



وزارة التنمية الاجتماعية

المديرية العامة للتخطيط والدراسات

دور جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي

في تفعيل العمل التطوعي في سلطنة عُمان

إعداد

دائرة الدراسات والمؤشرات الاجتماعية

بالتعاون مع اللجنة الفنية لجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي

1442 هـ - 2020 م

كلمة الوزارة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين محمد ﷺ وعلى آله وصحبه
ومن اتبعه بإحسان إلى يوم الدين وبعد،،،

سعت الرؤية الحكيمة السامية من لدن المغفور له بإذن الله تعالى جلالة السلطان قابوس بن سعيد - طيب الله
ثراه - إلى تعزيز العمل التطوعي وتشجيع الجهود في مختلف مجالاتها وساعدت بشكل كبير في تعميق مفهوم
العمل التطوعي بحيث تشمل جميع فئات المجتمع، وبرزت أنشطة تطوعية عديدة امتازت بالابتكار، والتجدد،
والاستدامة، وأحدثت أثراً تنموياً في المجتمع، ما أدى إلى تفاعل كافة الجهات والمؤسسات والأفراد للمشاركة
في أنشطة وفعاليات الجائزة، والتنافس من خلال مشاريع تخدم مختلف شرائح المجتمع، فالأعمال التطوعية
متجذرة منذ القدم في المجتمع العماني الأصيل.

وخلال الدورات الست للجائزة، مرت جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي بالكثير من التطوير والتحديث منها
حوكمة الجائزة من خلال إصدار اللائحة التنفيذية للجائزة، والاستفادة من النظم الإلكترونية الحديثة من خلال
تفعيل نظام الترشيح والتقييم الإلكتروني، وتوفير سجل إلكتروني لحفظ جميع مستندات المشاريع المترشحة
للمنافسة على الجائزة، وتطوير برامج تفاعلية للجائزة في أنظمة الهواتف الذكية، وطباعة كتيبات تعريفية
بالجائزة، ووضع خطط إعلامية للتعريف بالجائزة والتشجيع على الترشيح لها، والاستفادة من وسائل التواصل
الاجتماعي للتعريف بالجائزة إلى جانب تنفيذ عدة ملتقيات في جميع محافظات السلطنة، وبطبيعة الحال توجد

منهجية عمل واضحة، ومحددة وشاملة للإجراءات، وهناك معايير محددة للتنافس، إذ أنه كلما كان المشروع يقدم خدمة ملموسة، وله طابع الاستمرارية، وذو جودة عالية من المؤكد أنه سيتمكن من المنافسة لنيل شرف الحصول على الجائزة.

واستناداً على رؤية الجائزة والأهداف والمعايير، جاءت هذه الدراسة العلمية لتكون إحدى الروافد المهمة لتفعيل دور الجائزة في العمل التطوعي، والتي هدفت إلى تطوير وتقييم عدد من المواضيع المتعلقة بالجائزة، وإبراز دورها ومراجعة آليات عملها، ودراسة أثر المشاريع على المجتمع، كما تضمنت اقتراح الرؤية المستقبلية للجائزة في تعزيز وترسيخ العمل التطوعي بالسلطنة. وما كان لهذه الدراسة أن ترى النور لولا تضافر الجهود، وتنوع الخبرات من فريق العمل، ومن هذا المنطلق نود أن نتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء الفريق البحثي في هذه الدراسة، على ما بذلوه من جهد في هذا العمل البحثي الكبير، ونخص بالشكر الباحثين الرئيسيين الدكتور صطوف الشيخ حسين والفاضلة نعيمة بنت حميد البلوشية، ولا يفوتنا أن نقدم شكرنا وتقديرنا للمديرية العامة للتخطيط والدراسات متمثلة في دائرة الدراسات والمؤشرات الاجتماعية واللجنة الفنية للجائزة، والشكر موصول لكل من ساهم في تقديم هذه الدراسة وإخراجها بصورتها النهائية، راجين من الله العلي القدير أن يكون مرجعاً يستفيد منه الباحثون والمختصون، بقدر ما يستفيد منها أيضاً كل راغب في الاطلاع والمعرفة.

ليلى بنت

أحمد بن عوض النجار

وزيرة التنمية الاجتماعية

رئيسة اللجنة

الرئيسية للجائزة

قائمة المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
كلمة الوزارة	2
قائمة المحتويات	4

6	ملخص الدراسة
8	الفصل الأول: ماهية الدراسة والإطار المنهجي وأهميتها
9	مقدمة
10	مشكلة الدراسة
10	أهمية الدراسة
11	أهداف الدراسة
11	تساؤلات الدراسة
12	مصطلحات الدراسة
13	الفصل الثاني: الإطار النظري للعمل التطوعي والدراسات السابقة
14	مقدمة
14	ماهية العمل التطوعي وأهميته ودوافعه ومجالاته
16	النظريات المفسرة للعمل التطوعي
18	دور الجوائز في تنشيط العمل التطوعي
20	بعض التجارب في الجوائز الخليجية والعربية والعالمية لتنشيط للعمل التطوعي
23	الدراسات السابقة
27	الفصل الثالث: الإطار المؤسسي للتطوع في سلطنة عُمان
28	مقدمة
29	جمعيات المرأة العمانية
31	الجمعيات المهنية
31	الجمعيات والمؤسسات الخيرية
32	أندية الجاليات
32	اللجان الاجتماعية
34	الفصل الرابع: جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي بين الواقع والطموح
35	مقدمة
35	أولاً: لجان جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي وآلية وشروط التقدم لها.
39	ثانياً: الإطار الاستراتيجي للجائزة كمحفز للعمل التطوعي.

42	ثالثاً: التطور الحاصل في آلية عمل الجائزة عبر السنوات.
47	الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة
48	أولاً: منهجية الدراسة
48	ثانياً: مجتمع الدراسة
49	ثالثاً: عينة الدراسة
50	رابعاً: مصادر الدراسة
51	خامساً: أدوات الدراسة
52	سادساً: صدق وثبات أداة الدراسة
53	سابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية
53	ثامناً: أهم الصعوبات
54	الفصل السادس: مناقشة نتائج الدراسة
55	مقدمة
55	الجزء الأول: نتائج استجابات أصحاب المشاريع المتقدمة والمشاريع الفائزة بجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي
74	الجزء الثاني: نتائج استجابات أفراد المجتمع المستفيدين من المشاريع المتقدمة للجائزة
85	النتائج العامة
90	التوصيات
93	أهم المراجع
96	فريق البحث

ملخص الدراسة

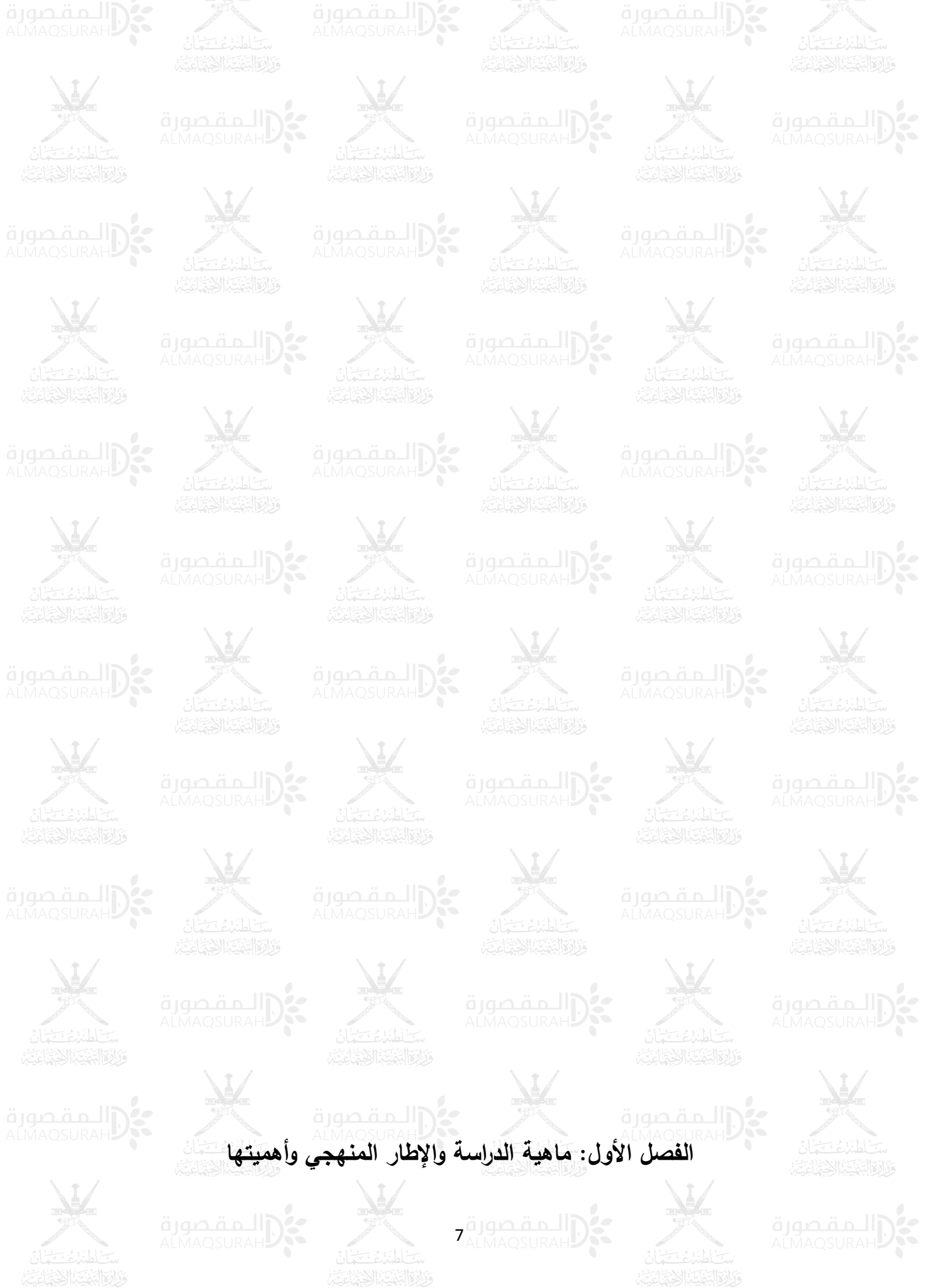
تعد جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي أول جائزة تهتم بالعمل التطوعي وتدعمه في سلطنة عُمان، فهي تعمل على ترسيخ ونشر ثقافة العمل التطوعي وإبراز أهميته في خدمة الأسرة والمجتمع، وإبراز دور الجمعيات والأفراد والمؤسسات في خدمة المجتمع.

لذلك، جاءت هذه الدراسة لقياس دور الجائزة في تفعيل العمل التطوعي على مستوى الأفراد والمؤسسات والجمعيات، وهدفت إلى تطوير وتقييم عدد من المواضيع المتعلقة بالجائزة، من خلال إبراز دور الجائزة في تشجيع العمل التطوعي في المجتمع، ومراجعة آليات عمل الجائزة عن طريق تحليل مضمون المشروعات المتقدمة (جودتها، وأهدافها، وأهميتها، والفئات التي تخدمها)، ودراسة أثر المشاريع الفائزة على المجتمع والعائد الاقتصادي لها، واقتراح الرؤية المستقبلية للجائزة والإجراءات المتبعة وآليات التطوير الممكنة.

تمثلت أدوات جمع البيانات في استمارتين مختلفتين: الاستمارة الأولى موجهة لأصحاب المشاريع المتقدمة إلى جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي والمشاريع الفائزة، والاستمارة الثانية موجهة للمستفيدين من خدمات المشاريع الفائزة بجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي.

وخرجت الدراسة بمجموعة من النتائج منها: أن الجائزة تمثل حافزاً وعاملاً لتشجيع الجميع، وأنها فرصة سانحة لهم لتبني المبادرات التطوعية في السلطنة. كما أن، وجود الجائزة جعل أغلب فئات المجتمع يبادر بالمشاركة وبمشاريع متنوعة في مختلف المجالات. ويعود ذلك كله، إلى تحقيق أهم أهداف الجائزة في تحفيز التنافس الشريف لخدمة المجتمع من خلال المشاريع التنموية التي تساهم في تنمية المجتمع، وتمكين الجمعيات والمؤسسات الأهلية التطوعية والشركات والأفراد للإسهام في مشاريع تعود بالنفع على المجتمع. حيث وجدت الدراسة أن نسبة (57%) من إجمالي عينة المستفيدين أشاروا بأنهم استفادوا من خدمات المشاريع الفائزة بجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي. ويعتبر ذلك، مؤشر إيجابي على أن المشاريع الفائزة بالجائزة تقدم خدمات ملموسة وذات تأثير مجتمعي واضح، ويشكل رافداً للخدمات التي تقدمها الحكومة، حيث كانت النسبة الأعلى من المشاريع المشار بها في الجائزة من المؤسسات والجمعيات هي مشاريع خدمية تمثل ما نسبته (57.1%)، تليها المشاريع التوعوية بنسبة (22.4%).

من أهم التوجهات المستقبلية للجائزة في تعزيز وترسيخ العمل التطوعي في نظر المستفيدين، إنشاء مراكز متخصصة للتعريف بالجائزة والمشاريع التطوعية الفائزة، إصدار نشرات دورية تُعنى بالأعمال التطوعية وتبرز نشاطات المتطوعين، بالإضافة إلى الاستفادة من البرامج الإلكترونية الحديثة على تشجيع العمل التطوعي، إلى جانب نشر الصور الاجتماعية الإيجابية عن المتطوعين ومشاريعهم، والتعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنظمها المؤسسات الحكومية والأهلية، وتدريب وتأهيل الشباب الراغبين في العمل التطوعي.



الفصل الأول: ماهية الدراسة والإطار المنهجي وأهميتها

- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- تساؤلات الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول: ماهية الدراسة والإطار المنهجي وأهميتها

- مقدمة

تحتل جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي باهتمام مجتمعي واسع لما تمثله هذه الجائزة من رسالة سامية تهدف إلى غرس وتأسيس ثقافة العمل التطوعي في السلطنة لدى مختلف شرائح المجتمع المختلفة، حيث أسهمت الجائزة منذ إنشائها في إيجاد حراك مجتمعي ساهم في تأسيس ثقافة العمل التطوعي ونشره وترسيخه بما يخدم المجتمع. وتُعنى الجائزة بإبراز المشاريع التطوعية التي تتصوي تحت مظلة قانونية واجتماعية معروفة كأفراد أو جمعيات أو مؤسسات يستفيد منها أفراد المجتمع بجميع فئاتهم المختلفة. وفي ذات الوقت، فإن الجهود مستمرة للتعريف بأهداف وغايات الجائزة في جميع محافظات السلطنة، حيث عقدت العديد من الملتقيات في المحافظات للتعريف بأهمية الجائزة باعتبارها أول جائزة في السلطنة تهتم بالعمل التطوعي وتكافئ على الجهود والمشاريع التطوعية التي تمتاز بالتنظيم الجيد والاستمرارية والاستفادة من قبل أفراد المجتمع.

وخلال العشر سنوات الماضية من عمر الجائزة برزت العديد من المشاريع المستدامة التي كان لها أكبر الأثر في خدمة المجتمع الأمر الذي شجع العاملين في الحقل التطوعي على المشاركة وتقديم مشاريع متميزة ذات مردود مستدام وأثر اجتماعي ملموس ما جعل الجائزة تعد نموذجاً حياً للتطوع في السلطنة، حيث أصبح الجميع يحرص على أن يكون مشروعه ضمن مؤسسات المجتمع التي يتبع لها سواء جمعية أهلية أو مؤسسية أو قطاع خاص، وهذا ما أريد لهذه الجائزة أن تكون، حتى أصبح البعض ينتظرها ويطمح في الوصول إلى منصات التكريم والتتويج لنيل الشرف والفوز بالمراكز المتقدمة.

على الرغم مما ذكر عن مسار الجائزة، فإن اللجان المشرفة على الجائزة تطمح إلى تذليل بعض من المعوقات التي جعلت أحياناً العمل بالجائزة لا يحقق ما تصبوا إليه بشكل فعال، والتحديات في عدم معرفة بعض أفراد المجتمع عن أهداف الجائزة، وعدم انتشارها بشكل أوسع مما يجعل المشاريع المتقدمة تنقلص، من هنا، فإن قيام الوزارة بدراسة تشخيصية لواقع الجائزة والتوجهات المستقبلية سوف يساهم في العديد من المواضيع التي تمكنها من تطوير العمل بالجائزة والدفع نحو تعزيز العمل التطوعي وزيادة الأثر المجتمعي لهذه المشاريع.

● مشكلة الدراسة:

قطعت جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي، منذ بدء العمل بها وحتى الآن، مرحلة حافلة بالعديد من الإنجازات، ولكن ومن منطلق المتابعة والرؤى واستقراء المستقبل في التطوير والتغيير بما يلامس احتياجات المجتمع، وجد المعنيون بالجائزة ومن خلال الملتقيات التي تعقد في المحافظات أن هنالك إشكالية تتمثل في:

■ نقص الوعي والترويج بأهمية الجائزة، الأمر الذي أدى إلى ضعف التقدم للجائزة في مختلف دورتها.

■ الحاجة إلى مراجعة الآليات والإجراءات الخاصة بإجراءات الترشيح والتحكيم للجائزة.

■ ضعف الترويج والتعريف بالمشاريع الفائزة في دورات الجائزة المختلفة مع عدم وجود متابعة من قبل الوزارة حول مدى استمرارية واستدامة تلك المشاريع.

انطلاقاً مما سبق، جاء توجه اللجنة الرئيسية للجائزة بالقيام بدراسة تقييمية شاملة لتطوير آلية العمل في هذه الجائزة، وفق منهجية واضحة تهدف إلى تقييم الفترة التي انقضت من عمر الجائزة، والآثار التي أحدثتها، وقياس ما حققته الجائزة في المجتمع، وملاحظة جوانب القصور، والأثر الذي تركته المشاريع الفائزة والمشاريع المتقدمة على المجتمع. وتسعى هذه الدراسة إلى تقديم مقترحات لتعزيز مكانة الجائزة، وإعطائها بعداً تنموياً لدعم المشروعات التي تحدث أثراً مجتمعياً أكبر. كما تسعى هذه الدراسة إلى الخروج برؤية مستقبلية تسهم تطوير مسار الجائزة بما يخدم الجهود التي تقدمها الوزارة بشكل عام.

• أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من خلال المساهمة على المستوى العلمي والتطبيقي في:

○ تعميم مفهوم الجائزة وتقديم صورة أكثر وضوحاً عن الجائزة والتعرف على مسارها من حيث الآليات والإجراءات والمعايير العلمية والفنية.

○ تقديم خطة عمل وآلية تنفيذ لتطوير إجراءات تقديم المشاريع المرشحة للفوز وملاءمة المشاريع لاحتياجات المجتمع.

○ تساعد اللجان المشرفة على الجائزة في وضع خطط عمل تلائم الخصائص الاجتماعية والثقافية والاقتصادية للسلطنة في رعاية هذه الجائزة.

أهمية الدراسة بالنسبة للجنة الرئيسية للجائزة: سيتم الاعتماد على نتائج الدراسة في إعداد خطة شاملة لمراجعة تطوير مسار الجائزة وتطوير الآليات والإجراءات واللائحة التنفيذية للجائزة وتطوير طرق الاستفادة من المشاريع التطوعية الفائزة وتقييم العائد الاقتصادي لها على حياة كافة المستويات.

• أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تقييم وتطوير سير العمل في الجائزة ومن ثم تطوير آليات العمل والأهداف التي تسعى إليها جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي من خلال:

1. إبراز دور الجائزة في تشجيع العمل التطوعي في المجتمع.

2. مراجعة آليات عمل الجائزة، عن طريق تحليل مضمون للمشروعات المتقدمة (جودتها، وأهدافها، وأهميتها، والفئات التي تخدمها).

3. دراسة أثر المشاريع الفائزة على المجتمع والعائد الاقتصادي للمشاريع الفائزة.

4. اقتراح الرؤية المستقبلية للجائزة والإجراءات المتبعة وآليات التطوير الممكنة.

• تساؤلات الدراسة:

سوف تحاول هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما هو دور الجائزة في تشجيع العمل التطوعي؟

2. هل توجد صعوبات أو عوائق تحد الجائزة من تحقيق أهدافها؟

3. ما الأثر الذي أحدثته المشاريع الفائزة بالجائزة على المجتمع؟

4. ما هي التوجهات المستقبلية للجائزة في تعزيز وترسيخ العمل التطوعي؟

• مصطلحات الدراسة:

○ العمل التطوعي: أي نشاط تطوعي غير حكومي ولا يهدف إلى الربح ويكون له أهداف اجتماعية أو

صحية أو تنمية أو إغاثية أو ثقافية. (اللجنة الرئيسية للجائزة، اللوحة التنظيمية لجائزة السلطان قابوس للعمل

التطوعي). وفي تعريف آخر هو "النشاط الاجتماعي والاقتصادي الذي يقوم به الأفراد في المؤسسات

الحكومية والأهلية دون مقابل" (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، العدد الثاني، ص1).

○ جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي: هي تجسيد رؤية صاحب الجلالة قابوس بن سعيد بن تيمور

- طيب الله ثراه- لتفعيل العمل التطوعي وتأمين وصوله إلى المستهدفين ومد ظلاله الوارقة لتشمل

فئات جديدة ونشاطات مبتكرة في المجتمع العُماني ولبناء إرث وطني عريق في ميادين العمل التطوعي.

(اللجنة الرئيسية للجائزة، كتاب توثيقي 2013م جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي).

○ العمل التطوعي الفردي: يقصد به الأفراد الفاعلين في العمل التطوعي والذين ساهموا في تنمية الفرد

والمجتمع بروح العطاء والحيوية في مؤسسات المجتمع المدني وإذكاء روح العمل التطوعي.

○ وفي تعريف آخر: هو الفعل أو السلوك الذي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه ويقوم على أسس دينية

واجتماعية وأخلاقية، بدون أي مردود مادي منه. (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، العدد الثاني، ص 1).

○ العمل التطوعي المؤسسي والجماعي: هو كل ما تقدمه المؤسسات التطوعية من إمكانيات تساعد في

دعم جهود المسؤولية الاجتماعية والمساهمة في توجيه الطاقات الشبابية لخدمة مجتمعاتهم تعليمياً

وتدريباً وتنمية قدرات ومواهب المتطوعين.

الفصل الثاني: الإطار النظري للعمل التطوعي والدراسات السابقة

• مقدمة

• ماهية العمل التطوعي وأهميته ودوافعه ومجالاته

• النظريات المفسرة للعمل التطوعي

• دور الجوائز في تنشيط العمل التطوعي

• بعض التجارب في الجوائز الخليجية والعربية والعالمية لتنشيط العمل التطوعي

• الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الإطار النظري للعمل التطوعي والدراسات السابقة

مقدمة

يعد العمل التطوعي أحد الركائز الأساسية التي تبنى عليها المجتمعات الحديثة، بل إنه القطاع الثالث في تنمية المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين أفراده، فالعمل التطوعي عمل إنساني يهدف إلى تحقيق الخير والتعاون لصالح أفراد المجتمع للوصول إلى التنمية المستدامة.

وعلى الرغم مما تشهده مؤسسات العمل التطوعي من انتشار واسع واهتمام حكومي يتفاوت بتفاوت درجات التقدم في مجتمعات العالم إلا أن نجاح هذه المؤسسات يستلزم توافر إرادة النجاح لدى القائمين عليه، كما يتطلب التوسع في دائرة المشاركة الجادة لأبناء المجتمع في إنماء العمل التطوعي، إذ أثبتت الخبرات والتجارب المتتالية أن مشروعات التنمية الاجتماعية لن تتأصل في حياة المجتمع ولن تؤدي الفائدة المرجوة منها ما لم يشارك فيها جميع أفراد المجتمع ، ومرجع ذلك أن المواطنين في المجتمع هم أكثر دراية من غيرهم لما يصلح لمجتمعهم وما لا يصلح له، ومن ثم فاشتراك المواطنين في تخطيط برنامج معين يضمن اختيار ما يتلاءم مع طبيعة هذا المجتمع ومن خلال نظرتهم البسيطة والواقعية يمكن أن يصلوا إلى أنسب الحلول لمقابلة الاحتياجات الفعلية للمجتمع بأسلوب الشورى والتناصح كما يضمن توفير عناصر النجاح لمشروعات التنمية. (العامر، 1425هـ)

❖ ماهية العمل التطوعي وأهميته ودوافعه ومجالاته:

يعد العمل التطوعي من أهم القضايا في الفكر الإنساني المعاصر نظراً للدور المهم الذي يؤديه من خلال النهوض بالمجتمع وتحقيق التنمية الشاملة، لكونه يشكل أحد مقومات مساندة الدولة بالمعنى المعاصر لأداء وظائفها في مختلف مجالات الحياة المختلفة.

كما يمثل العمل التطوعي بمنهجه الاجتماعي والإنساني سلوكاً حضارياً ترتقي به المجتمعات والحضارات منذ قديم الزمان، وأصبح اليوم يمثل رمزاً للتكاتف والتعاون بين أفراد المجتمع. حيث يرتبط العمل التطوعي ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل المجتمعات البشرية منذ الأزل، وذلك باعتباره ممارسة إنسانية. ولا شك أن للعمل التطوعي أهمية كبيرة وجليلة تؤثر بشكل إيجابي في حياة الفرد والأسرة والمجتمع، وعلى كافة المستويات الاقتصادية والاجتماعية والتنموية، باعتباره مجموعة من الأعمال الإنسانية والخيرية والمجتمعية. ومن إيجابيات وأثار العمل التطوعي: تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي والأحوال المعيشية للناس، والحفاظ على القيم، حيث يمثل العمل التطوعي تجسيداً عملياً لمبدأ التكافل الاجتماعي، واستثمار أوقات الفراغ

بشكل أمثل. وفي المجتمعات المعاصرة يحظى العمل التطوعي باهتمام خاص، ويحتل حيزاً كبيراً فيها؛ لما له من أهمية في مجالات تنمية المجتمع. (الهلات، 2018، ص3)

• أهمية العمل التطوعي

هناك العديد من العوامل التي تعزز أهمية العمل التطوعي، ذكر بعضها النابلسي على النحو التالي: (النابلسي، 2007)

- يعد التطوع الآلية التي يمكن المجتمع المدني من عملية النهوض والارتقاء بمستوى الخدمات.
- يسهم العمل التطوعي في إيجاد الوحدة العضوية في بناء المجتمع كما يسهم في تماسك المجتمع من خلال تأكيد القيم الإنسانية النبيلة السامية.
- ينمي العمل التطوعي روح الانتماء لدى الشباب لكونه سلوكاً إرادياً يمارسه الشباب ويساعد الشباب في الوقاية من الوقوع في المشكلات الاجتماعية.
- يحمل العمل التطوعي قوة مهمه إلى المجتمع ألا وهي القوة المادية، حيث أن العمل التطوعي يدفع جزءاً من الأعباء المادية عن مؤسسات الدولة، فهو قطاع رديف ومهم للدولة. (النابلسي، 2007)

• دوافع العمل التطوعي

تتعدد العوامل التي تدفع الإنسان للانضمام للأعمال التطوعية، وحسب بريم 2015 هناك الدوافع التالية:

- الدوافع الفكرية: ترتبط بقناعة الفرد بأفكار ومبادئ ومفاهيم معينة، مثل: ضرورة المشاركة الفعالة في تغيير الواقع الاجتماعي نحو الأحسن، وأداء رسالة إصلاحية في المجتمع.
- الدوافع النفسية: ترتبط بحاجة الفرد إلى الشعور بالانتماء وتأكيد الذات والأمن، والحاجة إلى ممارسة بعض الأعمال التي تتفق مع الميول والرغبات الشخصية التي لا تجد في العمل الرسمي متسعاً لتحقيقها.
- الدوافع الروحية: ترتبط بإيمان الفرد بمعتقدات وقيم تقوم على اعتقاد ديني يتبناه الفرد ويعمل به.
- الدوافع الاجتماعية: ترتبط بالإحساس بالمسؤولية الاجتماعية، التي تعد شعوراً بالواجب نحو المجتمع الذي يعيش فيه والرغبة في النهوض به والعمل من أجله، كما ترتبط بالحاجة إلى التقدير والحصول على مكانة اجتماعية، والارتباط بعلاقات إيجابية مع الآخرين. (البريم، 2015)

• مجالات العمل التطوعي

تتعدد مجالات العمل التطوعي لتشمل المجالات التالية:

- المجال الاجتماعي: ويتضمن (رعاية الطفولة والمرأة، إعادة تأهيل مدمني المخدرات، رعاية الأحداث، مكافحة التدخين، رعاية المسنين، الإرشاد الأسري، رعاية الأيتام - مساعدة الأسر الفقيرة).
- المجال التربوي والتعليمي: ويتضمن (محو الأمية - التعليم المستمر - برامج صعوبات التعلم - تقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً).
- المجال الصحي: ويتضمن (الرعاية الصحية - خدمة المرضى والترفيه عنهم - تقديم الإرشاد النفسي والصحي - التمرين المنزلي - تقديم العون للأشخاص ذوي الإعاقة).
- المجال البيئي: ويتضمن (الإرشاد البيئي - العناية بالغابات ومكافحة التصحر - العناية بالشواطئ والمنزهات - مكافحة التلوث).
- مجال الدفاع المدني: ويتضمن (المشاركة في أعمال الإغاثة - المساهمة مع رجال الإسعاف - المشاركة في أوقات الكوارث الطبيعية). (السلطان، 2009م)

❖ النظريات المفسرة للعمل التطوعي

برزت عدة نظريات اجتماعية ركزت على العلاقات الاجتماعية المتبادلة وقيمة المشاركة والعمل المتبادل وأهميته بين أعضاء المجتمع، ويمكن لنا ذكر أهم هذه النظريات:

1. نظرية التبادل الاجتماعي

تتعلق النظرية التبادلية بالتفاعل الاجتماعي وتركز على المكاسب والخسارة التي يجنيها الناس من علاقاتهم التبادلية، فاستمرار التفاعل بين الناس مرهون باستمرار المكاسب المتبادلة التي يحصلون عليها من جراء التفاعل الاجتماعي الذي يعتبر الأساس لأي علاقة اجتماعية يمكن أن تنشأ بين الأفراد. هذه النظرية تنطبق على العمل التطوعي، فالمتطوع الذي يحصل على مكاسب معنوية من احترام المجتمع وحبه وتعاطفه واكتساب تقديره يدفعه إلى مزيد من العمل التطوعي.

2. نظرية الدور

ترتكز هذه النظرية على الدور الذي يؤديه الفرد في نشاط أو عمل ما، باعتبار الدور أحد عناصر التفاعل الاجتماعي وهو نمط متكرر من الأفعال المكتسبة التي يؤديها الشخص في موقف معين، وهذا يوضح الدور البارز الذي يؤديه المتطوع في تفعيل النشاط التطوعي والنهوض بخدماته لسد حاجات الأفراد والجماعات. والتطوع قد يأخذ صورا متعددة فقد يكون تبرعا بالمال أو تضحية بالوقت وتظهر هذه النظرية مفهوم المركز الاجتماعي الذي يرى أن كل شخص من الذين يحتلون هذه المراكز يقوم بأفعال معينة.

3. النظرية البنائية

تفسر هذه النظرية السلوك الاجتماعي بالرجوع إلى تفسير النتائج التي يحققها هذا السلوك في المجتمع، فالمجتمع في هذه النظرية يمثل أجزاء مترابطة يؤدي كل منها وظيفة من أجل خدمة أهداف الجميع، وهذه النظرية ترى أن للمجتمع نسقا من شبكة العلاقات الاجتماعية ومن ثم تجمع هذه العلاقات في صور منظمة اجتماعية، وهذه النظرية تنطبق على العمل التطوعي باعتباره أحد المجالات الاجتماعية للحفاظ على استقرار المجتمع وتكامله وبهذا يتربط النسق التطوعي مع الأسري والاقتصادي والتربوي والأمني.

4. النظرية الوظيفية

يؤكد أنصار هذه النظرية على وظائف العلاقات المتداخلة في شبكة العلاقات الاجتماعية المحيطة بالفرد، والتي تعمل على مساندته في الظروف الصعبة التي يواجهها في بيئته وتركز هذه النظرية على تعزيز أنماط السلوك المتداخل في شبكة هذه العلاقات لزيادة مصادر العمل التطوعي لدى الفرد.

5. نظرية السلم الامتدادي

يبني أساس نظرية السلم الامتدادي لسيدني ويب للعمل التطوعي على تولي الدولة مهمة توفير الخدمة والرعاية للمواطنين، ويتولى القطاع التطوعي استكمال النقص فيه وبذلك يتكامل العمل لخير المجتمع، فالجهود الحكومية تأتي في البداية والجهود التطوعية تكون امتدادا لها، أي أنها منظومة متناغمة بين

الطرفين لما فيه المصلحة العامة، وتقوم هذه النظرية على أنه يجب على كل مجتمع أن يوفر لأبنائه حد أدنى من الرعاية وعلى الهيئات الأهلية أن تعمل جاهدة على رفع عملائه درجة على السلم الامتدادي.

6. نظرية التحفيز أو التعزيز (التقوية)

عندما يجري الإنسان عمل منظم وناجح ويقابل ذلك شكر الناس، فإنه يحاول تكرار نفس العمل، أما إذا لقي استياء الآخرين أو عدم اهتمام فانه لا يحاول بذل مجهود لتكرار نفس العمل. التعزيز يعني تعزيز السلوك الناجح عن طريق إيجاد عائد إيجابي نتيجة لهذا السلوك الجيد، هذا التعزيز يكون بالشكر أو المديح أو المكافآت المالية أو التصرف غير المرغوب فيه عن طريق المعاقبة بشكل من الأشكال يجب أن يكون بشكل بناء وعادل. وأن يكون التركيز على تحسين الأداء والسلوك ويلاحظ أن التعزيز الإيجابي قد يُغني عن الكثير من التعزيز باللوم لذلك فإن على المسؤول خلق الكثير من الفرص للشكر والتقدير. (نظريات العمل التطوعي، الفصل الرابع، ص 126)

❖ دور الجوائز في تنشيط العمل التطوعي:

تعد الحوافز من أساسيات ضمان تحقيق الأهداف على جميع المستويات سواء في المؤسسات الخاصة والحكومية. ويرى (الخرز) أن الحوافز من العناصر المهمة نحو دفع البشر للإبداع والعطاء، فبدونها يموت الطموح، وتتضاءل الآمال، والشباب معطاء أينما وجد التوجيه والحوافز المشجعة للأداء، (الخرز، 125، 1987). كما تعد الحوافز مقوماً أساسياً في المؤسسات المبدعة وركيزة رئيسية لوجود الإبداع وتنميته، فالمحور الجوهري للمؤسسات المبدعة يقوم بتبنيها لبيئة تنظيمية تعطي الاتجاهات الإبداعية شرعيتها، وتبلورها، من مناهجين هما منهج فكري ومنهج عملي، يقومان على قيم وممارسات وظيفية تغرس وتوصل الإبداع كهدف متجدد ومطلوب، ويكون ذلك من خلال حوافز مشجعة وأساليب ونظم تعمق إيمان العاملين بهذه المبادئ (الخرز، 1987)، ومن المؤكد أن جوائز التطوع تعد من أبرز الوسائل والأدوات التي تسعى إليها المؤسسات الاجتماعية والتطوعية لتأسيسها والعناية بها لتحفيز منسوبيها وبث روح المنافسة بين أفرادها لرفع مستوى أدائهم وتحقيق الاستفادة من القدرات الفردية وتعزيزها بهدف الوصول إلى التميز للمؤسسات التطوعية بما ينعكس على تحسين نواتج تلك المؤسسات ويرفع من جودة مخرجاتها وتطورها المستمر.

وقد جاءت تلك الجهود متفاوتة في عملها وأهدافها وإنجازاتها تجاه العناية بجوائز التطوع، فبعض المؤسسات والأفراد والمنظمات أنشأت جوائز مستقلة ذات وحدات تنظيمية اعتيادية مستقلة، وأخرى أقامت وحدات لجوائز التطوع في المجال التطوعي على مستوى العالم العربي والخليجي، سواء على مستوى المؤسسات التطوعية أو من خلال مشاركة المسؤولين ورجال الأعمال بتقديم الدعم والتمويل السخي، والرعاية لجوائز التطوع والعمل التطوعي. وكل هذا يؤكد على حرص المسؤولين وصانعي السياسات والمنظمات ورجال الأعمال على تكريم المتميزين من مختلف الفئات في المجال التطوعي، وتقديم دورهم في خدمة العمل التطوعي وإعطائهم المكانة اللائقة بهم، وتكريم المؤسسات التطوعية المتميزة وتقدير إسهاماتهم ودعم روح التنافسية، وتوجيهها نحو تحسين جودة التطوع ونواتجه بما يتحقق مع متطلبات التنمية المستدامة، وبما يعزز عملية التطوع. مما يساهم ذلك إلى القائمين على التطوع وأعضاء الجمعيات والمؤسسات التطوعية لابتكار طرق حديثة تعمل على تعميق الوعي بأهمية مجال عملها التطوعي بين أفراد المجتمع، وتستقطب أعضاء ومتطوعين جدد هدفهم الأسمى التطوع وخدمة المجتمع بل مقابل.

كما تسعى المؤسسات التطوعية في الخليج والعالم العربي لتكون في المقدمة في تطوير العمل التطوعي مع توفير الإمكانيات المالية والبشرية المؤهلة لضمان توفيره للجميع، كما تعمل تلك المؤسسات لمواجهة التحديات المتنامية التي تفرضها ظاهرة العولمة والتغيرات التقنية المتسارعة والمنافسة الشديدة وثورة المعلومات لتكون قادرة على مواجهة المنافسة وتحقيق أفضل النتائج من خلال تطبيق أحدث الاستراتيجيات والممارسات والوسائل لزيادة كفاءة مجالات التطوع وفاعليته بما يتوافق مع متطلبات التنمية وبما يساهم في التطور المنشود في جميع المجالات العلمية والثقافية والتقنية والاجتماعية.

• بعض التجارب في الجوائز الخليجية والعربية والعالمية لتنشيط العمل التطوعي:

هناك العديد من التجارب في مجال الجوائز، ويمكن لنا إبراز بعض الأمثلة المتميزة في الجوائز العالمية والعربية والخليجية لتكريم رواد الأعمال للأعمال التطوعية، والتي تهدف إلى خلق الأجواء التنافسية بين المتطوعين وتكريمهم بما يخدم أوطانهم ومجتمعاتهم.

1. جائزة التطوع السعودية:

جائزة سعودية تهدف لتقدير الجهود التطوعية التي تبذلها الشخصيات الاجتماعية، وتشجيع أفراد المجتمع على العمل التطوعي ذو الأثر المجتمعي. ورسالة الجائزة تشجيع فئات المجتمع ومؤسساته على التطوع بفاعلية للمساهمة في التنمية المستدامة من خلال إبراز وتكريم الممارسات التطوعية المتميزة.

ومن أهم أهداف هذه الجائزة هو نشر وتعزيز ثقافة التطوع، وترسيخه كممارسة مجتمعية، وتشجيع وتحفيز المتطوعين ورواد العمل التطوعي وتعزيز التطوع المؤسسي ورفع مستوى التميز في المبادرات التطوعية، وإثراء المحتوى المعرفي في التطوع، والإسهام في التنمية المجتمعية المستدامة.

تتيح المشاركة في الجائزة العديد من الفرص، حسب كل مجال وفرع بما يتناسب مع طبيعته، وذلك من خلال محورين تقوم الجائزة عليهما وتتخذهما شعاراً وهما (التمكين والتقدير)، من خلال رؤية الجائزة لخلق منظومة تحفيزية وتقديرية مشجعة تساهم في نشر وتعزيز التطوع كممارسة مجتمعية متميزة، بجودة مخرجاتها واستدامة أثرها.

2. جائزة سمو الشيخ عيسى بن علي آل خليفة للعمل التطوعي في البحرين

تتبنى رؤية هذه الجائزة بفكرة نشر وتعزيز ثقافة العمل التطوعي، وتحفيز المبادرات الخلاقة والتجارب التطوعية المميزة في العالم العربي، حيث تحمل هذه الجائزة رسالة واضحة، وهي تسليط الضوء على النماذج المشرفة من قيادات العمل التطوعي في الوطن العربي، وعلى قصص النجاح الملهمة لجيل الشباب. وتشمل أنشطة أخرى كالمعسكر الشبابي العربي التطوعي، والملتقى السنوي لطلاب المدارس، وبرنامج التطوع في المدارس، والورش التدريبية، وغيرها.

وتهدف هذه الجائزة إلى نشر ثقافة التطوع وإبراز دورها في التنمية الشاملة للمجتمعات الخليجية والعربية، والمساهمة في تطوير الأعمال التطوعية في مملكة البحرين، ودعم الأهداف والبرامج الإنمائية لحكومة مملكة البحرين في إطار المشروع الإصلاحي ورؤية البحرين 2030م، وتعزيز مبدأ الشراكة الفاعلة مع

المنظمات والهيئات والمؤسسات والجمعيات التطوعية، تنمية قدرات ومواهب وإبداعات المتطوعين، وتوريث حب العمل التطوعي من خلال تعميق التواصل بين أصحاب البصمات التطوعية وبين مختلف الأجيال، ونقل الخبرات التطوعية المختلفة إلى الفئات المستهدفة بما يؤدي إلى وضع المتطوعين في العمل المناسب لميولهم وتخصصاتهم وأعمارهم مع إفراح المجال للاستفادة من آرائهم في هذه الخبرات.

3. جائزة الشارقة للعمل التطوعي:

تهدف جائزة الشارقة للعمل التطوعي، التي يريهاها صاحب السمو الشيخ الدكتور / سلطان بن محمد القاسمي، إلى تعزيز التنمية المستدامة، والارتقاء بالعمل التطوعي، والعمل على إذكاء روح المنافسة في العمل التطوعي وفق معايير تستجيب لاحتياجات المجتمع بمبادرات مؤثرة ومستدامة، والعطاء والاستدامة والتأثير، من أجل التحفيز للتنافس في العمل التطوعي، ودعم وتشجيع الأعمال التطوعية الفردية والمؤسسية ونشر وتعزيز مفهوم المسؤولية المجتمعية.

4. جائزة الأمير محمد بن فهد لأفضل أداء خيري في الوطن العربي:

تتبنى هذه الجائزة مؤسسة الأمير محمد بن فهد للتنمية الإنسانية، بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية التابعة لجامعة الدول العربية، بهدف توفير الفرص للجمعيات الخيرية والإنسانية في العالم العربي للوصول لأفضل أداء وتأصيل ثقافة التميز في هذه المؤسسات والجمعيات، وللارتقاء بأداء المؤسسات الخيرية وبمستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين على مستوى العالم العربي، وتهدف هذه الجائزة على تأصيل ثقافة التميز والريادة في الأداء لدى المؤسسات الخيرية في الوطن العربي لصياغة مستقبل أفضل للعمل الخيري، وزيادة الوعي لدى المؤسسات الخيرية بأهمية التميز في الأداء المؤسسي وتقدير المؤسسات التي توفر الدعم الفعال لهذا القطاع، وإبراز أهمية الأخذ بمبادئ الثقافة والأخلاقيات المهنية وإعلاء القيم الخاصة بأهمية تنمية الموارد البشرية بالمؤسسات والاستغلال الأمثل للإمكانات، وإظهار الدور المهم للأنظمة الإدارية والمالية وصيانة قنوات التواصل المجتمعي في مجال العمل الخيري، وتشجيع الجهود لإيجاد حلول إبداعية للمشكلات التي تواجه التنمية الإنسانية في العالم العربي، وتوفير فرص لتبادل المعرفة ونقل الخبرات والتجارب المتميزة على مستوى العالم العربي في مجال التنمية الإنسانية. (الموقع الرسمي لجائزة الأمير محمد بن فهد لأفضل أداء خيري في الوطن العربي).

5. جائزة صاحبة السمو الشيخة حصة بنت سلمان آل خليفة للعمل الشبابي التطوعي في البحرين:

تعد جائزة صاحبة السمو الشيخة حصة بنت سلمان آل خليفة للعمل الشبابي التطوعي إحدى الجوائز التي يعمل عليها المجلس الأعلى للمرأة في البحرين بموجب الأمر الملكي رقم (15) للعام 2011، بإنشاء الجائزة وذلك تخليداً لدور وعطاء المغفور لها بإذن الله تعالى سمو الشيخة حصة بنت سلمان آل خليفة.

تهدف هذه الجائزة إلى نشر وتعزيز مفهوم ثقافة العمل التطوعي بين أوساط الشباب وإبراز قيمته المعنوية كواجب وطني وإنساني وأثر ذلك على المجتمع، وتعزيز وتطوير دور الشباب أفراداً وجماعات في تحقيق الإنجاز والإبداع في مشروعات العمل التطوعي وذلك على نحو مستدام، وإبراز المبادرات الشبابية في مجال تنفيذ مشاريع متميزة موجهة لخدمة المجتمع.

6. جائزة برنامج الخليج العربي للمشروعات التنموية (أجفند):

تتكون جائزة الأمير طلال الدولية من مكافئة مالية قدرها مليون دولار أمريكي، بالإضافة إلى شهادات تقديرية ودروع تذكارية تمنح للفائزين في أربع فروع وهي:

- جائزة الفرع الأول، وهي مخصصة لمشاريع المنظمات الأممية والإقليمية والدولية.
- جائزة الفرع الثاني، وهي مخصصة لمشاريع الجمعيات الأهلية الوطنية.
- جائزة الفرع الثالث، وهي مخصصة لمشاريع الجهات الحكومية أو مؤسسات الأعمال التجارية.
- جائزة الفرع الرابع، وهي مخصصة لمشاريع الأفراد.

7. بعض الجوائز على المستوى الدولي:

على الصعيد العالمي فتعتبر جائزة أبطال (سي إن أن) من أبرز الجوائز التي تقدمها محطة س إن أن التلفزيونية الأمريكية لأبطال العمل التطوعي والإنساني، وكذلك جائزة التميز المؤسسي، التي يمنحها معهد (بوبنت أوف لايت) الأمريكي في نشر العمل التطوعي، وفي أوروبا هناك جائزة العمل التطوعي الأوروبي، ومقرها الدنمارك، وتهدف إلى إبراز مهارات التطوع للمشاركين في العمل لصالح بعض الشركات الأوروبية المساهمة في الجائزة.

• الدراسات السابقة

يستعرض هذا الفصل أهم الدراسات السابقة، التي تضمنتها الدراسة الحالية (المحلية والعربية)، وذلك على النحو الآتي:

- 1) دراسة السلطان (2004) بعنوان "اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي" تمت هذه الدراسة في المملكة العربية السعودية، وهدفت إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي، وماهية الأعمال التطوعية التي يرغبون في ممارستها؟ وكذلك تحديد المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب الجامعي بالأعمال التطوعية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتطبيق استبانة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (٣٧٣ طالباً) من الطلاب الذكور بجامعة الملك سعود. ومن أهم نتائج الدراسة متوسط ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي مستوى ممارسة ضعيف جداً. كما أوضحت نتائج الدراسة أن اتجاهات الشباب إيجابية نحو العمل التطوعي، حيث جاءت مساعدة ورعاية الفقراء والمحتاجين ويلبها زيارة المرضى، ثم المشاركة في الإغاثة الإنسانية، ورعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، والحفاظ على البيئة ومكافحة المخدرات والتدخين، في صدر المجالات التي يرغب الشباب الجامعي المشاركة فيها. وأن أقل مجالات العمل التطوعي جاذبية لمشاركة الشباب الجامعي هي الدفاع المدني، وتقديم العون للنوادي الرياضية، ورعاية الطفولة.
- 2) دراسة الحاييس، وآخرون (2010)، جامعة السلطان قابوس بعنوان "المعوقات الثقافية التي تواجه الفرق الأهلية في مجال التنمية في سلطنة عُمان".

وهدفت هذه الدراسة إلى: الوقوف على المعوقات الثقافية التي تواجه الفرق الأهلية في مجال التنمية، وطرح مجموعة من المقترحات والمؤشرات التنموية التي يمكن من خلالها مساعدة المخططين ووضع السياسات التنموية في وضع الخطط في مجال تفعيل العمل التطوعي، وتفعيل أدوار الفرق الأهلية في التنمية. وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي باستخدام المسح الاجتماعي بالعينة، ومن أهم نتائج البحث: قلة الوقت المتاح لديه للمشاركة في العمل التطوعي، وكثرة الضغوط الحياتية، بالإضافة إلى ضعف الخبرة لدى المتطوع، وضعف التمويل الحكومي والأهلي، وتحديات التمويل الخارجي، علاوة على صعوبة الحصول على موافقات لتنظيم الفعاليات، وضعف تعاون المؤسسات الحكومية. ومن أهم توصيات الدراسة: التنسيق بين الهيئات الحكومية وغير الحكومية أثناء التخطيط للأنشطة وتنفيذها حرصاً على تكامل الجهود، ومنعاً لازدواجية تقديم الخدمات وتنمية الجانب المعرفي للمستفيدين

والمتطوعين وذلك من خلال التوعية بأهمية المشاريع التطوعية وأهدافها وآليات تنفيذها وآثارها على المستويين المحلي والقومي.

(3) دراسة المعولي، وصالح (2011)، تفعيل دور المرأة في العمل التطوعي، سعت هذه الدراسة إلى محاولة تحديد سبل تفعيل دور المتطوعات بمراكز الوفاء التطوعية آنذاك¹، لمساعدتها على تحقيق أهدافها الأساسية. واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل لجميع المتطوعات بمراكز الوفاء الكائنة بمحافظة الباطنة بسلطنة عُمان، كما تنتمي الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية. وكان من أهم نتائج الدراسة التأكيد على وجود إدراك وفهم من جانب المتطوعات لأهداف المراكز، إلا أن هناك القليل من هذه الأهداف يتطلب التركيز عليه أثناء الدورات التدريبية للمتطوعات. كما بينت النتائج تعدد وتنوع المعوقات التي تحد من فاعلية الأداء المهني للمتطوعات فمنها ما يرتبط بالنواحي الذاتية والفنية، ومنها ما يرتبط بالجانب المالي الإداري. وكذلك كشفت عن معوقات ترتبط بالمجتمع المحلي.

(4) دراسة عبد ربه، مجدي محمد مصطفى، (2014) مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، بعنوان "التحديات الإدارية التي تواجه الجمعيات الخيرية وسبل مواجهتها". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التحديات الإدارية التي تواجه الجمعيات الخيرية في المجتمع العماني، والتي قد تؤثر سلباً في سير العملية الإدارية وتعوق قدرتها على القيام بتحقيق أهدافها. وكذلك التوصل إلى مؤشرات عامة يمكن من خلالها تقديم مساهمات فعلية لمواجهة تلك التحديات. وقد طبقت الدراسة على عينة من العاملين في الجمعيات الخيرية قوامها 209 مبحوث، بالإضافة إلى 15 من المديرين يعملون في ثمان جمعيات تعمل في خمس محافظات هي: مسقط، وشمال الباطنة، وشمال الشرقية، والداخلية، وظفار. ومن أهم نتائج الدراسة أن الجمعيات الخيرية في سلطنة عُمان تواجه تحديات إدارية فيما يتعلق بالتخطيط الإداري، والتنظيم الإداري، والتوظيف، والتوجيه، والإشراف والتنسيق، والتسجيل وإعداد التقارير، والتمويل وإعداد الميزانية، والقيادة واتخاذ القرار، وتحديات البيئة الخارجية.

(5) دراسة العاني، وآخرون، (2015)، دور الجمعيات الأهلية في تحفيز الشباب للعمل التطوعي المرتبط بالعادات الاجتماعية والاقتصادية في سلطنة عُمان.

¹ تحولت مراكز الوفاء من مراكز تطوعية إلى مراكز حكومية تابعة لوزارة التنمية الاجتماعية في عام 2011.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور الجمعيات الأهلية في تحفيز الشباب للعمل التطوعي بسلطنة عُمان ، وذلك من خلال تحليل العائدات الاجتماعية والاقتصادية للعمل التطوعي الذي يقوم به الشباب في الجمعيات الأهلية، وكذلك الكشف عن التسهيلات التي تقدمها هذه الجمعيات لتحفيز الشباب للعمل التطوعي، والقوانين والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي للشباب، تم استخدام المنهج النوعي من خلال تصميم بطاقة مقابلة مقننة لجمع البيانات، وتم تحليل البيانات الكيفية من عينة بلغت 90 فردا يشكلون نسبة (85%) من المجتمع يمثلون رؤساء الجمعيات الأهلية أو من ينوب عنهم من المتطوعين. أظهرت نتائج الدراسة أن العائدات الاجتماعية للعمل التطوعي للشباب تتمثل في توفير فرص لهم لتوظيف طاقاتهم وقدراتهم لما تقدمه هذه الجمعيات من برامج وورش عمل تمكنهم من الانخراط في العمل التطوعي. أما بالنسبة للعائدات الاقتصادية، فقد أظهرت نتائج الدراسة أنها لا تزال منخفضة. كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك عائدات أخرى ترتبط بتنمية المجتمع وفئاته تتمثل بالمسنين والأطفال. وبالنسبة للتسهيلات التي تقدم لفئات الشباب من الجمعيات فقد سجلت محافظة ظفار أعلى نسبة مقارنة بالمحافظات الأخرى المشمولة بالدراسة. أما بالنسبة للقوانين والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي الخاصة بالشباب، فقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك حاجة إلى تشريعات تنظم العمل التطوعي وتحفظ حقوق المتطوعين لضمان استمرارية مشاركتهم في العمل التطوعي. وانتهت الدراسة بوضع العديد من المقترحات التي تزيد من مشاركة الشباب في العمل التطوعي. وكذلك تحسن من أداء الجمعيات في تحفيز هؤلاء الشباب في الانخراط في الأعمال التطوعية.

6) دراسة الأغيرية (2015) بعنوان " دور رأس المال الاجتماعي في تنمية الجمعيات الأهلية"، وهدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على مفهوم رأس المال الاجتماعي للجمعيات الأهلية ومعرفة مصادره، ودوره في رفع مستوى أداء الجمعيات الأهلية، بالإضافة إلى الكشف عن رأس المال الاجتماعي المهدور في الجمعيات الأهلية، والوقوف على أهم العقبات التي تحد من استفادة الجمعيات الأهلية من رأس المال الاجتماعي. وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي باستخدام المسح الاجتماعي الشامل للجمعيات الخيرية، والمسح الاجتماعي بطريقة العينة المستفيدين من خدمات الجمعيات الخيرية، ومن أهم نتائج الدراسة: أنه كلما زاد رأس المال الاجتماعي لأعضاء الجمعيات كلما توسعت الشبكات الاجتماعية، وأدى إلى تسهيل أعمالها وتيسيرها، وإلى خفض التكاليف المطلوبة لإقامة أنشطة الجمعية، وزيادة عائدها المادي، ومن أبرز توصيات الدراسة: العمل على نشر ثقافة العمل التطوعي، من خلال إعداد

برامج متنوعة بالجمعية من أجل جذب المتطوعين، واستثمار رأس المال الاجتماعي الموجود بالجمعيات وتنشيطه من خلال الاستفادة من مصادرة الموجودة في هذه الجمعيات، والعمل على توسيع الشبكات الاجتماعية للجمعيات من أجل تفعيل العمل المتكامل بين الجمعيات الأهلية وبعضها البعض، وبين الجمعيات الأهلية وجهات الاختصاص.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال المراجعة التقييمية للدراسات السابقة وذات الصلة، التي تم استعراض أهم نتائجها، تفاوت أهدافها بين أهمية العمل التطوعي، ودور الجمعيات التطوعية وأهدافها، والتحديات التي تواجه العمل التطوعي، وتكشف المراجعة المتأنية لهذه الدراسات، وفيما يتعلق بهذه الدراسة تفردا وتركيزها على دور جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي، وتقصي آثار الجائزة على المبادرات التطوعية في المجتمع، كما تفرد الدراسة الحالية عن دور الجائزة في تفعيل العمل التطوعي الفردي والجماعي والمؤسسي.

الفصل الثالث: الإطار المؤسسي للتطوع في سلطنة عُمان

- مقدمة
- جمعيات المرأة العُمانية
- الجمعيات المهنية
- الجمعيات والمؤسسات الخيرية
- أندية الجاليات
- لجان التنمية الاجتماعية

الفصل الثالث: الإطار المؤسسي للتطوع في سلطنة عُمان

مقدمة:

تمثلت مظاهر العمل التطوعي في المجتمع العُماني قبل النهضة في كثير من الممارسات الإنسانية التي تزخر بها الحياة الاجتماعية، كمساعدة الآخرين في المناسبات، وأوقات الشدة، والعمل الجماعي، وبناء الأفلاج وبناء المنازل، والتعاون في مواسم الحصاد خاصة مواسم حصاد التمر، ومواسم صيد الأسماك وغيرها (اليحمدي، 2013) إضافة إلى الدور المحوري للدين الإسلامي، وأثره الملموس في تفعيل ثقافة العمل التطوعي (بيت نصيب، 2013، 117)

كما كان للمجالس العامة والمساجد دوراً كبيراً في تنظيم وإدارة أنشطة التكافل الاجتماعي والرعاية الاجتماعية، كما لعب الارتباط القبلي دوراً في ترسيخ قيم التكافل الاجتماعي فولاء الفرد للقبيلة كان دافعاً قوياً لتقديم المساعدة والعون لبقية أفراد قبيلته. (الهاشمي، 2008، 14) واستمر العمل التطوعي على النحو التقليدي حتى الانطلاقة الفعلية للعمل الاجتماعي التطوعي في طابعه المنظم مع بداية عهد النهضة في عام 1972، حيث تحول العمل الاجتماعي التطوعي من صيغته وأنماطه التقليدية إلى جمعيات ومؤسسات ذات طابع تنظيمي بالتوافق مع الصيغ التقليدية الذي كانت متبعة. وذلك بعد صدور التشريع الأول المنظم للعمل الاجتماعي الأهلي والمتمثل في قانون تنظيم الأندية والجمعيات الصادر في أول يناير 1972، ولا يزال يتعاضد دور قطاع العمل التطوعي وتتغير فلسفته، فانتقل من كونه قطاعاً خبيراً إلى قطاع تنموي يساهم بشكل فعال في عملية التنمية الشاملة في المجتمع، وبما أن وزارة التنمية الاجتماعية هي الجهة الرئيسية التي تقوم بالإشراف على الجمعيات والمؤسسات الأهلية فقد دفعت الحاجة الملحة التي فرضها التطور التنموي في السلطنة إلى ضرورة وجود قانون جديد ينظم إدارة الجمعيات ذاتياً والإشراف عليها من قبل الوزارة وبذلك صدر قانون الجمعيات الأهلية بالمرسوم السلطاني 2000/14 (السعدي، 2010).

عُرف العمل التطوعي في السلطنة منذ وقت مبكر بأشكاله المتعددة، إلا أنه بدأ يأخذ شكله المنظم كما أشرنا قبل قليل عقب النهضة المباركة، حيث أشهت أول جمعية للمرأة العُمانية عام 1972 لنشر الوعي الثقافي والاجتماعي في المجتمع العُماني. كما عملت الدولة على إصدار القوانين التي تنظم العمل التطوعي المؤسسي عامة، منها قانون تنظيم الأندية والجاليات عام 1972م، ثم قانون الجمعيات الأهلية رقم 2000 / 14

ونظام تأسيس الجمعيات الأهلية بقرار وزاري رقم 150 / 2000م، بهدف تطوير الخدمات التطوعية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، العدد الثاني، ص1).

وبدأ يتنامى دور الجمعيات الأهلية في المجتمع العماني في كل المحافظات والولايات بعد أن كان مركزاً في محافظة مسقط، مما يدل على زيادة الوعي بوجه عام بأهمية المؤسسات الاجتماعية التطوعية ودورها الفعال في النهوض بالمجتمعات وتحسن المستوى المعيشي لأفرادها.

ولما كان في العمل التطوعي واحدة من أبرز القيم الإسلامية الرفيعة، وهي قيمة الإيثار وإنكار الذات في مساعدة الآخرين، فكان من الطبيعي أن يحتل هذا العمل التطوعي مكانة عالية في فكر وعقول الشعب العماني، وبالتالي تقبل فكرة دخول المرأة المجال الاجتماعي، بل ومساندتها والوقوف بجوارها في أداء هذا الدور للنهوض بالمجتمع في كافة القطاعات، وقد انعكس هذا بالإيجاب على مسيرة المرأة العمانية نحو العمل الاجتماعي.

○ جمعيات المرأة العمانية:

تعتبر جمعيات المرأة العمانية من المؤسسات الاجتماعية التي تستقطب أعداداً كبيرة من النساء يساهمن إسهاماً كبيراً في تفعيل دور العمل النسائي التطوعي من خلال المشاركة والاستفادة من الفعاليات التي تنظم بهدف تنمية المجتمع المحلي بمقر تواجد تلك الجمعيات.

كانت المرأة العمانية هي السباقة دائماً إلى مجالات العمل التطوعي، حيث بدأ العمل الاجتماعي المؤسسي المنظم مع بدايات عام 1972م، عندما تم إشهار أول جمعية نسائية تحت أسم جمعية المرأة العمانية بمسقط، والتي نبعت فكرة إقامتها من قبل مجموعة من النسوة المثقات، سعين إلى أن يكون لهن دوراً في عملية النهضة الشاملة، بتنمية وتنشيط المجتمع في مختلف المجالات، وبدأت بعملية تعليم الفتيات وكبار السن، لاسيما وأن نسبة التعليم آنذاك كانت ضعيفة إلى حد ما. ثم توالى بعد ذلك الجمعيات الأهلية النسائية إلى أن وصلت لأكثر من (65) جمعية وفرع حسب إحصائية وزارة التنمية الاجتماعية لعام 2019م، تنتشر في مختلف محافظات ومناطق السلطنة. هدفت هذه الجمعيات إلى رفع مستوى كفاءة العضوات في المجالات الاجتماعية والثقافية، ونشر الوعي الثقافي والاجتماعي في المجتمع، وتقديم الخدمات الاجتماعية والتوعوية، وسبل الحياة الصحيحة، وتعليم المرأة بعض الصناعات، ومساعدتها على زيادة دخل الأسرة اقتصادياً واجتماعياً.

في عام 1998 لم يكن يتجاوز عدد جمعيات المرأة العمانية 23 جمعية وتضم 3700 عضوة فقط ولكن في عام 2000 بلغ عددها 27 جمعية، وتزايد العدد بعد ذلك ليصل إلى 52 جمعية بنهاية عام 2008، بينما بلغ

عدد أعضاء جمعيات المرأة من المتطوعات 4908 متطوعة. بعد ذلك أرتفع العدد ليصل إلى 65 جمعية وفتح
بنهاية عام 2019م، حيث بلغ عدد عضوات جمعيات المرأة 9509 متطوعة في نفس العام (التقرير السنوي 2019-
وزارة التنمية الاجتماعية).

ونقوم تلك الجمعيات بمختلف الخدمات، التي تساعد على رفع المستوى الاجتماعي والثقافي والصحي للمرأة
والطفل، وتسهم في النهضة الثقافية من خلال برامج ونشاطات متعددة والتي من ضمنها إصدار مجلة ترعى
شؤون المرأة والأسرة العُمانية باسم " العُمانية " ، إلى جانب توعية المرأة لحثها نحو التمسك بالتقاليد العريقة
المنبثقة من الدين الحنيف، ونبذ العادات السيئة، ناهيك عن تقديم خدمات اجتماعية للتخفيف عن الأسر
المحتاجة، والتعاون مع المنظمات النسائية خارج السلطنة للتعرف على أساليب عملها والاستفادة من تجاربها،
والمشاركة في المناسبات الوطنية والدينية والعالمية، والمساهمة في تذليل المصاعب وتمكن الفرد من الشعور
بالأمان وتحقيق التفاعل الاجتماعي وبث روح الانتماء والتواصل لدى المواطن العُماني لتحقيق فكرة المجتمع
المتكامل، فضلاً عن دورها في محو أمية الكبار وتعليم الفتيات وتقديم الصناعات الحرفية اليدوية البسيطة التي
تساعدن في التغلب على الظروف المعيشية، بإقامة المعارض لعرض منتجاتهن لتسويقها، فضلاً عن الدور
التوعوي الذي تقوم به هذه الجمعيات من كيفية التعامل مع متطلبات العصر الحديث، وتوعية المرأة بمهمتها
الأساسية في بناء الأسرة وغرس القيم الإنسانية مثل قيم الولاء والانتماء في نفوس الأجيال العُمانية الصاعدة،
ونشر الوعي الثقافي في المجتمع العماني من خلال تنمية العادات والتقاليد العربية الأصيلة.

ويأتي وصول المرأة العُمانية إلى هذا النجاح الملموس في كيفية إدارة العمل التطوعي بجدارة واقتداء، في
الأساس من عدة عوامل أساسية أولها: الإيمان الكامل من قبل القيادة السياسية بأهمية العمل التطوعي وتقنها
في قدرات المرأة العمانية على المشاركة الفاعلة فيه، حيث سعت القيادة منذ بداية المسيرة النهضوية إلى إعلاء
شأن العمل التطوعي، فعملت على إصدار القوانين التي تنظم العمل الأهلي ومنها قانون تنظيم الأندية
والجمعيات عام 1972م ثم قانون رقم (14/ لسنة 2000م) والذي حمل في مضمونه كل العوامل التي تؤدي
إلى الارتقاء بالعمل الأهلي وتطويره ليتماشى مع العصر الحالي، فضلاً عن تخصيصه مؤسسات حكومية
بعينها تقوم بمتابعة عمل الجمعيات، مثل وزارة التنمية الاجتماعية، من خلال دائرة الجمعيات وأندية الجاليات
إلى جانب التفرعات التنظيمية التابعة للوزارة كالمديريات العامة، وأقسام الجمعيات التابعة لهذه المديريات كجزء
من البناء التنظيمي لهذه المديريات.

○ الجمعيات المهنية:

هي جمعيات تهدف إلى تطوير المهن وحماية مصالح المنتمين إليها من المهنيين، وغالباً ما تقوم هذه الجمعيات بأنشطة تتركز عادة في مجالاتها التخصصية وعقد المؤتمرات والندوات وورش العمل، والتي تسعى من خلالها هذه الجمعيات لإبراز دورها. وتضم هذه الجمعيات مختلف المهن والقطاعات كالهندسة، والطب، والمحاماة، والصحفيين، والكتاب والأدباء، والمسرح، والاقتصاد. ولقد بلغ عدد الجمعيات المهنية حتى نهاية عام 2019 نحو 32 جمعية مهنية و 8 فروع (التقرير السنوي 2019-وزارة التنمية الاجتماعية)..

○ الجمعيات والمؤسسات الخيرية:

تقوم الجمعيات والمؤسسات الخيرية على جهود أهلية بدافع ذاتي ولا اعتبارات دينية واجتماعية وإنسانية وتعمل على مد يد العون للفئات المحتاجة والمساهمة في التنمية الاجتماعية، جنباً إلى جنب مع الحكومة في المجالات الرعائية والتنموية والتوعوية. وتُعد هذه الجمعيات والمؤسسات حديثة التأسيس نسبياً. في عام 2000 لم يكن يتجاوز عددها أصابع اليد الواحدة وأغلبها في عملية رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، منها جمعية رعاية الأطفال المعاقين في عام 1991م، والجمعية العُمانية للمعوقين في عام 1995م، وجمعية النور للمكفوفين في عام 1997م، حيث تساهم في خدمة هذه الفئات للوصول للعلاج الأمثل (وزارة التنمية الاجتماعية، 2011). وبعد صدور قانون الجمعيات الأهلية في عام 2000، توالى إشهار الجمعيات والمؤسسات الخيرية، وتتنوع اهتماماتها ولم تقتصر على رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة لكن ذهبت إلى تدريب أسرهم، كما عملت في مجال الطفولة والمسنين ومساعدة الأسر المحتاجة ونشر الوعي في المجتمع، حتى بلغ عدد الجمعيات الخيرية في نهاية عام 2019م حوالي (22) جمعية، كما بلغ عدد الأعضاء المنتسبين إلى هذه الجمعيات والمؤسسات والفرع حوالي 2880 عضواً للجمعيات والمؤسسات الخيرية، و وعدد الأعضاء في الفروع 1322 عضواً (التقرير السنوي 2019-وزارة التنمية الاجتماعية).

أما المؤسسات الخيرية، يتم تكوينها من قبل مؤسس أو مجموعة مؤسسين من الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين أو منهما معاً بهدف تنمية المجتمع، ومساعدة الفئات المحتاجة، والأشخاص ذوي الإعاقة، ودعم الجمعيات الأهلية والمساهمة في الجهود التنموية للبلاد. وحيث أن قانون الجمعيات الأهلية لم ينظم المؤسسات الأهلية فقد حظت الطلبات التي تقدم بها المؤسسين للموافقة والإشهار من قبل مجلس الوزراء الموقر على سبيل الاستثناء نظراً لتوفر القناة لدى وزارة التنمية الاجتماعية بدور هذه المؤسسات الذي يُسهم في تطوير

العمل الاجتماعي التطوعي وقد بلغ عدد المؤسسات الخيرية المشهرة 8 مؤسسات خيرية في نهاية عام 2019م. (التقرير السنوي 2019-وزارة التنمية الاجتماعية)

○ أندية الجاليات:

أندية الجاليات هي مؤسسات اجتماعية ذات تنظيم مستمر، تتألف من عدة أشخاص طبيعيين لا يحملون الجنسية العُمانية، الغرض من هذه الأندية رعاية أعضائها في المجالات الاجتماعية والثقافية والترفيهية دون الحصول على ربح مادي. كما تمارس هذه الأندية نشاطاتها وفق الضوابط والشروط المعتمدة من قبل وزارة التنمية الاجتماعية. ولم يكن الوضع مختلف في حال أندية الجاليات، فكان عددها 5 أندية في عام 2000 و 1723 عضواً، تضاعف عدد وأعضاء هذه الأندية حتى وصلت إلى 12 نادي وحوالي 3148 عضواً في عام 2019م (التقرير السنوي 2019-وزارة التنمية الاجتماعية)..

في الإطار المؤسسي يكمن لنا عرض الدور الذي تقوم به دائرة الجمعيات وأندية والجاليات والأقسام في المديرية الإقليمية بوزارة التنمية الاجتماعية، من الإشراف على عملية تأسيس الجمعيات الأهلية بكافة أنواعها، وعلى متابعة أعمال الجمعيات الأهلية للتأكد من التزامها بأحكام قانون الجمعيات الأهلية والقرارات واللوائح الصادرة من الوزارة والمنظمة لأعمالها، كما تشرف على اجتماعات الجمعية العمومية ومتابعة الأنشطة التي تنفذها الجمعيات التي تدخل في تنفيذها نشاط جمع المال من الجمهور لصالح الجمعية.

○ لجان التنمية الاجتماعية:

ويقصد بها اللجان المشكلة في كل ولاية بمسمى لجنة التنمية الاجتماعية، وتشكل بقرار من وزير التنمية الاجتماعية برئاسة الوالي فيما عدا ولاية مسقط برئاسة نائب الوالي، وولاية صلالة تكون برئاسة مدير عام الشؤون المحلية بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، وعضوية مدير دائرة التنمية الاجتماعية بالولاية أو المحافظة مع عدد من ممثلين بعض الجهات الحكومية المختلفة وبعض مؤسسات المجتمع الأهلي وممثلين من الولاية بما لا يزيد عن ستة أعضاء.

وتنظم اللائحة التنظيمية رقم 140 / 2016 الصادرة عن وزير التنمية الاجتماعية عمل هذه الجان وتحدد اختصاصاتها ويمكن لنا أن نصيغ بعض الاختصاصات التي تنظم الجانب التطوعي على النحو التالي:

■ دراسة أو اقتراح المشروعات الاجتماعية التي تخدم الولاية وفق أولوية أهميتها.

■ دعم ومساندة ضبط العمل التطوعي ومؤسساته وتوضيح الطرق القانونية ممارسته.

■ تعزيز الجهود المبذولة في تحسين المستوى المعيشي للفرد والأسرة والمجتمع من خلال التعاون مع

المجلس البلدي ولجنة الزكاة بالولاية.

■ تشجيع ومساندة المشروعات المدرة للدخل للأفراد والأسر خاصة أسر الضمان الاجتماعي وأسر ذوي

الدخل المحدود والأشخاص ذوي الإعاقة.

■ الاهتمام بتعزيز القيم والهوية العمانية، وتعزيز التماسك والتكافل في المجتمع.

■ تعزيز ودعم الاستمرار الدور الاجتماعي والثقافي للسبلة العمانية.

■ التعاون المجتمعي في إنشاء المراكز الاجتماعية أو مباني الجمعيات الأهلية، وكذلك بناء أو ترميم

منازل أسر الضمان الاجتماعي، وذوي الدخل المحدود.

وخلال العام 2019، وصل عدد اللجان المشكلة وتمارس عملها إلى 61 لجنة، حيث قدمت هذه اللجان

مساعدات نقدية بقيمة 3,551,319 ريال عمان استفادت منها حوالي 82,461 أسرة في كافة محافظات

السلطنة، كما قدمت مساعدات عينية بقيمة 1,101,600 ريال عمان استفادت منها حوالي 57,777 أسرة

في كافة محافظات السلطنة، بالإضافة إلى ذلك، قدمت بعض المساعدات السكنية بقيمة 570,616 حيث

استفاد منها حوالي 321 أسرة عمانية. كما قدمت مساعدات أخرى بما يقارب 170 ألف ريال عماني، (التقرير

السنوي، 2019 وزارة التنمية الاجتماعية).

الفصل الرابع: جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي بين الواقع والطموح

- مقدمة
- أولاً: لجان جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي وآلية وشروط التقدم.
- ثانياً: الإطار الاستراتيجي للجائزة كمحفز للعمل التطوعي.
- ثالثاً: التطور الحاصل في آلية عمل الجائزة عبر السنوات.

■ مقدمة

انبثقت الرؤية الحكيمة من لدن المغفور له بإذن الله تعالى جلالة السلطان قابوس بن سعيد -طيب الله ثراه - إلى تعزيز العمل التطوعي وتعميق مفهومه ليشمل جميع فئات المجتمع، وابتكار أنشطة وأعمال تطوعية تمتاز بالتجدد والاستدامة، وتحدث أثراً تنموياً في المجتمع العماني.

تم تدشين جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي في 2011/3/31 م، وتعد أولى الجوائز التي تدعم وتشجع الجهود التطوعية في مختلف المجالات، وتشكل حدثاً مهماً على المستوى الوطني لما تحدثه من حراك مجتمعي فاعل مدعم بالابتكارات وتبني المشاريع الوطنية التنموية الهادفة، كما أن العمل التطوعي من أهم مرتكزات العمل المجتمعي التكاملي الذي يسهم في النهوض بالوطن في مجالات عدة. وقد أعدت هذه الجائزة لتشمل كافة شرائح المجتمع وجمعياته ومؤسساته المختلفة تكريماً لكل من قدم ويقدم جهوداً وأفكاراً ومشاريع تطوعية رائدة. وقضت التوجيهات السامية على أن تكون دورية جائزة السلطان قابوس كل سنتين بهدف إعطاء الفرصة للمتفاسين لإنشاء مشاريعهم وفق المعايير المعتمدة، وأن يكون الاحتفال بيوم التطوع العماني سنوياً تزامناً مع الاحتفال بيوم التطوع العالمي الذي يوافق الخامس من ديسمبر من كل عام.

أولاً: لجان جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي وآلية وشروط التقدم لها.

تتكون الجائزة من عدة لجان، فمنها من تشرف على الجائزة وترسم السياسة العامة لها، ومنها من تقوم بإعداد أسس الترشح ومعايير التقديم للجائزة والبرنامج الزمني للترشح، ومنها من تضع المعايير العلمية والفنية للتحكيم وإجراءاتها ونماذجها، وتقترح آليات وإجراءات استلام الترشيحات للتحكيم وتجري المقابلات. ويمكن أن نعرض

تلك اللجان، وشروط وفئات الترشح، وآلية التقدم للجائزة على النحو التالي:

■ لجان الجائزة:

وتتكون الجائزة من اللجان التالية:

1- اللجنة الرئيسية:

تشرف على الجائزة وترسم السياسة العامة لها وتعتمد أعمال وخطط اللجان الأخرى برئاسة معالي وزير التنمية الاجتماعية الموقر وعضوية كل من:

- وكيل وزارة التنمية الاجتماعية.
- وكيل وزارة التراث والثقافة للشؤون الثقافية.
- وكيل وزارة التجارة والصناعة.
- وكيل وزارة القوى العاملة للتعليم التقني والتدريب المهني.
- ممثل للهيئة العامة للصناعات الحرفية.
- مدير عام الرعاية الاجتماعية.
- رئيس مكتب وزير التنمية الاجتماعية.

2- اللجنة الفنية:

تُعد اللجنة الفنية الجهاز التنفيذي للجنة الرئيسية، وتقوم بإعداد أسس الترشح للجائزة ومعايير التقديم والبرنامج الزمني للترشح، وتحديد النماذج وأدلة العمل اللازمة لذلك، ويرأسها مدير عام الرعاية الاجتماعية بالوزارة، وتضم في عضويتها إلى جانب الوزارة ممثلين عن الجهات التالية:

- وزارة الصحة
- وزارة التربية والتعليم
- وزارة الإعلام
- الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون
- وزارة الشؤون الرياضية
- غرفة تجارة وصناعة عُمان
- جمعيات المرأة العمانية
- الجمعيات الخيرية
- الجمعيات المهنية
- الهيئة العمانية للأعمال الخيرية
- أية جهات أخرى تراها اللجنة الرئيسية

وتختص اللجنة الفنية بالتالي:

- إعداد ومراجعة اللائحة التنظيمية للجائزة.
- إعداد ومراجعة أسس ومعايير الترشح للجائزة والبرنامج الزمني للترشح.

- اقتراح تشكيل فرق العمل الدائمة والمؤقتة وتحديد اختصاصاتها.
- متابعة إجراءات الإعلان عن الجائزة.
- تطوير استمارات الترشيح والتقييم.
- استقبال طلبات الترشيح وتوثيقها.
- فرز الطلبات التي استوفت شروط المنافسة على الجائزة.
- القيام بالزيارات الميدانية للمشاريع المتقدمة.
- رفع التقرير النهائي عن الجائزة.

3- لجنة التحكيم:

تشكل اللجنة من أصحاب الخبرة العملية والعلمية والمهنية المختصين بالعمل الاجتماعي والاقتصادي برئاسة أحد أصحاب السعادة أعضاء اللجنة الرئيسية، وتتكون من ممثل واحد للجهات التالية:

- وزارة التنمية الاجتماعية
- مؤسسات التعليم العالي
- المنظمات العربية والعالمية المتخصصة

تختص لجنة التحكيم بالتالي:

- إعداد ومراجعة خطط عمل اللجنة.
- وضع المعايير العلمية والفنية للتحكيم وإجراءاتها ونماذجها.
- اقتراح وتطوير آليات وإجراءات استلام الترشيحات للتحكيم وتقييمها.
- القيام بالمقابلات والزيارات الميدانية كلما تطلب الأمر ذلك.
- المفاضلة بين المشاريع المرشحة للفوز.

▪ فئات الترشيح:

الجائزة موجهة إلى الفئات التالية:

- الجمعيات الأهلية المعنية بالعمل التطوعي - بما يتوافق مع الشروط الخاصة بكل فرع أو مجال من مجالات الجائزة-.

- الأفراد العُمانيين الذين تتوفر فيهم شروط الترشيح حيث يتقدموا مباشرة بترشيح أنفسهم لنيل الجائزة، بما يتوافق مع الشروط الخاصة بمجالات الجائزة.

- تكريم الشركات والمؤسسات واللجان والشخصيات الداعمة للعمل التطوعي.

■ شروط منح الجائزة:

أ- الجمعيات والمؤسسات:

- أن تكون الجمعية والمؤسسة مقيدة ومشهرة في السلطنة.
- أن ترفق الجهة المتقدمة للمسابقة نبذة عن إسهاماتها في مجال العمل الإنساني والاجتماعي التطوعي.
- إقرار معتمد منها بأنها صاحبة المشروع

ب- الأفراد:

- أن يكون عُمانياً سواءً كان عضواً نشطاً في إحدى الجمعيات أو المراكز أو المؤسسات أو مؤازراً لقضايا العمل الاجتماعي، من خلال عمله التطوعي.
- توضيح خطة المشروع المنفذ وموضوعه وما حققه من أهداف.
- إقرار موقع من قبله بأنه صاحب المشروع.

■ المراحل التي تمر بها جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي

تمر دورة الجائزة بثمان مراحل ويمكن عرضها من خلال الشكل التالي:



ويتم التقدم إلى الجائزة من خلال الخطوات التالية:

- إملأ نموذج استمارة الترشح الإلكترونية الخاصة والمتضمنة المعلومات عن المتقدم والجهة المتقدمة وبنود إعداد تقرير عن المشروع التطوعي المترشح للمنافسة على الجائزة.
- يتعهد مقدم المشروع بأنه صاحب المشروع ويتحمل المسؤولية والمتابعة القانونية في حالة الإدلاء بأي معلومات مغايرة.

■ أهم المعايير العامة لتقييم المشاريع:

- فائدة العمل التطوعي المقدم للمجال الإنساني والاجتماعي والتنمية.
- جدوى المشروع المنفذ ومردوده الإيجابي الملموس في حياة الفئة المستهدفة والمجتمع.
- أن يكون قد تم تمويله وتنفيذه في المجتمع العماني بمبادرات خيرية تطوعية محلية.
- مساهمة المشروع في نشر فكرة التطوع لدى المتطوعين.
- أن تكون أهدافه قابلة للتنفيذ.
- مدى قابلية المشروع للاستمرارية والتطوير.

ثانياً: الإطار الاستراتيجي للجائزة كمحفز للعمل التطوعي

تعد جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي أعلى تكريم يمنح للأعمال التطوعية في السلطنة، ويُحتفى بالفائزين بها كل سنتين في احتفال تنظمه اللجنة الرئيسية للجائزة لهذه الغاية، وتم وضع إطار استراتيجي للجائزة يتضمن الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية لها، لذلك سوف نركز فيما يلي على هذا الإطار:

الرؤية:

عمل تطوعي فعّال لرفاه اجتماعي وتنمية مستدامة.

الرسالة:

إيجاد بيئة تنافسية للعمل التطوعي تدفعه للمساهمة بشكل فعّال في عملية التنمية المستدامة.

أهداف الجائزة:

جاءت الجائزة من أجل نشر ثقافة العمل التطوعي وتنشيط دور المؤسسات المجتمعية (الجمعيات والمؤسسات الأهلية)، والأفراد في مجالات العمل التطوعي، وتحفيز الشركات والأفراد الداعمين للعمل التطوعي انطلاقاً من المسؤولية الاجتماعية واستكمالاً للدور الذي تقوم به الوحدات الحكومية وذلك لتحقيق برامج متعود بالنفع العام في شتى المجالات، وتكريم المشاريع المُجيدة للارتقاء بمستويات العمل التطوعي وتلبية لاحتياجات المجتمع. ويمكن تحديد أهم الأهداف للجائزة على النحو التالي:

- ترسيخ ونشر ثقافة العمل التطوعي باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من ثقافة المجتمع العماني المتطور.
- تفعيل أوجه التعاون والمسؤولية الاجتماعية بين كافة مؤسسات المجتمع المدني.
- تشجيع مبادرات المؤسسات التطوعية والخاصة في زيادة مساهمتها لدعم المشاريع التطوعية النوعية المجيدة للمساهمة في العملية التنموية.
- تحفيز التنافس البناء لخدمة المجتمع من خلال المشاريع المتنوعة التي تطور المجتمعات المحلية وتنمّيها.
- تمكين الجمعيات والمؤسسات الأهلية التطوعية والشركات والأفراد للإسهام بمشاريع مجيدة بالعمل التطوعي بإعطائهم الاهتمام والرعاية والعناية والتقدير.
- توجيه اتجاهات الأجيال الشابة لممارسة العمل التطوعي والعطاء النفعي العام.
- تكوين بنية أساسية قادرة على احتضان المشروعات المتعلقة بالأعمال التطوعية وتوجيهها ودعمها ومتابعتها.

مجالات الجائزة:

- المجال الاجتماعي:

- المرأة والأسرة/ الطفولة والشباب.
- خدمات الأشخاص ذوي الإعاقة.
- خدمات كبار المسن.
- الجوانب الصحية والبيئة.

- مجال الشباب:

- تعزيز القيم والممارسات الأخلاقية.
- خدمة المجتمع.

الابتكار والإبداع.

• الجانب الرياضي/الجانب الكشفي.

- المجال التوعوي:

• الجانب الإعلامي.

• نشر الثقافة المجتمعية.

• الاستخدام الأمثل لوسائل التواصل الاجتماعي.

- المجال الثقافي:

• الجانب الفني.

• الجانب الأدبي.

- المجال الاقتصادي:

• دعم ريادة الأعمال.

• إيجاد وظائف للباحثين عن العمل.

• دعم التمكين الاقتصادي للأسر.

- المجال التعليمي والتربوي:

• تقنية المعلومات.

• البحث العلمي.

• الجانب التدريبي وبناء القدرات.

ثالثاً: التطور الحاصل في آلية عمل الجائزة عبر السنوات.

مرت الجائزة خلال السنوات التسع الماضية للكثير من المراجعة والتطوير سواءً كان على مستوى إجراءات الترشيح والتقييم أو الاستفادة من التقنية الحديثة، وتتوّع التعريف بالجائزة من خلال الاستفادة بمختلف الوسائل الإعلامية وذلك وفقاً للتسلسل الزمني التالي:

في عام 2011 انطلقت الدورة الأولى لجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي بمباركة سامية من لدن المغفور له بإذن الله تعالى جلالة السلطان قابوس بن سعيد -طيب الله ثراه- تحت شعار (تطوعي حياة) وتمنح للمشاريع التطوعية الأكثر إسهاماً وتأثيراً في المجتمع على مستوى الأفراد والجمعيات والمؤسسات الأهلية التطوعية، ومن الأعمال التي قامت بها اللجنة الرئيسية للجائزة بهدف تشجيع المتقدمين للجائزة، إنشاء الموقع الإلكتروني للجائزة، وإعداد مشروع اللائحة التنظيمية للجائزة، والتوعية الإعلامية عن الجائزة عبر وسائل الإعلام المختلفة.

وفي عام 2012 وخلال الدورة الثانية للجائزة، تم البناء على ما سبق من تطوير حاصل وانصب الاهتمام على تأطير وتنظيم مكونات بيئة العمل الإداري والفني للتطورات السابقة لمختلف مجريات العمل.

أما في عام 2013 وخلال الدورة الثالثة للجائزة، تم تكريس العمل على تقديم جرعات إعلامية مكثفة وذلك لحث كافة أطراف المجتمع للمشاركة في الجائزة، وتزامن مع ذلك العمل على حوكمة الجائزة من خلال إصدار اللائحة التنظيمية للجائزة. كما تم إعداد نظام إلكتروني لتسجيل المتقدمين للترشح للجائزة ويعمل على أرشفة وحفظ جميع المشاريع إلكترونياً وصاحب ذلك عقد ورشة عمل لفرق المتابعة واستقبال استمارات الترشح للجائزة بهدف بناء قدرات أعضاء فريق، وتطوير مهارات الاتصال والتواصل لديهم، والإلمام بآليات تحفيز الجهات المشمولة بالجائزة على التقدم للترشح بالفوز، وحث المتقدمين على أهمية التحسين والتجويد في مشاريع العمل التطوعي للحصول على الإجابة والريادة بالتنافس على الفوز، توضيح مهارات إعداد المشاريع وما هو مطلوب من خلال استمارات الترشح، وتعميم الاستمارات المهيأة لغرض الترشح على المديريات العامة ودوائر التنمية الاجتماعية للتواصل مع الجهات المشمولة وتوزيعها. كما تم إصدار كتاب توثيقي للدورتين الأولى والثانية للجائزة.

أما في عامي 2014 و2015 وخلال الدورة الرابعة للجائزة، فقد تم إصدار كتيب ميثاق أخلاقيات العمل التطوعي، كما تم إصدار دليل إجرائي لمشروع العمل التطوعي، تم عمل خطة نشر وتعميق ثقافة العمل التطوعي، وتم إعادة تشكيل لجنة التحكيم.

وخلال الدورة الخامسة للجائزة في عامي 2016 و2017، تم إقامة ندوة للعمل التطوعي في 2016/12/5م

حيث تم تقديم أوراق عمل وعرض مشاريع تطوعية مع معرض مصاحب. وفي عام 2017 وهي تعتبر السنة السابعة من عمر الجائزة تم إعادة تشكيل اللجنة الفنية، كما تم تنفيذ التالي:

1- تطوير اشتراطات ومعايير واستمارات الترشح والتقييم

تم مراجعة وتطوير كافة استمارات الترشح والتقييم لجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي، حيث تم التركيز على إبراز أهم الاشتراطات والمعايير الواجب مراعاة تحقيقها في كل مشروع، وتبيان أهم الأسس والعناصر التي تأخذ بها لجان التحكيم عند تقييم المشروع المترشح به، بحيث يمكن للمترشح مراعاة تلك الاشتراطات عند وضع خطة تنفيذ المشروع وليضمن ترشح مشروعه للمنافسة متى ما حققت متطلبات عناصر الترشح. ومن هنا تم تطوير استمارات التقييم للعمل بها من قبل أعضاء لجان التقييم بحيث تكون متوافقة تماماً من عناصر ومعايير الترشح.

2- إعداد دليل استرشادي للترشح والتقييم

تم إعداد دليل استرشادي يوضح نقاط التقييم التي تعتمد عليها اللجان أثناء تقييم المشاريع. حيث تم توضيح في الدليل جميع النقاط التي يترتب على المترشحين الالتزام بها أثناء تقديمهم للمشروع كما يوضح الدليل الدرجات الخاصة بكل معيار من معايير التقييم. كذلك ساعد الدليل الإسترشادي المتقدمين للمسابقة على تحضير مشاريعهم وتقديمها بالطريقة الصحيحة التي تتناسب مع عملية التقييم. كما وضح الدليل ضرورة استكمال متطلبات الترشح، والتركيز على كافة العناصر المطلوبة.

3- الترشح الإلكتروني

جاءت المرحلة الثانية من تطوير استمارات الترشح والتقييم إلكترونياً تماشياً مع اتجاه الحكومة للتحويل الإلكتروني هذا من جانب. ومن جانب آخر، لتذليل الصعوبات وتلافي المعوقات التي كانت تواجه أصحاب المشاريع عند التقدم للترشح خاصة مع ترامي البعد الجغرافي للسلطنة بين المحافظات. فبعد أن كانت استمارات الترشح ورقية ويتم تعبئتها باليد من قبل صاحب المشروع، ومن ثم يقوم بإيصالها إلى ديوان عام الوزارة متكبداً مشاق الطريق. وكذلك عند وجود نقص في المستندات التي تقدم مما يضطر المترشح للعودة مرة أخرى.

لذا، جاء إعداد وتطوير نظام الترشيح الإلكتروني، وإضافة دليل استرشادي إلكتروني لكافة حقول بيانات الترشيح، بحيث أتاح لصاحب المشروع تعبئة استمارة الترشيح إلكترونياً عن طريق الموقع الإلكتروني للجائزة وإرفاق مستندات المشروع وإرسالها إلكترونياً. كما أنه سهل تقديم الدعم الفني للمتريشحين، والرد على استفساراتهم مما أدى إلى تخفيف العبء وسرعة الإنجاز وجودة الأداء، وأوجد قاعدة بيانات لكافة المشاريع.

أما خلال الدورة السادسة للجائزة في عامي 2018 و2019، تم تعزيز الجهود من قبل اللجنة الفنية للجائزة في عدة جوانب، مثل تطوير آلية العمل بالجائزة، والجوانب التوعوية حيث نفذت اللجنة الفنية للجائزة العديد من الملتقيات من أهمها:

1- لقاءات تعريفية بالجائزة المعنين بالتطوع في محافظات السلطنة.

قامت اللجنة الفنية بتقديم عروض تعريفية مرئية عن الجائزة، ومناقشات وحوارات حول الجائزة، وآلية التقدم والمقترحات الضرورية لتعزيز دورها في تفعيل العمل التطوعي في مختلف المحافظات، وشرح أهداف الجائزة والتي من أهمها غرس ثقافة العمل التطوعي بكافة أشكاله لدى الناشئة والشباب وأصحاب الهمم من الآباء والأمهات، ومجالات العمل ودورها في تفعيل أوجه التعاون والمسؤولية الاجتماعية بين المؤسسات الأهلية التطوعية ومؤسسات القطاعين العام والخاص، وتشجيع مبادرات المؤسسات التطوعية والخاصة في زيادة مساهمتها بالمشاريع التطوعية النوعية المجددة للمساهمة في العملية التنموية، كما تمت الإشارة إلى المجالات التي تشملها الجائزة كإعانة وتأهيل المعوقين، ورعاية المسنين، وما يتعلق بشؤون الأسرة والمرأة والطفل والشباب والصحة والثقافة والفنون والآداب والابتكار والإغاثة وغيرها.

وتم في هذه اللقاءات أيضاً، توضيح معايير وشروط الترشيح، ومناقشة مجالات التنافس على الجائزة. وكذلك، تحفيز الشركات والأفراد الداعمين للعمل التطوعي انطلاقاً من الشراكة في المسؤولية الاجتماعية لتحقيق مشاريع وبرامج تعود بالنفع العام على المجتمع في شتى المجالات وترسيخ ثقافة العمل التطوعي. كما يتم تحليل المعوقات والصعوبات التي تواجه المستفيدين من أجل تذليلها وزيادة نسبة مشاركة المشاريع في التنافس. تمت هذه اللقاءات بحضور المكرمين أعضاء مجلس الدولة، وأعضاء من مجلس الشورى والمجالس البلدية، وجمعيات ومؤسسات المجتمع الأهلي، ورؤساء وأعضاء الفرق التطوعية، والشباب والطلبة بمختلف محافظات السلطنة. ويمكن لنا عرض بعض هذه الفعاليات على النحو التالي:

- ملتقى الكلية التقنية بعبري.

- ملتقى الجهات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني بمحافظة ظفار.

- ملتقى "الشباب قيم وتطوع" بمحافظة مسندم.

- ملتقى رئيسات وعضوات جمعيات المرأة العمانية.

- حلقة عمل مناقشة مقترحات تطوير الجائزة في عدة محافظات.

2- مجال تطوير آليات وإجراءات العمل

في مجال تطوير الجائزة عملت اللجنة الرئيسية للجائزة على استحداث التالي:

➤ التقييم الإلكتروني

بعد نجاح مشروع الترشح الإلكتروني الذي استحدث خلال الدورة الخامسة للجائزة، قامت اللجنة الفنية باستحداث وتطوير نظام للتقييم الإلكتروني وذلك من خلال إعداد استمارة تقييم إلكترونية، وإضافة دليل استرشادي إلكتروني لكافة حقول بيانات التقييم، تتيح لأعضاء لجان التقييم لاستعراض ومراجعة وتقييم كافة المشاريع المترشحة للجائزة إلكترونياً ووفقاً لمعايير موحدة. مما ساعد على سهولة وسرعة عملية التقييم لأعضاء اللجان والدقة في إظهار النتائج، وأصبحت معايير التقييم واضحة لكل أعضاء اللجان.

➤ إعداد كتاب تعريفى شامل عن الجائزة

شمل الكتاب تعريف مفصل عن رؤية ورسالة وأهداف الجائزة، كما تناول المجالات والشروط ومعايير التقييم، إلى جانب شرح عن لجان التقييم الثلاث اللجنة الرئيسية واللجنة الفنية ولجنة التحكيم. كما اشتمل على استمارات الترشح واستمارات التقييم.

➤ تخصيص فريق دعم فني

بما أن الترشيح أصبح عن طريق الاستمارة الإلكترونية لمواكبة التطور التقني والفني واتجاه الحكومة إلى التحول الإلكتروني، لذلك خصصت اللجنة الفنية للجائزة فريق فني مختص يُعنى بتقديم كافة التسهيلات والإجابة عن مختلف التساؤلات وحل الصعوبات التي تواجه المترشح أثناء استخدامه لموقع الجائزة من أجل تعبئة هذه الاستمارة.

➤ استحداث شهادات تقدير للمشاريع المتأهلة للمنافسة

نظراً لأن هناك الكثير من المشاريع الجيدة والتي لم تتل شرف الفوز بالمراكز الثلاثة الأولى، وحيث أنها تستحق التكريم للجهد المبذول في المشروع التطوعي، ارتأت اللجنة الفنية أن يتم تكريم مجموعة من المشاريع المجيدة بشهادات تقدير تكريماً لها على ما بذل فيها من جهد للارتقاء بالعمل التطوعي.

تطورت الجائزة وتغيرت آلية التسويق والتواصل مع المتطوعين في مختلف الجهات، وعلى الرغم من ذلك، نجد من خلال الجدول (1) بأن المشاريع المقدمة إلى تلك الجائزة انخفضت حيث بدأت مشاريع الأفراد من أكثر من 100 مشروع في بداية فترة الجائزة حتى وصل العدد إلى ما يقارب 30% منه في الدورة الخامسة، وينطبق الأمر أيضاً على الجمعيات ولكن بشكل أقل حدة. أما خلال الدورة السادسة ونتيجة تكثيف الجهود في الجانب التوعوي نجد حدث تحسن ملحوظ في العدد حيث تضاعف تقريباً عدد المشاريع المقدمة فارتفع من 66 مشروع في الدورة الخامسة إلى 112 مشروع في الدورة السادسة.

الجدول (1): عدد المشاريع المتقدمة للجائزة وتلك الفائزة منها وفق الجهات

الدورة	عدد المشاريع التي تقدمت للجائزة على مستوى			عدد المشاريع الفائزة بالجائزة			عدد المكرمين نتيجة دعمهم للعمل التطوعي
	الأفراد	الجمعيات	المجموع	الأفراد	الجمعيات	المجموع	
الدورة الأولى 2011	102	49	151	3	3	8	2
الدورة الثانية 2012	59	37	96	3	3	8	2
الدورة الثالثة 2013	22	57	79	3	3	9	3
الدورة الرابعة 2014-2015	50	49	99	3	3	9	3
الدورة الخامسة 2016-2017	36	30	66	3	3	7	1
الدورة السادسة 2018-2019	70	42	112	3	2	5	9
المجموع	339	264	603	18	17	46	20

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

- أولاً: منهجية الدراسة
- ثانياً: مجتمع الدراسة
- ثالثاً: عينة الدراسة
- رابعاً: مصادر الدراسة
- خامساً: أدوات الدراسة
- سادساً: صدق وثبات أداة الدراسة
- سابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية
- ثامناً: أهم الصعوبات

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

• تمهيد:

يتضمن هذا الفصل وصفاً مفصلاً لمنهجية وإجراءات الدراسة الميدانية، وتشمل نوع الدراسة والمنهج المستخدم، ومجتمع الدراسة، وأدوات وإجراءات الصدق والثبات للأداة، بالإضافة إلى أساليب المعالجة الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل بيانات الدراسة، وأهم الصعوبات التي واجهت التطبيق الميداني للدراسة.

أولاً: منهجية الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، وقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة للمستفيدين من خدمات المشاريع المشاركة في جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي، والحصص الشامل للمشاريع الفائزة في تلك الجائزة، وتم جمع وتحليل البيانات وتفسيرها تم استخدام الأساليب الإحصائية لتحليل أداة الاستبانة (كالمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والتكرارات، والنسب المئوية، والأهمية النسبية).

ثانياً: مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من:

المشاريع الفائزة في جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي، والمشاريع والشخصيات المكرمة لدعمها للعمل التطوعي، منذ بداية إعلان الجائزة حتى الدورة الخامسة فقط، كون الدراسة الميدانية نفذت قبل إعلان نتائج الدورة السادسة للجائزة، والجدول الآتي يوضح أعداد هذه المشاريع.

الجدول (2): أعداد المشاريع الفائزة من الدورة الأولى حتى الخامسة

السنة	الأفراد الفائزون	الجمعيات الفائزة	المؤسسات أو الشركات المكرمة لدعمها للعمل التطوعي	المجموع
الدورة الأولى 2011	3	3	2	8
الدورة الثانية 2012	3	3	2	8
الدورة الثالثة 2013	3	3	3	9
الدورة الرابعة 2014-2015	3	3	3	9
الدورة الخامسة 2016-2017	3	3	1	7
الإجمالي: 41 مشروع				

حيث بلغت المشاريع 41 مشروع، تتوزع بين الأفراد بمعدل 15 مشروع فائز، والجمعيات 15 مشروع فائز، أما المؤسسات والشركات المكرمة فكانت 11 مؤسسة وشركة.

- والمشاريع المتقدمة للمشاركة في جائزة السلطان قابوس وتنتزع على جميع محافظات السلطنة. وكانت هذه المشاريع، حسب السنوات كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (3): أعداد المشاريع المترشحة من الدورة الأولى حتى الخامسة

السنة	الأفراد	الجمعيات	المجموع
الدورة الأولى 2011	102	49	251
الدورة الثانية 2012	59	37	96
الدورة الثالثة 2013	22	57	79
الدورة الرابعة 2014-2015	50	49	99
الدورة الخامسة 2016-2017	36	30	66
المجموع	269	222	491

من خلال الجدول، نلاحظ بأن عدد مشاريع الأفراد المتقدمة للجائزة كان، خلال الدورات الخمس، 269 مشروع، وعدد مشاريع الجمعيات المتقدمة للجائزة كان 222 مشروع، وبمجموع إجمالي 491 مشروع.

- كما يتضمن مجتمع الدراسة الأفراد المستفيدين من المشاريع الفائزة في جائزة السلطان قابوس والمشاريع المتقدمة إليها.

ثالثاً: عينة الدراسة: اشتملت عينة الدراسة على:

- جميع المشاريع الفائزة والشخصيات والشركات المكرمة في جائزة السلطان قابوس، والتي بلغ عددها (41) مشروع وشركة وشخصية.

- نسبة 15% من المشاريع التي تقدمت إلى جائزة السلطان قابوس، وكان حجم العينة الإجمالي لهذه الفئة 73 مشروع موزعة على المحافظات.

تم عمل استمارة خاصة لأصحاب المشاريع، وكانت نسبة الاستجابة حوالي 75% من أصحاب المشاريع سواء كانت الفائزة أو المتقدمة وكذلك الشركات والمؤسسات المكرمة نتيجة لجهودها في العمل التطوعي، فكان عدد الاستثمارات القابلة للتحليل هو 86 استثماراً لأصحاب المشاريع.

240 مستفيد من خدمات المشاريع الفائزة أو المتقدمة لجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي من جميع المحافظات التي تتوزع عليها المشاريع. وبعد توزيع الاستثمارات كانت نسبة الاستجابة حوالي 85%، فحصلنا على (204) استثماراً قابلة للتحليل.

رابعاً: مصادر بيانات الدراسة

بناء على الهدف العام للدراسة، فإن أهم المصادر الملائمة للحصول على البيانات في هذا البحث كانت على الشكل التالي:

1. المصدر الأول يتمثل في:

- أصحاب المشاريع الفائزة، والمتقدمة لجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي من جميع محافظات السلطنة.
- أفراد المجتمع المستفيدين من خدمات المشروع الفائز أو المتقدم إلى جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي.

2. المصدر الثاني: يتمثل في التقارير والإحصائيات الصادرة من قبل وزارة التنمية الاجتماعية، واللجنة

الرئيسية للجائزة، والجمعيات الأهلية والجامعات، بالإضافة إلى الكتب والدراسات والتقارير الدولية والعربية في مجال العمل التطوعي.

خامساً: أدوات الدراسة

تمثلت أدوات جمع البيانات في استمارتين مختلفتين:

- الاستثمار الأولى موجهة لأصحاب المشاريع المتقدمة إلى جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي، والمشاريع الفائزة وقد تضمنت على (5) محاور أساسية، وهي:

• **المحور الأول (البيانات الأولية):** وتضم (5) أسئلة من (1-5) لتحديد المتغيرات الأساسية (المحافظة، الجنس، العمر، المستوى التعليمي، صفة صاحب المشروع)، وهي لتوضيح خصائص أصحاب المشاريع الفائزة والمتقدمة للجائزة.

• **المحور الثاني (واقع العلاقة مع المجتمع الأهلي)** تضمن المحور على مؤشرات عامة حول نوع المؤسسة ومجال عملها، والأعمال التي تقدمها، وأنواع الدعم الذي تتلقاه المؤسسة.

• **المحور الثالث (حول المشاركة في جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي)** ويتضمن المجال التطوعي، وأهم الأهداف والدوافع للمشروع، وعدد مرات المشاركة في جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي.

• **المحور الرابع (دور جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي):** في هذا المحور تم طرح مجموعة عبارات وآراء حول دور الجائزة، وشمل (14) عبارة، وتم إعداد مقياس خماسي على أساس طريقة ليكرت بالتدرج الخماسي (1،2،3،4،5) بحيث يعبر رقم (5) غير موافق بشدة، ويعبر رقم (4) غير موافق، أما رقم (3) يعبر عن محايد، أما رقم (2) يعبر عن موافق، أما رقم (1) يعبر عن موافق بشدة.

• **المحور الخامس (أثر جائزة السلطان قابوس في تطوير العمل التطوعي والمبادرات المجتمعية):** وتضمن (9) أسئلة وذلك لتوضيح أثر الجائزة على المشاريع الفائزة وعلى العمل المقدم من المشروع.

➤ **في حين كانت الاستبانة الثانية موجهة للمستفيدين من خدمات المشاريع الفائزة في جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي وقد تضمنت على (3) محاور أساسية، وهي:**

• **المحور الأول (البيانات الأولية):** وتضمن على عدة متغيرات (العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، الحالة العملية، الدخل الشهري، المهنة، مجالات العمل التطوعي، الاستفادة من خدمات العمل التطوعي).

• **المحور الثاني (رضا المستفيدين من المشروعات التطوعية):** حيث تم طرح مجموعة عبارات وآراء حول مدى الاستفادة من المشروعات الفائزة والمتقدمة في جائزة السلطان قابوس، وشمل على (8) عبارات، وتم إعداد مقياس خماسي على أساس طريقة ليكرت بالتدرج الخماسي (1،2،3،4،5) بحيث يعبر رقم (5) غير موافق بشدة ويعبر رقم (4) غير موافق، أما رقم (3) يعبر عن محايد، أما رقم (2) يعبر عن موافق، أما رقم (1) يعبر عن موافق بشدة.

• المحور الثالث (أهمية الخدمات المقدمة من المشاريع المقترحة والفائزة بالنسبة للمستفيد): تم طرح مجموعة عبارات وآراء حول أهمية المشروعات الفائزة والمتقدمة في جائزة السلطان قابوس، وشمل على (8) عبارات.

• المحور الرابع تضمن أهم الوسائل والآليات اللازمة والمقترحة لتفعيل دور الجائزة في العمل التطوعي، وشمل على (8) عبارات.

سادساً: صدق وثبات أداة الدراسة

صدق المحتوى: تم التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة، من خلال عرضها على عدد من المحكمين المتخصصين وشملت بنود التحكيم: أهمية العبارات، درجة وضوحها، وسلامة الصياغة اللغوية، ومدى ملائمة العبارات للمحور. تم حذف بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى بناء على ملاحظات المحكمين.

ثبات الأداة: تشير معاملات الثبات في الجدول رقم (4) إلى أن أداة البحث تتمتع بدرجة مقبولة من الثبات وعلى قدرتها في تحقيق أغراض البحث، وقد بلغ معامل كرونباخ ألفا (0,887) مما يدل على ثبات عالي لأداة الدراسة في حال استمارة المستفيدين بلغ معامل كرونباخ ألفا (0.929) في حال استمارة أصحاب المشاريع.

الجدول (4): معاملات الثبات الداخلي للاستبيانات وأبعادها

المحور	استمارة أصحاب المشاريع		استمارة المستفيدين	
	عدد العبارات	معامل كرونباخ ألفا	عدد العبارات	معامل كرونباخ ألفا
دور الجائزة في دعم المشاريع	14	.935	8	.673
الخدمات المقدمة عن طريق المشاريع الفائزة بالجائزة	-	-	8	.843
الوسائل والآليات اللازمة لتفعيل دور الجائزة في العمل التطوعي	6	.658	14	.863
جميع محاور الاستبيان	20	.929	30	.887

سابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية:

تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS) في تحليل البيانات، من خلال جداول إحصائية تتضمن التكرارات والنسب المئوية لتحديد خصائص العينة، كما استخدم الباحثون التحليل الكمي للبيانات مثل المتوسطات الحسابية لمعرفة ترتيب الأبعاد. وتم الاعتماد على اختبار تحليل التباين (One Way Anova) لتحديد تأثير بعض المتغيرات المستقلة على استجابات المبحوثين.

ثامناً: أهم الصعوبات

- واجه القائمون على إعداد هذا البحث العديد من الصعوبات خلال جمع البيانات، وتتلخص على النحو التالي:
- قلة التعاون من قبل بعض أصحاب المشاريع الفائزة والمشاريع المتقدمة لجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي.
- صعوبة تحديد المستفيدين من هذه المشاريع.
- صعوبة التواصل مع المستفيدين من خدمات المشاريع الفائزة والمتقدمة.

الفصل السادس: نتائج الدراسة ومناقشتها

- مقدمة

- الجزء الأول: نتائج استجابات أصحاب المشاريع المتقدمة والمشاريع الفائزة

أولاً: خصائص أصحاب المشاريع المتقدمة والفائزة.

ثانياً: مجالات وأنواع المشاريع المتقدمة في جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي.

ثالثاً: المشاركة في جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي.

- الجزء الثاني: استجابات أفراد المجتمع المستفيدين من المشاريع المتقدمة للجائزة.

أولاً: أهم خصائص عينة الدراسة.

ثانياً: أثر الخدمات المقدمة عن المشاريع من وجهة نظر المستفيدين.

ثالثاً: الوسائل والآليات لتفعيل الجائزة في العمل التطوعي.

الفصل السادس: نتائج الدراسة ومناقشتها

مقدمة:

سوف نناقش في هذا الفصل نتائج الدراسة وتحليل الاستثمارات الإحصائية في جزأين:

الجزء الأول يستعرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة من استجابات أصحاب المشاريع الفائزة، والمتقدمة إلى جائزة السلطان قابوس، والجزء الثاني يستعرض أفراد المجتمع المستفيدين من المشاريع الفائزة والمتقدمة في جائزة السلطان قابوس خلال الفترة من 2012 ولغاية 2017م. وسوف نعرض النتائج على النحو التالي:

الجزء الأول: نتائج استجابات أصحاب المشاريع المتقدمة والمشاريع الفائزة بالجائزة:

سوف نناقش في هذا الجزء الخصائص الديمغرافية والاجتماعية لأصحاب المشاريع المتقدمة للجائزة وكذلك أصحاب المشاريع الفائزة من خلال التوزيع الجغرافي، وحسب النوع الاجتماعي، وحسب العمر، وحسب المستوى التعليمي... الخ، كما نناقش في هذا الجزء أيضاً مجالات وأنواع المشاريع المتقدمة مثل مجال عمل المشروع، والقدرة على التطوير، ومدى إدراكهم للحاجة لوجود قانون لتنظيم العمل التطوعي، ومدى تطبيق مفهوم العمل التطوعي، ومدى الاعتماد على الخبرات المحلية، كما نحلل أيضاً تنافس المشاركة في جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي وفق المجال التطوعي، نوع المشاركة، أهداف المشاريع الفائزة والمتقدمة للجائزة دور المشروعات المتقدمة للجائزة، كما نناقش أثر الجائزة في تطوير العمل التطوعي والمبادرات المجتمعية من خلال مدى اعتماد الجائزة كاستراتيجية في تنمية وتطوير مجال العمل لتطوعي، الدافع للمشاركة في الجائزة، التكافؤ في الفرص والاندماج الاجتماعي لجميع المؤسسات التطوعية، حلقة وصل ونقطة بداية لتطوير العمل التطوعي، الجائزة كمحفز ومشجع للمبادرات التطوعية، دور الفوز في تقديم خدمات أفضل للمجتمع.

أولاً: خصائص أصحاب المشاريع:

في هذا الجزء سوف نعرض أهم خصائص أصحاب المشاريع الفائزة والمشاريع المتقدمة إلى جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي والتي اشتملت: توزيع أصحاب المشاريع الفائزة والمتقدمة حسب المحافظات، ووفقاً للنوع، العمر، المستوى التعليمي، صفة المشروع (فرد، جمعية) الحالة العملية، مجال عمل المؤسسة. وذلك للتعرف على خصائص أصحاب المشروعات الفائزة والمتقدمة للجائزة.

(1) توزيع أصحاب المشاريع الفائزة والمشاريع المتقدمة حسب المحافظات:

يتكون حجم العينة الإجمالي لهذه الفئة من (86) استمارة، موزعة على المحافظات على النحو المبين في الجدول رقم (5)، حيث يوضح هذا الجدول توزيع أصحاب المشاريع على مختلف محافظات السلطنة المختلفة، حيث جاءت محافظتي شمال وجنوب الباطنة في المرتبة الأولى بنسبة (31.4%)، تليها محافظة الداخلية في المرتبة الثانية بنسبة (17.4%) بينما جاءت محافظة مسقط من حيث أصحاب المشاريع بما نسبته (18.6%) ومحافظة الظاهرة (9.3%).

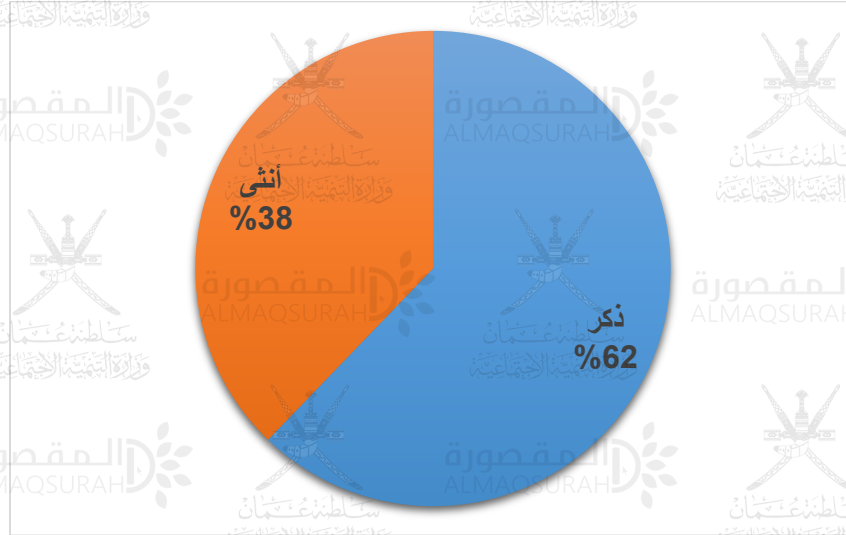
الجدول (5): توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المحافظة

المحافظة	التكرار	النسبة
مسقط	16	18.6
ظفار	6	7.0
مسندم	1	1.2
البريمي	4	4.7
الداخلية	15	17.4
محافظتي شمال وجنوب الباطنة	27	31.4
محافظتي شمال وجنوب الشرقية	9	10.4
الظاهرة	8	9.3
الإجمالي	86	100.0

(2) توزيع أصحاب المشاريع الفائزة والمشاريع المتقدمة حسب الجنس:

سوف يقتصر التحليل فيما يتعلق بالجنس والعمر والمستوى التعليمي على مشاريع الأفراد، بدون الجمعيات، والتي تساوي 37 مشروع. سوف نحلل توزيع العينة حسب الجنس، حتى نرى دور المرأة في العمل التطوعي وقدرتها على إدارة المشاريع، التي ترتقي إلى مستوى التقدم إلى الجائزة والفوز بها. يتضح من خلال الشكل (1) لتصنيف مفردات العينة، بأن الذكور أصحاب المشاريع الفردية يمثلون حوالي (62%) من إجمالي حجم العينة في مشاريع الأفراد، بينما الإناث تمثل ما نسبته (38%) وهو بشكل عام مقبول مقارنة لمشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في سلطنة عُمان.

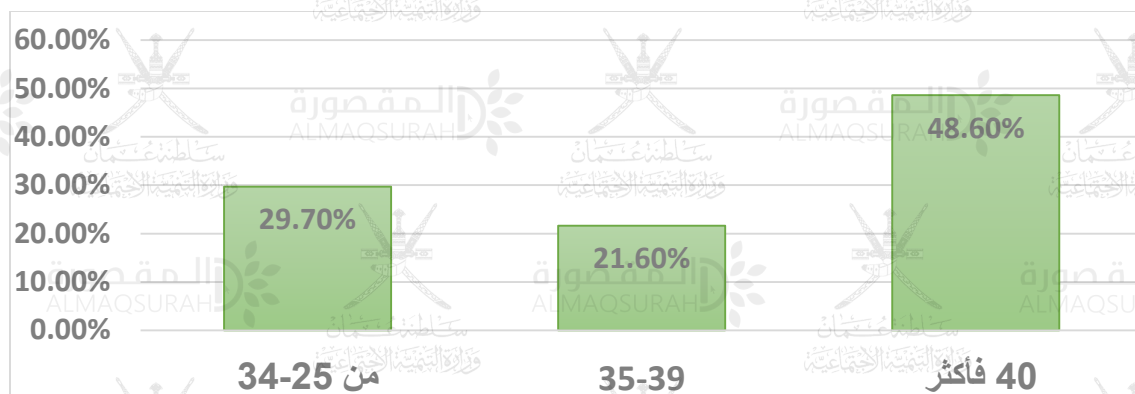
الشكل (1): توزيع أفراد عينة الأفراد حسب الجنس



(2) توزيع أصحاب المشاريع الفائزة والمشاريع المتقدمة حسب العمر:

يتضح من خلال الشكل (2) لتوزيع مفردات العينة وفقاً للفئة العمرية، أن عينة الدراسة تركزت في الفئة العمرية (40 فأكثر) سنة، حيث كانت حوالي نصف العينة بنسبة بلغت (48.6%)، وجاءت بعد ذلك الفئة العمرية (25-34) في المرتبة الثانية بنسبة (29.7%)، أما الفئة العمرية (35-39) فبلغت (21.6%) مع العلم بأن إجمالي حجم العينة من أصحاب المشاريع الفردية كان (37) مفردة.

الشكل (2): توزيع أصحاب مشاريع الأفراد حسب العمر



(3) توزيع أصحاب مشاريع الأفراد الفائزة والمشاريع المتقدمة حسب المستوى التعليمي:

سوف نحاول البحث عن المستوى التعليمي لأصحاب هذه المشاريع، حيث يبين الجدول (6) أن معظم مفردات العينة هم من الحاصلين على مؤهل البكالوريوس، حيث تمثل هذه الفئة نحو (45.9%) من إجمالي حجم العينة للمشاريع الفردية، ثم يليها الحاصلين على الدراسات العليا ونسبتهم (27%)، يليهم على التوالي الحاصلين على تعليم ما بعد الأساسي ومؤهل الدبلوم، في حين جاءت النسبة الأدنى للحاصلين على مؤهل الحلقة الأولى ومستوى الإمام بالقراءة والكتابة بنسبة (5.4%). ونستنتج من ذلك أن الحاصلين على مؤهل البكالوريوس وأعلى هم الغالبية العظمى، حيث يشكلون حوالي 73% من مجموع المشاريع. كما تدل هذه الحالة التعليمية على توفر قدرات وإمكانات جيدة لإدارة هذه المشاريع التطوعية وحرص أصحاب المشاريع بما يتوفر لديهم من الوعي والخبرة العلمية والمهنية، ما يكفي لكي يشاركوا في مسابقة جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي.

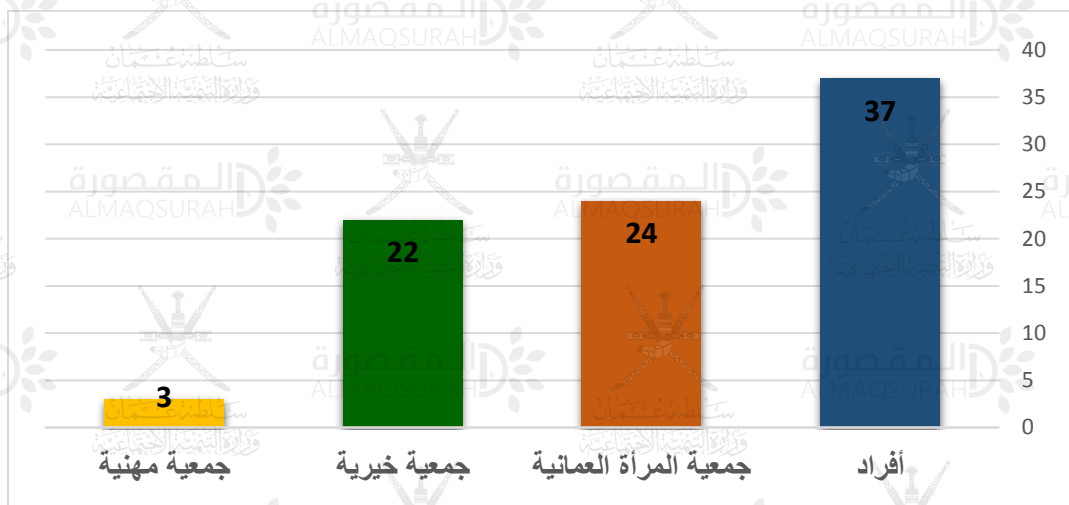
الجدول (6): توزيع أصحاب مشاريع الأفراد حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
2.7	1	يقرأ ويكتب
2.7	1	حلقة أولى
10.8	4	تعليم ما بعد الأساسي
10.8	4	الدبلوم
45.9	17	البكالوريوس
27.0	10	الدراسات العليا
100,0	37	الإجمالي

(4) توزيع أصحاب المشاريع الفائزة والمشاريع المتقدمة حسب نوع المشروع:

يستطيع التقدم للجائزة ثلاث فئات من المتنافسين هم الأفراد، والجمعيات الأهلية، ويتضح من خلال الشكل (3)، أن معظم المشاريع هي للأفراد حيث جاءت بنسبة (43%) وبواقع 37 مشروع، أما على مستوى الجمعيات فجاءت بنسبة (27.9%) لصالح جمعيات المرأة العُمانية، وبواقع 24 مشروع، بينما شكلت الجمعيات الخيرية حوالي 25.6%، بعدد (22) مشروع، ونسبة (3.5%) هم جمعية مهنية ممثلين في 3 مشاريع من أصل 86 مشروع تم بحثهم.

الشكل (3): توزيع أفراد العينة حسب صفة صاحب المشروع



(5) توزيع أصحاب المشاريع حسب الوضع العملي لصاحب المشروع:

يلاحظ من خلال الجدول (7)، الذي يبين الوضع العملي لصاحب المشروع، بأن حالة المشروع الفردي العائد لأشخاص يعملون في القطاع الحكومي هي السائدة حيث جاء في المرتبة الأولى بنسبة (43.2%)، يليها الذين يعملون في القطاع الخاص بنسبة (27%)، في حين جاءت النسبة لأصحاب المشاريع الفردية من الباحثين عن عمل (5.4%)، وجاء العاملون في قطاع الأعمال الحرة والمتقاعدين بنسب متساوية (8.1%).

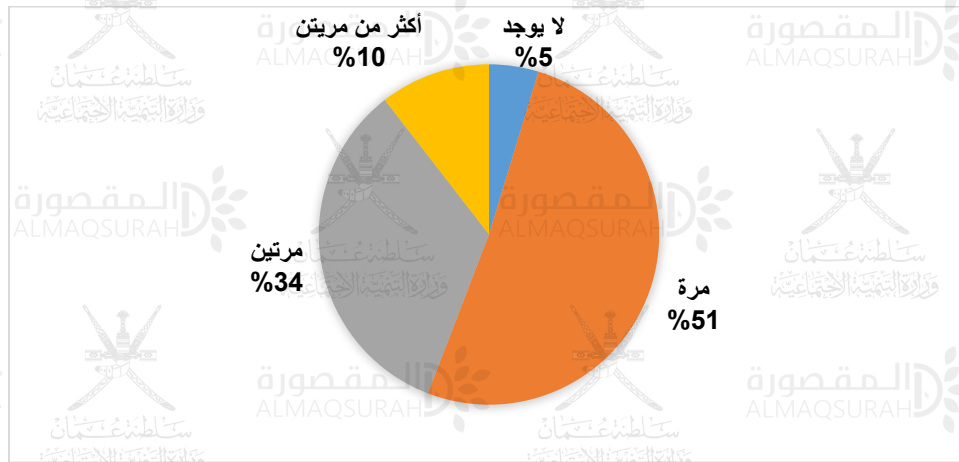
الجدول (7): الوضع العملي في حالة المشروع فردي

الحالة العملية	العدد	النسبة
قطاع حكومي	16	43.2
قطاع خاص	10	27
باحث عن عمل	2	5.4
عمل حر	3	8.1
متقاعد	3	8.1
ربة منزل	2	5.4
لا يعمل	1	2.7
الإجمالي	37	100,0

(6) توزيع أصحاب المشاريع حسب عدد مرات الترشح:

يتبين من الشكل (4) أن نسبة (51%) من أفراد العينة شاركت مرة واحدة في الجائزة، في حين نسبة (34%) شاركت في الترشح للجائزة مرتان، أما نسبة (10%) فقد ترشحت أكثر من مرتين، ونستنتج من ذلك، أن الرغبة في المشاركة بالجائزة لأكثر من مرة موجودة وبنسب متفاوتة وهذا يعكس إدراك أهمية الجائزة كونها تستحق المحاولة لعدة مرات.

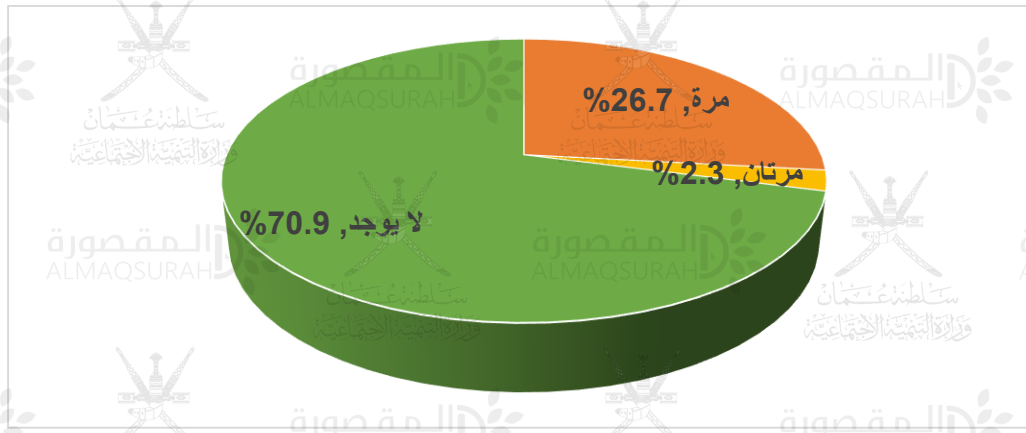
الشكل (4): عدد مرات الترشح لجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي



7) توزيع أصحاب المشاريع حسب عدد مرات الفوز بالجائزة:

يتضح من خلال بيانات الشكل (5)، أن نسبة (26.7%) من أفراد العينة قد فازت بالجائزة لمرة واحدة، بينما نسبة (2.3%) قد فازت مرتين، ونسبة (70.9%) لم يسبق لها الفوز بالجائزة. ونستنتج من ذلك أن بعض المشاريع ونتيجة عدم انطباق شروط الجائزة عليها لم يسبق لها الفوز ومازالت هذه المشاريع تحتاج إلى المزيد من التنظيم والعمل من أجل تحقيق متطلبات الجائزة.

الشكل (5): استجابات عينة الدراسة حول مرات الفوز بالجائزة

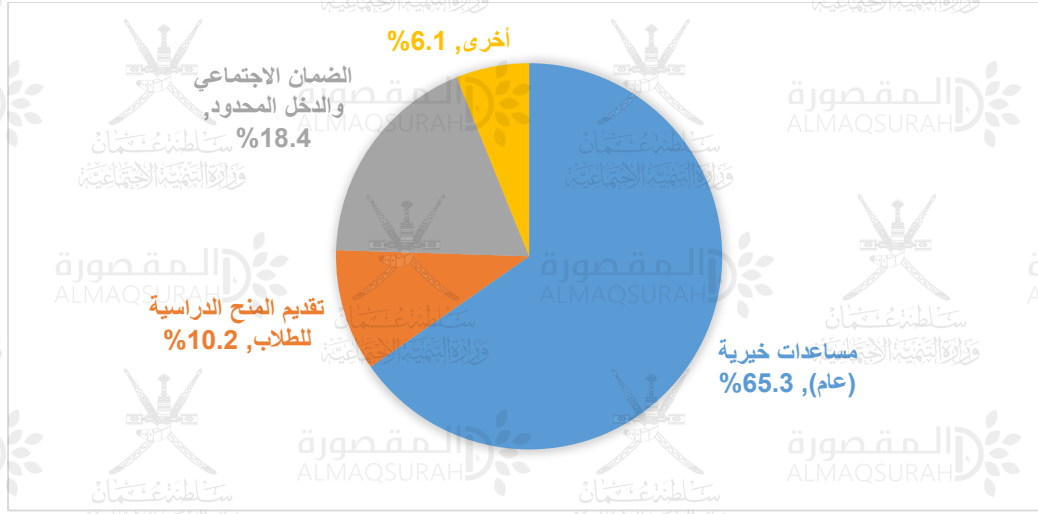


ثانياً: مجالات وأنواع المشاريع المتقدمة والفائزة بالجائزة:

1) حسب مجال عمل المشروع:

يلاحظ من خلال الشكل (6)، أن الغالبية العظمى من المشاريع المتقدمة للجائزة ونسبته (65.3%) تتركز أنشطتهم في تقديم مساعدات خيرية عامة، تليها نسبة (18.4%) ممن يعملون على تقديم خدمات لأصحاب الضمان الاجتماعي وذوي الدخل المحدود، ونسبة (10.2%) أصحاب المشاريع الذين يعملون في تقديم المنح الدراسية للطلاب. نستنتج مما سبق، أن المشاريع التطوعية بشكل عام لا تزال مشاريع خيرية تسعى إلى تقديم خدمات للمحتاجين، مما يؤكد على دورهم المساند في خدمة المجتمع. هذا يدل على الحاجة إلى تعزيز البعد التنموي لهذه المشاريع بشكل أكبر.

الشكل (6): استجابات عينة الدراسة حسب مجال عمل للمؤسسة



(2) القدرة على التطوير:

من خلال العينة وجدنا قدرة عالية للمؤسسات على التطوير حيث يتبين من خلال الجدول (8) بأن النسبة الأعلى من عينة الدراسة ترى بأن الجهات والمؤسسات الحالية في الميدان قادرة على تطوير العمل التطوعي في السلطنة، حيث شكلت هذه النسبة (66.3%) من إجمالي حجم العينة، بينما نجد نسبة (32.6%) كانوا موافقين إلى حد ما على العبارة السابقة، في حين جاءت النسبة الأقل في عدم الموافقة ونسبتهم (1.2%) من إجمالي العينة.

الجدول (8): قدرة الجهات والمؤسسات العاملة على تطوير العمل التطوعي

القدرة على التطوير	التكرار	النسبة
نعم	57	66.3
إلى حد ما	28	32.6
لا	1	1.2
الإجمالي	86	100.0

(3) وجود قانون للعمل التطوعي:

تم طرح سؤال لدى أصحاب المشاريع فيما إذا كان هناك قانون للعمل التطوعي في السلطنة؟ ، فإنه يتضح من خلال الجدول (9) أن غالبية أفراد الدراسة أجابت بنعم، حيث كانت حوالي ثلثي الإجابات تقر بوجود قانون للعمل التطوعي في السلطنة وبنسبة بلغت (67.4%) من إجمالي حجم العينة، بينما جاءت نسبة (31.4%) تعرف بأنه لا يوجد ذلك القانون للعمل التطوعي، وبما أنه لا يوجد قانون خاص بالعمل التطوعي في السلطنة، فأننا نستدل من ذلك عدم الإلمام الصحيح لأصحاب المشاريع بالنواحي القانونية فيما يتعلق بتنظيم العمل التطوعي، وقد يعود ذلك إلى اطلاعهم إلى بعض المواد القانونية المتواجدة في قانون تنظيم الجمعيات الأهلية الذي يحدد الإطار القانوني للعمل التطوعي بالسلطنة مما خلق عندهم خلط ما بين قانون العمل التطوعي وقانون الجمعيات الأهلية. انطلاقاً مما سبق، يمكن نلمس أهمية التوعية القانونية لدى أصحاب المشاريع ونشر الوعي بين كل مؤسسات المجتمع الأهلي والمجال التطوعي.

الجدول (9): استجابات عينة الدراسة حول وجود قانون للعمل التطوعي في السلطنة

وجود قانون للعمل التطوعي	التكرار	النسبة
نعم	58	67.4
لا	27	31.4
غير مبين	1	1.2
الاجمالي	86	100,0

(4) مدى تطبيق المفهوم العالمي للعمل التطوعي:

تبين بيانات الجدول (10) أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة ترى بأن مفهوم العمل التطوعي مطبق في السلطنة، حيث بلغت نسبته حوالي (83%) من إجمالي حجم العينة، بعدد 71 إجابة، بينما بلغت الموافقة إلى حد ما نسبة (14.0%)، ويستدل من ذلك، أن أصحاب المشاريع لديهم الثقة في المفهوم المطبق في السلطنة، ويدركون أهمية مفهوم العمل التطوعي المطبق في السلطنة.

الجدول (10): مدى تبني المفهوم العالمي للعمل التطوعي

الدرجة	النسبة	الترتيب
1	82.6	71
2	14.0	12
3	1.2	1
4	2.2	2
5	100,0	86

5) مدى الاعتماد على الخبرات المحلية:

ما نود الإشارة إليه هنا، بأنه يتم الاعتماد على الخبرات المحلية من الموارد البشرية والموارد المالية بشكل جيد، حيث يتضح من خلال الجدول (11)، أن النسبة الأعلى من مؤسسات العمل التطوعي تستخدم الخبرات المحلية من الموارد البشرية والمالية في تقديم خدماتها التطوعية للمجتمع بنسبة بلغت (77.9%) من إجمالي حجم العينة، بينما بلغت نسبة إلى حد ما (12.8%) وعدم الموافقة (7%).

الجدول (11): مدى الاعتماد المؤسسة الخبرات المحلية من الموارد البشرية

الدرجة	النسبة	الترتيب
1	77.9	67
2	12.8	11
3	7.0	6
4	2.3	2
5	100,0	86

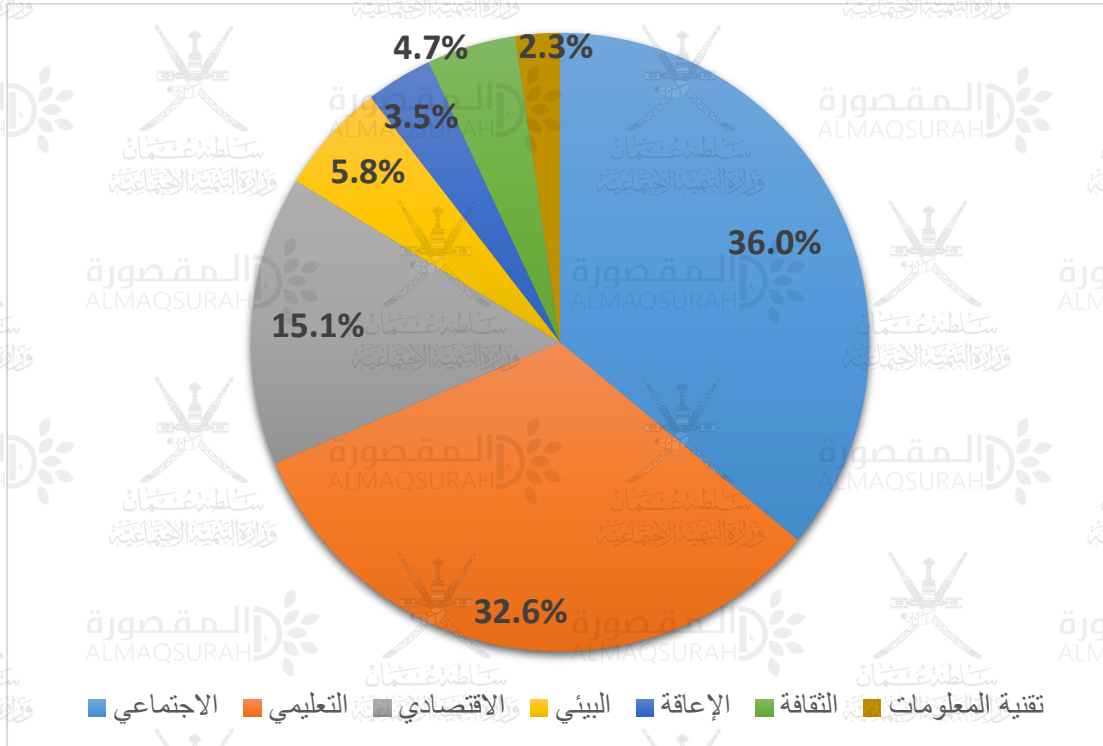
ثالثاً: المشاركة في جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي

سوف نناقش في هذه الفقرة العديد من المواضيع المتعلقة بتصنيف المشاريع وفق مجالها التطوعي، وهل هو تطوعي، أم مهني، أم إنساني، أم خدمي، وكذلك وفق أهداف المشاريع الفائزة، وما هو دور الجائزة في تشجيع العمل التطوعي حسب رأي أصحاب المشاريع؟ ودور الفوز في سبيل تحسين الخدمات المقدمة في المجتمع، وفق الآتي:

- وفق المجال التطوعي:

يمكن لنا أن نلاحظ من خلال الشكل (7)، بأن المجال الرئيسي للمشاريع المدروسة تتعلق في المجال الاجتماعي بنسبة 36%، ثم في مجال التعليم حيث شكلت هذه المشاريع بنسبة 32.6 %، أما المجال الاقتصادي جاء بنسبة (15.1%)، ثم المجالات التالية: البيئي، والثقافي، والإعاقة، وتقنية المعلومات وبنسب متفاوتة.

الشكل (7): المجال التطوعي للمشروع المشارك به في الجائزة



- نوع المشاريع المشاركة في الجائزة:

يتضح من الجدول (12) أن النسبة الأعلى من المشاريع المشاركة العائدة للمؤسسات والجمعيات، كانت المشاريع الخدمية وهي تمثل ما نسبته (57.1%) من إجمالي المشاريع، أما فيما يتعلق بالمشاريع التوعوية فأنها جاءت ثانياً وبنسبة (22.4%)، ثم المشاريع ذات الصفة الإنسانية فقد كانت بنسبة (12.2%)، أما المشاريع ذات الصلة المهنية والأخرى فقد جاءت بنسبة (4.1%) لكل منها.

الجدول (12): نوع المشاريع المشاركة في الجائزة

نوع المشاريع المشاركة في الجائزة	التكرار	النسبة
توعوية	11	22.4
مهنية	2	4.1
إنسانية	6	12.2
خدمية	28	57.1
أخرى	2	4.1
الإجمالي	49	100,0

- أهداف المشاريع الفائزة والمتقدمة للجائزة

كان الهدف الرئيس للمشاريع المقدمة هو الهدف التطوعي، حيث نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن (68.6%) من أفراد العينة أفادوا بأن خدمة الآخرين تأتي في أول الدوافع والأهداف التي أدت إلى قيامهم بالمشروع التطوعي، بعد ذلك، تأتي سد حاجة مجتمعية بنسبة (19.8%)، أما بقية الدوافع والأهداف شكلت ما نسبته (11.8%) من إجمالي العينة، والتي تمثلت في الحاجة للعمل الاجتماعي، واكتساب المكنة الاجتماعية، وظروف خاصة شخصية -أسرية، ودوافع أخرى لم تذكر.

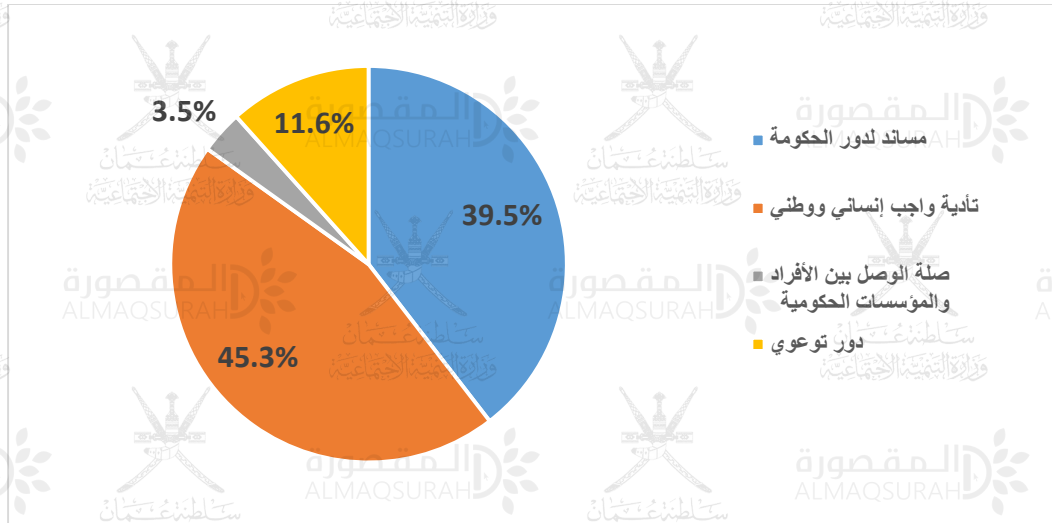
الجدول (13): الأهداف والدوافع التي أدت إلى القيام بالمشروع التطوعي

الهدف من قيام المشروع	التكرار	النسبة
خدمة الآخرين	59	68.6
سد حاجة مجتمعية	17	19.8
الحاجة للعمل الجماعي	4	4.7
اكتساب المكانة الاجتماعية	1	1.2
ظروف خاصة شخصية -أسرية	1	1.2
أخرى	4	4.7
الإجمالي	86	100.0

- دور المشروعات المتقدمة للجائزة

يتضح من خلال الشكل (8)، أن نسبة (45.3%)، يجدون أن دورهم في المجال التطوعي يتمثل في تأدية واجب إنساني ووطني، في حين أن نسبة (39.5%) أوضحوا أن نشاطهم التطوعي مساند لدور الحكومة في تقديم الخدمات الضرورية، أما من يرى أن دورهم يتمثل في الجانب التوعوي في قضايا المجتمع المختلفة لا تتجاوز نسبتهم (12%).

الشكل (8): دور الشركات في مجال العمل التطوعي



- دور الجائزة في تشجيع العمل التطوعي:

سوف نناقش في هذه الفقرة، دور الجائزة في تشجيع العمل التطوعي، ولمعرفة هذا الدور تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لكل سؤال من الأسئلة المكونة لهذا البعد في الاستبيان ووضعت في الجدول رقم (15).

تشير النتائج في الجدول (14)، أن للجائزة دور كبير في دعم المشاريع التطوعية وتفعيلها. وفق ما عبر عنه أصحاب المشاريع الفائزة والمتقدمة لجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي، وهو أن "الجائزة تشتمل على أسس تحث أفراد المجتمع على المحافظة والتضحية بالوقت من أجل عمل الخير"، حيث جاءت العبارة بأصغر متوسط بلغ (1.50) وبانحراف معياري قدره (0.59)، مما يدل على أن أصحاب المشاريع يتفقوا بشكل كبير على هذه العبارة، كما نجدهم منسجمين في هذا الرأي من خلال صغر الانحراف المعياري. بعد ذلك تأتي العبارة "الجائزة تساهم في غرس حب الإسهام في أعمال الخير لدى أفراد المجتمع" بمتوسط بلغ (1.51) وبانحراف معياري مقارب للعبارة السابقة. أما عبارة "تعزز اتجاهات إيجابية نحو العمل التطوعي" فجاءت في المرتبة الثالثة بانحراف معياري ومتوسط قريب من العبارات السابقة. وجاءت العبارات: "تحث أفراد المجتمع على استغلال أوقات الفراغ في الأعمال المفيدة"، وعبارة "تعمل على إذكاء روح التنافس البناء بين أفراد المجتمع لخدمة المجتمع"، وعبارة "تشجع على حب العمل التطوعي لدى الشباب"، وعبارة "تساهم على تعزيز العمل الجماعي بين أفراد المجتمع"، جاءت كلها بمتوسط متقارب حول 1.57 وبانحراف معياري قريب من العبارات السابقة وباختلاف طفيف، مما يدل على عدم تجانس إجابات أصحاب المشاريع واتفاقهم على هذه العبارة وحتى بمتوسط متقارب. كما نلاحظ بأن المراتب التسعة الأولى في هذه العبارات جاءت بين 1.5 و 1.6 كمتوسط وهي متقاربة في الانحراف المعياري بقيمة أقل من 0.7.

أما عبارة "تظهر أهمية المناسبات الوطنية وتعززها" جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط يقارب 1.95 وبانحراف معياري حوالي 0.88 مما يعني عدم اتفاقهم على هذه العبارة بشكل كبير كما كنا نلاحظ في العبارات السابقة، وبشكل عام نلاحظ بأن أغلب الإجابات كانت تميل إلى الموافق بشدة وبمتوسط عام للعبارة بمقدار (1.62) وانحراف معياري بمقدار (0.66).

مما سبق، يمكننا القول بأن الجائزة تلعب دوراً مهماً في عملية دعم المشاريع التطوعية، وقد تتوافق هذه النتائج مع تصريحات المسؤولين والمختصين بأن للجائزة دور كبير في تشجيع العمل التطوعي، حيث ساهمت الجائزة في حث أفراد المجتمع والمؤسسات العاملة في مجال التطوع، وفي تبني المشاريع التطوعية الخيرية التي تعمل في تنمية الوعي نحو المسؤولية الاجتماعية لأفراد المجتمع، كما أنها تعزز اتجاهات أفراد المجتمع المحلي الإيجابية نحو العمل التطوعي. كما تؤكد النتائج بأن الجائزة أوجدت شعوراً عظيماً وارتياحاً جراً ما تمنحه من دعم وتشجيع للعمل التطوعي، وأن الجائزة ساهمت في نشر ثقافة العمل التطوعي، وتنشيط دور المؤسسات المجتمعية (الجمعيات والمؤسسات الأهلية) والأفراد في مجالات العمل التطوعي.

الجدول (14): دور جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي في دعم المشاريع التطوعية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
7	0.67	1.60	تشجع الجائزة المتطوعين وتحثهم على التعاون مع بعضهم
1	0.59	1.50	تشتمل على أسس تحت أفراد المجتمع على المحافظة والتضحية بالوقت من أجل عمل الخير
3	0.55	1.52	تعزز اتجاهات إيجابية نحو العمل التطوعي
5	0.64	1.57	تعمل على إذكاء روح التنافس البناء بين أفراد المجتمع لخدمة المجتمع
10	0.69	1.69	تزود أفراد المجتمع باتجاهات إيجابية نحو العمل بروح الفريق الواحد
7	0.60	1.60	تعمل على تعزيز المبادرات الذاتية لدى أفراد المجتمع لمساعدة المحتاجين
4	0.57	1.56	تشجع على حب العمل التطوعي لدى الشباب
6	0.69	1.59	تساهم على تعزيز العمل الجماعي بين أفراد المجتمع
8	0.73	1.65	تنمي الوعي نحو أهمية التكافل بين أفراد المجتمع
9	0.75	1.66	تعمل على تنمية الوعي نحو المسؤولية الاجتماعية والمدنية لأفراد المجتمع
2	0.57	1.51	تساهم في غرس حب الإسهام في أعمال الخير لدى أفراد المجتمع
11	0.88	1.95	تظهر أهمية المناسبات الوطنية وتعززها
9	0.71	1.66	تعمق الشعور بالمسؤولية
5	0.63	1.57	تحت أفراد المجتمع على استغلال أوقات الفراغ في الأعمال المفيدة
	0.66	1.62	اجمالي العبارات

رابعاً: أثر الجائزة في تطوير العمل التطوعي والمبادرات المجتمعية:

ولمعرفة أثر جائزة السلطان قابوس في تطوير العمل التطوعي والمبادرات المجتمعية، حاولنا أن نعرف ذلك من

خلال عدة أسئلة موجهة إلى أصحاب المشاريع ويمكن أن نعرضها على الشكل التالي:

- مدى اعتماد الجائزة كاستراتيجية في تنمية وتطوير مجال العمل التطوعي:

يبين الجدول (15) أن نسبة (70.9) منهم توافق على أن السلطنة تتبنى الجائزة كاستراتيجية في تنمية وتطوير

مجالات العمل التطوعي، ونسبة (29.1%) توافق إلى حد ما بأن السلطنة تتبنى الجائزة كاستراتيجية في تنمية

وتطوير مجالات العمل التطوعي. وتؤكد النتائج بأن من أهم أهداف الجائزة ترسيخ ونشر ثقافة العمل التطوعي

باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من ثقافة المجتمع العُماني بما تمثله من منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير

والرموز التي تحت على المبادرة والعمل الإيجابي الذي يعود بالنفع العام على الآخرين.

الجدول: (15): مدى تبني الجائزة كاستراتيجية في تنمية وتطوير مجالات العمل التطوعي

العبارة	العدد	النسبة
نعم	61	70.9
إلى حد ما	25	29.1
الإجمالي	86	100,0

- الدافع للمشاركة:

تشير بيانات الجدول (16)، إلى أن النسبة الأعلى من مفردات الدراسة توافق بأن فكرة المشاركة في الجائزة

نابعة في الأساس من المؤسسة وبتشجيع من المجتمع، حيث جاءت نسبة (79.1%)، تليها نسبة (18.6%)

توافق إلى حد ما، وأما أقل نسبة فكانت (2.3%) بعدم الموافقة، وقد يفسر ذلك تفعيل أوجه التعاون والمسؤولية

الاجتماعية بين المؤسسات الأهلية التطوعية ومؤسسات المجتمع والقطاع العام والخاص، بما يترتب على ذلك

من شراكة حقيقية في التنمية وتشجيع مبادرات المؤسسات التطوعية والخاصة في زيادة إسهامها في المشاريع

الجدول (16): فكرة المشاركة نابعة في الأساس من المؤسسة وبتشجيع من المجتمع

العبارة	العدد	النسبة
نعم	68	79.1
إلى حد ما	16	18.6
لا	2	2.3
الإجمالي	86	100,0

- التكافؤ في الفرص والاندماج الاجتماعي لجميع المؤسسات التطوعية:

يلاحظ من الجدول (17) لاستجابات مفردات الدراسة، بأن من كان موافق وموافق إلى حد ما شكل حوالي (90.7%) من مفردات الدراسة، أي يعني أن جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي تحقق التكافؤ في الفرص والاندماج الاجتماعي لجميع المؤسسات التي لها نشاطات في العمل التطوعي، وذلك من منطلق أن الجائزة متاحة للأفراد والمؤسسات والشركات والجمعيات الأهلية وغيرها، حيث يحظى الجميع وبالتساوي في المشاركة ويبقى التميز والمشاريع الهادفة التي يستفيد منها الوطن والمجتمع، هو الفيصل في الفوز ونيل شرف التنويه.

الجدول (17): تحقق التكافؤ في الفرص والاندماج الاجتماعي لجميع مؤسسات العمل التطوعي

العبارة	العدد	النسبة
نعم	48	55.8
إلى حد ما	30	34.9
لا	8	9.3
الإجمالي	86	100,0

- الجائزة تشكل حلقة وصل ونقطة بداية لتطوير العمل التطوعي

تشير غالبية مفردات الدراسة، بأن جائزة العمل التطوعي تشكل حلقة وصل ونقطة بداية يمكن تطويرها للعمل التطوعي بالسلطنة، حيث يبين الجدول (18) بأن حوالي (97.7%) من المستجوبين كانوا بين موافق وموافق إلى حد ما حول قناعاتهم بأن الجائزة قابلة للتطور ولكي تكون إطار مؤسسي للعمل التطوعي. وهذا ما يؤكد التكريم الخليجي والعربي والدولي لجائزة العمل التطوعي الذي حظيت به والاعتراف بأنها تمثل تاريخ يجمع كافة مجالات وفعاليات العمل التطوعي للسلطنة وأن الجائزة أصبحت واجهة عُمان في المحافل الدولية يعترف بها المواطنون ويفخرون بها في المحافل والمشاركات المختلفة.

الجدول (18): إمكانية تطوير جائزة العمل التطوعي للنهوض بالعمل التطوعي في السلطنة.

العبارة	العدد	النسبة
نعم	64	74.4
إلى حد ما	20	23.3
لا	2	2.3
الإجمالي	86	100,0

- الجائزة كمحفز ومشجع للمبادرات التطوعية:

يتضح من نتائج الجدول (19)، أن نسبة (82.6%) من مفردات الدراسة ترى بأن جائزة العمل التطوعي تمثل حافز وعامل تشجيع للجميع وأنها فرصة سانحة لهم لتبني المبادرات التطوعية في السلطنة، كما أن وجود الجائزة جعل أغلب الأفراد المهتمين في المجال التطوعي يطلق مبادراته في المشاركة، ويعود ذلك إلى تحقيق أحد أهداف الجائزة في تحفيز التنافس الشريف لخدمة المجتمع من خلال المشاريع التنموية التي تساهم في تنمية المجتمعات المحلية، وتمكين الجمعيات والمؤسسات الأهلية التطوعية والشركات والأفراد للإسهام في مشاريع تعود بالنفع على المجتمع.

الجدول (19): الجائزة تحفز وتشجع العمل التطوعي والمبادرات التطوعية

العبارة	العدد	النسبة
نعم	71	82.6
إلى حد ما	15	17.4
الإجمالي	86	100,0

- دور الفوز في تقديم خدمات أفضل للمجتمع:

يلاحظ من الجدول (20)، أن أصحاب المشاريع المشاركين في جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي يجمعون على أنهم لو قدر لهم وفازت مشاريعهم بالجائزة فإنهم سوف يسعون إلى تقديم خدمات أفضل للمجتمع تساهم في تنمية المجتمع المحلي. كما أكدت ما ذكر سابقاً، إجابات المستجوبين في الأسئلة المفتوحة التي تؤيد أقوالهم وأنهم سوف يحاولون تطوير مؤسساتهم ويضعون خطط من أجل جعلها رائدة في المجال التطوعي والخدمات التي تقدمها، وهذا هو الهدف الأسمى الذي تتضمنه جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي، والمتمثل في تقديم خدمات أفضل من قبل الأفراد والمؤسسات للمواطنين وللمجتمع.

الجدول (20): المؤسسة بعد الفوز تقدم خدمات أفضل للمجتمع.

العبارة	العدد	النسبة
نعم	73	85
إلى حد ما	7	8
غير مبين	6	7
الإجمالي	86	100

الجزء الثاني: استجابات أفراد المجتمع المستفيدين من المشاريع المتقدمة للجائزة.

سوف نركز في هذا الجزء على عرض بعض الخصائص الديمغرافية والاجتماعية لعينة الدراسة، والتي تتكون من أفراد المجتمع المستفيدين من خدمات المشاريع المتقدمة للجائزة والمشاريع الفائزة فيها، كما نعرض دور جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي من وجهة نظر المستفيدين من خلال قياس رضا المستفيدين من المشروعات التطوعية، وواقع الخدمات المقدمة لدى المستفيدين، وما هي الآليات والوسائل التي يجب اعتمادها من أجل تفعيل جائزة السلطان قابوس في العمل التطوعي؟ ويمكن أن نعرض على النحو التالي:

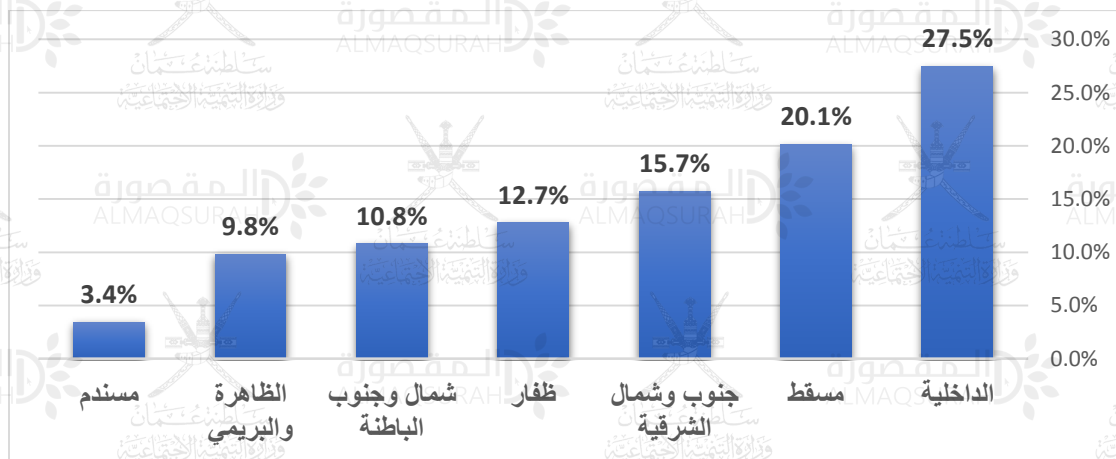
أولاً: أهم خصائص عينة الدراسة:

سوف نعرض نتائج الأفراد المستفيدين من خدمات المشاريع الفائزة والمتقدمة لجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي خلال الفترة من 2012-2017م، ولقد تم اختيار عينة مقصودة من حوالي (204) مستفيد من هذه المشاريع. ويمكن أن نعرض هذه النتائج حسب أهم خصائص عينة الدراسة، والمستفيدين من خدمات المشاريع حسب (المحافظة، النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي الحالة العملية).

- حسب مكان الإقامة:

يتضح من خلال الشكل (9) بأن المستفيدين يتوزعون حسب محافظات السلطنة بنسب مختلفة، حيث تشكل نسبة (27.5%) من المستفيدين من محافظة الداخلية، تليها محافظة مسقط بنسبة بلغت (20.1%)، ثم محافظتي جنوب وشمال الشرقية بنسبة (15.7%).

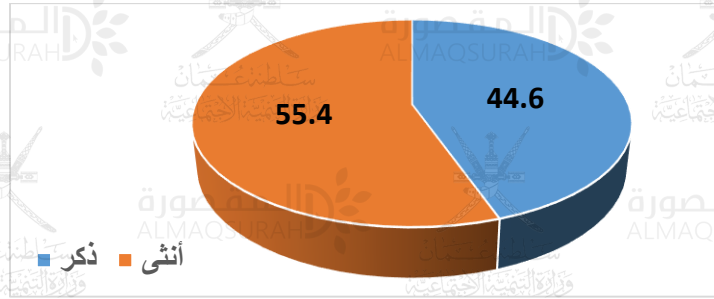
الشكل (9): التوزيع النسبي للمستفيدين حسب المحافظة



- حسب الجنس:

يتضح من خلال الشكل (10)، بأن أفراد العينة يتوزعون بشكل شبه متساوي حسب توزيع الجنس، حيث جاءت الإناث بنسبة بلغت (55.4%) من المستفيدين، في حين جاءت نسبة الذكور بنسبة (44.6%).

الشكل رقم (10): التوزيع النسبي للمستفيدين حسب الجنس



- حسب العمر:

يتضح من خلال الشكل (11)، أن أعمار عينة المستفيدين تتركز في الفئة العمرية من 25-34 سنة،

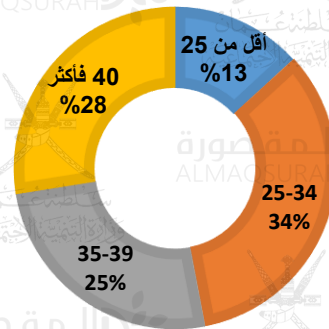
حيث جاءت بنسبة (33.8%)، تليها الفئة العمرية من 40 فأكثر بنسبة بلغت (27.5%)، وجاءت

الفئة العمرية (39-35) بنسبة (25.5%). هذا يعني أن الفئة (25-39) استحوذت على نسبة

(59.3%) من إجمالي العينة، وتعد هذه الفئة العمرية التي تكون أنهت بها المرحلة الدراسية وبدأت

مرحلة البحث عن العمل والالتزامات الحياتية الأخرى.

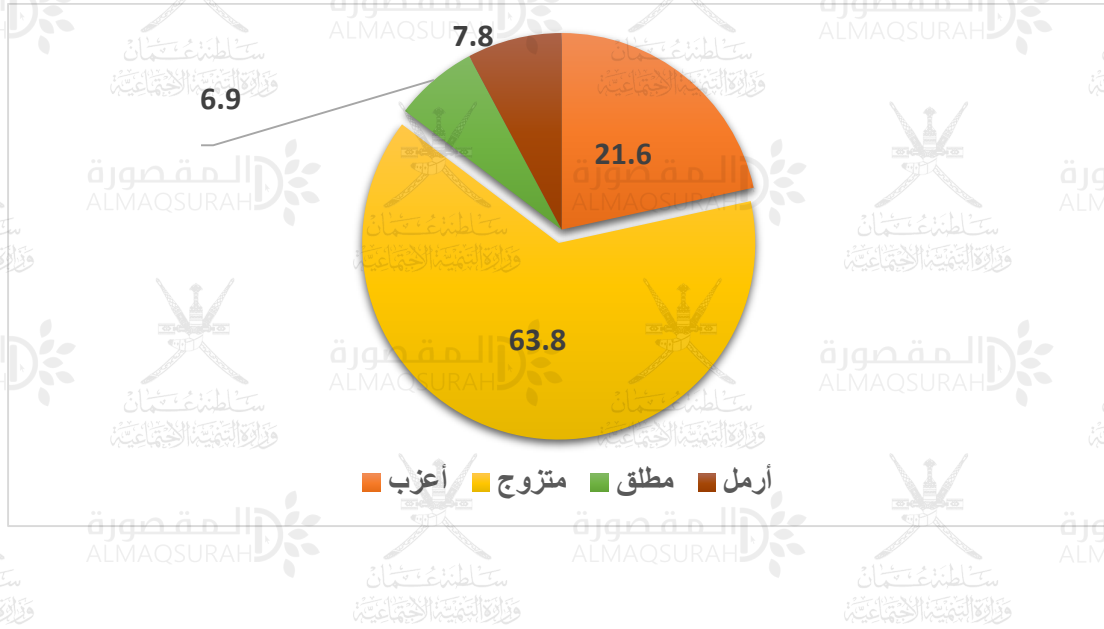
الشكل (11): التوزيع النسبي للمستفيدين حسب العمر



- حسب الحالة الاجتماعية:

يتضح من خلال الشكل (12)، بأن نسبة 63.8% من أفراد عينة المستفيدين من المشاريع التطوعية هم من المتزوجين، وأن نسبة (21.6%) هم من غير المتزوجين، و7.8% أرمل، ويعود ارتفاع نسبة المتزوجين إلى كون الالتزامات الحياتية لديهم أكبر، وبالتالي هناك العديد من الأفراد يرغبون في الاستفادة من المشاريع التطوعية التي تساعدهم في التخفيف من المتطلبات الحياتية والاستفادة من المساعدات التي تقدمها هذه المشاريع من أجل تسهيل أمورهم وتعينهم على مواجهة الأعباء المختلفة.

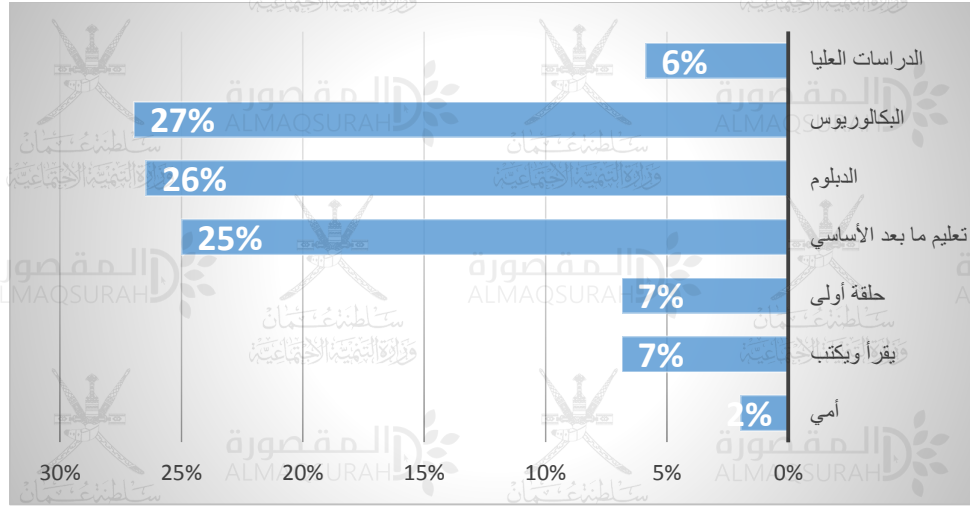
الشكل رقم (12): المستفيدون وفقاً للحالة الاجتماعية



- حسب المستوى التعليمي:

يبين من الشكل (13)، بأن المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة مرتفع بشكل عام حيث يلاحظ أن ما نسبته (53%) من أفراد العينة المستفيدين من المستوى التعليمي الجامعي والدبلوم، ونسبة (25%) من المستفيدين من المستوى تعليم ما بعد الأساسي، في حين جاءت فئتي (أمي _ ولمم بالقراءة والكتابة) كأقل نسبة من المستفيدين من المشروعات المتقدمة والفائزة في الجائزة، وقد يفسر ذلك قلة الوعي وعدم المعرفة بأهم النشاطات والبرامج التطوعية.

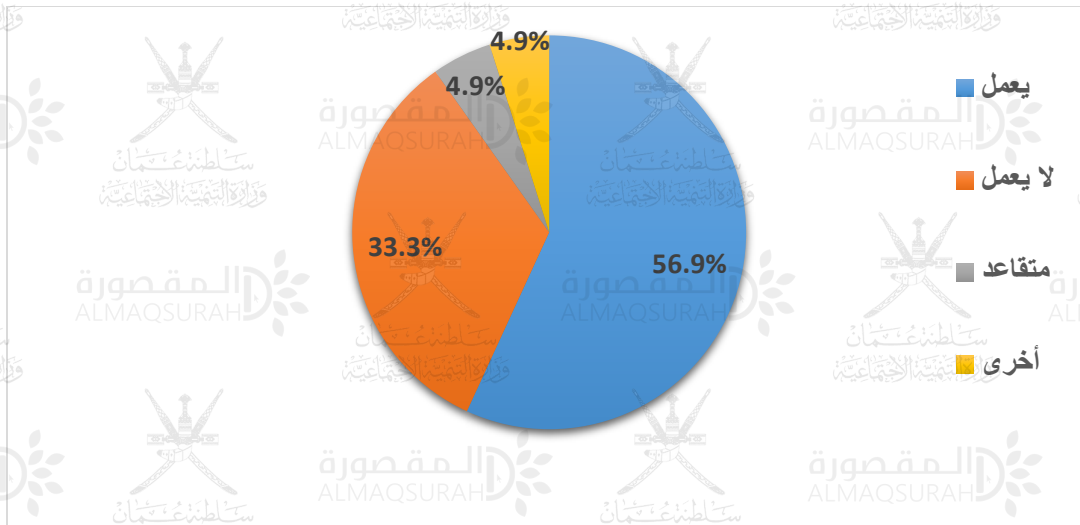
الشكل رقم (13): المستفيدون وفقاً للمستوى التعليمي



- حسب الحالة العملية:

يتضح من خلال الشكل (14)، أن نسبة (56.9%) من أفراد العينة يعملون، كما أن نسبة (33.3%) لا يعملون، وهذا ما يؤكد الشكل السابق الخاص بالمستوى التعليمي لأفراد العينة حيث أن الغالبية منهم ذوي مستوى تعليمي مرتفع.

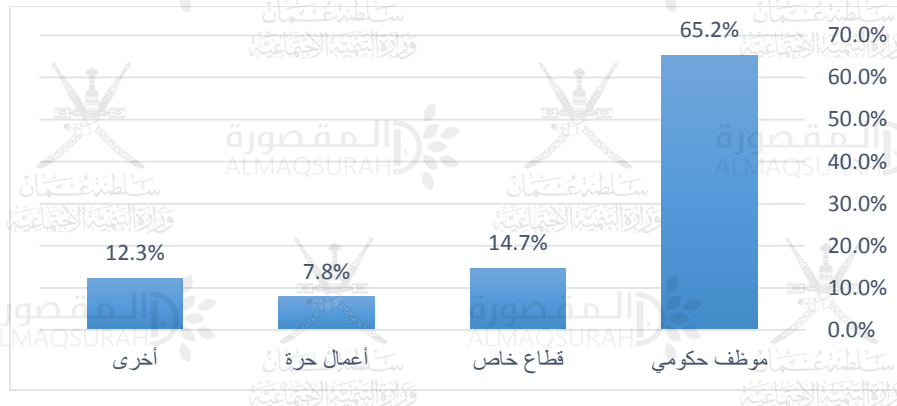
الشكل (14): المستفيدون وفق الحالة العملية



حسب المهنة الحالية:

يلاحظ من خلال الشكل (15)، أن الغالبية العظمى من أفراد العينة بنسبة (65.2%) يعملون في القطاع الحكومي، بينما نسبة (14.7%) يعملون في القطاع الخاص، وجاءت نسبة من يعملون في أعمال مختلفة بنسبة (12.3%)، ويعود السبب ذلك في سهولة الوصول إلى هؤلاء المستفيدين من خلال مؤسساتهم الحكومية.

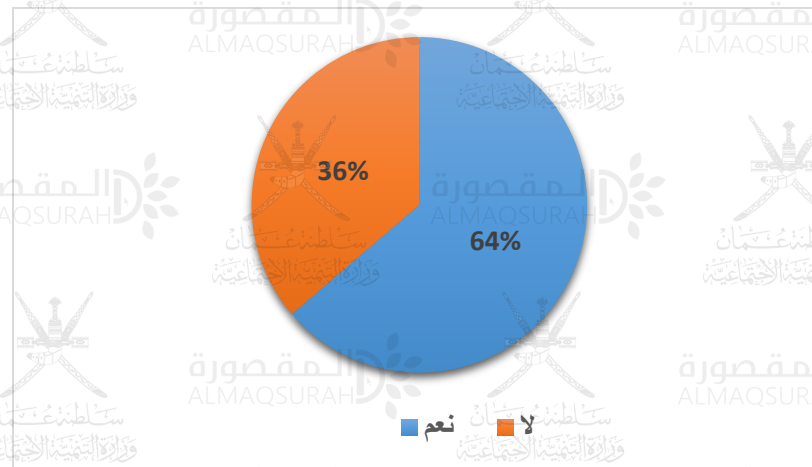
الشكل (15): المستفيدين وفقاً للمهنة الحالية



المستفيدين الذين هم متطوعون أيضاً:

بالإضافة إلى كل ما سبق نلاحظ من خلال الشكل (16)، أن نسبة (64%) من المستفيدين يتطوعون في مجالات أخرى من مجالات العمل التطوعي، بينما نسبة (36%) لا يعملون في هذا المجال.

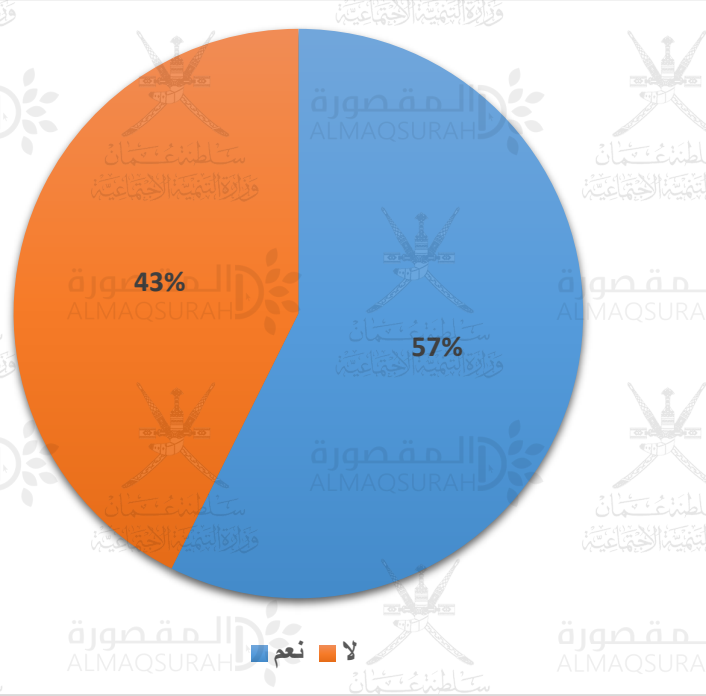
الشكل رقم (16) المستفيدين الذين لديهم أعمال تطوعية



- المستفيدون من خدمات المشاريع الفائزة فقط:

أما من ناحية المستفيدين من المشاريع الفائزة نجد من خلال الشكل (17)، أن نسبة (57%) من إجمالي العينة يستفيدون من خدمات المشاريع الفائزة بجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي، والتي تمتاز بالاستمرارية والتواصل مع أفراد المجتمع، ويعتبر ذلك مؤشراً على أن المشاريع الفائزة بالجائزة تقدم خدمات ملموسة وذات تأثير داعم بالشراكة مع الخدمات التي تقدمها الحكومة، بينما نسبة (43%) لا يستفيد، وقد يعود ذلك إلى قلة المشاريع، أو عدم كفايتها وعدم انتشارها في المحافظات، أو ربما انتشارها مقتصر على المحافظة أو الولاية التي يتواجد بها المشروع كالمشاريع المتعلقة بتقديم الخدمات التعليمية أو الثقافية والاجتماعية وغيرها.

الشكل (17): المستفيدون من المشاريع الفائزة



ثانياً: دور الجائزة في العمل التطوعي من وجهة نظر المستفيدين من خدمات المشاريع.

في هذه الفقرة سوف يتم التركيز على آراء المستفيدين فيما يتعلق برضاهم عن المشاريع المتقدمة للجائزة وكذلك المشاريع الفائزة، كما نتعرف على آرائهم في طبيعة هذه المشاريع والأدوار التي تقوم بها، كما يتم تناول الآليات والوسائل اللازمة التي تساعد على تفعيل العمل التطوعي. ويمكن عرض ما سبق على النحو التالي:

- رضا المستفيدين عن المشروعات:

تبين بيانات الجدول (21) مدى رضا المستفيدين من المشاريع التطوعية، حيث جاءت عبارة "المشروعات التطوعية مشاريع تنموية رحية تعود بفائدة لأصحابها" في المرتبة الأخيرة بأكبر متوسط حسابي وقدره (3.01) وانحراف معياري 1.348، وهذا يدل من جهة على عدم اتفاق المستفيدين على هذه العبارة وبالتالي هذه المشاريع تعود بالنفع للمستفيدين بالمرتبة الأولى وليس لأصحاب المشاريع كونها تطوعية، أما قيمة الانحراف المعياري المرتفعة فهي تدل على عدم تجانس الإجابات وبالتالي هناك أيضاً بعض المستفيدين لديهم القناعة بأن أصحاب المشاريع يسعون إلى تلبية الفائدة لأنفسهم في المقام الأول. وجاءت قبل ذلك في المرتبة قبل الأخيرة عبارة " طورت المشروعات التطوعية الخدمات المقدمة من الحكومة في المجال الاجتماعي " بمتوسط حسابي 1.87 وانحراف معياري قدره 0.786، وهذا يعني عدم وجود موافقة كبيرة على كون هذه المشاريع طورت الخدمات الاجتماعية التي تقوم بها الحكومة، كما اتفق المجيبين إلى حد كبير على هذا الرأي وذلك بالنظر إلى الانحراف المعياري والذي يدل على تجانس هذه الإجابات مقارنة مع العبارة الأولى. أما عبارة "ساعدت المشروعات التطوعية على تحسين الخدمات المقدمة للمستفيدين " فجاءت بمتوسط حسابي 1.73 وانحراف معياري 0.798، وهو دليل على اتفاق المجيبين بشكل جيد وبتوافق جيد على كون هذه المشروعات التطوعية ساهمت في تحسين الخدمات لهم.

أما عبارة " ضرورة استمرار المشروعات التطوعية في المجتمع " فجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط وقدره 1.25 وانحراف معياري وقدره 0.508 مما يدل على قوة الموافقة للمستفيدين وكذلك انسجامهم حول أهمية المشاريع التطوعية وضروره استمرارها لما لها دور كبير في خدمة المجتمع.

وجاءت بعد ذلك العبارات التي تؤكد على أهمية العمل التطوعي والتطلع من أجل الانخراط فيه، مثل عبارة "لدي رغبة في المشاركة بجهدي في المشروعات التطوعية" والتي جاءت في المرتبة الثانية ضمن

المحور بمتوسط 1.49 وانحراف معياري.791، وكذلك عبارة " ساهمت المشروعات التطوعية في تغيير وتطور حياة المستفيدين بشكل إيجابي " وعبارة " لامست المشروعات التطوعية الفئات المحتاجة للمساعدة" والتي كانتا بشكل متقارب في قيمة المتوسط وهي حوالي 1.5 وهذا يدل أيضا على قوة الموافقة على هذا العبارات.

وجاءت نتائج الأسئلة المفتوحة المعبرة عن آراء المستفيدين في أثر المشاريع، متوافقة مع الآراء السابقة، حيث أفاد المستفيدون بأن المشاريع تعد تعزيز معنوي، وتساهم في زيادة الدافعية لدي العاملين في المؤسسة، وعززت ثقة المجتمع في الأعمال التطوعية التي تقدمها المؤسسات التطوعية، كما ساهم في نشر مفهوم العمل التطوعي وعلى تطوير إنجازات المؤسسة، وتشجيع أفراد المؤسسة ببذل المزيد والتطوير في تقديم الخدمة المقدمة للمواطن.

الجدول (21): رضا المستفيدين من المشروعات التطوعية

المرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
3	0.624	1.5	ساهمت المشروعات التطوعية في تغيير وتطور حياة المستفيدين بشكل إيجابي
8	1.348	3.01	المشروعات التطوعية مشاريع تنموية ربحية تعود بفائدة لأصحابها
5	0.735	1.58	يستفيد أبناء المجتمع من المشاريع التطوعية في حياتهم اليومية
7	0.786	1.87	طورت المشروعات التطوعية الخدمات المقدمة من الحكومة في المجال الاجتماعي
4	0.647	1.51	لامست المشروعات التطوعية الفئات المحتاجة للمساعدة
6	0.798	1.73	ساعدت المشروعات التطوعية على تحسين الخدمات المقدمة للمستفيدين
1	0.508	1.25	ضرورة استمرار المشروعات التطوعية في المجتمع
2	0.791	1.49	لدي رغبة في المشاركة بجهدي في المشروعات التطوعية
	0.78	1.74	الإجمالي

- واقع الخدمات المقدمة من قبل المشاريع كما يراها المستفيدون:

لتحليل نتائج هذا المحور تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل العبارات، وتم وضع هذه البيانات في الجدول (22). تشير النتائج في الجدول المشار إليه، بأن عبارة "تحقق علاقة إيجابية بين مقدم الخدمة والمستفيد" جاءت في المرتبة الأولى أي بأصغر متوسط وهو 1.5 وبانحراف معياري قدره 0.667 مما يدل على أن المستفيدين موافقين بشدة على إيجابية العلاقة بين مقدم الخدمة والمستفيد، إضافة إلى ذلك، هم منسجمين بهذا الرأي كون الانحراف المعياري صغير مقارنة بباقي العبارات.

وجاءت في المرتبة الأخيرة عبارة "تقدم الأجهزة الحكومية الدعم الاستشاري لمؤسسات المجتمع الأهلي لمساعدتها في تطوير مستوى الخدمات المقدمة"، وهذه العبارة لم تحظ بالموافقة الصريحة كون العبارة جاءت في المرتبة الأخيرة مع اختلاف بالآراء حول هذا التقييم حيث كان الانحراف المعياري يقارب 0.9 وهو أكبر تشتت في هذا الجدول.

أما بقية العبارات فقد جاءت بمتوسط قريب من 1.7 وهو يدل على موافقة جيدة لهذه العبارات وهو قريب من المتوسط العام للعبارة كافة في هذا المحور والذي يساوي 1.73 وهذا يدل على وجود موافقة جيدة في الواقع الحالي للخدمات التي تقدمها هذه المشاريع وواقعها يعتبر جيد إجمالاً، وقد يعود تفسر ذلك بأن الجائزة أسهمت في إيجاد حراك مجتمعي نحو مفهوم التطوع، وجعلت أفراد المشاريع يبادرون في تقديم أفضل ما لديهم من أفكار في سبيل تقديم خدمة ذات جودة للمستفيدين، وتغيير الواقع الاجتماعي نحو الأحسن. وقد يفسر ذلك أن تلك المشروعات التطوعية تمثل حلقة وصل بين الحكومة والمستفيدين وعنصراً أساسياً ومكماً في نهضة السلطنة وتطورها.

الجدول (22): واقع الخدمات المقدمة عن طريق المشاريع الفائزة حسب آراء المستفيدين:

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
2	0.691	1.67	تلامس احتياجات المواطنين ومعرفة أولوياتهم الخدمية
3	0.735	1.74	حافز للمؤسسات الحكومية والمجتمع الأهلي لمعرفة أن ما تقدمه من جهد يقاس ويقدر بطريقة علمية
5	0.776	1.77	تعزز شعور المواطن بأنه محور اهتمام الأجهزة الحكومية ومؤسسات المجتمع الأهلي.
4	0.754	1.75	التعرف على مستوى أداء مؤسسات المجتمع الأهلي
1	0.667	1.5	تحقق علاقة إيجابية بين مقدم الخدمة والمستفيد
2	0.665	1.67	تطور مستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين
5	0.738	1.77	تكشف للمواطن مجالات التحسين لتطوير الخدمات المقدمة للمستفيدين
6	0.896	2	تقدم الأجهزة الحكومية الدعم الاستشاري لمؤسسات المجتمع الأهلي لمساعدتها في تطوير مستوى الخدمات
	0.74	1.73	الإجمالي

- الوسائل والآليات اللازمة لتفعيل دور الجائزة في العمل التطوعي

لتحليل نتائج هذا المحور والتعرف على أهم الوسائل والآليات اللازمة لتفعيل دور الجائزة في العمل التطوعي، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لكل فقرة من الفقرات ووضعها في الجدول (24). يستعرض هذا الجدول، العبارات المتعلقة بالوسائل والآليات اللازمة لتفعيل دور الجائزة في العمل التطوعي حسب آراء المستفيدين، حيث جاءت عبارة "إنشاء مراكز متخصصة للتعريف بالجائزة والمشاريع التطوعية الفائزة بالجائزة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 1.69 وانحراف معياري 0.853، مما يدل على أن المستفيدين غير مقتنعين بنفس الدرجة للعبارات الأخرى في أهمية إنشاء مراكز متخصصة للتعريف بالجائزة والمشاريع التطوعية الفائزة بالجائزة، ولكن هذه القناعة لم تكن مدعومة بتوافق لجميع المستفيدين حيث كان مقياس التشتت في أعلى قيمة له في المحور، وهذه ما أكدته العبارات "تشجيع الأسر للأبناء للمشاركة في العمل التطوعي"، والعبارة "زيادة معرفة المجتمع بدور الجمعيات الأهلية"، والعبارة "مشاركة المراكز الدينية

والمساجد في التوعية بأهمية التطوع للفرد والمجتمع "، العبارة" تفعيل دور وسائل الإعلام المختلفة في تثقيف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي "، والعبارة "زيادة معرفة المجتمع بدور الجمعيات الأهلية"، حيث جاءت هذه العبارات في المراتب الأولى مع درجة تجانس كبيرة مما يدل على أهمية تفعيل دور مؤسسات المجتمع الأهلي والمراكز الدينية، ووسائل الإعلام فهي أكفى حسب وجهة نظرهم من عملية زيادة معرفة المجتمع بدور الجمعيات الأهلية.

أما إجمالي العبارات في هذا المحور فقد جاءت بمتوسط أقل من 1.5 وهذا يدل على أهمية وضرورة تفعيل الوسائل والآليات اللازمة لتفعيل دور الجائزة في العمل التطوعي.

جدول (23): الوسائل والآليات اللازمة لتفعيل دور الجائزة في العمل التطوعي

المرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
3	0.633	1.41	تفعيل دور وسائل الإعلام المختلفة في تثقيف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي
6	0.669	1.52	القيام بالأبحاث والدراسات الميدانية في مجالات عمل الجائزة
4	0.629	1.45	توفير المعلومات عن مجالات الأعمال التطوعية التي يمكن أن يلتحق بها الشباب
5	0.662	1.5	زيادة المؤسسات والهيئات الداعمة في مجال العمل التطوعي
5	0.74	1.5	تدريب وتأهيل الشباب الراغب في العمل التطوعي
9	0.758	1.61	إصدار نشرات دورية تعنى بالأعمال التطوعية وتبرز نشاطات المتطوعين
7	0.706	1.53	الاستفادة من البرامج الإلكترونية الحديثة على تشجيع العمل التطوعي
8	0.697	1.54	تكثيف المحاضرات والندوات بأهمية العمل التطوعي
10	0.853	1.69	إنشاء مراكز متخصصة للتعريف بالجائزة والمشاريع التطوعية الفائزة بالجائزة
2	0.551	1.37	مشاركة المراكز الدينية والمساجد في التوعية بأهمية التطوع للفرد والمجتمع
7	0.719	1.53	نشر الصور الاجتماعية الإيجابية عن المتطوعين ومشاريعهم
1	0.583	1.33	تشجيع الأسر للأبناء للمشاركة في العمل التطوعي
2	0.586	1.37	زيادة معرفة المجتمع بدور الجمعيات الأهلية
5	0.67	1.5	التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنظمها المؤسسات الحكومية
	0.68	1.49	

النتائج العامة:

أولاً: النتائج المتعلقة بأصحاب المشاريع المتقدمة والمشاريع الفائزة

• بينت نتائج الدراسة أن أغلب المشاريع المشاركة والفائزة تركزت في كل من محافظتي شمال وجنوب الباطنة بنسبة 31.4% تليها محافظة مسقط بنسبة 18.6%، ثم محافظة الداخلية بنسبة 17.4%، وقد يرجع السبب إلى الكثافة السكانية في المحافظات المذكورة ثم الإحساس بأهمية العمل التطوعي، والتأكد أن هذا القطاع يساهم كغيره من القطاعات في التنمية الاجتماعية.

• يتضح من خلال البيانات من أصحاب المشاريع الفردية وفقاً للنوع أن الذكور يمثلون نحو (62%) من إجمالي حجم العينة في حالة المشروع فرد، والإناث تمثل ما نسبته (38%).

• مثلت المشاريع المتقدمة والفائزة على مستوى الأفراد حوالي (45.4%)، وعلى مستوى الجمعيات الأهلية حوالي (46.5%) والذي يعطينا انطباع حاجة المجتمع إلى التطوع والذي يكون في صورة نشاط مؤسسي وتعتبر هذه الأعمال التطوعية لونا من ألوان المشاركة الإيجابية ليس في تقديم الخدمة ولكن أيضاً في توجيه بعض الأحيان رسم السياسات التي تقوم عليها تلك المؤسسات الاجتماعية.

• كشفت نتائج الدراسة أن الهدف الرئيسي للمشاريع الفائزة والمتقدمة للجائزة هو خدمة الآخرين، حيث شكل نسبة (68.6%) من أفراد العينة، ونسبة (19.8%) لخدمة مجتمعية. من هنا نؤكد على ما أشارت إليه العديد من الدراسات أن المال المستخدم في القطاع التطوعي أفضل من عائد المال الذي يستخدم في القطاع الحكومي عند تقديمه للخدمات الاجتماعية (الشريف، 1429هـ، ص11).

• يتضح وفقاً للفئة العمرية أن عينة الدراسة تركزت في الفئة العمرية من (40 فأكثر) سنة بنسبة بلغت (48.6%) وجاءت معظم مفردات العينة من عمر (25-34) في المرتبة الثانية بنسبة (29.7%) والفئة العمرية (34-40) بنسبة بلغت (21.6%) لكل إجمالي حجم العينة من أصحاب المشاريع الفردية (37) مفردة.

• يتضح من خلال توزيع أصحاب المشاريع الفردية والفائزة والمتقدمة حسب المستوى التعليمي أن معظم مفردات العينة هم الحاصلين على مؤهل البكالوريوس بنسبة (45.9%) من إجمالي حجم العينة للمشاريع الفردية، ثم يليها الحاصلين على الدراسات العليا بنسبة (27%)، مما يعني توفر قدرات وإمكانات جيدة لإدارة مشاريعهم التطوعية وحرص أصحاب المشاريع بما يتوفر لديهم من الوعي والخبرة العلمية والمهنية ما يكفي كي يشاركوا في مسابقة جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي.

• يتضح من خلال البيانات أن معظم عينة الدراسة جاءت صفة صاحب المشروع أفراد بنسبة (43%)، ونسبة (27.9%) تمثل جمعيات المرأة العُمانية، بينما جمعيات خيرية بعدد (22) تمثل نحو (25.6%) من إجمالي حجم العينة.

• من أصحاب المشاريع الأفراد يعملون في القطاع الحكومي كأعلى نسبة (43.2%)، يليها نسبة (27%) يعملون في القطاع الخاص في حين جاءت نسبة (5.4%) من أصحاب المشاريع الفردية من الباحثين عن عمل، وجاء العاملون في قطاع الأعمال الحرة والمتقاعدين بنسب متساوية (8.1%).

• كشفت نتائج الدراسة قدرة عالية لدى الجهات والمؤسسات الحالية في الميدان على التطوير في القطاع التطوعي، حيث شكلت ما نسبته (66.3%) من إجمالي حجم العينة، بينما (32.6%) من أفراد العينة كانوا موافقين على حد ما. وأن النسبة الأعلى من هذه المؤسسات تستخدم خبراتها المحلية من الموارد البشرية والمالية في تقديم خدماتها التطوعية للمجتمع بنسبة بلغت (77.9%) من إجمالي حجم العينة

• أفصحت نتائج الدراسة أن معظم عينة المتطوعين أجابوا بوجود قانون للعمل التطوعي في السلطنة، وهذا يدل أما على عدم دراية كافية بالنواحي القانونية فيما يتعلق بالجانب التطوعي، أو لديهم إطلاع غير معمق لقانون الجمعيات أو اللائحة التنظيمية لعمل لجان التنمية الاجتماعية. وبالتالي نرى ضرورة إعطاء البعد التوعوي بالجانب الحقوقي والتعرف على المرجعية التنظيمية لهذا القطاع أولوية متقدمة.

• كما يلاحظ من تحليل البيانات أن الغالبية بما نسبته (65.3%) من مفردات العينة وفقا لمجال عمل المشروع يتركز في تقديم مساعدات خيرية عامة، تليها نسبة (18.4%) يعملون على تقديم خدمات لأصحاب الضمان الاجتماعي وذوي الدخل المحدود، ونسبة (10.2%) مشروعاتهم يعمل على تقديم

المنح الدراسية للطلاب ونستنتج من ذلك أن المشاريع التطوعية بشكل عام لا تزال مشاريع ريعية تسعى إلى تقديم خدمات للمحتاجين مما يؤكد على دورهم المساند في خدمة المجتمع. ويظهر لنا أن الأهمية الكبرى للتطوع تكمن في تنمية الإحساس لدى المتطوع ومن يستفيد من خدماته والمؤشرات تدل أن الأعمال التطوعية تسهم كغيرها من القطاعات في تقديم خدمات ملموسة في مجال التعليم والصحة

وخدمات الفئات المحتاجة لهذه الخدمات، بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة (الأطفال، النساء، العجزة وكبار السن والأيتام).

• أن النسبة الأعلى من المشاريع المشاركة بها من الجمعيات كانت مشاريع خدمية تمثل ما نسبته (57.1%)، تليها المشاريع التوعوية بنسبة (22.4%)، ثم المشاريع ذات الصلة الإنسانية فقد كانت بنسبة (12.2%)، أما المشاريع ذات الصلة المهنية والأخرى فقد جاءت بنسبة (4.1%) لكل منها.

• أهم الأهداف والدوافع التي أدت إلى القيام بالمشروع التطوعي لدى أصحاب المشاريع هي خدمة الآخرين، يليها سد حاجة مجتمعية ثم الحاجة للعمل الجماعي، وآخرها الحاجة لاكتساب المكانة الاجتماعية، وظروف خاصة سواء كانت شخصية أو أسرية.

• تشير النتائج أن للجائزة دور كبير في دعم المشاريع التطوعية وتفعيلها، حيث ساهمت الجائزة في حث أفراد المجتمع والمؤسسات العاملة في مجال التطوع في تبني مشاريع التطوعية الخيرية التي تعمل في تنمية الوعي نحو المسؤولية الاجتماعية لأفراد المجتمع، كما أنها تعزز اتجاهات أفراد المجتمع المحلي الإيجابية نحو العمل التطوعي كما تؤكد النتائج بأن الجائزة أوجدت شعوراً عظيماً وارتياحاً جازماً ما تمنحه من دعم وتشجيع للعمل التطوعي، وأن الجائزة ساهمت في نشر ثقافة العمل التطوعي، وتنشيط دور المؤسسات المجتمعية (الجمعيات والمؤسسات الأهلية) والأفراد في مجالات العمل التطوعي.

• الأثر الذي أحدثته المشاريع الفائزة والمشاريع المشاركة في جائزة السلطان قابوس على المجتمع أن الجائزة تحقق التكافؤ في الفرص والاندماج الاجتماعي لجميع المؤسسات التي لها نشاطات في العمل التطوعي وذلك من منطلق أن الجائزة متاحة للجميع أفراد ومؤسسات وشركات وجمعيات أهلية وغيرها، حيث يحظى الجميع بالتساوي في المشاركة وتبقى الإفادة، والمشاريع الهادفة التي يستفيد منها الوطن والمجتمع بشكل عام هي الفيصل في الفوز ونيل شرف التتويج. وأن الجائزة أصبحت واجهة عُمان في المحافل الدولية يعتز بها المواطنون ويفخرون بها في المحافل والمشاركات المختلفة والحرص على تطويرها مستمر ويحظى بكل الدعم من قبل الحكومة والجهات المعنية بالتطوع. وتعزز شعور المواطن بأنه محور اهتمام الأجهزة الحكومية.

ثانياً: النتائج المتعلقة بأفراد المجتمع المستفيدين من المشاريع المتقدمة للجائزة

• كشفت نتائج الدراسة أن أكبر نسبة من المستفيدين من خدمات المشاريع الفائزة والمتقدمة لجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي هم من محافظة الداخلية حيث يشكلون ما نسبته (27.5%)، تليها جاءت محافظة مسقط بنسبة بلغت (20.1%)، ثم محافظتي جنوب وشمال الشرقية بنسبة (15.7%).

• أوضحت نتائج الدراسة أن أكبر نسبة من المستفيدين من المشاريع التطوعية وفق النوع الاجتماعي الإناث حيث بلغت (55,4%) من المستفيدين، وجاء الذكور بنسبة (44,6%).

• أفصحت نتائج الدراسة أن أغلب المستفيدين من المشروعات التطوعية الفائزة والمتقدمة للجائزة وفقا للمستوى التعليمي هم الحاصلين على مؤهل البكالوريوس أو الدبلوم بنسبة (53%)، ومعظمهم ممن يعملون في القطاع الحكومي، وقد يكون ذلك لسهولة الوصول إليهم من خلال مؤسساتهم الحكومية، ثم تليها وفقا للحالة التعليمية الحاصلين على المستوى تعليم ما بعد الأساسي بنسبة (25%)، وجاءت فنتي (حلقة أولى، وملم بالقراءة والكتابة، أمني) كأقل نسبة من المستفيدين من المشروعات التطوعية، وقد يكون ذلك بسبب عدم درايتهم واطلاعهم بالبرامج التطوعية القائمة في المجتمع.

• بينت نتائج الدراسة أن معظم المستفيدين من الذين يعملون في القطاع التطوعي حيث يشكلون نسبة (64%)، بينما جاءت نسبة (36%) من الذين لا يعملون في هذا القطاع.

• يتضح من خلال البيانات أن المستفيدين من المشاريع التطوعية المشاركة في جائزة السلطان قابوس تتركز في الفئة العمرية (25-39) حيث استحوذت على نسبة (59.3%) من إجمالي العينة، ويمكن القول إن هذه الفئة العمرية هي فئة الأعمار الوسطى لدى الإنسان وهي أعمار ترتبط بالانتهاء من الدراسة والبحث عن العمل والالتزامات الحياتية الأخرى. كما يتضح أن المستفيدين هم من المتزوجين ويعود ارتفاع نسبة المتزوجين إلى كون العديد من الأفراد يرغبون في الاستفادة من المشاريع التطوعية التي تساعدهم في التخفيف من المتطلبات الحياتية وتقديم المساعدة لهم في تسهيل أمورهم في المؤسسات الحكومية والخاصة ويجدون في المشاريع التطوعية ضالتهم التي تعينهم على مواجهة الأعباء المختلفة.

• يتضح من خلال البيانات أن نسبة (57%) من إجمالي عينة المستفيدين يستفيدون من خدمات المشاريع الفائزة والمقدمة بجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي ويعتبر ذلك مؤشر على أن المشاريع الفائزة بالجائزة تقدم خدمات ملموسة وذات تأثير داعم بالشراكة مع الخدمات التي تقدمها الحكومة.

• أكدت نتائج الدراسة على أهمية المشروعات التطوعية وضرورة استمرارها وتطويرها لما لها من دور كبير في خدمة احتياجات مختلف شرائح المجتمع المحتاجة، حيث لامست الفئات المحتاجة للمساعدة، وساهمت في تغيير حياة المستفيدين بشكل إيجابي في حياتهم اليومية، وعززت الرغبة لديهم من أجل الانخراط في الأعمال التطوعية.

• أكدت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين مقدم الخدمة والمستفيدين، وذلك بسبب جودة وتطور الخدمات والمشروعات التطوعية التي يبادر أصحاب المشاريع لتقديمها لأفراد المجتمع، بحيث تلامس

الاحتياجات الأساسية للمستفيدين، وحافزا للتنافس المثمر بين الجمعيات والمؤسسات الأهلية التطوعية والحكومية والأفراد لتقديم الأفضل بما يسهم خدمة المجتمع وتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة.

- جاءت أهم التوجهات المستقبلية، للجائزة من وجهة نظر المستفيدين، في تعزيز وترسيخ العمل التطوعي في، كإنشاء مراكز متخصصة للتعريف بالجائزة والمشاريع التطوعية الفائزة بالجائزة، إصدار نشرات دورية تعنى بالأعمال التطوعية وتبرز نشاطات المتطوعين، الاستفادة من البرامج الإلكترونية الحديثة على تشجيع العمل التطوعي، نشر الصور الاجتماعية الإيجابية عن المتطوعين ومشاريعهم، التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنظمها المؤسسات الحكومية والأهلية، تدريب وتأهيل الشباب الراغب في العمل التطوعي، زيادة معرفة المجتمع بدور الجمعيات الأهلية، مشاركة المراكز الدينية والمساجد في التوعية بأهمية التطوع للفرد والمجتمع.

التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها نتائج الدراسة، يمكن صياغة بعض التوصيات التي يمكن أن تساعد لجان الجائزة في إبراز دور الجائزة في تشجيع وترسيخ العمل التطوعي في المجتمع العماني، وتطوير الإجراءات المتبعة وآليات سير العمل في الجائزة، وزيادة الأثر المجتمعي لها، ويمكن عرضها كما هو آتي:

- أن تقوم وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع الجهات المعنية والداعمة للعمل التطوعي بتنظيم اللقاءات، والندوات لتبادل الخبرات والمهارات والتجارب الخاصة بالقطاع التطوعي، وتفعيل دور المجتمع المدني للمشاركة فيه.

- أن تضم المناهج الدراسية بعض المقررات أو الوحدات التي تبين ماهية العمل التطوعي، وقوانينه، ومجالاته، ومكتسباته، ومؤسساته في المجتمع العماني، ودوره في الإسهام في العملية التنموية الشاملة والمستدامة، كما يمكن أن تكون هناك متطلبات اختيارية يقوم بها الطلبة، تعتمد على تنفيذ فترات تدريبية في بعض مؤسسات الرعاية الاجتماعية أو مؤسسات المجتمع الأهلي، تنعكس إيجاباً على مسيرة الطالب التعليمية.

- تعزيز دور المراكز الثقافية والأندية والمساجد في بعث القيم والمعاني الخاصة بالعمل التطوعي كالتعاون، والتكافل، والتراحم والشعور بالولاء والانتماء، وإبراز أهميته للفرد والمجتمع.

- تنمية قدرات المشاركين في العمل التطوعي وزيادة خبراتهم ومهاراتهم خاصة في مجال إدارة مؤسسات القطاع الأهلي واستيعاب مفاهيمه وصيغ تطويره وتفعيله.

- توفير قاعدة بيانات خاصة بالمتطوعين في المجتمع العماني، وتحديد أولويات احتياجات المجتمع من الخدمات التطوعية، ومجالاته التي يمكن أن يلتحق بها الشباب، بالإضافة للمشاريع التطوعية القائمة والفاعلة سواء كانت الفردية أو المؤسسية لتجويد العمل، ومنع تكراره.

- تشجيع الأفراد والمؤسسات المختلفة التي تعمل في القطاع التطوعي وتعزيز النظرة الإيجابية لهم من قبل المجتمع، لتحفيزهم لمزيد من العطاء والإبداع.

- أهمية إبراز القيمة المضافة اجتماعياً واقتصادياً للعمل التطوعي، وعدم حصره في الجانب الخيري الرعائي.

- **ضرورة تطوير** العلاقة مع الفئات المستفيدة وأصحاب المشاريع من أجل تحقيق الشراكة المستدامة من خلال تحديد احتياجات هذه الفئات، وتحديد المشروعات التي يمكن أن تسهم فيها والمشاركة الفاعلة

في عملية التنفيذ، وليس مجرد تلقي الخدمة كما هو سائد في التعامل مع الفئات المستهدفة من قبل المشروعات الفائزة.

- ضرورة انتهاج المشاريع التطوعية أساليب جديدة لمواجهة المشكلة، فالمساعدات المباشرة تعود المحتاجين على الاتكالية، بالإضافة إلى عجز الموارد المخصصة للمساعدات عن إيفاء جميع احتياجات المستفيد.

- تفعيل سياسات العمل التطوعي وصياغة نظام موحد وشامل للتطوع في السلطنة، لبيان حقوق المتطوع وواجباته والسعي لتنسيق العمل التطوعي ومنع الازدواجية.

- تكثيف البرامج الإعلامية سواء كانت المسموعة أو المقروءة أو المرئية لنشر ثقافة العمل التطوعي، والتعريف بالبرامج والأنشطة التطوعية التي تنظمها المؤسسات التطوعية الأهلية والخاصة المختلفة، والقوانين المنظمة له، وذلك على مدار العام.

- تطوير البرامج التوعوية الخاصة بالعمل التطوعي بشكل عام، وبجائزة السلطان قابوس بشكل خاص، وإبراز الإنجازات والمشاريع والمبادرات التطوعية المجيدة، وفوائدها على الأفراد والجماعات والمؤسسات.

- تفعيل مساهمة وسائل الإعلام المختلفة للتوعية حول المشروعات الفائزة والمتقدمة إلى جائزة السلطان قابوس ودورها في المجتمع، وذلك عن طريق إعلانات مجانية لدعم المشروعات القائمة من خلال تسليط الضوء عليها ونشر كل ما يصل إليهم من البرامج والفعاليات التي تقدمت للجائزة.

- تعزيز عملية التشبيك والتنسيق بين المشروعات التطوعية فيما بينها، مع توحيد جهودهم والاستفادة من خبرات كل منها، والحد ما أمكن من تشابه أهداف المشروعات التطوعية لتعم الفائدة على المجتمع.

- إصدار النشرات الدورية التي تعنى بالأعمال التطوعية وتبرز نشاطات المتطوعين، واستثمار وسائل التواصل الاجتماعي الإلكترونية في تفعيل العمل التطوعي، وتحفيز المتطوعين لممارسة العمل التطوعي الإلكتروني وجعلها أداة فعالة في دعم التطوع الميداني في شتى المجالات، كما أن العمل التطوعي الإلكتروني يوفر فرصة كبيرة للأشخاص ذوي الإعاقة، وكبار السن.

- ضرورة نشر ثقافة التطوع الإلكتروني، من خلال إعداد وتأسيس منصات إلكترونية تختص بالعمل التطوعي الإلكتروني في المجالات الحياتية المختلفة للمجتمع العُماني بالتعاون والتنسيق مع مؤسسات المجتمع المدني لما للعمل التطوعي الإلكتروني من أهمية خاصة في التواصل وسرعة الأداء وتحقيق الأهداف التي يتم التطوع من أجلها.

- متابعة إعداد الدراسات المستقبلية، سواء كانت الدراسات التشخيصية وتقييم الأداء أو الدراسات الاستشرافية، من أجل تبسيط الإجراءات ورفع درجة الرضا عن آليات العمل في الجائزة، ورفع جودة الخدمة وتعزيز الثقة لدى أصحاب المشاريع بهذه الجائزة، وخلق البيئة المناسبة للتنافس الذي يؤدي إلى زيادة الأثر المجتمعي لهذه المشاريع التطوعية.

- إعداد خطة تنفيذية مع خارطة طريق من أجل تعزيز التغيرات التي حصلت في الدورة السادسة، وتبسيط آليات التقدم، وزيادة الشفافية في المعايير المعتمدة للتقديم، ووضعها في منصة إلكترونية خاصة بالجائزة.

أهم المراجع:

- البريم، رشا، (2015)، محددات العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عُمان.
- البوسعيدى، راشد (2014)، التحديات التي تواجه العمل التطوعي في المجتمع العماني، رؤية عامة.
- الجساسي، عبد الله حمد (2011) أثر الحوافز المادية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم - بسلطنة عُمان، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.
- الحاييس، عبد الوهاب (2010)، المعوقات الثقافية التي تواجه الفرق الأهلية في مجال التنمية في سلطنة عُمان، دراسة ميدانية لدور الفرق التطوعية الأهلية، جامعة السلطان قابوس.
- الحلايبة/غازي حسن، (2013) أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن، جامعة الشرق الأوسط، دراسة ماجستير.
- الخراز، مبارك (1987م) الحوافز وأثرها على العمال، مكتبة دار الحق مسقط.
- الراشدية، زيانة، (2016)، الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع لدى عينة من طلبة جامعة نزوى في ضوء بعض المتغيرات، جامعة نزوى، رسالة ماجستير.
- السلطان فهد، (2009)، اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي، مكتب التربية لدول الخليج العربي.
- الشريف، عمر بن نصير (2008) الأثر الاقتصادي للأعمال التطوعية، المملكة العربية السعودية الرياض.
- العامر، عثمان صالح (2004) ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي دراسة ميدانية، المملكة العربية السعودية.
- العاني، وآخرون، (2015) دور الجمعيات الأهلية في تحفيز الشباب للعمل التطوعي المرتبط بالعائدات الاجتماعية والاقتصادية، جامعة السلطان قابوس.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات (2015)، العمل التطوعي في سلطنة عُمان، سلطنة عُمان.
- المعولي، يحيى بن بدر، وصالح، عماد فاروق محمد (2011). تفعيل دور المرأة في العمل التطوعي. مجلة كلية الآداب والعلوم الاجتماعية مج. 2011، ع. 2، ص. 27-51.

• النابلسي، هناء، (2007)، دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية، أطروحة دكتوراه، الجامعة الأردنية، عمان.

• النعيم، عبد الله، (2000) العمل الاجتماعي التطوعي، مؤتمر العمل التطوعي والأمن، الرياض.
• الهاشمي، سعيد (2008) واقع مؤسسات المجتمع المدني في سلطنة عُمان الدوافع والمعوقات، ورقة عمل مركز السلطان قابوس للثقافة الإسلامية مسقط.

• الهللات، خليل، (2018)، مقومات العمل التطوعي في الأردن، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 11، العدد (1) الأردن.

• تفعيل دور المنظمات التطوعية في المملكة، (2011)، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السعودي الثاني للتطوع، الرياض.

• جريدة عُمان، (2017)، تعزيز دور جائزة السلطان قابوس والجمعيات الأهلية.

• زيتون، منذر، (2012)، دور وزارة التنمية الاجتماعية في تحقيق الأمن الاجتماعي، مؤتمر الأمن الاجتماعي في التصور الإسلامي- جامعة آل البيت - عمان الأردن.

• عبدربه، مجدي (2014)، التحديات الإدارية التي تواجه الجمعيات الخيرية وسبل مواجهتها، دراسة تطبيقية على عينة من الجمعيات الخيرية في سلطنة عُمان، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس.

• عثمان، عبد الرحمن صوفي والآخرين (2014) دور منظمات المجتمع المدني في دعم خدمات الرعاية الاجتماعية في المجتمع العُماني، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عُمان.

• غواص، سعيد (2007) دور قيادات العمل التطوع في تنمية المشاركة الأهلية، دراسة ميدانية على محافظة ظفار، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عُمان.

• كتاب توثيقي للدورتين، الأولى 2011م، والثانية 2012، (2013)، جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي، مسقط، الطبعة الثانية.

• معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس، إعداد حسن فخري إبراهيم افطم/ جامعة النجاح الوطنية، دراسة ماجستير (2014).

• نزال، عماد والآخرون (بدون سنة) التطوع الإلكتروني وسيلة معززة للعمل التطوعي، مجلة الجامعة العربية للبحوث، مجلد (1) العدد (1).

• نظريات العمل التطوعي، الفصل الرابع 2013م.

• اللجنة الرئيسية للجائزة، (2013)، الخطة السنوية للدورة الثالثة لجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي.

• اللجنة الرئيسية للجائزة، (2018)، جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي، دليل إرشادي وتعريفي.

• ندوة العمل التطوعي، اللجنة الرئيسية للجائزة، مسقط، 4 ديسمبر 2016م www.omandaily.om

• وزارة التنمية الاجتماعية، التقرير السنوي لعدة سنوات من 2011 حتى 2019

• www.gwsocietybh.org/index.php

• www.volunteeringaward.org

• <https://mawdoo3.com>

فريق البحث

الإشراف العام

م	الاسم	الوظيفة
1	الفاضل مبارك بن علي الرحبي	رئيس مكتب معالي الشيخ الوزير
2	الفاضل محمد بن أحمد المحروقي	مدير عام التخطيط والدراسات
3	الدكتور محمد بن علي بن محمد السعدي	مدير عام الرعاية الاجتماعية/رئيس اللجنة الفنية للجائزة

الباحث الرئيس

م	الاسم	الوظيفة
1	الفاضل/ د. صطوف الشيخ حسين	خبير التخطيط الاستراتيجي
2	الفاضلة/ نعيمة بنت حميد البلوشية	مديرة دائرة الدراسات والمؤشرات الاجتماعية

جامعو البيانات

م	الاسم	مقر العمل
1	الفاضل/ سليمان بن ساعد العبري	دائرة الدراسات والمؤشرات الاجتماعية
2	الفاضل/ سلطان بن سالم السعدي	
3	الفاضل/ زايد بن عبدالله المحاربي	المديرية العامة للتنمية الاجتماعية بمحافظة الداخلية
4	الفاضل/ محمد بن عبيد الهنائي	
4	الفاضلة/ رحمة بنت حمد البوسعيدية	
5	الفاضلة/ روية بنت سعيد الشكيلية	
6	الفاضل/ عمر بن حمد السندي	
8	الفاضل/ عبدالله بن خميس العريمي	المديرية العامة للتنمية الاجتماعية بمحافظة جنوب وشمال الشرقية
9	الفاضل/ عبدالله بن حمد الحبسي	
10	الفاضلة/ مريم بنت خميس الحنشية	
13	الفاضلة/ شريفة بنت محسن الشهاب	

14	الفاضل/ يحيى بن حمد الوحشي	المديرية العامة للتنمية الاجتماعية بمحافظة الظاهرة
15	الفاضل/ يوسف بن سالم المقبالي	المديرية العامة للتنمية الاجتماعية بمحافظة شمال وجنوب الباطنة
16	الفاضلة/ عائشة بنت سعيد الكلبانية	دائرة التنمية الاجتماعية بمحافظة البريمي

إدخال البيانات ومراجعتها

م	الاسم	مقر العمل
1	الفاضلة/ حليمة بنت مسعود الشكرية	دائرة الدراسات والمؤشرات الاجتماعية
2	الفاضلة/ أميرة بنت سعيد الحوسنية	