جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
كلية العدالة الجنائية
قسم الدراسات الأمنية

بناء إستراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بالمملكة العربية السعودية

(دراسة استشرافية على مجموعة من الخبراء باستخدام أسلوب دلفاي)

إعـــداد
سلطان بن عايض القرني

إشـــراف
أ.د. علي بن فايز الجحني

أطروحة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة
في العلـــوم الأمنيـــة

الرياض
١٤٣٥هـ - ٢٠١٤م

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

Naif Arab University for Security Sciences

نموذج (٣١)

كلية العدالة الجنائية

قسم: الدراسات الأمنية

إجازة اطروحة علمية في صيغتها النهائية

الاسم : سلطان عايض سلطان آل لاحق القرني الرقم الأكاديمي: ٤٣١١٠٠٧

الدرجة العلمية : دكتوراه الفلسفة في العلوم الأمنية التخصص: الدراسات الأمنية

عنوان الاطروحة: بناء استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بالمملكة العربية السعودية .

تاريخ المناقشة : ١٤٣٥/٠٧/٠٢ هـ الموافق ٢٠١٤/٠٥/٠١

بناءً على توصية لجنة مناقشة الأطروحة، وحيث أجريت التعديلات المطلوبة، فإن اللجنة توصي بأجازة الأطروحة في صيغتها النهائية المرفقة كمتطلب تكميلي للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في العلوم الأمنية .

والله الموفق ،،،،

أعضاء لجنة المناقشة :

١- أ. د / علي بن فايز الجحني مشرفاً ومقرراً

٢- د / محمد بن ناصر البيشي عضواً

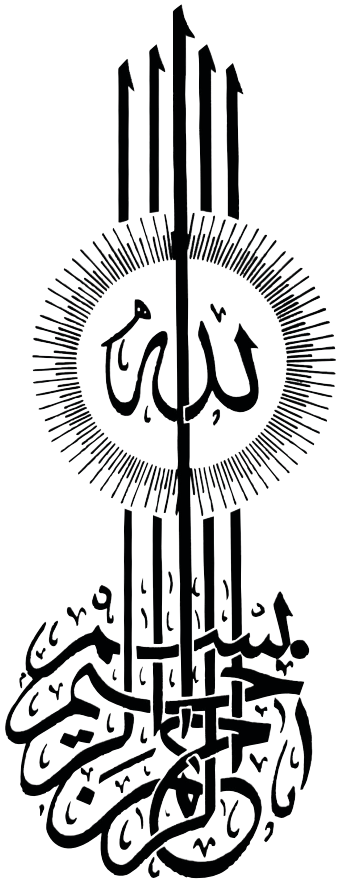
٣- أ . د /عباس ابوشامة عضواً

رئيس القسم

الإسم : عباس ابوشامة

التوقيع :

التاريخ :


بسم الله الرحمن الرحيم

قسـم: العلوم الشرطية

نموذج رقم (١١)

مستخلص أطروحة دكتوراه الفلسفة في العلوم الأمنية

عنوان الأطروحة: بناء استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بالمملكة العربية السعودية.

إعداد الطالب: سلطان بن عايض بن سلطان القرني

إشـــــراف: أ.د. على بن فايز الجحني

مشكلة الأطروحة: تتلخص مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: ما الاستراتيجية الوطنية المناسبة للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بالمملكة العربية السعودية؟

مجتمع الأطروحة: يتكون مجتمع الدراسة من مجموعة الخبراء المختصين في مجال موضوع الدراسة وهو مجتمع غير محدود (يصعب تحديده) لذا تم اختيار عينة مقصودة من هذا المجتمع بلغ عددها (٧٥) خبيراً .

منهج الأطروحة وأداتها: يتمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفي باستخدام أسلوب دلفاي للدراسات المستقبلية، وبالنظر إلى طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وجد الباحث أن الأداة الأكثر ملاءمة هي (الاستبانة).

أهم النتائج: الوصول إلى استراتيجية وطنية مناسبة للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بالمملكة العربية السعودية مبنية على رؤية أفراد العينة من الخبراء من خلال إجراء جولتين من جولات دلفاي تم على ضوئها موافقة الخبراء على مكونات هذه الاستراتيجية بنسبة موافقة عالية كانت على النحو التالي:

١ ـ المنطلقات : حازت على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٥ ,٩٠- ١٠٠ ٪).

٢ ـ الأهداف : حازت على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٥ ,٩٩ - ١٠٠ ٪).

٣ ـ السياسات : حازت على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٥ ,٩٣ - ١٠٠ ٪) .

٤ ـ الآليات: حازت على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٩٢ ـ ٥ ,٩٩٪).

أهم التوصيات:

١ ـ الاستفادة من الاستراتيجية التي توصل إليها الباحث في هذه الدراسة لتطوير واقع العمل التطوعي عن مستوى المؤسسات الحكومية والأهلية ذات العلاقة.

٢ ـ تبادل الخبرات مع الدول المتقدمة للاستفادة من تجارب تلك الدول في تطوير واقع العمل التطوعي في مجتمعنا السعودي.

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
Naif Arab University for Security Sciences

College of Graduate Studies

Department: Police Science

نموذج رقم (١٣)

Dissertation Abstract (PH.D.)

Study Title: Building National Strategy for Voluntary Work in the field of Disasters Management in the Kingdom of Saudi Arabia.

Student: Sultan Aedh Sultan AL Qarni.

Advisor: Prof. Ali Bin Faez AL Jahani

Research Problem: Thesis Issue summarized in the main following question: What is the suitable National Strategy for Voluntary Work in the field of Disasters Management in the Kingdom of Saudi Arabia?

Methodology of the Research and Explanation: The community of the thesis consists of a group of professional experts in the field of the thesis subject which is unlimited community (difficult to be identified), so, an intended sample of this community was selected according to specific criteria of (75) experts.

Approach and Tools of the Thesis: The methodology of the thesis represented in the descriptive approach using Delphi method for future theses, in consideration to the nature of the thesis and the objective it seeks to achieve, the researcher found that the most appropriate tool is the "questionnaire".

Main Results: To achieve a suitable National Strategy for Voluntary Work in the field of Disasters Management in the Kingdom of Saudi Arabia based on the vision of the expert sample's individuals through conducting two rounds of Delphi in light of which experts approved the components of this strategy by high percentage of approval as follows:

1. Premises: obtained approval percentage ranging between (90.5-100 %) .
2. Objectives: obtained approval percentage ranging between (99.5-100 %) .
3. General Policies: obtained approval percentage ranging between (93.5-100 %).
4. Mechanisms: obtained approval percentage ranging between (92-99.5 %).

Main Recommendations:

1. Avail from the strategy that the research has concluded on his study to develop the volunteer works on both general and private sector institutions.
2. Share experiences with the developed country to benefit from the experiments of such countries in developing the voluntary work in our Saudi Community.

الإهـــــداء

- إلى روح والـدي (عايـض بـن حـدّان) رحمه الله ... الـذي علمني أن الأعـمال الكبيرة لا تتم إلا بالصـبر والعزيمة والإصرار .
- إلى والـدتي .... أطـال الله في عمرهـا التـي غمرتنـي بعطفهـا وأنـارت لي الطريـق بدعواتهـا النابعـة مـن القلب .
- إلى روح ابنـي الأكـبر (عايـض) رحمـه الله ... والـذي كان مثـالاً للإبـن البـار ، وللإنسـان المحبـوب ، وللطالـب المتميـز بكليـة الطـب ، والـذي كان لكلماتـه قبـل وفاتـه بأيـام قليلـة أعظـم الأثـر في بـث روح التفـاؤل في نفسي عندمـا رآني منهمـكاً في إعداد هـذه الأطروحة . أسـأل الله أن يرحمـه وأن يسـكنه الفـردوس الأعـلى مـن الجنة .

إلى زوجتي العزيزة ورفيقة دربي .... وإلى فلذات كبدي وقرة عيني ابني (محمد ـ طالب الطب المتميز بجامعة الملك خالد) وبناتي (مها ، هدى ، سارة ، غادة) حفظهم الله جميعاً الذين ساروا معي نحو الحلم خطوة بخطوة ... بذرناه معاً ... وحصدناه معاً .

الباحث

الشكر والتقدير

الحمد لله على عظيم فضله أن وفقني إلى إتمام هذه الأطروحة حمداً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه ، والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه أجمعين.

يشرفني أن أتقدم بأسمى آيات الشكر والعرفان لصاحب السمو الملكي الأمير محمد بن نايف بن عبدالعزيز آل سعود وزير الداخلية الرئيس الأعلى لمجلس جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية على دعمه لرجال الأمن واهتمامه بتنمية قدراتهم الفكرية والعلمية وتسخيرها في خدمة الوطن الحبيب .

كما يشرفني أن أتقدم بأسمى آيات الشكر والعرفان لمدير عام الدفاع المدني (السابق) معالي الفريق / سعد بن عبدالله التويجري الذي تكرم بالموافقة على إكمال دراستي العليا للحصول على درجة الدكتوراه ، والشكر موصول لسعادة مدير عام الدفاع المدني اللواء / سليمان بن عبدالله العمرو على دعمه لأبناء الجهاز وحرصه على تطوير مستواهم العلمي والفكري إيماناً منه بأهمية العلم في تحسين مستوى الأداء الوظيفي وزيادة معدل الإنتاج .

ويسرني أن أقدم خالص الشكر والتقدير لسعادة اللواء / محمد بن رافع الشهري مدير الدفاع المدني بمنطقة عسير على دعمه وتذليله كل الصعوبات التي كانت تعترض طريقي فكان نعم العون والسند . أسأل الله أن يجعل ذلك في موازين حسناته .

كما يسرني أن أتقدم بالشكر والتقدير للمشرف العلمي على هذه الدراسة اللواء أ.د.علي بن فايز الجحني وكيل الجامعة للشؤون الأكاديمية فرغم مشاغله الجمة كان خير مرشداً لي في جميع مراحل إعداد هذه الدراسة ، ولم يبخل عليّ بوقته الثمين ، وكان لآرائه السديدة وتوجيهاته القيمة أعظم الأثر في إنجاز هذه الدراسة ، فله مني خالص الشكر والتقدير .

ويبقى أن أذكر بأن هذا العمل المتواضع جهداً بشرياً يعتريه النقص والقصور لأنه من صنع البشر ، والكمال لله وحده سبحانه وتعالى ، وحسبي أنني اجتهدت فما كان صواباً فمن الله وحده ، وهو المنعم المتفضل ، وما كان غير ذلك فمن نفسي والشيطان ، وأستغفرالله أولاً وآخراً.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين ،،،

الباحث

قائمة المحتويـــات

الموضوع	الصفحة
مستخلص الأطروحة باللغة العربية	أ
مستخلص الأطروحة باللغة الإنجليزية	ب
الإهـــــــداء	ت
الشكر والتقدير	ث
قائمة المحتويات	ج
قائمة الجداول	خ
قائمة الأشكال	ذ
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأبعادها	١
١ . ١ مقدمـــة الدراســة	٢
١ . ٢ مشكلة الدراسة	٤
١ . ٣ تساؤلات الدراسة	٨
١ . ٤ أهداف الدراسة	٨
١ . ٥ أهمية الدراسـة	٩
١ . ٦ حدود الدراسـة	١٠
١ . ٧ مفاهيم ومصطلحات الدراسة	١١
الفصل الثاني: الخلفية النظرية للدراسة	١٧
٢ . ١ الإطار النظري	١٨
٢ . ١ . ١ الإستراتيجية	١٨
٢ . ١ . ٢ العمل التطوعي	٢٨
٢ . ١ . ٣ الاتجاهات العالمية للعمل التطوعي	٦٠

الموضوع	الصفحة
٢ . ١ . ٤ الكوارث	٧٣
٢ . ٢ الدراسات السابقة	١٠٨
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة	١٣٥
٣ . ١ منهج الدراسة	١٣٦
٣ . ٢ مجتمع الدراسة	١٤٠
٣ . ٣ عينة الدراسة	١٤٠
٣ . ٤ أداة الدراسة وإجراءاتها	١٤٢
٣ . ٥ أساليب المعالجة الإحصائية	١٤٥
الفصل الربع: عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها	١٤٧
٤ . ١ التحليل الوصفي للخصائص الديموغرافية	١٤٨
٤ . ٢ النتائج المتعلقة بالإجابة على تساؤلات الدراسة	١٥٤
الفصل الخامس: خلاصة الدراسة ونتائجها والتوصيات والمقترحات	٢٤٢
٥ . ١ خلاصة الدراسة	٢٤٣
٥ . ٢ أهم نتائج الدراسة	٢٤٥
٥ . ٣ التوصيات	٢٥٥
٥ . ٤ المقترحات	٢٥٦
قائمة المصادر والمراجع	٢٧٢
ملاحـــق الدراســـة	٢٨٤

قائمة الجداول

م	الموضوع	الصفحة
١	أبرز الأحداث التي وقعت بالمملكة والأضرار الناجمة عنها	٦
٢	أساليب استقطاب المتطوعين	١٤٨
٣	توصيف عينة الخبراء بحسب الجنس	١٤٩
٤	توصيف عينة الخبراء بحسب العمر	١٤٩
٥	توصيف عينة الخبراء بحسب الدرجة العلمية	١٥٠
٦	توصيف عينة الخبراء بحسب التخصص العلمي	١٥٠
٧	توصيف عينة الخبراء بحسب جهة العمل	١٥١
٨	توصيف عينة الخبراء بحسب سنوات الخدمة	١٥٢
٩	توصيف صلة عينة الخبراء بمجال العمل التطوعي والكوارث	١٥٣
١٠	استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المنطلق الأول من منطلقات الاستراتيجية (منطلق وطني)	١٥٤
١١	استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المنطلق الثاني من منطلقات الاستراتيجية (منطلق نظامي)	١٥٧
١٢	استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المنطلق الثالث من منطلقات الاستراتيجية (منطلق اجتماعي)	١٥٩
١٣	استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المكون الثاني من مكونات الاستراتيجية (أهداف الاستراتيجية)	١٦٢
١٤	استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المكون الثالث من مكونات الاستراتيجية (السياسات العامة)	١٦٤
١٥	استجابة أفراد العينة من الخبراء تجاه آليات نشر ثقافة العمل التطوعي وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل	١٦٩
١٦	استجابة أفراد العينة من الخبراء تجاه آليات تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني ، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث	١٧٥
١٧	استجابة أفراد العينة الخبراء تجاه آليات تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث	١٧٨

م	الموضوع	الصفحة
١٨	استجابة أفراد العينة من الخبراء تجاه آليات تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث	١٨١
١٩	استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المنطلق الأول من منطلقات الاستراتيجية (منطلق وطني)	١٨٩
٢٠	استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المنطلق الثاني من منطلقات الاستراتيجية (منطلق نظامي)	١٩٢
٢١	استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المنطلق الثالث من منطلقات الاستراتيجية (منطلق اجتماعي)	١٩٥
٢٢	استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المكون الثاني من مكونات الاستراتيجية (أهدف الاستراتيجية)	١٩٨
٢٣	استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المكون الثالث من مكونات الاستراتيجية (السياسات العامة)	٢٠١
٢٤	استجابة أفراد العينة من الخبراء تجاه آليات نشر ثقافة العمل التطوعي وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل	٢٠٥
٢٥	استجابة أفراد العينة من الخبراء تجاه آليات تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني ، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث	٢١٢
٢٦	استجابة أفراد العينة من الخبراء تجاه آليات تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل(الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث	٢١٥
٢٧	استجابة أفراد العينة من الخبراء تجاه آليات تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث	٢١٩
٢٨	المقارنة بين نسب موافقة الخبراء على عبارات مكونات الاستراتيجية في الجولتين الأولى والثانية	٢٢٤

قائمة الأشكال

م	الموضوع	رقم الصفحة
١	شكل كوفمان للتخطيط الاستراتيجي	٢٧
٢	شكل فورد للتخطيط الاستراتيجي	٢٨
٣	الهيكل التنظيمي لفريق المتطوعين وارتباطهم أثناء الكارثة	١٠٥

الفصل الأول
مشكلة الدراسة وأبعادها

١ . ١ مقدمة الدراسة.

١ . ٢ مشكلة الدراسة.

١ . ٣ تساؤلات الدراسة.

١ . ٤ أهداف الدراسة.

١ . ٥ أهمية الدراسة.

١ . ٦ حدود الدراسة.

١ .٧ مفاهيم ومصطلحات الدراسة.

الفصل الأول
مشكلة الدراسة وأبعادها

١ . ١ مقدمة

تعد ممارسة العمل التطوعي واجب ديني ومظهر حضاري، وهو الترجمة السلوكية لمعاني المروءة والشهامة والإيثار، والممارسة الفعلية لأعمال الخير، كما أنه يمثل ركيزة أساسية في بناء الفرد والمجتمع، ويساهم في نشر روح التماسك الاجتماعي بين أفراد المجتمع بمختلف فئاتهم ومستوياتهم، وعندما يمد إنسان يداً حانية إلى أخيه الإنسان أو تفيض مشاعره جياشه تجاه آلام الآخرين فيمسح بيد الرحمة الدموع من مآقيهن أو أن يخرج من ماله للذين يتضورون جوعاً أو لا يجدون ملبساً أو مسكناً يؤويهم فهو لا يرجو من ذلك عائداً مادياً ولا نفعاً تجارياً، تلك المشاركة الوجدانية الراقية التي تسمو فوق المنافع الدنيوية هي سمة إنسانية عامة ومشترك بشري لا يخلو منه مجتمع مهما كان دينه الذي يدين به أو لونه أو عرقه، ربما يزيد التفاعل لدى البعض فيشكل سلوكاً دائماً يحرك حوافزه الداخلية للاستمرار في البذل والعطاء ومشاركة الآخرين في كل وقت وكل حين، وربما تقل مظاهره عند بعض الناس فلا يظهر إلا حينما تهز مشاعر أولئك خطوب هائلة وأحداث جسام كالحروب والكوارث الطبيعية فيحيق بهم الدمار والخراب، ما يدعوهم إلى أن يهبوا للنجدة ومد يد العون للآخرين. والتطوع سواء كان تبرعاً مادياً أو بجزء من وقت المتطوع أو بدنياً أو فكرياً عن طريق نقل الخبرات أو التدريب وغيرها يعزز شعور المتطوع بالانتماء إلى المجتمع وتفاعله معه كما يبعث الثقة بين أفراد المجتمع في المستقبل فلا يبدو أمامهم مخيفاً وقاتماً بفعل التكافل بين أفراده وإشراك المجتمع برمته في مجابهة التحديات الإنمائية وتحقيق الرفاهية للجميع. (التويجري، ١٤٣٤هـ، ١٨).

والعمل التطوعي ظاهرة إنسانية ارتبطت بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل البشرية منذ الأزل لكنه يختلف في حجمه وشكله واتجاهاته ودوافعه من مجتمع لآخر تبعاً لخصائص كل مجتمع. (عبدالسلام، ٢٠٠٤م، ٧٩).

والتطوع في الإسلام هو منهج رباني ووسيلة من وسائل تزكية الأعمال والأموال، دل على ذلك الكثير من الآيات الكريمة. قال تعالى: ﴿... فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ... ﴿١٨٤﴾ (البقرة). وقال عز وجل: ﴿...وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ... ﴿٢﴾ (المائدة). كما ورد الكثير من الأحاديث النبوية الشريفة الدالة على فضل هذا العمل التطوعي، منها قوله ﷺ: «المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً وشبك بين أصابعه» متفق عليه.

ويكتسب العمل التطوعي في المجتمعات أهمية متزايدة يوماً بعد يوم، حيث أصبح من المسلم به أن الحكومات سواء في البلدان المتقدمة أو النامية لا تستطيع وحدها تلبية حاجات الناس الاجتماعية التي تعقدت في ظل التطورات المتسارعة للعصر الحديث، وتشابكت مع قضايا عديدة اجتماعية واقتصادية، وحتى خارجية، لذلك أصبحت هناك حاجة ملحة لجهات أخرى تساند وتكمل دور الدولة في تلبية تلك الحاجات . وهنا يبرز دور العمل التطوعي سواء كان فردياً أو جماعياً أو مؤسساتياً في تحقيق هذا التكامل، وهو ما جعل بعض المدارس تذهب إلى تسمية القطاع التطوعي الذي لا يستهدف الربح بالقطاع الثالث مقابل القطاعين العام والخاص (النابلسي، ٢٠١٠م، ٨٥، الخطيب، ٢٠١٠م، ٥).

لقد ظل العمل التطوعي في سياق الكوارث الطبيعية ومنذ أمد بعيد الأكثر ظهوراً للتطوع، كما أنه من أوضح التعبيرات على القيم الإنسانية التي تكمن خلف الرغبة في العناية بالآخرين، وعلى الرغم من توجه وسائل الإعلام للتركيز على المتطوعين الدوليين، فإن السكان المحليين هم عادة أول المستجيبين. ولقد أصبح دور التطوع في هذا المجال أكثر أهمية إذ أخذت الكوارث تتزايد بسبب تغير المناخ والتوسع الحضري السريع وعوامل أخرى. وهناك وعي دولي متنام بأنه يمكن للأمم والمجتمعات المحلية أن تصبح أكثر صموداً في مواجهة الكوارث من خلال عملية تتوجه من الأسفل إلى الأعلى على شكل برامج تطوعية متجذرة في المجتمع المحلي، حتى أن المؤتمر العالمي المعني بالحد من الكوارث الطبيعية الذي عقد عام ٢٠٠٥م أعلن أن الموارد الأكثر فعالية للحد من الانكشاف للخطر هي المنظمات المجتمعية المحلية والروابط الشبكية المحلية. (الخلف وآخرون، ٢٠١٢م، ١٤٤).

إن العمل التطوعي يعزز الروح الوطنية ولا سيما في الحروب والكوارث والأزمات حينما يتوحد المجتمع بجميع تنوعاته المناطقية أو المذهبية أو العرقية فيتفانى في خدمة غيره تطوعاً متناسياً خلافاته وإنكاره لحقوقه ومصالحه الفردية لمصلحة الجماعة.

وبالتالي فإن إقبال الأفراد والجماعات على العمل التطوعي يتطلب تحقيق درجة عالية من الوعي لدى أفراد المجتمع بأهمية العمل التطوعي واستمراريته وتطويره، وخلق اتجاهات إيجابية لديهم نحو الأعمال التطوعية من خلال تفعيل دور وسائل التنشئة الاجتماعية المختلفة، وإيجاد مؤسسات وإدارات واعية وفعاليات وكوادر مؤهلة في جميع التخصصات لتستفيد من طاقات الأفراد في المجتمع وتستقطب العناصر الفاعلة للمجتمع، كما لابد من تضافر الجهود الحكومية والأهلية وتوظيف تلك الجهود في صالح تفعيل العمل التطوعي وتطويره. (العقيل، ٢٠٠٠م، ٣٧).

وقد جاءت هذه الدراسة انطلاقاً من قناعة الباحث الراسخة بأهمية العمل التطوعي وإسهاماته في تحقيق مسيرة التنمية المستدامة في مختلف المجالات الإنسانية وعلى رأسها التصدي للكوارث بكل ما تسببه من تهديداً مباشراً لحياة البشرية وتدميراً للممتلكات العامة والخاصة، ذلك أن تراجع ثقافة العمل التطوعي في أي مجتمع ينبئ عن خلل في البنية المؤسسية في أغلب إدارات العمل التي غالباً ما تغيب عنها أدبيات وسياسات الإدارة الاستراتيجية والاحترافية العلمية للعمل التطوعي بوصفه علماً له أسسه وقواعده والتي يمكن من خلالها أن ننطلق بالعمل التطوعي في مختلف المجالات إلى آفاق النجاح.

١ . ٢ مشكلة الدراسة

منذ فجر التاريخ الإنساني والحياة البشرية في كافة أقطار الأرض تتعرض لمخاطر الكوارث حتى أضحت ظواهر كونية لا يخلو منها مجتمع من المجتمعات سواء في البلدان المتقدمة أو النامية. وهذه الكوارث قد تكون طبيعية كالبراكين والزلازل والهزات الأرضية والسيول والفيضانات والأعاصير والتشققات والتصدعات الأرضية والانهيارات الطينية والثلجية والانزلاقات الصخرية وزحف الرمال والأوبئة والموجات الهوائية الباردة والحارة وغيرها، وقد تكون كوارث غير طبيعية تقع بفعل الإنسان كالكوارث الصناعية والحربية والكيميائية.

هذه الكوارث بمختلف أنواعها تُحدِثُ عند وقوعها أضراراً جسيمة، وتسبب خسائر كبيرة في الأرواح والممتلكات العامة والخاصة، ويتعدى أثر ذلك إلى حدوث أزمات اجتماعية واقتصادية وصحية ونفسية وأمنية، هذه الأزمات تأخذ صوراً متعددة كالتشرد واللجوء والفقر بعد أن فقد الناس أشياءهم، واضطرابات نفسية وعصبية خاصة لدى الأطفال والتي قد تستمر معهم حقبة من الزمن، وحالات اليتم والترمل التي تحدث لبعض الأسر وانتشار الأمراض والأوبئة والتلوث المائي بسبب تدفق مياه الصرف الصحي واختلاطها بالمياه الصالحة للشرب، إضافة إلى تفشي بعض مظاهر السلوك الاجتماعي غير السوي التي تحدث في خضم هذه الفوضى العارمة لحدوث الكارثة كجرائم النهب والسلب والاختطاف والاغتصاب ومهاجمة ونهب المحال التجارية وأماكن المواد الغذائية والأسواق العامة خاصة أماكن الذهب والمجوهرات النفيسة وحمل ما أمكن حمله في وضح النهار وعلى مرأى من الجميع وكأن كل شيء أصبح متاحاً في ظل هذه الظروف. (أبو شامه، ١٩٩٦م، ٢٣٥).

والمملكة العربية السعودية كغيرها من بلدان العالم لم تكن بمنأى عن تلك الكوارث في الماضي ولن تكون كذلك في المستقبل وإذا ما رجعنا بالذاكرة لنستعرض بعض الأحداث التي مرت بها المملكة نجد أنها تعرضت لبعض كوارث السيول التي تسببت في الكثير من الأضرار البشرية والمادية. كما أشارت بعض الدراسات العلمية إلى بعض المناطق في المملكة باعتبارها مناطق زلزالية شديدة ومتوسطة وضعيفة، وقد تعرضت المملكة بالفعل إلى العديد من الهزات الأرضية مما يعني أن الخطر الزلزالي قائم . ولعل انفجار شاحنة الغاز بمدينة الرياض عام ١٤٣١هـ وما خلفته من ضحايا وأضرار مثالاً على الكارثة التي يتسبب فيها الإنسان .

وفيما يلي يستعرض الباحث على سبيل المثال لا الحصر بعض الأحداث البارزة التي وقعت بالمملكة والأضرار الناجمة عنها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (١)

يوضح بعض الأحداث البارزة التي وقعت بالمملكة والأضرار الناجمة عنها

م	نوع الحدث	خسائر بشرية		أضرار مادية	حالات إيواء
		وفيات	إصابات		
١	سيول وادي ضلع بمنطقة عسير عام ١٤٠٢هـ	٣٠٠	-	تدمير الجسور والطرق واجتراف المركبات وانهيارات جبلية ونفوق مواشي	—
٢	سيول وادي ضلع بمنطقة عسير عام ١٤٢٦هـ	٢٧	٣	تدمير الطرق واجتراف مركبات وانهيارات جبلية	—
٣	سيول جدة عام ١٤٣٠ هـ	١٢٣	٣٥٠	تضرر ما يقارب من (١١٩٢٩) عقار و(٣٢) مدرسة و(٣) مراكز صحية وجرف العديد من المركبات وتضرر الخدمات	(٣١١٨٢) شخص
٤	سيول جدة عام ١٤٣٢هـ	١٣	١١٤	تضرر المنازل والمحال التجارية والطرق والمركبات	(٥٧٧٥) شخص
٥	سيول وقعت من تاريخ ١٤ـ٢٩/ ٦/ ١٤٣٤هـ على مستوى مناطق المملكة	٤١	-	تضرر منازل وطرق وجرف مركبات	-
٦	هزة أرضية تعرضت لها حرة الشاقة بمحافظة العيص بمنطقة المدينة المنورة عام ١٤٣٠هـ بلغت قوتها (٤ , ٥) درجة على مقياس رختر	-	-	أضرار بسيطة في الممتلكات	(٢١٧٩٥) شخص
٧	هزة ارضية تعرضت لها منطقة جازان عام ١٤٣٥هـ بلغت قوتها (١ , ٥) درجة على مقياس رختر	-	-	حدوث تشققات بسيطة في جدران بعض المباني القريبة من موقع الهزة	-
٨	انفجار شاحنة الغاز تحت كبري الحرس الوطني بطريق خريص بالرياض عام ١٤٣٣هـ	٢٢	١٣١	تدمير كبري الحرس الوطني وأجزاء من شركة الزاهد ومجموعة من المنازل والمحلات والسيارات	

المصدر: (تقارير الدفاع المدني ـ الإدارة العامة لمواجهة الكوارث عام١٤٣٥هـ، المالكي،١٤٣٢هـ،٤)

وبالنظر إلى مثل هذه الأحداث الجسام نجد أن جهود المؤسسات الحكومية في أي بلد كان مهما كانت كبيرة تبقى بحاجة إلى جهود تؤازرها وتساندها لاحتواء الكارثة والتخفيف من حدتها والتعامل مع الأزمات التي خلفتها ومعالجة آثارها على أفراد المجتمع، وهنا يبرز دور العمل التطوعي (القطاع الثالث) كرافد أساسي من روافد التنمية المستدامة في الوطن في دعم الجهود الحكومية وسد جوانب النقص فيها.

وإذا كان العمل التطوعي يلعب دوراً محورياً ومهماً في مواجهة الكوارث فإن الباحث يرى من خلال خبرته العملية والتي تفوق العشرين عاماً بشؤون العمليات بالدفاع المدني السعودي تواضع مستوى العمل التطوعي في مواجهة الكوارث بالمملكة، على مستوى المؤسسات الحكومية والأهلية على حد سواء وهو ما أظهرته كارثة سيول جدة عام ١٤٣٠هـ حيث أن مئات المتطوعين من مختلف شرائح المجتمع الذين باشروا العمل الإغاثي من اليوم الأول لحدوث الكارثة كانت مشاركاتهم بمبادرات فردية انطلاقاً من نزعة الخير المتأصلة في نفوسهم وعاطفتهم الإسلامية والإنسانية الجياشة والتي حركتها الكارثة، ولم تتم هذه المشاركة من خلال تنظيم مؤسسي حكومي أو أهلي يضفي على عملهم صفة التنظيم والانضباطية ويضمن استمراريتهم في العمل التطوعي المؤسسي بعد انقضاء الكارثة، وذلك بسبب غياب الدور المفترض للمؤسسات الحكومية والأهلية في هذا الشأن، وهو ما جعل مشاركتهم التطوعية تأخذ صفة العشوائية وتنقطع صلتهم بالعمل التطوعي بانتهاء الكارثة بالرغم من كل الجهود العظيمة التي بذلوها وأسهمت بدرجة كبيرة في تخفيف حجم المأساة وإنقاذ الأرواح والممتلكات ومواساة المتضررين نفسياً وتوفير الكثير من المستلزمات الضرورية بالمشاركة مع الجهات الرسمية ذات العلاقة،وهو ما أكده للباحث بعض قيادات الدفاع المدني المشاركة في إدارة كارثة سيول جدة .

وفي هذا الصدد أكد الحجاج (٢٠٠٩م) وهو أحد الناشطين في العمل التطوعي والمؤسس والمشرف العام على موقع عالم التطوع العربي ذلك بقوله «لقد غاب عن ذلك المشهد المأساوي الكثير من مؤسسات المجتمع من جمعيات مهنية متخصصة وجمعيات خيرية وغيرها» (www.arabvoluntearing.org).

وتأسيساً على ما سبق يرى الباحث أن غياب هذا التنظيم اللازم للعمل التطوعي في مجال الكوارث يعود في المقام الأول إلى عدم وجود استراتيجية وطنية لهذا العمل هدفها نشر ثقافة

العمل التطوعي وتنظيمه بما يحقق أقصى استفادة ممكنه من الجهود البشرية التطوعية المخلصة التي يمكن أن تساعد في عمليات إدارة الكارثة في مجال الإيواء والإخلاء والإسعاف والإغاثة والإنقاذ والإطفاء وجمع المعلومات والحراسات ونحوها .

وبناءً عليه تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما الاستراتيجية الوطنية المناسبة للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بالمملكة العربية السعودية ؟

١ . ٣ تساؤلات الدراسة

من التساؤل الرئيس تنبثق التساؤلات الفرعية التالية:

١ ـ ما واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية ؟

٢ ـ ما المنطلقات التي يمكن أن تنطلق منها استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث؟

٣ ـ ما الأهداف التي يجب أن تسعى هذه الاستراتيجية إلى تحقيقها؟

٤ ـ ما السياسات العامة اللازم تبينها لنجاح هذه الاستراتيجية في تحقيق أهدافها؟

٥ ـ ما الآليات المناسبة التي يمكن أن تعتمدها هذه الاستراتيجية لتحقيق أهدافها؟

١ . ٤ أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى محاولة بناء استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث من خلال تحديد المكونات الأساسية لهذه الاستراتيجية والتعرف عليها ويشمل ذلك الآتي:

١ ـ التعرف على واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية

٢ ـ التعرف على المنطلقات التي يمكن أن تنطلق منها استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث.

٣ ـ التعرف على الأهداف التي تسعى هذه الاستراتيجية إلى تحقيقها.

٤ ـ التعرف على السياسات العامة اللازم تبنيها لنجاح هذه الإستراتيجية في تحقيق أهدافها.

٥ ـ التعرف على الآليات المناسبة التي يمكن أن تعتمدها هذه الإستراتيجية لتحقيق أهدافها.

١ . ٥ أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من حيوية موضوعها بشقية العمل التطوعي، والكوارث، فالعمل التطوعي يمثل القطاع الثالث في الدولة ورافداً أساسياً من روافد تنمية المجتمع ويلعب دوراً هاماً ومحورياً في مواجهة الكوارث التي عادة ما تخلف دماراً واسعاً وأزمات اجتماعية واقتصادية وصحية ونفسية وأمنية، تساهم الجهود التطوعية في احتوائها والتخفيف من حدتها ومعالجة آثارها جنباً إلى جنب مع الجهود الرسمية ذات العلاقة، وهنا تبرز أهمية هذه الدراسة في جانبين هما:

١ . ٥ . ١ الأهمية العلمية «النظرية»

تنبثق الأهمية النظرية لهذه الدراسة من كونها تناولت موضوع العمل التطوعي في مجال من أهم المجالات ذات المساس المباشر بحياة الناس ومعاناتهم الإنسانية في ظل الظروف والمآسي التي تفرضها الكوارث عند حدوثها، وهو من المواضيع التي لم تأخذ نصيباً وافراً من البحث والدراسة من قبل الباحثين والمختصين،، بالرغم من الأهمية القصوى للعمل التطوعي في هذا المجال، لأن الوظائف المتعددة التي تقوم بها الدولة في ميادين تنمية المجتمع والنهوض به لا تستطيع لوحدها مهما اتسع نطاق نشاطها أن تغطي جميع احتياجات الأفراد في مختلف المجالات، لذلك كان العمل التطوعي أحد السبل المثلى بل أهمها في تحسين الوضع الاجتماعي ومساعدة أفراد المجتمع للتغلب على ظروفهم الصعبة خاصة عندما تحل بهم الكوارث والمحن. وبالتالي تشكل هذه الدراسة في تناولها لهذا الموضوع إضافة علمية في حقل من أهم حقول المعرفة.

١ . ٥ . ٢ الأهمية العملية «التطبيقية»

تكتسب هذه الدراسة أهميتها العملية من الأثر الإيجابي المتوقع لنتائجها وتوصياتها، حيث أنه من المؤمل أن تسفر نتائج هذه الدراسة عن رسم استراتيجية مقترحة للعمل التطوعي في مجال

إدارة الكوارث، تقوم على مجموعة من المنطلقات والأهداف والسياسات العامة، وتضع الآليات المناسبة لتحقيق الأهداف التي تسعى هذه الاستراتيجية إلى تحقيقها في مجال نشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع وتنظيمه في مجال مواجهة الكوارث من خلال المؤسسات الحكومية والأهلية ذات العلاقة، بما يحقق زيادة فرص المشاركة في خدمة المجتمع عند وقوع الكوارث، وفق آلية منظمة تكفل المشاركة الفاعلة في الجهود التي تبذلها الجهات الرسمية ذات العلاقة بإدارة الكارثة بعيدًا عن العشوائية والارتجال، والتي عندها تصبح الجهود التطوعية أكثر إلحاحاً من ذي قبل، بل تكاد تصل إلى درجة أن تكون واجباً ملزماً لأفراد المجتمع. كما أنه من المتوقع أن تساهم في تحسين دور المؤسسات الحكومية المعنية، وكذلك تحسين دور مؤسسات المجتمع المدني من جمعيات ومؤسسات تطوعية في تطوير واقع العمل التطوعي في تلك المؤسسات إلى المستوى المأمول.

١ .٦ حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة في المجالات (الحدود) التالية:

١ .٦ .١ الحدود الموضوعية

تقتصر هذه الدراسة في حدودها الموضوعية على محاولة بناء استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث.

١ .٦ .٢ الحدود البشرية

تقتصر هذه الدراسة في حدودها البشرية على مجموعة من الخبراء والخبيرات بلغ عددهم (٧٥) خبيراً وخبيرة وهم على قسمين:

١ـ أكاديميون: وهم الأساتذة من حملة الدكتوراه العاملين في التخصصات التي يتطلبها التعاطي مع هذا الموضوع.

٢ـ مهنيون: وهم الذين بطبيعة عملهم وخبرتهم العملية والوظيفية ونشاطهم الشخصي لهم تفاعل واتصال وخبرة في مجال هذه الدراسة.

وسبب اقتصار الدراسة على هاتين الفئتين كونهما الأقدر على إعطاء آراء دقيقة وموضوعية يمكن الاعتماد عليها في بناء الاستراتيجية نظرًا لخلفيتهم العلمية وخبراتهم العملية المتراكمة واهتماماتهم الشخصية في هذا المجال. وسيتم بيان ذلك بشيء من التفصيل عند الحديث عن مجتمع وعينة الدراسة.

١ .٦ .٣ الحدود الزمانية

طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي (١٤٣٤ـ١٤٣٥هـ) الموافق (٢٠١٣ـ٢٠١٤م)

١ .٦ .٤ الحدود المكانية

المجال المكاني في هذه الدراسة غير مؤثر ولا يحدد الدراسة، لأن الخبير يمكن أن يكون متواجدًا في أي مكان، حيث يتم اختيار الخبير بالتنسيق مع المشرف العلمي على هذه الدراسة وفق المعايير التي تخدم أهداف الدراسة، ومن ثم الوصول إلى الخبير أيًا كان مكان تواجده في أي منطقة من مناطق المملكة العربية السعودية.

١ .٧ مفاهيم ومصطلحات الدراسة

أهم المفاهيم والمصطلحات لهذه الدراسة تتمثل في الآتي:

١ـ الاستراتيجية

التعريف اللغوي

كلمة استراتيجية ليست عربية في الأصل، وقد عرفت كلمة الاستراتيجية Strategy أول ما عرفت في اليونان القديمة وهي مشتقه من الكلمة اليونانية Strategos وتعني قائد القوات، وقد كانت الاستراتيجية آنذاك تعني فن القيادة، وقد تمثل هذا الفن في استخدام أفضل الوسائل في ظل السلطات السياسية والإمكانات العسكرية المتاحة لتحقيق الأهداف المرجوة. (القباع، ١٩٨٩م، ص١٦).

ويشير قاموس المورد «Al-Mawred» إلى الاستراتيجية على أنها علم أو فن الحرب أو وضع الخطط وإدارة العمليات الحربية.

كما يعرفها قاموس أكسفورد «Oxford Dictionary» عن أساس الفن المستخدم في تعبئة وتحريك المعدات الحربية بما يمكن من السيطرة على الموقف والعدو بصورة شاملة.

التعريف الاصطلاحي

عرفت موسوعة السياسة كلمة الاستراتيجية بأنها «علم وفن وضع الخطط العامة المدروسة بعناية والمصممة بشكل متلاحق ومتفاعل ومنسق لاستخدام الموارد لتحقيق الأهداف الكبرى». (الكيالي وآخرون، ١٩٧٩م، ص١٦٩).

كما عرف شاندلر Chandeler الاستراتيجية على أنها «تحديد المنظمة لأغراضها وأهدافها الرئيسية وغاياتها على المدى البعيد وتبني أدوار معينة وتحديد وتخصيص الموارد المطلوبة لتحقيق هذه الأغراض والغايات» (المغربي، ١٩٩٩م، ص٣٣).

التعريف الإجرائي

الاستراتيجية في هذه الدراسة تعني الخطة المدروسة التي من شأنها وضع الحلول المناسبة لمشكلة تواضع وعشوائية العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بالمملكة العربية السعودية سواء على مستوى الجهات الحكومية المسؤولة أو على مستوى الجهات الأهلية ذات الصلة. وكذلك ضعف ثقافة العمل الاجتماعي التطوعي بين أفراد المجتمع، بحيث تشمل هذه الخطة الاستراتيجية: المنطلقات والأهداف والسياسات العامة والآليات المناسبة لمعالجة تلك القضايا.

٢ ـ العمل التطوعي

التعريف اللغوي

يعرف التطوع لغة بأنه: ما تبرع به الشخص من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه، وقد يطلق على هذا العمل لفظ التبرع أو الهبة أو التنفل. (ابن منظور، ١٩٥٦م، ص٢٤٣).

التعريف الاصطلاحي

عرف نوح (١٩٩٨م) التطوع بأنه: المجهود القائم على مهارة أو خبرة معينة، والذي يبذل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي، وبدون توقع جزاء مالي بالضرورة. (ص١٢٧).

وعرف أبو النصر (٢٠٠٤م) التطوع بأنه: نشاط اجتماعي يقوم به الأفراد بشكل فردي أو جماعي من خلال إحدى الجمعيات أو المؤسسات، دون انتظار عائد، وذلك بهدف إشباع حاجات وحل مشكلات المجتمع والمساهمة في تدعيم مسيرة التنمية. (ص١١٥).

أما عبداللطيف (١٤١٠هـ) فقد عرف التطوع بأنه: الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه للإسهام في تحمل مسؤولية المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية. (اللحياني، ١٩٩٤م، ٢٩).

التعريف الإجرائي

يعرف الباحث العمل التطوعي في هذه الدراسة بأنه: كل ما يبذله الإنسان (رجل أو امرأة) لمجتمعه من جهد أو مال أو وقت أو مشاركة برأي أو خبرة أو مهارة، بدافع منه ودون انتظار مقابل مادي، من خلال انخراطه في المؤسسة الحكومية أو الأهلية ذات الصلة بالعمل التطوعي لمساندة الجهود الرسمية والإسهام معها في تحمل مسؤوليات عمليات إدارة الكارثة كعمليات الإخلاء والإيواء والإنقاذ والإغاثة والإسعاف ومواساة المتضررين نفسياً وتوفير المستلزمات الضرورية والقيام بأعمال النظافة وحماية البيئة... الخ، بهدف تخفيف حجم المأساة ومعالجة آثارها.

«ويقتصر دور المرأة على ما يناسب قدرتها ولا يتعارض مع الأحكام الشرعية والعادات والتقاليد مثل تقديم الإسعافات الأولية ورعاية الطفولة والأمومة في مراكز الإيواء واستقبال النازحين». (لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية، المادة الأولى، الفقرة (٣).

٣ ـ الكارثة

التعريف اللغوي

الكارثة لغة مأخوذة من كرث... والكارث جمعها كوارث، وهو الأمر المسبب للغم الشديد. (رشاد الدين، ب.ت، ص٦٨٩). كما عرف قاموس اكسفورد الكارثة Disaster بأنها حدث يسبب دماراً واسعاً ومعاناة عميقة وهو سوء حظ عظيم. (الشعلان، ٢٠١٢م، ص٢٥).

التعريف الاصطلاحي

يعرف صديق (١٩٩٠م) الكارثة بأنها: (حادثة محددة زمنياً ومكانياً ينجم عنها تعرض مجتمع بأكمله أو جزء من مجتمع إلى أخطار شديدة مادية وخسائر في أفراده تؤثر على البناء الاجتماعي بإرباك حياته وتوقف توفير المستلزمات الضروري استمرارها. (ص٦٠).

وتقدم المنظمة الدولية للحماية المدنية تعريفاً دولياً للكارثة بأنها: حادثة كبيرة ينجم عنها خسائر كبيرة في الأرواح والممتلكات وقد تكون طبيعية مردها فعل الطبيعة (سيول ـ زلازل ـ عواصف...الخ) وقد تكون كارثة فنية مردها فعل الإنسان سواء كان إرادياً أو لا إرادياً وتتطلب لمواجهتها معونة الوطن أو على مستوى التعاون الدولي إذا كانت قدرة مواجهتها تفوق القدرات الوطنية. (على، ٢٠٠٨م، ١٥).

أما نظام الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية فقد عرف الكارثة بأنها: «كل ما يحدث من حريق أو هدم أو سيل أو عاصفة أو زلزال أو أي حادث آخر من شأنه أن يلحق الضرر أو يهدد بالخطر حياة الأفراد أو الممتلكات العامة أو الخاصة» (المادة الثانية، ١٥).

التعريف الإجرائي

تعرف الكارثة في هذه الدراسة بأنها: حدث أو واقعة مفاجئة ناتجة عن ظواهر الطبيعة أو بفعل الإنسان سواء كان إرادياً أو لاإرادياً يسبب خسائر كبيرة في الأرواح أو الممتلكات أو في كليهما، وقد تتطلب مواجهتها إمكانات تفوق قدرات الجهات المختصة وهو ما يستلزم تضافر

كافة الجهود ذات العلاقة، بما فيها الجهود المجتمعية التطوعية المخلصة للاستفادة القصوى منها في دعم الجهود الرسمية لاحتواء الكارثة والتخفيف من حدتها ومعالجة آثارها.

٤ـ إدارة الكوارث

تعرف إدارة الكوارث بأنها: «نشاط هادف يقوم به المجتمع لتفهم طبيعة المخاطر الماثلة لكي يحدد ما ينبغي عمله إزاءها واتخاذ وتنفيذ التدابير للتحكم في مواجهة الكوارث وتخفيف حدة وآثار ما يترتب عليها» . (الطيب، ١٤١٢هـ، ٣٣).

ويرى حواش وعبدالله (٢٠٠٦م) أن إدارة الكوارث هي: فن تجنب أو تخفيف المخاطر وظروف عدم التأكد لتحقيق أكبر قدر من التحكم والرقابة على الأخطار المحتمل أن تواجه المنظمة. (ص٤٥).

ويعرف الباحث إدارة الكوارث بأنها: مجموعة من النشاطات والاستعدادات والتدابير اللازم اتخاذها للتعامل مع الكوارث حسب طبيعتها بهدف منع وقوعها أن أمكن ذلك أو الحد من آثارها السلبية والتقليل قدر الإمكان من الخسائر الناجمة عنها في الأرواح والممتلكات وتلافي أي أزمات قد تخلفها، والعمل على إعادة الأوضاع إلى حالتها الطبيعية، ويأتي هذا كله في إطار التنسيق الفعال بين كافة الجهات المختصة والمجموعات التطوعية المنظمة.

٥ ـ أسلوب دلفاي

يعرف كنعان (٢٠٠٣م) أسلوب دلفاي على أنه أسلوب حديث لحل المشكلات الإدارية، ويذكر البعض أنه أسلوب اللجان التقليدية في اتخاذ القرارات، ويكون من خلال استخدام وسائل رسمية للاتصالات مثل: قوائم الاستفتاء ويتم إخفاء هوية الخبراء المشاركين في حل المشكلات محل القرار خلال تبادلهم للمعلومات عبر لجنة تتولى التنسيق بين الأعضاء. (ص٢١٧).

أما الكبيسي (٢٠٠٥م) فيعرف أسلوب دلفاي على أنه «التفكير الدقيق المنظم لمجموعة من المختصين أو الخبراء الذين تعرض عليهم المشكلة بهدف الوصول إلى حل جماعي مقبول، غير أن هذه المجموعة لا تجتمع مع بعضها، ولذلك يسمى أحياناً بأسلوب حل المشكلات عن بعد،

لكون المشاركين يساهمون بالحل غيابياً، إما لتعذر اجتماعهم أو لتجنب التأثير الشخصي لبعضهم على البعض الآخر بسبب العمر أو المرتبة أو المؤهل أو العلاقة الشخصية السابقة بين الأعضاء. (ص٢٣٨)

والباحث في هذه الدراسة يأخذ بالتعريف السابق الذي قدمه الكبيسي لأسلوب دلفاي على أنه **تعريفاً إجرائياً** يحقق الهدف من هذه الدراسة .

٦ ـ الخبير

الخبير هو من يملك معرفة أو مهارة غير عادية في مجال معين نتيجة الممارسة المستمرة أو التعليم العالي أو التدريب الراقي المتخصص . فالخبير عملة نادرة وهو يعد من طبقة النخبة أو الصفوة في المجتمع . (البيالي،٢٠٠٧م،٢٠)

ويعرف الباحث الخبير إجرائياً في هذه الدراسة بأنه: أي شخص رجلاً كان أو إمرأة يحوز قدراً عالياً من التأهيل العلمي الأكاديمي في أحد التخصصات العلمية التي لها مساس وارتباط بمتغيري هذه الدراسة: العمل التطوعي، والكوارث أو ممن له خلفية مهنية ساعدت على تشكيل خبرة عريضة لديه في هذا المجال سواء كان من موظفي المؤسسات الحكومية ذات العلاقة أو منتسبي القطاع الخاص أو العاملين في مؤسسات المجتمع المدني التطوعية، أو من المتطوعين، أو من المتقاعدين الذين يحوزون علماً وخبرة في مجال الدراسة .

الفصل الثاني
الخلفية النظرية للدراسة

١ . ٢ الإطـــار النظري.

٢ . ٢ الدراسات السابقة.

الفصل الثاني
الخلفية النظرية للدراسة

٢ . ١ الإطار النظري

يتعرض الباحث في هذا الجانب لأهم المواضيع التي تخدم أهداف الدراسة وتشمل أربع مواضيع رئيسة هي: الاستراتيجية، العمل التطوعي، الاتجاهات العالمية للعمل التطوعي، الكوارث .

٢ . ١ . ١ الاستراتيجية

١ ـ مفهوم الاستراتيجية

يشير نادر أحمد أبو شيخة (٢٠١١م) إلى أن كلمة استراتيجية قد اشتقت من الكلمة اليونانية استراتيجوس ومعناها القائد أو فن قيادة القوات، وبالتالي فقد ارتبطت هذه الكلمة بالعلوم العسكرية. والاستراتيجية بمفهومها العسكري هي فن التعبئة وتحريك القوات والمعدات لفرض ظروف ومكان ووقت المعركة على العدو بما يؤدي إلى تحقيق ميزة استراتيجية على العدو وتنتهي بتحقيق الهدف، وفي نفس السياق يشير إبراهيم عبدالله المنيف (١٤٢٦هـ) إلى أن الاستراتيجية كلمة ذات جذور عسكرية وسياسية وهي تعني جيش أو مضمون عسكري أو حربي وبالتحديد فإنها تعني ((علم وفن وأسلوب القائد العسكري الفكري والفلسفي والذهني في تحقيق الأهداف بالانتصار على العدو حتى لو كان دون حرب)) (هيجان،١٤٣٤هـ،٢٧).

نتيجة لهذا المضمون العسكري الذي يحمله مفهوم الاستراتيجية فقد ارتبط المفهوم العسكري للاستراتيجية بمفاهيم ومضامين فرعية مثل الأهداف والمهمة وجوانب القوة وجوانب الضعف (Duncan, Ginter and Swayne, 1992). هذا الفكر العسكري وجد تأثيره في تعريف الاستراتيجية في الإدارة، وبخاصة في إدارة الأعمال حيث نجد المفكر الاستراتيجي الياباني أومايا يشير إلى أن ((الهدف من الاستراتيجية الإدارية هو الانتصار على المنافس)) (المنيف،١٤٢٦هـ،٢١).

ومفهوم الاستراتيجية في محيط الإدارة يُمكن النظر إليه باعتباره يمثل سلسلة من القرارات أو سلوك المنظمة أو توجه المنظمة بالنسبة لإدارة أعمالها. (المنيف،١٤٢٦هـ،٩٠).

من ناحية أخرى فقد نظر جالبرث وآخرون(J.Galbraith& others,2002) إلى الاستراتيجية باعتبارها توجهاً تُبرز من خلاله المنظمة رؤيتها ورسالتها وأهدافها والمدة الزمنية لتحقيق هذا التوجه.

وبذلك يمكن تعريف الاستراتيجية على أنها تشير إلى مجموعة القرارات الملائمة أو غير الملائمة التي توجه مستقبل المنظمة. وتبعًا لذلك فإنه يمكن النظر إلى الاستراتيجية باعتبارها الآلية التي تعمل على الربط ما بين استيعاب الإدارة لواقع المنظمة في الوقت الراهن مع ما تريد أن تكون عليه في المستقبل، وما تستطيع أن تعمله المنظمة وفقًا لإمكاناتها الداخلية والقوى الخارجية المؤثرة فيها وما ينبغي أن تكون عليه في حقبة زمنية في المستقبل إذا تطلب الأمر العامل الزمني. (هيجان،١٤٣٤هـ،٢٩).

٢ ـ مفهوم التخطيط الاستراتيجي

يربط الكبيسي (٢٠٠٦م) بين التخطيط الاستراتيجي والتفكير الاستراتيجي. فيعرف التخطيط الاستراتيجي بأنه: « تحويل التفكير الاستراتيجي إلى منهج قابل للتطبيق وبنفس الوقت موجه لتحقيق الغايات والأهداف والرسالة الاستراتيجية في نطاق السقف الزمني المحدد ضمن الخطة، فهو أحد أنواع التخطيط المراد منه استشراف المستقبل والانطلاق منه لرسم الاحتمالات والتوقعات المرافقة له وصياغة السيناريوهات البديلة لمواجهتها»(ص١٦).

ويشير مصطفى (٢٠٠٠م) إلى أن جوهر التخطيط الاستراتيجي هو مراعاة التغير في الوظائف والأدوار والمشكلات، فيعرفه بأنه: «عملية مستمرة لتصميم وتطوير خطط تشمل وظائف المنظمة، وتقوم على نظام للمعلومات وصناعة القرارات في ضوء تقييم مستمر للمتغيرات البيئية الداخلية والخارجية المحلية والإقليمية والدولية بهدف الكشف عن الفرص والتحديات التي تواجه المنظمات، وتحديد نقاط القوة التي تعزز قدرة المنظمة على اقتناصها وحسن استغلالها، ونقاط القصور التي تحد من فرص الاستفادة منها لتحقيق هدف المنظمة في تحقيق حاجات ورغبات عملائها بتقديم أفضل خدمة ممكنة»(ص٨٨ ـ ٨٩).

ويرى الحملاوي (١٩٩١م) أن التخطيط الاستراتيجي عبارة عن اتخاذ قرارات لتنظيم عمل المنظمة في المستقبل، فيعرف التخطيط الاستراتيجي بأنه: «اتخاذ القرارات المتعلقة بتحديد رسالة المنظمة، وتكوين السياسات وتحديد الأهداف وتقدير المسار الأساسي الذي يستخدم لتنفيذ أهداف المنظمة، والذي يحدد أسلوبها وشخصيتها ويميزها عن غيرها «(ص٢٣).

ويعرف الشهراني (د.ت) التخطيط الاستراتيجي بأنه: «ممارسة إدارية عالية المستوى تنطلق من دراسة الواقع بكل أبعاده ومظاهره (حاضر) وجذوره (ماضي، تاريخ)، وتحليله (swot !) وتوقع المآلات في غياب التدخل العقلاني، ثم وضع الرؤى وتحديد الأهداف الكلية والنهائية والأهداف الفرعية والمرحلية والجزئية الموصلة إليها، ووضع الخطط والبرامج والآليات التنفيذية المحققة للأهداف . ويقوم التفكير والتخطيط الاستراتيجي على تصنيف القضايا إلى « قضايا مهمة» وأخرى « أقل أهمية» والقضايا الأولى تفرض أولويتها بطبيعة الحال (عاجل) مقابل الثانية التي قد لا تستدعي العجلة (غير عاجل) أو يمكن حلها ضمن العمل الإداري الروتيني، والقضايا المهمة والعاجلة هي التي قد تتطلب وضع استراتيجيات. (ص١)

ومن التعاريف السابقة يتضح أن التخطيط الاستراتيجي يشتمل الآتي:

ـ تخطيط طويل الأجل تضعه الإدارة العليا لتحقيق الأهداف التنظيمية في المستقبل.

ـ يعتمد على التنبؤ في ضوء خبرات وقدرات المخططين على استشرافهم المستقبل.

ـ تحويل التفكير الاستراتيجي إلى منهج قابل للتطبيق وبنفس الوقت موجه لتحقيق الغايات والأهداف والرسالة الاستراتيجية في نطاق السقف الزمني المحدد ضمن الخطة.

ـ استشراف المستقبل والانطلاق منه لرسم الاحتمالات والتوقعات المرافقة له وصياغة السيناريوهات البديلة لمواجهتها.

ـ اكتشاف الفرص والتحديات.

ـ تحديد نقاط القوة ودعمها ونقاط الضعف وعلاجها.

ـ تحقيق أهداف المنظمة في ضوء التغيرات المستقبلية المتوقعة.

٣ ـ خصائص الاستراتيجية

تتمثل أهم هذه الخصائص التي تدعم دور التخطيط الاستراتيجي في تحقيق أهداف المنظمات في ما يلي: (الوليد، ٢٠١٠م، ٦٨)

١ـ تكوين رؤية مستقبلية تحدد اتجاهات المنظمة ومجالات عملها في المستقبل.

٢ـ توجيه إدارة المنظمة لتشكيل التنظيم الملائم وتوفير الموارد اللازمة لمواجهة التحديات والتغيرات المستقبلية.

٣ـ منح المنظمة فرص أفضل للمتابعة والتقييم وتعديل الخطط والاستراتيجيات والسيناريوهات بما يكفي للإتقان والإنجاز.

٤ـ منح المخططين فرص أوسع لدراسة بدائل أفضل لاختيار التمويل والموارد المالية الأنسب، واختيار الموارد البشرية الأفضل، وتحديد البدائل الأنسب في ضوء ما يستجد أثناء التنفيذ المرحلي.

٥ ـ تحديد التقنيات الأفضل لتنفيذ التعديلات على خطوط الإنتاج، وتحديد أفضل وسائل التنفيذ في ضوء التطور التقني المتسارع في أقصر وقت وبأقل تكلفة وجهد .

وتضيف العارف أن من هذه الخصائص ما يلي: (العارف،٢٠٠٣م، ١١)

١ـ مساعدة المنظمة على توقع التغيرات في البيئة المحيطة بها والتأقلم معها.

٢ـ تزويد المنظمة بإرشادات وتوجيهات حول ما تسعى لتحقيقه.

٣ـ مساعدة المنظمة على حسن توزيع الموارد المتاحة وتحديد كيفية وأولوية استخدامها.

٤ـ تزويد المسؤولين ومراكز اتخاذ القرار بأسلوب وملامح التفكير في المنظمة.

٥ ـ تقديم المنطق السليم في تقييم الموازنات التي يقدمها المديرين ومراكز اتخاذ القرار بالمنظمة.

٦ ـ زيادة وعي وحساسية المديرين والقادة نحو رياح التغيير والتهديدات المحتملة والفرص المتاحة.

٧ ـ منح المديرين والقادة حرية التعبير عن الرأي، وإتاحة مساحة كافية للإبداع والابتكار بصنع الأحداث والتجاوب معها وليس انتظار ما ستسفر عنه.

٨ ـ تنظيم التسلسل في الجهود التخطيطية عبر المستويات الإدارية المختلفة.

٩ ـ توضيح موقف المنظمة وصورتها أمام الجهات ذات العلاقة وأصحاب المصالح كافة .

ويشير هيجان إلى أن عملية التخطيط الاستراتيجي يجب أن تقود إلى الآتي: (هيجان، ١٤٣٤هـ، ٣٤) .

١ ـ طرح مجموعة من الخيارات أو البدائل المختلفة ـ التي هي الاستراتيجيات ـ حول ما ستفعله المنظمة والشيء الذي لن تفعله بحيث تكون هذه البدائل ذات توجهات جديدة في غالبها وليست روتينية.

٢ ـ تحليل هذه الخيارات أو البدائل وفقًا لمعايير يتم على أساسها المقارنة بينها لتقرير مدى ملائمة كل خيار منها فيما يتصل بتحقيق أهداف الاستراتيجية.

٣ ـ اتخاذ القرار بالنسبة لتحديد الخيار الملائم الممثل للاستراتيجية فعلياً علماً بأنه قد يكون هناك أكثر من خيار ـ بمعنى أكثر من استراتيجية قد ينجم عنها التخطيط الاستراتيجي.

٤ ـ ترجمة الخيارات أو الاستراتيجيات إلى برامج أو مشاريع تنفيذية للخطة الاستراتيجية بحيث تتضمن هذه البرامج أو المشاريع الأهداف المطلوب تحقيقها ووسائل تحقيق هذه الأهداف والإمكانات المطلوبة والمتاحة لدى المنظمة وجدولة التنفيذ.

٥ ـ إبراز عملية متابعة وتقويم نتائج تنفيذ الخطة الاستراتيجية ـ البرامج والمشاريع ـ على اعتبار أن هذه الخطوة من الخطوات التي غالبًا ما تهملها المنظمات في إعدادها وتنفيذها للخطط الاستراتيجية مما يترتب عليه إخفاق العديد من الخطط الاستراتيجية.

ويرى الباحث أن من خصائص الاستراتيجية ما يلي:

١ ـ تسعى إلى تحديد مجموعة القضايا والمشكلات التي تعاني منها المنظمة .

٢ ـ طرح عدد من البدائل المناسبة لحل تلك القضايا والمشكلات .

٣ ـ تدفع المخططين إلى ممارسة العصف الذهني لاختيار البديل المناسب في ضوء عدد من المعطيات الماثلة .

٤ ـ تتطلب نوعاً من التفكير الإبداعي المرن في تحديد تلك القضايا والمشكلات واختيار البدائل المناسبة لحلها.

٥ ـ من المتوقع أن تساهم في النهاية في حل تلك المشكلات والسيطرة عليها .

٤ـ خطوات التخطيط الاستراتيجي

أ ـ تحديد رسالة وأهداف المنظمة

ينطلق التخطيط الاستراتيجي من التعرف على مجال نشاط المنظمة بهدف تحديد نطاق ومزيج الأنشطة التنظيمية، والخدمات التي تقدمها لأفراد المجتمع حيث يسهم تحديد أهداف وغايات المنظمة في تحديد نوعية القرارات الاستراتيجية اللازم اتخاذها على المدى الطويل والمتوسط والقصير (خليل،١٩٩٦م،٤٨).

ب ـ تحديد السمات والخصائص العامة للمنظمة

من خلال التعرف على العناصر الآتية: (خليل،١٩٩٦م،٥٠)

ـ نشاط المنظمة الحالي.

ـ عملاء المنظمة والمستفيدين من خدماتها.

ـ وسائل إشباع رغبات المستفيدين من خدمات المنظمة.

ـ التعديلات التي يجب إدخالها على نشاطات المنظمة للوفاء بحاجات العملاء والمستفيدين من خدماتها.

وتتمثل روح التخطيط الاستراتيجي في التفاعل مع بيئة المنظمة الخارجية والداخلية على حد سواء حيث يتشكل القرار الاستراتيجي في مفهومه الشامل من مجموعة قرارات ترتكز على: (مختار،٢٠٠٩م،٢٨)

ـ التغلب على نواحي الضعف الظاهرة بالمنظمة.

ـ الاستفادة القصوى من جوانب القوة التي تتمتع بها المنظمة.

ـ تجنب المهددات الخارجية التي تواجه المنظمة.

ـ اقتناص الفرص المتاحة للمنظمة.

جـ ـ تحليل البيئة الخارجية (تحديد الفرص والتهديدات)

عملية تحديد الفرص والتهديدات الاستراتيجية في بيئة عمل المنظمة، فالفرص عبارة عن اتجاه بيئي يؤثر إيجابيًا على مكاسب المنظمة، أما التهديدات فهي الاتجاهات البيئية التي تؤثر سلبًا على مكاسب المنظمة، وقد تؤدي إلى تعرضها لخسائر في ضوء زيادة التهديدات والمخاطر مثل مشكلات التضخم، والطاقة، والتغير التقني، والاتجاهات الحكومية (النمر وآخرون، ٢٠١١م، ١٤١).

وعند تحليل البيئة الخارجية يجب مراعاة ما يلي: (الوليد،٢٠١٠م،٧٤ـ٧٥).

ـ معدل واتجاه نمو المنظمة.

ـ موقع المنظمة بين المتنافسين.

ـ النزعة إلى المخاطرة والمجازفة.

ـ أولويات المنظمة.

د ـ تحليل البيئة الداخلية (تحديد نواحي القوة والضعف)

يسهم تحليل البيئة الداخلية للمنظمة في تحديد مواطن القوة والضعف بها حيث تتكون البيئة الداخلية للمنظمة من متغيرات (نقاط القوة والضعف) داخل المنظمة، وتتضمن هذه المتغيرات: هيكل المنظمة الأمنية وثقافتها ومواردها حيث يسهم تحليل البيئة الداخلية في تحديد مصادر القوة والضعف والفرص والتهديدات. ويركز التخطيط الاستراتيجي بصفة عامة على موارد المنظمة باعتبارها الأساس الذي يبنى عليه وضع الخطة الاستراتيجية متوسطة وطويلة المدى. (النمر وآخرون، ٢٠١١م، ١٤٤).

هـ ـ تحليل البدائل الاستراتيجية

يهدف التخطيط الاستراتيجي إلى تحديد الفرص والتهديدات البيئية وجوانب الضعف والقوة بالمنظمة لتحديد الاستراتيجية المناسبة وفقًا لأهداف المنظمة وطبيعة عملها ومجالات نشاطها، مع الأخذ في الحسبان التطورات في البيئة الخارجية والداخلية , وبناء على ما جاء من عرض في إطار نموذج سوات (Swat) يمكن الخروج بعدد من البدائل الاستراتيجية تكون محل تقييم ومراجعة لتحديد البديل الأنسب . (خليل، ١٩٩٦م،٥٧ـ٦٠).

و ـ الاختيار الاستراتيجي

اختيار بديل من بين البدائل الاستراتيجية لكي يمثل رسالة المنظمة وأهدافها الاستراتيجية بأفضل صورة ممكنة، مع التركيز على بعض البدائل المنتخبة، وتقييمها باستخدام مجموعة من الأدوات التي تساعد على تحديد البديل الأكثر ملاءمة (الدوري،٢٠٠٥م،١٧٣).

ز ـ تطبيق الاستراتيجية

وضع الاستراتيجية التي وقع الاختيار عليها حيز التنفيذ الفعلي مع ضرورة مراعاة الأخطاء والمشكلات التي تظهر أثناء التطبيق العملي للأنشطة والفعاليات التي تتضمنها الاستراتيجية.

ح ـ المراجعة الاستراتيجية

تهدف إلى التأكد من مسايرة عمليات التطبيق لما تم تصوره في مرحلة صياغة الاستراتيجية، بهدف الكشف عن أوجه القصور المحتمل تواجدها عند التطبيق،لاتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لنجاح الاستراتيجية . (المغربي،١٩٩٩م،٢١٢ـ٢٣٧).

ط ـ اختبار الاتساق

فحص جميع الخطوات خلال مراحل تكوين الاستراتيجية لتحديد مدى اتساق خطوات الاستراتيجية مع السمات والخصائص العامة للمنظمة، مع الأخذ في الحسبان أهداف المنظمة، لأن اختبار الاستراتيجية لا يعتمد فقط على التحليل المنطقي للحقائق ولكنه يستند إلى قيم الأفراد

وأهدافهم. كما يتم اختبار مدى اتساق الاستراتيجيات البديلة مع الخطط القصيرة والمتوسطة المدى، التي قد تتطلب بدورها إجراء تعديلات على الاستراتيجية الكلية.

ي ـ الخطط الموقفية

خطط يتم إعدادها في ضوء افتراضات مختلفة بشأن البيئة، مع الأخذ في الحسبان العوامل الحرجة لبقاء المنظمة ونجاحها، كوضع خطط الانكماش وكيفية التعامل مع حالات نقص أو انقطاع المواد الخام اللازمة للإنتاج (خليل،١٩٩٦م،٦٢).

ويرى الشهراني أن عمليات التخطيط الاستراتيجي يمكن تقسيمها إلى عشر خطوات أو مراحل على النحو التالي: (الشهراني،د.ت،٣).

١ ـ الإعداد (التخطيط للتخطيط !).

٢ ـ تحديد الهوية (الرسالة. الرؤية. القيم. سبب وجود المنظمة) (من نحن؟).

٣ ـ السيناريوهات والتوقعات (إلى أين يمكن أن تصل الأمور في غياب التدخل الاستراتيجي) (أين يمكن أن نكون؟ أين نريد أن نكون؟).

٤ ـ تحليل البيئة والظروف الاستراتيجية (الداخلية والخارجية) (أين نحن؟ مالذي ينتظرنا في المستقبل؟).

٥ ـ تحديد الأهداف الاستراتيجية (الأهداف النهائية الكلية) (ما هي غايتنا الكبرى وإلى أين نريد أن نصل؟).

٦ ـ وضع الخطط التنفيذية وتحديد الأهداف التنفيذية (المرحلية. الفرعية. الجزئية) (البرامج. المشروعات. الآليات. الإطار الزمني. التكاليف. الموارد. الميزانيات).

٧ ـ تنفيذ الاستراتيجية.

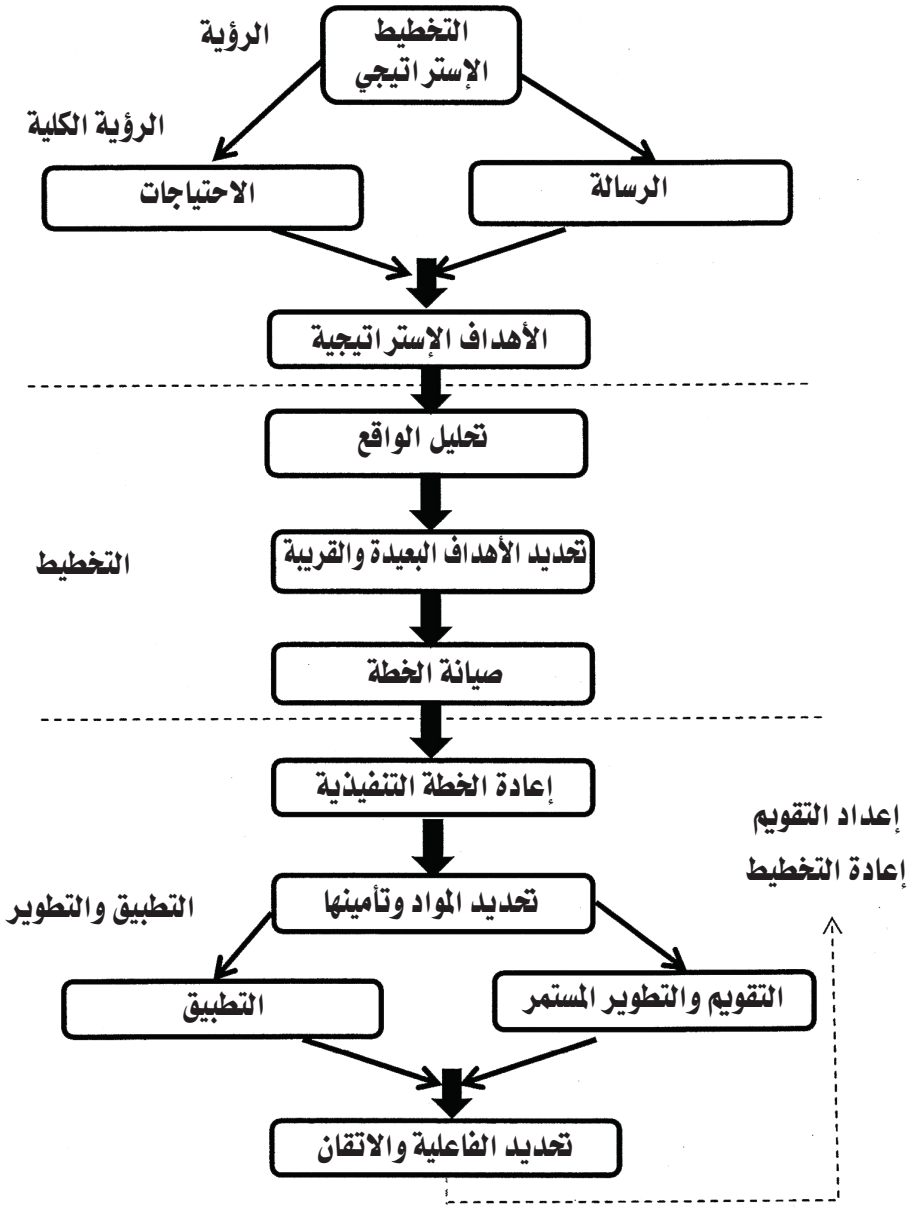
٨ ـ المتابعة والمراقبة والقياس.

٩ ـ التقويم.

١٠ ـ التغذية الراجعة.

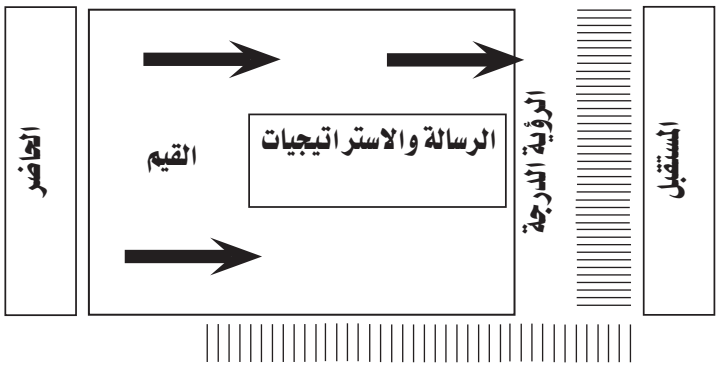
وقد قدم العلماء مجموعة من النماذج في مجال التخطيط الاستراتيجي نذكر منها على سبيل المثال ما يلي:

١ ـ نموذج كوفمان (١٩٩٦م) ويتميز بأنه يبدأ بالرؤية وينتهي بالتطبيق والتطوير، وهو يتكون من ثلاث مراحل كما هو موضح بالشكل التالي: (البيشي، ١٤٣٤هـ، ٣٥)



الشكل رقم (١) نموذج كوفمان (١٩٩٦م)

٢ ـ نموذج فورد (١٩٩٩م) والذي يتكون من ثلاث مراحل زمنية هي: مرحلة الحاضر، مرحلة التخطيط والتي تشمل على الرؤية، الرسالة والاستراتيجيات، القيم، ومرحلة المستقبل كما يوضحه الشكل التالي: (البيشي، ١٤٣٤هـ، ٣٦)



الشكل رقم (٢) نموذج فورد (١٩٩٩م)

وفي هذا السياق يشير هيجان (١٤٣٤هـ) إلى أن المخطط قد يتفق أو يختلف مع ما جاء من مراحل وخطوات تضمنتها أدبيات التخطيط الاستراتيجي لكن المهم أن يكون للمُخِطط منهجيته التي يستطيع تكوينها من قراءاته عن إعداد الخطط الاستراتيجية . وبناء عليه اعتمد الباحث في بناء الاستراتيجية في هذه الدراسة على أربع مراحل هي: (المنطلقات ـ الأهداف ـ السياسات العامة ـ الآليات) وهي نفس المراحل التي اعتمدتها بعض الدراسات مثل دراسة المالكي (٢٠٠٦م) والمتعلقة ببناء استراتيجية وطنية لتحقيق الأمن الفكري في مواجهة والارهاب.

٢ .١ .٢ العمل التطوعي

سوف يتم في هذا الجزء تناول بعض الجوانب ذات العلاقة بالعمل التطوعي وذلك على النحو التالي:

١ـ مفهوم العمل التطوعي

تعد عملية المشاركة في العمل التطوعي أحد الأنماط في الأفعال الإنسانية التي تتداخل فيها المدخلات الكثيرة إلى درجة الغموض وعدم القدرة على التحديد الكامل لها. ومع أن العمل التطوعي قد أخذ بعداً أساسياً في حياة الأفراد، وشكلًا أساسيًا في العمليات الاجتماعية داخل المجتمع الإنساني، إلا أن عمليات التحديد الواضح لهذا العمل ما زالت غائبة عند التناول العلمي الدقيق. (الخطيب،٢٠١٠م،١٠).

وقد عرف الباحثون العمل التطوعي بتعريفات متعددة تطرق الباحث إلى بعض منها عند تناوله تحديد المفاهيم والمصطلحات في الفصل الأول من هذه الدراسة.

ومن التعريفات المتداولة ما ذهب إليه الخطيب (٢٠١٠م) من أن العمل التطوعي «هو ذلك الجهد والعمل الذي يقوم به فرد أو جماعة أو تنظيم طواعية واختياراً، بهدف تقديم خدمة للمجتمع أو لفئة منه دون توقع جزاء مادي مقابل جهوده». (ص١٠). كما عرفه الباز (١٤٢٢هـ) بأنه: «التبرع بالجهد أو المال أو الوقت للقيام بعمل أو أنشطة لخدمة المجتمع، ولا يأمل المتطوع الحصول على مردود مادي من جراء تطوعه، حتى لو كان هناك بعض المزايا المادية». (ص٦٦).

ويرى الباحث أن تعدد هذه التعريفات يعود إلى تعدد اختصاصات الباحثين والمرجعية الفكرية التي ينطلقون منها في تعريفهم للعمل التطوعي، فهناك المختص في العلوم الشرعية أو الاجتماعية أو الأمنية أو الاقتصادية... ونحو ذلك، إضافة إلى تعدد مجالات العمل التطوعي نفسه والتي تتسع لتشمل كل مجالات الخير، وكذلك تعدد الفئات المستفيدة من العمل التطوعي . وبالرغم من تعدد هذه التعريفات فإن الباحثين جميعاً ينطلقون من مفهوم عام للعمل التطوعي.

والمفهوم العام للعمل التطوعي كما يراه الخثلان (١٤١٧هـ) هو الذي يشير إلى تضمين العمل التطوعي جهوداً إنسانية من قبل أفراد المجتمع بصورة فردية أو جماعية، ويقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي، سواء كان الدافع شعورياً أم لا شعورياً، فهناك العمل التطوعي الفردي والعمل التطوعي المؤسسي أي ضمن الإطار المؤسسي أو التنظيمي للأعمال الخيرية والتطوعية والإشراف عليها، وقد تنتمي هذه المؤسسات إلى الحكومات فتتخذ الطابع الرسمي، وقد تنشأ بجهود فردية أو جماعية فتتخذ الطابع الأهلي، وقد يطلق على الأخيرة في بعض الدراسات الاقتصادية والدولية بالقطاع الغير رسمي أو القطاع الخيري أو القطاع الثالث مقابل القطاعين العام والخاص. (ص٦٥).

ومن أبرز معالم هذا القطاع ما يلي: (الخطيب، ١٩٩٥م، ١ـ١١).

ـ جهد وعمل يلتزم الإنسان به طواعية، وهو من الجانب التنظيمي: تنظيم أهلي اختياري، غير مفروض على الفرد أن يقوم به.

ـ عمل غير مأجور، بمعنى أن الذي يقوم به لا ينتظر أجراً مقابل عمله.

ـ يستهدف في نهاية المطاف هدفاً معيناً يقع تحت مضمون مفهوم تحسين نوعية الحياة، بالنسبة لما يتصدى له من أهداف، وخاصة الحياة الاجتماعية.

ـ يستهدف سد ثغرة في مجال الخدمات الاجتماعية أو الرفاه الاجتماعي لا تقوم المؤسسات الرسمية بتغطيتها.

ـ تنظيم محكوم بأطر إدارية مؤسسية جماعية (جمعيات عمومية، مجلس أمناء) وقواعد ديمقراطية لاختيار أصحاب القرار فيه.

ـ تنظيم لا يستهدف الربح المادي، ولا يستفيد منه أعضاء التنظيم الذين يشرفون عليه، ولا يحققون أرباحا شخصية توزع عليهم.

ـ وسيلة لتحقيق أهداف محددة اتفق عليها الذين قرروا أن يعملوا به.

ـ تنظيم تحكمه تشريعات محددة، تنظم أعماله كافة، ويعتمد الشفافية والمساءلة القانونية والأخلاقية لما يقوم به من أعمال، وما يتوافر لديه من أموال منقولة أو غير منقولة.

من جهة أخرى يحدد الجحني مجموعة من العناصر الأساسية التي ينطلق منها العمل التطوعي وهي:(الجحني، ٢٠٠٩ م، ٢٣٨)

ـ أنها عملية مشاركة ذاتية تنبع عن رغبة طوعية.

ـ تتمحور العملية حول الإنسان كوسيلة وهدف في آن واحد.

ـ تنتج عنها خدمات دون مقابل.

ـ قد تقوم بشكل فردي أو مؤسسي، وفي حالة العمل الفردي يجب أن يخضع لأسس وضوابط تنسجم وواقع المجتمع.

ـ يتطلب مقومات ومهارات فيمن يبذله.

٢ـ نشأة العمل التطوعي وتطوره

تعود نشأة العمل التطوعي إلى بدايات الحياة الإنسانية، حيث أخذ الإنسان يمارس هذا الدور منذ خلقه الله سبحانه وتعالى، فحاجة الناس إلى بعضهم بعضا كانت تحتم على الواحد منهم أن يقوم بتقديم خدمات وأعمال معينة للمجموعة التي يعيش معها، مقابل أن يقوم الآخرين بأعمال كل واحد حسب إمكانياته وقدراته . وبالرغم من أن ما كان يقوم به الفرد يمكن النظر إليه على أنه واجب يحتمه ارتباطه بالمجموعة، فإن بدايات الإنسانية شهدت أعمالًا يمكن حصرها كلها ضمن مفهوم العمل التطوعي، وهو العمل غير المأجور.(الخطيب،١٩٨٨م، ٢).

والإنسان منذ بدء الخليقة والمخاطر بمختلف أنواعها تهدد سلامته، فقام يواجهها بما أوتي من قوة وبما يسخره الكون لهذا الغرض، غير أن ذلك لم يكن كافياً دائماً، حيث أن بعض هذه الأخطار تفوق قوته وتقلق راحته، ففكر في أن يطلب المساعدة والمعاونة من بعض الحيوانات الأقوى والأكثر والتي تحوم دوماً حوله إلا أن لغة التخاطب حالت دون أن يستمر هذا التعاون قدماً، ثم فكر ثانية فوجد أن هذه الأخطار لا تهدده وحده، بل كافة أبناء جلدته، فقرر أن يستعين بهم لمواجهة هذه الأخطار سوياً يدفعهم في ذلك التضحية والفداء، فكان العمل الاجتماعي المثمر والهادف الذي حقق كثيرا من الأهداف والأماني فشعر بالراحة والاطمئنان. (اللحياني، ١٤١٤هـ، ٣٠) .

وقد تطور العمل التطوعي عبر العصور والحضارات والثقافات المتعاقبة بتطور الحياة الاجتماعية، وبتشعب وازدياد الاحتياجات الإنسانية، ويمكن استعراض هذه التطورات بإيجاز على النحو التالي:

أولاً: العمل التطوعي في الحضارات القديمة

أـ قدماء المصريين

دلت الصور والرسوم الموجودة على جدران معابد قدماء المصريين وقبورهم على أن العمل الاجتماعي التطوعي المتمثل في مساعدة الفقراء كان موجوداً لديهم خاصة في حفلات الأسر

الملكية، وكان المواطنون العاديون يقدمون تبرعاتهم للمحتاجين، فقد كانت المعابد هي التي تتلقى تلك المساعدات والتبرعات من محاصيل الأرض، ومنتجات الماشية لتوزيعها على الفقراء بمعرفة الكهنة، فقد عرف قدماء المصريين الكثير من أعمال التطوع الاجتماعي في مجال البر والإحسان. (النعيم، ٢٠٠٥م، ٢٣).

ب ـ الرومان والإغريق

كانت الحضارة اليونانية معاصرة لحضارة قدماء المصريين وقد كان اهتمام أغنياء اليونانيين القدماء موجهاً لرعاية أبناء السبيل وتوفير الطعام والمأوى للغرباء، وتقديم المساعدات للمحتاجين، والغالب على هذه الحضارة قيام خزانة الدولة نفسها بالرعاية الاجتماعية لشعبها .

أما الرومان فقد انقسم مجتمعهم إلى أشراف وعامة، أما الأشراف فقد كانوا يملكون كل شئ، والعامة أتباع للأشراف وليس لهم حقوق أو كيان، وقد تطورت الأمور في هذه الحضارة بعد كفاح العامة الذي أدى إلى تحقيق المساواة بين الجماعتين، وفي هذه الحضارة أي الرومانية كان العمل الاجتماعي التطوعي يتمثل في طبقة النبلاء، يوزعون القمح على الفقراء عندما يشتد القحط . (النعيم،٢٠٠٥م، ٢٤).

ثانياً: العمل التطوعي في الأديان السماوية

إن الرعاية الاجتماعية والعمل التطوعي الاجتماعي وجدا منذ القدم، وقبل ظهور الأديان السماوية، إلا أنهما لم يتخذا طريقاً واضحاً إلا عند نزول أول الشرائع السماوية، فقد دعت الأديان السماوية الثلاثة: اليهودية والنصرانية والإسلام إلى العمل التطوعي في المجال الاجتماعي . ونستطيع أن ندلل على هذا من خلال استعراض لبعض ملامح الرعاية الاجتماعية كما وجدت في الأديان السماوية:

أ ـ اليهودية

كثير من نصوص العهد القديم تحدد نماذج لما نعرفه اليوم باسم الرعاية الاجتماعية والعمل التطوعي، وأصدق دليل على ذلك الوصايا العشر التي نزلت على موسى عليه السلام، والتي منها:

١ـ طوبى للذي ينظر للمساكين في يوم الشر ينجيه الرب .

٢ـ افتح يدك لأخيك المسكين والفقير في أرضك .

٣ـ من يرحم الفقير يقرض الرب وعن معروفه يجازيه .

٤ ـ من الضروري تقديم يدن العون والمساعدة للفقير والمسكين والمضطر، لا ينهر الفقير ولا يحقر المسكين (الشهراني، ٢٠٠٦ م، ١٧).

ب ـ النصرانية

جاءت النصرانية في أصولها غير المحرفة مكملة للديانة اليهودية واستمراراً لها في اتجاهاتها نحو الإحسان ورعاية المحتاجين، وفي كثير من نصوص العهد الجديد (الإنجيل) نجد الأصول الأولى للرعاية الاجتماعية، التي يعبر عنها في مواضع كثيرة منها:

١ـ بالصدقة يقبل الصوم، ومعها تقبل الصلاة .

٢ـ من سألك أعطه، ومن أراد أن يقترض منك فلا ترده .

٣ـ الله سبحانه وتعالى يكافئ من يشبع الفقير .

٤ـ كل أنواع الهبات مرغوب فيها .

وقد اهتمت النصرانية برعاية الأيتام والأرامل، وأنشأت بيوت المحبة (الملاجئ) وفي كل الأحوال هناك دور كبير للعمل الاجتماعي، فالنصراني الموسر يعطي الكنسية لعمل المشروعات الخيرية المختلفة . (النعيم، ٢٠٠٥م، ٢٥) .

جـ ـ العمل التطوعي في الإسلام

أقام الإسلام بنيان المجتمع على قواعد العدالة والتعاون والإخاء والمساواة بين الناس، وشرع الأحكام التي تضمن لكل مواطن حقه في العيش الكريم، وتكفل له الحصول على حقوقه المدنية إذا ما ألم به مرض أو عجز أو شيخوخة أو خسارة مالية، أو ما إليها من الأزمات التي تجعله غير قادر على الوفاء باحتياجاته الضرورية، وذلك من خلال القنوات العديدة التي تتيح

لأجهزة الدولة القيام بواجباتها تجاه مواطنيها، مثل تشريع الزكاة، والوقف، والوصية، والغنائم، والركاز، والنذور، والكفارات والأضاحي، وصدقة الفطر وما إليها .

غير أنه وضع في مقابل ذلك، الأسس العامة لتكافل المجتمع وتكاليفه، عندما اعتبر أفراده أسرة واحدة تقوم العلاقات بينهم على أسس الرحمة ومنع الاعتداء، وحظر الظلم، وأداء الحقوق في إطار علاقة الأخوة التي تشملهم جميعاً. قال تعالى: ﴿إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ ... ﴿١٠﴾ (الحجرات)، وحرص على غرس معاني التعاون وتبادل المنافع في نفوسهم، ونمى الشعور بالمسؤولية في أعماقهم تجاه المجتمع، فأصبح الإنسان في المجتمع الإسلامي مطالباً بأن يكون له دور إيجابي يقدم من خلاله خدماته للأمة حسب مؤهلاته وقدراته بغض النظر عن مكانته الاجتماعية، أو مذهبه، أو غناه أو فقره أو جنسه أو لونه وعمم هذه المسؤولية لتشمل الجميع صغاراً وكباراً، نساءً أم رجالاً، قال رسول الله ﷺ: (كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته) (رواه البخاري ومسلم)، وحدد علاقة الفرد بالمجتمع وعلاقة المجتمع بالفرد القائمة على الدعم والمؤازرة والرعاية حينما شبه المؤمنين في توادهم وتراحمهم كالجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الأعضاء بالسهر والحمى، وجعل هذا التلاحم والتشابك قاعدة لاستقرار المجتمع وتماسكه. (القرشي، ١٤٢٢هـ، ١٠).

وفتح أبواب الخير للناس جميعاً، وعمم الدعوة إليه على كل فرد وجعله مطلقاً لا يرتبط بالمال فقط وإنما يستوعب كل ما يسهم في إشاعة البر والخير في المجتمع قال ﷺ: «إن لكم بكل تسبيحة صدقة، وأمر بالمعروف صدقة، ونهى عن المنكر صدقة، وفي إماطة الأذى عن الطريقة صدقة، وأن تصلح بين اثنين صدقة، وأن تعين الرجل على دابته فتحمله عليها صدقة «(رواه مسلم)، وحث على الإقبال عليه وعدم استصغار أي جهد خيري مهما بدأ حقيراً «لا تحقرن من المعروف شيئاً ولو أن تلقى أخاك بوجه طلق».

وحصر جميع هذه المعاني والأفعال والأقوال في مصطلح فعل الخير الذي يوجب الفلاح في الدنيا والآخرة. قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴿٧٧﴾ (الحج). وجعل المسارعة في الخيرات من صفات المؤمنين الصالحين الأتقياء. قال تعالى:﴿ يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ

وَيُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَأُولَٰئِكَ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿١١٤﴾ (آل عمران). وعدّ الدعوة إليه فريضة تلزم الأمة كلها. قال تعالى: ﴿وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۚ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾ (آل عمران).

وهذه الدعوة الملحة إلى فعل الخير والمسارعة فيه تشمل جميع مجالات الحياة، قال رسول الله ﷺ: «من كان عنده فضل ظهر فليعد به على من لا ظهر له، ومن كان عنده فضل زاد فليعد به على من لا زاد له» (أخرجه مسلم)، وقال ﷺ:«المسلم أخو المسلم لا يظلمه ولا يسلمه، ومن كان في حاجة أخيه كان الله في حاجته، ومن ستر مسلماً ستره الله يوم القيامة» (متفق عليه). وهي تسد ثغرة كبيرة في بنية المجتمع، لأن هناك من حالات العوز والحاجة ما لا تدري به الدولة، وإنما يعلمه الناس بعلاقاتهم مع بعضهم البعض، وقد يعجز الحاكم عن معرفة المحتاج من المستورين أو القانعين الذين لا يسألون الناس إلحافاً، فيتعرف عليهم ذوو المروءة من الصالحين والمحسنين. (القرشي،١٤٢هـ،١١).

ولقد حث الدين الإسلامي على فضيلة التعاون والمساعدة والبر والتضحية والفداء ورغب فيها ودعا لصاحبها بعظيم الأجر والثواب.

ولو تأملنا روح القرآن الكريم لأدركنا أن التطوع خلق من أخلاق القرآن وصفة من صفات أهل الإيمان، وفضيلة من الفضائل التي أرشد إليها هدي الرسول ﷺ. (اللحياني، ١٤١٤هـ، ٣٥).

وقد جاء ذكر التطوع في أكثر من موطن من مواطن التنزيل الحكيم، قال تعالى: ﴿...وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ ﴿١٥٨﴾ (البقرة).

كما أن هذه الفضيلة لا تأتي إلا بتعاون الجميع وتسابقهم إلى فعل الخيرات يقول الله تبارك وتعالى في سورة المائدة: ﴿... وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾ (المائدة).

ولقد جاء ذكر التطوع كثيراً في السنة النبوية المطهرة حيث ذكرت السنة التطوع بصلاة النفل، والتطوع بالصوم، والتطوع بالهدي، والتطوع بحراسة المسلمين، والتطوع بطعام المسكين.

وقد كان الصحابة رضوان الله عليهم أجمعين يتسابقون إلى هذه الأعمال الإنسانية الخيرية، يرجون فضل الله ورضوانه، فهذا أبي بكر الصديق رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ كانت بساطته من أهم عناصر عظمته، وقبل أن يصير خليفة كان يقدم لأهل الحي الذي يسكنه خدمة تناهت في الطرافة والروعة، فقد كان في جيرته بعض الأرامل العجائز اللاتي مات أزواجهن أو استشهدوا في سبيل الله، كما كان هناك بعض اليتامى الذين فقدوا آباءهم، فكان يؤم بيوت الآخرين فيطهوا لهم الطعام . (القعيب، ١٤٢٢هـ، ٦٨).

وكان عبد الله بن عمر تاجراً أميناً ناجحاً في حياته، وكان يرسل ماله ويغدقه على الفقراء والمساكين والسائلين.

وسعد بن معاذ الذي سخر أمواله لخدمة المهاجرين، فكان يضع ثروته وقوته ومهارته في خدمة الإسلام، وكان يقوم وأمثاله من إخوانه مقام مؤسسات الرعاية الاجتماعية المعاصرة. (القعيب، ١٤٢٢هـ، ٧٥).

أما علي بن أبي طالب كرم الله وجهه فقد تطوع بنفسه وهو في مكة ليرقد على فراش النبي ﷺ ليظن المشركون أنه عليه الصلاة والسلام ما زال موجوداً في فراشه، معرضاً نفسه للخطر والموت المحقق، حيث قمة التضحية والفداء.

والصحابي الجليل عبد الرحمن بن عوف رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يتبرع بنصف ماله عندما حث الرسول عليه الصلاة والسلام على الصدقة في غزوة تبوك . (فضل، ١٤١٨هـ، ٩).

والأمثلة كثيرة في هذا الجانب لنماذج رائعة وفذة في صور الإسلام تجلى فيهم التطبيق العملي لنصوص القرآن الكريم والأحاديث النبوية الشريفة في مجال البر والإحسان والتطوع.

٣ ـ أهمية العمل التطوعي

يمثل العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء الفرد والمجتمع، ونشر روح التماسك الاجتماعي بين أفراده، وقد تزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة بالعمل التطوعي بسبب تعقد الحياة في الوقت الحاضر مقارنة بالماضي، ونتيجة للتطور السريع في المجتمع الإنساني، وتعدد الاحتياجات الإنسانية، وتنوع المشكلات التي يواجهها أفراد المجتمع، مما جعل المؤسسات الحكومية عاجزة

عن إشباع تلك الاحتياجات، وحل تلك المشكلات، فالدولة مهما أوتيت من إمكانات، فإنها لا تستطيع لوحدها القيام بتنفيذ خطط التنمية في كافة المجالات، وتبقى بحاجة إلى جهود تؤازرها وتساندها للقيام بدورها في خدمة المجتمع، وهذه الجهود تتمثل في المشاركة التطوعية من قبل أفراد المجتمع .

وقد اتفقت معظم الدراسات على أهمية الجهود التطوعية للأجهزة الحكومية للاعتبارات التالية: (العكرش، ٢٠٠٨م، ٣).

- إن أمام الدولة مسؤوليات كبرى، على المستوى الوطني، يجب أن تنصرف لمعالجتها، بالإضافة إلى توفير أقصى ما يمكن للإنفاق على خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية، لمواجهة كافة الضغوط السياسية الداخلية والخارجية.
- إن من واجب المجتمع أن يحمل عن الحكومة بعض الأعباء، وأن يشحذ كل قواه المادية والمعنوية، فضلاً عن خبراته المختلفة، للقيام بأكبر قدر ممكن من المسؤولية في التنمية، مساناداً الدولة ليتكامل الجهد الرسمي والأهلي في هذا المجال.
- إن الجهود التطوعية، قادرة على التحرك في أي اتجاه اجتماعي، بما لديها من مرونة في الأداء، وبما تستطيع أن تدبره بجهودها الذاتية من أموال، وما تملكه من طاقات العلم والخبرة، يمكن الإفادة منها لصالح المجتمع، وبذلك تكتمل حلقة العمل في المجتمع متحررة من قواعد الروتين والعمل الرسمي.
- تمثل قدرات الأفراد المادية والبشرية، رافداً قوياً للمساعدة في التغلب على كثير من المشكلات التي تواجه الأفراد ومؤسسات المجتمع، وإذا تم ذلك من خلال منظومة تنظم التحاق الأفراد حسب قدراتهم من الأعمال التطوعية، أمكن أداء الكثير من الخدمات التي لو ترجمت وقومت مادياً، لتمثلت في جهود كبيرة يمكن أن تضاف إلى جهود الدولة عن طريق تشجيع هذه الجهود والطاقات.

ويؤكد الباز (١٤٢٢هـ) على أن أهمية الجهود التطوعية، تنبع من قيامها بوظائف أساسية في المجتمع، كما أنها تقدم خدمات إضافية أو جديدة أو بديلة للخدمات التي لا تقدمها المؤسسات الحكومية. (ص٦١).

ويؤكد الباحث أن التطوع أخذ مكانة محترمة في المجتمعات المتقدمة التي تسعى إلى محاولة صنع مجتمع مدني قائم بذاته في ظل الأوضاع والمتغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، فالخدمات التي يقدمها التطوع تلعب دوراً مهماً في تكملة ما تعجز الدولة عن تقديمه من مشروعات خدمية وتنموية، كما أن أنشطة القطاع التطوعي تتميز بالسلاسة في الحركة والنشاط، مما يساعد على تقديم الخدمات بصورة أسرع وأيسر من أجهزة الحكومة.

ويمكن الإشارة إلى عدد من المبررات لأهمية العمل التطوعي وهي كما يلي: (شعيب، ٢٠٠٤م، ٧٨).

- العمل التطوعي يعد من أهم الآليات التي يمكن للمجتمع المدني النهوض من خلالها، وبدون الشباب المتطوعين لن يكون هناك كيان منظم وثابت يدعم المجتمع المدني.
- إن قيم المشاركة والتعاون خلال التطوع يسهم في إيجاد الوحدة العضوية في نسيج المجتمع، كما يساعد التطوع في تأكيد القيم الإنسانية النبيلة السامية، بعيداً عن الاهتمام بفكرة العرق أو الدين أو الجنس، لذلك تتبين أهمية المشاركة التطوعية للشباب بمختلف مجالات الحياة، فهو بمثابة ركيزة مجتمعية للنهوض بالمجتمع ودعم تماسكه .
- يعد التطوع من أهم الوسائل لحماية الشباب فهو سلوك إرادي، عن طريقه يتم تغيير اتجاهات الشباب نحو عدد من القضايا، ويعمل على تنمية روح الانتماء لدى الشباب، وهو أحد أساليب الوقاية التي من خلالها يتجنب الشباب الوقوع في مشكلات اجتماعية ونفسية عديدة.
- للتطوع قيمة مادية تتمثل في قوة العمل الذي يمارسه المتطوع، لذلك فأهميته تنبع من كونه يدفع جزءاً من الأعباء المادية عن مؤسسات الدولة، فالمردود الاجتماعي والاقتصادي للتطوع يأخذ أشكالا عدة تعود بالمنفعة على الوطن والمواطن، وتقدم خدمات اجتماعية لفئات اجتماعية تعاني من مشكلات صعبة، ويعود المردود كذلك على الشباب المتطوع سواء أكانت اجتماعية أم نفسية أم اقتصادية.

ويضيف بدوي (٢٠٠٤م) أن أهمية العمل التطوعي تكمن في أنه يساهم في تعبئة الطاقات البشرية والمادية وتوجيهها وتحويلها إلى عمل اجتماعي. كما يساهم في إزالة أسباب التخلف وتوفير أسباب التقدم والرفاهية لأفراد المجتمع بالوسيلة الأيسر وصولاً، والأسلوب الأفضل

أداءً والأكثر نفعاً، كما يعمل على دعم العمل الحكومي ومؤازرته وزيادة فعاليته وكفاءته من خلال سد الفراغات في الخدمات، وتوسيع قاعدتها، والوصول بها إلى المناطق المحرومة، تحقيقاً لمبدأ العدل. كما يعمل على توثيق العلاقات الأساسية بين الأفراد والجماعات لإيجاد التفاعل في الحياة، ويقوم كذلك بتخطي الحواجز السلبية والانعزالية، حيثما وجدت في المجتمع، وتحويل الطاقات الخاملة أو العاجزة إلى طاقات عاملة منتجة. (ص١٥٢).

ولا شك أن العمل التطوعي له دوراً تنموياً وإسهاماً اقتصادياً واجتماعياً، ربما لم يعط حقه من الاهتمام من قبل المخططين والاقتصاديين الذين يتعاملون بالأرقام. ويبدو أن المشكلة المحيطة بالعمل التطوعي هي مجال عمله في الخدمات الاجتماعية للفئات الهشة والأقل حظاً والفقيرة. وهذه الخدمات كما هو معروف تستهدف تحقيق الرفاه الاجتماعي والرعاية الاجتماعية وتحقيق السلام والأمن الاجتماعيين. بما في ذلك جسر الهوة بين الذين يملكون والذين لا يملكون، الأمر الذي يسهم في خلق مجتمع التكافل والانسجام، وهذه الأبعاد من الصعب على المخطط الاجتماعي أو المعني بالهم الاجتماعي العام أن يعطي هذه الأبعاد رقماً، فالاقتصادي معني عندما يقوم باستثمار مال أن يعرف مردود هذا الاستثمار بالرقم، الأمر الذي لا يتوافر في المجال الاجتماعي، فالرفاه الاجتماعي والسلم والأمن الاجتماعيين والتكافل الاجتماعي لا يمكن ترجمة عائدها إلى أرقام بالرغم من أهميتها. (الخطيب، ٢٠١٠م، ١٩).

وقد أظهرت الدراسات حول هذا الموضوع العديد من المؤشرات للجدوى الاقتصادية للعمل التطوعي منها: (الحارثي، ٢٠١٠م، ١٢).

أ ـ من حيث مؤشرات الجدوى والقيمة الاقتصادية للعمل التطوعي

أشارت إحدى الدراسات إلى أن معدل ساعات التطوع المبذول في الولايات المتحدة الأمريكية يوازي عمل تسعة ملايين موظف، ويقدر مجموع الوقت الذي تم التطوع به في إحدى السنوات ما قيمته ١٧٦ مليار دولار، وأشارت الدراسة إلى أنه بحساب تكلفة جميع المصروفات التي استثمرت في عملية التطوع من حوافز مادية ومعنوية ممنوحة للمتطوعين واستخدام وسائل إعلامية وإعلانية لنشر ثقافة التطوع ولجذب المتطوعين، ثم يتم حساب القيمة الاقتصادية

للتطوع عن طريق مقارنة تكلفة العمل الذي يقوم به المتطوعون بعد تحويلها إلى قيمة بالريال بتكلفة العمل لو قام به عاملون رسميون .

ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

ـ القيمة الاقتصادية للتطوع = تكلفة العمل لو قام به موظفون رسميون ـ التكلفة المستثمرة في التطوع .

ـ التكلفة المستثمرة في التطوع = الحوافز المادية للمتطوعين + الحوافز المعنوية + التكلفة الإعلامية والإعلانية.

وقد أثبتت التجارب أنه من خلال هذه الحسابات يوفر العمل التطوعي على الدولة أموالاً طائلة كان يتحتم عليها دفعها فيما لو تم تنفيذ هذه الأعمال بواسطة موظفين رسميين .

ب ـ من حيث إسهام العمل التطوعي في تخفيض التكلفة

أشارت دراسة إلى أن العائد المالي المستخدم في القطاع التطوعي أفضل بالعديد من المرات من نظيره في القطاع الحكومي عند تقديم الخدمات الاجتماعية، كما أن التكلفة غير المباشرة لخدمات القطاع الحكومي تزيد عن ٧٠٪ من إجمالي التكاليف، بينما لا تتجاوز في المنظمات التطوعية ١٠٪.

جـ ـ توفير جانب كبير من نفقات التنمية والخدمات المجتمعية

ينفذ القطاع التطوعي عددا من المشروعات التنموية ومنها كمثال إقامة بعض مشاريع البنية التحتية والمنشآت التعليمية والتدريبية والمنشآت الصحية ومنشآت تحسين البيئة كالمتنزهات والحدائق والمجسمات الجمالية والأندية الرياضية والعلمية ومشروعات البحث العلمي ومراكز الشباب وتسويق منتجات وخدمات المشروعات المتناهية الصغر، كما يسهم القطاع التطوعي في مشروعات الإسكان للمحتاجين وذوي الدخل المحدود، وتزويج ذوي الحاجة، والمساعدة المادية للمرضى، وإيواء الغرباء وغيرها من مشروعات الرعاية الاجتماعية.

وهذه المشروعات يتحمل تكلفتها القطاع التطوعي مخففاً بذلك من كاهل تكلفتها عن الدولة وغيرها من الجهات المعنية بإقامة مثل هذه المشروعات.

وما يمكن أن يؤكده الباحث هو: أنه قد أصبح للمنظمات التطوعية دور واضح في التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، لدول العالم، سواء أكانت متقدمة. أم نامية، وأخذت هذه التنظيمات على عاتقها دوراً رئيساً في التصدي لمختلف القضايا التي يمكن ملاحظة العديد منها؛ كالاهتمام بالبيئة، وحماية المستهلك، وحقوق الإنسان، وتقديم العون والمساعدة في حالات الكوارث، والحروب، بالإضافة إلى العديد من القضايا الاجتماعية، التي تتعايش معها؛ كالفقر، والإعاقة، وتنظيم الأسرة، والعناية بالمرأة، والطفولة، ورفع مستوى المجتمعات المحلية، وخلاف ذلك من قضايا ترتبط بتحقيق الحاجات للفئات الفقيرة والمحتاجة.

٤ـ أنواع العمل التطوعي

يمكن التمييز بين نوعين من العمل التطوعي وذلك على النحو التالي:

أ ـ العمل التطوعي الفردي

العمل التطوعي الفردي هو ذلك الفعل أو السلوك الاجتماعي الذي يمارسه الفرد لخدمة المجتمع من تلقاء نفسه وبرغبة منه وإرادة، دون أن ينتظر مقابل ذلك أي مردود مادي، وإنما يقوم بعمله هذا لاعتبارات دينية أو اجتماعية أو إنسانية أو أخلاقية.

والأفراد الذين يمارسون هذه الأفعال التطوعية لاعتبارات دينية يرجون من وراء ذلك الثواب والأجر من الله كونها من فضائل الأعمال التي تقرب الفرد من الله عز وجل وتكفر سيئاته، وهناك من الآيات الكريمة والأحاديث الشريفة ما يؤكد ذلك.

والعمل التطوعي الفردي يتطلب في الغالب حوافز معنوية قوية تدفع الفرد للقيام بهذا العمل، وفي غياب هذه الحوافز يصبح من العسير أن يندفع الفرد لمثل هذا العمل.

وهذه الحوافز المعنوية تختلف في نوعيتها باختلاف طبيعة الأشخاص، فقد تدفع الحوافز الدينية بالفرد إلى درجة أن يجند فيها كل طاقاته للتطوع لاعتبارات دينية صرفه، بينما تدفع الحوافز الإنسانية والأخلاقية رجلاً آخر إلى ذات الفعل، وقد تمتزج مجموعتي الحوافز في شخصية واحده، وقد تكون هذه الجماعة أكثر ميلاً إلى القيم الدينية، وتلك أكثر ميلاً للاعتبارات الإنسانية، وغيرها أشد ميلاً للاعتبارات الوطنية والقومية وهكذا.

ب ـ العمل التطوعي المؤسسي

يعد العمل التطوعي المؤسسي أكثر تقدماً وتطوراً من العمل التطوعي الفردي، وهو العمل الذي يتم تنظيمه من خلال مؤسسات عامة أو خاصة غير حكومية تمارس مهاماً معينة وقد تكون مؤسسات حكومية ذات علاقة بالعمل التطوعي، وهو عمل وليد التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي تشهده البلدان النامية بما في ذلك دول الوطن العربي، فانتشار المشكلات على نطاق واسع يجعل منها خطراً لابد من القضاء عليه، كما أن التطورات المجتمعية تجعل من المسألة أكثر خطورة، حيث تتناقص إمكانيات الأفراد بوصفهم أفراد، في الوقت الذي يزداد فيه حجم الخطر، الأمر الذي يجعل العمل المؤسسي ضرورة حية من ضرورات توفير الحاجات الأساسية لمختلف شرائح المجتمع، خاصة وأن المؤسسات أخذت تنتشر بقوة في المجتمع الحديث، وتتولى رعاية الفئات المختلفة من السكان، من الطلبة إلى العمال والفلاحين والنساء. وهذه الجمعيات تجد نفسها معنية بتقديم خدماتها المجانية لمن يرغب تارة، أو بتعويضات مادية رمزية تارة أخرى.

وتسهم هذه المؤسسات والجمعيات بتقديم الخدمات، والتوسع بها حتى تشمل مختلف شرائح المجتمع، وقد يجد المرء أن كل فرد في المجتمع مشمول برعاية أكثر من مؤسسة اجتماعية أو ثقافية أو سياسية، ويمكن لكل تنظيم من التنظيمات المختلفة أن يغطي بخدماته مجموعات كبيرة من الأفراد، فيصبح في مقدور الفرد الاستفادة من خدمات المؤسسات المختلفة كلا منها بحسب تخصصها ومجالات عملها.

ويعد الوعي المهني والاجتماعي والإنساني بمثابة الأساس في العمل التطوعي المؤسسي، فالحوافز الدينية ليست متطابقة بين أبناء المجتمع، فهي تزداد تارة وتتناقص تارة أخرى تبعاً لأشكال العملية التربوية والتعليمية (الأصفر، ٢٠٠٠م، ١٦).

ويرى الباحث أن العمل التطوعي المؤسسي هو العمل الذي يجب أن تسعى إدارة الكوارث إلى تحقيقه بكل متطلباته من تنظيم والتزامات مالية وبشرية وفنية وإدارية وفق هيكل معتمد، بحيث يأخذ العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث شكلاً منظماً ومخططاً له بعيداً عن الارتجالية العشوائية وبهذا تتحقق الاستفادة القصوى من الجهود التطوعية في مواجهة الكوارث والمشاركة في أعمال الإغاثة وتخفيف المعاناة عن المتضررين .

٥ـ أهداف العمل التطوعي

يسعى العمل التطوعي إلى تحقيق عدد من الأهداف، سواء كانت أهداف خاصة بالمتطوع نفسه، أم أهدافاً خاصة بالمجتمع، أم أهدافاً خاصة بالمؤسسات التطوعية نفسها، ويمكن إيضاح هذه الأهداف كما يلي: (يعقوب وآخرون، ٢٠٠٥م، ٩٥).

أـ أهداف خاصة بالمتطوع نفسه ـ تتضمن:

ـ الحصول على مكانة اجتماعية يحظى من خلالها بالاحترام.

ـ إثبات الذات من خلال ما يقوم به من جهد.

ـ تحقيق أهداف خاصة تتمثل في اشتراكه في مشروعات تطوعية محببة إليه.

ـ استثمار وقت فراغه في أعمال اجتماعية تحقق له الإشباعات المعنوية المختلفة.

ـ التزود بخبرات عمل جديدة، لا يتاح له الحصول عليها بدون المشاركة.

ـ إتاحة الفرصة للاستمتاع بالمشاركة بوصفها نشاطاً في حد ذاته في مكان معد ومؤسس للقيام بهذه الأنشطة.

ـ تزايد شعوره بالمسؤولية الاجتماعية المشتركة لكل المواطنين من أجل تنمية مجتمعاتهم.

وتضيف النابلسي (٢٠١٠م) أن من الأهداف الخاصة بالمتطوع أنه من خلال مشاركته في الأنشطة الاجتماعية تتحقق العديد من الفوائد منها أن اهتمام المتطوع بأهداف اجتماعية مرموقة توجه طاقاته بعيدا عن الانحراف، إضافة إلى أن الكثير من الاحتياجات الاجتماعية للفرد تشبع من خلال إحساسه بالنجاح في القيام بعمل يقدره الآخرون. (ص٩٢).

وهنا يضيف الباحث أن التقدير المجتمعي الذي يحظى به المتطوعين إزاء ما يقدمونه من وقت وجهد لخدمة الآخرين، هو في حد ذاته هدفاً يسعى هؤلاء المتطوعون إلى تحقيقه، ويمثل حافزاً معنوياً يدفعهم إلى مزيد من العطاء .

ب ـ أهداف خاصة بالمجتمع ـ تتضمن:

ـ تخفيف العبء عن الجهود الحكومية حيث يوفر الجهد التطوعي موارد كثيرة إذا ما قام به موظفون متخصصون .

ـ التعبير الحقيقي عن احتياجات المجتمع، حيث يعتبر المتطوعون قلب المجتمع النابض الذي يعبر عن احتياجاته ويسعى إلى وضع الخطط لمواجهتها وكذلك الاتصال بالمسؤولين وحثهم على الاستجابة لهذه الاحتياجات.

ـ تحقيق التعاون بين أفراد المجتمع حيث يدرك كل شخص أنه شريك في تحقيق أهداف المجتمع.

ـ تحقيق الانتماء للمجتمع والمساهمة في حمايته وتماسكه.

ـ تصميم برامج متكاملة وواقعية تقوم على الرأي الحقيقي لأفراد المجتمع، وتعبر عن احتياجاته المتعددة سواء كانت مادية أو اجتماعية ... الخ، لذلك يعتبر التطوع الوسيلة المناسبة لإحداث هذا التكامل وهذا التنوع في البرامج، كما أن هذه البرامج تكون مرتبطة بالواقع لأنها نابعة من المجتمع وتعبر تعبيراً حقيقياً عن احتياجاته.

ـ الممارسة الحقيقية للمشاركة في تناول مشكلات المجتمع ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها.

ـ مشاركة المتطوعين في الأعمال التطوعية تقود إلى التفاهم حول أهداف مجتمعية مرغوب فيها، وهذا يقلل من فرص اشتراكهم في أنشطة قد تكون مهددة لتقدم المجتمع وتماسكه. (بدوي، ٢٠٠٤م، ١٥٥).

جـ ـ أهداف خاصة بالمؤسسات التطوعية ـ تتضمن:

ـ مواجهة العجز في عدد الموظفين المكلفين بالعمل في هذه المؤسسات.

ـ يسهم المتطوع في تقديم المشورة الفنية للمؤسسات الاجتماعية وخاصة إذا كان المتطوعون من ذوي الخبرة والرأي .

ـ يدعم المتطوع مكانة المؤسسة الاجتماعية بالمجتمع وخاصة إذا كان المتطوع من المشهورين وله السمعة الطيبة .

ـ يؤدي التطوع إلى تعريف المجتمع بالمؤسسة الاجتماعية وبخدماتها وبرامجها وأهدافها فيستمر تأييده لها أدبياً ومادياً.

ـ يساهم المتطوع في حل المشكلات التي تعترض المؤسسة الاجتماعية سواء كانت مالية أو فنية

ـ تخفف الجهود التطوعية من العبء المادي الذي يثقل كاهل المؤسسات الحكومية.

ـ يمكن من خلال الجهود التطوعية توضيح ونشر برامج المؤسسة لأفراد المجتمع وبالتالي دعم جهودها .

ويرى الباحث أن من أهم أهداف العمل التطوعي على مستوى إدارة الكوارث هو توفير عمق شعبي استراتيجي على مستوى الوطن يمكن الاعتماد عليه في مؤازرة المؤسسات الحكومية عندما تحل بالمجتمع النكبات والكوارث والتي عندها تصبح الجهود التطوعية أكثر إلحاحاً من ذي قبل، قد ترقى إلى أن تصبح واجباً وطنياً ملزماً نظراً لضخامة الحدث وحجم المأساة ما يجعل الجهود الحكومية تقف عاجزة أمام الوفاء بالتزاماتها دون دعم هذه الجهود البشرية التطوعية المخلصة .

٦ـ دوافع العمل التطوعي

تختلف دوافع التطوع من مجتمع لآخر تبعاً لاختلاف الثقافة السائدة في ذلك المجتمع ونظرته إلى العمل التطوعي، فهي تختلف في المجتمعات الرأسمالية المتقدمة عنها في المجتمعات النامية.

وبصفة عامة يمكن القول أن الدوافع الفردية للعمل التطوعي متعددة، منها ما هو شعوري، ومنها ما هو لا شعوري، لكنها تتشابك وتتفاعل وينتج عنها في النهاية هذا الإلزام الذي يدفع الفرد للعمل التطوعي، هذا إلى جانب أن الدوافع تختلف مع الأفراد حسب المستوى التعليمي والاقتصادي، وحسب النوع والعمر والحالة الاجتماعية والوضع الاجتماعي، ومن هذه الدوافع ما يلي:(النابلسي،٢٠١٠م، ١٠١).

ـ التطوع حباً في الآخرين وتقديم المساعدة لهم .

ـ التطوع من أجل تكوين العلاقات الاجتماعية وتحقيق بعض المنافع الشخصية كالحصول على مهنة أو وظيفة.

ـ التطوع من أجل اكتساب مهارات وخبرات جديدة قد يحتاجها المتطوع مستقبلاً في حياته العملية التي قد لا تتوافر إلا من خلال مراكز التطوع.

ـ الدافع الديني الذي ينمي إحساس الإنسان بالواجب تجاه مجتمعه ووطنه والبيئة التي تحيط به والتي هي هبة من الله تعالى خلقها وفق نظام بيئي متوازن يجب المحافظة عليه، وهذا يأتي كله إرضاء لله وطمعاً في الثواب والأجر العظيم فيما عنده.

ـ الرغبة في تحقيق الذات والدفاع عن القيم ونشر المبادئ التي يؤمن بها الإنسان، فالتطوع يعد من الحاجات الثانوية للإنسان حسب نظرية ماسلو للحاجات الإنسانية، وبالتالي فإن الانخراط فيه يتم بعد أن يلبي الإنسان حاجاته الأولية.

ـ الرغبة في إشغال وقت الفراغ، فقد يجد الناس أن التطوع هو الأجدى في الاستفادة من الوقت.

كما أشارت درويش إلى أنه في الوقت الحالي تعددت دوافع العمل التطوعي ومن أهمها: (درويش، ٢٠٠٨م، ٥٩١).

ـ الدوافع الذاتية التي تعكس اهتمامات الأفراد واحتياجاتهم للتحول من الفردية والمصلحة الخاصة إلى المصلحة العامة والرغبة في مواجهة مشكلات المجتمع واكتساب خبرة لها معنى نحو تحقيق الأهداف الذاتية.

ـ الدوافع الدينية والأخلاقية وتتمثل في التطوع والتضحية لتقديم الخدمات بناء على المبادئ الأخلاقية كالعدل والرحمة متمثلاً في مساعدة الجيران أو الاهتمام بالآخرين.

ـ الدوافع الاقتصادية وتتمثل في اكتساب المهارات أو القدرة على أداء مهام جديدة أو محاولة المتطوع لتوفير المال من خلال العمل المشترك الذي يقوم على التعاون لتحقيق مشروعات هادفة.

ـ الدوافع الشخصية والتي ترجع لشعور الفرد بأنه مدين للمجتمع وبذلك فإن عمله التطوعي يكون بمثابة رد فعل لهذا الجميل.

ـ شغل وقت الفراغ وذلك بصورة إيجابية تعود بالنفع على الفرد وعلى مؤسسات المجتمع في نفس الوقت.

ـ إشباع الحاجة إلى تكوين الصداقات أو التعرف على الطرف الآخر أو اكتساب مكانة اجتماعية في المجتمع أو إشباع الحاجة إلى ممارسة بعض الأعمال التي تتفق مع ميول المتطوع ورغباته ولا يجد في العمل الرسمي متسعاً لتحقيقها.

وفي دراسة أجرتها عفيف (٢٠٠٨م) عن دور المرأة التطوعي في محافظة جدة، أظهرت الدراسة أن الدافع الأول لعينة الدراسة من المتطوعات هو ابتغاء الأجر والثواب من الله عز وجل بنسبة (٦ , ٩٧٪)، يليه الرغبة في مساعدة الآخرين بنسبة (٣ , ٩٦٪)، يليه من يتطوعن بهدف الشعور بالرضى بنسبة (٩٢٪)(ص٢٨١).

ويتفق الباحث مع نتائج هذه الدراسة بأن الدافع الأساسي لغالبية المتطوعين من أفراد المجتمع السعودي هو طلب الأجر والثواب من الله عز وجل انطلاقاً من قوله تعالى:﴿فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ... ﴿١٨٤﴾ (البقرة)، وقوله تعالى: ﴿...وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ...﴿٢﴾ (المائدة،).

ولعل حملات التبرعات التي تنظمها الدولة عندما تحيق الكوارث والحروب بمجتمعاتنا العربية والإسلامية، وما يظهره أفراد المجتمع السعودي من مشاركة فعالة في تقديم التبرعات دليلاً على حب أفراد المجتمع للعمل الخيري والتطوعي طلباً للأجر والثواب من الله عز وجل، لكن الأمر يحتاج إلى مزيد من التوعية وإلى مؤسسات وطنية منظمة وفاعلة تعمل على جذبهم واستقطابهم وتدريبهم وتنظيم أعمالهم بشكل يأخذ طابع الاستمرارية.

٧ ـ مجالات العمل التطوعي

تتسع مجالات العمل التطوعي لتشمل كل المجالات التي تعود بالفائدة والخير على الإنسان، وقد تعددت هذه المجالات وتزايدت مع تزايد الحاجات الإنسانية في ظل المتغيرات والتطورات الاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها المجتمع في عصرنا الحاضر، كما أن طبيعة هذه المجالات تختلف من مجتمع لأخر حسب طبيعة وثقافة ذلك المجتمع .

وقد حدد بعض الباحثين المجالات العسكرية والدعوية والصحية والتربوية والاجتماعية بجانب مجالات الحج والعمرة كمجالات يشملها العمل التطوعي.(العمري والصريصري،

١٤٢٥هـ، ٣٥). وأكد البعض الآخر على أن العمل التطوعي يغطي كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية ومشكلات الجريمة.

وقد ذكر الجحني أنه انطلاقاً من هدى القرآن الكريم والسنة النبوية نستطيع التأكيد على المجالات التالية كمجالات ينبغي أن يشملها العمل التطوعي: (الجحني، ٢٠٠٩م، ٢٤٥ ـ ٢٤٨).

ـ التطوع في مجال التعليم: قال تعالى:﴿كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِنْكُمْ يَتْلُو عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُمْ مَا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ ﴿١٥١﴾ (البقرة).

ـ التطوع في مجال الدعوة الإسلامية والإرشاد: قال تعالى:﴿وَمَا أَسْأَلُكُمْ عَلَيْهِ مِنْ أَجْرٍ ۖ إِنْ أَجْرِيَ إِلَّا عَلَىٰ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٠٩﴾ (الشعراء).

ـ التطوع في مجال خدمات الحج والعمرة: قال تعالى:﴿إِنَّ الصَّفَا وَالْمَرْوَةَ مِنْ شَعَائِرِ اللَّهِ ۖ فَمَنْ حَجَّ الْبَيْتَ أَوِ اعْتَمَرَ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِ أَنْ يَطَّوَّفَ بِهِمَا ۚ وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ ﴿١٥٨﴾ (البقرة).

ـ التطوع في مجال العبادة: فالمسلم لا يقتصر في عبادته على الفرائض والواجبات، بل يزيد عليها من خلال التطوع بالنوافل والسنن والقربات، والأمر واسع ومتاح للتنافس والتسابق في شتى أنواع العبادات كالصلاة والصيام والصدقات والحج والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وإصلاح ذات البين. ومشاركة الغير في أوقات السلم أو الحرب، وهو ما نلاحظه في مجتمعنا السعودي من قيام أولئك الشباب الذين يوزعون الغذاء والكساء، ويشاركون في توزيع وتغليف وجبات الإفطار في شهر رمضان المبارك، وتوزيع بعض الاحتياجات، وثلة أخرى هنا وهناك يجمعون الفائض من الولائم ويوزعونها على المستحقين لها في المدن والقرى.

ـ التطوع في مجال رعاية الأيتام والأرامل والمساكين: قال تعالى: ﴿وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۖ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنْبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا ﴿٣٦﴾ (النساء)، وقال ﷺ: «أنا وكافل اليتيم في الجنة كهاتين، وأشار بأصبعيه السبابة والوسطى. (رواه الترمذي والبخاري).

ـ التطوع في مجال أعمال البر والخير: قال تعالى: ﴿مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلَ فِي كُلِّ سُنْبُلَةٍ مِائَةُ حَبَّةٍ ۗ وَاللَّهُ يُضَاعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ ۗ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٦١﴾ البقرة).

ـ التطوع في مجال الإغاثة: قال ﷺ: «من نفس عن مسلم كربة من كرب الدنيا نفس الله عنه كربة من كرب يوم القيامة، ومن يسر على معسر يسر الله عليه في الدنيا والآخرة والله في عون العبد ما دام العبد في عون أخيه» (أخرجه مسلم وأبو داوود والترمذي وابن ماجه وأحمد وغيرهم).

ـ التطوع في مجال خدمة البيئة: فعن أبي هريرة ـ رضي الله عنه ـ عن رسول الله ﷺ أنه قال: «وتميط الأذى عن الطريق صدقة» (أخرجه البخاري ومسلم والبيهقي)، وعن أنس رضي الله عنه أن رسول الله ﷺ قال: «ما من مسلم يغرس غرساً أو يزرع زرعاً فيأكل منه إنسان أو طير أو دابة إلا كان له صدقة» (أخرجه البخاري).

ـ التطوع في مجال الرعاية الصحية: حيث قال ﷺ: «من عاد مريضاً ناداه مناد من السماء طبت وطاب ممشاك وتبوأت من الجنة منزلاً» (رواه ابن ماجه والإمام أحمد)، وقد باشر الرسول ﷺ بعض أعمال التطبيب بنفسه وذلك بتشخيص المرض ووصف العلاج ووضع أسس الوقاية الصحية فيما عرف بالطب النبوي، كما عرفت الكثيرات من الصحابيات رضوان الله عليهن اللاتي كن يخرجن مع الرسول ﷺ في الغزوات متطوعات في سبيل الله.

ـ التطوع في المجالات الأمنية وما تتطلبه من وجوب مسارعة أفراد المجتمع إلى التعاون مع حفظة الأمن والإبلاغ عن كل ما يخل بالأمن، وقد أعد العلماء التطوع لمساندة رجال الأمن والوقوف معهم لحماية الأمن في مجتمعنا من الجهاد، قال ﷺ: «الساكت عن الحق شيطان أخرس» وقال: «لعن الله من أوى محدثاً».

وهنا يضيف الباحث أن العمل التطوعي يتسع ليشمل كافة المجالات النافعة والمفيدة، من خلال المال والصدقات، والتبرعات والقروض، والمراسلات والحراسات، والتطوع بتسخير الجاه والشفاعات، والعلاقات، والوقت، وذلك لتقديم خدمات للصالح العام عند الطلب والفزعات المشروعة، وهناك المتطوع بفكره من خلال تقديم رأي صائب، استشاره، بحث، استبانات، دراسات، إحصاءات، وفي كافة المجالات العلمية، كإنشاء المكتبات والمدارس

والجامعات، والمستشفيات، والجوائز، وسائر المؤسسات العلمية التي لا يكون هدفها الربح المالي، كذلك يشمل التطوع حملات الترفيه البريء وتنظيمه، والتعريف بالمواقع السياحية، التوعية بكيفية المحافظة عليها، وعلى المنشآت التربوية والرياضية، وكل ما يخدم الإنسان. ولا شك أن من أفضل الأعمال التطوعية الوقوف مع الآخرين في أوقات الأزمات والكوارث نظراً لحجم المأساة التي تخلفها بكل أبعادها الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والأمنية.

٨ ـ عوامل نجاح العمل التطوعي

العمل التطوعي لابد له من مقومات وأسباب تأخذ به نحو النجاح، ولهذا من الأهمية بمكان معرفة عوامل النجاح ليتم الحرص عليها وتفعليها وتثبيتها، وفي المقابل معرفة الأسباب التي تؤدي إلى الفشل والإخفاق ليتم البعد عنها وعلاجها في حال الوقوع فيها أو في بعضها... ومن عوامل نجاح العمل التطوعي ما يلي:

ـ وجود تخطيط لأعمال المتطوعين ومهامهم تتسم بالوضوح والواقعية تساعد على أداء واجبهم على أفضل وجه.

ـ أن يتفهم المتطوع بوضوح رسالة المنظمة وأهدافها.

ـ أن يوكل إلى كل متطوع العمل الذي يناسب إمكاناته وقدراته.

ـ فهم المتطوع للأعمال المكلف بها والمتوقع منه القيام بها.

ـ أن يلم المتطوع بأهداف ونظام وبرامج وأنشطة المنظمة وعلاقته بالعاملين فيها.

ـ أن يجد المتطوع الوقت المطلوب منه قضاؤه في عمله التطوعي بالمنظمة.

ـ الاهتمام بتدريب المتطوعين على الأعمال التي سيكلفون بها حتى يستطيعون أداءها بالطريقة التي تريدها المنظمة.

ـ إيضاح الهيكل الإداري للمنظمة التطوعية الأهلية(الجعيد، ١٤٢٥هـ، ١٥٤).

ـ عدم وجود مقابل مادي أيًا كان نوعه نظير ما يؤديه المتطوع من خدمات.

ـ قيام العلاقة بين المتطوع والعاملين بالمنظمة على أساس من الاحترام المتبادل والتفهم لحقيقة الأدوار والرسالة التي يتحملها كل منهم.

ـ يجب أن تكون علاقة المتطوع بالمنظمة التي يتطوع للخدمة بها علاقة عمل وجدية بحيث يتحمل المتطوع مسؤوليته ونتائج ما يؤديه فيها من عمل وإن كان ما يؤديه من عمل يتم دون مقابل مادي.

ـ احترام القواعد والنظم المتفق عليها والالتزام بالعمل وفق الأهداف العليا للمنظمة.

ـ تكريم المتطوعين الرواد وتقديم الشكر والعرفان لما قدموه للمنظمة من خدمات. (درويش، ١٩٨٩م، ٣٥).

وهناك ضوابط مهمة تتعلق بمشاركة المتطوعين في الأعمال التطوعية والاجتماعية ينبغي للقائمين على المؤسسات والمنظمات التطوعية معرفتها وإدراكها تماماً لأنها تسهم في نجاح العمل التطوعي وتحقيق أهدافه المرجوة، وتنأى به عن التخبط والفوضوية ومن هذه الضوابط ما يلي:

ـ يجب أن تكون المسؤوليات الأولى التي تعطى للمتطوع بسيطة وتتفق مع قدراته وإمكاناته وذلك لضمان نجاحه واستمراره في التطوع.

ـ عدم إسداء المسؤوليات المالية للمتطوعين.

ـ توفير مشرفين قادرين على تنمية قدرات المتطوعين على النمو والإقبال على العمل مع كشف قدراتهم للاستفادة منها أحسن استفادة.

ـ معاملة المتطوعين كأفراد مسؤولين وتشجيعهم على تحمل مسؤوليات بعض الأمور.

ـ يجب أن يشعر المتطوع بأهمية مساهمته وهنا تبرز أهمية إلمامه بنتائج البرامج التي عمل بها.

٩ـ معوقات العمل التطوعي

يواجه العمل التطوعي بعض العقبات التي تحد من فعاليته وتعوق الارتقاء به إلى مستويات أفضل من حيث الانتشار والفائدة، وهذه المعوقات منها ما يتعلق بالمتطوع نفسه وظروفه ودوافعه، ومنها ما يتعلق بالمؤسسة التطوعية ومنها ما يتعلق بالمجتمع الذي تقدم فيه الخدمات التطوعية، كما تقابل أعمال المتطوعين مشكلات ومعوقات منها ما هو خارج عن الإرادة تتمثل في بعض الأنظمة والقوانين والتشريعات ومدى سماحها بالعمل التطوعي أو تقييده، وما يمنح

له من تسهيلات أو تضييق أو عدم الموافقة على التوسع فيه أو التدخل المباشر في كل الأعمال مما يشعر المتطوعين بالضيق وعدم الرغبة في الاستمرارية، وفيما يلي نستعرض بإيجاز بعض هذه المعوقات كما يراها بعض الباحثين:

أ ـ معوقات خاصة بالفرد المتطوع ـ تتمثل في الآتي:

ـ تعارض وقت النشاط داخل المؤسسة مع وقت المتطوع .

ـ خوف بعض المتطوعين من الالتزام وتحمل المسؤولية .

ـ ضعف الدخل الاقتصادي لديهم الأمر الذي يجعلهم ينصرفون عن أعمال التطوع إلى الأعمال التي تدر عليهم ربحاً يساعدهم على قضاء حاجياتهم الأساسية. (الجحني، ٢٠٠٩م، ٢٥٨).

ـ الخوف من أن المشاركة في العمل التطوعي قد يلزم الفرد بمسؤوليات قد لا يستطيع الوفاء بها أو الخوف من الالتزام الأدبي والمادي.

ـ عدم توفر وقت الفراغ الكافي الذي يمكنه من المشاركة.

ـ الخبرة السلبية السابقة للمتطوع والتي تنعكس سلباً على حماسة نحو العمل التطوعي فيتراجع عن المشاركة.

ـ قلة الخبرة بالعمل التطوعي وفلسفته ومضامينه، وبالتالي عدم الإقبال عليه. (النعيم، ٢٠٠٥م، ١١٩).

ـ عدم القيام بالمسؤوليات التي أسندت إليه في الوقت المحدد لأن المتطوع يشعر أنه غير ملزم بأدائه في وقت محدد بخلاف العمل الرسمي.

ـ محاولة بعضهم تحقيق أقصى استفادة شخصية ممكنة وهذا يتعارض مع طبيعة التطوع .

ـ استغلال المرونة في إدارة العمل التطوعي إلى حد الوصول إلى التسيب والاستهتار. (العلي، ١٩٩٦م، ٧٩).

ويتضح من هذه المعوقات المتعلقة بالفرد المتطوع أن العمل التطوعي لا يستطيع أن يقوم به كل إنسان ما لم تتوفر فيه بعض الصفات والقدرات والشروط اللازم توافرها في شخصية المتطوع أهمها: (نوح، ١٩٩٨م، ١٢٠).

ـ احترامه للناس وتقبل فروقهم الفردية والرغبة في مساعدتهم.

ـ النضج العقلي والاتزان الانفعالي الذي يمكنه من العمل.

ـ القدرة على تحمل المسؤولية والاعتماد عليه في القيام بالأعمال التي تناسب ميوله.

ـ توافر القدر الكافي من المستوى الثقافي والمهارات الخاصة التي تمكنه من تحمل مسؤولياته التطوعية.

ـ أن يكون لديه الاستعداد ليعطي من وقته القدر اللازم للعمل التطوعي.

ـ أن يكون لديه المعرفة بموارد المجتمع.

ـ أن يكون في صحة جيدة كي يتمكن من بذل الجهد المطلوب منه.

ـ إحساس المتطوع بالمسؤولية تجاه مجتمعه ورغبته الصادقة في خدمة مجتمعه من خلال انخراطه في العمل التطوعي .

ـ أن يكون المتطوع من ذوي السمعة الحسنة في مجتمعه. (حمودة، ١٩٨٧م،١٠٩).

ـ القدرة على مواجهة المواقف الغامضة أو المربكة أثناء أداء العمل التطوعي. (الشايجي، ٢٠٠٠م، ٢٤).

ولعل هذه الشروط تعكس مدى الحاجة إلى ضرورة إعداد المتطوعين وتدريب من يفتقر منهم إلى المهارات المطلوبة لأداء العمل التطوعي وتدريب القيادات التطوعية القائمة وتطوير قدراتهم خاصة في مجال استخدام التكنولوجيا الجديدة.

ب ـ معوقات خاصة بالمؤسسات التطوعية ـ تتمثل في الآتي:

ـ عدم التجانس بين الفريق العامل في المؤسسة وبين المتطوعين وهذه إشكالية كبيرة جداً في المؤسسات التطوعية.

ـ عدم توضيح دور المتطوع واختصاصاته من قبل المؤسسة التطوعية التي يعمل بها.

ـ قيام المؤسسة التطوعية باتباع نوع من الإجراءات المعقدة والمبالغ فيها داخل المؤسسة نفسها ضد المتطوعين فضلاً عن قلة الجهود المبذولة لتنشيط الحركة التطوعية والدعوة إليها من جانب المؤسسات نفسها.

ـ غياب الهيئات اللازمة لتدريب المتطوعين. (الجحني، ٢٠٠٩م، ٢٥٨).

ـ عدم وجود إدارة خاصة بالمتطوعين تهتم بشؤونهم وتساعدهم على الاختيار المناسب لميولهم في العمل التطوعي.

ـ عدم الإعلام الكافي عن أهداف المؤسسة وأنشطتها.

ـ عدم توافر برامج تدريب خاصة بالمتطوعين قبل تكليفهم بالعمل.

ـ عدم التقدير للجهد الذي يبذله المتطوع .

ـ إرهاق كاهل المتطوع بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية .

ـ المحاباة في تنفيذ الأعمال أو تعيين العاملين من الأقارب من غير ذوي الكفاءة.

ـ الشللية التي تعرقل سير العمل.

ـ الإسراف في الخوف وفرض قيود إلى حد التحجر وتقييد وتحجيم الأعمال.

ـ الخوف من التوسع خشية عدم إمكان تحقيق السيطرة والإشراف.

ـ البعد عن الطموح والرضاء بالواقع دون محاولة تغييره. (العكرش، ٢٠٠٨م،٣٣).

ـ الارتجالية وعدم تطبيق الوسائل والنظم الحديثة في علم الإدارة.

جـ ـ معوقات خاصة بالمجتمع ـ تتمثل في الآتي:

ـ قصور قيادات المجتمع سواء المهنية أو الشعبية منها في تحمل مسؤولية اكتشاف القيادات التطوعية واستشارتها.

ـ اعتقاد بعض الأسر بأن العمل التطوعي مضيعة للوقت على حساب الدراسة والعمل، وأنه يسهم في إخفاق علاقة الأبناء بأسرهم.

ـ ضعف ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع. (النعيم، ٢٠٠٥م،١٢١).

ـ التشاؤم من إمكانية إحداث تغيير في البيئة مما يقلل من رغبة سكان المجتمع في التطوع .

ـ قلة فاعلية الأجهزة التي يتم من خلالها المشاركة التطوعية.

ـ قرار التطوع قرار اختياري لذا يستغرق وقتاً طويلاً. (نوح، ١٩٩٨م، ٧٣).

وفي دراسة أجرتها عفيف عن دور المرأة التطوعي في محافظة جدة أوضحت الدراسة أن العوائق التي تعوق المرأة عن العمل التطوعي تتمثل في الآتي: (عفيف، ٢٠٠٨م، ٢٨٢ـ٢٨٣).

معوقات شخصية أهمها:

ـ مشكلة المواصلات .

ـ الانشغال بتربية الأبناء .

ـ عدم تشجيع الأهل على العمل التطوعي.

معوقات تتعلق بالمؤسسة التطوعية أهمها:

ـ نقص الأنشطة الابتكارية في المؤسسات التطوعية.

ـ الفوضى بسبب عدم تنظيم العمل.

ـ عدم توضيح دور الأعضاء .

ـ العلاقات الشخصية وعدم قبول الآخرين بين الأعضاء تعرقل العمل.

معوقات خاصة بالمجتمع أهمها:

ـ عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر .

ـ تدني وعي المواطنين بالعمل التطوعي .

ـ عدم اهتمام الإعلام بالعمل التطوعي .

١٠ـ وسائل تشجيع وتفعيل العمل التطوعي

ذهب بعض الباحثين والمهتمين بشأن العمل التطوعي إلى تسميته بالقطاع الثالث، في حين ذهب البعض الآخر إلى تسميته برأس المال الاجتماعي، وأياً كانت التسمية فهي تعكس في حقيقتها أهمية هذا القطاع في دعم التنمية الاجتماعية جنباً إلى جنب مع القطاعين العام والخاص، ومن هنا تنبع أهمية العمل التطوعي، وهو ما يستدعي تشجيع وتفعيل المشاركات التطوعية لتحقيق هذه الغاية.

وحيث أن العمل التطوعي هو في واقع الأمر انعكاس لقناعات شخصية بأهمية هذا العمل وإحساساً بالمسؤولية الاجتماعية فإن هناك بعض الوسائل التي يمكن أن تساعد على تشجيع وتفعيل العمل التطوعي منها: (شعيب، ٢٠٠٤م، ٨٣).

- بث روح التطوع من خلال التنشئة الأسرية والمؤسسات التعليمية، فالأطفال والطلاب يجب أن يتعلموا ممارسة العمل التطوعي بصورة منظمة وفعالة، بحيث تصبح خدمة المجتمع من أولى الواجبات التي تتعلمها الأجيال القادمة.
- تنقية العملية التعليمية من الشوائب التي تعزز السلبية واللامبالاة وإيجاد أساليب وأنشطة تعليمية مهمتها تنمية روح التطوع .
- إنشاء مؤسسات تطوعية تكون مهمتها وأهدافها مرتبطة بالفئات العمرية المختلفة: الشباب، والمسنين، والأطفال.
- إتاحة الفرص أمام مساهمات أفراد المجتمع وخلق خيارات جديدة وعدم احتكار العمل التطوعي على فئة أو جماعة معينة.
- تكريم المتطوعين ووضع برنامج امتيازات وحوافز لتشجيعهم على العمل التطوعي مهما كان حجمه ونوعه كشهادات شكر وتقدير، وتقديم تسهيلات خاصة لهم في بعض الخدمات كالصحة والتعليم والمطارات. (النعيم،٢٠٠٥م،١٢٣).
- تطوير القوانين والتشريعات للعمل التطوعي بما يكفل إيجاد فرص حقيقية لمشاركة أفراد المجتمع في اتخاذ القرارات ذات الصلة بالعمل التطوعي.
- إنشاء مجلس أعلى للمتطوعين يشرف على تدريبهم وتوزيع المهام وتنظيم طاقاتهم، وتعميق خبراتهم مع من سبقهم وإكسابهم مهارات جديدة تحسن من أدائهم .
- إيجاد مشاريع خاصة بالشباب تهدف إلى تنمية روح الانتماء والمبادرة لديهم، بحيث تمارس الجامعات والمؤسسات الدينية دوراً أكبر في حث الشباب على التطوع وخصوصاً أثناء الإجازات الدراسية.
- أن يكون هناك يوم إجازة مدفوع الأجر شهرياً كي يمارس الشباب العمل التطوعي وخدمة

مجتمعهم المحلي، وأن يكون للمشاركة بالأعمال التطوعية دافعاً للترقية في السلم الوظيفي.

ـ أن تمارس المؤسسات الإعلامية دوراً أكبر في دعوة المواطنين للعمل التطوعي والمشاركة في بناء المجتمع.(عبدالغني، ٢٠٠٥م، ٣٧).

١١ـ أهم النظم التي تلعب دوراً رئيساً في تفعيل العمل التطوعي

تتنوع وتتعدد الجهات التي تعلب أدواراً رئيسة في عملية التنشئة، فمن تأثير الأسرة والمدرسة والمؤسسات الدينية وأدوات الإعلام وجماعات الرفاق وغيرها يكتسب الفرد قيماً ومعايير واتجاهات مختلفة، فعملية إكساب الأفراد الأدوار التي يؤدونها في الحياة تتم من خلال المؤسسات التي تعمل على تعليم الأفراد وإكسابهم أنماط السلوك المرغوب فيه من قبل المجتمع وهي متعددة وتتقاسم المسؤولية في هذه العملية وأهمها:

أـ الأسرة

تعد العائلة المؤسسة الاجتماعية الأولى المسؤولة عن تطوير شخصية الطفل من النواحي الجسمانية والنفسية والعقلية والوجدانية والأخلاقية، وإذا كان لبعض المؤسسات الاجتماعية الأخرى العاملة في ميدان التنشئة الاجتماعية أثرها في بلورة شخصية الطفل من الناحية الاجتماعية، فإن دور مثل هذه المؤسسات يصبح دوراً ثانوياً لأنه يأتي في مرحلة زمنية لاحقة على تلك السنوات التكوينية الأولى التي يعشيها الطفل داخل أسرته وبشكل تام. (الدوري، ١٩٨٥م، ١٤٠).

وتعد الأسرة من أهم النظم الاجتماعية التي تؤثر في اكتساب الشباب لأدوارهم الاجتماعية خصوصاً القيم وأنماط السلوك التي تغرسها في مرحلة الطفولة التي تسهم في تكوين الذات الاجتماعية، فالأسرة هي مصدر الأخلاق والدعامة الأولى لضبط السلوك وفيها يتلقى الفرد أولى دروس الحياة الاجتماعية، وعلى عاتق الأسرة يقع تزويد الطفل بالمعارف والخبرات الاجتماعية.

وتستطيع الأسرة ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى أبنائها من خلال الآتي: (بكار، ٢٠١١م، ٣٤).

ـ امتثال القدوة الحسنة في سلوك الآباء مما يجعل الأبناء يتعلمون ذلك السلوك بالمحاكاة (التعلم بالملاحظة).

ـ تربية الأبناء على حب الآخرين وتقديم يد العون والمساعدة لهم.

ـ تربية الأطفال على العمل التطوعي من خلال بعض الترتيبات داخل المنزل كإيجاد (حصالة) يتبرع فيها كل طفل بنسبة معينة من مصروفه الشهري.

ـ تربية الأولاد على الأعمال التطوعية من خلال ما يسمى (وقف الوقت) يتم بموجبه قيام الولد بالدوام (ساعتين مثلاً) من كل أسبوع في مقر الجمعية للمشاركة في بعض أنشطتها.

ب ـ المؤسسة التعليمية

يؤكد الكثير من الباحثين والمهتمين بالتربية على أهمية الدور الذي تلعبه المدرسة باعتبارها البيئة الثانية التي تستقبل الطفل، ومكملة لما قامت به الأسرة.

ففي المدرسة يقضي التلاميذ الجزء الأكبر من وقتهم لاستكمال بناء وضع أساسه الأسرة، وتعمل على إكسابهم المعرفة والتربية التي تساهم في تكوين شخصية التلميذ وتحدد اتجاهاته وعلاقاته في المجتمع مستقبلاً، فالمدرسة تعتبر الحلقة الوسيطة بين مجتمع الأسرة الضيق ومجتمع الحياة الواسع.

ودور المدرسة لا يقتصر على تلقين التلميذ العلوم النظرية المختلفة، بل يتعدى ذلك إلى تلقينه المبادئ الأخلاقية والمثل العليا التي تدفعه إلى التمسك بروح الفضيلة والاندماج في المجتمع الواسع، وعلى رأس هذه القيم الأخلاقية قيمة العمل التطوعي والمشاركة الإيجابية في خدمة المجتمع. (العمري،٢٠٠٢م، ٨٨).

ومن الأمور التي يمكن أن تقوم بها المؤسسة التعليمية على صعيد تأسيس ثقافة العمل التطوعي ما يلي: (بكار، ٢٠١١م، ٤٠).

ـ تدريب الأطفال في رياض الأطفال على بعض الألعاب الجماعية التي تؤسس فيهم روح المشاركة والشعور بالآخرين.

ـ تدريب طلاب التعليم العام على العمل التطوعي من خلال المساعدة في غرس الأشجار وسقايتها، والإسهام في نظافة المدرسة وما شابه ذلك.

ـ عقد شراكة بين المدارس والجامعات من جهة والجمعيات الخيرية والمؤسسات التطوعية من جهة أخرى وتدريبهم على القيام ببعض الأنشطة التطوعية لهذه المؤسسات.

ـ إصدار قرار من وزارة التربية والتعليم بعدم تسلم الطالب لشهادة المرحلة المتوسطة وكذلك الثانوية ما لم يقدم شهادة معتمدة تفيد بتطوعه بعدد محدد من الساعات.

ـ اشتراط الجامعة للقبول في بعض الكليات تقديم شهادة تثبت تطوع الطالب في بعض الأنشطة التطوعية التي تنسجم مع طبيعة تخصصاتها.

جـ ـ المؤسسة الدينية

تقوم المؤسسات الدينية بدور كبير في عملية التنشئة وتعلم الأدوار، وذلك لما تتميز به من خصائص فريدة أهمها: إحاطتها بهالة من التقديس، وثبات وإيجابية المعايير السلوكية التي تعلمها للأفراد والإجماع على دعمها.

والدين له مؤسساته التي تعمل على تحقيق أهدافه وغاياته السامية، ولا يقف الدين عند حدود العبادات وإقامة الشعائر الدينية، بل أن الدور الذي يقوم به في تنشئة الأفراد يكاد يعكس آثاره على بقية المؤسسات الأخرى العاملة في مجال الضبط الاجتماعي، لذلك يعد الدين والمؤسسة التي تعمل على تحقيق أهدافه عنصراً أساسياً من عناصر التنشئة .

والمؤسسات الدينية تقوم بدورها في عملية التنشئة من خلال تعليم الفرد والجماعة التعاليم الدينية والمعايير السماوية التي تحكم سلوك الفرد بما يضمن سعادة الفرد والمجتمع كما تقوم بإمداد الفرد بسلوكيات أخلاقية وتنمية الضمير عند الفرد والجماعة.

لذا تعمل هذه المؤسسات الدينية عندما تقوم بدورها المفترض على تنمية الوعي الاجتماعي بأهمية المشاركة المجتمعية في الأعمال التطوعية والمساهمة في مسيرة بناء المجتمع وتقديم يد العون والمساعدة للمحتاجين والمنكوبين طلباً للأجر والثواب من الله عز وجل .

د ـ المؤسسة الإعلامية

تعد وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة وشبكة الانترنت مصدراً مهماً من مصادر التوجيه والتثقيف والتنشئة الاجتماعية بدءاً بالأطفال ومروراً بالشباب، وهي ذات تأثير كبير في جماهير المتلقين المتباينين في اهتماماتهم وتوجهاتهم ومستوياتهم الفكرية والاجتماعية وهو ما يكسبها أهميتها في بناء المجتمعات، ويمكن القول بأنها أحد العناصر الأساسية في المساهمة في تشكيل ملامح المجتمعات. وإذا كان دور وسائل الإعلام في أي بيئة مجتمعية يتحدد بالأثر الذي تستطيع أن تحدثه فيها فإن مناقشة دور وسائل الإعلام في نشر ثقافة العمل التطوعي تنطلق من هذه الأهمية التي تستوجب استثمار هذه الوسائل استثماراً ايجابياً بما يحقق الهدف منه في التوعية بأهمية العمل التطوعي ونشر ثقافته بين مختلف أفراد المجتمع ومخاطبة كل شريحة اجتماعية بما يتفق وطبيعتها وتحقيق أهدافها، ولعل مما يمكن أن تقدمه وسائل الإعلام في نشر ثقافة العمل التطوعي الأمور التالية: (بكار، ٢٠١١م، ٤٦).

ـ توضيح فضل العمل التطوعي والثواب الجزيل الذي أعده الله عز وجل لمن قام به.

ـ توثيق الصلة بالجمعيات الخيرية والمؤسسات التطوعية المختلفة، وإتاحة مساحة أسبوعية مجانية لمن يرغب منها في التحدث في قضايا العمل التطوعي.

ـ مقابلة المتميزين وتعريف الناس بمبادراتهم وعطاءاتهم بوصفهم عناصر خيره وبناءه.

ـ إنشاء قناة فضائية مهمتها نشر ثقافة العمل التطوعي.

ـ إيجاد موقع عملاق على الإنترنت لنشر هذه الثقافة.

٢ .١ .٣ الاتجاهات العالمية للعمل التطوعي

يمكن تناول هذه الاتجاهات من ثلاثة جوانب أساسي، الجانب الأول: يتعلق باتجاهات الأمم المتحدة ، والجانب الثاني: يتعلق بالتجارب الدولية في مجال العمل التطوعي، أما الجانب الثالث يتعلق بواقع العمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية

أولاً: اتجاهات الأمم المتحدة بشأن العمل التطوعي

ـ برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين

أنشأت الجمعية العامة برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين في عام ١٩٧٠م، كجهاز مساعد للأمم المتحدة، وليكون الذراع التطوعي لمنظومتها، بالإضافة لكونه مشروعاً تطوعياً متعدد الأطراف يهدف إلى تشجيع الإسهامات التطوعية في مجالات التنمية المختلفة وخاصة التنمية التي ترتكز على المجتمع المحلي، كما يسعى البرنامج إلى التأثير السياسي بغرض التوصل إلى نتائج مستدامة. والبرنامج مسؤول أمام المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ويعمل من خلال مكاتبه الميدانية في كل أنحاء العالم. (العكرش، ٢٠٠٨م، ٣).

ـ السنة الدولية للمتطوعين ٢٠٠١م

ظهرت فكرة السنة الدولية للمتطوعين ٢٠٠١م لتُعلن على إثر دخول العالم في القرن الحادي والعشرين، لتيسير إسهامات المتطوعين والاعتراف بإنجازاتهم في خضم مشاورات جرت بين العديد من المنظمات الدولية غير الحكومية في مطلع التسعينيات. وقد تبلور هذا المفهوم لأول مرة من خلال نظام الأمم المتحدة أثناء منتدى السياسة في اليابان سنة ١٩٩٦م.

وتبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة القرار رقم ١٧/٥٢ بتاريخ ٢٠ نوفمبر ١٩٩٧م الخاص باعتماد السنة الدولية للمتطوعين ٢٠٠١م.

فالأساس الذي بنيت عليه السنة الدولية للمتطوعين ٢٠٠١م هو أن الخدمة التطوعية أصبحت مطلوبة ـ بصورة غير مسبوقة ـ لسد احتياجات ذات أهمية أولية في ساحات اجتماعية، اقتصادية، ثقافية، إنسانية، وفي إفشاء السلام. كما وأنه توجد حاجة ماسة لزيادة عدد الأفراد لتقديم خدماتهم كمتطوعين وذلك يتطلب اعترافا وتيسيراً أكثر للعمل التطوعي وترويجاً أكبر لمثل هذه الخدمات بتقديم نماذج لأحسن المبادرات والمجهودات المنسقة لدى المتطوعين. هنالك أيضاً شعور قوي بأن تعيين سنة دولية للمتطوعين من قبل الجمعية العمومية للأمم المتحدة. يؤسس بنية مهمة وجواً أكثر ملاءمة للنمو والاستفادة من الإسهامات التطوعية. (www.iyv2001.org).

ـ اليوم العالمي للتطوع

اعتمدت الأمم المتحدة اليوم الخامس من شهر ديسمبر من كل عام يوماً عالمياً للتطوع بموجب القرار رقم ٤٠/ ٢١٢ في ١٧ ديسمبر ١٩٨٥م وذلك تأكيداً على أهمية مساهمة المتطوعين في معالجة المشكلات التي تعاني منها معظم دول العالم، وتطلعاً لتحقيق الرفاهية للمجتمعات الإنسانية. (www.iyv2001.org).

ـ الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر

الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر هي أكبر شبكة إنسانية في العالم، وتتمثل مهمتها في التخفيف من وطأة المعاناة الإنسانية، وحماية أرواح الناس وصحتهم، وضمان احترام كرامة الإنسان، ولا سيما النزاعات المسلحة وحالات الطوارئ الأخرى، وهي حاضرة في جميع البلدان، وتحظى بدعم الملايين من المتطوعين. وتتألف الحركة من المكونات الآتية:

ـ اللجنة الدولية للصليب الأحمر.

ـ الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر.

ـ ١٨٧ جمعية وطنية للصليب الأحمر والهلال الأحمر.

ويملك كل مكون من مكونات الحركة هوية قانونية خاصة به، كما يضطلع بدور خاص به، ولكن توحدها جميعها سبعة مبادئ أساسية، وتتمثل هذه المبادئ في الإنسانية، وعدم التحيز، والحياد، والاستقلال، والخدمة التطوعية، والوحدة، والعالمية. ويجب على كل مكون من مكونات الحركة احترام هذه المبادئ والتمسك بها. وفضلاً عن هذه القيم الموحدة. يجب على مكونات الحركة التنسيق والتعاون فيما بينها وضمان تكامل أعمالها.

وتضطلع اللجنة الدولية للصليب الأحمر بمهمة إنسانية خالصة تتمثل في حماية أرواح وكرامة ضحايا النزاعات المسلحة وحالات العنف الأخرى، وتقديم المساعدة لهم، وتتولى اللجنة الدولية إدارة وتنسيق أنشطة الإغاثة الدولية التي تضطلع بها الحركة أثناء النزاعات المسلحة، وقد أنشئت اللجنة الدولية في عام ١٨٦٣م وانبثقت الحركة منها. (التويجري، ٢٠١٣م، ١٩٢).

ثانياً: تجارب دولية في مجال العمل التطوعي

أ- العمل التطوعي في أمريكا

العمل التطوعي والخيري في أمريكا يندرج تحت ما يسمى بالجمعيات اللاربحية واللاحكومية. (Non Profit Organization Non Government Organization) وتختصر بعبارة (NGO) (NOP) وإذا دخلت شبكة الانترنت وحدها تجد هناك قرابة مليونين موقع تحت كلمة (NPGO , NOP). وحسب تقارير صادرة عن المؤسسة الاتحادية الأمريكية للخدمة الوطنية والمجتمعية (CNCS) لسنة ٢٠١٠م تشير إلى ما يلي: (الجحني، ٢٠٠٩م، ٢٥٠).

- في أمريكا وحدها هناك (١,٥١٤,٠٠٠) مؤسسة خيرية بلغت ممتلكاتها أكثر من (١٣٨) مليار دولار.
- شارك في العمل التطوعي حوالي (٩٣) مليون أمريكي يشكلون نسبة ٣٠٪ من مجمل الأمريكيين.
- ينفقون سنوياً (٢٠) بليون ساعة في العمل التطوعي لصالح الأطفال والفقراء والتعليم وقضايا أخرى بما يساوى ١٧٣ مليار دولار أمريكي.
- كما يقدر معدل التبرع المالي لكل أمريكي (٥٠٠) دولار سنوياً.
- معدل ما تطوع به الفرد ٢-٤ ساعة أسبوعياً.
- مجموع عدد ساعات التطوع ٢٠,٥ بليون ساعة.
- معدل ساعات التطوع توازي عمل ٩ ملايين موظف.
- قيمة الوقت المتطوع به ١٧٦ بليون دولار أمريكي.
- مؤسسة تطوعية أمريكية واحدة تدعى (يونايتد ويز United Ways) لديها ١٤٠٠ فرع حول أمريكا.
- تضم رابطة الجامعات غير الربحية حوالي ١٠٠ جامعة أمريكية منها تخصصات للعمل غير الربحي وتخصصات في العمل الخيري الدقيق.

ـ عدد المجالس والهيئات الأهلية المستقلة التي تشرف على الأعمال الخيرية في أمريكا يتجاوز الألف هيئة لمساعدة المانحين على العطاء بحكمة للمنظمات الخيرية، وتوفر للمانحين المعلومات الكافية التي تمكنهم من تحديد الجهة التطوعية التي تناسب أهدافهم.

ب ـ العمل التطوعي في كندا

يشير التويجري (٢٠١٣م ، ١٩٩) إلى الآتي:

ـ أسهم ٢٢ مليون كندي (٩١٪) من السكان الذين تتجاوز أعمارهم ١٥ سنة بتقديم تبرعات نقدية أو عينية من بين ٣٤ مليون نسمة عدد سكان كندا.

ـ يوجد في كندا ١٧٥,٠٠٠ جمعية أهلية، منها ٧٨,٠٠٠ مسجلة كجمعيات خيرية في سنة ٢٠٠٠م .

جـ ـ العمل التطوعي في بريطانيا

تشير الإحصائيات والدراسات المنشورة بموقع التطوع العربي والعديد من المواقع الإلكترونية الموازية إلى ما يلي: (التويجري، ٢٠١٣م، ١٩٩).

ـ بلغ عدد المتطوعين في بريطانيا: (٢٢) مليون متطوع، شارك منهم (١١,١) مليون في تطوع رسمي، وعلى الأقل مرة واحدة في الشهر.

ـ بريطانيا فيها (٣٥٠,٠٠٠) جمعية خيرية.

ـ يسهم المتطوعون بما يساوى ٩٠ مليون ساعة عمل أسبوعياً.

ـ تقدر الدراسات القيمة الاقتصادية للتطوع بـ ٤٠ مليار جنية إسترليني سنوياً على الأقل تصب في عصب الاقتصاد البريطاني، وتعود مباشرة على المجتمع والمواطنين.

ـ في دراسة مستقلة أكد ستة من كل عشرة من المتطوعين على أن التطوع قدم لهم فرصة تعلم مهارات جديدة، وأكد ٩٠٪ من السكان بأنه يتفقون أن المجتمع الذي يتطوع أفراده هو مجتمع متماسك يعتني بعضه ببعض.

د ـ العمل التطوعي في فرنسا

يشير التويجري (٢٠١٣م ، ٢٠)، إلى ما يلي:

ـ جاء في تقرير حديث لجمعية فرنسا للشؤون الاجتماعية أن ١٠ ملايين ونصف المليون فرنسي يتطوعون في نهاية الأسبوع للمشاركة في تقديم خدمات اجتماعية مختلفة تخص الحياة اليومية، من مجالات التربية والصحة والبيئة والثقافة والترفيه وغيرها.

ـ تتراوح أعمار ٥١٪ من المتطوعين ما بين الخامسة والثلاثين والتاسعة والخمسين. ويمثل الطلبة نسبة ٢١٪ وتتراوح أعمار المتطوعين منهم ما بين ١٨ و٢٥ عاماً.

ـ فرنسا فيها (٦٠٠,٠٠٠) جمعية خيرية.

ويرى الباحث أن هذه الأرقام والإحصاءات الضخمة لعدد الجمعيات، والمؤسسات التطوعية، وأعداد المتطوعين، وحجم التبرعات النقدية والعينية في تلك الدول المتقدمة ماهو إلا مؤشر على المكانة الكبرى التي يحظى بها العمل التطوعي في تلك البلدان، ويعكس في الوقت نفسه ضعف مكانة العمل التطوعي لدينا بالمملكة العربية السعودية مقارنة بتلك الدول. حيث تشير الإحصاءات إلى أن عدد جمعيات البر الخيرية بالمملكة لا يتجاوز (٦٣٩) جمعية، وعدد المؤسسات الخيرية والتطوعية الأخرى لا يتجاوز (١٢٠) مؤسسة خيرية أو تطوعية، أي أن إجمالي هذه الجمعيات والمؤسسات التطوعية يقارب (٧٥٩) جمعية ومؤسسة تطوعية، وهو رقم لا يكاد يذكر إذا ما قورن بتلك الإحصاءات في دول العالم المتقدم . (وزارة الشؤون الاجتماعية، الكتاب الإحصائي، ١٤٣٢ـ١٤٣٣هـ) .

ثالثاً: واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية

عرف العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية منذ وقت مبكر وأخذ أشكالاً متعددة، منها الفردية والعائلية والقبلية إلا أنه بدأ يأخذ شكله المؤسسي عقب توحيد البلاد على يد مؤسسها الملك عبد العزيز بن عبدالرحمن آل سعود وتوجهه نحو بناء مؤسسات الدولة.

وعندما أنشئت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عام ١٣٨٠هـ قامت الوزارة بتنظيم

صناديق البر الخيرية القائمة في ذلك الوقت وتسجيلها كجمعيات خيرية وأنشأت إدارة للرعاية الاجتماعية لتصبح مسؤولة عن أعمال الرعاية الاجتماعية، ثم أنشئت وكالة الوزارة للشؤون الاجتماعية، وصدرت اللوائح المنظمة للعمل التطوعي الخيري ومن أهمها صدور لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية بقرار مجلس الوزراء رقم ١٠٧ بتاريخ ٢٥/ ٦/ ١٤٢٠هـ. (الحارثي، ٢٠١٠م، ٧).

وقد دعم هذا النشاط بإنشاء إدارة عامة للتنمية الاجتماعية وإدارة عامة للمؤسسات والجمعيات الأهلية، هاتان الإدارتان تعملان على تنظيم جهود الأفراد والجماعات وتوجيهها للعمل المشترك مع الجهود الحكومية للمساهمة في سد احتياجاتهم وحل مشكلاتهم والانتفاع بإمكاناتهم وطاقاتهم من أجل النهوض بصورة متكاملة بكل جوانب 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 إيجابي في أسلوب العمل والمعيشة في المجتمعات المحلية ريفية وحضرية مع الاستفادة من الإمكانات المادية لتلك المجتمعات وطاقاتها البشرية بأسلوب يوائم بين حاجات المجتمع وتقاليده وقيمه الدينية والحضارية. (العنزي، ٢٠٠٦م، ٦٣).

ومن أبرز مؤسسات الجمعيات الخيرية العاملة في المملكة ما يلي:

- مؤسسة الملك خالد بن عبد العزيز الخيرية.
- مؤسسة الأمير سلطان بن عبد العزيز الخيرية.
- مؤسسة الأمير سلمان للإسكان الخيري بالرياض.
- مشروع بن باز الخيري لإعانة الشباب على الزواج.
- الندوة العالمية للشباب الإسلامي.
- الوقف الإسلامي.
- المنتدى الإسلامي.
- جمعية رعاية الأيتام بالرياض.

ـ جمعيات البر والجمعيات الخيرية بالمملكة.

ـ الضمان الاجتماعي.

ـ هيئة الإغاثة الإسلامية.

وفي إطار اهتمام الدولة المتلاحق ببناء المؤسسات لدعم مسيرة التنمية الاجتماعية والمواطنة أنشئت جمعية الإسعاف الخيري عام ١٣٥٤هـ بمكة المكرمة، وانحصرت خدماتها في تقديم الخدمات الإسعافية للحجاج في مكة المكرمة والمدينة المنورة ومدينة جدة، وفي عام ١٣٨٣هـ صدر مرسوم ملكي بإنشاء جمعية الهلال الأحمر السعودي أسوة بما هو معمول به في دول العالم فتوسعت خدماتها وأوكل لها مهام ومسؤوليات تقديم كافة الخدمات الإسعافية في أنحاء المملكة والقيام بمهام العمل الإغاثي في خارج المملكة انسجاماً مع مهامها الإنسانية وانتمائها للحركة الدولية مما جعل الاستعانة بالمتطوعين أمراً ضرورياً وحتمياً فدعت إلى استقطاب المتطوعين وتدريبهم على الإسعافات الأولية وفق برامج مدروسة من خلال معسكرات للتطوع تم التركيز فيها على أعمال الإغاثة والإسعافات الأولية بالإضافة إلى المجالات الأخرى. (http://www.srca.org.sa)

وتحتل وزارة الداخلية موقعاً في إطلاق العمل التطوعي في المملكة، وذلك عبر المديرية العامة للدفاع المدني باعتبارها الجهة المعنية بإدارة الكوارث، إذ وجهت أثناء حرب الأيام الستة مع الكيان الصهيوني ١٣٨٧هـ ـ ١٩٦٧م نداء لكافة المواطنين للتطوع على أعمال الدفاع المدني عن طريق إداراتها بالمناطق، ولم يكن هذا النداء إجبارياً بل اختيارياً، تحسباً لأي طارئ، وقد أقبل المواطنين على العمل التطوع تلبيةً لهذا النداء، وعقدت دورات تدريبية للمتطوعين في مدرسة الشرطة بمكة المكرمة بعد قبولهم، وفيها تم تدريبهم على الإطفاء النظري والعملي وبعض عمليات الإنقاذ الخفيفة والإسعافات الأولية، وتشجيعاً لإقبالهم على العمل التطوعي فقد تم منحهم شهادات تقدير. ثم صدر نظام الدفاع المدني بالمرسوم الملكي رقم م/ ١٠ وتاريخ ٥/ ١٠/ ١٤٠٦هـ، وأعدت لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني التي اشتملت على عدة مواد تتعلق بالعمل التطوعي من حيث الشروط والحقوق والواجبات وغيرها من التنظيمات، وعلى أثر ذلك استحدثت إدارة لشؤون المتطوعين في عام ١٤٠٧هـ وربطها بالحماية المدنية، ويكون من مسؤولياتها إدارة المتطوعين.

وتشير بعض الدراسات إلى أن فكرة الاستفادة من المتطوعين أثناء موسم الحج كانت قد بدأت في عام ١٤٠٧هـ، بفتح باب القبول للمواطنين للانخراط في العمل التطوعي من خلال فروع الدفاع المدني بالمناطق لتسجيل وقبول من تنطبق عليهم الشروط.

وبالرغم من كل الجهود التي تبذلها إدارة المتطوعين بجهاز الدفاع المدني السعودي والخطط الموضوعة لتحقيق هدف الارتقاء بالعمل التطوعي ومنها (خطة كيفية الاستفادة من المتطوعين ومشاركتهم مع فرق الدفاع المدني في الحوادث اليومية وحالات الطوارئ والكوارث والحروب). إلا أن الباحث كغيره من منسوبي الجهاز يرى من خلال خبرته العملية والتي تفوق عشرين عامًا ومعايشته لهذا الواقع أن العمل التطوعي لم يرتق إلى المستوى المنشود سواءً في مواجهة حالات الكوارث والطوارئ أو حتى على مستوى الحوادث اليومية لأعمال الدفاع المدني. وهو ما أظهرته بعض الأحداث والكوارث التي وقعت بالمملكة لعل أبرزها كارثة سيول جدة عام ١٤٣٠ هـ، الأمر نفسه ينطبق على المؤسسات الحكومية الأخرى ذات العلاقة بالعمل التطوعي وكذلك مؤسسات المجتمع المدني من جمعيات مهنية متخصصة وجمعيات خيرية وغيرها، وهو ما أكده الكثير من المهتمين في هذا المجال،حيث أكد الحجاج (٢٠٠٩م) وهو أحد الناشطين في العمل التطوعي والمؤسس والمشرف العام على موقع عالم التطوع العربي هذا الأمر بقوله ((لقد غاب عن ذلك المشهد المأساوي الكثير من مؤسسات المجتمع من جمعيات مهنية متخصصة وجمعيات خيرية وغيرها)). (www.arabvolunteering.org).

ومع أن مئات المتطوعين شاركوا في هذه الكارثة وباشروا العمل الإغاثي إلا أن مشاركتهم كانت بمبادرات فردية حرّكتها دوافع إنسانية، ولم تتم هذه المشاركة من خلال تنظيم مؤسسي يضفي على عملهم صفة التنظيم والانضباطية والمهنية في أداء العمل ويضمن استمراريتهم في العمل التطوعي المؤسسي بعد انقضاء الكارثة، وهو ما جعل مشاركتهم التطوعية تأخذ صفة العشوائية في غياب الإدارة والتأهيل وتنقطع صلتهم بالعمل التطوعي بانتهاء الكارثة بالرغم من كل الجهود التي بذلوها وأسهمت في تخفيف حجم المأساة وإنقاذ الأرواح والممتلكات. (www.arabvolunteering.org).

وفي هذا الصدد أكد التويجري (٢٠١٣م) أن هناك بعض النقد حول تجربة التطوع أثناء كوارث السيول بالمملكة منها العشوائية في العمل التطوعي بسبب غياب المرجعية التي تدير

الأعمال التطوعية، وعدم مهنية المتطوعين في غياب استراتيجية متكاملة لإدارة الكوارث قبل وقوعها _ بمعنى أن هناك افتقادًا لخطة متكاملة لإعداد وتدريب كادر من المتطوعين لرفع مستوى الاستعداد تحسبًا لمواجهة أي كارثة في المستقبل، وأن المؤسسات الحكومية يجب أن تأخذ التطوع بشكل أكثر جدية كما أن على الشباب إظهار المزيد من المسؤولية والالتزام بالعمل الجماعي ورفع شعار مصلحة المجتمع على المصلحة الفردية. (١١٦ ـ ١١٧). كما ذكر التويجري (٢٠١٣م) أن زيادة وتفعيل العمل التطوعي يكمن في نوعية التحدي ومواجهته باستمرار وهو (كيفية تنظيم العمل التطوعي بشكل مهني وحرفي) وأن ذلك هو بالتحديد ما ينقص أعمالنا ومشروعاتنا التطوعية، وأن من أهم أسباب ضعف تنظيم العمل التطوعي وإدارته في مجتمعنا، عدم التخطيط والعشوائية، وغياب ثقافة العمل التطوعي في تعليمنا ومنازلنا وخطابنا الثقافي مما أدى إلى نقص حاد في عدد ونوعية المتطوعين وعزوف أصحاب الكفاءات والتخصصات الفنية، وعدم رعاية المجتمع للعمل التطوعي بالشكل المطلوب، مما أدى إلى التقليل من إيجابياته وانقلاب بعض إيجابياته إلى سلبيات، وعزوف المجتمع عن العمل التطوعي مما أدى إلى قلة تدفق الموارد المادية والدعم المعنوي والإمداد الفكري . (١٢٥ ـ ١٢٧) .

وقد كشفت دراسة استشرافية أجراها البيالي على مجموعة من الخبراء بعنوان ((تطور المجتمع المدني وأثره على الأمن الوطني في المملكة العربية السعودية)). عن واقع المجتمع المدني في المملكة وذلك على النحو التالي: (البيالي،٢٠٠٧م،٣٥٠ـ٣٥٥).

ـ العنصر البشري المضطلع بإدارة المكونات الحالية للمجتمع المدني السعودي يتسم كادره بالضعف وذلك من نواح عدة أهمها: قلة أعداد العاملين، ضعف كفاءة وتأهيل وتدريب العاملين، محدودية التجربة، ضعف المشاركة النسائية في أعمال المجتمع المدني.

ـ الثقافة التنظيمية في مؤسسات المجتمع المدني الحالية هشة بسبب عدم اكتمال التنظيمات والآليات والسياسات وضعف الهياكل وابتدائيتها.

ـ غياب المؤسسية وغلبة الفردية في إدارة أنشطة المجتمع المدني.

ـ غياب الاستقرار الإداري في مؤسسات المجتمع المدني لاعتمادها على الجهود التطوعية الفردية غير المنظمة وهي جهود بطبيعتها متقلبة لا تستمر بنفس الزخم.

ـ محدودية التنسيق بين مؤسسات المجتمع المدني ذات الاهتمام المشترك والنشاط الواحد.

ـ يعتبر الدور المجتمعي التنموي لمؤسسات المجتمع المدني حاليًا دورًا خجولًا لضعف المبادرة من جهة ولضعف المساندة الرسمية من جهة أخرى.

ـ ضعف الموارد المالية للمجتمع المدني.

ـ عدم التوازن في توزيع مكوناته جغرافيًا على المناطق الإدارية بالمملكة.

ـ التناول الإعلامي لثقافة المجتمع المدني وقضاياه لا يرقى إلى المستوى المطلوب.

ـ النظام التربوي كعنصر مكون للمنظومة الثقافية في المجتمع لا يدخل ضمن محتواه وبنيته مفردات الثقافة المدنية.

ـ الخشية من المساس بالاستقرار السياسي نتيجة المناخ الذي يصنعه المجتمع المدني.

ـ اتجاه الجهود التطوعية السعودية كمنشط من مناشط المجتمع المدني نحو العمل الخيري فقط وعدم مدها باتجاه المجالات الأخرى.

ـ سيطرة الفردية والتأثيرات الشخصية وضعف العمل المؤسسي المنظم.

ـ نقص الجانب التشريعي.

ـ ضعف التنسيق والتكامل بين مكونات المجتمع المدني أظهر العمل المدني بمظهر عشوائي ومحدود وفقير.

ـ قلة الأعمال البحثية حول ثقافة المجتمع المدني بالمملكة العربية السعودية .

وقد أوصت دراسة البيالي بإجراء عدد من البحوث في المستقبل من بينها إجراء دراسة عن ((أدوار مؤسسات المجتمع المدني في أوقات الأزمات والحروب والكوارث)) ولعل الدراسة التي يجريها الباحث حاليًا تأتي في هذا السياق باعتبار أن العمل التطوعي يعتبر من أهم الأدوار التي يمكن أن تقوم بها مؤسسات المجتمع المدني في مواجهة الكوارث.

وقد أشارت الخضيري (١٤٣٤هـ) إلى أن العمل التطوعي لايزال يواجه معوقات يجب المسارعة في تخطيها من أجل تدعيم الجهود وقطف ثمرة العمل، حيث غياب الاستراتيجية الواضحة لبعض جمعيات ومؤسسات العمل التطوعي، وعدم توافر الإيرادات والموارد الثابتة لأغلبيتها، كذلك نقص الكوادر البشرية المتخصصة، وضعف التنسيق والتعاون والتكامل بين

الجمعيات، والازدواجية في الأعمال، وعدم الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، وغياب النظام الموحد الذي يقنّن العمل التطوعي، وقصور البرامج الإعلامية في التوعية به. كلها تحول أمام تنظيم وتنشيط العمل التطوعي وتعزيزه كثقافة مجتمعية يتشربها الأطفال والكبار للنهوض بالحس الاجتماعي المرهف القادر على احتواء احتياجات الآخر وتلمسها بعناية وترتيب وتنظيم متقن تحت مظلة إحداث التغيير.(٦٢).

كما كشفت دراسة أجرتها المعجب (٢٠٠٩م) بعنوان ((معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمحافظة الأفلاج)) عن وجود معوقات شخصية تحد من مشاركة الطلاب والطالبات في العمل التطوعي أهمها: الرغبة في قضاء وقت الفراغ في مجالات أخرى غير العمل التطوعي، ومعوقات تنظيمية أهمها: عدم توافر برامج تدريبية لراغبي التطوع وقلة التعريف بالبرامج والأنشطة التطوعية التي تنظمها المؤسسات الحكومية والأهلية، ومعوقات اجتماعية وثقافية أهمها: تقصير وسائل الإعلام في التوعية بأهمية العمل التطوعي وغياب الممارسات التطوعية في محيط الطالب.(١٠٩ـ١١١).

وحول المعوقات التي تعوق المرأة عن العمل التطوعي كشفت دراسة أجرتها عفيف (٢٠٠٨م) بعنوان ((العمل التطوعي في المجتمع المدني: دراسة لدور المرأة التطوعي في محافظة جدة بالمملكة العربية السعودية)) أن أهم هذه المعوقات تتمثل في مشكلة المواصلات والانشغال بتربية الأبناء وعدم تشجيع الأهل والفوضى بسبب عدم تنظيم العمل في الجمعيات وتدني وعي المواطنين بالعمل التطوعي (٢٨٢ـ٢٨٣).

وبما يعكس حقيقة واقع العمل التطوعي في المملكة قدم المشاركون في المؤتمر السعودي الثاني للتطوع عدد من التوصيات لتطوير هذا الواقع منها:

(http://www.asbar.com//ar/monthly_issues/27.article.htm)

ـ حث الجامعات ومراكز البحث العلمي على إجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بالأعمال التطوعية.

ـ تخصيص وسام يحمل اسم ملك الإنسانية خادم الحرمين الشريفين تمنح للعمل التطوعي المميز المقدم من الأفراد والمؤسسات وفق نظام خاص لمنح هذا الوسام سنويا.

ـ العمل على بناء وتوفير قاعدة بيانات للعمل التطوعي تتبناه الجهات ذات العلاقة بالأعمال التطوعية الحكومية والأهلية وتبنى على رؤية استراتيجية واضحة.

ـ مطالبة وسائل الإعلام المختلفة المرئية والمقروءة والمسموعة بتوعية أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي وحاجة المجتمع إليه ودوره في التنمية الشاملة، وإعداد حملات إعلامية واسعة تهدف إلى دعم العمل التطوعي وإيصال مفهومه إلى الجمهور بصورة سهلة وواضحة.

ـ المطالبة بقيام جمعية وطنية سعودية للخدمات التطوعية تسهم في تطوير العمل التطوعي في المملكة تخطيطاً وتأهيلاً وتدريباً ويفتح لها فروع في مختلف المناطق وتنسق مع الجهات العاملة في الخدمات التطوعية بمختلف مجالاتها.

ـ المطالبة بتفعيل دور الأسرة في توجيه أفرادها للمشاركة في الأعمال التطوعية.

ـ شغل وقت الفراغ لدى الشباب بما يخدم مجتمعهم من الانخراط في مجال العمل التطوعي.

ـ الاستفادة من الخبرات العالمية في مجال التطوع والأعمال الإنسانية في كافة المجالات وعلى سبيل المثال الإغاثة والإسعاف والحماية المدنية.

كما أوصى اللقاء الرابع للحوار الوطني بتشجيع الشباب على المشاركة في العمل التطوعي بكافة أنواعه والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط في أعماله، والعمل على إنشاء مركز وطني للأعمال التطوعية يعنى بتنظيم العمل التطوعي والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط فيه .

وفي نفس السياق حث أمير منطقة عسير في كلمة ألقاها في الاجتماع الرابع للمجلس التنسيقي للجمعيات الخيرية بالمنطقة لعام ١٤٣٥هـ على إبراز دور الجمعيات وقت الأزمات والكوارث .(آفاق , العدد ,٩٢ ٢)

وبناءً على ماسبق حول واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية يتضح للباحث مدى أهمية إيجاد استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث تتضمن آليات مناسبة لتفعيل العمل التطوعي، ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع، وتعمل على تنظيمه من خلال المؤسسات الحكومية والأهلية ذات العلاقة.

٢ .١ .٤ الكوارث

أولاً: مفهوم الكارثة

يعد مفهوم الكارثة من المفاهيم التي تعددت وتنوعت آراء الكتاب والباحثين حول تعريفه، حيث لا يوجد اتفاق بين الباحثين على تعريف محدد ومتفق عليه لهذا المفهوم. (خليل وعدس، ١٤١٤هـ، ١٤١).

فمفهوم الكارثة قد يختلف من موقع لآخر ومن مجتمع لآخر، فمثلاً يعد ارتفاع درجة الحرارة في بلد كالمملكة العربية السعودية شيئاً مألوفاً ومعتاداً، في حين تعتبر ذات الظاهرة في دولة مثل النمسا أو سويسرا شيئاً غير معتاد ويحتاج للمعالجة لأنه يعد وفقاً للمعيار السويسري أو النمساوي كارثة، لذا اتخذت الكارثة تعاريف متعددة. (العصيمي، ١٤١٤هـ، ١٢٩).

ومن الأمور المسلم بها أن كل واقعة تلم بالإنسان وتبلغ من الفداحة ما لا يستطيع تحملها وتنطوي على خسائر وهدر للإمكانات تعد بالنسبة له كارثة، كموت أو فقد عزيز له أو ضياع ممتلكات في حريق، إلا أن الأمر يختلف في حالات الكوارث التي تدخل في نطاق اختصاصات ومسؤوليات أجهزة الدولة وعلى رأسها جهاز الدفاع المدني، فالكوارث التي تتعامل معها هي وقائع تلحق أضرارا شديدة بقطاع كبير من المدنيين ويتطلب مواجهتها عملاً يفوق إمكاناتها المتاحة وتدخلاً سريعاً من جهات تملك من الإمكانات ما يسمح لها بإنقاذ الأرواح وتقليل الخسائر. (قنديل، ١٤١٢هـ، ٢٤).

وبالرغم من تعدد تعريفات الباحثين لمفهوم الكارثة إلا أن هذه التعريفات من وجهة نظر الباحث تعد متقاربة إلى حد ما.

ومن التعريفات التي طرحها بعض الكتاب والباحثين لمفهوم الكارثة ما يلي:

يعرف علي (١٩٩٤م) الكارثة بأنها: «حدث مفاجئ غالباً ما يكون بفعل الطبيعة يهدد المصالح القومية للبلاد ويخل بالتوازن الطبيعي للأمور وتشارك في مواجهته كافة أجهزة الدولة المختلفة». (ص٦).

ويعرف صديق (١٩٩٠م) الكارثة بأنها: «حادثة محددة زمنياً ومكانياً ينجم عنها تعرض

مجتمع بأكمله أو جزء من مجتمع إلى أخطار شديدة مادية وخسائر في أفراده تؤثر في البناء الاجتماعي بإرباك حياته وتوقف توفير المستلزمات الضرورية لاستمرارها».(ص٦٠).

ويعرف باحث آخر الكارثة بأنها: حدث مروع يصيب قطاعاً من المجتمع أو المجتمع بأكمله بمخاطر شديدة وخسائر مادية وبشرية تؤدي إلى ارتباك وخلل وعجز في التنظيمات الاجتماعية وفي سرعة الإعداد للمواجهة وتعم الفوضى في الأداء وتضارب في الأدوار على مختلف المستويات. (كامل، ٢٠٠٤م، ٢١).

كما تم تعريف الكارثة من قبل بعض المنظمات والهيئات فقد عرفتها المنظمة الدولية للحماية المدنية تعريفاً دولياً، بأنها: حادثة كبيرة ينجم عنها خسائر في الأرواح والممتلكات»سيول ـ زلازل ـ عواصف .. الخ» وقد تكون الكارثة فنية أي مردها فعل الإنسان سواء كان إرادياً عمدًا أو لا إرادياً بإهمال وتتطلب لمواجهتها معونة الوطن أو على المستوى الدولي إذا كانت قدرة مواجهتها تفوق القدرات الوطنية. (الشعلان، ٢٠٠٢م، ٢٧).

وبشكل عام يتضح للباحث من استعراض هذه التعريفات للكوارث أن هناك عناصر مشتركة تضمنتها هذه التعريفات تشكل في مجموعها ملامح الكارثة ومن هذه العناصر ما يلي:

ـ فجائية الحدث.

ـ تحدث الكارثة خسائر كبيرة في الأرواح والممتلكات.

ـ الكارثة قد تكون طبيعية وقد تكون بفعل الإنسان عمداً أو إهمالاً .

ـ تتطلب الكارثة دعماً وطنياً أو إقليمياً وأحياناً مساعدات دولية.

ثانياً: السمات المشتركة للكوارث

هناك سمات مشتركة للكوارث تميزها عن غيرها، وهذه السمات هي التي تشير أكثر من غيرها إلى خصوصية الكوارث، ومن أهم هذه السمات ما يلي: (أبو شامه، ٢٠٠٩م، ٢٥).

ـ المفاجأة والمداهمة: وهذه من أكثر السمات التي تميز الكارثة فهي ترتبط بعنصر المفاجأة، وهذا من شأنه أن يزيد من صعوبة الاستعداد الجيد لمواجهة الكارثة نتيجة لفجائية الحدوث.

ـ سرعة وتتابع الأحداث: وهذه سمة أخرى من سمات الكارثة التي تزيد من الصعوبات في

المواجهة الفعالة لها حيث تتابع أحداثها بسرعة وبتواتر منتظم وسريع.

ـ درجة عالية من التوتر النفسي والضغط العصبي المصاحب للكارثة، وما يصاحب ذلك من ارتباك نتيجة لظروف الفجائية والمداهمة وسرعة تتابع الأحداث.

ـ اتساع رقعة الدمار: هذه من خصائص الكارثة حيث يلاحظ انتشار رقعة الدمار في مساحة كبيرة.

ـ خسائر بشرية عالية في الأرواح: تتمثل في الوفيات والإصابات نتيجة لبعض الكوارث بل وفي أغلبها.

ـ النقص في المعلومات الصحيحة والكافية: نتيجة للظروف التي تتم فيها الكارثة والفجائية وتتابع الأحداث مما يخلق ظروفاً يصعب معها توفر المعلومات الكافية والصحيحة.

ـ في كثير من الظروف تكون القدرة المطلوبة لمواجهة الكارثة تفوق قدرة السلطات المحلية المختصة، وفي هذه الحالة فإن الأمر قد يتطلب طلب المعونة الخارجية إقليمياً أو دولياً.

إن هذه السمات وغيرها تشكل تحدياً للسلطات حيث تقع الكارثة وقد تصيبها بالشلل لفترة، مما يؤثر على المواجهة المناسبة لها، وهذا التحدي يستوجب أسلوباً متميزاً للتعامل مع الكارثة يتناسب مع الظروف التي وقعت فيها الكارثة، وهذا الأسلوب يتطلب مقومات منها ما يلي:

ـ ابتكار أساليب ونظم مواجهة غير عادية.

ـ توظيف أمثل للطاقات والإمكانيات المتاحة.

ـ توفير نظام للاتصالات على مستوى جيد تقنيًا.

ـ إنشاء قاعدة معلومات حديثة ومتطورة.

ـ إنشاء إدارة للكوارث ذات قدرة عالية على التنبؤ وكفاءة متميزة في السيطرة والتحكم. (القاضي، ١٩٩٦م، ٩).

ثالثاً: إدارة الكوارث

منذ بدء الخليقة والبشرية في صراع دائم مع الكوارث بشتى أنواعها، وكان الإنسان لا يملك حيالها سوى الهرب أو الاستلام أو المواجهة بطريقة ارتجالية وعشوائية الأمر الذي يترتب عليه حدوث خسائر بشرية كبيرة وتدميراً واسعاً للممتلكات العامة والخاصة وحدوث أضراراً اجتماعية واقتصادية وبيئية جسيمة.

وفي الوقت الحاضر أصبح من المهم ضرورة توقع الكوارث ومواجهتها من خلال فريق متكامل يتم إعداده وتزويده بكافة الصلاحيات والإمكانيات التي تساعده على القيام بأداء مهامه، ذلك أن مسألة إدارة الكوارث لم تعد من الأمور التي يمكن تجاهلها أو تركها فريسة للارتجال والعشوائية، بعد أن أكدت الدراسات أن أغلب سلبيات عمليات مواجهة الكوارث كانت بسبب غياب دور الإدارة الفعّالة في التعامل مع هذه الكوارث. (علي، ١٤١٤هـ، ٩٧).

إن إدارة الكوارث أصبحت عملية إدارية تقوم على عدد من القواعد والأسس العلمية المستقاة من علم الإدارة ومجالات المعرفة المختلفة وحصيلة العلم والخبرة الإنسانية، حيث لم تعد قائمة على الأساليب التقليدية والعشوائية إنما أصبحت علما قائما بحد ذاته، له مفاهيمه وأسسه وتطبيقاته الخاصة به المستقاة من علم الإدارة بوجه الخصوص، والعلوم الإنسانية والطبيعية بوجه عام.(الزهراني،١٤١٧هـ، ٩٦).

١ ـ مفهوم إدارة الكوارث

قدم الكتاب والباحثين تعريفات متعددة لمفهوم إدارة الكوارث كل من وجهة نظره أو زاوية اختصاصه، وفيما يلي نذكر بعضاً من هذه التعريفات:

يعرف الطيب (١٩٩٢م) إدارة الكارثة بأنها: «نشاط هادف يقوم به المجتمع لتفهم طبيعة المخاطر الماثلة لكي يحدد ما ينبغي عمله إزائها، واتخاذ وتنفيذ التدابير للتحكم في مواجهة الكوارث وتخفيف حدة وآثار ما يترتب عليها، إن هذا النشاط الهادف يتصل بوظيفتين هما: الإدراك والتحكم، الإدراك ينبني على استيفاء المعلومات لتحديد حجم المشكلة أو الخطر، واستكشاف البدائل للمواجهة، وتقويم الموقف عند نهاية الكارثة لتحديد قدر النجاح الذي

تحقق. أما جانب التحكم فيتصل بتصميم وتنفيذ التدابير الهادفة لدرء أو تخفيف حدة الخطر وما يترتب عليه من آثار».(ص٣٣ـ٣٤).

ويعرف آخر إدارة الكارثة بقوله: «هو ذلك الفريق الذي يقوم بعملية الإدارة عن طريق مجموعة من الإداريين على مستوى عال من التدريب على مواجهة الكارثة». (علي،١٤١٤هـ، ٩٨).

ويعرف الزهراني (١٩٩٧م) إدارة الكارثة بأنها: «أسلوب إداري من أساليب مواجهة الكوارث وتأثيراتها ذات طبيعة خاصة تميزه عن غيره من الأساليب الإدارية وتمارس فيه جميع الأنشطة والوظائف والإجراءات قبل وأثناء وبعد وقوع الكوارث لمواجهتها في مراحلها المختلفة بهدف منع حدوثها وتكرارها كلما كان ذلك ممكناً والتقليل أو الحد من أضرارها على الإنسان والممتلكات عند وقوعها وإعادة الحياة لطبيعتها وإزالة آثارها بعد وقوعها وانتهائها». (ص٩٩).

وهكذا تتعدد التعريفات المتعلقة بمفهوم إدارة الكوارث، وقد قدم الباحث تعريفاً إجرائياً لمفهوم إدارة الكوارث في الفصل الأول من هذه الدراسة.

٢ ـ أهمية إدارة الكوارث

يترتب على حدوث الكارثة حالة من عدم التوازن بين الإمكانات المتوفرة ومستلزمات السيطرة على آثار الكارثة بما يستلزم إنشاء إدارة للكوارث تتولى تنظيم وسائل التدخل والتنسيق لمواجهة الكارثة والحد من آثارها. وتكمن أهمية إدارة الكوارث في عدة عوامل: (القرني، ١٤٢٦هـ، ٨١).

ـ تحقيق الاستخدام الأمثل للإمكانات المتاحة ومنع الازدواجية والتدخل الغير مناسب الذي يبدد الطاقات.

ـ تحقيق التناسق والتكامل بين كافة أجهزة الدولة ذات العلاقة بحالات الكوارث في مراحلها المختلفة.

ـ ضمان السيطرة على زمام المبادرة والقيادة الرشيدة في جميع مراحل الكارثة من قبل الجهات ذات العلاقة منعاً لتضييع الوقت.

ـ إيجاد مركز للمعلومات والخبرة، يركز على الاهتمام بالتحديث المستمر للخطط والبدائل، يمكن من خلالها المواجهة الناجحة في كافة مراحل الكارثة.

ـ تحقيق درجة عالية من الفعالية لما لها من إمكانيات وصلاحيات تمكنها من التنسيق بين جميع المستويات.

ـ تحقيق التعاون الدولي إذا كان حجم الكارثة كبيراً ويحتاج الأمر إلى مساعدات دولية.

ـ تصميم النسق التنظيمي الفعال الذي يُمكن من التحكم لمواجهة الكارثة عند حدوثها وتقليص أضرارها والعمل على إعادة التوازن لحالته الطبيعية بعد انتهاء الكارثة. (الطيب، ١٩٩٢م، ٣٤).

٣ ـ مهام إدارة الكوارث

يقع على عاتق إدارة الكوارث مهام ومسؤوليات يتطلب إنجازها قدراً كبيراً من توفير الإمكانات اللازمة وتنسيق الجهود المختلفة لتتمكن من أداء مهامها على الوجه المطلوب في مواجهة الكارثة والتخفيف من حدتها، ومن مهام إدارة الكارثة ما يلي: (الطيب، ١٩٩٢م، ٨٣ـ٨٤).

ـ تحليل المخاطر الناجمة عن الكارثة بالمنطقة وتحديد موقعها.

ـ تقدير احتمال نسبة حدوث الكارثة والخسائر الناجمة عنها.

ـ جمع كافة المعلومات والبيانات المتوفرة عن مخاطر الكارثة لدى الجهات المعنية في الدولة والحرص على تحديثها بصفة مستمرة.

ـ حصر كافة الإمكانات المتوفرة لعملية المواجهة (مالية، مادية، بشرية).

ـ إعداد خطة طوارئ نموذجية شاملة تشترك فيها جميع الجهات ذات العلاقة رسمية وغير رسمية.

ـ التنسيق في توفير المخزون الاستراتيجي لحالات الطوارئ (مياه، غذاء، كساء، دواء، بترول ... الخ).

ـ التنسيق في عقد الندوات والمؤتمرات والاجتماعات الخاصة بحالات الطوارئ والكوارث والأخذ بعين الاعتبار ما يتمخض عن هذه اللقاءات مع توجيهات ومقترحات بناءة.

ـ قيادة سير عمليات مواجهة الكوارث ومتابعة سيرها أولاً بأول مع كافة الجهات المشاركة وإصدار التعليمات الواجب اتخاذها عن طريق غرف عمليات إدارة الكارثة (مركز القيادة والسيطرة).

٤ ـ معوقات إدارة الكوارث

إن مرونة التفكير والقدرة على استحداث حلول مبتكرة وغير مألوفة في حل المشكلات التي تواجه إدارة الكارثة في عمليات المواجهة خاصة مع قلة الوقت المتاح والسرعة المطلوبة لاحتواء الموقف يساهم بشكل كبير في نجاح إدارة الكارثة في أداء مهاما، ذلك أن الحلول المعتادة والتي تبدو مكررة تضاعف في كثير من الأحيان من تفاقم الكارثة، ومن هنا يمكن تحديد أهم معوقات إدارة الكوارث فيما يلي: (الشمري، ١٤٢٣هـ، ٩٠ـ٩١).

ـ هيمنة القانونية والتقليدية والذهنية الجامدة على كثير من القيادة الإدارية.

ـ هيمنة القادة والمديرين الإداريين المفتقدين للمعرفة والمهارة الإدارية اللازمة.

ـ عدم الاهتمام بالبحث العلمي.

ـ إغفال تعزيز ورعاية الكفاءات المؤهلة والتقليل من شأنها.

٥ ـ المنظور الإداري للكوارث

لا يمكن التغلب على الكارثة دون إتباع أساليب إدارية جيدة سواء في التخطيط أو التنظيم أو التوجيه أو المتابعة، بل أن فشل معالجة الكارثة قد يعزى إلى فشل الأخذ بعناصر العملية الإدارية كما يجب. ومن هذا المنطلق سيتم التطرق فيما يلي إلى أربع من الوظائف الإدارية التي ترتكز عليها الإدارة السليمة للكارثة بشكل ملحوظ وهي التخطيط والتنظيم والتنسيق واتخاذ القرار.

ـ التخطيط

يقال إن عدم التخطيط هو تخطيط للفشل، والتخطيط يعتبر أول وظيفة من الوظائف الإدارية وله الأولوية على الوظائف الإدارية الأخرى، وبدون التخطيط يصبح العمل ارتجالياً وتصبح القرارات بدون جدوى، فهو يساعد على تحقيق ما يراد من أهداف ويساهم في وضع الأهداف للعاملين ويساعد على تحقيق التكاليف في أدنى حد ممكن ويقلل من النشاط العشوائي والجهود المتداخلة غير الضرورية. وتظهر الحاجة للتخطيط بسبب عدم التأكد من المستقبل فهو يهتم بالنشاط في المستقبل، فبواسطة التخطيط يمكن للمسؤولين توقع الأهداف والإعداد للطوارئ ورسم الأنشطة ومتابعتها. (السواط وآخرون، ٢٠٠٧م، ٧٣).

وفي مجال التخطيط لمواجهة الكوارث والمخاطر يختلف التخطيط باختلاف خصائص هذه المخاطر والكوارث التي تهدد البيئة الطبيعية أو البشرية في أسبابها وقوتها وتكرارها، وخصائص البيئة التي تقع فيها، والآثار التي تنتج عنها، ونوعية الخسائر التي تترتب على وقوعها، واختلاف الخصائص للأخطار والكوارث يجعل عملية التصدي والمواجهة لها تختلف من خطر ومن كارثة لأخرى، فخطط المواجهة التي تعمل لمواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية تختلف عن الخطط التي تعمل لمواجهة المخاطر البشرية. وعلى سبيل المثال، ما يعمل لمواجهة البراكين لا يتناسب لمواجهة خطر السيول والفيضانات وما يعمل لمواجهة الخطر في منطقة زراعية لا يناسب لمواجهة الخطر في منطقة عمرانية مكتظة بالسكان. والخطط التي تعمل لمواجهة الإرهاب الفكري لا تناسب لمواجهة الإرهاب غير الفكري، وهكذا. فإن خصائص الخطر هي التي تحدد نوعية وسير خطة المواجهة والتصدي لها ويمكن القول إن لكل خطر خطة مواجهة تتناسب مع خصائصه وخصائص البيئة الطبيعية والبشرية التي يقع فيها أو يهددها.

وفيما يلي سيتطرق الباحث إلى المبادئ التي يقوم عليها التخطيط لمواجهة الكارثة وخطوات التخطيط لمواجهتها وأنواع الخطط اللازم اتخاذها لعملية المواجهة .

مبادئ التخطيط لمواجهة الكوارث

ـ هناك مبادئ عامة يجب مراعاتها عند إعداد الخطط لمواجهة الكوارث وهي:(علي، ١٩٩٨م، ١٥).

ـ مبدأ الاستناد إلى أساس علمي: وهذا يقتضي الاستعانة بالخبرات العلمية في مجال إدارة الكارثة أو الأزمة.

ـ مبدأ الإيجابية: فتكون الخطة إيجابية إذا نجحت في تحقيق أهدافها بانتهاء المهمة.

ـ مبدأ مركزية التخطيط ولا مركزية التنفيذ .

ـ مبدأ الإلزامية: ويعني الالتزام في التنفيذ، وبمعنى آخر يكون جميع المشتركين في عمليات إدارة الكارثة ملتزمين التزاماً تاماً، ولا يجوز لأي منهم إجراء أي تعديل أو تبديل لأي جزئية من جزئيات الخطة.

ـ مبدأ المرونة والحرية: بمعنى مدى استجابة الخطة لظروف الكارثة، ومدى قابليتها لمواجهة أي مشاكل عند التنفيذ دون أن تفشل.

ـ مبدأ الواقعية: أي ملاءمة الخطة للواقع والإمكانات المتاحة لمواجهة الكارثة.

ـ مبدأ الاستمرارية: بمعنى أن التخطيط ليس عاملاً عارضاً نلجأ إليه في ظروف معينة، بل يجب أن يأخذ صفة الاستمرارية.

ـ مبدأ المشاركة: حيث تؤخذ في الاعتبار الآراء البناءة لمختلف الخبراء، وكل من سيناط بهم أمر تنفيذ الخطة، وتحقيقاً لهذا المبدأ لابد من عقد الاجتماعات واللقاءات التي تدرس فيها الجوانب المختلفة لإدارة الكارثة وجزئياتها، ودراسة جميع الاحتمالات المتوقعة وغير المتوقعة، حتى تكون على بينة ودراية كافية بأدق التفاصيل حتى تتجنب المفاجآت هذا من جانب، ومن جانب آخر يشعر الجميع أنهم شاركوا في الخطة فيعملون على تنفيذها بجدية، ويكونون حريصين على نجاحها والوصول إلى تحقيق أهدافها.

خطوات التخطيط لمواجهة الكوارث

هناك عدة خطوات يجب إتباعها عند التخطيط لمواجهة الكوارث: (أبو شامة،٢٠٠٩م،٥٨).

ـ يجب أن تكون هناك يقظة تامة في التنبؤ بوقت الحاجة إلى التخطيط، بمعنى أننا قد نحتاج الخطة المناسبة لمواجهة الاحتمالات التي تأتي بها الأحداث أو نتيجة لظهور القصور والضعف في بعض المواقف أو عند وقوع كارثة كحالات الزلازل أو السيول أو الأعاصير، ولعل المقصود

بجانب اليقظة هنا هو محاولة التوصل إلى مواطن الضعف والقوة في إجراءٍ ما قبل أن يتسبب في الفشل، وذلك عن طريق التحليل النقدي للخطة أو عن طريق البيانات الواقعية، ولا يتم مثل هذا الاكتشاف بدون عمليات التفتيش والرقابة المستمرة.

- تحديد الهدف من الخطة لأنها تساعد في جمع وتحليل البيانات التي لها علاقة مباشرة بعملية التخطيط، لذلك كان من المهم صياغة الهدف وبعبارة واضحة ودقيقة لكي يأمن المخطط من عدم ضياع وقته في جمع معلومات لا دخل لها في عملية التخطيط، حيث يؤدي في النهاية إلى وضع خطة فاشلة.
- جمع وتحليل البيانات التي لها علاقة مباشرة بالتخطيط.
- تنمية التفاصيل الخاصة بالخطة والارتقاء بها.
- الحصول على موافقة الوحدات التنظيمية، بمعنى أن المخطط يجب أن يسعى إلى سماع موافقة الوحدات أو الجهات التي سوف تتأثر بالخطة، لأن وضع الخطة بعيدة عن واقعها العملي والتنفيذي يجعل مصيرها الفشل، لذا لابد من الاستماع إلى كل اعتراض أو رفض، وبحثه وتحليله لاحتمال أن يؤدي إلى تعديل الخطة.

أنواع الخطط لمواجهة الكوارث:

يعني التخطيط تصميم خطط قادرة على تقديم الوقاية والإنقاذ وإصلاح المنطقة المنكوبة.. لذلك فإن خطط مواجهة الكوارث على عدة أنواع منها: (نجم، ١٩٩٠م،٨٨).

١- خطة الإعداد لمواجهة الكوارث:وتتم هذه الخطط قبل وقوع الكارثة، وتشمل تقسيم الكوارث المحتملة وتدابير المنع أو التخفيف من الآثار، ووضع نظام للإنذار، وتنظيم القوى البشرية والتجهيزات، وتشكيل جهاز القيادة ووسائل الاتصال والإيواء .. الخ.

٢- خطة العلميات: وتنفذ عند وقوع الكارثة وتشمل دراسة الموقف، نوع وكمية المعونة المطلوبة، أولويات تنفيذ وتدابير الوقاية والإنقاذ والإسعاف والأفراد والوسائل، نوع وحجم المساعدات الخارجية واستخداماتها، تنسيق التدابير التي تشترك في مواجهة آثار الكارثة.. إيواء السكان المنكوبين.. الخ.

٣ـ خطة إزالة الكارثة: وتنفذ عقب الكارثة وتشمل إجراءات المنع والسيطرة على كل العناصر التي قد ينجم عنها تهديد حياة وصحة السكان أو ممتلكاتهم .. واتخاذ التدابير اللازمة لإعادة الحياة الطبيعية في المجتمع المنكوب وكذا إعادة إصلاح وتشغيل الأجهزة التي تعرضت للتلف في المنطقة المتضررة.

٤ ـ الخطط البديلة:وهي خطة تحقق السيطرة على الحالة وتنسيق المعونة وتقديم الدعم المطلوب للمجتمع أو البيئة التي أصابتها الكارثة.

ـ التنظيم

يعتبر التنظيم عنصراً مهماً من عناصر العملية الإدارية لمواجهة الكوارث فهو يساعد على تنظيم العمل من أجل تحقيق هدف واحد هو مواجهة الكارثة بما يحد من وقوعها أو تأثيرها. ومع اختلاف علماء الإدارة في تعريف التنظيم إلا أنهم اتفقوا على عناصره الأساسية وهي: (عباس،٢٠٠٩م،٥٨).

ـ تقسيم العمل وتوزيعه.

ـ اختيار أكفأ العناصر.

ـ ضرورة وجود علاقات وروابط بين أقسام العمل.

ـ إيجاد أدوات تنظيمية تسهل أداء العمل.

ـ التنسيق

يعتبر التنسيق من العناصر الإدارية الهامة، وتظهر الحاجة إليه عند اختلاف وجهات النظر وتعدد الاتجاهات والآراء بشأن تحقيق الأهداف أو كيفية عمل مجموعات بتآلف وانسجام معين، وفي موضوع إدارة الكوارث لابد من وجود التنسيق الذي يضمن عمل الأجهزة المختلفة في ترابط وانسجام يستهدف السيطرة وأن يسود الاستقرار في أسرع وقت ممكن وبأقل خسائر ممكنة وأقل جهد ممكن. ومهمة التنسيق هي ضمان التوفيق بين الاتجاهات المختلفة، وسيرها جميعاً نحو تحقيق الهدف في يسر وسهولة.

فالتنسيق ضروري قبل حدوث الكارثة، حيث مرحلة الاستعداد وحصر الإمكانات توفيراً

لجميع المتطلبات تحسباً لحدوث الكارثة، كما هو أمر هام وحيوي أثناء حدوث الكارثة حيث من الضروري أن يتم التنسيق بين الأجهزة المختلفة لمواجهة الكارثة، فالتنسيق أمر بديهي بين الأجهزة المختلفة، ليقوم كل منها بدوره في عملية المواجهة، والاستعداد للمستقبل عن طريق دراسة أوجه القصور في محاولة لتلافيها وعدم الوقوع فيها مستقبلاً. فالتنسيق مطلوب لمنع وقوع التضارب أو التعارض الذي يؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف المرجوة.(العبودي،٢٠٠٣م، ٨٠).

أهداف التنسيق لمواجهة الكارثة

للتنسيق مجموعة من الأهداف أهمها ما يلي: (العبودي، ٢٠٠٣م، ١١١).

- تحقيق الانسجام والتوافق لتحقيق الأهداف.
- تجنب الدخول في منازعات وخلافات في بيئة العمل.
- منع الازدواجية في الاختصاصات.
- تحقيق المساواة والعدالة في المعاملة بين جميع العاملين.
- منع المنافسة التي تؤدي إلى عرقلة العمل.

أساليب وطرق التنسيق

فيما يتعلق بأساليب وطرق التنسيق نجد أن التنسيق يمكن أن يؤدى عن طريق القيادة الإدارية التي تتولى إزالة العقبات أو المعوقات التي تعترض العمل، وتحقيق التناغم والانسجام بين العاملين بصورة تحقق التفاهم التام بين جميع العاملين.

وقد يكون التنسيق بأسلوب المجالس التي تمثل فيها القطاعات المختلفة في محاولة للتقريب بين وجهات النظر المختلفة وغالباً ما تستخدم هذه الطريقة في إدارة الكوارث لسهولة الوصول عن طريقها إلى تحقيق التنسيق التام بين جميع الأطراف المشتركة في عملية المواجهة (غرفة التنسيق).

كما يمكن أن يتم عن طريق الاجتماعات الدورية ولكن يعيب هذا الأسلوب أنه إذا لم يعد له إعداد جيد، وإذا لم تتم السيطرة عليه تماماً، تكون النتيجة هي إضاعة الوقت في مناقشات هامشية عقيمة. (أبو شامه، ٢٠٠٩م، ٦٠).

عوامل نجاح التنسيق

يتوقف نجاح التنسيق على وجود قنوات اتصال جيدة وفي مواجهة الكوارث تكون الحاجة ماسة إلى اتصال جيد يساعد على سرعة الإنقاذ ونجاح عمليات الإغاثة وتعد الاتصالات إحدى حلقات العملية الإدارية التي لا يُتكامل بدونها، والاتصالات هي عملية نقل وتبادل المعلومات توحيداً للفكر، واتفاقاً للمفاهيم، ودفعاً تجاه الأهداف المنشودة، وتحوي عناصر الاتصالات ما يلي: (علي، ١٩٩٨م، ١٤٧).

١ـ طرق اتصال، المتصل والمتصل به، وبمعنى آخر ناقل المعلومة ومستقبل المعلومة.

٢ـ موضوع الاتصال، ويجب أن يكون واضحاً ومحدداً ولا يحتمل أكثر من معنى وبأسلوب يفهمه أو يعرفه الجميع.

٣ـ وسيلة اتصال، وقد تكون شفهية أو مكتوبة، أو مصورة.

ونتيجة الاتصال تظهر من خلال أثر عملية الاتصال، وما إذا كانت حققت المطلوب منها أم لا، بمعنى أن هناك رد فعل نتيجة للاتصال من خلاله سوف يتحدد الأثر الإيجابي أو السلبي لعملية الاتصال.

وتبدو أهمية الاتصالات في كونها إحدى الوسائل الهامة لنجاح العملية الإدارية التي يتحدد من خلالها نوع ومستوى القرار الذي يجب اتخاذه، وكثيراً من الكوارث التي تفاقمت آثارها وتعاظمت خسائرها كانت نتيجة الإخفاق في عمليات الاتصالات.

والاتصالات إما أن تكون رأسية في صورة الاتصالات الهابطة من المستوى الأعلى إلى المستوى الأدنى، أو في صورة صاعدة من المستوى الأدنى إلى المستوى الأعلى، وقد تكون أفقية وهي التي تتم على المستوى الوظيفي الواحد.

كما قد تكون الاتصالات رسمية أي في إطار القنوات الرسمية فيما بين المستويات المختلفة، وقد تكون غير رسمية أي لا تتقيد بالمستويات الوظيفية المختلفة، بمعنى أن يتم الاتصال خارج هذه القنوات الرسمية التي تندرج تحت البناء التنظيمي .

كما يتوقف نجاح التنسيق أيضاً على عنصر القيادة التي هي فن تنسيق الأشخاص، والجماعات ورفع روحهم المعنوية للوصول إلى أهداف معينة.(أبوشامة، ٢٠٠٩م، ٦١).

اتخاذ القرار

تعد عملية اتخاذ القرار من أصعب الأمور التي تواجه المسؤولين في الظروف العادية وبالتالي فهي أصعب ما يكون في أوقات الكوارث، فضيق الوقت المتاح والتدخلات والضغوط الداخلية والخارجية وعدم وضوح الرؤية وخطورة التبعات كلها أمور تجعل من اتخاذ القرار أمراً عسيراً في أوقات الكوارث. (الشعلان، ١٤٢٧هـ،١٦٨).

وعملية اتخاذ القرار تعني الاختيار بين بديلين أو أكثر ولكن هذا الاختيار ينتج عنه إما آثار إيجابية تساهم في حل المشكلة أو آثار سلبية تضاعف منها بل قد تحدث آثار سلبية جانبية تفوق المشكلة الأساسية موضوع القرار.

وبصفة عامة هناك بعض العوامل التي تؤثر على المسؤول عند اتخاذ القرار منها ما يلي: (عبدالله ١٩٨٦م، ٣٨٢).

- شخصية متخذ القرار واتجاهاته وميوله .. إضافة إلى مركزه الاجتماعي وسماته الشخصية «عاطفي، مندفع، متميز، عصبي، هادئ مبتكر» كلها صفات تؤثر في عملية اتخاذ القرار ودرجة رشده.
- عنصر الوقت: وخاصة عندما يواجه متخذ القرار حالة معينة تتوجب اتخاذ قرار فوري .. دون إمكانية الانتظار للحصول على أكبر قدر من المعلومات.
- الضغوط الداخلية والخارجية التي يتعرض لها متخذ القرار.. كضغوط الرؤساء الأعلى والرأي العام، والعادات السائدة.. والمنظمات غير الرسمية .. جميع هذه العوامل تؤثر في رشد القرار.
- خبرة متخذ القرار ومدى إلمامه بواجبات عمله وإيمانه بها.
- تأثير بيئة القرار على الرشد في قرارات المسؤول عند اتخاذ القرار.. مثل صعوبة التنبؤ وصعوبة التحكم في عوامل التغيير وسرعة التغيير في المجتمع وغير ذلك.
- معاونو متخذ القرار بميولهم وثقافتهم واتجاهاتهم يؤثرون عليه.
- أثر الأشخاص الذين يمسهم القرار وبواعثهم ورغباتهم وردود أفعالهم كلها عوامل مؤثرة على درجة الرشد في القرار المتخذ.

ـ المستوى الوظيفي لمتخذ القرار.. وهناك تناسب طردي بين أهمية القرار المتخذ وبين المستوى الوظيفي لمتخذ القرار.

وقد درج بعض القادة والمديرين على انتهاج أساليب تقليدية في اتخاذ قراراتهم مثل الخبرة، والمحاكاة وأسلوب التجربة والخطأ والاعتماد على البديهة، وهي في الواقع وإن كانت أساليب قد تصيب في بعض الأحيان إلا أنها تفتقر إلى الموضوعية والمنهج العلمي السليم.

ومما لا شك فيه أن عملية اتخاذ القرار أوقات الكوارث من أخطر العمليات ولذلك وجب إتباع أساليب علمية أكثر موضوعية ووضوحاً عند مواجهة مسؤولية هذا القرار.

لذلك الأسلوب العلمي لاتخاذ القرار أوقات الكوارث يتطلب الأخذ بالمراحل التالية: (الشعلان، ٢٠٠٢م، ١٢٠).

١ـ تشخيص المشكلة (الكارثة) من خلال التعرف على العامل الاستراتيجي للمشكلة وهو العامل الحيوي الذي لابد من تغييره أو تعديله قبل أي شيء آخر.

٢ ـ تحليل (الكارثة) وأبعادها وعناصرها من خلال جمع أكبر قدر من المعلومات عنها.

٣ـ إيجاد وتقييم البدائل وتعد هذه المرحلة من أهم مراحل اتخاذ القرار، ويجب في هذه المرحلة توسيع دائرة المشاركة لكافة الإدارات المعنية للوصول إلى قرارات رشيدة.

٦ ـ المراحل الأساسية لإدارة لكوارث

إن أية جهود لمواجهة الكوارث لا تبدأ في واقع الأمر عند حدوث الكارثة وإنما تبدأ قبل حدوث هذه الكارثة وتستمر إلى ما بعد حدوثها.

من هذا المنطلق اختلفت رؤية الباحثين في مجال إدارة الكوارث حول مراحل مواجهة الكارثة. فعلى سبيل المثال نجد أن حسن أبشر الطيب قسم مراحل مواجهة الكارثة إلى أربع مراحل هي: (الطيب، ١٩٩٢م،٦٩).

ـ تلطيف أو تخفيف الكارثة.

ـ الاستعداد والتحضير .

ـ مواجهة الكارثة أو الاستجابة.

ـ العودة إلى الوضع الطبيعي.

بينما نجد أن هيجان وابن طالب قسما مراحل مواجهة الكارثة إلى ثلاثة مراحل هي: (هيجان، ابن طالب، ١٤١٨هـ، ٢٧).

ـ مرحلة ما قبل وقوع الكارثة.

ـ مرحلة المواجهة أثناء وقوع الكارثة.

ـ مرحلة ما بعد وقوع الكارثة.

لهذا فإن الباحث سوف يتبنى نموذج إدارة الكارثة ذات المراحل الثلاث وذلك على أساس وضوح هذه المراحل وعدم تداخلها وشموليتها، وفيما يلي شرح لهذه المراحل الثلاث حيث سيتم توضيح أهداف كل مرحلة والأنشطة التي تمارس فيها من أجل مواجهة الكارثة.

أ ـ مرحلة ما قبل وقوع الكارثة:

أهداف هذه المرحلة:

ـ تحديد أنواع الكوارث المحتمل حدوثها وأسبابها.

ـ اتخاذ كافة الإجراءات الوقائية اللازمة لمنع وقوع الكارثة أو تخفيف حدتها.

ـ توفير كافة الإمكانات اللازمة (بشرية، مادية، مالية).

ـ إعداد الخطط اللازمة التي تسبق عملية المواجهة.

ـ تحديد المسؤوليات والاختصاصات لكل جهة معنية بالمواجهة.

أنشطة هذه المرحلة:

١ ـ تحليل مخاطر الكوارث وتحديد المواقع الأكثر عرضة لهذه المخاطر وتصنيفها تبعاً لدرجة خطورتها. (خليل، عدس، ١٤١٤هـ، ٦٨).

٢ ـ إجراء الدراسات العلمية ذات الصلة بتدابير الوقاية من الكوارث والتي يمكن من خلالها

الوصول إلى المعلومات والحقائق العلمية عن الكوارث المحتمل حدوثها، وحجمها، والعوامل المؤثرة فيها، والأضرار والخسائر المحتمل حدوثها عن تلك الكوارث، والمخاطر المختلفة، وبالتالي التنبؤ بتلك الكوارث قبل حدوثها واتخاذ إجراءات الإنذار المبكر والوقاية والحماية اللازمة لمنع حدوثها ما أمكن والحد من أضرارها عند حدوثها وإزالة آثارها بعد حدوثها. (نجيب، ١٩٩٤م، ٥٤ـ٥٥).

٣ـ بناء نظام معلومات متكامل عن الكوارث وكيفية مواجهتها والاستعداد لها وإعادة الأوضاع إلى حالتها الطبيعية بعد انتهاء الكارثة، وهذه المعلومات تتعدد وتتنوع لذا يجب بناء نظام معلومات متكامل تشمل فيما تشمل: (نوعية الكوارث، مناطق وقوعها، الفئات السكانية المعرضة لها، الإمكانات المادية والبشرية والفنية المتاحة لمواجهتها.. الخ). ولابد أن يسهم في بناء هذه المعلومات جميع الأجهزة والقطاعات ذات الصلة.

٤ ـ سن التشريعات والقوانين والأنظمة وهذا العنصر يمثل أحد العناصر الفعالة والناجحة في الحد من الكوارث والتخفيف من آثارها عند وقوعها ومن أهم هذه التشريعات ما يلي:

أ ـ إصدار أنظمة الكوارث المختلفة.

ب ـ إصدار الأنظمة المختلفة للوقاية من الكوارث وفقاً لمراحل إدارتها.

جـ ـ إصدار كافة التعليمات والأوامر التنظيمية الخاصة بحالات الطوارئ والكوارث.

فعلى سبيل المثال هناك عدة تدابير وقائية يمكن اتخاذها ومراعاتها في حالات كوارث السيول منها:

ـ تشييد الجسور وبناء الحواجز وتحسين المجاري المائية الطبيعية.

ـ إنشاء قنوات الصرف الصناعية بالمواصفات والمقاييس المطلوبة.

ـ إيجاد صيانة مستمرة للأودية ومنع رمي المخلفات أو إقامة عوائق فيها.. الخ.

٥ ـ التخطيط والذي يعد من أهم عناصر إدارة الكارثة في مرحلة الاستعداد أي مرحلة قبل وقوع الكارثة، ولا يمكن أن يكون هناك إدارة ناجحة للكوارث دون تخطيط جيد وفعال يحقق الأهداف المرجوة من حيث تحقيق درجة استجابة سريعة وفعالة بالإضافة إلى تحقيق

الاستعداد المسبق لمواجهة الكوارث من ناحية.. واختبار مدى فاعلية الخطط المعدة مسبقاً لمواجهة الكوارث، ولاشك أن التخطيط له أهمية في تحديد الهدف بوضوح واكتشاف المشاكل والمعوقات بهدف إيجاد الحلول المناسبة لها.

٦ ـ التنسيق المستمر مع مصلحة الأرصاد الجوية لتزويد إدارة الكارثة أولاً بأول بالمعلومات المتعلقة بالتغيرات المناخية من سحب ورياح ورطوبة وضغط جوي .. الخ. والتي تؤثر بصورة مباشرة في عمليات التنبؤ الخاصة بكوارث السيول والأعاصير ونحوها .

٧ ـ دراسة مدى إمكانية الاستفادة من التقنيات الحديثة في مجال التنبؤ بالكوارث مثل تقنية الاستشعار عن بعد بواسطة الأقمار الصناعية لتلافي مخاطرها قبل حدوثها. (حواش، عبدالله، ٢٠٠٦م، ٣٢٩).

٨ ـ اتخاذ الإجراءات النظامية اللازمة التي من شأنها الحد ما أمكن من مسببات الكوارث أو التقليل من مخاطرها مثل: وضع الأنظمة واللوائح التي تحدد مواصفات البناء والمساكن، ووضع الضوابط لتحديد كيفية استخدام الأراضي بما يؤدي إلى البعد عن مواطن الخطر في بطون وضفاف الأودية أو الانهيارات الصخرية ويحقق التوزيع المناسب للكثافة السكانية. (Perry, w. and A.H.Mushkatel, 1984,P.32)

٩ ـ التنسيق مع الجهات والمصالح الحكومية وكذلك المؤسسات الأهلية المعنية بمواجهة الكوارث بشأن إعداد خططها اللازمة كل فيما يخصه وفق المهام والمسؤوليات المناطة بكل جهة استعداداً لعملية مواجهة الكارثة عند حدوثها. ذلك أن الانتظار إلى وقت حدوث الكارثة صفة من صفاة اللامبالاة، ويجب أن لا نكون سلبيين إزاء ما يحدث حولنا من مخاطر بحيث لا ننتبه إلا بعد وقوع الكارثة بل المطلوب القيام بمبادرات لحل مشكلات الكارثة قبل أن تحدث. (عوض، ١٤٢٠هـ، ٢٨٩).

فعلى سبيل المثال يشمل التنسيق في مجال إدارة كوارث السيول ما يلي:

أ ـ التنسيق مع الجهة المعنية لمنع التعدي على مجاري الأودية ومحارمها.

ب ـ التنسيق مع الجهة المعنية لتنظيف مجاري الأودية وقنوات الصرف من العوائق التي تضيق مجاري الأودية.

جـ ـ التنسيق مع الجهة المختصة لفحص السدود بصفة دورية للتأكد من سلامتها.

د ـ التنسيق مع الجهات المعنية لحصر الآليات والأجهزة والمعدات الثقيلة التي يمكن الاستعانة بها في حالات الطوارئ.

هـ ـ التنسيق مع الجهة المسؤولة عن تأمين الخدمات الطبية والإسعافية اللازمة عند وقوع الكارثة.

و ـ التنسيق مع الجهة المعنية لتأمين المواد الإغاثية اللازمة كالمواد الغذائية ومياه الشرب ونحوها.

زـ التنسيق بشكل عام مع كل جهة معنية بعملية مواجهة الكارثة وذلك في حدود اختصاصاتها ومسؤولياتها بحيث تكون على أهبة الاستعداد لتقديم خدماتها عند حدوث الكارثة.

١٠ ـ حصر وتحديد مواقع الإيواء المراد استخدامها وقت الحاجة من (نوادي رياضية، مدارس، قصور أفراح، شقق مفروشة، فنادق.... الخ) مع التأكد من صلاحيتها للاستخدام الآدمي وتجهيزها بما يلزم، وكذلك تحديد مواقع المعسكرات التي سيتم إنشائها لإيواء المتضررين من الكارثة والتأكد من مطابقة تلك المعسكرات لشروط ومعايير الإيواء. (العنزي، ١٤٢٦هـ،٤٢).

١١ـ تأمين شبكة من الاتصالات الفعالة تحقق التوجيه والتحكم في العمليات أثناء الكارثة وتؤمن التنسيق والتفاعل بين كافة النشاطات.

١٢ـ تحديد الأساليب المنظمة لعملية الإنذار وتنبيه السكان، وتأمين وسائل الإنذار المناسبة سواء كانت ثابتة أو متنقلة بواسطة دوريات السلامة والدوريات الأمنية.

١٣ـ تأمين الأجهزة والمعدات الفنية اللازمة للقيام بعمليات الإنقاذ والإغاثة والإخلاء والإيواء، والتأكد من فاعليتها وجاهزيتها للعمل في حالات الطوارئ.

١٤ـ دعم دور طيران الأمن في عمليات الإنقاذ والإغاثة والإخلاء والإيواء واستكشاف المناطق المنكوبة.

١٥ ـ تدريب الأفراد والمجموعات على كافة المستويات للقيام بأدوارهم عند حدوث الكارثة وذلك وفق الخطط المعدة في هذا الخصوص، وينبغي أن يتركز التدريب على العمليات التي

تتم أثناء وقوع الكارثة مثل: الإنقاذ والإسعاف والإغاثة والإخلاء والإيواء كما يجب أن يشمل التدريب إجراء تجارب فرضية على حوادث وهمية لرفع مستوى الاستجابة لمواجهة الحدث والتأكد من مدى فاعلية الأفراد في أداء مهامهم، كما يجب أن يركز التدريب على الاستفادة من تجارب الكوارث السابقة من خلال تنمية الإيجابيات وتلافي السلبيات عند التعامل مع أية كارثة مستقبلية.(الزهراني،١٤١٧هـ، ١١٩).

١٦ ـ عمل برامج توعوية تستهدف رفع مستوى الوعي الوقائي لدى المواطنين بحيث تتضمن هذه البرامج ما يجب على المواطن عمله من إجراءات وقائية تحول دون تعرضه أو ممتلكاته للخطر، وما ينبغي عليه عمله أثناء وقوع الكارثة من أجل حماية نفسه، وهذه التوعية يجب أن تتم من خلال توظيف وسائل الإعلام المختلفة المرئية والمسموعة والمقروءة وشبكة الانترنت، وعقد المحاضرات والندوات لتوضيح مخاطر الكوارث.

١٧ ـ إعداد المتطوعين الذين سخروا أنفسهم عن طواعية للقيام بخدمات إنسانية ووطنية تستهدف حماية المواطن وأهله من أي خطر، وتأهيلهم على أعمال المواجهة في عمليات الإنقاذ والإغاثة والإخلاء والإيواء والإسعاف، وتحديد الآلية المناسبة لاستدعائهم في حالات الطوارئ، ووضع الضوابط التي تكفل مشاركتهم دون حدوث تضارب أو إرباك في سير العمل (اللحياني، ١٤١٤هـ،٤٣).

ب ـ مرحلة التعامل مع الكارثة أثناء وقوعها:

ـ أهداف المرحلة:

ـ إنقاذ الأرواح وإغاثة المنكوبين.

ـ التقليل من الخسائر في الأرواح والممتلكات قدر الإمكان.

ـ الحد من اتساع حجم الكارثة.

ـ الحفاظ على البيئة.

ـ أنشطة هذه المرحلة:

١ ـ تقدير الموقف: يتم ذلك من خلال استكشاف المنطقة المنكوبة التي تعرضت لمخاطر الكارثة للتعرف على حجم الكارثة ومدى خطورتها والآثار التي خلفتها ومدى سرعة انتشارها الجغرافي والاحتمالات المتوقعة لتطورها ليتم على ضوء ذلك تحديد أولويات التدخل في المنطقة المنكوبة وتحديد الإمكانات البشرية والآلية والتجهيزات والمعدات اللازمة لمواجهة الكارثة. وقد تكون عملية الاستكشاف جوية أو أرضية أو كلاهما معاً وتتم هذه الخطوة في الساعات الأولى من وقوع الكارثة. (الحلوان، ١٤٢١هـ،٢١).

٢ ـ ترتيب الأولويات في عملية المواجهة: نقصد بذلك مراعاة الأهمية في عملية المواجهة بحيث يقدم الأهم على المهم في عملية التدخل وفقاً لنوع ومكان ودرجة الخطورة .

٣ ـ تحديد وسائل التدخل المناسبة: بمعنى تحديد الأجهزة والمعدات والآليات اللازمة والمناسبة في عمليات التدخل حسب طبيعة الحالة المراد التعامل معها بحيث تحقق عملية التدخل النتائج المرجوة منها بأسرع وقت ممكن وبأقل جهد.

٤ ـ سرعة الاستجابة والوصول إلى الحدث: ذلك أن من أهم العوامل الفعالة في مواجهة الكوارث سرعة الاستجابة والوصول إلى موقع الحدث في أقصر وقت ممكن حيث أن ذلك يساهم بشكل كبير في سرعة احتواء الموقف والتقليل من الخسائر في الأرواح والممتلكات.

٥ ـ تنفيذ عمليات المواجهة (التدخل): حيث أنه في كثير من الأحيان تتطلب مواجهة الكوارث القيام بالعمليات التالية: (الحلوان، ١٤٢١هـ،٢١).

أ ـ عمليات الإنذار لتنبيه السكان بالابتعاد عن مواطن الخطر إلى الأماكن الأكثر أمناً.

ب ـ عمليات الإنقاذ وتشمل: إنقاذ الأشخاص المحتجزين والمحاصرين من جراء الكارثة ورفع الأنقاض والبحث عن المفقودين ونحوه.

جـ ـ عمليات الإخلاء للمناطق المتضررة أو المهددة بالخطر.

د ـ عمليات الإيواء في مواقع أو معسكرات الإيواء المعدة لإيواء المتضررين والمشردين من جراء الكارثة وتقديم كافة الخدمات لهم مثل الغذاء والكساء والعلاج والأمن... الخ.

هـ ـ عمليات الإخلاء الطبي وإسعاف المصابين ونقلهم إلى المستشفيات لتقديم الرعاية الصحية اللازمة لهم.

و ـ عمليات الإغاثة من خلال تقديم المواد الغذائية والطبية والاحتياجات الضرورية إلى محتاجيها في المناطق المنكوبة.

ز ـ تحقيق التنسيق الفعال بين الجهات والمصالح الحكومية المعنية بمواجهة الكارثة والعمل على تحقيق التكامل بين كافة هذه الجهات دون تضارب أو ازدواجية في الأداء.

ح ـ الاستفادة من إمكانيات القطاع الخاص للمساهمة في عمليات مواجهة الكارثة.

٦ ـ استدعاء فرق المتطوعين للمشاركة في عمليات مواجهة الكارثة وفق الخطة المعدة لمشاركتهم سلفاً ووضع الضوابط التي تكفل مشاركتهم بشكل فعال دون حدوث إرباك أو ازدواج مع أداء الجهات الأخرى.(علي،١٤١٤هـ، ١٢٩).

٧ ـ الاستفادة من وسائل الإعلام في توعية السكان وبث الطمأنينة في نفوسهم ونقل الأخبار الصحيحة عن الكارثة.

٨ ـ إيجاد مركزاً للقيادة والسيطرة (غرفة عمليات) مزوداً بشبكة اتصالات فعالة تمكنه من التحكم والتوجيه من خلال تلقي البلاغات وإصدار الأوامر والتوجيهات الضرورية للجهات المشاركة في عملية المواجهة.

٩ ـ إيجاد قيادة موحدة معنية بقيادة عمليات المواجهة بحيث تزود بالصلاحيات الضرورية التي تمكنها من تقويم الموقف بدقة وتنفيذ خطط مواجهة الكارثة، وتقديم المساعدات المطلوبة للمنطقة المتضررة والتعامل مع وسائل الإعلام، إلى جانب ذلك فإنه يجب أن يتحلى القائمون بعملية مواجهة الكارثة بضبط النفس، وعدم التسرع في ردود الفعل ومراعاة الشعور العام أثناء عمليات المواجهة بحيث لا تحدث أي مضايقات أو إساءة للجمهور مع دراسة جميع الاحتمالات والعقبات المتعلقة بأي تحرك.(هيجان،ابن طالب،١٤١٨هـ،٣٠).

ج ـ مرحلة ما بعد وقوع الكارثة:

ـ أهداف هذه المرحلة

تهدف هذه المرحلة إلى سرعة إعادة التوازن الطبيعي إلى منطقة الكارثة بأسرع وقت ممكن من خلال خطة شاملة تشارك فيها كافة الهيئات والمؤسسات ذات العلاقة في الدولة، ولكي يتحقق ذلك يجب الأخذ بالضوابط التالية: (علي،١٤١٤هـ،١٣٠ـ١٣١).

ـ تحديد دور كل هيئة أو مؤسسة مشاركة على وجه الدقة بما يحقق معرفة كل جهة أو مؤسسة دورها بالكامل في إزالة آثار الكارثة بالمنطقة المنكوبة.

ـ تحديد وترتيب المشاكل التي يتم التصدي لها وفقاً لأولويات تستند إلى مدى خطورة وتداعيات الموقف في المنطقة المنكوبة.

ـ تحقيق المتابعة والالتزام بخطط الإصلاح وهذا من الأمور الهامة خاصة في هذه المرحلة، حيث أن الأمر يتطلب الالتزام بمواعيد إنجاز خطط الإصلاح في التوقيتات المحددة بالخطة بما يضمن نجاحها وتحقيق الأهداف المنشودة.

ـ تقييم إجراءات مواجهة الكارثة بما يكفل تقويم وتصحيح كافة العمليات التي سوف تتخذ لإزالة آثار الكارثة.

ـ أنشطة هذه المرحلة:

ـ البناء وإصلاح الأضرار الناجمة عن الكارثة ويشمل ذلك المساكن والمباني التي تهدمت كلياً أو جزئياً، وإصلاح المرافق العامة التي تأثرت كشبكات المياه والكهرباء والغاز والاتصالات، والعمل على إعادة تسيير وسائل النقل والمواصلات وإصلاح المرافق، ومعالجة أوضاع المشردين والمنكوبين ممن تهدمت منازلهم وفقدوا عوائلهم وممتلكاتهم، ومتابعة حالة المصابين الموجودين في المستشفيات ومراكز العلاج وتوفير الرعاية الطبية لهم، والعمل على إزالة الآثار النفسية الناجمة عن الكارثة وتأهيل المنكوبين للعودة إلى الحياة الطبيعية. (الشعلان، ٢٠٠٢م، ١٨٤).

ـ المتابعة المستمرة لعمليات إعادة الأوضاع، وتنسيق كافة جهود الجهات المعنية بعملية إعادة التوازن الطبيعي إلى المنطقة المنكوبة وفق خطط محددة، والعمل على تكامل الجهود من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.

ـ استيفاء كافة الإجراءات النظامية بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.

ـ تحليل الدروس المستفادة من حدوث الكارثة والتعلم من خلال تقويم مرحلة مواجهة الكارثة للوقوف على مواطن الخلل في الأداء وكوامن القصور من أجل زيادة كفاءة وفاعلية التدابير والأنظمة التي تقلص من احتمالات تعرض المنطقة لكارثة مماثلة. (عليوه، ١٤١٩هـ، ١١٠).

إن نجاح تنفيذ هذه المرحلة من مراحل مواجهة الكارثة تتطلب توافر الرغبة الصادقة والحرص من جانب القائمين على عملية تنفيذ خطة إعادة الإعمار وإصلاح الضرر بالعمل من أجل إنجاز المهمة، والمعرفة بما ينبغي تحقيقه في مرحلة إعادة التوازن، ثم القدرة على إنجاز فعاليات مرحلة ما بعد الكارثة، وهو جانب يستوجب تضافر الجهود والقدرات الفنية والإدارية والدعم المالي من الدولة من أجل تحسين أوضاع المنطقة التي تعرضت للكارثة. (هيجان، ابن طالب، ١٤١٨هـ، ٣٢).

رابعاً : دورالعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث

أ ـ أهداف العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث

يعتمد التنظيم التطوعي في مجال إدارة الكوارث على قاعدة شعبية مهمة لا غنى عنها ترتكز عليها المؤسسات الحكومية والأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي لتدعيم ومساندة ممارسة أنشطتها العملياتية أثناء وقوع الكوارث، وهذه الجهود التطوعية يجب أن تمتد عمقاً لتشمل كل موقع من أرض الوطن لتحقيق قوة التماسك والبناء الاجتماعي انطلاقاً من المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع والوطن. وفي هذا السياق يمكن تحديد أهم أهداف العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث في الآتي:

ـ توفير عمق استراتيجي شعبي يمتد على مستوى الوطن ويمثل دعامة أساسية يمكن الاعتماد عليها في حالات الطوارئ والكوارث لمؤازرة الجهات الحكومية المعنية بمواجهة الكوارث والتعامل معها. (نجم، ١٩٩٧م، ٤).

ـ الاستفادة القصوى من الطاقات البشرية الوطنية للإسهام بدورها في عمليات إدارة الكوارث المتمثلة في عمليات الإطفاء والإنقاذ والإخلاء والإيواء والإغاثة والإسعاف والحراسات.. الخ.

ـ الاستفادة من الطاقات الفنية والمهارية المتخصصة في المجالات الهندسية والطبية والكيميائية والإشعاعية والإعلامية ونحوها للمساهمة في سد جوانب النقص في تلك التخصصات لدى إدارة الكوارث في حالات الطوارئ والكوارث.

ـ تعزيز مفهوم الولاء والانتماء الوطني والمواطنة الصالحة لدى مختلف أفراد المجتمع.

ـ تحقيق مبدأ المسؤولية الفردية والاجتماعية من خلال المشاركة الإيجابية بين أفراد المجتمع والجهات الحكومية المسؤولة عن عمليات إدارة الكوارث.

ـ إتاحة الفرصة لشباب المجتمع لتحقيق ذواتهم واكتساب مهارات وخبرات جديدة من خلال انخراطهم في الأعمال التطوعية.

ب ـ مهام المتطوعين في مجال إدارة الكوارث

تمتد إسهامات العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث لتشمل كل العمليات اللازمة لمواجهة الكارثة والآثار الناجمة عنها، والتعامل مع انعكاساتها السلبية على الفرد والمجتمع، وهنا ينخرط المتطوعون في الأعمال التي تناسب ميولهم أو التي يملكون فيها مهارة معينة أو خبرة سابقة، وفي هذا السياق يمكن الإشارة إلى بعض المهام المناطة بهؤلاء المتطوعون في مجال إدارة الكوارث والمتمثلة في الآتي:

ـ مهام المتطوعين في مجالات الإنذار:

ـ توعية السكان بالمخاطر المحتملة والاحتياجات الواجب اتخاذها باستخدام صافرات الإنذار المختلفة أو مكبرات الصوت بالمساجد ونحوه.

ـ تنبيه السكان في حالات الكوارث الحربية عن وجود الغارات الجوية وتوعيتهم بمدلولات صافرات الإنذار، ومراقبة تعليمات تقييد الإضاءة والإظلام.

ـ مهام المتطوعين في مجال الإخلاء والإيواء:

ـ التعرف على المطلوب إخلاءهم عند حدوث الكارثة.

ـ المشاركة في إخلاء المتضررين والمنكوبين إلى مواقع آمنة.

ـ المشاركة في بناء أماكن الإيواء وتجهيزها.

ـ التعرف على أماكن الإيواء والطرق المؤدية إليها، وإيصال المتضررين والمنكوبين.

ـ المشاركة في تقديم المساعدات الاجتماعية لمعسكرات الإيواء.

ـ تتولى المرأة دور رعاية الطفولة والأمومة في مراكز الإيواء واستقبال النازحات.

ـ مهام المتطوعين في مجال الإطفاء:

ـ المشاركة في إطفاء الحرائق البسيطة.

ـ محاصرة الحرائق الكبيرة وإبعاد كل ما يساعد على تطورها.

ـ الإبلاغ عن أي مخاطر تهدد بنشوب حرائق.

ـ قيادة الآليات وسيارات الإطفاء عند الضرورة.

ـ مهام المتطوعين في مجال الإنقاذ:

ـ المشاركة في عمليات البحث عن المفقودين وإنقاذ المصابين.

ـ الإبلاغ عن أي حالات خطرة تتطلب إنقاذ سريع وعاجل.

ـ تصنيف وفرز المصابين حسب نوع إصابتهم.

ـ المشاركة في قيادة آليات وسيارات الإنقاذ عند الضرورة.

ـ مهام المتطوعين في مجال الإسعاف:

ـ تقديم الإسعافات الأولية للمصابين .

ـ نقل المصابين إلى المستشفى إذا تطلب الأمر ذلك.

ـ تتولى المرأة دور تقديم الإسعافات الأولية للنساء والأطفال في مراكز الإيواء.

ـ مهام المتطوعين في مجال الإغاثة:

ـ معرفة أماكن المستودعات العامة والخاصة بالأحياء التي يعملون بها.

ـ المساهمة في نقل الأغذية والملبوسات وكافة الاحتياجات الإغاثية إلى المتضررين والمنكوبين.

ـ مهام المتطوعين في مجال الإرشاد والتوجيه:

ـ إرشاد المواطنين للابتعاد عن مسارح العمليات وإبعاد المتجمهرين عن موقع الحدث.

ـ رفع الروح المعنوية للسكان وإذكاء روح المقاومة والصمود لديهم .

ـ توعية السكان عن كيفية تجنب آثار المواد الكيميائية والمشعة والمواد السامة ونشر الوعي بين أفراد المجتمع بما يخدم هدف حمايتهم.

ـ المراقبة والبحث والإبلاغ عن أي مواد يشتبه فيها واتخاذ الاحتياطات الضرورية لحين وصول الفرق المتخصصة .

ـ إرشاد المجموعات المتخصصة لسلك الطرق في الجبال الوعرة والقرى التي تقع فيها الحوادث الطارئة للقيام بالمهام اللازمة.

ـ توجيه السكان بتجنب الأماكن المنخفضة والأودية عند هطول الأمطار تجنباً لمخاطر السيول.

ـ مهام المتطوعين في مجال إعادة الأوضاع:

ـ المساهمة في إعادة البناء والتشييد سواء بالمباني الجاهزة أو الخيام للمتضررين.

ـ المشاركة في القيام بالأعمال الحرفية والمهنية والفنية التي يجيدونها مثل: (السباكة، الحدادة، الكهرباء، النجارة، إصلاح أعطال الهاتف، شبكات المياه والصرف والصحي ... الخ).

ـ المشاركة في حصر الأضرار الناجمة عن الكوارث.

ولا شك أن إعداد هؤلاء المتطوعين وتدريبهم وتأهيلهم للقيام بالمهام المناط بهم مطلب أساسي وملح، إضافة إلى إشراكهم في الخطط الفرضية الموضوعة التي تحاكي واقع الكارثة لمعرفة

مدى إمكانية الاستفادة منهم في مجال عمليات إدارة الكوارث.

وقد ذهب اللحياني إلى أنه يمكن تقسيم إسهام المتطوعين في مجال إدارة الكوارث إلى قسمين هما: (اللحياني، ١٤٣٠هـ، ٦٧٧).

ـ مهام فنية

وتحتاج هذه المهام إلى تخصص فني وأن يكون المتطوع مؤهلاً مسبقاً لها مثل:

ـ إطفاء الحرائق .

ـ التدخل في حوادث المواد الكيميائية .

ـ التدخل في حوادث المواد المشعة .

ـ التدخل في حوادث الحروب.

ـ الإسعافات الأولية.

ـ الإنقاذ التخصصي.

ـ أعمال التطهير من التلوث .

ـ استخدام أجهزة الكشف والقياس.

ـ مهام عادية:

وهذه المهام لا تحتاج إلى تخصص فني بل إلى تأهيل وتدريب عملي مثل:

ـ أعمال الإخلاء والإيواء.

ـ أعمال الإغاثة.

ـ الإرشاد والتوجيه والتوعية.

ـ الحراسات.

ـ إدارة معسكرات الإيواء .

ـ إطلاق صافرات الإنذار المتنقلة.

ـ الأعمال المهنية والحرفية البسيطة.

ـ إدارة المخابئ والملاجئ.

جـ ـ استقطاب المتطوعين في مجال إدارة الكوارث

يعتبر استقطاب المتطوعين للمشاركة أثناء الكوارث من أهم البرامج التي يعمل عليها المخططون لتوفير قوى بشرية إضافية تساند القوى البشرية النظامية عند حدوث الكارثة وذلك من خلال وضع الخطط المسبقة التي تعد وتهيئ هذه القوى بشكل مبكر.

وحتى يمكن استقطاب المتطوعين لابد من استخدام الطرق والأساليب التالية: (اللحياني، ١٤٣٠هـ، ٦٧٤).

ـ الدعاية

إن تعريف العمل التطوعي وتحديد الواجبات المطلوبة من المتطوع وكذلك تحديد ما له وما عليه والتعريف بدور المؤسسة تشكل صورة ذهنية واضحة أمام كل إنسان يرغب في الانضمام للعمل التطوعي وتلك الصور الواضحة هي خير دعاية لمن ليس لديه معرفة سابقة بالعمل التطوعي.

ـ الجامعات والكليات والمدارس

قيام أعضاء من المنظمة وعدد من المتطوعين العاملين بها لشرح أهدافها وأنشطتها وكيفية الانضمام إليها.

ـ الإعلان الإعلامي

وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة خير من يساهم في إيصال رسالة المؤسسة الخيرية للجمهور فعن طريقها يمكن معرفة دورها وأعمالها وتوجهاتها وإنجازاتها بما يعطي صورة واضحة لمن لديه رغبة في الانضمام إليها.

ـ منسوبو المنظمة

العاملون في المؤسسات والجمعيات الخيرية لهم دور كبير في نقل الصورة الحقيقية عن تلك المؤسسة بحكم عملهم بها ومعرفة ما يدور بداخلها مما يمكنهم من المساهمة في استقطاب كل من لديه رغبة في الانضمام إليها.

ـ المتطوعين

للمتطوع دور بارز في استقطاب زملائه ومعارفه للانضمام للعمل التطوعي خاصة أولئك الذين لديهم خبرة سابقة في هذا العمل ولم يواجهوا منغصات أو عوائق أو صعوبات تحول دون استمرارهم في هذا العمل.

ـ الحفلات والمهرجانات

إن إقامة الحفلات والمهرجانات التعريفية التكريمية لإبراز نشاطات الجمعيات والمؤسسات الخيرية وتكريم العاملين بها والمساهمين والداعمين لأنشطتها خير أسلوب لاستقطاب المتطوعين.

ـ الأنظمة واللوائح

إن وجود أنظمة ولوائح تحدد واجبات ومهام والتزامات المتطوع وتوفر له بيئة العمل المناسبة وتحفظ حقوقه وتضمن حريته وتصون كرامته تشجع للانضمام للعمل التطوعي.

ـ رجال الدين والفكر

لرجال الدين والعلماء وأصحاب الفكر والفنانون والرياضيون دور في حث الجمهور على التطوع من خلال الخطب والمحاضرات واللقاءات فهؤلاء لهم قبول وسماع.

ـ الانترنت

من خلال موقع المؤسسة أو المنظمة التي تعطي نبذه عن أهدافها ونشاطاتها وتفتح المجال لمن يرغب في الانضمام إليها، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (٢) أساليب استقطاب المتطوعين

نوع الأسلوب	أمثلة له
الدعاية	توضيح مهام وأعمال المنظمة
الجامعات والكليات والمدارس	زيارات ـ محاضرات
الإعلان	بث رسائل مسموعة أو مرئية أو مقروءة
منسوبو المنظمة	العاملون والموظفون
المتطوعين	من لهم خبرة سابقة في المؤسسة
الحفلات والمهرجانات	حفلات التكريم ومهرجانات التعريف
الأنظمة واللوائح	نظام التطوع واللوائح التنفيذية
رجال الدين والفكر	خطب ومحاضرات
الانترنت	موقع المنظمة
الدعاية	توضيح مهام وأعمال المنظمة

إعداد: (اللحياني ١٤٣٠ ,هـ، ٦٧٤)

د ـ الحفاظ على المتطوعين لمنعهم من التسرب

بعد أن يتم استقطاب المتطوعين وتوظيفهم وتحديد المهام المطلوبة منهم لابد من المحافظة عليهم والعمل على استمراريتهم وذلك من خلال الأخذ بالعناصر التالية: (اللحياني، ١٤٣٠هـ، ٦٧٥)

ـ الشفافية

يجب أن تكون أهداف المؤسسة وأنشطتها وبرامجها واضحة للجميع وليست مستترة تحت مسميات وشعارات غير معروفة.

ـ الإدماج

حتى يعطي المتطوع ما لديه ويساهم في تطوير المؤسسة ويحقق إنجازات لها لابد من إدماجه في جماعة العمل واعتباره واحداً منهم .

ـ المشاركة

وتعني أن يكون المتطوع مشاركاً في تحقيق أهداف المؤسسة والتخطيط لها والتعريف ببرامجها وشرحها للآخرين.

ـ المشورة

يجب أن تتاح الفرصة للمتطوع في أخذ رأيه ومشورته في برامج ومناشط المؤسسة وعدم تهميشه واعتباره أداة للتنفيذ فقط.

ـ الإبراز

الاعتراف بإنجازات المتطوع وعطاءاته وإبرازها لدى أعضاء المؤسسة وخارجها يساهم في تقوية انتماء المتطوع للمؤسسة والعمل على مزيد من التفاني والإنجاز.

ـ التسريع الإداري

الابتعاد عن الروتين والبيروقراطية والتباطؤ الإداري والفني حتى لا يصطدم المتطوع بها فتثبط من حماسه وتقلل من عطائه بل وابتعاده عن العمل، فإزالة مثل هذه العقبات تسهل عمل المتطوع وتزيد من انتمائه للمؤسسة.

ـ التكريم

منح شهادات الشكر والتقدير والأوسمة والميداليات تشجع المتطوع وترفع من معنوياته وتحقق له الاطمئنان والراحة النفسية وتزيد من انتمائه للمؤسسة.

ويرى الرباح أنه من أجل المحافظة على المتطوعين يجب إتباع الآتي: (الرباح، ٢٠٠٦م، ١٠١).

ـ الاهتمام بحوافز المتطوعين التي تدفع للعمل والإتقان.

ـ توفير الإشراف الملائم على المتطوعين وتقويم أعمالهم وإنجازاتهم لرفع مستوى الإنتاج والمحافظة على روح معنوية عالية.

ـ فهم نفس المتطوع وتقدير جهوده فالنفس مفطورة على حب التقدير والثناء والاحترام والعلاقات الإنسانية الدافئة.

ـ عدم الخلط بين مهام المتطوعين ومهام الموظفين.

ـ تقديم التوجيه والإرشاد والحلول لمشكلات المتطوعين والتقويم المستمر.

ـ احترام وقت المتطوع وذلك بعدم صرفه في أمور تافهة واجتماعات مطولة.

ـ تمكين المتطوع من اكتساب خبرات جديدة يرى مردودها عاجلا على عمله وشخصيته.

ـ توفير ميزانية كافية للعمل التطوعي فمن غير المعقول أن يتحمل المتطوع بوقته أجور السفر لأداء مهمة تطوعية أو يتحمل نفقات لأداء هذه المهمة إلا إذا كان ذلك بمحض إرادته.

ـ إيجاد إدارة مستقلة للعمل التطوعي أو منسق لإدارة العمل التطوعي أو الإشراف عليه.

هـ ـ تأهيل وتدريب المتطوعين في مجال إدارة الكوارث

التدخل في حالات الكوارث يحتاج إلى تدريب وتأهيل مسبق خاصة وأن الكوارث تختلف من حيث مكان وزمان وقوعها ومن حيث أسباب وقوعها ومداها وحجم أضرارها المادية والمعنوية.

لذا كان لزاماً على المؤسسات ذات العلاقة بالأعمال التطوعية إعداد البرامج التدريبية والتأهيلية على كافة الأعمال والمهام التي سوف يقوم بها المتطوع بالتعاون والتنسيق مع الجهات الحكومية والجامعات والمعاهد الخاصة للمساهمة في توفير الأماكن والبرامج التي تعد المتطوع بشكل يضمن له أداء المهمة المطلوبة منه بكفاءة وأمن وسلام ومن تلك البرامج:

ـ برامج التدخل في حوادث المواد الخطرة.

ـ برامج التدخل في أعمال التطهير من الملوثات الكيميائية والجرثومية والمشعة.

ـ برامج إطفاء حرائق المواد الصناعية.

ـ برامج الإنقاذ من حوادث الزلازل والبراكين والفيضانات والسيول والمواد الخطرة.

ـ برامج كيفية استخدام أجهزة كشف وقياس نسبة المواد الخطرة في الجو.

ـ برامج القيام بعمليات الإخلاء والإيواء المنظم .

ـ برامج توزيع المواد الإغاثية .

ـ برامج الإرشاد والتوجيه.

ـ برامج الحراسات .

ـ برامج إدارة معسكرات الإيواء والمخابئ والملاجئ.

ـ برامج الأعمال الحرفية والمهنية البسيطة.

ـ برامج الإسعافات الأولية.

ـ برامج رعاية الطفولة والأمومة في مراكز الإيواء واستقبال النازحات.

و ـ تنظيم أداء المتطوعين في مجال إدارة الكوارث

لكي نضمن عملاً منظماً ومحدداً لابد من توفير الآتي: (اللحياني،١٤٣٠هـ، ١٨٠).

أولاً: إعداد هيكل تنظيمي للعمل التطوعي

وهذا يعني أن هناك تنظيم يعمل على تحديد مسار العمل التطوعي من خلال إجراءات إدارية تنظيمية غير معقدة تمنح المتطوع مرونة وسرعة في الأداء.

ويتكون الهيكل التنظيمي للعمل التطوعي من:

ـ رئيس فريق المتطوعين

وهو المسؤول عن تنظيم وإعداد وتأهيل وتكريم المتطوعين وتهيئتهم للعمل أثناء الكوارث وتحريك العدد المطلوب حسب فئاتهم وتخصصاتهم ويرتبط بقائد الكارثة الميداني.

ـ مدير الموارد البشرية

وهو المسؤول عن تسجيل المتطوعين وتحديث بياناتهم والتأكد من مؤهلاتهم وتخصصاتهم وتحديد التكريم المناسب لهم وتأمين الشهادات والأوسمة والهدايا التذكارية ويرتبط برئيس فريق المتطوعين.

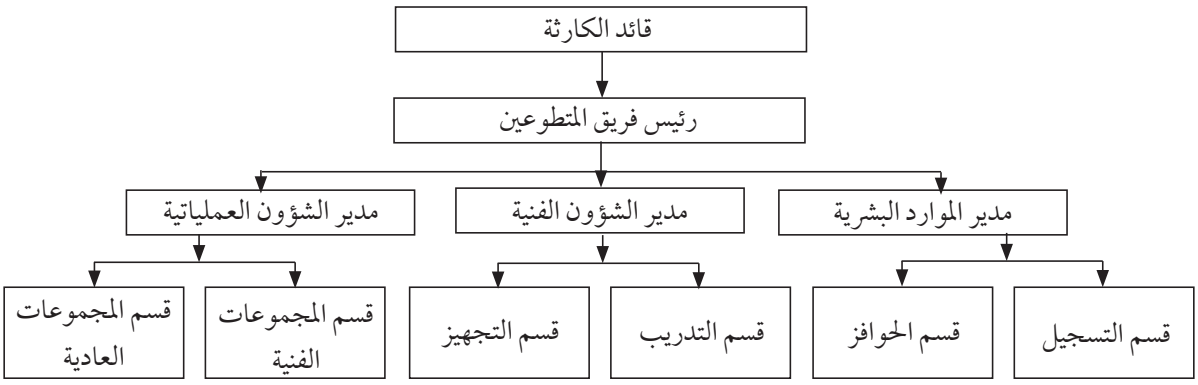
ـ مدير الشؤون الفنية

وهو المسؤول عن إعداد برامج تدريب وتأهيل المتطوعين وتوفير التجهيزات اللازمة من ملابس ومعدات وأجهزة حماية شخصية وغيرها مما يحافظ على سلامة المتطوع ويساعده على أداء المهمة بكل كفاءة واقتدار، ويرتبط برئيس فريق المتطوعين.

ـ مدير الشؤون العملياتية

وهو المسؤول عن إعداد وتنظيم وتهيئة المجموعات الفنية والعادية لمباشرة أعمالهم الميدانية وإعداد التقارير اللازمة عن حسن الأداء وما عليهم من ملحوظات تنسيقاً مع مدير الشؤون الفنية من حيث التدريب والتأهيل وتوفير التجهيزات الحديثة والمناسبة، ويرتبط برئيس فريق المتطوعين.

والشكل التالي يوضح الهيكل التنظيمي لفريق المتطوعين وارتباطهم أثناء الكارثة:



الشكل رقم (٣) الهيكل التنظيمي لفريق المتطوعين وارتباطهم أثناء الكارثة

إعداد: (اللحياني، ١٤٣٠هـ، ١٨٠).

ثانياً: خطة عمل

وهذه الخطة تحدد أدوار المتطوعين عند مباشرة كارثة معينة وتشمل هذه الخطة ما يلي:

ـ ما قبل الكارثة: وهي عملية إعداد الخطط والسيناريوهات لكيفية التدخل أثناء الكوارث والتأكد من تطبيقها بشكل جيد، وكشف السلبيات لتلافيها والإيجابيات لتعزيزها من خلال مباشرة حوادث وهمية تنسيقاً مع الجهات الرسمية.

ـ أثناء الكارثة: وهي عملية التدخل الفعلي وتنفيذ كل الأدوار المطلوبة بدقة ومهنية واحترافية سريعة.

ـ ما بعد الكارثة: وهي عملية إعادة الأوضاع لما كانت عليه قبل الكارثة.

٢ . ٢ الدراسات السابقة

لاشك أن الدراسات السابقة تمثل رافداً مهماً وحيوياً، ينهل منه الباحث ما يمكن أن يعينه على الإحاطة بكافة جوانب مشكلته البحثية وأبعادها المختلفة، فالرجوع إلى هذه الدراسات واستعراضها ليس الهدف منه مجرد سرد لدراسات سابقة، أو عرض لأوجه الاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، بقدر ما يعتبر ذلك منهجاً أساسياً من شأنه أن يفتح أمام الباحث أوسع الأبواب للانطلاق نحو الآفاق، مكتشفاً الكثير من الرؤى والأفكار، التي تساعده على سبر أغوار المعرفة.

ومن خلال القراءات المعمقة التي أجراها الباحث في مصادر المعلومات المختلفة، لم يعثر الباحث في الأدبيات على دراسات علمية ترتبط بشكل مباشر بموضوع الدراسة الحالية بمتغيريه (العمل التطوعي والكوارث) سوى دراسات قليلة لامست بعض جزئيات هذا الموضوع، لكنها أشبه ما يكون بأوراق عمل قدمت في المؤتمر السنوي لإدارة الأزمات والكوارث بالقاهرة والندوة الدولية عن إدارة الكوارث بالرياض .

وخلاف ذلك وجد الباحث عدداً من الدراسات التي تناولت المتغير الأول من موضوع الدراسة الحالية، وهو متغير العمل التطوعي، حيث تناولته هذه الدراسات من زوايا وجوانب مختلفة، لكنها ذات دلالات وأهداف لها انعكاساتها المفيدة على هذه الدراسة.

وقد صنفت الدراسات السابقة بناء على تسلسلها التاريخي من الأقدم إلى الأحدث، وناقش الباحث هذه الدراسات من خلال محورين هما: الدراسات العربية، والدراسات الأجنبية، ثم قام الباحث بالتعقيب على الدراسات السابقة موضحاً أوجه التشابه والاختلاف، وما يميز الدراسة الحالية عند تلك الدراسات.

٢ .٢ .١ الدراسات العربية

١ـ الدراسات المحلية

دراسة سبيه (١٤٠٩هـ/ ١٩٨٩م) بعنوان «النظام التطوعي للدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية». طبقت الدراسة على ضباط الدفاع المدني وطلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة والمقابلة كأدوات للبحث، وتهدف الدراسة إلى إيضاح مدى إقبال المواطن السعودي عن الانخراط في السلك التطوعي لأعمال الدفاع المدني، بغية الوصول إلى وضع نظام تطوعي للمملكة العربية السعودية في مجال الدفاع المدني يحتوي على قواعد وشروط تتضمن تنظيمات المملكة الإدارية والسياسية وتخدم المبادئ الإنسانية، وإيضاح أساليب تدريب المتطوعين. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

ـ اختلاف آراء الضباط حول فكرة التطوع في مجال أعمال الدفاع المدني حيث أيد الفكرة نسبة ٧٩٪ منهم بينما ٢١٪ منهم قال بأن هذه الفكرة تحتاج إلى إعادة نظر.

ـ ضرورة إبراز فكرة التطوع إعلامياً.

ـ قبل إخراج فكرة التطوع إلى حيز الوجود لابد من اتخاذ ما يكفل حقوق المتطوع.

ـ ضرورة الاستفادة من أصحاب التخصصات النادرة كالأطباء والمهندسين.

ـ بلغت نسبة الضباط المؤيدين لأن يكون التطوع من كافة فئات الشعب ٨٣٪.

ـ بلغت نسبة آراء الضباط التي تؤيد أن يشمل العمل التطوعي الجنسين (ذكور وإناث) ٦٠٪.

ـ أيد بعض الضباط تدريب المرأة في مجالات العمل التطوعي التي تتناسب مع طبيعتها كأعمال الإسعاف والتمريض، في حين البعض الآخر لا يؤيد تدريبها لاعتبارات منها منع الاختلاط مع الرجال، وعدم مناسبة التكوين الجسماني للمرأة الذي لا يساعدها عن التحمل.

ـ أظهرت الدراسة وجود رغبة أكيدة لدى الشباب والشابات للتطوع في أعمال الدفاع المدني خدمة للإنسانية وشعور بأداء الواجب.

دراسة موسى (١٤١٨هـ) بعنوان «اتجاهات بعض أفراد المجتمع نحو مفهوم العمل التطوعي ومجالاته» طبقت الدراسة عن عينة بلغ عددها (٣٣٧) مواطناً سعودياً من الذكور تنوعت أعمارهم ومؤهلاتهم العلمية، وقد استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي، والاستبانة كأداة البحث، تم توزيعها على ١٥٠٠ فرد، استرجع منها الباحث (٣٣٧) استبانة، وهدفت الدراسة إلى تحديد اتجاهات أفراد المجتمع نحو مفهوم العمل التطوعي، ومجالات العمل التطوعي المرغوب العمل فيها من وجهة نظرهم، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

ـ إن اتجاهات أفراد عينة الدراسة كانت إيجابية نحو مفهوم العمل التطوعي، حيث أن المتوسط العام لهذا المحور (مرتفع) لدى جميع أفراد الدراسة.

ـ بلغت نسبة الذين سبق لهم ممارسة العمل التطوعي ٨ , ٦٣٪ من أفراد الدراسة.

ـ جميع المجالات التطوعية المحددة في الاستبانة حظيت بموافقة أفراد العينة من حيث كونها مرغوبة، وقد جاء من هذه المجالات في المركز الأول: المشاركة في نظافة المساجد ثم رعاية الأيتام ثم الجمعيات الخيرية، فيما جاء تقديم الخدمات العامة في الحدائق والمتاحف والأندية في آخر القائمة.

ـ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو العمل التطوعي لصالح حاملي الثانوية عن حاملي الدكتوراه، ولصالح الموظفين الحكوميين عن أساتذة الجامعة.

دراسة الشهراني (١٤٢٧هـ/ ٢٠٠٦م) بعنوان «العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع» طبقت الدراسة على المتطوعين داخل الجمعيات والمؤسسات الخيرية بمدينة الرياض، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للبحث، وقد ركزت مشكلة الدراسة على دراسة العمل التطوعي ومجالاته المختلفة وخصائص المتطوعين ودوافعهم وأهدافهم وكذلك القوانين المنظمة للتطوع في المجتمع السعودي. وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين العمل التطوعي وأمن المجتمع، والتعرف على مجالات العمل التطوعي، والتعرف

على خصائص المتطوعين ودوافعهم للالتحاق بالعمل التطوعي وعلاقة ذلك بأمن المجتمع وسلامته، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

ـ أن جميع مجالات العمل التطوعي في المجتمع السعودي يقوم المتطوعون بدور كبير جداً فيها.

ـ أن درجة الميول للعمل التطوعي في المجتمع السعودي بوجه عام هي درجة كبيرة جداً.

ـ وجود صعوبات كبيرة جداً تعترض العمل التطوعي من أهمها تشويه صورة العمل التطوعي بتصويره عن أنه مرتبط بالإرهاب، وانخفاض الدعم المالي للعمل التطوعي، ووقوف بعض العادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية كعائق في مسيرة العمل التطوعي.

دراسة الرباح (٢٠٠٦م) بعنوان «التربية على العمل التطوعي، وعلاقته بالحاجات الإنسانية».
استخدمت الدراسة المنهج التاريخي في دراسة المصادر الأساسية (كتب الحديث والسيرة النبوية، والتاريخ الإسلامي)، والمنهج الوثائقي في دراسة الوثائق المعاصرة (أدبيات العمل التطوعي الخيري، والسلوك التنظيمي والإداري، والحاجات الإنسانية، والدوافع). وتهدف الدراسة إلى إبراز الآثار التربوية والنفسية للعمل التطوعي على القائمين به، وعرض نماذج من تربية الرسول ﷺ لأصحابه على العمل التطوعي، وبيان العلاقة بين الحاجات الإنسانية والعمل التطوعي. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

ـ العمل التطوعي يؤدي إلى اكتساب القيم والأخلاق الرفيعة التي تنشر المحبة والرحمة والتعاطف، وقد كانت هذه القيم والعمل الخيري المرتبط بها من أول ما دعا إليه الإسلام في الفترة المكية.

ـ أن الرسول ﷺ وصحابته ضربوا أروع المثل في العمل التطوعي سواء في انتشال الأمة من الجهل والتفرقة العنصرية، واضطهاد الخدم وأكل أموال اليتامى ظلماً، أو في البذل والعطاء في سبيل الله، ونصرة الضعفاء، واليتامى، والأرامل، والمساكين.

ـ وجود حاجات إنسانية لا يمكن إشباعها بطريقة رسمية عند كثير من الناس إلا بالعمل التطوعي، سواء للقائمين به أو المستفيدين منه.

ـ أن المستفيدين من العمل التطوعي بحاجة إلى إشباع حاجاتهم الاجتماعية (كالتقبل الاجتماعي، والاحترام، والتقدير....) أكبر من الحاجة إلى إشباع الجانب الفسيولوجي بالرغم من أهميته.

دراسة العكرش (١٤٢٩هـ/ ٢٠٠٨م). بعنوان «معوقات العمل التطوعي بالمجتمع السعودي»، طبقت الدراسة على الجهات الأربع ذات العلاقة المباشرة بالعمل التطوعي وهي: جمعية الهلال الأحمر، جمعية النهضة النسائية الخيرية، جمعية البر الخيرية، مديرية الدفاع المدني، واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي والاستبانة كأداة للدراسة، وهدفت الدراسة إلى التعرف على نظم العمل التطوعي القائمة، والتعرف على ماهيتها وطبيعتها ومعوقاتها، ومن ثم رسم نموذج لتفعيل هذا العمل. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- عدم وجود قواعد بيانات خاصة بالمتطوعين.
- عدم وجود تقييم واضح للمشاركين السابقين في الأعمال التطوعية.
- تفاوت أنظمة التعامل مع المتطوعين.
- عدم وجود ما يشير إلى تنظيم المتطوعين المتعاونين مع الجهات.
- أن معظم القائمين على العمل التطوعي من الذكور بنسبة ٧٤٪، ومتوسط العمر ٤٠ سنة، وأن معظمهم من ذوي تعليم جامعي فما فوق بنسبة ٧٦٪.
- هناك فروق إحصائية في وجهة النظر نحو إيجابيات العمل التطوعي بين المؤسسات الحكومية والأهلية لصالح المؤسسات الأهلية. بينما كانت الفروق لصالح المؤسسات الحكومية في الرؤية المستقبلية للعمل التطوعي، في الوقت الذي انعدمت فيه الفروق بين المجموعتين في وجهة النظر نحو معوقات التطوع بشكل عام.

دراسة عفيف (١٤٢٩هـ/ ٢٠٠٨م). بعنوان «العمل التطوعي في المجتمع المدني: دراسة لدور المرأة التطوعي في محافظة جدة بالمملكة العربية السعودية». طبقت الدراسة على المتطوعات في مؤسسات المجتمع المدني بمحافظة جدة، حيث بلغ عدد مفردات عينة الدراسة (٣٧٧) متطوعة توزعن على مؤسسات المجتمع المدني بمحافظة جدة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الاستطلاعي، وعدداً من أدوات جمع المعلومات هي: الاستبانة والمقابلة والملاحظة وتحليل المضمون، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على الخصائص العامة للمتطوعات، ودوافع التطوع، وكيفية تكوين العمل التطوعي النسائي في المجتمع السعودي لرأس مال اجتماعي،

ورؤية المتطوعات للعمل التطوعي، وعوائق العمل التطوعي لدى المرأة السعودية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

ـ أكبر نسبة عمرية للمتطوعات هي فئة (٢٠ـ ٢٩) عاماً وأقل نسبة عمرية (٥٩) عاماً فأكثر.

ـ نسبة ٤٨٪ من المتطوعات متزوجات، بينما ٤٤٪ غير متزوجات، و٥٪ مطلقات، و٢٪ أرامل.

ـ الغالبية العظمى من مفردات الدراسة ذات مستوى تعليمي جامعي بنسبة ٤ , ٦٣٪ بينما ذوات المستوى التعليمي الثانوي فأقل بلغت أقل نسبة ١ , ٢٣٪.

ـ غالبية المتطوعات من مفردات الدراسة موظفات.

ـ مجالات العمل التطوعي التي تشارك فيها المتطوعات في محافظة جدة أربع أنواع رئيسية هي: خيرية وثقافية وأدبية وعلمية ومهنية، ويشكل القطاع الخيري القطاع الأكبر من هذه المؤسسات.

ـ جميع مفردات الدراسة متطوعات عاملات وتوجد نسبة ٤ ,٢٨٪ من عينة الدراسة لديهن مناصب قيادية.

ـ أكبر مشاركة للمتطوعات تتمثل في مجال الأسواق الخيرية وأقل مشاركة تتمثل في الدراسات والأبحاث.

ـ أفادت نسبة ٦ , ٨٠٪ من عينة الدراسة بأن مؤسسات المجتمع المدني لم تدرب المتطوعات قبل قيامهن بالعمل التطوعي.

ـ كان الدافع الأكبر لدى عينة الدراسة للالتحاق بالعمل التطوعي هو ابتغاء الأجر والثواب بنسبة ٦ , ٩٧٪ .

ـ ترى نسبة عالية من المتطوعات من عينة الدراسة ٦ , ٩٢٪ أن العمل التطوعي يساهم في التنمية الاجتماعية.

ـ ترى نسبة ١ , ٩٤٪ من عينة الدراسة أن العمل التطوعي أكسبهن مهارات وخبرات جديدة.

ـ أظهرت الدراسة أن أهم العوائق التي تعيق المرأة عن العمل التطوعي هي مشكلة المواصلات يليها الانشغال بتربية الأبناء.

دراسة اللحياني (١٤٣٠هـ) وهي عبارة عن ورقة عمل بعنوان:«استقطاب المتطوعين للمشاركة أثناء الكوارث» .قدمت في الندوة الدولية عن إدارة الكوارث المنعقدة بالدفاع المدني السعودي، ولا تتضمن الدراسة تحديداً لمشكلة أو منهج أو مجتمع أو عينة البحث، وتهدف إلى الاستفادة من خدمات المتطوعين في مواجهة الكوارث وتقديم العون و المساعدة دون انتظار عائد مادي وإنما بهدف نيل الأجر والثواب من الله عز وجل وخدمة للإنسانية، وقد تناولت الدراسة طرق و أساليب استقطاب المتطوعين والمحافظة على استمراريتهم في العمل التطوعي، وأهمية إعداد البرامج التدريبية التي تؤهلهم للقيام بمهامهم، وآليات تنظيمهم للقيام بأدوارهم المحددة . وتضمنت الدراسة عدد من التوصيات هي:

ـ زيادة الاهتمام باستقطاب المتطوعين لمساندة الجهات الحكومية والأهلية في أداء مهامها أثناء الكوارث.

ـ استخدام كافة الوسائل المتاحة لاستقطاب المتطوعين .

ـ وضع خطط وبرامج محددة لكيفية تدخل المتطوعين أثناء الكوارث .

ـ إعداد برامج تدريبية لتأهيل المتطوعين وإعدادهم للمهام المطلوبة .

ـ زيادة الحوافز المعنوية لجذب المتطوعين .

دراسة المعجب (٢٠٠٩م). بعنوان «معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمحافظة الأفلاج». واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي، والاستبانة كأداة للبحث، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى مشاركة الطلاب والطالبات في العمل التطوعي، والكشف عن المعوقات الشخصية والاجتماعية والثقافية والتنظيمية التي تحد من مشاركة الطلاب والطالبات في العمل التطوعي. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

ـ أن أهم المجالات التي يتطوع فيها أفراد الدراسة هي: التبرع المالي للعمل الخيري ثم تقديم الدراسة للطلاب المتأخرين دراسياً وأقل المجالات التي يتطوعون فيها هي: التطوع في إحدى الجمعيات الخيرية ثم المشاركة في الأنشطة الدعوية.

ـ أن أهم المعوقات الشخصية التي تحد من مشاركة أفراد الدراسة في العمل التطوعي هي: الرغبة في قضاء وقت الفراغ في مجالات أخرى ثم عدم توفر الوقت للمشاركة في برامج التطوع.

ـ أن أهم المعوقات الاجتماعية والثقافية من وجهة نظر أفراد الدراسة هي: تقصير وسائل الإعلام في التوعية بأهمية العمل التطوعي ثم غياب الممارسات التطوعية في محيط الطالب.

ـ أن أهم المعوقات التنظيمية من وجهة نظر أفراد الدراسة هي: عدم توافر برامج تدريبية لراغبي التطوع ثم عجز المؤسسات الخيرية عن توفير وسائل المواصلات للراغبين في التطوع.

دراسة الحارثي (٢٠١٠ م) . بعنوان «تصور مقترح لدور الأسرة في إكساب قيم العمل التطوعي لدى أبنائها من منظور إسلامي». تركزت مشكلة الدراسية في دور الأسرة في اكتساب قيم العمل التطوعي لدى أبنائها، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات . وهدفت الدراسة إلى إبراز بعض قيم العمل التطوعي والتعرف على دور الأسرة في إكساب أبنائها تلك القيم من منظور إسلامي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

ـ أبرزت الدراسة مجموعة من القيم الإسلامية التي تقوم عليها أركان العمل التطوعي: كالتعاون، والتكافل، والإيثار، والبذل والعطاء، والأخوة، والرفق، والمواطنة، والشعور بالمسؤولية ...

ـ أبرزت الدراسة أن غرس القيم يمر بأربع مراحل هي: التوعية بالقيمة، والفهم، والتطبيق، والتعزيز، وقد تناول الباحث كل قيمة وكيفية إكسابها تبعًا لهذه المراحل.

ـ يسهم العمل التطوعي في تنمية المجتمع من خلال تقديمه العون والمساعدة للمحتاجين إليها في حالات الكوارث، والحروب، ... ومساعدة المحتاجين من أرامل وأيتام، ومسنين، وذوي الاحتياجات الخاصة .

ـ هناك اهتمام متزايد بالعمل التطوعي من قبل الحكومة يبرز في الازدياد الصاعد لعدد المؤسسات والجمعيات الخيرية، وفي الدعم المادي والمعنوي لتلك الجمعيات من قبل الحكومة .

٢ـ الدراسات على مستوى الوطن العربي:

دراسة نجم (١٩٩٧م) وهي عبارة عن ورقة عمل بعنوان «تنشيط وتطوير التنظيم التطوعي لمواجهة الكوارث»، قدمت في المؤتمر السنوي الثاني لإدارة الأزمات والكوارث بجامعة عين شمس بالقاهرة. هذه الدراسة لا تتضمن تحديداً لمشكلة أو منهج أو مجتمع أو عينة البحث، وتهدف إلى وضع مقترحات لتنظيم العمل التطوعي في مجال أعمال الدفاع المدني خاصة التخصصات الفنية والهندسية والطبية والإعلامية، وتجنيد الطاقات البشرية من المواطنين للانضمام ومشاركة الدفاع المدني في أعماله المتمثلة في الإطفاء والإنقاذ والإسعاف والإخلاء والإيواء والتموين، والعمل على توفير عمق استراتيجي شعبي لكافة خدمات الدفاع المدني لتشمل المناطق السكنية والمنشآت التعليمية والصناعية، والعمل على إيجاد بناء تنظيمي للعمل التطوعي عن المستوى القومي والمحلي.

دراسة الشهاوي (١٩٩٩م) بعنوان «دور الجمعيات الأهلية في إدارة الأزمات والكوارث». قدمت في المؤتمر السنوي الرابع لإدارة الأزمات والكوارث بجامعة عين شمس بالقاهرة، وتركزت مشكلة الدراسة على انخفاض المشاركة ودرجة استعداد الجمعيات الأهلية لمواجهة الأزمات بجمهورية مصر العربية نتيجة عدم تطبيق المنهج المتكامل لإدارة الكوارث بالإضافة إلى ضعف الموارد المالية المتاحة والاعتماد على الدولة في مواجهة الكوارث مما يؤثر سلباً على سرعة التعامل مع تلك الكوارث رغم انتشار الجمعيات الخيرية في كل ربوع مصر، ولم تتضمن الدراسة منهج أو مجتمع أو عينة البحث، وتهدف إلى التعرف على مدى إمكانية مساهمة الجمعيات الأهلية والتطوعية في إدارة الأزمات للاستفادة من جهود تلك المؤسسات الأهلية لما تتميز به من سهولة في التعامل بعيداً عن الروتين الأمر الذي يساهم في سرعة احتواء الموقف والحد من الخسائر الناجمة عنه.

دراسة مرواد (٢٠٠١م) بعنوان «تطوير دور الجمعيات الأهلية في مواجهة الأزمات والكوارث». طبقت الدراسة على الجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة، وتركزت مشكلة الدراسة على ضعف دور الجمعيات الأهلية في مواجهة الأزمات والكوارث، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأداة المقابلة مع أعضاء مجلس الإدارة بالجمعيات الأهلية،

وأداة استبانة للأفراد في المستوى الإداري الأعلى في الجمعيات الأهلية. وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك قيادات وأعضاء الجمعيات الأهلية لدور الجمعيات الأهلية في مواجهة الأزمات والكوارث، وتقييم الدور الحالي لهذه الجمعيات في مواجهتها، وتحديد نقاط الضعف والقوة فيها، وتحقيق التنسيق والتكامل بين الجمعيات الأهلية لتطوير دورها في مواجهة الأزمات والكوارث. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها:

- تنمية الوعي لدى الجمعيات الأهلية بالدور الذي تستطيع أن تلعبه في مواجهة الأزمات والكوارث، حيث أن اقتراب تلك الجمعيات من الجمهور والمرونة التي تتمتع بها هذه الجمعيات في إدارتها بعيداً عن الروتين الحكومي يجعلها قادرة أن تلعب دوراً هاماً في مواجهة الأزمات والكوارث.
- تنمية الموارد المادية والبشرية للجمعيات الأهلية.
- معالجة مشاكل الجمعيات خاصة في مجالات التشريع القانوني والتمويل والتدريب.
- ضرورة تكوين فريق عمل مدرب لمواجهة الأزمات والكوارث حتى يكون مستعد للتصدي لها في أي وقت.

دراسة محمد (٢٠٠٣م) بعنوان «دور الشباب في العمل التطوعي». طبقت الدراسة على عينة من الشباب المشاركين في العمل التطوعي بمركز شباب محافظة المنيا بجمهورية مصر. وتركزت مشكلة البحث حول فرضية أن الشباب يلعب دوراً مؤثراً في العمل التطوعي في المجتمع، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للبحث، وهدفت الدراسة إلى التعرف عن الدور الفعلي للشباب في عملية التطوع ومدى مشاركته وتفاعله مع مجتمعه، والتعرف على قيمة العمل التطوعي في نفوس الشباب، والتحقق من أن الشباب له دور مؤثر وفعال في المشاركة في برامج ومشروعات مجتمعه دون انتظار الحصول على مقابل. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- ضرورة إعداد قيادات شبابية مدربة على العمل الشبابي باعتبار أن التدريب الأساسي والفكري للشباب هو الدعم الفعال لكفاءة العمل التطوعي بين صفوف الشباب.

ـ بناء الشباب العربي بناء متكاملاً روحياً وعلمياً وميدانياً وثقافياً بما يحقق الشخصية الناضجة وبما يواكب متغيرات العصر وبما يحقق مشاركته الواعية في توجيه مسيرة المجتمع من خلال العمل التطوعي في إطار من الالتزام بالشرعية والديمقراطية.

ـ ضرورة تنظيم العمل التطوعي بين الشباب ليقدم نموذجاً إنسانياً للتطوع يؤدي دوراً أكثر فاعلية. فلا يكفي توافر التطوع كقيمة فقط بل لابد من تنظيم العمل التطوعي تحسباً لمواجهة ظروف بيئية طارئة.

دراسة لطفي (٢٠٠٤م). بعنوان «معوقات العمل التطوعي في دولة الإمارات العربية المتحدة». طبقت هذه الدراسة على عينة من المتطوعين في الجمعيات الخيرية الإماراتية بلغ حجمها (١١٢) فرداً من الذكور و(٦٥) فرداً من الإناث، واستخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي، والاستبانة كأداة للدراسة، تضمنت ستة محاور هي: البيانات الشخصية، معوقات شخصية، معوقات ثقافية، معوقات إدارية، معوقات مالية، معوقات تشريعية. وهدفت الدراسة إلى التعرف على الوظائف التي تؤديها الجمعيات الخيرية بالنسبة للمجتمع، ومعوقات العمل التطوعي في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

ـ أن المعوقات الإدارية من أهم معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أفراد العينة الذكور بنسبة ٣١٪ تليها المعوقات الشخصية ثم المالية.

ـ أن المعوقات الثقافية والاجتماعية من أهم معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أفراد العينة الإناث بنسبة ٤١٪ تليها المعوقات الإدارية.

ـ أن ضعف الوازع الديني يعد من أهم المعوقات الشخصية للإناث بنسبة ٣٣٪.

ـ أن الخجل والشعور بالحرج يعد من أهم المعوقات الشخصية للإناث بنسبة ٢١٪.

ـ أن عدم وعي أفراد المجتمع بأهمية العمل التطوعي يعد من أهم المعوقات الثقافية والاجتماعية للذكور بنسبة ٤٢٪ أما الإناث فقد كانت أهم هذه المعوقات من وجهة نظرهن عدم سماح الآباء بمشاركة الأبناء وذلك بنسبة ٣٣٪

دراسة البورسعيدي (٢٠٠٦م) بعنوان «العمل التطوعي في المجتمع العماني «الواقع وآليات التفعيل». طبقت الدراسة على عينة من المواطنين العمانيين المشاركين وغير المشاركين في العمل التطوعي في منطقتي مسقط والباطنة، على أساس أن هاتين المنطقتين يوجد بها أكبر تركز للسكان (٥٦٪) من إجمالي عدد سكان السلطنة، حيث بلغ حجم العينة (٢٠٠) مبحوث من الجنسين ومن مستويات اجتماعية واقتصادية متباينة، وقد استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي الاستطلاعي، والاستبانة كأداة للدراسة، وهدفت إلى دراسة واقع العمل التطوعي في المجتمع العماني، ومجالات العمل التطوعي فيه، والتعرف على مقومات ومعوقات العمل التطوعي في المجتمع، والوقوف عن دور المؤسسات الحكومية والأهلية في تفعيل ثقافة العمل التطوعي. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

١ ـ أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة ترى أن مفهوم العمل التطوعي يتمثل في تنمية المجتمع المحلي في جميع النواحي.

٢ ـ أن ٧٦٪ من أفراد العينة الذين لا يشاركون في العمل التطوعي في الوقت الراهن لديهم توجه نحو المشاركة في الأعمال التطوعية في المستقبل.

٣ ـ أن أهم أسباب عدم إقبال المواطنين على المشاركة في العمل التطوعي من وجهة نظر عينة الدراسة ترجع إلى:

ـ عدم التوعية بأهمية العمل التطوعي.

ـ كثرة المسؤوليات العائلية وعدم توفر الوقت.

ـ ابتعاد الناس عن قيم التكافل الاجتماعي.

ـ تعارض مواعيد العمل مع فترة ممارسة الأنشطة التطوعية.

ـ أن أهم معوقات العمل التطوعي في المجتمع العماني من وجهة نظر أفراد العينة هي:

ـ ضعف الدعم المادي لبعض الجمعيات بنسبة ٦٢٪.

ـ ضعف التوعية الإعلامية والتربوية بأهمية العمل التطوعي بنسبة ٥٩٪.

ـ عدم وضوح الأهداف وغياب الرؤية المستقبلية بنسبة ٤٠٪.

دراسة درويش (٢٠٠٨م). بعنوان «العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي». طبقت الدراسة على طلاب كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان بجمهورية مصر العربية سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً، وقد استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي، والاستبانة كأداة للبحث، حيث بلغ حجم العينة المطبق عليها الدراسة (٢٣٠) مفردة. وهدفت الدراسة إلى تحديد مفهوم العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي، ورصد العوامل والأسباب الاقتصادية والذاتية والثقافية والأسرية التي تعوق مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، وتحديد أهم المقترحات لتشجيع الشباب الجامعي على المشاركة في العمل التطوعي، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- أن أهم العوامل الذاتية المعوقة لمشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي تتمثل في: أسلوب تنشئة الشباب، واهتمامهم بالدراسة أكثر من اهتمامهم بالعمل التطوعي، وعدم وضوح قضية التطوع في ذهن الشباب.
- إن أهم العوامل الأسرية المعوقة لمشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي تتمثل في خوف الأسرة من تأثير التطوع على مستقبل أبنائها، وانخفاض المستوى الاقتصادي للأسرة، وعدم وجود أي فرد بالأسرة يهتم بالتطوع.
- إن أهم العوامل الاقتصادية المعوقة لمشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي تتمثل في عدم توفر جوانب مادية يمكن أن يتبرع بها الشباب للمؤسسات الخيرية، وتفضيل الشباب القيام بالأعمال التي تدر عليهم دخل.
- إن أهم العوامل المجتمعية والثقافية المعوقة لمشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي يتمثل في: عدم تلقي الشباب لأي دعوة من أي مؤسسة للمشاركة في العمل التطوعي، وعدم اهتمام وسائل الإعلام بجذب الشباب للتطوع.

وقد أوضحت الدراسة أن أهم المجالات التي يمكن أن يشارك فيها الشباب الجامعي تتمثل في:

- برامج محو الأمية وتعلم الكبار.

ـ رعاية الأيتام.

ـ رعاية المسنين.

ـ مشروع الوعي البيئي وخدمة المجتمع.

كما أوضحت الدراسة أهم المقترحات لاستثارة الشباب الجامعي وتفعيل مشاركتهم في العمل التطوعي تتمثل في الآتي:

ـ ضرورة تخصيص حوافز مادية ومعنوية للشباب.

ـ إعداد محاضرات وندوات للشباب حول أهمية العمل التطوعي.

ـ حصول المتطوع على شهادة تقدير أو خطاب شكر.

ـ وضع مقرر دراسي جامعي حول أهمية العمل التطوعي للشباب.

ـ اهتمام وسائل الإعلام بتوعية الشباب بأهمية العمل التطوعي.

دراسة عبدالجواد، علي والسكري، طارق (١٤٣٠ هـ). وهي عبارة عن ورقة عمل بعنوان «العمل التطوعي ومعطيات الأدوات التشاركية وأهميته في إدارة الكوارث» . قدمت في الندوة الدولية عن إدارة الكوارث المنعقدة بالدفاع المدني السعودي، ولا تتضمن الدراسة تحديدا لمشكلة أو منهج أو مجتمع أو عينة البحث، وتهدف الدراسة إلى تحقيق التميز في عمل الأفراد والمؤسسات خلال الفترات الأولى من حدوث الكارثة وذلك من خلال الأعمال التطوعية والتي يلتزم بها الأفراد من خلال أنفسهم أو من خلال عمل جماعي يأخذ الشكل المؤسسي، وتتناول الدراسة طبيعة العمل التطوعي، وأشكاله وأنواعه، وتأثيره في مواجهة الكوارث، وطرق استخدام الأدوات التشاركية ودورها في التقليل من أثر الكوارث . وتضمنت الدراسة عدد من التوصيات هي:

ـ دعم وسائل العمل التشاركي ودراسة السبل المثلى لتفعيل الشراكة بين مؤسسات العمل الخيري .

ـ زيادة التوعية بمخاطر الكوارث كأحد الأعمال الاجتماعية ومن خلال الجمعيات الأهلية.

ـ دراسة احتياجات الجمعيات التطوعية للنهوض بالعمل .

ـ اعتماد اللامركزية في العمل ووضع نظم الإدارة كوسيلة أساسية للحد من آثار الكوارث .

ـ دراسة النقاط الأساسية الداعمة لنظم العمل التشاركية .

ـ تجنب النقاط التي تسبب ضعف أو فشل الأنظمة التشاركية .

٢ .٢ .٢ الدراسات الأجنبية

دراسة بلنتي وآخرون (Planty& others, 2003) «الخدمة التطوعية لدى الشباب»، هذه دراسة طولية تتبعيه أجريت على ثلاث مراحل، حيث طبقت الدراسة بالولايات المتحدة الأمريكية على طلاب الصف الثالث الثانوي عام ١٩٩٢م، ثم أعيدت الدراسة على نفس الطلاب عام ١٩٩٤م، ثم مرة أخرى عام ٢٠٠٠م. وتم الاعتماد على البيانات المأخوذة من المسح الذي قام به المركز الوطني للإحصاءات التربوية (NCES) في الولايات المتحدة الأمريكية، وبلغت عينة الدراسة (٥٩٩ , ٢٤) طالباً وطالبة موزعين على جميع الولايات، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أنماط وسمات انخراط الشباب في أنشطة خدمة المجتمع منذ المرحلة الثانوية وحتى عشر سنوات بعد التخرج، وكان من أهم الأسئلة التي ناقشتها الدراسة السؤال التالي:

هل يرتبط تطوع الشباب بما سبق أن قدموه من خدمة للمجتمع عندما كانوا في المرحلة الثانوية؟

كما تناولت الدراسة عدداً من المتغيرات ومدى تأثيرها على المشاركة في العمل التطوعي منها الجنس، العرق، الطبقة الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

ـ هبوط عام في مستوى المشاركة في العمل التطوعي الذي يقوم به الشباب بعد تخرجهم من المرحلة الثانوية وتوجههم نحو الدراسة ما بعد الثانوية أو نحو سوق العمل، فبينما أدى ٦٨٪ منهم عملاً تطوعياً لمرة واحدة على الأقل بعد التخرج وخلال العشر سنوات، فإن ١٢٪ فقط من واظب على المشاركة في العمل التطوعي لهذه الفترة.

ـ هناك علاقة إيجابية قوية جداً بين التطوع في المرحلة الثانوية والتطوع فيما بعد، حيث أن ٥٤٪

ممن تطوعوا إبان دراستهم الثانوية تطوعوا مرة أخرى خلال السنوات الثمان التالية.

ـ الطالبات في المرحلة الثانوية أكثر ميلاً للتطوع من الطلاب بواقع ٥٠٪ من الطالبات مقابل ٣٨ ٪ من الطلاب، لكن هذه الفروق تتضاءل مع التقدم في العمر لتصبح النسب ٣٩٪ من الطالبات مقابل ٣٨٪ من الطلاب.

دراسة براون وزاجو (Brown &zajdow, 2003)، بعنوان «تطور المشاركة الاجتماعية لدى الشباب في استراليا»، وهي دراسة طولية تتبعية قامت على تحليل بيانات سابقة لمشروع الدراسات المسحية الطولية للشباب الاسترالي (ASAY) وقد أجريت الدراسة على مرحلتين: الأولى للذين كانوا في الصف التاسع عام ١٩٩٥م والأخرى عند تخرجهم من المرحلة الثانوية عام ١٩٩٨م. وهدفت الدراسة إلى تحديد العوامل التي تؤثر في مشاركة الطلاب الاستراليين الذين تتراوح أعمارهم بين (١٦ـ٢٠) سنة في الأنشطة التطوعية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

ـ أن الطلاب الذين شاركوا في أعمال تطوعية عندما كانوا في المرحلة الثانوية أصبحوا أكثر انخراطاً في الأعمال التطوعية عندما كبر سنهم، بل أنهم فوق ذلك أصبحوا أكثر نجاحاً في سوق العمل.

ـ أن الفتيات يقضين وقتاً أطول في العمل التطوعي من الشباب.

ـ الطلاب في المدن الصغيرة أكثر تطوعاً من الطلاب في المدن الكبيرة.

ـ الطلاب الذين يتطوعون في الأعمال الاجتماعية أكثر ميلاً لمواصلة تعليمهم العالي من الطلاب الذين لا يتطوعون.

ـ الطالبات أكثر ميلاً للعمل التطوعي عندما يشعرن بالتفاؤل نحو المستقبل، عكس الطلاب الذين يصبحون أكثر ميلاً بالعمل التطوعي عندما يشعرون بالتشاؤم نحو المستقبل.

ـ الطلاب ذوي المكانة الاجتماعية العالية أكثر اهتماماً بالمشاركة التطوعية من ذوي المكانة الاجتماعية المنخفضة.

ـ طلاب المدارس الحكومية أقل انخراطاً في العمل التطوعي من طلاب المدارس الخاصة والكاثوليكية.

دراسة بن وآخرون (Penn & others, 2005)، « أثر التطوع في هجمات ١١ سبتمبر ٢٠٠١م: تحليل أرشيفي» . وقد قام الباحثون بتحليل أرشيفي لأحداث ١١ سبتمبر من الاعتداء على مركز التجارة العالمي والبنتاجون في ٢٠٠١م والتي غالباً ما ينظر إليها بأنها سابقة غير مسبوقة في التاريخ الأمريكي. ومع ذلك، فالبحوث النفسية والاجتماعية المنظمة التي يمكن أن تبحث في أثر هذه الأحداث على السلوك الاجتماعي قليلة ونادرة.

السؤال البحثي الذي تقوم عليه الدراسة الحالية هو: **كيف أثرت أحداث ١١ سبتمبر في استعداد الأمريكيين للانخراط في العمل الاجتماعي الذي يستهدف الصالح العام؟**

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة البحثية الفرعية الآتية:

ـ ما أثر الاعتداءات على معدل العمل التطوعي في الولايات المتحدة الأمريكية؟ هل زاد معدل العمل التطوعي، وإن وجدت زيادة، فما مدى استمراريتها؟

ـ هل التطوع في بعض جهود العمل الخيري كان متأثراً بتلك الاعتداءات؟

ـ ما الخصائص الديموغرافية التي ترتبط بالعمل التطوعي بعد تلك الاعتداءات؟

وقد طبقت الدراسة على عدد ٦٠٥٤٥٤ ممن اختاروا مؤسسة خيرية من خلال موقع إلكتروني للتطوع (Volunteer Match website (http://www.volunteennatch.org في الفترة ما بين ٧ أغسطس١٩٩٧م وحتى ٣١ ديسمبر ٢٠٠١م، ممن أشاروا إلى رغبتهم في العمل كمتطوعين.

وقد تمثلت أدوات الدراسة: في استخدام وسائل لجمع البيانات منها الجداول الحسابية التي وفرت بيانات يومية وأسبوعية وسنوية عن أعداد المتطوعين من خلال موقع فولنتيرماتش خلال سنوات الدراسة. كما وفرت الجداول الحسابية بيانات عن الأنشطة التطوعية المحصورة وعدد المشاركين في تلك الأعمال بصفة يومية. كما استخدمت جداول حسابية أخرى لحساب أعمال التطوع في الخمسين ولاية الأمريكية منذ ٧ سبتمبر ٢٠٠١م وحتى ١٥ أكتوبر ٢٠٠١م. وقد استخدم الباحثون بيانات من التعداد السكاني وغيرها من المصادر الإحصائية الأخرى لحساب أعداد السكان والتبرعات السنوية لأعمال الخير ومتوسط التعليم ومتوسط الدخول ونسبة المشاركة في التصويت في الانتخابات الأخيرة، ونسبة المشاركة في الطقوس الدينية ونسب المشاركة في الخدمات العسكرية أو الاحتياطي العسكري، ونسب السكان ممن يمتلكون

حواسيب شخصية وإمكانية الدخول على الإنترنت، المسافات التي تفصل السكان عن العاصمة واشنطن ومتوسطات المسافة بين مدينة السكن والمدينة العاصمة. وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- بعد أحداث ١١ سبتمبر، تبين أن هناك زيادة ملموسة في أعداد الأفراد الذين انخرطوا في العمل التطوعي، وأن هذه الزيادة استمرت لمدة ثلاثة أسابيع تقريباً.
- أعظم زيادة في العمل التطوعي حدثت مع المنظمات المرتبطة بالأزمات، لكن العمل التطوعي زاد بشكل واضح في كل مجالات الخير والمنظمات الخدمية.
- العوامل الديمغرافية للمتطوعين تغيرت بشكل قليل صبيحة هجمات١١ سبتمبر.

وقد ناقشت الدراسة تلك النتائج في إطار النظريات النفسية والاجتماعية وكذلك العوامل التي تدفع بالأفراد للانخراط في الأعمال الاجتماعية التي تفيد المجتمع.

دراسة بيرنلد وآخرون (Bernald&others, 2006)، بعنوان « دوافع واهتمامات وتوقعات العاملين في الخدمات الصحية في الدول الإسكندنافية في مجال التطوع للأعمال الإنسانية». قد بينت الدراسة أن المنظمات الأهلية الدولية تعنى بتوظيف ملايين الأفراد من المتطوعين. ومن التحديات التي تواجه تلك المنظمات توافر العديد من الراغبين في العمل التطوعي بتلك المنظمات، والمشكلة تكمن في اختيار الأفراد المناسبين للعمل في المهام الإنسانية. وقد جاءت هذه الدراسة ضمن سلسلة من الدراسات التي بحثت في العوامل التي تؤثر في عملية اختيار وتكليف المتطوعين ونجاح مهامهم التطوعية، وهي دراسة نوعية استخدمت أساليب البحث الكيفي للتعرف على دوافع وأسباب قلق العاملين في العمل التطوعي في المهن الصحية وكذلك توقعات هؤلاء المتطوعين من أنفسهم ومن المنظمات التي يعملون فيها.

وقد هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على بواعث المتطوعين واهتماماتهم وتوقعاتهم داخل منظومة العمل الاجتماعي التطوعي في المنظمات الأهلية الدولية التي يعملون فيها.

وقد استخدم الباحثون مدخلا بحثيا كيفياً (نوعياً) للبحث في بواعث المتطوعين واهتماماتهم وتوقعاتهم داخل منظومة العمل الاجتماعي التطوعي في المنظمات الأهلية الدولية المتهمة بالمهن الصحية في الدول الإسكندنافية.

أما عينة الدراسة فقد شملت ١٠ مهنياً من العاملين في المهن الصحية في الدول الإسكندنافية ممن كانوا ملتحقين ببرنامج دراسي مدته شهران في جامعة أوباسالا بالسويد في خريف ٢٠٠٣م وربيع ٢٠٠٤م .

وقد اعتمدت الدراسة على المقابلات الشخصية المقننة مع أفراد العينة وعددهم ١٠ متطوعين. وقد استخدم التحليل النوعي للبيانات المشتقة من تحليل نتائج المقابلات الشخصية.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن المتطوعين في مجال العمل الإنساني تندرج بواعثهم ضمن نظرية هرتزبرج للدافعية وضمن الإطار المفاهيمي لنظرية ماسلو للاحتياجات. والنظرية الأولى وهي نظرية هرتزبرج ترى أن هناك مجموعتان من العوامل:

المجموعة الأولى: وهي التي يسميها هرتزبرج العوامل الصحية (أي الأساسية) تشمل:

ـ الاستقرار الوظيفي: بمعنى الشعور باستمرارية العمل وعدم التهديد بالفصل.

ـ عدالة نظم المؤسسة.

ـ المنزلة المناسبة: وهي تشمل المركز الوظيفي و السلطات وساعات العمل ومكان العمل المحترم مثل المكتب المناسب.

ـ الدخل المادي الكافي والمميزات: وتشمل جميع ما يتقاضاه العامل من أجر ومميزات مثل العلاج والإجازات ووسيلة مواصلات وغير ذلك.

ـ الإشراف والذاتية: وتعني وجود قدر من التحكم الذاتي في كيفية أداء العمل.

ـ العلاقات الاجتماعية الجيدة في العمل.

ـ ظروف العمل: وهي تعني ظروف العمل المناسبة من حيث وسائل الأمان وتوفر أدوات العمل والخدمات الأساسية للعاملين.

المجموعة الثانية: وهي التي يسميها هرتزبرج مجموعة الحوافز وتشمل:

ـ العمل المثير: أي العمل الذي يرضي اهتمامات العامل وقدراته.

ـ التقدير: أي التقدير من الرؤساء والزملاء.

ـ فرص النمو: أي الشعور بوجود فرص للترقي والتطور وزيادة الدخل.

ـ تحمل المسؤوليات أي وجود فرص لتحمل مسؤوليات واتخاذ قرارات وقيادة الآخرين.

ـ الإنجازات: وهي وجود مجال لتحقيق إنجازات وتجاوز الأداء المطلوب كماً أو كيفاً.

هذه العوامل هي التي تعتبر محفزة حسب هذه النظرية. بمعنى أن المجموعة الأولى (العوامل الصحية) لا تؤدي إلى تحفيز ولكن نقصها يؤدي إلى عدم الرضا عن العمل أما التحفيز فيأتي من المجموعة الثانية.

أما النظرية الثانية وهي نظرية ماسلو خمسة أنواع من الاحتياجات لكل الناس وحدد لها ترتيباً بمعنى أن الإنسان يبحث عنها بالترتيب المذكور. فعندما يتم تلبية الاحتياجات الأدنى نسبياً يبحث الإنسان عن المستوى الأعلى من الاحتياجات. هذه الأنواع الخمسة من الاحتياجات هي:

ـ احتياجات فسيولوجية Physiological needs وهي الاحتياجات الأساسية التي يحتاجها الإنسان ليحيا وهي المأكل والمشرب والهواء والمسكن والملبس والأسرة. لذلك فإن المؤسسات تحتاج أن تلبي هذه الحاجات الأساسية بتوفير الدخل المادي الكافي أو بعض الدعم لموظفيها مثل قروض الإسكان.

ـ احتياجات الأمان Security needs يحتاج كل إنسان أن يشعر بالأمان من المخاطر ومن التهديد فهو يبحث عن العمل الآمن المستقر والسكن الآمن والصحة المستقرة. لذلك فإن المؤسسات يمكنها تحفيز موظفيها بتوفير وسائل الأمان في العمل وبتوفير الاستقرار والإحساس بعدم الخوف من الفصل وبتوفير بعض برامج العلاج المجاني أو المدعم وبرامج توفر ما يشبه المعاش بعد التقاعد .

ـ احتياجات اجتماعية Social needs وهي الحاجة لتكوين صداقات والانتماء لمجتمع. لذلك فإن المؤسسات يمكنها تحفيز العاملين بتوفير جو اجتماعي جيد وتنظيم لقاءات اجتماعية أو توفير الوسائل لها. هذه الاحتياجات تشمل الاحتياجات الاجتماعية خارج العمل بمعنى قضاء وقت مع الأسرة والأصدقاء والأقارب. فهذه احتياجات لابد من تلبيتها من خلال وجود إجازات وتحديد أوقات العمل بحيث لا يصبح العامل يذهب لبيته عند النوم فقط.

ـ احتياجات الاحترام (التقدير) Esteem needs بعد توفير الاحتياجات الأساسية ثم الأمان ثم الاحتياجات الاجتماعية فإن الإنسان يبحث عن التقدير ممن حوله. فهو يبحث عن النجاح وعن تقدير الناس لذلك والحصول على وضع متميز. لذلك فإن مكافأة العاملين وتقدير مجهودهم ماديا ومعنويا هو من الأمور المحفزة. الإنسان يريد أن يقدره زملاؤه في العمل ومن يعرفونه خارج العمل. فهو يذهب لأسرته ليخبرهم بحصوله على جائزة التفوق في كذا أو أن مديره شكره لقيامه بمجهود أو تقديمه فكرة وهكذا. وهو يريد أن يشعر زملاءه بتقدمه في العمل فيريد مثلاً أن يترقى لمراكز أعلى لكي يظهر نجاحه.

ـ احتياجات تحقيق الذات Actualization needs_Self بعد توفير كل هذه الاحتياجات فإن الإنسان يبدأ في البحث عن تحقيق الذات وهو أن يقدم أحسن ما عنده ويستغل كل طاقاته فيبدع ويتطور إلى حدود عالية جداً.

وقد أشارت الدراسة إلى جملة من التضمينات والتطبيقات التي يمكن استخدامها في تحديد سياسات توظيف المتطوعين وممارسة العمل الخيري والإنساني. فالمسؤولون في مجال توظيف المتطوعين يجب أن يسعوا إلى تكليف الأفراد الذين وصلوا إلى حالة من التحقيق الذاتي كما وصفها ماسلو في نظريته.

دراسة بارسكي وآخرون (Barsky&others, 2007)، بعنوان: «إدارة المتطوعين: وكالة إدارة الطوارئ الفيدرالية الأمريكية للبحث المدني وبرنامج الإغاثة والتفاعلات مع المستجيبين لجهود التطوع في أوقات الأزمات» .

في أوقات الأزمات، قد يكون من الشائع وجود أعداد كبيرة من الأفراد يتراوحون بين مهنيين خبراء وأفراد عاديين متطوعين بلا خبرة ولكنهم صادقون في النية للعمل التطوعي يتضافرون معاً في موقع الأحداث لتقديم المساعدات للضحايا وغيرهم.ولما كان المتطوعون من الجائز أن يصبحوا مصدراً للمساعدة والغوث أو من جانب آخر مصدراً للإعاقة في موقع الأحداث، فإنهم بذلك يشكلون تناقضاً عجيباً.

وقد استخدم الباحثون مدخلاً كيفياً لجمع وتحليل البيانات شمل جمع البيانات من خلال طريقة مجموعة النقاش المركز focus group الموكل إليها ١٠ مهام والمقابلات الشخصية المقننة والمتعمقة وأخرى مفتوحة. وقد أجريت المقابلات مع مدراء في أعلى الهرم الإداري وصناعة القرار، وهؤلاء كانوا يمثلون المستويات العليا السياسية والإدارية والإجرائية والفنية في المنظمات موضوع الدراسة. استمرت المقابلات ما بين ساعتين إلى ثلاثة ساعات.

استخدم الباحثون أسلوب تحليل المحتوى في دراسة بيانات المقابلات المتعمقة ونتائج العصف الذهني في مجموعة النقاش المركز.

وقد توصلت نتائج البحث إلى أن مجموعات العمل في برامج الإغاثة والبحث المدني ضمن وكالة إدارة الطوارئ الفيدرالية في الحكومة الأمريكية تثمن غالياً المتطوعين وجهودهم المشروعة ومشروعية أعمالهم وجدواها وتحملهم المسؤولية وقت الخطر واستجابة للأزمات. وقد استقصت الدراسة أيضاً استجابات المدراء نحو الشعور بالضعف وعدم القدرة على مجابهة المخاطر ومن ثم استخدام المتطوعين في الأعمال التي لا تتطلب خبرات فنية أو مهنية معينة. وقد أشارت الدراسة إلى وجود بعض مظاهر أساسية في العلاقة بين المتطوعين وبين الاستجابة الرسمية للمنظمات العاملة في مجال مكافحة الأزمات.

دراسة كارول وآخرون (Carol&others, 2008)، بعنوان « روح التطوع لدى طلاب العمل الاجتماعي أثناء إعصاري كاترين وريتا».استقصت هذه الدراسة في أنشطة العمل التطوعي ومؤشرات العمل التطوعي بين طلاب الدراسات العليا وطلاب المستوى الجامعي الأول من الملتحقين ببرامج الدراسة في مجال العمل الاجتماعي، وكان حجم العينة (٤١٦) مشاركاً من أربعة جامعات في منطقة الساحل الخليجي وذلك في أعقاب إعصاري كاترين وريتا.

وهذه العينة المتاحة سهلة المنال والتي سحبت من مجتمع الدارسين من بين كليات العمل الاجتماعي شملت ٨٩٪ من النساء و٥٢٪ من الرجال ومعظمهم من الملتحقين ببرنامج الماجستير في العمل الاجتماعي. و٦١٪ منهم من الأمريكيين من أصول إفريقية و٣١٪ من البيض من غير ذوي الأصول الإسبانية . وغالبية العينة كانوا من المتطوعين بنسبة ٩٧٪ رغم تعرض غالبيتهم لضغوط مرتبطة بالإعصارين.

فيما يتعلق بمنهجية الدراسة: قام الباحثون بدراسة روح العمل التطوعي بين طلاب العمل الاجتماعي في أربعة مؤسسات تأثرت بإعصاري ريتا وكاترينا في خريف ٢٠٠٥م، وقد تم سحب العينات من المشاركين في الدراسة في كل مؤسسة على حدة مع تنسيق جهود التتابع بين الجامعات الأربعة من خلال الإيميل والاستشارات عبر الهاتف. واستخدم الباحثون البحث الاستقصائي من خلال المسح الاجتماعي بعد التأكد من أخذ موافقات المشاركين في الدراسة وتحقق المعايير الأخلاقية لإجراء البحوث الاجتماعية.

أما أداة الدراسة: استخدم الباحثون الاستبانة في جمع البيانات في هذا البحث، والاستبانة المسحية شملت أقساماً عدة هي:

١ـ العوامل الديمغرافية والخبرات السابقة في العمل التطوعي للمشاركين في الدراسة: وهذا القسم من الاستبانة جمع معلومات عن المشاركين من حيث أجناسهم وجنسياتهم وأعراقهم وخبراتهم في مجال العمل الاجتماعي.

٢ـ الضغوط المرتبطة بالإعصار: وهذا القسم مكون من ١٨ عبارة تعطي في إجمالها صورة كلية عن مسببات الضغوط أثناء الأعاصير.

٣ـ الخبرات السابقة في معالجة الصدمات: وهو قسم مكون من ٧ عبارات تستقصي الخبرات السابقة للمشاركين في مجال معالجة آثار الصدمات.

٤ـ الإيمان: وهو قسم مكون من ٣ عبارات تستقصي قوة إيمان المفحوصين من الناحية الدينية وتأثير هذه القوة في تحمل الصدمات .

٥ ـ روح الأثرة، أو إنكار الذات: وهو قسم يقيس مدى مساعدة المفحوصين للآخرين في أوقات الأزمات وهو عبارة عن ٢٠ مفردة.

٦ ـ الالتزام المتزايد بقيم العمل الاجتماعي: وهو مفهوم فرضي يقاس بـ ١٣ مفردة تقيس مدى التزام المفحوصين بقيم العمل الاجتماعي في أوقات الأزمات والصدمات.

وقد كانت تساؤلات الدراسة كما يلي:

١ـ ما نوع مسببات الضغوط المرتبطة بالأعاصير والتي تؤثر في خبرات الدارسين في مضمار العمل الاجتماعي؟

٢ ـ ما أنواع الأنشطة التطوعية وإلى أي مدى ينخرط الدارسون في برامج الدراسة المرتبطة بالعمل الاجتماعي أثناء وبعد إعصاري كاترينا وريتا؟

٣ ـ هل توجد علاقة ارتباط بين مسببات الضغوط المرتبطة بالأعاصير وبين روح العمل التطوعي؟

٤ ـ إلى أي مدى ترتبط الخواص الديموغرافية للعينة وخبراتهم السابقة في أثناء الأزمات وإيمانهم العقائدي والتزامهم بقيم العمل الاجتماعي بالعمل التطوعي؟

٥ ـ ما المتغيرات المفاهيمية والتجريبية التي تنبئ على أفضل نحو ممكن بإمكانية انخراط الطلاب في العمل التطوعي أثناء وبعد الأعاصير؟

أما فروض الدراسة فكانت على النحو:

١ـ الخبرات السابقة في العمل التطوعي وروح الأثرة والإيمان بالله ترتبط ارتباطاً موجباً بالمشاركة التطوعية أثناء الأعاصير.

٢ـ مسببات الضغوط المرتبطة بالأعاصير وغيرها من الخبرات السابقة ترتبط ارتباطاً سلبياً بالعمل التطوعي أثناء وبعد الأعاصير.

وقد استخدم الباحثون أسلوب التحليل الإحصائي باستخدام معامل الانحدار المتعدد المستويات وهو أفضل طريقة إحصائية للتنبؤ بدرجة المشاركة التطوعية من خلال دراسة العوامل موضوع البحث التي تسهم في التنبؤ بدرجة التطوعية وهي: العمر، وموقع المؤسسة التعليمية التي يدرسون فيها، والأثرة (إنكار الذات) والالتزام المتزايد بقيم العمل الاجتماعي. وقد كشفت نتائج تحليل الانحدار عن أن أهم المنبئات بروح العمل التطوعي هي بالترتيب: الضغوط، والالتزام بقيم العمل الاجتماعي، والأثرة .

وهذه النتائج تتفق مع نتائج البحوث السابقة التي تناولت العلاقة بين التطوع وبين أوقات الأزمات والكوارث كما تتسق مع الأفكار المتعارف عليها في دراسة متلازمة ما بعد الصدمات.

دراسة مينيفية وآخرون (Menefeea&others, 2012): «الكارثة، والمجتمع المدني والتربية في الصين: دراسة حالة للمنظمات الأهلية المستقلة العاملة في أعقاب زلزال وينشوان». وهذا البحث

عبارة عن دراسة حالة استخدمت منهجية البحث الاثنوجرافي لفهم البيئات المؤسسية لمؤسسات غير حكومية تربوية التوجه، استخدمت برامج إغاثية أثناء وفي أعقاب زلزال وينشوان في الصين الذي ضرب البلاد في مايو ٢٠٠٨م والذي مات على إثره ٩٠٠٠٠نسمة وهو من أقوى الزلازل التي ضربت الصين في تاريخها المعاصر.

وتقوم الدراسة على نظرية المجتمع المتوافق Harmonious Society أو نظرية التطور العلمي Theory of Scientific Development والتي ترى أن المجتمع الثري يتمتع بفوائد تصل لكل فرد في المتوسط، وأن هذه الفوائد والقيم الاجتماعية السائدة لا يمكن عزوها إلى أطر أيديولوجية معينة كالماركسية اللينينية أو فكر ماو زيدونج أو نظرية دنج زياوبنج، وإنما ترجع إلى التحول المؤسساتي بطرق تدعم النظام الاجتماعي وتحفظ قوة الحاكم.

وقد بحثت الدراسة في دور المؤسسات التربوية وبرامجها الإغاثية التي قدمتها مؤسسات أهلية مستقلة بالتعاون من المؤسسة التربوية والمنظمات الحكومية العاملة في مجال الإغاثة.أشار الباحثون إلى أن وجود بيئة محدودة بمجموعة من القيود قد تمنع تنفيذ جهود وبرامج عالية التأثير في مجال الإغاثة في المناطق المنكوبة، ولكن المؤسسات الأهلية تحتاج إلى السماح لها للعمل في مجال الإغاثة أثناء الزلازل والكوارث الطبيعية على اعتبار أن الزلازل قد تكون فاتحة خير لبناء علاقة مستدامة بين مؤسسات العمل التطوعي والمنظمات الخيرية الأهلية وبين المجتمع.

٢ .٢ .٣ التعقيب على الدراسات السابقة

استعرض الباحث (٢٣) دراسة سابقة أجريت خلال الفترة من عام ١٩٨٩م إلى عام ٢٠١٢م، منها (٨) دراسات على المستوى المحلي الوطني و(٨) دراسات على مستوى الوطن العربي و(٧) دراسة أجنبية.

تميزت الدراسات السابقة التي عرضها الباحث بالتنوع في البيئات التي طبقت فيها وهي: المملكة العربية السعودية ودولة الإمارات العربية المتحدة وسلطنة عمان وجمهورية مصر العربية واستراليا والولايات المتحدة الأمريكية والصين والدول الاسكندنافية، كما تنوعت في أساليبها البحثية وفي استخدامها لأدوات جمع البيانات.

وقد تناولت هذه الدراسات جميعها موضوع العمل التطوعي، لكنها اختلفت في اهتمامها النوعي في الطرح، ففي حين أهتم البعض منها بمفاهيم العمل التطوعي ومجالاته، واتجاهات أفراد المجتمع نحوه، تناول البعض الآخر معوقات العمل التطوعي الشخصية والثقافية والاجتماعية والتنظيمية، ودور المرأة في العمل التطوعي بالمجتمع السعودي، وعلاقة العمل التطوعي بأمن المجتمع، ودور الجمعيات الأهلية في مواجهة الكوارث والأزمات، وبالرغم من هذا التنوع في هذه الدراسات إلا أنها جميعاً تتفق على أهمية العمل التطوعي ودوره الحيوي في تنمية المجتمعات في مختلف المجالات، وإحداث التماسك الاجتماعي بين أفراد المجتمع وجماعاته ومؤسساته.

وقد كشفت بعض الدراسات السابقة عن بعض الصعوبات التي واجهتها لعل أهمها عدم توفر قواعد بيانات للمتطوعين لدى الجهات الحكومية والأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية.

وإذا ما نظرنا إلى الدراسات السابقة التي أجريت على المستوى المحلي نجد أنها تتفق جميعها مع الدراسة الحالية في تناولها المتغير الأول من متغيرات الدراسة المتمثل في العمل التطوعي، وقد اتفقت جميع تلك الدراسات على أهمية هذا العمل التطوعي في دعم مسيرة التنمية الاجتماعية جنباً إلى جنب مع مؤسسات الدولة ذات الصلة، حيث أن هناك حاجات إنسانية لا يمكن إشباعها بطريقة سوية إلا بالعمل التطوعي كما أن هذه الدراسات كشفت عن بعض الجوانب المتعلقة بواقع العمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية منها ما أظهرته دراسة معلوي (٢٠٠٦م) عن وجود بعض الصعوبات التي تعترض مسار العمل التطوعي من أهمها: تشويه صورته بربطه بالإرهاب وانخفاض الدعم المالي المقدم للعمل التطوعي ووقوف بعض العادات والتقاليد في مسيرة تطور هذا العمل . ومع أن دراسة اللحياني (١٤٣٠هـ) تتشابه مع الدراسة الحالية في تناولها متغيري الدراسة العمل التطوعي والكوارث، إلا أن ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها تستهدف بناء استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال مواجهة الكوارث والتصدي لها في حين أن تلك الدراسات تناولت العمل التطوعي من زوايا مختلفة . وقد استفاد الباحث من هذه الدراسات في إثراء الإطار النظري للدراسة وفي تصميم وبناء أدوات جمع المعلومات، كما أن نتائج الدراسة الحالية تم ربطها بنتائج تلك الدراسات .

أما الدراسات السابقة التي أجريت عن المستوى العربي والدراسات الأجنبية، فهي أيضاً تتفق مع الدراسة الحالية في تناولها أحد متغيري الدراسة باستثناء دراسة نجم (١٩٩٧م) فقد تناولت كلا المتغيرين العمل التطوعي والكوارث ولكن من زاوية مختلفة عن ما تناولته الدراسة الحالية، وما يميز الدراسة الحالية عن تلك الدراسات أنها استهدفت بناء استراتيجية وطنية للعمل التطوعي لدى إدارة الكوارث . وقد استفاد الباحث من هذه الدراسات في معرفة واقع العمل التطوعي في تلك البلدان وفي إثراء أدبيات الدراسة وبناء أدوات جمع المعلومات اللازمة للاستفادة منها في بناء الاستراتيجية محل الدراسة .

الفصل الثالث
الإجراءات المنهجية للدراسة

٣ .١ منهج الدراسة.

٣ .٢ مجتمع الدراسة.

٣ .٣ عينة الدراسة.

٣ .٤ أداة الدراسة.

٣ .٥ أساليب المعالجة الإحصائية.

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

يتناول الباحث في هذا الفصل إيضاحاً للمنهج المستخدم في الدراسة، وكذلك تحديد مجتمع وعينة البحث، ووصف خصائص أفراد عينة الدراسة، ثم عرضاً لكيفية بناء أداة الدراسة، وأساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات الإحصائية.

٣ . ١ منهج الدراسة

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها استخدم الباحث (أسلوب المسح الاجتماعي) كأحد مداخل المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى. (عبيدات وآخرون، ٢٠٠٦م، ٢٤٧).

وبما أن الدراسة تطويرية واستشرافية بطبيعتها فإن الأمر يتطلب استخدام منهجية تناسب مثل هذا النوع من الدراسات، لذا تم اختيار (أسلوب دلفاي) Delphi Technique، والذي يعتبر من أخصب أساليب دراسة المستقبل. (غنيمة، ٢٠٠٥م، ٢١٧).

وفيما يلي يتناول الباحث هذا الأسلوب بشيء من التفصيل:

١ـ مفهوم أسلوب دلفاي

أسلوب دلفاي هو أسلوب الحكم الجماعي وصنع القرارات الاستراتيجية، يتم تنفيذه من خلال عدد من الجولات الاستقصائية على مجموعة من الخبراء الذين يتم اختيارهم بعناية وبمعايير محددة، بناء على ما يملكونه من تأهيل علمي، وخبرة تثري موضوع الدراسة. (عبدالحفيظ، ١٩٩٨م، ٧٣).

ويعرف الكبيسي (٢٠٠٥م) أسلوب دلفاي على أنه «التفكير الدقيق المنظم لمجموعة من المختصين أو الخبراء الذين تعرض عليهم المشكلة بهدف الوصول إلى حل جماعي مقبول، غير

أن هذه المجموعة لا تجتمع مع بعضها البعض ولذلك يسمى أحياناً أسلوب حل المشكلات عن بعد، لكون المشاركين يساهمون بالحل غيابياً، إما لتعذر اجتماعهم أو لتجنب التأثير الشخصي المباشر لبعضهم على البعض الآخر، بسبب عوامل العمر، أو المرتبة، أو المؤهل، أو العلاقة الشخصية السابقة بين الأعضاء». (ص٣٣٨).

ويصف الجضعي (١٤٢٦هـ) أسلوب دلفاي بأنه يجمع بين البحث الكيفي والكمي في آن واحد، حيث أن الاستبانة المعدة لأخذ الخبرات من عينة الدراسة تتطلب الحصول على تقويم أسئلة مفصلة حول الموضوع، وفي الوقت ذاته يتاح المجال لخبرة المبحوث لإضافة ما لديه من معلومات إضافية حول الموضوع المطروح، ومن هنا يتحقق الجمع بين الأسلوب الكمي والكيفي في ذات الوقت (ص٤٨).

ويشار إلى أسلوب دلفاي Delphi بأنه «حجر الزاوية لبحوث المستقبليات Cornerstone of Futures Research» وبأنه الأسلوب الأكثر استخداماً في التوقع للمستقبل، وأُستخدم أسلوب دلفاي أولاً في الخمسينيات من القرن الماضي، لأغراض عسكرية من قبل القوات الأمريكية، ولكن تطبيقاته انتشرت في مجالات أخرى عديدة، منها الصحة والتعليم والاقتصاد والتطور التقني والتسويق والسياحة والتخطيط الاستراتيجي في إدارة الأعمال.

ويعتمد أسلوب دلفاي في توقعه للمستقبل على ما يتنبأ به مجموعة من الأشخاص المنشغلين بالمجال محل البحث، أو ما يطلق عليهم مصطلح «الخبراء Experts»، وذلك بأن توجه لهم مجموعة من الأسئلة بصيغة مسحية متكررة، غالباً من خلال استبانات، حتى يتم التوصل إلى التقاء في الآراء. ويلجأ إلى استخدام أسلوب دلفاي غالباً في الحالات التي يتحتم فيها تحصيل المعلومات من خلال الآراء، على افتراض أن الرأي الجماعي أفضل من محصلة الآراء الفردية، كما أنه يقوم على استراتيجية استقلالية آراء الخبراء وإخفاء هوياتهم عن بعضهم البعض حرصاً على رفع درجة الحيادية. (المحيسن وآخرون، ٢٠٠٤م، ١٢).

٢ـ خصائص ومميزات أسلوب دلفاي

يتميز أسلوب دلفاي بمجموعة من الخصائص والمميزات جعلته يستخدم على نطاق واسع في دراسات استشراف المستقبل ومنها: (فليه والزكي، ٢٠٠٣م، ٧٠).

ـ يعتمد على الرأي الجماعي لمجموعة من الخبراء بدلاً من رأي خبير واحد مما يحقق درجة من الاعتمادية على ما يخرجون به من نتائج.

ـ المجهولية أي عدم معرفة الخبراء المشاركين ببعضهم البعض (Anonymity) مما يمكنهم من الإدلاء بآرائهم بحرية وموضوعية دون التأثر بالآخرين نتيجة تغاير الآراء.

ـ إتاحة الفرصة للخبير المشارك لمقارنة إجابته بإجابات المجموعة ليستفيد منها في إجابته في الجولة التالية، وتساعد الخبير على مراجعة تقديراته وتلفت نظره للعوامل التي لم يأخذها في اعتباره في الجولات السابقة.

ـ يتميز هذا الأسلوب بالمرونة، فهو يجمع بين الأساليب الحدسية والاستكشافية.

ـ يستخدم منهج تحليل النظم، فهناك مدخلات تأتي من خلال تطبيق الاستبانات وهناك مخرجات تكشف عنها نتائج التطبيق، ثم هناك تغذية راجعة من خلال إعادة تقديم المخرجات في صورة مدخلات بحيث يرى الخبير رأيه في ضوء آراء الآخرين.

ـ استخدام الإحصاء في تحليل النتائج بما يعطي النتائج قدراً أكبر من الموضوعية ويخضعها للوصف الإحصائي.

ـ جمع معلومات شاملة من أكبر عدد ممكن من الخبراء دون صعوبات جغرافية.

ـ الحصول على معلومات عن أية ظاهرة معقدة أو غامضة أو جديدة يصعب تفسيرها.

ـ يمكن أن تشمل قائمة الخبراء أسماء تنتمي لمجموعات غير منسجمة معرفياً.

٣ـ خطوات إجراء أسلوب دلفي

يتم إجراء أسلوب دلفي من خلال تنفيذ الخطوات العشر التالية: (البيالي، ٢٠٠٧م، ٢٠٣).

١ ـ تشكيل الفريق المناط به إدارة وملاحظة إجراء الدراسة في الموضوع المختار.

٢ ـ اختيار مجموعة أو أكثر من المشاركين في الدراسة، وعادة يكونون من الخبراء في المجال الذي تجري الدراسة عليه.

٣ ـ بناء الاستبانة الخاصة بالجولة الأولى من طريقة دلفي.

٤ ـ فحص الاستبانة للتأكد من السلامة اللغوية والابتعاد عن أي غموض أو التباس.

٥ ـ توزيع الاستبانة على قائمة المشاركين.

٦ ـ تحليل الإجابات المتلقاه من الجولة الأولى.

٧ ـ بناء الاستبانة الخاصة بالجولة الثانية واختبارها.

٨ ـ توزيع استبانة الجولة الثانية على نفس قائمة المشاركين.

٩ ـ تحليل إجابات الاستبانة الخاصة بالجولة الثانية (تعاد الخطوات الثلاثة الأخيرة طالما هناك حاجة وضرورة للوصول إلى ثبات في النتائج).

١٠ـ تحليل وعرض وإعداد نتائج الدراسة والتوصل إلى خلاصة للدراسة.

٤ـ مشكلات استخدام أسلوب دلفاي

يعاني هذا الأسلوب كغيره من أساليب صنع القرارات بصورة جماعية من عدد من المشكلات منها: (الأسمري، ٢٠٠٩م ، ١٥٩)

ـ في معظم الأحيان تستخدم قوائم الاستبيان لجمع المعلومات ورصد أراء الخبراء المشتركين ولكن ملء هذه القوائم يستغرق وقتاً كبيراً. وفضلاً عن ذلك فإن وضع الأسئلة في الاستبيان بصورة واضحة وقاطعة لا لبس فيها ولا غموض أمر عسير للغاية. ولكن هذه المشكلة تتعلق بالاستبيانات أكثر من تعلقها بأسلوب دلفاي نفسه.

ـ هنالك مشكلة تتصل بتحديد الخبير الذي يجب أن يشترك ضمن الجماعة فلابد من وضع معايير مسبقة لذلك.

ـ من عيوب هذا الأسلوب أيضاً انعدام الاتصال الشخصي المباشر بين الأعضاء المشاركين وما تثيره المواجهة عادة من حيوية في النقاش.(عبدالحفيظ، ١٩٨١م، ٨٣) .

ـ يستغرق تطبيق الدراسة فترة زمنية طويلة مما قد يؤدي إلى تسرب كثير من الخبراء وعدم استمرارهم في المساهمة في استكمال خطوات دلفاي بسبب السفر أو ضيق الوقت أو الانشغال.

ـ صعوبة الاتصال بالخبراء خاصة إذا كانت المجموعة متباعدة . (عامر ، ٢٠٠٨م ، ١٦٣)

وبالرغم من ذلك فإن أسلوب دلفاي على علاته يبشر بأنه سيساعد على معالجة كثير من القضايا بصورة تتفوق كثيراً على أسلوب اللجان التقليدي ويعطي الأمل في التصدي لعدد من المشكلات المعقدة.

٣ . ٢ مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة (عبيدات وآخرون، ٢٠٠٦م، ص١٦٤).

والمجتمع بالمفهوم الإحصائي أو الكمي قد يكون محدوداً (بمعنى معرفة حجمه أو عدد مفرداته) كعدد أفراد فريق معين أو فصل معين أو أفراد وحدة أمنية محددة , وقد يكون غير محدود (أي لا يمكن معرفة حجمه أو عدد مفرداته) مثل نوع معين من السمك في الخليج العربي أو مجتمع زبائن محل تجاري شهير . (إدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي، ٢٠١١م ، ٢٣).

وبناء على موضوع ومشكلة الدراسة وأهدافها والمنهجية المستخدمة فيها والمتمثلة في أسلوب دلفاي فقد تحدد مجتمع الدراسة على أن يتكون من مجموعة الخبراء المختصين في مجال موضوع الدراسة وهو مجتمع غير محدود(يصعب تحديده) لذلك تم اختيار عينة مقصودة من هذا المجتمع وفق معايير محددة تحقق أهداف الدراسة كما سيتضح لاحقاً عند الحديث عن عينة الدراسة .

٣. ٣ عينة الدراسة

لا يهدف الباحث في دراسته إلى تعميم النتائج على المجتمع الأصلي وإنما يهدف للتعمق والاستكشاف لظاهرة معينة، وبناء عليه فإنه كي يستطيع فهم الظاهرة والتعمق فيها عليه أن يختار عينة بحثه(قصدياً) على أن يكون معيار اختياره لها ثراء المعلومات التي تحوزها وتقدمها له.

وأكثر استراتيجيات اختيار العينة القصدية ما يعرف (بالعينة التعددية القصوى) وهي التي تعطي وصف للظواهر من أكثر من منظور، ومن زوايا مختلفة من أفراد يوجد بينهم اختلاف في

السمات (العمر ـ مكان العمل ـ التخصص العلمي ـ الجنس ... الخ). (زيتون، ١٤٢٦هـ، ٦١).

وهناك أيضاً ما يسمى بالعينات الشبكية، وتدعي أيضاً (عينات الكرة الثلجية)، وفيها يقترح الشخص المبحوث على الباحث التواصل مع شخص ثان تنطبق عليه الخصائص والسمات المطلوبة، من حيث توافر المعلومة، والخبرة، ثم يقوم الشخص الثاني بذات الاقتراح بالنسبة لشخص ثالث ثم رابع ثم خامس وهكذا يزداد أفراد العينة من خلال اقتراح كل شخص مبحوث بالتواصل مع مبحوث آخر. (أبو زينة، ٢٠٠٥م، ٧٠).

وتنبع قوة العينات القصدية من أن الحالات (أشخاص أو أحداث) التي تتم دراستها بعمق تؤدي إلى أفكار عديدة عن الموضوع. (أبو زينة، ٢٠٠٥م، ٦٨).

وقد تم في هذه الدراسة استخدام كل من الأسلوبين السابقين في اختيار أفراد العينة من الخبراء.كما حصل الباحث على بيان بأسماء الأشخاص ممن تم ترشيحهم لمناقشة نظام التطوع في مجلس الشورى , وقد شارك بعضهم بالفعل في هذه الدراسة .

أما معايير اختيار العينة فقد تم تحديدها من قبل الباحث بالتنسيق مع المشرف العلمي على الدراسة، وبالاستئناس بآراء عدد من محكمي الاستبانة وذلك على النحو التالي:

أولاً:تتكون العينة المختارة من قسمين رئيسيين هما:

١ ـ الأكاديميون: وهم الأساتذة من حملة الدكتوراه في التخصصات التي يتطلبها التعاطي مع موضوع الدراسة وهي: (علم الاجتماع، علم النفس، الإدارة، التربية، الإعلام، الشريعة، الطب، العلوم الأمنية، الحماية المدنية...).

٢ـ المهنيون: وهم الذين بحكم طبيعة عملهم أو خبرتهم العملية والوظيفية ونشاطهم الشخصي لهم تفاعل واتصال وخبرة في مجال موضوع الدراسة ويشمل ذلك: (مجلس الشورى، الدفاع المدني، الهلال الأحمر، وزارة الصحة، وزارة الشؤون الاجتماعية، الغرفة التجارية، الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية، المتطوعون).

ثانياً: أن لا يقل المؤهل العلمي لأفراد عينة البحث بشكل عام عن الدرجة الجامعية.

ثالثاً: أن لا تقل سنوات الخبرة لدى أفراد العينة بشكل عام عن (١٥) سنة.

وبعد مراعاة المعايير السابق ذكرها تمكن الباحث من التركيز على (٨٠) خبير أبدوا موافقتهم على المشاركة في الدراسة واستمروا جميعاً في التواصل مع الباحث وطرح آرائهم حتى الانتهاء من الجولة الثانية النهائية باستثناء عدد (٥) خبراء انسحبوا منذ الجولة الأولى ليستقر عدد الخبراء المشاركين في الدراسة على (٧٥) خبير. ويوضح الملحق رقم (٤) من ملاحق الدراسة قائمة بأسماء وبيانات هؤلاء الخبراء.

علماً بأنه من خلال إطلاع الباحث على أدبيات أسلوب دلفاي وجد أن عدد العينة المطلوب في الدراسات التي تستخدم هذا الأسلوب يتراوح ما بين (١٠ ـ ٣٥) فرداً، لكن الباحث يرى أن ذلك يخضع لطبيعة الموضوع محل الدراسة، فكلما كان الموضوع أكثر تعقيداً من الناحية العلمية كلما كان عدد الخبراء أقل، وكلما كان أقل تعقيداً من الناحية العلمية كلما كان بالإمكان الحصول على عدد أكبر من الخبراء.

٣ . ٤ أداة الدراسة

نظراً لطبيعة الدراسة، والمنهج المتبع فيها (أسلوب دلفاي)، والوقت والإمكانات المتاحة، وجد الباحث أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة هي «الاستبانة»، وعليه فقد قام الباحث بتصميم استبانة معتمداً في ذلك على ما يلي:

ـ الخلفية النظرية وأدبيات الدراسة.

ـ الدراسات السابقة.

ـ خبرة الباحث العملية.

بناء أداة الدراسة

رأي الباحث أن تصميم استبانة مفتوحة منذ الجولة الأولى للدراسة قد لا يكون مستساغاً لدى الكثير من الخبراء ما يجعلهم غير متحمسين للمشاركة فيها كونها تحتاج لتعبئتها مزيداً من الوقت والجهد.

لذا قام بتصميم استبانة مغلقة وفق مقياس ثلاثي (موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق)، تاركاً خانة للملاحظات والتعديلات أمام كل عبارة من عبارات المكون (المحور) ومساحة أكبر

عند نهاية كل مكون من مكونات الاستراتيجية (محاور الدراسة) لإضافة الأفكار والرؤى التي يراها الخبير. وقد اشتملت الاستبانة على جزئين رئيسيين، يحتوى الجزء الأول منها على البيانات (الشخصية والوظيفية) ممثلة في (الجنس ـ العمر ـ الدرجة الوظيفية ـ التخصص العلمي ـ جهة العمل ـ سنوات الخدمة في العمل ـ صلة المبحوث بمجال العمل التطوعي والكوارث)، فيما يشتمل الجزء الثاني على أربعة محاور تمثل مكونات الاستراتيجية وهي (المنطلقات ـ الأهداف ـ السياسات العامة ـ الآليات).

وقد احتوت الاستبانة في جولتها الأولى عند عرضها على الخبراء على (٨٨) عبارة موزعة على المحاور الأربعة (مكونات الاستراتيجية) كما هو موضح في الملحق رقم (١). وقد خضعت هذه الاستبانة لعدة صياغات وتعديلات من قبل المشرف العلمي والمحكمين قبل أن يتم الاستقرار على الصيغة النهائية التي أرسلت عليها إلى الخبراء. حيث قام الباحث بتحكيم الاستبانة ظاهرياً في صورتها الأولية بعد عرضها على عدد أثني عشر محكماً من الخبراء وأصحاب الاختصاص والموضحة أسماءهم بالملحق رقم (٣)، وقد تفضلوا بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول عبارات الاستبانة، وبعد مناقشة ذلك مع المشرف العلمي على الدراسة في تلك المقترحات والملاحظات قام الباحث بإجراء التعديلات والإضافات التي أوصى بها المحكمون ومن ثم توزيع الاستبانة في جولتها الأولى على الخبراء , وبعد استعادة استبانة الجولة الأولى من الخبراء ثم تحليلها وأخذ في الاعتبار ملاحظات الخبراء وتعليقاتهم وإضافاتهم، كما تم استبعاد العبارات التي لم تحصل على نسبة الاتفاق المحددة بـ (٧٥٪) والتي حددها الباحث بالاتفاق مع المشرف العلمي على الدراسة.

وعلى ضوء ذلك تم إعادة صياغة الاستبانة في جولتها الثانية وأرسلت من جديد للخبراء لتحديد درجة موافقتهم على عبارات مكونات الاستراتيجية، حيث احتوت على (٩٣) عبارة موزعة على المحاور الأربعة (مكونات الاستراتيجية) كما هو موضح بالملحق رقم (٢). وبعد استعادتها وتحليلها وجد الباحث أن جميع العبارات قد حازت على نسبة اتفاق عالية بين الخبراء.

وبناء عليه رأى الباحث الاكتفاء بجولتين لتحقق الهدف المنشود المتمثل في تجاوز العبارات المحك المعياري لنسبة الاتفاق (٧٥٪) وبنسبة اتفاق عالية بين الخبراء تراوحت مابين (٥ , ٩٠ ـ

١٠٠٪)، إضافة إلى ما لمسه الباحث من تململ عدد من الخبراء خلال الجولة الثانية في إشارة إلى احتمال عدم تعاونهم فيما لو تم الاستمرار في جولة ثالثة.

وفي هذا السياق يود الباحث التأكيد على أن إنجاز الدراسة في جولتين مقبول منهجياً وسبق أن اعتمده عدد من الباحثين مثل (البيالي، ٢٠٠٩م) في دراسته والتي أشار فيها إلى أنه حاول تجاوز حالة عدم الموضوعية التي يصنعها الاستمرار في جولات لاحقة بسبب التأثرات والتحيزات التي تحصل نتيجة إطلاع الخبير على تقديرات غيره ومن ثم مسايرتها. (ص ٢٠٦). كذلك (صائغ ومتولي، ١٤٢٥هـ) في دراستهما حيث اعتبرا أن وصولهما لنسبة التوافق التي حدداها أسقط الحاجة إلى الدخول في جولة ثالثة من جولات أسلوب دلفاي. (ص١٠١).

وكذلك الأمر بالنسبة لدراسة (القحطاني، ١٤٢٦هـ) والذي اكتفى فيها بجولتين لحصوله على نسبة التوافق التي حددها في دراسته. (ص١٢٦)، كما أشار البيالي (٢٠٠٩م) إلى أن بعض المراجع العلمية الإنجليزية أكدت أن حصول الاتفاق في الجولة الثانية كاف لإيقاف الجولة اللاحقة والبدء في تحليل البيانات. (ص١٣٧).

ويشير الباحثان (Okoli and Powlowski, 2009) إلى أن أسلوب دلفاي أسلوباً بحثياً ذو طبيعة خاصة يختلف عن أسلوب المسح التقليدي، وكشفا عن أن بحوث دلفاي تتطلب تعايش الباحث مع البحث ومع المجموعة المبحوثة لفترة أطول. كما أن على الباحث أن يقوم بأدوار تنسيقية أكبر من الأدوار التي يقوم بها باحث المسح التقليدي، إضافة إلى أن بحوث دلفاي لا تخضع لمعايير العينة الإحصائية التي تخضع لها المسوح التقليدية، إذ يتراوح حجم عينة الخبراء غالباً ما بين (١٠ ـ ١٨) خبيراً. كما أشارا إلى أنه من الصعب تطبيق مقاييس ثبات المسوح التقليدية على أفراد العينة في بحوث دلفاي، إلا أن دراسات دلفي تتميز بدرجة صدق أعلى نظراً لمعرفة الباحث بالمبحوثين ولإمكانية مراجعة الاستجابات معهم وعلاوة على ذلك تتميز دراسات دلفاي بتلاشي مشكلة عدم الاستجابة أو الانسحاب بين أفراد عينة البحث وبثراء بياناتها. (المحيسن وآخرون، ٢٠٠٤م، ١٢).

٣ .٥ أساليب المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، استخدم الباحث برنامج التحليل الإحصائي بالرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS) حيث تم إدخال بيانات الدراسة بعد أن تم ترميزها وتوصيفها ليسهل قراءتها وتفسيرها .ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (٣ـ١=٢)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (٢/ ٣ = ٦٧ , ٠) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا يستطيع الباحث تفسير النتائج كما يلي: (العمر، ٢٠٠٤م، ١٢٧)

١ ـ إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تقع ما بين (١ إلى أقل من ٦٧ , ١) فإن هذا يعني أن درجة الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور (أو عبارات المحور بوجه عام) تمثل درجة ضعيفة.

٢ـ إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تقع ما بين (٦٧ , ١ إلى أقل من ٣٤ , ٢) فإن هذا يعني أن درجة الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور (أو عبارات المحور بوجه عام) تمثل درجة متوسطة.

٣ـ إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تقع ما بين (٣٤ , ٢ إلى ٣) فإن هذا يعني أن درجة الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور (أو عبارات المحور بوجه عام) تمثل درجة عالية .

وقد شملت الأساليب الإحصائية التي اعتمدت عليها الدراسة في تحليل البيانات مايلي:

أ ـ التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور التي تتضمنها أداة الدراسة.

ب ـ المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) Weighted Mean وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون، ويدخل في حساب النسبة المئوية لكل عبارة.

جـ ـ المتوسط الحسابي Mean وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة على المحاور الرئيسة (متوسط متوسطات العبارات).

د ـ الانحراف المعياري Standard Deviation للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس، مع العلم أنه يفيد في ترتيب العبارات المتساوية في متوسطها الحسابي الموزون .

هـ ـ قام الباحث بتحديد نسبة الموافقين لكل عبارة على حدة باستخدام المعادلة التالية:

نسبة الموافقين = [(متوسط درجة الموافقة ـ١)/ المدى وهو هنا (٢)] ×١٠٠

والسبب في استخدام هذه المعادلة هو أن مقياس ليكرت الثلاثي هنا قد بدأ من الرقم ١ إلى الرقم ٣ وليس من الصفر في حين أن النسبة المئوية تبدأ من الصفر. (العمر، ٢٠٠٤م، ١٢٨)، (الأسمري، ٢٠٠٩م، ٢٢٤).

الفصل الرابع
عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها

٤ .١ التحليل الوصفي للخصائص الديموغرافية.

٤ .٢ النتائج المتعلقة بالإجابة على تساؤلات الدراسة.

الفصل الرابع
عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها

يتناول الباحث في هذا الفصل من الدراسة تحليل وتفسير بيانات الدراسة. وذلك من خلال استعراض إجابات أفراد العينة من الخبراء نحو محاور الدراسة (مكونات الاستراتيجية). حيث يتم التركيز في هذا الفصل على تحليل وتفسير إجابات العينة الخاصة بعبارات كل مكون من هذه المكونات. وسيتم ذلك في ضوء أهداف الدراسة والتي شملت كلاً من: التعرف على المنطلقات التي يمكن أن تنطلق منها استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث. والتعرف على الأهداف التي تسعى هذه الاستراتيجية إلى تحقيقها. والسياسات العامة اللازم تبنيها لنجاح هذه الاستراتيجية في تحقيق أهدافها. والآليات المناسبة التي يمكن أن تعتمدها هذه الاستراتيجية لتحقيق تلك الأهداف. وصولاً إلى بناء استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر مجموعة من الخبراء باستخدام أسلوب دلفاي. وقد تم ذلك من خلال جولتين ميدانيتين على أفراد عينة الدراسة من الخبراء.

وفي سبيل تحقيق ذلك تم تجميع الاستبانات التي حوت محاور الدراسة (مكونات الاستراتيجية) تمهيداً لمراجعة بياناتها وتبويبها وتفريغها ومعالجتها إحصائيا باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال برنامج (spss). وفيما يلي عرض وتحليل ومناقشة لنتائج الدراسة في ضوء أسئلة وأهداف الدراسة:

٤ . ١ التحليل الوصفي للخصائص الديموغرافية

اتصف أفراد عينة الدراسة من الخبراء بعدة خصائص تتعلق بالخصائص الشخصية والوظيفية والمتمثلة في (الجنس ـ العمر ـ الدرجة العلمية ـ التخصص العلمي ـ جهة العمل ـ سنوات الخدمة ـ صلة المبحوث بمجال العمل التطوعي والكوارث) كما هو موضح بالجداول التالية:

الجدول رقم (٣) يوضح توصيف عينة الخبراء بحسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	٧٢	٩٦,٠
أنثى	٣	٤,٠
المجموع	٧٥	١٠٠,٠

يوضح الجدول رقم (٣) أعلاه أن غالبية أفراد العينة من الخبراء المشاركين في الدراسة هم من الذكور، حيث يمثلون نسبة ٩٦,٠٪ من إجمالي العينة، بينما بلغت نسبة الإناث الخبيرات ٤,٠٪ فقط. وهي نسبة غير متوازنة. ولقد حاول الباحث زيادة نسبة التمثيل النسائي في مجموعة الخبراء إلا أن عدم استجابة بعضهن إضافة إلى صعوبة الوصول إلى البعض الآخر حال دون زيادة العدد وهو أمر يتفهمه الباحث في ظل الظروف المجتمعية السائدة.

الجدول رقم (٤) يوضح توصيف عينة الخبراء بحسب العمر

الفئات العمرية	العدد	النسبة المئوية
أقل من ٤٠ سنة	١٥	٢٠,٠
من ٤٠ـ لأقل من ٦٠ سنة	٥٢	٦٩,٣
أكثر من ٦٠ سنة	٨	١٠,٧
المجموع	٧٥	١٠٠,٠

يوضح الجدول رقم (٤) أعلاه أن غالبية أفراد العينة من الخبراء المشاركين في الدراسة تتراوح أعمارهم من (٤٠ـ لأقل من ٦٠) سنة، حيث يمثلون نسبة ٦٩,٣٪ من إجمالي العينة، بينما بلغت نسبة الخبراء في الفئة العمرية أقل من ٤٠ سنة ٢٠,٠٪، في حين أن ١٠,٧٪ من أفراد العينة أعمارهم أكثر من ٦٠ سنة. وبالتالي فإن (٨٠٪) من إجمالي العينة تتراوح أعمارهم من (٤٠ ـ أكثر من ٦٠ سنة) وهي مرحلة عمرية يتسم فيها الشخص بالنضج الفكري والحكمة والخبرة والتي اكتسبها مع مرور الزمن وتقدم السن.

الجدول رقم (٥) يوضح توصيف عينة الخبراء بحسب الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	العدد	النسبة المئوية
بكالوريوس	١٥	٢٠,٠
دبلوم عالي	٥	٦,٧
ماجستير	١٦	٢١,٣
الدكتوراه	٣٩	٥٢,٠
المجموع	٧٥	١٠٠,٠

يوضح الجدول رقم (٥) أعلاه توصيف عينة الخبراء بحسب الدرجة العلمية، حيث يتبين من المؤشرات بالجدول أن غالبية أفراد العينة من الخبراء المشاركين في الدراسة من حملة الدكتوراه، حيث يشكلون نسبة ٥٢,٠٪ من إجمالي العينة، بينما بلغت نسبة الخبراء من حملة البكالوريوس ٢٠,٠٪، في حين بلغت نسبة حملة الماجستير ٢١,٣٪، كما أن هناك ٦,٧٪ من حملة الدبلوم العالي. وتشير تلك الأرقام إلى ارتفاع المستوى التعليمي لأفراد العينة من الخبراء مما يؤشر إلى ثراءهم المعرفي وإلى قدر عال من الثقة فيما يطرحونه من أفكار وما يصدرونه من أحكام.

الجدول رقم (٦) يوضح توصيف عينة الخبراء بحسب التخصص العلمي

التخصص	العدد	النسبة المئوية
إدارة	١١	١٤,٧
علم اجتماع	١٣	١٧,٣
علم نفس	٣	٤,٠
تربية	٥	٦,٧
طب	٩	١٢
إعلام	١	١,٣
شريعة	٣	٤,٠

التخصص	العدد	النسبة المئوية
علوم أمنية	٧	٩,٣
حماية مدنية	٤	٥,٣
أخرى	١٩	٢٥,٣
المجموع	٧٥	١٠٠,٠

يوضح الجدول رقم (٦) أعلاه تخصصات عينة الخبراء، حيث يتبين من المؤشرات بالجدول أن ٢٥,٣٪ من الخبراء لديهم تخصصات أخرى، بينما ١٧,٣٪ من المتخصصين في علم الاجتماع، في حين أن ١٤,٧٪ تخصصهم في علم الإدارة، كما أن ١٢,٠٪ تخصصهم في المجال الطبي. كما يتضح من المؤشرات بالجدول أن ٩,٣٪ تخصصهم في مجال العلوم الأمنية، بينما هناك ٦,٧٪ تخصصهم تربية. كما يتبين من النتائج أن هناك ٥,٣٪ تخصصهم حماية مدنية. بينما المتخصصين في مجال علم النفس والشريعة بلغت نسبتهم ٤٪. أما المتخصصين في مجال الإعلام بلغت نسبتهم١,٣٪. وبالتالي يُلاحظ التنوع في التخصصات العلمية للخبراء المشاركين مما يعني وجود خلفيات علمية متنوعة تفيد الدراسة.

الجدول رقم (٧) يوضح توصيف عينة الخبراء بحسب جهة العمل

جهة العمل	العدد	النسبة المئوية
مجلس الشورى	٢	٢,٧
جامعة الملك سعود	١٠	١٣,٣
وزارة الشؤون الاجتماعية	١٠	١٣,٣
وزارة الصحة	٧	٩,٣
وزارة التربية والتعليم	٢	٢,٧
معهد الإدارة العامة	٤	٥,٣
الهلال الأحمر	٥	٦,٧
الدفاع المدني	١٨	٢٤,٠
رئاسة الأرصاد وحماية البيئة	١	١,٣

جهة العمل	العدد	النسبة المئوية
الغرفة التجارية	١	١,٣
القطاع الخاص	٣	٤,٠
متقاعد	٤	٥,٣
أخرى	٨	١٠,٧
المجموع	٧٥	١٠٠,٠

يوضح الجدول رقم (٧) أعلاه توزيع عينة الخبراء بحسب جهة العمل، حيث يتبين من المؤشرات بالجدول أن ٢٤,٠٪ من الخبراء عينة الدراسة يعملون بالدفاع المدني، بينما ١٣,٣٪ يعملون بجامعة الملك سعود ووزارة الشؤون الاجتماعية لكل شريحة، في حين أن ١٠,٧٪ يعملون في جهات أخرى. كما يتبين من النتائج بالجدول أن ٩,٣٪ يعملون بوزارة الصحة، بينما ٦,٧٪ يعملون بالهلال الأحمر، كما يتضح أن ٥,٣٪ يعملون بمعهد الإدارة العامة، وذات النسبة متقاعدون، في حين بلغت نسبة الخبراء المشاركين من القطاع الخاص ٤,٠٪. كما يتضح أن نسبة المشاركين من مجلس الشورى ووزارة التربية والتعليم بلغت ٢,٧٪ لكل شريحة، في حين أن نسبة مشاركة الخبراء من رئاسة الأرصاد وحماية البيئة والغرفة التجارية ١,٣٪ فقط. وبناء عليه يُلاحظ تنوع جهات عمل الخبراء المشاركين في الدراسة وبالتالي من المتوقع أن ينعكس ذلك على تنوع الطرح والأفكار والرؤى.

الجدول رقم (٨) يوضح توصيف عينة الخبراء بحسب سنوات الخدمة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
من ١٥ـ لأقل من ٢٥ سنة	٤٢	٥٦,٠
من ٢٥ـ لأقل من ٣٠ سنة	٩	١٢,٠
من ٣٠ـ لأقل من ٣٥ سنة	١٧	٢٢,٧
من ٣٥ سنة فأكثر	٧	٩,٣
المجموع	٧٥	١٠٠,٠

يوضح الجدول رقم (٨) أعلاه توصيف عينة الخبراء بحسب سنوات الخدمة، حيث يتبين من المؤشرات بالجدول أن غالبية أفراد العينة من الخبراء المشاركين في الدراسة تتراوح سنوات خبرتهم من (١٥ـ لأقل من ٢٥) سنة، حيث يشكلون نسبة ٥٦,٠٪ من إجمالي العينة، بينما نسبة الخبراء في الفئة من (٣٠ـلأقل من٣٥) سنة بلغت ٢٢,٧٪، في حين بلغت نسبة الخبراء الذين تتراوح سنوات خدمتهم من (٢٥ـ لأقل من ٣٠) سنة ١٢,٠٪، كما أن هناك ٩,٣٪ من الخبراء سنوات خدمتهم ٣٥ سنة فأكثر. وهذا يدل على ارتفاع عدد سنوات الخبرة ما بين أفراد الدراسة. ما يجعل آراءهم حول موضوع الدراسة آراء بناءة بإذن الله.

الجدول رقم (٩) يوضح توصيف صلة عينة الخبراء بمجال العمل التطوعي والكوارث

الصلة	العدد	النسبة المئوية
صلة عملية	٦١	٣,٨١
صلة أكاديمية	١١	٧,١٤
صلة عملية وأكاديمية	٣	٠,٤
المجموع	٧٥	٠,١٠٠

يوضح الجدول رقم (٩) أعلاه توصيف عينة الخبراء بحسب صلتهم بمجال العمل التطوعي والكوارث، حيث يتبين من المؤشرات بالجدول أن غالبية أفراد العينة من الخبراء المشاركين في الدراسة صلتهم بمجال العمل التطوعي والكوارث هي صلة عملية، بينما ١٤,٧٪ صلتهم أكاديمية، في حين أن ٤,٠٪ صلتهم عملية وأكاديمية. وهذا يعكس تنوع مصادر الخبرة لدى أفراد العينة المشاركين في الدراسة ومن ثم انعكاس ذلك إيجاباً على آرائهم حول موضوع الدراسة.

٤ . ٢ النتائج المتعلقة بالإجابة على تساؤلات الدراسة

٤ . ٢ . ١ تحليل ومناقشة نتائج (الجولة الأولى) من الدراسة:

السؤال الأول: ما واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية ؟ (تم الإجابة على هذا السؤال ضمن الإطار النظري في الفصل الثاني من الدراسة).

السؤال الثاني: ما المنطلقات التي يمكن أن تنطلق منها استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال الكوارث ؟

للتعرف على هذه المنطلقات تم حساب التكرارات. والمتوسطات الحسابية. والانحرافات المعيارية. والنسب المئوية. والرتب لاستجابات أفراد العينة من الخبراء على عبارات هذا المكون من مكونات الاستراتيجية (المنطلقات) في الجولة الأولى من الدراسة وكانت النتائج على النحو الذي يوضحها الجدول التالي:

أولاً: المنطلق الأول من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق الوطني)

الجدول رقم (١٠) استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المنطلق الأول من منطلقات الاستراتيجية (منطلق وطني)

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حدما	غير موافق				
١	حث القيادة السياسية على تطوير واقع العمل التطوعي، من ذلك كلمة أمير منطقة عسير في الاجتماع الرابع للمجلس التنسيقي للجمعيات الخيرية بالمنطقة لعام ١٤٣٤هـ والتي حث فيها على إبراز دور الجمعيات وقت الأزمات والكوارث.	ت	٦٩	٣	٣	٨٨,٢	٤٣,٠	٩٤	٧
		ن٪	٠,٩٢	٠,٤	٠,٤				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حدما	غير موافق				
٢	توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بتشجيع الشباب على المشاركة في العمل التطوعي بكافة أنواعه والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط في أعماله.	ت	٧٣	١	١	٩٦,٢	٢٦,٠	٩٨	٢
		ن٪	٣,٩٧	١,٣	٣,١				
٣	توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بإنشاء مركز وطني للأعمال التطوعية يعنى بتنظيم العمل التطوعي والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط فيه	ت	٧٣	٢	٠	٩٧,٢	١٦,٠	٥,٩٨	١
		ن٪	٣,٩٧	٢,٧	٠,٠				
٤	أهمية العمل التطوعي في دعم العمل الحكومي وتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة	ت	٧١	٤	٠	٩٥,٢	٢٣,٠	٥,٩٧	٣
		ن٪	٧,٩٤	٥,٣	٠,٠				
٥	أهمية العمل التطوعي في دعم الهوية الوطنية من خلال توطيد الشعور بالانتماء لدى شرائح المجتمع المختلفة	ت	٧٠	٣	٢	٩١,٢	٣٧,٠	٥,٩٥	٤
		ن٪	٣,٩٣	٤,٠	٧,٢				
٦	أهمية العمل التطوعي كأحد قيم المواطنة التي تسهم في تحقيق الأمن بمفهومه الشامل خاصة أوقات الأزمات والكوارث	ت	٧٠	٣	٢	٩١,٢	٣٧,٠	٥,٩٥	٤
		ن٪	٣,٩٣	٤,٠	٧,٢				
٧	أهمية العمل التطوعي في دعم الاقتصاد الوطني من خلال تخفيف العبء المالي عن كاهل الدولة	ت	٧٠	٢	٣	٢,٨٩	٠,٤٢	٥,٩٤	٦
		ن٪	٣,٩٣	٢,٧	٠,٤				
درجة الاستجابة الكلية						٢,٩٢	٠,٣٢	٠,٩٦	

من خلال نتائج الجدول رقم (١٠) أعلاه الخاصة باتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول المنطلق الأول من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق الوطني) يتضح أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على عبارات هذا المنطلق بلغ (٢,٩٢) بانحراف معياري بلغ (٠,٣٢)، في حين

بلغت نسبة موافقة الخبراء على هذه العبارات بشكل عام (٩٦٪) وهي نسبة موافقة عالية.

ويستخلص الباحث من مؤشرات النتائج في الجدول أن أبرز (٣) عبارات حازت على أعلى درجات موافقة لأفراد العينة من الخبراء كانت العبارات رقم (٣، ٢، ٤) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة كما يلي:

- العبارة رقم (٣): «توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بإنشاء مركز وطني للأعمال التطوعية يعنى بتنظيم العمل التطوعي والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط فيه» جاءت في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٧) بانحراف معياري بلغ (٠,١٦) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٩٨,٥٪).
- العبارة رقم (٢): «توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بتشجيع الشباب على المشاركة في العمل التطوعي بكافة أنواعه والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط في أعماله». جاءت في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٦) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٦) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٩٨٪).
- العبارة رقم (٤): « أهمية العمل التطوعي في دعم العمل الحكومي وتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة». جاءت في المرتبة الثالثة من حيث درجة موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٥) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٣) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٩٧,٥٪).

أما العبارة رقم (١): «حث القيادة السياسية على تطوير واقع العمل التطوعي، من ذلك كلمة أمير منطقة عسير في الاجتماع الرابع للمجلس التنسيقي للجمعيات الخيرية بالمنطقة لعام ١٤٣٤هـ والتي حث فيها على إبراز دور الجمعيات وقت الأزمات والكوارث». فقد جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث درجة موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٨٨) بانحراف معياري بلغ (٠,٤٣) وبنسبة موافقة بلغت (٩٤٪). وبالرغم من وقوع هذه العبارة في المرتبة الأخيرة إلا أنها حازت على درجة موافقة عالية.

وبناء على هذه النتائج نستنتج من خلال نسب الموافقة أن الخبراء يوافقون على جميع عبارات المنطلق الأول من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق وطني)، حيث تراوحت نسب الموافقة عليها

ما بين (٩٤ـ٥ ,٩٨٪) وهي نسب موافقة عالية تشير إلى أهمية هذه العبارات في قياس هذا المنطلق كأحد منطلقات الاستراتيجية.

ثانياً: المنطلق الثاني من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق النظامي)

الجدول رقم (١١) استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المنطلق الثاني من منطلقات الاستراتيجية (منطلق نظامي)

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٨	المادة (٢٧) من النظام الأساسي للحكم والتي نصت على: " تشجيع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية"	ت	٧٥	٠	٠	٠,٣	٠,٠	١٠٠	١
		ن٪	١٠٠	٠,٠	٠,٠				
٩	لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني الصادرة بقرار سمو وزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني رقم (١٢/ ٢/ و/ ١/ دف) وتاريخ ١٥/ ١/ ١٤٢٢هـ	ت	٧٢	٢	١	٩٥,٢	٢٨,٠	٥,٩٧	٣
		ن٪	٩٦	٧,٢	٣,١				
١٠	نظام جمعية الإسعاف الخيري الصادر بالأمر السامي الملكي رقم (٢٢٠٦) وتاريخ (٢/ ٣/ ١٣٥٤هـ) حيث نصت الفقرة (٥ـو) من المادة الأولي لهذا النظام على: "تشكيل فرق تطوعية مستديمة بموجب نظام الجمعية الداخلي"	ت	٧١	٣	١	٩٣,٢	٣٠,٠	٥,٩٦	٤
		ن٪	٧,٩٤	٠,٤	٣,١				
١١	لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٠٧) وتاريخ (٢٥/ ٦/ ١٤١٠هـ)، بشأن تنظيم عمل هذه الجمعيات والمؤسسات	ت	٧٣	٢	٠	٩٧,٢	١٦,٠	٥,٩٨	٢
		ن٪	٣,٩٧	٧,٢	٠,٠				
	درجة الاستجابة الكلية					٩٦,٢	١٩,٠	٠,٩٨	

من خلال نتائج الجدول رقم (١١) أعلاه الخاصة باتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول المنطلق الثاني من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق النظامي) يتضح أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على عبارات هذا المنطلق بلغ (٢,٩٦) بانحراف معياري بلغ (٠,١٩)، في حين بلغت نسبة موافقة الخبراء على هذه العبارات بشكل عام (٩٨٪) وهي نسبة موافقة عالية.

ويستخلص الباحث من مؤشرات النتائج في الجدول أن جميع عبارات المنطلق النظامي المتمثلة في العبارات رقم (٨ ، ١١، ٩، ١٠) قد حازت على درجة موافقة عالية مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة كما يلي:

- العبارة رقم (٨): «المادة (٢٧) من النظام الأساسي للحكم والتي نصت على: تشجيع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية» جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٣) بانحراف معياري (صفر) وبنسبة موافقة تامة بين الخبراء بلغت (١٠٠٪).
- العبارة رقم (١١): «لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية الص+ادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٠٧) وتاريخ (٢٥/ ٦/ ١٤١٠هـ)، بشأن تنظيم عمل هذه الجمعيات والمؤسسات» جاءت في المرتبة الثانية من حيث درجة موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٧) بانحراف معياري بلغ (٠,١٦) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٩٨,٥٪).
- العبارة رقم (٩): «لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني الصادرة بقرار سمو وزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني رقم (١٢/ ٢/ و/ ١/ دف) وتاريخ ١٥/ ١/ ١٤٢٢هـ» جاءت في المرتبة الثالثة من حيث درجة موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٥) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٨) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٩٧,٥٪).
- العبارة رقم (١٠): «نظام جمعية الإسعاف الخيري الصادر بالأمر السامي الملكي رقم (٢٢٠٦) وتاريخ (٢/ ٣/ ١٣٥٤هـ) حيث نصت الفقرة (٥ـو) من المادة الأولي لهذا النظام على: «تشكيل فرق تطوعية مستديمة بموجب نظام الجمعية الداخلي». فقد جاءت في المرتبة الأخيرة من

حيث درجة موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٣) بانحراف معياري بلغ (٠,٣٠) وبنسبة موافقة بلغت (٩٦,٥٪). وبالرغم من وقوع هذه العبارة في المرتبة الأخيرة إلا أنها حازت على درجة موافقة عالية.

وبناء على هذه النتائج نستنتج من خلال نسب الموافقة أن الخبراء يوافقون على جميع عبارات المنطلق الثاني من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق النظامي)، حيث تراوحت نسب الموافقة عليها ما بين (٩٦,٥ـ١٠٠٪) وهي نسب موافقة عالية تشير إلى أهمية هذه العبارات في قياس هذا المنطلق كأحد منطلقات الاستراتيجية.

ثالثاً: المنطلق الثالث من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق الاجتماعي):

الجدول رقم (١٢) استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المنطلق الثالث من منطلقات الاستراتيجية (منطلق اجتماعي)

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
١٢	العمل التطوعي عمل إنساني موجه إلى جميع فئات المجتمع وشرائحه دون تمييز على أي أساس كان فالكل سواسية في ميزان العمل الإنساني	ت	٦٣	٦	٦	٧٦,٢	٥٩,٠	٨٨	٧
		ن٪	٠,٨٤	٠,٨	٠,٨				
١٣	العمل التطوعي سلوك يحقق معنى الإيثار والتكاتف الاجتماعي بين أفراد المجتمع بعيدا عن نزعة الأنانية وحب الذات	ت	٧٣	١	١	٩٦,٢	٢٦,٠	٩٨	١
		ن٪	٣,٩٧	٣,١	٣,١				
١٤	وجود حاجات اجتماعية لا يمكن إشباعها بطريقة سوية إلا بالعمل التطوعي، هذه الحاجات تزداد عمقاً أوقات الأزمات والكوارث	ت	٧٠	٣	٢	٩١,٢	٣٧,٠	٥,٩٥	٣
		ن٪	٣,٩٣	٠,٤	٧,٢				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
١٥	العمل التطوعي يسهم في معالجة حالات " الاغتراب" والعزلة الاجتماعية التي يعيشها بعض الشباب والتي تعمل على هدر إمكاناتهم وتهميش دورهم الاجتماعي	ت	٦٩	٢	٤	٨٧,٢	٤٧,٠	٥,٩٣	٤
		ن٪	٠,٩٢	٧,٢	٣,٥				
١٦	العمل التطوعي في مجال عمليات إدارة الكوارث يمثل أحد طرق إدماج الفئات السكانية التي تعاني من التهميش كالنساء والأطفال والمسنين في الحياة الاجتماعية.	ت	٦٧	٣	٥	٨٣,٢	٥٣,٠	٥,٩١	٦
		ن٪	٣,٨٩	٠,٤	٧,٦				
١٧	العمل التطوعي يحقق معنى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية المشتركة لكل المواطنين من أجل تنمية مجتمعهم	ت	٧٢	١	٢	٩٣,٢	٣٤,٠	٥,٩٦	٢
		ن٪	٠,٩٦	٣,١	٧,٢				
١٨	العمل التطوعي يسهم في إكساب الفرد مهارات وخبرات جديدة قد يحتاجها مستقبلا في حياته العملية والتي قد لا تتوافر إلا من خلال مراكز التطوع.	ت	٦٨	٣	٤	٨٥,٢	٤٨,٠	٥,٩٢	٥
		ن٪	٧,٩٠	٠,٤	٣,٥				
	درجة الاستجابة الكلية					٨٧,٢	٤٣,٠	٥,٩٣	

من خلال نتائج الجدول رقم (١٢) أعلاه الخاصة باتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول المنطلق الثالث من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق الاجتماعي) يتضح أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على عبارات هذا المنطلق بلغ (٨٧,٢) بانحراف معياري بلغ (٤٣,٠)، في حين بلغت نسبة موافقة الخبراء على هذه العبارات بشكل عام (٥,٩٣٪) وهي نسبة موافقة عالية.

ويستخلص الباحث من مؤشرات النتائج في الجدول أن أبرز (٣) عبارات حازت على أعلى درجات موافقة لأفراد العينة من الخبراء كانت العبارات (١٣، ١٧، ١٤) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة كما يلي:

ـ العبارة رقم (١٣):«العمل التطوعي سلوك يحقق معنى الإيثار والتكاتف الاجتماعي بين أفراد المجتمع بعيدا عن نزعة الأنانية وحب الذات». جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٦) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٦) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٩٨٪).

ـ العبارة رقم (١٧): «العمل التطوعي يحقق معنى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية المشتركة لكل المواطنين من أجل تنمية مجتمعهم» جاءت في المرتبة الثانية من حيث درجة موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٣) بانحراف معياري بلغ (٠,٣٤) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٩٦,٥٪).

ـ العبارة رقم (١٤): «وجود حاجات اجتماعية لا يمكن إشباعها بطريقة سوية إلا بالعمل التطوعي، هذه الحاجات تزداد عمقاً أوقات الأزمات والكوارث»جاءت في المرتبة الثالثة من حيث درجة موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩١) بانحراف معياري بلغ (٠,٣٧) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٩٥,٥٪).

أما العبارة رقم (١٢): «العمل التطوعي عمل إنساني موجه إلى جميع فئات المجتمع وشرائحه دون تمييز على أي أساس كان فالكل سواسية في ميزان العمل الإنساني» فقد جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث موافقة الخبراء عليها، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٧٦) بانحراف معياري (٠,٥٩) ونسبة موافقة عالية بلغت (٨٨,٠٪).

وبناء على هذه النتائج نستنتج من خلال نسب الموافقة أن الخبراء يوافقون على جميع عبارات المنطلق الثالث من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق الاجتماعي)، حيث تراوحت نسب الموافقة عليها ما بين (٨٨ ـ ٩٨٪). وهي نسب موافقة عالية تشير إلى أهمية هذه العبارات في قياس هذا المنطلق كأحد منطلقات الاستراتيجية.

كما يتضح من خلال تحليل آراء عينة الخبراء حول عبارات (المنطلق الاجتماعي) أن بعض الخبراء قرروا إعادة صياغة العبارة رقم (١٦) والتي كان نصها: «العمل التطوعي في مجال عمليات إدارة الكوارث يمثل أحد طرق إدماج الفئات السكانية التي تعاني من التهميش كالنساء والأطفال والمسنين في الحياة الاجتماعية «ليصبح نصها كالآتي: «العمل التطوعي يمثل أحد طرق

إدماج الفئات السكانية التي تعاني من التهميش كالنساء والأطفال والمسنين في الحياة الاجتماعية».

السؤال الثالث: ما الأهداف التي يجب أن تسعى هذه الاستراتيجية إلى تحقيقها ؟

للتعرف على هذه الأهداف تم حساب التكرارات. والمتوسطات الحسابية. والانحرافات المعيارية. والنسب المئوية. والرتب لاستجابات أفراد العينة من الخبراء على عبارات هذا المكون من مكونات الاستراتيجية (الأهداف) في الجولة الأولى من الدراسة وكانت النتائج على النحو الذي يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (١٣) استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المكون الثاني من مكونات الاستراتيجية (أهداف الاستراتيجية)

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
١٩	**الهدف العام**: تطوير مستوى العمل التطوعي في المجتمع السعودي في مجال العمليات التي تتطلبها إدارة الكوارث كعمليات الإنقاذ والإخلاء والإيواء والإغاثة والإسعاف... ونحو ذلك	ت	٧٥	٠	٠	٣	٠,٠	١٠٠	١
		ن٪	١٠٠	٠,٠	٠,٠				
الأهداف الفرعية:									
٢٠	ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل	ت	٧٥	٠	٠	٠,٣	٠,٠	١٠٠	١
		ن٪	١٠٠	٠,٠	٠,٠				
٢١	تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في مجال إدارة الكوارث.	ت	٧٤	١	٠	٢,٩٩	٠,١٢	٩٩,٥	٥
		ن٪	٩٨,٧	١,٣	٠,٠				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٢٢	تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث.	ت	٧٥	٠	٠	٣,٠	٠,٠	١٠٠	١
		ن٪	١٠٠	٠,٠	٠,٠				
٢٣	تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بما يحقق أقصى استفادة ممكنة من الكوادر البشرية المتطوعة أثناء عمليات المواجهة	ت	٧٥	٠	٠	٣,٠	٠,٠	١٠٠	١
		ن٪	١٠٠	٠,٠	٠,٠				
	درجة الاستجابة الكلية					٢,٩٩٨	٠,٠٢٤	٪٩٩,٩	

من خلال النتائج في الجدول رقم (١٣) أعلاه والخاصة باتجاهات العينة من الخبراء حول المكون الثاني من مكونات الاستراتيجية (أهداف الاستراتيجية) يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات هذا المكون بلغت (٢,٩٩٨) بانحراف معياري بلغ (٠,٠٢٤). في حين بلغت نسبة موافقة الخبراء بشكل عام على عبارات هذا المكون (٩٩,٩٪) وهي نسبة موافقة عالية.

ويستخلص الباحث من مؤشرات النتائج في الجدول أن جميع عبارات مكون (الأهداف الاستراتيجية) قد حازت على نسبة موافقة تامة بلغت (١٠٠٪)، ما عدا الفقرة رقم (٢١) «تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث»، فقد حازت على نسبة موافقة بلغت (٩٩,٥٪) لكنها قريبة جداً من درجة الموافقة التامة. وتشير هذه النسب إلى وجود توافق شبه تام بين الخبراء حول (أهداف الاستراتيجية).

السؤال الرابع: ما السياسات العامة اللازم تبنيها لنجاح هذه الاستراتيجية في تحقيق أهدافها؟

للتعرف على هذه السياسات العامة تم حساب التكرارات. والمتوسطات الحسابية. والانحرافات المعيارية. والنسب المئوية. والرتب لاستجابات أفراد العينة من الخبراء على عبارات هذا المكون من مكونات الاستراتيجية (السياسات العامة) في الجولة الأولى من الدراسة وكانت النتائج على النحو الذي يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (١٤) استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المكون الثالث من مكونات الاستراتيجية (السياسات العامة)

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٢٤	اعتماد نظام عام للتطوع يهدف إلى تطوير العمل التطوعي، وتحديد آلياته، ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع ومؤسساته، وتبيان الحقوق والواجبات بين أطراف العمل التطوعي	ت	٧٤	١	٠	٢,٩٩	٠,١٢	٩٩,٥	١
		ن٪	٩٨,٧	١,٣	٠,٠				
٢٥	إنشاء هيئة وطنية عليا ترعى شؤون التطوع وتؤسس لشراكة واسعة النطاق بين المؤسسات الحكومية من جهة ومؤسسات المجتمع المدني وقطاع الأعمال من جهة أخرى.	ت	٧٣	٢	٠	٢,٩٧	٠,١٦	٩٨,٥	٢
		ن٪	٩٧,٣	٢,٧	٠,٠				
٢٦	إتاحة مساحة إعلانية مجانية للعمل التطوعي في وسائل الإعلام الحكومية والأهلية	ت	٧٢	٣	٠	٢,٩٦	٠,٢٠	٩٨	٤
		ن٪	٩٦,٠	٤,٠	٠,٠				
٢٧	جعل ممارسة العمل التطوعي بديلاً اختيارياً عن بعض العقوبات بالسجن أو عقوبات الغرامات المالية (غرامات المخالفات المرورية مثلا)	ت	٧٠	٢	٣	٢,٨٩	٠,٤٢	٩٤,٥	١١
		ن٪	٩٣,٣	٢,٧	٤,٠				
٢٨	جعل ممارسة العمل التطوعي مدخلاً للقبول في الوظيفة والقبول في الدراسة (الجامعة مثلا)	ت	٤٩	٩	١٧	٢,٤٣	٠,٨٤	٧١,٥	١٥
		ن٪	٦٥,٣	١٢,٠	٢٢,٧				
٢٩	تقديم حزمة تحفيزية للعمل التطوعي كتخفيض رسوم الخدمات (الكهرباء، الاتصالات، تذاكر الطيران، رسوم الدراسة في المدارس والجامعات الأهلية..ونحوها	ت	٧١	٢	٢	٢,٩٢	٠,٣٦	٩٦	٧
		ن٪	٩٤,٧	٢,٧	٢,٧				
٣٠	إنشاء جوائز وطنية تقدم للمتميزين في العمل التطوعي من الأفراد والمؤسسات.	ت	٧٠	٣	٢	٢,٩١	٠,٣٧	٩٥,٥	٨
		ن٪	٩٣,٣	٤,٠	٢,٧				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة: موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
٣١	تحديد أسبوع كل عام اسمه (أسبوع التطوع السعودي) لتنشيط الأعمال التطوعية.	ت	٤٥	١٥	١٥	٢,٤٠	٠,٨١	٧٠	١٦
		ن٪	٦٠,٠	٢٠,٠	٢٠,٠				
٣٢	الاحتفال بيوم التطوع العالمي على مستوى المؤسسات الحكومية والأهلية	ت	٦٧	٣	٥	٢,٨٣	٠,٥٣	٩١,٥	١٣
		ن٪	٨٩,٣	٤,٠	٦,٧				
٣٣	توفير الحد الأدنى من الظروف المعيشية ومستوى الدخل للمواطنين حتى لا ينصرف جل اهتمامهم إلى البحث عن احتياجاتهم الأساسية وإغفال دورهم الاجتماعي	ت	٥٣	٤	١٥	٢,٤٧	٠,٨٦	٧٣,٥	١٤
		ن٪	٧٠,٧	٥,٣	٢٤,٠				
٣٤	تشجيع البحث العلمي في تقويم وتطوير العمل التطوعي في المجتمع السعودي.	ت	٧٣	٢	٠	٢,٩٧	٠,١٦	٩٨,٥	٢
		ن٪	٩٧,٣	٢,٧	٠,٠				
٣٥	زيادة الدعم المالي اللازم لنجاح سياسات العمل التطوعي بحيث يشترك في هذه المسؤولية القطاع الحكومي والقطاع الخاص بما يعطيهما صبغة الشراكة	ت	٦٨	٤	٣	٢,٨٧	٠,٤٥	٩٣,٥	١٢
		ن٪	٩٠,٧	٥,٣	٤,٠				
٣٦	تأهيل الكوادر البشرية للعمل في المؤسسات التطوعية الحكومية والأهلية لضمان نجاح سياسات العمل التطوعي	ت	٧٠	٣	٢	٢,٩١	٠,٣٧	٩٥,٥	٨
		ن٪	٩٣,٣	٤,٠	٢,٧				
٣٧	توظيف معطيات التكنولوجيا الحديثة في تطوير مستوى الأداء في مجال إدارة العمل التطوعي.	ت	٧٠	٣	٢	٢,٩١	٠,٣٧	٩٥,٥	٨
		ن٪	٩٣,٣	٤,٠	٢,٧				
٣٨	الاستفادة من التجارب والخبرات العربية والإقليمية والدولية الناجحة في مجال إدارة العمل التطوعي في مواجهة الكوارث، وتبادل الخبرات مع مراكز الاختصاص في هذا الشأن	ت	٧٣	١	١	٢,٩٦	٠,٢٦	٩٨	٥
		ن٪	٩٧,٣	١,٣	١,٣				
٣٩	إنتاج مواد إعلامية لتشكيل الوعي الاجتماعي بأهمية الانخراط للتطوع فيها.	ت	٧٣	١	١	٢,٩٦	٠,٢٦	٩٨	٥
		ن٪	٩٧,٣	١,٣	١,٣				
	درجة الاستجابة الكلية					٢,٨٣	٠,٤١	٩١,٥	

من خلال النتائج في الجدول رقم (١٤) أعلاه والخاصة باتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول المكون الثالث من مكونات الاستراتيجية (السياسات العامة)، يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات هذا المكون بلغت (٨٣, ٢) بانحراف معياري بلغ (٤١, ٠). في حين بلغت نسبة موافقة الخبراء بشكل عام على عبارات هذا المكون (٥, ٩١٪) وهي نسبة موافقة عالية.

ويستخلص الباحث من مؤشرات النتائج في الجدول أن أبرز (٦) عبارات حازت على أعلى درجات موافقة لأفراد العينة من الخبراء كانت العبارات رقم (٢٤، ٢٥، ٣٤، ٢٦، ٣٨، ٣٩) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة كما يلي:

- العبارة رقم (٢٤): «اعتماد نظام عام للتطوع يهدف إلى تطوير العمل التطوعي، وتحديد آلياته، ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع ومؤسساته، وتبيان الحقوق والواجبات بين أطراف العمل التطوعي». جاءت في المرتبة الأولى. يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٩٩, ٢) بانحراف معياري (١٢, ٠) ونسبة موافقة عالية بلغت (٥, ٩٩٪).

- العبارتين رقم (٢٥، ٣٤): جاءتا في المرتبة الثانية متساويتان في المتوسط الحسابي المرجح والذي بلغ (٩٧, ٢) بانحراف معياري بلغ (١٦, ٠)، وبنسبة موافقة عالية بلغت (٥, ٩٨٪) لكل منهما، وهاتان العبارتان على التوالي كما يلي:
  - «إنشاء هيئة وطنية عليا ترعى شؤون التطوع وتؤسس لشراكة واسعة النطاق بين المؤسسات الحكومية من جهة ومؤسسات المجتمع المدني وقطاع الأعمال من جهة أخرى».
  - « تشجيع البحث العلمي في تقويم وتطوير العمل التطوعي في المجتمع السعودي».

- العبارة رقم (٢٦): «إتاحة مساحة إعلانية مجانية للعمل التطوعي في وسائل الإعلام الحكومية والأهلية». جاءت في المرتبة الرابعة، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٩٦, ٢) وانحراف معياري بلغ (٢٠, ٠)، ونسبة موافقة بلغت (٩٨٪).

- العبارتان رقم (٣٨ ، ٣٩) جاءتا في المرتبة الخامسة متساويتان في المتوسط الحسابي المرجح والذي بلغ (٩٦, ٢) بانحراف معياري بلغ (٢٦, ٠) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٩٨٪) لكل منهما. وهاتان العبارتان هي على التوالي كما يلي:

ـ «الاستفادة من التجارب والخبرات العربية والإقليمية والدولية الناجحة في مجال إدارة العمل التطوعي في مواجهة الكوارث، وتبادل الخبرات مع مراكز الاختصاص في هذا الشأن».

ـ «إنتاج مواد إعلامية لتشكيل الوعي الاجتماعي بأهمية الانخراط للتطوع فيها».

وقد تبين من خلال النتائج أن العبارات رقم (٣١ ، ٢٨ ، ٣٣) من عبارات هذا المكون (السياسات العامة) لم تحظ بنسبة الاتفاق المطلوبة بين الخبراء والمحددة بنسبة (٧٥٪). مما يعني إسقاط هذه العبارات من الاستبانة في جولتها الثانية واستبعادها من الدراسة. وهذه العبارات مرتبة تصاعدياً حسب درجة الموافقة كما يلي:

ـ العبارة رقم (٣١): «تحديد أسبوع كل عام اسمه (أسبوع التطوع السعودي) لتنشيط الأعمال التطوعية». حيث بلغت نسبة موافقة الخبراء عليها (٧٠٪).

ـ العبارة رقم (٢٨): «جعل ممارسة العمل التطوعي مدخلاً للقبول في الوظيفة والقبول في الدراسة (الجامعة مثلا)».حيث بلغت نسبة موافقة الخبراء عليها (٥ , ٧١٪).

ـ العبارة رقم (٣٣): «توفير الحد الأدنى من الظروف المعيشية ومستوى الدخل للمواطنين حتى لا ينصرف جل اهتمامهم إلى البحث عن احتياجاتهم الأساسية وإغفال دورهم الاجتماعي». حيث بلغت نسبة موافقة الخبراء عليها (٥ , ٧٣٪).

وتجدر الإشارة إلى أن بعض الخبراء قرروا إعادة صياغة العبارتين رقم (٢٦، ٣٩) من عبارات مكون (السياسات العامة) وذلك على النحو التالي:

ـ العبارة رقم (٢٦): كانت تنص على:«إتاحة مساحة إعلانية مجانية للعمل التطوعي في وسائل الإعلام الحكومية والأهلية». ليصبح نصها كالآتي:» إتاحة مساحة إعلانية مجانية لمؤسسات العمل التطوعي في وسائل الإعلام الحكومية والأهلية».

ـ العبارة رقم (٣٩): كانت تنص على:» إنتاج مواد إعلامية لتشكيل الوعي الاجتماعي بأهمية الانخراط للتطوع فيها. «ليصبح نصها كالآتي:«إنتاج مواد إعلامية لتشكيل الوعي الاجتماعي بأهمية الانخراط في العمل التطوعي».

كما رأى بعض الخبراء إضافة بعض العبارات إلى هذا المكون (السياسات العامة) وهي:

ـ التوسع في تأسيس الهيئات التطوعية وتسهيل إصدار التراخيص اللازمة لها.

ـ البعد عن الهواجس الأمنية المبالغ فيها لأن من شأن ذلك التضييق على مسار العمل التطوعي.

ـ إنشاء إدارة تعنى بشؤون التطوع في بعض الوزارات مثل: (وزارة الصحة، وزارة التربية والتعليم، وزارة الحج، وزارة الشؤون الاجتماعية، وزارة الشؤون الإسلامية) لتطوير العمل التطوعي كل في مجال اختصاصه.

ـ تسهيل مشاركة الأفراد من الموظفين الحكوميين في العمل التطوعي واحتساب مشاركتهم جزءاً من عملهم الأصلي.

السـؤال الخامس: ما الآليات المناسـبة التي يمكن أن تعتمدها هذه الاستراتيجية لتحقيق أهدافها ؟

للتعرف على هذه الآليات تم حساب التكرارات. والمتوسطات الحسابية. والانحرافات المعيارية. والنسب المئوية. والرتب لاستجابات أفراد العينة من الخبراء على عبارات هذا المكون من مكونات الاستراتيجية (الآليات) في الجولة الأولى من الدراسة وكانت النتائج على النحو الذي يوضحها الجدول التالي:

أولاً: آليات نشر ثقافة العمل التطوعي وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل:

الجدول رقم (١٥) استجابة أفراد العينة من الخبراء تجاه آليات نشر ثقافة العمل التطوعي وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٤٠	خطبة صلاة الجمعة بالمسجد من كل أسبوع، بحيث يتناول الخطيب بيان فضل العمل التطوعي في خطب الجمعة بشكل متكرر ومنتظم.	ت	٧١	٣	١	٢,٩٣	٠,٣٠	٩٦,٥	١
		ن٪	٩٤,٧	٤,٠	١,٣				
٤١	الكلمات الوعظية التي يلقيها الإمام عند الانتهاء من بعض الصلوات المفروضة، بحيث يخصص بعضاً منها للحديث عن فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم.	ت	٦٧	٤	٤	٢,٨٤	٠,٤٩	٩٢	١٥
		ن٪	٨٩,٣	٥,٣	٥,٣				
٤٢	المحاضرات الدينية التي ينفذها المشايخ والدعاة بالمساجد، بحيث يخصص بعضاً منها لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم	ت	٧٠	٣	٢	٢,٩١	٠,٣٧	٩٥,٥	٣
		ن٪	٩٣,٣	٤,٠	٢,٧				
٤٣	الكتيبات والمنشورات الوعظية وتوزيعها لبيان فضل العمل التطوعي.	ت	٦٨	٤	٣	٢,٨٧	٠,٤٥	٩٣,٥	١١
		ن٪	٩٠,٧	٥,٣	٤,٠				
٤٤	البرامج الإذاعية والتلفزيونية لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم	ت	٧٠	٢	٣	٢,٨٩	٠,٤٢	٩٤,٥	٧
		ن٪	٩٣,٣	٢,٧	٤,٠				
٤٥	التسجيلات الصوتية للمحاضرات والدروس الدينية وتوزيعها لبيان فضل العمل التطوعي.	ت	٤٩	٦	٢٠	٢,٣٩	٠,٨٨	٦٩,٥	٢٢
		ن٪	٦٥,٣	٨,٠	٢٦,٧				
٤٦	امتثال القدوة الحسنة في سلوك الوالدين من خلال مشاركتهما في بعض الأعمال التطوعية لأن من شأن ذلك أن يتعلم الأولاد هذا السلوك من والديهم بالمحاكاة (التعلم بالملاحظة).	ت	٧١	٢	٢	٢,٩٢	٠,٣٦	٩٦	٢
		ن٪	٩٤,٧	٢,٧	٢,٧				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٤٧	تربية الأبناء على حب الآخرين وتقديم يد العون والمساعدة لهم لتعويدهم على حب التطوع.	ت	٦٩	٣	٣	٢,٨٨	٠,٤٣	٩٤	٨
		ن٪	٩٢,٠	٤,٠	٤,٠				
٤٨	تربية الأطفال على العمل التطوعي من خلال بعض الترتيبات داخل المنزل كإيجاد (حصالة) يتبرع فيها كل واحد من الأطفال بنسبة معينة من مصروفه الشهري لصالح جمعية خيرية.	ت	٧٠	٣	٢	٢,٩١	٠,٣٧	٩٥,٥	٣
		ن٪	٩٣,٣	٤,٠	٢,٧				
٤٩	تدريب الأولاد على الأعمال التطوعية من خلال ما يسمى (وقف الوقت) يتم بموجبه قيام الولد بالدوام (ساعتين مثلاً) من كل أسبوع في مقر الجمعية للمشاركة في بعض أنشطتها.	ت	٦٨	٢	٥	٢,٨٤	٠,٥٢	٩٢	١٧
		ن٪	٩٠,٧	٢,٧	٦,٧				
٥٠	تدريب الأطفال في رياض الأطفال على الألعاب الجماعية التي تنمي فيهم حب العمل الخيري والتطوعي.	ت	٦٧	٣	٥	٢,٨٣	٠,٥٣	٩١,٥	١٨
		ن٪	٨٩,٣	٤,٠	٦,٧				
٥١	جعل ممارسة ساعات محددة من العمل التطوعي للطلاب شرطاً لاستلام شهادة المرحلة الثانوية	ت	٤٨	٧	٢٠	٢,٣٧	٠,٨٨	٦٨,٥	٢٣
		ن٪	٦٤,٠	٩,٣	٢٦,٧				
٥٢	إنشاء صندوق خيري للتبرع داخل المدرسة لصالح الجمعيات الخيرية والتطوعية لتدريب الطلاب على التطوع.	ت	٤٩	٧	١٩	٢,٤٠	٠,٨٧	٧٠	٢١
		ن٪	٦٥,٣	٩,٣	٢٥,٣				
٥٣	الاهتمام بفعاليات المراكز الصيفية وتضمينها برامج وأنشطة هدفها ترسيخ ثقافة العمل التطوعي.	ت	٦٧	٤	٤	٢,٨٤	٠,٤٩	٩٢	١٥
		ن٪	٨٩,٣	٥,٣	٥,٣				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٥٤	اتخاذ الجامعة إجراءات تنظيمية معينة كأن تجعل أداء ساعات معينة من العمل التطوعي جزءاً من متطلبات التخرج من الكلية.	ت	٦٨	٣	٤	٢,٨٥	٠,٤٨	٩٢,٥	١٤
		ن٪	٩٠,٧	٤,٠	٥,٣				
٥٥	اشتراط الجامعة للقبول في بعض الكليات تقديم شهادة تثبت تطوع الطالب في بعض الأعمال التطوعية التي تنسجم مع طبيعة تخصصاتها.	ت	٥٠	٨	١٧	٢,٤٤	٠,٨٤	٧٢	٢٠
		ن٪	٦٦,٧	١٠,٧	٢٢,٧				
٥٦	فتح القبول في الجامعات في تخصص يمنح الدبلوم في مجال العمل التطوعي.	ت	٦٨	٤	٣	٢,٨٧	٠,٤٥	٩٣,٥	١١
		ن٪	٩٠,٧	٥,٣	٤,٠				
٥٧	إيجاد لوحة شرف داخل المدرسة والجامعة تحمل أسماء الطلاب المتميزين في العمل التطوعي من باب التحفيز المعنوي للطلاب للانخراط في هذا العمل.	ت	٦٩	٣	٣	٢,٨٨	٠,٤٣	٩٤	٨
		ن٪	٩٢,٠	٤,٠	٤,٠				
٥٨	إنشاء قناة فضائية مهمتها التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع	ت	٧٠	٣	٢	٢,٩١	٠,٣٧	٩٥,٥	٣
		ن٪	٩٣,٣	٤,٠	٢,٧				
٥٩	إنشاء موقع (عملاق) على الإنترنت مهمته التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع.	ت	٧٠	٣	٢	٢,٩١	٠,٣٧	٩٥,٥	٣
		ن٪	٩٣,٣	٤,٠	٢,٧				
٦٠	التغطية الإعلامية الواسعة للمؤتمرات والندوات والمحاضرات العلمية التي تتناول قضايا العمل التطوعي في كافة وسائل الإعلام التقليدي والجديد	ت	٦٩	٣	٣	٢,٨٨	٠,٤٣	٩٤	٨
		ن٪	٩٢,٠	٤,٠	٤,٠				
٦١	عقد المؤتمرات والندوات والمحاضرات الثقافية التي تعنى بترسيخ ثقافة العمل التطوعي في أوساط المجتمع.	ت	٦٩	٢	٤	٢,٨٧	٠,٤٧	٩٣,٥	١١
		ن٪	٩٢,٠	٢,٧	٥,٣				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٦٢	عقد شراكة مع ما يسمى (نجوم المجتمع) من رياضيين وفنانين وشخصيات هامة للدعاية والإعلان عن أنشطة المؤسسة التطوعية وكسب ثقة الجمهور.	ت	٦٤	٧	٤	٢,٨٠	٠,٥٢	٩٠	١٩
		ن٪	٨٥,٣	٩,٣	٥,٣				
درجة الاستجابة الكلية						٢,٧٩	٠,٥١	٨٩,٥	

من خلال النتائج في الجدول رقم (١٥) أعلاه والخاصة باتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول البعد الأول من آليات الاستراتيجية المتمثل في «آليات نشر ثقافة العمل التطوعي وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل». يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات هذا البعد بلغت (٢,٧٩) بانحراف معياري بلغ (٠,٥١). في حين بلغت نسبة موافقة الخبراء بشكل عام على عبارات هذا البعد (٨٩,٥٪) وهي نسبة موافقة عالية.

ويستخلص الباحث من مؤشرات النتائج في الجدول أن أبرز (١٠) عبارات حازت على أعلى درجات موافقة لأفراد العينة من الخبراء كانت العبارات رقم (٤٠، ٤٦، ٤٢، ٤٨، ٥٨، ٥٩، ٤٤، ٤٧، ٥٧، ٦٠) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة كما يلي:

- العبارة رقم (٤٠): «خطبة صلاة الجمعة بالمسجد من كل أسبوع، بحيث يتناول الخطيب بيان فضل العمل التطوعي في خطب الجمعة بشكل متكرر ومنتظم». جاءت في المرتبة الأولى. يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٣) بانحراف معياري بلغ (٠,٣٠) ونسبة موافقة عالية بلغت (٩٦,٥٪).

- العبارة رقم (٤٦): «امتثال القدوة الحسنة في سلوك الوالدين من خلال مشاركتهما في بعض الأعمال التطوعية لأن من شأن ذلك أن يتعلم الأولاد هذا السلوك من والديهم بالمحاكاة (التعلم بالملاحظة)». جاءت في المرتبة الثانية، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٢) بانحراف معياري بلغ (٠,٣٦)، ونسبة موافقة عالية بلغت (٩٦٪).

ـ العبارات رقم (٤٢ ، ٤٨، ٥٨ ، ٥٩): «جاءت في المرتبة الثالثة متساوية جميعها في المتوسط الحسابي المرجح والذي بلغ (٢,٩١) بانحراف معياري بلغ (٠,٣٧) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٥,٩٥٪) لكل منها. وهذه العبارات على التوالي كما يلي:

- المحاضرات الدينية التي ينفذها المشايخ والدعاة بالمساجد، بحيث يخصص بعضاً منها لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم.
- تربية الأطفال على العمل التطوعي من خلال بعض الترتيبات داخل المنزل كإيجاد (حصالة) يتبرع فيها كل واحد من الأطفال بنسبة معينة من مصروفه الشهري لصالح جمعية خيرية.
- إنشاء قناة فضائية مهمتها التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع.
- إنشاء موقع (عملاق) على الإنترنت مهمته التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع.

ـ العبارة رقم (٤٤): «البرامج الإذاعية والتلفزيونية لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم». جاءت في المرتبة السابعة، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٨٩) بانحراف معياري بلغ (٠,٤٢)، ونسبة موافقة عالية بلغت (٥,٩٤٪).

ـ العبارات رقم (٤٧ ، ٥٧، ٦٠): جاءت في المرتبة الثامنة متساوية جميعها في المتوسط الحسابي المرجح والذي بلغ (٢,٨٨) بانحراف معياري بلغ (٠,٤٣) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٠,٩٤٪) لكل منها.وهذه العبارات على التوالي كما يلي:

- تربية الأبناء على حب الآخرين وتقديم يد العون والمساعدة لهم لتعويدهم على حب التطوع.
- إيجاد لوحة شرف داخل المدرسة والجامعة تحمل أسماء الطلاب المتميزين في العمل التطوعي من باب التحفيز المعنوي للطلاب للانخراط في هذا العمل.
- التغطية الإعلامية الواسعة للمؤتمرات والندوات والمحاضرات العلمية التي تتناول قضايا العمل التطوعي في كافة وسائل الإعلام التقليدي والجديد.

وقد تبين من خلال النتائج أن العبارات رقم (٥١، ٤٥، ٥٢، ٥٥) من عبارات هذا البعد (آليات نشر ثقافة العمل التطوعي وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل) لم تحظ بنسبة الاتفاق

المطلوبة بين الخبراء والمحددة بنسبة (٧٥٪). مما يعني إسقاط هذه العبارات من الاستبانة في جولتها الثانية واستبعادها من الدراسة. وهذه العبارات مرتبة تصاعدياً حسب درجة الموافقة كما يلي:

ـ العبارة رقم (٥١): «جعل ممارسة ساعات محددة من العمل التطوعي للطلاب شرطاً لاستلام شهادة المرحلة الثانوية». حيث بلغت نسبة موافقة الخبراء عليها (٥ , ٦٨٪).

ـ العبارة رقم (٤٥): « التسجيلات الصوتية للمحاضرات والدروس الدينية وتوزيعها لبيان فضل العمل التطوعي». حيث بلغت نسبة موافقة الخبراء عليها (٥ , ٦٩٪).

ـ العبارة رقم (٥٢): «إنشاء صندوق خيري للتبرع داخل المدرسة لصالح الجمعيات الخيرية والتطوعية لتدريب الطلاب على التطوع». حيث بلغت نسبة موافقة الخبراء عليها (٧٠٪).

ـ العبارة رقم (٥٥): «اشتراط الجامعة للقبول في بعض الكليات تقديم شهادة تثبت تطوع الطالب في بعض الأعمال التطوعية التي تنسجم مع طبيعة تخصصاتها». حيث بلغت نسبة موافقة الخبراء عليها (٧٢٪).

وتجدر الإشارة إلى أن بعض الخبراء قرروا إعادة صياغة عبارتين من عبارات هذا البعد المتمثل في (آليات نشر ثقافة العمل التطوعي وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل) وهاتان العبارتان هما رقم (٤٤، ٥٦) وذلك على النحو التالي:

ـ العبارة رقم (٤٤): كانت تنص على:«البرامج الإذاعية والتلفزيونية لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم». ليصبح نصها كالآتي:«البرامج الإذاعية والتلفزيونية الوعظية لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم».

ـ العبارة رقم (٥٦): كانت تنص على:«فتح القبول في الجامعات في تخصص يمنح الدبلوم في مجال العمل التطوعي». ليصبح نصها كالآتي:«فتح باب القبول في الجامعات في تخصص يمنح الدبلوم في مجال العمل التطوعي».

كما رأى بعض الخبراء إضافة بعض العبارات إلى هذا البعد الأول من آليات الاستراتيجية وهي:

ـ تشجيع الأولاد أثناء الإجازة السنوية للمدارس والجامعات على قضاء عدد من الساعات أسبوعياً في الجمعيات والمؤسسات التطوعية للمشاركة في بعض أنشطتها.

ـ عقد شراكة بين المدارس والمؤسسات التطوعية للقيام ببعض الأنشطة التطوعية التي تتطلبها مواجهة الكوارث وتدريبهم عليها وتشجيعهم على الانخراط فيها.

ـ بناء مادة علمية (نظري ـ تطبيقي) يستكتب فيها فريق عمل عن التطوع وإدخالها ضمن مناهج التعليم العام دون أن تدخل في الامتحان.

ـ توظيف المناشط الإعلامية بالمدرسة (إذاعة المدرسة، المسرح المدرسي، الصحف الحائطية، الأفلام التعليمية، حصة النشاط... وغيرها) للعناية بموضوع العمل التطوعي.

ـ إجراء مقابلات مع المتميزين في مجال العمل التطوعي داخل الوطن وخارجه، وتعريف الناس بمبادراتهم وعطاءاتهم وتقديمهم للمجتمع بوصفهم عناصر خبرة وبناءة.

ثانياً: آليات تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذه العمل في مجال إدارة الكوارث:

الجدول رقم (١٦) استجابة أفراد العينة من الخبراء تجاه آليات تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٦٣	أن تأخذ المؤسسات الحكومية موضوع التطوع بشكل أكثر جدية بكل ما يترتب على ذلك إجراءات تؤدي إلى تطويره.	ت	٦٩	٢	٤	٢,٨٧	٠,٤٧	٩٣,٥	٧
		ن٪	٩٢,٠	٢,٧	٥,٣				
٦٤	دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالعدد اللازم من الكفاءات الإدارية القادرة على إحداث الفرق في مسار تطوير العمل التطوعي.	ت	٧١	٢	٢	٢,٩٢	٠,٣٦	٩٦	٥
		ن٪	٩٤,٧	٢,٧	٢,٧				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٦٥	دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالوسائل الفنية اللازمة كماً ونوعاً.	ت	٧١	٣	١	٢,٩٣	٠,٣٠	٩٦,٥	٣
		ن٪	٩٤,٧	٤,٠	١,٣				
٦٦	إلحاق العاملين في إدارات التطوع بدورات تأهيلية في هذا المجال لدى الدول المتقدمة (أمريكا، بريطانيا، كندا، استراليا... الخ لاكتساب خبرات تلك الدول ونقلها إلى المملكة.	ت	٧٣	١	١	٢,٩٦	٠,٢٦	٩٨	٢
		ن٪	٩٧,٣	١,٣	١,٣				
٦٧	استشارة الخبراء من أصحاب الاختصاص محلياً أو إقليميا أو عالمياً في الحلول المناسبة لعلاج نقاط الضعف التي تقف عائقاً دون تطور مسار العمل التطوعي	ت	٧٣	٢	٠	٢,٩٧	٠,١٦	٩٨,٥	١
		ن٪	٩٧,٣	٢,٧	٠,٠				
٦٨	توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة الحكومية وتمليك الجمهور صورة إيجابية عنها وإقناعهم بالانخراط في أنشطتها التطوعية.	ت	٧١	٣	١	٢,٩٣	٠,٣٠	٩٦,٥	٣
		ن٪	٩٤,٧	٤,٠	١,٣				
٦٩	منح المتطوع (المتدرب) الثقة التي يستحقها بتمكينه من ممارسة العمل الذي تطوع فيه وعدم تهميشه لضمان استمراره في هذا العمل.	ت	٧٠	٢	٣	٢,٨٩	٠,٤٢	٩٤,٥	٦
		ن٪	٩٣,٣	٢,٧	٤,٠				
	درجة الاستجابة الكلية					٢,٩٢	٠,٣٢	٩٦,٠	

من خلال النتائج في الجدول رقم (١٦) أعلاه والخاصة باتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول البعد الثاني من آليات الاستراتيجية المتمثل في «آليات تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذه العمل في مجال إدارة الكوارث «يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات هذا البعد بلغت (٢,٩٢) بانحراف معياري بلغ (٠,٣٢). في حين بلغت نسبة موافقة الخبراء بشكل عام على عبارات هذا البعد (٩٦٪) وهي نسبة موافقة عالية.

ويستخلص الباحث من مؤشرات النتائج في الجدول أن أبرز (٤) عبارات حازت على أعلى درجات موافقة لأفراد العينة من الخبراء كانت العبارات رقم (٦٧، ٦٦، ٦٥. ٦٨) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة كما يلي:

ـ العبارة رقم (٦٧): «استشارة الخبراء من أصحاب الاختصاص محلياً أو إقليميا أو عالمياً في الحلول المناسبة لعلاج نقاط الضعف التي تقف عائقاً دون تطور مسار العمل التطوعي». جاءت في المرتبة الأولى، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٧) بانحراف معياري بلغ (١٦ ,٠) ونسبة موافقة عالية بلغت (٥ ,٩٨٪).

ـ العبارة رقم (٦٦): «إلحاق العاملين في إدارات التطوع بدورات تأهيلية في هذا المجال لدى الدول المتقدمة(أمريكا، بريطانيا، كندا، استراليا... الخ) لاكتساب خبرات تلك الدول ونقلها إلى المملكة». جاءت في المرتبة الثانية، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٦) بانحراف معياري بلغ (٢٦ ,٠) ونسبة موافقة بلغت (٠ ,٩٨٪).

ـ العبارتان رقم (٦٥. ٦٨): «جاءتا في المرتبة الثالثة متساويتان في المتوسط الحسابي المرجح والذي بلغ (٢,٩٣) بانحراف معياري بلغ (٣٠ ,٠) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٥ ,٩٦٪) لكل منها. وهاتان العبارتان هما على التوالي كما يلي:

- «دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالوسائل الفنية اللازمة كماً ونوعاً»
- «توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة الحكومية وتمليك الجمهور صورة إيجابية عنها وإقناعهم بالانخراط في أنشطتها التطوعية».

ـ أما العبارة رقم (٦٣): « أن تأخذ المؤسسات الحكومية موضوع التطوع بشكل أكثر جدية بكل ما يترتب على ذلك إجراءات تؤدي إلى تطويره «. فقد جاءت في المرتبة الأخيرة.يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي حيث بلغت (٢,٨٧) بانحراف معياري بلغ (٤٧ ,٠) ونسبة موافقة بلغت (٥ ,٩٣٪). وبالرغم من وقوعها في المرتبة الأخيرة إلا أنها حازت على درجة موافقة عالية.

وبناءً على هذه النتائج نستنتج من خلال نسب الموافقة أن الخبراء يوافقون على جميع عبارات البعد الثاني من آليات الاستراتيجية المتمثل في «آليات تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات

العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث»، حيث تراوحت نسب الموافقة عليها ما بين (٥ ,٩٣ـ٥ ,٩٨٪) وهي نسب موافقة عالية تشير إلى وجود توافق بدرجة عالية بين الخبراء حول هذه الآليات.

كما رأى بعض الخبراء إضافة عبارة واحدة إلى هذا البعد من آليات الاستراتيجية هي:

ـ اعتماد إجراءات مرنة لاستقطاب المتطوعين بعيداً عن الإجراءات البيروقراطية المعقدة.

ثالثاً: آليات تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذه العمل في مجال إدارة الكوارث.

الجدول رقم (١٧) استجابة أفراد العينة الخبراء تجاه آليات تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٧٠	بناء هيكل تنظيمي للمؤسسة قادر على تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها	ت	٦٨	٣	٤	٢,٨٥	٠,٤٨	٩٢,٥	٨
		ن٪	٩٠,٧	٤,٠	٥,٣				
٧١	إنشاء إدارة تعنى بشؤون التطوع في المؤسسة تنظيماً وتخطيطاً وتطويراً.	ت	٦٩	٢	٤	٢,٨٧	٠,٤٧	٩٣,٥	٧
		ن٪	٩٢,٠	٢,٧	٥,٣				
٧٢	زيادة الاهتمام بالعمل التطوعي في مجال الكوارث أسوة بمجالات التطوع الأخرى.	ت	٧٢	٢	١	٢,٩٥	٠,٢٨	٩٧,٥	٢
		ن٪	٩٦,٠	٢,٧	١,٣				
٧٣	تأهيل المتطوعين في مجال الأنشطة التي تتطلبها مواجهة الكوارث بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية ذات العلاقة (كالدفاع المدني، الهلال الأحمر)	ت	٧٠	٢	٣	٢,٨٩	٠,٤٢	٩٤,٥	٥
		ن٪	٩٣,٣	٢,٧	٤,٠				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٧٤	استقطاب الكفاءات الإدارية المتميزة القادرة على إدارة أعمال المؤسسة وبلورة خطط تطويرية طموحة.	ت	٧١	٢	٢	٢,٩٢	٠,٣٦	٩٦	٤
		ن٪	٧,٩٤	٢,٧	٢,٤				
٧٥	زيادة الاعتماد على التمويل الذاتي من خلال مشاريع يعود ريعها للمؤسسة التطوعية.	ت	٧١	٣	١	٢,٩٣	٠,٣٠	٩٦,٥	٣
		ن٪	٩٤,٧	٤,٠	١,٣				
٧٦	الاستفادة من تجارب الجمعيات التطوعية في البلدان الأخرى والاستنارة بخططها لتطوير العمل التطوعي في مجال الكوارث.	ت	٧٢	٣	٠	٢,٩٦	٠,٢٠	٩٨	١
		ن٪	٩٦,٠	٤,٠	٠,٠				
٧٧	توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة التطوعية وإقناع أفراد المجتمع بالانخراط في أنشطتها التطوعية.	ت	٦٩	٣	٣	٢,٨٨	٠,٤٣	٩٤,٥	٦
		ن٪	٩٢,٠	٤,٠	٤,٠				
	درجة الاستجابة الكلية					٢,٩١	٠,٣٧	٩٥,٥	

من خلال النتائج في الجدول رقم (١٧) أعلاه والخاصة باتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول البعد الثالث من آليات الاستراتيجية المتمثل في «آليات تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث»، يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات هذا البعد بلغت (٢,٩١) بانحراف معياري بلغ (٠,٣٧) في حين بلغت نسبة موافقة الخبراء بشكل عام على البعد (٩٥,٥٪) وهي نسبة موافقة عالية.

ويستخلص الباحث من مؤشرات النتائج في الجدول أن أبرز (٣) عبارات حازت على أعلى درجات موافقة لأفراد العينة من الخبراء كانت العبارات رقم (٧٦، ٧٢، ٧٥) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة كما يلي:

ـ العبارة رقم (٧٦): «الاستفادة من تجارب الجمعيات التطوعية في البلدان الأخرى والاستنارة

بخططها لتطوير العمل التطوعي في مجال الكوارث». جاءت في المرتبة الأولى. يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٦) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٠) ونسبة موافقة عالية بلغت (٠,٩٨٪).

ـ العبارة رقم (٧٢): «زيادة الاهتمام بالعمل التطوعي في مجال الكوارث أسوة بمجالات التطوع الأخرى». جاءت في المرتبة الثانية، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٥) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٨) ونسبة موافقة عالية بلغت (٥,٩٧٪).

ـ العبارة رقم (٧٥): «زيادة الاعتماد على التمويل الذاتي من خلال مشاريع يعود ريعها للمؤسسة التطوعية». جاءت في المرتبة الثالثة. يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٣) بانحراف معياري بلغ (٠,٣٠) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٥,٩٦٪).

ـ أما العبارة رقم (٧٠): «بناء هيكل تنظيمي للمؤسسة قادر على تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها «فقد جاءت في المرتبة الأخيرة. يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي حيث بلغت (٢,٨٥) بانحراف معياري بلغ (٠,٤٨) ونسبة موافقة بلغت (٥,٩٢٪) وبالرغم من وقوعها في المرتبة الأخيرة إلا أنها حازت على درجة موافقة عالية.

وبناءً على هذه النتائج نستنتج من خلال نسب الموافقة أن الخبراء يوافقون على جميع عبارات البعد الثالث من آليات الاستراتيجية المتمثل في «آليات تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث»، حيث تراوحت نسب الموافقة عليها ما بين (٥,٩٢ـ٩٨٪) وهي نسب موافقة عالية تشير إلى وجود توافق بدرجة عالية بين الخبراء حول هذه الآليات.

وتجدر الإشارة إلى أن بعض الخبراء قرروا إعادة صياغة العبارة رقم (٧٥) والتي كانت تنص على: «زيادة الاعتماد على التمويل الذاتي من خلال مشاريع يعود ريعها للمؤسسة التطوعية» ليصبح نصها كالآتي: «زيادة الاعتماد على التمويل الذاتي من خلال إنشاء مشاريع يعود ريعها للمؤسسة التطوعية».

كما رأى بعض الخبراء إضافة عبارة إلى هذا البعد من آليات الاستراتيجية وهي:

ـ زيادة الدعم المالي الحكومي للجمعيات والمؤسسات التطوعية.

رابعاً: آليات تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث

الجدول رقم (١٨) استجابة أفراد العينة من الخبراء تجاه آليات تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٧٨	التنسيق الفعال بين الدفاع المدني الجهاز المعني بإدارة الكوارث من جهة وبين كافة المؤسسات الحكومية والمؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي من جهة أخرى لتنظيم هذا العمل أثناء وقوع الكوارث.	ت	٧٣	١	١	٢,٩٦	٠,٢٦	٩٨	٢
		ن٪	٩٧,٣	١,٣	١,٣				
٧٩	تحديد الأنشطة العملياتية من قبل كل مؤسسة تطوعية والتي يمكن أن يساهم فيها المتطوع في مجال عمليات مواجهة الكوارث.	ت	٦٨	٤	٣	٢,٨٧	٠,٤٥	٩٣,٥	٦
		ن٪	٩٠,٧	٥,٣	٤,٠				
٨٠	إعداد البرامج التدريبية المناسبة لتأهيل المتطوعين من قبل كل مؤسسة تطوعية لممارسة تلك الأنشطة أو بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية المعنية.	ت	٧٠	٤	١	٢,٩٢	٠,٣٢	٩٦	٣
		ن٪	٩٣,٣	٥,٣	١,٣				
٨١	تحديد مسارات استقطاب المتطوعين إلى المؤسسة التطوعية (الدعاية، الإعلان الإعلامي، الإنترنت.....الخ)	ت	٧٠	٢	٣	٢,٨٩	٠,٤٢	٩٤,٥	٥
		ن٪	٩٣,٣	٢,٧	٤,٠				
٨٢	تحديد الأساليب المناسبة التي تحافظ على استمرارية المتطوع في عمله التطوعي (الشفافية،الإدماج، المشاركة، المشورة، إبراز عطاء المتطوع، المرونة الإدارية،التكريم.... الخ)	ت	٧٠	٣	٢	٢,٩١	٠,٣٧	٩٥,٥	٤
		ن٪	٩٣,٣	٤,٠	٢,٧				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٨٣	تجهيز المتطوعين بوسائل الحماية الشخصية اللازمة.	ت	٦٨	٢	٥	٢,٨٤	٠,٥٢	٩٢	١٠
		ن٪	٩٠,٧	٢,٧	٦,٧				
٨٤	توفير الوسائل اللازمة لنقل المتطوعين إلى موقع الكارثة.	ت	٦٩	٢	٤	٢,٨٧	٠,٤٧	٩٣,٥	٧
		ن٪	٩٢,٠	٢,٧	٥,٣				
٨٥	وضع خطط وتجارب وهمية مسبقة (تجربة فرضية) لكيفية استدعاء ووصول المتطوعين إلى موقع الكارثة.	ت	٧٣	٢	٠	٢,٩٧	٠,١٦	٩٨,٥	١
		ن٪	٩٧,٣	٢,٧	٠,٠				
٨٦	توفير الإشراف الملائم لتوجيه المتطوعين أثناء مباشرة عملهم في موقع الكارثة.	ت	٦٨	٢	٥	٢,٨٤	٠,٥٢	٩٢	١٠
		ن٪	٩٠,٧	٢,٧	٦,٧				
٨٧	تقييم أداء المتطوعين أثناء مباشرة عملهم في موقع الكارثة من الناحية التنظيمية والتنفيذية والتأهيلية.	ت	٦٩	٢	٤	٢,٨٧	٠,٤٧	٩٣,٥	٧
		ن٪	٩٢,٠	٢,٧	٥,٣				
٨٨	تحديد طرق وأساليب تكريم المتطوعين بشكل فوري بعد انتهاء الكارثة ودون تأخير(شهادات شكر، أوسمة، ميداليات، دروع تذكارية.....الخ)	ت	٦٨	٣	٤	٢,٨٥	٠,٤٨	٩٢,٥	٩
		ن٪	٩٠,٧	٤,٠	٥,٣				
درجة الاستجابة الكلية						٢,٨٩	٠,٤٠	٩٤,٥	

من خلال النتائج في الجدول رقم (١٨) أعلاه والخاصة باتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول البعد الرابع من آليات الاستراتيجية المتمثل في «آليات تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث»، يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات هذا البعد بلغت (٢,٨٩) بانحراف معياري بلغ (٠,٤٠) في حين بلغت نسبة موافقة الخبراء بشكل عام على البعد (٩٤,٥٪) وهي نسبة موافقة عالية.

ويستخلص الباحث من مؤشرات النتائج في الجدول أن أبرز (٤) عبارات حازت على أعلى درجات موافقة لأفراد العينة من الخبراء كانت العبارات رقم (٨٥، ٧٨، ٨٠. ٨٢) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة كما يلي:

ـ العبارة رقم (٨٥): «وضع خطط وتجارب وهمية مسبقة (تجربة فرضية) لكيفية استدعاء ووصول المتطوعين إلى موقع الكارثة».. جاءت في المرتبة الأولى. يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٧) بانحراف معياري بلغ (١٦,٠) ونسبة موافقة عالية بلغت (٥,٩٨٪).

ـ العبارة رقم (٧٨): «التنسيق الفعال بين الدفاع المدني الجهاز المعني بإدارة الكوارث من جهة وبين كافة المؤسسات الحكومية والمؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي من جهة أخرى لتنظيم هذا العمل أثناء وقوع الكوارث». جاءت في المرتبة الثانية، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٦) بانحراف معياري بلغ (٢٦,٠) ونسبة موافقة عالية بلغت (٩٨٪).

ـ العبارة رقم (٨٠): «إعداد البرامج التدريبية المناسبة لتأهيل المتطوعين من قبل كل مؤسسة تطوعية لممارسة تلك الأنشطة أو بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية المعنية». جاءت في المرتبة الثالثة. يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٢) بانحراف معياري بلغ (٣٢,٠) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٩٦٪).

ـ العبارة رقم (٨٢): «تحديد الأساليب المناسبة التي تحافظ على استمرارية المتطوع في عمله التطوعي (الشفافية،الإدماج، المشاركة، المشورة، إبراز عطاء المتطوع، المرونة الإدارية، التكريم....الخ)». جاءت في المرتبة الرابعة. يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩١) بانحراف معياري بلغ (٣٧,٠) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٥,٩٥٪).

ـ أما العبارتان رقم (٨٣ ، ٨٦): فقد جاءتا في المرتبة الأخيرة متساويتان في المتوسط الحسابي والذي بلغ (٢,٨٤) بانحراف معياري بلغ (٥٢,٠) ونسبة موافقة متساوية بلغت (٩٢٪). وبالرغم من وقوعهما في المرتبة الأخيرة إلا أنهما حازتا على درجة موافقة عالية. وهاتان العبارتان هما على التوالي كما يلي:

- تجهيز المتطوعين بوسائل الحماية الشخصية اللازمة.
- توفير الإشراف الملائم لتوجيه المتطوعين أثناء مباشرة عملهم في موقع الكارثة.

وبناءً على هذه النتائج نستنتج من خلال نسب الموافقة أن الخبراء يوافقون على جميع عبارات البعد الرابع من آليات الاستراتيجية المتمثل في «آليات تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث «، حيث تراوحت نسب الموافقة عليها ما بين (٩٢ ـ ٥ ,٩٨٪) وهي نسب موافقة عالية تشير إلى وجود توافق بدرجة عالية بين الخبراء حول هذه الآليات.

كما رأى بعض الخبراء إضافة عبارة إلى هذا البعد من آليات الاستراتيجية وهي:

ـ إيجاد قواعد بيانات دقيقة تحدث دورياً شاملة لجميع المعلومات المتعلقة بالمتطوعين في كل مؤسسة تطوعية.

خلاصة نتائج الجولة الأولى من الدراسة

في ختام تحليل نتائج الجولة الأولى من جولات أسلوب دلفاي لهذه الدراسة. يتضح للباحث مايلي:

أولاً: العبارات المستبقاة بعد الجولة الأولى من الدراسة

تم استبقاء (٨١) عبارة من عبارات (مكونات الاستراتيجية) من أصل (٨٨) عبارة كانت تتضمنها استبانة الجولة الأولى وبالتالي تضمين هذه العبارات المستبقاة استبانة الجولة الثانية. حيث تراوحت نسب موافقة أفراد العينة من الخبراء عليها مابين (٨٨ ـ ١٠٠٪) متجاوزة بذلك المحك المعياري لنسبة الاتفاق والمحددة بـ (٧٥٪) وهي نسب موافقة عالية تشير إلى وجود توافق بدرجة عالية بين الخبراء على هذه العبارات.

ثانياً: العبارات التي تم إسقاطها من الدراسة:

تم إسقاط (٧) عبارات كانت تتضمنها استبانة الجولة الأولى لعدم تجاوزها المحك المعياري لنسبة الاتفاق المطلوبة من جانب الخبراء والمحددة بـــــ (٧٥٪) مما يعني استبعاد هذه العبارات من الاستبانة في جولتها الثانية وبالتالي استبعادها من الدراسة. وتشمل هذه العبارات ما يلي:

١ـ العبارات رقم (٣١ ، ٢٨، ٣٣) من عبارات مكون(السياسات العامة) وهي كما يلي:

ـ العبارة رقم (٣١): «تحديد أسبوع كل عام اسمه (أسبوع التطوع السعودي) لتنشيط الأعمال التطوعية». حيث بلغت نسبة موافقة الخبراء عليها (٧٠٪).

ـ العبارة رقم (٢٨): «جعل ممارسة العمل التطوعي مدخلاً للقبول في الوظيفة والقبول في الدراسة (الجامعة مثلا)». حيث بلغت نسبة موافقة الخبراء عليها (٥ , ٧١٪).

ـ العبارة رقم (٣٣): «توفير الحد الأدنى من الظروف المعيشية ومستوى الدخل للمواطنين حتى لا ينصرف جل اهتمامهم إلى البحث عن احتياجاتهم الأساسية وإغفال دورهم الاجتماعي». حيث بلغت نسبة موافقة الخبراء عليها (٥ , ٧٣٪).

٢ ـ العبارات رقم (٥١ ، ٤٥ ، ٥٢ ، ٥٥) من عبارات البعد الأول من آليات الاستراتيجية (آليات نشر ثقافة العمل التطوعي وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل) وهي:

ـ العبارة رقم (٥١): «جعل ممارسة ساعات محددة من العمل التطوعي للطلاب شرطاً لاستلام شهادة المرحلة الثانوية». حيث بلغت نسبة موافقة الخبراء عليها (٥ , ٦٨٪).

ـ العبارة رقم (٤٥): «التسجيلات الصوتية للمحاضرات والدروس الدينية وتوزيعها لبيان فضل العمل التطوعي». حيث بلغت نسبة موافقة الخبراء عليها (٥ , ٦٩٪).

ـ العبارة رقم (٥٢): «إنشاء صندوق خيري للتبرع داخل المدرسة لصالح الجمعيات الخيرية والتطوعية لتدريب الطلاب على التطوع». حيث بلغت نسبة موافقة الخبراء عليها (٧٠٪).

ـ العبارة رقم (٥٥): «اشتراط الجامعة للقبول في بعض الكليات تقديم شهادة تثبت تطوع الطالب في بعض الأعمال التطوعية التي تنسجم مع طبيعة تخصصاتها». حيث بلغت نسبة موافقة الخبراء عليها (٧٢٪).

ثالثاً: العبارات التي أُعيد صياغتها من قبل الخبراء

أعاد الخبراء صياغة (٦) عبارات في بعض (مكونات الاستراتيجية)، وقد أخذ الباحث بها عند تضمينها استبانة الجولة الثانية. وذلك على النحو التالي:

أ ـ العبارة رقم (١٦) من عبارات (المنطلق الاجتماعي) والتي كان نصها: «العمل التطوعي في مجال عمليات إدارة الكوارث يمثل أحد طرق إدماج الفئات السكانية التي تعاني من التهميش كالنساء والأطفال والمسنين في الحياة الاجتماعية»ليصبح نصها كالآتي: «العمل التطوعي يمثل أحد طرق إدماج الفئات السكانية التي تعاني من التهميش كالنساء والأطفال والمسنين في الحياة الاجتماعية».

ب ـ العبارتين رقم (٢٦، ٣٩) من عبارات مكون (السياسات العامة) وذلك على النحو التالي:

ـ العبارة رقم (٢٦): كانت تنص على:«إتاحة مساحة إعلانية مجانية للعمل التطوعي في وسائل الإعلام الحكومية والأهلية». ليصبح نصها كالآتي:«إتاحة مساحة إعلانية مجانية لمؤسسات العمل التطوعي في وسائل الإعلام الحكومية والأهلية».

ـ العبارة رقم (٣٩): كانت تنص على:» إنتاج مواد إعلامية لتشكيل الوعي الاجتماعي بأهمية الانخراط للتطوع فيها. « ليصبح نصها كالآتي:«إنتاج مواد إعلامية لتشكيل الوعي الاجتماعي بأهمية الانخراط في العمل التطوعي».

ج ـ العبارتين رقم (٤٤، ٥٦) من عبارات البعد الأول من آليات الاستراتيجية (نشر ثقافة العمل التطوعي وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل). وذلك على النحو التالي:

ـ العبارة رقم (٤٤): كانت تنص على:» البرامج الإذاعية والتلفزيونية لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم». ليصبح نصها كالآتي:» البرامج الإذاعية والتلفزيونية الوعظية لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم».

ـ العبارة رقم (٥٦): كانت تنص على:«فتح القبول في الجامعات في تخصص يمنح الدبلوم في مجال العمل التطوعي». ليصبح نصها كالآتي:« فتح باب القبول في الجامعات في تخصص يمنح الدبلوم في مجال العمل التطوعي».

د ـ العبارة رقم (٥٧) من عبارات البعد الثالث من آليات الاستراتيجية «تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث» والتي كانت تنص على: «زيادة

الاعتماد على التمويل الذاتي من خلال مشاريع يعود ريعها للمؤسسة التطوعية» ليصبح نصها كالآتي:«زيادة الاعتماد على التمويل الذاتي من خلال إنشاء مشاريع يعود ريعها للمؤسسة التطوعية».

رابعاً: العبارات التي أُضيفت من قبل الخبراء

قام الخبراء بإضافة (١٢) عبارة يرون أهمية إضافتها إلى بعض مكونات الاستراتيجية وقد ضمنها الباحث استبانة الجولة الثانية. وشملت هذه العبارات المكون الثالث والرابع كما يلي:

١ـ المكون الثالث (السياسات العامة). تم إضافة (٤) عبارات جديدة إلى هذا المكون هي:

ـ التوسع في تأسيس الهيئات التطوعية وتسهيل إصدار التراخيص اللازمة لها.

ـ البعد عن الهواجس الأمنية المبالغ فيها لأن من شأن ذلك التضييق على مسار العمل التطوعي.

ـ إنشاء إدارة تعنى بشؤون التطوع في بعض الوزارات مثل: (وزارة الصحة، وزارة التربية والتعليم، وزارة الحج، وزارة الشؤون الاجتماعية، وزارة الشؤون الإسلامية) لتطوير العمل التطوعي كل في مجال اختصاصه.

ـ تسهيل مشاركة الأفراد من الموظفين الحكوميين في العمل التطوعي واحتساب مشاركتهم جزءاً من عملهم الأصلي.

٢ ـ المكون الرابع (آليات الاستراتيجية):

أ ـ تم إضافة (٥) عبارات جديدة إلى البعد الأول من هذا المكون(آليات نشر ثقافة العمل التطوعي وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل) هي:

ـ تشجيع الأولاد أثناء الإجازة السنوية للمدارس والجامعات على قضاء عدد من الساعات أسبوعياً في الجمعيات والمؤسسات التطوعية للمشاركة في بعض أنشطتها.

ـ عقد شراكة بين المدارس والمؤسسات التطوعية للقيام ببعض الأنشطة التطوعية التي تتطلبها مواجهة الكوارث وتدريبهم عليها وتشجيعهم على الانخراط فيها.

ـ بناء مادة علمية (نظري ـ تطبيقي) يستكتب فيها فريق عمل عن التطوع وإدخالها ضمن مناهج التعليم العام دون أن تدخل في الامتحان.

ـ توظيف المناشط الإعلامية بالمدرسة (إذاعة المدرسة، المسرح المدرسي، الصحف الحائطية، الأفلام التعليمية، حصة النشاط... وغيرها) للعناية بموضوع العمل التطوعي.

ـ إجراء مقابلات مع المتميزين في مجال العمل التطوعي داخل الوطن وخارجه، وتعريف الناس بمبادراتهم وعطاءاتهم وتقديمهم للمجتمع بوصفهم عناصر خيّرة وبناءة.

ب ـ تم إضافة عبارة واحدة جديدة إلى البعد الثاني من هذا المكون (آليات تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني،الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث) هي:

ـ اعتماد إجراءات مرنة لاستقطاب المتطوعين بعيداً عن الإجراءات البيروقراطية المعقدة.

جـ ـ تم إضافة عبارة واحدة جديدة إلى البعد الثالث من هذا المكون (تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث) هي:

ـ زيادة الدعم المالي الحكومي للجمعيات والمؤسسات التطوعية.

د ـ تم إضافة عبارة واحدة جديدة إلى البعد الرابع من هذا المكون (آليات تنظيم العمل التطوعي في مجال الكوارث) هي:

ـ إيجاد قواعد بيانات دقيقة تحدث دورياً شاملة لجميع المعلومات المتعلقة بالمتطوعين في كل مؤسسة تطوعية.

٤ . ٢ . ٢ تحليل ومناقشة نتائج الجولة الثانية (الأخيرة) من الدراسة

في هذا الجزء يتناول الباحث تحليل بيانات الجولة الثانية من الدراسة وتفسير ومناقشة نتائجها وربطها بالدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة باعتبارها الجولة الأخيرة والنهائية من جولات الدراسة والتي ستبنى عليها نتائج الدراسة.

السؤال الأول: ما واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية ؟ (تم الإجابة على هذا السؤال ضمن الإطار النظري في الفصل الثاني من الدراسة).

السؤال الثاني: ما المنطلقات التي يمكن أن تنطلق منها استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال الكوارث ؟

للتعرف على هذه المنطلقات تم حساب التكرارات. والمتوسطات الحسابية. والانحرافات المعيارية. والنسب المئوية. والرتب لاستجابات أفراد العينة من الخبراء على عبارات هذا المكون من مكونات الاستراتيجية (المنطلقات) في الجولة الثانية من الدراسة وكانت النتائج على النحو الذي يوضحها الجدول التالي:

أولاً: المنطلق الأول من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق الوطني)

الجدول رقم (١٩) استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المنطلق الأول من منطلقات الاستراتيجية (منطلق وطني).

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
١	حث القيادة السياسية على تطوير واقع العمل التطوعي، من ذلك كلمة أمير منطقة عسير في الاجتماع الرابع للمجلس التنسيقي للجمعيات الخيرية بالمنطقة لعام ١٤٣٤هـ والتي حث فيها على إبراز دور الجمعيات وقت الأزمات والكوارث.	ت	٧١	٤	٠	٢,٩٥	٠,٢٣	٩٧,٥	٣
		ن٪	٩٤,٧	٥,٣	٠				
٢	توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بتشجيع الشباب على المشاركة في العمل التطوعي بكافة أنواعه والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط في أعماله.	ت	٧٣	٢	٠	٢,٩٧	٠,١٦	٩٨,٥	٢
		ن٪	٩٧,٣	٢,٧	٠				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٣	توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بإنشاء مركز وطني للأعمال التطوعية يعنى بتنظيم العمل التطوعي والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط فيه.	ت	٧٤	١	٠	٢,٩٩	٠,١٢	٩٩,٥	١
		ن٪	٩٨,٧	١,٣	٠				
٤	أهمية العمل التطوعي في دعم العمل الحكومي وتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.	ت	٧١	٤	٠	٢,٩٥	٠,٢٣	٩٧,٥	٣
		ن٪	٩٤,٧	٥,٣	٠				
٥	أهمية العمل التطوعي في دعم الهوية الوطنية من خلال توطيد الشعور بالانتماء لدى شرائح المجتمع المختلفة.	ت	٦٩	٦	٠	٢,٩٢	٠,٢٧	٩٦,٠	٦
		ن٪	٩٢	٨	٠				
٦	أهمية العمل التطوعي كأحد قيم المواطنة التي تسهم في تحقيق الأمن بمفهومه الشامل خاصة أوقات الأزمات والكوارث.	ت	٧٠	٥	٠	٢,٩٣	٠,٢٥	٩٦,٥	٥
		ن٪	٩٣,٣	٦,٧	٠				
٧	أهمية العمل التطوعي في دعم الاقتصاد الوطني من خلال تخفيف العبء المالي عن كاهل الدولة.	ت	٦٧	٨	٠	٢,٨٩	٠,٣١	٩٤,٥	٧
		ن٪	٨٩,٣	١٠,٧	٠				
	درجة الاستجابة الكلية					٢,٩٤	٠,٢٢	٩٧,١٤	

من خلال نتائج الجدول رقم (١٩) أعلاه الخاصة باتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول المنطلق الأول من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق الوطني) يتضح أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على عبارات هذا المنطلق بلغ (٢,٩٤) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٢)، في حين بلغت نسبة موافقة الخبراء على هذه العبارات بشكل عام (٩٧,١٤٪) وهي نسبة موافقة عالية.

ويستخلص الباحث من مؤشرات النتائج في الجدول أن أبرز (٤) عبارات حازت على أعلى درجات موافقة لأفراد العينة من الخبراء كانت العبارات رقم (٣، ٢، ١، ٤) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة كما يلي:

ـ العبارة رقم (٣): «توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بإنشاء مركز وطني للأعمال التطوعية يعنى بتنظيم العمل التطوعي والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط فيه» جاءت في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٩٩ , ٢) بانحراف معياري بلغ (١٢ , ٠) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٥٠ , ٩٩٪).

ـ العبارة رقم (٢): «توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بتشجيع الشباب على المشاركة في العمل التطوعي بكافة أنواعه والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط في أعماله» جاءت في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٩٧ , ٢) بانحراف معياري بلغ (١٦ , ٠) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٥٠ , ٩٨٪).

ـ العبارتان رقم (١، ٤): «حث القيادة السياسية على تطوير واقع العمل التطوعي، من ذلك كلمة أمير منطقة عسير في الاجتماع الرابع للمجلس التنسيقي للجمعيات الخيرية بالمنطقة لعام ١٤٣٤هـ والتي حث فيها على إبراز دور الجمعيات وقت الأزمات «و «أهمية العمل التطوعي في دعم العمل الحكومي وتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة» جاءتا في المرتبة الثالثة متساويتان في المتوسط الحسابي المرجح والذي بلغ (٩٥ , ٢) بانحراف معياري بلغ (٢٣ , ٠) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٥٠ , ٩٧٪) لكل منهما.

ـ أما العبارة رقم (٧): «أهمية العمل التطوعي في دعم الاقتصاد الوطني من خلال تخفيف العبء المالي عن كاهل الدولة». فقد جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث درجة موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٨٩ , ٢) بانحراف معياري بلغ (٣١ , ٠) وبنسبة موافقة بلغت (٥٠ , ٩٤٪). وبالرغم من وقوع هذه العبارة في المرتبة الأخيرة إلا أنها حازت على درجة موافقة عالية.

وبناءً على هذه النتائج نستنتج من خلال نسب الموافقة أن الخبراء يوافقون على جميع عبارات المنطلق الأول من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق وطني)، حيث تراوحت نسب الموافقة عليها ما بين (٥٠ , ٩٤٪ ـ ٥٠ , ٩٩٪) وهي نسب موافقة عالية تشير إلى أهمية هذه العبارات في قياس هذا المنطلق كأحد منطلقات الاستراتيجية.

وبالنظر إلى هذه النتائج يرى الباحث أنها أكدت على أهمية توصيات اللقاء الرابع للحوار الوطني في سبيل تطوير العمل التطوعي ونشر ثقافته في أوساط المجتمع السعودي، وفي ذلك دلالة على أهمية تلك التوصيات في أن تكون إحدى المنطلقات الوطنية لبناء هذه الاستراتيجية محل الدراسة، كما أن هذه النتائج تتفق مع ما ذكرته (بدوي، ٢٠٠٤م) من أن العمل التطوعي يعمل على دعم العمل الحكومي ومؤازرته وزيادة فعاليته وكفاءته من خلال سد الفراغات في الخدمات وتوسيع قاعدتها والوصول بها إلى كافة المناطق تحقيقاً لمبدأ العدل، وهذا يتفق أيضاً مع ما جاء في دراسة (العكرش، ٢٠٠٨م) من أن واجب المجتمع أن يحمل عن الحكومة بعض الأعباء ويعمل على مساعدتها ليتكامل الجهد الرسمي والأهلي في كافة المجالات. كما تتفق هذه النتائج مع ما ذكره (الخطيب، ٢٠١٠م) من أن العمل التطوعي له دوراً تنموياً وإسهاماً اقتصادياً واجتماعياً ربما لم يعط حقه من الاهتمام من قبل المخططين والاقتصاديين الذين يتعاملون بالأرقام.

ثانياً: المنطلق الثاني من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق النظامي)

الجدول رقم (٢٠)استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المنطلق الثاني من منطلقات الاستراتيجية (منطلق نظامي)

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٨	المادة (٢٧) من النظام الأساسي للحكم والتي نصت على: "تشجيع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية".	ت	٧٥	٠	٠	٣	٠	١٠٠	١
		ن٪	١٠٠	٠	٠				
٩	لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني الصادرة بقرار سمو وزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني رقم (١٢/ ٢/ و/ ١/ دف) وتاريخ (١٥/ ١/ ١٤٢٢هـ).	ت	٧٢	٣	٠	٢,٩٦	٠,٢	٩٨,٠	٣
		ن٪	٩٦	٤	٠				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
١٠	نظام جمعية الإسعاف الخيري الصادر بالأمر السامي الملكي رقم (٢٢٠٦) وتاريخ (٢/ ٣/ ١٣٥٤ه) حيث نصت الفقرة (٥ـ و) من المادة الأولى لهذا النظام على: "تشكيل فرق تطوعية مستديمة بموجب نظام الجمعية الداخلي".	ت	٧١	٤	٠	٢,٩٥	٠,٢٣	٩٧,٥	٤
		ن٪	٩٤,٧	٥,٣	٠				
١١	لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٠٧) وتاريخ (٢٥/ ٦/ ١٤١٠ه)، بشأن تنظيم عمل هذه الجمعيات والمؤسسات.	ت	٧٤	١	٠	٢,٩٩	٠,١٢	٩٩,٥	٢
		ن٪	٩٨,٧	١,٣	٠				
	درجة الاستجابة الكلية					٢,٩٨	٠,١٤	٩٨,٧٥	

من خلال نتائج الجدول رقم (٢٠) أعلاه الخاصة باتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول المنطلق الثاني من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق النظامي) يتضح أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على عبارات هذا المنطلق بلغ (٢,٩٨) بانحراف معياري بلغ (٠,١٤)، في حين بلغت نسبة موافقة الخبراء على هذه العبارات بشكل عام (٩٨,٧٥٪) وهي نسبة موافقة عالية.

ويستخلص الباحث من مؤشرات النتائج في الجدول أن جميع عبارات المنطلق النظامي المتمثلة في العبارات رقم (٨، ١١، ٩، ١٠) قد حازت على درجة موافقة عالية مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة كما يلي:

ـ العبارة رقم (٨): «المادة (٢٧) من النظام الأساسي للحكم والتي نصت على: «تشجيع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية» جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٣) بانحراف معياري (صفر) وبنسبة موافقة تامة بين الخبراء بلغت (١٠٠٪).

ـ العبارة رقم (١١): «لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم

(١٠٧) وتاريخ (٢٥/ ٦/ ١٤١٠هـ)، بشأن تنظيم عمل هذه الجمعيات والمؤسسات» جاءت في المرتبة الثانية من حيث درجة موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٩) بانحراف معياري بلغ (١٢,٠) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٩٩,٥٠٪).

ـ العبارة رقم (٩): «لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني الصادرة بقرار سمو وزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني رقم (١٢/ ٢/ و/ ١/ دف) وتاريخ (١٥/ ١/ ١٤٢٢هـ)» جاءت في المرتبة الثالثة من حيث درجة موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٦) بانحراف معياري بلغ (٢٠,٠) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٩٨,٠٪).

ـ العبارة رقم (١٠): «نظام جمعية الإسعاف الخيري الصادر بالأمر السامي الملكي رقم (٢٢٠٦) وتاريخ (٢/ ٣/ ١٣٥٤هـ) حيث نصت الفقرة (٥ـ و) من المادة الأولى لهذا النظام على: «تشكيل فرق تطوعية مستديمة بموجب نظام الجمعية الداخلي». جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث درجة موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٥) بانحراف معياري بلغ (٢٣,٠) وبنسبة موافقة بلغت (٩٧,٥٠٪). وبالرغم من وقوع هذه العبارة في المرتبة الأخيرة إلا أنها حازت على درجة موافقة عالية.

وبناءً على هذه النتائج نستنتج من خلال نسب الموافقة أن الخبراء يوافقون على جميع عبارات المنطلق الثاني من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق النظامي)، حيث تراوحت نسب الموافقة عليها ما بين (٩٧,٥٠٪ ـ ١٠٠٪) وهي نسب موافقة عالية تشير إلى أهمية هذه العبارات في قياس هذا المنطلق كأحد منطلقات الاستراتيجية.

ويشير الباحث إلى أن هذه النتائج تدل على أن العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية لم ينطلق من فراغ بل يستند إلى أنظمة سنتها الدولة. لكن هذه الأنظمة بحاجة إلى تحديث وتطوير، وإلى إيجاد نظام عام للتطوع كمظلة تعمل تحتها الجهات الحكومية والأهلية المختلفة ذات العلاقة بالعمل التطوعي.

ثالثاً: المنطلق الثالث من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق الاجتماعي)

الجدول رقم (٢١) استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المنطلق الثالث من منطلقات الاستراتيجية (منطلق اجتماعي)

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة: موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب
١٢	العمل التطوعي عمل إنساني موجه إلى جميع فئات المجتمع وشرائحه دون تمييز على أي أساس كان فالكل سواسية في ميزان العمل الإنساني.	ت	٦١	١٤	٠	٢,٨١	٠,٣٩	٩٠,٥٠	٧
		ن٪	٨١,٣	١٨,٧	٠				
١٣	العمل التطوعي سلوك يحقق معنى الإيثار والتكاتف الاجتماعي بين أفراد المجتمع بعيداً عن نزعة الأنانية وحب الذات.	ت	٧٣	٢	٠	٢,٩٧	٠,١٦	٩٨,٥٠	١
		ن٪	٩٧,٣	٢,٧	٠				
١٤	وجود حاجات اجتماعية لا يمكن إشباعها بطريقة سويه إلا بالعمل التطوعي، هذه الحاجات تزداد عمقاً أوقات الأزمات والكوارث.	ت	٧١	٤	٠	٢,٩٥	٠,٢٣	٩٧,٥٠	٢
		ن٪	٩٤,٧	٥,٣	٠				
١٥	العمل التطوعي يسهم في معالجة حالة "الاغتراب" والعزلة الاجتماعية التي يعيشها بعض الشباب والتي تعمل على هدر إمكاناتهم وتهميش دورهم الاجتماعي.	ت	٧٠	٥	٠	٢,٩٣	٠,٢٥	٩٦,٥٠	٤
		ن٪	٩٣,٣	٦,٧	٠				
١٦	العمل التطوعي يمثل أحد طرق إدماج الفئات السكانية التي تعاني من التهميش كالنساء والأطفال والمسنين في الحياة الاجتماعية. (*)	ت	٦٤	١١	٠	٢,٨٥	٠,٣٦	٩٢,٥٠	٦
		ن٪	٨٥,٣	١٤,٧	٠				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة: موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب
١٧	العمل التطوعي يحقق معنى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية المشتركة لكل المواطنين من أجل تنمية مجتمعهم.	ت	٧١	٤	٠	٢,٩٥	٠,٢٣	٩٧,٥٠	٢
		ن٪	٩٤,٧	٥,٣	٠				
١٨	العمل التطوعي يسهم في اكتساب الفرد مهارات وخبرات جديدة قد يحتاجها مستقبلاً في حياته العملية والتي قد لا تتوافر إلا من خلال مراكز التطوع.	ت	٦٨	٧	٠	٢,٩١	٠,٢٩	٩٥,٥٠	٥
		ن٪	٩٠,٧	٩,٣	٠				
درجة الاستجابة الكلية						٢,٩١	٠,٢٧	٩٥,٥٠	

من خلال نتائج الجدول رقم (٢١) أعلاه الخاصة باتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول المنطلق الثالث من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق الاجتماعي) يتضح أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على عبارات هذا المنطلق بلغ (٢,٩١) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٧)، في حين بلغت نسبة موافقة الخبراء على هذه العبارات بشكل عام (٩٥,٥٠٪) وهي نسبة موافقة عالية.

ويستخلص الباحث من مؤشرات النتائج في الجدول أن أبرز (٤) عبارات حازت على أعلى درجات موافقة لأفراد العينة من الخبراء كانت العبارات (١٣، ١٤، ١٧، ١٥) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة كما يلي:

- العبارة رقم (١٣): «العمل التطوعي سلوك يحقق معنى الإيثار والتكاتف الاجتماعي بين أفراد المجتمع بعيداً عن نزعة الأنانية وحب الذات» جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٧) بانحراف معياري بلغ (٠,١٦) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٩٨,٥٠٪).
- العبارتان رقم (١٤، ١٧): «وجود حاجات اجتماعية لا يمكن إشباعها بطريقة سوية إلا بالعمل التطوعي، هذه الحاجات تزداد عمقاً أوقات الأزمات والكوارث» و «العمل التطوعي يحقق معنى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية المشتركة لكل المواطنين من أجل تنمية مجتمعهم» جاءتا في المرتبة الثانية متساويتان في المتوسط الحسابي المرجح والذي بلغ (٢,٩٥) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٣) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٩٧,٥٠٪) لكل منهما.

ـ العبارة رقم (١٥): «العمل التطوعي يسهم في معالجة حالة «الاغتراب» والعزلة الاجتماعية التي يعيشها بعض الشباب والتي تعمل على هدر إمكاناتهم وتهميش دورهم الاجتماعي» جاءت في المرتبة الرابعة من حيث درجة موافقة أفراد العينة من الخبراء، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٣) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٥) وبنسبة موافقة عالية بلغت(٩٦,٥٠٪).

ـ أما العبارة رقم (١٢): «العمل التطوعي عمل إنساني موجه إلى جميع فئات المجتمع وشرائحه دون تمييز على أي أساس كان فالكل سواسية في ميزان العمل الإنساني» فقد جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث موافقة الخبراء عليها، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٨١) بانحراف معياري بلغ (٠,٣٩) ونسبة موافقة عالية بلغت (٩٠,٥٠٪).

وبناءً على هذه النتائج نستنتج من خلال نسب الموافقة أن الخبراء يوافقون على جميع عبارات المنطلق الثالث من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق الاجتماعي)، حيث تراوحت نسب الموافقة عليها ما بين (٩٠,٥٠٪ـ ٩٨,٥٠٪). وهي نسب موافقة عالية تشير إلى أهمية هذه العبارات في قياس هذا المنطلق كأحد منطلقات الاستراتيجية.

ويشير الباحث إلى أن هذه النتائج تتفق مع ما ذكره (التويجري، ١٤٣٤هـ) في الإطار النظري للدراسة من أن العمل التطوعي يمثل ركيزة أساسية في بناء الفرد والمجتمع، ويساهم في نشر روح التماسك الاجتماعي بين أفراد المجتمع بمختلف شرائحهم، وما أشارت إليه دراسة (الحارثي، ٢٠١٠م) من أن العمل التطوعي يقوم على مجموعة من القيم كالتعاون والتكافل والإيثار والعطاء والمواطنة، والشعور بالمسؤولية. كما تتفق مع ما جاء في دراسة (الرباح، ٢٠٠٦م) من أن هناك حاجات إنسانية لا يمكن إشباعها بطريقة رسمية عند كثير من الناس إلا بالعمل التطوعي. وما أشار إليه (نجم، ١٩٩٧م) من أن المسؤولية الفردية والاجتماعية تتحقق من خلال المشاركة الإيجابية بين أفراد المجتمع والجهات الحكومية المسؤولة عن عمليات إدارة الكارثة، وأن انخراط الشباب في الأعمال التطوعية يتيح لهم فرصة اكتساب مهارات وخبرات جديدة، وهو ما أكدته (عفيف، ٢٠٠٨م) في دراستها عندما أشارت إلى أن ما نسبته ٩٤,١٪ من عينة الدراسة يرون أن العمل التطوعي أكسبهن مهارات وخبرات جديدة.

السؤال الثالث: ما الأهداف التي يجب أن تسعى هذه الاستراتيجية إلى تحقيقها ؟

للتعرف على هذه الأهداف تم حساب التكرارات. والمتوسطات الحسابية. والانحرافات المعيارية. والنسب المئوية. والرتب لاستجابات أفراد العينة من الخبراء على عبارات هذا المكون من مكونات الاستراتيجية (الأهداف) في الجولة الثانية من الدراسة وكانت النتائج على النحو الذي يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (٢٢) استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المكون الثاني من مكونات الاستراتيجية (أهدف الاستراتيجية)

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
١٩	الهدف العام: تطوير مستوى العمل التطوعي في المجتمع السعودي في مجال العمليات التي تتطلبها إدارة الكوارث كعمليات الإنقاذ والإخلاء والإيواء والإغاثة والإسعاف... ونحو ذلك	ت	٧٥	٠	٠	٣	٠	١٠٠	١
		ن٪	١٠٠	٠	٠				
	الأهداف الفرعية:								
٢٠	ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل.	ت	٧٥	٠	٠	٣	٠	١٠٠	١
		ن٪	١٠٠	٠	٠				
٢١	تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل(الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث.	ت	٧٤	١	٠	٢,٩٩	٠,١٢	٩٩,٥	٥
		ن٪	٩٨,٧	١,٣	٠				
٢٢	تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل(الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث	ت	٧٥	٠	٠	٣	٠	١٠٠	١
		ن٪	١٠٠	٠	٠				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٢٣	تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بما يحقق أقصى استفادة ممكنه من الكوادر البشرية المتطوعة أثناء عمليات المواجهة.	ت	٧٥	٠	٠	٣	٠	١٠٠	١
		ن٪	١٠٠	٠	٠				
درجة الاستجابة الكلية						٢,٩٩٨	٠,٠٢	٩٩,٩٠	

من خلال النتائج في الجدول رقم (٢٢) أعلاه والخاصة باتجاهات العينة من الخبراء حول المكون الثاني من مكونات الاستراتيجية (أهداف الاستراتيجية) يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات هذا المكون بلغت (٢,٩٩٨) بانحراف معياري بلغ (٠,٠٢). في حين بلغت نسبة موافقة الخبراء بشكل عام على عبارات هذا المكون (٩٩,٩٠٪) وهي نسبة موافقة عالية.

ويستخلص الباحث من مؤشرات النتائج في الجدول أن جميع عبارات مكون (الأهداف الاستراتيجية) قد حازت على نسبة موافقة تامة بلغت (١٠٠٪)، ما عدا الفقرة رقم (٢١) «تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل(الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث»، فقد حازت على نسبة موافقة بلغت (٩٩,٥٠٪) لكنها قريبة جداً من درجة الموافقة التامة. وتشير هذه النسب إلى وجود توافق شبه تام بين الخبراء حول (أهداف الاستراتيجية).

وفي هذا السياق يشير الباحث إلى أن تطوير العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث مطلب أساسي كشفت عنه الأحداث التي وقعت بالمملكة كان أبرزها كارثة سيول جدة، حيث تبين مدى أهمية نشاط المتطوعين في دعم جهود المؤسسات الحكومية لاحتواء الكارثة والتخفيف من حجم المأساة، لكن المأخذ على هذا النشاط التطوعي أنه كان عشوائياً غير منظماً، لأنه لم يتم من خلال تنظيم مؤسسي بسبب غياب الدور المفترض للمؤسسات الحكومية والأهلية وهو ما يستدعي تحسين دور هذه المؤسسات في استقطاب هؤلاء المتطوعين وتدريبهم وتنظيم أعمالهم وإيجاد الوسائل الكفيلة باستمراريتهم وعدم انقطاعهم.

وفي هذا الصدد أشار (نجم، ١٩٩٧م) إلى أن من أهم أهداف العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث توفير عمق استراتيجي شعبي يمتد على مستوى الوطن ويمثل دعامة أساسية يمكن الاعتماد عليها في حالات الطوارئ والكوارث. لمؤازرة الجهات الحكومية المعنية بمواجهة الكوارث والتعامل معها والعمل على إيجاد بناء تنظيمي على المستوى القومي والمحلي.

وفي دراسة (الشهاوي، ١٩٩٩م) أشار إلى أهمية تطوير مساهمة الجمعيات الأهلية في إدارة الأزمات والكوارث، للاستفادة من جهود تلك الجمعيات لما تتميز به من سهولة في التعامل بعيداً عن الروتين الأمر الذي يساهم في سرعة احتواء الموقف.

وهو ما ذهب إليه أيضاً (مرواد، ٢٠٠١م) في دراسته والتي هدفت إلى التعرف على مدى إدراك قيادات وأعضاء الجمعيات الأهلية لدورها في مواجهة الأزمات والكوارث وتقييم دورها الحالي وتحديد نقاط الضعف التي تعاني منها والعمل على معالجتها. وفيما يخص ترسيخ ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع جاءت هذه النتيجة لتتفق مع ما ذهب إليه (النعيم، ٢٠٠٥م) في الإطار النظري لهذه الدراسة من أن ضعف ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع من أهم معوقات العمل التطوعي الخاصة بالمجتمع.

السؤال الرابع: ما السياسات العامة الازم تبنيها لنجاح هذه الاستراتيجية في تحقيق أهدافها؟

للتعرف على هذه السياسات العامة تم حساب التكرارات. والمتوسطات الحسابية. والانحرافات المعيارية. والنسب المئوية. والرتب لاستجابات أفراد العينة من الخبراء على عبارات هذا المكون من مكونات الاستراتيجية (السياسات العامة) في الجولة الثانية من الدراسة وكانت النتائج على النحو الذي يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (٢٣) استجابات أفراد العينة من الخبراء تجاه عبارات المكون الثالث من مكونات الاستراتيجية (السياسات العامة)

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة: موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
٢٤	اعتماد نظام عام للتطوع يهدف إلى تطوير العمل التطوعي، وتحديد آلياته، ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع ومؤسساته، وتبيان الحقوق والواجبات بين أطراف العمل التطوعي.	ت	٧٥	٠	٠	٣	٠	١٠٠,٠٠	١
		ن٪	١٠٠	٠	٠				
٢٥	إنشاء هيئة وطنية عليا ترعى شؤون التطوع وتؤسس لشراكة واسعة النطاق بين المؤسسات الحكومية من جهة ومؤسسات المجتمع المدني وقطاع الأعمال من جهة أخرى.	ت	٧٤	١	٠	٢,٩٩	٠,١٢	٩٩,٥٠	٢
		ن٪	٩٨,٧	١,٣	٠				
٢٦	إتاحة مساحة إعلانية مجانية لمؤسسات العمل التطوعي في وسائل الإعلام الحكومية والأهلية.(*)	ت	٧٢	٣	٠	٢,٩٦	٠,٢	٩٨,٠٠	٤
		ن٪	٩٦	٤	٠				
٢٧	جعل ممارسة العمل التطوعي بديلاً اختيارياً عن بعض العقوبات بالسجن أو عقوبات الغرامات المالية (غرامات المخالفات المرورية مثلا).	ت	٦٩	٦	٠	٢,٩٢	٠,٢٧	٩٦,٠٠	٧
		ن٪	٩٢	٨	٠				
٢٨	تقديم حزمة تحفيزية للعمل التطوعي كتخفيض رسوم الخدمات (الكهرباء، الاتصالات، تذاكر الطيران، رسوم الدراسة في المدارس والجامعات الأهلية... ونحوها.	ت	٦٩	٦	٠	٢,٩٢	٠,٢٧	٩٦,٠٠	٧
		ن٪	٩٢	٨	٠				
٢٩	إنشاء جوائز وطنية تقدم للمتميزين في العمل التطوعي من الأفراد والمؤسسات.	ت	٧١	٤	٠	٢,٩٥	٠,٢٣	٩٧,٥٠	٦
		ن٪	٩٤,٧	٥,٣	٠				
٣٠	الاحتفال بيوم التطوع العالمي على مستوى المؤسسات الحكومية والأهلية.	ت	٦٨	٧	٠	٢,٩١	٠,٢٩	٩٥,٥٠	١١
		ن٪	٩٠,٧	٩,٣	٠				
٣١	التوسع في تأسيس الهيئات التطوعية وتسهيل إصدار التراخيص اللازمة لها.	ت	٦٩	٦	٠	٢,٩٢	٠,٢٧	٩٦,٠٠	٧
		ن٪	٩٢	٨	٠				
٣٢	البعد عن الهواجس الأمنية المبالغ فيها لأن من شأن ذلك التضييق على مسار العمل التطوعي.	ت	٦٥	١٠	٠	٢,٨٧	٠,٣٤	٩٣,٥٠	١٧
		ن٪	٨٦,٧	١٣,٣	٠				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٣٣	تسهيل مشاركة الأفراد من الموظفين الحكوميين في العمل التطوعي واحتساب مشاركتهم جزءاً من عملهم الأصلي.	ت	٦٨	٧	٠	٢,٩١	٠,٢٩	٩٥,٥٠	١١
		ن٪	٩٠,٧	٩,٣	٠				
٣٤	إنشاء إدارة تعني بشؤون التطوع في بعض الوزارات مثل: (وزارة الصحة، وزارة التربية والتعليم، وزارة الحج، وزارة الشئون الاجتماعية، وزارة الشؤون الإسلامية) لتطوير العمل التطوعي كل في مجال اختصاصه.	ت	٦٧	٨	٠	٢,٨٩	٠,٣١	٩٤,٥٠	١٤
		ن٪	٨٩,٣	١٠,٧	٠				
٣٥	تشجيع البحث العلمي في تقويم وتطوير واقع العمل التطوعي في المجتمع السعودي.	ت	٧٣	٢	٠	٢,٩٧	٠,١٦	٩٨,٥٠	٣
		ن٪	٩٧,٣	٢,٧	٠				
٣٦	زيادة الدعم المالي اللازم لنجاح سياسات العمل التطوعي بحيث يشترك في هذه المسؤولية القطاع الحكومي والقطاع الخاص بما يعطيهما صبغة الشراكة.	ت	٦٦	٩	٠	٢,٨٨	٠,٣٣	٩٤,٠٠	١٦
		ن٪	٨٨	١٢	٠				
٣٧	تأهيل الكوادر البشرية للعمل في المؤسسات التطوعية الحكومية والأهلية لضمان نجاح سياسات العمل التطوعي.	ت	٦٧	٨	٠	٢,٨٩	٠,٣١	٩٤,٥٠	١٤
		ن٪	٨٩,٣	١٠,٧	٠				
٣٨	توظيف معطيات التكنولوجيا الحديثة في تطوير مستوى الأداء في مجال إدارة العمل التطوعي.	ت	٦٨	٧	٠	٢,٩١	٠,٢٩	٩٥,٥٠	١١
		ن٪	٩٠,٧	٩,٣	٠				
٣٩	الاستفادة من التجارب والخبرات العربية والإقليمية والدولية الناجحة في مجال إدارة العمل التطوعي في مواجهة الكوارث، وتبادل الخبرات مع مراكز الاختصاص في هذا الشأن.	ت	٧٢	٣	٠	٢,٩٦	٠,٢	٩٨,٠٠	٤
		ن٪	٩٦	٤	٠				
٤٠	إنتاج مواد إعلامية لتشكيل الوعي الاجتماعي بأهمية الانخراط في العمل التطوعي.	ت	٦٩	٦	٠	٢,٩٢	٠,٢٧	٩٦,٠٠	٧
		ن٪	٩٢	٨	٠				
درجة الاستجابة الكلية						٢,٩٣	٠,٢٤	٩٦,٣٨	

من خلال النتائج في الجدول رقم (٢٣) أعلاه والخاصة باتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول المكون الثالث من مكونات الاستراتيجية (السياسات العامة)، يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات هذا المكون بلغت (٩٣ , ٢) بانحراف معياري بلغ (٢٤ , ٠). في حين بلغت نسبة موافقة الخبراء بشكل عام على عبارات هذا المكون (٣٨ , ٩٦٪) وهي نسبة موافقة عالية.

ويستخلص الباحث من مؤشرات النتائج في الجدول أن أبرز (٦) عبارات حازت على أعلى درجات موافقة لأفراد العينة من الخبراء كانت العبارات رقم (٢٤ ، ٢٥، ٣٥، ٢٦، ٣٩، ٢٩) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة كما يلي:

- العبارة رقم (٢٤): «اعتماد نظام عام للتطوع يهدف إلى تطوير العمل التطوعي، وتحديد آلياته، ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع ومؤسساته، وتبيان الحقوق والواجبات بين أطراف العمل التطوعي» جاءت في المرتبة الأولى. يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٠ , ٣) بانحراف معياري (صفر) ونسبة موافقة تامة بلغت (١٠٠٪).
- العبارة رقم (٢٥): «إنشاء هيئة وطنية عليا ترعى شؤون التطوع وتؤسس لشراكة واسعة النطاق بين المؤسسات الحكومية من جهة ومؤسسات المجتمع المدني وقطاع الأعمال من جهة أخرى» جاءت في المرتبة الثانية. يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٩٩ , ٢) بانحراف معياري بلغ (١٢ , ٠) ونسبة موافقة عالية بلغت (٥٠ , ٩٩٪).
- العبارة رقم (٣٥): «تشجيع البحث العلمي في تقويم وتطوير واقع العمل التطوعي في المجتمع السعودي» جاءت في المرتبة الثالثة. يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٩٧ , ٢) بانحراف معياري بلغ (١٦ , ٠) ونسبة موافقة عالية بلغت (٥٠ , ٩٨٪).
- العبارتان رقم (٢٦، ٣٩): «إتاحة مساحة إعلانية مجانية لمؤسسات العمل التطوعي في وسائل الإعلام الحكومية والأهلية» و«الاستفادة من التجارب والخبرات العربية والإقليمية والدولية الناجحة في مجال إدارة العمل التطوعي في مواجهة الكوارث، و«تبادل الخبرات مع مراكز الاختصاص في هذا الشأن» جاءتا في المرتبة الرابعة متساويتان في المتوسط الحسابي المرجح والذي بلغ (٩٦ , ٢) بانحراف معياري بلغ (٢٠ , ٠) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٠ , ٩٨٪) لكل منهما.

ـ العبارة رقم (٢٩): «إنشاء جوائز وطنية تقدم للمتميزين في العمل التطوعي من الأفراد والمؤسسات» جاءت في المرتبة السادسة. يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٥) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٣) ونسبة موافقة عالية بلغت (٩٧,٥٠٪).

كما تبين أن العبارة (٣٢): «البعد عن الهواجس الأمنية المبالغ فيها لأن من شأن ذلك التضييق على مسار العمل التطوعي» جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث درجة موافقة الخبراء عليها، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٨٧) بانحراف معياري بلغ (٠,٣٤) ونسبة موافقة بلغت (٩٣,٥٠٪) وهي أيضًا نسبة موافقة عالية.

وبناءً على هذه النتائج نستنتج من خلال نسب الموافقة أن الخبراء يوافقون على جميع عبارات المكون الثالث من مكونات الاستراتيجية (السياسات العامة)، حيث تراوحت نسب الموافقة عليها ما بين (٩٣,٥٠٪ ـ ١٠٠٪). وهي نسب موافقة عالية جداً تشير إلى أهمية هذه العبارات في قياس هذا المنطلق كأحد مكونات الاستراتيجية.

وبالنظر إلى هذه النتائج يشير الباحث إلى أن مجلس الشورى السعودي ناقش مشروع إعداد نظام عام للتطوع يهدف إلى تطوير العمل التطوعي ونشر ثقافته وتحديد الحقوق والواجبات بين أطراف العمل التطوعي، وحسب علم الباحث فإن هذا المشروع في طريقة للظهور إلى أرض الواقع، وبالتالي جاءت هذه النتيجة من قبل أفراد عينة الخبراء لتصب في هذا الاتجاه. كما أن هذه النتائج تتفق مع ما ذكره (شعيب، ٢٠٠٤م) في الإطار النظري للدراسة من أن أهم وسائل تشجيع وتفعيل العمل التطوعي إنشاء مجلس أعلى للمتطوعين يشرف على تدريبهم وتوزيع المهام وتنظيم طاقاتهم. كما أنها تتفق مع ما أشار إليه (بكار، ٢٠١١م) بخصوص أهمية توثيق صلة الجمعيات الخيرية والمؤسسات التطوعية بوسائل الإعلام المختلفة وإتاحة مساحة أسبوعية مجانية لمن يرغب منها في التحدث عن قضايا العمل التطوعي، أما (البيالي، ٢٠٠٧م) فقد أشار في دراسته إلى أن هناك قلة في الأعمال البحثية حول ثقافة المجتمع المدني بالمملكة، ويرى الباحث أن الجمعيات والمؤسسات التطوعية جزء لا يتجزأ من مؤسسات المجتمع المدني، وبالتالي فإن تشجيع البحث العلمي في تقويم وتطوير واقع العمل التطوعي في تلك المؤسسات من أهم العوامل التي تساعدها على النهوض بهذا العمل. وبخصوص البعد عن الهواجس الأمنية المبالغ

فيها والتي من شأنها التضييق على مسار العمل التطوعي تتفق هذه النتيجة مع ما ذكره البيالي في دراسته من أن هناك خشية من المساس بالاستقرار السياسي نتيجة المناخ الذي يصنعه المجتمع المدني، ومع ما أشار إليه (الشهراني، ٢٠٠٦م) في دراسته من أن هناك صعوبات تعترض العمل التطوعي تتعلق بالخوف من ارتباطه بالإرهاب مما يعني ضرورة عدم المبالغة في مثل هذه الهواجس الأمنية. وفيما يخص تقديم حزمة تحفيزية للتشجيع على الانخراط في العمل التطوعي كتخفيض رسوم الخدمات. جاءت هذه النتيجة لتتفق مع ما طالبت به (درويش، ٢٠٠٨م) في دراستها من ضرورة تكريم المتطوعين ووضع برنامج وامتيازات وحوافز مادية ومعنوية لتشجيع الشباب على ممارسة العمل التطوعي، وهو ما ذهب إليه أيضاً (اللحياني، ١٤٣٤هـ) عندما طالب في دراسته بزيادة الحوافز المعنوية لجذب الشباب.

السؤال الخامس: ما الآليات المناسبة التي يمكن أن تعتمدها هذه الاستراتيجية لتحقيق أهدافها؟

للتعرف على هذه الآليات تم حساب التكرارات. والمتوسطات الحسابية. والانحرافات المعيارية. والنسب المئوية. والرتب لاستجابات أفراد العينة من الخبراء على عبارات هذا المكون من مكونات الاستراتيجية (الآليات) في الجولة الثانية من الدراسة وكانت النتائج على النحو الذي يوضحها الجدول التالي:

أولاً: آليات نشر ثقافة العمل التطوعي وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل

الجدول رقم (٢٤) استجابة أفراد العينة من الخبراء تجاه آليات نشر ثقافة العمل التطوعي وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٤١	خطبة صلاة الجمعة بالمسجد من كل أسبوع، بحيث يتناول الخطيب بيان فضل العمل التطوعي في خطب الجمعة بشكل متكرر و منتظم.	ت	٧٤	١	٠	٢,٩٩	٠,١٢	٩٩,٥	١
		ن٪	٩٨,٧	١,٣	٠				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٤٢	الكلمات الوعظية التي يلقيها الإمام عند الانتهاء من بعض الصلوات المفروضة، بحيث يخصص بعضاً منها للحديث عن فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم.	ت	٦٣	١٢	٠	٢,٨٤	٠,٣٧	٩٢	٢٣
		ن٪	٨٤	١٦	٠				
٤٣	المحاضرات الدينية التي ينفذها المشايخ والدعاة بالمساجد، بحيث يخصص بعضاً منها لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم.	ت	٧١	٤	٠	٢,٩٥	٠,٢٣	٩٧,٥	٤
		ن٪	٩٤,٧	٥,٣	٠				
٤٤	الكتيبات والمنشورات الوعظية وتوزيعها لبيان فضل العمل التطوعي.	ت	٦٥	١٠	٠	٢,٨٧	٠,٣٤	٩٣,٥	١٩
		ن٪	٨٦,٧	١٣,٣	٠				
٤٥	البرامج الإذاعية والتلفزيونية الوعظية لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم. (*)	ت	٧٠	٥	٠	٢,٩٣	٠,٢٥	٩٦,٥	٥
		ن٪	٩٣,٣	٦,٧	٠				
٤٦	امتثال القدوة الحسنة في سلوك الوالدين من خلال مشاركتهما في بعض الأعمال التطوعية لأن من شأن ذلك أن يتعلم الأولاد هذا السلوك من والديهم بالمحاكاة (التعلم بالملاحظة).	ت	٧٣	٢	٠	٢,٩٧	٠,١٦	٩٨,٥	٢
		ن٪	٩٧,٣	٢,٧	٠				
٤٧	تربية الأبناء على حب الآخرين وتقديم يد العون والمساعدة لهم لتعويدهم على حب التطوع.	ت	٦٧	٨	٠	٢,٨٩	٠,٣١	٩٤,٥	١٢
		ن٪	٨٩,٣	١٠,٧	٠				
٤٨	تربية الأطفال على العمل التطوعي من خلال بعض الترتيبات داخل المنزل كإيجاد (حصالة) يتبرع فيها كل واحد من الأطفال بنسبة معينه من مصروفه الشهري لصالح جمعية خيرية.	ت	٧٠	٥	٠	٢,٩٣	٠,٢٥	٩٦,٥	٥
		ن٪	٩٣,٣	٦,٧	٠				
٤٩	تدريب الأولاد على الأعمال التطوعية من خلال ما يسمى(وقف الوقت) يتم بموجبه قيام الولد بالدوام (ساعتين مثلاً) من كل أسبوع في مقر الجمعية للمشاركة في بعض أنشطتها.	ت	٦٥	١٠	٠	٢,٨٧	٠,٣٤	٩٣,٥	١٩
		ن٪	٨٦,٧	١٣,٣	٠				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٥٠	تشجيع الأولاد أثناء الإجازة السنوية للمدارس والجامعات على قضاء عدد من الساعات أسبوعياً في الجمعيات والمؤسسات التطوعية للمشاركة في بعض أنشطتها.	ت	٦٦	٩	٠	٢,٨٨	٠,٣٣	٩٤	١٥
		ن٪	٨٨	١٢	٠				
٥١	تدريب الأطفال في رياض الأطفال على الألعاب الجماعية التي تنمي فيهم حب العمل الخيري والتطوعي.	ت	٦٦	٩	٠	٢,٨٨	٠,٣٣	٩٤	١٥
		ن٪	٨٨	١٢	٠				
٥٢	عقد شراكة بين المدارس والمؤسسات التطوعية للقيام ببعض الأنشطة التطوعية التي تتطلبها مواجهة الكوارث وتدريبهم عليها وتشجيعهم على الانخراط فيها.	ت	٧٢	٣	٠	٢,٩٦	٠,٢	٩٨	٣
		ن٪	٩٦	٤	٠				
٥٣	بناء مادة علمية (نظري ـ تطبيقي) يستكتب فيها فريق عمل عن التطوع وإدخالها ضمن مناهج	ت	٦٧	٨	٠	٢,٨٩	٠,٣١	٩٤,٥	١٢
		ن٪	٨٩,٣	١٠,٧	٠				
٥٥	الاهتمام بفعاليات المراكز الصيفية وتضمينها برامج وأنشطة هدفها ترسيخ ثقافة العمل التطوعي.	ت	٦٥	١٠	٠	٢,٨٧	٠,٣٤	٩٣,٥	١٩
		ن٪	٨٦,٧	١٣,٣	٠				
٥٦	اتخاذ الجامعة إجراءات تنظيمية معينة كأن تجعل أداء ساعات معينة من العمل التطوعي جزءاً من متطلبات التخرج من الكلية.	ت	٦٧	٨	٠	٢,٨٩	٠,٣١	٩٤,٥	١٢
		ن٪	٨٩,٣	١٠,٧	٠				
٥٧	فتح باب القبول في الجامعات في تخصص يمنح الدبلوم في مجال العمل التطوعي. (*)	ت	٦٦	٩	٠	٢,٨٨	٠,٣٣	٩٤	١٥
		ن٪	٨٨	١٢	٠				
٥٨	إيجاد لوحة شرف داخل المدرسة والجامعة تحمل أسماء الطلاب المتميزين في العمل التطوعي من باب التحفيز المعنوي للطلاب للانخراط في هذا العمل.	ت	٦٤	١١	٠	٢,٨٥	٠,٣٦	٩٢,٥	٢٢
		ن٪	٨٥,٣	١٤,٧	٠				
٥٩	إنشاء قناة فضائية مهمتها التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع.	ت	٦٩	٦	٠	٢,٩٢	٠,٢٧	٩٦,٠	٨
		ن٪	٩٢	٨	٠				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٦٠	إنشاء موقع (عملاق) على الإنترنت مهمته التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع.	ت	٦٨	٧	٠	٢,٩١	٠,٢٩	٩٥,٥	١٠
		ن٪	٩٠,٧	٩,٣	٠				
٦١	إجراء مقابلات مع المتميزين في مجال العمل التطوعي داخل الوطن وخارجه، وتعريف الناس بمبادراتهم وعطاءاتهم وتقديمهم للمجتمع بوصفهم عناصر خيرة وبناءة.	ت	٧٠	٥	٠	٢,٩٣	٠,٢٥	٩٦,٥	٥
		ن٪	٩٣,٣	٦,٧	٠				
٦٢	التغطية الإعلامية الواسعة للمؤتمرات والندوات والمحاضرات العلمية التي تتناول قضايا العمل التطوعي في كافة وسائل الإعلام التقليدي والجديد.	ت	٦٨	٧	٠	٢,٩١	٠,٢٩	٩٥,٥	١٠
		ن٪	٩٠,٧	٩,٣	٠				
٦٣	عقد المؤتمرات والندوات والمحاضرات الثقافية التي تعنى بترسيخ ثقافة العمل التطوعي في أوساط المجتمع.	ت	٦٦	٩	٠	٢,٨٨	٠,٣٣	٩٤	١٥
		ن٪	٨٨	١٢	٠				
٦٤	عقد شراكة مع ما يسمى (نجوم المجتمع) من رياضيين وفنانين وشخصيات هامه للدعاية والإعلان عن أنشطة المؤسسة التطوعية وكسب ثقة الجمهور.	ت	٦٤	١٠	١	٢,٨٤	٠,٤	٩٢	٢٣
		ن٪	٨٥,٣	١٣,٣	١,٣				
درجة الاستجابة الكلية						٢,٩	٠,٢٩	٩٥,١٠	

من خلال النتائج في الجدول رقم (٢٤) أعلاه والخاصة باتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول البعد الأول من آليات الاستراتيجية المتمثل في «آليات نشر ثقافة العمل التطوعي وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل». يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات هذا البعد بلغت (٢,٩٠) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٩). في حين بلغت نسبة موافقة الخبراء بشكل عام على عبارات هذا البعد (٩٥,١٠٪) وهي نسبة موافقة عالية.

ويستخلص الباحث من مؤشرات النتائج في الجدول أن أبرز (٩) عبارات حازت على أعلى

درجات موافقة لأفراد العينة من الخبراء كانت العبارات رقم (٤١، ٤٦، ٥٢، ٤٣، ٤٥، ٤٨، ٦١، ٥٤، ٥٩) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة كما يلي:

ـ العبارة رقم (٤١): «خطبة صلاة الجمعة بالمسجد من كل أسبوع، بحيث يتناول الخطيب بيان فضل العمل التطوعي في خطب الجمعة بشكل متكرر ومنتظم» جاءت في المرتبة الأولى. يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٩٩ , ٢) بانحراف معياري (١٢ , ٠) ونسبة موافقة عالية بلغت (٥٠ , ٩٩٪).

ـ العبارة رقم (٤٦): «امتثال القدوة الحسنة في سلوك الوالدين من خلال مشاركتهما في بعض الأعمال التطوعية لأن من شأن ذلك أن يتعلم الأولاد هذا السلوك من والديهم بالمحاكاة (التعلم بالملاحظة)» جاءت في المرتبة الثانية، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٩٧ , ٢) بانحراف معياري بلغ (١٦ , ٠)، ونسبة موافقة عالية بلغت (٥٠ , ٩٨٪).

ـ العبارة رقم (٥٢): «عقد شراكة بين المدارس والمؤسسات التطوعية للقيام ببعض الأنشطة التطوعية التي تتطلبها مواجهة الكوارث وتدريبهم عليها وتشجيعهم على الانخراط فيها» جاءت في المرتبة الثالثة، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٩٦ , ٢) بانحراف معياري بلغ (٢٠ , ٠)، ونسبة موافقة عالية بلغت (٠ , ٩٨٪).

ـ العبارة رقم (٤٣): «المحاضرات الدينية التي ينفذها المشايخ والدعاة بالمساجد، بحيث يخصص بعضاً منها لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم» جاءت في المرتبة الرابعة، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٩٥ , ٢) بانحراف معياري بلغ (٢٣ , ٠) ونسبة موافقة عالية بلغت (٥٠ , ٩٧٪).

ـ العبارات رقم (٤٥، ٤٨، ٦١): «جاءت في المرتبة الخامسة متساوية جميعها في المتوسط الحسابي المرجح والذي بلغ (٩٣ , ٢) بانحراف معياري بلغ (٢٥ , ٠) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٥٠ , ٩٦٪) لكل منها. وهذه العبارات على التوالي كما يلي:

- البرامج الإذاعية والتلفزيونية الوعظية لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم.
- تربية الأطفال على العمل التطوعي من خلال بعض الترتيبات داخل المنزل كإيجاد (حصالة) يتبرع فيها كل واحد من الأطفال بنسبة معينه من مصروفه الشهري لصالح جمعية خيرية.

- إجراء مقابلات مع المتميزين في مجال العمل التطوعي داخل الوطن وخارجه، وتعريف الناس بمبادراتهم وعطاءاتهم وتقديمهم للمجتمع بوصفهم عناصر خيرة وبناءة.

ـ العبارتان رقم (٥٤، ٥٩): «توظيف المناشط الإعلامية بالمدرسة (إذاعة المدرسة، المسرح المدرسي، الصحف الحائطية، الأفلام التعليمية، حصة النشاط... وغيرها) للعناية بموضوع العمل التطوعي» و «إنشاء قناة فضائية مهمتها التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع» جاءتا في المرتبة الثامنة متساويتان في المتوسط الحسابي المرجح والذي بلغ (٢,٩٢) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٧) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٠,٩٦٪) لكل منهما.

كما تبين أن العبارة رقم (٦٤) «عقد شراكة مع ما يسمى (نجوم المجتمع) من رياضيين وفنانين وشخصيات هامه للدعاية والإعلان عن أنشطة المؤسسة التطوعية وكسب ثقة الجمهور» جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث موافقة الخبراء عليها، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٨٤) بانحراف معياري بلغ (٠,٤٠) ونسبة موافقة بلغت (٠,٩٢٪) وهي أيضًا نسبة عالية.

وبناءً على هذه النتائج نستنتج من خلال نسب الموافقة أن الخبراء يوافقون على جميع عبارات البعد الأول من آليات الاستراتيجية المتمثل في «آليات نشر ثقافة العمل التطوعي وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل»، حيث تراوحت نسب الموافقة عليها ما بين (٠,٩٢٪ ـ ٠,٩٩,٥٠٪). وهي نسب موافقة عالية تشير إلى أهمية هذه العبارات في قياس هذا البُعد كأحد آليات الاستراتيجية في نشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع.

ويرى الباحث أن هذه النتائج تشير إلى مدى أهمية مؤسسات التنشئة الاجتماعية في نشر وترسيخ ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع، فالمسجد يلعب دوراً كبيراً في عملية التنشئة وتعلم الأدوار لما يتميز به من خصائص أهمها إحاطته بهالة من التقديس وثبات وإيجابية المعايير السلوكية التي يعلمها للأفراد والجماعات وتنمية الضمير الإنساني عند الفرد والجماعة باستخدام أساليب مختلفة منها خطبة الجمعة والدروس الوعظية والمحاضرات الدينية وغيرها، كما أن المؤسسة التعليمية (المدرسة، الجامعة) تعلب أيضاً دوراً مهما في نشر هذه الثقافة وهو ما ذهب إليه (بكار، ٢٠١١م) في الإطار النظري لهذه الدراسة عندما أشار إلى دور المؤسسة التعليمية

في تدريب الأطفال في رياض الأطفال على الألعاب الجماعية التي تؤسس فيهم روح المشاركة والشعور بالآخرين، وتدريب طلاب التعليم العام على العمل التطوعي من خلال المساعدة في غرس الأشجار وسقايتها والإسهام في نظافة البيئة ونحو ذلك من الأعمال التطوعية، وعقد شراكة بين المدارس والجامعات من جهة والجمعيات الخيرية والمؤسسات التطوعية من جهة أخرى وتدريبهم على القيام ببعض الأنشطة التطوعية لهذه المؤسسات. كما أشار(بكار، ٢٠١١م) إلى دور الأسرة في نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال امتثال القدوة الحسنة في سلوك الآباء وتربية الأولاد على الأعمال التطوعية عن طريق ما يسمى (وقف الوقت) لصالح إحدى الجمعيات التطوعية. وما شابه ذلك من الوسائل التربوية الأخرى المناسبة، وتلعب المؤسسات الإعلامية هي الأخرى دوراً مهماً في نشر هذه الثقافة لذا طالب (بكار، ٢٠١١م) بضرورة إنشاء قناة فضائية مهمتها نشر ثقافة العمل التطوعي وإيجاد موقع عملاق على الانترنت للقيام بنفس المهمة. كما طالب بإجراء مقابلة مع المتميزين من المتطوعين وتعريف الناس بمبادراتهم وعطاءاتهم بوصفهم عناصر خيرة وبناءة، وفي هذا الصدد أكدت بعض الدراسات على أهمية دور الإعلام في التوعية بأهمية العمل التطوعي فقد أشارت (المعجب، ٢٠٠٩م) في دراستها إلى أن من أهم معوقات المشاركة في العمل التطوعي تقصير وسائل الإعلام في التوعية بأهمية العمل التطوعي، وهو ما أشارت إليه أيضاً دراسة (دوريش، ٢٠٠٨م) عندما أوضحت أهمية وسائل الإعلام في توعية الشباب واستثارتهم للمشاركة في الأعمال التطوعية.

ثانياً: آليات تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذه العمل في مجال إدارة الكوارث.

الجدول رقم (٢٥) استجابة أفراد العينة من الخبراء تجاه آليات تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة: موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
٦٥	أن تأخذ المؤسسات الحكومية موضوع التطوع بشكل أكثر جدية بكل ما يترتب على ذلك من إجراءات تؤدي إلى تطويره.	ت	٦٨	٥	٢	٢,٨٨	٠,٤	٩٤	٨
		ن٪	٩٠,٧	٦,٧	٢,٧				
٦٦	اعتماد إجراءات مرنة لاستقطاب المتطوعين بعيداً عن الإجراءات البيروقراطية المعقدة.	ت	٦٨	٧	٠	٢,٩١	٠,٢٩	٩٥,٥	٦
		ن٪	٩٠,٧	٩,٣	٠				
٦٧	دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالعدد اللازم من الكفاءات الإدارية القادرة على إحداث الفرق في مسار تطوير العمل التطوعي.	ت	٧٢	٣	٠	٢,٩٦	٠,٢	٩٨	٣
		ن٪	٩٦	٤	٠				
٦٨	دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالوسائل الفنية اللازمة كماً ونوعاً.	ت	٧٠	٥	٠	٢,٩٣	٠,٢٥	٩٦,٥	٤
		ن٪	٩٣,٣	٦,٧	٠				
٦٩	إلحاق العاملين في إدارات التطوع بدورات تأهيلية في هذا المجال لدى الدول المتقدمة (أمريكا، بريطانيا، كندا، استراليا... الخ) لاكتساب خبرات تلك الدول ونقلها إلى المملكة.	ت	٧٣	٢	٠	٢,٩٧	٠,١٦	٩٨,٥	٢
		ن٪	٩٧,٣	٢,٧	٠				
٧٠	استشارة الخبراء من أصحاب الاختصاص محلياً أو إقليميا أو عالمياً في الحلول المناسبة لعلاج نقاط الضعف التي تقف عائقاً دون تطور مسار العمل التطوعي.	ت	٧٤	١	٠	٢,٩٩	٠,١٢	٩٩,٥	١
		ن٪	٩٨,٧	١,٣	٠				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٧١	توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة الحكومية وتمليك الجمهور صورة ايجابية عنها وإقناعهم بالانخراط في أنشطتها التطوعية.	ت	٦٩	٦	٠	٢,٩٢	٠,٢٧	٩٦	٥
		ن٪	٩٢	٨	٠				
٧٢	منح المتطوع (المتدرب) الثقة التي يستحقها بتمكينه من ممارسة العمل الذي تطوع فيه وعدم تهميشه لضمان استمراره في هذا العمل.	ت	٦٧	٨	٠	٢,٨٩	٠,٣١	٩٤,٥	٧
		ن٪	٨٩,٣	١٠,٧	٠				
درجة الاستجابة الكلية						٢,٩٣	٠,٢٥	٩٦,٥٦	

من خلال النتائج في الجدول رقم (٢٥) أعلاه والخاصة باتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول البعد الثاني من آليات الاستراتيجية المتمثل في «آليات تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث» يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات هذا البعد بلغت (٢,٩٣) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٥). في حين بلغت نسبة موافقة الخبراء بشكل عام على عبارات هذا البعد (٩٦,٥٦٪) وهي نسبة موافقة عالية.

ويستخلص الباحث من مؤشرات النتائج في الجدول أن أبرز (٥) عبارات حازت على أعلى درجات موافقة لأفراد العينة من الخبراء كانت العبارات رقم (٧٠، ٦٩، ٦٧، ٦٨، ٧١) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة كما يلي:

- العبارة رقم (٧٠): «استشارة الخبراء من أصحاب الاختصاص محلياً أو إقليمياً أو عالمياً في الحلول المناسبة لعلاج نقاط الضعف التي تقف عائقاً دون تطور مسار العمل التطوعي» جاءت في المرتبة الأولى، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٩) بانحراف معياري بلغ (٠,١٢) ونسبة موافقة عالية بلغت (٩٩,٥٠٪).

ـ العبارة رقم (٦٩): «إلحاق العاملين في إدارات التطوع بدورات تأهيلية في هذا المجال لدى الدول المتقدمة(أمريكا، بريطانيا، كندا، استراليا... الخ) لاكتساب خبرات تلك الدول ونقلها إلى المملكة» جاءت في المرتبة الثانية، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٧) بانحراف معياري بلغ (١٦,٠) ونسبة موافقة عالية بلغت (٥٠,٩٨٪).

ـ العبارة رقم (٦٧): «إلحاق دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالعدد اللازم من الكفاءات الإدارية القادرة على إحداث الفرق في مسار تطوير العمل التطوعي» جاءت في المرتبة الثالثة، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٦) بانحراف معياري بلغ (٢٠,٠) ونسبة موافقة عالية بلغت (٠٠,٩٨٪).

ـ العبارة رقم (٦٨): «دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالوسائل الفنية اللازمة كماً ونوعاً» جاءت في المرتبة الرابعة، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٣) بانحراف معياري بلغ (٢٥,٠) ونسبة موافقة عالية بلغت (٥٠,٩٦٪).

ـ العبارة رقم (٧١): «توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة الحكومية وتمليك الجمهور صورة إيجابية عنها وإقناعهم بالانخراط في أنشطتها التطوعية» جاءت في المرتبة الخامسة، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٢) بانحراف معياري بلغ (٢٧,٠) ونسبة موافقة عالية بلغت (٠,٩٦٪).

ـ أما العبارة رقم (٦٥): «أن تأخذ المؤسسات الحكومية موضوع التطوع بشكل أكثر جدية بكل ما يترتب على ذلك من إجراءات تؤدي إلى تطويره» فقد جاءت في المرتبة الأخيرة. يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي حيث بلغت (٢,٨٨) بانحراف معياري بلغ (٤٠,٠) ونسبة موافقة بلغت (٠,٩٤٪). وبالرغم من وقوعها في المرتبة الأخيرة إلا أنها حازت على درجة موافقة عالية.

وبناء عليه يستنتج الباحث من خلال نسب الموافقة أن الخبراء يوافقون على جميع عبارات البعد الثاني من آليات الاستراتيجية المتمثل في «آليات تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذه العمل في مجال إدارة الكوارث، حيث تراوحت نسب الموافقة عليها ما بين (٠,٩٤٪ ـ ٥٠,٩٩٪) وهي نسب موافقة عالية تشير إلى وجود توافق بدرجة عالية بين الخبراء حول هذه الآليات.

وبالنظر إلى هذه النتائج نجد أنها تشير إلى الدور المفترض للمؤسسات الحكومية (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) وغيرها من المؤسسات الحكومية ذات العلاقة في تطوير واقع العمل التطوعي لديها، بما يعزز قدرتها على مواجهة الكوارث عند حدوثها، بدءاً من أخذ هذه المؤسسات موضوع العمل التطوعي بالجدية اللازمة وهو ما أشار إليه (التويجري، ١٤٣٤هـ) في معرض نقده لتجربة العمل التطوعي أثناء كوارث السيول حيث يرى أن واجب المؤسسات الحكومية أخذ موضوع التطوع بشكل أكثر جدية. كما أنه من الأهمية بمكان استشارة الخبراء من أصحاب الاختصاص لأن من شأن ذلك استكشاف مواطن الخلل ونقاط الضعف في مسار العمل التطوعي ووضع الحلول المناسبة لها، ثم أن استقطاب الكفاءات الإدارية وتأهيلها وتوفير الإمكانات المادية والفنية من شأنه أيضاً خلق البيئة المناسبة لتطوير العمل التطوعي بالمؤسسة. وفيما يتعلق بتوثيق الصلة بين هذه المؤسسات ووسائل الإعلام تتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (درويش، ٢٠٠٨م) من أن أهم العوامل المجتمعية والثقافية المعوقة لمشاركة الشباب في العمل التطوعي عدم اهتمام وسائل الإعلام بجذب الشباب للتطوع.

ثالثاً: آليات تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذه العمل في مجال إدارة الكوارث

الجدول رقم (٢٦) استجابة أفراد العينة من الخبراء تجاه آليات تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٧٣	بناء هيكل تنظيمي للمؤسسة قادر على تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.	ت	٦٨	٥	٢	٢,٨٨	٠,٤	٩٤,٠٠	٨
		ن٪	٩٠,٧	٦,٧	٢,٧				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٧٤	إنشاء إدارة تعنى بشؤون التطوع في المؤسسة تنظيماً وتخطيطاً وتطويراً.	ت	٦٩	٦	٠	٢,٩٢	٠,٢٧	٩٦,٠٠	٦
		ن٪	٩٢	٨	٠				
٧٥	زيادة الاهتمام بالعمل التطوعي في مجال الكوارث أسوة بمجالات التطوع الأخرى.	ت	٧٢	٣	٠	٢,٩٦	٠,٢	٩٨,٠٠	٣
		ن٪	٩٦	٤	٠				
٧٦	تأهيل المتطوعين في مجال الأنشطة التي تتطلبها مواجهة الكوارث بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية ذات العلاقة (كالدفاع المدني، الهلال الأحمر).	ت	٦٩	٦	٠	٢,٩٢	٠,٢٧	٩٦,٠٠	٦
		ن٪	٩٢	٨	٠				
٧٧	استقطاب الكفاءات الإدارية المتميزة القادرة على إدارة أعمال المؤسسة وبلورة خطط تطويرية طموحة.	ت	٧٠	٥	٠	٢,٩٣	٠,٢٥	٩٦,٥٠	٥
		ن٪	٩٣,٣	٦,٧	٠				
٧٨	زيادة الدعم المالي الحكومي للجمعيات والمؤسسات التطوعية.	ت	٦٦	٩	٠	٢,٨٨	٠,٣٣	٩٤,٠٠	٨
		ن٪	٨٨	١٢	٠				
٧٩	زيادة الاعتماد على التمويل الذاتي من خلال إنشاء مشاريع يعود ريعها للمؤسسة التطوعية. (*)	ت	٧٣	٢	٠	٢,٩٧	٠,١٦	٩٨,٥٠	٢
		ن٪	٩٧,٣	٢,٧	٠				
٨٠	الاستفادة من تجارب الجمعيات التطوعية في البلدان الأخرى والاستنارة بخططها لتطوير العمل التطوعي في مجال الكوارث.	ت	٧٤	١	٠	٢,٩٩	٠,١٢	٩٩,٥٠	١
		ن٪	٩٨,٧	١,٣	٠				
٨١	توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة التطوعية وإقناع أفراد المجتمع بالانخراط في أنشطتها التطوعية.	ت	٧١	٤	٠	٢,٩٥	٠,٢٣	٩٧,٥٠	٤
		ن٪	٩٤,٧	٥,٣	٠				
	درجة الاستجابة الكلية					٢,٩٣	٠,٢٥	٩٦,٦٧	

من خلال النتائج في الجدول رقم (٢٦) أعلاه والخاصة باتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول البعد الثالث من آليات الاستراتيجية المتمثل في «آليات تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات

العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث»، يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات هذا البعد بلغت (٢,٩٣) وانحراف معياري بلغ (٠,٢٥) في حين بلغت نسبة موافقة الخبراء بشكل عام على هذا البعد (٩٦,٦٧٪) وهي نسبة موافقة عالية.

ويستخلص الباحث من مؤشرات النتائج في الجدول أن أبرز (٤) عبارات حازت على أعلى درجات موافقة لأفراد العينة من الخبراء كانت العبارات رقم (٨٠، ٧٩، ٧٥، ٨١) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة كما يلي:

- العبارة رقم (٨٠): «الاستفادة من تجارب الجمعيات التطوعية في البلدان الأخرى والاستنارة بخططها لتطوير العمل التطوعي في مجال الكوارث» جاءت في المرتبة الأولى. يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٩) بانحراف معياري بلغ (٠,١٢) ونسبة موافقة عالية بلغت (٩٩,٥٠٪).
- العبارة رقم (٧٩): «زيادة الاعتماد على التمويل الذاتي من خلال إنشاء مشاريع يعود ريعها للمؤسسة التطوعية» جاءت في المرتبة الثانية، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٧) بانحراف معياري بلغ (٠,١٦) ونسبة موافقة عالية بلغت (٩٨,٥٠٪).
- العبارة رقم (٧٥): «زيادة الاهتمام بالعمل التطوعي في مجال الكوارث أسوة بمجالات التطوع الأخرى». جاءت في المرتبة الثالثة. يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٦) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٠) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٩٨,٠٪).
- العبارة رقم (٨١): «توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة التطوعية وإقناع أفراد المجتمع بالانخراط في أنشطتها التطوعية» جاءت في المرتبة الرابعة. يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٢,٩٥) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٣) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٩٧,٥٠٪).
- أما العبارتان رقم (٧٣، ٧٨): وهما «بناء هيكل تنظيمي للمؤسسة قادرعلى تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها» و «زيادة الدعم المالي الحكومي للجمعيات والمؤسسات التطوعية» على التوالي فقد جاءتا في المرتبة الأخيرة بنفس المتوسط الحسابي والذي بلغت قيمته (٢,٨٨)

بانحراف معياري بلغ (٠,٣٣) وبنسبة موافقة بلغت (٠,٩٤٪) لكل منهما. وبالرغم من وقوعهما في المرتبة الأخيرة إلا أنهما حازتا على درجة موافقة عالية.

وبناءً على هذه النتائج نستنتج من خلال نسب الموافقة أن الخبراء يوافقون على جميع عبارات البعد الثالث من آليات الاستراتيجية المتمثل في «آليات تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث»، حيث تراوحت نسب الموافقة عليها ما بين (٠,٩٤٪ ـ ٠,٩٩٪) وهي نسب موافقة عالية تشير إلى وجود توافق بدرجة عالية بين الخبراء حول هذه الآليات.

وانطلاقاً من هذه النتائج يلحظ الباحث مدى أهمية الاستفادة من تجارب البلدان الأخرى المتقدمة في مجال العمل التطوعي والاستنارة بخطط وأفكار وخبرات تلك الدول في تطوير واقع العمل التطوعي بمجتمعنا السعودي، وفيما يخص زيادة الاعتماد على التمويل الذاتي للمؤسسات الأهلية وكذلك زيادة الدعم المالي الحكومي لها فقد جاءت هذه النتيجة لتنسجم مع ما أشار إليه (البيالي، ٢٠٠٧م) في دراسته عند تشخيصه لواقع المجتمع المدني في المملكة العربية السعودية حيث أشار إلى ضعف الموارد المالية للمجتمع المدني، وما أشار إليه (الخضيري، ١٤٣٤هـ) في الإطار النظري للدراسة من أن العمل التطوعي لا يزال يواجه معوقات منها عدم توافر الإيرادات والموارد الثابتة لأغلبية مؤسسات العمل التطوعي. أما زيادة الاهتمام بالعمل التطوعي في مجال الكوارث أسوة بمجالات التطوع الأخرى، فقد جاءت هذه النتيجة لتتفق أيضاً مع ما ذكره (البيالي، ٢٠٠٧م) من أن الجهود التطوعية السعودية كمنشط من مناشط المجتمع المدني تتجه نحو العمل الخيري فقط وعدم مدها باتجاه المجالات الأخرى. كما أنها تتفق مع ما أشار إليه (الحجاج، ٢٠٠٥م) من غياب مؤسسات المجتمع من جمعيات مهنية متخصصة وجمعيات خيرية وغيرها عن المشهد المأساوي لكارثة سيول جدة.

وبالنظر إلى النتيجة المتعلقة بآراء الخبراء حول بناء هيكل تنظيمي للمؤسسة قادر على تحقيق أهدافها وإنشاء إدارة تعنى بشؤون التطوع فيها نجد أنها تتفق مع ما ذكره (الجعيد، ١٤٢٥هـ) من أن إيضاح الهيكل الإداري للمنظمة عامل من عوامل نجاح العمل التطوعي فيها، كما تتفق مع ما أشار إليه (الرباح، ٢٠٠٦م) في الإطار النظري للدراسة من ضرورة إيجاد إدارة مستقلة

للعمل التطوعي ومنسق إداري لهذا العمل يتولى الإشراف عليه من أجل التطوير والتنظيم والمحافظة على استمرارية المتطوعين.

رابعاً: آليات تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث

الجدول رقم (٢٧) استجابة أفراد العينة من الخبراء تجاه آليات تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٨٢	التنسيق الفعال بين الدفاع المدني الجهاز المعني بإدارة الكوارث من جهة وبين كافة المؤسسات الحكومية والمؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي من جهة أخرى لتنظيم هذا العمل أثناء وقوع الكوارث.	ت	٧٤	١	٠	٢,٩٩	٠,١٢	٩٩,٥٠	١
		ن٪	٩٨,٧	١,٣	٠				
٨٣	تحديد الأنشطة العملياتية من قبل كل مؤسسة تطوعية والتي يمكن أن يساهم فيها المتطوع في مجال عمليات مواجهة الكوارث.	ت	٧٣	٢	٠	٢,٩٧	٠,١٦	٩٨,٥٠	٢
		ن٪	٩٧,٣	٢,٧	٠				
٨٤	إعداد البرامج التدريبية المناسبة لتأهيل المتطوعين من قبل كل مؤسسة تطوعية لممارسة تلك الأنشطة أو بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية المعنية.	ت	٧٢	٣	٠	٢,٩٦	٠,٢	٩٨,٠٠	٤
		ن٪	٩٦	٤	٠				
٨٥	تحديد مسارات استقطاب المتطوعين إلى المؤسسة التطوعية (الدعاية، الإعلان الإعلامي، الإنترنت.....الخ).	ت	٦٩	٦	٠	٢,٩٢	٠,٢٧	٩٦,٠٠	٥
		ن٪	٩٢	٨	٠				
٨٦	إيجاد قواعد بيانات دقيقة تحدث دورياً شاملة لجميع المعلومات المتعلقة بالمتطوعين في كل مؤسسة تطوعية.	ت	٦٧	٨	٠	٢,٨٩	٠,٣١	٩٤,٥٠	٧
		ن٪	٨٩,٣	١٠,٧	٠				

م	العبارة		خيارات درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة٪	الترتيب
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق				
٨٧	تحديد الأساليب المناسبة التي تحافظ على استمرارية المتطوع في عمله التطوعي (الشفافية،الإدماج، المشاركة، المشورة، إبراز عطاء المتطوع، المرونة الإدارية، التكريم.... الخ).	ت	٦٨	٧	٠	٢,٩١	٠,٢٩	٩٥,٥٠	٦
		ن٪	٩٠,٧	٩,٣	٠				
٨٩	توفير الوسائل اللازمة لنقل المتطوعين إلى موقع الكارثة.	ت	٦٧	٨	٠	٢,٨٩	٠,٣١	٩٤,٥٠	٧
		ن٪	٨٩,٣	١٠,٧	٠				
٩٠	وضع خطط وتجارب وهمية مسبقة (تجربة فرضية) لكيفية استدعاء ووصول المتطوعين إلى موقع الكارثة.	ت	٧٣	٢	٠	٢,٩٧	٠,١٦	٩٨,٥٠	٢
		ن٪	٩٧,٣	٢,٧	٠				
٩١	توفير الإشراف الملائم لتوجيه المتطوعين أثناء مباشرة عملهم في موقع الكارثة.	ت	٦٦	٩	٠	٢,٨٨	٠,٣٣	٩٤,٠٠	٩
		ن٪	٨٨	١٢	٠				
٩٢	تقييم أداء المتطوعين أثناء مباشرة عملهم في موقع الكارثة من الناحية التنظيمية والتنفيذية والتأهيلية.	ت	٦٥	١٠	٠	٢,٨٧	٠,٣٤	٩٣,٥٠	١١
		ن٪	٨٦,٧	١٣,٣	٠				
٩٣	تحديد طرق وأساليب تكريم المتطوعين بشكل فوري بعد انتهاء الكارثة ودون تأخير (شهادات شكر، أوسمة، ميداليات، دروع تذكارية.....الخ).	ت	٦٤	١١	٠	٢,٨٥	٠,٣٦	٩٢,٥٠	١٢
		ن٪	٨٥,٣	١٤,٧	٠				
	درجة الاستجابة الكلية					٢,٩٢	٠,٢٧	٩٥,٧٥	

من خلال النتائج في الجدول رقم (٢٧) أعلاه والخاصة باتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول البعد الرابع من آليات الاستراتيجية المتمثل في «آليات تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث»، يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات هذا البعد بلغت (٢,٩٢) بانحراف معياري بلغ (٠,٢٧) في حين بلغت نسبة موافقة الخبراء بشكل عام على البعد (٩٥,٧٥٪) وهي نسبة موافقة عالية.

ويستخلص الباحث من مؤشرات النتائج في الجدول أن أبرز (٤) عبارات حازت على أعلى درجات موافقة لأفراد العينة من الخبراء كانت العبارات رقم (٨٢، ٨٣، ٩٠، ٨٤) مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة كما يلي:

- العبارة رقم (٨٢): «التنسيق الفعال بين الدفاع المدني الجهاز المعني بإدارة الكوارث من جهة وبين كافة المؤسسات الحكومية والمؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي من جهة أخرى لتنظيم هذا العمل أثناء وقوع الكوارث» جاءت في المرتبة الأولى. يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٩٩ , ٢) بانحراف معياري بلغ (١٢ , ٠) ونسبة موافقة عالية بلغت (٥٠ , ٩٩٪).
- العبارتان رقم (٨٣، ٩٠): « تحديد الأنشطة العملياتية من قبل كل مؤسسة تطوعية والتي يمكن أن يساهم فيها المتطوع في مجال عمليات مواجهة الكوارث» و «وضع خطط وتجارب وهمية مسبقة (تجربة فرضية) لكيفية استدعاء ووصول المتطوعين إلى موقع الكارثة» جاءتا في المرتبة الثانية متساويتان في المتوسط الحسابي المرجح والذي بلغ (٩٧ , ٢) بانحراف معياري بلغ (١٦ , ٠) وبنسبة موافقة عالية بلغت (٥٠ , ٩٨٪) لكل منهما.
- العبارة رقم (٨٤): «إعداد البرامج التدريبية المناسبة لتأهيل المتطوعين من قبل كل مؤسسة تطوعية لممارسة تلك الأنشطة أو بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية المعنية» جاءت في المرتبة الرابعة، يدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (٩٦ , ٢) بانحراف معياري بلغ (٢٠ , ٠) ونسبة موافقة عالية بلغت (٠ , ٩٨٪).
- أما العبارة رقم (٩٣): « تحديد طرق وأساليب تكريم المتطوعين بشكل فوري بعد انتهاء الكارثة ودون تأخير (شهادات شكر، أوسمة، ميداليات، دروع تذكارية.....الخ)» فقد جاءت في المرتبة الأخيرة ويدعم ذلك المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغ (٨٥ , ٢) بانحراف معياري بلغ (٣٦ , ٠) ونسبة موافقة متساوية بلغت (٥٠ , ٩٢٪) وبالرغم من وقوعها في المرتبة الأخيرة إلا أنها حازت على درجة موافقة عالية.

وبناءً على هذه النتائج نستنتج من خلال نسب الموافقة أن الخبراء يوافقون على جميع عبارات البعد الرابع من آليات الاستراتيجية المتمثل في «آليات تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة

الكوارث»، حيث تراوحت نسب الموافقة عليها ما بين (٥٠ , ٩٢٪ ـ ٥٠ , ٩٩٪) وهي نسب موافقة عالية تشير إلى وجود توافق بدرجة عالية بين الخبراء حول هذه الآليات.

وبالنظر إلى هذه النتائج يتبين للباحث مدى أهمية التنسيق الفعال بين الدفاع المدني من جهة بصفته الجهاز المعني بإدارة الكوارث في المملكة العربية السعودية بموجب نظام الدفاع المدني الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ١٠ وتاريخ ١٠/ ٥/ ١٤٠١هـ وبين كافة الأجهزة الحكومية والأهلية الأخرى ذات العلاقة بالعمل التطوعي لتوحيد الجهود في إطار الاستعداد لتنظيم عمل المتطوعين في مجال مواجهة الكوارث عند حدوثها، كما تتفق هذه النتائج مع ما ذكره (اللحياني، ١٤٣٤هـ) بخصوص أهمية إعداد الخطط والسيناريوهات لكيفية تدخل فريق المتطوعين أثناء الكوارث والتأكد من تطبيقها بشكل جيد من خلال مباشرة حوادث وهمية (فرضية) تنسيقاً مع الجهات الرسمية، وتنظيم أداء المتطوعين في مجال الكوارث، وإتباع مجموعة من الطرق والأساليب لاستقطاب المتطوعين وفي نفس الوقت الأخذ بالأساليب التي من شأنها المحافظة على استمراريتهم في العمل التطوعي دون انقطاع وإعداد برامج تدريبية لإعدادهم للمهام المطلوبة.

وقد أشارت (درويش، ٢٠٠٨م) في دراستها إلى أهمية تكريم المتطوعين وحصولهم على شهادات شكر وتقدير، وفي دراسة (محمد، ٢٠٠٣م) تطرق إلى ضرورة تنظيم العمل التطوعي بين الشباب ليقدم نموذجاً إنسانياً للتطوع يؤدي دوراً أكثر فاعلية فلا يكفي توافر التطوع كقيمة فقط بل لابد من تنظيم العمل التطوعي تحسباً لمواجهة ظروف بيئية طارئة، وفي دراسة أجرتها (العكرش، ٢٠٠٨م) تطرقت إلى عدم وجود قواعد بيانات خاصة بالمتطوعين كما أنه لا يوجد ما يشير إلى تنظيم المتطوعين المتعاونين مع الجهات المعنية، ولهذا جاءت هذه النتائج لتعكس واقع العمل التطوعي في المؤسسات الحكومية والأهلية وتشير إلى ضرورة تطويره.

خلاصة نتائج الجولة الثانية من الدراسة

في ختام تحليل نتائج الجولة الثانية من جولات أسلوب دلفاي لهذه الدراسة. اتضح للباحث حصول اتفاق بدرجة عالية بين أفراد العينة من الخبراء على جميع عبارات (مكونات الاستراتيجية) البالغ عددها (٩٣) عبارة كانت تتضمنها استبانة الجولة الثانية. حيث تراوحت نسب موافقة أفراد العينة من الخبراء على هذه العبارات مابين (٥٠ , ٩٠٪ ـ ١٠٠٪) متجاوزة بذلك المحك المعياري

لنسبة الاتفاق والمحددة بـ (٧٥٪). وهذا يعني أنه لم يتم إسقاط أي عبارة من تلك العبارات. كما أنه لم يتم تعديل أو إضافة أي عبارة جديدة.

٤ . ٢ . ٣ المقارنة بين نسب موافقة الخبراء على مكونات الاستراتيجية في الجولتين الأولى والثانية

يسعى الباحث في هذا الجزء إلى المقارنة بين نسب موافقة الخبراء على عبارات مكونات الاستراتيجية محل الدراسة في الجولتين الأولى والثانية، وقد قام الباحث في سبيل تحقيق ذلك باستخدام اختبار المقارنة بين متوسط مجموعتين مرتبطتين (اختبار ت للعينات المزدوجة) وهو أحد الأساليب المعملية (البارامترية) وذلك لأن عدد العبارات كبير يُمكننا من إجراء هذا الاختبار، حيث تم صياغة الفرض العدمي والبديل على النحو التالي:

الفرض العدمي (الصفري): μ [3] (الصفر)، أي أن (متوسط نسب موافقة الخبراء في الجولة الثانية أقل من أو يساوي متوسط نسب موافقة الخبراء في الجولة الأولى).

الفرض البديل: $\mu >$ (الصفر)، أي أن (متوسط نسب موافقة الخبراء في الجولة الثانية أكبر من أو يساوي متوسط نسب موافقة الخبراء في الجولة الأولى).

القرار: إذا كانت قيمة الإحصاء (ت) للفرق بين (نسب موافقة الخبراء في الجولة الثانية ـ نسب موافقة الخبراء في الجولة الأولى) موجبة، وكانت قيمة مستوى الدلالة المحسوب (وهو هنا Sig._2tailed) أقل من مستوى الدلالة النظري ($\alpha = 0.05$) فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل أن نقبل أن $\mu >$ (الصفر)، أي أن متوسط نسب موافقة الخبراء في الجولة الثانية أكبر من متوسط نسب موافقة الخبراء في الجولة الأولى.

الجدول رقم (٢٨) المقارنة بين نسب موافقة الخبراء على عبارات مكونات الاستراتيجية في الجولتين الأولى والثانية

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الفرق (س٢-س١)
م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الأولى (س١)	م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الثانية (س٢)	
١	حث القيادة السياسية على تطوير واقع العمل التطوعي، من ذلك كلمة أمير منطقة عسير في الاجتماع الرابع للمجلس التنسيقي للجمعيات الخيرية بالمنطقة لعام ١٤٣٤هـ والتي حث فيها على إبراز دور الجمعيات وقت الأزمات والكوارث.	٩٤	١	حث القيادة السياسية على تطوير واقع العمل التطوعي، من ذلك كلمة أمير منطقة عسير في الاجتماع الرابع للمجلس التنسيقي للجمعيات الخيرية بالمنطقة لعام ١٤٣٤هـ والتي حث فيها على إبراز دور الجمعيات وقت الأزمات والكوارث.	٩٧,٥	٣,٥
٢	توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بتشجيع الشباب على المشاركة في العمل التطوعي بكافة أنواعه والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط في أعماله.	٩٨	٢	توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بتشجيع الشباب على المشاركة في العمل التطوعي بكافة أنواعه والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط في أعماله.	٩٨,٥	٠,٥
٣	توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بإنشاء مركز وطني للأعمال التطوعية يعنى بتنظيم العمل التطوعي والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط فيه	٩٨,٥	٣	توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بإنشاء مركز وطني للأعمال التطوعية يعنى بتنظيم العمل التطوعي والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط فيه.	٩٩,٥	١
٤	أهمية العمل التطوعي في دعم العمل الحكومي وتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة	٩٧,٥	٤	أهمية العمل التطوعي في دعم العمل الحكومي وتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.	٩٧,٥	٠
٥	أهمية العمل التطوعي في دعم الهوية الوطنية من خلال توطيد الشعور بالانتماء لدى شرائح المجتمع المختلفة.	٩٥,٥	٥	أهمية العمل التطوعي في دعم الهوية الوطنية من خلال توطيد الشعور بالانتماء لدى شرائح المجتمع المختلفة.	٩٦	٠,٥

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الفرق (س٢-س١)
م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الأولى (س١)	م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الثانية (س٢)	
٦	أهمية العمل التطوعي كأحد قيم المواطنة التي تسهم في تحقيق الأمن بمفهومه الشامل خاصة أوقات الأزمات والكوارث.	٩٥,٥	٦	أهمية العمل التطوعي كأحد قيم المواطنة التي تسهم في تحقيق الأمن بمفهومه الشامل خاصة أوقات الأزمات والكوارث.	٩٦,٥	١
٧	أهمية العمل التطوعي في دعم الاقتصاد الوطني من خلال تخفيف العبء المالي عن كاهل الدولة.	٩٤,٥	٧	أهمية العمل التطوعي في دعم الاقتصاد الوطني من خلال تخفيف العبء المالي عن كاهل الدولة.	٩٤,٥	٠
٨	المادة (٢٧) من النظام الأساسي للحكم والتي نصت على: تشجيع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية	١٠٠	٨	المادة (٢٧) من النظام الأساسي للحكم والتي نصت على: "تشجيع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية.	١٠٠	٠
٩	لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني الصادرة بقرار سمو وزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني رقم ١٢/ ٢/ و/ ١/ دف وتاريخ ١٥/ ١/ ١٤٢٢هـ	٩٧,٥	٩	لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني الصادرة بقرار سمو وزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني رقم ١٢/ ٢/ و/ ١/ دف وتاريخ ١٥/ ١/ ١٤٢٢هـ.	٩٨	٠,٥
١٠	نظام جمعية الإسعاف الخيري الصادر بالأمر السامي الملكي رقم (٢٢٠٦) وتاريخ (٢/ ٣/ ١٣٥٤هـ) حيث نصت الفقرة (٥ـو) من المادة الأولى لهذا النظام على: "تشكيل فرق تطوعية مستديمة بموجب نظام الجمعية الداخلي "	٩٦,٥	١٠	نظام جمعية الإسعاف الخيري الصادر بالأمر السامي الملكي رقم (٢٢٠٦) وتاريخ (٢/ ٣/ ١٣٥٤هـ) حيث نصت الفقرة (٥ـ و) من المادة الأولى لهذا النظام على: "تشكيل فرق تطوعية مستديمة بموجب نظام الجمعية الداخلي".	٩٧,٥	١
١١	لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٠٧) وتاريخ (٢٥/ ٦/ ١٤١٠هـ)، بشأن تنظيم عمل هذه الجمعيات والمؤسسات.	٩٨,٥	١١	لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٠٧) وتاريخ (٢٥/ ٦/ ١٤١٠هـ)، بشأن تنظيم عمل هذه الجمعيات والمؤسسات.	٩٩,٥	١

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الفرق (س٢-س١)
م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الأولى (س١)	م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الثانية (س٢)	
١٢	العمل التطوعي عمل إنساني موجه إلى جميع فئات المجتمع وشرائحه دون تمييز على أي أساس كان فالكل سواسية في ميزان العمل الإنساني.	٨٨	١٢	العمل التطوعي عمل إنساني موجه إلى جميع فئات المجتمع وشرائحه دون تمييز على أي أساس كان فالكل سواسية في ميزان العمل الإنساني.	٩٠,٥	٢,٥
١٣	العمل التطوعي سلوك يحقق معنى الإيثار والتكاتف الاجتماعي بين أفراد المجتمع بعيدا عن نزعة الأنانية وحب الذات.	٩٨	١٣	العمل التطوعي سلوك يحقق معنى الإيثار والتكاتف الاجتماعي بين أفراد المجتمع بعيداً عن نزعة الأنانية وحب الذات.	٩٨,٥	٠,٥
١٤	وجود حاجات اجتماعية لا يمكن إشباعها بطريقة سوية إلا بالعمل التطوعي، هذه الحاجات تزداد عمقاً أوقات الأزمات والكوارث.	٩٥,٥	١٤	وجود حاجات اجتماعية لا يمكن إشباعها بطريقة سوية إلا بالعمل التطوعي، هذه الحاجات تزداد عمقاً أوقات الأزمات والكوارث.	٩٧,٥	٢
١٥	العمل التطوعي يسهم في معالجة حالات " الاغتراب" والعزلة الاجتماعية التي يعيشها بعض الشباب والتي تعمل على هدر إمكاناتهم وتهميش دورهم الاجتماعي.	٩٣,٥	١٥	العمل التطوعي يسهم في معالجة حالة "الاغتراب" والعزلة الاجتماعية التي يعيشها بعض الشباب والتي تعمل على هدر إمكاناتهم وتهميش دورهم الاجتماعي.	٩٦,٥	٣
١٦	العمل التطوعي في مجال عمليات إدارة الكوارث يمثل أحد طرق إدماج الفئات السكانية التي تعاني من التهميش كالنساء والأطفال والمسنين في الحياة الاجتماعية.	٩١,٥	١٦	العمل التطوعي يمثل أحد طرق إدماج الفئات السكانية التي تعاني من التهميش كالنساء والأطفال والمسنين في الحياة الاجتماعية.	٩٢,٥	١
١٧	العمل التطوعي يحقق معنى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية المشتركة لكل المواطنين من أجل تنمية مجتمعهم.	٩٦,٥	١٧	العمل التطوعي يحقق معنى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية المشتركة لكل المواطنين من أجل تنمية مجتمعهم.	٩٧,٥	١

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الفرق (س٢-س١)
م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الأولى (س١)	م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الثانية (س٢)	
١٨	العمل التطوعي يسهم في إكساب الفرد مهارات وخبرات جديدة قد يحتاجها مستقبلا في حياته العملية والتي قد لا تتوافر إلا من خلال مراكز التطوع.	٩٢,٥	١٨	العمل التطوعي يسهم في اكتساب الفرد مهارات وخبرات جديدة قد يحتاجها مستقبلاً في حياته العملية والتي قد لا تتوافر إلا من خلال مراكز التطوع.	٩٥,٥	٣
١٩	الهدف العام: تطوير مستوى العمل التطوعي في المجتمع السعودي في مجال العمليات التي تتطلبها إدارة الكوارث كعمليات الإنقاذ والإخلاء والإيواء والإغاثة والإسعاف... ونحو ذلك	١٠٠	١٩	الهدف العام: تطوير مستوى العمل التطوعي في المجتمع السعودي في مجال العمليات التي تتطلبها إدارة الكوارث كعمليات الإنقاذ والإخلاء والإيواء والإغاثة والإسعاف... ونحو ذلك.	١٠٠	٠
٢٠	ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل	١٠٠	٢٠	ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل.	١٠٠	٠
٢١	تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذا العمل مجال إدارة الكوارث.	٩٩,٥	٢١	تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث.	٩٩,٥	٠
٢٢	تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث.	١٠٠	٢٢	تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث.	١٠٠	٠
٢٣	تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بما يحقق أقصى استفادة ممكنة من الكوادر البشرية المتطوعة أثناء عمليات المواجهة.	١٠٠	٢٣	تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بما يحقق أقصى استفادة ممكنه من الكوادر البشرية المتطوعة أثناء عمليات المواجهة.	١٠٠	٠

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الفرق (س٢-س١)
م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الأولى (س١)	م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الثانية (س٢)	
٢٤	اعتماد نظام عام للتطوع يهدف إلى تطوير العمل التطوعي، وتحديد آلياته، ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع ومؤسساته، وتبيان الحقوق والواجبات بين أطراف العمل التطوعي.	٩٩,٥	٢٤	اعتماد نظام عام للتطوع يهدف إلى تطوير العمل التطوعي، وتحديد آلياته، ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع ومؤسساته، وتبيان الحقوق والواجبات بين أطراف العمل التطوعي.	١٠٠	٠,٥
٢٥	إنشاء هيئة وطنية عليا ترعى شؤون التطوع وتؤسس لشراكة واسعة النطاق بين المؤسسات الحكومية من جهة ومؤسسات المجتمع المدني وقطاع الأعمال من جهة أخرى.	٩٨,٥	٢٥	إنشاء هيئة وطنية عليا ترعى شؤون التطوع وتؤسس لشراكة واسعة النطاق بين المؤسسات الحكومية من جهة ومؤسسات المجتمع المدني وقطاع الأعمال من جهة أخرى.	٩٩,٥	١
٢٦	إتاحة مساحة إعلانية مجانية للعمل التطوعي في وسائل الإعلام الحكومية والأهلية	٩٨	٢٦	إتاحة مساحة إعلانية مجانية لمؤسسات العمل التطوعي في وسائل الإعلام الحكومية والأهلية.	٩٨	٠
٢٧	جعل ممارسة العمل التطوعي بديلاً اختيارياً عن بعض العقوبات بالسجن أو عقوبات الغرامات المالية (غرامات المخالفات المرورية مثلا)	٩٤,٥	٢٧	جعل ممارسة العمل التطوعي بديلاً اختيارياً عن بعض العقوبات بالسجن أو عقوبات الغرامات المالية (غرامات المخالفات المرورية مثلا).	٩٦	١,٥
٢٨	جعل ممارسة العمل التطوعي مدخلاً للقبول في الوظيفة والقبول في الدراسة (الجامعة مثلا)	٧١,٥		لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد
٢٩	تقديم حزمة تحفيزية للعمل التطوعي كتخفيض رسوم الخدمات (الكهرباء، الاتصالات، تذاكر الطيران، رسوم الدراسة في المدارس والجامعات الأهلية...ونحوها	٩٦	٢٨	تقديم حزمة تحفيزية للعمل التطوعي كتخفيض رسوم الخدمات (الكهرباء، الاتصالات، تذاكر الطيران، رسوم الدراسة في المدارس والجامعات الأهلية... ونحوها.	٩٦	٠

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الفرق (س٢-س١)
م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الأولى (س١)	م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الثانية (س٢)	
٣٠	إنشاء جوائز وطنية تقدم للمتميزين في العمل التطوعي من الأفراد والمؤسسات.	٩٥,٥	٢٩	إنشاء جوائز وطنية تقدم للمتميزين في العمل التطوعي من الأفراد والمؤسسات.	٩٧,٥	٢
٣١	تحديد أسبوع كل عام أسمه (أسبوع التطوع السعودي) لتنشيط الأعمال التطوعية.	٧٠		لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد
٣٢	الاحتفال بيوم التطوع العالمي على مستوى المؤسسات الحكومية والأهلية.	٩١,٥	٣٠	الاحتفال بيوم التطوع العالمي على مستوى المؤسسات الحكومية والأهلية.	٩٥,٥	٤
٣٣	توفير الحد الأدنى من الظروف المعيشية ومستوى الدخل للمواطنين حتى لا ينصرف جل اهتمامهم إلى البحث عن احتياجاتهم الأساسية وإغفال دورهم الاجتماعي.	٧٣,٥		لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد
	لا يوجد	لا يوجد	٣١	التوسع في تأسيس الهيئات التطوعية وتسهيل إصدار التراخيص اللازمة لها.	٩٦	لا يوجد
	لا يوجد	لا يوجد	٣٢	البعد عن الهواجس الأمنية المبالغ فيها لأن من شأن ذلك التضييق على مسار العمل التطوعي.	٩٣,٥	لا يوجد
	لا يوجد	لا يوجد	٣٣	تسهيل مشاركة الأفراد من الموظفين الحكوميين في العمل التطوعي واحتساب مشاركتهم جزءاً من عملهم الأصلي.	٩٥,٥	لا يوجد

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الفرق (س٢-س١)
م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الأولى (س١)	م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الثانية (س٢)	
	لا يوجد	لا يوجد	٣٤	إنشاء إدارة تعني بشؤون التطوع في بعض الوزارات مثل: (وزارة الصحة، وزارة التربية والتعليم، وزارة الحج، وزارة الشؤون الاجتماعية، وزارة الشؤون الإسلامية) لتطوير العمل التطوعي كل في مجال تخصصه.	٩٤,٥	لا يوجد
٣٤	تشجيع البحث العلمي في تقويم وتطوير العمل التطوعي في المجتمع السعودي.	٩٨,٥	٣٥	تشجيع البحث العلمي في تقويم وتطوير واقع العمل التطوعي في المجتمع السعودي.	٩٨,٥	٠
٣٥	زيادة الدعم المالي اللازم لنجاح سياسات العمل التطوعي بحيث يشترك في هذه المسؤولية القطاع الحكومي والقطاع الخاص بما يعطيهما صبغة الشراكة	٩٣,٥	٣٦	زيادة الدعم المالي اللازم لنجاح سياسات العمل التطوعي بحيث يشترك في هذه المسؤولية القطاع الحكومي والقطاع الخاص بما يعطيهما صبغة الشراكة.	٩٤	٠,٥
٣٦	تأهيل الكوادر البشرية للعمل في المؤسسات التطوعية الحكومية والأهلية لضمان نجاح سياسات العمل التطوعي	٩٥,٥	٣٧	تأهيل الكوادر البشرية للعمل في المؤسسات التطوعية الحكومية والأهلية لضمان نجاح سياسات العمل التطوعي.	٩٤,٥	-١
٣٧	توظيف معطيات التكنولوجيا الحديثة في تطوير مستوى الأداء في مجال إدارة العمل التطوعي.	٩٥,٥	٣٨	توظيف معطيات التكنولوجيا الحديثة في تطوير مستوى الأداء في مجال إدارة العمل التطوعي.	٩٥,٥	٠
٣٨	الاستفادة من التجارب والخبرات العربية والإقليمية والدولية الناجحة في مجال إدارة العمل التطوعي في مواجهة الكوارث، وتبادل الخبرات مع مراكز الاختصاص في هذا الشأن	٩٨	٣٩	الاستفادة من التجارب والخبرات العربية والإقليمية والدولية الناجحة في مجال إدارة العمل التطوعي في مواجهة الكوارث، وتبادل الخبرات مع مراكز الاختصاص في هذا الشأن.	٩٨	٠

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الفرق (س٢-س١)
م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الأولى (س١)	م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الثانية (س٢)	
٣٩	إنتاج مواد إعلامية لتشكيل الوعي الاجتماعي بأهمية الانخراط للتطوع فيها.	٩٨	٤٠	إنتاج مواد إعلامية لتشكيل الوعي الاجتماعي بأهمية الانخراط في العمل التطوعي.	٩٦	-٢
٤٠	خطبة صلاة الجمعة بالمسجد من كل أسبوع، بحيث يتناول الخطيب بيان فضل العمل التطوعي في خطب الجمعة بشكل متكرر ومنتظم.	٩٦,٥	٤١	خطبة صلاة الجمعة بالمسجد من كل أسبوع، بحيث يتناول الخطيب بيان فضل العمل التطوعي في خطب الجمعة بشكل متكرر ومنتظم.	٩٩,٥	٣
٤١	الكلمات الوعظية التي يلقيها الإمام عند الانتهاء من بعض الصلوات المفروضة، بحيث يخصص بعضاً منها للحديث عن فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم.	٩٢	٤٢	الكلمات الوعظية التي يلقيها الإمام عند الانتهاء من بعض الصلوات المفروضة، بحيث يخصص بعضاً منها للحديث عن فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم.	٩٢	٠
٤٢	المحاضرات الدينية التي ينفذها المشايخ والدعاة بالمساجد، بحيث يخصص بعضاً منها لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم	٩٥,٥	٤٣	المحاضرات الدينية التي ينفذها المشايخ والدعاة بالمساجد، بحيث يخصص بعضاً منها لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم.	٩٧,٥	٢
٤٣	الكتيبات والمنشورات الوعظية وتوزيعها لبيان فضل العمل التطوعي.	٩٣,٥	٤٤	الكتيبات والمنشورات الوعظية وتوزيعها لبيان فضل العمل التطوعي.	٩٣,٥	٠
٤٤	البرامج الإذاعية والتلفزيونية لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم	٩٤,٥	٤٥	البرامج الإذاعية والتلفزيونية الوعظية لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم.	٩٦,٥	٢
٤٥	التسجيلات الصوتية للمحاضرات والدروس الدينية وتوزيعها لبيان فضل العمل التطوعي.	٦٩,٥		لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الفرق (س٢-س١)
م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الأولى (س١)	م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الثانية (س٢)	
٤٦	امتثال القدوة الحسنة في سلوك الوالدين من خلال مشاركتهما في بعض الأعمال التطوعية لأن من شأن ذلك أن يتعلم الأولاد هذا السلوك من والديهم بالمحاكاة (التعلم بالملاحظة).	٩٦	٤٦	امتثال القدوة الحسنة في سلوك الوالدين من خلال مشاركتهما في بعض الأعمال التطوعية لأن من شأن ذلك أن يتعلم الأولاد هذا السلوك من والديهم بالمحاكاة (التعلم بالملاحظة).	٩٨,٥	٢,٥
٤٧	تربية الأبناء على حب الآخرين وتقديم يد العون والمساعدة لهم لتعويدهم على حب التطوع.	٩٤	٤٧	تربية الأبناء على حب الآخرين وتقديم يد العون والمساعدة لهم لتعويدهم على حب التطوع.	٩٤,٥	٠,٥
٤٨	تربية الأطفال على العمل التطوعي من خلال بعض الترتيبات داخل المنزل كإيجاد (حصالة) يتبرع فيها كل واحد من الأطفال بنسبة معينه من مصروفه الشهري لصالح جمعية خيرية.	٩٥,٥	٤٨	تربية الأطفال على العمل التطوعي من خلال بعض الترتيبات داخل المنزل كإيجاد (حصالة) يتبرع فيها كل واحد من الأطفال بنسبة معينه من مصروفه الشهري لصالح جمعية خيرية.	٩٦,٥	١
٤٩	تدريب الأولاد على الأعمال التطوعية من خلال ما يسمى (وقف الوقت) يتم بموجبه قيام الولد بالدوام (ساعتين مثلاً) من كل أسبوع في مقر الجمعية للمشاركة في بعض أنشطتها.	٩٢	٤٩	تدريب الأولاد على الأعمال التطوعية من خلال ما يسمى (وقف الوقت) يتم بموجبه قيام الولد بالدوام (ساعتين مثلاً) من كل أسبوع في مقر الجمعية للمشاركة في بعض أنشطتها.	٩٣,٥	١,٥
	لا يوجد	لا يوجد	٥٠	تشجيع الأولاد أثناء الإجازة السنوية للمدارس والجامعات على قضاء عدد من الساعات أسبوعياً في الجمعيات والمؤسسات التطوعية للمشاركة في بعض أنشطتها.	٩٤	لا يوجد

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الفرق (س٢-س١)
م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الأولى (س١)	م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الثانية (س٢)	
٥٠	تدريب الأطفال في رياض الأطفال على الألعاب الجماعية التي تنمي فيهم حب العمل الخيري والتطوعي.	٩١,٥	٥١	تدريب الأطفال في رياض الأطفال على الألعاب الجماعية التي تنمي فيهم حب العمل الخيري والتطوعي.	٩٤	٢,٥
٥١	جعل ممارسة ساعات محددة من العمل التطوعي للطلاب شرطاً لاستلام شهادة المرحلة الثانوية	٦٨,٥		لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد
٥٢	إنشاء صندوق خيري للتبرع داخل المدرسة لصالح الجمعيات الخيرية والتطوعية لتدريب الطلاب على التطوع.	٧٠		لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد
	لا يوجد	لا يوجد	٥٢	عقد شراكة بين المدارس والمؤسسات التطوعية للقيام ببعض الأنشطة التطوعية التي تتطلبها مواجهة الكوارث وتدريبهم عليها وتشجيعهم على الانخراط فيها.	٩٨	لا يوجد
	لا يوجد	لا يوجد	٥٣	بناء مادة علمية (نظري ـ تطبيقي) يستكتب فيها فريق عمل عن التطوع وإدخالها ضمن مناهج التعليم العام دون أن تدخل في الامتحان.	٩٤,٥	لا يوجد
	لا يوجد	لا يوجد	٥٤	توظيف المناشط الإعلامية بالمدرسة (إذاعة المدرسة، المسرح المدرسي، الصحف الحائطية، الأفلام التعليمية، حصة النشاط... وغيرها) للعناية بموضوع العمل التطوعي.	٩٦	لا يوجد

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الفرق (س٢-س١)
م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الأولى (س١)	م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الثانية (س٢)	
٥٣	الاهتمام بفعاليات المراكز الصيفية وتضمينها برامج وأنشطة هدفها ترسيخ ثقافة العمل التطوعي.	٩٢	٥٥	الاهتمام بفعاليات المراكز الصيفية وتضمينها برامج وأنشطة هدفها ترسيخ ثقافة العمل التطوعي.	٩٣,٥	١,٥
٥٤	اتخاذ الجامعة إجراءات تنظيمية معينة كأن تجعل أداء ساعات معينة من العمل التطوعي جزءاً من متطلبات التخرج من الكلية.	٩٢,٥	٥٦	اتخاذ الجامعة إجراءات تنظيمية معينة كأن تجعل أداء ساعات معينة من العمل التطوعي جزءاً من متطلبات التخرج من الكلية.	٩٤,٥	٢
٥٥	اشتراط الجامعة للقبول في بعض الكليات تقديم شهادة تثبت تطوع الطالب في بعض الأعمال التطوعية التي تنسجم مع طبيعة تخصصاتها.	٧٢		لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد
٥٦	فتح القبول في الجامعات في تخصص يمنح الدبلوم في مجال العمل التطوعي.	٩٣,٥	٥٧	فتح باب القبول في الجامعات في تخصص يمنح الدبلوم في مجال العمل التطوعي.	٩٤	٠,٥
٥٧	إيجاد لوحة شرف داخل المدرسة والجامعة تحمل أسماء الطلاب المتميزين في العمل التطوعي من باب التحفيز المعنوي للطلاب للانخراط في هذا العمل.	٩٤	٥٨	إيجاد لوحة شرف داخل المدرسة والجامعة تحمل أسماء الطلاب المتميزين في العمل التطوعي من باب التحفيز المعنوي للطلاب للانخراط في هذا العمل.	٩٢,٥	١,٥-
٥٨	إنشاء قناة فضائية مهمتها التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع	٩٥,٥	٥٩	إنشاء قناة فضائية مهمتها التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع.	٩٦	٠,٥
٥٩	إنشاء موقع (عملاق) على الإنترنت مهمته التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع.	٩٥,٥	٦٠	إنشاء موقع (عملاق) على الإنترنت مهمته التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع.	٩٥,٥	٠

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الفرق (س٢-س١)
م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الأولى (س١)	م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الثانية (س٢)	
	لا يوجد	لا يوجد	٦١	إجراء مقابلات مع المتميزين في مجال العمل التطوعي داخل الوطن وخارجه، وتعريف الناس بمبادراتهم وعطاءاتهم وتقديمهم للمجتمع بوصفهم عناصر خيرة وبناءة.	٩٦,٥	لا يوجد
٦٠	التغطية الإعلامية الواسعة للمؤتمرات والندوات والمحاضرات العلمية التي تتناول قضايا العمل التطوعي في كافة وسائل الإعلام التقليدي والجديد	٩٤	٦٢	التغطية الإعلامية الواسعة للمؤتمرات والندوات والمحاضرات العلمية التي تتناول قضايا العمل التطوعي في كافة وسائل الإعلام التقليدي والجديد.	٩٥,٥	١,٥
٦١	عقد المؤتمرات والندوات والمحاضرات الثقافية التي تعنى بترسيخ ثقافة العمل التطوعي في أوساط المجتمع.	٩٣,٥	٦٣	عقد المؤتمرات والندوات والمحاضرات الثقافية التي تعنى بترسيخ ثقافة العمل التطوعي في أوساط المجتمع.	٩٤	٠,٥
٦٢	عقد شراكة مع ما يسمى (نجوم المجتمع) من رياضيين وفنانين وشخصيات هامة للدعاية والإعلان عن أنشطة المؤسسة التطوعية وكسب ثقة الجمهور.	٩٠	٦٤	عقد شراكة مع ما يسمى (نجوم المجتمع) من رياضيين وفنانين وشخصيات هامه للدعاية والإعلان عن أنشطة المؤسسة التطوعية وكسب ثقة الجمهور.	٩٢	٢
٦٣	أن تأخذ المؤسسات الحكومية موضوع التطوع بشكل أكثر جدية بكل ما يترتب على ذلك من إجراءات تؤدي إلى تطويره	٩٣,٥	٦٥	أن تأخذ المؤسسات الحكومية موضوع التطوع بشكل أكثر جدية بكل ما يترتب على ذلك من إجراءات تؤدي إلى تطويره.	٩٤	٠,٥
	لا يوجد	لا يوجد	٦٦	اعتماد إجراءات مرنة لاستقطاب المتطوعين بعيداً عن الإجراءات البيروقراطية المعقدة.	٩٥,٥	لا يوجد

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الفرق (س٢-س١)
م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الأولى (س١)	م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الثانية (س٢)	
٦٤	دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالعدد اللازم من الكفاءات الإدارية القادرة على إحداث الفرق في مسار تطوير العمل التطوعي.	٩٦	٦٧	دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالعدد اللازم من الكفاءات الإدارية القادرة على إحداث الفرق في مسار تطوير العمل التطوعي.	٩٨	٢
٦٥	دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالوسائل الفنية اللازمة كماً ونوعاً.	٩٦,٥	٦٨	دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالوسائل الفنية اللازمة كماً ونوعاً.	٩٦,٥	٠
٦٦	إلحاق العاملين في إدارات التطوع بدورات تأهيلية في هذا المجال لدى الدول المتقدمة (أمريكا، بريطانيا، كندا، استراليا... الخ) لاكتساب خبرات تلك الدول ونقلها إلى المملكة.	٩٨	٦٩	إلحاق العاملين في إدارات التطوع بدورات تأهيلية في هذا المجال لدى الدول المتقدمة(أمريكا، بريطانيا، كندا، استراليا... الخ) لاكتساب خبرات تلك الدول ونقلها إلى المملكة.	٩٨,٥	٠,٥
٦٧	استشارة الخبراء من أصحاب الاختصاص محلياً أو إقليميا أو عالمياً في الحلول المناسبة لعلاج نقاط الضعف التي تقف عائقاً دون تطور مسار العمل التطوعي	٩٨,٥	٧٠	استشارة الخبراء من أصحاب الاختصاص محلياً أو إقليميا أو عالمياً في الحلول المناسبة لعلاج نقاط الضعف التي تقف عائقاً دون تطور مسار العمل التطوعي.	٩٩,٥	١
٦٨	توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة الحكومية وتمليك الجمهور صورة ايجابية عنها وإقناعهم بالانخراط في أنشطتها التطوعية.	٩٦,٥	٧١	توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة الحكومية وتمليك الجمهور صورة ايجابية عنها وإقناعهم بالانخراط في أنشطتها التطوعية.	٩٦	٠,٥-

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الفرق (س٢-س١)
م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الأولى (س١)	م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الثانية (س٢)	
٦٩	منح المتطوع (المتدرب) الثقة التي يستحقها بتمكينه من ممارسة العمل الذي تطوع فيه وعدم تهميشه لضمان استمراره في هذا العمل.	٩٤,٥	٧٢	منح المتطوع (المتدرب) الثقة التي يستحقها بتمكينه من ممارسة العمل الذي تطوع فيه وعدم تهميشه لضمان استمراره في هذا العمل.	٩٤,٥	٠
٧٠	بناء هيكل تنظيمي للمؤسسة قادر على تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها	٩٢,٥	٧٣	بناء هيكل تنظيمي للمؤسسة قادر على تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.	٩٤	١,٥
٧١	إنشاء إدارة تعنى بشؤون التطوع في المؤسسة تنظيماً وتخطيطاً وتطويراً.	٩٣,٥	٧٤	إنشاء إدارة تعنى بشؤون التطوع في المؤسسة تنظيماً وتخطيطاً وتطويراً.	٩٦	٢,٥
٧٢	زيادة الاهتمام بالعمل التطوعي في مجال الكوارث أسوة بمجالات التطوع الأخرى	٩٧,٥	٧٥	زيادة الاهتمام بالعمل التطوعي في مجال الكوارث أسوة بمجالات التطوع الأخرى.	٩٨	٠,٥
٧٣	تأهيل المتطوعين في مجال الأنشطة التي تتطلبها مواجهة الكوارث بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية ذات العلاقة (كالدفاع المدني، الهلال الأحمر)	٩٤,٥	٧٦	تأهيل المتطوعين في مجال الأنشطة التي تتطلبها مواجهة الكوارث بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية ذات العلاقة (كالدفاع المدني، الهلال الأحمر).	٩٦	١,٥
٧٤	استقطاب الكفاءات الإدارية المتميزة القادرة على إدارة أعمال المؤسسة وبلورة خطط تطويرية طموحة.	٩٦	٧٧	استقطاب الكفاءات الإدارية المتميزة القادرة على إدارة أعمال المؤسسة وبلورة خطط تطويرية طموحة.	٩٦,٥	٠,٥
	لا يوجد	لا يوجد	٧٨	زيادة الدعم المالي الحكومي للجمعيات والمؤسسات التطوعية.	٩٤	لا يوجد
٧٥	زيادة الاعتماد على التمويل الذاتي من خلال مشاريع يعود ريعها للمؤسسة التطوعية.	٩٦,٥	٧٩	زيادة الاعتماد على التمويل الذاتي من خلال إنشاء مشاريع يعود ريعها للمؤسسة التطوعية. (*)	٩٨,٥	٢

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الفرق (س٢-س١)
م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الأولى (س١)	م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الثانية (س٢)	
٧٦	الاستفادة من تجارب الجمعيات التطوعية في البلدان الأخرى والاستنارة بخططها لتطوير العمل التطوعي في مجال الكوارث.	٩٨	٨٠	الاستفادة من تجارب الجمعيات التطوعية في البلدان الأخرى والاستنارة بخططها لتطوير العمل التطوعي في مجال الكوارث.	٩٩,٥	١,٥
٧٧	توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة التطوعية وإقناع أفراد المجتمع بالانخراط في أنشطتها التطوعية.	٩٤	٨١	توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة التطوعية وإقناع أفراد المجتمع بالانخراط في أنشطتها التطوعية.	٩٧,٥	٣,٥
٧٨	التنسيق الفعال بين الدفاع المدني الجهاز المعني بإدارة الكوارث من جهة وبين كافة المؤسسات الحكومية والمؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي من جهة أخرى لتنظيم هذا العمل أثناء وقوع الكوارث.	٩٨	٨٢	التنسيق الفعال بين الدفاع المدني الجهاز المعني بإدارة الكوارث من جهة وبين كافة المؤسسات الحكومية والمؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي من جهة أخرى لتنظيم هذا العمل أثناء وقوع الكوارث.	٩٩,٥	١,٥
٧٩	تحديد الأنشطة العملياتيه من قبل كل مؤسسة تطوعية والتي يمكن أن يساهم فيها المتطوع في مجال عمليات مواجهة الكوارث.	٩٣,٥	٨٣	تحديد الأنشطة العملياتية من قبل كل مؤسسة تطوعية والتي يمكن أن يساهم فيها المتطوع في مجال عمليات مواجهة الكوارث.	٩٨,٥	٥
٨٠	إعداد البرامج التدريبية المناسبة لتأهيل المتطوعين من قبل كل مؤسسة تطوعية لممارسة تلك الأنشطة أو بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية المعنية.	٩٦	٨٤	إعداد البرامج التدريبية المناسبة لتأهيل المتطوعين من قبل كل مؤسسة تطوعية لممارسة تلك الأنشطة أو بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية المعنية.	٩٨	٢

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الفرق (س٢-س١)
م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الأولى (س١)	م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الثانية (س٢)	
٨١	تحديد مسارات استقطاب المتطوعين إلى المؤسسة التطوعية (الدعاية، الإعلان الإعلامي، الإنترنت.....الخ)	٩٤,٥	٨٥	تحديد مسارات استقطاب المتطوعين إلى المؤسسة التطوعية (الدعاية، الإعلان الإعلامي، الإنترنت.....الخ).	٩٦	١,٥
	لا يوجد	لا يوجد	٨٦	إيجاد قواعد بيانات دقيقة تحدث دورياً شاملة لجميع المعلومات المتعلقة بالمتطوعين في كل مؤسسة تطوعية.	٩٤,٥	لا يوجد
٨٢	تحديد الأساليب المناسبة التي تحافظ على استمرارية المتطوع في عمله التطوعي (الشفافية،الإدماج، المشاركة، المشورة، إبراز عطاء المتطوع، المرونة الإدارية،التكريم....الخ)	٩٥,٥	٨٧	تحديد الأساليب المناسبة التي تحافظ على استمرارية المتطوع في عمله التطوعي (الشفافية، الإدماج، المشاركة، المشورة، إبراز عطاء المتطوع، المرونة الإدارية، التكريم.... الخ).	٩٥,٥	٠
٨٣	تجهيز المتطوعين بوسائل الحماية الشخصية اللازمة.	٩٢	٨٨	تجهيز المتطوعين بوسائل الحماية الشخصية اللازمة.	٩٤	٢
٨٤	توفير الوسائل اللازمة لنقل المتطوعين إلى موقع الكارثة.	٩٣,٥	٨٩	توفير الوسائل اللازمة لنقل المتطوعين إلى موقع الكارثة.	٩٤,٥	١
٨٥	وضع خطط وتجارب وهمية مسبقة (تجربة فرضية) لكيفية استدعاء ووصول المتطوعين إلى موقع الكارثة.	٩٨,٥	٩٠	وضع خطط وتجارب وهمية مسبقة (تجربة فرضية) لكيفية استدعاء ووصول المتطوعين إلى موقع الكارثة.	٩٨,٥	٠
٨٦	توفير الإشراف الملائم لتوجيه المتطوعين أثناء مباشرة عملهم في موقع الكارثة.	٩٢	٩١	توفير الإشراف الملائم لتوجيه المتطوعين أثناء مباشرة عملهم في موقع الكارثة.	٩٤	٢

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الفرق (س٢ـ س١)
م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الأولى (س١)	م	العبارة	نسبة الموافقة في الجولة الثانية (س٢)	
٨٧	تقييم أداء المتطوعين أثناء مباشرة عملهم في موقع الكارثة من الناحية التنظيمية والتنفيذية والتأهيلية.	٩٣,٥	٩٢	تقييم أداء المتطوعين أثناء مباشرة عملهم في موقع الكارثة من الناحية التنظيمية والتنفيذية والتأهيلية.	٩٣,٥	٠
٨٨	تحديد طرق وأساليب تكريم المتطوعين بشكل فوري بعد انتهاء الكارثة ودون تأخير(شهادات شكر، أوسمة، ميداليات، دروع تذكارية.....الخ)	٩٢,٥	٩٣	تحديد طرق وأساليب تكريم المتطوعين بشكل فوري بعد انتهاء الكارثة ودون تأخير (شهادات شكر، أوسمة، ميداليات، دروع تذكارية.....الخ).	٩٢,٥	٠
جميع العبارات بوجه عام		٩٣,٤٧		**جميع العبارات بوجه عام**	٩٦,٣٠	٢,٨٢
قيمة الإحصاء (ت أو T) للفرق بين (س٢ ـ س١) = ٧,٥٢٥، وقيمة مستوى الدلالة المحسوب (وهو هنا Sig. 2_tailed) = ٠,٠٠٠						

يتضح من الجدول السابق رقم (٢٨) ما يلي:

١ـ أن متوسط نسب موافقة أفراد العينة من الخبراء على عبارات مكونات استراتيجية بوجه عام في الجولة الثانية كان (٩٦,٣٠٪)، بينما كان هذا المتوسط في الجولة الأولى (٩٣,٤٧٪) أي أنها قد زادت بمقدار (٢,٨٢٪)، وقد جاءت قيمة الإحصاء (ت أو T) للفرق بين (س٢ ـ س١) = ٧,٥٢٥ وهي موجبة، وقيمة مستوى الدلالة المحسوب (وهو هنا Sig. 2_tailed) = ٠,٠٠٠ أقل من مستوى الدلالة النظري (مستوى المعنوية) (وهو هنا $\alpha = 0.05$)، مما يدل على رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل أي أن نقبل أن $\mu >$ (الصفر)، أي أن متوسط نسب موافقة الخبراء في الجولة الثانية أكبر من متوسط نسب موافقة الخبراء في الجولة الأولى.

٢ـ إذا نظرنا إلى العبارات التي استمرت خلال الجولتين الأولى والثانية نجد أنها بلغت (٨١) عبارة وكانت نسب موافقة الخبراء عليها في الجولة الثانية أكبر من نسب موافقتهم في الجولة الأولى عدا (٤ عبارات فقط) كانت نسب موافقة الخبراء عليها في الجولة الأولى أكبر وهذه

العبارات مرتبة تنازلياً من الأكثر فرقًا إلى الأقل فرقًا كما يأتي:

- إنتاج مواد إعلامية لتشكيل الوعي الاجتماعي بأهمية الانخراط في العمل التطوعي.
- إيجاد لوحة شرف داخل المدرسة والجامعة تحمل أسماء الطلاب المتميزين في العمل التطوعي من باب التحفيز المعنوي للطلاب للانخراط في هذا العمل.
- تأهيل الكوادر البشرية للعمل في المؤسسات التطوعية الحكومية والأهلية لضمان نجاح سياسات العمل التطوعي.
- توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة الحكومية وتمليك الجمهور صورة ايجابية عنها وإقناعهم بالانخراط في أنشطتها التطوعية.

٣- ويلاحظ من الجدول السابق أنه هناك عدد (٧) عبارات تضمنتها الجولة الأولى لم تحصل على نسبة الاتفاق المطلوبة وبالتالي تم إسقاطها من عبارات الجولة الثانية. بينما تم إضافة عدد (١٢) عبارة جديدة بناءً على رأي الخبراء لم تكن موجودة في الجولة الأولى، وبناء عليه تم استبعاد هذه العبارات عند إجراء المقارنة بين نسبة موافقة الخبراء في الجولتين، مع ملاحظة أن عدد العبارات في نهاية الجولة الثانية أصبح (٩٣) عبارة.

الفصل الخامس
خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها

٥ .١ خلاصة الدراسة.

٥ .٢ أهم نتائج الدراسة.

٥ .٣ التوصيات.

٥ .٤ المقترحات.

الفصل الخامس
الخلاصة والنتائج والتوصيات

يشتمل هذا الفصل على ملخص لمحتوى الدراسة وأهم نتائجها وأبرز توصياتها وذلك على النحو التالي:

٥ . ١ خلاصة الدراسة

احتوت هذه الدراسة والتي جاءت بعنوان «بناء استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بالمملكة العربية السعودية» على خمسة فصول، بالإضافة إلى المراجع والملاحق، تناول الفصل الأول (مشكلة الدراسة وأهدافها) حيث حدد الباحث مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: «ما الاستراتيجية الوطنية المناسبة للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بالمملكة العربية السعودية؟»، كما حدد أهداف الدراسة في التعرف على واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية. والتعرف على المنطلقات التي يمكن أن تنطلق منها استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث، والأهداف التي تسعى هذه الاستراتيجية إلى تحقيقها، والتعرف على السياسات العامة اللازم تبنيها لنجاح هذه الاستراتيجية في تحقيق أهدافها، والآليات المناسبة التي يمكن أن تعتمدها هذه الاستراتيجية، لتحقيق أهدافها، وصولا إلى الهدف النهائي من هذه الدراسة والمتمثل في بناء استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بالمملكة العربية السعودية، من خلال تطبيق الدراسة على مجموعة من الخبراء باستخدام أسلوب دلفاي. كما تطرق الباحث في هذا الفصل إلى الأهمية النظرية والتطبيقية للدراسة وحدود الدراسة الموضوعية والبشرية والزمانية والمكانية، واختتم هذا الفصل بتوضيح مدلولات بعض المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في الدراسة.

أما الفصل الثاني (الخلفية النظرية للدراسة) فقد انقسم إلى قسمين، الأول: ناقش الإطار النظري للدراسة، وذلك في أربع جوانب، أولها تحدث فيه الباحث عن الاستراتيجية، تناول فيه مفهوم الاستراتيجية، مفهوم التخطيط الاستراتيجي، خصائص الاستراتيجية، خطوات

التخطيط الاستراتيجي، وثانيها تحدث فيه الباحث عن العمل التطوعي، وتناول فيه مفهوم العمل التطوعي، نشأة العمل التطوعي وتطوره، وأهميته وأنواعه، وأهدافه، ودوافعه، ومجالاته، وعوامل نجاحه، ومعوقات العمل التطوعي، ووسائل تشجيعه وتفعيله، وأهم النظم التي تلعب دوراً رئيساً في تفعيل العمل التطوعي،أما الجانب الثالث تناول فيه الباحث الاتجاهات العالمية للعمل التطوعي، وواقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية (إجابة التساؤل الأول من تساؤلات الدراسة)، وفي الجانب الرابع من الإطار النظري للدراسة تحدث فيه الباحث عن الكوارث من خلال تناوله لمفهومها، والسمات المشتركة للكوارث، كما تناول مفهوم إدارة الكوارث وأهميتها، ومهامها، وأهم معوقاتها، والمنظور الإداري للكوارث، والمراحل الأساسية لإدارة الكوارث، وفي نهاية هذا الجانب تناول الباحث دور العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث.

وفي القسم الثاني من الإطار النظري للدراسة قام الباحث باستعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية، ومن ثم التعقيب عليها وإبراز أهم ما تناولته تلك الدراسات وأوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية واستفادة الباحث من هذه الدراسات.

وفي الفصل الثالث تناول الباحث (منهجية الدراسة وإجراءاتها)، موضحاً المنهج المستخدم في الدراسة المتمثل في المنهج الوصفي باستخدام أسلوب (دلفاي)، وعينة الدراسة المستهدفة، وهي عينة قصدية متمثلة في مجموعة من الخبراء، حيث حدد الباحث معايير اختيار أفراد العينة والطريقة التي اتبعها في الوصول إليها. كما أوضح الباحث طبيعة الأداة المستخدمة في الدراسة (الاستبانة) مشيراً إلى أنه قام بتصميمها مستفيداً من أدبيات الدراسة والدراسات السابقة وخبرته العملية، وقد تكونت الاستبانة من جزئين، الجزء الأول يتعلق بالمتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة من الخبراء. أما الجزء الثاني فقد احتوى على محاور الاستبانة (مكونات الاستراتيجية). وقد أوضح الباحث أنه تأكد من صدقها الظاهري بعرضها في صورتها الأولية على المشرف العلمي للاستشارة والتوجيه، ثم بعرضها على عدد من المحكمين من أصحاب الاختصاص في مجال موضوع الدراسة، وفي نهاية هذا الفصل حدد الباحث الأساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة.

أما الفصل الرابع فقد تطرق فيه الباحث لـــ (تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها) من خلال عرض نتائج الدراسة في جولتيها الأولى والثانية وتحليلها متناولاً الإجابة على تساؤلاتها، ومناقشة نتائجها وتفسير تلك النتائج، ومن ثم ربطها مع الإطار النظري، ونتائج الدراسات السابقة.

وفي الفصل الخامس تناول الباحث (خلاصة الدراسة وأهم نتائجها وتوصياتها، والمقترحات) حيث تم تلخيص الدراسة وعرض أهم نتائجها في جولتها الثانية (الأخيرة)، وبيان أهم توصياتها، ثم قام الباحث ببناء الاستراتيجية الوطنية محل الدراسة في ضوء نتائج الدراسة التي أظهرتها رؤية الخبراء.

٥ .٢ أهم نتائج الدراسة

٥ .٢ .١ النتائج المتعلقة بوصف أفراد عينة الدراسة:

ـ أن (٧٢) فرداً من أفراد العينة من الخبراء يمثلون ما نسبته (٠ ,٩٦٪) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من الذكور.

ـ أن (٥٢) فرداً من أفراد العينة من الخبراء يمثلون ما نسبته (٣ ,٦٩٪) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم مابين (٤٠ إلى أقل من ٦٠) سنة وهم الفئة الأكثر من أفراد العينة من الخبراء.

ـ أن (٣٩) فرداً من أفراد العينة من الخبراء يمثلون ما نسبته (٥٢٪) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من حملة شهادة الدكتوراه وهم الفئة الأكثر من أفراد العينة من الخبراء.

ـ أن معظم أفراد العينة من الخبراء من تخصصات مختلفة وكان تخصص (علم اجتماع) من أكثر التخصصات تمثيلاً بنسبة (٣ ,١٧٪) يليه تخصص (الإدارة) بنسبة (٧ ,١٤٪).

ـ أن (١٨) فرداً من أفراد العينة من الخبراء يمثلون ما نسبته (٠ ,٢٤٪) من إجمالي أفراد عينة الدراسة ممن كانت جهة عملهم (الدفاع المدني) وهم الفئة الأكثر من أفراد العينة من الخبراء.

ـ أن (٤٢) فرداً من أفراد العينة من الخبراء يمثلون ما نسبته (٠ ,٥٦٪) من إجمالي أفراد عينة الدراسة تتراوح سنوات خبرتهم من (١٥ـ لأقل من ٢٥ سنة) وهم الفئة الأكثر من أفراد العينة من الخبراء.

ـ أن (٦١) فرداً من أفراد العينة من الخبراء يمثلون ما نسبته (٣, ٨١٪) من إجمالي أفراد عينة الدراسة كانت صلتهم بمجال العمل التطوعي والكوارث صلة عملية وهم الفئة الأكثر من أفراد العينة من الخبراء.

٥ .٢ .٢ النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

١ـ اتجاهات أفراد عينة الدراسة من الخبراء حول المنطلقات التي يمكن أن تنطلق منها استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث:

أ ـ كشفت الدراسة أن أفراد العينة من الخبراء يوافقون بنسبة عالية تراوحت ما بين (٥٠ , ٩٤ ـ ٥٠ , ٩٩٪) على جميع العبارات التي تضمنها المنطلق الأول من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق الوطني). وعددها (٧) عبارات مرتبة تنازلياً حسب نسبة الموافقة كما يلي:

ـ توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بإنشاء مركز وطني للأعمال التطوعية يعنى بتنظيم العمل التطوعي والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط في أعماله.

ـ توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بتشجيع الشباب على المشاركة في العمل التطوعي بكافة أنواعه والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط في أعماله.

ـ حث القيادة السياسية على تطوير واقع العمل التطوعي، من ذلك كلمة أمير منطقة عسير في الاجتماع الرابع للمجلس التنسيقي للجمعيات الخيرية بالمنطقة لعام ١٤٣٤هـ والتي حث فيها على إبراز دور الجمعيات وقت الأزمات والكوارث.

ـ أهمية العمل التطوعي في دعم العمل الحكومي وتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

ـ أهمية العمل التطوعي كأحد قيم المواطنة التي تسهم في تحقيق الأمن بمفهومه الشامل خاصة أوقات الأزمات والكوارث.

ـ أهمية العمل التطوعي في دعم الهوية الوطنية من خلال توطيد الشعور بالانتماء لدى شرائح المجتمع المختلفة.

ـ أهمية العمل التطوعي في دعم الاقتصاد الوطني من خلال تخفيف العبء المالي عن كاهل الدولة.

ب ـ كشفت الدراسة أن أفراد العينة من الخبراء يوافقون بنسبة عالية تراوحت ما بين (٩٧,٥٠ ـ ١٠٠٪) على جميع العبارات التي تضمنها المنطلق الثاني من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق النظامي) وعددها (٤) عبارات مرتبة تنازلياً حسب نسبة الموافقة كما يلي:

ـ المادة (٢٧) من النظام الأساسي للحكم والتي نصت على: «تشجيع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية».

ـ لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٠٧) وتاريخ (٢٥/ ٦/ ١٤١٠هـ)، بشأن تنظيم عمل هذه الجمعيات والمؤسسات.

ـ لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني الصادرة بقرار سمو وزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني رقم (١٢/ ٢/ و/ ١/ دف) وتاريخ (١٥/ ١/ ١٤٢٢هـ).

ـ نظام جمعية الإسعاف الخيري الصادر بالأمر السامي الملكي رقم (٢٢٠٦) وتاريخ (٢/ ٣/ ١٣٥٤هـ) حيث نصت العبارة (٥ـ و) من المادة الأولى لهذا النظام على: «تشكيل فرق تطوعية مستديمة بموجب نظام الجمعية الداخلي».

جـ ـ كشفت الدراسة أن أفراد العينة من الخبراء يوافقون بنسبة عالية تراوحت ما بين (٩٠,٥٠ ـ ٩٨,٥٠٪) على جميع العبارات التي تضمنها المنطلق الثالث من منطلقات الاستراتيجية (المنطلق الاجتماعي) وعددها (٧) عبارات مرتبة تنازلياً حسب نسبة الموافقة كما يلي:

ـ العمل التطوعي سلوك يحقق معنى الإيثار والتكاتف الاجتماعي بين أفراد المجتمع بعيداً عن نزعة الأنانية وحب الذات.

ـ وجود حاجات اجتماعية لا يمكن إشباعها بطريقة سوية إلا بالعمل التطوعي، هذه الحاجات تزداد عمقاً أوقات الأزمات والكوارث.

ـ العمل التطوعي يحقق معنى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية المشتركة لكل المواطنين من أجل تنمية مجتمعهم.

ـ العمل التطوعي يسهم في معالجة حالة « الاغتراب» والعزلة الاجتماعية التي يعيشها بعض الشباب والتي تعمل على هدر إمكاناتهم وتهميش دورهم الاجتماعي.

ـ العمل التطوعي يسهم في اكتساب الفرد مهارات وخبرات جديدة قد يحتاجها مستقبلاً في حياته العملية والتي قد لا تتوافر إلا من خلال مراكز التطوع.

ـ العمل التطوعي يمثل أحد طرق إدماج الفئات السكانية التي تعاني من التهميش كالنساء والأطفال والمسنين في الحياة الاجتماعية.

ـ العمل التطوعي عمل إنساني موجه إلى جميع فئات المجتمع وشرائحه دون تمييز على أي أساس كان فالكل سواسية في ميزان العمل الإنساني.

٢ ـ اتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول الأهداف التي تسعى الاستراتيجية إلى تحقيقها:

كشفت الدراسة أن أفراد العينة من الخبراء يوافقون بنسبة عالية تراوحت ما بين (٥٠ , ٩٩ ـ ١٠٠٪) على جميع العبارات التي تضمنتها الأهداف التي تسعى الاستراتيجية إلى تحقيقها وعددها (٥) عبارات مرتبة تنازلياً حسب نسبة الموافقة كما يلي:

ـ تطوير مستوى العمل التطوعي في المجتمع السعودي في مجال العمليات التي تتطلبها إدارة الكوارث كعمليات الإنقاذ والإخلاء والإيواء والإغاثة والإسعاف..... ونحو ذلك.

ـ ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل.

ـ تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث.

ـ تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بما يحقق أقصى استفادة ممكنه من الكوادر البشرية المتطوعة أثناء عمليات المواجهة.

ـ تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث.

٣ـ اتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول السياسات العامة اللازم تبنيها لنجاح الاستراتيجية في تحقيق أهدافها:

كشفت الدراسة أن أفراد العينة من الخبراء يوافقون بنسبة عالية تراوحت ما بين (٥٠ , ٩٣ ـ ١٠٠٪) على جميع العبارات التي تضمنها مكون السياسات العامة وعددها (١٧) عبارة مرتبة تنازلياً حسب نسبة الموافقة كما يلي:

ـ اعتماد نظام عام للتطوع يهدف إلى تطوير العمل التطوعي، وتحديد آلياته، ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع ومؤسساته، وتبيان الحقوق والواجبات بين أطراف العمل التطوعي.

ـ إنشاء هيئة وطنية عليا ترعى شؤون التطوع وتؤسس لشراكة واسعة النطاق بين المؤسسات الحكومية من جهة ومؤسسات المجتمع المدني وقطاع الأعمال من جهة أخرى.

ـ تشجيع البحث العلمي في تقويم وتطوير واقع العمل التطوعي في المجتمع السعودي.

ـ إتاحة مساحة إعلانية مجانية لمؤسسات العمل التطوعي في وسائل الإعلام الحكومية وال أهلية.

ـ الاستفادة من التجارب والخبرات العربية والإقليمية والدولية الناجحة في مجال إدارة العمل التطوعي في مواجهة الكوارث، وتبادل الخبرات مع مراكز الاختصاص في هذا الشأن.

ـ إنشاء جوائز وطنية تقدم للمتميزين في العمل التطوعي من الأفراد والمؤسسات.

ـ جعل ممارسة العمل التطوعي بديلاً اختيارياً عن بعض العقوبات بالسجن أو عقوبات الغرامات المالية (غرامات المخالفات المرورية مثلا).

ـ تقديم حزمة تحفيزية للعمل التطوعي كتخفيض رسوم الخدمات (الكهرباء، الاتصالات، تذاكر الطيران، رسوم الدراسة في المدارس والجامعات الأهلية.

ـ التوسع في تأسيس الهيئات التطوعية وتسهيل إصدار التراخيص اللازمة لها.

ـ إنتاج مواد إعلامية لتشكيل الوعي الاجتماعي بأهمية الانخراط في العمل التطوعي.

ـ الاحتفال بيوم التطوع العالمي على مستوى المؤسسات الحكومية والأهلية.

ـ تسهيل مشاركة الأفراد من الموظفين الحكوميين في العمل التطوعي واحتساب مشاركتهم جزءاً من عملهم الأصلي.

ـ توظيف معطيات التكنولوجيا الحديثة في تطوير مستوى الأداء في مجال إدارة العمل التطوعي.

ـ إنشاء إدارة تعنى بشؤون التطوع في بعض الوزارات مثل: (وزارة الصحة، وزارة التربية والتعليم، وزارة الحج، وزارة الشؤون الاجتماعية، وزارة الشؤون الإسلامية) لتطوير العمل التطوعي كل في مجال اختصاصه.

ـ تأهيل الكوادر البشرية للعمل في المؤسسات التطوعية الحكومية والأهلية لضمان نجاح سياسات العمل التطوعي.

ـ زيادة الدعم المالي اللازم لنجاح سياسات العمل التطوعي بحيث يشترك في هذه المسؤولية القطاع الحكومي والقطاع الخاص بما يعطيهما صبغة الشراكة.

ـ البعد عن الهواجس الأمنية المبالغ فيها لأن من شأن ذلك التضييق على مسار العمل التطوعي.

٤ ـ اتجاهات أفراد العينة من الخبراء حول الآليات المناسبة التي يمكن أن تعتمدها الاستراتيجية لتحقيق أهدافها:

أ ـ كشفت الدراسة أن أفراد العينة من الخبراء يوافقون بنسبة عالية تراوحت ما بين (٩٢,٠ ـ ٩٩,٥٠٪) على جميع العبارات التي تضمنتها آليات نشر ثقافة العمل التطوعي وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل. وعددها(٢٤)عبارة مرتبة تنازلياً حسب نسبة الموافقة كما يلي:

ـ خطبة صلاة الجمعة بالمسجد من كل أسبوع، بحيث يتناول الخطيب بيان فضل العمل التطوعي في خطب الجمعة بشكل متكرر ومنتظم.

ـ امتثال القدوة الحسنة في سلوك الوالدين من خلال مشاركتهما في بعض الأعمال التطوعية لأن من شأن ذلك أن يتعلم الأولاد هذا السلوك من والديهم بالمحاكاة (التعلم بالملاحظة).

ـ عقد شراكة بين المدارس والمؤسسات التطوعية للقيام ببعض الأنشطة التطوعية التي تتطلبها مواجهة الكوارث وتدريبهم عليها وتشجيعهم على الانخراط فيها.

ـ المحاضرات الدينية التي ينفذها المشايخ والدعاة بالمساجد، بحيث يخصص بعضاً منها لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم.

ـ البرامج الإذاعية والتلفزيونية الوعظية لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم.

ـ تربية الأطفال على العمل التطوعي من خلال بعض الترتيبات داخل المنزل كإيجاد(حصالة) يتبرع فيها كل واحد من الأطفال بنسبة معينه من مصروفه الشهري لصالح جمعية خيرية.

ـ إجراء مقابلات مع المتميزين في مجال العمل التطوعي داخل الوطن وخارجه، وتعريف الناس بمبادراتهم وعطاءاتهم وتقديمهم للمجتمع بوصفهم عناصر خيرة وبناءة.

ـ توظيف المناشط الإعلامية بالمدرسة (إذاعة المدرسة، المسرح المدرسي، الصحف الحائطية، الأفلام التعليمية، حصة النشاط... وغيرها) للعناية بموضوع العمل التطوعي.

ـ إنشاء قناة فضائية مهمتها التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع.

ـ إنشاء موقع (عملاق) على الإنترنت مهمته التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع.

ـ التغطية الإعلامية الواسعة للمؤتمرات والندوات والمحاضرات العلمية التي تتناول قضايا العمل التطوعي في كافة وسائل الإعلام التقليدي والجديد.

ـ تربية الأبناء على حب الآخرين وتقديم يد العون والمساعدة لهم لتعويدهم على حب التطوع.

ـ بناء مادة علمية (نظري ـ تطبيقي) يستكتب فيها فريق عمل عن التطوع وإدخالها ضمن مناهج التعليم العام دون أن تدخل في الامتحان.

ـ اتخاذ الجامعة إجراءات تنظيمية معينة كأن تجعل أداء ساعات معينة من العمل التطوعي جزءاً من متطلبات التخرج من الكلية.

ـ تشجيع الأولاد أثناء الإجازة السنوية للمدارس والجامعات على قضاء عدد من الساعات أسبوعياً في الجمعيات والمؤسسات التطوعية للمشاركة في بعض أنشطتها.

ـ تدريب الأطفال في رياض الأطفال على الألعاب الجماعية التي تنمي فيهم حب العمل الخيري والتطوعي.

ـ فتح باب القبول في الجامعات في تخصص يمنح الدبلوم في مجال العمل التطوعي.

ـ عقد المؤتمرات والندوات والمحاضرات الثقافية التي تعنى بترسيخ ثقافة العمل التطوعي في أوساط المجتمع.

ـ الكتيبات والمنشورات الوعظية وتوزيعها لبيان فضل العمل التطوعي.

ـ تدريب الأولاد على الأعمال التطوعية من خلال ما يسمى(وقف الوقت) يتم بموجبه قيام الولد بالدوام (ساعتين مثلاً) من كل أسبوع في مقر الجمعية للمشاركة بعض أنشطتها.

ـ الاهتمام بفعاليات المراكز الصيفية وتضمينها برامج وأنشطة هدفها ترسيخ ثقافة العمل التطوعي.

ـ إيجاد لوحة شرف داخل المدرسة والجامعة تحمل أسماء الطلاب المتميزين في العمل التطوعي من باب التحفيز المعنوي للطلاب للانخراط في هذا العمل.

ـ الكلمات الوعظية التي يلقيها الإمام عند الانتهاء من بعض الصلوات المفروضة، بحيث يخصص بعضاً منها للحديث عن فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم.

ـ عقد شراكة مع ما يسمى (نجوم المجتمع) من رياضيين وفنانين وشخصيات هامه للدعاية والإعلان عن أنشطة المؤسسة التطوعية وكسب ثقة الجمهور.

ب ـ كشفت الدراسة أن أفراد العينة من الخبراء يوافقون بنسبة عالية تراوحت ما بين (٩٤,٠ ـ ٩٩,٥٠٪) على جميع العبارات التي تضمنتها آليات تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذه العمل

في مجال إدارة الكوارث وعددها (٨) عبارات مرتبة تنازلياً حسب نسبة الموافقة كما يلي:

ـ استشارة الخبراء من أصحاب الاختصاص محلياً أو إقليميا أو عالمياً في الحلول المناسبة لعلاج نقاط الضعف التي تقف عائقاً دون تطور مسار العمل التطوعي.

ـ إلحاق العاملين في إدارات التطوع بدورات تأهيلية في هذا المجال لدى الدول المتقدمة(أمريكا، بريطانيا، كندا، استراليا... الخ) لاكتساب خبرات تلك الدول ونقلها إلى المملكة.

ـ دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالعدد اللازم من الكفاءات الإدارية القادرة على إحداث الفرق في مسار تطوير العمل التطوعي.

ـ دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالوسائل الفنية اللازمة كماً ونوعاً.

ـ توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة الحكومية وتمليك الجمهور صورة ايجابية عنها وإقناعهم بالانخراط في أنشطتها التطوعية.

ـ اعتماد إجراءات مرنة لاستقطاب المتطوعين بعيداً عن الإجراءات البيروقراطية المعقدة.

ـ منح المتطوع (المتدرب) الثقة التي يستحقها بتمكينه من ممارسة العمل الذي تطوع فيه وعدم تهميشه لضمان استمراره في هذا العمل.

ـ أن تأخذ المؤسسات الحكومية موضوع التطوع بشكل أكثر جدية بكل ما يترتب على ذلك إجراءات تؤدي إلى تطويره.

جـ ـ كشفت الدراسة أن أفراد العينة من الخبراء يوافقون بنسبة عالية تراوحت ما بين (٩٤,٠ ـ ٩٩,٥٠٪) على جميع العبارات التي تضمنتها آليات تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذه العمل في مجال إدارة الكوارث. وعددها (٩) عبارات مرتبة تنازلياً حسب نسبة الموافقة كما يلي:

ـ الاستفادة من تجارب الجمعيات التطوعية في البلدان الأخرى والاستنارة بخططها لتطوير العمل التطوعي في مجال الكوارث.

ـ زيــادة الاعتــماد على التمويل الذاتي من خلال إنشاء مشاريع يعود ريعها للمؤسسة التطوعية.

ـ زيادة الاهتمام بالعمل التطوعي في مجال الكوارث أسوة بمجالات التطوع الأخرى.

ـ توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة التطوعية وإقناع أفراد المجتمع بالانخراط في أنشطتها التطوعية.

ـ استقطاب الكفاءات الإدارية المتميزة القادرة على إدارة أعمال المؤسسة وبلورة خطط تطويرية طموحة.

ـ إنشاء إدارة تعنى بشؤون التطوع في المؤسسة تنظيماً وتخطيطاً وتطويراً.

ـ تأهيل المتطوعين في مجال الأنشطة التي تتطلبها مواجهة الكوارث بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية ذات العلاقة (كالدفاع المدني، الهلال الأحمر).

ـ بناء هيكل تنظيمي للمؤسسة قادر على تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

ـ زيادة الدعم المالي الحكومي للجمعيات والمؤسسات التطوعية.

د ـ كشفت الدراسة أن أفراد العينة من الخبراء يوافقون بنسبة عالية تراوحت ما بين (٥٠ , ٩٢ ـ ٥٠ , ٩٩٪) على جميع العبارات التي تضمنتها آليات تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث. وعددها (١٢) عبارة مرتبة تنازلياً حسب نسبة الموافقة كما يلي:

ـ التنسيق الفعال بين الدفاع المدني الجهاز المعني بإدارة الكوارث من جهة وبين كافة المؤسسات الحكومية والمؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي من جهة أخرى لتنظيم هذا العمل أثناء وقوع الكوارث.

ـ تحديد الأنشطة العملياتيه من قبل كل مؤسسة تطوعية والتي يمكن أن يساهم فيها المتطوع في مجال عمليات مواجهة الكوارث.

ـ وضع خطط وتجارب وهمية مسبقة (تجربة فرضية) لكيفية استدعاء ووصول المتطوعين إلى موقع الكارثة.

ـ إعداد البرامج التدريبية المناسبة لتأهيل المتطوعين من قبل كل مؤسسة تطوعية لممارسة تلك الأنشطة أو بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية المعنية.

- تحديد مسارات استقطاب المتطوعين إلى المؤسسة التطوعية (الدعاية، الإعلان الإعلامي، الإنترنت.....الخ).
- تحديد الأساليب المناسبة التي تحافظ على استمرارية المتطوع في عمله التطوعي (الشفافية،الإدماج، المشاركة، المشورة، إبراز عطاء المتطوع، المرونة الإدارية، التكريم... الخ).
- إيجاد قواعد بيانات دقيقة تحدث دورياً شاملة لجميع المعلومات المتعلقة بالمتطوعين في كل مؤسسة تطوعية.
- توفير الوسائل اللازمة لنقل المتطوعين إلى موقع الكارثة.
- تجهيز المتطوعين بوسائل الحماية الشخصية اللازمة.
- توفير الإشراف الملائم لتوجيه المتطوعين أثناء مباشرة عملهم في موقع الكارثة.
- تقييم أداء المتطوعين أثناء مباشرة عملهم في موقع الكارثة من الناحية التنظيمية والتنفيذية والتأهيلية.
- تحديد طرق وأساليب تكريم المتطوعين بشكل فوري بعد انتهاء الكارثة ودون تأخير(شهادات شكر، أوسمة، ميداليات، دروع تذكارية.....الخ).

٥ .٣ التوصيات

١ ـ الاستفادة من الاستراتيجية التي توصل إليها الباحث في هذه الدراسة لتطوير واقع العمل التطوعي على مستوى المؤسسات الحكومية والأهلية ذات العلاقة.

٢ ـ تبادل الخبرات مع الدول المتقدمة للاستفادة من تجارب تلك الدول في تطوير واقع العمل التطوعي في مجتمعنا السعودي ومؤسساتنا الحكومية والأهلية ذات العلاقة.

٣ ـ اعتماد السياسات اللازمة التي من شأنها ترسيخ ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع وتنظيمه على مستوى المؤسسات الحكومية والأهلية.

٤ ـ أن تنهض مؤسسات التنشئة الاجتماعية ممثلة في المؤسسات التعليمية والتربوية والدينية والإعلامية بمسؤولياتها تجاه ترسيخ ثقافة العمل التطوعي في أوساط المجتمع.

٥ ـ أن تأخذ المؤسسات الحكومية المعنية موضوع العمل التطوعي بالجدية اللازمة لتطويره على مستوى تلك المؤسسات وفق خطط مرسومة بالتكامل مع أدوار المؤسسات الأخرى ذات العلاقة سواء كانت حكومية أو أهلية.

٦ ـ أن تعمل الجمعيات والمؤسسات التطوعية على إعادة تأهيل نفسها من حيث التطوير الإداري والتنظيمي لتلك المؤسسات وتوفير الإمكانات الإدارية والمادية والتقنية اللازمة، و الترويج لأنشطتها التطوعية وجذب أفراد المجتمع للانخراط فيها.

٧ ـ إنشاء مزيد من الكراسي البحثية التي تعنى بالدراسات والبحوث في مجال العمل التطوعي.

٥ .٤ المقترحات:

ـ إجراء دراسة تتبعيه على مستوى المؤسسات الحكومية المعنية لبحث مدى تطور سير العمل التطوعي في مجال الكوارث في تلك المؤسسات. وتحديد المعوقات التي تقف عائقاً في سبيل تطويره.

ـ إجراء دراسة مقارنة بين المؤسسات الحكومية والأهلية المعنية لبحث مدى الاستعدادات المالية والبشرية والأنظمة الإدارية والفنية في تلك المؤسسات القادرة على إحداث الفرق في مسار تطوير العمل التطوعي في مجال الكوارث. وسبل تطويرها.

استراتيجية وطنية مقترحة للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بالمملكة العربية السعودية

المقدمـــة

العمل التطوعي ظاهرة إنسانية ارتبطت بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل البشرية منذ الأزل. كما أنه مظهراً حضارياً يدل على مدى تقدم الشعوب ورقيها. ويمثل ركيزة أساسية في بناء الفرد والمجتمع، ويساهم في نشر روح التماسك الاجتماعي بين أفراد المجتمع بمختلف فئاتهم وشرائحهم.

إن العمل التطوعي يعزز الروح الوطنية ولا سيما أثناء الحروب والكوارث والأزمات حينما يتوحد المجتمع بجميع تنوعاته المناطقية أو المذهبية أو العرقية فيتفانى في خدمة غيره تطوعاً متناسياً خلافاته وإنكاره لحقوقه ومصالحه الفردية لمصلحة الجماعة.وبالتالي فإن إقبال الأفراد والجماعات على العمل التطوعي يتطلب تحقيق درجة عالية من الوعي لدى أفراد المجتمع بأهمية العمل التطوعي واستمراريته وتطويره، وخلق اتجاهات ايجابيه لديهم نحو الأعمال التطوعية من خلال تفعيل دور وسائل التنشئة الاجتماعية المختلفة، وإيجاد مؤسسات وإدارات واعية وفعاليات وكوادر مؤهلة في جميع التخصصات لتستفيد من طاقات الأفراد في المجتمع وتستقطب العناصر الفاعلة للمجتمع، كما لابد من تضافر الجهود الحكومية والأهلية وتوظيف تلك الجهود في صالح تفعيل العمل التطوعي وتطويره.

ويعتبر التطوع نشاط إنساني تحتاج إليه الشعوب والمجتمعات في ظروف السلم والحرب والكوارث. فهو يؤدي دوراً رديفاً للحكومات ورافداً لأعملها وجهودها. لذا لا ينبغي أن يكون التطوع عملاً مؤقتاً وارتجالياً عند كل كارثة أو أزمة بل من الضروري أن يكون عملاً مؤسسياً ضمن منظومة من الاستعدادات المالية والجهود البشرية. إضافة إلى أنظمة إدارية وفنية تحقق له القدرة على تقديم العون والمساعدة والإغاثة في كل وقت وكل مكان.

وإذا كان العمل التطوعي يلعب دوراً محورياً ومهماً في مواجهة الكوارث فإن أحداث كارثة سيول جدة كشفت تواضع وعشوائية العمل التطوعي في مواجهة الكوارث بالمملكة، وبالرغم من أن مئات المتطوعين من مختلف شرائح المجتمع باشروا العمل الإغاثي من اليوم الأول لحدوث الكارثة إلا أن مشاركاتهم كانت بمبادرات فردية انطلاقا من عاطفة إسلامية وإنسانية جياشة حركتها الكارثة، ولم تتم هذه المشاركة من خلال تنظيم مؤسسي حكومي أو أهلي يضفي

على عملهم صفة التنظيم والانضباطية ويضمن استمراريتهم في العمل التطوعي المؤسسي بعد انقضاء الكارثة، وذلك بسبب غياب الدور المفترض للمؤسسات الحكومية والأهلية في هذا الشأن، وهو ما جعل مشاركتهم التطوعية تأخذ صفة العشوائية وتنقطع صلتهم بالعمل التطوعي بانتهاء الكارثة بالرغم من كل الجهود العظيمة التي بذلوها وأسهمت بدرجة كبيرة في تخفيف حجم المأساة وإنقاذ الأرواح والممتلكات ومواساة المتضررين نفسياً وتوفير الكثير من المستلزمات الضرورية بالمشاركة مع الجهات الرسمية ذات العلاقة.

لذا جاءت هذه الاستراتيجية الوطنية المقترحة للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بالمملكة العربية السعودية كمساهمة من الباحث مع غيره من المهتمين بهذا المجال في إيجاد الحلول المناسبة التي من شأنها تطوير واقع العمل التطوعي بالمملكة خاصة أوقات الأزمات الكوارث. وهذه الاستراتيجية ماهي إلا محصلة لدراسة علمية طبقت على مجموعة من الخبراء من أصحاب الاختصاص بلغ عددهم (٧٥) خبير باستخدام منهجية دلفاي. وقد تكونت هذه الاستراتيجية من: (المنطلقات ـ الأهداف ـ السياسات العامة ـ الآليات) وذلك على النحو التالي:

أولاً: المنطلقات الاستراتيجية

تقوم هذه الاستراتيجية على عدد من المنطلقات الشرعية والوطنية والنظامية والاجتماعية. نتناولها بشيء من التفصيل فيما يلي:

١ـ المنطلق الشرعي(*): يتمثل هذا المنطلق في الجوانب التالية:

ـ تحقيق المقاصد الشرعية: المتمثلة في حماية الضرورات الخمس: «الدين، النفس، العقل، النسل، العرض» ويأتي هذا في إطار التعاون على البر والتقوى. قال تعالى: ﴿...وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ... ﴿٢﴾ (المائدة)

ـ تحقيق مبدأ وحدة الأمة: لقوله ﷺ «مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم مثل الجسد إذا أشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى». رواه البخاري ومسلم.

(*) تم تحكيم هذا المنطلق من قبل الدكتور / محمد محمد عامر أستاذ مشارك بقسم الفقه بكلية الشريعة ـ جامعة الملك خالد

ـ إصلاح الدين والدنيا: فترك العمل التطوعي في مواجهة الكوارث شبيه بما قاله الرسول ﷺعن قوم استهموا في سفينة فكان بعضهم أعلاها وبعضهم أسفلها فلو تُرِك من في أسفلها أن يخرقوها لغرق الجميع.

ـ تحقيق قاعدة النفع المتعدي أولى من النفع القاصر: ولذلك كانت صدقة التطوع أفضل من صوم التطوع لأن الصدقة نفعها يتعدى إلى الفقير بينما الصوم نفعه قاصر على صاحبه، الأمر نفسه ينطبق على مسألة التطوع في مجال الكوارث حيث يتعدى نفعه إلى الآخرين.

ـ تحقيق الدعوة إلى إغاثة الملهوف والمنكوب: فعن موسى الأشعري رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قال: قال رسول الله ﷺ: «على كل مسلم صدقه فقالوا: يا نبي الله فمن لم يجد؟ قال: يعمل بيده فينفع نفسه ويتصدق» قالوا: فإن لم يجد؟ قال: «يعين ذا الحاجة الملهوف..» رواه البخاري.

٢ـ المنطلق الوطني: يتمثل هذا المنطلق في الجوانب التالية:

ـ حث القيادة السياسية على تطوير واقع العمل التطوعي، من ذلك كلمة أمير منطقة عسير في الاجتماع الرابع للمجلس التنسيقي للجمعيات الخيرية بالمنطقة لعام ١٤٣٤هـ والتي حث فيها على إبراز دور الجمعيات وقت الأزمات والكوارث.

ـ توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بتشجيع الشباب على المشاركة في العمل التطوعي بكافة أنواعه والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط في أعماله.

ـ توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بإنشاء مركز وطني للأعمال التطوعية يعنى بتنظيم العمل التطوعي والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط فيه.

ـ أهمية العمل التطوعي في دعم العمل الحكومي وتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

ـ أهمية العمل التطوعي في دعم الهوية الوطنية من خلال توطيد الشعور بالانتماء لدى شرائح المجتمع المختلفة.

ـ أهمية العمل التطوعي كأحد قيم المواطنة التي تسهم في تحقيق الأمن بمفهومه الشامل خاصة أوقات الأزمات والكوارث.

ـ أهمية العمل التطوعي في دعم الاقتصاد الوطني من خلال تخفيف العبء المالي عن كاهل الدولة.

٣ـ المنطلق النظامي: يتمثل هذا المنطلق في الجوانب التالية:

ـ المادة (٢٧) من النظام الأساسي للحكم والتي نصت على: «تشجيع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية.

ـ لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني الصادرة بقرار سمو وزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني رقم (١٢/ ٢/ و/ ١/ دف) وتاريخ (١٥/ ١/ ١٤٢٢هـ).

ـ نظام جمعية الإسعاف الخيري الصادر بالأمر السامي الملكي رقم (٢٢٠٦) وتاريخ (٢/ ٣/ ١٣٥٤هـ) حيث نصت الفقرة (٥ـ و) من المادة الأولى لهذا النظام على: «تشكيل فرق تطوعية مستديمة بموجب نظام الجمعية الداخلي».

ـ لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٠٧) وتاريخ (٢٥/ ٦/ ١٤١٠هـ)، بشأن تنظيم عمل هذه الجمعيات والمؤسسات.

٤ـ المنطلق الاجتماعي: يتمثل هذا المنطلق في الجوانب التالية:

ـ العمل التطوعي عمل إنساني موجه إلى جميع فئات المجتمع وشرائحه دون تمييز على أي أساس كان فالكل سواسية في ميزان العمل الإنساني.

ـ العمل التطوعي سلوك يحقق معنى الإيثار والتكاتف الاجتماعي بين أفراد المجتمع بعيداً عن نزعة الأنانية وحب الذات.

ـ وجود حاجات اجتماعية لا يمكن إشباعها بطريقة سوية إلا بالعمل التطوعي، هذه الحاجات تزداد عمقاً أوقات الأزمات والكوارث.

ـ العمل التطوعي يسهم في معالجة حالة « الاغتراب» والعزلة الاجتماعية التي يعيشها بعض الشباب والتي تعمل على هدر إمكاناتهم وتهميش دورهم الاجتماعي.

ـ العمل التطوعي يمثل أحد طرق إدماج الفئات السكانية التي تعاني من التهميش كالنساء والأطفال والمسنين في الحياة الاجتماعية.

ـ العمل التطوعي يحقق معنى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية المشتركة لكل المواطنين من أجل تنمية مجتمعهم.

ـ العمل التطوعي يسهم في اكتساب الفرد مهارات وخبرات جديدة قد يحتاجها مستقبلاً في حياته العملية والتي قد لا تتوافر إلا من خلال مراكز التطوع.

ثانياً: أهدف الاستراتيجية

تسعى هذه الاستراتيجية إلى تحقيق خمسة أهداف أساسية تتمثل في الآتي:

١ ـ الهدف العام

تطوير مستوى العمل التطوعي في المجتمع السعودي في مجال العمليات التي تتطلبها إدارة الكوارث كعمليات الإنقاذ والإخلاء والإيواء والإغاثة والإسعاف... ونحو ذلك.

٢ ـ الأهداف الفرعية:

ـ ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل.

ـ تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث.

ـ تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث.

ـ تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بما يحقق أقصى استفادة ممكنه من الكوادر البشرية المتطوعة أثناء عمليات المواجهة.

ثالثاً: السياسات العامة

تتضمن الاستراتيجية عدداً من السياسات العامة اللازم تبنيها لضمان نجاحها في تحقيق أهدافها أهمها:

ـ اعتماد نظام عام للتطوع يهدف إلى تطوير العمل التطوعي، وتحديد آلياته، ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع ومؤسساته، وتبيان الحقوق والواجبات بين أطراف العمل التطوعي.

ـ إنشاء هيئة وطنية عليا ترعى شؤون التطوع وتؤسس لشراكة واسعة النطاق بين المؤسسات الحكومية من جهة ومؤسسات المجتمع المدني وقطاع الأعمال من جهة أخرى.

ـ إتاحة مساحة إعلانية مجانية لمؤسسات العمل التطوعي في وسائل الإعلام الحكومية والأهلية.

ـ جعل ممارسة العمل التطوعي بديلاً اختيارياً عن بعض العقوبات بالسجن أو عقوبات الغرامات المالية (غرامات المخالفات المرورية مثلا).

ـ تقديم حزمة تحفيزية للعمل التطوعي كتخفيض رسوم الخدمات (الكهرباء، الاتصالات، تذاكر الطيران، رسوم الدراسة في المدارس والجامعات الأهلية...)

ـ إنشاء جوائز وطنية تقدم للمتميزين في العمل التطوعي من الأفراد والمؤسسات.

ـ الاحتفال بيوم التطوع العالمي على مستوى المؤسسات الحكومية والأهلية.

ـ التوسع في تأسيس الهيئات التطوعية وتسهيل إصدار التراخيص اللازمة لها.

ـ البعد عن الهواجس الأمنية المبالغ فيها لأن من شأن ذلك التضييق على مسار العمل التطوعي.

ـ تسهيل مشاركة الأفراد من الموظفين الحكوميين في العمل التطوعي واحتساب مشاركتهم جزءاً من عملهم الأصلي.

ـ إنشاء إدارة تعنى بشؤون التطوع في بعض الوزارات مثل: (وزارة الصحة، وزارة التربية والتعليم، وزارة الحج، وزارة الشؤون الاجتماعية، وزارة الشؤون الإسلامية) لتطوير العمل التطوعي كل في مجال اختصاصه.

ـ تشجيع البحث العلمي في تقويم وتطوير واقع العمل التطوعي في المجتمع السعودي.

ـ زيادة الدعم المالي اللازم لنجاح سياسات العمل التطوعي بحيث يشترك في هذه المسؤولية القطاع الحكومي والقطاع الخاص بما يعطيهما صبغة الشراكة.

ـ تأهيل الكوادر البشرية للعمل في المؤسسات التطوعية الحكومية والأهلية لضمان نجاح سياسات العمل التطوعي.

ـ توظيف معطيات التكنولوجيا الحديثة في تطوير مستوى الأداء في مجال إدارة العمل التطوعي.

ـ الاستفادة من التجارب والخبرات العربية والإقليمية والدولية الناجحة في مجال إدارة العمل التطوعي في مواجهة الكوارث، وتبادل الخبرات مع مراكز الاختصاص في هذا الشأن.

ـ إنتاج مواد إعلامية لتشكيل الوعي الاجتماعي بأهمية الانخراط في العمل التطوعي.

رابعاً: آليات الاستراتيجية

تتضمن الاستراتيجية عدداً من الآليات المناسبة لتحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها و هذه الآليات تتناول أبعاداً أربعة تتمثل في الآتي:

١ـ آليات نشر ثقافة العمل التطوعي وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل

تنفذ هذه الآليات بواسطة مؤسسات التنشئة الاجتماعية كل في مجال اختصاصه وذلك النحو التالي:

أ ـ المؤسسة الدينية

يمكن للمؤسسة الدينية القيام بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع من خلال الأخذ ببعض الأساليب المناسبة لتحقيق هذا الهدف منها:

ـ خطبة صلاة الجمعة بالمسجد من كل أسبوع، بحيث يتناول الخطيب بيان فضل العمل التطوعي في خطب الجمعة بشكل متكرر ومنتظم.

ـ الكلمات الوعظية التي يلقيها الإمام عند الانتهاء من بعض الصلوات المفروضة، بحيث يخصص بعضاً منها للحديث عن فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم.

ـ المحاضرات الدينية التي ينفذها المشايخ والدعاة بالمساجد، بحيث يخصص بعضاً منها لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم.

ـ الكتيبات والمنشورات الوعظية وتوزيعها لبيان فضل العمل التطوعي.

ـ البرامج الإذاعية والتلفزيونية الوعظية لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم.

ب ـ مؤسسة الأسرة

يمكن لمؤسسة الأسرة القيام بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين أبنائها بانتهاج بعض الأساليب المناسبة لتحقيق هذا الهدف منها:

ـ امتثال القدوة الحسنة في سلوك الوالدين من خلال مشاركتهما في بعض الأعمال التطوعية لأن من شأن ذلك أن يتعلم الأولاد هذا السلوك من والديهم بالمحاكاة (التعلم بالملاحظة).

ـ تربية الأبناء على حب الآخرين وتقديم يد العون والمساعدة لهم لتعويدهم على حب التطوع.

ـ تربية الأطفال على العمل التطوعي من خلال بعض الترتيبات داخل المنزل كإيجاد (حصالة) يتبرع فيها كل واحد من الأطفال بنسبة معينه من مصروفه الشهري لصالح جمعية خيرية.

ـ تدريب الأولاد على الأعمال التطوعية من خلال ما يسمى (وقف الوقت) يتم بموجبه قيام الولد بالدوام (ساعتين مثلاً) من كل أسبوع في مقر الجمعية للمشاركة بعض أنشطتها.

ـ تشجيع الأولاد أثناء الإجازة السنوية للمدارس والجامعات على قضاء عدد من الساعات أسبوعياً في الجمعيات والمؤسسات التطوعية للمشاركة في بعض أنشطتها.

ج ـ المؤسسة التعليمية

يمكن للمؤسسة التعليمية القيام بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب والطالبات بانتهاج بعض الأساليب المناسبة لتحقيق هذا الهدف منها:

ـ تدريب الأطفال في رياض الأطفال على الألعاب الجماعية التي تنمي فيهم حب العمل الخيري والتطوعي.

ـ عقد شراكة بين المؤسسات التعليمية (مدارس ـ جامعات) والمؤسسات التطوعية للقيام ببعض الأنشطة التطوعية التي تتطلبها مواجهة الكوارث وتدريبهم عليها وتشجيعهم على الانخراط فيها.

ـ بناء مادة علمية (نظري ـ تطبيقي) يستكتب فيها فريق عمل عن التطوع وإدخالها ضمن مناهج التعليم العام دون أن تدخل في الامتحان.

ـ توظيف المناشط الإعلامية بالمدرسة (إذاعة المدرسة، المسرح المدرسي، الصحف الحائطية، الأفلام التعليمية، حصة النشاط... وغيرها) للعناية بموضوع العمل التطوعي.

ـ الاهتمام بفعاليات المراكز الصيفية وتضمينها برامج وأنشطة هدفها ترسيخ ثقافة العمل التطوعي.

ـ اتخاذ الجامعة إجراءات تنظيمية معينة كأن تجعل أداء ساعات معينة من العمل التطوعي جزءاً من متطلبات التخرج من الكلية.

ـ فتح باب القبول في الجامعات في تخصص يمنح الدبلوم في مجال العمل التطوعي.

ـ إيجاد لوحة شرف داخل المدرسة والجامعة تحمل أسماء الطلاب المتميزين في العمل التطوعي من باب التحفيز المعنوي للطلاب للانخراط في هذا العمل.

د ـ المؤسسة الإعلامية والثقافية:

يمكن للمؤسسة الإعلامية والثقافية القيام بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع من خلال الأخذ ببعض الأساليب المناسبة لتحقيق هذا الهدف منها:

ـ إنشاء قناة فضائية مهمتها التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع.

ـ إنشاء موقع (عملاق) على الإنترنت مهمته التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع.

ـ إجراء مقابلات مع المتميزين في مجال العمل التطوعي داخل الوطن وخارجه، وتعريف الناس بمبادراتهم وعطاءاتهم وتقديمهم للمجتمع بوصفهم عناصر خيرة وبناءة.

ـ التغطية الإعلامية الواسعة للمؤتمرات والندوات والمحاضرات العلمية التي تتناول قضايا العمل التطوعي في كافة وسائل الإعلام التقليدي والجديد.

ـ عقد المؤتمرات والندوات والمحاضرات الثقافية التي تعنى بترسيخ ثقافة العمل التطوعي في

أوساط المجتمع.

ـ عقد شراكة مع ما يسمى (نجوم المجتمع) من رياضيين وفنانين وشخصيات هامه للدعاية والإعلان عن أنشطة المؤسسة التطوعية وكسب ثقة الجمهور.

٢ـ آليات تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذه العمل في مجال إدارة الكوارث. والمتمثلة في الآتي:

ـ أن تأخذ المؤسسات الحكومية موضوع التطوع بشكل أكثر جدية بكل ما يترتب على ذلك إجراءات تؤدي إلى تطويره.

ـ اعتماد إجراءات مرنة لاستقطاب المتطوعين بعيداً عن الإجراءات البيروقراطية المعقدة.

ـ دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالعدد اللازم من الكفاءات الإدارية القادرة على إحداث الفرق في مسار تطوير العمل التطوعي.

ـ دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالوسائل الفنية اللازمة كماً ونوعاً.

ـ إلحاق العاملين في إدارات التطوع بدورات تأهيلية في هذا المجال لدى الدول المتقدمة(أمريكا، بريطانيا، كندا، استراليا... الخ) لاكتساب خبرات تلك الدول ونقلها إلى المملكة.

ـ استشارة الخبراء من أصحاب الاختصاص محلياً أو إقليميا أو عالمياً في الحلول المناسبة لعلاج نقاط الضعف التي تقف عائقاً دون تطور مسار العمل التطوعي.

ـ توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة الحكومية وتمليك الجمهور صورة ايجابية عنها وإقناعهم بالانخراط في أنشطتها التطوعية.

ـ منح المتطوع (المتدرب) الثقة التي يستحقها بتمكينه من ممارسة العمل الذي تطوع فيه وعدم تهميشه لضمان استمراره في هذا العمل.

٣ـ آليات تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الأهلية، المؤسسات التطوعية) في الارتقاء بهذه العمل في مجال إدارة الكوارث، والمتمثلة في الآتي:

ـ بناء هيكل تنظيمي للمؤسسة قادر على تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

ـ إنشاء إدارة تعنى بشؤون التطوع في المؤسسة تنظيماً وتخطيطاً وتطويراً.

ـ زيادة الاهتمام بالعمل التطوعي في مجال الكوارث أسوة بمجالات التطوع الأخرى.

ـ تأهيل المتطوعين في مجال الأنشطة التي تتطلبها مواجهة الكوارث بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية ذات العلاقة (كالدفاع المدني، الهلال الأحمر).....الخ.

ـ استقطاب الكفاءات الإدارية المتميزة القادرة على إدارة أعمال المؤسسة وبلورة خطط تطويرية طموحة.

ـ زيادة الدعم المالي الحكومي للجمعيات والمؤسسات التطوعية.

ـ زيادة الاعتماد على التمويل الذاتي من خلال إنشاء مشاريع يعود ريعها للمؤسسة التطوعية.

ـ الاستفادة من تجارب الجمعيات التطوعية في البلدان الأخرى والاستنارة بخططها لتطوير العمل التطوعي في مجال الكوارث.

ـ توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة التطوعية وإقناع أفراد المجتمع بالانخراط في أنشطتها التطوعية.

٤ـ آليات تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث. والمتمثلة في الآتي:

ـ التنسيق الفعال بين الدفاع المدني الجهاز المعني بإدارة الكوارث من جهة وبين كافة المؤسسات الحكومية والمؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي من جهة أخرى لتنظيم هذا العمل أثناء وقوع الكوارث.

ـ تحديد الأنشطة العملياتيه من قبل كل مؤسسة تطوعية والتي يمكن أن يساهم فيها المتطوع في مجال عمليات مواجهة الكوارث.

ـ إعداد البرامج التدريبية المناسبة لتأهيل المتطوعين من قبل كل مؤسسة تطوعية لممارسة تلك الأنشطة أو بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية المعنية.

ـ تحديد مسارات استقطاب المتطوعين إلى المؤسسة التطوعية (الدعاية، الإعلان الإعلامي، الإنترنت.....الخ).

ـ إيجاد قواعد بيانات دقيقة تحدث دورياً شاملة لجميع المعلومات المتعلقة بالمتطوعين في كل مؤسسة تطوعية.

ـ تحديد الأساليب المناسبة التي تحافظ على استمرارية المتطوع في عمله التطوعي (الشفافية، الإدماج، المشاركة، المشورة، إبراز عطاء المتطوع، المرونة الإدارية، التكريم.... الخ).

ـ تجهيز المتطوعين بوسائل الحماية الشخصية اللازمة.

ـ توفير الوسائل اللازمة لنقل المتطوعين إلى موقع الكارثة.

ـ وضع خطط وتجارب وهمية مسبقة (تجربة فرضية) لكيفية استدعاء ووصول المتطوعين إلى موقع الكارثة.

ـ توفير الإشراف الملائم لتوجيه المتطوعين أثناء مباشرة عملهم في موقع الكارثة.

ـ تقييم أداء المتطوعين أثناء مباشرة عملهم في موقع الكارثة من الناحية التنظيمية والتنفيذية والتأهيلية.

ـ تحديد طرق وأساليب تكريم المتطوعين بشكل فوري بعد انتهاء الكارثة ودون تأخير (شهادات شكر، أوسمة، ميداليات، دروع تذكارية.....الخ).

وبناء على النتائج التي كشفت عنها الدراسة يقترح الباحث تصوراً... **للرؤية والرسالة والأهداف والقيم**، التي يمكن أن تأخذ بها المؤسسة التطوعية لتطوير واقع عملها التطوعي في مجال مواجهة الكوارث. وذلك على النحو التالي:

ـ الرؤية

الوصول بالعمل التطوعي في مجال مواجهة الكوارث إلى درجة عالية من الفعالية على مستوى المؤسسة.

ـ الرسالة

تلتزم المؤسسة بتقديم خدمة تطوعية متميزة لأفراد المجتمع المتضررين من جراء الكوارث، من حيث المساهمة في تخفيف معاناتهم، ومعالجة أوضاعهم، وتوفير الخدمات الضرورية لهم.

ـ الأهداف:

ـ زيادة فعالية المؤسسة في تطوير واقع العمل التطوعي لديها في المجالات التي تتطلبها مواجهة الكوارث.

ـ توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة وإقناع أفراد المجتمع بالانخراط في أنشطتها التطوعية.

ـ استقطاب الكفاءات الإدارية المتميزة القادرة على إدارة أعمال المؤسسة وبلورة خطط تطويرية طموحة.

ـ اعتماد إجراءات مرنة لاستقطاب المتطوعين بعيداً عن الإجراءات البيروقراطية المعقدة.

ـ إعداد البرامج التدريبية المناسبة لتأهيل المتطوعين في مجال الأنشطة التي تتطلبها عمليات مواجهة الكوارث.

ـ المحافظة على استمرارية المتطوع في عمله التطوعي من خلال الأخذ بالأساليب التي تحقق هذه الغاية ومنها:(الثقة في قدرات المتطوع، الشفافية، الإدماج، المشاركة، إبراز عطاء المتطوع، المرونة الإدارية، التكريم).

ـ التنسيق الفعال مع كافة المؤسسات التطوعية المعنية لضمان تنظيم العمل التطوعي في مجال مواجهة الكوارث، بعيداً عن الارتجال والعشوائية، أو التضارب والازدواجية.

ـ القيم:

ترتكز المؤسسة في عملها على مجموعة من القيم المستمدة من عدة منطلقات شرعية ووطنية واجتماعية ونظامية كما يلي:

قيمة شرعية: تنطلق من حث الدين الإسلامي على التطوع في إطار التعاون على البر والتقوى، وعلى أساس أن النفع المتعدي خير من النفع القاصر، قال تعالى: ﴿... وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ... ﴿٢﴾ (المائدة).

قيمة وطنية: تنطلق من الأثر الإيجابي الذي يتركه العمل التطوعي في دعم الوحدة الوطنية خاصة أوقات الأزمات والكوارث.

قيمة اجتماعية: تنطلق من الأثر الإيجابي الذي يتركه العمل التطوعي في تحقيق التكاتف الاجتماعي بعيداً عن نزعة الأنانية، وسد الحاجات الاجتماعية التي تزداد عمقاً أثناء الأزمات والكوارث.

قيمة نظامية: تنطلق من الأنظمة التي سنتها الدولة وعلى رأسها المادة (٢٧) من النظام الأساسي للحكم والتي نصت على:«تشجيع المؤسسات على الاسهام في الأعمال الخيرية».

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم

أولاً: المراجع العربية:

إدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي (٢٠١١م) الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

الأسمري، عبدالعزيز (٢٠٠٩م). نحو بناء برنامج تدريبي لتطوير المهارات الاستراتيجية للقادة الأمنيين، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

الأصفر، أحمد (٢٠٠٠م). العمل التطوعي والحد من انتشار الأمية، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي بعنوان «الأمن مسؤولية الجميع»، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

آفاق (١٤٣٤هـ). رسالة جامعة الملك خالد الأسبوعية، ع ٩٢.

الباز، راشد سعد (١٤٢٢هـ). الشباب والعمل التطوعي، دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض، مجلة البحوث الأمنية، مج١، ع٢٠، الرياض: كلية الملك فهد الأمنية.

بدوي، هناء حافظ (٢٠٠٤م). أجهزة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

بكار، عبدالكريم (٢٠١١م). ثقافة العمل التطوعي: كيف نرسخها؟ وكيف نعممها؟، الرياض: مؤسسة الإسلام اليوم.

البورسعيدي، راشد (٢٠٠٦م). العمل التطوعي في المجتمع العماني (الواقع وآليات التفعيل)، مجلة شؤون اجتماعية، ع ٨٩، سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

البيالي، يوسف (٢٠٠٧م). تطور المجتمع المدني وأثره على الأمن الوطني في المملكة العربية السعودية، أطروحة دكتوراه، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

البيشي، محمد بن ناصر (١٤٣١هـ). التخطيط الاستراتيجي (مفاهيم وتطبيقات)، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر.

توصيات ونتائج الزيارة الاستطلاعية السابعة في مجال العمل الاجتماعي التطوعي (١٩٩٦م)، المكتب التنفيذي، مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

التويجري، صالح بن حمد (٢٠١٢م). التطوع بين ضرورة العمل التطوعي وغياب ثقافته، صحيفة الجزيرة، ع ١٤٦٦٦، الرياض: مؤسسة الجزيرة للصحافة والنشر.

التويجري، صالح بن حمد (٢٠١٣م). التطوع ثقافته وتنظيمه، الرياض: دار مملكة نجد للنشر والتوزيع.

الجحني، علي فايز (٢٠٠٩م). محددات الشرطية المجتمعية، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

الجضعي، خالد سعد (١٤٢٦هـ). تقنيات صنع القرار، الجزء الأول والثاني، ط١، الرياض.

الجعيد، فوزي (١٤٢٥هـ). التخطيط والتنظيم في إدارة المتطوعين، اللقاء السنوي الرابع للجهات الخيرية، ط٢، المنطقة الشرقية.

الحارثي، عبدالرحمن (٢٠١٠م). تصور مقترح لدور الأسرة في إكساب قيم العمل التطوعي لدى أبنائها من منظور إسلامي، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.

الحارثي، عسكر (٢٠١٠م). مؤسسات العمل التطوعي ودورها في خدمة المجتمع، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر الإمارات الثاني للتطوع، الرياض: الغرفة التجارية الصناعية.

الحلوان، سعد (١٤٢١هـ). دور لجان الدفاع المدني الفورية في مراحل إدارة الكارثة، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

الحملاوي، محمود رشاد (١٩٩١م). التخطيط الاستراتيجي، القاهرة: مكتبة عين شمس.

حموده، مسعد الفاروق (١٩٩٧م). تنظيم المجتمع في أجهزة الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، مطبعة الأمانة.

حواش، جمال وعبد الله، عزة (٢٠٠٦م).التخطيط لإدارة الكوارث وأعمال الإغاثة، القاهرة: إيتراك للنشر والتوزيع.

الخضيري، زينب إبراهيم (١٤٣٤هـ). لبناء عالم أفضل.. تطوع، مجلة ثمار، ع٢٧، الرياض، الندوة العالمية للشباب الإسلامي.

الخطيب، عبد الله عبدالحميد (٢٠١٠م). العمل الجماعي التطوعي، القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة.

الخطيب، عبدالله عبدالحميد (١٩٩٥م). الإسهام الاقتصادي والاجتماعي لمنظمات القطاع الثالث العاملة في الأردن، عمان: الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.

الخطيب، عبدالله عبدالحميد (١٩٩٥م). الخير العربي رؤية مستقبلية، بحث مقدم إلى مؤتمر الخير الذي تنظمه مؤسسات الرعاية الاجتماعية، بيروت، دار الأيتام الإسلامية.

الخلف، شروق وإسماعيل، محمد (٢٠١٢م). المواطنة وتعزيز العمل التطوعي، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، الرياض: جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن.

خليل، أحمد وعدس، عمر (١٤١٤هـ). إدارة الأزمة الأمنية وأثرها في مواجهة الإرهاب، القاهرة: مطابع روز اليوسف.

خليل، نبيل مرسي (١٩٩٦م). التخطيط الاستراتيجي، ط٢، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

درويش، أماني (٢٠٠٨م). العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، دراسة استطلاعية، جمهورية مصر: جامعة حلوان.

درويش، يحي حسن (١٩٨٩م). تاريخ العمل الاجتماعي التطوعي في المجتمع المصري، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر التنظيمات الأهلية العربية، القاهرة.

الدوري، زكريا مطلك (٢٠٠٥م). الإدارة الاستراتيجية: مفاهيم وعمليات وحالات دراسية، عمان: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.

الدوري، عدنان (١٩٨٥م). جناح الأحداث: المشكلة والسبب، الكويت: ذات السلاسل.

الرباح، عبد اللطيف (٢٠٠٦م). التربية على العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الإنسانية، دراسة تأصيلية، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، مج ١٢، ع٣، القاهرة: جامعة حلوان.

رفاعي، ممدوح وجبريل، ماجدة (٢٠٠٩م). إدارة الأزمات، القاهرة: كلية التجارة، جامعة عين شمس.

الزهراني، أحمد محمد (١٤١٧هـ). الأسس النظرية والعلمية لإدارة الكوارث ومدى تطبيقها في إدارة الأزمة، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

زيتون، كمال عبدالحميد (١٤٢٦هـ). تصميم البحوث الكيفية، ط١، القاهرة: عالم الكتب.

أبو زينة، فريد وآخرون(٢٠٠٥م). مناهج البحث العلمي، ط١، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع.

سبيه، محمد حمزه (١٩٨٩م). النظام التطوعي للدفاع المدني في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

السواط وآخرون (٢٠٠٧م). الإدارة العامة، المفاهيم ـ الوظائف ـ الأنشطة، ط٣، الرياض: دار حافظ للنشر والتوزيع.

أبوشامة، عباس (١٩٩٦م). المنظور الأمني للكوارث الطبيعية، مجلة الفكر الشرطي، ع ٢، الشارقة: شرطة الشارقة.

أبو شامة، عباس (٢٠٠٩م). مواجهة الكوارث غير التقليدية، الرياض: مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

الشايجي، حميد (٢٠٠٠م). العمل التطوعي والتوعية الأمنية في مجال الانحراف والجريمة، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

الشعلان، فهد أحمد (١٤٢٧هـ). مواجهة الأزمات الأمنية، منظور إداري، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، ع٢١، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

الشعلان، فهد أحمد (٢٠٠٢م). إدارة الأزمات: الأسس ـ المراحل ـ الآليات، ط٢، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

الشعلان، فهد أحمد (٢٠١٢م). إدارة الأزمات (الأسس ـ الراحل ـ الآليات)، ط٣، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

شعيب، مختار (٢٠٠٤م). الشباب والسياسة في مصر المحروسة، القاهرة: مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية.

الشمري، فهد عايض (١٤٢٣هـ). المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

الشهراني، سعد (د.ت). التخطيط الاستراتيجي، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

الشهراني، معلوي (٢٠٠٦م). العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع، رسالة ماجستير، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

أبوشيخة، نادر أحمد (٢٠١١م). التنظيم وأساليب العمل، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

صائغ، عبدالرحمن ومتولي، مصطفى(١٤٢٥هـ). الإطار المرجعي لتفعيل التعاون والتنسيق والتكامل بين مؤسسات التعليم العالي والعام ومؤسسات الأعمال والإنتاج: الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.

صديق، محمد حلمي (١٩٩٠م). تكنولوجيا إدارة الكوارث، المؤتمر الدولي لإدارة الكوارث: الحاضر والمستقبل، القاهرة: أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا.

الصياد، عبد العاطي أحمد (٢٠٠٠م). محاضرات وبحوث في مناهج البحث العلمي، الإسماعيلية: جامعة قناة السويس.

الطيب، حسن أبشر (١٩٩٢م). إدارة الكوارث، ط١، لندن: شركة ميدلايت المحدودة.

العارف، نادية (٢٠٠٣م). الإدارة الاستراتيجية، الدار العربية.

عامر، طارق (٢٠٠٨م): أساليب الدراسات المستقبلية، الأردن، عمان، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.

عبدالجواد، علي والسكري، طارق (١٤٣٠هـ). العمل التطوعي ومعطيات الأدوات التشاركية وأهميته في إدارة الكوارث، الندوة الدولية لإدارة الكوارث، الرياض: الدفاع المدني.

عبدالحفيظ، علي (١٩٨١م). الحكم الجماعي وصنع القرارات الاستراتيجية (أسلوب دلفاي)، مجلة معهد الإدارة العامة، ع٣، الرياض: معهد الإدارة العامة.

عبدالسلام، مصطفى محمود (٢٠٠٤م). دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع، المجلة العربية، ع ٣٢٥، الرياض.

عبدالغني، نعمان (٢٠٠٥م). الشباب والبطالة، مجلة المعلم.

عبدالله، عماد حسين (١٩٨٦م). عملية اتخاذ القرار الشرطي، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

العبودي، محسن (٢٠٠٣م). دور الشرطة وأجهزتها في إدارة الأزمات، الناشرون المعتمدون.

عبيدات، ذوقان وآخرون (٢٠٠٦م). البحث العلمي ـ مفهومه وأدواته وأساليبه، الأردن: دار الفكر.

عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن وعبد الحق، كايد (٢٠٠٦م). البحث العلمي: مفهومه وإدارته وأساليبه، عمان: دار الفكر.

العساف، صالح بن حمد (١٩٩٨م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض: العبيكان للطباعة والنشر.

عفيف، سعاد عبود (٢٠٠٨م). العمل التطوعي في المجتمع المدني: دراسة لدور المرأة التطوعي في محافظة جدة، أطروحة دكتوراه، جدة: جامعة الملك عبد العزيز.

العقيل، سليمان (٢٠٠٠م). المسؤولية الاجتماعية تجاه الأمن، أعمال مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

العكرش، الجوهرة بنت حمد (٢٠٠٨م). معوقات العمل التطوعي بالمجتمع السعودي، أطروحة دكتوراه، الرياض: جامعة الملك سعود.

علي، أبو سريع أحمد (٢٠٠٨م). المنظومة المتكاملة لإدارة الأزمات والكوارث، ط١، القاهرة: مؤسسة الطوبجي للتجارة والطباعة والنشر.

العلي، سليمان (١٩٩٦م). تنمية الموارد البشرية والمالية في المنظمات الخيرية، ط١، مكتبة الكونجرس، إصدار مؤسسة أمانة.

علي، ماهر جمال الدين (١٤١٤هـ). التخطيط لإدارة الكوارث، مجلة الفكر الشرطي، ع٣، الشارقة.

علي، ماهر جمال الدين (١٩٩٤م). التخطيط الأمني لإدارة عمليات مواجهة الكوارث، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الشرطي الثاني لتطوير العلوم الأمنية، دبي: القيادة العامة للشرطة.

عليوة، السيد (١٤١٩هـ). إدارة الأزمات والكوارث ـ حلول عملية ـ أساليب وقائية، سلسلة دليل صنع القرار، مركز القرارات للاستشارات.

العمر، بدران عبدالرحمن(٢٠٠٤م). التحليل الإحصائي للبيانات في البحث العلمي، باستخدام SPSS، الرياض.

العمري، صالح محمد (٢٠٠٢م). العود إلى الانحراف في ضوء العوامل الاجتماعية، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

العنزي، قاسم (١٤٢٦هـ). فعالية إجراءات الدفاع المدني في مواجهة كوارث السيول، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

العنزي، موضي (٢٠٠٦م). أثر بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على مشاركة المرأة السعودية في الأعمال التطوعية، رسالة ماجستير، الرياض: جامعة الملك سعود.

العودة، أحمد وفتحي، حسن ملكاوي (١٩٩٢م). أساسيات البحث العلمي، إربد: مكتبة الكتاني.

عوض، عادل رفقي (١٤٢٠هـ). الكوارث في العالم العربي، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

غنيم، أحمد وفتحي، حسن ملكاوي (١٩٩٢م). تعلم بنفسك التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام spss، القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.

غنيمة، محمد متولي (٢٠٠٥م). التخطيط التربوي، القاهرة: دار المسيرة للطباعة والنشر.

فضل، محمد إبراهيم (١٤١٨هـ). الخدمات التطوعية في المملكة العربية السعودية ودور أعضاء بيوت الشباب، مكة المكرمة: معهد خادم الحرمين الشريفين لأبحاث الحج، جامعة أم القرى.

فليه، فاروق والزكي، أحمد (٢٠٠٣م). الدراسات المستقبلية، ط١، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

القاضي، أحمد (١٩٩٦م). مذكرات إزالة الكارثة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

القباع، عبد الله بن سعود (١٩٨٩م). الاستراتيجية الدولية وقضايا الأمن الوطني في المملكة العربية السعودية. الرياض: مطابع الفرزدق التجارية.

القحطاني، مصلح(١٤٢٦هـ). رؤية مستقبلية لتطوير بنية نظام التعليم الثانوي للبنين بالمملكة العربية السعودية في ضوء الخبرات العالمية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، مكة المكرمة: كلية التربية بجامعة أم القرى.

القرشي، عدنان (١٤٢٢هـ). اللقاء العلمي حول الدور التنموي الجديد لمؤسسات العمل الاجتماعي التطوعي بدول مجلس التعاون الخليجي، الرياض: وزارة الشؤون الاجتماعية.

القرني، سلطان عايض (٢٠٠٨م). فاعلية إجراءات الدفاع المدني في مواجهة كوارث السيول بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

القعيب، سعد مسفر (١٤٢٢هـ). سياسة الرعاية الاجتماعية والتكنيكات المهنية لتحقيق الأطر النظرية وواقع الممارسة، الرياض: دار الخريجي للنشر.

قنديل، محي الدين (١٤١٢هـ). محاضرات علمية غير منشورة، الرياض: المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب.

كامل، عبدالوهاب محمد (٢٠٠٥م). سيكولوجية إدارة الأزمات، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.

الكبيسي، عامر خضير (٢٠٠٥م). تدريب القيادات الأمنية العربية بين التقليد والمعاصرة، مجلة الفكر الشرطي، مج٣، ع٥٢، الشارقة: شرطة الشارقة.

الكبيسي، عامر خضير (٢٠٠٦م). التخطيط الاستراتيجي للقيادات التربوية، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

كنعان، نواف (٢٠٠٣م).اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

الكيالي، عبد الوهاب، وآخرون (١٩٧٩م). موسوعة السياسة، بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.

اللحياني، مساعد منشط (١٤٣٠هـ). استقطاب المتطوعين للمشاركة أثناء الكوارث، الندوة الدولية عن إدارة الكوارث، الرياض: المديرية العامة للدفاع المدني.

اللحياني، مساعد منشط (١٩٩٤م). التطوع في الدفاع المدني والحماية المدنية، ط١، الرياض: مطابع الجمعة.

لطفي، طلعت (٢٠٠٤م). معوقات العمل التطوعي في دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ٢٠، ع ١، الشارقة.

المالكي، عبد الرحمن (١٤٣٢هـ). دور تدابير الدفاع المدني في تعزيز الأمن البيئي، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

محمد، علي حسن (٢٠٠٣م). دور الشباب في العمل التطوعي، دراسة استطلاعية، مجلة التربية، مج ٣٢، ع١٤٤، قطر: جامعة قطر.

المحيسن، إبراهيم وآخرون (٢٠٠٤م). استشراف مستقبل التعليم بمنطقة المدينة المنورة، المدينة المنورة: جامعة طيبة.

مختار، حسن محمد (٢٠٠٩م). الإدارة الاستراتيجية: المفاهيم والنماذج، القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.

مرواد، رحاب محمد (٢٠٠١م). تطوير دور الجمعيات الأهلية في مواجهة الأزمات والكوارث: المؤتمر السنوي الرابع لإدارة الأزمات الاقتصادية في مصر والعالم العربي، القاهرة: جامعة عين شمس.

مصطفى، أحمد سيد (١٩٩٩م). تحديات العولمة والتخطيط الاستراتيجي، رؤية مدير القرن الحادي والعشرين، بنها: جامعة الزقازيق.

المعجب، فاطمة بنت عبد الله (٢٠٠٩م). معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمحافظة الأفلاج، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.

المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (١٩٩٩م). الإدارة الاستراتيجية. القاهرة: النيل العربية.

ابن منظور، محمد بن مكرم (١٩٥٦م). لسان العرب، مج٨، بيروت: دار بيروت للطباعة والنشر.

المنيف، إبراهيم عبدالله (١٤٢٦هـ). الاستراتيجية الإدارية العليا، الرياض: دار المؤيد.

موسى، عبد الحكيم (١٤١٧هـ). اتجاهات بعض أفراد المجتمع نحو مفهوم العمل التطوعي ومجالاته، دراسة استطلاعية، قدمت في المؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية.

النابلسي، هناء حسني (٢٠١٠م). دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية، ط١، عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.

نجم، عادل عبد الرحمن (١٩٩٧م). تنشيط وتطوير التنظيم التطوعي لمواجهة الكوارث: المؤتمر السنوي الثاني لإدارة الأزمات والكوارث، القاهرة: جامعة عين شمس.

نجم، عادل عبدالرحيم (١٩٩٠م). التخطيط لمواجهة الكوارث بجمهورية مصر العربية، المؤتمر الدولي لإدارة الكوارث، القاهرة: أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا.

نجيب، سامي (١٩٩٤م). كارثة السيول، كتاب الأهرام الاقتصادي، القاهرة: مؤسسة الأهرام.

أبونصر، مدحت (٢٠٠٤م). ممارسة طريقة تنظيم المجتمع في إحدى الجمعيات الأهلية، تجربة حقلية بجمعية «اختار أسرة» الخيرية بمحافظة القاهرة، بحث منشور في المؤتمر السادس عشر، مج٢، القاهرة: جامعة حلوان.

نظام الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ١٠ وتاريخ ١٠/ ٥/ ١٤٠٦هـ.

النعيم، عبدالله (٢٠٠٥م). العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

النمر، سعود وآخرون (٢٠١١م). الإدارة العامة: الأسس والوظائف والاتجاهات الحديثة، ط٧، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

نوح، محمد عبد الحي (١٩٩٨م). الطريقة العلمية لتنظيم المجتمع (قاعدة علمية ـ قيم ـ مهارات)، القاهرة: دار الفكر العربي.

هيجان، عبدالرحمن أحمد (١٤٣٤هـ). التخطيط الاستراتيجي في المنظمات الحكومية والمنظمات غير الربحية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

هيجان، عبدالرحمن، وابن طالب، إبراهيم (١٤١٨هـ). تقويم مدى تطبيق لجان الدفاع المدني في مناطق المملكة لمراحل إدارة الكوارث، ندوة إدارة الكوارث في المملكة العربية السعودية، الرياض: معهد الإدارة العامة.

وزارة الشؤون الاجتماعية، إدارة التخطيط والتطوير الإداري، الكتاب الإحصائي السنوي (١٤٣٢هـ ـ ١٤٣٣هـ)

الوليد، بشار (٢٠١٠م). التخطيط الاستراتيجي: مفاهيم معاصرة، عمان: دار الراية للنشر والتوزيع.

يعقوب، أيمن والسلمي، عبدالله (٢٠٠٥م). إدارة العمل التطوعي واستفادة المنظمات الخيرية التطوعية: رؤية للخدمة الاجتماعية، ط١، الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Brown. Kevin and carla. zajdow (2003). Participation Rates of Austration Youth. Deakin university_Austrailian council for educational research ACCER_ Australia

Carol Ann Plummer. et al. (2008). Volunteerism Among Social work Students During Hurricanes katrina and Rita. Journal of Social Service Research. Arizona _USA

Duncan. W. Jack et al. (1992). Strategic Management of Health car organizations. Bostton: PWS. Kent Publishing Company.

Galbraith. Jay et al. (2002). Designing Dynamic organizations. New York: American Management Association.

Lauren E. Barsky. et al. (2007). Aguirre. Disasters. The Journal of Disasters Studies. Black Well Publishing_ Oxford

Louis PENN. et al. (2005). Effects on Volunteering of the September 11.2001. Attacks: An Archival Analysis. Journal of Applied Social Psychology.

Magdalena Bjerneld et al. (2006). Disaster Manage Response. Emergency Nurse Association_ Sweden

Perry. W. and A. H. Mushkatel. (1984). Disaster Management: warning response and Community relocation. Green Wood Press. Est part. CT and London _ USA

Planty. mike et al. (2003). Volunteer service by your People Form School through early Adulthood. NCES 2003_ Washington_ USA

Trey Menefeea. et al. (2012). International Journal of Educational Development. Elsevier Journal _ Germany

ثالثاً: مواقع الانترنت:

http://www.ngoce.org (26 / 10 / 1434)

http://www.arabvoluntearing.org (19/12 / 1434)

http://www.srca.org.sa (7 / 4 / 1345)

http://www.eric.gov/Ericwebportal/home.Portal(13/1/1435)

www.iyv2001.org (14/3/1435)

رابعاً: المقابلة الشخصية:

القحطاني. سالم سعيد (١٤٣٥هـ) جامعة الملك سعود (عمادة التطوير) « مقابلة شخصية».

المحيسن. إبراهيم (١٤٥٣هـ) جامعة طيبة (الدراسات والبحوث)، « مقابلة شخصية».

الملاحـق

الملحق رقم (١) استبانة الجولة الأولى في صورتها النهائية.

الملحق رقم (٢) استبانة الجولة الثانية في صورتها النهائية.

الملحق رقم (٣) قائمة بأسماء المحكمين.

الملحق رقم (٤) قائمة بأسماء الخبراء.

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
كلية العدالة الجنائية
قسم الدراسات الأمنية

الملحق رقم (١) استبانة الجولة الأولى في صيغتها النهائية

بناء استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بالمملكة العربية السعودية

(دراسة استشرافية على مجموعة من الخبراء باستخدام أسلوب دلفاي)

إعداد

سلطان بن عايض القرني

إشراف

أ.د. علي بن فايز الجحني

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة / ..... سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

أفيدكم بأنني أقوم بدراسة بحثية لنيل درجة الدكتوراه من جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بعنوان «بناء استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث وتم اختيار «أسلوب دلفاي «وهو أسلوب يتم تنفيذه من خلال عدد من الجولات الاستقصائية على مجموعة من الخبراء من أمثالكم حيث يبدأ التنفيذ بجولة استطلاعية يتم فيها استخدام استبانة تحوي عدداً من الأسئلة المغلقة بالإضافة إلى سؤال مفتوح يطلب من الخبراء الإجابة عليها، وبعد ذلك تجمع الاستبانات من الخبراء المشاركين ويتم تحليلها وتلخيصها وتصنيفها من قبل الباحث، ثم تصاغ منها استبانة الجولة الثانية والتي يتم بناؤها من خلال التغذية من الجولة الأولى ثم ترسل إلى الخبراء في الجولة الثانية لاستطلاع آراءهم ثم تجمع ويتم إعادة صياغة محتواها بعد الأخذ في الاعتبار ملاحظات وإضافات وتعليقات الخبراء ومن ثم إذا لزم الأمر تصاغ على ضوئها استبانة الجولة الثالثة وترسل للخبراء وهكذا إلى أن يتم التوصل إلى استقرار على الرؤى التي تصل نسبة اتفاق الخبراء ٧٥٪ فما فوق.

آمل منكم الاطلاع على هذه الاستبانة وتحديد درجة موافقتكم على ماتتضمنه من عبارات وفق مقياس ثلاثي (موافقـ موافق إلى حد ما ـ غير موافق).

كما أرجو إضافة ما ترونه من رؤى وأفكار في الخانة المخصصة لذلك. علماً بأن مشكلة الدراسة تحددت في التساؤل الرئيس التالي:ما الاستراتيجية الوطنية المناسبة للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بالمملكة العربية السعودية ؟وتشتمل الاستبانة على المحاور التالية:

١ـ منطلقات الاستراتيجية.

٢ـ الأهداف التي تسعى الاستراتيجية إلى تحقيقها.

٣ـ السياسات العامة اللازم تبنيها لنجاح الاستراتيجية في تحقيق أهدافها.

٤ـ الآليات التي يمكن أن تعتمدها هذه الاستراتيجية لتحقيق أهدافها.

شاكراً تعاونكم والله يحفظكم.

الباحث

سلطان بن عايض القرني

جوال / ٠٥٠٨٦٥١٠٣٥

Sagr1973@hotmail.com

الجزءالأول: البيانات الأولية:

١ـ الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

٢ـ الفئة العمرية: ☐ أقل من ٤٠ عاماً ☐ من ٤٠ عاماً إلى أقل من ٦٠

☐ عاماً ٦٠ عاماً فأكثر

٣ـ الدرجة العلمية: ☐ الدكتوراه ماجستير ☐ دبلوم عالي بكالوريوس

٤ـ التخصص العلمي: ☐ إدارة ☐ علم اجتماع ☐ علم نفس ☐ تربية

☐ طب ☐ إعلام ☐ شريعة ☐ علوم أمنية ☐ حماية مدنية ☐ أخرى

٥ـ جهة العمل: ☐ مجلس الشورى ☐ جامعة الملك سعود ☐ وزارة الشؤون الاجتماعية ☐ وزارة الصحة ☐ وزارة التربية والتعليم ☐ معهد الإدارة

☐ الهلال الأحمر ☐ الدفاع المدني ☐ رئاسة الأرصاد وحماية البيئة ☐ الغرفة التجارية

☐ قطاع خاص ☐ متقاعد ☐ أخرى

٦ـ سنوات الخدمة في العمل:

☐ من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٥ سنة ☐ من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة

☐ من ٣٠ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة ☐ من ٣٥ سنة فأكثر

٧ـ صلتك بمجال العمل التطوعي والكوارث: ☐ صلة عملية ☐ صلة أكاديمية

☐ صلة عملية وأكاديمية

اسم الخبير (الخبيرة): .....

ملحوظة: تداول هذه الاستبانة سيقتصرعلى الباحث والمشرف العلمي ولأغراض البحث العلمي فقط.

الجزء الثاني: عبارات الاستبانة التي تعبر عن آراء الخبراء المشاركين في الدراسة حول مكونات الاستراتيجية

المكون الأول: منطلقات الاستراتيجية:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
أ ـ منطلق وطني:					
١	حث القيادة السياسية على تطوير واقع العمل التطوعي، من ذلك كلمة أمير منطقة عسير في الاجتماع الرابع للمجلس التنسيقي للجمعيات الخيرية بالمنطقة لعام ١٤٣٤هـ والتي حث فيها على إبراز دور الجمعيات وقت الأزمات والكوارث.				
٢	توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بتشجيع الشباب على المشاركة في العمل التطوعي بكافة أنواعه والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط في أعماله..				
٣	توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بإنشاء مركز وطني للأعمال التطوعية يعنى بتنظيم العمل التطوعي والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط فيه.				
٤	أهمية العمل التطوعي في دعم العمل الحكومي وتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.				
٥	أهمية العمل التطوعي في دعم الهوية الوطنية من خلال توطيد الشعور بالانتماء لدى شرائح المجتمع المختلفة.				
٦	أهمية العمل التطوعي كأحد قيم المواطنة التي تسهم في تحقيق الأمن بمفهومه الشامل خاصة أوقات الأزمات والكوارث.				
٧	أهمية العمل التطوعي في دعم الاقتصاد الوطني من خلال تخفيف العبء المالي عن كاهل الدولة				
ب ـ منطلق نظامي:					
٨	المادة (٢٧) من النظام الأساسي للحكم والتي نصت على: "تشجيع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية".				

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٩	لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني الصادرة بقرار سمو وزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني رقم (١٢/ ٢/ و/ ١/ دف) وتاريخ (١٥/ ١/ ١٤٢٢هـ).				
١٠	نظام جمعية الإسعاف الخيري الصادر بالأمر السامي الملكي رقم (٢٢٠٦) وتاريخ (٢/ ٣/ ١٣٥٤هـ) حيث نصت الفقرة (٥ـ و) من المادة الأولى لهذا النظام على: "تشكيل فرق تطوعية مستديمة بموجب نظام الجمعية الداخلي".				
١١	لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٠٧) وتاريخ (٢٥/ ٦/ ١٤١٠هـ)، بشأن تنظيم عمل هذه الجمعيات والمؤسسات.				
جـ ـ منطلق اجتماعي:					
١٢	العمل التطوعي عمل إنساني موجه إلى جميع فئات المجتمع وشرائحه دون تمييز على أي أساس كان فالكل سواسية في ميزان العمل الإنساني.				
١٣	العمل التطوعي سلوك يحقق معنى الإيثار والتكاتف الاجتماعي بين أفراد المجتمع بعيداً عن نزعة الأنانية وحب الذات.				
١٤	وجود حاجات اجتماعية لا يمكن إشباعها بطريقة سوية إلا بالعمل التطوعي، هذه الحاجات تزداد عمقاً أوقات الأزمات والكوارث.				
١٥	العمل التطوعي يسهم في معالجة حالة " الاغتراب" والعزلة الاجتماعية التي يعيشها بعض الشباب والتي تعمل على هدر إمكاناتهم وتهميش دورهم الاجتماعي.				
١٦	العمل التطوعي في مجال عمليات إدارة الكوارث يمثل أحد طرق إدماج الفئات السكانية التي تعاني من التهميش كالنساء والأطفال والمسنين في الحياة الاجتماعية.				

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
١٧	العمل التطوعي يحقق معنى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية المشتركة لكل المواطنين من أجل تنمية مجتمعهم.				
١٨	العمل التطوعي يسهم في اكتساب الفرد مهارات وخبرات جديدة قد يحتاجها مستقبلاً في حياته العملية والتي قد لا تتوافر إلا من خلال مراكز التطوع.				

أي إضافة أخرى يراها المختص (الخبير):

.....

.....

المكون الثاني: أهداف الاستراتيجية:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
الهدف العام:					
١٩	تطوير مستوى العمل التطوعي في المجتمع السعودي في مجال العمليات التي تتطلبها إدارة الكوارث كعمليات الإنقاذ والإخلاء والإيواء والإغاثة والإسعاف..... ونحو ذلك.				
الأهداف الفرعية:					
٢٠	ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل.				
٢١	تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل(الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث.				
٢٢	تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث.				
٢٣	تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بما يحقق أقصى استفادة ممكنه من الكوادر البشرية المتطوعة أثناء عمليات المواجهة.				

أي إضافة أخرى يراها المختص (الخبير):

.....

.....

.....

المكون الثالث: السياسات العامة:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٢٤	اعتماد نظام عام للتطوع يهدف إلى تطوير العمل التطوعي، وتحديد آلياته، ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع ومؤسساته، وتبيان الحقوق والواجبات بين أطراف العمل التطوعي.				
٢٥	إنشاء هيئة وطنية عليا ترعى شؤون التطوع وتؤسس لشراكة واسعة النطاق بين المؤسسات الحكومية من جهة ومؤسسات المجتمع المدني وقطاع الأعمال من جهة أخرى.				
٢٦	إتاحة مساحة إعلانية مجانية للعمل التطوعي في وسائل الإعلام الحكومية والأهلية				
٢٧	جعل ممارسة العمل التطوعي بديلاً اختيارياً عن بعض العقوبات بالسجن أو عقوبات الغرامات المالية (غرامات المخالفات المرورية مثلا).				
٢٨	جعل ممارسة العمل التطوعي مدخلا للقبول في الوظيفة والقبول في الدراسة (الجامعة مثلا).				
٢٩	تقديم حزمة تحفيزية للعمل التطوعي كتخفيض رسوم الخدمات (الكهرباء، الاتصالات، تذاكر الطيران، رسوم الدراسة في المدارس والجامعات الأهلية... ونحوها).				
٣٠	إنشاء جوائز وطنية تقدم للمتميزين في العمل التطوعي من الأفراد والمؤسسات				
٣١	تحديد أسبوع من كل عام اسمه (أسبوع التطوع السعودي) لتنشيط الأعمال التطوعية.				

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٣٢	الاحتفال بيوم التطوع العالمي على مستوى المؤسسات الحكومية والأهلية.				
٣٣	توفير الحد الأدنى من الظروف المعيشية ومستوى الدخل للمواطنين حتى لاينصرف جل اهتمامهم إلى البحث عن احتياجاتهم الأساسية وإغفال دورهم الاجتماعي.				
٣٤	تشجيع البحث العلمي في تقويم وتطوير واقع العمل التطوعي في المجتمع السعودي.				
٣٥	زيادة الدعم المالي اللازم لنجاح سياسات العمل التطوعي بحيث يشترك في هذه المسؤولية القطاع الحكومي والقطاع الخاص بما يعطيهما صبغة الشراكة.				
٣٦	تأهيل الكوادر البشرية للعمل في المؤسسات التطوعية الحكومية والأهلية لضمان نجاح سياسات العمل التطوعي.				
٣٧	توظيف معطيات التكنولوجيا الحديثة في تطوير مستوى الأداء في مجال إدارة العمل التطوعي.				
٣٨	الاستفادة من التجارب والخبرات العربية والإقليمية والدولية الناجحة في مجال إدارة العمل التطوعي في مواجهة الكوارث، وتبادل الخبرات مع مراكز الاختصاص في هذا الشأن.				
٣٩	إنتاج مواد إعلامية لتشكيل الوعي الاجتماعي بأهمية الانخراط للتطوع فيها.				

أي إضافة أخرى يراها المختص (الخبير):

.....

.....

.....

المكون الرابع: الآليات

أولاً: نشر ثقافة العمل التطوعي وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل وذلك من خلال الآليات التالية:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٤٠	خطبة صلاة الجمعة بالمسجد من كل أسبوع، بحيث يتناول الخطيب بيان فضل العمل التطوعي في خطب الجمعة بشكل متكرر ومنتظم.				
٤١	الكلمات الوعظية التي يلقيها الإمام عند الانتهاء من بعض الصلوات المفروضة، بحيث يخصص بعضاً منها للحديث عن فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم.				
٤٢	المحاضرات الدينية التي ينفذها المشايخ والدعاة بالمساجد، بحيث يخصص بعضاً منها لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم				
٤٣	الكتيبات والمنشورات الوعظية وتوزيعها لبيان فضل العمل التطوعي.				
٤٤	البرامج الإذاعية والتلفزيونية لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم				
٤٥	التسجيلات الصوتية للمحاضرات والدروس الدينية وتوزيعها لبيان فضل العمل التطوعي.				
٤٦	امتثال القدوة الحسنة في سلوك الوالدين من خلال مشاركتهما في بعض الأعمال التطوعية لأن من شأن ذلك أن يتعلم الأولاد هذا السلوك من والديهم بالمحاكاة (التعلم بالملاحظة).				
٤٧	تربية الأبناء على حب الآخرين وتقديم يد العون والمساعدة لهم لتعويدهم على حب التطوع.				
٤٨	تربية الأطفال على العمل التطوعي من خلال بعض الترتيبات داخل المنزل كإيجاد (حصالة) يتبرع فيها كل واحد من الأطفال بنسبة معينه من مصروفه الشهري لصالح جمعية خيرية.				

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٤٩	تدريب الأولاد على الأعمال التطوعية من خلال ما يسمى (وقف الوقت) يتم بموجبه قيام الولد بالدوام (ساعتين مثلاً) من كل أسبوع في مقر الجمعية للمشاركة بعض أنشطتها.				
٥٠	تدريب الأطفال في رياض الأطفال على الألعاب الجماعية التي تنمي فيهم حب العمل الخيري والتطوعي.				
٥١	جعل ممارسة ساعات محددة من العمل التطوعي للطلاب شرطاً لاستلام شهادة المرحلة الثانوية				
٥٢	إنشاء صندوق خيري للتبرع داخل المدرسة لصالح الجمعيات الخيرية والتطوعية لتدريب الطلاب على التطوع.				
٥٣	الاهتمام بفعاليات المراكز الصيفية وتضمينها برامج وأنشطة هدفها ترسيخ ثقافة العمل التطوعي.				
٥٤	اتخاذ الجامعة إجراءات تنظيمية معينة كأن تجعل أداء ساعات معينة من العمل التطوعي جزءاً من متطلبات التخرج من الكلية.				
٥٥	اشتراط الجامعة للقبول في بعض الكليات تقديم شهادة تثبت تطوع الطالب في بعض الأعمال التطوعية التي تنسجم مع طبيعة تخصصاتها.				
٥٦	فتح القبول في الجامعات في تخصص يمنح الدبلوم في مجال العمل التطوعي.				
٥٧	إيجاد لوحة شرف داخل المدرسة والجامعة تحمل أسماء الطلاب المتميزين في العمل التطوعي من باب التحفيز المعنوي للطلاب للانخراط في هذا العمل.				
٥٨	إنشاء قناة فضائية مهمتها التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع				
٥٩	إنشاء موقع (عملاق) على الإنترنت مهمته التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع.				

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٦٠	التغطية الإعلامية الواسعة للمؤتمرات والندوات والمحاضرات العلمية التي تتناول قضايا العمل التطوعي في كافة وسائل الإعلام التقليدي والجديد				
٦١	عقد المؤتمرات والندوات والمحاضرات الثقافية التي تعنى بترسيخ ثقافة العمل التطوعي في أوساط المجتمع.				
٦٢	عقد شراكة مع ما يسمى (نجوم المجتمع) من رياضيين وفنانين وشخصيات هامه للدعاية والإعلان عن أنشطة المؤسسة التطوعية وكسب ثقة الجمهور.				

أي إضافة أخرى يراها المختص (الخبير):

.....

.....

.....

ثانياً: تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث من خلال الأخذ بالآليات التالية:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٦٣	أن تأخذ المؤسسات الحكومية موضوع التطوع بشكل أكثر جدية بكل ما يترتب على ذلك إجراءات تؤدي إلى تطويره.				
٦٤	دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالعدد اللازم من الكفاءات الإدارية القادرة على إحداث الفرق في مسار تطوير العمل التطوعي.				
٦٥	دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالوسائل الفنية اللازمة كماً ونوعاً.				
٦٦	إلحاق العاملين في إدارات التطوع بدورات تأهيلية في هذا المجال لدى الدول المتقدمة(أمريكا، بريطانيا، كندا، استراليا... الخ) لاكتساب خبرات تلك الدول ونقلها إلى المملكة.				

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٦٧	استشارة الخبراء من أصحاب الاختصاص محلياً أو إقليميا أو عالمياً في الحلول المناسبة لعلاج نقاط الضعف التي تقف عائقاً دون تطور مسار العمل التطوعي				
٦٨	توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة الحكومية وتمليك الجمهور صورة ايجابية عنها وإقناعهم بالانخراط في أنشطتها التطوعية.				
٦٩	منح المتطوع (المتدرب) الثقة التي يستحقها بتمكينه من ممارسة العمل الذي تطوع فيه وعدم تهميشه لضمان استمراره في هذا العمل				

أي إضافة أخرى يراها المختص (الخبير):

.....

.....

.....

ثالثاً: تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث من خلال الأخذ بالآليات التالية:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٧٠	بناء هيكل تنظيمي للمؤسسة قادر على تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها				
٧١	إنشاء إدارة تعنى بشؤون التطوع في المؤسسة تنظيماً وتخطيطاً وتطويراً.				
٧٢	زيادة الاهتمام بالعمل التطوعي في مجال الكوارث أسوة بمجالات التطوع الأخرى.				

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٧٣	تأهيل المتطوعين في مجال الأنشطة التي تتطلبها مواجهة الكوارث بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية ذات العلاقة (كالدفاع المدني، الهلال الأحمر)				
٧٤	استقطاب الكفاءات الإدارية المتميزة القادرة على إدارة أعمال المؤسسة وبلورة خطط تطويرية طموحة.				
٧٥	زيادة الاعتماد على التمويل الذاتي من خلال مشاريع يعود ريعها للمؤسسة التطوعية.				
٧٦	الاستفادة من تجارب الجمعيات التطوعية في البلدان الأخرى والاستنارة بخططها لتطوير العمل التطوعي في مجال الكوارث.				
٧٧	توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة التطوعية وإقناع أفراد المجتمع بالانخراط في أنشطتها التطوعية.				

أي إضافة أخرى يراها المختص (الخبير):

.....

.....

.....

رابعاً: آليات تنظيم العمل التطوعي في مجال الكوارث.

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٧٨	التنسيق الفعال بين الدفاع المدني الجهاز المعني بإدارة الكوارث من جهة وبين كافة المؤسسات الحكومية والمؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي من جهة أخرى لتنظيم هذا العمل أثناء وقوع الكوارث				

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٧٩	تحديد الأنشطة العملياتيه من قبل كل مؤسسة تطوعية والتي يمكن أن يساهم فيها المتطوع في مجال عمليات مواجهة الكوارث.				
٨٠	إعداد البرامج التدريبية المناسبة لتأهيل المتطوعين من قبل كل مؤسسة تطوعية لممارسة تلك الأنشطة أو بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية المعنية.				
٨١	تحديد مسارات استقطاب المتطوعين إلى المؤسسة التطوعية (الدعاية، الإعلان الإعلامي، الإنترنت.....الخ)				
٨٢	تحديد الأساليب المناسبة التي تحافظ على استمرارية المتطوع في عمله التطوعي (الشفافية،الإدماج، المشاركة، المشورة، إبراز عطاء المتطوع، المرونة الإدارية،التكريم....الخ)				
٨٣	تجهيز المتطوعين بوسائل الحماية الشخصية اللازمة.				
٨٤	توفير الوسائل اللازمة لنقل المتطوعين إلى موقع الكارثة.				
٨٥	وضع خطط وتجارب وهمية مسبقة (تجربة فرضية) لكيفية استدعاء ووصول المتطوعين إلى موقع الكارثة.				
٨٦	توفير الإشراف الملائم لتوجيه المتطوعين أثناء مباشرة عملهم في موقع الكارثة.				
٨٧	تقييم أداء المتطوعين أثناء مباشرة عملهم في موقع الكارثة من الناحية التنظيمية والتنفيذية والتأهيلية.				
٨٨	تحديد طرق وأساليب تكريم المتطوعين بشكل فوري بعد انتهاء الكارثة ودون تأخير(شهادات شكر، أوسمة، ميداليات، دروع تذكارية.....الخ)				

أي إضافة أخرى يراها المختص (الخبير):

.....

.....

.....

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

كلية العدالة الجنائية

قسم الدراسات الأمنية

الملحق رقم (٢) استبانة الجولة الثانية في صيغتها النهائية

بناء استراتيجية وطنية للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بالمملكة العربية السعودية

(دراسة استشرافية على مجموعة من الخبراء باستخدام أسلوب دلفاي)

إعداد

سلطان بن عايض القرني

إشراف

أ.د. علي بن فايز الجحني

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة / .....سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

يشرفني أن أعرض عليكم استبانة الجولة الثانية من الدراسة والتي تم بناؤها على ضوء ما أبديتموه من رؤى وتعليقات، وما أسهم به الخبراء الآخرين من أفكار خلال المشاركة في الجولة الأولى من هذه الدراسة، حيث تم دمج تلك الرؤى الأفكار وتصنيفها حسب محاور الدراسة، وتم استبعاد الفقرات التي لم تحظ بنسبة الاتفاق المطلوبة بين الخبراء والمحددة بـــــ ٧٥٪، وتعديل الصياغة لبعض الفقرات على ضوء الملاحظات الواردة،كما تم إضافة فقرات جديدة رأى بعض الخبراء ضرورة إضافتها إلى محاور الاستبانة في جولتها الثانية.

آمل منكم الاطلاع على هذه الاستبانة وتحديد درجة موافقتكم على ماتتضمنه من عبارات وفق مقياس ثلاثي (موافق ـ موافق إلى حد ما ـ غير موافق).

كما أرجو إضافة أي ملاحظات أو تعليقات أو إضافة في الخانة المخصصة لذلك. وللتذكير مجدداً فإن مشكلة الدراسة تحددت في التساؤل الرئيس التالي:

ما الاستراتيجية الوطنية المناسبة للعمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بالمملكة العربية السعودية ؟

وتشتمل الاستبانة على المحاور التالية:

١ـ منطلقات الاستراتيجية.

٢ـ الأهداف التي تسعى الاستراتيجية إلى تحقيقها.

٣ـ السياسات العامة اللازم تبنيها لنجاح الاستراتيجية في تحقيق أهدافها.

٤ـ الآليات التي يمكن أن تعتمدها هذه الاستراتيجية لتحقيق أهدافها.

شاكراً تعاونكم والله يحفظكم.

الباحث

سلطان بن عايض القرني

جوال / ٠٥٠٨٦٥١٠٣٥

Sagr1973@hotmail.com

عبارات الاستبانة التي تعبر عن آراء الخبراء المشاركين في الدراسة حول مكونات الاستراتيجية

المكون الأول: منطلقات الاستراتيجية:

م	العبارة	النسبة المئوية لموافقة الخبراء في الجولة الأولى	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
أ ـ منطلق وطني:						
١	حث القيادة السياسية على تطوير واقع العمل التطوعي، من ذلك كلمة أمير منطقة عسير في الاجتماع الرابع للمجلس التنسيقي للجمعيات الخيرية بالمنطقة لعام ١٤٣٤هـ والتي حث فيها على إبراز دور الجمعيات وقت الأزمات والكوارث.	٩٤٪				
٢	توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بتشجيع الشباب على المشاركة في العمل التطوعي بكافة أنواعه والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط في أعماله.	٩٨٪				
٣	توصية اللقاء الرابع للحوار الوطني بإنشاء مركز وطني للأعمال التطوعية يعنى بتنظيم العمل التطوعي والإشراف على برامجه واستقطاب كافة فئات الشباب للانخراط فيه.	٩٨,٥٪				
٤	أهمية العمل التطوعي في دعم العمل الحكومي وتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.	٩٧,٥٪				
٥	أهمية العمل التطوعي في دعم الهوية الوطنية من خلال توطيد الشعور بالانتماء لدى شرائح المجتمع المختلفة.	٩٥,٥٪				
٦	أهمية العمل التطوعي كأحد قيم المواطنة التي تسهم في تحقيق الأمن بمفهومه الشامل خاصة أوقات الأزمات والكوارث.	٩٥,٥٪				

م	العبارة	النسبة المئوية لموافقة الخبراء في الجولة الأولى	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٧	أهمية العمل التطوعي في دعم الاقتصاد الوطني من خلال تخفيف العبء المالي عن كاهل الدولة	٩٤,٥٪				
ب ـ منطلق نظامي:						
٨	المادة (٢٧) من النظام الأساسي للحكم والتي نصت على: "تشجيع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية".	١٠٠٪				
٩	لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني الصادرة بقرار سمو وزير الداخلية رئيس مجلس الدفاع المدني رقم (١٢/ ٢/ و/ ١/ دف) وتاريخ (١٥/ ١/ ١٤٢٢هـ).	٩٧,٥٪				
١٠	نظام جمعية الإسعاف الخيري الصادر بالأمر السامي الملكي رقم (٢٢٠٦) وتاريخ (٢/ ٣/ ١٣٥٤هـ) حيث نصت الفقرة (٥ـ و) من المادة الأولى لهذا النظام على: "تشكيل فرق تطوعية مستديمة بموجب نظام الجمعية الداخلي".	٩٦,٥٪				
١١	لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٠٧) وتاريخ (٢٥/ ٦/ ١٤١٠هـ)، بشأن تنظيم عمل هذه الجمعيات والمؤسسات.	٩٨,٥٪				
جـ ـ منطلق اجتماعي:						
١٢	العمل التطوعي عمل إنساني موجه إلى جميع فئات المجتمع وشرائحه دون تمييز على أي أساس كان فالكل سواسية في ميزان العمل الإنساني	٨٨٪				
١٣	العمل التطوعي سلوك يحقق معنى الإيثار والتكاتف الاجتماعي بين أفراد المجتمع بعيداً عن نزعة الأنانية وحب الذات.	٩٨٪				

م	العبارة	النسبة المئوية لموافقة الخبراء في الجولة الأولى	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
١٤	وجود حاجات اجتماعية لا يمكن إشباعها بطريقة سوية إلا بالعمل التطوعي، هذه الحاجات تزداد عمقاً أوقات الأزمات والكوارث.	٩٥,٥٪				
١٥	العمل التطوعي يسهم في معالجة حالة " الاغتراب" والعزلة الاجتماعية التي يعيشها بعض الشباب والتي تعمل على هدر إمكاناتهم وتهميش دورهم الاجتماعي.	٩٣,٥٪				
١٦	العمل التطوعي يمثل أحد طرق إدماج الفئات السكانية التي تعاني من التهميش كالنساء والأطفال والمسنين في الحياة الاجتماعية.(*)	٩١,٥٪				
١٧	العمل التطوعي يحقق معنى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية المشتركة لكل المواطنين من أجل تنمية مجتمعهم.	٩٦,٥٪				
١٨	العمل التطوعي يسهم في اكتساب الفرد مهارات وخبرات جديدة قد يحتاجها مستقبلاً في حياته العملية والتي قد لا تتوافر إلا من خلال مراكز التطوع.	٩٢,٥٪				

أي إضافة أخرى يراها المختص (الخبير):

.....

.....

.....

(*) تم تعديل صياغة العبارة من قبل الخبراء.

المكون الثاني: أهداف الاستراتيجية:

م	العبارة	النسبة المئوية لموافقة الخبراء في الجولة الأولى	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
الهدف العام:						
١٩	تطوير مستوى العمل التطوعي في المجتمع السعودي في مجال العمليات التي تتطلبها إدارة الكوارث كعمليات الإنقاذ والإخلاء والإيواء والإغاثة والإسعاف.....ونحو	١٠٠٪				
الأهداف الفرعية:						
٢٠	ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل.	١٠٠٪				
٢١	تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث.	٩٩,٥٪				
٢٢	تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث.	١٠٠٪				
٢٣	تنظيم العمل التطوعي في مجال إدارة الكوارث بما يحقق أقصى استفادة ممكنه من الكوادر البشرية المتطوعة أثناء عمليات المواجهة.	١٠٠٪				

أي إضافة أخرى يراها المختص (الخبير):

.....

.....

.....

المكون الثالث: السياسات العامة:

م	العبارة	النسبة المئوية لموافقة الخبراء في الجولة الأولى	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٢٤	اعتماد نظام عام للتطوع يهدف إلى تطوير العمل التطوعي، وتحديد آلياته، ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع ومؤسساته، وتبيان الحقوق والواجبات بين أطراف العمل التطوعي.	٩٩,٥٪				
٢٥	إنشاء هيئة وطنية عليا ترعى شؤون التطوع وتؤسس لشراكة واسعة النطاق بين المؤسسات الحكومية من جهة ومؤسسات المجتمع المدني وقطاع الأعمال من جهة أخرى.	٩٨,٥٪				
٢٦	إتاحة مساحة إعلانية مجانية لمؤسسات العمل التطوعي في وسائل الإعلام الحكومية والأهلية.(*)	٩٨٪				
٢٧	جعل ممارسة العمل التطوعي بديلاً اختيارياً عن بعض العقوبات بالسجن أو عقوبات الغرامات المالية (غرامات المخالفات المرورية مثلا).	٩٤,٥٪				
٢٨	تقديم حزمة تحفيزية للعمل التطوعي كتخفيض رسوم الخدمات (الكهرباء، الاتصالات، تذاكر الطيران، رسوم الدراسة في المدارس والجامعات الأهلية... ونحوها.	٩٦٪				
٢٩	إنشاء جوائز وطنية تقدم للمتميزين في العمل التطوعي من الأفراد والمؤسسات	٩٥,٥٪				
٣٠	الاحتفال بيوم التطوع العالمي على مستوى المؤسسات الحكومية والأهلية.	٩١,٥٪				
٣١	التوسع في تأسيس الهيئات التطوعية وتسهيل إصدار التراخيص اللازمة لها.	أضافها الخبراء				

(*) تم تعديل صياغة العبارة من قبل الخبراء.

م	العبارة	النسبة المئوية لموافقة الخبراء في الجولة الأولى	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٣٢	البعد عن الهواجس الأمنية المبالغ فيها لأن من شأن ذلك التضييق على مسار العمل التطوعي.	أضافها الخبراء				
٣٣	تسهيل مشاركة الأفراد من الموظفين الحكوميين في العمل التطوعي واحتساب مشاركتهم جزءاً من عملهم الأصلي.	أضافها الخبراء				
٣٤	إنشاء إدارة تعنى بشؤون التطوع في بعض الوزارات مثل: (وزارة الصحة، وزارة التربية والتعليم، وزارة الحج، وزارة الشئون الاجتماعية، وزارة الشئون الإسلامية) لتطوير العمل التطوعي كل في مجال اختصاصه.	أضافها الخبراء				
٣٥	تشجيع البحث العلمي في تقويم وتطوير واقع العمل التطوعي في المجتمع السعودي.	٩٨,٥٪				
٣٦	زيادة الدعم المالي اللازم لنجاح سياسات العمل التطوعي بحيث يشترك في هذه المسؤولية القطاع الحكومي والقطاع الخاص بما يعطيهما صبغة الشراكة.	٩٣,٥٪				
٣٧	تأهيل الكوادر البشرية للعمل في المؤسسات التطوعية الحكومية والأهلية لضمان نجاح سياسات العمل التطوعي.	٩٥,٥٪				
٣٨	توظيف معطيات التكنولوجيا الحديثة في تطوير مستوى الأداء في مجال إدارة العمل التطوعي.	٩٥,٥٪				

أي إضافة أخرى يراها المختص (الخبير): .....

.....

.....

.....

المكون الرابع: الآليات

أولاً: نشر ثقافة العمل التطوعي وإذكاء الوعي الاجتماعي بأهمية هذا العمل وذلك من خلال الآليات التالية:

م	العبارة	النسبة المئوية لموافقة الخبراء في الجولة الأولى	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٣٩	الاستفادة من التجارب والخبرات العربية والإقليمية والدولية الناجحة في مجال إدارة العمل التطوعي في مواجهة الكوارث، وتبادل الخبرات مع مراكز الاختصاص في هذا الشأن.	٩٨٪				
٤٠	إنتاج مواد إعلامية لتشكيل الوعي الاجتماعي بأهمية الانخراط في العمل التطوعي.(*)	٩٨٪				
٤١	خطبة صلاة الجمعة بالمسجد من كل أسبوع، بحيث يتناول الخطيب بيان فضل العمل التطوعي في خطب الجمعة بشكل متكرر ومنتظم.	٩٦,٥٪				
٤٢	الكلمات الوعظية التي يلقيها الإمام عند الانتهاء من بعض الصلوات المفروضة، بحيث يخصص بعضاً منها للحديث عن فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم.	٩٢٪				
٤٣	المحاضرات الدينية التي ينفذها المشايخ والدعاة بالمساجد، بحيث يخصص بعضاً منها لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم	٩٥,٥٪				
٤٤	الكتيبات والمنشورات الوعظية وتوزيعها لبيان فضل العمل التطوعي.	٩٣,٥٪				
٤٥	البرامج الإذاعية والتلفزيونية الوعظية لبيان فضل العمل التطوعي وبشكل متكرر ومنتظم. (*)	٩٤,٥٪				

(*) تم تعديل صياغة العبارة من قبل الخبراء.

م	العبارة	النسبة المئوية لموافقة الخبراء في الجولة الأولى	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٤٦	امتثال القدوة الحسنة في سلوك الوالدين من خلال مشاركتهما في بعض الأعمال التطوعية لأن من شأن ذلك أن يتعلم الأولاد هذا السلوك من والديهم بالمحاكاة (التعلم بالملاحظة).	٩٦٪				
٤٧	تربية الأبناء على حب الآخرين وتقديم يد العون والمساعدة لهم لتعويدهم على حب التطوع.	٩٤٪				
٤٨	تربية الأطفال على العمل التطوعي من خلال بعض الترتيبات داخل المنزل كإيجاد (حصالة) يتبرع فيها كل واحد من الأطفال بنسبة معينه من مصروفه الشهري لصالح جمعية خيرية	٩٥,٥٪				
٤٩	تدريب الأولاد على الأعمال التطوعية من خلال ما يسمى(وقف الوقت) يتم بموجبه قيام الولد بالدوام (ساعتين مثلاً) من كل أسبوع في مقر الجمعية للمشاركة بعض أنشطتها.	٩٢٪				
٥٠	تشجيع الأولاد أثناء الإجازة السنوية للمدارس والجامعات على قضاء عدد من الساعات أسبوعياً في الجمعيات والمؤسسات التطوعية للمشاركة في بعض أنشطتها.	أضافها الخبراء				
٥١	تدريب الأطفال في رياض الأطفال على الألعاب الجماعية التي تنمي فيهم حب العمل الخيري والتطوعي.	٩١,٥٪				
٥٢	عقد شراكة بين المدارس والمؤسسات التطوعية للقيام ببعض الأنشطة التطوعية التي تتطلبها مواجهة الكوارث وتدريبهم عليها وتشجيعهم على الانخراط فيها.	أضافها الخبراء				
٥٣	بناء مادة علمية (نظري ـ تطبيقي) يستكتب فيها فريق عمل عن التطوع وإدخالها ضمن مناهج التعليم العام دون أن تدخل في الامتحان.	أضافها الخبراء				

م	العبارة	النسبة المئوية لموافقة الخبراء في الجولة الأولى	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٥٤	توظيف المناشط الإعلامية بالمدرسة (إذاعة المدرسة، المسرح المدرسي، الصحف الحائطية، الأفلام التعليمية، حصة النشاط... وغيرها) للعناية بموضوع العمل التطوعي.	أضافها الخبراء				
٥٥	الاهتمام بفعاليات المراكز الصيفية وتضمينها برامج وأنشطة هدفها ترسيخ ثقافة العمل التطوعي.	٩٢٪				
٥٦	اتخاذ الجامعة إجراءات تنظيمية معينة كأن تجعل أداء ساعات معينة من العمل التطوعي جزءاً من متطلبات التخرج من الكلية	٩٢,٥٪				
٥٧	فتح باب القبول في الجامعات في تخصص يمنح الدبلوم في مجال العمل التطوعي. (*)	٩٣,٥٪				
٥٨	إيجاد لوحة شرف داخل المدرسة والجامعة تحمل أسماء الطلاب المتميزين في العمل التطوعي من باب التحفيز المعنوي للطلاب للانخراط في هذا العمل	٩٤٪				
٥٩	إنشاء قناة فضائية مهمتها التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع	٩٥,٥٪				
٦٠	إنشاء موقع (عملاق) على الإنترنت مهمته التوعية بقيمة العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع.	٩٥,٥٪				
٦١	إجراء مقابلات مع المتميزين في مجال العمل التطوعي داخل الوطن وخارجه، وتعريف الناس بمبادراتهم وعطاءاتهم وتقديمهم للمجتمع بوصفهم عناصر خيرة وبناءة.	أضافها الخبراء				
٦٢	التغطية الإعلامية الواسعة للمؤتمرات والندوات والمحاضرات العلمية التي تتناول قضايا العمل التطوعي في كافة وسائل الإعلام التقليدي والجديد	٩٤٪				

(*) تم تعديل صياغة العبارة من قبل الخبراء.

م	العبارة	النسبة المئوية لموافقة الخبراء في الجولة الأولى	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٦٣	عقد المؤتمرات والندوات والمحاضرات الثقافية التي تعنى بترسيخ ثقافة العمل التطوعي في أوساط المجتمع.	٩٣,٥٪				
٦٤	عقد شراكة مع ما يسمى (نجوم المجتمع) من رياضيين وفنانين وشخصيات هامه للدعاية والإعلان عن أنشطة المؤسسة التطوعية وكسب ثقة الجمهور.	٩٠٪				

أي إضافة أخرى يراها المختص (الخبير):

.....

.....

.....

ثانياً: تحسين دور المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل (الدفاع المدني، الهلال الأحمر) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث من خلال الأخذ بالآليات التالية:

م	العبارة	النسبة المئوية لموافقة الخبراء في الجولة الأولى	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٦٥	أن تأخذ المؤسسات الحكومية موضوع التطوع بشكل أكثر جدية بكل ما يترتب على ذلك إجراءات تؤدي إلى تطويره.	٩٣,٥٪				
٦٦	اعتماد إجراءات مرنة لاستقطاب المتطوعين بعيداً عن الإجراءات البيروقراطية المعقدة.	أضافها الخبراء				
٦٧	دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالعدد اللازم من الكفاءات الإدارية القادرة على إحداث الفرق في مسار تطوير العمل التطوعي.	٩٦٪				

م	العبارة	النسبة المئوية لموافقة الخبراء في الجولة الأولى	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٦٨	دعم إدارات التطوع في المؤسسات الحكومية بالوسائل الفنية اللازمة كماً ونوعاً	٩٦,٥٪				
٦٩	إلحاق العاملين في إدارات التطوع بدورات تأهيلية في هذا المجال لدى الدول المتقدمة(أمريكا، بريطانيا، كندا، استراليا... الخ) لاكتساب خبرات تلك الدول ونقلها إلى المملكة.	٩٨٪				
٧٠	استشارة الخبراء من أصحاب الاختصاص محلياً أو إقليميا أو عالمياً في الحلول المناسبة لعلاج نقاط الضعف التي تقف عائقاً دون تطور مسار العمل التطوعي	٩٨,٥٪				
٧١	توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة الحكومية وتمليك الجمهور صورة ايجابية عنها وإقناعهم بالانخراط في أنشطتها التطوعية.	٩٦,٥٪				
٧٢	منح المتطوع (المتدرب) الثقة التي يستحقها بتمكينه من ممارسة العمل الذي تطوع فيه وعدم تهميشه لضمان استمراره في هذا العمل.	٩٤,٥٪				

أي إضافة أخرى يراها المختص (الخبير):

.....

.....

.....

ثالثاً: تحسين دور المؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي (الجمعيات الخيرية، المؤسسات التطوعية الأهلية) في الارتقاء بهذا العمل في مجال إدارة الكوارث من خلال الأخذ بالآليات التالية:

م	العبارة	النسبة المئوية لموافقة الخبراء في الجولة الأولى	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٧٣	بناء هيكل تنظيمي للمؤسسة قادر على تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها	٩٢,٥٪				
٧٤	إنشاء إدارة تعنى بشؤون التطوع في المؤسسة تنظيماً وتخطيطاً وتطويراً.	٩٣,٥٪				
٧٥	زيادة الاهتمام بالعمل التطوعي في مجال الكوارث أسوة بمجالات التطوع الأخرى.	٩٧,٥٪				
٧٦	تأهيل المتطوعين في مجال الأنشطة التي تتطلبها مواجهة الكوارث بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية ذات العلاقة (كالدفاع المدني، الهلال الأحمر)	٩٤,٥٪				
٧٧	استقطاب الكفاءات الإدارية المتميزة القادرة على إدارة أعمال المؤسسة وبلورة خطط تطويرية طموحة.	٩٦٪				
٧٨	زيادة الدعم المالي الحكومي للجمعيات والمؤسسات التطوعية.	أضافها الخبراء				
٧٩	زيادة الاعتماد على التمويل الذاتي من خلال إنشاء مشاريع يعود ريعها للمؤسسة التطوعية.(*)	٩٦,٥٪				
٨٠	الاستفادة من تجارب الجمعيات التطوعية في البلدان الأخرى والاستنارة بخططها لتطوير العمل التطوعي في مجال الكوارث.	٩٨٪				
٨١	توثيق الصلة بوسائل الإعلام المختلفة الحكومية والأهلية للتعريف بالمؤسسة التطوعية وإقناع أفراد المجتمع بالانخراط في أنشطتها التطوعية.	٩٤٪				

أي إضافة أخرى يراها المختص (الخبير):

.....

.....

.....

(*) تم تعديل صياغة العبارة من قبل الخبراء.

رابعاً: آليات تنظيم العمل التطوعي في مجال الكوارث.

م	العبارة	النسبة المئوية لموافقة الخبراء في الجولة الأولى	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٨٢	التنسيق الفعال بين الدفاع المدني الجهاز المعني بإدارة الكوارث من جهة وبين كافة المؤسسات الحكومية والمؤسسات الأهلية ذات العلاقة بالعمل التطوعي من جهة أخرى لتنظيم هذا العمل أثناء وقوع الكوارث.	٪٩٨				
٨٣	تحديد الأنشطة العملياتية من قبل كل مؤسسة تطوعية والتي يمكن أن يساهم فيها المتطوع في مجال عمليات مواجهة الكوارث.	٪٩٣,٥				
٨٤	إعداد البرامج التدريبية المناسبة لتأهيل المتطوعين من قبل كل مؤسسة تطوعية لممارسة تلك الأنشطة أو بالتنسيق مع المؤسسات الحكومية المعنية.	٪٩٦				
٨٥	تحديد مسارات استقطاب المتطوعين إلى المؤسسة التطوعية (الدعاية، الإعلان الإعلامي، الإنترنت.....الخ)	٪٩٤,٥				
٨٦	إيجاد قواعد بيانات دقيقة تحدث دورياً شاملة لجميع المعلومات المتعلقة بالمتطوعين في كل مؤسسة تطوعية.	أضافها الخبراء				
٨٧	تحديد الأساليب المناسبة التي تحافظ على استمرارية المتطوع في عمله التطوعي (الشفافية،الإدماج، المشاركة، المشورة، إبراز عطاء المتطوع، المرونة الإدارية،التكريم....الخ)	٪٩٥,٥				
٨٨	تجهيز المتطوعين بوسائل الحماية الشخصية اللازمة.	٪٩٢				
٨٩	توفير الوسائل اللازمة لنقل المتطوعين إلى موقع الكارثة.	٪٩٣,٥				
٩٠	وضع خطط وتجارب وهمية مسبقة (تجربة فرضية) لكيفية استدعاء ووصول المتطوعين إلى موقع الكارثة.	٪٩٨,٥				
٩١	توفير الإشراف الملائم لتوجيه المتطوعين أثناء مباشرة عملهم في موقع الكارثة.	٪٩٢				

م	العبارة	النسبة المئوية لموافقة الخبراء في الجولة الأولى	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الملاحظات
٩٢	تقييم أداء المتطوعين أثناء مباشرة عملهم في موقع الكارثة من الناحية التنظيمية والتنفيذية والتأهيلية.	٩٣,٥٪				
٩٣	تحديد طرق وأساليب تكريم المتطوعين بشكل فوري بعد انتهاء الكارثة ودون تأخير(شهادات شكر، أوسمة، ميداليات، دروع تذكارية.....الخ)	٩٢,٥٪				

أي إضافة أخرى يراها المختص (الخبير):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الملحق رقم (٣) قائمة بأسماء المحكمين

م	الاسم	الجهة
١	أ. د. سالم سعيد القحطاني	عميد التطوير بجامعة الملك سعود
٢	أ. د. سليمان عبدالله العقيل	أستاذ علم الاجتماع بكلية الآداب جامعة الملك سعود
٣	د. حسن عمر القثمي	مستشار إداري بالرئاسة العامة للأرصاد وحماية البيئة
٤	د. خالد عبدالرحمن العجيمي	عضو هيئة التدريس بجامعة الإمام (سابقاً) متطوع بالندوة العالمية للشباب الإسلامي (حالياً)
٥	د. سعاد عبود عفيف	أستاذ علم الاجتماع بجامعة الملك عبدالعزيزسابقاً (متقاعدة حالياً)
٦	د. سعيد عبدالله القرني	نائب مدير عام معهد الإدارة العامة للبحوث والمعلومات
٧	د. محمد بن ناصر البيشي	أستاذ الإدارة العامة بمعهد الإدارة العامة
٨	لواء.د. مساعد منشط اللحياني	مدير العلاقات العامة والإعلام بالدفاع المدني سابقاً (متقاعد حالياً)
٩	عقيد. د. عبدالله سعيد القحطاني	مدير إدارة البحوث بالدفاع المدني
١٠	عقيد. د. ماضي حمود العتيبي	مدير إدارة التخطيط بالدفاع المدني.
١١	أ. طارق سالم العرنوس	مدير عام الطوارئ الصحية بوزارة الصحة، ورئيس لجنة الطوارئ والطب الميداني.
١٢	أ.محمد صنيدح البقمي	أمين عام جمعية العمل التطوعي السعودي بالدمام.

الملحق رقم (٤) بيان بأسماء الخبراء المشاركين في الدراسة

م	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	العمل
١	أ.د. سالم سعيد القحطاني	دكتوراه	إدارة عامة	عميد التطوير بجامعة الملك سعود.
٢	أ.د. سليمان عبدالله العقيل	دكتوراه	علم اجتماع	ـ أستاذ بكلية الآداب بجامعة الملك سعود. ـ له أبحاث وإشراف ومتابعة في مجال العمل التطوعي.
٣	أ.د. عبدالرحمن العناد	دكتوراه	إعلام	ـ المستشار المشرف على الدراسات والبحوث في مركز أسبار لمدة تقارب ٢٠ عاماً ولا زال. ـ متطوع في الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان. ـ عضو مؤسس في جمعية الأطفال المعاقين وأمين الجائزة فيها منذ نحو ٢٠ عاماً ولازال.
٤	أ.د. عبدالعزيز عبدالوهاب البابطين	دكتوراه	تربية	أستاذ بكلية التربية بجامعة الملك سعود.
٥	أ.د. عدنان أحمد حسن البار	دكتوراه	طب أسرة المجتمع	ـ أستاذ بكلية الطب بجامعة الملك عبدالعزيز. ـ عضو مجلس الشورى حالياً. ـ رئيس اللجنة العلمية للدبلوم السعودي في صحة وطب الحشود والكوارث بالهيئة السعودية للتخصصات الطبية. ـ رئيس مجلس إدارة جمعية زمزم للخدمات الصحية التطوعية.
٦	أ.د. علي سعد القرني	دكتوراه	تربية	أستاذ بكلية التربية بجامعة الملك سعود.

م	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	العمل
٧	د. أحمد علي شمح الغامدي	دكتوراه	طب الأسرة والطوارئ والكوارث والإسعافات الأرضية والجوية والتعليم الطبي والدراسات العليا بطب الطوارئ	ـ جامعة أم القرى وجامعة تكساس للعلوم الصحية بهيوستن تكساس. ـ استشاري وأستاذ مساعد ومدرب معتمد ومستشار المجلس العلمي الطبي للصليب الأحمر الأمريكي. ـ مدير طبي لعمليات الهلال الأحمر بالحرمين لعدد من السنوات. ـ مؤسس فريق التطوع بمكة المكرمة منذ بدايته عام ١٤٢٠هـ
٨	د. أسماء محمد أحمد رفاعي	دكتوراه	طب الأسرة	ـ استشاري طب أسرة بالحرس الوطني. ـ مؤسسة ومشرفة اللجان التطوعية النسائية في هيئة الهلال الأحمر بمكة المكرمة.
٩	د. حسن عمر القثمي	دكتوراه	إدارة أعمال	ـ مستشار إداري بالرئاسة العامة للأرصاد وحماية البيئة. ـ عمل في برامج إغاثية وأعمال تطوعية لمدة تقارب ١٧ عاماً. ـ مؤلف كتاب التطوع في المنظمات الخيرية ٢٠٠٢م. ـ محاضر في مجال ثقافة العمل التطوعي
١٠	د. حميد خليل الشايجي	دكتوراه	علم اجتماع	ـ أستاذ مشارك بكلية الآداب بجامعة الملك سعود. ـ يعمل أيضاً في جمعيات تطوعية. ـ المشاركة في تقديم دورات في مجال العمل التطوعي.

م	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	العمل
١١	د. خالد عبدالرحمن العجيمي	دكتوراه	لغة عربية	ـ عضو هيئة التدريس بجامعة الإمام سابقاً (حالياً متقاعد). ـ متطوع في لجنة شباب أفريقيا بالندوة العالمية للشباب الإسلامي.
١٢	د. سعاد عبود عفيف	دكتوراه	علم اجتماع	ـ أستاذ مساعد بجامعة الملك عبدالعزيز سابقاً (حاليا متقاعد). ـ باحثة في مجال العمل التطوعي. ـ متطوعة في عدد من الجمعيات الخيرية. ـ متطوعة أثناء كارثة سيول جدة.
١٣	د. سعيد الشمراني	دكتوراه	تربية	عضو هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود.
١٤	د. سعيد عبدالله القرني	دكتوراه	إدارة عامة "تخطيط استراتيجي"	نائب مدير عام معهد الإدارة للبحوث والمعلومات.
١٥	د. صالح الخضيري	دكتوراه	علم اجتماع	أستاذ مشارك بكلية الآداب بجامعة الملك سعود.
١٦	د. صالح حمد التويجري	دكتوراه	علم نفس	ـ نائب رئيس هيئة الهلال الأحمر السعودي. ـمؤلف كتاب التطوع (ثقافته ـ وتنظيمية). ـ له اهتمامات بالعمل التطوعي بحكم طبيعة عمله.
١٧	د. طه علي مليباري	دكتوراه	طب أطفال	ـ مستشار نائب وزير الصحة. ـ عضو لجنة الطوارئ.
١٨	د.طلعت بن حمزة الوزنة	دكتوراه	استشاري أمراض المخ والأعصاب والتأهيل العصبي	ـ مدير عام الخدمات الطبية بوزارة الشؤون الاجتماعية.

م	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	العمل
١٩	د. عبدالرحمن السويلم	دكتوراه	طب أطفال	ـ عضو مجلس الشورى حالياً ـ رئيس جمعية الهلال الأحمر سابقاً.
٢٠	د.عبدالعزيز الزهراني	دكتوراه	هندسة بيئية	ـ مدير الحماية المدنية بالدفاع المدني بمحافظة جدة. ـ المشرف العام على أعمال المتطوعين أثناء كارثة سيول جدة.
٢١	د. عبدالعزيز الشهوان	دكتوراه	تربية	أستاذ مشارك بكلية التربية بجامعة الملك سعود.
٢٢	د. عبدالعزيز حامد الغامدي	دكتوراه	طب الأطفال	مدير عام المستشفيات الصحية بوزارة الصحة.
٢٣	د. عبدالكريم الغامدي	دكتوراه	علم اجتماع	أستاذ مشارك بكلية الآداب بجامعة الملك سعود.
٢٤	د. عبدالله حسين القاضي	دكتوراه	التخطيط الحضري والإقليمي	ـ وكيل جامعة الدمام للدراسات والتطوير وخدمة المجتمع. ـ أمين عام جمعية البر بالمنطقة الشرقية.
٢٥	د. عبدالله علي الشهري	دكتوراه	تخطيط وتنمية صحية	مدير عام تطوير القوى العاملة بوزارة الصحة.
٢٦	د. عبدالله محمد الوادعي	دكتوراه	طب الأسرة والمجتمع	مدير عام الإدارة العامة للمراكز المتخصصة والأطباء الزائرين.
٢٧	د. عجلان بن محمد الشهري	دكتوراه	إدارة عامة	أستاذ مشارك بمعهد الإدارة العامة.
٢٨	د. علي سليمان الحناكي	دكتوراه	علم اجتماع	ـ مدير عام التخطيط والتطوير بوزارة الشئون الاجتماعية. ـ له جهود ملموسة أثناء كارثة سيول جدة.
٢٩	د. محمد ناصر البيشي	دكتوراه	إدارة عامة "تخطيط استراتيجي"	أستاذ مشارك بمعهد الإدارة العامة.
٣٠	د. مشبب القحطاني	دكتوراه	إدارة عامة	أستاذ مشارك بمعهد الإدارة العامة

م	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	العمل
٣١	د. وحيد أحمد الهندي	دكتوراه	إدارة عامة	أستاذ مشارك بكلية إدارة الأعمال بجامعة الملك سعود.
٣٢	لواء.سليمان عبدالله العمرو	ماجستير	قيادة أمنية	مدير عام الدفاع المدني بالمملكة
٣٣	لواء. عبدالله أحمد الغشام	دبلوم	حماية مدنية	مدير الإدارة العامة لمواجهة الكوارث بالمديرية العامة للدفاع المدني.
٣٤	لواء. د. مساعد منشط اللحياني	دكتوراه	علم نفس تربوي	ـ مدير العلاقات العامة والإعلام بالدفاع المدني سابقاً (حالياً متقاعد). ـ له اهتمامات ومؤلفات وأوراق عمل في مجال العمل التطوعي.
٣٥	عميد.سالم آل مذهب القحطاني	ماجستير	علوم إدارية	مساعد مدير الدفاع المدني بمنطقة الرياض لشئون العمليات.
٣٦	عميد. د. علي عطاالله العتيبي	دكتوراه	إدارة عامة	ـ مدير الدفاع المدني بمنطقة القصيم ـ من مهام عمله استقبال وتدريب المتطوعين، والتخطيط لإدارة الكوارث.
٣٧	عقيد.إبراهيم عبدالله الشلاش	ماجستير	حماية مدنية	ـ مدير إدارة الإنذار بالإدارة العامة لمواجهة الكوارث.
٣٨	عقيد.د. حمود سليمان الفرج	دكتوراه	الفلسفة في العلوم الأمنية	ـ قائد قوات الطوارئ الخاصة للدفاع المدني بمنطقة الرياض. ـ قائد فريق البحث والإنقاذ السعودي.
٣٩	عقيد. سعيد ظافر القرني	بكالوريوس	علوم الإدارة الصناعية	مدير إدارة التجهيزات الفنية بالمديرية العامة للدفاع المدني.
٤٠	عقيد.د.صالح سعيد خيار القحطاني	دكتوراه	هندسة بيئية	مدير شعبة المخاطر الكيميائية بالدفاع المدني.
٤١	عقيد. د. صالح على آل شايع	دكتوراه	الفلسفة في العلوم الأمنية	مدير شعبة الدراسات والتخطيط التوعوي بالدفاع المدني.
٤٢	عقيد. د. عبدالله سعيد القحطاني	دكتوراه	الفلسفة في العلوم الأمنية	مدير إدارة البحوث بالمديرية العامة للدفاع المدني.
٤٣	عقيد. ماجد محمد الموزان	ماجستير	علوم شرطية	أمين سر لجنة الدفاع المدني بمنطقة الرياض.

م	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	العمل
٤٤	عقيد. د. ماضي حمود العتيبي	دكتوراه	الفلسفة في العلوم الأمنية	مدير إدارة التخطيط بالمديرية العامة للدفاع المدني.
٤٥	عقيد. مساعد محمد الحنطي	بكالوريوس	حماية مدنية	ـ مدير إدارة الاستعداد والمواجهة بالإدارة العامة لمواجهة الكوارث بالدفاع المدني. ـ مشرف على شعبة المتطوعين.
٤٦	عقيد. وليد عبدالله الرزقان	ماجستير	حماية مدنية	ـ مدير شعبة الإخلاء والإيواء بالإدارة العامة لمواجهة الكوارث بالدفاع المدني. ـ أشرف على أعمال التطوع في الحج عدة سنوات.
٤٧	مقدم. أحمد عبدالله العصيلي	بكالوريوس	حماية مدنية	رئيس قسم الإخلاء بالإدارة العامة لمواجهة الكوارث بالدفاع المدني
٤٨	مقدم. د. فهد المرشد	دكتوراه	الفلسفة في العلوم الأمنية	مدير شعبة المتطوعين بالإدارة العامة لمواجهة الكوارث بالدفاع المدني.
٤٩	مقدم. مشعل إطميحر الفهيدي	بكالوريوس	حماية مدنية	مدير شعبة إعادة الأوضاع بالإدارة العامة لمواجهة الكوارث بالدفاع المدني.
٥٠	أ.إبراهيم سعد المشاييخ	بكالوريوس	حاسب آلي	رئيس مجموعة غوث السعودي للبحث والإنقاذ التطوعي بأبها.
٥١	أ.أحمد عبدالعزيز البصيص	بكالوريوس	قانون وسياسة	ـ متطوع مع فريق غوث السعودي للبحث والإنقاذ التطوعي.
٥٢	أ.أسامة بن نجيفان	بكالوريوس	صيدلي	ـ موظف بجامعة الأمير سلمان بن عبدالعزيز ـ متطوع مع فريق غوث السعودي للبحث والإنقاذ التطوعي.
٥٣	أ. باسم عبدالله آل طالب	ماجستير	علم اجتماع	ـ باحث اجتماعي بوزارة الشئون الاجتماعية.
٥٤	أ.جزاء زبن العتيبي	دبلوم	أجهزة طبية	ـ موظف بوزارة الصحة ـ متطوع مع فريق غوث السعودي للبحث والإنقاذ التطوعي.

م	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	العمل
٥٥	أ.خالد الكثيري	دبلوم	حاسب آلي	ـ موظف بمدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية. ـ متطوع مع فريق غوث السعودي للبحث والإنقاذ التطوعي.
٥٦	أ. الرمضي قاعد العنزي	ماجستير	علم اجتماع	ـ باحث اجتماعي بوزارة بالشؤون الاجتماعية. ـ مشرف على موقع المسؤولية الاجتماعية الإلكتروني.
٥٧	أ. صالح عبدالله آل عواد	ماجستير	تقنية معلومات	ـ موظف بشركة الصحراء للبتروكيماويات ـ مسؤول في الشركة عن إدارة الكوارث ـ متطوع مع فريق غوث السعودي للبحث والإنقاذ التطوعي.
٥٨	أ. صقر مناع السلمي	دبلوم	فني طب طوارئ	ـ مدير إدارة التطوع بهيئة الهلال الأحمر بمكة المكرمة. ـ مثَل المملكة في الإغاثة الخارجية في بعض الدول. ـ رئيس لجنة التطوع العليا بالحج سابقاً. ـ المشرف على الفرق التطوعية بالحرم المكي الشريف.
٥٩	أ. طارق سالم العرنوس	ماجستير	طب الطوارئ	ـ مدير عام الطوارئ الصحية بوزارة الصحة. ـ رئيس لجنة الطوارئ والطب الميداني.
٦٠	أ. عبدالرحمن عبدالله قشقري	دبلوم	إسعافات أولية	مدير إدارة التطوع بهيئة الهلال الأحمر السعودي بالمدينة المنورة.

م	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	العمل
٦١	أ. عبدالله محمد بورسيس	بكالوريوس	إدارة مستشفيات وخدمة صحية	ـ فني طب طوارئ بهيئة الهلال الأحمر السعودي بالدمام. ـ بدايته مع الكشافة المدرسية في أعمال الحج. ـ كان متطوع رسمي بالهلال الأحمر قبل أن يصبح أحد موظفيه. ـ مدرب في مشروع أسفير التابع للأمم المتحدة. ـ شارك في عمليات الإغاثة أثناء الحرب مع الحوثيين في منطقة جازان. ـ شارك في أعمال الإغاثة أثناء كارثة سيل جدة.
٦٢	أ.عبيد فالح القحطاني	بكالوريوس	فيزياء	ـ موظف بشركة الإسمنت الأبيض السعودي. ـ متطوع في مجال الإسعاف مع فريق غوث السعودي للبحث والإنقاذ التطوعي.
٦٣	أ. عسكر الحارثي	بكالوريوس	علم اجتماع	ـ مدير عام العلاقات العامة والإعلام بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض. ـ أمين عام مجلس المسؤولية الاجتماعية بالغرفة. ـ عضو مؤسس للعديد من مؤسسات المجتمع المدني. ـ عضو لجنة التطوع بإمارة الرياض.
٦٤	أ.عصام عبدالله الأحمدي	ماجستير	لغة إنجليزية	ـ موظف بكلية التقنية بينبع البحر. ـ متطوع في برامج النشاط الكشفي. ـ متطوع مع فريق غوث السعودي للبحث والإنقاذ التطوعي.

م	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	العمل
٦٥	أ. علي سعيد القرني	ماجستير	العلاج الطبيعي	مدير عام الإدارة العامة للتأهيل الطبي بوزارة الصحة.
٦٦	أ. فواز محمد الكناني	ماجستير	تقنية معلومات	ـ موظف بشركة الاتصالات السعودية. ـ متطوع في مجال الإسعاف مع فريق غوث السعودي للبحث والإنقاذ التطوعي. ـ عضو مجلس الإدارة للمكتب التعاوني والإرشاد بسلطانة الرياض.
٦٧	أ. فيصل سيف القحطاني	بكالوريوس	علم نفس	مدير إدارة التطوع بهيئة الهلال الأحمر السعودي بمنطقة عسير.
٦٨	أ. محمد سعيد بن نحاس	بكالوريوس	علوم شرعية	ـ أمين عام المجلس التنسيقي للجمعيات الخيرية بمنطقة عسير. ـ أمين عام جمعية البر بأبها. ـ خبرة أكثر من ٣٠ عاماً.
٦٩	أ. محمد صنيدح البقمي	ماجستير	علم اجتماع	أمين عام جمعية العمل التطوعي السعودية بالدمام.
٧٠	أ.محمد عبدالكريم المطرودي	بكالوريوس	شريعة	ـ متطوع مع فريق غوث السعودي للبحث والإنقاذ التطوعي.
٧١	أ.مشوح عبدالرحمن الحوشان	بكالوريوس	علم اجتماع	ـ مدير عام الجمعيات والمؤسسات الخيرية بوزارة الشؤون الاجتماعية. ـ مشرف على الجمعيات والمؤسسات الخيرية التابعة للوزارة.
٧٢	أ.منصور ناصر العاطفي	بكالوريوس	تربية بدنية	ـ مدرس بوزارة التربية والتعليم ـ مؤسس وقائد فريق غوث السعودي للبحث والإنقاذ التطوعي.

م	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	العمل
٧٣	أ.نائلة محمد السلفي	ماجستير	شريعة	ـ موظفة بمكتب الدعوة وتوعية الجاليات ـ متطوعة في هيئة الهلال الأحمر السعودي. ـ متطوعة في تثقيف الوسط النسائي بأعمال الدفاع المدني.
٧٤	أ. نواف عبدالله الخطيب	ماجستير	علم اجتماع	باحث اجتماعي بوزارة الشؤون الاجتماعية.
٧٥	أ.يوسف سفر السيالي	ماجستير	علم اجتماع	مدير إدارة رعاية المسنين بوزارة الشؤون الاجتماعية.