

مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية

مجلة علمية دورية محكمة

العدد التاسع والسبعون
محرم 1448هـ يوليو 2026م

موقف الأفراد في المجتمع السعودي نحو التبليغ عن شبهات الفساد المالي والإداري والآثار المترتبة على الشخص المبلغ عنها
(دراسة تطبيقية على عينة من أفراد المجتمع السعودي)
د. طرفة زيد عبد الرحمن بن حميد

سمات البيئة الجاذبة للعمل التطوعي
من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض
(دراسة ميدانية وصفية مطبقة على أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض)
د. سمية بنت عبد الرحمن بن سلامة المزيني

جهود العلماء في مقاومة الدولة العبيدية
الإمام أبو بكر النابلسي نموذجاً (ت363هـ 973م)
د. شامخ زكريا مفلح عللونه

دور الجمعيات الخيرية في التنمية المجتمعية وتعزيز الاستدامة
دراسة مشروع ابتكاري في المملكة العربية السعودية
عبد الرحمن السندي وعماد زعيم

The Transfer of cultural aspects of Maqamat of Badie
Al-Zaman in English literature: A Contrastive Study
Dalia Abdelwahab Massoud Abdelwahab

أعضاء هيئة التحرير

أ.د. زهير بن عبد الله الشهري

قسم التاريخ والحضارة بجامعة الإمام محمد بن
سعود الإسلامية

أ.د. هيفاء بنت يوسف الكندري

قسم الخدمة الاجتماعية بجامعة الكويت

أ. د. علي عقله نجادات

كلية الإعلام بجامعة البترا

أ. د. سطم بن صالح الجوعاني

قسم المحاسبة بجامعة تكريت

أ.د. عبد الرحمن محمد الحسن أحمد

قسم الجغرافيا بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

أ. د. محمد لخضر قويدر روي

قسم علم النفس بجامعة البحرين

د. جوزيف فرنسيس إنجمان

جامعة ولاية نيويورك في بوفالو

د. دانيال بيلي

جامعة كونكوك

د. أندريا راكوشين لي

جامعة ولاية أوستن بي

د. سعد بن سعيد ربحان

أمين تحرير المجلة

المشرف العام:

الأستاذ الدكتور / أحمد بن سالم العامري

معالي رئيس الجامعة

نائب المشرف العام:

الدكتور / نايف بن محمد العتيبي

وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

رئيس التحرير:

أ. د. ظافر بن محمد القحطاني

أستاذ علم النفس

بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

مدير التحرير:

د. أسماء بنت منصور المشرف

أستاذ اللغة الإنجليزية المشارك

بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

سمات البيئة الجاذبة للعمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق
التطوعية بمدينة الرياض
(دراسة ميدانية وصفية مطبقة على أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض)
إعداد:

د. سمية بنت عبد الرحمن بن سلامة المزيني
قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية – كلية العلوم الاجتماعية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
الرياض – المملكة العربية السعودية

**Characteristics of the Physical Environment, non-physical
environment and the traits of a successful Leader that Foster
Voluntary Work**
(A descriptive field study conducted among members of volunteer
teams in the city of Riyadh)
Prepared by:
Dr. Sumayah Bint Abdulrahman Bin Salamah Al-muzaini
Department of Sociology and Social Work – College of Social Sciences
Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University
Riyadh – Kingdom of Saudi Arabia
saalmuzaini@imamu.edu.sa

تاريخ قبول البحث
٢٠٢٤/١٢/٢٦ م

تاريخ ورود البحث
٢٠٢٤/١١/٢٦ م

ملخص الدراسة:

أُجريت الدراسة الراهنة للتعرف على سمات البيئة المادية وغير المادية الجاذبة للعمل التطوعي وسمات القائد الناجح لفريق العمل التطوعي، واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي الشامل، وكانت الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، حيث طبقت على أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض، وبلغ عدد المستجيبين (٥٠٤) أعضاء. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها: جاءت الموافقة على إجمالي محور سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التطوعي بمستوى مرتفع من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية بالرياض، والموافقة على إجمالي محور سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التطوعي بمستوى مرتفع من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية، والموافقة على إجمالي محور سمات القائد الناجح لفريق العمل التطوعي بمستوى مرتفع من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية. كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة من أعضاء الفرق التطوعية حول محور سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التطوعي عند مستوى (٠,٠١)، وحول محور سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التطوعي عند مستوى (٠,٠٥)، ترجع إلى اختلاف مُتغيّر الجنس؛ لصالح الإناث، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) حول محور سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التطوعي، ترجع إلى اختلاف مُتغيّر عدد سنوات الخبرة؛ لصالح مجموعة أفراد العينة ممن سنوات خبرتهم (أقل من سنة).

الكلمات المفتاحية: سمات، البيئة الجاذبة، العمل التطوعي.

Abstract

The current study was conducted to identify the characteristics of both physical and non-physical environments that foster voluntary work, as well as the traits of a successful volunteer team's leader. It employed a comprehensive social survey methodology, utilizing a questionnaire as the primary tool for data collection. The survey was administered to members of volunteer teams in Riyadh, with a total of 504 respondents participating. The study reached several key findings, including: there was a high level of agreement on the overall dimension concerning the characteristics of the physical alongside the non-physical environment beside the traits of a successful leader which will contribute to encourage volunteering, from the perspective of volunteer team members in Riyadh. Furthermore, the study found statistically significant differences between the average scores of the sample members concerning the dimension of the physical environment's characteristics that foster volunteering at the 0.01 level, and the dimension of the non-physical environment's characteristics that foster volunteering at the 0.05 level. These differences are attributed to the gender variable, favoring females. Additionally, there were statistically significant differences at the 0.05 level regarding the dimension of the physical environment's characteristics that foster volunteering, attributed to the variable of years of experience, favoring the group with less than one year of experience.

key words: Characteristics, Conducive Environment, Volunteering.

مُقَدِّمَةٌ

أشار عالم الاجتماع الفرنسي أميل دور كايم إلى مصطلح التضامن الاجتماعي، وصنّف التضامن إلى نوعين: تضامن آلي يوجد في المجتمعات البسيطة ويتميّز بشعور جمعي قوي، وتضامن عضوي يوجد في المجتمعات المعقّدة، ويكون الشعور الجمعي فيه أقل. ولطبيعة مجتمعنا المعاصر المعقّد، الذي قد يكون الشعور الجمعي فيه أقل؛ فقد أضحي من الضروري تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمفهومها العميق والمُتَشَعَّب لدى الأفراد والمؤسسات داخل المجتمع؛ لأنها دافع رئيس للعمل التّطوُّعيّ، الذي يعدُّ أحد سواعد المسؤولية الاجتماعية.

وتتزايد أهمية العمل التّطوُّعيّ كلما تعقّدت المجتمعات؛ فهو مُكَمِّل للجهود الحكومية والأهلية؛ لذلك يُعدُّ ضرورة اجتماعية للنهوض بمستوى التنمية الاجتماعية في المجتمعات، ومعيّارًا لقياس حيويتها؛ لأن العمل التّطوُّعيّ يتمثّل في جهود الأفراد والمؤسسات، التي تمثّل طاقة وموردًا ذاتيًا لإشباع الحاجات والنهوض بالمجتمع.

ومفهوم العمل التّطوُّعيّ قديم؛ لكن لا بد من النهوض به ليواكب مُتطلّبات العصر الحالية؛ لذلك أصبح من الضروري فهم البيئة الجاذبة للعمل التّطوُّعيّ والقيادة الناجحة لفريق العمل التّطوُّعيّ؛ لنشر التّطوُّع على كافة الأصعدة؛ تحقيقًا لمُتطلّبات رؤية المملكة ٢٠٣٠.

ويحتل العمل التّطوُّعيّ في مجتمعنا الإسلامي مكانة عالية؛ لأنه مرتبط بفعل الخير، وهذا ما تُنادي به تعاليم الدين الإسلامي السمح من تقديم البذل والعطاء في أوجه الخير ومساعدة المحتاج وغيرها؛ للحصول على الأجر والثواب من الله ﷻ. ووفقًا لهذه المكانة العالية للعمل التّطوُّعيّ في مجتمعاتنا؛ فيجب أن تُهيئ البيئة

المناسبة لتكون بيئة جاذبة داعمة له؛ محققة للأهداف التنموية والمجتمعية.

وقد يُسهم فهم البيئة الجاذبة للعمل التطوعي في نشر التطوع على مستويات عديدة؛ ومن ثم النهوض بمستوى الخدمات وتحقيق الأهداف التنموية؛ ومن هنا جاء تحديد موضوع الدراسة بتناول البيئة الجاذبة للعمل التطوعي.

مشكلة الدراسة:

تمر المجتمعات بموجة هائلة من التغيرات الاجتماعية ذات وتيرة سريعة سواء في العلاقات وأنماط التفاعل، أو في الوظائف والتنظيمات - مما يترتب عليه تزايد الاحتياجات البشرية والتحديات المجتمعية؛ الأمر الذي يتطلب المزيد من التكافل لإشباع هذه الاحتياجات والتحديات. وتسعى الحكومات جاهدة إلى إشباع حاجات أفرادها ومؤسساتها من خلال الجهود الرسمية؛ لكنها أدركت دور الأعمال التطوعية - بوصفها مورداً بشرياً - يمكنه المساهمة في مواجهة هذه المشكلات.

والعمل التطوعي مورد من الموارد التي تساعد المجتمعات على النهوض بمستواها الاجتماعي والحضاري، ويمكن عدّ "التطوع مورداً طبعياً متجدداً يمكن إدارته بطرق متعددة؛ لضمان استدامته، ويتأثر بالعوامل الاجتماعية" (Koolen- (p353s, Maas, Meijs, van Overbeeke, & Brudney, 2023).

وقد استفادت منه الكثير من الحكومات، وبدأت الحكومات الوطنية في معظم أنحاء العالم بإبداء المزيد من الاهتمام بالتطوع لدعمه وتشجيعه، وعلى سبيل المثال فقد أصبحت تُدرس طرق ووسائل لتشجيع المجتمع على التطوع في اليابان أعقاب زلزال كوبي عام ١٩٩٥م، وفي هولندا وألمانيا أنشئت وكالات محلية للتنسيق والتوفيق بين المتطوعين والمنظمات التي تحتاجهم (Anheier and Salamon, 1999, p.2).

وقد أشارت دراسة إلى أن العمل التطوعي يُمثل قوة اقتصادية رئيسة؛ فقد

أسهم في توافر ما يعادل (١١) مليون وظيفة بدوام كامل في (٢٤) دولة
(Anheier and Salamon, 2001, p.3).

وحظي العمل التطوعي باهتمام متزايد من قبل المنظمات الدولية، ومن
مظاهر هذا الاهتمام ما قامت به منظمة الأمم المتحدة من طرح وإقرار الجمعية
العمومية لها لبرنامج متطوعي الأمم المتحدة عام ١٩٧٠م، وبرنامج متطوعي الأمم
المتحدة عام ١٩٨٦م، كما تقرر أن يكون (٥) ديسمبر يومًا عالميًا للتطوع؛ تقديرًا
من المنظمة الدولية للدور الكبير الذي يمكن أن يقوم به العمل التطوعي في كافة
مجالات العمل الإنساني (الغرفة التجارية، ٢٠١٨، ص ٢).

وعلى صعيد العالم العربي، أظهرت نتائج دراسة قامت بها الشبكة العربية
الإسلامية للمنظمات الأهلية؛ أن الشباب العربي من سن (١٥ إلى ٣٠) عامًا؛
يعدّون أقل الفئات اهتمامًا بالتطوع. ومقابل هذا التراجع العربي توجد مشاركة
فعّالة من الشباب في دول مختلفة، ففي كندا ٩١٪ من سكانها الذين تجاوزت
أعمارهم (١٥) سنة يشاركون بفاعلية في العمل التطوعي. وتضيف الدراسة أن
المتابع لمساهمة الشباب في العالم العربي؛ يلاحظ محدودية مشاركتهم فيه (عز
الدين، ٢٠١٧، ص ٧٢).

وقد أدركت المملكة العربية السعودية أهمية العمل التطوعي وأثره الإيجابي في
الفرد والمجتمع، ودوره في عملية التنمية؛ وإيمانًا بذلك نصّت رؤية المملكة ٢٠٣٠
على تعظيم الأثر الاجتماعي للقطاع غير الربحي، وغرس ثقافة التطوع لدى أفراد
المجتمع، والوصول إلى مليون متطوع في القطاع غير الربحي سنويًا (رؤية ٢٠٣٠،
٢٠١٦، ص ٧٣).

ويتطلّب هذا الهدف المزيد من الجهود من القطاع غير الربحي؛ لإيجاد بيئة
مُحفّزة وجاذبة وقيادة ناجحة لتكون طاقات العمل التطوعي طويلة المدى ومحقّقة
لأهداف الرؤية، ومن خلاله تُخلق جسور تواصل بين الأفراد ومجتمعاتهم، وتُعزّز

روح التعاون والتماسك بين الأفراد؛ مما ينعكس أثره الإيجابي في المجتمع والفرد معاً. وقد أشارت دراسة إلى أهمية تصميم إستراتيجيات لتلبية حاجات المُتطوِّعين؛ لضمان استمراريتهم مثل: التركيز على التحفيز والسمعة الجيدة للمؤسسات التنظيمية للعمل التطوعي، وتخصيص المهام التي تتناسب مع اهتمام المُتطوِّع، وتوصّلت الدراسة إلى أن تقديم بيئة تطوعية إيجابية؛ يُعزّز من جذب المُتطوِّعين (Mridul, Manoharan, & McMurray, 2023).

وعلى الرغم من الجهود المبذولة في المملكة لدعم العمل التطوعي؛ لكنها تحتاج إلى المزيد حتى تكون مُحققة لأهداف الرؤية، وقد أشارت بعض الدراسات إلى ضعف الاتجاه نحو العمل التطوعي في المملكة، حيث توصّلت دراسة طُبِّقت على الشباب الجامعي إلى أن ٥٨,٩٪ من الطلاب ليس لديهم حساب في منصة العمل التطوعي (الزبالي، ٢٠٢٠، ص. ٢٧). كما توصّلت دراسة مُطبّقة على أعضاء الفرق التطوعية بالرياض إلى وجود مُعوقات بمستوى مرتفع مرتبطة بالجانب التطويري للعمل التطوعي (التوم، ٢٠٢١، ص. ١٥).

وفي المرحلة الحالية التي تعيشها المملكة - بوصفها جزءاً من العالم الذي يشهد عدداً من التغيرات السريعة - لابد من اتساع دائرة العمل التطوعي؛ ليشمل أكبر عدد من فئات المجتمع؛ لأنه يحظى بتأييد كبير من تعاليم الدين الإسلامي، ومن ثمّ فإنه هدف من ضمن أهداف رؤية ٢٠٣٠.

وقد أضحي دور العمل التطوعي أمراً بالغ الأهمية لتحقيق استغلال أمثل لجهود الأفراد والمؤسسات؛ ومن ثمّ تكوين رأس مال اجتماعي قادر على النهوض بمستوى التنمية الاجتماعية؛ لأن عدم تفعيل دور العمل التطوعي في المجتمع؛ يؤدي إلى عدم الاستفادة من الموارد البشرية التي تُمثّل مورداً رئيساً في التنمية.

وتتمثّل مشكلة الدراسة في أهمية إيجاد بيئة منظّمة وداعمة وجاذبة وقيادة ناجحة تجذب الطاقات البشرية إلى العمل التطوعي؛ لتحقيق أهداف الرؤية،

فالعَمَل التَّطَوُّعِيّ يربط الفرد بمجتمعه، ويُعزّز الانتماء والولاء للمجتمع، وبه تكتمل الجهود الحكومية. ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي: ما سمات البيئة الجاذبة للعَمَل التَّطَوُّعِيّ من وجهة نظر أعضاء الفرق التَّطَوُّعِيَّة في مدينة الرياض؟

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في أن القطاع غير الربحي أصبح شريكاً أساسياً للقطاع الحكومي في ظل تزايد الاحتياجات البشرية؛ وعلى الرغم من أهميته فقد تبين من خلال الدراسات وجود مُعَوِّقات تُضعف دوره حيث توصّلت دراسة (القري، ٢٠٢٢)، إلى وجود عدد من المُعَوِّقات التي تعوق العَمَل التَّطَوُّعِيّ في المملكة، منها: عدم الانتشار والمعرفة، وعدم التشجيع... كما توصّلت دراسة (الحازمي، ٢٠١٧) إلى أن العَمَل التَّطَوُّعِيّ يواجه العديد من التحدّيات والمُعَوِّقات المحلية، التي تحدّ من تطوره أو ظهوره بالشكل الأمثل، ولا تقتصر هذه التحدّيات على الأفراد؛ بل تتعدّاه إلى المؤسسات؛ وبناء على ما سبق اتضحت أهمية تناول البيئة الجاذبة للعَمَل التَّطَوُّعِيّ بالبحث الدراسة. كما تتمثل أهمية الدراسة في إثراء التراث العلمي بمجال البحوث الاجتماعية المُتعلِّقة بالعَمَل التَّطَوُّعِيّ، ولفت انتباه المسؤولين عن العَمَل التَّطَوُّعِيّ إلى توجيه سياسات العَمَل التَّطَوُّعِيّ بما يتوافق مع أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ومُتطلّباتها، حيث ترمي إلى الوصول لمليون متطوِّع بحلول عام ٢٠٣٠. كما تُسهم نتائج الدراسة الميدانية في تزويد المعنيين بالعَمَل التَّطَوُّعِيّ بسمات البيئة الجاذبة للعَمَل التَّطَوُّعِيّ، وسمات القائد الناجح للفرق التَّطَوُّعِيّ؛ بما يُحقّق الاستفادة من الموارد المجتمعية.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في: التَّعرُّف على سمات البيئة الجاذبة للعَمَل التَّطَوُّعِيّ من وجهة نظر أعضاء الفرق التَّطَوُّعِيَّة بمدينة الرياض.

ويتفرّع من هذا الهدف الأهداف الفرعية الآتية:

- التّعرف على سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض.
- التّعرف على سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض.
- التّعرف على سمات القائد الناجح لفريق العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض.
- التّعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية لسمات البيئة الجاذبة للعمل التطوعي ومُتغيّري: الجنس وعدد سنوات الخبرة.

تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة الراهنة إلى الإجابة عن تساؤل رئيس مؤداه:

- ما سمات البيئة الجاذبة للعمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض؟
- ويتفرّع عن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية الآتية:
- ما سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض؟
- ما سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض؟
- ما سمات القائد الناجح لفريق العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لسمات البيئة الجاذبة للعمل التطوعي تُعزى لاختلاف مُتغيّري: الجنس وعدد سنوات الخبرة؟

مفاهيم الدراسة:

- **سمات (Characteristics):** سمات مفردتها سمة وتُعرّف بأنها: "نموذج للسلوك أو جانب من الجوانب الأخرى، وتتصف بالاتساق والاستقرار النسبي، ويمكن استخدام السمة في التمييز" (غيث، ٢٠١٦، ص. ١٠٣). كما تُعرّف السمات بأنها: "الخصائص التي تميّز الأفراد أو المجموعات وتؤدي دورًا في التشكيل؛ حيث إن السمات ليست فطرية فقط، بل يمكن تطويرها وتعزيزها من خلال التجربة والتعليم" (Tan, 2021).

وتُعرّف الباحثة السمات في هذا البحث بأنها: المميزات المادية وغير المادية الدائمة والمستقرة نسبيًا في مؤسسات العمل التطوعي، التي تجعلها أكثر جذبًا للمتطوعين.

- **العمل التطوعي (Volunteering):** يعرف العمل التطوعي بأنه: "القيام بأعمال الخير وإيصال المنافع إلى الغير بدون مقابل مادي أو عائد دنيوي؛ بل طمعًا في رضا الله وكسب الثواب، وتحقيقًا للقيم الإنسانية ومثلها الراقية، وتعبيرًا عن الفطرة البشرية السليمة" (برزان، ٢٠١٧، ص. ١٢). كما يُعرّف بأنه: "جهد إرادي قائم على مهارة أو خبرة معينة عن رغبة واختيار؛ بغرض أداء عمل ديني اجتماعي تطوعي خدمي، ويتم ذلك دون انتظار مُقابل من البشر" (الرفاعي، ٢٠٠٧، ص. ١٧).

وتُعرّف الباحثة العمل التطوعي بأنه: "الجهد الفيزيقي أو العقلي الذي يقوم به الفرد بشكل طوعي إرادي دون أجر.

- **البيئة الجاذبة (Conducive Environment):** عرّف الصالح البيئة بأنها: "الأشياء المحيطة التي تتم الاستجابة لها، وتتضمن العوامل الطبيعية والمصادر الخارجية التي يعيشها الشخص أو الجماعة معايشة حقيقية" (الصالح، ١٩٩٩، ص. ١٩١).

ويُعرف الجذب لعة: جذبه يجذبه مده كاجتذبه، والشيء: حوله عن موضعه كجاذبه، وقد انجذب وتجادب، واجتذبه: تعني سلبه (الفيروز آبادي، ٢٠٠٥، ص. ٦٦). وعرف العواد الجذب في المؤسسات بأنه: "أن تذهب راغباً، وأن تتعامل راغباً مع هذه المؤسسة ومن يعمل بها" (العواد، ٢٠٠٩، ص. ٩٨).

أما تعريف البيئة الجاذبة للعمل التطوعي من وجهة نظر الباحثة؛ فإنها: البيئة التي يتوافر فيها المقومات المادية وغير المادية التي يشعر فيها المتطوع بالجاذبية للعمل التطوعي، مثل: أن تكون ملبّية لرغباته وميوله، وتتضمن علاقات اجتماعية إيجابية، ويحصل فيها على الأمن والاطمئنان والاحترام والتعاون، وتُهيئ له فرص النجاح.

-القائد الناجح (Successful leader): يُعرف القائد الناجح بأنه: شخص يتمتع بالجاذبية واللباقة والمقدرة العالية على التعبير وإقناع الآخرين، وهو متفتح الذهن واسع الأفق، لا يتوانى عن تطوير نفسه وصقل مهاراته - سواء من خلال الدراسة والاطلاع أو حتى التدريب والتعلم من حوله - ويتميز بالنضج الفكري والذكاء العاطفي والاجتماعي، كما أنه حاضر البديهة وسريع الفهم، ولديه القدرة على استقراره من حوله بشكل دقيق، ومُدرك للواقع، وعلى درجة عالية من الانضباط، ولديه قدرة على تحقيق الأهداف بأمثل الطرق، وقادر على اتخاذ القرارات الصحيحة، والتفكير باتزان وحكمة وضبط نفس (النخلائي، ٢٠١٩، ص. ٢٩).

أما تعريف القائد الناجح لفريق العمل التطوعي من وجهة نظر الباحثة فإنه: الشخص الذي يتميز بعدة صفات تُسهم في تحقيق الأهداف، مثل: الرؤية الواضحة، والتفويض الفعال، والمرونة والتحفيز والدعم وغيرها؛ مما يجعل التجربة التطوعية مثمرة وممتعة لأعضاء الفريق التطوعي؛ وبالتالي الانسجام وتحقيق الأهداف المشتركة بنجاح.

الإطار النظري والدراسات السابقة

الدراسات السابقة:

تناولت الدراسة الحالية بعض الدراسات السابقة ذات الصلة الوثيقة بموضوعها، مرتبة من الأحدث إلى الأقدم، وبيانها كالاتي:

قدّم (الحري، ٢٠٣٢) دراسة بعنوان: العمل التطوعي والسعادة: تحديات ومقترحات المُتطَوِّعِينَ من طلبة المرحلة الثانوية بمدارس مدينة جدة. وهدفت الدراسة إلى: الكشف عن التحديات التي قد يواجهها المُتطَوِّعُونَ من طلبة المرحلة الثانوية بمدارس جدة، واعتمدت الدراسة على المنهج النوعي، واستخدمت المقابلة أداة لجمع البيانات. وتوصّلت إلى: أن من أبرز التحديات المجتمعية التي تواجه الطلبة أثناء القيام بالعمل التطوعي: عدم توافر الفاعات والأماكن المناسبة لإقامة العمل التطوعي، ومحدودية الجهات الداعمة للطلبة في العمل التطوعي وتعدد متطلّباتها. ومن أهم التحديات التنظيمية: ضعف التنسيق في توزيع المهام والأنشطة بين المُتطَوِّعِينَ، وعدم الانسجام والتعاون بين المشاركين في المهام والأنشطة التطوعية، ووجود تحديات مادية تواجه الطلبة أثناء القيام بالعمل التطوعي؛ ممثّلت في: عدم توافر التكاليف المالية التي تُبنى عليها المشاركة في العمل التطوعي، والافتقار إلى وجود المواصلات لتسهيل مشاركة الطلبة في العمل التطوعي. وأعدّت (القحطاني، ٢٠٢٣) دراسة موضوعها: مهارات القيادة وعلاقتها بإدارة فرق العمل التطوعي وآليات تفعيلها لتمكين المسؤولية المجتمعية في ضوء أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠: دراسة ميدانية على طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. حيث هدفت الدراسة إلى التّعرُّف على واقع العلاقة الارتباطية بين مهارات القيادة، ومدى تأثيرها في مقدرة الطالبات على إدارة فرق العمل التطوعي، وتقديم آليات تفعيل ممارسة مهارات القيادة لتمكين المسؤولية المجتمعية لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء رؤية المملكة

٢٠٣٠، وبما يتواءم مع الاستجابة إلى أهداف برنامج التحول الوطني ومبادراته ومشاريعه؛ للوصول إلى مليون متطوع في نهاية عام ٢٠٣٠م، وإطلاق (المنصة الوطنية للعمل التطوعي)، وبالتكامل مع مؤشرات المعيار الوطني السعودي للتطوع (معيار إدامة)، ومبادرة (مأسسة المسؤولية المجتمعية في الجامعات السعودية). واستخدمت الدراسة (منهج البحث المختلط)، وهو المنهج الذي جمع بين المنهج الكمي بأسلوب المنهج الوصفي الارتباطي، والمنهج النوعي بأسلوب المنهج الوثائقي. وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة التي احتوت على: (مقياس مهارات القيادة، ومقياس إدارة فرق العمل التطوعي)، التي طبقت على عينة طبقية عشوائية بلغت (٦٠٣) طالبات من طالبات مرحلة البكالوريوس في الكليات الإنسانية والعلمية والطبية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة وبدرجة (متوسطة)، وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، بين أبعاد مقياس مهارات القيادة: (المهارات الذاتية، ومهارات التفكير والتعلم، ومهارات التخطيط، والمهارات الفنية، ومهارات اتخاذ القرارات، ومهارات حل المشكلات ومهارات الاتصال، ومهارات قيادة فرق العمل الجماعي)، وبين أبعاد إدارة فرق العمل التطوعي في: البعد الأول: (قيادة فرق العمل التطوعي)، والبعد الثاني: (توجيه فرق العمل التطوعي)، فكلما زادت مهارات القيادة لدى الطالبات ازدادت مقدرتهن الفعالة على إدارة فرق العمل التطوعي. كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، بين استجابات الطالبات ترجع إلى اختلاف مُتغيّر الكلية؛ لصالح طالبات الكليات الإنسانية. وقدم (التوم، ٢٠٢١) دراسة بعنوان: مُعوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية بالرياض. إذ هدفت الدراسة إلى تحديد مُعوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية وعلاقتها ببعض المتغيرات، واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي الشامل، وشارك في الدراسة (٢٧٦) عضوًا، واستخدمت الدراسة الاستبانة أداة لجمع البيانات. وتوصلت

الدراسة إلى: أن مُعَوَّقات العمل التَّطَوُّعِيَّ من وجهة نظر أعضاء الفرق التَّطَوُّعِيَّة جاءت بمستوى مرتفع، حيث جاءت في المرتبة الأولى المُعَوَّقات المرتبطة بالجانب التطويري للعمل التَّطَوُّعِيَّ، تليها في المرتبة الثانية: المُعَوَّقات المرتبطة بمؤسسات المجتمع. كما توصَّلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مُعَوَّقات العمل التَّطَوُّعِيَّ المرتبطة بجهات التَّطَوُّع والمرتبطة بمؤسسات المجتمع ومتغير الجنس؛ لصالح الذكور. وتوصَّلت إلى أن أبرز مُعَوَّقات العمل التَّطَوُّعِيَّ المرتبطة بجهات التَّطَوُّع: ضعف الموارد المادية التي تدعم العمل التَّطَوُّعِيَّ. وقدم (القوس، ٢٠٢١) دراسة بعنوان: دور العمل التَّطَوُّعِيَّ في تعزيز رأس المال الاجتماعي في المملكة العربية السعودية. وقد هدفت الدراسة إلى التَّعرُّف على مدى إسهام العمل التَّطَوُّعِيَّ في تعزيز رأس المال الاجتماعي، والوقوف على مُعَوَّقاته. وتعد الدراسة وصفية، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتوصَّلت إلى أن العمل التَّطَوُّعِيَّ له تأثير إيجابي في رأس المال الاجتماعي، وكشفت عن أن عوائق العمل التَّطَوُّعِيَّ تعدُّ إدارية في المقام الأول تمثَّلت في: عدم وجود إدارة مُتخصصة في شؤون المُتَطَوِّعِينَ، وعدم وجود خطة واضحة لدى المؤسسات للاستفادة من المُتَطَوِّعِينَ. وقَدَّم (آل مقبل، ٢٠٢١) دراسة بعنوان: المشكلات التي تواجه الشباب الجامعي المشاركين في الأعمال التَّطَوُّعِيَّة في المملكة العربية السعودية. هدفت الدراسة إلى تحديد المشكلات الإدارية والاجتماعية والاقتصادية التي تواجه الشباب الجامعي المشاركين في الأعمال التَّطَوُّعِيَّة بالمملكة، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، لعينة من الطلاب الذكور في كلية العلوم الاجتماعية المشاركين بالأعمال التَّطَوُّعِيَّة، وبلغ مجتمع الدراسة (٣٩٣٠) طالبًا، واشتملت عينة الدراسة على (٢٩٠) طالبًا جامعيًا، واعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة. وتوصَّلت إلى أن هناك مشكلات إدارية وتنظيمية تواجه الشباب المشاركين في الأعمال التَّطَوُّعِيَّة، من أبرزها: عدم وجود برامج تدريبية تصقل مهاراتهم، ووجود مشكلات اجتماعية تواجه الشباب أهمها: عدم إتاحة الفرصة

للمتطوعين لإظهار قدراتهم الاجتماعية، وعدم المعرفة بالمؤسسات الاجتماعية التطوعية، الذي يحرم الشباب من المشاركة في الأعمال التطوعية. ووجود هناك مشكلات اقتصادية أبرزها: أن الشباب يُفضل العمل الحكومي ذا العائد المادي على المشاركة في الأعمال التطوعية. وقدم (القرني، ٢٠١٤) دراسة بعنوان: التدريب التطوعي: الواقع، والفرص، والمجالات، والعقبات، وآليات التعزيز. حيث هدفت الدراسة إلى بيان العقبات التي تحول دون مشاركة المُدرِّبين في تقديم البرامج التدريبية التطوعية، وطُبِّقت على عينة عشوائية من المُدرِّبين، وعمدت إلى إجراءات علمية لتحقيق أهدافها؛ تمثلت في: تحليل الأدبيات المرتبطة بموضوع التطوع، وبناء استبانة مفتوحة. وتوصّلت إلى أن عقبات العمل التطوعي تتمثل في عدة أبعاد، منها: البُعد التنظيمي والقانوني، ومنها: عدم توافر الأنظمة والتشريعات واللوائح التي تُحقّق الإطار القانوني لعمل المنظمات التطوعية، واقترحت الدراسة أن من أطر تفعيل العمل التطوعي: تسهيل إجراءاته. وتتمثل عقبات البُعد الثقافي والاجتماعي في: عدم قيام مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة بدور فاعل في غرس قيم التطوع والعمل الجماعي. وأجرت ابن (شلهوب والخمسي، ٢٠١٣) دراسة عنوانها: إستراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي، هدفت إلى التعرف على الواقع الفعلي للعمل التطوعي لدى الشباب في المملكة، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي والاستبانة ودليل المقابلة أدوات للدراسة. وتوصّلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الذكور والإناث حول واقع العمل التطوعي؛ لصالح الإناث، ووجود دوافع لدى الشباب للعمل التطوعي، منها: الحصول على الأجر والثوبة من الله، وأن هناك مُعَوَّقات تحدّ من مشاركة الشباب في العمل التطوعي منها: عدم صدور نظام للتطوع في المملكة، كما حدّدت الدراسة واقع العمل التطوعي في المجتمع السعودي، وتحديد نقاط الضعف فيه، ومن أبرزها: قلة كفاية التوجيه والإرشاد داخل المؤسسات، وعدم وجود ضمانات ضد مخاطر العمل التطوعي. كما

توصّلت إلى مجموعة من التّصوّرات لزيادة المشاركة في التّطوُّع، منها: إيجاد نظام مُقنّن للتّطوُّع، وتوفير التدريب والتوجيه داخل المؤسسة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على نتائج الدراسات السابقة؛ تبين أن هناك عددًا منها تناول العمل التّطوُّعيّ في المملكة، وقد اقتصرَت الباحثة على عدد من الدراسات القريبة في مداها الزمني للدراسة الحالية، وتكاد معظم الدراسات تتناول أثر العمل التّطوُّعيّ في جوانب التنمية، أو دوافع العمل التّطوُّعيّ ومُعوّقاته؛ لذلك حرصت الباحثة على تناول البيئة الجاذبة للعمل التّطوُّعيّ في المملكة؛ لتقديم إضافة علمية في مجال المؤسسات غير الربحية. وكانت هناك أوجه تشابه واختلاف بين الدراسة الراهنة والدراسات السابقة؛ يمكن إيجازها في النقاط الآتية:

الهدف من الدراسة:

تبين أن أغلب الدراسات السابقة هدفت إلى: التّعرُّف على دوافع العمل التّطوُّعيّ ومُعوّقاته كدراسات: (التوم، والقربي، والحري)، كما سعت دراسة (آل مقبل) إلى التّعرُّف على المشكلات الإدارية والاجتماعية للعمل التّطوُّعيّ، وهدفت دراسة (ابن شلهوب والخمشي) إلى معرفة الواقع الفعلي للعمل التّطوُّعيّ لدى الشباب في المملكة، بينما هدفت دراسة (القحطاني) إلى التّعرُّف على واقع العلاقة الارتباطية بين مهارات القيادة ومدى تأثيرها في مقدرة الطالبات على إدارة فرق العمل التّطوُّعيّ، أما الدراسة الراهنة فهدفت إلى: التّعرُّف على سمات البيئة الجاذبة للعمل التّطوُّعيّ - المادية وغير المادية-.

منهجية الدراسة:

تشابهت الدراسة الراهنة مع معظم الدراسات في منهجيتها، فمعظم الدراسات السابقة استخدمت أسلوب الدراسات الوصفية ومنهج المسح

الاجتماعي، واختلفت الدراسة الراهنة في منهجيتها مع كل من (القرني، والحربي، والقحطاني)، واعتمدت دراسة القرني على (تحليل الأدبيات)، واستخدمت (الحربي) المنهج النوعي، واستخدمت (القحطاني) المنهج المختلط.

أداة الدراسة:

تشابهت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة وسيلة لجمع البيانات؛ باستثناء دراسة (الحربي) التي استخدمت أداة المقابلة، ودراسة (ابن شلهوب والخمشي) التي استخدمت المقابلة والاستبانة معاً.

تتلخص أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في صياغة مشكلة البحث، وتحديد مفاهيم الدراسة، ومقارنة نتائج الدراسة الراهنة بنتائج الدراسات السابقة.

النظرية المُفسّرة:

تحتل النظرية الاجتماعية أهمية في البحوث الاجتماعية؛ لما لها دور من تفسير الواقع الاجتماعي وتحليله؛ ومن هذا المنطلق اختارت الباحثة نظرية التبادل لتفسير البيئة الجاذبة للعمل التطوعي.

نظرية التبادل الاجتماعي:

تعدُّ نظرية التبادل جزءاً من النظرية التفاعلية، طالما أنها تنظر إلى طبيعة التفاعل المتبادل بين الأفراد والجماعات والمؤسسات والمجتمعات، ومن روادها: كيلبي وثنيت، وجورج هومنز، وبيتر بلاو. وتؤمن النظرية أن الحياة الاجتماعية ما هي إلا عملية تفاعلية تبادلية؛ بمعنى أن أطراف التفاعل تأخذ وتعطي لبعضها بعضاً (الحسن، ٢٠١٠، ص ١٨٣). ومن القضايا الرئيسة لنظرية التبادل: أن البشر تتطلّع في علاقاتهم إلى تجنب السلوك المكلف الذي لا يعود بالفائدة عليهم، وأن السلوك البشري يتم من خلال المقارنة بين البدائل المختلفة تبعاً لمبدأ التكلفة

والعائد، وأن التبادل لا يقتصر على الجانب الاقتصادي، وإنما يرتبط بالجوانب الاجتماعية (الغريب، ٢٠١٢، ص. ٣٧٥). ومن مبادئها: أن العلاقات تتعمق وتستمر وتزدهر إذا كان هناك موازنة بين الأخذ والعطاء، وتتوتر العلاقات إذا اختلّ مبدأ التوازن بين الأخذ والعطاء (الحسن، ٢٠١٠، ص. ١٨٦). وأكد بلاو أن التبادل الاجتماعي مهم جدًا في عملية التكامل الاجتماعي، وبيّن أن التبادلات تزيد من عملية التكامل الاجتماعي عن طريق الثقة وتشجيع التفاضل، وتدعيم التكيف مع معايير الجماعة وتطوير القيم الجمعية (ألسون وولف، ٢٠١١، ص. ٥٤١). وأشار بلاو إلى القوة في عملية التبادل، حيث إن الخدمات تتأسس عليها القوة ولا تقتصر على المادية منها فقط، فالشخص الذي يمتلك مُقدّرات ومهارات مميزة يفرض على الآخرين احترامه وقبول قراراته واقتراحاته؛ لما يتوقعون من فائدة جّراء ذلك (الخوراني، ٢٠٠٧، ص. ٥٤).

وتستطيع نظرية التبادل تفسير سمات البيئة الجذابة للعمل التطوّعيّ، وعلينا أن ندرك أن العلاقة بين المُتطوّع والمؤسسات التطوّعية علاقة تقوم على مبدأ الأخذ والعطاء، وهو عطاء غير مادي بل اجتماعي كما أشارت النظرية. فملتطوع يُعطي من وقته أو ماله أو جهده... إلخ للمؤسسات التطوّعية، ويتوقع تقديرًا لجهوده واحترامًا لعمله، وإذا كان العمل الذي يبذله المُتطوّع لا يعود عليه بالنفع من الناحية الاجتماعية؛ فإنه سيتجنّب ممارسة العمل التطوّعيّ، ويبحث عن بدائل أخرى. والعكس صحيح، فإذا كان المُتطوّع يجد توازنًا بين عطائه والتقدير الذي يحصل عليه - سواء كان معنويًا أو ماديًا - فستستمر العلاقة في الازدهار والتعمق. والتبادل الاجتماعي في هذه العلاقة يُحقّق التكامل الاجتماعي بين المُتطوّع والمؤسسات التطوّعية، ويُشجّع كل مؤسسة على تقديم أفضل بيئة مادية وغير مادية للمُتطوّعين لديها؛ لتحقيق لهم التكيف الاجتماعي، كما أن الطرف الذي يتمنّع بالقوة؛ هو الطرف الذي يتميزّ بالقدرات العالية والمهارات - سواء كان

مؤسسة تطوعية أو متطوعًا أو قائدًا للفرق - سيفرض سيطرته على الطرف الآخر؛ ومن ثمَّ تُقبل قراراته واقتراحاته.

الإجراءات المنهجية للبحث

نوع الدراسة:

تُعَدُّ الدراسة الراهنة من الدراسات الوصفية التحليلية (Descriptive studies)، التي تهدف إلى جمع المعلومات والحقائق، ووصفها وصفًا دقيقًا، حيث تسعى إلى جمع المعلومات حول سمات البيئة الجاذبة للعمل التطوعي، وسمات القائد الناجح للفرق التطوعي.

منهج الدراسة:

أُستخدم منهج المسح الاجتماعي الشامل (comprehensive social survey methodology)؛ بوصفه أكثر المناهج ملائمة لموضوع الدراسة، والأهداف التي تسعى إلى الوصول إليها، وهو أحد المناهج الرئيسة التي تُستخدم في البحوث الوصفية.

أداة الدراسة:

جُمِعت البيانات من خلال أداة الاستبانة (Questionnaire)، وهي أكثر الأدوات ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة؛ إذ سعت الدراسة إلى معرفة سمات البيئة الجاذبة للعمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض. وقد صُمِّمت الاستبانة على عدة مراحل، وهي: الاطلاع على الدراسات السابقة، وإعدادها بصورة أولية، ثم عرضها على عدد من المحكمين في قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، وعدد من المتخصصين في الموضوع، وعُدِّلت استجابة لبعض الملاحظات التي قُدِّمت من قبلهم، وصُمِّمت بالاعتماد على المقياس الثلاثي (موافق - إلى حدٍّ ما - غير موافق). وتكوّنت من عدة محاور، أولًا:

البيانات الشخصية التي تجسّد خصائص العينة. ثانيًا: الأسئلة المُتعلّقة بالهدف الأول: سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التطوّعيّ من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوّعيّة بالرياض. ثالثًا: سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التطوّع من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوّعيّة بالرياض. رابعًا: سمات القائد الناجح لفريق العمل التطوّعيّ من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوّعيّة بالرياض.

صدق أداة الدراسة وثباتها:

تحقّقت الباحثة من صدق الدراسة وثباتها في عدد من الإجراءات الآتية؛ وهي: **صدق المحكّمين:** حُصل على صدق المحكّمين من خلال عرض الاستبانة على عدد من الأساتذة في قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، وبعض المتخصّصين في الموضوع، وقد أُستجيب للتعديلات التي اتفق عليها أغلب المحكّمين حتى تم وصول الاستبانة إلى شكلها النهائي استعدادًا للتطبيق الميداني.

صدق الاتساق الداخلي للأداة:

حُسب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة على عينة استطلاعية تكوّنت من (٣٠) من أعضاء الفرق التطوّعيّة بمدينة الرياض، وذلك بحساب مُعامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، وقد انحصرت مُعاملات الارتباط بين (٠,٦٦٩-٠,٩٥٢)؛ مما يدلّ على صدق الاتساق الداخلي على مستوى عبارات الاستبانة، كما حُسب مُعامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل محور والدرجة الكلية للاستبانة، واستُخدم لذلك برنامج (SPSS)، والجدول الآتي يوضّح ذلك:

جدول رقم (١): مُعَامِلَات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل محور
من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة.

المحور	مُعَامِل الارتباط بالدرجة الكلية للاستبانة
المحور الأول: سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التَّطَوُّعِيّ.	**٠,٩٦٣
المحور الثاني: سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التَّطَوُّعِيّ.	**٠,٩٨٢
المحور الثالث: سمات القائد الناجح لفريق العمل التَّطَوُّعِيّ.	**٠,٩٨٢

* يعني مستوى الدلالة (٠,٠٥). ** يعني مستوى الدلالة (٠,٠١).

كما يتبيّن من خلال مُعَامِلَات ارتباط بيرسون في الجدول (١)؛ ارتباط
الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة؛ وجميعها
دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠١)؛ الأمر الذي يدلّ على تحقّق صدق الاتساق
الداخلي على مستوى محاور الاستبانة، وأنها تتسم بدرجة دائماً من الصدق، وأنها
صالحة لقياس ما وُضعت لقياسه.

ثبات أداة الدراسة:

للتحقّق من ثبات الاستبانة حُسب الثبات على عينة استطلاعية تكوّنت من
(٣٠) من أعضاء الفرق التَّطَوُّعِيَّة بمدينة الرياض، ويوضّح الجدول الآتي مُعَامِل
الثبات للمحاور وإجمالي الاستبانة.

جدول رقم (٢): مُعَامِلَات ثبات محاور الاستبانة باستخدام مُعَامِل ألفا
كرونباخ.

المحور	عدد العبارات	مُعَامِل ثبات ألفا كرونباخ
المحور الأول: سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التطوعي.	١١	٠,٩١٨
المحور الثاني: سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التطوعي.	١٣	٠,٩٤٦
المحور الثالث: سمات القائد الناجح لفريق العمل التطوعي.	١٤	٠,٩٨٠
إجمالي الاستبانة	٣٨	٠,٩٨٣

يتبين من الجدول رقم (٢) ارتفاع مُعَامِلَات ثبات محاور الاستبانة باستخدام مُعَامِل ألفا كرونباخ، حيث انحصرت بين (٠,٩١٨ و ٠,٩٨٠)، كما بلغ مُعَامِل ثبات ألفا كرونباخ لإجمالي الاستبانة (٠,٩٨٣)؛ وهو مُعَامِل ثبات مرتفع؛ مما يدل على تحقق ثبات الاستبانة بشكل عام واعتماد صورتها النهائية.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض، وبعدما حصلت الباحثة على الموافقات المطلوبة وُزعت الاستبانة على جميع أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض، وكان العائد منها (٥٠٤) استجابات.

مجالات الدراسة:

المجال البشري: أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض. المجال الزماني: تم إجراء الدراسة الميدانية، بدءًا من ١٦-٣-١٤٤٦ هـ حتى ٢٩-٤-١٤٤٦ هـ. المجال المكاني: مدينة الرياض.

أساليب المعالجة الإحصائية:

أستخدم العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences)، التي يُرمز

إليها اختصارًا بالرمز (SPSS). وقد رُمِزت البيانات وأدخلت إلى برنامج الحزم الإحصائية، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) المُستخدَم في محاور الدراسة؛ حُسب المدى ($3-1=2$)، ثم قُسِم على عدد خلايا المقياس؛ للحصول على طول الخلية الصحيح: أي ($2/3=0.67$)، وبعد ذلك أُضيفت هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس؛ وهي الواحد الصحيح)، لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية؛ وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

- من ١ إلى ١,٦٧؛ يُمثّل (متدنيًا) نحو كل عبارة في الاستبانة.
- من ١,٦٨ إلى ٢,٣٤؛ يُمثّل (متوسطًا) نحو كل عبارة في الاستبانة.
- من ٢,٣٥ إلى ٣,٠؛ يُمثّل (مرتفعًا) نحو كل عبارة في الاستبانة.

وبعد ذلك أستخدمت المقاييس الإحصائية الآتية:

التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، مُعَامِل ارتباط (بيرسون)، مُعَامِل ألفا كرونباخ، اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، اختبار (Kruskall-Wallis).

النتائج ومناقشتها

سعت الدراسة إلى التعرف على سمات البيئة الجاذبة للعمل التطوعي، وسمات القائد الناجح لفريق العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية بالرياض، ولتحقيق هذه الأهداف تستعرض الباحثة ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية، من خلال التعرف على خصائص مفردات الدراسة، والإجابة عن تساؤلات الدراسة وتحليل النتائج.

أولاً: خصائص أفراد الدراسة:

جدول رقم (٣): توزيع مجتمع الدراسة طبقاً لمُتغيّر: الجنس (ن = ٥٠٤).

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
٢١,٠	١٠٦	ذكر
٧٩,٠	٣٩٨	أنثى
١٠٠,٠	٥٠٤	المجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (٣) توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمُتغيّر الجنس، حيث تبين أن النسبة الأكبر من أفراد الدراسة كانوا من الإناث المتطوعات بنسبة (٧٩,٠٪)، بينما بلغت نسبة الذكور (٢١,٠٪) من مجتمع الدراسة؛ ويعني هذا أن الإناث يمثلن الشريحة الأكبر في مجال العمل التطوعي. ولعل التغيرات الاجتماعية والثقافية التي مرت بها المملكة بعد إعلان رؤية المملكة ٢٠٣٠ انعكست إيجاباً على رفع مساهمة المرأة في المجتمع السعودي بقطاعات التنمية المختلفة، لاسيما مجال العمل التطوعي. ولعل الفارق الكبير بين الجنسين في المساهمة بالفرق التطوعية بمدينة الرياض؛ يلفت انتباه المعنيين في مجال العمل التطوعي باتخاذ التدابير لرفع نسبة مشاركة الذكور بالعمل التطوع.

جدول رقم (٤): توزيع مجتمع الدراسة طبقاً لمتغير العمر (ن = ٥٠٤).

العمر	العدد	النسبة المئوية %
أقل من ٢٥ سنة.	٤٢٠	٨٣,٣
من ٢٥ إلى أقل من ٣٠ سنة.	٣٣	٦,٥
من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة.	٢٢	٤,٤
من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة.	١٢	٢,٤
من ٤٠ سنة فأكثر.	١٧	٣,٤
المجموع	٥٠٤	١٠٠,٠

يتضح من الجدول رقم (٤) توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الجنس، ويتبين أن النسبة الأكبر من أفراد الدراسة كانت للفئة العمرية (أقل من ٢٥ سنة)، حيث احتلت الترتيب الأول بنسبة (٨٣,٣٪)، ثم تأتي الفئة العمرية (من ٢٥ إلى أقل من ٣٠ سنة) في الترتيب الثاني بنسبة (٦,٥٪)، ثم يليها الفئة العمرية (من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة) في الترتيب الثالث بنسبة (٤,٤٪)، ثم الفئة العمرية (من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة) في الترتيب الرابع بنسبة (٣,٤٪)، وأخيراً الفئة العمرية (من ٤٠ إلى أقل من ٤٥ سنة) بنسبة (٢,٤٪)؛ ويعني هذا أن النسبة الكبرى كانت لمن هم أقل من (٢٥) سنة؛ وقد يرجع ذلك إلى قلة المهام والمسؤوليات المرتبطة بهذه الفئة العمرية؛ مما يسهم في انخراطهم بمجال العمل التطوعي، ويُعدّ هذا مؤشراً جيداً لانتشار ثقافة العمل التطوعي في سن مبكر بالأوساط الاجتماعية.

جدول رقم (٥): توزيع مجتمع الدراسة طبقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في مجال العمل التطوعي (ن = ٥٠٤).

عدد سنوات الخبرة في مجال العمل التطوعي	العدد	النسبة المئوية %
أقل من سنة.	٣٤٨	٦٩,٠
من سنة إلى أقل من أربع سنوات.	١١٣	٢٢,٤
من أربع إلى أقل من سبع سنوات.	٢٠	٤,٠
من سبع إلى أقل من عشر سنوات.	١٠	٢,٠
من عشر سنوات فأكثر.	١٣	٢,٦
المجموع	٥٠٤	١٠٠,٠

يتضح من الجدول رقم (٥)، أن النسبة العظمى لتوزيع مجتمع الدراسة طبقاً لعدد سنوات الخبرة في مجال العمل التطوعي؛ كانت لمن خبرتهم (أقل من سنة)، حيث احتلت الترتيب الأول بنسبة (٦٩,٠٪)، ثم فئة (من سنة إلى أقل من أربع سنوات) في الترتيب الثاني بنسبة (٢٣,٤٪)، ثم فئة (من أربع إلى أقل من سبع سنوات) في الترتيب الثالث بنسبة (٤,٠٪)، تليها فئة (من عشر سنوات فأكثر) في الترتيب الرابع بنسبة (٢,٦٪)، وأخيراً فئة (من سبع إلى أقل من عشر سنوات) بنسبة (٢,٠٪)؛ ويتضح أن مستوى الخبرة يعكس متغير العمر لمجتمع الدراسة.

جدول رقم (٦): توزيع مجتمع الدراسة طبقاً لمتغير مستوى التعليم (ن = ٥٠٤).

مستوى التعليم	العدد	النسبة المئوية %
متوسط	٢	٠,٤
ثانوي	٢٤	٤,٨
دبلوم	٤	٠,٨
بكالوريوس	٤٤٧	٨٨,٧
دبلوم عالٍ	١١	٢,٢
ماجستير	١٣	٢,٦
دكتوراه	٣	٠,٦
المجموع	٥٠٤	١٠٠,٠

يتضح من الجدول رقم (٦) توزيع مجتمع الدراسة طبقاً لمستوى التعليم، وتبين أن المستوى (بكالوريوس) الأعلى، حيث احتل الترتيب الأول بنسبة (٨٨,٧٪)؛ وبعكس هذا الجهود التي تبذلها الجامعات لتعزيز ممارسة العمل التطوعي. ثم يأتي من مستوى تعليمهم (ثانوي) في الترتيب الثاني بنسبة (٤,٨٪)، ثم يليهم من مستوى تعليمهم (ماجستير) في الترتيب الثالث بنسبة (٢,٦٪)، يليهم من مستوى تعليمهم (دبلوم عالٍ) في الترتيب الرابع بنسبة (٢,٢٪). ويأتي من مستوى تعليمهم (دبلوم) في الترتيب الخامس بنسبة (٠,٨٪)، ثم من مستوى تعليمهم (دكتوراه) في الترتيب السادس بنسبة (٠,٦٪)، وأخيراً يأتي من مستوى تعليمهم (متوسط) بنسبة (٠,٤٪). وهذا التنوع من حيث المستوى التعليمي؛ سيعطي إثراء للدراسة؛ لقدرتهم على وصف الواقع من زوايا مختلفة من خلال خبراتهم.

ثانياً: عرض النتائج الخاصة بتساؤلات الدراسة ومناقشتها:

١ - النتائج الخاصة بتساؤل الدراسة الأول: ما سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب حسب المتوسط الحسابي لعبارات المحور الأول: سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التطوعي من وجهة نظر مجتمع الدراسة من أعضاء الفرق التطوعية بالرياض، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (٧): استجابات مجتمع الدراسة من أعضاء الفرق التطوعية حول عبارات المحور الأول: سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التطوعي (ن = ٥٠٤).

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	توفر مكان عمل مناسب ومريح للنشاط التطوعي.	٤٦١	٩١,٥	٣٥	٦,٩	٨	١,٦	٢,٩٠	٠,٣٥	٣	مرتفعة
٢	وجود مساحات يتوافر فيها وسائل ترفيهية للمتطوعين.	٣٥٣	٧٠	١٢٨	٢٥,٤	٢٣	٤,٦	٢,٦٥	٠,٥٦	١١	مرتفعة
٣	توفر مناطق للاسترخاء للمتطوعين.	٣٩٧	٧٨,٨	٩١	١٨,١	١٦	٣,١	٢,٧٦	٠,٥٠	١٠	مرتفعة
٤	توفر الأدوات والمعدات الضرورية لأداء المهام التطوعية بفعالية.	٤٥٦	٩٠,٥	٣٨	٧,٥	١٠	٢	٢,٨٨	٠,٣٨	٥	مرتفعة
٥	توفر بيئة فيزيقية (إضاءة- تهوية... إلخ) ملائمة لممارسة العمل التطوعي.	٤٥٠	٨٩,٣	٤٦	٩,١	٨	١,٦	٢,٨٨	٠,٣٧	٤	مرتفعة

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
		ك	%	ك	%	ك	%				
٦	وجود إجراءات للسلامة والإسعافات الأولية.	٤٤٣	٨٧,٩	٥١	١٠,١	١٠	٢	٢,٨٦	٠,٤٠	٧	مرتفعة
٧	توفر مواقف للسيارات في مقر الأعمال التطوعية.	٤١٠	٨١,٣	٨٢	١٦,٣	١٢	٢,٤	٢,٧٩	٠,٤٦	٨	مرتفعة
٨	سلاسة الوصول إلى موقع الأعمال التطوعية عبر وسائل النقل.	٤٤٤	٨٨,١	٥٣	١٠,٥	٧	١,٤	٢,٨٧	٠,٣٨	٦	مرتفعة

سمات البيئة الجاذبة للعمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية
بمدينة الرياض - د. سمية بنت عبد الرحمن بن سلامة المزيني

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة	
٩	تُوفّر دورات مياه مخصصة للنساء والرجال.	٤٧١	٩٣,٤	٢٣	٤,٦	١٠	٢,٠	٢,٩١	٠,٣٤	٢	مرتفعة	
١٠	توفّر خدمات التموين في مقر الأعمال التطوعية.	٤٠٧	٨٠,٧	٨٥	١٦,٩	١٢	٢,٤	٢,٧٨	٠,٤٧	٩	مرتفعة	
١١	وجود مكان مخصص لأداء الصلاة.	٤٨٢	٩٥,٦	١٥	٣	٧	١,٤	٢,٩٤	٠,٢٩	١	مرتفعة	
المتوسط العام		٢,٨٤										مرتفعة

يتضح من الجدول رقم (٧) استجابات مجتمع الدراسة من أعضاء الفرق التطوعية حول عبارات المحور الأول: سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التطوعي، حيث جاءت الموافقة على إجمالي المحور بمستوى مرتفع، بمتوسط حسابي (٢,٨٤)، وقد جاءت عبارات هذا المحور مرتبة وفقاً لما يأتي:

١- جاء في الترتيب الأول العبارة: "وجود مكان مخصص لأداء الصلاة"، بمتوسط حسابي (٢,٩٤)، وانحراف معياري (٠,٢٩).

٢- جاء في الترتيب الثاني العبارة: "توافر دورات مياه مخصصة للنساء والرجال"، بمتوسط حسابي (٢,٩١)، وانحراف معياري (٠,٣٤).

٣- جاء في الترتيب الثالث العبارة: "توافر مكان عمل مناسب ومريح للنشاط التطوعي"، بمتوسط حسابي (٢,٩٠)، وانحراف معياري (٠,٣٥).

٤- جاء في الترتيب الرابع العبارة: "توافر بيئة فيزيقية (إضاءة- تهوية... إلخ) ملائمة لممارسة العمل التطوعي"، بمتوسط حسابي (٢,٨٨)، وانحراف معياري (٠,٣٨).

٥- جاء في الترتيب الخامس العبارة: "توافر الأدوات والمعدات الضرورية لأداء المهام التطوعية بفعالية"، بمتوسط حسابي (٢,٨٨)، وانحراف معياري (٠,٣٨).

(٠,٣٧).

٦- جاء في الترتيب السادس العبارة: "سلاسة الوصول إلى موقع الأعمال التَّطَوُّعِيَّة عبر وسائل النقل"، بمتوسط حسابي (٢,٨٧)، وانحراف معياري (٠,٣٨).

٧- جاء في الترتيب السابع العبارة: "وجود إجراءات للسلامة والإسعافات الأولية"، بمتوسط حسابي (٢,٨٦)، وانحراف معياري (٠,٤٠).

٨- جاء في الترتيب الثامن العبارة: "توافر مواقف للسيارات في مقر الأعمال التَّطَوُّعِيَّة"، بمتوسط حسابي (٢,٧٩)، وانحراف معياري (٠,٤٦).

٩- جاء في الترتيب التاسع العبارة: "توافر خدمات التمويل في مقر الأعمال التَّطَوُّعِيَّة"، بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٤٧).

١٠- جاء في الترتيب العاشر العبارة: "توافر مناطق للاسترخاء للمتطوعين"، بمتوسط حسابي (٢,٧٦)، وانحراف معياري (٠,٥٠).

١١- جاء في الترتيب الحادي عشر والأخير العبارة: "وجود مساحات يتوافر فيها وسائل ترفيهية للمتطوعين"، بمتوسط حسابي (٢,٦٥)، وانحراف معياري (٠,٥٦).

ويتضح من النتائج: أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على جميع عبارات محور: سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التَّطَوُّعِيَّ؛ ويؤكد هذا أهمية البيئة المادية لتعزيز ممارسة العمل التَّطَوُّعِيَّ، فالعلاقة تبادلية وتكاملية بين المتطوع وبيئة العمل التَّطَوُّعِيَّ، حيث تزيد السمات المادية في بيئة العمل التَّطَوُّعِيَّ من شعور المتطوع بالقيمة والأهمية والراحة؛ ومن ثمَّ زيادة واستمرارية في الإنتاجية التَّطَوُّعِيَّة، وهذا ما تؤكدته رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ بالوصول إلى مليون متطوع. ويتفق هذا مع ما أشارت إليه النظرية التبادلية؛ بأن العلاقات تتعمق وتستمر وتزدهر إذا كانت

هناك موازنة بين الأخذ والعطاء؛ وتتوتر العلاقات إذا اختلّ مبدأ التوازن في توفير السمات المادية بيئة العمل التطوعي؛ ومن ثمّ تتوتر هذه العلاقات ولا تستمر بين جهات التطوع والمتطوع. وتتسق النتائج مع ما توصّلت إليه دراسة (الحري، ٢٠٢٣)، بوجود تحديات مادية تواجه الطلبة في أثناء القيام بالعمل التطوعي، والأكثر أهمية تمثّلت في: عدم توافر التكاليف المالية التي تُبنى عليها المشاركة في العمل التطوعي. كما توصّلت دراسة (التوم، ٢٠٢١) إلى أن أبرز مُعوّقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية المرتبطة بجهات التطوع: ضعف الموارد المادية التي تدعم العمل التطوعي؛ ومن ثمّ فقلة المواد قد تنعكس سلّبا على جودة البيئة المادية للعمل التطوعي، وتكون بيئة غير جاذبة للعمل التطوعي.

كما تتفق النتائج أعلاه مع ما توصّلت إليه دراسة (ال مقبل، ٢٠٢١)؛ أن أبرز المشكلات التي تواجه الشباب الجامعي المشاركين في الأعمال التطوعية المملكة تتمثل في تنظيمه؛ فالتنظيم عامل مؤثر في البيئة المادية للعمل التطوعي، وتوجيه سلوك المتطوعين وأدائهم، فتحسين بيئة التطوع المادية؛ يجعلها أكثر دعماً وفعالية، ويُعزّز الرضا والولاء للمتطوعين.

٢- النتائج الخاصة بتساؤل الدراسة الثاني: ما سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب حسب المتوسط الحسابي لعبارات المحور الثاني: سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التطوعي، من وجهة نظر مجتمع الدراسة من أعضاء الفرق التطوعية بالرياض، كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (٨): استجابات مجتمع الدراسة من أعضاء الفرق التطوعية حول عبارات المحور الثاني: سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التطوعي (ن = ٥٠٤).

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	إنجاد بيئة عمل قائمة على التعاون؛ لتعزيز روح الفريق.	٤٦٢	٩١,٧	٣٦	٧,١	٦	١,٢	٢,٩٠	٠,٣٣	١	مرتفعة
٢	توافر اللوائح واضحة ومعلنة لحماية المُتَطَوِّع من قبل جهات التَّطَوُّع.	٤٥٠	٨٩,٣	٤٧	٩,٣	٧	١,٤	٢,٨٨	٠,٣٧	٤	مرتفعة
٣	وجود دليل يحدّد الأدوار المنوطة بالمتطوّعين.	٤٤٦	٨٨,٥	٥١	١٠,١	٧	١,٤	٢,٨٧	٠,٣٧	٥	مرتفعة
٤	إقامة برامج تدريبية لتطوير قدرات المُتَطَوِّعِينَ.	٤٣٠	٨٥,٣	٦٥	١٢,٩	٩	١,٨	٢,٨٤	٠,٤٢	١٠	مرتفعة
٥	إنجاد ثقافة مشتركة بين المُتَطَوِّعِينَ؛ مما يُعزّز الشعور بالانتماء.	٤٠٦	٨٠,٥	٧٧	١٥,٣	٢١	٤,٢	٢,٧٦	٠,٥١	١٣	مرتفعة
٦	المرونة في أوقات ممارسة العمل التَّطَوُّعِيّ.	٤٤٨	٨٨,٩	٤٦	٩,١	١٠	٢	٢,٨٧	٠,٣٩	٦	مرتفعة

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
		ك	%	ك	%	ك	%				
٧	وجود قنوات اتصال فعّالة بين المُتَطَوِّعِينَ والقادة.	٤٥٧	٩٠,٧	٣٨	٧,٥	٩	١,٨	٢,٨٩	٠,٣٧	٢	مرتفعة
٨	دعم الابتكار في الممارسات التَّطَوُّعِيَّة.	٤٤١	٨٧,٥	٥٠	٩,٩	١٣	٢,٦	٢,٨٥	٠,٤٢	٩	مرتفعة
٩	التحفيز المعنوي للمتطوّعين.	٤٣٩	٨٧,١	٥٥	١٠,٩	١٠	٢	٢,٨٥	٠,٤١	٨	مرتفعة
١٠	توفير بيئة عملية	٤٤٤	٨٨,١	٤٨	٩,٥	١٢	٢,٤	٢,٨٦	٠,٤١	٧	مرتفعة

سمات البيئة الجاذبة للعمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية
بمدينة الرياض - د. سمية بنت عبد الرحمن بن سلامة المزيني

م	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
	قائمة على النزاهة والشفافية.							
١١	تقديم امتيازات مجتمعية للمتطوعين.	٤٢٨	٨٤,٩	٦١	١٢,١	١٥	٣	٢,٨٢
							١١	٠,٤٦
١٢	تبسيط إجراءات تسجيل المتطوعين بالفرق التطوعية.	٤٦٠	٩١,٣	٣٢	٦,٣	١٢	١٢	٢,٨٩
							٣	٠,٣٨
١٣	منح المتطوعين درجة من الحرية في كيفية أداء مهامهم؛ مما يُعزز الشعور بالاستقلالية.	٤١٢	٨١,٧	٨٠	١٥,٩	١٢	١٢	٢,٧٩
							١٢	٠,٤٦
	المتوسط العام							٢,٨٥
								مرتفعة

يتضح من الجدول رقم (٨): استجابات مجتمع الدراسة من أعضاء الفرق التطوعية حول عبارات المحور الثاني: سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التطوعي؛ حيث جاءت الموافقة على إجمالي المحور بمستوى مرتفع، بمتوسط حسابي (٢,٨٥)، وقد جاءت عبارات هذا المحور مرتبة وفقاً لما يأتي:

- ١- جاء في الترتيب الأول العبارة: "إيجاد بيئة عمل قائمة على التعاون؛ لتعزيز روح الفريق"، بمتوسط حسابي (٢,٩٠)، وانحراف معياري (٠,٣٣).
- ٢- جاء في الترتيب الثاني العبارة: "وجود قنوات اتصال فعالة بين المتطوعين والقادة"، بمتوسط حسابي (٢,٨٩)، وانحراف معياري (٠,٣٧).
- ٣- جاء في الترتيب الثالث العبارة: "تبسيط إجراءات تسجيل المتطوعين بالفرق التطوعية"، بمتوسط حسابي (٢,٨٩)، وانحراف معياري (٠,٣٨).
- ٤- جاء في الترتيب الرابع العبارة: "توافر لوائح واضحة ومعلنة لحماية المتطوع

من قبل جهات التَّطَوُّع"، بمتوسط حسابي (٢,٨٨)، وانحراف معياري (٠,٣٧).

٥- جاء في الترتيب الخامس العبارة: "وجود دليل يحدّد الأدوار المنوطة بالمتطوّعين"، بمتوسط حسابي (٢,٨٧)، وانحراف معياري (٠,٣٧).

٦- جاء في الترتيب السادس العبارة: "المرونة في أوقات ممارسة العمل التطوّعي"، بمتوسط حسابي (٢,٨٧)، وانحراف معياري (٠,٣٩).

٧- جاء في الترتيب السابع العبارة: "توفير بيئة عملية قائمة على النزاهة والشفافية"، بمتوسط حسابي (٢,٨٦)، وانحراف معياري (٠,٤١).

٨- جاء في الترتيب الثامن العبارة: "التحفيز المعنوي للمتطوّعين"، بمتوسط حسابي (٢,٨٥)، وانحراف معياري (٠,٤١).

٩- جاء في الترتيب التاسع العبارة: "دعم الابتكار في الممارسات التطوّعية"، بمتوسط حسابي (٢,٨٥)، وانحراف معياري (٠,٤٢).

١٠- جاء في الترتيب العاشر العبارة: "إقامة برامج تدريبية؛ لتطوير قدرات المتطوّعين"، بمتوسط حسابي (٢,٨٤)، وانحراف معياري (٠,٤٢).

١١- جاء في الترتيب الحادي عشر العبارة: "تقديم امتيازات مجتمعية للمتطوّعين"، بمتوسط حسابي (٢,٨٢)، وانحراف معياري (٠,٤٦).

١٢- جاء في الترتيب الثاني عشر العبارة: "منح المتطوّعين درجة من الحرية في كيفية أداء مهامهم؛ مما يُعزّز الشعور بالاستقلالية"، بمتوسط حسابي (٢,٧٩)، وانحراف معياري (٠,٤٦).

١٣- جاء في الترتيب الثالث عشر والأخير العبارة: "إيجاد ثقافة مشتركة بين المتطوّعين؛ مما يُعزّز الشعور بالانتماء"، بمتوسط حسابي (٢,٧٦)، وانحراف معياري (٠,٥١).

ويتبين من النتائج أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على جميع عبارات محور: سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التطوعي؛ وهو ما يؤكد أهمية بيئة العمل التطوعي، وقد جاءت عبارة: "إيجاد بيئة عمل قائمة على التعاون؛ لتعزيز روح الفريق" في المرتبة الأولى؛ ويبرهن هذا على أهمية التعاون في مجال العمل التطوعي. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الحري، ٢٠٢٣)؛ أن أبرز التحديات التنظيمية في أثناء العمل التطوعي: عدم الانسجام والتعاون بين المشاركين في تنفيذ المهام والأنشطة التطوعية. وجاءت في الترتيب الثاني العبارة: "وجود قنوات اتصال فعالة بين المتطوعين والقادة"، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الخمشي وابن شلهوب، ٢٠١٣) في أن من نقاط الضعف بالعمل التطوعي في المجتمع السعودي: قلة كفاية التوجيه والإرشاد داخل المؤسسات. وجاءت عبارة: "تبسيط إجراءات تسجيل المتطوعين بالفرق التطوعية" بالمرتبة الثالثة. وتتفق هذه العبارة مع دراسة (القربي، ٢٠١٤)؛ إذ توصلت إلى إن تفعيل الأطر التنظيمية للعمل التطوعي وتسهيل إجراءاته؛ يُمثل إحدى الركائز الأساسية لتطوير العمل التطوعي وتشجيع ممارساته. وجاءت عبارة: "توافر لوائح واضحة ومعلنة لحماية المتطوع من قبل جهات التطوع" بالمرتبة الرابعة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الخمشي وابن شلهوب، ٢٠١٣)؛ أن من نقاط الضعف في العمل التطوعي بالمجتمع السعودي: عدم وجود ضمانات ضد مخاطر العمل التطوعي.

كما تتسق هذه النتائج مع افتراضات نظرية التبادل؛ إذ تفترض أن البشر يتطلعون في علاقاتهم إلى تجنب السلوك المكلف الذي لا يعود بالفائدة عليهم، فإذا كان العمل التطوعي مكلفاً للمتطوعين ولا يعود عليهم بفائدة اجتماعية؛ فيسعى الأفراد إلى البحث عن بدائل أخرى للعمل. ويجب أن تكون بيئة العمل التطوعي غير المادية غير مكلفة للمتطوعين؛ بمعنى أن تكون سهلة وميسرة،

وتكون قنوات التواصل فيها جيدة، ويتوافر فيها فائدة للمتطوعين مثل: التقدير المعنوي والامتيازات المجتمعية وغيرها؛ لكي يمارسوا العمل التطوعي باستمرار.

٣- النتائج الخاصة بتساؤل الدراسة الثالث: ما سمات القائد الناجح لفريق العمل التطوعي؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب حسب المتوسط الحسابي لعبارات المحور الثالث: سمات القائد الناجح لفريق العمل التطوعي، وذلك من وجهة نظر مجتمع الدراسة من أعضاء الفرق التطوعية، كما هو مبين بالجدول الآتي:

جدول (٩): استجابات مجتمع الدراسة من أعضاء الفرق التطوعية حول عبارات المحور الثالث: سمات القائد الناجح لفريق العمل التطوعي (ن = ٥٠٤).

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	القدرة على التواصل الجيد مع الآخرين.	٤٧٥	٩٤,٢	٢٦	٥,٢	٣	٠,٦	٢,٩٤	٠,٢٧	٣	مرتفعة
٢	يوفر الدعم والمساندة للأعضاء.	٤٦٢	٩١,٧	٣٨	٧,٥	٤	٠,٨	٢,٩١	٠,٣١	٩	مرتفعة
٣	يتسم بالذكاء العاطفي.	٤٢٣	٨٣,٩	٧٠	١٣,٩	١١	٢,٢	٢,٨٢	٠,٤٤	١٤	مرتفعة
٤	قادر على تحمل المسؤولية.	٤٧٧	٩٤,٦	٢٣	٤,٦	٤	٠,٨	٢,٩٤	٠,٢٧	٣	مرتفعة
٥	يرفع الروح المعنوية للفريق.	٤٧٤	٩٤	٢٦	٥,٢	٤	٠,٨	٢,٩٣	٠,٢٨	٥	مرتفعة
٦	قادر على التكيف مع المُعطيات.	٤٦٩	٩٣,١	٣٢	٦,٣	٣	٠,٦	٢,٩٢	٠,٢٩	٦	مرتفعة
٧	يمتلك مهارة التخطيط.	٤٥٣	٨٩,٩	٤٤	٨,٧	٧	١,٤	٢,٨٨	٠,٣٦	١٢	مرتفعة
٨	يُمكن أعضاء الفريق ليهيئ لهم النمو المهني.	٤٤٩	٨٩,١	٤٩	٩,٧	٦	١,٢	٢,٨٨	٠,٣٦	١٢	مرتفعة

سمات البيئة الجاذبة للعمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية
بمدينة الرياض - د. سمية بنت عبد الرحمن بن سلامة المزيني

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
٩	يتمكّن من بناء علاقات إيجابية مع الآخرين.	٤٦١	٩١,٥	٣٩	٧,٧	٤	٠,٨	٢,٩١	٠,٣٢	١٠	مرتفعة
١٠	الحسم في اتخاذ القرار.	٤٥٥	٩٠,٣	٤٢	٨,٣	٧	١,٤	٢,٨٩	٠,٣٦	١١	مرتفعة
١١	يملك رؤية واضحة، بحيث يستطيع توجيه الفريق نحو تحقيق الأهداف.	٤٧٦	٩٤,٤	٢٥	٥	٣	٠,٦	٢,٩٤	٠,٢٦	٢	مرتفعة
١٢	يملك مهارة التفويض الفعال، بحيث يُفوض المهام بشكل مناسب.	٤٦٦	٩٢,٥	٣٥	٦,٩	٣	٠,٦	٢,٩٢	٠,٢٩	٦	مرتفعة
١٣	يملك القدرة على حلّ المشكلات بفعالية.	٤٧٢	٩٣,٦	٢٦	٥,٢	٦	١,٢	٢,٩٢	٠,٣١	٨	مرتفعة
١٤	يتسم بالقيم الأخلاقية السامية.	٤٨٤	٩٦	١٦	٣,٢	٤	٠,٨	٢,٩٥	٠,٢٥	١	مرتفعة
المتوسط العام		٢,٩١									
مرتفعة											

يتضح من الجدول رقم (٩): استجابات مجتمع الدراسة من أعضاء الفرق التطوعية حول عبارات المحور الثالث: سمات القائد الناجح لفريق العمل التطوعي؛ حيث جاءت الموافقة على إجمالي المحور بمستوى مرتفع، بمتوسط حسابي (٢,٨٥)، وجاءت عبارات هذا المحور مُرتبة وفقاً لما يأتي:

١- جاء في الترتيب الأول العبارة: "يتسم بالقيم الأخلاقية السامية"، بمتوسط حسابي (٢,٩٥)، وانحراف معياري (٠,٢٥).

٢- جاء في الترتيب الثاني العبارة: "يملك رؤية واضحة، بحيث يستطيع توجيه الفريق نحو تحقيق الأهداف"، بمتوسط حسابي (٢,٩٤)، وانحراف معياري (٠,٢٦).

٣- جاء في الترتيب الثالث نفسه العبارتان: "القدرة على التواصل الجيد مع الآخرين"، و"قادر على تحمّل المسؤولية"، بمتوسط حسابي (٢,٩٤)، وانحراف

معياري (٠, ٢٧) لكل منهما.

٤- جاء في الترتيب الخامس العبارة: "يرفع الروح المعنوية للفريق"، بمتوسط حسابي (٢, ٩٣)، وانحراف معياري (٠, ٢٨).

٥- جاء في الترتيب السادس نفسه العبارتان: "قادر على التكيف مع المُعطيات"، و"يملك مهارة التفويض الفعّال، بحيث يُقوِّض المهام بشكل مناسب"، بمتوسط حسابي (٢, ٩٢)، وانحراف معياري (٠, ٢٩).

٦- جاء في الترتيب الثامن العبارة: "يملك القدرة على حلّ المشكلات بفعالية"، بمتوسط حسابي (٢, ٩٢)، وانحراف معياري (٠, ٣١).

٧- جاء في الترتيب التاسع العبارة: "يوفّر الدعم والمساندة للأعضاء"، بمتوسط حسابي (٢, ٩١)، وانحراف معياري (٠, ٣١).

٨- جاء في الترتيب العاشر العبارة: "يتمكّن من بناء علاقات إيجابية مع الآخرين"، بمتوسط حسابي (٢, ٩١)، وانحراف معياري (٠, ٣٢).

٩- جاء في الترتيب الحادي عشر العبارة: "الحسم في اتخاذ القرار"، بمتوسط حسابي (٢, ٨٩)، وانحراف معياري (٠, ٣٦).

١٠- جاء في الترتيب الثاني عشر العبارتان: "يملك مهارة التخطيط"، و"يُمكن أعضاء الفريق ليهيئ لهم النمو المهني"، بمتوسط حسابي (٢, ٨٨)، وانحراف معياري (٠, ٣٦) لكل منهما.

١١- جاء في الترتيب الرابع عشر والأخير العبارة: "يتسم بالذكاء العاطفي"، بمتوسط حسابي (٢, ٨٢)، وانحراف معياري (٠, ٤٤).

ويتضح من النتائج أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على جميع عبارات محور: سمات القائد الناجح للفريق التّطوّعي؛ وهذا ما يؤكد أهمية القيادة وإداراتها للعمل التّطوّعي، وقد أشارت دراسة (القوس، ٢٠٢١) إلى أن عوائق

العمل التطوعي إدارية في المقام الأول؛ وتتمثل في: غياب الإدارة الحكيمة لتنظيم العمل التطوعي. كما تتناسب النتيجة مع مقولات نظرية التبادل، فالقائد في العمل التطوعي الذي يملك مهارات القيادة الجيدة: كالأخلاق السامية، والرؤية الواضحة، والقدرة على التواصل الجيد؛ يفرض قبول قراراته واحترامه لما يتوقعه منه المتطوعين من الإنجاز والفائدة. كما يتضح من النتائج أن العبارات التي حصلت على ترتيب أعلى هي: (يتسم بالقيم الأخلاقية السامية، ويمتلك رؤية واضحة؛ بحيث يستطيع توجيه الفريق نحو تحقيق الأهداف، والقدرة على التواصل الجيد مع الآخرين، وقادر على تحمل المسؤولية)؛ إذ تبين أنها جميعاً مهارات ذاتية، ويتفق هذا مع دراسة (القحطاني، ٢٠٢٣)، حيث توصلت إلى جود علاقة ارتباطية موجبة وبدرجة (متوسطة)، وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، بين أبعاد مقياس مهارات القيادة: (المهارات الذاتية)، كما توصلت إلى صحة الفرض القائل: كلما زادت مهارات القيادة؛ ازدادت المقدرة الفعالة على إدارة فرق العمل التطوعي.

٤ - النتائج الخاصة بتساؤل الدراسة الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لسمات البيئة الجاذبة للعمل التطوعي تُعزى لاختلاف متغيري: الجنس وعدد سنوات الخبرة؟

للقوف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات عينة الدراسة من أعضاء الفرق التطوعية حول المحورين (المحور الأول: سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التطوعي، والمحور الثاني: سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التطوعي)، التي ترجع إلى اختلاف متغيري: (الجنس وعدد سنوات الخبرة)؛ استخدمت الباحثة اختبار (T. test) لعينتين مستقلتين مع مُتغيّر الجنس؛ لتكافؤ فتيته، بينما أستخدم اختبار (Kruskall-Wallis) مع مُتغيّر عدد سنوات الخبرة؛ لعدم تكافؤ فئاته، كما هو موضح فيما يأتي:

أ- الفروق التي ترجع إلى اختلاف مُتَغَيِّر الجنس:

جدول (١٠): دراسة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة حول سمات البيئة الجاذبة للعمل التَّطَوُّعِيّ، التي ترجع إلى اختلاف مُتَغَيِّر الجنس باستخدام اختبار (T. test) لعينتين مستقلتين.

المحور	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المحور الأول: سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التَّطَوُّعِيّ.	ذكر	١٠٦	٢,٧٥	٠,٣٤	٥٠٢	٣,٢٠	**٠,٠٠٢
	أنثى	٣٩٨	٢,٨٦	٠,٢٨			
المحور الثاني: سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التَّطَوُّعِيّ.	ذكر	١٠٦	٢,٧٩	٠,٣٢	٥٠٢	٢,١٧	*٠,٠٣٢
	أنثى	٣٩٨	٢,٨٧	٠,٢٩			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

يتضح من الجدول السابق؛ أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة من أعضاء الفرق التَّطَوُّعِيَّة حول محور: سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التَّطَوُّعِيّ عند مستوى (٠,٠١)، وحول محور: سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التَّطَوُّعِيّ عند مستوى (٠,٠٥)؛ ترجع إلى اختلاف مُتَغَيِّر الجنس، وكانت جميع هذه الفروق لصالح مجموعة أفراد العينة من أعضاء الفرق التَّطَوُّعِيَّة الإناث، حيث بلغ متوسطهن الحسابي للمحورين: (٢,٨٦ و ٢,٨٧) على التوالي، بينما بلغ المتوسط الحسابي لأفراد العينة من أعضاء الفرق التَّطَوُّعِيَّة الذكور للمحورين: (٢,٧٥ و ٢,٧٩) على التوالي؛ مما يدلّ على أن أفراد العينة

من أعضاء الفرق التَّطَوُّعِيَّةِ الإناث أكثر موافقة على المحورين: (سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التَّطَوُّعِيَّ، وسمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التَّطَوُّعِيَّ) من أعضاء الفرق التَّطَوُّعِيَّةِ الذكور. وتدلّ النتيجة على اهتمام الإناث ببيئة العمل التَّطَوُّعِيَّ وسماتها أكثر من الذكور؛ لطبيعة الأنتى واهتمامها بالتفاصيل، وخصوصيتها في المجتمع السعودي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (ابن شلهوب والخمسي، ٢٠١٣)؛ إذ توصّلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الذكور والإناث حول واقع العمل التَّطَوُّعِيَّ؛ لصالح الإناث.

ب- الفروق التي ترجع لاختلاف مُتَغَيِّر عدد سنوات الخبرة:

جدول (١١): دراسة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد العينة حول سمات البيئة الجاذبة للعمل التَّطَوُّعِيَّ، التي ترجع إلى اختلاف مُتَغَيِّر عدد سنوات الخبرة باستخدام اختبار كروسكال واليز (Kruskal-Wallis).

المحور	عدد سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
المحور الأول: سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التَّطَوُّعِيَّ	أقل من سنة.	٣٤٨	٢٦٣,٠٢	١٠,٤٣	٠,٠٣٤ *
	من سنة إلى أقل من أربع سنوات.	١١٣	٢٣٧,٦٤		
	من أربع إلى أقل من سبع سنوات.	٢٠	١٧٨,٤٥		
	من سبع إلى أقل من عشر سنوات.	١٠	٢١٣,٤٥		
	من عشر سنوات فأكثر.	١٣	٢٤٤,٠٠		
	المجموع	٥٠٤			
المحور الثاني:	أقل من سنة.	٣٤٨	٢٥٤,٣٧	٦,٤٤	٠,١٦٩

المحور	عدد سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التطوعي.	من سنة إلى أقل من أربع سنوات.	١١٣	٢٤٧,١٤		
	من أربع إلى أقل من سبع سنوات.	٢٠	٢٠٤,٦٠		
	من سبع إلى أقل من عشر سنوات.	١٠	٢٥٦,٢٠		
	من عشر سنوات فأكثر.	١٣	٣١٩,٩٦		
	المجموع	٥٠٤			

(*) دالة عند مستوى (٠,٠٥). (**) دالة عند مستوى (٠,٠١).

يتضح من الجدول السابق؛ أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)، بين متوسط رتب استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء الفرق التطوعية حول محور سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التطوعي؛ ترجع إلى اختلاف مُتغيّر عدد سنوات الخبرة؛ إذ بلغت قيمة مربع كاي (١٠,٤٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٣٤) أقل من (٠,٠٥)؛ لصالح مجموعة أفراد العينة ممن سنوات خبرتهم (أقل من سنة): أي أنهم أكثر موافقة على محور سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التطوعي من بقية فئات سنوات الخبرة.

بينما لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء الفرق التطوعية حول محور: سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التطوعي؛ ترجع إلى اختلاف مُتغيّر عدد سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة مربع كاي (٦,٤٤) عند مستوى دلالة (٠,١٦٩)؛ أكبر من (٠,٠٥)؛ مما يدلّ على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محور: سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التطوعي ترجع إلى اختلاف مُتغيّر عدد سنوات الخبرة. كما تبين

من النتائج أن المُتَطَوِّعِينَ الذين قلت خبرتهم من سنة مهتمون بسمات البيئة المادية أكثر من غير المادية؛ ويؤكد هذا ضرورة الاهتمام بالبيئة المادية للعمل التَّطَوُّعِيِّ؛ لضمان استمرارية التَّطَوُّع وجودته لدى المُتَطَوِّعِينَ. ووفق ما أشارت إليه نظرية التبادل؛ فإن التبادل يستمر ويزدهر بين المُتَطَوِّع وبيئة العمل التَّطَوُّعِي إذا كان هناك موازنة في الأخذ والعطاء.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج العامة للدراسة:

١- جاءت الموافقة على إجمالي محور سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التَّطَوُّعِيَّ بمستوى مرتفع من وجهة نظر أعضاء الفرق التَّطَوُّعِيَّة، بمتوسط حسابي (٢,٨٤)، وجاءت الموافقة على جميع عبارات المحور بمستوى مرتفع أيضاً، ومن أكثر هذه العبارات موافقة عبارة: "وجود مكان مُخصَّص لأداء الصلاة" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٢,٩٤)، ثم يليها عبارة: "توافر دورات مياه مُخصَّصة للنساء والرجال" في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (٢,٩١)، ثم عبارة: "توافر مكان عمل مناسب ومريح للنشاط التَّطَوُّعِيَّ" في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (٢,٩٠)، وفي المرتبتين الرابعة والخامسة جاءت العبارتان: "توافر بيئة فيزيقية (إضاءة- تهوية.... إلخ) ملائمة للممارسة العمل التَّطَوُّعِيَّ"، و"توافر الأدوات والمُعَدَّات الضرورية لأداء المهام التَّطَوُّعِيَّة بفعالية"، بمتوسط حسابي (٢,٨٨) لكل منهما. ويليهما في المرتبة السادسة عبارة: "سلاسة الوصول إلى موقع الأعمال التَّطَوُّعِيَّة عبر وسائل النقل"، بمتوسط حسابي (٢,٨٧)، وفي المرتبة السابعة عبارة: "وجود إجراءات للسلامة والإسعافات الأولية"، بمتوسط حسابي (٢,٨٦)، وجاءت عبارة: "وجود مساحات يتوافر فيها وسائل ترفيهية للمتطوعين" في المرتبة الحادية عشرة والأخيرة، بمتوسط حسابي (٢,٦٥).

٢- جاءت الموافقة على إجمالي محور سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التَّطَوُّعِيَّ بمستوى مرتفع من وجهة نظر أعضاء الفرق التَّطَوُّعِيَّة، بمتوسط حسابي (٢,٨٥)، وجاءت الموافقة على جميع عبارات المحور بمستوى مرتفع أيضاً، ومن أكثر هذه العبارات موافقة عبارة: "إيجاد بيئة عمل قائمة على التعاون؛ لتعزيز روح الفريق" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٢,٩٠)، ثم يليها العبارتان: "وجود قنوات اتصال فعّالة بين المُتَطَوِّعِينَ والقادة"، و"تبسيط إجراءات تسجيل

الْمُتَطَوِّعِينَ بِالْفِرَقِ التَّطَوُّعِيَّةِ" في المرتبتين الثانية والثالثة، بمتوسط حسابي (٢,٨٩) لكل منهما. ويليها عبارة: "توافر لوائح واضحة ومعلنة لحماية الْمُتَطَوِّعِ من قبل جهات التَّطَوُّعِ" في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي (٢,٨٨)، وفي المرتبتين: الخامسة والسادسة جاءت العبارتان: "وجود دليل يحدّد الأدوار المنوطة بِالْمُتَطَوِّعِينَ"، و"المرونة في أوقات ممارسة العمل التَّطَوُّعِيَّ"، بمتوسط حسابي (٢,٨٧) لكل منهما، ثم في المرتبة السابعة عبارة: "توفير بيئة عملية قائمة على النزاهة والشفافية"، بمتوسط حسابي (٢,٨٦)، وجاءت عبارة: "إيجاد ثقافة مشتركة بين الْمُتَطَوِّعِينَ؛ مما يُعزّز الشعور بالانتماء" في المرتبة الثالثة عشرة والأخيرة، بمتوسط حسابي (٢,٧٦).

٣- جاءت الموافقة على إجمالي محور سمات القائد الناجح لفريق العمل التَّطَوُّعِيَّ بمستوى مرتفع من وجهة نظر أعضاء الفرق التَّطَوُّعِيَّةِ، بمتوسط حسابي (٢,٩١)، وجاءت الموافقة على جميع عبارات المحور بمستوى مرتفع أيضًا، ومن أكثر هذه العبارات موافقة عبارة: "يتسم بالقيم الأخلاقية السامية" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٢,٩٥)، ثم يليها ثلاث العبارات الآتية: "يملك رؤية واضحة؛ بحيث يستطيع توجيه الفريق نحو تحقيق الأهداف"، و"القدرة على التواصل الجيد مع الآخرين"، و"قادر على تحمّل المسؤولية" في المراتب: الثانية والثالثة والرابعة، بمتوسط حسابي (٢,٩٤) لكل منها. ويليها في المرتبة الخامسة عبارة: "يرفع الروح المعنوية للفريق"، بمتوسط حسابي (٢,٩٣)، ثم ثلاث العبارات الآتية: "قادر على التكيّف مع المُعطيات"، و"يملك مهارة التفويض الفعّال؛ بحيث يُفوّض المهام بشكل مناسب"، و"يملك القدرة على حلّ المشكلات بفعالية" في المراتب: الخامسة والسادسة والسابعة. ويليها عبارة: "يوقّر الدعم والمساندة للأعضاء" في المرتبة الثامنة، بمتوسط حسابي (٢,٩٢)، وجاءت عبارة: "يتسم بالذكاء العاطفي" في المرتبة الرابعة عشرة والأخيرة، بمتوسط حسابي

(٢٠٨٢).

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة من أعضاء الفرق التطوعية حول محور: سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التطوعي عند مستوى (٠,٠١) ، وحول محور: سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التطوعي عند مستوى (٠,٠٥) ؛ ترجع إلى اختلاف مُتَعَيِّر الجنس، وكانت جميع هذه الفروق لصالح مجموعة أفراد العينة من أعضاء الفرق التطوعية الإناث.

٥- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) حول محور: سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التطوعي ترجع إلى اختلاف مُتَعَيِّر عدد سنوات الخبرة؛ لصالح مجموعة أفراد العينة ممن سنوات خبرتهم (أقل من سنة): أي أنهم أكثر موافقة على محور: سمات البيئة المادية الجاذبة للعمل التطوعي من بقية فئات سنوات الخبرة؛ بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محور: سمات البيئة غير المادية الجاذبة للعمل التطوعي؛ ترجع إلى اختلاف مُتَعَيِّر عدد سنوات الخبرة.

ثانياً: توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصّلت إليها الدراسة؛ تُوصي الباحثة بما يأتي:

- اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحسين مستوى البيئة المادية وغير المادية في مقرات العمل التطوعي، عن طريق إلزام الجهات التي تُعلن عن فرص تطوعية عبر منصة العمل التطوعي بتوفير سمات البيئة الجاذبة كما وردت في نتائج الدراسة.
- إقامة دورات تدريبية لأعضاء الفرق التطوعية بمهارات العمل الجماعي ومهارات الاتصال والتواصل؛ لتعزيز روح التعاون بالعمل التطوعي.
- اتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل إجراءات تسجيل الفرق التطوعية في منصة العمل التطوعي.
- إلزام الجهات التي تُعلن عن فرصة تطوعية بتوفير لوائح واضحة ومُعلنة من قبل

جهات التَّطَوُّع لحماية المُتَطَوِّع، بوصفها ممارسة لجذب المُتَطَوِّعِينَ إلى
جهات التَّطَوُّع.

- تبني سياسات تحفيزية مثل: عمل مسابقة لأفضل بيئة جاذبة للعمل التَّطَوُّعِيَّ
من قِبل المُنظَّمات المُشرفة على العمل التَّطَوُّعِيَّ في المملكة؛ لخلق روح
التنافس في توفير بيئات جاذبة؛ مما يُسهم في زيادة عدد المُتَطَوِّعِينَ.
- وضع مؤشرات أداء؛ لقياس مدى رضا أعضاء الفرق التَّطَوُّعِيَّة عن قيادتها؛
لتجويد معايير اختيار القيادة في الفريق التَّطَوُّعِيَّ.
- وضع خطة تشغيلية للفريق التَّطَوُّعِيَّ من قِبل قيادة الفريق التَّطَوُّعِيَّ وأعضائه؛
لضمان وضوح الرؤية والأهداف السنوية لفريق العمل التَّطَوُّعِيَّ، وقياس
مستوى الإنجاز.
- استحداث اشتراطات وأنظمة لسمات بيئة العمل التَّطَوُّعِيَّ وفق ما أسفرت
عنه نتائج الدراسة.
- إجراء دراسات مقارنة بين سمات بيئة العمل التَّطَوُّعِيَّ في المملكة وبيئات
أخرى رائدة في مجال العمل التَّطَوُّعِيَّ.

المراجع

المراجع العربية

- ١- ابن شلهوب، هيفاء عبد الرحمن، والخمشي، سارة صالح. (٢٠١٣). نحو إستراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي: دراسة تطبيقية على الشباب الجامعي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية، مجلة شؤون اجتماعية، مج ٣٠، ع ١١٨، ١٣٧ - ١٨٤.
- ٢- آل مقبل، أحمد بن ناصر عبد الله. (٢٠٢١). المشكلات التي تواجه الشباب الجامعي المشاركين في الأعمال التطوعية بالمملكة العربية السعودية، مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ١، ع ٢، ٢٢٥ - ٢٤٩.
- ٣- ألسون وولف، رث والاس. (٢٠١١). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع: تمدد آفاق النظرية الكلاسيكية، ترجمة: محمد عبد الكريم الحوراني، عمان، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن.
- ٤- التوم، محمد عايش. (٢٠٢١). مَعَوَّات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، العدد ٥٩.
- ٥- الحازمي، عواطف بنت مرزوق. (٢٠١٧). تصوّر مُقترح لدور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠ في مجال الخدمة التطوعية للمجتمع، أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠، القصيم: جامعة القصيم.
- ٦- الحربي، أمواج هنود، والحربي، رباب صالح. (٢٠٢٣). العمل التطوعي والسعادة: تحديات ومقترحات المُتطَوِّعِينَ من طلبة المرحلة الثانوية بمدارس مدينة جدة، مجلة كلية التربية، مج ٣٤، ع ١٣٤، ١١٦.

- ٧- الحوراني، محمد عبد الكريم. (٢٠٠٧). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، الأردن، عمان، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
- ٨- الرفاعي، منصور عبيد. (٢٠٠٧). العمل الاجتماعي: تطوُّع وعطاء، القاهرة، مركز الكتاب للنشر.
- ٩- الزبالي، وائل علي. (٢٠٢٠). اتجاهات الطلاب نحو العمل التَّطَوُّعِيّ التخصصي وقت الأزمات جائحة كورونا أنموذجًا، الكويت، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، الإصدار العشرون.
- ١٠- السلطان، فهد سلطان. (٢٠٠٩). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التَّطَوُّعِيّ: دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، بحث منشور برسالة الخليج العربي، مكتب التربية لدول الخليج العربي.
- ١١- الصالح، مصلح. (١٩٩٩). الشامل: قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، الرياض، دار عالم الكتاب للنشر.
- ١٢- الغريب، عبد العزيز علي. (٢٠١٢). نظريات علم الاجتماع: تصنيفاتها، اتجاهاتها، وبعض نماذجها التطبيقية من النظرية الوضعية إلى ما بعد الحداثة، الرياض، دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- ١٣- الغرفة التجارية. (٢٠١٨). العمل التَّطَوُّعِيّ بأسلوب الإدارة الإستراتيجية دور غرفة الرياض في دعم العمل التَّطَوُّعِيّ، الرياض، مركز دراية للدراسات والمعلومات إدارة الدراسات والتطوير.
- ١٤- الفيروز آبادي، محمد يعقوب. (٢٠٠٥). القاموس المحيط، بيروت، مؤسسة الرسالة للنشر والتوزيع.
- ١٥- القحطاني، فاطمة بنت محمد سابق. (٢٠٢٣). مهارات القيادة وعلاقتها بإدارة فرق العمل التَّطَوُّعِيّ وآليات تفعيلها لتمكين المسؤولية المجتمعية في ضوء أهداف برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠: دراسة ميدانية على طالبات

جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، مجلة التربية، ع ١٩٩، ج ١، ٤١٧ - ٤٨٢.

١٦- القرني، وداد. (٢٠٢٢). تحليل منظومة مُعَوَّقات العمل التَّطَوُّعيِّ تحقيقًا لأهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإنسانية، مج ٩، ع ١، ١٨٦-١٩٦.

١٧- القرني، يعن الله علي يعن الله. (٢٠١٤). التدريب التَّطَوُّعيِّ: الواقع- الفرص- المجالات- العقبات- آليات التعزيز، المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، ع ٦، ج ١.

١٨- القوس، سعود بن سهيل. (٢٠٢١). دور العمل التَّطَوُّعيِّ في تعزيز رأس المال الاجتماعي في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية بمدينة الرياض، مجلة شؤون اجتماعية، مج ٣٨، عدد ١٥٠، ٨٩-١٢٨.

١٩- النخلاني، مياسة. (٢٠١٩). فن القيادة بين التأثير والتأثر، مجلة الوعي الإسلامي، س ٥٧، ع ٦٥٣، ٢٨.

٢٠- برزان، جابر. (٢٠١٧). العمل التَّطَوُّعيِّ، الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

٢١- رؤية ٢٠٣٠ المملكة العربية السعودية. (٢٠١٦). في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

https://www.vision2030.gov.sa/media/5ptbkbn/saudi_vision2030_ar.pdf

٢٢- عز الدين، مدثر حسن سالم. (٢٠١٧). واقع العمل التَّطَوُّعيِّ في التنمية البشرية في الوطن العربي: المملكة العربية السعودية / الإمارات العربية المتحدة / السودان، مجلة الدراسات الاجتماعية، مج ١، ع ٢، ٩٠.

٢٣- غيث، عاطف محمد. (٢٠١٦). قاموس علم الاجتماع، مصر، دار المعرفة الجامعية للنشر.

رومنة المراجع العربية

- Ibn Shalhoub, Haifa Abdulrahman, and Al-Khamshi, Sarah Saleh. (2013). Nahu Istrategiyya Wataniya Lita'fil Al-'Amal Al-Tatawwu'i Lada Al-Shabab Al-Saudi: Dirasah Tatbiqiyya 'Ala Al-Shabab Al-Jami'i Fi Ba'd Mantaq Al-Mamlaka Al-'Arabiyya Al-Sa'udiyya, Majallat Shu'un Ijtima'iyya, Vol. 30, Issue 118, pp. 137-184.
- Al-Muqbil, Ahmad bin Nasser Abdullah. (2021). Al-Mushkilat Allati Tuwajih Al-Shabab Al-Jami'i Al-Musharikin Fi Al-A'mal Al-Tatawwu'iyya Bil-Mamlaka Al-'Arabiyya Al-Sa'udiyya, Majallat Jami'at Tabuk lil-'Ulum Al-Insaniyya wal-Ijtima'iyya, Vol. 1, Issue 2, pp. 225-249.
- Alison Wolfe and Ruth Wallace. (2011). Al-Nazariyya Al-Mu'asira fi 'Ilm Al-Ijtima': Tamaddud Afaq Al-Nazariyya Al-Klasikiyya, Translated by Muhammad Abdulkarim Al-Hourani, Amman, Dar Majdalawi lil-Nashr wal-Tawzi', Jordan.
- Al-Toum, Muhammad Ayidh. (2021). Mu'awaqat Al-'Amal Al-Tatawwu'i Min Wajhat Nazar A'adaa Al-Firaq Al-Tatawwu'iyya Bi-Madinat Al-Riyadh, Majallat Al-'Ulum Al-Insaniyya wal-Ijtima'iyya bi Jami'at Al-Imam Muhammad bin Saud Al-Islamiyya, Issue 59.
- Al-Hazmi, Awatif bint Marzouq. (2017). Tasawwur Muqtarah Lidawr Al-Jami'at Al-Sa'udiyya fi Taf'il Ru'ya 2030 fi Majal Al-Khidma Al-Tatawwu'iyya lil-Mujtama', Abhath Mu'tamar: Dawr Al-Jami'at Al-Sa'udiyya fi Taf'il Ru'ya 2030, Al-Qassim: Jami'at Al-Qassim.
- Al-Harbi, Amwaj Hnood, and Al-Harbi, Rabab Saleh. (2023). Al-'Amal Al-Tatawwu'i wal-Sa'ada: Tahaddiyat wa Muqtarahat Al-Mutatawwi'in min Tullab Al-Marhala Al-Thaanawiyya bi-Madaris

- Madinat Jeddah, Majallat Kuliyat Al-Tarbiyya, Vol. 34, Issue 134, p. 116.
- Al-Hourani, Muhammad Abdulkarim. (2007). Al-Nazariyya Al-Mu'asira fi 'Ilm Al-Ijtima', Dar Majdalawi lil-Nashr wal-Tawzi', Amman, Jordan.
 - Al-Rifa'i, Mansour Ubaid. (2007). Al-'Amal Al-Ijtima'i: Tatawwu' wa 'Ataa', Cairo, Markaz Al-Kitab lil-Nashr.
 - Al-Zubali, Wael Ali. (2020). Ittijahat Al-Tullab Nahw Al-'Amal Al-Tatawwu'i Al-Takhasṣuṣi Waqt Al-Azamat—Jaihat Corona Namudhajan, Kuwait, Al-Majalla Al-Akademiyya lil-Abḥath wal-Nashr Al-'Ilmi, Issue 20.
 - Al-Sultan, Fahd Sultan. (2009). Ittijahat Al-Shabab Al-Jami'i Al-Dhukoor Nahw Al-'Amal Al-Tatawwu'i: Dirasah Tatbiqiyya 'Ala Jami'at Al-Malik Saud, Published Research in Risalat Al-Khaleej Al-'Arabi, The Arab Bureau of Education for the Gulf States.
 - Al-Saleh, Musleh. (1999). Al-Shamil: Qamus Muṣṭalaḥat Al-'Ulum Al-Ijtima'iyya, Riyadh, Dar 'Alam Al-Kitab lil-Nashr.
 - Al-Awad, Khalid Ibrahim. (2009). Al-Madrasah Al-Jadhaba: Namadhij Litajareb Ra'ida, Al-Mawsim Al-Thaqafi Al-Tarbawi lil-Markaz Al-'Arabi lil-Buḥuth Al-Tarbawiyya li-Duwal Al-Khaleej, Kuwait, 16th Session.
 - Al-Ghareeb, Abdulaziz Ali. (2012). Nazariyyat 'Ilm Al-Ijtima': Tasnifatuha, Ittijahatuha, wa Ba'd Namadhijiha Al-Tatbiqiyya min Al-Nazariyya Al-Waḍ'iyya ila Ma Ba'd Al-Ḥadatha, Riyadh, Dar Al-Zahraa lil-Nashr wal-Tawzi'.
 - Al-Ghurfa Al-Tijariyya. (2018). Al-'Amal Al-Tatawwu'i Bi-Usloob Al-Idara Al-Istrategiyya Dawr Ghurfat Al-Riyadh fi Da'm Al-'Amal

- Al-Tatawwu'i, Riyadh, Markaz Diraya lil-Dirasat wal-Ma'lumat Idarat Al-Dirasat wal-Tatweer.
- Al-Firuzabadi, Muhammad Ya'qub. (2005). Al-Qamus Al-Muḥit, Beirut, Mu'assasat Al-Risala lil-Nashr wal-Tawzi'.
 - Al-Qahtani, Fatimah bint Muhammad Sabiq. (2023). Maharat Al-Qiyada wa 'Alaqtuhā Bi-Idarat Firaq Al-'Amal Al-Tatawwu'i wa Āliyat Tafīlihā li-Tamkin Al-Mas'uliyya Al-Mujtama'iyya fi Daw' Ahdaf Barnamij Ru'ya Al-Mamlaka 2030: Dirasah Maydaniyya 'Ala Talibat Jami'at Al-Amirah Noura bint Abdulrahman, Majallat Al-Tarbiyya, Issue 199, Part 1, pp. 417-482.
 - Al-Qarni, Widad. (2022). Taḥlil Manzumat Mu'awaqat Al-'Amal Al-Tatawwu'i Taḥqiqan li-Ahdaf Ru'ya Al-Mamlaka Al-'Arabiyya Al-Sa'udiyya 2030, Majallat Jami'at Al-Malik Khalid lil-'Ulum Al-Insaniyya, Vol. 9, Issue 1, pp. 186-196.
 - Al-Qarni, Ya'n Allah Ali Ya'n Allah. (2014). Al-Tadrib Al-Tatawwu'i: Al-Waqi'—Al-Furaṣ—Al-Majalāt—Al-'Aqabat—Āliyat Al-Ta'zeez, Al-Majalla Al-'Arabiyya lil-'Ulum Al-Ijtima'iyya, Issue 6, Part 1.
 - Al-Qaws, Saud bin Suhail. (2021). Dawr Al-'Amal Al-Tatawwu'i fi Ta'zeez Ra's Al-Mal Al-Ijtima'i fi Al-Mamlaka Al-'Arabiyya Al-Sa'udiyya: Dirasah Maydaniyya bi-Madinat Al-Riyadh, Majallat Shu'un Ijtima'iyya, Vol. 38, Issue 150, pp. 89-128.
 - Al-Nakhlani, Mayasa. (2019). Fan Al-Qiyada Bayn Al-Ta'thir wal-Ta'athur, Majallat Al-Wa'y Al-Islami, Vol. 57, Issue 653, p. 28.
 - Barzan, Jaber. (2017). Al-'Amal Al-Tatawwu'i, Al-Janadriyya lil-Nashr wal-Tawzi', Amman, Jordan.

- Saudi Vision 2030. (2016). Fi Ru'ya Al-Mamlaka Al-'Arabiyya Al-Sa'udiyya 2030.
https://www.vision2030.gov.sa/media/5ptbkbn/saudi_vision2030_ar.pdf
- Az-Zain, Mudhathir Hassan Salem. (2017). Waqi' Al-'Amal Al-Tatawwu'i fi Al-Tanmiya Al-Bashariyya fi Al-Watan Al-'Arabi: Al-Mamlaka Al-'Arabiyya Al-Sa'udiyya / Al-Imarat Al-'Arabiyya Al-Muttahida / Al-Sudan, Majallat Al-Dirasat Al-Ijtima'iyya, Vol. 1, Issue 2, p. 90.
- Ghaith, Atef Muhammad. (2016). Qamus 'Ilm Al-Ijtima', Egypt, Dar Al-Ma'rifa Al-Jami'iyya lil-Nashr

المراجع الأجنبية

- Anheier, H. K., & Salamon, L. M. (1999). Volunteering in cross-national perspective: Initial comparisons. Law and Contemporary Problems, 62(2), 43.
- Koolen-Maas, S. A., Meijs, L. C. P. M., van Overbeeke, P. S. M., & Brudney, J. L. (2023). Rethinking volunteering as a natural resource: A conceptual typology. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 52(1_suppl), 353S-377S. <https://doi.org/10.1177/08997640221127947>
- Mridul, M. S. S., Manoharan, A., & McMurray, A. (2023). Volunteer recruitment and retention in sports organizations: A systematic review of the literature. Paper presented at the Sport Management Association of Australia and New Zealand Conference, Canberra, Australia.

- Salamon, L. M., & Sokolowski, W. (2001). Volunteering in cross-national perspective: Evidence from 24 countries (Working Paper No. 40). Baltimore: The Johns Hopkins Center for Civil Society St
- Tan, L. P. (2021). Social entrepreneurship research: Intellectual structures and future perspectives. Sustainability, 13(14), 7532. <https://doi.org/10.3390/su13147532>.

مراجع قاعدة بيانات scopus

- Koolen-Maas, S. A., Meijs, L. C. P. M., van Overbeeke, P. S. M., & Brudney, J. L. (2023). Rethinking volunteering as a natural resource: A conceptual typology. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 52(1_suppl), 353S-377S. <https://doi.org/10.1177/08997640221127947>
- Mridul, M. S. S., Manoharan, A., & McMurray, A. (2023). Volunteer recruitment and retention in sports organizations: A systematic review of the literature. Paper presented at the Sport Management Association of Australia and New Zealand Conference, Canberra, Australia.
- Tan, L. P. (2021). Social entrepreneurship research: Intellectual structures and future perspectives. Sustainability, 13(14), 7532. <https://doi.org/10.3390/su13147532>