



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة الملك سعود

بحث بعنوان

"دور العمل التطوعي في

تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله"

د. صلاح بن محمد رحال

مدير بحوث وأستاذ مساعد

رئيس وحدة البحوث والدراسات

عمادة تطوير المهارات، جامعة الملك

سعود، الرياض، المملكة العربية

السعودية

هاتف: +٩٦٦١١٤٦٧٥٢٣٧

جوال: +٩٦٦٥٠٢٠٢٢٨٢٣

فاكس: +٩٦٦١١٤٦٩٥٤٥٤

البريد الإلكتروني: rahal@ksu.edu.sa

د. محمد بن عبدالله الهران

أستاذ مساعد

مساعد وكيل الجامعة للشؤون المالية

قسم الإدارة العامة، كلية إدارة الأعمال،

جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة

العربية السعودية

هاتف: +٩٦٦١١٤٦٧٠١٠٤

جوال: +٩٦٦٥٥٤٠٠٠٢٩٧

فاكس: +٩٦٦١١٤٦٧٣٨٩٩

البريد الإلكتروني: alharran@ksu.edu.sa

"The role of volunteer work in Community Development and Proposed Model for its Activation"

Dr. Salah M. Rahal
Research Director and
Assistant Professor
Head of Research and Studies
Deanship of Skills
Development
King Saud University, Riyadh,
King of Saudi Arabia
Tel: +966114675237
Mobile: +966502022823
Fax: +966114695454
E-mail: rahal@ksu.edu.sa

Dr. Mohamed A. Alharran
Assistant Professor
Assistant of University Vice
Rector
Department of Public
Administration for graduate
studies, College of Business
Administration,
King Saud University, Riyadh
King of Saudi Arabia
Tel: +966114670104
Mobile: +966554000297
Fax: +966114673899
E-mail: alharran@ksu.edu.sa

Abstract

This study aimed to highlight the importance of volunteer work and its growing role in the development and progress of societies and to promote its cohesion; where the volunteer work is considered as "a third sector" in addition to the public and private sectors.

The researchers endeavored to review the status of voluntary work in some developed countries. They highlight its size through the number of related agencies, and through the ratio of shareholders of the total population. In addition, this study focused on the contribution of volunteer work in the development and progress of societies by highlighting the social, cultural and financial benefits. It focuses also on the benefits covering the volunteers themselves through their involvement in the labor force, and developing of a range of skills.

This study is also aimed to highlighting the relatively modest situation of organized voluntary works in the Arab countries, and to propose a model for its activation that is based on four main interrelated components: 1) - The organization, which includes the development of an adequate strategy and regulations permitting to perform such works on a solid and clear foundation. 2) - Funding; where the appropriate funding resources can provide the necessary budget for its carrying out, development and continuity. 3) - Information Technology that plays an important role in the development of volunteer work and its quality of performance, sensitizing the population to related activities, and facilitating communication between its stakeholders. 4) - Volunteer Work Marketing that ensure the dissemination of the culture of voluntary works, instill and develop a love of volunteer works among the community in general and the donors in particular.

The researchers hope to contribute this study about the volunteer works and the proposed model, to activate it, to urge communities to give them the importance that is consistent with the size of the benefits resulting therefrom.

لمحة موجزة

هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية العمل التطوعي، ودوره المتنامي في تنمية المجتمعات وتقدمها وتعزيز تماسكها؛ حيث أصبح يُنظر للعمل التطوعي "كقطاع ثالث" إلى جانب كل من القطاعين الحكومي والخاص.

وقد سعى الباحثان إلى استعراض واقع الأعمال التطوعية في بعض البلدان المتقدمة وإبراز حجم هذه الأعمال من خلال عدد الهيئات والمنظمات التي تُعنى بها، ومن خلال نسبة المساهمين من مجموع عدد السكان فيها. إضافة لذلك ركزت الدراسة على إسهامات الأعمال التطوعية في تنمية المجتمعات وتقدمها من خلال إبراز الفوائد الاجتماعية والثقافية والمالية لها. وسلطت الضوء على فوائد الأعمال التطوعية بالنسبة للمتطوعين أنفسهم من خلال انخراطهم في القوة العاملة في تطوير بلدهم، وتنمية جملة من المهارات لديهم.

كما هدفت الدراسة إلى إبراز الوضع المتواضع نسبياً للأعمال التطوعية المنظمة في البلاد العربية، وإلى اقتراح نموذج لتفعيلها يركز على أربعة دعائم أساسية مترابطة فيما بينها هي: (١) - التنظيم والذي يشمل وضع الاستراتيجية الخاصة التي تعنى بهذه الأعمال واللوائح المنظمة لها؛ مما يمكن من قيام هذه الأعمال على أسس متينة وواضحة. (٢) - التمويل اللازم لقيام العمل التطوعي وتطوره واستمراره. (٣) - تقنية المعلومات؛ من أجل ضمان جودة أداء عالية للأعمال التطوعية وتوعية السكان بأنشطتها، وتسهيل التواصل بين الجهات المعنية بها. (٤) - تسويق العمل التطوعي؛ وبما يكفل نشر ثقافة العمل التطوعي، وغرس وتنمية حب العمل التطوعي لدى أبناء المجتمع بشكل عام والجهات المانحة بشكل خاص.

ويأمل الباحثان أن تسهم هذه الدراسة حول الأعمال التطوعية والنموذج المقترح لتفعيلها إلى المساهمة في حث المجتمعات لأن تولي لها الأهمية التي تتناسب مع حجم الفوائد الناجمة عنها.

مقدمة

يتطرق البحث إلى أهمية العمل التطوعي، والدور المتنامي له في المجتمعات؛ حيث أصبح هذا العمل يمثل ركيزة أساسية في النسيج الاجتماعي للمجتمعات ومظهراً من مظاهر تقدمها، ويعكس مدى مساهمة أفراد المجتمع في بناء منظومة التكافل الاجتماعي بما يعزز جهود الدولة في التنمية. ويعد العمل التطوعي من الوسائل التي من خلالها يتم تحسين الأحوال المعيشية وإيجاد حياة أفضل لأفراد المجتمع، ويساعد على تماسك المجتمع وذلك من خلال تنمية الشعور بالواجب لدى أفراد المجتمع، وتحقيق التعاون بين الدولة وأفراد المجتمع لرعاية الفئات المحتاجة، ويعمل على تخفيف المشكلات الاجتماعية التي تواجه المجتمع.

يضم البحث ثلاثة أجزاء؛ حيث يتمحور في جزئه الأول حول الإطار العام له والذي يتطرق لمشكلة البحث، والتساؤلات التي يمكن له الإجابة عليها، كما يتطرق إلى أهداف البحث، والمنهجية التي اتبعتها الباحثة في إنجازها.

وفي جزئه الثاني يتمحور البحث حول الإطار النظري له حيث يتم التعرف على مفهوم العمل التطوعي، واستعراض تجارب بعض دول العالم في مجال العمل التطوعي مثل الولايات المتحدة الأمريكية وبلدان الاتحاد الأوروبي، وكندا، وأستراليا، وسويسرا، وبعض البلاد العربية، حيث تم استعراض المعلومات المتوفرة حول حجم المؤسسات والهيئات العاملة في هذه البلدان في مجال الأعمال التطوعية، وإلى أعداد المتطوعين، وفئاتهم العمرية، واتجاهات تطور هذه الأعمال، والقيمة الاقتصادية لها.

كما تم التطرق في هذا الجزء إلى فوائد العمل التطوعي في تنمية المجتمعات وتعزيز تماسكها المجتمعي وتعاضد أبنائها، والفوائد المالية للأعمال التطوعية، والنسب المالية التي تشكلها من مجمل الدخل القومي، إضافة للفوائد الشخصية المباشرة للمتطوع من خلال اكتساب الخبرات وتطوير المهارات المختلفة وخاصة مهارات التواصل والعمل الجماعي، والثقة بالنفس، وتحسين فرص القبول في المؤسسات سواء العلمية منها أو المهنية.

وفي جزئه الثالث يتمحور البحث حول نموذج مقترح لتفعيل العمل التطوعي؛ حيث يتم إبراز المكونات الأساسية التي تضمن إحداث بنية متكاملة للقيام بالأعمال التطوعية، وحسن القيام بها، كما تضمن استمراريته وتطويرها. فالتنظيم ووسائل تقنية المعلومات والتمويل والتسويق هي المكونات الأساسية للنموذج المقترح.

أولاً- الإطار العام

ويشمل مشكلة الدراسة وأهمية القيام بها، والتساؤلات التي يمكن لهذه الدراسة الإجابة عليها، والأهداف التي ترمي لها، وأخيراً المنهجية المعتمدة لإنجازها.

١-١ مشكلة البحث

يتنامى دور الأعمال التطوعية بشكل مضطرد؛ حيث أصبحت هذه الأعمال تشكل عاملاً مهماً في تنمية المجتمعات وتقدمها، وأصبح يطلق عليها "القطاع الثالث أو القطاع الأهلي" إلى جانب كل من القطاع الحكومي والقطاع الخاص، إذ أن هذا القطاع يعالج بكفاءة أعلى بعض المسائل في المجتمعات مثل مساعدة كبار السن، مساعدة أصحاب الحاجات الخاصة،.. وغيرها علاوة على ذلك فقد

أخذ يشكل دخل هذا القطاع نسبة ذات شأن من الدخل العام، وأصبح الاستثمار فيه ذا جدوى عالية.

فإذا كان العديد من الدول المتطورة وبعض الدول الأخرى أولت أهمية خاصة للأعمال التطوعية، وأصبح لهذه الأعمال دوراً بارزاً في تنمية مجتمعاتها فإن هذه الأعمال لم تأخذ الدور المرجو لها في العديد من دول العالم ومنها البلدان العربية. يسعى هذا البحث إلى استشراف دور الأعمال التطوعية، وأهمية هذه الأعمال، والفوائد الناجمة عنها في تنمية المجتمعات، واقتراح نموذج لتفعيله.

٢-١ تساؤلات البحث

يهدف البحث إلى استشراف واقع العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع، ويتفرع عن ذلك التساؤلات التالية:

- ما واقع العمل التطوعي وإسهاماته في تنمية المجتمع؟
- ما أهم الفوائد والمزايا للعمل التطوعي؟
- ما النموذج المقترح لتفعيل العمل التطوعي في المجتمع؟

٣-١ أهداف البحث

تتمحور أهداف هذا البحث حول ما يلي:

- التعرف على مفهوم العمل التطوعي ودوره في تماسك المجتمعات، وتعاضد أبنائه، والفوائد الأخرى المرجوة منه. وتقديم مساهمة في توعية المجتمعات التي مازال فيها دور هذه الأعمال متواضع نسبياً.

- استعراض تجارب مجموعة من الدول في مجال العمل التطوعي، والمزايا التي تحققها من هذه الأعمال.
- إيجاد نموذج يحدد المكونات الأساسية لتفعيل العمل التطوعي بشكل عام وفي المجتمعات العربية بشكل خاص.

١-٤ منهجية البحث

قام هذا البحث على الأسلوب المكتبي في الإجابة على تساؤلات البحث وذلك من خلال تحليل واستعراض التجارب الدولية، وتحديد الإطار النظري للعمل التطوعي، ووضع تصور لنموذج مقترح لتفعيل العمل التطوعي في الكثير من دول العالم وخاصة في البلدان العربية. وقد اعتمد البحث على المراجع ممثلة في الكتب والتقارير والمواقع الإلكترونية ذات العلاقة.

ثانياً- الإطار النظري

ويشمل المفهوم العام للعمل التطوعي، والعمل التطوعي في بعض بلدان العالم وخاصة المتقدمة منها، وإسهاماته في تنميتها، والفوائد الناجمة عنه سواءً على مستوى المتطوعين أو على مستوى المجتمعات التي ينتمون إليها.

١-٢ مفهوم العمل التطوعي

هناك العديد من التعاريف للعمل التطوعي، وهي بشكل عام متقاربة فيما بينها. وفيما يلي نستعرض بعضاً منها، فهو:

- "الخدمة التي يقوم بها المتطوع (فرداً أو هيئة) إلى محتاجيها من أفراد المجتمع؛ بما يساعدهم على حل مشاكلهم وذلك دون مقابل" [أيوب، ١٩٩٣].

- "الجهد الذي يبذله الإنسان من أجل مجتمعه أو من أجل جماعات معينة بلا مقابل وفيه يتحمل مسؤوليات العمل من خلال المؤسسات الاجتماعية القائمة إرضاءً لمشاعر ودوافع إنسانية داخلية خاصة تلقى الرضا والقبول من جانب المجتمع" [العنزي، ٢٠٠٦].

- "الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه للإسهام في تحمل مسؤولية المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية" [النعيم، ٢٠٠٥].

أما من الناحية الإجرائية فإن العمل التطوعي يعرف بأنه "كل ما يبذله الفرد بهدف تقديم الخدمات الاجتماعية أو الإغاثية أو التربوية أو التعليمية بلا أجر مادي سواءً أكان ما يُبذل علماً أو مالياً أو وقتاً أو جهداً بدنياً أو رأياً أو غيره مما يملكه الفرد ويحتاجه الآخرون" [الرباح، ٢٠٠٦].

وقد تبنت هذه الدراسة التعريف الشامل والموجز التالي للعمل التطوعي بأنه: "عمل (جهد) أو تمويل أو رأي (فكر) يقوم بتقديمه شخص أو كيان ما إلى شخص أو كيان آخر يحتاج إليه ودون مقابل مادي أو غيره، ويكون هذا النشاط ذا أغراض اجتماعية أو تنمية".

ومراعاة كون الحكومات في البلدان المختلفة سواءً المتقدمة منها أو النامية لم تعد قادرة على سد كافة احتياجات مجتمعاتها فقد أصبحت الأعمال التطوعية تشكل عاملاً مهماً في تنمية هذه المجتمعات وتقدمها [تقرير حالة التطوع في

العالم العربي / ٢٠١١، استراتيجية الدولة للعمل التطوعي / ٢٠١١]، وأصبح يُطلق عليه أحياناً "القطاع الثالث أو القطاع الأهلي" إلى جانب كل من القطاعين الحكومي الذي يُعتبر القطاع الأول، والخاص - القطاع الثاني [متدى ياكويت، ٢٠١٢]، وأخذ يشكل دخل هذا القطاع نسبة من الدخل العام، وأصبح الاستثمار فيه ذا جدوى عالية حيث أن استثمار يورو واحد يعطي ٦ يورو [Kouvo, 2011].

ولقد أولى العديد من المجتمعات أهمية خاصة لهذا النوع من العمل باعتباره واحداً من العوامل المهمة التي تساعد أبناءها على القيام بأعمال الخير من خلال تقديم المساعدة لمن يحتاجها منهم، وتعزيز انتمائهم ومشاركتهم في مجتمعهم، والمساهمة طوعاً بتنمية هذه المجتمعات وتطويرها، إضافة إلى تنمية قدرات الشباب ومهاراتهم الشخصية، وإتاحة الفرص لهم للتعبير عن آرائهم حول القضايا العامة، والمشاركة في اتخاذ القرار.

ولتسليط الضوء على أهمية العمل التطوعي فقد أقرت الأمم المتحدة في عام ١٩٨٥ يوماً دولياً للمتطوعين، وخصصت له اليوم الخامس من كانون الأول من كل عام، كما اعتبرت عام ٢٠٠١ هو العام الدولي للمتطوعين [IVD, 2011].

٢-٢ العمل التطوعي في بعض بلدان العالم

تولي دول العالم أهمية خاصة للعمل التطوعي ويتضح ذلك من خلال الأعداد الكبيرة للجمعيات المعنية فيه (الجدول-١). كما يوجد في كثير من المجتمعات المدنية عدد من الهيئات والمؤسسات والمجالس العليا التي تهتم بتنظيم عمل المؤسسات الخيرية، وتدعم العمل الخيري بقرارات وإجراءات ومؤتمرات

ودراسات لحماية وتطويره ومساعدته إدارياً وعلمياً وقانونياً، وتساعد في إرساء العمل التطوعي مدنياً عبر تقديم التشريعات والحوافز ومتابعة صدورها قانونياً [استراتيجية الدولة للعمل التطوعي، ٢٠١١].

الجدول ١-

| البلد | أمريكا | ألمانيا | فرنسا | بريطانيا | البحرين |
|---------------|--------|---------|-------|----------|---------|
| العدد (١٠٠٠×) | ١٥٠٠ | ٨٠٠ | ٦٠٠ | ٣٥٠ | ١,٥ |

١-٢-٢ العمل التطوعي في الولايات المتحدة الأمريكية

يقدر عدد ساعات العمل التطوعي المنظم في العام ٢٠١٢ في الولايات المتحدة بحوالي ٧,٩ بليون ساعة عمل، وبما يعادل تقريباً ١٧٥ بليون دولار (على أساس قيمة الساعة = ٢٢,١٥ \$) أي ما يعادل ١,١% من الدخل القومي، ولا يتضمن ذلك العمل التطوعي غير الرسمي مثل مساعدة الجيران وما شابهه [VCE in USA, 2012; LC by GDP, 2012].

وتجدر الإشارة إلى مشاركة حوالي ربع السكان من ذوي الفئات العمرية التي تزيد على ١٦ عاماً في العمل التطوعي في الولايات المتحدة، وتزداد أعداد المشاركين في هذا العمل من سنة إلى أخرى طردياً مع ازدياد عدد السكان، كما أن نسبة المشاركات من النساء هي أعلى من نسبة الرجال للفئات العمرية المذكورة وكما هو مبين في الجدول ٢- [V in USA, 2014].

الجدول ٢-٢

| النساء | الرجال | | % | العدد الإجمالي (مليون) | البند | |
|--------|---------------|------|------|------------------------|-------|--------|
| | العدد (مليون) | % | | | | |
| ٢٩,٤ | ٣٥,٥ | ٢٣,٢ | ٢٦,٣ | ٢٦,٤ | ٦١,٨ | ٢٠٠٨/٩ |
| ٣٠,١ | ٣٦,٧ | ٢٣,٣ | ٢٦,٧ | ٢٦,٨ | ٦٣,٤ | ٢٠٠٩/٩ |
| ٢٩,٣ | ٣٦ | ٢٣,٢ | ٢٦,٨ | ٢٦,٣ | ٦٢,٨ | ٢٠١٠/٩ |
| ٢٩,٩ | ٣٦,٩ | ٢٣,٥ | ٢٧,٤ | ٢٦,٨ | ٦٤,٣ | ٢٠١١/٩ |
| ٢٩,٥ | ٣٧,٣ | ٢٣,٢ | ٢٧,٢ | ٢٦,٥ | ٦٤,٥ | ٢٠١٢/٩ |

٢-٢-٢ العمل التطوعي في بلدان الاتحاد الأوروبي [V in EU, 2010]

أ- طبيعة العمل التطوعي

على الرغم من اعتراف الأوروبيين بأهمية العمل التطوعي منذ مدة طويلة، إلا أن من الملاحظ عدم وجود طريقة منهجية لديهم خاصة به، إضافة إلى عدم وجود أبحاث شملت كامل طيف العمل التطوعي في دول الاتحاد.

وقد وصل عدد المشاركين من البالغين في العمل التطوعي في بلدان الاتحاد الأوروبي إلى ٩٢-٩٤ مليون، حيث أن ٢٢-٢٣% ممن أعمارهم تزيد على ١٥ سنة يساهمون في هذا العمل، علماً بأن هناك فوارق ملموسة في مستويات هذا العمل بين دول الاتحاد البالغ عددها ٢٧ دولة، ففي حين أصبح هذا العمل تقليدياً ومتطوراً في قطاعات العمل التطوعي في بعض البلدان، فإنه يعتبر ناشئاً أو ضعيف التطور في بلدان أخرى (الجدول ٣-٣).

الجدول-٣

| المستوى | متطور جداً | متطور | متوسط | منخفض نسبياً | منخفض |
|----------------------|---------------------------------|---------------------------------------|------------------------|--|-------------------------------------|
| البلد | النمسا، هولندا، السويد، انكلترا | الدانمرك، فنلندا، ألمانيا، الاكسمبورغ | استونيا، فرنسا، لاتفيا | بلجيكا، قبرص، التشيك، ايرلندا، مالطا، بولندا، البرتغال، سلوفاكيا، رومانيا، سلوفينيا، اسبانيا | بلغاريا، اليونان، ايطاليا، ليتوانيا |
| نسبة مشاركة البالغين | 40 < % | 30 - % | 20 - % | 10-19 % | 10 > % |

وتجدر الإشارة إلى ما يلي:

- تنامي أعداد المتطوعين والمنظمات التطوعية في بلدان الاتحاد الأوروبي خلال العشر سنوات الفائتة (أحياناً بنسبة بلغت ١٥ % سنوياً).
- الفئة العمرية ٣٠-٥٠ سنة هي الأعلى بين المتطوعين.
- المتطوعون ذوي الأعمار الأعلى في تزايد في العديد من الدول: النمسا، بلجيكا، فنلندا، فرنسا، رومانيا، سلوفينيا، اسبانيا والسويد.
- توجد علاقة ايجابية واضحة بين مستوى التعليم والمساهمة في العمل التطوعي.
- الموظفون هم الأكثر نشاطاً في العمل التطوعي في معظم البلدان الأوروبية.

- يشكل الشباب الجزء الأكبر من المتطوعين في بلدان أوروبا الشرقية واسبانيا.
- أعداد المتطوعين من الرجال أعلى من أعدادها من النساء في ١١ بلداً أوروبياً، وهذه الأعداد متساوية في ٩ بلدان أخرى. وربما يعزى العدد الأعلى من المتطوعين الرجال للمشاركة الأعلى لهم في الرياضة.
- القطاعات الرئيسة للعمل التطوعي في بلدان الاتحاد الأوربي هي: الرياضة وهي القطاع الأهم في غالبية هذه البلدان، الأنشطة الاجتماعية والرعاية الصحية، المنظمات الدينية، الثقافة، الاستجمام والترفيه، التعليم والتدريب والبحث.
- مع أن العديد من دول الاتحاد لديه اطار قانوني للعمل التطوعي، إلا أن الدول التي قامت بوضع استراتيجية وطنية لهذا النوع من العمل قليلة. وتجدر الإشارة إلى سهولة وضع مثل هذه الاستراتيجية في حال إناطة مسؤولية هذا العمل بوزارة واحدة فقط.

ب- القيمة الاقتصادية للعمل التطوعي

تشكل القيمة الاقتصادية للعمل التطوعي في بلدان الاتحاد الأوربي نسبة من الدخل القومي، وهذه النسبة تتفاوت بشكل واضح بين دولة وأخرى في بلدان الاتحاد الأوربي وكما هو مبين في الجدول-٤

الجدول - ٤

| البلد | النمسا، هولندا، السويد | انكلترا، فنلندا، الدانمرك | بلجيكا، فرنسا، ألمانيا، إيرلندا، الأكسمبورغ، اسبانيا | بلغاريا، التشيك، ايطاليا، هنغاريا، ليتوانيا، مالطا، البرتغال، رومانيا، سلوفانيا | سلوفاكيا، بولندا، اليونان |
|----------------------------------|------------------------------|---------------------------------|---|---|---------------------------------|
| النسبة من الدخل القومي (%) | ٣ - ٥ | ٢ < | ١ - ٢ | ١ > | ١ > , ١ |

٢-٢-٣ العمل التطوعي في كندا [V in Canada, 2010]

بلغ عدد سكان كندا ٣٣,٤٣١ مليون نسمة في العام ٢٠١٠، شارك منهم في العمل التطوعي أكثر من ١٣,٣ مليون شخص (يعادل ٤٧% ممن أعمارهم ١٥ سنة فما فوق) حيث قدموا ٢,١ بليون ساعة عمل (ما يعادل ٤٦,٥١٥ بليون دولار ويكافئ ٢,٩٥% من الدخل القومي)، وكان ٢٥% من هؤلاء المتطوعين من النخبة حيث قدم كل منهم ما لا يقل عن ١٦١ ساعة عمل في السنة، وكانت مشاركتهم تساوي ٧٧% من جملة العمل التطوعي في العام ٢٠١٠. واحتل خريجو الجامعات مرتبة متقدمة بين المتطوعين النخبة حيث كان عددهم يزيد على ضعف عدد ممن هم من غير حاملي دبلوم المدارس العليا. كما كان عدد المتطوعين النخبة من الآباء/الأمهات ممن لديهم أطفالاً بأعمار ٦ سنوات فما فوق ضعف من كان لديهم أطفالاً دون هذا السن. وقد كانت وراء العمل التطوعي جملة من الدوافع لدى المتطوعين وهي مبينة في الجدول-٥.

الجدول-٥

| الموضوع | الرغبة في خدمة المجتمع | الاستفادة من المهارة والخبرة | التأثر بالمسألة التي تدعمها مؤسسته | وجود صديق متطوع |
|---------|------------------------|------------------------------|------------------------------------|-----------------|
| النسبة | ٩٣ % | ٧٨ % | ٥٩ % | ٤٨ % |

أما غير المنخرطين في العمل التطوعي فقد بين حوالي الثلثين منهم بأن الأسباب تعود لنقص الوقت، وأن نسبة لا بأس بها (٤٥%) لم تشارك في هذا العمل بسبب عدم الطلب منها ذلك، مما يشير إلى امكانية مشاركتها.

٢-٢-٤ العمل التطوعي في استراليا

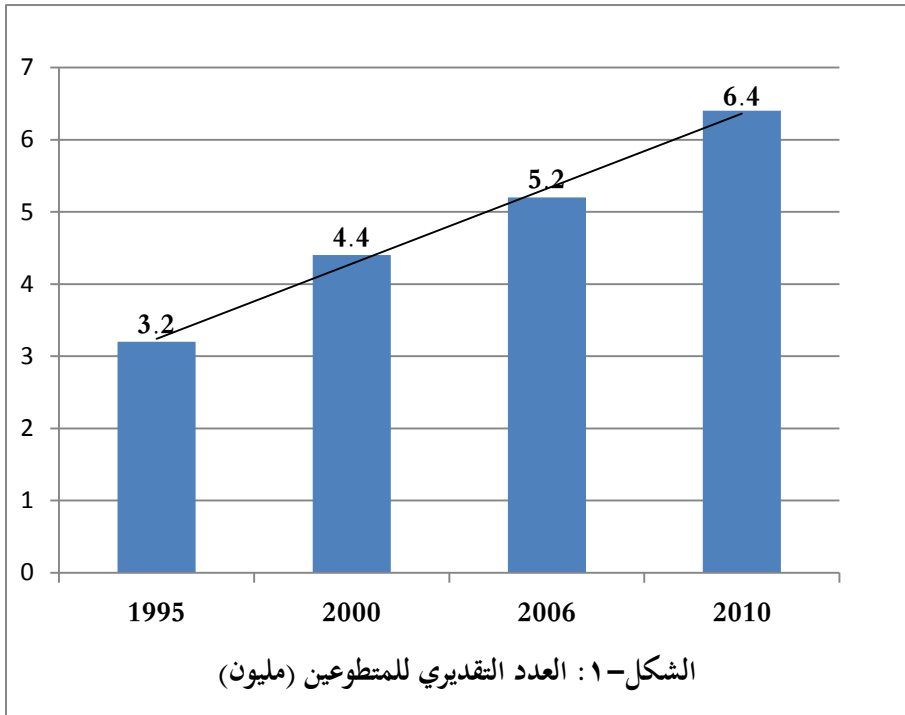
بلغ عدد سكان استراليا ٢٠,٤ مليون نسمة في العام ٢٠٠٦، شارك منهم في العمل التطوعي ٥,٢ مليون (ما يعادل ٣٤%) من الاستراليين ممن كانت أعمارهم ١٨ سنة أو أكثر؛ مقدمين خدمة للمجتمع بلغت ٧١٣ مليون ساعة عمل أي بما يعادل ١٣٧ ساعة عمل في السنة لكل منهم (٢,٦ ساعة/أسبوع)، وقد قدرت قيمتها بما لا يقل عن ١٤,٦ بليون \$ (يعادل حوالي ١,٩٣% من الدخل القومي) [CV, 2013; LC by GDP,2006;] [DA, 2014].

وفي العام ٢٠١٠ حيث بلغ عدد السكان ٢١,٨ مليون نسمة شارك في العمل التطوعي ٦,٤ مليون شخص (ما يعادل ٣٨%) من الفئات العمرية المشار إليها أعلاه)، وبذلك تضاعف العدد مقارنة مع العام ١٩٩٥ كما هو مبين في الجدول-٦ والشكل ١- [DA, 2014].

الجدول ٦-

| ٢٠١٠ | ٢٠٠٦ | ٢٠٠٠ | ١٩٩٥ | العام |
|------|------|------|------|----------------------------------|
| ٦,٤ | ٥,٢ | ٤,٤ | ٣,٢ | العدد التقديري للمتطوعين (مليون) |

حيث يلاحظ أن أعداد المتطوعين تتزايد بشكل خطي مع الزمن (الشكل-١)



٥-٢-٢ العمل التطوعي في البلاد العربية

بحسب آخر الإحصائيات فإن سكان البلاد العربية قد تخطى ٣٧٠ مليون نسمة في العام ٢٠١٣ [عدد سكان البلاد العربية، ٢٠١٣]. ومن الناحية المبدئية لا يعتبر العمل التطوعي في مجمل البلاد العربية حديث العهد لارتباطه الوثيق بمبادئ وتعاليم الدين الإسلامي الحنيف، وكان يمارس من قبل الأفراد

والمجموعات سواءً العائلية أو القبيلة. إلا أنه كوضع منظم من خلال الجمعيات والهيئات العاملة في المجال التطوعي يعتبر حديث العهد. ونستعرض فيما يلي بعض المعلومات عن العمل التطوعي في بعض بلدان العالم العربي. ففي المملكة العربية السعودية قامت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في عام ١٣٨٠هـ بإنشاء أول مركز للتنمية الاجتماعية والذي كان من ضمن مهامه الأساسية تشكيل لجان أهلية متخصصة تعمل معه في مجالات العمل التطوعي. وفي عام ١٤١٠هـ تم إصدار لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية، وتم إنشاء إدارة عامة للتنمية الاجتماعية وإدارة عامة للمؤسسات والجمعيات الأهلية [البلوي، ١٤٣٤هـ].

وحالياً يفوق عدد الجمعيات الخيرية المنتشرة في أنحاء المملكة ٦٢٣ جمعية، وفي عام ١٤٣٣هـ خصصت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ١٧٦ مليوناً لهذه الجمعيات؛ غير أن من الجدير بالذكر أن الميزانية المخصصة للجمعيات الخيرية الموجودة في الأرياف لا تفي باحتياجات المستفيدين منها، وأصبحت الميزانية الممنوحة لها تغطي مصروفاتها فقط [المشخص، ٢٠١٢]. وتجدر الإشارة إلى ما ورد في الخطة الخمسية السابعة للمملكة العربية السعودية ضمن الأساس الاستراتيجي الخامس: "تطوير الخدمات التطوعية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع والارتقاء بوسائلها وأساليب أدائها" [استراتيجية الدولة للعمل التطوعي، ٢٠١١].

ويمكن للعمل التطوعي أن يأخذ أبعاداً مهمة في المملكة في مجال خدمة الحجاج والمعتمرين [ندوة العمل التطوعي وآفاق المستقبل، ٢٠١١؛ ندوة

العمل التطوعي في أم القرى تناقش التطوع في الحج والعمرة، ٢٠١٢]. وقد تم تأسيس كرسي علمي للدراسات والأبحاث في مجال العمل التطوعي في جامعة طيبة، ويهدف إلى نشر ثقافة العمل التطوعي، وتشجيع البحث العلمي [كرسي الأمير ماجد التطوعي، ٢٠١١].

وفي دولة الإمارات العربية المتحدة انتشرت جمعيات العمل التطوعي في الدولة حتى وصل عددها في عام ٢٠٠١ إلى نحو ١١٤ جمعية. غير أن مجموع دعم الدولة لهذه الجمعيات في العام المذكور كان ٦,٥٥ مليون درهماً، وهو ما يشكل تقريباً ٢,٥% من مصروف الجمعيات الفعلية والبالغ حوالي ٢٦٣ مليون درهماً. وهذا الدعم يعتبر محدوداً جداً بحيث لا يكاد يغطي النفقات الإدارية للجمعيات. ويعتبر دعم الدولة لهذه الجمعيات متدني جداً مقارنة بالدعم الذي توفره دول العالم المتقدم للعمل التطوعي [القطامي، ٢٠٠٢].

وفي جمهورية مصر العربية يوجد قرابة "٢٠" ألف منظمة خيرية، إلا أن الفاعل منها لا يتجاوز المئات [الحيدري، ٢٠١١].

ويلاحظ قيام الدول العربية ببذل الجهود في مجال العمل التطوعي وهي تتفاوت من بلد لآخر، إضافة لتأسيس الاتحاد العربي للعمل التطوعي في عام ٢٠٠٣ كأول إطار عربي يجمع تحت مظلته الهيئات والمنظمات والجمعيات والمراكز التي تعمل في العمل الطوعي حيث يبلغ العدد الحالي الذي يضمها هذا الاتحاد حالياً "١٨" دولة. ولقد أنشأ هذا الاتحاد مراكز تدريب عربية متخصصة في إعداد الكوادر المتميزة في مجال العمل التطوعي، وهي: - الأكاديمية العربية للتطوع ومقرها أبو ظبي وهي مختصة في تدريب الأطباء

والمرضين والمتطوعين العرب، - مركز التدريب العربي عن قارة آسيا ومقره لبنان وهو مختص بتدريب المتطوعين من العرب على المراسم والتشريفات والحاسوب ومهارات التعامل واللغة الانجليزية، - مركز التدريب العربي للتطوع عن قارة أفريقيا ومقره السودان، وهو مختص بتدريب المتطوعين من العرب على إدارة الأزمات والإغاثة، ومهارات التعامل مع ضغوط العمل، ومهارات العمل الميداني [المرصد العربي للعمل التطوعي، ٢٠١٤].

غير أن المساعي التي تبذلها الدول العربية في مجال العمل التطوعي تحتاج إلى مزيد من التعزيز لترقى إلى المستويات المثيلة في البلدان المتقدمة، ويتضح ذلك جلياً في انخفاض أعداد الجمعيات والهيئات العاملة في مجال العمل التطوعي، وانخفاض أعداد المنتسبين إليها، وانخفاض الدعم المادي لها، والافتقار إلى برامج عمل واضحة لها، ومحدودية التفاعل مع المؤسسات الرسمية، وهامشية العلاقة مع المؤسسات الإعلامية، وضعف العلاقات مع المؤسسات الدولية [القطامي، ٢٠٠٢].

مما يقتضي إيلاء المزيد من الأهمية للعمل التطوعي والجمعيات والهيئات العاملة في مجاله، وسبل تفعيله في الدول العربية.

فوائد العمل التطوعي [BV, 2004]

تعم فوائد العمل التطوعي كل المعنيين به سواءً منظماته غير الربحية، أو الأشخاص، أو المجتمعات، كما تشمل هذه الفوائد المتطوعين أنفسهم.

٢-٣-١ تعزيز التماسك المجتمعي

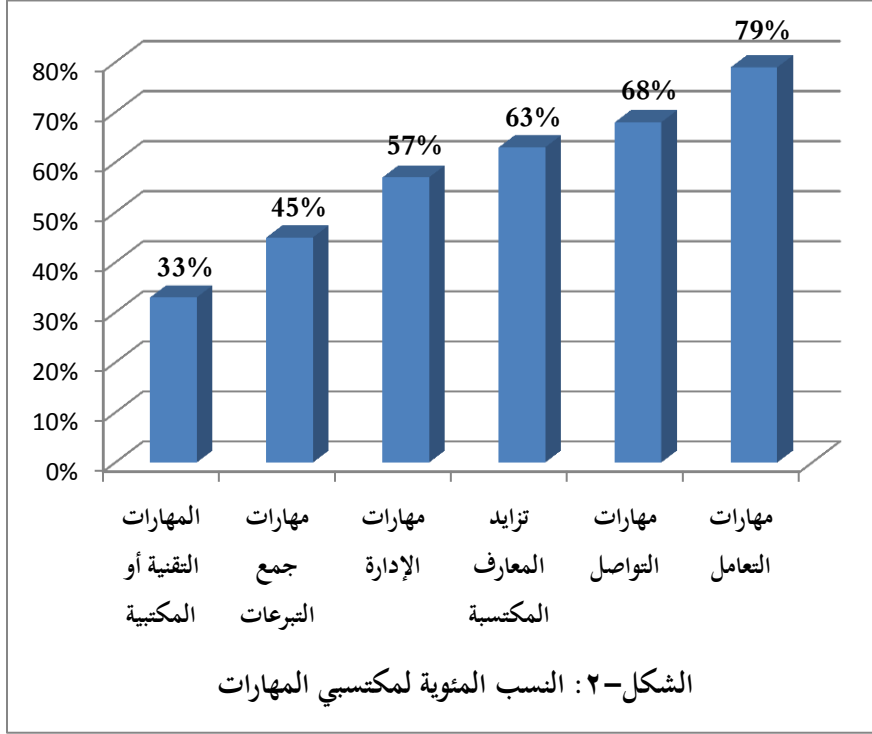
يمكن العمل التطوعي من لعب المواطن لدور هام في تعزيز المجتمع المدني والديمقراطي، وتعزيز التضامن الاجتماعي، ونوعية الحياة في المجتمع، ويعطي المتطوع الشعور بالرضاء الذاتي من خلال مساهمته بتقديم الخدمات والقيام بأنشطة حيوية لها أثر واضح على حياة الناس وعلى تقدم المجتمع الذي ينتمي إليه [بار، ٢٠٠١].

٢-٣-٢ اكتساب المهارات

يؤمن العمل التطوعي للمتطوعين تدريباً مهماً للانخراط في القوة العاملة واكتساب المهارات والخبرات التي تؤهله للمنافسة والقيام بالعمل المهني بنجاح [العكرش، ٢٠٠٨]؛ فقد لوحظ -ووفقاً لإحصائية تمت في كندا وشملت ٢٠٠٠ متطوع- زيادة المعارف المكتسبة لدى المتطوعين، وتحسن مجموعة من المهارات لديهم وكما هو مبين في الجدول ٧- والشكل ٢، حيث لوحظ على سبيل المثال أن أكثر من ثلاثة أرباع المتطوعين قد اكتسبوا مهارات التعامل بشكل أفضل (مثل فهم الآخرين، وتحفيزهم، والتعامل مع الحالات الصعبة...)، وكذلك الأمر بالنسبة للمهارات الأخرى وبنسب متفاوتة.

الجدول-٧

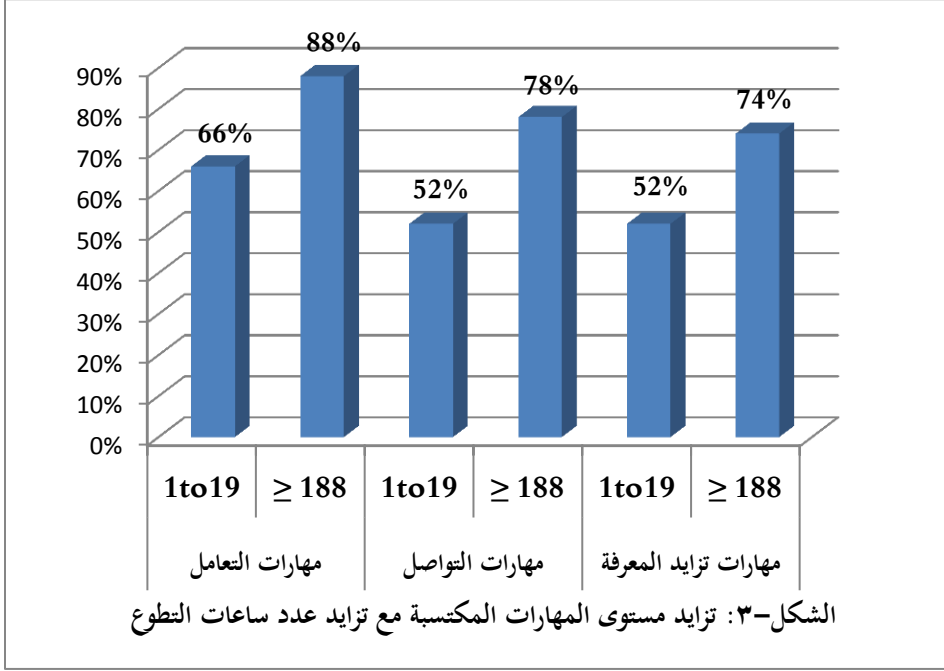
| الموضوع | مهارات التعامل | مهارات التواصل | تزايد المعارف المكتسبة | مهارات الإدارة | مهارات جمع التبرعات | المهارات التقنية أو المكتسبة |
|---------|----------------|----------------|------------------------|----------------|---------------------|------------------------------|
| النسبة | ٧٩% | ٦٨% | ٦٣% | ٥٧% | ٤٥% | ٣٣% |



كما لوحظ بأن مستوى المهارات المكتسبة تزداد بشكل مستمر بازدياد فترة المشاركة في العمل التطوعي، ففي حين تكون مهارات التعامل حوالي ٦٦% لمن قضى في العمل التطوعي عدد ساعات لا تزيد على ١٩ ساعة تصبح هذه النسبة ٨٨% لمن قضى عدد ساعات تطوع لا تقل عن ١٨٨ ساعة، وهكذا بالنسبة للمهارات الأخرى وكما هو مبين في الجدول ٨- والشكل ٣-.

الجدول ٨-

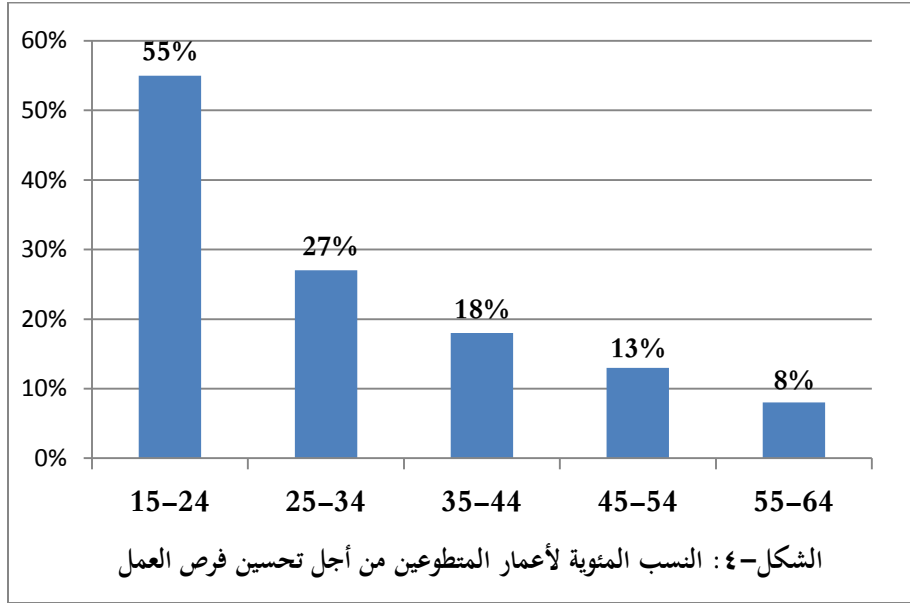
| مهارات تزايد المعرفة | | مهارات التواصل | | مهارات التعامل | | البند |
|----------------------|------|----------------|------|----------------|------|------------------|
| ١٨٨ ≤ | ١٩-١ | ١٨٨ ≤ | ١٩-١ | ١٨٨ ≤ | ١٩-١ | عدد ساعات التطوع |
| %٧٤ | %٥٢ | %٧٨ | %٥٢ | %٨٨ | %٦٦ | النسبة |



وبإكتساب المهارات فإن السيرة الذاتية للمتطوع تتعزز، وفرص العمل تتحسن، ولذا فإن ما يقارب ربع المتطوعين يلتحقون بالعمل التطوعي من أجل هذا الهدف، وتكون النسبة عالية بين الشباب خاصة حيث تصل إلى ٥٥% (الجدول-٩ والشكل-٤).

الجدول-٩

| العمر | ٢٤-١٥ | ٣٤-٢٥ | ٤٤-٣٥ | ٥٤-٤٥ | ٦٤-٥٥ |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| النسبة | ٥٥% | ٢٧% | ١٨% | ١٣% | ٨% |



وكذلك الأمر بالنسبة للأشخاص غير العاملين فإنهم يلتحقون بالعمل التطوعي من أجل الهدف المذكور آنفاً؛ حيث تصل نسبة من يلتحق منهم من أجل ذلك إلى (٤٢%) : الجدول-١٠.

الجدول-١٠

| الوضع | غير عامل | عامل | لا ينتمي للقوة العاملة |
|--------|----------|------|------------------------|
| النسبة | ٤٢% | ٢٢% | ٢٢% |

٢-٣-٣ الفوائد المالية

أخذ الدخل الناجم عن العمل التطوعي يشكل قيمة مالية لا يستهان بها من الدخل القومي في بعض المجتمعات حيث تقترب

مساهمة هذا العمل أحياناً من ٣% من الدخل القومي الاجمالي
(الجدول- ١١) [LC by GDP, 2006: LC by GDP, 2012].

الجدول-١١

| البلد | أمريكا-٢٠١٠ | استراليا-٢٠٠٦ | كندا-٢٠١٠ |
|--------------------------------|-------------|---------------|-----------|
| الدخل القومي (مليون دولار) | ١٤,٤٤٧,١٠٠ | ٧٥٤,٨١٦ | ١,٥٧٧,٠٤٠ |
| العمل التطوعي (مليون دولار) | *١٧٥,٠٠٠ | ١٤,٦٠٠ | **٤٦,٥١٥ |
| النسبة | % ١,١ | % ١,٩٣ | % ٢,٩٥ |

*للعمل التطوعي المنظم فقط ** = ٢,١ بليون ساعة × ٢٢,١٥ (قيمة الساعة في الولايات المتحدة).

وعلى سبيل المثال فقد بلغت قيمة التطوع في أعمال الهلال والصليب الأحمر ٦ بليون دولار، تم تقديمها لحوالي ٣٠ مليون شخص، وقام بذلك حوالي ١٣,١ مليون متطوع [SWVR, 2011].

كما أن النوادي الرياضية في معظم بلاد الاتحاد الأوربي تعتمد على المتطوعين: في هولندا ١٣% من الكادر براتب، و٨٧% متطوعون، في النمسا - ١٤% براتب و٨٦% متطوعون، في فرنسا - ٨٠% متطوعون؛ مما يمكن من التغلب على العقبات المالية للانتساب يجعلها قليلة [BV, 2004].

وتجدر الإشارة أخيراً إلى أن الاستثمار في مجال العمل التطوعي ذو جدوى عالية حيث أن استثمار يورو واحد يعطي ٦ يورو [Kouvo, 2011].

٢-٣-٤ فوائد أخرى، يمكن العمل التطوعي من تحقيق فوائد أخرى،

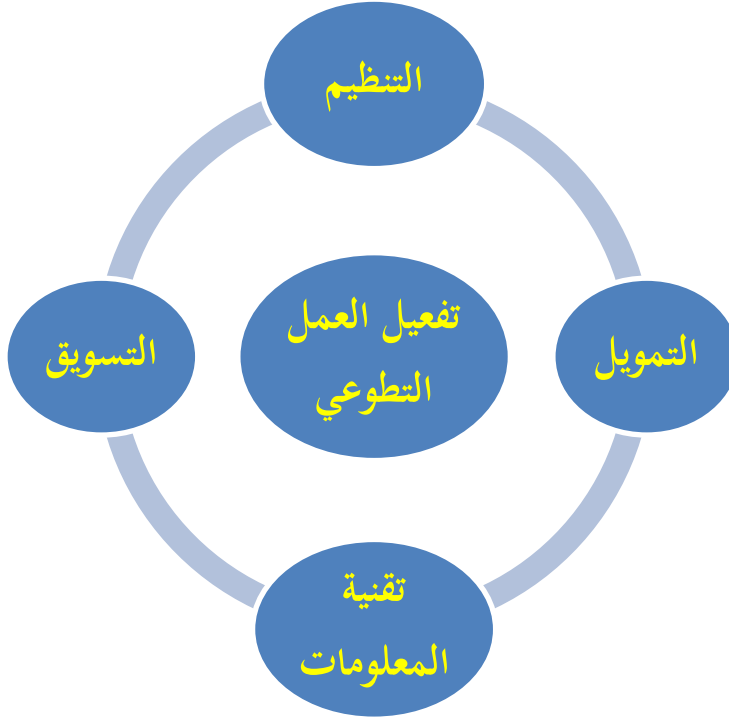
منها [T10BIV, 2014]:

- تجريب الوظائف الأساسية التي يرغب بها المتطوع، وتحديد التوجه الأنسب لحياته المهنية.
- تحسين فرص قبول الطالب-المتطوع بالجامعات، والنجاح فيها.
- ممارسة أفضل لاحترام الذات، والثقة بالنفس.
- مقابلة أناس لهم آراء ورغبات مماثلة.
- التعرف على العالم وعلى الثقافات المختلفة.

ثالثاً- نموذج لتفعيل العمل التطوعي

لابد للعمل التطوعي من أن يركز على أسس رئيسة، فالتنظيم والتمويل ووسائل تقنية المعلومات والتسويق هي نقاط مترابطة وضرورية للوصول إلى الهدف المرجو.

وفي هذا البحث يقترح الباحثان النموذج المبين في الشكل-٥ والذي يوضح المكونات الأساسية لتفعيل العمل التطوعي في أية دولة تعمل على إحداثه، وتهدف للقيام به بكفاءة عالية بغرض تعزيز اسهاماته في تنمية المجتمع، مع ضمان استمراريته وتطوره.



الشكل-٥: المكونات الأساسية لتفعيل العمل التطوعي

٣-١ التنظيم

- يعتبر التنظيم نقطة محورية للقيام بالعمل التطوعي فهو يشمل ما يلي:
- وضع استراتيجية للعمل التطوعي تشمل الرؤية، والرسالة، والأهداف الإستراتيجية.
 - تأسيس نظام موحد للعمل التطوعي على مستوى الدولة يتم بموجبه إنشاء المؤسسات التطوعية، وربط هذه المؤسسات بكيان معتمد في الدولة مثل وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل. وتعزيز التفاعل بين هذه المؤسسات والمؤسسات الرسمية المحلية و الدولية.

- وضع نظام لتنظيم اللوائح الداخلية للموارد البشرية العاملة في القطاع التطوعي من حيث الحقوق والواجبات، ويشمل ذلك: مسؤولية الموظف اتجاه المنظمة التطوعية، مسؤولية المنظمة اتجاه المتطوع، عقود العمل، الرواتب والبدلات، ساعات العمل، نظام الإجازات، والتأمين الصحي.
- إحداث التشريعات على مستوى الدولة المحفزة للانخراط في العمل التطوعي مثل مراعاته في مجال الالتحاق بالجامعات، وغير ذلك من المجالات.
- تحديد وتوسيع مجالات العمل التطوعي؛ حيث بالإضافة لأعمال البر يمكن لهذه المجالات أن تشمل ما يلي:
 - المجالات الصحية، وتشمل مجموعة من المواضيع الصحية المجانية مثل معالجة الفقراء وإجراء العمليات الجراحية لهم، توفير الأدوية للمحتاجين، تأمين بعض التجهيزات الطبية، العناية بكبار السن، والعناية بذوي الاحتياجات الخاصة.
 - المجالات التعليمية، وتشمل إقامة المدارس، وتغطية نفقات التعليم والرسوم.
 - المجالات الخدمية، وتشمل تأهيل وتدريب الفقراء، المساعدة في خلق فرص العمل من خلال المشاريع الصغيرة، بناء المساكن للمحتاجين، وحفر الآبار الإرتوازية،..
 - المشاركة في معالجة مشكلات وقضايا التنمية مثل البطالة، الطلاق، التضخم، تفكك الأسر،...

٢-٣ التمويل

يرتبط نجاح العمل التطوعي بتوفير الموارد المالية وتنميتها بشكل دائم، وذلك من خلال مايلي:

- زيادة الدعم الحكومي، وتخصيص العمل التطوعي بميزانية سنوية تكفل القيام به واستمرارته وتطويره [بار، ٢٠٠١].
- العناية وتنظيم الوقف على مستوى الدولة، والاستفادة منه في تنمية الموارد المالية للمنظمات والأعمال التطوعية.
- تعزيز المسؤولية الإجتماعية للقطاع الخاص وبما يؤدي للمساهمة الفعالة في الميزانيات المطلوبة للأعمال التطوعية.
- تنمية العلاقة مع المانحين بهدف استمرارية التدفق النقدي.
- تنمية روح الاستثمار لدى المنظمات العاملة في المجال التطوعي، والعمل على إيجاد دخل مستمر لها من خلال الأنشطة الوقفية والاستثمارية الخاصة بالمنظمة التطوعية.

٣-٣ تقنية المعلومات

تلعب تقنية المعلومات دوراً مهماً في تطور وجودة أداء الأعمال التطوعية، ومن أجل ذلك تُولى أهمية خاصة لما يلي:

- استخدام وسائل تقنية المعلومات في الأعمال التطوعية سواءً فيما يخص الأعمال الإدارية، أو المالية، أو تواصل الجهات المعنية بالعمل التطوعي مع المجتمع.

- إنشاء قاعدة بيانات للعمل التطوعي تشمل المكونات الأساسية له مثل المانحون، المتطوعون، المحتاجون، الأنشطة، التوزيع الجغرافي للجهات والمنظمات المعنية بالعمل التطوعي، المهارات التي يكتسبها المتطوع من العمل التطوعي.
- إنشاء مواقع إلكترونية للجهات والمنظمات التطوعية وتحديثها بشكل دائم، وذلك بهدف التعريف بها، وسهولة تواصلها مع المجتمع.
- الأرشفة الإلكترونية لكل الأنشطة التطوعية ضمن الجهات المعنية بالعمل التطوعي وما يرتبط به.
- الاستفادة من وسائل تقنية المعلومات في الربط الشبكي لتحقيق التواصل بين الجهات المانحة والعاملة في المجال التطوعي بجانب التعاون، والتنسيق بين الجهات العاملة في المجال التطوعي.
- ربط أنشطة العمل التطوعي بالهوية الوطنية من خلال الإمكانيات المتوفرة في مجال تقنية المعلومات.

٣-٤ تسويق العمل التطوعي

وهو عبارة عن قدرة الجهات والمنظمات المعنية بالأعمال التطوعية على تسويق نفسها داخل المجتمع بهدف نشر ثقافة العمل التطوعي لدى أبناء المجتمع بشكل عام والمانحين منهم بشكل خاص، وزيادة الدعم البشري والمادي وذلك من خلال مايلي:

- إقامة الندوات والمؤتمرات الخاصة بالعمل التطوعي.

- تعميق التعاون بين الجمعيات والمؤسسات العاملة في مجال الأعمال التطوعية والمؤسسات الإعلامية المحلية والإقليمية.
- استخدام التقنية ووسائل الإعلام المقروءة والمكتوبة والمرئية للتعريف بالعمل التطوعي والجهات والمنظمات العاملة في هذا المجال، والمهارات المكتسبة للمتطوع، والفوائد للمجتمع.
- غرس وتنمية حب العمل التطوعي لدى أبناء المجتمع من خلال التعليم بدءاً من المرحلة الابتدائية.
- إقامة برامج تعليمية أكاديمية وتدريبية تُعنى بالعمل التطوعي.
- تشجيع أبناء المجتمع على الانخراط في العمل التطوعي من خلال الحوافز التشجيعية في مجال العمل، أو من خلال الحوافز المعنوية التي تترك آثاراً طيبة حيث النفس البشرية مفطورة على حب الثناء والتقدير والاحترام [بار، ٢٠٠١؛ العلي، ٢٠٠٤].

الخاتمة

تؤدي الأعمال التطوعية دوراً مهماً في تنمية المجتمعات وتقدمها، وقد أولت لها الدول المختلفة في العالم أهمية خاصة، ولما لها من آثار إيجابية على المجتمعات فقد أُطلق عليها تسمية "القطاع الثالث" أو "القطاع الأهلي". ينجم عن هذه الأعمال طيف واسع من الفوائد من أهمها تنمية عوامل الألفة والترابط بين أبناء المجتمع الواحد، وتنمية روح المسؤولية لدى الفرد اتجاه المجتمع الذي يشكل أحد أبنائه، كما يؤدي إلى دعم الاقتصاد الوطني برافد قد يتجاوز ٢% من الدخل القومي. إضافة إلى الفوائد الشخصية المباشرة للمتطوع مثل تنمية الثقة بالنفس،

واكتساب الخبرات وتطوير المهارات المختلفة وخاصة مهارات التواصل والعمل الجماعي، وتحسين فرص القبول في المؤسسات سواءً العلمية منها أو المهنية. ويهدف تفعيل دور المنظمات التطوعية وحسن إدارة الأعمال التطوعية المنظمة بشكل عام وفي المجتمعات العربية بشكل خاص فقد تم اقتراح نموذج يشمل مجموعة من المكونات الأساسية المترابطة فيما بينها وهي التنظيم، ووسائل تقنية المعلومات، والتمويل، والتسويق؛ مما يضمن إنجاز الأعمال التطوعية بكفاءة عالية، كما يضمن استمرارية قيام الجهات والمنظمات المعنية بالأعمال التطوعية بمهامها، ويضمن ديمومة تطورها.

المراجع:

- ١- الرباح، عبداللطيف بن عبدالعزيز - التربية على العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الانسانية، دراسة تأصيلية، دراسات تربوية واجتماعية، ٢٠٠٦ (١٤٢٧هـ)، - مج (١٢)، ع (٣)، ص ص ١-٣٣.
- ٢- العكرش، الجوهرة محمد - معوقات العمل التطوعي بالمجتمع السعودي، دراسة لبعض نظم ومعوقات العمل التطوعي الاجتماعي: دراسة وصفية بمدينة الرياض. رسالة دكتوراه، ٢٠٠٨ (١٤٢٩هـ)، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ٣- العلي، سليمان بن علي - تنمية الموارد البشرية والمالية في المنظمات الخيرية، (٢٠٠٤) (٢٥١٤هـ)، دار المجتمع للنشر و التوزيع، جدة، المملكة العربية السعودية.

- ٤- العنزي، موزي بنت شليويح - أثر بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على مشاركة المرأة السعودية في الاعمال التطوعية، رسالة ماجستير، ٢٠٠٦ (١٤٢٧هـ)، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية
- ٥- النعيم، عبدالله العلي - العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٥ (١٤٢٦هـ)، مطبعة مكتبة الملك فهد الوطنية.
- ٦- أيوب، توفيق ابراهيم - إدارة العمل التطوعي. المحاسب القانوني العربي، ١٩٩٣-١٠ (٧٦)، ص ص ١٠-١٥.
- ٧- بار، عبدالمنان ملا - مدى استفادة الجمعيات والهيئات الخيرية الانسانية من الاعمال التطوعية في المملكة العربية السعودية، سلسلة بحوث مركز الدراسات الانسانية والاجتماعية بجمعية البر بالمنطقة الشرقية - دراسة تاريخية وتحليلية، ٢٠٠١ (١٤٢٢هـ)، دار الفكر، جدة، المملكة العربية السعودية.
- ٨- البلوي، ضيف الله بن سليم، واقع العمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية، ١٤٣٤/٣/١٢هـ.
- <http://rowad.edu.sa/articles.php?action=view&id=117>
- ٩- الحيدري، ابراهيم سليمان، العمل الخيري المصري: ما قبل الثورة وبعدها!، ٢٠١١/٢/١٣،
- http://www.aleqt.com/2011/02/13/article_503461.html
- ١٠- القطامي، حميد محمد، تجربة العمل التطوعي في دولة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠٢/١٢/١٨،
- <http://www.saaid.net/Anshatah/dole/33.htm>

- ١١- المشيخص، نصر وزملائه، الجمعيات الخيرية تدير ظهرها للمحتاجين،
٢٠١٢/٧/٢٦
<http://www.alyaum.com/News/art/55193.html>
- ١٢- استراتيجيه الدولة للعمل التطوعي - المملكة العربية السعودية، ٢٠١١/١١.
<http://www.arabvolunteering.org/corner/avt42691.html>
- ١٣- المرصد العربي للعمل التطوعي، حول الاتحاد العربي للعمل التطوعي،
٢٠١٤.
<http://volobs.org/index.php/arabunion/aboutunionarab>
- ١٤- تقرير حالة التطوع في العالم العربي - قيم عالمية من أجل الرفاه العالمي، برنامج الأمم
المتحدة للمتطوعين، تقرير حالة التطوع في العالم العربي للعام ٢٠١١.
١٥- كرسي الأمير ماجد التطوعي، ٢٠١١/١٠/٢٠
<http://www.daralakhbar.com/articles/1222064>
- ١٦- كم بلغ سكان البلاد العربية هذا العام؟ ٢٠١٣/٨/١٤،
<http://sa.arabiaweather.com/>
- ١٧- منتدى يا كويت - "أفكار لبرامج إذاعية: لتأصيل قيمة العمل التطوعي"،
٢٠١٢/٥/٩.
<http://www.ykuwait.net/vb/showthread.php?t=74362>
- ١٨- ندوة العمل التطوعي وآفاق المستقبل، ٢٠١١/٤
<http://www.arabvolunteering.org/corner/avt39821.html>
- ١٩- ندوة العمل التطوعي في "أم القرى" تناقش التطوع في الحج والعمرة، ٢٠١٢/٩/١.
<http://www.alsharq.net.sa/2012/09/01/466332>
- 20- Demographics of Australia, - "DA", 27/3/2014,
http://en.wikipedia.org/wiki/Demographics_of_Australia

- 21– **IVD 2011: Volunteering Matters: Light-up our World.**
<http://www.unv.org/what-we-do/infl-volunteer-day/ivd-2011-volunteering-matters.html>
- 22– **List of Countries by GDP, - “LC by GDP”, 2006**
[http://www.americanfreedomuniversity.com/Shocking_Economics_files/List%20of%20countries%20by%20GDP%20\(nominal\)%20-%20Wikipedia,%20the%20free%20encyclopedia.pdf](http://www.americanfreedomuniversity.com/Shocking_Economics_files/List%20of%20countries%20by%20GDP%20(nominal)%20-%20Wikipedia,%20the%20free%20encyclopedia.pdf)
- 23– **List of Countries by GDP (nominal) - “LC by GDP”, 2012**
[http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_countries_by_GDP_\(nominal\)](http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_countries_by_GDP_(nominal))
- 24– **State of the World’s Volunteerism Report – “SWVR”, Taking the Measures of Volunteering, Chapter 2, 2011.**
- 25– **Study: Volunteering in Canada, – “V in Canada”, 16/4/2012**
<http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/120416/dq120416b-eng.htm>
- 26– **Terhi Kouvo, Volunteers are society’s powerful reserve force, 18/3/2011.**
- 27– **The Benefits of Volunteering – “BV”, Canadian Centre of philanthropy, 2004.**
- 28– **The Center of Volunteering, – “CV”, 2013**
http://www.volunteering.com.au/tools_and_research/volunteering_statistics.asp
- 29– **The Top 10 Benefits of Internationally volunteering – “T10BIV”, 2014.**
<http://www.globalvolunteernetwork.org/about/volunteering.php>
- 30– **Volunteering and Civic Engagement in the United States- “VCE in USA”, 2012.**
<http://www.volunteeringinamerica.gov/national>
- 31– **Volunteering in the United States – “V in USA”, 25/2/2014**
<http://www.bls.gov/news.release/volun.nr0.htm>
- 32– **Volunteering in the European Union, Final Report Submitted by GHK, – “V in EU”, 2/2010.**