



**تقييم سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية: دراسة تطبيقية
من وجهة نظر المسؤولين بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير**
**Evaluation of Volunteer Policies in Charitable
Organizations: An Applied Study from the Perspective of
Managers in the Asir Region**

إعداد

محمد بن أحمد محمد البارقي
Mohammed Ahmed Al-Bariqi

كلية اللغات والعلوم الإنسانية - جامعة القصيم

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440889

٢٠٢٥ / ٥ / ١٢

استلام البحث

٢٠٢٥ / ٦ / ٢١

قبول البحث

البارقي، محمد بن أحمد محمد (٢٠٢٥). تقييم سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية: دراسة تطبيقية من وجهة نظر المسؤولين بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير. *المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٣٩٩ – ٤٢٤.

<http://ajahs.journals.ekb.eg>

تقييم سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية: دراسة تطبيقية من وجهة نظر المسؤولين بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير

المستخلص:

في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وجهود تعزيز العمل التطوعي، هدفت هذه الدراسة إلى تقييم سياسات التطوع في جمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير من وجهة نظر المسؤولين. اعتمد الباحث على دراسة وصفية ويقوم بجمع بيانات كمي، حيث تم توزيع استبانة مبنية على مقياس ليكرت الخماسي على المسؤولين في ٧٤ جمعية، وتم استلام ٦٩ استبانة صالحة للتحليل. أظهرت النتائج مستوى تحقيق سياسات التطوع الحالية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير لأهدافها جاء بتقدير مرتفعاً جداً من قبل المسؤولين (ن = ٦٩)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٤.٤٢) مع انحراف معياري منخفض نسبياً (٠.٥١)، فيما جاء توافق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها لها بتقدير مرتفع جداً من قبل عينة المسؤولين (ن = ٦٩)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٤.٥٣) مع انحراف معياري (٠.٤٨٤). كما كشفت الدراسة عن نقاط قوة تتجلى في تكامل السياسات مع التطورات المجتمعية ووضوحها للمستفيدين، إلى جانب وجود نقاط ضعف تتعلق بآليات توفير الضمانات ضد مخاطر التطوع ورصد الملاحظات لتحسين الأداء، وبناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بتعديل السياسات التطوعية لتشمل بنوداً واضحة لضمان الحماية ضد المخاطر، وإنشاء آليات فعالة لرصد وتحليل ملاحظات المتطوعين، وتفعيل وحدات التطوع داخل الجمعيات بهدف تحسين جودة الخدمات بما يتماشى مع أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.

كلمات مفتاحية: مسؤولي العمل التطوعي - سياسة التطوع - الجمعيات الخيرية - متطوعو الجمعيات - العمل التطوع

Abstract:

In light of Saudi Arabia's Vision 2030 and ongoing efforts to enhance volunteer work, this study aimed to evaluate the volunteer policies in charitable associations in the Asir region from the perspective of administrators. A quantitative descriptive design was employed, with a questionnaire based on a five-point Likert scale distributed among administrators in 74 associations, yielding 69 valid responses for analysis. The results indicate that the current volunteer policies in the Asir region's charitable associations are highly effective in achieving their intended

objectives, as reflected by an overall mean score of 4.42 and a relatively low standard deviation of 0.51. Additionally, the alignment of these policies with the state's volunteer policy was also rated very highly, with an overall mean of 4.53 and a standard deviation of 0.484. The study further revealed strengths such as the integration of policies with societal developments and their clarity for beneficiaries, alongside weaknesses related to the mechanisms for ensuring protection against volunteer-related risks and monitoring feedback for performance improvement. Based on these findings, the study recommends amending the volunteer policies to include explicit clauses that ensure protection against risks, establishing effective mechanisms for monitoring and analyzing volunteer feedback, and activating volunteer units within the associations to enhance service quality in line with the objectives of Vision 2030.

Keywords: Volunteer Administrators – Volunteer Policy – Charitable Associations – Charitable Association Volunteers – Volunteer Work.

المقدمة:

نظراً لما للتطوع من أهمية كبيرة وقيمة عالية فقد كان لازماً على الدول استغلاله بالشكل الأمثل وذلك بسن القوانين والتشريعات التي تنظمه وتعظم فائدته وتحفظ الحقوق، ومن هذا المنطلق فقد حرصت الحكومة السعودية على تعزيز العمل التطوعي وتشجيع أفراد المجتمع على المشاركة في الأعمال التطوعية وذلك بتوفير الدعم والإرشاد للمنظمات غير الربحية والأفراد المتطوعين من خلال إصدار نظام خاص به عام ١٤٤١هـ مكون من ثماني عشرة مادة تحسن وتعدل باستمرار بما يزيد من الاستفادة من هذه القيمة، وكون التطوع هو الركيزة الأساسية لبناء هذه المنظمات الخيرية، ويساعد على توسيع نطاق خدماتهم، وتطويرها، وضمان استمراريتها على اختلاف أغراضها وأنشطتها، حرصت المنظمات الخيرية على وضع سياسات داخلية تسعى من خلالها إلى تحقيق أهدافها من التطوع، وتتضمن سياسات التطوع في الجمعيات الخيرية بمنطقة عسير برامج ومبادرات تطوعية تستهدف شرائح متنوعة من المجتمع، وتضم إجراءات التسجيل وتقديم الدعم للمتطوعين، وتنظيم الشراكة بينها وبين القطاعات المختلفة لدعم العمل

التطوعي في المجتمع، وتسعى لتحفيز أفراد المجتمع للمشاركة في العمل التطوعي وغيرها من اللوائح التي تقرها كل جمعية حسب أهدافها من العمل التطوعي.

لذلك جاءت هذه الدراسة؛ لتقوم بعمل تقييم سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ من خلال تحديد مدى تحقيق سياسات التطوع الحالية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير لأهدافها، وتحديد مدى توافق سياسات التطوع مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها لها، وتحديد نقاط القوة والضعف في السياسات التطوعية.

أولاً: مشكلة الدراسة: تعمل الجمعيات والهيئات والمؤسسات الخيرية بالتعاون والتفاعل مع المؤسسات الحكومية؛ لكي تؤدي دوراً هاماً وأساسياً في تحديد الأولويات والتحديات في المشاريع التنموية لما تتمتع به هذه الجهات من خصوصية تتمثل في علاقاتها بالفئات المستهدفة وقربها الذي قد يصل إلى الاندماج مع تلك الفئات وتتيح تلك العلاقات بين المؤسسات الخيرية ومختلف فئات المجتمع رؤية أوضح وأعمق للاحتياجات الملحة والمشاكل والمعوقات التي يمكن أن تصادف المشاريع التنموية ويمكنها نقل صورة أكثر وضوحاً ومصادقية إلى الجهات المعنية في صنع القرار. (السرхан، الجرايدة، ٢٠٢١)

ونظراً للتغيرات التي شهدها المجتمع السعودي في السنوات الأخيرة خصوصاً بعد إطلاق رؤية ٢٠٣٠، والتي جعلت العمل التطوعي ضمن أهدافها الاستراتيجية، ومع التوسع المستمر في مجالات التنمية المجتمعية وتعدد التحديات وتزايدها أصبح لزاماً -على أفراد المجتمع بمختلف مستوياتهم وتخصصاتهم وفي جميع القطاعات (الحكومي والخاص وغير الربحي)- أن تتضافر الجهود على تطوير هذا العمل الاجتماعي واستثمار العاملين فيه، ويقف القطاع غير الربحي على رأس هذه القطاعات، فالمنظمات غير الربحية تعتمد بشكل كبير على الجهود التطوعية، ومن هنا يجب على هذه المنظمات أن تتبنى منهجيات حديثة، تبدأ من كتابة السياسات والإجراءات الواضحة لإشراك المتطوعين، وتلتزم بمعايير محددة ومدرسة لاستثمار المتطوعين، وتنتهي بتقدير جهودهم، بما يكفل حفظ حقوق المتطوعين والمنظمات غير الربحية على حد سواء ويحقق أهدافهم بكفاءة وفعالية (النجار، ٢٠٢٠)، وتعمل رؤية السعودية ٢٠٣٠ على ترسيخ بيئة تمكن الناس من استخدام معارفهم ومواهبهم ووقتهم لمساعدة المجتمع على الازدهار من خلال ترك أثر إيجابي دائم في مختلف المجالات مثل المجالات التقنية والصحية والبيئية والتربوية وغيرها. كل ذلك ضمن إطار عمل يعود بالفائدة على كل من المتطوعين والمستفيدين، ويوفر القطاع غير الربحي ٣٠ مجاًلاً تطوعياً متنوعاً يشارك فيه المزيد من السعوديين في عملية البذل

والعطاء إسهاما في تلبية حاجات المجتمع وتنميته بشكل مستمر وبفضل تضافر الجهود وتيسير عملية التطوع بطرق مؤسسية، وصلت السعودية في ٢٠٢٢ لأكثر من ٥٢٧٠٠٠ متطوع ومتطوعة، (تمكين القطاع غير الربحي - ٢٠٣٠ رؤية السعودية) والسعي مستمر للوصول إلى عدد ١ مليون متطوع وهو المستهدف برؤية المملكة ٢٠٣٠ (وثيقة برنامج جودة الحياة)

وفي ظل السعي المتواصل لتحقيق أهداف الرؤية والاستفادة القصوى من العمل التطوعي دون الإضرار بالمتطوعين وضعت كل جهة سياسة تطوعية محددة لتحقيق أهدافها ومن ضمن هذه القطاعات القطاع غير الربحي الذي يعد أنشطها ويقوم على تهيئة فرص تطوعية مختلفة، وحيث تعد جمعيات البر الخيرية الأكثر انتشاراً بين المنظمات غير الربحية بمنطقة عسير بعدد (٧٤) جمعية (المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي)، وبناءً على ما سبق تتضح مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي: هل سياسات التطوع في جمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير تحقق الهدف منها؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

١. تستند هذه الدراسة إلى أهمية بحثية كبيرة حيث يلعب التطوع دوراً مهماً في تقديم الدعم والمساعدة للأفراد والمجتمعات المحتاجة، وتوفر السياسات التطوعية الإطار والتوجيه اللازمين لنجاح هذه الجهود، وبالنظر إلى النقص في البحوث المتاحة في هذا المجال، تحمل هذه الدراسة أهمية كبيرة في معرفة مدى تحقيق سياسات التطوع للهدف منها وبالتالي، تساهم هذه الدراسة في تعزيز مجال الخدمة الاجتماعية وتحسين التدخلات التطوعية لخدمة المجتمع بشكل أكبر.

٢. يتوقع الباحث أن تساعد هذه الدراسة في توجيه الجهود وتحديد الأولويات في تخصيص الموارد وتنظيم البرامج التطوعية بناءً على احتياجات المجتمع والمستفيدين وهو ما يساعد على تحسين فعالية الخدمة الاجتماعية التي تساهم في تلبية احتياجات وتحسين حياة الأفراد والمجتمعات.

٣. يتوقع الباحث أن تساهم هذه الدراسة في إفادة القائمين على صنع السياسات واتخاذ القرارات الاستراتيجية في مجال التطوع وتحسينها بناءً على الأدلة العلمية والنتائج البحثية.

الأهمية التطبيقية:

١. من المتوقع أن تساعد هذه الدراسة في تحديد مدى مساهمة السياسات التطوعية الحالية في الجمعيات الخيرية نحو تحقيق بعض أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ المتعلقة بتشجيع العمل التطوعي.

٢. من المتوقع أن تساهم هذه الدراسة في تطوير الممارسات الجيدة وتحديد التوجيهات الإرشادية المناسبة لإدارة التطوع وتنظيمه بشكل فعال ومستدام.

٣. من المتوقع أن تساعد هذه الدراسة في تعزيز التأثير الاجتماعي للخدمة الاجتماعية عن طريق تقييم السياسة التطوعية، لتحديد الممارسات التطوعية ذات الأثر الأكبر، وتوجيه الموارد بشكل فعال لتحقيق النتائج المرجوة وتحسين جودة الخدمة الاجتماعية.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي: تحديد مدى تحقيق سياسات التطوع في جمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير الهدف منها

١. تحديد مستوى تحقيق سياسات التطوع الحالية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير لأهدافها.

٢. تحديد مدى توافق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها لها.

٣. تحديد نقاط القوة والضعف في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير.

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي: هل سياسات التطوع في جمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير تحقق الهدف منها؟

انبثق منه مجموعة من التساؤلات الفرعية:

١. ما مدى تحقيق سياسات التطوع الحالية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير لأهدافها؟

٢. ما مدى توافق سياسات التطوع بالجمعيات الخيرية بمنطقة عسير مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها لها؟

٣. ما نقاط القوة في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير؟

٤. ما نقاط الضعف في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير؟

خامساً: مفاهيم الدراسة:

سياسات التطوع:

تشكل السياسات الأساس المكتوب لعملية ثانوية للتشريعات واللوائح الداخلية للمنظمة، وهي بمثابة مبادئ توجيهية لصنع القرار، وهي تضع حدوداً وتحدد المسؤوليات داخل المنظمة، ويمكن النظر إلى السياسات على أنها قواعد أو قوانين تتعلق بمهمة المرفق وأهدافه بشكل عام، عادة ما تكون

بيانات عامة في المحتوى، وعلى الرغم من ذلك، يمكن أن تكون السياسات مفصلة وخاصة إذا كان ذلك مناسباً للموضوع. (Cryderman,1999, p.16)

التعريف الإجرائي لسياسة التطوع: هي السياسة التي تصدرها الدولة لتقوم بعملية تنظيم المنظمات التطوعية داخل المملكة العربية السعودية، وتبنى عليها السياسات التطوعية الداخلية لهذه المنظمات.

جمعيات البر الخيرية

تعرف بأنها: "كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة تتألف من أشخاص طبيعيين لا يقل عددهم عن عشرة أو أشخاص اعتباريين لغرض غير الحصول على ربح مادي". (الديري، الخطيب، ٢٠٠٩، ص. ٨٣)

التعريف الإجرائي لجمعيات البر الخيرية: هي المنظمات الأهلية غير الهادفة للربح والتي تنشأ لغرض البر ونشاطها يقوم على ذلك ويكون لها رقم سجل معتمد من الموارد البشرية مضى على قيمها سنة فأكثر.

التقييم: يوجد عدد من التعريفات للتقييم والسمة المشتركة لمعظم التعريفات هي تقييم آثار التدخل - وما إذا كانت الأهداف قد تحققت.

(Green & South,2006, p.12)

ويعرف التقييم بأنه: تحديد قيمة أو طبيعة أو شخصية أو خاصية شيء أو شخص ما. (Merriam-Webster)

التعريف الإجرائي للتقييم: هي مجموعة من العمليات التي تقوم على منهجية علمية منظمة للتعرف على واقع سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير ومدى توافقها مع سياسات الدولة التطوعية، وتحديد نقاط القوة والضعف للمساعدة في الخروج بمقترحات للتحسين والتطوير.

أولاً: الدراسات السابقة:

(أ): الدراسات المحلية:

دراسة بركات (٢٠٠٥) بعنوان: "تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية في ضوء سياسات الإصلاح الاجتماعي بالمجتمع العربي المعاصر" تهدف إلى التعرف على واقع الجمعيات الخيرية التطوعية في إطار مجموعة من الأبعاد "أنشطة وخدمات الجمعيات الخيرية - طبيعة الأهداف المراد تحقيقها - تخطيط وتنظيم الخدمات - مصادر التمويل - إستراتيجية وسياسة العمل - وذلك في ضوء الأحداث والمتغيرات المجتمعية المعاصرة التي يمر بها المجتمع العربي على المستوى الداخلي والخارجي، ومحاولة وضع تصور لتفعيل دور هذه الجمعيات في ضوء سياسات الإصلاح الاجتماعي، وكانت الدراسة وصفية تحليلية اعتمد الباحث

فيها على منهج المسح الاجتماعي بمستوييه (مستوى العينة حيث اختار الباحث ثلاث جمعيات من الجمعيات الخيرية بمملكة البحرين وفقاً لطبيعة أهداف الدراسة، المستوى الشمولي لأعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعيات عينة الدراسة). وقام بتصميم استبيان للحصول على البيانات المطلوبة، وقام بتحليل المحتوى لبعض التقارير والسجلات. أهم النتائج: فيما يتعلق بواقع الجمعيات الخيرية التطوعية بالمجتمع العربي المعاصر حرصها على بلورة أهدافها بأسلوب حضاري يترجم التوجه الإنساني في تقديم الخدمات، وهي تسعى لترجمة أهدافها بشكل علمي وعصري ويعززها الدعم الفني والمهني لربط أهدافها بسياسيات الإصلاح الاجتماعي بالمجتمع.

دراسة العتيبي (٢٠٢٠) بعنوان: "قياس وعي المتطوعين بحقوقهم وأثره في حمايتهم من الاستغلال بالتطبيق على عينة من المتطوعين في الجمعيات الخيرية ومراكز التنمية الاجتماعية بالسعودية"
تهدف الدراسة إلى معرفة وعي المتطوعين بحقوقهم وأوجه الاستغلال التي تواجههم للتوصل إلى أساليب لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال. اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام المسح الاجتماعي، وبالنسبة لمجتمع الدراسة فقد طبقت الدراسة على الجمعيات الخيرية ومراكز التنمية الاجتماعية على عينة عمدية من المتطوعين وبلغ إجمالي عدد أفراد العينة (٣٠٠) مفردة، تم جمع البيانات بواسطة الاستبيان وكانت أبرز النتائج عدم وجود ضمانات ضد مخاطر العمل التطوعي، وضعف الإشراف المهني على المتطوعين، وعدم وجود مكان خاص للمتطوعين، وضعف وضوح المهام التي يقوم بها المتطوع، وعدم جدية المؤسسة التطوعية، وعدم وجود مساواة في توزيع السلطة بين المتطوعين، وعدم التزام المؤسسة بمواعيد محدده للعمل، وتحديد أعمال لا تتناسب مع ميول المتطوع وقدراته ونوع العمل التطوعي، وعدم وجود برامج تدريبية للمتطوعين.

(ب): الدراسات الإقليمية:

دراسة السيد (٢٠١٩) بعنوان: "المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية في تفعيل التطوع لدى الشباب الجامعي ودور طريقة تنظيم المجتمع في مواجهتها" هدفت الدراسة إلى تحديد مدى قدرة الجمعية على تحقيق أهداف المتطوعين، وتحديد مدى قدرة الجمعية على تحقيق أهداف المجتمع وهيئاته المحلية، وتحديد مدى معرفة الشباب الجامعي لأهمية التطوع، وكانت الدراسة وصفية استخدمت منهج المسح الاجتماعي واعتمدت في جمع البيانات على الاستبيان والمناقشات، وكان من أبرز النتائج تحقيق الجمعيات الأهلية أهدافها المتعلقة بالمتطوعين بقوة نسبية مرجحة قدرها (٨٣.٣%)

وكان أهمها أنهم من الممكن عن طريقه يتم مقابلة مسؤولين كبار في الدولة أو المحافظة، كما وجدت النتائج بأن الجمعيات تحقق أهداف التطوع المجتمعية بنسبة (٧٦.٣%) وهذه نسبة متوسطة لا ترقى لدور الجمعيات الأهلية في المرحلة الراهنة.

(ج): الدراسات الأجنبية:

دراسة فيش وآخرون (Fash at al., 2010) بعنوان: "تحليل إدارة المتطوعين لمدينة لاس فيغاس" ترى الدراسة أن برنامج إدارة المتطوعين الحالي في مدينة لاس فيغاس غير قادر على توفير إدارة فعالة لمتطوعيها، فهدفت الدراسة إلى معرفة ما هو نوع برنامج إدارة المتطوعين الأفضل لمدينة لاس فيغاس؟، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم فحص نماذج إدارة المتطوعين لتحديد أفضل الممارسات التي يمكن أن تتبناها مدينة لاس فيغاس، وتم مسح ست وثلاثين ولاية قضائية، معظمها في غرب الولايات المتحدة، مع تسليط الضوء على أربع مناطق قضائية. تشير النتائج إلى أن وجود برنامج مركزي مع منسق متطوع على مستوى المدينة يمكن أن يكون مفيداً للإدارة الشاملة لجهود المتطوعين وتقديم تقارير عن هذه الأنشطة إلى مجلس الإدارة.

دراسة شيبرو (Shibru, 2013) بعنوان: "التحديات والفرص في إدارة المتطوعين: حالة إدارة الموارد المتطوعة لمؤسسة (VECOD)" هدفت إلى دراسة العوامل التي تسهم في جذب واستبقاء المتطوعين وكذلك المعوقات لذلك، كما قامت بمراجعة الأدبيات المتعلقة بالأطر النظرية والوضع والقيمة الخاصة بالتطوع وعناصره الأساسية وأفضل الممارسات، وقد استخدمت الدراسة البحث النوعي باستخدام دراسة حالة. كانت أهم النتائج فيما يتعلق بالجذب، توفير استراتيجية وآلية محددة لجذب المتطوعين يمكن أن يوفر على مديري المتطوعين أكبر التحديات وهي جذب متطوعين بعدد كافٍ وذوي كفاءة للمهمة المحددة، وجدت الدراسة أن تعيين أعضاء من العاملين -على الأقل بعض من وقتهم- لتنسيق عمل المتطوعين أحدث فرقاً كبيراً في فعالية برنامج المتطوعين في المؤسسة.

ثانياً: الإطار النظري

العمل التطوعي

برز العمل التطوعي بشكل واضح في كثير من الحضارات القديمة، فقد عرف قدماء المصريين الكثير من أعمال التطوع الاجتماعي في مجال البر والإحسان ودل على ذلك ما وجد من صور ورسومات على جدران المعابد وتمثل في مساعدة الفقراء خاصة في حفلات الأسر المالكة، كما كان المواطنون العاديون يقدمون

تبرعاتهم للمحتاجين، وتقوم المعابد على استلام المساعدات والتبرعات من محاصيل زراعية وماشية لتوزعها على الفقراء بمعرفة الكهنة، وكذلك كان الرومان والإغريق، فكانت اليونان تهتم برعاية أبناء السبيل وتوفير الطعام والمأوى لهم وتقديم المساعدات للمحتاجين وتقوم خزانة الدولة بدور الرعاية الاجتماعية لشعبها، ولدى حضارة الرومان تمثل العمل التطوعي في طبقة النبلاء الذين كانوا يوزعون القمح على الفقراء عندما يشتد القحط (النعيم، ٢٠٠٥، ص ص. ٢٣- ٢٤) وفي الوثائق الصينية الأثرية، تُظهر النصوص توجهات نحو مبادرات الرعاية الاجتماعية، تشمل الدعوات لتقديم الدعم لفئات متنوعة مثل العجزة، والمسنين، والمعدمين، والأرامل، واليتامى، وذوي الإعاقة، والمرضى، كان أباطرة الصين يظهرون الشفقة والرحمة من خلال تقديم مساعدات مباشرة لهذه الفئات، وفي السياق الفارسي، تشير السجلات إلى ممارسات مماثلة حيث تم توثيق مبادرات العون للمجتمع، خلال القرن الخامس قبل الميلاد، وفي الهند القديمة، كان البذل للفقراء يعد من بين الواجبات الأساسية المفروضة على أفراد الطبقة العليا في النظام الهندوسي، وتدل الآثار القديمة على أن طلب المساعدة الغذائية في أزمنة الحاجة لم يكن يعتبر وصمة عار، بينما كان أخذ الهبات دون حاجة ماسة يُعد تصرفاً مُداناً ووصمة عار على الفرد في حياته وبعد مماته. (التويجري، ٢٠٢٠، ص ص. ٢٧- ٢٨) ومما سبق يتضح بأن هذه الحضارات اتفقت على أهمية تقديم المساعدة للمحتاجين مع اختلاف طرق تقديم المساعدة من حضارة إلى أخرى.

يهدف العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية إلى:

١. السعي لتلبية حقوق الإنسان الأساسية من غذاء وكساء وسكن وتعليم وعلاج وعمل.
 ٢. دعوة المجتمع إلى الفضيلة والأخلاق وتعزيز أواصر التراحم والتكاتف والتكافل ولا سيما في الأزمات والنوائب والكوارث.
 ٣. حماية حقوق المواطنين من الممارسات الخاطئة والظلم الذي يقع خارج النظام من موظفي الحكومة أو أرباب الأموال والمسؤولية الاجتماعية.
 ٤. استثمار طاقات المجتمع وتوظيف مهاراتهم الخاصة وتطويرها وتنمية روح المبادرة والشراسة والقيادة.
 ٥. تمكين المواطن وإشراكه في التنمية وحقه في الحصول على عمل يكفل له الاعتماد على النفس. (الخليف و اسماعيل، ٢٠١٣، ص ص. ٢١١- ٢١٢)
- سياسات العمل التطوعي: تعتبر السياسات نوعاً من الخطط، وتتخذ صوراً من تقارير ومفاهيم ترشد وتوجه تفكير المسؤولين في جميع إدارات المنظمة عند اتخاذهم القرارات. وبالرغم من أن السياسات تتميز وتختلف عن الأهداف، إلا أنه كثيراً ما يحدث اللبس بينهما، فيأخذهما البعض على أنهما شيء واحد على أساس أن كليهما يساهم في إرشاد تفكير وتصرفات المسؤولين. والواقع أن السياسات وليدة أهداف

المنظمة، فالهدف الذي تسعى المنظمة جاهدة على تحقيقه هو المنتج أو الخدمة التي تقدمها بالكم والنوع وفي الوقت المناسب وبأقل تكلفة. أما السياسات فهي المبادئ والقواعد والسلوكيات التي تسترشد بها المنظمة في الوصول إلى أهدافها، فالأهداف العامة الرئيسية هي التي تحدد أبعاد السياسات التي تنتجها المنظمة. (علي، ٢٠٢١، ص ص. ٢٠١-٢٠٢)

وتبرز أهمية وضع سياسة من قبل الجمعيات في الآتي:

- ١- تعبئة الجهود وتنظيمها للوصول بالجمعية إلى تبني أهداف استراتيجية بالنسبة للاستفادة من العمل التطوعي.
- ٢- توضيح مجالات العمل التطوعي وتحديد أساليبه واتجاهاته.
- ٣- تجنب الوقوع في الأخطاء نتيجة الارتجال والعفوية في رسم الخطط ووضع البرامج والمشروعات.
- ٤- ضمان تعاون سكان المجتمع نظراً لوجود جزء منهم يشاركون في مختلف أعمال الجمعيات الأهلية القائمة في المجتمع.
- ٥- إحداث نوع من التكامل والتنسيق الفكري والتقارب بين المهنيين والمتطوعين بما يؤدي إلى الاستفادة من كلاهما دون تضاد أو تنافر أو صراع فيما بينهم.
- ٦- إيجاد لغة مشتركة بين القائمين على التخطيط والتنفيذ في الجمعيات الأهلية من جهة والمتطوعين وسكان المجتمع من جهة أخرى.
- ٧- التأكيد على أهمية المشاركة الاجتماعية وأنها حق للجميع بما يساهم في إنجاز خطط التنمية وضمان تحقيق أهدافها. (أبو النصر، ٢٠١٥، ص. ٩٣)

ثالثاً: الإجراءات المنهجية:

أولاً: نوع الدراسة: سيعتمد الباحث على الدراسة الوصفية والتي تعد الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة المتمثلة في تحديد الأهداف التي تسعى لتحقيقها جمعيات البر الخيرية بعسير من خلال سياساتها وتحديد مدى توافق سياسات التطوع بالجمعيات الخيرية بمنطقة عسير مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها لها وتحديد نقاط القوة والضعف.

ثانياً: منهج الدراسة: سيقوم الباحث بجمع بيانات كمية، وسيستخدم منهج المسح الاجتماعي بطريقة الحصر الشامل لجمع البيانات الكمية من جمعيات البر الخيرية، وسيعتمد في ذلك على أداة الاستبانة.

ثالثاً: حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: ستقتصر الدراسة على تحديد الأهداف التي تسعى جمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير لتحقيقها من خلال سياساتها التطوعية وتحديد مدى تحقيقها ونقاط القوة والضعف فيها.

الحدود المكانية: ستطبق الدراسة على جميع جمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير والبالغ عددها ٧٤ جمعية (المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي) (<https://ncnp.gov.sa/ar/charities>).
الحدود البشرية: جميع مسؤولي التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير.

الحدود الزمنية: تم جمع البيانات في فترة زمنية من ١٤٤٦/٦/٢٨ هـ إلى ١٤٤٦/٩/١٢ هـ.

رابعاً: مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في: المسؤولين عن العمل التطوعي بالجمعيات (استجابة واحدة من كل جمعية للمسؤول عن التطوع بالجمعية) والبالغ عددها (٧٤) جمعية.

وتتمثل عينة الدراسة في: تعتبر وحدة التحليل في الدراسة: المسؤولين عن العمل التطوعي بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير وتم توزيع الاستبانة على كافة الجمعيات وكانت الاستبانة المستردة (٦٩) استبانة كلها صالحة للتحليل.

خامساً: أداة جمع البيانات: أداة الاستبانة: سيعتمد الباحث عليها في جمع البيانات من مسؤولي التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير على استبانة موجهة للمسؤول عن التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير. بناء أداة الدراسة: من أجل الحصول على المعلومات اللازمة من مفردات العينة للإجابة على تساؤلات البحث تم اعتماد الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات اللازمة لدعم البحث بالجانب التطبيقي للإجابة عن تساؤلاتها وتحقيق أهدافها. حيث أن الاستبانة أداة مناسبة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق حول واقع معين. يتم طرح الاستبانة على شكل عدد من الأسئلة التي يتم طرحها للإجابة عليها من قبل الأفراد المعنيين بموضوع الاستبانة.

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة) **المقياس المعتمد في الدراسة:** تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة وفق درجات الموافقة التالية: (موافق بشدة / موافق / موافق إلى حد ما / غير موافق / غير موافق بشدة)، ولتحديد طول فئات مقياس ليكرت الخماسي تم حساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى (5-1=4) ثم تم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس (4÷5=0.80) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (1)؛ (بداية المقياس وهي واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية ، ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة تم الاعتماد على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى محاور الاستبانة ومستوى الفقرات في كل محور وقد تم تحديد درجة الموافقة حسب المقياس المعتمد للدراسة.

سادساً: صدق وثبات أداة الدراسة: قام الباحث بالتأكد من صدق وثبات الاستبانة من خلال:

صدق المحتوى: عرض الباحث الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من ٥ من أساتذة الجامعات في مجال (الخدمة الاجتماعية) وقد استجاب الباحث لأراء المحكمين ووصل الاتفاق لنسبة لا تقل عن ٨٠% وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية. ثبات الاستبانة Reliability: وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ وذلك كما يلي:

جدول رقم ١ : معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور الدراسة

م	المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات
١.	المحور الأول : تحديد مدى تحقيق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية لأهدافها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠	١١	٠.٨٢٩
٢.	المحور الثاني : تحديد مدى توافق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها لها	٦	٠.٩٠٤
٣.	المحور الثالث : تحديد نقاط القوة في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية	١٠	٠.٩٠٣
٤.	المحور الرابع : تحديد نقاط الضعف في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية	٥	٠.٨٩٥
٥.	المحور الخامس : مقترحات لتطوير السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية	٧	٠.٨٨٦
جميع فقرات أداة الدراسة		٣٩	٠.٩٤٣

ويتضح من النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا لجميع محاور أداة الدراسة تراوحت ما بين (٨٢٩) و(٩٠٤) في حين بلغت قيمة معامل ألفا لجميع فقرات الاستبانة (0.943) وهو معامل ثبات مرتفع. وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة.

سابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية

تم اجراء التحليل الإحصائي لإجابات عينة الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، معامل ألفا كرونباخ، المتوسط الحسابي، والوزن النسبي

رابعاً: تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها:

أولاً: وصف خصائص عينة الدراسة من المسؤولين عن التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير

جدول رقم ٢: توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع ن = ٦٩

النسبة المئوية	التكرار	الخصائص الكيفية
١- النوع:		
٩١.٣٠%	٦٣	ذكر
٨.٧٠%	٦	أنثى
٢- العمر		
٢١.٧٠%	١٥	أقل من ٣٠ سنة
٤٣.٥٠%	٣٠	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة
٢١.٧٠%	١٥	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة
١٣%	٩	٥٠ سنة فأكثر
٣- المؤهل الدراسي:		
١٥.٩٠%	١١	ثانوي فأقل
١٤.٥٠%	١٠	دبلوم
٦٣.٨٠%	٤٤	بكالوريوس
٤.٣٠%	٣	ماجستير
١.٤٠%	١	دكتوراه
٤- سنوات العمل بالجمعية:		
٣٤.٨٠%	٢٤	أقل من ٥ سنوات
٣٩.١٠%	٢٧	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
١٧.٤٠%	١٢	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة
٨.٧٠%	٦	١٥ سنة فأكثر
٥- المسمى الوظيفي لمسؤول التطوع بالجمعية:		
٨.٧٠%	٦	رئيس مجلس الإدارة
٣١.٩٠%	٢٢	المدير التنفيذي
٢١.٧٠%	١٥	مدير التطوع
٣٧.٧٠%	٢٦	أخرى
٦- عدد الدورات التدريبية		
١٥.٩٠%	١١	لا توجد دورات
٦٢.٢٠%	٤٥	من دورة إلى أقل من ٥ دورات
٨.٧٠%	٦	من ٦ دورات إلى أقل من ١٠ دورات
٤.٤٠%	٣	من ١١ دورة إلى ١٥ دورة
٥.٨٠%	٤	من ١٥ دورة فأكثر

يتضح من الجدول رقم (٢) التالي:

- ١- النوع: غالبية عينة الدراسة من الذكور بنسبة مئوية بلغت (٩١.٣%)، في حين بلغت نسبة الاناث (٨.٧%).
 - ٢- العمر: أن ما نسبته (٤٣.٥%) من عينة الدراسة ضمن الفئة العمرية (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)، وأن ما نسبته (٢١.٧%) من الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة)، وأن ما نسبته (٢١.٧%) من الفئة العمرية (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة)، وأن ما نسبته (١٣%) من الفئة العمرية (٥٠ سنة فأكثر).
 - ٣- المؤهل العلمي: أن ما نسبته (٦٣.٨%) من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (بكالوريوس)، وأن ما نسبته (١٥.٩%) مؤهلهم العلمي (ثانوي فأقل)، وأن ما نسبته (١٤.٥%) مؤهلهم العلمي (دبلوم).
 - ٤- سنوات العمل بالجمعية: أن ما نسبته (٣٩.١%) من عينة الدراسة لديهم سنوات خبرة (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات)، وأن ما نسبته (٣٤.٨%) من الذين سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات)، وأن ما نسبته (١٧.٤%) من الذين سنوات خبرتهم (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة)، وأن ما نسبته (٨.٧%) من الذين سنوات خبرتهم (١٥ سنة فأكثر).
 - ٥- المسمى الوظيفي لمسؤول التطوع بالجمعية: أن ما نسبته (٣٧.٧%) من عينة الدراسة يمثل فيها المسؤول عن التطوع (وظائف مختلفة داخل الجمعية مثل مدير البرامج والمشاريع أو مسؤول التواصل والاعلام أو أحد أعضاء مجلس الإدارة)، وأن ما نسبته (٣١.٩%) يمثل مسؤول التطوع (المدير التنفيذي)، وأن ما نسبته (٢١.٧%) مسؤول عن التطوع في الجمعية (مدير التطوع)، وأن ما نسبته (٨.٧%) مسؤول عن التطوع بالجمعية (رئيس مجلس الإدارة).
 - ٦- عدد الدورات التدريبية: أن ما نسبته (٦٢.٢%) من عينة الدراسة حصلوا على (دروة واحدة إلى ٥ دورات)، وأن ما نسبته (١٥.٩%) (لم يحصلوا على أي دورة)، وأن ما نسبته (٨.٧%) حصلوا على (من ٦ إلى أقل من ١٠ دورات)، وأن ما نسبته (٥.٨%) حصلوا على (أكثر من ١٥ دروة تدريبية)، وحصل ما نسبته (٤.٤%) على ١١ (إلى أقل من ١٥ دورة).
- ثانياً: تحليل الاستبانة

جدول رقم ٣: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات عينة الدراسة على بعد " مدى تحقيق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير لأهدافها"ن = (٦٩)

م	العبارة	الترتيب والتسلسل	الاستجابات					مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
١	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في توثيق علاقة التعاون بين الجمعية والمؤسسات الأخرى.	ك	32	28	8	1	٠	298	4.32	0.737	١٠
			46.4	40.6	11.6	1.4	٠				
٢	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تحسين مستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين.	ك	41	25	٣	٠	٠	314	4.55	0.582	١
			٥٩.٤	٣٦.٢	٤.٣	٠	٠				
٣	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية على تشجيع القادات المجتمعية للمشاركة في أشطتها.	ك	٣٥	٢٩	٨	١	٠	304	4.41	0.693	٧
			٥٠.٧	٤٠.٦	٧.٢	١.٤	٠				
٤	حولت سياسة التطوع بالجمعية التطوع إلى عمل مؤسسي.	ك	٣١	٢٩	٨	١	٠	297	4.30	0.734	١١
			٤٤.٩	٤٢	١١.٦	١.٤	٠				
٥	ساعدت سياسة التطوع بالجمعية في سد العجز من الكوادر البشرية المؤهلة.	ك	٣٨	١٨	١١	٢	٠	299	4.33	0.852	٩
			٥٥.١	٢٦.١	١٥.٩	٢.٩	٠				
٦	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تقليل النفقات المادية.	ك	٤٠	٢٦	٣	٠	٠	313	4.54	0.584	٢
			٥٨	٣٧.٧	٤.٣	٠	٠				
٧	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تحقيق الجمعية لأهدافها.	ك	٣٧	٣٠	٢	٠	٠	311	4.51	0.559	٣
			٥٣.٦	٤٣.٥	٢.٩	٠	٠				
٨	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في جذب المتطوعين من فئات عمرية مختلفة.	ك	٣٩	٢٧	٢	١	٠	311	4.51	0.633	٤
			٥٦.٥	٣٩.١	٢.٩	١.٤	٠				
٩	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في استثمار قدرات المتطوعين في الأنشطة المختلفة للجمعية.	ك	٣٤	٣٢	٣	٠	٠	307	4.45	0.582	٥
			٤٩.٣	٤٦.٤	٤.٣	٠	٠				
١٠	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تحسين قدرات المتطوعين.	ك	٣٣	٣٠	٥	١	٠	302	4.38	0.688	٨
			٤٧.٨	٤٣.٥	٧.٢	١.٤	٠				

٦	0.676	4.45	307	٠	٠	٧	٢٤	٣٨	ك	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تحديد واجبات وحقوق كلا الطرفين (الجمعية والمتطوعين).
				٠	٠	١٠.١	٣٤.٨	٥٥.١	%	
مرتفع جداً	٠.٥١	٤.٤٢	3668	البعد ككل						

يتضح من بيانات الجدول رقم (٣) أن مدى تحقيق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية لأهدافها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ يحظى بتقدير مرتفعاً جداً من قبل عينة الدراسة (ن=٦٩)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٤.٤٢) مع انحراف معياري منخفض نسبياً (٠.٥١).

وتشير نتائج الجدول بأن تحقيق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير لأهدافها جاءت بالترتيب

(ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تحسين مستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين)، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تقليل النفقات المادية)، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تحقيق الجمعية لأهدافها)

، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في جذب المتطوعين من فئات عمرية مختلفة)، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في استثمار قدرات المتطوعين في الأنشطة المختلفة للجمعية)، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تحديد واجبات وحقوق كلا الطرفين (الجمعية والمتطوعين))، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية على تشجيع القيادات المجتمعية للمشاركة في أشطتها)، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تحسين قدرات المتطوعين)، (ساعدت سياسة التطوع بالجمعية في سد العجز من الكوادر البشرية المؤهلة)، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في توثيق علاقة التعاون بين الجمعية والمؤسسات الأخرى)، (حولت سياسة التطوع بالجمعية التطوع إلى عمل مؤسسي)

تشير النتائج بشكل عام إلى أن سياسات التطوع بالجمعية تنال استحساناً مرتفعاً جداً بين مسؤولي التطوع في جمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير، إذ تُظهر معظم العبارات مستويات موافقة مرتفعة، خاصة فيما يتعلق بتحسين مستوى الخدمات وتقليل النفقات وتنوع قاعدة المتطوعين وهو ما يتوافق مع الأهداف المعلنة لجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير.

جدول رقم ٤ : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات عينة الدراسة على بعد "مدى توافق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها لها "ن = (٦٩)

م	العبارة	الترتيب	الاستجابات					مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
١	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في نشر مفهوم التطوع في المجتمع.	ك	٤٧	٢١	١	٠	٠	322	4.67	0.505	١
			٦٨.١	٣٠.٤	١.٤	٠	٠				
٢	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تعزيز روح الانتماء الوطني لدى افراد المجتمع.	ك	٤٦	٢١	٢	٠	٠	320	4.64	0.542	٢
			٦٦.٧	٣٠.٤	٢.٩	٠	٠				
٣	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في زيادة أعداد المتطوعين.	ك	٤٤	٢١	٣	١	٠	315	4.57	0.653	٣
			٦٣.٨	٣٠.٤	٤.٣	١.٤	٠				
٤	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تنمية قدرات أفراد المجتمع التطوعية.	ك	٣٦	٢٩	٣	١	٠	307	4.45	0.654	٥
			٥٢.٢	٤٢	٤.٣	١.٤	٠				
٥	ساهمت سياسة التطوعية بالجمعية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى أفراد المجتمع.	ك	٣٦	٣١	٢	٠	٠	310	4.49	0.559	٤
			٥٢.٢	٤٤.٩	٢.٩	٠	٠				
٦	تحرص الجمعية على تحديث سياساتها التطوعية وفقاً لتحديثات الأنظمة التطوعية بالمملكة.	ك	٣٣	٣٢	٣	٠	١	303	4.39	0.712	٦
			٤٧.٨	٤٦.٤	٤.٣	٠	١.٤				
مرتفع جداً			البعد ككل					1877	٤.٥٣	٠.٤٨٤	

يتضح من بيانات الجدول رقم (٤) أن مدى توافق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها لها يحظى بتقدير مرتفع جداً من قبل عينة الدراسة (ن = ٦٩)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٤.٥٣) مع انحراف معياري منخفض نسبياً (٠.٤٨٤).

وتشير نتائج الجدول بأن توافق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها هي بالترتيب من خلال (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في نشر مفهوم التطوع في المجتمع)، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تعزيز روح الانتماء الوطني لدى افراد المجتمع)، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في زيادة أعداد المتطوعين)، (ساهمت سياسة التطوعية بالجمعية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى أفراد المجتمع)، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في

تنمية قدرات أفراد المجتمع التطوعية)، (تحرص الجمعية على تحديث سياساتها التطوعية وفقاً لتحديثات الأنظمة التطوعية بالمملكة).
تشير النتائج بشكل عام إلى أن سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية تحظى باستحسان مرتفع جداً، إذ تؤدي دوراً فعالاً في نشر مفهوم التطوع، تعزيز الانتماء الوطني، زيادة أعداد المتطوعين، رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية وتنمية القدرات التطوعية وهي متوافقة مع ما تضمنته (اللائحة التنفيذية للعمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية) من أهداف.

جدول رقم ٥: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات عينة الدراسة على بعد " تحديد نقاط القوة في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية " = (٦٩)

م	العبارة	الترتيب	الاستجابات					مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
١	تعتبر سياسة التطوع بالجمعية أحد نقاط قوة الجمعية في جذب المتطوعين.	ك	33	٣٣	٣	٠	٠	306	4.43	0.581	٦
			47.8	47.8	4.3	٠	٠				
٢	ساعدت سياسة التطوع بالجمعية على تنسيق الجهود التطوعية مع جميع الجهات ذات الصلة.	ك	٣٤	٣٢	٣	٠	٠	307	4.45	0.582	٤
			49.3	٤٦.٤	٤.٣	٠	٠				
٣	مكنت سياسة التطوع بالجمعية من توفير العدد المطلوب من المتطوعين.	ك	٣١	٣٠	٧	١	٠	298	4.32	0.717	٩
			٤٤.٩	٤٣.٥	١٠.١	١.٤	٠				
٤	لدى الجمعية برنامج خاص للمتطوعين تحت إدارة العاملين بها.	ك	٢٣	٣٦	٧	١	٢	284	4.12	0.867	١٠
			٣٣.٣	٥٢.٢	١٠.١	١.٤	٢.٩				
٥	سياسة التطوع بالجمعية معلنة للمتطوعين.	ك	٣٥	٢٨	٥	١	٠	304	4.41	0.693	٨
			٥٠.٧	٤٠.٦	٧.٢	١.٤	٠				
٦	سياسة التطوع بالجمعية واضحة للمتطوعين.	ك	٣٨	٢٥	٥	١	٠	307	4.45	0.697	٥
			٥٥.١	٣٦.٢	٧.٢	١.٤	٠				
٧	سياسة التطوع بالجمعية هي سياسة شاملة.	ك	٣٦	٢٨	٤	١	٠	306	4.43	0.675	٧
			٥٢.٢	٤٠.٦	٥.٨	١.٤	٠				
٨	سياسة التطوع بالجمعية تراعي ظروف المجتمع.	ك	٣٩	٢٦	٣	١	٠	310	4.49	0.656	3
			٥٦.٥	٣٧.٧	٤.٣	١.٤	٠				
٩	سياسة التطوع بالجمعية مواكبة لتطورات المجتمع.	ك	٣٩	٢٧	٣	٠	٠	312	4.52	0.584	١
			٥٦.٦	٣٩.١	٤.٣	٠	٠				
١٠	سياسة التطوع بالجمعية تتكامل مع باقي سياسات الجمعية.	ك	٣٨	٢٧	٤	٠	٠	310	4.49	0.609	2
			٥٥.١	٣٩.١	٥.٨	٠	٠				
مرتفع جداً			البعد ككل					٣٠٤٤	4.412	0.5178	

يتضح من بيانات الجدول رقم (٥) أن نقاط القوة في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية تحظى بتقدير مرتفع جداً من قبل عينة الدراسة (ن=٦٩)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (٤.٤١٢) مع انحراف معياري منخفض نسبياً (٠.٥١٧٨)، مما يدل على تجانس الآراء وإجماع المبحوثين على فعالية هذه السياسات.

وتشير نتائج الجدول بأن نقاط القوة في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية بالترتيب (سياسة التطوع بالجمعية مواكبة لتطورات المجتمع)، (سياسة التطوع بالجمعية تتكامل مع باقي سياسات الجمعية)، (سياسة التطوع بالجمعية تراعي ظروف المجتمع)، (ساعدت سياسة التطوع بالجمعية على تنسيق الجهود التطوعية مع جميع الجهات ذات الصلة)، (سياسة التطوع بالجمعية واضحة للمتطوعين)، (تعتبر سياسة التطوع بالجمعية أحد نقاط قوة الجمعية في جذب المتطوعين)، (سياسة التطوع بالجمعية هي سياسة شاملة)، (سياسة التطوع بالجمعية معلنة للمتطوعين)، (مكنت سياسة التطوع بالجمعية من توفير العدد المطلوب من المتطوعين)، (لدى الجمعية برنامج خاص للمتطوعين تحت إدارة العاملين بها).

تشير النتائج إلى أن نقاط القوة في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية تحظى بتقدير مرتفع جداً، مع تجانس ملحوظ في الآراء حول مواكبة السياسات لتطورات وظروف المجتمع وهي متوافقة مع دراسة (بركات، ٢٠٠٥)، وتكاملها مع سياسات الجمعية الأخرى، ووضوحها وإعلانها للمتطوعين. ومع ذلك، يظهر أن مجال تطوير برامج إدارة المتطوعين يحتاج إلى مزيد من العناية لتعزيز الجانب التطوعي بالجمعية وتحقيق نتائج أفضل في جذب واستثمار المتطوعين وهذا ما أشار إليه (Fash at al., 2010) من أن وجود برنامج مركزي مع منسق متطوع على مستوى المدينة يمكن أن يكون مفيداً للإدارة الشاملة لجهود المتطوعين وتقديم تقارير عن هذه الأنشطة إلى مجلس الإدارة.

جدول رقم ٦: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات عينة الدراسة على بعد "تحديد نقاط الضعف في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية" (ن=٦٩)

م	العبارة	النسب النسب	الاستجابات					مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
١	لا تعلن الجمعية عن سياساتها التطوعية بصورة كافية.	ك ٪	١	٩	١٧	٢٤	١٨	٢٥٦	٣.٧١	١.٠٤٥	٢
٢	لم تتضمن سياسة التطوع بالجمعية الضمانات اللازمة ضد مخاطر العمل التطوعي.	ك ٪	٦	١١	١٢	٢٦	١٤	٢٣٨	٣.٤٥	١.٢٣١	٥
٣	لا تعمل الجمعية على رصد	ك	٣	١٥	١١	٢٤	١٦	٢٤٢	٣.٥١	١.١٩٦	٤

				٢٣.٢	٣٤.٨	١٥.٩	٢١.٧	٤.٣	%	الملاحظات على المتطوعين لتحسين سياساتها التطوعية.
				٢٠	٢٥	٨	١١	5	ك	لا تقوم الجمعية بعرض سياساتها التطوعية على المتطوعين.
٣	١.٢٦٠	٣.٦٤	٢٥١	٢٩	٣٦.٢	١١.٦	١٥.٩	٧.٢	%	سياسة التطوع بالجمعية غير واضحة.
١	١.١٩٢	٣.٨٦	٢٦٦	٢٥	٢٤	٩	٧	٤	ك	سياسة التطوع بالجمعية غير واضحة.
				٣٦.٢	٣٤.٨	١٣	١٠.١	٥.٨	%	
مرتفع	١.٠٢٢٥	3.632	1253	البعد ككل						

يتضح من بيانات الجدول رقم (٦) أن نقاط الضعف في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية إلى وجود بعض نقاط الضعف والتي تحتاج إلى معالجة لتعزيز فعالية السياسة التطوعية؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (٣.٦٣٢) مع انحراف معياري (١.٠٢٢٥).

تشير النتائج إلى أن نقاط الضعف في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية والتي حصلت على أكثر نسبة موافقة كونها عبارات سلبية بالترتيب (لم تتضمن سياسة التطوع بالجمعية الضمانات اللازمة ضد مخاطر العمل التطوعي)، (لا تعمل الجمعية على رصد الملاحظات على المتطوعين لتحسين سياساتها التطوعية)، (لا تقوم الجمعية بعرض سياساتها التطوعية على المتطوعين)، (لا تعلن الجمعية عن سياساتها التطوعية بصورة كافية)، (سياسة التطوع بالجمعية غير واضحة) تشير النتائج إلى أن نقاط الضعف الرئيسية تتمحور حول الضمانات ضد مخاطر العمل التطوعي وهذا ما توصلت له دراسة (العتيبي، ٢٠٢٠) بأن من المعوقات عدم وجود ضمانات ضد مخاطر العمل التطوعي، إضافة إلى قصور في رصد الملاحظات لتحسين الأداء ويستدعي تعزيز ذلك للمساهمة في رفع كفاءة وفعالية السياسات المتبعة على المدى الطويل.

خامساً: نتائج الدراسة وتوصياتها:

أولاً: نتائج الدراسة

سعت الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيس التالي:

تحديد مدى تحقيق سياسات التطوع في جمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير الهدف منها

ويتحقق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

١. تحديد مستوى تحقيق سياسات التطوع الحالية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير لأهدافها: وجاء بتقدير مرتفعاً جداً من قبل المسؤولين (ن=٦٩)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٤.٤٢) مع انحراف معياري منخفض نسبياً (٠.٥١)، وتشير النتائج بشكل عام إلى أن سياسات التطوع بالجمعية تنال استحساناً مرتفعاً جداً بين مسؤولي التطوع في جمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير، إذ تُظهر معظم العبارات مستويات موافقة مرتفعة،

خاصة فيما يتعلق بتحسين مستوى الخدمات وتقليل النفقات وتنوع قاعدة المتطوعين وهو ما يتوافق مع الأهداف المعلنة لجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير.

٢. تحديد مدى توافق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها لها: وجاء بتقدير مرتفع جداً من قبل عينة المسؤولين (ن=٦٩)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٤.٥٣) مع انحراف معياري (٠.٤٨٤)، تشير النتائج بشكل عام إلى أن سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية تحظى باستحسان مرتفع جداً، إذ تؤدي دوراً فعالاً في نشر مفهوم التطوع، تعزيز الانتماء الوطني، زيادة أعداد المتطوعين، رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية وتنمية القدرات التطوعية وهي متوافقة مع ما تضمنته (اللائحة التنفيذية للعمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية) من أهداف.

٣- تحديد نقاط القوة والضعف في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير: ولتحقيق هذا الهدف الفرعي تم تقسيمه إلى هدفين فرعيين:

أ- تحديد نقاط القوة في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير: وجاء بتقدير مرتفع جداً من قبل عينة المسؤولين (ن=٦٩)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (٤.٤١٢) مع انحراف معياري (٠.٥١٧٨)، وتشير النتائج إلى أن نقاط القوة في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية تحظى بتقدير مرتفع جداً، مع تجانس ملحوظ في الآراء حول مواكبة السياسات لتطورات وظروف المجتمع وهي متوافقة مع دراسة (بركات، ٢٠٠٥)، وتكاملها مع سياسات الجمعية الأخرى، ووضوحها وإعلانها للمتطوعين. ومع ذلك، يظهر أن مجال تطوير برامج إدارة المتطوعين يحتاج إلى مزيد من العناية لتعزيز الجانب التطوعي بالجمعية وتحقيق نتائج أفضل في جذب واستثمار المتطوعين وهذا ما أشار إليه (Fash at al., 2010) من أن وجود برنامج مركزي مع منسق متطوع على مستوى المدينة يمكن أن يكون مفيداً للإدارة الشاملة لجهود المتطوعين وتقديم تقارير عن هذه الأنشطة إلى مجلس الإدارة.

ب- تحديد نقاط الضعف في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير: وجاء بتقدير مرتفع من قبل عينة المسؤولين (ن=٦٩)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (٣.٦٣٢) مع انحراف معياري (١.٠٢٢٥)، وتشير النتائج إلى أن نقاط الضعف الرئيسية تتمحور حول الضمانات ضد مخاطر العمل التطوعي وهذا ما توصلت له دراسة (العتيبي، ٢٠٢٠) بأن من المعوقات عدم وجود ضمانات ضد مخاطر العمل التطوعي، إضافة إلى قصور في رصد الملاحظات لتحسين الأداء ويستدعي تعزيز ذلك للمساهمة في رفع كفاءة وفعالية السياسات المتبعة على المدى الطويل.

ثانيًا: توصيات الدراسة

- بناءً على النتائج التي توصل إليها الباحث يوصي:
١. تضمين سياسات التطوع بنودًا واضحة توفر الضمانات اللازمة ضد المخاطر المحتملة للعمل التطوعي، وتحديد آليات الحماية المناسبة.
 ٢. إنشاء أنظمة واضحة لرصد ملاحظات وآراء المتطوعين وتحليلها بشكل مستمر، للاستفادة منها في التحسين والتطوير المستمر لسياسات التطوع.
 ٣. تفعيل وحدات التطوع داخل الجمعيات، والتأكيد على تطبيقها ومتابعتها وتقييمها للسياسات التطوعية.
 ٤. تعزيز التعاون وتبادل الخبرات مع الجهات الحكومية، والقطاع الخاص، والمؤسسات الأكاديمية، والجمعيات الخيرية المتميزة للاستفادة من أفضل التجارب والممارسات في مجال التطوع.
 ٥. عقد لقاءات وبرامج توعية مستمرة لأعضاء مجالس الإدارات والمسؤولين حول أهمية التطوع وقيمه، لتفعيل دعمهم الإداري والتنفيذي لهذه السياسات.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

بركات، وجدي محمد. (٢٠٠٥). تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية في ضوء سياسات الإصلاح الاجتماعي بالمجتمع العربي المعاصر. مؤتمر جامعة حلوان.

التويجري، صالح حمد. (٢٠٢٠). العمل التطوعي آفاق وتطلعات. نشر وتوزيع العبيكان.

الخليف، شروق، واسماعيل، محمد. (٢٠١٣). المواطنة وتعزيز العمل التطوعي. مركز الابحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة.

الديري، زاهد محمد، الخطيب، سعادة راغب. (٢٠٠٩). إدارة المؤسسات الاجتماعية. دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع.

السرхан، هدى حمد عبد الله، الجرايدة، نبيلة عبد الرحمن. (٢٠٢١) العمل التطوعي بين النظرية والتطبيق (ط.٣). مكتبة الرشد.

السيد، خالد مجاهد أحمد. (٢٠١٩). المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية في تفعيل التطوع لدى الشباب الجامعي ودور طريقة تنظيم المجتمع في مواجهتها. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية 17، (العدد ١٧ الجزء الثاني)، ٥٧٨-٥٣٩ . doi: 10.21608/jfss.2019.122911

العتيبي، نورة بنت بشير صنهاة. (٢٠٢٠). قياس وعي المتطوعين بحقوقهم وأثره في حمايتهم من الاستغلال بالتطبيق على عينة من المتطوعين في الجمعيات الخيرية ومراكز التنمية الاجتماعية بالسعودية. مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، ٢٨. (٢).

قاسم، محمد رفعت؛ وأبو النصر، مدحت محمد. (٢٠٠٥). نماذج تقييم وتقويم المنظمات الاجتماعية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ١٩(٢)، الصفحات ٩١٩-٩٣١. مُسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/116166>

القرني، يعن الله علي. (٢٠٢١). مشاركة الشباب الجامعي في الأعمال التطوعية (الواقع، الفرص، العقبات، آليات التعزيز): دراسة ميدانية

على الطلاب والطالبات المنتظمين بجامعة الملك عبد العزيز. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، الصفحات ١٤٨-١٩٦.
اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية. (٢٠٢٣) المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.

<https://ncnp.gov.sa/ar/regulations/%D8%A7%D9%84%D9%84%D8%A7%D8%A6%D8%AD%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%81%D9%8A%D8%B0%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%85%D8%B9%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%87%D9%84%D9%8A%D8%A9>

النجار، أمل بنت يوسف عبد القادر. (٢٠٢٠). آليات المنظمات غير الربحية في استثمار المتطوعين وفقاً لرؤية ٢٠٣٠.

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

وثيقة برنامج جودة الحياة ٢٠٢٠ (خطة التنفيذ)، رؤية المملكة ٢٠٣٠،

الموقع: <https://www.vision2030.gov.sa>

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Cryderman, Paula. (1999). *Customized manuals for changing times*. Ottawa Canadian Healthcare Association.

Fash, Robert; Rodriguez, Jose; Washington, Bertral; and Whitesides, Heather, "Volunteer Management Analysis for the City of Las Vegas" (2010). *UNLV Theses, Dissertations, Professional Papers, and Capstones*. 393. <http://dx.doi.org/10.34917/1629827>

- Green, J., & South, J. (2006). *Evaluation*. McGraw-Hill Education (UK).
- Merriam-Webster. (n.d.). *Evaluation*. In Merriam-Webster.com dictionary. Retrieved February 8, 2023, from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/evaluation>
- Shibru, Tewodros. (2013). *The Challenges and Opportunities of Managing Volunteers: The Case of Volunteer Resource Management (VRM) Practices of VECOD*. 10.13140/RG.2.2.30373.60644.