

## الدور التربوي لجمعيات الدعوة والإرشاد بمنطقة القصيم في ضوء مبادئ العمل التطوعي من وجهة نظر منسوبيها"

**خالد عايض فهد الحربي**

طالب ماجستير: قسم القيادة والسياسات التربوية

كلية التربية، جامعة الملك خالد، أبها، المملكة العربية السعودية

**هاني صلاح سعد المقدادي**

أستاذ مشارك: قسم القيادة والسياسات التربوية، كلية التربية

جامعة الملك خالد، أبها، المملكة العربية السعودية

hanissaid90@yahoo.com

**مستخلص.** هدفت الدراسة إلى الكشف عن الدور التربوي لجمعيات الدعوة والإرشاد بمنطقة القصيم من وجهة نظر منسوبيها في ضوء مبادئ العمل التطوعي ، والتحديات التي تواجهها، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات العاملين والتي يمكن أن تعزى لمتغير (العمر، المؤهل العلمي، الخبرة)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لها؛ حيث تكون مجتمع الدراسة من منسوبي جمعيات الدعوة والإرشاد بمنطقة القصيم والبالغ عددهم ٣٤٢ متطوعاً، تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية؛ حيث بلغ عددهم (١٥٣) متطوعاً، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الدور التربوي والتحديات كان مرتفعاً، وكشفت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، والخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير العمر لصالح من هم أقل من ٣٠ عامًا في محور الدور التربوي.

**الكلمات المفتاحية:** الدور التربوي، جمعيات الدعوة والإرشاد، العمل التطوعي

### مقدمة الدراسة وإطارها النظري:

خلق الله الإنسان وأوجد فيه نوازع الخير والبحث عنه؛ فكانت هذه أبرز الصفات التي تميز الإنسان الساعي لتحقيق هدف وجوده الذي خلقه الله من أجله، فلا يمكن للإنسان أن يحقق هدف وجوده ما لم تكن نوازع الخير هي التي تحكم سلوكه، حيث يمتلك الإنسان الإرادة الحرة في نزوعه نحو الخير، فاختيار الإنسان لمجالات الخير هو دليل

وعيه لهدف وجوده. وقد ظهر ذلك جليا في سلوك الأنبياء عليهم الصلاة والسلام، والذين استحقوا عليه أجرا عظيما من الله عز وجل، حيث أجزل الله لهم في العطايا، وحقق لهم ما طلبوه، قال تعالى: "وَزَكَرِيَّا إِذْ نَادَى رَبَّهُ رَبِّ لَا تَذَرْنِي فَرْدًا وَأَنْتَ خَيْرُ الْوَارِثِينَ ( ٨٩ ) فَاسْتَجَبْنَا لَهُ وَوَهَبْنَا لَهُ يَحْيَى وَأَصْلَحْنَا لَهُ زَوْجَهُ إِنَّهُمْ كَانُوا يُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَيَدْعُونَنَا رَغَبًا وَرَهَبًا وَكَانُوا لَنَا خَاشِعِينَ ( ٩٠ ) " يقول السعدي في تفسيره لهذه الآيات: " ولما ذكر هؤلاء الأنبياء والمرسلين، كلا على انفراده، أتى عليهم عموما فقال: (إِنَّهُمْ كَانُوا يُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ ) أي: يبادرون إليها ويفعلونها في أوقاتها الفاضلة، ويكملونها على الوجه اللائق الذي ينبغي ولا يتركون فضيلة يقدرون عليها، إلا انتهزوا الفرصة فيها. (السعدي، ٣٢٩)

وقد جاءت السنة النبوية مؤكدة على ضرورة المبادرة في العمل التطوعي، وفي هذا السياق يقول الرسول صلى الله عليه وسلم: "صَنَائِعُ الْمَعْرُوفِ تَقِي مَصَارِعَ الشُّوْءِ، وَالصَّدَقَةُ حَقِيًّا تُطْفِئُ غَضَبَ الرَّبِّ، وَصِلَةُ الرَّحْمِ زِيَادَةٌ فِي الْعُمْرِ، وَكُلُّ مَعْرُوفٍ صَدَقَةٌ، وَأَهْلُ الْمَعْرُوفِ فِي الدُّنْيَا أَهْلُ الْمَعْرُوفِ فِي الْآخِرَةِ، وَأَهْلُ الْمُنْكَرِ فِي الدُّنْيَا أَهْلُ الْمُنْكَرِ فِي الْآخِرَةِ، وَأَوَّلُ مَنْ يَدْخُلُ الْجَنَّةَ أَهْلُ الْمَعْرُوفِ" ( الطبراني، ٦، ١٩٩٥/١٦٣، رقم الحديث ٦٠٨٦)، ومما لا شك فيه أن لفظ المعروف هو من ألفاظ العموم التي تتسع إلى العديد من الصور المرتبطة بفعل الخير، ومنها العمل التطوعي.

وتتعدد مجالات الخير التي يمكن للإنسان القيام بها، ومن بينها العمل التطوعي الذي يبادر الإنسان للقيام به بكل طوعية واختيار وبارادته الحرة، تعبيرا عن سيطرة نوازع الخير عليه؛ من خلال السعي لخدمة المجتمع الذي يعيش فيه؛ حيث يعبر العمل التطوعي كما يذكر الحازمي (٢٠١٧) عن ظاهرة اجتماعية إيجابية تُمثّل سلوكًا حضاريًا ترتقي به المجتمعات والأمم، وهو مدرسة إنسانية ارتبطت ارتباطًا وثيقًا بكل معاني الخير والعمل الصالح؛ فالشريعة الإسلامية حثت على عمل الخير والتطوع به؛ لأن ذلك من القُرْبَاتِ التي يتقرب بها الإنسان إلى خالقه عز وجل. وينظر إلى العمل التطوعي كما يشير ستيفن على أنه نشاط مجاني غير ربحي يخدم عادة الصالح العام، وهو أمر مهم وضروري يتميز عن أشكال الأعمال الأخرى؛ حيث لا يتوقف على سلوك المساعدة الفردية أو المشاركة المدنية فحسب، بل يمتد بشكل غير مباشر ليشمل أشكال النشاطات الاقتصادية المختلفة من خلال السعي لإيجاد حالة من التوازن بين النشاطات الربحية للمؤسسات وبين النشاطات غير الربحية (Stefan, et al, ٢٠٢٢).

ولذلك كان هناك اهتمام عام متزايد بالعمل التطوعي خلال العقود الثلاثة الماضية؛ حيث يتم التعبير عن هذا الاهتمام بانتظام من قبل الوكالات والهيئات الدولية والشركات والمنظمات غير الربحية المؤثرة، والتي غالبًا ما تمثل وتعزز العمل التطوعي باعتباره أسلوبًا مهمًا للغاية للمشاركة في الحياة المدنية والمساهمة في الصالح العام

(Shachar, et al, ٢٠١٩). وقد نشأ العمل التطوعي كما يذكر برودني ولوكاس (Brudney&lucas, ٢٠١٤) من جهود مجموعة متجانسة في الغالب من المتطوعين ذوي النوايا الحسنة والمجتهدين، وإن كانوا غير مدربين. ويؤكد هذا على تباين مداخل النظرة إلى العمل التطوعي بتباين النظرة إلى أهدافه ومجالاته، ويمكن هنا الإشارة إلى ثلاثة اتجاهات يشير لها ليوني وآخرون (Leonie, et al, ٢٠١٥)؛ حيث تركز النظرة الاجتماعية على تصوير العمل التطوعي على أنه وقت فراغ يستثمره المتطوع في تقديم مجموعة من الخدمات، في حين تركز النظرة النفسية على فهم الدوافع التي تدفع المتطوعون إلى العمل التطوعي، وترتكز وجهة نظر الاقتصاديين على تفحص قيمة المساهمات التطوعية في تحقيق أهداف التنمية، ويمكن أن يوفر التحليل المقارن لوجهات النظر المختلفة صورة أكثر شمولية للنظرة لطبعة العمل التطوعي.

حيث تكشف النظرة الفاحصة على العمل التطوعي عن العديد من الخصائص التي تميز العمل التطوعي عن غيره من الأعمال الأخرى، وفي هذا الصدد يشير شاشار وآخرون (Shachar, et al, ٢٠١٩) إلى تميز العمل التطوعي عن أنواع العمل الأخرى من خلال تعريفه بأنه عمل يقوم به أفراد بدافع التصميم والإرادة الحرة للمشاركة في الحياة المدنية والمساهمة في الصالح العام، ويرتبط بشكل من أشكال التنظيم المرتبط بمجال مؤسسي معين يُطلق عليه غالباً اسم القطاع غير الربحي أو غير الحكومي أو القطاع الثالث، ومن الخصائص الأساسية الأخرى للعمل التطوعي أنه نشاط لا يتم بمقابل مالي، حتى عندما يحصل المتطوعون على بعض المزايا المالية أو الاجتماعية مقابل مشاركتهم (مثل بدل التطوع أو التأمين الاجتماعي)، فإن التشريعات تؤكد على عدم وجود علاقات عمل أو توظيف رسمي بين الطرفين.

وبناء على تلك الخصائص التي يتميز بها العمل التطوعي فإن الدوافع تلعب دوراً كبيراً في التوجه نحوه؛ حيث تتنوع هذه الدوافع؛ فمنها الدوافع الدينية؛ حيث يشارك أفراد المجتمع في الأعمال التطوعية من أجل الحفاظ على القيم الدينية كالتكاتف والتراحم والتعاون مع الغير، والحصول على الأجر والثواب. والدوافع النفسية والتي تتمثل في إشباع الحاجات النفسية كالثقة بالنفس، والشعور بالسعادة أثناء تقديم العون للآخرين والدوافع الاجتماعية والتي تتمثل في تكوين علاقات وصدقات اجتماعية يمكن أن تتشكل من خلال العمل التطوعي. والدوافع الإنسانية والتي تتمثل في الشعور الداخلي للفرد والإحساس بواجبه، وتقديم يد العون والشعور بالمسؤولية تجاه المحتاجين (آل رفعة، ٢٠١٩).

وقد كشفت الدراسات عن العلاقة الوثيقة بين الدافع الديني وبين المشاركة في العمل التطوعي؛ حيث يلعب تعزيز المعتقدات الدينية دافعا في زيادة فرص التطوع من خلال زيادة حضور الخدمة الدينية والمشاركة فيها؛ حيث يؤدي وجود المعتقد الديني إلى زيادة احتمال انخراط الأفراد في العمل التطوعي في المؤسسات الدينية، كما يزيد

العمل التطوعي في المؤسسات الدينية من احتمالية الانتقال إلى أعمال تطوعية رسمية أخرى طيلة حياة الإنسان (Joseph, ٢٠١٤) وتشير غالبية الأبحاث كما يذكر بيتروفس وآخرون (Petrovic, et al, ٢٠٢١) إلى علاقة الدين بالعمل التطوعي على نطاق واسع، حيث تشير غالبية الأبحاث إلى أن حضور الجانب الديني له أهمية كبرى في تحفيز السلوك التطوعي.

ويتمتد أثر العمل التطوعي ليشمل جوانب متعددة من شخصية الإنسان؛ حيث كشفت دراسة ألين وآخرون (Allen, et al, ٢٠١٧) عن علاقة ارتباطية بين العمل التطوعي وبين الصحة النفسية والعقلية، وقدمت هذه الدراسات أدلة عن العلاقات المتبادلة والروابط المحتملة بين التدين والروحانية والعمل التطوعي، فضلا عن ارتباطها بالصحة بين كبار السن، وارتبط التدين والروحانية بشكل كبير بمجموعة من مؤشرات الصحة العقلية، كالرضا عن الحياة والتحرر من الاكتئاب، وقد توافق ذلك مع نتائج البحوث الأخرى التي أظهرت التأثيرات الإيجابية للتدين والروحانية على الصحة العقلية، كما وجدت الدراسة أدلة على الآثار المفيدة للعمل التطوعي على الصحة البدنية.

ويصقل الانخراط في الأعمال التطوعية شخصية الشباب ومهاراتهم؛ حيث يتمتع المشاركون في العمل التطوعي بفرص أكبر للعثور على عمل من خلال اكتسابهم المعرفة والمهارات التي يمكنهم استخدامها في وظائفهم المستقبلية؛ ولذلك فإن فرص توظيفهم ستكون أعلى من فرص الشباب الخريجين الذين ليس لديهم خبرة عمل؛ فمشاركة الطلاب في العمل التطوعي له تأثير إيجابي على حياتهم المهنية المستقبلية والتطوير المهني، وهذا ما توصلت له دراسة بروفيرو وباسيليليا (Profiroiu & Păceșilă, ٢٠١٧) والتي أجريت على ١٩٧ طالبًا من كلية الإدارة العامة من جامعة بوخارست للدراسات الاقتصادية، والتي كشفت وجود علاقة قوية بين العمل التطوعي والتطوير المهني للطلاب في جميع الجوانب التي تم استكشافها؛ كالكسب الخبرة العملية، واكتساب مهارات الاتصال، والتكيف مع بيئة العمل الجديدة، وتطوير السيرة الذاتية الشخصية المهنية المستقبلية للطلاب. وهذا ما كشفت عنه دراسة غابرييلا وآخرون (Gabriella, et al, ٢٠٢١) والتي أشارت إلى أن الطلاب الذين قاموا بعمل تطوعي خلال دراستهم في التعليم العالي هم أكثر مثابرة؛ ولذلك فمن الضروري توجيه طلاب التعليم العالي نحو العمل التطوعي لزيادة مثابرتهم، ويمكن أن تكون الخطوة الأولى لتحقيق ذلك إدراج دورات تتعلق بالعمل التطوعي ضمن البرامج التعليمية، ويمكن أن يحدث هذا إما بطريقة مصاحبة للمناهج الدراسية أو كمقرر اختياري للاعتمادات الأكاديمية، وسوف يوفر ذلك إطارا مرجعيا للعمل التطوعي.

ويأتي هذا التوجيه في ضوء ما قد أثبتته الدراسات والتي تكشف أن هناك اعتقادًا مجتمعيًا بضرورة تشجيع العمل التطوعي للشباب وتوسيع نطاقه، والنظر إلى العمل التطوعي باعتباره أمرًا أساسيًا للمجتمع؛ فهو مشترك

بين الأجيال ويبني هوية المجتمع، وهو شكل من أشكال رأس المال الاجتماعي الذي يمكن أن يخلق شراكات جديدة بين مختلف المؤسسات (Melissa, et al, ٢٠٢٢).

وفي هذا السياق يشير سيفسيند وآخرون (Sivesind,etal, ٢٠١٤) إلى أن العمل التطوعي يعزز الثقة المؤسسية؛ لأن المتطوعين يتواصلون مع نظام سياسي وإداري يدعم القطاع التطوعي ويتفاعل معه، وينطبق هذا بشكل خاص على المنظمات التطوعية في مجالات الثقافة والرياضة والترفيه؛ حيث تتوقع نظرية رأس المال الاجتماعي أن يؤدي العمل التطوعي إلى توليد ثقة اجتماعية عامة.

ويكشف تحليل ما سبق عن أهمية العمل التطوعي التي تأتي من تنوع الأدوار التي يمكن له القيام بها، حيث تمتد هذه الأدوار لتشمل جميع مناحي حياة الإنسان، التربوية والاجتماعية والاقتصادية والفكرية والأخلاقية، بل إن مجالات العمل التطوعي تمتد لتشمل الحيوانات والطيور وحتى البيئة الطبيعية بجميع مكوناتها. وقد لخصت الزبير (٢٠٢٤) أبرز هذه الجوانب، ومنها تعميق المفاهيم الإسلامية في الحث على أعمال الخير والبر والمشاركة في تطلعات واحتياجات المجتمع. واكتساب القيم والمفاهيم الإيجابية نحو دور الشباب في بناء المستقبل من خلال الانخراط في العمل التطوعي. والحد من البطالة من خلال التطوع باعتبار أن التطوع والتدريب طريق الشباب إلى الوظيفة. واكتساب المهارات التطبيقية والممارسات العملية، واكتساب المهارات الحياتية واحترام القوانين واللوائح. ومهارات حل الأزمات والخلافات. ومهارات العمل الجماعي والإنساني. ومبادئ ومهارات التواصل وإيجاد الفرصة المناسبة للتفاعل واكتساب المعرفة بمعنى المشاركة والمسؤولية. وتكوين قاعدة بشرية من المواطنين والمواطنات يستعان بهم في أي مشروع خيري وتحقيق التكافل والتكامل الاجتماعي بين أفراد المجتمع، وتحويل الطاقات الكامنة أو العاجزة إلى طاقات قادرة عاملة ومنتجة، وتحقيق غايات إنسانية نبيلة، كما يلعب التطوع أدوارا اقتصادية.

ويؤكد ما ذكرته الزبير على تنوع مشاريع الخدمة التطوعية بشكل كبير في طبيعتها ومدتها، ويمكن التمييز بين المشاريع قصيرة المدى والتي تسمى عموماً "معسكرات العمل" والتي تمتد بين بضعة أيام و بين شهر واحد. حتى أن بعض المنظمات تنظم معسكرات عمل في عطلة نهاية الأسبوع تستهدف المتطوعين المحليين الذين لا يتواجدون خلال الأسبوع. أما الفئتان الثانية والثالثة من حيث المدة فهي "المشاريع متوسطة المدى" والتي تتراوح مدتها ما بين شهر وبين ستة أشهر، و"المشاريع طويلة المدى" التي تتجاوز هذه المدة، ويمكن أن تكون مشاريع الخدمة التطوعية عبارة عن مشاريع جماعية، حيث يعمل الأفراد أو المجموعات الصغيرة من خلفيات مختلفة معاً كمجموعة مختلطة أكبر. وهذا هو الحال عادة في العمل بالمعسكرات (Council of Europe, ٢٠٢٤).

وتوصي منظمة العمل الدولية (International Labour Organization) بجمع بيانات عن المهام التي يتم تنفيذها في الأعمال التطوعية والاجراءات المتعلقة بها ومنها: مساعدة الآخرين، وعدد ساعات العمل، ونوع

المستفيدين من العمل التطوعي، والسبب الرئيس للانخراط في العمل التطوعي، ومنظمي العمل التطوعي، والنشاط الرئيس للمنظمة الذي تم من خلاله العمل التطوعي، والدعم أو الحوافز التي يتلقاها المتطوعين، كما تشير المنظمة إلى بعض النشاطات التطوعية ومنها: وضع خطط الاستعداد للطوارئ لمجتمعك، وتقديم خدمات قانونية أو خدمات حل النزاعات مجاناً، وتنظيم وتنسيق الاستجابة لحالة الكوارث أو الأزمات، والقيام بإجراء تحسينات على المناطق العامة في مجتمعك، مثل الطرق والجسور والمياه، والمشاركة في أعمال الإغاثة في حالات الكوارث، وتقديم الرعاية الطبية الطارئة، والمساعدة في إعداد برنامج أو اجتماع لحل مشكلة تؤثر على مجتمعك، وتوفير متخصصين في العمل الاجتماعي والإرشاد، وجمع التبرعات، ونشر المعلومات التي تتناول الاهتمامات العامة، وقيادة المؤتمرات (International Labour Organization, ٢٠٢١).

وبقراءة فاحصة لكل ما سبق يظهر أن العمل التطوعي أصبح من أبرز المؤثرات في دفع عجلة التنمية لدى الأمم المتقدمة، وكدليل على ذلك فقد أطلقت الأمم المتحدة يوماً عالمياً للعمل التطوعي في اليوم الخامس من الشهر الثاني عشر من كل عام، وقد جاء إطلاق هذا اليوم منذ عام ١٩٨٥، تقديراً لجهود المتطوعين والمبادرين في عملية التطوع، وتقديم الشكر لهم، وتوعية المجتمع بأهمية التطوع. وقد ساهمت المملكة العربية السعودية بهذا اليوم في هذا العام (٢٠٢٣) بشعار أطلق عليه عطاء وطن، استهدف عملية التوعية بأهمية التطوع في جميع مناحي الحياة، وعلى كافة المستويات العمرية، والمؤسسات المختلفة؛ كأفراد ومؤسسات و فرق تطوعية، وركز الشعار على أهمية دور الفرد في العمل التطوعي باعتباره العنصر الأساس في العمل التطوعي، كما تناول الشعار ضرورة مأسسة العمل التطوعي من خلال عمل المؤسسات، كما ركز الشعار على البعد العالمي ليوم التطوع السعودي، بحيث تتعدى منافع العمل التطوعي حدود الوطن، وتضمن الشعار صوراً مختلفة تعبر عن أبرز مجالات التطوع والفئات المشاركة فيها والتي تنوعت بين مختلف شرائح المجتمع، ومن اللافت في الصور التي تضمنها الشعار صورة النخلة التي تشير في رمزيتها إلى العطاء منقطع النظير وغير المتوقع (الدليل الإرشادي للهوية البصرية ليوم التطوع السعودي والعالمي، ٢٠٢٣).

ومن أجل توثيق الأعمال التطوعية، وتنظيمها، وتسهيل إجراءاتها، وضمان ديمومتها، أطلقت المملكة العربية السعودية المنصة الوطنية للعمل التطوعي وهي حاضنة سعودية للعمل التطوعي تُوفّر بيئة آمنة تخدم وتنظّم العلاقة بين الجهات الموفرة للفرص التطوعية والمتطوعين في المملكة العربية السعودية، وقد أتاحت المنصة لأي راغب في عملية التطوع التسجيل على المنصة، واختيار نوع النشاط التطوعي الذي يرغب فيه، كما اشتملت المنصة على العديد من مجالات التطوع والتي بلغت أكثر من ثماني وعشرون مجالاً تطوعياً، كما أشارت إلى

العديد من الفرص التطوعية التي شاركت فيها العديد من القطاعات ومنها الجمعيات الأهلية (المنصة الوطنية للعمل التطوعي، ٢٠٢٠).

وقد عكست التشريعات الناظمة للقطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية طبيعة الدور الذي يمكن للجمعيات الخيرية القيام به؛ حيث جاء في تعريف القطاع غير الربحي بأنه "منظومة الأنشطة الأهلية والخدمات التطوعية والمنظمات غير الحكومية، التي لا تقصد الربح أساساً، وتهدف إلى تحقيق غرض من أغراض البر أو التكافل أو التعاون أو التنمية الاجتماعية أو غيرها من أغراض النفع العام أو المخصص". كما عرفت منظمات القطاع غير الربحي بأنها: أي مجموعة أو كيان غير حكومي، ذو تنظيم مستمر، يهدف إلى تحقيق غرض غير ربحي أساساً. وقد عكست التشريعات المتعلقة بهذا القطاع اندراج هذه الجمعيات ضمن القطاع غير الربحي حينما أدرجت الجمعيات الأهلية تحت مظلة القطاع غير الربحي حيث أشرت بالقول: "تعد جمعية أهلية - في تطبيق أحكام هذا النظام - كل مجموعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة ، مؤلفة من أشخاص من ذوي الصفة الطبيعية أو الاعتبارية ، أو منهما معاً ، غير هادفة للربح أساساً ، وذلك من أجل تحقيق غرض من أغراض البر أو التكافل ، أو من أجل نشاط ديني تحدده وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد ، أو نشاط اجتماعي ، أو ثقافي ، أو صحي ، أو بيئي ، أو تربوي ، أو تعليمي ، أو علمي ، أو مهني ، أو إبداعي ، أو شبابي ، أو سياحي ، ونحو ذلك من نشاطات ، أو نشاط يتعلق بحماية المستهلك ، أو أي نشاط أهلي آخر تقدره الوزارة ، سواء كان ذلك عن طريق العون المادي ، أو المعنوي ، أو الخبرات الفنية أو غيرها ، وسواء كان النشاط موجهاً إلى خدمة العامة كجمعيات النفع العام ، أم كان موجهاً في الأساس إلى خدمة أصحاب تخصص أو مهنة كالجمعيات المهنية والجمعيات العلمية والجمعيات الأدبية" (مشروع تنظيم المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، ٢٠٢٣). ويتضح من خلال تحليل هذه التشريعات أوجه النشاطات المختلفة التي يمكن أن تقوم بها هذه الجمعيات، والتي عبرت عنها طبيعة الأهداف التي قامت من أجلها، والتي توزعت على مختلف مجالات الحياة، وجعلت أي نشاط يخدم المجتمع من ضمن مستهدفات هذه الجمعيات

وتعد جمعيات الدعوة والإرشاد من الجمعيات الأهلية التي تقوم بهذه الأدوار، ولاسيما الدور التربوي والأعمال التطوعية، وقد عكست أهداف قيام تلك الجمعيات هذا الدور، فقد جاء في الأهداف الاستراتيجية لهذه الجمعيات ومنها الجمعيات الموجودة في منطقة القصيم على العديد من الأدوار التربوية لهذه الجمعيات؛ كتعليم المسلمين أمور دينهم، ونشر العلم النافع وتأهيل طلبة العلم، ومكافحة ظاهرة التطرف والإرهاب، والمحافظة على الفطرة بدعوة الناس إلى العقيدة الإسلامية الصحيحة ومفهومها ، وحمايتها، وتحقيق الطاعة لله والطاعة لرسوله صلى الله عليه وسلم ولأولي الأمر، وتأسيس معنى الولاء والبراء الشرعيين، وإحياء روح الاعتزاز لدى المسلمين بالإسلام ،

وتقوية صلتهم بالتاريخ والحضارة الاسلامية، وركزت أهداف تلك الجمعيات على تصحيح المفاهيم المغلوطة عن الاسلام، ورد الشبهات المثارة عليه، وإعداد وتدريب وتأهيل الدعاة والداعيات القادرين على تبليغ الدعوة بالحكمة والموعظة الحسنة (جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بامباري و جمعية هاد للدعوة والإرشاد، ٢٠٢٣) .

ويتضح من خلال تحليل أهداف هذه الجمعيات التركيز على الجوانب التربوية في هذه الأهداف؛ حيث يرى الباحثان إن من مجالات عمل جمعيات الدعوة والإرشاد مجالات تربوية ودينية تقوم على حبّ الناس وضبط أخلاقهم وتعاملهم من خلال المحاضرات، والندوات، والكلمات وغيرها من البرامج التي تقوم بتربية وتوعية المجتمع، ويُعتبر عمل هذه الجمعيات عملاً تطوعياً، فهو كما سبق ذكره غير هادف للربح؛ وذلك من أجل تحقيق غرض من أغراض البر أو التكافل أو من أجل نشاط ديني أو نشاط تربوي أو نشاط اجتماعي أو نشاط تطوعي، وغيرها من الأنشطة. ومن هنا جاءت فكرة هذا البحث، حيث يسعى الباحثان إلى معرفة الدور التربوي لجمعيات الدعوة والإرشاد بمنطقة القصيم من وجهة نظر منسوبيها، والتحديات التي يمكن أن تواجههم

**مشكلة الدراسة:**

أصبح العمل التطوعي ضمن الجمعيات في عصرنا الحاضر يتطلب من أفراده مهارات وقدرات وخبرات في مجال العمل؛ حيث لم يعد يقتصر فقط على التبرع بالمال والاحتياجات للفئة المحتاجة في المجتمع، بل أصبح يتطلب تطبيق القدرات والمهارات على أرض الواقع، وتكثيف مختلف الجهود لتحقيق الهدف الرئيس، ومن ضمن المجالات التي يمكن التطوع بها المجال التربوي الذي بات من أهم متطلبات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء لكونه الأساس في تقدمها. فأصبحت الجمعيات التطوعية تهدف لوضع استراتيجيات خاصة بمجال تعليم الكبار والصغار على حد سواء. كذلك فتح باب التطوع لمختلف أفراد المجتمع للمشاركة في هذه الحركة التتموية عن طريق توظيف مختلف المهارات والقدرات، والمشاركة بمختلف البرامج والأفكار (لعوبي، ٢٠١٤).

وتختلف مشاريع الخدمة التطوعية بشكل كبير في طبيعتها ومدتها، ويمكن التمييز بين المشاريع قصيرة المدى، والتي تسمى عموماً "معسكرات العمل" الدائمة بين بضعة أيام وشهر واحد. حتى أن بعض المنظمات تنظم معسكرات عمل في عطلة نهاية الأسبوع تستهدف المتطوعين المحليين الذين لا يتواجدون خلال الأسبوع. أما الفئتان الثانية والثالثة من حيث المدة فهي "المشاريع متوسطة المدى" والتي تتراوح مدتها ما بين شهر وستة أشهر، و"المشاريع طويلة المدى" (Council of Europe, ٢٠٢٤).

ويتطلب هذا التركيز على جميع مجالات العمل التطوعي، وعدم إغفال أي جانب من هذه الجوانب، وهذا ما ركزت عليه المنصة الوطنية للعمل التطوعي التي أشارت إلى ما يزيد عن ٢٨ مجالاً تطوعياً توزعت على جميع مناحي الحياة، واستهدفت جميع شرائح المجتمع ومجالات حياته الدينية والتربوية والثقافية والاجتماعية والصحية



والاقتصادية والبيئية.....، وقد جاء المجال التربوي بعد المجال الديني في المنصة لأنه من أكثر مجالات العمل التطوعي التي تترك أثراً طويلاً، ويمكن أن يستمر مدى الحياة ؛ ولذلك فمن الضروري التركيز عليه.

وباستعراض العديد من الدراسات التي تناولت العمل التطوعي ودور الجمعيات الخيرية فيه، نجد أن معظم المجالات التي تناولتها تلك الجمعيات تركز على نشاطات تتعلق بالجانب الاقتصادي أو الصحي أو الاجتماعي، حيث تتركز تلك الأدوار على تقديم خدمات الرعاية الصحية أو محاربة حالات الفقر أو المشاركة في المحافظة على البيئة، علماً بأن مجالات التطوع تمتد لتشمل جميع مناحي الحياة ومنها الجوانب التربوية التي هي بدون أدنى شك من أهم مجالات الحياة، حيث لا يستغني عن التربية أي فرد من أفراد المجتمع، وهي الركيزة الأساسية التي تتقدم من خلالها المجتمعات، كما يلاحظ على الدراسات السابقة تناولها لدور الجمعيات الخيرية والأهلية دون التركيز على جمعيات الدعوة والإرشاد كجزء من هذه الجمعيات. وقد أكدت دراسة جوزيف (Joseph, ٢٠١٤) على أهمية الدور الذي يمكن أن يلعبه الانضمام إلى الجمعيات في تعزيز الانخراط في العمل التطوعي، ويؤكد على دور المؤسسات الدينية في تعزيز العمل التطوعي و دوافعه.

ويكشف ما سبق مدى الحاجة إلى البحث في الأدوار التربوية للجمعيات الأهلية، وخاصة جمعيات الدعوة والإرشاد التي أكدت في رسالتها وأهدافها على أهمية الدور التربوي لها، ومن تأتي هذه الدراسة في محاولة تعرف الدور التربوي لجمعيات الدعوة والإرشاد والتحديات التي تواجهها بمنطقة القصيم في ضوء مبادئ العمل التطوعي من وجهة نظر منسوبيها وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

١- ما الدور التربوي لجمعيات الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بمنطقة القصيم في ضوء مبادئ العمل التطوعي من وجهة نظر منسوبيها؟

٢- ما التحديات التي تواجه جمعيات الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات في أداء دورها التربوي بمنطقة القصيم من وجهة نظر منسوبيها؟

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين في جمعيات الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات تُعزى لمتغير: (المؤهل العلمي، العمر، الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

١- تعرّف الدور التربوي لجمعيات الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بمنطقة القصيم من وجهة نظر منسوبيها.

٢- الكشف عن التحديات التي تواجه جمعيات الدعوة والإرشاد بمنطقة القصيم من وجهة نظر منسوبيها.

٢- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات العاملين في جمعيات الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بمنطقة القصيم تُعزى لمتغير: (المؤهل العلمي، العمر، الخبرة).

### أهمية البحث:

تأتي أهمية هذه الدراسة:

- ١- أهمية البحث في موضوع العمل التطوعي، والذي يعد من الموضوعات الحيوية، ذات الارتباط بالواقع، وقد بات هذا الموضوع ضمن مستهدفات أي خطة تنموية.
- ٢- تسهم هذه الدراسة في تنمية الدور التربوي لمنسوبي جمعيات الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بمنطقة القصيم.
- ٣- تقديم تغذية راجعة للمسؤولين عن جمعيات الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بالقصيم عن مستوى العمل التطوعي بجمعيات الدعوة لديهم.
- ٤- نشر ثقافة العمل التطوعي في مجتمع القصيم.
- ٥- تُعدّ الدراسة وسيلة لتنمية اتجاهات منسوبي جمعيات الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بالقصيم نحو العمل التطوعي.
- ٦- تُمثّل الدراسة دعوة لتضافر الجهود الحكومية والأهلية في حلّ بعض مشكلات المجتمع من خلال تعزيز ثقافة العمل التطوعي في القصيم.

### حدود البحث:

- أولاً: الحدود الموضوعية: تتناول هذّ الدراس الدور التربوي لجمعيات الدعوة والإرشاد والتحديات التي تواجهها بمنطقة القصيم من وجهة نظر منسوبيها في ضوء مبادئ العمل التطوعي.
- ثانياً: الحدود البشرية: منسوبو جمعيات الدعوة والإرشاد بمنطقة القصيم.
- ثالثاً: الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية، منطقة القصيم.
- رابعاً: الحدود الزمانية: طُبِّقت الدراسة الميدانية في الفصل الثاني ١٤٤٤هـ.

### مصطلحات البحث:

- ١- **الدور التربوي:** كل ما تقوم به التربية بمختلف وظائفها ووسائلها تجاه الفرد والمجتمع، ويقصد به في هذه الدراسة كل ما يقوم به منسوبو جمعيات الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بمنطقة القصيم من توجيهات وارشادات ودروس ومحاضرات.

٢- **التحديات:** هي مجموعة من العوامل التي تنذر بوجود شيء ما يستدعي التدخل الواعي لإيجاد حلول له، وتحدد طريقة التعامل مع تلك العوامل طبيعة الآثار التي يمكن أن تتركها، ويعبر عنها في هذه الدراسة بالعوامل التي يشير منسوبو جمعية الدعوة والإرشاد إلى وجودها والتي يمكن أن تؤثر على عملهم، وتتطلب التعامل معها.

٢- **جمعيات الدعوة والإرشاد:** هي مؤسسات خيرية تعمل في مجال الدعوة إلى الله، تحت إشراف الوزارة وتعليماتها (وزارة الشؤون الإسلامية للدعوة والإرشاد، ٢٠٢٤، ص ٨).

٣- **العمل التطوعي:** كلُّ جهد أو عمل يقمّه شخص ذو صفة طبيعية أو اعتبارية، بطوعه واختياره؛ رغبةً منه في خدمة المجتمع وتنميته (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ٢٠٢١، ص ٢٠).

**الدراسات السابقة:**

نظرا لأهمية العمل التطوعي فقد تناولتها دراسات عديدة في البحث:

فقد أجرت بتروفنتس (Petrovic, ٢٠٢٣) دراسة حاولت اكتشاف العلاقة بين الاعتقاد الديني وبين العمل التطوعي، وقد طبقت الدراسة على عينة من المجتمع الاسترالي، وقد استخدمت الدراسة المنهج التجريبي، وقد أثبتت الدراسة العلاقة الوثيقة بين العمل التطوعي وبين المعتقد الديني، حيث أشارت الدراسة إلى انخراط الذين يمتلكون ثقافة في العمل التطوعي أكثر من الذين لا يملكون تلك المفاهيم، واقترحت الدراسة التركيز على تعزيز الثقافة الدينية كمدخل من مداخل تعزيز العمل التطوعي.

كما قام الحرازي (٢٠٢٢) بدراسة هدفت تعرف أنواع العمل ومتطلباته؛ ولتحقيق ذلك أستخدم المنهج الاستقرائي، والوصفي والتحليلي، وتوصل إلى عدد من النتائج، منها: أهمية العمل التطوعي الخيري في رعاية الفرد، وخدمة المجتمع، وبناء الأوطان، وأن له علاقة وطيدة بالضرورات الشرعية المرعية، وأن الندب الذي يتفرع عنه معنى التطوع يمكن أن يمثل مدخلا لتعريفه، وأن معناه: ما ينشئه الإنسان المسلم على نفسه ليس بواجب عليه، من فعل الخير، وتقديم العون والمساعدة أيا كانت، مادية، أم معنوية،، وأن له متطلبات مهمة، منها: الاخلاص والاحتساب، ومعرفة الأجر العظيم فيه، والصبر، والتزود بفقته التعامل مع فئات المجتمع، والدعاء بعد كل خير وتطوع.

وبذات السياق جاءت دراسة السعدي (٢٠٢٢) التي ركزت على العمل التطوعي ومجالاته المختلفة، وخصائص المتطوعين، ودوافعهم وأهدافهم، والأثر الذي يتركه العمل التطوعي على ممارسيه في المجتمع السعودي، ومحاولة التعرف على العلاقة بين العمل التطوعي وتعزيز القيم الأخلاقية لممارسيه. أيضا تهدف الدراسة إلى الوقوف على مدى التأثير الفعلي للعمل التطوعي في تعزيز القيم الأخلاقية لدى ممارسيه بجوانبه الإيجابية مجتمعا، وقد كشفت

النتائج ان درجة ممارسة العمل التطوعي كانت مرتفعة وأشارت إلى وجود المعوقات بدرجة متوسطة، وان هناك أثرا على الأخلاق والمجتمع.

وجاءت دراسة ميليسا وآخرون (Melissa, ٢٠٢٢) للتأكيد على أهمية استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في العمل التطوعي، ودور هذه الوسائل في تعزيز مشاركة الشباب . وقد أشارت النتائج إلى أن المنظمات التي تتطلب نشاطاً تطوعياً مستمراً، لا يزال بإمكانها تسخير قوة وسائل التواصل الاجتماعي، ووضع الأنشطة ضمن شبكات التواصل الاجتماعي، بالإضافة إلى تسهيل الأنشطة الاجتماعية وتشجيع الشباب على التطوع بشكل أكثر انتظاماً، وأشارت الدراسة إلى دور المؤسسات التربوية مثل المدارس المحلية أمراً محورياً للعمل التطوعي للشباب في المستقبل؛ حيث يمكن أن تساعد هذه المؤسسات في بناء شراكات مجتمعية مع الشباب، وأشارت الدراسة إلى دور الأسرة في تعزيز مشاركة الشباب في العمل التطوعي.

وقد سعت دراسة الزبالي (٢٠٢٠) تعرف اتجاهات الطلاب الجامعيين نحو العمل التطوعي التخصصي، واستخدمت الدراسة الاستبانة التي طبقت على عينة من طلاب جامعة الملك عبدالعزيز، وأشارت الدراسة إلى أن درجة وعي طلبة الجامعة بمفهوم العمل التطوعي التخصصي جاءت بنسبة ٥٦٪، وإن شعور الطالب الجامعي نحو العمل التطوعي يدفعه لاكتساب مهارات جديدة وبنسبة ٩٨٪، وأوضحت الدراسة أن الطالب الجامعي شارك في أعمال تطوعية خارج تخصصه وبنسبة ٦٢,٩٪.

وهدفت الدراسة الونيس (٢٠٢٠) إلى القيام بعملية تأصيل فقهي للعمل التطوعي، وتوعية المتطوعين في المجالات المختلفة بالأحكام الفقهية المتعلقة بالعمل التطوعي، وربط الأحكام الفقهية للعمل التطوعي بالقواعد الفقهية ومقاصد الشريعة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن العمل التطوعي له مفهوم شرعي ومفهوم عالمي، وأن الأولى بالمسلمين توثيق أعمالهم التطوعية لدى الجهات المختصة، كما إنه يجوز لولي الأمر أو نائبه الإلزام ببعض الأعمال التطوعية. أوصت الدراسة إلى إجراء مزيد من الدراسات الفقهية المتخصصة، كما ينبغي للجهات المعنية سن الأنظمة المتعلقة بالعمل التطوعي ومراعاة موافقتها لأحكام الشريعة الإسلامية.

وقامت عوض (٢٠٢٠) بدراسة للتعرف على العمل التطوعي من خلال مفهومه وأثره على الفرد والمجتمع من منظور القرآن الكريم، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها، اهتمام القرآن الكريم بالعمل التطوعي. وأوصت الدراسة بضرورة حث الأغنياء أن يوقفوا من أموالهم وممتلكاتهم، ويقدموا لمجتمعهم أعمالاً تطوعية (من صدقات وقروض حسنة وأوقاف، لما لذلك من آثار عظيمة في استقرار المجتمع اقتصادياً وأمنياً واجتماعياً).

وهدفت دراسة بدوي (٢٠٢٠) تحديد دور العمل التطوعي في تحقيق الأمن المجتمعي في المملكة العربية السعودية: الصحي، السكني، الاجتماعي، الاقتصادي، وتحديد أهم المشكلات التي تواجه العمل التطوعي في تحقيق الأمن

المجتمعي، واعتمدت الدراسة على استبيان وزعت على (٦٦) متطوعاً. وقد أكدت نتائج الدراسة أن من أهم مؤشرات تحقيق الأمن الصحي تسهيل حصول المواطن على خدمات التأمين الصحي، وفي مجال الأمن السكني توفير مساكن مؤقتة للحالات المتضررة، والمساهمة في بناء وحدات سكنية للفقراء، وفي المجال الاجتماعي جاءت المساهمة في تنمية الوعي بترشيد الاستهلاك، والمساهمة في تقليل مخاطر العنف في المجتمع، وتحقيق الأمن الاقتصادي من خلال مساعدة العاطلين عن العمل على إقامة مشروعات صغيرة. كما كشفت الدراسة عن أهم مشكلات العمل التطوعي ومنها عدم استثمار الموارد البشرية بالمؤسسات التطوعية بشكل جيد، وقد اقترحت نشر التجارب الناجحة للمؤسسات التطوعية في مجال تحقيق الأمن المجتمعي.

وقام لعوبي (٢٠٢٠) بدراسة هدفت تعرف دور جمعيات ومؤسسات العمل التطوعي في محو الأمية دراسة ميدانية لعينة من جمعيات ولاية جيجل "جمعية الإرشاد والإصلاح، والجمعية الجزائرية لمحو الأمية، إقرأ، نموذجاً. واستخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة. وتكونت عينة الدراسة من رئيسي الجمعيتين. وتمثلت أدوات الدراسة في المقابلة. وجاءت نتائج الدراسة مؤكدة على أن الجمعيتين قد حققت نجاحاً وتطوراً في مجال محو الأمية بولاية جيجل، وأشارت الدراسة أن الجمعيات ومؤسسات العمل التطوعي تعد من العناصر الفعالة في المجتمع؛ للدور الكبير والسامي الذي تلعبه في تحقيق التنمية المحلية والوطنية على مختلف المستويات.

وأجرى الصفتي (٢٠١٩) دراسة هدفت الكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين المشاركة في العمل التطوعي وسمات الشخصية لدى طلاب المرحلة الثانوية وطلاب الجامعة، وأيضاً الكشف عن مدى تأثير متغيري النوع ذكور، إناث والمرحلة الدراسية جامعي، ثانوي والتفاعل بينهما علي درجة الطالب في المشاركة في العمل التطوعي وسمات الشخصية، وقد تكونت عينة الدراسة من ١٣٣ طالب وطالبة من طالب المرحلة الثانوية والمرحلة الجامعية من متطوعي جمعية رسالة الأعمال الخيرية. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين العمل التطوعي وسمات الشخصية والثقة بالنفس والانطوائية وتحمل المسؤولية والالتزان الانفعالي لدى طلبة المرحلة الجامعية.

وقام دارجا (٢٠٢٠، Darja) بتحليل ومراجعة ١٥٢ دراسة في استراليا، وقد أسفرت نتائج المراجعة الشاملة عن أن المتطوعين يتمتعون بخصائص مميزة، مثل كونهم أكبر سناً، وأكثر ارتباطاً، ويعملون، وقيمون في المناطق الريفية، كما أشارت الدراسة إلى مجموعة متنوعة من الأسباب التي تدفع الأفراد إلى التطوع، وهذا الدافع يتغير بمرور الوقت، كما بينت أن التطوع يؤدي إلى تحسين الصحة النفسية، فضلاً عن زيادة رأس المال الاجتماعي والبشري كما أوضحت أن توقعات المتطوعين والتزامهم تعد من المحركات الرئيسية للعمل التطوعي المستمر. وأخيراً، يؤدي التوتر والصراع بين العمل والأسرة والتفاعلات السلبية مع الآخرين إلى انسحاب المتطوعين.

وأجرى السيف (٢٠١٩) دراسة هدفت تعرف دور الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، وقد تمثلت أداة البحث في استبانة تم تطبيقها على ١٩٧ من العاملين في الجمعيات الخيرية داخل مدينة الرياض خاصة شاغلي المناصب العليا في تلك الجمعيات، وقد كشفت النتائج ارتفاع نسبة المشاركة في الأعمال التطوعية، كما أشرت الدراسة إلى العديد من أدوار الجمعيات، وكشفت الدراسة عن بعض المعوقات وهدفت دراسة الداوي (٢٠١٨) تعرف درجة مشاركة الشباب في العمل التطوعي التنموي من خلال دراسة ميدانية على عينة الشباب في قرية شطورة بسوهاج. ولتحقيق ذلك تم بناء استبانة وزعت عينة من الشباب. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الذكور هم الأكثر مشاركة في الأعمال التطوعية في المجتمع الريفي، وأن الفئة العمرية من (٢٠ سنة - ٢٤ سنة) هي الأكثر مشاركة في الأعمال التطوعية في المجتمع الريفي، وأن الشباب الجامعي هم الأكثر مشاركة في الأعمال التطوعية في المجتمع الريفي، وأن أهم معوقات العمل التطوعي يتمثل في القوانين المنظمة لأعمال التطوعية، وثقافة المجتمع ووعي أفراد العمل التطوعي، وأوصت الدراسة بضرورة غرس قيم العمل التطوعي التنموي لدى الأسرة والمدرسة وكافة وسائل التنشئة الاجتماعية، وضرورة تكريم المتطوعين في مجال التطوعي التنموي في احتفالية وعمل يوم للتطوع.

وقامت ويليامسون وآخرون (Williamson, ٢٠١٨) بدراسة هدفت تعرف الفوائد التي تعود على طلاب الجامعة من خلال العمل التطوعي في السياق الصحي، ولتحقيق ذلك قاموا بمقابلة ٥٠ طالباً من طلاب الجامعة البريطانية حول العمل التطوعي المستمر في البيئات الصحية، وتم تطوير نموذج باستخدام النظرية المرتكزة. المرحلة الأولى - "المشاركة" - تحدد "الدوافع والمحفزات" للطلاب الذين يبادون إلى التطوع حيث تقترن دوافع الإيثار والتعاطف مع الآخرين مع تصورات تعزيز قابلية التوظيف. تتضمن المرحلة الثانية - "الحفاظ على الالتزام" - ثلاثة مكونات ("إقامة الاتصالات"، و"تطوير المرونة"، و"الحفاظ على التوازن")، والتي تمثل جوانب مهمة لاستمرار المشاركة التطوعية. تركز المرحلة الثالثة - "جني الثمار" - على فوائد العمل التطوعي بما في ذلك تطوير الذات. وقد توصلت الفوائد التي تعود على طلاب الجامعة من خلال العمل التطوعي في السياق الصحي

وقامت حريري (٢٠١٧) بدراسة هدفت معرفة واقع العمل التطوعي في مجال البحث العلمي عبر شبكات التواصل الاجتماعي لطالبات كلية التربية بجامعة جدة، تم استخدام استبانة وزعت على ٣٧٢ طالبة، وقد أشارت النتائج إلى أن الطالبات يرون أن العمل التطوعي في مجال البحث العلمي عبر شبكات التواصل الاجتماعي ذو فائدة قليلة عليهن وعلى المجتمع، وأن أهم عوائق استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في العمل التطوعي هي عدم التدريب على استخدامها لهذا الغرض، وقلة وعي الطالبات بكيفية استخدامها في العمل التطوعي، كما أنهن يرون أن أهم الممارسات لتنمية مشاركة طالبات كلية التربية في العمل التطوعي في مجال البحث العلمي عبر شبكات

التواصل الاجتماعي هي تضمين المقررات الجامعية مفاهيم وحقائق حول الأعمال التطوعية في مجال البحث العلمي.

وهدفت دراسة الضلاعين (٢٠١٥) إبراز الدور الإيجابي للجمعيات الخيرية في لواء المزار الجنوبي في الأردن في التنمية الاجتماعية، من خلال محاربة الفقر والبطالة ومن خلال ترسيخ مفهوم التمكين الاقتصادي للمجتمع المحلي. وأظهرت هذه الدراسة الدور الفاعل للجمعيات الخيرية في اللواء والبالغ عددها (٥٢) جمعية خيرية من خلال صناديق الائتمان كذلك بينت الدراسة وجود تخصصية في أهداف الجمعيات الخيرية في اللواء من حيث التركيز على: الأسر الفقيرة والطلبة المحتاجون والأشخاص ذوي الإعاقة والأرامل والمطلقات وحل المشكلات الاجتماعية، كذلك بينت المستوى العالي والإقبال من المجتمع المحلي في اللواء على المشاركة في العمل التطوعي وترسيخ التشاركية بين المؤسسات الأهلية والحكومية، وأخيرا بينت الدراسة الدور الإيجابي لوزارة التنمية الاجتماعية في دعم القطاع الأهلي من خلال دعم الجمعيات الخيرية بمشاريع تنموية

وقد أجرى الكسادي (٢٠١٥) دراسة استهدفت تعرف معوقات العمل التطوعي في اليمن استخدمت الدراسة الاستبيان؛ بالإضافة إلى دليل المقابلة مع الإداريين في مكاتب الشؤون الاجتماعية والعمل بالمحافظة. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من المعوقات منها: عدم ملاءمة القوانين والتشريعات المنظمة لعمل الجمعيات مع المستجدات الراهنة، وإن معظم الجمعيات تعاني نقصاً واضحاً في التمويل مما أضعف البرامج والمشروعات، كما لا توجد آلية للرقابة والمتابعة وتحديد الأدوار والمسؤوليات داخل الجمعيات، كما لا يتوفر للعاملين بالجمعيات برامج.

نستخلص من خلال استعراض الدراسات السابقة أهمية الدور التطوعي والإنساني والذي يمكن أن تقوم به الجمعيات الخيرية والأهلية، كما أكدت تلك الدراسات على دوافع العمل التطوعي، ويلاحظ على الدراسات السابقة تعدد المناهج البحثية التي تناولت هذا الموضوع والتي دارت بين المنهج التأصيلي والمنهج التحليلي والمنهج الوصفي ودراسة الحالة والأسلوب التجريبي، كما استخدمت فيها أدوات بحثية مختلفة تنوعت ما بين المقابلة والاستبانة، وقد منح هذا دراستنا إطاراً نظرياً وبحثياً شاملاً، استطاع الباحثان من خلاله تحديد بؤرة بحث هذه الدراسة في دور جمعيات الدعوة والإرشاد والذي توجد حوله دراسات قليلة جداً في حدود علم الباحثين، بالإضافة إلى أن الدراسات الأخرى ركزت على الأدوار الصحية والاقتصادية والاجتماعية ولم تتناول الأدوار التربوية للعمل التطوعي؛ ولذلك فقد انفردت هذه الدراسة عن بقية الدراسات في تركيزها على جمعيات الدعوة والإرشاد، بالإضافة إلى تركيزها على الأدوار التربوية لها.

**منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لتحقيق أهدافها، وذلك من خلال الوصف الدقيق لما تقوم به الجمعيات من أدوار وما تواجهها من تحديات.

**مجتمع الدراسة:** تتكوّن مجتمع الدراسة من منسوبي جمعيات الدعوة والإرشاد بمنطقة القصيم في كافة فروع جمعيات الدعوة والإرشاد في منطقة القصيم.

### عينة الدراسة

تمّ اختيار العينة بالطريقة العشوائية وشملت (١٥٣) متطوعاً من منسوبي جمعيات الدعوة والإرشاد بمنطقة القصيم. والجدول (١) يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغيرات الدراسة.

جدول (١) توزّع أفراد عينة الدراسة وفق متغيرات الدراسة.

المتغير	فئة المتغير	العدد	النسبة
المؤهل	أقل من البكالوريوس	٢٥	١٦,٣%
	بكالوريوس	١٠٩	٧١,٢%
	دراسات عليا	١٩	١٢,٤%
	المجموع	١٥٣	١٠٠,٠%
العمر	أقل من ٣٠	٤٨	٣١,٤%
	من ٣٠ إلى ٥٠	٧٨	٥١,٠%
	أكثر من ٥٠	٢٧	١٧,٦%
	المجموع	١٥٣	١٠٠,٠%
الخبرة	أقل من ٥	٥٣	٣٤,٦%
	من ٥ إلى ١٥	٥٣	٣٤,٦%
	أكثر من ١٥	٤٧	٣٠,٧%
	المجموع	١٥٣	١٠٠,٠%

### أداه الدراسة:

اعتمدت الدراسة على "الاستبانة" كأداة لها، وقد تمّ بناء أداة بالرجوع إلى المصادر والأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وقد تكوّنت الاستبانة في صورتها الأولية من (٦٧) توزّعت على محورين: المحور الأول: الدور التربوي لجمعيات الدعوة والإرشاد بمنطقة القصيم من وجهة نظر منسوبيها في ضوء مبادئ العمل التطوعي، ويتكوّن من (٥٣) فقرة. المحور الثاني: المعوقات التي تواجه جمعيات الدعوة والإرشاد في أداء دورها التربوي بمنطقة القصيم من وجهة نظر منسوبيها، ويتكوّن من (١٤) فقرة، وقد ضمنت بمجموعة من المتغيرات المستقلة: أولاً: العمر: أقل من ٣٠ - من ٣٠-٥٠ أكثر من ٥٠. ثانياً: المؤهل العلمي: أقل من البكالوريوس، بكالوريوس، دراسات عليا. ثالثاً: سنوات الخبرة: أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات-١٥ سنة، من ١٥ سنة فأكثر.



### صدق الأداة وثباتها:

تم التأكد من صدق الاستبانة ؛ وذلك بعرضه على المحكّمين في صياغته الأولية، والمكوّنة من (٦٧) عبارة على عدد (١٩) محكّمًا، ؛ وذلك بهدف معرفة آرائهم ومقترحاتهم حول الأداة ومناسبتها، وبعد مراجعة ما تفضل به المحكمون من ملاحظات واقتراحات ، تم إجراء التعديلات اللازمة من حذف لبعض الفقرات، وإضافة فقرات جديدة، وتعديل بعضها، وبذلك تكون أداة الدراسة قد أخذت صورتها النهائية المكونة من (٤٦) فقرة للمحور الأول و(١٤) فقرة للمحور الثاني. فأصبحت الأداة في صورتها النهائية (٦٠) فقرة. وللتحقّق من ثبات الاستبانة تمّ إيجاد معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٢) قيم معاملات الثبات لمحاور الاستبانة

المحور	معامل ألفا كرونباخ
الدور التربوي	٠.٩٨
المعوقات	٠.٩٥

يبيّن الجدول (٢) قيم معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة، وهي قيم مرتفعة. ويتضح من الجدول السابق أن الأداة تتمتع بخصائص سيكومترية ممتازة؛ ما يدلّ على أن الأداة قابلة للتطبيق.

### إجراءات الدراسة:

سنوضح هنا الإجراءات التي تم القيام بها للوصول إلى إجابة أسئلة الدراسة ومناقشتها: فقد تم تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة بطريقة الكترونية. وبعد جمع البيانات تم إدخالها إلى الحاسب الآلي ومعالجتها إحصائياً من خلال برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (Spss) وللإجابة عن السؤال الأول والثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيبها تنازلياً، وقد صنفت المتوسطات الحسابية إلى ثلاث درجات (درجات) منخفض ١-٢,٣٣ متوسط ٢,٣٤-٣,٦٧ مرتفع ٣,٦٨-٥. وللإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام تحليل التباين الأحادي كروسكال واليس (KRUSKAL-WALLIS TEST) لمعرفة دلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين.

### عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

نتائج إجابة السؤال الأول، والذي ينصّ على: "ما الدور التربوي لجمعيات الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بمنطقة القصيم من وجهة نظر منسوبيها"؟

للإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول الدور

التربوي لجمعيات الدعوة والإرشاد بمنطقة القصيم، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول الدور التربوي لجمعيات الدعوة والإرشاد بمنطقة القصيم

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
٢	تستخدم أسلوب النصح والموعظة الحسنة.	٤,٧٧	٠.٤٠٨	مرتفع	١
١٨	تعمل على دعوة غير المسلمين وتعريفهم بالإسلام.	٤,٧٥	٠.٤١٣	مرتفع	٢
١٢	تعمل على تعزيز الأمن الفكري لحماية المجتمع من الغلو والتطرف.	٤,٧٤	٠.٤١٣	مرتفع	٣
١	تعمل على نشر وترسيخ العلم الشرعي لدى المجتمع.	٤,٧٣	٠.٤٢٦	مرتفع	٤
١٤	تُعزِّز الانتماء الوطني لدى أفراد المجتمع.	٤,٧٣	٠.٤٣٠	مرتفع	٥
٢٢	تحث أفراد المجتمع على التمسك بالقيم الإسلامية.	٤,٧٣	٠.٤٣٣	مرتفع	٦
٦	تعمل على تنمية الخوف من الله تعالى.	٤,٧١	١.٠١٣	مرتفع	٧
٩	تُذَكِّر بالآداب الشرعية التي ينبغي التمسك بها.	٤,٧١	٠.٤٥٦	مرتفع	٨
٧	تحث أفراد المجتمع على التحلي بالأخلاق الحسنة.	٤,٧٠	٠.٤٤٨	مرتفع	٩
١٣	تعمل على تربية النشء بالمنهج الوسطي وحمايتهم من الأفكار المنحرفة.	٤,٦٩	٠.٤٣٧	مرتفع	١٠
٣	تقدم البرامج العلمية لتوجيه وتنقيف أفراد المجتمع.	٤,٦٩	١.٢٢٢	مرتفع	١١
١٠	تُعزِّز روح الأخوة الإسلامية بين أفراد المجتمع.	٤,٦٨	٠.٤٥٧	مرتفع	١٢
٥	توضح معنى العقيدة الإسلامية للمجتمع.	٤,٦٧	٠.٤٦٢	مرتفع	١٣
٣٤	ترشد أفراد المجتمع إلى التعاون في أعمال الخير.	٤,٦٧	٠.٤٦٠	مرتفع	١٤
٢٧	توضح لأفراد المجتمع الآداب الشرعية المتعلقة بالواجبات الاجتماعية.	٤,٦٤	٠.٤٦٦	مرتفع	١٥
٣٥	تُثَمِّي معاني الحب وبذل الخير لدى أفراد المجتمع.	٤,٦٤	٠.٤٦٨	مرتفع	١٦

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١٧	تُعرّف أفراد المجتمع بواجباتهم الشرعية تجاه أنفسهم.	٤,٦٢	٠.٤٧٧	مرتفع	١٧
١٩	تستخدم وسائل التقنية الحديثة لنشر مهامها التربوية والدعوية بين أفراد المجتمع.	٤,٦٠	٠.٥٠٠	مرتفع	١٨
٢٦	تُبيّن أهمية العمل التطوعي لغرس التكافل والتعاون بين أفراد المجتمع.	٤,٥٦	٠.٤٨٥	مرتفع	١٩
٣٦	تسهم في بناء علاقات إنسانية بين منسوبي الجمعيات وأفراد المجتمع.	٤,٥٥	٠.٥٠٤	مرتفع	٢٠
٤٣	تحث الشباب على المبادرة بالعمل التطوعي.	٤,٥٤	٠.٤٩٨	مرتفع	٢١
٢٨	تُنمّي المسؤولية المجتمعية لدى أفراد المجتمع.	٤,٥٣	٠.٥٣٠	مرتفع	٢٢
٤١	ترتبط بين قيم العمل التطوعي ومصادر التشريع الإسلامي.	٤,٥٠	١.٢٢١	مرتفع	٢٣
٢٩	تحث أفراد المجتمع على الاهتمام بأحوال المسلمين.	٤,٥٠	٠.٥٢٣	مرتفع	٢٤
٤٤	تُبيّن أهمية العمل التطوعي من خلال (الدروس، والمحاضرات، والكلمات وغيرها) لتحفيز أفراد المجتمع للقيام بالأعمال التطوعية.	٤,٤٩	٠.٥٢١	مرتفع	٢٥
٣١	ترتبط ما بين العمل التطوعي وحاجات المجتمع.	٤,٤٩	٠.٤٩٧	مرتفع	٢٦
٣٨	توفر برامج وخدمات تطوعية.	٤,٤٧	٠.٥٣٨	مرتفع	٢٧
٢٥	ترشد أفراد المجتمع إلى التسامح في التعامل مع الآخرين، ومقابلة الإساءة بالإحسان.	٤,٤٥	٠.٤٧٩	مرتفع	٢٨
٢٤	تُفعل الشراكة مع الدوائر الحكومية والخاصة لإنجاح برامجها ومناشطها.	٤,٤٥	٠.٥٣٧	مرتفع	٢٩
٢٣	تعقد مسابقات متنوعة ذات جوائز عينية ونقدية؛ بغية تثقيف وتوعية جل أفراد المجتمع.	٤,٤٣	١.٢٣١	مرتفع	٣٠
٣٠	تحث أفراد المجتمع على المشاركة في المناسبات الاجتماعية المختلفة.	٤,٤٢	١.٠٦٤	مرتفع	٣١
٤٢	تحث أفراد المجتمع على مساندة ودعم الأسر الفقيرة.	٤,٤٢	٠.٦٠٦	مرتفع	٣٢

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
٤٠	تُبَيِّن مجالات العمل التطوعي لأفراد المجتمع.	٤,٤١	٠.٥٢٦	مرتفع	٣٣
١٦	تحت أفراد المجتمع على عدم التقليد الأعمى.	٤,٤١	٠.٦٢٩	مرتفع	٣٤
٢٠	تسهم في تطوير التنمية المهنية لمنسوبيها.	٤,٣٩	٠.٥٣٨	مرتفع	٣٥
٣٩	تدعو الشخصيات المؤثرة إيجابياً للمشاركة في برامج العمل التطوعي.	٤,٣٩	٠.٥٦٣	مرتفع	٣٦
٣٢	تستثمر المناسبات المحلية والعالمية ك (أسبوع المساجد، والشجرة، والنظافة، واليوم العالمي للتطوع) لتحفيز أفراد المجتمع على ممارسة العمل التطوعي.	٤,٢٧	٠.٨٥٢	مرتفع	٣٧
٣٧	تقوم بتوزيع منشورات على المجتمع تتعلّق بالعمل التطوعي.	٤,٢٥	٠.٦٤٣	مرتفع	٣٨
١٥	تساعد أفراد المجتمع على امتلاك مهارات التفكير الناقد.	٤,١٦	١.٣٧١	مرتفع	٣٩
٤	تعقد اجتماعات بين منسوبي جمعيات الدعوة والإرشاد وبين أفراد المجتمع لتبادل الاقتراحات في سبيل التطوير.	٤,١٥	٠.٥٩٣	مرتفع	٤٠
١١	تسهم في وقاية أفراد المجتمع من الانحراف السلوكي.	٤,٦	٠.٤٧٩	مرتفع	٤١
٢١	تفعل برنامج التوعية الأمنية للمجتمع.	٤.٦٠	٠.٤٧٥	مرتفع	٤٢
٤٦	توثيق برامج التطوع في المنصة الوطنية للتطوع.	٤.٥٦	٠.٥٠٤	مرتفع	٤٣
٨	تنتهي على المواقف الإيجابية من أفراد المجتمع.	٤.٥٣	٠.٥١٧	مرتفع	٤٤
٣٣	تُوظَّف وسائل الاتصال الحديثة في تشجيع العمل التطوعي لدى الفرد والمجتمع.	٤.٤٩	٠.٥٢٤	مرتفع	٤٥
٤٥	تشارك في الفرق التطوعية المرخصة والتي لها ارتباط في مجال الجمعية.	٤.٤١	١.٠٣٨	مرتفع	٤٦
	المتوسط العام	٤,٤٥	٠.٤٢٣	مرتفع	

يُبيِّن الجدول (٣) أن الدور التربوي لجمعيات الدعوة والإرشاد كان مرتفعاً، وجاء بمتوسط حسابي ٤,٤٥ وأن المتوسطات الحسابية لدرجات موافقة أفراد العينة تراوحت قيمها بين (٤,٤١ - ٤,٧٧)، حيث حصلت العبارة رقم

(٢) والتي تنصُّ على: "تستخدم أسلوب النصح والموعظة الحسنة." على أعلى متوسط حسابي وقيمه (٤.٧٧) ودرجة مرتفعة، في حين حصلت العبارة رقم (٤٥) على أقل مستوى والتي تنصُّ على: "تشارك في الفرق التطوعية المرخصة والتي لها ارتباط في مجال الجمعية." على متوسط ٤,٤١.

وتفسر هذه النتيجة من خلال تحليل طبيعة الأهداف الاستراتيجية لتلك الجمعيات؛ حيث نجد أنها ضمنت الأدوار التربوية ضمن خطتها الاستراتيجية، وقد جعلت منصة العمل التطوعي المجال التربوي ضمن مستهدفات خطة التطوع في المملكة العربية السعودية حين أدرجتها على موقع المنصة؛ ولذلك؛ فإن جمعيات الدعوة والإرشاد استطاعت أن ترسخ دورها التربوي في المجتمع وتبدع فيه، وهذا دليل على قوة عمل تلك الجمعيات، ويؤكد هذا قناعة منسوبي الجمعيات بأدوارهم التربوية، وهذا ما أكدته دراسة لعوبي (٢٠١٩). كما يمكن أن تفسر هذه النتيجة من خلال طبيعة العمل التطوعي ودوافعه؛ حيث تشكل الدوافع دورا أساسيا في الإقبال على العمل التطوعي ومحاولة القيام بجميع ادواره بإتقان، لا سيما أنه عمل خيري يبادر إليه المتطوع دون إجبار أو إكراه وإبرادته الحرة، وهذا ما أكدت عليه العديد من الدراسات التي أشارت إلى العلاقة الوثيقة بين العمل التطوعي وبين الدوافع كدراسة آل رفعة (٢٠١٩) ودراسة بيروفيتس (Petrovic, ٢٠٢٣) ودراسة الحرازي (٢٠٢٢) ودراسة السعدي (٢٠٢٢) ودراسة الوئيس (٢٠٢٠) ودراسة شاشار وآخرون (Shachar, et al, ٢٠١٩) ودراسة جوزيف (Joseph, ٢٠١٤)، وتحليل خصائص أفراد عينة الدراسة والمجتمع الذي ينتمون له نجد أنهم يعملون بدافع ديني يطلبون الأجر والثواب من الله؛ إضافة إلى توزيعهم على جميع الفئات العمرية، وقد يكون لكل منه دوافعه التي تدفعه للعمل التطوعي في جميع مجالاته ومنه الجانب التربوي، فالشباب مثلا يشكل لهم العمل التطوع مجالا لتطوير قدراتهم ويمكن أن يخلق لهم فرصا وظيفية من خلال تطوير قدراتهم وهذا ما توصلت له دراسة بروفيرو وياسيليا (Profiroiu & Păceșilă, ٢٠١٧) وغابريلا وآخرون (Gabriella, et al, ٢٠٢١) وويليامسون وآخرون (Williamson, et al, ٢٠١٨). وبالنسبة لفئة العمرية الثانية فإن المتطوعين قد وجدوا أن العمل التطوعي يشكل لهم وقتا جيدا للقضاء على أوقات الفراغ لديهم، كما يحسن من حالتهم الصحية والنفسية، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات كدراسة ألين وآخرون (Allen, et al, ٢٠١٧) ودراسة دارجا (Darja, ٢٠٢٠).. كل هذا أوجد قناعات كبيرة لدى منسوبي جمعيات الدعوة والإرشاد بضرورة ممارسة ادوارهم التربوية.

نتائج إجابة السؤال الثاني، والذي ينصُّ على: "ما التحديات التي تواجه جمعيات الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات في أداء دورها التربوي بمنطقة القصيم من وجهة نظر منسوبيها؟

للإجابة عن هذا السؤال تمَّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول التحديات التي تواجه جمعيات الدعوة والإرشاد في أداء دورها التربوي بمنطقة القصيم، وكانت النتائج كما يوضحها

## الجدول الآتي:

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول التحديات التي تواجه جمعيات الدعوة والإرشاد في أداء دورها التربوي بمنطقة القصيم

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١٠	ضعف الإمكانيات المادية المتاحة للعمل التطوعي.	٤,٠٦	٠.٨٩٧	مرتفع	١
٧	تعدد مسؤوليات الموظف ومهامه.	٤,٠٢	١.١٥٥	مرتفع	٢
٤	ضعف اهتمام وسائل الإعلام بالعمل التطوعي.	٣,٨٩	٠.٩٣٩	مرتفع	٣
١	ضعف التنقيف الذاتي لبعض منسوبي جمعيات الدعوة والإرشاد.	٣,٧٩	١.٠٨٧	مرتفع	٤
١٤	ضعف خبرة المنسوين الجدد في جمعيات الدعوة والإرشاد.	٣,٨٦	٠.٨٨٦	مرتفع	٥
١١	قلة تواصل بعض منسوبي جمعيات الدعوة والإرشاد مع أفراد المجتمع لتبادل الاقتراحات في سبيل التطوير.	٣.٨٤	٠.٨٤٦	مرتفع	٦
٥	عزوف بعض منسوبي جمعيات الدعوة والإرشاد عن حضور الدورات التدريبية المهمة بالمجال التربوي.	٣,٨٣	١.٠٢٢	مرتفع	٧
٢	ضعف معرفة بعض منسوبي جمعيات الدعوة والإرشاد بمعنى الدور التربوي تجاه المجتمع.	٣,٧١	١.٠٨٥	مرتفع	٨
١٣	ضعف تفهم بعض منسوبي جمعيات الدعوة والإرشاد لاحتياجات المجتمع.	٣,٦٦	١.٢٤٠	متوسط	٩
٣	ضعف التأهل العلمي لبعض منسوبي جمعيات الدعوة والإرشاد.	٣,٦٣	١.١٠٢	متوسط	١٠
١٢	ضعف اهتمام بعض منسوبي جمعيات الدعوة والإرشاد ببناء علاقات إنسانية مع أفراد المجتمع.	٣.٦٢	١.٠٠٣	متوسط	١١
٩	ندرة وجود برامج تدريبية لبعض منسوبي جمعيات الدعوة والإرشاد لتتقنهم بالعمل التطوعي.	٣,٦١	١.١٧٠	متوسط	١٢
٦	الاستعانة ببعض العاملين غير المتخصصين في الخدمة الاجتماعية للقيام بمهامها.	٣,٥٩	١.٣٨٣	متوسط	١٣
٨	عدم قدرة بعض منسوبي جمعيات الدعوة والإرشاد على تحمل	٣.١٦	١.٠٠٣	متوسط	١٤

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
	المسؤولية في ممارسة الأعمال التطوعية.				
	المتوسط العام	٣.٧٨	٠.٨٢١	مرتفع	-

ويُبيّن الجدول (٤) أن المتوسطات الحسابية لدرجات موافقة أفراد العينة حول التحديات التي تواجه جمعيات الدعوة والإرشاد في أداء دورها التربوي بمنطقة القصيم تراوحت ما بين المتوسطة والمرتفعة، ويمكن تفسير ذلك بالقول: إنه على الرغم مما أظهرته نتائج إجابة السؤال الأول من ارتفاع في درجة ممارسة الدور التربوي إلا أن منسوبو جمعيات الدعوة والإرشاد أشاروا إلى وجود مجموعة من التحديات، ويمكن قراءة ذلك من خلال تحليل طبيعة معنى التحدي بصفة عامة وطبيعة التحديات التي أشاروا لها؛ وذلك أن أي عمل لا بد أن تواجهه بعض التحديات التي يمكن أن تخلق فرصاً للتحسين، ويبدو أن منسوبو جمعيات الدعوة والإرشاد قد خلقوا فرصاً من خلال هذه التحديات جعلتهم يبادرون إلى القيام بأدوارهم، ويبدو أن معرفتهم المسبقة بهذا التحديات وإحاطتهم بها قلل من فرص تأثيرها السلبي، وبالعودة إلى طبيعة التحديات التي أشاروا لها فنجد أن بعضاً منها يتعلق بجوانب مادية وأخرى تعليمية وتدريبية وثالثة ربما تتعلق بجوانب بناء العلاقات الإنسانية، وهي بالفعل يشعر المتطوعون بوجودها، كنقص التمويل المالي، وارتباط المتطوعين بوظائف، أو نقص الإعداد التدريبي في مجال الخدمة التطوعية أو ضعف الدور الإعلامي، وربما أن بعضاً من هذه التحديات قد يرتبط بالتشريعات الناظمة للقطاع غير الربحي وكيفية تنظيمه، أو يشير إلى طبيعة بعض من خصائص أفراد عينة الدراسة والذين يحتاجون تأهيلاً وتدريباً، والذين ما زالت خبراتهم في طور التشكل والتطور، وربما أن تتعدد مجالات العمل التطوعي قد يصعب من عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للمتطوعين وتحديد مجالاته وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع الدراسات السابقة كدراسة بتروفيتس (Petrovic, ٢٠٢٣) التي أشارت إلى أن انخراط الذين يمتلكون ثقافة في العمل التطوعي تكون أكثر من الذين لا يملكون تلك المفاهيم. ودراسة السعدي (٢٠٢٢) التي أشارت إلى وجود المعوقات بدرجة متوسطة ودراسة الكسادي (٢٠١٥)، ودراسة الوئيس (٢٠٢٠) التي دعت الجهات المعنية بسن الأنظمة المتعلقة بالعمل التطوعي ومراعاة موافقتها لأحكام الشريعة الإسلامية، ودراسة بدوي (٢٠٢٠) التي كشفت أهم مشكلات العمل التطوعي ومنها عدم استثمار الموارد البشرية بالمؤسسات التطوعية بشكل جيد، ودراسة دارجا (Darja, ٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن التعارض بين العمل والأسرة والتفاعلات السلبية مع الآخرين يؤدي إلى انسحاب المتطوعين

نتائج إجابة السؤال الثالث والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين في جمعيات الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بمنطقة القصيم تُعزى لمتغير: (المؤهل العلمي، العمر، الخبرة)؟"

أولاً: حسب متغير المؤهل العلمي:

وللإجابة عن هذا السؤال تمّ استخدام اختبار كروسكال واليس (KRUSKAL-WALLIS TEST) للعينات المستقلة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٥) نتائج اختبار "كروسكال واليس" للعينات المستقلة لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات استجابات العاملين في

جمعيات الدعوة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	العدد	متوسط للرتب	درجة الحرية	قيمة (z)	مستوى الدلالة
الدور التربوي	أقل من بكالوريوس	٢٥	٨٥,٢٤	٢	١,٢	,٥٤
	بكالوريوس	١٠٩	٧٤,٨٣			
	دراسات عليا	١٩	٧٨,٥٨			
المعوقات	أقل من البكالوريوس	٢٥	٨٤,٣٢	٢	٢,٠٠٤	,٣٦
	بكالوريوس	١٠٩	٧٦,٥٦			
	دراسات عليا	١٩	٦٩,٧٨			
	بكالوريوس	١٠٩	٧٣,٩٤			
	دراسات عليا	١٩	٨١,٢٩			

يتضح من الجدول (٥) أن قيم مستويات الدلالة الإحصائية كانت أكبر من (٠,٠٥) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين في جمعيات الدعوة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، وهذا يدل على أن تشابه وجهات نظر منسوبي جمعيات الدعوة والإرشاد حول محاور الدراسة بمختلف مؤهلاتهم العلمية. وتفسر هذه النتيجة بأن المجتمع وصل لدرجة الوعي التام بأهمية الدور التربوي لجمعيات الدعوة والإرشاد، وهذا سبب انعدام الفروق بين مؤهل البكالوريوس والدراسات العليا ومن هم أقل من البكالوريوس في استجابات العاملين في جمعيات الدعوة والإرشاد، فالمتطوعون يعملون في الجمعيات كالجسد الواحد متجاهلين مؤهلاتهم العلمية، فمن يحمل دكتوراه يعمل بفريق واحد مع بقية المؤهلات العلمية. كما يمكن تفسيرها في ضوء ما تمت الإشارة إليه في سياق تفسير السؤال والثاني من هذه الدراسة. وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الصفتي (٢٠١٩) التي أشارت إلى وجود فروق لصالح طلبة المرحلة الجامعية.



**ثانيًا: حسب متغير العمر:**

وللإجابة عن هذا السؤال تمَّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير العمر، وكانت النتائج كما يلي:

وللإجابة عن هذا السؤال تمَّ استخدام اختبار كروسكال واليس (KRUSKAL-WALLIS TEST) للعينات المستقلة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٦) نتائج اختبار "كروسكال واليس" للعينات المستقلة لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات استجابات العاملين في

**جمعيات الدعوة تبعًا لمتغير العمر**

المحور	المؤهل العلمي	العدد	متوسط للرتب	درجة الحرية	قيمة (z)	مستوي الدلالة
الدور التربوي	أقل من ٣٠	٤٨	٨٧.٥١	٢	٦.٥٢	,٠٣
	من ٣٠ - ٥٠	٨٢	٧٥.٧٢			
	أكبر من ٥٠	٢٣	٥٩.٦٣			
المعوقات	أقل من ٣٠	٤٨	٨٦,٤٣	٢	٣,٥٢	,١٧
	من ٣٠ - ٥٠	٨٢	٧٤,٠٢			
	أكبر من ٥٠	٢٣	٦٧.٩٣			
	من ٣٠ - ٥٠	٨٢	٧٤,٠٤			
	أكبر من ٥٠	٢٣	٦٢,٨٩			

يتضح من الجدول (٦) أن قيم مستويات الدلالة الإحصائية كانت (,٠٣) وهي أقل من (٠.٠٥) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين في جمعيات الدعوة تُعزى لمتغير العمر لصالح من هم أقل من ٣٠ عامًا، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين في جمعيات الدعوة تُعزى لمتغير العمر في محور الدور التربوي بنسبة دلالة (,٠٣) لصالح من هم أقل من ٣٠ عامًا، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين في جمعيات الدعوة تُعزى لمتغير العمر في محور المعوقات بنسبة دلالة (,١٧).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء تحليل الخصائص النمائية لتلك المرحلة، حيث يسعى الشباب في هذه المرحلة إلى إثبات الذات الذي بات مجال العمل التطوعي واحد منها، كما أكدت على ذلك بعض الدراسات كدراسة آل رفعة (٢٠١٩) والتي أشارت إلى بعض دوافع العمل التطوعي والتي تتمثل في إشباع الحاجات النفسية كالثقة بالنفس، والشعور بالسعادة أثناء تقديم العون للآخرين والدوافع الاجتماعية والتي تتمثل في تكوين علاقات وصدقات

اجتماعية يمكن أن تتشكل من خلال العمل التطوعي، ومما لا شك فيه أن خصائص الشباب هي الأقرب لتلك الدوافع، كما إن مشاركة الشباب في العمل التطوعي له تأثير إيجابي على حياتهم المهنية المستقبلية والتطوير المهني، وهذا ما توصلت له دراسة بروفيرو وباسيليليا (Profiroiu&Păceșilă, ٢٠١٧) وقد أثبتت الدراسات أن هناك اعتقادًا مجتمعيًا بضرورة تشجيع العمل التطوعي للشباب وتوسيع نطاقه (Melissa, et al, ٢٠٢٢)، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الداوي (٢٠١٨) التي أشارت إلى أن الفئة العمرية من (٢٠ سنة - ٢٤ سنة) هي الأكثر مشاركة في الأعمال التطوعية في المجتمع الريفي، واختلفت مع دراسة دارجا (Darja, ٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن المتطوعين يتمتعون بخصائص مميزة، مثل كونهم أكبر سنًا

**ثالثًا: حسب متغير الخبرة:**

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار كروسكال واليس (KRUSKAL-WALLIS TEST) للعينات المستقلة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٧) نتائج اختبار "كروسكال واليس" للعينات المستقلة لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات استجابات العاملين في

جمعيات الدعوة تبعًا لمتغير الخبرة

المحور	المؤهل العلمي	العدد	متوسط للرتب	درجة الحرية	قيمة (z)	مستوي الدلالة
الدور التربوي	أقل من ٥	٥٣	٨٧.٥٨	٢	٨.٧٦	.٠١٣
	من ٥ إلى ١٥	٥٣	٧٨.٥٥			
	أكثر من ١٥	٤٧	٦١.٤٩			
المعوقات	أقل من ٥	٥٣	٨٨.٥٠	٢	٦.٥١	.٠٣٩
	من ٥ إلى ١٥	٥٣	٧٣.٨٣			
	أكثر من ١٥	٤٧	٦٦.٣٥			
	من ٥ إلى ١٥	٥٣	٧٨.٥٥			
	أكثر من ١٥	٤٧	٥٩.٦٥			

يتضح من الجدول (٧) أن قيم مستويات الدلالة الإحصائية كانت بنسبة دلالة أكبر من (٠.٠٥) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العاملين في جمعيات الدعوة تُعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال النظر في مجالات العمل التطوعي والفئات التي يمكن أن تشارك فيه؛ حيث يمكن للعمل التطوعي استيعاب جميع المبادرات التطوعية، وهذا فعلا ما هو موجود على منصة العمل التطوعي في المملكة والتي أتاحت للجميع تسجيل مبادراتهم التطوعية، ويبدو أن المبادرة الذاتية من قبل المتطوعين

قد مكنتهم من بذل جهود إضافية للسيطرة على متغير الخبرة، وهذا فعلا ما أشارت له دراسة جيفري وآخرون (Jeffrey, et al, ٢٠١٤) التي ترى أن العمل التطوعي ينشأ من جهود مجموعة متجانسة في الغالب من المتطوعين ذوي النوايا الحسنة والمجتهدين، وإن كانوا غير مدربين.

### التوصيات:

في ضوء ما توصلت له الدراسة من نتائج وتفسيرها توصي الدراسة بما يلي:

- ١- نشر ثقافة التطوع من خلال الندوات واللقاءات وبرامج التواصل الاجتماعي لتثقيف المجتمع، وتوضيح أهمية العمل التطوعي من الناحية الدينية والاجتماعية.
- ٢- على الجمعيات إعداد خطة سنوية للبرامج ودعم احتياجات إقامة البرامج والمسابقات واللقاءات والاجتماعات.
- ٣- السعي إلى توفير الدعم المالي للجمعيات من خلال الاوقاف والتبرعات والهبات، والسعي نحو إقامة مشاريع تدعم مجالات العمل التطوعي لتلك الجمعيات.
- ٤- على الجمعيات المبادرة إلى تحويل التحديات إلى فرص من خلال البحث عن طرق التعامل مع تلك التحديات، وتحديد الجهات التي يمكن أن يكون لها دورا في تعزيز العمل التطوعي.
- ٥- التعاون بين مختلف الجمعيات بطرح برامج تكاملية تستلزم مشاركة أكثر من جمعية في سبيل إنجاز.
- ٦- على الجمعيات تحديد الاحتياجات التدريبية التي يحتاجون لها.

### المراجع:

#### أولا: المراجع العربية

- آل رفعة، مسفر بن جبران. (٢٠١٩). معوقات تعزيز المشاركات في العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات السعودية، مجلة جامعة طيبة، ٢ (١٤)، ١٧٣-١٩٣.
- بدوي، عبدالرحمن عبدالله علي. (٢٠٢٠). دور العمل التطوعي في تحقيق الأمن المجتمعي وتعزيز الانتماء بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المتطوعين بمدينة الرياض. مجلة التربية، ١ (١٨٨)، ٤٠٧-٤٤٤.
- جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات في إمباري. (٢٠٢٤). <https://dawah-embari.sa>.
- جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات في عنيزة. (٢٠٢٤). <https://www.jalyat.com>.
- الحازمي، ماجد عبد الله. (٢٠١٧). قيم العمل التطوعي وتطبيقاتها التربوية من منظور التربية الإسلامية، المملكة العربية السعودية، مجلة البحث العلمي في التربية، ١٨ (٨)، ٢٥-٥٢.

الحرازي، المهدي بن محمد بن يوسف. (٢٠٢٢). العمل التطوعي: أنواعه ومتطلباته. مجلة الآداب، ٣٥٥، ٢٣-٤٠٦.

الداوي، علي محمد محمد. (٢٠١٨). الشباب والعمل التطوعي التتموي: دراسة ميدانية على عينة من الشباب في قرية شطورة بسوهاج. مجلة كلية الآداب، ٢، (٤٦)، ٢٣٧-٢٦٥.

الدليل الإرشادي للهوية البصرية ليوم التطوع السعودي والعالمي. (٢٠٢٣).

<https://svd.nvg.gov.sa/Files/dalil.01.pdf>

الزبالي، وائل بن علي. (٢٠٢٠). اتجاهات الطالب الجامعيين نحو (العمل التطوعي التخصصي) وقت الأزمات " جائحة كورونا أنموذجا. المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، (٢٠)، ٦-٢٩.

الزبير، فوزية سبيت. (٢٠٢٤). دليل الطالبة الجامعية للعمل التطوعي.

<https://www.pnu.edu.sa/ar/Deanship/Research/ResearchCenter/Documents/29>

٢٠١٩/٥٠٠.pdf

السعدي، شيخة سعيد. (٢٠٢٢). تعزيز القيم الأخلاقية من خلال العمل التطوعي: دراسة ميدانية على الجمعيات الخيرية في مدينة مكة المكرمة من عام ١٤٤٠ هـ إلى عام ١٤٤٢ هـ. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ١، ١٤-٣٦.

السعدي، عبد الرحمن بن ناصر. (١٩٨٤). تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان. (تحقيق: عبد الرحمن اللويحق). مؤسسة الرسالة.

السياف، حمد بن علي. (٢٠١٩). دور الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، ٣، (١٥)، ١٥٢-١٩٦.

الصفتي، إسلام محمود مصلحي (٢٠١٩). المشاركة في العمل التطوعي وعلاقتها بسمات الشخصية دراسة مقارنة بين طالب الجامعة وطالب المرحلة الثانوية من متطوعي جمعية رسالة الأعمال الخيرية. دراسات تربوية واجتماعية، ٢٥، (١)، ١٥-٥٣.

الضلاعين، نجيب عبدالحميد. (٢٠١٥). دور الجمعيات الخيرية في تنمية المجتمع المحلي في المملكة الأردنية الهاشمية: محافظة الكرك أنموذجا. مجلة التربية، ٢، (١٦٣)، ٣٧١-٤١٢.

الطبراني؛ سليمان بن أحمد بن أيوب. (١٩٩٥). المعجم الأوسط للطبراني (معجم الطبراني الأوسط). (تحقيق: طارق بن عوض الله بن محمد؛ الحسيني، محسن). دار الحرمين.

عوض، هانم محمد عبده.(٢٠٢٠). العمل التطوعي: مفهومه وأثره على الفرد والمجتمع من منظور القرآن الكريم. *مجلة كلية التربية بالمنصورة*، ١(١١٠)، ١٢٠-١٦٠.

الكسادي، عادل أحمد؛ سليم، أحمد عبد الحميد.(٢٠١٥). العمل التطوعي والرعاية الاجتماعية في اليمن : دراسة مطبقة على الجمعيات التطوعية في محافظة حضرموت. *شؤون اجتماعية*، ٢٩(١١٥)، ٤٧-١١٨.

لعوي، يونس.(٢٠١٤). دور جمعيات و مؤسسات العمل التطوعي في محو الأمية دراسة ميدانية لعينة من جمعيات ولاية جيجل : جمعية الإرشاد و الإصلاح ، و الجمعية الجزائرية لمحو الأمية ، إقرأ نموذجاً. *مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية*، (١٧)، ٣١٦-٣٣٨.

المنصة الوطنية للعمل التطوعي.(٢٠٢٤).

<https://www.vision2030.gov.sa/ar/explore-more/national-volunteer-portal>

هند حسين محمد حريزي.(٢٠١٧). واقع العمل التطوعي في مجال البحث العلمي عبر شبكات التواصل الاجتماعي لطالبات كلية التربية بجامعة جدة. *مجلة كلية التربية*، ٢(١٧٣)، ٢١٥-٣٢٧.

وزارة الشؤون الإسلامية للدعوة والإرشاد.(٢٠٢٤). <https://www.moia.gov.sa>.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.(٢٠٢٤). <https://www.hrsd.gov.sa>.

الونيس، أحمد بن حمد بن عبدالعزيز.(٢٠٢٠). العمل التطوعي: دراسة فقهية تأصيلية. *مجلة الجمعية الفقهية السعودية*، (٥٠)، ٢٠٩-٢٣٩.

### ثانياً: المراجع الانجليزية

Allen,M,Omoto,M,&Schlehofer,M.(٢٠١٧). CHAPTER ٢١ Volunteerism,Religiousness, Spirituality, and the Health Outcomes of Older Adults. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195182910.003.0026>.

Brudney,J,L,&Lucas,C,P.(٢٠١٤).Models of Volunteer Management: Professional Volunteer Program Management in Social Work.*Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 38(٣),297-309.

Council of Europe.(٢٠٢٤). The concept of international voluntary service. [https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261284/1\\_concept.pdf/1b49beb0-a085-448c-9b3d-d1024903050a?t=14038029776000](https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261284/1_concept.pdf/1b49beb0-a085-448c-9b3d-d1024903050a?t=14038029776000).

Darja,K,& Djurre,H.(٢٠٢٠).Volunteering research in Australia: A narrative review. *Australian Journal of Psychology*,71(٤),342-360.

Gabriella,P,Hajnalka,F,&Valéria,M.(٢٠٢١). The effect of volunteering and voluntary group membership on student's persistence, *Heliyon, Society and Politics*9 (٧), <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07900>

International Labour Organization.(٢٠٢١). Volunteer work measurement guide. [https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS\\_789950/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_789950/lang-en/index.htm)

- Joseph, B,J.(٢٠١٣). Religion and Volunteering Over the Adult Life Course. *Journal for the Scientific Study of Religion*,52(٤),752-733.
- Leonie,L,B,&Kirsten,H,Karen,S,&Tom,B.(٢٠١٥).Volunteers and volunteering in leisure: social science perspectives. *Leisure Studies*, 29 (٤),435-455.
- Melissa,N,B,Al-Kamal,M,M,Mirco,G,&Simon,M.(٢٠٢٢).Buildingcommunity resilience through youth volunteering: towards a new model. *Regional Studies, Regional Science* 9(١),242-263.
- Petrovic,K,Chapman,C.M,&Schofield,T,P.(٢٠٢١).Religiosity and volunteering over time: Religious service attendance is associated with the likelihood of volunteering, and religious importance with time spent volunteering. *Psychology of Religion and Spirituality*,13(٢),136–146.
- Petrovic,K.(٢٠٢٣).Believing and Belonging: Religiosity and Its Relationship to Volunteering Motivations and Behaviour . published doctoral dissertation, La Trobe University,Victoria, Australia, <https://opal.latrobe.edu.au>.
- Profiroiu,A,&Păceșilă,M.(٢٠١٧).Volunteering: A route to the students professional development.[https://www.researchgate.net/publication/322094561\\_Volunteering\\_A\\_route\\_to\\_the\\_students\\_professional\\_development](https://www.researchgate.net/publication/322094561_Volunteering_A_route_to_the_students_professional_development).
- Sivesind,K,H,Tereza,P,& Pavol,F.(٢٠١٤). DOES VOLUNTEERING CAUSE TRUST? A comparison of the Czech Republic and Norwa. *European Societies*,15(١),١٠٦-١٣٠.
- Shachar,I,Y,Johan,V,&Lesley,H.(٢٠١٩). Opening Up the “Black Box” of “Volunteering”: On Hybridization and Purification in Volunteering Research and Promotion. *Administrative Theory & Praxis*,41(٣),245-265.
- Stefan,G, Wehner,T,&Harald,A. (٢٠٢٢).Definition of Volunteer Work and a Model of Volunteer Activity. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-92817-9\\_1](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-92817-9_1)
- Williamson,I,Diane,W,Katie,B,Judith,T,&Hannah,M.(٢٠١٨).Benefits to University Students Through Volunteering in a Health Context: A New Model. *British Journal of Educational Studies*,66(٣),383-402.

## The educational role of the Da`wah and guidance associations in Al-Qassim province in light of the principles of voluntary work from the Perspective of their employees

Khalid bin Fuhaid bin Awad Al-Harbi

*Hani Salah Said Al-Miqdadi*

<https://orcid.org/0009-0008-5318-3695>

*hanissaid95@yahoo.com*

*Corresponding Author. [hanissaid95@yahoo.com](mailto:hanissaid95@yahoo.com)*

**Abstract.** Department of Leadership and Educational policies, Faculty of educational, King Khalid University, Abha, Kingdom of Saudi Arabia

This study aimed to reveal the educational role of the Da`wah and guidance associations in Al-Qassim province from the Perspective of their employees in light of the principles of voluntary work. The study also aimed to uncover the Challenges hindering the associations from performing their educational role and reveal the statistically significant differences between the employees' average responses that are attributed to the variables of age, academic qualification, and experience. The study used the descriptive approach and the study relied on a questionnaire as a tool. The study community consisted of the employees of province who amounted to ٣٤٢ volunteers. The sample, which consisted of ١٥٣ volunteers, was selected randomly. The study reached the following results: the level of the "educational role" and Challenges is high,. There are no statistically significant differences attributed to the "academic qualification" variable and years of experience variable, but there are statistically significant differences attributed to the age variable in favor of those who are less than ٣٠ years old, at the "educational role" axis.

**Keywords:** Educational role, Da`wah and guidance associations, and volunteer work.