



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)  
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

**Journal of University Studies for Inclusive Research**

**Vol.2, Issue 30 (2024), 14051- 14074**

**USRIJ Pvt. Ltd**

دور التطوع في تنمية الموارد البشرية بالجمعيات الأهلية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠

إعداد/

نايف محمد حمد حكيمي

**NAIF MOHAMMED HAMAD HAKAMI**

جامعة ميد أوشن، كلية الإدارة، تخصص إدارة الأعمال

طالب دكتوراه

الايمل/

[hakaminaif1@gmail.com](mailto:hakaminaif1@gmail.com)

إشراف

د. هبه محمد الحداد

٢٠٢٤/٥١٤٤٥ م



### المخلص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور التطوع في تنمية الموارد البشرية بالجمعيات الأهلية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠. تسعى هذه الدراسة إلى فهم كيف يمكن للتطوع أن يساهم في تطوير مهارات الأفراد وتعزيز التكافل الاجتماعي، وكذلك تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع السعودي. تكمن أهمية الدراسة في توضيح العلاقة بين العمل التطوعي وتنمية القدرات البشرية، مما يساعد في صياغة سياسات وبرامج تدعم وتعزز العمل التطوعي. هذه الدراسة تساهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ من خلال زيادة نسبة المتطوعين وتحفيز المشاركة المجتمعية. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من العاملين في الجمعيات الأهلية بالمملكة العربية السعودية من خلال استبانة موجهة. تم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). أظهرت الدراسة أن التطوع يساهم بشكل كبير في تطوير مهارات الأفراد وزيادة كفاءتهم. يعزز العمل التطوعي التكافل الاجتماعي ويقدم خدمات مجتمعية ذات قيمة. الجمعيات الأهلية تلعب دوراً محورياً في تنظيم وتنسيق الأنشطة التطوعية، مما يساهم في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠. توجد تحديات تواجه الجمعيات الأهلية في مجال التطوع، منها نقص التمويل وقلة الوعي بأهمية التطوع، مما يتطلب جهوداً إضافية للتوعية والدعم.

**الكلمات المفتاحية:** التطوع، تنمية الموارد البشرية، الجمعيات الأهلية، رؤية المملكة ٢٠٣٠، التنمية المستدامة، التكافل الاجتماعي.

### Abstract:

The study aims to identify the role of volunteering in developing human resources in civil society organizations in accordance with the Kingdom's Vision 2030. This study seeks to understand how volunteering can contribute to developing individuals' skills and enhancing social solidarity, as well as achieving sustainable development in Saudi society. The importance of the study lies in clarifying the relationship between volunteer work and



human capacity development, which helps in formulating policies and programs that support and enhance volunteer work. This study contributes to achieving the goals of the Kingdom's Vision 2030 by increasing the percentage of volunteers and stimulating community participation. The descriptive analytical method was used, where data was collected from workers in civil society organizations in the Kingdom of Saudi Arabia through a directed questionnaire. Data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

**Keywords:** volunteerism, human resources development, civil society organizations, the Kingdom's Vision 2030, sustainable development, social solidarity.

## ١. المقدمة:

في ظل التحولات الكبرى التي تشهدها المملكة العربية السعودية وفق رؤية ٢٠٣٠، برزت أهمية التطوع كأحد الأدوات الرئيسية في تعزيز التنمية المستدامة وتنمية الموارد البشرية. تعكس رؤية المملكة ٢٠٣٠ التزاماً راسخاً بتحقيق تغييرات جذرية في المجتمع السعودي، بما في ذلك دعم القطاع غير الربحي وتشجيع العمل التطوعي.

تشدد رؤية ٢٠٣٠ على ضرورة رفع مساهمة القطاع غير الربحي في الناتج المحلي الإجمالي من أقل من ١% إلى ٥%. هذا الهدف يتطلب تعزيز مشاركة الأفراد في العمل التطوعي، مما يسهم في تطوير المهارات والخبرات لدى المتطوعين ويساعد في تلبية احتياجات الجمعيات الأهلية.

يعتبر التطوع وسيلة فعالة لتنمية الموارد البشرية من خلال توفير فرص التدريب والتطوير للأفراد، حيث يكتسب المتطوعون مهارات جديدة، ويطورون قدراتهم الشخصية والمهنية. من خلال المشاركة في الأنشطة التطوعية، يتعلم الأفراد إدارة الوقت، العمل الجماعي، حل المشكلات، والتواصل الفعال (رفيدة، ٢٠١٦).

تلعب الجمعيات الأهلية دوراً حيوياً في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠، حيث تشكل منصات رئيسية لتنسيق وتنظيم الأنشطة التطوعية. من خلال هذه الجمعيات، يتمكن الأفراد من المساهمة في مختلف المجالات، مثل التعليم، الصحة، البيئة، والرعاية الاجتماعية (أحمد، ٢٠٢٣).

يلعب التطوع دوراً محورياً في تنمية الموارد البشرية بالجمعيات الأهلية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠، من خلال تعزيز المهارات الشخصية والمهنية للأفراد، وتقوية النسيج الاجتماعي. إن الاستثمار في العمل التطوعي ليس فقط استثماراً في الأفراد، بل هو أيضاً استثمار في مستقبل المملكة وتحقيق أهدافها الطموحة.

## ٢. المحتوى النظري:

### ١,٢. الإطار النظري:

في ظل التطورات الاجتماعية والاقتصادية التي تشهدها المملكة العربية السعودية، أصبح التطوع ركيزة أساسية في تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز الموارد البشرية. تتجلى أهمية التطوع بشكل واضح في رؤية المملكة ٢٠٣٠، التي تسعى إلى تحويل المجتمع السعودي إلى مجتمع منتج ومكاتف، حيث يلعب القطاع غير الربحي دوراً محورياً في هذا التحول. يهدف هذا الإطار النظري إلى تحليل دور التطوع في تنمية الموارد البشرية داخل الجمعيات الأهلية، وذلك وفق مبادئ وأهداف رؤية ٢٠٣٠ (تليدي، ٢٠٢١).

التطوع هو النشاط الذي يقوم به الأفراد بمحض إرادتهم دون توقع مقابل مادي، بهدف تقديم خدمات أو المساعدة في إنجاز مهام لخدمة المجتمع. يشمل التطوع أبعاداً متعددة، منها البعد الاجتماعي، الذي يساهم في تعزيز الترابط والتكافل بين أفراد المجتمع، والبعد الاقتصادي، الذي يساعد في توفير خدمات مهمة بتكلفة منخفضة، مما يعزز من قدرة الجمعيات الأهلية على تحقيق أهدافها.

تشدد رؤية ٢٠٣٠ على أهمية القطاع غير الربحي في تحقيق التنمية المستدامة، حيث تهدف إلى زيادة نسبة المتطوعين إلى مليون متطوع بحلول عام ٢٠٣٠. لتحقيق هذا الهدف، تعمل الحكومة السعودية على توفير البيئة المناسبة لتعزيز العمل التطوعي من خلال عدة مبادرات وبرامج، مثل برنامج التحول

الوطني، وبرنامج جودة الحياة، اللذين يركزان على رفع مستوى الوعي بأهمية التطوع وتسهيل مشاركة الأفراد فيه (بدوي، ٢٠٢١).

تعد تنمية الموارد البشرية أحد المحاور الرئيسية التي يعززها العمل التطوعي، حيث يوفر للأفراد فرصاً لتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم. تتجلى هذه التنمية في عدة جوانب:

- اكتساب المهارات والخبرات؛ حيث يتيح التطوع للأفراد الفرصة لاكتساب مهارات جديدة، مثل مهارات التواصل، القيادة، والعمل الجماعي. هذه المهارات ليست فقط مفيدة في الحياة الشخصية، ولكنها أيضاً تعزز من فرص الأفراد في سوق العمل.
- تعزيز الثقة بالنفس والشعور بالمسؤولية؛ حيث يساهم العمل التطوعي في تعزيز ثقة الأفراد بأنفسهم، من خلال إدراكهم لقدرتهم على إحداث تغيير إيجابي في المجتمع. كما يعزز لديهم شعوراً بالمسؤولية الاجتماعية (مونية، ٢٠٢٣).

تلعب الجمعيات الأهلية دوراً محورياً في تنسيق وتنظيم الأنشطة التطوعية، حيث توفر منصة للمشاركة والتفاعل بين المتطوعين والمجتمع. هذه الجمعيات تساهم في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ من خلال:

- إدارة الموارد البشرية المتطوعة وذلك من خلال تخطيط وتنظيم أنشطة التطوع بفعالية، مما يضمن استفادة المجتمع بأقصى حد من جهود المتطوعين.
- بناء القدرات وذلك عبر توفير برامج تدريبية وتأهيلية للمتطوعين، تساهم في تطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم.
- تعزيز الوعي من خلال حملات التوعية بأهمية التطوع ودوره في تحقيق التنمية المستدامة، مما يشجع المزيد من الأفراد على المشاركة (العتيبي، ٢٠٢٢).

يلعب التطوع دوراً حيوياً في تنمية الموارد البشرية بالجمعيات الأهلية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث يساهم في تطوير مهارات الأفراد، وتعزيز التكافل الاجتماعي، وتقديم خدمات مجتمعية ذات قيمة. من خلال تعزيز بيئة التطوع وتوفير الدعم اللازم للجمعيات الأهلية، يمكن تحقيق تقدم ملموس

نحو الأهداف الطموحة لرؤية ٢٠٣٠، مما يجعل من المملكة نموذجاً يحتذى به في مجال التنمية المستدامة والعمل التطوعي.

## 2.2. أهمية الدراسة:

تعتبر دراسة دور التطوع في تنمية الموارد البشرية بالجمعيات الأهلية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ أساسية لفهم العلاقة الديناميكية بين العمل التطوعي وتنمية القدرات البشرية. توضح هذه الدراسة كيف يمكن للتطوع أن يكون وسيلة فعالة لتعزيز المهارات والكفاءات الفردية، مما يسهم في تكوين مجتمع أكثر تعليماً ومروراً. هذا الفهم الشامل يساهم في صياغة سياسات وبرامج تدعم وتعزز العمل التطوعي، وبيّح للمخططين وصانعي القرار تصميم استراتيجيات مستدامة تسهم في تنمية الموارد البشرية بشكل فعال.

تلعب هذه الدراسة دوراً محورياً في دعم وتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، والتي تهدف إلى زيادة نسبة المتطوعين وتحفيز المشاركة في العمل التطوعي. من خلال تحليل دور التطوع في تنمية الموارد البشرية، يمكن تحديد الأساليب الأكثر فعالية لتحفيز الأفراد على المشاركة في الأنشطة التطوعية. هذا يسهم في بناء مجتمع نشط ومتعاون، قادر على مواجهة التحديات وتحقيق التقدم في مختلف المجالات، وبالتالي تعزيز التنمية الشاملة التي تطمح إليها رؤية ٢٠٣٠.

تساعد هذه الدراسة في إبراز أهمية التطوع كوسيلة لتعزيز التكافل الاجتماعي والتماسك بين أفراد المجتمع. العمل التطوعي يشجع على التفاعل والتعاون بين مختلف فئات المجتمع، مما يعزز الروابط الاجتماعية ويقلل من الفجوات بين الفئات المختلفة. هذا التماسك الاجتماعي هو أحد الركائز الأساسية لتحقيق مجتمع مستدام ومستقر، والذي يعتبر هدفاً أساسياً لرؤية ٢٠٣٠.

تمكن الدراسة من تحديد الدور الحيوي للتطوع في مواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه المجتمع السعودي. يمكن للتطوع أن يكون أداة فعالة لمعالجة قضايا مثل البطالة، الفقر، وتقديم الدعم للفئات الأكثر احتياجاً. من خلال تعزيز وتنظيم الجهود التطوعية، يمكن تحقيق تأثير إيجابي ملموس على هذه القضايا، مما يساهم في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة.

تبرز أهمية دراسة دور التطوع في تنمية الموارد البشرية بالجمعيات الأهلية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ في عدة جوانب حيوية، بدءاً من تعزيز الفهم الشامل للعلاقة بين التطوع والتنمية البشرية، مروراً بدعم تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠، وحتى تحسين أداء الجمعيات الأهلية وتعزيز التكافل الاجتماعي. هذه الدراسة توفر رؤى وأدوات قيمة لصانعي القرار، وتساهم في بناء مجتمع أكثر تعاوناً واستدامة، مما يجعلها ذات أهمية بالغة لتحقيق التقدم والازدهار المنشود في المملكة العربية السعودية.

### ٣,٢. أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى تحليل كيف يمكن للعمل التطوعي أن يساهم في تطوير المهارات والكفاءات الشخصية والمهنية للأفراد. من خلال تقييم الأنشطة التطوعية المختلفة، سيتم تحديد المهارات المكتسبة مثل القيادة، الاتصال، وإدارة الوقت، وكيفية تأثير هذه المهارات على الأداء الشخصي والمهني للمتطوعين.
- تهدف الدراسة إلى تقييم كيف يؤثر انخراط المتطوعين في أنشطة الجمعيات الأهلية على كفاءة وفعالية هذه الجمعيات. سيتم تحليل دور المتطوعين في تحقيق أهداف الجمعيات، تحسين خدماتها، وزيادة تأثيرها الاجتماعي. هذا الهدف يشمل دراسة كيفية إدارة الجمعيات لمواردها البشرية المتطوعة وتطوير استراتيجيات لتعزيز مساهماتهم.
- تهدف الدراسة إلى مواءمة نتائجها مع أهداف رؤية ٢٠٣٠، وخاصة تلك المتعلقة بزيادة نسبة المتطوعين وتعزيز دور القطاع غير الربحي. سيتم تحليل السياسات والمبادرات الحالية وتقديم توصيات لتحسينها، بما يساهم في تحقيق الأهداف الطموحة للرؤية في تعزيز العمل التطوعي وتنمية الموارد البشرية.
- تهدف الدراسة إلى استكشاف كيفية تعزيز التعاون والتكامل بين القطاعات الحكومية، الخاصة، وغير الربحية لتحقيق أقصى فائدة من العمل التطوعي. سيتم تحليل الأمثلة الناجحة للتعاون بين هذه القطاعات وتقديم توصيات لتعزيز هذا التكامل بما يدعم التنمية الشاملة والمستدامة.



٢, ٤. أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي:

- كيف يساهم التطوع في تنمية الموارد البشرية داخل الجمعيات الأهلية في المملكة العربية السعودية وفق رؤية ٢٠٣٠؟

وتتفرع منه عدة أسئلة فرعية:

- ما هي المهارات والكفاءات التي يكتسبها المتطوعون من خلال العمل في الجمعيات الأهلية؟
- ما هو تأثير مشاركة المتطوعين على كفاءة وفعالية الجمعيات الأهلية؟
- ما هي الدوافع والعوامل التي تشجع الأفراد على الانخراط في العمل التطوعي؟
- ما هي التحديات التي تواجه العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية؟
- كيف يمكن تحسين السياسات والمبادرات الحكومية لتعزيز دور التطوع في تنمية الموارد البشرية؟
- ما هو الأثر الاقتصادي للتطوع على الجمعيات الأهلية والمجتمع؟
- كيف يمكن تعزيز التعاون بين القطاعات الحكومية، الخاصة، وغير الربحية لتعزيز فوائد التطوع؟

٢, ٥. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين العمل التطوعي وتنمية الموارد البشرية داخل الجمعيات الأهلية في المملكة العربية السعودية وفق رؤية ٢٠٣٠.



### الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المشاركة في الأنشطة التطوعية واكتساب المهارات الشخصية والمهنية للمتطوعين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين مشاركة المتطوعين وكفاءة وفعالية الجمعيات الأهلية في تحقيق أهدافها.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين العوامل الدافعة للعمل التطوعي وزيادة نسبة المشاركة في الأنشطة التطوعية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين التغلب على التحديات التي تواجه العمل التطوعي وزيادة فعالية التطوع في تنمية الموارد البشرية.

### ٦,٢. أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

– **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة. تشمل هذه العينة مجموعة من المتطوعين والعاملين في الجمعيات الأهلية، بالإضافة إلى بعض العاملين في المشاريع الحكومية بوزارة الاستثمار، والمتمثلة ب: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي.

– **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

### ٧,٢. حدود الدراسة:

- **الحدود البشرية:**

تمثل الحدود البشرية المحددات المتعلقة بالفئات المستهدفة للدراسة. في هذه الدراسة، تركز على المتطوعين في الجمعيات الأهلية، العاملون في الجمعيات الأهلية، والعاملون في المشاريع الحكومية بوزارة الاستثمار.

#### - الحدود الزمانية:

تشير الحدود الزمانية إلى الإطار الزمني الذي يتم فيه إجراء الدراسة وجمع البيانات. في هذه الدراسة تم تحديد فترة جمع البيانات من يناير ٢٠٢٣ إلى ديسمبر ٢٠٢٣، مما يتيح دراسة كاملة وشاملة لتأثير التطوع على مدار عام كامل.

#### - الحدود المكانية:

تركز الدراسة على الجمعيات الأهلية داخل المملكة بمختلف مناطقها ومدنها، مما يتيح فهماً شاملاً ومتنوعاً لدور التطوع في تنمية الموارد البشرية.

#### ٢, ٨. الدراسات السابقة:

**الدراسة:** فاطمة القحطاني, ٢٠٢٣, المهارات القيادية وعلاقتها بإدارة فرق العمل التطوعي لتمكين المسؤولية المجتمعية في ضوء أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ وأدوات التفعيل.

**أهداف الدراسة:** تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الأساسية التي تساهم في فهم دور مهارات القيادة في تعزيز قدرة الطالبات على إدارة فرق العمل التطوعية، وتقديم آليات لتفعيل هذه المهارات بما يتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠. الهدف الرئيسي هو تحديد واقع العلاقة بين مهارات القيادة وقدرة الطالبات على إدارة فرق العمل التطوعية. تسعى الدراسة أيضاً إلى تقديم آليات فعالة لتفعيل ممارسة مهارات القيادة بهدف تمكين "المسؤولية الاجتماعية" لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. تأتي هذه الدراسة في سياق دعم الأهداف والمبادرات والمشاريع التي يطرحها برنامج التحول الوطني للوصول إلى مليون متطوع بحلول عام ٢٠٣٠، بما في ذلك إطلاق المنصة الوطنية للعمل التطوعي وتحديد مؤشرات "معيار الاستدامة (Edamah Standard)"، وهو المعيار الوطني السعودي للتطوع. بالإضافة إلى ذلك، تهدف الدراسة إلى تأسيس مفهوم المسؤولية الاجتماعية داخل الجامعات السعودية، مما يعزز من مشاركة الطالبات في العمل التطوعي ويطور من مهارتهن القيادية.

**المتغير المستقل:** مهارات القيادة التي تشمل مجموعة من المهارات مثل مهارات الذات، مهارات التفكير والتعلم، مهارات التخطيط، المهارات التقنية، مهارات اتخاذ القرار، مهارات حل

المشكلات، مهارات الاتصال، ومهارات قيادة فرق العمل. هذه المهارات تعتبر حاسمة في تطوير قدرة الطالبات على قيادة وإدارة فرق العمل التطوعية بكفاءة.

**المتغير التابع:** إدارة فرق العمل التطوعية، والتي تشمل بعدين رئيسيين: قيادة فرق العمل التطوعية وتوجيه فرق العمل التطوعية. تهدف الدراسة إلى استكشاف كيف تؤثر مهارات القيادة على هذين البعدين وكيف يمكن تعزيز هذه المهارات لتحقيق أداء أفضل في إدارة الفرق التطوعية.

**منهجية البحث:** استخدمت الدراسة المنهج الكمي.

**أهم النتائج والتوصيات:** أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباطات إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مهارات القيادة وأبعاد إدارة فرق العمل التطوعية، حيث تبين أن العلاقة بين هذه الأبعاد كانت ذات درجة متوسطة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,01). تشير هذه النتائج إلى أن كلما زادت مهارات القيادة لدى الطالبات، زاد نجاحهن في إدارة فرق العمل التطوعية. كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين استجابات الطالبات حول الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة ومقياس إدارة فرق العمل التطوعية تبعاً لاختلاف الكلية، وكانت هذه الفروق لصالح طالبات الكليات الإنسانية. بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بتطوير برامج تدريبية لتنمية مهارات القيادة بين الطالبات في الجامعات السعودية، حيث تشمل هذه البرامج مختلف المهارات القيادية مثل مهارات الذات، التفكير، التخطيط، التقنية، اتخاذ القرار، حل المشكلات، الاتصال، وقيادة الفرق. كما تدعو إلى تعزيز ثقافة المسؤولية الاجتماعية والعمل التطوعي بين الطالبات من خلال تقديم ورش عمل وحملات توعية تهدف إلى زيادة الوعي بأهمية المسؤولية الاجتماعية والعمل التطوعي (ALQhtani، 2023).

**الدراسة:** عصام جنيد عبده النهاري، 2023، العمل الخيري في المملكة العربية السعودية

**أهداف الدراسة:** تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق فهم أعمق لدور العمل الخيري في المملكة العربية السعودية من خلال استكشاف كيفية تأثير القيم الدينية والثقافية والاجتماعية على هذا العمل. يهدف البحث إلى تحليل تأثير الإصلاحات الأخيرة التي أجرتها المملكة لتعزيز العمل الخيري وكيفية

مساهمة هذه الإصلاحات في نمو القطاع غير الربحي. ومن الأهداف الأساسية للدراسة تقييم دور القطاع غير الربحي في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، خاصة في تطوير المجتمع وتعزيز القدرات الشخصية للأفراد. تهدف الدراسة أيضاً إلى تصنيف المنظمات غير الربحية في السعودية وتحليل دور كل منها في المجتمع، بالإضافة إلى تحديد التحديات والعقبات التي تواجه القطاع غير الربحي واستكشاف العوامل المُمكِنَة لتعزيز قوته وتأثيره.

**المتغير المستقل:** الإصلاحات والتغييرات القانونية والتنظيمية التي أجرتها المملكة لتعزيز العمل الخيري والقطاع غير الربحي. هذه الإصلاحات تشمل القوانين والسياسات والمبادرات التي تهدف إلى تسهيل العمل الخيري وتشجيعه.

**المتغير التابع:** نمو وتطور القطاع غير الربحي وتأثيره على تطوير المجتمع وتعزيز القدرات الشخصية للأفراد. يتضمن هذا المتغير عدة أبعاد مثل عدد المنظمات غير الربحية، نوعية الخدمات المقدمة، ومدى تأثير هذه المنظمات على المجتمع.

**منهجية البحث:** تعتمد الدراسة على منهج بحث نوعي يجمع بين تحليل الوثائق والمقابلات النوعية لتحقيق فهم شامل للعلاقة بين الإصلاحات ونمو القطاع غير الربحي.

**أهم النتائج والتوصيات:** كشفت الدراسة عن أن العمل الخيري جزء لا يتجزأ من التراث والثقافة والدين في السعودية، مما يجعله محركاً أساسياً للنمو الاجتماعي والتكافل. أظهرت الإصلاحات الأخيرة تأثيراً إيجابياً على تعزيز العمل الخيري ونمو القطاع غير الربحي، مما أدى إلى زيادة في عدد المنظمات غير الربحية وتحسين في جودة الخدمات المقدمة. يلعب القطاع غير الربحي دوراً حيوياً في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ من خلال تطوير المجتمع وتعزيز القدرات الشخصية للأفراد. تم تصنيف المنظمات غير الربحية إلى فئات مختلفة بناءً على مجالات عملها وتأثيرها، مثل المنظمات الخيرية، والتعليمية، والصحية، والتنمية (Al-Nahari، ٢٠٢٣).

## ٢, ٩. المنهجية:

تعتمد هذه الدراسة على المنهجية الكمية لتحقيق أهدافها المتعلقة بفهم دور التطوع في تنمية الموارد البشرية بالجمعيات الأهلية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠. تهدف المنهجية الكمية إلى جمع بيانات قابلة للقياس وتحليلها إحصائياً للوصول إلى استنتاجات دقيقة وموثوقة.

## ٢, ١٠. الأساليب الإحصائية المتبعة:

لغرض معالجة البيانات التي تم جمعها بواسطة أداة الدراسة وتحليلها واختبار فرضيات الدراسة تم إجراء العديد من التحليلات الوصفية والاستدلالية وذلك بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical package of social.

## ٣. النتائج

### ٣, ١. الوصف الإحصائي للبيانات

توفر الإحصائيات الوصفية للقارئ المعلومات التي يحتاجها لتقييم النتائج وتقييم ما إذا كان يمكن تطبيقها على مريضهم، وهو جانب أساسي من الممارسة القائمة على الأدلة. تعتبر الإحصائيات الوصفية ضرورية لأنها تسمح لك بتلخيص وتوصيف خصائص مجموعة البيانات. إنها تساعد في فهم البيانات من خلال تقديم معلومات مثل الاتجاه المركزي للتوزيع والتشتت والشكل. تساعد الإحصائيات الوصفية أيضاً في اكتشاف القيم المتطرفة أو الاتجاهات في البيانات، والتي قد تكون ضرورية لإصدار الأحكام وتطوير الاستنتاجات (Cooksey, 2020).

### ٣, ٢. تجميع البيانات

لقد تم انشاء أسئلة الاستبيان بناء على ما يخص الجمعيات الخيرية، وتم توزيع الاستبيان على أصحاب المصالح وعلى من يخصهم الأمر والمهتمين بأمور الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية. لقد تم الاعتماد على جوجل فورم في ملئ الاستبيان، وقد تم نشر الاستبيان لمدة شهر متواصل، لقد تم تجميع ١٥٢ استجابة من المستجيبين في التجربة. سنعتمد على برنامج SPSS ذو الحزمة الإحصائية للإصدار رقم ٢٦ في عملية تحليل البيانات والتوصل الى النتائج.

من خلال الاعتماد على الوصف الاحصائي، يمكن ان نستنتج ان الإجابات كلها تمت بشكل  
وصحيحة والبيانات تعتبر صحيحة وقابلة للتحليل، والاعتماد عليها في التوصل الى نتائج التجربة.

Statistics						
	N		Mean	Median	Std. Deviation	Variance
	Valid	Missing				
عمر المشاركين في التجربة	152	0			1.153	1.329
أجناس المشاركين في التجربة	152	0			.455	.207
الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة	152	0			1.107	1.226
يساهم العمل التطوعي في تنمية مهارات الأفراد المشاركين في الجمعيات الأهلية.	152	0	.76	3.00	.446	.199
التطوع يعزز الشعور بالانتماء والمسؤولية لدى المتطوعين.	152	0	.59	3.00	.568	.323
يساعد التطوع في الجمعيات الأهلية على اكتساب الخبرات العملية التي يمكن استخدامها في سوق العمل.	152	0	.63	3.00	.499	.249
تساهم الجمعيات الأهلية في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ من خلال برامج التطوع.	152	0	.50	3.00	.515	.265
يعزز التطوع التعاون والتواصل بين أفراد المجتمع في المملكة.	152	0	.61	3.00	.554	.307
التطوع يساهم في بناء قدرات القيادة لدى المتطوعين.	152	0	.68	3.00	.480	.231
تعمل الجمعيات الأهلية على توفير بيئة مناسبة لتدريب وتأهيل المتطوعين.	152	0	.64	3.00	.532	.284
تساهم البرامج التطوعية في تطوير الكفاءات الوطنية ورفع مستوى التأهيل المهني.	152	0	.67	3.00	.499	.249
تعتبر الفرص التطوعية في الجمعيات الأهلية جزءاً مهماً من التنمية المستدامة في المملكة.	152	0	.66	3.00	.516	.266
تقوم الجمعيات الأهلية بدور فعال في جذب المتطوعين من خلال حملات التوعية والترويج.	152	0	.٧٤	3.00	.471	.222

جدول ١: الإحصاءات الوصفية.

### ٣,٣. مصداقية وموثوقية البيانات

ألفا كرونباخ هو مقياس إحصائي يقيم الاتساق الداخلي أو الموثوقية لمجموعة من العناصر على مقياس أو اختبار. إنه ذو أهمية خاصة عند استخدام عدة أسئلة لاختبار بناء أو فكرة أساسية واحدة عند العمل مع الدراسات الاستقصائية أو الاستبيانات أو التقييمات النفسية.

تعد ألفا كرونباخ، والتي تتراوح بين ٠ و ١، مؤشرا قويا على الاتساق الداخلي. تشير قيمة ألفا المرتفعة (بالقرب من واحد) إلى وجود ارتباط قوي بين عناصر المقياس، مما يشير إلى أنها تقيم نفس المفهوم الأساسي. من ناحية أخرى، تشير قيمة ألفا المنخفضة إلى أن العناصر قد لا تقيم نفس البنية باستمرار، مما قد يؤدي إلى نتائج غير موثوقة.

تعد ألفا كرونباخ ضرورية لأنها تسمح للباحثين بالتأكد من أن قياساتهم دقيقة ومتسقة. قد تؤدي بيانات الدراسة إلى نتائج غير صحيحة إذا لم تكن عناصر المقياس متسقة داخليًا. يستخدم الباحثون ألفا كرونباخ لتقييم موثوقية المقاييس والاختبارات قبل جمع البيانات. فهو يساعد في تحديد العناصر التي قد تحتاج إلى تحديث أو حذف لتحسين المقياس أو الاتساق الداخلي العام للاختبار (Taber, 2018).

من خلال الاعتماد على تحليل الفاكرونباخ، يمكن ان نستنتج ان البيانات التي حصلنا عليها تعتبر صحيحة وقابلة للتحليل، إضافة الى مصداقية وموثوقية البيانات حيث ان معامل الفاكرونباخ يساوى 48٩. مما يقترب بشدة من الواحد الصحيح، مما يعطينا افضلية لتعميم نتائج التجربة.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	152	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	152	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول ٢: ملخص إنجاز القضية.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.948	.824	13

جدول ٣: الإحصاءات الموثوقية.

### ٤,٣. تحليل الجداول المتقاطعة

يعد تحليل الجدولة المتقاطعة أسلوبًا إحصائيًا أساسيًا لتحديد الارتباط بين متغيرين أو أكثر. فهو يساعد في فهم تفاعل العوامل واعتمادها، مما يمكن أن يوفر معلومات مفيدة لاتخاذ القرار. يقوم التحليل الجدولي بتنظيم البيانات في شبكة، حيث تمثل الصفوف متغيرًا واحدًا والأعمدة تمثل متغيرًا آخر. تمثل خلايا الجدول التكرارات أو النسب المئوية لمجموعات من عدة أنواع من المتغيرات. يتيح هذا الجدول للباحثين اكتشاف الأنماط والاتجاهات والعلاقات المتبادلة بين المتغيرات. يُستخدم تحليل الجدولة المتقاطعة على نطاق واسع في أبحاث السوق، والعلوم الاجتماعية، والرعاية الصحية، والأعمال التجارية لتحديد الروابط واتخاذ قرارات مدروسة. ويمكن أن يساعد في تحديد الجمهور المستهدف، وفهم سلوكيات المستهلك، وتقييم نجاح العلاجات (Bhatia, 2022).

- العلاقة بين دور الجمعيات الأهلية في جذب المتطوعين من خلال حملات التوعية والترويج، وجعل تلك الفرص جزءًا مهمًا من التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية.

تلعب الجمعيات الأهلية في المملكة العربية السعودية دوراً حاسماً في جذب المتطوعين من خلال حملات التوعية والترويج. ومن خلال تسليط الضوء على أهمية العمل التطوعي وإظهار التأثير الذي يمكن أن يحدثه المتطوعين على مختلف قضايا المجتمع، فإن هذه المنظمات قادرة على حشد الأفراد للمشاركة في مبادرات التنمية المستدامة. ومن الأمثلة على الجمعيات الأهلية في المملكة العربية السعودية التي نجحت في جذب المتطوعين هي الجمعية السعودية للعمل التطوعي (تكافل). تقوم تكافل بانتظام بحملات توعية لتعزيز فرص التطوع وتشجيع الأفراد على المساهمة بوقتهم ومهاراتهم في

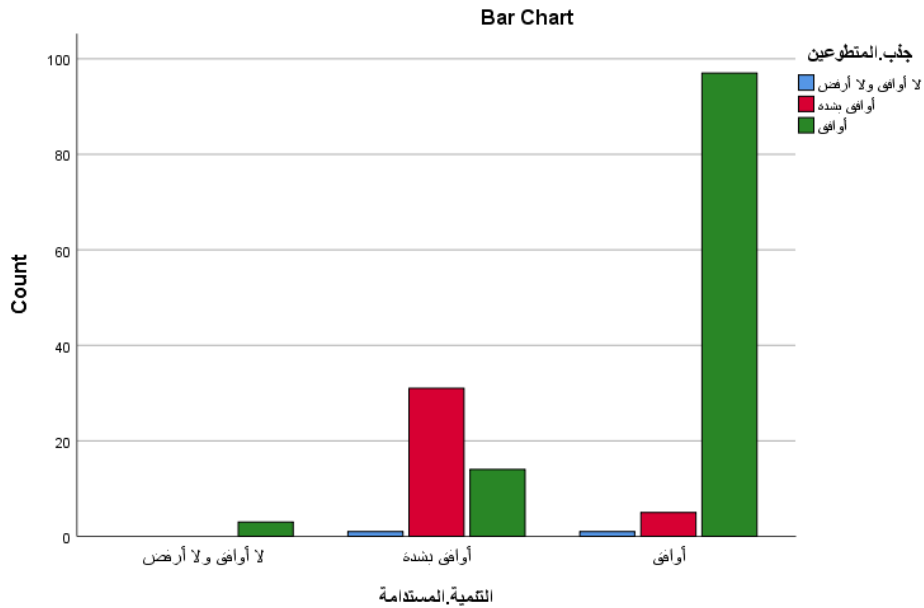


تنمية المجتمع. ومن خلال جعل فرص التطوع جزءاً مهماً من جهود التنمية المستدامة، فإن الجمعيات الأهلية في المملكة العربية السعودية قادرة على تسخير قوة العمل الجماعي وإحداث تغيير إيجابي داخل مجتمعاتها (Montagu, 2010). يمكن ان نستنتج وجود نسبة كبيرة من الموافقة على العلاقة المترابطة بين السؤاليين، إضافة الى أن درجة الحرية بين المتغيرين تساوي 4 مما يدل على قلة التشتت بين المتغيرين وقوة العلاقة بينهم.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	71.103 <sup>a</sup>	4	.000
Likelihood Ratio	70.020	4	.000
Linear-by-Linear Association	41.856	1	.000
N of Valid Cases	152		

a. 5 cells (55.6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .04.

جدول 4: اختبار كاي اسكوير لتحليل العلاقة بين التنمية المستدامة وجذب المتطوعين.



رسم توضيحي 1: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة بين العلاقة بين دور الجمعيات الأهلية في جذب المتطوعين من خلال حملات التوعية والترويج، وجعل تلك الفرص جزءاً مهماً من التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية

- العلاقة بين دور الجمعيات الأهلية في جذب المتطوعين من خلال حملات التوعية والترويج، وجعل تلك الفرص تساهم في تطوير الكفاءات الى وطنية ورفع مستوى التأهيل المهن في المملكة العربية السعودية.

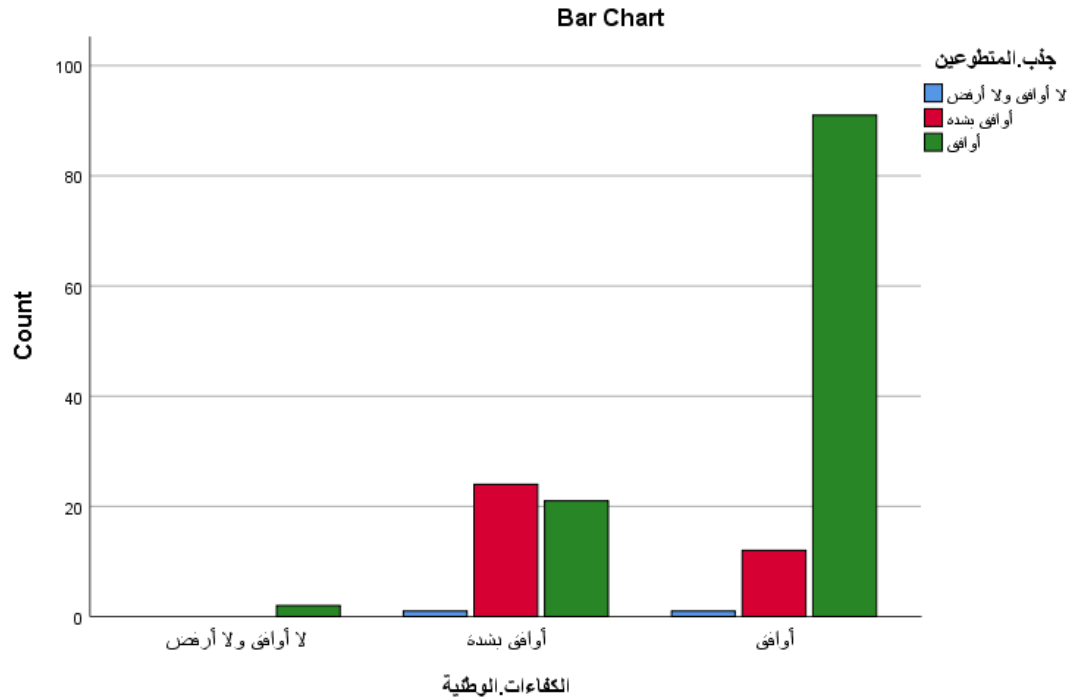
إن دور الجمعيات الأهلية في استقطاب المتطوعين من خلال الجهود التوعوية والترويجية وتعزيز الكفاءات الوطنية أمر بالغ الأهمية لاستكمال التنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. يمكن للجمعيات الأهلية إشراك المتطوعين في مختلف المبادرات والأنشطة للسماح للأفراد بالحصول على خبرة عملية، وتطوير مهارات جديدة، وتحسين مؤهلاتهم المهنية. وهذا يفيد المتطوعين ويساعد على النمو والتقدم الشامل للبلاد. تلعب الجمعيات الأهلية في المملكة العربية السعودية دوراً أساسياً في استقطاب المتطوعين من خلال جهود التوعية والترويج. يمكن لهذه الجمعيات الأهلية أن تنجح في تعبئة الناس لتكريس وقتهم ومواهبهم ومواردهم للاهتمامات الاجتماعية ومبادرات تنمية المجتمع من خلال زيادة الوعي بقيمة العمل التطوعي وتوفير إمكانيات عديدة للأفراد للمشاركة. قد يتعلم المتطوعون في هذه البرامج مهارات مختلفة، بما في ذلك التواصل والتعاون والقيادة وإدارة المشاريع والقدرة على حل المشكلات. كما يحصلون على خبرة عملية في العمل الاجتماعي والتعليم والرعاية الصحية وحماية البيئة والمساعدة في حالات الكوارث (Al-Ani, 2016).

علاوة على ذلك، ومن خلال العمل التطوعي، يمكن للأفراد تحسين مؤهلاتهم المهنية وبناء سيرة ذاتية قوية تميزهم في سوق العمل. كثيراً ما يكافئ أصحاب العمل المتقدمين بالخبرة التطوعية لأنها تظهر تفاني الشخص في الواجب الاجتماعي، والقدرة على التعاون مع مجموعات متنوعة، والاستعداد لتحمل المسؤوليات الصعبة. ومع ذلك، فإن تأثير المشاركة التطوعية في منظمات المجتمع المدني يتجاوز الفوائد الفردية. فهو يعزز نمو البلاد من خلال تشجيع المشاركة المدنية، والمسؤولية الاجتماعية، وتمكين المجتمع، والتي تعتبر كلها ضرورية لازدهار المملكة العربية السعودية على المدى الطويل. من خلال النظر الى الرسم البياني الموجود بالأسفل، يمكن ان نلاحظ ان هناك نسبة كبيرة بالموافقة على تلك العلاقة، إضافة الى ان درجة الحرية بين المتغيرات تساوى ٣، مما يدل على تقارب المتغيرات وقلة التشتت بينهم.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	30.715 <sup>a</sup>	3	.000
Likelihood Ratio	29.383	3	.000
Linear-by-Linear Association	19.811	1	.000
N of Valid Cases	152		

a. 5 cells (55.6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

جدول ٥: اختبار كاي اسكوير لتحليل العلاقة بين الكفاءات الوطنية وجذب المتطوعين.



رسم توضيحي ٢: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة بين الكفاءات الوطنية وبين دور الجمعيات الأهلية في جذب المتطوعين من خلال حملات التوعية والترويج، وجعل تلك الفرص تساهم في تطوير الكفاءات الى وطنية ورفع مستوى التأهيل المهني في المملكة العربية السعودية



### ٣, ٥. تحليل التباين الأحادي

تحليل ANOVA، أو تحليل التباين، هو أسلوب إحصائي يستخدم لتحليل الاختلافات في المتوسطات بين أكثر من مجموعتين. ويساعد في تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وسائل المجموعات التي تتم دراستها (KENTON, 2024).

في تحليل التباين الأحادي سنسعى الى دراسة العلاقة بين دور الجمعيات الأهلية في جذب المتطوعين من خلال حملات التوعية والترويج، وجعل تلك الفرص تساهم في تطوير الكفاءات الى وطنية ورفع مستوى التأهيل المهن في المملكة العربية السعودية، وجعل تلك الفرص جزءا مهما من التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية، مع امكانية توفير بيئة مناسبة للمتطوعين.

ومن خلال دراسة العلاقة بين المنظمات غير الحكومية والمتطوعين في المملكة العربية السعودية، يمكن للباحثين الحصول على رؤى حول كيفية جذب هذه المنظمات للمتطوعين والاحتفاظ بهم واستخدامهم بشكل فعال لأغراض التنمية الوطنية. ويشمل ذلك فهم كيفية تأثير حملات التوعية والترويج على مشاركة المتطوعين، وكيف يساهم المتطوعين في تطوير الكفاءات الوطنية ورفع المؤهلات، وكيف يمكن دمج هذه الفرص في الإطار الأوسع للتنمية المستدامة في الدولة.

ومن خلال تحليل هذه العلاقات، يمكن لواضعي السياسات والممارسين والباحثين تحديد أفضل الممارسات والتحديات والفرص لتعزيز دور منظمات المجتمع المدني في تعبئة المتطوعين من أجل التنمية الوطنية. وهذا يمكن أن يخلق بيئة أكثر ملاءمة للعمل التطوعي، حيث يتم تمكين الأفراد من المساهمة بمهاراتهم ووقتهم ومواردهم في مواجهة التحديات المجتمعية وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية.

ANOVA <sup>a,b,c</sup>					
Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	35.222	4	8.805	25.242	.000
Residual	51.278	147	.349		
Total	86.500	151			

a. Dependent Variable: جذب المتطوعين

b. Model: (Intercept), الكفاءات الوطنية, التنمية المستدامة

c. Regression Weight Variable: قدرات القيادة

جدول ٦: تحليل أنوفا<sup>أ،ب،ج</sup>

Bayes Factor Model Summary <sup>a,b,c</sup>				
Bayes Factor <sup>d</sup>	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
492180410770 5.109	.638	.407	.391	.59

a. Method: JZS

b. Model: (Intercept), الكفاءات الوطنية, التنمية المستدامة

c. Regression Weight Variable: قدرات القيادة

d. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).

جدول ٧: ملخص نموذج عامل بايز<sup>أ،ب،ج</sup>

#### ٤. الاستنتاجات:

تُظهر الدراسة أن التطوع يلعب دورًا حاسمًا في تنمية الموارد البشرية بالجمعيات الأهلية، مما ينسجم مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تسعى لتحقيق تنمية مستدامة وشاملة. يساهم التطوع في تطوير المهارات الشخصية والمهنية للأفراد، مثل القيادة وإدارة الوقت والاتصال، مما يزيد من كفاءتهم وجاهزيتهم لسوق العمل. تلعب الجمعيات الأهلية دورًا محوريًا في تنظيم الأنشطة التطوعية وتوفير بيئة ملائمة لتطوير مهارات المتطوعين، وتعزيز التكافل الاجتماعي من خلال التفاعل المجتمعي. ومع ذلك، تواجه هذه الجمعيات تحديات متعددة، مثل نقص التمويل وقلة الوعي بأهمية التطوع، مما يستدعي تكثيف جهود التوعية وتقديم دعم مالي وإداري مستدام. إن تعزيز العمل التطوعي وتوفير البنية التحتية اللازمة للجمعيات الأهلية يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف الطموحة لرؤية المملكة

٢٠٣٠، من خلال بناء مجتمع منتج ومتكافل، قادر على مواجهة التحديات وتحقيق التقدم في مختلف المجالات.

#### ٥. التوصيات:

- يجب تكثيف حملات التوعية لتعزيز فهم المجتمع بأهمية التطوع ودوره في تحقيق التنمية المستدامة، من خلال وسائل الإعلام المختلفة والمؤسسات التعليمية والاجتماعية.
- ينبغي توفير الدعم المالي المستدام للجمعيات الأهلية لتمكينها من تنظيم وإدارة الأنشطة التطوعية بكفاءة، وكذلك توفير الموارد اللازمة لتطوير برامج تدريبية وتأهيلية للمتطوعين.
- يجب على الجمعيات الأهلية تبني أنظمة إدارة فعالة للمتطوعين لضمان الاستفادة الأمثل من جهودهم. يتضمن ذلك استخدام تقنيات حديثة لتتبع وتقييم أداء المتطوعين وتوفير التغذية الراجعة اللازمة لهم.
- من المهم تطوير برامج تدريبية شاملة تهدف إلى تحسين مهارات المتطوعين في مختلف المجالات، مثل القيادة، إدارة الوقت، والعمل الجماعي، مما يعزز من كفاءتهم ويسهم في تطوير الموارد البشرية.
- يجب تعزيز الشراكات بين الجهات الحكومية والجمعيات الأهلية لضمان التنسيق والتكامل في الجهود التطوعية، مما يساعد في تحقيق الأهداف المشتركة لرؤية ٢٠٣٠.
- يجب وضع استراتيجيات لجذب الشباب وتحفيزهم على المشاركة في الأنشطة التطوعية، من خلال توفير بيئات ملائمة وداعمة، وتشجيع ثقافة التطوع كجزء من الهوية الوطنية.



## 6. المراجع:

- Al-Ani, W. T. (2016). The Role of Non-Governmental Organizations in Activating Youth Volunteerism in the Sultanate of Oman (This research is a part of funded project from The Research Council TRC in Oman (RC/EDU/DEFA/13/01)). *21*(23). Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/305434931\\_The\\_Role\\_of\\_Non-Governmental\\_Organizations\\_in\\_Activating\\_Youth\\_Volunteerism\\_in\\_the\\_Sultanate\\_of\\_Oman\\_This\\_research\\_is\\_a\\_part\\_of\\_funded\\_project\\_from\\_The\\_Research\\_Council\\_TRC\\_in\\_Oman\\_RCEDUDEFA1301](https://www.researchgate.net/publication/305434931_The_Role_of_Non-Governmental_Organizations_in_Activating_Youth_Volunteerism_in_the_Sultanate_of_Oman_This_research_is_a_part_of_funded_project_from_The_Research_Council_TRC_in_Oman_RCEDUDEFA1301)
- Al-Nahari, E. G. (2023). Philanthropy in Saudi Arabia. 133-135. Retrieved from <https://www.elgaronline.com/edcollchap/book/9781035306572/book-part-9781035306572-16.xml>
- ALQhtani, F. M. (2023). Leadership skills and its relationship to the Volunteer Work Teams Management to enable Social Responsibility in light of Saudi 2030 vision goals and activation tools. A Field Research on Students at Princess Nourah bint Abdulrahman University (PNU). *42*(199). Retrieved from [https://jsrep.journals.ekb.eg/article\\_311176.html?lang=en](https://jsrep.journals.ekb.eg/article_311176.html?lang=en)
- Bhatia, A. (2022). Cross-Tabulation: Definition, Uses, Benefits, and More. Retrieved from <https://surveypoint.ai/blog/2022/08/05/cross-tabulation-definition-uses-benefits-and-more/>
- Cooksey, R. W. (2020). Descriptive Statistics for Summarising Data. *15*(61). Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7221239/>
- KENTON, W. (2024). What Is Analysis of Variance (ANOVA)? Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/a/anova.asp>
- Montagu. (2010). Civil society and the voluntary sector in Saudi Arabia. *6*(4). Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/322772697\\_Civil\\_society\\_and\\_the\\_voluntary\\_sector\\_in\\_Saudi\\_Arabia](https://www.researchgate.net/publication/322772697_Civil_society_and_the_voluntary_sector_in_Saudi_Arabia)



- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. 48, 1273–1296. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s11165-016-9602-2>
- أ. م. أحمد، (2023). دور الجمعيات الأهلية في التشجيع على التطوع الإلكتروني. 62(1). Retrieved from [https://dss.journals.ekb.eg/article\\_297068\\_f770266390f79a6fd02845dded856394.pdf](https://dss.journals.ekb.eg/article_297068_f770266390f79a6fd02845dded856394.pdf)
- ع. ل. العتيبي، (2022). آليات استقطاب المتطوعين للعمل في الجمعيات الخيرية. 42(2).
- ع. ع. بدوي، (2021). دور العمل التطوعي في تحقيق الأمن المجتمعي وتعزيز الانتماء بالمملكة العربية السعودية "دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المتطوعين بمدينة الرياض". 408 - 444. Retrieved from [https://journals.ekb.eg/article\\_128041.html](https://journals.ekb.eg/article_128041.html)
- ج. ح. تليدي، (2021). دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر. 37(5). Retrieved from [https://mfes.journals.ekb.eg/article\\_173797.html](https://mfes.journals.ekb.eg/article_173797.html)
- م. ريفية، (2016). العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع: رؤية واقعية لدور الجمعيات الأهلية في مدينة مسرارة. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/336626584\\_alml\\_alttwy\\_wdwrh\\_fy\\_tnmyt\\_alm\\_jtm\\_rwyt\\_waqyt\\_ldwr\\_aljmyat\\_alahlyt\\_fy\\_mdynt\\_msratt](https://www.researchgate.net/publication/336626584_alml_alttwy_wdwrh_fy_tnmyt_alm_jtm_rwyt_waqyt_ldwr_aljmyat_alahlyt_fy_mdynt_msratt)
- ز. مونية، (2023). عمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع. Retrieved from [https://dss.journals.ekb.eg/article\\_297068\\_f770266390f79a6fd02845dded856394.pdf](https://dss.journals.ekb.eg/article_297068_f770266390f79a6fd02845dded856394.pdf)