ومستوى مشاركته بالعمل التطوعي فالأعلى دخلا يكون أكثر تبرعا من الأدنى، كما أن الأفراد الذين نشأوا في أسر اجتماعية مستقرة وعالية الدخل يكونوا أكثر تطوعا ممن ينتمون لأسر فقيرة مضطربة اجتماعيا، وهناك تأثير لمتغير العمر والحالة الاجتماعية ومستوى التعليم على تكرار التطوع، فكبار السن أكثر تطوعا من الشباب والمتزوجين أكثر من العازبين والأفراد الأعلى تعليما أكثر تطوعا من الأدنى تعليما والفتيات أكثر من الذكور.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

- يتبين من خلال الدراسات السابقة الجهود البحثية التي كان محور اهتمامها العمل التطوعي باعتباره الأداة المهمة والفعالة في تحقيق التنمية الاجتماعية ولأهمية موضوعه وتجده والحاجة الماسة إلى تناوله من زوايا عديدة ومختلفة.
- كشفت الدراسات السابقة عن اختلاف الدوافع والغايات نحو العمل التطوعي.
- بينت بعض الدراسات عن وجود معوقات تحد من فعالية العمل التطوعي وتضعف من نتائجه في تحقيق التنمية ولعل من أبرزها نقص الدورات التدريبية ومحدودية الدعم المعنوي للمتطوعين.
- أوضحت بعض الدراسات عن المجالات التطوعية الأكثر ممارسة وانتشارا فتركزت في المجال الاجتماعي كعمليات الإغاثة ورعاية الأيتام والمجال التعليمي كبرامج محو الأمية، والتدريب وتقديم بعض الخدمات الوقائية والعلاجية وغيرها.
- قدمت بعض الدراسات السابقة توصيات لتطوير وتفعيل العمل التطوعي والنهوض به والتحسين من برامجه وتجويد مخرجاته بما ينعكس بالنفع على تنمية الفرد والمجتمع.

#### 4- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

##### منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت المسح الاجتماعي الشامل المناسب مع طبيعة الدراسة

##### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المتطوعين والمتطوعات بالجمعيات الخيرية بمدينة أبها وبلغ عددهم (361) وتم توزيع استبانة الكترونية عليهم وجمع استجاباتهم الكترونيا

##### وصف العينة.

فيما يلي ملخص وصفي لنتائج المتغيرات الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة:

##### 1- متغير الجنس:

جدول (1): توزيع افراد مجتمع الدراسة وفقا لمتغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
70.9%	256	ذكر
29.1%	105	أنثى

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
100.0%	361	المجموع

تكونت غالبية مجتمع الدراسة من 256 مستجيب من الذكور بنسبة مئوية بلغت قرابة 71%. والنسبة الباقية والتي بلغت 29.1% من الإناث وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رفيده (2016م) التي بينت أن نسبة الذكور أعلى من الإناث في ممارسة العمل التطوعي، وقد يعزى ذلك وعلى الرغم من القفزات الكبيرة في تمكين المرأة على كافة المستويات من خلال القرارات والتشريعات القاضية بذلك إلا وأن ثقافة التطوع لازالت منتشرة بشكل أكبر لدى الذكور مما يؤكد على أن المجتمع لا يزال محافظاً خصوصاً وأن طبيعة العمل التطوعي تتطلب نوع من المرونة والتنقل إضافة إلى قلة وقت الفراغ لدى المرأة فالدراسة والعمل والالتزامات المنزلية والعائلية قد تسهم في الحد من مشاركة المرأة في الأعمال التطوعية وبالتالي لا بد من تفعيل دور المرأة في المجتمع خاصة مع زيادة اهتمام المجتمعات بدور المرأة في التنمية وفي ظل الاتجاه الحديث الذي يؤكد على أن التنمية الفعالة هي التنمية التي يشارك فيها كل أطراف المجتمع لضمان نجاح خطط التنمية واستمراريتها.

### 2- متغير العمر:

جدول (2): توزيع افراد مجتمع الدراسة وفقا لمتغير العمر

النسبة المئوية	التكرار	العمر
42.7%	154	اقل من 30
35.7%	129	30 إلى اقل من 40
21.6%	78	40 فأكثر
100.0%	361	المجموع

تكونت النسبة الأعلى لأفراد مجتمع الدراسة كما يبين الجدول رقم (16) من أولئك الذين قلت أعمارهم عن 30 سنة إذ بلغ عددهم 154 مستجيب بنسبة مئوية بلغت قرابة 43%. وهذه النسبة تخالف نتائج مسح العمل التطوعي 2018م حيث أظهرت نتائجها أن أعلى فئة للمتطوعين كانت في الفئة العمرية 30-43 كما تختلف مع دراسة Kimberly (2015م) والتي توصلت إلى أن أكثر الفئات تطوعاً هم من كبار السن. وتتفق مع دراسة رفيده (2016م) التي توصلت نتائجها إلى أن الفئة العمرية الواقعة ما بين (21-30) أكثر ممارسة للعمل التطوعي، وقد يعزى ذلك إلى طبيعة الحياة المعاصرة التي دفعت الشباب إلى العمل التطوعي لاكتساب مهارات وزيادة خبراتهم وتطوير سيرهم الذاتية بما يعود عليهم بالنفع وكذلك لوعيمهم الاجتماعي بحاجات مجتمعهم ولكون هذه الفئة هي الأكثر انتشاراً في المجتمع وفق الإحصائيات الوطنية. كما يتضح من الجدول انخفاض عدد المتطوعين كلما تقدموا في السن وقد يعزى ذلك إلى الانشغال أكثر بأعباء الحياة وزيادة المسؤوليات مما يقلل من عزيمتهم ويحد من مشاركتهم في العمل التطوعي، كما أن نظرة أفراد المجتمع تختلف باختلاف أعمارهم وهذا يؤثر على اتجاهاتهم نحو العمل التطوعي.

### 3- متغير المستوى التعليمي:

جدول (3): توزيع افراد مجتمع الدراسة وفقا لمتغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
10.0%	36	ثانوي
19.7%	71	دبلوم متوسط
57.3%	207	بكالوريوس
10.5%	38	ماجستير



النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
2.5%	9	دكتوراه
100.0%	361	المجموع

تكونت النسبة الأعلى لأفراد مجتمع الدراسة كما بين ذلك الجدول رقم (17) من أولئك الذين يحملون درجة البكالوريوس اذ بلغ عددهم 207 أفراد بنسبة مئوية بلغت قرابة 57%. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رفيده (2016م) التي توصلت نتائجها إلى أن أعلى فئة تعليمية في عينة المتطوعين والعاملين في منظمات المجتمع المدني كانت في فئة التعليم الجامعي، ويمثل التعليم متغيراً مهماً في تحديد مستويات المشاركة الاجتماعية في القيام بأداء أعمالاً تطوعية ويعزى ذلك أيضاً إلى وعي هذه الفئة المؤهلة بأهمية التطوع ودوره في بناء المجتمع وتنميته وإحساسهم بالمسؤولية تجاه مجتمعهم إلى جانب إشباع احتياجاتهم الدينية والنفسية وكذلك كبر حجمهم وانتشارهم كما أنها تدل على أن أغلب العاملين في العمل التطوعي والأهلي لديهم مستوى تعليمي جيد ولديهم القدرة في توظيف خبراتهم العلمية والثقافية في العمل التطوعي.

#### 4- متغير التخصص:

جدول (4): توزيع افراد مجتمع الدراسة وفقا لمتغير التخصص

النسبة المئوية	التكرار	التخصص
10.8%	39	علم اجتماع
14.1%	51	علم نفس
15.8%	57	خدمة اجتماعية
13.3%	48	اسلامية
7.2%	26	تخصص صحي
18.6%	67	تخصص اداري
20.2%	73	اخرى
100.0%	361	المجموع

يوضح الجدول رقم (8) أن أفراد مجتمع الدراسة من تخصصات عدة حيث جاءت تخصصات مختلفة لأفراد مجتمع الدراسة بما نسبته 20% يلي ذلك التخصصات الإدارية لأفراد مجتمع الدراسة بما نسبته 18.6% ومن ثم تخصص الخدمة الاجتماعية بما نسبته 15.8% من مجموع أفراد مجتمع الدراسة ومما يؤكد ذلك أن العمل التطوعي للجميع وليس حكراً على تخصص دون سواه.

#### 5- متغير سنوات الخبرة في العمل التطوعي:

جدول (5): توزيع افراد مجتمع الدراسة وفقا لمتغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة في العمل التطوعي
18.6%	67	لا يوجد خبرة
18.0%	65	اقل من سنة
35.2%	127	سنة إلى اقل من 3
6.9%	25	3 إلى اقل من 5
5.0%	18	5 إلى اقل من 8

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة في العمل التطوعي
16.3%	59	أكثر من 8
100.0%	361	المجموع

يبين الجدول رقم (9) أن النسبة الأعلى لأفراد مجتمع الدراسة من أولئك الذين لديهم خبرة في العمل التطوعي تراوحت بين سنة إلى ما دون 3 سنوات إذ بلغ عددهم 127 فرد بنسبة مئوية بلغت قرابة 35%. وتلا ذلك من لم يوجد لديهم خبرة سابقة في العمل التطوعي بعدد 67 فردا بنسبة 18.6%.

#### أداة الدراسة:

بناء على طبيعة البيانات المراد جمعها والمنهج المتبع في البحث والوقت المسموح به، وعلى ضوء مراجعة الأدبيات المتعلقة بالعمل التطوعي وجد الباحث أن الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة هي الاستبانة، لذا فإن الباحث قد قام بتصميم أدوات الدراسة على ضوء ما توافر له من معلومات من خلال الأطر النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة. ولقد قام الباحث بإعداد استبانة إلكترونية مستعينا في إعدادها بالإطار النظري والدراسات السابقة حيث تكونت من (30) عبارة موزعة على محاور وأبعاد الدراسة

#### صدق وثبات أداة الدراسة:

الصدق الظاهري (الخارجي) للأداة: أن الباحث في هذه المرحلة تأكد من صدق أداة دراسته وأنها قادرة على قياس ما وضعت لقياسه من خلال عرض الاستبانة على عدد من المحكمين المختصين وذوي الخبرة والكفاءة في مجالات البحث العلمي، وقد بلغ عدد أسئلة الاستبانة في صورتها النهائية (4) أسئلة خاصة بالبيانات الأولية إلى جانب (30) عبارة موزعة على (3) محاور تجيب على أسئلة الدراسة.

#### 1. صدق الاتساق الداخلي:

#### جدول (6) قيمة ت للمقارنة بين الفئتين العليا والدنيا

المحور	موضوعه	أعلى 27% ن = 8		أقل 27% ن = 8		درجة الحرية	قيمة "ت"
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
الأول	واقع العمل التطوعي في المجتمع المحلي بمدينة أمها	114.88	2.03	71.38	6.05	14	**19.291
الثالث	متطلبات تفعيل العمل التطوعي في المجتمع المحلي بمدينة أمها	69.13	1.13	57.38	8.21	14	**4.010

\*\* دالة عند مستوى الدلالة 0.01 المصدر: (الباحث، 1442)

بين الجدولين السابقين 1 أن قيمة (ت) للمقارنة بين الفئتين العليا والدنيا لأداة الدراسة كانت دالة احصائيا مما يعد دليلا على القدرة التمييزية للأداة، وتبعاً لما سبق فإن الأداة المستخدمة في الدراسة الحالية للمحاور الثلاثة تتمتع بدرجة مقبولة من الصدق وتعد صالحة للتطبيق على مجتمع الدراسة.

جدول (7): معاملات ارتباط الفقرات لكل بعد من ابعاد المحور الثاني مع الدرجة الكلية للبعد التي تنتمي له تلك الفقرات.

المعوقات البشرية		المعوقات التنظيمية		المعوقات المادية	
معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة
0.319	21	**0.773	8	**0.528	1
**0.668	22	**0.505	9	**0.494	2
**0.818	23	**0.607	10	**0.800	3
*0.368	24	*0.445	11	**0.735	4
0.288	25	**0.487	12	**0.502	5
**0.770	26	**0.736	13	**0.567	6
0.033	27	**0.591	14	**0.533	7
**0.563	28	0.280	15		
0.309	29	**0.600	16		
**0.536	30	**0.600	17		
**0.533	31	**0.654	18		
**0.572	32	**0.660	19		
**0.736	33	**0.736	20		

\*\* دال عند (0.01) \* دال عند (0.05) المصدر: (الباحث، 1442)

جدول (8) معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية لمحور المعوقات.

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	البعد
**0.805	المعوقات المادية
**0.920	المعوقات التنظيمية
**0.933	المعوقات البشرية

\*\* دال عند مستوى دلالة (0,01) المصدر: (الباحث، 1442)

2. ثبات أداة الدراسة:

جدول (9): معامل ثبات كرونباخ الفا للمحاور الثلاثة

كرونباخ الفا	المحور
0.956	المحور الأول- واقع العمل التطوعي في المجتمع المحلي بمدينة ابها
0.685	بعد المعوقات المادية
0.853	بعد المعوقات التنظيمية
0.829	بعد المعوقات البشرية
0.912	الكلبي
0.902	متطلبات تفعيل العمل التطوعي في المجتمع المحلي بمدينة ابها

يظهر الجدول رقم (4) أن المحاور الثلاثة تتمتع بمعامل ثبات مرتفع. وأن أبعاد المقياس الثلاثة قد تمتعت بمعاملات ثبات مقبولة تزيد عن 0.6، كما أن المقياس ككل قد تمتع بمعامل ثبات مرتفع بلغ (0.91). وأن محور

المتطلبات قد تمتع بمعامل ثبات مرتفع بلغ (0.90) تقريباً. وتبعاً لما سبق تشير نتائج الثبات إلى تمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة تبرر استخدامه في الدراسة الحالية..

#### أ- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة ولكون هذه الدراسة اعتمدت على الحصر الشامل لمجتمع الدراسة دون وجود عينة لذلك تم استخدام الإحصاء الوصفي وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية "Sciences Social For Package Statistical" والتي يرمز لها بالرمز (SPSS)، وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي.

#### • الأساليب التي استخدمت في تقدير الثبات والصدق:

1- تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Correlation person) في حساب الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وذلك لتقدير صدق عناصر أداة الدراسة.

2- تم استخدام معامل "ألفا كرونباخ" Alpha s'Cronbach لقياس ثبات أداة الدراسة.

#### • الأساليب التي استخدمت في الإجابة على تساؤلات الدراسة:

1. تم استخدام المتوسط الحسابي للتعرف على مدى ارتفاع أو انخفاض آراء أفراد مجتمع الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي.

2. تم استخدام الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد مجتمع الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في آراء أفراد مجتمع الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الآراء وانخفض تشتتها بين المقياس، علماً بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لصالح أقل تشتت عند تساوي المتوسط الحسابي.

3. تم استخدام أيضاً التكرارات والنسب المئوية.

#### 5- عرض النتائج ومناقشتها.

جدول (10): الإحصاءات الوصفية لواقع العمل التطوعي بالمجتمع المحلي بمدينة إهيا

م	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الممارسة
1	توجد سياسات واضحة لتنظيم العمل التطوعي	3	34	27	233	64	3.89	0.83	11	مرتفعة
		%0.8	%9.4	%7.5	%64.5	%17.7				
2	توجد اعداد كافية من المتطوعين لتنفيذ البرامج التنموية	17	186	41	64	53	2.86	1.21	15	متوسطة
		%4.7	%51.5	%11.4	%17.7	%14.7				
3	تتوفر استراتيجيات للعمل التطوعي بالمجتمع المحلي	15	192	49	62	43	2.80	1.14	17	متوسطة
		%4.2	%53.2	%13.6	%17.2	%11.9				

م	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الممارسة
4	يتم الإعلان عن توفر الفرص التطوعية بشكل واضح	20	184	61	54	42	2.76	1.14	18	متوسطة
		%5.5	%51	%16.9	%15	%11.6				
5	يتوفر دليل ارشادي للأعمال التطوعية بمؤسسات المجتمع المحلي	178	50	33	50	50	2.29	1.52	24	منخفضة
		%49.3	%13.9	%9.1	%13.9	%13.9				
6	هناك آلية واستراتيجية واضحة تنظم العمل التطوعي	29	189	49	57	37	2.68	1.15	21	متوسطة
		%8	%52.4	%13.6	%15.8	%10.2				
7	تتاح العديد من الدورات التدريبية لتمكين المتطوعين ورفع كفاءتهم	26	55	95	115	70	3.41	1.17	13	مرتفعة
		%7.2	%15.2	%26.3	%31.9	%19.4				
8	يدار العمل التطوعي بشكل فردي وتعم اوساطه التصرفات الارتجالية	31	189	44	55	42	2.69	1.18	20	متوسطة
		%8.6	%52.4	%12.2	%15.2	%11.6				
9	يساهم العمل التطوعي في تمكين افراد المجتمع ورفع مستواهم الاقتصادي	9	41	199	63	49	3.28	0.92	14	متوسطة
		%2.5	%11.4	%55.1	%17.5	%13.6				
10	هناك أنظمة ولوائح وتشريعات تساعد في إدارة العمل التطوعي وتنظيمه	4	15	33	233	76	4.00	0.75	7	مرتفعة

يوضح الجدول رقم (10) أن أكثر ممارسات العمل التطوعي وجودا على أرض الواقع وفق استجابات أفراد مجتمع الدراسة كانت تشجيع الدولة على العمل التطوعي بكل اشكاله من خلال أجهزتها المختلفة، حيث أجاب 75% تقريبا من افراد مجتمع الدراسة بتحققها بشكل كبير جدا، كما بلغ المتوسط الحسابي لها (4.66) وبتجانس نسبي كبير، اذ بلغت قيمة الانحراف المعياري (0.68)، ويؤكد ذلك تضمين العمل التطوعي ضمن مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتشجيع على التوسع في الأعمال التطوعية ودعمها، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة شلهوب والخمسي (2013م) التي ذكرت في نتائجها عدم وجود نظام للتطوع في المجتمع السعودي وتعود هذه النتيجة إلى أنه فعلا في ذلك الوقت لم يكن قد صدرت لائحة ونظام العمل التطوعي، كما جاءت العبارة "يصقل العمل التطوعي شخصية المتطوع ويكسبه الكثير من المهارات" بالمرتبة الثانية بين العبارات المتعلقة بواقع العمل التطوعي بمدينة أبها بمتوسط حسابي (4.21) وانحراف معياري (0.54) وهذا يتفق مع بعض ما ذكر في الإطار النظري وأدبيات

الدراسة من فوائد العمل التطوعي التي تعود على المتطوعين بالنفع، وتتفق هذه النتيجة مع بعض الدراسات السابقة مثل دراسة حمزة وآخرين (2016م) ودراسة رفييدة (2016م) اللتين أكدتا على أن العمل التطوعي له فوائد كبيرة تعود على الفرد والمجتمع منها تطوير المهارات الحياتية وتنمية الشخصية وزيادة الثقة. كما جاءت العبارة " يساهم العمل التطوعي في زيادة التماسك والترابط بين افراد المجتمع المحلي" بالمرتبة الثالثة بين العبارات المتعلقة بهذا المحور بمتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (0.55) كما يبين الجدول أن أقل ثلاث عبارات طبقا لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة كانت أولها تتمثل بعدم توفر دليل ارشادي للأعمال التطوعية بمؤسسات المجتمع المحلي، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.29) بانحراف معياري كبير نسبيا مما يدل على وجود تعدد في الآراء حول ذلك والذي بلغ (1.52). ويفسر ذلك الخطى المتسارعة في تنظيم العمل التطوعي في المملكة وإصدار التشريعات اللازمة له كلائحة ونظام العمل التطوعي وتوحيد إجراءاته وسياساته وحوكمتها والعمل على توفر الأدلة والسياسات والإجراءات المنظمة له كما جاءت العبارة " يشارك المتطوعون في التخطيط للبرامج التنموية الهادفة لخدمة المجتمع " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.34) وانحراف معياري (1.53) ونستطيع القول أن تنظيم العمل التطوعي وتأثيره وتطويره قد ساهم في فتح المجال أمام المتطوعين بمدينة أمها للمشاركة في التخطيط للبرامج التنموية كما يظهر الجدول درجة ممارسة مرتفعة لأعمال التطوع عموما في مدينة أمها، حيث بلغ المتوسط العام (3.46) بانحراف معياري (0.61). ويعود ذلك إلى اهتمام إمارة المنطقة بالأعمال التطوعية حيث جعلت أحد ركائز استراتيجية المنطقة دعم الأعمال التطوعية وتيسيرها للنهوض بالمجتمع المحلي وتنميته في كافة المجالات.

جدول (11) متوسطات ابعاد معوقات العمل التطوعي والدرجة الكلية مرتبة تنازليا بحسب المتوسطات

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
2	المعوقات التنظيمية	3.91	0.49	مرتفعة	1
1	المعوقات المادية	3.76	0.54	مرتفعة	2
3	المعوقات البشرية	3.50	0.61	مرتفعة	3
4	الكلية	3.74	0.46	مرتفعة	-

يبين الجدول رقم (11) أن المعوقات التنظيمية امتلكت أعلى متوسط حسابي بالمقارنة مع بقية المعوقات، اذ بلغ المتوسط الحسابي لها (3.91)، بالمقابل امتلكت المعوقات البشرية أقل متوسط حسابي والذي بلغ (3.50). وفسر الباحث ذلك بأن التنظيم يعد من أهم الوظائف الإدارية لنجاح أي منظومة فعلى المعنيين بالعمل التطوعي الاهتمام بالتنظيم لعدد من الاعتبارات لعل من أهمها المحافظة على الوقت والجهد والمال والمساعدة في اختيار طرق العمل الملائمة والمناسبة لكل متطوع حسب قدراته وامكاناته كما انه يقضي على الفوضى والعشوائية والجهود المبعثرة وله القدرة في تحديد أطر زمنية تضبط بدء الأنشطة التطوعية وانهاؤها ومتابعتها بعد ذلك وتقويمها من خلال التغذية الراجعة للحد من الانحرافات التي من الممكن أن تشوب العمل التطوعي، كما يساعد التنظيم إذا تم الاهتمام به على جعل البرامج والخطط التطوعية أكثر شمولا وتكاملا، كما أنه يبين مواطن الضعف ومن ثم تحديد البرامج والاحتياجات التدريبية اللازمة لتحسين وتطوير العملية التطوعية حتى تكون أكثر احترافا ومهنية تساعد المجتمع على النمو والتقدم.

جدول (12): الإحصاءات الوصفية لمتطلبات تفعيل العمل التطوعي بالمجتمع المحلي بمدينة ابها

الرقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الحاجة
1	تبني الجامعات ومراكز البحث اجراء الدراسات وعقد المؤتمرات المتعلقة بالعمل التطوعي	3	6	25	68	529	4.59	0.76	6	مرتفعة جدا
		0.8%	1.7%	6.9%	18.8%	71.7%				
2	تكريم المتطوعين وتحفيزهم لحثهم على تقديم المزيد من العطاء	1	2	10	70	278	4.72	0.57	1	مرتفعة جدا
		0.3%	0.6%	2.8%	19.4%	77%				
3	وضع الية لاختيار المتطوعين وتحديد المهام والواجبات المناطة بهم	1	5	15	75	265	4.66	0.65	4	مرتفعة جدا
		0.3%	1.4%	4.2%	20.8%	73.4%				
4	الاستفادة من وسائل الاعلام الجديد للترويج للعمل التطوعي	1	5	13	103	239	4.59	0.66	6	مرتفعة جدا
		0.3%	1.4%	3.6%	28.5%	66.2%				
5	اشراك افراد المجتمع المحلي في صنع الفرص التطوعية التي تناسب احتياجاتهم التنموية	1	9	11	197	143	4.31	0.68	8	مرتفعة جدا
		0.3%	2.5%	3%	54.6%	39.6%				
6	تشجيع افراد المجتمع المحلي على المشاركة في الاعمال التطوعية التي تعود بالنفع على مجتمعهم	0	3	10	202	146	4.36	0.58	7	مرتفعة جدا
		0%	0.8%	2.8%	56%	40.4%				
7	نشر ثقافة العمل التطوعي بين افراد المجتمع المحلي	0	5	11	212	133	4.31	0.60	8	مرتفعة جدا
		0%	1.4%	3%	58.7%	36.8%				
8	تنظيم ندوات وورش عمل لتعريف افراد المجتمع بأهمية العمل التطوعي وتشجيعهم على المشاركة	0	3	14	98	246	4.63	0.60	5	مرتفعة جدا
		0%	0.8%	3.9%	27.1%	68.1%				
9	تفعيل دور الاعلام لتثقيف المجتمع بأهمية العمل التطوعي	0	4	13	218	126	4.29	0.59	9	مرتفعة جدا
		0%	1.1%	3.6%	60.4%	34.9%				
10	الاهتمام بتدريب المتطوعين وتمكينهم	0	6	11	71	273	4.69	0.61	2	مرتفعة جدا

المصدر: (الباحث، 1442)

وضع الجدول رقم (12) أن أبرز متطلبات تفعيل وتطوير العمل التطوعي كان يتمثل بأهمية تكريم المتطوعين وتحفيزهم لحثهم على تقديم المزيد من العطاء، حيث أجاب 77% تقريبا من افراد مجتمع الدراسة بأهمية هذا المتطلب الكبيرة جدا، كما بلغ المتوسط الحسابي لها (4.72) وبتجانس نسبي مرتفع، اذ بلغت قيمة الانحراف المعياري (0.57). فلا بد وأن يوضع نظام للحوافز لبقائهم في هذا العمل حيث أن الحوافز تعتبر قوة محرّكة خارجية تستخدم للحث على بذل الجهد واستمراريته. إضافة إلى الحاجة الكبيرة جدا لوضوح التشريعات والأنظمة للعمل التطوعي الأمر الذي سينعكس بشكل إيجابي على تطويره، حيث أجاب 78% تقريبا من افراد مجتمع الدراسة بأهمية هذا المتطلب الكبيرة جدا، كما بلغ المتوسط الحسابي له (4.72) وبتجانس نسبي، اذ بلغت قيمة الانحراف المعياري (0.62). ويرى الباحث أن العمل التطوعي وعلى الرغم من صدور لائحة العمل التطوعي والتزايد في سن التنظيمات والتشريعات التي تسهم في تطويره وتقنينه وتوحيد إجراءاته الا وأنه ولحدائثة هذه الأنظمة لازال هذا العمل بحاجة إلى مزيد من الوقت حتى تنضج هذه التجربة ويتبين أثرها في الميدان.

وجاءت العبارة " تسهيل الإجراءات لانضمام الراغبين في العمل التطوعي والحفاظ على حقوقهم " ثالثا في ترتيب المتطلبات من حيث الأهمية بمتوسط حسابي (4,69) وانحراف معياري (0,60).

كما بين الجدول أن أقل متطلبات تفعيل وتطوير العمل التطوعي كانت تفعيل دور الاعلام لتثقيف المجتمع بأهمية العمل التطوعي، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (4.29) بانحراف معياري متدني نسبيا مما يدل على تجانس الآراء حول ذلك والذي بلغ (0.59). وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الباني (2019م) التي أكدت على أن من أهم المتطلبات الثقافية لتنمية ثقافة العمل التطوعي تفعيل دور وسائل الإعلام المختلفة لتثقيف المجتمع بماهية العمل التطوعي وجاءت العبارة " نشر ثقافة العمل التطوعي بين افراد المجتمع المحلي " ثانيا بمتوسط حسابي (4,31) وانحراف معياري (0,60) كما يبين الجدول رقم (33) أن المتطلبات التي تم ذكرها من قبل الباحث عموما لتطوير العمل التطوعي في مدينة أمها كانت بمجموعها ذات أهمية كبيرة مما يبرز الحاجة لتحقيقها وجعلها واقعا ملموسا لتتم الاستفادة الكاملة من هذه الأداة المهمة في تنمية المجتمع المحلي، حيث بلغ المتوسط العام (4.56) بانحراف معياري قدره (0.46).

#### ملخص لأهم النتائج:

- أظهرت النتائج أن العمل التطوعي بالمجتمع المحلي بمدينة أمها يمارس بدرجة (مرتفعة) حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (3,46 من 5) وأهم العبارات التي حصلت على أعلى متوسط حسابي في هذا المحور هي: (تشجيع الدولة على العمل التطوعي بكل اشكاله من خلال تجهيزها المختلفة، يسهل العمل التطوعي شخصية المتطوع ويكسبه الكثير من المهارات، يساهم العمل التطوعي في زيادة التماسك والترابط بين افراد المجتمع المحلي).
- ووضحت النتائج كذلك أن استجابات أفراد مجتمع الدراسة على المحور الخاص بالمعوقات (المادية - البشرية - التنظيمية)، التي تواجه العمل التطوعي وتحد من دوره في تنمية المجتمع المحلي بدرجة (مرتفعة) حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (3,74 من 5) وتبين أن المعوقات التنظيمية امتلكت أعلى متوسط حسابي بالمقارنة مع بقية المعوقات، اذ بلغ المتوسط الحسابي لها (3.91).
- كما بينت النتائج أن استجابات أفراد مجتمع الدراسة على المحور الخاص بمتطلبات تفعيل وتطوير العمل التطوعي للاستفادة منه في تنمية المجتمع المحلي بمدينة أمها (مرتفعة جدا)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (4,56 من 5) وأهم العبارات التي حصلت على أعلى متوسط حسابي في هذا المحور هي: (أهمية تكريم



المتطوعين وتحفيزهم لحثهم على تقديم المزيد من العطاء، الحاجة الكبيرة جدا لوضوح التشريعات والأنظمة الخاصة بالعمل التطوعي).

### توصيات البحث ومقترحاته.

1. أهمية تكريم المتطوعين وتحفيزهم لمواصلة نشاطهم في خدمة المجتمع
2. إيضاح التشريعات والأنظمة الخاصة بالعمل التطوعي والالتزام بتطبيقها
3. التأكد من إدراج بيانات المتطوعين في مدينة أهبها بمنصة العمل التطوعي وحثهم على التسجيل بها
4. التأكيد على تنوع الأعمال التطوعية لتغطية كافة احتياجات المجتمع التنموية وعدم اقتصرها على مجال بعينه
5. انشاء مراكز بمدينة أهبها تختص بتدريب المتطوعين وتهيئتهم قبل التحاقهم بالعمل التطوعي
6. تعزيز المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص للمساهمة في دعم البرامج التطوعية بالمنطقة
7. سن تشريعات محفزة على الانخراط في العمل التطوعي كتقديم بعض المميزات في الترقيات وفي الالتحاق بالجامعات وبعض التخصصات وغير ذلك
8. التعاون والتنسيق المتكامل ما بين المؤسسات التطوعية والجمعيات الأهلية والإعلام لأهميته في نشر ثقافة العمل التطوعي
9. تنمية العلاقة مع المانحين ورجال الأعمال وعقد الشراكات معهم ضمان لاستمرار التدفق المالي للجمعيات الأهلية التي تقدم اعمالا تطوعية

### قائمة المراجع.

#### أولاً- المراجع بالعربية:

- آل عقران، أريج أحمد سعيد. (2018). دور العمل التطوعي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (21)، 220-258.
- الباني، ريم بنت خليفة. (2019). متطلبات تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في ضوء رؤية المملكة 2030. مجلة البحث العلمي في التربية، 14(20)، 92-129.
- بدران، محمود عبد الرشيد. (2006). العمل مع الجماعات من أجل التنمية: قضايا مختارة، كلية الآداب، جامعة المنيا
- برزان، جابر أحمد. (2017). العمل التطوعي. عمان: دار الجنادرية للنشر والتوزيع.
- البوعلي، أحمد بن حمد. (2020). مسؤولية الدعاة تجاه العمل التطوعي. ط1 الهفوف. دار كنوز اشبيليا للنشر والتوزيع
- التويجري، صالح بن حمد. (2020). العمل التطوعي آفاق وتطلعات، الرياض. العبيكان للنشر والتوزيع
- التويجري، صالح حمد ناصر. (2013). التطوع: ثقافته وتنظيمه. السعودية: دار مملكة نجد للنشر والتوزيع.
- الجوهرى، عبد الهادي (1998). قاموس علم الاجتماع. ط 2، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية
- حفيظة، سبع. (2017). دور الولاية في تحقيق التنمية المحلية. (ماجستير غير منشورة)، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر.

- الخمشي، سارة صالح؛ شلهوب، هيفاء عبد الرحمن (2013). نحو استراتيجيات وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي: دراسة تطبيقية في بعض مناطق المملكة.
- رفيدة، فاطمة محمد. (2016). العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع: رؤية واقعية لدور الجمعيات الأهلية في مدينة مصراتة. مجلة كلية الآداب، (6)، 187-222.
- زايد، إيمان محمود (2018). الإنترنت وتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى المرأة الريفية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة سوهاج، مصر.
- زبير، محمد؛ شبوب، محمد. (2017). من التنمية الشاملة إلى التنمية المحلية المستدامة: قراءة في المفاهيم والأبعاد والمعوقات. مجلة الرواق، (6)، 92-108.
- الزرفي، سهام حسن خضر. (2020). العمل التطوعي وتنمية روح المواطنة. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، (15)، 145-166.
- السمالوطي، نبيل. (1974). علم اجتماع التنمية. دراسة في اجتماعيات العالم الثالث، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية.
- سيد، رحاب فايز أحمد. (2013). التنقيب عن بيانات مؤسسات العمل التطوعي على الويب: دراسة تحليلية. مجلة كلية الآداب، 1(27)، 355-442.
- شنوف، عبد الحليم. (2014). الجباية المحلية ودورها في تمويل التنمية. مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، (10)، 60-78.
- صقر، أحمد محيي خلف. (2018). المحددات الاجتماعية والاقتصادية للتخطيط بالمشاركة في تنمية المجتمع المحلي والعالمي: دراسة تحليلية ميدانية لدول (هولندا- استراليا- إندونيسيا- تانانيا- مصر). الإسكندرية: دار التعليم الجامعي.
- عبد الهادي، محمد البشير محمد. (2011، مارس). دور التربية في تنمية المجتمع. المؤتمر العلمي الرابع لكلية العلوم التربوية: التربية والمجتمع - الحاضر والمستقبل، جرش- الأردن.
- العتيبي، عبد المجيد بن سلى الروقي. (2016). تفعيل العمل التطوعي في جامعة شقراء: صيغة مقترحة. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 5(11)، 24-44.
- العنزي، حادي بن براك الزعبي. (2019). العوامل المؤثرة على مشاركة الشباب في برامج التنمية الاجتماعية (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.
- القبلان، غازي. (2017). تنمية المجتمع المحلي. عمان: دار الخليج للنشر والطباعة والتوزيع.
- المباركي، أحمد بن حسين بن أحمد. (2013). العمل التطوعي: نظرة تأصيلية فقهية تاريخية. مجلة مركز البحوث والدراسات الإسلامية، (35)، 617-682.
- الهلالات، خليل إبراهيم. (2018). معوقات العمل التطوعي في الأردن. المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، 11(1)، 1-21.

#### ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Brown, H., & Green, M. (2015). At the service of community development: the professionalization of volunteer work in Kenya and Tanzania. African Studies Review, 58(2), 63-84.

- Cvetković, V. M., Milašinović, S., & Lazić, Ž. (2018). Examination of Citizens'attitudes Towards Providing Support To Vulnerable People And Volunteering During Disasters. *Teme*, 42(2), 35-56.
- Hein, P. (2011). Volunteering in Japan and Germany: how moral citizenship strengthens society and the state. *CEU Political Science Journal*, 6(4), 521-543.
- Rajan, P. (2014). Rooted versus Layered volunteerism: effective strategies for empowering people for participation in sustainable development in India. *International Journal of Therapies and Rehabilitation Research*, 3(1), 1-8
- Shagurova, A. A., Ivanovna, E. G., Aleksandrovna, B. I., Denisenko, S. I., Valerievich, T. M., Viktorovna, N. M., & Potutkova, S. A. (2016). Characteristics of the Essence of Volunteering in Psychology. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(15), 8572-8579.
- Taniguchi, H., & Marshall, G. A. (2014). The effects of social trust and institutional trust on formal volunteering and charitable giving in Japan. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 25(1), 150-175.
- Yao, K (2015). *Who Gives? The Determinants of Charitable Giving, Volunteering Their Relationship*. University of Pennsylvania.