

العوامل المؤثرة في بناء الفرق التطوعية المستدامة مدعوم من كرسي الشيخ محمد بن راشد الزنان لأبحاث التطوع

أ.د. هيفاء عبدالرحمن بن شلهوب

أستاذ التخطيط الاجتماعي

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة الاميرة نوره بنت عبدالرحمن

د. هند فابع الشهراني

أستاذ التخطيط الاجتماعي المشارك

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة الاميرة نوره بنت عبدالرحمن

ملخص البحث: يهدف هذا البحث إلى دراسة العوامل المؤثرة على إدارة وبناء الفرق التطوعية والتحديات التي تواجهها، حيث تمت مقابلة المسؤولين عن بناء الفرق التطوعية في الجهات المحددة في البحث، ويعتبر هذه البحث من الأبحاث الوصفية التحليلية القائمة على جمع البيانات الميدانية، وتحليلها، وربطها بالدراسات والأدبيات المرتبطة بالموضوع واعتمد البحث على المنهج الكيفي حيث تم جمع آراء المشاركين حول تساؤلات البحث وتم تحليلها بطريقة استقرائية مع التركيز على الآراء التي يذكرها المشاركون، وتم التوصل إلى عدة نتائج تمثل إطاراً معرفياً واقعياً يمكن وضعه أمام متخذي القرار متمثلة في العوامل المؤثرة على إدارة وبناء الفرق التطوعية: العوامل الإيجابية منها وجود هيكل إداري و وضع خطط استراتيجية مستقبلية، وضوح الهدف والرؤية أثناء بناء الفريق التطوعي، أما العوامل السلبية منها محدودية الميزانية، وعدم وجود فرص متساوية لأعضاء الفريق وعدم الاستفادة من الخبرات الموجودة وتمثلت التحديات التي واجهت الفرق التطوعية في عدم وجود مظلة رسمية تحل مشاكل الفرق التطوعية، وصعوبة الحصول على تراخيص مزاولة العمل للفرق

التطوعية، واستغلال المتطوعين في الفرق التطوعية، أساليب إدارة وبناء الفرق التطوعية وتحقيق سبل استدامتها للمشاركة في برامج وفق الأولويات الوطنية في المملكة العربية السعودية تمثلت بحس آراء مفردات العينة في وضع أنظمة تساعد على عمل الفرق التطوعية بمرونة، وتحديد جهة مسؤولة عن الفرق التطوعية بشكل كامل تتولى أمور التخطيط والتشكيل لضمان الاستدامة للفرق التطوعية، وتوفير استشاريين للفرق التطوعية لتوجيههم وإرشادهم ومساعدتهم أثناء العمل التطوعي .

الكلمات المفتاحية: الفرق التطوعية، التحديات، العوامل المؤثرة.

مقدمة البحث

يعد العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء وتنمية المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين، فهو ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباط وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل أفراد المجتمع؛ وترجع أهمية التطوع إلى تنمية الإحساس لدى المتطوع، ومن تقدمه الخدمة إليه بالانتماء والولاء للمجتمع وتقوية الروابط الاجتماعية بين فئاته المختلفة، كما أنه من خلاله يمكن التأثير الإيجابي في الشباب، وتعليمهم على تحمل المسؤولية الاجتماعية، كما يؤدي إلى التقليل من السلوك المنحرف داخل المجتمع.

مع التوسع في المؤسسات الاجتماعية داخل المملكة العربية السعودية، أصبح العمل التطوعي يحتل مكانة بارزة داخل المجتمع سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية، واهتمت رؤية المملكة ٢٠٣٠ بالعمل التطوعي عامة وأهمية إشراك الفرد في العمل التطوعي حيث جاءت بهدف تفصيلي خاص بتشجيع العمل التطوعي وفقاً لأهداف الرؤية العامة ومحور مواطنة مسئولة. (رؤية ٢٠٣٠ : ١٢).

يعد انتشار الفرق التطوعية في المملكة العربية السعودية في شتى مجالات الخدمة الاجتماعية كونها أحد وسائل العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، وكونها من الأنماط السريعة والتي تستميل الشباب في الاشتراك بها، وأكدت دراسة الصويان (٢٠١٦ : ٦٠) إنه بالرغم من أهمية العمل التطوعي في المملكة ووجود العديد من المؤسسات الرسمية والأهلية التي استطاعت تقديم العديد من الأعمال الاجتماعية والمساعدات الخيرية ليس على المستوى المحلي فحسب وإنما تجاوزت ذلك إلى العالم العربي والإسلامي؛ إلا أن النتائج النهائية لأداء هذه المنظمات لم يرق لمستوى طموحاتها؛ ويرجع ذلك لعدة عوامل يعود بعضها لمنهج وأساليب عمل المنظمات

نفسها ويعود البعض الآخر لأسباب تتعلق بالمجتمع والبيئة التي تعمل فيها، وبالنظم والقوانين التي تعمل في إطارها.

وأكدت العكرش (٢٠٠٨ : ٣٠ - ٣١) إنه هناك عوامل مؤثرة في العمل التطوعي والتي تشمل منها الخاص بالسلوك الإنساني من خبرته وسلوك الثواب والعقاب الذي يتحصل عليه من اشتراكه في العمل التطوعي أو الدور الاجتماعي الذي يقوم به، وهو ما تنوله حمود (١٩٨٧ : ١٢١) عن أسباب اشتراك الأفراد في التطوع حيث جاءت أهمها هو الخوف من الالتزام، أو وجود فكرة سيئة عن التطوع أو وجود فكرة سيئة عن التطوع.

وعرض الشايحي (٢٠٠٠ : ٢٤) لأهم الصفات التي يجب توفرها في الأشخاص المشتركين في فرق التطوع بأنهم يجب أن يكونوا لهم قدرات واهتمامات معينة، ولا بد أن يتمتع المتطوع بقدر كبير من التفاؤل والمرونة والشفافية والحماس والشجاعة.

في حين تناولت العكرش (٢٠٠٨ - ٣٣) مجموعة من العناصر الخاصة بالعمل المؤسسية والتي تعيق تكوين فرق التطوع:

- عدم الإعلام الكافي عن أهداف فريق التطوع.
- عدم التقدير المجتمعي المناسب لأعضاء الفريق لجهدهم المبذول.
- الشللية داخل فريق العمل.
- الخوف من التوسع في عمليات التطوع من قبل الفريق.
- عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم.
- بناء الفرق التطوعية عامة المستدامة

مشكلة البحث :

تؤكد الدراسات أهمية الإدارة في العمل التطوعي حيث تؤكد فهمي (١٩٨٤) : (١١٠) على دور الإدارة الهامة في تحديد مواصفات العمل التطوعي ومواصفات المتطوع، الذي يمكن أن يقوم بأعباء هذا العمل ثم تهيئة الفرصة الكافية للمتطوعين كالتدريب والعمل المؤسسي لضمان نجاح العمل التطوعي والفرق التطوعية، كما أكد نوبل (٢٠١٠ : ٤٧ - ٤٨) على أهمية وجود إدارة جيدة للعمل التطوعي لوضع الخطط لاختيار أعضاء الفرق التطوعية والإشراف عليها وإجراء التقييم الدوري لأعضاء هذه الفرق وتوضيح الحوافز التي يمكن أن يحصل عليها أعضاء هذه الفرق سواء كانت حوافز على شكل أجور رمزية أو مكافآت معنوية.

وتتطلب إدارة العمل التطوعي نوعاً خاصاً من المؤهلات والقدرات القيادية، للقيام بواجبات إدارة فريق المتطوعين في الأوقات المختلفة وبناء على توجهاتهم ودوافعهم المختلفة للتطوع، حيث يجب عمل حصر للصفات الشخصية لأعضاء فريق التطوع ومعارفهم وخبراتهم ومهارتهم ومدى التزامهم، حتى يتم توزيع أعضاء الفريق في أماكنهم (نوبل، ٢٠١٠ : ٤٩)

كما أكد الדיباني (٢٠١٦) إلى أن العمل التطوعي بحاجة ملحة للأخذ بمنهجية فرق العمل لعدة أسباب منها على سبيل المثال ارتفاع مستوى هدر موارد العمل التطوعي، وعدم مطابقة المخرجات لما خطط له، سوء إدارة الوقت، زيادة الشكاوى وانخفاض الروح المعنوية من قبل بعض العاملين داخل المنظمة. ويمر العمل التطوعي بنظام فرق العمل بعدة مراحل، يتطور فيها الفريق من مرحلة النمو والنضج وصولاً إلى مرحلة التكامل، فالعمل بهذه المنهجية يجعل القادة والمدراء على إمام بالطرق والأسس التي يتم بها بناء فرق عمل تطوعية فعالة، تحقق من خلالها أهداف

العمل التطوعي وتشبع حاجات الأفراد داخل هذه المنظومة التطوعية وصولاً إلى مرحلة الاندماج والتكامل.

لذا تكمن مشكلة البحث في معرفة العوامل المؤثرة في بناء الفرق التطوعية المستدامة من وجهة نظر المسؤولين عن هؤلاء الفرق من خلال التعرف على العوامل المؤثرة على إدارة وبناء الفرق التطوعية، والتعرف على ما التحديات التي تواجه الفرق التطوعية في المملكة العربية السعودية، واستطلاع آراءهم حول الأساليب المتبعة في إدارة وبناء الفرق التطوعية لتحقيق سبل استدامتها للمشاركة في برامج وفق الأولويات الوطنية.

أهمية البحث:

يمكن تحديد أهمية البحث في الآتي:

أهمية علمية:

- تتمثل في دراسة قضية علمية مهمة تمسّ العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية وهي الفرق التطوعية والتي تعتبر أنماط جديدة من العمل التطوعي والتي تنتشر وسط مجتمعات الشباب السعودي، فأهمية تنظيم الفرق التطوعية المستدامة من خلال التعرف على العوامل المؤثرة في بناء هذه الفرق، بالإضافة إلى أهمية الموضوع كونه منبثق من تركيز محاور رؤية ٢٠٣٠ (مواطنة مسؤول) على العمل التطوعي وأهميته للمجتمع.

- تفتقد المكتبات العربية أبحاث تناول الفرق التطوعية ومشاكلهم والعوامل المؤثرة في بناءها وإدارتها لذا تعد هذه الدراسة إضافة للمكتبة العربية في هذا المجال.

أهمية عملية:

تبرز أهمية هذه الدراسة لرصد نماذج آراء المسؤولين عن الفرق التطوعية في المملكة العربية السعودية للتعرف عنها من قرب من خلال التعرف على العوامل المؤثرة في بنائها وإدارتها، بالإضافة إلى كيفية إدارتها واستدامتها.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- تحديد العوامل المؤثرة على إدارة وبناء الفرق التطوعية.
- تحديد التحديات التي تواجه الفرق التطوعية.
- التوصل إلى أساليب لإدارة وبناء الفرق التطوعية وتحقيق سبل استدامتها للمشاركة في برامج وفق الأولويات الوطنية.

تساؤلات البحث:

سيحاول البحث الحالي الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما العوامل المؤثرة على إدارة وبناء الفرق التطوعية؟
- ما التحديات التي تواجه الفرق التطوعية؟
- ما أساليب إدارة وبناء الفرق التطوعية وتحقيق سبل استدامتها للمشاركة في برامج وفق الأولويات الوطنية؟

مصطلحات البحث:

العوامل المؤثرة:

يمكن تقسيم العوامل المؤثرة نظرياً إلى مجموعات عوامل وهي:

العوامل الإدارية المؤثرة: حيث عرفها مصطفى (٢٠١٥: ٣٦٦) بأنها مجموعة من العوامل المختلفة والمرتبطة بالبيئة الداخلية للإدارة أي الناشئة من داخل النظام نفسه

سواء كان على المستوى المحلي أو على مستوى الإدارة العليا والتي تؤثر في سلوك الموظفين، وهذه العوامل قد تتداخل وتتبادل المؤثرات فيها بالدرجة التي يصعب معها في بعض الأحيان تحديد السبب المباشر أو العامل المؤثر والحاسم فيما صدر من سلوك، بينما عرفها السلمي (١٩٨٥ : ٢١) بأنها هي العوامل الحاكمة والمؤثرة على الكفاءة الإنتاجية وتشمل تلك العوامل الأساليب العلمية للإدارة وأدوات الإدارة لاتخاذ القرارات كما تشكل الكفاءة والمهارات الإدارية للممارسة الإدارة لوظائفها المتمثلة في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة .

العوامل الإنسانية المؤثرة: هي عرفها أونيس (٢٠١٥ : ١٣٣) بأنها القدرة على العمل وتشمل التعليم والمهارات، والرغبة في العمل وتتأثر في الإنتاج وحاجات الأفراد وظروف العمل المادية وظروف العمل الاجتماع.

وتعرف العوامل المؤثرة إجرائياً هي مجموعة العوامل الإيجابية أو السلبية المؤثرة على إدارة وبناء الفرق التطوعية المستدامة وتشمل العوامل الإدارية والإنسانية المرتبطة بالفرق التطوعية المستدامة من أساليب وأدوات إدارة واتخاذ قرارات ومهارات إدارية لممارسة الإدارة من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة، ومهارات ورغبة وحاجات والظروف المادية لدى المشاركين في الفرق التطوعية.

التطوع:

تعددت وجهات النظر حول مفهوم التطوع، وصيغت بأشكال متعددة، مختلفة في الشكل، ومتفقة في الجوهر؛ فنجد من يربط بين التطوع والجهود غير المهنية، أو التطوع والجانب الديني، أو ربطه بالتبرع والمال، أو وضعه مرادفاً للعمل الخيري. والتطوع في اللغة: "كلمة التطوع مأخوذة من الفعل (طوع) وهو ما تبرع به

الفرد من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه" (ابن منظور، ١٩٥٦ : ٣٤٣)

ويعرف الخطيب العمل التطوعي بمفهوم أعم فيرى أن مفهوم التطوع يرتكز على "الجهد والعمل الذي يقوم به فرد أو جماعة أو تنظيم؛ بهدف تقديم خدماتهم للمجتمع أو فئة منه دون توقع لجزاء مادي مقابل جهودهم" (الخطيب، ٢٠٠٠، ٤). ويعرف الباز التطوع بأنه "التبرع بالجهد والمال أو الوقت أو الأثنين معاً؛ للقيام بعمل أو أنشطة لخدمة المجتمع ليس مطالباً به الفرد أو مسؤولاً عنه، ولا يأمل المتطوع الحصول على مردود مادي من جراء تطوعه، حتى لو كان هناك بعض المزايا المادية، فهي لا تعادل الوقت والجهد المبذول في العمل التطوعي" (الباز، ٢٠٠١م: ٦٧)، ويُعرف التطوع بأنه جهد إرادي يبذله الفرد دون عائد مادي؛ بهدف المشاركة في تحمل مسؤولياته تجاه المجتمع ومؤسساته؛ من أجل الإسهام في حل المشكلات، وتحقيق الخطط والطموحات التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته (بارح، ٢٠٠٩). يلاحظ أن هذه التعاريف اتفقت على أن التطوع بدون مقابل بينما يشير البازلي انه قد يكون هناك مقابل لكنه لا يعادل الوقت والجهد المبذول.

ويعرف التطوع إجرائياً بأنه الجهد الذي تبذله مجموعة من الأفراد ويقوم على الرغبة والدافع الذاتي للعبء، دون انتظار مقابل مادي.

الفرق التطوعية:

عرف لورانس هوب (١٩٩٩، ٤٨) فرق التطوع بأنها "عبارة عن مجموعة من الأفراد يقومون بأعمال وأفعال مشتركة وتجمعهم أنشطة مترابطة تمكنهم من العمل بشكل تعاوني لتحقيق أهدافهم"، وقد عرف آرثر بيل (٢٠٠٣، ١٨) فريق التطوع بأنه "مجموعة من الأشخاص الذين يتعاونون فيما بينهم وكذلك يتفاعلون لتحقيق هدف التطوع، حيث يتكون فريق التطوع من قائد فريق التطوع الذي يقوم بالتنسيق بين عمل أعضاء الفريق".

كما عرف عبد الغني (٢٠٠٧) فرق العمل بأنها: " مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم تجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد، بالإضافة إلى وجود مدخل مشترك للعمل فيما بينهم"

ويعرف إجرائياً بأنها مجموعة من الأعضاء لهم اهتمامات مشتركة تتمثل في فكرة هادفة لصالح المجتمع السعودي وتنمية أفرادها ويعملون على تحقيق أهداف معينة من خلال برامج وأنشطة مخطط لها وذلك بدون مقابل.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: العوامل المؤثرة في بناء الفرق التطوعية المستدامة

الحدود المكانية: مدينة الرياض.

الحدود الزمانية (البعد الزمني): ١٢ شهر من تاريخ الموافقة على الخطة.

الحدود البشرية: مجموعة من مسؤولين بناء الفرق التطوعية بمدينة الرياض وهي فرق (أنامل - راق - صنوان - كوادر - نوافذ - أكنة - المها - مشروع الفرق التطوعية - نادي تاج التطوعي - وصل السعودي)

منهج البحث:

يعتبر هذه البحث من الأبحاث الوصفية التحليلية القائمة على جمع البيانات الميدانية، وتحليلها، وربطها بالدراسات والأدبيات المرتبطة بموضوع الدراسة، واعتمد البحث على المنهج الكيفي حيث تم جمع آراء المشاركين حول تساؤلات البحث وتم تحليلها بطريقة استقرائية مع التركيز على الآراء التي يذكرها المشاركون، حيث تم استخدام هذا المنهج كونه يركز على وصف الظواهر والفهم والأعمق لها، ويختلف عن البحث الكمي الذي يركز عادة على التجريب وعلى الكشف عن السبب أو النتيجة بالاعتماد على المعطيات العددية. فالسؤال المطروح في البحث الكيفي سؤال

مفتوح النهاية ويهتم بالعملية والمعنى أكثر من اهتمامه بالسبب والنتيجة (غباري، ٢٠٠٩ : ٣٣).

ومن هنا جاءت أهمية هذا المنهج في موضوع البحث كونه يعطي كشف عن مشكلة البحث وهي العوامل المؤثرة على بناء فرق التطوع من خلال إعطاء صورة شاملة لهذه العوامل وإعطاء تقرير مفصل من وجهات المشاركين في هذا المجال ومعرفة العوامل المؤثرة على إدارة وبناء الفرق التطوعية، والتحديات التي تواجه الفرق التطوعية، بالإضافة إلى التعرف على آرائهم حول أساليب إدارة وبناء الفرق التطوعية وتحقيق سبل استدامتها للمشاركة في برامج وفق الأولويات الوطنية.

المجتمع والعينة:

تم استخدام أسلوب العينة العمدية (القصدية): التي يعتمد الباحث أن تكون من وحدات معينة لأنها تمثل المجتمع الأصل؛ حيث تعتبر من أكثر الأساليب دقة وتمثيلاً لمجتمع الدراسة، حيث تمت مقابلة المسؤولين عن بناء الفرق التطوعية في الجهات المحددة في البحث حيث تم اختيار عدد (١١) من المسؤولين عن الفرق التطوعية في كل جهة من الجهات المختارة في البحث.

الأدوات:

المقابلة وهي من الوسائل التي يستخدمها الباحث لجمع معلومات محددة؛ من أجل الوصول إلى النتائج الدقيقة التي تتعلق بالدراسة، وبناءً على ذلك يتم وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تلزم لحل إشكالية الدراسة؛ وذلك لعدم توافر المعلومات الأساسية المرتبطة بالموضوع كبيانات منشورة، وعليه تم تصميم أداة الدراسة (دليل المقابلة) بالاعتماد على الدراسات في المجال نفسه وتساؤلات الدراسة.

الإطار النظري للبحث :

العمل التطوعي :

ظهور التطوع ومفهومه

يعتقد البعض أن بداية ظهور كلمة تطوع كانت ترتبط بأداء الخدمات العسكرية بالنسبة للمواطنين التي تنطبق عليهم شروط هذه الخدمة خاصة من المدنيين الشباب ، ثم ارتبطت بالمجال المدني في ثلاثينيات القرن ١٦م ، تحت مسمى خدمة المجتمع ، وقد سبق الإسلام هذا الأمر بمئات السنين في دعوته ومبادئه عبر الرسائل السماوية الحقيقية على الأنبياء والرسول ، قال تعالى ﴿ إِنَّهُمْ كَانُوا يُسْكَرُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَيَدْعُونَنَا رِعَبًا وَرَهَبًا وَكَانُوا لَنَا خَشِيعِينَ ﴾ [الأنبياء، ٩٠] ، وقال تعالى (وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ) [البقرة، ١٥٨] ، وقال رسول الله -صلى الله عليه وسلم - : ” الله في عون العبد ما كان العبد في عون أخيه ” وهناك آيات واحاديث كثيرة تدخل على فضل التطوع وعمل الخير ، وللعمل التطوعي أبعاد استراتيجية عديدة سواء على القائم بالعمل نفسه أو للمستفيد أو المجتمع (الرباح، ٢٠٠٦ : ١٠ - ١٣) .

ويمكن توضيح مفهوم العمل التطوعي بأنه أنه عمل ، أو نشاط مجاني خيري دون أي مقابل ، أو أجر مادي ، حيث يمنح الشخص وقته لمساعدة منظمة غير ربحية ، أو فرد غريب لا يمت له بصلة قرابة ، أو معرفة ، ويتميز العمل التطوعي بأنه يزيد من صلة الفرد بالمجتمع ، وبالتالي وضعه في مكان أفضل ، حيث يساعد تخصيص وقت للتطوع في تكوين صداقات جديدة ، وتوسيع العلاقات ، وتعزيز المهارات الاجتماعية للفرد ، كما يمكن للفرد العثور على الأعمال التطوعية المناسبة التي يستطيع تنفيذها.



دوافع التطوع:

تتعدد دوافع العمل التطوعي بحسب زوايا التركيز ومحاور الاهتمام، فثمة من يصنف دوافع العمل التطوعي إلى دوافع شعورية تتمثل في الرغبة في قضاء وقته الحر بطريقة مثمرة، أو لشعوره بالجميل نحو مؤسسة ما، أو الرغبة في إقامة علاقات وصدقات مع الآخرين، ودوافع لا شعورية مثل الرغبة الكامنة في زيادة الشعور بالأمن والانتماء وإثبات الذات أو حب الظهور ومن هذه الدراسات ما يشير إلى أن دوافع العمل التطوعي تنقسم إلى دوافع دينية، ودوافع اجتماعية، ودوافع نفسية، ودوافع إنسانية، ودوافع وطنية، ودوافع مشتركة (العامر، ٢٠٠٥-)، ولقد لخص العامر (٢٠٠٥) أهم هذه الدوافع للتطوع على وجه العموم:

- الحاجة إلى تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين.
- ممارسة بعض الأعمال التي تتفق مع الميول والرغبات التي لا يجدها الفرد في العمل الرسمي.
- شغل أوقات الفراغ.
- إشباع بعض الحاجات النفسية والاجتماعية.
- كسب تقدير واحترام الآخرين.
- الإحساس بالمسئولية الاجتماعية نحو المجتمع، واكتساب خبرات ميدانية أو مكانة اجتماعية في المجتمع، والتقارب بين الطبقات الاجتماعية المختلفة.
- بينما تناول عبد الهادي (١٩٩٥-) والعامر (٢٠٠٥-) لأهم معوقات تحول دون المشاركة في العمل التطوعي:

- ضعف الوعي بالجهود التطوعية والانشغال بالأمر والطموحات الخاصة.
- عدم الثقة في بعض الهيئات ومؤسسات العمل التطوعي.

- كثرة التعقيدات البيروقراطية.
- تدني الاهتمام بثقافة التطوع في المؤسسات الإعلامية والتعليمية.

أشكال التطوع :

ذكر إبراهيم (٢٠١٥) شكلين للتطوع وهما: التطوع المنظم: وهو انخراط الأفراد في أطر تنظيمية تطوعية لها شكل مؤسسات مثل الجمعيات الأهلية والروابط والنقابات ، حيث يكون الارتباط بين المتطوع والمؤسسة بناء على عقد تتحدد فيه المسؤوليات والواجبات بدقة كاملة وهذا النمط من التطوع منتشر في الدول المتقدمة عنها في الدول النامية ويقوم بتقديم الخدمات المهنية في مجالات التمريض ورعاية المسنين والتعليم.، بينما النوع الأخر هو التطوع غير المنظم: وهو أن يتطوع الفرد لمساعدة الآخرين مثل الأهل والأصدقاء ومؤسسات المجتمع بدون التزامات محددة، وهو أكثر انتشاراً في المجتمعات النامية للتخوف من الالتزامات القانونية التي يفرضها التطوع المنظم (إبراهيم، ٢٠١٥ : ٥٧٢).

النظريات المفسرة للبحث:

ومن النظريات المفسرة للعمل التطوعي باعتبارها الأطر التي يمكن الاعتماد عليها في تفسير جوانب الدراسة ومنها:

نظرية التبادل الاجتماعي:

نظرية التبادل الاجتماعي كغيرها من النظريات الاجتماعية يمكن استعمالها في تفسير وتحليل جميع الظواهر والعمليات الاجتماعية التي تفكر بها. بمعنى آخر أنها نظرية ليست محدودة بل هي نظرية عامة وواسعة يمكن أن تفسر جميع زوايا ومظاهر وعمليات النظام الاجتماعي والحياة الاجتماعية (Zeitlin, 1984). بالإضافة إلى أن النظرية لا تفسر الجوانب السكونية للمجتمع والحياة الاجتماعية فقط بل تفسر أيضا

الجوانب الديناميكية والتحويلية حيث أنه يمكن تطبيق هذه النظرية في كثير من الموضوعات ذات المضمون السكوني أو الإستراتيجي وذات المضمون التحويلي والديناميكي (الحسن، ٢٠١٠ : ١٣٩)

وجاءت نظرية التبادل الاجتماعي بمجموعة من المبادئ الأساسية والتي ذكرتها الحسن (٢٠١٠ : ١٣٩) وهي كون أن الحياة الاجتماعية التي نعيشها هي تبادل بين شخصين أو جماعتين وأن العطاء الذي يقدمه الفرد أو الجماعة هي ثمن الواجبات الملقاة على عاتقه، بينما الأخذ الذي يحصل عليه الفرد أو الجماعة هي من الحقوق التي يتمتع بها بعد أدائه للواجبات، وأن هذه العلاقات تستمر وتزدهر إذا كانت هناك موازنة بين الأخذ والعطاء أي بين الحقوق والواجبات، وباختلال هذه العلاقة تتحول إلى علاقات هامشية، وأن الواجبات والحقوق لا تتحدد بالمجالات المادية بل تشمل القيمة والمعنوية والروحية والاعتبارية.

وتناولت الحسن (٢٠١٠ : ١٤٥) تفسير نظرية التبادل الاجتماعي للعلاقة بين الشباب والمجتمع من خلال أنها علاقة قوية ومتماسكة حيث ما يقدمه المجتمع للشباب وما يقدمه الشباب للمجتمع، لذا يمكن تطبيق هذه النظرية على موضوع البحث حيث أن العمل التطوعي يعتبر من الأعمال ذات المنفعة المشتركة بين الفرد أو الجماعة والمجتمع ككل حيث أن المتطوع الذي يحصل على مكاسب معنوية من احترام المجتمع وحبه وتعاطفه واكتساب تقديره، يدفعه إلى مزيد من العمل التطوعي داخل المجتمع وهو ما يزيد من الأعمال التطوعية التي يتحصلها المجتمع من الفرد والجماعة.

نظرية الدور:

عرض ماكس فيبر (١٩٦٤) نظرية الدور من خلال تفسير السلوك الاجتماعي بأنه أي حركة يقوم بها الفرد والتي تكون لها علاقة مباشرة بوجود الأفراد الآخرين في

المجتمع ، وذلك وفق شروط وهي وجود الدور نفسه واستعمال الرموز السلوكية والكلامية واللغوية المتعارف عليها ووجود علاقة اجتماعية تربط شاغل هذا الدور مع الآخرين (Weber,1964:88).

وطور بارسونز هذه النظرية حيث أضاف أن الفرد لا يشغل في المجتمع دوراً واحداً وإنما يشغل عدة أدوار ، وأن هناك أدوار في المؤسسة الواحدة وأنها متكاملة وأنه يمكن تحليل النسق الاجتماعي إلى مجموعة مؤسسات ويمكن تحليل المؤسسة إلى أدوار اجتماعية ، وأن الأدوار التي يقوم بها الفرد يحدده مركزه الاجتماعي عن طريق عمليات التنشئة الاجتماعية. (Parsons ، 1991: 15)

وعرضت الحسن (٢٠١٠ : ١٤٥) المبادئ العامة لنظرية الدور ومنها أن البناء الاجتماعي يتحلل إلى عدد من المؤسسات الاجتماعية والمؤسسة إلى عدد من الأدوار الاجتماعية ، وأن الفرد في المجتمع يشغل عدة أدوار اجتماعية في آن واحد ، وأن هذا الدور يحدد سلوكه اليومي والتفصيل ، بالإضافة إلى أن الفرد يجب أن يتدرب على دوره بصورة جيدة وفعالة حتى يؤديه بطريقة سليمة وأن كل دور يقيم الدور الآخر وهو ما يظهر فاعلية الدور ومضاعفة نشاطه ، وأن دور الفرد بالمجتمع قد يكون رسمياً أو غير رسمياً (الحسن ، ٢٠١٠ : ١٢٣).

ومن تم الاستفادة من نظرية الدور كون أن العمل التطوعي أحد الأنساق الاجتماعية للحفاظ على استقرار المجتمع وتكامله وبهذا يترابط النسق التطوعي مع الأسري والاقتصادي والتربوي والأمني ، ليشكل البناء الاجتماعي ، فإذا ما عجز أحد الأنساق الاجتماعية عن القيام بأحد وظائف البناء الاجتماعي ، فقد ينشأ الخلل الوظيفي الناتج عن عجز الأعضاء في المؤسسة عن ممارسة الوظائف الاجتماعية ، فيأتي العمل التطوعي لسد هذا العجز ، ويعيد الضبط الاجتماعي إلى طبيعته.

النظرية البنيوية الوظيفية:

من النظريات القديمة في دراسة المجتمعات، وقد أضاف إليها علماء كثيرون ومنهم هانز كيرث وسي في كتابه "الطباع والبناء الاجتماعي" أنه لم يمكن فهم المؤسسة والدور والبناء دون دراسة الشخصية وأن الشخصية تتأثر بالنسق الاجتماعي والعوامل الحضارية أو الثقافية والعامل البيولوجي حيث هناك خمسة مستويات لتحليل المجتمع ومنها تحليل الشخصية وتحليل الدور وتحليل المؤسسة وتحليل الواجبات وأخيراً تحليل البناء الاجتماعي (Gerth، other، 1997:28).

وعرضت الحسن (٢٠١٠: ٤٢) المبادئ العامة للنظرية والتي منها أن المجتمع أو الجامعة تتكون أجزاء أو وحدات مختلفة بعضها عن بعض ولكنها مرتبطة ومتسانة ومتجاوبة، وأن الوظائف التي تؤديها الجماعة أو المؤسسة تشبع حاجات الأفراد والمؤسسات وأن هذه الوظائف قد تكون ظاهرة أو كامنة، وأنها تعتمد على العلاقات الإنسانية لتمرر عن طريقها المعلومات والإيعازات من المراكز القيادية إلى المراكز القاعدية في الجماعة، وتعتمد النظرية على نظام السلطة وهو المسؤول عن اتخاذ القرار، وهناك أدوار إطاعية والتي تستقبل القرار لتنفيذه.

ومن هنا خدمت النظرية البنيوية الوظيفية موضوع الدراسة من خلال أن العمل التطوعي أو "المساندة الاجتماعية" هو تلك المعلومات التي تؤدي إلى اعتقاد الفرد بأنه محبوب من المحيطين به، وأن يشعر بأنه محاط بالرعاية من الآخرين، وبالانتماء إلى شبكة العلاقات الاجتماعية في البيئة المحيطة، ويشعر بالتقدير والاحترام من مصادر العمل التطوعي القريبة منه، ويشعر أيضاً بواجباته والتزاماته الاجتماعية مع المحيطين به، (درويش، ٢٠٠٨م)، (الغريب، ٢٠١٦م).

الدراسات السابقة :

دراسة Bednar ، (2005) Lisa Marie حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة مشاركة المسنات في العمل التطوعي ، وطبيعة الإنتاجية والأثر الذي يمكن أن تخلفه هذه المشاركة ، وكذلك التطرق إلى معرفة ماهية العوامل الفردية والأسرية والاجتماعية التي من الممكن أن تؤثر على المشاركة في ذلك العمل. حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع البيانات الميدانية ، باستخدام أداة المقابلة المباشرة مع عينة من المتطوعين تبلغ أعمارهم من ٦٥ عاماً فما فوق لاستطلاع آرائهم حول تساؤلات الدراسة ، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها إن هناك العديد من العوامل التي من الممكن أن تؤثر على الوقت الذي تقضيه المسنات في ممارسة العمل التطوعي ومن بين هذه العوامل الحالة الصحية التي تتمتع بها المسنات ، إلا أن ذلك الوقت لا يتأثر بالحالة الاجتماعية أو مستوى الدخل أو العمر ، كما إن هناك العديد من العوامل التي تؤثر على المشاركة في العمل التطوعي ومن بين هذه العوامل العمر والحالة الاجتماعية ومستوى الدخل الخاص بالمسنات.

دراسة Skoglund (2006) والتي تناولت العوامل المؤثرة في معدل المتطوعين في الولايات المتحدة الأمريكية في مجال رعاية أمراض القلب ، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع البيانات الميدانية ، من خلال استطلاع آرائهم حول هذه العوامل باستخدام أداة المقابلة المباشرة ؛ حيث جاءت النتائج بأن هناك بعض الشعور بالملل أثناء التطوع في هذا المجال وأنه يجب الاهتمام بمزيد من التدريب للمتطوعين لتطوير آدائهم المهني في مجال التطوع في هذا المجال الحساس ، كما أنه يجب أن إشعار المتطوع بأهمية الدور الذي يقوم به من المجتمع حتى يكون هناك دافع اجتماعي ، بالإضافة إلى زيادة الاتصال مع الجهات ذات العلاقة بالمرضى لتطوير الأداء

لصالح المريض ، وأنهم في بعض الأحيان يعتمدوا على خبرات بعضهم البعض أثناء تعاملهم مع المرضى ، وأكدت النتائج أهمية دورات التدريب السنوي للمتطوعين كتنشيط لهم وعمل ورش عمل بطريقة مستمرة وفعاليات مختلفة حول المجال الصحي وخدمات المتطوعين لهذا المجال ، وأكدت النتائج أن المتطوع يشتركوا في مجالات التطوع الصحي كونهم يشعروا بتحقيق الشخصية ، واستمتاعهم بفكرة مساعدة الآخرين وخصوصاً المرضى والمرضى العسكريين الذين ليس لديهم أقارب يقوموا برعايتهم أثناء مرضهم ، وأهمية الإحساس بمعاونة الآخرين ، وأنها تعتبر تجربة جيدة ومفيدة لهم .

دراسة برقاوي(٢٠٠٨) التي تهدف إلى التعرف على مفهوم التطوع وأهميته من وجهة نظر الشباب السعودي ومعرفة المعوقات والصعوبات التي تواجه العمل التطوعي. حيث يعد هذا البحث من البحوث الوصفية التحليلية ، والتي استخدمت المنهج الكمي الإحصائي باستخدام أداة الدراسة وهي استبيان على عينة بلغت (٥٠٠) من طلبة وطالبات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة. وجاءت الدراسة بمجموعة من النتائج منها أن الشباب السعودي يرون أن التطوع يساعد في تعميق مفاهيم الإسلام في الحث على الخير والبر لكافة بني البشر ، وأنه ضروري لكونه يقوم على تنمية روح التعاون وحب المساعدة بين أفراد المجتمع وأن أهم دوافع التطوع لدى الشباب هي نيل الثواب الجزيل والأجر العظيم من الله في الأخرى وجاءت الدراسة بمجموعة من التوصيات والتي منها ضرورة تضمين التطوع في البرامج الدراسية في المدارس والجامعات والتي تركز على العمل التطوعي ، وإنشاء رابطة للمتطوعين في كل مدينة من مدن المملكة ، والعمل على إن تعمى وسائل الإعلام بالبرامج التطوعية ونشر الثقافة التطوعية لجميع أفراد المجتمع .

دراسة (McArthur 2011) التي هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على ممارسة الشباب للعمل التطوعي وبخاصة أولئك الشباب الذين يقومون بخدمات تطوعية بطريقة غير مباشرة وبخاصة الأنشطة المتعلقة بنشر الوعي وجمع التبرعات ، كما حاولت هذه الدراسة التعرف على المشكلات والتحديات التي يواجهها هؤلاء الشباب في أثناء القيام بهذه الأنشطة ، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع البيانات الميدانية عن طريق أداة المقابلة حيث تكونت عينة الدراسة من عشرة من الشباب المتطوعين الذين يقومون بعدد من الأنشطة التطوعية الغير مباشرة في عدد من المؤسسات الخيرية في منطقة تورنتو العظمى بكندا ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المعتمد على المقابلات الشخصية كأداة للدراسة للتعرف على طبيعة العوامل المؤثرة على ممارسة الأنشطة التطوعية والتحديات التي تتم مواجهتها في أثناء هذه الممارسة ، ووقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها إن هناك العديد من العوامل التي تسهم في مشاركة الشباب في الأنشطة التطوعية الغير مباشرة من أهمها العوامل الذاتية المتمثلة في المقام الأول في الدافعية نحو العمل التطوعي. وان من التحديات التي يواجهها الشباب المتطوعين من بينها غموض الدور الذي يقومون به وغياب التمكين وعدم التوازن في توزيع السلطات والنفوذ بين المتطوعين والمسؤولين عن إدارة مثل هذه الأنشطة.

دراسة عطية (٢٠١٢) التي تهدف إلى تحديد نظرة الشباب الجامعي المستقبلية العمل التطوعي في ظل التغيرات المجتمعية وتحديد المعوقات التي تؤثر على مشاركة الشباب الجامعي التطوعية ، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع البيانات الميدانية باستخدام أداة الدراسة وهي استبيان مكون من خمس محور تم تطبيقه على عينة عمدية بلغت ١٦٠ من طلاب كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة

حلون، وقد جاءت النتائج الدراسة بأن أكبر نسبة من الطلاب المشاركين في العمل التطوعي من الإناث، وأن أهم المعوقات التي تؤثر في مشاركتهم تمثلت في غياب الوعي المجتمعي بأهمية المتطوعين وانشغالهم بالدراسة واهتمامهم بأمورهم الشخصية، كما قدمت الدراسة تصور مقترح لطريقة تنظيم المجتمع لتفعيل المشاركة الطلابية في العمل التطوعي.

دراسة الشلهوب، الخمشي (٢٠١٢) والتي تهدف إلى تحديد واقع العمل التطوعي لدى الشباب في المملكة العربية السعودية من خلال الوقوف على العوامل التي تدفع الشباب إلى العمل التطوعي وتصوراتهم حول زيادة المشاركة في الأعمال التطوعية في المجتمع، والمجالات التي يمكن أن يتطوع بها الشباب وتحديد المعوقات التي تحد من مشاركة الشباب في الأعمال التطوعية. وتحديد الآليات المتبعة والأدوار والمهام للجهات ذات العلاقة بالجهود التطوعية، ثم التوصل إلى نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي. حيث تعتبر الدراسة من الدراسات الوصفية القائمة على المنهجين الكمي والكمي لجمع البيانات عن طريق المسح الاجتماعي باستخدام أداة الاستبانة التي طبقت عينة صدفية غير احتمالية بلغت (٤٤٤٣) طالب وطالبة من بعض الجامعات السعودية، ودليل المقابلة شبه مقننة الذي طبق على عينة عمدية بلغت (١١) من الخبراء والمسؤولين والمسؤولات في مجلس الشورى و(١٣) مدراء أقدم الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية، وقد توصلت الدراسة إلى أن مشاركة الشباب السعودي الجامعي في الأعمال التطوعية في كافة مناطق المملكة العربية السعودية لا يزال في دائرة الاهتمامات الفردية والشخصية، ولم ينتقل إلى دائرة الاهتمام العام والمؤسسي، مما أثر سلباً على العمل التطوعي لغياب وجود نظام سعودي أو لائحة تنظيمية للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، التطوعي كما

خرجت الدراسة بنحو استراتيجيية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي وذلك بتحديد الطرق التي يمكن من خلالها إيجاد سبل تنظيم هذا العمل مما يؤدي إلى تكوين صورته أمام متخذي القرار بالمجتمع للاستفادة القصوى من الجهود التطوعية .

دراسة (Georg & others (2013) والتي هدفت إلى تسليط الضوء على العوامل التنظيمية المؤثرة على المتطوعين حيث تم التركيز على الحوافز والعملية التنظيمية التي تؤثر على المتطوعين ، حيث استخدمت المنهج الاستدلالي من خلال تحليل لعدد ٣٨٦ بحث ودراسة ، حيث تم تقسيم هذه الدراسات إلى ثلاث مجموعة تناولت المجموعة الأولى ممارسات التنسيق التطوعي وتأثيرات إدارة الموارد البشرية على هذا التنسيق ، حيث توصلت هذه الدراسات إلى أهمية اتخاذ قرارات هامة في تحديد كيفية التعامل مع المتطوعين وكيفية تطويره والاستفادة منه بشكل أفضل من خلال إدارات الموارد البشرية بالمؤسسات المجتمعية والمؤسسات الخدمية التي يخدمها المتطوعين ، بينما جاءت المجموعة الثانية للتناول الميزات التنظيمية لعملية التطوع مع حيث أهمية الإدارة السليمة لعمل المتطوعين والاعتماد على الخبرة والمشاركة وحسن توزيع الأدوار وأهمية معرفة تأثيرات التشيئة على المتطوعين وعلى عملهم التطوعي ، وأخيراً تناولت المجموعة الثالثة السمات التنظيمية التي تؤثر على المتطوعين من حيث تضارب المصالح والأهداف أو إضافة الطابع الرسمي لعملية التطوع وأهمية مراعاة الأهداف الخاصة بالمتطوعين مع أهداف عملية التطوع نفسها.

دراسة الزامل (٢٠١٤) والتي تهدف إلى التعرف على دور المؤسسات الرسمية وغير الرسمية في نشر مفهوم التطوع ، والتأكد من إن هناك ارتباطاً بين المكاسب المعنوية والمادية وبين احتمالية تكرار العمل التطوعي. حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي

التحليلي القائم على جمع البيانات الميدانية باستخدام أداة الاستبانة، وقد أظهرت نتائج الدراسة إن عدم وجود اللوائح والأنظمة الخاصة بالعمل التطوعي يضعف الجودة في أداء العمل وبالتالي فإن عدم وضوح رؤية المؤسسة وأهدافها وأنشطتها يؤثر على أداء المؤسسة وقيامها بمهامها، والتي من ضمنها نشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع.

دراسة (Cho & Others 2016) والتي تناولت التطوع المستدام للجيل زد من حيث الدوافع والمواقف من عملية التطوع والأداء، حيث استخدمت المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع البيانات الميدانية على عينة بلغت ٣٠٦ من المشاركين في فاعلية للتطوع في المرحلة العمرية ١٦ - ١٨ عام والذين يعتبروا من الجيل Z من إحدى مدن فلوريدا بالولايات المتحدة، وجاءت النتائج بأن هناك أربعة دوافع رئيسية وهي القيمة والمهنة والتعلم وتقدير الذات وهي الدوافع المؤثر بشكل كبير اتجاه مواقفهم اتجاه التطوع، وجاءت الدراسة بأن الدافع الاجتماعية ليس لها تأثير كبير على مواقفهم من عملية التطوع، كما أكدته الدراسة على علاقة التدريب على وظيفية التطوع وعلى مدى الأداء الوظيفي لهذا الجيل .

دراسة (Muckaden 2016) والتي هدفت إلى فهم دوافع المتطوعين للعمل في هذه المجالات وتحديد التحديات التي يواجهونها وكذلك تأثير عملهم على أنفسهم والعلاقات الاجتماعية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع البيانات الميدانية باستخدام أداة الدراسة المقابلة المقننة، حيث تم إجراء المقابلة لعدد ١٠ متطوعين في هذا المجال، وجاءت النتائج بأن الدافع الأساسي لجميع المتطوعين للعمل في إطار هذا المجال من الرعاية هو رغبتهم الاجتماعية نحو هذه الفئة من المجتمع الذين يعانون من الأمراض بالإضافة إلى العمل داخل روح فريق التطوع والمشاركة

والعلاقات الاجتماعية داخل هذا الفريق ، وجاءت القيم والمعتقدات الدينية من العوامل المؤثرة في هذا الدافع ، ومن العوامل التي جاءت بها الدراسة أن شعور المتطوع بأهمية العطاء ، وإثراء الخبرات لديه ، بالإضافة على طبيعة العمل وسموه ، وأعطت هذه الدراسة رؤية لتحسين فرص العمل في مجال التطوع الصحي عن طريق تسليط الضوء على هذا المجال من التطوع وأهميته للشخص والمجتمع .

دراسة الجمال (٢٠١٧) والتي تهدف إلى التعرف على مستوى مشاركة المرأة في العمل التطوعي بالشبكات الرسمية وغير الرسمية ، وتحديد العلاقة بين العمل التطوعي النسائي وتدعيم رأس المال الاجتماعي. حيث تعتبر الدراسة من الدراسات الوصفية التي استخدمت منهج المسح الاجتماعي لعينة عشوائية بلغت (١٢٦) من النساء المتطوعات في الجمعيات الأهلية بجمهورية مصر العربية حيث استخدمت الدراسة دليل المقابلة المقننة كأداة للدراسة ، وتوصلت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين العمل التطوعي النسائي وتدعيم قيم رأس المال الاجتماعي ، فتمثلت هذه القيم في قيمة التسامح وقيمة الثقة لدى المتطوعات حيث توجد علاقة طردية دالة إحصائيا بين العمل التطوعي النسائي وتدعيم قيمة التسامح كأحد قيم رأس المال الاجتماعي ، فكلما زاد التطوع بالنسبة للمرأة زادت قيمة التسامح لديها وكذلك بالنسبة لقيم الثقة بين الأفراد والثقة بين المؤسسات .

دراسة الجبالي (٢٠١٧) والتي هدفت إلى تحديد اتجاهات طلاب الجامعة نحو المشاركة في جماعات الأنشطة التطوعية المرتبطة بتنمية استعدادهم للتطوع وتنمية مداركهم التطوعية وإكسابهم ثقافة التطوع ، حيث استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي باستخدام أسلوب العينة العشوائية من طلاب الفرقة الرابعة من المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية بلغت (١٣٢) طالب وطالبة ، وقد استخدمت

الدراسة الاستبانه كأداة للدراسة، وقد توصلت نتائج الدراسة بأن العمل التطوعي أكثر إيجابية لتحمل المسؤولية، كما يساعد التطوع على إكساب الخبرة والمهارات الجديدة وترسيخ الأفكار ويزيد من الفكر والاعتماد على الذات للمتطوعين، ويساعد التطوع على تكميل العمل الحكومي وتدعيمه لصالح المجتمع وتوفير خدمات يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها.

دراسة رشوان (٢٠١٧) والتي هدفت إلى تحديد الآليات المؤسسية والمجتمعية للعمل التوعوي ووضع أسس لتفعيل الآليات المؤسسية والمجتمعية في العمل مع المتطوعين، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بنوعيه الشامل والعينة. وطبقت الدراسة على عينة عشوائية من الجمعيات الخيرية التي تعمل في الأنشطة الدينية وذلك بنسبة ١٠٪، بمحافظة الغربية بجمهورية مصر العربية والتي بلغ عددها (١٢) جمعية. وتمثلت أدوات الدراسة في استمارة استبيان التي دارت حول الآليات المؤسسية والمجتمعية للعمل مع المتطوعين. وقد الدراسة إلى ضرورة توفير قاعدة بيانات ومعلومات عن البرامج والأنشطة المجتمعية واحتياجاتها من المتطوعين ورصد الإعداد الراغبة في التطوع وإنشاء شبكة معلومات لتوفير مؤشرات لمشروعات حكومية وأهلية مشتركة تعتمد على الجهود التطوعية. وتوصى الدراسة إلى ضرورة نشر الوعي المجتمعي كأحد الآليات المجتمعية لنشر التطوع من خلال عقد المعسكرات والندوات والمحاضرات وإلقاء الضوء إعلامياً على الشخصيات التطوعية.

التعليق على الدراسات السابقة :

يشترك البحث الحالي مع جميع الدراسات السابقة في دراسة التطوع بشكل عام، بينما تتفق مع بعضها في أسلوب الدراسة، بينما تختلف الدراسة الحالية في موضوع الفرق التطوعية والعوامل المؤثرة في بنائها، وهو ما أدى إلى اختلاف عينة

الدراسة للبحث الحالي عن الدراسة السابقة، ولكن تم الاستفادة من الدراسات السابقة في المفاهيم النظرية للتطوع والنظريات المفسرة واستنتاج التوصيات وتفسير بعض النتائج.

منهج البحث

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع البيانات الميدانية.

مجتمع وعينة الدراسة:

تحدد مجتمع الدراسة من السادة مسؤولي بناء الفرق التطوعية في المملكة العربية السعودية، حيث تم اختيار عينة عشوائية لعدد تسعة مسؤولين عن بناء الفرق التطوعية لفئات مختلفة من المجتمع وجاءت أسماء الفرق هي (أنامل - راق - صنوان - كوادر - نوافذ - أكنة - المها - مشروع الفرق التطوعية - نادي تاج التطوعي - وصل السعودي) في مدينة الرياض.

أدوات جمع البيانات:

من خلال القراءات النظرية الدراسية المرجعية التي تناولت بناء الفرق التطوعية تم استخدام أسلوب المقابلة في جمع معلومات لعدد من مسؤولين عن بناء الفرق التطوعية لفئات مختلفة من المجتمع بمدينة الرياض.

خطوات تصميم استمارة المقابلة:

حيث تم إنشاء أداة الدراسة وهي نموذج المقابلة الذي يحتوي على مجموعة من الأسئلة المفتوحة والتي يتم الإجابة عليها أثناء المقابلة مع عينة الدراسة حيث جاءت أسئلة الدراسة كما يلي:

- السؤال الأول: ما العوامل المؤثرة على إدارة وبناء الفرق التطوعية؟
- السؤال الثاني: ما التحديات التي تواجه الفرق التطوعية؟

- السؤال الثالث: ما أساليب إدارة وبناء الفرق التطوعية وتحقيق سبل استدامتها للمشاركة في برامج وفق الأولويات الوطنية؟
- بعد التأكد من صدق الأداة من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء للتأكد من أن عناصر المقابلة تحقق الهدف منها، تم أخذ الملاحظات وتعديلها ووضع نموذج المقابلة في صورته النهائية.
- أجريت المقابلات في شهر نوفمبر من عام ٢٠١٨م، حيث تم توجيه الحوار بما يخدم الإجابة على الأسئلة المطروحة، والتي دوت وسجلها أفراد عينة الدراسة،
- تم إجراء تحليل الأفكار والملاحظات واستخلاصها بمنهجية تحليل محتوى الإجابات على تساؤلات المقابلة التي أجريت ميدانياً، وبيان نقاط التقاطع والاختلاف في إجابات أفراد المقابلة حول الأسئلة، وتم توظيفها بنائياً لأغراض الوصول إلى الاستنتاجات المعرفية التي تجيب على أسئلة الدراسة، وفي هذا السياق تم الاستفادة من الإطار النظري والدراسات السابقة للدراسة.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

جاءت نتائج الدراسة بالإجابة على تساؤلاتها وتحليل آراء عينة الدراسة حول هذه التساؤلات وجاءت النتائج كالآتي:

التساؤل الأول: ما العوامل المؤثرة على إدارة وبناء الفرق التطوعية؟

تنوعت آراء عينة الدراسة أثناء المقابلة حول العوامل المؤثرة على إدارة وبناء الفرق التطوعية من وجهة نظرهم حيث رأى البعض أهمية وجود هيكل إداري واضح لهذه الفرق بالإضافة إلى وضوح الهدف والرؤية أثناء بنائها، وأهمية اختيار الكفاءات المناسبة لهذه المهام، ووضع خطط استراتيجية مستقبلية لها بالإضافة إلى وجود خطط لإدارة المخاطر أثناء عملها، وحضور الدورات التدريبية والاطلاع على

مصادر تعليمية متنوعة تخدم مجال عمل الفريق ، وجميعها من العوامل الإيجابية بينما رأي البعض وجود بعض العوامل السلبية التي قد تؤثر على إدارة وبناء الفرق التطوعية كمحدودية الميزانية لها أو عدم وجود فرص متساوية لأعضاء الفريق أو الاستفادة من الخبرات المتواجدة أو عدم استدامة العمل لهذه الفرق ، أو عدم العمل وفقاً لاحتياجات المجتمع أو مراعاة احتياجات والتزامات أعضاء الفريق ، واتفقت بعض هذه النتائج مع دراسة Muckaden (2016) التي تناولت أهمية شعور المتطوع بأهمية العطاء الذي يقدمه والخبرة المكتسبة من هذا العمل ، وهو ما أكدته أيضاً دراسة Skoglund (2006) والتي تناولت بالإضافة إلى ذلك أهمية دور التدريب السنوي للمتطوعين لتنشيط عملهم ، في حين توافقت النتائج مع دراسة Studer (2013) والتي أكدت على أهمية الجانب التنظيمي ومدى تأثيره على عمل المتطوعين ، وحسن توزيع الأدوار ، في حين توافقت هذه الدراسة مع بعض مع جاء في دراسة McArthur (2011) ، والتي تناولت العوامل الذاتية المتمثلة في الدافعية وأهمية وضوح الدور الذي يلعبه للمتطوع ، وجاءت النتائج متوافقة بعض الشيء مع ما جاءت به دراسة الشلهوب ، الخمشي (٢٠١٢) ، ودراسة الزامل (٢٠١٤) ، ودراسة الجمال ، ٢٠١٧ والتي تناولت كل منهم أبعاد التطوع والعوامل المؤثرة فيه . كما تتفق هذه النتائج مع ما جاءت به نظرية التبادل الاجتماعي الحسن (٢٠١٠) من كون أن العمل التطوعي يعتبر من الأعمال ذات المنفعة المشتركة بين الفرد أو الجماعة والمجتمع ككل حيث أن المتطوع الذي يحصل على مكاسب معنوية من احترام المجتمع وحبه وتعاطفه واكتساب تقديره ، يدفعه إلى مزيد من العمل التطوعي داخل المجتمع وهو ما يزيد من الأعمال التطوعية التي يتحصلها المجتمع من الفرد والجماعة.

التساؤل الثاني: ما التحديات التي تواجه الفرق التطوعية؟

جاءت آراء عينة الدراسة أثناء المقابلة حول التحديات التي تواجه الفرق التطوعية كون أنه عمل دون مقابل والذي قد يكون به استغلال للمتطوعين والفرق التطوعية، بالإضافة وجود بعض الإجحاف لحقوق الفرق التطوعية من بعض الجهات عند التعاون معها، ومن التحديات التي أشارت إليها عينة الدراسة هو عدم القيام بالمسؤوليات التي أسندت إلى عضو الفريق أو اختيار ما يناسبه بحرية وإحساسه بالجهد المبذول منه، علاوة على عدم جدية المتطوعين أو صعوبة الحصول على التراخيص لهذه الفرق لمزاولة عملها وعدم مناسبة أوقات العمل لأعضاء الفريق، وأكد البعض أن التحدي الأكبر هو الدعم المادي ووجود بعض الشخصيات السلبية في المجتمع والتي تؤثر على عمل الفريق ومعنوياته، أنّ عمل الفرق التطوعية لا يقل شأنًا عن عمل الجمعيات الرسمية، من حيث المبدأ، ولكنها تواجه عدة تحديات تحد من نشاطها منها في العمل العشوائي والازدواجية وعدم التعاون من بعض الجهات الحكومية وكذلك عدم انضوائها تحت مظلة رسمية تحل مشاكل هذه الفرق لتحقيق المرجو منها، وأشارت بعض النتائج إلى بعض التحديات الهامة منها ضعف قبول المجتمع للأعمال التي يقدمها المتطوع من خلال الفريق وعدم تسهيل التعاملات الخاصة بالمتطوعين والإجراءات لهذه الفرق، وأرجع البعض وجود تحديات خاصة بالسمات الشخصية للأفراد مثل الأغراض الشخصية واستغلال المتطوعين أو التنمر من بعض أفراد المجتمع لأعمال التطوع أو لأعضاء الفرق، أو عدم تحديد دور واضح للمتطوع وإعطائه الحرية في اختيار ما يناسب رغباته وقدراته. أو وجود تشتت لبعض قادة الفرق التطوعية مما يؤثر على أعضاء الفريق ككل.

واتفقت آراء عينة الدراسة مع بعض ما جاءت به دراسة (Muckaden 2016) حول تحديات تحفيز المتطوعين في مجالات الرعاية الصحية، ودراسة McArthur (2011) والتي تناولت التحديات الخاصة بالشباب أثناء نشر الوعي وجمع التبرعات، في حين اتفقت مع ما جاءت به دراسة عطية (٢٠١٢) حول تحديات غياب الوعي المجتمعي بأهمية المتطوعين وانشغالهم بالدراسة واهتمامهم بأموالهم الشخصية، في حين اتفقت مع دراسة الشلهوب (٢٠١٢) حول تحديات تنظيم عمل الآليات المتبعة والأدوار والمهام للجهات ذات العلاقة بالجهود التطوعية.

التساؤل الثالث: ما أساليب إدارة وبناء الفرق التطوعية وتحقيق سبل استدامتها للمشاركة في برامج وفق الأولويات الوطنية؟

عرضت آراء عينة الدراسة بعض أساليب إدارة وبناء الفرق التطوعية وتحقيق سبل استدامتها للمشاركة في برامج وفق الأولويات الوطنية حيث جاءت البعض منها خاصة بالناحية الإدارية مثل تقسيم الإدارة والمشرفين لهذه الفرق بعدد محدد من المتطوعين لسهولة الإشراف عليهم، ووجود جهة مسئولة عن الفرق بشكل كامل تتولى أمور التخطيط والتشكيل للاستدامة والاستفادة من الخبرات المتواجدة، بالإضافة لوجود استشاريين لهذه الفرق لتوجيههم ومساعدتهم أثناء العمل بالتوجيه والنصح والإرشاد، بالإضافة إلى وضع أنظمة تساعد على عمل هذه الفرق بمرونة.

وجاءت بعض النتائج الأخرى لتتناول وضع الخطط الزمنية الواضحة لهذه الفرق كأسلوب واضح لتحقيق سبل الاستدامة، بالإضافة إلى التدريب المستمر لأعضاء واطلاعهم على كل ما هو جديد في مجال تطوعهم سواء كان طبي أو اجتماعي، وأكدت النتائج على أهمية الاجتماعات الدورية وورش التي تساعد خلق الأفكار وتقوم بحل الصعوبات التي تواجه الفريق، وتناولت النتائج أهمية عضو

الفريق وأهمية المحافظة على حماسه وإبداعه وحسن إدارته داخل الفريق إحساسه بأهمية ما يقوم به وأن ما يقوم به كما أنه مفيد للمجتمع مفيد له ولشخصيته، وأهمية تبادل الأدوار وإعطاء المسئولية التبادلية لأعضاء الفريق حتى لا تكون هناك اتكالية وضعف حماس.

وبينت النتائج أهمية التغذية الراجعة لعملية تنفيذ البرامج التطوعية من قبل الفرق بحيث يتم الاستفادة من الأخطاء والقصور الذي حدث في هذا البرنامج لتجنبه في البرامج الأخرى المنفذة مستقبلاً، بالإضافة إلى وضع معايير تقلص من تكراره هذه الأخطاء، وأهمية الخطط الزمنية للبرامج التطوعية حتى يكون المتطوع داخل الفريق علم دراية كاملة بالمدد الزمنية لهذا البرنامج ودوره في تحقيق البرنامج في مدته المقترحة. واتفقت هذه النتائج مع بعض ما جاءت به دراسة Studer (2013) حول أهمية تحسين إدارة الموارد البشرية لعملية التطوع كأحد أساليب إدارة وبناء فرق تطوعية بالشكل أفضل، واتفقت معها أيضاً على أن حسن توزيع الأدوار يزيد من كفاءة عمل مجاميع التطوع، واتفقت مع دراسة (McArthur (2011 حول أهمية تحسين الدفاعية لدى الشباب نحو العم التطوعي وتمكينه بأدوار مميزة داخل هرم الإدارة التطوعية، كما توافقت نتائج الدراسة الحالية مع بعض ما جاءت به دراسة برقاوي (٢٠٠٨) من توصيات حول إنشاء رابطة للمتطوعين ونشر ثقافة التطوع وتضمين التطوع والعمل التطوعي داخل البرامج الدراسية في المدارس والجامعات.

استخلاصات الدراسة:

انطلاقاً من النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وفي ضوء المنهج المستخدم وفي حدود العينة وأدوات جميع البيانات تم استخلاص الآتي:

العوامل المؤثرة على إدارة وبناء الفرق التطوعية :

جاءت أهم العوامل الإيجابية :

- وجود هيكل إداري.
- ووضع خطط استراتيجية مستقبلية.
- وضوح الهدف والرؤية أثناء بناء الفريق التطوعي.
- توزيع المهام وفقاً للهيكل الإداري.
- اختيار الكفاءات المناسبة لأداء المهام.
- وضع خطط لإدارة المخاطر أثناء عمله.
- التدريب والتأهيل للمشاركين في فريق العمل.
- الاطلاع على مصادر تعليمية متنوعة تخدم مجال عمل الفريق.

بينما جاءت أهم العوامل السلبية :

- محدودية الميزانية.
- عدم وجود فرص متساوية لأعضاء الفريق.
- عدم الاستفادة من الخبرات الموجودة.
- عدم استدامة العمل لهذه الفرق.
- عدم العمل وفقاً لاحتياجات المجتمع.
- عدم مراعاة احتياجات والتزامات أعضاء الفريق..

التحديات التي تواجه الفرق التطوعية :

جاءت أهم التحديات التي تواجه الفرق :

- عدم وجود مظلة رسمية تحل مشاكل الفرق التطوعية.
- صعوبة الحصول على تراخيص مزاولة العمل للفرق التطوعية.

- استغلال المتطوعين في الفرق التطوعية.
- الإجحاف لحقوق أعضاء الفرق التطوعية.
- عدم قيام بعض أعضاء الفريق بالمسؤوليات واختيار ما يناسبه من الأعمال بحرية.
- عدم جدية بعض المتطوعين.
- عدم مناسبة أوقات العمل لبعض أعضاء الفريق.
- ضعف الدعم المادي.
- وجود بعض الشخصيات السلبية في المجتمع والتي تؤثر على عمل الفريق ومعنوياته.
- العمل العشوائي.
- الازدواجية وعدم التعاون من بعض الجهات الحكومية.
- ضعف قبول المجتمع للأعمال التي المقدمة من الفرق التطوعية.
- عدم تسهيل التعاملات الخاصة بالمتطوعين وإجراءات عمل الفرق.
- استغلال المتطوعين.
- عدم تحديد دور واضح للمتطوع وإعطائه الحرية في اختيار ما يناسب رغباته وقدراته.
- وجود تشتت لبعض قادة الفرق التطوعية مما يؤثر على أعضاء الفريق ككل.

أساليب إدارة وبناء الفرق التطوعية وتحقيق سبل استدامتها وفق برامج الأولويات الوطنية :

- وضع أنظمة تساعد على عمل الفرق التطوعية بمرونة.
- تحديد جهة مسؤولة عن الفرق التطوعية بشكل كامل تتولى أمور التخطيط والتشكيل لضمان الاستدامة للفرق.
- الاستفادة من الخبرات في مجال العمل التطوعي.
- توفير استشاريين للفرق التطوعية لتوجيههم وإرشادهم ومساعدتهم أثناء العمل التطوعي.
- تقسيم العمل بين المتطوعين لسهولة إدارة العمل والإشراف عليه.
- وضع الخطة الزمنية الواضحة لفريق التطوع.
- التدريب المستمر لأعضاء الفريق التطوعي في مجال عملهم.
- عقد الاجتماعات الدورية لأعضاء والمشرفين على الفريق التطوعي.
- إقامة ورش عمل تساعد على خلق الأفكار وتقوم بحل الصعوبات التي تواجه الفريق.
- تحفيز أعضاء الفريق والاهتمام بهم.
- تبادل الأدوار وإعطاء المسئولية التبادلية لأعضاء الفريق للقضاء على الاتكالية وضعف الحماس.

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها ومن خلال طرح وعرض الاستخلاصات التي أسفرت عنها الدراسة توصي الدراسة بالآتي:

م	التوصية	الجهة المسؤولة عن التنفيذ
١	وضع أنظمة تساعد على عمل الفرق التطوعية المستدامة بمرونة.	وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
٢	تكوين لجنة استشارية مكونة من أهم مسؤولي الفرق التطوعية المستدامة في المملكة العربية السعودية تكون مرجع للفرق التطوعية الجديدة ويتم الاستفادة من عناصر نجاحها مع الفرق الجديدة.	وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
٣	عمل دليل عمل موحد كمرجع لبناء الفرق التطوعية والأدوار التي يقوم بها أعضاء الفرق ويتم نشره على موقع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.	وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
٤	إقامة ورش عمل ودورات تدريبية لأعضاء الفرق الحالية لتوضيح طرق العمل السليمة لهذه الفرق وضمان استدامتها، وآلية تطويرها.	المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
٥	تحفيز أعضاء الفرق عن طريق عمل مسابقات بين الفرق التطوعية المستدامة لتقييم التجربة وخلق روح المنافسة بين هذه الفرق.	الفرق التطوعية
٦	تدريب أعضاء الفرق التطوعية على تبادل الأدوار داخل الفرق الواحدة.	الفرق التطوعية
٧	عقد لقاءات وورش عمل بين الفرق التطوعية المختلفة لتبادل الأفكار والاستفادة من تجارب الآخرين لتحسين الأداء والتغلب على المشاكل والمعوقات.	الفرق التطوعية

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- [١] إبراهيم، خديجة عبدالعزيز علي (٢٠١٥) استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول، *المجلة التربوية*، كلية التربية، جامعة سوهاج، ج٤٢ .
- [٢] ابن منظور، أبو الفضل (١٩٥٦) *لسان العرب*، (باب العين فصل الطاء)، *المجلد الثامن* دار صادر: بيروت: لبنان.
- [٣] آرثر بيل (٢٠٠٣) *م بناء فريق العمل*، ترجمة: تيب توب لخدمات التعريب والترجمة، القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى)
- [٤] أونيس، أونيس عبد المجيد (٢٠١٥) *إدارة العلاقات الإنسانية "مدخل سلوكي تنظيمي"*، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- [٥] برقاي، خالد يوسف (٢٠٠٨) "اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي: دراسة مُطبَّقة على عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة"، *المجلد ١٦*، العدد ٢ مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الآداب والعلوم الإنسانية.
- [٦] بكار، عبد الكريم، (٢٠١٢م) *ثقافة العمل الخيري*، (ط١)، دار السلام للطباعة والنشر، القاهرة.
- [٧] الجبالي، هند قباري خميس (٢٠١٧) اتجاهات طلاب الجامعة نحو المشاركة في جماعات الأنشطة التطوعية: دراسة مطبقة على طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية، *مجلة الخدمة الاجتماعية*، ع٥٨، ج٧، ٣٧٠ - ٤١٣.

- [٨] الجمال، أمل عبد المرضى (٢٠١٧) العمل التطوعي النسائي وتدعيم قيم رأس المال الاجتماعي، كلية الآداب والعلوم، جامعة قطر.
- [٩] الحسن، إحسان محمد (٢٠١٠) النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية. الأردن.
- [١٠] الخطيب، عبد الله (٢٠٠٠) دور العمل التطوعي في تحقيق السلام الأممي الاجتماعيين، بحث منشور أعمال المؤتمر العمل التطوعي والأول، الرياض، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية.
- [١١] درويش، أماني، (٢٠٠٨م) العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي: تصور مقترح من منظور خدمة الجماعة لاستثارة الشباب للمشاركة في العمل التطوعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية.
- [١٢] الذبياني، عبدالرحمن بن حميد (٢٠١٦) بناء فرق العمل التطوعي، ورقة عمل مقدمة للملتقى التطوعي الأول الرياض ١١ - ١٣ رجب ١٤٣٧.
- [١٣] الرباح، عبد اللطيف عبد العزيز (٢٠٠٦) التربية على العمل التطوعي، وعلاقته بالحاجات الإنسانية، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية جامعة حلون، المجلد ١٢، ٣٤.
- [١٤] رشوان، احمد صادق (٢٠١٧م) الآليات المؤسسية والمجتمعية للعمل مع المتطوعين، بحث منشور، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد ٥٧، المجلد ٧ القاهرة، جمعية الأخصائيين الاجتماعيين.
- [١٥] رؤية ٢٠٣٠، الموقع الإلكتروني للرؤية <https://vision2030.gov.sa>

- [١٦] الباز، راشد (٢٠٠١م)، الشباب والعمل التطوعي، دراسة ميدانية على طلاب الرحلة الجامعية في مدينة الرياض، بحث منشور في مجلة البحوث الأمنية، المجلد ١٠ - العدد ٢٠، الرياض، كلية الملك فهد الأمنية.
- [١٧] الزامل، الجوهرة عبدالعزيز (٢٠١٤) دور المؤسسات الرسمية وغير الرسمية في نشر ثقافة العمل التطوعي، دراسة تحليل مطبقة على عينة من المؤسسات الحكومية والخيرية في مدينة الرياض، رسالة دكتوراه غير منشورة، الرياض: كلية الآداب، جامعة الملك سعود.
- [١٨] السلمي، علي (١٩٨٥) إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، القاهرة: مكتبة غريب.
- [١٩] الشلهوب، هيفاء عبد الرحمن (٢٠١٣). نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي. دراسة تطبيقية على الشباب الجامعي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية. مجلة شؤون اجتماعية. ع ١١٨. مج ٣٠.
- [٢٠] الصويان، نورة إبراهيم (٢٠١٦) المعوقات الاجتماعية للعمل التطوعي للمرأة السعودية، مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، ع ٩٤، ٥٨ - ٨٣.
- [٢١] لورنس هولب (١٩٩٩)، م إدارة فرق العمل، ترجمة: موسى يونس، القاهرة: بيت الأفكار الدولية للنشر والتوزيع.
- [٢٢] فهمي، سامية وآخرون (١٩٨٤) طريقة الخدمة الاجتماعية في التخطيط الاجتماعي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- [٢٣] العامر، عثمان صالح (٢٠٠٥م) ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي، أبحاث المؤتمر العلمي السنوي لقسم أصول التربية (التعليم والتنمية المستدامة)، جامعة الزقازيق ١٠ - ١١ مارس.

- [٢٤] عامر، نادية (٢٠١١م)، **المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي**، دراسة استطلاعية، مركزي التنمية الاجتماعية في دبي ورأس الخيمة التابعين لوزارة الشؤون الاجتماعية، الإمارات العربية المتحدة.
- [٢٥] عبد الهادي، محمد أحمد (١٩٩٥م) **الخدمة الاجتماعية في مجال الدعوة والإغاثة الإسلامية**، مكتبة وهبة، القاهرة .
- [٢٦] عبدالغني، أحمد عبده (٢٠٠٧) **إدارة وبناء فرق العمل**، ورقة عمل مقدمة للملتقى الأول للجودة في التعليم، مركز الملك فهد بن عبدالعزيز للجودة.
- [٢٧] عطية، سحر بهجت محمد (٢٠١٢) **واقع العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في ظل التغيرات المجتمعية**. دراسة مطبقة على طلاب كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان. **مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية**. مصر. ص ص: ٣٦٥٥ - ٣٧٤٨.
- [٢٨] غباري، ثائر أحمد (٢٠٠٩) **البحث النوعي في التربية وعلم النفس**، عمان: مكتبة المجتمع العربي.
- [٢٩] الغريب، عبد العزيز، (٢٠١٦م) **نظريات علم الاجتماع**، الرياض، دار الزهراء.
- [٣٠] مصطفى، داسة (٢٠١٥) **العوامل الإدارية المؤثرة في انحراف الموظفين**، جامعة زيان عاشور بالجلفة، **مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية**، ٢٤٤، ٣٦١ - ٣٧٩.
- [٣١] الناصر، فهد عبد الرحمن (٢٠٠١) **الأدوار المستجدة للعمل الاجتماعي والدولة في ظل العولمة**، الملتقى الاجتماعي السادس لجمعيات وروابط الاجتماعيين في دول مجلس التعاون الخليجي، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.

[٣٢] نوبل جوي ؛ و روجرز، لويز، و فريير آندي (٢٠١٠) الدليل الأساسي لإدارة العمل التطوعي، مركز بناء الطاقات، مؤسسة محمد وعبد الله إبراهيم السبيعي الخيرية، جدة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- [33] Bednar ،Lisa M. (2005). Older women volunteers: Exploring individual ، family and social factors that influence their work. Master of Science. University of Manitoba.
- [34] Cho ،Meehee ؛ Bonn ،Mark A. ؛ Han ،Su Jin (2018) Generation Z's Sustainable Volunteering: Motivations ، Attitudes and Job Performance ، Sustainability 2018 ، 10 ، 1400; doi:10.3390/su10051400 .
- [35] - Frank-Alston ،Marie Melissa. (2000). The influence of community service/volunteer work on perceptions of job satisfaction ،job motivation and organizational commitment on employees in a manufacturing plant. Doctor of Philosophy. The Pennsylvania State University.
- [36] Gerth ، Itans ، and C..W. Mills(1997) Character and Social Structure ، New York ، P.28.
- [37] McArthur ، Andrea M. (2011). An exploration of factors impacting youth volunteers who provide indirect services ، Master of Social Work. Wilfrid Laurier university.
- [38] Muckaden ،MA; Pandya ، Sachi Sanjay (2016) Motivation of Volunteers to Work in Palliative Care Setting: A Qualitative Study ، Indian Journal of Palliative Care ، Jul-Sep 2016 / Vol 22 / Issue 3
- [39] Parsons ، T. (1991) The Social System ، New York ، The Free Press.

- [40] Skoglund ، Andrea Galiette (2006) Do Not Forget about Your Volunteers: A Qualitative Analysis Of Factors Influencing Volunteer Turnover ، Health & Social Work Volume 31 ، Number 3 August 2006.
- [41] Studer ، Sibylle & Schnurbein ، Georg von (2013) Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination ، Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations ، Vol. 24 ، No. 2 (June 2013) ، pp. 403-440
- [42] Weber ، Max.(1964) Theory of Social and Economic Organization ، Free Press ، ISBN: 0029349303
- [43] What is Volunteering?" ، www.varotherham.org.uk ، Retrieved 21-12-2018. Edited.
- [44] Zeitlin ، Irving (1984) Rethinking Sociology ، New Jersey ، Prentice-Hall ، Englewood Cliffs ، 1984 ، PP.92-94.

Factors influencing the building of sustainable volunteer teams

Powered by

Sheikh Mohammed bin Rashid Al Zanan

Chair for Volunteer Research

Prof. Dr. Haifa Abdulrhman bin Shalhoub

Dr. Hind Fayia'a Alshahrani

Professor of planning Social Planning

Collage of social services

Princess Nourah bint Abdulrhman University

Co Professor of planning Social Planning

Collage of social services

Princess Nourah bint Abdulrhman niversity

Abstract: The aim of this study is to study the factors affecting the management and building of the volunteer teams and the challenges they face. The interviewees were interviewed about the building of the voluntary teams in the facilities specified in the research. This research is based on descriptive analytical research based on field data collection ,analyzed it and linked it to the research was based on the qualitative approach ,where the participants' opinions were collected about the research questions and were analyzed in an inductive manner ,with a focus on the opinions mentioned by the participants. The factors that affect the management and building of voluntary teams are the positive factors ,including the existence of an administrative structure and the development of future strategic plans ,clarity of purpose and vision during the construction of the volunteer team. Negative factors include limited budget ,lack of equal opportunities for team members and lack of expertise. The challenges faced by the volunteer teams were the absence of an official umbrella that solved the problems of the voluntary teams ,the difficulty of obtaining work permits for the voluntary teams ,the exploitation of volunteers in the volunteer teams ,the methods of managing and building the volunteer teams and The sustainability of participation in programs according to the national priorities in the Kingdom of Saudi Arabia ,according to the views of the sample in the development of systems to help the voluntary teams work flexibly ,and to identify the facilities responsible for the voluntary teams in a complete manner to undertake the planning and formation to ensure the sustainability of the voluntary teams and provide consultants to the voluntary teams to guide and assist them during volunteer work.

Key words: volunteer teams, challenges, factors affecting.