



جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية  
كلية العلوم الاستراتيجية  
قسم الأمن الإنساني

**نحو بناء رؤية إستراتيجية للعمل التطوعي  
في المملكة العربية السعودية  
"الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض أنموذجاً"**

إعداد

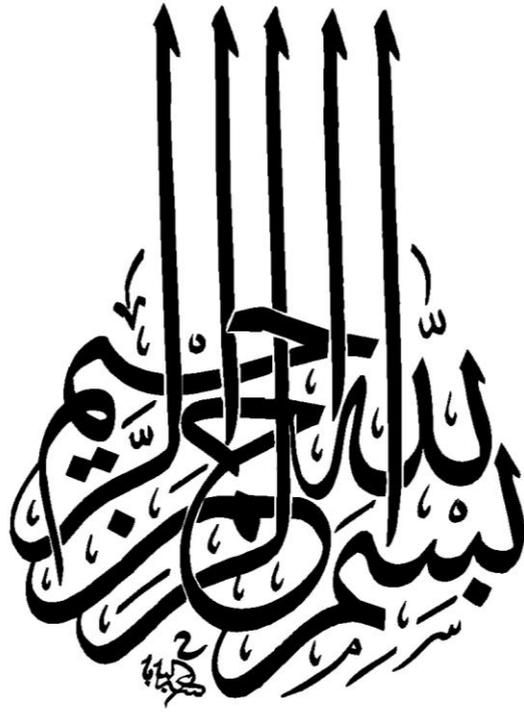
حمد بن علي السيف

إشراف

د/طه عثمان الفراء

رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإستراتيجية  
(الأمن الإنساني)

1435 هـ - 2014 م



## كلية العلوم الاستراتيجية

نموذج رقم ( ١٨ )

إجازة رسالة علمية في صيغتها النهائية

بعد اجراء التعديلات المطلوبة

الاسم: حمد بن علي محمد السيف      القسم: الأمن الإنساني      الرقم الجامعي: ٤٣٢٠٥٣١  
الدرجة العلمية: ( ماجستير في العلوم الإستراتيجية )      التخصص: أمن إنساني  
عنوان الرسالة: نحو بناء رؤية إستراتيجية للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية (الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض أنموذجاً).

تاريخ مناقشة الرسالة: ١٤٣٥/٧/١٩ هـ الموافق ٢٠١٤/٥/١٨ م.

بناء على توصية لجنة مناقشة الرسالة، وحيث أجريت التعديلات المطلوبة، فإن اللجنة توصي بإجازة الرسالة في صيغتها النهائية المرفقة كمتطلب تكميلي للحصول على درجة الماجستير.  
والله موفق ، ، ،

### أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع: .....

المشرف: الاسم: د. طه بن عثمان الفراء

التوقيع: .....

المناقش الأول: الاسم: د. حسن عبد الله الدعجة

التوقيع: .....

المناقش الثاني: الاسم: د. إبراهيم بن محمد الفقي

عميد كلية العلوم الاستراتيجية

أ.د. عزالدين عمر موسى

### القسم: العلوم الإستراتيجية التخصص: الأمن الإنساني

#### مستخلص الدراسة

**العنوان:** نحو بناء رؤية إستراتيجية للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية "الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض أمودجا"

**إعداد الطالب:** حمد بن علي السيف

**المشرف العلمي:** طه عثمان الفراء

**مشكلة الدراسة:** تكمن في معالجة ظاهرة العمل التطوعي ودراسة واقعه ومعوقاته من أجل تقديم رؤية إستراتيجية قد تساعد في تطوير العمل الخيري داخل الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية.

#### أهداف الدراسة:

- بيان واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض من خلال ذكر الأهداف والأنشطة والمجالات.
- بيان الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها في ظل معوقات داخلية وخارجية تواجه تلك المؤسسات مما يتطلب وضع حلول عملية موضوعية للحد من تلك المعوقات.
- بناء رؤية إستراتيجية للعمل التطوعي في الجمعيات الخيرية تساعد في التغلب على المعوقات التي تواجهها في تحقيق أهداف العمل التطوعي لتلك المؤسسات.
- مناقشة التصور الإستراتيجي الذي يمكن أن تقترحه الدراسة الحالية فيما يتعلق بالعمل التطوعي للجمعيات الخيرية داخل مدينة الرياض.

**مجتمع الدراسة وعينتها:** وتشكل من المتطوعين في الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض وعددهم حوالي (400) متطوع وتمثلت عينة الدراسة في (197) فرداً.

**منهج الدراسة وأدواتها:** تعتمد الدراسة على الطريقة الوصفية التحليلية، وأدواتها البحثية هي الاستبانة ونموذج سوات.  
**أهم النتائج:**

- أن واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض يمثل ترجمة التوجه الخيري للجمعية على أرض الواقع وتجسيده بأسلوب حضاري ومراعاة التوجه الإنساني في تقديم الخدمات بالجمعية.
- أن تنظيم العمل بالجمعيات الخيرية في إطار المسؤولية المجتمعية يمثل دوراً مهماً في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها في ظل معوقات داخلية وخارجية تواجه تلك الجمعيات.
- وجود العديد من القيود على الخدمات التطوعية الخيرية بعدد من المعوقات التي تواجه الجمعيات في تحقيق أهداف العمل التطوعي.
- ضرورة أن تعطى أولوية لتنظيم العمل داخل الجمعية من الناحية الإدارية للموظفين من خلال لوائح تحدد فيها الأهداف والأدوار والمسؤوليات من أجل تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع.

#### أهم التوصيات:

- إنشاء مجلس أعلى للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية يكون شاملاً للوائح التنظيمية المتبعة في ذلك.
- وضع نظام أو مشروع للعمل التطوعي ويحدد فيه إستراتيجية العمل التطوعي في المملكة وسياساته.
- تنمية روح العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع وتشجيعه وإتاحة الفرصة أمام أفراد المجتمع ومؤسساته للعمل الخيري في المستقبل بشكل أوسع.
- الأعمال التطوعية شاملة لجميع جوانب الحياة الدينية والدينية.
- ضرورة إيجاد تقييم موحد لأداء جميع الجمعيات.
- تكتيف الدورات للعاملين في المجال التطوعي التي تركز على أهميته وفوائده في الحاضر والمستقبل.

**Department:** strategic sciences

**Specialization:** human security

### STUDY ABSTRACT

**Study Title :** towards setting a strategic vision of volunteer work in Kingdom of Saudi Arabia  
"Riyadh charities as a model.

**Student :** Hamad Ali Alseif

**Advisor :**Dr. Taha Othman Al-faraa

**Study problem :** treating the volunteer work phenomenon, studying its nature and obstacles to offer a strategic vision that may help develop the volunteer work.

**Study objectives:**

- Stating the reality of of volunteer work done by charitable associations in Riyadh through mentioning the objectives, activities and fields.
- Identifying the role expected from charities in achieving goals for which they are established at times of obstacles whether internal or external facing these associations , this requires finding solutions to get rid of these obstacles
- Setting a strategic vision for volunteer work in charitable associations to help overcome these obstacles when they try to achieve their goals.
- Discussing the strategic thinking that can be suggested in the current study relating to volunteer work of charities in Riyadh .

**Study Population( sample) :**

The study community consists of 400 volunteers working in Riyadh charities. The study community is represented in 197 individuals.

**Study Methodology and Tools :** the study depended on the descriptive method. Its research tools are survey and Swat model

**Main Results :**

- The reality of volunteer work done by charities in Riyadh is rendered back to tendency to do good deeds and apply them on real action in a civilized manner that take care of the human attitude in offering services.
- Organizing charitable work according to social responsibility is considered an important role to achieve the goals for which the charity is established despite internal and external hindrances facing these charities.
- Creating a number of constraints on the volunteer charitable work prevent these charities from playing their role in achieving the goals of voluntary work.
- There must be priority given to work inside the charity concerning the administrative aspect of employees through plates of rules and regulations in which roles and responsibilities are defined so as to develop the volunteer services, strengthening their meaning and importance.

**Main Recommendations:**

- Setting up a higher council for volunteering in KSA in which the volunteer rights are protected.
- Setting a system or a project to volunteer work in which work strategies are defined in the KSA.
- Developing the spirit of volunteer work in the society.
- Volunteer works include both religious and secular aspects.
- There must be one evaluation for all charities' performance.
- Paying more attention to training courses for volunteers.

## إهداء

إلى اسمى من في الوجود وأعلى من في الحياة على من قرن الله عز وجل الإحسان إليهما بطاعته إلى من  
رتني صغيراً وشملتني بعطفها كبيراً والدي العظيمة حباً وبراً وإحساناً واعترافاً بالتقصير والعجز عن  
رد الجميل أمد الله في عمرها على طاعته وجزاها عني خير الجزاء .

إلى والدي رحمه الله وأسكنه فسيح جناته وتغمده بواسع رحمته وجمعني الله وإياه في دار كرامته  
ومستقر رحمته مع الصديقين والنبين والشهداء وحسن أولئك رفيقاً .

إلى إخواني وأخواتي أطال الله في أعمارهم وجزاهم عني خير الجزاء واخص بالذكر أخي سعود الذي  
كان نعم العضد والمعين دوماً فبارك الله في عمره وأهله ومتعته بالصحة والعافية ووقفه وسدد خطاه في  
عمل الخير .

إلى زوجتي الغالية التي ما فتئت تدعوا لي وتعمل بجهداها على توفير الجو المناسب وتحفيزي بأنواع  
الكلمات من أجل استكمال دراستي ومسيرتي في الحياة .

إلى أبنائي عبد الله - ربما - لانا الذين تحملوا فترة انشغالي عنهم أعانني الله على حسن تربيتهم وجعلهم  
الله قرّة عين وأسأله أن يحقق رجائي فيهم

إلى كل هؤلاء وكثير من أمثالهم أهدي هذا البحث سائلاً المولى أن يجزيهم خير الجزاء .

الباحث

## شكر وتقدير

الحمد لله نحمده ونستغفره وتوب إليه ونعوذ بالله من شرور أنفسنا وسيئات أعمالنا من يهدي الله فهو المهتدي ومن يضلل فلن تجد له ولياً مرشداً ، واشهد الاإله إلا الله وحده لا شريك له واشهد أن محمد عبده ورسوله ، قال الله تعالى: (قال رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي (25) وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي (26) واحْلُلْ عُقْدَةً مِنْ لِسَانِي (27) يَفْقَهُوا قَوْلِي (28) ) سورة طه

وقال نبينا محمد صلى الله عليه وسلم (من لا يشكر الناس لا يشكر الله ) رواه البخاري تعليقا وصححه الألباني ، وبعد فأصحاب الفضل علي بعد الله كثيرون فيسعدني ويشرفني بداية أن أتقدم إلى صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن نايف حفظه الله وزير الداخلية ورئيس المجلس الأعلى لجامعة نايف العربية للعلوم الامنية على دعم سموه الكريم اللاحدود لهذا الصرح العلمي والذي أصبح نبراساً للعلوم والمعرفة في الوطن العربي .

وشكري العميق لمعالي الدكتور جمعان رشيد بن رقوش مدير جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية على اهتمامه الكبير بهذا الصرح العلمي المميز

كما أتوجه بالشكر الجزيل لجميع أساتذتي في الكلية وعلى رأسهم عميد كلية العلوم الاستراتيجية الاستاذ الدكتور عز الدين عمر موسى الذي أعطى ولا يزال يعطي طلاب هذه الكلية كل اهتمام واحترام وتقدير ، واتوجه بالشكر ايضاً لرئيس قسم الأمن الإنساني سعادة الاستاذ الدكتور محمد جمال مظلوم الذي كان مريباً بحسن معاملته وحرصه على الجميع .

وشكري أيضا للعاملين بإدارة الكلية وإلى مكتبة الجامعة (المكتبة الأمنية) على حسن تعاونهم  
ومعاملتهم ، وشكري وكريم امتناني وتوقيري لسعادة الدكتور طه بن عثمان الفراء وكيل كلية العلوم  
الإستراتيجية (المشرف على رسالتي) الذي كان أباً واستاذناً في العلم والأخلاق ولقد منح هذه  
الرسالة من علمه الغزير النافع ووجهني التوجيه المناسب فأسال الله أن يجزيه عني خيرا الجزاء وأن  
يطيل في عمره على طاعته .

كما اتوجه بالشكر الخالص والوفير للدكتور الفاضل معلوي بن عبد الله الشهراني عضو هيئة  
التدريس بكلية الدراسات العليا الذي منحني من علمه ووقته وأفاض على هذه الرسالة بكريم  
توجيهاته وملاحظاته فكان سندا وعضداً فالله أسأل أن يبارك له في نفسه وعلمه ويجزيه عني خير  
الجزاء .

والشكر أيضا للدكتور حسن عبد الله الدعجه الذي استفدت منه الكثير واعطاني من وقته وعلمه  
والشكر موصول لمدراء ورؤساء الجمعيات الخيرية الذين تعاونوا معي وكان لهم الفضل بعد الله في  
إثراء هذه الدراسة وتقديم نتائجها .

وختماً أتقدم بوافر الشكر لكل الأخوة والأصدقاء والزملاء الذين ساعدوني كل منهم على قدر  
طاقته ولكل من ساعدني في إخراج هذه الرسالة للنور .

شكر الله للجميع والحمد لله رب العالمين

الباحث

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	مستخلص الدراسة باللغة العربية
ب	مستخلص الدراسة باللغة الإنجليزية
ج	الإهداء
د	شكر وتقدير
و	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ك	قائمة الأشكال
ل	قائمة الملاحق
الفصل الأول : مشكلة الدراسة وأبعادها	
2	مقدمة الدراسة
3	مشكلة الدراسة
3	تساؤلات الدراسة
4	أهداف الدراسة
4	أهمية الدراسة
6	حدود الدراسة
7	مفاهيم الدراسة ومصطلحاتها
الفصل الثاني: الخلفية النظرية للدراسة	
13	أولاً: الاطار النظري • واقع العمل التطوعي في الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض
31	• واقع الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض
40	• دور الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض

الصفحة	الموضوع
71	ثانياً : الدراسات السابقة • الأدبيات العلمية والدراسات السابقة وتقييمها
84	• الرؤية الإستراتيجية لموضوع الدراسة
الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة	
86	• منهج الدراسة
87	• مجتمع الدراسة
87	• عينة الدراسة
87	• أدوات الدراسة ومراحل تصميمها
89	• إجراءات التطبيق لجمع البيانات
92	• الأساليب الإحصائية
الفصل الرابع : عرض بيانات الدراسة وتحليلها ومناقشة نتائجها	
101	واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض
106	الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها في ظل معوقات داخلية وخارجية تواجه تلك المؤسسات
110	المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي
115	تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع
127	التحليل الإستراتيجي : تحليل بيانات الدراسة على نموذج ( تحليل سوات )

الصفحة	الموضوع
الفصل الخامس: خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها	
131	• النتائج والحلول الإستراتيجية لمشكلة الدراسة
136	• التصور المقترح للرؤية الإستراتيجية لتطوير العمل التطوعي في الجمعيات الخيرية
147	• التوصيات الإستراتيجية للدراسة
قائمة المصادر والمراجع	
151	أولاً: المراجع العربية
161	ثانياً: المراجع الأجنبية
الملاحق	
164	ملحق رقم (1) قائمة المحكمين
165	ملحق رقم (2) الاستبانة في صورتها الأولية والنهائية
176	ملحق رقم (3) لائحة الجمعيات الخيرية في وزارة الشؤون الاجتماعية

قائمة الجداول

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
36	عدد الجميات الخيرية في المملكة العربية السعودية	.١
41	مسئولية التخطيط من واقع المستويات الإدارية المختلفة	.٢
88	التكرارات والنسب المئوية بالنسبة لعبارات الدراسة	.٣
90	معامل ألفا، كرونباخ (Gronbach's Alpha)	.٤
91	يوضح معاملات الارتباط بين كل عبارة وإجمالي العبارات التي ينتمي لها محاور الدراسة	.٥
92	التكرارات والنسب المئوية بالنسبة للجنس	.٦
93	التكرارات والنسب المئوية تبعاً للعمر	.٧
94	التكرارات والنسب المئوية تبعاً للحالة الاجتماعية	.٨
95	التكرارات والنسب المئوية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	.٩
96	التكرارات والنسب المئوية تبعاً لمتغير العمل الحالي	.١٠
96	التكرارات والنسب المئوية تبعاً لمتغير الدخل الشهري	.١١
97	التكرارات والنسب المئوية تبعاً لمتغير نوع المسكن	.١٢
98	التكرارات والنسب المئوية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة التطوعية	.١٣
98	التكرارات والنسب المئوية تبعاً لمتغير نوع العمل التطوعي	.١٤
99	التكرارات والنسب المئوية تبعاً لمتغير نوع العمل التطوعي	.١٥
101	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري لعبارات واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض	.١٦

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
106	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري لعبارات الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها	.١٧
110	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري لعبارات المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي	.١٨
115	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري لعبارات تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع	.١٩
121	الاختبار التائي لدراسة الفروق بين واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض ت=3	.٢٠
123	الاختبار التائي لدراسة الفروق بين الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها في ظل معوقات داخلية وخارجية تواجه تلك المؤسسات ت=3	.٢١
124	الاختبار التائي لدراسة الفروق بين المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي ت=3	.٢٢
125	الاختبار التائي لدراسة الفروق بين تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع ت=3	.٢٣
128	نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات	.٢٤

## قائمة الأشكال

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الشكل
24	أهمية التطوع	1
26	مقومات العمل الاجتماعي التطوعي	2
42	الأمر الواجب مراعاتها عند وضع الخطة	3
48	معايير تحديد المرتبات	4
65	وضع تصور عام لمعايير الجودة في الجمعيات الخيرية	5
89	التكرارات والنسب المئوية بالنسبة لعبارات الدراسة	6
93	التكرارات والنسب المئوية بالنسبة للجنس	7
94	التكرارات والنسب المئوية تبعاً للعمر	8

## قائمة الملاحق

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الشكل
164	قائمة المحكمين	1
165	الاستبانة في صورتها المبدئية والنهائية	2
176	لائحة الجمعيات الخيرية	3

# الفصل الأول

## مشكلة الدراسة وأبعادها

- مقدمة الدراسة.
- مشكلة الدراسة .
- تساؤلات الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- حدود الدراسة.
- مفاهيم الدراسة ومصطلحاتها.

## الفصل الأول

### مشكلة الدراسة وأبعادها

#### مقدمة الدراسة:

تعد الأعمال التطوعية خدمات إنسانية تقدم لمساعدة من هم في حاجتها في أي وقت وتحت أية ظروف، بغض النظر عن جنس المتلقي أولونه أو دينه أو أيه اعتبارات أخرى .

ويعد العمل التطوعي قطاع مرن غير ربحي مكون من مؤسسات غير حكومية تقوم بتقديم برامج وتأدية أنشطة، وممارسات من شأنها تخفيف العبء عن كاهل الحكومة، وقدرتها على التشاور والتنسيق مع أي من الجمعيات الخيرية الأخرى والجهات الحكومية ذات العلاقة بهذا المجال من أجل الاستفادة من الموارد المتاحة .  
(التلمساني، 2000م، ص46).

ومن المعلوم أن لدى وزارة الشؤون الاجتماعية نظرة مستقبلية طموحة، ولها استراتيجية واضحة تنص على تفعيل دور الجمعيات في القيام بأعمال خيرية مثل إقامة لقاءات علمية وتنفيذ برامج تدريبية للعاملين والمتطوعين في هذا المجال .  
وحتى تكون الجمعيات الخيرية شريكا في التنمية بجانب الجهود الحكومية يجب أن يكون لديها رؤية إستراتيجية تبنى على أساس المعلومات المتاحة والحقائق المتعلقة بالعمل التطوعي وميادينه وازدياد الرغبة في إيجاد تنسيق بناء بين الجمعيات الخيرية والجهود التطوعية أيا كان مصدرها سواء كانت بين الجمعيات الخيرية وأفراد المجتمع أو بين الجمعيات الخيرية بعضها ببعض، إضافة إلى وجود رؤية مرنة ومتطورة للمواءمة بين الأهداف الإستراتيجية التي تسعى الجمعيات الخيرية إلى تحقيقها والإمكانات المتاحة، وهذا يتطلب تنظيماً جيداً وفعالاً يجب أن يسود داخل الجمعيات الخيرية، ولن يتم ذلك بصورة مجتمعية إلا من خلال بناء رؤية إستراتيجية للعمل التطوعي في الجمعيات الخيرية.

وهذا ما دفع الباحث إلى إجراء دراسة تستهدف بناء تلك الإستراتيجية خاصة أن الدراسات العربية والأجنبية في هذا الصدد تعد قليلة نسبياً، على الرغم من أهمية تلك الرؤية الإستراتيجية مع طبيعة وأهداف العمل الخيري وحجمه داخل الجمعيات الخيرية.

## مشكلة الدراسة :

شهد ظهور الجمعيات الخيرية ونشأتها كماً ونوعاً، وخاصة بعد صدور اللائحة المنظمة للجمعيات والمؤسسات الخيرية في المملكة العربية السعودية عام 1410هـ، مما تتطلب النظر إلى واقع الجمعيات الخيرية والعمل التطوعي لكي يسير بالشكل المطلوب والمرجو منه، ولن يتحقق ذلك إلا بوجود إستراتيجية واضحة، ومن خلال زيارات الباحث لبعض الجمعيات والتواصل معها فقد استدعى ذلك أو تطلب رؤية واضحة لتفعيل العمل التطوعي داخل تلك الجمعيات، وبناء رؤية إستراتيجية للتغلب على المعوقات والتحديات المتعلقة بطبيعة العمل التطوعي داخل الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية وخارجها .

لذا تكمن مشكلة الدراسة الحالية في معالجة ظاهرة العمل التطوعي ودراسة واقعه ومعوقاته من أجل تقديم رؤية إستراتيجية قد تسهم في تطوير العمل الخيري داخل الجمعيات الخيرية.

وفي ضوء ذلك فإن مشكلة الدراسة يمكن صياغتها في التساؤل الرئيس التالي:

هل يمكن بناء رؤية إستراتيجية للعمل التطوعي في الجمعيات الخيرية داخل مدينة الرياض؟

## تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض؟
2. ما الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها في ظل معوقات داخلية وخارجية تواجه تلك المؤسسات؟
3. ما المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي؟
4. ما مدى تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية، وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع؟

## أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف هذه الدراسة فيما يلي:

١. بيان واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض من خلال ذكر الأهداف والأنشطة والمجالات.
٢. بيان الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها في ظل معوقات داخلية وخارجية تواجه تلك المؤسسات مما يتطلب وضع حلول عملية للحد من تلك المعوقات.
٣. بناء رؤية إستراتيجية للعمل التطوعي في الجمعيات الخيرية تساعد في التغلب على المعوقات التي تواجهها في تحقيق أهداف العمل التطوعي لتلك المؤسسات.
٤. مناقشة التصور الإستراتيجي الذي يمكن أن تقترحه الدراسة الحالية فيما يتعلق بالعمل التطوعي للجمعيات الخيرية داخل مدينة الرياض.

## أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من خلال توضيح أهميتها العلمية والعملية على النحو

التالي:

### الأهمية العلمية (النظرية)

تتمثل الأهمية العلمية في النقاط التالية:

١. أنها تبين كيف أن الجهود التطوعية الخيرية تؤدي دور مهماً في إشباع الاحتياجات الإنسانية، حيث ظهرت المؤسسات التطوعية الخيرية بالمجتمعات باعتبارها أكثر إحساساً باحتياجات الأفراد والمجتمعات المحلية، وجهود الدولة وحدها غير كافية لإشباع الحاجات الإنسانية، بسبب التزايد المستمر في أعداد السكان وزيادة الطلب على الاحتياجات والنقص الدائم في الموارد. لذا تؤكد الدراسة من حيث أهميتها ضرورة العمل التطوعي والمؤسسات الخيرية في التنمية المجتمعية.

٢. تآدية التوسع في إنشاء الجمعيات الخيرية وتأسيسها في كثير من الأحوال إلى وجود ازدواجية في تقديم الخدمات سواء من حيث الفئات المخدومة أو المنطقة الجغرافية التي تقوم خدماتها في نطاقها، أو من حيث البرامج والأنشطة المقدمة، و لو كانت هناك رؤية إستراتيجية واضحة لأمكن تلافي التداخل في الخدمات، واستطاعت كل جمعية أن تحدد نطاق نشاطها ومجالها وأهدافها منذ بداية التأسيس وأن تكون لديها رؤية مستقبلية لتطوير أنشطتها وخدماتها.

٣. إلقاء الضوء على الجانب النظري الخاص بالتخطيط الإستراتيجي وأهم الطرق المرتبطة بهذا النوع من التخطيط .

٤. التأكيد الجهود التطوعية لها دور في تحقيق أهدافها وخاصة أهدافها المرتبطة بالأمن والتنمية.

٥. يأمل الباحث أن تكون هذه الدراسة إضافة علمية للمكتبة العربية، وخاصة المكتبات السعودية، بما فيها مكتبة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

### **الأهمية العملية (التطبيقية):**

يمكن تحديد الأهمية العلمية لهذه الدراسة في النقاط التالية:

١. محاولة الوصول إلى ملامح عامة من خلال التصور المقترح لإستراتيجية للعمل التطوعي في الجمعيات الخيرية الذي يؤدي إلى تحقيق التنمية المنشودة من وجود تلك الجمعيات خاصة.
٢. اعتماد التصور الحديث لتحقيق التنمية بطريقة تكاملية على أسلوب التخطيط الإستراتيجي خاصة في المنظمات التي تستهدف تقديم خدمات للمجتمع ، حيث يساعد هذا الأسلوب من التخطيط في اتخاذ قرارات تخطيطية تنبع من مشاركة جميع المستويات الإدارية في الجمعيات الخيرية، ومن ثم يدعم الاتجاه إلى اللامركزية في اتخاذ القرارات التخطيطية التي هي أساس في النجاح والتقدم.

٣. من خلال تلك الدراسة قد يقدم التخطيط الإستراتيجي صورة واضحة لما تريد الجمعيات الخيرية أن تصل إليه، على ألا تكون هذه الصورة ثابتة بل تكون في إطار من التغيير الموضوعي المنظم. كما أن بناء رؤية إستراتيجية لتفعيل المنظمة يعد مطلباً حيوياً للإدارة الناجحة لأي منظمة فهو عملية لتحديد القرارات والأفعال التي تشكل مستقبل المنظمة.
٤. اسهام الدراسة الحالية في تقدم رؤية إستراتيجية ونظرة تطويرية للعمل التطوعي داخل الجمعيات الخيرية مما يساعد راسمي السياسات ومتخذي القرارات في مجال العمل التطوعي الخيري بالمملكة العربية السعودية.

#### حدود الدراسة:

**الحدود الموضوعية:** حيث تقتصر الدراسة الحالية على بناء رؤية إستراتيجية للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية "الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض أنموذجاً".

**الحدود البشرية:** المديرون أو من يشغلون المستويات الإدارية العليا بالجمعيات الخيرية بمدينة الرياض ، ومن يستفيدون من العمل الخيري الذي تؤديه الجمعيات الخيرية.

**الحدود المكانية:** الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض.

**الحدود الزمنية:** تتحدد حدود الدراسة الزمنية بفترة ما بين العام 1410هـ إلى 1434هـ.

## مفاهيم الدراسة ومصطلحاتها:

**الرؤية Vision :** بأنها: "النتائج النهائية المرغوبة من ممارسة الأنشطة

المخططة أو إتباع الإستراتيجيات المطبقة". (إدريس؛ ثابت، 2003م، ص43)

**التعريف الإجرائي للرؤية في هذه الدراسة:** هي النتيجة المرغوبة التي تود الجمعيات الخيرية في أن تكون عليها بناء على إستراتيجيات اتبعتها تلك الجمعيات، وذلك في ضوء آليات كل من التخطيط الإستراتيجي والرؤية الإستراتيجية.

**الرسالة:** الرسالة هي "الغاية النهائية التي من أجلها وجدت المنظمة، ومن أجلها تبقى وتستمر وبدون تحقيقها لا يكون هناك مبرر لدى الأطراف كافة لبقاء المنظمة ونموها. وتتحدد رسالة المنظمة أو غايتها على أساس الرؤية المستقبلية للمكانة المستهدفة للمنظمة، وما تحققه من مزايا ومنافع لأطراف العلاقة بها، وبناء على تحديد المنظمة وصياغتها لرسالتها، تتحدد هويتها التي تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى وتتحدد توجهات التفكير ومسارات التحرك لتحقيق هذه الرسالة من خلال خطط وبرامج وسياسات وقواعد عمل تتم صياغتها جميعاً في ضوء بما يخدم رسالة المنظمة أو غايتها النهائية". (أوبكر، 2004م، ص282)

كما تعرف بأنها "تلك الخصائص الفردية في المنظمة التي تميزها عن غيرها من المنظمات المماثلة لها". (الركابي، 2004م، ص170)

وعرفت أيضاً على أنها: "تعطي الوصف المعبر عن ماهية المنظمة، ويترجم هذا الوصف إلى منتجات وخدمات تجهزها المنظمة مستقبلاً لأسواقها الحالية والمستقبلية، كما وتحدد العملاء الذين ترغب المنظمة في إشباع حاجتهم". (الغالبي، إدريس، 2007م، ص186)

**التعريف الإجرائي للرسالة هي :**

عبارة عن الخصائص المميزة للجمعيات الخيرية التي تظهر نقاط القوة فيها، والفئة التي تستهدفها من المجتمع.

## إستراتيجية:

"إن الإستراتيجية كإصلاح إداري هي بمثابة الخطة -أو مجموعة الخطط الموحدة والمتكاملة والشاملة التي يسعى من خلالها أي تنظيم لتحقيق رسالته وغاياته وأهدافه في ظل بيئة مضطربة بطريقة تكفل تحقيق التوافق بين كل من المعطيات والمتغيرات البيئية المتلاحقة والغايات والأهداف والمطالب المختلفة لأصحاب المصالح، وأخيراً والموارد والإمكانات المتاحة للتنظيم". (أبو الفضل، 2007م، ص9)

**الرؤية الإستراتيجية:** عبارة عن "المسار المستقبلي للمنظمة الذي يحدد الوجهة التي ترغب في الوصول إليها والمركز السوقي التي تنوى تحقيقه ونوعية القرارات والإمكانات التي تخطط لتنميتها" (إدريس؛ المرسي، 2003م، ص93).

## التعريف الإجرائي:

يمكن تعريف الرؤية الاستراتيجية بأنها: النتيجة المستقبلية التي ترغب الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض في الوصول إليها فيما يتعلق بتطوير العمل التطوعي وزيادة إنتاجيته ومردوده سواء على مستوى الفرد أو المجتمع.

## العمل التطوعي:

يعرف النجار العمل التطوعي بأنه "ذلك النشاط الاجتماعي الذي يقوم به الأفراد الممثلون في الهيئات والمؤسسات والجمعيات الأهلية ذات النفع العام دون عائد مادي مباشر للقائمين عليه، وذلك بهدف إزالة أو التقليل من حجم المشكلات المعيقة لمسيرة التنمية، وتهيئة الأفراد أنفسهم لمواجهة هذه المشكلات والإسهام في حلها" (النجار، 1995م، ص13).

ويشير صادق أيضاً إلى التطوع على أنه "تلك الجهود والخدمات التي يقدمها الفرد دون مقابل مالي لتنظيم أو إدارة الخدمات المنظمة رسمياً من خلال تنظيمات عامة أو تطوعية" (صادق، 2000م، ص232).

كذلك يعرفه أبو النصر على أنه: "نشاط اجتماعي يقوم به الأفراد بشكل فردي أو جماعي من خلال إحدى المؤسسات دون انتظار عائد، وذلك بهدف إشباع

حاجات المجتمع وحل مشكلاته والاسهام في تدعيم مسيرة التنمية به." (أبو النصر، 2004م، ص115)

### التعريف الإجرائي:

يعني العمل التطوعي كل جهد أو عمل يقدمه الشخص العادي أو الاعتباري بطواعيته واختياره للإسهام في خدمة المجتمع دون تحقيق عائد مادي، وتقوم به الجمعيات التي تنشأ لهدف تطوعي على أسس علمية في المجالات المختلفة داخل مدينة الرياض التي هي محل الدراسة .

### المؤسسات التطوعية:

تعرف المؤسسات التطوعية في المملكة العربية السعودية بأنها "كل جماعة ذات صبغة معينة وتنظيم معلوم ومستمر لمدة معينة أو غير معينة، وتتألف من أشخاص طبيعية أو اعتبارية لتحقيق غرض غير الحصول على ربح مادي" (اللائحة الأساسية لنظام الجمعيات والمؤسسات الاجتماعية الأهلية، والمادة (1) 1410هـ، "وتعد جماعة خيرية تطوعية كل جمعية قامت لتحقيق أغراض البر الاجتماعية قصر نفعها على أعضائها أو لم يقصر عليها". (اللائحة الأساسية لنظام الجمعيات والمؤسسات الاجتماعية الأهلية، والمادة(2)1410هـ .

ويشير عبد المعطي أن المؤسسات التطوعية هي منظمات لا تهدف إلى تحقيق الربح أو الكسب ، بل هي منظمات المحدد تهدف إلى تقديم منافع وخدمات لأعضائها أو للمجتمعات المحلية، وهي المنافع التي لا تقع مباشرة تحت اهتمام المنظمات الحكومية، وتخضع للإشراف الحكومي وتتلقى بعض المساعدات منها(عبد المعطي، 1997م ، ص27).

ويشير أحمد السكري " إلى طبيعة وهدف المؤسسات التطوعية بأنها منظمات لا تهدف إلى تحقيق الربح، ولها جمعية عمومية ينتخب منها مجلس إدارة ولها سياسة واضحة ومواردها المالية من مصادر متعددة ،مثل: اشتراكات الأعضاء الإدارات المباشرة من العملاء، تبرعات فاعلي الخير، الإعانات

الحكومية، والعائدات، والمنتجات والتدريب المهني أو الإيجارات أو العقارات التابعة للجمعية". (السكري، 2000م، ص28).

ومن وجهة نظر السكري فإن المؤسسات التطوعية هي "منظمات خاصة يتقابل أعضاؤها بانتظام لأغراض اجتماعية ولتخطيط أنشطة لصالح المجتمع وتطبيقها وهذه الجمعيات تتنوع تنوعاً كبيراً في أهدافها ومناهجها ومتطلبات عضويتها". (السكري، 2000م، ص28).

### التعريف الإجرائي:

بأنها مؤسسات الجمعيات الخيرية والتي تقع داخل مدينة الرياض بهدف تحقيق أهدافها الخيرية.

### الجمعيات الخيرية:

"كل جماعة ذات تنظيم مستمر محدود يهدف إلى تقديم الخدمات دون تحقيق أي ربح مادي، معتمدة على التطوع من جانب الجماعة بالوقت والجهد والمال لتحقيق أهداف البر والرعاية الاجتماعية". (الشمري، 1420هـ، ص15)

الجمعيات الخيرية هي "مؤسسات لا تهدف إلى الربحية في أنشطتها ولا يستفيد القائمون على إدارتها بأي منفعة شخصية بل أنشطتها موجهة إلى خدمة الهدف العام" (Gelatt, 1992).

ويعرف شودري (Chawdhry) الجمعيات الخيرية بأنها جماعة من الناس تجمعوا بشكل تلقائي من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية التي تتفق مع قيم المجتمع واهتماماته الخاصة دون أن يكون لأي منهم الدافع تحقيق مكانة أو وظيفة أو منصب حكومي (Chawdhry, 1971:p.36).

ويمكن تعريف الجمعيات الخيرية بأنها: "...هي منظمات أهلية تمارس نشاطاً تطوعياً أو خيرياً بهدف الإسهام في التنمية ودفع المعاناة عن أفراد المجتمع المحتاجين دون استهداف كسب مادي أو معنوي". (ساعاتي، 1419هـ، ص7).

ويقصد بالجمعيات الخيرية كذلك "... بأنها الأجهزة التي تقوم على الجهود التطوعية لمجموعة من الأفراد المهتمين بالخدمة العامة، ويتولون تنظيمها وإدارتها في إطار النظام العام للدولة أو الأنظمة للعمل الاجتماعي التطوعي". (الثقفي، 1422هـ، ص4)

#### التعريف الإجرائي:

والمقصود بالجمعيات الخيرية في هذه الدراسة كل جماعة تعمل وفق نظام منظم وتعتمد في تقديم الدعم المادي والمعنوي للمستفيدين عبر الأعمال التطوعية من العاملين والداعمين وهي مسجلة في الجهات الرسمية.

## الفصل الثاني

### الخلفية النظرية للدراسة

أولاً: الإطار النظري .

- واقع العمل التطوعي في الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض .
- واقع الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض .
- دور الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض .

ثانياً : الدراسات السابقة .

- الأدبيات العلمية والدراسات السابقة وتقييمها
- الرؤية الإستراتيجية لموضوع البحث .

## أولاً: الإطار النظري

### دراسة واقع الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض

تولي المملكة العربية السعودية عناية ملحوظة بالأعمال التطوعية، وتسعى عملياً لنقل تلك العناية إلى واقع ملموس إيماناً منها بالدور الريادي، والأثر البالغ لتلك الجهود التطوعية على مسيرة التنمية والعطاء المجتمعي، وأبرزها اعتماد الإسهام في الأعمال التطوعية ضمن الأهداف العامة والأسس الإستراتيجية لخطط التنمية للدولة (الشريف، 1429هـ، ص24-26).

### أولاً: واقع العمل التطوعي في الجمعيات الخيرية:

يتضمن هذا الفصل مناقشة الآتي:

#### أنواع المؤسسات الخيرية في المملكة العربية السعودية:

تنقسم المؤسسات الخيرية في المملكة العربية السعودية إلى عدة أنواع استناداً إلى الجهات المؤسسة لها:

١ - مؤسسات خيرية تابعة للقطاع الخاص والشركات: تركز هذه المؤسسات جل اهتمامها على العمل الخيري الاجتماعي، وإن بدأ مؤخراً في الاتجاه نحو العمل لتحقيق التنمية المستدامة. وتأتي محاللات مؤسسات العمل الخيري للقطاع الخاص نتاجاً لعاملين هما: ضخامة المبالغ المخصصة للعطاء.

خليفة الجيل الثاني من أصحاب الشركات لأبائهم المؤسسين الذين حملوا رؤى جديدة للعمل الخيري.

والجدير بالذكر أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص يبدو متجلياً في المملكة في أولوية توظيف المواطنين، فيما يعرف "السعودة" باعتبارها قضية ذات بعد اجتماعي كونها تسهم في القضاء على البطالة، وكذلك وجود عدة برامج لبناء القدرات مدعومة من قبل الشركات. (أبو الفضل، 2007، ص77).

٢ - **منظمات المجتمع المدني المنشأة بمراسيم ملكية:** وتعفى هذه المنظمات من اتباع الإجراءات الإدارية المطلوبة لإنشاء المنظمات المدنية، بحيث تقدم مشروعها وخطة عملها مباشرة للديوان الملكي ، كما تحظى برعاية وزارة المالية.

٣ - **المؤسسات والجمعيات التابعة لوزارات أخرى** تعمل في مجالات تخصص هذه الوزارات مثل الصحة، والتعليم.

٤ - **الجمعيات والمؤسسات التابعة لوزارتي الشؤون الاجتماعية والشؤون الإسلامية:** وتتلقى دعماً ما ليا من الوزارة التابعة لها، يحدد وفقاً لأنشطتها والمساحة الجغرافية التي تغطيها، فضلاً عن بعض المنافع والتسهيلات العينية الأخرى. وعلى الرغم من شفافية الجمعيات تجاه الوزارة التابعة لها، إلا أن الجهات الرسمية من جانبها تعرقل بشدة حرية تدفق المعلومات من اتجاه أية جهة خارجية (القرشي، 2005م، ص33).

واستناداً إلى ما سبق، فسوف نركز هذه الدراسة على الجمعيات الخيرية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية.

### **ثانياً: العمل التطوعي :**

- **التطور التاريخي للعمل التطوعي:** ترجع الجذور التاريخية للعمل الخيري والمساعدات المتبادلة بين الناس إلى البدايات الأولى لمعاناة الإنسان وتعرضه لكثير من المحن والأزمات وما صاحبه من مشكلات. وما تعرض له من مخاطر وكوارث ونكبات ، فقد شكل الإنتماء الأسري والانتماء إلى القبيلة دافعاً قوياً لتوفير الحماية لأفراد الأسرة الواحدة ، أو القبيلة برمتها ضد المخاطر المختلفة . وبنمو أعداد أفراد القبيلة الواحدة وزيادتها ، احتل رجال الدين مراكز القيادة في حماية الضعفاء من الأراذل والأيتام والمرضى . وأصبح الولاء الديني من أقوى الدوافع التطوعية لأعمال البر والإحسان . ويمكن ملاحظة هذا الدافع في كل الأديان ال قديمة، وفي الفلسفات الصينية والهندية والمصرية القديمة ، وفي التقاليد اليونانية والرومانية (الشبيكي، 1992 ص64) .

## العمل التطوعي في الاسلام :

### أولاً: العمل التطوعي في القرآن:

أ ( قال الله تعالى:

"لا خير في كثير من نجواهم إلا من أمر بصدقة أو معروف أو إصلاح بين الناس ومن يفعل ذلك ابتغاء مرضات الله فسوف نؤتيه أجراً عظيماً" سورة النساء آية

114

فالأمر هنا: عمل تطوعي بدني سواء كان أمراً بصدقة أو أمراً بمعروف والسعي بالإصلاح بين الناس: عمل تطوعي بدني.

ب) قال تعالى: "ولا يَأْب كاتب أن يكتب كما علمه الله" سورة البقرة آية 282 فهنا ترغيب للكاتب أن يتطوع بكتابه ولا يمتنع إذا طلب منه، فالكتابة من نعم الله على العباد التي لا تستقيم أمورهم الدينية ولا الدنيوية إلا بها وأن من علمه الله الكتابة فقد تفضل الله عليه بفضل عظيم، فمن تمام شكره لنعمة الله تعالى أن يقضى بكتابه حاجات العباد ولا يمتنع من الكتابة".

### ثانياً: العمل التطوعي في السنة النبوية:

أ ( عدد مفاصل الإنسان ثلاثمائة وستون مفصلاً ويستحب له أن يؤدي شكر نعمة كل مفصل من هذه المفاصل كل يوم بصوره من صور العمل المبارك التالية والتي أكثرها أعمال تطوعي ففي صحيح البخاري كتاب الصلح، عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ( كل سلامى من الناس عليه صدقة كل يوم تطلع فيه الشمس تعدل بين الناس صدقة) وفي صحيح مسلم عنه صلى الله عليه وسلم قال: (كل سلامى من الناس عليه صدقة كل يوم تطلع فيه الشمس قال تعدل بين الاثنين صدقة، وتعين الرجل على دابته فتحملة عليها، أو ترفع عليها متاعه صدقة، قال والكلمة الطيبة صدقة، وكل خطوة تخطوها إلى الصلاة، وتميط الأذى عن الطريق صدقة). (الجملة، 1992م، ص17)

ب) سلامة الصدر والصفح عمل جليل من الأعمال التطوعية ففي سنن أبي داود كتاب الأدب: عن عبدالرحمن بن عجلان قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (أيعجز أحدكم أن يكون مثل أبي ضمضم قال: ومن أبو ضمضم قال:

رجل فيمن كان قبلكم بمعناه: قال: عرضي لمن شتمني)

ج ( محبة النبي صلى الله عليه وسلم البالغة لأهل الأعمال التطوعية وعنايته بهم،

وتفقدته لهم. روى البخاري ومسلم وابن ماجه بإسناد صحيح واللفظ له: عن أبي هريرة رضي الله عنه : أن امرأة سوداء كانت تقم المسجد ففقدتها رسول الله صلى الله عليه وسلم فسأل عنها بعد أيام فقبل له : إنها ماتت فقال : " فهلا أذنتموني فأتني قبرها فصلى عليها"

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : ( من نفس عن مسلم كربة من كرب الدنيا نفس الله عنه كربة من كرب يوم القيامة ، ومن ستر مسلماً ستر الله عليه في الدنيا والآخرة ، ومن يسر على معسر يسر الله عليه في الدنيا والآخرة ، والله في عون العبد ما كان العبد في عون أخيه)رواه مسلم وأبو داود والترمذي وابن ماجه وأحمد.

(د) إعانة ذوي الاحتياجات الخاصة من أفضل الأعمال وكف الشر عن الناس درجة عليا من درجات العمل التطوعي. فعن أبي ذر رضي الله عنه قال قلت يا رسول الله أي الأعمال أفضل ؟ قال : الإيمان بالله والجهاد في سبيله . قلت : أي الرقاب أفضل ؟ قال أنفوسها عند أهلها وأكثرها ثمناً . قال قلت : فإن لم أفعل ؟ قال : تعين صانعاً أو تصنع لأخرق قال : قلت يا رسول الله إن ضعفت عن بعض العمل ؟ قال : تكف شرك عن الناس فإنها صدقة منك على نفسك " رواه مسلم كتاب الإيمان وعند البخاري " تعين ضائعاً أو تصنع لأخرق " (الشهراني 2006م،ص32).

**ثالثاً : أمثلة وقنوات في العمل التطوعي في صدر الإسلام:**

المثال الأول: وضع النبي صلى الله عليه وسلم الحجر الأسود في مكانه: فقد روى علي رضي الله عنه (( أنه لما أرادوا أن يرفعوا الحجر (( يعني قریشاً )) اختصموا فيه ، فقالوا : يحكم بيننا أول رجل يخرج من هذه السكة قال : وكان رسول الله صلى الله عليه وسلم أول من خرج عليهم ، فجعلوه ( أي الحجر ) في مرط ثم رفعه جميع القبائل كلها ، ورسول الله يومئذ رجل شاب يعني قبل البعثة وفي رواية ( لما رأوا النبي صلى الله عليه وسلم قالوا : قد جاء الأمين ). قال الهيثمي : رواه الطبراني في الأوسط ورجاله رجال الصحيح . ورواه الحاكم وصححه ووافقه الذهبي.

المثال الثاني: شهادة أم المؤمنين خديجة رضي الله عنها لرسول الله صلى الله عليه وسلم بصور كثيرة من صور العمل التطوعي: وذلك أنه لما رأى جبريل عليه

السلام ونزل عليه بقول الله تعالى : " اقرأ باسم ربك الذي خلق . خلق الإنسان من علق . اقرأ وربك الأكرم " رجع بها رسول الله صلى الله عليه وسلم يرجف فؤاده ، فدخل على خديجة بنت خويلد فقال : زملوني فزملوه حتى ذهب عنه الروع ، فقال لخديجة ، وأخبرها الخبر : لقد خشيت على نفسي. فقالت خديجة : كلا والله ما يخزيك الله أبدا ، إنك لتصل الرحم ، وتحمل الكل ، وتكسب المعدوم ، وتقري الضيف ، وتعين على نوائب الحق .. الحديث متفق عليه

المثال الثالث: الرجل الذي تستحي منه الملائكة ذو النورين وزوج البنيتين عثمان بن عفان رضي الله عنه الخليفة الراشد الذي أحبه الله ورسوله والمؤمنون وقريش حال جاهليتها لبذله في كل وجوه العمل الخيري التطوعي.

وقال فيه صلى الله عليه وسلم بعد أن أعطى وأنفق في جيش العسرة وكان يأتي بالمال يحمله بنفسه ويضعه بين يدي رسول الله صلى الله عليه وسلم أصفراً وأحمرأً وسلاحاً ونوقاً قال فيه عليه السلام (ما ضر عثمان ما فعل بعد اليوم ، ما ضر عثمان ما فعل بعد اليوم).

المثال الرابع: عمر بن الخطاب كان يتعاهد عجوزاً كبيرة عمياء، في بعض حواشي المدينة من الليل، فيستقي لها، ويقوم بأمرها، فكان إذا جاء وجد غيره قد سبقه إليها، فأصلح ما أرادت. فجاءها غير مرة كلا يسبق إليها، فرصده عمر، فإذا هو أبو بكر الصديق الذي يأتيها، وهو يومئذ خليفة. فقال عمر: "أنت هو لعمرى!"

المثال الخامس: الصحابية الجليلة (( أم عمارة ))، نسيبة بنت كعب الأنصارية، كانت تشارك مع النبي - صلى الله عليه وسلم - في ساحة المعارك والغزوات؛ لتسقي العطشى، وتداوي الجرحى، وتبث الحماس في نفوس المقاتلين المسلمين.

وظلت جهود البر والإحسان تأخذ الطابع الفردي ، واستمرت على ذلك على الرغم من مشاركة المؤسسات والهيئات الدينية المختلفة ، واستمر الحال على ذلك حتى اتسعت رقعة المجتمعات البشرية وتعرضت الإنسانية لهزات اجتماعية واقتصادية قوية ، أدت هذه الهزات والتغيرات إلى ضرورة تدخل المجتمع المحلي والدولة لمساعدة الجهود الأهلية وتوحيد ها وتجميعها وتنظيمها لتتصافر وتحقق فاعلية أكبر ومردوداً أفضل، فبرزت فكرة إنشاء جمعيات خيرية للبر والإحسان وكان ذلك في القرن التاسع عشر الميلادي ، حيث حدثت تطورات مهمة في ميدان الخدمة الاجتماعية التطوعية ومن أهم هذه التطورات ما يلي :

- 1- ظهور حركة جمعيات الإحسان (charity organization) التي بدأت عام 1869م في مدينة لندن بإنجلترا وقد وسعت هذه الجمعيات من دائرة المشاركة المجتمعية واستطاعت تنظيم الجهود الأهلية في ميادين البر والإحسان والاهتمام بالفقراء على بعض الأسس الإنسانية السلمية.
  - 2- أدت حركة الإصلاح في الجامعات إلى قيام حركة المحلات الاجتماعية (social settlement movement) والمحلة الاجتماعية هي مؤسسة اجتماعية تنشأ في الأحياء الشعبية الفقيرة التي ينتشر فيها الفقر والعوز والمشاكل الاجتماعية الأخرى. (الشهراني، 2006، ص25).
  - 3- تأثرت البلاد العربية بهاتين الحركتين، وتعدّ مصر من أوائل الدول العربية التي نشأت بها الجمعيات الخيرية، فبدأت في مصر حركة تشبه حركة جمعيات الإحسان في إنجلترا، فأنشئت في القاهرة الجمعية الخيرية الإسلامية، ثم الجمعية القبطية وجمعية العروة الوثقى، ثم جمعية المواسة الإسلامية، كما أنشئت محلات الرواد في القاهرة وهي تشبه حركة المحلات الاجتماعية: (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية-الإدارة العامة للرعاية الاجتماعية 1402هـ، ص18).
- أما في الدول الخليجية، فإن نشأة الجمعيات الأهلية في البحرين والكويت تعود إلى الفترة ما بين خمسينيات وستينيات القرن العشرين، وتعدّ الحقبة الممتدة ما بين عامي 1968م - 1985م فترة ازدهار للجمعيات الخيرية حيث شهدت نشأة معظم الجمعيات الأهلية في دولة الإمارات العربية المتحدة وسلطنة عُمان والمملكة العربية السعودية وجمعية الهلال الأحمر بفرعها النسوي في قطر وبعض الجمعيات المهنية في البحرين، وكذلك بقية الجمعيات الأهلية في الكويت (النجار، 1408هـ، ص16) وبعد ذلك انتشرت الجمعيات الخيرية في مختلف أنحاء الخليج، ومع أن غالبية هذه الجمعيات انحصرت نشاطها في بادئ الأمر على تقديم المساعدات المالية والعينية، إلا أن خدماتها سرعان ما تطورت فتعددت مجالات المساعدة والخدمات واختلفت. (النجار، 1995م، ص29).
- وقد تطورت أعمال الخير في المملكة العربية السعودية، واتخذت أشكالاً متعددة بدأت بالجهود الفردية وبالشكل العائلي القبلي، ثم اتخذت مدى أوسع فيما

يعرف بصناديق البر التي توزع حصيلتها على المحتاجين في المناسبات الدينية والأعياد، ثم توسعت خدمات هذه الصناديق فامتدت إلى رعاية المرافق العامة من مساجد ومقابر، وكذلك المساعدات الصحية ومساعدات الإعانة على الزواج، وتحسين أماكن السكن، وغير ذلك من الخدمات التي تقدمها في جميع مناطق المملكة (الصادي، 1408هـ، ص227-228).

وفي عام 1380هـ ظهرت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلى حيز الوجود، فقامت بالتوعية لتنشيط الحركة الأهلية التطوعية مما كان له الأثر في قيام عدد من الجمعيات الخيرية التي تسهم في رفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي لكثير من الأسر في البيئات المحلية التي وجدت فيها. (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، 1401هـ، ص137)

كما اهتمت الوزارة بمسئولية تنظيم الجهود الأهلية باسم نظام الجمعيات والمؤسسات الخيرية الأهلية، وقامت أيضاً بوضع اللوائح الأساسية والتعليمات الخاصة بتأسيس الجمعيات الخيرية وتسجيلها رسمياً ومساعدتها مادياً ومعنوياً ودعمها فنياً، فنشأت في البلاد جمعيات متعددة ذات أهداف نبيلة ومتنوعة بعد أن شعر المواطنون بمسئولياتهم وواجباتهم تجاه إخوانهم من ذوي الحاجة. وتحرص الوزارة دائماً على تشجيع المواطنين لتأسيس المزيد من الجمعيات الخيرية لتنتشر في مختلف مناطق المملكة، وتعمل على دعمها مادياً وفنياً استثماراً لطاقت الخير والحب الكامن للوطن وتحقيقاً للتكافل الاجتماعي الذي يحض عليه الدين الإسلامي الحنيف (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، 1401هـ، ص138).

#### - العمل التطوعي حديثاً:

أصبح العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء المجتمعات ونشر التماسك الاجتماعي بين الناس، فالعمل التطوعي ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل المجموعات البشرية منذ الأزل ولكنه يختلف في حجمه وشكله واتجاهاته ودوافعه من مجتمع إلى آخر، ومن فترة زمنية إلى أخرى، فمن حيث الحجم يقل في فترات الاستقرار والهدوء، ويزيد في أوقات الكوارث والنكبات والحروب، وأما من حيث الشكل فقد يكون جهداً يدوياً وعضلياً

أو مهنياً أو تبرعاً بالمال أو غير ذلك، ومن حيث الاتجاه فقد يكون تلقائياً أو موجهاً من قبل الدولة في أنشطة اجتماعية أو تعليمية أو تنموية، ومن حيث دوافعه فقد تكون دوافع نفسية أو اجتماعية أو دينية، و مهما كان الوقت والجهد المبذول في العمل التطوعي، فإن التطوع يعكس حقيقة الإنسان وقدرة القيم على البقاء والصمود أمام طغيان المادة في عصرنا الحديث.

فالعمل التطوعي يعد من أهم روافد التنمية في المجتمعات، وأصبح ضرورة ملحة يجب على الأفراد المشاركة فيه وقد قامت الخدمات التطوعية بأداء دور كبير في نهضة الكثير من الحضارات والمجتمعات عبر العصور بصفاتها عملاً خالياً من الربح والمردود المادي أو المعنوي، وقد كان للقيم الاجتماعية المتجذرة والمتعمقة في كل من المجتمع العربي والإسلامي الدور الأكبر في المساعدة على تعميق روح العمل التطوعي فيه بالإضافة إلى التراث الشعبي المنقول من خلال الأدب القصصي والشعر والأمثال، والذي يشيد بهذه الروح فتظل متقدة بين ظهرائي العرب والمسلمين بوجه خاص والمجتمعات الأخرى بصفة عامة، على الرغم ما لدينا من موروثات وقيم ومثل تثبت أصالة العمل التطوعي وارتباطه بثقافتنا التي تدعو إلى أن يكون العمل التطوعي أسلوب حياة شامل، إلا أن مجتمعاتنا تكاد تكون من أفقر المجتمعات للعمل التطوعي المنظم والمؤسسي، وأقلها عدداً وتنوعاً في جمعياتها ومؤسساتها المدنية، مقارنة بعدد السكان وتنوعهم بالنسبة للعمل التطوعي في الغرب وحجمه وعدد المشاركين فيه. (الجهني، 1418، ص123)

**ثالثاً: أنواع العمل التطوعي:**

**يتكون العمل التطوعي من عدة أنواع هي :**

**(1) العمل التطوعي الفردي :** وهو الذي يقوم به شخص ما بجهود فردية وينقسم هذا العمل إلى :

أ. ما يكون له نظير في العبادات كالصلاة والصيام والحج والزكاة والجهاد (القاصر نفعها على المتطوع). ومنه قوله تعالى: ( إِنَّ الصَّافَةَ وَالْمَرْوَةَ مِنَ

شَعَائِرِ اللَّهِ ۗ فَمَنْ حَجَّ الْبَيْتَ أَوْ اعْتَمَرَ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِ أَنْ يَطَّوَّفَ بِهِمَا ۗ وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ ) البقرة(158) .

ب. وهو ما يكون له نظير في غير العبادات كأنواع البر والمعروف والوصية والقرض والتبرعات ( المتعدي نفعها للآخرين ) ، ويعرف بأنه عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه وإرادة ولا يبغى منه أي مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية. ومنه قوله تعالى: (فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ) البقرة(184).

2- العمل التطوعي المؤسسي : وينفذ من خلال مؤسسات وجمعيات وهو أكثر تنظيماً وأوسع تأثيراً في المجتمع من العمل التطوعي الفردي ، و منه المدرسة بما تشمله من تنظيمات ، حيث إن العمل المؤسسي يسهم في جمع الجهود والطاقات الاجتماعية، وتستطيع المؤسسات الاجتماعية أن تجعل الجهود الفردية متآزرة ذات أثر كبير وفعال إذا ما اجتمعت وتم التنسيق بينها. وفي المجتمع مؤسسات كثيرة يحتل فيها ال عمل التطوعي أهمية كبيرة وتسهم(جمعيات ومؤسسات أهلية وحكومية) في تطوير المجتمع ، إذ إن العمل المؤسسي يسهم في جمع الجهود والطاقات الاجتماعية المبعثرة، فقد لا يستطيع الفرد أن يقدم عملاً محددًا في سياق عمليات محو الأمية، ولكنه يتبرع بالمال، فتستطيع المؤسسات الاجتماعية المختلفة أن تجعل من الجهود المبعثرة متآزرة ذات أثر كبير وفعال إذا ما اجتمعت وتم التنسيق بينها.(الخراشي، 1430، ص77).

#### رابعاً: أهمية العمل التطوعي :

تظهر أهمية التطوع والحاجة إليه كلما تقدم المجتمع وتعقدت العلاقات الاجتماعية أي أن العلاقة الاجتماعية في المجتمع كلما كانت بسيطة ومباشرة تكون الجهود التطوعية جهوداً فردية ومباشرة أيضاً ، وترتبط بالموقف ذاته وتكون إحدى سمات العلاقات الاجتماعية ، فمجتمع القرية لقلة حجمه وتداخل علاقاته يتصف بالتساند الاجتماعي والترابط والتطوع فيه يؤدي وظيفة اجتماعية ضرورية، ويرتبط ذلك عند الناس بقيم كالشهادة والمروءة والكرم .

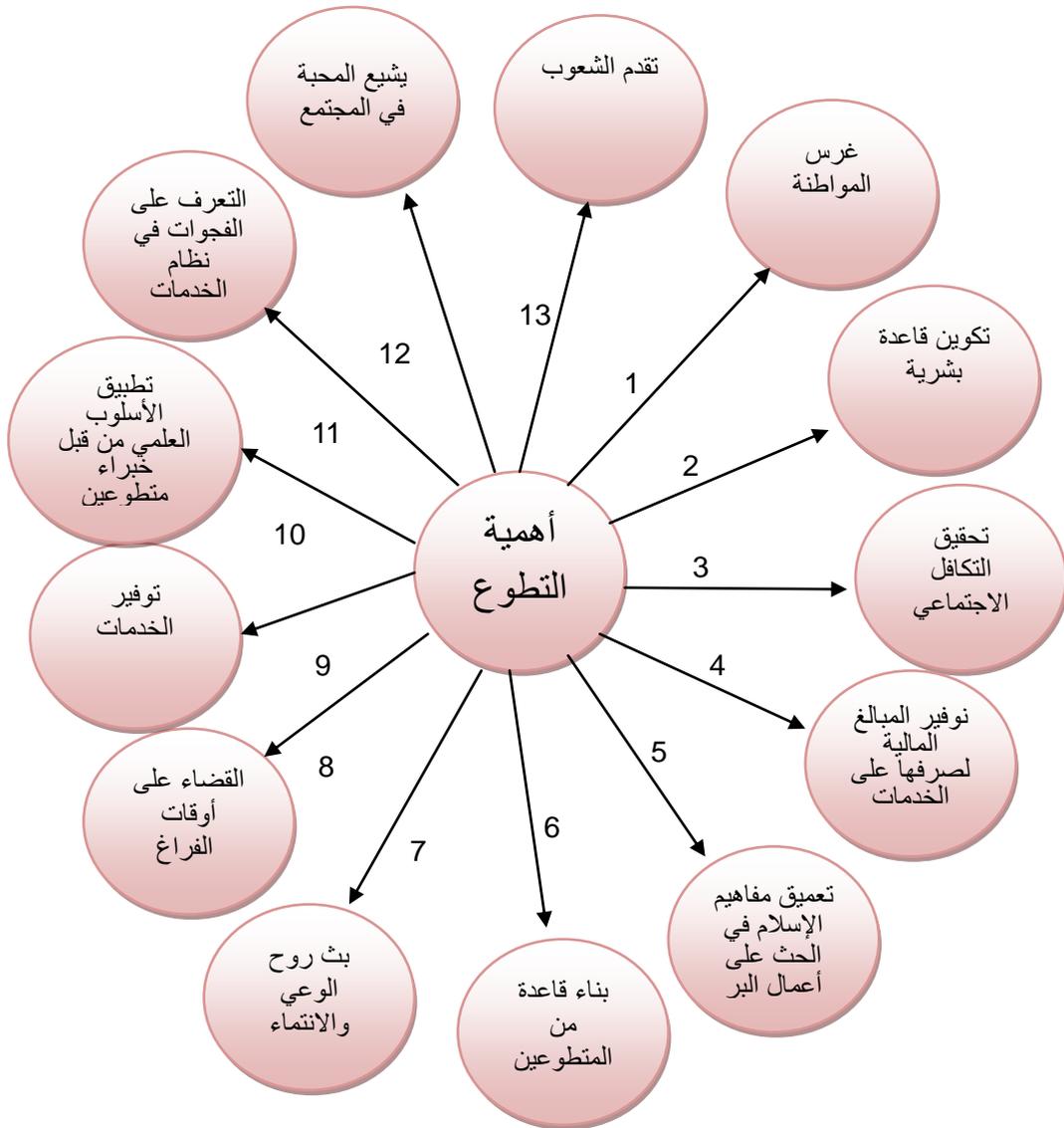
أما مجتمع المدينة فنظراً لاتساعه وضعف الروابط الاجتماعية فيه ، فإن العلاقات الاجتماعية فيه تكون ضعيفة وثانوية ، لأن ال ناس تشبع احتياجاتها من خلال المنظمات والأجهزة والهيئات الموجودة ، فعن طريق الهاتف يستطيع أن يحصل على أي خدمة طبية أو أي سلعة مادية ، ما دام سيدفع الثمن ، وهناك هيئات تتخصص في تقديم كل أنواع الخدمة والرعاية والترفيه ، بل إن الدولة تكفل تقديم الكثير من تلك الخدمات لكافة مواطنيها فيما يسمى ( بالرعاية الاجتماعية ) ، والتي تتم من خلال منظمات ومؤسسات .

وعلى الرغم من توافر تلك الخدمات للمواطنين ، إلا أن ذلك أظهر حاجة تلك المجتمعات الحضرية أكثر إلى التطوع ، والتطوع هنا يكون في صورة نشاط مؤسسي ، يتم عن طريق تلك المؤسسات الاجتماعية ، لأن أي حكومة مهما كانت إمكانياتها المادية لا تستطيع أن تشبع كل احتياجات الناس ، ومهما اتسعت تلك الأنشطة وتعددت مجالاتها فلن تستطيع أن تغطي كل تلك المجالات ، إضافة إلى أن احتياجات الناس تزداد يوماً بعد يوم ، وما كان ينظر إليه على أنه كماليات في وقت من الأوقات يصبح أساسياً وضرورياً في وقت لاحق . (الجه ني ، 1418 ، ص45).

وترجع أهمية التطوع ليس لكونه عملاً يسد ثغرة في نشاط الدولة والهيئات الاجتماعية فقط بل أهميته الكبرى تكمن في تنمية الإحساس لدى المتطوع ومن تقدم إليه الخدمة (المواطن) بالانتماء والولاء للمجتمع ، وتقوية الترابط الاجتماعي بين فئات المجتمع نفسه التي اهتزت بعوامل التغيير الاجتماعي والحضاري ، إضافة إلى أن التطوع يكون لوناً من ألوان تلك المشاركة الإيجابية ليس في تقديم الخدمة فقط ولكن في توجيه السياسة ورسمها التي تقوم عليها تلك المؤسسات الاجتماعية ومتابعة تنفيذ برامجها وتقويمها بما يعود على المجتمع ككل بالنعمة العام وكلما كثر عدد المتطوعين دل ذلك على وعي المواطنين وحسن تجاوبهم مع هيئات المجتمع ومنظماتها. ومن هذا المنطلق يتضح أن أهمية التطوع تتمثل في :

- غرس مبادئ المواطنة الصالحة في وجدان المواطنين ونفوسهم ، والتأكيد هذه المبادئ والأعراف والعادات في كافة مناحي الحياة وأن الآخرين في حاجة إليهم .
- تكوين قاعدة بشرية من المواطنين يستعان بهم في أي مشروع خيري .
- توفير الكثير من المبالغ المالية التي تصرف على بعض الخدمات، مع توافر إمكانية الاستعانة بالمواطنين لإنجازها .
- تحقيق التكافل والتكامل الاجتماعي بين أفراد المجتمع .
- تعميق مفاهيم الإسلام وتوظيفها في الحث على أعمال الخير والبر لئلي البشر كافة، وإن اختلفت دياناتهم ، مما يعكس صورة حسنة عن الدين الإسلامي لرعايته واهتمامه بكافة الخدمات الإنسانية .
- بناء نواة متينة من المتطوعين يعتمد عليهم مستقبلاً في تحقيق إحتياجات الدولة أو المواطن .
- بث روح الوعي والانتماء بين كل من المواطن والمقيم من خلال الأنشطة التطوعية مما يؤصل التلاحم والترابط بين كافة طبقات المجتمع .
- القضاء على أوقات الفراغ التي يعاني منها الشباب ، بما توفره لهم الأنشطة التطوعية، من برامج تملأ وقت فراغهم .
- توفير خدمات قد يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها لما تتسم به الأجهزة التطوعية من مرونة وقدرة على الحركة السريعة .
- تطبيق الأسلوب العلمي من قبل خبراء متطوعين ، وصنع قنوات اتصال مع منظمات شبيهة بدول أخرى من دون حساسية أو التزام رسمي ، والاستفادة من تجاربها الناجحة القابلة للتطبيق .
- إن التطوع ومساعدة الآخرين يشيع المحبة في المجتمع ويزرع الوئام .
- التعرف إلى الفجوات الموجودة في نظام الخدمات في كل مجتمع .
- التطوع ظاهرة مهمة للدلالة على حيوية الجماهير وإيجابيتها ، ولذ لك يؤخذ مؤشراً للحكم على مدى تقدم الشعوب . (الخراسي، 1430، ص101)

شكل رقم (1)  
أهمية التطوع



من عمل الباحث بالاعتماد على (الخراشي، 1430، ص101)

## خامساً: أهداف العمل التطوعي :

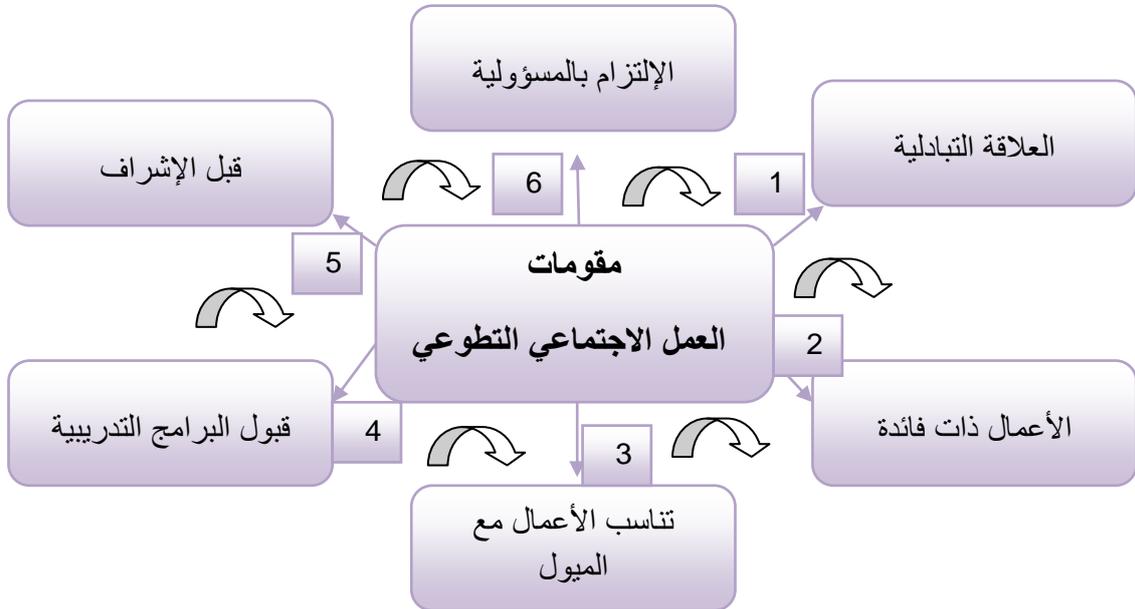
- تتركز أهداف العمل التطوعي في كونه يبسر القيام بثلاث مهام أساسية في نطاق دفع المجتمع على طريق التطور ، وتتمثل أولى هذه المهام في كونها تشكل إطاراً ينظم من خلاله البشر من أجل المشاركة الفعالة داخل المجتمع ، وتتمثل المهمة الثانية في أن الخدمات التطوعية تعمل على ترقية أوضاع البشر، بما يجعلهم قادرين على المشاركة الفعالة الواعية ، فهي تستثير الحافز لديهم للمشاركة أو لتأهيل أنفسهم ، بل والعمل على تأهيل الآخرين ، وتتمثل المهمة الثالثة في أن الخدمات التطوعية تتم وفقاً لمجالات عديدة ، من ضمنها النواحي التربوية والثقافية والاجتماعية ، وفي إطار ذلك تتحقق نجاحات لا تقل أهميتها عن الخدمات التي تقدم من قبل الجهات الحكومية ، ويجب ألا ينظر للعمل التطوعي على أنه مجرد إسهام في تحمل نصيب من أعباء وتكاليف مشروعات التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تخطط لها الدولة فحسب ، بل يجب أن ينظر إليه على أنه مجموعة من التجارب الوطنية التي تصنع التقدم وتدعمه ، ومن هنا يأخذ التطوع في العمل الاجتماعي بعداً جديداً مهماً فيصبح غاية ووسيلة في الوقت نفسه، فهو غاية لأنه يمثل الضريبة الوطنية التي يجب أن يدفعها كل مواطن لمجتمعه ، وهو وسيلة لأنه في صورته المتعددة يمثل ما يشبه مدرسة حياة كبيرة تستوعب المواطنين جميعاً ليكونوا متعلمين ، وتكون مواقف الحياة بتجاربها هي منهج التعلم ومادته ، وبذلك فإن قيمة التطوع في العمل الاجتماعي يجب ألا تقاس على المدى القريب ، بل يجب أن تقاس بالعائد التربوي والثقافي والاقتصادي والاجتماعي على المدى البعيد ، وللتطوع أهداف عديدة من ضمنها: (تخطي الحواجز السلبية والإنعزالية في المجتمع، توفير اسباب التقدم والرفاهية، سد الفراغ في الخدمات) .

## وتظهر أهم أهداف العمل التطوعي :

- السعي إلى تخطي الحواجز السلبية والإنعزالية في المجتمع .
- تعبئة الطاقات البشرية والمادية وترجمتها إلى عمل اجتماعي .
- التخلص من ربة التخلف ، وتوفير أسباب التقدم والرفاهية لأفراد المجتمع بالوسيلة الأيسر وصولاً ، والأسلوب الأفضل أداءً والأكثر نفعاً .
- سد الفراغ في الخدمات وتوسيع قاعدتها ، تحقيقاً لمبدأ الكفاية الإجماعية وتوثيق العلاقات الأساسية بين الأفراد والجماعات لإيجاد التفاعل الأفضل في الحياة والسعادة والأبقى للإنسان .
- تحويل الطاقات الكامنة أو العاجزة إلى طاقات قادرة عاملة ومنتجة .

### شكل رقم ( 2 )

#### مقومات العمل الاجتماعي التطوعي



من عمل الباحث بالاعتماد على (الرواف، 1430، ص35 )

- وللتطوع في العمل الاجتماعي مجموعة من المقومات لا بد أن تتوافر له لضمان ازدهاره ونموه ومن أهم هذه المقومات ما يلي :**
- قيام علاقة تعاون وثيقة متبادلة بين المتطوع والمسؤول، يكون أساسها الإحترام المتبادل والشعور بالمسئولية المشتركة .
  - أن تكون الأعمال المسندة إلى المتطوعين ذات أهمية وفائدة واضحة وملموسة وإلا فقدوا إهتمامهم بها .
  - أن تتناسب الأعمال المسندة إلى المتطوعين مع ميولهم واستعدادهم وقدراتهم التطوعية .
  - أن يقبل المتطوعون الالتحاق بما يعد لهم من برامج تدريبية .
  - أن يتقبل المتطوعون الإشراف عليهم وعلى أعمالهم .
  - أن ينظر المتطوع إلى عمله التطوعي على أنه عمل يماثل تماماً في التزاماته وواجباته الأعمال التي يقوم بها المحترفون ، فالمتطوع الناجح هو من يمكن الاعتماد عليه تماماً كالا اعتماد على الموظف الرسمي . (الرواف، 1430، ص35)

#### **سادساً: واقع العمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية:**

نظراً لارتباط أعمال الخير بالدين الإسلامي الحنيف ارتباطاً وثيقاً ، فقد أولت حكومة المملكة العربية السعودية العمل التطوعي عناية خاصة ، ويحظى منها بكل دعم وتأييد، حيث تبوأ العمل التطوعي مكانته في خطط التنمية الوطنية جميعها. وتمثل الدعم المعنوي لحكومة المملكة في الإشراف على أعمال الجمعيات الخيرية وتوجيهها والعمل على تسهيل مهمتها لما يحقق أهدافها بفعالية وسرعة، ومن المساعدات التي تقدمها حكومة المملكة في هذا المجال منح المخرجين من الدورات التدريبية التي تقيمها هذه الجمعيات شهادات مصدقة ومعتمدة ، ومنحهم القروض من بنك التسليف السعودي للمساعدة في إقامة المشروعات الفردية .

ومع ذكر الدور الذي تقوم به حكومة المملكة العربية السعودية في تطوير العمل التطوعي وتنميته، ينبغي أن لا ننسى دور الجمعيات الخيرية والتعاونية التي تعمل جنباً إلى جنب مع الحكومة في مجالات الرعاية والتنمية ، فهي مشاركة ببناء تضي على الخدمة الإجتماعية رونقاً خاصاً وتكسيها بعداً تنموياً و اجتماعياً له

دلالاته وخصائصه ، فمشاركة المواطنين العاديين ورجال الأعمال للدولة وخدمتهم للآخرين وشعورهم بمن هم بحاجة إلى خدمات وبحاجة إلى تكيف اجتم اعى سليم ، ومد يد العون لهم ، والأخذ بيدهم ، بالإضافة إلى إعتباره واجباً دينياً يبتغون من وراءه نيل الثواب من الله عز وجل ، حيث إنه يشبع لديهم حاجات اجتماعية ونفسية، ويكسبهم عادات حميدة ، كما أنه من جانب آخر يكسب المستفيدين من هذه الخدمات شعوراً بالطمأنينة ، وإنهم بالإضافة إلى رعاية الدولة يحظون برعاية إخوانهم الذين يشعرون بشعورهم ، ويحرصون على تلبية احتياجاتهم وإشباعها .(الزهراني، 1428، ص54)

**ومن الخدمات التطوعية التي تقدمها الجمعيات الخيرية والتعاونية بالمملكة**

**ما يلي :**

- استصلاح الأراضي الزراعية وزراعتها وحفر الآبار .
- توفير المواد الزراعية ( أسمدة - كيماويات - شتلات - مبيدات حشرية ) عن طريق الاستيراد أو من داخل المملكة .
- توفير الآليات الزراعية وقطع الغيار .
- توفير مواد البناء وإقامة مصانع البلك والطابوق .
- توفير مياه الشرب ووسائل النقل .
- توفير المواد الإستهلاكية والأدوات المنزلية والصحية والكهربائية .
- توفير الغاز ومستلزماته .
- إقامة المطاعم والمقاصف .
- إقامة العيادات الطبية ومخازن الأدوية .
- إقامة المخابز الآلية لتوفير الخبز النظيف .
- إنشاء رياض الأطفال .
- تهيئة المساكن وقطع الأراضي لإقامة الورش عليها .
- إنشاء فصول تعليم الحاسب الآلي.
- تأمين مستلزمات صيادي الأسماك وتسويق محصولهم .

وتفعيلاً لدور الجمعيات والمؤسسات الخيرية بالمملكة أدخل نظام لجان التنمية الاجتماعية المحلية الذي أخذت به الإدارة العامة للتنمية الاجتماعية كمحاولة للتوسع في برامج التنمية الاجتماعية ، وذلك لتغطية أكبر عدد ممكن من مناطق المملكة التي لا تصل إليها خدمات المراكز وهي في حاجة شديدة إليها . ومن خصائص هذه اللجان ،سهولة التكوين ، والبساطة المتناهية في التكاليف المالية ، ودورها الإيجابي في مقابلة احتياجات المجتمع ببرامج متجددة ومتسمة بالبساطة و بسهولة التنفيذ والتكاليف ، محققة أقصى فائدة ممكنة لعدد من شرائح المجتمع ، ومن هذه اللجان : اللجنة الاجتماعية والصحية والثقافية والزراعية والنسوية ولجنة الشباب .(الشطي، 2009، ص28).

#### **سابعاً: دور الدولة في دعم العمل التطوعي:**

نظراً لارتباط أعمال الخير بالدين الإسلامي الحنيف ارتباطاً وثيقاً فإن الدولة تولي العمل التطوعي عناية خاصة ،ويحظى منها بكل دعم وتأييد حيث تبوأ العمل التطوعي مكانته في خارطة التنمية الوطنية. ويتمثل الدعم المعنوي بالإشراف على أعمال الجمعيات الخيرية وتوجيهها والعمل على تسهيل مهمتها في تحقيق أهدافها بفاعلية وسرعة ، وكذلك منح المتخرجين من الدورات التدريبية التي تقيمها شهادات مصدقة من الوزارة ، إضافة إلى القروض للمتخرجين من هذه الدورات من بنك التسليف السعودي للمساعدة في إقامة مشروعات فردية.

#### **وأما الدعم المادي فيمكن إيجازه بالآتي:**

- أ- تقديم الإعانات المتنوعة وفقاً للائحة منح الإعانات للجمعيات الخيرية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم 610 في 13/5/1395 هـ الذي يتيح للجمعيات الخيرية الاستفادة من الإعانات التالية:
  - أ- إعانة تأسيسه ،تصرف بعد تسجيل الجمعية رسمياً.
  - ب- إعانة سنوية تصرف للجمعية بعد انتهاء سنتها المالية ، وقد تصل هذه الإعانة إلى 85% من إجمالي مصروفاتها.

ج- إعانة إنشائية تصرف لمساعدة الجمعية في تنفيذ مشروعات المبانى التي تساعد الجمعية على تأمين مقرات مناسبة لبرامجها المختلفة ، وتصل هذه الإعانة إلى 85% من إجمالي تكاليف البناء.

د- إعانة فنية تتمثل في تحمل تكاليف تعيين موظفين فنيين للعمل بالجمعيات ، أو مدها بخبراء ومختصين لدراسة أوضاعها وتقديم الاقتراحات اللازمة للنهوض بها، أو انتداب بعض موظفي الوزارة للعمل لديها لمدد محدودة وعند الحاجة.

هـ- إعانة عينية وفقاً للحاجة لمساعدة الجمعيات في أداء رسالتها وتنفيذ برامجها على خير وجه ، لما في ذلك منح كل جمعية خيرية قطعة أرض بمساحة 1500 م لإقامة مقرها عليها.

و- إعانة طارئة تمنح في الحالات الاستثنائية لدى مواجهة الجمعيات صعوبات أو أزمات مالية.

2- تمنح الجمعيات الخيرية حاجتها من الأراضي لإقامة منشأتها الخيرية عليها وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم 127 في 8/6/1406هـ.

3- معاملة الجمعيات الخيرية معاملة الأسر الحاضنة ، وصرف مخصصات الحضانه لها في حالة قيامها برعاية الأطفال ذوي الظروف الخاصة بذلك ، وكذلك شمولها بالإعانات الخاصة برعاية المعاقين إذا تولت رعايتهم ، وذلك وفقاً للقرارات الرسمية الصادرة بهذا الشأن.

4- اعتبار الجمعيات الخيرية جهات يمكن تدريب المعاقين لديها وشمولها بالمبالغ المخصصة لذلك.

5- الحصول على التيار الكهربائي بسعر مخفض ومحدود وبخمس هللات للكيلو الواحد مهما بلغت كمية الاستهلاك.

6- دعم رياض الأطفال التابعة للجمعيات الخيرية بالمديرات والمدارس والكتبات ووسائل الإيضاح وفقاً للإمكانات المتاحة إضافة. (الشهري، 1430، ص90).

## ثانياً: واقع الجمعيات الخيرية:

انطلق العمل الخيري التطوعي بالمملكة العربية السعودية من مبادئ الدين الإسلامي الحنيف وتعاليمه، فالمتطوع أو الذي يرغب في التطوع لابد له من محرك ذاتي أو حافز من رجاء الثواب أو الشعور الإنساني مع الضعفاء أو من هم أقل في القدرة من المتطوع. (قدومي، 1012م، ص170).

## أولاً: نشأة الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية:

نشأت الجمعيات الخيرية تحت مظلة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لسد العوز والحاجة التي تعاني منها بعض شرائح المجتمع، فانصب الاهتمام على ما يكفل لهم حاجاتهم الأساسية من غذاء وملبس ومسكن. واضطلعت الجمعيات الخيرية بدورها المنوط بها في هذا الشأن؛ فأنشأت أقسام البحث الاجتماعي للتحقق من حاجة طالبي المساعدة، ودققت في ذلك من حيث استقصاء المعلومات، ثم الزيارات الميدانية، رغبة منها في ترشيد صرف المساعدات للمحتاجين لها فقط، وقد وضحت المادة الأولى من نظام الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية أنه "تنشأ الجمعية الخيرية إذا تقدم بطلب تأسيسها عشر ون شخصاً، أو أكثر سعودي الجنسية، كاملو الأهلية، لم يصدر حكم بإدانة أي منهم في جريمة مخلة بالشرف، أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره، وذلك بعد موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية" (نظام الجمعيات الخيرية، 1410هـ). وتعود بدايات العمل الخيري في المملكة العربية السعودية إلى ما قبل ثمانين عاماً، إذ يؤرخ لهذا العمل بإنشاء جمعية الإسعاف الخيري في منطقة مكة المكرمة في العام 1345هـ، بغرض تقديم الخدمات الإسعافية للحجاج في منطقة مكة المكرمة وجدة والمدينة المنورة، ونتيجة لهذا الجهد ولتطوير جمعية الإسعاف الخيري صدر في عام 1383هـ مرسوم ملكي بإنشاء جمعية الهلال الأحمر السعودي حيث تحولت إلى مؤسسة حكومية، وأصبحت جزءاً من منظومة اتحاد جمعيات الهلال والصليب الأحمر الدولية (الكتاب الإحصائي السنوي لوزارة العمل، 1428هـ) ويبلغ عدد

الجمعيات الخيرية بمنطقة الرياض ( 115 ) جمعية (ملحق 3)، وزاد عددها عام 1434هـ (119) موقع وزارة الشؤون الإجتماعية.

وقد اتخذ العمل الخيري منذ القدم أشكالاً مختلفة حيث بدأ بالجهود الفردية ثم العائلية فالقبيلة، وعندما أنشئت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عام 1380هـ لم يكن العمل الخيري حديث عهد عند إنشائها ،حيث قامت الوزارة بتنظيم أعمال البر الخيرية ال موجودة وسجلتها كجمعيات خيرية وفق لوائح نظمت عملها وإجراءات تأسيسها.حيث صدرت لأئحة لتنظيم العمل ل بها عام 1395هـ، ثم صدرت لأئحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية بقرار مجلس ال وزراء رقم (107) في 1410/6/25هـ مشجعة للاستمرار والتوسع في هذا المجال، ولقد تم إنشاء أول مركز للتنمية الاجتماعية في الدرعية الذي قام بدوره بتشكيل لجان أهلية متخصصة لتعمل في مجالات العمل التطوعي.كما تم في الوقت نفسه إنشاء أول جمعية تعاونية بالدرعية. وتم تحويل صناديق البر الخيرية إلى جمعيات خيرية ،وتم تدعيم هذا الجهد الرسمي والأه لي بإنشاء الإدارة العامة للتنمية الاجتماعية والإدارة العامة للمؤسسات والجمعيات الأهلية من أجل تنظيم جهود الأفراد والجماعات وتوجيهها للعمل المشترك مع الجهود الحكومية من أجل النهوض بالعمل التطوعي بصورة متكاملة وفعالة(<http://mosa.gov.sa>)(1435/5/11هـ).

### ثانياً: أهمية الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية:

قدمت الجمعيات الخيرية في المملكة طو ال الفترة الماضية الكثير من الأعمال الجليلة لخدمة أبناء البلد من المحتاجين والفقراء، وكافة أبناء المجتمع من خلال قدرتها الكبيرة على العمل في الجانب الإجتماعي، ذلك الجانب المهم في حياة جميع أبناء المجتمع بكل طبقاتهم وشرائحهم ومستوياتهم الفكرية والمادية، والسعي في إصلاح ذات البين ،والقضاء على المظاهر الاجتماعية السلبية، وفي تدريب أبناء المجتمع وتأهيلهم بما يساعدهم في مستقبلهم الاجتماعي والتعليمي والمهني ، وكذلك في الجانب الصحي والتربوي من خلال إنشاء المراكز الصحية ورياض الأطفال ودور العجزة والمسنين، ومراكز التدريب والمعارض، وإقامة الفعاليات.

وقد أوضحت المادة الثانية من نظام الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية أن الجمعيات الخيرية تهدف إلى تقديم الخدمات الاجتماعية - نقداً أو عيناً والخدمات التعليمية أو الثقافية أو الصحية مما له علاقة بالخدمات الإنسانية دون أن يكون هدفها الحصول على الربح المادي. ويحدد النظام الأساسي للجمعية أهدافها، ويحظر على الجمعية تجاوز أهدافها المحددة، أو الدخول في مضاربات مالية (نظام الجمعيات الأهلية، 1410هـ، ص20).

"...ولقد قدمت الجمعيات الخيرية منذ تأسيسها العديد من الخدمات الاجتماعية والإنسانية لأعداد كبيرة من المستفيدين من خدماتها، خاصة الأسر المحاجة والفقيرة، حيث تركزت جهودها على توفير المساعدات والحاجات الأساسية لها، وتمكنت الجمعيات الخيرية بجهودها من أداء مهام متعددة في مجال الرعاية والتنمية الاجتماعية، واستطاعت شق طريقها وتحقيق أهدافها بش كل لاف للنظر، ومن ضمن البرامج والخدمات والمشروعات التي تنفذها الجمعيات الخيرية؛ برامج التعليم والتدريب والتأهيل، وبرامج الرعاية والصحة، والبرامج الخاصة برعاية المعوقين وكبار السن، ورعاية الطفولة، وبرامج الإسكان الخيري، والبرامج الثقافية المتنوعة والمساعدات العامة...". (الرواف، 2010م، ص662-663).

وتتضح أهمية الجمعيات الخيرية أيضاً من خلال دعم الدولة وتشجيعها ورعايتها للعمل الخيري، فكان له أثر بالغ في معالجة الفقر، وبتضافر الجهود الحكومية والأهلية أصبح للعمل الخيري مكانته في خطط التنمية وبرامج الدولة التي ركزت بأن يكون الإنسان السعودي وسيلة التنمية وغايتها بما وفرت لهذا النشاط من مناخ إيجابي، ساعد على سرعة نموه رأسياً وأفقياً. فقد أوضحت المادة الثانية عشرة من نظام الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية الطرق والمصادر التي تحصل منها الجمعيات الخيرية على الأموال التي تستخدمها في أعمالها الخيرية لمعالجة الفقر، أن "تقدم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية للجمعية المسجلة الإعانات المقررة نظاماً، ويجوز للجمعية الخيرية جمع التبرعات

وقبول الهبات والوصايا بما لا يتعارض مع الأنظمة والتعليمات الصادرة بهذا الشأن(نظام الجمعيات الخيرية، 1410هـ، ص50-).

### ولقد أوضحت المالكي(1431هـ) أهمية الجمعيات الخيرية كما يلي:

١. تكميل العمل الحكومي وتدعيمه لصالح المجتمع عن طريق رفع مستوى الخدمة أو توسيعها.
٢. توفير الخدمات التي قد يصعب على الإدارة الحكومية تقديمها ،لما تتسم به الجمعيات الخيرية من مرونة وقدرة على الحركة السريعة.
٣. الاستعانة بخبرات من خارج البلاد من منظمات مهتمة بالمجال نفسه ، إلى جانب المشاركة في ملتقيات أو مؤتمرات لتحقيق تبادل الخبرات ، ومن ثم مزيد من الاستفادة والنجاح.
٤. إبراز الصورة الإنسانية للمجتمع ،وتدعيم التكامل بين الناس وتأكيد اللمسة الحانية المجردة من الصراع والمنافسة.
٥. إن العمل الخيري يزيد من التماسك الوطني، وهذا دور إجتماعي مهم يقوم به الجمعيات الخيرية.
٦. القطاع الخيري هو بمثابة برامج تعليمية وتدريبية للعناصر الشابة والقوى الفاعلة بالمجتمع، لأن فيه تبادل للخبرات وتوظيف للطاقات وتمرس على العمل الفرقي ، وتعميق للوعي الإجتماعي والإداري، وكل ذلك ينمي بدوره الإحساس بالمسؤولية وبالشعور بقضايا الوطن والأمة ، ويضعف الوازع المادي والفردي الذي يرافق في العادة برامج التنمية الاقتصادية والتحول الاجتماعى.
٧. القطاع الخيري داعم مهم للتقارب والترابط الإقليمي والدولي بين المنظمات الخارجية، وله الآن حضور في المحافل والأزمات الدولية.
٨. القطاع الخيري يتجه الآن للاستثمار كوسيلة مهمة لتنمية الموارد المالية.
٩. يقوم القطاع الخيري بدعم الكثير من الأنشطة العلمية والثقافية والتطويرية التي تكمل دور الدول في تلك المجالات ، ويبرز في هذا الإطار على سبيل

المثال: الجمعيات والأندية العلمية، ومراكز البحوث الخاصة، فضلاً عن دور الوقف في تمويل بعض أنشطة البحث العلمي ومشاريع ه (المالكي، 1431هـ، ص31-32).

### ثالثاً: مجالات العمل الخيري في المملكة العربية السعودية:

تمتد مساحة العمل الخيري لتغطي كافة مجالات الحياة الاجتماعية، الاقتصادية والأمنية، وقبل الحديث عن هذه المجالات نشير إلى أن أي تصنيف للعمل الخيري يعتمد على نقطتين رئيسيتين :

**النقطة الأولى:** تتعلق بنوعية العمل الخيري نفسه، هل هو إداري نابع من ذات الفرد ويعبر عن نزعة شخصية، أم هو إجباري تحث عليه بعض الظروف أو الأزمات الطارئة أو الكوارث البيئية؟.

**النقطة الثانية:** فتتعلق بالجهة المنظمة للعمل الخيري ،ه ل هي حكومية تنتمي لمؤسسات الدولة وذات صبغة رسمية أم ذات طابع شعبي لا علاقة للحكومة به؟.(العمرى، 1418هـ ، ص197)

ومن خلال ذلك، تتضح أبرز مجالات الجمعيات الخيرية كما يلي:

#### (١) المجال الاجتماعي:

يعد هذا المجال من أوسع المجالات التي يكثر فيه العمل الخيري، فقد نشأ في كل مكان نشأت فيه حضارة من الحضارات وتطور بتطور المجتمعات الإنسانية حتى انتقل من الطابع الفردي التلقائي إلى تضافر الجهود وبروز فكرة الجمعيات والمؤسسات التطوعية(ذات النفع العام)، التي تسهم في خدمة المجتمع ومواكبة ما يستجد من احتياجاته وشرائحه المختلفة، ومن الأمثلة في هذا المجال، رعاية الأيتام والأرامل والضعفاء والمساكين، ورعاية العجزة والمسنين والمعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة، ومساعدة أسر السجناء.

#### (٢) المجال الصحي:

ويتمثل المجال الصحي في الدعوة إلى المساعدة في تنفيذ خدمة صحية تستهدف التصدي لمرض شائع، أو إعطاء لقاحات وقائية منه قبل انتشاره، أو

المساهمة مادياً ومعنوياً في لجان كلجان أصدقاء المرضى التي تقدم المساعدة للمرضى الذين ليس لديهم الإمكانيات في الحصول على الخدمة الطبية والرعاية الاجتماعية، وإدارة العيادات والصيدليات الطبية، وإقامة الندوات والدورات التعليمية، والمشاركة في حملات التبرع بالدم (الملكى، 1431هـ، ص40).

### ٣) المجال التعليمي التربوي:

وتنطلق أهمية العمل الخيري في هذا المجال من أهمية التربية والتعليم ذاتها، ولما لها من دور فاعل في محاربة الجهل والتخلف، وبناء الأمة وحفظ الشخصية المسلمة من الذوبان في الثقافة الوافدة ونحن في عصر ثورة المعلومات وسرعة الاتصال، ونظراً لكثرة فروع هذا المجال وتداخل أنشطته مع المجالات الأخرى، فإنه يتطلب مبادرة ذاتية من العاملين، وجهوده كبيرة للمشاركة التطوعية وذلك عن طريق المساهمة في برامج تعليم الكبار ومحو الأمية وتنظيم اللقاءات التوعوية والمؤتمرات الهادفة لتوعية المجتمع، وإقامة الدورات التدريبية، وتنفيذ أسابيع الخدمات الاجتماعية والتربوية المختلفة (الزهراني، 1426هـ، ص69).

### 4) المجال الأمني:

ويعد هذا المجال من أهم المجالات نظراً للأدوار البارزة التي يقدمها العمل الخيري في هذا الجانب، وتظهر هذه الأدوار في الحد من المشكلات الاجتماعية والتوعية الأمنية في مجالات البطالة والأمية والمخدرات والجريمة، كما يساهم في حالات الكوارث العامة التي تهدد حياة الناس وأموالهم، وتتطلب تكاتف أفراد المجتمع وتعاونهم حتى يصبح الأمن مسؤولية الجميع لا مسؤولية رجل الأمن وحده (عرفة، 1422هـ، ص331-332).

### 5) المجال الإعلامي:

إن للإعلام دوراً فاعلاً تجاه العمل الخيري نظراً لأهمية وسائل الإعلام في تنمية الوعي الاجتماعي، فهي تخاطب الجمهور وتؤثر في مواقفه، وبالتالي توجه سلوكه تجاه ما يجري حوله، فالجمهور يعتمد في موافقته وإتجاهاته بشأن العمل الخيري على ما يصل إليه من معلومات وأفكار كئماً وكيفاً، ويتجلى دور

الإعلام بليجاد ما يسمى بالإعلام الخيري الذي يواكب أعمال الخير توعية وإخباراً وتعريفاً، والمشاركة بالدراسات والبحوث، ورصد الإعلام المضاد، وكشف مظاهر الإنحراف (التركي، 1422هـ، ص30).

#### رابعاً: برامج الجمعيات الخيرية:

لقد تمكنت الجمعيات بجهودها التطوعية من أداء دور واضح في مجال الرعاية والتنمية الاجتماعية واستطاعت شق طريقها وتحقيق أهدافها بشكل لافت للنظر جعل منها مثلاً يحتذى.

### جدول رقم (1)

يبين عدد الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية

العدد	الجمعية
510	جمعيات بر
8	جمعيات توعية
1	جمعيات بيئية
15	جمعيات الزواج والتنمية البشرية
14	جمعيات معوقين
23	جمعيات صحية
591	العدد الإجمالي

(. أنشطة وخدمات وزارة الشؤون الاجتماعية

، <http://mosa.gov.sa/portal/modules/smartsection/item.php?itemid=6> ،

وقد تمكنت الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية والبالغ عددها كما في الجدول السابق(591) من تنفيذ الخدمات والبرامج والمشروعات التالية:

#### 1- برامج التعليم والتدريب والتأهيل:

وتشمل إعداد مربيات الأطفال ، واستعمال الحاسب الآلي ، وتعليم التفصيل والخياطة وتعليم اللغات ، وتحسين الخط ، والتعليم الإبتدائي والمتوسط والثانوي ، ومكافحة الأمية ، والسكرتارية والفنون التشكيلية و التطريز، وتدريب بعض أفراد الأسر التي ترعاها الجمعية على صياغة الذهب والمجوهرات ، وتشغيلهم بالفرع

النسائي لمصانع الذهب المقامة بالتعاون مع بعض الجمعيات النسائية ومصانع الذهب. (أبو شخبة، 2011، ص14).

## 2- برا مج الرعاية الصحية:

وتتمثل في المستوصفات والعيادات الطبية ، وإجراء عمليات القلب المفتوح وعيادات مكافحة التدخين ، والصيديات ، ومراكز العلاج الطبيعي ، ودورات الإسعاف الأولى ، وخدمة نزلاء المستشفيات، ودعم لجان أصدقاء المرضى، وتأمين السكن الصحي للمرضى ومرافقيهم. بالإضافة إلى التوعية الصحية والمشاركة في أسبوع النظافة والمناسبات الصحية الأخرى.

## 3- رعاية المعاقين وكبار السن ويتمثل ذلك في الآتي:

- مراكز ودور إيوائية.
- مراكز تعليم خاص.
- تعليم وتفصيل الخياطة.
- مشاغل خاصة لتأهيل المعاقات. بالإضافة إلى تأمين الأجهزة الطبية لبعض المعاقين.
- برنامج الإسكان الخيري ، وتحسين المسكن ، و تنقل بشراء المساكن وتأمينها وتحسينها.

## 4- البرامج الثقافية:

- تحفيظ القرآن الكريم.
- مكتبات عامة.
- إقامة ندوات ومحاضرات وأمسيات دينية وثقافية.
- طبع الكتب ونشرات التوعية واللوحات الإرشادية. والعمل على نشرها

(بار، 2011، ص64)

## 5- رعاية المرافق والخدمات العامة ويشمل ذلك:

- إنشاء المساجد وترميمها.
- العناية بالمقابر ومغاسل الموتى.

- التبرع بالدم.
- تأمين الماء.
- المشاركة بالأسابيع العامة والمناسبات الأخرى.
- نقل المرضى والمصابين والطالبات.
- فتح الطرق وتمديد شبكات المياه.
- تولي أعمال النظافة.
- تأمين خدمة الهاتف السيار.

#### 6- برنامج تقديم المساعدات المتنوعة:

- ويشمل ذلك تقديم أنواع المس اعدات النقدية والعينية و الطارئة و الموسمية ،  
ومساعدة المرضى والمعسرين و الراغبين في الزواج ، وأسر السجناء ، والمعاقين  
وغير ذلك ، بالإضافة إلى مشروع كافل اليتيم وخدمات الأربطة و دور الضيافة  
لإيواء الحالات الطارئة الناجمة عن حوادث الطرق وغيرها.
- 7- إقامة المعسكرات و المراكز الصيفية لشغل أوقات الشباب في الصيف.
- 8- إقامة المراكز الاجتماعية للشباب ، و مراكز الأحياء لتنمية الأحياء وخدمتها  
بالتعاون مع مواطنين متطوعين.
- 9- جمع فائض الولائم و الحفلات و المناسبات و توزيعها.
- 10- تأمين وجبات إفطار للصائمين في رمضان.
- 11- مساعدة بعض المواطنين في أداء فريضة الحج و تسهيله لهم.
- 12- توزيع لحوم الهدى و الأضاحي بالتعاون مع البنك الإسلامي للتنمية.
- 13- توزيع تمور المكرمة الملكية.
- 14- القيام بإجراء بعض البحوث و الدراسات الاجتماعية
- 15- توعية السجناء.
- 16- إقامة الحفلات و المعارض و الأسواق الخيرية. (بار ، 2011 ، ص65)

### ثالثاً: دور الجمعيات الخيرية ويتضمن الآتي:

دور الجمعيات الخيرية في كل زمان ومكان في خدمة المجتمع من مشروعات تنموية وأعمال خدمية لن يخرج عن كونه مساندا لما تقوم به الدولة ، وتعتمد الدول في أنظمتها على قطاعين أساسيين هما القطاع العام والخاص، ولكن يوجد بين هذين القطاعين قطاع ثالث يشار إليهم في توفير السلع والخدمات للمواطنين والمجتمع وهذا القطاع هو ما تعارف على تسميته "بالقطاع الخيري التطوعي" والذي يقوم بوظائف خيرية وتطوعية وبأدوار مكملة للحكومة أو بديله لها أحياناً وتعبر عن قوة وفعالية المجتمع المدني ولذا ينظر إليه على أنه اقتراب جديد لتحقيق التنمية والمشاركة المجتمعية(قنديل، 1995م).

### أولاً: العمليات الإدارية في الجمعيات الخيرية:

#### الجمعيات الخيرية والبعد التخطيطي:

يعرف التخطيط بأنه أسلوب أو منهج يهدف إلى حصر الإمكانيات والموارد المتوفرة ودراستها وتحديد إجراءات استغلالها لتحقيق أهداف مرجوة خلال فترة زمنية معلومة .

ولقد عرف عليان التخطيط بأنه عبارة عن "التدبير المسبق لعمل مستقبلي، أو هو وضع الخطط المستندة إلى أنسب الأساليب لتحقيق هدف معين خلال فترة زمنية معينة في ضوء الظروف الحالية ، والتي يمكن أن تسود مستقبلاً، بأفضل صورة ممكنة"(عليان، 2010م، ص29).

ويعرف عساف التخطيط على أنه "عمل ذهني موضوعه الترتيبات التي يفكر بها المرء في حاضره لكي يواجه بها ظروف مستقبله في سبيل هدف ينبغي الوصول إليه.وهو بهذه الصفة عمل تحكمي يرمي إلى تطويع المستقبل المجهول لإدارة الإنسان ما استطاع إلى ذلك سبيلاً، مقللاً بذلك من أثر عوامل الصدفة في محاولة لتشكيل الحياة بال صورة التي توافق آماله وتطلع اته (عساف، 2004م، ص150).

أبعاد العنصر التخطيطي للجمعيات الخيرية:

يركز البعد التخطيطي للجمعيات الخيرية على الأبعاد التالية:

#### ١. مسؤولية التخطيط:

تعد وظيفة التخطيط ووظيفة المديرين في الجمعيات الخيرية مهما اختلفت مستوياتهم، فكل مدير مسؤول عن وضع خطط تتناول الجوانب المختلفة الفنية أو الإنتاجية أو التسويقية أو الإنسانية في إدارته، فالتخطيط إذن ضروري لجميع المديرين في المستويات المختلفة سواء عليا أم وسطى أم تنفيذي أو ما يطلق عليه بالمستويات الإشرافية.

ويوضح الجدول (2) مسؤولية التخطيط من واقع المستويات الإدارية

المختلفة

#### جدول رقم (2)

مسؤولية التخطيط من واقع المستويات الإدارية المختلفة

المستويات العليا
المستويات الوسطى
المستويات الإشرافية

(العساف، 2000م، ص96).

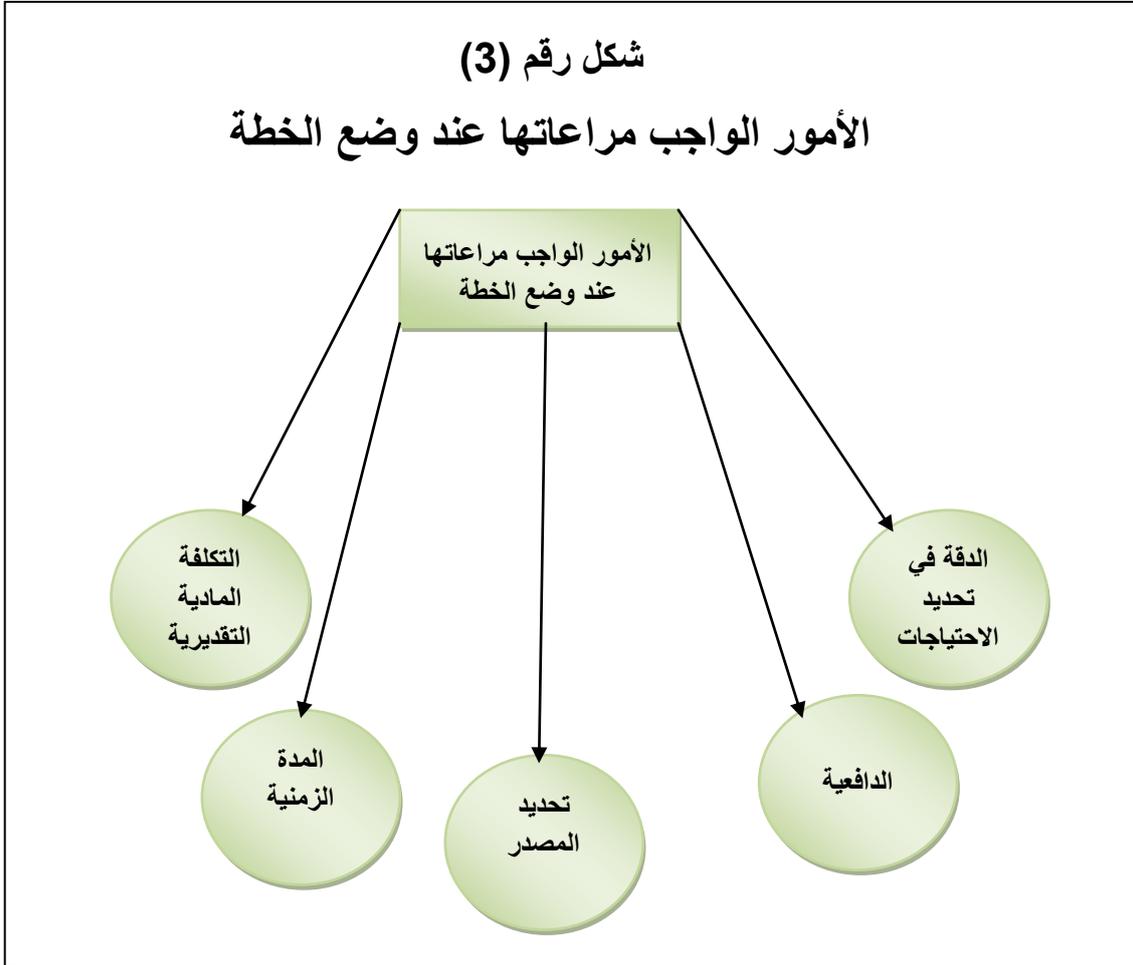
**تخطيط طويل الأجل:** رسم السياسات والأهداف العامة وتحديد الأهداف المط لوبة لتحقيقها.

**تخطيط متوسط الأجل:** ترجمة الأهداف إلى برامج عمل وتحديد الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتحديد الهدف.

**تخطيط قصير الأجل:** تحويل الخطط والبرامج العامة إلى برامج عمل تفصيلية (العساف، 2000م، ص96).

## ٢. ملاءمة التخطيط للواقع المالي والبشري:

نظراً لأهمية الوسائل والإمكانات اللازمة للخطة ، واعتماد جميع النشاطات والعمل على توفرها، فيجب مراعاة الأمور التالية عند وضع الخطة:



من عمل الباحث بالاعتماد على (النمر وآخرون، 1417هـ، ص119)

- **الدقة في تحديد الاحتياجات:** يجب على المخطط عند تحديده لما يلزمه من أدوات ومعدات أن يتحرى الدقة في ذلك ، بحيث يحدد العدد المطلوب والنوعية اللازمة حسب المواصفات والمميزات الواجب توفرها سواء أكانت في الإمكانيات المادية أم البشرية.
- **الواقعية:** يجب أن تراعى في الخطة الموضوعية الإمكانيات الفعلية والمتوفرة في حينها، ويجب عليه أن يحدد ما يحتاج إليه وقت تنفيذ الخطة

وما يحتاج إليه مستقبلاً في ضوء التوقعات ال محتملة الحدوث خلال مدة  
بأمن تلك الاحتياجات.

- **تحديد المصدر:** يفضل أن يقوم المخطط بتحديد المصدر الذي سوف يستعين به في توفير احتياجات الخطة ،سواء أكانت احتياجات مادية أم بشرية.
- **المدة الزمنية:** يجب أن تكون الخطة واضحة في تحديدها للمدة الزمنية لتوفير الاحتياجات المادية أو البشرية سواء كانت من المصادر الداخلية أو الخارجية.
- **التكلفة المادية التقديرية:** يجب أن تكون تكلفة الحصول على احتياجات الخطة معقولة ومنطقية ،وذلك بالبحث عن أفضل المصادر الممكنة وتجنب النفقات الزائدة(النمر وآخرون، 1417هـ، ص119).

#### **ب-الجمعيات الخيرية والبعد التنظيمي:**

ينظر إلى التنظيم على أنه "عملية إدارية تهتم بتجميع المهام والأنشطة المراد القيام بها في وظائف أو أقسام وتحديد السلطات والصلاحيات والتنسيق بين الأنشطة والأقسام من أجل تحقيق الأه داف مع حل المشاكل والخلافات التي تواجه كافة الأنشطة والأقسام من خلال أفراد التنظيم وبشكل ملائم (منصور، 1999م، ص147).

ويستخدم مصطلح "التنظيم" لوصف أنشطة جماعة من الناس يطلب منهم تقديم المشورة للإداريين والتنفي ذيين في مسائل التنظيم وأساليب العمل ويشتمل نشاط التنظيم على دراسة الهياكل التنظيمية، ودراسة الأساليب، وتصميم مكان العمل، وتحليل الإجراءات، وإدارة النماذج والسجلات (أبو شيخة، 2011م، ص122).

#### **أهمية البعد التنظيمي للجمعيات الخيرية:**

إذا كانت مهمة التخطيط ه ي تحديد أهداف المنظمة الإدارية وإعداد الإمكانيات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف، فإن التنظيم ي مثل الوسيلة التي يتم عن طريقها تحقيق هذه الأهداف، فالتنظيم ضرورة لا بد منها لترتيب الجهود البشرية

وتصنيفها من أجل الوصول إلى الغايات التي أنشئت من أجلها المنظمة أياً كان حجمها أو طبيعة عملها، وعليه فإن للتنظيم أهمية كبيرة وفوائد كثيرة لا حصر لها، ويمكننا أن نورد جزءاً منها على النحو الآتي:

١. التنظيم يحدد واجبات كل عضو من أعضاء المنظمة ومسئولياته ليتواءم واختصاصاته فالجميع يعرف واجباته ومسئوليته ونوع السلطة الممنوحة له ومداه.

٢. التنظيم يحقق أفضل استخدام للطاقات البشرية والموارد المالية المتاحة في المنظمة.

٣. التنظيم يحدد شكل الإطار العام للاتصالات داخل المنظمة، ويحدد علاقات العمل فيعرف كل عضو من أعضاء المنظمة مكانه في نموذج التنظيم، ويعرف علاقاته برؤسائه ومرؤوسيه.

٤. التنظيم يحقق التقسيم السليم للعمل، والتنسيق الفعال بين مختلف الجهود الفردية والجماعية للتقليل من احتمالات التعارف وضياع الجهد.

٥. التنظيم يسهل مهمة الرقابة والمتابعة، ويحقق أهدافها بالوقوف على الأخطاء والانحرافات وتصحيحها قبل استفحالها.

٦. التنظيم يرفع معنويات العاملين، نتيجة التحديد الواضح للمسئوليات، ونوع العلاقات داخل المنظمة.

٧. التنظيم يحقق الفهم التام للأهداف والخطط والبرامج والسياسات، مما يعطي للعاملين شعوراً بالمشاركة والتعاون، وينمي لديهم الرغبة في العمل.

٨. التنظيم يجنب المنظمة والعاملين فيها من الوقوع في متهاتات لا تحقق غاية محدودة، ومن ثم تجنب ضياع الوقت والجهد والأموال.

٩. التنظيم يوجه الجهود البشرية وإمكانات المادية كافة باتجاه تحقيق الأهداف (العاني، جواد، 2008م، ص65).

ومن خلال الإطار التنظيمي الواضح يحقق التنظيم التوازن والتنسيق بين كافة الأنشطة والفعاليات والأنظمة الفرعية المرتبطة بتحقيق الأهداف. ومن ناحية

ثانية، فإن الإطار التنظيمي يساعد المديرين في القيام بعملية المتابعة والرقابة على تنفيذ النشاطات ، وقياس أداء الأفراد في المنظمة ، فتشخيص الانحرافات وتحديد المشاكل والصعوبات التي تعترض عملية التنفيذ ، تتم في ضوء مقارنة الأسس والإجراءات التنظيمية مع الأداء الفعلي للأنشطة والفعاليات، وأن أي خلل في التوازن الذي يحدث في التنفيذ يستدعي ضرورة إجراء التصحيحات في أداء المدرسون والعاملين، أو إجراء عملية إعادة التنظيم وتصحيح الإجراءات التنظيمية في حالة وجود ضرورة لذلك(الصحن، سلطان، شريف، 2000م، ص286).

### أبعاد العنصر التنظيمي للجمعيات الخيرية:

يركز البعد التنظيمي للجمعيات الخيرية على الأبعاد التالية:

#### ١. الهيكل التنظيمي:

تعرف الهياكل التنظيمية على أنها "إطار يوضح التقسيمات أو الوحدات أو الأقسام الإدارية التي تتكون منها المنظمة مرتبة على شكل مستويات فوق بعضها بعضاً، وتأخذ شكل هرم ، ويربطها خط سلطة رسمي ، تناسب من خلاله الأوامر والتعليمات والتوجيهات من المستوى الأعلى أ و الأدنى ومن خلاله توضح نقاط إتخاذ القرارات ومراكز السلطة والمسؤولية" (الذنيبات، الصباغ، 2010م، ص108).

ومن خلال ذلك ،يؤدي الهيكل التنظيمي دوراً مهماً في المنظمة، ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

١. يوضح الهيكل التنظيمي الوحدات والأقسام في المنظمة والعلاقة فيما بينه ،مما يسمح لها بالقيام بالأعمال المنوط بها على الشكل المطلوب.
٢. يساعد الهيكل التنظيمي المنظمة في توضيح العلاقات الرئيسة والوظيفية بين مختلف الوحدات والأقسام، بهدف تحسين الاتصال ،وتبادل المعلومات بين المسؤولين عن هذه الوظائف ، وعدم التضارب في المسؤليات والصلاحيات.

٣. يساعد الهيكل التنظيمي في تقسيم الأعمال بين العاملين وقنوات التنسيق الرسمية وتسلسل القيادة (العارف، 2000م، ص28).

### ج-الجمعيات الخيرية والبعد البشري:

يتضمن العنصر البشري للمنظمة، عملية التوظيف، وقيادة العاملين، لتحقيق أهداف المؤسسة؛ فالتوظيف يشمل: استقطاب العاملين واختيارهم ، والقيادة تعني تهيئة الظروف التي تمكن العاملين من الأداء، ثم تقويم الأداء لتحديد الاحتياجات التدريبية، ومكافأة الأداء المتميز، وتحفيز العاملين لمزيد من التفوق في الأداء، والعنصر البشري يعهد من أغنى الموارد التي تمتلكها المنظمة؛ لأن قوة أي منظمة تستمد من قوة رجالها، لا من قوة خططها أو لوائحها وأنظمتها، أو مواردها المالية، ولا سيما إذا وجدت القوة البشرية الم دربة، التي تستطيع تسخير ه ذه الإمكانات لتحقيق أهداف المنظمة الخيرية، وتشمل إدارة الموارد البشرية للمنظمة، توفر المعايير الواضحة في إختيار الموظفي ن وفي قياس فاعليتهم وكفاءاتهم ومشاركتهم في إتخاذ القرارات والتعاون مع بعضهم بعضاً في الإدارات والأقسام مع الدقة في تحديد وتنفيذ برامج التدريب، وتحقيق أعلى درجات الرضا الوظيفي في المنظمة عن طريق منحهم الرواتب وما يتبعها من بدلات و امتيازات (هيجان، 2011م، ص22).

### أبعاد العنصر البشري للجمعيات الخيرية:

يركز البعد البشري للجمعيات الخيرية في هذه الدراسة على الأبعاد التالية:

#### الإستقطاب والمرتببات:

بداية لابد للمنظمات من الاعتناء بعنصر استقطاب الموظفين لديها ، والتي تعني التوعية بوجود وظائف شاغرة عن طريق وسائل الإعلام المختلفة، وتشجيع المؤهلين لشغل هذه الوظائف عن طريق تقديم طلبات التوظيف، وذلك عقب الإعلان عن الوظائف الشاغرة وشروط الالتحاق بها ومواعيد إمتحاناتها. كما يمكن أن يتم الاستقطاب بطريقتين وهما:

**الاستقطاب الداخلي:** الذي يتم عن طريق إعلان قائمة بالوظائف الشاغرة

داخل مبنى المنظمة، أو عن طريق إستخدام تقنية الشبكة العنكبوتية.

**الاستقطاب الخارجي:** ويتم عن طريق الإعلان في الصحف، أو الإعلان في

الصحافة المتخصصة أو زيارة الجامعات والمعاهد والمدارس (المعشوق،

1432هـ ، ص121).

كما أن خطط الاستقطاب ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار الأمور التالية:

١. أن تحدد بوضوح الجهة المسؤولة عن الاستقطاب ، وتضع الأهداف

والجدول الزمنية لتنظيم خطط الإستقطاب.

٢. تحديد أنواع الوظائف الشاغرة والمعلومات الخاصة بها ، التي توفر داخلياً-

أي داخل الجهاز-للعاملين على رأس العمل، وكذا للجمهور عموماً.

٣. رسم السياسات والإجراءات المنظمة لجهود الاستقطاب والمصممة لتحسين

التنوع(في المتقدمين والمؤهلات)رسماً واضحاً.

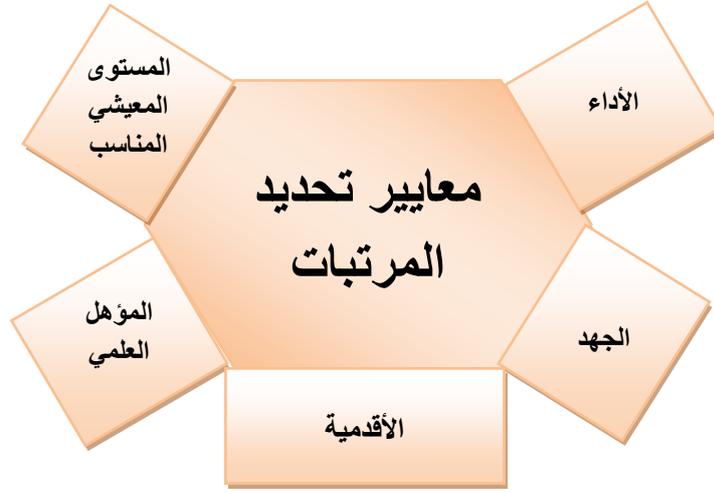
كما لا بد من الاهتمام بالمرتبات التي تصرف للعاملين في المنظمة ويمكن

تعريف المرتبات على أنها "المقابل المادي أو العيني التي يتقاضاها العاملون مقابل

عملهم وقد يكون هذا بشكل يومي أو أسبوعي أو شهري أو سنوي(الكبيسي،

2005م، ص166).

شكل رقم ( 4 )  
معايير تحديد المرتبات



من عمل الباحث بالاعتماد على (عبدالرحمن، 2010م، ص260)

ويمكن استخدام المعايير التالية لتحديد المرتبات:

1. الأداء: إذ يتقاضي العامل وفق هذا الأساس مرتباً يتناسب مع أدائه تبعاً لمعايير موضوعية ومحددة بشكل مسبق.
2. الجهد: يستخدم هذا المعيار لتحديد الحالات التي يكون فيها إنجاز الفرد أدنى من المعدل المطلوب.
3. الأقدمية: هذا العامل هو أكثر وضوحاً واستخداماً في المنظمات.
4. المؤهل العلمي والخبرة: وهما عاملان مهمان في تحديد المرتب لدى الفرد عند إلتحاقه لأول مرة في المنظمة.
5. المستوى المعيشي المناسب ومستوى الأسعار السائدة في السوق: تتأثر المرتبات بتكاليف المعيشة في المجتمع، فكلما زادت تكاليف المعيشة نقص الأجر الحقيقي للعامل وأدى ذلك إلى خفض مستوى المعيشة (عبدالرحمن، 2010م، ص260).

## تدريب الموارد البشرية بالجمعيات الخيرية:

يجب أن تسعى الجمعية وبشكل مستمر إلى رفع كفاءة العاملين فيها ،وتدريبهم على مواضيع تساعد على رفع أدائهم النوعي، ضمن إطار يحقق العدالة بين الموظفين. فتدريب الموظفين وصقل مهاراتهم أو إكسابهم مهارات جديدة من المواضيع المهمة التي يجب أن توليها الجمعية اهتمامها ، حيث سينعكس ذلك على تنمية قدرات كوادرها البشرية. وتتنوع المواضيع التي يمكن تدريب العاملين عليها فمنها ما يتعلق بالمهارات الشخصية والإدارة واستخدامات الكمبيوتر، وغيرها. كما يمكن أن تنفذ البرامج التدريبية إما داخل الجمعية وذلك في الحلات التي تتطلب اتصالاً وثيقاً بالعمل، أو أن يتم خارج المنظمة، وتستخدم هذه الطريقة عندما لا تتوافر في المنظمة الإمكانيات اللازمة لتدريب العاملين لديها داخلياً (عواد، 2009م، ص288).

وتعرف عملية التدريب بأنها "عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات، وخبرات وطرائق أداء السلوك، واتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال إمكانياتهم وطاقاتهم الكامنة بما يساعد على رفع كفاياتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة وبأنتاجية عالية" (القحطاني، 1425هـ، ص134-135).  
ومن أهم فوائد التدريب ما يلي:

١. إكساب الفرد مهارات جديدة تؤهله إلى الارتقاء.
٢. تنمية المرونة لدى الفرد وقدرته على التكيف على ظروف العمل.
٣. التدريب جهد منظم ومخطط له ، يعمل على تحسين الأداء الحالي والمستقبلي للفرد والجماعة والمنظمة.
٤. التدريب يؤدي إلى تخفيض التكاليف في الحاضر والمستقبل.
٥. يساعد على زيادة الإنتاج في المنظمة.
٦. إضفاء الثقة على الأفراد ، مما ينعكس على قدرته للعمل ، وبالتالي يرفع الروح المعنوية لديه (حسونة، 2007م، ص138).

## تقييم أداء الموارد البشرية بالجمعيات الخيرية:

تعد مرحلة تقييم الأداء تعد من الأمور المهمة للموارد البشرية، حيث يمكن من خلالها تحديد التغيرات التي يقصد تحقيقها سواء كانت في معارف الموظفين أم في مهاراتهم أم في اتجاهاتهم، كما يمكن أيضاً من خلالها التأكد من مدى تحقيق البرنامج لأهدافه أو انحرافه عنها، ويعد تقييم أداء الموارد البشرية جزءاً مهماً وأساسياً في تطوير المنظمات، وذلك للوقوف على سلامة سيرها ومدى مساهمتها لمتطلبات العمل، وانسجامها مع تحقيق الأهداف المخطط لها. وعلى ذلك فإن فاعلية تطوير المنظمات تقاس بآثارها في النتائج التنظيمية، ويمثل ذلك الإختبار النهائي لفاعلية تحقيق الميزة التنافسية، ومن خلال ذلك، ويمكن تعريف تقييم أداء الموارد البشرية بأنه "العملية التي يتم بواسطتها إصدار الحكم على عناصر معينة، كمستوى أداء أو سلوك أو اتجاهات باستخدام معايير محددة، لتحديد مدى كفاءة هذه العناصر" (حمود والخرابشة، 2007م، ص167).

ومن خلال ذلك، يهدف تقييم أداء الموارد البشرية بالجمعية إلى ما يلي:

1. التأكد من نجاح البرامج الموضوعه في تحقيق أهدافها سواء من حيث التخطيط أو التنفيذ في الجمعية.
2. معرفة مدى تحقيق البرنامج لأهدافه بالنسبة للموظفين ولعاملين بالجمعية، ويتطلب ذلك التحقيق في سلامة تحديد الشروط الخاصة بالموظفين وملاءمتها للهدف من البرنامج.
3. التأكد باستمرار من أن الموظفين مازالوا متحمسين لتطبيق ماتدربوا عليه في الجمعيات.
4. التأكد من كفاءة الموظفين بالجمعية من حيث تخصصهم وخبرتهم وقدراتهم على تطوير جمعياتهم، واهتمامهم بتنمية معلوماتهم وقدراتهم الذاتية. (جابر، 2003م، ص122-123).

ومن أهم المشكلات التي تواجه الجمعيات فيما يتعلق بتقييم الأداء الوظيفي:

#### - مشاكل خاصة بأنظمة التقويم:

١. عدم دقة معايير التقويم، وعدم قدرتها على التعبير عن الأداء.
٢. عدم وجود تعليمات سليمة وكافية لتطبيق نظام التقويم.
٣. قصور عوامل التقويم من خلال عدم دقة درجات التقويم في التمييز بين العاملين بصورة تؤثر في الموضوعية.
٤. عدم وضوح العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين وعدم وضوح وظيفة كل منهما.
٥. الإهتمام بالشكل على حساب المضمون أثناء إعداد نماذج تقويم الأداء للإحتواء على عبارات غير واضحة أو دقيقة.
٦. القصور في نظام الاستئناف للسلطة الأعلى عند التقدم بطلب استئناف لتقرير تقويم أداء غير عادل مبني على أسباب صحيحة، أو اعتماد السرية التامة في إعداد تقارير تقويم الأداء. (القحطاني، 2006م، ص50).

#### - مشاكل تتعلق بإدارة العليا المشرفة على التقويم:

١. عدم وضوح أهداف التقويم وتحديد أهدافها بدقة.
٢. ضعف الجانب التوعوي في حق الأشخاص الداخليين في تقويم (الرئيس والموظف)، ومن ذلك نقص النشرات التثقيفية، وقلة أو انعدام الدوريات التدريبية في مجال التقويم.
٣. عدم الإهتمام والجدية، ومن ذلك: قلة المتابعة، أو عدم تحري الإدارة العليا لموضوعية التقويم الذي قام به الرئيس المباشر.
٤. عدم الإهتمام بتقويم نظام التقويم نفسه، بحيث يتم تحليل نتائج التقويم وتقويمها، وبالتالي تقويم مدخلات النظام وأنشطته للتأكد من صدق نتائجها ومخرجاته وثباتها.
٥. اعتماد مبدأ السرية المطلقة لنتائج التقويم، مما يؤثر على التغذية المرتدة المفيدة للموظف. (الشمري، 2007م، ص83)

## د- الجمعيات الخيرية والبعد المالي:

تعد الموارد المالية أحد أهم المحاور التي تعين الجمعية على القيام بمهامها وتطوير أدائها، وقد نصت المادة الثانية عشرة من لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية على أن تقدم وزارة الشؤون الاجتماعية للجمعية المسجلة الإعانات المقررة نظاماً وهذه الإعانات تشمل (الخراشي، 1430هـ، ص129):  
أ. إعانة تأسيسية لا تتجاوز 50 ألف ريال.

ب. إعانة سنوية لا تزيد عن 80% من مصروفات الجمعية السنوية.  
ج. إعانة إنشائية لا تزيد عن 80% من إجمالي التكاليف التقديرية للمشروع الإنشائي.

د. إعانة طارئة في حالات استثنائية.

وتستند الجمعيات الخيرية لتسيير أعمالها المالية إلى القواعد التنفيذية للائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية الصادرة بتاريخ 30 محرم 1411هـ ويظهر ذلك جلياً من المادة الثانية والأربعين إلى المادة الواحدة والخمسون. (ملحق 3)  
كما أتاحت اللائحة للجمعية جمع التبرعات وقبول الهدايا والوصايا بما لا يتعارض مع الأنظمة والتعليمات الصادرة بهذا الشأن، كما نصت المادة السابعة والأربعون للقواعد التنفيذية أنه يجوز للجمعية بعد موافقة الوزارة استثمار أموالها التي تزيد عن احتياجاتها في أنشطة يكون لها عائد مالي يساعدها على تحقيق أهدافه. وتسعى كافة المنظمات الخيرية إلى تنمية مواردها المالية لتواكب باقي المنظمات في القطاع العام والخاص ولتتماشى مع عصر العولمة والانفتاح الاقتصادي والتطور التقني، ومما لا شك فيه أن الأموال الخيرية تحتاج إلى تنمية مستمرة، فالجهات المانحة تسعى إلى تنمية مواردها بشكل مستمر، وكذلك الأمر بالنسبة للجهات المتلقية، وتشكل قطاعات المجتمع المختلفة، وهي القطاع الحكومي العام والقطاع الخاص والقطاع التعاوني والقطاع الأهلي والأفراد بصفاتهم الطبيعية، مصادر خصبة للتمويل وتنمية موارد مؤسسات العمل الخيري. وأغلب

تلك القطاعات تقوم بأدوار متفاوتة في دعم العمل الخيري وتمويل برامجها وأنشطته ومشاريعه الخدمية والتنموية (الجهني، 1418هـ، ص51).

ومن خلال ذلك يمكن توضيح مصادر التمويل للجمعيات الخيرية كما يلي:

### ١. القطاع الحكومي:

١. بدأت الحكومات العربية ولا سيما في السنوات الأخيرة تراعى في أنظمتها دعم المؤسسات غير الحكومية الربحية وتشجيعها، سواء كانت تقوم بعمل اجتماعي أو علمي أو ثقافي أو فني أو رياضي، إلا إن الدعم الحكومي أصبح يشهد تراجعاً في الآونة الأخيرة، و يجب ألا ينظر إلى الحكومة في الوقت الحاضر كمصدر من مصادر التمويل ذات الأهمية، لأن الدعم الذي تقدمه للعمل الخيري لا يشكل إلا نسبة ضئيلة من مصادر التمويل الأخرى.

### ٢. القطاع الخاص:

يسهم القطاع الخاص كمصدر واعد لتمويل الجمعيات الخيرية من خلال وضع نظم تحفيزية من قبل الجمعيات الخيرية لجذب ه ذا القطاع وتفعيل مشاركته المجتمعية لتمكين الجمعيات الخيرية على الديمومة والاستمرار كمكون أصيل في بنية المجتمع المدني العربي (مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية، 2001م، ص112).

### 3- الزكاة:

تعد الزكاة أهم مصدر من المصادر المالية الرافدة والداعمة للعمل الخيري كونها فريضة من الله سبحانه وتعالى خالق الكون ومقدر الأقدار ومصرف الأمور والعالم بخلقه، فالزكاة لما لها من دور كبير في إعادة توزيع الثروة في المجتمع العربي والمسلم بشكل عام بالإضافة إلى الدور الاجتماعي وتدوير الأموال وعدم اكتنازها فهي تؤخذ من أغنيائهم وترد على فقرائهم (أبو الفضل، 2007م، ص43).

#### 4- الصدقات:

تأتي بالمرتبة الثانية بعد الزكاة من حيث الأهمية في تمويل العمل الخيري العربي ، فهناك الكثير من الكفارات والنذور التي يخرجها الناس بشكل اختياري، وتقرب إلى الله سبحانه وتعالى ،ومشاركة للإنسانية في ما تمر به من محن وكوارث(الجهني، 1418هـ، ص57).

#### مفهوم الاستثمار:

يعني مفهوم الاستثمار "جهد واع ورشيد يبذل في الموارد المالية والقدرات البشرية بهدف زيادتها وتنميتها والحصول على منافعها وثمارها" إذ لا بد من الجمعيات الخيرية أن تتجه نحو استثمار أموالها وتنميتها بالطرق المشروعة، لتصبح تلك الجمعيات الخيرية قادرة على التمويل الذاتي ، وقادرة على تنفيذ مشروعات توسعية جديدة تحقق غايتها وطموحاتها. (الزبيدي، 1428هـ، ص50) أسباب عدم دخول الجهات الخيرية في مجال الاستثمار أو التوسع فيه هي

#### مايلي:

1. الإفتقار إلى وجود الأسس الاستثمارية (رأس المال ، الأصول، المعرفة...)
2. فالغالب أن هناك قناعة سائدة وهي أنه لا يمكن للجهة الخيرية أن تستثمر مالم يكن لديها مال وفير وفائض عن حاجتها.
3. الإفتقار إلى الأفكار الاستثمارية، وعدم القدرة على تطوير المشروعات عند توافر بعض الأفكار (تطوير مشروع، وتشغيل رأس المال وتشغيله ، المشاركة بالموجودات) في بعض الأحيان.
4. تعاني الجهات الخيرية من عدم وجود كفاءات متخصصة تمكنها من تفعيل عناصر القوة الاستثمارية لدى الجهة الخيرية وتحويلها لمصدر دخل مادي.
5. الإفتقار إلى القاعدة التنظيمية والإدارية داخل الجهة الخيرية التي تسهم في تنمية الاستثمارات، بمعنى آخر عدم تحديد مسؤولية الاستثمار وصلاحيها في الجهة الخيرية لدى إدارة أفراد محددين.
6. قناعات ومخاوف القائمين على الجهة الخيرية من تأثير الاستثمار على سمعة الجهة الخيرية، أو تغيير التوجه الذي قامت لأجله، أو الانشغال عن الأنشطة الرئيسية.(مفرح، 1428هـ، ص171).

## مؤشرات نجاح الجمعيات الخيرية في استثمار أموالها:

### ١. ارتفاع الدخل المادي سنويا:

لاشك أن رفع مستوى الإيرادات السنوية لأي جهة بالنسبة لها يعد أمراً مهماً جداً تحرص على تحقيقه من خلال خططها وبرامجها في هذا المجال.

### ٢. تنفيذ برامج جديدة سنويا لتنمية الموارد المالية:

لا بد أن تكون الجهة الخيرية في تقدم دائم وتوسع مستمر في برامجها ومشاريعها التي تخدم أهدافها الرئيسية التي من أجلها أنشئت، ولا ينبغي أن تقف الجهة عند مقدار معين من البرامج والأنشطة، و حتى تواكب ببرامجها وأنشطتها حاجة المجتمع إليها وتشمل جميع الفئات المستفيدة منها.

### ٣. الحفاظ على مدخولات كل مشروع سنويا : وعدم تأثيرها في مشروعات

جديدة: وتنتهج الجمعية مع إيرادات مشاريعها المتنوعة طريقة المسارات المتقابلة وليس المتقاطعة، بحيث إن إيراد كل مشروع يعد مستقلاً عن غيره غير خاضع للتأثير والتأثر، وله خطته المتكاملة المستقلة ومتابعة الميدانية والإدارية المتخصصة.

### ٤. الحصول على داعمين جدد:

عند إقامة أي مشروع تنفذه الجمعية، فإنها تسعى إلى أن يكون الداعمون له من الذين لم يسبق لهم دعم أي برنامج سابقاً، وذلك لكي تكسب الجهة الخيرية شريحة جديدة واسعة من الداعمين بالإضافة إلى الداعمين السابقين لها. (الجعيد، 1428هـ، ص140).

### 5. الرقابة المالية للجمعيات الخيرية:

تبرز أهمية الرقابة على الأداء المالي بعد فترة وجيزة من إنشاء المنظمة، وهذه وظيفة قد ينظر إليها على المدى القصير أنها قيد في المنظمة وتؤثر على مرونتها، ولكن من ناحية أخرى وعلى المدى الطويل يمكن اعتبارها وسيلة لتنمية الموارد، إذ إن ما يبذل من جهود لتنمية الموارد قد يتأثر سلباً في حالة الأداء السلبي للإدارة، كالفشل في تنفيذ مشروع التزمته به المنظمة، وذلك لعدم قدرتها

على التنفيذ، أو لأخطاء إدارية، أو أن تتأثر سلباً بممارسات الأخطاء المالية، ويمكن تعريف الرقابة المالية "وظيفة من وظائف الإدارة العليا، تعنى بقياس وتصحيح أداء المرؤوسين، لغرض التأكد من أن الأهداف والخطط الإدارية والمالية الموضوعة قد تم تحقيقها فهي وظيفة تمكن القائد من التأكد من أن ما تم مطابق لما خطط له" (سالم، عمارة، 2005م، ص223).

وهنا يصبح لزاماً على مجلس الإدارة في الجمعية أن لا يكتفي بالمراجع الخارجي فقط، وإنما ينبغي تشجيع المدير التنفيذي، ولا سيما في المؤسسات الخيرية الكبرى، على أن يرتبط به مراجع داخلي خاص به، وفي كل الأحوال ينبغي على أجهزة الرقابة أن تعمل من أجل تصحيح الانحرافات وتجنب حدوثها مستقبلاً وليس فقط التركيز على تصيد الأخطاء. (مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية، 2001م، ص127).

كما لا بد أن نأخذ في الاعتبار الرقابة الفعالة على حركة العنصر المالي إذ لا بد من اتصافه بالعناصر التالية:

١. أن تكون المعايير الرقابية والوسائل المستخدمة مناسبة.
٢. أن تكون الوسائل الرقابية المطبقة اقتصادية قدر الإمكان.
٣. أن يكون المراقب على علم تام بكيفية استخدام هذه الوسائل و تتوافر لديه المهارة الفعلية على تطبيقها.
٤. أن تكون النظم الرقابية مرنة، أي قابلة للتغيير لمسايرة التغيرات النقدية.
٥. أن يتم مراعاة التوازن بين كل الكم والنوع عند صياغة المعايير الرقابية. (الشميري 2005م، ص349).

#### **رابعاً: المعوقات التي تواجه المؤسسات الخيرية وإمكانية الحد منها :**

تعد الجمعيات الخيرية اليوم جزءاً أساسياً من نسيج أي مجتمع ، سواء أكان متطوراً أم نامياً، ذلك أن هذه المنظمات تعمل في واقع الأمر على سد فجوة تقديم الخدمات الاجتماعية بالنسبة للمواطن والمقيم التي لا تقوم المنظمات الحكومية أو الخاصة بتقديمها.

ولقد تطورت نشاطات وخدمات الجمعيات الخيرية وخدماتها من مجرد تقديم المساعدات المالية التي تعد من النشاطات التقليدية، إلى أشكال أخرى من النشاطات منها برامج التعليم والتدريب والتأهيل، وبرامج الرعاية الصحية وبرامج رعاية المعاقين وكبار السن ، وبرنامج الإسكان الخيري ، وتحسين المسكن والبرامج الثقافية (الردادي، 1423 هـ، ص256).

وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها القيادات الإدارية في هذه المنظمات للاستفادة من المفاهيم والأطروحات الإدارية في مجال التخطيط والتنظيم والتمويل والموارد البشرية والحرص على جودة الأداء من خلال تبني مضمون العمل المؤسسي وتطبيقه إلا أن هذه الجمعيات تواجه العديد من العقبات التي تحول دون تحقيقها لأهدافها بالشكل المطلوب.

ويواجه العمل التطوعي العديد من العوائق التي قد تعيق مسيرته على المستوى المطلوب ،ويمكن تقسيم هذه المعوقات إلى الآتي:

### **(1) المعوقات المرتبطة بالمتطوع نفسه:**

هناك العديد من المعوقات التي ترتبط بالمتطوع ذاته وقد ت عيق العملية التطوعية ،وتنعكس سلبا على خدمات أعمال البر الإنسانية، ويمكن توضيح أهمها على النحو التالي:

- اعتقاد بعضهم أنه لا جدوى من إبداء الرأي، وأن رأيهم غير مرغوب فيه، لذلك لا تشارك بالرأي أو التوجيه بالنصيحة وإن شاركت فتكون على المستوى اللفظي، أما عملياً فلا مشاركة.
- سوء الظن بالمؤسسات أو القائمين عليها.
- تعارض العمل التطوعي مع ارتباطات المتطوع الأسرية والاجتماعية.
- الرفاهية المعتاد عليها من قبل المتطوع
- رفض العمل التطوعي من قبل بعض الأسر.
- المواقف السلبية ممن يحيطون بالمتطوع التي تسبب الإحباط للمتطوع.

- خوف بعض المتطوعين من الالتزام وتحمل المسؤولية.
- الظروف الاقتصادية السائدة ، وضعف الدخل الإقتصادي لدى المتطوعين ، الأمر الذي يجعلهم ينصرفون عن أعمال التطوع إلى الأعمال التي تدر عليهم ربحاً يبياعدهم على قضاء حاجتهم الأساسية وتنمية رؤوس أموالهم
- ضعف الوعي بمفهوم المشاركة في العمل التطوعي وفوائده.
- افتقاد آداب وأخلاقيات العمل التطوعي وفوائده
- الخجل والحياء والخوف الوهمي.
- تعظيم النفس واستصغار العمل التطوعي وأخلاقياته
- عدم معرفة المتطوع بحقوقه وواجباته.
- الانغلاق على الذات، وتجنب العمل الجماعي المفتوح متعدد الأطراف والمشارب.
- اهتمام الأفراد بالقضايا الخاصة، وعدم إعطاء أي أهمية تذكر لقضايا المجتمع والمصلحة العامة للأمة.
- انتشار وباء المزاجية بين المتطوعين بما يعني الاستقالة في أي لحظة يريدونها أو أي مبرر .
- المساهمة في عدة أعمال تطوعية في وقت واحد، مما يؤدي إلى تشتت الجهود والخبرات.
- تعدد الاهتمامات والانشغالات والاستغراق في الحالة الذاتية (المصعبي، د.ت، ص65).
- الجهل بأمور الخدمة التطوعية.
- عدم القدرة والإستطاعة على القيام بأعباء العمل التطوعي
- الإبتعاد عن المفاهيم والقيم الخلقية المحمودة
- عدم تقدير المسؤولية التي تسند إلى المتطوع(بار، 2001م، ص19-20).

## ثانياً: المعوقات التخطيطية:

في الجانب التخطيطي توصل الملتقى الثاني للجمعيات الخيرية في شهر جماد الآخر من العام 1431 هـ إلى أن أهم معوقات العمل الخيري تمثلت بمحدودية مجالات العمل الخيري. فهي عند الأفراد ورجال الأعمال تكاد تنحصر في بناء المساجد أو إطعام الطعام أو التبرع ببرادات المياه، وما زال العمل الخيري في كثير من جوانبه موسمياً وليس مستداماً إلا على نطاق محدود. كما اتفق المجتمعون في هذا الملتقى على أن ثقافة العمل الخيري لا زالت محدودة جداً، مع أنها من أهم ركائز العمل الخيري وأقوى دعائمه. ذلك أن العمل الخيري يشمل عدداً كبيراً من المتخصصين، مثل الأطباء والمهندسين والمدرسين والعاملين في العيادات والمستشفيات الخاصة والمدارس الخاصة الأهلية، وكذلك أصحاب المهن والتخصصات الأخرى التي قد تحتاجها الجمعيات الخيرية أو الأسر والأفراد المحتاجون إلى مثل تلك الخدمات (هيجان، 2011م، ص4).

## ثالثاً: المعوقات التنظيمية:

وتتمثل هذه المعوقات في ما يلي:

- تعارض وقت النشاط داخل المؤسسة مع وقت المتطوع.
- عدم السماح للشباب بالمشاركة في اتخاذ القرارات داخل المنظمات التطوعية.
- بعض الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع كالتقليل من شأن الشباب والتميز بين الرجل والمرأة.
- عدم وضوح أولويات العمل التطوعي.
- قلة تشجيع المتطوعين والعمل التطوعي.
- قلة البرامج التدريبية الخاصة بتكوين جيل جديد من المتطوعين أو صقل مهارات المتطوعين.

- عدم وضوح دور المتطوع واختصاصاته من قبل المؤسسة التطوعية التي يعمل بها.
- اتباع المؤسسة التطوعية نوعا من الجزاءات المبالغ فيها داخل المؤسسة ضد المتطوعين من دون داع.
- قلة الجهود المبذولة لتنشيط الحركة التطوعية والدعوة إليها من جانب المؤسسات نفسها.
- غياب الهيئات اللازمة لتدريب المتطوعين.
- غياب أو قلة بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنفذها المؤسسات الحكومية والأهلية.
- العجز في ترجمة المبادئ والآراء إلى برامج عمل وآليات فعل ومواقف واضحة. (النعيم، 2000م ، ص20).
- عدم وجود رؤى واضحة للعمل التطوعي وانعدام منهجية العمل.
- عدم الاستفادة القصوى من خبرات المتطوعين وتخصصاتهم.
- الاستهلاك غير المدروس للمتطوع (معنويا وجسديا ونفسيا).
- فقدان الحسابات الدقيقة والأمنية، وعدم ربط الأسباب بالنتائج ودراسة الاحتمالات.
- اختلاف الأولويات، و يتجلى ذلك في ال تركيز على قضايا تقليدية للعمل التطوعي، وإهمال جوانب مهمة تحتاج إلى المزيد من الرعاية والاهتمام.
- تقليدية بعض قيادات العمل التطوعي ، وعدم قدرتها على إنتاج خطاب ثقافي تطوعي قادر على التجديد والفاعلية والتجاوب مع متغيرات العصر.
- وجود بعض الأنظمة الإدارية التي تعيق إقبال الناس على العمل التطوعي أو تضعف ثقتهم بالعمل التطوعي.

- معظم المؤسسات الأهلية والحكومية في العالم العربي ليست لديها المهارة لمخاطبة الشباب ،وعمل برنامج منظم ومخصص للتطوع.
- عدم تحديد الاختصاصات بين المتطوعين والموظفين ما يؤدي إلى عدم التجانس بين الفريق العامل بالقضية(المصعبي، د.ت، ص67-68).
- عدم وجود إدارة خاصة تهتم وتشرف على المتطوعين وتهتم بشؤونهم وتوجههم الوجهة المناسبة وفق ميولهم ورغباتهم للعمل التطوعي.
- غموض أو عدم تحديد دور المتطوع فيما يختاره من أعمال البر بحرية وفق اهتماماته وميوله وقدراته ومؤهلاته العلمية والخبرة.
- عدم تقدير الجهد الذي يبذله المتطوع معنويا وأدبيا وماديا ، وعدم الاهتمام الشخصي من الإدارات العليا للهيئة أو الجمعية الخيرية، ما ينعكس على نفسية المتطوع سلبا تدريجيا، ومن ثم ينعكس على النتائج وعلى الأهداف الخيرية.
- إرهاق وقت المتطوع واستغلاله في القيام بالأعمال البعيدة عن اهتماماته وميوله ورغباته، مثل تكليفه بالأعمال الإدارية والكتابية، وقد يكون لديه رغبة أكيدة في تأدية أعمال ميدانية ومتابعة، ولكن عدم اتباع الأسلوب العلمي المناسب للإستفادة منه عند استقطابه يؤدي إلى وضعه في المكان غير الملائم، ومن ثم تنعكس النتائج سلبا على أداء المتطوع.
- عدم وضوح أهداف الجمعية أو الهيئة الخيرية في نشاطاتها وبرامجها الخيرية لدى المتطوعين ، أو عدم قيام المسؤول بشرحها وتوضيحها و تبقى غامضة وغير واضحة لهم ما يقلل من الدافعية وحماس المتطوعين ويترتب على بقائها بهم إلى تسربهم بالتدريج .
- افتقار الموارد الكافية لتمويل ما لدى الجمعية المالية لدعم البرامج والمشاريع الخيرية، حيث إن هذه المناشط لا يمكن أن تمارس عملها وأن تكون لها فاعليتها وقبو لها المادي ،ولا يأتي الدعم المادي إلا عن طريق

الموارد التنموية، وإذا لم يتم دعم مثل هذه البرامج فإن ذلك يشكل عائقا في تنفيذ الكثير من الأفكار والاقتراحات التي يقدمها المتطوعون، و لِيتم تنفيذها ومتابعتها من قبلهم.

- تبني الأسلوب التعسفي الإداري والفني من قبل بعض أعضاء الإداريين بالجمعية الخيرية ، أو وضع بغية فرض سيطرتهم ومن تحكّمهم فيها من أجل تحجيم الأعمال والمشاريع الخيرية وتعمدهم في عقبات تحول دونه ،ومن ثم يؤدي ذلك إلى أن ي قلل من حماسهم ودافعيتهم للعمل في مجال الجهود التطوعية ،مما يؤدي بهم في نهاية المطاف إلى التسرب وترك العمل التطوعي في الجمعية الخيرية(بار، 2001م، ص21-23). ويعني ذلك أن أهم معوقات العمل الإداري في الجمعيات الخيرية يحد من فرصة بناء رؤية إستراتيجية تتعامل مع تلك المعوقات والتي من أهمها :

١. عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين بالجمعيات الخيرية التي تهتم بشؤونهم وتساعدهم على اختيار المجال المناسب حسب تخصصاتهم ورغباتهم.

٢. نتيجة لحدثة بداية نشأة الأعمال الخيرية المؤسسية فقد زادت معاناة هذه الجمعيات جراء قصور ممولي بعض إداراتها

٣. معاناة بعض الجمعيات الخيرية من نقص الموارد المالية وضعف المشاركة في النشاط من قبل أعضاء الجمعية، واقتصاره ،في بعض الأحيان على أعضاء مجلس الإدارة.

٤. نقص في عملية توفير بعض مستلزمات أنشطة المنظمة ذات الشأن ، وتعذر الحصول على التسهيلات الرسمية أحيانا لبعض الأنشطة .

٥. اقتصار أنشطة المنظمات الخيرية في الدولة نفسها على المدن الرئيسية والمناطق الحضرية و غيابها عن المناطق الريفية والبادية المحتاجة ، مما يعني أن أنشطة ه ذه الجمعيات التي يفترض فيها الشمول المجتمعي قد اقتصرت على مناطق وأفراد قد لا يكونون بمستوى حاجة أفراد المناطق الريفية النائية في الدولة نفسها .

٦. حالة الغموض التي تعترى عملية استيعاب أهداف الجمعيات من قبل الأعضاء وبقية افراد المجتمع ، وهو ما يمكن اعتباره من أهم المعوقات التي تحد من إسهام المتطوعين مساهمة فعالة في القيام بمهامهم .

٧. الظروف الأسرية الإجتماعية القاسية ووجود الأطفال و كثرة المسؤوليات الأسرية ومعارضة الزوج تقف حجرة عثرة دون إسهام النساء المتطوعات بالشكل المطلوب.

٨. يعد نشاط الجمعيات الخيرية في أشخاص تقليديين من أهم الأسباب التي تؤدي في كثير من الأحيان إلى تخلي بعض المتطوعين عن إنجاز أعمالهم . مما سبق يمكن القول أن تطبيق مفهوم العمل الإداري وفق رؤية إستراتيجية حديثة في الجمعيات الخيرية قد أضحى اليوم مطلباً من أجل الإرتقاء بمستوى أداء الجمعيات الخيرية ،ويجعلها في الوقت نفسه قادرة على تحقيق أهدافها بكل دقة وفاعلية وكفاءة.

ويرى الباحث في ضوء هذه الحقائق أن هذا المطلب المتعلق بالعمل المؤسسي الإداري سيكون ماثلاً في ممارسة الجمعيات الخيرية لجميع وظائف الإدارة المتمثلة في التخطيط والتنظيم ، والموارد البشرية، والموارد المالية وهو ما تمت مناقشته في النقطة السابقة. سيكون حاضرا على الساحة في المستقبل القريب .

### **مجالات تطبيق الجودة في الجمعيات الخيرية للحد من المعوقات التي**

### **تواجهها :**

لا يمكن تقييد الجمعيات الخيرية بتطبيق الجودة بشكل شامل في جميع المجالات ولكن يمكن اقتراح بعض المجالات المهمة وهي كما ذكرها (الخراسي، 1430هـ، ص15-23) ويمكن ذكرها في النقاط التالية

### **مجال البرامج:**

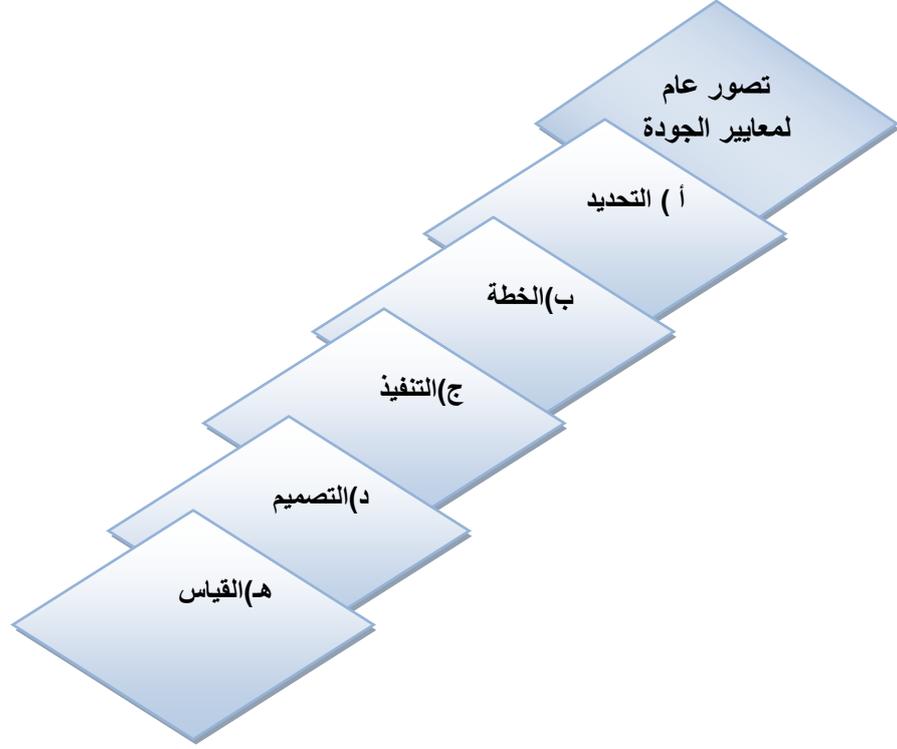
إن أهم مشكلة يمكن إثارتها في تطبيق الجودة في الجمعيات الخيرية ،هو ذلك الفضاء الواسع الذي تكون حاضرة فيه البرامج التفصيلية وتطبق بصورة موضوعية ،فالمنتج حين يحدد أهدافه بدقة وثبات برامجه فإنه يمكن وضع معايير

للجودة يمكن تطبيقها عليه وقياسها، أما في حالة الجمعيات الخيرية فإن المنتج متغير، والبرامج غير محددة وثابتة (كتنظيم)، وبرامج الجمعيات عادة ما تكون مشتقة من أهدافها الواردة في لائحته التنظيمية، ونظرا لعدم وجود تحديد رسمي للبرامج فبالإمكان أن نعدد عشرات البرامج المتغيرة في الجمعيات الخيرية، ومن خلال مراجعة تقارير الجمعيات نلاحظ مدى التفاوت في نوعية البرامج المقدمة من الجمعيات، ليس في المحتوى فحسب، بل وفي استمرارية تبني البرنامج بأكمله، وهنا يعني أن الجمعية يمكن أن تتبنى برنامجا معيناً في سنة معينة وتلغيه في أخرى، كما أن بعض البرامج تستمر لفترة طويلة نسبياً، ولكنها في النهاية لاغائها أو إدخال بعض التغييرات عليها.

وتؤكد تقارير كثيرة صادرة عن الجمعيات الخيرية بأن البرامج السائدة لدى الجمعيات نفسها تركز بدرجة كبيرة على تقديم الإعانات - المادية والعينية- لمن يستحقها، وعادة ما يتم ذلك في المواسم الدينية كشهر رمضان أو الحج، وكثيراً ما تتكرر هذه البرامج في معظم الجمعيات، وقد ينتقد البعض هذه البرامج التي توصف أحياناً بالتقليدية، ولكن لا بد من التحلي بنظرة عملية متوازنة، فتقديم الإعانات بشكل مباشر أمر مقبول منطقي لوجود حاجة فعلي لها، خاصة للعاجزين عن العمل بصفة متقطعة مؤقتة أو دائمة، أو الذين يقيمون في المناطق البعيدة عن المراكز أو المدن الرئيسية التي لا وجود فيها لفرص العمل، ولكن المطلوب لتحقيق الجودة في برامج الجمعيات الخيرية هو: تجويد أسلوب تقديم هذه المساعدات وتبني برامج جديدة ذات آثار فاعلة تقضي على مشكلة الفقر لدى المستفيدين وليس مجرد تسكينها، (الشهراني، 2006م، ص 50).

## شكل رقم ( 5 )

### تصور عام لمعايير الجودة في برامج الجمعيات الخيرية



من عمل الباحث بالاعتماد على هيجان ص 93، والشهراني ص 62  
والمالكي ص 80، والمنيف ص 55 .

وسيحاول الباحث وضع تصور عام لمعايير الجودة في برامج الجمعيات من  
عدة جوانب ومنها:

#### أ - تحديد البرامج ومدى ملاءمتها للمجتمع:

معيار الجودة في هذا العنصر يكمن في اختيار نوعية من البرامج ذات الأثر  
الفعال الذي يعالج المشكلة بشكل جذري . ومن أمثلة البرامج الفاعلة برامج  
الإقراض للمشاريع الصغيرة والأسر المنتجة، وبرامج التدري ب والتأهيل المنتهي  
بالتوظيف، وبرامج التوعية والتوجيه، إلى جانب ذلك يمكن اختيار برامج مبتكرة

للمساعدات المباشرة التي تعد الأصل في عمل الجمعيات الخيرية.(النعيم، 2000، ص65).

#### ب- تصميم البرامج بطرق احترافية:

من السهل تحديد البرامج ، ولكن الأهم تصم يمها بطرق علمية احترافية تستوفي عناصر تطبيق البرنامج، وتأخذ في ا لحسبان طبيعة البرنامج، و أعداد المستهدفين ونوعياتهم ، وإمكانية التطبيق، والعائد المتوقع. ومعيار الجودة وه ذا يعني أن تصمم البرامج لتلبي الحاجة الفعلية لل مستفيدين وتحقق الهدف الذي من أجله تم اختيار البرنامج، كما تحقق أكبر مؤشر لنجاح التطبيق. ، كما أن تصميم البرنامج لا يقف عند حد معين، فتحقيق الجودة يتطلب أن يخضع البرنامج للمراجعة وموضوعية التطبيق ، ومن ثم التقييم والتطوير أو إعادة التصميم.(هيجان، 2011، ص93)

#### ج-خطة البرامج:

لتحقيق الجودة لا بد للجمعية من إدراج برامجها ضمن الخطة السنوية لها، ويجب أن تكون الخطة متوازنة وواقعية ،وتعرض بشكل مفصل مستوفية عناصرها الصحيحة من حيث تضمنها (الأهداف والبرامج والميزانيات والتوقيت ومسئول التنفيذ)، ولا يسمح على الإطلاق باستمرار الأساليب العشوائية في تنفيذ البرامج.(الشهراني، 2006، ص62)

#### د-تنفيذ البرنامج:

ويرى الباحث أن معيار الجودة ،هنا أن يتم تنفيذ البرنامج بدقة وفق التصميم المعتمد وخطوات التنفيذ ويلتزم بخطة التنفيذ المعدة مسبقا، وأن ينفذ بأسلوب يحفظ كرامة المستفيد. وضمان تعزيز شعور المستفيدين بحب الوطن والشعور بالولاء والانتماء الصادق إلى دولته حكومة وشعبا وأرضا .

إن وقوف طوابير المستفيدين على أبواب الجمعية – رجالا ونساء وأطفالا- والتزاحم على أبواب الجمعية، وطلب إبراز الهوية أو سجل الأسرة مؤشر قوي على افتقاد الجمعية لأحد معايير الجودة الرئيسية ، وهو تقديم الخدمة بأسلوب راق

يحفظ كرامة المحتاج، ولا يكرس ثقافة الهبات والاستجداء لدى الأطفال المصاحبين لذويهم، وأفضل من ذلك أن تقدم المساعدة للمحتاج في م نزله عن طريق مندوبي الجمعية. (المالكي، 1431، ص80).

### هـ- قياس عائد البرامج على المستفيد:

إن تطبيق الجودة هنا أن تكون علاقة الجمعية بالمستفيد علاقة تفاعلية وثيقة تعتمد على القيام بجهود مشتركة لمعرفة أثر برامج الجمعية في المستفيد ومدى تحسن أحواله، وارتقاء مستواه المعيشي وفق نظام دقيق للمتابعة تتبناه الجمعية، ومن ثم إعادة النظر في البرنامج وفق نتائج القياس. (المنيف، 2005، ص55)

### 2- الجودة في مجال المستفيدين:

وقد اتضح للباحث أثناء زيارته الميدانية لبعض من الجمعيات المعنية وما اطلع عليه من مصادر ومراجع عنها أنها تقدم الجمعيات الخيرية خدماتها لكافة لشرائح المجتمع كافة (الرجال والنساء والأطفال المطلقات والأرامل والأيتام والمعاقون)، ونظرا لاختلاف طبيعة المستفيدين من حيث الجنس والعمر والمستوى التعليمي، والوضع الاجتماعي والوضع الصحي وغيرها من عناصر التباين أصبح من الواجب أن توضع معايير لجودة التعامل مع هؤلاء المستفيدين-مع الأخذ بعين الاعتبار الفروقات الفردية بينهم- بدءا باختيارهم وبحث حالتهم، ومرورا بتقديم الخدمة لهم، وانتهاء بقياس أثر العائد عليهم.

إن واقع تعامل الجمعيات مع المستفيدين يحتاج إلى تطوير أكبر فإجراءات استقبال الطلبات وإجراءات البحث عن المستفيد، وتقدير المساعدة الممنوحة أصبحت إجراءات روتينية ذات أثر محدود على المستفيد ولا تعالج أساس المشكلة، ولذا تظهر الحاجة في هذا العنصر إلى وضع معايير لإختيار المستفيدين وآليات استقبال طلباتهم، وتكوين العلاقة م عهم، وآليات التواصل معهم، ومتابعتهم المستمرة، وذلك وفق منظومة البرامج المعتمدة. (القحطاني، 2013، ص41).

### 3- الجودة في مجال القوى العاملة والموارد البشرية:

طبقاً لللائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية تتكون الجمعية من الجهات

التالية:

١ - الجمعية العمومية.

٢ - مجلس الإدارة، ويتم اختياره من قبل الجمعية العمومية بالاقتراع السري.

٣ - اللجان الدائمة التي تشكلها الجمعية العمومية أو مجلس الإدارة.

ويتكون المكون السابق من أعضاء متطوعين ، كمجلس الإدارة وبعض

العاملين ، ومن متعاونين بشكل جزئي أو متفرغين معينين برواتب ثابتة.

لم تحدد لائحة الجمعيات الخيرية مهام الهيئات العاملة بالجمعية، ولكن ورد

في المادة الخامسة عشرة في الفصل الرابع القواعد التنفيذية للائحة بحيث يتضمن

النظام الأساسي للجمعية عدد أعضاء مجلس الإدارة واختصاص كل منهم

وصلاحيات واختصاصاته وكذلك اختصاصات كل من رئيس مجلس الإدارة ونائبه

وأمين الصندوق ومدير الجمعية والأمين العام كما ورد في المادة الثانية والثلاثين

الفصل الخامس. تفاصيل مهام مجلس الإدارة ، وهي صلاحيات واسعة ، لا تقتصر

على الجوانب الإشرافية فقط ، وإنما تشمل بعض الجوانب التنفيذية.

إن تطبيق الجودة في هذا المحور يحقق نجاحاً أكبر كلما استطعنا إشاعة

ثقافة تطبيق الجودة بين العاملين بالجمعية ، بحيث يصبح تطبيقها في جميع مراحل

تقديم الخدمة سلوكاً إدارياً ثابتاً عند جميع العاملين ويلتزمون به حتى في ظل

اختفاء الرقابة.

ويمكن أن نصل لهذه النتيجة عن طريق تنفيذ برامج تدريبية وورش عن

الجودة وأهدافها والاطلاع على التجارب الناجحة، وتحفيز المتميزين وإقناع

المتردددين ، بل وقد يحتاج الأمر في بعض الأحيان إلى التخلص من

المتبطين. (الشهري، 2012، ص32).

#### ٤ - مجال الموارد المالية:

تعد الموارد المالية أحد أهم المحاور التي تعين الجمعية على القيام بمهامها وتطوير أدائها وقد نصت المادة الثانية عشرة من لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية على أن تقدم وزارة الشؤون الإجتماعية للجمعية المسجلة الإعانات المقررة نظاما وهي :

- أ-إعانة تأسيسية لا تتجاوز 50 ألف ريال تدفع مرة واحدة .
- ب-إعانة سنوية لا تزيد على 80% من مصروفات الجمعية السنوية.
- ج-إعانة إنشائية لا تزيد على 80% من إجمالي التكاليف التقديرية للمشروع الإنشائي.
- د-إعانة طارئة في حالات استثنائية.

كما أتاحت اللائحة للجمعية جمع التبرعات وقبول الهدايا والوصايا بما لا يتعارض مع الأنظمة والتعليمات الصادرة بهذا الشأن ، كما نصت المادة السابعة والأربعون للقواعد التنفيذية أنه يجوز للجمعية بعد موافقة الوزارة استثمار أموالها التي تزيد على احتياجاتها في أنشطة يكون لها عائد مالي يساعدها على تحقيق أهدافها.

وتحقيق الجودة في مجال تنمية موارد الجمعية يتم في ثلاثة نواح هي:

أولاً: المحافظة على الموارد المتاحة.

ثانياً: دعم الاستثمار.

ثالثاً: الوصول للمتبرع حيث كان وأمكن الوصول او الانتقالية وكل من هذه العناصر يتطلب وضع معايير لتطبيق الجودة فيه.

فالمحافظة على الموارد المتاحة يتطلب تحقيق الجودة التي تقضي على

الهدر المصاحب للفوضى في الصرف أو الاستخدام الخاطئ لمرافق الجمعية وأدواتها، وفي هذا الإطار لا بد من اعتماد الجمعيات على نظام مالي دقيق يضبط المصروفات ويكفل حق الجمعية في الإستيفاء عند تنفيذ برامج الإقراض، والوصول إلى المتبرع يتطلب تحقيق الجودة في تصميم برامج الدعم، وآليات

التواصل مع المتبرعين قبل التبرع وبعده ، وكسب ثقتهم وجعلهم يشعرون بأنهم شركاء في تنفيذ البرامج، فمجرد طلب الدعم من الداعمين من خلال أساليب متعددة -كالتواصل عن طريق الخطابات الموسمية- لن يحقق نمو الموارد الطموحة للجمعية، ولن يقنع المتبرع لدعم الجمعية.

والجودة في الاستثمار يتطلب تصميم برامج استثمارية آمنة يديرها متخصصون بالاستثمار بالمشاركة مع أهل بيوت الخبرة.(النجار، 1995، ص70).

### محور التنظيم الإداري:

لا يخضع التنظيم الإداري للجمعيات لنظام موحد، وإنما يتم وضعه من قبل مجلس الإدارة المنتخب، ولهذا يلزم الرصد لهذا الأمر التفاوت بين الجمعيات الخيرية في هيكلها الإداري ونظامها.

ونظراً لأن التنظيم الإداري بمختلف عناصره وأدواره يعد الأساس لعمل أي منشأة ابتداءً، والأساس لتحقيق الجودة كان من المهم أن يحظى باهتمام العاملين بالجمعية حيث يتطلب الأمر اعتماد تنظيم إداري متطور وموضوع وفق أسس علمية لا اجتهادات شخصية غير موضوعية ، ويراعي طبيعة الجمعية ورسالتها، وبرامجها وخططها الإستراتيجية، ويمكن العاملين في كافة القطاعات داخل الجمعية لأداء مهامهم بسهولة دون تعقيدات إدارية.

لا يمكن لأي جمعية أن تحقق الجودة في أعمالها ما لم تعمل وفق نظام إداري بهيكل واضحة، وصلاحيات محددة معلومة ، ونظام يحدد طبيعة العلاقة الأفقية والرأسية بين العاملين، وكلما كان التنظيم للجمعية الخيرية محكماً ومدروساً انعكس أثر ذلك إيجاباً في الأداء، وبالتالي الوفاء بمتطلبات تحقيق الجودة في تنفيذ برامج الجمعية.(الرواف، 1430، ص11)

## ثانياً : الدراسات السابقة

### الأدبيات العلمية والدراسات السابقة وتقييمها:

توجد العديد من الكتب والأبحاث والرسائل و المقالات التي تناولت العمل التطوعي كما توجد دراسات تناولت العمل التطوعي والتخطيط الإستراتيجي وسيعالج الباحث هنا بعض الدراسات ذات العلاقة بموضوع ا لدراسة من خلال تقسيم الدراسات السابقة لأربعة محاور وتحت كل محور منها عدد من الدراسات مرتبة من الأقدم إلى الأحدث بحسب الم حاور لكي يوضح أوجه الش به وأوجه التباين بينها من جهة، بالإضافة إلى توظيف الحقائق والنتائج التي توصل إليها أصحابها من جهة أخرى وذلك على النحو التالي:

**المحور الأول : الدراسات التي تتعلق بالجمعيات الخيرية :**

**دراسة عبد المجيد ( 2000م) بعنوان " تنظيم وإدارة المتطوعين لعلاج أزمة التطوع في الجمعيات الأهلية ، دراسة مطبقة على عينة من جمعيات المؤسسات الأهلية بمحافظة القاهرة "**

حول تنظيم وإدارة المتطوعين لعلاج أزمة التطوع في الجمعيات الأهلية ، وأوضحت الدراسة أن الجمعيات الأهلية تعاني من محدودية المصادر التي يتم من خلالها الحصول على المتطوعين فضلاً عن أن التنظيم والإدارة بالنسبة للبرامج والأنشطة التطوعية المقدمة من تلك الجمعيات غير موجودة بالفعل ، واتفقت الدراسة مع نتائج غيرها من الدراسات حول أهمية الاهتمام بالمجال التطوعي في تنظيم المجتمع بالشكل الذي يتناسب مع الدور المتوقع من تلك الجمعيات والمؤسسات في تحقيق التنمية .

**دراسة المحاميد ( 2001م) بعنوان " دوافع السلوك التطوعي الخيري وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية "**

تناول دوافع السلوك التطوعي الخيري وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية ، وشملت الدراسة عينة من النساء ، واستهدفت تحديد دوافع السلوك التطوعي المنظم ، وكيفية تفعيل الجهود التطوعية للمرأة في الجمعيات

الخيرية ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج ، منها: أن أكثر دوافع التطوع للنساء ترتبط بغايات إشباع حاجاتهن الدينية والنفسية والاجتماعية، بالإضافة إلى رغبتهن بكسب مرضاة الله ، وقضاء أوقات فراغهن بالأعمال التي تأتي بنفع وفوائد مادية أو معنوية ملموسة لهن ، كما أوضحت الدراسة أن دوافع التطوع تتأثر بشكل كبير بالحالة الاقتصادية ، فقد كانت النساء الفقيرات أقل تطوعاً من النساء ميسورات الحال أو ربات الغنى ، كما أن الاستقرار الاجتماعي له تأثير إيجابي في تفعيل التطوعي للمرأة، حيث وجد أن النساء المتزوجات أكثر إقبالاً من النساء العازبات ، والمطلقات ، والأرامل ، وأوضحت عينة الدراسة حاجة الجمعيات الخيرية لدور المرأة حيث يمكنها القيام بالعديد من الجهود ، مما يزيد من فاعلية هذه الجمعيات للقيام بدورها في خدمة المجتمع .

### دراسة المزروعي ( 2002م) بعنوان "أهمية العمل الخيري التطوعي"

أوضحت الدراسة أهمية البحث على فتح المجال للعمل التطوعي الخيري ضرورته، وقد أشارت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الإيجابية المرتبطة بالعمل التطوعي الخيري منها:

- العطاء وعمل الخير إشباع رغبات المتطوعين الدينية والتي تعد من غالبية المطالب ، وتنمية حب فعل الخير العطاء وعمل الخير والإحسان لمن يحتاجه من بني آدم.
- تعزيز مفهوم التكافل الاجتماعي وتنمية عناصره .
- تنمية مهارات المتطوعين كما ونوعاً من خلال البرامج التدريبية والتثقيفية .
- إبراز القدوة الصالحة التي يحتذى بها و تحفيز التنافس الشريف بين أفراد المجتمع بغية القيام بأعمال البر والإحسان والخير.

دراسة مركز الخليج للدراسات الإستراتيجية ( 2004 ) بعنوان " جهود التنظيم

العمل الخيري الخليجي في ضوء المزاعم الغربية بتمويل الإرهاب "

وقد أوضحت الدراسة أن دول الخليج العربي من أكثر الدول التي شجعت إنشاء المؤسسات والجمعيات ذات الصبغة الخيرية في السنوات الأخيرة لمواجهة تراجع مساعدات الإغاثة التي تقدم من قبل الدول والمؤسسات الدولية ، وأشارت الدراسة في الوقت نفسه إلى أن عدد الجمعيات الخيرية بلغ نحو ( 360 ) جمعية، وقد قامت هذه الجمعيات وبلغ عدد العاملين بها ما يناهز (90) ألف موظف جلهم من المتطوعين في مساعدة مئات الآلاف من الفقراء والمنكوبين وإغااثهم ولقد ركزت الدراسة على تحقيق مجموعة النقاط:

• أن الاتهامات التي توجه إلى الجمعيات الخيرية الخليجية لا تقوم على أسس ومعايير موضوعية وأن الأسباب الحقيقية وراء هذه الحملة هي أغراض سياسية .

• أن الدول الخليجية قد قامت بتنفيذ مجموعة من الإجراءات لمراجعة القوانين الخاصة بتنظيم العمل الخيري ، حتى لا يكون مصدراً للشبهات وحتى يكون مؤهلاً لكسب الاستمرارية والديمومة على الاستمرار في تقديم المعونات الإنسانية الدولية عبر أمرين مهمين هما :

- إخضاع الجمعيات لنظام محاسبي دون أدنى تدخل في حرية القائمين عليها من قريب أو بعيد .

- إنشاء مجلس أعلى للعمل الخيري، يمثل فيه رؤساء اللجان الخيرية للإشراف على نشاطاتها الجمعيات الخيرية بالشكل الذي يسمح لها بالمرونة ال لازمة لعملها.

## دراسة لطفي ( 2004م) بعنوان "العمل الخيري والإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة ، دراسة ميدانية لعينة من العاملين والمتطوعين في الجمعيات الخيرية"

وتخص هذه الدراسة العمل الخيري الإنساني الذي يمارس في دولة الإمارات العربية المتحدة ، حيث تعرضت الدراسة لواقع الجمعيات الخيرية بدولة الإمارات بعد ثلاثة عقود من البدء في أنشطتها، ومما تجدر الإشارة إليه ونحن في هذا السياق فقد بدأت هذه الجمعيات في مباشرة أعمالها مع ظهور النفط وتدفق عائداته، وأكدت الدراسة ضرورة مراعاة الجمعيات الخيرية للظروف الاجتماعية والإقتصادية والسياسية للدولة ، وأن يسود التفاهم والوئام و الاحترام المتبادل بين كل من الجمعيات الخيرية والهيئات والمؤسسات ذات الأنشطة المتقاربة والمشاركة ، والعمل على زيادة عدد الجمعيات التي تعمل بها النساء ، وفتح أقسام جديدة أو تشكيل لجان خاصة لممارسة النساء الأعمال المرتبطة بأعمال الإنسانية داخل الجمعيات الخيرية ، والعمل على توفير الممارسات الديمقراطية وضمانها وتطبيقها على أرض الواقع داخل هذه الجمعيات و مع ضرورة رفع درجة اهتمام الجمعيات الخيرية بمناقشة مشكلات المجتمعات المحلية والاسهام في إيجاد حلول عادلة لها ، وضرورة اهتمامها بكل برامج التنمية الاجتماعية إلى جانب الاهتمام بالرعاية الإجتماعية .

دراسة حسب الله ( 2004م) بعنوان " المؤسسات الخيرية .. التكامل والتنسيق" تناولت الدراسة المؤسسات الخيرية ... والتكامل والتنسيق ، ولقد أوضحت الدراسة أن كثيراً من المشاريع التي تقدمها المؤسسات الخيرية تعتمد على التشييد والإنشاء مقارنة بالبرامج والأنشطة الاجتماعية، مثل : التوعية الثقافية والبيئية وخدمات تنمية المجتمع ورفع الكفاءة المهنية من خلال التدريب وذلك لعدم توفر الكفاءات بالأعداد المطلوبة والكافية التي تغطي هذه الأنشطة ، كما أن المتبرعين يميلون إلى المشاريع الإنشائية ، والجمعيات الخيرية التي تقوم بكافة الأنشطة في جميع المجالات دون تخصص نوعي إلا ما ندر ، لذلك فهي في حاجة لوضع خطط

مشتركة فيما بينها لضمان جودة الأداء وتكامل البرامج والمشروعات ، والتنسيق في مجالات التدريب والتنمية البشرية .

## المحور الثاني : الدراسات التي تناولت العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية:

الدراسة الأولى : دراسة الباز(2002م): بعنوان الشباب والعمل التطوعي (دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض ) ، وهي بحث محكم من سلسلة البحوث العلمية المحكمة في مجلة البحوث الأمنية، وقد تناولت الدراسة عدداً من القضايا المتصلة بالشباب والعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، لاسيما فيما يتعلق برغبة الشباب ومشاركتهم في العمل التطوعي، والعوامل المرتبطة بذلك. كما تبنت الدراسة نظرية التبادل الاجتماعي في تفسير العلاقة بين رغبة الشباب في المشاركة في العمل التطوعي وعدد من العوامل المرتبطة بتلك الرغبة، مما يساعد على تطوير العمل التطوعي في المملكة وتوسيع نطاق المشاركة التطوعية بين الشباب. وقد استخدمت الدراسة المسح الاجتماعي لعينة من الشباب من طلاب الجامعة في مدينة الرياض بلغت ١٦٣ عينة، وكان من أهم نتائجها: أنه على الرغم من وجود وقت فراغ لدى غالبية الشباب إلا أن غالبيتهم ليس لهم مشاركة تذكر في العمل التطوعي، كما توجد معوقات تحد من مشاركة في الأعمال وإسهاماتهم الشباب في العمل التطوعي، منها معوقات مجتمعية تتلخص بقلة الوعي بأهمية العمل التطوعي، وغياب تقدير المجتمع لإهمية العمل التطوعي والعاملين عليه. ومعوقات تتعلق بالمؤسسات ، وكان الإيمان بدور العمل التطوعي في خدمة المجتمع والمردود الايجابي له في إكساب الشباب خبرات جديدة وفرص لبناء علاقات على الصعيد الشخصي وغير ذلك ، أبرز العوامل المشجعة للشباب للانخراط في العمل التطوعي.

## الدراسة الثانية: دراسة الشهري (2012م) بعنوان: "رؤية إستراتيجية لتطوير العمل التطوعي في المنظمات الإنسانية. هيئة الهلال الأحمر أنموذجاً"

هدفت الدراسة إلى التعرف على التصور الإستراتيجي الذي يمكن تناوله فيما يتعلق بأنشطة المنظمات الإنسانية في المملكة عموماً لتطوير العمل التطوعي بها . وقد تشكل مجتمع الدراسة من جميع المتطوعين لدى هيئة الهلال الأحمر السعودي بمدينة الرياض، ويبلغ عددهم (312) متطوعاً، وتمثلت عينة الدراسة في (40) فرداً من أفراد مجتمع الدراسة.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، ووظف المقابلة بصفتها أداة لجمع البيانات والمعلومات من الميدان. ومن أهم نتائج الدراسة أن نقاط القوة في عمل هيئة الهلال الأحمر السعودي تستند إلى أن معظم المتطوعين لديهم الرغبة والحماس كبير لممارسة العمل التطوعي، وغالبيتهم لا يرون مبرراً لحصول المتطوع على عائد مادي مقابل تطوعه، وأن من أهم مواطن الضعف في أداء هيئة الهلال الأحمر السعودي نقص المعلومات عن الهيئة، وضعف الوعي بالعمل التطوعي، وعدم توافر الوقت للمشاركة في الأنشطة التطوعية، ومن أهم التهديدات التي تهدد أنشطة هيئة الهلال الأحمر السعودي - كما يراها أفراد عينة الدراسة - وجود توجس لدى الأهل على أبنائهم من المشاركة التطوعية، ومن جهة أخرى فإن وجود العقبات والتهديدات يدفع إلى ضرورة انتهاز الفرص من قبل هيئة الهلال الأحمر السعودي لتحويل هذه الصعوبات إلى عوامل جذب من خلال برامج التوعية والتثقيف التي تجذب المزيد من المتطوعين.

## الدراسة الثالثة: دراسة القحطاني (2013م) بعنوان: مدى إسهام التطوع في تحقيق مفهوم السلامة البيئية، دراسة مسحية على المعنيين بسلامة البيئ ة بمنطقة الباحة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على المهام التي ينفذها المتطوع لتحقيق مفهوم السلامة البيئية بمنطقة الباحة، وكذلك التعرف على المعوقات التي تحول دون إسهام التطوع في تحقيق مفهوم السلامة البيئية بمنطقة الباحة، كذلك سبل تفعيل التطوع

البيئي بمنطقة الباحة، وإذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء العينة حول محاور الدراسة حسب متغيراتهم الشخصية والوظيفية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من (200) عينة. وقد أشارت النتائج إلى أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على المهام التي ينفذها المتطوع لتحقيق مفهوم السلامة البيئية بمنطقة الباحة، ويتمثل أهمها في: بذل الجهود ضمن محاولات الحد من التصحر، ورفع مستوى الوعي المجتمعي بقضايا البيئة، والمساهمة في العناية بالغابات الطبيعية، والمساهمة في المحافظة على البيئات المحمية، والمشاركة في الجولات الميدانية الخاصة للمحميات الطبيعية، وإعداد الملصقات والصور التي تؤثر إيجابياً في تشجيع المحافظة على البيئة، وغرس الشعور بالمسئولية المجتمعية تجاه المحافظة على البيئة، والمشاركة في ملتقيات حماية البيئة، والتعاون مع الجهات المعنية بحماية البيئة، كما أن أفراد العينة موافقون بشدة على المعوقات التي تحول دون إسهام التطوع في تحقيق مفهوم السلامة البيئية بمنطقة الباحة، ويتمثل أهمها في الآتي: المجتمع المحلي غير مفعّل في مجال المحافظة على بيئته كما كان سابقاً (الحمى القبلي)، وكثرة التجاوزات والمخالفات البيئية من قبل الأفراد، وقصور وعي المجتمع بأهمية التطوع البيئي، ووجود تجاوزات ومخالفات من بعض الهيئات الرسمية على البيئة، وتركيز أنشطة التطوع البيئي في المدن والمناطق الحضرية وابتعادها عن المناطق الريفية والبدوية، ووجود بعض الأماكن البيئية التي تشكل خطراً على حياة المتطوعين، وشح بعض مستلزمات النشاط في التطوع البيئي، وضعف مستوى تعاون الجهات المعنية بحماية البيئة مع المتطوعين، وقلة اهتمام الأجهزة الإعلامية بتعميق مفهوم التطوع البيئي لدى أفراد المجتمع.

**المحور الثالث : الدراسات التي تناولت تجارب بعض الدول في العمل التطوعي:**

**الدراسة الأولى: دراسة كونجوي ( Kongoi, 2007 ) بعنوان "التخطيط الإستراتيجي لحركة الخدمة التطوعية في تنزانيا"،** هدف هذا المشروع إلى إعداد وتنفيذ خطة إستراتيجية لحركة الخدمة التطوعية في تنزانيا. وكانت الأساليب

المستخدمة لجمع البيانات الأساسية هي: العصف الذهني، ومجموعة التركيز، والمقابلات، والاستبيانات المدارة ذاتياً. كما تم الحصول على البيانات الثانوية من خلال تقارير المنظمة المجتمعية، والكتيبات والأدبيات الأخرى ذات الصلة. وتم تحليل نتائج المشروع باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، التي كشفت عن عدم وجود خطة واضحة لحركة الخدمة التطوعية في تنزانيا. وبالتالي، تم تنفيذ سبع دورات تدريبية أساسية لتمكين أعضاء المنظمة المجتمعية وتزويدهم بالمهارة والمعرفة والقدرة لإنجاز التخطيط الإستراتيجي عن طريق تلخيص التوجه الإستراتيجي للسنوات الخمس (2008-2012م)، وذلك من خلال تحديد الأهداف والأولويات.

### الدراسة الثانية : دراسة سالوما (Salomaa, 2009) بعنوان "مشروع تطوير

العمل التطوعي: الأعمال التطوعية التي تدعم الخدمات المقدمة من قبل وزارة الخدمات الاجتماعية في غرب هلسنكي"، هدف مشروع تطوير العمل التطوعي - كما أوضحت الدراسة - إلى تقديم معلومات عن فرص العمل والنشاط التطوعي لدعم الخدمات المقدمة من قبل وزارة الخدمات الاجتماعية في غرب هلسنكي، تضمنت الدراسة نتائج الاستطلاع الذي تم إجراؤه على عينة مكونة من ( 46 ) موظفًا بوزارة الخدمات الاجتماعية في غرب هلسنكي. ووفقًا لنتائج الاستطلاع الذي تم إجراؤه، اتضح أن موظفي الخدمات الاجتماعية في غرب هلسنكي لا يعملون في شراكة مع القطاع الثالث إلا بشكل نادر جدًا، ولكنهم يرون أن العمل التطوعي قد يكون مفيدًا لعملائهم - ووفقًا للموظفين- يمكن للعمل التطوعي المنظم والمنسق بشكل جيد أن يكون موردًا لمنع الإقصاء الاجتماعي وزيادة الإحساس بالانتماء للمجتمع. كما أشارت نتائج الدراسة لخطة تطوير العمل التطوعي التي تسعى إلى تحسين كفاءة الاتصال وأيضًا تقديم التدريب والدعم اللازم للعمال التطوعيين، والتوظيف، والتعاون بين القطاع الثالث والموظفين ؛ لتحديد بوضوح الحدود بين القطاعات التطوعية والمهنية.

الدراسة الثالثة: دراسة بوجاس وأدامسون ( Boguzs, Adamsone, 2010 )

بعنوان "إمكانيات العمل التطوعي المتاحة للمؤسسات والجمعيات غير الحكومية في لاتفيا"، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد إمكانيات العمل التطوعي التي يمكن أن تكون متاحة للمنظمات غير الحكومية (المؤسسات والجمعيات) فيها. واعتمد البحث على استطلاع إلكتروني يتضمن أسئلة مغلقة. وعكست نتائج الاستطلاع الإلكتروني خصائص المشاركين في الدراسة (نوع الجنس، والعمر، ومكان الإقامة، ومستوى التعليم، والوظيفة، ومستوى متوسط الدخل) وسلوك المتطوعين - وعدد الساعات التي يحتاجون في الأسبوع للقيام بالأعمال التطوعية والمهام التي يستعدون للمشاركة بها كمتطوعين في الجمعيات أو المؤسسات في لاتفيا؟ وتم استخدام إجابات (185) من المستجيبين، والبيانات الإحصائية، والأحكام القانونية، لقياس وتحليل إمكانيات العمل التطوعي بمدينة لاتفيا. وتمكنت الاستطلاعات من أداء المهام المختلفة الملائمة للمؤسسات والجمعيات غير الحكومية. وقد يكون توافر موارد المتطوعين أيضًا هو الأساس لإنشاء الخدمات العامة التي يقدمها القطاع غير الحكومي مثل "الدعم الطبي الأساسي المجاني أو منخفض التكلفة" أو "دوريات أمن المواطنين". وللاستفادة من إمكانيات العمل التطوعي بشكل أكثر كفاءة، ومن المهم جذب المزيد من الاستثمارات لتطوير البنية التحتية المتاحة للجمعيات والمؤسسات، من أجل تغطية تكاليف المتطوعين وتوفير التأمين لهم، وكذلك تعليم المتطوعين. يجب على الحكومة أن تقوم جنبًا إلى جنب مع القطاع غير الحكومي بال تخطيط لكيفية استخدام إمكانيات العمل التطوعي بشكل أكثر كفاءة، كما يجب عليها تمرير "قانون العمل التطوعي". ومن أجل إجراء تخطيط أكثر فعالية لتطوير العمل التطوعي في لاتفيا، هناك مجال لإجراء البحوث الأخرى المتعلقة بقدرة الجمعيات والمؤسسات في لاتفيا على استخدام المتطوعين في عملياتها.

## المحور الرابع : الدراسات التي تناولت مفهوم العمل التطوعي وأمن المجتمع والمشاركة المجتمعية :

الدراسة الأولى : دراسة الشهراني (2006م) بعنوان : "العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع."

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين العمل التطوعي وأمن المجتمع، من خلال مجالات العمل التطوعي في المجتمع السعودي بوجه عام، وفي الرياض بوجه خاص والتعرف إلى مجالات العمل التطوعي في المجتمع السعودي، وخصائص المتطوعين فيه ودوافعهم للالتحاق بالعمل التطوعي، وعلاقة ذلك بأمن المجتمع وسلامته والتعريف بالإجراءات والنظم التي يتخذها العمل التطوعي وعلاقتها بأمن المجتمع وسلامته، ومعرفة العلاقة بين العمل التطوعي وأمن المجتمع من خلال مجالات التطوع، وتحقيق الأمن من خلال معالجة المشكلات الاجتماعية، ومن أهمها البطالة، الأمية، والمخدرات، والتسول، التي قد يكون لها الأثر المباشر أو غير المباشر في حدوث الجريمة. وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بنسبة (20%) من الجمعيات والمؤسسات الخيرية الموجودة في مدينة الرياض، وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية بسيطة بنسبة ما يناهز (40%) من المتطوعين في الجمعيات والمؤسسات الخيرية المختارة الأولى، وقد تكونت عينة الدراسة في شكلها النهائي إلى (212) متطوعاً. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وقد أشارت النتائج إلى أن جميع مجالات العمل التطوعي في المجتمع السعودي يقوم المتطوعون فيها بدور كبير جداً فيها، وأن درجة الميل للعمل التطوعي في المجتمع السعودي بوجه عام عالية، وأن درجة وجود الصعوبات - بوجه مهم مرتفعة أيضاً.

## الدراسة الثانية:دراسة النابلسي (2010م) بعنوان : دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى مشاركة الشباب الجامعي في مجال العمل التطوعي والمشاركة السياسية، والتعرف أيضاً على مدى تأثير الأسرة في المشاركة في العمل التطوعي والمشاركة السياسية.وقد تم اختيار عينة الدراسة بأسلوب العينة العشوائية الطبقية متعددة المراحل وذلك من طلبة البكالوريوس في الجامعة الأردنية المسجلين داخل المساقات الإجبارية التي تم طرحها خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2006/2005.وقد اعتمدت الدراسة على الاستبانة لجمع البيانات.

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مشاركة الشباب الجامعي من خلال العضوية والانتساب في فعالية العمل التطوعي والسياسي ضعيفة، ومن خلال المشاركة في بعض النشاطات فإن المشاركة ضعيفة، كما تبين وجود تأثير ضعيف للأسرة في المشاركة في العمل التطوعي والسياسي.

## الدراسة الثالثة:دراسة جوكينين (Jokinen, 2012) بعنوان "إدارة التغيير في

المنظمات التطوعية – برنامج إصلاح الحركة الكشفية الفنلندية". هدفت الدراسة إلى تخطيط القضايا المتعلقة بإدارة التغيير والعمل التطوعي. كما أجريت هذه الدراسة بهدف فهم العوامل التي تؤثر في إدارة التغيير الناجحة وخصوصاً في المنظمات التطوعية. وللدراسة هدف مستقبلي وهو دراسة كيفية إدارة برنامج إصلاح الكشافة والمرشدين بفنلندا الذي تم في عام ( 2010). وأجريت مراجعة نقدية للبحوث والأدبيات الحالية في مجالات إدارة التغيير والعمل التطوعي. وتم إجراء استطلاع على الإنترنت للأعضاء الناشطين في المنظمة الذي يهدف إلى توضيح أفكار الأعضاء حول برنامج الإصلاح. وتمت مقارنة نتائج الاستطلاع مع التقرير الختامي للمشروع لمعرفة ما إذا كانت التصورات عن نجاح المشروع متسقة بين الأعضاء وفريق العمل. وفقاً لنتائج الدراسة ، يبدو أن آراء الأعضاء

وفريق العمل متطابقة، كما أظهرت النتائج أن نجاح المجالات التي تم تحديدها في التقرير الختامي هي نفسها التي كان الأعضاء راضين عنها. والاستثناء الوحيد هو الرضا عن الاتصالات. ومع ذلك، كانت هناك اختلافات جغرافية كبيرة في الاتجاهات.

### تقييم الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة يمكن إبراز أهم نقاط الالتقاء فيما يلي:

١. التقاء بعض الدراسات مع الدراسة الحالية في التأكيد على أهمية العمل التطوعي، ومن هذه الدراسات دراسة الباز (2002م) التي تناولت الشباب والعمل التطوعي ودراسة الشهراني (2006م) التي تناولت العمل التطوعي وأمن المجتمع. ودراسة سالوما (Salomaa, 2009) التي تناولت مشروع تطوير العمل التطوعي الأعمال التطوعية التي تدعم الخدمات المقدمة من قبل وزارة الخدمات الاجتماعية في غرب هلسنكي، ودراسة بوجاس وأدامسون (Boguzs, Adamsone, 2010) بعنوان "إمكانيات العمل التطوعي المتاحة للمؤسسات والجمعيات غير الحكومية في مدينة لاتفيا"، ودراسة القحطاني، فنيس بن علي (2013م) بعنوان: مدى إسهام التطوع في تحقيق مفهوم السلامة البيئية، دراسة مسحية على المعنيين بسلامة البيئة بم منطقة الباحة، كما تؤكد دراسة النابلسي، هناء حسني محمد (2010م) وجود ضعف في مشاركة الشباب في العمل التطوعي وأن تأثير الأسرة ضعيف، مما يستلزم توعية أفراد المجتمع، خاصة الشباب بأهمية العمل التطوعي، وهو ما يدخل ضمن الرؤية الإستراتيجية للدراسة الحالية.

٢. تلتقي بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في ضرورة تطوير المؤسسات التي تقوم بعمل تطوعي خيري ولكن أهدافها تختلف مع أهداف الدراسة الحالية حيث تناولت بعض الدراسات إدارة التغيير، ومن هذه الدراسات دراسة جوكينين (Jokinen, 2012) بعنوان "إدارة التغيير في

المنظمات التطوعية - برنامج إصلاح الحركة الكشفية الفنلندية ، ودراسة بوجاس وأدامسون ( Boguzs, Adamson, 2010 ) التي أشارت نتائجها إلى أنه من أجل إجراء تخطيط أكثر فعالية لتطوير العمل التطوعي بمدينة لاتفيا، هناك مجال لإجراء البحوث الأخرى المتعلقة بقدرة الجمعيات والمؤسسات بمدينة لاتفيا على استخدام المتطوعين في عملياتها. ودراسة سالوما ( Salomaa, 2009 ) حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن خطة تطوير ووجوب سعي العمل التطوعي إلى تحسين كفاءة الاتصال و تقديم التدريب والدعم اللازم للعمال المتطوعين، والتوظيف، والتعاون بين القطاع الثالث والموظفين؛ لتحديد بوضوح الحدود بين القطاعات التطوعية والمهنية.

٣. تلتقي بعض الدراسات مع الدراسة الحالية في أن التخطيط الإستراتيجي أحد أهم الأساليب الإدارية التي تؤدي إلى تطوير المؤسسات أو المنظمات بصورة عامة، ومن هذه الدراسات: دراسة كونجوي ( Kongoi, 2007 ) التي تناولت التخطيط الإستراتيجي لحركة الخدمة التطوعية في تنزانيا.

٤. تلتقي دراسة الشهري (2012) التي تناولت " رؤية إستراتيجية لتطوير العمل التطوعي في المنظمات الإنسانية هيئة الهلال الأحمر أنموذجاً" مع الدراسة الحالية في أنها قدمت رؤية استراتيجية وقد تناولت هيئة الهلال الأحمر من خلال منهج دراسة الحالة.

وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في كونها اجريت على بعض الجمعيات الخيرية داخل مدينة الرياض من خلال الاستبانات التي وزعت على بعض المسؤولين والعاملين في تلك الجمعيات، بهدف تقديم رؤية إستراتيجية تطويرية تتناسب وطبيعة وأهداف الجمعيات الخيرية وحجم الدور المتزايد لها في ظل التطورات الراهنة التي يشهدها المجتمع السعودي، وهو ما يعطي للدراسة الحالية أهميتها التطبيقية أو العملية.

## الرؤية الإستراتيجية لموضوع الدراسة:

تهتم الجمعيات الخيرية بأنشطة العمل التطوعي من خلال البرامج المتنوعة، ومنها التعليم والتدريب والتأهيل ، و برامج الرعاية الصحية، ورعاية المعوقين وكبار السن، وبرنامج الإسكان الخيري وتحسين المسكن، وبرنامج تقديم المساعدات المتنوعة وغيرها من البرامج . مع مراعاة أن كل برنامج يتضمن أنشطة خيرية متعددة، ومع تزايد حجم الأعمال الخيرية فإن تلك الجمعيات تواجه العديد من التحديات ، سواء كانت تحديات داخلية مثل تدني كفاءة الموظفين وعدم وجود رؤية إستراتيجية إضافة إلى الحاجة المستمرة للدعم المالي والعمل على إيجاد تصورات استثمارية للعمل الخيري تتيح للجمعيات فتح أبواب عديدة للاستثمار لزيادة العائد المالي.

ولذا فإن الرؤية الإستراتيجية لتطوير العمل التطوعي في تلك الجمعيات ستعتمد على التعرف إلى حجم جميع الأنشطة وأهدافها ونوعها التي تقوم بها الجمعيات، وهذا سيؤدي إلى فهم الأنشطة التطوعية للجمعيات الخيرية وآليات تنفيذه، والصعوبات التي تواجه آليات التنفيذ ،ومصدر تلك الصعوبات سواء من داخل الجمعيات أم من خارجها.

وعلى ضوء فهم الواقع العملي للعمل التطوعي سيتم إجراء تحليل شامل لهذا الواقع بصورة عملية أو ميدانية، ورصد كل السلبيات والإيجابيات التي تواجه الأداء، ومن ثم تحليلها، ورصد الصعوبات التي تحول دون قيام الجمعيات الخيرية بعملها، وتحقيق أهداف العمل التطوعي كما وضعته تلك الجمعيات.

وعلى ضوء فهم واقع أداء الجمعيات الخيرية وتحديد الصعوبات بصورة إجرائية يتم بناء رؤية إستراتيجية للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية .

## الفصل الثالث

### الإجراءات المنهجية للدراسة

منهج الدراسة.

مجتمع الدراسة.

عينة الدراسة.

أدوات الدراسة ومراحل تصميمها.

إجراءات التطبيق لجمع البيانات.

الأساليب الإحصائية.

وصف البيانات الأولية.

## الإجراءات المنهجية:

### منهج الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها للتعرف على آراء المتطوعين بالجمعيات الخيرية بمدينة الرياض واستجابتهم حول العمل التطوعي بناء رؤية استراتيجية للعمل التطوعي ، فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، والمنهج الوصفي هـ و "مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً لا ستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث ، وعلى الرغم من أن الوصف الدقيق المتكامل هو الهدف الأساسي للبحوث الوصفية إلا أنها كثيراً ما تتعدى الوصف إلى التفسير وذلك في حدود الإجراءات المنهجية المتبعة وقدرة الباحث على التفسير والاستدلال" (سليمان، 2005م، ص337).

وقد بين عطوي أن البحث الوصفي لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها فقط ولكنه ، وإنما يتقدم إلى ما هو أبعد من ذلك لأنه يشمل قدراً لا بأس من التفسير الوافي لهذه البيانات. ولذلك كثيراً ما نجده يفترن الوصف بالمقارنة ، وتس تخدم في البحث الوصفي أساليب القياس والتصنيف والتفسير" (عطوي، 1430هـ، ص172).

ومن الملاحظ أن الأسلوب الوصفي مرتبط منذ نشأته بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات والقضايا الإنسانية، ولا يزال يعد الأكثر استخداماً في الدراسات الإنسانية حتى وقتنا الحاضر نتيجة لصعوبة أو تعذر استخدام الأسلوب التجريبي في القضايا والمجالات الإنسانية. (الصياد، 2000م، ص26)

## مجتمع الدراسة:

بناء على أهداف الدراسة فقد تحدد المجتمع المستهدف بأنه يتكون من المتطوعين العاملين في الجمعيات الخيرية داخل مدينة الرياض وعددهم حوالي (400) مابين متطوع ومتطوعة .

## عينة الدراسة:

تم اختيار (197) عينة بطريقة العينة العشوائية من (400) من مجتمع الدراسة.

## أدوات الدراسة :

- تعتمد الدراسة على الاستبانة ،وهي عبارة عن استمارة تتضمن مجموعة من الاسئلة أو العبارات المكتوبة غير محددة العدد يقوم المسجيب بالإجابة عنها أو إبداء رأيه فيها.
- تحليل سوات (SWOT)والذي يعد :إحدى طرق تحليل الظاهرة في الواقع الآني، ثم وضع احتمالات للمستقبل، وكل احتمال يكون له ردود أفعال، وله طريقة معالجة.

## مراحل تصميم اداة الدراسة:

في ضوء دراسة الأدبيات التي تضمنها الإطار النظري لهذه الدراسة وفي ضوء مطالعات الدراسات السابقة، قام الباحث بتصميم الاستبانة ،والتي تحتوي على عدد من العبارات وتتكون الاستبانة من قسمين القسم الأول البيانات الشخصية (الديموجرافية) ( العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل التعليمي، العمل الحالي، مستوى الدخل الشهري، نوع السكن، عدد سنوات الخبرة التطوعية، نوع العمل التطوعي).

القسم الثاني وهو عبارة عن محاور الدراسة وينقسم إلى:

المحور الأول: (واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض ويتكون من 15 عبارة).

**المحور الثاني :** (الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها ويتكون من عشر عبارات).

**المحور الثالث:** المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي ويتكون من عشر عبارات).

**المحور الرابع:** تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع ويتكون من 14 عبارة)، أما المحور الأخير (آراء واقتراحات بخصوص رؤية إستراتيجية للعمل التطوعي وهو سؤال مفتوح) ، وتتم الاستجابة عن جميع عبارات الاستبانة بإحدى الاستجابات التالية: ( دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وتأخذ الاستجابات السابقة الدرجات التالية على الترتيب (5، 4، 3، 2، 1)، وجميع المتوسطات التي تتراوح ما بين ( 1 إلى أقل 1.8) تأخذ (أبداً)، (1.8 إلى أقل 2.6) تأخذ (نادراً)، (2.6 إلى أقل 3.4) تأخذ (أحياناً)، (3.4 إلى أقل 4.2) تأخذ (غالباً)، (4.2 إلى أقل 5) تأخذ (دائماً).

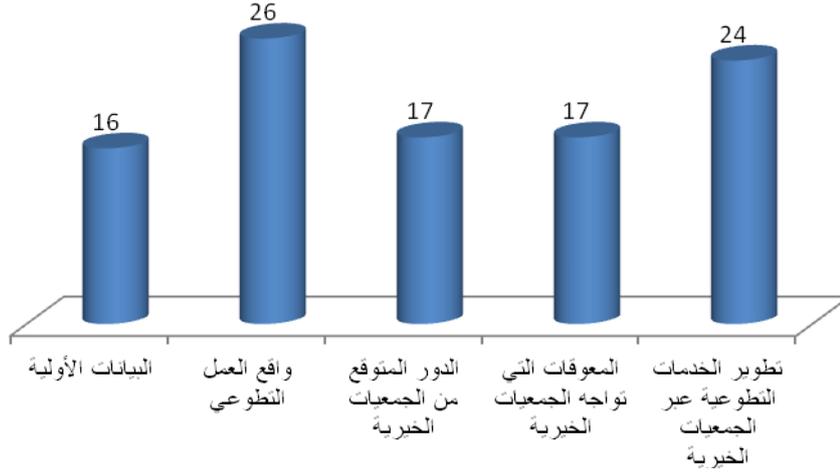
### جدول رقم (3)

التكرارات والنسب المئوية بالنسبة لعبارات الدراسة

المحاور	التكرار	النسبة
البيانات الأولية	9	16
واقع العمل التطوعي	15	26
الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية	10	17
المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية	10	17
تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية	13	24
الإجمالي	58	100

## شكل رقم (6)

### التكرارات والنسب المئوية بالنسبة لعبارات الدراسة



### اجراءات التطبيق لجمع البيانات:

صدق أداة الدراسة وثباتها

تقييم الاستبانة:

قام الباحث بعرض الصور الأولية للاستبانة على سبعة محكمين وجميعهم من كلية العلوم الإستراتيجية من الأساتذة والأساتذة المشاركين والأساتذة المساعدين لمن لهم خبرة بموضوع الاستبانة، ومدى وضوح كل عبارة أو غموضها، وقد قاموا بتقديم بعض الاقتراحات والتعديلات التي استفاد منها الباحث في تعديل صياغة بعض عبارات الاستبانة.

وقد تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية حجم العينة (30) وتم حساب ثبات وصدق الاستبانة على النحو التالي:

أولاً: ثبات الاستبانة

(1) ثبات العبارات: تم حساب ثبات عبارات الاستبانة بطريقتين هما:

أ. حساب معامل ألفا، كرونباخ (Gronbach's Alpha) لعبارات الاستبانة

(بعدد عبارات الاستبانة = 49): وكانت قيمة معامل الثبات للمحور الأول واقع العمل التطوعي (0.87)، أما بالنسبة للمحور الثاني (الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية) فكان معامل الثبات (0.91)، وكان معامل الثبات للمحور الثالث (المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية) هو (0.85)، وأخيراً معامل الثبات للمحور الرابع (تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية) هو (0.92).

#### جدول رقم (4)

يوضح معامل ألفا، كرونباخ (Gronbach's Alpha)

المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا
واقع العمل التطوعي	15	0.87
الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية	10	0.91
المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية	10	0.85
تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية	13	0.92

ب. حساب معاملات الارتباط بيرسون بين درجات العبارة الدرجة الكلية

للاستبانة، فوجد أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة اقل من (0.01)، مما يدل على الاتساق الداخلي للاستبانة، كما يتضح أن معاملات

الارتباط بين كل عبارات م ن العبارات والدرجة الكلية للاستبيانات دال إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يدل على الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة.

### جدول رقم (5)

يوضح معاملات الارتباط بين كل عبارة

وإجمالي العبارات التي ينتمي لها محاور الدراسة

معامل الارتباط	رقم العبارة	المحور الرابع : تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع	معامل الارتباط	رقم العبارة	المحور الثالث: المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي	معامل الارتباط	رقم العبارة	المحور الثاني: الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها	معامل الارتباط	رقم العبارة	المحور الأول: واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض
.562**	D1		.542**	C1		.684**	B1		.569**	A1	
.663**	D2		.588**	C2		.706**	B2		.662**	A2	
.501**	D3		.636**	C3		.741**	B3		.513**	A3	
.590**	D4		.584**	C4		.824**	B4		-.054	A4	
.559**	D5		.650**	C5		.828**	B5		.616**	A5	
.637**	D6		.723**	C6		.776**	B6		.628**	A6	
.664**	D7		.701**	C7		.811**	B7		.569**	A7	
.727**	D8		.742**	C8		.793**	B8		.641**	A8	
.725**	D9		.700**	C9		.775**	B9		.664**	A9	
.817**	D10		.702**	C10		.562**	B10		.667**	A10	
.817**	D11								.688**	A11	
.819**	D12								.750**	A12	
.798**	D13								.721**	A13	
.793**	D14								.779**	A14	
									.704**	A15	

- من الإجراءات السابقة ،تأكد للباحث صدق الاستبانة وثباتها وصلاحياتها وجميع عبارات الاستبانة مصوغة بصورة إيجابية.

## الأساليب الإحصائية:

بعد إدخال البيانات في الحاسب الآلي، تمت معالجتها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package Social Science وتم تطبيق العمليات الإحصائية التالية.

- تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) للتأكد من الصدق البنائي واختبار العلاقات.
  - تم استخدام التكرارات Frequency والنسب المئوية Percentage، للتعرف إلى استجابات أفراد العينة عن جميع عبارات متغيرات الدراسة.
  - تم استخدام المتوسطات الحسابية Means، الانحراف المعياري Std-Deviation، وهو من مقاييس النزعة المركزية.
  - تم استخدام معامل ثبات كرونباخ ألفا، للتأكد من ثبات الاستبانة.
  - اختبار ت لعينة واحدة .
- وصف البيانات الأولية:

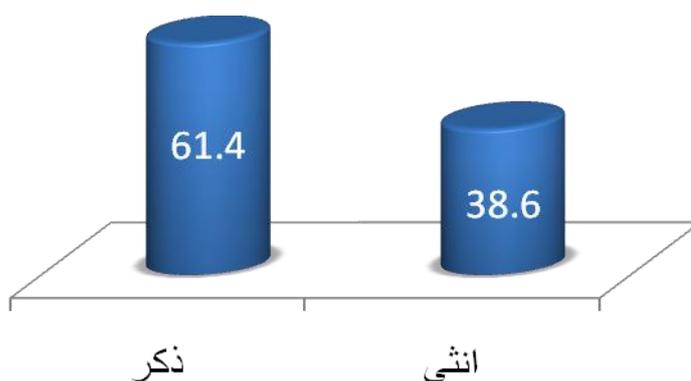
### جدول رقم (6)

التكرارات والنسب المئوية بالنسبة للجنس

النسبة	التكرار	الجنس
61.4	121	ذكر
38.6	76	أنثى
<b>100</b>	<b>197</b>	<b>الإجمالي</b>

### شكل رقم (7)

التكرارات والنسب المئوية بالنسبة للجنس  
التكرارات والنسب المئوية بالنسبة لعبارات الدراسة



تشير بيانات الجدول رقم (6) إلى ارتفاع نسبة الذكور عن الإناث حيث كانت نسبة الذكور (61.4%)، وكانت نسبة الإناث (38.6%).

### جدول رقم (7)

التكرارات والنسب المئوية تبعاً للعمر

العمر	التكرار	النسبة
من 25 إلى أقل من 40 عاماً	112	56.9
من 40 إلى أقل من 60 عاماً	39	19.8
أقل من 25 عاماً	34	17.3
من 60 سنة فأكثر	12	6.1
الإجمالي	197	100.0

**شكل رقم (8)**  
**التكرارات والنسب المئوية تبعاً للعمر**



كما يظهر الجدول رقم ( 7 ) خصائص عينة الدراسة وفقاً للعمر ، حيث يتبين أن أكثر من نصف عينة الدراسة ( 56.9% ) من أفرادها تقع في الفئة العمرية (من 25 إلى أقل من 40 عاماً)، ثم جاءت بعد ذلك الفئة العمرية (من 40 إلى أقل من 60 عاماً) بنسبة ( 20% )، كانت النسبة المئوية ( 17% ) تقريباً لصالح العينة التي اقل من 25 عاماً، وأخيراً الفئة العمرية التي أكثر من 60 سنة بنسبة مئوية بلغت (6%) تقريباً.

**جدول رقم (8)**  
**التكرارات والنسب المئوية تبعاً للحالة الاجتماعية**

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
64.0	126	متزوج
30.5	60	اعزب
3.0	6	أرمل
2.5	5	مطلق
<b>100.0</b>	<b>197</b>	<b>الإجمالي</b>

يتضح من الجدول رقم (8) والمتعلق بعينة الدراسة بحسب الحالة الاجتماعية قد جاء ضمن ثلاث فئات هي الفئة الأولى خاصة بالمتزوجين وبلغت ( 126 ) مفردة، شكلت النسبة الأعلى مقدارها ( 64.0%) من إجمالي العينة، تليها فئة العزاب، الذين مثلوا (60) مفردة، بنسبة (30.5%)، في حين حصلت فئة الأراامل على عدد (6) مفردة، بنسبة بلغت (3.0%) من إجمالي عينة الدراسة. وتعد النتائج منطقية، خاصة إذا علمنا أن الفئات العمرية قد بدأت من ( 25 إلى أقل من 40 عاماً) عاماً، وهو السن الطبيعي (للزواج).

### جدول رقم (9)

التكرارات والنسب المئوية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
7.6	15	ماجستير
62.4	123	بكالوريوس
4.6	9	دبلوم عالي
0.5	1	دبلوم
20.8	41	ثانوية
2.5	5	متوسط
<b>100.0</b>	<b>197</b>	<b>الإجمالي</b>

من خلال بيانات الجدول رقم ( 8 ) أن عينة الدراسة والمتعلقة بالمؤهل العلمي، تبين أن الذين يحملون المؤهل الجامعي شكلوا أعلى نسبة، وبلغت (62.4%)، في حين حصل مؤهل (الدبلوم) على أدنى نسبة وبلغت (0.5%). بينما جاءت نسبة الحاصلين على المؤهل (الماجستير، والدبلوم العالي، والمؤهل المتوسط)، بنسبة متقاربة ( 7.6%، 4.6%، 2.5%) من إجمالي عينة الدراسة

### جدول رقم (10)

التكرارات والنسب المئوية تبعاً لمتغير العمل الحالي

النسبة	التكرار	العمل الحالي
55.3	109	موظف حكومي
36.5	72	موظف قطاع خاص
7.6	15	بدون عمل
5	1	مهنة حرة
<b>100.0</b>	<b>197</b>	<b>الإجمالي</b>

أظهرت نتائج خصائص عينة الدراسة الخاصة بالوضع الوظيفي جدول رقم (10) أن أفراد العينة الذين يعملون في (القطاع الحكومي)، قد شكلوا أعلى نسبة وبلغت ( 55.3%)، في حين بلغت نسبة أفراد العينة الذين يعملون في (القطاع الخاص) ( 36.5%). وأخيراً فئة (الأعمال الحرة) بنسبة بلغت ( 0.5%) من إجمالي عينة الدراسة.

### جدول رقم (11)

التكرارات والنسب المئوية تبعاً لمتغير الدخل الشهري

النسبة	التكرار	الدخل الشهري
10.7	21	أقل من 3000 ريال
32.0	63	من 3000 ريال إلى أقل من 6 آلاف
26.4	52	من 6000 إلى أقل من 10 آلاف
31.0	61	أكثر من 10 آلاف
<b>100.0</b>	<b>197</b>	<b>الإجمالي</b>

تشير نتائج بيانات الدراسة الخاصة بالدخل الشهري إلى أن الفئة ما بين ( من 3000 ريال إلى أقل من 6 آلاف) ريالاً، حلت في المرتبة الأولى بنسبة (32.0%)،

يليهما وبنسبة متقاربة كل من فئات الدخل الشهري التالية: ( أكثر من 10 آلاف، من 6000 إلى أقل من 10 آلاف)، حيث بلغت نسبتها على التوالي ( 31.0%، 26.4%) من إجمالي عينة الدراسة. وقد جاءت فئة الدخل الشهري لـ ( أقل من 3000 ريال) بنسبة أقل بلغت ( 10.7%)، وهي نتيجة متوافقة مع النتائج السابقة للدراسة خاصة المتعلقة (بالمؤهل العلمي والعمل)، والتي أشارت إلى أن هناك نسبة محدودة من (محدودي الدخل)، كانوا ضمن عينة الدراسة.

### جدول رقم (12)

#### التكرارات والنسب المئوية تبعاً لمتغير نوع المسكن

النسبة	التكرار	نوع المسكن
65.5	129	فيلا
33.0	65	شقة
1.5	3	قيم مفقودة
<b>100.0</b>	<b>197</b>	<b>الإجمالي</b>

كما يتبين من بيانات الجدول رقم ( 11) أن أكثر من نصف عينة الدراسة (65.5%) كانوا يسكنون في فيلا، والباقي يسكنون في شقة بنسبة (33%).

### جدول رقم (13)

التكرارات والنسب المئوية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة التطوعية

النسبة	التكرار	عدد سنوات الخبرة التطوعية
56.9	112	أقل من 5 سنوات.
20.8	41	من 10 سنوات فأكثر.
18.8	37	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات.
3.6	7	قيم مفقودة
<b>100.0</b>	<b>197</b>	<b>الإجمالي</b>

ويتبين من بيانات الجدول أعلاه رقم (13) كان عدد سنوات الخبرة التطوعية لأغلبية أفراد العينة أقل من خمس سنوات بنسبة تقارب (57%)، وجاءت نسبة ما تقارب من (21%) لصالح سنوات الخبرة التي أكثر من عشر سنوات، وأخيراً الذين لهم سنوات خبرة تتراوح ما بين خمس إلى أقل من 10 سنوات بنسبة تقارب (19%).

### جدول رقم (14)

التكرارات والنسب المئوية تبعاً لمتغير نوع العمل التطوعي

النسبة	التكرار	نوع العمل التطوعي
28.4	56	مساعدة المعوزين
27.4	54	رعاية الأسر الفقيرة
18.3	36	رعاية الأيتام
9.6	19	رعاية المعاقين
4.6	9	رعاية أسر نزلاء السجون
1.5	3	الدفاع المدني
10.2	20	أخرى
<b>100.0</b>	<b>197</b>	<b>الإجمالي</b>

كما يتبين من بيانات الجدول أعلاه رقم (14) أن أغلبية أفراد عينة الدراسة كانوا يعملون كمساعدين المعوزين، ورعاية الأسر الفقيرة بنسبة بلغت (28، 27%) على الترتيب، ثم جاءت رعاية الأيتام بنسبة (18.3%)، أما ما

يقارب (10%) كانت لصالح رعاية المعاقين، أما رعاية أسر نزلاء السجون، والدفاع المدني فكانت نسبتها ( 4.6%، 1.5%) على الترتيب، وكانت الأعمال الأخرى (أعمال مكتبية في الجمعية ، والتوعية الاجتماعية ، والجمعية السعودية لمكافحة السرطان ، والجمعية الوطنية للمتقاعدين ، و النوادي الصيفية ، وباحث ، وباحث في المجالات الخيرية، وبرامج أطفال ، وبرامج اجتماعية وتوعية للشباب ، وتحفيظ القرآن ، وتدريب الفئات المحتاجة ، وتعليم أطفال الأيتام، وتعليم القرآن للأيتام وغيرهم ، وتقديم استشارات ، وتنمية الطفولة ، وتنمية وتدريب الفتيات ، وتوعية الجاليات، وتوعية طبية بالأمراض التي تواجه المجتمع، وتيسير الزواج وتنمية أسرية، وجمعية تحفيظ القرآن ، وجمعية رعاية ، وجمعية عناية ، وحملات توعية، وخدمة كتاب الله ، ورعاية الأطفال وتمكينهم ، وعمارة المساجد ، ولجان التنمية، ومكافحة التدخين).

### جدول رقم (15)

#### التكرارات والنسب المئوية تبعاً لمتغير نوع العمل التطوعي

النسبة	التكرار	نوع العمل التطوعي
28.4	56	مساعدة المعوزين
27.4	54	رعاية الأسر الفقيرة
18.3	36	رعاية الأيتام
9.6	19	رعاية المعاقين
4.6	9	رعاية أسر نزلاء السجون
1.5	3	الدفاع المدني
10.2	20	أخرى
<b>100.0</b>	<b>197</b>	<b>الإجمالي</b>

يتبين من بيانات الجدول رقم (15) أن أغلبية أفراد العينة كانوا يعملون في مساعدة المعوزين ورعاية الأسر الفقيرة بنسب مئوية مقدارها ( 28.4%، 27.4%)، أما بالنسبة لرعاية الأيتام فكانت نسبتها (18.3%)، أما رعاية المعاقين فكانت نسبتها (9.6%)، أما رعاية أسر نزلاء السجون فكانت نسبتها ( 4.6%)، وأخيراً العاملين بالدفاع المدني فكانت نسبتهم (1.5%).

## الفصل الرابع

# عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها

التساؤل الأول: ما واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض؟

جدول رقم (16)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري لعبارات واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض

الترتيب	مربع كاي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ابدا		نادرا		احيانا		غالبا		دائما		العبرة
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
6	**109.827	0.88	3.85	.5	1	4.1	8	31.5	62	37.6	74	26.4		ترجمة التوجه الخيري للجمعية على أرض الواقع وتجسيده بأسلوب حضاري
3	**52.442	0.89	4.05	4.1	8	25.4	50	32.5	64	38.1	75	100.0	97	مراعاة التوجه الإنساني في تقديم الخدمات بالجمعية
14	**39.168	1.16	3.48	5.1	10	15.2	30	30.5	60	24.9	49	24.4	8	العمل التطوعي يسهم في مكافحة التسول
15	**59.929	1.08	2.87	11.7	23	22.8	45	39.1	77	19.3	38	7.1	4	الروية والرسالة والأهداف غير واضحة
1	**81.802	0.79	4.17			2.0	4	17.8	35	41.1	81	39.1	7	تهدف الجمعية إلى الإسهام في تحقيق الإصلاح الاجتماعي
7	**88.964	0.95	3.85	.5	1	7.6	15	27.4	54	35.0	69	29.4	8	العمل التطوعي يسهم في رعاية المعاقين في مدينة الرياض
8	**37.294	0.91	3.84			6.6	13	31.0	61	34.5	68	27.9	5	العمل التطوعي يفي أسر نزلاء السجون وأطفالهم من الانحراف
4	**47.893	0.88	3.93			5.1	10	26.4	52	38.6	76	29.9	9	تراعي الجمعية أولويات احتياجات المستفيدين في برامجها
13	**80.437	0.98	3.56			3.0	6	25.4	50	34.5	68	37.1	3	يشارك العاملون في عملية تخطيط خدمات الجمعية
2	**56.584	0.86	4.06	1.0	2	9.6	19	36.0	71	32.0	63	21.3	2	الإسهام في الأعمال الخيرية والاجتماعية والإنسانية
12	**85.716	0.96	3.63	1.5	3	9.1	18	32.5	64	35.5	70	21.3	2	العمل التطوعي يدعم الفعاليات والأنشطة الحكومية
9	**84.548	0.96	3.66	.5	1	13.7	27	28.9	57	33.5	66	23.4	6	العمل التطوعي يدعم الأنشطة التعليمية
11	**68.254	1.00	3.65	1.0	2	7.6	15	38.6	76	31.0	61	21.8	3	العمل التطوعي يدعم الأنشطة الثقافية
10	**96.782	0.94	3.65	.5	1	7.6	15	27.4	54	33.5	66	31.0	1	العمل التطوعي يدعم الأنشطة التدريبية
5	**87.746	0.96	3.87	.5	1	8.1	16	21.8	43	43.1	85	26.4	2	العمل التطوعي يسهم في دعم القضايا الإسلامية والإنسانية
3.74			المتوسط العام											

يتبين من الجدول رقم (16) أعلاه أن المتوسط العام لعبارات وجهة نظر عينة الدراسة هو (3.74) بدرجة (غالباً)، وكانت العبارات مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب أكبر متوسط حسابي وأقل انحراف معياري، حيث تبين الآتي:

تظهر بيانات الجدول السابق ان ( ) تهدف الجمعية إلى الإسهام في تحقيق الإصلاح الاجتماعي ( جاء في المقدمة، كأهم عبارة لواقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض لعينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.17) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.79) .  
عليه (الإسهام في الأعمال الخيرية والاجتماعية والإنسانية) في الترتيب الثاني، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 4.06 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.86) .

ثم جاءت العبارة (مراعاة التوجه الإنساني في تقديم الخدمات بالجمعية ) في المركز الثالث، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 4.05 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.89) .

كما جاءت العبارة ( تراعي الجمعية أولويات احتياجات المستفيدين في برامجها) في المركز الرابع، كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.93 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.88) .

وجاءت العبارة (العمل التطوعي يسهم في دعم القضايا الإسلامية والإنسانية ) في المركز الخامس، كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.87 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.96) .

ثم جاءت العبارة (ترجمة التوجه الخيري للجمعية على أرض الواقع وتجسيده بأسلوب حضاري ) في المركز السادس، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات (3.85) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.88) .

كما جاءت العبارة ( العمل التطوعي يسهم في رعاية المعاقين في مدينة الرياض ) في المركز السابع، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.85 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.95) .

كما جاءت العبارة ( العمل التطوعي يقي أسر نزلاء السجون وأطفال هم من الانحراف ) في المركز الثامن، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.84 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.91) .

وجاءت العبارة (العمل التطوعي يدعم الأنشطة التعليمية) في المركز التاسع، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.66 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.96) .

وجاءت العبارة ( العمل التطوعي يدعم الأنشطة التدريبية ) في المركز العاشر، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.65 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.91) .

وجاءت العبارة (العمل التطوعي يدعم الأنشطة الثقافية ) في المركز الحادي عشر، كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.65 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.00) .

وجاءت العبارة ( العمل التطوعي يدعم الفعاليات والأنشطة الحكومية ) في المركز الثاني عشر، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.63 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.96) .

وجاءت العبارة ( يشارك العاملون في عملية تخطيط خدمات الجمعية ) في المركز الثالث عشر، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.56 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.98) .

وجاءت العبارة (العمل التطوعي يسهم في مكافحة التسول) في المركز الرابع عشر، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.48 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.16).

وجاءت العبارة ( الرؤية والرسالة والأهداف غير واضحة ) في المركز الخامس عشر والأخير، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 2.87 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.08) .

ويرى الباحث من خلال مايتضح من بيانات الجدول السابق أن تقدم العبارات(تهدف الجمعية إلى الإسهام في تحقيق الإصلاح الاجتماعي) تحتل المرتبة الأولى بين عبارات واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض، كما (جاء الإسهام في الأعمال الخيرية والاجتماعية والإنسانية ) في الترتيب الثاني يليه العبارة (مراعاة التوجه الإنساني في تقديم الخدمات بالجمعية) ويلاحظ من نتائج الجدول السابق، انخفاض مشاركة العاملين في عملية تخطيط خدمات الجمعية ، العمل التطوعي يسهم في مكافحة التسول ، الرؤية والرسالة والأهداف غير واضحة .

ولقد أشارت نتائج تحليل مربع كاي إلى أن قيمة كاي المحسوبة اكبر من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية أقل من 0.01، ومستوى ثقة 99%، مما يشير إلى وجود اختلافات بين واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض التي اعتمدت كل منهما عليها.

ومن استعراض النتائج السابقة يمكن للباحث استخلاص النتيجة التالية:  
تعكس النتائج على المستوى العام غالباً ما يمثل واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض ،وربما يعزى ذلك إلى ترجمة التوجه الخيري للجمعية على أرض الواقع وتجسيده بأسلوب حضاري ، ومراعاة التوجه الإنساني في تقديم الخدمات بالجمعية ، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة لبني(2000م) حول أهمية الاهتمام بالمجال التطوعي في تنظيم المجتمع بالشكل

الذي يتناسب مع الدور المتوقع من تلك الجمعيات والمؤسسات في تحقيق التنمية وكذلك ما توصلت إليه دراسة حمدان (2002م) عن أهمية وضرورة الحث على فتح المجال للعمل التطوعي الخيري ، فقد أشارت الدراسة إلى إشباع رغبات المتطوعين الدينية وهي أغلب المطالب ، وتنمية حب فعل الخير والعطاء للمواطنين بالمجتمع بينما جاءت دراسة النابلسي (2010م) وقد أشارت نتائجها إلى أن مشاركة الشباب الجامعي من خلال العضوية والإنتساب في فعالية العمل التطوعي والسياسي ضعيفة، ومن خلال المشاركة في بعض النشاطات فإن المشاركة ضعيفة، كما تبين وجود تأثير ضعيف للأسرة على المشاركة في العمل التطوعي والسياسي.

التساؤل الثاني: ما الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها في ظل معوقات داخلية وخارجية تواجه تلك المؤسسات؟

### جدول رقم (17)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري لعبارات الدور المتوقع

من الجمعيات الخيرية في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها

الترتيب	مربع كاي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً		العبرة
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
3	**108.457	0.92	3.87	.5	1	8.1	16	21.8	43	43.1	85	26.4	52	تعميق المعرفة العلمية لمنظومة العمل التطوعي الخيري بالمجتمع
6	**103.533	0.96	3.78	2.5	5	6.1	12	25.4	50	42.6	84	23.4	46	الأخذ بالأساليب العلمية المعاصرة في تناول قضايا المجتمع
7	**87.797	0.97	3.76	1.5	3	9.1	18	25.4	50	39.6	78	24.4	48	الأخذ بالأساليب العلمية المعاصرة في التعامل مع مشكلات المجتمع
5	**67.695	1.09	3.79	3.6	7	8.6	17	24.9	49	31.0	61	32.0	63	تنمية قدرات المتطوعين الشخصية
4	**81.452	0.99	3.85	.5	1	10.2	20	23.9	47	35.0	69	30.5	60	تنمية مهارات المتطوعين العلمية والعملية
8	**68.508	1.03	3.75	1.0	2	12.2	24	25.4	50	33.5	66	27.9	55	الاهتمام بإشباع رغبات المتطوعين أنفسهم
10	**70.792	1.02	3.65	1.5	3	13.7	27	24.9	49	37.6	74	22.3	44	الاهتمام بإشباع احتياجات المتطوعين أنفسهم
1	**34.249	0.97	3.93			10.2	20	20.3	40	35.5	70	34.0	67	تنظيم العمل بالجمعيات الخيرية في إطار المسؤولية المجتمعية.
2	**84.396	1.00	3.88	1.5	3	7.6	15	24.9	49	33.5	66	32.5	64	الاستعانة بالمشورة المهنية من المتخصصين لتفعيل برامجها
9	**56.223	1.11	3.70	2.5	5	14.2	28	22.3	44	32.5	64	28.4	56	وجود محاسبية للجمعيات الخيرية التطوعية من داخل المجتمع
3.8				المتوسط العام										

يتبين من الجدول رقم ( 17 ) أعلاه أن المتوسط العام لعبارات وجهة نظر عينة الدراسة هو (3.8) بدرجة ( غالباً )، وكانت العبارات مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب أكبر متوسط حسابي وأقل إنحراف معياري، حيث تبين الآتي:

تظهر بيانات الجدول السابق أن ( تنظيم العمل بالجمعيات الخيرية في إطار المسؤولية المجتمعية) جاء في المقدمة، كأهم عبارة للدور المتوقع من الجمعيات

الخيرية في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها في ظل معوقات داخلية وخارجية تواجه تلك المؤسسات ، حيث بلغ المتوسط الحسابي ( 3.93 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.97).

يليه ( الاستعانة بالمشورة المهنية من المتخصصين لتفعيل برامجها ) في الترتيب الثاني ، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.88 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.00)

ثم جاءت العبارة (تعميق المعرفة العلمية لمنظومة العمل التطوعي الخيري بالمجتمع ) في المركز الثالث، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.87 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.92) .

كما جاءت العبارة ( تنمية مهارات المتطوعين العلمية والعملية ) في المركز الرابع، كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.85 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.99).

وجاءت العبارة ( تنمية قدرات المتطوعين الشخصية ) في المركز الخامس، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.79 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.09) .

ثم جاءت العبارة ( الأخذ بالأساليب العلمية المعاصرة في تناول قضايا المجتمع ) في المركز السادس، كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.78 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.96).

كما جاءت العبارة ( الأخذ بالأساليب العلمية المعاصرة في التعامل مع مشكلات المجتمع ) في المركز السابع، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات (3.76) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.97).

كما جاءت العبارة (الاهتمام بإشباع رغبات المتطوعين أنفسهم ) في المركز الثامن، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.75 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.03).

وجاءت العبارة ( وجود محاسبية للجمعيات الخيرية التطوعية من داخل المجتمع ) في المركز التاسع، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.70 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.11) .

وجاءت العبارة (الاهتمام بإشباع احتياجات المتطوعين أنفسهم ) في المركز العاشر، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.65 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.02) .

ويرى الباحث من خلال ما يتضح من بيانات الجدول السابق أن تنظيم العمل بالجمعيات الخيرية في إطار المسؤولية المجتمعية تحتل المرتبة الأولى بين عبارات الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها في ظل معوقات داخلية وخارجية تواجه تلك المؤسسات كما جاء (الاستعانة بالمشورة المهنية من المتخصصين لتفعيل برامجها ) في الترتيب الثاني، و يليه) تعميق المعرفة العلمية لمنظومة العمل التطوعي الخيري بالمجتمع)

ويلاحظ من نتائج الجدول السابق، انخفاض العبارات التالية (الاهتمام بإشباع رغبات المتطوعين أنفسهم، وجود محاسبية للجمعيات الخيرية التطوعية من داخل المجتمع، الاهتمام بإشباع احتياجات المتطوعين أنفسهم).

ولقد أشارت نتائج تحليل مربع كاي إلى أن قيمة كاي المحسوبة أكبر من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية أقل من 0.01، ومستوى ثقة 99%، مما يشير إلى وجود اختلافات بين واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض التي اعتمدت عليها كل منهما وهذا يتفق مع دراسة (محمد

المحاميد ، 2001م) عن دوافع السلوك التطوعي الخيري وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن أكثر دوافع التطوع للنساء ترتبط بغايات إشباع حاجاتهن الدينية والنفسية والاجتماعية بالإضافة إلى رغبتهن بكسب مرضاة الله وقضاء أوقات فراغهن بالأعمال المفيدة لهن ولمجتمعهن . كما تتفق هذه النتائج مع دراسة مركز الخليج للدراسات الإستراتيجية ( 2004 ) حيث أوضحت الدراسة إلى أن دول الخليج العربي من أكثر الدول التي شجعت إنشاء المؤسسات والجمعيات في السنوات الأخيرة لمواجهة تراجع مساعدات الإغاثة التي تقدمها الدول وال مؤسسات الدولية ، وأشارت الدراسة إلى ضرورة إخضاع الجمعيات لنظام محاسبي دون التدخل في حرية القائمين عليها .

التساؤل الثالث : ما المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي

جدول رقم (18)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري لعبارات المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي

الترتيب	مربع كاي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً		العبرة
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
4	100.437**	0.97	3.55	4.1	8	6.6	13	35.5	70	38.1	75	15.7	31	وجود صعوبات في تنظيم الوقت وتنسيق المهام
7	65.462**	1.05	3.28	5.6	11	15.7	31	35.0	69	32.0	63	11.7	23	وجود بعض النقد من المحيطين بالمتطوع عند انضمامه للجمعيات
8	25.411**	1.21	3.23	10.2	20	16.8	33	29.9	59	26.4	52	16.8	33	تكون العادات والتقاليد والأعراف سبباً في التأثير سلباً على العمل التطوعي
2	93.127**	0.98	3.71	3.0	6	6.6	13	28.4	56	40.1	79	21.8	43	عدم جود قاعدة بيانات متكاملة للعمل التطوعي
5	54.345**	1.08	3.55	3.0	6	13.7	27	31.0	61	29.9	59	22.3	44	الهجوم الإعلامي واتهامات لا تمت للحقيقة بصلة
1	100.741**	0.94	3.74	2.0	4	6.1	12	29.9	59	40.1	79	21.8	43	وضع العديد من القيود على الخدمات التطوعية الخيرية
3	65.513**	1.07	3.66	4.1	8	8.6	17	29.4	58	33.0	65	24.9	49	تضييق نطاق مجالات العمل الخيري التطوعي وتوجهات
10	8.051**	1.30	3.11	13.7	27	20.3	40	25.4	50	22.8	45	17.8	35	شعور المتطوعين في العمل الخيري بالتهديد وعدم الحماية
9	9.371**	1.31	3.16	12.7	25	19.8	39	26.4	52	20.8	41	20.3	40	وجود نوع من

الترتيب	مربع كاي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً		العبرة
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
														الصعوبات من بعض وسائل الإعلام والضعف وتصوير العمل التطوعي للناس بأنه مرتبط بالإرهاب
6	39.218**	1.17	3.41	7.6	15	12.7	25	31.0	61	28.4	56	20.3	40	مواجهة بعض الصعوبات من الجهات الرسمية
3.44				المتوسط العام										

يتبين من الجدول رقم (18) أعلاه أن المتوسط العام لعبارات وجهة نظر عينة الدراسة هو (3.44) بدرجة (غالباً)، وكانت العبارات مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب أكبر متوسط حسابي وأقل إنحراف معياري، حيث تبين الآتي:

تظهر بيانات الجدول السابق أن ( وضع العديد من القيود على الخدمات التطوعية الخيرية) جاء في المقدمة، كأهم عبارة ل لمعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي ، حيث بلغ المتوسط الحسابي ( 3.74 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.94) .  
 يليه ( عدم وجود قاعدة بيانات متكاملة للعمل التطوعي ) في المركز الثاني، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.71 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.98) .

ثم جاءت العبارة (تضييق نطاق مجالات العمل الخيري التطوعي وتوجهاته) في المركز الثالث، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.66 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.07).

كما جاءت العبارة ( وجود صعوبات في تنظيم الوقت وتنسيق المهام ) في المركز الرابع، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.55 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.97).

وجاءت العبارة ( الهجوم الإعلامي واتهامات لا تمت للحقيقة بصلة ) في المركز الخامس، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.55 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.08) .

ثم جاءت العبارة ( مواجهة بعض الصعوبات من الجهات الرسمية ) في المركز السادس، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.41 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.17) .

كما جاءت العبارة (وجود بعض النقد من المحيطين بالمتطوع عند انضمامه للجمعيات) في المركز السابع، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.28 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.05).

كما جاءت العبارة ( تكون العادات والتقاليد والأعراف سبباً في التأثير سلباً على العمل التطوعي) في المركز الثامن، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات (3.23) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.21) .

وجاءت العبارة ( وجود نوع من الصعوبات من بعض وسائل الإعلام والضعف وتصوير العمل التطوعي للناس بأنه مرتبط بالإرهاب ) في المركز التاسع، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.16 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.31).

وجاءت العبارة (شعور المتطوعين في العمل الخيري بالتهديد وعدم الحماية) في المركز العاشر، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.11 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.30).

يتضح من بيانات الجدول السابق أن(وضع العديد من القيود على الخدمات التطوعية الخيرية ) تحتل المرتبة الأولى بين عبارات المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي، كما جاء (عدم جود قاعدة بيانات متكاملة للعمل التطوعي ) في الترتيب الثاني، وبلييه ( تضيق نطاق مجالات العمل الخيري التطوعي وتوجهاته)

ويلاحظ من نتائج الجدول السابق، انخفاض العبارات التالية ( تكون العادات والتقاليد والأعراف سبباً في التأثير سلباً على العمل التطوعي ، وجود نوع من الصعوبات من بعض وسائل الإعلام والضعف وتصوير العمل التطوعي للناس بأنه مرتبط بالإرهاب ، وشعور المتطوعين في العمل الخيري بالتهديد وعدم الحماية).

ولقد أشارت نتائج تحليل مربع كاي إلى أن قيمة كاي المحسوبة أكبر من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية أقل من 0.01، ومستوى ثقة 99%، مما يشير إلى وجود اختلافات بين المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي التي اعتمدت عليها كل منهما وهذا يتفق مع دراسة الباز (2002م) التي أشارت إلى معوقات تحد من مشاركة الشباب في العمل التطوعي منها معوقات مجتمعية تتلخص بقلة الوعي بأهمية العمل التطوعي، وغياب التقدير المجتمعي لإسهامات العمل التطوعي والعاملين عليه. ومعوقات تتعلق بالمؤسسات ، وكان الإيمان بدور العمل التطوعي في خدمة المجتمع والمردود الايجابي له في إكساب الشباب خبرات جديدة وفرص لبناء علاقات على الصعيد الشخصي وغير الشخصي، أبرز العوامل المشجعة للشباب للانخراط في العمل التطوعي وترتبط بها دراسة الشهري (2012م) التي توصلت إلى أهم مواطن ونقاط الضعف في أداء هيئة الهلال الأحمر السعودي؛نقص المعلومات عن الهيئة، وضعف الوعي بالعمل التطوعي، وعدم توفر الوقت للمشاركة في الأنشطة التطوعية، من أهم التهديدات التي تهدد أنشطة هيئة الهلال الأحمر السعودي، ودراسة القحطاني، فنييس بن علي(2013م) بعنوان:مدى إسهام التطوع في تحقيق

مفهوم السلامة البيئية، دراسة مسحية على المعنيين بسلامة البيئية بمنطقة الباحة التي هدفت إلى التعرف على المهام التي ينفذها المتطوع لتحقيق مفهوم السلامة البيئية بمنطقة الباحة، التعرف على المعوقات التي تحول دون إسهام التطوع في تحقيق مفهوم السلامة البيئية بمنطقة الباحة. بينما تنطرق دراسة الشهراني (2006م) إلى معرفة العلاقة بين العمل التطوعي وأمن المجتمع، وقد أشارت النتائج إلى أن جميع مجالات العمل التطوعي في المجتمع السعودي يقوم المتطوعون بدور كبير جداً فيها، وأن درجة الميل للعمل التطوعي في المجتمع السعودي بوجه عام هي درجة كبيرة جداً، وأن درجة وجود الصعوبات-بوجه عام هي درجة كبيرة جداً.

التساؤل الرابع : ما مدى تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية وترسيخ مفهوما وأهميتها لدى أفراد المجتمع؟

جدول رقم (19)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري لعبارات تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية وترسيخ مفهوما وأهميتها لدى أفراد المجتمع

الترتيب	مربع كاي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً		العبرة
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
5	124.548**	0.92	4.11	.5	1	5.6	11	17.8	35	35.0	69	41.1	81	تشجيع وتسهيل قيام جمعيات تطوعية متخصصة تعنى بتمنية المجتمع.
7	98.152**	1.10	3.98	3.6	7	7.1	14	18.3	36	29.4	58	41.6	82	الحرص على الاستفادة من الخبرات والتجارب المتميزة في هذا الجانب سواء من داخل المملكة أو خارجها عربياً و عالمياً.
14	83.685**	1.02	3.80	3.0	6	6.6	13	25.4	50	37.1	73	27.9	55	لا يطمس العمل الوظيفي داخل الجمعيات روح المبادرات التطوعية ومرونتها .
4	150.538**	0.95	4.20	1.5	3	3.0	6	18.3	36	28.4	56	48.7	96	على الجمعيات الخيرية القيام بعملية تقويم ومراجعة لأهدافها وأساليب عملها ومدى قدرتها على مواكبة المستجدات للمساهمة في تنمية المجتمع .
3	159.218**	0.90	4.24	.5	1	4.1	8	15.7	31	30.5	60	49.2	97	يجب أن تعطى أولوية لتنظيم العمل داخل الجمعية من الناحية الإدارية للمتطوعين من خلال لوائح وتعليمات وغيرها تحدد فيها الأهداف والأدوار والمسؤوليات.
2	165.513**	0.95	4.24	1.5	3	5.1	10	11.7	23	31.5	62	50.3	99	تحديد جهة معينة تعنى بالشأن التنموي في الجمعية سواء كان مجلس الإدارة أو لجنة استشارية تضم ذوي خبرة واختصاص أو غير ذلك مما تراه الجمعية
6	105.970**	1.14	3.99	2.5	5	11.2	22	16.2	32	24.4	48	45.7	90	ترسيخ أهمية العمل التطوعي في مناهج

الترتيب	مربع كاي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً		العبرة
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
														التربية الوطنية في مراحل التعليم المختلفة.
8	98.000**	1.08	3.97	1.5	3	9.1	18	22.8	45	23.9	47	42.6	84	زيادة العناية بدور المرأة في الخدمات التطوعية في إطار القيم الإسلامية وتيسير السبل أمام ممارستها للخدمات التطوعية.
13	79.015**	1.19	3.85	2.5	5	14.7	29	19.8	39	21.3	42	41.6	82	دعم مراكز البحوث وتطويرها للقيام بدراسات ميدانية لتشخيص دوافع العمل التطوعي في المجتمع.
11	92.619**	1.14	3.89	1.5	3	12.2	24	24.9	49	18.8	37	42.6	84	زيادة اهتمام الجهات التعليمية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية.
9	101.553**	1.10	3.97	1.5	3	10.2	20	21.8	43	22.3	44	44.2	87	زيادة اهتمام الجهات الإعلامية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية.
12	78.711**	1.17	3.85	2.0	4	14.7	29	20.8	41	21.3	42	41.1	81	زيادة اهتمام الجهات الرياضية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية.
10	97.898**	1.17	3.91	2.5	5	11.7	23	22.8	45	18.3	36	44.7	88	زيادة اهتمام الجهات الثقافية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية.
4.03				المتوسط العام										

يتبين من الجدول رقم ( 19 ) أعلاه أن المتوسط العام لعبارات وجهة نظر عينة الدراسة هو (4.03) بدرجة ( غالباً )، وكانت العبارات مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب أكبر متوسط حسابي وأقل إنحراف معياري، حيث تبين الآتي:

تظهر بيانات الجدول السابق أنه ( يجب أن تعطى أولوية لتنظيم العمل داخل الجمعية من الناحية الإدارية للموظفين من خلال لوائح وتعليمات تحدد فيها الأهداف والأدوار والمسؤوليات ) جاء في المقدمة، كأهم عبارة لتطوير الخدمات

التطوعية عبر الجمعيات الخيرية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع ، حيث بلغ المتوسط الحسابي ( 4.38) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.82).

يليه (تحديد جهة معينة تعنى بالشأن التنموي في الجمعية سواء كان مجلس الإدارة أو لجنة استشارية تضم ذوي خبرة واختصاص أو غير ذلك مما تراه الجمعية) في الترتيب الثاني، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 4.24) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.95) .

ثم جاءت العبارة ( يجب أن تعطى أولوية لتنظيم العمل داخل الجمعية من الناحية الإدارية للمتطوعين من خلال لوائح وتعليمات وغيرها تحدد فيها الأهداف والأدوار والمسؤوليات) في المركز الثالث، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات (4.24) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.90).

كما جاءت العبارة ( على الجمعيات الخيرية القيام بعملية تقويم ومراجعة لأهدافها وأساليب عملها ومدى قدرتها على مواكبة المستجدات للمساهمة في تنمية المجتمع ) في المركز الرابع، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 4.20) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.95).

وجاءت العبارة ( تشجيع وتسهيل قيام جمعيات تطوعية متخصصة تعنى بتمنية المجتمع ) في المركز الخامس، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات (4.11) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (0.92) .

ثم جاءت العبارة (ترسيخ أهمية العمل التطوعي في مناهج التربية الوطنية في مراحل التعليم المختلفة ) في المركز السادس، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات (3.99) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.14).

كما جاءت العبارة (الحرص على الاستفادة من الخبرات والتجارب المتميزة في هذا الجانب سواء من داخل المملكة أو خارجها عربياً و عالمياً) في المركز

السابع، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.98 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.10) .

كما جاءت العبارة (زيادة العناية بدور المرأة في الخدمات التطوعية في إطار القيم الإسلامية وتيسير السبل أمام ممارستها للخدمات التطوعية ) في المركز الثامن، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات ( 3.97 ) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.08) .

وجاءت العبارة ( زيادة اهتمام الجهات الإعلامية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية ) في المركز التاسع، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات (3.97) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.10).

وجاءت العبارة (زيادة اهتمام الجهات الثقافية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية) في المركز العاشر، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات (3.91) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.17).

وجاءت العبارة ( زيادة اهتمام الجهات التعليمية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية ) في المركز الحادي عشر، و كان المتوسط الحسابي لهذه العبارات (3.89) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.14).

وجاءت العبارة (زيادة اهتمام الجهات الرياضية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية) في المركز الثاني عشر، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات (3.85) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.17) .

وجاءت العبارة (دعم مراكز البحوث وتطويرها للقيام بدراسات ميدانية لتشخيص دوافع العمل التطوعي في المجتمع) في المركز الثالث عشر، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات (3.85) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.19).

وجاءت العبارة ( لا يطمس العمل الوظيفي داخل الجمعيات روح المبادرات التطوعية ومرونتها) في المركز الرابع عشر، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارات (3.80) بدرجة (غالباً) وانحراف معياري مقداره (1.02) .

ويرى الباحث من خلال ما يتضح من بيانات الجدول السابق أنه( يجب أن تعطى أولوية لتنظيم العمل داخل الجمعية من الناحية الإدارية للموظفين من خلال لوائح وتعليمات تحدد فيها الأهداف والأدوار والمسؤوليات ) وتحتل المرتبة الأولى بين عبارات تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع ، كما جاء ( تحديد جهة معينة تعنى بالشأن التنموي في الجمعية سواء كان مجلس الإدارة أو لجنة استشارية تضم ذوي خبرة واختصاص أو غير ذلك مما تراه الجمعية ) في الترتيب الثاني، و يليه ( يجب أن تعطى أولوية لتنظيم العمل داخل الجمعية من الناحية الإدارية للمتطوعين من خلال لوائح وتعليمات وغيرها تحدد فيها الأهداف والأدوار والمسؤوليات)

ويلاحظ من نتائج الجدول السابق، انخفاض العبارات التالية (زيادة اهتمام الجهات الرياضية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية ، دعم مراكز البحوث وتطويرها للقيام بدراسات ميدانية لتشخيص دوافع العمل التطوعي في المجتمع، لا يطمس العمل الوظيفي داخل الجمعيات روح المبادرات التطوعية ومرونتها)

ولقد أشارت نتائج تحليل مربع كاي إلى أن قيمة كاي المحسوبة أكبر من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية أقل من 0.01، ومستوى ثقة 99%، مما يشير إلى وجود اختلافات بين تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع عليها كل منهما وهذا يتفق مع دراسة (إبراهيم حسب الله ، 2004م) التي أكدت أن الجمعيات الخيرية في حاجة لوضع خطط مشتركة فيما بينها لضمان جودة الأداء وتكامل البرامج والمشروعات والتنسيق في مجالات التدريب والتنمية البشرية . ودراسة سالوما ( Salomaa,

2009) أشارت نتائج الدراسة إلى تحسين كفاءة الاتصال وأيضاً تقديم التدريب

والدعم اللازم للعمال المتطوعين، والتوظيف، والتعاون بين القطاع الثالث والموظفين؛ لتحديد بوضوح الحدود بين القطاعات التطوعية والمهنية، ودراسة

بوجاس وأدامسون ( Boguzs, Adamsone, 2010) والتي توصلت إلى إجراء تخطيط أكثر فعالية لتطوير العمل التطوعي في لاتفيا، هناك مجال لإجراء البحوث الأخرى المتعلقة بقدرة الجمعيات والمؤسسات في لاتفيا على استخدام المتطوعين في عملياتها ، ودراسة جوكينين (Jokinen, 2012) التي هدفت إلى تخطيط القضايا المتعلقة بإدارة التغيير والعمل التطوعي.

جدول رقم (20)

الاختبار الثاني لدراسة واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض ت=3

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت
ترجمة التوجه الخيري للجمعية على أرض الواقع وتجسيده بأسلوب حضاري	3.85	0.88	13.65**
مراعاة التوجه الإنساني في تقديم الخدمات بالجمعية	4.05	0.89	16.42**
العمل التطوعي يسهم في مكافحة التسول	3.48	1.16	5.82**
الرؤية والرسالة والأهداف غير واضحة	2.87	1.08	-1.65
تهدف الجمعية إلى الإسهام في تحقيق الإصلاح الاجتماعي	4.17	0.79	20.85**
العمل التطوعي يسهم في رعاية المعاقين في مدينة الرياض	3.85	0.95	12.61**
العمل التطوعي يقي أسر نزلاء السجون وأطفالهم من الانحراف	3.84	0.91	12.90**
تراعي الجمعية أولويات احتياجات المستفيدين في برامجها	3.93	0.88	14.98**
يشارك العاملون في عملية تخطيط خدمات الجمعية	3.56	0.98	8.07**
الإسهام في الأعمال الخيرية والاجتماعية والإنسانية	4.06	0.86	17.15**

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	قيمة ت
0.96	3.63	العمل التطوعي يدعم الفعاليات والأنشطة الحكومية	9.22**
0.96	3.66	العمل التطوعي يدعم الأنشطة التعليمية	9.61**
1.00	3.65	العمل التطوعي يدعم الأنشطة الثقافية	9.18**
0.94	3.65	العمل التطوعي يدعم الأنشطة التدريبية	9.71**
0.96	3.87	العمل التطوعي يسهم في دعم القضايا الإسلامية والإنسانية	12.69**

يتضح من بيانات الجدول أعلاه اختبار واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض ت=3

## جدول رقم (21)

الاختبار الثاني لدراسة الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية في تحقيق الأهداف التي

أنشئت من أجلها في ظل معوقات داخلية وخارجية تواجه تلك المؤسسات ت=3

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت
تعميق المعرفة العلمية لمنظومة العمل التطوعي الخيري بالمجتمع	3.87	0.92	13.30
الأخذ بالأساليب العلمية المعاصرة في تناول قضايا المجتمع	3.78	0.96	11.46
الأخذ بالأساليب العلمية المعاصرة في التعامل مع مشكلات المجتمع	3.76	0.97	10.98
تنمية قدرات المتطوعين الشخصية	3.79	1.09	10.16
تنمية مهارات المتطوعين العلمية والعملية	3.85	0.99	12.04
الاهتمام بإشباع رغبات المتطوعين أنفسهم	3.75	1.03	10.27
الاهتمام بإشباع احتياجات المتطوعين أنفسهم	3.65	1.02	9.00
تنظيم العمل بالجمعيات الخيرية في إطار المسؤولية المجتمعية.	3.93	0.97	13.45
الاستعانة بالمشورة المهنية من المتخصصين لتفعيل برامجها	3.88	1.00	12.29
وجود محاسبية للجمعيات الخيرية التطوعية من داخل المجتمع	3.70	1.11	8.90

يتضح من بيانات الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة موافقون على دالة

إحصائية بين الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية في تحقيق الأهداف التي أنشئت

من أجلها في ظل معوقات داخلية وخارجية تواجه تلك المؤسسات ت=3

جدول رقم (22)

الاختبار الثاني لدراسة المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف

العمل التطوعي ت=3

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت
وجود صعوبات في تنظيم الوقت وتنسيق المهام	3.55	0.97	7.92**
وجود بعض النقد من المحيطين بالتطوع عند انضمامه للجمعيات	3.28	1.05	3.82**
تكون العادات والتقاليد والأعراف سبباً في التأثير سلباً على العمل التطوعي	3.23	1.21	2.65**
عدم جود قاعدة بيانات متكاملة للعمل التطوعي	3.71	0.98	10.17**
الهجوم الإعلامي واتهامات لا تمت للحقيقة بصلة	3.55	1.08	7.15**
وضع العديد من القيود على الخدمات التطوعية الخيرية	3.74	0.94	11.02**
تضييق نطاق مجالات العمل الخيري التطوعي وتوجهات	3.66	1.07	8.66**
شعور المتطوعين في العمل الخيري بالتهديد وعدم الحماية	3.11	1.30	1.15**
وجود نوع من الصعوبات من بعض وسائل الإعلام والضعف وتصوير العمل التطوعي للناس بأنه مرتبط بالإرهاب	3.16	1.31	1.74**
مواجهة بعض الصعوبات من الجهات الرسمية	3.41	1.17	4.94**

يتضح من بيانات الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة موافقون على دالة إحصائية بين جميع عبارات المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي لـ ت=3

**جدول رقم (23)**  
**الاختبار التائي لدراسة تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع ت=3**

العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة ت
تشجيع وتسهيل قيام جمعيات تطوعية متخصصة تعنى بتمنية المجتمع.	4.11	0.92	16.84**
الحرص على الاستفادة من الخبرات والتجارب المتميزة في هذا الجانب سواء من داخل المملكة أو خارجها عربياً و عالمياً.	3.98	1.10	12.57**
لا يطمس العمل الوظيفي داخل الجمعيات روح المبادرات التطوعية ومرونتها .	3.80	1.02	11.05**
على الجمعيات الخيرية القيام بعملية تقويم ومراجعة لأهدافها وأساليب عملها ومدى قدرتها على مواكبة المستجدات للمساهمة في تنمية المجتمع .	4.20	0.95	17.78**
يجب أن تعطى أولوية لتنظيم العمل داخل الجمعية من الناحية الإدارية للمتطوعين من خلال لوائح وتعليمات وغيرها تحدد فيها الأهداف والأدوار والمسؤوليات .	4.24	0.90	19.38**
تحديد جهة معينة تعنى بالشأن التنموي في الجمعية سواء كان مجلس الإدارة أو لجنة استشارية تضم ذوي خبرة واختصاص أو غير ذلك مما تراه الجمعية	4.24	0.95	18.25**
ترسيخ أهمية العمل التطوعي في مناهج التربية الوطنية في مراحل التعليم المختلفة.	3.99	1.14	12.24**
زيادة العناية بدور المرأة في الخدمات التطوعية في إطار القيم الإسلامية وتيسير	3.97	1.08	12.62**

قيمة ت	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
			السبل أمام ممارستها للخدمات التطوعية.
10.00**	1.19	3.85	دعم مراكز البحوث وتطويرها للقيام بدراسات ميدانية لتشخيص دوافع العمل التطوعي في المجتمع.
10.96**	1.14	3.89	زيادة اهتمام الجهات التعليمية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية.
12.44**	1.10	3.97	زيادة اهتمام الجهات الإعلامية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية.
10.15**	1.17	3.85	زيادة اهتمام الجهات الرياضية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية.
10.90**	1.17	3.91	زيادة اهتمام الجهات الثقافية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية.

يتضح من بيانات الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة موافقون على دالة

إحصائية بين تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية وترسيخ مفهومها

وأهميتها لدى أفراد المجتمع لـ ت = 3

## التحليل الإستراتيجي:

يستند التحليل الإستراتيجي للبيئة إلى تحليل مكونات البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، للوصول إلى نقاط القوة والضعف في بيئتها الداخلية، واكتشاف الفرص الممكن استثمارها والتهديدات التي تعيق عمل المنظمة في بيئتها الخارجية، فالتحليل الإستراتيجي عبارة عن "مجموعة من الوسائل التي تستخدمها الإدارة في تحديد مدى التغير في البيئة الخارجية وتحديد الميزة التنافسية أو الكفاءة المميزة للمنظمة في السيطرة على بيئتها الداخلية، بحيث يسهم ذلك في زيادة قدرة الإدارة العليا على تحديد أهدافها ومركزها الإستراتيجي.

### -أهمية التحليل الإستراتيجي :

تحديد العوامل البيئية المؤثرة في أنشطة المنظمة وتشخيصها لوضع صور تفصيلية عن خصائص هذه العوامل واتجاهاتها.

-تحديد وتقدير ما يمكن أن تقدمه البيئة الخارجية من فرص وتهديدات وما تحويه البيئة الداخلية من نقاط قوة وضعف.

-الانتفاع من نتائج التحليل الإستراتيجي في تحديد التوجهات الإستراتيجية الرئيسية للمنظمة.

-التحليل والتشخيص الجيد يجعل المنظمة في حالة دائمة من التكيف مع

العوامل البيئية المختلفة التي تتعامل معها أو تعمل من خلالها.

-البيئة: تمثل مجموعة القوى المحيطة بالمنظمة والتي لها قوة كامنة للتأثير

في طريقة أداء المنظمة ووصولها إلى الموارد النادرة .

### تحليل سوات(SWOT):

ويقصد بذلك التعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف في بيئة المؤسسة الداخلية، والتي يكون لها سيطرة عليها. والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية،

مما يشكل عنصراً محورياً في عملية إعداد الخطة الإستراتيجية، من خلال توفير إطار عام للتفكير في بيئة المؤسسة الداخلية والخارجية.

### الاستفادة من التحليل الرباعي:

- التعرف على الوضع الحالي وتحديد الإستراتيجيات التي على المؤسسة السعي لتحقيقها وصولاً إلى الصورة المستقبلية المستهدفة.
- يتم القيام بذلك من خلال تحليل محاور مصفوفة التحليل البيئي.

### جدول رقم (24)

#### نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>● قلة الخبرة في القضايا الخدمائية.</li> <li>● ضعف مهارات التواصل مع الآخرين لدى البعض.</li> <li>● ضعف مهارات التواصل باللغة الإنجليزية عند غالبية الأعضاء الجهل بالقوانين والأنظمة ذات العلاقة لدى البعض.</li> <li>● قلة الخبرة في العمل التطوعي، وعدم وضوح صلاحيات الأعضاء في الجمعيات الخيرية .</li> <li>● الحاجة إلى تفعيل دور الجمعيات الخيرية في العمل التطوعي .</li> <li>● ضعف المشاركة النسائية في مجال العمل التطوعي.</li> <li>● ضعف التأهيل الفني للمتطوعين .</li> <li>● ضعف الوازع الديني لدى الجيل الجديد.</li> <li>● ضعف التعاون والعمل بروح الفريق الواحد .</li> <li>● غلبة النزعة الفردية في تنفيذ الأعمال والمشاريع الدعوية .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● القدرة على التواصل مع أعضاء مجلس الجمعية والمجتمع المحلي.</li> <li>● المستوى التعليمي العالي وتنوع التخصصات.</li> <li>● القدرة والرغبة للتعطاء وتحمل المسؤولية وإثبات الذات.</li> <li>● التعاون والتشاور بين الأعضاء.</li> <li>● المشاركة في خدمة المجتمع المحلي، عن طرق العمل الميداني وتلبية طلبات المستفيدين .</li> <li>● خبرة الأعضاء السابقة في العمل التطوعي والاجتماعي، مما عزز الوعي والمعرفة باحتياجات العمل التطوعي .</li> <li>● التمتع بالقدرة على الإقناع عن طريق الحوار.</li> <li>● إتاحة الفرصة للاطلاع على أعمال وإنجازات الجمعيات .</li> <li>● الاطلاع على أعمال وإنجازات الأعضاء السابقين في الجمعيات .</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>● حاجته الكبيرة للإبداع المنظم .</li> <li>● غياب التوصيف الوظيفي.</li> <li>● القصور في تحقيق مبدأ الكفاية</li> <li>● الإجتماعية وتوثيق العلاقات الأساسية بين الأفراد والجماعات .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● دعم الدولة الرسمي للعمل التطوعي بشكل دائم ومستمر من خلال الدعم المادي والتنظيمي والتشريعي.</li> <li>● تعاون القطاع الخاص مع الجمعيات .</li> <li>● استخدام التكنولوجيا الحديثة لتنسيق العمل التطوعي بين الجهات الحكومية والأهلية .</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>التحديات</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>الفرص</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● قلة المكافآت المالية مما يعيق إنجاز الأعمال.</li> <li>● ثقافة العيب والمجتمع الغير مشجع للأعمال الخيرية .</li> <li>● ضرورة تفعيل العلاقة بين وزارة الشؤون الاجتماعية والجمعيات الخيرية .</li> <li>● إيلاء الأولوية لإنجاز معاملات المواطنين وخدمتهم.</li> <li>● بعض العادات والتقاليد الاجتماعية السائدة كالواسطة والمحسوبية، التي تضعف دور العمل التطوعي بالمجتمع .</li> <li>● توقف دعم ومتابعة اللجان والمنظمات للعمل التطوعي .</li> <li>● ضعف التقيد بالقوانين والأنظمة الخاصة بالعمل التطوعي .</li> <li>● توجد اتجاهات سلبية عند الأهل على أبنائهم من المشاركة في الأعمال التطوعية .</li> <li>● عدم علم الكثير من أفراد المجتمع بأهمية العمل التطوعي ودور الجمعيات الخيرية باعتبارها أحد صوره .</li> <li>● بعض الأفراد ينظرون إلى العمل التطوعي باعتباره مضيعة للوقت</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● زيادة الخبرة والمعرفة بالقوانين والأنظمة ذات العلاقة.</li> <li>● المشاركة بالندوات والورش المحلية والإقليمية.</li> <li>● العلاقات الاجتماعية الجيدة مع المجتمع المحلي.</li> <li>● إمكانية الاستفادة من المنح والقروض.</li> <li>● دعم الجمعيات والفعاليات الثقافية.</li> <li>● التوعية بأهمية العمل التطوعي عن طريق الإعلام ورجال الدين والكتب .</li> <li>● تخطى الحواجز السلبية والإنعزالية في المجتمع</li> <li>● دعم الفعاليات والأنشطة الحكومية .</li> <li>● دعم الأنشطة التعليمية والثقافية والتدريبية .</li> <li>● دعم القضايا الإسلامية والإنسانية.</li> </ul>

## الفصل الخامس

### خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها

#### ومقترحاتها

- النتائج والحلول الإستراتيجية لمشكلة الدراسة.
- التصور المقترح للرؤية الإستراتيجية لتطوير العمل التطوعي في الجمعيات الخيرية.
- التوصيات الإستراتيجية للدراسة.
- المقترحات .

## الفصل الخامس

### أولاً : النتائج والحلول الإستراتيجية لمشكلة الدراسة

بعد أن تم تفسير وتحليل البيانات المستقاة من أجوبة المبحوثين خلصت الدراسة إلى نتائج سوف يتم عرضها حسب أهمية العبارات .

#### نتائج المحور الأول: واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية

بمدينة الرياض، وجاءت ترتيب عبارات المحور كآآتي

- تهدف الجمعية إلى الإسهام في تحقيق الإصلاح الاجتماعي .
- الإسهام في الأعمال الخيرية والاجتماعية والإنسانية.
- مراعاة التوجه الإنساني في تقديم الخدمات بالجمعية.
- تراعي الجمعية أولويات احتياجات المستفيدين في برامجها.
- العمل التطوعي يسهم في دعم القضايا الإسلامية والإنسانية.
- ترجمة التوجه الخيري للجمعية على أرض الواقع وتجسيده بأسلوب حضاري .

- العمل التطوعي يسهم في رعاية المعاقين في مدينة الرياض .
- العمل التطوعي يقي أسر نزلاء السجون وأطفالهم من الانحراف.
- العمل التطوعي يدعم الأنشطة التعليمية، و التدريبية . والثقافية.
- العمل التطوعي يدعم الفعاليات والأنشطة الحكومية.
- العاملون في عملية تخطيط خدمات الجمعية.
- العمل التطوعي يسهم في مكافحة التسول.
- الرؤية والرسالة والأهداف غير واضحة .

يتضح من بيانات الجدول السابق أن تقدم العبارات) تهدف الجمعية إلى

الإسهام في تحقيق الإصلاح الاجتماعي ( تحتل المرتبة الأولى بين عبارات واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض، كما (جاء الإسهام

في الأعمال الخيرية والاجتماعية والإنسانية ( في الترتيب الثاني، ويليه العبارة  
(مراعاة التوجه الإنساني في تقديم الخدمات بالجمعية)

ويلاحظ من نتائج الجدول السابق، انخفاض المشارك العاملون في عملية  
تخطيط خدمات الجمعية ، العمل التطوعي يسهم في مكافحة التسول ، الرؤية  
والرسالة والأهداف غير واضحة .

ولقد أشارت نتائج تحليل مربع كاي إلى أن قيمة كاي المحسوبة اكبر من  
نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية أقل من 0.01، ومستوى ثقة 99%، مما  
يشير إلى وجود اختلافات بين واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات  
الخيرية بمدينة الرياض التي اعتمدت كل منهما عليها. كما تعكس النتائج على  
المستوى العام غالباً ما يمثل واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية  
بمدينة الرياض ، وربما يعزى ذلك إلى ترجمة التوجه الخيري للجمعية على أرض  
الواقع وتجسيده بأسلوب حضاري ، مراعاة التوجه الإنساني في تقديم الخدمات  
بالجمعية

**نتائج المحور الثاني: الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية في تحقيق  
الأهداف التي أنشئت من أجلها في ظل معوقات داخلية وخارجية تواجه تلك  
المؤسسات**

**وجاءت ترتيب عبارات المحور كالاتي**

- تنظيم العمل بالجمعيات الخيرية في إطار المسؤولية المجتمعية
- الاستعانة بالمشورة المهنية من المتخصصين لتفعيل برامجها
- تعميق المعرفة العلمية لمنظومة العمل التطوعي الخيري بالمجتمع
- تنمية مهارات المتطوعين العلمية والعملية
- تنمية قدرات المتطوعين الشخصية
- الأخذ بالأساليب العلمية المعاصرة في تناول قضايا المجتمع
- الأخذ بالأساليب العلمية المعاصرة في التعامل مع مشكلات المجتمع
- الاهتمام بإشباع رغبات واحتياجات المتطوعين أنفسهم

• وجود محاسبية للجمعيات الخيرية التطوعية من داخل المجتمع

• الاهتمام بإشباع احتياجات المتطوعين أنفسهم

يتضح من بيانات الجدول السابق أن تنظيم العمل بالجمعيات الخيرية في إطار المسؤولية المجتمعية تحتل المرتبة الأولى بين عبارات الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها في ظل معوقات داخلية وخارجية تواجه تلك المؤسسات

كما جاء (الاستعانة بالمشورة المهنية من المتخصصين لتفعيل برامجها ) في الترتيب الثاني يليه) تعميق المعرفة العلمية لمنظومة العمل التطوعي الخيري بالمجتمع

ويلاحظ من نتائج الجدول السابق، انخفاض العبارات التالية (الاهتمام بإشباع رغبات المتطوعين أنفسهم، وجود محاسبية للجمعيات الخيرية التطوعية من داخل المجتمع، الاهتمام بإشباع احتياجات المتطوعين أنفسهم)، ولقد أشارت نتائج تحليل مربع كاي إلى أن قيمة كاي المحسوبة أكبر من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية أقل من 0.01، ومستوى ثقة 99%، مما يشير إلى وجود اختلافات بين واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض التي اعتمدت عليها كل منهما.

**نتائج المحور الثالث: المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في تحقيق**

**أهداف العمل التطوعي وجاءت ترتيب عبارات المحور كالأتي :**

- وضع العديد من القيود على الخدمات التطوعية الخيرية.
- عدم جود قاعدة بيانات متكاملة للعمل التطوعي .
- تضيق نطاق مجالات العمل الخيري التطوعي وتوجهاتها.
- وجود صعوبات في تنظيم الوقت وتنسيق المهام.
- الهجوم الإعلامي واتهامات لا تمت للحقيقة بصلة.
- مواجهة بعض الصعوبات من الجهات الرسمية.
- وجود بعض النقد من المحيطين بالمتطوع عند انضمامه للجمعيات.

- تكون العادات والتقاليد والأعراف سبباً في التأثير سلباً على العمل التطوعي.
  - وجود نوع من الصعوبات من بعض وسائل الإعلام ،والضعف وتصوير العمل التطوعي للناس بأنه مرتبط بالإرهاب.
  - شعور المتطوعين في العمل الخيري بالتهديد وعدم الحماية.
- يتضح من بيانات الجدول السابق أن) وضع العديد من القيود على الخدمات التطوعية الخيرية ( تحتل المرتبة الأولى بين عبارات المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي ، كما جاء ( عدم جود قاعدة بيانات متكاملة للعمل التطوعي) في الترتيب الثاني،و يليه ( تضيق نطاق مجالات العمل الخيري التطوعي وتوجهات)
- ويلاحظ من نتائج الجدول السابق، انخفاض العبارات التالية ( تكون العادات والتقاليد والأعراف سبباً في التأثير سلباً على العمل التطوعي ، وجود نوع من الصعوبات من بعض وسائل الإعلام والضعف وتصوير العمل التطوعي للناس بأنه مرتبط بالإرهاب، شعور المتطوعين في العمل الخيري بالتهديد وعدم الحماية ) ، ولقد أشارت نتائج تحليل مربع كاي إلى ان قيمة كاي المحسوبة اكبر من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية أقل من 0.01، ومستوى ثقة 99%، مما يشير إلى وجود اختلافات بين المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي التي اعتمدت كل منهما عليها.

**نتائج المحور الرابع:** تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع ، وجاءت ترتيب عبارات المحور كالاتي

- يجب أن تعطى أولوية لتنظيم العمل داخل الجمعية من الناحية الإدارية للموظفين من خلال لوائح وتعليمات تحدد فيها الأهداف والأدوار والمسؤوليات

- تحديد جهة معينة تعنى بالشأن التنموي في الجمعية ،سواء كان مجلس الإدارة أو لجنة استشارية تضم ذوي خبرة واختصاص أو غير ذلك مما تراه الجمعية.
  - يجب أن تعطى أولوية لتنظيم العمل داخل الجمعية من الناحية الإدارية للمتطوعين من خلال لوائح وتعليمات وغيرها ،وتحدد فيها الأهداف والأدوار والمسؤوليات.
  - على الجمعيات الخيرية القيام بعملية تقويم ومراجعة لأهدافها وأساليب عملها ومدى قدرتها على مواكبة المستجدات للمساهمة في تنمية المجتمع.
  - تشجيع وتسهيل قيام جمعيات تطوعية متخصصة تعنى بتنمية المجتمع.
  - ترسيخ أهمية العمل التطوعي في مناهج التربية الوطنية في مراحل التعليم المختلفة.
  - الحرص على الإستفادة من الخبرات والتجارب المتميزة في هذا الجانب ، سواء من داخل المملكة أو خارجها عربياً و عالمياً.
  - زيادة العناية بدور المرأة في الخدمات التطوعية في إطار القيم الإسلامية وتيسير السبل أمام ممارستها للخدمات التطوعية.
  - زيادة اهتمام الجهات الإعلامية ،والثقافية ،والتعليمية ،والرياضية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية.
  - دعم مراكز البحوث وتطويرها للقيام بدراسات ميدانية لتشخيص دوافع العمل التطوعي في المجتمع.
  - لا يطمس العمل الوظيفي داخل الجمعيات روح المبادرات التطوعية ومرونتها.
- كما يتضح من بيانات الجدول السابق أنه (يجب أن تعطى أولوية لتنظيم العمل داخل الجمعية من الناحية الإدارية للمتطوعين من خلال لوائح وتعليمات تحدد فيها الأهداف والأدوار والمسؤوليات ) تحتل المرتبة الاولى بين عبارات تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد

المجتمع، كما جاء (تحديد جهة معينة تعنى بالشأن التنموي في الجمعية سواء كان مجلس الإدارة أو لجنة استشارية تضم ذوي خبرة واختصاص أو غير ذلك مما تراه الجمعية) في الترتيب الثاني، ويليه (يجب أن تعطى أولوية لتنظيم العمل داخل الجمعية من الناحية الإدارية للمتطوعين من خلال لوائح وتعليمات وغيرها تحدد فيها الأهداف والأدوار والمسؤوليات)

ويلاحظ من نتائج الجدول السابق، انخفاض العبارات التالية (زيادة اهتمام الجهات الرياضية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية، دعم مراكز البحوث وتطويرها للقيام بدراسات ميدانية لتشخيص دوافع العمل التطوعي في المجتمع، لا يطمس العمل الوظيفي داخل الجمعيات روح المبادرات التطوعية ومرونتها)، ولقد أشارت نتائج تحليل مربع كاي إلى أن قيمة كاي المحسوبة أكبر من نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية أقل من 0.01، ومستوى ثقة 99%، مما يشير إلى وجود اختلافات بين تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع عليها كل منهما.

## التصور المقترح للرؤية الإستراتيجية لتطوير العمل التطوعي في

### الجمعيات الخيرية :

- إدراكاً لأهمية استمرار الجمعيات الخيرية في تنفيذ برامجها ومشاريعها توافقاً مع احتياجات مجتمعنا السعودي، وتفعيلاً لإسهام الجمعيات لابد من اتباع التالي :
- إنشاء جمعيات متخصصة في مجالات معينة كما حصل في السنوات الأخيرة، فقد أنشئ العديد من الجمعيات مثل "جمعيات المعوقين، ومتلازمة داون، ورعاية الأيتام، والإعاقة السمعية، وجمعية مرضى الفشل الكلوي" وغيرها من الجمعيات.
- التركيز على إقامة لقاءات وبرامج تدريبية للقائمين على الجمعيات الخيرية والعاملين بها.

- إنشاء نظام معلومات متكامل يخدم الجمعيات ويساعد على انسياب المعلومات بين الجمعيات بعضها بعضاً وكذلك بينها وبين الوزارة.

- تشجيع الجمعيات على القيام بالأنشطة والبرامج ذات الأولوية مثل كفالة الأيتام والأنشطة الإيوائية وتقديم الدعم اللازم لها.

**ولقد وضعت الجمعيات الخيرية في خططها المستقبلية الارتقاء بها ومتابعة تحقيق الآتي:**

#### **أولاً: في مجال الموارد البشرية:**

- أ - حرص القائمون على الجمعيات الخيرية وشعروا بأهمية شغل جميع الوظائف بالجمعيات الخيرية بالمواطنين المؤهلين الذين يستطيعون التعامل مع المستفيدين من خدمات الجمعية لضمان تقديم أفضل الخدمات لهم.
- ب- إعداد برامج تأهيلية تكون خاصة بالعمل الخيري، بالإضافة إلى الدورات العامة في المجالات الاجتماعية والإدارية والمالية.
- ج- استحداث أساليب جديدة لاستقطاب القدرات المتميزة للعمل الخيري وتهيئة الظروف المناسبة لاستمراريتهم، ويوجد في الجمعيات التخصصية متعاونون ومشاركون على درجة عالية من التأهيل الأكاديمي يقدمون خدماتهم ويكرسون جهودهم لخدمة المستفيدين من هذه الجمعيات.
- د - إيجاد قاعدة معلومات في كل جمعية لتسجيل المعلومات عن المتطوعين والتركيز على مشاركتهم وإيجاد السبل التي تشجعهم على المشاركة.

#### **ثانياً: التنظيم المالي والإداري:**

- أ - إعادة النظر فيما هو قائم من لوائح وإجراءات داخلية تواكب التوسع القائم.

ب- استخدام التقنية الحديثة في أعمال الجمعيات ،مثل استخدام الحاسب الآلي في الاحتفاظ بجميع البيانات عن المستفيدين من حيث الاسم وموقع السكن ونوع الحالة والمساعدة المقدمة " نقدية أو عينية" وتاريخ تسلمها والتاريخ اللاحق لتسلم المساعدة التالية.

### ثالثاً: الأنشطة والبرامج:

أن تقوم الجمعيات بتبني أنشطة وبرامج مختلفة تهدف إلى تأهيل المحتاجين وتدريبهم وسد حاجاتهم ومن هذه الأنشطة:

- رعاية وكفالة الأيتام.

- رعاية العجزة.

- برامج ورعاية المعوقين تأهيلهم .

- التركيز على البرامج التدريبية واستحداث برامج جديدة يحتاجها سوق العمل مع إعطاء الأولوية فيها للفئات المحتاجة.

### رابعاً: الموارد المالية:

أن تقوم الجمعيات بتنويع مصادرها المالية ،وأن لا تعتمد على الإعانات المقدمة فقط بل على إيجاد مورد ثابت لها للصرف على الأنشطة التي تمارسها ومن هذه الموارد:

أ - الأوقاف : يقوم بعض المحسنين بوقف ما لديهم من عقار ليحول ريعه للجمعيات الخيرية، وعلى سبيل المثال أوقف صاحب السمو الملكي الأمير سلمان بن عبد العزيز عقاره المسمى "عمارة العزيزية" على جمعية مركز الأمير سلمان الاجتماعي والوزارة تشجع الجمعيات على التوسع في هذا المجال خاصة حث المتبرعين على إيجاد أوقاف على الأنشطة عن طريق

وضع الجمعيات لحصص يشارك فيها المحسنون كل حسب قدرته وتوقف على أنشطة معينة كراعاية الأيتام أو الفقراء وغيرها من الأنشطة.

ب- الاستثمار: ويتمثل الاستثمار في إقامة المراكز الطبية والصيدليات أو العمائر السكنية أو المدارس حيث يتم دراسة جدواها الاقتصادية قبل الموافقة عليها لضمان نجاحها واستمراريتها إلى جانب مجالات الاستثمار المأمونة الأخرى.

ج- البرامج التدريبية: وتتمثل هذه البرامج في الحاسب الآلي ومشغل الخياطة وتعليم الخياطة...

#### خامساً: في مجال الخدمة الاجتماعية:

أ- تحويل الحالات الاجتماعية المحتاجة من متلقية إلى حالات منتجة.

ب- الاهتمام بالتوعية الاجتماعية بين فئات المجتمع من خلال برامج توجه للشباب في المدارس والعاملين في جهات عملهم، بالإضافة إلى البرامج التي تقيمها الجمعيات في مقارها.

ج- التركيز على الجوانب الاجتماعية مثل إنشاء أقسام خدمة اجتماعية والتوسع فيها في بعض الجمعيات، ومن ذلك الاهتمام بالظواهر الاجتماعية كالطلاق وانحراف الأحداث وغيرها.

#### بعض المقترحات لتطوير العمل التطوعي :

1- أهمية تنشئة الأبناء تنشئة اجتماعية سليمة، وذلك من خلال قيام وسائط التنشئة المختلفة كالأسرة والمدرسة والإعلام بدور منسق ومتكامل الجوانب في غرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوس الناشئة منذ مراحل الطفولة المبكرة.

2- أن تضم البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنموي ويقترن ذلك ببعض البرامج التطبيقية؛ مما يثبت هذه القيمة في

نفوس الشباب ،مثل : حملات تنظيف محيط المدرسة أو العناية بأشجار المدرسة أو خدمة البيئة.

- 3- دعم الجمعيات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي مادياً ومعنوياً بما يمكنها من تأدية رسالتها وزيادة خدماتها.
- 4- إقامة دورات تدريبية للعاملين في الهيئات و الجمعيات التطوعية مما يؤدي إلى إكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة، ويساعد على زيادة كفاءتهم في هذا النوع من العمل، وكذلك الاستفادة من تجارب الآخرين في هذا المجال.
- 5- التركيز في الأنشطة التطوعية على البرامج والمشروعات التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للمواطنين؛ الأمر الذي يساهم في زيادة الإقبال على المشاركة في هذه البرامج.
- 6- مطالبة وسائل الإعلام المختلفة بدور أكثر تأثيراً في تعريف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع إليه ، وتبصيرهم بأهميته ودوره في عملية التنمية، وكذلك إبراز دور العاملين في هذا المجال بطريقة تكسيبهم الاحترام الذاتي واحترام الآخرين.
- 7- تدعيم جهود الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية عن العمل الاجتماعي التطوعي ، مما يساهم في تحسين واقع العمل الاجتماعي بشكل عام، والعمل التطوعي بشكل خاص.
- 8- استخدام العمل التطوعي في المعالجة النفسية والصحية والسلوكية لبعض المتعاطلين للمخدرات والمدمنين ، أو العاطلين أو المنحرفين اجتماعياً.
- 9- استخدام التقنية الحديثة لتنسيق العمل التطوعي بين الجهات الحكومية والأهلية لتقديم الخدمات الاجتماعية وإعطاء بيانات دقيقة عن حجم واتجاهات وحاجات العمل التطوعي الأهم للمجتمع. إن للعمل الاجتماعي التطوعي فوائد جمة تعود على الفرد المتطوع نفسه وعلى المجتمع بأكمله، وتؤدي إلى استغلال أمثل لطاقات الأفراد وخاصة الشباب في مجالات غنية ومثمرة لمصلحة التنمية الاجتماعية.

## مقترحات إصلاح الوضع التطوعي:

- 1- العمل على استثارة المواطنين عن طريق الإعلام ورجال الدين (العلماء والدعاة) والكتب، ومواقع الإنترنت بضرورة التطوع ودوره في حياتنا اليومية.
  - 2- وضع خطتين للتطوع الأولى في أي جمعية من جمعياتنا الخيرية، والاجتماعية، والأخرى خطة عامة لجميع المؤسسات العاملة في البلاد، ويمكن تكوينها خليجياً، وعلى مستوى أعلى عربياً، وحتى إسلامياً، تتضمن هذه الخطط المواصفات المطلوبة، والمواقع المطلوبة، وتتضمن أيضاً تدريب المتطوعين.
  - 3- تشجيع المتطوعين وتحفيزهم، بوضع حوافز للعمل التطوعي وعدم الاعتماد على النيات الحسنة، وحب الناس إلى الخير، لكن الحوافز أيضاً لها دور في ذلك.
  - 4- حفظ مكانة المتطوع سواء كان فرداً (هذا المتطوع) أو جماعة، ومساعدته على التكيف وأداء عمله بالوجه الحسن.
- أهم دعائم وعوامل نجاح العمل التطوعي في حقول العمل الخيري داخل الجمعيات و الهيئات والمنظمات الخيرية، فيما يلي:
- الرغبة الصادقة من المتطوع عند قيامه بالعمل التطوعي.
  - الاحترام والتقدير المتبادل بين المتطوعين والهيئات والجمعيات الخيرية.
  - إدراك المتطوع لأهمية التدريب وأثره في اكتساب الخبرات والمهارات.
  - تكريم المتطوعين وتقديم الشكر والتقدير لمن قدم خدمات تطوعية مهما كان حجمها.
  - الدور الإعلامي الذي يوضح أعمال وجهود المتطوعين، وأثار تلك الأعمال والجهود.

## الاستعدادات المطلوب توافرها في الجمعيات الخيرية لتحقيق دورها التنموي:

- من المهم بداية تحديد جهة معينة تعنى بالشأن التنموي في الجمعية، سواء كان مجلس الإدارة أو لجنة استشارية تضم ذوي خبرة واختصاص أو غير ذلك مما تراه الجمعية.
- يجب أن تعطى أولوية لتنظيم العمل داخل الجمعية من الناحية الإدارية، سواء بالنسبة للمتطوعين من خلال لوائح وتعليمات تحدد فيها الأهداف والأدوار والمسؤوليات والمهام، ثم توضع خطط العمل المطلوبة لتحقيق تلك الأهداف على المدى البعيد والمتوسط والقريب.
- على الجمعيات الخيرية القيام بعملية تقويم ومراجعة لأهدافها وأساليب عملها، ومدى قدرتها على مواكبة المستجدات للمساهمة في تنمية المجتمع من خلال الدراسات والمسوح العلمية، التي يمكن عن طريقها معرفة الإمكانيات وفهم الظروف المحيطة وتحديد المعوقات والصعوبات التي تواجه هذا المتطلب والوصول للنتائج المرغوبة فيها.
- ضرورة الاهتمام توازن الأوضاع في الجمعيات الخيرية بشكل جيد، بحيث لا يطمس العمل الوظيفي داخل الجمعيات روح المبادرات التطوعية ومرونتها ولا تتدخل الاجتهادات التطوعية غير المؤهلة في الأعمال التي يتطلب العمل بها تخصصات معينة. وفي كل الأحوال يجب اعتبار التطوع عنصراً أساسياً لحيوية العمل بالجمعيات الخيرية.
- الحرص على الاستفادة من الخبرات والتجارب المتميزة في هذا الجانب سواء من داخل المملكة أو خارجها عربياً أو عالمياً. خاصة تجارب المنظمات العالمية كهيئة الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة، مع الاهتمام بالمرجعية الإسلامية والعادات والتقاليد.

وسائل التغلب على الصعوبات التي تحد من دور الجمعيات الخيرية في

## العمل التطوعي

(أ) المعوقات المتعلقة بالمتطوع:

- الجهل بأهمية العمل التطوعي.
- عدم القيام بالمسؤوليات التي أسندت إليه في الوقت المحدد، لأن المتطوع يشعر بأنه غير ملزم بأدائه في وقت محدد خلال العمل الرسمي.
- السعي وراء الرزق وعدم وجود وقت كاف للتطوع.
- عزوف بعض المتطوعين عن التطوع في جمعيات ليست قريبة من سكنهم.
- تعارض وقت المتطوع مع وقت العمل أو الدراسة مما يفوت عليه فرصة الاشتراك في العمل التطوعي.
- سعي بعض المتطوعين لتحقيق أقصى استفادة شخصية ممكنة من العمل الخيري وهذا يتعارض مع طبيعة التطوع المبني على الإخلاص لله.
- استغلال مرونة التطوع إلى حد التسبب والاستهتار.

(ب) معوقات متعلقة بالمنظمة الخيرية:

- عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار المناسب حسب رغبتهم.
- عدم الإعلان الكافي عن أهداف المؤسسة وأنشطتها.
- عدم تحديد دور واضح للمتطوع وإتاحة الفرصة للمتطوع لاختيار ما يناسبه بحرية.

- عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل.
  - عدم التقدير المناسب للجهد الذي يبذله المتطوع.
  - إرهاق كاهل المتطوع بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية.
  - المحاباة في إسناد الأعمال، وتعيين العاملين من الأقارب من غير ذوي الكفاءة.
  - الشللية التي تعرقل سير العمل.
  - الخوف الزائد، وفرض القيود إلى حد التحجر وتقييد وتحجيم الأعمال.
  - الخوف من التوسع خشية عدم إمكان تحقيق السيطرة والإشراف.
  - البعد عن الطموح والرضا بالواقع دون محاولة تغييره.
  - الوقوع تحت أسر عاملين ذوي شخصية قوية وغير عابئين بتحقيق أهداف المنظمة وتطلعاتها.
  - الخوف من الجديد ومن الإنفتاح والوقوع في أسر الإنغلاق.
  - اعتبار أعمال الجمعية من الأسرار المغلقة التي يجب عدم مناقشتها مع الآخرين.
  - تقييد العضوية أو الرغبة في عدم قبول عناصر جديدة فتصبح المنظمة حكراً على عدد معين.
- (ج) معوقات متعلقة بالمجتمع:**
- عدم الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها. فثقافة التطوع متدنية بشكل كبير في كثير من المجتمعات العربية.

- اعتقاد بعضهم التطوع مضيعة للوقت والجهد وغير مطلوب.

- عدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر.

- عدم وجود لوائح وتنظيمات واضحة تنظم العمل التطوعي وتحميه.

### رؤية اجتماعية أمنية لتطوير وتفعيل العمل التطوعي:

بناء على ما تقدم يمكن وضع رؤية اجتماعية أمنية لتطوير وتفعيل العمل

التطوعي ، وتوسيع قاعدة انتشاره في مجتمعنا ، وتتضمن:

- إيجاد نظام موحد للعمل التطوعي في الجمعيات والمؤسسات الحكومية

والأهلية، وتنظيم لوائح خاصة بأعمال التطوع والمتطوعين وحقوقهم ،  
ومتابعة برامجهم وأنشطتهم.

- عقد مؤتمر سنوي بإشراف (الشؤون الاجتماعية) يشارك فيه رجال العلم

والفكر بتقديم أطروحات علمية وتجارب ميدانية للعمل التطوعي، وكل ما  
من شأنه الرقي بالأداء والأهداف، ولزيادة الوعي والاهتمام بالعمل  
التطوعي في المجتمع

- تضمين المناهج الدراسية في القطاع التعليمي ببعض الموضوعات التي

تتعلق بالعمل التطوعي بحسب المراحل الدراسية ، ومشاركة الطلاب في  
أعمال تطوعية لخدمة المجتمع ضمن البرامج غير الصفية.

- رسم سياسة العمل التطوعي من خلال خطط سنوية واضحة لكل جهة تعني

بالعمل التطوعي تشتمل على برامجها التطوعية ، وتنظيم مسيرة العمل  
التطوعي وعمل قاعدة بيانات بالمتطوعين وسيرهم الذاتية لطلبهم عند  
الحاجة.

- تسهيل إجراءات الراغبين بالعمل التطوعي وتشجيعهم ، ومنحهم حوافز  
معنوية من أوسمة وميداليات وشهادات تقديراً لأهمية دورهم في المجتمع  
- العمل على جذب الكفاءات النادرة وإقناعهم بالانضمام للجمعيات التطوعية  
حتى يسهموا بأفكارهم ومهاراتهم في تطوير العمل التطوعي ورفع  
مكانته.

- على صعيد توظيف العمل التطوعي لخدمة الأمن في المجتمع

### و تحقيق ذلك يتطلب:

- العمل على تنمية الشعور بالولاء للوطن والخوف على مصالحه الأمنية.
  - اتخاذ الإجراءات اللازمة نحو إزالة العوائق والعقبات التي تحد من مشاركة المواطنين، وذلك بكسر الحاجز النفسي بين المسؤولين في الأجهزة الأمنية والمواطنين المتطوعين ، وتبديد الخوف من تعاونهم مع أجهزة الأمن ، والعمل على حمايتهم وزيادة حماسهم وتجاوبهم أثناء عمليات التطوع.
  - إحاطة المتطوعين بالمشكلات الأمنية الحالية والمستقبلية.
  - الاهتمام بإثارة دافعية الجمهور للمشاركة في العمل التطوعي، وإشعارهم بالاستياء تجاه الأفعال الإجرامية ، وإبراز مدى الحاجة للأمن الاجتماعي.
- الاستفادة من تجارب الجمعيات التطوعية في البلدان الأخرى والاستئناس  
بخططها وروادها لتطوير العمل التطوعي والارتقاء به.
- مطالبة وسائل الإعلام المختلفة بدور أكثر تأثيراً في تعريف أفراد المجتمع  
بماهية العمل التطوعي ، ومدى حاجة المجتمع إليه وتبصيرهم بأهميته  
ودوره في عملية الأمن والتنمية، وإبراز دور العاملين في هذا المجال  
بطريقة تكسبهم احترام ذاتهم والآخرين.

- توظيف القيمة السامية للعمل التطوعية في مجال العلاج النفسي والسلوكي  
للمنحرفين لما يسمى بالعلاج بالعمل من خلال استغلال أمثل لطاقت  
المنحرفين لمصلحة التنمية الاجتماعية.

### التوصيات الإستراتيجية للدراسة:

- ترى الدراسة أن تنظيم العمل التطوعي بالجمعيات الخيرية في إطار المسؤولية المجتمعية يمثل دوراً مهماً في تحقيق الأهداف التي انشئت من أجلها في ظل المعوقات الداخلية والخارجية التي تواجه تلك الجمعيات .
- كما ترى أن العمل التطوعي له دور كبير في المجال الأمني ولتطويره من خلال الجمعيات الخيرية وتفعيله وتوسيع انتشاره في المجتمع يكون بإيجاد نظام موحد للعمل التطوعي داخل تلك الجمعيات وتظيم لوائح خاصة بأعمال التطوع والمتطوعين وغرس الشعور بالولاء للوطن والخوف على مصالحه الأمنية من خلال البرامج المخططة في تلك الجمعيات .
- كما تؤكد أيضاً وجود كثير من القيود على الخدمات التطوعية الخيرية يعدمن المعوقات التي تواجه الجمعيات في تحقيق أهدافها التي رسمتها والتي ترغب مستقبلاً في رسمها وترغب في تنفيذها ،ولذا لا بد من العمل على إزالة تلك المعوقات سواء كانت تنظيمية أو إدارية أو بشرية أو مجتمعية خاصة بالمتطوع من خلال نشر ثقافة الحوار المفتوح عن التطوع وتحديد المسؤوليات وتوفير الاحتياجات المتنوعة ورسم برامج مختلفة وشاملة والقضاء على الازدواجية في الاعمال والمناشط داخل الجمعيات الخيرية .
- إنشاء مجلس أعلى للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية يكون منصوفاً عليها بلوائح تحفظ حقوق المتطوع ،وتنظم آلية الجمعيات الخيرية وفق بنود معلومة وسياسة مرسومة وميزانية مطروحة ومستقلة ومنها تنظيم العمل التطوعي والجمعيات وتسجيل الجهات التطوعية والترخيص لها ، والتنسيق بين الجهات المستفيدة والإشراف على أداء الجهات المستفيدة

- والإشراف على تطبيق هذا النظام ، ودعم الدر اسات والبحوث وتنظيم المؤتمرات والندوات فيما يخص العمل التطوعي .
- وضع نظام أو مشروع للعمل التطوعي ، ويحدد فيه إستراتيجية وسياسة للعمل التطوعي في المملكة وتنظمه ونشر ثقافة العمل التطوعي وتفعيله بين أفراد المجتمع ومؤسساته ، وتحديد العلاقة بين أطراف العمل التطوعي وبيان الحقوق والمزايا والواجبات لكل طرف .
- تنمية روح العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع وتشجيعه ، وإتاحة الفرصة أمام أفراد المجتمع ومؤسساته للقيام بالأعمال الخيرية للعمل الخيري
- شمولية الاعمال التطوعية لجميع جوانب الحياة الدينية والدينية
- وجود تقييم موحد لأداء جميع الجمعيات
- تكثيف الدورات للعاملين في المجال التطوعي .
- ضرورة دعم الدولة الرسمي للعمل التطوعي بشكل دائم ومستمر من خلال الدعم المادي والتنظيمي والتشريعي.
- ضرورة دعم ومؤازرة المؤسسات الأهلية ماديا ومعنويا وبشريا وتقديم التسهيلات اللازمة لها.
- على الجمعيات الأهلية بناء قاعدة علاقات وتعاون فيما بينها وبين أفراد المجتمع من خلال التعرف عن قرب أولويات واحتياجات المجتمع من المشاريع التنموية، مما يمكنها من نقل صورة واضحة لأصحاب القرار والمؤسسات الحكومية.
- تعاون القطاع الخاص مع الجمعيات ذات النفع العام ، والعمل على دعمها ماديا بما يتناسب وخدمات تلك الجمعيات ، والعمل على وضع هذا الدعم ضمن إطار قانوني.
- تعاون المؤسسات فيما بينها وبشكل تكاملي لدعم العمل التطوعي ونشر روح العمل المشترك وترسيخه وتبادل الخبرات والمعلومات.

- تأصيل القيم والمبادئ القومية الوطنية من خلال ثقافة سياسية تعمل على ترسيخ العمل التطوعي وتفعيله بين أفراد المجتمع والمؤسسات.
- ضرورة إعداد قاعدة بيانات عن المساهمين في الأعمال التطوعية للاستفادة منها عند حصول الكوارث الطبيعية والصحية .
- ضرورة إسناد العمل التطوعي بالمملكة لجهة واحدة ترعاه وتتولى تنظيمه.
- أهمية أن يكون مجلس الغرف السعودية المرجعية للأعمال التطوعية والأنشطة الاجتماعية التي يقوم بها القطاع الخاص السعودي ، وأن يتبنى المجلس تنظيم الأعمال التطوعية المتعلقة بالقطاع الخاص .
- الانتقال بالعمل التطوعي من دائرة الاهتمامات الفردية والشخصية إلى دائرة الاهتمام العام والمؤسسي، واعتبار المؤسسات الخيرية الرائدة كنماذج يحتذى بها.
- ضرورة نشر الوعي بأبعاد التجربة السعودية في العمل التطوعي باعتبارها متميزة ومتفردة لما تقوم عليه من أبعاد إسلامية وعربية وإنسانية ، والسعي لتبادل الخبرات والانفتاح على الثقافات المختلفة في مجال العمل التطوعي .
- دراسة المشاكل التي تواجه الجمعيات والمؤسسات واللجان الخيرية وكيفية معالجتها .
- تكثيف الاهتمام بدور الأسرة وتفعيله .
- تشجيع المزيد من الدراسات المكتبية والميدانية في مجال الأعمال التطوعية ، وحث الجامعات على الاهتمام بالدراسات العلمية المتعلقة بالأوقاف والزكاة والوصايا والصدقات والعمل الاجتماعي والخيري .
- تكثيف الجهود الإعلامية لإبراز أهمية دور القطاع الخيري التطوعي .
- تبني مهرجان وطني سنوي للعمل الخيري في المملكة تتبناه الجهات الرسمية ويستفاد من ريعه في خدمة الأعمال الخيرية وبرامج الجمعيات الخيرية.

## المقترحات البحثية المستقبلية :

- إجراء دراسة تبين مدى إسهام مواقع التواصل الاجتماعي في تفعيل دور العمل التطوعي .
- عمل دراسة تبين كيفية التغلب على الصعوبات التي تحد من دور الجمعيات الخيرية في العمل التطوعي .
- إجراء دراسات بين مدى الاستفادة من تجارب العمل التطوعي على المستوى الدولي محليا .
- عمل دراسة تبين مدى إسهام الجمعيات الخيرية في القضاء على المشكلات المستحدثة داخل المجتمع .
- عمل ملتقيات علمية في أهمية التطوع والحض على انخراط الشباب في هذا المضمار .

## قائمة المصادر والمراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- إدريس، المرسي، ثابت، جمال الدين محمد (2003م). الإدارة الإستراتيجية، القاهرة:الدار الجامعية.
- بار، عبد المنان ملا معمور يوسف. (2001م)، مدى استفادة الجمعيات والهيئات الخيرية الإنسانية من الأعمال التطوعية في المملكة العربية السعودية، بحث نال جائزة صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن فهد لخدمة أعمال البر لعامها الثاني، سلسلة بحوث إنسانية اجتماعية، مركز الدراسات الإنسانية والاجتماعية، جمعية البر بالمنطقة الشرقية، المملكة العربية السعودية.
- الباز، راشد سعد (2002م) "الشباب والعمل التطوعي"، بحث منشور في مجلة البحوث الأمنية ، ع20، كلية الملك فهد الأمنية ، الرياض .
- باهمام، عبدالله سالم (1422هـ). البيئة الجزئية لتسويق المشاريع في المنظمات الخيرية، رسالة ماجستير غير منشورة، اليمن :الجامعة الوطنية.
- بركات، وجدي (2005م). "تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية في ضوء سياسات الإصلاح الاجتماعي بالمجتمع العربي المعاصر"، المؤتمر العلمي الثامن عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة، 16-17 مارس 2005.
- بشارة عزمي (2000م). المجتمع المدني دراسة نقدية-مع إشارة للمجتمع المدني العربي:بيروت مركز دراسات الوحدة العربية.
- البلوي، عبدالله (2003م).تطور ولوائح الجمعيات الخيرية. بحث مقدم ضمن أعمال الملتقى الأول للجمعيات الخيرية المنعقد بالرياض خلال الفترة من 16-18 شعبان للعام 1423هـ.

- ابوبكر،مصطفى محمود( 2004م).المرجع في التفكير الإستراتيجي والإدارة الإستراتيجية،ط1،المكتب الجامعي الحديث،الاسكندرية.
- التركي، ماجد بن عبدالعزيز (1422هـ).الإعلام والعمل التطوعي، دراسة لدور الإعلام في التعريف بالعمل التطوعي وتفعيله، الرياض.
- تقي، علي عبدالمحسن(2010).طرق تقييم واقع البرامج التطوعية على التنمية المجتمعية لدول الكويت . مجلة كلية التربية بأسبوط ، القاهرة،مج 26،ع 1 ،ص 1-19
- تلمساني، عبدالله(2000م). "نموذج جمعية مكة للتنمية في تعزيز الأمن الوطني، مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- جابر، عوض السيد وابو الحسن، عبدالموجود (2003م).الإدارة المعاصرة في المنظمات الإجتماعية، الإسكندرية :المكتب الجامعي الحديث.
- الجعيد، فوزي(1428هـ).مؤشرات ومقومات النجاح في تنمية الموارد المالية للجهات الخيرية، المنطقة الشرقية، اللقاء السنوى السابع للجهات الخيرية، تنمية الموارد في الجهات الخيرية شركاء في التنمية الدمام.
- الجهني، مانع (1418هـ).دور المؤسسات في الخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، أبحاث وأوراق عمل المؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية، مكة المكرمة.
- الجمل، أحمد محمد ( 1992م) . العمل التطوعي في الاسلام ،المدينة ، مكتبة المدينة.

- حبتور، عبدالعزيز (2009م). مبادئ إدارة عامة، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- حسونة، فيصل (2007م). إدارة الموارد البشرية، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- حمود، خضير؛ الخر ابشة، ياسين (2007م). إدارة الموارد البشرية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الخراشي، عبد الله (1430هـ). تطبيقات الجودة في الجمعيات الخيرية، دراسة مقدمة في اللقاء السنوي التاسع للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية، الخبر: جمعية البر بالمنطقة الشرقية.
- الخزامي، عبد الحكيم أحمد (2000م). للتخطيط الإستراتيجي، الفكرة، الخبرة، التطبيق، القاهرة: مكتبة ابن سينا.
- الذنبيات، محمد؛ القريوني، محمد؛ زهير الصباغ (2010م). مبادئ الإدارة، القاهرة: مكتب بريد هليوبوليس.
- الرشيدى، ملاك؛ وآخرون (1990م). تنظيم المجتمع نماذج ونظريات علمية، القاهرة: جامعة حلوان.
- الركابي، كاظم نزار (2004م). الإدارة الإستراتيجية العولمة والمنافسة، ط1، عمان: دار وائل للنشر.
- الرواف، عثمان بن ياسين وآخرون (2010م). منجزات التنمية في المملكة العربية السعودية (1420-1430 هـ)، الرياض: دار الحميضي.
- الزبيدي، بلقاسم (1428هـ). الضوابط الشرعية لإستثمار أموال الجهات الخيرية المنطقة الشرقية: اللقاء السنوي السابع للجهات الخيرية، تنمية الموارد في الجهات الخيرية شركاء في التنمية، الدمام.

- الزهراني، علي إبراهيم(1428هـ).مجالات العمل التطوعي في الميدان التربوي، سلسلة مركز الدراسات والبحوث(3)، الطبعة الأولى.
- سالم، محمد؛ عمارة، محمد (2005م).إدارة المؤسسات من الكتابات النظرية إلى الممارسات الميدانية، القاهرة:دار الطباعة الحرة.
- السكري، أحمد (2000م).قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الإسكندرية:دار المعرفة الجامعية.
- سليمان، شحاتة سليمان محمد (2005). مناهج البحث بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية : مركز الإسكندرية للكتاب.
- الشبيكي، الجازي ( 1992م).الجهود الإنسانية التطوعية في مجالات الرعاية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية ،رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود بالرياض.
- الشريف، عمر (1429 هـ). الأثر الاقتصادي للأعمال التطوعية، الرياض، المركز الدولي للأبحاث والدراسات (مداد).
- الشطي، خالد يوسف(2009م). ثقافة العمل التطوعي بين الشباب ومدى أهميته الفردية والمجتمعية، ورشة تدريبية في الفترة من 23-24/3/2009م، قطر.
- الشمري، محمد بن الحميدي(2007م). "تقويم الأداء الوظيفي للعاملات في الأجهزة الأمنية:دراسة تطبيقية على إدارات الجوازات في مدينة الرياض"رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض:جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- الشميمري، أحمد عبدالرحمن (2005م).مبادئ إدارة الأعمال والإتجاهات الحديثة، الرياض:مكتبة العبيكان.
- الشهراني، معلوي بن عبدالله(2006م).العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص

- تأهيل ورعاية اجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الشهري، سيف علي (2012م). رؤية إستراتيجية لتطوير العمل التطوعي في المنظمات الإنسانية: هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض أنموذجاً. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإستراتيجية، قسم أمن إنساني، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الشهري، نوح يحيى (1430هـ). الاستفادة في الجمعيات الخيرية وتحقيق الجودة، دراسة مقدمة في اللقاء السنوي التاسع للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية؛ جمعية البر بالمنطقة الشرقية.
- أبو شيخة، نادر (2011م) ز التنظيم وأساليب العمل، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع .
- صادق، نبيل (2000م). "طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية"، القاهرة: دار الحكيم للطباعة والنشر.
- الصحن، محمد سلطان؛ محمد، شريف علب (2000م). مبادئ الإدارة، الإسكندرية: الدار الجامعية..
- طاهر، وليد عبد القادر (1997م). "دراسة تقويم البرامج في المؤسسات التطوعية مدخل نظري ودراسة ميدانية استطلاعية على جمعية البر"، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى.
- العاني، مرهر شعبان، وجواد، شوقي ناجي (2008م). العملية الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، الشارقة: مكتبة الجامعة.

- عبد اللطيف، هبة أحمد (2005م). دعم تمثيل النوع الاجتماعي في مجالس إدارة المنظمات غير الحكومية، المؤتمر العلمي الثامن عشر لكلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- عبدالرحمن، عنطور (2010م). إدارة الموارد البشرية المفاهيم والأسس، والأبعاد، الإستراتيجية، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- عجوبة، مختار إبراهيم (1990م). الرعاية الاجتماعية وأثرها على مداخل الخدمة الاجتماعية المعاصرة. الرياض: دار العلوم للطباعة والنشر.
- عساف، عبدالمعطي (2000م). مبادئ الإدارة المفاهيم والإتجاهات الحديثة، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- عطوي، جودت عزت (1430 هـ). أساليب البحث العلمي ، مفاهيمه، أدواته ، طرقه الإحصائية ، ط 1، الإصدار الثالث . عمان : دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- عليان، ربحي مصطفى (2010م) أساليب البحث العلمي وتطبيقاته في التخطيط والإدارة، عمان: دار صفاء.
- العمري، على أحمد، ودخيل الله حمد الصريري (1418 هـ). مفهوم الخدمة التطوعية ومجالاتها، أبحاث وأوراق عمل المؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية، المنعقد بجامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- عواد، يونس يوسف (2009م). إدارة الموارد البشرية، الرياض: دار زدني للطباعة والنشر، الرياض.
- الغالبي، إدريس، طاهر محسن؛ وائل محمد صبحي (2007م). الإدارة الإستراتيجية منظور منهجي متكامل، عمان: دار وائل للنشر.

- الغامدي، سعيد(1431هـ). التطوير التنظيمي، الرياض:مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر.
- ابوالفضل ،عبدالشافي محمد(2007م).العمل التطوعي من منظور إستراتيجي الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .
- القحطاني، عبدالله سعيد(2006م). "مدى تطبيق أساليب تقويم الأداء على منسوبي دوريات السلامة والحماية المدنية بجهاز الدفاع المدني"، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض:جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- القحطاني، فنيس بن علي (2013م) بعنوان:مدى اسه ام التطوع في تحقيق مفهوم السلامة البيئية، دراسة مسحية على المعنيين بسلامة البيئة بمنطقة الباحة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الشرطية.
- القحطاني، محمد بن دليم(1425هـ).إدارة الموارد البشرية نحو منهج إستراتيجي متكامل، الرياض:مكتبة الملك فهد الوطنية.
- قدومي، عبير ربحي شاكر (2012-).القواعد المقاصدية الناظمة للعمل التطوعي، ندوة العمل التطوعي وآفاق المستقبل-المنعقدة في جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 28-29 أكتوبر، ص 160-190.

- القرشي، عدنان؛ وآخرون (2006م). "المجتمع المدني في دول مجلس التعاون مفاهيمه ومؤسساته وأدواره المنتظرة"، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية(43)، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية لدول مجلس التعاون بدول الخليج العربي، الطبعة الأولى، البحرين.

- قنديل، أماني (1995م). دور المنظمات غير الحكومية في مصر بين المحددات المحلية والمتغيرات العالمية، القاهرة :مركز الأهرام للدراسات الإستراتيجية.
- المالكي، سمر بنت محمد بن غرم الله (1431هـ).مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة.
- مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية (2001م).دور القطاع الخاص في العمل التطوعي، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السعودي الثاني للتطوع المنعقد في صفر 1422هـ، الرياض.
- المصعبي، عبد الملك منصور (د.ت).آليات تفعيل العمل مع عرض للقضايا وأهم المجالات.
- المطيري، هزاع (2004م).دور المنظمات غير الحكومية في المجتمع السعودي"، رسالة دكتوراه في فلسفة العلوم السياسية، جامعة القاهرة.
- المعشوق، منصور (1432هـ).المدخل المهني لإدارة الموارد البشرية النموذجية، الرياض:مطبعة معهد الإدارة العامة.
- مفرح، محمد(1428هـ).نموذج تطبيقي لتنمية الموارد من خل الأفكار الإستثمارية مع حالات وافكار علمية للجهات الخيرية.بحوث مختارة من ندوة اللقاء السنوي السابع للجهات الخيرية، الدمام.
- منصور، علي محمد (1999م).مبادئ الإدارة، أسس ومفاهيم، القاهرة:مجموعة النيل العربية للنشر.

- المنيف، حصة محمد (2005م). الجهود التربوية للجمعيات الخيرية النسائية السعودية. الرياض: إصدارات دار الملك عبد العزيز.
- موقع وزارة العمل والشؤون الإجتماعية [www.mosa.gov.sa](http://www.mosa.gov.sa).
- النابلسي، هناء حسني محمد (2010م) بعنوان: دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية، رسالة ماجستير منشورة، عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- أبو النصر، مدحت (2004م) "ممارسة طريقة تنظيم المجتمع في إحدى الجمعيات الأهلية"، تجربة حقلية بجمعية اختار أسرة خيرية بمحافظة القاهرة، بحث منشور في المؤتمر العلمي السادس عشر، المجلد الثاني، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- نايجور لويد، كيللو إدوارد (2011م). الإدارة الحديثة لشؤون الموظفين الحكوميين، الرياض: مطبعة معهد الإدارة العامة.
- النجار، باقر (1995م). العمل الاجتماعي والتطوعي في الدول العربية الخليجية: مقوماته، دوره، أبعاده، مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول الخليجية، البحرين.
- النعيم، عبدالله العلي (2000م). العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، مؤتمر العمل التطوعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، مؤتمر العمل التطوعي والأمن، في 25-27/9/2010م، الرياض.
- النقيثان، إبراهيم حمد (1425هـ). الوسائل النفسية لاستقطاب المتطوعين، استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية، اللقاء السنوي الرابع للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية، المملكة العربية السعودية.

- النمر، وآخرون (1417هـ). الإدارة العامة الأسس والوظائف، الرياض: مطابع الفرزدق التجارية.
- هيجان، أروى بنت عبدالرحمن (2011م). الواقع المؤسسي للجمعيات الخيرية بمدينة الرياض، دراسة مسحية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال قسم إدارة عامة، جامعة الملك سعود.
- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، الإدارة العامة للرعاية الاجتماعية، 1402هـ، الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية ونشأتها، خدماتها، الرياض.
- يعقوب، أيمن إسماعيل؛ السلمي، عبدالله (2005م). إدارة العمل التطوعي واستفادة المنظمات الخيرية التطوعية، رؤية للخدمة الاجتماعية. الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، عمادة البحث العلمي.

## ثانياً: المراجع الأجنبية :

1. Boguzs J., Àdamsonē L. (2010). The Potential of Volunteer Work Available for Nongovernmental Associations and Foundations in Latvia. The 51st International Scientific Conference of Riga Technical University: RTU FEEM Economics and Business Scientific Conference: Conference Abstract Book Report, Latvia, Riga, 15th October, 2010. - pp. 20-20.
2. Chawdhry.(1971). Voluntary Social Welfare in India New Delhi: Sterling Publishers.
3. Gelatt, J.(1992) . Managing Non-Profit Organizations in the 21st Century. Phoenix, Ariz: Oryx Press.
4. Jokinen H. (2012). Change Management in Voluntary Organisation Program reform in Finnish scout movement. Master thesis. Helsinki Metropolia University of Applied Sciences.
5. Kongoi, J. H. (2007). Strategic planning for Tanzania Volunteer Service Movement (TVSM). Master of Science in Community Economic Development. Southern New HAMSPHIRE University and The open University of TANZANIA
6. Korosec, Ronnie(2006). Is Department- Based strategic planning More Effective than Organization- wide strategic planning, U.S.A, Journal of Public Performance & Management Review, Vol.3, N.2
7. Salomaa, Sinikka (2009). Voluntary work development project. Voluntary work supporting the services of the West Helsinki Social Services Department. Master Thesis, Diakonia University of Applied Sciences.
8. Theilen, G. and Poole, D.(1986). Educating Leadership for Effecting Community Change Through Voluntary Association. Journal of Social Work Education, Volume:22.

# الملاحق

**ملحق رقم (1)**

**قائمة المحكمين**

## قائمة الأساتذة المحكمين

م	الاسماء
1	الأستاذ الدكتور / محمد جمال الدين مظلوم
2	الأستاذ الدكتور / أمير عبد الله النعمان عمر
3	الأستاذ الدكتور / محمد رثيف مسعد عبده
4	الدكتور / معلوي عبدالله الشهراني
5	الدكتور/إبراهيم ميرغني محمد
6	الدكتور / حسن عبدالله الدعجه
7	الدكتور / ياسر أبو حسن أبو

## ملحق رقم (2) الاستبانة في صورتها الأولية والنهائية استطلاع رأي المحكمين للاستبانة

سعادة الأستاذ الدكتور/ ..... حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....وبعد،  
يسعدني أن أضع بين أيديكم ( استبانة ) الدراسة التي سوف تكون أداة الدراسة  
الميدانية في إطار إعداد رسالة الماجستير في العلوم الإستراتيجية قسم الأمن  
الإنساني ولما لكم من مكانة علمية وخبرة موضوعية في هذا المجال فإني آمل من  
سعادتك التكرم بقراءة أسئلة الاستبانة وتحكيمها والإجابة عما يوافق رأيكم من  
الفقرات بوضع علامة (✓) في الحقل المناسب بعد الإطلاع على الاختيارات  
الموجودة لكل إجابة ويود الباحث أن يؤكد بأن المعلومات التي سيحصل عليها  
الباحث سوف تعامل بسرية تامة بإذن الله ولن تستخدم إلا للأغراض العلمية فقط،  
وعنوان الدراسة هو " نحو بناء رؤية إستراتيجية للعمل التطوعي في المملكة  
العربية السعودية "الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض أنموذجاً"  
وتهدف إلى الوقوف على الآتي:

1. بيان واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض  
من خلال ذكر الأهداف والأنشطة والمجالات.
2. التعرف إلى الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية في تحقيق الأهداف التي  
أنشئت من أجلها في ظل معوقات داخلية وخارجية تواجه تلك المؤسسات  
مما يتطلب وضع حلول عملية للحد من تلك المعوقات.
3. بناء رؤية استراتيجية للعمل التطوعي في الجمعيات الخيرية تساعد في  
التغلب على المعوقات التي تواجهها في تحقيق أهداف عملها التطوعي.
4. مناقشة التصور الإستراتيجي الذي يمكن أن تقترحه الدراسة الحالية فيما  
يتعلق بالعمل التطوعي للجمعيات الخيرية داخل مدينة الرياض.

وسوف يستخدم الباحث في دراسته مقياس لكارث الخماسي

والله يحفظكم ويرعاكم

الباحث/ حمد بن علي السيف

## الجزء الأول: البيانات الأولية

### البيانات الأولية:

الرجاء وضع علامة ( √ ) في المكان المقابل للإجابة المناسبة لرأيكم

#### 1- الجنس

ذكر  أنثى

#### 2-العمر :

أقل من 25 سنه  من 25 إلى أقل من 40  من 40 إلى أقل من 60 سنة  
سنة

من 60 سنة فأكثر

#### 3-الحالة الاجتماعية

أعزب  متزوج

مطلق  أرمل

#### 4- المؤهل التعليمي :

متوسط  ثانوية  بكالوريوس

ماجستير  دكتوراه  أخرى تذكر .....

#### 5- العمل الحالي :

موظف حكومي  موظف قطاع خاص  مهنة حرة

بدون عمل  غير ذلك

#### 6- مستوى الدخل الشهري

اقل من 3000 ريال  من 3000 ريال إلى أقل من 6 آلاف

من 6000 إلى أقل من 10 آلاف  أكثر من 10 آلاف

#### 7- نوع السكن

بيت شعبي  شقة

فيلا  قصر

#### 8- عدد سنوات الخبرة التطوعية

أقل من 5 سنوات  من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات  أكثر من 10 سنوات

10 سنوات

#### 9 - نوع العمل التطوعي

رعاية أسر نزلاء السجون  رعاية المعاقين  الدفاع المدني

مساعدة المعوزين  رعاية الأيتام  رعاية الأسر الفقيرة

أخرى تذكر .....

## الجزء الثاني:

م	العبارة	مدى وضوح العبارة		مدة أهمية العبارة		مدى مناسبة العبارة للمحور	
		واضحة	غير واضحة	مهمة	غير مهمة	مناسبة	غير مناسبة
<b>المحور الأول: واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض</b>							
1	ترجمة التوجه الخيري للجمعية على أرض الواقع وتجسيده بأسلوب حضاري						
2	مراعاة التوجه الإنساني في تقديم الخدمات بالجمعية						
3	العمل التطوعي يسهم في مكافحة التسول						
4	الرؤية والرسالة والأهداف غير واضحة						
5	تهدف الجمعية إلى الإسهام في تحقيق الإصلاح الاجتماعي						
6	العمل التطوعي يسهم في رعاية المعاقين في مدينة الرياض						
7	العمل التطوعي يقي أسر نزلاء السجون وأطفالهم من الانحراف						
8	تراعي الجمعية أولويات احتياجات المستفيدين في برامجها						
9	يشارك العاملون في عملية تخطيط خدمات الجمعية						
10	الإسهام في الأعمال الخيرية والاجتماعية والإنسانية						
11	العمل التطوعي يدعم الفعاليات والأنشطة الحكومية						
12	العمل التطوعي يدعم الأنشطة التعليمية						
13	العمل التطوعي يدعم الأنشطة الثقافية						
14	العمل التطوعي يدعم الأنشطة التدريبية						
15	العمل التطوعي يسهم في دعم القضايا الإسلامية والإنسانية						

المحور الثاني: الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها						
مدى مناسبة العبارة للمحور		مدة أهمية العبارة		مدى وضوح العبارة		العبارة
مناسبة	غير مناسبة	مهمة	غير مهمة	واضحة	غير واضحة	
						1 تعميق المعرفة العلمية لمنظومة العمل التطوعي الخيري بالمجتمع
						2 الأخذ بالأساليب العلمية المعاصرة في تناول قضايا المجتمع
						3 الأخذ بالأساليب العلمية المعاصرة في التعامل مع مشكلات المجتمع
						4 تنمية قدرات المتطوعين الشخصية
						5 تنمية مهارات المتطوعين العلمية والعملية
						6 الاهتمام بإشباع رغبات المتطوعين أنفسهم
						7 الاهتمام بإشباع احتياجات المتطوعين أنفسهم
						8 تنظيم العمل بالجمعيات الخيرية في إطار المسؤولية المجتمعية
						9 الاستعانة بالمشورة المهنية من المتخصصين لتفعيل برامجها
						10 وجود محاسبية للجمعيات الخيرية التطوعية من داخل المجتمع
المحور الثالث: المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي						
						1 وجود صعوبات في تنظيم الوقت وتنسيق المهام
						2 وجود بعض النقد من المحيطين بالمتطوع عند انضمامه للجمعيات
						3 تكون العادات والتقاليد والأعراف سبباً في التأثير سلباً على العمل التطوعي
						4 عدم جود قاعدة بيانات متكاملة للعمل التطوعي
						5 الهجوم الإعلامي واتهامات لا تمت للحقيقة بصلة
						6 وضع العديد من القيود على الخدمات التطوعية الخيرية

						7	تضييق نطاق مجالات العمل الخيري التطوعي وتوجهاته
						8	شعور المتطوعين في العمل الخيري بالتهديد وعدم الحماية
						9	وجود نوع من الصعوبات من بعض وسائل الإعلام والضعف وتصوير العمل التطوعي للناس بأنه مرتبط بالارهاب
						10	مواجهة بعض الصعوبات من الجهات الرسمية

#### المحور الرابع : تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع .

						1	تشجيع وتسهيل قيام جمعيات تطوعية متخصصة تعنى بتمنية المجتمع.
						2	الحرص على الاستفادة من الخبرات والتجارب المتميزة في هذا الجانب سواء من داخل المملكة أو خارجها عربياً و عالمياً.
						3	لا يطمس العمل الوظيفي داخل الجمعيات روح المبادرات التطوعية ومرونتها .
						4	على الجمعيات الخيرية القيام بعملية تقويم ومراجعة لأهدافها وأساليب عملها ومدى قدرتها على مواكبة المستجدات للمساهمة في تنمية المجتمع .
						5	يجب أن تعطى أولوية لتنظيم العمل داخل الجمعية من الناحية الإدارية للمتطوعين من خلال لوائح وتعليمات وغيرها تحدد فيها الأهداف والأدوار والمسؤوليات .
						6	تحديد جهة معينة تعنى بالشأن التنموي في الجمعية سواء كان مجلس الإدارة أو لجنة استشارية تضم ذوي خبرة واختصاص أو غير ذلك مما تراه الجمعية
						7	ترسيخ أهمية العمل التطوعي في مناهج التربية الوطنية في مراحل التعليم المختلفة.
						8	زيادة العناية بدور المرأة في الخدمات التطوعية في إطار القيم الإسلامية وتيسير السبل أمام ممارستها للخدمات التطوعية.
						9	دعم مراكز البحوث وتطويرها للقيام بدراسات ميدانية لتشخيص دوافع العمل التطوعي في المجتمع.

م	العبارة	مدى وضوح العبارة		مدة أهمية العبارة		مدى مناسبة العبارة للمحور	
		واضحة	غير واضحة	مهمة	غير مهمة	مناسبة	غير مناسبة
10	زيادة اهتمام الجهات التعليمية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية.						
11	زيادة اهتمام الجهات الإعلامية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية.						
12	زيادة اهتمام الجهات الرياضية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية.						
13	زيادة اهتمام الجهات الثقافية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية.						

أخي الكريم إذا كانت لديك آراء واقتراحات بخصوص رؤية إستراتيجية للعمل التطوعي رجاءً كتابتها في الفراغ التالي ، لما في ذلك من فائدة ترفع من شأن هذا البحث في الاوساط العلمية .

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**وتقبلوا خالص تحياتي**

## الاستبانة في صورتها النهائية



بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية  
جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية  
كلية العلوم الإستراتيجية  
قسم الأهن الإنساني

سعادة / ..... حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

أصبح العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين لأي مجتمع ، والعمل التطوعي ممارسة إنسانية ، ارتبطت ارتباطا وثيقا بكل معاني العمل الصالح عند كل المجموعات البشرية .لذا يتشرف الباحث بأن يضع بين أيديكم استبانة لدراسة بعنوان " نحو بناء رؤية استراتيجية للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية "الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض أنموذجا" بهدف استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في كلية العلوم الإستراتيجية -قسم الأهن الإنساني من جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .ولتحقيق الأهداف المرجوة من تلك الدراسة تم تصميم الاستبانة بالصورة التي أمامكم ،لتحتوي على أربعة ، محاور كل محور ، يشمل مجموعة من الفقرات، يتوصل من خلالها الباحث إلى بناء رؤية إستراتيجية للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية ، وذلك بالتطبيق على الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض . ونظراً لأهمية رأيكم في هذا المجال .

أمل التكرم بقراءة كل عبارة من عبارات الاستبانة، ثم ضع علامة ( √ ) أمام الإجابة التي تمثل وجهة نظرك، علماً أن الإجابة ستكون موضع سرية ،ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي، شاكر أ لسعادتكم حسن اهتمامكم، وكرم مساعدتكم سلفاً.

**وتقبلوا تحياتي ،**

الباحث/ حمد بن علي السيف

جوال / 0505441975

الجزء الأول : البيانات الأولية:

الرجاء وضع علامة ( √ ) في المكان المقابل للإجابة المناسبة لرأيكم

١- الجنس

ذكر  أنثى

2-العمر :

أقل من 25 سنه  من 25 إلى أقل من 40 سنة  من 40 إلى أقل من 60 سنة  
 من 60 سنة فأكثر

3-الحالة الاجتماعية

اعزب  متزوج  
 مطلق  أرمل

4- المؤهل التعليمي :

متوسط  ثانوية  بكالوريوس  
 ماجستير  دكتوراه  أخرى تذكر .....

5- العمل الحالي :

موظف حكومي  موظف قطاع خاص  مهنة حرة  
 بدون عمل  غير ذلك

6- مستوى الدخل الشهري

أقل من 3000 ريال  من 3000 ريال إلى أقل من 6 آلاف  
3000 ريال

من 6000 إلى أقل  أكثر من 10 آلاف  
من 10 آلاف

7- نوع السكن

بيت شعبي  شقة  
 فيلا  قصر

8- عدد سنوات الخبرة التطوعية

أقل من 5 سنوات  من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات  
10 سنوات

9 - نوع العمل التطوعي

رعاية أسر نزلاء السجون  رعاية المعاقين  الدفاع المدني  
 مساعدة المعوزين  رعاية الأيتام  رعاية الأسر الفقيرة

أخرى تذكر .....

## الجزء الثاني:

م	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
<b>المحور الأول: واقع العمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض</b>						
1	ترجمة التوجه الخيري للجمعية على أرض الواقع وتحسيده بأسلوب حضاري					
2	مراعاة التوجه الإنساني في تقديم الخدمات بالجمعية					
3	العمل التطوعي يسهم في مكافحة التسول					
4	الرؤية والرسالة والأهداف غير واضحة					
5	تهدف الجمعية إلى الإسهام في تحقيق الإصلاح الاجتماعي					
6	العمل التطوعي يسهم في رعاية المعاقين في مدينة الرياض					
7	العمل التطوعي يقي أسر نزلاء السجون وأطفالهم من الانحراف					
8	تراعي الجمعية أولويات احتياجات المستفيدين في برامجها					
9	يشارك العاملون في عملية تخطيط خدمات الجمعية					
10	الإسهام في الأعمال الخيرية والاجتماعية والإنسانية					
11	العمل التطوعي يدعم الفعاليات والأنشطة الحكومية					
12	العمل التطوعي يدعم الأنشطة التعليمية					
13	العمل التطوعي يدعم الأنشطة الثقافية					
14	العمل التطوعي يدعم الأنشطة التدريبية					
15	العمل التطوعي يسهم في دعم القضايا الإسلامية والإنسانية					
<b>المحور الثاني: الدور المتوقع من الجمعيات الخيرية في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها</b>						
1	تعميق المعرفة العلمية لمنظومة العمل التطوعي الخيري بالمجتمع					
2	الأخذ بالأساليب العلمية المعاصرة في تناول قضايا المجتمع					
3	الأخذ بالأساليب العلمية المعاصرة في التعامل مع مشكلات المجتمع					
4	تنمية قدرات المتطوعين الشخصية					
5	تنمية مهارات المتطوعين العلمية والعملية					
6	الاهتمام بإشباع رغبات المتطوعين أنفسهم					
7	الاهتمام بإشباع احتياجات المتطوعين أنفسهم					
8	تنظيم العمل بالجمعيات الخيرية في إطار المسؤولية المجتمعية .					
9	الاستعانة بالمشورة المهنية من المتخصصين لتفعيل برامجها					
10	وجود محاسبية للجمعيات الخيرية التطوعية من داخل المجتمع					

م	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
<b>المحور الثالث: المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي</b>						
1	وجود صعوبات في تنظيم الوقت وتنسيق المهام					
2	وجود بعض النقد من المحيطين بالمتطوع عند انضمامه للجمعيات					
3	تكون العادات والتقاليد والأعراف سبباً في التأثير سلباً على العمل التطوعي					
4	عدم جود قاعدة بيانات متكاملة للعمل التطوعي					
5	الهجوم الإعلامي واتهامات لا تمت للحقيقة بصلة					
6	وضع العديد من القيود على الخدمات التطوعية الخيرية					
7	تضييق نطاق مجالات العمل الخيري التطوعي وتوجهاتها					
8	شعور المتطوعين في العمل الخيري بالتهديد وعدم الحماية					
9	وجود نوع من الصعوبات من بعض وسائل الإعلام والضعف وتصوير العمل التطوعي للناس بأنه مرتبط بالإرهاب					
10	مواجهة بعض الصعوبات من الجهات الرسمية					
<b>المحور الرابع: تطوير الخدمات التطوعية عبر الجمعيات الخيرية وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع .</b>						
1	تشجيع وتسهيل قيام جمعيات تطوعية متخصصة تعنى بتمنية المجتمع.					
2	الحرص على الاستفادة من الخبرات والتجارب المتميزة في هذا الجانب سواء من داخل المملكة أو خارجها عربياً و عالمياً.					
3	لا يطمس العمل الوظيفي داخل الجمعيات روح المبادرات التطوعية ومرونتها.					
4	على الجمعيات الخيرية القيام بعملية تقويم ومراجعة لأهدافها وأساليب عملها ومدى قدرتها على مواكبة المستجدات للمساهمة في تنمية المجتمع .					
5	يجب أن تعطى أولوية لتنظيم العمل داخل الجمعية من الناحية الإدارية للمتطوعين من خلال لوائح وتعليمات وغيرها تحدد فيها الأهداف والأدوار والمسؤوليات .					
6	تحديد جهة معينة تعنى بالشأن التنموي في الجمعية سواء كان مجلس الإدارة أو لجنة استشارية تضم ذوي خبرة واختصاص أو غير ذلك مما تراه الجمعية					
7	ترسيخ أهمية العمل التطوعي في مناهج التربية الوطنية في مراحل التعليم المختلفة.					
8	زيادة العناية بدور المرأة في الخدمات التطوعية في إطار القيم الإسلامية وتيسير					

م	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
	السبل أمام ممارستها للخدمات التطوعية.					
9	دعم مراكز البحوث وتطويرها للقيام بدراسات ميدانية لتشخيص دوافع العمل التطوعي في المجتمع.					
10	زيادة اهتمام الجهات التعليمية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية.					
11	زيادة اهتمام الجهات الإعلامية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية.					
12	زيادة اهتمام الجهات الرياضية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية.					
13	زيادة اهتمام الجهات الثقافية للقيام بجهد في توعية المواطن ودعوته إلى الخدمة التطوعية.					

أخي الكريم إذا كانت لديك آراء واقتراحات بخصوص رؤية إستراتيجية للعمل التطوعي رجاءً كتابتها في الفراغ التالي ، لما في ذلك من فائدة ترفع من شأن هذا البحث في الاوساط العلمية .

.....

.....

.....

.....

.....

مع خالص تحياتي ، ،

**ملحق رقم (3)**

**لائحة الجمعيات الخيرية**

## [ فهرس المحتويات ]

179	لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية
179	الباب الأول
179	الجمعيات الخيرية
179	المادة الأولى ( 1 ) :
179	المادة الثانية ( 2 ) :
180	المادة الثالثة ( 3 ) :
180	المادة الرابعة ( 4 ) :
180	المادة الخامسة ( 5 ) :
181	المادة السادسة ( 6 ) :
181	المادة السابعة ( 7 ) :
182	المادة الثامنة ( 8 ) :
182	المادة التاسعة ( 9 ) :
182	المادة العاشرة ( 10 ) :
182	المادة الحادية عشرة ( 11 ) :
183	المادة الثانية عشرة ( 12 ) :
183	المادة الثالثة عشرة ( 13 ) :
184	المادة الرابعة عشرة ( 14 ) :
184	المادة الخامسة عشرة ( 15 ) :
184	المادة السادسة عشرة ( 16 ) :
185	المادة السابعة عشرة ( 17 ) :
185	المادة الثامنة عشرة ( 18 ) :
186	الباب الثاني
186	المؤسسة الخيرية الخاصة
186	المادة التاسعة عشرة ( 19 ) :
186	المادة العشرون ( 20 ) :
186	المادة الحادية والعشرون ( 21 ) :
187	المادة الثانية والعشرون ( 22 ) :
187	المادة الثالثة والعشرون ( 23 ) :
187	المادة الرابعة والعشرون ( 24 ) :
188	الباب الثالث
188	أحكام ختامية
188	المادة الخامسة والعشرون ( 25 ) :
188	المادة السادسة والعشرون ( 26 ) :
188	المادة السابعة والعشرون ( 27 ) :
188	المادة الثامنة والعشرون ( 28 ) :

## قرار رقم 107 وتاريخ 1410/6/25هـ

### إن مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على المعاملة الواردة من ديوان رئاسة مجلس الوزراء برقم (21185/ب/7) وتاريخ 1403/9/8هـ، المُشمِلة على خطاب معالي وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (3352) وتاريخ 1403/8/23هـ، بشأن تنظيم الجمعيات الخيرية.

وبعد الإطلاع على مُذكرة شُعبة الخُبراء رقم (66) في 1406/4/16هـ. وبعد الإطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم ( 57 ) وتاريخ 1406/4/19هـ.

وبعد الإطلاع على المحضر رقم ( 22 ) وتاريخ 1409/2/8هـ، المُتخذ من قبل معالي وزير العمل والشؤون الاجتماعية ومعالي رئيس شُعبة الخُبراء. وبعد الإطلاع على مُذكرة شُعبة الخُبراء رقم (23) وتاريخ 1409/2/8هـ. وبعد الإطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم ( 20 ) وتاريخ 1409/2/23هـ.

وبعد الإطلاع على مُذكرة شُعبة الخُبراء رقم ( 128 ) وتاريخ 1409/7/23هـ.

وبعد الإطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم ( 74 ) وتاريخ 1410/5/11هـ.

### يُقرّر ما يلي

- ١ - الموافقة على لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية بالصيغة المُرفقة بهذا.
- ٢ - حصر نشاط الجمعيات والمؤسسات الخيرة الخاصة لأحكام هذا اللائحة داخل حدود المملكة.

### التوقيع

فهد بن عبد العزيز

رئيس مجلس الوزراء

## لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية

### الباب الأول

#### الجمعيات الخيرية

#### الفصل الأول

#### إنشاء الجمعية وأهدافها

#### المادة الأولى ( 1 ) :

تُنشأ الجمعية الخيرية إذا تقدم بطلب تأسيسها عشرون شخصاً أو أكثر، سعودي الجنسية كاملو الأهلية، لم يصدر حُكم بإدانة أي مِنْهُم في جريمة مُخلّة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رُد إليه اعتباره، وذلك بعد موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على إنشائها.

وتكون للجمعية الشخصية الاعتبارية بتسجيلها في السجل الخاص الذي تُعده وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لهذا الغرض، ويُنشر نظامها في الجريدة الرسمية.

وتُبين القواعد التنفيذية لهذا اللائحة الشروط والأوضاع الخاصة بهذا السجل، وإجراءات التسجيل فيه والبيانات اللازم تسجيلها. ولا يجوز التسجيل إذا تضمن النظام الأساسي للجمعية أحكاماً تتعارض مع هذه اللائحة أو الأنظمة الأخرى، أو تُخالف النظام العام أو تتنافى مع الآداب العامة للمجتمع.

#### المادة الثانية ( 2 ) :

تهدف الجمعية الخيرية إلى تقديم الخدمات الاجتماعية - نقداً أو عيناً - والخدمات التعليمية أو الثقافية أو الصحية، ممّا له علاقة بالخدمات الإنسانية، دون أن يكون هدفها الحصول على الربح المادي. ويُحدّد النظام الأساسي للجمعية أهدافها. ويحظر على الجمعية تجاوز أهدافها المُحدّدة أو الدخول في مُضاربات مالية.

### المادة الثالثة ( 3 ) :

لا يجوز للجمعية أن تُنشئ فروعاً لها، إلا بموافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ويجب تسجيل الفروع، أو أي تعديل يتم إدخاله على النظام الأساسي، وذلك وفق الأحكام المتقدمة.

### المادة الرابعة ( 4 ) :

تُعطي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية للجمعية شهادة من واقع السجل الخاص، تتضمن على الأخص: تاريخ التسجيل ورقمّه، وتاريخ النشر، والمقر الرئيسي للجمعية.

### المادة الخامسة ( 5 ) :

يجب أن يشتمل النظام الأساسي للجمعية على البيانات والأحكام الأساسية، وعلى الأخص ما يلي:

- ١ - اسم الجمعية ومقرّها الرئيسي، والنطاق الجغرافي لخدماتها.
- ٢ - الغرض الذي أنشئت من أجله.
- ٣ - اسم كل من الأعضاء المؤسسين وسنّه ومهنته، ومحل إقامته.
- ٤ - شروط العضوية وأنواعها، وحقوق الأعضاء وواجباتهم.
- ٥ - موارد الجمعية، وكيفية التصرف فيها.
- ٦ - تحديد بداية ونهاية السنة المالية.
- ٧ - طرق المراقبة المالية.
- ٨ - الأحكام المتعلقة بالهيئات التي تُمثل الجمعية واختصاص كل منها، وكيفية اختيار أعضائها، وكيفية إنهاء عضويتهم.
- ٩ - كيفية تعديل نظام الجمعية، وكيفية إدماجها، وتكوين فروع لها.
- ١٠ - للقواعد التي تُتبع في حالة حل الجمعية حلاً اختيارياً، والجهة التي تؤول إليها أموالها.
- ١١ - أي بيانات لا تتعارض مع أحكام هذه اللائحة والقرارات الصادرة بمقتضاها. ولا يجوز أن يُنص في النظام الأساسي للجمعية على أن تؤول أموالها بعد الحل لغير الجمعيات أو المؤسسات الخيرية المسجلة نظاماً، والتي تعمل في ميدان الجمعية التي تم حلّها. ويُصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية نموذجاً للنظام الأساسي، لتسترشد به الجمعيات الخيرية في وضع نُظُمها الأساسية.

## الفصل الثاني

### التنظيم الإداري والمالي

#### المادة السادسة ( 6 ) :

تتكون الجمعية من الهيئات التالية:

- ١- الجمعية العمومية.
- ٢- مجلس الإدارة.
- ٣- اللجان الدائمة التي تُشكّلها الجمعية العمومية أو مجلس الإدارة، على أن يُحدّد اختصاص كل لجنة القرار الصادر بتشكيلها.

#### المادة السابعة ( 7 ) :

- ١- تتكون الجمعية العمومية - فيما عدا الجمعية العمومية التأسيسية - من الأعضاء العاملين الذين أوفوا بالتزاماتهم قبل الجمعية، ومضت على عضويتهم سنة على الأقل.
- ٢- تُعقد الجمعية العمومية اجتماعاتها في مقر الجمعية، ويجوز أن تُعقد في مكان آخر بعد موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. وتُحدّد القواعد التنفيذية لهذه اللائحة موعد اجتماع الجمعية العمومية، وكيفية الدعوة للاجتماعات العادية وغير العادية، وشروط صحة انعقادها وصحة قراراتها، وكل ما يتعلق بهذه الأمور.
- ٣- يجب إبلاغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بكل اجتماع للجمعية العمومية قبل انعقاده بخمسة عشر يوماً على الأقل، وبصورة من خطاب الدعوة وجدول الأعمال، وكذلك بصورة من الوثائق الخاصة بالمواضيع المُدرجة على جدول الأعمال. وللوزارة أن تتدب من يحضر الاجتماع، ويجب إبلاغ الوزارة بصورة من محاضر الاجتماعات في ميعاد لا يتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء الاجتماع.

## المادة الثامنة ( 8 ) :

- ١ - يتم اختيار أعضاء مجلس إدارة الجمعية من قبل الجمعية العمومية بطريقة الاقتراع السري، وبحضور مندوب عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
- ٢ - يُحدّد النظام الأساسي للجمعية مدة مجلس الإدارة، على ألا تتجاوز أربع سنوات.
- ٣ - يجب إبلاغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بأسماء المرشحين لعضوية مجلس الإدارة، وذلك قبل الموعد المُحدّد لانتخاب أعضاء المجلس بتسعين يوماً على الأقل، وإذا لم تُبلّغ الوزارة الجمعية بملاحظاتٍها قبل موعد الانتخاب بثلاثين يوماً، أُعتدِر ذلك بمثابة موافقة من الوزارة على الترشيح. وللوزارة أن تتدب من يحضر عملية الانتخاب للتحقق من أنه يجري طبقاً للنظام الأساسي للجمعية، كما أن لها - بقرار مُسبّب - إلغاء نتيجة الانتخاب خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغها بهذه النتيجة.
- ٤ - يجب إبلاغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بصورة من محضر اجتماع كل جلسة من جلسات مجلس الإدارة، وما أُتخذ فيه من قرارات خلال عشرة أيام من تاريخ صدورها. وللوزارة حق الاعتراض على تلك القرارات خلال عشرين يوماً من تاريخ إبلاغها.
- ٥ - تُبَيّن القواعد التنفيذية لهذه اللائحة قواعد سير العمل في المجلس.

## المادة التاسعة ( 9 ) :

لوزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يُعيّن مجلس إدارة مؤقت للجمعية في الحالات التي تقتضيها مصلحة الجمعية وأهدافها.

## المادة العاشرة ( 10 ) :

على مجلس إدارة الجمعية أن يُقدّم لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية صورة من الحساب الختامي للعام المالي المنصرم، وصورة من الميزانية التقديرية للعام الجديد، في الموعد الذي تُحدّده القواعد التنفيذية، موقعاً على كلٍ منهما من رئيس مجلس الإدارة أو نائبه، وأمين الصندوق ومُحاسب الجمعية والأمين العام.

## المادة الحادية عشرة ( 11 ) :

يجب على الجمعية:

- ١ - أن تحتفظ في مقر إدارتها بالوثائق والمُكاتبات والسجلات الخاصة بها وفق ما تُتضمنه القواعد التنفيذية لهذه اللائحة من أحكام.
- ٢ - أن تُقيد في سجل خاص اسم كل عضو وسنه ومهنته وعنوانه، وتاريخ انضمامه للجمعية وما يُسدّده من اشتراكات، وكل تغيير يطرأ على هذه البيانات.

٣- أن تُدَوَّن بسجلات مُعدة لهذا الغرض، محاضِر جلسات الجمعية العمومية ومجلس الإدارة وقراراتها، وكذلك القرارات الصادرة من مُدير الجمعية بتفويض من مجلس الإدارة، ولكل عضو من أعضاء الجمعية حق الإطلاع على هذه السجلات.

٤- أن تُدَوَّن حساباتها في دفاتر تُبيِّن على وجه التفصيل، المصروفات والإيرادات، بما في ذلك التبرُّعات ومصدرها.

٥- أن يكون لها مُحاسب قانوني مُرخص.

٦- أن تُودِع أموالها النقدية باسمها لدى أحد البنوك في المملكة، وألا يتم السحب من هذه الأموال إلا بتوقيع اثنين من المسؤولين في الجمعية، وتُحدِّد القواعد التنفيذية هؤلاء المسؤولين.

٧- أن تُذكر أسمها ورقم تسجيلها ودائرة نشاطها في جميع دفاترِها وسجلاتِها ومحرراتها ومطبوعاتها.

**المادة الثانية عشرة ( 12 ) :**

١- تُقدِّم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية للجمعية المُسجلة الإعانات المُقرَّرة نظاماً.

٢- يجوز للجمعية الخيرية جمع التبرُّعات وقبول الهبات والوصايا، بما لا يتعارض مع الأنظمة والتعليمات الصادرة بهذا الشأن.

**المادة الثالثة عشرة ( 13 ) :**

لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية أن تُسند إدارة إحدى دورها أو مؤسساتها أو مراكزها الاجتماعية، للجمعية التي تُنبت قدرتها على ذلك، ويُصرف للجمعية في هذه الحالة المبلغ اللازم لذلك بميزانية جهة الاختصاص.

## الفصل الثالث

### حل الجمعية

#### المادة الرابعة عشرة ( 14 ) :

يجوز حل الجمعية حلاً اختيارياً بقرار من الجمعية العمومية طبقاً للقواعد التي يُحدِّدها النظام الأساسي للجمعية.

#### المادة الخامسة عشرة ( 15 ) :

يجوز بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية حل الجمعية، في إحدى الحالات التالية:

- ١ - إذا قل عدد أعضائها عن عشرين شخصاً.
  - ٢ - إذا خرجت عن أهدافها، أو ارتكبت مخالفة جسيمة لنظامها الأساسي.
  - ٣ - إذا أصبحت عاجزة عن الوفاء بالتزاماتها المالية.
  - ٤ - إذا تصرفت في أموالها في غير الأوجه المحددة لها.
  - ٥ - إذا خالفت النظام العام، أو الآداب العامة، أو التقاليد المرعية في المملكة.
  - ٦ - إذا خلت بالأحكام المبيّنة بهذه اللائحة.
- وللوزير بدلاً من حل الجمعية تعيين مجلس إدارة مؤقت لفترة واحدة يتولى اختصاص مجلس الإدارة إذا كان ذلك يخدم المصلحة العامة، ويُحقّق أهداف الجمعية.

#### المادة السادسة عشرة ( 16 ) :

لا يجوز للقائمين على شؤون الجمعية التي صدر قرار بحلها، أن يتصرفوا في أموالها أو مستنداتها.

ويُصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قراراً يُحدِّد طريقة التصفية، وكيفية التصرف في أموال الجمعية ومستنداتها، والجمعيات والمؤسسات التي تؤول إليها هذه الأموال عند عدم النص على ذلك في النظام الأساسي للجمعية، أو عند تعذر تنفيذ ما نص عليه في نظامها المذكور.

## الفصل الرابع

### أحكام عامة

#### المادة السابعة عشرة ( 17 ) :

١- تتولى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الإشراف على أعمال الجمعيات الخيرية، ومراقبة تنفيذ أحكام هذه اللائحة والقرارات الصادرة بمقتضاه. ولها في سبيل ذلك الإطلاع على دفاترِها وسجلاتها ووثائقها التي تتعلق بعمل الجمعية ونشاطها، وعلى الجمعية تقديم أي معلومات أو بيانات أو مستندات أخرى تطلبها الوزارة.

٢- لوزير العمل والشؤون الاجتماعية وقف تنفيذ أي قرار يصدر عن الهيئات القائمة على شؤون الجمعية يكون مخالفاً لأحكام هذه اللائحة، أو القرارات الصادرة بمقتضاه أو لنظام الجمعية الأساسي.

#### المادة الثامنة عشرة ( 18 ) :

تضع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالاشتراك مع الديوان العام للخدمة المدنية القواعد اللازمة لتنظيم إعطاء شهادات للمنتفعين بالبرامج الثقافية أو التعليمية أو التأهيلية بالجمعيات الخيرية، وطرق الاستفادة من حاملي هذه الشهادات في مجالات التوظيف.

## الباب الثاني

### المؤسسة الخيرية الخاصة

#### الفصل الأول

#### إنشاء المؤسسة وأهدافها

#### المادة التاسعة عشرة ( 19 ) :

يجب تكوين مؤسسات خيرية خاصة، لغرض غير الحصول على ربح مادي، تقتصر منفعتها على أفراد أو جهات مُعيّنة، أو تنحصر عضويتها في أشخاص مُعيّنين، وذلك وفق نظامها.

#### المادة العشرون ( 20 ) :

تُعد وزارة العمل والشؤون الاجتماعية سجلاً خاصاً بالمؤسسات الخيرية، وتُحدّد القواعد التنفيذية لهذه اللائحة الشروط الخاصة بهذا السجل، وإجراءات التسجيل فيه والبيانات اللازم تسجيلها.

#### المادة الحادية والعشرون ( 21 ) :

تكون للمؤسسة الشخصية الاعتبارية بتسجيلها وفق أحكام هذه اللائحة.

## الفصل الثاني

### التنظيم الإداري والمالي

#### المادة الثانية والعشرون ( 22 ) :

يسري على المؤسسات الخيرية من حيث الخضوع لإشراف ورقابة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ومن حيث إنشاء فروع لها وإدماجها، وتعيين مجلس إدارة مؤقت لإدارتها، ووقف تنفيذ قراراتها، وحلها وتصفيتها، ما يسري على الجمعيات الخيرية في هذا الشأن من أحكام، كما يسري عليها الحظر المنصوص عليه في المادة الثانية الخاص بعدم تجاوز الأهداف، أو الدخول في مضاربات مالية.

#### المادة الثالثة والعشرون ( 23 ) :

لا تستفيد المؤسسات الخيرية من الإعانات التي تُقدّمها الوزارة للجمعيات الخيرية. ويجوز لها قبول الهبات والوصايا، ولكن لا يجوز لها جمع التبرعات.

#### المادة الرابعة والعشرون ( 24 ) :

تؤول أموال المؤسسة الخيرية بعد حلها إلى الجمعيات الخيرية وفق ما يُحدّده وزير العمل والشؤون الاجتماعية، ما لم يتضمن نظامها الخاص أيلولة أموالها إلى عمل خيري آخر.

## الباب الثالث

### أحكام ختامية

#### المادة الخامسة والعشرون ( 25 ) :

- ١ تُطبَّق أحكام هذه اللائحة على الجمعيات الخيرية، والمؤسسات الخيرية الخاصة القائمة وقت صدور هذه اللائحة، باستثناء الأحكام المتعلقة بالتأسيس والتسجيل والنشر.  
وعلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية اتخاذ ما يلزم لتعديل أنظمة الجمعيات والمؤسسات الخيرية بما يتفق وأحكام هذه اللائحة.
- ٢ - استثناء من حكم الفقرة ( 1 ) من هذه المادة، لا تُطبق أحكام هذه اللائحة على المؤسسات الخيرية الخاصة المنشأة بموجب أوامر ملكية

#### المادة السادسة والعشرون ( 26 ) :

تُصدر القواعد التنفيذية لهذه اللائحة بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، وتُنشر في الجريدة الرسمية، كما يُنشر بهذه الجريدة كُل قرار يصدر بتعديلها.

#### المادة السابعة والعشرون ( 27 ) :

تُلغى هذه اللائحة كُل ما يتعارض معها من أحكام.

#### المادة الثامنة والعشرون ( 28 ) :

تُنشر هذه اللائحة في الجريدة الرسمية، ويُعمل بها بعد ستين يوماً من تاريخ نشرها<sup>١</sup>.

<sup>١</sup> - نشرت بجريدة أم القرى في عددها الصادر رقم (3296) وتاريخ 1410/7/21هـ.