

دور قيادات القطاع غير الربحي في تفعيل ومأسسة العمل التطوعي

**The role of the leadership of the non-profit sector in the activation and
establishment of volunteer work**

إعداد الطالبة

مريم عبد الله المطيري

إشراف

د. وليد سليمان

العام الدراسي:

٢٠٢٤

الإهداء

إلى الضوء الذي نسير به في هذه الحياة

إلى أمي وأبي أهدي هذا البحث.

ولمن كان مرشدا ومساندا في هذا البحث إلى عراب التطوع وملهم الباحثين إلى أ. يوسف البخيت

شكرا لكل ماقدمته لأجل مؤسسة العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية.

المحتويات

1.....الغلاف

2.....الإهداء

3.....قائمة المحتويات

الفصل الأول

6الإطار العام للدراسة

7	المقدمة
9	مشكلة الدراسة
10	أهداف الدراسة
11	أهمية الدراسة
12	تساؤلات الدراسة
13	فرضيات البحث
14	حدود الدراسة
15	مصطلحات الدراسة
16	الفصل الثاني
17	الدراسات السابقة والإطار النظري
20	ثقافة العمل التطوعي
22	مجالات تحديات تفعيل العمل التطوعي
24	نشر ثقافة العمل التطوعي ورفع وعي القادة بتبني العمل التطوعي المؤسسي
25	خطوات نشر الثقافة
26	تحليل دور قيادات القطاع غير الربحي

27.....	تقييم أثر القيادة على العمل التطوعي.....
29.....	عوامل النجاح والتحديات
31.....	الفصل الثالث.....
31.....	منهجية الدراسة.....
31.....	مجتمع الدراسة
31.....	عينة الدراسة.....
31.....	أدوات الدراسة.....
32.....	الأساليب الإحصائية المستخدمة.....
33.....	الفصل الرابع.....
42.....	التحليل الإحصائي للدراسة
43.....	الفصل الخامس
44.....	مناقشة النتائج.....
45.....	خاتمة.....
46.....	المراجع.....
49.....	الملاحق.....

الإطار العام للدراسة

المقدمة

تشهد المجتمعات المعاصرة اهتماماً عالمياً بالعمل التطوعي باعتباره أهم الوسائل المستخدمة لتعزيز المسؤولية الفردية والمجتمعية لدى أفراد المجتمع، والمساهمة في النهوض بمكانة المجتمع في شتى جوانب الحياة.

واليوم أصبح العمل التطوعي ركيزة أساسية في زيادة المشاركة المجتمعية في الجهات الحكومية وغير الربحية، وانطلاقاً من كون العمل التطوعي أحد أبرز أشكال المشاركة المجتمعية، كان لزاماً على الجهات الحكومية وغير الربحية القيام بدورها في تعزيز ثقافة العمل التطوعي وتوفير فرص متنوعة لإشراك المتطوعين من جميع فئات المجتمع في مجالات تنمية المجتمع كافة ولتحقيق مشاركة فاعلة فإنه يقع على عاتق الجهات الحكومية وغير الربحية صنع تجربة نموذجية وملهمة لكل شخص يرغب في التطوع لديها، واحتواء كافة أفراد المجتمع الراغبين في خدمة مجتمعاتهم بمختلف تخصصاتهم ومهاراتهم وخبراتهم (البصيلي، ٢٠٢٢).^١

^١ محمد جبريل البصيلي. (٢٠٢٢). العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع المحلي دراسة مسحية على متطوعي الجمعيات الخيرية بمدينة أبها. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.

يلزم من ذلك تعزيز ثقافة التطوع بين منسوبي الجهة وتوضيح الغايات والأهداف والفوائد منه على كافة المستويات، وتخصيص الموارد اللازمة لتفعيله، وخلق وابتكار فرص تطوعية متنوعة ذات قيمة بالنسبة للأفراد الراغبين في التطوع والأثر الاجتماعي الملموس، وتوفير الحماية والدعم والتقدير والتكريم لهم، والالتزام بمبادئ الشفافية والعدالة في استقطابهم وإدارتهم. وفي السنوات الأخيرة ظهرت الحاجة الملحة إلى تنظيم وتأطير ومأسسة العمل التطوعي كي تستطيع تلك المؤسسات الحكومية والربحية وغير الربحية أن تعمل بكفاءة وجودة ويعتبر التطوع ظاهرة اجتماعية موجودة على مر العصور منذ بدء الخلق، وهو يتضمن جهوداً إنسانية تبذل من بعض الأفراد، فردية أو جماعية، برغبة ودافع ذاتي سواء كان هذا الدافع شعورياً أم لا، ويعد العمل التطوعي مؤشراً قوياً على استعداد الناس ورغبتهم في تقديم المساعدة، ولذلك فهو من أبرز مقومات التنمية المستدامة للشعوب والمجتمعات (محمد م.، ٢٠٢١)٢.

ومما يؤكد على أهمية وفعالية العمل التطوعي في نهضة الوطن والمجتمع والإنسان، ما جاء في الوثيقة الرسمية لبرنامج التحول الوطني (٢٠٢٠) والذي كان من ضمن أهدافه الإستراتيجية تمكين العمل التطوعي، وزيادة عدد المتطوعين من ٣٥ ألف متطوع الآن إلى ٣٠٠ ألف متطوع في حلول العام ٢٠٢٠م وصولاً إلى عدد مليون متطوع في حلول العام ٢٠٣٠م (وثيقة برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، ص ٥٧). ويأتي دور القيادة في تأكيد وتمكين ومأسسة العمل التطوعي، والتي تعنى بتحويل العمل التطوعي إلى عمل مؤسسي منظم ورفع عدد المتطوعين وإطلاق منصة وطنية للتطوع وتوفير الفرص التطوعية وتعظيم

٢ محمد، ولاء سيد. (٢٠٢١). دور مركز الخدمة العامة في تنمية العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية.

أثر التطوع وإيجاد حزمة من المحفزات للمتطوعين.

مشكلة الدراسة

أظهرت الدراسات أن العمل التطوعي في العالم العربي ما يزال محدودا ويفتقر إلى المأسسة والتأطير والمرجعية، ويغلب عليه الارتجال، بل ويقتصر على مجالات الدعوة والتوعية الاجتماعية، وتقديم المساعدات الآنية للمحتاجين والمشردين واللاجئين، وتشير الدراسات العلمية إلى ضعف إقبال الشباب وإسهاماتهم في الأعمال والمبادرات التطوعية بالعالم العربي بصفة عامة والمملكة بصفة خاصة، ولهذا أصبح توحيد وتنظيم الجهود التطوعية، وإدارة المتطوعين وتوجيه طاقاتهم، مطلباً رئيسياً يضاف على الجهود التطوعية صبغة العمل المؤسسي القائم على المعايير والتخطيط والتنظيم والتقييم المستمر (القرني، ٢٠٢٤)^٣

والعمل التطوعي له العديد من المجالات منها المجال الاجتماعي، المجال التربوي، المجال الصحي، المجال البيئي، مجال الدفاع المدني والتدريب والتأهيل، مشيراً إلى أن التحدي الراهن الذي يلزم كل الفاعلين الميدانيين استيعابه بداية، ثم التعبئة له، هو كيفية الانتقال من العمل التطوعي الفردي أو العمل الجماعي غير المؤطر، إلى عمل تطوعي مؤسسي، في إطار جمعيات ومنظمات قانونية تحكم في

^٣ خالد ضيف الله القرني. (٢٠٢٤). متعة التطوع.

ممارساتها وإدارتها إلى قواعد ومبادئ التعاون والالتزام بالدور وتحمل المسؤولية، فتنظيم التطوع في إطار مؤسسي يعد من بين الوسائل الكفيلة بنهوض الأمة العربية الإسلامية من سباتها ودركات تخلفها.

لذلك ظهر مصطلح مؤسسة العمل التطوعي، ويعرف بأنه تجمع يسير وفق منهجية علمية منظمة، يهدف إلى تحسين الأداء وفعالية وجودة العمل ومخرجاته لبلوغ أهداف محددة، ويتضمن توزيع مهام العمل على لجان كبيرة، وفرق عمل، وإدارات متخصصة، بحيث تكون لها المرجعية وحرية اتخاذ القرارات في دائرة اختصاصاتها.

وتحت هذا الهدف الاستراتيجي تم إطلاق مبادرة (تمكين ومأسسة العمل التطوعي) والتي تعنى بتحويل العمل التطوعي إلى عمل مؤسسي منظم ورفع عدد المتطوعين وإطلاق منصة وطنية للتطوع وتوفير الفرص التطوعية وتعظيم أثر التطوع وإيجاد حزمة من المحفزات للمتطوعين.

أهداف الدراسة

- التعرف على مفهوم مؤسسة العمل التطوعي داخل المؤسسات غير الربحية.
- التعرف على واقع دور القادة لدرجة مأسسة العمل التطوعي في المؤسسات غير الربحية بالمملكة العربية السعودية.
- الكشف عن المعوقات التي تحد من دور القادة في المؤسسات غير الربحية في مأسسة العمل التطوعي.
- التعرف على الفروق في قادة المؤسسة غير الربحية في نظرتهم تجاه مأسسة العمل التطوعي.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية:

- إبراز دور القيادة في المؤسسات غير الربحية لمأسسة العمل التطوعي من وجهة نظر العاملين في المؤسسات غير الربحية
- تأتي هذه الدراسة استجابة إلى العديد من الدراسات والبحوث التي دعت لإجراء مزيد من الدراسات حول العمل التطوعي وطرق تفعيله في المؤسسات غير الربحية
- أهمية التطوع في المؤسسات غير الربحية، كونه يساهم في خفض التكاليف التشغيلية ويساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية لهذه المؤسسات.
- تحتضن معظم مؤسسات القطاع غير الربحي فئة الشباب في الفترة العمرية ما بين ١٨ إلى ٣٠ سنة، مما يفرض على القيادة في تلك المؤسسات إشراك هؤلاء المستفيدين في العمل التطوعي في ضوء تطوع مؤسسي.
- تتماشى هذه الدراسة مع مبادرات برنامج التحول الوطني للمملكة العربية السعودية (٢٠٢٠) الخاصة بتفعيل العمل التطوعي ورؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) في الوصول لـ (١) مليون متطوع بحلول العام (٢٠٣٠).

الأهمية التطبيقية:

- قد يستفيد قادة المؤسسات غير الربحية في المملكة العربية السعودية من هذه الدراسة في تطوير أدائهم، وممارساتهم، وبرامجهم نحو مأسسة العمل التطوعي.
- يؤمل من هذه الدراسة أن تتوصل إلى نتائج وتوصيات تفيد في مأسسة العمل التطوعي في المؤسسات غير الربحية خاصة بتلك المؤسسات.
- تفتح الدراسة الحالية المجال أمام العديد من الباحثين لإجراء دراسات وأبحاث علمية ذات صلة بواقع دور القيادات المدرسية في تعزيز العمل التطوعي في المؤسسات غير الرسمية وذلك من خلال ما تطرحه من مقترحات بحثية مستقبلية في هذا الصدد.
- تسهم الدراسة الحالية في تقديم جملة من المقترحات التي قد تسهم في تحسين دور القيادات في تعزيز مأسسة العمل التطوعي في بيئة المؤسسات غير الربحية بالمملكة العربية السعودية.

تساؤلات الدراسة

١. ما مفهوم مأسسة العمل التطوعي داخل المؤسسات غير الربحية؟
٢. ما مستوى تبني القادة داخل المؤسسات غير الربحية لمأسسة العمل التطوعي
٣. ما مستوى وعي القادة بأهمية مأسسة العمل التطوعي.

٤. ماهي الممارسات الإيجابية التي يمارسها القادة لتفعيل العمل التطوعي ومأسسة الجهات.
٥. ماهي الممارسات السلبية التي يمارسها القادة والتي تؤثر سلبا على تفعيل العمل التطوعي.
٦. ما المعوقات التي تحد من دور القادة في المؤسسات غير الربحية من مأسسة العمل التطوعي من وجهة نظر العاملين في تلك المؤسسات؟
٧. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ في ممارسة قادة المؤسسة غير الربحية لمأسسة العمل التطوعي يرجع لمتغيرات الديموغرافية؟

فرضيات البحث

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيادات القطاع غير الربحي وزيادة مشاركة المتطوعين في العمل التطوعي.
٢. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيادات القطاع غير الربحي وتأسيس هيكلية واضحة ومؤسسة للعمل التطوعي.
٣. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيادات القطاع غير الربحي وتوجيه وتدريب المتطوعين؛ حيث يقوم القادة بتوفير الارشاد والتدريب المناسبين للمتطوعين لتعزيز مهاراتهم وتطوير قدراتهم في العمل التطوعي.
٤. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيادات القطاع غير الربحي وزيادة الوعي المجتمعي بالعمل التطوعي.

٥. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيادات القطاع غير الربحي وتشجيع الابتكار والتجديد في العمل التطوعي.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على التعرف على دور القادة في المؤسسات غير الربحية في مؤسسة العمل التطوعي في المؤسسات غير الربحية.

الحدود المكانية: منظمات القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: الربع الأول والثاني من العام الحالي ٢٠٢٤.

مصطلحات الدراسة

مفهوم العمل التطوعي:

لغة: من تطوع على وزن تفعل، من الطاعة وهو ما تبرع به الإنسان وبذله من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضاً. (البصلي، ٢٠٢٢).

اصطلاح: يعرف (محمد، ولاء سيد، ٢٠٢١) العمل التطوعي بأنه قرار ذاتي يتخذه الفرد نفسه لتقديم جهده أو ماله أو فكره لتحقيق هدف معين يخدم هذا الهدف المجتمع ويساعده على تنميته.

وتعرفه الباحثة (محمد، ولاء سيد، ٢٠٢١): بأنه العمل والجهد الذي يبذله الفرد أو المؤسسة التعليمية لتقديم خدمات مجتمعية في شتى المجالات بدون مقابل بهدف خدمة المجتمع وتعزيز المسؤولية

الاجتماعية.

وتعرف اللائحة التنفيذية للعمل التطوعي الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

العمل التطوعي على أنه كل جهد أو عمل يقدمه شخص ذو صفة طبيعية أو اعتبارية، بطوعه واختياره؛ رغبة منه في خدمة المجتمع وتنميته

أما مفهوم مؤسسة العمل التطوعي فيعرف العمل المؤسسي اصطلاحاً بأنه «تجمع يسير وفق منهجية علمية منظمة، يهدف إلى تحسين الأداء وفعالية وجودة العمل ومخرجاته لبلوغ أهداف محددة، ويتضمن توزيع مهام العمل على لجان كبيرة، وفرق عمل، وإدارات متخصصة، بحيث تكون لها المرجعية وحرية اتخاذ القرارات في دائرة اختصاصاتها» (للتطوع، ٢٠٢٠)؛^٤

^٤ المعيار الوطني السعودي للتطوع. (٢٠٢٠). الدليل التعريفي لمشروع تأسيس الوحدات التطوعية بناء على المعيار الوطني السعودي للتطوع. المملكة العربية السعودية.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة والإطار النظري

الدراسات السابقة

١. دراسة (محمد، القحطاني، فاطمة، ٢٠٢٣) مهارات القيادة وعلاقتها بإدارة فرق العمل التطوعي وآليات تفعيلها لتمكين المسؤولية المجتمعية في ضوء أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ (دراسة ميدانية على طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن)

هَدَفَت الدراسة إلى التعرف على واقع العلاقة الارتباطية بين مهارات القيادة ومدى تأثيرها في مقدرة الطالبات على إدارة فرق العمل التطوعي، وتقديم آليات تفعيل ممارسة مهارات القيادة لتمكين "المسؤولية المجتمعية". لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء: رؤية المملكة ٢٠٣٠، وبما يتواءم مع الاستجابة إلى أهداف ومبادرات ومشاريع برنامج التحول الوطني للوصول إلى مليون متطوع بنهاية عام ٢٠٣٠م، وإطلاق (المنصة الوطنية للعمل التطوعي)، ومؤشرات المعيار الوطني السعودي للتطوع (معيار إدامة)، ومبادرة "مأسسة المسؤولية المجتمعية في الجامعات السعودية". واستخدمت الدراسة (منهج البحث المختلط): وهو المنهج الذي جمع بين المنهج الكمي بأسلوب المنهج الوصفي الارتباطي؛ والمنهج النوعي بأسلوب المنهج الوثائقي. واحتوت الاستبانة أداة الدراسة على: (مقياس مهارات القيادة ومقياس إدارة فرق العمل التطوعي) من (إعداد الباحثة، ٢٠٢٣) تم تطبيقها على عينة طبقية عشوائية

بلغت (٦٠٣) طالبة من طالبات مرحلة البكالوريوس في الكليات الإنسانية والعلمية والطبية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة وبدرجة (متوسطة) وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١) بين أبعاد مقياس مهارات القيادة: (المهارات الذاتية، ومهارات التفكير والتعلم، ومهارات التخطيط، والمهارات الفنية، ومهارات اتخاذ القرارات، ومهارات حلّ المشكلات، ومهارات الاتصال، ومهارات قيادة فرق العمل الجماعي) وبين أبعاد إدارة فرق العمل التطوعي في: (البعد الأول (قيادة فرق العمل التطوعي)، والبعد الثاني (توجيه فرق العمل التطوعي)؛ فكلّما زادت مهارات القيادة لدى الطالبات كلما ازدادت مقدرتهن الفعّالة في إدارة فرق العمل التطوعي. كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين استجابات الطالبات ترجع لاختلاف متغيّر الكلية وكانت لصالح طالبات الكليات الإنسانية. وقدمت الدراسة آليات لتفعيل ممارسة مهارات القيادة وإدارة فرق العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. (محمد، القحطاني، فاطمة، ٢٠٢٣)°.

٢. دراسة الغيث، والعنبي. (٢٠٢٠) هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة إسهام القيادات المدرسية في تعزيز العمل التطوعي من خلال المجتمع، والمنهج، والأنشطة الطلابية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي المسحي، دمت الدراسة الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض، والبالغ عددهن (٩٣٣٥) معلمة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي واستخدمت المنهج الوصفي. وتكونت عينة

° محمد، القحطاني، فاطمة. (٢٠٢٣). مهارات القيادة وعلاقتها بإدارة فرق العمل التطوعي وآليات تفعيلها لتمكين المسؤولية المجتمعية في ضوء أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ (دراسة ميدانية على طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن). مجلة التربية جامعة الازهر، ٤٢(١٩٩).

الدراسة من عينة عشوائية يبلغ عددها (٣٦٨) معلمة. وقد أظهرت النتائج أن درجة إسهام القيادات المدرسية في تعزيز العمل التطوعي من خلال المجتمع والمنهج والأنشطة الطلابية (عالية). وأوصت الدراسة بتشجيع الإدارة المدرسية من خلال الحوافز بأنواعها بزيادة الاهتمام بالمجتمع ليكون لها الدور الكبير في التقدم والعطاء والتغيير من خلال العمل التطوعي. وضرورة التركيز على أهمية دور الطلبة تجاه الوطن وتنمية حب الوطن والمشاركة في الأعمال التطوعية (فيصل، ٢٠٢٠).^٦

٣. البران، محمد عبد الله؛ رحال، صلاح محمد. (٢٠١٥). هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية العمل التطوعي، ودوره المتنامي في تنمية المجتمعات وتقدمها وتعزيز تماسكها؛ حيث أصبح يُنظر للعمل التطوعي "كقطاع ثالث" إلى جانب كل من القطاعين الحكومي والخاص. وقد سعى الباحثان إلى استعراض واقع الأعمال التطوعية في بعض البلدان المتقدمة وإبراز حجم هذه الأعمال من خلال عدد الهيئات والمنظمات التي تُعنى بها، ومن خلال نسبة المساهمين من مجموع عدد السكان فيها. إضافة لذلك ركزت الدراسة على مساهمات الأعمال التطوعية في تنمية المجتمعات وتقدمها من خلال إبراز الفوائد الاجتماعية والثقافية والمالية لها. وسلطت الضوء على فوائد الأعمال التطوعية بالنسبة للمتطوعين أنفسهم، من خلال انخراطهم في القوة العاملة في تطوير بلادهم، وتنمية جملة من المهارات لديهم. كما هدفت الدراسة إلى إبراز الوضع المتواضع نسبياً للأعمال التطوعية المنظمة في البلاد العربية، وإلى اقتراح نموذج لتفعيلها يركز

^٦ الغيث، العنود محمد، العتيبي، غلباء فيصل. (٢٠٢٠). درجة إسهام القيادات المدرسية في تعزيز العمل التطوعي في البيئة المدرسية من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض. مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ٣(١١٠).

على أربع دعائم أساسية مترابطة فيما بينها هي: التنظيم الذي يشمل وضع الاستراتيجية الخاصة التي تعنى بهذه الأعمال واللوائح المنظمة لها؛ مما يمكن من قيام هذه الأعمال على أسس متينة وواضحة - التمويل اللازم لقيام العمل التطوعي وتطوره واستمراريته. تقنية المعلومات؛ من أجل ضمان جودة أداء عالية للأعمال التطوعية وتوعية السكان بأنشطتها، وتسهيل التواصل بين الجهات المعنية بها. تسويق العمل التطوعي؛ وبما يكفل نشر ثقافة العمل التطوعي، وغرس وتنمية حب العمل التطوعي لدى أبناء المجتمع بشكل عام والجهات المانحة بشكل خاص، ويأمل الباحثان أن تساهم هذه الدراسة حول الأعمال التطوعية والنموذج المقترح لتفعيلها في حث المجتمعات لأن تولي لها الأهمية التي تتناسب مع حجم الفوائد الناجمة عنها (محمد أ.، ٢٠١٥)^٧

الإطار النظري

ثقافة العمل التطوعي

تشير إلى المعتقدات والقيم والسلوكيات التي تحكم سلوك وتفاعل المتطوعين داخل المؤسسات والمنظمات التطوعية، إنها البيئة الثقافية التي تعزز وتدعم العمل التطوعي وتعكس روح التعاون والمشاركة المجتمعية، قد تختلف ثقافة العمل التطوعي من مؤسسة إلى أخرى، ولكن هناك بعض العناصر المشتركة التي تميزها، وتشمل ما يلي:

^٧ البران محمد عبد الله؛ رحال، صلاح محمد. (٢٠١٥). دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله. مجلة العربية للإدارة ، ٣٥(٢).

الالتزام والتحفيز: تعتبر الالتزام والتحفيز عناصر أساسية في ثقافة العمل التطوعي، يتميز المتطوعون بالالتزام بالقضايا الاجتماعية والمجتمعية والتحفيز على المشاركة النشطة في الأنشطة التطوعية، يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير بيئة داعمة ومحفزة، وتقديم التقدير والاعتراف للمتطوعين عن جهودهم.

التعاون والعمل الجماعي: تشجع ثقافة العمل التطوعي على التعاون والعمل الجماعي بين المتطوعين. يتم تشجيع المتطوعين على تبادل المعرفة والمهارات وتقديم الدعم المتبادل، يتم تشجيعهم أيضًا على بناء علاقات قوية ومستدامة مع بعضهم البعض ومع الجمهور المستفيد (البصيلي، ٢٠٢٢)^٨

الاحترام والتسامح: تتميز ثقافة العمل التطوعي بالاحترام المتبادل بين المتطوعين والتسامح تجاه الاختلافات الفردية والثقافية، يتم تعزيز قيم التسامح والتعايش السلمي والاحترام لكل المشاركين في عمل التطوع بغض النظر عن خلفياتهم الشخصية والثقافية.

الشفافية والمشاركة: تشجع ثقافة العمل التطوعي على الشفافية والمشاركة الفعالة، يتم تحقيق ذلك من خلال توفير المعلومات والتواصل الفعال مع المتطوعين وتشجيعهم على المشاركة في عملية صنع القرار وتقديم الأفكار والمقترحات.

النمو الشخصي والتطوير: تهتم ثقافة العمل التطوعي بنمو وتطوير المتطوعين كأفراد، يتم توفير فرص التدريب والتعلم وتطوير المهارات والقدرات الشخصية والمهنية، يتم تشجيع المتطوعين على تحقيق تطور وتقديم شخصي مستدام (البصيلي، ٢٠٢٢).

^٨ محمد جبريل البصيلي. (٢٠٢٢). العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع المحلي دراسة مسحية على متطوعي الجمعيات الخيرية بمدينة أبها. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.

مجالات تحديات تفعيل العمل التطوعي

توجد العديد من التحديات الخاصة بتفعيل العمل التطوعي ومن أهم هذه التحديات ما يلي:

تحديد ومعرفة الاحتياج المجتمعي: من أهم ما يميز المجتمع السعودي هي رغبة الجميع في خدمة المجتمع، ولكن في بعض الأحيان لم يتم تحديد الاحتياج الحقيقي للمجتمع وبالتالي تضيع الجهود التي يبذلها الجميع ولم يتم تلبية احتياجات المجتمع.

الوصول للمتطوعين والتسويق لذلك: من أهم التحديات الخاصة بتفعيل العمل التطوعي هو محدودية الوصول للمتطوعين ويرجع ذلك بشكل كبير إلى عدم التسويق لذلك وعدم معرفة الطريقة اللازمة لذلك التسويق والوصول إلى الفئات المستهدفة.

الإبداع في العمل التطوعي: يجب التفكير بشكل مستمر في التعامل مع التحديات التي تواجه تفعيل العمل التطوعي ويشمل هذا الابتكار والإبداع صبر كبير ومحاولات عديدة للقدرة على تفعيل العمل التطوعي.

توضيح جهود العمل التطوعي: أصبح الإعلام اليوم جزءاً لا يتجزأ من نظام التأثير الاجتماعي، ويواجه العمل التطوعي تحديات فيما يتعلق بالنشر الإعلامي والتوثيق للجهود المبذولة، مما يؤثر على انتشار الثقافة وزيادة الوعي وتعزيز المشاركة المجتمعية في العمل التطوعي والقضايا الاجتماعية، وتسليط الضوء على جهود المتطوعين.

تفعيل التطوع في القطاع الخاص: يعتبر القطاع الخاص جزءاً أساسياً في العمل التطوعي ويعتبر ذلك أحد أسباب نجاحه. ومع ذلك، هناك العديد من المؤسسات في القطاع الخاص التي لا تعرف الطريقة

لتفعيل العمل التطوعي ولم يتمكنوا من الاستفادة من التجارب السابقة أو الوسائل المتاحة لتعزيز العمل التطوعي. لذلك، تم تضمين هذا التحدي ليكون دافع لتعزيز نجاح العمل التطوعي.

نظام التحفيز وتشجيع المتطوعين: ليس مجرد انضمام المتطوعين للجهة أو الفريق التطوعي كافي لضمان استمراريته، بل يتطلب من الجهة التطوعية الاهتمام بتوفير أنظمة تحفيز مناسبة وتفعيلها بشكل يضمن استمراريته. يعاني العديد من الجهات والفرق التطوعية من هذه المشكلة نتيجة لعدم الوعي بكيفية بناء هذه الأنظمة وتطبيقها بشكل صحيح مع المتطوعين.

استمرارية المبادرات والمشاريع التطوعية المختلفة: غالبًا ما تبدأ المبادرات والمشاريع التطوعية بحماسة أصحابها وبوجود عوامل نجاح تخطط لها. ومع ذلك، قد يتلاشى تأثيرها وتفقد أعضاؤها حماسهم إذا لم تأخذ في الاعتبار أساسيات الاستدامة. يشكل الاستدامة تحديًا للعديد من المبادرات والمشاريع التطوعية، ولذلك يجب على هذه المشاريع أن تحقق الاستدامة وأن تأخذ في الاعتبار العوامل التي تعزز استدامة هذه المبادرات.

انتشار ثقافة العمل التطوعي: تعزيز الثقافة والتبني للعمل التطوعي هو الأساس الذي يساهم في استمرارية العمل التطوعي وتمكينه ودعمه. ومع ذلك، يواجه تفعيل العمل التطوعي تحديًا كبيرًا في نشر ثقافة العمل التطوعي وتعزيز التبني له، سواء على مستوى القيادات أو فرق العمل ومنسوبي الجهاد. عدم تبني القيادات للعمل التطوعي يؤثر سلبًا في دعمه وتمكينه ويقلل من تأثيره.

نشر ثقافة العمل التطوعي ورفع وعي القادة بتبني العمل التطوعي المؤسسي

تحويل إحدى القضايا المجتمعية إلى ثقافة مجتمعية يعني أنها نجحت في التأثير على جوهر الفرد الذي يعيش فيها وتفاعلت مع قيمه ومعتقداته، وأثرت على سلوكياته وسلوكيات المجتمع بأكمله، حتى أصبحت هذه القضية جزءًا من الهوية الوطنية لهذا المجتمع. وهذا هو الهدف الذي تسعى المملكة العربية السعودية لتحقيقه في قضية العمل التطوعي، حيث تسعى لجعل العمل التطوعي جزءًا من الهوية الوطنية لكل فرد يعيش فيها، وقد ركزت المملكة على تحقيق طموحات الفرد وتعزيز مسؤوليته (ريم البخاري، يوسف البخيت، شروق الحلبي، ٢٠٢٢)^٩.

خطوات نشر الثقافة

الخطوة الأولى لدمج المجتمعات هي العثور على الاحتياجات العميقة، ويتطلب ذلك تحديد الاحتياجات التي تحتاجها هذه الثقافة بدقة، ويتم رسم خريطة العلاقات والبحث عن إجابات واضحة وملائمة لخصوصية كل فرد في هذه العلاقات، ويهدف أيضًا إلى نشر النتائج التي تم الوصول إليها من خلال قنوات مختلفة.

اختيار الأسلوب المناسب في الخطاب يعتبر من أهم الأساليب التي تساعد في نشر الثقافة بشكل أسرع، فعندما نستهدف نشر ثقافة العمل التطوعي، يجب أن يكون الخطاب استراتيجياً، ولكن عند التواصل مع

^٩ ريم البخاري، يوسف البخيت، شروق الحلبي. (٢٠٢٢). كناشة التطوع. مكتبة الملك فهد الوطنية.

الأفراد يجب أن تكون اللغة بسيطة ليستطيعوا فهمها بسهولة، وهذا يعتبر من العوامل الرئيسية التي تجعل الخطاب أكثر تأثيراً وفعالية.

إحدى العوامل التي تساعد على بناء ثقافة ما حول قضية ما هي بناء الثقة والعلاقة الجيدة مع الناس حيث يمكن تحقيق ذلك من خلال العديد من الأساليب المختلفة، ومن أهمها إشراك هؤلاء الأفراد في مناقشة القضايا والتطلعات واتخاذ القرارات وتوحيد التصورات وتناسبها لهذه الفئات المختلفة. يهدف ذلك إلى جعلهم يشعرون بأنهم جزء من عملية بناء الثقافة.

تعد توفير الأنظمة الداعمة أحد الخطوات الرئيسية التي تساهم في نشر ثقافة العمل التطوعي وتعزيز التبني. فهذه الأنظمة تلعب دوراً كبيراً في تعزيز الوعي والاستجابة للعمل التطوعي من قبل الأفراد والفئات المختلفة. وهناك العديد من الأمثلة على هذه الأنظمة، ومن أهمها توفير مجموعة متنوعة من الأدوات التي تساعد في إعداد تقارير العمل التطوعي للقادة المختلفين، بالإضافة إلى تقديم خدمات إضافية مثل إصدار الشهادات وتسجيل ساعات التطوع وغيرها.

ينبغي الاستفادة من الأحداث والمناسبات المختلفة لتعزيز ثقافة العمل التطوعي، ومن بين هذه الأحداث الأيام العالمية واجتماعات القادة والمناسبات المتنوعة وغيرها، ويعتبر هذا الأسلوب فعال بشكل كبير، حيث يفتح العديد من الفرص التي تزيد من تعزيز ثقافة العمل التطوعي للعديد من الأفراد.

إظهار النماذج والقصص الناجحة مهم جداً في تحفيز الناس على التطوع، حيث يزيد من الحماس ويشجع على التأمل في النتائج الإيجابية التي يمكن تحقيقها من خلال العمل التطوعي.

تحليل دور قيادات القطاع غير الربحي

قيادات القطاع غير الربحي تلعب دورًا حيويًا وحاسمًا في تحقيق أهداف المؤسسات والمنظمات غير الربحية. هذه تحليل لدورهم وأهميتهم:

رؤية وتوجيه الاستراتيجية: تكون قيادات القطاع غير الربحي المسؤولة عن وضع رؤية واستراتيجية المؤسسة أو المنظمة، يتعين على القادة تحديد الأهداف والتوجهات الرئيسية وتحديد السبل لتحقيقها. يساعدون في تحديد القضايا الأساسية التي يجب أن تركز عليها المؤسسة وتحديد الخطط والبرامج اللازمة لتحقيق الأهداف (محمد، القحطاني، فاطمة، ٢٠٢٣).

إدارة الموارد: يتطلب من المؤسسات غير الربحية تنظيم وإدارة الموارد بشكل فعال لتحقيق أهدافها، تتضمن الموارد المالية، والموارد البشرية، والموارد المادية، والشبكات والشراكات، يقوم قادة القطاع غير الربحي بالتأكد من توجيه الموارد بطريقة فعالة وفقًا للأولويات وتحقيق أعلى قدر ممكن من الكفاءة والفاعلية.

الابتكار والتطوير: تلعب قيادات القطاع غير الربحي دورًا رئيسيًا في تعزيز الابتكار والتطوير في المؤسسة أو المنظمة، ينبغي عليهم تعزيز الثقافة التنظيمية التي تشجع على التفكير المبتكر والاستجابة للتحديات والفرص الجديدة، يمكن للقادة تحفيز الموظفين والمتطوعين على تقديم أفكار مبتكرة وتنفيذ تحسينات لتعزيز تأثير المؤسسة.

التواصل والشراكات: يعد التواصل الفعال والبناء للشراكات جزءًا أساسيًا من دور قيادات القطاع غير الربحي، يجب أن يكون القادة قادرين على التواصل المؤثر مع الجمهور المستهدف والشركاء والمانحين

والمجتمع المحلي، يمكن للقادة تطوير شبكات وشراكات استراتيجية لتعزيز التأثير وتحقيق الأهداف المشتركة.

القيادة القوية والأخلاقية: يتوقع من قادة القطاع غير الربحي أن يكونوا قادة قويين وأخلاقيين، يجب أن يكونوا قدوة للفريق ويتحلوا بالنزاهة والمسؤولية القيادية والتزامها بالقيم الأخلاقية والمهنية، يجب أن يكونوا قادرين على اتخاذ القرارات الصعبة والمواجهة المباشرة للتحديات والصعوبات التي تواجه المؤسسة (محمد، القحطاني، فاطمة، ٢٠٢٣).

تقييم أثر القيادة على العمل التطوعي

القيادة لها تأثير كبير على العمل التطوعي وقدرته على تحقيق الأهداف المرجوة. هذه بعض الآثار التي يمكن أن تؤثر على قيادة العمل التطوعي:

تحفيز المتطوعين: القادة الفاعلون يمتلكون القدرة على تحفيز المتطوعين وتشجيعهم على المشاركة الفعالة والمستمرة في العمل التطوعي، من خلال إظهار الرؤية والغاية المشتركة وتوضيح الأهداف الواضحة، يمكن للقادة أن يلهموا المتطوعين ويعززوا رغبتهم في التطوع والمساهمة بجهودهم (سعد، ٢٠٢٢).^{١٠}

^{١٠} خلود بنت سعد. (٢٠٢٢). ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة أم القرى وإسهامه بتنمية مهاراتهم القيادية. إدارة البحوث والنشر العلمي.

توجيه وتنسيق الجهود: القادة يلعبون دورًا حاسمًا في توجيه وتنسيق جهود المتطوعين، يساعدون في توجيههم نحو المهام المناسبة وتحديد الأولويات وتوزيع المهام بطريقة فعالة، يضمن القادة الجيدون أن يكون لكل متطوع دور واضح ومعرفة بكيفية مساهمته في تحقيق الهدف العام للعمل التطوعي.

التواصل الفعال: يعتبر التواصل الفعال أحد عناصر القيادة الأساسية في العمل التطوعي، يجب على القادة أن يكونوا قادرين على التواصل بشكل واضح وفعال مع المتطوعين، سواء كان ذلك من خلال التوجيه، التحفيز، أو تقديم الملاحظات البناءة. يساعد التواصل الجيد في تعزيز الثقة والتفاهم بين القادة والمتطوعين وتحقيق التناغم في العمل التطوعي (سعد، ٢٠٢٢).

إدارة التحديات وحل المشكلات: القادة يواجهون تحديات متنوعة في العمل التطوعي، مثل نقص الموارد، وتوجيه المتطوعين غير المتجانسين، وحل المشكلات المعقدة. يتوقع من القادة أن يكونوا قادرين على إدارة هذه التحديات بشكل فعال والبحث عن حلول إبداعية ومستدامة، يمكن للقادة أن يلعبوا دورًا في توفير الدعم والإرشاد للمتطوعين أثناء التعامل مع المشكلات والصعوبات (مسفر، ٢٠٢١)^{١١}

بناء فريق قوي: القادة الفعالون يعملون على بناء فرق قوية ومترابطة في العمل التطوعي. يشجعون على التعاون والتفاعل الإيجابي بين المتطوعين ويعزز روح العمل الجماعي. يقوم القادة بتعزيز روح الانتماء والتعاضد وتعزيز التفاهم والاحترام بين المتطوعين، مما يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومشجعة.

^{١١} حيان جبران بن مسفر. (٢٠٢١). دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها. مجلة كلية التربية.

عوامل النجاح والتحديات

- الرؤية والهدف الواضح: يتطلب النجاح في العمل التطوعي وجود رؤية وهدف واضحين، يجب أن يكون لدى المتطوعين فهم واضح للغاية المشتركة والفوائد المتوقعة للعمل التطوعي.، تعزز الرؤية الواضحة الالتزام والتفاني وتعزز القدرة على التحمل أثناء مواجهة التحديات.
- القيادة الفعالة: القادة الذين يمتلكون مهارات قيادية فعالة يمكنهم توجيه وتحفيز المتطوعين وتعزيز تعاونهم وتنظيم جهودهم. يساعد القادة الفعالون في بناء فرق قوية وتحقيق الأهداف المشتركة للعمل التطوعي.
- التواصل الجيد: التواصل الفعال بين المتطوعين والقادة وبين المتطوعين أنفسهم يعزز التفاهم والتعاون. يجب أن يتم توفير قنوات اتصال فعالة لتبادل المعلومات والأفكار والملاحظات. يساهم التواصل الجيد في تعزيز الروح الفريق والمشاركة الفاعلة (سلطان، ٢٠٢١)^{١٢}.
- التنظيم والتخطيط: التنظيم والتخطيط الجيدين يعززان كفاءة العمل التطوعي ويضمنان توجيه الجهود بشكل فعال. يشمل ذلك تحديد المهام وتوزيعها بشكل مناسب، وتحديد الأولويات، وتخصيص الموارد المناسبة لتحقيق الأهداف.

^{١٢} هيلة سالم سلطان. (٢٠٢١). دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي (جامعة ببشة - دراسة حالة). مجلة دورية محكمة تصدر عن كلية التربية.

- التدريب والتطوير : يساهم توفير التدريب والتطوير المستمر للمتطوعين في زيادة مهاراتهم وقدراتهم وثقافتهم التطوعية. يمكن أن يزيد التدريب من الكفاءة والثقة والالتزام بين المتطوعين، وبالتالي يؤدي إلى نجاح أفضل للعمل التطوعي.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحديد الظاهرة محل الدراسة ودراسة مشكلتها البحثية، وتجميع بيانات حولها وتحليلها ومناقشتها واستخراج التوصيات التي تخدمها.

مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع قيادات القطاع غير الربحي بالمملكة العربية السعودية.

عينة الدراسة

تشمل عينة الدراسة عينة عشوائية قصدية تتكون من (١٠٤) مفردة من مجتمع الدراسة.

أدوات الدراسة

تم تصميم استبيان إلكتروني يتكون من جزئين:

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية: تتضمن (الجنس، العمر، الخبرة في القطاع غير الربحي، التعليم، المسمى الوظيفي أو المنصب).

الجزء الثاني: يتكون من ٤ محاور كالتالي:

- المحور الأول: مستوى تبني القيادات في القطاع غير الربحي للعمل التطوعي.
- المحور الثاني: مأسسة العمل التطوعي في جهات القطاع غير الربحي.
- المحور الثالث: تحديات وعوائق تفعيل العمل التطوعي.
- المحور الرابع: مستوى تحقيق النتائج الإيجابية لتفعيل العمل التطوعي.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام برنامج التحليلي الاحصائي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS في تحليل بيانات الاستبيان، وكانت الاختبارات التالية تم تنفيذها:

- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- اختبار الارتباط من خلال معامل بيرسون.
- اختبار الثبات من خلال معامل ألفا كرونباخ.

الفصل الرابع

التحليل الإحصائي للدراسة

أولاً: صدق أداة الدراسة:

العبارة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية
تتبنى الجهة سياسات وإجراءات تساهم في تعزيز المشاركة في العمل التطوعي	٠.٧٨٥	٠.٠٠٠
تلتزم الجهة بتغطية جميع الاحتياجات المتعلقة بالتطوع ونعمل على توفير الموارد والمواد الضرورية لقيام المتطوعين بفرصهم التطوعية.	٠.٨٤٧	٠.٠٠٠
تتبنى الجهة نشر ثقافة التطوع بين العاملين في الجهة بمختلف الأدوات (ورش - دورات تدريبية - منشور دوري - مبادرات تطوعية للموظفين...	٠.٨٢٨	٠.٠٠٠
تبين الجهة أسباب ودوافع إشراك المتطوعين وتقوم بمساندتهم لتحقيق الأهداف المنشودة.	٠.٨١٩	٠.٠٠٠
تعمل الجهة على تحديث السياسات والإجراءات بانتظام لتتكيف مع المتغيرات الاقتصادية.	٠.٧٦٦	٠.٠٠٠
تعمل الجهة على تحديث السياسات والإجراءات بانتظام لتتكيف مع المتغيرات الثقافية.	٠.٨٣٨	٠.٠٠٠
يشارك القادة في تقدير جهود المتطوعين والإشادة بها.	٠.٧٦٠	٠.٠٠٠
تعمل الجهة على تعزيز الشراكات الفاعلة مع الجهات الخارجية لتحقيق الأهداف المشتركة.	٠.٦٢٧	٠.٠٠٠
لدى الجهة وحدة أو قسم خاص للتطوع مضاف في الهيكل التنظيمي ومعتمد من مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية.	٠.٧٣٢	٠.٠٠٠

٠.٠٠٠	٠.٨٥٢	تسند الجهة مسؤولية كيان التطوع إلى فرد متفرغ جزئياً أو كلياً لديه وصف وظيفي يتم التصديق عليه من قبل الإدارة التنفيذية
٠.٠٠٠	٠.٩١٠	لدى الجهة دليل تنظيمي وإجرائي لعمليات التطوع معتمد أو في طور الاعتماد.
٠.٠٠٠	٠.٨٨٩	لدى الجهة دليل توصيفي بأهداف أو مؤشرات أو مستهدفات التطوع.
٠.٠٠٠	٠.٨٣٠	تقوم الجهة بتطبيق ممارسات العمل التطوعي وفقاً للمعيار الوطني السعودي للتطوع.
٠.٠٠٠	٠.٦٥٤	تعاني الجهة من ضعف في الموارد المالية.
٠.٠٠٠	٠.٧٧٨	تعاني الجهة من نقص في الموارد البشرية.
٠.٠٠٠	٠.٧٨٧	تفتقر الجهة إلى وجود موظفين لديهم روح التجديد والتطوير.
٠.٠٠٠	٠.٧٧٥	تعاني الجهة من ضعف في الكفاءات التي تمتلك القدرات الكافية لإدارة العمل التطوعي.
٠.٠٠٠	٠.٧٦٦	تفتقر الجهة إلى الأدوات التي تحدد الاحتياج التطوعي الفعلي.
٠.٠٠٠	٠.٧٨٦	تحقق الجهة زيادة سنوية في أعداد المتطوعين الجدد.
٠.٠٠٠	٠.٧٨٦	لدى الجهة استدامة في أعداد المتطوعين المكررين.
٠.٠٠٠	٠.٧٨١	ارتفاع رضا المتطوعين بشكل دوري ونحقق نسبة رضا عالية.
٠.٠٠٠	٠.٧١٧	توثق الجهة جهود المتطوعين وتنتشر إنجازاتهم ومساهماتهم بشكل دوري.
٠.٠٠٠	٠.٧٦٢	تضمن الجهة العائد الاقتصادي من العمل التطوعي ضمن القوائم والتقارير المالية للجهة.

تشير النتائج إلى صدق عالي لأداة الدراسة المستخدمة في قياس مجموعة متنوعة من العبارات المتعلقة بالعمل التطوعي في الجهات غير الربحية. فقد أظهرت جميع العبارات قيمة الدلالة الإحصائية بصفر، مما يشير إلى أن هذه العبارات ترتبط بشكل قوي مع محور الدراسة. بالإضافة إلى ذلك، تتراوح قيم معامل الارتباط بين ٠.٦٢٧ و ٠.٩١٠، وهذا يشير إلى وجود علاقة قوية بين العبارات والمتغيرات

المدرسة. على سبيل المثال، يتضح أن الجهات التي تعتمد سياسات وإجراءات لتعزيز المشاركة في العمل التطوعي وتوفير الموارد الضرورية تحقق معاملات ارتباط أعلى، مما يعزز صدق الأداة في قياس هذه الجوانب. وبشكل عام، فإن هذه النتائج تدعم صدق أداة الدراسة في قياس وفهم العوامل المرتبطة بالعمل التطوعي في الجهات غير الربحية.

ثانيًا: ثبات أداة الدراسة:

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
المحور الأول: مستوى تبني القيادات في القطاع غير الربحي للعمل التطوعي.	٨ عبارات	٠.٩١٣
المحور الثاني: مأسسة العمل التطوعي في جهات القطاع غير الربحي.	٥ عبارات	٠.٨٩٥
المحور الثالث: تحديات وعوائق تفعيل العمل التطوعي.	٥ عبارات	٠.٨٠٧

٠.٨١٦	٥ عبارات	المحور الرابع: مستوى تحقيق النتائج الإيجابية لتفعيل العمل التطوعي.
٠.٨٢٢	٢٣ عبارة	معامل ألفا كرونباخ الكلي

بينت النتائج أن أداة الدراسة المستخدمة لقياس مستوى ثبات العوامل المختلفة توفر قياسات قوية للمتغيرات المختلفة المتعلقة بالعمل التطوعي في القطاع غير الربحي. ففي المحور الأول، تمتلك العبارات المستخدمة في استبانة تقييم مستوى تبني القيادات في القطاع غير الربحي معامل ثبات عالي يبلغ ٠.٩١٣. كما تظهر المحاور الثانية، الثالثة، والرابعة نتائج ذات مستوى مناسب لثبات الأداة، حيث يتراوح معامل الثبات في هذه المحاور بين ٠.٨٠٧ و ٠.٨٩٥. وعمومًا، فإن معامل ألفا كرونباخ الكلي يشير إلى مستوى جيد من الثبات لجميع العبارات، حيث يبلغ ٠.٨٢٢. وهذا يعكس قوة الأداة المستخدمة في قياس عناصر الدراسة المتعلقة بالعمل التطوعي.

ثالثًا: تحليل البيانات الديموغرافية:

• الجنس

		الجنس			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	أنثى	49	47.6	47.6	47.6
	ذكر	54	52.4	52.4	100.0
Total		103	100.0	100.0	

تُظهر البيانات أن العينة المدروسة تتكون من ١٠٣ فردًا، حيث يمثل الذكور ٥٢.٤٪ من العينة بينما تمثل الإناث ٤٧.٦٪. يتضح من هذا التوزيع أن هناك توازنًا نسبيًا بين الجنسين، وعلى الرغم من أن عدد الذكور أكثر بقليل من الإناث، إلا أن الفارق ليس بارزًا بشكل كبير.

• العمر

		العمر			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة 30 إلى 25 من	17	16.5	16.5	16.5
	سنة 35 إلى 31 من	18	17.5	17.5	34.0
	40 إلى 36 من	18	17.5	17.5	51.5
	وما فوق 41 من	50	48.5	48.5	100.0
Total		103	100.0	100.0	

تظهر البيانات أعلاه توزيع الأعمار لعينة معينة، حيث تم تقسيم العينة إلى فئات عمرية مختلفة. يمكن ملاحظة أن الفئة الأكبر نسبيًا هي "من ٤١ سنة فما فوق"، حيث تمثل ٤٨.٥٪ من العينة الإجمالية. بينما تشير النسب المتبقية إلى أن الأعمار الأصغر من ذلك (من ٢٥ إلى ٤٠ سنة) تمثل نسبة أقل، حيث تتراوح بين ١٦.٥٪ و ١٧.٥٪ لكل منها. يمكن استنتاج أن العينة متنوعة من حيث الأعمار، ولكن الأعمار الأكبر تمثل النسبة الأكبر من العينة.

• الخبرة في القطاع غير الربحي

		الخبرة غير القطاع في الخبرة			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنوات 5 من أقل	26	25.2	25.2	25.2
	سنوات 10 من أكثر	41	39.8	39.8	65.0
	سنوات 10 إلى 5 من	36	35.0	35.0	100.0

Total	103	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

تظهر البيانات أعلاه توزيع الخبرة في القطاع غير الربحي لعينة معينة. يلاحظ أن الفئة الأكبر نسبياً هي "أكثر من ١٠ سنوات"، حيث تمثل ٣٩.٨٪ من العينة الإجمالية، تليها فئة "من ٥ إلى ١٠ سنوات" بنسبة ٣٥٪، بينما تمثل فئة "أقل من ٥ سنوات" ٢٥.٢٪ من العينة. يشير الانحدار التدريجي في النسب إلى زيادة مستوى الخبرة، حيث يبدو أن الأفراد ذوو الخبرة الأكبر هم الأكثر تمثيلاً في العينة.

• التعليم

التعليم				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ثانوي	٤	٣.9	٣.9	3.9
جامعي	58	56.3	56.3	60.2
دبلوم	7	6.8	6.8	67.0
دبلوم دراسات مالية	1	1.0	1.0	68.0
دبلوم عالي	1	1.0	1.0	68.9
دبلوم عالي بعد البكالوريوس في ادارة المنظمات غير الربح	1	1.0	1.0	69.9
دكتوراه	12	11.7	11.7	81.6
ماجستير	19	18.4	18.4	100.0
Total	103	100.0	100.0	

توضح البيانات أعلاه توزيع التعليم للعينة المدروسة. يلاحظ أن النسبة الأكبر من العينة تمتلك تعليمًا جامعيًا، حيث تبلغ ٥٦.٣٪، تليها فئة الحاصلين على درجة الماجستير بنسبة ١٨.٤٪، ثم الدكتوراه بنسبة ١١.٧٪. بينما تمثل الفئات الأخرى مثل الدبلومات والشهادات الأكاديمية الأخرى إلى نسب أقل، حيث لا تتجاوز أيًا منها النسبة الإجمالية للعينة بنسبة ٧٪، مما يعكس تنوع مستويات التعليم في العينة وتوقع تعليم الدرجات العليا في الوزن النسبي.

• الدوام

في حال كنت مدير أو مسؤول تطوع فإنك تعمل بـ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	20.4	20.4	20.4
تعاون	1	1.0	1.0	21.4
حسب الحاجة للجمعية الدوام	٢	٢.0	٢.0	٢٤.3
دوام جزئي	20	19.4	19.4	41.7
دوام حر	1	1.0	1.0	42.7
دوام كامل	٥٥	٥٣.4	٥٣.4	٩٦.1
متطوع	٢	٢.0	٢.٠	٩٩.١
متعاون	1	1.0	1.0	١٠٠.0
Total	103	100.0	100.0	

تُظهر البيانات أعلاه كيفية عمل الأفراد في حال كونهم مدراء أو مسؤولين تطوعًا. يلاحظ أن النسبة الأكبر منهم، بنسبة ٥٣.٤٪، يعملون بدوام كامل، تليها العمل بدوام جزئي بنسبة ١٩.٤٪. بينما تقل النسبة لبقية أوضاع العمل مثل العمل بنظام حسب الحاجة للجمعية أو العمل كمتعاونين أو متطوعين، حيث تتراوح نسبها بين ١٪ و ٢٪. يشير هذا التوزيع إلى أن الأفراد الذين يتطوعون في مواقع إدارية أو مسؤولة يفضلون العمل بدوام كامل بشكل رئيسي، مما يعكس التزامهم بمهامهم التطوعية بشكل جدي ومتواصل.

رابعاً: التحليل الوصفي لمحاور الاستبيان:

المحور الأول: مستوى تبني القيادات في القطاع غير الربحي للعمل التطوعي:

Std. Deviation	Mean	
.64494	4.6796	تتبنى الجهة سياسات وإجراءات تساهم في تعزيز المشاركة في العمل التطوعي"
.85988	4.3495	تلتزم الجهة بتغطية جميع الاحتياجات المتعلقة بالتطوع ونعمل على توفير الموارد والمواد الضرورية لقيام المتطوعين بفرصهم التطوعية.
.92050	4.3204	تتبنى الجهة نشر ثقافة التطوع بين العاملين في الجهة بمختلف الأدوات(ورش - دورات تدريبية - منشور دوري - مبادرات تطوعية للموظفين...
.77253	4.4078	تبين الجهة أسباب ودوافع إشراك المتطوعين وتقوم بمساندتهم لتحقيق الأهداف المنشودة.
.88066	4.3398	تعمل الجهة على تحديث السياسات والإجراءات بانتظام لتتكيف مع المتغيرات الاقتصادية.
.90675	4.2233	تعمل الجهة على تحديث السياسات والإجراءات بانتظام لتتكيف مع المتغيرات الثقافية.
.73916	4.5146	يشترك القادة في تقدير جهود المتطوعين والإشادة بها.
.71866	4.6019	تعمل الجهة على تعزيز الشراكات الفاعلة مع الجهات الخارجية لتحقيق الأهداف المشتركة.
.63845	4.4359	المحور الأول

تظهر البيانات أعلاه تحليلاً لمستوى تبني القيادات في القطاع غير الربحي للعمل التطوعي. يُلاحظ أن المتوسط لجميع البنود في المحور الأول يتراوح بين ٤.٢٢٣٣ و ٤.٦٧٩٦، مما يشير إلى تقدير عالي لتبني القيادات لسياسات وإجراءات تعزيز المشاركة في العمل التطوعي. وتشير الانحراف المعياري المنخفض إلى أن البيانات تتمتع بتمايز قليل، مما يعكس التوافق العام بين الآراء حول مستوى تبني القيادات في هذا السياق.

المحور الثاني: مؤسسة العمل التطوعي في جهات القطاع غير الربحي.

Std. Deviation	Mean	
.93700	4.5437	لدى الجهة وحدة أو قسم خاص للتطوع مضاف في الهيكل التنظيمي ومعتمد من مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية.
.87000	4.4272	تسند الجهة مسؤولية كيان التطوع إلى فرد متفرغ جزئياً أو كلياً لديه وصف وظيفي يتم التصديق عليه من قبل الإدارة التنفيذية
.96117	4.3786	لدى الجهة دليل تنظيمي وإجرائي لعمليات التطوع معتمد أو في طور الاعتماد.
1.07070	4.2427	لدى الجهة دليل توصيفي بأهداف أو مؤشرات أو مستهدفات التطوع.
.73658	4.5631	تقوم الجهة بتطبيق ممارسات العمل التطوعي وفقاً للمعيار الوطني السعودي للتطوع.
.77295	4.4311	المحور الثاني

تظهر البيانات أعلاه تحليلاً لمستوى مؤسسة العمل التطوعي في جهات القطاع غير الربحي. يتراوح المتوسط لجميع البنود في المحور الثاني بين ٤.٢٤٢٧ و ٤.٥٦٣١، مما يدل على وجود مستوى مرتفع من مؤسسة العمل التطوعي في هذه الجهات. ويشير الانحراف المعياري المنخفض إلى تمايز محدود في البيانات، مما يوحي بالتوافق العام بين الآراء حول مستوى مؤسسة العمل التطوعي في هذا السياق.

المحور الثالث: تحديات وعوائق تفعيل العمل التطوعي.

Std. Deviation	Mean	الفقرة
1.23854	3.3883	تعاني الجهة من ضعف في الموارد المالية.
1.22820	3.2233	تعاني الجهة من نقص في الموارد البشرية.
1.25131	2.6408	تفتقر الجهة إلى وجود موظفين لديهم روح التجديد والتطوير.
1.19831	2.6117	تعاني الجهة من ضعف في الكفاءات التي تمتلك القدرات الكافية لإدارة العمل التطوعي.
1.16618	2.7961	تفتقر الجهة إلى الأدوات التي تحدد الاحتياج التطوعي الفعلي.
.91461	2.9320	المحور الثالث

تظهر البيانات أعلاه تحليلاً لتحديات وعوائق تفعيل العمل التطوعي في الجهات غير الربحية. يتراوح المتوسط لجميع البنود في المحور الثالث بين ٢.٦١١٧ و ٣.٣٨٨٣، مما يشير إلى وجود تحديات ملموسة تواجه جهات القطاع غير الربحي فيما يتعلق بتفعيل العمل التطوعي. الانحراف المعياري المنخفض يشير إلى تمايز محدود في البيانات، مما يعني أن الآراء قد تكون متفقة بشكل عام حول التحديات التي تواجه تفعيل العمل التطوعي في هذه الجهات.

المحور الرابع: مستوى تحقيق النتائج الإيجابية لتفعيل العمل التطوعي.

الفقرة	Mean	Std. Deviation
تحقق الجهة زيادة سنوية في أعداد المتطوعين الجدد.	4.1650	.86429
لدى الجهة استدامة في أعداد المتطوعين المكررين.	4.0000	.86319
ارتفاع رضا المتطوعين بشكل دوري ونحقق نسبة رضا عالية.	4.1845	.82542
توثق الجهة جهود المتطوعين وتنشر انجازاتهم ومساهماتهم بشكل دوري.	3.9612	.98938
تضمن الجهة العائد الاقتصادي من العمل التطوعي ضمن القوائم والتقارير المالية للجهة.	4.0291	1.15857
المحور الرابع	4.0680	.71923

تظهر البيانات أعلاه تحليلاً لمستوى تحقيق النتائج الإيجابية لتفعيل العمل التطوعي في الجهات غير الربحية. يتراوح المتوسط لجميع البنود في المحور الرابع بين ٣.٩٦١٢ و ٤.١٨٤٥، مما يشير إلى وجود مستوى مرتفع من تحقيق النتائج الإيجابية في جوانب تفعيل العمل التطوعي. الانحراف المعياري المنخفض يشير إلى تمايز محدود في البيانات، مما يعني أن الآراء قد تكون متفقة بشكل عام حول مستوى تحقيق النتائج الإيجابية في هذه الجوانب.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج

بناءً على النتائج المقدمة في التحليل أعلاه، يمكن إجراء مناقشة شاملة حول دور قيادات القطاع غير الربحي في تفعيل ومأسسة العمل التطوعي.

في المحور الأول، تشير البيانات إلى تقدير عالي لتبني القيادات لسياسات وإجراءات تعزيز المشاركة في العمل التطوعي. يمكن مناقشة هذه النتيجة بأنها تعكس وجود رؤية قيادية واضحة لدى هذه الجهات تجاه العمل التطوعي، مما يمكن أن يؤدي إلى تحفيز الموظفين والمتطوعين على المشاركة بشكل فعال.

في المحور الثاني، يظهر وجود مستوى مرتفع من مأسسة العمل التطوعي في الجهات غير الربحية، مما يعكس التزامها بإنشاء هياكل تنظيمية وإجراءات داعمة للتنمية وتعزيز العمل التطوعي. يمكن مناقشة هذه النتيجة بأنها تعكس التركيز على تطوير بنية تحتية قوية لدعم العمل التطوعي وتوفير الدعم اللازم للمتطوعين.

في المحور الثالث، توضح البيانات وجود تحديات ملموسة تواجه جهات القطاع غير الربحي فيما يتعلق بتفعيل العمل التطوعي، مثل ضعف الموارد المالية والبشرية، ونقص الكفاءات في إدارة العمل التطوعي. يمكن مناقشة هذه النتائج بأنها تشير إلى ضرورة تكثيف الجهود لتدعيم جهات القطاع غير الربحي وتوفير الموارد اللازمة لتفعيل العمل التطوعي بشكل أفضل.

أما في المحور الرابع، فتظهر النتائج وجود مستوى مرتفع من تحقيق النتائج الإيجابية في جوانب تفعيل العمل التطوعي. يمكن مناقشة هذه النتيجة بأنها تعكس فعالية الجهود المبذولة لتحقيق أهداف العمل التطوعي وتعزيز التأثير الإيجابي لهذا النوع من الأنشطة في المجتمع.

باستناد إلى هذه المناقشة، يمكن الاستنتاج بأن قيادات القطاع غير الربحي تلعب دورًا مهمًا في تفعيل ومأسسة العمل التطوعي، وعلى الرغم من وجود تحديات، فإن التركيز على تطوير البنية التحتية وتوفير الموارد اللازمة يمكن أن يساهم في تعزيز النتائج الإيجابية لهذا النوع من الأنشطة في المستقبل.

خاتمة

بناءً على التحليل الشامل لنتائج الدراسة حول دور قيادات القطاع غير الربحي في تفعيل ومأسسة العمل التطوعي، يمكن الاستنتاج بأن العمل التطوعي يعتبر عنصراً أساسياً في بناء المجتمعات المستدامة وتعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وتوضح النتائج تبني قادة القطاع غير الربحي لسياسات وإجراءات تعزز المشاركة في العمل التطوعي، ومستوى عالٍ من مأسسة هذا العمل في تلك الجهات. ومع ذلك، فإنه يتعين التعامل مع التحديات والعقبات التي تواجه تفعيل العمل التطوعي، مثل نقص الموارد والكفاءات، من خلال تعزيز الشراكات وتوفير الدعم اللازم للمؤسسات غير الربحية.

ومن الجدير بالذكر أن تحقيق النتائج الإيجابية في تفعيل العمل التطوعي يتطلب توفير بيئة داعمة ومحفزة، وتعزيز ثقافة العمل التطوعي وتقدير جهود المتطوعين، بالإضافة إلى تطوير الآليات والأدوات التي تسهم في قياس وتقييم هذا العمل بشكل فعال.

بناءً على ذلك، يمكن أن يسهم البحث في توجيه الجهود والسياسات نحو تعزيز العمل التطوعي في القطاع غير الربحي، وبالتالي تحقيق أثر إيجابي أكبر في المجتمع. ويمكن للدراسات المقبلة أن تركز على استكشاف استراتيجيات محددة لتعزيز دور القيادات في تفعيل العمل التطوعي، وتحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على تحقيق النتائج الإيجابية في هذا السياق.

المراجع

- البران، محمد عبدالله؛ رجال، صلاح محمد. (٢٠١٥). دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله. مجلة العربية للإدارة ، ٣٥ (٢).
- الغيث، العنود محمد، العتيبي، غلباء فيصل. (٢٠٢٠). رجة اسهام القيادات المدرسية في تعزيز العمل التطوعي في البيئة المدرسية من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض. مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة، ٣ (١١٠).
- المعيار الوطني السعودي للتطوع. (٢٠٢٠). الدليل التعريفي لمشروع تأسيس الوحدات التطوعية بناء على المعيار الوطني السعودي للتطوع. المملكة العربية السعودية.
- حيان جبران بن مسفر. (٢٠٢١). دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها. مجلة كلية التربية .
- خالد ضبف الله القرني. (٢٠٢٤). متعة التطوع.
- خلود بنت سعد. (٢٠٢٢). ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة ام القري وإسهامه بتنمية مهاراتهم القيادية. إدارة البحوث والنشر العلمي.
- دعاء محمد أحمد. (٢٠٢٣). تفعيل العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية علي ضوء بعض الخبرات الأجنبية . مجلة دورية محكمة تصدر عن كلية التربية.
- ريم البخاري، يوسف البخيت، شروق الحلبي. (٢٠٢٢). كناشة التطوع. مكتبة الملك فهد الوطنية.

سهي محمد محمود خليل. (٢٠٢١). دور المدرسة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي. مجلة البحث التربوي.

مازن سعود محمد. (٢٠٢١). دور العمل التطوعي في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على معلمي برنامج خبرات ٢ بالمملكة العربية السعودية. كجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية

محمد الحاج. (٢٠١٢). العمل التطوعي — اداة للتنمية الجماهيرية وتنظيم المجتمع.

محمد جبريل البصيلي. (٢٠٢٢). العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع المحلي دراسة مسحية على متطوعي الجمعيات الخيرية بمدينة أبها. مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية .

محمد, القحطاني، فاطمة. (٢٠٢٣). مهارات القيادة وعلاقتها بإدارة فرق العمل التطوعي وآليات تفعيلها لتمكين المسؤولية المجتمعية في ضوء أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ (دراسة ميدانية على طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن). مجلة التربية جامعة الازهر، ٤٢ (١٩٩).

محمد, ولاء سيد. (٢٠٢١). دور مركز الخدمة العامة في تنمية العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي. مجلة كلية الخدمة الإدتماعية للدراسات والبحوث الإجتماعية.

هيلة سالم سلطان. (٢٠٢١). دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي (جامعة بيشة - دراسة حالة). مجلة دورية محكمة تصدر عن كلية التربية.

الملاحق

ملحق (١) الاستبانة في صورتها الأولية

أولاً: (أ) - البيانات الأولية

اسم الجمعية او المنظمة	
المنطقة	
المدينة	
نشاط الجمعية	
الاسم المشارك (اختياري)	
الجنس	☐ ذكر ☐ أنثى
العمر	☐ من (٢٥ سنة إلى ٣٠ سنة) ☐ من (٣١ سنة إلى ٣٥ سنة) ☒ من (٣٦ سنة إلى ٤٠ سنة فأكثر)
المؤهل العلمي	☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐ أخرى
الخبرة العملية	☐ أقل من (٥ سنوات) ☐ من (٥ سنوات إلى ١٠ سنوات) ☐ من (١٠ سنوات فأكثر)

☐ رئيس مجلس إدارة ☐ عضو مجلس إدارة ☐ مدير تنفيذي ☐ مدير تطوع ☐ أخصائي أو مسؤول تطوع	المسمى الوظيفي أو المنصب
☐ دوام كامل (مفرغ للتطوع) ☐ دوام جزئي (مسد إليك التطوع إلى جانب عملك الأساسي) ☐ أخرى	في حال كنت مدير أو مسؤول تطوع فإنك تعمل بـ

(ب) - المحاور

ملحوظة: سوف يكون مقياس الإجابة على جميع المحاور بـ (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)

المحور الأول: مستوى تبني القيادات في القطاع غير الربحي للعمل التطوعي.

	العبارة	وضوح العبارة		ارتباطها بالمحور		اهمية العبارة		التعديل الذي يراه المحكم
		واضحة	غير واضحة	مرتبطة	غير مرتبطة	هامة	غير هامة	
١	لدى الجهة وحدة أو قسم خاص للتطوع مضاف في الهيكل التنظيمي ومعتمد من مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية.							
٢	تسند الجهة مسؤولية كيان التطوع إلى فرد مفرغ جزئيا أو كلياً لديه وصف وظيفي يتم التصديق عليه من قبل الإدارة التنفيذية							
٣	لدى دليل تنظيمي وإجرائي لعمليات التطوع معتمد أو في طور الاعتماد							
٤	لدى الجهة دليل أهداف ومؤشرات ومستهدفات خاصة بالتطوع							
٥	تقوم الجهة بتطبيق ممارسات العمل التطوعي وفقاً للمعيار الوطني السعودي للتطوع.							

المحور الثاني: مأسسة العمل التطوعي في جهات القطاع غير الربحي

العبارة	وضوح العبارة		ارتباطها بالمحور		اهمية العبارة		التعديل الذي يراه المحكم
	واضحة	غير واضحة	مرتبطة	غير مرتبطة	هامية	غير هامة	
١							أُتبنى سياسات وإجراءات تساهم في تعزيز المشاركة في العمل التطوعي من خلال توفير البنية التحتية والدعم المالي.
٢							ألتزم بتغطية جميع الاحتياجات المتعلقة بالتطوع وتعمل على توفير الموارد والمواد الضرورية لقيام المتطوعين بفرصهم التطوعية.
٣							أُتبنى نشر ثقافة التطوع بين العاملين في الجهة ونبين أسباب ودوافع إشراك المتطوعين ونقوم بمساندتهم لتحقيق الأهداف المنشودة.
٤							أُتبنى سياسات واضحة تعزز الشراكات بين المنظمة والمتطوعين والجهات الخارجية لتحقيق الأهداف المشتركة.
٥							أعمل على تحديث السياسات والإجراءات بانتظام لضمان تكيفها مع المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.
٦							يشارك القادة في تقدير جهود المتطوعين والإشادة بها

المحور الثالث: تحديات وعوائق تفعيل العمل التطوعي.

العبارة	وضوح العبارة		ارتباطها بالمحور		اهمية العبارة		التعديل الذي يراه المحكم
	واضحة	غير واضحة	مرتبطة	غير مرتبطة	هامية	غير هامة	
١							تتطلب التحديات الأخرى مثل ضعف الدعم الإداري والتنظيمي وضع حلول مبتكرة لتشجيع المشاركة في العمل التطوعي.
٢							تعد نقص الموارد والتمويل واحدة من أبرز التحديات التي تواجه قادة المؤسسات غير الربحية في تفعيل العمل التطوعي.
٣							يجب التغلب على عوائق مثل ضيق الوقت وقلة الموارد البشرية من خلال توجيه الاستراتيجيات والموارد بفعالية.
٤							يمكن تحقيق تقدم وتطوير مناخ مؤسسي داعم للتطوع من خلال تجاوز العقبات وتعزيز الروح الايجابية.
٥							يمكن للقادة المبدعين والمتحفزين البحث عن حلول مبتكرة واستراتيجيات جديدة لتحفيز ودعم المشاركة في العمل التطوعي.

عبارات يرى المحكم إضافتها:

.....

.....

المحور الرابع: مستوى تحقيق النتائج الإيجابية لتفعيل العمل التطوعي.

العبارة	وضوح العبارة		ارتباطها بالمحور		اهمية العبارة		التعديل الذي يراه المحكم
	واضحة	غير واضحة	مرتبطة	غير مرتبطة	هامية	غير هامة	
١							نحقق زيادة سنوية في أعداد المتطوعين الجدد.
٢							نحقق استدامة في أعداد المتطوعين المكررين
٣							نقيس رضا المتطوعين بشكل دوري ونحقق نسبة رضا عالية
٤							نوثق جهود المتطوعين وننشر انجازاتهم ومساهماتهم بشكل دوري.
٥							نضمن العائد الاقتصادي من العمل التطوعي ضمن القوائم والتقارير المالية للجهة

عبارات يرى المحكم إضافتها:

.....

.....

ملحق (٢) أسماء السادة المحكمين.

الاسم	التخصص	الجامعة
د. هند سليمان الصليهم	التعليم المستمر	جامعة الملك سعود
د. متعب محمد الرشود	إدارة تعليم الرياض- التعليم المستمر	جامعة الملك سعود
د. منيرة عبد الله القحطاني	تعليم الكبار والتعليم المستمر	جامعة الملك سعود
د. محمد بم عويس آل كليب	السياسات التربوية	جامعة الأمير سطام
د. عهود عبد الرحمن التميمي	خدمة اجتماعية	جامعة الملك سعود
د. منى حمد العسكر	تعليم الكبار- التعليم المستمر	جامعة الملك سعود
د. حنان علي الصليهم	إدارة التدريب والابتعاث - مناهج وطرق تعليم	جامعة الإمام محمد بن سعود

ملحق (٣) تقرير التعديلات التي تم إجراؤها على الاستبانة وفق آراء المحكمين.
اقترح غالبية المحكمين التعديل على الخور الأول: مستوى تبني القيادات في القطاع غير الربحي للعمل التطوعي.

التعديل المقترح من المحكمين	رقم وصياغة العبارة قبل التعديل	التعديل الذي تم إجراؤه
أرى حذف ما هو مضلل، لأنه قد يعزز العمل التطوعي بطرق غير البنية التحتية أو الدعم المالي.	١- أتبنى سياسات وإجراءات تساهم في تعزيز المشاركة في العمل التطوعي من خلال توفير البنية التحتية والدعم المالي.	أتبنى سياسات وإجراءات تساهم في تعزيز المشاركة في العمل
تكرر للعبارة الأولى، لأنه يتخذ إجراء لتعزيز العمل التطوعي، فأرى يحذف أحد العبارتين الأولى أو الثانية	٢-ألتزم بتغطية جميع الاحتياجات المتعلقة بالتطوع وتعمل على توفير الموارد والمواد الضرورية لقيام المتطوعين بفرصهم التطوعية.	ألتزم بتغطية جميع الاحتياجات المتعلقة بالتطوع وتعمل على توفير الموارد والمواد الضرورية لقيام المتطوعين بفرصهم التطوعية.
مجموعة عبارات في عبارة واحدة، أرى فصلها للخروج بثلاث عبارات،	٣-أتبنى نشر ثقافة التطوع بين العاملين في الجهة.	١-أتبنى نشر ثقافة التطوع بين العاملين في الجهة.

فقد يتبنى نشر ثقافة العمل التطوعي ولكن لا يبين أسباب إشراك المتطوعين.	ونبين أسباب ودوافع إشراك المتطوعين ونقوم بمساندتهم لتحقيق الأهداف المنشودة.	٢- أبين أسباب ودوافع إشراك المتطوعين ونقوم بمساندتهم لتحقيق الأهداف المنشودة.
أعزز الشراكات بين المنظمة الخ... وأرى فصلها لعبارتين تعزيز الشراكة مع المتطوعين وعبرة أخرى تعزيز الشراكة مع المنظمات المختلفة. لأنه قد يعزز الشراكة مع المتطوعين ولكن لا يعزز الشراكة مع مؤسسات	٦- أتبنى سياسات واضحة تعزز الشراكات بين المنظمة والمتطوعين والجهات الخارجية لتحقيق الأهداف المشتركة.	أتبنى سياسات واضحة تعزز الشراكات بين المنظمة والجهات الخارجية لتحقيق الأهداف المشتركة.

اقترح غالبية المحكمين التعديل على المحور الثاني: مأسسة العمل التطوعي في جهات القطاع غير الربحي ، وكان على النحو التالي:

التعديل المقترح من المحكمين	رقم وصياغة العبارة قبل التعديل	التعديل الذي تم إجماعه
لدي الجهة دليل توصيفي بأهداف ومؤشرات ومستهدفات خاصة بالتطوع	٣- لدي الجهة دليل بأهداف ومؤشرات ومستهدفات خاصة بالتطوع	دي الجهة دليل توصيفي بأهداف ومؤشرات ومستهدفات خاصة بالتطوع.

اقترح غالبية المحكمين التعديل على المحور الثالث: تحديات وعوائق تفعيل العمل التطوعي، وكان على النحو التالي:

التعديل المقترح من المحكمين	رقم وصياغة العبارة قبل التعديل	التعديل الذي تم إجماعه
بما ان المحور عن التحديات لابد من كتابة كل تحدي على شكل عبارة واضحة	١- تتطلب التحديات الأخرى مثل ضعف الدعم الإداري والتنظيمي وضع حلول مبتكرة لتشجيع المشاركة في العمل التطوعي.	تعاني المنظمة من ضعف في الموارد المالية.
مركب يحتاج فصل الوقت والموارد البشرية	٣- يجب التغلب على عوائق مثل ضيق الوقت وقلة الموارد البشرية من خلال توجيه الاستراتيجيات والموارد بفعالية.	تفتقر المنظمة إلى وجود موظفين لديهم روح التجديد والتطوير.
ليس تحدي وإنما هو مقترح	٤- يمكن تحقيق تقدم وتطوير مناخ مؤسسي داعم للتطوع من خلال تجاوز العقبات وتعزيز الروح الإيجابية.	تعاني المنظمة من ضعف في وجود الكفاءات التي تمتلك القدرات الكافية لإدارة العمل التطوعي
مقترح	يمكن للقادة المبدعين والمتحفزين البحث عن حلول مبتكرة واستراتيجيات جديدة لتحفيز ودعم المشاركة في العمل التطوعي.	تفتقر المنظمة إلى الأدوات التي تحدد الاحتياج التطوعي الفعلي

الباحثة / مريم عبدالله المطيري

[إيميل maryam.oto.7@gmail.com](mailto:maryam.oto.7@gmail.com)

ملحق (٤) الاستبانة بصورتها النهائية

سعادة الدكتور/

حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "دور قيادات القطاع غير الربحي في مؤسسة وتفعيل العمل التطوعي" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة، تحت إشراف د. وليد سليمان.

وتهدف الدراسة إلى التعرف على مفهوم مؤسسة العمل التطوعي داخل المؤسسات غير الربحية.

والتعرف على واقع دور القادة لدرجة مؤسسة العمل التطوعي في المؤسسات غير الربحية بالمملكة العربية السعودية.

والكشف عن المعوقات التي تحد من دور القادة في المؤسسات غير الربحية في مؤسسة العمل التطوعي.

كما تهدف إلى التعرف على الفروق في قادة المؤسسة غير الربحية في نظرتهم تجاه مؤسسة العمل التطوعي.

ويسرني ويشرفني أن يكون سعادتكم من ضمن المحكمين لأدوات الدراسة، نظراً لما تتمتعون به من علم وخبرة واسعة في هذا المجال، راجياً الإشارة بما ترونه مناسباً من حيث (مدى وضوح العبارات - ارتباط العبارات الخاصة بكل محور - مدى مناسبة معيار تحديد الإجابة) وما ترون إضافته من عبارات،

وما توجهون به من رؤى تسهم في القيام بالدور المطلوب من قيادات القطاع غير الربحي في تحقيق متطلبات التنمية المستدامة للعمل التطوعي.

شاكراً ومقدرة لكم سلفاً جهودكم وتعاونكم

الباحثة/ مريم عبدالله المطيري

الجوال/ ٠٥٥٧٧٧٣١٩٣

بيانات المحكم
الايمل: Maryam.tot.7@gmail.com

	التخصص		الجامعة		الاسم
--	--------	--	---------	--	-------

أولاً: (أ) - البيانات الأولية

اسم الجمعية او المنظمة	
المنطقة	
المدينة	
نشاط الجمعية	
الاسم المشارك (اختياري)	
الجنس	☐ ذكر ☐ أنثى
العمر	☐ من (٢٥ سنة إلى ٣٠ سنة) ☐ من (٣١ سنة إلى ٣٥ سنة) ☒ من (٣٦ سنة إلى ٤٠ سنة) ☐ سنة فأكثر
المؤهل العلمي	☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐ أخرى
الخبرة العملية	☐ أقل من (٥ سنوات) ☐ من (٥ سنوات إلى ١٠ سنوات) ☐ من (١٠ سنوات فأكثر)
المسمى الوظيفي أو المنصب	☐ رئيس مجلس إدارة ☐ عضو مجلس إدارة ☐ مدير تنفيذي ☐ مدير تطوع ☐ أخصائي أو مسؤول تطوع
في حال كنت مدير أو مسؤول تطوع فإنك تعمل بـ	☐ دوام كامل (مفرغ للتطوع) ☐ دوام جزئي (مسد إليك التطوع إلى جانب عملك الأساسي) ☐ أخرى

(ب) - المحاور

ملحوظة : سوف يكون مقياس الإجابة على جميع المحاور بـ (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)

المحور الأول: مستوى تبني القيادات في القطاع غير الربحي للعمل التطوعي.

العبارة	وضوح العبارة		ارتباطها بالمحور		اهمية العبارة		التعديل الذي يراه المحكم
	واضحة	غير واضحة	مرتبطة	غير مرتبطة	هامية	غير هامة	
١	أُتبنى سياسات وإجراءات تساهم في تعزيز المشاركة في العمل						
٢	ألتزم بتغطية جميع الاحتياجات المتعلقة بالتطوع وتعمل على توفير الموارد والمواد الضرورية لقيام المتطوعين بفرصهم التطوعية.						
٣	أُتبنى نشر ثقافة التطوع بين العاملين في الجهة						
٤	أُبين أسباب ودوافع إشراك المتطوعين ونقوم بمساندتهم لتحقيق الأهداف المنشودة.						
٦	أُتبنى سياسات واضحة تعزز الشراكات بين المنظمة والجهات الخارجية لتحقيق الأهداف المشتركة.						
	أعمل على تحديث السياسات والإجراءات بانتظام لتتكيف مع المتغيرات الاقتصادية						

							أعمل على تحديث السياسات والإجراءات بانتظام لتتكيف مع المتغيرات الثقافية	
							أشارك في تقدير جهود المتطوعين والإشادة بها	

عبارات يرى المحكم إضافتها:

.....

.....

المحور الثاني: مؤسسة العمل التطوعي في جهات القطاع غير الربحي

التعديل الذي يراه المحكم	اهمية العبارة		ارتباطها بالمحور		وضوح العبارة		العبارات	
	غير هامة	هامة	غير مرتبطة	مرتبطة	غير واضحة	واضحة		
							لدى الجهة وحدة أو قسم خاص للتطوع مضاف في الهيكل التنظيمي ومعتمد من مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية.	١
							تسند الجهة مسؤولية كيان التطوع إلى فرد متفرغ جزئياً أو كلياً لديه وصف وظيفي يتم التصديق عليه من قبل الإدارة التنفيذية	٢
							لدى دليل تنظيمي وإجرائي لعلميات التطوع معتمد أو في طور الاعتماد	٣
							دي الجهة دليل توصيفي بأهداف ومؤشرات ومستهدفات خاصة بالتطوع.	٤
							تقوم الجهة بتطبيق ممارسات العمل التطوعي وفقاً للمعيار الوطني السعودي للتطوع.	٥

المحور الثالث: تحديات وعوائق تفعيل العمل التطوعي.

التعديل الذي يراه المحكم	اهمية العبارة		ارتباطها بالمحور		وضوح العبارة		العبارات	
	غير هامة	هامة	غير مرتبطة	مرتبطة	غير واضحة	واضحة		
							١ تعاني المنظمة من ضعف في الموارد المالية.	
							٢ تعاني المنظمة من ضعف في الموارد البشرية.	
							٣ تفتقر المنظمة إلى وجود موظفين لديهم روح التجديد والتطوير.	
							٤ تعاني المنظمة من ضعف في وجود الكفاءات التي تمتلك القدرات الكافية لإدارة العمل التطوعي	
							٥ تفتقر المنظمة إلى الأدوات التي تحدد الاحتياج التطوعي الفعلي	

عبارات يرى المحكم إضافتها:

.....

.....

المحور الرابع: مستوى تحقيق النتائج الإيجابية لتفعيل العمل التطوعي.

التعديل الذي يراه المحكم	اهمية العبارة		ارتباطها بالمحور		وضوح العبارة		العبارات	
	غير هامة	هامة	غير مرتبطة	مرتبطة	غير واضحة	واضحة		
							نحقق زيادة سنوية في أعداد المتطوعين الجدد.	١
							استدامة في أعداد المتطوعين المكررين	٢
							ارتفاع رضا المتطوعين بشكل دوري بنسبة عالية.	٣
							نوثق جهود المتطوعين وننشر انجازاتهم ومساهماتهم بشكل دوري.	٤
							نضمن العائد الاقتصادي من العمل التطوعي ضمن القوائم والتقارير المالية للجهة	٥

عبارات يرى المحكم إضافتها:

.....

.....

انتهت الاستبانة وشكراً لكم

