

# أخلاقيات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية دراسة بحثية ميدانية



نفذت الدراسة  
بالشراكة مع



@makarem\_ksa



# أخلاقيات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية

دراسة بحثية ميدانية

نفذت الدراسة بالشراكة مع



## بيانات النشر

أخلاقيات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية

عنوان الدليل



الإعداد العلمي

الأول

رقم الإصدار

2020

تاريخ الإصدار

جميع الحقوق محفوظة



## فهرس الدراسة

- 8.....تمعيد الدراسة.
- 10 .....مشكلة الدراسة
- 12 .....أهداف الدراسة
- 13 .....أهمية الدراسة
- 14 .....مفاهيم الدراسة
- 15 .....حدود الدراسة
- 16 .....منهجية الدراسة
- 17 .....الإطار النظري
- 19 .....الدراسات السابقة
- 24 .....نتائج الدراسة
- 29 .....التوصيات
- 30 .....المقترحات البحثية
- 31 .....ملخص الدراسة

## تمهيد الدراسة

وبالرجوع إلى إحصائيات المتطوعين المذكورة في (وثيقة مسح العمل التطوعي، 2018) والصادرة من الهيئة العامة للإحصاء نجد أن نسبة عدد المتطوعين من إجمالي عدد السكان بالمملكة بلغت 14. %، كما بلغ متوسط عدد ساعات العمل التطوعي في الأسبوع ما يقارب 52 ساعة. كما أظهرت النتائج أن أعلى فئة للمتطوعين كانت في الفئة العمرية من 30-34 سنة يليها الفئة العمرية من 40-44 سنة. بينما أعلى نسبة للمتطوعين في المستوى التعليمي بلغت 41. % من الحاصلين على مؤهل ثانوي ودبلوم. يليهم نسبة الحاصلين على مؤهل جامعي فأعلى 38.3. % كما كانت أعلى

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد...

**يعد التطوع** قضية استراتيجية وطنية حثت عليها رؤية المملكة العربية السعودية الطموحة 2030، وذلك من خلال مؤشرات أداء واضحة وجليّة في البرامج المختلفة مثل برنامج التحول الوطني وبرنامج جودة الحياة وبرنامج خدمة ضيوف الرحمن. ويدل ذلك على مدى عناية المملكة التي تنشدها في زيادة عدد المتطوعين وتأهيلهم وتجويد خدماتهم بما يسهم في تحقيق المجتمع المزهر والمواطن المسؤول.

والاجتماعية والاقتصادية والعلمية والبحثية وغيرها (النعيم، 2015).

إن **مشروعية العمل الخيري** في القرآن الكريم جاءت واضحة في كثير من الاستشهادات القرآنية مثل قوله تعالى:

**(فَأَمَّا مَنْ أَعْطَى وَاتَّقَى - وَصَدَّقَ بِالْحُسْنَى - فَسَنُيَسِّرُهُ لِلْيُسْرَى)**  
5 - الليل.

وقوله تعالى: **(وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ)** 158 - البقرة.

**كما أن في السنة النبوية** نصوص كثيرة دلت على مشروعية العمل الخيري، ومثال ذلك ما جاء في البخاري عن حديث أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: **(كل سلامي من الناس عليه صدقة، كل يوم تطلع فيه الشمس، يعدل بين اثنين صدقة، ويعين الرجل على دابته فيحمل عليها أو يرفع عليها متاعه صدقة، والكلمة الطيبة صدقة، وكل خطوة يخطوها إلى المسجد صدقة، ويميط الأذى عن الطريق صدقة)** رواه البخاري.

**ومما سبق نجد** الضرورة الملحة لحصر أخلاقيات السلوك التطوعي في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المتطوعين العاملين في القطاعات المختلفة.

نسبة للمتطوعين من نصيب المتزوجين بواقع 76.7%. كما بلغت نسبة المتطوعين المنشغلين بمهنة ما يقارب 65.9% وهي أعلى من نسبة المتطوعين غير المنشغلين. كما بلغت نسبة التطوع للمنشآت 15.2% مقارنة بالتطوع لصالح الأفراد الذي بلغ 84.8%. كما بلغت نسبة التطوع للجهات الحكومية ما يقارب 50.4% مقابل التطوع في القطاع الخاص أو غير الربحي بنسبة 45.5%.

**ومن استعراض الإحصائيات** أعلاه تظهر أهمية استجلاء أدبيات العمل التطوعي فيما يتحقق الجانب التشريعي والاجتماعي ويسمو بالجانب النفسي والروحاني لدى الأفراد. وهذا لا يعد حديثاً على الدين الإسلامي الذي حث على عمل الخير والسعي فيه أياً كانت أشكاله ومنافعه ولهذا سعت جمعية مكارم الأخلاق إلى إعداد هذه الدراسة لتسليط الضوء على أبرز قيم التطوع ذات الأولوية في المملكة العربية السعودية ..

**ويعرف العمل التطوعي** في التقرير الأول لمنظمة الأمم المتحدة على أنه: أي عمل اختياري غير مأجور من أجل تحقيق المصلحة العامة. كما أنه الجهد المبذول من الإنسان برغبته واختياره لخدمة المجتمع ودون تعويض مادي، كما يعتبر آخرون أنه توظيف للطاقات الكامنة وغير المستغلة في المجالات الإنسانية

وقد وافق مجلس الوزراء السعودي على نظام العمل التطوعي بتاريخ 2020/1/20م . معتمداً بذلك آلية تنفيذ العمل ووظايفه وأهدافه ومسؤولياته. مما استلزم على الجهات توحيد جهودها بما يتواءم مع الالتزام الفعلي بالنظام. وبلغ عدد المتطوعين في العام المنصرم كما رصدتهم (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، 2019) ما يقارب 192.448. متطوع، وبلغ عدد الفرص التطوعية 300.873 فرصة، كما بلغ عدد الساعات التطوعية 1,807,350,625 ساعة تطوعية.

وبلغ نسب التطوع في مدن المملكة كالآتي:

منطقة مكة المكرمة	21%	منطقة المدينة المنورة	14%
منطقة الرياض	13%	منطقة جازان	10%
المنطقة الشرقية	9%	منطقة القصيم	7%
منطقة تبوك	6%	منطقة الباحة	5%
منطقة عسير	4%	منطقة نجران	3.5%
منطقة حائل	3%	منطقة الجوف	2.5%
منطقة الحدود الشمالية	2%		

## مشكلة الدراسة

إن اهتمام المملكة العربية السعودية بالتطوع بوصفها وطنية استراتيجية يعد محركاً قوياً لتوجيه الأنظار نحو الأدبيات والمحددات التي تحكم السلوك التطوعي لدى المتطوعين والمقدمين للخدمات التطوعية في مختلف المجالات الاجتماعية والبيئية والشرعية وغيرها. ولعل ذلك يظهر جلياً في اهتمام القطاعات السعودية المختلفة بمؤسسة العمل التطوعي ووضع المواثيق له لتجويد نطاق خدماته على الوجه الأمثل.



أما نسب المتطوعين وفقاً لمستويات التطوع كانت على النحو التالي:



مما سبق يتضح لنا العناية البالغة التي توليها المناطق المختلفة والمواطنون السعوديون للعمل التطوع في كافة مجالاته، كما نجد الاختلاف الواضح بين النسب كدليل لاختلاف الدوافع والمحركات نحو العمل التطوعي. ومهما اختلفت المجالات التطوعية والخدمات المصاحبة لها إلا أن الأخلاقيات التي يفترض أن يدعمها العمل تكون حاضرة في ميدان التطوع بشكل قريب ومتكامل. ومن هنا تظهر الحاجة لدراسة أخلاقيات العمل التطوعي وفقاً لمنظور ممارسة المتطوعين له في الميدان المهني. ولذلك ينبغي الإجابة على التساؤلات التالية:

### التساؤل الرئيس:

• ماهي أخلاقيات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية؟  
ومنه تتفرع الأسئلة التالية:

- 1- ما هي أخلاقيات العمل التطوعي على مستوى الفرد ؟
- 2- ما هي أخلاقيات العمل التطوعي على مستوى المجموعة ؟
- 3- ما هي أخلاقيات العمل التطوعي على مستوى المؤسسات ؟

## أهداف الدراسة

تتلخص أهداف الدراسة في التعرف على أخلاقيات العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال ما يلي:

- 1 أخلاقيات العمل التطوعي على مستوى الفرد.
- 2 أخلاقيات العمل التطوعي على مستوى المجموعة.
- 3 أخلاقيات العمل التطوعي على مستوى المؤسسات.

## أهمية الدراسة

تتلخص أهمية الدراسة في جانبين، الأول نظري والآخر تطبيقي، ويمكن سردها على النحو التالي:

- 1 التعرف على أخلاقيات العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين.
- 2 ربط الشريعة الإسلامية القويمة وأخلاقيتها بجودة العمل التطوعي ومنطلقاته.
- 3 تعزيز العمل التطوعي المبني على الاخلاقيات الإسلامية من منطلق رأي الجماعة.
- 4 تعميم تطبيق مثل هذه الاخلاقيات يشجع على إذكاء روح المواطنة والانتماء للوطن.
- 5 تقدم هذه الدراسة نتائج تتصل مباشرة بدور المؤسسات غير الربحية في تعزيز أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

ويعرف على أنه بذل مالي أو عيني أو بدني أو فكري، يقدمه الفرد عن رضا وقناعة، بدافع إنساني ودون مقابل بقصد الإسهام في مصالح مفيدة للفرد والمجتمع، تحتاج إليها المجموعة والمؤسسة (مظهر، 2018).

### - أخلاقيات العمل التطوعي اصطلاحاً:

تعرف بأنها مجموعة من القيم التي تتمحور حول أهمية العمل التطوعي، وانعكاس هذه القيم على الرغبة في العمل من قبل الفرد، وتصميمه على الإنجاز فيه، كما يعبر مفهوم أخلاقيات العمل التطوعي عن مجموعة من المعايير الأخلاقية التي يجب الالتزام أثناء التطوع، والذي يعدّ أي انتهاك فيها من قبل المتطوع (work ethic, 2018).

### - أخلاقيات العمل التطوعي إجرائياً:

هي القيم الأخلاقية التي يراها المتطوعين مهمة لسير العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية من خلال إجابتهم على استبيان الدراسة البحثية.



### - الأخلاقيات:

جمع خُلُق، وهي مجموعة صفات نفسية، يوصف بها الإنسان من خلال أعماله التي تتصف بالحُسن أو القُبْح (معجم المعاني، 2010).

### - العمل التطوعي:

الجهود الذي يبذله الفرد بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه ودون انتظار مقابل، وذلك للإسهام في تحمل المسؤولية المجتمعية.

- **الحدود المكانية:** شملت الدراسة المتطوعين المنتمين لـ:

منطقة الرياض	منطقة المدينة المنورة	منطقة مكة المكرمة
	المنطقة الشرقية	منطقة جازان

- **الحدود البشرية:**

بلغ إجمالي عينة الدراسة البحثية ما يقارب: **3000 متطوع**؛

من الذكور	1742 متطوع	من الاناث	1258 متطوعة
منطقة المدينة المنورة	500 متطوع	منطقة مكة المكرمة	1200 متطوع
منطقة جازان	250 متطوع	منطقة الرياض	700 متطوع
		المنطقة الشرقية	350 متطوع

وتعرف على أنها عينة عشوائية متاحة تسمح باشتراك المتطوعين بطريقة بسيطة وبفرص متساوية.



تحكم الدراسة مجموعة من المحددات البحثية وهي على الشكل التالي:

- **الحدود الزمنية:**

نُفذت الدراسة في شهري يناير وفبراير من عام 2020 ميلادية.

## منهج وأدوات الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والذي يتعمد وصف الظاهرة كما هي وتحليلها من خلال إعطاء قيم احصائية مشهودة يمكن من خلالها وصف موضوع الدراسة. واستندت الدراسة على تطبيق استبيان مغلق لاختيار القيم ، ويحتوي على ثلاثة أسئلة أساسية بصفة الاختيار من متعدد ، وهي أسئلة الدراسة الحالية ، كما تم تزويد المتطوعين بعشر أخلاقيات متنوعة في كل سؤال ليختار منها أبرز ثلاثة أخلاقيات. بالإضافة إلى وضع المعلومات الأولية التي تتعلق بالجنس والمنطقة السكنية ، وتم بعدها إجراء العمليات الإحصائية لتحديد أعلى الأخلاقيات من وجهة نظر المتطوعين في المستويات الثلاثة.

لقد حث الإسلام الإنسان المسلم على تقديم كل ما يستطيع في سبيل تحقيق الأجر والثواب، و بما فيه منفعة الفرد في الدنيا والآخرة، مصداقا لقول الله تعالى: ( وسارعوا إلى مغفرة من ربكم وجنة عرضها السموات والأرض أعدت للمتقين الذين ينفقون في السراء والضراء والكاظمين الغيظ والعافين عن الناس والله يحب المحسنين) (آل عمران/ 133، 134)، وقوله تعالى: (فاستبقوا الخيرات) [البقرة/148].

كما أن ديننا الحنيف يحث على العمل التطوعي بجميع مجالاته الاجتماعية والصحية والتربوية والسياسية، وكل النصوص القرآنية والأحاديث النبوية التي تحث على العمل التطوعي الهدف منها جعل المسلمين يشعرون بالجسد الواحد ويعملون بروح الجماعة، لتحقيق مبدأ التكافل بينهم، فالغني يخفف عن أخيه لفقيه بصدقة التطوع، ومن أهم المبادئ والقيم التي تطرقت لها احاديث السنة النبوية عن العمل التطوعي إعانة المسلم وتفريج كربته وستر حاله : ما رواه الشيخان في الصحيحين عن ابن عمر رضي الله تعالى عنهما عن النبي - صلى الله عليه وسلم - أنه قال : (من كان في حاجة أخيه كان الله في حاجته من كان في حاجة أخيه كان الله في حاجته) ، وفي الصحيح من حديث أبي هريرة عن النبي - صلى الله عليه وسلم - أنه قال: (والله في عون العبد ما كان العبد في عون أخيه) رواه مسلم.

## الإطار النظري

## مجالات التطوع بشكل عام:

### 1- المجال التربوي والتعليمي :

ويتمثل في المشاركة بالأنشطة اللاصفية والكشافة والمعارض والفعاليات التي تصب في نشر العلم والمعرفة في المجتمع.

### 2- المجال الاجتماعي:

ويتمثل في رعاية ومساعدة أفراد المجتمع من ذوي الاحتياجات الخاصة، كبار السن، والأيتام، والمطلقات، والأرامل، والمعاقين.

### 3- المجال البيئي:

ويتمثل في المشاركة في الأسابيع العامة، كأسبوع المرور، وأسبوع النظافة، وأسبوع الشجرة، والحفاظ على البيئة وحمايتها، وغرس الأشجار، وإمطة الأذى عن الطريق.

### 4- المجال الصحي:

ويتمثل في التبرع بالدم، وإسعاف المصابين، بالإضافة إلى زيارة المرضى والتخفيف عنهم، وتقديم المساعدة لهم.

### 5- المجال الرياضي:

ويتمثل في المشاركة في المناسبات الرياضية، والمنافسات.

### 6- المجال الإغاثي، والخيري:

ويتمثل في المشاركة في حملات التبرع في المواسم وغيرها. (شاهين، وشندي، 2012، 13-12)، (أبوالقمبر، 2007، 25).



## 1 - دراسة شاهين و شندي ( 2013 ) العمل التطوعي من منظور إسلامي :

هدف البحث إلى توضيح وجهة النظر الإسلامية في العمل التطوعي، حيث بنيت الدراسة من ستة مباحث، وخصص المبحث الأول لبيان مفهوم العمل التطوعي والثاني لمكانة العمل التطوعي في نصوص القرآن والسنة، والثالث لأهمية العمل التطوعي في الإسلام، والرابع لمجالات العمل التطوعي في الإسلام، والخامس لدور المؤسسات التربوية في نشر ثقافة التطوع في المجتمع الإسلامي، والسادس لعرض نماذج تطبيقية للعمل التطوعي في الإسلام، وقد خلصت الدراسة إلى نتائج أساسية منها : أن العمل التطوعي يعتبر بوصفه أحد ركائز بناء وتنمية المجتمع الإسلامي ، يشكل العمل التطوعي مظهرا من مظاهر التكافل والتعاون والرحمة والإيثار والمبادرة ، وممارسته تنعكس إيجابا على الفرد والمجتمع على حد سواء ، وإن العمل التطوعي في الإسلام مفتوح النهاية ، ولا يتوقف عند مجال محدد ، كما أن المؤسسات التربوية تلعب الدور الأهم في تعميق ثقافة التطوع والمبادرة إلى تنشيطه .

## الدراسات السابقة

## 2 - دراسة أبو رمان ( 2012 )

### استخدام استطلاعات الرأي في قياس التطوع:

وهدف البحث التعرف على تجربة استخدام استطلاعات الرأي في السنوات العشر الأخيرة خاصة ، ومساره وتطوره ومستقبله ، بالاستناد إلى عدة دراسات استطلاعية ، إضافة إلى التعرف على كيفية تناول استطلاعات الرأي والدراسات الاستطلاعية للتطوع من حيث الأفكار الواردة في أسئلة تلك الاستطلاعات ، وصياغتها وأبرز نتائجها ، والمنفذون والرعاة لها ، ومن ثم تقديم مقترحات في توظيف واستخدام أداة استطلاع الرأي في هذا السياق ، وبما يناسب بيئتنا العربية ومنطلقاتنا الإسلامية، واستخدام الباحث المنهج المقارن وتحليل المضمون ، وكان من أهم النتائج أن استطلاعات الرأي وسيلة هامة في قياس ومعرفة واقع وتطور واستشراف المستقبل بالعمل التطوعي ، لذا تزداد الحاجة الملحة لابتكار مؤشر عربي لقياس الجوانب المتعلقة بالتطوع .

## 3 - دراسة بن عفيف (2012)

### الاتجاهات الحديثة لتنظيم وإدارة العمل التطوعي

### ( مقترحات للتطبيق في القطاع النسائي التطوعي بالمملكة العربية السعودية )

وهدفت الورقة التعرف على إدارة المتطوعين وأهميتها في تنظيم العمل التطوعي ، والاتجاهات الحديثة في إدارة المتطوعين في دول العالم والتي تركز على نظرية عجلة التطوع ، وعوائق العمل التطوعي النسائي في الجمعيات الخيرية لتحسين العمل التطوعي في المملكة من خلال نتائج الدراسات العلمية ، وكما قدمت بعض الاقتراحات والتوصيات لتطبيق الاتجاهات الحديثة في تنظيم وإدارة العمل التطوعي في القطاع النسائي الخيري ، واعتمدت الدراسة في إطارها النظري على نظرية إدارة المتطوعين ، واستخدمت المنهج الوصفي ، وركزت على المشكلات التي وردت في الدراسات التي أجريت عن المنظمات الخيرية وعن العمل التطوعي النسائي في المملكة العربية السعودية .

الطلاب شطر الطلاب، كما وضعت الدراسة تصور مقترح لتحقيق الجودة والنوعية بالأعمال التطوعية للحج والعمرة بوكالة الأنشطة والتدريب الطلابي .

#### **6- دراسة المغذي (2012) الافتراضيات في العمل التطوعي واستشراف آفاق المستقبل ( التوعية الإسلامية في الحج والعمرة والزيارة نموذجاً ) ،**

وهدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح ورؤية نظيرية مصحوبة ببعض التطبيقات للافتراضيات في العمل التطوعي وخاصة في مجال التوعية الإسلامية في الحج والعمرة والزيارة ، واستخدم في هذا البحث المنهج الوصفي .

#### **7 - دراسة المالكي ( 2012 ) استراتيجية التسويق للعمل التطوعي في خدمات الحج والعمرة بجامعة ام القرى ( تصور مقترح ) ،**

والتي تهدف إلى صياغة استراتيجية متكاملة للتسويق الموجه نحو الشباب الجامعي للانخراط في العمل التطوعي في خدمات الحج والعمرة ، ولتحقيق الهدف تم البدء بتوضيح الخلفية

#### **4 - دراسة حجازي (2012) آليات تحقيق التكامل بين جهود الجمعيات والمؤسسات الخيرية في الحج والعمرة ( نحو تصور مقترح لتأسيس مجلس التنسيق والتكامل ) ،**

وهدفت الباحثة إلى مناقشة مفهوم التكامل بين جهود الجمعيات والمؤسسات الخيرية المعنية برعاية الحجاج والمعتمرين ، والوقوف على فوائد تحقيق التكامل بين جهود الجمعيات والمؤسسات الخيرية المهتمة برعاية الحجاج والمعتمرين ، وتحديد متطلبات التكامل بين جهود الجمعيات والمؤسسات الخيرية المعنية برعاية ضيوف الرحمن ، كما هدفت إلى تحديد آليات تحقيق التكامل بين جهود الجمعيات والمؤسسات الخيرية في الحج والعمرة ، وذلك من منظور تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية .

#### **5 - دراسة رزق ( 2012 ) دور الأندية الطلابية في تحقيق جودة العمل التطوعي في الحج والعمرة الواقع والتطلعات:**

وهدفت الدراسة إلى التعرف على ماهية العمل التطوعي وأسس ومبادئه، ومعرفة معايير جودة العمل التطوعي، وواقع الأعمال التطوعية بوكالة الأنشطة والتدريب الكلايبي بعمادة شؤون

## 9 - دراسة اللحيان (2012) التطوع بتعليم الناس وإرشادهم في الحج والعمرة،

ويهدف البحث إلى التعرف على مفهوم التطوع بالتعليم والإرشاد، و مشروعية التطوع بالتعليم والإرشاد، ومعرفة آفاق التطوع بالتعليم والإرشاد وميادينه في الوقت الحاضر، وسبل نشر ثقافة التطوع بتعليم الناس وإرشادهم.

## 10 - دراسة السلطان (2009)

هدفت إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي ، وماهية الأعمال التطوعية التي يرغبون في ممارستها ، وكذلك تحديد المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب الجامعي بالأعمال التطوعية، وقد استخدم الباحث مدخلين من مداخل المنهج الوصفي هما : مدخل الدراسات الوثائقية ومدخل المسح الاجتماعي بالعينة ؛ من خلال تطبيق استبانة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (373) طالبا من الطلاب الذكور بجامعة الملك سعود ، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن إن متوسط ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي مستوى ممارسة ضعيف جدا ، وأوضحت نتائج الدراسة اتجاهات إيجابية نحو

النظرية للعمل التطوعي ووصف الوضع الحالي من خلال عرض أهم الدوافع والمعوقات، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (الدراسات الوثائقية).

## 8 - دراسة العرمان و رجال ( 2012 ) دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله ،

وسعت الدراسة إلى إبراز أهمية العمل التطوعي ، ودوره المتنامي في تنمية المجتمعات وتعزيز تماسكها ، حيث أصبح ينظر للعمل التطوعي بوصفه قطاع ثالث إلى جانب القطاع الحكومي والخاص، كما هدفت الدراسة إلى إبراز الوضع المتواضع نسبيا للأعمال التطوعية المنظمة في البلاد العربية ، واقتراح نموذج لتفعيلها يركز على أربعة دعائم أساسية مترابط فيما بينها ، وهي التنظيم والتمويل وتقنية المعلومات وتسويق العمل التطوعي ، وقام البحث على الأسلوب المكتبي في الإجابة على تساؤلات البحث من خلال واستعراض التجارب الدولية ، ووضع تصور لنموذج مقترح لتفعيل العمل التطوعي.

## 11 - دراسة مظهري (2006)

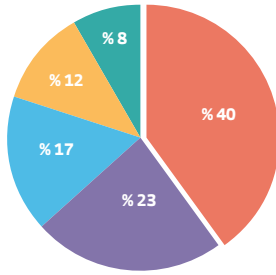
واقع العمل التطوعي السعودي في المملكة العربية السعودية والدور الإعلامي المأمول لتنميته دراسة وصفية نقدية ، والهدف الأساسي للدراسة الترغيب في التطوع للعمل الخيري المؤسسي ، وكفالة حقوق المتطوعين بالعمل الخيري ، رغبة في استمرارهم في الجهات الخيرية ، وتوضيح الأسباب التي تقف حائلة دون وصول المتطوعين إلى الجهات الخيرية، والعلل التي تصرف هؤلاء عن هذه الجهات بعد وصولهم إليها ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي والنقد مع التحليل والاستقراء حسب مقتضيات الأمور .

العمل التطوعي ، حيث جاءت مساعدة ورعاية الفقراء والمحتاجين ويليها زيارة المرضى . ثم المشاركة في الإغاثة الإنسانية ، ورعاية المعوقين ، والحفاظ على البيئة ومكافحة التدخين والمخدرات ، في صدر المجالات التي يرغب الشباب الجامعي في المشاركة فيها . وإن أقل مجالات العمل التطوعي جاذبية هي الدفاع المدني ، وتقديم العون للنوادي الرياضية ، ورعاية الطفولة ، وأوضح نتائج الدراسة أن اكتساب مهارة جديدة ، وزيادة الخبرات ، وشغل وقت الفراغ بأمور مفيدة والمساعدة في خدمة المجتمع ، والثقة بالنفس وتنمية الشخصية الاجتماعية تأتي في مقدمة الفوائد التي يجنيها الشباب جراء مشاركتهم في العمل التطوعي ، ويرون أنها ذات أهمية مرتفعة جدا ، وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الشباب الجامعي نحو محاور ممارسة العمل التطوعي، والمعوقات التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، والأساليب والليات اللازمة لتفعيل مشاركة الشباب في العمل التطوعي تعزى إلى أي من متغير الكلية أو التخصص.

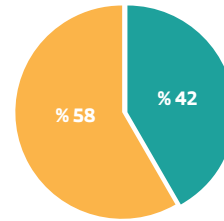
تم تطبيق العمليات الإحصائية الوصفية وجمع النسب والتكرارات من البيانات التي تم إدخالها من أفراد العينة

## 1- ماهي نسب المتطوعين المشاركين في الدراسة بالمناطق؟

% 40	1200	منطقة مكة المكرمة
% 23	700	منطقة الرياض
% 17	500	منطقة المدينة المنورة
% 12	350	المنطقة الشرقية
% 8	250	منطقة جازان
<b>3000</b>		<b>الإجمالي</b>



## نتائج الدراسة

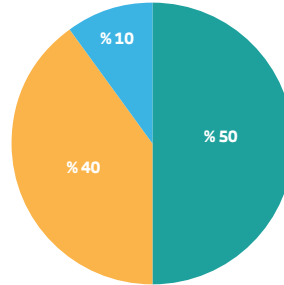


% 58	1742	الذكور
% 42	1285	الاناث

## 2 - ما هي أخلاقيات العمل التطوعي على مستوى الفرد ؟

بمشاركة أفراد العينة تم تحديد النتائج التالية:

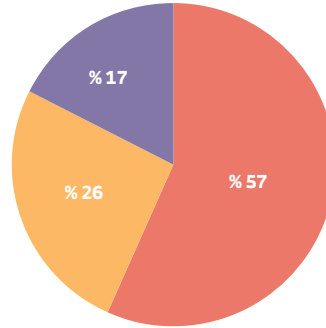
المسؤولية	1500	% 50
العطاء	1200	% 40
الأمانة	300	% 10



### 3- ما هي أخلاقيات العمل التطوعي على مستوى المجموعة؟

بمشاركة أفراد العينة تم تحديد النتائج التالية:

% 57	1700	التعاون
% 26	780	الإيجابية
% 17	520	الإحترام

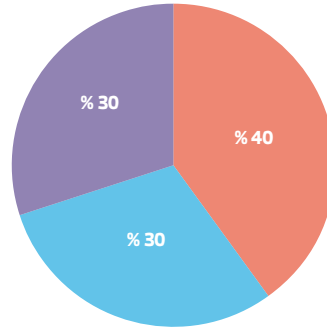




#### 4 - ما هي أخلاقيات العمل التطوعي على مستوى المؤسسات؟

بمشاركة أفراد العينة تم تحديد النتائج التالية:

% 40	1200	المواطنة
% 30	900	التقدير
% 30	900	الإلتزام



## ملخص النتائج

أسفرت النتائج التي شارك فيها أعضاء العينة على وجود أخلاقيات على مستوى الفرد وهي المسؤولية والعطاء والأمانة، وهناك أخلاقيات على مستوى مجموعات العمل وهي التعاون والإيجابية والاحترام، وهناك أخلاقيات على مستوى المؤسسات وهي المواطنة والتقدير والانتماء للوطن، وتأتي هذه النتائج بوصفها منظومة قيم أكدت عليها الدراسات السابقة من حيث توظيفها وتقديمها أثناء ممارسة العمل التطوعي بما يتناغم مع الأداء ويعزز من أثره.

4- ربط نواتج الأخلاقيات بنظام العمل التطوعي السعودي وبمسارات وأهداف العمل التطوعي والواردة في رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

5 - إخلاص النية وتقديم العمل بما ترضيه الشريعة الإسلامية الغراء وفي ضوء ضوابطها ومحدداتها.

6 - الرفع بمخرجات الدراسة لوزارة الموارد البشرية للتنسيق والعمل بنتائجها.

7 - لتشجيع العمل بنتائج الدراسة الحالية يمكن تطبيق بالتواصل مع الجهات المتخصصة بالتطوع في المجتمع السعودي مثل الجمعية السعودية للعمل التطوعي، مؤسسة جائزة الأميرة صيته بنت عبد العزيز للتميز في العمل الاجتماعي، وكالة العمل التطوعي في جامعة أم القرى، الجمعيات الخيرية المهتمة، إدارة التطوع في وزارة الموارد البشرية، وزارة الحج، وزارة الشؤون القروية والبلدية، جمعية البحرين للعمل التطوعي، برنامج دبي للتطوع هيئة تنمية المجتمع، ، volunteering Center in UK .Increasing Community Service Working & Volunteers

## التوصيات:

- 1- الاهتمام بالجوانب الأخلاقية المنعكسة على أداء العمل التطوعي الفردي والجماعي والمؤسسي.
- 2- نشر الأخلاقيات التي حصدت المراتب العليا بين المتطوعين لتعزيز نشرها والعمل بها.
- 3- تدريب وتأهيل المتطوعين على المواثيق الأخلاقية التي تضمن جودة العمل وتعزز من أثره على الفرد والمجتمع.

## المخرجات البحثية

1 أخلاقيات العمل التطوعي في ميدان العمل العسكري.

2 أخلاقيات العمل التطوعي بين العاملين في القطاعات غير الربحية.

3 أخلاقيات العمل التطوعي في المنظومة الإدارية.

## ملخص الدراسة

على الاستبيانات البحثية وكما وظفت الوسائل الإحصائية الملائمة لتحليلها. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أخلاقيات يؤمن بها المتطوعين على مستوى الفرد وهي المسؤولية والعطاء والأمانة، وهناك أخلاقيات على مستوى مجموعات العمل وهي التعاون والإيجابية والاحترام، وهناك أخلاقيات على مستوى المؤسسات وهي المواطنة والتقدير والانتماء للوطن. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالجوانب الأخلاقية المنعكسة على أداء العمل التطوعي الفردي والجماعي والمؤسساتي. بالإضافة إلى نشر الأخلاقيات التي حصدت المراتب العليا بين المتطوعين لتعزيز نشرها والعمل بها.

**هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على أخلاقيات العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال التعرف على أخلاقيات العمل التطوعي على مستوى الفرد وعلى مستوى المجموعة وعلى مستوى المؤسسات. واشتملت عينة الدراسة على 3000 متطوع ، من الإناث 1258 متطوعة ومن الذكور: 1742 ، ومن منطقة مكة المكرمة عدد 1200 متطوع ، ومن منطقة المدينة المنورة عدد 500 متطوع ، ومن منطقة الرياض عدد 700 متطوع ، ومن منطقة جازان عدد 250 متطوع ، ومن المنطقة الشرقية عدد 350 متطوع. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المعتمد**



أبرز  
الممارسات العالمية  
في  
العمل التطوعي

## الفهرس

- 35 ..... تمهيد
- 36 ..... أهداف تسليط الضوء على الممارسات العالمية
- 37 ..... أهمية تسليط الضوء على الممارسات العالمية
- 38 ..... تقسيمات الممارسات في التطوع
- 39 ..... أولاً: الممارسات العالمية
- 42 ..... ثانياً: الممارسات العربية
- 44 ..... ثالثاً: الممارسات السعودية
- 46 ..... التطوع في رؤية المملكة العربية السعودية 2030
- 48 ..... خلاصة المقارنات المرجعية



**ويعد العمل التطوعي** نهج حياة ينهجه الفرد لتقديم الخدمات بطيب نفس ودون انتظار مقابل ، ويترتب على ذلك بذل الغالي والثمين لما يحقق المنفعة العامة للفرد والمجتمع ، وذلك من مطلق الإيمان الكامل بأهمية دور الفرد في المجتمع وأهمية ما يقدمه لأبناء وطنه ومجتمعه. كما يعزز المسؤولية المجتمعية لديه بما يتوافق مع إمكانية المساهمات الفردية أو المساهمات الجماعية من خلال الكيانات والمنشآت الربحية وغير الربحية في تعزيز هذه المسؤولية وتقديم الأفضل فيها بما يحقق احتياجات الأفراد والمجتمعات.

**يعد العمل التطوعي** أحد أهم مقومات القوى البشرية التي تحتكم لها الدول في العالم بأسره ، حيث أنه في ظل التحولات العالمية الأخيرة والتي شهدت تطوراً ملحوظاً في الاهتمام بالخدمات التطوعية وأبعادها الاقتصادية والتنموية والاجتماعية في جميع دول العالم، أصبح من المهم الاحتكام لقواعد وسياسات وإحصائيات واضحة لحوكمة وتطوير هذه الخدمات ومؤسستها بالشكل الملائم. كما تظهر الحاجة لتحديد احتياجات العمل وإرساء روح الإيجابية والتعاون بين المتطوعين والجهات المقدمة للخدمات مما يضمن وضع آلية موحدة للتنسيق وتسهيل الحصول على الإحصائيات ذات العلاقة.

## تمهيد

**يمثل العمل التطوعي** إحدى الأنشطة المجتمعية الهادفة والتي تصب في صالح خدمة المجتمع بمختلف قطاعاته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية وغيرها من القطاعات المرتبطة بإطار التنمية داخل أي مجتمع.

**وانطلاقاً من حرص جمعية مكارم الأخلاق** على مواكبة الممارسات العالمية للأخلاق الفاضلة في السلوكيات الإنسانية، تأتي أهمية التطرق للممارسات العالمية في العمل التطوعي والذي يعد محركاً أساسياً لبناء الشعوب فيما يتعلق بالخدمات الميدانية والعلمية والاجتماعية والاقتصادية، وبما يتكافئ ويتوافق مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030، لذلك تأتي الوثيقة التالية لعمل لرصد مقارنات عالمية في مجال العمل التطوعي وخدماته.

## أهداف تسليط الضوء على الممارسات العالمية:

تحدد أهم الأهداف من كشف نماذج من الممارسات العالمية في مجال العمل التطوعي ما يلي:

1	التعرف على نماذج من الأداء العملي للخدمات التطوعية لتطبيق المناسب منه في البيئة السعودية.
2	التعرف على محددات العمل التطوعي في نماذج مختلفة لمعرفة أبعاد العمل وخصائصه في المجتمعات الخارجية وأهم المرتكزات القائم عليها.
3	التعرف على الممارسات الجيدة التي يمكن نقلها وتوطينها والعمل بها لزكية الخدمات التطوعية وظهورها بالشكل المناسب.
4	التعرف على أفضل التجارب التي تثري واقع العمل التطوعي وتنبه عن الإخفاقات التي يمكن أن تكون في مثل الميدان من المتطوعين أو من المؤسسات الراعية لهم.
5	تحديد الاحتياجات اللازمة والمؤشرات المهمة وذات العلاقة بجودة الخدمات التطوعية بما يتوافق مع طبيعة المجتمع السعودي ذو الشريعة الإسلامية السمحة.

## أهمية تسليط الضوء على الممارسات العالمية:

تتمثل أهمية العناية بالكشف عن بعض نماذج الممارسات العالمية في العمل التطوعي فيما يلي:

1 يقوم نجاح العمل التطوعي على تحديد احتياجات العمل ومتطلباته ، لذلك يفيد عرض الممارسات الاجتماع على أهم احتياجات العمل التطوعي العالمية والتي من خلالها يمكن ضمان جودة العمل ومخرجاته.

2 حصر أهم الأخلاقيات والمبادئ العالمية التي يقوم عليها العمل التطوعي ومحاولة تعزيزها ونشرها وتمكينها لدى المتطوعين والمؤسسات المقدمة للخدمات التطوعية في المملكة العربية السعودية.

3 حصر أهم المشكلات التي تواجه العمل التطوعي في العالم ومحاولة رصدها وتفاديها في المجتمع السعودي.

4 من المهم حصر أبرز الممكنا

5 الوقوف على نماذج من النجاحا

## تقسيم الممارسات في التطوع

### الممارسات العالمية في العمل التطوعي



## التطوع في الولايات المتحدة الأمريكية:

ظهرت الفكرة العامة للتطوع دولياً في القرن الحادي والعشرون وذلك لتيسير مساهمة المتطوعين والاعتراف بإنجازاتهم على المستوى الدولي، وذلك من خلال مشاركة المنظمات الدولية الحكومية والخاصة وغير الربحية. وتبلور مفهوم التطوع العالمي الدولي من خلال نظام الأمم المتحدة تحت إشراف برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين UNV وجامعة الأمم المتحدة GNU وذلك عام 1997م. ونصت توصيات البرنامج على ما يلي:

- 1- التطوع خدمة عالمية اجتماعية لا تتفقد بها الجمعيات الخيرية فحسب وإنما هي مسؤولية مؤسسات الدولة المختلفة.
- 2- توجد حاسة ماسة لإدارة وتدريب المتطوعين حسب احتياجات المؤسسات.
- 3- ضرورة تقديم التسهيلات اللازمة للعمل التطوعي.
- 4- ضرورة التوسع في إقامة شبكة متعددة من الجهات المشتركة لخدمة العمل التطوعي.
- 5- تحسين صورة الجهود التطوعية.
- 6- زيادة حجم العمل وتحقيق التوسع فيه.



## أولاً: الممارسات العالمية :

باتت الخدمات التطوعية أو ما يعرف بالعمل التطوعي حجر الزاوية في كثير من الممارسات العالمية المختلفة والتي تتشكل في الرعاية المجتمعية والإنسانية للأفراد والمجتمعات، فمثلاً مقابل كل عمل إنساني مدفع في الولايات المتحدة الأمريكية تجد هناك عملاً تطوعياً بلا مقابل. وقد أخذ الاهتمام بالتطوع مستوى دولياً واسع الانتشار وذلك من شأنه ترسيخ قيم العمل وإجراءاته ومتطلباته.

## التجربة الفرنسية في التطوع:

كانت أبرز الخطوات التي قامت بها فرنسا هو إصدار مؤتمر دولي عالمي للتطوع تضمن المبادئ التالية:

- 1 - الاعتراف ببحث الإنسان في تأسيس جماعة تطوعية مفيدة وخدمة للمجتمع وفق ضوابط الدولة. مع ضرورة احترام الدين والجنس والظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.
- 2 - يمكن تقديم خدمات تطوعية من غير منظور مالي على أن تكون بها منفعة للوطن والأفراد.
- 3 - لا يكون صلاح المجتمع إلا بالانخراط فيه لحل مشاكله من خلال مجموعات تطوعية هادفة.
- 4 - مراعاة تشجيع الأفراد على المشاركة في الخدمات التطوعية من خلال المحفزات والمكافآت.
- 5 - التعاون والاحترام والتكاتف هي أخلاقيات الجامعة في الأعمال التطوعية.
- 6 - تدريب المتطوعين هو مطلب ملح لخدمات تطوعية أفضل.
- 7 - وضع السياسات والخطط والبرامج التشغيلية للخدمات التطوعية.
- 8 - القيام بتقييم دور للعمل.

9 - تحديد الشروط والواجبات والحقوق التي ينبغي للمتطوعين الأخذ بها ومراعاتها.

## التجربة الكندية في التطوع:

التطوع في كندا هو عبارة عن خدمة يقدمها المواطن الكندي من دون أي مقابل لخدمة المجتمع عن طريق مساعدة الهيئات الخيرية والمؤسسات الإنسانية غير الربحية. وتشير الإحصاءات بأن هناك أكثر من 44% من مواطني كندا يتطوعون بوقتهم أو بمهاراتهم وطاقاتهم سنوياً من أجل مساعدة الآخرين. وقد لوحظ أن هناك ارتفاعاً في عدد المتطوعين من فئة الطلاب، حيث أنهم يتعلمون منذ الصغر معنى التطوع وبالتالي يتربى الطفل على حب مساعدة الآخرين. وأظهرت الإحصائيات أن هناك متطوعاً واحداً من أصل خمسة متطوعين من ضمن فئة الطلاب والذين لا يتجاوز عمرهم 22 عاماً. وغالباً ما تركز البرامج التطوعية على فئة الشباب، علماً بأن معظم المؤسسات تعتمد في نشاطاتها على تلك الفئة، حيث أن مردود النشاطات واضح جداً للمؤسسات نفسها وللمجتمع وللمتطوعين بحد ذاتهم. فالتطوع حقٌ قانوني نص عليه قانون الحقوق والواجبات في فصل الحريات بالدستور، وهذا يبين أن المواطن الكندي له دورٌ في دعم الحياة التطوعية

هناك 35% يشاركون في برامج تطوعية تختص بالأجيال الصغيرة. كما لوحظ بأن المتطوعين الشباب لا يرغبون في المشاركة في البرامج الصحية لأنهم يعتبرونها مملة ولا تكسبهم الخبرة اللازمة لتساعدتهم في الحصول على فرص عمل. علماً بأن هناك فئة من الشباب الذين شملتهم الإحصائية تصل إلى 46% أكدوا أن هدفهم من المشاركة في البرنامج التطوعي هو تطوير خبراتهم وصقل مهاراتهم بينما 65% منهم أشاروا إلى أن هدفهم الأساسي هو توسيع نسبة فرص العمل في المستقبل.

والعمل الخيري، لأن العوائد الناجمة عن ذلك لا تعود فقط على الشخص المتطوع بل على المجتمع ككل. ومن أهم الأنشطة التطوعية التي تقوم بها فئة الشباب برامج التطوع في المدارس والجامعات حيث تعتمد المؤسسات التعليمية عدد الساعات التي يقدمها المتطوع، مما يسهل عليه التقديم للدراسة في الجامعات والحصول على القبول الأكاديمي. تجدر الإشارة إلى أن سوق العمل في كندا قد تغير كثيراً في الآونة الأخيرة، حيث أن الشركات أصبحت تعتمد في البداية على برنامج التطوع لفئة الشباب والطلاب، ومن ثم يمكن النظر بتثبيت المتطوع وانخراطه بالعمل ليصبح موظفاً رسمياً يتمتع بكامل حقوقه الوظيفية. ولذلك أصبح البرنامج التطوعي معتمداً من الشركات الكندية، مما شجع فئة الشباب على الإقبال عليه.

وأكدت الإحصائيات الكندية على أن هناك تزايداً كبيراً في عدد المتطوعين من فئة الشباب مقارنة بالمتطوعين الكبار في السن، وأظهرت زيادة في المتطوعين الشباب من 17% في سنة 1990م إلى 33% في السنوات العشر الأخيرة. أما بالنسبة للبرامج المرغوبة أكثر من قبل المتطوعين، فتشير الدراسات إلى أن 40% يفضلون التطوع في المراكز الثقافية والاجتماعية والرياضية. وأن

## التجربة المصرية في التطوع:

قامت التجربة المصرية في التطوع على مجموعة من النقاط يمكن اختصارها فيما يلي:

- 1 - احترام حقوق المتطوع.
- 2 - ترك الحرية لممارسة العمل وفق التوجه الشخصي.
- 3 - الاهتمام بمكافآت المتطوعين.
- 4 - تحديد الاحتياج ومعالجة نقط الضعف في الأداء.
- 5 - الاهتمام بمواثيق العمل التطوعي الشرفية والأخلاقية.

## التجربة العمانية في التطوع:

ترى التجربة العمانية في التطوع أن هنالك مجموعة من الأخلاقيات التي لا يمكن الاستغناء عنها أثناء تقديم الخدمات التطوعية وهي على النحو التالي:

- 1 - المسؤولية.
- 2 - الاحترام للقواعد القانونية، والصالح العام.
- 3 - الالتزام المهني.
- 4 - تطوير الممارسة المهنية للمتطوعين.
- 5 - احترام الجهات المستفيدة والمستهدفة بالخدمة.
- 6 - الأمانة.



## ثانياً : الممارسات العربية :

أنتشر الاهتمام بالخدمات التطوعية في المجتمع العربي وذلك من حيث دعم الخدمات وإلقاء الضوء على التجارب التطوعية الناجحة في المؤسسات العربية المختلفة. لذلك اهتمت المؤسسات العربية بكيفية دعم أداء المتطوعين وإثراء تجربتهم التطوعية بما يعود بالنفع على الفرد والمجتمع.



## التجربة الإماراتية في التطوع:

من أبرز ما تطرقت له التجربة الإماراتية ضرورة قيام الجهات بدراسة المخاطر المحتملة التي تتعلق بفرض التطوع المتاحة لديها وذلك لتجنبها والحد منها وإدارتها بفعالية في حال وقوعها. ومن هذه المخاطر مثل الأضرار والخسائر التي قد يتسبب بها المتطوع نتيجة خطأ أو إهمال متعمد أو غير متعمد ومنها ما يلي:

- 1- التسبب في الإصابة الجسدية لشخص آخر في مكان التطوع.
  - 2- التسبب في وفاة شخص في مكان التطوع.
  - 3- التسبب بخسائر مالية للجهة.
  - 4- التسبب في تلف أصول الجهة وممتلكاتها.
  - 5- التسبب في ضياع معلومات ذات أهمية.
- وقد تحدث هذه المخاطر نتيجة لما يلي:
- 1- عدم الاكتراث بقواعد الاستخدام الأمثل لأدوات وأجهزة العمل من قبل المتطوع
  - 2- عدم تطبيق إجراءات الصحة والسلامة من قبل المتطوع بسبب غياب الورش التوعوية في هذا المجال
  - 3- عدم توفر لوائح وقوانين واضحة تعنى بتوضيح التبعات التي تترتب على إلحاق الأضرار والخسائر.

كما راعت التجربة العمانية الالتزام مجموعة من العوامل أهمها:

- 1- حجم الخدمات التطوعية وتطوير الزيادة فيها.
- 2- الاهتمام بالمواثيق الأخلاقية.
- 3- دعم الجهات غير الربحية المقدمة للمهنة.

واستندت التجربة على مجموعة من الأخلاقيات أهمها:

- 1- على مستوى المجتمع المدني: ( الشفافية ، المساواة والمحاسبة ، تجنب المنفعة الشخصية ، المصداقية والثقة ، القضاء على المنازعات ، تجاوز الفردية ).
- 2- على مستوى المتطوعين الأفراد: (الإخلاص ، العمل الجماعي ، التخطيط الهادف ، الصبر ، المبادرة والتضحية ، النقد الهادف ، احترام الحريات ، التواصل ، التكيف ، المشاورة ، الوعي ، الوفاء بالعهد ، أولوية العطاء ، الاحترام المتبادل )
- 3- على مستوى العمل ومنظماته: (إرساء القواعد الديمقراطية المهنية ، تحديد إطار العلاقة بين المتطوعة والجهة ).



### ثانياً: الممارسات السعودية :

تهتم المملكة العربية السعودية بالعمل التطوعي، لذلك جاءت ضمن أهداف المملكة العربية السعودية في رؤيتها الطموحة 2030 مؤشراً خاصاً يطمح للوصول إلى مليون متطوع، وفيما يلي نحتاج إلى ذكر بعض النماذج السعودية عن العمل التطوعي .

4 - عدم توفر قنوات أو وسائل يمكن للمتطوع الاستفسار من خلالها عما يلتبس عليه من أمور أثناء تأدية العمل التطوعي.

ولإدارة المخاطر بفعالية، يتوجب على الجهات أن تأخذ بعين الاعتبار ما يلي:

- 1 - وضع خطة لإدارة المخاطر تتضح من خلالها المهام والمسؤوليات والأنشطة وكذلك أي متطلبات مالية
- 2 - التأكد من وضع وتطبيق ونشر السياسات والإجراءات المتعلقة بالأمن والصحة والسلامة.
- 3 - توثيق كافة المخاطر التي تتعرض لها بالإضافة إلى الدروس المستفادة بحيث تضمن عدم تكرارها مستقبلاً.
- 4 - توفير قنوات ووسائل للتواصل الفعال بينها وبين المتطوعين بحيث يتمكنون من طرح استفساراتهم والحصول على ردود وافية بخصوصها.
- 5 - إصدار وثائق تأمين المسؤولية العامة والتي من شأنها توفير غطاء التأمين للمسؤولية القانونية عن المطالبات التي قد يتقدم بها الطرف المتضرر أو من يمثله.

لائحة المتطوعين لأعمال الدفاع المدني في المملكة العربية السعودية:

هي اللائحة التابعة للمديرية العامة للدفاع المدني والمصادق عليها بالمرسوم الملكي في تأريخ 1406/5/10هـ وتشمل اللائحة البنود التالية: التعاريف، الشروط، تصنيف المتطوعين، مجالات التطوع، مراكز التدريب، منطقة التكليف، الالتزامات والمزايا، الحقوق، المتابعة والتفتيش، قبول التبرعات والهبات، الزي والمتطلبات، استدعاء المتطوعين، التظلم، اقتراح التعديل وبنود الإضافة.

اللائحة التنظيمية للمتطوعين في المكتب التعاوني بالدمام: تعتري اللائحة أحد مظاهر العناية بهذيب السلوك التطوعي وممارساته في المجتمع، وتحديث اللائحة عن ما يلي:

- المادة الأولى: التعريف.

- المادة الثانية: أهمية التطوع.

- المادة الثالثة: أهداف التطوع في المكتب.

- المادة الرابعة: أقسام المتطوعين.

- المادة الخامسة: تصنيف المتطوعين.

- المادة السادسة: الجهة المسئولة عن المتطوع.

- المادة السابعة: الواجبات والحقوق.

- المادة الثامنة: طرق الالتحاق في برنامج التطوع.

- المادة التاسعة: طرق استدعاء المتطوعين.

- المادة العاشرة: معايير تقييم عمل المتطوعين.

- المادة الحادي عشرة: كيفية وشروط الحصول على البطاقة.

- المادة الثانية عشرة: فقدان البطاقة.

- المادة الثالثة عشرة: إنهاء خدمات المتطوع.

اللائحة التنظيمية للعمل التطوعي في الجمعية الخيرية للعمل

التطوعي بالسعودية:

أصدرت هذه اللائحة لتنظيم عم المتطوعين من خلال الجمعية وتطرقت إلى ما مجموعة من البنود وهي كالتالي:

(التعاريف، التأسيس والانتساب للقسم التطوعي، عضوية الأفراد،

التنظيم الإداري والهيكلية، الخدمات المقدمة، حل أو إنهاء

الانتساب، متطلبات التسجيل).

يشهد العالم أجمع الأدوار الفعالة التي يؤديها المتطوعون والأثر الكبير التي يتركونه ، فوضعت أثر ذلك الجمعية العامة للأمم المتحدة عدد من القرارات لتعزيز العمل التطوعي وإدماجه وتعميمه في الاستراتيجيات والسياسيات الوطنية ، وقام أكثر من (100) بلد بقياس العمل التطوعي ، ولدى أكثر من (90) بلد سياسات تدعو إلى تعزيز التطوع ، وهناك (29) بلدا من الدول الأعضاء يقر بأهمية الأعمال التطوعية لتحقيق التنمية المستدامة في عام 2018(الجمعية العامة للأمم المتحدة ، 2019) .

يمثل القطاع الثالث أفضل الطرق لتحقيق التنمية المستدامة ، وهي ذات صلة وثيقة بالتنمية الإنسانية التي هي محور حراك المجتمع نحو الأفضل ويأتي التطوع كأفضل وسيلة لتحقيق ذلك لما يتمتع به من مرونة وحرية في الإبداع وزخم في المشاعر الإنسانية والدوافع الدينية والوطنية والشخصية .

## التطوع في رؤية المملكة العربية السعودية

وتأتي المملكة العربية السعودية بجهود جبارة وعظيمة تصاغ في رؤيتها 2030 وخطط التنمية الاستراتيجية- خطة التنمية التاسعة، وركزت فيها على خمسة محاور أساسية: مواصلة تحسين المعيشة، وتنمية القوى البشرية الوطنية، والتطوير الهيكلي للاقتصاد السعودية، وتعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني.

وكان الشباب والتنمية أحد أهم العوامل المحركة للتطوير، حيث أن الشباب لديهم طاقات كامنة وإبداعية بحاجة إلى بيئة خصبة ومتنفس للعطاء والإنتاج، فانتهجت المملكة التطوع كسياسة في سبيل تحقيق أهدافها، وجعلت التطوع الشبابي أداة من أدوات التمكين وتحقيق التنمية، في مجالات مختلفة.

ومن هذا المنطلق برز اهتمام المملكة العربية السعودية بالتطوع وأطلقت عدة برامج لتحقيق الرؤية الحديثة 2030، وهي تقدم خدمات ومتنوعة لشرائح مختلفة من المجتمع، وكلها تصب في خدمة الأفراد وتقديم جميع الخدمات اللازمة لهم في كافة مجالات الحياة، لتحقيق لهم مستوى معيشي كبقية الدول المتقدمة، ومنها ما تهتم بخدمة حجاج ومعتكري بيت الله الحرام.

## خلاصة المقارنات المرجعية

1 ضرورة توحيد الإجراءات الخاصة باستقبال واستقطاب المتطوعين واستكمال إجراءات الخدمات التطوعية داخل نطاق العمل والمؤسسة.

2 الاستفادة من التجارب العالمية في تعميم الخدمات التطوعية لتصبح ثقافة مجتمع.

3 تثبيت الأخلاقيات والذوقيات للعمل التطوعي في المؤسسات بحيث يصبح ثقافة مجتمع.

4 العمل على تأهيل المتطوعين ورصد حقوقهم واحتياجاتهم.

5 العمل على تعزيز أداء المتطوعين من خلال الحوافز والمكافآت.

6 العمل على وضع خطة تنفيذية لإدارة المخاطر والأزمات أثناء القيام بالعمل التطوعي.



# الميثاق الأخلاقي

ومراحل

## استقطاب المتطوعين



## الفهرس

52	- تمهيد .....
53	- المصطلحات .....
57	- الحقوق .....
58	- الواجبات .....
59	- المميزات .....
60	- المخالفات .....
61	- العقوبات .....
62	- المدة الزمنية .....
63	- جودة الخدمات التطوعية .....
64	- إجراءات عامة .....
65	- مصادر المعلومات .....
68	- المراجع .....

التطوعية المقدمة من قبلهم. لذا كان الاهتمام بهذه القضية الاستراتيجية مصدر قوة ومؤشر ذو دلالة واعدة على تقدم الأمم وتحضرها واستمرارية نموها بشكل واع ومتحضر.

ويعد المتطوع هو أهم ركائز العملية التطوعية، وبدونه لا تحقق العملية أبعادها وأهدافها، حيث أن المتطوع في كيانه الجوهري يرتبط بالعطاء غير المرهون بالمردود المادي والذي من خلاله يمنح الآخرين من وقته وجهده وفكره لتحقيق المنفعة العامة للأفراد والمجتمع.

ومن خلال هذا التقرير نضع بين أيديكم تصور مقترح عما يجب أن يكون عليه ميثاق العمل التطوعي الأخلاقية في المؤسسات الحكومية والخاصة وغير الربحية وذلك من خلال تسليط الضوء على الحقوق والواجبات والمميزات والمخالفات والعقوبات والمدة الزمنية التطوعية وجودة الخدمات التطوعية والإجراءات العامة. وذلك من خلال الاستشهاد بالتراث النظري والدراسات ذات العلاقة، وكذلك من مطلق توجه 3000 من المتطوعين العاملين في الميدان.

## تمهيد

تحرص **جمعية مكارم الأخلاق** لتعزيز مكارم الأخلاق في المعاملات الإنسانية بكافة أنواعها، ومن هنا يأتي اهتمامها بالتطوع كقضية استراتيجية تفاعلية تقتضي تطوير وسائل مهنية ومعرفية وأخلاقية قويمة لتفعيل العمل فيها وضمان جودة مخرجاتها بما يتلائم مع احتياجات المجتمع السعودي وتعاليم الشريعة الإسلامية السمحة.

وتعد أحد أهم ملامح التنمية الوطنية المحلية والإقليمية هو الاهتمام بالتطوع والمتطوعين، وتحسين جودة الخدمات

## المصطلحات

1 - عمل غير ربحي، لا يقَدَّم نظير أجر معلوم، وهو عمل غير وظيفي / مهني، يقوم به الأفراد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين، من جيرانهم أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة". (برزان، 2017، 58).

2 - (الجهـد الذي يبذله الإنسان من أجل مجتمعه أو من أجل جماعات معينة بلا مقابل وفيه يتحمل مسؤوليات العمل من خلال المؤسسات الاجتماعية القائمة إرضاءً لمشاعر ودوافع إنسانية داخلية خاصة تلقى الرضا والقبول من جانب المجتمع). (العنزي، 2006).

إن التطوع يفعل من الطاعة، وتطوع كذا يعني تحمله طوعاً، وتطوع له يعني تكلف استطاعته حتى يستطيعه، وقد جاء ذكر التطوع في القرآن الكريم في قوله تعالى ( **فمن تطوع خيراً فهو خير له**) (البقرة:184)

قال الأزهري، ومن يطوع خيراً، والأصل فيها يتطوع، فأدغمت التاء في الطاء، ويقال تطاوع لها الأمر، حتى تستطيعه. (المهدي:2001). وقد تعددت التعاريف التي تناولت العمل التطوعي، وهي بشكل عام متقاربة فيما بينها، وفيما يلي نستعرض بعضاً منها، فهو:

ونذكر هنا بعضاً من القيم والفضائل التي ذكرت في القرآن الكريم  
1 - ألحق التطوع بالفريضة، باعتبار أن التطوع زيادة على الفريضة،  
وهذا ما يعطي العمل التطوعي أهمية خاصة، لقول الله - تعالى  
( **فمن تطوع خيراً فهو خير له** ) [البقرة/184].

2 - جعل العمل التطوعي مناخاً لتحقيق الوحدة والتعاون، مصداقاً  
لقول الله تعالى : ( **وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على  
الإثم والعدوان** ) [المائدة/2].

3 - وعد المتطوعين بالأجر العظيم والتمكين والأمن، مصداقاً  
لقوله تعالى : ( **وعد الله الذين آمنوا منكم وعملوا الصالحات  
ليستخلفنهم في الأرض كما استخلف الذين من قبلهم وليمكنن  
لهم دينهم الذي ارتضى لهم ولبلنهم من بعد خوفهم أمناً** )  
[النور/55]، وقوله تعالى : ( **مثل الذين ينفقون أموالهم في سبيل  
الله كمثل حبة أنبئت سبع سنابل في كل سبلة مئة حبة والله  
يضاعف لمن يشاء والله واسع عليم** ) [البقرة/261].

وقوله تعالى : ( **من ذا الذي يقرض الله قرضاً حسناً فيضاعفه له  
وله أجر كريم** ) [الحديد/11].

4 - التأكيد على أن العمل التطوعي فيه منفعة للذات، وأن  
على الفرد المسلم تقديم العون للآخرين، تحصيلاً لرضا الله - عز

3 - ما تبرع به الإنسان من تلقاء نفسه، وغير ملزم له بلا مقابل  
مادي، سوء كان تبرعه برأي، أو بالعمل أو بالتمويل وهو باختصار  
عمل الخير في كل جوانبه، وهو كذلك خدمة إنسانية وطنية  
تهدف إلى حماية الوطن، وأهله من أي خطر، وفي بعض الدول،  
كسويسرا مثلاً يعتبر التطوع إلزامياً للذين لا تنطبق عليهم شروط  
الخدمة العسكرية، ممن هم في سن 60-20 سنة. (Daniel,2006).

## التطوع .. رؤية شرعية ..

### مكانة العمل التطوعي في القرآن الكريم والسنة النبوية :

لقد حث الإسلام الإنسان المسلم على تقديم كل ما يستطيع  
في سبيل تحقيق الأجر والثواب، وبما فيه منفعة الفرد في الدنيا  
والآخرة، مصداقاً لقول الله تعالى: ( **وسارعوا إلى مغفرة من ربكم  
وجنة عرضها السموات والأرض أعدت للمتقين الذين ينفقون  
في السراء والضراء والكاظمين الغيظ والعافين عن الناس والله  
يحب المحسنين** ) [آل عمران / 133، 134]، وقوله تعالى: ( **فاستبقوا  
الخيرات** ) [البقرة/148].

وللتطوع مكانة كبيرة في الإسلام ويظهر ذلك جلياً في عدة  
مواضع في القرآن الكريم ، وتوضح الآيات الكريمة المبادئ والقيم  
الإنسانية الراقية التي يزرعها التطوع في نفوس المتطوعين ،

الصحيحين عن ابن عمر رضي الله تعالى عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم . أنه قال : (من كان في حاجة أخيه كان الله في حاجته من كان في حاجة أخيه كان الله في حاجته) ، وفي الصحيح من حديث أبي هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: (والله في عون العبد ما كان العبد في عون أخيه) .

9- المسلمون كالجسد الواحد : عن النعمان بن بشير -رضي الله عنهما- قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم مثل الجسد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى).]

10 - إعانة الملهوف : عن أبي موسى الأشعري أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ صَدَقَةٌ، قَالَ: أَفَرَأَيْتَ إِنْ لَمْ يَجِدْ؟ قَالَ: يَعْمَلُ بِيَدِهِ فَيَنْفَعُ نَفْسَهُ وَيَتَصَدَّقُ، قَالَ: أَفَرَأَيْتَ إِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ أَنْ يَفْعَلَ؟ قَالَ: يُعِينُ ذَا الْحَاجَةِ الْمَلْهُوفَ، قَالَ: أَرَأَيْتَ إِنْ لَمْ يَفْعَلَ؟ قَالَ: يَأْمُرُ بِالْخَيْرِ، أَوْ بِالْعَدْلِ، قَالَ: أَفَرَأَيْتَ إِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ أَنْ يَفْعَلَ؟ قَالَ: يُمْسِكُ عَنِ الشَّرِّ، فَإِنَّهُ لَهُ صَدَقَةٌ) (زينو ، 2007) .

وجل- ونيل الأجر والثواب، قال الله تعالى- في وصف المتقين- **( وفي أموالهم حق للسائل والمحروم )** [الذاريات /19]، وقال تعالى- متحدثا عن البر الذي ينبغي أن يكون عليه المرء: **( وآتى المال على حبه ذوي القربى واليتامى والمساكين وابن السبيل والسائلين وفي الرقاب )** [البقرة/177].

5- خص القرآن الكريم المبادرين إلى العمل الإنساني التطوعي بأنهم يتقدمون على من سواهم مصداقا لقول الله تعالى :- **( والسابقون السابقون أولئك المقربون )** [الواقعة/10، 11].

6 - طلب القرآن من الإنسان أن يحسن للآخرين، مقابل إحسان الله إليه لقول الله تعالى :- **( وأحسن كما أحسن الله إليك ولا تبغ الفساد في الأرض إن الله لا يحب المفسدين )** [الفصص/77].

7 - اعتبر القرآن أن مساعدة الآخرين والوقوف إلى جانبهم في محنتهم تأكيدا لمبادئ إسلامية عظيمة، أهمها مبدأ الأخوة، مصداقا لقول الله تعالى : **( إنما المؤمنون إخوة )** [الحجرات/10].

ثم مبدأ الإيثار، مصداقا لقول الله تعالى : **( ويؤثرون على أنفسهم ولو كان بهم خصاصة )** [الحشر/9]. إضافة لمبدأ التكافل، والإحساس بحاجات الآخرين. ( شاهين ، شندي ، 2012 )

8 - إعانة المسلم وتفريج كربه وستر حالة : ما رواه الشيخان في

### أخلاقيات على مستوى الفرد وهي:



### أخلاقيات على مستوى مجموعات العمل وهي:



### أخلاقيات على مستوى المؤسسات وهي:



وتأتي هذه النتائج كمنظومة قيم أكدت عليها الدراسات السابقة من حيث توظيفها وتقديمها أثناء ممارسة العمل التطوعي بما يتناغم مع الأداء ويعزز من أثره.

**الميثاق لغةً:** القانون أو العهد.

**الميثاق اصطلاحاً:** هو وثيقة أساسية للعمل حسب القوانين المتفق عليها.

**العمل التطوعي:** هو كل جهد يبذله الإنسان بطيب خاطر سواء كان ذهنياً أو بدنياً أو بحثياً لتحقيق مصلحة أو منفع للفرد أو المجتمع أو الوطن دون انتظار مقابل.

ويعرف ميثاق العمل التطوعي على أنه:

وثيقة السلوك الأساسية للعمل في المؤسسة وفقاً للبنود المتاحة من الواجبات والحقوق والقوانين والأخلاقيات والقيم والعقوبات والحوافز وغيرها والتي يتفق عليها المتطوعين العاملين في المنظومة.

### أخلاقيات العمل التطوعي:

هناك ثلاث مستويات كشفت عنها الدراسة التي قامت بها جمعية مكارم الأخلاق لتقصي أخلاقيات العمل التطوعي في المملكة بمشاركة 3000 متطوع وهي على النحو التالي:

## الحقوق

هناك عدة نقاط حقوق يراها المتطوعين ولا بد أن تقدمها الجهة عند انتسابهم لها وهي على النحو التالي:

**- حق المشاركة:** إمكانية اطلاع أفراد الفريق ومشاركتهم في

عملية صنع القرار .

**- حق الثقة:** يُشجع جميع العاملين على إيجاد مناخ عمل تسوده

الثقة المتبادلة والتقدير والدعم.

**- حق الرعاية والفرص المتكافئة:** يراعي الفريق جميع القوانين

المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والفرص المتكافئة.

**- حق العمل:** يحفظ حق العمل للمتطوع من خلال آلية تعاقد

واضحة ثم منحة شهادات الساعات التطوعية وشهادات الشكر

والخبرة من الجهة التي تطوع فيها.

**- حق الشفافية:** أن يكون لديه تصور واضح لطبيعة العمل.

**- حق المهنية:** يُعيّن المتطوعين في وظائف تلائم مهاراتهم

واهتماماتهم وفق مهام واضحة.

**- حق التطوير:** يُوفر التدريب اللازم للمتطوعين إذا ما تطلب الأمر؛

لتحقيق ضمان تمكن المتطوعين بمهامهم على أكمل وجه. كما

يتاح لهم فرصة التطوير الجماعي لجميع أفراد الفريق.

**- حق التقييم والمتابعة والتغذية الراجعة:** يُقيّم المتطوعون

بشكل دوري .

**- حق التواصل:** يكون هناك نظام واضح ، للتواصل بين جميع أفراد

الفريق التطوعي .

## الواجبات

تتمثل أهمية العناية بالكشف عن بعض نماذج الممارسات العالمية في العمل التطوعي فيما يلي:

1	الجدية والمصداقية والالتزام بالعمل
2	مراعاة الأنظمة والقوانين.
3	إعطاء المعلومات الشخصية الكاملة بشكل صحيح.
4	التركيز على نوع الخدمة المقدمة في المجالات المحددة من المؤسسة.
5	تقبل توجيهات المسؤولين واتباع السلم والتسلسل الإداري.
6	حضور الجلسات واللقاءات التعريفية ذات الصلة بموضوع العمل والتي تقيمها الجهة.
7	الالتزام بالقيم والأخلاق الإسلامية والآداب العامة والتقاليد المتبعة والأخلاق المهنية.



## المميزات

لدعم وتشجيع الحركة التطوعية في المؤسسات والجهات العامة والخاصة وغير الربحية يمكن توفير مجموعة من المميزات الداعمة والمشجعة لاستمرار العملية التطوعية وزيادة مخرجاتها وهي على النحو التالي:

- 1 منح بطاقة متطوع تشير لانتساب المتطوع للجهة التي يقدم فيها الخدمة التطوعية.
- 2 المكافئة المالية المتيسرة والتي قد تعود بدعم معنوي عالي.
- 3 الثناء والتقدير من خلال الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي.
- 4 الرحلات المجانية المدفوعة.
- 5 أوسمة وشهادات وجوائز التكريم.
- 6 التطوع المنتهي بالتوظيف.

## المخالفات

ينبغي أن تكون هناك لائحة موضحة للتجاوزات والمخالفات التي لا يفترض صدورها من المتطوع مثل:

- 1 استخدام اسم المؤسسة لأغراض غير العمل التطوعي المكلف به.
- 2 استخدام الإمكانيات التي أتاحت له بما يخدم أغراضه الشخصية.
- 3 التجاوزات الإدارية مثل تجاوز التسلسل الإداري في المؤسسة.
- 4 التجاوزات المالية مثل استغلال ميزانية الفرصة في غير أوجه الإنفاق المطلوبة.
- 5 القيام بأي عمل مخل بأنظمة العمل أو المجتمع أو الدولة.

## العقوبات

يخضع المتطوع التي تنص عليها المؤسسة  
أو الدولة وذلك وفقاً للتجاوز الذي صدر منه  
وحجمه والآثار المترتبة عليه.

## المدة الزمنية

تحسب الساعات التطوعية المرافقة للمدة الزمنية وفق احتياج المؤسسة والفرصة التطوعية التي تطرحها. بحيث يمكن للمؤسسة أنها تطرح أكثر من فرصة تطوعية في الوقت الواحد، كما تشرف على حساب الساعات وفقاً لأليه عمل التطوعين لديها.

1  
تحسب الساعات حسب احتياج الفرصة، ويحدد الزمن المشرف على الفرصة، بحيث يعتمد اجتياز المتطوع إذا ألتمز وقدم الخدمة في الساعات المحددة.

2  
إذا كان العمل بالسنة فيمكن حساب الساعات التطوعية سنوياً بحاصل حساب مجموع الساعات في الفرص التطوعية التي تم المشاركة فيها خلال العام.

## جودة الخدمات التطوعية:

لضمان جودة العمل التطوعي المقدم من المؤسسة ينبغي ما يلي:

- 1 وضع خطة تنفيذية للخدمات التطوعية المقدمة من المؤسسة.
- 2 وضع مجموعة من المبادرات التي تضمن استدامة العمل التطوعي داخل المؤسسة.
- 3 وضع مجموعة من المؤشرات ذات العلاقة بالعمل التطوعي مثل ، عدد المتطوعين ، عدد الفرص التطوعية ، عدد الساعات التطوعية ، عدد البرامج التطوعية المقدمة لتأهيل المتطوعين ، عدد الشراكات الاستراتيجية التي تهيأت للخدمات التطوعية وغيرها.
- 4 الاشتراك ضمن الاعتمادات المحلية والدولية المخصصة للفرص التطوعية بحيث تضمن معايير الجهة المطلوبة نماذج التطوع واستخداماتها المستمرة

## الإجراءات العامة:

يمكن للمؤسسة الداعمة للعمل التطوعي استحداث خدمات إلكترونية لدعم جودة العمل التطوعي المقدم من خلال ما يلي:

- 1 نظام إلكتروني لحساب استقطاب المتطوعين وساعاتهم والفرص التطوعية التي يعملون بها.
- 2 استمارة إلكترونية للتسجيل وطلب الالتحاق بالفرصة التطوعية.
- 3 استمارة إلكترونية للتسجيل في الاحتياجات التدريبية للمتطوعين.
- 4 استمارة إلكترونية لرصد احتياجات الفرصة التطوعية المادية والمعنوية.
- 5 استمارة إلكترونية لتقييم المستفيدين من خدمات المتطوعين.
- 6 استمارة إلكترونية لتقييم المستفيدين من خدمات المتطوعين.

## مصادر المعلومات

### - القرآن الكريم

1	اللائحة التنظيمية للعمل التطوعي في التعليم العام للعام الدراسي -1436 1437 <a href="https://www.manhal.net/123/ttaw.pdf">https://www.manhal.net/123/ttaw.pdf</a>
2	لائحة التنظيمية للمتطوعين بالمكتب التعاوني في الدمام <a href="http://khair.ws/library/170">/http://khair.ws/library/170</a>
3	التطوع في الدفاع المدني الشروط والأحكام ( <a href="https://voluntary.998.gov.sa/Default.aspx">https://voluntary.998.gov.sa/Default.aspx</a> )

<p>إدارة العمل التطوعي في جامعة الملك عبدالعزيز في جدة <a href="http://studentaffairs.kau.edu.sa/pages-259922.aspx">http://studentaffairs.kau.edu.sa/pages-259922.aspx</a></p>	4
<p>وثيقة العمل التطوعي بجمعية زمزم في مكة المكرمة <a href="http://khair.ws/library/6297">/http://khair.ws/library/6297</a></p>	5
<p>الدليل الأساسي لإدارة برامج العمل التطوعي المؤلف / جوي نوبل - لويز روجرز - آندي فريير الناشر / مركز بناء الطاقات - مؤسسة محمد وعبدالله إبراهيم السبيعي 1431</p>	6
<p>صناع التميز التطوعي جمعية مراكز الأحياء بمكة المكرمة <a href="https://www.manhal.net/123/ttaw.pdf">https://www.manhal.net/123/ttaw.pdf</a></p>	7
<p>عمادة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود في العاصمة الرياض <a href="https://units.imamu.edu.sa/deanships/VoluntaryWork/announcements/Pages">/https://units.imamu.edu.sa/deanships/VoluntaryWork/announcements/Pages</a></p>	8
<p>اللائحة الموحدة للبحث العلمي في الجامعات السعودية <a href="https://drive.uqu.edu.sa/_/dsr/files/Grants/Scientific_Research_Regulations.pdf">https://drive.uqu.edu.sa/_/dsr/files/Grants/Scientific_Research_Regulations.pdf</a></p>	9



10	لائحة أخلاقيات البحث العلمي في جامعة الملك سعود <a href="https://dsrs.ksu.edu.sa/sites/dsrs.ksu.edu.sa/files/imce_images/aklaqyat-sfar-1437.pdf">https://dsrs.ksu.edu.sa/sites/dsrs.ksu.edu.sa/files/imce_images/aklaqyat-sfar-1437.pdf</a>
11	لائحة برامج المنح الداخلية في عمادة البحث العلمي في جامعة أم القرى <a href="https://uqu.edu.sa/dsr/827">https://uqu.edu.sa/dsr/827</a>
12	لائحة برامج المراكز والمجموعات البحثية في جامعة أم القرى <a href="https://drive.uqu.edu.sa/_/dsr/files/Implementing%20Regulations/DSR_RCE_IR.pdf">https://drive.uqu.edu.sa/_/dsr/files/Implementing%20Regulations/DSR_RCE_IR.pdf</a> <a href="https://drive.uqu.edu.sa/_/dsr/files/Implementing%20Regulations/DSR_RGR_IR.pdf">https://drive.uqu.edu.sa/_/dsr/files/Implementing%20Regulations/DSR_RGR_IR.pdf</a>
13	لائحة مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية في دعم البحوث <a href="https://www.kacst.edu.sa/arb/Fund">/https://www.kacst.edu.sa/arb/Fund</a>
14	نموذج مساعد باحث في جمعية التطوع الأسترالي في مدينة ملبورن <a href="https://australianmuseum.net.au/volunteer-research-assistance">https://australianmuseum.net.au/volunteer-research-assistance</a>
15	وحدة التطوع البحثي في جامعة UCL في بريطانيا- في مدينة لندن <a href="https://www.ucl.ac.uk/ion/departments/sobell/Research/NWard/patientsprofile/volunteer/volunteer">https://www.ucl.ac.uk/ion/departments/sobell/Research/NWard/patientsprofile/volunteer/volunteer</a>
16	نظم إدارة التطوع موقع وزارة الموارد البشرية

## المراجع

### المخرج الأول: دراسة بحثية بعنوان (أخلاقيات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية)

1. بن عفيف ، سعاد عبود (2012) الاتجاهات الحديثة لتنظيم وإدارة العمل التطوعي ” مقترحات للتطبيق في القطاع النسائي التطوعي بالمملكة العربية السعودية “ ، بحث منشور، مجلد أبحاث الحج (4) ، ندوة العمل التطوعي وأفاق المستقبل المنعقدة في جامعة ام القرى في الفترة 15-16 /9/ 2012 ، مكة المكرمة.
2. الجمعية العامة للأمم المتحدة ، خطة عمل إدماج العمل التطوعي في خطة عام 2030 في منطقة لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ( الإسكوا ) ، نيسان / ابريل 2019 ، .
3. جوي نوبل ، لوييز روجرز ، اندي فريير (1431) الدليل الأساسي لإدارة برامج العمل التطوعي ، مركز بناء الطاقات ، مؤسسة محمد وعبد الله إبراهيم السبيعي الخيرية ، جدة
4. حجازي ، هدى محمود (2012) آليات تحقيق التكامل بين جهود الجمعيات والمؤسسات الخيرية في الحج والعمرة ( نحو تصور مقترح لتأسيس مجلس التنسيق والتكامل ) ،
- بحث منشور، مجلد أبحاث الحج (2-3) ، ندوة العمل التطوعي وأفاق المستقبل المنعقدة في جامعة ام القرى في الفترة 15-16 /9/ 2012 ، مكة المكرمة .
5. الحزيم ، يوسف بن عثمان ( 2014) ، قوة التطوع تطبيقاته في السعودية ، مؤسسة الأميرة العنود الخيرية (وارف) ، الرياض ، ط5
6. الخطة التنفيذية لبرنامج التحول الوطني (2018) ، برنامج التحول الوطني ، تاريخ الاسترداد 1/2/1441هـ ، الموقع الالكتروني: <https://vision2030.gov.sa/ar/programs/NTP>
7. رزق ، حنان عبد الله ( 2012) دور الأندية الطلابية في تحقيق جودة العمل التطوعي في الحج والعمرة الواقع والتطلعات تجربة وكالة الأنشطة والتدريب الطلابي - شطر الطالبات ، بحث منشور، مجلد أبحاث الحج (2-3) ، ندوة العمل التطوعي وأفاق المستقبل المنعقدة في جامعة ام القرى في الفترة 15-16 /9/ 2012 ، مكة المكرمة .
8. زينو ، رندة (2014) العمل التطوعي في السنة النبوية دراسة

العلمي 19 لأبحاث الحج والعمرة والزيارة .

14. عثمان ، فاضل (1433) مركز المعلومات لتنسيق وتنمية العمل التطوعي في الحج والعمرة والزيارة ، ندوة العمل التطوعي وآفاق المستقبل ، جامعة ام القرى ، معهد خادم الحرمين الشريفين لأبحاث الحج والعمرة ، مكة المكرمة .

15. اللحيان ، عبدالله بن ابراهيم (2012) التطوع بتعليم الناس وإرشادهم في الحج والعمرة ، بحث منشور، مجلد أبحاث الحج (3-2) ، ندوة العمل التطوعي وآفاق المستقبل المنعقدة في جامعة ام القرى في الفترة 15-16 /9/ 2012 ، مكة المكرمة .

16. المالكي ، سمر محمد (2012) استراتيجية التسويق للعمل التطوعي في خدمات الحج والعمرة بجامعة ام القرى ( تصور مقترح ) ، بحث منشور، مجلد أبحاث الحج (4) ، ندوة العمل التطوعي وآفاق المستقبل المنعقدة في جامعة ام القرى في الفترة 15-16 /9/ 2012 ، مكة المكرمة .

17. محمد ، فاطمة (2017) أخلاقيات العمل ، جامعة الملك عبد العزيز ، كتاب منشور في مكتبة الألوكة .

18. مظاهري ، محمد عامر (2006) واقع العمل التطوعي السعودي في المملكة العربية السعودية والدور الإعلامي

موضوعية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، كلية أصول الدين ، قسم الحديث الشريف وعلومه ، غزة .

9. السلطان ، فهد (2009) اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي ، بحث منشور برسالة الخليج العربي - مكتب التربية لدول الخليج العربي .

10. السلطان ، فهد سلطان ( 2009 ) اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود ، بحث منشور برسالة الخليج العربي ، مكتب التربية لدول الخليج العربي .

11. شاهين ، محمد عبد الفتاح و شندي ، إسماعيل محمد (2013) العمل التطوعي من منظور إسلامي ، ورقة علمية مقدمة إلى مؤتمر " العمل التطوعي في فلسطين ، واقع واحتياجات " ، جامعة القدس المفتوحة ، رام الله - فلسطين .

12. شاهين ، محمد و شندي ، إسماعيل ( 2012 ) العمل التطوعي من منظور اسلامي ، ورقة علمية مقدمة إلى مؤتمر العمل التطوعي في فلسطين واقع واحتياجات بتاريخ 4/2/2013 ، جامعة القدس المفتوحة ، فلسطين .

13. شرف ، سمية عزت (2019) ميثاق العمل التطوعي في منظومتي الحج والعمرة ، بحث علمي منشور في الملتقى

sa/ar/programs/Hajj-and-Omrah  
25. وزارة التنمية الاجتماعية (2015)، جائزة السلطان قابوس  
للعمل التطوعي، ميثاق أخلاقيات العمل التطوعي.

### المراجع الأجنبية:

1. work ethic”, www.merriam-webster.com, Retrieved 4-4-2018.
2. “Describe work ethics.”, www.ed.psu.edu, page 2 , Retrieved 4-4-2018.
3. Scott H Young, “How to Build a Reliable Work Ethic”, www.lifehack.org, Retrieved 4-4-2018.
4. SUSAN M. HEATHFIELD (30-3-2018), “Best Ways You Can Demonstrate a Strong Work Ethic”, www.thebalance.com, Retrieved 4-4-2018.
5. “Ethics in the Workplace”, www.epcc.edu, page 5 , Retrieved 4-4-2018. Edited.

- المأمول لتنميته دراسة وصفية نقدية ، مجلة جامعة طيبة ، العلوم التربوية ، السنة الثانية ، ع (4) .
19. مظهر، سعد (٢٠١٨) <https://maseer.net/archives/3332>
20. معجم المعاني (٢٠١٠) <https://www.almaany.com/>
21. المغذوي ، عبد الرحيم محمد ( 2012) الافتراضيات في العمل التطوعي واستشراف آفاق المستقبل ( التوعية الإسلامية في الحج والعمرة والزيارة أنموذجا ) ، بحث منشور، مجلد أبحاث الحج (3-2) ، ندوة العمل التطوعي وآفاق المستقبل المنعقدة في جامعة ام القرى في الفترة 15-16 /9/ 2012 ، مكة المكرمة .
22. الهران ، محمد بن عبد الله ورحال ، صلاح بن محمد ( 2012) دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله، جامعة الملك سعود وزارة التعليم العالي ، المملكة العربية السعودية .
23. وثيقة برنامج جودة الحياة ، موقع رؤية المملكة 2030 ، تاريخ الاسترداد 1/2/1441 هـ ، الموقع الالكتروني: <https://vision2030.gov.sa/ar/programs/QoL>
24. وثيقة برنامج خدمة ضيوف الرحمن، تاريخ الاسترداد 1/2/1441 هـ ، الموقع الالكتروني: <https://vision2030.gov>.

## المخرج الثاني: (الممارسة العالمية في العمل التطوعي )

1. أبو النصر، مدحت (٢٠١٥). العمل التطوعي في الوطن العربي. القاهرة ، دار الكتاب.
2. تجربة التطوع في سلطنة عمان ، شبكة الإنترنت: [www.hmvaward.gov.om](http://www.hmvaward.gov.om)
3. تجربة التطوع في كندا، شبكة الإنترنت: <http://www.humanspace.org/fr/news/volunteering-in-canada>
4. السيف، خيرية (٢٠١٨). دليلك للعمل التطوعي. عماد ، مدارك.
5. رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. شبكة الإنترنت: [/https://vision2030.gov.sa](https://vision2030.gov.sa)
6. عباس، منال (٢٠١٧). العمل التطوعي بين الواقع والمأمول. الأسكندرية، دار المعرفة.
7. المديرية العامة للدفاع المدني. شبكة الإنترنت: <https://www.998.gov.sa/Ar/Pages/default.aspx>
8. الهيئة الاتحادية للموارد البشرية ( الدليل الإرشادي للتطوع)، شبكة الإنترنت: <https://www.mercergov.org/files/volhandbk.pdf>
9. وزارة العمل والتنمية الاجتماعية. شبكة الإنترنت: [/https://mlsd.gov.sa](https://mlsd.gov.sa)

