

التوجهات الجديدة للعمل الخيري بالمملكة العربية السعودية

 ابن المبارك
مؤسسة فرحان ابن المبارك لخدمة المجتمع

 إنجاز
INJAZ
للإستشارات الإدارية



التوجهات الجديدة للعمل الخيري بالمملكة العربية السعودية

١٤٣٣-١٤٣٧هـ

إعداد

مؤسسة أول انجاز للاستشارات الإدارية
بدعم من
مؤسسة فرحان ابن مبارك لخدمة المجتمع

١٤٣٥هـ / ٢٠١٤م

المحتويات

الفصل الأول

| | | | |
|----|-------|-------------------------------|-----------------------------------|
| ١٣ | | ١-١ : مشكلة الدراسة | Identification of the Problem |
| ١٤ | | ٢-١ : أسئلة الدراسة | Questions of the Study |
| ١٥ | | ٣-١ : أهداف الدراسة | Objectives of the Study |
| ١٥ | | ٤-١ : أهمية الدراسة | Study Importance of the |
| ١٧ | | ٥-١ : الإطار النظري | Theoretical Framework |
| ١٧ | | ٥-١ : التطوع: المعنى والمفهوم | Volunteering: Meaning and Concept |
| ١٨ | | ٥-١ : أنواع التطوع | Types of Volunteering |
| ١٩ | | ٥-١ : مصطلحات الدراسة | Terms of the Study |
| ٢٠ | | ٦-١ : حدود الدراسة | Delimitations of the Study |
| ٢٠ | | ٧-١ : منهجية الدراسة | Methodology of the Study |
| ٢١ | | ٧-١ : مصادر المعلومات | Data Sources |
| ٢١ | | ٧-١ : منهج الدراسة | Approach of the Study |
| ٢٢ | | ٧-١ : خطوات تنفيذ الدراسة | خطوات تنفيذ الدراسة |
| ٢٤ | | ٨-١ : تنظيم الدراسة | Organization of the Study |

الفصل الثاني

- ٢-١: تحديات ومشكلات العمل الخيري: ٢٧
- ٢-٢: تطلعات العمل الخيري: ٣١

الفصل الثالث

- ٣-١: نشأة العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية: ٣٩
- ٣-٢: مجالات العمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية: ٤١
- ٣-٣: أنواع العمل الخيري في المملكة العربية السعودية: ٤٢
- ٣-٤: عقبات في طريق العمل التطوعي والخيري: ٤٣

الفصل الرابع

- ٤-١: نتائج ورش عمل: ٤٧
- ٤-١-١: المتغيرات ذات التأثير على العمل الخيري: ٤٧
- ٤-١-٢: القيادة في العمل الخيري: ٥٤
- ٤-١-٣: تمكين العمل الخيري: ٥٧
- ٤-١-٤: استدامة العمل الخيري: ٦٠
- ٤-١-٥: حوكمة العمل الخيري: ٦٢
- ٤-١-٦: الشراكات في العمل الخيري: ٦٥
- ٤-١-٧: مجالات التطوع: ٦٧
- ٤-١-٨: أسباب تبني العمل الخيري مجالات جديدة: ٧٠
- ٤-١-٩: أصناف المتطوعون: ٧٣
- ٤-١-١٠: صفات المتطوعين: ٧٦

٧٨ ١١-١-٤: كيفية بناء ثقافة التطوع:

٨٢ ١٢-١-٤: سياسات التطوع:

٨٦ ٢-٤: مقارنة بين دراسة التوجهات الجديدة للعمل الخيري في المملكة العربية السعودية والدراسات السابقة: ...

الفصل الخامس

٩٣ ١-٥: الخاتمة:

٩٥ ٢-٥: التوصيات:

١٠١ المراجع:

فهرس الجداول

| | |
|----|---|
| ٢١ | جدول رقم (١-١) أعداد المدعوين والمشاركين في ورش العمل حسب المناطق |
| ٥٠ | جدول رقم (١-٤) المتغيرات التي تؤثر على العمل الخيري |
| ٥٥ | جدول رقم (٢-٤) القيادة في العمل الخيري |
| ٥٩ | جدول رقم (٣-٤) تمكين العمل الخيري |
| ٦١ | جدول رقم (٤-٤) استدامة العمل الخيري |
| ٦٤ | جدول رقم (٥-٤) حوكمة العمل الخيري |
| ٦٦ | جدول رقم (٦-٤) الشراكات في العمل الخيري |
| ٦٨ | جدول رقم (٧-٤) مجالات التطوع |
| ٧٢ | جدول رقم (٨-٤) أسباب تبني العمل الخيري مجالات التطوع المذكورة |
| ٧٥ | جدول رقم (٩-٤) أصناف المتطوعين |
| ٧٨ | جدول رقم (١٠-٤) صفات المتطوعين |
| ٨١ | جدول رقم (١١-٤) كيفية بناء ثقافة التطوع |
| ٨٣ | جدول رقم (١٢-٤) سياسات التطوع |

الفصل الأول

■ المقدمة

الفصل الأول

المقدمة

١-١: مشكلة الدراسة Identification of the Problem:

يقول سبحانه وتعالى: ﴿... وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ...﴾^(١). وقال النبي صلى الله عليه وسلم: (مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ، مَثَلُ الْجَسَدِ إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَىٰ لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالسَّهَرِ وَالْحُمَّى).

لقد حثّ الدين الإسلامي كغيره من الديانات السماوية على الأعمال التكافلية الخيرية. وقد شهد العمل الخيري في العقود الأخيرة تطورات إيجابية كبيرة أسهمت في نقله من الجهد الفردي إلى العمل المؤسسي الذي يقوم على أطر منظمة؛ مما أوجد علاقات متينة بين جمعيات إسلامية في مختلف أنحاء العالم سواء كانت داخل العالم الإسلامي أو خارجه. وقد أسست خلال السنوات الماضية جهات خيرية- وخاصة في دول منطقة الخليج - تعمل على النظام المؤسسي وتأخذ بعين الاعتبار شريحتين أساسيتين: شريحة المستفيدين والمشروع في جانب وشريحة المتبرع في جانب آخر. واستطاعت تلك الجهات أن تضع لنفسها رؤية ورسالة، وأن يكون لديها خطط استراتيجية وتنفيذية.

لقد أصبح العمل التطوعي في عالمنا المعاصر منهجاً يتطلب قدرات ومهارات يتعين على القائمين عليه اكتسابها والإلمام بتطبيقاتها العملية. ولقد أصبحت ثقافة التطوع جزءاً لا يتجزأ من ثقافة المجتمعات المتطورة بما تمثله من منظومة قيم ومبادئ وأخلاقيات ومعايير وممارسات تحث على المبادرة والعمل الإيجابي الذي يعود بالنفع على الآخرين. وصار العمل الخيري التطوعي في المجتمعات المعاصرة يقدم من خلال أساليب وآليات ذات طابع مؤسسي، وذلك وفق أولويات وجداول زمنية ومواءمة بين الموارد والاحتياجات.

(1) الآية رقم (2) من سورة المائدة، القرآن الكريم.

وكما هو معلوم أن بعض الجهات الخيرية بالمملكة العربية السعودية تعاني من مشكلات تتعلق بينائها المؤسسي وتكويناته المختلفة، بالإضافة إلى بطء مواكبتها للتطورات والمتغيرات الإقليمية والعالمية المعاصرة، مما يؤثر على بقائها واستمرارها ونموها. ولا شك أن جهات العمل الخيري تعمل داخل بيئة سريعة التغير، مما يجعل العمل الخيري يتأثر بالتغيرات العالمية والإقليمية والمحلية، وهذا يستوجب على جهاته مواكبة إيقاع تلك التغيرات للإفادة من إيجابياتها وتفادي سلبياتها؛ واضعين في الاعتبار وجوب اتصاف العمل الخيري بالمرونة وعدم الجمود. عليه أصبح من الضرورة بمكان أن تستقرئ جهات العمل الخيري التغيرات التي يمكن أن يكون لها أثر على عملها. وبناء على ذلك برزت مشكلة هذه الدراسة كاستقراء للتوجهات الجديدة للعمل الخيري بالمملكة العربية السعودية خلال الفترة (١٤٢٣-١٤٢٧هـ).

٢-١: أسئلة الدراسة Questions of the Study :

تتبادر إلى الأذهان عدة تساؤلات تتعلق بالتوجهات الجديدة للعمل الخيري بالمملكة العربية السعودية. حاولت هذه الدراسة التعرف على هذه التوجهات من خلال، الإجابة على الأسئلة الآتية.

ما هي المتغيرات المستقبلية التي يمكن أن تلقي بظلالها على العمل الخيري في المملكة العربية السعودية؟

ما هي التحديات التي تواجه العمل الخيري بالمملكة العربية السعودية؟

من هم القادة المستقبليون للعمل الخيري؟ وما هي صفاتهم؟

ما هي الطموحات التي يتطلع قادة العمل الخيري بالمملكة العربية السعودية لتحقيقها؟

ما هي مجالات العمل الخيري والتي تتوفر للمتطوعين؟

ما هي الأسباب التي تجعل العمل الخيري يتجه نحو تلك المجالات؟

من هم المتطوعون المتوقعون؟

ما أصناف المتطوعين المتوقعين؟

ما صفات وخصائص المتطوعين المتوقعين؟

كيف يتم بناء ثقافة التطوع؟

ما أهم سياسات التطوع؟

٣-١: أهداف الدراسة Objectives of the Study :

تهدف دراسة التوجهات الجديدة للعمل الخيري بالمملكة العربية السعودية إلى تعريف المهتمين بالقطاع الخيري من قيادات ومؤسسات وعاملين بالآتي:-

- أ- أهم المتغيرات التي تؤثر على العمل الخيري.
- ب- أهم المجالات التي يتوجه إليها العمل الخيري مستقبلاً.
- ج- أهم مجالات التطوع التي يوفرها العمل الخيري للمتطوعين.
- د- أصناف المتطوعين وخصائصهم ومميزاتهم.
- هـ - أهم المشكلات والتحديات التي تواجه الجهات الخيرية بالمملكة العربية السعودية مستقبلاً.
- و- تطلعات قادة العمل الخيري بالمملكة العربية السعودية.

٤-١: أهمية الدراسة Study Importance of the :

شهد العالم خلال الفترة الماضية تغيرات طالت جميع المجالات الاقتصادية والمالية والاجتماعية والثقافية والسياسية والتقنية. فعلى المستوى العالمي فقد تم تشكيل منظمات لتسيير دفة الاقتصاد العالمي. تبع ذلك انتشار العولمة التي أدت إلى إزالة الحواجز بين الدول، مما سهل حركة رؤوس الأموال والاستثمارات، وما نتج عنها من تغيرات في اتجاهات وتحركات الاستثمارات العالمية، وظهور قوى اقتصادية جديدة ذات تأثير قوي على الاقتصاد العالمي.

كما تعرض النظام المالي العالمي لعدد من الهزات المالية صاحبها هزات في اقتصاد كثير من دول العالم، انعكست آثارها في انخفاض معدل النمو العالمي.

أما في المجال التقني فقد أدت ثورة المعلومات والاتصالات إلى اختصار المسافات بين الدول، نتج عنها تأثير

جميع أنحاء العالم بما يحدث في أي بيئة جغرافية، مهما صغرت مساحتها. وقد نتج عن تطور وسائل الاتصالات إزالة الحواجز بين الثقافات وانعكاساتها إيجاباً وسلباً على المجتمعات كافة.

وقد ألقت تلك التغيرات بظلالها وآثارها على كل مجالات الأعمال ومناحي الحياة - وان اختلفت تلك التأثيرات نوعاً وكماً - كما انعكست آثارها على العمل الخيري.

تسير تلك التغيرات اقتصادية كانت أم اجتماعية أم ثقافية أو تقنية بإيقاعات سريعة، ولا شك أنها تؤثر على العمل الخيري، مما يتطلب من الجهات الخيرية مراعاة ذلك ووضعها في الاعتبار عند وضع برامجها وأنشطتها.

ولعل من البديهيات أن بقاء واستمرار الجهات الخيرية يعني استمرار تقديم الخدمات للمستفيدين. ومن أجل بقاء ونمو واستمرار الجهات الخيرية كان لزاماً عليها استقرار المستقبل لمعرفة التغيرات التي يمكن أن تلقي بظلالها على العمل الخيري، إضافة إلى معرفة توجهات العمل الخيري. لذلك ومن أجل الإجابة على الأسئلة السابقة برزت أهمية إجراء دراسة لمعرفة التوجهات الجديدة للعمل الخيري بالمملكة العربية السعودية في ظل التغيرات المحلية والإقليمية والدولية.

ونظراً لقلّة الدراسات لاستشراف توجهات العمل الخيري رغبت مؤسسة ” فرحان ابن المبارك لخدمة المجتمع“ بالشراكة مع مؤسسة أول إنجاز للاستشارات الإدارية بعمل دراسة حول ” التوجهات الجديدة للعمل الخيري في المملكة العربية السعودية “. ولمزيد من المعلومات للقارئ الكريم فإن مؤسسة فرحان ابن المبارك لخدمة المجتمع مؤسسة أنشأها الدكتور عايض بن فرحان بن مبارك القحطاني للارتقاء بالعمل الخيري وأطلق عليها اسمها براً بوالده رحمه الله ومحبةً في الإمام عبد الله ابن المبارك رحمه الله. تتمثل رؤية المؤسسة في ” تطوير نموذج حضاري وتموي للعمل الخيري على مستوى المنطقة الشرقية “؛ بينما تتمثل رسالتها في ” ... مؤسسة مانحة تعمل على تطوير مشروع حضاري تموي متكامل لدعم وتقوية بنية العمل الخيري في المنطقة الشرقية مع الحرص على الاحترافية في طرح وتطوير المبادرات النوعية وإقامة الشراكات المجتمعية، وهذه الاعتبارات تعد من الركائز المهمة في صناعة العمل الخيري ونشر الثقافة التنموية“.

5-1: الإطار النظري Theoretical Framework:

يمثل العمل الخيري في ذاته صورة للتكافل الاجتماعي بين شرائح المجتمع وعطاء إنسانيا يبذله القادرون عليه. ولقد صار العمل الخيري في عالم اليوم رافدا من روافد التنمية البشرية، وطاقاة خلاقة يبذلها الفضلاء والأكارم في إنكار للذات وحرص على أن يكون البذل خالصا لوجه الله، رجاء لمثوبته ورضوانه. ولقد أصبح العمل الخيري سمة حضارية بارزة للمجتمعات التي تحرص على التكافل الاجتماعي بين أفرادها وعلى تقديم العطاء الإنساني للمحتاجين إليه.

ويقصد بالعمل الخيري "المجهود الذي يبذله فرد أو جماعة أو مؤسسة؛ لمساعدة الآخرين المحتاجين دون أن ينتظر مقابلاً مادياً عما يقدمه أو يبذله"⁽¹⁾. وقد يكون العمل الخيري أمراً واجباً كما هو الحال في الزكاة المفروضة في المال. وقد يكون العمل الخيري أمراً تطوعياً كالصدقات المستحبة والأوقاف والمساعدات المختلفة الأخرى.

5-1-1: التطوع: المعنى والمفهوم Volunteering: Meaning and Concept:

من الناحية اللغوية يعني التطوع تقديم شيء ما بناء على رغبة نابغة من الداخل، دون فرض من جهة خارجية "وهو ما تبرع به من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه". أما اصطلاحاً، فالتطوع هو "الجهود الإنسانية التي تبذل عن قصد وإرادة شخص ما لرغبته في أداء عمل اجتماعي دون توقع مقابل مادي أو أجر مالي نتيجة لقيامه بذلك النشاط"⁽²⁾.

أما على المستوى الاجتماعي فإن "مفهوم التطوع يعني تلك الجهود الإنسانية التي يبذلها أفراد المجتمع بصورة فردية أو جماعية، ويقوم بصفة أساسية على الرغبة الذاتية سواء كان هذا الدافع شعورياً أو لا شعورياً؛ وهو عمل لا يهدف المتطوع من ورائه إلى تحقيق مقابل مادي أو ربح خاص بل اكتساب شعور بالانتماء إلى المجتمع وتحمل بعض المسؤوليات التي تشهد في تلبية الاحتياجات الاجتماعية الملحة أو تخدم قضية من

(1) <http://www.ydnorg.com/show.php?sec=7&id=41>، تم الوصول للموقع بتاريخ 31/05/2012

(2) د. حصة محمد المنيف: التطوع: <http://hessa-almoneef.blogspot.com/2010/03/blog-post.html>، تم الوصول للموقع بتاريخ 31/05/2012.

القضايا التي يعاني منها المجتمع“⁽¹⁾.

يتعلق مفهوم العمل الخيري بالسعي لتحقيق الرسالة والأمانة التي حملها الإنسان، وهى الإعمار والبناء في الأرض المعمورة حتى قيام الساعة. أما عن أوقات وأماكن القيام بالعمل الخيري، فهي كل الأزمنة وفي كل حالات الانسان سواء الرخاء أو الشدة. ويقدم العمل الخيري والتطوعي لكافة مخلوقات الله على الكرة الأرضية من إنسان او حيوانات او نباتات او جمادات.

ومن الملاحظ أن نظرة عامة الناس حول العمل التطوعي تنحصر في ما يمكن بذله من مالٍ وجهدٍ للجهات الخيرية من وقت لآخر؛ بينما يتعدى مفهوم العمل التطوعي ذلك المفهوم التقليدي فلا ينحصر في مساعدة ودعم المجموعات المستضعفة مثل المعوقين والأيتام والأرامل ومحاربة الفقر فقط، بل يتسع ليشمل كافة جوانب النفع لكل ما هو مفيد في إعمار الحياة في مجالاتها المتنوعة.

٥-١-٢: أنواع التطوع: Types of Volunteering:

هنالك نوعان من التطوع: تطوع عيني وتطوع غير عيني.

أ- التطوع العيني Kind Volunteering:

هو التطوع بدفع المال أو ما في حكمه إلى الجهات والهيئات الخيرية لصرفها وتوزيعها على مستحقيها؛ وبذلك يحول التطوع العيني المكاسب الاقتصادية من مكاسب فردية يمتلكها شخص واحد إلى مكاسب اجتماعية يستفيد منها عدد من الأفراد بل والمجتمع بأكمله.

ب- التطوع غير العيني Non-Kind Volunteering:

بالرغم مما للمال من دور كبير وقيمة لا تثنى في تمكين الجهات الخيرية في تقديم الخدمات للمستفيدين، إلا أن من يدفع المال لا بد وأن يملك سواه، فيمكنه التبرع بوقته أو فكره أو جهده.

(1) د. ابتسام عنبري أزمة قضية التطوع <http://www.google.com.sa/search>. تم الوصول إلى الموقع في

١-٥-٣: مصطلحات الدراسة Terms of the Study

■ نود التنويه إلى أنه تم التصرف في بعض الاقتباسات.

أ- التطوع Volunteering :

- التطوع لغة هو ” ما يتبرع به الشخص من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه، ”أي قام بالعبادة طائعاً مختاراً دون أن تكون فرضاً لله“^(١).

- التطوع اصطلاحاً هو الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه للإسهام في تحمل مسؤولية المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية. ”بذل مالي أو عيني أو بدني أو فكري يقدمه المسلم عن رضا وقناعة، بدافع من دينه، بدون مقابل بقصد الإسهام في مصالح معتبرة شرعاً، يحتاج إليها قطاع من المسلمين“^(٢)..

ب- الجهات الخيرية: هي ”المؤسسات غير الحكومية التي تنظم وتنفذ بذل المال والوقت والخبرة لتحقيق مصلحة عامة“^(٣).

ج- العمل التطوعي: يقصد به ما يفعله الإنسان من قبل نفسه وباختياره ولم يكن مفروضاً عليه شرعاً سواء عمله ابتغاء وجه الله رغبة في الأجر والمثوبة من الله أو فعله لغرض آخر وفي الشرع. ولا يكون العمل تطوعياً إلا إذا كان ابتغاء لوجه الله؛ قال تعالى: ﴿فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا﴾^(٤) فكما دلت الآية الكريمة يجب أن يكون العمل ”صالحاً ولا يكون كذلك إلا إذا كان لله موافقاً لشريعته أصلاً ووصفاً...“^(٥).

(1) قاموس المعاني، <http://www.almaany.com>، تم الوصول للموقع بتاريخ 05/08/2012.

(2) مرفت عبد الجبار، تطوع، الفتيا، أجر دائم وتوظيف مثمر لقدرات ومواهب دافئة، صيد الفوائد، <http://www.saaid.net>.

(3) إبراهيم محمد إبراهيم الحديشي، مستقبل العمل الخيري في ظل المتغيرات العالمية، <http://www.almoslim.net/daeyat/mervat/51.htm>، الوصول للموقع بتاريخ 05/08/2012.

(4) إبراهيم محمد إبراهيم الحديشي، مستقبل العمل الخيري في ظل المتغيرات العالمية، <http://www.almoslim.net/node/113496>، الوصول للموقع بتاريخ 05/08/2012.

(5) د. إبراهيم بن محمد البريكان، الأعمال التطوعية في الإسلام، مرجع سابق.

٦-١: حدود الدراسة Delimitations of the Study

تغطي هذه الدراسة القائمين على العمل الخيري والجهات الخيرية ببعض مناطق المملكة العربية السعودية.

■ الحد الموضوعي: تغطي هذه الدراسة التوجهات الجديدة للعمل الخيري بالمملكة العربية السعودية.

■ الحد المكاني: تشمل هذه الدراسة قادة العمل الخيري في المنطقة الشرقية، المنطقة الوسطى، المنطقة الغربية، والمنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية.

■ الحد الزمني: تغطي هذه الدراسة التوجهات الجديدة للعمل الخيري خلال الفترة (١٤٣٣-١٤٣٧) هـ.

٧-١: منهجية الدراسة Methodology of the Study :

١.٧-١: العينة ومجتمع الدراسة:

تم اختيار عينة عنقودية Cluster Sampling ذات المرحلتين، حيث أنه تم في المرحلة الأولى تصنيف العاملين والمهتمين بالعمل الخيري في المملكة العربية السعودية إلى عدة مجموعات من أكاديميين، وباحثين، ومفكرين، وقادة، وممارسين للعمل الخيري، والمهتمين به، ومفكرين وباحثين في مجال العمل الخيري. تم في المرحلة الثانية اختيار عينة عشوائية من هذه المجموعات. تغطي المجموعة المختارة معظم مناطق المملكة العربية السعودية: المنطقة الشرقية، المنطقة الوسطى، المنطقة الغربية، والمنطقة الجنوبية.

تم اختيار عينة عشوائية من المجموعات المذكورة. وتمت دعوة ١٧٣ شخصا للمشاركة في ورش العمل، وقد بلغ إجمالي عدد المشاركين في ورش العمل ٩٧ مشاركا بنسبة قدرها ٥٦٪. يوضح الجدول التالي توزيع أعداد المدعويين للمشاركة، وأعداد المشاركين في ورش العمل.

جدول رقم (١-١)

أعداد المدعويين والمشاركين في ورش العمل حسب المناطق

| م | المنطقة | عدد المدعويين | النسبة المئوية | عدد المشاركين | النسبة المئوية |
|---|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|
| ١ | الشرقية | ٤١ | ٢٤ | ١٩ | ٢٠ |
| ٢ | الوسطى | ٤٢ | ٢٤ | ١٤ | ١٤ |
| ٣ | الغربية | ٣٦ | ٢١ | ١٤ | ١٤ |
| ٤ | الجنوبية | ٢٨ | ١٦ | ٢٨ | ٢٩ |
| ٥ | الدمام (شباب) | ٢٦ | ١٥ | ٢٢ | ٢٣ |
| | الإجمالي | ١٧٣ | ١٠٠ | ٩٧ | ١٠٠ |

٧-٢: مصادر المعلومات Data Sources:

معلومات الدراسة عبارة عن معلومات أولية تم الحصول عليها من الآتي:

■ ورش العمل

■ المقابلات الشخصية.

٧-٣: أدوات الدراسة Tools of the Study

استخدم فريق إجراء الدراسة الأدوات التالية:

١- ورش العمل.

ب- مجموعات التركيز Focus Groups

ج- المقابلات الشخصية.

ولهذه الدراسة جانب واحد فقط هو الجانب الميداني، حيث تم جمع المعلومات من المهتمين، والممارسين، والمفكرين، والباحثين والأكاديميين في مجال العمل الخيري، عن طريق المقابلات الشخصية وورش العمل.

٧-٤: منهج الدراسة Approach of the Study

اتبع فريق إعداد الدراسة ما يسمى بطريقة دلفي (Delphi Method)؛ وهي تقنية تواصل منظمة، وضعت أصلاً باعتبارها طريقة تنبؤ منهجية.

يقوم الخبراء في طريقة دلفي القياسية بالإجابة على الأسئلة المتعلقة بالموضوع المطلوب استشرافه في جولتين أو أكثر. بعد كل جولة يتم إرسال موجز يحتوى على خلاصة توقعات الخبراء من الجولة السابقة والأسباب التي بنيت على أساسها أحكامهم. وبالتالي يتم تشجيع الخبراء على مراجعة إجاباتهم السابقة على ضوء الردود من الأعضاء الآخرين من لجنة الخبراء. ويعتقد أنه خلال تلك العملية ستقلص نطاق الإجابات وسوف تتقارب آراء مجموعة الخبراء نحو الإجابة الصحيحة.

بدأ الفريق بعقد ورش عمل للمهتمين بالعمل الخيري في المملكة العربية السعودية في مناطق مختلفة في كل من الدمام، والرياض، وجدة، وأبها من أجل التعرف على المتغيرات التي يتوقع أن يكون لها تأثير على العمل الخيري بالمملكة العربية السعودية خلال الفترة المحددة، إضافة إلى التعرف على التحديات التي تواجه كل منطقة، والتطلعات الجديدة لقادة العمل الخيري في الفترة المحددة.

بعد ذلك اتبعت الدراسة الأسلوب الاستنتاجي (الاستدلالي) **Deductive Approach**، حيث تم تحليل مخرجات ورش العمل والمقابلات الشخصية من أجل استخلاص النتائج.

قام فريق إعداد الدراسة بالآتي:

■ العمل المكتبي **Desk Work**؛ من أجل جمع البيانات والاطلاع على دراسات سابقة وما توفر من المراجع والإبحار في مواقع شبكة الانترنت التي تهتم بهذا الموضوع.

■ تم عقد عدد من ورش العمل من المهتمين، والممارسين، والمفكرين، والباحثين والأكاديميين في مجال العمل الخيري.

■ المقابلات الشخصية من أجل جمع بيانات عن طريق الاستبيان الموزع على عينة الدراسة.

١-٧-٤-١: خطوات تنفيذ الدراسة:

تم تنفيذ هذه الدراسة في ثلاثة خطوات، نوضحها في ما يلي:

١-٧-٤-١: الخطوة الأولى:

١- عقد اجتماعات لفريق العمل الخاص بتنفيذ الدراسة لتحديد نطاق العمل، **Scope of Work**،

ووضع خطة التنفيذ.

٢- جمع وحصر البيانات والمعلومات المتعلقة بالمتغيرات ذات التأثير على العمل الخيري، والتوجهات الجديدة للعمل الخيري بالمملكة العربية السعودية في ثلاثة مراحل، كما يلي:

■ عقد عدد من ورش العمل في كل من المدن التالية الدمام، الرياض، جدة، وأبها. ضمت ورش العمل ممارسين للعمل الخيري، قادة العمل الخيري، مفكرين، باحثين ومهتمين بالعمل الخيري في المملكة العربية السعودية.

■ طُلبَ من المشاركين حصر المتغيرات الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية والتقنية، والنظامية التي يتوقع أن يكون لها تأثير على العمل الخيري.

■ حدد المشاركون رؤاهم المستقبلية حول عدد من المحاور التي تهتم بالعمل الخيري مثل، الحوكمة، القيادة والإدارة، التقنية، الاستدامة المالية والمؤسسية، المستفيدين، الإعلام والتسويق، مهددات ومخاطر العمل الخيري، البرامج، الموارد المالية والبشرية... إلخ

١-٧-٤-١: الخطوة الثانية:

تم في الخطوة الثانية ما يلي:

١- تفرغ البيانات.

٢- عقد جلسات مجموعات تركيز Focus Groups لتصنيف تلك المتغيرات وتجميعها في مجموعات متجانسة مع مراعاة الآتي:

■ دمج العناصر المتشابهة في الفكرة أو الموضوع أو المجموعات المتقاربة

■ عنونة بعض العناصر المدمجة.

■ وضع نسب مئوية لعناصر المجموعات المذكورة (أوزان).

■ في الغالب تركت ألفاظ المشاركين كما هي (التعبيرات والعبارات التي استخدمها المشاركون).

٢- إرسال التصنيفات إلى مجموعة من الخبراء لإعادة ترتيبها وتقييمها وإعادة أوزانها.

٧-١-٤-١-٣: الخطوة الثالثة:

تم في هذه الخطوة استخلاص النتائج.

٨-١: تنظيم الدراسة Organization of the Study :

يتم تنظيم هذه الدراسة في خمسة فصول، نوضحها في ما يلي:

١- الفصل الأول: المقدمة.

٢- الفصل الثاني: المراجعات الأدبية والدراسات السابقة.

٣- الفصل الثالث: العمل الخيري في المملكة العربية السعودية: النشأة والتطور.

٤- الفصل الرابع: نتائج الدراسة.

٥- الفصل الخامس: الخاتمة والتوصيات.

الفصل الثاني

■ المراجعات الأدبية Literature Review
والدراسات السابقة

الفصل الثاني

المراجعات الأدبية Literature Review والدراسات السابقة

يتعرض هذا الفصل إلى الأدبيات المكتوبة عن تطلعات وتوجهات العمل الخيري، والدراسات السابقة في هذا المجال. سيتم التركيز على المشكلات والتحديات التي يواجهها العمل الخيري بصفة عامة، والعمل الخيري في المملكة العربية السعودية بصفة خاصة. وسيتم التركيز على التحديات والمشكلات التي تواجه العمل الخيري في مجالات القيادة والإدارة والتقنية وبيئة العمل والبرامج والأنشطة والمستفيد والموارد المالية والموارد البشرية والتطوع والمتطوعين والإعلام والتسويق.

وقد تم تخصيص الجزء الأول من هذا الفصل إلى الأدبيات والدراسات السابقة عن تحديات ومشكلات العمل الخيري. أما الجزء الثاني فقد خصص للتوجهات والتطلعات المستقبلية للعمل الخيري.

٢-١: تحديات ومشكلات العمل الخيري:

في ما يلي استعراض لنتائج دراسات سابقة حول التحديات والصعوبات التي تواجه العمل الخيري. وفي هذا الجانب فقد لخصت بعض الدراسات التحديات والصعوبات التي تواجه العمل الخيري والجهات الخيرية في مجالات محددة. فعلى سبيل المثال فقد صاغت دراسة بعنوان "أزمة قضية التطوع" أعدتها الدكتورة ابتسام عنبري (٢٠٠٦)، صاغت تلك التحديات في ما يلي:

١- غياب ثقافة العمل التطوعي ويظهر ذلك في عدة جوانب مثل:

- أ- قصور الوعي والفهم الحقيقي عند بعض شرائح المجتمع لطبيعة العمل التطوعي وقيمه ودوره.
- ب- النظرة الدونية لبعض الأعمال التي تدخل ضمن خطط الجهة الخيرية من قبل بعض شرائح المجتمع.
- ج- الاستحياء من مزاوله بعض أعمال برامج الجهات الخيرية لأنها لا تتماشى مع الوضع المهني أو

المستوى الاجتماعي للمتطوع.

٢- القيادة والإدارة:

لَخَّصَتْ دراسة محمد ناجي عطية^(١) المشاكل التي تتعلق بقيادة وإدارة الجهات الخيرية في ضعف أهلية معظم مجالس إدارات الجهات الخيرية، وضعف وانعدام البرامج التدريبية لقيادات الجهات الخيرية، والتدخلات الخارجية في قراراتها وأعمالها، والزج بأعمال الجهات الخيرية في قضايا تتعلق بصناعة القرار وانحرافها عن مسارها الحقيقي. كما تتمثل المشكلات التي تتعلق بإدارة وقيادة الجهات الخيرية في ضعف الرقابة والتقييم المستمر لأعمال الجهات الخيرية، وضعف المعايير الرقابية المرتبطة برسالتها وأهدافها، وضعف البرامج المتخصصة والمتنوعة، والقصور في معلومات البحوث الفنية المتعلقة بأنشطة الجهات الخيرية، وضعف الأرشفة والتوثيق والإحصاء وعدم توفر قاعدة بيانات، وضعف التقنية وضعف استخدام الحاسب الآلي وبرامجه في أعمال الجهات الخيرية، ووجود المحاباة في صرف المساعدات للمحتاجين، وضعف التنفيذ وكثرة الشكاوى ضد الجهات الخيرية، إضافة إلى انعدام التنسيق مع الجهات الخيرية الأخرى.

٣- الاستراتيجية والرؤية والرسالة:

في ما يخص استراتيجيات ورؤى ورسالات الجهات الخيرية، فإن مشكلاتها تتمثل في غموض قيم وأهداف الجهات الخيرية عند أعضاء مجالس الإدارة، وتبني أهداف قد تعجز الجهات الخيرية عن تحقيقها، إضافة إلى ضعف التخطيط لأنشطة وموارد الجهات الخيرية.

وفي دراسة من إعداد مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية بالرياض حول دور القطاع الخاص في تنمية وتطوير العمل التطوعي، قدمت لـ ”المؤتمر الرابع لجمعية متطوعي دولة الإمارات العربية المتحدة المنعقد بإمارة الشارقة في الفترة ٢٣ - ٢٤ مارس ٢٠٠٣م“^(٢)، فقد توصلت تلك الدراسة إلى أن بعض جمعيات وجهات العمل التطوعي تعاني من عدم وجود استراتيجية واضحة ومحددة الأهداف.

(1) محمد ناجي عطية: البناء المؤسسي في المنظمات الخيرية الواقع وآفاق التطوير، /www.saaid.net/Anshatah/

dole، تم الوصول للموقع بتاريخ 15/07/2012.

(2) www.riyadhchamber.com تم الوصول إلى الموقع بتاريخ 30/05/2012.

٤- الأنظمة واللوائح وأساليب العمل:

أما في ما يتعلق بالمشكلات ذات الصلة بالأنظمة واللوائح وأساليب العمل المتبعة في الجهات الخيرية، فقد توصلت الدراسة التي أعدها محمد ناجي عطية حول البناء المؤسسي في المنظمات الخيرية الواقع وآفاق التطوير إلى عدم تطور الأساليب واللوائح الداخلية، إضافة إلى عدم وجود أدلة مكتوبة توضح إجراءات تنفيذ المشاريع.

٥- استدامة الموارد المالية بالجهات الخيرية:

في ما يخص استمرارية إيرادات وتمويل برامج الجهات الخيرية، فقد توصلت بعض البحوث إلى حاجة الجهات الخيرية إلى السعي لإيجاد موارد ثابتة للإنفاق على المشروعات. فقد توصلت الدراسة التي أعدها الاستاذ عقيل إلى أن الجهات الخيرية: ”... بحاجة للسعي الدؤوب لإيجاد موارد ثابتة يصرف منها على المشروعات^(١)“. فمما لا شك فيه أن العمل الخيري بحاجة إلى توفر إمكانات من أجل تقديم الخدمات للمستفيدين. ”يحتاج العمل الخيري السعودي بل والعمل في الحقل الإسلامي بشكل عام إلى توفر الإمكانيات المادية^(٢)“. وفي دراستها بعنوان ”أزمة قضية التطوع“، فقد توصلت الدكتورة ابتسام عنبري إلى وجود عجز في ميزانيات تشغيل الجهات الخيرية بالمملكة: ”أن الناظر للجمعيات الخيرية في المملكة يرى العجز السنوي شبه الدائم في ميزانيات التشغيل بها“^(٣).

وفي مقال بعنوان الحسم الضريبي للشركات الأجنبية وتحقيق العمل الخيري المستدام يرى الأستاذ عبدالعزيز الغدير أن أهم تحدي تواجهه الجهات الخيرية هو استدامة الموارد المالية والبشرية. ”استدامة الموارد المالية والبشرية وبالتالي استدامة الخدمات التي تقدمها جمعيات العمل الخيري لمستفيديها هو التحدي الذي تواجهه الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية“^(٤).

كما توصلت نفس الدراسة التي أعدها مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية بالرياض حول دور القطاع الخاص في تنمية وتطوير العمل التطوعي إلى عدم توفر مصادر ثابتة لإيرادات الجمعيات الخيرية.

(1) عقيل عبدالعزيز العقيل. مرجع سابق.

(2) عقيل عبدالعزيز العقيل. مرجع سابق.

(3) د. ابتسام عنبري. أزمة قضية التطوع، مرجع سابق.

(4) عبدالعزيز الغدير، الحسم الضريبي للشركات الأجنبية وتحقيق العمل الخيري المستدام، http://www.aleqt.com/2011/06/08/article__546908.html

تم الوصول للموقع بتاريخ 09/07/2012

كما أكد الدكتور جاسم مهلهل الياسين ” إن الامكانيات الغربية الضخمة تتفوق على امكانيات دول العالم الاسلامي. ”⁽¹⁾.

وتوصلت ذات الدراسة التي أعدها محمد ناجي عطية إلى عدم استثمار موارد الجهات الخيرية الفائضة عن حاجتها التشغيلية، واعتماد الموارد المالية أساساً على التبرعات والهبات، وعدم السعي لتكوين أوقاف تعتمد عليها الجهات الخيرية في الإنفاق الدائم وغير المشروط على أنشطتها من قبل المانحين، إضافة إلى عدم توفر الخبرات الكافية في المجال المالي، وضعف الرقابة المالية، ناهيك عن ضعف اتباع مبدأ الشفافية في التعاملات المالية.

٦- البناء المؤسسي في الجهات الخيرية:

في ما يتعلق بالبناء المؤسسي في الجهات الخيرية فقد توصلت نفس الدراسة التي أعدها محمد ناجي عطية إلى ضعف البناء المؤسسي بشكل عام وسيطرة بعض الأفراد على الأنشطة والتمويل، وضعف التوافق بين الهياكل الإدارية وأهداف المنظمة، وعدم ملائمة المقررات لأنشطة الجهات الخيرية، وعدم وجود فروع للجهات الخيرية في المناطق الريفية والنائية، وعدم وضوح المهام والصلاحيات الإدارية لأفراد الجهات الخيرية، إضافة إلى المركزية وضعف مبدأ التفويض.

٧- الموارد البشرية:

يعتبر نقص الكادر البشري أحد أهم التحديات التي تواجه العمل الخيري بالمملكة العربية السعودية، حيث لا يُقبلُ بعض الشباب على العمل في الجهات الخيرية خاصة العمل خارج المملكة. أما في ما يخص الموارد البشرية فقد توصلت الدراسة التي قام بها محمد ناجي عطية إلى عدم توفر الكادر المؤهل والمتخصص، ونقص الخبراء والفنيين، وقلة الدورات والبرامج التدريبية، وضعف نظام الأجور والمكافآت، وعدم اعتماد المكافآت والترقيات على كفاءة الأداء، إضافة إلى قلة المتطوعين في العمل الخيري، وضعف الاهتمام بهذا القطاع.

كما نتج عن نفس الدراسة التي أعدها مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية بالرياض حول دور

(1) <http://www.medadcenter.com/Conferences/ItemDetails.aspx> ، تم الوصول للموقع

القطاع الخاص في تنمية وتطوير العمل التطوعي، إلى أن نقص الكادر البشري من المشكلات التي تواجه الجهات الخيرية بالمملكة.

٨- الإعلام والتسويق لأنشطة الجهات الخيرية:

تعاني بعض الجهات الخيرية بالمملكة العربية السعودية من ضعف الإعلام؛ حيث لا يتوفر الإعلام القوي الذي يعمل على إيصال رسالة الجهات الخيرية ويبرز وجهها المشرق للعالم الخارجي، ويقوم بالرد على الاتهامات والمضايقات التي تتعرض لها الجهات الخيرية من بعض المنظمات الخارجية.

أما في ما يتعلق بالمشاكل ذات الصلة بتسويق برامج الجهات الخيرية وأنشطتها، لخصت بعض الدراسات في أنها تتمثل في ضعف أساليب الاتصال بالمجتمع، وضعف الترويج الإعلامي لأنشطة الجهات الخيرية، وعدم وضوح أهداف الجهات الخيرية لكثير من الجمهور الذي تتعامل معه، إضافة إلى موسمية البرامج والأنشطة. فقد توصلت نفس الدراسة التي أعدها مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية بالرياض إلى ضعف التنسيق وانعدام التكامل بين الجمعيات الخيرية المتشابهة، وقصور البرامج الإعلامية.

٩- المتطوع ودوره في العمل الخيري:

تعاني الجهات الخيرية من عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتوجيههم للاختيار المناسب لرغباتهم، وعدم الإفصاح عن أهداف الجمعية ونشاطاتها، وعدم وضوح دور المتطوع وعدم إتاحة الفرصة له لاختيار ما يناسبه، وعدم توفر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل، وعدم تقدير الجهود الذي يبذله المتطوع، إضافة إلى إرهاق كاهل المتطوع بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية.

ولقد خلصت الدراسة التي أعدها الأستاذة لبنى عبدالمجيد إلى معاناة العمل من "محدودية المصادر التي يتم من خلالها الحصول على المتطوعين، فضلا عن أن التنظيم والإدارة بالنسبة للبرامج والأنشطة التطوعية المقدمة من تلك الجمعيات غير موجودة بالفعل"^(١).

٢-٢: تطلعات العمل الخيري:

في ما يلي استعراض لنتائج دراسات سابقة حول تطلعات وتوجهات العمل الخيري.

(1) أ.د. وجدي محمد بركات: تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية في ضوء سياسات الإصلاح الاجتماعي بالمجتمع العربي المعاصر.

لقد أجريت كثيرٌ من الدراسات والبحوث العلمية من أجل معرفة التطلعات المستقبلية لقادة العمل الخيري في كثير من بلدان العالم. فعلى سبيل المثال، توصلت دراسة بعنوان ”العمل الخيري السعودي: آمال وتطلعات“، أعدها الأستاذ عقيل عبدالعزيز العقيل إلى ضرورة وضع الاستراتيجيات والخطط المستقبلية. ”...كان من الضروري وضع استراتيجيات ودراسات وخطط مستقبلية يسير على ضوئها...“^(١). كما توصلت نفس الدراسة إلى أهمية توحيد أساليب العمل من أجل تكامل الأدوار والارتقاء بأداء العمل الخيري السعودي... ذلك يحتاج تضافر الجهود من أجل بلورة أساليب العمل بما يتماشى مع تحقيق الخدمة لأنشطتها ومشروعاتها المختلفة“^(٢). ولقد أوصت بعض الدراسات السابقة في مجال تطلعات وتوجهات العمل الخيري، ببناء استراتيجيات ووضع خطط تحدد مسار العمل الخيري في المستقبل.

وفي ما يتعلق بالتوجهات الجديدة للعمل الخيري بالمملكة العربية السعودية خلال الفترات المقبلة، فإنها ”تشمل البحث في عدد من المشكلات التي تواجه العالم، مثل: الكوارث الطبيعية المحلية، والموازنة بين العمل في الداخل والعمل في الخارج، والعمل على تأمين احتياجات الشرائح الفقيرة والضعيفة، وتأهيلها للقيام بنفسها، كما أن المؤسسات الإسلامية قد التفتت إلى ضرورة الاحتراف والمهنية في عملها، والاستعانة بالمراكز المتخصصة والشخصيات ذات الخبرة في مجال العمل الخيري.“^(٣)

كما استنتجت الدراسة التي أعدها الاستاذ عقيل ضرورة الحرص على التنسيق بين الجهات الخيرية من أجل زيادة العطاء واكتساب الخبرة، واضعين في الاعتبار أن تلك الجهات تعمل في ساحة مشتركة واحدة. وقد توصلت بعض الدراسات إلى طموحات قادة العمل الخيري بالمملكة العربية السعودية التي كانوا ولا يزالون يطمحون ويأملون أن تصبح آمالهم واقعاً ملموساً. وقد أوجزت تلك الدراسات طموحات قادة العمل الخيري في الآتي:

١- تكوين مجلس أعلى للعمل الخيري:

توصلت بعض الدراسات إلى أن الجهات الخيرية تتطلع إلى ”إنشاء مجلس أعلى للعمل الخيري يمثل

(1) عقيل عبدالعزيز العقيل - العمل الخيري السعودي: آمال وتطلعات. www.saaid.net/Anshatah/dole/13.htm

تم الوصول للموقع في 30/05/2012

(2) عقيل عبدالعزيز العقيل. مرجع سابق.

(3) <http://www.okaz.com.sa/okaz/osf/20090104/Con20090104250138.htm>. تم

الوصول للموقع بتاريخ 22/07/2012

فيه رؤساء اللجان الخيرية للإشراف على أنشطة الجمعيات الخيرية بالشكل الذي يسمح لها بالمرونة الكافية لعملها^(١).

٢- تنمية الموارد المالية للجهات الخيرية:

ومن بين التوجهات التي تتطلع لها الجهات الخيرية تنمية مواردها المادية، وتمكينها من تنفيذ البرامج والخطط. ”وقد بدأت بعض المؤسسات الخيرية السعودية للتطلع للأفضل حيث لجأت لإنشاء أوقاف كمصدر يدر عليها دخلاً ثابتاً في ظل الاعتماد الكلي سابقاً على التبرعات“^(٢). كما دخلت بعض الجهات الخيرية مؤخراً مجالات الاستثمار.

٣- تحوّل العمل الخيري من الاحترافية إلى المهنية والمؤسسية:

تأمل الجهات الخيرية في اتباع المنهجية العلمية في الإدارة من خلال إعداد منهجية لإعداد قادة المستقبل، ”لسد الحاجة في نقص القيادات المؤهلة في إدارة العمل الخيري“^(٣). وفي حديث للدكتور عادل بن محمد السليم - أمين عام مؤسسة الشيخين محمد وعبدالله إبراهيم السبيعي الخيرية- تمنى أن ”تتحول الأعمال الخيرية وإدارة الأعمال الخيرية من احتراف إلى مهنية إلى مؤسسية تدفع بالمجتمع والبلد نحو الريادة على مستوى العالم في هذا المجال، بل وفي كافة القطاعات الخيرية“^(٤). وكان من نتائج دراسة بعنوان ”توجهات العمل الخيري العربي ... التحولات والتحديات“، حاجة العمل الخيري لـ ”نقلة نوعية في أداء العمل الإداري عبر بناء شبكات للعاملين فيه وتبادل الخبرات والمعلومات فيما بين مؤسساته، كما أن هناك ضرورة لتوثيق أنشطة العمل الخيري وتحليلها، وتوفير التدريب والمساعدات التقنية للمؤسسات العاملة“^(٥).

ولقد لاحت في الأفق اهتمامات الجهات الخيرية بنوعيات جديدة من المشكلات، كما أنها التفتت إلى ”ضرورة الاحتراف والمهنية في عملها، والاستعانة بالمراكز المتخصصة والشخصيات ذات الخبرة في مجال

(1) أ. د. وجدي محمد بركات: تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية في ضوء سياسات الإصلاح الاجتماعي بالمجتمع العربي المعاصر.

(2) عقيل عبدالعزيز العقيل. مرجع سابق.

(3) سالم عبدالله القرشي، رؤية إدارية لتفعيل العمل الخيري، <http://www.saaid.net/Anshatah/dole>.

(4) الدكتور عادل بن محمد السليم: العمل الخيري يجب أن يكون بعيداً عن العاطفة والقرارات الشخصية، <http://www.alriyadh.com/2010/06/27/article538561.html>، تم الوصول للموقع بتاريخ 05/08/2012.

(5) ريهام أحمد خفاجي: توجهات العمل الخيري العربي ... التحولات والتحديات: <http://iefpedia.com/arab/>

، تم الوصول إلى الموقع في 01/07/2012م. wp-content/uploads/2010/03/yy.doc

العمل الخيري“^(١).

٤- الاستراتيجيات الجديدة:

وفي مجال الاستراتيجيات الجديدة للعمل الخيري للفترة المستقبلية، يرى بعض قادة العمل الخيري في المملكة العربية السعودية أنها تتمثل في النظرة الشمولية للعمل الخيري في جميع الجوانب المتعلقة بها، فمثلا الجانب البيئي وما يتعرض له من متغيرات مناخية غير مسبوقه يجب أن تكون ضمن أجندة العمل الخيري المستقبلي والدور التنموي للجمعيات الخيرية، وكذلك الشراكة الفعلية بين القطاع الثالث والقطاعين الحكومي والخاص، وتطوير قدرات الجهات الخيرية سواء كانت البشرية أو المالية أو التنظيمية.

٥- استدامة الموارد المالية للجهات الخيرية:

وفي مجال تنمية واستدامة الموارد المالية للجهات الخيرية فإن هنالك إمكانية لتطوير أصول الجهات الخيرية وتوظيفها لإدراج دخل للجهة الخيرية. ” ففي دراسة للحالتين في دولتي الكويت وقطر توصلت ريهام أحمد خفاجي إلى ”... حفاظ القطاع الخيري في الدولتين على الصبغة الإسلامية ممثلة في مؤسسة الوقف، وتمكنها من إحداث تطوير ملموس على صعيد البنية المؤسسية للوقف ومصارفه. وهو ما يثبت عمليا إمكانية تكييف المؤسسة الوقفية للمستجدات بما لا يخل بمقاصدها الخيرية أو احتياجات الواقع المعاصر“^(٢).

٦- البناء المؤسسي في العمل الخيري:

أما في مجال التخطيط وبناء العمل الخيري على المؤسسية هنالك توجه للخروج من النمط التقليدي للعمل الخيري لمواكبة المستجدات المعاصرة وفق المنهج الإسلامي.

٧- التفاعل مع احتياجات المسلمين في كل مكان^(٣).

٨- توحيد جهود الجهات الخيرية، والحرص على التنسيق المستمر بينها بما يؤدي إلى نمو عطائها وإكسابها الخبرة.

٩- انتهاج الشورى واحترام الرأي الآخر.

(1) د. خالد بن عبدالله السريحي، توجيهات جديدة للعمل الخيري في المملكة: <http://almoslim.net/node/>

163689 تم الوصول إلى الموقع في 01/07/2012م.

(2) ريهام أحمد خفاجي: توجهات العمل الخيري العربي ... التحولات والتحديات ، مرجع سابق.

(3) عقيل عبدالعزيز العقيل. مرجع سابق.

١٠- الارتقاء بمستوى العمل التطوعي لمواكبة التطورات العالمية المتسارعة.

١١- الاستفادة من التقنيات الحديثة.

١٢- تقييم الجهات الخيرية ومعرفة أوجه القصور ومعالجتها.

١٣- إنشاء موقع الكتروني موحد يجمع كل الجهات الخيرية لنشر واقع التطوع وإنجازاته وإلقاء الضوء

على الشخصيات الفاعلة^(١).

(1) د. ابتسام عنبري- أزمة قضية التطوع، مرجع سابق.

الفصل الثالث

- العمل التطوعي في
- المملكة العربية السعودية

الفصل الثالث

العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية

يتطرق هذا الفصل إلى العمل الخيري بالمملكة العربية السعودية، نشأته، تطوره، ومجالاته.

١:٣ - نشأة العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية:

العمل الخيري قيمة أساسية في الثقافة الدينية والعربية. وتظهر تلك القيمة في صورة الزكاة الإسلامية والعشور المسيحية والصدقات والأوقاف. وينبع العمل التطوعي من شعور ذاتي داخل الإنسان يدفعه إلى المشاركة في خدمة المجتمع. وقد كان هناك شعور سائد لدى الإنسان منذ فجر التاريخ دفعه إلى الإحساس بالحاجة الملحة والماسة إلى التعاون من أجل البقاء في ظروف البيئة القاسية. إذاً ليس العمل التطوعي بجديد على المجتمعات البشرية؛ بل كان قائماً في المجتمعات البدائية، واتخذ أشكالاً مختلفة، بدءاً بالجهود الفردية ثم الأسرية فالقبيلة، معتمداً على البساطة في النشاط والنظم والعلاقات بين أفراد المجتمع.

ويعني العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية تنظيم الأفكار والجهود والعلاقات من أجل تقديم خدمات اجتماعية متميزة للمجتمع، والاستفادة من كل ما يمكن أن يقدمه المتطوعون، من فكر وجهد ومال ووقت وعلاقات وتسهيلات، في مختلف الجوانب. وبصفة عامة فقد قامت الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية على العمل التطوعي المستمد من تعاليم الدين الحنيف ودعوته إلى التكافل، وحثه على فعل الخير، والبر والإحسان، ومد يد العون للمحتاج. لذلك يلحظ أن المجتمع السعودي قد مارس العمل التطوعي قبل ظهور الجمعيات الخيرية من خلال صناديق البر، فقد كان القائمون على هذه الصناديق يجمعون الأموال والصدقات من الموسرين في مواسم معينة لإعطائها المحتاجين في المناسبات الدينية والأعياد.

ومع التغيرات الحديثة والتحول التي حدثت للمجتمع، ظهرت المجتمعات الحضارية مما أثر بشكل ملحوظ على مفهوم القيم والعلاقات الاجتماعية بين الأفراد، بحيث أصبح المجتمع بحاجة إلى تقديم خدمات

كثيرة تعجز الأسرة أو القبيلة ومجتمع القرية عن تلبيتها، لذلك قامت الدولة السعودية ”من خلال المحاولات المبكرة لتنظيم العمل الاجتماعي في جميع انحاء المملكة، ففي عام (١٣٤٨هـ-١٩٢٩م) أي قبل سبعين عاماً تم تأسيس لجنة في مكة المكرمة بأمر من الملك عبدالعزيز-يرحمه الله-باسم (لجنة الصدقات العليا) لتنظيم عملية جمع الصدقات والزكوات من الأغنياء، ومن ثم تنظيم عملية توزيعها على الفقراء والمحتاجين، كما تم افتتاح دار الأيتام في المدينة المنورة عام (١٣٥٠هـ-١٩٣١م)، تم افتتاح دار للعجزة عام (١٣٥٤هـ-١٩٣٥م) في مكة المكرمة، تلاها افتتاح دار أخرى للأيتام في مكة المكرمة عام(١٣٥٥هـ-١٩٣٦م)، ثم دار للأيتام في الرياض عام (١٣٥٧هـ-١٩٣٧م).

وفي عام (١٣٦٢هـ-١٩٤٣م) تم ظهور فكرة إنشاء دار لليتيمات. كما أمر الملك عبدالعزيز في عام (١٣٦٣هـ-١٩٤٤م) بإنشاء دار الأيتام في الأحساء وكان هو أول المتبرعين لها. وفي عام (١٣٦٢هـ-١٩٤٣م) أصدر مجلس الشورى قراراً بالموافقة على افتتاح دار للأيتام، وأخرى للعجزة في مدينة جدة، والتوصية بأن تقوم الحكومة بمنح الأرض اللازمة لإقامة هذا المشروع، وحث المدن الأخرى؛ لتحذو حذو مدينة جدة في ذلك.

ثم تتوالى هذه التنظيمات الاجتماعية التي تتم عن روح التكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع، ففي عام (١٣٧٤هـ-١٩٥٤م) أمر الملك سعود-يرحمه الله- بتأسيس صندوق للبر في الرياض بناءً على مقترح تم رفعه من سماحة المفتي الشيخ محمد بن إبراهيم -يرحمه الله- إلى سمو أمير الرياض^(١) ومن ثم إنشاء وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بمقتضى الأمر الملكي رقم ١٢٢ بتاريخ ١٤/٢/١٣٨٠هـ، من أجل توفير العديد من الخدمات وتنظيمها. ومنذ إنشائها ظلت تلك الوزارة تشجع المشاركة الأهلية من قبل المواطنين في مختلف برامج التنمية الاجتماعية مما أدى إلى قيام العديد من الجمعيات الخيرية الأهلية - التي أسهمت مع الدولة بتقديم العديد من الخدمات الاجتماعية في البيئات المحلية التي وجدت فيها.

وقد أصبح العمل التطوعي في الوقت الحاضر سمة من سمات الحضارة ودليلاً على تقدم وتكاتف أفراد المجتمع لتقديم المساعدة بمختلف أشكالها للمحتاجين، إضافةً إلى كونه وسيلة من وسائل تنمية المجتمع والنهوض بالبيئة المحلية. وقد تخطى العمل التطوعي الحدود وأصبح أفراد المجتمع يمدون يد العون إلى المجتمعات الأخرى في أجزاء متفرقة من العالم.

ولقد أصبح التطور في مجال العمل الخيري في المملكة العربية السعودية جزءاً لا يتجزأ من مصفوفة

(1) عبدالله بن ناصر بن عبدالله السدحان: رعاية الايتام في المملكة العربية السعودية، عام 1419هـ - 1999م

التغيير العام، حيث المبادرات من الجيل الجديد الذي استفاد من الاستثمار في التعليم، والاهتمام بالمشاكل المحلية، وتنامي الوعي والمسؤولية الاجتماعية.

ولعل المتأمل في الجهات الخيرية في المملكة العربية السعودية يلاحظ ضعف مواكبتها للمستجدات المعاصرة التي تسير بخطى متسارعة، مما قد يدفع بتلك الجهات إلى خارج إطار الزمن؛ أو يؤدي إلى تعثرها في تقديم الخدمات للمستفيدين.

٢:٣ - مجالات العمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية:

عند التطرق للحديث عن العمل التطوعي في المملكة لا نستطيع فصله عن العمل الخيري، حيث أن الجهات الخيرية هي الغطاء الرسمي للعمل التطوعي على اختلاف أنواعه. وتتسع دائرة خدمات الجهات الخيرية والعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية لتشمل عدة مجالات يمكن إيجازها في ما يلي:

١- المجال الديني:

تتمثل خدمات الجهات الخيرية في هذا المجال في الدعوة إلى الله والتوعية والإرشاد بأمر الدين. كما تشمل تلك الخدمات بناء المساجد وملحقاتها.

٢- المجال الصحي:

تتمثل خدمات الجهات الخيرية في هذا المجال في الأنشطة التي تساهم في التثقيف الصحي ونشر الوعي الصحي والاسهام في القضاء على الأمراض والأوبئة.

٣- المجال التعليمي:

تتمثل خدمات الجهات الخيرية في المجال التعليمي في إنشاء وتأسيس المدارس والمعاهد، وتقديم المنح للطلاب من أبناء المسلمين، وطباعة وترجمة الكتب، والمساهمة في إعداد مربيات الأطفال وتعليم التفصيل والتطريز ومحو الأمية، وتعليم الحاسوب والطباعة.

٤- المساعدات الاجتماعية:

تتمثل أهم خدمات الجهات الخيرية في الجانب الاجتماعي في إنشاء مراكز إيواء وكفالة الأيتام، توزيع

فائض الولائم ولحوم الهدى والأضاحى والتمور، إفطار الصائمين، مساعدة الراغبين فى الزواج، وإعانة أسر السجناء والمعاقين.

٥- المجال الثقافى:

ثقافياً، تهتم الجهات الخيرية بتقديم المحاضرات الدينية والعلمية، إقامة الفعاليات الثقافية والأمسيات الشعرية، إقامة معارض الكتب وطباعة وتوزيع الكتيبات الإرشادية والتوعوية، وإقامة مسارح الأطفال والشباب.

٦- مجال الأعمال الشبابية:

تتركز خدمات الجهات الخيرية فى مجال الأعمال الشبابية فى إقامة معسكرات الشباب ومخيمات الكشافة التى تقوم بتقديم الخدمات للحجاج والمعتمرين، التوعية الصحية والمرورية والتوعية من أضرار المخدرات وبعض الأمراض كالإيدز.

٧- المجال الإغاثى:

تقوم الجهات الخيرية فى مجال الأعمال الإغاثية بمسح المناطق المتضررة والتى تحتاج إلى إغاثة وإعداد خطة لذلك كما تقوم بمهمة الإشراف على توزيع مواد الإغاثة والتأكد من وصولها للمستحقين. كما تقوم المنظمات التطوعية فى هذا المجال بتقديم الخدمات الطبية والإسعافية للمتضررين من الكوارث.

٨- المجال الوطنى والأمنى:

فى المجال الوطنى والأمنى، تقوم المنظمات التطوعية ببحث أعضائها من الشباب وبقية أفراد المجتمع للتطوع لمساندة القوات المسلحة والقوات النظامية الأخرى فى أعمال حماية الوطن ومواطنيه.

٣:٣ - أنواع العمل الخيرى فى المملكة العربية السعودية:

تشارك جهات العمل الخيرى السعودية فى دوافعها الدينية، إلا أنها تتباين فى رسالتها الاجتماعية والإنسانية المتنوعة، وقد تنامت فى الآونة الأخيرة مساهمات جهات العمل الخيرى فى جهود التنمية المستدامة.

وتنقسم الجهات التطوعية الرسمية فى المملكة إلى عدة أنواع:

- ١- الجمعيات الخيرية ويتم ترخيصها من وزارة الشؤون الاجتماعية .
- ٢- لجان التنمية الاجتماعية الأهلية ويتم ترخيصها من وزارة الشؤون الاجتماعية .
- ٣- المؤسسات الخيرية الخاصة ويتم ترخيصها من وزارة الشؤون الاجتماعية .
- ٤- الجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم ويتم ترخيصها من وزارة الشؤون الإسلامية.
- ٥- المكاتب التعاونية للدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات ويتم ترخيصها من وزارة الشؤون الإسلامية.
- ٦- مؤسسات فردية خيرية التي يتم إنشاؤها بمراسيم ملكية.
- ٧- مراكز المسؤولية الاجتماعية بالقطاع الخاص.
- ٨- المؤسسات الخيرية الدولية ويتم إنشاؤها بترخيص خاص للإغاثة الدولية.

٤:٣ - عقبات في طريق العمل التطوعي والخيري:

- ١- قلة وثائق ومستندات جهود العمل الخيري:
- لا زالت جهود توثيق العمل الخيري ضعيفة، ولا تتبع النهج الاحترافي في التوثيق.
- ٢- عدم حفظ حقوق المتطوع:
- إن من أهم التحديات التي تواجه العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية هي ”عدم وجود نظام يحفظ للمتطوع حقوقه ويحدد واجباته“^(١).
- ٣- قلة وجود جهات يناط بها الاهتمام بالعمل التطوعي.
- ٤- حصر مفهوم العمل التطوعي:
- ينحصر مفهوم العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع في أعمال ومواقع معينة.
- ٥- ضعف انتشار ثقافة التطوع:
- لا تزال ثقافة التطوع قاصرة في المجتمع.

(1) عبدالمحسن الحارثي (الرياض): <http://www.okaz.com.sa/okaz/osf/20070313/>

con2007031394822.htm، تم الوصول للموقع بتاريخ 09/07/2012 م.

٦- صعوبة التمويل:

تعتبر صعوبة تمويل المشاريع الانسانية والتأخر في خروج الهيئة المشرفة على أعمال الخير الى الخارج من أهم العقبات الخارجية التي تواجه العمل التطوعي.

٧- استدامة الموارد المالية:

”استدامة الموارد المالية والبشرية وبالتالي استدامة الخدمات التي تقدمها جمعيات العمل الخيري لمستفيديها هو التحدي الذي تواجهه الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية“^(١).

الفصل الرابع

■ نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

نستعرض في هذا الفصل خلاصة ما توصل إليه المشاركون في ورش عمل الدراسة. وتم في الجزء الأخير من هذا الفصل إجراء مقارنة بين الدراسات السابقة والتوجهات الجديدة للعمل الخيري في المملكة العربية السعودية.

ومن أجل التوصل إلى النتائج المذكورة فقد اتبع فريق العمل الخطوات التالية:

- ١- تم دمج العناصر المتشابهة في الفكرة أو الموضوع.
- ٢- تم دمج عناصر المجموعات المتقاربة.
- ٣- تم وضع نسب مئوية للعناصر المذكورة.
- ٤- في كثير من الحالات تم ترك الكلمات والعبارات التي استخدمها المشاركون كما هي دون تغيير.
- ٥- استنادا لما لوحظ من تداخل شديد في بعض العناصر في المحاور الثلاث (محور التغيرات، محور البناء التطوعي، ومحور البناء المؤسسي) فقد تمت كتابة العنصر في المحور الذي يكون أكثر تناسبا.
- ٦- تم استخلاص النتائج ووضعها في جداول كبيانات إحصائية.

١-٤. نتائج ورش عمل:

١-٤-١: المتغيرات ذات التأثير على العمل الخيري:

للإجابة على السؤال المتعلق بالمتغيرات التي يتوقع أن تحدث تأثيرا على العمل الخيري توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١- أجمع المشاركون في ورش العمل بالمناطق الأربعة بنسبه ١٠٠٪ أن المتغيرات المؤثرة على العمل الخيري في الفترة القادمة هي:

أ- التطور التقني .

ب- الاستهلاك.

ج- الانكماش الاقتصادي.

د- الانهزامية والتبعية للآخرين. ولإضافة مزيد من المعرفة للقارئ الكريم نقدم تعريفا للانهزامية، حيث تعرف الشخصية الانهزامية بأنها ” الشخصية التي تتمتع بضعف في العزيمة ولا تخطط، وتتحدث أكثر مما تفعل، قليلة الفعل كثيرة الكلام، كثيرة الشكوى ضد الظروف وتتحني امام ابسط العواصف ...“^(١). وفي هذا الخصوص تجدر الإشارة إلى أن هنالك تأثير بالثقافات الغربية، وقد يكون ذلك التأثير إيجابيا أو سلبيا. هـ - الأزمة الاقتصادية العالمية.

و- الضعف العلمي.

ز- الحراك الثقافي.

ح- التسارع التقني .

ط- الإعلام وقنواته.

ي- زيادة الحضور النسائي وتواجد المرأة في كافة الأعمال التطوعية المؤسسية وغير المؤسسية.

ك- المتغيرات على مستوى الأسرة.

٢- أتفق المشاركون في ٤ من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٨٠٪ من ورش العمل أن المتغيرات

التي تؤثر على العمل الخيري في الفترة القادمة :

أ- الرعاية الشاملة للبرامج التطوعية.

ب- التطوع الصحي المرتبط بذوي الاحتياجات الخاصة.

ج- الحالة الاقتصادية للأفراد.

د- التحديات النظامية.

.....
(1) <http://ar.wikipedia.org/wiki>، تم الوصول للموقع بتاريخ 29/04/2013 م.

هـ - الانحراف الديني.

و- الحراك الثقافي.

ز- الطفرة المعلوماتية في المصادر الثقافية والمعرفية.

ح- التمايز الاجتماعي.

ط- العمل التطوعي الداخلي والمنظمات الخارجية.

٢- أتنق المشاركون في ٢ من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٦٠٪ من ورش العمل، بأن

المتغيرات التي ستؤثر على العمل الخيري في الفترة القادمة :

أ- الانتعاش الاقتصادي

ب- البرامج الربحية.

ج- نمو القطاع الخيري.

د- ظهور الخلافات.

هـ- التحديات الداخلية.

و- التوجهات العلمية.

ز- ظهور متغيرات على الشباب والفتيات .

٤- أتنق المشاركون في اثنتين من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٤٠٪ من ورش العمل، بأن

التغير المؤثر على العمل الخيري في الفترة القادمة هي التكتلات الاقتصادية الكبرى .

يوضح الجدول التالي النسب المئوية لنتائج ورش العمل في ما يخص المتغيرات التي تؤثر على العمل

الخيري.

جدول رقم (٤-١)

المتغيرات التي تؤثر على العمل الخيري

| م | المتغير | العناصر | الإجمالي | % |
|---|--------------------|--|----------|-----|
| ١ | التطور التقني | تطبيقات الحكومة الإلكترونية سهولة انشاء العلاقات عن طريق الانترنت ووفرة الادوات تبادل الخبرات تفعيل التقنية للاستفادة القصوى من وقت المتطوع تطبيقات برامج العمل التطوعي في الاجهزة الذكية انتشار البرامج التطوعية الإلكترونية في المجال التطوعي انتشار البرامج الحديثة لتسويق العمل التطوعي برامج التبرع الخيري التوظيف الاعلامي ارتفاع كفاءة المتطوع تقنياً إدارة المؤسسات من خلال التقنية العيش مع العالم الافتراضي انعدام الخصوصية الترفيه | ٥ | ١٠٠ |
| ٢ | الاستهلاك | ازدياد المصاريف اختلاف الرغبات والاحتياجات كثرة الاستدانة شيوخ ثقافة الاستهلاك في السلع الكمالية من خلال التسويق الهائل للمنتجات الناتج عن جشع التجار ثقافة السفر والترفيه التسوق الإلكتروني | ٥ | ١٠٠ |
| ٣ | الانكماش الاقتصادي | الطاقة البديلة نضوب البترول قلة الموارد ارتباك الإيقاع الاقتصادي انهيار الاقتصاد العالمي مرحلة ما بعد الطفرة الركود التصحّر زيادة الأزمات المالية الضعف الاقتصادي الدولي توسع العمل عن بعد قلة الاعتماد على اليد العاملة | ٥ | ١٠٠ |

| | | | | |
|-----|---|---|--|----|
| ١٠٠ | ٥ | الهزيمة الفكرية اختلال الأولويات ظهور اللغات الأخرى تبدل القدوات تغير مفهوم القيم شيوخ ثقافة التقليد الحرية المطلقة وضعف المناعة الثقافية | الانهازمية | ٤ |
| ١٠٠ | ٥ | | الضعف الاقتصادي | ٥ |
| ١٠٠ | ٥ | ضعف مخرجات التعليم هجر الكتب والقراءة عموماً الاعتماد على التعليم عن بعد ضعف العلم الشرعي ضعف التأثير الشرعي ودور العلماء | الضعف العلمي | ٦ |
| ١٠٠ | ٥ | ثقافة العمل التخصصي ثقافة التطوع لدى الشباب الاستشهاد والاسترشاد بالنماذج الغربية الأكثر تأثيراً بالشباب توجه الأعمال الدعوية والتربوية إلى العمل التطوعي وتفعله واستثماره التركيز على لغة الأرقام زيادة الوعي لدى الساسة والقادة بالعمل التطوعي زيادة وعي المانحين التوسع في تخصصات العمل الخيري | الحراك الثقافي في العمل التطوعي | ٧ |
| ١٠٠ | ٥ | ظهور أنماط جديدة للتواصل عبر التقنية من قنوات التواصل والشبكات الاجتماعية سهولة التعامل مع التقنية تجاوز الحدود مع انخفاض التكلفة زيادة الانتشار | التسارع التقني | ٨ |
| ١٠٠ | ٥ | حدوث زخم دعائي عبر الوسائل التقليدية ثورة الإعلام الجديد انتشار قنوات اليوتيوب وقنوات الهاتف الموجه وغير الموجه ضخ الشهوات عن طريق وسائل الإعلام | الإعلام وقنواته | ٩ |
| ١٠٠ | ٥ | زيادة الحضور النسائي وتواجد المرأة في كافة الأعمال التطوعية المؤسسية وغير المؤسسية كثرة العوانس والمطلقات الانفتاح على عمل المرأة أدوار نوعية للعائدات من الابتعاث تعدد الجمعيات تحت الإدارة النسائية المباشرة. | الحضور النسائي | ١٠ |

| | | | | |
|-----|---|--|---|----|
| ١٠٠ | ٥ | تغير تركيبة الأسرة الأسرة النووية صغر الأسرة الواحدة زيادة إشكاليات الأسرة وتفككها ظهور الأسر المنتجة اختلاف وتنوع حاجيات الأسر ضعف أهلية الوالدين للتربية اختلاف نوع السكن | متغيرات على مستوى الأسرة | ١١ |
| ٨٠ | ٤ | الدولة مؤسسات مانحة برامج المسؤولية الاجتماعية لدى الشركات كثرة المبررات الخيرية بناء الشراكات مع القطاع التطوعي احتساب ساعات العمل التطوعي في الوظائف تبني الأوقاف الداعمة لها بناء الصناديق الأسرية التطوعية | الرعاية الشاملة للبرامج التطوعية | ١٢ |
| ٨٠ | ٤ | كثرة الأمراض المزمنة دعم العمل التطوعي المرتبط بذوي الاحتياجات الخاصة | التطوع الصحي | ١٣ |
| ٨٠ | ٤ | ارتفاع تكاليف المعيشة ارتفاع نسب البطالة انخفاض الدخل أزمة السكن تلاشي الطبقة الوسطى ازدياد مستوى الفقر | الحالة المادية للأفراد | ١٤ |
| ٨٠ | ٤ | ازدياد التضيق على المشاريع التطوعية تبني وتنظيم الأوقاف الحد من عملية التحويلات الخارجية تجفيف منابع ودعاوي الإرهاب صعوبة وطول الإجراءات الرسمية | تحديات نظامية | ١٥ |
| ٨٠ | ٤ | الانفلات الأخلاقي ضعف وسائل الضبط تفشي الفساد الإداري المنافسة على الدنيا الدعوة إلى الاندماج مع الثقافات الغربية تغير العادات المحافظة واستبدالها بالثقافات الموافدة انتشار المخدرات ظهور الانحراف السلوكي والعقدي | الانحراف الديني | ١٦ |

| | | | | |
|----|--|--|----|---|
| ١٧ | الحراك الثقافي | ثقافة الحقوق ثقافة الحوار اختلاف المرجعية وتعددتها انتشار مفاهيم وأفكار خارجة عن الشريعة انتشار الفرق الضالة الانفتاح على الثقافات الأخرى | ٨٠ | ٤ |
| ١٨ | الطفرة المعلوماتية في المصادر الثقافية والمعرفية | تنوع مصادر الثقافة تعدد مصادر التلقي كثرة الجامعات معارض الكتاب الدولية الترجمة للكتب وكافة المحتويات الشبكة العالمية | ٨٠ | ٤ |
| ١٩ | التمييز الاجتماعي | ظهور التعصب القبلي تكتلات اجتماعية تدفع بها الأحداث العامة الجارية جموع المقيمين | ٨٠ | ٤ |
| ٢٠ | العمل التطوعي الداخلي والمنظمات الخارجية | دخول الجمعيات العالمية الخيرية والمنظمات في تمويل بعض المشاريع | ٨٠ | ٤ |
| ٢١ | الانتعاش الاقتصادي | بناء المدن الاقتصادية سهولة الوصول للبضائع عدم اقتتار الحركة الاقتصادية على أسر محددة الخصخصة | ٦٠ | ٣ |
| ٢٢ | البرامج الربحية في العمل التطوعي | البرامج الربحية التطوعية عقود الشراكات والرعايات برامج الأسرة المنتجة الخدمات الاستشارية نشؤ مؤسسات غير ربحية | ٦٠ | ٣ |
| ٢٣ | نمو القطاع الخيري | التسارع في اتساع الجمعيات الخيرية التوسع في المجالات الخيرية لتشمل مجالات تنمية متعددة وشمولها الأحياء برامج الإصلاح ولم الشمل الأسري ظهور فرص جديدة للعمل التطوعي عبر توظيف وسائل التقنية | ٦٠ | ٣ |
| ٢٤ | ظهور الخلافات | تنامي الحس النقدي ارتفاع معدل التصادم الثقافي بروز الخلاف الفقهي ظهور مصطلحات جديدة على حساب المصطلحات السائدة. | ٦٠ | ٣ |

| | | | | |
|----|----------------------------------|---|---|----|
| ٢٥ | التحديات الداخلية | هجرة العقول التطوعية عدم استمرارية العمل الخيري لعدم الاستقرار زيادة عدد العاملين في العمل الخيري الانفتاح على الثقافات الأخرى | ٣ | ٦٠ |
| ٢٦ | التوجهات العلمية | العناية بجانب البحث العلمي ثقافة الاختراع بروز أهمية التأهيل المهني والاستقرار اهتمام الجامعات بالعمل الخيري | ٣ | ٦٠ |
| ٢٧ | ظهور متغيرات على الشباب والفتيات | تأخر سن الزواج تأثر الشباب بالثقافة الغربية تنامي القيادات الشابة ازدياد الكيانات الشبابية غير المؤسسية. | ٣ | ٦٠ |
| ٢٨ | التكتلات الاقتصادية الكبرى | اندثار المنشآت الصغيرة بروز الأسواق العالمية | ٢ | ٤٠ |

٢-١-٤: القيادة في العمل الخيري:

أما للإجابة على السؤال المتعلق بقيادة العمل الخيري فقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- ١- إجماع كل ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ١٠٠٪ من ورش العمل، بأن العوامل التي تؤثر في العمل الخيري في الفترة القادمة :
 - أ- أنواع القادة.
 - ب- الوسائل المساعدة في الإدارة .
- ٢- اتفقت ٤ من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٨٠٪ من ورش العمل، بأن العوامل التي تؤثر على العمل الخيري في الفترة القادمة:
 - أ- الفئات العمرية في الإدارة.
 - ب- الأسلوب المتبع في قيادة العمل الخيري.
 - ج- قدرات الإداريين.

د- مميزات الإداريين.

ر- الصفات العامة للإداريين.

٣- اتفقت ٣ من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٦٠٪ من ورش العمل، بأن القيادة ذات الاستراتيجية تؤثر على العمل الخيري في الفترة القادمة .

٤- رأى المشاركون في ورشة واحدة من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٢٠٪ من ورش العمل، بأن صفات القيادة تؤثر على العمل الخيري في الفترة القادمة .

يوضح الجدول التالي النسب المئوية لنتائج ورش العمل في ما يخص قيادة العمل الخيري.

جدول رقم (٤-٢)

القيادة في العمل الخيري

| م | المتغير | العناصر | التكرار | ٪ |
|---|-----------------------------|--|---------|-----|
| ١ | أنواع القادة | قادة ذوو كفاءة ومهارات ومؤهلات علمية مناسبة. قيادة متخصصة قادرة على ملئ الفراغات البيئية ثابتة على المبدأ قادرة على التطوير قادرة على التأثير | ٥ | ١٠٠ |
| ٢ | الوسائل المساعدة في الإدارة | استخدام الإدارة أدوات تقودها نحو الاهداف العليا للعمل الخيري انتهاج الشورى استخدام التخطيط الاستراتيجي السعي لتفعيل المجالات والمستويات الإدارية العمل على بناء التحالفات والشراكات إعداد القيادات الشابة قيادة محفزة | ٥ | ١٠٠ |
| ٣ | الفئات العمرية في الإدارة | ظهور الصغين الثاني والثالث من القياييين والإداريين | ٤ | ٨٠ |

| | | | | |
|----|---|---|--------------------------------------|---|
| ٨٠ | ٤ | قيادة جماعية بروح الفريق الواحد | الأسلوب المتبع في قيادة العمل الخيري | ٤ |
| ٨٠ | ٤ | التفاعل الجماهيري والقدرة على تلبية احتياجات المجتمع | قدرات الإداريين | ٥ |
| ٨٠ | ٤ | تحديد فتره القيادة بمدة لا تزيد عن اربع سنوات. الانضمام للجان التطوعية قيادة منظمة تغير الإداريين تفعيل الإحلال الخلفية الإدارية والمهنية والتطوعية تدريب عالي تفويض الصلاحيات. قيادة غير مركزية بناء نظام للتواصل داخل المؤسسة الهيكلية الإدارية وضوح الأدوار | مميزات الإداريين | ٦ |
| ٨٠ | ٤ | شخصية متزنة ذات حضور إدارة شبابية في العقد الثالث من العمر. إدارة تستشرف المستقبل الشعور بالمسئولية في العمل الخيري التكيف مع البيئة القابلية للإستمرار | الصفات العامة للإداريين | ٧ |
| ٦٠ | ٣ | قيادة ذات رؤية وأهداف واضحة قيادات تعمل وفق خطط تشغيلية | قيادة ذات إستراتيجية | ٨ |

| | | | | |
|----|---|---|-----------------|---|
| ٢٠ | ١ | المرونة ملهمة الإلمام بكيفية التعامل مع الأفراد توزيع المهام متابعة العمل وحل الأزمات تقبل الآراء والطرح الآخر روح المبادرة البذل تعدد المواهب سعة الصدر صاحب رؤية وبعد نظر متطورة | صفات القيادة | ٩ |
|----|---|---|-----------------|---|

٣-١-٤: تمكين العمل الخيري:

أما للإجابة على السؤال المتعلق بالمتغيرات التي يتوقع أن تحدث تأثيراً على تمكين العمل الخيري، فقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١- اتفق المشاركون في ٢ من ورش العمل بالمناطق الأربعة أي ما نسبته ٦٠٪ من ورش العمل، بأن العوامل التي تؤثر على تمكين العمل الخيري في الفترة القادمة :

أ- تدريب الكوادر البشرية.

ب- تفويض صلاحيات للعاملين بالقطاع الخيري ووضع أسس رقابية وبرامج جودة لضمان الاستمرارية

٢- اتفقت ورشتين من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٤٠٪ من ورش العمل، بأن العوامل التالية سوف تؤثر على تمكين العمل الخيري في الفترة القادمة :

أ- مواكبة التطور في ثقافة المجتمع واحتياجاته.

ب- إيجاد صف ثاني لقيادة العمل.

ج- اتباع التخطيط الاستراتيجي.

د- نشر مفاهيم ومصطلحات العمل الخيري الاسلامي.

هـ- الاستقطاب.

و- فسح المجال للمجتمع لإبداء الرأي.

رأت ورشة واحدة من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٢٠٪ من ورش العمل، بأن ما يؤثر على تمكين العمل الخيري في الفترة القادمة .

أ- توظيف ابناء المجتمع.

ب- تمكين المجتمعات لامتلاك المشاريع.

ج- الاهتمام بطاقات العاملين من نفس المنطقة (التوطين).

د- الانطلاق من قيم واحتياجات المجتمع.

هـ- عدم الرضوخ للضغوط الخارجية (مستفيدين ومانحين).

و- اتخاذ القرار بطريقة الثمرة المحققة بوسائل مختلفة.

ز- المساعدة الشعبية ومساعدة العاملين بالمؤسسة التطوعية للقائد.

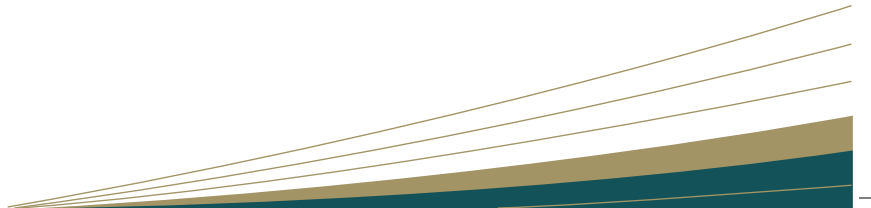
ح- رفع عقلية الوصاية على الآخرين.

ط- النماذج المستقلة للأفراد والمنظمات.

ي- اشراك المجتمع في التطوير.

ك- إجراء الدراسات والزيارات الميدانية.

يوضح الجدول التالي النسب المئوية لنتائج ورش العمل في ما يتعلق بتمكين العمل الخيري.



جدول رقم (٤-٣)

تمكين العمل الخيري

| م | المتغير | العناصر | التكرار | % |
|----|--|--|---------|----|
| ١ | تدريب الكوادر البشرية | تدريب الكوادر البشرية العاملة بالتمكين المعرفي والمهاري | ٣ | ٦٠ |
| ٢ | تفويض الصلاحيات | تثبيت العاملين في القطاع الخيري وتفويضهم بصلاحيات وضع رقابة على العاملين بالقطاع الخيري وضع برامج جوده لضمان الاستمرارية | ٣ | ٦٠ |
| ٣ | مواكبة التطور في ثقافة المجتمع واحتياجاته | | ٢ | ٤٠ |
| ٤ | إيجاد صف ثاني لقيادة العمل | | ٢ | ٤٠ |
| ٥ | إتباع التخطيط الاستراتيجي | | ٢ | ٤٠ |
| ٦ | نشر مفاهيم ومصطلحات العمل الخيري الاسلامي | | ٢ | ٤٠ |
| ٧ | الاستقطاب | | ٢ | ٤٠ |
| ٨ | فسح المجال للمجتمع لإبداء الرأي | | ٢ | ٤٠ |
| ٩ | توظيف أبناء المجتمع | | ١ | ٢٠ |
| ١٠ | تمكين المجتمعات لامتلاك المشاريع | | ١ | ٢٠ |
| ١١ | الاهتمام بطاقات العاملين من نفس المنطقة (التوطين) | | ١ | ٢٠ |
| ١٢ | الانطلاق من قيم واحتياجات المجتمع | | ١ | ٢٠ |
| ١٣ | عدم الرضوخ للضغوط الخارجية (مستفيدين ومانحين). | | ١ | ٢٠ |
| ١٤ | اتخاذ القرار بطريقة الثمرة المحققة بوسائل مختلفة | | ١ | ٢٠ |
| ١٥ | المساعدة الشعبية ومساعدة العاملين بالمؤسسة التطوعية للقائد | | ١ | ٢٠ |

| | | | | |
|----|---|--|------------------------------------|----|
| ٢٠ | ١ | | رفع عقلية الوصاية على الآخرين | ١٦ |
| ٢٠ | ١ | | نماذج مستقلة للأفراد والمنظمات | ١٧ |
| ٢٠ | ١ | | إشراك المجتمع في التطوير | ١٨ |
| ٢٠ | ١ | | إجراء الدراسات والزيارات الميدانية | ١٩ |

يلاحظ ضعف مفهوم التمكين والعناية به لدى المشاركين في الورش حيث لم يستطع الكثير منهم ذكر صور لهذا المفهوم عدا منطقة واحدة وتم ذكرها هنا لأهميتها.

٤-١-٤: استدامة العمل الخيري:

أما للإجابة على السؤال المتعلق بالمتغيرات التي يتوقع أن تحدث تأثيراً على استدامة العمل الخيري في المناطق ، فقد توصلت ورش العمل إلى النتائج الآتية:

١- إجماع كل ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ١٠٠٪ من ورش العمل، بأن استدامة الأثر تؤثر على استدامة العمل الخيري في الفترة القادمة .

٢- اتفقت ٤ من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٨٠٪ من ورش العمل، بأن الاستدامة المالية تؤثر على استدامة العمل الخيري في الفترة القادمة وتشمل :

أ- الاستدامة المالية.

ب- استدامة الكوادر البشرية.

ج- متطلبات الاستدامة.

رأت ورشة واحدة من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٢٠٪ من ورش العمل، بأن استدامة البرامج تؤثر على استدامة العمل الخيري في الفترة القادمة .

يوضح الجدول التالي النسب المئوية لنتائج ورش العمل في ما يخص حوكمة العمل الخيري.

جدول رقم (٤-٤)

استدامة العمل الخيري

| م | المتغير | العناصر | التكرار | % |
|---|----------------------------|---|---------|-----|
| ١ | استدامة الأثر | إعداد دراسات دورية لاحتياجات المجتمع العناية بقياس الأثر القيام بالتغذية الراجعة والتقييم والتكوين النهائي والتقييم التشجيعي للبرامج توسيع أدوات التقييم وعدم الاكتفاء بالاستبانة الحرص على البرامج ذات الأثر المستمر في المجتمع تحديد الفئة المستهدفة بوضوح وتقديم ما يتناسب مع احتياجاتها. | ٥ | ١٠٠ |
| ٢ | الاستدامة المالية | تأسيس أوقاف الاهتمام بقنوات الدعم الثابتة- الاستثمارات المالية بناء شراكات مالية مع المؤسسات الكبرى تعزيز ثقة الأفراد في الجهات الخيرية العناية بالتسويق وضع برامج نوعية ذات جودة، كبرامج الاستقطاع الشهري الاستفادة من بعض البرامج المالية، كبرامج التدريب إنشاء مفهوم تطوعي للوقف العائلي وجود متخصص للاستثمار في العمل الخيري استقطاع جزء من التبرعات يتم توجيهه للمشاركة الاستثمارية العمل على برامج ذات تمويل ذاتي. | ٤ | ٨٠ |
| ٣ | استدامة الكوادر البشرية | استثمار الطاقات والكوادر وتدريبها بدء الإعداد من المراحل العمرية المبكرة (قيادات شابة) وتحميلهم المسؤولية جعل الإنتاجية أساس استمرار الفرد تقديم حوافز مالية استقطاب الكوادر من نفس بيئة العمل تطوير إداري الصف الثاني | ٤ | ٨٠ |

| | | | | |
|----|---|---|----------------------|---|
| ٨٠ | ٤ | انتشار مراكز بحوث خاصة للجهات الخيرية انتهاج المؤسسة في العمل الوضوح في الرؤية والأهداف وارتباط البرامج بالأهداف الاستراتيجية التواصل والاستشارة مع بيوت الخبرة وخبراء التقنية استخدام الموارد مع وضع حق الأجيال القادمة فيها التحول إلى منظمات متعلمة توطين الخدمة والمنتج التخصص توثيق العمل تقسيم العمل تبادل الخبرات مع المؤسسات المماثلة تناسب الميزانية مع حاجات العمل وضوح الأطر والمعايير التي تحكم البرامج اختيارها واختيار الفريق وتحديد ميزانيته | متطلبات الاستدامة | ٤ |
| ٢٠ | ١ | وضع برامج واقعية إشراك المجتمع في وضع البرامج تحديد الفئة المستهدفة بوضوح وطرح ما يتناسب مع احتياجاتها التركيز على البرامج المهارية والقيمية التركيز على برامج بناء الإنسان لأنه استثمار طويل الأثر | استدامة البرامج | ٥ |

ملاحظة : عند عقد الورش كان مفهوم معظم المشاركين عن الاستدامة هي الاستدامة المالية فقط و من خلال المناقشة تبين لهم وجود أنواع أخرى من الاستدامة .

٥-١-٤: حوكمة العمل الخيري:

أما للإجابة على السؤال المتعلق بالمتغيرات التي يتوقع أن تحدث تأثيرا على حوكمة العمل الخيري ، فقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١- إجماع كل ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ١٠٠٪ من ورش العمل، بأن ما يؤثر على حوكمة

العمل الخيري في الفترة القادمة :

أ- توصيف العمل وتحديد المهام.

ب- التنظيم الداخلي لأقسام الجهات الخيرية.

ج- الجودة.

٢- اتفقت ٣ من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٦٠٪ من ورش العمل، بأن ما يؤثر على حوكمة العمل الخيري في الفترة القادمة :

أ- الضبط الإداري.

ب- ايجاد آلية لتفعيل التعاون بين القطاع الخيري والجهات الحكومية الاخرى.

ج- توفير المتطلبات التي تساعد على الحوكمة.

٣- اتفقت ورشتين من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٤٠٪ من ورش العمل، بأن الحوكمة المالية تؤثر على حوكمة العمل الخيري في الفترة القادمة .

٤- رات ورشة واحدة من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٢٠٪ من ورش العمل، بأن استخدام الحواسيب والإنترنت في العمل تؤثر على حوكمة العمل الخيري في الفترة القادمة .

يوضح الجدول التالي النسب المئوية لنتائج ورش العمل في ما يتعلق بحوكمة العمل الخيري.

جدول رقم (٤-٥)

حوكمة العمل الخيري

| م | المتغير | العناصر | التكرار | % |
|---|---------------------------|--|---------|-----|
| ١ | توصيف العمل وتحديد المهام | إعداد وصف وظيفي للمهام. | ٥ | ١٠٠ |
| ٢ | التنظيم الداخلي | وضع نظام واضح لجميع أقسام الجهة الخيرية. وضع هياكل العمل وضع رؤية ورسالة للجهات الخيرية. تحديد الأهداف تفويض الصلاحيات وضع أنظمة ولوائح إدارية ومالية تحديد المسؤوليات تكوين مجالس تنفيذية بناء نظام داخلي توصيف الحقوق والواجبات التخصص وتوزيع المهام | ٥ | ١٠٠ |
| ٣ | الجودة | التوثيق والمستندات اشترك المتطوعين والسماع لهم مهم والاستفادة من مقدراتهم نشر مبادئ المؤسسة أنظمة داخلية واضحة تطوير القيادة وتدويرها معرفة الحقوق والواجبات تفعيل الجمعيات العمومية إعداد دستور يوقع ويكتب من قبل الرقابة استبيان للعاملين عن الخدمة المقدمة ورضاهم عنها. | ٥ | ١٠٠ |
| ٤ | الضبط الإداري | مجالس إدارية ورقابية الضبط المالي تكوين لجان مراقبة وتحكم خارجية مستقلة نشر ما للمؤسسة وما عليها للمجتمع والفرد | ٣ | ٦٠ |

| | | | | |
|----|---|--|---|---|
| ٦٠ | ٣ | ايجاد آلية لتفعيل التعاون بين القطاع الخيري والجهات الحكومية الأخرى. المبادرة بمطالبة الدولة بوضع أنظمة بالاشتراك مع الجهات الخيرية تكوين مؤسسة مرجعية مماثلة مستقلة عن الوزارة الحكومية | ايجاد آلية لتفعيل التعاون بين القطاع الخيري والجهات الحكومية الأخرى | ٥ |
| ٦٠ | ٣ | التواصل مع أصحاب الخبرة لاتخاذ حكم رشيد اتخاذ التقنيات الحديثة والذكية نزع التصرف الفردي في تسيير المؤسسة المناهج والقيم الثابتة للدعم ومساندة اتخاذ القرار والحكم وجود مستشار قانوني ومالي الاستعانة بمراكز تقييم خارجية | توفر المتطلبات التي تساعد على الحوكمة | ٦ |
| ٤٠ | ٢ | الإفصاح المالي المحاسب القانوني استخدام المراجعة الداخلية والخارجية | الحوكمة المالية | ٧ |
| ٢٠ | ١ | ربط العمل بشبكة حاسوبية المتابعة الالكترونية لبرامج العمل ضرورة وجود مواقع الكترونية مفعلة ومحدثة | استخدام التقنية في أداء العمل | ٨ |

٤-١-٦: الشراكات في العمل الخيري:

أما للإجابة على السؤال المتعلق بالمتغيرات التي يتوقع أن تحدث تأثيراً على الشراكات في العمل الخيري ، فقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١- إجماع كل ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ١٠٠٪ من ورش العمل، بأن بناء التحالفات الخيرية يؤثر على العمل الخيري في الفترة القادمة .

٢- اتفقت ٢ من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٦٠٪ من ورش العمل، بأن الشراكة مع قطاع الأعمال تؤثر على العمل الخيري في الفترة القادمة وتشمل :

أ- بناء شراكات مع القطاع الحكومي المكمل.

ب- الشراكة مع المؤسسات المانحة والشركات والمؤسسات الوقفية.

ج- بناء شراكات جزئية أو كلية .

٣- اتفقت اثنتان من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٤٠٪ من ورش العمل، بأن بناء شراكات مع المجتمع يؤثر على العمل الخيري في الفترة القادمة .

٤- رأت ورشة عمل واحدة من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٢٠٪ من ورش العمل، بأن ما يؤثر على العمل الخيري في الفترة القادمة :

أ- بناء شركات مع مكاتب الاستشارات وبيوتات الخبرة ومراكز البحوث.

ب- بناء استراتيجية واضحة في جميع برامج الجهات الخيرية مع كل من الجمعيات والجهات.

يوضح الجدول التالي النسب المئوية لنتائج ورش العمل في ما يتعلق بالشراكات في العمل الخيري.

جدول رقم (٤-٦)

الشراكات في العمل الخيري

| م | الشراكة | العناصر | التكرار | ٪ |
|---|---------------------------------|--|---------|-----|
| ١ | بناء التحالفات الخيرية | شراكة مع الجهات الخيرية ذات التخصص الواحد التعاون مع المؤسسات النظرية والتكاملية إيجاد برامج ذات أهداف مشتركة عامة | ٥ | ١٠٠ |
| ٢ | الشراكة مع قطاع الأعمال | الشركات والمؤسسات التجارية رجال الأعمال | ٣ | ٦٠ |
| ٣ | شراكات مع القطاع الحكومي المكمل | شراكات مع قطاعي التعليم العام والعالي في بناء وإعداد وتقديم الطاقات شراكة مع الجهات التي تسهم في تمكين الموارد البشرية (الجامعات) | ٣ | ٦٠ |
| ٤ | الشراكة مع الجهات الداعمة | المؤسسات المانحة مؤسسات القطاع الخاص المؤسسات الوقفية | ٣ | ٦٠ |
| ٥ | بناء شراكات جزئية أو كلية | البحث عن الشركات والمؤسسات التي تتقبل الشراكة منح الرعايات للمشاريع توحيد الأهداف المشاركة بالأفكار تبادل الخبرات | ٣ | ٦٠ |

| | | | | |
|----|---|---|--|---|
| ٤٠ | ٢ | تكوين مجموعات التطوع وتهيئة المجالات المناسبة إشراك المجتمع في تقديم الخدمات وتقييمها | الشراكة مع المجتمع | ٦ |
| ٢٠ | ١ | مكاتب الاستشارات بيوت الخبرة مراكز البحوث | شراكات مع جهات استشارية | ٧ |
| ٢٠ | ١ | الجهات الخيرية مؤسسات القطاعين العام والخاص | بناء استراتيجية واضحة في جميع برامج الجهات الخيرية | ٨ |

٧-١-٤: مجالات التطوع:

أما للإجابة على السؤال المتعلق بمجالات العمل الخيري التي يتوقع أن يعمل من خلالها التطوع ، فقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١- إجماع كل ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ١٠٠٪ من ورش العمل، بأن هذه المجالات تظل أحد مجالات العمل الخيري في الفترة القادمة .

أ- العمل التطوعي الإغاثي.

ب- العمل التطوعي الاجتماعي.

ج- العمل التطوعي التقني والإعلامي.

د- العمل التطوعي المهني.

هـ- العمل التطوعي الحقوقي.

و- العمل التطوعي البيئي (الحضاري).

٢- اتفقت ٤ من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٨٠٪ من ورش العمل، بأن هذه المجالات هي أحد مجالات العمل الخيري في الفترة القادمة .

أ- العمل التطوعي الصحي.

ب- العمل التطوعي التربوي.

٣- اتفقت ٣ من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٦٠٪ من ورش العمل، بأن العمل التطوعي

الثقافة هو أحد مجالات العمل الخيري في الفترة القادمة .

٤- اتفقت اثنتين من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٤٠% من ورش العمل، بأن العمل التطوعي

الدعوي هو أحد مجالات العمل الخيري في الفترة القادمة .

يوضح الجدول التالي النسب المئوية لنتائج ورش العمل في ما يتعلق بمجالات العمل الخيري.

جدول رقم (٤-٧)

مجالات التطوع

| م | التطوع | أشكاله | التكرار | % |
|---|-------------------------|--|---------|-----|
| ١ | التطوع الإغاثي | مساعدة الفقراء وتأهيلهم النكبات والكوارث تطوير بعض برامج الأعمال الرسمية الحكومية مكافحة الفقر بأساليب متطورة | ٥ | ١٠٠ |
| ٢ | التطوع الاجتماعي | المشاكل الأسرية الاستشارات والتدريب الجمعيات الأسرية برامج الأعمال الحكومية الرسمية رعاية المسنين والعجزة تفعيل دور الأيتام خدمات المرأة الأسر المنتجة ذوي الاحتياجات الخاصة الأخلاق والقيم الزواج المحافظة على العفة وخاصة بين المطلقات والأرامل | ٥ | ١٠٠ |
| ٣ | التطوع التقني والإعلامي | العمل من خلال الانترنت الإعلام الجديد الأعمال الرسمية الحكومية جمعيات تطوعية افتراضية (اجتماعية وثقافية ودعوية) | ٥ | ١٠٠ |

| | | | | |
|---|-------------------------|---|-----|---|
| ٤ | العمل التطوعي المهني | بناء العمل التطوعي على المنهجية والأساليب العلمية الدراسات والبحوث التدريب استطلاع الرأي تبني الاختراعات والاكتشافات مراكز الاستشارات | ١٠٠ | ٥ |
| ٥ | التطوع الحقوقي | حقوق المرأة حقوق الطفل حقوق الشباب حقوق المهنيين بشتى تخصصاتهم حقوق المحتسبين | ١٠٠ | ٥ |
| ٦ | التطوع البيئي (الحضاري) | الجمعيات البيئية نظافة البيئة رفع الوعي البيئي مناطق الترفيه المناطق الرياضية الخدمات العامة تطوير المناطق الريفية | ١٠٠ | ٥ |
| ٧ | التطوع الصحي | مكافحة الأمراض رفع الوعي الصحي تقديم العلاج للفقراء الاستشارات الطبية الصحة النفسية مكافحة وعلاج ادمان المخدرات والتدخين خدمات حوادث السير الخدمات الصيدلانية ذوي الاحتياجات الخاصة | ٨٠ | ٤ |
| ٨ | التطوع التربوي | العناية بالموهوبين بناء القيادات في مختلف المستويات العمرية للذكور والانات العناية بالشباب | ٨٠ | ٤ |

| | | | | |
|----|---|--|----------------|----|
| ٦٠ | ٣ | أندية القراءة الإلقاء والخطابة المنتديات الأدبية تبادل الخبرات الصالونات الثقافية الصالونات المتخصصة مجال الأخلاق والقيم الأندية الفكرية الأندية الإبداعية الأندية النسائية | التطوع الثقافي | ٩ |
| ٤٠ | ٢ | تعليم القرآن دعوة غير المسلمين تثقيف وتعليم المسلمين الفتاوى الشرعية والاستشارات تأهيل المرأة دعويًا | التطوع الدعوي | ١٠ |

٨-١-٤: أسباب تبني العمل الخيري مجالات جديدة:

أما للإجابة على السؤال المتعلق بأسباب تبني العمل الخيري لتلك المجالات، فقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١- إجماع كل ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ١٠٠٪ من ورش العمل، بأن العمل الخيري يتبنى تلك المجالات في الفترة القادمة تلبية لمستجدات احتياجات المجتمع والتوافق مع مستجدات العصر.

٢- اتفقت ٣ من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٦٠٪ من ورش العمل، بأن العمل الخيري يتبنى تلك المجالات في الفترة القادمة تلبية للآتي:

أ- لمستجدات التطور والانفتاح الإلكتروني والتقني.

ب- لاستيعاب الطاقات الفاعلة

٣- اتفقت ورشتين من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٤٠٪ من ورش العمل، بأن العمل الخيري يتبنى تلك المجالات في الفترة القادمة تلبية للآتي:

أ- لنشر القيم الإسلامية.

ب- كركائز للنمو.

٤- رأيت ورشة واحدة من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٢٠٪ من ورش العمل، بأن العمل الخيري يتبنى تلك المجالات في الفترة القادمة بسبب الآتي:

أ- استجابة للعوامل والمتغيرات القادمة على المجتمع وإعداد المجتمع دينيا وشرعيا.

ب- كوسائل للوصول إلى المجتمع.

ج- التحديات الاقتصادية وتخفيف الضغوط الاقتصادية وبناء المجتمعات المنتجة.

د- ضعف تغطية جوانب ومجالات التطوع الضرورية.

هـ- لتفعيل وتنشيط الأعمال التطوعية.

و- لسد احتياجات المجتمع من أعمال التطوع وإغلاق الطريق أمام العابثين.

ز- الحاجة الماسة للعمل التطوعي النوعي (الطبي).

ح- مساندة من القطاع الثالث للدولة في تخفيف العبء عن المستفيدين.

ط- قصور الخدمات المقدمة من القطاعين العام والخاص في تحقيق التنمية الشاملة.

ي- توظيفاً للطاقات والاستفادة من الخبرات والعقول.

ك- لتنمية ونشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية على مستوى القطاعين العام والخاص.

ل- رفعا لمستوى الدخل.

م- حفاظا على الهوية الدينية للمجتمع وتصحيح الانحرافات في مجال الوعي والسلوك والعادات وتكوين المناعة المجتمعية ضد الانحلال القيمي.

ن- للقضاء على التهميش لبعض الفئات بالمجتمع.

س- التحول المدني وآثاره على الفرد والأسرة والمجتمع.

يوضح الجدول التالي النسب المئوية لنتائج ورش العمل في ما يتعلق بأسباب تبني العمل الخيري المجالات المذكورة.

جدول رقم (٤-٨)

أسباب تبني العمل الخيري مجالات التطوع المذكورة

| م | أسباب تبني العمل الخيري المجالات المذكورة | التكرار | % |
|----|--|---------|-----|
| ١ | تلبية مستجدات احتياجات المجتمع والتوافق مع مستجدات العصر | ٥ | ١٠٠ |
| ٢ | تأبية لمستجدات التطور التقني والانفتاح الالكتروني والتقني | ٣ | ٦٠ |
| ٣ | استيعاب الطاقات الفاعلة | ٣ | ٦٠ |
| ٤ | نشر القيم الإسلامية | ٢ | ٤٠ |
| ٥ | ركائز النمو | ٢ | ٤٠ |
| ٦ | العوامل والمتغيرات القادمة على المجتمع وإعداد المجتمع دينيا وشرعيا | ١ | ٢٠ |
| ٧ | وسائل الوصول الى المجتمع | ١ | ٢٠ |
| ٨ | التحديات الاقتصادية وتخفيف الضغوط الاقتصادية وبناء المجتمعات المنتجة | ١ | ٢٠ |
| ٩ | ضعف تغطية جوانب ومجالات التطوع الضرورية. | ١ | ٢٠ |
| ١٠ | تفعيل وتنشيط الأعمال التطوعية | ١ | ٢٠ |
| ١١ | سد احتياجات المجتمع من أعمال التطوع وغلق الطريق أمام العابثين | ١ | ٢٠ |
| ١٢ | الحاجة الماسة للعمل التطوعي النوعي (الطبي) | ١ | ٢٠ |
| ١٣ | مساندة القطاع الثالث للدولة في تخفيف العبء على المستفيدين | ١ | ٢٠ |
| ١٤ | قصور الخدمات المقدمة من القطاعين العام والخاص في تحقيق التنمية الشاملة | ١ | ٢٠ |
| ١٥ | توظيف الطاقات والاستفادة من الخبرات والعقول | ١ | ٢٠ |
| ١٦ | تنمية ونشرة ثقافة المسؤولية الاجتماعية على مستوى القطاع العام والخاص | ١ | ٢٠ |

| | | | |
|----|--|---|----|
| ١٧ | رفع مستوى الدخل | ١ | ٢٠ |
| ١٨ | الحفاظ على الهوية الدينية للمجتمع وتصحيح الانحرافات في مجال الوعي والسلوك والعادات وتكوين المناعة المجتمعية ضد الانحلال القيمي | ١ | ٢٠ |
| ١٩ | القضاء على التهميش لبعض الفئات بالمجتمع. | ١ | ٢٠ |
| ٢٠ | التحول المدني وآثاره على الفرد والأسرة والمجتمع | ١ | ٢٠ |

٩-١-٤: أصناف المتطوعون:

وللإجابة على السؤال المتعلق بأصناف المتطوعين في قطاع العمل الخيري ، فقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١- إجماع كل ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ١٠٠٪ من ورش العمل، بأن المتطوعين في قطاع العمل الخيري في الفترة القادمة سيكونون شباب من الجنسين (الذكور والإناث).

٢- اتفقت ٤ من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٨٠٪ من ورش العمل، بأن الأصناف التالية سيكونون من ضمن المتطوعين في قطاع العمل الخيري في الفترة القادمة:

أ- النساء .

ب- المتخصصين.

٣- اتفقت ٣ من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٦٠٪ من ورش العمل، بأن الأصناف التالية سيكونون من ضمن المتطوعين في قطاع العمل الخيري في الفترة القادمة :

أ- المتقاعدين.

ب- جميع الفئات العمرية.

٤- اتفقت اثنتين من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٤٠٪ من ورش العمل، بأن الأصناف التالية سيكونون من ضمن المتطوعين في قطاع العمل الخيري في الفترة القادمة :

أ- الدعاة.

ب- طلاب الجامعات.

ج- أصحاب الخبرة طبية أو الأطباء أو العاملين في الحقل الصحي.

د- رجال الأعمال.

هـ- الأطفال.

و- المقيمين والعمالة وافدة.

٥- رأيت ورشة واحدة من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٢٠٪ من ورش العمل، بأن الأصناف

التالية سيكونون من ضمن المتطوعين في قطاع العمل الخيري في الفترة القادمة :

أ- المعلمين.

ب- الخطباء.

ج- ذوي الاحتياجات خاصة.

د- المؤسسات.

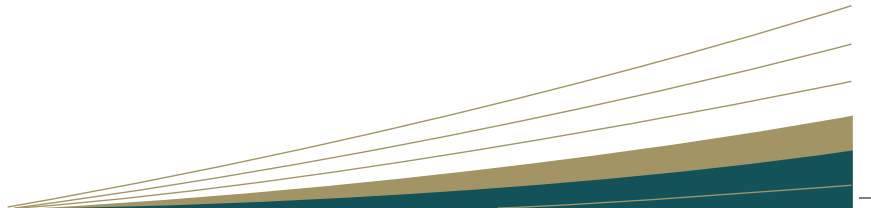
هـ- أصحاب المهن المتخصصة.

و- الوالدين.

ز- العائلات المنتجة.

ح- المهتمين بالشأن المجتمعي.

ط- العاطلين عن العمل.



يوضح الجدول التالي أصناف المتطوعين في قطاع العمل الخيري.

جدول رقم (٩-٤)

أصناف المتطوعين

| م | من هم المتطوعون؟ | التكرار | % |
|----|---|---------|-----|
| ١ | شباب من الجنسين | ٥ | ١٠٠ |
| ٢ | نساء | ٤ | ٨٠ |
| ٣ | متخصصون | ٤ | ٨٠ |
| ٤ | متقاعدون | ٣ | ٦٠ |
| ٥ | جميع الفئات العمرية | ٣ | ٦٠ |
| ٦ | الدعاة | ٢ | ٤٠ |
| ٧ | طلاب الجامعات | ٢ | ٤٠ |
| ٨ | اصحاب الخبرة الطبية او الاطباء والعاملين في العمل الصحي | ٢ | ٤٠ |
| ٩ | رجال الاعمال | ٢ | ٤٠ |
| ١٠ | الاطفال | ٢ | ٤٠ |
| ١١ | المقيمون والعمالة | ٢ | ٤٠ |
| ١٢ | المعلمون | ١ | ٢٠ |
| ١٣ | الخطباء | ١ | ٢٠ |
| ١٤ | ذوي الاحتياجات الخاصة | ١ | ٢٠ |
| ١٥ | المؤسسات | ١ | ٢٠ |
| ١٦ | اصحاب المهن المتخصصة | ١ | ٢٠ |

| | | | |
|----|---|--------------------------|----|
| ٢٠ | ١ | الوالدين | ١٧ |
| ٢٠ | ١ | العائلات المنتجة | ١٨ |
| ٢٠ | ١ | المهتمين بالشأن المجتمعي | ١٩ |
| ٢٠ | ١ | العاطلون | ٢٠ |

٤-١-١٠: صفات المتطوعين:

وللإجابة على السؤال المتعلق بصفات المتطوعين في قطاع العمل الخيري ، فقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١- اتفقت ٤ من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٨٠٪ من ورش العمل، بأن الصفات السلوكية التي يجب على المتطوعين في قطاع العمل الخيري الاتصاف بها في الفترة القادمة تشمل:

أ- المبادرة

ب- الايجابية

ج- حب التطوع والانتماء إليه

د- البذل والتضحية

هـ- الشعور بالمسئولية

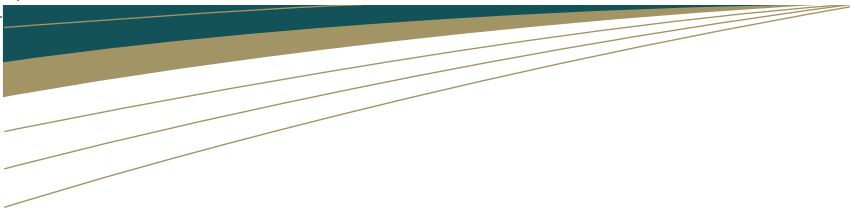
و- الاحتساب

ز- الصدق والأمانة

ح- الحماس والطموح

٢- اتفقت ٤ من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٨٠٪ من ورش العمل، بأن أسلوب العمل الذي

يجب ان ينتهجه المتطوعون في قطاع العمل الخيري في الفترة القادمة يتسم بالآتي:

- 
- أ- الجماعية والعمل ضمن فريق
 - ب- الانضباط والالتزام والجدية
 - ج- إتقان العمل
 - د- السرية في المعلومات
 - هـ- التكيف والتأقلم مع الظروف
 - و- التركيز على التواصل الإلكتروني

٣- اتفقت ورشتين من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٤٠٪ من ورش العمل، بأن الخصائص العامة للمتطوعين في قطاع العمل الخيري في الفترة القادمة يتمثل في الآتي:

- أ- الانفتاح الثقافي والفكري
- ب- التمرد على السائد
- ج- ضعف العلم الشرعي
- د- تبني ودعم التوجه الفكري الذي ينتمي له بقوة
- هـ- جيل متفاعل مع التقنية
- و- حب الظهور

يوضح الجدول التالي صفات المتطوعين في قطاع العمل الخيري.

جدول رقم (٤-١٠)

صفات المتطوعين

| م | صفات المتطوعين | العناصر | التكرار | % |
|---|-----------------|---|---------|----|
| ١ | الصفات السلوكية | المبادرة الإيجابية حب التطوع والانتماء إليه البذل والتضحية الشعور بالمسؤولية الاحتساب الصدق والأمانة الحماس والطموح | ٤ | ٨٠ |
| ٢ | أسلوب العمل | الجماعية والعمل ضمن فريق الانضباط والالتزام والجدية إتقان العمل السرية في المعلومات التكيف والتأقلم مع الظروف التركيز على التواصل الإلكتروني | ٤ | ٨٠ |
| ٣ | خصائص عامة | الانفتاح الثقافي والفكري التمرد على السائد ضعف العلم الشرعي تبني ودعم التوجه الفكري الذي ينتمي له بقوة جيل متفاعل مع التقنية حب الظهور | ٢ | ٤٠ |

٤-١-١١: كيفية بناء ثقافة التطوع:

للإجابة على السؤال المتعلق بكيفية بناء ثقافة التطوع في قطاع العمل الخيري ، فقد توصلت الدراسة إلى

النتائج الآتية:

١- إجماع كل ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ١٠٠٪ من ورش العمل، بأن بناء ثقافة التطوع في

قطاع العمل الخيري في الفترة القادمة يمكن أن يتم من خلال نشر ثقافة التطوع عن طريق الآتي:

أ- استغلال التقنية ووسائل الإعلام والإعلام الجديد.

ب- نشر الكتب والمؤلفات والملصقات الدعائية.

٢- إجماع كل ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ١٠٠٪ من ورش العمل، بأن بناء ثقافة التطوع في قطاع العمل الخيري في الفترة القادمة يمكن أن يتم من خلال القدوة الحسنة عن طريق زرع ثقة المجتمع في من يقوم بالعمل التطوعي.

٣- اتفقت ٤ من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٨٠٪ من ورش العمل، بأن بناء ثقافة التطوع في قطاع العمل الخيري في الفترة القادمة يمكن أن يتم من خلال تفعيل دور المؤسسات التعليمية عن طريق الآتي:

أ- إدراج ثقافة التطوع في المناهج الدراسية

ب- صناعة وإنشاء مؤسسات أكاديمية لتفعيل وتنظيم العمل التطوعي

ج- تبني الجامعات للعمل التطوعي باستحداث تخصصات وكراسي علمية

٤- اتفقت ٣ من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٦٠٪ من ورش العمل، بأن بناء ثقافة التطوع في قطاع العمل الخيري في الفترة القادمة يمكن أن يتم من خلال :-

١- بناء شراكات بين الجهات الخيرية للعمل التطوعي.

٢- التواصل مع المدارس والجامعات.

٣- إيجاد برنامج إيجاد محفزات للمتطوعين عن طريق الآتي:

أ- عدم حسم الأيام التي يقضيها المتطوع في خدمة جهة خيرية من إجازاته.

ب- وضع جدول مكافئات للتطوع

٤- تنشيط البرامج التوعوية عن طريق الآتي:

أ- تفعيل الخطب والدروس والمحاضرات

ب- تقديم دورات تدريبية في مجال التطوع

ج- عقد مؤتمرات وندوات وورش عمل تتناول موضوع التطوع وانعكاساته على المجتمع

د- عقد لقاءات وحوارات

٥- بناء تهيئة المؤسسات التطوعية في قطاع العمل الخيري من خلال الآتي:

أ- تهيئة المؤسسات التطوعية.

ب- تحديد الأهداف

ج- حسن التنظيم ومرونته وبساطته

د- ابتكار مجالات جديدة

هـ- وضع لائحة التطوع

و- وضع برامج ومحفزات لجذب المتطوعين

٥- اتفقت ورشتين من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٤٠٪ من ورش العمل، بأن بناء ثقافة

التطوع في قطاع العمل الخيري في الفترة القادمة يمكن أن يتم من خلال الآتي :

أ- تنظيم العمل التطوعي واستثمار مفهوم البعد الخيري في المجتمع

ب- وضع خطط لاستثمار البعد الخيري في المجتمع عبر الجمعيات الخيرية وذلك بإنشاء وحدات

إدارة المتطوعين

٦- رأت ورشة واحدة من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٢٠٪ من ورش العمل، بأن بناء ثقافة

التطوع في قطاع العمل الخيري في الفترة القادمة يمكن أن يتم من خلال الآتي :

أ- انشاء مؤسسات أكاديمية لتفعيل وتنظيم العمل التطوعي.

ب- استغلال الأزمات لتأسيس ثقافة التطوع .

يوضح الجدول التالي الكيفية التي يتم بها بناء ثقافة التطوع.

جدول رقم (٤-١١)

كيفية بناء ثقافة التطوع

| م | المحور | العناصر | التكرار | % |
|---|--|---|---------|-----|
| ١ | نشر ثقافة العمل الخيري | استغلال التقنية ووسائل الإعلام والإعلام الجديد نشر الكتب والمؤلفات والملصقات الدعائية | ٥ | ١٠٠ |
| ٢ | القدرة الحسنة | زرع ثقة المجتمع في من يقوم بالعمل التطوعي | ٥ | ١٠٠ |
| ٣ | تفعيل دور المؤسسات التعليمية | تضمين التطوع ضمن المناهج الدراسية صناعة وإنشاء مؤسسات أكاديمية لتفعيل وتنظيم العمل التطوعي تبني الجامعات للعمل التطوعي باستحداث تخصصات وكراسي علمية | ٤ | ٨٠ |
| ٤ | بناء شراكات بين الجهات الخيرية للعمل التطوعي | | ٣ | ٦٠ |
| ٥ | التواصل مع المدارس والجامعات | | ٣ | ٦٠ |
| ٦ | إيجاد محفزات للمتطوعين | عدم حسم الأيام التي يقضيها المتطوع في خدمة جهة خيرية من الإجازات وضع جدول مكافآت للتطوع | ٣ | ٦٠ |
| ٧ | تنشيط البرامج التوعوية | تفعيل الخطب والدروس والمحاضرات تقديم دورات تدريبية في مجال التطوع عقد مؤتمرات وندوات وورش عمل تتناول موضوع التطوع وانعكاساته على المجتمع عقد لقاءات وحوارات | ٣ | ٦٠ |
| ٨ | تهيئة المؤسسات التطوعية | تحديد الأهداف حسن التنظيم ومرورته وبساطته ابتكار مجالات جديدة وضع لائحة التطوع وضع برامج ومحفزات لجذب المتطوعين | ٣ | ٦٠ |

| | | | | |
|----|---|---|--|----|
| ٤٠ | ٢ | وضع خطط لاستثمار البعد الخيري في المجتمع عبر الجمعيات الخيرية وذلك بإنشاء وحدات إدارة المتطوعين | تنظيم العمل التطوعي واستثمار مفهوم البعد الخيري في المجتمع | ٩ |
| ٢٠ | ١ | | انشاء مؤسسات أكاديمية لتفعيل وتنظيم العمل التطوعي | ١٠ |
| ٢٠ | ١ | | استغلال الأزمات لتأسيس ثقافة التطوع | ١١ |

١٢-١-٤: سياسات التطوع:

للإجابة على السؤال المتعلق بسياسات التطوع في قطاع العمل الخيري ، فقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١- اتفقت ٤ من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٨٠٪ من ورش العمل، على أنه من اهم سياسات التطوع في قطاع العمل الخيري في الفترة القادمة بناء تحالفات وشراكات بين مؤسسات العمل التطوعي ومؤسسات المجتمع الاخرى.

٢- اتفقت ٣ من ورش العمل في المناطق الأربعة أي ما نسبته ٦٠٪ من ورش العمل، على أنه من اهم سياسات التطوع في قطاع العمل الخيري في الفترة القادمة الالتزام بلوائح وأنظمة الجهات الرسمية.

٣- اتفقت ورشتين من ورش العمل في المناطق الأربعة، أي ما نسبته ٤٠٪ من ورش العمل، على أنه من اهم سياسات التطوع في قطاع العمل الخيري في الفترة القادمة الآتية:

أ- إتاحة الفرصة لجميع أفراد وفئات المجتمع للإسهام في خدمة المجتمع.

ب- تطبيق الجودة في المشاريع التطوعية.

ج- التخطيط في العمل التطوعي.

د- استقطاب الكفاءات والكوادر المتخصصة.

هـ- الاستناد على القيم المجتمعية الاساسية.

و- توطيد وتقوية العلاقات بين العاملين.

ز- وضع سياسة للمكافآت مادية.

ح- تبادل الادوار بطريقة منظمة.

ط- توسيع دائرة التطوع.

ي- وضع لوائح وأنظمة مرنة.

أما بقية العناصر الموضحة في الجدول رقم (١٢) أدناه، والمتسلسلة من الرقم ١٣ إلى الرقم ٥٥، قد حظيت بنسبة ٢٠٪ من ورش العمل، بأنها إحدى سياسات التطوع في قطاع العمل الخيري في الفترة القادمة .

جدول رقم (٤-١٢)

سياسات التطوع

| م | سياسات التطوع | التكرار | % |
|---|--|---------|----|
| ١ | بناء تحالفات وشراكات بين مؤسسات العمل التطوعي ومؤسسات المجتمع الاخرى | ٤ | ٨٠ |
| ٢ | الالتزام بلوائح وأنظمة الجهات الرسمية | ٣ | ٦٠ |
| ٣ | إتاحة الفرصة لجميع أفراد وفئات المجتمع للإسهام في خدمة المجتمع | ٢ | ٤٠ |
| ٤ | تطبيق الجودة في المشاريع التطوعية | ٢ | ٤٠ |
| ٥ | التخطيط في العمل التطوعي | ٢ | ٤٠ |
| ٦ | استقطاب الكفاءات والكوادر المتخصصة | ٢ | ٤٠ |
| ٧ | الاستناد على القيم المجتمعية الاساسية | ٢ | ٤٠ |
| ٨ | توطيد وتقوية العلاقات بين العاملين | ٢ | ٤٠ |

| | | | |
|----|---|--|----|
| ٤٠ | ٢ | وضع سياسة للمكافآت المادية | ٩ |
| ٤٠ | ٢ | تبادل الادوار بطريقة منظمة | ١٠ |
| ٤٠ | ٢ | توسيع دائرة التطوع | ١١ |
| ٤٠ | ٢ | وضع لوائح وأنظمة مرنة | ١٢ |
| ٢٠ | ١ | التخصص وتجزئة العمل التطوعي | ١٣ |
| ٢٠ | ١ | ربط التدرج في السلم الوظيفي بالمشاركة في العمل التطوعي | ١٤ |
| ٢٠ | ١ | غرس ثقافة أن التطوع مسؤولية الجميع | ١٥ |
| ٢٠ | ١ | توظيف الاحتساب | ١٦ |
| ٢٠ | ١ | شحن همم فئات وشرائح المجتمع وترغيبهم في العمل التطوعي | ١٧ |
| ٢٠ | ١ | تفعيل مبدأ القدوة الحسنة | ١٨ |
| ٢٠ | ١ | الصدق في حب العمل الخيري | ١٩ |
| ٢٠ | ١ | تأسيس بناء مؤسسي صحيح في الجهات التطوعية | ٢٠ |
| ٢٠ | ١ | التعرف على حاجات المجتمع | ٢١ |
| ٢٠ | ١ | التنسيق بين الجهات التطوعية في النطاق الجغرافي | ٢٢ |
| ٢٠ | ١ | تبادل الخبرات والأفكار والتجارب | ٢٣ |
| ٢٠ | ١ | استيعاب جميع الطاقات وتوفير كافة المجالات والإمكانيات | ٢٤ |
| ٢٠ | ١ | حفظ الحقوق | ٢٥ |
| ٢٠ | ١ | تشجيع الابداع | ٢٦ |
| ٢٠ | ١ | توفير التسهيلات ووضع السياسات | ٢٧ |
| ٢٠ | ١ | العمل ضمن النسق المجتمعي | ٢٨ |

| | | | |
|----|---|--|----|
| ٢٠ | ١ | الاحتساب والعمل دون النظر الى الحافز المادي | ٢٩ |
| ٢٠ | ١ | عدم الذوبان في العادات المجتمعية السلبية. | ٣٠ |
| ٢٠ | ١ | التذكير المستمر بالأهداف السامية للعمل التطوعي | ٣١ |
| ٢٠ | ١ | فتح قنوات ومد جسور التعاون مع المؤسسات الأخرى. | ٣٢ |
| ٢٠ | ١ | تسهيل التنظيمات والتشريعات المرتبطة بالعمل التطوعي | ٣٣ |
| ٢٠ | ١ | تفعيل مساهمة مؤسسات القطاعين العام والخاص نحو العمل الخيري | ٣٤ |
| ٢٠ | ١ | تنظيم الأعمال التطوعية | ٣٥ |
| ٢٠ | ١ | اعتماد ساعات التطوع اكاديمياً | ٣٦ |
| ٢٠ | ١ | توسيع دائرة التطوع لتشمل كل فئات المجتمع | ٣٧ |
| ٢٠ | ١ | إنشاء روابط للمتطوعين | ٣٨ |
| ٢٠ | ١ | تعدد الخيارات التطوعية | ٣٩ |
| ٢٠ | ١ | الاستجابة | ٤٠ |
| ٢٠ | ١ | الضبط الشرعي والنظامي | ٤١ |
| ٢٠ | ١ | انتاجية فاعلة | ٤٢ |
| ٢٠ | ١ | استقطاب المتطوعين | ٤٣ |
| ٢٠ | ١ | احتواء الانشطة غير النظامية وهي شرعية | ٤٤ |
| ٢٠ | ١ | تفعيل الوازع الديني وربط العمل التطوعي بالعمل الخيري | ٤٥ |
| ٢٠ | ١ | وضوح وتبسيط إجراءات العمل التطوعي | ٤٦ |
| ٢٠ | ١ | انشاء ادارات خاصة في الجمعيات الخيرية خاصة بالعمل التطوعي | ٤٧ |
| ٢٠ | ١ | توضيح العلاقة بين العمل التطوعي الداخلي والخارجي | ٤٨ |

| | | | |
|----|--|---|----|
| ٤٩ | سياسة التشغيل الذاتي | ١ | ٢٠ |
| ٥٠ | التركيز على الافراد اكثر من الجهات | ١ | ٢٠ |
| ٥١ | وضع ميثاق عمل | ١ | ٢٠ |
| ٥٢ | وضع آليات للجذب والاحتفاظ. | ١ | ٢٠ |
| ٥٣ | وضع استراتيجيات للعمل التطوعي | ١ | ٢٠ |
| ٥٤ | مد جسور التعاون مع المؤسسات المتخصصة | ١ | ٢٠ |
| ٥٥ | تأطير العلاقة المادية بين المتطوع والمؤسسة | ١ | ٢٠ |

يلاحظ كثرة التفاصيل في سياسات التطوع من قبل المشاركين في ورش العمل مما يدل على الحاجة إلى تنظيمات شاملة في العمل الخيري.

٢-٤: مقارنة بين دراسة التوجهات الجديدة للعمل الخيري في المملكة العربية السعودية والدراسات السابقة:

نجري في ما يلي مقارنة بين التوجهات الجديدة للعمل الخيري في المملكة العربية السعودية والدراسات السابقة، بهدف تحديد مراكز قوة هذه الدراسة.

بصورة عامة فقد شملت الدراسات السابقة في ما يتعلق ب:

■ المشكلات والتحديات التي تواجه العمل الخيري:

أ- القيادة والإدارة

ب- الاستراتيجيات والرؤى والرسالات

ت- الأنظمة واللوائح والأساليب

ث- استدامة الموارد المالية بالجهات الخيرية

ج- البناء المؤسسي

ح- الموارد البشرية

خ- الإعلام وتسويق أنشطة الجهات الخيرية

د- المتطوع ودوره في العمل الخيري.

■ التطلعات المستقبلية للعمل الخيري:

أما في ما يتعلق بالتطلعات الجديدة للعمل الخيري، فقد توصلت الدراسات السابقة إلى أن تطلعات العمل الخيري تتمثل في:

أ- تكوين مجلس أعلى للعمل الخيري

ب- بناء استراتيجيات

ت- وضع خطط تحدد مسارات العمل الخيري في المستقبل

ث- تنمية الموارد المالية للجهات الخيرية

ج- انتقال وتحول العمل الخيري من الاحترافية إلى المهنية والمؤسسية

ح- التفاعل مع احتياجات المسلمين في كل مكان

خ- توحيد جهود الجهات الخيرية

د- الحرص على التنسيق المستمر بينها في ما يؤدي إلى رفع عطائها وإكسابها الخبرة

ذ- انتهاج الشورى واحترام الرأي الآخر

ر- الارتقاء بمستوى العمل التطوعي لمواكبة التطورات العالمية المتسارعة

ز- الاستفادة من التقنيات الحديثة

س- تقييم الجهات الخيرية ومعرفة أوجه القصور ومعالجتها .

أما هذه الدراسة فقد ركزت على مايلي:

أ- المتغيرات المستقبلية التي يمكن أن تلحق بظلالها على العمل الخيري في المملكة العربية السعودية.

ب- التحديات التي يواجهها.

ت- القادة المستقبليين للعمل الخيري وصفاتهم.

ث- الطموحات التي يتطلع قادة العمل الخيري لتحقيقها،.

ج- المجالات التي يتبناها.

ح- الأسباب التي تجعل العمل الخيري يتجه نحو تلك المجالات.

خ- الكيفية التي بها يتم بناء ثقافة التطوع.

د- أهم سياسات التطوع في الفترة المستقبلية.

المقارنة لأهم المحاور بين التطلعات الجديدة للعمل الخيري والدراسات السابقة مايلي:

١- قيادة وإدارة الجهات الخيرية:

في ما يتعلق بالقيادة والإدارة، فقد ركزت دراسات سابقة على التحديات التي تواجه قيادة إدارة الجهات الخيرية. أما هذه الدراسة فقد ركزت على أنواع وصفات وقدرات الإداريين المستقبليين، إضافة إلى الوسائل المعينة على الإدارة، والفئات العمرية التي تدير العمل الخيري في الفترة القادمة، إضافة إلى الأسلوب الذي يتبعونه في قيادة العمل الخيري.

٢- الاستراتيجيات والرؤى والرسالات في العمل الخيري:

ركزت دراسات سابقة في مجال الاستراتيجيات والرؤى والرسالات في العمل الخيري حول مدى وجود الاستراتيجية ووضوح الأهداف. أما هذه الدراسة فقد تطرقت إلى الاستراتيجية كأداة معينة في إدارة العمل الخيري.

٣- المتغيرات ذات التأثير على العمل الخيري:

لم تتطرق الدراسات السابقة إلى تأثير التغيرات المختلفة، كالتغيرات المرتبطة بصناعة القرار، والتغيرات الاقتصادية، والتغيرات الاجتماعية، والتغيرات الثقافية، أو غيرها على العمل الخيري،

بينما ركزت التوجهات الجديدة للعمل الخيري في هذه الدراسة على المتغيرات التي يتوقع أن يكون لها تأثير على العمل الخيري في المستقبل.

٤- أنظمة ولوائح العمل الخيري:

ركزت دراسات سابقة في مجالات الأنظمة واللوائح المنظمة للعمل الخيري حول مدى توفر تلك الأنظمة، وتطورها. بينما تطرقت هذه الدراسة إلى الحوكمة لما لها من أثر على العمل الخيري في الفترة المستقبلية.

٥- تمكين العمل الخيري:

تطرقت التوجهات الجديدة للعمل الخيري في المملكة العربية السعودية إلى الآليات والعمليات التي تؤدي إلى تمكين العمل الخيري، بينما لم تتطرق الدراسات السابقة إلى ذلك.

٦- استدامة العمل الخيري:

كما تطرقت التوجهات الجديدة للعمل الخيري في المملكة العربية السعودية إلى الكيفية التي تؤدي إلى استدامة العمل الخيري.

٧- الشراكات في العمل الخيري:

كما تطرقت هذه الدراسة إلى أنواع الشراكات في العمل الخيري.

٨- ثقافة التطوع:

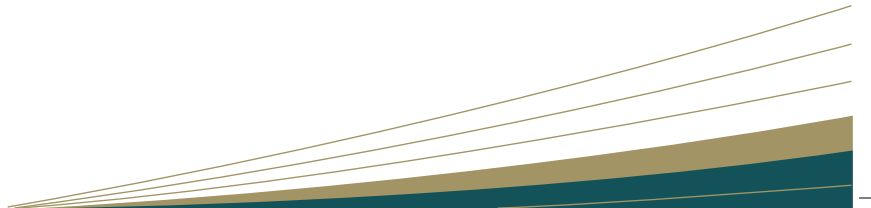
وفي ما يتعلق بثقافة العمل التطوعي، فقد ركزت دراسة سابقة على جوانب الضعف والقصور في ثقافة التطوع، ولكنها لم تركز على الكيفية التي يمكن بها بناء ثقافة التطوع، الجانب الذي ركزنا عليه في هذه الدراسة.

بالإضافة إلى كيفية بناء ثقافة التطوع، فقد ركزت هذه الدراسة على أنواع التطوع في الفترة المقبلة، والمجالات التي يتجه إليها، والأسباب التي أدت بالتطوع لتبني تلك المجالات. كما ركزت هذه الدراسة على سياسات التطوع في الفترة المستقبلية.

٩- المتطوع ودوره في العمل التطوعي:

أما في ما يتعلق بالمتطوع، فقد ركزت بعض الدراسات السابقة على دوره في العمل الخيري والمشاكل التي تواجهه. أما التوجهات الجديدة للعمل الخيري في المملكة العربية السعودية، فقد ركزت بالإضافة على ذلك على أصناف وصفات المتطوعين المستقبليين.

يتضح مما سبق أن هذه الدراسة أوسع في المحاور التي شملتها.



الفصل الخامس

■ الخاتمة والتوصيات

الفصل الخامس

الخاتمة والتوصيات

١-٥: الخاتمة:

نظرا لما للتغيرات المتسارعة الإيقاع من تأثيرات على كل الأعمال، بما في ذلك العمل الخيري، فقد أصبح من الأهمية بمكان متابعة جهات العمل الخيري لمجريات التغيرات ومعرفة توجهاتها استنتاجا لما قد ينتج عنها من آثار وانعكاسات. كما ينبغي على تلك الجهات كغيرها من المؤسسات الأخرى استقراء مستقبل أعمالها من أجل انتهاز التخطيط السليم الذي يمكنها من الاستفادة من الآثار الإيجابية للتغيرات، وتجنب آثاره السلبية.

رغبت مؤسسة "ابن المبارك" لخدمة المجتمع كغيرها من الجهات الخيرية باستقراء توجهات وتطلعات العمل الخيري في المملكة العربية السعودية خلال الفترة (١٤٣٣-١٤٣٧) هـ. لذلك كلفت مؤسسة أول إنجاز للاستشارات الإدارية بإجراء "دراسة حول التوجهات الجديدة للعمل الخيري في المملكة".

كونت مؤسسة أول إنجاز للاستشارات الإدارية فريق عمل متخصص لإجراء الدراسة. وقد وضع الفريق منهجية لتنفيذ الدراسة اشتملت على تحديد مجتمع الدراسة وعينته، وتحديد الأسلوب الذي يتبعه في إجراء الدراسة. وتم عقد ٥ ورش عمل في ٤ مناطق، هي المنطقة الشرقية، المنطقة الوسطى، المنطقة الغربية، والمنطقة الجنوبية.

طُلب من المشاركين في ورش العمل المذكورة استقراء مستقبل التغيرات خلال الفترة (١٤٣٣-١٤٣٧هـ) في المجالات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والتقنية والنظامية؛ إضافة إلى مطالبتهم بتحديد العوامل التي تؤثر على حوكمة العمل الخيري في الفترة المحددة. هذا وقد طُلب من المشاركين تحديد رؤاهم لأصناف المتطوعين في المستقبل، والمجالات التي يتجه إليها العمل الطوعي، والأسباب التي تجعل العمل الخيري يتجه إلى تلك المجالات. إضافة إلى ذلك فقد طُلب منهم إعداد تصور لكيفية بناء ثقافة التطوع، والسياسات التي

يتبعها العمل الخيري في الفترة القادمة.

تم حصر وتصنيف مخرجات ورش العمل. وتم إعطاء أوزان (نسب مئوية) للعناصر التي تم ذكرها في أكثر من ورشة عمل. بعد ذلك تم عرض النسب المئوية للعناصر في جداول وترتيبها ترتيبا تنازليا . وأخيرا تمت صياغة نتائج الدراسة.

اتضح من خلال الدراسة أن تأثير المتغيرات على العمل الخيري في الفترة المقبلة يشمل التطور التقني، زيادة الحضور النسائي، الحركات السياسية والثقافية وغيرها، الاستهلاك، الانكماش والضعف الاقتصادي، الانهزامية، الضعف العلمي، الإعلام وقنواته، والمتغيرات على مستوى الأسرة.

كما اتضح أن قادة العمل الخيري في الفترة المقبلة سيكونون قادة ذوي كفاءة ومهارات ومؤهلات علمية مناسبة، وثابتين على المبدأ، وقادرين على التطوير والتأثير. وسيستخدم القادة المستقبليون أدوات تقود نحو الأهداف العليا للعمل الخيري، وينتهجون الشورى، ويتبعون التخطيط الاستراتيجي، ويعملون على بناء تحالفات وشراكات. وسيكون الأسلوب الذي تتبعه القيادة المستقبلية في العمل الخيري، هو القيادة الجماعية التي تعمل بروح الفريق الواحد. ويتوقع ظهور الصفين الثاني والثالث من القياديين والإداريين من الفئات العمرية الشابة.

هذا، وتتمثل الصفات العامة للإداريين في الفترة المقبلة في اتزان الشخصية، واستشرافها للمستقبل، وشعورها بالمسؤولية، وبعد نظرها من خلال الرؤى والأهداف الواضحة، إضافة إلى تنظيم عملها من خلال وضع الخطط التشغيلية.

هنالك إجماع على أن الفترة المقبلة ستشهد بناء تحالفات خيرية من خلال عقد شراكات بين الجهات الخيرية ذات التخصص الواحد، والتعاون مع المؤسسات النظرية والمكملة، وإيجاد برامج ذات أهداف عامة مشتركة.

اتضح أن العمل الخيري يتجه الفترة المقبلة إلى مجال الإغاثات من خلال مساعدة وتأهيل الفقراء، والمجال الاجتماعي متمثلا في المشاكل الأسرية، ورعاية السجناء والمسنين، وتفعيل دور الأيتام، وذوي الاحتياجات الخاصة، والمجال الحقوقي من خلال رعاية حقوق كل من المرأة والمحاسبين.

كما يتجه العمل الخيري إلى المجال التقني والإعلامي من خلال تأسيس جمعيات افتراضية ثقافية ودعوية واجتماعية. وتتمثل أسباب اتجاه العمل الخيري إلى تلك المجالات في تلبية احتياجات المجتمع المتوافقة

مع مستجدات العصر، وتلبية مستجدات التطور التقني والانفتاح الإلكتروني، واستيعاب الطاقة الفاعلة. وستكون الأصناف الغالبة من المتطوعين في الفترة القادمة هم الشباب من الجنسين، والنساء، والمتخصصين، والمتقاعدين. وسيكون المتطوعون من جميع الفئات العمرية.

تشمل الكيفية التي تتم من خلالها بناء ثقافة التطوع لنشر ثقافة العمل الخيري عن طريق استغلال التقنية ووسائل الإعلام والإعلام الجديد، ونشر الكتب والمؤلفات والملصقات الدعائية، ومن خلال انتهاج مبدأ القدوة الحسنة عن طريق زرع ثقة المجتمع في من يقوم بالعمل التطوعي، إضافة إلى تفعيل دور المؤسسات التعليمية بتضمين التطوع في المناهج الدراسية، وتأسيس مؤسسات أكاديمية لتفعيل وتنظيم العمل التطوعي، وتبني الجامعات للعمل التطوعي باستحداث تخصصات وكراسي علمية.

تشمل سياسات التطوع في الفترة المقبلة بناء تحالفات وشراكات بين مؤسسات العمل التطوعي ومؤسسات المجتمع الأخرى، والالتزام بلوائح وأنظمة الجهات الرسمية، واطاحة الفرص لجميع أفراد وفئات المجتمع للإسهام في خدمة المجتمع، إضافة إلى تطبيق الجودة في المشاريع التطوعية. كما تشمل تلك السياسات التخطيط للعمل الخيري، واستقطاب الكفاءات والكوادر المتخصصة، والاستناد على القيم المجتمعية.

٢-٥: التوصيات:

يقدم فريق العمل في ما يلي توصياته حيال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج:

١- تهيئة بيئة العمل:

يوصى بتهيئة بيئة مناسبة للعمل الخيري من خلال الآتي:

- سن وتشريع القوانين والإجراءات الإدارية والمالية المنظمة لعمل الجهات الخيرية.
- إعداد وصف وظيفي وتحديد المهام المناط لكل إدارة وقسم القيام بها.
- إعداد سياسة متكاملة للجذب والتحفيز وكسب ولاء العاملين والمتطوعين.

٢- تطوير العمل الخيري:

■ يوصى الفريق بتحقيق نقلة نوعية في أداء العمل الإداري من خلال الآتي:

- بناء شبكات للعاملين في القطاع الخيري بهدف تبادل الخبرات والمعلومات في ما بين مؤسساته.
- إعداد دراسات وأبحاث لتطوير العمل الخيري.
- رصد وتوثيق كل ما يتعلق بالعمل الخيري، وتأسيس قاعدة بيانات. بذلك.
- الاستفادة من ذوي الخبرة في العمل الخيري.
- التوجه نحو الاحترافية في العمل.
- التركيز على بناء كفاءات محلية لضمان استمرار العمل.
- الدخول في شراكات مع جهات خيرية مماثلة تعمل على تحقيق ذات الأهداف.
- منح العمل النسائي الخيري الأهمية التي يستحقها وفسح مجال للمرأة لممارسة العمل الخيري.
- تفعيل دور المرأة في المجتمع من خلال الجهات الخيرية النسائية.

٣- تنمية قدرات المتطوعين:

يوصى بقيام كل مؤسسة مانحة أو جهة خيرية أو جمعية تطوعية بإعداد وتنفيذ دورات للمتطوعين لإتقان المهارات المطلوبة والتي تعينهم على أداء العمل التطوعي باحترافية ومهنية عالية.

٤- متابعة التطورات المحلية والإقليمية والدولية:

من أجل الاستفادة من الآثار الإيجابية للتغيرات التي تحدث على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، وتجنب آثارها وانعكاساتها السلبية يوصى بالآتي:

- متابعة مجريات التغيرات وتحديد اتجاهاتها.
- رصد المؤشرات التي تتأثر بها الجهات الخيرية والمحيط الذي تعمل فيه.

٥- الاستفادة من مخرجات ورش العمل:

يوصى بأخذ مخرجات ورش العمل مأخذ الجد، والتعمق في تحليلها ودراستها، من أجل الاستفادة منها.

٦- انتهاء المؤسسة في العمل الخيري:

يوصى بإتباع الأساليب العلمية في مجال تطوير العمل الخيري، وتوحيد جهود المختصين في هذا المجال من جهات خيرية ومؤسسات المجتمع المدني والوزارات والدوائر المختصة بكل أجهزتها من خلال:

- الابتعاد بالعمل المؤسسي عن الفردية أو تمركز القرار في يد فرد أو مجموعة.
- ترتيب أولويات العمل الخيري ووضع إستراتيجية واضحة وخطط قابلة للتنفيذ، بشفافية مالية.

٧- بناء قاعدة بيانات للعمل التطوعي:

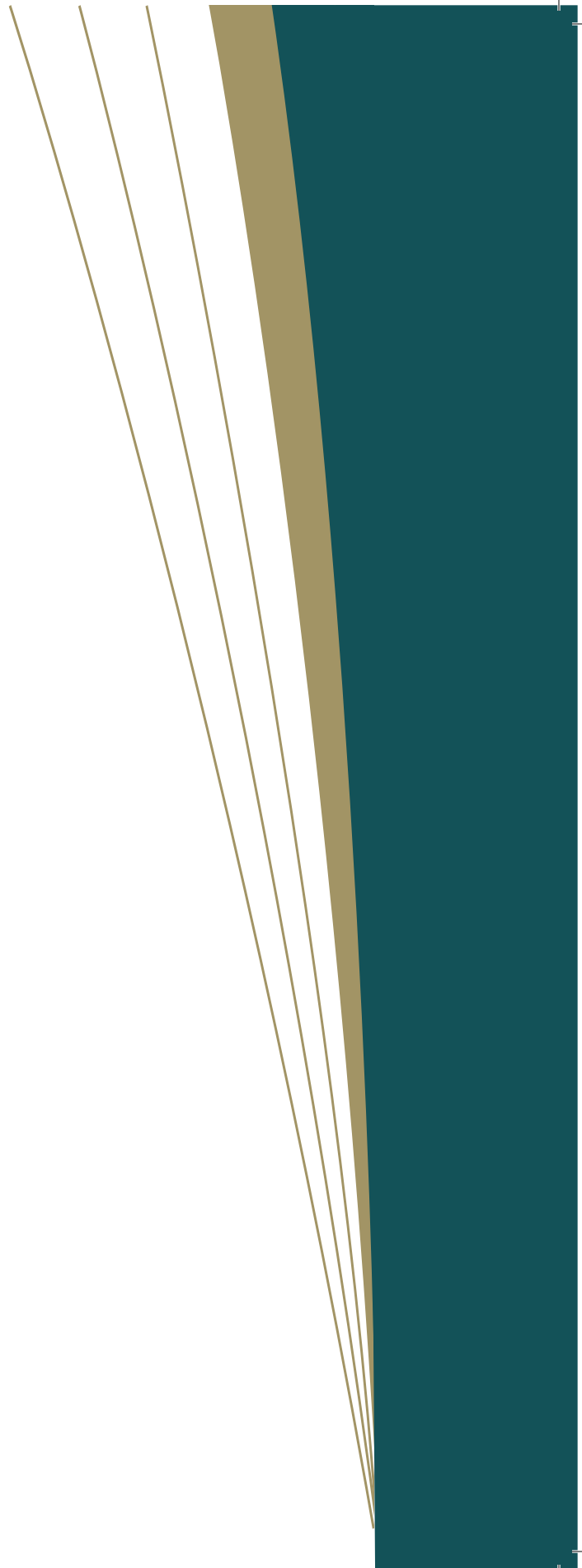
يوصى بالعمل على بناء وتوفير قاعدة بيانات للعمل التطوعي تتبناه الجهات ذات العلاقة بالأعمال التطوعية الحكومية والأهلية، وتبنى على رؤية إستراتيجية واضحة.

٨- نشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع:

من أجل التعريف بالعمل الخيري السعودي ونشر ثقافته، والتعريف بأهميته ودوره في المجتمع من خلال الآتي:

- صياغة ثقافة تدعم المشاركة المجتمعية والمسؤولية الاجتماعية بين الشباب من الجنسين، من خلال تدريس مقررات تعليمية تبرز أهمية الانخراط في الأنشطة المجتمعية وتدعم العمل الشبابي.
- قيام وسائل الإعلام المختلفة المرئية والمقروءة والمسموعة بتوعية أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي والحاجة إليه في المجتمع، ودوره في التنمية الشاملة.
- تكثيف الإنتاج الإعلامي للتعريف بالعمل الخيري في المملكة العربية السعودية، توصيفا لمجالاته، وإسهاماته في تقديم الخدمات للمستفيدين بمختلف تصنيفاتهم.
- تكوين لجنة تنسيق للجهات الخيرية السعودية للإشراف على تنظيم المؤتمرات والمعارض.

المراجع



المراجع

- ١- ريهام أحمد خفاجي: توجهات العمل الخيري العربي ..التحولات والتحديات:
(<http://www.arabvolunteering.org/corner/avt35772.html>)
- ٢- محمد ناجي عطية: البناء المؤسسي في المنظمات الخيرية الواقع وآفاق التطوير،
<http://www.saaid.net/Anshatah/dole/70.htm>
- ٣- عبدالعزيز الغدير: الحسم الضريبي للشركات الأجنبية وتحقيق العمل الخيري المستدام
<http://www.alarabiya.net/views/2011.html.152345/08/06>
- ٤- عبدالمحسن الحارثي (الرياض): مقترح بإيجاد نظام وصندوق للتطوع امام المجلس
<http://www.okaz.com.sa/okaz/osf/20070313/con2007031394822.htm>
- ٥- د. خالد بن عبدالله السريحي، توجيهات جديدة للعمل الخيري في المملكة:
<http://almoslim.net/node/163689>
- ٦- د. وجدي محمد بركات: تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية في ضوء سياسات الإصلاح الاجتماعي بالمجتمع العربي المعاصر،
<https://uqu.edu.sa/page/ar/44703>
- ٧- سالم عبدالله القرشي، رؤية إدارية لتفعيل العمل الخيري،
<http://www.saaid.net/Anshatah/dole/57.htm>
- ٨- د. عادل بن محمد السليم : العمل الخيري يجب أن يكون بعيداً عن العاطفة والقرارات الشخصية،

[article538561.html/27/06/http://www.alriyadh.com/2010](http://www.alriyadh.com/2010/article538561.html/27/06)

٩- عقيل عبدالعزيز العقيل: العمل الخيري السعودي: آمال وتطلعات / <http://saaaid.net/Anshatah/dole/13.htm>

<http://www.medadcenter.com/Conferences/ItemDetails.aspx?ID=344>

١٠- د. عبدالله بن ناصر بن عبدالله السدحان ، رعاية الايتام في المملكة العربية السعودية، عام ١٤١٩هـ-١٩٩٩م.

