

فاعلية برامج العمل الخيري المستدام بالجمعيات الخيرية

غادة بنت عبد الرحمن الطريف (*)

أستاذة علم الاجتماع المشارك،
جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن - السعودية.

مقدمة

يعدّ العمل الخيري ركناً مهماً من أركان الحياة المعاصرة، حيث يجسد القيم النظرية للتكافل الاجتماعي بين شرائح المجتمع. وقد اتخذ العمل الخيري بالمجتمع السعودي منذ القدم أشكالاً متعددة، حيث بدأ بالجهود الفردية ثم العائلية فالقبيلة. وعندما أنشئت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عام ١٣٨٠هـ لم يكن العمل الخيري حديث عهد، إذ إن الوزارة عند إنشائها قامت بتنظيم صناديق البر الخيرية الموجودة، وسجلتها كجمعيات خيرية وشجعت الاستمرار والتوسع في هذا المجال بإنشاء الإدارة العامة للمؤسسات والجمعيات الأهلية التي تطورت خدماتها من مجرد تقديم المساعدات المالية إلى توفير الخدمات المباشرة وغير المباشرة التي تساعد الأفراد في الاعتماد على أنفسهم.

وقد أولت خطة التنمية الثامنة في السعودية اهتماماً خاصاً برعاية الأسر المحتاجة ومعالجة أوضاعهم. وهو ما أكدته الأساس الاستراتيجية الرابع للخطة الذي ينص على «العناية بالفئات المحتاجة من المواطنين بالتركيز على السياسات والبرامج الاقتصادية التي تستهدف رفع معدلات النمو الاقتصادي». كما تشير «المبادئ الاقتصادية» من النظام الأساسي للحكم في السعودية في المادة السابعة والعشرين في الباب الخامس، إلى «أن الدولة تكفل حق المواطن وأسرته في حالة الطوارئ والمرض والعجز والشيخوخة وتدعيم نظام العمل الخيري وتشجيع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية». وهو المبدأ الذي كفلته المادة الثانية والعشرين من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: «لكل شخص بوصفه عضواً في المجتمع الحق في تأمين العيش الكريم» (صالح، ١٩٩٣).

وبالنسبة إلى توجهات السياسة الاجتماعية في السعودية فقد انتهجت لنفسها استراتيجية تستطيع من خلالها معالجة تزايد أعداد المستفيدين من الجمعيات الخيرية انطلاقاً من مبادئ الشريعة الإسلامية التي تحول الفرد من السلبية والالتكالية إلى طاقة منتجة من خلال

البرامج التي تقدمها الجمعيات، وتحديداً الأساس الثالث والرابع، حيث يركز الأساس الثالث على الاهتمام بوضع الخطط والبرامج الوقائية التي تساعد في الحد من الوقوع في الفقر، وأساسها الرابع الذي يركز على الأساليب غير التقليدية في المعالجة بتحويل القادرين على العمل من مجرد متلقين إلى أعضاء منتجين يمكنهم سد حاجاتهم بأنفسهم (خطة عمل الاستراتيجية الوطنية لمعالجة الفقر، ١٤٢٥هـ/٢٠٠٤م: ٨).

تنقسم الجمعيات الخيرية بالسعودية إلى جمعيات البر الخيرية العامة، وجمعيات متخصصة (بالتنمية الأسرية، أو المعوقين، أو بالخدمات الصحية، أو متخصصة بالإرشاد الأسري... إلخ)، ومؤسسات أهلية خاصة يتم إنشاؤها من قبل الأمراء ورجال الأعمال، وتقدم هذه الجمعيات خدماتها محلياً.

وتتفق الجمعيات في هدفها الرئيسي وهو: ترسيخ مبدأ التكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع، وتحويله إلى واقع عملي من خلال الأعمال الآتية: رعاية الأسر المحتاجة، والسعي لتخفيف ما تعانيه بتوفير الغذاء واللباس والأثاث والأجهزة المنزلية وغيرها مع تقديم مساعدات مالية لهم، وتبصرة المحسنين من الميسورين بأحوال المحتاجين، والاشتراك مع الهيئات الأهلية والحكومية في مساعدة منكوبي الكوارث العامة، وإقامة المشروعات الخيرية الموسمية (الحقبة المدرسية، تظهير صائم، زكاة الفطر، كسوة العيد، والشتاء، الاستفادة من لحوم الأضاحي)، والصدقات الجارية وتوجيهها إلى الجهة التي يرغب فيها المتبرعون.

وتحظى الجمعيات الخيرية بالدعم المادي الحكومي، وبدعم القطاع الخاص بمشاركة كل أفراد المجتمع لتفعيل مساهمتها في تقديم الخدمات الاجتماعية والبرامج التنموية للمحتاجين؛ ولكل جمعية من الجمعيات الخيرية أهدافها وأنشطتها، وفي ضوء تلك الأهداف يتم تصميم البرامج المناسبة التي تتعدد بحسب إمكانيات الجمعيات المادية والبشرية، حيث إن معظم الجمعيات تصمم برامجها بحيث تحقق حاجات المستفيدين. ومن أبرز الخدمات الاجتماعية ما يلي:

- ١ - الخدمات المالية والاقتصادية، كتقديم المساعدات المالية للمحتاجين.
- ٢ - الخدمات الاجتماعية، مثل إقامة المراكز الاجتماعية للشباب والعناية بالأسرة الفقيرة.
- ٣ - الخدمات السكنية، مثل تقديم المساكن المناسبة لأفراد المجتمع.
- ٤ - الخدمات التدريبية التأهيلية، مثل تقديم البرامج المتخصصة في مجال التدريب وإعادة التأهيل.
- ٥ - الخدمات الطبية والصحية، مثل توفير العلاج المناسب للمحتاجين، وزيادة الوعي الصحي في المجتمع.
- ٦ - الخدمات التعليمية، مثل تقديم الإعانات المالية لغير القادرين على الالتحاق بالمؤسسات التعليمية.
- ٧ - خدمات المحافظة على البيئة، مثل برامج التوعية وحماية المجتمع من التلوث، والمحافظة على نظافة البيئة.

وتسعى الدراسة الحالية للتعرف إلى فاعلية برامج العمل الخيري المستدام بالجمعيات الخيرية من خلال معرفة الدور الذي تقوم به هذه الجمعيات للانتقال بالعمل الخيري من الرؤية «التقليدية» الضيقة: وهي الإحسان إلى المحتاجين والفقراء، وتأهيل المستفيدين للاعتماد على أنفسهم، وهذا يعني الانتقال بالعمل الخيري من اقتصره على الدور الخدمي والخيري الضيق إلى نظرة جديدة تقوم على اعتبار العمل الخيري شريكاً أساسياً في تنمية المجتمع المستدامة.

أولاً: الإطار العام للدراسة

١- أهمية الدراسة

تتلخص أهمية الدراسة في تزايد الاتجاه الدولي والإقليمي نحو الاهتمام بالعمل الخيري، وبخاصة العمل الخيري الذي يركز على الاستدامة، حيث ينظر إليه على أنه يمكن أن يسهم بفاعلية في تنمية الأسر والمجتمعات المحلية بل والإنتاج الوطني، كما أنه لا يقتصر دوره على تلبية الحاجات الآنية فقط للمستفيدين بل يتعداها إلى المساهمة في تعليمهم وتدريبهم ليعتمدوا على أنفسهم.

كما توفر هذه الدراسة من خلال نتائجها الميدانية معلومات لا غنى عنها للمخططين وصنّاع القرار حيث تعتبر رافداً مهماً من روافد رسم استراتيجية لتطوير العمل الخيري المستدام بالجمعيات الخيرية، وقد تثري هذه الدراسة أو تسد نقصاً في المكتبة العربية، وذلك لقلة الدراسات التي ربطت بين العمل الخيري والتنمية المستدامة، لذا فإن لهذه الدراسة أهميتها من الناحية العلمية.

٢- أهداف الدراسة

تهدف الدراسة للتعرف إلى فاعلية برامج العمل الخيري المستدام بالجمعيات الخيرية بالسعودية.

٣- تساؤلات الدراسة

يتمثل التساؤل الرئيسي للدراسة بالسؤال التالي:

(١) ما هي فاعلية برامج العمل الخيري المستدام بالجمعيات الخيرية ؟ ويتفرع من هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

أ- ما هي أولوية برامج الخدمات التي تقدمها الجمعيات الخيرية للمستفيدين؟

ب- ما هي برامج العمل الخيري المستدام المقدمة بالجمعيات الخيرية؟

ج- ما هي سبل تفعيل برامج العمل الخيري المستدام بالجمعيات الخيرية ؟

- د- ما هو مدى مناسبة البرامج من وجهة نظر المبحوثين؟
- هـ- ما هو مدى قدرة البرامج المقدمة بالجمعيات الخيرية على تأهيل المستفيدين لتحقيق الاستفادة؟
- (٢) ما هي المعوقات التي تواجه برامج العمل الخيري المستدام بالجمعيات وتحد من قدرتها على تحقيق أهدافها؟
- (٣) ما هي المؤشرات التخطيطية لتفعيل برامج العمل الخيري المستدام بالجمعيات الخيرية واقتراح الحلول والتوصيات للتغلب عليها من منطلق علمي وعملي؟

ثانياً: مفاهيم الدراسة

المفهوم هو الوسيلة الرمزية المختصرة التي يتم الاستعانة بها للتعبير عن معان وأفكار يراد إيصالها إلى المتلقي. وستعرض الباحثة أبرز المفاهيم المستخدمة في هذه الدراسة.

١- مفهوم الفاعلية

تعرف الفاعلية بأنها «الظاهرة التي تقوم على القدرة على إنتاج أثر حاسم في زمن محدد، كما يقصد بها حالة وضع قائمة فعلاً» (بدوي، ١٩٨٦). وتعرف أيضاً بأنها «القدرة على تحقيق الأهداف في حدود الموارد المتاحة» ويقصد بها أيضاً درجة نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها (Gibson, Ivancevich, Donnelly, Jr., 1973).

ويقدم برنارد أول محاولة للتعريف بهذا المفهوم حيث اعتبر أن النشاط يكون فعالاً إذا ما نجح في تحقيق الهدف المحدد له (Barnard, 1938)، وهذا التعريف يركز على عنصر الهدف كمؤشر رئيسي للفاعلية. ويتفق معه في ذلك إترزوني حيث يعتبر أن المنظمة فعالة إذا ما نجحت في تحقيق الأهداف المرجوة من خلال الاستغلال الأمثل والمتوازن للموارد المتاحة لها في بيئتها الخارجية (Etzioni, 1964). وبالاطلاع على أدبيات علم الاجتماع، اتفق العديد من الباحثين على أن الفاعلية تعني مدى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها.

٢- مفهوم العمل الخيري

يمكن تعريف العمل الخيري بأنه «مساهمة الأفراد والهيئات غير الرسمية في أعمال الرعاية والتنمية الاجتماعية سواء بالرأي أو بالعمل أو بالتمويل أو بغير ذلك من الأشكال» (<http://alhayat-charity.org/ar>).

ويرى البعض أن العمل الخيري «نوع من أنواع الخدمات الاجتماعية»، بينما يراه آخرون مهنة إنسانية يمارسها المسلم في المجتمع (Khan, 1973). ويرى عثمان أن العمل الخيري «خدمة تستهدف مساعدة الناس أفراداً وجماعات لتحقيق مستوى أفضل من الحياة في حدود قدراتهم ورغباتهم».

٣- مفهوم التنمية المستدامة

التنمية هي عملية الانتقال بالمجتمعات من حالة ومستوى أدنى إلى حالة ومستوى أفضل، ومن نمط تقليدي إلى نمط آخر متقدم كما ونوعاً، وتعد حلاً لا بد منه في «مواجهة المتطلبات الوطنية في ميدان الإنتاج والخدمات» (World Commission on Environment and Development, 1987). كما يقصد بها «إحداث تطور في مجال ما بواسطة تدخل أطراف واستعمال أدوات من أجل الوصول إلى التطور والرفي. إذن؛ التنمية عبارة عن «عملية تدخلية أو هي تدخل إرادي من قبل الدولة، وهي تحقيق زيادة تراكمية سريعة في الخدمات، وهي تغير إيجابي يهدف به إلى نقل المجتمع من حالة إلى حالة أفضل، من خلال الإجراءات والعمليات المتتالية والمستمرة التي يقوم بها الإنسان للتحكم بقدر ما في مضمون واتجاه وسرعة التغير الثقافي والحضاري في مجتمع من المجتمعات بهدف إشباع حاجاته، أي أن التنمية ما هي إلا عملية تغيير مقصود وموجه، له مواصفات معينة بهدف إشباع حاجات الإنسان».

ثالثاً: الإطار النظري والدراسات السابقة

نظراً إلى أهمية النظرية في تفسير الواقع والتنبؤ بالمستقبل لتحقيق المزيد من المعرفة الإنسانية؛ نعرض في هذا الجزء لنظرية النسق الاجتماعي لتوظيفها مما يمكن من فهم موضوع الدراسة. يليها عرض للدراسات السابقة.

١- نظرية الأنساق العامة

تقوم نظرية الأنساق العامة على مجموعة من الفرضيات، وتتنظر إلى العالم على أساس ترابطي؛ فكل كيان قائم بذاته ينظر إليه من ناحية علاقاته بالكيانات الأخرى التي تؤثر وتتأثر به، ولا ينظر إليه من ناحية الخصائص المكونة له. كما تفترض نظرية الأنساق العامة بأن الكل أكبر من مجموع الأجزاء المكونة له، وأن الارتباط القائم بين الأجزاء المكونة لأي نسق يؤدي إلى وجود خصائص جديدة في النسق هي بالضرورة نتيجة لهذا الارتباط والاعتمادية المتبادلة بين الأجزاء المكونة للنسق. وتفترض كذلك بأن أي تغيير يطرأ على أي من الأجزاء المكونة للنسق فإنه يؤدي بالضرورة إلى حدوث تغيير في النسق بصفة عامة، كما يؤدي إلى حدوث تغيير في الأجزاء الأخرى المكونة للنسق نفسه (Parsons, 1968)، وتفترض نظرية الأنساق العامة بأن لكل نسق إطاراً مرجعياً محدداً، ويقصد بالإطار المرجعي مجموعة العادات والتقاليد والقيم، وكل ما من شأنه أن يحدد سلوك الأفراد داخل النسق، لذا فإن تحديد الإطار المرجعي يكون ضرورياً لفهم الأنساق (عبد اللطيف، ٢٠٠٢).

ويأتي ارتباط نظرية الأنساق بالدراسة الحالية من خلال النظر إلى الجمعيات الخيرية بوصفها أنساقاً اجتماعية مفتوحة تؤثر وتتأثر بالأنساق المجتمعية الفرعية الأخرى؛ لذا لا بد من التعليم والتدريب للمستفيدين من خدمات الجمعيات الخيرية.

٢- الدراسات السابقة

الدراسات السابقة من أهم المرجعيات التي يرجع إليها الباحث، فهي تثري التراث النظري للبحث؛ لذا فقد تمت مراجعة الدراسات التي تناولت العمل الخيري، وعلى الرغم من وجود عدد من الدراسات التي تناولت دراسة العمل الخيري بالسعودية إلا أن الباحثة لم تتوصل إلى دراسات تناولت موضوع الدراسة بشكل مباشر. وقسمت الباحثة الدراسات السابقة وفقاً للمحاور التالية:

أ- دراسة بركات (٢٠٠٥)

هدفت إلى التعرف إلى واقع الجمعيات الخيرية التطوعية في ضوء الأحداث والمتغيرات المجتمعية المعاصرة، وتوصلت إلى مجموعة من الأسس لتفعيل دورها منها: الشرعية، وضوح الأهداف، تخطيط المشروعات المجتمعية، الشفافية، البعد من الصراعات، التكامل مع القطاعات الأخرى بالمجتمع لتفعيل دور الجمعيات الخيرية في ضوء سياسات الإصلاح الاجتماعي بالمجتمع العربي المعاصر.

ب- دراسة لطفي (٢٠٠٤)

تناولت واقع الجمعيات وضرورة الاهتمام بتطوير العمل بالجمعيات الخيرية بالإمارات، وزيادة اهتمام الجمعيات بمناقشة مشكلات المجتمعات المحلية والمساهمة في حلها وضرورة اهتمامها ببرامج التنمية الاجتماعية إلى جانب الاهتمام بالرعاية الاجتماعية.

ج- دراسة حسب الله (٢٠٠٤)

توصلت الدراسة إلى أن الجمعيات تعتمد على خدمات التشييد والإنشاء أكثر من البرامج والأنشطة الاجتماعية، مثل: التوعية الثقافية والبيئية، وخدمات تنمية المجتمع، ورفع الكفاءة المهنية من خلال التدريب، وذلك لتفضيل المتبرعين لهذا النوع من الأنشطة، وهناك حاجة إلى تخطيط برامج التدريب والتنمية البشرية.

د- دراسة المحاميد (٢٠٠٠)

ركزت الدراسة على حاجة الجمعيات الخيرية لدور المرأة حيث يمكنها القيام بالعديد من الجهود مما يزيد فاعلية هذه الجمعيات، ليمكنها من القيام بدورها لخدمة المجتمع.

هـ- دراسة واكمان (١٩٩٠)

توصلت إلى ضرورة اهتمام الجمعيات الخيرية بنشاط إدارة التسويق الاجتماعي لتوفير أموال وتحقيق أهداف المشاريع الخيرية، مع أهمية التدريب في إنجاح برامج الجمعيات الخيرية التسويقية، ويقترح أن تقوم البرامج التدريبية على دراسة الحالات الواقعية ثم إيجاد الطرائق الكفيلة بمعالجتها.

و- دراسة السمالوطي (١٩٩٨)

هدفت لمعرفة التنظيمات والجمعيات غير الحكومية وموقفها من العولمة، واتضح أن العمل الخيري يتطلب تزايد الوعي الشعبي، وتزايد حجم المشاركة التطوعية الواعية، وتوظيف الموارد لمواجهة المشكلات الملحة الحقيقية بالمجتمع، وهذا يتطلب تفعيل دور الجمعيات للقيام بدورها لمصلحة التنمية الحقيقية للمجتمع.

ز- دراسة تيدور وآخرين (Tudor [et al.], 1996)

هدفت إلى دراسة تقييم أداء المنظمات، وتوصلت إلى أهمية تقييم الأداء لضمان استمرارية نجاح المنظمات وتمكين نتائجها من المحافظة على الأداء الجيد والمتميز وإرشاد ذوي الكفاءات الضعيفة إلى كيفية تحسين الأداء.

ح- دراسة ميلر (Miller, 1996)

اهتمت بدراسة تقييم الأداء للمنظمات، واعتبرت ذلك أساساً لتطوير أداء العاملين كي يساهموا في مراجعة الأداء السابق ووضع أهداف مستقبلية للمنظمة.

ط - دراسة إنديكوت (Endicott, 1991)

تناولت المشكلات التي تواجه الجمعيات الخيرية، وتوصلت إلى أن مشاكلها في الأغلب تأتي من عدم توافر الإدارة التي تساهم في التغلب على ضعف التنظيم والتخطيط، ولكي ينجح العمل الخيري لا بد أن يأخذ بمفهوم القطاع الخاص أو القطاع العام بالإضافة إلى ضرورة تبني تلك الجمعيات مفهوم الإدارة بالأهداف والتخطيط والتسويق. وفي ضوء العرض السابق تركز الدراسة الحالية على فاعلية برامج العمل الخيري المستدام بالجمعيات الخيرية.

رابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة

يتناول هذا الجزء من الدراسة الإجراءات المنهجية المتعلقة بمجتمع الدراسة، ونوع الدراسة والمنهج المستخدم، وعينة الدراسة، والأداة البحثية التي تم الاستعانة بها، وكذلك الأساليب الإحصائية التي استخدمتها الدراسة لاستخلاص نتائجها وذلك على النحو التالي:

١ - نوع الدراسة ومنهجها

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لوصف وتحليل طبيعة الدور الذي تمارسه الجمعيات الخيرية لتفعيل العمل الخيري المستدام. وسنستخدم كذلك طريقة المسح الاجتماعي عن طريق العينة لجمع البيانات من أفراد الدراسة، «لأنه يمكن الباحث من دراسة عينة صغيرة من المجتمع وتعميم نتائجها على جميع أفراد المجتمع المعني بالدراسة (حمزاوي

والسروجي، ١٩٩٨) وتعد طريقة المسح بالعينة هي أكثر الطرق استخداماً في البحوث الاجتماعية نظراً لأنها توفر الوقت والجهد والمال إضافة إلى أنه يأتي بنتائج دقيقة» (حسن، ١٩٩٨).

٢ - عينة الدراسة

إن البحث العلمي في الدراسات الوصفية يتطرق إلى ظاهرة علمية تتبع من مجتمع كبير، ولا يمكن للباحث أن يدرس كل ذلك المجتمع وإنما يختار منه عينة ممثلة له (النهاري، ١٩٩٧)، ولتحديد عينة ممثلة فقد تم تقسيم مناطق السعودية إلى أربع مناطق شمال وجنوب وشرق وغرب ووسط، ويمكن اعتبارها كطبقات في المرحلة الأولى (معينة طبقية)، ويتم التعامل مع كل الجمعيات الخيرية في المنطقة الواحدة على أنها عناقيد (معينة عنقودية) كمرحلة ثانية. وفي المرحلة الثالثة، ولكل منطقة، يتم اختيار عينة عشوائية من الجمعيات الخيرية (معينة عشوائية بسيطة). وكمرحلة أخيرة، يتم اختيار عينة عشوائية من كل عنقود، أي عينة عشوائية من الموظفين من كلا الجنسين العاملين بالمؤسسات الخيرية عن طريق العينة العشوائية البسيطة، وبذلك نضمن إلى حد كبير عشوائية الاختيار وتمثيل العينة المختارة للعاملين بالجمعيات الخيرية باختلاف مناطقهم ودوائرهم (التخيفي، ٢٠١٢). لذا تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين بالجمعيات الخيرية بالسعودية والبالغ عددها ٦٢٢ جمعية خيرية، موزعة على مناطق السعودية تم اختيار ١٣ جمعية، ويبلغ إجمالي عدد العاملين بالجمعيات ٩٠٢ تم أخذ نسبة ٢٥ بالمئة من إجمالي العدد لتصبح العينة ٢٢٦، إلا أن العائد من الاستثمارات الصالح للتحليل بلغ ٢٠٠ استمارة تم جمعها من الموظفين والموظفات العاملين بالجمعيات الخيرية.

٣ - أداة الدراسة

تم اختيار الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتصميمها بحيث يضم الجزء الأول منها البيانات الأولية، والجزء الثاني تضم أسئلة حول فاعلية برامج العمل الخيري المستدام بالجمعيات الخيرية، ومن ثم إخضاعها لاختبار الصدق والثبات.

٤ - صدق أداة الدراسة

أ - الصدق الظاهري للأداة

للتعرف إلى مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه تم عرضها على مجموعة من المختصين، وفي ضوء آرائهم قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.

ب - صدق الاتساق الداخلي للأداة

تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي

تنتمي إليه للتأكد من أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محاورها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠,٠١ مما يدل على صدق اتساقها مع محاورها.

ج- ثبات أداة الدراسة

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) تم استخدام «معادلة ألفا كرونباخ» واتضح أن معامل الثبات العام لمحاور الدراسة بلغ ٠,٧٥ فأكثر وهذه القيمة مؤشر لصلاحية أداة الدراسة (الاستبانة) وإمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها عند تطبيقها.

خامساً: مجالات الدراسة

يمكن تحديد مجالات الدراسة في ما يلي:

١- المجال المكاني

تم اختيار عينة عشوائية من الجمعيات الخيرية بالسعودية كمجال مكاني لإجراء الدراسة وهي، في المنطقة الغربية: جمعية البر بجدة، جمعية البر بالمدينة، الجمعية الخيرية بمكة المكرمة؛ وفي المنطقة الشرقية: جمعية البر بالأحساء، جمعية أم الحمام الخيرية، جمعية الجبيل الخيرية؛ وفي المنطقة الوسطى: جمعية البر بالرياض، جمعية النهضة الخيرية، جمعية الوفاء الخيرية. أما في المنطقة الشمالية فوقع الاختيار على: جمعية البر بالشدخ، الجمعية الخيرية بحائل، جمعية رفحاء الخيرية. وبالنسبة إلى المنطقة الجنوبية: الجمعية الخيرية بجيزان، جمعية البر بأبها، جمعية البر بصبياء.

٢- المجال البشري

عينة من الموظفين والموظفات بالجمعيات الخيرية بالسعودية.

٣- المجال الزمني

الفترة التي تم فيها جمع البيانات وتفسيرها ومن ثم إدخالها في الحاسوب وتحليلها، وهي من تاريخ ١١/١١/١٤٣٣هـ (٢٠١٢/٩/١٧م) إلى ١٠/٢/١٤٣٤هـ (٢٠١٢/١٢/٢٤م).

سادساً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء

الإطار النظري والدراسات السابقة

يحتوي الجزء التالي على مناقشة لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وذلك على النحو التالي:

– بالنسبة إلى أعمار المبحوثين اتضح من نتائج الدراسة أن أعلى نسبة كانت لمن راوحت أعمارهم ما بين ٢٥ إلى أقل من ٤٥ عاماً بنسبة تبلغ ٥٤,٠ بالمئة، وبالنسبة إلى جنس المبحوثين اتضح أن النسبة متساوية بين الذكور والإناث بنسبة تبلغ ٥٠ بالمئة، وأغلبيتهم من حملة المؤهل العلمي الجامعي بنسبة ٤٤ بالمئة وبالنسبة إلى سنوات الخبرة اتضح أن الأغلبية تبلغ عدد سنوات خبرتهم من ٢ إلى أقل من ٤ سنوات بنسبة ٣٣,٠ بالمئة. كما يظهر أن الأغلبية لم يحصلوا على دورات تدريبية حول العمل الخيري المستدام وبلغت نسبتهم ٨١,٠ بالمئة.

– وبالنسبة إلى أولوية الخدمات المقدمة بالجمعيات الخيرية للمستفيدين نجد أن أغلبية المبحوثين موافقون على أن الدعم المادي لا يزال يحتل المرتبة الأولى في سلم أولويات الجمعية بمتوسط ٢,٧٩، يليها الاهتمام ببرامج التنمية المستدامة من خلال تدريب وتأهيل المستفيدين بمتوسط ٢,٤٣. وأخيراً مساعدة المستفيدين في البحث عن وظائف بمتوسط ٢,١٩. وتتفق هذه النتائج مع دراسات كل من لطفي وحسب الله وبركات. وبالنظر إلى هذه النتيجة، يظهر أن الجمعيات الخيرية لا تزال تعالج الفقر من خلال الدعم المالي لسد الحاجات اليومية للمحتاجين، وتعطي اهتماماً أقل لتأهيل وتدريب الفئات المستهدفة لتحويلهم إلى فئة منتجة تهض بنفسها ومحيطها المكاني والاجتماعي.

– أما بالنسبة إلى نوعية برامج العمل الخيري المستدام المقدمة بالجمعيات الخيرية فكانت كالتالي: التدريب على الحاسب الآلي بمتوسط ٢,٥٧، يليها التدريب على اللغة الإنكليزية بمتوسط ٢,٤٩، ثم برامج الحرف اليدوية بمتوسط ٢,٤٤، يليها التدريب على أعمال الخياطة ٢,٤١، ثم برامج التوعية والتثقيف الصحي والاجتماعي بمتوسط ٢,٣٩، ثم دورات تطوير الذات بمتوسط ٢,٣٣، يليها التدريب على المشغولات الذهبية بمتوسط ٢,٣٠، وأخيراً التدريب على العمل بالبيع بمحلات الملابس النسائية بمتوسط ٢,١٠. وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من حسب الله وواكمان. وهذه النتيجة توضح اهتمام الجمعيات الخيرية بتنوع البرامج التأهيلية المقدمة بما يتناسب مع حاجات المستفيدين باختلاف خصائصهم الشخصية.

– وحول الآليات التي تتبع لتنفيذ العمل الخيري المستدام بالجمعيات الخيرية اتضح أن الجمعيات تركز على تهيئة القادرين على العمل والراغبين فيه بمتوسط ٢,٦٠، ثم حصر الراغبين في العمل والقادرين عليه من المستفيدين بمتوسط ٢,٥٩، يليها توفير دورات تدريبية لأبناء الأسر التي ترعاها الجمعية بمتوسط ٢,٤٤، ثم تشجيع المستفيدين على الالتحاق بدورات تأهيلية بمتوسط ٢,٤٣، يليها البحث عن فرص وظيفية تتناسب مع خبراتهم ومؤهلاتهم بمتوسط ٢,٣٧، وتساوت نسبة الحصول على فرص تدريبية مجانية في المعاهد والكلليات، والتنسيق مع أصحاب الأعمال لتوظيف المؤهلين من المستفيدين بمتوسط ٢,٣٥، وأخيراً مساعدة المستفيدين لإنشاء مشاريعهم الصغيرة بمتوسط ٢,١٠. وتشير النتائج السابقة إلى أن الجمعيات الخيرية تعي مدى أهمية برامج التنمية المستدامة للمستفيدين، ويتضح ذلك من خلال حرصها على تدريب وتأهيل المستفيدين ومساعدتهم للحصول على وظائف. فالتركيز على المساعدات المادية للمستفيدين تُميِّز روح التكالية وخفض طموح المشاركة في العمل والإنتاج، ما دعا الجمعيات إلى الاهتمام ببرامج التأهيل، في محاولة

لاجتثاث المشكلة من أساسها بتحويل المستفيد من متلق للدعم إلى منتج مفيد لنفسه ومجتمعه ومحافظ على كرامته وعزته، ويظهر ذلك بجلاء في النقلة النوعية لأنشطة وبرامج الجمعيات الخيرية.

- وحول مدى فاعلية برامج التدريب والتأهيل كأحد برامج العمل الخيري المستدام بالجمعيات الخيرية اتضحت أهمية وضع خطة التدريب في ضوء الإمكانيات المادية المتاحة للجمعية بمتوسط ٢,٧٢، يتم تحديد الحاجات التدريبية بناء على حاجات المستفيدين ٢,٧١، يتم الاستعانة بمدرسين مؤهلين على نوعية البرنامج التدريبي بمتوسط ٢,٦٢، توجد خطة تدريبية مستوفية شاملة على مستوى الجمعية ككل بمتوسط ٢,٥٩، هناك تعاون بين المدربين والمستفيدين ٢,٥٥، توضع خطة التدريب في ضوء الخطط المستقبلية لتطوير العمل بالجمعية بمتوسط ٢,٤٨، توجد إدارة مشرفة على سير العملية التدريبية بمتوسط ٢,٤٤، يتم اختيار طريقة التدريب بناء على الهدف من البرنامج بمتوسط ٢,٤٢، يتم تقييم عمل المدربين وإنجازاتهم بشكل مستمر بمتوسط ٢,٤٢، يتم تقييم التدريب بمجرد انتهائه من قبل الجهة المنفذة للتدريب بمتوسط ٢,٢٨، وتساوت النسبة بين الالتزام بجدول زمني محدد للبرامج التدريبية، وتوافر الأدوات والأجهزة اللازمة للمدربين بمتوسط ٢,٢٤، ثم متابعة العائد من التدريب على المستفيدين بمتوسط ٢,٢٨، ثم توافر الخامات المخصصة للمتدربين بمتوسط ٢,١٨. وهذا يعني اهتمام الجمعيات ببرامج التنمية المستدامة على مستوى التخطيط والتنفيذ والتقييم.

- وبالنسبة إلى مدى قدرة البرامج المقدمة بالجمعيات الخيرية على تدريب وتأهيل المستفيدين تبين أن تحويل الفئات المستفيدة من مساعدات الجمعية إلى فئات منتجة بمتوسط ٢,٦٦، كما يعمل التدريب على تحسين نوعية الحياة للمستفيدين بمتوسط ٢,٥٧، ثم تحقيق الاستقرار الاجتماعي للمستفيدين من الجمعية من خلال رفع وتحسين المستوى الاقتصادي لهم بمتوسط ٢,٥٥، ثم إخراج المستفيدين من دائرة الحاجة والعوز إلى الكفاف بمتوسط ٢,٢٨، كما تسهم في إكساب المستفيدين خبرات ومهارات جديدة بمتوسط ٢,٢٧، وتسهم البرامج في إشباع الحاجات المادية للمستفيدين من خلال تأهيلهم للحصول على عمل مناسب بمتوسط ٢,٢٤، وتعمل البرامج على تغيير اتجاهات المستفيدين وسلوكهم بمتوسط ٢,٣٠، ثم المساهمة في تحويل الطاقات المعطلة وتأهيلها لتصبح طاقات منتجة بمتوسط ٢,٢٢، رفع الروح المعنوية للمستفيدين من خلال إتقانهم للمهارات التي تدربوا عليها بمتوسط ٢,٢١. وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من لطفي وحسب الله وواكمان، وبركات من حيث الاهتمام ببرامج التنمية الاجتماعية.

- وبالنسبة إلى المعوقات التي تواجه تفعيل العمل الخيري المستدام بالجمعيات وتحد من قدرتها على تحقيق أهدافها تمثلت بما يلي: صعوبة تمويل ودعم أنشطة الجمعية واستمرار برامجها بمتوسط ٢,٧١، اتساع أهداف الجمعيات مما يربك عملها واعتبار تأهيل المستفيدين جزءاً من أعمالها الخيرية بمتوسط ٢,٦٧، قلة الكفاءات المدربة والمتخصصة بالتدريب بمتوسط ٢,٦٢، قلة عدد العاملين بالجمعية والحاجة إلى المتطوعين بمتوسط ٢,٦٠، وتساوت نسبة الاعتماد على التبرعات والهبات وعدم السعي لتكوين أوقاف تعتمد عليها الجمعيات

للإنفاق على مشاريعها مع عدم وضوح الرؤية والاستراتيجيات بمتوسط ٢,٥٨، ثم قلة الرواتب التي تعرض من القطاع الخاص على المستفيدين بمتوسط ٢,٥٦، انخفاض المستوى التعليمي للمستفيدين بمتوسط ٢,٥٥، قلة الخبرة لدى المستفيدين بمتوسط ٢,٥٤، تركيز المستفيدين على طلب الإعانات المالية وعدم وعيهم بأهمية تطوير أنفسهم بمتوسط ٢,٥٣، تقتصر الجمعيات إلى آليات التوصل في ما بينها لتبادل الخبرات بمتوسط ٢,٤٩، عدم مناسبة برامج التأهيل لقدرات المستفيدين بمتوسط ٢,٣٥، عزوف بعض المستفيدين عن الاستفادة من البرامج المقدمة بالجمعية بمتوسط ٢,٢٧، عدم الثقة بالعامل السعودي بمتوسط ٢,٠٢، حاجة المجتمع إلى بعض الوقت لتغيير النظرة لبعض الأعمال المهنية بمتوسط ٢,٠٢، حاجة الأنظمة الإدارية بالجمعيات للتطوير إلى مواكبة حاجات التنمية المستدامة بمتوسط ١,٩٣. وعند ترتيب هذه المعوقات نجد أن المعوقات المالية كانت في مقدمة هذه المعوقات، يليها المعوقات البشرية، ثم المعوقات المرتبطة بالمستفيدين، يليها المعوقات الإدارية والتنظيمية، وفي المرتبة الأخيرة المعوقات المجتمعية. وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من المحاميد وحسب الله والسماطي وواكمان ودراسة كل من (Endicott, 1991)؛ (Miller, Tudor [et al.], 1996) وبركات. (1996)

– وحول علاقة الخصائص الأولية للمبحوثين بفاعلية برامج العمل الخيري المستدام بالجمعيات الخيرية، تم عمل اختبار تحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه للتعرف إلى تأثير المتغيرات المستقلة (العمر – الجنس – المؤهل العلمي – عدد سنوات الخبرة) على المتغير التابع. – بالنسبة إلى متغير العمر اتضح أن هناك فروقاً دالة عند مستوى ٠,٠١، وكانت الفروق لصالح أفراد الدراسة الأصغر سناً بمتوسط ٢,٨٦ مقابل ٢,٠٢ و ١,٢٢، للاثي يبلغ عمرهن ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة ٤٥ إلى أقل من ٥٠ سنة على التوالي.

– بالنسبة إلى متغير الجنس اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥، فأقل بين اتجاهات الذكور والإناث حول محاور الدراسة.

– وبالنسبة إلى الفروق وفقاً للمؤهل العلمي؛ توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠١، وكانت الفروق لمصلحة أفراد الدراسة الحاصلين على مؤهل الثانوية بمتوسط ٢,٩٨ مقابل ٢,٨٢ – ١,٩٧ – ١,٠٢، لحملة شهادات دبلوم جامعي – دراسات عليا على التوالي.

– وفي ما يتعلق بالفروق في فاعلية برامج العمل الخيري المستدام بالجمعيات الخيرية وفقاً لعدد سنوات الخبرة تبين وجود فروق دالة عند مستوى ٠,٠١، وكانت الفروق لمصلحة أفراد الدراسة الأقل خبرة (أقل من سنتين) بمتوسط ٢,٩٧ مقابل ٢,٦٣ – ٢,٠١، للاثي لديهن سنوات خبرة (٢ إلى أقل من ٤ سنوات و ٤ سنوات إلى أقل من ٦ سنوات) على التوالي.

– كذلك توجد فروق دالة عند مستوى ٠,٠١، بين أفراد الدراسة وفقاً لعدد سنوات خبرة لمصلحة أفراد الدراسة الأقل خبرة (٢ إلى أقل من ٤ سنوات) بمتوسط ٢,٦٣ مقابل ٢,٠١، لمن بلغت سنوات خبرتهم من ٤ سنوات إلى أقل من ٦ سنوات.

– وفي ما يتعلق بالحصول على دورات تدريبية اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥، حيث جاءت قيمة «ت» بمستوى دلالة أقل من ٠,٠٥، بين أفراد الدراسة

الحاصلين على دورات تدريبية بمتوسط ٢,٩٩، مقابل من لم يحصلوا على دورات تدريبية بمتوسط ٢,٢٣.

سابعاً: توصيات الدراسة

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية يمكن عرض بعض التوصيات التالية:

- اتضح أن من أولويات الخدمات التي تقدمها الجمعية للمستفيدين الدعم المادي، ثم التدريب والتأهيل؛ ومن الضرورة تطوير فكر العاملين بمجال العمل الخيري للانتقال بمفهومه من النظرة الضيقة المحصورة في مجالات المساعدات الإنسانية والعون المادي المحدود، والتي تظل أقل كثيراً مما ينبغي أن تكون عليه في ضوء الطاقات الهائلة التي يملكها العمل الخيري بمفهومه الواسع الذي يشمل إلى جانب الدعم المادي - الإغاثة الطارئة - المساهمة في بناء المجتمعات في المجالات التعليمية والتنمية والثقافية والتربوية. وهذا يعني ضرورة العمل على إحداث نقلة نوعية في الخدمات المقدمة والأساليب المتبعة لذلك.

- بالنسبة إلى البرامج المقدمة بالجمعيات الخيرية ينبغي العمل على تنوع البرامج المقدمة بما يتناسب مع حاجات المستفيدين، ومتطلبات سوق العمل.

- الاهتمام بالتركيز على برامج التأهيل والتدريب المنتهي بالتوظيف بالتعاون مع القطاع الحكومي والقطاع الخاص، وهو ما يساعد المستفيدين في الحصول على وظائف وتقليل الاعتماد على مساعدات الجمعيات بشكل دائم.

- الحاجة إلى تطوير نوعية التعليم والتدريب بإعطاء اهتمام متزايد للتدريب المهني والارتقاء بتكثيف البرامج التعليمية والتدريبية والتأهيلية الخاصة بالحرف وربطها بخطط التنمية وسوق العمل.

- الاهتمام بإكساب المستفيدين مهنة أو حرفة يمكن لهم العمل بها والتكسب من خلالها بدلاً من اعتمادهم على المساعدات والإعانات طوال حياتهم، وهذا ليس قاصراً على قطبي الأسرة بل ينبغي العمل على تأهيل جميع القادرين من أفراد الأسرة (الأبناء والبنات) أو الأقارب الذين يعيشون مع الأسرة أي الذين يمكن الاستفادة منهم في تحسين دخلها الاقتصادي.

- فتح مجالات جديدة لتدريب الفئات المحتاجة بالتعاون مع بعض المراكز المهنية المتخصصة مثل (التجميل - الحلاقة - الخياطة - إدارة الأعمال المحاسبية - السكرتارية - الطهي - الإدارة المالية إدارة المستودعات - الهندسة الإلكترونية - تصميم الأزياء... إلخ).

- أهمية التنسيق لإيجاد برامج مشتركة بين الجمعيات الخيرية وبين المؤسسات الأخرى سواء الحكومية أو القطاع الخاص والاستفادة من خبراتها بهذا الخصوص للعمل على إعداد وتطوير البرامج التدريبية والتأهيلية بالجمعيات الخيرية.

- ضرورة تشجيع المستفيدين للالتحاق بالدورات التأهيلية وتوعيتهم بأهميتها ودورها في إخراجهم من دائرة الفقر والحاجة.

- أهمية متابعة وتقييم البرامج المقدمة للمستفيدين، حيث تسهم المتابعة والتقييم في إعداد وتطوير دورات تدريبية جديدة تتناسب مع المستجدات وتتلافى مستقبلاً أوجه القصور والنقص.

- ينبغي العمل على المعوقات التي تواجه تطوير العمل الخيري المستدام بالجمعيات وتحد من قدرتها على تحقيق أهدافها.

- من الضروري معالجة المعوقات المالية للجمعيات الخيرية التي تعتمد اعتماداً مباشراً على التبرعات والهبات وعدم السعي لتكوين أوقاف تعتمد عليها الجمعيات للإنفاق على مشاريعها، مع أهمية تبادل الخبرات بعضها مع بعض في مجال أوقاف واستثمارها لتفعيل برامج التنمية المستدامة.

- الاهتمام بإجراء الدراسات العلمية المشتركة على المستوى العربي والإسلامي في مجالات العمل الخيري المستدام لتعزيز الخبرات، وتطوير برامج التنمية المستدامة.

- ضرورة الاهتمام برفع كفاءة العاملين في الجمعيات الخيرية، والسعي إلى تأسيس الوحدات التدريبية الخاصة بكل جمعية. وإقامة لقاءات سنوية ونصف دورية بين العاملين بالجمعيات الخيرية على مستوى السعودية. والاهتمام بتشجيع العاملين بها على حضور المؤتمرات والندوات التي تهتم بالعمل الخيري بشكل عام وتفعيل برامج التنمية المستدامة للأعمال الخيرية بشكل خاص للاستفادة منها وتطبيقها في ممارسة العمل بالجمعيات الخيرية.

المراجع

- بدوي، أحمد (١٩٨٦). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. بيروت: مكتبة لبنان.
- التخفي، فهد (٢٠١٢). تقييم لمنهجية المعاينة المُستخدمة في المقالات المنشورة في مجلات الإدارة العامة. دراسة تطبيقية. الرياض: مجلة الإدارة العامة.
- حسب الله، إبراهيم (٢٠٠٤). «المؤسسات الخيرية التكامل والتعاون». ورقة قدمت إلى: المؤتمر الخليجي للجمعيات والمؤسسات الخيرية الآفاق المستقبلية للعمل الخيري الواقع والتحديات. الكويت: مبرة الأعمال الخيرية الكويتية.
- حسن، عبد الباسط (١٩٩٨). أصول البحث العلمي. القاهرة: مكتبة وهبة.
- حمزاوي، رياض أمين وطلعت مصطفى السروجي (١٩٩٨). البحث في الخدمة الاجتماعية بين النظرية والتطبيق. دبي: دار القلم للنشر والتوزيع.
- خطة عمل الاستراتيجية الوطنية لمعالجة الفقر (١٤٢٥هـ/٢٠٠٤م). الرياض: وزارة الشؤون الاجتماعية.

السماطوطي، نبيل (١٩٩٨). «المنظمات والجمعيات الحكومية وموقفها من العولمة ثقافة الديمقراطية المشاركة والهوية الثقافية». ورقة قدمت إلى: المؤتمر العلمي الحادي عشر، جامعة حلوان، كلية الخدمة، ١٣ أبريل/نيسان. مج ١.

صالح، يوسف (١٩٩٢). *الرعاية السعودية المتميزة*. الإسكندرية: المكتب العربي الحديث.

عبد اللطيف، رشاد أحمد (٢٠٠٢). *إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية*. الإسكندرية: المكتبة الجامعية.

لطفي، طلعت إبراهيم (٢٠٠٤). *العمل الخيري الإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة ميدانية لعينة من العاملين والمتطوعين في الجمعيات الخيرية*. أبو ظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.

المحاميد، محمد (٢٠٠٠). «دوافع السلوك التطوعي الخيري وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية». (رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية).

النهاري، عبد العزيز (١٩٩٧). *المدخل إلى البحث العلمي ومناهجه*. جدة: الربوع السعودية للنشر والتوزيع.

Barnard, Chester I. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Endicott, R. C. (1991). The Charity Line: Big Payoffs from Low-Risk Gambits.» *Advertising Age*: vol. 62 (18 February).

Etzioni, Amitai (1964). *Modern Organizations*. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall. (Foundations of Modern Sociology Series)

Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. (1973). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Dallas, TX: Business Publications.

Kahn, Alfred J. (1973). *Social Policy and Social Services*. New York: Random House. (Random House Series in Social Policy)

Miller, Lee E. (1996). «The Does and Don'ts of Performance Evolution.» *Human Resource Professional*: vol. 9, no. 3, May – June.

Naylor, Harriet H. (1983). *Volunteers, Resource for Human Services*. Washington, DC: Department of Health, Education and Welfare, Office of the Assistant Secretary for Planning and Evaluation, Project Share.

Parsons, Talcott (1968). «Systems Analysis: Social Systems.» in: David L. Sills, ed., *International Encyclopedia of the Social Sciences*. New York: Macmillan. Vol. 15, p. 458

Tudor, Thomas R. [et al.]. (1996). «Performance Appraisal and Pay – for Performance Plans.» *Journal of Compensation and Benefits*: vol. 12, no. 3. November-December

World Commission on Environment and Development (1987). *Our Common Future*. Oxford; Geneva: Oxford University Press.