

Administrative Applications in Volunteer Teams

Abdullah Omar Baljaha

Graduation Project (1)

College of Management – MidOcean University

Supervised by

Dr/ Abdualraheem Nader

Faculty Member – College of Management – MidOcean University

Eighth Semester - march 28, 2026

TABLE OF CONTENTS

• Introduction	3
• Study Model	5
• Team Administrative Framework	5
• Research Problem	6
• Research Gaps	6
• Significance of the Study	7
• Research Questions	8
• Study Hypotheses	10
• Research Model	11
• Research Methodology	12
• 1. Research Philosophy	12
• 2. Research Approach	12
• 3. Research Strategy	12
• 4. Research Choice	13
• 5. Time Horizon	13
• 6. Techniques and Procedures	13
• 6.1 Study Sample	13
• 6.2 Data Collection Tools	13
• 6.3 Data Analysis	13
• References	14

INTRODUCTION

Volunteer teams are considered among the simplest administrative models in terms of structure; however, at their core, they represent a miniature version of formal organizations and institutions. They include many fundamental managerial elements such as planning, organizing, directing and controlling, despite differences in capabilities and resource levels.

With the launch of Saudi Arabia's Vision 2030, which carries strategic directions to enhance the role of the non-profit sector, the Kingdom has given significant attention to volunteer work, making it one of the pillars of sustainable development. It has set ambitious goals, most notably increasing the number of volunteers annually to reach one million volunteers.

This direction is considered a natural extension of the deeply rooted human and social values within Saudi society, reflected in the love of goodness, the spirit of giving, and social solidarity. In this context, the Kingdom has made systematic national efforts to support and organize volunteer work, represented in launching several initiatives and programs most notably:

The National Volunteer Work Platform:

An electronic platform that aims to connect volunteers with beneficiary organizations and provide diverse volunteer opportunities aligned with volunteers' skills and interests, thereby enhancing the efficiency of community participation.

The Volunteer Empowerment and Qualification Program:

A program dedicated to training and qualifying volunteers to acquire the professional skills necessary to perform their roles effectively and professionally.

:Volunteer Work Impact Measurement Program

This program focuses on evaluating the outcomes of volunteer initiatives and measuring their contribution to achieving sustainable .development goals

:Volunteer Partnership Program

-It aims to enhance integration among the government, private, and non .profit sectors in order to unify efforts and support national initiatives

:Charitable Associations' Initiatives

These associations implement such programs through various field ,projects, such as mass marriage initiatives, orphan empowerment elderly care, and support for people with disabilities, thereby providing real opportunities to serve the community and strengthen national .belonging

Based on the above, volunteer teams, volunteers, and the entities that support them have become fundamental pillars that the Kingdom is keen to empower and sustain. This calls for advancing administrative and organizational thinking within these teams to ensure alignment with the desired national objectives. Here, the role of administrative specialization becomes evident in regulating volunteer work, guiding teams and volunteers toward sound decisions, and planning initiatives systematically—thereby reducing wasted efforts resulting from lack of .organization or weak management

Study Model

This research examines an applied model of a volunteer team in the city of Jeddah, namely the Hattan Volunteer Team, which was selected after obtaining official approval from its management to serve as a model for study and analysis. The team is considered one of the largest volunteer teams in the region. It was founded in 2019 as a small individual initiative that was originally planned to last for only one month. The team began with approximately 250 volunteers and has since grown significantly, with the number of registered volunteers currently reaching nearly 30,000, distributed across multiple and .specialized categories and levels

The team has an advanced organizational structure consisting of 22 internal teams, including four specialized teams (Sports, Health, Arts, and Women's), in addition to two higher-level departments: the "Sanad" Department, under which ten supporting divisions operate, and the "Special Affairs" Department, which .supervises 19 supporting projects

.The team has been distinguished by its flexibility and ability to adapt to crises During the COVID-19 pandemic, its activities did not cease; rather, it continued operating remotely, providing psychological and moral support initiatives and directing positive messages particularly to healthcare sector workers, before .launching even more strongly in the post-pandemic phase

The Team's Administrative Framework

Contrary to the common perception that volunteer work justifies leniency in ,discipline and performance, the Hattan Team has, since its establishment adopted the principle of excellence and commitment, inspired by Islamic values that encourage quality in work. This has been reflected in its administrative structure, as each internal team includes approximately 50 administrators distributed across multiple leadership and supervisory positions. These include the team leader and deputy, supervisors of supporting departments, and divisions responsible for ideas, public relations, and design, in addition to training programs and workshops aimed at qualifying volunteers and preparing .them to assume future administrative roles

RESEARCH PROBLEM

The research problem lies in the presence of several challenges facing volunteer teams, most notably:

1. Difficulty in attracting volunteers and maintaining their continuity.
2. Challenges in managing team members and coordinating efforts among them.
3. The absence or weakness of an official umbrella supporting communication with external entities.
4. Limited financial resources and operational budgets.

Research Gaps

Theoretical Gaps:

These are reflected in the limited scientific understanding of the nature of volunteer teams within the local context and the characteristics of the targeted community. There is also a need to simplify administrative concepts to suit the diverse backgrounds of volunteers.

Practical Gaps:

These appear in the mechanisms for recruiting volunteers, implementing organizational structures with flexibility, developing clear learning methodologies, and establishing institutional relationships with official and funding entities to ensure the sustainability of volunteer work.

RESEARCH SIGNIFICANCE

Theoretical Significance:

This research contributes to enriching the scientific literature related to the management of volunteer teams and provides a guiding framework that can serve as a roadmap for achieving organizational stability and bridging knowledge gaps in this field.

Practical Significance:

It lies in presenting an advanced practical model of a successful volunteer team and reviewing administrative strategies that have been tested in practice, thereby enhancing the efficiency of volunteers and volunteer teams and supporting the achievement of one of the objectives of Saudi Vision 2030.

RESEARCH QUESTIONS

Main Question:

What is the impact of implementing modern administrative systems on enhancing organizational efficiency and sustainable growth within volunteer teams?

Sub-questions:

- To what extent does adopting organizational structures modeled after the private sector influence the quality of outputs of volunteer teams?
- How does a professional organizational environment contribute to strengthening volunteer engagement and building an attractive media identity?
- What are the key determinants through which administrative governance influences donors' and charitable organizations' willingness to engage in partnerships and sponsorships?

RESEARCH OBJECTIVES

Main Objective:

To measure the effectiveness of administrative applications in achieving organizational stability and operational excellence in volunteer teams.

Sub-objectives:

- To identify the relationship between establishing administrative structures and improving the efficiency of role distribution within the team.
- To analyze the impact of administrative organization on volunteer satisfaction and loyalty (both administrative and field volunteers).
- To investigate the role of governance and administrative transparency in building institutional reputation among supporting entities and strategic partners.

RESEARCH HYPOTHESES

Main Hypothesis:

There is a statistically significant relationship between the level of internal administrative discipline within the team and its ability to achieve external success and expansion.

Sub-hypotheses:

1. There is a positive relationship between the clarity of the organizational structure and the achievement of strategic objectives within volunteer organizations.
2. The quality of internal management is positively associated with volunteer retention rates and enhanced motivation.
3. The likelihood of obtaining funding and sponsorship increases with the maturity of administrative and financial systems implemented within the team.

RESEARCH MODEL

The study examines the relationship between the independent variable (institutional administrative applications) and the dependent variable (performance and sustainability), as illustrated below:

1. Independent Variable

Institutional Administrative Applications:

- Structuring roles and responsibilities (organizational structure).
- Governance and transparency systems.
 - Work environment and motivation (attractive organizational climate).
- Professionalism in media and public representation.

2. Dependent Variable

Efficiency and Sustainability of the Volunteer Team:

- Success of outputs and initiatives.
- Volunteer retention and loyalty rates.
 - Donor and external stakeholder trust (ability to attract sponsorships).

RESEARCH METHODOLOGY

The study follows the Research Onion framework to ensure methodological rigor:

Research Philosophy:

The study adopts a critical realist philosophy, aiming to understand how administrative structures (as tangible phenomena) influence volunteer behavior and team outcomes in real-world contexts.

Research Approach:

A deductive approach is employed, whereby general management theories are used to test specific hypotheses within the case of the “Hattan Team.”

Research Strategy:

A case study strategy is utilized, as it is the most appropriate for an in-depth examination of the “Hattan Team” as a leading model within the city of Jeddah.

Research Choice:

A mixed-methods approach is adopted, combining quantitative analysis (questionnaires administered to volunteers) and qualitative analysis (interviews with administrative leadership in “Sanad” and special affairs departments).

Time Horizon:

A cross-sectional study, where data are collected at a single point in time to assess the current status of the team and the impact of its administrative practices.

Techniques and Procedures:

- **Sample:** A purposive sample of volunteers and administrators from the Hattan Team (including members across multiple teams, departments, and projects).
- **Data Collection Tools:** An electronic questionnaire distributed across 22 teams, along with semi-structured interviews conducted with senior management.
- **Data Analysis:** Statistical analysis using SPSS for quantitative data, alongside thematic analysis for qualitative interview data.

REFERENCES

- Nafea Charity Association Website
- Journal of Arab Sciences and Humanities - Qassim University
- Factors Affecting Building Sustainable Volunteer Teams
- Eshraq Association - Volunteering Platform
- Hattan Volunteer Team - CEO Faisal bin Fahad
CEO Assistants ,Abeer Omar & Areej Omar
- National Platform for Volunteering

التطبيقات الإدارية في الفرق التطوعية

عبدالله عمر بلجهر

مشروع تخرج (1)
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف
د/ عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

28 مارس 2026 - الفصل الدراسي الثامن

جدول المحتويات

3	• المقدمة
5	• نموذج الدراسة
5	• الإطار الإداري للفريق
6	• مشكلة البحث
6	• الفجوات البحثية
7	• أهمية البحث
8	• أسئلة البحث
10	• فرضيات الدراسة
11	• نموذج البحث
12	• منهجية البحث
12	• 1 فلسفة البحث
12	• 2 منهج البحث
12	• 3 استراتيجية البحث
13	• 4 اختبار البحث
13	• 5 الأفق الزمني
13	• 6 التقنيات والإجراءات
13	• 6.1 عينة الدراسة
13	• 6.2 أدوات جمع البيانات
13	• 6.3 تحليل البيانات
14	• المصادر

المقدمة

تُعدّ الفرق التطوعية من أبسط النماذج الإدارية من حيث البنية، إلا أنها في جوهرها تمثل صورة مصغرة للمنظمات والمؤسسات الرسمية، إذ تضم العديد من العناصر الإدارية الأساسية المتمثلة في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، مع اختلاف الإمكانيات وحجم الموارد. ومع انطلاق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، وما تحمله من توجهات استراتيجية لتعزيز دور القطاع غير الربحي، أولت المملكة العمل التطوعي اهتمامًا بالغًا، وجعلته أحد ركائز التنمية المستدامة، ووضعت أهدافًا طموحة من أبرزها رفع عدد المتطوعين سنويًا ليصل إلى مليون متطوع.

ويُعد هذا التوجه امتدادًا طبيعيًا للقيم الإنسانية والاجتماعية المتأصلة في المجتمع السعودي، والتي تتجسد في حب الخير، وروح العطاء، والتكافل الاجتماعي. وفي هذا السياق، بذلت المملكة جهودًا وطنية ممنهجة لدعم العمل التطوعي وتنظيمه، تمثلت في إطلاق عدد من المبادرات والبرامج، من أبرزها:

المنصة الوطنية للعمل التطوعي:

وهي منصة إلكترونية تهدف إلى الربط بين المتطوعين والجهات المستفيدة، وتوفير فرص تطوعية متنوعة تتوافق مع مهارات المتطوعين واهتماماتهم، بما يساهم في رفع كفاءة المشاركة المجتمعية.

برنامج التمكين والتأهيل التطوعي:

و يُعنى بتدريب وتأهيل المتطوعين لاكتساب المهارات المهنية اللازمة لأداء مهامهم بفاعلية واحترافية.

برنامج قياس أثر العمل التطوعي:

ويركز على تقييم مخرجات المبادرات التطوعية وقياس مدى إسهامها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

برنامج الشراكات التطوعية:

ويهدف إلى تعزيز التكامل بين القطاعات الحكومية والخاصة والقطاع غير الربحي لتوحيد الجهود ودعم المبادرات الوطنية.

مبادرات الجمعيات الخيرية:

التي تطبق هذه البرامج من خلال مشاريع ميدانية متنوعة، مثل مشاريع الزواج الجماعي، وتمكين الأيتام، ورعاية كبار السن، ورعاية ذوي الإعاقة، بما يتيح فرصًا حقيقية لخدمة المجتمع وتعزيز الانتماء الوطني.

وبناءً على ما سبق، أصبحت الفرق التطوعية والمتطوعون والجهات الداعمة لهم من الركائز الأساسية التي تحرص المملكة على دعمها وتمكينها. الأمر الذي يستدعي الارتقاء بالفكر الإداري والتنظيمي داخل هذه الفرق، بما يضمن مواكبة الأهداف الوطنية المنشودة. وهنا يبرز دور التخصص الإداري في ضبط إيقاع العمل التطوعي، وتوجيه الفرق والمتطوعين نحو قرارات رشيدة، وتخطيط مبادراتهم بصورة منهجية، بما يقلل من الهدر في الجهود الناتج عن غياب التنظيم أو ضعف الإدارة.

نموذج الدراسة

يتناول هذا البحث نموذجًا تطبيقيًا لفرقة تطوعية بمدينة جدة، وهي فريق هتان التطوعي، والذي تم اختياره بعد أخذ الموافقة الرسمية من إدارته ليكون نموذجًا للدراسة والتحليل. يُعد الفريق من أكبر الفرق التطوعية في المنطقة، وقد تأسس عام 2019 كمبادرة فردية صغيرة، كان من المخطط لها أن تستمر لمدة شهر واحد فقط. بدأ الفريق بعدد يقارب 250 متطوعًا، ثم تطور ليصل عدد المتطوعين المسجلين حاليًا إلى ما يقارب 30 ألف متطوع، موزعين على فئات وطبقات متعددة ومتخصصة.

يضم الفريق هيكلًا تنظيميًا متقدمًا يتكون من 22 فريقًا داخليًا، من ضمنها أربعة فرق متخصصة (الرياضي، الصحي، الفنون، النسائي)، إضافة إلى إدارتين عليّتين هما إدارة "سند" التي تدرج تحتها عشرة أقسام داعمة، وإدارة "الشؤون الخاصة" التي تشرف على 19 مشروعًا مساندًا.

وقد تميز الفريق بمرونته وقدرته على التكيف مع الأزمات؛ ففي فترة جائحة كورونا لم يتوقف نشاطه، بل استمر في العمل عن بُعد، مقدمًا مبادرات للدعم النفسي والمعنوي، وموجهًا رسائله الإيجابية بشكل خاص للعاملين في القطاع الصحي، قبل أن ينطلق بقوة أكبر في مرحلة ما بعد الجائحة.

الإطار الإداري للفريق

على خلاف التصور الشائع بأن العمل التطوعي يبرر التساهل في الانضباط والأداء، اعتمد فريق هتان منذ تأسيسه مبدأ الإتقان والالتزام، انطلاقًا من القيم الإسلامية التي تحث على جودة العمل. وقد انعكس ذلك في هيكلته الإدارية، حيث يضم كل فريق داخلي ما يقارب 50 إداريًا، يتوزعون على مناصب قيادية وإشرافية متعددة، تشمل قائد الفريق ونائبه، ومشرفي الإدارات الداعمة، وأقسام الأفكار والعلاقات العامة والتصميم، إضافة إلى برامج تدريبية وورش عمل تهدف إلى تأهيل المتطوعين وإعدادهم لتولي أدوار إدارية مستقبلية.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في وجود عدد من التحديات التي تواجه الفرق التطوعية، من أبرزها:

1. صعوبة جذب المتطوعين والمحافظة على استمراريتهم.
2. تحديات إدارة أعضاء الفريق الواحد وتنسيق الجهود بينهم.
3. غياب أو ضعف المظلة الرسمية الداعمة للتواصل مع الجهات الخارجية.
4. محدودية الموارد المالية والميزانيات التشغيلية.

الفجوات البحثية

الفجوات النظرية

تتمثل في ضعف الفهم العلمي لطبيعة الفرق التطوعية في السياق المحلي، وطبيعة المجتمع المستهدف، إضافة إلى الحاجة لتبسيط المفاهيم الإدارية بما يتناسب مع خلفيات المتطوعين المختلفة.

الفجوات التطبيقية

تظهر في آليات استقطاب المتطوعين، وتطبيق الهياكل التنظيمية بمرونة، وبناء منهجيات تعلم واضحة، وتأسيس علاقات مؤسسية مع الجهات الرسمية والمانحة لضمان استدامة العمل التطوعي.

أهمية البحث

الأهمية النظرية

يسهم هذا البحث في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة الفرق التطوعية، ويقدم إطارًا إرشاديًا يمكن أن يشكل خارطة طريق لتحقيق الاستقرار التنظيمي وسد الفجوات المعرفية في هذا المجال.

الأهمية التطبيقية

تكمن في تقديم نموذج عملي متطور لفرقة تطوعية ناجحة، واستعراض استراتيجيات إدارية مجرّبة على أرض الواقع، بما يسهم في رفع كفاءة المتطوعين والفرق التطوعية، ودعم تحقيق أحد مستهدفات رؤية المملكة 2030

اسئلة البحث

التساؤل الرئيسي:

ما أثر تطبيق النظم الإدارية الحديثة في تعزيز الكفاءة التنظيمية والنمو المستدام للفرق التطوعية؟

التساؤلات الفرعية:

ما مدى انعكاس تبني الهياكل التنظيمية (المحاكية للقطاع الخاص) على جودة مخرجات الفريق التطوعي؟

كيف تساهم البيئة التنظيمية المهنية في تعزيز الارتباط الوظيفي للمتطوع وبناء هوية إعلامية جاذبة؟

ما هي محددات التأثير التي تمارسها الحوكمة الإدارية للفريق في إقناع المانحين والجهات الخيرية بجدوى الشراكة والرعاية؟

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الانضباط الإداري الداخلي للفريق وبين قدرته على تحقيق النجاح الخارجي والتوسع.

الفرضيات الفرعية:

١- هناك علاقة طردية بين وضوح الهيكل التنظيمي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظومة التطوعية.

٢- ترتبط جودة الإدارة الداخلية إيجاباً بمعدل استبقاء المتطوعين وتعزيز الدافعية لديهم.

٣- تزداد فرص الحصول على التمويل والرعاية بزيادة نضج الأنظمة الإدارية والمالية المتبعة داخل الفريق.

نموذج البحث

يعتمد البحث على دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (التطبيقات الإدارية المؤسسية) والمتغير التابع (الأداء والاستدامة)، ويمكن تمثيل النموذج كالتالي:

1. المتغير المستقل

التطبيقات الإدارية المؤسسية

هيكلية الأدوار والمسؤوليات (الهيكل التنظيمي).

نظم الحوكمة والشفافية.

بيئة العمل والتحفيز (البيئة الجاذبة).

الاحترافية في الواجهة الإعلامية.

2. المتغير التابع

كفاءة واستدامة الفريق التطوعي

نجاح المخرجات والمبادرات.

معدل استبقاء المتطوعين وولائهم.

ثقة المانحين والجهات الخارجية (جذب الرعايات).

منهجية البحث

تتبع الدراسة "بصلة البحث" لضمان الدقة العلمية

فلسفة البحث

تعتمد الدراسة على الفلسفة الواقعية النقدية؛ حيث تسعى لفهم كيف تؤثر الهياكل الإدارية (كظاهرة ملموسة) على سلوك المتطوعين ونتائج الفريق في أرض الواقع.

منهج البحث

المنهج الاستنباطي؛ حيث يبدأ البحث من نظريات الإدارة العامة لاختبار فرضيات محددة على حالة فريق "هتان".

استراتيجية البحث

دراسة الحالة؛ لكونها الاستراتيجية الأمثل لفحص ظاهرة "فريق هتان" بعمق وفي سياقها الواقعي كنموذج رائد بمدينة جدة.

اختيار البحث

طريقة مختلطة؛ تجمع بين التحليل الكمي (استبيانات للمتطوعين) والتحليل الكيفي (مقابلات مع القيادات الإدارية في "سند" والشؤون الخاصة).

5. الأفق الزمني

دراسة عرضية؛ حيث يتم جمع البيانات في نقطة زمنية محددة لتقييم الوضع الراهن للفريق وأثر تطبيقاته الإدارية.

6. التقنيات والإجراءات

عينة الدراسة:

عينة غرضية من متطوعي وإداري فريق هتان (عدد من المتطوعين والإداريين في عدة فرق وأقسام ومشاريع).

أدوات جمع البيانات:

استبانة إلكترونية موزعة على الفرق الـ 22، ومقابلة شبه منظمة مع الإدارات العليا.

تحليل البيانات:

استخدام برنامج (SPSS) للتحليل الإحصائي للبيانات الكمية، والتحليل الموضوعي للمقابلات.

المصادر

- موقع جمعية نافع الخيرية
- مجلة العلوم العربية والإنسانية-جامعة القصيم
العوامل المؤثرة في بناء الفرق التطوعية المستدامة
- جمعية إشراق-منصة التطوع
- فريق هتان التطوعي- الرئيس التنفيذي فيصل بن فهد
مساعدين الرئيس التنفيذي:
عبير عمر ، اريج عمر
- المنصة الوطنية للعمل التطوعي