

دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تفعيل العمل التطوعي

إعداد

د. هندي بن عطية بن عبد المعطي البشري

الأستاذ المشارك قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية _ جامعة الملك عبد العزيز

الباحث: أحمد مسفر سالم الغامدي

قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية _ جامعة الملك عبد العزيز

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة الخدمات والبرامج التي تُقدِّمها لجان التنمية الاجتماعية الأهلية بمحافظة غامد الزناد بالباحة، والتعرف على أهم التحديات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية الأهلية، والتعرف على مجالات العمل التطوعي المرتبطة بلجان التنمية الاجتماعية الأهلية، والكشف عن خصائص المتطوعين للالتحاق بالعمل التطوعي وتقديم مقترحات لتفعيل دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. وقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بشقيه الشامل (للمتطوعين بلجنة التنمية الاجتماعية الأهلية المختارة) والعينة القصدية (لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية)، وقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة القصدية من المتطوعين بلجنة التنمية الأهلية بمحافظة غامد الزناد بمنطقة الباحة وعددها (١١٣) مبحوثاً يُمثِّلون عينة البحث، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع بيانات الدراسة.

وخلصت نتائج الدراسة إلى: أن طبيعة الخدمات والبرامج التي تُقدِّمها لجان التنمية الاجتماعية الأهلية جاءت بدرجة (متوسطة) بمتوسط بلغ (٤.٢٤) وانحراف معياري (١.٠٨) وتمثلت أهم هذه الخدمات في "تقديم خدمات وبرامج اجتماعية وثقافية وأسرية لأفراد المجتمع المحلي"، كما بيَّنت النتائج أن مجالات العمل التطوعي المرتبطة بلجان التنمية الاجتماعية جاءت بدرجة (متوسطة) بمتوسط بلغ (٣.٢٨) وانحراف معياري (٠.٩٦) وتمثلت أهم هذه المجالات في "المساهمة مع المؤسسات الخيرية في الاحتفال بالمناسبات الوطنية تُعزِّز من الانتماء إلى الوطن"، كذلك بيَّنت النتائج أن خصائص المتطوعين للالتحاق بالعمل التطوعي جاءت بدرجة (متوسطة) بمتوسط بلغ (٢.٩٢) وانحراف معياري (٠.٩٣) وتمثلت أهم هذه الخصائص في أن "المتطوع يتمتع بمهارات التواصل والتفاهم مع الآخرين"، وبيَّنت النتائج أيضاً أن أدوار المتطوعين ودوافعهم نحو العمل التطوعي جاءت بدرجة (متوسطة) بمتوسط بلغ (٣.٢٢) وانحراف معياري (٠.٧٩) وتمثلت أهم هذه الأدوار في "سعي المتطوع للحصول على الثواب من الله سبحانه وتعالى"، كما بيَّنت النتائج أن أهم التحديات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية الأهلية جاءت بدرجة (متوسطة) بمتوسط بلغ (٣.٢٠) وانحراف معياري (١.٠٣) وتمثلت أهم هذه التحديات في "ضعف الجانب الإعلامي في إبراز دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تنمية المجتمع المحلي". وقد أوصت الدراسة بضرورة أن تأخذ لجنة التنمية الاجتماعية بمحافظة غامد الزناد بمبدأ تنوع وشمولية وتكامل الخدمات والبرامج المُقدَّمة؛ حيث لا يحصل التركيز على نوع من الخدمات دون الأخرى.

الكلمات الإفتتاحية: لجان التنمية الاجتماعية – العمل التطوعي - المتطوعين

تعد التنمية قضية محورية مصيرية تعكس عزم وإرادة الشعوب وتطلعاتهم لمستقبل أفضل فيه تقدّم وازدهار وحضارة حديثة من أجل التقدم الحضاري والإنساني؛ كل هذا يتحقق بالاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية والتنظيمية المتاحة، وانطلاقاً من رؤية المملكة ٢٠٣٠ وما يشهده المجتمع السعودي من تقدّم وازدهار في جميع المجالات، ولا سيما المجال الاجتماعي، حيث عمدت الرؤية إلى تحسين وتطوير أداء الجهات غير الحكومية وغير الربحية التي تعتمد على المشاركة المجتمعية ومنها لجان التنمية الاجتماعية الأهلية، وذلك من خلال الموارد البشرية المتاحة؛ لكي تُمكن المجتمع من مواجهة التحديات والمشكلات الاجتماعية التي تقف عائقاً في طريق تحقيق أهداف وطموحات الشعوب وما يريدون أن يصلوا إليه.

ويُعدّ الإنسان أحد أهم هذه المقومات الأساسية لتحقيق التنمية، كما أن للجان التنمية الاجتماعية الأهلية أدواراً فاعلة في تنمية الموارد البشرية وذلك من خلال فتح مجالات التطوع لكل أفراد المجتمع، حيث تسهم في خلق فرص تطوعية تمدّ الإنسان بالمعارف والمعلومات والمبادئ والقيم التي تجعله فاعلاً ومميزاً ومُطوّراً ومنتجاً في مجتمعه، كما تمنح المتطوع خبرات ومهارات ذاتية ومهنية تعيد صقل قدراته وتصرفاته وأفكاره، وتُعوّده على الاستفادة من وقته بما يخدم مجتمعه ويُعوّده عليه بالنفع.

ولكي تنجح هذه الأفكار والأهداف يجب أن يكون هناك رأس مال اجتماعي حقيقي وفاعل، ويتحقق ذلك من خلال المشاركة التطوعية من أعضاء المجتمع، حيث تقوم هذه اللجان على أساس هدف بناء شبكات اجتماعية إيجابية تحت على التعاون بين الأفراد اعتماداً على المهارات الشخصية للمتطوعين، فيجب أن يكون المتطوع على قدر كبير من المسؤولية، وأن يمتلك مهارات التعاطف والتواصل والاحترام، وأن يكون جديراً بالثقة وأميناً؛ فإن هذا التعاون بين أفراد المجتمع المتطوعين يؤدي بلا شك دوراً فاعلاً في تحقيق التنمية المستدامة وحل المشكلات الاجتماعية في المجتمع. ونظراً لأهمية الدور الذي تُقدّمه مراكز التنمية الاجتماعية واللجان التابعة لها في المجتمع السعودي؛ جاءت هذه الدراسة لتتعرّف على دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في المملكة العربية السعودية ممثلةً في لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية بمحافظة غامد الزناد بمنطقة الباحة، وذلك من خلال إبراز الدور الذي تُقدّمه، والبرامج التي تُنفّذها، والفئات المستهدفة، وكذلك من خلال دورها في تفعيل العمل التطوعي، والمساهمة في نشر ثقافة التطوع ومدى تناسبها مع مُتطلّبات العصر ومواكبتها لرؤية المملكة ٢٠٣٠.

ثانياً: مشكلة الدراسة

تُعدّ لجان التنمية الاجتماعية الأهلية إحدى أهم المؤسسات غير الحكومية التي لها دور فاعل وبارز في تنمية المجتمعات المحلية، ويُناط بها الإسهام في تنمية المجتمع من خلال ما تتبنّاه من أنشطة وبرامج وفعاليات تتناسب مع جميع أفراد المجتمع بعيداً عن البيروقراطية التي تنتهجها المؤسسات الرسمية؛ لذلك يعتمد دورها في إقامة برامجها على الاستفادة من الموارد البشرية والكوادر البشرية في المجتمع المحيط بها من خلال تفعيل آلية جذب المتطوعين وإشراكهم في العمل التطوعي الذي بلا شك يعود بالنفع على المجتمع والفرد، كما تُعزّز وتغرس في نفوس الأفراد ثقافة العمل التطوعي لكي يكون الجميع مساهماً ومشاركاً في تنمية مجتمعه، وهذا بلا شك ينعكس على الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والدينية والثقافية وحتى السياسية.

ومن هذا المنطلق تركّزت مشكلة الدراسة في عرض دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تفعيل العمل التطوعي؛ فمن الملاحظ أن هناك عزوفاً أو عدم فهم لأهمية العمل التطوعي في المجتمع بمحافظة غامد الزناد بمنطقة الباحة، أو يمكن القول: إن هناك تفاوتاً بين التحاق المتطوعين من جهات وأخرى أو أنشطة وأخرى. لذلك تسعى لجان التنمية الاجتماعية الأهلية لتوعية وتنقيف أفراد المجتمع، وتعديل المفاهيم الخاطئة لديهم في كل الجوانب سواء الاجتماعية والتطوعية وغيرها. لذا تمثلت مشكلة الدراسة في الكشف عن دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية؛ كونها إحدى المنظمات غير الحكومية في تفعيل العمل التطوعي.

وانطلاقاً مما سبق؛ فإن مشكلة الدراسة الحالية تتضح من خلال السؤال الرئيس الذي يدور حول "دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تفعيل العمل التطوعي لدى لجان التنمية الاجتماعية بمحافظة غامد الزناد بمنطقة الباحة".

ثالثاً: أهمية الدراسة

تتركز أهمية هذه الدراسة في أمرين، وهما: الإضافة العلمية للجهات العلمية المعنية باللجان التي تُعنى بالتطوع ودور لجان التنمية في تفعيل العمل التطوعي، وكذلك دور هذه اللجان في دعم ثقافة التطوع وما لهذا العمل الخيري المميز من دور في تحقيق التكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع، والذي بلا شك ينتج لنا مجتمعاً متعاوناً ومتكاتفاً. لذلك تتضح أهمية هذه الدراسة بجانبها العلمي والتطبيقي كما يلي:

- ١- أن تساهم الدراسة في عمل الإضافة العلمية للجهات المعنية، سواء بلجان التنمية الأهلية أو الجهات التي تهتم بالمتطوعين.
- ٢- أن تُشكّل هذه الدراسة إضافة علمية إلى المكتبة السعودية والمكتبة العربية بشكل عام، ومعرفة أهمية المشاركات الشعبية التطوعية في تحقيق التنمية ونجاح البرامج المنفذة.
- ٣- تأمل الدراسة أن يتم الاستفادة منها في معرفة دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تفعيل العمل التطوعي، والتوصل إلى نتائج تساعد المهتمين والمتخصصين في تلك المراكز واللجان على توظيف المعطيات والنتائج النظرية على أرض الواقع في الممارسة الميدانية؛ كما تُعدّ هذه الدراسة -حسب علم الدراسة- من الدراسات الأولى التي تتناول هذا الجانب في منطقة الباحة.
- ٤- تحديد ما تساهم به لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية في منطقة الباحة.

ب - الأهمية التطبيقية:

- ١- تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الدور المنوط بلجان التنمية الاجتماعية في تحقيق خطط التنمية التي تستهدف أكبر قدر من الرفاهية والوعي لدى المستفيدين في المجتمع المحلي الذي تنشأ فيه.
- ٢- تساهم هذه الدراسة في تحديد المعوقات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية الأهلية التي قد تحدّ من دورها الإيجابي المأمول وتحديد كيفية التغلب عليه.
- ٣- تساهم هذه الدراسة في إبراز دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تنمية وتطوير المجتمعات المحلية.
- ٤- تقيّد هذه الدراسة في تحسين وتطوير توجّه المسؤولين والعاملين، من خلال أهمية استقطاب المتطوعين للمشاركة في أعمال لجان التنمية الاجتماعية الأهلية.

رابعاً: أهداف الدراسة

- تحاول هذه الدراسة تحديد ووصف إسهامات لجان التنمية الاجتماعية الأهلية، وتحديدًا بمحافظة غامد الزناد، في تفعيل العمل التطوعي، وينبثق من هذا الهدف عدد من الأهداف الفرعية، وهي:
- ١- تحديد طبيعة الخدمات والبرامج التي تُقدّمها لجان التنمية الاجتماعية الأهلية بمحافظة غامد الزناد بالباحة.
 - ٢- الوقوف على التحديات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية الأهلية.
 - ٣- تحديد مجالات العمل التطوعي المرتبطة بلجان التنمية الاجتماعية الأهلية.
 - ٤- تحديد خصائص المتطوعين للالتحاق بالعمل التطوعي.
 - ٥- تحديد أهم الدوافع وراء التطوع بلجان التنمية الاجتماعية الأهلية.
 - ٦- التوصل إلى مجموعة من المقترحات لتطوير دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

خامساً: تساؤلات الدراسة:

- ١- ما طبيعة الخدمات والبرامج التي تُقدّمها لجان التنمية الاجتماعية الأهلية بمحافظة غامد الزناد بالباحة؟
- ٢- ما أهم التحديات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية الأهلية؟
- ٣- ما مجالات العمل التطوعي المرتبطة بلجان التنمية الاجتماعية الأهلية؟
- ٤- ما خصائص المتطوعين للالتحاق بالعمل التطوعي؟
- ٥- ما أهم الدوافع وراء التطوع بلجان التنمية الاجتماعية الأهلية؟
- ٦- ما المقترحات لتطوير دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

سادساً: مفاهيم الدراسة**١ - مفهوم الدور:**

يُعرّف قاموس الخدمة الاجتماعي الدور بأنه: "نموذج يتركز حول بعض الحقوق والواجبات، ويرتبط بوضع محدد للمكانة داخل جماعة أو وضع اجتماعي معين، ويتحدد دور الشخص في أيّ موقف عن طريق مجموعة توقعات يعتنقها الآخرون كما يعتنقها الشخص نفسه" (السكري، ٢٠٠٠م: ٤٥١).

ويُعرّفه (حجازي، ٢٠١٧م: ٣٨٠) بأنه: "الطريقة التي يُنفذ بها الفرد متطلبات المركز الاجتماعي الذي يشغله في البناء الاجتماعي، وبذلك يُمثّل الدور الأسلوب أو الطريقة التي يُنفذ بها الفرد الوظائف المرتبطة بمركزه الاجتماعي".

ويعرّف الدور إجرائياً بأنه: المهام والجهود التي تقوم بها لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تقديم الخدمات الاجتماعية والبيئية والثقافية والتدريبية والترفيهية والرياضية والاقتصادية في دعم مشاركة المواطنين، وتحقيق التكامل والتنسيق بينها وبين المؤسسات القائمة في المجتمع لتحقيق التنمية.

٢- مفهوم لجان التنمية الاجتماعية الأهلية:

لجان التنمية الاجتماعية الأهلية تقوم بنفس المهام التي تؤديها مراكز التنمية والخدمات الاجتماعية، إلا أنها تعمل في مناطق لا تصلها خدمات هذه المراكز، ومن خصائصها: سهولة التكوين، والبساطة المتناهية في التكاليف المالية، ومشاركتها الإيجابية في مقابلة احتياجات المجتمع المحلي (وزارة الشؤون الاجتماعية، ٢٠١٤هـ: ٦٨).

وهي التي يعمل أعضاء مجلس إدارتها تطوعاً. (وزارة الشؤون الاجتماعية، ٢٠١٣: ١٦).
تُعرّف لجان التنمية الاجتماعية الأهلية بأنها: "تنظيمات أهلية وشعبية تتنوع أهدافها فتشمل أهدافاً اجتماعية واقتصادية وثقافية وتعمل مستقلة، وتعتمد على العضوية والمشاركة التطوعية، لها بناؤها التنظيمي وهيكلها الإداري، وتعتمد على المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات" (عثمان، ٢٠١٤م: ٢٥٥).

وتعرف لجان التنمية الاجتماعية الأهلية إجرائياً بأنها: عبارة عن مؤسسات اجتماعية أهلية قائمة على توفير متطلبات واحتياجات المجتمعات المحلية، مع إشراك أبناء المجتمع في تحديد هذه الاحتياجات والعمل معاً للتغلب عليها مُحققين بذلك الرفاهية والنمو والتقدم والتنمية.

٣- مفهوم العمل التطوعي:

يُعرّف العمل التطوعي بأنه: "الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بلا مقابل وبدافع منه مستهدفاً المشاركة في تحمّل المسؤوليات في المجتمع ومؤسساته؛ من أجل الإسهام في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته" (الشامي، ٢٠٢٠م: ٤٥).

وُعرّف أيضاً بأنه: "الجهد الذي يبذله أي إنسان بدون مقابل لمجتمعه وبدوافع منه للإسهام في تحمّل مسؤوليات المؤسسات الاجتماعية التي تعمل على تقديم الرفاهية الإنسانية على أساس أن الفرص تنهياً لمشاركة المواطن في أعمال تلك المؤسسة الديمقراطية ميزة يتمتع بها الجميع، وأن المشاركة تُمثل نوعاً من الالتزام بالنسبة لهم" (رحال، ٢٠٠٦م).
وفي ضوء ما سبق، ترى الدراسة أن أغلب من تناولوا مفهوم العمل التطوعي يرون أن العمل التطوعي يقوم به أفراد أو جماعات وقد تكون مؤسسات رسمية أو غير رسمية، وأن المتطوع لا يشترط عائدًا ماديًا مقابل ما يقوم به من أعمال. ويمكن تُعرف العمل التطوعي إجرائياً بأنه: هو كل ما يبذله الإنسان من جهد أو مال أو علم أو وقت لتحقيق النفع للآخرين أو دفع ضرر عنهم، وبدافع ذاتي من الفرد دون أن ينتظر عوائد مالية أو شخصية من ذلك.

سابعاً: النظرية المفسرة للدراسة:

- نظرية الدور:

تُعتبر (نظرية الدور) من أهم إسهامات علم الاجتماع، والتي استفادت منها مهنة الخدمة الاجتماعية في بناء الأطر النظرية التي تُشكّل الأسس الرئيسية لعملية الممارسة. ولقد أشارت كثيرٌ من دراسات وكتب الخدمة الاجتماعية إلى أهمية نظرية الدور ودرها في تزويدنا بمفاهيم تركز على التفاعلات بين الأفراد وبيئاتهم. وتقوم نظرية الدور على أساس: أن كل فرد في المجتمع يشغل مركزاً معيناً في المجتمع (النعيمي، ٢٠١٧م).

كما يتمحور مضمون هذه النظرية في أن كل فرد يشغل مركزاً اجتماعياً معيناً في السلم الاجتماعي، وهذا المركز يُحتم على الشخص الذي يشغله مجموعة من الحقوق والالتزامات التي تُنظم تفاعله مع الأشخاص الذين يشغلون مراكز اجتماعية أخرى، وتتكون التنظيمات الاجتماعية في هذه النظرية من الجماعات الاجتماعية، ويُعتبر الدور ثمرة تفاعل الذات بين هذه التنظيمات، ويتكون من الأدوار والتوقعات التي يؤكد كلٌّ منها على ضرورة مواجهة إحدى حاجات الجهاز الاجتماعي.

توظيف النظرية في هذه الدراسة:

المجتمع عبارة عن بناء اجتماعي ينبثق منه عدد كبير من المؤسسات والتنظيمات الاجتماعية التي تتواجد به، ووفقاً لنظرية الدور فإن هذه المؤسسات والتنظيمات ينبثق منها بطبيعة الحال عدد من الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها ممثلوها من عاملين وعاملات، ومن بين هذه المؤسسات لجان التنمية الاجتماعية الأهلية التي تقوم بأدوار محدودة وواضحة وخاصة. كما تأخذ منحى أدوار سلوكية يقوم بها ممثلو اللجان بناءً على مؤهلاتهم وخبراتهم وكفاءتهم، وشخصياتهم تخولهم للحصول على العديد من الحقوق المادية والمعنوية التي تُستثمر بشكل أمثل. وتقوم لجان التنمية الاجتماعية الأهلية بدورها، ويتطلب منها مجموعة أو منظومة من الأدوار التي يتفاعل بعضها مع بعض في تحقيق التوازن والاستقرار والاستمرارية، ويرتبط ذلك بحصول توقعات وتصورات حول الأدوار المتوقعة، حيث يتوقع أفراد المجتمع المستفيدون من اللجان ما يمكن أن تُقدّمه لهم من خدمات ومنافع، كما تتوق اللجان ممثلةً بالعاملين فيها أن يقوم أفراد المجتمع المحلي بأدوار تخدم وجودها واستمرارها، حيث تأتي في مقدمتها مشاركتهم في التنمية المحلية؛ وهنا يصبح

التكامل في الأدوار، ومن ثم قيامها واستمراريتها. والعكس من ذلك حال حدوث صراعات بين أدوار القائمين عليها، حيث يؤدي ذلك إلى حصول خلل في الأدوار المتوقعة من اللجان، وانعكاس ذلك على المخرجات.

ثامناً: الأدبيات:

الدراسات السابقة:

تمثل الدراسات السابقة أحد الأجزاء المهمة في الدراسات والبحوث العلمية؛ لأنها تمدّ بمعلومات مهمة وتفيد في الاستقرار والاستنباط حول كل جوانب الموضوع وكيفية تناوله سابقاً، وتساعد على إعداد الفروض والتساؤلات والأهمية وغيرها للدراسة التي يمكن الاستفادة منها، وتكون خارطة طريق يمكن الاستناد عليها، وسوف يتم عرض الدراسات السابقة على مبحثين؛ المبحث الأول: يتطرق إلى الدراسات التي تناولت اللجان التنموية الاجتماعية، والمبحث الثاني: يتطرق إلى الدراسات السابقة التي تناولت العمل التطوعي؛ وهي كما يلي:

الدراسة الأولى: (البصري، ٢٠١٦م)، بعنوان: "دور اللجان الأهلية في التنمية الاجتماعية بالتطبيق على مدينة الرياض". هدفت إلى توضيح دور اللجان الأهلية في التنمية الاجتماعية بمدينة الرياض، وتحديد مجالات ونوعية الخدمات التي تُقدّمها، وأهم المشكلات المجتمعية في اللجان الأهلية. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناول تجربة لجان التنمية الأهلية، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة من المستفيدين من اللجان الأهلية في الرياض وعددهم (٢٥٠) مستفيداً، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسة لجمع بيانات الدراسة. وكان من أهم نتائج الدراسة: أن لجان التنمية الاجتماعية الأهلية تقوم بدراسة وتقدير احتياجات سكان المجتمع المحلي وتقدير الحلول والخدمات لتلبية الاحتياجات، وأن اللجان تسهم في تقديم خدمات الإرشاد الأسري وتقديم برامج وخدمات لتحسين المستوى الثقافي والتعليمي للمرأة،

الدراسة الثانية: (حجازي، ٢٠١٧م)، بعنوان: "رؤية مستقبلية لتفعيل دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في التنمية المحلية بالمجتمع السعودي". هدفت إلى تحديد واقع دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تقديم الخدمات للمواطنين، ودورها في التعامل مع مشكلات المجتمع المحلي ودعم مشاركة المواطنين في برامج وخدمات تنمية المجتمع المحلي. وقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة للمستفيدين والمستفيدات من خدمات مركز التنمية الاجتماعية بمحافظة الدرعية ولجان التنمية الاجتماعية الأهلية التابعة له، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات. الدراسة الثالثة: (الدعيدع، ٢٠١٩م)، بعنوان: "دراسة تقييمية لدور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين". هدفت إلى تقييم دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية خصوصاً فيما يتعلق بتقديم الخدمات للمواطنين والتعامل مع مشكلات المجتمع المحلي، وتعزيز مشاركة المواطنين في أنشطة لجان التنمية الاجتماعية الأهلية، وتحقيق التكامل والتنسيق بين جهودها وجهود المنظمات القائمة في المجتمع، وتحديد المعوقات التي تواجه دور اللجان. واعتمدت الدراسة على المنهج المسح الاجتماعي الشامل لجميع العاملين بلجان التنمية الاجتماعية الأهلية التابعة لمركز التنمية الاجتماعية بالدرعية وعددهم (٩٢)، واعتمدت الدراسة على الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات. وكان من أهم نتائج الدراسة: أن لجان التنمية الاجتماعية الأهلية تُقدّم خدمات متنوعة جاءت في مقدمتها الخدمات الاجتماعية والثقافية، تليها الخدمات التدريبية والترفيهية والرياضية والبيئية والاقتصادية، كما تحدّد دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في دعم مشاركة المواطنين وتحقيق التنسيق والتكامل، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن أهم المعوقات التي تواجهها عند القيام بدورها تمثلت في: نقص الإمكانيات المادية، مثل (حالة المبنى - موقعه - التجهيزات الداخلية)، قلة الدعم المالي، الممارسة التقليدية،

الدراسات التي تناولت العمل التطوعي:

الدراسة الأولى: (عزازي، ٢٠١٤م)، بعنوان: "تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية". هدفت إلى رسم ملامح رؤية استراتيجية لتدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية، ومعرفة المفهوم الصحيح للعمل التطوعي، والدواعي المُلحة له في الوقت الحالي، وكذلك معرفة أهم فوائد العمل التطوعي بالنسبة للفرد وبالنسبة للمجتمع، ورصد أهم الجهود العالمية في مجال العمل التطوعي. وقد استخدم المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الدراسة الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات من عينة البحث البالغ عدد أفرادها (٢٥٩) طالبة بجامعة حائل.

الدراسة الثانية: (الحلوة، ٢٠١٥م)، بعنوان: "ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب في المجتمع السعودي". هدفت إلى الوقوف على مفهوم ثقافة العمل التطوعي من خلال دوافعه ومجالاته ومعوقاته لدى الشباب السعودي. وقد استخدمت الباحثة المنهجين (الاستنباطي، والوصفي) بأسلوب الدراسة المسحي، واشتمل مجتمع الدراسة على عينة عشوائية قوامها

(٨٠٨) من الشباب السعودي من الجنسين، متزوجين وغير متزوجين، عاملين وغير عاملين، واستخدمت الباحثة الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات.

الدراسة الثالثة: (واصل، ٢٠١٦م)، بعنوان: "العمل التطوعي في ليبيا: دراسة ميدانية على عينة من المتطوعين وغير المتطوعين في مدينة طبرق". هدفت إلى التعرف على طبيعة العمل التطوعي في المجتمع الليبي، وكذلك التعرف على الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمتطوعين وغير المتطوعين، والكشف عن دوافع العمل التطوعي، وتحديد مجالات العمل التطوعي في المجتمع الليبي. وقد اعتمد الباحث على منهجية المسح الاجتماعي، والاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، واشتملت عينة الدراسة على عينة عمدية من المتطوعين وغير المتطوعين بمدينة طبرق.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أوجه اتفاق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

- ١- اتفاق غالبية الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أهمية لجان التنمية، وأهمية دراستها، ودورها في تنمية المجتمع المحلي، مثل دراسة كل من: (البصري، ٢٠١٦م)، (والدعديع، ٢٠١٩م).
- ٢- اتفاق بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام منهج المسح الاجتماعي، وكذلك استخدام الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات كدراسة: (عثمان، ٢٠١٤م) و(واصل، ٢٠١٦م).

أوجه اختلاف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

- ١- الدراسة الحالية تختلف عن بعض الدراسات السابقة كدراسة حجازي (٢٠١١م) في خصائص حجم العينة، حيث ركزت تلك الدراسات على العنصر النسائي فقط، أما الدراسة الحالية فسوف تتعرض للجنسين من المتطوعين من برامج لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية بمحافظة غامد الزناد بمنطقة الباحة.
- ٢- يمكن تقديم عددًا من الدراسات المحلية والعربية المختلفة التي تتفق مضمونًا مع الدراسة الحالية، ولكن معظمها لا تتفق معها في مكان تطبيق الدراسة، حيث إن هناك اختلافًا في بيئات الدراسة؛ إذ طُبِّقت في المملكة العربية السعودية دراسة كل من (الدعديع، ٢٠١٩م) و(البصري، ٢٠١٦م)؛ أما دراسة (واصل، ٢٠١٦م) فطُبِّقت في ليبيا.

٣- أوجه الاستفادة:

استفادت الدراسة من الدراسات السابقة في التعرف على مجالات الدراسة ومتغيراتها والأساليب الإحصائية في تحليل نتائجها، ومن جانب آخر تمت الاستفادة من هذه الدراسات في تصميم الاستبانة وفقراتها الخاصة بالدراسة، وكذلك في مجال منهجية الدراسة وأسلوبها، وأيضًا استفادت الدراسة من النتائج والتوصيات والمقترحات التي خرجت بها هذه الدراسات؛ لذا يمكن القول: إن الخبرات الواردة في هذه الدراسات قد أفادت في إثراء هذه الدراسة.

لجان التنمية الاجتماعية الأهلية

تعتبر مراكز التنمية الاجتماعية في ضوء ما ورد في القواعد التنفيذية لللائحة التنظيمية لمراكز التنمية الاجتماعية الصادرة بقرار مجلس الوزراء الموقر رقم ١٦١ في ١١/٥/٢٠١١هـ "مؤسسات اجتماعية، تقوم على أساس إقناع المواطنين بحاجات مجتمعاتهم المحلية إلى النمو والتطوير، وإشراكهم في بحث احتياجاتهم ومشاكلهم، وتخطيط برامج الإصلاح اللازمة، ومشاركتهم مادياً وأدبياً في سبيل تنفيذ هذه البرامج" (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢١م).

وفي الواقع نرى أن مراكز ولجان التنمية الاجتماعية الأهلية قدّمت خدمات كثيرة في المجتمع السعودي (اجتماعية، وثقافية، واقتصادية)، كما ساهمت في تعزيز المسؤولية الاجتماعية على صعيد الفرد والمجتمع، وما يترتب على ذلك من تقوية الأمن الاجتماعي والفكري، والذي يعكس بدوره مبادرات تطوعية جماعية لتعميق ثقافة القيم وثقافة الحوار والتسامح والبذل وحب العمل التطوعي لخدمة المجتمع.

خصائص لجان التنمية الاجتماعية:

من خصائص هذه اللجان سهولة التكوين، وإسهامها الإيجابي في تحقيق احتياجات المجتمع ببرامج متجددة، وتتميز بالبساطة وسهولة التنفيذ والتكاليف، مُحَقَّقةً أقصى فائدة ممكنة لعدد من شرائح المجتمع، ومع نمو العمل وزيادة الأعباء على هذه اللجان أصبح لها شكل واضح بحيث يكون في منطقة عمل كل مركز من مراكز التنمية الاجتماعية (لجنة تنمية رئيسة) تضم ممثلين من الأهالي من كل مناطق خدمات المراكز، ويتفرع من هذه اللجنة الرئيسة لجان فرعية متخصصة، ويرأس تلك اللجنة أحد أعضاء اللجنة الرئيسة، وتضم في عضويتها مجموعة من المواطنين المهتمين والمختصين بنشاط تلك اللجان (الشلهوب وآخرون، ٢٠٠٩م: ٤٣).

أهداف لجان التنمية الاجتماعية الأهلية:

هناك عدّة أهداف للجان التنمية الاجتماعية كثيرة تُلخص في الهدف العام للتنمية، وهو القيام بتحقيق الرفاهية المتوازنة والشاملة للأفراد والجماعات في أيّ مجتمع من خلال الاستخدام الأمثل للمصادر والثروات، وتوجيه الموارد البشرية وتوظيف قدراتهم، واستخدام الأساليب والطرق المتاحة، والاستفادة من تمكين أعضاء المجتمع من التطوع في هذه اللجان. وقد لُخص بعض العلماء وعدد من الباحثين والدارسين هذه الأهداف فيما يلي (العوامل، ٢٠٠٩م، ص ٣٧):

- ١- إشباع الحاجات الأساسية لغالبية أفراد المجتمع.
- ٢- تحقيق التجانس وإزالة الفوارق بين طبقات المجتمع؛ بهدف القضاء على الصراع والتنازع بينها عن طريق تهيئة الفرص المتكافئة لتحقيق تماسك المجتمع وتقوية العلاقات الاجتماعية بين الأفراد والجماعات.
- ٣- تحقيق التكامل بين الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمجتمع حتى لا يطغى جانب على آخر أثناء تنفيذ مشروعات التنمية.

دور مراكز ولجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية:

تعتبر اللجان الاجتماعية الأهلية أحد المشروعات الرائدة في تنمية المجتمعات المحلية في المملكة، وهي تهدف إلى اكتشاف احتياجات المواطنين وحثهم على المشاركة في تلبيةها، وكذلك اقتراح المشروعات والبرامج اللازمة لتنمية المجتمع المحلي والمشاركة المالية أو العينية أو البشرية في تنفيذها وتقويمها ومتابعتها، والمساهمة في تنمية الموارد البشرية للمجتمع المحلي، واكتشاف القيادات الاجتماعية واستثمارها لتحقيق التنمية المستدامة (وزارة الشؤون الاجتماعية، ٢٠١٣م: ١٨).

وهي بلا شك عمليات مُخططة يتم من خلالها تهيئة وتنظيم الجهود الأهلية والحكومية بالمجتمع المحلي؛ لإحداث تغييرات متكاملة تُوازن بين الجانب التكنولوجي المادي والجانب الاجتماعي؛ بهدف نقل المجتمع من وضع إلى وضع أفضل من خلال فترة زمنية محددة في إطار الخطة العامة للدولة.

أهم البرامج والمشروعات التي تُنفّذها مراكز ولجان التنمية الاجتماعية:

تتعدّد البرامج والمشروعات العملية والعلمية والترفيهية وغيرها المنفّذة بمناطق خدمات مراكز ولجان التنمية الاجتماعية،

١- البرامج الاجتماعية:

وتهدف هذه البرامج إلى علاج المشكلات والظواهر الاجتماعية السلبية، وتساهم في تأهيل وتوظيف الشباب، كما تعمل على شغل أوقات فراغ الشباب بالبرامج الرياضية والمهنية، (كفاوين، ٢٠٠٥م: ٧١).

٢- برامج التوعية والإرشاد الاجتماعي:

وتهدف إلى نشر الوعي الاجتماعي بين أفراد المجتمع، ومشاركة مؤسسات المجتمع الحكومية والأهلية في تقديم برامج وفعاليات للتوعية تخدم شرائح المجتمع (الخدمة العامة - حملات دورات برامج الأسرة والطفولة - مسابقات). (محمد، ٢٠١٦م: ٢٩).

٣- البرامج الثقافية:

وتهدف إلى تفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع، وتعويد الأفراد على تحمّل المسؤولية الاجتماعية في تنمية مجتمعاتهم، كما تعمل على نشر الوعي السليم وبتّ القيم الفاضلة، وكذلك إعداد محاضرات وندوات دينية وثقافية وعلمية، كما تتعاون مع الجهات الحكومية في حملات التوعية مثل وزارة التعليم والصحة والداخلية (محمد، ٢٠١٦م: ٢٩).

٤- برنامج الرعاية النهارية للمعوقين:

وهو من البرامج المستحدثة التي تُنفّذها مراكز التنمية الاجتماعية لتقديم خدمات اجتماعية لها مساس بطبيعة مشكلات المجتمعات المحلية، ومنها مشكلات المعاقين وشديدي الإعاقة من خلال مراكز الرعاية النهارية غير الإيوائية للمعاقين من عمر ٣ سنوات إلى عمر ١٢ سنة، وتُعدّ هذه الخدمة رافداً لاهتمام الدولة بذوي الاحتياجات الخاصة (الثنيان، ٢٠١٣م: ٨٠).

إن تعدّد برامج لجان التنمية الاجتماعية وتنوُّعها يخدم جميع فئات المجتمع، ويجعل هناك ترابطاً قوياً بين الفئات المختلفة وهذه اللجان، ويُقوّي العلاقة بينها بما يُعزّز قوتها واستمراريتها ويساهم في رضا الداعمين من أهل الخير واستمرار دعم هذه اللجان مادياً، كما يمكن اعتبار التوثيق الدقيق لهذه البرامج وإعداد الخطط الجيدة لتنفيذها يساهم في مشاركة جميع أفراد المجتمع المحلي للالتحاق بها للتطوع سواء بالمال أو الجهد والوقت.

معوقات التنمية الاجتماعية المحلية:

لا شك أن أي عمل أو مؤسسة لا بد أن تواجه عددًا من العقبات والمصاعب نتيجةً لعدد من العوامل التي تحوّل أحياناً دون تحقيق الأهداف المنشودة. ولجان التنمية الاجتماعية المحلية من هذه المؤسسات التي تواجه عددًا من العقبات والمصاعب التي تقف عتبة في سبيل تحقيقها لأهدافها؛ وقد صنّفها البعض وفقًا للآتي:

- ١- العوامل الديموغرافية: حيث يُمثل العامل الديموغرافي أحد العوائق الأساسية التي تقف في طريق خطط التنمية الشاملة للمجتمعات النامية؛ إذ إن نمو السكان بمعدلات سريعة متزايدة في معظم هذه الدول يلغي أثر الزيادة في الإنتاج والدخل فلا يجنى ثمار الجهود المبذولة في المجالات المختلفة، (أبو زيد، ٢٠٠٩م: ١١٨).
- ٢- العوامل الاجتماعية: ومن أهم العوامل الاجتماعية التي تعوق تنمية المجتمعات المحلية النظم الاجتماعية السائدة، ومن أمثلة النظم الاجتماعية التي تعرقل مجهودات التنمية: نظام الملكية، ونظام القرابة، وغيرهما من النظم الاجتماعية. (خاطر، ٢٠٠٢م: ٥٧).
- ٣- العوامل الثقافية: ومنها التقاليد السائدة في المجتمع، وتتضح قوة التقاليد والتمسك بالقديم خاصةً في المجتمعات التقليدية الريفية عنها في المجتمعات الحضرية والصناعية، حيث يتمسك الناس بالقديم وبكل ما تركه الأجداد والآباء ويعتزون به؛ ولذلك يكون الاتجاه نحو التغيير والتعديل اتجاهًا سلبيًا (خاطر، ٢٠٠٢م: ٥٧).
- ٤- العوامل النفسية: إن قبول أو رفض التجديدات التي تطرأ على المجتمعات يعتمد على العوامل النفسية، ويتوقف إدراك الجديد وكيفية ظهوره وانتشاره على الثقافة السائدة؛ إذ يختلف أفراد المجتمع في إدراكهم للجديد باختلاف الثقافات (عبدالله، ٢٠٠٧م: ١٠٦).

العمل التطوعي

يُعتبر الإنسان محور اهتمام المجتمعات المتقدمة باعتباره صنع الحضارة وغايتها، ولا شك أنّ الإنسان هو أعلى ثروة تمتلكها الدول، واستثماره يتطلب قدرًا من المسؤولية الاجتماعية نحو تحسين نوعية الحياة، والتطلع نحو مستقبل أفضل من التقدم والرفاهية.

مفهوم العمل التطوعي:

يُعرف التطوع لغويًا بأنه: ما يتبرع به الشخص من ذات نفسه، مما لا يلزمه فرضه، ويقال: أطوع (بالقلب والإدغام) وأصله: تطوّع تحت مادة الفعل (طوع)، ومنه (تطوّع للجنديّة) أي: انخرط في سلكها، ومعناه: تكلف الطاعة، وتنقل: أي قام بالعبادة طائعًا مختارًا دون أن تكون فرضًا من الله (مصطفى، ١٩٨٥: ٥٩١)، وتطوّع بالشيء: أي تبرّع به فهو متطوّع، والجمع متطوعون (القرشي، ٢٠٠٦م: ٢٥).

ويُعرف (القصاص ٢٠١٣م، ص ٢٤) العمل التطوعي بأنه: "فرض كفاية، ذو بُعد تنموي، يتسم بالجودة، ويقوم به الإنسان بشكل فردي أو مؤسسي، بمحض إرادته ودون مقابل من واقع إيمانه وإحساسه بالمسؤولية؛ بهدف مساعدة الآخرين وتحسين حياتهم، محتسبًا الأجر عند الله".

خصائص العمل التطوعي:

العديد من الباحثين تناولوا خصائص العمل التطوعي، كلٌّ منهم تناولها في اتجاه، وكل هذه الخصائص تتركز وتتمحور حول أهمية العمل التطوعي في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، وتدور حول فكرة أنه عمل إنساني يتصف بالعديد من القيم والمبادئ الفاضلة.

ولخصّها (باشا، ٢٠٠٠م) في مجموعة من النقاط، وهي:

- ١- العمل التطوعي يقوم به الإنسان من تلقاء نفسه ولا يرجو بذلك أي أجر مادي.
- ٢- العمل التطوعي يُقبل عليه الفرد دون تكليف رسمي أو مجتمعي.
- ٣- العمل التطوعي يقابله تضحية الفرد بالوقت والمال.
- ٤- العمل التطوعي يتطلّب لأدائه القدرة العقلية والبدنية.
- ٥- العمل التطوعي ينبع من غايات المجتمع وأهدافه.
- ٦- بعض الخدمات التطوعية لا يمكن قيام الأجهزة الرسمية بتقديمها.

أهمية العمل التطوعي:

تكمّن أهمية التطوع ليس في كونه عملاً يسدّ ثغرة في نشاط الدول والهيئات الاجتماعية فقط، بل في تنمية الإحساس لدى المتطوع ومن تُقدّم إليه الخدمة بالانتماء والولاء للمجتمع، وتقوية الروابط الاجتماعية بين فئاته المختلفة، إضافةً إلى أن التطوع يكون لونا من ألوان المشاركة الإيجابية ليس في تقديم الخدمة فقط ولكن في توجيه ورسم السياسات التي تقوم عليها تلك المؤسسات الاجتماعية ومتابعة تنفيذ برامجها وتقويمها بما يعود على المجتمع جميعه بالنفع. كما أن العمل التطوعي أداة أساسية لنجاح برامج الخدمة الاجتماعية وما تقوم به من نشاط لرعاية أفراد المجتمع

التي تعمل من أجله، وبالتالي فإن تطوُّر العمل التطوعي في أيِّ مجتمع من المجتمعات هو انعكاسٌ لتطوُّر الخدمات الاجتماعية في المجتمع المعنيِّ ومقياسٌ حقيقي للرعاية التي تمنحها الدولة والمؤسسات الأهلية لأفراد المجتمع، كما يعكس في نفس الوقت تماسك وترايُّب أفرادِه وتكافلهم (حجازي، ٢٠١١م).

دوافع وأهداف العمل التطوعي:

تتعدَّد وتتنوَّع دوافع وأهداف الراغبين والملتحقين بالعمل التطوعي؛ فمنهم مَنْ يدفعه حب الخير، وآخر تدفعه رغبته في تكوين شخصيته والتعرف على أصدقاء، ورغبته في العمل مع آخرين لزيادة العلاقات الإيجابية وبناء علاقات عامة واكتساب الخبرات والمهارات الجديدة والمختلفة، وكذلك رغبته في الحصول على تقدير الآخرين، وأيضًا إشباع رغبته النفسية والاجتماعية،

ويذكر (برقاوي، ٢٠٠٨م) أن دوافع وأهداف التطوع تتم من خلال ثلاثة محاور أساسية، هي:

أ - أهداف تتعلق بالمجتمع المحلي:

حيث يساعد التطوع على تماسك المجتمع؛ وذلك لأنه يسهم في الآتي:

- ١- تخفيف المشكلات الاجتماعية التي تواجه المجتمع المحلي، وإشباع حاجاته.
 - ٢- تعريف أفراد المجتمع بالظروف الواقعية التي تعيش فيها الفئات الأخرى، والوصول إلى فهم مشترك للمشكلات والأحوال السيئة التي يعاني منها المجتمع.
 - ٣- يقود اشتراك المواطنين في الأعمال التطوعية إلى التفاهم حول أهداف مجتمعية مرغوبة، وهذا يُقلِّل فرص اشتراكهم في أنشطة تهدم المجتمع وتَماسكُه.
- ب - أهداف تتعلق بالهيئات الاجتماعية:

حيث يُحقِّق التطوع للهيئات الاجتماعية العديد من الأهداف، ومنها:

- سدَّ النقص في أعداد المتخصصين من الذي تعانیه الهيئات الاجتماعية.
 - التطوع يسهم في تعريف المجتمع بهيئاته، وبهذا يربطون تلك الهيئات بالمجتمع، فيستمر تأييدها أدبيًّا وماديًّا.
 - ج - أهداف تتعلق بالمتطوعين أنفسهم:
- يمكن أن يتحقق العديد من الأهداف للمتطوعين خلال اشتراكهم في الأنشطة المختلفة، ومن بين هذه الأهداف التي يُحقِّقها التطوع للمتطوعين أنفسهم ما يلي:
- توجيه طاقات الفرد بعيدًا عن الانحراف.
 - اكتساب خبرات اجتماعية كثيرة تساعد على تكامل شخصيته.
 - إحساس الفرد بالنجاح والقيام بعمل يُقدِّره الآخرون يسهم في إشباع الاحتياجات الاجتماعية للفرد.
 - الإحساس بالانتماء إلى إحدى المؤسسات التي تلقى تقديرًا في المجتمع.

مجالات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية:

وهنا نتناول عددًا من مجالات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية التي بلا شك متعددة ومتنوعة ومختلفة، على النحو التالي:

- ١) مجال المساعدات الاجتماعية: يشمل العمل التطوعي في هذا المجال إنشاء مراكز الإيواء، وكفالة الأيتام، والاهتمام بتوزيع فائض اللوائم ولحوم الهدى والأضاحي والتمور. (حجازي، ٢٠١١م، ص ٤٤١٠).
 - ٢) المجال الثقافي والتعليمي: كالمشاركة في محو الأمية وتعليم الكبار والأطفال، وإنشاء المدارس والمعاهد، (الحارثي، ٢٠١٠م، ص ٤٥).
 - ٣) المجال البيئي: وقد نشط كثيرًا خلال السنوات الأخيرة نظرًا لتفاقم المشكلات البيئية التي باتت تهدد العالم بكوارث خطيرة.
 - ٤) المجال الديني: ويشمل ذلك الدعوة إلى الله - عزَّ وجلَّ- والتوعية والإرشاد بأمور الدين من قبل المتطوعين من العلماء، كما يشمل بناء المساجد.
 - ٥) المجال الصحي: ويبرز عمل المتطوع في هذا المجال فيما يقوم به من المشاركة في الإسعافات الأولية ومجالات التطعيم والتوعية الصحية. (رشدي، ٢٠١٣م، ص ١٦٣).
- العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية (رؤية ٢٠٣٠ والتطوع):
- يمثل العمل التطوعي أحد المحاور الرئيسية في رؤية المملكة العربية السعودية المستقبلية؛ لما له من أهمية كبيرة في المجتمع، ولذلك خصَّصت رؤية المملكة ٢٠٣٠ عدَّة أهداف وبرامج لتطوير هذا القطاع الحيوي، وذلك على النحو التالي:

رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: تُعبر رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ عن مبادرة وطنية للعمل على ثلاثة محاور أساسية، أهمها: تقديم مجتمع حيوي متقدم وفعال، تحقيق القدر المطلوب من الازدهار الاقتصادي، العمل على التقدم في كافة المجالات دون توقُّف.

العمل التطوعي في رؤية ٢٠٣٠:

لقد شهد العمل التطوعي درجة كبيرة من الاهتمام في رؤية ٢٠٣٠، حيث تم الإعلان عن أهداف الرؤية فيما يخص العمل التطوعي كما يلي:

- نشر الوعي والثقافة بأهمية دور العمل التطوعي في المجتمع السعودي.

- الوصول بعدد المتطوعين إلى مليون متطوع في عام ٢٠٣٠م.

- توفير البيئة المناسبة لتنمية العمل التطوعي وتحفيز أكبر عدد ممكن من المتطوعين للاشتراك به.

- الاهتمام بالمتطوعين وفتح الآفاق أمامهم وتسهيل مهامهم التطوعية.

- التنوع في الأعمال التطوعية بين العمل الميداني ودعم الجمعيات التطوعية الثقة والمنصات الإلكترونية الخاصة بها داخل المملكة.

مليون متطوع في ٢٠٣٠:

تهدف رؤية ٢٠٣٠ إلى الوصول بعدد المتطوعين إلى مليون متطوع، وقد بدأت آلية تنفيذ ذلك داخل المملكة على النحو التالي:

- إعداد البرامج التثقيفية والتوعوية لتوضيح أهمية روح التعاون والتطوع في نفوس الأبناء والنشء.

- وضع بعض المواد الدراسية داخل المملكة؛ ليتم بواسطتها شرح المفهوم الحقيقي للتطوع وأهميته.

- إعلاء شأن المتطوعين في المجتمع وتكريمهم.

- إقامة ورش عمل لتدريب المتطوعين على أيدي الخبراء في هذا المجال.

تاسعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

نوع الدراسة

تُعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية، حيث يمكن من خلالها الحصول على معلومات وبيانات دقيقة تصوّر واقع المشكلات ومحورها.

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بنوعيه الشامل وبالعينه، لجمع بيانات الدراسة الميدانية وتحويلها من بيانات كمية إلى بيانات كفية ليسهل التعامل معها في الوصف والتحليل؛ وذلك لتحليل دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تفعيل العمل التطوعي.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من المتطوعين بلجنة التنمية الأهلية بمحافظة غامد الزناد بمنطقة الباحة البالغ عددهم (٢٥٧) متطوعاً.

عينة الدراسة

اختارت الدراسة العينة بطريقة العينة القصدية للجنة التنمية الأهلية بمحافظة غامد الزناد بمنطقة الباحة وذلك لكونها لم تخضع لدراسات ميدانية من قبل بالإضافة إلى عمل الباحث بها وتعاون القائمين عليها لإجراء هذه الدراسة بالإضافة إلى جميع المتطوعين بلجنة التنمية الأهلية بمحافظة غامد الزناد بمنطقة الباحة، وقام بتوزيع الاستبانة عليهم إلكترونياً مستفيداً من تطبيق (Google Drive)، وقد تجاوز عدد (١١٣) مبحوثاً من (٢٥٧) متطوعاً.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على "دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تفعيل العمل التطوعي".
الحدود المكانية: تمت هذه الدراسة بلجنة التنمية الأهلية بمحافظة غامد الزناد بمنطقة الباحة - المملكة العربية السعودية.
الحدود البشرية: ١١٣ متطوع من المتطوعين بلجنة التنمية الأهلية بمحافظة غامد الزناد بمنطقة الباحة والذين قاموا باستيفاء الاستبانة الإلكترونية من إجمالي ٢٥٧ متطوعاً.

الحدود الزمانية: تم جمع بيانات الدراسة خلال الفترة من ٢٠٢١/٣/١ إلى ٢٠٢١/٤/٧ م

أداة جمع البيانات

بما أن وسيلة جمع المعلومات من أهم مراحل الإجراءات المنهجية في كل بحث، وبواسطتها وعن طريقها يتم جمع بيانات الدراسة، ويمكن أن تصبح معلومات البحث على درجة كبيرة من الموضوعية والدقة وأن تخدم أهداف الدراسة وتجيب عن أسئلتها المختلفة؛ وتم جمع البيانات اللازمة للدراسة باستخدام أداة جمع البيانات من المبحوثين وهي (الاستبانة)، وتُعرّف بأنها: "مجموعة من الأسئلة المكتوبة بغرض استطلاع الرأي، أو جمع المعلومات حول موضوع معين"، وهذه الأداة (الاستبانة) تستطيع أن تعكس واقع المشكلة من ناحية، وتجيب عن تساؤلات الدراسة من ناحية أخرى. وبعد أن تم الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث تم بناء وتطوير الاستبانة؛ بهدف التعرف على دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تفعيل العمل التطوعي، ولقد احتوت (الاستبانة) في صورتها النهائية على قسمين رئيسيين، هما:

القسم الأول: البيانات الأولية

ويشتمل على البيانات الشخصية لعينة الدراسة وتشمل الخصائص الديموغرافية للعينة (الجنس - الفئة العمرية - المستوى التعليمي - مدة العمل بالمجال التطوعي - طبيعة الخدمات التطوعية التي تُقدّمها - طرق التعرف على العمل التطوعي - أهم الشروط التي يجب توافرها في المتطوعين).

القسم الثاني: محاور الدراسة

واشتمل على (٤١) فقرة مقسمة إلى ستة محاور على النحو التالي:

- المحور الأول: طبيعة الخدمات والبرامج التي تُقدّمها لجان التنمية الاجتماعية الأهلية.
 - المحور الثاني: مجالات العمل التطوعي المرتبطة بلجان التنمية الاجتماعية.
 - المحور الثالث: خصائص المتطوعين للالتحاق بالعمل التطوعي.
 - المحور الرابع: الدوافع نحو العمل التطوعي.
 - المحور الخامس: أهم التحديات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية الأهلية.
 - المحور السادس: المقترحات لتفعيل دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في ضوء رؤية المملكة.
- جدول رقم (١) يوضح توزيع أوزان ومدى العبارات حسب مقياس (ليكرت) الخماسي.

الاستجابة	الأوزان	المتوسط المرجح بالأوزان	درجة الموافقة
لا أوافق بشدة	1	من ١ إلى أقل من ١.٨	منخفضة جدًا
لا أوافق	2	من ١.٨ إلى أقل من ٢.٦	منخفضة
محايد	3	من ٢.٦ إلى أقل من ٣.٤	متوسطة
أوافق	4	من ٣.٤ إلى أقل من ٤.٢	كبيرة
أوافق بشدة	5	من ٤.٢ إلى ٥	كبيرة جدًا

صدق وثبات أداة الدراسة

صدق التكوين (الصدق الظاهري):

هو النظام العام للأداة أو الصورة الخارجية لها؛ من حيث نوع المفردات، وكيفية صياغتها، ومدى وضوح هذه المفردات، كذلك يتناول تعليمات الاستبانة، ومدى دقتها، ودرجة ما تتمتع به من موضوعية، كما يشير هذا النوع من الصدق إلى أن الاستبانة مناسبة للغرض الذي وُضعت من أجله. وفي الدراسة الحالية تمت الاستفادة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع هذه الدراسة، كما تم تطوير الاستبانة إلى أن وصلت في صورتها النهائية.

صدق الاتساق الداخلي:

يُقصد بالاتساق الداخلي لأسئلة الاستبانة قوة الارتباط بين درجات كل مجال ودرجات أسئلة الاستبانة الكلية، والصدق ببساطة هو أن تقيس أسئلة الاستبانة أو الاختبار ما وُضعت لقياسه، أي تقيس فعلاً الوظيفة التي يفترض أنه تقيسها، وقد تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات الاستبانة والدرجة الكلية لها.

تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة عن طريق حساب معاملات ارتباط بيرسون بين محاور الاستبانة بعضها مع بعض، والدرجة الكلية للاستبانة؛ والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (٢) يوضح معاملات الارتباط بين محاور الدراسة والدرجة الكلية.

المقترحات لتفعيل دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠		أهم التحديات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية الأهلية		الدوافع نحو العمل التطوعي		خصائص المتطوعين للالتحاق بالعمل التطوعي		مجالات العمل التطوعي المرتبطة بلجان التنمية الاجتماعية		طبيعة الخدمات والبرامج التي تقدمها لجان التنمية الاجتماعية الأهلية	
معامل الارتباط	رقم العبار	معامل الارتباط	رقم العبار	معامل الارتباط	رقم العبار	معامل الارتباط	رقم العبار	معامل الارتباط	رقم العبار	معامل الارتباط	رقم العبار
.604(*)	1	.692(*)	١	.458(*)	١	.715(*)	١	.462(*)	١	.381(*)	١
.628(*)	2	.590(*)	٢	.681(*)	٢	.792(*)	٢	.613(*)	2	.562(*)	٢
.687(*)	3	.417(*)	٣	.585(*)	٣	.451(*)	٣	.639(*)	3	.517(*)	٣
.663(*)	4	.524(*)	٤	.802(*)	٤	.420(*)	٤	.771(*)	4	.695(*)	٤
.614(*)	5	.376(*)	٥	.643(*)	٥	.454(*)	٥	.532(*)	5	.521(*)	٥
.616(*)	6	.610(*)	٦	.719(*)	٦	.533(*)	٦	.460(*)	6	.627(*)	٦
.571(*)	7	.462(*)	٧	.533(*)	٧	.409(*)	٧	-	-	.507(*)	٧

من الجدول أعلاه تبين أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات أداة الدراسة والدرجة الكلية للأداة كانت جميعها إيجابية وذات دلالة إحصائية؛ مما يعني أن هناك اتساقاً داخلياً بين كل عبارة والدرجة الكلية. ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات الأداة بحساب معامل (ألفا كرونباخ) (Cronbach Alpha) لكل محور من محاور أداة الدراسة والدرجة الكلية للأداة؛ والجدول التالي يبين النتائج:

جدول رقم (٣) يوضح معامل (ألفا كرونباخ) لمحاور أداة الدراسة.

م	المحاور	العينة المشاركة	ألفا كرونباخ
١-	طبيعة الخدمات والبرامج التي تقدمها لجان التنمية الاجتماعية الأهلية.	7	0.647
٢-	مجالات العمل التطوعي المرتبطة بلجان التنمية الاجتماعية.	6	0.623
٣-	خصائص المتطوعين للالتحاق بالعمل التطوعي.	7	0.707
٤-	اهم الدوافع نحو العمل التطوعي.	7	0.675
٥-	أهم التحديات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية الأهلية.	7	0.677
٦-	المقترحات لتفعيل دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.	7	0.650

الجدول أعلاه بيّن أن معاملات (ألفا كرونباخ) للمحاور تراوحت ما بين (٠.٦٢٣-٠.٧٠٧)، وللاداة ككل بلغت (٠.٧٦٧)، وهي قيم مرتفعة؛ مما يدل على أن هناك ثباتاً في إجابات أفراد العينة في الإجابة عن هذه الأداة، وذلك يعني أنه يمكن الاعتماد على هذه الأداة من حيث جمع البيانات.

الأساليب الإحصائية المستخدمة
تم ترميز الاستبانة وإدخالها في الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)؛ وذلك بغرض تحليل بيانات الدراسة تحليلاً علمياً يُحقّق أهداف الدراسة ويجيب عن تساؤلاتها؛ وقد استخدمت الدراسة الاختبارات التالية:

١. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ لترتيب إجابات مفردات الدراسة لعبارات الاستبانة حسب درجة الموافقة.
٢. معامل ارتباط (بيرسون) (Pearson)؛ لإيجاد العلاقة بين بعض المتغيرات، وكذلك إيجاد معامل الاتساق الداخلي، وتحديد نوع العلاقة بين المتغيرات والدرجة الكلية للأداة.
٣. معامل (ألفا كرونباخ) (ALPHA) لحساب ثبات محاور الدراسة وأداة الدراسة ككل.

عاشراً: تحليل وتفسير جداول الدراسة:

جدول رقم (٤) توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	82	72.6%
أنثى	31	27.4%
المجموع	113	100.0%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن غالبية المتطوعين بلجنة التنمية الاجتماعية بمحافظة غامد الزناد ذكور بنسبة (٧٢.٦%)، بينما بلغت نسبة الإناث (٢٧.٤%)، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن ثقافة التطوع موجودة بشكل أوسع لدى الذكور مقارنةً بالإناث في مجتمع عينة الدراسة بمحافظة غامد الزناد الذي لا يزال من ضمن مجتمعات المحافظة، خاصةً أن طبيعة العمل التطوعي تتطلب نوعاً من المرونة والاختلاط؛ لهذا نجد الإناث صعوبة في الاستمرار والانخراط في بعض الأعمال التطوعية.

جدول (٥) توزيع أفراد العينة حسب العمر

م	الفئة	التكرار	النسبة
١-	أقل من ٢٥ سنة	15	13.3%
٢-	من ٢٥ - ٣٥ سنة	45	39.8%
٣-	من ٣٥ - ٤٥ سنة	24	21.2%
٤-	من ٤٥ - ٥٥ سنة	29	25.7%
٥-	الكل	113	100.0%

الجدول أعلاه يوضح النسب والتكرارات لتوزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية، فنجد أن الغالبية تقع بالفئة العمرية (من ٢٥ - ٣٥ سنة) بنسبة (٣٩.٨%)، تليها الفئة العمرية (من ٤٥ - ٥٥ سنة) بنسبة (٢٥.٧%)، والفئة العمرية (من ٣٥ - ٤٥ سنة) بنسبة (٢١.٥%)، وأخيراً الفئة العمرية (أقل من ٢٥ سنة) بنسبة (١٣.٣%). نلاحظ أن غالبية المتطوعين في لجنة التنمية الاجتماعية تتراوح أعمارهم ما بين (٢٥ - ٣٥)، ويعود ذلك إلى أن الفئة العمرية في مرحلة الشباب يمتاز فيها الفرد بالنشاط والحيوية وحب الاستطلاع والاندفاع والرغبة في الحياة وحب العطاء، ثم تلتها مرحلة الفئة العمرية (من ٤٥ - ٥٥)، وهي مرحلة النضج والخبرة التي تنعكس إيجابياً على المجتمع وتكون القدوة للأجيال القادمة.

جدول رقم (٦) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

م	المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
١-	أقل من ثانوي	7	6.2%
٢-	ثانوي	7	6.2%



٣-	مؤهل جامعي	84	74.3%
٤-	مؤهل فوق الجامعي	15	13.3%
٥-	الكل	113	100.0%

الجدول أعلاه يعرض أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، فنجد أن الغالبية جامعيون بنسبة (٧٤.٣%)، يليهم (مؤهل فوق الجامعي) بنسبة (١٣.٣%)، وأخيراً (كل من أقل من ثانوي وثانوي) بنسبة (٦.٢%) لكلٍ منهما. ويبين أن أكبر نسبة من المتطوعين بلجنة التنمية الاجتماعية بمحافظة غامد الزناد من أصحاب المستوى التعليمي الجامعي بنسبة (٧٤.٣%)، ويرجع ذلك إلى أن هذه الفئة منفتحة أكثر من غيرها على أهمية التطوع ودوره في بناء المجتمع وتنميته، وأنه يُتاح لهم من خلال العمل التطوعي جزء من تحمُّل المسؤولية الاجتماعية تجاه وطنهم ومجتمعهم.

جدول رقم (٧) توزيع أفراد العينة حسب مدة العمل بالمجال التطوعي.

م	المدة	التكرار	النسبة
١-	أقل من ٥ سنوات	69	61.1%
٢-	٥-١٠ سنوات	17	15.0%
٣-	١٠-١٥ سنة	15	13.3%
٤-	١٥ سنة فأكثر	12	10.6%
٥-	الكل	113	100.0%

الجدول أعلاه يبين توزيع أفراد العينة حسب مدة العمل بالمجال التطوعي، فنجد أن الغالبية عملوا بمدة (أقل من ٥ سنوات) بنسبة (٦١.١%)، تليها (٥-١٠ سنوات) بنسبة (١٥%)، ومن ثم (١٠-١٥ سنة) بنسبة (١٣.٣%)، وأخيراً (١٥ سنة فأكثر) بنسبة (١٠.٦%). ونلاحظ أن أكبر مدة يقضيها المتطوعون كانت أقل من ٥ سنوات، وهذا يدل على أنه لا زال المجتمع بحاجة ماسة إلى تعزيز ثقافة التطوع حتى يضمن استمرارية المتطوعين بما يتوافق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠، ويُعزِّز الانتماء والولاء للجان داخل المجتمعات المحلية.

جدول رقم (٨) توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الخدمات التطوعية المقدمة من المتطوعين.

م	الخدمة	التكرار	النسبة
١-	نشاط ميداني	44	38.94%
٢-	أعمال مكتبية	15	13.27%
٣-	أنشطة تدريبية	5	4.42%
٤-	إعداد برامج أخرى	7	6.19%
٥-	جميع ما سبق	42	37.17%
٦-	المجموع	113	100%

الجدول أعلاه يعرض توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الخدمات التطوعية التي يتم تقديمها من أفراد العينة، فنجد أن الغالبية يُقدِّمون خدمة النشاط الميداني بنسبة (٣٨.٩٤%)، ثم (نشاط ميداني وأعمال مكتبية وأنشطة تدريبية وأخرى) بنسبة (٣٧.١٧%)، ثم خدمة (الأعمال المكتبية) بنسبة (١٣.٢٧%)، تليها (إعداد برامج أخرى) بنسبة (٦.١٩%)، وأخيراً (أنشطة تدريبية) بنسبة (٤.٤٢%). وأن النشاط الميداني من أكثر الخدمات التطوعية التي تجذب المتطوعين وينخرطون فيها، يليه بالإجماع وتنوع الاختيار النشاط الميداني والأعمال المكتبية والأنشطة التدريبية الأخرى وهي الأكثر جذباً للمتطوعين بشكل عام، بينما القليل الذين يرون أن التطوع المكتبي قد لا يخدم توجههم ورغبتهم في تفريغ قدراتهم وإمكاناتهم وطاقتهم.

جدول رقم (٩) توزيع أفراد العينة حسب كيفية التعرف على العمل التطوعي.

م	العمل	التكرار	النسبة
١-	الأسرة	12	10.62%
٢-	الأقارب	3	2.65%
٣-	الأصدقاء	57	50.44%
٤-	العمل الوظيفي	20	17.70%
٥-	وسائل التواصل الاجتماعي	15	13.27%
٦-	الإعلام	2	1.77%

أخرى	4	3.54%
المجموع	113	100.0%

الجدول أعلاه يبين لتوزيع أفراد العينة حسب الطرق التي تم التعرف بها على العمل التطوعي، فنجد أن الغالبية تعرفوا عليه عن طريق (الأصدقاء) بنسبة (٥٠.٤٤%)، ثم العمل الوظيفي بنسبة (١٧.٧٠%)، يليه وسائل التواصل الاجتماعي بنسبة (١٣.٢٧%) ثم الأسرة بنسبة (١٠.٦٢%)، ثم طرق أخرى بنسبة (٣.٥٤%)، ثم عن طريق الأقارب بنسبة (٢.٦٥%)، وأخيراً الإعلام بنسبة (١.٧٧%). وهذا يكشف أن أكثر الطرق التي تم التعرف من خلالها على العمل التطوعي -الأصدقاء؛ فهم الأكثر تأثيراً بلا شك، ويستقطب بعضهم بعضاً، ويُشجّع بعضهم بعضاً، ويؤثر بعضهم في قرارات بعض؛ وهذا شيء إيجابي يساعد في تطوير الجهات ذات العلاقة بالأعمال التطوعية، ويزيد أعداد المتطوعين الملتحقين بها.

جدول رقم (١٠) توزيع أفراد العينة حسب أهم الشروط التي يجب توافرها في المتطوعين.

م	الشروط	التكرار	النسبة
١-	الافتتاح بالعمل التطوعي.	15	13.27%
٢-	الإيثار	4	3.54%
٣-	الحرص على نفع المجتمع	18	15.93%
٤-	الاستعداد لبذل الجهد والوقت	5	4.42%
٥-	ثقافة العمل التطوعي	6	5.31%
٦-	الشخصية وتوافر سمات القيادة	1	0.88%
٧-	جميع ما سبق	40	35.40%
٨-	أخرى	24	21.24%
٩-	المجموع	64	100

الجدول أعلاه يبين أهم الشروط التي يجب توافرها في المتطوعين على حسب آراء أفراد العينة، فنجد أن غالبيتهم يرون أن أهم الشروط تتمثل في (الافتتاح بالعمل التطوعي، الإيثار، الحرص على نفع المجتمع، الاستعداد لبذل الجهد والوقت، ثقافة العمل التطوعي، الشخصية وتوافر سمات القيادة) بنسبة (٣٥.٤٠%) ثم أخرى بنسبة (٢١.٢٤%)، ثم (الحرص على نفع المجتمع) بنسبة (١٥.٩٨%)، ثم (الافتتاح بالعمل التطوعي) بنسبة (١٣.٢٧%)، ثم (ثقافة العمل التطوعي) بنسبة (٥.٣١%)، ثم (الإيثار) بنسبة (٣.٥٤%)، وأخيراً (الشخصية وتوافر سمات القيادة) بنسبة (٠.٨٨%)؛ والشكل التالي يُبين هذه النسب:

وهذا المحور تعددت فيه الخيارات، وكان الافتتاح بالعمل التطوعي والإيثار والحرص على الاستعداد لبذل نفع المجتمع بالجهد والوقت وثقافة العمل التطوعي... من أهم الشروط التي يجب توافرها في المتطوعين، وهي بلا شك صفات حميدة ومطلوبة للمتطوع وواقعه الحياتي.

جدول (١١) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن طبيعة الخدمات والبرامج التي تُقدّمها لجان التنمية الاجتماعية الأهلية".

م	طبيعة الخدمات والبرامج التي تُقدّمها لجان التنمية الاجتماعية الأهلية	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١-	تقديم خدمات وبرامج اجتماعية وثقافية وأسرية لأفراد المجتمع المحلي.	4.36	0.79	كبيرة جداً	١
٢-	تتجنب تقديم برامج تأهيل وتدريب للأسر المنتجة في المجتمع المحلي لعدم حاجة المجتمع إليها.	2.41	1.07	ضعيفة	٦
٣-	تقدم خدمات وبرامج بيئية لتنمية المسؤولية الاجتماعية نحو البيئة.	4.02	1.07	كبيرة	٢
٤-	تقدم خدمات وبرامج ترفيهية ورياضية.	2.26	1.08	ضعيفة	٧
٥-	تقدم برامج تثقيف للمرأة وتعزيز دورها المجتمعي.	2.95	1.26	متوسطة	٤
٦-	خدمات وبرامج تقوي مستوى الوعي الاجتماعي في المجتمع	2.69	1.22	متوسطة	٥



المحور ككل	المحلي.			
٧- تعتمد البرامج التي تُقدّمها لجان التنمية على الاجتهادات الفردية.	3.97	1.09	كبيرة	٣
	3.24	1.08	متوسطة	

الجدول السابق يوضح استجابات أفراد العينة على طبيعة الخدمات والبرامج التي تُقدّمها لجان التنمية الاجتماعية الأهلية، فنجد أن المتوسط العام بلغ (٣.٢٤ من ٥) بانحراف معياري (١.٠٨) والمتوسط يقع ضمن الفئة الثالثة لمعيار (ليكرت) الخماسي (٢.٦ إلى ٣.٤) والتي تعني أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على "طبيعة الخدمات والبرامج التي تُقدّمها لجان التنمية الاجتماعية الأهلية".

وبالنظر إلى استجابات أفراد العينة حول عبارات "طبيعة الخدمات والبرامج التي تُقدّمها لجان التنمية الاجتماعية الأهلية"، فقد تم ترتيب العبارات ترتيباً تنازلياً ابتداءً من العبارة ذات المتوسط الأكبر وانتهاءً بالمتوسط الأصغر، فنجد أن العبارة (تقدم خدمات وبرامج اجتماعية وثقافية وأسرية لأفراد المجتمع المحلي) في بداية الترتيب بمتوسط بلغ (٤.٣٦) ودرجة موافقة كبيرة جداً، ثم العبارة (تقدم خدمات وبرامج بيئية لتنمية المسؤولية الاجتماعية نحو البيئة) بمتوسط بلغ (٤.٠٢) ودرجة موافقة كبيرة، ثم العبارة (تعتمد البرامج التي تُقدّمها لجان التنمية على الاجتهادات الفردية) بمتوسط بلغ (٣.٩٧) ودرجة موافقة كبيرة، ثم العبارة (تقدم برامج تثقيف للمرأة وتعزيز دورها المجتمعي) بمتوسط بلغ (٢.٩٥) ودرجة موافقة متوسطة، ثم العبارة (خدمات وبرامج تقوي مستوى الوعي الاجتماعي في المجتمع المحلي) بمتوسط بلغ (٢.٦٩) ودرجة موافقة متوسطة، ثم العبارة (تقديم برامج تأهيل وتدريب للأسر المنتجة في المجتمع المحلي) بمتوسط بلغ (٢.٤١) ودرجة موافقة ضعيفة، وأخيراً العبارة (تقدم خدمات وبرامج ترفيهية ورياضية) بمتوسط بلغ (٢.٢٦) ودرجة موافقة ضعيفة.

ويتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن أبرز الخدمات والبرامج التي تُقدّمها لجان التنمية الاجتماعية الأهلية تمثلت في: (تقديم خدمات وبرامج اجتماعية وثقافية وأسرية لأفراد المجتمع المحلي، وتقديم خدمات وبرامج بيئية لتنمية المسؤولية الاجتماعية نحو البيئة، وأن البرامج المقدمة لا تعتمد على الاجتهادات الفردية، وتقديم برامج تثقيف للمرأة وتعزيز دورها المجتمعي، والخدمات وبرامج تقوي مستوى الوعي الاجتماعي في المجتمع المحلي، وتقديم برامج تأهيل وتدريب للأسر المنتجة في المجتمع المحلي، خدمات وبرامج ترفيهية ورياضية).

وهذا يتفق مع نتائج دراسة (الثنيان، ٢٠١٣م) في أهمية لجان التنمية الاجتماعية الأهلية وإسهاماتها في تقديم خدمات وأنشطة وبرامج متنوعة مثل الخدمات الاجتماعية والتعليمية والثقافية والصحية والاقتصادية، كما أن هذه الخدمات تساهم بشكل كبير في تنمية المسؤولية الاجتماعية نحو البيئة.

جدول (١٢) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور "مجالات العمل التطوعي المرتبطة بلجان التنمية الاجتماعية".

م	مجالات العمل التطوعي المرتبطة بلجان التنمية الاجتماعية	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١-	المساهمة مع المؤسسات الخيرية في الاحتفال بالمناسبات الوطنية.	4.67	0.53	كبيرة جداً	1
٢-	المساهمة في تنظيف الشوارع وتشجيرها تتنافى مع عادات وتقاليد المجتمع.	2.39	1.39	ضعيفة	5
٣-	المشاركة في تأهيل ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة.	4.33	0.97	كبيرة جداً	2
٤-	وجود برامج تثقيفية وتدريبية خاصة للمتطوعين هدر للوقت.	1.98	1.10	ضعيفة	6
٥-	المشاركة في تنظيم الندوات الثقافية تعكس ثقافة المتطوع.	4.06	0.89	كبيرة	3

4	كبيرة	0.94	3.85	٦- نشر حسابات اللجنة وجمع المساعدات المالية والمشاركة في إعلاناتها.
	متوسطة	0.96	3.28	المحور ككل

الجدول أعلاه يعرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور "مجالات العمل التطوعي المرتبطة بلجان التنمية الاجتماعية"، فوجد أن المتوسط العام بلغ (٣.٢٨ من ٥) بانحراف معياري (٠.٩٦) والمتوسط يقع ضمن الفئة الثالثة لمعيار (ليكرت) الخماسي (٢.٦ إلى ٣.٤) والتي تعني أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على "مجالات العمل التطوعي المرتبطة بلجان التنمية الاجتماعية".

وبالنظر إلى استجابات أفراد العينة حول فقرات محور مجالات العمل التطوعي المرتبطة بلجان التنمية الاجتماعية، فقد تم ترتيب العبارات ترتيباً تنازلياً ابتداءً من العبارة ذات المتوسط الأكبر وانتهاءً بالمتوسط الأصغر، فوجد أن العبارة (المساهمة مع المؤسسات الخيرية في الاحتفال بالمناسبات الوطنية) في بداية الترتيب بمتوسط بلغ (٤.٦٧) ودرجة موافقة كبيرة جداً، ثم العبارة (المشاركة في تأهيل ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة) بمتوسط بلغ (٤.٣٣) ودرجة موافقة كبيرة جداً، ثم العبارة (المشاركة في تنظيم الندوات الثقافية تعكس ثقافة المتطوع) بمتوسط بلغ (٤.٠٦) ودرجة موافقة كبيرة، ثم العبارة (نشر حسابات اللجنة وجمع المساعدات المالية والمشاركة في إعلاناتها) بمتوسط بلغ (٣.٨٥) ودرجة موافقة كبيرة، ثم العبارة (المساهمة في تنظيف الشوارع وتشجيرها تتنافى مع عادات وتقاليد المجتمع) بمتوسط بلغ (٢.٣٩) ودرجة موافقة ضعيفة، ثم العبارة (وجود برامج تثقيفية وتدريبية خاصة للمتطوعين هدر للوقت) بمتوسط بلغ (١.٩٨) ودرجة موافقة ضعيفة،

ويتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن أهم مجالات العمل التطوعي المرتبطة بلجان التنمية الاجتماعية تمثلت في: (المساهمة مع المؤسسات الخيرية في الاحتفال بالمناسبات الوطنية، وأنها تعزز من الانتماء إلى الوطن، والمشاركة في تأهيل ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، والمشاركة في تنظيم الندوات الثقافية تعكس ثقافة المتطوع، ونشر حسابات اللجنة وجمع المساعدات المالية والمشاركة في إعلاناتها، والمساهمة في تنظيف الشوارع وتشجيرها لا تتنافى مع عادات وتقاليد المجتمع بل تُشكّل مشاركة مجتمعية مميزة لأفراده، ووجود برامج تثقيفية وتدريبية خاصة للمتطوعين مطلب وليس هدراً للوقت، والجدية والالتزام تُعدّان من أولويات المتطوع).

وهذا يتفق مع نتائج دراسة (حجازي، ٢٠١٧م) التي توصلت إلى أن مجالات العمل التطوعي المرتبطة بالتنمية المحلية في المجتمع السعودي متنوعة وعديدة، وأن أهم هذه المجالات هو تثقيف المجتمع المحلي بأهمية العمل التطوعي، وكذلك تقديم خدمات اجتماعية وصحية وتأهيلية لجميع فئات المجتمع وخاصة فئة ذوي الاحتياجات الخاصة. وكذلك ما توصلت إليه دراسة (الحلوة، ٢٠١٥م) من أن أهم مجالات العمل التطوعي التي يهتم بها الشباب السعودي هو توزيع التبرعات، وزيارة المرضى، والمشاركة في الجمعيات الخيرية.

جدول رقم (١٣) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور "خصائص المتطوعين للالتحاق بالعمل التطوعي".

م	خصائص المتطوعين للالتحاق بالعمل التطوعي	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١-	يقوم المتطوع بالعمل التطوعي وينظر للمقابل المادي جزاء ما يقوم به.	1.86	1.03	ضعيفة	6
٢-	يرى المتطوع عدم أهمية التضحية بوقته لأجل خدمة	1.98	1.03	ضعيفة	5



مجتمعه.				
٣-	يتمتع المتطوع بمهارات التواصل والتفاهم مع الآخرين.	4.46	0.69	كبيرة جدًا 1
٤-	الارتباط بالعمل الخاص للمتطوع مُقَدَّم على العمل التطوعي.	3.73	0.86	كبيرة 3
٥-	يجب أن يكون المتطوع متفرغًا للعمل التطوعي.	2.42	1.20	ضعيفة 4
٦-	يقف المؤهل العلمي عائقًا أمام المتطوع.	1.71	0.95	ضعيفة جدًا 7
٧-	يملك المتطوع المقدرة على إتقان الخدمات التي يُقَدِّمها.	4.26	0.74	كبيرة جدًا 2
	المحور ككل	2.92	0.93	متوسطة

الجدول السابق يوضح استجابات الباحثين على عبارات محور "خصائص المتطوعين للالتحاق بالعمل التطوعي"، فنجد أن المتوسط العام بلغ (٢.٩٢ من ٥) بانحراف معياري (٠.٩٣) والمتوسط يقع ضمن الفئة الثالثة لمعيار (ليكرت) الخماسي (٢.٦ إلى ٣.٤) والتي تعني أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على مستوى محور "خصائص المتطوعين للالتحاق بالعمل التطوعي".

وبالنظر إلى استجابات أفراد العينة حول فقرات محور "خصائص المتطوعين للالتحاق بالعمل التطوعي" فقد تم ترتيب العبارات ترتيبًا تنازليًا ابتداءً من العبارة ذات المتوسط الأكبر وانتهاءً بالمتوسط الأصغر، فنجد أن العبارة (يتمتع المتطوع بمهارات التواصل والتفاهم مع الآخرين) في بداية الترتيب بمتوسط بلغ (٤.٤٦) ودرجة موافقة كبيرة جدًا، ثم العبارة (يملك المتطوع المقدرة على إتقان الخدمات التي يُقَدِّمها) بمتوسط بلغ (٤.٢٦) ودرجة موافقة كبيرة جدًا، ثم العبارة (الارتباط بالعمل الخاص للمتطوع مُقَدَّم على العمل التطوعي) بمتوسط بلغ (٣.٧٣) ودرجة موافقة كبيرة، ثم العبارة (يجب أن يكون المتطوع متفرغًا للعمل التطوعي) بمتوسط بلغ (٢.٤٢) ودرجة موافقة ضعيفة، ثم العبارة (يرى المتطوع عدم أهمية التضحية بوقته لأجل خدمة مجتمعه) بمتوسط بلغ (١.٩٨) ودرجة موافقة ضعيفة، ثم العبارة (يقوم المتطوع بالعمل التطوعي وينظر للمقابل المادي جرّاء ما يقوم به) بمتوسط بلغ (١.٨٦) ودرجة موافقة ضعيفة، وأخيرًا العبارة (يقف المؤهل العلمي عائقًا أمام المتطوع) بمتوسط بلغ (١.٧١) ودرجة موافقة ضعيفة جدًا.

ويتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن أهم خصائص المتطوعين للالتحاق بالعمل التطوعي تمثلت في: (أن المتطوع يتمتع بمهارات التواصل والتفاهم مع الآخرين، وكذلك الارتباط بالعمل الخاص للمتطوع يُعتبر بالفعل مُقَدَّمًا على العمل التطوعي، ويملك المتطوع المقدرة على إتقان الخدمات التي يُقَدِّمها، وليس من المهم أن يكون المتطوع متفرغًا للعمل التطوعي بل يُوفَّق بينه وبين عمله، ويرى المتطوع أهمية التضحية بوقته لأجل خدمة مجتمعه، وأن الغالبية على استعداد لذلك، ويقوم المتطوع بالعمل التطوعي ولا ينظر للمقابل المادي جرّاء ما يقوم به بل يرجو الأجر من الله).

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (حجازي، ٢٠١٢م) التي توصلت إلى أن أهم الخصائص التي تدفع المتطوعين إلى الالتحاق بالعمل التطوعي هي امتلاك المتطوع لقدرات كبيرة تساعده على إتقان الخدمات التي يُقَدِّمها في العمل الخيري، كذلك المهارات الخاصة التي يتمتع بها المتطوع، ورغبة المتطوعين في تنمية شخصياتهم واكتساب الخبرات المجتمعية. جدول رقم (١٤) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور الدوافع نحو العمل التطوعي.

م	الدوافع نحو العمل التطوعي	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١-	يسعى المتطوع للحصول على الثواب من الله سبحانه وتعالى.	4.76	0.50	كبيرة جدًا	1
٢-	المتطوع يلتحق بالعمل التطوعي فقط لكي يشغل أوقات فراغه ويُحقّق الشهرة في المجتمع.	2.19	0.96	ضعيفة	5
٣-	المتطوع لديه قناعة بحب الآخرين ويساهم معهم في خدمة المجتمع والوطن.	4.59	0.61	كبيرة جدًا	3
٤-	يمنح العمل التطوعي المتطوع القدرة على تكوين العلاقات	1.66	0.91	ضعيفة	7

	الاجتماعية مع الآخرين.		جدًا	
٥-	هدف المتطوع الحصول على المكانة الاجتماعية والتقدير الاجتماعي.	2.55	1.08	4 ضعيفة
٦-	نشر قيم التكافل الاجتماعي تتمشي مع أدوار المتطوع.	2.06	0.98	6 ضعيفة
٧-	يتيح العمل التطوعي للمتطوع الفرصة لاكتساب رؤية جديدة وتعلم الجديد.	4.73	0.52	2 كبيرة جدًا
	المحور ككل	3.22	0.79	متوسطة

الجدول السابق يعرض لإجابات أفراد العينة على عبارات الدوافع نحو العمل التطوعي"، فنجد أن المتوسط العام بلغ (٣.٢٢ من ٥) بانحراف معياري (٠.٧٩)، والمتوسط يقع ضمن الفئة الثالثة لمعيار (ليكرت) الخماسي (٢.٦ إلى ٣.٤) والتي تعني أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على فقرات محور "أدوار المتطوعين ودوافعهم نحو العمل التطوعي".

وبالنظر إلى استجابات أفراد العينة حول فقرات محور الدوافع نحو العمل التطوعي، فقد تم ترتيب العبارات ترتيباً تنازلياً ابتداءً من العبارة ذات المتوسط الأكبر وانتهاءً بالمتوسط الأصغر، فنجد أن العبارة (يسعى المتطوع للحصول على الثواب من الله سبحانه وتعالى) في بداية الترتيب بمتوسط بلغ (٤.٧٦) ودرجة موافقة كبيرة جدًا، تليها العبارة (يتيح العمل التطوعي للمتطوع الفرصة لاكتساب رؤية جديدة وتعلم الجديد) بمتوسط بلغ (٤.٧٣) ودرجة موافقة كبيرة جدًا، تليها العبارة (المتطوع لديه قناعة بحب الآخرين ويساهم معهم في خدمة المجتمع والوطن) ودرجة موافقة كبيرة جدًا، تليها العبارة (هدف المتطوع الحصول على المكانة الاجتماعية والتقدير الاجتماعي) بمتوسط بلغ (٢.٥٥) ودرجة موافقة ضعيفة، تليها العبارة (المتطوع يلتحق بالعمل التطوعي فقط لكي يشغل أوقات فراغه ويُحقق الشهرة في المجتمع) بمتوسط بلغ (٢.١٩) ودرجة موافقة ضعيفة، تليها العبارة (نشر قيم التكافل الاجتماعي تتماشى مع أدوار المتطوع) بمتوسط بلغ (٢.٠٦) ودرجة موافقة ضعيفة، وأخيرًا العبارة (يمنح العمل التطوعي للمتطوع القدرة على تكوين العلاقات الاجتماعية مع الآخرين) بمتوسط بلغ (١.٦٦) ودرجة موافقة ضعيفة جدًا.

ويتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن أهم الدوافع نحو العمل التطوعي تمثلت في: (أن المتطوع يسعى للحصول على الثواب من الله سبحانه وتعالى، ويتيح العمل التطوعي للمتطوع الفرصة لاكتساب رؤية جديدة وتعلم الجديد، والمتطوع لديه قناعة بحب الآخرين ويساهم معهم في خدمة المجتمع والوطن، وقد يكون هدف المتطوع الحصول على المكانة الاجتماعية والتقدير الاجتماعي حافزاً له للاستمرار والعطاء، والمتطوع يلتحق بالعمل التطوعي ليس لكي يشغل أوقات فراغه ويُحقق الشهرة في المجتمع بل لنفع المجتمع والمساهمة في تنميته، ونشر قيم التكافل الاجتماعي لا يتنافى إطلاقاً مع أدوار المتطوع، ولا يمنع العمل التطوعي للمتطوع من تكوين العلاقات الاجتماعية مع الآخرين بل يُفويها ويُعززها).

وهذا يتفق مع نتائج دراسة (برقاوي، ٢٠٠٨م) التي توصلت إلى أن الشباب السعودي يرون أن التطوع يساعد على تعميق مفاهيم الإسلام في الحث على الخير والبر لكافة بني البشر، وأنه ضروري لأنه يقوم على تنمية روح التعاون وحب المساعدة، وأما بالنسبة لدوافع التطوع فقد كشفت الدراسة أن الشباب السعودي يتطوع من أجل نيل الثواب والأجر العظيم في الآخرة. وكذلك دراسة (السلطان، ٢٠٠٩م) التي توصلت إلى أن أهم دوافع الشباب للعمل التطوعي هي اكتساب مهارات جديدة، وزيادة الخبرة، وشغل وقت الفراغ بأمور مفيدة، والمساعدة في خدمة المجتمع، والثقة بالنفس، وتنمية الشخصية الاجتماعية تأتي في مقدمة الفوائد التي يجنيها الشباب جرّاء مشاركتهم في العمل التطوعي. وكذلك نتائج دراسة (الحلوة، ٢٠١٥م) التي توصلت إلى أن أهم دوافع العمل التطوعي لدى الشباب السعودي أنه يزيد من قدرة الإنسان على التفاعل والتواصل مع الآخرين، والحصول على الأجر والثواب من الله، ويشعر الفرد بالرضا الذاتي المتصل برضا الله.

جدول رقم (١٥) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور "أهم التحديات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية الأهلية".

م	التحديات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية الأهلية	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١-	عدم إدراك سكان المجتمع الأهلي لأهمية ودور لجان التنمية الاجتماعية.	3.86	0.94	كبيرة	2

٢-	الوعي الاجتماعي لدى أفراد المجتمع الأهلي غير قوي نحو دور لجان التنمية الاجتماعية.	3.08	1.07	متوسطة	6
٣-	اختصاصات ومسؤوليات لجان التنمية الاجتماعية غير واضحة للمستفيدين من خدماتها.	3.18	1.17	متوسطة	4
٤-	مشاركة أفراد المجتمع الأهلي في برامج وخدمات اللجان غير قوية وفاعلة.	3.19	1.03	متوسطة	3
٥-	ضعف الجانب الإعلامي في إبراز دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تنمية المجتمع المحلي.	3.91	1.00	كبيرة	1
٦-	زيادة أعداد المتطوعين تقلل من نجاح برامج لجان التنمية الاجتماعية	2.04	0.91	متوسطة	7
٧-	ضعف الولاء والانتماء لدى بعض الأفراد نحو لجان التنمية الاجتماعية.	3.13	1.09	متوسطة	5
	المحور ككل	3.20	1.03	متوسطة	

الجدول السابق يبين إجابات أفراد العينة على عبارات محور "أهم التحديات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية الأهلية"، فنجد أن المتوسط العام بلغ (٣.٢٠ من ٥) بانحراف معياري (١.٠٣) والمتوسط يقع ضمن هذه الفئة الثالثة لمعيار (ليكرت) الخماسي (٢.٦ إلى ٣.٤) والتي تعني أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على فقرات محور "أهم التحديات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية الأهلية".

وبالنظر إلى استجابات أفراد العينة حول فقرات محور "أهم التحديات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية الأهلية"، فقد تم ترتيب العبارات ترتيباً تنازلياً ابتداءً من العبارة ذات المتوسط الأكبر وانتهاءً بالمتوسط الأصغر فنجد أن العبارة (ضعف الجانب الإعلامي في إبراز دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تنمية المجتمع المحلي) في بداية الترتيب بمتوسط بلغ (٣.٩١) ودرجة موافقة كبيرة، تليها العبارة (عدم إدراك سكان المجتمع الأهلي لأهمية ودور لجان التنمية الاجتماعية) بمتوسط بلغ (٣.٨٦) ودرجة موافقة كبيرة، تليها العبارة (مشاركة أفراد المجتمع الأهلي في برامج وخدمات اللجان قوية وفاعلة) بمتوسط بلغ (٣.١٩) ودرجة موافقة متوسطة، تليها العبارة (اختصاصات ومسؤوليات لجان التنمية الاجتماعية غير واضحة للمستفيدين من خدماتها) بمتوسط بلغ (٣.١٨) ودرجة موافقة متوسطة، تليها العبارة (ضعف الولاء والانتماء لدى بعض الأفراد نحو لجان التنمية الاجتماعية) بمتوسط بلغ (٣.١٣) ودرجة موافقة متوسطة، تليها العبارة (الوعي الاجتماعي لدى أفراد المجتمع الأهلي قوي نحو دور لجان التنمية الاجتماعية) بمتوسط بلغ (٣.٠٨) ودرجة موافقة متوسطة، تليها العبارة (زيادة أعداد المتطوعين تقلل من نجاح برامج لجان التنمية الاجتماعية) بمتوسط بلغ (٢.٠٤) ودرجة موافقة متوسطة.

ويتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن أهم التحديات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية الأهلية تمثلت في: (ضعف الجانب الإعلامي في إبراز دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تنمية المجتمع المحلي، وعدم إدراك سكان المجتمع الأهلي لأهمية ودور لجان التنمية الاجتماعية، ومشاركة أفراد المجتمع الأهلي في برامج وخدمات اللجان ليست قوية وفاعلة بما فيه الكفاية بل تحتاج إلى المزيد من المشاركات والدعم المعنوي والمالي والتفاعلي، واختصاصات ومسؤوليات لجان التنمية الاجتماعية قد تكون غير واضحة لدى بعض المستفيدين من خدماتها، وضعف الولاء والانتماء لدى بعض الأفراد نحو لجان التنمية الاجتماعية يُشكّل بالفعل حاجساً لدى القائمين على اللجان، ويقومون بأدوار تُعزز الولاء والانتماء لدى أفراد المجتمع المحلي، والوعي الاجتماعي لدى أفراد المجتمع الأهلي ليس قوياً بما فيه الكفاية نحو دور لجان التنمية الاجتماعية، وزيادة أعداد المتطوعين لا تقلل من نجاح برامج لجان التنمية الاجتماعية بل تدفعها إلى تكثيف الأنشطة والفعاليات وزيادة تنوعها).

وهذا يتفق مع نتائج دراسة (عثمان، ٢٠١٤م) التي توصلت إلى وجود عدد من المعوقات والتحديات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية الأهلية مثل عدم إدراك سكان المجتمع الأهلي لأهمية ودور لجان التنمية الاجتماعية، وكذلك افتقاد الاعتماد المتبادل والانتماء بين سكان الحي ولجان التنمية الاجتماعية.

جدول (١٦) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور "مقترحات لتفعيل دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠".

م	مقترحات لتفعيل دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١-	قيام لجان التنمية الاجتماعية بدراسة وتقدير احتياجات المجتمع وتقديم الحلول والخدمات لتلبيتها.	4.20	0.86	كبيرة جداً	3
٢-	استخدام وسائل التواصل الحديثة في تقديم الخدمات المختلفة لأفراد المجتمع المحلي.	2.18	1.05	ضعيفة	5
٣-	فتح قنوات اتصال جديدة بين مراكز ولجان التنمية الاجتماعية ومؤسسات المجتمع المدني لابتكار مصادر جديدة لتمويل برامج وأنشطة التنمية.	4.37	0.72	كبيرة جداً	1
٤-	انشاء الشراكات مع مؤسسات القطاع الخاص والقطاعات الحكومية الأخرى.	1.72	0.98	ضعيفة جداً	7
٥-	حوكمة لجان التنمية الاجتماعية بما يحقق الشفافية والمساواة والعدالة الاجتماعية.	2.73	1.04	متوسطة	4
٦-	إقامة لقاءات حوار مجتمعي مستمرة والاستفادة من المتخصصين في المجال الاجتماعي والمجالات الأخرى.	4.31	0.76	كبيرة جداً	2
٧-	استقطاب الكفاءات الوطنية للعمل في اللجان.	2.02	1.11	ضعيفة	6
المحور ككل					
		3.08	0.93	متوسطة	

الجدول أعلاه يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور "مقترحات لتفعيل دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠"، فنجد أن المتوسط العام بلغ (٣.٠٨ من ٥) بانحراف معياري (٠.٩٣) والمتوسط ضمن هذه الفئة الثالثة لمعيار (ليكرت) الخماسي (٢.٦ إلى ٣.٤) والتي تعني أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على فقرات محور "التصورات المقترحة لتفعيل دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠".

وبالنظر إلى استجابات أفراد العينة حول فقرات محور "مقترحات لتفعيل دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠"، فقد تم ترتيب العبارات ترتيباً تنازلياً ابتداءً من العبارة ذات المتوسط الأكبر وانتهاءً بالمتوسط الأصغر، فنجد أن العبارة (فتح قنوات اتصال جديدة بين مراكز ولجان التنمية الاجتماعية ومؤسسات المجتمع المدني لابتكار مصادر جديدة لتمويل برامج وأنشطة التنمية) جاءت في الترتيب الأول بمتوسط بلغ (٤.٣٧) ودرجة موافقة كبيرة جداً، تليها العبارة (إقامة لقاءات حوار مجتمعي مستمرة والاستفادة من المتخصصين في المجال الاجتماعي والمجالات الأخرى) بمتوسط بلغ (٤.٣١) ودرجة موافقة كبيرة جداً، تليها العبارة (قيام لجان التنمية الاجتماعية بدراسة وتقدير احتياجات المجتمع وتقديم الحلول والخدمات لتلبيتها) بمتوسط بلغ (٤.٢٠) ودرجة موافقة كبيرة جداً، تليها العبارة (حوكمة لجان التنمية الاجتماعية بما يحقق الشفافية والمساواة والعدالة الاجتماعية) بمتوسط بلغ (٢.٧٣) ودرجة موافقة متوسطة، تليها العبارة (استخدام وسائل التواصل الحديثة في تقديم الخدمات المختلفة لأفراد المجتمع المحلي) بمتوسط بلغ (٢.١٨) ودرجة موافقة ضعيفة، تليها العبارة (استقطاب الكفاءات الوطنية للعمل في اللجان) بمتوسط بلغ (٢.٠٢) ودرجة موافقة ضعيفة، وأخيراً العبارة (انشاء الشراكات مع مؤسسات القطاع الخاص والقطاعات الحكومية الأخرى) بمتوسط بلغ (١.٧٢) ودرجة موافقة ضعيفة جداً.

وينضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن المقترحات لتفعيل دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ تمثل في: (فتح قنوات اتصال جديدة بين مراكز ولجان التنمية الاجتماعية ومؤسسات المجتمع المدني لابتكار مصادر جديدة لتمويل برامج وأنشطة التنمية، وإقامة لقاءات حوار مجتمعي مستمرة والاستفادة من المتخصصين

في المجال الاجتماعي والمجالات الأخرى، وحوكمة لجان التنمية الاجتماعية لا تُقلل الشفافية والمساواة والعدالة الاجتماعية بل تتيح لها الأولويات في الدعم الحكومي ومن المؤسسات الداعمة، وإقامة لقاءات حوار مجتمعي مستمرة والاستفادة من المتخصصين في المجال الاجتماعي والمجالات الأخرى تساهم في تثقيف المجتمع وزيادة الوعي نحو الالتحاق بالعمل التطوعي، واستقطاب الكفاءات الوطنية للعمل في اللجان لا يخالف سياساتها بل إنه مطلب للرقى بخدمة اللجان وتطويرها). وهذا يتفق مع دراسة (الحلوة، ٢٠١٥م) التي توصلت إلى أن ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب السعودي حاليًا تتمثل في فتح قنوات اتصال جديدة بين كافة منظمات المجتمع المدني لتطوير برامج وأنشطة تنموية.

الحادي عشر: النتائج العامة للدراسة:

توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج تمثلت فيما يلي:

١- وصف مجتمع الدراسة:

١- أغلب أفراد العينة من عينة الذكور بنسبة (٧٢.٦%)، وغالبهم يقع داخل الفئة العمرية (من ٢٥ - ٣٥ سنة) بنسبة (٣٩.٨%)، ومؤهلاتهم العلمية في الغالب (مؤهل جامعي) بنسبة (٧٤.٣%)، ومدة العمل في المجال التطوعي لغالبيتهم كانت (أقل من ٥ سنوات) بنسبة (٦١.١%)، ومعظمهم يمارسون نشاطًا ميدانيًا بنسبة (38.94%) عند تقديمهم للخدمات التطوعية، ومعظمهم تعرّف على العمل التطوعي عن طريق الأصدقاء بنسبة (50.44%)، كما تبين أن ما نسبته (٣٥.٤٠%) من أفراد العينة يرون أنه لا بد من توفر بعض الشروط في المتطوعين، ومن أهمها (الافتتاح بالعمل التطوعي، الإيثار، الحرص على نفع المجتمع، الاستعداد لبذل الجهد والوقت، ثقافة العمل التطوعي، الشخصية وتوافر سمات القيادة).

ب - الإجابة عن تساؤلات الدراسة

الإجابة عن التساؤل الأول: ما طبيعة الخدمات والبرامج التي تُقدّمها لجان التنمية الاجتماعية الأهلية؟

- بينت النتائج أن طبيعة الخدمات والبرامج التي تُقدّمها لجان التنمية الاجتماعية الأهلية جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط بلغ (٤.٢٤) وانحراف معياري (١.٠٨)؛ وتمثلت أهم هذه الخدمات في: تقديم خدمات وبرامج اجتماعية وثقافية وأسرية لأفراد المجتمع المحلي، وتقديم خدمات وبرامج بيئية لتنمية المسؤولية الاجتماعية نحو البيئة، تعتمد البرامج التي تُقدّمها لجان التنمية على الاجتهادات الفردية، تقدم برامج تثقيف للمرأة وتعزيز دورها المجتمعي، تقديم برامج تأهيل وتدريب للأسر المنتجة في المجتمع المحلي، تقدم خدمات وبرامج ترفيهية ورياضية.

الإجابة عن التساؤل الثاني: ما مجالات العمل التطوعي المرتبطة بلجان التنمية الاجتماعية؟

- بينت النتائج أن مجالات العمل التطوعي المرتبطة بلجان التنمية الاجتماعية جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط بلغ (٣.٢٨) وانحراف معياري (٠.٩٦)؛ وتمثلت أهم هذه المجالات في: المساهمة مع المؤسسات الخيرية في الاحتفال بالمناسبات الوطنية، والمشاركة في تأهيل ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، والمشاركة في تنظيم الندوات الثقافية تعكس ثقافة المتطوع، نشر حسابات اللجنة وجمع المساعدات المالية والمشاركة في إعلاناتها، المساهمة في تنظيف الشوارع وتشييرها وتنظيفها مع عادات وتقاليد المجتمع، وجود برامج تثقيفية وتدريبية خاصة للمتطوعين.

الإجابة عن التساؤل الثالث: ما خصائص المتطوعين للالتحاق بالعمل التطوعي؟

- بينت النتائج أن خصائص المتطوعين للالتحاق بالعمل التطوعي جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط بلغ (٢.٩٢) وانحراف معياري (٠.٩٣)؛ وتمثلت أهم هذه الخصائص في: أن المتطوع يتمتع بمهارات التواصل والتفاهم مع الآخرين، وكذلك الارتباط بالعمل الخاص للمتطوع مُقدّم على العمل التطوعي، ويملك المتطوع المقدرة على إتقان الخدمات التي يُقدّمها، الارتباط بالعمل الخاص للمتطوع مُقدّم على العمل التطوعي، يرى المتطوع عدم أهمية التضحية بوقته لأجل خدمة مجتمعه، يقوم المتطوع بالعمل التطوعي ولا ينظر للمقابل المادي جرّاء ما يقوم به، لا يقف المؤهل العلمي عائقًا أمام المتطوع.

الإجابة عن التساؤل الرابع: ما الدوافع نحو العمل التطوعي؟

- بينت النتائج أن الدوافع نحو العمل التطوعي جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط بلغ (٣.٢٢) وانحراف معياري (٠.٧٩)؛ وتمثلت أهم هذه الأدوار في: سعي المتطوع للحصول على الثواب من الله سبحانه وتعالى، وبتحسين العمل التطوعي للمتطوع الفرصة لاكتساب رؤية جديدة وتعلّم الجديد، والمتطوع لديه قناعة بحب الآخرين ويساهم معهم في خدمة المجتمع والوطن، هدف المتطوع الحصول على المكانة الاجتماعية والتقدير الاجتماعي،

المتطوع يلتحق بالعمل التطوعي فقط لكي يشغل أوقات فراغه ويُحقّق الشهرة في المجتمع، يمنح العمل التطوعي المتطوع القدرة على تكوين العلاقات الاجتماعية مع الآخرين.

الإجابة عن التساؤل الخامس: ما أهم التحديات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية الأهلية؟

بينت النتائج أن أهم التحديات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية الأهلية جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط بلغ (٣.٢٠) وانحراف معياري (١.٠٣)؛ وتمثلت أهم هذه التحديات في ضعف الجانب الإعلامي في إبراز دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تنمية المجتمع المحلي، وعدم إدراك سكان المجتمع الأهلي لأهمية ودور لجان التنمية الاجتماعية، مشاركة أفراد المجتمع الأهلي في برامج وخدمات اللجان غير قوية وفاعلة، اختصاصات ومسؤوليات لجان التنمية الاجتماعية غير واضحة للمستفيدين من خدماتها، ضعف الولاء والانتماء لدى بعض الأفراد نحو لجان التنمية الاجتماعية، الوعي الاجتماعي لدى أفراد المجتمع الأهلي غير قوي نحو دور لجان التنمية الاجتماعية، زيادة أعداد المتطوعين نُقل من نجاح برامج لجان التنمية الاجتماعية.

الإجابة عن التساؤل السادس: ما مقترحات لتفعيل دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟
بينت النتائج أن المقترحات لتفعيل دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط بلغ (٣.٠٨) وانحراف معياري (٠.٩٣)؛ وتمثلت أهم هذه التصورات في: فتح قنوات اتصال جديدة بين مراكز ولجان التنمية الاجتماعية ومؤسسات المجتمع المدني لابتكار مصادر جديدة لتمويل برامج وأنشطة التنمية، وإقامة لقاءات حوار مجتمعي مستمرة والاستفادة من المتخصصين في المجال الاجتماعي والمجالات الأخرى، وحوكمة لجان التنمية الاجتماعية بما يحقق الشفافية والمساواة والعدالة الاجتماعية، استخدام وسائل التواصل الحديثة في تقديم الخدمات المختلفة لأفراد المجتمع المحلي، استقطاب الكفاءات الوطنية للعمل في اللجان، انشاء الشراكات مع مؤسسات القطاع الخاص والقطاعات الحكومية الأخرى.

الثاني عشر: التوصيات والمقترحات:

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن تقديم التوصيات التالية:
- ١- أن يكون هناك تنوع في الأعمال والبرامج التي تُقدّمها لجان التنمية الاجتماعية، وعدم الاقتصار على أنواع مُحدّدة من الخدمات على حساب خدمات أخرى يمكن أن تُقدّم.
 - ٢- أن يكون هناك تفعيل وتمكين لدور المرأة في إعداد البرامج وتنفيذها، وإعداد برامج تدريب للأسر المنتجة ودعمها.
 - ٣- أن يكون هناك اهتمام ومتابعة من قبل وزارة الموارد البشرية لمراكز ولجان التنمية الاجتماعية حتى يكون هناك توسّع في تقديم الخدمات والبرامج لتشمل كلّ الجوانب الاجتماعية، والاقتصادية، والترفيهية، والرياضية.
 - ٤- الاهتمام من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتنمية الموارد البشرية المؤهلة من أعضاء ومتطوعين وتدريبهم وتأهيلهم باستمرار، وذلك بإعداد فرص تطوعية مناسبة ومتنوعة وبرامج تدريب وورش عمل تتفق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠.
 - ٥- زيادة الدعم المالي للمشاريع الاستثمارية التي تُقيمها اللجان حتى تكون هناك عوائد وموارد مالية ثابتة، وتعتمد اللجان على نفسها مستقبلاً، ويكون ذلك وفق خطط مدروسة.
 - ٦- الاهتمام بالتواصل الإعلامي والاستفادة من الثورة الإعلامية في وسائل التواصل الاجتماعي الحديثة لنشر برامجها والإعلان عن مبادراتها وكيفية المشاركة والدعم لها، وكذلك إبراز أدوار لجنة التنمية الاجتماعية بما يُحقّق كسب تأييد المجتمع لها.
 - ٧- أهمية التعديل والتطوير والتدريب المستمر من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على اللوائح التنفيذية لعمل مراكز التنمية الاجتماعية واللجان التابعة لها بما يساهم ويزيد في تفعيل دورها في خدمة المجتمع بما يتناغم مع أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.
 - ٨- الاستفادة من علم الاجتماع وأساليبه ومبادئه التي تساهم في إثراء مجال العمل التطوعي، وتذليل الصعوبات وحل المشكلات التي يواجهها المتطوعون وكذلك المؤسسات ذات العلاقة.
 - ٩- فتح باب الاستقطاب والاستفادة من أصحاب التخصص في المجال الاجتماعي، وذلك بالحرص على تواجد أخصائي اجتماعي واحد على الأقل في كل لجنة للتنمية الاجتماعية للاستفادة من خبراته العلمية والمهنية، وتطبيق مبادئ التنمية الاجتماعية بشكل متقن.

١٠- ضرورة تفعيل العمل التطوعي، واستقطاب وزيادة عدد المتطوعين من مختلف الفئات، والاستفادة من الفئات الطموحة، وتقديم الدعم اللازم لهم، وتهيئة الجو لهم لتقديم خدمات أكبر يستفيد منها المجتمع، وتسجيل الساعات التطوعية التي يقومون بها، واعتماده في المفضلات الوظيفية والترقيات في الجهات الحكومية والأهلية على حد سواء.

المراجع

- ١- أبو زيد، أبو الحسن عبد الموجود (٢٠٠٩م)، التنمية الاجتماعية وحقوق الإنسان، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- ٢- باشا، عدنان (٢٠٠٠م)، العمل التطوعي في الإسلام ودور المنظمات والهيئات الإسلامية في التنمية الشاملة. مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي، الأمن مسؤولية الجميع، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ٣- برقاوي، خالد بن يوسف (٢٠٠٨م)، اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي: دراسة مطبقة على عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، مج ١٦، ٢٤، ص ص ٦٥-١٣١.
- ٤- البصري، سلطان بن ناصر (٢٠١٦م)، دور اللجان الأهلية في التنمية الاجتماعية بالتطبيق على مدينة الرياض، أطروحة دكتوراه، جامعة أم درمان، السودان.
- ٥- الثنيان، عبد الإله بن عبد الرحمن (٢٠١٣م)، إسهامات لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية: دراسة مطبقة على منطقة القصيم من منظور الخدمة الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية اللغة العربية والدراسات الاجتماعية، جامعة القصيم.
- ٦- حجازي، نادية عبد العزيز محمد (٢٠١١م)، اتجاهات الفتاة الجامعية نحو العمل التطوعي في المجتمع السعودي ودور الخدمة الاجتماعية في تنميتها: دراسة ميدانية مطبقة على طالبات كليات جامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، ج ٣٠، ع ٩، ص ص ٤١٠٨-٤١٩٢.
- ٧- حجازي، هدى محمود حسن (٢٠١٧م)، رؤية مستقبلية لتفعيل دور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية في التنمية المحلية بالمجتمع السعودي.
- ٨- الحلوة، طرفة بنت إبراهيم (٢٠١٥م)، ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب في المجتمع السعودي، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، مج ٤، ع ٩٤، ص ص ٢٣٥-٢٥٧.
- ٩- خاطر، أحمد مصطفى (٢٠٠٢م)، التنمية الاجتماعية: المفاهيم الأساسية - نماذج ممارسة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- ١٠- الدعيدع، هيفاء عبد الله (٢٠١٩م)، دراسة تقييمية لدور لجان التنمية الاجتماعية الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين، مجلة الآداب، جامعة الملك سعود، مج ٣١، ع ١٤، ص ص ١٦٥-٢٠٩.
- ١١- رحال، عمر رحال نيسان (٢٠٠٦)، الشباب والمؤسسات والأطر والمشاريع والنوادي الشبابية. بحث مُقدّم إلى منتدى شارك الشبابي، مستخلص في ٢٢-٤-٢٠١٦.
- ١٢- رشدي، عثمان فريد (٢٠١٣م)، الريادة والعمل التطوعي، ط ١، الأردن، عمان، دار راية للنشر والتوزيع.
- ١٣- السكري، أحمد شفيق (٢٠٠٠م)، قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- ١٤- السلطان، فهد سلطان (٢٠٠٩م)، اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي، بحث منشور برسالة الخليج العربي، مكتب التربية لدول الخليج العربي، كلية التربية جامعة الملك سعود.
- ١٥- الشامي، أروى عبد العزيز (٢٠٢٠م)، دوافع العمل التطوعي لدى المتطوعين: دراسة ميدانية على عينة من المتطوعين في منظمات الشمال السوري، مجلة ربحان للنشر العلمي، ص ص ٤١-٦٩.
- ١٦- الشلهوب، هيفاء عبد الرحمن وآخرون (٢٠٠٩م)، تنمية المجتمعات المحلية: نماذج تطبيقية على المجتمع السعودي المعاصر، ط ١، مكتبة الرشد، الرياض.
- ١٧- عبد الله، محمد عبد الفتاح (٢٠٠٧م)، ممارسة الخدمة الاجتماعية التنموية في المجتمعات المحلية التقليدية والمستحدثة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- ١٨- عثمان، فاطمة (٢٠١٤م)، المعوقات التي تواجه لجان التنمية الاجتماعية الأهلية والتصور المقترح لمواجهتها، مجلة الخدمة الاجتماعية، ع ٥١، ص ص ٢٥١-٢٧٦.
- ١٩- عزازي، فائق محمد عبد المنعم (٢٠١٤م)، تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية، المجلة التربوية الدولية والمتخصصة، مج ٣، ع ٤٤، ص ص ١٦٦-١٨٢.



- ٢٠- العواملة، نائل عبد الحافظ (٢٠٠٩م)، إدارة التنمية: الأسس والنظريات والتطبيقات العملية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان.
- ٢١- القرشي، عدنان (٢٠٠٦م)، المجتمع المدني في دول مجلس التعاون: مفاهيمه ومؤسساته وأدواره المنتظرة، ط١، المنامة، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون الخليجي.
- ٢٢- القصاص، مهدي محمد (٢٠١٣م)، العوامل المؤثرة على رؤى القائمين ببرامج التطوع وأنشطته والمستفيدين منها: دراسة إثنولوجية، حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة الكويت.
- ٢٣- كفاوين، محمود (٢٠٠٥م)، تنظيم المجتمع: برامج التنمية الاجتماعية والأسرية، جامعة القدس المفتوحة.
- ٢٤- محمد، دعاء عبد الحميد (٢٠١٦م)، دور مراكز الأحياء في تنمية المجتمع المحلي، مجلة الخدمة الاجتماعية، ٥٦ع، ج٧، صص ١٥-٦٦.
- ٢٥- مصطفى، إبراهيم (١٩٨٥م)، المعجم الوسيط، تركيا، المكتبة الإسلامية.
- ٢٦- النعمي، حسن أحمد محمد (٢٠١٧م)، دور الأخصائي الاجتماعي في المساندة الاجتماعية لمرضى القلب: دراسة ميدانية بمستشفى عسير المركزي بالمملكة العربية السعودية، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد ٥٨، الجزء ٢، صص ٩٠-١١٢.
- ٢٧- واصل، محمد (٢٠١٦م)، العمل التطوعي في ليبيا: دراسة ميدانية على عينة من المتطوعين وغير المتطوعين في مدينة طبرق، المجلة العربية لعلم الاجتماع، ع١٧٤، صص ١٠٣-١٨٠.
- ٢٨- وزارة الشؤون الاجتماعية (١٤٢٨هـ)، القواعد التنفيذية للائحة التنظيمية لمراكز التنمية الاجتماعية، الرياض.
- ٢٩- وزارة الشؤون الاجتماعية (٢٠١٣م)، دليل مواقع الجمعيات والمؤسسات الخيرية والجمعيات التعاونية ولجان التنمية الاجتماعية الأهلية في المملكة، ط١، المملكة العربية السعودية.
- ٣٠- وزارة العمل والتنمية الاجتماعية (٢٠١٨م)، الكتاب الإحصائي السنوي للعام المالي ١٤٤٠هـ، الهيئة العامة للإحصاء.

المواقع الإلكترونية:

١- موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (٢٠٢١م). متاح عبر الرابط:

<https://hrsd.gov.sa/ar/services/613>

<https://www.google.com/amp/s/www.okaz.com.sa/ampArticle/2030456>



The Role of Civil Social Development Committees in Activating Volunteer Work

By

Dr.. Henedy bin Attia bin Abdul Muti Al-Bishri

Associate Professor, Department of Sociology and Social Service _ King Abdulaziz University

Researcher: Ahmed Misfer Salem Al-Ghamdi

Department of Sociology and Social Service _ King Abdulaziz University

Abstract:

The study aimed to determine the nature of the services and programs provided by the civil social development committees in the Ghamid Al-Zinad governorate in Al-Baha, to identify the most important challenges facing the civil social development committees, to identify the areas of volunteer work associated with the civil social development committees, to reveal the characteristics of volunteers to join volunteer work and to submit proposals to activate, the role of the civil social development committees in the light of the Kingdom's vision 2030. The study relied on the comprehensive social survey approach (for volunteers in the selected civil social development committee) and the intentional sample (the civil social development committee), the study sample was selected using the intentional sampling method of volunteers in the Civil Development Committee in Ghamid Al-Zinad governorate in Al-Baha region, numbering (113) respondents who represent the research sample. The study used the questionnaire as a main tool for collecting study data.

The results of the study concluded: that the nature of the services and programs provided by the community social development committees came at a (medium) degree with an average of (4.24) and a standard deviation (1.08), and the most important of these services was "providing social, cultural and family services and programs for members of the local community," as the results showed. The areas of voluntary work associated with the social development committees came at a (medium) degree with an average of (3.28) and a standard deviation (0.96), and the most important of these areas was "contributing with charitable institutions in the



celebration of national occasions that enhance belonging to the homeland," The results also showed that the characteristics of volunteers to join volunteer work came to a (medium) degree with an average of (2.92) and a standard deviation (0.93), and the most important of these characteristics was that "the volunteer has the skills of communication and understanding with others." The results also showed that the roles and motives of volunteers towards volunteer work It came with a (medium) degree with an average of (3.22) and a standard deviation of (0.79). The most important of these roles was "the volunteer's quest to obtain the reward from God Almighty". The results also showed that the most important challenges facing the civil social development committees came with a (medium) degree, with an average of (3.20) and a standard deviation (1.03). The most important of these challenges was represented in the "weakness of the media aspect in highlighting the role of the community social development committees in the development of the local community." The study recommended that the Social Development Committee in Ghamid Governorate should take the principle of diversity, comprehensiveness and integration of the services and programs provided; where the focus does not get on one type of service without the other.

Keywords: social development committees - volunteer work – volunteers.