

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

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](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

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: تهدفُ الدِّراسةُ الحالية إلى التَّعرُّفِ على دور الجمعيات الأهلية في تعزيز العمل التطوعي، والكشف عن التَّحدِّيات التَّنظيمية والمالية والشَّخصية والاجتماعية التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية. وتندرجُ الدِّراسةُ ضمن الدِّراسات الوصفية، باستخدام منهج المسح الاجتماعي، وتمثلت أداؤُ الدِّراسة في الاستبيان الإلكتروني لعينة بلغت (122) متطوعاً بمدينة جدة، وتوصَّلت الدِّراسة إلى مجموعة من النَّتائج، أهمها: أكثرُ المجالات التطوعية التي يمارسها أفرادُ العينة المجال الاجتماعي بنسبة 26.2%، وأظهرت الدِّراسة أنَّ دور الجمعيات الأهلية في التَّوعية بأهمية العمل التطوعي جاء مرتفعاً.

أمَّا عن دور الجمعيات الأهلية في تحفيز المتطوعين وتنفيذ المبادرات جاء في الترتيب الأول توفُّر البيئة الآمنة والسَّلامة المهنية، يليه استثمارُ الجمعية لطاقات المتطوعين وإمكاناتهم، ومن حيث التَّحدِّيات التي تواجه العمل التطوعي فإنَّ ندرة توفُّر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي، وقلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية من أهم التَّحدِّيات التَّنظيمية والمالية التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية، وكذلك ارتباط المتطوعين بمهامٍ أسرية، وتجاهل جهود المتطوعين من أهم التَّحدِّيات الشَّخصية والاجتماعية التي تواجه المتطوعين في الجمعيات الأهلية.

وخرجت الدِّراسة بمجموعة توصيات، منها: تفعيل العمل التطوعي الاحترافي، ورفع نسبة التَّطوُّع القائم على المهارات، ودعم إدارات التَّطوُّع ماليًا، وتفعيل الشَّرَكَات المجتمعية التي تسهم في التَّغلب على الصُّعوبات المالية التي تواجهها بعض الجمعيات الأهلية.

الكلمات المفتاحية: الجمعيات، العمل التطوعي، منظمات المجتمع، التطوُّع، التَّنمية الاجتماعية، المتطوعين.

1- المُقَدِّمَةُ:

يُعَدُّ التَّطَوُّعُ ظاهرةً اجتماعيةً موجودةً في كافة المجتمعات مُنذ القدم، وارتبطَ العملُ التطوُّعيُّ في المجتمعات الإسلاميَّة ارتباطاً وثيقاً بأعمالِ البرِّ والإحسان، وقد جاءت الأدلَّة والنُّصوصُ الشرعيَّة على أهميته، ومن هذه الأدلة قوله تعالى: «وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ» (البقرة، 158)، وفي السنة النبويَّة قولُ رسول الله ﷺ «لا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ» (صحيح الجامع:7583).

وتعودُ بداياتُ تنظيمِ العملِ التطوُّعيِّ إلى جهودِ البرِّ والإحسان التي اتَّخَذَتْ في غالبيتها الطابعَ الفردي، وظلَّت كذلك إلى أن اتَّسعت رقعةُ المجتمعاتِ البشريَّة، وتعرَّضتِ الإنسانيَّةُ لمشكلاتٍ اجتماعيةً واقتصاديَّة، فتبيَّنَ أنَّ هذه الجهودَ الفرديَّة لا تفي بالغرض، فبدأ التَّفكيرُ في توحيد هذه الجهود وتنظيمها، فبرزت فكرةُ إنشاء جمعياتٍ خيريَّة للبرِّ والإحسان في القرن التاسع عشر الميلادي، حيث حدثت تطوُّراتٌ هائلةٌ في ميدانِ الخدمة الاجتماعية التطوُّعية، ومنها: ظهورُ حركاتِ جمعياتِ الإحسان عام 1869م في إنجلترا، وقد استطاعت هذه الجمعياتُ تنظيمَ الجهودِ الأهليَّة في ميادين الإحسان والبرِّ بالفقراء، إضافةً إلى ظهورِ حركاتِ المحلات الاجتماعية عام 1884م (الإدارة العامة للرعاية الاجتماعية، 1402).

أمَّا على المستوى المحلي بدأ العملُ التطوُّعيُّ في المجتمع السعودي منذ القدم، تحديداً على يد الملك عبد العزيز (رحمه الله) وقد اتَّخذ أشكالاً مختلفة، بدءاً من الجهودِ الفرديَّة في الإطار العائلي والقبلي (الدلقان، 2018)، إلى ما يُعرف باسم صناديق البرِّ، ثمَّ توسَّعت خدماتُ هذه الصناديق فامتدَّت إلى رعاية المرافق العامة من مساجدٍ ومقابرٍ، كما شملت المساعدات الصحيَّة والزَّواج وتحسين أماكن السَّكن وغيرها (الإدارة العامة للرعاية الاجتماعية، 1402).

وقد اهتمَّت المجتمعاتُ المعاصرةُ اهتماماً كبيراً بعملِ منظماتِ المجتمع المدني، ففي عام 1970م أنشأت الجمعية العامَّة للأمم المتحدة (United Nations General Assembly) برنامجاً يهدفُ إلى تشجيعِ الإسهاماتِ التطوُّعية في مجالاتِ التنمية المختلفة، وخاصةً التنمية التي تتركزُ على المجتمع المحلي، وتقديراً لجهودِ المتطوِّعين تبنت الجمعيةُ أثناء مُنتدى السياسة في اليابان عام 1997م السنة الدوليةً للمتطوِّعين 2001م، وتفعيلِ اليوم العالمي للتطوُّع (حسين، 2000)، حيثُ أصبحَ الخامس من شهر ديسمبر احتفاليةً سنويَّةً عالميةً بالعملِ التطوُّعي.

وعلى مستوى العالم بلغَ عددُ المتطوِّعين 862.400.000 مليون متطوِّع شهرياً، وفي العالم العربي 26,201,390 مليون متطوِّع يمثلون نسبة 35.5% (United Nations Volunteers, 2022)، ويشيرُ التَّقريرُ الصَّادرُ عن العملِ التطوُّعي في الولايات المتحدة لعام 2021م إلى أنَّ هناك ما يُقارب من 60,700,000 مليون متطوِّع أمريكي بنسبة 23,2% تطوعوا بـ 4,1 مليار ساعة، بقيمة اقتصادية 122,900 مليار دولار، ووجود ما يُقارب 1,8 مليون منظمة غير ربحية، بما في ذلك الجمعيات الخيرية العامَّة والمؤسَّسات الخاصَّة (Faulk, et al., 2021)، وهذه النتيجةُ مؤشِّرٌ على الفوائدِ الكبيرة التي يحقِّقها التطوُّع للفرد والمجتمع، وقد أدركتِ الدُّول أهميةَ العملِ التطوُّعي حتى أصبحت الجمعياتُ والمؤسَّسات الأهليَّة ضرورةً لا غنى عنها في أي مجتمع.

وتمثَّلَت الجمعياتُ الأهليَّة أحدَ أشكالِ التَّنظيماتِ الاجتماعيَّة التطوُّعية التي تمَّ تأسيسُها للمساهمة في تنمية المجتمع، وقد ارتبطت نشأتها في المجتمع السعودي بدوافعٍ دينيةٍ ووطنيةٍ، وصدَّرت في عام 1382هـ اللائحةُ المنظِّمةُ للنشاطِ التطوُّعي، وسَّيَّ بنظام الجمعيات والمؤسَّسات الخيرية الاجتماعية الأهليَّة، وتكوَّنت في نفس العام الجمعيةُ النسائيةُ الخيريةُ بمدينة جدة، وجمعيةُ الهضة النسائيةُ بالرياض (السرْحان و الجرايده، 2021، 184).

إنَّ تزايدَ الاهتمامِ بالجمعياتِ الأهليَّة مع تنامي دورها التَّنموي أدَّى إلى زيادة أعدادها وتنوُّع مجالاتها وانتشارها بكافة مناطق المملكة، ووفقاً لأخيرِ إحصائيةٍ سجلَّها المركزُ الوطني لتنمية القطاع غير الربحي لعام 2024م بلغَ إجمالي عدد الجمعيات الأهليَّة 3980 جمعية، منها 741 جمعيةً بمنطقة مَكَّة المكرمة تعملُ في عدة مجالات، مثل: التَّنمية والإسكان، الخدمات الاجتماعية، التَّدريب والتَّمكن، الصِّحة، التَّعليم والأبحاث، الدُّعوة والإرشاد، التَّحافاة والترفيه، خدمة الحجَّاج، دعم العمل الخيري (المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، 2024).

ولاستدامة عملِ الجمعياتِ الأهليَّة وتعظيم دورها في المجتمع، أسَّست وزارةُ الموارد البشرية والتَّنمية الاجتماعية صندوق دعم الجمعيات عام 2015م الذي يهدفُ إلى دعم البرامج والمشاريع التي تساعدُ في تطوير القدرات المؤسَّسية والمالية للجمعيات، كما يُساهم في دعم الأبحاث والدِّراسات، إضافةً إلى دعم المبادرات التطوُّعية التي تسهم في تحسين مستوى العملِ التطوُّعي، كذلك صُدِّور قرار مجلس الوزراء رقم (459) بتاريخ 1440/8/11هـ، بإنشاء المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، وهو يُمثِّل أحدَ مبادرات برنامج التَّحوُّل الوطني الذي يعمل على تمكين القطاع وتشغيله والإشراف عليه (المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، 2021).

إنَّ الجمعياتِ الأهليَّة اليوم تلعبُ دوراً حيويّاً في تعزيز ونشر ثقافة العملِ التطوُّعي المؤسَّسي في المجتمع السعودي، ومن الجهودِ المبذولة في ذلك تدشينُ وزارة الموارد البشرية والتَّنمية الاجتماعية لمنصَّة العملِ التطوُّعي عام 2020م التي تعملُ على تنظيم العلاقة بين

المتطوعين والجهات الموقرة للفرص التطوعية، كما تعمل على توثيق الساعات والجهود التطوعية للأفراد (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2024)، إضافةً إلى صدور نظام العمل التطوعي عام 2020م الذي يهدف إلى نشر ثقافة العمل التطوعي وتنظيمه وتنمية قدرات المتطوعين، وكذلك صدور اللائحة التنفيذية للعمل التطوعي عام 2022م التي تتضمن حقوق المتطوعين والتزاماتهم، والجهات المُفَعِّلة 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 تكاتف، جمعية عطاء للعمل التطوعي، جمعية نافع للأعمال التطوعية، جمعية بصمة عطاء النسائية 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 تقدم الأمم قائماً على العمل التطوعي، فلم تعد الحكومات وخاصةً في الدول المتقدمة قادرةً بمفردها على تحقيق التنمية المستدامة؛ لذلك تأتي أهمية الجمعيات الأهلية في الحث على العمل التطوعي وزيادة مشاركة المواطنين لمساندة القطاع الحكومي، فالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي مرت بها المجتمعات الحديثة تتطلب تبني أساليب جديدة بعيدة عن الأساليب التقليدية في تقديم الخدمات الاجتماعية، واستثمار الجهود التطوعية نحو الأولويات الوطنية، ومن هذا المنطلق تتناول الدراسة الحالية دور الجمعيات الأهلية في تعزيز العمل التطوعي.

مشكلة الدراسة:

إن تيسير التطوع لأفراد المجتمع أحد مجالات التنمية الاجتماعية التي تعمل الجمعيات الأهلية على تحقيقها، فالمُنظَّمات غير الربحية تكتسب أهمية بالغة بوصفها مجالاً مهماً من مجالات المشاركة الفعالة للمواطنين في الحياة الاجتماعية (السيد، 2019)، إذ تُساهم في تعزيز قيم الانتماء الوطني والمسؤولية الاجتماعية.

وقد أولت قيادة المملكة الرشيدة أهمية كبيرة للقطاع غير الربحي بشكل عام وللجمعيات الأهلية بشكل خاص في دعمهم لمسيرة التعليم والثقافة والصحة والبحث العلمي، ليصبح قطاعاً فاعلاً ذا أثر ملموس، 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 بإجمالي 484.251 متطوع، لعدد 242.805 فرصة تطوعية، بعائد اقتصادي يصل إلى 916.111.302 مليون ريال (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2021)، وقد شكَّلت الفئة العمرية من 18 إلى 35 سنة أكثر الفئات مشاركة في العمل التطوعي بنسبة 54%، والتي تقابل فئة الشباب، مقارنةً ببقية الفئات الأخرى (الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2023).

أما عن ممارسة العمل التطوعي على مستوى الجمعيات والمؤسسات الأهلية، فوفقاً لأخر 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).

ويُنظر في ضوء افتراضات نظرية الأنساق إلى الجمعيات الأهلية بعداً أحد أهم منظمات المجتمع المدني التي تسعى لتحقيق أهم 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 تتوقف فاعلية العمل التطوعي على الدور الذي تقوم به الجمعيات الأهلية، فقد أظهرت نتائج دراسة (باعلي، 2017) أن تفعيل الجمعية لأدوارها الخدمانية كان من خلال المتطوعين بنسبة 88%، ودراسة Jeffrey and Hager التي توصلت إلى استفادة المؤسسات الخيرية العامة في الولايات المتحدة من المتطوعين بنسبة 66% (Hager & Jeffrey, 2021).

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

ثانيًا: أهدافُ الدِّراسة:

1. التَّعرُّفُ على دَوْرِ الجَمعِيَّاتِ الأَهْلِيَّةِ في تَعزِيزِ العَمَلِ التَّطَوُّعِيِّ بِمَدِينَةِ جَدَّة.
2. الكَشْفُ عَنِ التَّحَدِّيَّاتِ الَّتِي تَواجِه العَمَلِ التَّطَوُّعِيِّ فِي الجَمعِيَّاتِ الأَهْلِيَّةِ بِمَدِينَةِ جَدَّة.

ثالثًا: تساؤلاتُ الدِّراسة:

- تقومُ الدِّراسةُ الحَالِيَّةُ لمُعالِجَةِ المُشكَلَةِ البَحْثِيَّةِ عَلى تَساؤُلِ رَئيسِ، وَهُوَ: مَا دَوْرُ الجَمعِيَّاتِ الأَهْلِيَّةِ فِي تَعزِيزِ العَمَلِ التَّطَوُّعِيِّ بِمَدِينَةِ جَدَّة نَموذجًا؟ وَتَفرِّعُ مِنْهُ عِدَّةُ تَساؤُلَاتٍ فَرعِيَّة:
- 1- مَا دَوْرُ الجَمعِيَّاتِ الأَهْلِيَّةِ فِي التَّوَعِيَّةِ بِأَهْمِيَّةِ العَمَلِ التَّطَوُّعِيِّ؟
 - 2- مَا دَوْرُ الجَمعِيَّاتِ الأَهْلِيَّةِ فِي تَحْفِيزِ المُتَطَوِّعِينَ، وَتَنفِيزِ المَبَادِرَاتِ التَّطَوُّعِيَّةِ؟
 - 3- مَا التَّحَدِّيَّاتُ التَّنْظِيمِيَّةُ وَالْمَالِيَّةُ الَّتِي تَواجِه العَمَلِ التَّطَوُّعِيِّ فِي الجَمعِيَّاتِ الأَهْلِيَّةِ؟
 - 4- مَا التَّحَدِّيَّاتُ الشَّخْصِيَّةُ وَالاجْتِمَاعِيَّةُ الَّتِي تَواجِه العَمَلِ التَّطَوُّعِيِّ فِي الجَمعِيَّاتِ الأَهْلِيَّةِ؟

رابعًا: أهميَّةُ الدِّراسة:

- أ- الأهميَّةُ النَّظَرِيَّة:
 1. المُساهمةُ فِي حَقْلِ البُحُوثِ العِلْمِيَّةِ فِي مَجالِ عِلْمِ الاجْتِمَاعِ التَّنْظِيمِيِّ؛ لِكُونِهِ يَبْحُثُ عَنِ دَوْرِ التَّنْظِيمَاتِ الاجْتِمَاعِيَّةِ فِي تَعزِيزِ العَمَلِ التَّطَوُّعِيِّ.
 2. دِراسَةُ مُتَغَيِّرِ العَمَلِ التَّطَوُّعِيِّ الِذي يَرتَبِطُ بِعُنْصُرِ المُشارَكَةِ فِي تَنمِيَّةِ المَجمَعِ المَحَلِيِّ.
 3. الاسْتِفاَدَةُ مِنْ نَتائِجِ الدِّراسَةِ وَتوصِيَّاتِها فِي تَفعِيلِ العَمَلِ التَّطَوُّعِيِّ وَتَطوِيرِهِ فِي الجَمعِيَّاتِ الأَهْلِيَّةِ.
 4. المُساهمةُ فِي فَتْحِ المَجالِ لِلبَاحِثِينَ لِإِجْراءِ دِراسَاتٍ أُخْرَى ذاتِ صِلَةٍ تَسْتَهْدِفُ الجَمعِيَّاتِ الأَهْلِيَّةَ وَالْمُتَطَوِّعِينَ.
- ب- الأهميَّةُ العَمَلِيَّةُ:
 1. المُساهمةُ فِي اسْتِفاَدَةِ الجَمعِيَّاتِ الأَهْلِيَّةِ بِهَدَفِ تَوجِيهِ القِياداتِ لَتَعزِيزِ العَمَلِ التَّطَوُّعِيِّ بِما يَتَوافَقُ مَعَ المَبادِئِ الإِسْلامِيَّةِ وَالْمُوروثِ الثَّقافِيِّ فِي المَمْلَكَةِ، وَنَشْرُ قِيمِ العَطَاءِ وَالبِذْلِ لَدَى الشَّبَابِ.
 2. الوَقُوفُ عَلى التَّحَدِّيَّاتِ الَّتِي تَواجِه المُتَطَوِّعِينَ فِي الجَمعِيَّاتِ الأَهْلِيَّةِ وَالتَّوصُّلُ إِلَى الحُلُولِ المُناسِبَةِ لِالحَدِّ مِنْ آثارِها.
 3. مُساهمةُ نَتائِجِ الدِّراسَةِ فِي تَحْقِيقِ مُسْتَهْدَفَاتِ رُؤْيَةِ المَمْلَكَةِ العَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ 2030م فِي تَعزِيزِ العَمَلِ التَّطَوُّعِيِّ وَزِيادَةِ عَدَدِ المُتَطَوِّعِينَ إِلَى مِليُونِ مُتَطَوِّعٍ.

خامسًا: مفاهيمُ الدِّراسة:

أ- مَفْهُومُ الجَمعِيَّةِ الأَهْلِيَّةِ (Charitable Society):

هناكَ بَعْضُ الصِّعَابِ الَّتِي تَواجِه البَاحِثِينَ فِي تَعْرِيفِ المُنْظَمَاتِ الأَهْلِيَّةِ بِشَكْلِ عَامٍ وَالجَمعِيَّاتِ الأَهْلِيَّةِ بِشَكْلِ خَاصٍ، فَقد يُطلَقُ عَلَها مَناظِماتٌ غَيْرُ حُكُومِيَّةِ، أَوْ لا تَهْدَفُ إِلَى الرِّيحِ، أَوْ مَناظِماتِ الصَّالِحِ العَامِ، أَمَّا فِي المَجمَعِ العَرَبِيَّةِ فَيُطلَقُ عَلَها مُنْظَماتٌ أَهْلِيَّةٌ أَوْ تَطَوُّعِيَّةٌ أَوْ خَيْرِيَّةٌ، وَالَّتِي تَندرجُ وَضَمَّنَ ما يُسَمَّى بِالقِطاعِ غَيْرِ الهادِفِ لِلرِّيحِ، أَوْ القِطاعِ الثَّالِثِ، أَوْ القِطاعِ التَّطَوُّعِيِّ (الرَّشود، 2019)، وَالَّتِي تُعَدُّ مِنْ وَضَمَّنِ المَفاهِمِ الحَدِيثَةِ نَسِيبًا.

وَنظَرًا لِتَعَدُّدِ المَفاهِمِ وَتَنوعِها سَيَتمُّ ذِكرُ عِدَّةِ تَعارِيفٍ لِلجَمعِيَّاتِ كما يَلي:

تُعرَّفُ الجَمعِيَّةُ فِي المَعْجَمِ الواسِطِ بِأَنَّها: طائِفَةٌ تَتَأَلَّفُ مِنْ أَعْضاءٍ لَغْضٍ خَاصٍّ، وَفِكرَةٌ مُشْتَرَكَةٌ. وَمِنها: الجَمعِيَّةُ الخَيْرِيَّةُ الإِسْلامِيَّةُ، وَالجَمعِيَّةُ التَّشْرِيعِيَّةُ، وَالجَمعِيَّةُ التَّعاوُنِيَّةُ، وَالجَمعِيَّةُ العِلْمِيَّةُ، وَالجَمعِيَّةُ الأَدبِيَّةُ (المَعْجَمِ الواسِطِ [مَجمَع]: 135، 2004).

يُقصدُ بِالجَمعِيَّاتِ: كُلُّ جَماعَةٍ ذاتِ تَنظِيمٍ مَستَمِرَّةٍ لمدَّةٍ مُعَيَّنَةٍ أَوْ غَيْرِ مُعَيَّنَةٍ، وَتَتَأَلَّفُ مِنْ أَشْخاصٍ، طَبِيعِيَّةٍ أَوْ اِعْتِبارِيَّةٍ، لِتَحْقِيقِ غَرضٍ غَيرِ الحَصولِ عَلى رِيحِ مادِي، وَتُعَدُّ جَمعِيَّةً خَيْرِيَّةً كُلُّ جَمعِيَّةٍ قَامَتِ لِتَحْقِيقِ أَغْراضِ البِرِّ الاجْتِمَاعِيَّةِ اقْتِصَرَّ نَفْعُها عَلى أَعْضاءِها أَوْ لِمَ يَقْتَصِرُ عِلْمُها (الإِدارَةُ العَامَةُ لِلرِّعايَةِ الاجْتِمَاعِيَّةِ، 1402).

وَفِي قامُوسِ عِلْمِ الاجْتِمَاعِ تُعرَّفُ بِأَنَّها: كُلُّ جَماعَةٍ ذاتِ تَنظِيمٍ مَستَمِرَّةٍ لمدَّةٍ مُعَيَّنَةٍ أَوْ غَيْرِ مُعَيَّنَةٍ تَتَأَلَّفُ مِنْ أَشْخاصٍ طَبِيعِيِّينَ أَوْ اِعْتِبارِيِّينَ، وَتَخْصُصُ أَساسًا فِي تَقْدِيمِ نَوعٍ مُعَيَّنٍ مِنَ الخِدْمَةِ الاجْتِمَاعِيَّةِ دُونَ أَنْ تَهْدَفَ إِلَى رِيحِ مادِي (بِدوِي، 1982، 380).

وَتُعرَّفُ أَيْضًا فِي مَفْهُومِ عِلْمِ الاجْتِمَاعِ بِأَنَّها: جَماعَةٌ مُتَخَصِّصَةٌ، وَمُنْظَمَةٌ تَنظِيمًا رَسمِيًّا، تَقومُ عَضُوبُها عَلى الاخْتِيارِ الحَرِّ لِلأَفْرادِ مِنْ أَجْلِ تَحْقِيقِ هَدَفٍ مُعَيَّنٍ غَيرِ الحَصولِ عَلى الرِّيحِ المادِي (المَرْجِعُ فِي مِصْطَلحاتِ العِلْمِ الاجْتِمَاعِيَّةِ، دُونَ سَنَةِ 29).

وَأَمَّا تَعْرِيفُ هَيْئَةِ الْخُبْرَاءِ بِمَجْلِسِ الْوُزَرَاءِ لِلْجَمْعِيَّاتِ الْأَهْلِيَّةِ بِأَنَّهَا: «كُلُّ مَجْمُوعَةٍ ذَاتِ تَنْظِيمٍ مُسْتَمِرٍّ لِمُدَّةٍ مُعَيَّنَةٍ أَوْ غَيْرِ مُعَيَّنَةٍ، مُؤَلَّفَةٌ مِنْ أَشْخَاصٍ مِنْ ذَوِي الصِّفَةِ الطَّبِيعِيَّةِ أَوْ الْاِعْتِبَارِيَّةِ، أَوْ مِنْهُمَا مَعًا، غَيْرُ هَادِفَةٍ لِلرِّيحِ أَسَاسًا؛ وَذَلِكَ مِنْ أَجْلِ تَحْقِيقِ غَرَضٍ مِنْ أَغْرَاضِ الْبِرِّ أَوْ التَّكَاثُلِ، أَوْ مِنْ أَجْلِ نَشَاطٍ دِينِي تَحَدِّدُهُ وَزَارَةُ الشُّؤُونِ الْإِسْلَامِيَّةِ وَالْأَوْقَافِ وَالدَّعْوَةِ وَالْإِرْشَادِ، أَوْ نَشَاطٍ اِجْتِمَاعِيٍّ، أَوْ ثَقَافِيٍّ، أَوْ صَحِّيٍّ، أَوْ بَيْئِيٍّ، أَوْ تَرْبَوِيٍّ، أَوْ تَعْلِيمِيٍّ، أَوْ عَلَمِيٍّ، أَوْ مَهْنِيٍّ، أَوْ اِبْدَاعِيٍّ، أَوْ شَبَابِيٍّ، أَوْ سِيَاحِيٍّ، وَنَحْوِ ذَلِكَ مِنْ نَشَاطَاتٍ، أَوْ نَشَاطٍ يَتَعَلَّقُ بِحِمَايَةِ الْمُسْتَهْلِكِ، أَوْ أَيِّ نَشَاطٍ أَهْلِي آخَرَ تُقَدِّرُهُ الْوِزَارَةُ، سِوَاكَانَ ذَلِكَ عَنْ طَرِيقِ الْعَوْنِ الْمَادِي، أَوْ الْمَعْنَوِيِّ، أَوْ الْخَيْرَاتِ الْفَنِيَّةِ أَوْ غَيْرِهَا، سِوَاكَانَ النِّشَاطُ مُوجَّهًا إِلَى خِدْمَةِ الْعَامَّةِ كَجَمْعِيَّاتِ النَّفْعِ الْعَامِّ أَمْ كَانَ مُوجَّهًا فِي الْأَسَاسِ إِلَى خِدْمَةِ أَصْحَابِ تَخْصُّصٍ أَوْ مِهْنَةٍ؟ كَالْجَمْعِيَّاتِ الْمَعْنَوِيَّةِ وَالْجَمْعِيَّاتِ الْعِلْمِيَّةِ وَالْجَمْعِيَّاتِ الْأَدَبِيَّةِ (هَيْئَةُ الْخُبْرَاءِ بِمَجْلِسِ الْوُزَرَاءِ، 2015)».

تُعْرَفُ الْجَمْعِيَّاتُ الْأَهْلِيَّةُ إِجْرَائِيًّا بِأَنَّهَا: أَحَدُ مَوْسَّسَاتِ الْمَجْتَمَعِ الْمَدْنِيِّ غَيْرِ هَادِفَةٍ لِلرِّيحِ، تَقْدِمُ خِدْمَاتِهَا لِأَفْرَادِ الْمَجْتَمَعِ السُّعُودِيِّ سِوَاكَانَ نَشَاطِهَا اِجْتِمَاعِيًّا، أَمْ دِينِيًّا، أَمْ تَعْلِيمِيًّا، أَمْ صَحِّيًّا، أَمْ ثَقَافِيًّا، أَمْ بَيْئِيًّا، وَالتَّابِعَةُ لِإِشْرَافِ الْمَرْكَزِ الْوَطْنِيِّ لِتَنْمِيَةِ الْقِطَاعِ الْغَيْرِ الرَّيْحِيِّ بِمَدِينَةِ جَدَّةَ.

ب- مفهوم العمل التطوعي (Voluntary Work):

يُمَثِّلُ التَّرَاءُ الْفِكْرِي الَّذِي يَشْهَدُهُ مَفْهُومُ التَّطَوُّعِ فِي أَدْبِيَّاتِ الْعُلُومِ الْإِنْسَانِيَّةِ مَرآةً تَعَكِّسُ مَدَى أَمْهِمَّةِ الْعَمَلِ التَّطَوُّعِيِّ بِالنِّسْبَةِ لِلْفَرْدِ وَالْمَجْتَمَعِ، حَيْثُ اسْتَقَرَّ فِي يَقِينِ الْفِكْرِ الْإِنْسَانِيِّ أَمْهِمَّةُ التَّطَوُّعِ كَوْسِيلَةٍ فَعَّالَةٍ لِلنُّهُوضِ بِالْمَجْتَمَعِ، وَالْمُشَارَكَةِ فِي الْجُهُودِ الَّتِي تُبَدِّلُ لَتَنْمِيَتِهِ وَتَقْدِيمِهِ وَرِخَائِهِ (السُّرْحَانُ وَالْجَرَايِدَةُ، 2021، 18)، وَبِنَاءً عَلَى ذَلِكَ سَيَنْتَمُ تَعْرِيفُ كُلِّ مِنْ الْعَمَلِ وَالتَّطَوُّعِ لُغَةً وَاصْطِلَاحًا كَمَا يَلِي:

1. الْعَمَلُ لُغَةً: الْمِهْنَةُ وَالْفِعْلُ، جَمْعُهَا: أَعْمَالٌ. عَمَلٌ كَفْرَحٌ، وَأَعْمَلَةٌ وَاسْتَعْمَلَهُ (مَعْجَمُ الْقَامُوسِ الْمَحِيطِ [عَمَلٌ]: 2005، 913).

الْعَمَلُ عِنْدَ أَنْتُونِي جِيدَنْز (Anthony Giddens) سِوَاكَانَ بَأَجْرٍ أَوْ بِغَيْرِ أَجْرٍ هُوَ: تَنْفِيذُ مَجْمُوعَةٍ مِنَ الْمِهْمَاتِ تَتَطَلَّبُ بَدَلَ الْجُهْدِ الْعَقْلِيِّ، النَّفْسِيِّ، أَوْ الْعَضَلِيِّ، بِغَرَضِ إِنتَاجِ سَلْعٍ أَوْ خِدْمَاتٍ مُعَيَّنَةٍ لِتَلْبِيَةِ الْاِحْتِيَاجَاتِ الْبَشَرِيَّةِ. وَيُمَيِّزُ أَنْتُونِي بَيْنَ الْعَمَلِ وَالْمِهْنَةِ بِاعْتِبَارِ أَنَّ الْمِهْنَةَ أَوْ الْوُضَيْفَةَ الْعَمَلِ الَّتِي يَجْرِي أَدَاؤُهُ مَقَابِلَ أَجْرٍ أَوْ رَاتِبٍ مُنْتَزِمٍ (جِيدَنْز، 2005، 437).

التَّطَوُّعُ لُغَةً: تَطَوَّعَ: لَانَ وَتَكَفَّفَ الطَّاعَةَ وَتَنَقَّلَ: أَيِ قَامَ بِالْعِبَادَةِ طَائِعًا مَخْتَارًا دُونَ أَنْ تَكُونَ فَرْضًا لِلَّهِ. وَفِي التَّنْزِيلِ الْعَزِيزِ: ﴿فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ﴾ وَيُقَالُ: أَطَوَّعَ [بِالْقَلْبِ وَالْإِدْغَامِ] وَأَصْلُهُ: تَطَوَّعَ. وَ الشَّيْءُ أَوْ لَهُ، أَوْ بِهِ: حَاوَلَ مَزَاوَلَتَهُ. (الْمَعْجَمُ الْوَسِيطُ [طَوَّعَ]: 2004، 570).

وَالتَّطَوُّعُ: مَا تَبَرَّعَ بِهِ مِنْ ذَاتِ نَفْسِهِ مِمَّا لَا يَلْزَمُهُ فَرَضُهُ كَأَنَّهُمْ جَعَلُوا التَّفَعُّلَ هُنَا اسْمًا كَالْتَّنَوُّطِ.

وَالْمَطْوُوعَةُ: الَّذِينَ يَتَطَوَّعُونَ بِالْجِهَادِ، أُدْغِمَتْ التَّاءُ فِي الطَّاءِ كَمَا قُلْنَا فِي قَوْلِهِ تَعَالَى: ﴿وَمَنْ يَطَّوَّعْ خَيْرًا﴾ وَمِنْهُ قَوْلُهُ تَعَالَى: ﴿الَّذِينَ يَلْمِزُونَ الْمُطَّوِّعِينَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ﴾، وَأَصْلُهُ الْمُتَطَوِّعِينَ فَادْغَمَ. وَحَكَى أَحْمَدُ بْنُ يَحْيَى الْمُطْوُوعَةَ، بِتَخْفِيفِ الطَّاءِ وَشَدِّ الْوَاوِ، وَرَدَّ عَلَيْهِ أَبُو إِسْحَاقَ ذَلِكَ (لِسَانُ الْعَرَبِ [طَوَّعَ]: 1994، 243).

أَمَّا فِي الْاِصْطِلَاحِ فَهِنَاكَ الْعَدِيدُ مِنَ التَّعَارِيفِ الْمُتَعَدِّدَةِ حَوْلَ مَفْهُومِ التَّطَوُّعِ، وَنَحَاوَلُ فِيْمَا يَلِي ذِكْرَ أَهْمِيَّاتِهَا:

يُعْرَفُ التَّطَوُّعُ بِأَنَّهُ: الْجُهْدُ الَّذِي يَبْدُلُهُ أَيِ إِنْسَانٍ بِلَا مَقَابِلٍ لِمَجْتَمَعِهِ بِدَافِعٍ مِنْهُ لِلإِسْهَامِ فِي تَحْمِيلِ مَسْئُولِيَّاتِ الْمَوْسَّسَةِ الْاِجْتِمَاعِيَّةِ الَّتِي تَعْمَلُ عَلَى تَقْدِيمِ الرِّفَاقِيَّةِ الْإِنْسَانِيَّةِ، وَعَلَى أُسَاسِ أَنَّ الْفُرْصَةَ الَّتِي تَهَيِّئُ لِمُشَارَكَةِ الْمَوَاطِنِ فِي أَعْمَالِ هَذِهِ الْمَوْسَّسَةِ الدِّيمُوقْرَاطِيَّةِ مَرَّةً يَتَمَتَّعُ بِهَا الْمَجْتَمَعُ، وَأَنَّ الْمُشَارَكَةَ تُعَدُّ يَلْتَمُونَ بِهِ (أَحْمَدُ م.، 1970م، 98).

وَقَدْ عَرَّفَ مُؤْتَمَرُ التَّنْظِيمَاتِ الْأَهْلِيَّةِ الْعَرَبِيَّةِ التَّطَوُّعَ بِأَنَّهُ: جُهْدٌ إِنْسَانِيٌّ يُبَدِّلُ مِنْ أَفْرَادِ الْمَجْتَمَعِ، بِصُورَةٍ فَرْدِيَّةٍ أَوْ جَمَاعِيَّةٍ، وَيَقُومُ بِصِفَةِ أُسَاسِيَّةٍ عَلَى الرِّغْبَةِ وَالِدَّافِعِ الدَّائِي، وَلَا يَهْدَفُ الْمُنْطَوِّعُ إِلَى تَحْقِيقِ مَقَابِلٍ مَادِي أَوْ رِيحٍ خَاصَّةٍ، بَلِ اِكْتِسَابِ شُعُورِ الْاِنْتِمَاءِ إِلَى الْمَجْتَمَعِ، وَتَحْمِيلِ بَعْضِ الْمَسْئُولِيَّاتِ الَّتِي تَسَهِّمُ فِي تَلْبِيَةِ اِحْتِيَاجَاتِ اِجْتِمَاعِيَّةٍ مُلْحَظَةٍ، أَوْ خِدْمَةِ قَضِيَّةٍ مِنَ الْقَضَايَا الَّتِي يُعَانِي مِنْهَا الْمَجْتَمَعُ (حَمْرَةَ، 2015، 26).

وَيُعْرَفُ الْمَهْدِي بْنُ مُحَمَّدٍ التَّطَوُّعَ بِأَنَّهُ: مَا يُنْشِئُهُ الْإِنْسَانُ الْمُسْلِمُ عَلَى نَفْسِهِ اِبْتِغَاءً وَجْهَ اللَّهِ (تَعَالَى) مِمَّا لَيْسَ بِوَاجِبٍ عَلَيْهِ، مِنْ فِعْلِ الْخَيْرِ، وَتَقْدِيمِ الْعَوْنِ وَالْمُسَاعَدَةِ أَيَّا كَانَتْ مَادِيَّةً أَمْ مَعْنَوِيَّةً، دُونَ أَخْذِ مَقَابِلٍ بِالْكَلِّيَّةِ، أَوْ بِمَقَابِلٍ لَا يَسَاوِي الْعَمَلِ، فَيَكُونُ مَا زَادَ عَنْ أَجْرَةِ الْمَثَلِ تَطَوُّعًا (الْحَرَاذِي، 2022، 366).

تَعْرِيفُ سَلِيمَانَ بْنِ عَلِيٍّ الْعَلِيِّ لِلتَّطَوُّعِ عَلِيٍّ أَنَّهُ: بَدَلُ مَالِيٍّ أَوْ عَيْنِيٍّ أَوْ بَدْنِيٍّ أَوْ فِكْرِيٍّ يُقَدِّمُهُ الْمُسْلِمُ عَنْ رِضَا وَقِنَاعَةٍ، بِدَافِعٍ عَنِ دِينِهِ، بِدُونَ مَقَابِلٍ، بِقَصْدِ الإِسْهَامِ فِي مَصَالِحٍ مُعْتَبَرَةٍ شَرْعًا، يَحْتَاجُ إِلَيْهَا قِطَاعٌ مِنَ الْمُسْلِمِينَ (الْعَلِي، 1996، 76).

كَمَا يُعْرَفُ التَّطَوُّعُ أَيْضًا بِأَنَّهُ: الْمَجْهُودُ الْقَائِمُ عَلَى مَهَارَةٍ وَخَبْرَةٍ مُعَيَّنَةٍ، وَالَّذِي يُبَدِّلُ عَنْ رِغْبَةٍ وَاخْتِيَارٍ بِفَرْضِ أَدَاءِ وَاجِبٍ اِجْتِمَاعِيٍّ، وَيَدُونَ تَوْفُّعَ جِزَاءٍ مَالِيٍّ بِالضَّرُورَةِ (حَسَنِينَ، 1985، 495)

الْمُنْطَوِّعُ هُوَ الشَّخْصُ الْمُشَارِكُ عَنْ رِغْبَةٍ دُونَ اِنْتِظَارِ الْعَائِدِ الْمُجْزِي فِي مَشْرُوعَاتِ الْمَجْتَمَعِ، وَذَلِكَ مِنْ خِلَالِ مُنْظَمَاتٍ عَامَّةٍ أَوْ تَطَوُّعِيَّةٍ؛ لِلْمُسَاهَمَةِ فِي الْوَقَايَةِ أَوْ التَّحْكُمِ وَالْحَدِّ مِنْ تَأْثِيرِ بَعْضِ الْمَشْكَلَاتِ الْاِجْتِمَاعِيَّةِ فِي الْمَجْتَمَعِ (خَاطِرُ وَمُحَمَّدُ، 2010، 98).

يُعرف العمل الاجتماعي التطوعي بأنه: مساهمة الأفراد في أعمال الرعاية والتنمية الاجتماعية سواء بالرأي أو بالعمل أو بالتّمويل أو بغير ذلك من الأشكال (حمزة، 2015، 26).

العمل التطوعي عند أنتوني جيدنز (Anthony Giddens) هو: العمل الذي يؤدي دون أجرٍ، ودون أي صورةٍ من صور الجبر الاقتصادي، من ذلك العمل غير مدفوع الأجر في مجال الإحسان الاجتماعي (جيدنز، 2006، 246).

ويُعرف العمل التطوعي بأنه: الجهود التي يبذلها 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 (حمزة، 2015، 27).

تعقيباً على التعريفات السابقة نجد صعوبة في تحديد مفهوم شامل للعمل التطوعي على الرغم من الجهود والخبرات التطوعية المبذولة في المنظمات والجمعيات الأهلية. وبشكل عام يتميز العمل التطوعي بكونه نشاطاً يُمارس بحرية سواء أكان نشاطاً مقدماً لفرد، أم لمجموعة، أم لمنظمة، ويرى بعض العلماء أنّ العمل لا يكون تطوعاً إذا كان بأجرٍ، إلا أنه لا يعني عدم استفادة المتطوع من بعض المكافآت المادية (Wilson، 2000).

مفاهيم متقاربة للعمل التطوعي:

هناك مفاهيم متقاربة للعمل التطوعي التي يتوجب الإشارة إليها ضمن محتوى مفاهيم التطوع، وهي:

أ- العمل التطوعي الفردي: وهو سلوك اجتماعي يمارسه الشخص من تلقاء نفسه في مجتمعه ليلبي حاجةً نفسيةً ذاتيةً، ولا يريد مقابلًا ماديًا.

ب- العمل التطوعي المؤسسي: وهو أكثر تقدماً وتطوراً، ويتسم بالتنظيم الإداري والإعداد المسبق له، ويتميز بالتأثير الملموس على المجتمع، مثل: الجمعيات والمؤسسات والهيئات الخيرية حكومية أو أهلية، وتتميز باستثمار الجهود البشرية والمادية وتوجيهها الوجهة الصحيحة لخدمة المجتمع، كمساعدة الحكومة، وتبرعات المواطنين (بزان، 2017، 22).

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

2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

لقد شهد العمل التطوعي عدة تغيرات وتطورات في مفهومه ووسائله، فبعد أن كان الهدف الأساسي تقديم الرعاية والخدمة للمجتمع، أضى الآن يهدف إلى تغيير المجتمع وتنميته، فهو أحد الأسس المهمة للنهضة الشاملة في شتى جوانب الحياة، والذي يُبنى على جهود أفراد وجماعته ومؤسساته.

ويتفرّد العمل التطوعي بصفتين أساسيتين في عملية التغيير الاجتماعي، وهما (التوحيدي، 2013):

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

فوائد العمل التطوعي:

للعمل التطوعي كثيرٌ من الفوائد التي تعود بالنفع على الفرد والمجتمع، فهو يساعد الأفراد على تنمية قدراتهم، واكتساب خبرات جديدة، ويُعزّز من ثقتهم بأنفسهم وانتمائهم لوطنهم، كما يُكسبهم المسؤولية ومواجهة المشكلات، وبالنسبة للمجتمع يُمثل العمل التطوعي دعماً قوياً للحكومات في مسيرة التنمية، حيث يسهم في تحسين المستوى الاجتماعي والاقتصادي، كما يُقلّل من حجم المشكلات التي يعاني منها المجتمع، ويزيد من تماسكِهِ (الروبي، 2017).

أهمية العمل التطوعي (السرطان والجرايد، 2021):

- يساهم في مشاركة المتطوعين في تقديم كافة المساعدات والاحتياجات المجتمعية؛ وذلك لمساندة الإنفاق الحكومي، وتوفير الجهود الحكومية للمسؤوليات الكبرى.
- يؤثّر التطوع في النسق القيمي لدى الفرد، وهو أحد المؤشرات الدالة على مستوى الشعور بالمواطنة والانتماء للوطن، حيث يمثل التطوع تعبيراً صادقاً عن قدرة الأفراد على التعاون والتشارك، ويعبّر عن ولاء الفرد من الوحدات الاجتماعية الضيقة كالعائلة والعشيرة والقبيلة إلى دائرة أوسع من الانتماء للبيئة الاجتماعية.

- يسدُّ التَّطَوُّعُ الفراغَ في الخدمات، ويوسِّعُ قاعدتها تحقيقاً لمبدأ الكفاية، والوصولُ بها إلى المناطق المحرومة.
- يوظِّفُ التَّطَوُّعُ الطَّاقَاتِ البَشَرِيَّةَ والمادِّيَّةَ، ويجعلها عملاً مُثمرًا.
- تحويلُ الطَّاقَاتِ الخاملة أو العاجزة إلى طاقاتٍ قادرةٍ عاملةٍ ومنتجةٍ.
- حفظُ التَّوْازنِ في حركةِ تطويرِ المجتمعِ بطريقةٍ تلقائيَّةٍ.
- التَّطَوُّعُ ظاهرةٌ هامَّةٌ للدلالة على حيويَّةِ المواطنين، وإجابتها.
- يساعدُ التَّطَوُّعُ على تنميةِ قُدْرَاتِ الشَّبَابِ، وتطويرِ مهاراتهم الشَّخصيَّةِ.
- يتيحُ التَّطَوُّعُ لأفرادِ المجتمعِ فرصةً للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في قضايا مجتمعيهم.

مُعَوِّقَاتُ العملِ التَّطَوُّعِي:

على الرَّغمِ من أهميَّةِ الجهودِ التَّطَوُّعِيَّةِ التي تقومُ بها الجمعيَّاتُ والمؤسَّساتُ المُجتمعيَّةُ، إلا أنَّ هذه الجهودَ قد تواجهُ العديدَ من المعوِّقاتِ سواءً أكانت معوِّقاتٍ اقتصاديَّةً، أم إداريَّةً، أم اجتماعيَّةً، أم شخصيَّةً، ويمكنُ تلخيصُها فيما يلي (حمزة، 2015):

- أ- مُعوِّقاتُ اجتماعيَّةٌ:
 - عدمُ معرفةِ المجتمعِ بأهميَّةِ العملِ التَّطَوُّعِي.
 - عدمُ وجودِ الرُّغبةِ للانخراطِ في الأعمالِ التَّطَوُّعِيَّةِ.
 - استغلالُ العملِ التَّطَوُّعِي لتحقيقِ أهدافٍ غيرِ مشروعةٍ.
 - قيامُ بعضِ الأسرِ بمنعِ أبنائها عن التَّطَوُّعِ؛ حتى لا يُوَثَّرَ ذلك على مُستقبلهم الدِّراسي، واعتقادُ بعضهم أنَّ العملَ التَّطَوُّعِي مَضِيعَةٌ للوقت.
- ب- مُعوِّقاتُ شَخْصِيَّةٌ:
 - قِلَّةُ المعرفةِ والخبرةِ بالعملِ التَّطَوُّعِي؛ ممَّا يقلِّلُ من الإقبالِ عليه.
 - عدمُ إجادَةِ الدَّورِ المطلوبِ من المُتطوِّعِ.
 - زيادةُ الأعباءِ المعيشيَّةِ جعلتِ الأفرادَ ينشغلونَ في أعمالٍ تُدرُّ عليهم مزيدًا من الدَّخْلِ بدلًا من الأعمالِ التَّطَوُّعِيَّةِ.
 - تعارضُ النَّشاطِ التَّطَوُّعِي مع وقتِ الرَّاغِبِينَ في التَّطَوُّعِ، أو مع عملهم.
- ج- مُعوِّقاتُ إداريَّةٌ:
 - عدمُ وضعِ المُتطوِّعِ في العملِ المناسبِ لميوله وقدراته واستعداداته.
 - خوفُ بعضِ الجمعيَّاتِ أو المؤسَّساتِ من عدمِ التزامِ المُتطوِّعِينَ بالأعمالِ التي تُسندُ إليهم.
 - عدمُ تهيئةِ الأماكنِ المناسبةِ للعملِ والإنتاج.
 - عدمُ وضوحِ أهدافِ ونشاطاتِ المنظَّمةِ.
 - عدمُ تحديدِ دَوْرِ المُتطوِّعِ في المنظَّمةِ.
 - ضَعْفُ اللوائحِ والأنظمةِ الخاصَّةِ بالعملِ التَّطَوُّعِي.

العملُ التَّطَوُّعِي في الجمعيَّاتِ الأهلِيَّةِ:

اكتسبت ظاهرةُ العملِ التَّطَوُّعِي في المنظَّماتِ الأهلِيَّةِ أهميَّةً كبيرةً منذ القِدم، وكان عالم الاجتماع الأمريكي سيلز (David L. Sills) أول من كتب كتابًا عن مفهوم العملِ التَّطَوُّعِي المنظم (المؤسَّسي) الذي نُشِرَ في عام 1957م، حيث عُرفَ بدراساته للأهدافِ التَّنظيميَّةِ في الجمعيَّاتِ الأهلِيَّةِ، إذ تمثِّلُ كتاباته بدايةً لتطورِ الدِّراساتِ في العملِ التَّطَوُّعِي، منها: دراسةُ الخصائصِ الاجتماعيَّةِ للمُتطوِّعِينَ، ودوافعِ التَّطَوُّعِ، والعائدِ الاقتصادي من التَّطَوُّعِ (Leventhal, 2009).

أصبحَ العملُ التَّطَوُّعِي المؤسَّسي اليوم أكثرَ نموًّا وتطوُّرًا وتنظيمًا، وتمكَّنتِ هذه الجمعيَّاتُ في المملكةِ العربيَّةِ السُّعوديَّةِ من أداءِ دورها في مجالِ الرِّعايةِ والتَّنميَّةِ الاجتماعيَّةِ، واستطاعت تحقيقَ أهدافها نتيجةَ الدَّعمِ الحكومي والاعتمادِ على جهودها التَّطَوُّعِيَّةِ (الشهراني، 2020).

العمل التطوعي، ورؤية المملكة العربية السعودية 2030:

نظراً لأهمية العمل التطوعي حدّدت رؤية المملكة 2030 الأهداف الاستراتيجية المتعلقة بالعمل التطوعي ضمن محور "وطن طموح"، وهي: تشجيع العمل التطوعي، دعم نمو القطاع غير الربحي، تمكين المنظمات غير الربحية من تحقيق أثر أعمق، تعزيز قيام الشركات بمسؤولياتها الاجتماعية؛ وذلك لتحقيق مستهدفاتها في رفع مساهمة القطاع غير الربحي في إجمالي الناتج المحلي من أقل 1% إلى 5%، والوصول إلى مليون متطوع (رؤية 2030 م المملكة العربية السعودية، 2024).

مستويات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية:

- يتكوّن العمل التطوعي من أربعة مستويات، وهي (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2019):
- التمثيل في مجالس الإدارة: وهو التطوع لتقلد زمام المسؤولية والقيادة وصناعة القرار في الجهات غير الربحية، ويتم اختيار المتطوعين فيها وفقاً للآليات المحددة في اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية.
 - التطوع الاحترافي: وهو التطوع لتنفيذ مهام في مجالات مهنية وتخصصية معينة.
 - التطوع المهاري: وهو التطوع لتنفيذ المهام التي تعتمد على المهارات التي تتكوّن لدى المتطوع من خلال خبراته، وممارساته العملية، والشغف، والتطوير المستمر.
 - التطوع العام: وهو التطوع لتنفيذ مهام لا تتطلب مستوى محدداً من المهارات.
 - وتركز الجمعيات الأهلية في المجتمع السعودي على عدّة مقومات، منها (الرشود، 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 يوفّر لها القوة المعنوية والروحانية اللازمة لدفع الإنسان للقيام بها طواعية.
 - قدرة الجمعيات على تعزيز قدرات جماعات المجتمع على التعاون مع الأجهزة الحكومية للتعامل مع قضاياها ومشكلاتها 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 تحقّق هذه الجمعيات أهدافها الاجتماعية والاقتصادية من خلال:
 - تعاون المنظمات التطوعية والقطاعات المستفيدة من خدماتها في تحديد أبعاد العمل، والسعي لإنجازه.
 - وضع خطة محددة ومُلزمة للأهداف المطلوب تحقيقها من العمل التطوعي.
 - السعي لإيجاد مدربين على أعلى مستوى من الكفاءة سواء أكانوا أخصائين 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.

دور الجمعيات الأهلية نحو تفعيل العمل التطوعي:

تعدّ الجمعيات الأهلية مكوناً رئيسياً وهاماً في المجتمع المدني؛ لكونها من أكثر التّنظيمات المدنية جماهيرية، إضافة إلى كثرة أعدادها وانتشارها في جميع المناطق، واتّساع رُعة المستفيدين منها، وبُسر شروط العضوية للانتماء لها (أبو النصر، 2004)، ووفقاً لللائحة التّنظيمية للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية تلتزم الجمعيات الأهلية المُفعلة للعمل التطوعي بالمهام التالية (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2019):

- الالتزام بالميثاق الأخلاقي واللائحة التّنظيمية للعمل التطوعي.
- توفير الموارد اللازمة لإدارة العمل التطوعي، بما في ذلك تكليف أحد منسوبيها بإدارة العمل التطوعي، وتحديد صلاحياته ومهامه.
- تبني ثقافة العمل التطوعي، وتنفيذ أنشطة دورية لنشر ثقافة العمل التطوعي لمنسوبيها وللمجتمع.

- تصميم فرص تطوعية تناسب احتياجاتها وتتوافق مع أهدافها التنموية، وتوضيح المهام والمهارات والخبرات والإمكانيات الضرورية وأشكال الدعم المقدمة منها لتنفيذ الفرصة التطوعية.
- تحقيق الفرص التطوعية التنوع في مستويات التطوع والفئة المستهدفة ومجال الفرصة والإعلان عنها في منصة العمل التطوعي.
- دراسة المخاطر المتعلقة وتقييمها بالفرصة التطوعية، واتخاذ الإجراءات والتدابير الاحترازية لتجنيبها.
- استقطاب المتطوعين للفرص التطوعية بمختلف الوسائل الملائمة.
- دراسة طلبات المتقدمين للمشاركة في الفرص التطوعية.
- الاحتفاظ على سرية البيانات الخاصة بالمتطوعين.
- التعريف بالجهة وآلياتها 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 المحفزات الملائمة.
- إطلاع المتطوع على لائحة المخالفات والجزاءات الخاصة بالمتطوعين.

النظرية المستخدمة في الدراسة:

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

أ- نظرية النسق الاجتماعي:

ظهرت الإضافات التي قدمها تالكوت بارسونز (Talcott Parsons) لنمو وتطور النظرية البنائية الوظيفية في مؤلفيه: النسق الاجتماعي، ونحو نظرية عامة للحدث. ويُعد بارسونز من قادة النظرية البنائية الوظيفية في القرن العشرين (الحسن، 2015). ويستخدم بارسونز مصطلح النسق الاجتماعي كمرادف لمصطلح البناء الاجتماعي (Social structure)، ويُعرف النسق الاجتماعي بأنه: «فأعلين أو أكثر يحتل كل منهم مركزاً أو مكانة اجتماعية متميزة عن الآخر، ويُؤدون مجموعة من الأدوار المختلفة، إذ يُمثل نمطاً منظماً يحكم العلاقات بين الأفراد في الحقوق والواجبات تجاه بعضهم بعضاً، كما أنه يُعد إطاراً من المعايير أو القيم المشتركة، بالإضافة إلى شموله أنماطاً مختلفة من الرموز والموضوعات الثقافية المختلفة (عبد الرحمن، 2006، 27)».

ويمثل المجتمع عند بارسونز أحد الأنساق الأساسية للفعل التي حددها 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 التنشئة الاجتماعية. والمجتمع كنسق اجتماعي يعيثن في حالة توازن داخلي وخارجي، فهو يدخل في علاقات متوازنة مع أنساق الفعل الأخرى، وهو يتوازن من الداخل حيث تحقق أنساقه علاقات منتظمة ومتوازنة (لطف، 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 التكيف 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 يُوجد بذاته، بمعنى أن المجتمع يملك واقعاً وحقيقة اجتماعية مستقلة كنسق اجتماعي عن وجود الأفراد، ويؤدي البناء الاجتماعي أو الأنساق الفرعية التي يتكوّن منها البناء (المنظمات) عدداً من الوظائف الأولية المهمة، وتتكوّن هذه الوظائف من: التكامل، المحافظة، التكيف، تحقيق الهدف (حجازي، 2013، 77).

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

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

فالشروط الوظيفية للنظام الاجتماعي تشمل:

- قابلية النظام على تكيف نفسه للأنظمة الأخرى وللبيئة الطبيعية التي يوجد فيها.
- تحقيق الأهداف الرئيسية للنظام.
- قابلية النظام على تحقيق الوحدة بين أعضائه.
- المحافظة على الاستقرار والانسجام.

أما المتطلبات الوظيفية للنظام الاجتماعي، فهي:

- تحقيق وتمهينة الظروف الأساسية التي تساعد النسق الاجتماعي على البقاء والاستمرار والتطور.
- وجود لغة مشتركة تساعد على التفاهم 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.

النظرية البنائية الوظيفية عند روبرت ميرتون (Robert Merton):

يعد روبرت ميرتون أحد علماء الاجتماع المؤثرين في تأسيس علم الاجتماع المعاصر، وقد ساهم ميرتون في تطوير الاتجاه الوظيفي عن طريق تطويره لإطار تصوّر منظم للوظيفية والتعريف لها، وابتكار بعض المفاهيم الوظيفية التي تساعد في التحليل الوظيفي للظواهر الاجتماعية.

وقد عرف ميرتون الوظيفية (Functionalism) بأنها: «تلك النتائج أو الآثار التي يمكن ملاحظتها التي تؤدي إلى تحقيق التكيف والتوافق في نسق معين». كما قام ميرتون بتطوير مجموعة من التصورات والمفاهيم الوظيفية، وذلك من خلال التفرقة بين الوظائف الظاهرة والوظائف الكامنة، كما كشف ميرتون عن أحد المفاهيم الجديدة في التحليل الوظيفي، مثل مفهوم البدائل الوظيفية، وإدخاله لمفهوم الموقوفات الوظيفية أو الخلل الوظيفي الذي يعد مهماً في التحليل الوظيفي من جهة، وأداة لفهم التغير الاجتماعي من جهة أخرى (لطفی، 2021، 99).

- الوظائف الظاهرة والوظائف الكامنة:

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

- البدائل الوظيفية:

كشف ميرتون عن أهمية أحد المفاهيم الجديدة المهمة في التحليل الوظيفي، وهو مفهوم البدائل الوظيفية (Functional Alternatives)، وتكمن أهميته هذا المفهوم في التحليل الوظيفي إلى التركيز على التنوع الممكن في الوسائل التي تستطيع أن تحقق أحد المطالب الوظيفية، فهناك وسائل متنوعة أو بدائل وظيفية يمكنها مواجهة الحاجات، وتحقيق المتطلبات الوظيفية (لطفی، 2021، 101).

- الموقوفات الوظيفية:

يهتم الوظيفيون اهتماماً كبيراً بالأداء الوظيفي، والدور الذي يقوم به كل جزء من أجزاء المجتمع في إطار القيم والمعايير السائدة في المنظمات التي يتكوّن منها المجتمع. ويشير مفهوم الوظيفة (Function) إلى الدور الذي يقوم به الجزء من أجل النسق الاجتماعي ككل. وقد استخدم ميرتون مفهوماً وظيفياً (Functional) للإشارة إلى النتائج الإيجابية التي يمكن ملاحظتها، وتؤدي إلى تكيف النسق، على حين استخدم مفهوم الخلل أو الموقوفات الوظيفية (Dysfunctions) للإشارة إلى النتائج السلبية التي يمكن ملاحظتها، والتي تحدث من تكيف النسق وتوافقها (لطفی، 2021، 101-102).

وعند تطبيق النظرية على مشكلة الدراسة نجد أن الجمعيات الأهلية أحد مؤسسات المجتمع المحلي تمثل نسقاً اجتماعياً يقوم بعدة أدوار ووظائف متكاملة: لتفعيل العمل التطوعي؛ ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع من خلال استقطاب المتطوعين والتعاون بين الأنساق الاجتماعية الأخرى، وذلك لهدف خدمة المجتمع، وتحقيق أهدافه التنموية.

الدِّراساتُ السَّابِقةُ:

تناولت الدِّراسةُ الحالية مجموعةً من الدِّراسات في مجال العمل التَّطوُّعي في الجمعيَّات الأهليَّة، وقد تمَّ تقسيمُها إلى: دراساتٌ محلِّيَّة، دراساتٌ عربيَّة، دراساتٌ أجنبيَّة، وهي كالتالي:

أ- الدِّراساتُ المحليَّة:

1. دراسةُ البصيلي (2022) بعنوان: "العملُ التَّطوُّعي في تنمية المجتمع المحلي"، هدفت الدِّراسة إلى التَّعرُّف على واقع العمل التَّطوُّعي، ومتطلِّبات النهوض به، ومساهمته في تحقيق التَّنامية بكافة مجالاتها، والتَّعرُّف على أبرز المُعوِّقات التي تحدُّ من تفعيله في المجتمع من وجهة نظر المُتطوِّعين في الجمعيَّات الخيريَّة بمدينة "أمها". وتندرجُ الدِّراسة ضمن الدِّراسات الوصفيَّة التَّحليليَّة باستخدام منهج المسح الاجتماعي الشَّامل، وتمثَّلت أداة الدِّراسة بالاستبانة على عينةٍ بلغت (361) مُتطوِّع في الجمعيَّات الخيريَّة، وأظهرت نتائج الدِّراسة وجود سياسات واضحة تنظم العمل التَّطوُّعي في الجمعيَّات بنسبة 82,2%، كما توصَّلت إلى أنَّ المُعوِّقات الماديَّة- البشريَّة- التَّنظيميَّة التي تواجه العمل التَّطوُّعي تحدُّ من دوره في تنمية المجتمع بدرجة مرتفعةٍ حيث بلغ المتوسطُ الحسابي 3,74، وتبيَّن أنَّ المُعوِّقات التَّنظيميَّة كانت الأعلى مقارنةً ببقية المُعوِّقات؛ وذلك بمتوسطٍ حسابي 3,91، فمن أهمِّ المُعوِّقات البشريَّة ضَعْفُ تدريب المُتطوِّعين وضَعْفُ تأهيلهم، أمَّا المُعوِّقات الماديَّة فتتلخَّص في ضعف التَّسويق الإعلامي لمُنجزات المُوسَّسات التَّطوُّعية. وأظهرت النتائج أنَّ تكريم المُتطوِّعين وتحفيزهم لِحُبِّهم على التَّطوُّع من أهمِّ المتطلِّبات لتفعيل العمل التَّطوُّعي في الجمعيَّة بنسبة 77% (البصيلي، 2022).
2. دراسةُ البشري والغامدي (2021) بعنوان: "دورُ لجان التَّنامية الاجتماعيَّة الأهليَّة في تفعيل العمل التَّطوُّعي"، هدفت الدِّراسة إلى تحديد طبيعة الخدمات والبرامج التي تُقدِّمها لجان التَّنامية الاجتماعيَّة الأهليَّة بمحافظة غامد الزناد بالباحة، والتَّعرُّف على أهمِّ التَّحدِّيات التي تواجه لجان التَّنامية الاجتماعيَّة، ومعرفة مجالات العمل التَّطوُّعي المرتبطة بها، تندرجُ الدِّراسة ضمن الدِّراسات الوصفيَّة التَّحليليَّة باستخدام منهج المسح الاجتماعي، وتمثَّلت أداة الدِّراسة بالاستبانة على عينةٍ بلغت (113) مُتطوِّع، وأظهرت النتائج أنَّ أهمِّ مجالات العمل التَّطوُّعي المرتبطة بلجان التَّنامية الاجتماعيَّة المساهمة مع المُوسَّسات الخيريَّة في الاحتفال بالمناسبات الوطنيَّة، والمشاركة في تأهيل ورعاية ذوي الإعاقة، وتمثَّلت التَّحدِّيات التي تواجه لجان التَّنامية الاجتماعيَّة في ضَعْف الجانب الإعلامي، يليه عدم إدراك سكان المجتمع المحلي لأهميَّة دور لجان التَّنامية الاجتماعيَّة (البشري والغامدي، 2021).
3. دراسة العيسي (2021) بعنوان: "دورُ منصبة التَّطوُّع في تعزيز قيم التَّطوُّع لدى شبابِ فتيات المملكة العربيَّة السُّعوديَّة"، هدفت الدِّراسة إلى التَّعرُّف على دور منصبة التَّطوُّع في تعزيز قيم التَّطوُّع، والكشف عن الفروق الإحصائيَّة حول دور منصبة التَّطوُّع على قيم التَّطوُّع تبعًا للمتغيِّرات (الجنس، العمر، ساعات التَّطوُّع). وتندرجُ الدِّراسة ضمن الدِّراسات الوصفيَّة باستخدام منهج المسح الاجتماعي، حيث تمثَّلت أداة الدِّراسة بالاستبانة على عينةٍ بلغت (1120) متطوِّع من مُتطوِّعين الجمعيَّات الأهليَّة، وأظهرت نتائج الدِّراسة موافقة أفراد العينة على القيم التربيَّة للتطوُّع، مثل: الإيثار وتقدير المصلحة العامة على الخاصَّة، وتحقيق الأثر الإيجابيَّة للتطوُّع؛ وذلك من خلال تعزيز انتماء الفرد للمجتمع وشعوره بالمواطنة، وتوصَّلت النتائج إلى أثر منصبة التَّطوُّع في تعزيز قيم التَّطوُّع لدى الشباب والفتيات تبعًا لمتغيِّر الجنس ولصالح فئة الشباب (18-28 سنة)، كما تُوجَد فروق ذات دلالة إحصائيَّة في أثر منصبة التَّطوُّع في تعزيز قيم التَّطوُّع تبعًا لمتغيِّر الساعات التَّطوُّعية، ولصالح 30 ساعة تطوُّعيَّة فأكثر (العيسي، 2021).
4. دراسة القرني (2021) بعنوان: "تحليل منظومة مُعوِّقات العمل التَّطوُّعي تحقيقًا لأهداف رؤية المملكة 2030"، هدفت الدِّراسة إلى الكشف عن مُعوِّقات العمل التَّطوُّعي، وتندرجُ الدِّراسة ضمن الدِّراسات الوصفيَّة باستخدام منهج المسح الاجتماعي، حيث تمثَّلت أداتي الدِّراسة بالاستبانة والمقابلة على عينةٍ بلغت (60) متطوِّعًا من المُتطوِّعين في الجمعيَّات الأهليَّة بمدينة الرياض، وعينةٍ من (16) متطوِّعًا من الخبراء المهتمين بالتَّطوُّع، وأظهرت نتائج الدِّراسة أنَّ ضيق الوقت وخاصةً أثناء مرحلة الدِّراسة يُعيق المُتطوِّعين عن العمل التَّطوُّعي بنسبة 55%، إضافةً إلى كثرة الأعباء الدِّراسيَّة، أمَّا عن مُعوِّقات العمل التَّطوُّعي الخاصَّة بالمُوسَّسات التَّطوُّعية، فقد كانت محدوديَّة الأنشطة التَّطوُّعية التي تنفَّذها المُوسَّسة تُشكِّلُ التَّحدي الأول لدى المُتطوِّعين بنسبة 56,7%، وعن المُعوِّقات الخاصَّة بثقافة المجتمع، فقد توصَّلت الدِّراسة إلى أنَّ غياب وضوح الخطَّة الوطنيَّة للعمل التَّطوُّعي، وضَعْف تفعيل وسائل الإعلام في الإعلان عن التَّطوُّع يُعيق المُتطوِّعين عن العمل التَّطوُّعي (القرني، 2022).
5. دراسة الشهراني (2020) بعنوان: "رؤية مستقبلية لدعم جهود الجمعيَّات الخيريَّة لتفعيل العمل التَّطوُّعي الأمني"، هدفت الدِّراسة إلى وضع رؤية مستقبلية لدعم جهود الجمعيَّات الخيريَّة لتفعيل العمل التَّطوُّعي الأمني، وتندرجُ الدِّراسة ضمن

الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي، حيث تمثّلت أداة الدراسة بالاستبانة 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 التحديات التي تواجه الجمعيات الخيرية بنسبة 95,4%، يليه عدم الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع الأمني بنسبة 81,4%، ومن أهم الحلول المقترحة التي توصّلت إليها الدراسة إنشاء وحدة إعلامية بكلّ جمعية خيرية للتوعية والتحفيز بأهمية العمل التطوعي الأمني (الشهراني، 2020).

ب- الدراسات العربية:

1. دراسة آل ثاني (2024) بعنوان: "دور المنظمات غير الحكومية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي"، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مؤسسات العمل الاجتماعي غير الحكومية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي، والكشف عن أثر مجال عمل مؤسسات العمل الاجتماعي، وتندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية التحليلية باستخدام أداة الاستبيان على عينة بلغت (70) متطوعاً من أعضاء مجلس الإدارة والمتطوعين والموظفين، وطُبقت 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، وتمكين 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، إضافة إلى تحديد مقترحات لتفعيل دور الجمعيات الأهلية في تشجيع التطوع الإلكتروني، وتندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي، وتمثّلت أداة الدراسة بالاستبانة على عينة من المسؤولين عن التطوع في الجمعيات وعددهم (44) مسؤولاً، والمسفيدين من الجمعيات الأهلية وعددهم (155) متطوع بمدينة القاهرة، وأظهرت النتائج أنّ مستوى دور الجمعيات الأهلية في التشجيع على التطوع الإلكتروني جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي 2.72، كما تبين 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 النعماني (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 كلّ من أداة: الاستبيان، الملاحظة، المقابلة، المناقشة البورية، على عينة بلغت (317) متطوع و(10) للمناقشة البورية من المتطوعين في بعض مؤسسات المجتمع بمحافظة الدقهلية في مصر، ومن أهم النتائج التي توصّلت إليها الدراسة: إنّ من أسباب عزوف الشباب عن المشاركة التطوعية الالتزامات الأسرية والمهنية بنسبة 37,5%، يليه غياب ثقافة العمل التطوعي في المجتمع بنسبة 18,6%، كما كشفت الدراسة على أنّ 95,9% من أفراد العينة يؤكدون على أهمية العمل التطوعي في زيادة ثقتهم بالجمعيات والمؤسسات التي يتطوعون بها، فقد أشار 98,4% من أفراد العينة إلى أنّ هناك علاقة بين ممارسة العمل التطوعي، وتعزيز الثقة بقيادة المجتمع والدولة (النعماني، 2023).
4. دراسة بهلولي (2022) بعنوان: "المجتمع المدني ودوره في إرساء ثقافة العمل التطوعي"، هدفت الدراسة إلى معرفة دور المجتمع المدني، متميّلاً في الجمعيات الأهلية في إرساء ثقافة العمل التطوعي، وتندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي، حيث تمثّلت أداة الدراسة بالاستبانة على عينة بلغت (40) متطوعاً من المتطوعين، وتمّ تطبيق الدراسة على بعض جمعيات ولايات الشرق الجزائري مدينة باتنة، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ 40% من أفراد العينة يمارسون العمل التطوعي لأكثر من ثلاث سنوات، وشكّلت الفئة العمرية (25-35 سنة) القوى التطوعية الأكثر مشاركة بنسبة 45%، ومثّلت النشاطات الخدمانية الدور الكبير في إتاحة المشاركة للمتطوعين، إضافة إلى تنظيم المنتديات واللقاءات الفكرية التي تعزّز من أهمية العمل التطوعي، كما أنّ التدريب الأكاديمي في مجال العمل التطوعي يساهم في تسهيل وتحسين عمل المجتمع المدني (بهلولي، 2022).
5. دراسة العربي والصلوي (2021) بعنوان: "مُعوقات 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، وتمثّلت أداة الدراسة بالاستبانة على عينة بلغت (150) متطوع من المتطوعين والعاملين في (10) جمعيات من الجمعيات الأهلية في مدينة تعز باليمن، وأظهرت النتائج أنّ المعوقات

المرتبطة بالمجتمع جاءت في المرتبة الأولى، ومن أهمها قصور المجتمع في نشر ثقافة التطوع بنسبة 95%. يليه قلته اهتمام الجهات المعنية بتنفيذ برامج توعوية بأهمية العمل التطوعي. أما المعوقات المرتبطة بالتطوع نفسه فكان أهمها انشغال المتطوع بتأمين 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 الصلة بأنشطتها بنسبة 83%. يليه افتقار الجمعيات إلى برامج متطورة للتعامل مع قدرات المتطوعين وإمكاناتهم بنسبة 82% (العريقي و الصلوي، 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، وتسهيل 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%. إضافة إلى دورها في إشباع حاجات المجتمع بنسبة 66.3%. كما توصلت الدراسة إلى ضعف إمكانيات الجمعية في تقديم المكافآت والحوافز للمتطوعين، أما عن مدى قدرة الجمعية على تنمية مهارات المتطوعين، فتؤكد الجمعية على أخلاقيات المهنة بنسبة 76.5%. يليه استثمار الجمعية للمتطوعين في تحقيق خدماتها المجتمعية، ووجود خطة واضحة لتدريبهم، أما معوقات التطوع الرجعة للجمعية، فانطلاق الجمعية من رؤية رئيس مجلس الإدارة يُمثل التحدي الأول، يليه ضعف البرامج التثوية للمتطوعين، وعدم وجود سجل تطوع في الجمعية (السيد، 2019).

7. دراسة باعلي (2017) بعنوان: "دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي متمثلة في جمعية كافل اليتيم الخيرية كنموذج على المستوى المحلي، وتندرج الدراسة ضمن الدراسات الوصفية التحليلية باستخدام منهج المسح الاجتماعي، حيث تمثلت أداة الدراسة بالاستبانة والمقابلة والملاحظة على عينة بلغت (110) متطوع من المتطوعين في ولاية أدرار بالجزائر، وأظهرت نتائج الدراسة أن الجمعيات الخيرية تعمل على تفعيل العمل التطوعي من خلال أدوارها الخدمية والتنقيفية التي يقوم بها المتطوعون في الجمعية، كما يواجه العمل التطوعي تحديات عديدة، ومن أهمها: ضعف الوعي التطوعي بنسبة 62%. يليه عدم وجود تقدير وتحفيز للمتطوعين من قبل الجمعية بنسبة 13.6% (باعلي، 2017).

ج- الدراسات الأجنبية:

1. دراسة Tiltay and Islek (2020) بعنوان: "الإدارة التطوعية للمنظمات غير الربحية المحلية والوطنية"، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن كيفية قيام الإدارة التطوعية لمهامها من وجهة نظر المديرين والمتطوعين في المنظمات غير الربحية، وتندرج الدراسة ضمن الدراسات الاستكشافية، تمثلت أداة الدراسة بإجراء مقابلة مجموعة التركيز على عينة بلغت (11) متطوعاً من المتطوعين و(14) منهم من المديرين، طبقت في إسكيشير بدولة تركيا، وأظهرت نتائج الدراسة أن المنظمات غير الربحية تستطيع إدارة المتطوعين والوصول إليهم من خلال أربعة طرق أساسية. منها: اعتماد المتطوع على تقديم نفسه إلى المنظمات غير الربحية للتطوع، أو قد تكون قائمة على أنشطة المنظمة، وذلك من خلال المشاركة في وسائل الإعلام للوصول إلى المتطوعين، أو من خلال الطريقة الثالثة، وهي العلاقات الشخصية، أو من خلال تنظيم الموارد البشرية (قائمة على توظيف المتطوعين). وقد توصلت الدراسة إلى أهم العوامل التي تشجع المتطوعين على التطوع في المنظمات غير الربحية، ومنها: التقييم الإيجابي لأنشطة المنظمات غير الربحية من قبل الأفراد، التحدث عن التطوع في المنظمة من قبل جماعات الرفاق، خصوصاً عند مشاركة أحدهم في التطوع. ومن حيث أساليب الاحتفاظ بالمتطوعين، فقد أظهرت الدراسة أهمية إشراك المتطوعين في الإدارة والأخذ برأيهم. أما عن الأساليب المتبعة في تحفيز المتطوعين، فقد كان التقدير والأولوية في عملية التوظيف من أهمها. أما عن صعوبات العمل التطوعي فمن وجهة نظر مديري التطوع تتمثل في الصراعات بين المتطوعين بعضهم بعضاً، والصراع بينهم مع الموظفين، ومن وجهة نظر المتطوعين تتمثل صعوبات العمل التطوعي في الافتقار إلى التنظيم، كما أن التزامهم الأسرية تحد من مشاركتهم التطوعية (Tiltay & Islek, 2020).

2. دراسة Shier, McDougale, and Handy (2014) بعنوان: "المنظمات غير الربحية، وتعزيز المشاركة المدنية"، هدفت الدراسة إلى معرفة مدى قيام المنظمات غير الربحية بدورها في تعزيز المشاركة المدنية، وتحديد البرامج والمبادرات التي تعمل على تعزيز المشاركة في داخلي المجتمع، وتندرج الدراسة ضمن الدراسات النوعية، باستخدام أداة المقابلة على عينة بلغت (17) متطوعاً من قادة المنظمات غير الربحية، وطبقت في بلدة صغيرة من الغرب الأوسط الأمريكي، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها: يتم

تعزيز المشاركة المدنية بعدة طرق. منها: إتاحة الفرص للتطوع في المنظمات، وتنفيذ البرامج والمبادرات التي تسمح لأفراد المجتمع بالمشاركة، كما أنّ أنشطة التطوع والتبرع تعمل على زيادة المشاركة على مستوى المجتمع بين أعضائها، ومن حيث طبيعة مشاركة المتطوعين أشار بعض المبحوثين إلى أنّه من الصّعب إشراك المتطوعين، في حين البعض الآخر يعتقدون أنّه من السهل تشجيع المشاركة بينهم، وتوصّلت النتائج إلى أنّه من خلال نشر اجتماعات المنظمة في الصحيفه المحليّة فإنّ وعي الأفراد يزيد بالمنظمة (Shier, McDougale, & Handy, 2014).

أوجه التشابه والاختلاف في الدراسات السابقة:

أمّا عن أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، فمن حيث متغيرات الدراسة تتفق الدراسة الحالية في تناولها متغيري الجمعيات الأهلية والعمل التطوعي مع دراسة كلّي من آل ثاني (2024) و باعلي (2017) و البشري والغامدي (2021)، ودراسة العريقي والصلوي (2021) ودراسة Shier, McDougale, and Handy (2014). واختلفت مع دراسة الشهراني (2020) وعلي (2023) في تحديد مجال التطوع (الإلكتروني- الأمي)، إذ تناولت الدراسة الحالية متغيري العمل التطوعي بشكل عام بكافة مجالاته المختلفة. كما اختلفت مع دراسة العيسي (2021) التي تناولت دور منصة التطوع في تعزيز قيم التطوع، حيث إنّ الدراسة الحالية تناولت دور الجمعيات الأهلية في تفعيل التطوع عن طريق منصة العمل التطوعي، واختلفت مع دراسة Islek & Tiltay (2020) التي تناولت متغيري الإدارة التطوعية. ومن حيث منهج الدراسة تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام منهج المسح الاجتماعي بالعيّنة، أمّا عن مجتمع الدراسة فقد تنوع مجتمع البحث في الدراسات السابقة حيث شمل الموظفين والمتطوعين في الجمعيات، مثل دراسة آل ثاني (2024) والعريقي والصلوي (2021)، والقرني (2021)، ودراسة Tiltay and Islek (2020). وتتفق كلٌّ من دراسة باعلي (2017) وبهلوي (2022) والنعماني (2023) في مجتمع البحث، حيث شمل المتطوعين فقط، أمّا دراسة علي (2023)، ودراسة Shier, McDougale, and Handy (2014) فقد طُبقت على مُديري التطوع فقط. وتتفق الدراسة الحالية من حيث أداة الدراسة مع الدراسات المحلية والعربية والأجنبية السابقة في استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات، واختلفت مع دراسة Shier, McDougale, and Handy (2014) ودراسة Tiltay and Islek (2020) في استخدام أداة المقابلة.

3- المنهجية:

أ- نوع الدراسة:

تتبع هذه الدراسة الوصفية (Descriptive Research) الأسلوب الكمي، وهي الدراسات التي تعرض خصائص ظاهرة ما كميًا أو كيفيًا بناءً على فروض مبدئية سابقة أو بدونها بطريقة أكثر دقة (نوري، 2014م، 61).

ب- منهج الدراسة:

تتبع هذه الدراسة منهج المسح الاجتماعي (Social Survey Method)، حيث تستخدم الدراسة أسلوب المسح الاجتماعي بالعيّنة من خلال اختيار بعض المتطوعين الممثلين لمجتمع البحث، وتمّ استخدام أسلوب المسح الاجتماعي؛ لكونه من أكثر المناهج قدرةً على الإجابة عن تساؤلات الدراسة، ومن أكثر المناهج استخدامًا في الدراسات الاجتماعية.

ج- مجتمع الدراسة:

تمثّل وحدة الدراسة في الشباب المتطوع في الجمعيات الأهلية ذكورًا وإناثًا بمدينة جدة.

د- عينة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على عينة قصديّة (Purposive Sample)، وقد تمّ استخدام العينة القصدية في اختيار الجمعيات الأهلية؛ نظرًا لاتساع مجتمع البحث. تمّ جمع البيانات من خلال التّواصل مع اختصاصي التطوع في بعض الجمعيات الأهلية بمدينة جدة للقيام بعملية توزيع الاستبيان على المجموعات التطوعية لديهم، وتمثّلت الطريقة الأخرى في إرسال الباحثة للاستبيان الإلكتروني على وسائل التّواصل الاجتماعي؛ نظرًا لصعوبة الوصول للعينة المطلوبة، وقد بلغ إجمالي العينة الأساسية (122) متطوع، عدد الإناث منهم (79) أنثى، أمّا الذكور فقد بلغ عددهم (43) ذكرًا.

هـ- أداة الدراسة:

تمَّ استخدامُ أداة الاستبيان الذي يُعدُّ من أهمِّ أدوات جمع البيانات في البحوث الاجتماعية، وتمَّ الاعتمادُ في هذه الدراسة على أداة الاستبيان الإلكتروني؛ لكونه الأداة المناسبة لتحقيق هدف الدراسة، وذلك للوصول إلى معلوماتٍ كميَّةٍ لقياس دور الجمعيات الأهلية في تعزيز العمل التطوعي.

و- حدود الدراسة:

1. الحدود البشرية:

اقتصرت تطبيق هذه الدراسة على المتطوعين في الجمعيات الأهلية الذين تتراوح أعمارهم بين 18 إلى أكبر من 35 سنة.

2. الحدود المكانية:

اقتصرت تطبيق هذه الدراسة على الشباب في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

3. الحدود الزمانية:

استغرقت عملية جمع البيانات (13 يومًا) حيث بدأت بتاريخ (17\02\2024م) إلى (29\02\2024م).

ز- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تمَّ 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 الظاهرة من خلال: النسب والتكرارات، مقياس التزعة المركزية، مقياس التشتت.

ح- قياس صدق أداة الدراسة وثباتها:

تمَّ الاعتماد على أداة الاستبانة لقياس دور الجمعيات الأهلية في تعزيز العمل التطوعي وتصميم الأداة من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت متغيري الدراسة، وتتكوَّن 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، وتتضمَّن 11 فقرة مرتبطة بالتوعية بأهمية العمل التطوعي، وتحفيز المتطوعين، وتنفيذ المبادرات التطوعية.

المحور الثاني: التحديات التي تواجه المتطوعين في الجمعيات الأهلية، وتتضمَّن 12 فقرة مرتبطة بالتحديات التنظيمية، والمالية، والشخصية، والاجتماعية.

ط- إجراءات التطبيق، واختبارات الصدق والثبات:

1. الصدق الظاهري:

تمَّ عرض الاستبانة على اثنين من الأكاديميين المتخصصين في مجال علم الاجتماع والإحصاء، وتمَّ إجراء ما يلزم من التعديلات التي اتَّفَق عليها الغالبية، وقد أقرَّ المحكَّمان بمناسبة المقياس الخماسي (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا) للإجابة عن فقرات الاستبيان.

2. اختبار الصدق والثبات للاستبيان:

تمَّ اختبار صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlations)، حيث تم احتساب درجة الارتباط بين كلِّ فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية لكلِّ محور بشكلٍ مستقلٍّ، ويتَّضح من جدول (1) و(2) أنَّ جميع معاملات الارتباط لمحور دور الجمعية في تعزيز العمل التطوعي ومحور التحديات التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية، دالة إحصائيًا بقيمٍ موجبةٍ معنويةٍ تتراوح بين 0.65 و0.85، وهي أقل من 0.01، مما يدلُّ على صدق الاتساق الداخلي لعبارة الاستبيان.

وتمَّ للتحقق من ثبات الاستبيان استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، ويتَّضح من جدول (1) و(2) أنَّ معامل الثبات لمحور دور الجمعيات الأهلية في تعزيز العمل التطوعي يتراوح بين 0.85 و0.90، كما تراوحت درجة الثبات لمحور التحديات التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية بين 0.83 و0.98 وجميعها قيمٌ أكبر من (0,70) وبالتالي فالقياس جيد، ونستطيع إعادة تطبيق الاستبيان مرةً أخرى لتحقيقه شرط الثبات.

جدول (1) مُعاملات ارتباط الاتساق الداخلي بين الفقرة والدَّرَجَة الكليَّة للمقياس، ودرجة الثَّبات محور دور الجمعيَّات الأهليَّة في تعزيز العمل التَّطوُّعي

مُعَامِلُ الثَّباتِ Cronbach's Alpha	مُعَامِلُ الارتباطِ Pearson Correlations	الفقرة	الأدوار
0.857	0.797**	تعملُ الجمعيَّة على نشر ثقافة العمل التَّطوُّعي في المجتمع	التَّوعِيَّة بأهميَّة العمل التَّطوُّعي
	0.728**	تقومُ الجمعيَّة بتوثيق كافة أعمالها التَّطوُّعية	
	0.798**	البرامج التي تقدِّمها الجمعيَّة ملائمة لتحقيق أهدافها التَّطوُّعية	
	0.821**	تُقدِّمُ الجمعيَّة الميثاق التَّطوُّعي للمتطوِّع قبل البدء بالمبادرة التَّطوُّعية	
	0.855**	تُوجدُ رؤية واضحة وخطة مُسبقة للعمل التَّطوُّعي في الجمعيَّة	
0.90	0.851**	تهتمُّ الجمعيَّة بتطوير مهارات المتطوِّعين وقدراتهم	تحفيز المتطوِّعين، وتنفيذ المبادرات التَّطوُّعية
	0.820**	تقدِّمُ الجمعيَّة المكافآت والحوافز للمتطوِّعين	
	0.799**	تستثمرُ الجمعيَّة طاقات المتطوِّعين وإمكانياتهم	
	0.809**	تتوفَّرُ كافَّة التَّجهيزات المكانية (تأمين الأجهزة والأدوات، الملابس، وجبات غذائية، المواصلات) لأداء العمل التَّطوُّعي حسب الحاجة	
	0.851**	تتوفَّرُ كافَّة التَّجهيزات المالية لأداء العمل التَّطوُّعي	
	0.780**	تتوفَّرُ البيئَةُ الأمنة والسلامة المهنية عند تنفيذ المبادرات التَّطوُّعية في الجمعيَّة	
**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 والدَّرَجَة الكليَّة للمقياس، ودرجة الثَّبات محور التَّحدِيَّات التي تواجه العمل التَّطوُّعي في الجمعيَّات الأهليَّة

مُعَامِلُ الثَّباتِ Cronbach's Alpha	مُعَامِلُ الارتباطِ Pearson Correlations	الفقرة	التَّحدِيَّات
0.986	0.778**	ندرة توفُّر الكوادر المؤهَّلة لإدارة العمل التَّطوُّعي في الجمعيَّة	التَّحدِيَّات التَّنْظِيمِيَّة والماليَّة
	0.773**	قلَّة الموارد الماديَّة اللازمة لتفعيل المبادرات التَّطوُّعية في الجمعيَّة	
	0.791**	محدوديَّة الأعمال التَّطوُّعية التي تمارسها الجمعيَّة	
	0.859**	غياب التَّقييم المستمر للمتطوِّع في الجمعيَّة	
	0.843**	غموض المهام والأدوار المطلوبة لتنفيذ العمل التَّطوُّعي	
	0.824**	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوِّعين أو الأخذ برأيهم	
0.833	0.727**	انشغالي في الدِّراسة يمنعني من المشاركة التَّطوُّعية	التَّحدِيَّات الشَّخصيَّة والاجتماعيَّة
	0.714**	ارتباطي بمهام أُسرِيَّة يحُدُّ من المشاركة التَّطوُّعية	
	0.653**	تجاهلُ جهود المتطوِّعين من قبل إدارة الجمعيَّة يخفض دافع التَّطوُّع	
	0.782**	تدني مستوى الخبرة يحُدُّ من المشاركة بمهارة في الأعمال التَّطوُّعية	
	0.779**	ممارسة الجمعيَّة لأعمال تطوُّعيَّة لا تتوافق مع ميولي واتجاهاتي	
	0.790**	القيود الأُسْرِيَّة تحُدُّ من مشاركاتي في الأعمال التَّطوُّعية	
**مستوى الارتباط المعنوي عند درجة أقل من 0.01 للاختبار من طرفين **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

جدول (3) تصنيف درجة الموافقة للمقياس الخماسي (مقياس ليكرت Likert Scale)

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

4- مناقشة النتائج: جميع جزئية تحليل النتائج تم تعديلها وربطها بالنظرية والدراسات السابقة

أولاً: الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة بعينة غير عشوائية قصدية بلغ عددها (245) متطوع، تم استبعاد (76) إجابة؛ لكون أفرادها من خارج مدينة جدة، واستبعاد (47) إجابة كانت لأفراد لم يسبق لهم التطوع 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 لجدول (4):

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

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

من خلال الجدول (4) الذي يوضح الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة من حيث المتغيرات التالية: الجنس، العمر، الجنسية، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الحالة الوظيفية، 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 سهّل من عملية وصول الاستبيان إليهم، أما بالنسبة للذكور بلغ العدد الإجمالي لهم (43) ذكراً، بنسبة 35.2%، ومن حيث متغير العمر شكّلت الفئة العمرية (أكبر من 35 سنة) الفئة الأعلى مشاركة 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 العزّاب 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 التعلّيمي بلغ عددُ الحاصلين على البكالوريوس (74) بنسبة 60.7%، يليه الحاصلون على الشّهادات العليا الماجستير والدكتوراه (29) بنسبة 23.8%، ونجدُ أنّ هناك علاقةً طرديةً بين درجة التّعليم والتّطوُّع، مما يؤكّد على أهميّة متغيّر التّعليم في تحديد مستويات المشاركة التّطوُّعية، ويمكن تفسيرُ هذه العلاقة من خلال مساهمة التّعليم في اكتسابِ المهارات اللازمة للعمل التّطوُّعي. يليه الحاصلون على الثّانوية (13) بنسبة 10.7%، وفي الترتيب الأخير الحاصلون على الدبلوم والشّهادة المتوسطة (6) بنسبة 4.9%.

أمّا عن الحالة الوظيفيّة فقد بلغ عددُ الموظفين (69) موظفًا بنسبة 56.6% مقارنةً بعدد غير الموظفين (31) موظفًا بنسبة 25.4%، يليه من هم في مرحلة الدّراسة (22) طالبًا، وذلك بنسبة 18%. ويمكن تفسيرُ هذه النتيجة نظرًا للصُّعوبات المالية التي يواجهها بعضُ الباحثين عن عملٍ؛ مما يحولُ دون مشاركتهم التّطوُّعية، إذ يُشكّلُ البحث عن فرصةٍ وظيفية والحصول على راتبٍ شهريّ أولويّةً لديهم، وذلك على عكسِ الموظفين الذين يتميزون نسبيًا بالاستقرار الوظيفي مما يجعلهم أكثر إقبالًا على التّطوُّع.

جدول (5) يوضّح مدى رفع الجمعيّة للفرص التّطوُّعية في منصّة العمل التّطوُّعي:

الترتيب	النسبة	التكرار	الفئة
1	85.2%	104	نعم
2	14.8%	18	لا
	100	122	المجموع

يوضّح جدول (5) إجابات أفراد العيّنة عن رفع الجمعيّة للفرص التّطوُّعية في منصّة العمل التّطوُّعي، فنجدُ أنّ 85.2% يؤكّدون على رفع الجمعيّة لفرصها التّطوُّعية بإجمالي (104) متطوع، أما عن الذين أجابوا بـ(لا) بلغت نسبتهم 14.8% بإجمالي (18) متطوعًا، مما يؤكّد على الدور الفعّال الذي تقوم به الجمعيّات الأهليّة في الإعلان عن الفرص التّطوُّعية وإتاحة المشاركة فيها لأفراد العيّنة، وتتفقُ هذه النتيجة مع دراسة Shier, McDougale, and Handy (2014) التي أكّدت على أهميّة تعزيز المشاركة المدنية من خلال عدة طرق منها: إتاحة الفرصة للتّطوُّع في المنظّمات، إضافةً إلى تنفيذ البرامج والمبادرات التي تسمح لأفراد المجتمع بالمشاركة (Shier, McDougale, & Handy, 2014)، إلا أنّها اختلفت مع أحد نتائج دراسة البصلي (2022) التي توصّلت إلى ضعف الإعلان عن الفرص التّطوُّعية في المجتمع المحلي بنسبة 56.5% (البصلي، 2022)، وكذلك دراسة البقي والبديسي (2021) التي أظهرت أنّ ضعف الإعلان عن الفرص التّطوُّعية لدى مؤسّسات العمل التّطوُّعي يمثّل تحدّيًا لدى طالبات الجامعة بنسبة 65.7% (البقي والبديسي، 2021).

وقد ساهمت منصّة العمل التّطوُّعي على إتاحة الفرص التّطوُّعية لدى أفراد المجتمع، إذ تمثّل وسيلةً رقميّةً تسهّد تحقيق برنامج التّحول الوطني 2030م: كونها تعمل كحلقة وصل بين احتياج الجمعيّات الأهليّة من الجهود التّطوُّعية وبين أفراد المجتمع الراغبين بالتّطوُّع، وهذا ما توصّلت إليه نتائج دراسة العيسى إذ يرى أفراد العيّنة أنّ منصّة التّطوُّع تمثّل وسيلةً نظاميّةً ساعدت على استثمار وقتهم وطاقاتهم بنسبة 98.20% (العيسى، 2021).

أمّا عن إجابة بعض أفراد العيّنة بـ(لا)، فقد يعودُ تفسير ذلك إلى طبيعة الجمعيّة التي ينتسب إليها أفراد العيّنة من حيث الحجم (صغيرة، متوسطة، كبيرة)، إمكانياتها المالية والبشريّة، مجالات فرصها التّطوُّعية.

وتمثّل الجمعيّات الأهليّة نسقًا اجتماعيًا يتضمّن مجموعةً من الأدوار المترابطة يقوم بها الموظفون والمتطوِّعون الذين يشغلون مكاناتٍ محدّدة، فالموظفون في الجمعيّات الأهليّة تقع عليهم مسؤولية إتاحة الفرص التّطوُّعية لأفراد المجتمع، والمساهمة في تصميم مبادرات وبرامج تطوعية ضمن الإطار الثقافي للمجتمع؛ وذلك سعياً لتحقيق رؤية المملكة 2030م في الوصول إلى مليون متطوِّع، وهذا لا يكون إلّا من خلال قيام كلّ عُنصرٍ من عناصر النسق بوظائفه المحدّدة.

جدول (6) توزيع أفراد العيّنة وفقاً لممارستهم العمل التّطوُّعي

الترتيب	النسبة	التكرار	الفئة
1	53.3%	65	دائمًا
2	37.7%	46	أحيانًا
3	9%	11	نادرًا
	100%	122	المجموع

يوضّح جدول (6) إجابات أفراد العيّنة وفقاً لممارستهم العمل التّطوُّعي، فنجدُ أنّ 53.3% يمارسون بشكلٍ دائم الأعمال التّطوُّعية بإجمالي عدد تكرارات (65) متطوعًا، وأحيانًا بنسبة 37.7% بتكرار (46) متطوعًا، أما عن الذين نادروا ما يمارسون العمل التّطوُّعي بلغت نسبتهم 9% بإجمالي عدد التكرارات (11)، وهذا يشير إلى ارتفاع مؤشروي أفراد العيّنة بأهميّة العمل التّطوُّعي، كما أنّ وجود المبادرات المجتمعيّة التي جاءت مُتزامنةً مع إطلاق رؤية المملكة 2030م حفّزت أفراد المجتمع ومؤسّساته على التّطوُّع، ومن أمثلة

ذلك: مبادرة الجائزة الوطنية للعمل التطوعي، تفعيل اليوم العالمي للتطوع تحت عنوان "عطاء وطن"، وصدور بعض القرارات التي تتعلق باشرطية الساعات التطوعية للحصول على العلاوة السنوية والترقيات، وارتباط إكمال الساعات التطوعية بالتخرج لدى الطلاب في المرحلة الثانوية.

وينظر 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 الأنساق الأخرى، فنجد أن 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 الأنساق الأخرى، فالنسق التربوي يساهم في تعزيز مفهوم العمل التطوعي من خلال تفعيل اليوم العالمي للتطوع، وإصدار قرار اشتراط إكمال الساعات التطوعية بالتخرج لدى الطلاب في المرحلة الثانوية، إضافة إلى أهمية الأسرة ودورها في غرس مفهوم التطوع لديهم منذ الصغر، أما النسق الاقتصادي فيمثل قرار ربط الترقيات السنوية 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، ومنها: صدور نظام العمل التطوعي، إضافة إلى صدور اللائحة التنفيذية للعمل التطوعي التي تتضمن حقوق المتطوعين والتزاماتهم، والجهات المفعلة للعمل التطوعي.

إن قيام الأنساق الأخرى بوظائفها الاجتماعية، إضافة إلى قدرتها على التكيف مع التغيرات والقرارات الجديدة، ساهم في زيادة ممارسة أفراد العينة للعمل التطوعي.

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

النسبة	التكرار	المجال	النسبة	التكرار	المجال
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 النسبة 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 المهاري بنسبة 35%، أما التطوع 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 كافة فئات المجتمع.

وقد حدد المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي (22) مجالاً من مجالات التطوع الاحترافي، ومنها: المجال القانوني، المجال الصحي، المجال التقني، المجال الإعلامي، ونجد أن هذا المجالات في الدراسة كانت الأقل مشاركة بنسب تتراوح بين 3.3% و 2.5%. وبالرغم من منطقيّة الفوارق بين التطوع الاحترافي والمستويات الأخرى، إلا أن النسب تؤكد أهمية التوسع وزيادة في العمل على تفعيل ممارسات التطوع الاحترافي (المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، 2023).

جدول (8) الإحصاء الوصفي (التكرار، النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري)، ودرجة الموافقة، والترتيب لمقياس دور الجمعيات الأهلية في التوعية بأهمية العمل التطوعي

م	الفقرة	النسبة \ التكرار	دائمًا	غالبًا	أحيانًا	نادرًا	أبداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	تعمل الجمعية على نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع	التكرار	64	27	22	7	2	4.18	1.029	غالبًا	4
		النسبة	%52.5	%22.1	%18	%5.7	%1.6				
2	تقوم الجمعية بتوثيق كافة أعمالها التطوعية	التكرار	83	24	13	2	0	4.54	0.751	دائمًا	1
		النسبة	%68	%19.7	%10.7	%1.6	0				
3	البرامج التي تقدمها الجمعية ملائمة لتحقيق أهدافها التطوعية	التكرار	74	29	15	4	0	4.42	0.832	دائمًا	2
		النسبة	%60.7	%23.8	%12.3	%3.3	0				
4	تقدم الجمعية الميثاق التطوعي للمتطوع قبل البدء بالمبادرة التطوعية	التكرار	60	34	17	7	4	4.14	1.070	غالبًا	5
		النسبة	%49.2	%27.9	%13.9	%5.7	%3.3				
5	توجد رؤية واضحة وخطة مسبقة للعمل التطوعي في الجمعية	التكرار	71	28	12	9	2	4.29	1.024	دائمًا	3
		النسبة	%58.2	%23	%9.8	%7.4	%1.6				
		المتوسط الكلي						4.31	0.757	دائمًا	

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

حيث بلغ عدد التكرارات (83) من أصل (122) بنسبة 68%، وهذه النتيجة تؤكد حرص الجمعيات الأهلية على توثيق أعمالها التطوعية خاصة مع وسائل التواصل الاجتماعي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة النحيت (2023) التي أظهرت أن 67.5% من أفراد العينة كانوا على علم بأنشطة وبرامج الجمعية التطوعية (النحيت، 2023)، كما توصلت دراسة بوحنيكة ودرايلية (2023) إلى أن وسائل التواصل الاجتماعي ساهمت إيجابيًا في تفعيل دور الجمعيات الأهلية وتمكينها من عرض نشاطاتها وبرامجها ومشاريعها الخيرية (بوحنيكة ودرايلية، 2024).

يليه في الترتيب الثاني فقرة "البرامج التي تقدمها الجمعية ملائمة لتحقيق أهدافها التطوعية" بمتوسط حسابي 4.42 وانحراف معياري 0.83 بإجمالي (74) لدرجة الموافقة دائمًا بنسبة 60.7%، مما يدل على فعالية الجمعيات الأهلية في تحقيق أهدافها التطوعية. أما في الترتيب الثالث جاءت فقرة "توجد رؤية واضحة وخطة مسبقة للعمل 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 وفقًا لمعايير عالمية "المعيار الوطني السعودي للتطوع" وهو منهجية توضح الممارسات المثلى 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 أرفيدة (2016) إلى أن هناك العديد من المقترحات لتفعيل الدور التنموي للجمعيات الأهلية، وأهمها: نشر ثقافة العمل التطوعي، وزيادة مشاركة المتطوعين (أرفيدة، 2016).

وجاءت فقرة "تقديم الجمعية الميثاق التطوعي للمتطوع قبل البدء بالمبادرة التطوعية" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي 4.14 وانحراف معياري 1.07، بنسبة 49.2% لدرجة الموافقة دائماً، وتشير هذه النتيجة إلى أهمية إرسال الميثاق التطوعي للمتطوعين، كما يمكن تفسيرها في ضوء مفاهيم نظرية الأنساق؛ إذ يرى بارسونز أن النسق الاجتماعي يعتمد على العلاقات المتبادلة بين الفاعلين، وهذا ما يقوم به الميثاق التطوعي، حيث يوضح حقوق وواجبات أطراف العمل التطوعي، وينظم العلاقة بين الجمعية والمتطوعين. وتعتقد نظرية الأنساق أن المجتمع أو الجماعة أو المؤسسة بناءً يتكوّن من أجزاء، ولكل جزء وظيفة، ووظيفة الجزء مُكمّلة لوظائف الأجزاء الأخرى، وعندما يؤدي كل جزء من هذه الأجزاء وظيفته المتخصصة، فهذا مؤشرٌ على قيام المؤسسة بدورها بشكلٍ فعالٍ، فنجد أن الجمعيات الأهلية كمؤسسة اجتماعية تتكوّن من عدة أقسام مختلفة، فالقسم الإداري مسؤول عن تنظيم المؤسسة وتحديد رؤيتها، أما قسم التطوع يعمل على إتاحة الفرص التطوعية، ونشر ثقافة العمل التطوعي لدى المتطوعين، إضافةً إلى قسم التواصل المؤسسي الذي يساهم في نشر وتوثيق كافة أعمال الجمعية ومبادراتها، وعند تطبيق النظرية على الدراسة الحالية نستنتج أن الجمعية وأقسامها قاموا بأداء وظائفهم المتخصصة، إذ بلغ المتوسط الكلي للمحور 4.31 لدرجة موافقة دائماً.

جدول (9) الإحصاء الوصفي (التكرار، النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري) ودرجة الموافقة، والترتيب لمقياس

دور الجمعيات الأهلية في تحفيز المتطوعين، وتنفيذ المبادرات التطوعية

م	الفقرة	النسبة \ التكرار	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	تهتم الجمعية بتطوير مهارات المتطوعين وقدراتهم	التكرار	52	27	22	17	4	3.87	1.206	غالباً	3
		النسبة	42.6%	22.1%	18%	13.9%	3.3%				
2	تقدم الجمعية المكافآت والحوافز للمتطوعين	التكرار	34	20	31	26	11	3.33	1.326	أحياناً	6
		النسبة	27.9%	16.4%	25.4%	21.3%	9%				
3	تستثمر الجمعية طاقات المتطوعين وإمكاناتهم	التكرار	59	29	23	9	2	4.10	1.056	غالباً	2
		النسبة	48.4%	23.8%	18.9%	7.4%	1.6%				
4	تتوفر كافة التجهيزات المكانية لأداء العمل التطوعي حسب الحاجة	التكرار	41	34	25	18	4	3.74	1.170	غالباً	4
		النسبة	33.6%	27.9%	20.5%	14.8%	3.3%				
5	تتوفر كافة التجهيزات المالية لأداء العمل التطوعي	التكرار	39	31	29	18	5	3.66	1.190	غالباً	5
		النسبة	32%	25.4%	23.8%	14.8%	4.1%				
6	تتوفر البيئة الآمنة والسلامة المهنية عند تنفيذ المبادرات التطوعية في الجمعية	التكرار	71	28	16	5	2	4.32	0.964	دائماً	1
		النسبة	58.2%	23%	13.1%	4.1%	1.6%				
المتوسط الكلي											
								3.83	0.944	غالباً	

يُوضّح جدول (9) المتوسط الحسابي للفقرات فنجد أن قيم المتوسطات لمحور 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، و(أحياناً) لفقرة واحدة، وجاءت فقرة "تتوفر البيئة الآمنة والسلامة المهنية عند تنفيذ المبادرات التطوعية في الجمعية" على أعلى تكرار (71) لدرجة الموافقة دائماً بنسبة 58.2% بمتوسط حسابي 4.32 وانحراف معياري 0.96، وتؤكد هذه النتيجة على حرص الجمعية على توفير بيئة آمنة للمتطوعين، وجاهزتها لتنفيذ مبادراتها التطوعية.

يليه في الترتيب الثاني فقرة "تستثمر الجمعية طاقات المتطوعين وإمكاناتهم" 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 "مهتم الجمعية بتطوير مهارات المتطوعين وقدراتهم" بمتوسط حسابي 3.87 وانحراف معياري 1.206 بدرجة موافقة غالبًا، وقد بلغ عدد التكرارات لدرجة الموافقة دائمًا (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 و الغامدي، 2021)، لذلك فإن معرفة دوافع المتطوعين مطلب مهم يساعدهم الجمعية على تصميم مبادرات تطوعية تساهم 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 غالبًا، وتشير هذه النتيجة إلى أهمية توفر المواصلات والخدمات اللوجستية من قبل الجمعية للمتطوعين، وتغطية احتياجاتهم من وجبات غذائية؛ وذلك للمساهمة في استمراريتهم والحد من الصعوبات التي قد تواجههم، إضافة إلى تأمين الوسائل التقنية التي تساعد على سرعة إنجازهم للعمل، فقد أشارت دراسة الشري (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 (الشبراني، 2020). وجاء في الترتيب الخامس فقرة "توفر الجمعية كافة التجهيزات المالية لأداء العمل التطوعي" بمتوسط حسابي 3.66 وانحراف معياري 1.190 بدرجة موافقة غالبًا.

كما جاءت فقرة "تقديم الجمعية المكافآت والحوافز للمتطوعين" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي 3.33 وانحراف معياري 1.326 بدرجة موافقة أحيانًا، مما يشير إلى ضرورة تسليط الضوء على إنجازات المتطوعين وتكريمهم من قبل قيادات الجمعية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السيد (2019) التي توصلت إلى ضعف إمكانيات الجمعية في تقديم المكافآت والحوافز للمتطوعين بقوة نسبة مرجحة بلغت 76.9 من 80.0 (السيد، 2019)، كما أشارت دراسة البصلي (2022) إلى أهمية تكريم المتطوعين وتحفيزهم تقديرًا لجهودهم المقدمة في خدمة المجتمع حيث أجاب 77% من أفراد عينة الدراسة بأهمية هذا المتطلب لتفعيل العمل التطوعي وتطويره (البصلي، 2022)، كما تناولت دراسة Tiltay and Islek (2020) أهمية تقدير المتطوع لخدماته وجهوده؛ لكونه أحد العوامل المحفزة للتطوع في المنظمة (Tiltay & Islek, 2020).

وعند تطبيق مفهوم المتطلبات الوظيفية لنظرية الأنساق على الجمعيات الأهلية، نجد أن الجمعية قامت بدورها في تحقيق وتمهيد الظروف الأساسية التي تساعد على البقاء والاستمرار والتطور، وذلك من خلال توفر البيئة الآمنة والسلامة المهنية للمتطوعين، واستثمار طاقاتهم وتنمية مهاراتهم، إضافة إلى وجود لغة مشتركة تساعد على التواصل 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 أن الجمعيات الأهلية أحد مؤسسات المجتمع بتصنيف الوظائف الاجتماعية، فالوظائف التي تؤديها المؤسسة قد تكون وظائف ظاهرة أو كامنة أو وظائف بناءة أو هدامة، فتقديم المكافآت والحوافز من قبل الجمعية للمتطوعين لها وظائف اقتصادية ظاهرة، وتوفر البيئة المناسبة والأمنه فعلًا له ووظائفه الكامنة، وتكمن الوظائف البناءة في استثمار طاقات المتطوعين وتنمية مهاراتهم، في حين الوظائف الهدامة تتمثل في قلة الموارد المالية للمبادرات التطوعية.

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

التحديت التنظيمية والمالية التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية

م	الفرقة	النسبة \ التكرار	دائمًا	غالبًا	أحيانًا	نادرًا	أبدًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	ندرة توفر الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية	التكرار	32	43	32	10	5	3.71	1.072	غالبًا	1
		النسبة	%26.2	%35.2	%26.2	%8.2	%4.1				
2	قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية	التكرار	33	47	23	11	8	3.70	1.155	غالبًا	2
		النسبة	%27	%38.5	%18.9	%9	%6.6				
3	محدودية الأعمال التطوعية التي تمارسها الجمعية	التكرار	31	33	29	22	7	3.48	1.214	غالبًا	3
		النسبة	%25.4	%27	%23.8	%18	%5.7				

م	الفقرة	النسبة \ التكرار	دائمًا	غالبًا	أحيانًا	نادرًا	أبدًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
4	غياب التقييم المستمر للمتطوع في الجمعية	التكرار	28	32	27	22	13	3.33	1.301	أحيانًا	5
		النسبة	%23	%26.2	%22.1	%18	%10.7				
5	غموض المهام والأدوار المطلوبة لتنفيذ العمل التطوعي	التكرار	23	30	29	24	16	3.16	1.307	أحيانًا	6
		النسبة	%18.9	%24.6	%23.8	%19.7	%13.1				
6	إقرار الخطط والاقتراحات دون إشراك المتطوعين أو الأخذ برأيهم	التكرار	35	30	25	16	16	3.43	1.372	غالبًا	4
		النسبة	%28.7	%24.6	%20.5	%13.1	%13.1				
المتوسط الكلي											
			غالبًا								

يُوضِّح جدول (10) المتوسط الحسابي للفقرات، فنجد أن قيم المتوسطات لمحور التحدّيات التّنظيميّة والمالية تتراوح بين 3.16 و3.71 بدرجة موافقة (غالبًا) لأربع فقرات، و(أحيانًا) لفقرتين، وبناءً على المُعطيات الكميّة حصلت فقرة "ندرة توفر الكوادر المؤهّلة لإدارة العمل التطوعي في الجمعية" على الترتيب الأول، إذ يُشكّل تحديًا لدى غالبية أفراد العيّنة بمتوسط حسابي 3.71 وانحراف معياري 1.072 بدرجة موافقة غالبًا، وقد بلغ عدد التكرارات لدرجة الموافقة دائمًا (32) بنسبة 26.2%، ودرجة الموافقة غالبًا (43) بنسبة 35.2%، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العتيبي (2022) التي أشارت في إحدى نتائجها إلى ضعف القدرات التّنظيميّة لبعض قيادات العمل التطوعي التي جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي 4.18 وانحراف معياري 0.75 (العتيبي، 2022).

كما يجد أفراد العيّنة أن فقرة "قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية في الجمعية" يمثل تحديًا يحول بين ممارستهم للعمل التطوعي، إذ جاءت في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي 3.70 وانحراف معياري 1.155 بدرجة موافقة غالبًا، بإجمالي عدد تكرارات لدرجة الموافقة دائمًا (33) بنسبة 27%، ودرجة الموافقة غالبًا (47) بنسبة 38.5%.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة قنديل (2023) التي توصلت أحد نتائجها إلى أن قلة التمويل اللازم لتنفيذ المشروعات التطوعية الإلكترونية يمثل تحديًا لدى الجمعيات الأهلية، حيث جاءت في الترتيب الثاني (قنديل، 2023)، وكذلك دراسة علي (2023) التي كشفت عن التحدّيات التي تواجه الجمعيات الأهلية في التشجيع على التطوع، وكان من أهمها ضعف التمويل الكافي لدعم الأعمال التطوعية الإلكترونية (علي، 2023)، وأيضًا دراسة البصلي (2022) التي أظهرت محدودية الموارد الماليّة لتفعيل الأنشطة والبرامج التطوعية في الجمعيات الخيريّة بمدينة أبها بمتوسط حسابي 4.17 ونسبة بلغت 90.3% (البصلي، 2022)؛ ممّا يفسّر حاجة الجمعيات الأهلية إلى الدعم المالي والتمويل في تنفيذ المبادرات التطوعية سواء أكانت مبادرات تطوعيّة ميدانيّة أم إلكترونيّة.

جاء في الترتيب الثالث فقرة "محدودية الأعمال التطوعية التي تمارسها الجمعية" بمتوسط حسابي 3.48 وانحراف معياري 1.214 لدرجة الموافقة غالبًا، 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 يُعيق 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" تحديًا رابعًا لدى أفراد العيّنة بمتوسط حسابي 3.43 وانحراف معياري 1.372 بدرجة موافقة غالبًا، وقد أشارت دراسة (العريبي و الصلوي، 2021) إلى وجود تأثير سلبي على طريقة إدارة الجمعيات في المشاركة التطوعية من حيث ضعف إشراك المتطوعين في القرارات ذات الصلة بأنشطتها بنسبة 83%، وكذلك دراسة Tiltay and Islek التي أكدت على أهمية أخذ آراء المتطوعين بعين الاعتبار لضمان استمرارية المتطوع (Tiltay & Islek, 2020).

إنّ النظم الاجتماعية ينجم عنها أحيانًا بعض الأضرار أو الخلل الوظيفي التي تُحد من تكيف المجتمع أو النسق الاجتماعي (لطي، 2021)، وعند تطبيق النظرية على الدراسة نجد أن ندرة الكوادر المؤهّلة لإدارة العمل التطوعي وقلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل الأعمال التطوعيّة ومحدوديتها أحد المعوقات الوظيفيّة 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 أحيانًا، وحصلت فقرة "غموض المهام والأدوار المطلوبة لتنفيذ العمل التطوعي" على الترتيب الأخير بمتوسط حسابي 3.16

وانحراف معياري 1.307. وهذه النتيجة تُبيِّن حرصَ الجمعية على توفير كافة المعلومات للمُتطوِّع، وتحديد نطاق مسؤوليات عمله، فأفرادُ العيّنة لديهم رؤية واضحة عن طبيعة المهام المطلوبة منهم عند تنفيذ الأعمال التطوعية، وهذا ما تنطلق 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 المُتوقَّع منه، حيث يعمل المجتمع باستمرار على تحقيق هذه التوقعات.

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

م	الفقرة	النسبة \ التكرار	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	انشغالي في الدراسة يمنعني من المشاركة التطوعية	التكرار	24	27	36	27	8	3.26	1.198	أحياناً	3
		النسبة	%19.7	%22.1	%29.5	%22	%6.6				
2	ارتباطي بمهام أسرية يحد من المشاركة التطوعية	التكرار	27	41	39	11	4	3.62	1.031	غالباً	1
		النسبة	%22.1	%33.6	%32	%9	%3.3				
3	تجاهل جهود المتطوعين من قبل إدارة الجمعية يخفض دافع التطوع	التكرار	42	21	31	14	14	3.52	1.368	غالباً	2
		النسبة	%34.4	%17.2	%25.4	%11.5	%11.5				
4	تدني مستوى الخبرة يحد من المشاركة بمهارة في الأعمال التطوعية	التكرار	22	31	24	31	14	3.13	1.298	أحياناً	4
		النسبة	%18	%25.4	%19.7	%25.4	%11.5				
5	ممارسة الجمعية لأعمال تطوعية لا تتوافق مع ميولي واتجاهاتي	التكرار	25	20	31	27	19	3.04	1.357	أحياناً	5
		النسبة	%20.5	%16.4	%25.4	%22.1	%15.6				
6	القيود الأسرية تحد من مشاركاتني بالأعمال التطوعية	التكرار	20	23	30	24	25	2.91	1.367	أحياناً	6
		النسبة	%16.4	%18.9	%24.6	%19.7	%20.5				
المتوسط الكلي								3.24	0.941	أحياناً	

يُوضِّح جدول (11) المتوسط الحسابي للفقرات، فنجد أن قيم المتوسطات لمحور التحدّيات الشخصية والاجتماعية التي تواجه العمل التطوعي تتراوح بين 3.62 و2.91 بدرجة موافقة (أحياناً) لخمسة فقرات، وغالباً لفقرة واحدة، وبناءً على المعطيات الكمية فإن فقرات "ارتباطي بمهام أسرية يحد من المشاركة التطوعية" جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي 3.62 وانحراف معياري 1.03؛ ويعود تفسير ذلك إلى طبيعة الفئة العمرية لعيّنة الدراسة الذين كانوا أكبر من 35 سنة، وتنفق هذه النتيجة مع دراسة علي (2023) التي أظهرت أن كثرة الأعباء الأسرية تستهلك معظم وقت المتطوعين، وذلك يمثّل تحدياً لهم في ممارسة التطوع (علي، 2023)، وكذلك دراسة النعماني (2023) التي توصلت إلى أن الالتزامات الأسرية والمهنية من أهم أسباب عزوف الشباب عن المشاركة التطوعية بنسبة 37,5% (النعماني، 2023)، ودراسة Tiltay and Islek (2020) التي أشارت أيضاً إلى أن الالتزامات الأسرية تحد من مشاركة المتطوعين (Tiltay & Islek, 2020).

يليه في الترتيب الثاني فقرة "تجاهل جهود المتطوعين من قبل إدارة الجمعية يخفض دافع التطوع" بمتوسط حسابي 3.53 وانحراف معياري 1.36؛ ممّا يشير إلى أهمية تحفيز المتطوعين وتقديم المكافآت المعنوية والمادية لهم.

يليه في الترتيب الثالث فقرة "انشغالي في الدراسة يمنعني من المشاركة التطوعية" بمتوسط حسابي 3.26 وانحراف معياري 1.19، وتنفق هذه النتيجة مع دراسة عودة (2017) التي أظهرت أن اهتمام الشباب الجامعي بالدراسة من أهم العوامل الدائرية التي تُحد

من مشاركتهم التطوعية بنسبة 14.5%، حيث جاءت في الترتيب الأول (عودة، 2017)، ودراسة الكليب (2023) التي أظهرت أيضاً أنّ انشغال بعض الطالبات في الدراسة يحد من المشاركة التطوعية بنسبة 40% (الكليب، 2023).

وحصلت فقرة "تدني مستوى الخبرة يُحد من المشاركة بمهارة في الأعمال التطوعية" على الترتيب الرابع بمتوسط حسابي 3.13، وانحراف معياري 1.298؛ ويعود تفسير ذلك إلى تنوع مستويات العمل التطوعي خصوصاً التطوع العام الذي لا يتطلب الخبرة الكبيرة.

وجاء في الترتيب الخامس فقرة "ممارسة الجمعية لأعمال تطوعية لا تتوافق مع ميولي واتجاهاتي" بمتوسط حسابي 3.07 وانحراف معياري 1.357، مما يدل على تنوع مجالات العمل التطوعي وتوافقها مع اهتمامات أفراد العينة.

وجاءت فقرة "القيود الأسرية تحد من مشاركاتي بالأعمال التطوعية" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي 2.91 وانحراف معياري 1.367 بدرجة موافقة أحياناً، وتعكس هذه النتيجة مدى وعي أفراد الأسرة بأهمية العمل التطوعي لأبنائها، كما تفسر هذه النتيجة في ضوء طبيعة المجتمع السعودي الذي يستمد أفرادُه قيمهم من القرآن الكريم وسنة النبي ﷺ التي تُحث على القيام بالأعمال التطوعية والخيرية، كإغاثة المهوف، وتقديم العون والمساعدة لمن هم بحاجة إليها، وخدمة حجاج بيت الله، إضافة إلى عادات وتقاليده المجتمعية التي تبنى العديد من القيم الاجتماعية، ومنها: الشجاعة والكرم، والضيافة، وصلوة الرحم، والتعاون والأخوة، والشعور بالمواطنة والانتماء.

5- النتائج:

من خلال ما تمّ عرضه تتجلى بوضوح أهمية الجمعيات الأهلية في تعزيز العمل التطوعي، وقد خرجت الدراسة بالنتائج التالية:

1. مثلت فئة الإناث عينة الدراسة بنسبة 64.8% في حين بلغت نسبة الذكور 35.2%.
2. 60.7% من أفراد العينة مستواهم التعليمي جامعي.
3. مثلت الفئة العمرية (أكبر من 35 سنة) غالبية أفراد العينة بنسبة 28.7%، يليها الفئة العمرية (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% أجابوا ب(لا).
6. أوضحت الدراسة أنّ نصف أفراد العينة يمارسون العمل التطوعي بشكل دائم بنسبة 53.3%، في حين 9% نادراً ما يمارسون العمل التطوعي.
7. أظهرت الدراسة أنّ أكثر المجالات التطوعية التي يمارسها أفراد العينة هو المجال الاجتماعي بنسبة 26.2%، يليه المجال العام بنسبة 18%، ثمّ المجال الإداري بنسبة 14.8%.
8. أوضحت الدراسة أنّ دور الجمعيات الأهلية في التوعية بأهمية العمل التطوعي جاء مرتفعاً بدرجة موافقة دائمة؛ ممّا يؤكد على الدور الفعّال الذي تقوم به الجمعيات في تعزيز العمل التطوعي.
9. أظهرت نتائج الدراسة قيام الجمعيات الأهلية بتوثيق أعمالها التطوعية بمتوسط حسابي 4.54، يليه موائمة البرامج التي تقدمها الجمعية لأهدافها التطوعية بمتوسط حسابي 4.42.
10. أظهرت نتائج الدراسة دور الجمعيات الأهلية في تحفيز المتطوعين، حيث جاء في الترتيب الأول توفير البيئة الآمنة والسّلامة المهنية عند تنفيذ المبادرات التطوعية بمتوسط حسابي 4.32، يليه استثمار الجمعية لطاقت المتطوعين وإمكاناتهم بمتوسط 3.87.
11. هناك تأكيداً للتحدّيات التنظيمية والمالية التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية بدرجة موافقة (غالباً)، حيث جاءت ندرّة توفير الكوادر المؤهلة لإدارة العمل التطوعي بمتوسط حسابي 3.71، يليه قلة الموارد المالية اللازمة لتفعيل المبادرات التطوعية.
12. أكّدت نتائج الدراسة على أنّ 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 للتوسع 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، وتوعية 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، استنادًا 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 التطوع القائم على المهارات.
7. العمل على إقامة ملتقيات تطوعية سنوية من قبل الجمعيات تستهدف تكريم المتطوعين، وتقديم الحوافز والمكافآت 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 برأيهم في حل المشكلات.
10. قيام الجهات المانحة والجهات ذات العلاقة بدعم إدارات التطوع وبرامجها ماليًا، وتفعيل الشراكات المجتمعية التي تسهم 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 وزيادته* (المجلد الأول ط3). المكتب الإسلامي.
- الإدارة العامة للرعاية الاجتماعية. (1402). *الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية: نشأتها وخدماتها*. جدة: مكتبة الملك فهد العامة
- آل ثاني، نورة حمد. (2024). دور المنظمات غير الحكومية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في دولة قطر. *المجلة العربية للإدارة*، مجلد 45 (5)، تحت النشر.
- البشري، هنيدي عطية ، و الغامدي، أحمد مسفر. (2021). دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تفعيل العمل التطوعي. *المجلة العلمية بكلية الآداب*، المجلد 2021 (44)، 1 - 27.
- البقي، 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>
- التويجري، صالح حمد. (2013). *التطوع ثقافته وتنظيمه*. الرياض: دار مملكة نجد للنشر والتوزيع.
- الحرازي، 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، عبدالعزيز 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.
- الروبي، هشام. (2017). *التطوع وإدارة المتطوعين*. الأردن، عمان: دار الراية للنشر.
- السرحان، هدى حمد ، والجرايده، نبيلة عبدالرحمن. (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). *المُعوقات 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)، 539-578.

- الشهراني، معلوي عبدالله. (2020). رؤية مستقبلية لدعم جهود الجمعيات الخيرية لتفعيل العمل التطوعي الأمني، مجلة كلية الآداب- جامعة المنصورة، مجلد 66 (66) 141-182.
- العتيبي، لمياء 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 المنظمات الخيرية. واشنطن: مؤسسة أمانة.
- العيسي، 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 مبادرات العمل التطوعي تحقيقاً لأهداف رؤية المملكة 2030. *مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإنسانية*، مجلد 9 (1)، 164-196.
- الكليب، أمل عبد الله. (2023). مبادرات 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 الإرشادي: <https://svd.nvg.gov.sa/>
- النحيت، حمود مضي. (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 أبها. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، مجلد 6 (9)، 156-182.
- أبادي، مجد الدين محمد. (2005). *معجم القاموس المحيط*. (خليل مأمون شيحا، المحرر) بيروت، لبنان: دار المعرفة.
- ابن منظور، أبو الفضل. (1994). *لسان العرب (باب العين فصل الطاء)*، ط3. بيروت: دار صادر.
- أبو النصر، مدحت. (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، ومنصر، وعبدالحليم، والصوالحي، وعطية، وأحمد، ومحمد خلف الله. (2004). *المعجم الوسيط* (المجلد ط4). القاهرة: مجمع اللغة العربية، مكتبة الشروق الدولية.
- باعلي، سعيدة. (2017). دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي. *جامعة أدرار -كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية*.
- بدوي، أحمد زكي. (1982). *معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية*. لبنان: مكتبة لبنان.
- بهلولي، صدام. (2022). المجتمع المدني ودوره في إرساء ثقافة العمل التطوعي. *مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع*، مجلد 6 (01)، 100-116.
- جیدنز، أنتوني. (2005). *علم الاجتماع*. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- جیدنز، أنتوني. (2006). *مقدمة نقدية في علم الاجتماع*. (أحمد زايد، عدلي السمري، محمد محي الدين، ومحمد الجوهري، المترجمون) القاهرة: مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية.
- حجازي، هدى محمود، الشرفاوي، نجوى إبراهيم. (2012). *العمل التطوعي ومؤسسات المجتمع المدني*. الرياض: دار الزهراء.
- حجازي، محمد فؤاد. (2013). *النظريات الاجتماعية*. القاهرة: مكتبة وهبة.
- حسنين، سيد أبوبكر. (1985). *طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع*. القاهرة: مكتبة الإنجلو.
- حسين، إبراهيم. (2000). *العمل التطوعي في منظور عالمي*. صيد الفوائد: <http://saaid.org/Anshatah/dole/62.htm>
- حمزة، 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). *مُعَوِّقات العمل التطوعي في المجتمع المدني: دراسة ميدانية للجمعيات الخيرية بمدينة بسكرة*. جامعة محمد خيضر- بسكرة- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 1-356.
- رؤية 2030م المملكة 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، المناهج، الإحصاء*. (ط1). عمان، الأردن: دار الثقافة 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://asf.gov.sa/CMS_Portal/PagePreview?Lang=ar&PagelId=19
- عبد الرحمن، عبدالله محمد. (2006). *النظرية في علم الاجتماع الجزء الثاني: النظرية السوسيولوجيا 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). *المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي*. مجلة دراسات نفسية وتربوية، 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). *النظريات الاجتماعية*. الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- منصة استطلاع. (2021). تم الاسترداد من مشروع اللائحة التنظيمية للعمل التطوعي: <https://istitlaa.ncc.gov.sa/ar/Labor/Hrsd/Volunteerwork/Pages/default.aspx>
- نخبة من أساتذة قسم الاجتماع. (بلا تاريخ). *المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية*. دار المعرفة الجامعية.
- نوري، محمد عثمان. (2014). *تصميم البحوث 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.