

---

**عنوان الورقة :**  
**استقطاب المتطوعين بين الواقع والمأمول**

**مقدمها :**  
**د . محمد بن سعيد الزهراني**

### ملخص البحث

يعتبر العمل التطوعي أحد الروافد الهامة لمجالات العمل الإنساني المختلفة على مر العصور، ومما لا شك فيه فإن الحاجة للمتطوعين في عصرنا الحاضر أصبحت ضرورة ملحة أكثر من أي وقت مضى لا سيما للعمل في الجهات الخيرية نظراً للتوسع الملحوظ في أعدادها وبرامجها ومشاريعها، مما يعكس حاجتها الماسة للمزيد من القوى البشرية التي ستمكنها - بإذن الله تعالى - من استمرارية تأدية رسالتها الإنسانية العظيمة.

هدفت هذه الورقة إلى التعرف على استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية في المملكة العربية السعودية بين الواقع والمأمول وذلك من خلال إلقاء الضوء على إحدى القضايا التي تهم المسؤولين في الجهات الخيرية ألا وهي تأثير حجم المصروفات المخصصة للقوى العاملة بها على البرامج والمشاريع التي تنفذها كما ونوعاً ونسبته لميزانيتها العامة. كما تطرقت إلى واقع استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية وأبرز العوائق التي تواجهه، بالإضافة إلى معرفة المأمول في استقطاب المتطوعين للعمل فيها والزيادة المتوقعة في أعمالها الخيرية كنتيجة لإسهامهم في العمل بها.

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد قدوة الخلق أجمعين عليه الصلاة وأزكى التسليم وعلى آله وصحابه أجمعين ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

أتاح الإسلام بتشريعاته الحكيمة وتعاليمه الخالدة الكثير من الواجبات والفرائض وسبل البر والخير والتطوع للحصول على الثواب الجزيل والتقرب بها إلى الخالق سبحانه وتعالى. كما حفل تاريخنا الإسلامي العظيم بنماذج مشرفة ومشرقة في العمل التطوعي واحتساب الأجر عند الله سبحانه وتعالى مما كان لها أكبر الأثر في ازدهار الحضارة الإسلامية التي أبهرت البشرية في مشارق الأرض ومغاربها (بخاري، ١٤١٨هـ).

لقد حظي العمل التطوعي (Voluntary Work) باهتمام كبير على المستوى العالمي لا سيما بعد الحرب العالمية الثانية التي هيأت الفرصة لبروزه استجابة لما خلفته الحرب من دمار وآثار نفسية واجتماعية سيئة عانى منها كثير من الناس في الدول الغربية، فكان للجهود التطوعية في فترة البناء والتعمير دوراً ملحوظاً وهاماً وساند الجهود الحكومية وأدى إلى ثقة تلك المجتمعات المستمرة بالتطوع والمتطوعين مما ساهم في ازدياد أعداد المؤسسات التطوعية الغير ربحية (Non-Profit Organizations) والأفراد المتطوعين (Volunteers). فعلى سبيل المثال لا الحصر، بلغ عدد المتطوعين الراشدين الذين أعمارهم فوق ٢١ عاماً - في الولايات المتحدة الأمريكية في عام ٢٠٠٠م بـ ٣.٩ مليون متطوع أنجزوا ١٥.٥ بليون ساعة عمل، تقدر قيمة الساعة الواحدة بـ \$١٦.٥٤، أي ما يعادل ٢٥٦.٣٧ بليون دولار.

Source:

Giving and Volunteering in the United States, 2001 Edition, Independent Sector

كما أن الأمم المتحدة اهتمت بالتطوع حيث خصصت عام ٢٠٠١م على أنه العام العالمي للتطوع والذي شارك في الاحتفال به معظم دول العالم، كما حددت اليوم الخامس من شهر ديسمبر من كل عام ليكون اليوم العالمي للتطوع وذلك تأكيداً على أهمية مساهمة المتطوعين في معالجة المشكلات التي تعاني منها معظم دول العالم كالفقر والمرض والجهل وذلك تطلعاً

للوصول لتحقيق الرفاهية للمجتمعات الإنسانية والتصدي لتلك المشكلات بكافة الوسائل والموارد والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.

ويعرف العمل التطوع على أنه المجهود القائم على مهارة وخبرة معينة والذي يبذل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي وبدون توقع الحصول على مردود مالي بالضرورة (حسنين، ١٩٨٥م). ويرى (موسى، ١٤١٨هـ) أن العمل التطوعي مظهراً من مظاهر الخدمة الاجتماعية وهو يمارس على أنه خدمة اجتماعية بشكل فردي أو جماعي لإشباع حاجات الأفراد والجماعات والمجتمعات بإتباع الأساليب العلمية ومراعاة للقواعد التنظيمية الموجودة في الجهة المستفيدة من تلك الخدمة وبدون أجر مادي وفي أوقات منتظمة بهدف إيصال الخدمة الاجتماعية المطلوبة لمستحقيها مع تحمل من يقوم به لكافة المسؤوليات النظامية المحاطة بذلك العمل إدراكاً منه بأنه واجب اجتماعي إنساني يراد به وجه الله سبحانه وتعالى.

وتزداد أهمية العمل التطوعي ودوره وقيمه في المجتمع نظراً لالتسامه بعدة خصائص منها حماس المتطوعين الذين يعملون بدافع الحصول على الثواب أو الأجر من الله، أو بدافع الإنسانية أو خدمة مجتمعهم. فهم لا ينتظرون مقابل مادي، فغالباً ما يكونون أكثر حماساً ولديهم الرقابة الذاتية مرتفعة مقارنة بالعاملين الرسميين الذين يتقاضون أجراً على عملهم. كما أن دوافع العمل لديهم تختلف عن العاملين الرسميين الذين يؤدون عملهم للحصول على الراتب الشهري. كما أنهم ليسوا محدودين بأوقات عمل صارمة مقارنة بزملائهم الموظفين الرسميين المقيدين بأوقات عمل معينة وتنتهي مهمتهم بانتهاء ساعات عملهم (الباز، ١٤٢٢هـ).

ولا تقتصر أهمية العمل التطوعي على المجتمع بل تنعكس أيضاً على المتطوعين أنفسهم. فالعمل التطوعي يساهم بشكل مباشر في إتاحة الفرصة للمتطوعين بالمشاركة في خدمة مجتمعهم وحل مشكلاته والمساهمة في علاجها أو التخفيف من حدتها وذلك من خلال زيادة وعيهم كمواطنين بأوضاع مجتمعهم وظروفه وإمكانياته وسبل التعاون بين الدولة والمواطنين في تحقيق الأهداف والتطلعات. كما يتيح الفرصة لاكتساب مهارات وخبرات جديدة في مجالات عديدة تحقق لهم إشباعاً للكثير من الحاجات والرغبات النفسية والاجتماعية التي يصبون إليها. كما يساهم في تقوية الروابط الأخوية والمواطنة الصادقة بين أفراد المجتمع من

حيث إذكاء روح التعاون والتكاتف والتكافل والتكامل والتآزر والتنافس البناء في أوجه الخير والبر، بالإضافة إلى استغلالهم لأوقات الفراغ في أنشطة وبرامج تحقق لهم المتعة والفائدة. والمتطوع هو الشخص الذي يتمتع بمهارة أو خبرة معينة ويستطيع أن يستخدمها لأداء واجب اجتماعي عن طواعية واختيار دون توقع جزاء مالي في المقابل بالضرورة (الديب، ١٤١٣هـ). كما أن هناك العديد من الشروط التي يجب أن تتوفر لدى الأفراد المتطوعين بصفة عامة والعاملين في الجهات الخيرية بصفة خاصة منها ما يلي:

- ١- الرغبة الصادقة الذاتية في القيام بالأعمال التطوعية اختياراً والحرص على استمرارها وتطورها.
- ٢- التمتع بالسيره الحسنة والأخلاق الفاضلة في التعامل مع الآخرين.
- ٣- امتلاك سمات الشخصية الناضجة والقادرة على تحمل المسؤولية.
- ٤- امتلاك القدرات والمهارات اللازمة لأداء الأعمال.
- ٥- أن يقدم أعماله التطوعية من خلال مؤسسة تؤدي خدمات جلييلة يقدرها المجتمع مما يتطلب التزامه بمواعيدها ومراعاته للوائحها وأنظمتها.
- ٦- عدم توقع أي مردود مالي.

كما أن جهود المتطوعين ستزيد من عملية ربط الأحياء بالمؤسسات والهيئات والمراكز والوزارات وسيحقق التنسيق المطلوب في تلك الجهود لإشباع الحاجات والرغبات وفق الموارد والإمكانيات المادية المتاحة. ومما لا شك فيه فإن المتطوعين سيساهمون وبشكل كبير في تحقيق أهداف التنمية الشاملة التي تصبو لنمو المجتمع بأسرع من معدلات النمو الطبيعية وتؤكد على أهمية الاستفادة من كل مواطن مهما كانت إمكانياته وقدراته وخبراته، نظراً لتعويضهم النقص الموجود في القوى البشرية في مؤسسات المجتمع المختلفة وبالتالي ستمكن من تنفيذ برامجها ومشروعاتها دون أن تتكلف أعباء مالية إضافية، الأمر الذي سيساهم بدوره في إنفاق المبالغ المالية المتوفرة والتي كانت ستصرف على الرواتب للمتطوعين في إضافة مشاريع جديدة أو التوسع في المشاريع الحالية.

**حجم الإنفاق على القوى العاملة في الجهات الخيرية ونسبته لميزانية مشاريعها:**

تعتمد معظم الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية في إيراداتها المالية على

المصادر التالية:

١. إعانة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية سواء التأسيسية أو السنوية.
٢. اشتراكات الأعضاء.
٣. الهبات والتبرعات والمساعدات النقدية والعينية.
٤. إيرادات الأنشطة والدورات التدريبية والمهرجانات.
٥. المشاريع الاستثمارية.

أما الصرف في الجمعيات الخيرية فغالباً ما يكون في الأوجه التالية:

١. الأنشطة أو البرامج سواء كانت الدينية أو الثقافية أو التعليمية أو الاجتماعية أو الترفيهية.
٢. المشاريع المنفذة أو التي تحت الإنشاء.
٣. المساعدات النقدية.
٤. المساعدات العينية.
٥. المساعدات الطارئة في حالة الحوادث أو الكوارث.
٦. المساعدات الصحية.
٧. المساعدات المقطوعة للأسر في شهر رمضان.
٨. المساعدات الإسكانية.
٩. احتياجات المباني من التجهيزات والخدمات كالكهرباء والماء والصيانة.
١٠. الرواتب والمخصصات الشهرية للموظفين والعاملين بها (التقرير السنوي للجمعية الخيرية بمكة المكرمة، ١٤١٧هـ).

أشار الحليان (١٤٢٤هـ) بأن الإنفاق العام للجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية سنوياً لا يتجاوز (١٣٠٠) مليون ريالاً، وباستطلاع لآراء المسؤولين ببعض الجمعيات الخيرية بمنطقة مكة المكرمة حول حجم الإنفاق على القوى العاملة بها ونسبته لميزانيتها العامة للعام المالي ١٤٢٣هـ. فقد تبين من الجدول رقم (١) نسبة حجم الإنفاق إلى للميزانية العامة للجمعيات الخيرية أنه يتراوح

ما بين ١ - ٤٩٪. كما يوضح مدى إسهام الجمعيات الخيرية في العودة وتوظيف الشباب الذين هم بحاجة أيضاً لدعم وبناء أسرهم ومقابلة احتياجات أفرادها إلا أنه يجب على الجمعيات الخيرية في إعادة النظر في مصروفاتها على القوى العاملة بحيث ألا تتعدى النسب المعقولة لا سيما أن المتطوعين يمكنهم أن يقوموا بسد النقص أو العجز الموجود في القوى البشرية بها وبالتالي فإن تلك المبالغ المخصصة للقوى البشرية يمكن الاستفادة منها و صرفها لدعم المزيد من البرامج والتوسع في الخدمات وتقديمها للمستفيدين بالمستوى اللائق لا سيما الذين هم في قائمة الانتظار مما يكفل تحقيقها للأهداف التي وجدت من أجلها.

## جدول رقم (١)

م	حجم الميزانية للعام المالي ١٤٢٣هـ	حجم الإنفاق على القوى العاملة	%
١	٣,٦٩٨,٩٨٨,٢٠	٥٣٩,٩٩٧,٣٠	١٤,٦٠
٢	٩,٧١١,١٢٣,٠٠	٤,٧٦٤,٨٨٥,٠٠	٤٩,٠٦
٣	٤,٥٩٢,٨٥٥,٥٨	١,٧٨٠,٧٥١,٠٠	٣٨,٧٧
٤	١٦٨,٢٤٩,٣٨٤,٤٠	١,٦٨١,١٠٥,٠٠	١,٠٠

حجم الإنفاق على القوى العاملة في الجمعيات الخيرية ونسبته لميزانية المشاريع الخيرية

## واقع استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية بالمملكة العربية السعودية:

ينطلق انتشار العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية من تعاليم الدين الإسلامي الحنيف الحاث على فعل الخير والداعي إلى البر والإحسان والعطف على الفقراء والمساكين ومد يد العون إلى المحتاجين. ولذلك يتسابق الكثير من أفراد المجتمع السعودي ذكوراً وإناً للقيام بالأعمال الخيرية تقرباً لله سبحانه وتعالى وطمعاً في كسب رضا عز وجل ونيل ثوابه، إضافة إلى إحساسهم العميق بمسئوليتهم الاجتماعية تجاه الوطن وأبنائه، فنجد المتبرعين بالمال والجهد والوقت تحقيقاً لمبدأ التعاون والتكافل الاجتماعي الذي أكدته الدين الإسلامي الحنيف. كما حرصت الدولة الرشيدة بقيادة خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبد العزيز

- حفظه الله - على التأكيد بأهمية العمل التطوعي في المجتمع من خلال الدعم المعنوي والمادي للجهود الأهلية وتشجيعها للإسهام في الأعمال التطوعية في مختلف الميادين والمجالات واستمر التأكيد على دور هذا القطاع الحيوي مطروحاً طوال الخطط الخمسية للتنمية. وتأكيداً على هذا الاهتمام أوكل الإشراف عليه لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية من خلال الجمعيات الخيرية التي بلغ عددها (٢٥٥) جمعية والجمعيات التعاونية التي بلغ عددها (١٤١) جمعية ومراكز التنمية الاجتماعية التي بلغ عددها (٢٥) مركزاً (الردادي، ١٤٢٤هـ).

كما عقد في المملكة العربية السعودية العديد من المؤتمرات واللقاءات العلمية الخاصة بالتطوع وحظيت بالدعم السخي من الحكومة الرشيدة كالمؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية في رحاب جامعة أم القرى بمكة المكرمة في الفترة ما بين (٢٧ - ٢٩/٦/١٤١٨هـ الموافق: ٢٨ - ٣٠/١٠/١٩٩٧م)، ومؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي تحت شعار "الأمن مسئولية الجميع" المنعقد في رحاب أكاديمية الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية بمدينة الرياض في الفترة ما بين (٢٧ - ٢٩/٦/١٤٢١هـ الموافق: ٢٥ - ٢٧/٩/٢٠٠٠م)، والآن يعقد هذا اللقاء السنوي الرابع للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية والذي تنظمه جمعية البر بالمنطقة الشرقية تحت شعار "استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية" والمنعقد خلال الفترة من (٢٩/١٠/١٤٢٤هـ الموافق: ٢٣/١٢/٢٠٠٣م إلى ١١/١١/١٤٢٤هـ الموافق: ٢٥/١٢/٢٠٠٣م).

كما حرصت الدولة - رعاها الله - على تكريم المتطوعين في جميع مناطق المملكة العربية السعودية من خلال أسابيع العمل الاجتماعي التي تبنتها ونفذتها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مشكورة هذا العام ١٤٢٤هـ - ٢٠٠٣م، مما يوضح بجلاء بعض ملامح الدعم المعنوي والمادي السخي الحكومي والأهلي الذي يحظى به التطوع والمتطوعين والمقدر من قبل جميع المسؤولين والمواطنين في بلادنا الحبيبة.

كما أنه من الملاحظ أن معظم الجمعيات الخيرية يوجد لديها متطوعين ولكن بأعداد محدودة والبعض الآخر لا يوجد بها متطوعون على الإطلاق ولا تعطي للتطوع فيها أهمية تذكر. وقد أكد (القرشي، ١٤١٨هـ) على أهمية تفعيل التطوع في قطاعات المجتمع السعودي المختلفة المتمثلة في قطاع الأسرة، والقطاع العام (الحكومي)، والخاص، والقطاع الأهلي، بالإضافة إلى ضرورة التنسيق فيما بينها لتحقيق التكامل المنشود. كما حدد (الليثاني، ١٤١٨هـ) العوامل



التي ستسهم في نجاح العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية المتمثلة في وضوح الأهداف، ووجود الأنظمة واللوائح، والتخطيط السليم، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية، والتدريب، والإعفاءات الضريبية أو الرسوم، وتقديم الحوافز المجزية.

وقد حدد (القعيد، ١٤١٨هـ) الوسائل المتبعة في استقطاب المتطوعين بالجهات الخيرية كالتالي:

١. الإعلانات ووسائل الإعلام المختلفة.
  ٢. الاستقطاب الفردي عن طريق المتطوعين بالجهة.
  ٣. الاستقطاب الفردي عن طريق موظفي الجهة.
- ومن خلال استطلاع لآراء المسؤولين في بعض الجمعيات الخيرية بمنطقة مكة المكرمة تجاه الآليات المتبعة حالياً في استقطابهم للمتطوعين للعمل لديهم، وجد أن الآليات المتبعة كالآتي:

١. رفع تقارير من إدارة الجمعية لمن يتوسم فيه الخير والصلاح وحثه على المشاركة كمتطوع في الجمعية.
٢. استقطاب الأشخاص الذين يتوسم فيهم الخير وقيام المسؤولين بالجهة الخيرية معهم بزيارات ميدانية لمرافق الجمعية ولبعض لأسر المحتاجة للتعرف على أحوالهم عن قرب وذلك بهدف إقناعهم بالمشاركة في أعمال الجمعية كمتطوعين.
٣. الترغيب في التطوع من خلال المحاضرات والندوات المنعقدة في المساجد والأندية الأدبية والمراكز الصيفية والمعسكرات الكشفية والمهرجانات.
٤. الحفلات الخيرية والأنشطة التي تنظمها اللجان النسائية.
٥. تشجيع أولياء الأمور على التطوع من خلال مجالس الآباء والأمهات في المدارس.
٦. الدعوة للعمل التطوعي عن طريق الإعلانات التي تعدها لجنة العلاقات العامة بالجمعيات الخيرية.

وعلى الرغم من الجهود التي يبذلها المسؤولين بالجهات الخيرية لاستقطاب المتطوعين للعمل لديهم إلا أنه ما زالت أعدادهم ضئيلة بالنسبة لحجم البرامج والمسئوليات التي تتحملها الجهات

الخيرية. والجدول رقم (٢) أدناه يوضح عدد الموظفين الرسميين والمتطوعين ببعض الجهات الخيرية بمنطقة مكة المكرمة كما جاءت في استطلاع الرأي للمسؤولين بها.

جدول رقم (٢)

م	عدد العاملين	عدد المتطوعين
١	١٤	٣٠
٢	١٦٠	١٩
٣	٩٣	٦٢
٤	٣٩	لا يوجد

عدد الأفراد العاملين والمتطوعين في بعض الجمعيات الخيرية بمكة المكرمة

وعلى الرغم من أهمية الإجراءات المتبعة في استقطاب المتطوعين، إلا أنها لا تعتبر كافية وشاملة لتكوين منظومة متكاملة تحقق ذلك الهدف مما يستدعي زيادة الاهتمام بهذا الجانب الهام واستحداث آليات جديدة لاستقطاب المتطوعين وإتاحة الفرصة أمامهم للمساهمة الجادة في العمل التطوعي الذي يمثل جانباً هاماً من جوانب خدمة المجتمع والنهوض به. وحتى تتمكن من وضع آليات جديدة لا بد من الوقوف على العوائق الحالية التي تواجه عملية استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية في المملكة العربية السعودية.

#### أبرز العوائق التي تواجه استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية:

برغم الجهود الحثيثة التي ذكرت سابقاً إلا أن عملية استقطاب المتطوعين بالجهات الخيرية مازالت دون المستوى المطلوب وتواجه العديد من التحديات أو الصعوبات أو العوائق التي تحد وبشكل كبير من استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية أبرزها ما يلي:

١. عدم معرفة الكثير من المواطنين بأهمية العمل التطوعي ودوره في خدمة المجتمع، والأجر والثواب المترتب والموعود للمتطوعين في تقديم المساعدات للآخرين.
٢. اعتقاد بعض أفراد المجتمع بعدم جدية العمل في الجمعيات الخيرية، وعدم ثقة البعض الآخر في وصول المساعدات لمستحقيها.

٣. عدم وضوح الرؤية العامة للجهات الخيرية وذلك لأسباب عدة منها عدم وجود جهود ملموسة لسد حاجة الأسر خاصة فيما يتعلق بتأهيل وتوظيف أفرادها العاطلين عن العمل.
  ٤. وجود قناعة لدى بعض المسؤولين في الجهات الخيرية بعدم جدوى استقطاب المتطوعين نظراً لعدم الثقة بهم أو نظراً لكون الجمعية ليست بحاجة لخدماتهم حيث إن إيراداتها تغطي احتياجاتها وبرامجها ويوجد لديها فائض مالي كبير تستطيع من خلاله توظيف من تشاء وتحتاج.
  ٥. أن بعض الجهات الخيرية يتم فيها اختيار المتطوعين بطرق غير علمية أو موضوعية وليس على مبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين.
  ٦. محدودية البرامج والأنشطة ببعض الجهات الخيرية مما يجعلها لا تستطيع أن تستوعب عدداً كبيراً من المتطوعين.
  ٧. عدم وجود لوائح تنظيمية للعمل التطوعي في معظم المؤسسات والهيئات الحكومية والأهلية والاعتماد على الاجتهادات الشخصية للعاملين بها.
  ٨. التقصير الإعلامي في ندرة أو قلة التغطية الإعلامية للبرامج التطوعية الموجودة وإبراز جهود القائمين عليها.
  ٩. عدم كفاية التشجيع والتقدير المجتمعي لإسهامات المتطوعين مما أدى إلى عزوف الكثير من الأفراد عن التطوع.
  ١٠. عدم وجود الحوافز المادية والمعنوية المشجعة والمناسبة للمتطوعين في بعض الجهات الخيرية قد أدى إلى عدم الاستمرار في استقطابهم للعمل فيها.
- كما أضاف (كشك، ١٩٩٨م) بعض العوامل التي قد تؤدي إلى عدم مشاركة الأفراد في العمل التطوعي منها:
١. فقدان الدافع للمشاركة الفعالة في الحياة العامة نتيجة للشعور بالاغتراب عن المجتمع أو فقدان الإحساس بالقيمة والأهمية.
  ٢. فقدان الثقة بالنفس وعدم القدرة على التأثير في الآخرين.
  ٣. الفردية وعدم اهتمام الفرد بالآخرين والاهتمام فقط بكل ما يحقق مصالحه الشخصية بصرف النظر عن مصالح الآخرين.

٤. الاتكال على الحكومة والنظر إليها على أنها المسؤولة وحدها عن تحقيق احتياجات المجتمع.
٥. العوامل الاقتصادية والمتمثلة في ارتفاع نفقات المعيشة مما دفع الكثيرين للبحث عن المزيد من فرص العمل الإضافية بما يحقق لهم مزيداً من الدخل بدلاً من البحث عن فرص المشاركة في تحسين أوضاع المجتمع من خلال الأعمال التطوعية.
٦. خروج المرأة للعمل وانشغالها به جعلها تنصرف عن المشاركة في الأعمال التطوعية.
٧. خوف المسؤولين في بعض الجهات الخيرية من عدم التزام المتطوعين بالأعمال التي تسند إليهم مما أدى إلى الاعتماد الكامل على الموظفين الرسميين بها.
- إن عملية استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية تعد عملية ليست بالسهلة إلا أن المحافظة عليهم واستمرارية عملهم تعتبر أكثر تعقيداً، كما وضح (القعيد، ١٤١٨هـ) إن من أسباب ترك بعض المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية وتردد البعض الآخر للاستمرار في العمل يرجع لأسباب التالية:
١. "ليس لدى الهيئة أهداف واضحة في استقطاب الكم الكبير من المتطوعين.
  ٢. لم يتعرف المتطوعين على الهيئة وأهدافها وطرق تنظيمها.
  ٣. الإدارة العليا في الهيئة غارقة في العمل الروتيني اليومي ولم تستطع التعامل مع المتطوعين.
  ٤. ظن بعض العاملين الرسميين في الهيئة أن هناك تهديداً لأعمالهم ومكانتهم الوظيفية، لذلك لم يكونوا متحمسين أصلاً لفكرة جذب المتطوعين.
  ٥. الإجراءات واللوائح في الهيئة غير واضحة للمتطوعين.
  ٦. شعور أغلب المتطوعين بأنهم يضيعون أوقاتهم ولا يقدمون شيئاً يذكر.
  ٧. الشخص الذي أوكل إليه تنسيق أعمال المتطوعين حاد الطباع وممارساته الإدارية صارمة.
  ٨. وجد كثير من المتطوعين أن الأعمال التي أوكلت إليهم لا تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم.

٩. وجد بعض المتطوعين أنهم أمام أعباء كثيرة ومهام متعددة وهم ليسوا مستعدين لذلك" (ص ٦٤٠ - ٦٤١).

كما أن للحوافز المعنوية دور كبير في المحافظة على استمرارية واستقرار المتطوعين فقد أشار (القعيد، ١٤١٨هـ) على أهمية الدعم المعنوي للمتطوعين والمتمثل في منحهم الشهادات التقديرية، خطابات الشكر، التتويه العلني بدون إسراف أو مبالغة بالإنجازات، الهدايا الرمزية، الدعوة لحضور الحفلات والمناسبات الخاصة التي تقيمها الجهة، والحسم الخاص على المبيعات الترويجية ونشر عطاءه في مجالات ونشرات الخاصة بالجهة. وعلى الرغم من أهمية الدعم المعنوي إلا أن هناك بعض المتطوعين من ذوي الدخل المحدود الذين لا بد من تقديم دعم مادي لهم لضمان استمرارهم في أداء أعمالهم التطوعية.

### المأمول في عملية استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية بالمملكة العربية السعودية:

بما أن المتطوعين يمثلون مصدر عطاء زاخراً وإسهاماً متميزاً تحتاج إليه جميع المجتمعات الإنسانية فإن مجتمعنا كغيره من المجتمعات في أمس الحاجة إلى مثل هذه الطاقات في دعم مسيرة التنمية الشاملة بوجه عام والعمل الخيري بوجه خاص لا سيما في وقت اختلطت فيه المفاهيم والتشكيك في أدوار الجمعيات الخيرية وأهدافها وأنشطتها. لذا فإنه من الضروري وضع رؤية مستقبلية لآليات استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية في المملكة العربية السعودية.

وحيث أن الرؤية المستقبلية ما هي إلا نوع من أنواع التخطيط البعيد المدى، وقد لا تتوفر لبعض الأفكار الفرصة أو الإمكانيات لتنفيذها في المستقبل القريب، لذا فإن الأمر يستدعي أفراد هذا الجزء لإعطاء صورة لما ينبغي أن تكون عليه آليات استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية في المجتمع السعودي. وتعتمد هذه الرؤية على مجموعة من الأهداف أهمها ما يلي:

١ / المحافظة على استمرارية الجهات الخيرية لتقديم دعمها المادي والمعنوي للأفراد والجماعات الأكثر احتياجاً في المجتمع.

٢ / إتاحة الفرصة لجميع المواطنين بالمشاركة في الأعمال التطوعية، وذلك تأكيداً على مبدأ تكافؤ الفرص وتهيئتها لكل فرد في المجتمع كل حسب قدراته وإمكانياته للمساهمة في مساعدة الآخرين.

٣ / توحيد الجهود المبعثرة للمتطوعين والعمل على تحقيق الاستفادة القصوى من جهودهم التي يتم تنظيمها وفق دراسات علمية تحدد بشكل موضوعي احتياجات المجتمع الحقيقية في كل مجال من المجالات الإنسانية المختلفة.

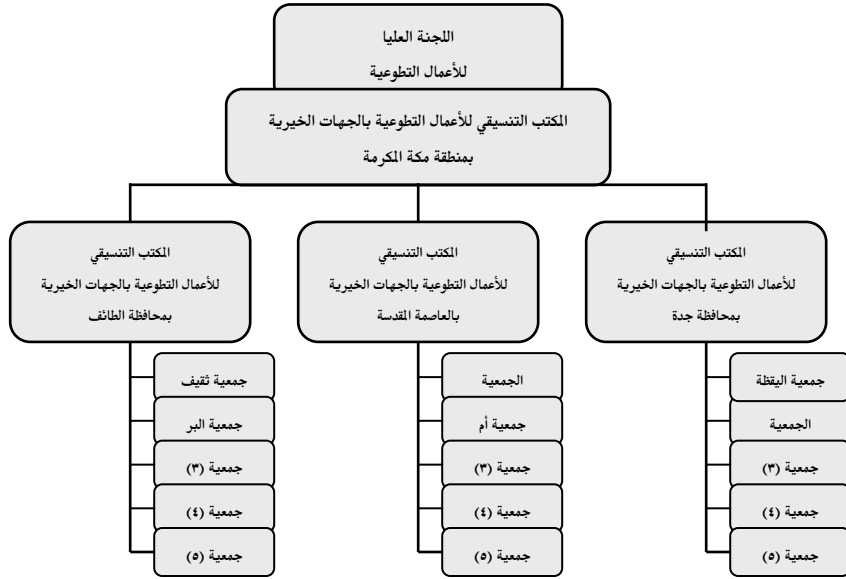
كما تركز هذه الرؤية المستقبلية لاستقطاب المتطوعين للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية على محورين أساسيين:

**المحور الأول: الرؤية المستقبلية للهيكل التنظيمي للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية بمنطقة مكة المكرمة (أنموذجاً).**

يتضمن هذا المحور تقديم تصور أو مقترح للهيكل التنظيمي للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية كما هو موضح في الشكل رقم (١)، يشتمل على العناصر التالية:

١. تشكيل اللجنة العليا للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية (على مستوى الوطن).
٢. تشكيل المكاتب التنسيقية للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية (على مستوى المناطق).
٣. تشكيل المكاتب التنسيقية للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية (على مستوى المحافظات).
٤. فتح مكاتب خاصة بالمتطوعين بكل جهة خيرية سواء في المدن أو القرى التابعة لكل محافظة من محافظات المنطقة.

شكل ( ١ )  
الهيكل التنظيمي  
للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية بمنطقة مكة المكرمة  
(أنموذجاً)



**المحور الثاني: توزيع المهام بين أقسام الهيكل التنظيمي للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية أولاً: المهام الخاصة باللجنة العليا للأعمال التطوعية في الجهات الخيرية (على مستوى الوطن):**

يتم تشكيل هذه اللجنة على مستوى الوطن بحيث تشمل على أعضاء ممثلين للجهات الخيرية من جميع مناطق المملكة ، من مهامها ما يلي:

١ . تبنى وضع السياسات والتشريعات الخاصة بالتطوع والمتطوعين في الجهات الخيرية على مستوى المملكة العربية السعودية وبما يتفق مع السياسات العامة للتطوع في المملكة.

٢. وضع خطط استراتيجية للأعمال التطوعية قصيرة المدى وبعيدة المدى تلبي حاجات المجتمع وتطلعاته آخذين في الاعتبار الموارد والإمكانيات وظروف كل منطقة من مناطق المملكة.
٣. تفعيل دور رجال الأعمال والمؤسسات الأهلية لتحقيق مزيد من الدعم المادي اللازم لتمويل المشروعات والبرامج التي يتطلع إليها المتطوعون لتحقيق أهداف المجتمع.
٤. الإشراف على تكريم المتطوعين بما يستحقون من شهادات ودروع وجوائز وأوسمة تقديرية تليق بمكانتهم وجهودهم وتعكس تقدير الوطن والمواطنين لجهودهم وإسهاماتهم.
٥. العمل على تذليل كل العوائق الحالية التي تواجه استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية.

### ثانياً: المهام الخاصة بالمكاتب التنسيقية للأعمال التطوعية في الجهات الخيرية (على مستوى المناطق) :

- لتحقيق الاستفادة القصوى من المتطوعين وتحقيق أهداف التطوع، يتم فتح مكتب تنسيقي للأعمال التطوعية في الجهات الخيرية بكل منطقة من مناطق المملكة يتولى المهام التالية:
١. المتابعة والإشراف على جميع فروع محافظات المنطقة.
  ٢. تنظيم اللقاءات العلمية والدورات التدريبية وورش عمل لتعزيز تنمية العمل التطوعي بشكل عام وتزويد المتطوعين بالمعارف والمهارات اللازمة قبل انخراطهم في أعمالهم أو إنشاء أدائهم لها بما يضمن أدائهم لأعمالهم التي سيكلفون بها على أكمل وجه.
  ٣. مقابلة المتطوعين ومعرفة رغباتهم وتحديد قدراتهم وإمكانياتهم وخبراتهم وفق أسس علمية تتسم بالموضوعية والدقة.
  ٤. توزيع المتطوعين وتوجيههم حسب مؤهلاتهم ورغباتهم إلى الجهات المختلفة التي تحتاج إلى خدماتهم ومشاركتهم.
  ٥. إنشاء بنك للمعلومات (على مستوى المنطقة) أو قاعدة بيانات خاصة بالجهات الخيرية وأنشطتها وبرامجها والمتطوعين بها لتسهيل عملية الاتصال بهم والاستفادة من خبراتهم وخدماتهم والرجوع إليها في عملية التحويل أو الاستفادة منها في البحوث والدراسات العلمية الخاصة بالتطوع.



٦. تقديم الدعم المستمر لإجراء الأبحاث والدراسات المتعلقة بالتطوع للتعلم في فهمه ومعرفة أبعاده واحتياجاته.
٧. تصميم وإعداد وتنفيذ البرامج الإعلامية المناسبة واستخدام كافة الوسائل الإعلامية لإظهار الأعمال التطوعية والإنجازات التي بذلها المتطوعين في خدمة المجتمع مما يعزز وعي المجتمع بأهمية العمل التطوعي والعلاقة الايجابية بين المتطوعين وجميع أفراد المجتمع وشرائحه.
٨. رفع أسماء المتطوعين الواردة من جميع فروعهم بمحافظات المنطقة للجنة العليا ليناووا استحقاقهم من التكريم عرفاناً وتقديراً من الوطن والمواطنين لجهودهم وإسهاماتهم.

### ثالثاً: المهام الخاصة بالمكاتب التنسيقية لأعمال التطوعية في الجهات الخيرية (على مستوى المحافظات) :

- لتحقيق الاستفادة القصوى من المتطوعين وتحقيق أهداف التطوع يتم فتح مكتب تنسيقي للأعمال التطوعية في الجهات الخيرية بكل محافظه من محافظات المنطقة ليتولى المهام التالية:
١. الإشراف والمتابعة لأقسام المتطوعين بجميع الجهات الخيرية الموجودة في المدن أو القرى التابعة للمحافظة وتزويدها بما تحتاجه من متطوعين.
  ٢. مقابلة المتطوعين ومعرفة رغباتهم وتحديد قدراتهم وإمكانياتهم وخبراتهم وفق أسس علمية تتسم بالموضوعية والدقة.
  ٣. توزيع المتطوعين وتوجيههم حسب مؤهلاتهم ورغباتهم إلى الجهات المختلفة التي تحتاج إلى خدماتهم ومشاركتهم.
  ٤. تزويد المكتب التنسيقية (على مستوى المنطقة) بالبيانات الخاصة بالجهات الخيرية التابعة له وأنشطتها وبرامجها والمتطوعين لتسهيل عملية الاتصال بهم والاستفادة من خبراتهم وخدماتهم.
  ٥. المتابعة والإشراف المباشر على سير الأبحاث والدراسات المتعلقة بالتطوع في المحافظة وتقديم الدعم والمساندة اللازمة لإنجازها.

٦. تسهيل تنفيذ البرامج الإعلامية المناسبة التي تم تصميمها وإعدادها من قبل المكتب التسويقي الرئيسي واستخدام كافة الوسائل الإعلامية لإظهار الأعمال التطوعية والإنجازات التي بذلها المتطوعين في خدمة المجتمع على مستوى المحافظة.
٧. رفع أسماء المتطوعين الواردة من أقسام المتطوعين بالجهات الخيرية للمكتب التسويقي للأعمال الخيرية بالمنطقة ليتم رفعها عن طريقه للجنة العليا للأعمال التطوعية لكي ينالوا حقهم في التكريم عرفاناً وتقديراً من الوطن والمواطنين لجهودهم وإسهاماتهم.

#### رابعاً: المهام الخاصة بمكاتب المتطوعين بالجهات الخيرية الموجودة بالمحافظة:

- تأكيداً للاعتراف بأهمية الأعمال التطوعية بالجهات الخيرية فيها وضماناً لتحقيق الاستفادة القصوى من المتطوعين وجهودهم يتم فتح مكتب للمتطوعين بكل جهة خيرية توجد بالمدن أو القرى التابعة للمحافظة وتكون مهامه على النحو التالي:
١. استقبال المتطوعين الاستقبال اللائق الذي يشعرهم بالتقدير والاهتمام.
  ٢. تعريف المتطوعين بالجهة الخيرية وتاريخ إنشائها ومراحل تطورها وفلسفتها وأهدافها وسياساتها وبرامجها وإمكانيتها وعلاقتها بالمؤسسات الأخرى ودورها في المجتمع.
  ٣. تقديم كافة التسهيلات لهم وتحويلهم للأماكن المناسبة لهم واللائقة بمكانتهم لمزاولة أعمالهم.
  ٤. الإشراف المباشر على المتطوعين وتقديم المساعدة لهم عند الحاجة تحقيقاً لمزيد من التنظيم لأعمالهم وضماناً لإنجازها في الوقت المناسب.
  ٥. رفع التقارير الدورية الخاصة بالأعمال التطوعية للمكتب التسويقي بالمحافظة.

#### خامساً: مميزات الهيكل التنظيمي (المقترح) للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية:

- يتميز الهيكل التنظيمي للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية بالنقاط التالية:
- يضي طابع التنظيم والمرونة للأعمال التطوعية مما يؤكد الاعتراف الرسمي والشعبي الكامل بأهمية التطوع ودوره في المجتمع وشرعية ممارسته.

١. يعطى المتطوع إحساس بأنه يتعامل مع مكاتب إدارية على مستوى عالي من التنظيم تولى تقديراً خاصاً لشخصه ولجهوده وتعمل على مصلحته وتلبي احتياجاته وتساعد في تحقيق أهدافه وتطلعاته التطوعية.
٢. يتضمن استخدام الأسلوب العلمي والموضوعي في اختيار المتطوعين بعيداً عن مظاهر المحاباة أو العنصرية أو التحيز أو التعصب.
٣. يتيح الفرصة للمتطوعين في تحقيق تطلعاتهم وطموحاتهم التطوعية من خلال فتح آفاق جديدة للدعم والتوسع في الأعمال والمشاريع والبرامج التي تلبي حاجات المجتمع المختلفة.
٤. يتميز بالتسلسل الهرمي البسيط الذي يعزز الإشراف والمتابعة الدقيقة للمتطوعين ومتابعة إنتاجهم وإنجازاتهم وتحفيزهم وحفظ حقوقهم.
٥. يعزز سهولة الاتصال الفعال والإشراف والمتابعة والتقييم للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية سواء على مستوى المحافظة أو المنطقة أو الوطن ككل.

### الزيادة المتوقعة في الأعمال التي تنفذها الجهات الخيرية من خلال إسهامات المتطوعين:

يحظى المسؤولون بالجهات الخيرية والعاملون بها والمتطوعون بتقدير المواطنين بشكل عام والمستفيدين منها بشكل خاص. وأن الإنجازات الحقيقية للجهات الخيرية تتمثل من خلال مشاريعها وبرامجها وأنشطتها التي تسعى لتحقيق الأهداف السامية التي وجدت من أجلها فالمتطوعون سيسهمون بشكل فعال في إيجاد إضافات كمية ونوعية في برامج الجهات الخيرية وأنشطتها لا سيما في وقت اتسم بالتحويلات العالمية الاقتصادية والاجتماعية السريعة التي أدت إلى زيادة المشكلات وتفاقمها على المستوى الدولي كالفقر والبطالة والجهل والعلل الاجتماعية والأمراض النفسية، لذا فالجهات الخيرية بحاجة إلى دعم وجهد ووقت كل متطوع فهي تستحق لأنها تدعم وتساند وتخدم من يستحق.

ويرى (الباز، ١٤٢٢هـ) أن التطوع في المملكة العربية السعودية لا يرقى إلى مستوى تطلعات الكثير من المسؤولين والمختصين والمواطنين إذا ما قورن ذلك بالدول المتقدمة التي اعتبرت إسهامات المتطوعين جزءاً هاماً من الاقتصاد الوطني والتي تقدر بملايين ساعات العمل، مما

يتطلب المزيد من الاهتمام والاعتراف المجتمعي (الرسمي والأهلي) بدوره وأهميته ويتم ذلك من خلال استحداث آليات جديدة لاستقطاب المتطوعين وإتاحة الفرصة أمامهم للمساهمة الجادة لخدمة مجتمعهم وتطوره في جميع قطاعاته ومجالاته.

ولذلك فإن الزيادة المتوقعة في الأعمال التي تنفذها الجهات الخيرية من خلال إسهامات المتطوعين لا تتحقق إلا من خلال فتح آفاق جديدة لاستقطابهم وفتح المجال أمامهم للتوسع الحقيقي في الأعمال التطوعية لتشمل جميع المجالات الإنسانية المختلفة كالندوة والإرشاد، والحج والعمرة، والرعاية الطبية والاجتماعية والتعليمية، والتدريب المهني والتأهيل، والإغاثة، والأمن وخدمات البيئة وتنمية المجتمع والرفق بالحيوان (بخاري، ١٤١٨هـ).

فمن مجالات الأعمال التطوعية في الجهات الخيرية والتي يمكن للمتطوعين أن يسهموا بجهودهم فيها ما يلي:

#### **أولاً: المساعدات المحلية**

- بما أن المتطوع يعمل في نطاق بيئته ومجتمعه المحلي لذلك يجب أن يكون حلقة الوصل بين الجمعية والمحتاجين ومن الأعمال التي يمكن أن يقوم بها المتطوع ويساهم فيها:
١. التعريف بالأسر المحتاجة والفقراء ضمن منطقتهم.
  ٢. إرشاد الجمعية إلى الحالات المتعففة وسبل مساعدتها.
  ٣. الزيارات الميدانية لبحث الحالات الاجتماعية بالتعاون مع الباحثين الاجتماعيين.
  ٤. المشاركة في إعادة بحث الحالات وتقييم أوضاع الأسر.
  ٥. إيصال المساعدات المالية وتسليم الشيكات إلى مستحقيها.
  ٦. توزيع المساعدات العينية وإيصالها إلى مستحقيها.
  ٧. مساعدة الأسر الفقيرة في الحصول على الخدمات الصحية والتعليمية وغيرها.

#### **ثانياً: الإغاثة:**

إن دور المتطوعين الأكثر بروزاً يكون من خلال مساهماتهم في الحملات الإغاثية حيث يلاحظ حاجة الجهات الخيرية الماسة إلى جهودهم في وقت الأزمات للمساهمة في النهوض بالأعباء الملغاة على عاتقها في تقديم المساعدات الطارئة وذلك من خلال:

١. العمل في مقر الجمعية لاستقبال التبرعات.
٢. المساهمة في الأعمال الإدارية في مقر الجمعية.
٣. المشاركة في جمع التبرعات والاتصال بالمتبرعين.
٤. العمل في تجهيز مواد الإغاثة وشحنها إلى مناطق العمل.
٥. توزيع مواد الإغاثة في موقع العمل ومساعدة المتضررين.

### ثالثاً: تنمية الموارد:

- لابد من توفير الموارد المالية لإنجاز الأعمال وتنفيذ المشروعات الخيرية ومشاركة المتطوعين في هذا الجانب يعد تطبيقاً للواجب الإنساني الذي نذروا له أنفسهم ومن ذلك:
١. الاتصال بالمحسنين من التجار والأعيان وحثهم على التبرع لصالح العمل الخيري.
  ٢. الاتصال بالأفراد والمؤسسات والمدارس والجامعات وغيرها لجمع التبرعات.
  ٣. توزيع قسائم التبرع والاستقطاعات.
  ٤. المساهمة في توزيع الحصصات بمختلف أنواعها على المراكز أو المحلات التجارية والأماكن العامة.
  ٥. العمل كمندوبين للجمعية في المراكز التجارية والبنوك وخاصة في المواسم الخيرية.
  ٦. المشاركة في إقامة المعارض والحفلات الخيرية.

### رابعاً: الإعلام والعلاقات العامة :

- يلعب الإعلام دوراً مهماً في التعريف بالمؤسسة ونشاطاتها وبرامجها والعاملين والمتطوعين بها، لذا تقوم العلاقات العامة بدور مهم كحلقة وصل بين الجمعية ومختلف مؤسسات المجتمع ولذلك فإن للمتطوعين دوراً مهماً في هذا الجانب من خلال:
١. الإعلان عن أنشطة الجمعية وتوعية المجتمع بإمكانياتها وما تقدمه من خدمات.
  ٢. المساهمة في البرامج الثقافية والإعلامية التي تقيمها الجمعية.
  ٣. المشاركة في توزيع المواد الإعلامية التي تصدرها الجمعية والعمل على نشرها.

٤. المشاركة في كتابة بعض المقالات والأخبار والمواد الإعلامية التي تساهم في التعريف بالجمعية وأنشطتها.
٥. تصميم اللوحات والملصقات وكتابة اللافتات.
٦. طرح أفكار جديدة وبرامج مبتكرة تساهم في دعم أنشطة الجمعية وتطويرها.

#### خامساً: التدريب والإشراف والتقييم:

- انطلاقاً من مبدأ التعاون والتواصل بين الجهات الخيرية ووزارة التربية والتعليم والجامعات والكليات يمكن استقطاب بعض أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين العاملين والمتقاعدين للتطوع والمشاركة الفعالة في:
١. تدريب العاملين والمتطوعين بالجهات الخيرية على مستجدات العمل لضمان مستوى أداء متميز.
  ٢. الإشراف على العاملين والمتطوعين لضمان سير العمل بالشكل الصحيح وإصدار التوجيهات في الوقت المناسب لتفادي أي إشكاليات قد تحد من جودة الأداء للعمل.
  ٣. تقييم البرامج والمشروعات الموجودة أو التي في طور التنفيذ والتأكد من عوامل نجاحها والتدخل المناسب في الحد من فشلها في ضوء التقييم المرحلي أو الشامل.

### التوصيات

لقد توصلت هذه الورقة إلى التوصيات التالية:

١. إنشاء هيكل تنظيمي للأعمال التطوعية بالجهات الخيرية كما ورد في هذه الورقة وتطبيقه على إحدى مناطق المملكة كتجربة أولى للتأكد من صلاحيته وإمكانية نجاحه وبعد التأكد من نجاحه يمكن تعميمه.
٢. التوسع في برامج الجهات الخيرية وأنشطتها وعدم اقتصرها في أنشطة محددة بل تشمل كافة المجالات الإنسانية لكي تستوعب كافة المتطوعين وتلبي تطلعاتهم واحتياجات المجتمع المختلفة مع الأخذ في الاعتبار مراعاة للفروق الفردية بين المتطوعين بحيث ينبغي أن تتنوع الأنشطة والبرامج بما يتلاءم مع استعداداتهم وقدراتهم ويترك لهم حرية الاختيار في للأعمال التي يرغبون في المشاركة بها.
٣. إدراج التطوع ضمن المناهج الدراسية بمراحل التعليم العام والتعليم العالي لغرس حب التطوع في نفوس الناشئة والشباب لأنه سيعزز استقطابهم ومشاركتهم في الأعمال التطوعية مستقبلاً.
٤. الاستفادة من التجارب والخبرات العالمية في الأعمال التطوعية وذلك من خلال الزيارات المتبادلة واستقطاب الخبراء وتطبيق التجارب والنماذج الناجحة التي تتناسب مع ديننا الإسلامي الحنيف وعادات وتقاليد مجتمعتنا العريقة.
٥. الدعم المادي والمعنوي لإجراء الأبحاث والدراسات المتعلقة بالتطوع للتعلم في فهمه ومعرفة الكثير عن أبعاده واحتياجاته.
٦. التوسع في استخدام التكنولوجيا الحديثة وتقنية المعلومات في الأعمال التطوعية لتطوير برامجها.
٧. العمل على إنشاء موقع خاص بالأعمال التطوعية على شبكة الإنترنت لتسهيل التنسيق وعملية الاتصال وتبادل المعلومات والخبرات.
٨. إنشاء الجمعية السعودية للمتطوعين تهتم بإعداد وتنظيم اللقاءات السنوية للمتطوعين على مستوى المناطق لتحقيق مزيد من تبادل الخبرات وتطوير العمل.

٩. وضع خطة إعلامية مكثفة تشارك فيها كل القطاعات الإعلامية المختلفة لإبراز أهمية التطوع في المجتمع ودوره في سد حاجات أفرادهِ وتشجيع الراغبين للمشاركة في أعمالهِ.
١٠. الاحتفاء السنوي باليوم العالمي للتطوع والمشاركة في فعالياته على مختلف المستويات المحلية والإقليمية والعالمية.
١١. تعزيز دور الأسرة في المجتمع ولا سيما دور المرأة السعودية في الأعمال التطوعية وفي المجالات الخاصة بها وبما يتفق مع عادات وتقاليد مجتمعنا العريقة وديننا الإسلامي الحنيف.
١٢. اعتراف وزارة الخدمة المدنية بشهادات المتطوعين وجعلها أحد بنود المفاضلة في التوظيف والترقيات.
١٣. تخصيص استشاريين اجتماعيين ونفسيين كمشرفين يساعدوا في حل المشكلات التي قد يواجهها بعض المتطوعين لا سيما التي تتعلق بسوء التوافق النفسي أو التكيف الاجتماعي مع البيئة التي يعملون بها والذين ينقطعون عن أعمالهم التطوعية بشكل مفاجئ.
١٤. الأخذ بنظام تبادل الزيارات بين المتطوعين في الجهات الخيرية ونظرائهم بمناطق المملكة الأخرى الأمر الذي قد يحبذهُ بعض المتطوعين ويحفزهم على العمل وتبادل الخبرات.
١٥. إعفاء المتطوعين في الجهات الخيرية من دفع رسوم أنشطتها أو برامجها التعليمية والتدريبية والترفيهية تقديراً لجهودهم بها.

تم بحمد الله وتوفيقه ، ، ، الهم اجعل أعمالنا خالصة لوجهك الكريم ، ، ، وتقبل منا إنك أنت السميع العليم ، ، ، وصلى اللهم على سيدنا محمد وعلى آله وصحابه أجمعين ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.



## المراجع

- بخاري، محمد سعيد (١٤١٨هـ). مشروعية الخدمة التطوعية في الكتاب والسنة ومثلها من سيرة السلف الصالح. ورقه مقدمة للمؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية المنعقد في الفترة ما بين (٢٧ - ٢٩) جمادى الآخرة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الباز، راشد بن سعد (١٤٢٢هـ). الشباب والعمل التطوعي: دراسة ميدانية على طلاب الجامعة في مدينة الرياض. مجلة البحوث الأمنية: مركز البحوث والدراسات بكية الملك فهد الأمنية، ٢٠ (١٠)، ٥٩ - ١١٧.
- الحليان، عيسى (١٤٢٤هـ). جمعياتنا الخيرية ٠٠ وبيبل جيتس. عكاظ، ١٣٦٢٦، الأربعاء ٢٣ شوال.
- الجمعية الخيرية بمكة المكرمة (١٤١٧هـ). التقرير السنوي لمجلس الإدارة. مطابع البركاتي: مكة المكرمة.
- حسنين، سيد أبو بكر (١٩٨٥م). طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع. مكتبة الأنجلو المصرية: القاهرة.
- الديب، محمد نجيب توفيق حسن (١٤١٣هـ). تنظيم المجتمع. مكتبة الأنجلو المصرية: القاهرة.
- الردادي، عوض بن بنيه (١٤٢٤هـ). أنظمة الرعاية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. مطابع أكاديمية الأمير نايف العربية للدراسات الأمنية: الرياض.
- كشك، محمد بهجت (١٩٩٨م). تنظيم المجتمع من المساعدة إلى الدفاع. دار المعرفة الجامعية: الإسكندرية.
- اللحياني، مساعد بن منشط (١٤١٨هـ).
- التطوع: مفهومه وأهميته وآثاره الفردية والاجتماعية وعوامل نجاحه ومعوقاته. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية المنعقد في الفترة ما بين (٢٧ - ٢٩) جمادى الآخرة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- مبارك، عبد الحكيم موسى (١٤١٨هـ). دراسة استطلاعية لاتجاهات بعض أفراد المجتمع نحو مفهوم العمل التطوعي ومجالاته من وجهة نظرهم. بحث مقدم للمؤتمر العلمي الأول للخدمات

التطوعية بالمملكة العربية السعودية المنعقد في الفترة ما بين (٢٧ - ٢٩) جمادى الآخرة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

القعيد، إبراهيم بن حمد (١٤١٨هـ). وسائل استقطاب المتطوعين والانتفاع الأمثل بجهودهم. بحث مقدم للمؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية المنعقد في الفترة ما بين (٢٧ - ٢٩) جمادى الآخرة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

قرشي، فريد بن ياسين (١٤١٨هـ). رؤية شمولية وتكاملية لتنسيق العمل الخيري التطوعي في المملكة العربية السعودية. بحث مقدم للمؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية المنعقد في الفترة ما بين (٢٧ - ٢٩) جمادى الآخرة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

مواقع الإنترنت:

<http://volunteertwincities.org/resources/statistics.php>

<http://www.volunteerfresno.org/beta/link.html>