



سلسلة البحوث والدراسات

# الشباب والعمل التطوعي وخدمة المجتمع السعودي

(أحداث جدة نموذجاً)

إعداد

مركز رؤية للدراسات الاجتماعية

الطبعة الأولى

١٤٣٥هـ / ٢٠١٤م

ج مركز رؤية للدراسات الاجتماعية ١٤٣٥ هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

مركز رؤية للدراسات الاجتماعية

الشباب والعمل التطوعي وخدمة المجتمع السعودي / مركز رؤية للدراسات الاجتماعية،  
الرياض، ١٤٣٥ هـ

١١١ ص ٢٤×١٧ سم

ردمك: ٩٧٨-٦٠٣-٩٠١٤٩-٦-٦

١- المجتمع السعودي ٢- السعودية - الأحوال الاجتماعية أ- العنوان

١٤٣٤/٩١٥٠

ديوي ٣٠٩٠١٥٣١

رقم الإيداع: ١٤٣٤/٩١٥٠

ردمك: ٩٧٨-٦٠٣-٩٠١٤٩-٦-٦

حقوق الطبع محفوظة

الطبعة الأولى ١٤٣٥ هـ / ٢٠١٤ م

طُبِعَ بِدَعْمِ مَنْ

مؤسسة حمد بن عبدالرحمن الحصيني الخيرية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## الفريق العلمي

[١] الشيخ د. إبراهيم الدويش أمين عام المركز، مشرفاً عاماً ومشاركاً.

[٢] د. محمد بن محسن سحاق، المدير التنفيذي، مشرفاً علمياً.

[٣] د. منتصر علام محمد - مدير إدارة البحوث والدراسات، كتابة التقرير النهائي.

[٤] أ. محمد محيي الدين كيلاني - باحث بالمركز، الاشتراك في كتابة التقرير النهائي.



## فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
٩	ملخص البحث
١٣	الفصل الأول: مفاهيم أساسية
١٥	مقدمة
١٦	أولاً: تعريف العمل التطوعي
١٧	ثانياً: أنواع العمل التطوعي
١٨	ثالثاً: أهمية العمل التطوعي
١٨	رابعاً: علاقة الشباب بالعمل التطوعي
١٩	خامساً: منهجية البحث
٢٥	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
٢٧	أولاً: الدراسات المحلية
٣٣	ثانياً: الدراسات العربية
٣٩	الفصل الثالث: الإطار النظري
٤١	مقدمة
٤٢	أولاً: تعريف العمل التطوعي
٤٥	ثانياً: أهداف العمل التطوعي
٤٦	أهداف خاصة بالمتطوع
٤٧	أهداف خاصة بالمؤسسة التطوعية
٤٨	أهداف خاصة بالمجتمع
٤٩	ثالثاً: أهمية العمل التطوعي
٤٩	أهمية العمل التطوعي للمتطوع
٥٠	أهمية العمل التطوعي للمؤسسات التطوعية
٥٠	أهمية العمل التطوعي للمجتمع
٥١	رابعاً: أنماط العمل التطوعي وأشكاله
٥٢	خامساً: مجالات العمل التطوعي

الصفحة	الموضوع
٥٤	سادساً: مجالات العمل التطوعي في الإسلام
٥٦	سابعاً: العمل التطوعي في الإسلام
٦٤	ثامناً: شروط التطوع
٦٦	تاسعاً: مقومات نجاح العمل التطوعي
٦٩	عاشراً: معوقات العمل التطوعي
٧٠	معوقات قبل التطوع
٧١	معوقات أثناء التطوع
٧٢	معوقات بعد التطوع
٧٤	معوقات خاصة بالمؤسسة
٧٣	معوقات نفسية خاصة بالمتطوع
٧٧	الفصل الرابع: الشباب والعمل التطوعي
٧٩	أولاً: عوامل تشجيع الشباب علي ممارسة العمل التطوعي
٨١	ثانياً: العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية
٨٤	ثالثاً: إحصائيات وأرقام حول العمل التطوعي في العالم الغربي والعالم العربي
٨٧	رابعاً: الشباب والعمل التطوعي
٨٨	خامساً: خصائص مرحلة الشباب
٩١	سادساً: أهمية العمل التطوعي للشباب
٩٢	سابعاً: العمل التطوعي وقت الأزمات
٩٧	الفصل الخامس: نتائج الدراسة وتوصياتها
٩٩	أولاً: النتائج
١٠٣	ثانياً التوصيات
١٠٨	المراجع



## ملخص البحث

يعتبر مصطلح العمل التطوعي مفهوماً أصيلاً في الثقافة العربية الإسلامية، وخاصة أنه جهد مبذول من الفرد لخدمة الجماعة والمجتمع دون انتظار عائد، أو تحقيق إفادة مادية، مع أن بعض الجهات التطوعية تعطي المتطوع مقابلاً مادياً إلا أن هذا المقابل لا يتناسب والجهد المبذول والوقت المستقطع.

وينطلق هذا البحث من نتيجة - انتهى إليها استطلاع رأي أجراه مركز رؤية للدراسات الاجتماعية عن أولويات واهتمامات الشباب الجامعي السعودي- مفادها: ضعف مشاركة الشباب في الأعمال التطوعية، إذ جاءت ممارسة العمل التطوعي في الترتيب الأخير، وفق أولويات واهتمامات الشباب الجامعي في قضاء وقت الفراغ بنسبة ٢٤ ٪ من أفراد العينة، بعكس الإنترنت الذي احتل المرتبة الأولى في قضاء وقت الفراغ بنسبة ٧٨ ٪، تليه مشاهدة التلفاز بنسبة ٧٥ ٪. وتضع هذه النتيجة علامات استفهام عديدة حول ضعف إقبال الشباب على العمل التطوعي واستثمار وقت الفراغ في أعمال خيرية تعود بالنفع على الشباب، وعلى المجتمع والوطن بالخير.

والعمل التطوعي هو: استقطاع جزء من وقت وجهد المتطوع وتوجيهه إلى النفع العام، دون انتظار عائد مادي أو عيني. وللأزمات والكوارث أثر هام في تفعيل وتكوين دافع لدى الشباب وغيرهم من فئات المجتمع إلى المشاركة الاجتماعية والعمل التطوعي ومد يد العون مندفعين بالتأثر النفسي بالأزمة أو الكارثة، والتفاعل والشعور بالمسؤولية تجاه من يعاني آثارها، مما يسبب تغيراً في ترتيب أولويات أفراد المجتمع لصالح الموضوعات وثيقة الصلة بالأزمة، وذلك ما ظهر في الإقبال الشبابي لمعاونة ضحايا سيول جدة على الرغم من نتيجة استطلاع الرأي الذي سبق الإشارة إليه.

## تساؤلات البحث

يسعى هذا البحث إلى محاولة الإجابة على التساؤلات الآتية:

١. ما معوقات العمل التطوعي؟ وما أسباب إحجام الشباب عن المشاركة فيه؟
٢. ما مجالات العمل التطوعي المتاحة أمام الشباب؟
٣. كيف يمكن تشجيع الشباب على الإسهام والمشاركة في العمل التطوعي وخدمة المجتمع؟

## منهجية البحث

تم عمل مسح لعدد من الدراسات والبحوث ، وما توصلت إليه من نتائج حول مشاركة الشباب في العمل التطوعي، وعقد المقارنة بين ما توصل إليه استطلاع رأي المركز حول النتيجة السالفة الذكر، وما توصلت إليه هذه الدراسات من نتائج تفسر أسباب عزوف الشباب عن المشاركة في العمل التطوعي، مع اتخاذ ما تعرضت له مدينة جدة من سيول في (ذي الحجة من العام ١٤٣١هـ) مثلاً وكيف قدم الشباب السعودي (ذكوراً ، وإناثاً) أروع الأمثلة في المشاركة والمساهمة في إنقاذ ضحايا السيول ومد يد العون للمحتاجين، وتفسير هذا الوضع في ضوء الدراسات السابقة؛ ثم الانتهاء لعدد من الاستنتاجات والتوصيات لمعالجة ضعف إقبال الشباب على المشاركة والمساهمة في العمل التطوعي وسبل تفعيل ذلك الإقبال .

## أهداف البحث

يهدف البحث إلى التعرف على:

- (١) أهم معوقات العمل التطوعي، سواء معوقات قبل التطوع أو أثناءه أو بعده أو معوقات خاصة بالمؤسسة أو خاصة بالمتطوع.
- (٢) أسباب إحجام الشباب عن المشاركة في العمل التطوعي.
- (٣) التعرف على مجالات العمل التطوعي المتاحة أمام الشباب، وكيف يمكن تشجيع الشباب على الإسهام والمشاركة فيها لخدمة المجتمع.

## أهم النتائج

١. وجود اتفاق بين نتائج الدراسات السابقة والنتيجة التي توصل إليها مركز رؤية للدراسات الاجتماعية في "أن العمل التطوعي جاء في آخر أولويات الشباب الجامعي في قضاء وقت الفراغ بنسبة ٢٤ %".
٢. القطاع الأهلي أحد شركاء ثلاثة في عملية التنمية الشاملة إلى جانب القطاع الحكومي والقطاع الخاص.
٣. لدى الشباب رغبة واستعداد للمشاركة في العمل التطوعي، إلا أنه يوجد العديد من المعوقات.
٤. وجود نظرة مجتمعية سلبية للعمل التطوعي سواء بعدم الثقة في نوايا المتطوعين، أو في المؤسسة وإدارتها.
٥. أرجع بعض الشباب - على المستويين السعودي والعربي - عدم مشاركتهم التطوعية إلى عدم علمهم بها.
٦. الدافع الديني هو الدافع الأساسي لتطوع الشباب.

- 
٧. يكسب العمل التطوعي الشباب مهارات جديدة وينمي المهارات الموجودة لديهم.
٨. يحتاج العمل التطوعي إلى حماس وفكر وقوة الشباب، وكذلك يحتاج الشباب إلى العمل التطوعي في تحقيق إشباع نفسي واجتماعي، وبناء شخصيته وتكاملها.
٩. وجود قصور في المؤسسات التطوعية مثل :
- عدم وجود برامج تدريبية .
  - ضعف إمكانياتها المالية والإدارية .
  - قلة مجالات العمل التطوعي.
  - عدم وجود برامج إعلامية .
  - عدم اهتمام المؤسسات التطوعية بالإعلان بشكل جيد عن مشروعات.

الفصل الأول

مفاهيم أساسية



## الفصل الأول

### مفاهيم أساسية

#### مقدمة:

يعتبر مصطلح العمل التطوعي مفهوماً أصيلاً في الثقافة العربية الإسلامية، وخاصة أنه جهد يبذل من الفرد لخدمة الجماعة والمجتمع دون انتظار عائد، أو تحقيق إفادة مادية، مع أن بعض الجهات التطوعية تعطي المتطوع مقابل مادياً إلا أن هذا المقابل لا يتناسب والجهد المبذول والوقت المستقطع.

وظهر العمل التطوعي والرغبة في مساعدة الناس منذ بداية الخليقة كجهد فردي ذاتي بدافع المساعدة وتقليل معاناة الآخرين والحد من عوزهم وحاجتهم، وبسبب عدم وجود حكومات منوط بها إشباع تلك الحاجات أو عجز الحكومات القائمة عن تغطية كل مساحة حكمها، ومع تطور المجتمعات وظهور الحكومات المركزية وتأكيد سيادتها وبسط نفوذها على رقعة حكمها وتقديم مساعدتها لكل مواطنيها ظهر أيضاً قصورها في إشباع كل حاجاتهم ووجد أيضاً الجهد والعمل التطوعي لاستكمال قصور الجهود الحكومية، ومع تطور المجتمعات وتأكيد الحكومات من عدم قدرتها على سد كل حاجات الأفراد ومع ظهور القطاع الخاص أولت الحكومات دوراً له لمشاركتها في هذا العمل، ومع زيادة تعقيدات المجتمعات ظهرت مؤسسات المجتمع المدني بشكل منظم معترف بها من الحكومات وأصبحت الشريك الثالث في عملية التنمية.

واهتم الإسلام بالعمل التطوعي وحث عليه "فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ"  
[البقرة: ١٨٤] ويعنى التطوع في الإسلام كل أشكال الخير وأنواعه وهو مفهوم  
أشمل من المفهوم الغربي للتطوع الذي ينظر له بوصفه جهداً ووقتاً مستقطعاً  
فقط، والإسلام يعنى بالتطوع العمل الزائد غير الملزم لصاحبه، وغير المأجور  
عليه مادياً، لأن المتطوع يحتسب الأجر عند الله، وتدفعه مرضات الله للبدل  
والعطاء.

لا يقصد بالعمل التطوعي التصديق بالمال فقط، ولا ما هو واجب على  
الفرد أدائه، وإنما هو بذل الجهد والوقت دون إلزام أو انتظار الأجر.  
ويعرض "ضيف الله بن سليم" واقع العمل التطوعي في المملكة مشيراً  
إلى أن "العمل التطوعي اتخذ منذ القدم أشكالاً مختلفة حيث بدأ بالجهود  
الفردية ثم العائلية فالقبيلة، وعندما أنشئت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عام  
١٣٨٠ هـ أخذت بأسلوب تنمية المجتمع المحلي وقد تزامن ذلك مع إنشاء أول  
جمعية تعاونية في المملكة بالدرعية كما أن الجمعيات الخيرية لم تكن حديثة  
عهد إذ أن الوزارة عند إنشائها قامت بتنظيم صناديق البر الخيرية الموجودة  
وسجلتها كجمعيات خيرية وفق لوائح نظمت عملها وإجراءات تأسيسها إلى أن  
صدرت لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية بقرار مجلس الوزراء رقم ١٠٧ في  
١٤١٠/٦/٢٥ هـ مشجعة للاستمرار والتوسع في هذا المجال". (ضيف الله بن  
سليم البلوي، ١٤٣٢هـ)

### أولاً: تعريف العمل التطوعي:

يرى "بلال عرابي" أن التطوع ما تبرع به الإنسان من ذات نفسه مما لا  
يلزمه فرضه " ووجد العلماء أن من يقوم بالأعمال التطوعية أشخاص نذروا  
أنفسهم لمساعدة الآخرين بطبعهم واختيارهم بهدف خدمة المجتمع الذي يعيشون



فيه ، ولكن التطوع باعتباره عملاً خيرياً هو وسيلة لراحة النفس والشعور بالاعتزاز والثقة بالنفس عند من يتطوع حتى إنه يمكن استخدام العمل التطوعي لمعالجة الأفراد المصابين بالاكئاب والضييق النفسي والملل؛ لأن التطوع في أعمال خيرية للمجتمع يساعد هؤلاء المرضى في تجاوز محنتهم الشخصية والتسامي نحو خير يمس محيط الشخص وعلاقاته، ليشعروا بأهميتهم ودورهم في تقدم المجتمع الذي يعيشون فيه؛ مما يعطيهم الأمل بحياة جديدة أسعد حالاً. (بلال عرابي، ٢٠٠٢م)

### ثانياً: أنواع العمل التطوعي:

ويمكن التمييز بين شكلين أساسيين من أشكال العمل التطوعي في الآتي:

- ١- العمل التطوعي الفردي: وهو عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه وإرادة ولا يبغى منه أي مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية. ففي مجال محو الأمية - مثلاً - قد يقوم فرد بتعليم مجموعة من الأفراد القراءة والكتابة ممن يعرفهم، أو حثّ القادرين على التبرع بالمال لجمعية تعنى بتعليم الأميين.
- ٢- العمل التطوعي المؤسسي: هو أكثر تقدماً من العمل التطوعي الفردي وأكثر تنظيماً وأوسع تأثيراً في المجتمع، وفي الوطن العربي توجد مؤسسات متعددة وجمعيات أهلية تساهم في أعمال تطوعية كبيرة لخدمة المجتمع. (المرجع السابق)

### ثالثاً: أهمية العمل التطوعي:

العمل الاجتماعي التطوعي من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في النهوض بمكانة المجتمعات في عصرنا الحالي، ويكتسب العمل الاجتماعي أهمية متزايدة يوماً بعد يوم، فهناك قاعدة مسلم بها مفادها أن الحكومات، سواء في البلدان المتقدمة أو النامية، لم تعد قادرة على سد احتياجات أفرادها ومجتمعاتها، فمع تَعَقُّد الظروف الحياتية ازدادت الاحتياجات الاجتماعية وأصبحت في تغيّر مستمر، ولذلك كان لا بد من وجود جهة أخرى موازية للجهات الحكومية تقوم بملء المجال العام وتكمل الدور الذي تقوم به الجهات الحكومية في تلبية الاحتياجات الاجتماعية، ويطلق على هذه الجهة "المنظمات الأهلية". (أيمن ياسين، ٢٠٠١م)

وأصبح من المتعارف عليه أن ركائز تنمية المجتمعات تعتمد على ثلاثة قطاعات متوازية يكمل بعضها بعضاً وهي:

١. القطاع الحكومي: وقد تضاعف دوره في الوقت الراهن مقارنة بالعقود الماضية.
٢. القطاع الخاص: زاد دوره وقوته وبخاصة مع زيادة قوة النظام الرأسمالي.
٣. القطاع الخيري أو الأهلي أو التطوعي: وهو مؤسسات المجتمع المدني إحدى ركائز التنمية الثلاثة.

### رابعاً: علاقة الشباب بالعمل التطوعي:

لا شك أن عماد نجاح القطاع الخيري أو التطوعي هو: العنصر البشري وبالأخص فئة الشباب ممن تتوافر فيهم شروط ثلاثة:

١. الحماس للعمل الاجتماعي الخيري.
٢. إدراكهم لأبعاد العمل الاجتماعي الخيري.

٣. انتمائهم وولائهم لمجتمعهم.

ولو توفرت هذه الشروط الثلاثة في شباب العمل الخيري لعاد ذلك عليهم بتراكم الخبرات وتنمية القدرات والمهارات، والتي سيكون لها أثر واضح في رقي مجتمعهم وتقدمه، وسينعكس بطبيعة الحال على العمل الاجتماعي بنتائج إيجابية، إلا أن الواقع يشهد عزوفاً من قبل أفراد المجتمع - خاصة الشباب منهم - عن المشاركة في العمل الخيري أو التطوعي وبشكل ملحوظ، مما دفع (مركز رؤية للدراسات الاجتماعية) لتسليط الضوء على "الشباب والعمل التطوعي في المملكة" بناءً على نتيجة استطلاع رأي طبق على (١٥٠٠) شاب جامعي في المرحلة العمرية ما بين (١٨ و ٢٦ سنة) وهو ما يوضحه الرسم البياني رقم (١) وذلك على مستوى مناطق المملكة الخمسة وهو ما يوضحه الرسم البياني رقم (٢).

والذي أنتهى إلى نتيجة مفادها: ضعف مشاركة الشباب في الأعمال التطوعية، إذ جاءت ممارسة العمل التطوعي في الترتيب الأخير، وفق أولويات واهتمامات الشباب الجامعي في قضاء وقت الفراغ بنسبة ٢٤٪ من أفراد العينة، بعكس الإنترنت والذي احتل المرتبة الأولى في قضاء وقت الفراغ بنسبة ٧٨٪ ثم مشاهدة التلفاز بنسبة ٧٥٪.

## خامساً: مجالات الاستطلاع:

### ١- المجال البشري:

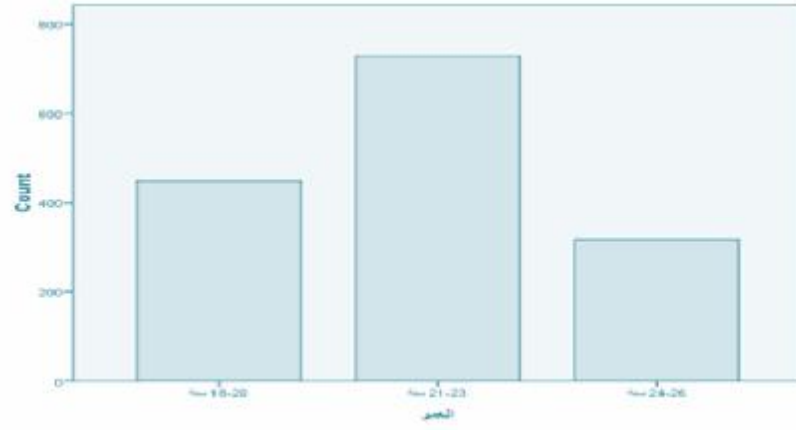
تراوحت أعمار أفراد العينة التي طبق عليها استطلاع الرأي بين (١٨ و ٢٦) سنة.

وجاءت الفئات العمرية على النحو الآتي:

[١٨-٢٠] سنة، نسبتهم ٣٠٪ من العينة.

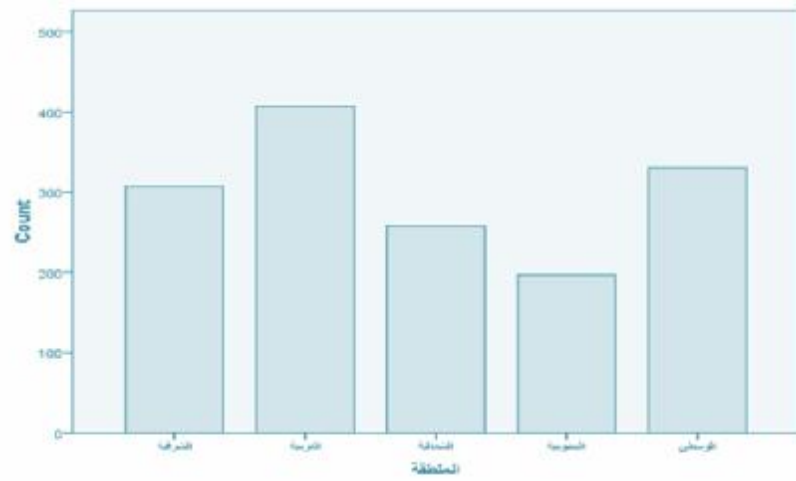
[٢١-٢٣] سنة، نسبتهم ٤٩٪ من العينة.

[٢٤-٢٦] سنة، نسبتهم ٢١٪ من العينة.



رسم بياني رقم (١)

رسم بياني رقم (٢)



## ٢- المجال الجغرافي

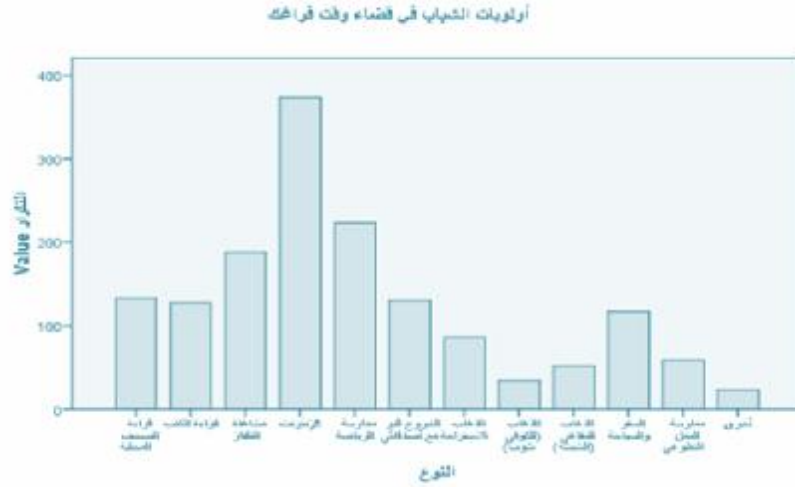
تم تمثيل جميع مناطق المملكة في الاستطلاع وجاءت على النحو الآتي: المنطقة الشرقية ٢١٪ من العينة، المنطقة الغربية ٢٧٪ من العينة، المنطقة الشمالية ١٧٪ من العينة، المنطقة الجنوبية ١٣٪ من العينة، المنطقة الوسطى ٢٢٪ من العينة.

٣- **المجال الزمني:** تم التطبيق الميداني لاستطلاع الرأي خلال العام الدراسي ١٤٣٠/١٤٣١هـ.

هدف الاستطلاع إلى التعرف على عدد من المسائل والأمور الحياتية الخاصة بالشباب. ومنها "أولويات قضاء وقت الفراغ" حيث طرح التساؤل الآتي:  
ما أولوياتك في قضاء وقت فراغك ؟ (رتبها حسب الأهمية) وكانت الخيارات كما يأتي:

- |                          |     |                               |     |
|--------------------------|-----|-------------------------------|-----|
| قراءة الصحف المحلية..... | ( ) | قراءة الكتب .....             | ( ) |
| مشاهدة التلفاز .....     | ( ) | الإنترنت .....                | ( ) |
| ممارسة الرياضة .....     | ( ) | الخروج للبرمع أصدقائي .....   | ( ) |
| الذهاب للاستراحة .....   | ( ) | الذهاب للمقاهي (الشيشة) ..... | ( ) |
| السفر والسياحة.....      | ( ) | ممارسة العمل التطوعي.....     | ( ) |
| أخرى (تذكر).....         | ( ) |                               |     |

وقد جاء العمل التطوعي في آخر الأولويات في قضاء وقت الفراغ بالنسبة للشباب الجامعي، حيث احتل العمل التطوعي نسبة ٢٤٪ من العينة، وهو ما يوضحه الرسم البياني الآتي :



### رسم بياني رقم (٣)

يتضح من الرسم البياني رقم (٣) أن الشباب تأثروا بشكل كبير بالثورة المعلوماتية والتقنية وظهر ذلك في ترتيب أولوياتهم لقضاء أوقات الفراغ حيث جاء (الإنترنت) أولويةً أولى في شغل وقت الفراغ ٧٨٪ من العينة، ثم جاءت (مشاهدة التلفاز) أولوية ثانية بنسبة ٧٥٪ من العينة، وجاءت (قراءة الصحف والمجلات) أولوية ثالثة بنسبة ٥٧٪ من العينة، و(قراءة الكتب) أولوية رابعة بنسبة ٤٧٪ من العينة. (الشباب السعودي، مركز رؤية، ٢٠٠٩م)

من هنا يهدف هذا البحث إلى محاولة الإجابة على التساؤلات الآتية:

١. ما معوقات العمل التطوعي؟ وما أسباب إجماع الشباب عنه؟
٢. ما مجالات العمل التطوعي المتاحة أمام الشباب السعودي؟
٣. كيف يمكن تشجيع الشباب على الإسهام والمشاركة في العمل التطوعي وخدمة المجتمع؟

## سادساً: منهجية البحث:

تم عمل مسح للدراسات والبحوث في مجال العمل التطوعي، وتحليل ما توصلت إليه من نتائج حول مشاركة الشباب في العمل التطوعي، ومقارنتها بما توصل إليه استطلاع رأي المركز حول النتيجة سالفة الذكر، وما توصلت إليه هذه الدراسات من نتائج تُفسّر أسباب عزوف الشباب عن المشاركة في العمل التطوعي، وتفسير هذا الوضع في ضوء الدراسات السابقة، مع اتخاذ ما تعرضت له مدينة جدة من سيول في (ذو الحجة من العام ١٤٣١هـ) نموذجاً لتوضيح تأثير الأزمات والكوارث في تغيير أولويات الشباب وهو ما ظهر - على الرغم من نتيجة تراجع العمل التطوعي في أولويات الشباب - في إقبال الشباب السعودي (ذكوراً وإناثاً) وتقديم يد العون والمساعدة للمتضررين والمشاركة في عمليات إنقاذ الضحايا، ثم الانتهاء لعدد من الاستنتاجات والتوصيات لمعالجة ضعف إقبال الشباب على المشاركة والمساهمة في العمل التطوعي وسبل تفعيل ذلك الإقبال .





## الفصل الثاني

### الدراسات السابقة



## الفصل الثاني

### الدراسات السابقة

يشكو القائمون على مؤسسات العمل التطوعي من قلة الكوادر البشرية التي ترغب في العمل التطوعي، فالعنصر البشري أهم مقومات ودعائم العمل التطوعي، وفئة الشباب هي أساس العنصر البشري ومن أهم فئاته وطاقاته والتي يقع على كاهلها مسئولية تحمل عبء العمل التطوعي وهي الرهان الحقيقي في القيام به.

وفيما يأتي عرض لعدد من الدراسات السابقة التي تناولت (الشباب والعمل التطوعي) بهدف الوقوف على أسباب عزوف الشباب عن العمل التطوعي والمشاركة في البرامج التطوعية المختلفة. ويمكن تصنيف الدراسات السابقة في مجال (الشباب والعمل التطوعي) إلى ما يأتي :

#### أولاً: دراسات محلية.

#### ثانياً: دراسات عربية:

وسوف نتناول أهم وأبرز هذه الدراسات على النطاق المحلي السعودي والعربي، ونحاول عقد المقارنة والتحليل بين نتائجها، وتوصياتها لمعرفة الأسباب والنتائج التي أجمعت عليها، وتلك التي اختلفت حولها وتحليل وتفسير ما انتهى إليه استطلاع الرأي الذي أجراه (مركز رؤية) وربطه بالدراسات السابقة لمعرفة أوجه الاتفاق والاختلاف .

## أولاً: الدراسات المحلية :

١- قام راشد بن سعد الباز عام (١٤٢٢هـ) بدراسة موضوعها "الشباب والعمل التطوعي، دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض". (راشد بن سعد الباز، ٢٠٠٢م)

هدفت الدراسة إلى التعرف على القضايا المتصلة بالشباب والعمل التطوعي في المملكة، لاسيما ما يتعلق برغبة الشباب ومشاركتهم في العمل التطوعي والعوامل المرتبطة بذلك. وقد استخدمت الدراسة المسح الاجتماعي لعينة من الشباب من طلاب الجامعة في مدينة الرياض بلغت (١٦٣) مبحوثاً. أظهرت نتائج الدراسة أنّ غالبية الشباب لديهم متسع من الوقت و رغبة في المشاركة في العمل التطوعي وخدمة مجتمعمهم، إلا أنه مع ذلك ليس لديهم مشاركة في العمل التطوعي حالياً، مما يُشير إلى وجود معوقات تحد من تلك المشاركة، مثل عدم تقدير المجتمع، وغياب التوعية الإعلامية، وعدم تشجيع المؤسسات للشباب على التطوع، وعدم وجود تنظيم للمشاركات التطوعية، إلى جانب بعض المعوقات الإدارية من العوامل التي تُعيق مشاركة الشباب في العمل التطوعي.

وتناولت الدراسة العوامل التي تُرغّب الشباب في المشاركة في العمل التطوعي من وجهة نظرهم. كما تبنت الدراسة نظرية التبادل الاجتماعي في تفسير العلاقة بين رغبة الشباب في المشاركة في العمل التطوعي وعدد من العوامل المرتبطة بتلك الرغبة، مما يساعد في تطوير العمل التطوعي في المملكة، وتوسيع نطاق المشاركة التطوعية بين الشباب.

٢- قام عثمان صالح العامر عام (١٤٢٣هـ) بدراسة موضوعها (مقتضيات إنشاء وتطوير مراكز الأحياء التطوعية في مدن المملكة العربية السعودية) هدفت إلى بلورة مفهوم مراكز الأحياء التطوعية وإبراز مقتضيات تطوير مراكز

الأحياء وأهمية نشرها في مختلف مناطق المملكة . دراسة نسق العلاقة بين مراكز الأحياء والمؤسسات المختلفة في دعم وتوجيه الخدمة المباشرة لذوي الحاجات.

وتمثلت مشكلة الدراسة في دراسة الدور المتوقع لمراكز الأحياء التطوعية في تنمية المجتمع المحلي باعتبارها إحدى الآليات التي تدعم قيم التكامل وتكرس ممارسات الترابط بين سكان الحي.

**التوصيات:** وجود مراكز وكوادر بحثية لدراسة التوزيع الجغرافي والإداري للمدينة. إقامة مراكز تدريب لإقامة علاقات قوية بين مؤسسات العمل ودراسة احتياجات مراكز الأحياء. إقامة مركز التنمية البيئية الذي يهتم بتنمية المشروعات البيئية مع الجهات الرسمية بالدولة.

٣- قام عبدالله محمد الزهراني عام (١٤٢٤هـ) بدراسة موضوعها (دور العمل الخيري في تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية والتربوية للشباب كما يراه العاملون في الجمعيات الخيرية بمنطقة الباحة). هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع العمل الخيري بمنطقة الباحة من خلال الجهات العاملة بالمنطقة. التعرف على الخدمات التي تنفذها الجهات الخيرية لتلبية للحاجات النفسية عند الشباب . التعرف على الخدمات التي تنفذها الجهات الخيرية لتلبية للحاجات الاجتماعية عند الشباب. التعرف على الخدمات التي تنفذها الجهات الخيرية لتلبية للحاجات التربوية عند الشباب.

وتكونت عينة الدراسة من الشباب العاملين في الجمعيات الخيرية سواء كانوا موظفين برواتب أم كانوا محتسبين . وبلغ عددهم إجمالياً (٩٥) شاباً , وقد قام الباحث بتصميم استبيان من (٣٩) فقرة. وكانت أبرز التوصيات: تكوين لجنة علمية تتولى الرد بأسلوب علمي على دعاوى الإرهاب. وعدم

إلصاقها بالعمل الخيري. تتبنى الحكومات دعم العمل التطوعي مادياً ومعنوياً على المستوى الحكومي والاجتماعي.

٤- قام علي إبراهيم الزهراني عام (١٤٢٦هـ) بدراسة موضوعها (مجالات العمل التطوعي في الميدان التربوي) هدفت إلى بيان مفهوم العمل التطوعي ومجالاته المحدودة، وإيضاح بعض التطبيقات التربوية من كيفية ممارسة المجتمع الإسلامي للعمل التطوعي، وبيان مجالات العمل التطوعي في الميدان التربوي وثماره الإيجابية على الفرد والمجتمع، كما هدفت الدراسة إلى تشجيع أفراد المجتمع للإسهام في الأعمال التطوعية المختلفة. وتتكون الدراسة من مقدمة وخمسة فصول وخاتمة، تناول الباحث في مقدمته مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها والمنهج العلمي المستخدم فيها والدراسات السابقة المثيلة في الموضوع. وتناول الفصل الأول مشروعية العمل التطوعي من القرآن الكريم والسنة النبوية والسيرة النبوية وأثر الإسلام في نجاح العمل التطوعي وتحقيق أهدافه.

وتناول الفصل الثاني العمل التطوعي في الوقت المعاصر، مبيناً أهداف العمل التطوعي، ودور المنظمات والهيئات الإسلامية في العمل التطوعي، ودور المرأة المسلمة في العمل التطوعي. وتناول الفصل الثالث مجالات العمل التطوعي والتي حصرها في سبعة مجالات هي: الدعوة، والتعليم، والصحة، والإغاثة، والإعلام، وعلم الاجتماع، والأمن.

تناول الفصل الرابع مجالات العمل التطوعي في الميدان التربوي حيث تناول مجالات العناية بالتعليم القرآني والدروس العلمية، والدورات التدريبية والقوافل الدعوية وبرامج محو الأمية وإعداد الدعاة والعناية بالبحث العلمي. وتناول الفصل الخامس ثمرات العمل التطوعي في الدنيا والآخرة وعرض لـ(٢٢) ثمرة من أهمها:

محبة الله - سبحانه وتعالى - ومغفرة الذنوب وعلاج أمراض القلوب، والحد من الجريمة، وحماية المجتمع من الأمراض الاجتماعية، وزيادة الوعي التربوي. أهم نتائج الدراسة: الدين له الأثر البالغ في إقبال الفرد على المشاركة في الأعمال التطوعية و زيادة الوعي التربوي يقلل نسبة الجريمة في المجتمع وتحقق الأمن الشامل.

٥- قام فايق سعيد الضرمان عام (١٤٢٨هـ) بدراسة موضوعها "عزوف الشباب عن العمل التطوعي في الجهات الخيرية بمنطقة الباحة من وجهة نظر القائمين عليها"

هدفت الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة الآتية هل توجد علاقة بين انخراط الشباب في العمل التطوعي والجنس؟ هل توجد علاقة بين انخراط الشباب في العمل التطوعي والعمر؟ هل توجد علاقة بين انخراط الشباب في العمل التطوعي والمؤهل العلمي؟ هل توجد علاقة بين انخراط الشباب في العمل التطوعي واستقطابهم من قبل الجهات الخيرية؟

قامت الدراسة على عينة من (القائمين على العمل التطوعي بمنطقة الباحة) وقد بلغ عدد أفراد المجتمع أكثر من (٦٠٠) شخص، واختار الباحث عينة من المجتمع الأصلي للدراسة كما اختار أفراد العينة بالطريقة (القصدية) وبلغ عددها (٣٠ شخصاً)، و استخدم الباحث استبيانة الشباب والعمل التطوعي. توصلت نتائج الدراسة إلى أن ٩٦,٦٪ من أفراد العينة يرون أن الأعمال التطوعية المنوطة بالرجال مختلفة عن الأعمال المنوطة بالنساء، وأكد ٨٠٪ أن أعداد الرجال المنخرطين في العمل التطوعي يفوق أعداد النساء. ولا توجد أماكن مناسبة لعمل المرأة المتطوعة داخل المنشأة بنسبة ٣٠٪، و ٦٥٪ يرون أن فئة الشباب هم الهدف في معظم الجهات الخيرية و ٣٠٪ يرون أن صغار السن لا يجيدون التعامل مع العمل التطوعي. و ٦,٦٪ يرون أن العمل التطوعي يعتمد غالباً

على كبار السن. ٤٣,٣٪ يرون أن للمؤهل العلمي الذي يحمله المتطوع دوراً في خدمة الجهة الخيرية ، و ١٦,٦٪ يرون أنه يجب أن يكون المتطوع حاصلًا على مؤهل علمي ، و ٨٠٪ يرون أن أهم عامل في استقطاب المتطوعين معرفتهم بالأجر المترتب على العمل التطوعي في الآخرة. و ٥٠٪ يرون أنه يجب على الجهات الخيرية اختيار من تتوفر فيهم شروط خدمة العمل ، و ١٦,٦٪ يرون أنه يتم استقطاب الشباب في المواسم فقط.

٦- قام فهد بن سلطان السلطان عام (١٤٣٢هـ) بدراسة موضوعها "اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود" هدفت الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي، وماهية الأعمال التطوعية التي يرغبون في ممارستها، وكذلك تحديد المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب الجامعي بالأعمال التطوعية. وقد استخدم الباحث مدخليين من مداخل المنهج الوصفي هما : مدخل الدراسات الوثائقية (Documentary Approach) لتوضيح الخلفية النظرية للعمل التطوعي، ومدخل المسح الاجتماعي بالعينة (Sample Survey Approach) لاستقصاء اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي من خلال تطبيق استبانة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (٣٧٣ طالباً) من الطلاب الذكور بجامعة الملك سعود.

وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أن متوسط ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي ضعيف جداً. وامتلاك الشباب لاتجاهات إيجابية نحو العمل التطوعي وأهم المجالات التي يرغب الشباب الجامعي المشاركة فيها مساعدة الفقراء والمحتاجين ورعايتهم، وزيارة المرضى ، والمشاركة في الإغاثة الإنسانية ، ورعاية المعوقين، والحفاظ على البيئة ، ومكافحة المخدرات والتدخين، وأقل مجالات العمل التطوعي جاذبية لمشاركة الشباب الجامعي الدفاع المدني، وتقديم العون للنوادي الرياضية ، ورعاية الطفولة.



وأظهرت نتائج الدراسة أن في مقدمة الفوائد التي يجنيها الشباب جراء مشاركتهم في العمل التطوعي ويرونها ذات أهمية مرتفعة جداً اكتساب مهارات جديدة، وزيادة الخبرة، وشغل وقت الفراغ بأمور مفيدة، والمساعدة في خدمة المجتمع، والثقة بالنفس، وتنمية الشخصية الاجتماعية. وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الشباب الجامعي نحو محاور ممارسة العمل التطوعي، والمعوقات التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، والأساليب والآليات اللازمة لتفعيل مشاركة الشباب في العمل التطوعي تعزى إلى أي من الكليات أو التخصص.

### ثانياً: الدراسات العربية:

١. قامت الشبكة العربية للمنظمات الأهلية عام (٢٠٠٧م) بدراسة ميدانية عن "معوقات التطوع في العالم العربي". أظهرت أن الشباب من سن ١٥ حتى ٣٠ هم أقل فئة مهتمة بالتطوع رغم إمكانيات و قدرة الشباب في هذا السن على القيام بأعمال تخدم المجتمع. ويرجع إجمام الشباب في العالم العربي عن التطوع إلى عدة أسباب، منها: التنشئة الأسرية التي أصبحت تهتم فقط بالتعليم دون زرع روح التطوع وبتث الانتماء و مساعدة الآخرين. مناهج وأنشطة المدارس والجامعات تكاد تخلو من كل ما يشجع على العمل التطوعي الحقيقي. غياب التطوع في كل من الأسرة و المؤسسات التعليمية أدى إلى ظهور أجيالاً ليس لديها الوعي لمفهوم التطوع وأهميته. تعتبر الضغوط الاقتصادية التي يعاني منها معظم الشباب من الأسباب التي تدفع بعضهم للبحث عن عمل والانخراط فيه وبالتالي عدم وجود وقت كافٍ للتطوع. معظم المؤسسات الأهلية في العالم العربي ليس لديها المهارة لمخاطبة الشباب وعمل برنامج منظم ومخصص للتطوع وبالتالي تحفيز الشباب وتشجيعهم

على الذهاب إليهم للتطوع، حتى إن بعض الشباب الذين حاولوا التطوع في بعض المؤسسات كانت لهم خبرات سيئة بسبب سوء التخطيط أو عدم الاكتراث أو إسناد الأعمال غير المهمة لهم. وبالتالي، فإنه من الضروري اتخاذ خطوات عملية لتشجيع التطوع بين الشباب الذين يُعدون من أهم موارد الدولة وأعظم أدواتها لتحقيق التنمية. ومن أهم هذه الخطوات: بث روح التطوع من خلال التنشئة الأسرية والمؤسسات التعليمية حيث إن الطلاب يجب أن يتعلموا ممارسة التطوع بصورة منظمة وفعالة حتى إن خدمة المجتمع يجب أن تكون من أهم الواجبات التي تتعلمها الأجيال القادمة. يجب إقامة مراكز للمتطوعين لتكون وسيطاً يوجه المتطوع للمكان أو الجهة المناسبة للتطوع حسب وقته وإمكانياته ومهاراته. تنظيم العمل التطوعي داخل المؤسسات التطوعية بشكل أكثر تشجيعاً للشباب. و من هنا فإن هناك الكثير من الجهود التي يجب أن يقوم بها المجتمع كي يعمل على إحياء مفهوم التطوع في المجتمع وخاصة الشباب. وذلك أنه بغفلة المجتمع لأهمية التطوع يفقد الكثير من موارده التي يمكن أن تحقق نقلة حقيقية في التنمية والإصلاح و عموم الخير على الشعب كله.

٢. قام محمد المحاميد عام (٢٠٠٨م) بدراسة موضوعها: (دوافع السلوك التطوعي النسوي وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية) هدفت لمعرفة طبيعة دوافع السلوك التطوعي النسوي المنظم في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية، وتناولت الدراسة في الجانب النظري مفهوم منظمات المجتمع المدني، واستعرضت جهود بعض المؤسسات في تشجيع المرأة على التطوع، وذلك بالتركيز على عينة عشوائية من الجمعيات الخيرية النسوية بلغت (٢٨) جمعية، أي ما نسبته ٢٦٪ من مجتمع الدراسة البالغ (١٠٩) جمعية وتم اختيار (١٦٨) عضوة من

النساء المتطوعات من الهيئات الإدارية للجمعيات التي وقع عليها الاختيار ، وتم تطبيق استمارة الاستبيانة وتحليل البيانات بأساليب الإحصاء وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها : أن النساء صغيرات العمر أكثر إقبالاً على التطوع من النساء الكبيرات، والنساء المتزوجات أكثر إقبالاً من النساء العازبات والمطلقات والأرامل. النساء اللاتي يعشن في أسر نووية أكثر تطوعاً من النساء اللاتي يعشن في الأسر الممتدة. والنساء القاطنات في العاصمة أكثر تطوعاً من النساء القاطنات في المحافظات الأخرى. والنساء غير المتقاعدات أكثر تطوعاً من النساء المتقاعدات. والنساء الأغنياء أكثر تطوعاً من النساء الفقيرات. جاءت دوافع النساء المتطوعات لغايات إشباع حاجاتهن الدينية والنفسية والاجتماعية ، بالإضافة إلى رغبتهن في كسب مرضاة الله ، وقضاء أوقات فراغهن بالأعمال المفيدة لهن ولمجتمعهن .

٣. قامت فلك حمزة عام ٢٠٠٩ م بدراسة موضوعها: (تدني مستوى الوعي بالعمل التطوعي لدى الشباب السوري ، دراسة ميدانية ) طبقت في سوريا وشملت ٦٠٠٠ شاب وشابة من جميع المحافظات و ٣٠ مجموعة بؤرية والذي نفذته هيئة تخطيط الدولة والهيئة السورية لشؤون الأسرة وصندوق الأمم المتحدة للسكان والذي أدرجت توصياته في السياسات التنفيذية المتعلقة بالاستراتيجية الوطنية للشباب وانتهت إلى أن أكثر من ثلثي الشباب الذين شملهم البحث برروا عدم مشاركتهم في أعمال تطوعية بعدم وجود دعوة لمثل هذا العمل أصلاً الأمر الذي يشير إلى تقصير كبير من المؤسسات الحكومية المعنية وقيادة المجتمع المحلي في خلق مثل هذه المبادرات والتأكيد عليها وتعزيزها في مختلف المجالات.

وأرجعت الدراسة سبب تدني مستوى الوعي بأهمية العمل التطوعي إلى ضعف المؤسسات التي تتبناه، وضعف برامجها وأنشطتها، وابتعادها عن الواقع،

وعدم قدرتها على التمويل اللازم، وقلة خبرة الكوادر الإدارية التي تعنى بتنظيم أنشطتها، واجتذاب المتطوعين والمتطوعات وتوجيههم.

وحسب البحث لم تصل نسبة الشباب الذين شملهم البحث من الأعضاء في جمعيات العمل التطوعي إلى أكثر من ٣٣٪. وبلغت نسبة الشباب الذين سبق أن لبوا دعوات للقيام بأعمال تطوعية لصالح مجتمعاتهم المحلية ٢١٪، علماً أن هذه الأعمال انحصرت في تنظيف الحي ومساعدة المنكوبين أو الفقراء وإصلاح أو ترميم أو بناء أماكن تهم مجتمعاتهم. وعبر الشباب عن اعتقادهم بأن الوضع المادي لبعض الأسر يلعب دوراً كبيراً في لامبالاة أفرادها بأعمال لا مردود مالي منها لافتين إلى ضعف دور وسائل الإعلام في إظهار أهمية العمل التطوعي.

وأوضحت نتائج البحث في مجال ممارسة النشاطات في أوقات الفراغ أن ثلث الشباب يعتقدون بأنه من غير المقبول أن يمارس الذكور والإناث معاً أي نشاط ترويحي في حين لم تتجاوز نسبة من يرى منهم إمكانية قضاء وقت فراغهما معاً في الكمبيوتر والإنترنت ١٤٪ وفي التنزه ١١٪ وفي المطالعة ٩٩٪ وفي الذهاب إلى مراكز الأنشطة الشبابية ٨٪ وفي ممارسة الرياضة ٧٧٪. وأظهر أن الشباب يواجهون مشكلة في قضاء أوقات فراغهم واستثمارها بشكل جيد بسبب العامل الاقتصادي وأن نصفهم تقريباً أكد ضرورة أن توفر الحكومة مراكز للكمبيوتر وللأنشطة الرياضية تعمل بشكل جدي على استثمار طاقاتهم وإشباع حاجاتهم المعرفية والاجتماعية. وأشارت إلى أن الشباب يتقبلون الأمر الواقع ويقضون أوقاتهم منفصلين وغير فاعلين بسبب ضعف دور الوالدين والمؤسسة التعليمية في إرشادهم بطرق جذابة حول كيفية الاستفادة من أوقات فراغهم وتبين أن نشاطهم الأول يتركز على مشاهدة التلفاز ثم الاستماع إلى الموسيقى وزيارة الأصدقاء.

وأكد القائمون على الدراسة ضرورة إدراج مفهوم التطوع والمشاركة المجتمعية في مناهج المراحل التعليمية المختلفة وإعداد خطط وبرامج لتعزيز الرغبة لدى الشباب في الانخراط في العمل التطوعي وربط الانخراط في تجربة عمل تطوعي بمتطلبات النجاح في المراحل التعليمية المختلفة وإعطاء أفضلية في العمل الوظيفي لمن سبق له أن قام بتجربة عمل تطوعي، وتطعيم البرامج التلفزيونية والإذاعية التي تنال أعلى نسب مشاهدة واستماع لدى الشباب بمعلومات حول أهمية العمل التطوعي والمشاركة المجتمعية للشباب وتقديم الدعم المادي واللوجستي للمنظمات الحكومية والأهلية التي ينحصر نشاطها قبل كل شيء في العمل التطوعي.

وأوصى القائمون على الدراسة بضرورة إجراء بحوث لتقصي الكيفية التي يقضي فيها الشباب أوقات فراغهم واستطلاع آرائهم حول مستلزمات استثمار وقت الفراغ ووسائله وإجراء أبحاث للتعرف على السبل التي يمكن من خلالها جعل المنظمات الشبابية وأنشطتها أكثر جاذبية للشباب وإعداد برامج توعية لأصحاب القرار والأهل حول أهمية النشاطات الترويحية في نمو الشباب جسدياً ونفسياً واجتماعياً .

### تعليق على الدراسات السابقة:

من خلال ما تم عرضه من بحوث ودراسات سابقة حول الشباب والعمل التطوعي على مستوى المملكة وعلى مستوى العالم العربي نجد أن الدراسات والبحوث السابقة في هذا المجال تشير إلى أن هناك اتفاقاً يصل لحد الإجماع على ضعف اهتمام، بل عزوف الشباب العربي عامة ، والسعودي خاصة عن العمل التطوعي . وقد بينت الدراسات . وبخاصة الدراسة الأخيرة . والتي ربطت بين العمل التطوعي ووقت الفراغ في المجتمع السوري تدني مستوى الوعي بالعمل

---

التطوعي لدى الشباب السوري وهي نفس النتائج التي انتهى إليها استطلاع رأي مركز رؤية حول أولويات الشباب في قضاء وقت الفراغ في العمل التطوعي. وبذلك نجد أن هناك قسماً متشابهة بين المجتمعات العربية فيما يخص مشاركة الشباب ودورهم في العمل التطوعي وهو ما يستوجب بذل المزيد من الجهد لنشر ثقافة التطوع وتحفيز الشباب للعمل التطوعي وخدمة المجتمع .

## الفصل الثالث

### الإطار النظري





## الفصل الثالث

### الإطار النظري

#### مقدمة:

العمل التطوعي مفهوم قديم قدم حضارة الإنسان، يضرب بجذوره في تاريخ الحضارات الإنسانية، فمتى وجد الإنسان وجد الضعيف والمريض وذو الحاجة، ووجد جهد مقابل من أصحاب القلوب الرحيمة، الذين يبذلون الجهد والعلم والمال في سبيل تخفيف آلام ومعاناة الآخرين.

ظهر العمل التطوعي في بدايته جهداً فردياً غير منظم يقوم به الفرد بدافع داخلي شعوري أو غير شعوري لتقديم يد العون والمساعدة للآخرين، وغالبية كان جهداً سرياً غير معلن حفاظاً على مشاعر بعض ذوي الحاجات، متأثراً بالفكر الديني في ضرورة الستر وعدم الإعلان وأفضلية ذلك عند الله وحث النبي صلي الله عليه وسلم علي أن التفضيل للسرية في الصدقة وأنه ممن يظلمهم الله في ظله يوم لا ظل إلا ظله، رجلاً تصدق بصدقة أخفاها حتى لا تعلم يساره ما أنفقت يمينه، ومع تطور المجتمعات وتعقدها وكثرة احتياجات ومشكلات بل ومعاناة أفرادها عجزت الحكومات مهما كانت إمكانياتها عن سدّ كل تلك الحاجات، فتوجه المجتمع للقطاع الخاص متمثلاً في رجال الأعمال، وبالفعل تحمل جزءاً كبيراً إلا أنه مع زيادة تعقد المجتمعات والتغيرات الاقتصادية المتعاقبة، عجز القطاع الخاص عن المواجهة منفرداً أو حتى بمشاركة القطاع الحكومي، وهنا لا نقول ظهر القطاع الثالث وهو العمل التطوعي لأن التطوع كما أسلفنا موجود منذ القدم وإنما ظهرت الحاجة إلى تنظيم القطاع التطوعي وهيكلته، وظهرت الهيئات والجمعيات الخيرية التطوعية وظهرت القوانين التي

تنظم عملها وتضبط إداراتها وتحافظ على أموالها، وجاء مفهوم التخصص، فتخصصت كل جمعية أو هيئة في مجال أو عدة مجالات محددة، وساعدت حكومات الدول هذا القطاع بالتمويل، وسن القوانين المشجعة، وإمدادها بالخبرة وقبل كل ذلك بالثقة، والتوقع الإيجابي منها، وفي هذا الفصل سوف نتناول واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية وما قدمته وساعدت به الجمعيات الأهلية والتطوعية لتنفيذ دورها التتموي في المجتمع السعودي.

### أولاً: تعريف العمل التطوعي:

هو مساهمة الأفراد في برامج الرعاية والتنمية المجتمعية سواء بالرأي أو الجهد أو التمويل، ويهدف هذا الجهد إلى سد احتياجات المجتمع وأفراده، ويقوم على أساس فهم هذه الاحتياجات.

- تنقسم كلمة العمل التطوعي إلى شقين:

١- **العمل:** أصل الكلمة يعود إلى المهنة والفعل، ويقصد به الجهد أو الوقت، وكل نشاط بدني أو ذهني يقوم به شخص ما بهدف تقديم مساعدة أو مشورة لتخفيف ألم أو تحسين وضع. ويفهم من كلمة عمل، أن غير العمل يعتبر صدقة، فذبح المال صدقة وليس عملاً تطوعياً أما الحث على التبرع والتصدق فهو عمل تطوعي.

٢- **تطوعي:** وهو مالا يلزمه به غيره، ولا يتقاضى عليه أجراً كوظيفة مثلاً ولا ينتظر عليه عائد أو نفعاً مادياً، وعلى ذلك لا يدخل في العمل التطوعي الفروض والواجبات.

يعرف العمل التطوعي من منظور برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين بأنه "عمل غير ربحي لا يقدم نظير أجر معلوم، وهو عمل غير وظيفي/ مهني، يقوم به الأفراد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين، من جيرانهم أو

المجتمعات البشرية بصفة مطلقة، وهناك الكثير من الأشكال والممارسات التي ينضوي تحتها العمل التطوعي، من مشاركات تقليدية ذات منفعة متبادلة، إلى مساعدة الآخرين في أوقات الشدة، وعند وقوع الكوارث الطبيعية والاجتماعية دون أن يطلب ذلك وإنما يمارس رد فعل طبيعياً دون توقع نظير مادي لذلك العمل، بل النظير هو السعادة و الرضا عن رفع المعاناة عن كاهل المصابين ولم شمل المنكوبين ودرء الجوع والمرض عن الفقراء والمحتاجين.(منشورات مكتب برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين).

ويمكن تعريف العمل التطوعي من حيث قيامه على منهجين أحدهما: طبيعة العمل التطوعي وأهدافه والآخر: مفهوم المنظمات التطوعية في علاقتها بالكيانات المجتمعية المختلفة الأخرى، وهي الدولة بمؤسساتها والقطاع الخاص. ويعرف العمل التطوعي في مشروع قانون العمل التطوعي الإنساني سنة ٢٠٠٩م بأنه أي نشاط طوعي إنساني خيري غير حكومي أو شبه حكومي يقوم به كيان طوعي وطني أو كيان أجنبي مانح أو منفذ لبرامجه، ويكون النشاط ذا أغراض اجتماعية أو تنمية أو إغاثية أو رعائية أو خدمية أو علمية أو بحثية يتم تسجيله وفقاً لأحكام هذا القانون.

التعريف العلائقي أو العلاقاتي هو الذي تحدد فيه الجمعيات التطوعية بوصفها غير كيانات الدولة أو القطاع الخاص أو العائلة التي تملأ المجال العام والدولة والقطاع الخاص، وهذا التعريف الشامل يستخدم في تعريف منظمات المجتمع المدني الذي يقوم على أربعة مرتكزات:

- ١- التطوع والحرية في الانضمام.
- ٢- مقابلته بأجهزة الدولة والقطاع الخاص لأنه يملأ الفضاء بسبب هذه الكيانات وبوصفه مختلفاً عنها أو تقيضاً لها.
- ٣- ليس بإرثي.

٤ - الإدارة الديمقراطية السلمية للتنوع والخلاف في المجتمع. (حيدر إبراهيم، ١٩٩٥م)

التطوع في اللغة العربية يأتي بمعنى ( الريادة في العمل من غير إلزام )  
كالتفّل في الصلاة والصوم ونحو ذلك (فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ  
لَهُ). [البقرة: ١٨٤]

ويعرف بأنه ( التبرع بالجهد أو المال أو الوقت أو الاثنين معاً ، للقيام بعمل  
أنشطة لخدمة المجتمع ليس مطالباً بها الفرد أو مسئولاً عنها ابتداءً ، بدافع غير  
مادي ، ولا يأمل المتطوع الحصول على مردود مادي من جراء تطوعه ، حتى لو  
كان هناك بعض المزايا المادية ، فهي لا تعادل الجهد والوقت المبذول في العمل  
التطوعي). " (نسيم الصريصري ، موقع صيد الفوائد)

**المتطوع:** " هو أي فرد سواء كان رجلاً أو امرأة أو شاباً أو مسناً أو طالباً  
أو عاملاً ، وما يبذله من جهد بتطوعه واختياره للعمل في مجال من مجالات  
العمل الإسلامي أو الاجتماعي مستهدفاً من وراء ذلك صيانة أرواح وممتلكات  
المواطنين وثروة المجتمع الإسلامي والمسلمين ابتغاء الأجر والثواب من الله تعالى "  
(المرجع السابق).

**ويعرف الباحث:** العمل التطوعي بأنه " كل جهد يبذله المتطوع (ذكراً -  
أنثى) فردي أو مؤسسي لتقديم يد العون والمساعدة لتعديل أو تحسين وضع  
سيئ ، دون تكليف من أحد وإنما بدافع شخصي شعوري أو لاشعوري ، دون أخذ  
أو انتظار أخذ أجر مقابل هذا العمل - حتى في الحالات التي يتقاضى مقابل  
مادياً رمزياً ، بقدر لا يقابل جهده ووقته المستقطع - يعتبر ذلك عملاً تطوعياً .

وفي ضوء الدراسة الحالية يعرف العمل التطوعي بأنه: استقطاع الشباب  
السعودي (ذكراً أو أنثى) جزءاً من جهده ، ووقته ، بدون أجر ، ودون إلزام من  
أحد سوى نفسه وشعوره بالمسؤولية الاجتماعية تجاه دينه ومجتمعه لتقديم يد

العون والمساعدة للمحتاجين في الظروف العادية، ووقت الأزمات، أو المشاركة في تطوير أو تحسين البيئة المحيطة، بجهد فردي أو مظلة مؤسسية.

### ومن التعريفات السابقة نخلص إلى أن العمل التطوعي:

§ جهد فردي يقوم به شخص بدافع فردي دون العمل تحت مظلة مؤسسية أو هيئة تنظيمية، أو هو جهد هيئتي تنظيمي تقوم به مؤسسات المجتمع المدني لتحسين أوضاع المجتمع وأفراده.

§ لا يهدف العمل التطوعي في الفكر الحديث إلى تقديم المساعدة وتحسين أوضاع المحتاجين والمنكوبين فقط، وإنما يهدف إلى تنمية المجتمع والمساعدة في تقدمه.

§ ينطلق العمل التطوعي بدافع الإحسان وحب الخير والشعور بالمسؤولية الاجتماعية بدون تكليف أو إلزام من أحد.

§ لا يهدف المتطوع إلى تحقيق أي نفع مادي من العمل التطوعي.

§ وهب جهد المتطوع ووقته وعلمه وخبرته لمساعدة أفراد المجتمع لعبور محنتهم وتعدي أزمته أو التغلب على ظروفهم الخاصة.

### ثانياً: أهداف العمل التطوعي:

الهدف هو النور الذي يضيئ الطريق، ويحدد الدرب ومتى غاب الهدف والغاية من العمل أصبح دون جدوى واتسم بالعشوائية، والسلوك الإنساني سلوك غائي يسعى لتحقيق هدف محدد، أو عدة أهداف، وهو نشاط إنساني يجب وضوح الهدف منه حتى لا يضل المتطوع الطريق، وتفتر عزيمته ويشك في عدم جدواه، وكلما كان الهدف واضحاً ومحدداً اتسم العمل بالسرعة والدقة والسهولة والمتعة والسعادة في الأداء وغياب الكثير من المعوقات.

## وتتلخص أهداف العمل التطوعي فيما يأتي:

كان الهدف الأساسي للعمل التطوعي تقديم الرعاية والمساعدة لأفراد المجتمع المحتاجين ومع زيادة دور العمل المؤسسي التطوعي أصبح الهدف تنمية المجتمع وتحقيق الرقي والتقدم له ولفئاته، دون أن يغفل مساعدة المحتاجين لكن مفهوم المحتاج اتسع في الفكر المؤسسي ليشمل فئات ليست محتاجة بالمفهوم التقليدي مثل تطوع المدرس بجهده وعلمه لتعليم الأطفال، أو محو أمية بعض الأميين وتطوع الداعية والمرشد لتوعية الناس وغير ذلك من أعمال الخير. تنقسم أهداف العمل التطوعي إلى أهداف خاصة بالشخص المتطوع، وأهداف خاصة بالمؤسسة التطوعية، وأهداف خاصة بالمجتمع وهي كالآتي:

### أهداف خاصة بالمتطوع:

أسلفنا أن السلوك الإنساني غائي يسعى لتحقيق هدف والوصول لفاية، فلا يوجد سلوك ليس له هدف ظاهر أو خفي، شعوري أو لا شعوري وتتلخص أهداف المتطوع في:

١. الحصول على مكانة اجتماعية.
٢. إثبات الذات.
٣. استثمار وقت فراغه.
٤. اكتساب المهارات والخبرات.
٥. اكتساب معارف وتكوين صداقات وعلاقات اجتماعية.
٦. الانفتاح على المجتمع والتعرف على أوضاعه ومشكلاته عن قرب.
٧. إيجاد فرصة عمل.
٨. تحقيق الذات والشعور بالقيمة الذاتية والمجتمعية.

٩. إرضاء الله والشعور بالرضا عن النفس في تنفيذ أوامر الله ورسوله، بالسعي في قضاء حاجات المسلمين، والتصدق، وإعانة المحتاج.
١٠. يزيد مستوى النفس، ويزيد حماسة المتطوع وخاصة عندما يرى النتائج الإيجابية لتطوعه ومساعدته للآخرين.
١١. يخفف النظرة التشاؤمية لدى بعض المتطوعين تجاه الآخرين وتجاه المجتمع ويكسبه نظرة تفاؤلية تتسم بالأمل.
١٢. التدريب على البذل والعطاء، وعدم الشح ﴿أَوْ مَن يُوقِ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ﴾ [سورة الحشر، الآية: ٢٩].
١٣. زيادة القدرة على التفاعل والتواصل مع الآخرين.
١٤. يزيد الشعور بالمسؤولية الاجتماعية، والتخلص من الفردية والأنانية.
١٥. زيادة الثقة في النفس، والقدرة على التغيير والتعديل، والتأثير في المجتمع، والمساعدة في حل مشكلاته، والتصدي لأزماته.

### أهداف خاصة بالمؤسسة التطوعية:

١. تخفيف العبء عن الجهود الحكومية.
٢. توفير الإنفاق على موظفين يؤدون عمل المتطوعين في حال عدم وجودهم.
٣. مساعدة المحتاجين ، وتخفيف وقع الأزمات وأضرارها على أفراد المجتمع.
٤. المساهمة في تحقيق التنمية الشاملة.
٥. إرساء أسس التعاون والمشاركة المجتمعية.
٦. تحقيق فكر ومعتقدات المؤسسة، ونقله من فكر نظري إلى واقع عملي ملموس.
٧. تحقيق الذات للمؤسسة، واحتلالها مكانة اجتماعية ملموسة بين مؤسسات الدولة وقطاعاتها.

٨. اكتساب المهارات والخبرات من خلال الأنشطة المختلفة في المجتمع.
٩. الرعاية الاجتماعية العملية للمؤسسة ، ونقل برامجها لأفراد المجتمع وبالتالي دعم جهودها.
١٠. رفع كفاءة المتطوعين وتدريبهم وإكسابهم الخبرات أو زيادة خبراتهم في مجالات العمل الاجتماعي.
١١. وقاية المجتمع من قضاء الشباب وقت فراغهم في أمور ضارة لأنفسهم ومجتمعهم.
١٢. مساعدة الشباب في إيجاد فرصة عمل من خلال اكتساب المهارات والخبرات والتدريب.
١٣. تنمية المجتمع من خلال تثقيف أفراده بالمحاضرات والندوات والملتقيات الثقافية والعلمية.
١٤. اكتساب أفراد المجتمع المسؤولية الاجتماعية ، وتغليب المصلحة العامة على المصلحة الفردية.

#### أهداف خاصة بالمجتمع:

١. تخفيف العبء عن المؤسسات الحكومية.
٢. تكملة العجز أو القصور في الإمكانيات الحكومية.
٣. زيادة المشاركة المجتمعية في برامج التنمية مما يحقق التنمية الشاملة.
٤. زيادة مهارات وخبرات أفراد المجتمع مما يساعد على رفع مستوى الأداء المهني والوظيفي في المجتمع.
٥. تحقيق الانتماء للوطن وتغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.
٦. إظهار المجتمع بصورة لائقة عالميا ، لأن العمل التطوعي وقيامه بمسؤولياته المجتمعية أصبح محكاً أساسياً في الحكم على مدى تقدم الشعوب.



٧. تعدد مصادر معرفة مشكلات المجتمع وقضاياها ( المصدر الرسمي، المصدر الأهلي) وتعدد الطرق لمواجهتها وحلها.
٨. التعبير الحقيقي عن مشاكل أفراد المجتمع دون تدخل الروتين، فالمتطوع فرد عادي- أو حتى غير عادي في حالات بسيطة- بتواجده بين المواطنين وهو مرآة صريحة في التعبير عن مشكلاتهم.
٩. نشر الثقافة الإيجابية التي تتضمن مفاهيم التعاون، والمسئولية الاجتماعية، والمشاركة، والمصلحة العامة، وخدمة المجتمع بما يعود بالنفع على المجتمع.

### ثالثاً: أهمية العمل التطوعي:

تزداد أهمية العمل التطوعي بقدر ما يحققه من أهداف ( المتطوع، والمؤسسة، والمجتمع) فالأهمية هي ما تحقق من أهداف.

#### ١- أهمية العمل التطوعي للمتطوع:

تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها مثل:

- الوصول إلى مكانة اجتماعية.
- تحقيق الذات والشعور بالقيمة المجتمعية والذاتية.
- الشعور بالرضا عن النفس بسبب مساعدة المحتاجين والتخفيف عنهم.
- الشعور برضا الله- سبحانه وتعالى- عنه في تنفيذ أوامره، وأوامر نبيه عليه الصلاة والسلام في السعي في قضاء حاجات المسلمين، والتخفيف من معاناتهم.
- اكتساب المهارات والخبرات في مجال العمل الذي تطوع فيه.
- التعود على العمل والشعور بقيمته مما يدفعه إلى البحث الجاد عن عمل في حالة عدم توفر الجدية فيما سبق.

- تكوين علاقات وصداقات من خلال عمل خيري تطوعي مما يثبت أنها علاقات إيجابية تأخذ بيده وترشده فيما بعد لسبل الخير.
- اكتساب الثقة بالنفس والقدرة على تغيير بعض الأوضاع غير المقبولة أو السيئة عند الرغبة الجادة والصادقة في ذلك.

## ٢- أهمية العمل التطوعي للمؤسسات التطوعية:

- توفير الأموال التي كانت ستصرف مرتبات لمن كان سيقوم بعمل التطوع.
- تقديم يد العون، ومساعدة المحتاجين.
- تحقيق رسالة المؤسسة والانتشار المجتمعي من خلال عملها ومساعدتها لأفراد المجتمع.
- المساهمة في تحقيق التنمية المجتمعية.
- اكتساب الخبرات والمهارات في أداء العمل والتنظيم وطرق إدارة الأزمات وتوزيع الأدوار ومتابعتها.

## ٣- أهمية العمل التطوعي للمجتمع:

- سد حاجات الأفراد والفئات في المجتمع.
- سد جوانب النقص أو القصور في الأداء الحكومي، أو قلة ميزانيته.
- رفع مستوى أداء أفراد المجتمع من خلال اكتساب الخبرات، والتدريب، واكتساب المهارات في العمل التطوعي، والاحتكاك بمن هم أكثر علماً وخبرة وسناً من المتطوع وخاصة الشباب.
- زيادة الاهتمام بالقضايا المجتمعية، وزيادة وعي أفراد المجتمع بضرورة المشاركة في حلها .
- تحقيق التنمية الشاملة في المجتمع .

- يصبح المتطوع عضواً مشاركاً في عملية التنمية بما يمثل دافعاً لها ، أو على الأقل لا يمثل عائقاً لها ، أو يدمر ما تقوم به.
- شغل أوقات فراغ الشباب بعمل نافع حتى لا يواجه هذا الوقت لعمل ضار به وبمجتمعه.
- المساعدة علي الحد من البطالة وتوفير فرص عمل للشباب.
- زيادة الانتماء والولاء للوطن ، وخاصة من الشباب.
- زيادة استبصار الشباب بواقع المجتمع ومشكلاته ومعرفة جوانب القصور في أداء الهيئات الرسمية والعمل من خلال العمل التطوعي على حلها ونقل هذه الصورة إلى المسؤولين إن أمكن بما يعود بالنفع على المجتمع وأفراده.

#### رابعاً: أنماط وأشكال العمل التطوعي:

تتنوع أنماط وأشكال العمل التطوعي بين العمل الفردي، والعمل المؤسس المنظم، وينقسم العمل المؤسس إلى عمل مؤسس محلي أو إقليمي أو دولي، وهذه المؤسسات تعمل في بعض الأوقات بنفسها أو تمويل غيرها لأداء العمل مثل بعض الجهات الدولية المانحة.

١. العمل التطوعي الفردي: هو الصورة الأولى التي بدأ بها العمل التطوعي، وهو جهد فردي يقوم به الفرد دون تكليف أو إلزام أو تنظيم من أحد، وإنما يقوم به بدافع شخصي، لا ينتظر عليه أجراً من أحد، سواء أكان ظاهراً أم خفياً، ويوجه غالباً لمساعدة المحتاجين والتخفيف من معاناتهم ولا يرقى لتحقيق هدف عام.
٢. العمل التطوعي المؤسسي: هو المرحلة المتطورة للعمل الخيري، وظهرت مع تعقد الحياة الاجتماعية على الإنسان وظهور حالات احتياج أو أزمات على نطاق كبير، احتاجت إلى تنظيم الجهة، وتوجيه العمل، وامتلاك قدرة

على الإدارة وتقسيم الأدوات، وامتلاك تمويل كبير، وامتلاك القدرة على جمع الجهود وتوحيدها وتوجيهها وحساب الأولويات، والعمل التطوعي المؤسسي تطور هدفه بتطور كياناته فأصبح الهدف هو تنمية المجتمع وتحقيق الرقي والتقدم، وطرق مجالات غير المساعدة الأولية المباشرة للمحتاجين في المجال الصحي، والتعليمي، والثقافي، ويكاد يعم كافة مجالات الحياة الإنسانية.

#### خامساً: مجالات العمل التطوعي:

كما أسلفنا مع تطور المجتمع الإنساني وتعقيداته وتنوع احتياجاته، وعجز الحكومات عن مواجهة كل ذلك ظهر العمل التطوعي المؤسسي واحتل مكانة مرموقة في المجتمع، وأطلق عليه مؤسسات المجتمع المدني، الشريك الثالث في عملية التنمية المجتمعية الشاملة إلى جانب القطاع الحكومي والقطاع الخاص، ومع زيادة قدرة القطاع الأهلي التطوعي (مؤسسات المجتمع المدني) وزيادة إمكاناته طرق مجالات جديدة لم تكن في مجالات العمل التطوعي الفردي، مثال ذلك:

١. المجال الدعوي.
٢. مجال الرعاية الاجتماعية.
٣. مجال الرعاية الصحية.
٤. مجال التوعية المجتمعية والسكانية.
٥. مجال التعليم والتدريب.
٦. مجال البيئة.
٧. مجال الإغاثة والإسعاف.
٨. مجال التنمية البشرية.

و يوجد عدد من الخدمات والبرامج والمشروعات التي يمكن للشباب التطوع فيها على الوجه الآتي:

- ١- برامج التعليم والتدريب والتأهيل.
- ٢- برامج الرعاية الصحية.
- ٣- رعاية المعاقين وكبار السن ويتمثل ذلك في (مراكز ودور إيوائية، مراكز تعليم خاص، مشاغل خاصة لتأهيل المعاقات. بالإضافة إلى تأمين الأجهزة الطبية لبعض المعاقين).
- ٤- البرامج الثقافية وتتمثل في ( تحفيظ القرآن الكريم، مكتبات عامة، إقامة ندوات ومحاضرات وأمسيات دينية وثقافية ).
- ٥- رعاية المرافق والخدمات العامة (إنشاء المساجد وترميمها، العناية بالمقابر ومغاسل الموتى، التبرع بالدم، تأمين الماء ).
- ٦- إقامة المعسكرات والمراكز الصيفية لشغل أوقات الشباب .
- ٧- إقامة المراكز الاجتماعية للشباب ومراكز الأحياء لتنمية الأحياء وخدمتها بالتعاون مع مواطنين متطوعين.
- ٨- جمع وتوزيع فائض الولائم والحفلات والمناسبات.
- ٩- تأمين وجبات إفطار للصائمين في رمضان.
- ١٠- مساعدة بعض المواطنين في أداء فريضة الحج وتسهيله لهم.
- ١١- توزيع لحوم الهدى والأضاحي بالتعاون مع البنك الإسلامي للتنمية.
- ١٢- توعية السجناء.
- ١٣- إقامة الحفلات والمعارض والأسواق الخيرية. (فايق الضرمان، ١٤٢٨ هـ).

## سادساً: مجالات العمل التطوعي في الإسلام:

§ فعل الخير في كافة مجالات الحياة: وهذه دعوة عامة للبذل والعطاء، وفتح الإسلام الباب بعدم تحديد جوانب خير معينة، لمواجهة ما يستجد في المجتمعات الإسلامية بسبب عوامل التطوير والتحديث، وأشارت لذلك الآية الكريمة { **وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ** } [البقرة: ١٥٨]. ويرى العلماء في تفسير الآية الكريمة أنها تشمل عموم أفعال الخيرات من الطاعات والأعمال والنوافل.

ومن الآيات التي تدعو إلى عموم الخيرات h g f e M  
L q p o n m l k j i [سورة الحج،  
الآية: ٧٧].

و الآيات التي ترشد إلى عمل الخير والتطوع به لله تعالى كثيرة:  
§ ففي مراعاة حقوق الضعفاء، والفقراء والمحتاجين، ومطالبة المسلم بحسن مقابلتهم بالإضافة إلى معاونتهم على ظروف حياتهم وتسهيل سبل العيش الكريم لهم. 7 M8 h g f M8 L o n m l k j i [سورة الضحى، الآيتان: ٩، ١٠].

§ الأمر بالعطاء والإنفاق والتصدق وعدم البخل:  
7 M8 z y x w { ~ فَسَيُجْزَىٰ رَبُّكَ بِهِ } | ¥ ¤ £ ¤  
S © ® L [سورة الليل، الآيات: ٥ - ١٠].

§ وفي الأمر بالصدقة والمعروف والإصلاح بين الناس.  
وهنا جهد مبذول في أمر الآخرين بالصدقة والمعروف، والأمر أو الإصلاح بين الناس، وهذا يتوافق مع تعريف العمل التطوعي من حيث هو جهد أو عمل

مبذول وليس التصدق بالمال فقط. 7 M8 " ! # \$ % & ' ( ) \* + , - . / 0 1 2 3 4 5 6 7 8  
9 : ; < = [ سورة النساء، الآية : ١١٤].

وتوضح الآية الكريمة مجالات العمل التطوعي، وتعرفه علي أنه جهد مبذول ووقت مستقطع لا يهدف إلى الربح أو الحصول على أجر مادي وتؤكد أن أجر المتطوع علي الله وهو أجر عظيم .

§ وفي بذل العلم ونفع الناس به، سواء العلم بشكل عام، أو جزئي مثل الكتابة. 7 M8 21 43 5 6 87 L [ سورة البقرة، الآية: ٢٨٨].

فصدقة العلم نشره وتعليمه، وإذا صعب على صاحب العلم نشره، فلا أقل من أن ينفع به الناس كقيام الطبيب بعلاج بعض المرضى دون أجر، أو قيام الداعية بأمر الناس بالمعروف والنهي عن المنكر، ومنها أيضاً الكتابة لمن لا يعرف الكتابة والتبصير لمن كان جاهلاً بالأمور. والآيات التي تحث على التطوع و البذل وتحدد مجالات العمل التطوعي كثيرة تشمل تحدد كافة مجالات الحياة.

تأتي السنة وهي مصدر التشريع الثاني بالإضافة والتفعيل للعديد من مجالات العمل التطوعي، مثال ذلك:

عن أبي هريرة - رضي الله عنه - قال، قال رسول الله { كل سلامى من الناس عليه صدقة كل يوم تطلع فيه الشمس } رواه البخاري ومسلم

١. عدل بين الناس صدقة ( العدل بين الناس ).
٢. تعين الرجل على دابته فتحمله عليها صدقة.
٣. ترفع المتاع للرجل على دابته صدقة.

٤. تتكلم مع الناس بكلام طيب صدقة.
٥. إماطة الأذى عن الطريق صدقة.
٦. سلامك على عباد الله صدقة.
٧. أمرك بالمعروف صدقة.
٨. نهيك عن المنكر صدقة.
٩. تعزل حجراً عن طريق الناس صدقة.
١٠. تعزل شوكة عن طريق الناس صدقة.
١١. تعزل عظماً عن طريق الناس صدقة.
١٢. تعين ضائعاً صدقة.
١٣. تعين صانعاً صدقة.
١٤. تصنع لأخرق صدقة.

### سابعاً: العمل التطوعي في الإسلام:

يحتل العمل التطوعي مكانة عظيمة في الإسلام، فتوجد آيات قرآنية وأحاديث كثيرة تحث على عمل الخير، والتطوع به. ويجزل الله العطاء للمتطوع في قضاء حاجات الناس عامة، والمسلمين خاصة، حتى إن الله تعالى وعد المتطوعين والساعين في قضاء حوائج الناس المسلمين بالأجر العظيم. وعظم العطاء يقارن بعظم المعطي - وأمثلة العطاء والبذل بين الصحابة والسلف الصالح كثيرة.

### ينطلق التطوع من مبدئين:

**الأول:** الإيمان بالله والسعي لمرضاته، والتشبه بالرسول - صلى الله عليه وسلم - الذي كان في عطائه كالريح المرسلة.



**الثاني:** يسود في الدول الغربية والعلمانية، والفكر الوضعي وهو الاقتناع بضرورة تقديم يد العون والمساعدة، وعملاً بمبدأ المواطنة الصالحة، وتحول مفهوم التطوع إلى مفهوم أصيل في الثقافة الغربية، ومع ابتعاد المسلمين عن صحيح الإسلام، وغياب كثير من أوامره عنهم - جهلاً أو تساهلاً - غاب مفهوم التطوع عن فكر وحياة المسلمين في المجتمعات الإسلامية، وظهر واضحاً جلياً في الثقافة الغربية، حتى صار من دلائل تقدم المجتمع ورفقيه وعودة البلدان الإسلامية الآن إلى ضرورة الأخذ بمبدأ التطوع و التركيز عليه فإن ذلك يرجع إلى التشبه والتأثر بالثقافة الغربية أكثر من كونه عودة لصحيح الإسلام وخاصة أنه توجد فروق جوهرية بين نظرة الإسلام للتطوع والبذل و عمل الخير ونظرة المجتمعات الغربية العلمانية إلى ذلك، و أهم نقاط الاختلاف:

- تفرق الثقافة الغربية بين التطوع كجهد مبذول ووقت مستقطع والتبرع بالمال، أما الإسلام فيبحث على عمل الخير مجملاً، يأمر به ولا يفرق بين بذل الجهد أو التبرع بالمال أو العلم أو كليهما معاً.
- تنظر الثقافة الغربية للعمل التطوعي على طرف نقيض من الواجب والالتزام، فهو عمل بدافع شخصي داخلي، والأمر جدٌ مختلف في منظومة الفكر الإيماني الإسلامي، إذ يتصل التطوع بالفرض، كما تتصل السنة بالواجب اتصالاً وثيقاً، يصل أحياناً إلى حد انتقال العمل الواحد من موقع "التطوع" إلى موقع الفريضة الملزمة، وذلك في الحالات التي عبّر عنها الفقهاء بمفهوم "فروض الكفاية" وهي تلك الأعمال التي يتعين القيام بها لمصلحة المجتمع أو الأمة كلها، ويناط ذلك بفرد أو جماعة منها أو فئة معينة تكون مؤهلة لهذا العمل على سبيل التطوع، فإن لم ينهض به أحد صار العمل المطلوب فرضاً ملزماً، ويأثم الجميع ما

لم يقيم هذا الفرد أو تلك الفئة أو الجماعة - أو غيرها - بأدائه على الوجه الذي يكفي حاجة المجتمع. (إبراهيم البيومي، ٢٠٠١، ص ١)

وفيما يأتي عرض لهذا المفهوم في القرآن والأحاديث النبوية الشريفة، وأمثلة على العطاء والبذل، والتطوع من حياة النبي - صلى الله عليه وسلم - وحياة أصحابه، وهذا ليس تأصيلاً شرعياً لمفهوم العمل التطوعي، لأن المفهوم أصيل بطبعه في الشريعة الإسلامية:

يقول الله تعالى: M : ; < ; ? @ C B I D E  
G F H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z  
وقوله تعالى: M : P O Q R S T U V W X Y Z  
j i h g f e d c b a ` \_ ^ ] \ [ Z Y  
z y x w v u t s r q p n m l k  
L © " § | ¥ ¤ £ ¢ { إلى الله } |  
[سورة المائدة، الآية: ٤٨].

يقول المولى - عز وجل - M : μ ¶ 1 قَرَضًا » ¼ ½  
¾ كَثِيرَةً وَاللَّهُ يَقِضُ وَيَبْطِئُ وَإِلَيْهِ تُرْجَعُونَ [سورة البقرة، الآية: ٢٤٥].  
ويقول تعالى: M : N M M O P Q R S T U V W X Y Z  
[سورة البقرة الآية: ٢٦١].

ويقول تعالى: M : ® - ° ± ² ³ μ ¶ ¼  
[سورة البينة، الآية: ٧].

ويقول تعالى: **M** **وَيُؤْتِرُونَكَ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ** **L** [سورة الحشر، الآية: ٩٠]

ويقول تعالى: **M** **S R QP O N MLKJ**  
**U T** **Z Y W V** **L \ [** [سورة النحل، الآية: ٩٠]

ويقول تعالى: **M** **1 2 3 4 5 6 7 8 9 ; < ? @ A B C L** [سورة الإنسان، الآيتان: ٨، ٩].

ويقول تعالى: **M** **w x y z { | } ~**  
**لِأَنفُسِكُمْ** **€ £ ¤ ¥ | § " © إن « ¬ ® -**  
**± ° ² ³ μ ¶ ¹** [سورة التغابن، الآيتان: ١٦، ١٧].

وكثير من الأحاديث النبوية الشريفة يحث على التطوع والبذل والعطاء والسعي في قضاء حاجات العباد مسلمين وغير مسلمين، وعدم انتظار الأجر إلا من الله عز وجل، ووعد المتطوع وفاعل الخير بالأجر العظيم من المولى عز وجل: عن أبي موسى الأشعري قال، قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم { على كل مسلم صدقة . قالوا : فإن لم يجد ؟ قال : فيعمل بيديه فينفع نفسه ويتصدق . قالوا : فإن لم يستطع أو لم يفعل ؟ قال : فيعين ذا الحاجة الملهوف . قالوا : فإن لم يفعل ؟ قال : فليأمر بالخير ، أو قال : بالمعروف . قال : فإن لم يفعل ؟ قال : فليمسك عن الشر فإنه له صدقة { رواه البخاري .

عن جابر بن عبد الله، قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم - " خير الناس أنفعهم للناس " الألباني (حسن)، وهذا الحديث يرد على ادعاءات بعض المشككين في شمول خير الإسلام للناس أجمعين، وأن أمره بالمعروف للمسلم

فقط، إلا أن هذا الحديث يحث علي نفع الناس أجمعين وليس نفع المسلمين فقط.

عن أبي ذر الغفاري قال، قال رسول الله -صلى الله عليه وسلم- " تبسمك في وجه أخيك صدقة" الألباني (حسن غريب) وهذا أحد جوانب الاختلاف ولنقل: أحد جوانب تميز الإسلام على الثقافة الوضعية الغربية التي ترى التطوع بالعمل والجهد فقط، أما الإسلام فإنه يحث على عمل الخير ويعد حتى ابتسامة المسلم في وجه أخيه المسلم صدقة وقد يحتاج البعض الصدقة المعنوية أكثر من الصدقة المادية.

ويقول -صلى الله عليه وسلم- " مازال جبريل يوصني بالجار حتى ظننت أنه سيورثه".

عن أبي الدرداء قال: قال رسول الله -صلى الله عليه وسلم- " ألا أخبركم بأفضل من درجة الصيام والصلاة والصدقة قالوا: بلى يا رسول الله، قال: إصلاح ذات البين { رواه أحمد وأبو داود والترمذي وقال حسن صحيح .

### أفعال النبي - صلى الله عليه وسلم- التطوعية:

ومن فعل النبي -صلى الله عليه وسلم- الكثير من التطوع والتصدق وعمل الخير ما لا يمكن حصره هنا ولكن علي سبيل المثال:

شهادة أم المؤمنين خديجة - رضي الله عنها- لرسول الله - صلى الله عليه وسلم- بصور كثيرة من صور العمل التطوعي : وذلك عندما نزل عليه جبريل عليه السلام بقول الله تعالى **LP ON ML KM** [سورة العلق، الآية: 1] ورجع يرجف فؤاده ، فدخل على خديجة فقال : زملوني، فزملوه حتى ذهب عنه الروع ، فأخبرها الخبر وقال لقد خشيت على نفسي . فقالت " كلا والله ما يخزيك الله أبداً ، إنك لتصل الرحم ، وتحمل الكل ، وتكسب المعدوم ، وتقري الضيف ، وتعين على نوائب الحق " (متفق عليه)

مشاركته - صلى الله عليه وسلم - في بناء المسجد النبوي فكان أبو بكر وعمر وعثمان يجيئون بالحجارة وكان الصحابة يحملون لبنة لبنة وعمار يحمل لبنتين لبنتين، والنبى - صلى الله عليه وسلم - ينفذ التراب عنه، والصحابة - رضي الله عنهم أجمعين - يرتجزون وهم يشاركون في البناء ويقولون : لئن جلسنا والرسول يعمل لذاك من العمل المضلل.

قال عبد الله بن مسعود - رضي الله عنه - ( قمت من جوف الليل ، وأنا مع رسول الله - صلى الله عليه وسلم - في غزوة تبوك ، فرأيت شعلة من نار في ناحية العسكر ، فاتبعتها أنظر قال : فإذا رسول الله - صلى الله عليه وسلم - وأبو بكر وعمر ، وإذا عبد الله ذو البجادين قد مات ، وإذا هم قد حضروا له ، ورسول الله - صلى الله عليه وسلم - في حفرة ، وأبو بكر وعمر يدلّيانه وإذا هو يقول : " أدنيا إليّ أخاكما " فدلّياه إليه ، فلما هياه لشقه ، قال " اللهم إني قد أمسيت راضياً عنه فأرض عنه " قال ابن مسعود قلت : يا ليتني كنت صاحب الحفرة ) . (أخرجه ابن مندة ، والبخاري وأخرجه ابن إسحاق في السيرة).

وعندما كان النبي - صلى الله عليه وسلم - بصدر مكة يدعو الناس للإسلام كانت امرأة ممن كرهن النبي - دون معرفة شكله ودون علم بأخلاقه الكريمة - تدعو الناس للبعد عنه وعدم السماع له ، و ذات يوم وقفت بجانب الطريق أمام حطب جمعته تنظر من يعينها على حمله وإذا النبي - صلى الله عليه وسلم - فسألته وهي لا تعرفه أن يعينها على حمله فحمله النبي عنها فأخذت تشيد بأخلاقه - وهي لا تعرفه - وتنصحه بعدم السماع لمن يدعى محمداً حتى أوصلها لبيتها ثم سألتها ما اسمك قال محمد بن عبد الله .

وعن أبي عبد الله قال: "مر يهودي بالنبي - صلى الله عليه وسلم - فقال: السام عليك. فقال: النبي - صلى الله عليه وسلم - "وعليك" فقال

أصحابه " إنما سلّم عليكم بالموت " فقال: الموت عليك، فقال النبي - صلى الله عليه وسلم - " وكذلك رددت " ثم قال النبي " إن هذا اليهودي يعضه أسد في قفاه فيقتله " قال فذهب اليهودي فاحتطب حطباً كثيراً فاحتمله ثم لم يلبث أن انصرف. فقال له رسول الله - صلى الله عليه وسلم - ضعه فوضع الحطب فإذا أسود في جوف الحطب عاض على عود فقال: يا يهودي ما عملت اليوم، قال ما عملت عملاً إلا حطبي هذا حملته فجئت به وكان معي كعكتان فأكلت واحدة وتصدقت بواحدة على مسكين، فقال رسول الله - صلى الله عليه وسلم - بها دفع الله عنه، وقال: إن الصدقة تدفع ميتة السوء عن الإنسان". (مرتضى الميلاني ، ١٤٢٢ هـ ، ١٧).

#### ومن سير الصحابة - رضي الله عنهم جميعاً - :

أخرج ابن سعد عن ابن عمر وعائشة وابن المسيب وغيرهم - رضي الله عنهم - أن أبا بكر الصديق كان يحلب للحي أغنامهم ، فلما بويع بالخلافة قالت جارية من الحي ، الآن لا تحلب لنا منائح دارنا ، فسمعها أبو بكر - رضي الله عنه - فقال ، بلى والله لأحلبنها لكم ، واني لأرجو أن لا يغيرني ما دخلت فيه عن خلق كنت عليه ، فكان يحلب لهم .  
عمل أمير المؤمنين عمر بن الخطاب وزوجته أم كلثوم بنت علي - رضي الله عنهم أجمعين - في مساعدة امرأة في المخاض .  
وجميعنا نعلم قصة المرأة الكفيفة التي كان عمر بن الخطاب - رضي الله عنه - يذهب بعد صلاة الفجر ليكنس لها منزلها ويرشه بالماء ، وذات يوم ذهب فوجد من سبقه لفعله ، فجاء في اليوم التالي باكراً ليجد أبا بكر الصديق - رضي الله عنه وأرضاه - يفعل لها ما كان يفعله عمر .

سيدنا عثمان بن عفان - رضي الله عنه - الخليفة الراشد الذي أحبه الله ورسوله والمؤمنون وقريش حال جاهليتها لبذله في كل وجوه العمل الخيري التطوعي. وقال فيه - صلى الله عليه وسلم - بعد أن أنفق في جيش العسرة وكان يأتي بالمال أصفر وأحمر وسلاحاً ونوقاً " ما ضر عثمان ما فعل بعد اليوم، ما ضر عثمان ما فعل بعد اليوم ". عن مجمع التيمي قال : كان علي- رضي الله عنه - يكنس بيت المال ويصلي فيه يتخذة مسجداً رجاء أن يشهد له يوم القيامة. أخرج ابن عبد البر في الاستيعاب.

وهكذا كان السلف الصالح من الصحابة - رضي الله عنهم - والتابعين وعلماء الإسلام، وقد أثر عن الإمام المزني وهو من كبار علماء الشافعية ومن كبار العلماء الذين أخذوا عن الإمام الشافعي أنه كان محتسباً في تفصيل الموتى . (محمد بن صالح القاضي ، ٢٠١٠م)

وقد اتخذت الصدقة في الإسلام والدولة الإسلامية صورة مؤسسية في شكل الأوقاف في صورها المختلفة من خلال المساجد، و الخلاوي القرآنية، و الوقف الاستثماري لدعم المساجد ودور العلم، كما هو الحال في دواوين الزكاة في العديد من الدول الإسلامية.

جاء في الأثر عن أبي بصير قال: "سمعت أبا عبد الله الصادق جعفر بن محمد يقول: إن عيسى روح الله مر بقوم مجلبين فقال: ما لهؤلاء؟ قيل: يا روح الله؛ إن فلانة بنت فلان تهدي إلى فلان بن فلان في ليلتها هذه (أي تتزوجه). قال: يجلبون اليوم ويبكون غداً. فقال قائل: ولم يا رسول الله؟ قال: لأن صاحبهم ميتة في ليلتها هذه. فقال القائلون بمقالته (أي المؤمنون بكلامه): صدق الله وصدق رسوله، وقال أهل النفاق: ما أقرب غداً. فلما أصبحوا جاؤوا فوجدوها على حالها لم يحدث لها شيء. فقالوا: يا روح الله إن التي أخبرتنا أمس أنها ميتة لم تمت، فقال عيسى - عليه السلام - : يفعل الله ما يشاء، فاذهبوا بنا إليها

فذهبوا يتسابقون حتى قرعوا الباب فخرج زوجها فقال له عيسى - عليه السلام - : استأذن لي على صاحبتك، قال: فدخل عليها فأخبرها أن روح الله وكلمته بالباب مع عدّة، قال: فتخدرت فدخل عليها فقال لها: ما صنعت ليلتك هذه؟ قالت: لم أصنع شيئاً إلاّ وقد كنت أصنعه فيما مضى، إنه كان يعترينا سائل في كل ليلة جمعة فنُئِيلُهُ ما يقوته إلى مثلها، وإنه جاءني في ليلتي هذه وأنا مشغولة بأمري وأهلي في مشاغل فهتف فلم يجبه أحد ثم هتف فلم يُجِبْ حتى هتف مراراً فلما سمعت مقالته قمت متتكرة حتى نلتُهُ كما كنا نيله فقال لها: تنحي عن مجلسك فإذا تحت ثيابها أفعى مثل جزعة (أي مثل جذع شجرة أو نخلة) عاضٌ على ذنبه، فقال عليه السلام: بما صنعت صرف عنك هذا". (مرتضى الميلاني، ١٤٢٢هـ، ١٧)

وهذه دعوة من رسول الله للتصدق، حيث جاء في الحديث الشريف عن أبي هريرة، أن امرأة سوداء كانت تقمُّ المسجد (أي تكنسه) ففقدتها رسول الله فسأل عنها فقالوا: ماتت، قال: "أفلا كنتم آذنتموني" فكأنهم صغروا أمرها، فقال: دلوني على قبرها، فدلوه فصلّى عليها، ثم قال: إن هذه القبور مملوءة ظلماً على أهلها وإن الله تعالى ينورها لهم بصلاتي عليهم". (صحيح البخاري ومسلم)

### ثامناً: شروط التطوع:

العمل التطوعي في الإسلام ليس له شروط إلا الرغبة في القيام به، لأنه عمل خيري يشمل كل أنواع الخير والبذل والعديد منه يتم بشكل فردي دون مظلة تنظيمية من مؤسسة أو حكومة، أما العمل التطوعي بالمفهوم الغربي، أو المفهوم السائد في غالبية الثقافات الآن، فإنه يجب أن تتوافر فيه مجموعة من المميزات ولن نقول (شروط) للأداء، مع الوضع في الاعتبار أن كل فئات المجتمع



وكافة فئاته العمرية هدف لاستقطابها للعمل التطوعي إلا أن الشباب هو العامل الأساسي والهدف الرئيسي بما يمتلكه من قوة وحماس.

### وفيما يأتي الصفات الواجب توفرها في المتطوع:

١. امتلاك الرغبة الحقيقية والصادقة في تقديم العون والمساعدة.
٢. امتلاك القوة الجسمانية، وخاصة في بعض مجالات التطوع مثل (الدفاع المدني) والمساعدة في وقت الأزمات مثل سيول جدة.
٣. امتلاك الخبرة في مجال التطوع - يفضل هذا- وإذا لم يوجد فيجب على المؤسسة المتطوع من خلالها توفير تدريب مناسب وكاف حتى لا يضيع جهد المتطوع بسبب عدم الكفاءة في الأداء.
٤. الثقة في النفس و الاقتناع بقيمة ما يؤديه من عمل وخاصة مجتمعاتنا العربية بسب ما قد يلاقيه المتطوع من نقد أو سخرية ممن لا يملك فكراً أو علماً بقيمة العمل التطوعي.
٥. ألا ينتظر أجراً مادياً على عمله التطوعي، وإن كانت العديد من المؤسسات والهيئات تخصص مقابلاً مالياً، لكنه- في الغالب- لا يتناسب مع ما يبذله المتطوع من جهد.
٦. وإن كان العمل التطوعي متاحاً ومرغوباً فيه انضمام الجميع، إلا أنه من الجيد انضمام أشخاص من النخبة والمشاهير، لما لهذا الأمر من تشجيع للشباب على الانضمام وزيادة ثقته في المؤسسة وفي العمل التطوعي.
٧. أن يكون الشخص حسن السمعة، وخاصة في الأعمال الظاهرة في المجتمع، فكما أسلفنا في النقطة السابقة فإن المشاهير وحسني السمعة من العلماء وغيرهم يشجعون على الانضمام للعمل التطوعي، وجود أشخاص معروف عنهم سوء السمعة يضر بالعمل التطوعي ويدفع الشباب وغيرهم إلى الإحجام عن العمل.

## تاسعاً: مقومات نجاح العمل التطوعي:

إن للعمل التطوعي مقومات وأسباباً تأخذ به إلى النجاح ولذلك فمن الأهمية بمكان معرفة أسباب النجاح ليتم الحرص عليها وتفعيلها وتشبيتها، ومعرفة الأسباب التي تؤدي إلى الفشل والإخفاق لتجنبها أو علاجها إن أمكن، ومن أسباب نجاح العمل التطوعي ما يأتي:

١. التخطيط لعمل المتطوعين ووضوح مهامهم بما يساعد على جودة الأداء.
  ٢. وضوح رسالة المنظمة وأهدافها أمام المتطوع.
  ٣. تخصيص العمل الذي يتناسب وإمكانات كل متطوع وقدراته.
  ٤. فهم المتطوع للأعمال المكلف بها والمتوقعة منه.
  ٥. أن يلم المتطوع بأهداف ونظام وبرامج وأنشطة المنظمة وعلاقته بالعاملين فيها.
  ٦. أن يجد المتطوع الوقت الكافي لإنجاز عمله التطوعي بالجمعية.
  ٧. الاهتمام بتدريب المتطوعين على الأعمال التي سيكلفون بها، حتى يمكن أن يؤديها بالطريقة الصحيحة.
  ٨. وضوح الهيكل الإداري للمنظمة للمتطوعين.
  ٩. إجراء دراسات تقييمية لأنشطة المتطوعين في المنظمة.
- (فوزي عليوي الجعيد ، ١٤٢٨هـ ، ص ١٥٤)

## ومن أهم مقومات نجاح العمل التطوعي:

في المجتمع السعودي تكوين ثقافة التطوع لدى الشباب، وامتلاك فلسفة تجاه هذا العمل وذلك يتحقق بما يأتي :

١. التنشئة الاجتماعية والدينية الصحيحة للنشء، وقد أسلفنا الحديث عن مكانه العمل التطوعي في الثقافة الإسلامية، والتي سيكتسبها الشباب في فترات تكوينهم، وبالتالي يصبح العمل التطوعي جزءاً من إطاره الفكري والمرجعي.
٢. اهتمام المؤسسات التربوية المختلفة بدءاً من الأسرة - النواة الأولى في تكوين شخصية الفرد وفكره - ثم المدرسة ثم النوادي أو مراكز الشباب، والإعلام، والجامعة بإكساب أفراد المجتمع النظرة الإيجابية للعمل التطوعي وفعل الخير لمساعدة الآخرين.
٣. قيام مؤسسات التربية بالتنشئة الاجتماعية - التي ذكرت في النقطة السابقة - بتدريب أفراد المجتمع منذ الصغر على العمل التطوعي، بدءاً بعمل بسيط يفعله الأب أمام الابن في إطار تعليم سلوكي يبتعد في البداية عن التلقين حتى لو يرفع حجراً من الطريق، أو يردم حفرة يتعثّر فيها الناس حتى يتعلم النشئ أولاً عدم الخجل من فعل الخير والتطوع له، ومن خلال المدرسة والمؤسسات التعليمية تتكون معسكرات لخدمة البيئة المدرسية أولاً، ثم البيئة المحيطة ثانياً وتنظيفها وتحسينها، وعلى الإعلام أن ينشر الأفكار الإيجابية عن العمل التطوعي ويحث عليه.
٤. دعم المجتمع بمؤسساته الرسمية الحكومية، والخاصة لمؤسسات المجتمع المدني التطوعي، ومساعدتها مادياً، ومعنوياً وإمدادها بما تحتاجه حتى تنجح وتصبح تجارب ظاهرة للشباب.
٥. امتلاك المؤسسات التطوعية لقدرة تنظيمية تساعد على الإفادة القصوى من المتطوعين، وعدم إهدار وقت المتطوع، أو الفشل في الإفادة منه.

٦. امتلاك المؤسسات التطوعية لإدارة تتسم بالفكر والثقافة حتى تتمكن من التواصل فكرياً مع الشباب، وإدراك ما في عقولهم حتى يتسنى لها التعامل معهم، وتشجيعهم على العمل التطوعي الإفادة من جهودهم.
٧. التناول الديمقراطي من إدارة المؤسسات لموضوعات ومجالات التطوع، وإتاحة الفرصة للشباب لإبداء آرائهم والأخذ بها في حالة جودتها، وعدم استخدام الشباب أداة لتنفيذ فكر الإدارات دون أن يكون لهم رأي.
٨. إتاحة الفرصة للشباب في إدارة بعض المشروعات التطوعية وترك الفرصة للشباب في اختيار الإدارة منهم، مما يشجعهم على التفاني في العمل لإثبات ذاتهم، وإثبات قدرتهم على الاختيار والإدارة وتحمل المسؤولية والنجاح.
٩. التخطيط السليم لأي عمل تطوعي، وتوزيع الأدوار بشكل علمي بحيث يراعي إمكانيات ومهارات وتخصصات المتطوعين.
١٠. إتاحة الفرصة لكل فرد لتقديم ما يمكن تقديمه، دون التقليل من شيء مما كان قليلاً فلا تحقرن من المعروف شيئاً.
١١. قيام مؤسسات المملكة المختلفة، والجامعات ومراكز البحوث بعقد دورات تدريبية، ومحاضرات، وندوات، وحلقات عمل تهدف إلى رفع مستوى العاملين في المؤسسات التطوعية في مجالات الإدارة، وتصميم المشروعات، والعلاقات العامة، وغيرها من الموضوعات ذات الصلة بعملهم.
١٢. اختيار المشروعات التطوعية ذات القيمة المجتمعية، وتتحدد هذه القيمة من واقع المجتمع ونظرة غالبية أفرادها، وهذا أفضل تشجيع على اشتراك الشباب وباقي فئات المجتمع.
١٣. اشتراك مؤسسات المملكة بالكامل لخدمة النشاط التطوعي، وطرح موضوعات أو خطوات جريئة في سبيل ذلك مثل استبدال العقوبة في المخالفات

أو القضايا البسيطة بالخدمة العامة والعمل التطوعي، فبدلاً من الغرامة، أو السجن عدة أيام أو عدة شهور، يخير المذنب بين ذلك و العمل التطوعي والخدمة العامة في إطار محترم، مع التأكيد على عدم التعامل معه أثناء تأدية العمل على أنه مذنب وأن هذا عقاب له.

١٤. استخدام العمل الاجتماعي التطوعي في المعالجة النفسية وتعديل السلوك للمرضى النفسيين والمدمنين بعد انتهاء فترة العلاج، لتهيئتهم للاندماج في المجتمع، وإشعارهم بقبول المجتمع لهم.

١٥. فتح مكاتب لاستقبال طلبات المتطوعين في مدن المملكة وتعميم مواقع ذلك على الإنترنت لتكوين قاعدة بيانات بالمتطوعين وتصنيفهم تبعاً لتخصصاتهم ومهاراتهم، ثم توجيههم إلى العمل التطوعي المناسب الذي يمكن أن يحقق الفائدة للجميع.

١٦. تبني أحد الشخصيات العامة أو أحد أصحاب السمو مشروعاً عاماً أو تكوين جمعية تطوعية عامة على غرار جمعية الهلال الأحمر أو الدفاع المدني يكون لها فروع منتشرة في المملكة و لها مكاتب تقوم بما ذكر في النقطة السابقة.

١٧. اهتمام الجامعات ومراكز البحوث بإجراء البحوث والدراسات لماهية العمل التطوعي وبيان أهميته وما يتعلق به من متغيرات.

### عاشراً: معوقات العمل التطوعي:

على الرغم من أن العمل الخيري التطوعي مفهوم أصيل في الفكر الإسلامي إلا أنه مع ذلك يوجد تدنٍ واضح في المشاركة المجتمعية في العمل التطوعي وذلك للعديد من الأسباب، منها أسباب ثقافية في المجتمع تسبق العمل التطوعي، وأسباب أثناء العمل التطوعي، وأسباب معوقة بعد العمل التطوعي.

وفيما يأتي إشارة لذلك:

### معوقات قبل التطوع:

تتلخص هذه المعوقات في ثقافة المجتمع ورؤية أفراد العمل التطوعي وقيمه ومردوده المجتمعي.

- النظرة الدونية للعمل التطوعي، وضعف مكانته وربما خلو الثقافة العربية منه.
- سخرية العامة ممن يقوم بالعمل التطوعي والخدمة العامة.
- عدم الثقة في نوايا من يقوم - أو يدعو - للعمل التطوعي والتشكيك فيه، حتى إن بعضهم يتجنب ذلك بالابتعاد عن العمل التطوعي.
- عدم ثقة المتطوعين في أنفسهم، فعند التعرض لأي نقد من جاهل يتركون العمل ولا يعودون له مجدداً.
- ضعف إمكانات المؤسسات التطوعية سواء المالية أو الإدارية أو الفنية مما يحكم مسبقاً بفشل العمل التطوعي أو ظهوره بصورة مشوهة وعشوائية تسيء للتطوع أكثر مما تفيد.
- قلة مجالات العمل التطوعي، وعدم تنوعه بشكل يستوعب كل ميول وتخصصات المتطوعين.
- عدم وجود برامج إعلامية ترشد وتثقف الشباب بالعمل التطوعي ومجالاته وأهميته في المجتمع، وتعمل على تفتيد الأفكار أو الاتجاهات غير السلبية عن العمل التطوعي.
- عدم اهتمام المؤسسات التطوعية بالإعلان بشكل جيد عن مشروعات التطوع لديها والتعريف بقيمتها الاجتماعية، وتحديد نوعية المتطوعين سواء من فئات عمرية أو تخصصات علمية أو شباب أو فتيات.

- عدم وجود قواعد بيانات في المجتمع بشكل عام وفي المؤسسات التطوعية بشكل خاص عن المتطوعين تخصصاتهم وإمكاناتهم.
- التوقعات الكبيرة من الدولة النفطية فبعد ظهور البترول وغنى المملكة وكل المواطنون الدولة بالقيام بكل الأمور بحكم قدرتها المادية.
- انشغال غالبية الناس بأعمالهم وعدم وجود أوقات فراغ تكفي للتطوع أو العمل الخيري، واكتفاء العديد من الأفراد بالتصدق والتبرع المادي معتقداً أن ذلك يفي بالغرض.

### معوقات أثناء التطوع:

- عدم مراعاة إمكانات المتطوع وظروفه، وتكليفه بأعمال مرهقة، أو رتيبة ومملة.
- عدم توفير قدر من الحرية، والديمقراطية للمتطوع لإبداء رأيه في العمل الذي يؤديه واقتراح ما يراه مفيداً له ولعملية التطوع.
- قبول عدد كبير من المتطوعين بشكل لا تستطيع المؤسسة استيعابه وتوظيفه في العمل.
- استخدام المتطوعين في أعمال - رتيبة - لا تبعث على الحماس والديناميكية والحركة وهي الأعمال التي يفضلها الشباب - مما يدفع الشباب إلى الملل وترك المؤسسة.
- استخدام بعض الشخصيات للعمل التطوعي لتحقيق مصالح ومآرب شخصية، مما يدفع الشباب على فقد الثقة في المؤسسة والعمل التطوعي بشكل كامل عندما يدركون ذلك.
- عدم مراعاة بعض المؤسسات لقيم وأخلاقيات المجتمع، فبعضها يسمح ببعض الاختلاط بين الشباب والفتيات مما يحمل بعض الشباب المحافظ

الملتزم (ذكوراً وإناثاً) على ترك العمل التطوعي، واكتساب اتجاهات سلبية تجاهه.

- عدم وجود برامج تدريبية للمتطوعين لرفع مستوى أدائهم أو تدريبهم على العمل الذي سيقومون به، مما ينتج عنه إما فشل المتطوع، وإما ضعف أدائه ونتيجة عمله يفقد الثقة في قدرته على تقديم شيء ذي جدوى فيترك التطوع.
- عدم وجود خطة استراتيجية مستقبلية أو منهجية لكيفية تصرف المؤسسات التطوعية وقت الأزمات، وذلك ظهر جلياً في بعض الدول العربية عند التعرض لأزمات مفاجئة مثل إعصار جونو في سلطنة عمان، فقد رفض أحد المضارين أخذ المساعدات لأنه لا يجد مكاناً يضعها فيه بعد تكسب المساعدات عنده، في الوقت الذي كان غيره في أماكن أخرى لا يجدون ماء صالحاً للشرب وفي سيول جدة - وإن كانت أظهرت إقبال الشباب على التطوع - ظهرت العشوائية وعدم المنهجية في إدارة الأزمة.

### معوقات بعد التطوع:

- خروج الشباب من تجربة التطوع بخبرة سلبية عن العمل التطوعي تدفعه إلى تجنب التطوع مرة أخرى، فيجب أن يعلم القائمون على المؤسسات التطوعية أن الشاب يذهب إلى المؤسسة في بداية التطوع ليستطلع الأمر، وإذا لم يشعر بقيمة ما يفعله أو لم يشعر بقيمته الذاتية فيما يقوم به فإما أن يترك العمل التطوعي في بدايته وإما ألا يعود إليه مرة أخرى.
- نقل الشباب - الذي مر بخبرة سيئة أو تجربة تطوع غير ناجحة - خبرته تلك للشباب المقبل على التطوع، أو نشر ثقافة سلبية عن المؤسسة بشكل خاص أو العمل التطوعي بشكل عام، وقد ترجع هذه الخبرة السلبية إلى



خبرات مشوهة أو تجربة شخصية فاشلة، إلا أن ذلك يضر بالعمل التطوعي ويجب أن يوجّه اهتمام بالشباب الذي واجهه صعوبة في التطوع أو فشل في أداء مهامه التطوعية لتعديل مسارها أو على الأقل ليدرك أن الفشل يرجع إلى أمور شخصية لا تتعلق بالعمل أو المؤسسة.

- عدم رؤية الشاب لمردود أو عائد مجتمعي لتطوعه مما يفرمعه الدافع للتطوع مرة أخرى.
- تعرض الشاب للسخرية أثناء العمل التطوعي من بعض أفراد المجتمع دون أن يجد دفاعاً من المؤسسة أو رؤية مجتمعية تشعره أنه على الصواب وتظهر المستهزئين جهلة لا يدركون.
- عدم وجود تقدير لأداء الشاب فلا يوجد اعتراف من جهة ما بدوره التطوعي، فلا يوجد خطاب شكر من المؤسسة أو أي هيئة مجتمعية.

#### ٤- معوقات خاصة بالمؤسسة:

ترى (فاطمة عجم أوغلي، ١٤٢٢هـ) أن المعوقات والصعوبات التي تعترض

عمل المنظمات والجمعيات الأهلية هي:

- انخفاض عدد المتطوعين، خصوصاً فئة الشباب.
- عدم تأمين الموارد المالية.
- تسرب الكوادر المتدربة إلى وظائف الدولة .
- عدم تأمين الكفاءات البشرية والاختصاصات اللازمة.
- عدم نضوج مفهوم الثقافة التطوعية .
- تفشي ظاهرة الشللية والمحابة .
- عدم وضوح أهداف وغايات الجمعية عند بعض أفراد مجالس الإدارة.
- تأثير العادات الاجتماعية في عزوف الشباب عن التطوع.

- ضعف ثقافة مفاهيم التنمية والشراكة ودور الجمعيات في التنمية المجتمعية .

#### ٥- معوقات نفسية خاصة بالمتطوع تعوق عملية التطوع:

- الخجل ( الرهاب الاجتماعي ) .
- احتقار الذات ( الاعتقاد بعدم وجود مهارة ) .
- انعدام أو ضعف الدافع الذاتي.
- عدم إدراك أهمية العمل التطوعي وآثاره الإيجابية.
- الخوف من المستقبل ( انخفاض الدخل والانشغال بتأمين دخل إضافي).
- الخوف من الفشل.
- الخوف من تحمل المسؤولية.
- ضعف أو انخفاض الشعور بالانتماء للمجتمع.
- الأنانية المفرطة (التطوع ينمي مبدأ تفضيل روح الجماعة على المصلحة الفردية).
- عدم الشعور بالمسؤولية عن الغير.
- عدم الثقة بالمؤسسة الخيرية.
- تعارض العمل التطوعي مع المفاهيم الثقافية والاجتماعية للمتطوع.
- عدم وضوح أهداف المؤسسة.
- عدم استيعاب المتطوع لأهداف المؤسسة.
- الشعور بعدم الاحترام داخل المؤسسة.
- عدم توافق مهام المؤسسة مع شخصية واستعدادات المتطوع.
- عدم الشعور بالتحدي.
- العقبات الإدارية.

- 
- طول فترة التطوع.
  - شعور المتطوع بعدم ثقة المؤسسة به.
  - عدم جدية المؤسسة في التعامل مع المتطوعين.
  - النظرة الاجتماعية للتطوع.
  - انعدام القدوة. ( إبراهيم بن محمد السماعيل، ١٤٢٤ هـ).



## الفصل الرابع

### الشباب والعمل التطوعي



## الفصل الرابع

### الشباب والعمل التطوعي

#### مقدمة:

يقوم العمل التطوعي على العنصر البشري، وبالأخص الشباب لامتلاكهم القوة والحماس، والنشاط، والدافع لإثبات الذات، وسرعة الحركة وبالتالي فإن هدف العمل التطوعي هو توسيع دائرة التطوع بين فئات المجتمع عامة والشباب خاصة وهو المستهدف الأول، ويقاس نجاح المؤسسة التطوعية بمقدار عدد الشباب الذين تستقطبهم للتطوع في خدماتها، بجانب قدرتها على تفعيل ذلك التوجه واستغلاله الاستغلال الأمثل بما يحقق القيمة المرجوة، وإلا فقد التطوع قيمته وهدفه.

ويقاس مدى نجاح المجتمع بمدى إقبال شبابه علي العمل التطوعي، ولكل مجتمع عوامل يستطيع من خلالها تشجيع الشباب علي السعي لمد يد المساعدة للغير والإقبال على العمل التطوعي وهي كالآتي:

#### أولاً: عوامل تشجيع الشباب علي ممارسة العمل التطوعي

يوجد العديد من العوامل التي تشجع الشباب على العمل التطوعي وهي كالآتي:

١. الشعور بالاحترام والتقدير والثقة من قبل الجهة الخيرية.
٢. التعامل مع الشباب بشفافية، وإتاحة الفرصة لهم لإبداء آرائهم.
٣. مساعدة الشباب على إبراز مواهبهم وصلها وإشراكهم في بعض الدورات التدريبية القصيرة لخدمة العمل.
٤. إطلاعهم بطريقة صحيحة وواضحة على مناخ المؤسسة وتنظيماتها وأعمالها، وكيف يمكن للشباب خدمتها.

٥. استثمار طاقاتهم وإمكانياتهم استثماراً مفيداً ومؤثراً لخدمة العمل.
  ٦. توضيح الدور المطلوب من الشباب والعمل المطلوب إنجازه والمسؤوليات والصلاحيات.
  ٧. عدم إهمال جانب التشجيع والتحفيز للشباب داخل الجهة الخيرية.
  ٨. مساعدة الشباب على حل المشكلات والعقبات التي تقف في طريقه.
  ٩. توفير ما يحتاج إليه الشباب من أجهزة، مال.... الخ لإنجاز مهماته.
  ١٠. عدم تكليفه بما لا يطيق من الجهد والوقت والمسؤولية. (فايق سعيد الضرمان، ١٤٢٨هـ، ص ٢٢)
- وتوجد عوامل إضافية لتشجيع الشباب على العمل التطوعي وهي:
١. إتاحة الفرصة أمام مساهمات الشباب المتطوع وخلق قيادات جديدة وعدم احتكار العمل التطوعي من فئة أو مجموعة معينة.
  ٢. تكريم المتطوعين الشباب ووضع برنامج امتيازات وحوافز لهم.
  ٣. تشجيع العمل التطوعي في صفوف الشباب مهما كان حجمه أو شكله أو نوعه.
  ٤. تطوير القوانين والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي بما يكفل إيجاد فرص حقيقية لمشاركة الشباب في اتخاذ القرارات المتصلة بالعمل الاجتماعي.
  ٥. إنشاء اتحاد خاص بالمتطوعين يشرف على تدريبهم وتوزيع المهام عليهم وينظم طاقاتهم.
  ٦. تشجيع الشباب بإيجاد مشاريع خاصة بهم تهدف إلى تنمية روح الانتماء والمبادرة لديهم.
  ٧. أن تمارس المدرسة والجامعة والمؤسسة الدينية دوراً أكبر في حث الشباب على التطوع خاصة في العطل الصيفية.



٨. أن تمارس وسائل الإعلام دوراً أكبر في دعوة المواطنين إلى العمل التطوعي،  
والتعريف بالانشغاطات التطوعية التي تقوم بها المؤسسات الحكومية والأهلية.  
(أيمن ياسين، ٢٠٠١م، ص ١٥)

### ثانياً: العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية:

يشير ( فايق الضرمان ، ١٤٢٨هـ ) إلى أن العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية حظي بدعم الدولة وتشجيعها ورعايتها وبمضافر الجهود الحكومية والأهلية وأصبح للعمل الاجتماعي مكانته في خطط التنمية وبرامج الدولة التي ركزت على أن يكون الإنسان السعودي وسيلة التنمية وغايتها. وبما توفر لهذا النشاط من مناخ إيجابي ساعد على سرعة نموه رأسياً وأفقياً. وقد دعم هذا النشاط بإنشاء إدارة عامة للتنمية الاجتماعية وإدارة عامة للمؤسسات والجمعيات الأهلية. هاتان الإدارتان تعملان على تنظيم جهود الأفراد والجماعات وتوجيههم للعمل المشترك مع الجهود الحكومية لمقابلة احتياجاتهم وحل مشكلاتهم والانتفاع بإمكاناتهم وطاقاتهم من أجل النهوض بصورة متكاملة بجوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات المحلية وتحقيق التكامل بينها من أجل التقدم الاقتصادي والاجتماعي للدولة عن طريق المؤسسات التطوعية الأهلية بهدف الرفع من مستوى الحياة وإحداث تغيير مفيد في أسلوب العمل والمعيشة في المجتمعات المحلية (ريفية وحضرية) مع الاستفادة من الإمكانيات المادية لتلك المجتمعات وطاقاتها البشرية بأسلوب يوائم بين حاجات المجتمع وتقاليد وقيمه الدينية والحضارية وما تقوم به الجمعيات والمؤسسات من أنشطة وبرامج مختلفة تهدف لسد حاجة المحتاجين وتأهيلهم وتدريبهم وتحويلهم من متلقي إعانات إلى أشخاص منتجين في مجتمعهم.

## والأنشطة التي توجه لهذه الفئة من المجتمع تتمثل في الآتي:

- ١- برامج التعليم والتدريب والتأهيل.
  - ٢- البرامج الثقافية.
  - ٣- برنامج الإسكان الخيري وتحسين المساكن.
  - ٤- برامج الرعاية الصحية.
  - ٥- برامج تقديم المساعدات المتنوعة.
  - ٦- برامج السجناء.
  - ٧- إقامة المراكز الاجتماعية للشباب ومراكز الأحياء لتنمية الأحياء ولتكون النظرة المستقبلية أكثر واقعية لابد من استعراض ما هو قائم فعلا من منجزات الجمعيات الخيرية في المملكة.
- لقد تمكنت الجمعيات بجهودها التطوعية من أداء دور واضح في مجال الرعاية والتنمية الاجتماعية واستطاعت شق طريقها وتحقيق أهدافها بشكل لافت للنظر، جعل منها مثالا يحتذى.
- ويبلغ عدد الجمعيات الخيرية في الوقت الحاضر (١٩٢) جمعية منها (٢٠) جمعية نسائية عدد أعضائها نحو (٢٩٨٢٠) عضواً منه أكثر من (٢٤٣٢) امرأة، كما يبلغ عدد العاملين والعاملات بها نحواً من (٦٠٠٦) من الموظفين والموظفات زادت مصروفاتها عن (٦٨١) مليون ريال وقد تمكنت الجمعيات الخيرية خلال عام ١٤٢٩/١٤٣٠ هـ من تنفيذ الخدمات والبرامج والمشروعات الآتية:

- ١- برامج التعليم والتدريب والتأهيل.
- ٢- برامج الرعاية الصحية.
- ٣- رعاية المعاقين وكبار السن ويتمثل ذلك في الآتي:
- ٤- مراكز ودور إيوائية.

- 
- ٥- مراكز تعليم خاص.
  - ٦- تعليم وتفصيل الخياطة.
  - ٧- مشاغل خاصة لتأهيل المعاقات. بالإضافة إلى تأمين الأجهزة الطبية لبعض المعاقين.
  - ٨- برنامج الإسكان الخيري وتحسين المسكن، و تتمثل في شراء وتأمين وتحسين المساكن.

#### البرامج الثقافية وتتمثل في الأتي:

- تحفيظ القرآن الكريم.
- مكتبات عامة.
- إقامة ندوات ومحاضرات وأمسيات دينية وثقافية.
- هذا بالإضافة إلى نشر وطبع الكتب ونشرات التوعية واللوحات الإرشادية.
- رعاية المرافق والخدمات العامة ويشمل ذلك:
- إنشاء المساجد وترميمها.
- العناية بالمقابر ومغاسل الموتى.
- التبرع بالدم.
- تأمين الماء.
- المشاركة في الأسابيع العامة والمناسبات الأخرى.
- نقل المرضى والمصابين والطالبات.
- فتح الطرق وتمديد شبكات المياه.
- تولي أعمال النظافة.
- تأمين خدمة الهاتف للسيار.

- برنامج تقديم المساعدات المتنوعة.
- إقامة المعسكرات والمراكز الصيفية لشغل أوقات الشباب في الصيف.
- إقامة المراكز الاجتماعية للشباب ومراكز الأحياء لتنمية الأحياء وخدمتها بالتعاون مع مواطنين متطوعين.
- جمع وتوزيع فائض الولائم والحفلات والمناسبات.
- تأمين وجبات إفطار للصائمين في رمضان.
- مساعدة بعض المواطنين في أداء فريضة الحج وتسهيله لهم.
- توزيع لحوم الهدي والأضاحي بالتعاون مع البنك الإسلامي للتنمية.
- توزيع تمور المكرمة الملكية.
- القيام بإجراء بعض البحوث والدراسات الاجتماعية.
- توعية السجناء.
- إقامة الحفلات والمعارض والأسواق الخيرية.

### ثالثاً: إحصائيات وأرقام حول العمل التطوعي في العالم الغربي والعالم

#### العربي:

#### • في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا:

- يشير (عماد بن عبد الله الجريفاني، ١٤٣٢ هـ) إلى الآتي:
- (١) عدد المنظمات غير الربحية يصل إلى ١,٥ مليون منظمة، ثلثها منظمات خيرية، و٤٨٪ منها قائمة على أساس ديني.
  - (٢) بلغ حجم التبرعات في عام ٢٠١٢م ٢١٢ مليار دولار، ٨٣٪ منها لأغراض دينية، وهذا غير ميزانيات مجلس الكنائس العالمي .
  - (٣) موارد المنظمات غير الربحية في الولايات المتحدة في عام ٢٠٠٩م ١٧٤ مليار دولار يأتي ٧٧,٣٪ منها عن طريق الأفراد .

- (٤) ٩٠ مليون متطوع في جميع الأعمال الدينية والإنسانية والإغاثة، بواقع ٥ ساعات أسبوعياً للتطوع في جميع التخصصات.
- (٥) تضم رابطة الجامعات غير الربحية حوالي ١٠٠ جامعة أمريكية منها تخصصات للعمل غير الربحي وتخصصات في العمل الخيري الدقيق.
- (٦) أما في الكيان الصهيوني فيوجد أكثر من ٣٦٠٠٠ منظمة غير ربحية، وهي تفوق منظمات العالم العربي والإسلامي وجمعياته مجتمعة.
- (٧) بلغت ميزانية المشروعات غير الربحية في الكيان الصهيوني ١١ مليار دولار في سنة واحدة، يشكل الدعم الحكومي منها ٦٥٪.
- (٨) التبرعات الخارجية من الجهات غير الربحية ٧١ مليار دولار .
- (٩) التبرعات الخارجية من الجهات الحكومية ٢٠ مليار دولار .
- (١٠) نصف الراشدين في أمريكا يقومون بأعمال تطوعية تبلغ ١٣٥ ألف ساعة سنويا، و٤ مليار دولار .
- (١١) ٩١٪ من سكان كندا الذين تتجاوز أعمارهم ١٥ سنة مشاركون فاعلون في العمل التطوعي، وفق إحصاءات سنة ٢٠٠٩م.
- وتشير إحصاءات مكتب العمل بالولايات المتحدة الأمريكية إلى:
- (١٢) معدل ساعات العمل التطوعي لكل فرد ٥٢ ساعة سنوياً .
- (١٣) أغلب الساعات التي يقضيها المتطوع في العمل التطوعي تكون مع جهات وجمعيات دينية.
- وتوجد جمعية لكل ١٨٢ فرداً. ووفق إحصاءات العمل التطوعي بالنسبة للولايات المتحدة الأمريكية حتى عام ٢٠٠٩م، ٦٤,٥٪ مليون شخص أي ما يعادل ٢٩٪ من المدنيين في سن ١٦ وما فوق قدموا خدمات - دون أجر من خلال منظمات - مرة واحدة في كل عام. كما أن تطوع النساء بمعدل أعلى من الرجال في الفئات العمرية والمستويات التعليمية . أما عن الفئات العمرية فقد كان الأشخاص الذين أعمارهم بين ٣٥ و ٤٤ عاماً هم الأكثر يليهم ٤٥ و ٥٤ سنة ثم الذين تتراوح أعمارهم بين ٥٥ و ٦٤ سنة أما ٢٩٪ من الشباب والمراهقين . (التقرير الدولي للعمل التطوعي في الولايات المتحدة الأمريكية).

### • في النمسا :

أنواع وعدد المنظمات التي تنتمي للقطاع غير الربحي في النمسا حتى عام ٢٠٠٨م (جاءت كالاتي: الجمعيات ٢٠٣١٠٩ ، المؤسسات الخاصة ٢٠٠٨ ، المؤسسات العامة ٦٥٨ ، التعاونيات ٢٠١٠م. (التقرير الدولي للعمل التطوعي في فرنسا والنمسا .)

### • في فرنسا :

يوجد ١٤ مليون متطوع لعام ٢٠١١م، وتوجد مؤسسات أو منظمات تطوعية بمعدل جمعية لكل ٩٨ فرداً. كما أن الرجال أكثر من النساء فالمتطوعون من الرجال ٥٥٪ والمتطوعات من النساء ٤٥٪ ، وأكثر الفئات تطوعاً في فرنسا هم الشباب حيث إن ٢٥٪ من المتطوعين في فرنسا من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٢٤ سنة. ثم المتقاعدون ومن هم على وشك التقاعد حيث ، أفادت دراسة أجريت في ٢٠٠٩م إلى أن ٥٨٪ من المتطوعين من كبار السن الذين تتراوح أعمارهم بين ٦٠ و ٦٩ سنة. (المرجع السابق)

وإذا قارنا الوضع في العالم الغربي، بالوضع في العالم العربي نجد أن الشباب العربي من سن ١٥ إلى ٣٠ عاماً هم أقل الفئات اهتماماً بالعمل التطوعي ، وذلك وفق دراسة ميدانية سبق الإشارة إليها قامت بها "الشبكة العربية للمنظمات الأهلية" ، كما أن العالم العربي يفتقر للمعلومات الدقيقة والتوثيق الفعلي عن حجم القطاع الخيري ونسبة المشاركين في كل فئة من الفئات ، وحجم الإنفاق والفوائد المحصلة وقواعد البيانات وذلك بالمقارنة بالعالم الغربي . وكل هذا يشير إلى قلة نسبة تفاعل الشباب العربي في العمل التطوعي في مختلف الأقطار العربية الأمر الذي يدعو لتفعيل ووضع البرامج الداعمة لنشر ثقافة العمل التطوعي بين مختلف فئات وقطاعات المجتمع .

## رابعاً: الشباب والعمل التطوعي:

يعد الشباب من أهم الفئات العمرية لنهضة المجتمع، فهم الأمل المنشود في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وتُعلّق عليهم آمال الأمة، فهم العمود الفقري لبنائها وقيادتها، ويشغلون كل مكونات المجتمع ومؤسساته، وأهم قوى الإنتاج الفاعلة في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والعسكرية والتربوية، حيث يملك الشباب القدرة على التنمية، ويتوافر لديهم قدرات عقلية وجسمية متميزة تؤهلهم للمزيد من الإبداع في مجالات الحياة جميعها.

ولا يوجد تعريف موحد لمفهوم الشباب، حيث يختلف التعريف من دراسة لأخرى وفق المجال البشري والتعريف الإجرائي لكل دراسة، غير أن هناك مؤشرات ومحددات اجتماعية لفئة الشباب ويمكن التركيز على أهمها وبخاصة الجانب الاجتماعي وذلك بالرجوع لعدد من الدراسات والمواقع المتخصصة في المجال الشبابي.

فيشير "موقع منظمة العمل الدولية" إلى أنه في عام ١٩٩٥ اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة تعريفاً لفئة الشباب لا يزال يستخدم إلى الآن كمعياراً معتمداً دولياً في غالبية الدراسات والإحصائيات، حدد الشباب "بأنهم الأفراد الذين تقع أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة". وقد أثار هذا التعريف، ولا يزال، نقاشاً واسع النطاق حول مدى ملائمته للواقع العملي المتنوع في مختلف دول العالم، واتساقه مع نصوص الاتفاقيات الدولية.

وفي منتدى الشباب الدولي في "داكار"، السنغال، في أغسطس ٢٠١١م طُلب من الأمم المتحدة إعادة النظر في تعريف الشباب، ورفع الحد الأقصى للسِّن ليصل إلى ٣٠ عاماً، حتى يفي بمتطلبات تعريف الشباب خاصة في البلدان النامية. وباعتقادنا فإن النقاش والجدل حول تحديد النطاق "العمرى" لفئة الشباب، يعكس بالفعل ديناميكية وحركية هذه الفئة الاجتماعية، ويدفعنا إلى تجنب

النظرة الجامدة لها بوصفها قالباً "عمرياً" منسجماً وموحداً يمكن التعامل معه وفق أسلوب واحد فقط. فهناك "فئات مختلفة" داخل "فئة" الشباب ، و"مراحل تحول" ضمن "المرحلة" المسماة بالشباب تجعل حجم التحديات وتنوع المسؤوليات التي تواجهها ذات طبيعة مركبة وشاملة. ( منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية)

وتمتد مرحلة الشباب من ١٨ حتى ٣٠ سنة، وتنقسم إلى:

١. **مرحلة الشباب المبكر:** وتمتد من (١٨ إلى ٢١) سنة تقريباً، حيث تتجه التغيرات الوجدانية نحو الاستقرار ويصل فيها النمو العقلي إلى مده.
٢. **مرحلة الشباب البالغ:** وتمتد من (٢١ إلى ٣٠) سنة تقريباً، ويصل فيها الشاب إلى قمة النضج والتكيف مع الحياة.

### خامساً: خصائص مرحلة الشباب:

١. الرغبة في الاستقلال الذاتي، والاعتماد على النفس وبناء الشخصية.
٢. الرغبة في تكوين الشخصية الاجتماعية، وتحمل المسؤولية الشخصية، وتبعات الأفعال، والسعي إلى الظهور المجتمعي.
٣. السعي للاندماج في المجتمع وإظهار كامل للرجولة، والرغبة في المشاركة الاجتماعية إلا هذا أن السلوك اندفاعي يحتاج إلى من ينظمه للشباب، ويدربه بهدوء وترو على الاندماج المجتمعي، وخاصة في بداية مرحلة الشباب وتحديداً مرحلة الشباب المبكر قبل الوصول إلى الاستقرار الوجداني والنمو العقلي الكامل.
٤. الرغبة في إقامة حياة اجتماعية كاملة، يأتي هنا دور المجتمع ومؤسساته في إكسابه أن العمل الاجتماعي التطوعي جزء من الحياة الاجتماعية التي يرغب فيها والسعي لتخفيف معاناة الآخرين، والتألم



- لحالهم لا مجرد انفعال وإنما المساهمة العملية في تقديم يد العون والمساعدة عنصر أساس في معاشة هذه الحياة.
5. يمثل التوافق النفسي والاجتماعي في بداية مرحلة الشباب المشكلة الكبرى وخاصة مع استبدالهم واعتزازهم برأيهم، ورغبتهم غير العقلانية في الانفصال والاستقلال ورفض سيطرة الأسرة، ومن أفضل الوسائل في تحقيق هذا الهدف للشباب وتجنب مضاره ومساوئه العمل التطوعي، حيث يشعر الشاب بقيمته كشخص ناضج، وإعطائه الاستقلالية التي يطمحها بعيداً عن الأسرة، ومساعدته على الاندماج في الحياة الاجتماعية، وتحمله المسؤولية التي يسعى إليها لإثبات ذاته كرجل ودّع حياة الطفولة والمراهقة.
6. يعاني الشباب الاضطراب والقلق بسبب خروجهم من الأسرة والرغبة في التحرر منها واصطدامهم بقواعد المجتمع وضوابطه، وهي أمور لم يعهدها في كنف أسرته، وهنا يجب إشراك الشاب في المجتمع وتدريبه على ضوابطه بشكل متدرج حتى لا يصطدم به وبضوابطه، أو يفقد الثقة في قدرته على التوافق النفسي والاجتماعي.
7. الرغبة في التفوق وإثبات الذات والأفضلية هي الثروة المكونة في مرحلة الشباب، وإذا لم يمد منها ويتم توجيهه سوف يضل الشاب الطريق ويصبح ضد مجتمعه بدلاً من خدمته، وعلى ذلك فالعمل التطوعي ليس في حاجة فقط إلى الشباب الذي هو دعامة وأساسه وإنما الشباب أيضاً يحتاج إلى العمل التطوعي كمجال لإثبات الذات، وحقل يتدرب فيه على تحمل المسؤولية، ومدرسة يكتسب فيها قيم وضوابط المجتمع، ومتدرج يأخذ بيده المندفعة تجاه الرجولة دون تفكير أحياناً إلى معرفة أفعال الرجال الصحيحة من دعم ومساندة للآخرين وإيثار على النفس

في بعض الأوقات، وإعطاء مجال وإطلاق يد الشباب في حقل لإثبات التفوق والأفضلية.

إذا فالشباب يحتاج العمل التطوعي كما يحتاج العمل التطوعي للشباب وبين هذا وذاك يحتاج المجتمع إلى فكر مؤسسي ناضج، ومدرب واعٍ يستطيع فهم سيكولوجية الأفراد، وتطورات مراحلهم العمرية، واحتياجاتهم النفسية والاجتماعية في كل مرحلة، ويعرف احتياجات المجتمع ونقاط قوته وضعفه، و جوانب الصدع فيه وكيفية درء هذا الصدع، والإفادة من إيجابياته وتفعيلها، نحن نحتاج في مجتمعنا السعودي إلى فكر واعٍ، وثقافة واسعة، وتوجه إيجابي تجاه المجتمع وأفراده، وإتاحة الفرصة لأصحاب هذا الفكر في توجيه الدفة، وإدارة الأمور لا في مجال العمل التطوعي فقط وإنما في مناحي الحياة عامة. فيجب أن نسعى لإكساب الفرد فلسفة سلوكية قبل إكسابه السلوك وهو سوف يأتي هذا السلوك ثم يمتلك البصيرة لإثبات كل السلوكيات المرغوبة فيما بعد، لأن لا أحد يستطيع انتظار التدريب على كل سلوك على حده، فبدلاً من أن تعطيه سمكه نعلمه الصيد، فيجب أن ننظر إلى أبعد من السلوك وهو فلسفة السلوك.

جوهر العمل الاجتماعي وأساسه ومحركه الرئيس هو العامل البشري، أي أفراد المجتمع بكل فئاته وطوائفه إلا أن الشباب هو الفئة القوية واليد الضاربة في المجتمع وهو أساس وجوهر العامل البشري، وكلما كان الشباب واعياً لقضايا المجتمع، ومشكلاته، ومتحمساً للتصدي لها، كان للعمل الاجتماعي بشكل عام والتطوعي بشكل خاص فائدة ومردود، وتوافرت له عوامل النجاح. إلا أن ذلك ليس كل شيء، فحماس الشباب ووعيه وإدراكه لقيمة العمل المجتمعي هو الأساس إلا أننا لا ننكر وجود عوامل تترتب على ذلك لا تقل أهمية مثل أن يأخذ العمل التطوعي مكانة في ثقافة المجتمع، وتوجه لوائح

وقوانين تنظم عملية العمل الاجتماعي التطوعي، ووجود فكر منظم علمي واعٍ للمؤسسات التطوعية في القدرة على استيعاب الشباب وكيفية توظيف إمكانياتهم ومهاراتهم واستخدامها في مكانها الصحيح، دون إهدار لقدراتهم، واحتواء هدف العملية التطوعية في ذهن القائمين على المؤسسة وامتلاك الرؤية والعلم لتحقيقه.

وكما أشرنا فيما سبق على الرغم من أهمية العمل التطوعي وأساس المفهوم في الثقافة الإسلامية ووجود العديد من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة التي تحث على العمل التطوعي والبذل والعطاء، إلا أن واقع التطوع في المملكة والمجتمعات العربية والإسلامية منخفض للغاية وخاصة في فئة الشباب الذين هم العامل الأساسي والمحرك الرئيسي للعمل الاجتماعي التطوعي، وذلك للعوامل التي سبق الإشارة إليها.

### سادساً: أهمية العمل التطوعي للشباب:

أهمية العمل التطوعي للمجتمع بشكل عام والتي تم الإشارة إليها هي نفس الأهمية بالنسبة للشباب إلا أنه يمكن أن نوجز مدى أهمية دور الشباب وأسباب الاهتمام بهم للمشاركة في الأعمال التطوعية في النقاط الآتية:

- ١- الشباب دعامة أي مجتمع ولا بد من توظيفهم التوظيف الأمثل .
- ٢- الاهتمام بالشباب ضرورة اجتماعية، فهم سلاح ذو حدين إن لم يتم دمجهم اجتماعياً وتأهيلهم علمياً وتربوياً والإفادة منهم في تقدم المجتمع فسوف يتحولون إلى أداة هدم للمجتمع ، ولابد من تكاتف كافة جهود ومكونات المجتمع من الأسرة والمدرسة والجامعة والمسجد لدمج الشباب في العمل الاجتماعي وتحميلهم أعباء مجتمعه وتصديهم للعمل علي حل مشكلاته.
- ٣- ربط الشباب بقضايا المجتمع وزيادة الشعور بالانتماء.

- ٤ - إكساب الشباب المهارات والخبرات ، وتنمية مهاراتهم الشخصية والعلمية والعملية بما يعود عليهم وعلي المجتمع بالنفع والإثراء الخبراتي والمعلوماتي.
- ٥ - إتاحة الفرصة للشباب لتعرف واقعهم وفهم إيجابياته وسلبياته وفهم النظام القائم واكتساب الخبرة في التعامل معه .
- ٦ - تدريب الشباب علي الممارسة الديمقراطية والأخذ بمبدأ الشورى والتعبير الحر عن آرائهم وأفكارهم في القضايا الخاصة والعامة.
- ٧ - إكساب الشباب الثقة في النفس ، وزيادة المسؤولية الاجتماعية .
- ٨ - أن يوفر للشباب فرصة المشاركة في تحديد الأولويات التي يحتاجها المجتمع. والمشاركة في اتخاذ القرارات، ورسم السياسات ووضع الاستراتيجيات.
- ٩ - المساعدة في خلق قيادات شبابية مستنيرة، قادرة علي تحمل مسؤولية المجتمع واستلام دفته عندما يأتي الدور علي الشباب لقيادة مسيرته.

### سابعاً: العمل التطوعي وقت الأزمات:

الأزمات ظاهرة ترافق مسيرة الأمم، فلا يوجد مجتمع لا يتعرض لأزمات مع اختلاف أنواعها، ويقاس مدى قوة المجتمع بل قوة الأمة بمدى قدرتها على مواجهة أزماتها وقدرتها على إدارتها بشكل منظم قائم على الفهم والوعي والعلم والثقة في النفس ومن قبل كل ذلك الاستعداد والترتيب لكيفية التصرف وقت الأزمات.

والأزمة هي موقف إشكالي طارئ، وغير متوقع، تزداد خطورتها وأضرارها إذا لم تواجه وتحل سريعاً، والأزمة - باعتبارها مشكلة طارئة - اختبار حقيقي لإدارة أي مجتمع، ويتحدد مدى نجاح هذه الإدارة بمدى نجاحها في مواجهة أزماتها وقدرتها على تقديم حلول موضوعية سريعة مع الحد من أضرارها.

وتتسم بعض المجتمعات بالضعف في مواجهتها لأزماتها ويأتي تصرفها عشوائياً غير منظم تضيع معه الإمكانيات والجهود، أما المجتمعات المتقدمة علمياً تتسم بالاستعداد للطوارئ والأزمات وتمتلك رؤية لكيفية التعامل معها والحد من أضرارها وسلبياتها، ولذلك نجد تأثير الأزمات علي الدول الأوروبية وأمريكا بسيطاً أو لا يقارن بالدول العربية أو الشرقية إذا ما تعرضت لنفس الأزمة، ولذلك تطلب غالبية الدول غير المتقدمة المساعدة وتلجأ لطلب العون من الدول الغربية وقت الأزمات. وأصبح الآن إدارة الأزمات والاستعداد لها علماً يدرس في الجامعات.

والأزمات تشحن العقول وتشعل التفكير وتؤلب المشاعر، وتولد الدوافع وتربط أفراد المجتمع بعضهم ببعض، بل تربط الشعوب ببعضها، وتظهر الإيثار والتفاني على المستوى الفردي والجماعي. ومن الأزمات التي مر بها المجتمع السعودي سيول جدة في شهر ذي الحجة عام ١٤٣١هـ.

تشير نتائج استطلاع رأي أولويات الشباب الجامعي فيما يتعلق بوضع العمل التطوعي، ومكانته، ضمن سلم أولويات الشباب الجامعي، إلى أنه يأتي في آخر الاهتمامات بنسبة ٢٤ ٪ من العينة، إلا أن وقت الكوارث والأزمات تختلف الأولويات وتحتل الأزمة السبق في سلم الأولويات لما تثيره في النفوس من ألم تجاه المنكوبين ورغبة في التخفيف الصادق عنهم، وتصبح هذه الظروف دافعاً وحافزاً لبذل الجهد والرغبة في العمل التطوعي، وما تعرضت له مدينة جدة من سيول في ذي الحجة ١٤٣٠هـ، أشار وبكل تأكيد إلى رغبة الشباب وحرصهم على العمل التطوعي، فكانت أزمة السيول بمثابة الدافع لم يد العون والتشجيع عن الساعد لمساعد المنكوبين بكل السبل، وتكوين فرق للمشاركة في جهود المساعدة والإغاثة؛ كما كشفت - في نفس الوقت - عن ملامح وسمات العمل التطوعي والذي ظهر وقت الأزمة فقد توجه عدد كبير من المتطوعين من مختلف الشرائح والفئات الاجتماعية في جدة، خلال الأسبوع الأول

والثاني من الأحداث إلى مراكز التطوع في المدينة ليشاركوا بالأغذية والأغطية والضروريات لتوزيعها على المتضررين.

وقد أظهرت هذه المواقف مدى رغبة الشباب السعودي في العمل التطوعي في مختلف المجالات، وهو دليل واضح على وجود شباب لديهم وعي وشعور طامح بالمسؤولية الاجتماعية وبضرورة المشاركة بفاعلية وبالتالي يجب استغلال هذه الطاقة لا هدرها، وذلك يفتح الطريق أمامها بدون أي عراقيل روتينية تحد من دورها وفعاليتها.

وقد أثبتت كارثة جدة أن الشباب السعودي (ذكوراً وإناثاً) على قدر المسؤولية فيما قاموا به من أنشطة تطوعية بعد هذه الأحداث وبذل الجهد والمال والوقت في رفع الضرر عن المتضررين. مما يؤكد أن الأزمات تسهم في حشد وتعبئة الإمكانيات والجهود التطوعية.

غير أن الحماس والعمل الدؤوب أظهر مشكلة في عدم التنسيق والتنظيم بين صفوف الشباب المشاركين، الأمر الذي عده البعض من السلبيات. فلا بد من تحديد الأهداف ووضع الخطط، والعمل على تنفيذها تحت مظلة جهة رسمية، حتى لا يغلب على العمل عدم التنظيم والعشوائية في الأداء.

وفي استطلاع للرأي أجرته "شبكة عربيات" على عدد من المتطوعين بمنتدى جدة الاقتصادي عقب الأحداث الأخيرة مع عدد من طلاب الجامعات السعودية حيث بلغ ٧٤ متطوعاً ومتطوعة، ٨٥٪ منهم في مرحلة الدراسة الجامعية، و٧٪ من الموظفين والموظفات، و٥٪ في المرحلة الثانوية، و٣٪ عاطلين عن العمل. وقد تنوعت تخصصات الشباب الدراسية مما يشير إلى انتشار الكليات المختلفة بجامعات عديدة من بينها (جامعة الملك عبد العزيز بجدة) و(كلية عفت الأهلية للبنات) و(كلية التقنية) و(جامعة ابن سيناء للعلوم الطبية) و(الجامعة العربية المفتوحة) و(كلية دار الحكمة الأهلية للبنات) و(كلية إدارة الأعمال CBA) و(كلية ينبع الصناعية). كما أن ٣٣٪ من العينة لم يسبق لها التطوع من قبل، بينما تنوعت مشاركات البقية لتتضمن التطوع في دورات سابقة لمنتدى جدة الاقتصادي وفعاليات خاصة بالغرفة التجارية، أو في مؤسسات

وجمعيّات خيرية، أو في فعاليات أقيمت في الجامعات والكليات المحلية. (سلطان المنصوري، ١٤٣٢هـ)

### ونستنتج من هذه الأحداث ما يأتي :

١. رغم ما يثار عن إحجام الشباب وقلة مشاركتهم في أنشطة ومجالات العمل التطوعي إلا أن أحداث جدة الأخيرة برهنت بكل جلاء عن استعداد الشباب للمشاركة في الأعمال التطوعية، ولذا فلا بد من العمل على استغلال ذلك الاستعداد وتحويله من استعداد وقت الأزمات فقط إلى استعداد دائم ورغبة مستمرة في أداء العمل التطوعي بحيث يكتسب الشباب فلسفة وتوجهاً عاماً نحو العمل التطوعي فيصبح نمط حياة وقت الأزمات ووقت غيرها .
٢. اتضح من تلك الأحداث أن الشباب لديه الدافع للمشاركة في الأعمال التطوعية وأن الأزمة والكوارث وما قد يتعرض له المجتمع من أحداث خلقت دافعاً قوياً للمشاركة في العمل التطوعي.
٣. برغم كل الإيجابيات التي عكستها مشاركة الشباب في الأزمة إلا أنها كشفت عن الافتقار للتنظيم والتنسيق والتخطيط للجهد والمؤسسات التطوعية. فالعمل التطوعي بحاجة إلى تنظيم وتخطيط وإشراف ولا يمكن أن يتم بجهد فردي أو بشكل عشوائي فيجب الترابط والتنسيق والتعاون بين المؤسسات والجمعيّات الخيرية التطوعية كما يجب تدريب المتطوعين على نوع الخدمة التي يقومون بها من خلال متخصصين في إدارة الأزمات، وأن يتم ذلك بطريقة منظمة وشرعية . فالدوافع الذاتية والفردية لا تعطي ثمرات ونتائج العمل المنظم المدروس وتوجيهه الوجهة السليمة، وعلى كافة مؤسسات العمل الخيري الاستفادة من أحداث جدة في تنظيم صفوفها ومد جسور التعاون والتنسيق فيما بينها كل في مجال اختصاصه.
٤. عكست المشاركة في الجهود التطوعية لمنكوبي سيول جدة تباين المشاركين، فهم من الجنسين (ذكوراً وإناثاً) من الفئات العمرية المختلفة ( شباب، رجال، شيوخ) وقد استفرت هذه الأحداث المجتمع بقواه الاجتماعية وشرائحه وفئاته المختلفة بهدف عمل الخير وإغاثة المنكوب، مما يشير إلى

- أن الحاجة لا تزال ماسه لتفعيل ونشر ثقافة التطوع لدى الشباب والفتيات في المدارس وبيوت الشباب والجامعات والاهتمام بالتدريب والتثقيف .
5. كشفت أحداث جدة عن الجانب المشرق من استخدام الانترنت وشبكة الاتصال من خلال موقع «الفييس بوك» للقيام بالأعمال التطوعية لمساعدة المتضررين والمنكوبين.
6. أن ما يمر به المجتمع من محنة أو أزمة يعد محفزاً لكافة القوى والفئات الاجتماعية وخاصة فئة الشباب لما تمتلكه من مقومات نفسية وجسديه تجعلها أقدر من غيرها على تقديم يد العون والمساعدة والأسرع في المبادرة للعمل التطوعي ومساعدة المحتاج .
7. أن أحداث جدة برهنت- وبكل تأكيد- علي أن الفتاة السعودية يمكن أن تشارك بفاعلية في العمل التطوعي، وخدمة المجتمع متى وجدت الفرصة سانحة ومتى شعرت بحاجة المجتمع لذلك، ومتى أحست بالكوارث والأزمات ودون أن تتعرض للمضايقات أو التجاوزات، وطالما كانت هناك مراعاة للعادات والتقاليد المجتمعية والقيم الدينية .
8. على الجهات الحكومية والمؤسسات الخيرية مد يد العون للشباب وتشجيعهم وتنمية قدراتهم، لأنهم الرصيد الحقيقي لتقدم المجتمع وخاصة بعد ما أثبتت نظريات التنمية الحديثة أن الاستثمار في البشر هو أهم وأعظم استثمار يمكن أن ينعكس على مصلحة الوطن وخدمة المواطنين .



## الفصل الخامس

نتائج وتوصيات الدراسة



## الفصل الخامس

### نتائج وتوصيات الدراسة

من خلال مسح الأدبيات والتراث البحثي المتاح وما عرض من جهود علمية وبحثية حول الشباب والعمل التطوعي، وما عرض من نموذج أحداث جدة يمكن أن ننهي إلى عدد من النتائج والتوصيات الخاصة بمدى إقبال ومشاركة الشباب في الأعمال التطوعية نجملها في الآتي:

#### أولاً : النتائج:

١. وجود اتفاق بين نتائج الدراسات السابقة والنتيجة التي توصل إليها مركز رؤية للدراسات الاجتماعية في استطلاع رأي حول أولويات الشباب الجامعي السعودي والذي انتهى لنتيجة مفادها "أن العمل التطوعي جاء في آخر أولويات الشباب الجامعي في قضاء وقت الفراغ بنسبة ٢٤ %"، وتشير نتائج الدراسات السابقة إلى أن فئة الشباب من ١٥ حتى ٣٠ عاماً وهي أقل الفئات العمرية مشاركة وإقبالاً على العمل التطوعي .
٢. أصبح القطاع الأهلي، أو ما يعرف بمؤسسات المجتمع المدني أحد شركاء ثلاثة في عملية التنمية الشاملة في المجتمع إلى جانب القطاع الحكومي والقطاع الخاص، وهو ما أوجدته تعقيدات الحياة الحديثة، وعجز الحكومات بإمكانياتها الإدارية والمالية عن مواجهة الحاجات المستجدة والمتنامية بشكل أسرع من تنامي إمكانات الحكومات، مما أوجد مساحة للتواجد الأهلي وقبول مجتمعي وحكومي للمساعدة في سد بعض

- النقص في إشباع الحاجات المجتمعية ، وأصبحت خطط التنمية في المجتمع تعتمد علي تضافر جهود الجهات الثلاث .
٣. أظهرت نتائج الدراسات السابقة أن لدى الشباب رغبة واستعداداً للمشاركة في العمل التطوعي، إلا أنه يوجد العديد من المعوقات - بعضها خاص بالشباب، وبعضها خاص بالمؤسسات التطوعية، وبعضها خاص بالمجتمع وثقافته- التي تحول دون تحول الرغبة إلي سلوك مجتمعي حقيقي.
٤. وجود نظرة مجتمعية سلبية للعمل التطوعي سواء بعدم الثقة في نوايا المتطوعين، أو المؤسسة وإدارتها، أو النظرة الدونية للعمل التطوعي والسخرية من المتطوعين، مما يمثل عقبة قوية في سبيل تشجيع العمل التطوعي في المجتمع السعودي.
٥. أرجع بعض الشباب - علي المستويين السعودي والعربي - عدم مشاركتهم التطوعية إلي عدم علمهم بها أو ببرامج المؤسسات التطوعية، وعدم اهتمام الإعلام بالإعلان عن النشاط التطوعي وأهدافه وطرق الانضمام لأي مؤسسة تطوعية.
٦. الدافع الأساسي للشباب والمتطوعين بشكل عام للعمل التطوعي هو الدافع الديني المنطلق من الثقافة الإسلامية، والرغبة في مرضاة الله، وخدمة المجتمع وتقديم يد العون والمساعدة للمحتاجين إليها.
٧. يكسب العمل التطوعي الشباب والمتطوعين مهارات جديدة، وينمي مهارات وقدرات وخبرات الشباب الحياتية، ويزيد إدراكهم ووعيهم بظروف وأوضاع مجتمعهم، وللعمل التطوعي منافع عدة سواء للفرد أو المجتمع المحلي، ومن ثم على المجتمع عموماً.

٨. يحتاج العمل التطوعي حماس وفكر وقوة الشباب وكذلك يحتاج الشباب العمل التطوعي في تحقيق إشباع نفسي واجتماعي، وبناء وتكامل شخصيته.

٩. وجود فجوة واسعة بين مستوى المشاركة التطوعية في المجتمعات العربية بالمقارنة بالمجتمعات الغربية من حيث معدل المشاركة، ومجالات العمل التطوعي، والتمويل، وعدد المؤسسات التطوعية.

١٠. ضعف ميزانيات، أو عدم القدرة علي تشغيل ميزانيات بعض الجمعيات والمؤسسات التطوعية.

١١. عدم وجود دراسات تقييمية لأنشطة المتطوعين في المؤسسات.

١٢. إهمال مؤسسات التنشئة الاجتماعية بكل أنواعها لإدخال مفهوم العمل التطوعي في ثقافة النشء، وتدريبهم عملياً عليه.

١٣. وجود قصور في المؤسسات التطوعية تجاه تشجيع الشباب علي العمل التطوعي مثل :

- عدم مراعاة بعض المؤسسات التطوعية لقيم وأخلاقيات المجتمع، فالبعض يسمح ببعض الاختلاط بين الشباب والفتيات مما يحمل الشباب (من الذكور والإناث) الملتمزم على ترك العمل التطوعي، واكتساب اتجاهات سلبية نحوه.
- عدم وجود برامج تدريبية في المؤسسات التطوعية لإكساب المهارات للمتطوعين أو تنمية مهاراتهم.
- ضعف إمكانيات المؤسسات التطوعية، سواء المالية أو الإدارية أو الفنية مما يحكم مسبقاً بفسل العمل التطوعي أو ظهوره بصورة مشوهة وعشوائية تسيء للتطوع أكثر مما تفيد.

- قلة مجالات العمل التطوعي، وعدم تنوعه بشكل يستوعب كل ميول وتخصصات المتطوعين.
- عدم وجود برامج إعلامية ترشد الشباب إلى العمل التطوعي ومجالاته وأهميته في المجتمع، وتعمل على تفنيد الأفكار أو الاتجاهات السلبية عن العمل التطوعي.
- عدم اهتمام المؤسسات التطوعية بالإعلان بشكل جيد عن مشروعات التطوع لديها والتعريف بقيمتها الاجتماعية، وتحديد نوعية المتطوعين سواء من فئات عمرية أو تخصصات علمية أو شباب أو فتيات.
- ١٤. عدم وجود قواعد بيانات في المجتمع بشكل عام، وفي المؤسسات التطوعية بشكل خاص عن المتطوعين وتخصصاتهم وإمكاناتهم.
- ١٥. عدم وجود خطة استراتيجية مستقبلية أو منهجية لكيفية تصرف المؤسسات التطوعية وقت الأزمات، وذلك ظهر جلياً أثناء سيول جدة، وظهر عربياً أثناء إعصار جونو في سلطنة عمان.
- ١٦. تمثل الأزمات دافعاً وحافزاً قوياً للمشاركة في العمل التطوعي، ويتغير ترتيب الأولويات خلالها ليحتل موضوع الأزمة قمة سلم الأولويات عند أفراد المجتمع، وهذا ما ظهر في أزمة سيول جدة، حيث دفعت الشباب إلى المشاركة في عمليات الإنقاذ ومد يد العون والمساعدة للمنكوبين وعكست اتجاهات قوياً نحو العمل التطوعي للشباب ذكوراً وإناً.
- ١٧. إن الأزمات اختبار حقيقي لقدرة المجتمع بكل مؤسساته علي مدى التنظيم، والقدرة علي حسن الإدارة، والتفعيل الأمثل للإمكانات والموارد المتاحة.

## ثانياً: التوصيات:

١. قيام مؤسسات التنشئة الاجتماعية بغرس حب العمل التطوعي، وممارسته منذ الصغر حتى يشب الطفل ثم الشباب والتطوع جزء من تفكيره وسلوكه.
٢. سعي مؤسسات الإعلام المختلفة إلى نشر ثقافة العمل التطوعي بين فئات الشعب وخاصة الشباب، ونشر نماذج نجاح لبعض الشباب المتطوع، وإلقاء الضوء على دورهم في خدمة المجتمع.
٣. سعي وسائل الإعلام للرد على أي نقد سلبي للعمل التطوعي، وتوضيح ومناقشة تجارب الفشل وإرجاعها لأسبابها الحقيقية، مما يساعد على نشر ثقافة ايجابية عن العمل التطوعي.
٤. قيام المدارس بعمل معسكرات عمل تطوعي تبدأ من السنوات الأولى للمرحلة الابتدائية، وذلك لتدريب الأطفال على مد يد العون والمساعدة والعمل التطوعي منذ نعومة أظفارهم، واستمرار ذلك خلال مراحل التعليم المختلفة، على أن يراعى أن تبدأ أشكال العمل التطوعي بأعمال داخل المدرسة، ثم تتحول تدريجياً إلى أعمال في منطقة المدرسة، ثم بعد ذلك المدينة بالكامل.
٥. قيام الجامعات بتكملة دور المدارس وعمل معسكرات تطوعية في مجالات مختلفة ومتنوعة وأماكن بعيدة سواء داخل أو خارج مدينة السكن مما يكسب مهارات العمل التطوعي لدى الشباب وبنوعها.
٦. تعديل بعض اللوائح والقوانين بحيث تعطي أولوية التوظيف - عند تساوي المؤهلات - لمن قام بنشاط تطوعي ويمكن أن نطلق عليه (الخدمة العامة) وخلال فترة الخدمة العامة - بعد أو أثناء التعليم الجامعي -

- يعطى المتطوع تدريباً مكثفاً في مجال تخصص يختاره من بين عدة مجالات تبعاً لميوله واهتماماته.
٧. اهتمام المؤسسات التطوعية بالانتشار الإعلامي، وتعريف أفراد المجتمع بمجالات عمل المؤسسة، وما قامت به لخدمة المجتمع، وأعمالها الحالية، والتخصصات المطلوب التطوع فيها، وطرق التطوع، وجدول العمل التطوعي.
٨. التعاون بين مؤسسات المجتمع الحكومية بأنواعها، والقطاع الخاص، والجامعات، والمؤسسات التطوعية بتنظيم دورات تدريبية للعاملين في المؤسسات التطوعية والمتطوعين.
٩. قيام المساجد بالتوعية الدينية لأهمية العمل التطوعي ومكانته في الإسلام، وتنظيم المساجد لحملات تطوعية لخدمة المجتمع المحلي، واشتراك أئمة المساجد فيها لتكوين قدوة مجتمعية للشباب، مع الاهتمام الإعلامي بهذه الحملات.
١٠. ضرورة وجود مرشد نفسي وآخر اجتماعي في مؤسسات العمل التطوعي ويناظر بهما إجراء المقابلات الأولى مع المتطوع، وفهم شخصيته وتحديد مجال التطوع المناسب له.
١١. دعم المجتمع بمؤسساته الرسمية والخاصة لمؤسسات المجتمع المدني التطوعي، ومساعدتها مادياً، ومعنوياً وتقديم ما تحتاجه حتى تنجح وتصبح تجاربها ظاهرة للمجتمع وللشباب.
١٢. قيام المؤسسات الحكومية، وأقسام الجامعات المتخصصة في إدارة الأزمات، والمحاسبة، والإدارة المؤسسية بتنظيم دورات تدريبية دورية للعاملين في المؤسسات التطوعية لكسب مهارات تفعيل وتشغيل ميزانيات المؤسسات التطوعية.



١٣. إجراء دراسات تقييمية لأداء المؤسسات ومشاريعها التطوعية، وأداء المتطوعين وتحديد الجوانب الإيجابية بموضوعية، وتدعيمها، والجوانب السلبية وعلاجها.
١٤. اختيار المشروعات التطوعية ذات القيمة المجتمعية، وتتحدد هذه القيمة من واقع نظرة غالبية أفراد المجتمع للأمور، وهذا أفضل تشجيع على اشتراك الشباب وباقي فئات المجتمع في العمل.
١٥. اشتراك مؤسسات المملكة بالكامل لخدمة النشاط التطوعي، وطرح موضوعات أو خطوات جريئة في سبيل ذلك، مثل استبدال الخدمة العامة (العمل التطوعي) بالعقوبة في المخالفات أو القضايا البسيطة بدلاً من الغرامة، أو السجن عدة أيام أو عدة شهور، يخير المذنب بين ذلك أو العمل التطوعي والخدمة العامة في إطار محترم، مع التأكيد على عدم التعامل معه أثناء تأدية العمل على أنه مذنب وأن هذا عقاب لهم.
١٦. استخدام العمل الاجتماعي التطوعي في المعالجة النفسية وتعديل السلوك للمرضى النفسيين والمدمنين بعد انتهاء فترة العلاج، لتهيئتهم للاندماج في المجتمع، وإشعارهم بالقبول المجتمعي له.
١٧. فتح مكاتب لاستقبال طلبات المتطوعين في مدن المملكة وتعميم ذلك على مواقع الإنترنت لتكوين قاعدة بيانات بالمتطوعين وتصنيفهم تبعاً لتخصصاتهم ومهاراتهم، ثم توجيههم إلى العمل التطوعي المناسب والذي يمكن أن يفيد المتطوع والمجتمع.
١٨. تبني أحد الشخصيات العامة أو أحد أصحاب السمو مشروعاً عاماً أو تكوين جمعية تطوعية عامة على غرار جمعية الهلال الأحمر أو الدفاع المدني يكون لها فروع منتشرة في المملكة، ولها مكاتب تقوم بما ذكر في النقطة السابقة.

١٩. اهتمام الجامعات ومراكز البحوث بإجراء البحوث والدراسات لماهية العمل التطوعي وأهميته وما يتعلق به من متغيرات.
٢٠. قيام المؤسسات التطوعية بمراعاة الآتي:
- مراعاة قيم المجتمع واحترامها مثل الحرص على عدم الاختلاط بين الجنسين حتى يكون دافعاً للشباب الملتزم (من الذكور و الإناث) علي العمل التطوعي، وحتى لا يكون التساهل في بعض الأمور الأخلاقية، أو القيمية نقطة ضعف أو نقد سلبي للعمل.
  - الإفادة من الدورات التدريبية التي تم التوصية بها في النقاط السابقة، لتحسين أداء المؤسسة، وأداء العاملين فيها.
  - امتلاك المؤسسات التطوعية لإدارة تتسم بالوعي والثقافة حتى تتمكن من التواصل فكرياً وثقافياً مع الشباب، وإدراك ما في عقولهم حتى يمكن التعامل معهم، وتشجيعهم على العمل التطوعي.
  - إتاحة الفرصة للشباب في إدارة بعض المشروعات التطوعية، مما يشجعهم على التفاني في العمل لإثبات الذات، والقدرة على الإدارة، وتحمل المسؤولية.
  - اهتمام المؤسسة بالإعلان عن المشروعات التطوعية، وتعريف أفراد المجتمع بها، وعرضها بشكل جذاب ومقنع للشباب.
  - إتاحة الفرصة للشباب لإبداء آرائهم، والاشتراك في تحديد أولويات المجتمع، والمشاركة في اتخاذ القرار، ورسم السياسات، وسيادة الجو الديمقراطي، وعدم فرض الآراء أو أسلوب عمل يرفضه الشباب.
  - امتلاك المؤسسات التطوعية لقدرة تنظيمية تساعد على الإفادة القصوى من المتطوعين، وعدم إهدار وقتهم، أو الفشل في الإفادة منه.
  - وضوح الهيكل الإداري للمؤسسة أمام المتطوعين.

- عدم تكليف الشباب بما لا يطيق من الجهد والوقت والمسئولية.
- عمل استمارة تعريف للمتطوع يحدد فيها مهاراته وتخصصه، ومعلومات عامة عنه تستخدم في تحديد المهام التي توكل له والتخصص والمجال الذي يتطوع فيه بما يتناسب مع قدراته، وإمكاناته ومهاراته، مما يشجع المتطوع على الاستمرار وعدم الملل.
- قبول تطوع الشباب في أي عمل مهما كان بسيطاً (فلا تحقرن من المعروف شيئاً) ومع الوقت يزداد الدافع لدى الشباب أو تسمح ظروفه بما هو أكثر وأفضل.
- إتاحة الفرصة لإمكان توظيف بعض المتطوعين في المؤسسة وخاصة الذين تثبت جديتهم وجدارتهم ومهارتهم في الأداء.
- الشفافية والمصارحة من أعضاء إدارة المؤسسة التطوعية لإبعاد الشك والتشكيك في نواياهم أو أهداف العمل التطوعي في المؤسسة.
- وضوح رسالة المؤسسة التطوعية وأهدافها أمام المتطوع.
- التخطيط الجيد للمشروع التطوعي، وعمل المتطوعين ومهامهم بشكل يساعد على جودة الأداء وسرعة الإنجاز.
- ٢١. وضع خطة استراتيجية مستقبلية لكيفية تصرف المؤسسات التطوعية وقت الأزمات.

## المراجع

١. أبو الحسين مسلم بن حجاج النيسابوري، صحيح مسلم، دار السلام، الرياض، ١٤٣٢هـ.
٢. إبراهيم البيومي غانم، البحث عن ثقافة التطوع في مجتمعاتنا، شبكة الإنترنت، موقع شبكة التطوع الكويتية، ٢٠٠١م.
٣. إبراهيم بن محمد السماعيل، الوسائل النفسية لاستقطاب المتطوعين، جمعية البر بغرب الرياض، ورقة مقدمة إلى اللقاء السنوي الرابع للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية ١٤٢٤هـ .
٤. أيمن ياسين، الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي، ورقة عمل قدمت لنادي بناء المستقبل، ٢٠٠١، عمان، الأردن.
٥. التقرير الدولي للعمل التطوعي في الولايات المتحدة الأمريكية رابط [http://www.professional-resume-example.com/volunteer-statistics.html&prev=/translate\\_](http://www.professional-resume-example.com/volunteer-statistics.html&prev=/translate_)
٦. التقرير الدولي للعمل التطوعي في فرنسا والنمسا، إحصائيات المكتب الوطني الفرنسي، رابط: [http://www.cev.be/113-economic\\_value\\_of\\_volunteering-EN.html](http://www.cev.be/113-economic_value_of_volunteering-EN.html)
٧. الشبكة العربية للمنظمات الأهلية (٢٠٠٩)، التطوع والمتطوعون في العالم العربي <http://www.shabakaegypt.org/arabic/index.html>.. <http://www.arabvolunteering.org/corner/avt3900>
٨. الفريق العلمي بمركز رؤية، استطلاع رأي طلاب الجامعة حول: "أولويات الشباب السعودي"، مركز رؤية للدراسات الاجتماعية، ١٤٣٠هـ / ٢٠٠٩م .
٩. بلال عرابي، دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع مقترحات لتطوير العمل التطوعي، مركز التميز للمنظمات غير الحكومية، دمشق، أبحاث ودراسات، عدد (١٠)، ٧ سبتمبر ٢٠٠٩م، شبكة الإنترنت، موقع صيد الفوائد

- <http://www.saaaid.net/Anshatah/dole/>
١٠. حيدر إبراهيم، المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في السودان، شبكة الإنترنت، موقع صيد الفوائد، القاهرة، ١٩٩٥م.
١١. راشد بن سعد الباز، الشباب والعمل التطوعي، دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض، مركز البحوث والدراسات بكلية الملك فهد الأمنية، ١٤٢٢هـ / ٢٠٠٢م، مجلة البحوث الأمنية العدد (٢٠)
- [http://www.kfsc.edu.sa/Docs/Journal/Reports/doc\\_cvt.aspx](http://www.kfsc.edu.sa/Docs/Journal/Reports/doc_cvt.aspx)
١٢. سلطان المنصوري، العمل التطوعي بمنتدى جدة الاقتصادي تحت المجهر، مركز دراسات "عربييات"، قضايا ساخنة، شبكة عربييات، ١٤٣٢هـ.
- [http://www.arabiyat.com/magazine/publish/printer\\_728.shtml](http://www.arabiyat.com/magazine/publish/printer_728.shtml)
١٣. ضيف الله بن سليم البلوي، واقع العمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية، موقع شبكة صيد الفوائد،
- <http://saaaid.net/Anshatah/dole/>
١٤. عبدالله محمد الزهراني، خصائص مرحلة الشباب (دراسة) دور العمل الخيري في تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية والتربوية للشباب كما يراه العاملون في الجمعيات الخيرية بمنطقة الباحة. ١٤٢٤هـ.
١٥. عثمان بن صالح العامر، مقتضيات إنشاء وتطوير مراكز الأحياء التطوعية بمدن المملكة العربية السعودية، البحوث التربوية بكلية حائل. ١٤٢٣هـ.
١٦. علي إبراهيم الزهراني، سمات المتطوعين، اللقاء الأول للقطاعات الخيرية بمنطقة الباحة ١٤٢٦هـ. شبكة الإنترنت، موقع صيد الفوائد
- <http://www.saaaid.net/Anshatah/dole/>
١٧. عماد بن عبد الله الجريفاني، تفعيل العمل التطوعي، محاضرة بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، شبكة الانترنت، موقع صيد الفوائد، ١٤٢٩هـ ٣٨ <http://www.saaaid.net/Anshatah/dole/>

١٨. فايق سعيد على الضرمان، عزوف الشباب عن العمل التطوعي في الجهات الخيرية بمنطقة الباحة من وجهة نظر القائمين عليها، المشرف: د. صالح بركات، ١٤٢٧هـ/١٤٢٨هـ.
١٩. فاطمة عجم أوغلي، المنظمات الأهلية ومشاريع الشباب، شبكة الإنترنت، موقع نساء سوريات، ١٤٣٢هـ.
٢٠. فلك حمزة، تدني مستوى الوعي بالعمل التطوعي لدى الشباب السوري، مرصد شبانا، ٢٠٠٨ رابط : <http://www.shababona.com/shabab/content/view/299/43>
٢١. فهد بن سلطان السلطان، دراسة اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي، دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، مجلة بحوث رسالة الخليج العربي، العدد ١١٢ السنة الثلاثون ١٤٣٠هـ / ٢٠٠٩م.
٢٢. فوزي عليوي الجعيد، التخطيط والتنظيم في إدارة المتطوعين، ورقة بحثية مقدمة في اللقاء السنوي الرابع للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية، شبكة الإنترنت، موقع صيد الفوائد، ١٤٢٦هـ.
٢٣. محمد المحاميد، دوافع السلوك التطوعي النسوي وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، ٢٠٠١، مطبوعات مركز التميز للمنظمات غير الحكومية العدد (٢٠) أغسطس ٢٠٠٣م.
٢٤. مرتضى الميلاني، قصص الأبرار من بحار الأنوار، ط١، دار المحجة البيضاء، بيروت، ٢٠٠١م.
٢٥. منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، رابط : <http://www.ilo.org/public/arabic/region/arpro/beirut/employment/youthemploy/papers/dito.htm>
٢٦. نسيم الصريصري، تطوُّعٌ، وتَأْتِقُ، شبكة الإنترنت، موقع صيد الفوائد <http://www.saaid.net/Anshatah/dole/> htm، ١٤٣٢هـ.

## سلسلة البحوث والدراسات

انطلاقاً من رسالة مركز رؤية للدراسات الاجتماعية المتمثلة في أنه مركز دراسات اجتماعية لا يهدف إلى الريح يقدم حلولاً علمية وعملية لتنمية المجتمع من خلال بحوث علمية تتميز بتأصيل شرعي يأتي مشروع "سلسلة البحوث والدراسات" ضمن المشروعات العلمية التي يتبناها المركز. وتقوم فكرة المشروع على دراسة القضايا والمشكلات الاجتماعية، وتوصيل نتائج هذه البحوث والدراسات لمتخذي القرار والمسؤولين في المجتمع.

ويقوم المركز بطباعتها وتوزيعها بشكل أوسع للإفادة والاسترشاد بنتائجها ضمن مطبوعات المركز العلمية على كافة قطاعات ومؤسسات وأجهزة المملكة.

### أهداف المشروع :

انطلاقاً من أهداف المركز وعنايته بإنتاج المهتمين في مجال القضايا الاجتماعية والنفسية والتربوية جاءت أهداف مشروع "سلسلة الدراسات والبحوث" كما يأتي:

- ١) إثراء المعرفة الإنسانية بدراسات علمية منهجية .
- ٢) تزويد متخذي القرار والمسؤولين بنتائج و توصيات البحوث والدراسات لبناء قرار بشكل علمي سليم.
- ٣) توعية المثقفين والمواطنين وأصحاب الشأن بتأثير وتوجيه الدراسات والبحوث والتي تهم المجتمع.
- ٤) الإفادة من تجارب الآخرين وخبراتهم ودراساتهم ونقلها وتفعيلها بشكل إيجابي للباحثين الآخرين .