

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:

٢٠٢٣

المقدمة:

يعيش المجتمع المعاصر حقبة مثيرة من التقدم الإنساني لمتطورات العلمية والتكنولوجية والتحويلات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية الهائلة، التي تفاقمت منذ أواخر القرن العشرين، وحتى الآن، حيث أحدثت تلك التطورات والتحويلات انعكاسات على المؤسسات الربحية وغير الربحية بشكل خاص وفرضت تحديات عليها، مما جعلها تتعامل مع هذه الظروف المتغيرة ضمن استراتيجيات تسمح لها بمواجهة التحديات المتغيرة، والمحافظة على موقعها، وتطويره من أجل التفوق في صراع التنافسية الشديدة وضمان الاستمرار.

ولكي تستطيع تلك المؤسسات الربحية وغير الربحية أن تعمل بكفاءة فإنها تحتاج إلى أن تتميز بخدماتها لضمان رضا عملائها الداخليين والخارجيين على حد سواء، وإن الثقافة الداخلية القوية التي تقدر عملاء المؤسسة يمكن أن تساعد في تحسين دافعية العاملين، وخلق الولاء لديهم، والوصول للأداء المرتفع وتحقيق الإبداع في تفعيل العمل التطوعي.

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.

ومما يؤكد على أهمية وفاعلية 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 أثر التطوع وإيجاد حزمة من

المحفزات للمتطوعين.

مشكلة الدراسة

اظهرت الدراسات ان العمل التطوعي في العالم العربي لا 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)

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 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 مأسسة 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.

وقد أكدت منظومة العمل والتنمية الاجتماعية عزمها على تأسيس وتفعيل أقسام إدارة التطوع في القطاع غير الربحي، ضمن مستهدفات برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، وذلك عبر مبادرة "مأسسة العمل التطوعي". وتهدف المبادرة إلى تحديد الاحتياجات التطوعية لكل منظمة، وتوفير الفرص التطوعية لها، واستقطاب المتطوعين وتوظيفهم بحسب قدراتهم واحتياجات كل منها. وتسعى المنظومة إلى إنشاء أقسام للتطوع في ٢٠٠ جمعية أهلية في المملكة، وزيادة عدد المتطوعين من ٢٤,٥٠٠ في عام ٢٠١٥ إلى ٣٠٠ ألف متطوع في عام ٢٠٢٠م.

وتظهر هنا مشكلة الدراسة في تقييم دور القيادات في المؤسسات الغير ربحية في مأسسة العمل التطوعي.

تساؤلات الدراسة:

- (١) ما مفهوم مأسسة العمل التطوعي داخل المؤسسات غير الربحية؟
- (٢) ما درجة ممارسة القادة في مأسسة العمل التطوعي داخل المؤسسات الغير ربحية من وجهة نظر منسوبي المؤسسات الغير ربحية؟
- (٣) ما المعوقات التي تحد من دور القادة في المؤسسات الغير الربحية من مأسسة العمل التطوعي من وجهة نظر العاملين في تلك المؤسسات؟
- (٤) هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠٥ في ممارسة قادة المؤسسة الغير ربحية لمأسسة العمل التطوعي يرجع لمتغيرات الديموغرافية؟

هدف الدراسة

- (١) التعرف على مفهوم مأسسة العمل التطوعي داخل المؤسسات غير الربحية.
- (٢) التعرف على واقع دور القادة لدرجة مأسسة العمل التطوعي في المؤسسات غير الربحية بالمملكة العربية السعودية.
- (٣) الكشف عن المعوقات التي تحد من دور القادة في المؤسسات الغير الربحية في مأسسة العمل التطوعي.
- (٤) التعرف على الفروق في قادة المؤسسة الغير ربحية في نظرهم تجاه مأسسة العمل

التطوعي.

أهمية الدراسة:

الاهمية النظرية:

- ١- ابراز دور القيادة في المؤسسات غير الربحية لمأسسة العمل التطوعي من وجهة نظر العاملين في المؤسسات الغير ربحية.
- ٢- تأتي هذه الدراسة استجابة الى العديد من الدراسات والبحوث التي دعت لإجراء مزيد من الدراسات حول العمل التطوعي وطرق تفعيله في المؤسسات الغير ربحية.
- ٣- اهمية المؤسسات الغير ربحية في العمل التطوعي، كونها تحتضن الشباب في فترات عمرية مهمة، مما يفرض على القيادة في تلك المؤسسات على تفعيل مأسسة العمل التطوعي.
- ٤- 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).

الاهمية التطبيقية:

- ١- قد يستفيد قادة المؤسسات غير الربحية في المملكة العربية السعودية من هذه الدراسة في تطوير ادائهم، وممارساتهم، وبرامجهم نحو مأسسة العمل التطوعي.
- ٢- يؤمل من هذه الدراسة أن تتوصل إلى نتائج وتوصيات تفيد في مأسسة العمل التطوعي في المؤسسات غير الربحية خاصة بتلك المؤسسات.
- ٣- تفتح الدراسة الحالية المجال امام العديد من الباحثين لإجراء دراسات وابحاث علمية ذات صلة بواقع دور القيادات المدرسية في تعزيز العمل التطوعي في المؤسسات الغير رسميه. وذلك من خلال ما طرحه من مقترحات بحثي مستقبلية في هذا الصدد.
- ٤- تسهم الدراسة الحالية في تقديم جملة من المقترحات التي قد تسهم في تحسين دور

القيادات في تعزيز مؤسسة العمل التطوعي في بيئة المؤسسات غير الربحية بالمملكة العربية السعودية.

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: الجمعيات الخيرية غير الربحية في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الاول والثاني من العام الدراسي ١٤٤٥هـ.

مصطلحات الدراسة:

مفهوم العمل التطوعي:

لغة: من تطوع على وزن تفاعل، من الطاعة وهو ما تبرع به الإنسان وبذله من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضاً. (ابن منظور، ٢٠٠٠، ص ٣٤٣)

اصطلاح: يعرف رشدي (٢٠١٣) العمل التطوعي بأنه قرار ذاتي يتخذه الفرد نفسه لتقديم جهده او ماله او فكره لتحقيق هدف معين يخدم هذا الهدف المجتمع ويساعده على تنميته.

وتعرفه الباحثة: بأنه العمل والجهد الذي يبذله الفرد أو المؤسسة التعليمية لتقديم خدمات مجتمعية في شتى المجالات بدون مقابل بهدف خدمة المجتمع وتعزيز المسؤولية الاجتماعية.

مفهوم مؤسسة العمل التطوعي

اصطلاح يعرف العمل المؤسسي 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

• مجتمع الدراسة:

المجتمع يعرفه عبيدات وآخرون (٢٠٢٠) جميع الافراد او الاشخاص او الاشياء الذين يكونون موضوع الدراسة ويشتمل مجتمع الدراسة الحالية في جميع المؤسسات غير الربحية في المملكة العربية السعودية وعددها (٢٠٠) جمعية خيرية غير ربحية.

الدراسات السابقة

دراسة (القحطاني، 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) هدفت 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 (معياري 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 عبدالرحمن. 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 حل 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)؛ فكلما 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.

دراسة الغيث، والعتيبي.(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 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 الاعمال التطوعية.

البران، محمد عبدالله؛ 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 بلدهم، وتنمية جملة من المهارات لديهم. كما هدفت الدراسة إلى إبراز الوضع المتواضع نسبياً للأعمال التطوعية المنظمة في البلاد العربية، وإلى اقتراح نموذج لتفعيلها يركز 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.

المراجع

- القحطاني، فاطمة محمد سابق.(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).
- الغيث، العنود محمد، العتيبي، غلباء فيصل.(٢٠٢٠). درجة 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).
- البران،محمد عبدالله؛ رحال، صلاح محمد.(٢٠١٥). دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله، مجلة العربية للإدارة ، ٣٥(٢).