

## أولويات المعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي المعاصر

دراسة تطبيقية بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية

د. أحمد عبد الحميد الابشيهي

أستاذ التخطيط الاجتماعي المساعد

كلية الخدمة الاجتماعية-جامعة حلوان

أ.د. بدر الدين كمال عبده

أستاذ خدمة الجماعة

كلية الخدمة الاجتماعية-جامعة أسوان



## أولويات المعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي المعاصر

دراسة تطبيقية بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية

### الملخص:

انطلاقاً من الاهتمام المتزايد للمملكة العربية السعودية بالعمل التطوعي وتطويره لتحقيق التنمية المنشودة، وأهمية تحديد الكفاءات اللازمة للعمل التطوعي كركيزة أساسية في تطويره. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي المعاصر، وتحديد أولوياتها للمتطوعين والقائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية. بالإضافة إلى تقديم مقترحات لمقابلتها.

هذه الدراسة وصفية، واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة. وتم استخدام الطرق الكمية والكيفية، حيث تم استخدام الاستبيان الإلكتروني في جمع البيانات من القائمين على إدارة العمل التطوعي والمتطوعين بمنطقة القصيم، بالإضافة إلى استخدام المقابلات المفتوحة مع الخبراء (ن=١٠). تم ارسال الاستبيان الإلكتروني عن طريق جمعية تطوير بريدة، وبلغت الردود على الاستبيان: (٧٦) للقائمين على العمل التطوعي، و(٨١) للمتطوعين.

حددت الدراسة قائمة للمعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي المعاصر. وأوضحت النتائج أولويات المعارف والمهارات للمتطوعين والقائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم. كما وأوضحت النتائج مدى اختلاف هذه الأولويات وفقاً لبعض خصائص عينة الدراسة. وتم تقديم مقترحات لمقابلة هذه الأولويات، بالإضافة إلى قضايا لبحوث مستقبلية في هذا المجال.

**كلمات مفتاحية:** أولويات - معارف - مهارات - العمل التطوعي - السعودية.

## **Priorities of Knowledge and Skills Needed for Contemporary Volunteer Work**

### **An Applied Study in the Qassim Region, Kingdom of Saudi Arabia**

#### **Abstract:**

Based on the increasing interest of the Kingdom of Saudi Arabia in volunteer work and its development to achieve the desired development and the importance of identifying the required competencies for volunteer work as a fundamental pillar in its development. This study aimed to determine the knowledge and skills needed for contemporary volunteer work and to identify their priorities for volunteers and those responsible for managing volunteer work in the Qassim region of the Kingdom of Saudi Arabia. In addition to offering proposals for their meeting.

This study is descriptive, and it depends on the method of the social survey through the sample. Both quantitative and qualitative methods were used, where an electronic questionnaire was used to collect data from those responsible for managing volunteer work and volunteers in Al-Qassim Region, in addition to using open interviews with experts (n = 10). The electronic questionnaires were sent by the Tatweer Association in Buraidah, and the responses to the questionnaire were : (76) for those responsible for managing volunteer work, and (81) for the volunteers.

The study identified a list of knowledge and skills needed for contemporary volunteer work. The results showed the priorities of knowledge and skills of volunteers and those responsible for managing volunteer work in the Qassim region. Also, the results showed the extent to which these priorities differ according to some characteristics of the study sample. Suggestions have been offered to meet these priorities, in addition to issues for future research in this area.

**Keywords:** Priorities - Knowledge - Skills - Volunteer Work -Saudi Arabia.

## أولاً: مشكلة الدراسة:

إن العمل التطوعي عامل أساسي في بناء المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين لأي مجتمع، والعمل التطوعي ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل الناس منذ أن خلق الله الأرض وما عليها من بشر وكائنات. وتعددت أشكال وأنواع العمل التطوعي بحسب المجتمع وظروفه واحتياجاته ومشكلاته (برزان، ٢٠١٧). حيث يحدث العمل التطوعي في جميع المجتمعات في العالم. وقد يختلف المصطلح الذي يعرفه والأشكال التي يتجلى بها في اللغات والثقافات المختلفة، ولكن القيم التي تقوده هي قيم مشتركة وعالمية، وهي الرغبة في المساهمة من أجل الصالح العام بدافع من رغبة ذاتية وبروح من التضامن ودون توقع مكافأة مادية (برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، ٢٠١١، ص ٤).

وتكمن الأهمية الكبرى للعمل التطوعي في أنه يعمل على مشاركة المواطنين في قضايا مجتمعهم، كما أنه يربط بين الجهود الحكومية والأهلية لتحقيق تقدم المجتمع. أيضاً، من خلاله يمكن التأثير الإيجابي في المواطنين، وتعليمهم طريقة للحياة قائمة على تحمل المسؤولية الاجتماعية. كما يسهم العمل التطوعي في التقليل من أخطار الأمراض الاجتماعية والسلوك المنحرف داخل المجتمع، عن طريق مشاركة الأفراد في القيام بأعمال من شأنها أن تشعرهم بأنهم مرغوب فيهم. ويضاف إلى ذلك أن هذه المشاركة التطوعية ستؤدي إلى تنمية قدرة المجتمع على مساعدة نفسه، عن طريق الجهود الذاتية التي يمارسها المتطوعون. وللعمل التطوعي دور بارز ينعكس على حركة المجتمع وتقدمه لتحقيق التكامل والعطاء الاجتماعي والإنساني (حمزة، ٢٠١٥).

لقد شهد العمل التطوعي عدة تغيرات وتطورات في مفهومه ووسائله ومركزاته، وذلك بفعل التغيرات التي تحدث في الحياة العامة، فبعد أن كان الهدف الأساسي هو تقديم الرعاية والخدمة للمجتمع وفئاته، أصبح الآن من أهدافه تغيير وتنمية المجتمع. ويتوقف ذلك على المصادقية والجدية في العمل التطوعي ورغبة المجتمعات في إحداث التغيير والتنمية. حيث أصبح العمل التطوعي من الركائز الأساسية لتحقيق التقدم الاجتماعي والتنمية، ومعياراً لقياس الرقي الاجتماعي للأفراد (التويجري، ٢٠١٥، ص ١٦).

ويعد التطوع رمزاً من رموز تقدم الأمم وازدهارها؛ فالأمة كلما كانت فاعلة في الأنشطة التطوعية، أدى ذلك إلى زيادة تقدمها ورفيها. حيث أن الأنشطة التطوعية من أهم معالم التنمية الاجتماعية، لأن نمو حركتها واتساع قاعدتها، وإشراك أعداد كبيرة من الأفراد فيها يعتبر دلالة أكيدة

على أن المجتمع استطاع أن يبني طاقة ذاتية قادرة على النهوض به وصنع التقدم وقادرة على دفع المخاطر التي قد يتعرض لها (السرطان والجرايد، ٢٠١٦).

ويعتبر المجتمع العربي السعودي وغيره من المجتمعات العربية التي لها إسهاماتها المشهودة لفترة طويلة من الزمان في مجال العمل التطوعي والخيري؛ حيث تأتي المنظمات التطوعية والخيرية في هذا المجتمع لتمثل ركيزة أساسية تقوم عليها برامج الرعاية والتنمية الاجتماعية ليس فقط لمقابلة حاجات الفئات الأولى بالرعاية والأكثر احتياجاً، ولكن لتحقيق التنمية المنشودة في المجتمع، بالإضافة إلى كونها أحد المجالات الهامة التي تمثل قناة رئيسية مشروعة للمشاركة من قبل أفراد المجتمع في تقديم المساعدات للمحتاجين إليها والمشاركة الفاعلة في تحقيق التنمية الإنسانية المستدامة للمجتمع (يعقوب، ٢٠٠٨، ص ١٢).

لقد أصبح العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء مجتمعات العالم المعاصر؛ لما له من أهمية خاصة في مجال التنمية الاجتماعية على وجه الخصوص، كما يعد وسيلة لربط أفراد المجتمع مع بعضهم البعض هذا إلى جانب أنه من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في النهوض بالمجتمعات، ودعم ونشر التماسك الاجتماعي بين أفراد المجتمع، ومكملاً للعمل الحكومي في الحفاظ على استقرار المجتمع (التويجري، ٢٠١٣، ص ٥).

وانطلاقاً من أهمية العمل التطوعي ودوره في التنمية، حرصت المملكة العربية السعودية بشكل مستمر على الاهتمام بتنظيم العمل التطوعي وتطويره. حيث يعتبر العمل التطوعي محورا أساسيا في اهتمام رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، حيث تطمح المملكة من خلال رؤيتها ٢٠٣٠ إلى تطوير مجال العمل التطوعي، ورفع عدد المتطوعين من (١١) ألفاً فقط إلى مليون متطوع قبل نهاية عام ٢٠٣٠. كما أكدت رؤية المملكة على أهمية نشر ثقافة التطوع واستقطاب الكفاءات من المتطوعين وتدريبهم (رؤية المملكة ٢٠٣٠).

ولتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، تم تأسيس وتفعيل أقسام لإدارة التطوع في منظمات القطاع غير الربحي، بحيث يختص هذا القسم في تحديد الاحتياجات التطوعية للمنظمة، وتوفير الفرص التطوعية لها، واستقطاب المتطوعين وتوظيفهم، بحسب قدراتهم واحتياجات المنظمة وتوفير الفرص. كما يتولى القسم تأهيل وتدريب المتطوعين بحسب المهمة ومتابعته أثناء الأداء وتكريمه ونشر إنجازاته بعد القيام بالعمل التطوعي (وزارة الموارد البشرية والشؤون الاجتماعية، ١٤٣٨هـ). كما وضعت المملكة نظام العمل التطوعي ١٤٤١ / ٢٠٢٠م. حيث يهدف هذا النظام إلى: تنظيم العمل التطوعي وتطويره؛ نشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع ومؤسساته؛ تنظيم العلاقة بين أطراف العمل

التطوعي، تحديد حقوقهم وواجباتهم؛ تعزيز قيم الانتماء الوطني والعمل الإنساني والمسؤولية الاجتماعية لدى أفراد المجتمع ومؤسساته؛ وتنمية قدرات المتطوعين وتوجيهها نحو الأولويات الوطنية (نظام العمل التطوعي ١٤٤١، ص ١).

إن إدارة العمل التطوعي المعاصر تتطلب نوعاً خاصاً من المؤهلات والقدرات القيادية للقيام بواجبات إدارة المتطوعين في أوقات مختلفة لمدد مختلفة، لهم دوافع ومهارات ومسؤوليات مختلفة (نوبل وآخرون، ٢٠١٠، ص ٤٨). كما أنه مهما بلغت صفات المتطوع في العمل الاجتماعي والمهارات التي يتصف بها من استعداد نفسي لخدمة المجتمع إلا أن المتطوع يحتاج للتدريب وزيادة المعارف والمهارات (برزان، ٢٠١٧، ص ٣٠).

وفي الحقيقة، يغيب عن أذهان الكثيرين الذين يعملون في مجال العمل التطوعي أهمية التدريب والتأهيل للمتطوع. أما تدريب القائمين على إدارة العمل التطوعي أنفسهم فهو لا يخطر على البال، رغم أهميته البالغة؛ لأن المنظرين العالميين لا يتطرقون إليه بوصفه مسألة بديهية، حيث لا يقوم العمل الطوعي من غير وجود هذه الإدارات المدربة ذات الكفاءة العالية التي تنظم العمل التطوعي وتديره. وبالنسبة للمتطوع فإن التدريب يكسبه معارف ومهارات جديدة، تزيد من تفاعله مع الأعمال التي يقوم بها، ويوفر جهده ووقته للدفع بالعمل إلى مزيد من التجويد. كما أنه يساهم في ربط المتطوع بالمنظمة والمؤسسة، وترسيخ الانتماء إليها؛ ما يعمل على تشجيعه وتحفيزه للاستمرار فيها، خاصة وهو يشعر بأنه يؤدي عمله بشكل أفضل، ويرى نتائج واقعة ماثلاً على الأرض. وبالنسبة لإدارة العمل التطوعي وفهمها لدورها تجاه المتطوع عاملاً لا يستهان به في إذكاء الحماس في نفوس المتطوعين، وعدم انقطاعهم عن المنظمة؛ ما يبرز أهمية التدريب والتأهيل سواء للمتطوعين أو القائمين على إدارة العمل التطوعي (التويجري، ٢٠١٣، ص ٢٧-٣٨).

لقد اهتمت العديد من الدراسات الأجنبية بتحديد معارف ومهارات المتطوعين وإدارة التطوع، ومنها: استكشف وصنف باركر وأوبرين Barker and O'Brien (٢٠٠١) كفاءات المتطوعين. وركز بويد Boyd (٢٠٠٣) على تحديد الكفاءات للإداريين المتطوعين. واستعرض كلوب Culp (٢٠٠٧) الاختلافات الإقليمية في الكفاءات الأساسية للمتطوعين. واهتم سافريت وآخرون Safrit et al. (٢٠٠٥) بدراسة كفاءات الإدارة التطوعية المعاصرة. وتناول برويس وآخرون Brewiset al. (٢٠١٠) مهارات إدارة المتطوعين. وبحث كيلباتريك وآخرون Kilpatrick et al. (٢٠١٠) في المهارات المطلوبة للمتطوعين في منظمات القطاع التطوعي التي تعمل في مجتمعات ريفية. وحدد كمال وآخرون Kamal et al. (٢٠١٢) المعارف والمهارات الأساسية لرعاية الطوارئ أثناء الكوارث الطبيعية لمتطوعي المجتمع الصحيين.

أكد برويست وآخرون Brewiset et al. (٢٠١٠) على أن الكفاءات والمهارات اللازمة للقائمين على إدارة العمل التطوعي والتطوع بشكل عام تعبر فجوة بحثية بارزة في دراسات القطاع التطوعي. وفي المملكة العربية السعودية، هناك العديد من الدراسات التي اهتمت بالعمل التطوعي في المملكة من جوانب عديدة:

الاتجاهات والدوافع (الباز، ٢٠٠٢؛ برقاي، ٢٠٠٨؛ البشري، ٢٠١٩؛ حجازي ومحمد، ٢٠١١؛ السلطان، ٢٠٠٩؛ كتيبانة، ٢٠٠٤؛ كسناوي، ٢٠١٩)، والقيم (الشرفي، ٢٠١٦؛ الصبحي، ٢٠١٦) والثقافة (الباني، ٢٠١٩؛ الحلوة، ٢٠١٥؛ العامر، ٢٠٠٦)، واقع العمل التطوعي والمشاركة فيه (الشبيب، ٢٠١٦؛ الحربي، ٢٠٠٩؛ حياصات والقحطاني، ٢٠١٦؛ العبيد، ٢٠١٣؛ المغربي، ٢٠١٤)، ومعوقات التطوع (الشيخي، ٢٠١٨؛ آل رفعة، ٢٠١٩؛ عسكر، ٢٠١٥)، ومقترحات واستراتيجيات لتدعيم وتعزيز العمل التطوعي (إبراهيم، ٢٠١٥؛ السيف، ٢٠١٤؛ شلهوب والخمسي، ٢٠١٣؛ العتيبي، ٢٠١٦).

وركزت بعض الدراسات على دور مؤسسات المجتمع في تعزيز العمل التطوعي: الجامعات (الحازمي وآخرون، ٢٠١٥؛ العتيبي، ٢٠١٦؛ العروي، ٢٠١٩؛ عزازي، ٢٠١٤؛ اللحيان، ٢٠١٧، الهويش، ٢٠١٩)، ودور الإعلام (البقي، ٢٠١٨؛ العتيبي، ٢٠١٥؛ مظاهري، ٢٠٠٦)، ودور المدرسة (الجلعود، ٢٠١٣؛ الشهري وآخرون، ٢٠١٧)، ودور الجمعيات الخيرية (حسين، ٢٠١٧؛ السيف، ٢٠١٩). بالإضافة إلى دور الأسرة (الحربي، ٢٠١٤؛ الحارثي، ٢٠١٠).

كما اهتمت بعض الدراسات بالتأصيل الإسلامي للعمل التطوعي وأنشطة التوعية الإسلامية (الرحيلي، ٢٠١٣؛ الغامدي، ٢٠٠٩؛ الوادعي، ٢٠١٦)، واهتمت بعض الدراسات بالعلاقة بين العمل التطوعي وبعض المتغيرات كالمواطنة (الرويشد، ٢٠١٢) وتقدير الذات (الغرايبة وبنى أرشيد، ٢٠١٦). بالإضافة إلى دراسة أشكال جديدة كالتطوع الرقمي (الحارثي، ٢٠١٩).

ورغم هذا التعدد والتنوع في الدراسات المهمة بالعمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية، إلا أنها نادرا ما ركزت على معارف ومهارات المتطوعين والقائمين على إدارة العمل التطوعي. حيث لا يوجد سوى عدد قليل جدا من الدراسات التي تناولت بعض جوانب هذا الموضوع، رغم أهميته البالغة. فقد استهدفت دراسة القحطاني (٢٠١١) وضع تصور مقترح لمهارات ومتطلبات العمل التطوعي في منهج المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية. واستهدفت دراسة الاكلمي والعالم (٢٠١٩) تقييم برنامج التعليم الإبتدائي بكلية التربية في جامعة بيشة تخصص الدراسات الإسلامية في ضوء مهارات العمل التطوعي .

وانطلاقاً من أن العمل التطوعي المعاصر يتطلب معارف وقدرات ومهارات يتعين على القائمين على إدارة العمل التطوعي والمتطوعين اكتسابها والإلمام بتطبيقاتها العملية من ناحية، وتطوير أي ميدان من ميادين العمل الإنساني يحتاج إلى الاعتماد على فكر مؤطر ومعطيات تساهم في توجيه هذا العمل من ناحية أخرى. لذلك إذا ما أردنا لمؤسسات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية أن تساهم في إرساء مجتمع المعرفة فلا بد لها من أن تتعرف على واقع الإنتاج المعرفي في مجالها بشكل علمي رصين وتضع إستراتيجيات وخططاً لتطوير هذا الواقع وتتفّدها وتقيم نتائجها وتصحح مسارها.

وحيث أن رصد وتحليل المعارف المتاحة عن العمل التطوعي يعد أولى الخطوات العلمية لبناء الخريطة المستقبلية للأنشطة العلمية لمؤسسات العمل التطوعي، الأمر الذي يترتب عليه توجيه أنشطة تلك المؤسسات إلى بؤر الاحتياج الفعلي، ومن ثم يوفر العديد من التكاليف التي تنفقها على أنشطة مكررة وتقليدية، وتوجه تلك النفقات لأنشطة أخرى تلبى احتياجات المتطوعين وبرامج الرعاية والتنمية الاجتماعية للمجتمع.

وفي ضوء ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في: تحديد المعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي المعاصر وأولوياتها سواء للقائمين على التطوع أو المتطوعين بمنطقة القصيم، بما يساهم في مواجهة القصور المعرفي المرتبط بمعارف ومهارات العمل التطوعي المعاصر من ناحية، ومحاولة بناء رؤية علمية لما يجب أنه يعرفه القائمين على إدارة العمل التطوعي والمتطوعين بالمملكة بشكل عام وبمنطقة القصيم بشكل خاص، لتكون ركيزة أساسية للمنظمات التطوعية في العديد من أنشطتها المختلفة (الدورات التدريبية-البحوث-المؤلفات-الندوات-الملتقيات-المؤتمرات-والشراكات) بما يساهم في تطوير العمل التطوعي من ناحية أخرى.

### ثانياً: أهمية الدراسة:

- ١- قلة البحوث المعنية بالمعارف والمهارات اللازمة للقائمين على إدارة العمل التطوعي والمتطوعين.
- ٢- تستمد هذه الدراسة أهميتها من مخرجاتها، والتي تتمثل في:
  - قائمة المعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي المعاصر للقائمين على إدارة العمل التطوعي والمتطوعين.
  - تنظيم دورات تدريبية مرتبطة بالأولويات المعرفية والمهارية للعمل التطوعي.
  - اعداد كتب علمية مرتبطة بالأولويات المعرفية والمهارية للعمل التطوعي.
  - تنظيم ندوات ومؤتمرات علمية مرتبطة بالأولويات المعرفية والمهارية للعمل التطوعي.

- إقامة شراكات مرتبطة بالأولويات المعرفية والمهارية للعمل التطوعي.
- تطوير العمل التطوعي.
- ٣- كما تستمد أهميتها أيضا من طبيعة المؤسسات والفئات المستفيدة من هذه المخرجات: المؤسسات التطوعية، القائمون على إدارة العمل التطوعي، المتطوعون، وفئات المجتمع الراغبين في التطوع.

### ثالثا: أهداف الدراسة:

- ١- تحديد المعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي المعاصر .
- ٢- تحديد الأولويات المعرفية والمهارية للقائمين على العمل التطوعي بمنطقة القصيم .
- ٣- تحديد الأولويات المعرفية والمهارية للمتطوعين بمنطقة القصيم.
- ٤- التوصل إلى مجموعة من المقترحات لمقابلة الأولويات المعرفية والمهارية للقائمين على إدارة العمل التطوعي والمتطوعين بمنطقة القصيم.

### رابعا: تساؤلات وفرضيات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى الاجابة على التساؤلات الآتية:

- ١- ما الأولويات المعرفية للقائمين على العمل التطوعي بمنطقة القصيم ؟
- ٢- ما الأولويات المهارية للقائمين على العمل التطوعي بمنطقة القصيم ؟
- ٣- ما الأولويات المعرفية للمتطوعين بمنطقة القصيم؟
- ٤- ما الأولويات المهارية للمتطوعين بمنطقة القصيم؟

كما تسعى إلى اختبار صحة الفرضيات التالية:

- ١- من المتوقع وجود فروق معنوية بين مجموعات القائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم وفقا لمتغيرات ( النوع- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة) في أولويات المعارف اللازمة لهم.
- ٢- من المتوقع وجود فروق معنوية بين مجموعات القائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم وفقا لمتغيرات ( النوع- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة) في أولويات المهارات اللازمة لهم.
- ٣- من المتوقع وجود فروق معنوية بين مجموعات المتطوعين بمنطقة القصيم وفقا لمتغيرات (النوع- السن - المؤهل العلمي- سنوات الخبرة) في أولويات المعارف اللازمة لهم.
- ٤- من المتوقع وجود فروق معنوية بين مجموعات المتطوعين بمنطقة القصيم وفقا لمتغيرات (النوع- السن - المؤهل العلمي- سنوات الخبرة) في أولويات المهارات اللازمة لهم.

## خامسا: مفاهيم الدراسة والموجهات النظرية:

### ١- العمل التطوعي :

التطوع يتضمن جهودا إنسانية تبذل من أفراد المجتمع بصورة فردية أو جماعية، ويقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي سواء كان هذا الدافع شعوريا أو لا شعوريا (السرطان والجرايد، ٢٠١٦، ص ١٤). كما يعرف التطوع بأنه العمل الذي يستفيد منه المجتمع، ويقوم به الفرد بمطلق حريته، ويتم بدون عائد نقدي (نوبل وآخرون، ٢٠١٠، ص ٢٣).

ويعرف العمل التطوعي أيضا بأنه عمل غير ربحي، لا يقدم نظير أجر معلوم، وهو عمل غير وظيفي/مهني، يقوم به الأفراد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين، من جيرانهم أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة (برزان، ٢٠١٧، ص ٥٧).

وسوف تعتمد الدراسة الحالية على مفهوم العمل التطوعي وفقا لنظام العمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية ١٤٤١هـ:

- العمل التطوعي: كل جهد أو عمل يقدمه شخص ذو صفة طبيعية أو اعتبارية، بطوعه واختياره؛ رغبة في خدمة المجتمع وتنميته.
- المتطوع: كل من يقدم عملاً تطوعياً، دون اشتراط مقابل مادي أو معنوي.
- الجهة المستفيدة: أي جهة غير هادفة إلى الربح تستفيد من العمل التطوعي، سواء كانت عامة أو أهلية.
- الفريق التطوعي: مجموعة من الأفراد يمارسون عملاً تطوعياً، تحت قيادة موحدة؛ لتحقيق أهداف مشتركة ومحددة، وبناءً على أطر نظامية تتكون من سياسات وإجراءات موصوفة بإشراف الجهة المستفيدة.

### ٢- معارف ومهارات العمل التطوعي:

المعارف هي مجموعة الحقائق حول موضوع ما والفهم الذي يكتسبه الشخص من خلال الدراسة أو الخبرة. والمهارات هي تطبيق المعارف بكفاءة في المواقف المناسبة (Gupta et al., 2007, p.35).

ويقصد بمعارف العمل التطوعي في هذه الدراسة: مجموعة المعارف المتعلقة بالعمل التطوعي، والتي يجب أن تكون لدى القائمين على إدارة العمل التطوعي والمتطوعين. ويقصد بمهارات العمل التطوعي في هذه الدراسة: مجموعة القدرات اللازمة لأداء العمل التطوعي بإتقان، والتي يجب

أن يكتسبها القائمين على إدارة العمل التطوعي والمتطوعين. ويوضح الإطاران (٢، ٣) هذه المعارف والمهارات بالتفصيل، بالإضافة إلى المعارف المتعلقة بالعمل التطوعي بمنطقة القصيم.

الأولوية Priority هي شيء مهم جدا ويجب التعامل معه قبل الأشياء الأخرى، وإعطاء الأولوية Prioritize هي تحديد أي مجموعة من الأشياء هي الأكثر أهمية بحيث يمكن التعامل معها أولاً (Walter, 2004, p.512).

ويقصد بالأولويات المعرفية والمهارية للعمل التطوعي في هذه الدراسة: مجموعة المعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي، والتي لها أسبقية وفقاً لأهميتها النسبية للمتطوعين والقائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم.

أشار جوبتا وآخرون Gupta et al. (٢٠٠٧، ص ٧٩) إلى أن الغرض الأساسي من تحديد المعارف والمهارات وأولوياتها ذو شقين في: تحديد المعارف والمهارات التي يجب أن تمتلكها الفئة المستهدفة من أجل أداء فعال، ولوصف التدخلات المناسبة التي يمكنها سد فجوات المعارف والمهارات. كما أشاروا إلى أن تقدير المعارف والمهارات مفيداً في ظل الظروف التالية: عندما تظهر فرص عمل جديدة؛ عندما يجب تنفيذ نظام أو تقنية جديدة، عندما يجب مراجعة برامج التدريب الحالية أو تحديثها؛ عندما يجب تولي مسؤوليات وظيفية جديدة من قبل الناس؛ عندما يجب ترقية الوظائف؛ عندما تخضع المنظمات لتقليص حجمها، وعندما تشهد المنظمات نمواً سريعاً.

كما حدد جوبتا وآخرون (٢٠٠٧، ص ص ٨٠-٨١) مراحل تقدير المعارف والمهارات في خمس مراحل هي: جمع البيانات الأولية، التخطيط، إجراء تحليل متطلبات التدريب (تطوير الأدوات - جمع البيانات)، تحليل البيانات؛ وإعداد وتقديم التقرير.

إن المرحلة الأولى في إجراء تقدير المعارف والمهارات هي جمع بعض المعلومات الأولية حول احتياجات التدريب أو الأداء للمجموعات المستهدفة. كخطوة أولى، يمكن مراجعة الوثائق المتاحة. وتتمثل أهداف هذه المرحلة في: تحديد أهداف التقدير، والحصول على منظور شامل حول المعارف والمهارات. وتشمل المرحلة الثانية: تحديد أنواع البيانات التي يجب جمعها، تحديد مصادر البيانات، فحص أغراض تقييم المعرفة والمهارات وتحديد أنواع التحليلات التي يجب إجراؤها، وتحديد أنواع الأدوات التي سيتم استخدامها لجمع البيانات. وعادةً ما يؤدي استخدام طريقتين أو ثلاث طرق مختلفة لجمع البيانات إلى زيادة الصلاحية.

ساعدت المرحلتان السابقتان على إرساء الأساس لتطوير أدوات تقدير المعارف والمهارات، وتتكون المرحلة الثالثة من خطوتين، هما: تصميم أدوات التقدير وجمع البيانات. وتشمل المرحلة

الرابعة تحليل البيانات التي تم جمعها. وتتمثل المرحلة الأخيرة لتقدير المعارف والمهارات في إعداد وتقديم التقرير. وتحتوي التقارير بشكل عام على العناصر التالية: ملخص تنفيذي، الأهداف، نظرة عامة على طرق جمع البيانات، النتائج أو الاستنتاجات، والتوصيات.

ولتحديد المعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي المعاصر، راجع الباحثان مجموعة من الكتب العلمية واصدارات هيئات ومؤسسات ومراكز بحثية وجمعيات أهلية، وكذلك بحوث المؤتمرات والمجلات والرسائل العلمية، بالإضافة إلى محتوى برامج تدريبية للعمل التطوعي، والاطار (1) يعرض قائمة الإنتاج المعرفي الذي تم مراجعته.

إطار (1) قائمة بالإنتاج المعرفي الذي تم مراجعته

(أ) كتب متخصصة في العمل التطوعي:

1. التميمي، فاطمة عبد الله (٢٠٠٩) كلنا متطوعات، دار رسالة البيان للنشر والتوزيع.
2. حجازي، هدى محمود والشرقاوي، نجوى إبراهيم (٢٠١٣). العمل التطوعي ومؤسسات المجتمع المدني. دار الزهراء.
3. الحزيم، يوسف بن عثمان (٢٠١٤). قوة التطوع : تطبيقاته السعودية، مركز الأميرة العنود لتنمية الشباب.
4. الخطيب، عبد الله عبد الحميد. (٢٠١٠). العمل الجماعي التطوعي، القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة.
5. رشدي، عثمان فريد (٢٠١٣) الريادة والعمل التطوعي، دار الراية للنشر والتوزيع.
6. الروبي، هشام (٢٠١٣). التطوع وإدارة المتطوعين، مركز جون جرهارت للعتاء الاجتماعي والمشاركة المدنية
7. الصفار، حسن موسى (٢٠٠٧) العمل التطوعي في خدمة المجتمع، ط٣، أطيايف للنشر والتوزيع.
8. عامر، طارق عبد الرؤوف، والمصري، إيهاب عيسى (٢٠١٦). الجمعيات الأهلية والعمل التطوعي، طيبة للنشر والتوزيع.
9. عباس، منال محمد (٢٠١٨). العمل التطوعي بين الواقع والمأمول، دار المعرفة الجامعية.
10. عبد الفتاح، معتز بالله (٢٠٠٨). دليل العمل التطوعي: التطوع إنساني والبناء مسئوليتي، منظمة المرأة العربية.
11. المرواني، نايف بن محمد (٢٠١٢)، العمل التطوعي إشكالاته وتطبيقاته رؤية اجتماعية أمنية.
12. مهنا، كامل (٢٠١٣) في التطوع والمجتمع المدني مؤسسة عامل إنموذجا، دار الفرابي.
13. ناجي، أحمد عبد الفتاح (٢٠١٧). العمل الاجتماعي التطوعي. الأدوار والمسؤوليات في ظل النظام العالمي الجديد، المكتب الجامعي الحديث.
14. النابلسي، هناء حسني محمد (٢٠١٠) دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية، مجدلاوي للنشر والتوزيع.

١٥. النعيم، عبد الله العلي(٢٠٠٥). العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز على التطوعي في المملكة العربية السعودية ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، السعودية.

١٦. الهطالي، صالح بن مطر (٢٠١٠) العمل التطوعي خطوات عملية للنهوض بالأمة.

١٧. يعقوب، أيمن اسماعيل، والسلمي ، عبد الله بن حضيض(٢٠٠٥). إدارة العمل التطوعي واستفادة المنظمات الخيرية واستفادة المنظمات الخيرية التطوعية، عمادة البحث بجامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، المملكة العربية السعودية.

#### (ب) إصدارات جهات ومراكز بحثية ومؤتمرات وندوات معنية بالعمل التطوعي:

١٨. أبحاث مؤتمرات العمل الخيري الخليجي.

١٩. أبحاث ندوة العمل التطوعي وآفاق المستقبل المنعقدة في جامعة أم القرى (١٤٣٣). كلية خدمة المجتمع والتعليم المستمر، جامعة أم القرى.

٢٠. أوراق عمل الملئقى الأول للجهات الخيرية بمنطقة القصيم، والذي عُقد في بريدة بالمملكة العربية السعودية في عام ١٤٢٨ هـ.

٢١. اللقاءات السنوية للجمعيات الخيرية بالمنطقة الشرقية.

٢٢. مركز تنمية القيادات(١٤٣٧). اعداد القيادات الشابة في القطاع الثالث ، بمؤسسة سالم بن محفوظ الخيرية، جدة

٢٣. المكتب الاستشاري لرعاية الأعمال ( ٢٠١٠ ). دليل أفضل الممارسات الادارية في العمل التطوعي، البحرين

٢٤. المؤتمر السعودي الثاني للتطوع (٢٠٠٧).

٢٥. الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس و الجودة (٢٠١٧) نظم ادارة التطوع - المتطلبات.

٢٦. وزارة الشؤون الاجتماعية (٢٠١٥). ميثاق أخلاقيات العمل التطوعي، عمان.

#### بالإضافة إلى:

محتوى برامج تدريبية للعمل التطوعي، وجميع الكتب والدراسات العربية والأجنبية الواردة في متن هذه الدراسة.

وفي ضوء ذلك، وضع الباحثان قائمة أولية بالمعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي المعاصر سواء بالنسبة للقائمين على العمل التطوعي أو المتطوعين. وتم عرض هذه القائمة على عينة حجمها (١٠) من الخبراء الأكاديمين والممارسين للعمل التطوعي، وتم مناقشتها معهم، وفي ضوء ملاحظاتهم تم وضع القائمة في صورتها النهائية، ويعرض الإطاران التاليان ٢ ، ٣ قائمة المعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي المعاصر :

#### إطار (٢): قائمة المعارف والمهارات اللازمة للقائمين على إدارة العمل التطوعي

##### • المعارف اللازمة للقائمين على إدارة العمل التطوعي:

(أ) إدارة المنظمات التطوعية: مفهوم المنظمة التطوعية، أهداف المنظمات التطوعية، تصنيفات المنظمات التطوعية، مجالات عمل المنظمات التطوعية في المملكة العربية السعودية، ماهية إدارة المنظمات التطوعية، سياسة العمل التطوعي والقوانين المنظمة له ، التنظيم الإداري، التخطيط الإداري، الرقابة والتوجيه، التمويل وجمع التبرعات، والتسجيل.

(ب) **المعارف المرتبطة بإدارة المتطوعين:** مفهوم إدارة المتطوعين، أهداف إدارة المتطوعين، وظائف إدارة المتطوعين، مبادئ إدارة المتطوعين، السمات الشخصية للمتطوع، دوافع التطوع، فوائد العمل التطوعي للمتطوع من خلال المنظمات التطوعية، معايير اختيار المتطوعين، تصنيف المتطوعين، استقطاب وتحفيز المتطوعين.

(ج) **المعارف المرتبطة ببرنامج العمل التطوعي:** مفهوم برنامج العمل التطوعي، تحديد أهداف برنامج التطوع، تحديد حاجات المستفيدين من البرنامج التطوعي، تحديد أولويات خدمات المستفيدين من البرنامج التطوعي، أساليب متابعة تنفيذ البرنامج التطوعي، أساليب تقويم البرنامج التطوعي.

(د) **الاتجاهات الحديثة في العمل التطوعي:** جودة العمل التطوعي، ريادة الأعمال الاجتماعية التطوعية، الابتكار الاجتماعي، المبادرات التطوعية، التطوع الإلكتروني، العمل التطوعي الدولي. العمل التطوعي التتوي، التسويق الاجتماعي والعمل التطوعي، بناء قدرات المنظمات التطوعية، التخطيط الاستراتيجي للمنظمات التطوعية، التشبيك والتحالفات بين المنظمات التطوعية، واستدامة العمل التطوعي.

• **المهارات اللازمة للقائمين على العمل التطوعي:**

(أ) **المهارات الادارية:** المهارة في التخطيط والرقابة، المهارة في حل المشاكل وصنع القرار، مهارات التفاوض، والمهارة في دراسات الجدوى الاقتصادية

(ب) **مهارات سلوكية:** المهارات القيادية، إدارة الضغوط، المهارة في الاقناع، مهارات الاتصال، المهارة في إدارة الفرق والعمل الجماعي، المهارة في إدارة الاجتماعات والندوات والمؤتمرات.

(ج) **مهارات معرفية:** التفكير التحليلي والنقدي، التفكير الإبداعي، طرق البحث وكتابة المقترحات البحثية، القواعد اللغوية الأساسية للكتابة العلمية، والتحليل الاحصائي.

(د) **مهارات نوعية متخصصة:** المهارة في تخطيط البرامج التطوعية، المهارة في تحديد الاحتياجات المجتمعية، المهارة في إدارة حملات جمع التبرعات، المهارة في إدارة المعارض وتسويقها، تحديد الاحتياجات التدريبية، المهارة في تصميم الفرصة التطوعية، تدريب المدربين، المهارة في ادارة المشروعات الصغيرة، ومهارات ريادة الأعمال.

إطار (٣): قائمة المعارف والمهارات اللازمة للمتطوعين

• **المعارف اللازمة للمتطوعين:**

(أ) **المعارف المرتبطة بماهية العمل التطوعي:** مفهوم العمل التطوعي والمفاهيم الخاطئة، الاسلام والعمل التطوعي، فلسفة العمل التطوعي، أهداف العمل التطوعي، أهمية وفوائد العمل التطوعي للمتطوع والجمعية والمجتمع، مجالات العمل التطوعي، أشكال وأنواع التطوعي، مستويات العمل التطوعي، نظريات العمل التطوعي، حقوق المتطوعين وواجباتهم، وأخلاقيات العمل التطوعي.

(ب) **المعارف المرتبطة بالمنظمات التطوعية:** مفهوم المنظمة التطوعية، أهداف المنظمات التطوعية، تصنيفات المنظمات التطوعية، مجالات عمل المنظمات التطوعية في المملكة العربية السعودية، الانضمام للمنظمات التطوعية، فوائد العمل التطوعي للمتطوع من خلال المنظمات التطوعي، تصنيف المتطوعين، معايير اختيار المتطوعين، التحالفات والتشبيك بين المنظمات التطوعية.

(ج) المعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في العمل التطوعي: جودة العمل التطوعي، زيادة الاعمال الاجتماعية التطوعية، المبادرات التطوعية، التطوع الالكتروني، العمل التطوعي الدولي، العمل التطوعي التتموي، والتسويق الاجتماعي والعمل التطوعي.

• المهارات اللازمة للمتطوعين:

(أ) مهارات عامة: مهارة الملاحظة، مهارة التخطيط، المهارة في إدارة الوقت، المهارة في استخدام الحاسب الآلي، والمهارة في التسجيل واعداد التقارير.

(ب) مهارات مرتبطة بالعمل في المنظمة التطوعية: مهارة تحديد وتحليل الاحتياجات، المهارة في تصميم البرامج التطوعية، المهارة في البحث العلمي، مهارة حل المشكلة، مهارة صنع واتخاذ القرار، والمهارة في تحمل المسؤولية، مهارة إدارة الضغوط والأزمات، ومهارة التقييم.

(ج) مهارات التعامل مع الآخرين: مهارة التواصل الفعال، مهارة الاقناع، مهارة التفاوض، مهارة العمل الفريقي، المهارة في القيادة، والمهارة في إدارة الاجتماعيات

### سادسا: الاجراءات المنهجية للدراسة:

١- نوع ومنهج الدراسة: تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، حيث أنها تستهدف تحديد المعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي المعاصر، وتحديد أولوياتها للمتطوعين والقائمين على العمل التطوعي بمنطقة القصيم. واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة. وتعد هذه الدراسة من البحوث المختلطة، حيث تم الجمع بين طرق البحث الكمية والكيفية.

#### ٢- حدود الدراسة:

أ- الحدود المكانية: منطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية.

ب- الحدود البشرية: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع القائمين على إدارة العمل التطوعي وكذلك المتطوعين والخبراء في العمل التطوعي بمنطقة القصيم، ونظرا لعدم وجود إطار يشملهم ولصعوبة اعداد هذا الاطار، فقد اعتمد الباحثان على قاعدة بيانات جميعة تطوير بمدينة بريدة بمنطقة القصيم.

وتم ارسال الاستبيان الإلكتروني للمسجلين على هذه القاعدة عن طريق جميعة تطوير، وكانت الاستجابة على النحو التالي: (٧٦) من القائمين على إدارة العمل التطوعي، و(٨١) من المتطوعين بمنطقة القصيم. بالإضافة إلى عينة عمدية حجمها (١٠) من الخبراء الأكاديمين والممارسين في مجالات العمل التطوعي.

ج- الحدود الزمنية : تم اجراء المسح المكتبي لأدبيات العمل التطوعي ومراجعة محتواه من يونيو إلى سبتمبر ٢٠١٩، وتم عرض قائمة المعارف والمهارات على الخبراء ومناقشتها في أكتوبر ٢٠١٩، وتم جمع البيانات خلال شهري نوفمبر وديسمبر ٢٠١٩ م .

## ٣- أدوات الدراسة:

- مسح مكتبي للإنتاج المعرفي المرتبط بالعمل التطوعي، ومراجعة محتوى هذا الإنتاج، للاستفادة منه في تصميم قائمة المعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي.
- مقابلات مفتوحة مع عينة عمدية من الخبراء (أكاديمين وممارسين) في العمل التطوعي بمنطقة القصيم لمناقشة قائمة المعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي، وتحديد أولوياتها للمتطوعين والقائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم.
- وتم استخدام هذه الأدوات بشكل تكاملي، حيث أنه في ضوء ما أسفر عنه مراجعة الأدبيات المرتبطة بالعمل التطوعي، تم تصميم قائمة مبدئية للمعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي. وفي ضوء ملاحظات الخبراء عليها، تم وضع القائمة في صورتها النهائية. واعتمادا على هذه القائمة (الإطاران ٢، ٣) تم تصميم أدوات لجمع البيانات من عينة الدراسة، على النحو التالي:
- استبيان إلكتروني للقائمين على التطوعي بمنطقة القصيم.
- استبيان إلكتروني للمتطوعين بمنطقة القصيم.
- **صدق أدوات جمع البيانات:** للتحقق من صدق أدوات جمع البيانات، عرض الباحثان الاستبيان الخاص بالقائمين على إدارة العمل والتطوعي وكذلك الخاص بالمتطوعين على (١٠) محكمين، لإبداء الرأي فيهما، من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بمتغيرات الدراسة من ناحية أخرى، وبناء على ذلك تم تعديل وإضافة وحذف بعض الأسئلة والعبارات وفقا لدرجة اتفاق لا تقل عن ٨٠% ، وفي ضوء ذلك تم وضع أدوات جمع البيانات في صورتها النهائية.
- **ثبات أدوات جمع البيانات:** للتحقق من ثبات أدوات جمع البيانات، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للثبات، وذلك على النحو التالي:
- تم تطبيق استبيان القائمين على إدارة العمل التطوعي على (١٥) مسؤل ، وتم حساب معامل ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج على النحو التالي:

## جدول (١)

## ثبات استبيان القائمين على إدارة العمل التطوعي

ن=١٥

م	أبعاد الأداة	قيمة معامل ألفا كرونباخ
١	المعارف اللازمة للعمل التطوعي	٠,٨٥٤
٢	المهارات اللازمة للعمل التطوعي	٠,٨٤٩
	الأداة ككل	٠,٨٥١

- وبنفس الطريقة تم التحقق من ثبات استبيان المتطوعين، وجاءت النتائج على النحو التالي:

### جدول (٢)

#### ثبات استبيان المتطوعين

ن=١٥

م	أبعاد الأداة	قيمة معامل ألفا كرونباخ
١	المعارف اللازمة للعمل التطوعي	٠,٨٩٦
٢	المهارات اللازمة للعمل التطوعي	٠,٨٧٩
	الأداة ككل	٠,٨٨١

وتشير نتائج الجدولين السابقين إلى ثبات الأداة ومن ثم صلاحيتها للتطبيق.

#### ٥- المعاملات الإحصائية المستخدمة :

تم استخدام المعاملات الإحصائية التالية : التكرارات والنسب المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ألفا كرونباخ للثبات، اختبار مان ويتي، واختبار كروسكال والاس.

#### سابعا: معطيات الدراسة الميدانية:

#### (١) خصائص عينة الدراسة:

### جدول (٣)

توزيع عينة القائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم وفقا للمتغيرات الكيفية

ن=٧٦

م	المتغيرات الكيفية	ك	%
<b>النوع</b>			
أ	ذكر	٦٠	٧٨,٩
ب	أنثى	١٦	٢١,١
<b>المؤهل العلمي</b>			
أ	متوسط	٧	٩,٢
ب	جامعي	٥١	٦٧,١
ج	فوق الجامعي	١٨	٢٣,٧
	مج	٧٦	%١٠٠

تشير بيانات الجدول إلى أن غالبية عينة القائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم

من الذكور، حيث بلغت نسبتهم ٧٨,٩%، بينما بلغت نسبة الإناث ٢١,١%.

كما يتضح من بيانات الجدول أن الغالبية العظمى من عينة القائمين على إدارة العمل

التطوعي بمنطقة القصيم مؤهلهم العلمي (بالترتيب : جامعي ٦٧,١%، وفوق الجامعي ٢٣,٧%)

حيث بلغت نسبتها معا ٩٠,٨%، بينما بلغت نسبة الحاصلين على مؤهل متوسط ٩,٢%.

## جدول (٤)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغيرات الكمية لعينة القائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم

ن=٧٦

م	المتغيرات الكمية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	السن	٤٥,٥	٩,٤
٢	سنوات الخبرة	١٣,٢	٩,٧

يتضح من بيانات الجدول أن:

- متوسط أعمار عينة القائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم (٤٦) سنة بانحراف معياري (٩) سنوات تقريبا ، مما يشير إلى وجود تفاوت بين القائمين على إدارة العمل التطوعي في أعمارهم.
- متوسط سنوات الخبرة لعينة القائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم (١٣) سنة بانحراف معياري (١٠) سنوات تقريبا، مما يشير إلى وجود تفاوت بين القائمين على إدارة العمل التطوعي في سنوات خبرتهم .

## جدول (٥)

توزيع عينة المتطوعين بمنطقة القصيم وفقا للمتغيرات الكيفية

ن=٨١

م	المتغيرات الكيفية	ك	%
النوع			
أ	ذكر	٤٩	٦٠,٥
ب	أنثى	٣٢	٣٩,٥
المؤهل العلمي			
أ	متوسط	٦	٧,٤
ب	جامعي	٥١	٦٣
ج	فوق الجامعي	٢٤	٢٩,٦
مج		٨١	%١٠٠

يتضح من بيانات الجدول أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث، حيث بلغت نسبة الذكور

٦٠,٥% من إجمالي عينة المتطوعين، بينما بلغت نسبة الإناث ٣٩,٥% .

كما تشير بيانات الجدول السابق إلى أن الغالبية العظمى من المتطوعين مؤهلهم

العلمي (بالترتيب: جامعي ٦٣%، وفوق الجامعي ٢٩,٦%) حيث بلغت نسبتهما معا ٩٢,٦% ،

بينما بلغت نسبة الحاصلون على تعليم متوسط ٧,٤% .

## جدول (٦)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغيرات الكمية لعينة المتطوعين بمنطقة القصيم

ن=٨١

م	المتغيرات الكمية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	السن	٣٣,٨	١٠,٤
٢	سنوات الخبرة	٥,٦	٥,٣

يتضح من بيانات الجدول السابق أن:

- متوسط أعمار عينة المتطوعين (٣٤) سنة تقريبا بانحراف معياري (١٠) سنوات تقريبا، مما يشير إلى وجود تفاوت بين المتطوعين في أعمارهم.
- متوسط سنوات الخبرة لعينة المتطوعين (٦) سنوات تقريبا بانحراف معياري (٥) سنوات تقريبا، مما يشير إلى وجود تفاوت بين المتطوعين في سنوات خبرتهم.

(١) أولويات المعارف والمهارات اللازمة للقائمين على العمل التطوعي بمنطقة القصيم:

(أ) الأولويات المعرفية للقائمين على العمل التطوعي:

## جدول (٧)

أولويات المعارف اللازمة للقائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم

ن=٧٦

م	المعارف اللازمة للعمل التطوعي	الأهمية النسبية	ترتيب الأولويات
أ	المعارف المرتبطة بإدارة المنظمة التطوعية	٨٨,١	٤
ب	المعارف المرتبطة بإدارة المتطوعين	٨٩,٨	٢
ج	المعارف المرتبطة ببرنامج العمل التطوعي	٨٨,٣	٣
د	المعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في التطوع	٩٢,٢	١
هـ	المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي في منطقة القصيم	٨٤,٢	٥

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن الأولويات المعرفية للقائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم هي بالترتيب وفقا لأهميتها النسبية لهم: المعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في العمل التطوعي، المعارف المرتبطة بإدارة المتطوعين، المعارف المرتبطة ببرنامج العمل التطوعي، المعارف المرتبطة بإدارة المنظمة التطوعية، والمعارف المرتبطة بالعمل التطوعي في منطقة القصيم. واتفقت هذه النتائج إلى حد كبير مع نتائج الخبراء، حيث أعطى الخبراء أولوية للمعارف المرتبطة بإدارة المتطوعين، المعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في التطوع، المعارف المرتبطة بإدارة المنظمة التطوعية، والمعارف المرتبطة ببرنامج العمل التطوعي.

وقد يفسر ذلك اهتمام المملكة بتطوير العمل التطوعي، ومن ثم برزت أهمية المعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في العمل التطوعي للقائمين على إدارة العمل التطوعي (مثل: الاستدامة، جودة العمل التطوعي، الابتكار الاجتماعي، قيادة الأعمال الاجتماعية) كمكونات أساسية في تطوير العمل التطوعي لتحقيق التنمية واستدامتها بما يسهم في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٢٠. وكذلك اهتمام المملكة بمأسسة العمل التطوعي من خلال تأسيس وحدات للتطوع، ومن ثم برزت أهمية المعارف المرتبطة بإدارة التطوع والبرنامج التطوعي، حيث أنها تمثل مهام هذه الوحدات، مثل استقطاب المتطوعين وتحفيزهم، وتصميم الفرص التطوعية، وتأهيل وتدريب المتطوعين ومتابعة أدائهم (وزارة الموارد البشرية والشؤون الاجتماعية، ١٤٣٨هـ).

وفيما يتعلق بترتيب أولويات المعارف اللازمة للقائمين على إدارة العمل التطوعي بشكل تفصيلي كما حددها القائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم، فقد جاءت على النحو التالي:

- المعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في العمل التطوعي: وجاء ترتيب أولوياتها كالتالي: استدامة العمل التطوعي بمتوسط ١١,٤٢ ونسبة ٩٥,٢%، جودة العمل التطوعي بمتوسط ١١,٣٩ ونسبة ٩٥,٠%، الابتكار الاجتماعي بمتوسط ١١,٣٠ ونسبة ٩٤,٢%، المبادرات التطوعية بمتوسط ١١,٢٥ ونسبة ٩٣,٨%، قيادة الأعمال الاجتماعية التطوعية بمتوسط ١١,٢٤ ونسبة ٩٣,٦%، التخطيط الاستراتيجي للمنظمات التطوعية بمتوسط ١١,١٧ ونسبة ٩٣,١%، التطوع الإلكتروني بمتوسط ١١,٠٣ ونسبة ٩١,٩%، بناء قدرات المنظمات التطوعية بمتوسط ١١,٠١ ونسبة ٩١,٨%، التسويق الاجتماعي والعمل التطوعي بمتوسط ١٠,٩٢ ونسبة ٩١,٠%، التشبيك والتحالفات بين المنظمات التطوعية بمتوسط ١٠,٨٩ ونسبة ٩٠,٨%، العمل التطوعي التنموي بمتوسط ١٠,٨٤ ونسبة ٩٠,٤%، والعمل التطوعي الدولي بمتوسط ١٠,٢٨ ونسبة ٨٥,٦%.
- المعارف المرتبطة بإدارة المتطوعين: وجاء ترتيب أولوياتها كالتالي: أهداف إدارة المتطوعين بمتوسط ١٣,٩٥ ونسبة ٩٣%، مفهوم إدارة المتطوعين بمتوسط ١٣,٨٩ ونسبة ٩٢,٦%، مبادئ إدارة المتطوعين بمتوسط ١٣,٦٣ ونسبة ٩٠,٩%، فوائد العمل التطوعي للمتطوع من خلال المنظمات التطوعية بمتوسط ١٣,٦١ ونسبة ٩٠,٧%، دوافع التطوع بمتوسط ١٣,٥٣ ونسبة ٩٠,٢%، معايير اختيار المتطوعين بمتوسط ١٣,٥١ ونسبة ٩٠,١%، استقطاب وتحفيز المتطوعين بمتوسط ١٣,٤٩ ونسبة ٨٩,٩%، السمات الشخصية للمتطوع بمتوسط ١٣,٤٥ ونسبة ٨٩,٦%، حقوق وواجبات المتطوعين بمتوسط ١٣,٤٥ ونسبة ٨٩,٦%.

وظائف إدارة المتطوعين بمتوسط ١٣,٤١ ونسبة ٨٩,٤%، تحديد الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بمتوسط ١٣,٣٩ ونسبة ٨٩,٣%، متابعة المتطوعين بمتوسط ١٣,٣٣ ونسبة ٨٨,٩%، تصنيف المتطوعين بمتوسط ١٣,٢٦ ونسبة ٨٨,٤%، تقييم المتطوعين بمتوسط ١٣,١٤ ونسبة ٨٧,٦%، وإدماج المتطوعين بمتوسط ١٣,٠٨ ونسبة ٨٧,٢%.

- المعارف المرتبطة بإدارة المنظمة التطوعية: وجاء ترتيب أولوياتها كالتالي: مفهوم المنظمة التطوعية بمتوسط ١٠,٠٣ ونسبة ٩١,١%، أهداف المنظمات التطوعية بمتوسط ٩,٩٣ ونسبة ٩٠,٣%، سياسة العمل التطوعي والقوانين المنظمة له بالمملكة العربية السعودية بمتوسط ٩,٨٧ ونسبة ٨٩,٧%، التخطيط الإداري بمتوسط ٩,٧٨ ونسبة ٨٨,٩%، التنظيم الإداري بمتوسط ٩,٧٥ ونسبة ٨٨,٦%، الرقابة والتوجيه بمتوسط ٩,٥٩ ونسبة ٨٧,٢%، التسجيل بمتوسط ٩,٥٩ ونسبة ٨٧,٢%، تصنيفات المنظمات التطوعية بمتوسط ٩,٥٧ ونسبة ٨٧,٠%، ماهية إدارة المنظمات التطوعية بمتوسط ٩,٥٥ ونسبة ٨٦,٨%، التمويل وجمع التبرعات بمتوسط ٩,٥١ ونسبة ٨٦,٥%، ومجالات عمل المنظمات التطوعية في المملكة العربية السعودية بمتوسط ٩,٤٢ ونسبة ٨٥,٦%.

- المعارف المرتبطة ببرامج العمل التطوعي: وجاء ترتيب أولوياتها كالتالي: تحديد أهداف برنامج التطوع بمتوسط ٧,١٦ ونسبة ٨٩,٥%، تصميم الفرصة التطوعية بمتوسط ٧,١٤ ونسبة ٨٩,٣%، تحديد حاجات المستفيدين من البرنامج التطوعي بمتوسط ٧,١٤ ونسبة ٨٩,٣%، تحديد أولويات خدمات المستفيدين من البرنامج التطوعي بمتوسط ٧,١٣ ونسبة ٨٩,١%، ماهية برنامج العمل التطوعي بمتوسط ٧,٠٨ ونسبة ٨٨,٥%، ماهية إدارة برنامج التطوع بمتوسط ٧,٠٣ ونسبة ٨٧,٨%، أساليب متابعة تنفيذ البرنامج التطوعي بمتوسط ٦,٩١ ونسبة ٨٦,٣%، وأساليب تقييم البرنامج التطوعي بمتوسط ٦,٨٧ ونسبة ٨٥,٩%.

- المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي في منطقة القصيم: وجاء ترتيب أولوياتها كالتالي: أولويات العمل التطوعي في منطقة القصيم بمتوسط ٥,٢١ ونسبة ٨٦,٨%، المنظمات التطوعية بمنطقة القصيم بمتوسط ٥,١٣ ونسبة ٨٥,٥%، مجالات التطوع بمنطقة القصيم بمتوسط ٥,٠٤ ونسبة ٨٤,٠%، العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية بمتوسط ٥,٠٣ ونسبة ٨٣,٨%، مقومات العمل التطوعي بمنطقة القصيم بمتوسط ٤,٩٩ ونسبة ٨٣,١%، ومعوقات العمل التطوعي في منطقة القصيم بمتوسط ٤,٩٢ ونسبة ٨٢,٠%.

## (ب) الأولويات المهنية للقائمين على العمل التطوعي:

## جدول (٨)

أولويات المهارات اللازمة للقائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم

ن=٧٦

م	المهارات	الأهمية النسبية	ترتيب الأولويات
أ	المهارات الإدارية	٨١,٥	٣
ب	المهارات السلوكية	٨٦,٧	١
ج	المهارات المعرفية	٨١,٢	٤
د	المهارات النوعية المتخصصة	٨٤,٤	٢

يتضح من نتائج الجدول السابق أن ترتيب أولويات المهارات اللازمة للقائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم على النحو التالي: المهارات السلوكية، المهارات النوعية المتخصصة، المهارات الإدارية، والمهارات المعرفية.

ويتفق الخبراء مع القائمين على إدارة العمل التطوعي في أهمية المهارات السلوكية وما تشمله من مهارات قيادية واتصال فعال وإدارة الفرق والعمل الجماعي. وقد يفسر ذلك ما أشار إليه حمزة (٢٠١٥، ص ١٤٣) من أن نجاح العاملين في المنظمات التطوعية مع كافة الوحدات التي يتعاملون معها سواء كانت أفراد، جماعات، منظمات، وقيادات بالمجتمع المحلي... إلخ، يتوقف على ما يتمتعون به من خصائص وقيم ومهارات تساعد على انجاز عملهم وتحقيق الأهداف المطلوبة، وبصفة خاصة مهارات التعامل مع الآخرين والمهارات الشخصية.

وفيما يتعلق بترتيب أولويات المهارات اللازمة للقائمين على العمل التطوعي بشكل تفصيلي

كما حددها القائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم، فقد جاءت على النحو التالي:

- المهارات السلوكية: وجاء ترتيب أولوياتها كالتالي: المهارات القيادية بمتوسط ٥,٤٣، ونسبة ٩٠,٦%، مهارات الاتصال بمتوسط ٥,٢٢، ونسبة ٨٧,١%، المهارة في إدارة الفرق والعمل الجماعي بمتوسط ٥,٢٢، ونسبة ٨٧,١%، إدارة الضغوط بمتوسط ٥,٢١، ونسبة ٨٦,٨%، المهارة في الاقناع بمتوسط ٥,١٦، ونسبة ٨٦,٠%، والمهارة في إدارة الاجتماعات والندوات والمؤتمرات بمتوسط ٤,٩٦، ونسبة ٨٢,٧%.

- المهارات النوعية المتخصصة: وجاء ترتيب أولوياتها كالتالي: المهارة في تخطيط البرامج التطوعية بمتوسط ٨,٢٠، ونسبة ٩١,١%، المهارة في تحديد الاحتياجات المجتمعية بمتوسط ٨,٠٥، ونسبة ٨٩,٤%، المهارة في تصميم الفرصة التطوعية بمتوسط ٧,٧٢، ونسبة ٨٥,٨%، تحديد الاحتياجات التدريبية بمتوسط ٧,٦٢، ونسبة ٨٤,٧%، المهارة في إدارة

- المشروعات الصغيرة بمتوسط ٧,٥٤ وبنسبة ٨٣,٨%، مهارات قيادة الأعمال بمتوسط ٧,٤٧ وبنسبة ٨٣,٠%، المهارة في إدارة حملات جمع التبرعات بمتوسط ٧,٣٩، وبنسبة ٨٢,١% المهارة في إدارة المعارض وتسويقها بمتوسط ٧,٣٧ وبنسبة ٨١,٩%، وتدريب المدربين بمتوسط ٦,٩٩ وبنسبة ٧٧,٧%.
- المهارات الإدارية: وجاء ترتيب أولوياتها كالتالي: المهارة في التخطيط والرقابة بمتوسط ٣,٤٥ وبنسبة ٨٦,٢%، المهارة في حل المشاكل وصنع القرار بمتوسط ٣,٣٢ وبنسبة ٨٢,٩%، مهارات التفاوض بمتوسط ٣,١٨ وبنسبة ٧٩,٦%، والمهارة في دراسات الجدوى الاقتصادية بمتوسط ٣,٠٨ وبنسبة ٧٧,٠%.
- المهارات المعرفية: وجاء ترتيب أولوياتها كالتالي: التفكير الإبداعي بمتوسط ٤,٣٣، وبنسبة ٨٦,٦%، التفكير التحليلي والنقدي بمتوسط ٤,٣٠، وبنسبة ٨٦,١%، التحليل الإحصائي بمتوسط ٣,٩٢ وبنسبة ٧٨,٤%، طرق البحث وكتابة المقترحات البحثية بمتوسط ٣,٩٣ وبنسبة ٧٨,٧%، والقواعد اللغوية الأساسية للكتابة العلمية بمتوسط ٣,٨٠، وبنسبة ٧٦,١%.
- (٢) أولويات المعارف والمهارات اللازمة للمتطوعين بمنطقة القصيم:
- (أ) الأولويات المعرفية للمتطوعين:

## جدول (٩)

## أولويات المعارف اللازمة للمتطوعين بمنطقة القصيم

ن=٨١

م	المعارف اللازمة للعمل التطوعي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	ترتيب الأولويات
أ	المعارف المرتبطة بماهية العمل التطوعي	٨٩,٩	١,٦٥	٢
ب	المعارف المرتبطة بالمنظمة التطوعية	٩١,١	١,٠٥	١
ج	المعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في التطوع	٨٨,٤	٠,٩٩	٤
د	المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي في منطقة القصيم	٨٩,٨	٠,٦٩	٣

تشير بيانات الجدول السابق إلى أن ترتيب الأولويات المعرفية للمتطوعين بمنطقة القصيم كما يلي: المعارف المرتبطة بالمنظمة التطوعية، المعارف المرتبطة بماهية العمل التطوعي، المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي في منطقة القصيم، المعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في التطوع.

ويتفق الخبراء مع المتطوعين في أهمية المعارف المرتبطة بالمنظمة التطوعية، والمعارف المرتبطة بماهية العمل التطوعي. وقد يرجع ذلك إلى أن هذه المعارف والمتمثلة في: أهداف

المنظمات التطوعية، فوائد العمل التطوعي للمتطوع من خلال المنظمات التطوعية، ومجالات عمل المنظمات التطوعية، الانضمام للمنظمات التطوعية، ومعايير اختيار المتطوعين، هي أمور أساسية يحتاج المتطوع إلى معرفتها. كما أنها عناصر أساسية للتوعية وزيادة نسبة مشاركة أفراد المجتمع في العمل التطوعي.

وفيما يتعلق بترتيب أولويات المعارف اللازمة للمتطوعين بشكل تفصيلي كما حددها المتطوعين بمنطقة القصيم، فقد جاءت على النحو التالي:

- المعارف المرتبطة بالمنظمة التطوعية: وجاء ترتيب أولوياتها كالتالي: أهداف المنظمات التطوعية بمتوسط ٨,٥٧ ونسبة ٩٥,٢%، مفهوم المنظمة التطوعية بمتوسط ٨,٤٩ ونسبة ٩٤,٤%، فوائد العمل التطوعي للمتطوع من خلال المنظمات التطوعية بمتوسط ٨,٣٢ ونسبة ٩٢,٥%، مجالات عمل المنظمات التطوعية في المملكة العربية السعودية بمتوسط ٨,٣١ ونسبة ٩٢,٣%، الانضمام للمنظمات التطوعية بمتوسط ٨,٢١ ونسبة ٩١,٢%، معايير اختيار المتطوعين بمتوسط ٨,١٤ ونسبة ٩٠,٤% تصنيفات المنظمات التطوعية بمتوسط ٧,٩٦ ونسبة ٨٨,٤%، التحالفات والتشبيك بين المنظمات التطوعية بمتوسط ٧,٩٤ ونسبة ٨٨,٢%، تصنيف المتطوعين بمتوسط ٧,٨٤ ونسبة ٨٧,١%.

- المعارف المرتبطة بماهية العمل التطوعي: وجاء ترتيب أولوياتها كالتالي: مفهوم العمل التطوعي والمفاهيم الخاطئة بمتوسط ١٠,٣٨ ونسبة ٩٤,٤%، الإسلام والعمل التطوعي بمتوسط ١٠,٢١ ونسبة ٩٢,٨%، أهداف العمل التطوعي بمتوسط ١٠,١٩ ونسبة ٩٢,٦%، أهمية وفوائد العمل التطوعي للمتطوع والجمعية والمجتمع بمتوسط ١٠,١٦ ونسبة ٩٢,٤%، أخلاقيات العمل التطوعي بمتوسط ١٠,١١ ونسبة ٩١,٩%، حقوق المتطوعين وواجباتهم بمتوسط ٩,٩٩ ونسبة ٩١,٨%، مجالات العمل التطوعي بمتوسط ٩,٩٠ ونسبة ٩٠%، مستويات العمل التطوعي بمتوسط ٩,٦٩ ونسبة ٨٨,١%، أشكال وأنواع التطوع بمتوسط ٩,٥٩ ونسبة ٨٧,٢%، نظريات العمل التطوعي بمتوسط ٩,٥٧ ونسبة ٨٧%، فلسفة العمل التطوعي بمتوسط ٨,٩٥ ونسبة ٨١,٤%.

- المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي في منطقة القصيم: وجاء ترتيب أولوياتها كالتالي: مجالات التطوع بمنطقة القصيم بمتوسط ٤,٥٩ ونسبة ٩١,٨%، المنظمات التطوعية بمنطقة القصيم بمتوسط ٤,٥١ ونسبة ٩٠,٢%، مقومات العمل التطوعي بمنطقة القصيم بمتوسط ٤,٤٧ ونسبة ٨٩,٤%، العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية بمتوسط ٤,٤٦ ونسبة ٨٩,٢%، معوقات العمل التطوعي في منطقة القصيم بمتوسط ٤,٤٣ ونسبة ٨٨,٦%.

- المعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في التطوع: وجاء ترتيب أولوياتها كالتالي: جودة العمل التطوعي بمتوسط ٦,٥١ وبنسبة ٩٣%، زيادة الأعمال الاجتماعية التطوعية بمتوسط ٦,٤٧ وبنسبة ٩٢,٤%، المبادرات التطوعية بمتوسط ٦,٢٦ وبنسبة ٨٩,٤%، العمل التطوعي التتموي بمتوسط ٦,٠٧ وبنسبة ٨٦,٧%، العمل التطوعي الدولي بمتوسط ٦,٠٧ وبنسبة ٨٦,٧%، التطوع الإلكتروني بمتوسط ٦,٠١ وبنسبة ٨٥,٩%، التسويق الاجتماعي والعمل التطوعي بمتوسط ٥,٩٥ وبنسبة ٨٥%.

### (ب) الأولويات المهنية للمتطوعين:

#### جدول (١٠)

#### أولويات المهارات اللازمة للمتطوعين بمنطقة القصيم

ن=٨١

م	المهارات	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	ترتيب الأولويات
أ	مهارات عامة	٩٢,٤	٠,٥٢	٣
ب	مهارات مرتبطة بالعمل في المنظمة التطوعية	٩٣,١	٠,٧٦	٢
ج	مهارات التعامل مع الآخرين	٩٥,٢	٠,٥٧	١

يتضح من نتائج الجدول أن أولويات المهارات اللازمة للمتطوعين جاءت على النحو التالي: مهارات التعامل مع الآخرين، المهارات المرتبطة بالعمل في المنظمة التطوعية، المهارات العامة.

واتفق الخبراء مع المتطوعين في ترتيب أولويات هذه المهارات. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كلوب Klup (٢٠٠٧) التي أكدت على أهمية الاتصال والقيادة ومهارات التعامل مع الآخرين والمهارات التنظيمية والتخطيط للمتطوعين.

وقد يرجع ذلك إلى أن العمل التطوعي يتطلب من المتطوعين مهارات التعامل مع الآخرين كالتواصل الفعال والقيادة والعمل الفريقي لإنجاز الأنشطة التطوعية المختلفة. كما تبرز أهمية المهارات العامة لجميع المتطوعين كمهارات التخطيط وإدارة الوقت والملاحظة والتسجيل واعداد التقارير الخاصة بالأعمال التطوعية.

وفيما يتعلق بترتيب أولويات المهارات اللازمة للمتطوعين بشكل تفصيلي كما حددها المتطوعين بمنطقة القصيم، فقد جاءت على النحو التالي:

- مهارات التعامل مع الآخرين: وجاءت أولوياتها كالتالي: مهارة التواصل الفعال بمتوسط ٥,٨٩، ونسبة ٩٨,٢%، المهارة في القيادة بمتوسط ٥,٧٤ ونسبة ٩٥,٧%، مهارة العمل الفرقي بمتوسط ٥,٧٢ ونسبة ٩٥,٣%، مهارة الاقناع بمتوسط ٥,٦٥ ونسبة ٩٤,٢%، المهارة في إدارة الاجتماعيات بمتوسط ٥,٦٥ ونسبة ٩٤,٢%، مهارة التفاوض بمتوسط ٥,٦٢ ونسبة ٩٣,٧%.
- مهارات مرتبطة بالعمل في المنظمة التطوعية: وجاءت أولوياتها كالتالي: مهارة صنع واتخاذ القرار بمتوسط ٧,٦٤ ونسبة ٩٥,٥%، مهارة إدارة الضغوط والأزمات بمتوسط ٧,٥٢ ونسبة ٩٤%، مهارة حل المشكلة بمتوسط ٧,٤٧ ونسبة ٩٣,٤%، مهارة تحديد وتحليل الاحتياجات بمتوسط ٧,٤٦ ونسبة ٩٣,٣%، مهارة التقويم بمتوسط ٧,٤٦ ونسبة ٩٣,٣%، المهارة في تحمل المسؤولية بمتوسط ٧,٤٤ ونسبة ٩٣%، المهارة في تصميم البرامج التطوعية بمتوسط ٧,٣٦ ونسبة ٩٢%، المهارة في البحث العلمي بمتوسط ٧,٢٥ ونسبة ٩٠,٦%.
- المهارات العامة: وجاءت أولوياتها كالتالي: مهارة التخطيط بمتوسط ٤,٨٨ ونسبة ٩٧,٦%، المهارة في إدارة الوقت بمتوسط ٤,٧٨ ونسبة ٩٥,٦%، مهارة الملاحظة بمتوسط ٤,٥٤، ونسبة ٩٠,٨% المهارة في التسجيل واعداد التقارير بمتوسط ٤,٤٧ ونسبة ٨٩,٤%، والمهارة في استخدام الحاسب الآلي بمتوسط ٤,٤٢ ونسبة ٨٨,٤%.

### (٣) اختبار صحة فرضيات الدراسة:

- **الفرضية الأولى:** من المتوقع وجود فروق معنوية بين مجموعات القائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم وفقا لمتغيرات ( النوع- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة) في أولويات المعارف اللازمة لهم.  
يتضح من نتائج الجدول رقم (١١) أنه:
- لا توجد فروق معنوية بين الذكور والإناث من القائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم في أولويات المعارف اللازمة لهم، حيث أن قيمة معامل مان ويتي غير معنوية. مما يشير إلى أن أولويات هذه لا تختلف باختلاف نوع القائمين على العمل التطوعي بمنطقة القصيم.
- لا توجد فروق معنوية بين مجموعات القائمين على إدارة العمل التطوعي وفقا لمتغير المؤهل العلمي في أولويات المعارف اللازمة لهم، حيث أن قيمة كروسكال والاس غير معنوية. مما يشير إلى أن أولويات هذه لا تختلف باختلاف المؤهل العلمي للقائمين على العمل التطوعي بمنطقة القصيم.

## جدول (١١)

معنوية الفروق بين القائمين على العمل التطوعي بمنطقة القصيم في أولويات المعارف اللازمة لهم

ن=٧٦

المعارف	النوع	المؤهل العلمي	سنوات الخبرة
	نتائج اختبار مان ويتي ودلالته	نتائج اختبار كروسكال والاس ودلالته	نتائج اختبار كروسكال والاس ودلالته
المعارف المرتبطة بإدارة المنظمة التطوعية	-٠,٧١٢	٠,٧٠٨	١,٨٤٥
المعارف المرتبطة بإدارة المتطوعين	-٠,١٧٤٦	٠,٧٦٢	١,٥٣٨
المعارف المرتبطة ببرنامج العمل التطوعي	-١,٧٠٧	٠,٥٠٩	١,٢١٦
المعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في التطوع	-٠,٠١٩	٢,٢٢٩	٢,١٢١
المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي في منطقة القصيم	-٠,٣٠٢	٠,٥٣٢	٠,٧١٧

- لا توجد فروق معنوية بين مجموعات القائمين على إدارة العمل التطوعي وفقا لمتغير سنوات الخبرة في أولويات المعارف اللازمة لهم، حيث أن قيمة كروسكال والاس غير معنوية. مما يشير إلى أن أولويات هذه لا تختلف باختلاف سنوات الخبرة للقائمين على العمل التطوعي بمنطقة القصيم.

ومما سبق يتضح عدم صحة الفرضية الأولى للدراسة.

• **الفرضية الثانية:** من المتوقع وجود فروق معنوية بين مجموعات القائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم وفقا لمتغيرات ( النوع- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة) في أولويات المهارات اللازمة لهم.

تشير بيانات الجدول رقم (١٢) إلى أنه:

- لا توجد فروق معنوية بين الذكور والإناث من القائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم في أولويات المهارات اللازمة لهم، حيث أن قيمة معامل مان ويتي غير معنوية. مما يشير إلى أن أولويات هذه المهارات لا تختلف باختلاف نوع القائمين على العمل التطوعي بمنطقة القصيم.

- توجد فروق معنوية بين مجموعات القائمين على إدارة العمل التطوعي وفقا لمتغير المؤهل العلمي في أولويات المهارات اللازمة لهم، حيث أن قيمة كروسكال والاس معنوية. مما يشير إلى أن أولويات هذه المهارات تختلف باختلاف المؤهل العلمي للقائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة

<sup>١</sup> تم تقسيم متغير سنوات الخبرة للقائمين على إدارة العمل التطوعي إلى فئات على النحو التالي: أ- أقل من ١٠ سنوات (٤٠)، ب- من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة (٢٣)، ج- من ٢٠ سنة فأكثر (١٣).

القصيم. ولمعرفة معنوية الفروق لصالح أية مجموعة من مجموعات المؤهل العلمي، تم اجراء المقارنات الزوجية باستخدام اختبار مان ويتي. وتبين أن الفروق لصالح المجموعة الأقل في المؤهل العلمي. مما يشير إلى أن ذوي المؤهلات الأدنى أكثر احتياجا لهذه المهارات من ذوي المؤهلات العليا.

### جدول (١٢)

معنوية الفروق بين القائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم في أولويات المعارف اللازمة لهم

ن=٧٦

سنوات الخبرة	المؤهل العلمي		النوع	المهارات
	نتائج اختبار مان ويتي للمقارنات الزوجية	نتائج اختبار كروسكال والاس ودلالته		
نتائج اختبار كروسكال والاس ودلالته	نتائج اختبار مان ويتي للمقارنات الزوجية	نتائج اختبار كروسكال والاس ودلالته	نتائج اختبار مان ويتي ودلالته	
٥,٨٠٥	أ < ب، ج	** ٩,٤٣٤	٠,٢١٥-	المهارات الادارية
١,٣٣١	أ < ب	** ٣,٥٢٨	٠,٤٨٥-	المهارات السلوكية
٤,٧٢٣	أ < ج	** ١٠,٠١٩	٠,٠٧١-	المهارات المعرفية
٢,٩٧٢	أ < ب، ج	** ٨,٦١٥	٠,١١٠-	المهارت النوعية المتخصصة

\* دال عند ٠,٠٥

\*\* دال عند ٠,٠١

- لا توجد فروق معنوية بين مجموعات القائمين على إدارة العمل التطوعي وفقا لمتغير سنوات الخبرة في أولويات المهارات اللازمة لهم، حيث أن قيمة كروسكال والاس غير معنوية. مما يشير إلى أن أولويات هذه المهارات لا تختلف باختلاف سنوات الخبرة للقائمين على العمل التطوعي بمنطقة القصيم.

ومما سبق يتضح صحة الفرضية الثانية للدراسة فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي، وعدم صحتها فيما يتعلق بمتغيري النوع، وسنوات الخبرة.

• الفرضية الثالثة: من المتوقع وجود فروق معنوية بين مجموعات المتطوعين بمنطقة القصيم وفقا لمتغيرات (النوع- السن - المؤهل العلمي- سنوات الخبرة) في أولويات المعارف اللازمة لهم.

يتضح من نتائج الجدول رقم (١٣) أنه:

- لا توجد فروق بين الذكور والإناث من المتطوعين بمنطقة القصيم في جميع المعارف اللازمة لهم، باستثناء المعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في التطوع. حيث أن قيمة مان ويتي معنوية. وهذه الفروق لصالح الإناث، وهذا يعني أن المتطوعات بمنطقة القصيم أكثر احتياجا لهذه النوعية من المعارف من الذكور.

## جدول (١٣)

معنوية الفروق بين مجموعات المتطوعين بمنطقة القصيم في أولويات المعارف اللازمة لهم

ن=٨١

سنوات الخبرة	المؤهل العلمي		فئات السن		النوع	المعارف
	نتائج اختبار	نتائج اختبار	نتائج اختبار	نتائج اختبار		
نتائج اختبار كروسكال والاس ودلالته	نتائج اختبار مان ويتي للمقارنات الزوجية	نتائج اختبار كروسكال والاس ودلالته	نتائج اختبار مان ويتي للمقارنات الزوجية	نتائج اختبار كروسكال والاس ودلالته	نتائج اختبار مان ويتي ودلالته	
٢,١٣٢	-	٠,٠٩٩	-	١,٧١٤	٠,٩٣٢-	المعارف المرتبطة بماهية العمل التطوعي
١,٥٠١	-	١,٩١١	-	٣,٨١٤	١,٤٥٥-	المعارف المرتبطة بالمنظمات التطوعية
٢,٣٨٨	-	٤,٢١٢	أ، ب، ج	١٠,٣٤١ **	١,٩٩٦*	المعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في التطوع
٥,٢٧٣	-	٢,١٧٤	أ، ب، ج	٦,٥٥٣ *	٠,٧٤٠-	المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي في منطقة القصيم

\* دال عند ٠,٠٥

\*\* دال عند ٠,٠١

- توجد فروق معنوية بين مجموعات المتطوعين وفقا لمتغير فئات السن في أولويات بعض المعارف اللازمة لهم، وهي: المعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في التطوع، والمعارف المرتبطة بالعمل التطوعي في منطقة القصيم. حيث أن قيمة كروسكال والاس معنوية، وهذه الفروق لصالح الفئات الأقل عمرا كما أوضحت نتائج اختبار مان ويتي. أي أن الفئات الأقل عمرا أكثر احتياجا لهذه المعارف. بينما لا توجد فروق بينهم في أولويات المعارف التالية: المعارف المرتبطة بماهية العمل التطوعي، و المعارف المرتبطة بالمنظمة التطوعية.

- لا توجد فروق معنوية بين مجموعات المتطوعين وفقا لمتغير المؤهل العلمي في أولويات المعارف اللازمة للعمل التطوعي، حيث أن قيمة معامل كروسكال والاس غير معنوية. مما يشير إلى أن أولويات هذه المعارف لا تختلف باختلاف المؤهل العلمي للمتطوعين بمنطقة القصيم.

<sup>٢</sup> تم تقسيم متغير السن للمتطوعين إلى فئات على النحو التالي: أ- أقل من ٣٥ سنة (٤٤)، ب- من ٣٥ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة (٢٨)، ج- من ٥٠ سنة فأكثر (٩). وتم تقسيم متغير سنوات الخبرة إلى فئات، هي: أ- أقل من ٥ سنوات (٥٢)، ب- من ٥ إلى أقل من ١٠ سنة (١٦)، من ١٠ سنة فأكثر (١٣)

- لا توجد فروق معنوية بين مجموعات المتطوعين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في أولويات المعارف اللازمة لهم. مما يشير إلى أن أولويات هذه المعارف لا تختلف باختلاف سنوات الخبرة للمتطوعين بمنطقة القصيم.

ومما سبق يتضح صحة الفرضية الثالثة للدراسة فيما يتعلق بمتغير النوع في: المعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في التطوع. وفيما يتعلق بمتغير السن في المعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في التطوع، والمعارف المرتبطة بالعمل التطوعي في منطقة القصيم، وعدم صحة الفرضية فيما يتعلق بمتغيري المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

• الفرضية الرابعة: من المتوقع وجود فروق معنوية بين مجموعات المتطوعين بمنطقة القصيم وفقاً لمتغيرات (النوع-السن - المؤهل العلمي- سنوات الخبرة) في أولويات المهارات اللازمة لهم.

#### جدول (١٤)

معنوية الفروق بين مجموعات المتطوعين في أولويات المهارات اللازمة للعمل التطوعي بمنطقة القصيم

ن=٧٦

سنوات الخبرة	المؤهل العلمي	السن		النوع	المهارات
		نتائج اختبار مان ويتي للمقارنات الزوجية	نتائج اختبار كروسكال والاس ودلالته		
نتائج اختبار كروسكال والاس ودلالته	نتائج اختبار كروسكال والاس ودلالته	-	١,٥٤٧	١,٤٨٢-	مهارات عامة
٢,٢٢١	٤,٣٨٩	أ < ب، ج	* ٨,٣٤٩	٠,٨٧٠-	مهارات مرتبطة بالعمل في المنظمة التطوعية
١,٣٩٣	٣,٣٦٦	أ < ب، ج	** ٩,٨٠٧	١,١٧٥-	مهارات التعامل مع الآخرين
٢,٩٩٣	٤,٣٠٢	أ < ب، ج			

\* دال عند ٠,٠٥

\*\* دال عند ٠,٠١

يتضح من بيانات الجدول رقم (١٤) أنه:

- لا توجد فروق معنوية بين الذكور والإناث من المتطوعين بمنطقة القصيم في أولويات المهارات اللازمة لهم، حيث أن قيمة مان ويتي غير معنوية. مما يشير إلى أن أولويات هذه المهارات لا تختلف باختلاف نوع المتطوعين بمنطقة القصيم.

- توجد فروق معنوية بين مجموعات المتطوعين بمنطقة القصيم وفقاً لمتغير السن في أولويات المهارات المرتبطة بالعمل في المنظمة التطوعية، ومهارات التعامل مع الآخرين، حيث أن قيمة كروسكال والاس معنوية. وهذه الفروق لصالح الفئات الأقل عمراً كما أوضحت نتائج اختبار مان ويتي للمقارنات الزوجية. أي أن الفئات الأقل من ٣٥ سنة في حاجة لهذه النوعية من المهارات

- بدرجة أعلى من الفئات الأكبر في السن. بينما لا توجد فروق معنوية بينهم في أولويات المهارات العامة، حيث أن قيمة كروسكال والاس غير معنوية.
- لا توجد فروق معنوية بين مجموعات المتطوعين بمنطقة القصيم وفقا للمؤهل العلمي في أولويات المهارات اللازمة لهم، حيث أن قيمة كروسكال والاس غير معنوية. مما يشير إلى أن أولويات هذه المهارات لا تختلف باختلاف المؤهل العلمي للمتطوعين بمنطقة القصيم.
- لا توجد فروق معنوية بين مجموعات المتطوعين بمنطقة القصيم وفقا لسنوات الخبرة في أولويات المهارات اللازمة لهم، حيث أن قيمة كروسكال والاس غير معنوية. مما يشير إلى أن أولويات هذه المهارات لا تختلف باختلاف سنوات الخبرة للمتطوعين بمنطقة القصيم.
- ومما سبق يتضح صحة الفرضية الرابعة للدراسة فيما يتعلق بمتغير السن والمهارات المرتبطة بالعمل في المنظمة التطوعية، ومهارات التعامل مع الآخرين. وعدم صحة الفرضية في فيما يتعلق بمتغيرات النوع، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

### ثامنا: النتائج العامة للدراسة وقضايا لبحوث مستقبلية:

- استهدفت هذه الدراسة تحديد المعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي المعاصر، وتحديد أولوياتها للمتطوعين والقائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم. بالإضافة إلى تقديم مجموعة من المقترحات لتلبية هذه الأولويات.
- وفيما يتعلق بالمعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي المعاصر، تم تحديدها للقائمين على العمل التطوعي في الإطار رقم (٢)، وللمتطوعين في الإطار رقم (٣). وفيما يتعلق بأولوياتها للقائمين على العمل التطوعي والمتطوعين بمنطقة القصيم، فقد أوضحت نتائج الدراسة ما يلي:
- (أ) أولويات المعارف والمهارات اللازمة للقائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم:
١. جاء ترتيب الأولويات المعرفية للقائمين على العمل إدارة التطوعي بمنطقة القصيم على النحو التالي:
- المعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في التطوع، ومن أهمها: استدامة العمل التطوعي، جودة العمل التطوعي، الابتكار الاجتماعي، المبادرات التطوعية، وزيادة الأعمال الاجتماعية.
  - المعارف المرتبطة بإدارة المتطوعين، ومن أهمها: أهداف إدارة المتطوعين، مفهوم إدارة المتطوعين، مبادئ إدارة المتطوعين، فوائد العمل التطوعي للمتطوع من خلال المنظمات التطوعية، دوافع التطوع، معايير اختيار المتطوعين، واستقطاب وتحفيز المتطوعين، السمات الشخصية للمتطوع، حقوق وواجبات المتطوعين.

- المعارف المرتبطة بإدارة المنظمة التطوعية، ومن أهمها: مفهوم المنظمة التطوعية، أهداف المنظمات التطوعية، سياسة العمل التطوعي والقوانين المنظمة له بالمملكة العربية السعودية.
- المعارف المرتبطة ببرنامج العمل التطوعي، ومن أهمها: تحديد أهداف برنامج التطوع، تصميم الفرصة التطوعية، تحديد حاجات المستفيدين من البرنامج التطوعي.
- المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي في منطقة القصيم، ومن أهمها: أولويات العمل التطوعي في منطقة القصيم، المنظمات التطوعية بمنطقة القصيم، مجالات التطوع بمنطقة القصيم.

وفيما يتعلق بمدى اختلاف الأولويات المعرفية للقائمين على إدارة العمل التطوعي باختلاف خصائصهم (النوع - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة)، فقد أوضحت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق معنوية.

٢. جاء ترتيب الأولويات المهارية للقائمين على العمل التطوعي بمنطقة القصيم على النحو التالي:
- المهارات السلوكية، ومن أهمها: المهارات القيادية، مهارات الاتصال، المهارة في إدارة الفرق والعمل الجماعي.
  - المهارات النوعية المتخصصة، ومن أهمها: المهارة في تخطيط البرامج التطوعية، المهارة في تحديد الاحتياجات المجتمعية، المهارة في تصميم الفرصة التطوعية، المهارة في تحديد الاحتياجات التدريبية.
  - المهارات الإدارية، ومن أهمها: المهارة في التخطيط والرقابة، المهارة في حل المشاكل وصنع القرار، مهارات التفاوض، والمهارة في دراسات الجدوى الاقتصادية.
  - المهارات المعرفية، ومن أهمها: التفكير الإبداعي، التفكير التحليلي والنقدي، والتحليل الإحصائي.

وفيما يتعلق بمدى اختلاف الأولويات المهارية للقائمين على إدارة العمل التطوعي باختلاف خصائصهم (النوع - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة): فقد أوضحت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق معنوية باستثناء متغير المؤهل العلمي. حيث توجد فروق معنوية بين مجموعات القائمين على إدارة العمل التطوعي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي في جميع المهارات اللازمة للعمل التطوعي، وهذه الفروق لصالح الأدنى في المستوى التعليمي، أي أن مستوى احتياج ذوي التعليم الأدنى للمهارات اللازمة للعمل التطوعي أكبر من ذوي التعليم الأعلى.

## (ب) أولويات المعارف والمهارات اللازمة للمتطوعين بمنطقة القصيم:

١. جاء ترتيب الأولويات المعرفية للمتطوعين بمنطقة القصيم على النحو التالي:
    - المعارف المرتبطة بالمنظمة التطوعية، ومن أهمها: أهداف المنظمات التطوعية، مفهوم المنظمة التطوعية، فوائد العمل التطوعي للمتطوع من خلال المنظمات التطوعية، مجالات عمل المنظمات التطوعية في المملكة العربية السعودية، الانضمام للمنظمات التطوعية، معايير اختيار المتطوعين.
    - المعارف المرتبطة بماهية العمل التطوعي، ومن أهمها: مفهوم العمل التطوعي والمفاهيم الخاطئة، الإسلام والعمل التطوعي، أهداف العمل التطوعي، أهمية وفوائد العمل التطوعي للمتطوع والجمعية والمجتمع، أخلاقيات العمل التطوعي، حقوق المتطوعين وواجباتهم، مجالات العمل التطوعي.
    - المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي في منطقة القصيم، ومن أهمها: مجالات التطوع بمنطقة القصيم، المنظمات التطوعية بمنطقة القصيم.
    - المعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في التطوع، ومن أهمها: جودة العمل التطوعي، ريادة الأعمال الاجتماعية التطوعية، المبادرات التطوعية.
  - وفيما يتعلق بمدى اختلاف الأولويات المعرفية للمتطوعين باختلاف خصائصهم (النوع- السن-المؤهل العلمي- سنوات الخبرة)، فقد أوضحت نتائج الدراسة:
    - توجد فروق معنوية بين الذكور والإناث من المتطوعين بمنطقة القصيم في أولويات المعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في التطوع، وهذه الفروق لصالح الإناث.
    - توجد فروق معنوية بين مجموعات المتطوعين وفقا لمتغير فئات السن في أولويات المعارف التالية: المعارف المرتبطة بالعمل التطوعي في منطقة القصيم، والمعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في التطوع، وهذه الفروق لصالح الفئات الأقل عمرا.
  - بينما لا توجد فروق معنوية بينهم وفقا لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.
٢. جاء ترتيب الأولويات المهارية للمتطوعين بمنطقة القصيم على النحو التالي:
    - مهارات التعامل مع الآخرين، ومن أهمها: مهارة التواصل الفعال، المهارة في القيادة، ومهارة العمل الفريقي.
    - المهارات المرتبطة بالعمل في المنظمة التطوعية، ومن أهمها: مهارة صنع واتخاذ القرار، مهارة إدارة الضغوط والأزمات، مهارة حل المشكلة، ومهارة تحديد وتحليل الاحتياجات.

- المهارات العامة، ومن أهمها: مهارة التخطيط، المهارة في إدارة الوقت، ومهارة الملاحظة.
- وفيما يتعلق بمدى اختلاف أولويات المهارات اللازمة للمتطوعين بمنطقة القصيم باختلاف خصائصهم (النوع-السن- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة)، فقد أوضحت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق معنوية، باستثناء متغير السن في : المهارات المرتبطة بالعمل في المنظمة التطوعية، ومهارات التعامل مع الآخرين . وهذه الفروق لصالح الأدنى في المستوى التعليمي، أى أن مستوى احتياج ذوي التعليم الأدنى لهذه المهارات أكبر من ذوي التعليم الأعلى.
- وفي ضوء النتائج السابقة، ولمقابلة الأولويات المعرفية والمهارية للمتطوعين والقائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم، يقترح الباحثان ما يلي:
- تصميم البرامج التدريبية في للمتطوعين والقائمين على إدارة العمل التطوعي بمنطقة القصيم في ضوء الأولويات المعرفية والمهارية الواردة في نتائج الدراسة.
- العمل على استفادة الهيئات والجمعيات ذات العلاقة بشئون التدريب بمخرجات الدراسة.
- تأليف كتيبات عن الاتجاهات الحديثة في العمل التطوعي.
- تنمية المهارات اللازمة للعمل التطوعي لذوي مستويات التعليم الأدنى من القائمين على إدارة العمل التطوعي.
- اكساب المتطوعين المعارف المرتبطة ببرنامج العمل التطوعي، وكذلك المعارف المرتبطة بالمنظمة التطوعية.
- اكساب المتطوعات بمنطقة القصيم المعارف المرتبطة ببرنامج العمل التطوعي، والمعارف المرتبطة بالاتجاهات الحديثة في التطوع.
- تنمية المهارات المرتبطة بالعمل في المنظمة التطوعية ومهارات التعامل مع الآخرين لدى المتطوعين الجدد.
- وفي ضوء معطيات الدراسة، يوصي الباحثان بدراسة الموضوعات التالية:
- تقييم البرامج التدريبية للعمل التطوعي.
- دور الجمعيات التطوعية في تنمية المعارف والمهارات لدي المتطوعين والقائمين على إدارة العمل التطوعي بها.
- التنمية المهنية للعاملين في مجال العمل التطوعي.
- العمل التطوعي القائم على المهارات.
- تقييم تجارب الاتجاهات الحديثة في العمل التطوعي.

## المراجع:

- إبراهيم، خديجة عبدالعزيز علي (٢٠١٥). استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول. *المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية*، ج٢٤ ، ٥٩٩-٦٨٠.
- الكلبي، مفلح دخيل مفلح، والعالم، عثمان محمد حامد. (٢٠١٩). تقويم برنامج التعليم الإبتدائي بكلية التربية في جامعة ببشة تخصص الدراسات الإسلامية في ضوء مهارات العمل التطوعي. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية: جامعة أم القرى*، مج١٠ ، ٢٤ ، ١١٥-١٥٧ .
- آل رفعة، مسفر بن جبران بن مغيض. (٢٠١٩). معوقات تعزيز المشاركات في العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات السعودية: حالة جامعة المجمعة. *مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية: جامعة طيبة - كلية التربية*، س١٤ ، ٢٤ ، ١٧٣-١٩١ .
- الباز، راشد بن سعد. (٢٠٠٢). الشباب والعمل التطوعي: دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض. *مجلة البحوث الأمنية: كلية الملك فهد الأمنية - مركز البحوث والدراسات*، مج ١٠ ، ع ٢٠ ، ٥٨-١١٧ .
- الباني، ريم بنت خليف. (٢٠١٩). متطلبات تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. *مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية*، ع٢٠ ، ج١٤ ، ٩٢-١٢٩ .
- برزان، جابر أحمد (٢٠١٧). العمل التطوعي، الجنادرية للنشر والتوزيع.
- برقاوي، خالد يوسف (٢٠٠٨) ، اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي - دراسة مطبقة على طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، *مجلة الآداب والعلوم الإنسانية* ، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة
- برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين(٢٠١١). تقرير حالة التطوع في العالم "قيم عالمية من اجل الرفاه العالمي" لمحعة عامة .
- البشري، سامي بن شتيان درويش. (٢٠١٩). اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. *مجلة الخدمة الإجتماعية: الجمعية المصرية للأخصائيين الإجتماعيين*، ع٦١ ، ج ١ ، ٣٨-١٥ .
- القمي، شارع بن مزيد. (٢٠١٨). دور وسائل الإعلام الجديد في تشكيل معارف واتجاهات الجمهور السعودي نحو العمل التطوعي: دراسة في ضوء النظرية البنائية والمدخل الوظيفي. *المجلة*

العلمية لبحوث العلاقات العامة والإعلان: جامعة القاهرة - كلية الإعلام - قسم العلاقات العامة والإعلان، ع ١٣، ١-٣٥ .

التويجري، صالح بن حمد (٢٠١٣). التطوع وثقافته، دار مملكة نجد للنشر والتوزيع.  
الجلعود، دحيم بن ابراهيم بن سعود (٢٠١٣). تقويم دور المدرسة الثانوية في تنمية العمل التطوعي لدى طلابها من وجهة نظر معلميه بمنطقة القصيم التعليمية وتقديم تصور مقترح لتفعيله (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القصيم.

الحارثي، عبدالرحمن بن خضر بن خاتم (٢٠١٠). تصور مقترح لدور الأسرة في إكساب قيم العمل التطوعي لدى أبنائها من منظور إسلامي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الحارثي، فهد محمد الشعابي. (٢٠١٩). العمل التطوعي الرقمي في الجامعات السعودية: دراسة تحليلية للتفاعل التربوي في مواقع التواصل الاجتماعي : تويتر أنموذجا. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية: جامعة أم القرى، مج ١١، ع ١، ١-٣٥ .

الحازمي، محمد بن عبدالله بن حسين، القحطاني، عواطف بنت يحيى، وآل مرعي، محمد بن عبدالله. (٢٠١٥). دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي: دراسة ميدانية. المجلة التربوية: جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي، مج ٢٩، ع ١١٦، ٣٦٧-٤١٤ .

حجازي، نادية عبدالعزيز محمد، ومحمد، إيمان محمد إلياس. (٢٠١١). اتجاهات الفتاة الجامعية نحو العمل التطوعي في المجتمع السعودي ودور الخدمة الاجتماعية في تنميتها: دراسة ميدانية مطبقة على طالبات كليات جامعة الملك عبدالعزيز وجامعة أم القرى. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية: جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، ع ٣٠، ج ٩، ٤١٠٨-٤١٩٢ .

الحربي، عبدالغني عبدالله الحميري. (٢٠٠٩). مشاركة المعلمين في العمل التطوعي بالمجتمعات المحلية الريفية: دراسة استطلاعية بمحافظة خليص. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز - الآداب والعلوم الإنسانية: جامعة الملك عبدالعزيز، مج ١٧، ع ١، ٢٢٣-٢٦٧ .

الحربي، عبدالغني عبدالله محمد. (٢٠١٤). دور الأسرة في تنشئة الأبناء على العمل التطوعي: دراسة إستطلاعية على طلاب المرحلة الثانوية بمدينة جدة. مجلة الخدمة الاجتماعية: الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع ٥٢، ٣٨٣-٤٢٠ .

حسين، عزة جلال عبدالله. (٢٠١٧). تعرض طالبات الإعلام بجامعة أم القرى للحملات الإعلامية للجمعيات الخيرية السعودية على بعض القنوات الفضائية وعلاقتها بثقافة العمل التطوعي لديهم: دراسة ميدانية. *المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة والإعلان: جامعة القاهرة - كلية الإعلام - قسم العلاقات العامة والإعلان، ع ١١، ١٥٩-٢٠١*.

الطوة، طرفة بنت إبراهيم. (٢٠١٥). ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب في المجتمع السعودي. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة: دار سمات للدراسات والأبحاث، مج ٤، ع ٩، 257- ٢٣٥*.

حمزة، أحمد إبراهيم (٢٠١٥). العمل الاجتماعي التطوعي، دار المسيرة.

حياصات، مزيد عبد الفتاح، الزعارير، أحمد عبدالله، والقحطاني، عبدالله بن حجاب. (٢٠١٦). مشاركة الشباب ذوي الإعاقة في مدينة تبوك بالعمل التطوعي: دراسة نوعية. *دراسات العلوم التربوية: الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي، مج ٤٣، ملحق، ١٥٨٧ - 1599*.

الرحيلي، نايف بن راشد داخل (٢٠١٣). *منهج التربية النبوية في تعزيز قيم العمل التطوعي في العهد المدني و تطبيقاته التربوية (رسالة ماجستير غير منشورة)*. الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، المدينة المنورة.

رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ (٢٠١٧)، من: <https://www.vision2030.gov.sa/ar>

الرويشد، فهد عبدالرحمن (٢٠١٢). *اسهامات المرأة السعودية في العمل التطوعي وعلاقته بالمواطنة: دراسة مطبقة على الجمعيات الخيرية بمدينة بريدة (رسالة ماجستير غير منشورة)*. جامعة القصيم، بريدة.

السرطان، هدى حمد عبد الله والجرايد، نبيلة عبد الرحمن (٢٠١٦): *العمل التطوعي بين النظرية والتطبيق، مكتبة الرشد*.

السلطان، فهد بن سلطان. (٢٠٠٩). *اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود. رسالة الخليج العربي: مكتب التربية العربي لدول الخليج، س ٣٠، ع ١١٢، ٧٣-١٢٧*.

السيف، حمد بن علي (٢٠١٤). *نحو بناء رؤية استراتيجية للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية "الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض انموذجا"*، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاستراتيجية، قسم الأمن الانساني.

- السيف، حمد بن علي. (٢٠١٩). دور الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للعلوم الاجتماعية: المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية*، ع١٥، ج٣، ١٥٢-١٩٦ .
- الشبيب، هيا بنت سعد. (٢٠١٦). واقع العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة السعودية: دراسة وصفية على عينة من المتطوعات في مدينة الرياض. *مجلة الآداب: جامعة الملك سعود - كلية الآداب*، مج٢٨، ع٢، ٣-٢٧ .
- الشرفي، عبدالرحمن بن محمد بن علي. (٢٠١٥). درجة الإلتزام بقيم العمل التطوعي لدى الطلاب الملتحقين بانشطة الجواله في الجامعات السعودية. *مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية: جامعة الملك خالد - كلية التربية - مركز البحوث التربوية*، ع٢٥، ٢٥٧-٢٨٢ .
- شلهوب، هيفاء عبدالرحمن، والخمشي، ساره صالح عياده. (٢٠١٣). نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي: دراسة تطبيقية على الشباب الجامعي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية شؤون اجتماعية: *جمعية الاجتماعيين في الشارقة*، مج٣٠، ع١١٨، ١٣٧-١٨٤ .
- الشهري، عبدالله عجلان محمد، شوق، محمود أحمد علي، وجاد، محمد لطفي محمد. (٢٠١٧). إسهام الإدارة المدرسية في تشجيع طلابها نحو العمل التطوعي من وجهة نظر معلمى مدارس المرحلة الثانوية الحكومية بمدينة جدة. *مجلة القراءة والمعرفة: جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة*، ع١٨٥، ١٥٣-١٧٤ .
- الشيخى، عائشة عبدالرحمن علي الحوسانى. (٢٠١٨) *معوقات مشاركة المرأة السعودية في العمل التطوعي: دراسة وصفية تحليلية على عينة من خريجات جامعة الملك عبدالعزيز وجامعة ام القرى (رسالة ماجستير غير منشورة)*. جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- الصبحي، ماجدة عيد حمدان. (٢٠١٦). قيم العمل التطوعي الواجب تضمينها في مناهج الدراسات الاجتماعية والوطنية في المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للعلوم الاجتماعية: المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية*، ع١٠، ج٣، ٤٢-٧٧ .
- العامر، عثمان بن صالح بن عبدالمحسن (٢٠٠٦). ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب السعودي: دراسة ميدانية. *مجلة الشريعة والقانون: جامعة إفريقيا العالمية - كلية الشريعة والقانون*، ع٧، ٧٩-١٢٩ .

العبيد، إبراهيم بن عبدالله. (٢٠١٣). واقع العمل التطوعي ومعوقاته وأساليب تنميته واتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم العربية والإنسانية: جامعة القصيم*، مج ٦، ع ٢، ٩٨٧-١٠٧٦ .

العتيبي، سلطان نواف (٢٠١٥)، رؤية استراتيجية اعلامية لتعزيز ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاستراتيجية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض.

العتيبي، عبدالمجيد بن سلمى الروقي. (٢٠١٦). تفعيل العمل التطوعي في جامعة شقراء: صيغة مقترحة. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة: دار سمات للدراسات والأبحاث*، مج ٥، ع ١١، ٢٤-٤٤ .

العروي، آمنة محمد علي. (٢٠١٩). الدور التربوي لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية العمل التطوعي لدى الطالبات لتحقيق رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظر الطالبات في كلية العلوم الاجتماعية. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية: جامعة عين شمس - كلية التربية*، مج ٤٣، ع ٤٤، ٣٩٧-٤٤٤ .

عزازي، فاتن محمد عبدالمنعم. (٢٠١٤). تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية: مدخل استراتيجي. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة: دار سمات للدراسات والأبحاث*، مج ٣، ع ٤٤، ١٦٦-١٨٢ .

عسكر، منصور بن عبدالرحمن. (٢٠١٥). العوائق التي تواجه العاملين في مجال العمل التطوعي في المجتمع السعودي: دراسة إجتماعية على عينة من قيادات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية. *مجلة كلية الآداب: جامعة الزقازيق - كلية الآداب*، ع ٧٢، ٣٦٥-٣٩٠. الغامدي، عبدالعزيز بن محمد مسفر (٢٠٠٩). *العمل الإجتماعي التطوعي من منظور التربية الإسلامية وتطبيقاته في المدرسة الثانوية* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الغرابية، أحمد محمد عوض، وبنو ارشيد، عبدالله محمد حمد. (٢٠١٦). العمل التطوعي وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة الجامعة. *رسالة التربية وعلم النفس: جامعة الملك سعود - الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية*، ع ٥٤، ٢٧-٥٥ .

القحطاني، منى علي سيف بن نياض. (٢٠١١). تصور مقترح لمهارات ومتطلبات العمل التطوعي في منهج المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية. *مجلة التربية: جامعة الأزهر - كلية التربية*، ع ١٤٦، ج ٣، ٤٤٥-٤٨٧ .

كتبخانة، إسماعيل بن خليل (٢٠٠٤). اتجاهات ودوافع المسنين نحو المشاركة في برامج التنمية الريفية بقرى وادي فاطمة بمنطقة مكة المكرمة: دراسة تطبيقية. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز - الآداب والعلوم الإنسانية: جامعة الملك عبدالعزيز، مج ١٢، ١٥٣ - ٢٠٥ .

كسناوي، نهاد محمود محمد (٢٠١٩). فاعلية برنامج قائم على النشاط التطوعي في التحصيل الدراسي والإتجاه نحو العمل التطوعي لدى طالبات مقرر طرق تدريس العلوم بجامعة أم القرى. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية: جامعة أم القرى، مج ١١، ع ١، ١٠٤ - ٤٠ .

الحيدان، آسيا بنت عبدالله، (٢٠١٧). دور الأنشطة الطلابية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات جامعة القصيم: دراسة ميدانية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القصيم.

مركز رؤية للدراسات الاجتماعية (٢٠١٥). أولويات واهتمامات الشباب السعودي. مظاهري، محمد عامر عبدالحميد. (٢٠٠٦). واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية والدور الاعلامي المأمول لتنميته: دراسة وصفية نقدية. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية: جامعة طيبة - كلية التربية، س ٢، ع ٤، ١٨٩ - ٢١٩ .

المغربي، سميرة بنت سعد الدين. (٢٠١٤). الطالبة الجامعية والعمل التطوعي بين الواقع و الممارسة: دراسة ميدانية على عينة من طالبات جامعة الملك عبدالعزيز. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية: جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، ع ٣٦٤، ج ١٣، ٤٥٢١ - ٤٥٥٥ .

نظام العمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية (١٤٤١)، من:

<https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/a122634e-98ea-4e40-b4dd-ab5700c51c7d/1>

نوبل، جوي، وروجرز ، لويز، وفرير، أندي (٢٠١٠). الدليل الأساسي لإدارة البرامج العمل التطوعي، ترجمة مركز بناء الطاقات، جدة.

الهويش، يوسف بن محمد بن إبراهيم. (٢٠١٩). دور الجامعات السعودية في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية: جامعة الملك خالد - كلية التربية - مركز البحوث التربوية، مج ٣٠، ع ٢، ٨٠ - ١٠٧ .

الوادعي، مسفر بن أحمد بن مسفر آل عاطف. (٢٠١٦). دور أنشطة التوعية الإسلامية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية من وجهة نظر معلمي العلوم الشرعية

- بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية: جامعة الملك خالد - كلية التربية - مركز البحوث التربوية، ع ٢٧، ١٣٧-١٥٧.
- وزارة الموارد البشرية والشؤون الاجتماعية (١٤٣٨هـ). مبادرة مؤسسة العمل التطوعي، من: <https://cutt.ly/dj1yLqF>
- يعقوب، أيمن اسماعيل (٢٠٠٨). أولويات بحوث ودراسات العمل الخيري بدول مجلس التعاون الخليجي "دراسة ميدانية"، المركز الدولي للأبحاث (مداد).
- Barker, W. A., & O'Brien, D. Project Leaders' and Volunteers' Competencies of Kansas Top Eight 4-H Programs. *Planning*, 3, 0-63.
- Boyd, B. L. (2003). Identifying competencies for volunteer administrators for the coming decade: A national Delphi study. *Journal of Agricultural Education*, 44(4), 47-56.
- Brewis, G., Hill, M., & Stevens, D. (2010). Valuing volunteer management skills. *Institute for Volunteering Research*.
- Culp, K., McKee, R. K., & Nestor, P. (2007). Identifying volunteer core competencies: Regional differences. *Journal of Extension*, 45(6), 1-9.
- Gupta, K. (2007). *A practical guide to needs assessment*. (2<sup>nd</sup> ed.). John Wiley & Sons.
- Kamal, A., Songwathana, P., & Sia, W. S. (2012). Knowledge and skills of emergency care during disaster for community health volunteers: a literature review. *Nurse Media Journal of Nursing*, 2(2), 371-381.
- Kilpatrick, S., Stirling, C., & Orpin, P. (2010). Skill development for volunteering in rural communities. *Journal of Vocational Education & Training*, 62(2), 195-207.
- Safrit, R. D., Schmiesing, R. J., Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2005). Competencies for contemporary volunteer administration: An empirical model bridging theory with professional best practice. *Journal of Volunteer Administration*, 23(3), 52-67.
- Walter, E. (Ed.). (2004). *Cambridge learner's dictionary* (2<sup>nd</sup> ed). Cambridge University Press.