

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

العنوان باللغة العربية/

التطوع كمدخل إستراتيجي لتمكين وتنمية الموارد البشرية في الجمعيات الأهلية وفق رؤية 2030

العنوان باللغة الإنجليزية/

Volunteering as a Strategic Approach for Empowering and Developing Human Resources in Nonprofit Organizations in Light of Vision 2030

نايف محمد حمد حكي	اسم الباحث
222000856	الرقم الأكاديمي
كلية الإدارة	الكلية

2025 م

قائمة المحتويات:

3	مقدمة الدراسة:
4	مشكلة الدراسة:
6	تساؤلات الدراسة:
6	أهمية الدراسة:
8	أهداف الدراسة:
9	فرضيات الدراسة:
10	نموذج الدراسة:
11	الدراسات المرجعية:
14	مصطلحات الدراسة:
16	الإجراءات المنهجية للدراسة:
18	حدود الدراسة (المكانية – الزمانية – البشرية):
20	وسائل جمع بيانات الدراسة:
21	المعالجات الإحصائية المقترحة:
23	خطوات تنفيذ خطة الدراسة:
26	المراجع:

مقدمة الدراسة:

يعد العمل التطوعي من أهم الركائز التي تقوم عليها المجتمعات المتقدمة، حيث يساهم بشكل مباشر في تعزيز التكافل الاجتماعي وتنمية الموارد البشرية من خلال توفير بيئة داعمة لاكتساب المهارات وتنمية القدرات. ومع التطورات المتسارعة التي يشهدها العالم في مختلف المجالات، أصبح التطوع ضرورة حتمية لتعزيز التنمية المستدامة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية الوطنية، لا سيما في الدول التي تسعى إلى بناء مجتمعات حيوية تعتمد على المشاركة الفاعلة لمواطنيها. وفي هذا الإطار، برزت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 كخطة طموحة تهدف إلى تعزيز التطوع وتمكينه، حيث وضعت هدفاً رئيسياً يتمثل في الوصول إلى مليون متطوع سنوياً، وهو ما يعكس التوجه نحو إدماج التطوع ضمن الخطط التنموية للدولة (Alsehaimi، 2023).

إن الجمعيات الأهلية في المملكة تلعب دوراً محورياً في دعم التنمية المجتمعية، حيث تعتمد بشكل أساسي على الجهود التطوعية في تنفيذ برامجها وخدماتها. ومع ذلك، فإن هذه الجمعيات تواجه تحديات متعددة تتعلق بإدارة وتطوير الموارد البشرية، خاصة في ظل الحاجة إلى ضمان استدامة العطاء وتحقيق الأثر الإيجابي على المدى البعيد. ومن هنا، تظهر الحاجة الملحة إلى اعتبار التطوع مدخلاً استراتيجياً لتمكين وتنمية الموارد البشرية، بحيث يصبح ليس فقط وسيلة لخدمة المجتمع، بل أيضاً أداة فاعلة في تطوير مهارات الأفراد، وتعزيز قدراتهم، وإعدادهم لسوق العمل. فالعمل التطوعي يتيح فرصاً حقيقية لاكتساب الخبرات العملية، والتدريب على المهارات القيادية، وتنمية روح المسؤولية والانتماء، مما يجعله أحد العوامل الأساسية في بناء رأس المال البشري القادر على مواجهة التحديات المستقبلية (Ibrahim، 2022).

في ظل هذا التوجه، لم يعد التطوع مجرد نشاط خيري أو مبادرة اجتماعية، بل أصبح جزءاً من الاستراتيجيات الوطنية الهادفة إلى تحقيق التنمية المستدامة. فقد أظهرت الدراسات أن التطوع يساهم في تعزيز كفاءة الأفراد من خلال تزويدهم بفرص التعلم العملي والتطوير المهني، كما يعزز من مهارات الاتصال، وإدارة الوقت، والعمل الجماعي، وهي مهارات أساسية يحتاجها الأفراد في بيئات العمل الحديثة. علاوة على ذلك، فإن التطوع يساهم في بناء شبكة علاقات مهنية واجتماعية تتيح للأفراد فرصاً واسعة للنمو والتطور، مما يجعله أداة استراتيجية يمكن من خلالها إعداد الكوادر البشرية وتأهيلها لسوق العمل (Dempsey-Brench، 2022).

إن الجمعيات الأهلية، بوصفها أحد الأعمدة الرئيسية في المجتمع المدني، تمتلك إمكانيات كبيرة يمكن استثمارها في تنمية الموارد البشرية من خلال استراتيجيات تطوعية متكاملة. فبدلاً من الاعتماد على المتطوعين لفترات قصيرة أو بصورة غير منظمة، يمكن لهذه الجمعيات تبني آليات تضمن استدامة العمل التطوعي، مثل تصميم برامج تدريبية موجهة، وتطوير أنظمة تحفيزية لاستقطاب المتطوعين والمحافظة عليهم، بالإضافة إلى بناء شراكات استراتيجية مع القطاعين العام والخاص لدعم وتمويل المبادرات التطوعية. كما أن تعزيز ثقافة العمل التطوعي داخل المجتمع من خلال المناهج التعليمية، ووسائل الإعلام، والحملات التوعوية، يمكن أن يساهم في ترسيخ قيم العطاء والمسؤولية المجتمعية، مما ينعكس إيجاباً على أداء الجمعيات الأهلية ويعزز من قدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة (Tobich، 2022).

وتأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على الدور الحيوي للتطوع في تمكين وتنمية الموارد البشرية في الجمعيات الأهلية، من خلال تحليل كيفية استثمار العمل التطوعي في تطوير المهارات، وتعزيز استدامة الموارد البشرية، وتحقيق الأداء المؤسسي الفعال. كما تهدف إلى استكشاف الاستراتيجيات التي يمكن أن تتبناها الجمعيات الأهلية لضمان استمرارية العطاء التطوعي وتحقيق التكامل بين القطاعات المختلفة لدعم المبادرات التطوعية. فمن خلال تعزيز بيئة عمل تطوعية منظمة ومستدامة، يمكن لهذه الجمعيات أن تصبح أكثر قدرة على تحقيق رسالتها المجتمعية والمساهمة الفاعلة في تحقيق رؤية المملكة 2030، التي تسعى إلى بناء مجتمع مزدهر يعتمد على مشاركة جميع أفرادها في تحقيق التنمية الوطنية.

مشكلة الدراسة:

يعد التطوع من أبرز الوسائل التي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز التكافل الاجتماعي، حيث يوفر فرصاً للأفراد للمشاركة في خدمة المجتمع، وتنمية مهاراتهم، وبناء قدراتهم الشخصية والمهنية. وتعتبر الجمعيات الأهلية أحد المحاور الأساسية التي تعتمد على العمل التطوعي في تنفيذ برامجها وتحقيق أهدافها المجتمعية، حيث تمثل هذه الجمعيات بيئة خصبة لاستقطاب المتطوعين وتوظيف قدراتهم في مجالات متعددة. ومع ذلك، فإن استدامة العمل التطوعي في هذه الجمعيات يواجه

العديد من التحديات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية التطوعية، وهو ما يستدعي البحث في كيفية استثمار التطوع كمدخل استراتيجي لتمكين وتنمية هذه الموارد، بما يضمن تحقيق أقصى استفادة منه على مستوى الأفراد والمؤسسات والمجتمع ككل.

من الناحية النظرية، يرتبط التطوع ارتباطاً وثيقاً بمفاهيم التنمية البشرية ورأس المال الاجتماعي، حيث يُنظر إليه على أنه وسيلة لتعزيز قدرات الأفراد، وتمكينهم من تطوير مهارات جديدة، وإكسابهم خبرات عملية تؤهلهم لسوق العمل. كما أنه يساهم في بناء روح القيادة وتحفيز الابتكار والإبداع، مما ينعكس إيجاباً على أداء الجمعيات الأهلية التي تعتمد عليه كمورد أساسي في تنفيذ أنشطتها وبرامجها. ومن هذا المنطلق، فإن تفعيل التطوع بشكل استراتيجي في الجمعيات الأهلية لا يقتصر على تحقيق الأهداف المجتمعية، بل يمتد ليشمل تمكين الموارد البشرية، وتعزيز استدامة العمل التطوعي، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي لهذه الجمعيات.

ورغم الجهود المبذولة لتعزيز العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، إلا أن الجمعيات الأهلية تواجه تحديات جوهرية في استقطاب المتطوعين والمحافظة عليهم، وتطوير بيئة عمل تطوعية مستدامة. ومن بين هذه التحديات ضعف البنية التحتية الداعمة للعمل التطوعي، وعدم وجود آليات واضحة لتمكين المتطوعين والاستفادة القصوى من إمكانياتهم، بالإضافة إلى غياب استراتيجيات فعالة لدمج التطوع ضمن خطط تنمية الموارد البشرية داخل الجمعيات. وفي ظل رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى رفع نسبة المشاركة المجتمعية وتعزيز ثقافة التطوع، تبرز الحاجة إلى تطوير نماذج وآليات تضمن استدامة العمل التطوعي وتوظيفه بفاعلية في تمكين وتنمية الموارد البشرية داخل الجمعيات الأهلية.

ويُعَدّ غياب استراتيجيات واضحة لإدارة الموارد البشرية التطوعية من أبرز المعوقات التي تحد من قدرة الجمعيات الأهلية على تحقيق أهدافها بكفاءة. فهناك نقص في عمليات التدريب والتأهيل للمتطوعين، وغياب أنظمة تحفيزية تضمن استمرار مشاركتهم، فضلاً عن عدم وجود مؤشرات أداء تقيس مدى تأثير العمل التطوعي على تنمية قدرات الأفراد والجمعيات على حد سواء. كما أن الجمعيات تواجه صعوبة في جذب متطوعين ذوي مهارات متخصصة، مما يحدّ من فاعلية العمل التطوعي في تنفيذ برامج نوعية تساهم في تحقيق التنمية المستدامة (Muratagić، 2023).

بناءً على ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في الحاجة إلى استكشاف دور التطوع كمدخل استراتيجي لتمكين وتنمية الموارد البشرية في الجمعيات الأهلية، من خلال تحليل آليات استقطاب وإدارة المتطوعين، وتحديد التحديات التي تواجه الجمعيات في هذا الجانب، واقتراح حلول تساهم في تحقيق الاستدامة والكفاءة في العمل التطوعي. وبناءً على ما سبق، تتمحور مشكلة الدراسة حول السؤال الرئيسي التالي: **كيف يمكن توظيف التطوع كمدخل استراتيجي لتمكين وتنمية الموارد البشرية في الجمعيات الأهلية وفق رؤية 2030؟**

تساؤلات الدراسة:

- السؤال الرئيسي للدراسة

✓ كيف يمكن توظيف التطوع كمدخل استراتيجي لتمكين وتنمية الموارد البشرية في الجمعيات الأهلية وفق رؤية 2030؟

- الأسئلة الفرعية للدراسة

1. ما مدى تأثير العمل التطوعي على تطوير المهارات والكفاءات المهنية للموارد البشرية في الجمعيات الأهلية؟
2. ما هي الاستراتيجيات التي تعتمد عليها الجمعيات الأهلية لتمكين المتطوعين وتعزيز دورهم في التنمية البشرية؟
3. ما أبرز التحديات التي تواجه الجمعيات الأهلية في استقطاب وإدارة وتطوير الموارد البشرية التطوعية؟
4. إلى أي مدى تتوافق برامج التطوع في الجمعيات الأهلية مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 في تعزيز العمل التطوعي؟
5. ما النموذج الاستراتيجي الأمثل لتعزيز دور العمل التطوعي في تمكين وتنمية الموارد البشرية داخل الجمعيات الأهلية؟

أهمية الدراسة:

يعد العمل التطوعي أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المجتمعات الحديثة لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز رأس المال البشري. ومع تزايد الاهتمام العالمي والمحلي بتنفيذ دور العمل التطوعي في تحقيق الأهداف التنموية، أصبح من الضروري دراسة التطوع من منظور استراتيجي يهدف إلى تمكين وتنمية الموارد البشرية، خاصة في ظل رؤية المملكة العربية السعودية

2030، التي تسعى إلى رفع نسبة العمل التطوعي وتعزيز مساهمة القطاع غير الربحي في الاقتصاد الوطني. ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة، التي تحاول تسليط الضوء على التطوع ليس بوصفه نشاطاً خيرياً فقط، وإنما كأداة استراتيجية لبناء القدرات البشرية وتحقيق التمكين المهني والاقتصادي للأفراد، إلى جانب تطوير أداء الجمعيات الأهلية وتعزيز استدامتها.

- الأهمية النظرية

تطلق الأهمية النظرية لهذه الدراسة من ارتباطها الوثيق بعدد من المفاهيم العلمية والنظريات الإدارية والاجتماعية التي تركز على دور العمل التطوعي في تمكين الموارد البشرية وتطوير المجتمعات. فالعمل التطوعي يُنظر إليه في أدبيات التنمية البشرية على أنه أحد العوامل الرئيسية في تعزيز رأس المال البشري، حيث يتيح للأفراد فرصاً لاكتساب مهارات جديدة، وتنمية قدراتهم الشخصية والمهنية، والانخراط في بيئات عمل تساعد على بناء شبكات اجتماعية ومهنية واسعة. كما أن التطوع يرتبط بمفهوم رأس المال الاجتماعي، الذي يشير إلى قدرة الأفراد على تحقيق التعاون والتكامل الاجتماعي من خلال بناء علاقات قائمة على الثقة والتبادل المعرفي.

فإن الدراسة تسهم في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في القطاع غير الربحي، من خلال تحليل كيفية توظيف التطوع كأداة استراتيجية في تنمية الكوادر البشرية، وتعزيز مهارات القيادة، وزيادة الكفاءة التنظيمية داخل الجمعيات الأهلية. كما تسهم الدراسة في ربط العمل التطوعي بمفاهيم الإدارة الاستراتيجية، وذلك من خلال استكشاف كيفية دمج التطوع ضمن الخطط الاستراتيجية للجمعيات الأهلية لتحقيق أقصى استفادة ممكنة من المتطوعين، وتحقيق أهداف الجمعيات بفعالية أكبر.

ومن الناحية الأكاديمية، تفتح هذه الدراسة المجال أمام الباحثين لدراسة التطوع من زوايا جديدة، من خلال التركيز على العلاقة بين العمل التطوعي وتنمية رأس المال البشري، وربطه بمفاهيم مثل التحفيز، والتمكين، والتطوير المهني. كما يمكن أن تسهم الدراسة في تطوير نظريات جديدة حول كيفية استثمار التطوع كأداة تنموية، وليس فقط كوسيلة لسد احتياجات مؤقتة داخل الجمعيات الأهلية (Kim، 2021).

- الأهمية التطبيقية

لا تقتصر أهمية الدراسة على الجوانب النظرية فحسب، بل تمتد إلى الجوانب التطبيقية التي يمكن أن تسهم في تحسين واقع العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية، وتعزيز دوره في تنمية الموارد البشرية. فمن خلال تحليل التحديات التي تواجه

الجمعيات الأهلية في استقطاب وإدارة المتطوعين، يمكن اقتراح استراتيجيات عملية لتطوير آليات الاستفادة من العمل التطوعي، وضمان تحقيق استدامته.

ومن الناحية العملية، توفر هذه الدراسة إطارًا يمكن أن يساعد الجمعيات الأهلية على تحسين إدارة المتطوعين، من خلال تطوير برامج تدريبية متخصصة تساهم في تأهيل المتطوعين، وتعزيز مهاراتهم، وتمكينهم من تقديم قيمة مضافة حقيقية. كما يمكن أن تساعد الدراسة في اقتراح سياسات تحفيزية تساهم في تعزيز انخراط الأفراد في العمل التطوعي، مثل توفير شهادات خبرة، أو دمج المتطوعين في شبكات مهنية يمكن أن تعزز من فرصهم في سوق العمل.

فإن نتائج هذه الدراسة يمكن أن تكون ذات فائدة لصناع القرار في القطاع غير الربحي، حيث يمكن الاستفادة منها في تصميم سياسات وطنية تدعم دمج التطوع ضمن استراتيجيات التنمية المستدامة، وتساعد على تحقيق أهداف رؤية 2030 فيما يخص رفع نسبة العمل التطوعي. كما يمكن أن تساهم الدراسة في تعزيز الشراكات بين الجمعيات الأهلية والقطاعين العام والخاص، من خلال إبراز أهمية التطوع في بناء مجتمعات أكثر استدامة، ودوره في تحقيق التكامل بين مختلف القطاعات لتحقيق التنمية الشاملة.

إن هذه الدراسة تمثل إضافة قيمة للمعرفة العلمية والممارسة العملية في مجال إدارة الموارد البشرية والعمل التطوعي، حيث تسلط الضوء على أهمية التطوع كأداة استراتيجية يمكن من خلالها تمكين وتنمية الموارد البشرية، وتعزيز دور الجمعيات الأهلية في تحقيق التنمية المستدامة وفق رؤية المملكة 2030 (Giancaspro، 2021).

أهداف الدراسة:

- الهدف الرئيسي للدراسة

✓ تسعى هذه الدراسة إلى تحليل دور العمل التطوعي كمدخل استراتيجي لتمكين وتنمية الموارد البشرية في الجمعيات الأهلية بالمملكة العربية السعودية، وفق رؤية 2030، من خلال استكشاف آليات استقطاب وإدارة وتطوير المتطوعين، وتعزيز استدامة العمل التطوعي في تنمية الكوادر البشرية داخل هذه الجمعيات.

- الأهداف الفرعية للدراسة:

1. تحليل أثر العمل التطوعي على تنمية الموارد البشرية في الجمعيات الأهلية، من خلال استكشاف مدى تأثيره في تطوير المهارات، وتعزيز الكفاءة المهنية، ورفع مستوى الجاهزية الوظيفية للمتطوعين.
2. دراسة استراتيجيات تمكين المتطوعين داخل الجمعيات الأهلية، من خلال تقييم سياسات التدريب، والتأهيل، والتحفيز، ومدى فعاليتها في تعزيز مشاركة المتطوعين واستدامتهم في العمل التطوعي.
3. استكشاف التحديات التي تواجه الجمعيات الأهلية في إدارة الموارد البشرية التطوعية، مثل ضعف البنية الإدارية، وغياب الأنظمة التحفيزية، والتحديات المالية، واقتراح حلول لتجاوز هذه العقبات.
4. تحديد مدى توافق برامج التطوع في الجمعيات الأهلية مع مستهدفات رؤية المملكة 2030، من خلال قياس مدى تحقيقها لمستهدفات رفع نسبة التطوع وتعزيز مساهمة القطاع غير الربحي في التنمية.
5. اقتراح نموذج استراتيجي يعزز دور التطوع في تمكين وتنمية الموارد البشرية داخل الجمعيات الأهلية، من خلال تقديم توصيات مبنية على أفضل الممارسات في إدارة وتطوير العمل التطوعي.

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية

- ✓ يساهم العمل التطوعي كمدخل استراتيجي في تمكين وتنمية الموارد البشرية في الجمعيات الأهلية بالمملكة العربية السعودية، بما يتماشى مع رؤية 2030.

- الفرضيات الفرعية:

1. يؤثر العمل التطوعي بشكل إيجابي على تطوير المهارات والكفاءات المهنية للموارد البشرية في الجمعيات الأهلية.
2. تعتمد الجمعيات الأهلية على استراتيجيات تمكين مختلفة لتعزيز دور المتطوعين في تنمية الموارد البشرية.
3. تواجه الجمعيات الأهلية تحديات إدارية وتنظيمية تؤثر على استقطاب وإدارة المتطوعين وتنميتهم.

4. تتوافق برامج التطوع في الجمعيات الأهلية بدرجات متفاوتة مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 فيما يخص تعزيز العمل التطوعي.

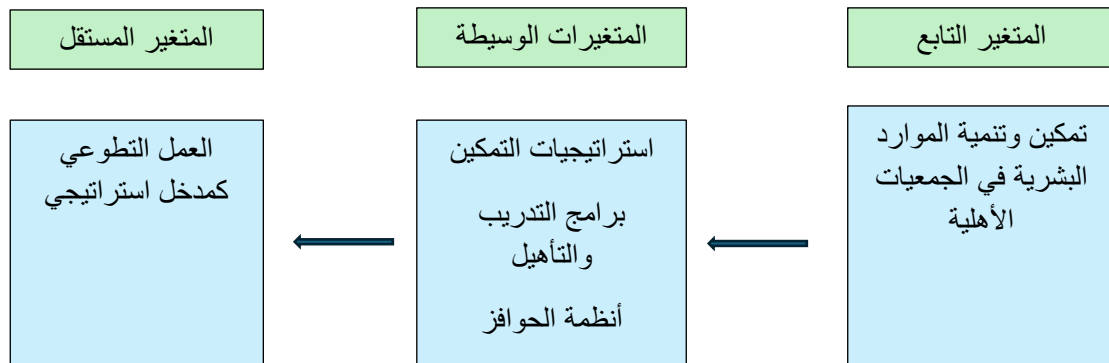
5. يمكن تطوير نموذج استراتيجي لتعزيز دور العمل التطوعي في تمكين وتنمية الموارد البشرية داخل الجمعيات الأهلية.

نموذج الدراسة:

يعتمد نموذج الدراسة على العلاقة بين التطوع كمدخل استراتيجي (المتغير المستقل) وتأثيره على تمكين وتنمية الموارد البشرية في الجمعيات الأهلية (المتغير التابع)، في إطار مستهدفات رؤية المملكة 2030.

متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: العمل التطوعي كمدخل استراتيجي.
- المتغير التابع: تمكين وتنمية الموارد البشرية في الجمعيات الأهلية.
- المتغيرات الوسيطة: استراتيجيات التمكين، برامج التدريب والتأهيل، أنظمة الحوافز، والتحديات الإدارية والتنظيمية.



إعداد: الباحث

الدراسات المرجعية:

استهدفت دراسة (ناصر، 2024) تحديد مستوى آليات الجمعيات الأهلية لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي، تحديد مستوى مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية، وتعتمد على استخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة العمدية للشباب بمحافظة القاهرة وعددهم (٢٢٠) مفردة، وكذلك منهج المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين وعددهم (٣٥) مفردة، وقد طبقت الباحثة استمارة استبيان للشباب، واستمارة استبيان للمسؤولين، وأثبتت نتائج الدراسة أن مستوى آليات الجمعيات الأهلية لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي مرتفعاً، كما أثبتت أن مستوى مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي مرتفعاً، وأخيراً أثبتت أنه توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي.

استناداً إلى أفكار نظرية التعلم من خلال الخدمة ونظرية رأس المال الاجتماعي، تدرس دراسة (Alshammari، 2023) الدور الذي تلعبه البرامج التعليمية في تشجيع الطلاب على الانخراط في العمل التطوعي من أجل التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية. تم جمع ما مجموعه 251 استجابة قابلة للاستخدام من خلال استطلاع عبر الإنترنت. تم إنشاء الإطار المفاهيمي للدراسة لتحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة. استخدمت الدراسة نموذج المعادلات الهيكلية الجزئية لأقل المربعات لتقدير الارتباطات بين البنى الموجودة بين المتغيرات المفترضة وأجرت عملية إعادة صياغة لفحص إمكانية السببية في فرضيات البحث. ينقسم تأثير العمل الخدمي من أجل التنمية المستدامة إلى فئتين: التعلم من خلال الخدمة ورأس المال الاجتماعي. وقد أثبتت الدراسة أن مقدمات نظرية رأس المال الاجتماعي، مثل المعايير والقيم ($\beta = 0.0293$) والدعم الاجتماعي ($\beta = 0.0001$)، تمارس تأثيراً قوياً وإيجابياً على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، في حين أن مقدمات نظرية التعلم من خلال الخدمة، مثل الأنشطة الخدمية ($\beta = 0.2288$)، ونتائج التعلم ($\beta = 0.9879$)، والروابط/الصلات الاجتماعية ($\beta = 0.1167$) والمشاركة المجتمعية ($\beta = 0.1601$)، ليس لها علاقة تذكر بالتأثير على العمل التطوعي. وهذا يشير إلى أنه لكي يصبح العمل التطوعي مقبولاً من قبل المجتمع، يحتاج صناع السياسات إلى منح المتطوعين عملاً مجزياً بطبيعته ويركز على المعايير والقيم (NV) والدعم الاجتماعي (SS). يقترح مؤلفو هذه المقالة استراتيجية جديدة لإدارة المعرفة في الأنشطة التطوعية

المستقبلية بسبب ندرة البحوث التجريبية حول دمج نظرية التعلم من خلال الخدمة ونظرية رأس المال الاجتماعي في العمل التطوعي من أجل التنمية المستدامة.

يعد التعليم أحد المبادئ الأساسية لأجندة الأمم المتحدة 2030 للتنمية المستدامة. غالبًا ما تهدف خدمات التطوع الدولية في التنمية إلى تزويد المتطوعين بالمعرفة والمهارات اللازمة في عالم معولم. نستخدم حالة برنامج Weltwärts الألماني، أحد أكبر برامج التطوع الدولية في جميع أنحاء العالم، للتحقيق في مدى إمكانية اعتبار IVS أداة لتعزيز التعليم بما يتماشى مع أهداف التنمية المستدامة. أولاً، نناقش كيف يتماشى Weltwärts من الناحية المفاهيمية مع مبادئ ومحتوى أهداف التنمية المستدامة. ثانيًا، نقدم أدلة تجريبية حول مدى تحقيق المبادئ ونتائج التعليم المتصورة على مستوى التنفيذ. نختم بمناقشة إمكانات وقيود Weltwärts في تعزيز التعليم بما يتماشى مع أهداف التنمية المستدامة (Scheinert، 2019).

خلال السنوات العشر الأخيرة من الأزمة الاقتصادية والمالية، قدمت المنظمات غير الربحية في مختلف أنحاء أوروبا خدمة بالغة الأهمية من خلال العمل التطوعي فيما يتصل بالتعليم البيئي. ويعزى دورها بشكل رئيسي إلى استخدام ممارسات التعليم غير الرسمي، التي تتم في المدارس والمجتمعات المحلية. ويتعامل التعليم البيئي غير الرسمي مع جمهور كبير ويركز على زيادة الوعي والمعرفة والمهارات وأفعال الأفراد والمجموعات التي تستهدف الاستدامة البيئية. ويتطلب الأمر دمج منهجيات محددة تغطي أهداف التعليم البيئي، وطرق التدريس المختلفة، وتقنيات التقييم. إن إشراك المتطوعين من خلفيات تعليمية مختلفة يخلق الحاجة إلى إدارة واستراتيجيات محددة. لتحديد التحديات والفوائد المترتبة على العمل التطوعي في قبرص، تم إجراء تحليل SWOT. تم جمع البيانات من مختلف المنظمات غير الحكومية من خلال الاستبيانات. كشفت البيانات التي تم جمعها عن نتائج مثيرة للاهتمام وقيمة. إن المتطوعين القادمين كمتطوعين من دولة أوروبية أخرى لمدة 3-12 شهرًا ملتزمون للغاية ومخلصون ومتحمسون فيما يتعلق بالمشاركة التطوعية الضعيفة للشباب من السكان المحليين. ومع ذلك، تم جمع مؤشرات الفرص الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي يمكن استخدامها لتصميم وتحسين الاستراتيجيات المستقبلية. وعلاوة على ذلك، أظهرت البيانات أن العديد من المنظمات غير الربحية لا تزال تعاني من نقص التمويل ونقص الموظفين وعدم التجهيز. ووفقًا للدراسة الاستقصائية، قدم قطاع التعليم غير الرسمي دعمًا مهمًا لنظام التعليم الرسمي، مما أدى إلى تحسين التكامل الرأسي من السياسة الدولية إلى التنفيذ الإقليمي. وتُظهر النتائج إمكانات القطاع غير الرسمي لتطوير التأزر الذي قد يفتقر فيه القطاع الحكومي إلى القدرة على توفير الموارد التعليمية الكافية للمدارس والمجتمعات (Stylianou، 2023).

هدفت لدراسة (الجغوبي، 2024) إلى معرفة واقع تطبيق استراتيجية الموارد البشرية ودورها في تحقيق النمو المهني في الجامعات الأهلية وأثر تطبيقها على الموظفين الإداريين بمنطقة الرياض في ظل رؤية 2030. وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. ولجمع البيانات تم تصميم أداة الاستبانة ووزعت على عينة عشوائية وعددها (100) من الموظفين الإداريين في الجامعات الأهلية. وقد أشارت نتائج الدراسة الى تطبيق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في ضوء رؤية 2030 بالجامعات الأهلية بمدينة الرياض. كما توصلت الى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات الموارد البشرية وأبعادها الفرعية المتمثلة في (التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في ضوء رؤية 2030 - استراتيجية التدريب والتطوير - استراتيجية التعويضات - مشاركة الإدارة العليا والتنفيذية في استراتيجيات الموارد البشرية) والنمو المهني لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الأهلية في المملكة بمنطقة الرياض. كما أظهرت النتائج أنه لا يوجد فروقاً ذو دلالة حسابية بين متوسطات رتب استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق استراتيجية الموارد البشرية في الجامعات الأهلية في المملكة بمنطقة الرياض، وكذلك مستوى النمو المهني لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الأهلية باختلاف المتغير في المسمى الوظيفي بينما انضح بأن هناك فروقاً ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المتوسطات في رتب إجابة أفراد عينة الدراسة حول مستوى النمو المهني لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الأهلية بمنطقة الرياض باختلاف متغير جهة العمل، وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة بالجامعة العربية المفتوحة. أوصت الدراسة إلى إجراء بحوث ودراسات حول واقع تطبيق استراتيجية الموارد البشرية على الموظفين الإداريين بالتطبيق على جامعات أخرى. كما أوصت الدراسة إلى إجراء دراسات تتناول المعوقات وطرق تفعيل الاستراتيجيات وأثره في تحسين جودة حياة العمل لديهم.

مصطلحات الدراسة:

1. التطوع

- التعريف الاصطلاحي

يعرف التطوع بأنه تقديم الفرد لوقته وجهده ومهاراته بدون مقابل مادي لخدمة المجتمع أو مؤسسة غير ربحية، بهدف تحقيق منفعة عامة أو إنسانية. وهو من الأنشطة التي تعزز التماسك الاجتماعي وتحقق التنمية المستدامة (Güntert, 2022).

- التعريف الإجرائي:

في هذه الدراسة، يُقصد بالتطوع جميع الأنشطة التي يقوم بها الأفراد في الجمعيات الأهلية داخل المملكة العربية السعودية بشكل منتظم أو متقطع، والتي تهدف إلى دعم هذه الجمعيات من خلال المشاركة في البرامج التطوعية التي تسهم في تنمية الموارد البشرية وفق رؤية 2030.

2. التمكين

- التعريف الاصطلاحي:

يُعرف التمكين بأنه عملية منح الأفراد المهارات والمعرفة والفرص التي تمكنهم من تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات الفعالة التي تؤدي إلى تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم (Modise, 2023).

- التعريف الإجرائي:

في سياق هذه الدراسة، يشير التمكين إلى جميع البرامج والممارسات التي توفرها الجمعيات الأهلية للمتطوعين بهدف تعزيز قدراتهم، سواء من خلال التدريب، إسناد المهام، منح المسؤوليات، أو توفير بيئة عمل تفاعلية تتيح لهم التطور الشخصي والمهني.

3. تنمية الموارد البشرية

- التعريف الاصطلاحي:

تشير تنمية الموارد البشرية إلى العمليات التي تهدف إلى تحسين مهارات ومعرفة الأفراد داخل المنظمات من خلال التعليم، التدريب، والتطوير المستمر، مما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة وزيادة كفاءة العاملين (Jubaidi، 2024).

- التعريف الإجرائي:

تعني تنمية الموارد البشرية في هذه الدراسة جميع الممارسات التي تسهم في تطوير المهارات والخبرات لدى المتطوعين والعاملين في الجمعيات الأهلية، بما في ذلك الدورات التدريبية، ورش العمل، والتجارب العملية التي تعزز كفاءتهم في العمل التطوعي.

4. الجمعيات الأهلية

- التعريف الاصطلاحي:

هي مؤسسات غير ربحية تهدف إلى تقديم خدمات اجتماعية وتنموية لمختلف فئات المجتمع، وتستند إلى جهود المتطوعين والتبرعات لدعم أنشطتها (Casey، 2016).

- التعريف الإجرائي:

في هذه الدراسة، تُشير الجمعيات الأهلية إلى المنظمات غير الربحية المسجلة في المملكة العربية السعودية، والتي تعتمد على العمل التطوعي كجزء أساسي من أنشطتها لدعم المجتمع والمساهمة في تحقيق رؤية 2030.

5. رؤية 2030

- التعريف الاصطلاحي:

هي خطة استراتيجية أطلقتها المملكة العربية السعودية عام 2016، تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتعزيز التنمية المستدامة من خلال عدة محاور، من بينها دعم العمل التطوعي وزيادة مساهمته في التنمية الاجتماعية (centuroglobal، 2024).

- التعريف الإجرائي:

في إطار هذه الدراسة، تشير رؤية 2030 إلى السياسات والمبادرات التي تعزز العمل التطوعي وتمكين الموارد البشرية داخل الجمعيات الأهلية، من خلال تحسين البيئة التنظيمية، دعم التدريب، وزيادة مشاركة المتطوعين في الأنشطة المجتمعية.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

في هذه الدراسة، سيتم تناول التطوع كمدخل استراتيجي لتمكين وتنمية الموارد البشرية في الجمعيات الأهلية وفق رؤية 2030، وذلك من خلال اتباع منهجية بحثية تعتمد على المنهج الكمي. يهدف البحث إلى قياس تأثير العمل التطوعي على الموارد البشرية داخل الجمعيات الأهلية باستخدام بيانات رقمية دقيقة وتحليلها بأساليب إحصائية متقدمة، مما يسمح بالتوصل إلى نتائج موضوعية تدعم الاستراتيجيات المستقبلية لهذه الجمعيات.

- منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي باعتباره النهج الأنسب لقياس الظواهر الاجتماعية والتنظيمية بطريقة كمية موضوعية. يتميز هذا المنهج بالقدرة على تقديم بيانات دقيقة وقابلة للقياس، مما يساعد في تحليل العلاقة بين المتغيرات المختلفة المرتبطة بالتطوع وتمكين الموارد البشرية. يعتمد هذا المنهج على استخدام أدوات قياس موحدة، مثل الاستبيانات، لجمع بيانات من المشاركين بطريقة منظمة، ومن ثم تحليلها إحصائياً لاستخلاص استنتاجات مبنية على أدلة كمية.

اختيار المنهج الكمي جاء استجابةً لحاجة الدراسة إلى بيانات قابلة للقياس والتحليل، حيث يمكن من خلاله قياس مدى تأثير التطوع على جوانب مختلفة من تنمية الموارد البشرية، مثل التدريب، التوظيف، والتمكين المهني. كما يسمح هذا النهج بمقارنة النتائج بين فئات مختلفة من العينة، مما يساعد في فهم أعمق للظاهرة قيد الدراسة. علاوة على ذلك، فإن استخدام المنهج الكمي يساهم في تقليل التحيز الذاتي، حيث يتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية دقيقة لضمان الموضوعية في النتائج (Rana, 2021).

- مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الأفراد العاملين والمتطوعين في الجمعيات الأهلية داخل المملكة العربية السعودية، والذين يساهمون في تحقيق أهداف هذه الجمعيات من خلال العمل التطوعي. يشمل هذا المجتمع فئات متنوعة، مثل المتطوعين الذين يعملون في مجالات مختلفة، ومديري الموارد البشرية في الجمعيات الأهلية، والمسؤولين عن برامج التطوع، والمستفيدين من المبادرات التطوعية الهادفة إلى تمكين الأفراد وتحقيق التنمية المستدامة.

نظرًا لتعدد الأدوار والمستويات داخل الجمعيات الأهلية، تم اختيار مجتمع الدراسة بعناية ليشمل جميع الفئات المعنية بالعمل التطوعي والموارد البشرية. يهدف ذلك إلى ضمان فهم شامل للتأثيرات المتبادلة بين العمل التطوعي والتنمية البشرية داخل هذه الجمعيات، مع الأخذ في الاعتبار العوامل المختلفة التي قد تؤثر على العلاقة بينهما.

- عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقية لضمان تمثيل متوازن لمختلف الفئات المستهدفة. يتراوح حجم العينة بين 200 إلى 400 مشارك، مما يضمن تحقيق مستوى عالٍ من الدقة في تحليل البيانات واستخلاص النتائج. تم توزيع العينة بين المتطوعين، ومديري الموارد البشرية، والمسؤولين عن برامج التطوع، والمستفيدين من الأنشطة التطوعية، وذلك بهدف تقديم رؤية شاملة عن العلاقة بين التطوع وتنمية الموارد البشرية.

تعد هذه العينة كافية من الناحية الإحصائية لإجراء التحليلات المطلوبة، حيث توفر بيانات كافية لاختبار الفرضيات البحثية وتحقيق أهداف الدراسة. كما تتيح العينة العشوائية الطبقية إمكانية مقارنة آراء وتجارب الفئات المختلفة داخل الجمعيات الأهلية، مما يساعد في تحديد الفجوات والفرص التي يمكن استغلالها لتعزيز دور التطوع في التمكين المهني والتنمية البشرية.

حدود الدراسة (المكانية - الزمانية - البشرية):

تعتبر حدود الدراسة من العناصر الأساسية التي تحدد نطاق البحث وتوضح الإطار الذي يتم ضمنه تحليل الظاهرة قيد الدراسة. في هذه الدراسة، سيتم تناول التطوع كمدخل استراتيجي لتمكين وتنمية الموارد البشرية في الجمعيات الأهلية، وذلك وفق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، مما يفرض تحديد نطاق البحث من حيث الحدود البشرية، الزمانية، والمكانية. هذه الحدود تسهم في توجيه البحث نحو تحقيق أهدافه بكفاءة، مع تجنب التشتت أو التوسع غير الضروري في البيانات والتحليلات.

- الحدود البشرية

تتمثل الحدود البشرية للدراسة في الفئات المستهدفة التي سيتم الاعتماد عليها لجمع البيانات وتحليلها. تشمل هذه الفئات الأفراد الذين ينخرطون في العمل التطوعي داخل الجمعيات الأهلية، سواء كانوا متطوعين، موظفين، أو مسؤولين عن إدارة البرامج التطوعية. كما تتضمن الدراسة العاملين في إدارات الموارد البشرية داخل الجمعيات الأهلية، حيث يمثلون الفئة المعنية مباشرة بتطوير وتمكين الموارد البشرية داخل هذه الجمعيات.

تسعى الدراسة إلى استكشاف تجارب المتطوعين ومدى تأثير العمل التطوعي على مهاراتهم وخبراتهم المهنية، بالإضافة إلى قياس مدى استفادة الجمعيات الأهلية من توظيف المتطوعين في تحقيق أهدافها المؤسسية. كما تهتم الدراسة بآراء صناع القرار والمسؤولين في هذه الجمعيات حول الدور الذي يمكن أن يلعبه التطوع في تمكين وتنمية الموارد البشرية، وذلك لضمان شمولية التحليل ومعالجة الظاهرة من مختلف الجوانب.

- الحدود الزمانية

تغطي الدراسة فترة زمنية محددة يتم فيها جمع البيانات وتحليلها، حيث يتم التركيز على التطورات الأخيرة التي شهدتها قطاع التطوع في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030. ونظرًا إلى أن رؤية 2030 تم الإعلان عنها في عام 2016، فإن الدراسة ستركز على الفترة ما بين عام 2016 و2025، وذلك بهدف تحليل التحولات الاستراتيجية التي شهدتها القطاع التطوعي وتأثيرها على الموارد البشرية في الجمعيات الأهلية.

تعد هذه الفترة ذات أهمية كبيرة، حيث شهدت المملكة العديد من المبادرات والسياسات الداعمة للعمل التطوعي، مثل إطلاق "المنصة الوطنية للعمل التطوعي" وإدراج مؤشرات الأداء الخاصة بالتطوع في تقارير التنمية المستدامة. يتيح هذا الإطار الزمني إمكانية تتبع التغيرات في أنماط التطوع ومدى تأثيرها على الأفراد والمنظمات، مما يوفر بيانات دقيقة يمكن الاعتماد عليها في استخلاص نتائج ذات دلالة علمية.

- الحدود المكانية

تتمثل الحدود المكانية للدراسة في النطاق الجغرافي الذي سيتم تطبيق البحث عليه. تركز الدراسة على الجمعيات الأهلية العاملة داخل المملكة العربية السعودية، حيث يمثل هذا النطاق بيئة البحث الأساسية. تأتي هذه الحدود المكانية تماشيًا مع طبيعة الدراسة التي تهدف إلى تحليل أثر التطوع كمدخل استراتيجي لتمكين الموارد البشرية وفق رؤية المملكة 2030، وهي رؤية وطنية تسعى إلى تطوير العمل التطوعي ضمن سياق محلي محدد.

تشمل الدراسة جمعيات أهلية في مختلف المناطق الإدارية داخل المملكة، مع التركيز على الجمعيات التي تعتمد بشكل كبير على المتطوعين في تنفيذ أنشطتها. سيتم تقسيم العينة لتشمل جمعيات في المدن الكبرى مثل الرياض، جدة، والدمام، بالإضافة إلى جمعيات تعمل في المناطق الريفية، وذلك لضمان تمثيل شامل لمختلف البيئات والظروف التي تؤثر على العمل التطوعي في المملكة. تأخذ الدراسة في الاعتبار الاختلافات في طبيعة الجمعيات الأهلية، حيث سيتم استهداف جمعيات تنشط في مجالات مختلفة مثل التعليم، الصحة، الرعاية الاجتماعية، وتنمية المجتمع، مما يساهم في تقديم صورة متكاملة حول كيفية تأثير التطوع على تنمية الموارد البشرية في مختلف القطاعات.

وسائل جمع بيانات الدراسة:

تعد وسائل جمع البيانات من الركائز الأساسية لأي دراسة علمية، حيث تسهم في الحصول على معلومات دقيقة وموثوقة تتيح للباحث تحليل الظاهرة موضوع الدراسة والوصول إلى استنتاجات قائمة على أدلة كمية. وفي هذه الدراسة، تم الاعتماد على الاستبيان المغلق كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظرًا لقدرته على توفير بيانات موضوعية يمكن تحليلها إحصائيًا، مما يعزز من دقة النتائج وموثوقيتها.

- الاستبيان المغلق كأداة لجمع البيانات

تم تصميم الاستبيان بحيث يتضمن مجموعة من الأسئلة المغلقة التي تمنح المشاركين خيارات محددة مسبقًا، مما يسهل عملية الإجابة ويضمن الحصول على بيانات منظمة وقابلة للقياس. ويتميز هذا النوع من الاستبيانات بسهولة تطبيقه، وإمكانية توزيعه على عينة واسعة من المشاركين، إضافة إلى أنه يقلل من تأثير التحيزات الشخصية التي قد تنشأ عند استخدام الأدوات الأخرى مثل المقابلات أو الاستبيانات المفتوحة (Hyman، 2016).

- بناء الاستبيان وهيكلته

تم تقسيم الاستبيان إلى عدة محاور رئيسية، كل منها يعالج أحد جوانب الدراسة بشكل منهجي، بما يتماشى مع أهدافها وتساؤلاتها. وقد صُمم الاستبيان بحيث يغطي المحاور التالية:

1. المعلومات الديموغرافية و تشمل أسئلة تتعلق بالعمر، الجنس، المستوى التعليمي. يساعد هذا القسم في فهم خصائص المشاركين وتحليل تأثير هذه المتغيرات على آرائهم حول التطوع كمدخل استراتيجي لتمكين الموارد البشرية.
2. مدى انخراط الأفراد في العمل التطوعي ويركز هذا القسم على تحديد مستوى مشاركة الأفراد في الأنشطة التطوعية، والدوافع التي تحفزهم للمشاركة، والمدة الزمنية التي يقضونها في العمل التطوعي.
3. التدريب والتطوير في الجمعيات الأهلية ويستكشف هذا المحور مدى توافر برامج التدريب والتطوير التي تقدمها الجمعيات الأهلية للمتطوعين، ومدى تأثير هذه البرامج على تحسين مهاراتهم وتنمية قدراتهم.

4. دور التطوع في تمكين الموارد البشرية: يتناول هذا الجزء مدى إسهام العمل التطوعي في تعزيز مهارات الأفراد، وتوسيع فرصهم في سوق العمل، وتطوير قدراتهم القيادية والإدارية.

5. التحديات التي تواجه المتطوعين والجمعيات الأهلية ويهدف هذا المحور إلى التعرف على أبرز العوائق التي قد تعيق فعالية العمل التطوعي داخل الجمعيات الأهلية، سواء كانت متعلقة بالإدارة، التمويل، أو السياسات التنظيمية.

- آلية توزيع الاستبيان وجمع البيانات

تم توزيع الاستبيان إلكترونياً على عينة الدراسة، حيث تم إرسال روابط الاستبيان عبر البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المشاركين، خاصة أولئك الذين لديهم خبرة في العمل التطوعي داخل الجمعيات الأهلية. كما تم التأكد من وضوح التعليمات المرفقة بالاستبيان لضمان فهم المشاركين لجميع الأسئلة والإجابة عليها بدقة.

- تحليل البيانات المستمدة من الاستبيان

بعد جمع الاستجابات، سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث سيتم استخراج التكرارات والنسب المئوية لتحليل الاتجاهات العامة، بالإضافة إلى استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة لفحص العلاقة بين المتغيرات المختلفة. يهدف هذا التحليل إلى تقديم صورة واضحة عن مدى تأثير العمل التطوعي على تمكين الموارد البشرية، ومدى توافق هذه النتائج مع الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة 2030 فيما يخص تعزيز العمل التطوعي وتنمية رأس المال البشري.

المعالجات الإحصائية المقترحة:

تعد المعالجات الإحصائية من الأدوات الحاسمة في البحث العلمي، حيث تساهم في تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان المغلق واستخلاص النتائج التي تعكس العلاقة بين المتغيرات المختلفة في الدراسة. ونظراً لاعتماد الدراسة على المنهج الكمي، فإن التحليل الإحصائي يمثل خطوة أساسية لفهم مدى تأثير العمل التطوعي كمدخل استراتيجي لتمكين وتنمية الموارد البشرية في الجمعيات الأهلية وفق رؤية 2030.

- البرامج الإحصائية المستخدمة

لضمان دقة التحليل وموثوقية النتائج، سيتم استخدام البرامج الإحصائية المتخصصة مثل برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) نظرًا لقدرته على التعامل مع البيانات الكمية بفعالية. كما قد يتم الاستعانة ببعض الأدوات التحليلية المتقدمة مثل برنامج Excel لمعالجة البيانات الأولية وإجراء بعض التمثيلات البيانية التي تساعد في تفسير النتائج بطريقة مرئية وسهلة الفهم (Rahman، 2021).

- أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة

(1) التحليل الوصفي (Descriptive Analysis)

يهدف التحليل الوصفي إلى تقديم نظرة عامة حول خصائص العينة، حيث سيتم استخراج التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لقياس مدى تشتت البيانات ومعرفة الاتجاهات العامة فيها. يشمل هذا التحليل وصف المتغيرات الديموغرافية للمشاركين، مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة في العمل التطوعي، وغيرها من المتغيرات الأساسية التي تساعد في فهم خصائص العينة.

(2) اختبار الصدق والثبات (Reliability and Validity Tests)

للتأكد من موثوقية أداة الدراسة، سيتم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس مدى اتساق الإجابات الداخلية بين الأسئلة المختلفة في الاستبيان. فإذا كان معامل الثبات مرتفعًا (عادةً فوق 0.7)، فهذا يشير إلى أن الأداة البحثية تتمتع بمستوى عالٍ من الموثوقية، مما يعزز من دقة النتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي.

(3) اختبار الفرضيات وتحليل العلاقات بين المتغيرات

لفحص العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة في الدراسة، سيتم استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات والمستوى القياسي لكل متغير، ومن أهم هذه الاختبارات:

- اختبار معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) يستخدم لقياس قوة العلاقة بين متغيرين مستمرين، مثل العلاقة بين مستوى التدريب التطوعي ومدى تمكين الموارد البشرية.
- اختبار مربع كاي (Chi-Square Test) يُستخدم لتحليل العلاقات بين المتغيرات الاسمية (الفئوية) مثل العلاقة بين الجنس أو العمر والمشاركة في العمل التطوعي.

- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) يُستخدم لفحص الفروقات بين مجموعات متعددة في بعض المتغيرات المستقلة وتأثيرها على المتغير التابع، مثل دراسة تأثير المستوى التعليمي على فرص الاستفادة من برامج التطوير المهني في الجمعيات الأهلية.

(4) النمذجة الإحصائية والانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)

نظرًا لأن الدراسة تهدف إلى قياس تأثير العمل التطوعي كمدخل استراتيجي لتمكين الموارد البشرية، فسيتم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لفحص تأثير عدة متغيرات مستقلة على المتغير التابع. على سبيل المثال، سيتم قياس تأثير عدة عوامل مثل (التدريب التطوعي، الخبرة العملية المكتسبة، التشجيع المؤسسي) على تمكين الموارد البشرية داخل الجمعيات الأهلية.

(5) تحليل المتوسطات والانحرافات المعيارية

سيتم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لفهم مدى تباين استجابات المشاركين حول أهمية العمل التطوعي في تطوير مهاراتهم المهنية، ومدى استعدادهم للمشاركة في أنشطة تدريبية ضمن الجمعيات الأهلية.

(6) التمثيلات البيانية (Graphical Representations)

لتحسين تفسير النتائج، سيتم استخدام التمثيلات البيانية مثل المخططات الدائرية (Pie Charts)، المخططات العمودية (Bar Charts)، والرسوم البيانية الخطية (Line Graphs) لعرض توزيع البيانات بطريقة واضحة وسهلة الفهم (Vetter, 2017).

خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

تمثل خطوات تنفيذ خطة الدراسة الركيزة الأساسية لضمان تحقيق الأهداف البحثية والوصول إلى نتائج دقيقة تدعم فرضيات البحث. ونظرًا لاعتماد هذه الدراسة على المنهج الكمي، فإن تنفيذها يستند إلى مراحل منظمة ومتراصة تضمن جمع البيانات وتحليلها بطريقة علمية ممنهجة. وفيما يلي تفصيل شامل للخطوات التنفيذية التي سيتم اتباعها لإجراء الدراسة حول "التطوع كمدخل استراتيجي لتمكين وتنمية الموارد البشرية في الجمعيات الأهلية وفق رؤية 2030".

- المرحلة الأولى: التخطيط وإعداد الدراسة

تبدأ هذه المرحلة بوضع تصور واضح لمشكلة الدراسة وتحديد أهميتها وأهدافها البحثية. يتم خلال هذه المرحلة صياغة الأسئلة البحثية وتحديد الفرضيات التي ستتم دراستها. كما يتم إجراء مراجعة نظرية شاملة للدراسات السابقة ذات الصلة، مما يساعد في بناء إطار نظري قوي يدعم البحث الحالي. ومن ثم، يتم تحديد منهجية البحث المناسبة، حيث تم اختيار المنهج الكمي لقياس تأثير العمل التطوعي على تنمية وتمكين الموارد البشرية في الجمعيات الأهلية.

- المرحلة الثانية: تصميم أداة الدراسة (الاستبيان المغلق)

بناءً على الأهداف المحددة، يتم تطوير استبيان مغلق يتضمن مجموعة من الأسئلة المصممة لقياس المتغيرات الأساسية للدراسة، مثل درجة مشاركة الأفراد في العمل التطوعي، وتأثير ذلك على مهاراتهم وقدراتهم الوظيفية، ودور الجمعيات الأهلية في توفير فرص تمكين للمتطوعين. يتم إعداد الاستبيان وفقاً للمعايير العلمية لضمان وضوح الأسئلة وسهولة فهمها من قبل المشاركين، مع تجنب أي تحيز قد يؤثر على دقة النتائج. كما يتم عرضه على مجموعة من الخبراء والمتخصصين لمراجعته والتأكد من صدقه وثباته قبل اعتماده للتوزيع.

- المرحلة الثالثة: تحديد مجتمع الدراسة واختيار العينة

يتم في هذه المرحلة تحديد مجتمع الدراسة المستهدف، والذي يشمل الأفراد المتطوعين في الجمعيات الأهلية داخل المملكة العربية السعودية. نظراً لأن الدراسة تعتمد على تحليل كمي، فإنه يتم تحديد حجم العينة باستخدام أساليب الإحصاء المناسبة، بحيث تكون العينة ممثلة لمجتمع الدراسة وتعكس تنوع المشاركين من حيث الفئات العمرية، والمستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة في العمل التطوعي. يتم اختيار العينة بطريقة عشوائية منظمة لضمان عدم وجود انحياز في الاختيار.

- المرحلة الرابعة: جمع البيانات من المشاركين

بعد تحديد العينة واعتماد الاستبيان، يتم توزيع الاستبيانات على المشاركين باستخدام وسائل مختلفة، مثل التوزيع المباشر في الجمعيات الأهلية، أو من خلال وسائل التواصل الإلكتروني لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المستجيبين. يتم التأكد من سرية وخصوصية البيانات المستخلصة من المشاركين، مع توضيح أهمية الدراسة وأهدافها لهم لضمان تفاعلهم الإيجابي مع الاستبيان وتقديم إجابات دقيقة.

- المرحلة الخامسة: معالجة البيانات وتحليلها إحصائياً

بعد جمع الاستبيانات المستكملة، يتم ترميز البيانات وإدخالها في برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS أو Excel، ليتم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل التحليل الوصفي، ومعاملات الارتباط، والانحدار المتعدد، وغيرها من الأدوات التي تساعد في فحص الفرضيات واستخلاص النتائج. يتم التحقق من موثوقية البيانات من خلال اختبار الثبات (كرونباخ ألفا) لضمان الاتساق الداخلي للاستبيان.

- المرحلة السادسة: تفسير النتائج ومناقشتها

بناءً على التحليلات الإحصائية، يتم تفسير النتائج وربطها بالإطار النظري والمفاهيم ذات الصلة بالدراسة. يتم تحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة لمعرفة مدى تأثير العمل التطوعي على تنمية وتمكين الموارد البشرية. كما يتم مقارنة النتائج مع الدراسات السابقة، ومناقشة أوجه التشابه والاختلاف، مما يساعد في تقديم رؤية أكثر وضوحاً حول موضوع الدراسة.

- المرحلة السابعة: استخلاص التوصيات وكتابة التقرير النهائي

بعد تحليل النتائج ومناقشتها، يتم تقديم مجموعة من التوصيات التي تستند إلى النتائج المستخلصة، والتي تهدف إلى تعزيز دور العمل التطوعي في تمكين الموارد البشرية داخل الجمعيات الأهلية. كما يتم إعداد التقرير النهائي للدراسة وفقاً للمعايير الأكاديمية، بحيث يتضمن كافة التفاصيل المتعلقة بالخلفية النظرية، وأهداف الدراسة، ومنهجية البحث، وتحليل النتائج، والتوصيات المستقبلية. يتم التركيز على تقديم توصيات عملية يمكن للجمعيات الأهلية والمؤسسات التطوعية تطبيقها لتعزيز استراتيجيات التطوع وتحقيق الأهداف التنموية لرؤية 2030.

- المرحلة الثامنة: مراجعة الدراسة واعتمادها

قبل تقديم الدراسة بشكل نهائي، يتم مراجعة التقرير بدقة للتأكد من خلوه من الأخطاء العلمية والمنهجية، كما يتم عرضه على مجموعة من المحكمين أو المشرفين الأكاديميين لمراجعته وإبداء الملاحظات النهائية. يتم إجراء أي تعديلات ضرورية لضمان جودة البحث، ثم يتم اعتماد الدراسة بصيغتها النهائية استعداداً للنشر أو المناقشة الأكاديمية.

المراجع:

- المراجع العربية

- الجغوبي, س. م. (2024). دور استراتيجية الموارد البشرية في تحقيق النمو المهني لدى الجامعات الأهلية في ظل رؤية 2030. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/384670857_dwr_astratyjyt_almward_albshryt_fy_thqyq_alnmw_almhny_ldy_aljamat_alahlyt_fy_zl_rwyty_2030The_Role_of_Human_Resources_Strategy_in_Achieving_Professional_Growth_in_Private_Universities_Considering_Vision_2030
- ناصر, ص. م. (2024). آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي. (2)35. Retrieved from https://journals.ekb.eg/article_361049.html

- المراجع الأجنبية

- Alsehaimi, A. (2023). Impact of Volunteer Work on Improving the Quality of Social Life from the Perspective of Social Work Specialists. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/370300598_Impact_of_Volunteer_Work_on_Improving_the_Quality_of_Social_Life_from_the_Perspective_of_Social_Work_Specialists
- Alshammari, A. E. (2023). Integration of Service-Learning Theory and Social Capital Theory in Volunteering Work for Sustainable Development: A Study of the Role of Education Curricula in Saudi Arabia. 15(18). Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/18/13312>
- Casey, J. (2016). Comparing Nonprofit Sectors Around the World What Do We Know and How Do We Know It? Retrieved from <https://js.sagamorepub.com/index.php/jnel/article/download/7583/5732>
- centuroglobal. (2024). Saudi Arabia's Vision 2030 Program Explained. Retrieved from <https://www.centuroglobal.com/article/saudi-arabia-vision-2030/>
- Dempsey-Brench, K. (2022). Skills-based volunteering: A systematic literature review of the intersection of skills and employee volunteering. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S105348222100053X>

- Giancaspro, M. L. (2021). Learning to Be Employable Through Volunteering: A Qualitative Study on the Development of Employability Capital of Young People. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7956941/>
- Güntert, S. (2022). Definition of Volunteer Work and a Model of Volunteer Activity. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/359637293_Definition_of_Volunteer_Work_and_a_Model_of_Volunteer_Activity
- Hyman, M. R. (2016). Open- versus close-ended survey questions. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/282249876_Open-_versus_close-ended_survey_questions
- Ibrahim, E. S. (2022). ROLE OF CIVIL SOCIETY ORGANIZATIONS IN CONFRONTING POVERTY (A FIELD STUDY IN URBAN LOCAL COMMUNITY). 51(11). Retrieved from https://journals.ekb.eg/article_290723.html
- Jubaidi, D. (2024). Optimizing Human Resource Development Through Integrated Education And Training Programs. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/383791748_Optimizing_Human_Resource_Development_Through_Integrated_Education_And_Training_Programs
- Kim, L. A. (2021). Sociological Aspects of Volunteering. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/358652041_Sociological_Aspects_of_Volunteering
- Modise, M. J. (2023). The Impacts of Employee Workplace Empowerment, Effective Commitment and Performance: An Organizational Systematic Review. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/376260679_The_Impacts_of_Employee_Workplace_Empowerment_Effective_Commitment_and_Performance_An_Organizational_Systematic_Review
- Muratagić, M. (2023). "Through volunteering, we contribute to personal and community development". Retrieved from <https://www.unv.org/Success-stories/through-volunteering-we-contribute-personal-and-community-development>
- Rahman, A. (2021). SPSS: An Imperative Quantitative Data Analysis Tool for Social Science Research. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/355986638_SPSS_An_Imperative_Quantitative_Data_Analysis_Tool_for_Social_Science_Research

- Rana, J. (2021). Quantitative Methods. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/352356475_Quantitative_Methods
- Scheinert, L. (2019). International development volunteering: An instrument for promoting education in line with the Sustainable Development Goals? Retrieved from <https://journals.uclpress.co.uk/ijdeg/article/id/1759/>
- Stylianou, M. (2023). SWOT analysis for non-formal education through environmental volunteering involvement in Non-Profit Organizations. Retrieved from <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/1196/1/012085/meta>
- Tobich, A. (2022). The Role of Civil Society Organizations in Youth Inclusion Reforms in Post-Uprising Tunisia. Retrieved from <https://fount.aucegypt.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2972&context=etds>
- Vetter, T. (2017). Descriptive Statistics: Reporting the Answers to the 5 Basic Questions of Who, What, Why, When, Where, and a Sixth, So What? Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/319596456_Descriptive_Statistics_Reporting_the_Answers_to_the_5_Basic_Questions_of_Who_What_Why_When_Where_and_a_Sixth_So_What