

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

دراسة تقييمية تطبيقية على بعض العاملين والعاملات بالجمعيات
والمؤسسات الخيرية

د. خالد بن يوسف برقانوي

عميد كلية المجتمع بمكة المكرمة

والمشرف على كرسي البر للخدمات الإنسانية

وأستاذ الخدمة الاجتماعية المشارك بجامعة أم القرى

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة
دراسة تقييمية تطبيقية على بعض العاملين والعاملات
بالجمعيات والمؤسسات الخيرية
د. خالد بن يوسف برقانوي

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى تقييم واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة والتعرف على أبرز مشكلاته والخروج بالتوصيات الكفيلة بمواجهة تلك المشكلات. وقد شملت تساؤلات البحث عدة محاور تضمنت أهداف الجمعيات أو المؤسسات التي يعملون بها والخطط والبرامج والأنشطة التي تقدمها وتنفيذها والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة أو المتوفرة لديها. كما تضمنت التساؤلات أيضا تقييم العاملين للأداء الإداري وطبيعة الخدمات المقدمة من قبل تلك الجمعيات أو المؤسسات ومستوى التعاون والتنسيق بينها وبين الجهات الخيرية الأخرى بمدينة مكة المكرمة، إضافة إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين والعاملات بالجمعيات والمؤسسات الخيرية والعوامل التي يرون أنها تعيق تلك الجهات في تقديم خدماتها والمقترحات الكفيلة بتحسين مستوى تقديم تلك الخدمات.

وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي في هذا البحث، وتم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة عشوائية من العاملين والعاملات بالجمعيات والمؤسسات الخيرية بمكة المكرمة بلغ عددهم ١٠٣ شخصا. وقد توصل البحث إلى العديد من النتائج من بينها وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من أفراد العينة فيما يتعلق بالخدمات المقدمة من قبل الجهات الخيرية، وفيما يتعلق بمقترحات تحقيق الرضا الوظيفي ومقترحات التغلب على المعوقات حيث بلغت قيمة ألفا أقل من (٠.٠٥%).

واتضح من نتائج الدراسة أن أهم المعوقات التي تواجه العمل الخيري في مكة من وجهة نظر أفراد العينة هي إدارية، وتمويلية، ومجتمعية. فيما يتعلق بالمعوقات الادارية تبين

من نتائج الدراسة أن أهم العبارات تدني مستوى الكفاءة الإدارية بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٣) وانحراف معياري بلغ (١.٠٢).

أما فيما يتعلق بالمعوقات التمويلية تبين من نتائج الدراسة أن أهم العبارات ضعف الموارد المالية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٠) وانحراف معياري بلغ (١.٣١). أما فيما يتعلق بالمعوقات المجتمعية، فقد تبين من نتائج الدراسة أن أهم العبارات عدم تعاون الهيئات المشابهة في المجتمع مع الجمعيات والمؤسسة الخيرية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣١) وانحراف معياري بلغ (١.١٢).

كما توصلت الدراسة إلى العديد من المقترحات تضمنت ضرورة توفير الجهات الخيرية للبيانات والمعلومات للمستفيدين والمهتمين بالمجال الخيري من أجل تطوير خدماتها المختلفة وبرامجها، وإشراك العاملين والعاملات في تصميمها وتنفيذها. كما أوصت الدراسة بتشجيع العاملين والعاملات بالجمعيات والمؤسسات الخيرية من خلال مختلف أشكال الحوافز المالية والمعنوية تساعدهم على الشعور بالأمان الوظيفي، وتطوير قدراتهم علمياً ومهنياً، إضافة إلى العمل على زيادة الموارد المالية من خلال إقامة البرامج الاستثمارية وتطوير القيادات لمواجهة التحديات والنهوض بالعمل الخيري وتحقيق أهدافه.

Abstract:

The aim of this research is to investigate the reality of charity work in Makkah city in order to uncover its major problems and come out with recommendations to solve these problems. The research questions cover the major areas of charity work that relate to its aim, such as the objectives, plans, programs and activities of charity organizations, and their available material and human resources. The questions also investigate the evaluation of the employees of these organizations and the type of services they provide their clients with, their cooperation and coordination with other organizations in the field, their levels of job satisfaction, the factors that obstruct their efficiency and how to deal with them to improve help provision.

The descriptive approach is used in this research, and a questionnaire was used to collect the research data from a randomly selected sample of (130) persons.

Research conclusions show a statistically significant difference between males and females about service provision, job satisfaction and recommendations to confront help provision constraints ($p < 0.05$).

It was evident from the results of the study that the most important obstacles facing the charitable work in Makkah, from the viewpoint of the respondents are related to administration, financing, and community, with respect to the constraints of administration, the results of the study show that the most important phrases of the low level of administrative efficiency was with a mean total of (2.73) and the standard

deviation was (1.02). As for the financing constraints, the study shows that the most important phrases weakness of financial resources amounted to a mean of (3.50) and the standard deviation was (1.31). Regarding the constraints of community, the results of the study demonstrate that the most important phrases similar bodies of the lack of cooperation with the associations in the community and the charity reached a mean (3.31) and the standard deviation was (1.12).

The main results of the study include the importance of the provision of information to clients and others who are concerned with charity work to improve its programs and services, and allow their employees to participate in the construction and implementation of such programs and services. The study also recommends that employees of charity organizations should be encouraged through various types of financial and moral incentives that help in the creation of job satisfaction among them. Recommendations also include promotion of the employees' professional and vocational abilities, and enhance financial resources through the establishment of investment projects in order to face the challenges of charity work and fulfill its objectives.

مقدمة:

يُعد العمل الخيري واحداً من أهم أشكال الرعاية الاجتماعية وأقدمها في مجتمع المملكة العربية السعودية. ولقد اتخذ العمل الخيري في المملكة أشكالاً مختلفة وصوراً متباينة رسمية وغير رسمية؛ حيث بدأت بالجهود الفردية ثم العائلية ثم القبلية كأشكال غير رسمية، ثم تحول إلى الشكل الرسمي عندما أنشئت وزارة الشؤون الاجتماعية والتي أصبحت منوطة بتنظيم العمل الخيري وإنشاء المؤسسات والجمعيات الخيرية بمختلف المدن والقرى وفق لوائح ونظم عمل وضعتها الوزارة. ولقد اتخذ العمل الخيري في المملكة العربية السعودية مكانة كبيرة لأنه انبثق من مرجعية دينية باعتبار أن مبادئ الدين الإسلامي وقيمه تحض على ضرورة تقديم يد العون والمساعدات للفقراء والأيتام والمساكين والمحتاجين إلى الرعاية من مختلف فئات المجتمع (أطفالاً، شباباً، نساءً، معاقين، ومسنين، وغير ذلك).

وترجع نشأة العمل الخيري في المملكة العربية السعودية إلى أن الجهود الحكومية أصبحت غير قادرة بمفردها على تلبية الاحتياجات وعلاج مشكلات كافة الفئات الاجتماعية في المجتمع نتيجة لكثرة المشكلات الاجتماعية وتعقد الحياة في المجتمع، ومن ثم أصبح العمل الخيري ضرورة أساسية ومتطلباً رئيساً لتحقيق التنمية الشاملة في المجتمع. وتعمل مؤسسات العمل الخيري جنباً إلى جنب مع المؤسسات الحكومية المناظرة لها في المجتمع. وإيماناً من حكومة المملكة العربية السعودية الرشيدة بأهمية أنشطة العمل الخيري في إحراز عملية التنمية، فقد تم دعم هذا النشاط مادياً وفنياً وإدارياً لاستثمار طاقات الخير الكامنة في نفوس الناس وضمايرهم، وتحقيقاً للتكافل الاجتماعي الذي تحرص عليه حكومة المملكة. وتتويجاً لأهمية العمل الخيري، فقد تم إنشاء الإدارة العامة للمؤسسات والجمعيات الأهلية لتنظيم جهود الأفراد والجماعات وتوجيههم للعمل المشترك مع الجهود الحكومية لتلبية احتياجات الناس وعلاج مشكلاتهم والنهوض بجوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق التقدم في كافة نواحي الحياة الاجتماعية .

ومع بدايات نشأة العمل الخيري في المملكة العربية السعودية اقتصرته جهوده على تقديم المساعدات المادية أو المالية المتمثلة في تقديم الخدمات المباشرة للأفراد من أجل مساعدتهم في التغلب على الصعوبات والظروف التي تواجههم في حياتهم الاجتماعية، إلا أن هذا الشكل لم يستغرق وقتاً طويلاً. وسرعان ما تحولت جهود العمل الخيري من تقديم الخدمات المباشرة إلى تقديم الخدمات غير المباشرة التي تساعد الأفراد على الاعتماد على النفس وتنمية قدراتهم ومهاراتهم عن طريق برامج التعليم والتثقيف والتدريب والتأهيل التي تقدمها المؤسسات والجمعيات الخيرية للمواطنين. وهذا هو الهدف من بناء إنسان سعودي قادر على التعامل مع متطلبات الحياة العصرية ومشارك في تحقيق أهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية في مجتمعه.

مشكلة البحث :

تتبع أهمية العمل الخيري في المملكة العربية السعودية نتيجة لما تقدمه الجمعيات والمؤسسات الخيرية من برامج وخدمات اجتماعية تسهم في إحداث التغيير المرغوب فيه في تلك المجتمعات، ومن أهم البرامج والخدمات التي تقدمها تلك الجمعيات : برامج التعليم والتدريب والتأهيل والتي تشمل تعليم الحاسب الآلي، وتعليم التفصيل والخياطة، وتعليم اللغات والفنون التشكيلية، والتطريز، وصناعة المجوهرات، وغير ذلك. وتأتي برامج الرعاية الصحية كأحد أوجه الخدمات التي تقدمها الجمعيات الخيرية، وتتمثل أنشطة برامج الرعاية الصحية في إنشاء المستوصفات والعيادات الطبية وإجراء العمليات ذات التكلفة العالية فضلاً عن إجراء دورات لتعليم الإسعافات الأولية للمواطنين والتوعية الصحية والمشاركة في دعم لجان أصدقاء المرضى وغير ذلك. وتأتي كذلك برامج رعاية المعاقين وكبار السن كأحد أوجه خدمات وبرامج للجمعيات الخيرية والمتمثلة في إنشاء دور ومراكز الإيواء، وتأهيل المعاقين من الذكور والإناث مهنيًا على مختلف أوجه الأنشطة المهنية المتفقه الملبية مع احتياجات المعاقين وقدراتهم، والمطلوبة في سوق العمل فضلاً عن تأمين الأجهزة الطبية والتعويضية للمعاقين بكافة أشكالها، وتأمين فرص التعليم الخاص ومحو الأمية لتلك الفئات. وتأتي برامج وخدمات رعاية الأسرة والطفولة

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

كأحد أشكال العمل الخيري التي تقدمها الجمعيات والمؤسسات الخيرية والمتمثلة أنشطتها في رعاية الأيتام، ورعاية الأطفال الجانحين، وإنشاء دور الحضانه، وإنشاء مكاتب الاستشارات والتوجيه الأسري، وإنشاء الجمعيات الخيرية النسائية التي تهتم بعلاج مشكلات المرأة وقضاياها وكذلك المشكلات الأسرية وغير ذلك.

كما تأتي برامج وخدمات لرعاية الشباب كإحدى خدمات وبرامج للجمعيات الخيرية من خلال إقامة المراكز الخيرية للشباب، وإقامة المعسكرات والمراكز الصيفية لشغل أوقات لفصل الصيف فضلاً عن برامج التوجيه والتأهيل للشباب بكافة صورها لحماية من الوقوع في مخاطر الانحراف والإدمان وغير ذلك .

كما تأتي البرامج الدينية كأحد أشكال الخدمات التي تقدمها الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية والمتمثلة أنشطتها في مساعدة بعض المواطنين في أداء فريضة الحج والعمرة وتسهيلها لهم، وتأمين وجبات إفطار الصائم لهم، وتوزيع اللحوم والأضاحي، وتحفيظ القرآن وغير ذلك. كما تأتي البرامج الثقافية كأحد أشكال خدمات العمل الخيري والمتمثلة أنشطتها في إقامة المكتبات العامة، إقامة أمسيات دينية وثقافية، وإقامة الندوات والمحاضرات العلمية والثقافية والدينية، ونشر الكتب وطبعتها وتوزيعها وغير ذلك. كما تأتي برامج رعاية المساجين وأسرههم كأحد أشكال خدمات الرعاية الاجتماعية التي تقدمها الجمعيات الخيرية والمتمثلة أنشطتها في تدريب المساجين وتأهيلهم، وتقديم الإعانات المادية والعينية لأسر المساجين وغير ذلك، وبناءً على ما سبق يتضح أن الجمعيات الخيرية في دول مجلس التعاون الخليجي تعمل في شتى مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والصحية والثقافية.

وتواجه الجمعيات الخيرية الخليجية العديد من الصعوبات التي تعترض تقدمها ومنها : عدم توافر نظام دقيق للمعلومات الذي يسمح بتقييم تلك الجمعيات وتحقيق مستقبل أفضل لها، ووجود مشكلات تتصل بالعلاقة بين القطاع الأهلي والحكومي ومن أبرزها المتابعة والرقابة من جانب الحكومة، وعدم التنسيق بين المنظمات التي تعمل في مجال واحد، ومشكلة عدم تحفيز المواطنين علي المشاركة والتطوع، ومشكلة عدم

تغيير قيادات الجمعيات الخيرية الخليجية وثباتها النسبي وعدم إتاحة الفرص للقيادات الشابة، وعدم وعي المواطنين بأهمية التطوع وتراجع نسب المتطوعين، وعدم انتظام الدعم المالي المقدم من الجهاز الرسمي، وأخيراً ضعف خبرة العاملين في المؤسسات الأهلية في المجتمع الخليجي (القرشي وآخرون، ٢٠٠٦: ١٩٩ - ٢٠١). ومما لاشك فيه لا زالت المكتبة العربية تفتقر إلى دراسات واضحة وعميقة للجمعيات والمؤسسات الخيرية، حيث ظل النشاط الأهلي بعيداً عن دائرة الاهتمام في حين أن الدول المتقدمة أخذت في الاهتمام بتطوير أدبيات وقوانين تلك الجمعيات، وحتى يتسنى لهذه الجمعيات تحقيق التقدم فلا بد أن تتوجه البحوث نحو تقييم تلك الجمعيات لمعرفة واقعها ونقاط القوة والضعف فيها وفي طبيعة الخدمات المقدمة من خلالها، لاسيما أن بعض الدراسات السابقة التي تناولت العمل الخيري في دول الخليج العربي قد اهتمت بالعمل الاجتماعي والتطوعي في الدول العربية الخليجية: مقوماته، ودوره، وأبعاده (النجار، ١٩٨٨)، وبعضهم الآخر اهتم بالتطوع: مفهومه، وصوره، وسماته (العقيد، ١٩٩٧م)، وهناك من اهتم باستقطاب المتطوعين بين الواقع والمأمول (الزهراني، ١٤٢٥هـ)، وآخر اهتم بالعمل الخيري والإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة ميدانية لعينة من العاملين والمتطوعين في الجمعيات الخيرية (لطفي، ٢٠٠٤).

ومما سبق يتضح أن هناك ندرة واضحة في الدراسات التي اهتمت بتقييم واقع العمل الخيري في المملكة العربية السعودية بصفة عامة، ومدينة مكة المكرمة بصفة خاصة. ولا يوجد دراسة اهتمت بتحديد نقاط القوة والضعف في تلك الجمعيات والمؤسسات الخيرية بالمملكة. لذا اهتم الباحث بهذه القضية البحثية.

أهداف البحث :

الهدف العام للبحث : " تقييم واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة "، ولتحقيق هذا الهدف العام تم وضع تسعة تساؤلات، وهي على النحو التالي:

تساؤلات البحث :

- ما تقييمك لأهداف الجمعية أو المؤسسة التي تعمل لديها ؟
ما الخطط والبرامج والأنشطة التي تقدمها وتنفذها الجمعية أو المؤسسة التي تعمل لديها؟
ما الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة أو المتوفرة بالجمعية أو المؤسسة التي تعمل لديها؟
ما تقييمك للأداء الإداري للمستقلين والمسؤولين بالجمعية أو المؤسسة التي تعمل لديها؟
ما طبيعة الخدمات المقدمة من قبل الجمعية أو المؤسسة التي تعمل لديها؟
هل هنالك تعاون وتنسيق بين الجمعية أو المؤسسة التي تعمل لديها والجهات الأخرى بمدينة مكة المكرمة؟
ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين والعاملات بالجمعيات والمؤسسات الخيرية بمدينة مكة المكرمة ؟
ما العوامل من وجهة نظرك التي تعوق الجمعية أو المؤسسة التي تعمل لديها في تقديم خدماتها ؟
ما المقترحات من وجهة نظرك من أجل تحسين مستوى تقديم الخدمات بالجمعية أو المؤسسة التي تعمل لديها؟

أهمية البحث :

- ١- يهتم هذا البحث بأحد القطاعات العريضة في مدينة مكة المكرمة وهو قطاع العمل الخيري المتمثل في الجمعيات والمؤسسات الخيرية المنتشرة في كافة أحياء مدينة مكة المكرمة والتي تخدم مئات الآلاف بل ملايين المواطنين والمقيمين والتي تقدم لهم مختلف الخدمات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والصحية .

- ٢- الاهتمام بمختلف ميادين العمل الخيري ومجالاته في مدينة مكة المكرمة كمجال رعاية المعاقين، ورعاية الأيتام، ورعاية المسنين .
- ٣- نُدرسة الدراسات والبحوث العلمية التي اهتمت بدراسة واقع الجمعيات والمؤسسات الخيرية في مدينة مكة المكرمة.
- ٤- تقييم لواقع الجمعيات والمؤسسات الخيرية في مدينة مكة المكرمة للوقوف على نقاط القوة والضعف لتلك المؤسسات والجمعيات.
- ٥- شموله نماذج متعددة من الجمعيات والمؤسسات الخيرية في مدينة مكة المكرمة مما يعطي نظرة شاملة لطبيعة الخدمات المقدمة من خلال تلك الخدمات وأوجه التشابه والاختلاف فيما بينها للاستفادة من خبرات بعض الجمعيات من خلال معرفة نقاط القوة فيها، ومعرفة نقاط الضعف، مما يساهم في وضع التوصيات التي تساهم في تطوير تلك الخدمات المقدمة في هذه الجمعيات والمؤسسات الخيرية .
- ٦- المساهمة في تحسين التدخل المهني للعاملين في مجال العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة من خلال التعرف على نقاط القوة والضعف للخدمات المقدمة من قبل تلك المؤسسات والجمعيات الخيرية والمتمثلة في مجتمع البحث .

الدراسات السابقة:

دراسة الزهراني (١٤٢٥هـ) بعنوان " استقطاب المتطوعين بين الواقع والمأمول" حيث يعتبر العمل التطوعي أحد الروافد المهمة لمجالات العمل الإنساني المختلفة على مر العصور، ومما لا شك فيه أصبحت الحاجة للمتطوعين في عصرنا الحاضر ضرورة ملحة أكثر من أي وقت مضى لا سيما العمل في الجهات الخيرية نظراً للتوسع الملحوظ في أعدادها وبرامجها ومشاريعها، مما يعكس حاجتها الماسة للمزيد من القوى البشرية التي ستمكنها بإذن الله تعالى من استمرارها في تأدية رسالتها الإنسانية العظيمة.

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية في المملكة العربية السعودية بين الواقع والمأمول من خلال إلقاء الضوء على إحدى

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

القضايا التي تهم المسؤولين في الجهات الخيرية آلا وهي تأثير حجم المصروفات المخصصة للقوى العاملة بها على البرامج والمشاريع التي تنفذها كمّاً ونوعاً ونسبته لميزانيتها العامة. كما تطرقت إلى واقع استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية وأبرز العوائق التي تواجهه، بالإضافة إلى معرفة المأمول في استقطاب المتطوعين للعمل فيها والزيادة المتوقعة في أعمالها الخيرية كنتيجة لإسهامهم في العمل بها.

ودراسة الجعيد (١٤٢٥هـ) بعنوان " التخطيط والتنظيم في إدارة المتطوعين" وتضمنت هذه الدراسة عرضاً لبعض المفاهيم والآليات المتعلقة بالمتطوعين، وكيفية إدارتهم وتنظيم أعمالهم والتخطيط لاستغلال قدراتهم وإمكاناتهم في خدمة المجتمعات من خلال العمل التطوعي. والمحاور الرئيسية التي تناولها هذه الدراسة هي: طبيعة الأعمال المطلوب التطوع فيها، وتحديد عدد المتطوعين المطلوب، إسناد الأعمال المناسبة للمتطوعين حسب قدراتهم العلمية والعملية.

وتعرضت أيضاً إلى بعض المفاهيم الضرورية التي تتعلق بالتطوع في الأعمال الخيرية، إلى بعض الأسس المعينة على التخطيط واختيار الأعمال الملائمة للمتطوعين وتحديدها، وكيفية تفعيل قدراتهم وطاقاتهم واستغلالها في الأعمال الخيرية التطوعية بشتى أنواعها، وذلك من خلال الأمور التالية: أهمية العمل التطوعي، وتعريف التطوع، وصفات المتطوع، وأهمية استقطاب المتطوعين، وأسباب نجاح العمل التطوعي، وأسباب ضعف الإقبال على العمل التطوعي، وضوابط عامة للعمل التطوعي، وإدارة المتطوعين.

دراسة لطفي (٢٠٠٤م) بعنوان "العمل الخيري والإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة": دراسة ميدانية لعينة من العاملين والمتطوعين في الجمعيات الخيرية. واستهدفت هذه الدراسة التعرف على أهم ملامح التطور التاريخي للعمل الخيري والإنساني في دولة الإمارات، ومن هم المشاركون في العمل الخيري، وما خصائصهم الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية، وما شروط ممارسة العمل الخيري ودوافعه، وما الفئات المستفيدة من العمل الخيري، وما أهم المعوقات التي تعوق العمل الخيري في دولة الإمارات. وتعد هذه الدراسة واحدة من الدراسات الوصفية التي اعتمدت على استخدام منهج المسح الاجتماعي عن

طريق العينة، واعتمدت كذلك على استمارة الاستبيان لجمع البيانات من المبحوثين والذين بلغ عددهم (١٥٤) مبحوثاً. وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج المهمة منها: معظم الجمعيات الخيرية لدولة الإمارات توجد في المناطق الحضرية وبعضها ليس لها فروع في المناطق النائية.

ولقد كشفت الدراسة أن أغلب المشاركين في العمل الإنساني يؤكدون نجاح الجمعيات الخيرية لتحقيق أهدافها إلى درجة كبيرة، وقد تبين أيضاً أن الأسرة والأقارب هم أهم مصادر التعرف علي العمل الخيري والإنساني بالنسبة لأفراد العينة. واتضح من نتائج الدراسة أن الوازع الديني يعتبر من أهم دوافع العمل الخيري، وأن أهم المعوقات التي تعوق الجمعيات الخيرية تم تصنيفها إلى خمسة فئات (معوقات شخصية وثقافية واجتماعية وإدارية وتنظيمية، ومعوقات مالية، وتشريعية)، وقد تبين أن المعوقات الإدارية والتنظيمية هي من أهم المعوقات التي تعوق ممارسة العمل الخيري في الإمارات.

وتوصلت هذه الدراسة للعديد من التوصيات منها : التوسع في إنشاء الجمعيات الخيرية والإنسانية وخاصة في المناطق غير الحضرية، وزيادة عدد الجمعيات المخصصة للإناث، والعمل على تفعيل الممارسات الديمقراطية داخل الجمعيات الخيرية كالتأكيد على انتخاب مجلس إدارة هذه الجمعيات وليس تعيينه، والتشجيع على إنشاء الاتحادات العامة والإقليمية والنوعية التي تهتم الجمعيات الخيرية، والتنسيق والتكامل بين الجمعيات الخيرية والجمعيات الحكومية، وتدعيم العلاقات الإنسانية وفتح قنوات الاتصال بين المشاركين فيها.

وفي دراسة للعقيد (١٩٩٧م) بعنوان " التطوع مفهومه وصوره وسماته " تناول فيها: دراسة التطوع كفعل أمر قائم ويحث عليه الدين الإسلامي الحنيف، فهو أحد أبواب الصدقة الجارية . ونرى في واقعنا المعيشي وفي كتب الفقه الإسلامي الشيء الكثير عن أمور في حد ذاتها تطوعية وإن لم يُشر لها بهذا المفهوم، فالوقف على مسجد أو مدرسة أو مستشفى نوع من صور التطوع ، والأربطة المنتشرة لرعاية كبار السن والأرامل المحتاجين كذلك، وجمعيات البر الخيرية المنتشرة، ومساعدة السجناء المعسرين، والمتزوجين، وهيئة

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

الإغاثة، والندوة العالمية للشباب الإسلامي وغيرها. وهناك صور عملية تقدم في هيئة أفعال تنفيذية تطوعية كالمساهمة في أعمال الدفاع المدني لأيام مواسم الحج المتكررة كل عام، والمساهمة مع رجال الإسعاف والهلال الأحمر وغيرها. ولكثرة صور التطوع في الوقت الراهن وسعة انتشاره فإن الأمر يتطلب من مراكز البحوث دراستها دراسة وافية للخروج بمقترحات وتوصيات علمية تساهم بوضع نظم تكفل سلامة التطوع حتى لا يخرج عن حسن نية إلى مجالات قد يكون لها ضرر واضح على المجتمع من النواحي المادية أو الأمنية أو الاجتماعية أو خلافه.

وقد تطرق الباحث هنا إلى توضيح معنى التطوع في اللغة والاصطلاح الفقهي، وبين فوائده وصوره في الإسلام وفي الوقت الحاضر وسماته، ثم أشار في نهاية بحثه إلى بعض المقترحات التي تعد نتائج لهذه الدراسة، ويقدم شكره لكل من ساهم وشارك في إدارة هذا المؤتمر أو إعداده حتى ظهر على المستوى التنفيذي.

ودراسة الحربي (١٩٩٧م) بعنوان "ضوابط الخدمة التطوعية (رؤية تربية إسلامية)" أوضحت الدراسة أنه يمكن أن تأخذ الخدمة التطوعية أشكالاً مختلفة، وتأخذ أساليب مختلفة بحسب طبيعة الميدان الذي تتناوله، وهي تسعى إلى تحقيق أهداف أهمها مساعدة الآخرين وتقديم الخير لهم، ومن أجل مرضات الله تعالى عسى أن يفوز الإنسان بدخول الجنة والنجاة من النار. وأن الخدمة التطوعية في إطار مضمون قوله تعالى: (يَأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا). [النساء: ٥٩].

ومن أجل تحقيق أهداف الخدمة التطوعية في إطار مضمونها فإن هذه الدراسة تضع بين يدي القارئ مجموعة من الضوابط برؤية إسلامية تتمثل في: إخلاص النية في أداء الخدمة التطوعية لله تعالى ووفقاً لشريعته مع التمكّن المعرفي والمهاري فيها، والتمسك بالأخلاق الحسنة واجتتاب المن والأذى مع الرغبة الصادقة في القيام بالخدمة التطوعية، والحرص على استمرار تلك الخدمة يجعلها تحت مسمى شخصية اعتبارية. كما أن هذه

الدراسة تبين القيمة التربوية للعمل بهذه الضوابط في أداء الخدمة التطوعية من خلال تكوين الأسرة المسلمة والمجتمع المسلم ، لعل ذلك يؤدي إلى وحدة المجتمع وتماسكه وترابط أبنائه في ظل العقيدة الإسلامية السمحة .

ودراسة قرشي(١٩٩٧م) بعنوان " الرؤية الشمولية لتنسيق العمل الخيري التطوعي في المملكة العربية السعودية " ، اعتبرت ظاهرة العمل الخيري التطوعي من أكثر ظواهر المجتمع نمواً في العالم ، وقد بينت الدراسات في الولايات المتحدة مثلاً أن هناك أكثر من ٩٤.٢ مليون متطوع في الولايات المتحدة . ويعتبر قطاع المنظمات الأهلية الخيرية التطوعية أهم قطاع يقوم على الجهد التطوعي في العالم ، وقد تجاوز عدد هذه المنظمات ٤ مليون منظمة تقوم بأنشطة مختلفة . وقد انطلق الباحث من خلال خلفيته العملية والعلمية في محاولة لاستكشاف طبيعة العمل الخيري التطوعي في المملكة بهدف الوصول إلى (نموذج تطبيقي) يمكن من خلاله تكوين رؤية شمولية للعمل الخيري التطوعي داخل المملكة . ويبرز النموذج كيف يمكن تحقيق التكامل في المجتمع السعودي من خلال العمل التطوعي عبر قطاعاته الأربعة (الأسري والحكومي والخاص والأهلي) بحيث يمكن من خلاله التنسيق بين هذه القطاعات بهدف خدمة المجتمع السعودي ككل انطلاقاً من خصوصية المجتمع السعودي الذي يشكل الجميع فيه أسرة واحدة القاسم المشترك بينها هو (الخير) .

وقد استهدف الباحث من خلال أربعة مباحث التعرف على الفرق بين العمل الخيري التطوعي وقطاع المنظمات الخيرية التطوعية وكيفية تفعيل قطاعات المجتمع الأربعة ، والتعرف على علاقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالجمعيات والمؤسسات الخيرية وكيفية تقويمها ، والسعي للوصول إلى أهم التوصيات التي يمكن أن تساهم في تطوير قطاع العمل الخيري التطوعي.

وقد اقتصر هذا البحث على العمل الخيري التطوعي الذي يستهدف تقديم خدماته (داخل) المجتمع السعودي. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : إبراز الفرق بين العمل الخيري التطوعي الذي هو عمل كل قطاعات المجتمع وبين قطاع المنظمات الخيرية

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

التطوعية الذي هو أحد قطاعات المجتمع الأربعة ، وكذلك إبراز كون العمل الخيري لا يقتصر على جهة حكومية واحدة فهناك جهات عديدة من المنظمات الأهلية (رياضية وثقافية وأدبية ودعوية) تشرف على أعمالها الجهات الحكومية ذات العلاقة ، وقد أوصى الباحث بضرورة تشجيع المزيد من الجمعيات والمؤسسات واللجان والصناديق الخيرية داخل كل القطاعات الأربعة مع وضع الأنظمة واللوائح المرنة التي تنظم أعمالها .

ومن نتائج البحث والعديد من الاعتبارات برزت أهمية تكامل قطاعات المجتمع الأربعة وضرورة تنسيق العمل بينهما ، وضرورة بذل الجهود للتعرف أكثر على ميدان العمل الخيري في المملكة وعلى تنظيم قطاع المنظمات الخيرية ، وعلى بذل جهود كبيرة في مجال توفير المعلومات وإعداد الدراسات والأبحاث وتدريب العاملين وتقييم أداء العمل الخيري وتطويره ، وأخيراً اقترح الباحث إنشاء مجلس سعودي وطني تنسيقي تطوعي ليكون الآلية التي من خلالها يحقق التكامل والتعاون والتنسيق ، وتنظيم وتطوير وتشجيع العمل الخيري داخل المملكة أيضاً ، واقترح أن يسمى " المجلس السعودي لتنسيق العمل الخير التطوعي " ومختصره (نعمة) .

دراسة النجار (١٩٨٨ م) بعنوان: " العمل الاجتماعي والتطوعي في الدول العربية الخليجية :مقوماته، ودوره، وأبعاده" استهدفت هذه الدراسة البحث والتعرف على واقع العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربية الخليجية بقصد توفير بيانات مقارنة عن أهدافه وسماته وأنشطته ومساهمته والصعوبات التي تعترض تحقيقه.

اعتمدت هذه الدراسة على عينة فرضية. تم تحديد العينة طبقاً لطبيعة أنشطة الجمعيات الأهلية (مهنية، وخيرية، ونسائية). ولقد تم تطبيق البحث على دولة الإمارات، وقطر، والبحرين، والمملكة العربية السعودية، وعمان. وتوصلت هذه الدراسة للعديد من النتائج المهمة التي من أهمها : هناك العديد من الصعوبات والمشكلات التي تواجه الجمعيات الأهلية ومنها صعوبات مادية ، وصعوبات فنية كضعف وقلة مشاركة الأعضاء في أنشطة الجمعيات ، وعدم توفر مقر للجمعية أو ضيق المقر، وفضلاً عن الصعوبات الإجرائية مثل صعوبة الحصول على موافقة لتنفيذ أنشطة الجمعية. وقد أوصت هذه

الدراسة بضرورة توفير مزيد من الدعم والمساعدات التي تقدمها الأجهزة الحكومية كأششطة العمل الاجتماعي التطوعي، وإبراز دور الجمعيات إعلامياً وتوعية المواطنين بأهمية المشاركة، وحث الجمعيات على القيام بعملية المراجعة وإعادة النظر في أهدافها وأساليب عملها، وتكثيف أنشطة وفعاليات الجمعيات الأهلية النسائية لتمتد إلى مناطق الريف والبادية، وتشجيع الجمعيات للانضمام إلى عضوية الاتحادات العربية والدولية.

النقل على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يتضح أن هناك ثدرة واضحة في الدراسات التي اهتمت بدراسة تقييم واقع العمل الخيري بالمملكة العربية السعودية بصفة عامة وبمدينة مكة المكرمة بصفة خاصة. لذا اهتم الباحث بهذا الموضوع البحثي الذي سوف يساعد في تحسين أداء العمل بالجمعيات والمؤسسات الخيرية بالمملكة العربية بصفة عامة، والجمعيات والمؤسسات الخيرية بمدينة مكة المكرمة بصفة خاصة.

مفاهيم البحث:

إن تحديد المفاهيم العلمية للبحث الحالي يعد أمراً ضرورياً لهذا البحث أو لأي بحث علمي بشكل عام لأن المفاهيم العلمية في العلوم الإنسانية يختلف معناها من شخص إلى آخر والتي قد تتأثر بعوامل شخصية الأمر الذي يجعل من الصعب قياسها وبالتالي تتضح أهمية التعريف الإجرائي للمفهوم. ويعد مفهوم العمل الخيري في هذا البحث واحداً من أهم المفاهيم التي سنحاول في الجزء التالي تحديد المقصود به وتوضيح بعض المفاهيم الشائعة المرتبطة بهذا المفهوم مثل مفهوم المجتمع المدني، مفهوم العمل الخيري، العمل التطوعي، مفهوم الجمعيات ذات النفع العام، مفهوم المنظمات الغير الحكومية، ومفهوم الجمعيات الأهلية.

الجمعيات الخيرية:

يعد العمل الخيري من سمات المجتمعات الإسلامية، والآيات القرآنية الكريمة التي تحض على أعمال الخير والصدقة والبر والإحسان كثيرة وتدعو إلى التكافل

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

الاجتماعي بين أفراد المجتمع. ويتمثل مفهوم الخير في أعلى مظاهره في التكافل الاجتماعي الذي دعا إليه الإسلام حيث قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " مَنْ كَانَ لَهُ فَضْلٌ ظَهَرَ فَلْيُعِدْ بِهِ عَلَى مَنْ لَمْ يَظْهَرْ لَهُ، وَمَنْ كَانَ لَهُ فَضْلٌ زَادَ فَلْيُعِدْ بِهِ عَلَى مَنْ لَمْ يَزِدْ لَهُ". وتتأثر أعمال الخير في المجتمعات العربية باعتبارها جزءاً من الموروث المتأصل في أعماق الوجدان العربي وأن من شيم الإنسان العربي إغاثة الملهوف، ونصرة الذين لا سند لهم، والكرم والجود. وقد كان هذا العمق القيمي والديني لأعمال الخير في مجتمعاتنا العربية من أهم العوامل التي أدت إلى ظهور الجمعيات الخيرية. والعمل الخيري لا يقتصر على الجمعيات الدينية بل يذهب لأبعد من ذلك ليشمل الجمعيات النسائية وجمعيات الجاليات والجمعيات التعاونية (لطفى ، ٢٠٠٤ : ١٧ - ١٨) .

ويعرف عبد الخالق عبد الله وآخرون العمل الخيري الإنساني بأنه لا يقتصر على مفهوم الصدقة أو البر أو الإحسان، ولا يقتصر على العمل الذي تمارسه الجمعيات الخيرية، بل يتسع مفهوم العمل الخيري والإنساني بحيث يشمل الأعمال الإنسانية التي تؤديها الجمعيات التي تأخذ على عاتقها خدمة بعض فئات المجتمع (كالمعاقين والأحداث المسنين رعاية السجناء أو التوجه للخدمة الاجتماعية نحو منحى معين في قضايا تشكل خطراً على المجتمع مثل حماية البيئة وحماية المستهلك وأعمال الهلال الأحمر) عبد الله وآخرون، ١٩٩٥ : ١٣٠ - ١٣١). وتختلف الجمعيات الخيرية في حجمها وأنشطتها حسب نوع الهدف الذي تحدده. كما أنها تختلف في الدول الصناعية عن الدول النامية فضلاً عن أنها يمكن أن تختلف بين أجزاء الدولة الواحدة. والجمعيات الخيرية تعني تلك التي لا تكون جزءاً من الهيكل التنظيمي لجهاز الدولة، ولا تهدف إلى تحقيق الربح مثل منظمات القطاع الخاص بمعنى أنها منظمات لا يستفيد القائمون على إدارتها من عائد أنشطتها بأية منفعة شخصية بل أنشطتها موجهة إلى خدمة الهدف العام (جيلات) (Gelatt, J, 1992). ولقد حددت جونز (Johns, H) مجموعة من المعايير التي يجب أن تتوافر في الجمعيات الخيرية وهي علي النحو التالي :

(قنديل، وابن نفيس، ١٩٩٤ : ١٦ - ١٧) .

- أن تكون غير هادفة للربح .
 - أن يتوافر لها شكل رسمي يكون لها صفة الدوام .
 - أن تتبع الإدارة الذاتية للمنظمة من داخلها .
 - أن تكون غير حكومية لكنها قد تحصل على دعم من الحكومة .
 - أن يتوفر فيها قدر من المشاركة التطوعية .
 - ألا ترتبط بحزب معين .
- ولقد حددت التشريعات العربية سمات الجمعيات والمؤسسات الخيرية المتمثلة فيما يلي : (قنديل، وابن نفيسة، ١٩٩٤ : ٣٢ - ٣٣).
- أنها تتكون من مجموعة من الأشخاص الاعتباريين أو الطبيعيين، وألا يقل عدد المؤسسين عن عشرين شخصاً .
 - ألا تهدف الجمعيات لتحقيق ربح مادي أو تحقيق أهداف غير مشروعة مخالفة للنظام أو الآداب العامة .
 - تتمتع جميع الجمعيات باستقلال إداري ومالي نسبي عن الدولة .
 - هذه الجمعيات ليس لها أي طابع أو دور سياسي بل دورها يتمثل في الجانب الاجتماعي ، التعليمي، والصحي .

مفهوم المنظمات غير الحكومية :

يعتمد النظام السياسي في أية دولة على نظامين أساسيين هما القطاع العام، والقطاع الخاص. ولكن يوجد بين هذين القطاعين قطاع ثالث يشارك القطاع العام والخاص في توفير السلع والخدمات للمجتمع، وهو ما تم التعارف على تسميته بالمنظمات غير الحكومية بوظائف خيرية وتطوعية وبأدوار مكملية للحكومة أو بديله لها أحياناً، وتعتبر عن قوة وفعالية المجتمع المدني، ولذا ينظر إليها على أنها مقاربة جديدة لتحقيق التنمية والمشاركة المجتمعية (قنديل، ١٩٩٥ : ٥).

وبرغم تزايد أهمية المنظمات غير الحكومية، ليس هناك تعريف ثابت بين العلماء. وتعرف المنظمات غير الحكومية في المملكة العربية السعودية بأنها "كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة وتتألف من أشخاص طبيعيين أو اعتباريين

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

لتحقيق غرض غير الحصول على ربح مادي" (اللائحة الأساسية لنظام الجمعيات والمؤسسات الاجتماعية الأهلي، المادة ١). وتعتبر جماعة خيرية كل جمعية قامت لتحقيق أغراض البر الاجتماعية سواء اقتصر نفعها على أعضائها أم لم يقتصر عليها (اللائحة الأساسية لنظام الجمعيات والمؤسسات الاجتماعية الأهلي، المادة ٢).

وتتميز المنظمات غير الحكومية بأنها مؤسسات مستقلة عن الحكومة، وتتميز كذلك بالأهداف الإنسانية والتعاونية والتنمية، أو هي منظمات أهلية تمارس نشاطاً خيرياً أو تطوعياً تستهدف المساهمة في التنمية ورفع المعاناة عن أفراد المجتمع ولا تستهدف الربح (ساعاتي، ١٤١٩ : ٧). ويعرف أحمد شفيق المنظمات غير الحكومية بأنها "منظمات تنشأ للقيام بأغراض اجتماعية محددة".

ويستخدم مصطلح المنظمات غير الحكومية للإشارة إلى المؤسسات الاجتماعية الخاصة التطوعية، والجمعيات الخيرية، والجمعيات الأهلية، ويستبعد من تلك المؤسسات التي تهدف إلى الربح والتي يملكها أشخاص مثل دور المسنين الخاصة أو دور الحضانه الخاصة، والمنظمات غير الحكومية التي لا تهدف إلى تحقيق الربح لها جمعية عمومية ينتخب منها مجلس إدارة ولها سياسة واضحة ومواردها المالية من مصادر متعددة مثل اشتراكات الأعضاء والإرادات المباشرة من العملاء، وتبرعات فاعلي الخير، والإعانات الحكومية، وعائدات منتجات التدريب المهني أو إيجارات أو عقارات تابعة للجمعية، وهي جميعها مؤسسات لا تهدف لتحقيق الربح مثل جمعية تنمية المجتمع بالقرى والمدن، وجمعيات رعاية الأسرة والطفولة، وجمعيات التأهيل الاجتماعي، وجمعيات الهلال الأحمر، وجمعيات المساعدات الاجتماعية (السكري، ٢٠٠٠ : ٤٤٣).

مفهوم الجمعيات ذات النفع العام :

يعد موضوع الجمعيات ذات النفع العام أو الجمعيات الأهلية غير الحكومية أحد الموضوعات التي أصبحت تتردد كثيراً في مناسبات عديدة في الدوائر المعنية بالتنمية بعد أن كان موضوعاً لا يخص إلا فاعلي الخير المشغولين بتلك النشاطات، أي أنه يأخذ الشكل المحلي. لكن أصبح الموضوع الآن متداولاً في أغلب المؤتمرات الدولية. ففي الولايات المتحدة

الأمريكية يستخدم تعبير الجمعيات التطوعية الخاصة للإشارة إلى الجمعيات ذات النفع العام بما أنها ناتجة عن جهد تطوعي وتقدم خدماتها بهدف تحقيق النفع العام لأعضاء المجتمع (أنطونيوس، ١٩٩٤: ١٢ - ١٤)، ويشير أنطونيوس إلى مفهوم الجمعيات ذات النفع العام إلى جميع الجمعيات ذات الأهداف الاجتماعية العامة مثل: الدفاع عن البيئة، والدفاع عن حقوق الإنسان، والجمعيات النسائية التي تهدف إلى تأهيل النساء إلى سوق العمل أو لبعض الحرف، أو تقديم خدمات تعليمية لهن، أو التي تهدف الدفاع عن حقوق المرأة (أنطونيوس، ١٩٩٤: ١٢).

ويعد تعبير الجمعيات ذات النفع العام التعبير الأكثر استخداماً في دولة الإمارات العربية المتحدة، ويستخدم للإشارة إلى تسعة أنواع من الجمعيات المتمثلة في الجمعيات النسائية والمهنية والخدمة العامة والدينية والثقافية وجمعيات الفنون الشعبية وجمعيات المسارح وجمعيات الجاليات وأخيراً الجمعيات الخيرية والإنسانية المقدمة للخدمات الإنسانية (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ١٩٩٨: ٢).

ويعرف القانون الاتحادي رقم (٦) لسنة ١٩٧٤ الجمعية ذات النفع العام في دولة الإمارات العربية المتحدة بأنها كل جماعة ذات تنظيم له صفة الاستمرار لمدة معينة أو غير معينة تؤلف من أشخاص طبيعيين أو اعتباريين بقصد تحقيق نشاط اجتماعي أو ديني أو ثقافي أو تربوي أو فني أو تقديم خدمات إنسانية أو تقديم غرض من أغراض البر أو غير ذلك من الرعاية سواء كان ذلك عن طريق المعونة المادية أو المعنوية أو الخبرة الفنية وتسعى في جميع أنشطتها إلى المشاركة في تلك الأعمال للصالح العام فقط دون الحصول على ربح مادي (القانون الاتحادي، ١٩٧٤، مادة ١).

مفهوم الجمعيات الأهلية:

تعرف الجمعيات الأهلية باعتبارها نشاطات منظمة لا تهدف للربح وتقع بين نشاطات مؤسسات الدولة والقطاع الخاص الهادف للربح، وتقوم على العمل التطوعي، وتسعى إلى تقديم خدمات مباشرة أو التوعية للإقبال على أفعال (حماية البيئة مثلاً) أو (الامتناع عن التدخين).

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

وتكون خدماتها قاصرة على أعضائها بالاهتمام بما يسمى بالاتجاه إلى الداخل أو الجمعيات المغلقة على أعضائها - منظمات ذات طابع مهني أو فئوي أو جهوي، أو تمتد خدماتها إلى خارج حدودها المكانية والاجتماعية لرعاية فئات بعينها، أو المساهمة في الرعاية المجتمعية (قنديل، ١٩٩٤ : ٢٤ - ٢٥)، ويمكن تعريف الجمعيات الأهلية إجرائياً من حيث :

١- **المحددات القانونية :** حيث تنشأ الجمعيات بإرادة الجماعات، وتعتمد في إدارتها على نظامها الأساسي الذي تملك الجمعية العمومية حق تعديله. وهذا لا ينفي وجود قانون عام يربط التأسيس، وتمارس من خلاله الحكومة ممثلة بإحدى الوزارات التي تكون غالباً وزارة الشؤون الاجتماعية والتي تقوم بنوع من الرقابة والإشراف المالي والإداري.

٢- **من ناحية البناء التنظيمي :** فالمؤسسات الأهلية وحدات قائمة بذاتها أو فروع لجمعيات وحدات أخرى. ويحدد النظام الأساسي تشغيل ومكافآت العاملين فيها حيث أنها تعتمد في متطلبات أدائها اليومي على مقدار من العمل التطوعي الذي يتوسع وفقاً لخصائص الأعضاء وأهداف الجمعية.

٣- **من حيث التمويل :** تعتمد المؤسسات الأهلية في تمويلها على اشتراكات الأعضاء والهيئات والأوقاف والوصايا والإعانة المالية الحكومية، وبعض الأسهم كما في حالة التعاونيات (عبد المعطي، ١٩٩٧ : ١٢٤ - ١٢٥).

وبناءً على ما سبق يمكن القول إن الجمعيات الأهلية منظمات طوعية لا تهدف إلى الربح ولها تنظيمها المحدد، وتهدف إلى تقديم منافع وخدمات لأعضائها أو للمجتمعات المحلية، وهي المنافع التي لا تقع مباشرة ضمن اهتمام المنظمات الحكومية، وتخضع للإشراف الحكومي وتتلقى بعض المساعدات منها (عبد المعطي، ١٩٩٧ : ١٢٥).

مفهوم المجتمع المدني:

يعتبر مفهوم المجتمع المدني واحداً من أكثر المفاهيم تداولاً في السنوات الأخيرة. ومع ذلك فليس هناك إجماع على معنى المفهوم أو مضمونه (أنطونيوس ، ١٩٩٤ : ١٧٤). ويمكن النظر للمجتمع المدني على أنه يمثل الجانب الدينامي من المواطنة وأنه يربط بين الحقوق والواجبات المعترف بها، ويتيح لها فرصة الممارسة على مستوى المجتمع المدني (Marshall,G,1988 : p55) مارشال).

ويعرف إبراهيم (١٩٩٧) المجتمع المدني بأنه: " مجموعة التنظيمات التطوعية الحرة التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة لتحقيق مصالح أفرادها، ملتزمة في ذلك بقيم ومعايير الاحترام والتراضي والتسامح والإدارة السليمة للتنوع والخلاف. وتشمل تنظيمات المجتمع المدني كلاً من الجمعيات والروابط والنقابات والأحزاب والأندية التعاونية؛ أي كل ما هو غير حكومي وكل ما هو غير عائلي وينطوي مفهوم المجتمع المدني على ثلاثة مقومات أساسية.

أولاً : الفعل الإرادي الحر؛ فالمجتمع المدني يتكون بالإرادة الحرة لأفراده، وينظم الناس إلى تنظيمات المجتمع المدني من أجل تحقيق مصلحة أو الدفاع عن مصلحة مادية أو معنوية ، والمقوم الثاني هو التنظيم الجماعي، فالمجتمع المدني عبارة عن مجموعة من التنظيمات كل تنظيم فيها يضم أفراد أو أعضاء اختاروا عضويتهم بمحض إرادتهم الحرة، بينما المقوم الثالث هو ركن أخلاقي سلوكي ينطوي على قبول الاختلاف والتنوع بين الذات والآخرين .

ويمكن القول إن المجتمع المدني يشتمل علي الحضور البارز لعدد من التنظيمات الرسمية التي تعبر عن المصالح المتنوعة للمواطنين في مختلف مجالات النشاط الاجتماعي الخاص بهم، ونجد أن العلاقات التي يسودها الاحترام بين الدولة والمجتمع المدني يعد مؤشراً مقبولاً لاستقلال المجتمع المدني على قبول الخلاف السياسي والفكري بوصفه حقاً شرعياً للأقليات ما دامت هذه الأقليات تلتزم بالطرق السليمة للفعل الإداري والجمعي (السيد ، ١٩٩٤ : ١٢٥).

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

ويرى بعضهم أن المجتمع المدني يتكون من المؤسسات غير الحكومية، وهناك إجماع على أن المؤسسات التي يجب أن تندرج ضمن المجتمع المدني مثل: الجمعيات الخيرية الأهلية وجمعيات تنمية المجتمع والنقابات والاتحادات المهنية والأوقاف والجمعيات الدينية والمحلية والأندية والجمعيات الثقافية والرياضية والأحزاب السياسية واتحادات رجال الأعمال (أنطونيوس، ١٩٩٤ : ١٧٥ - ١٧٨)، هي منظمات تطوعية خاصة يتقابل أعضاؤها بانتظام لأغراض اجتماعية ولتخطيط وتطبيق أنشطة لصالح المجتمع. وتتوسع هذه الجمعيات تنوعاً كبيراً في أهدافها ومناهجها ومتطلبات عضويتها (السكري، ٢٠٠٠ : ٤٤٣).

العمل التطوعي :

التطوع لغوياً يعني: ما تبرع به الشخص من ذات نفسه مما لا يلزمه فعله (مجمع اللغة العربية بالقاهرة، (١٣٧٥هـ) وتطوع أي تكلف الطاعة، ومنه تطوع في الجندية أي انخرط في سلكها. أما المفهوم الاصطلاحي للتطوع فهو: ذلك الجهد الذي يبذله أي إنسان لمجتمعه بلا مقابل للإسهام في تحمل مسؤولية المؤسسة التي تعمل علي تقديم الخدمة أو الرعاية للمجتمع (المقوش، ١٤٢١ هـ).

يعد العمل التطوعي نشاطاً يصدر عن الفرد بدافع ذاتي، ويهدف من ورائه إلى تقديم خدمة للآخرين أو البيئة أو المجتمع دون تقاضي أجر عن هذه الخدمة، ويتطلب العمل التطوعي تضحية بالوقت والجهد والمال دون انتظار عائد مادي يوازي ذلك الجهد المبذول (خاطر، ١٩٨٤م: ٧٦)، ويعرف حافظ (١٤٢١ هـ) العمل الاجتماعي التطوعي بأنه: "ذلك النشاط الاجتماعي والاقتصادي الذي يقوم به الأفراد الممثلون في الهيئات والمؤسسات والتجمعات الأهلية ذات النفع العام دون عائد مادي مباشر للقائمين عليه وذلك بهدف إزالة حجم المشكلات المعيقة لمسيرة التنمية أو التقليل منها وتهيئة الأفراد أنفسهم لمواجهة هذه المشكلات والمساهمة في حلها" (حافظ، ١٤٢١ هـ)، ويعرف سيد أبو بكر حسانين العمل التطوعي بأنه: "المجهود القائم علي خبرة أو مهارة معينة، ويبذل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي ومن دون توقع جزاء مالي للضرورة (حسانين، ١٩٨٥ : ٤٩٥)، ويعرف (Marshall,G,1988 : p55) مارشال) الجمعية التطوعية بأنها أي تنظيم غير

تجاري ينشأ في مجتمع معين بهدف تحقيق الصالح العام وحده دون الحصول على ربح مادي، وتكون العضوية اختيارية في الجمعيات التطوعية. ومن أمثلة تلك الجمعيات: الجمعيات الترويحية وجماعات مصلحة الأندية والأحزاب السياسية ودور العبادة، إلخ. مارشال (Marshall,G,1988 : p557).

النظريات المستخدمة في البحث :

يعتمد هذا البحث على إطار نظري منتقى من الكتابات النظرية والأجنبية التي تفسر مشكلة البحث وتحقق أهدافه وتجيب عن تساؤلاته. وأول هذه النظريات هي (نظرية التنظيم)، وثانيها (المنظور التطوع)، وثالثها (نظرية السلم التكاملية أو الامتدادي)، ورابعها (نظرية الأعمدة المتوازنة).

أولاً/ نظرية التنظيم :

وهي النظرية التي توضح كيف ينتظم الناس داخل التنظيمات، أو إنها دراسة وبناء التنظيمات وكيفية أدائها وعملها (لطفى ، ٢٠٠٤ ، ص ٢٨). ويشير السيد الحسيني إلى أن لنظرية التنظيمات مجالاً واسعاً نظراً لتعدد المشكلات التي تحاول دراستها، وتعدد المداخل النظرية في دراسة التنظيمات، وخاصة أن التنظيم يعد موضوعاً من موضوعات علم الاجتماع وعلم النفس، والإدارة والسياسة والاقتصاد (الحسيني ، ١٩٨٥ : ٧٣).

ثانياً/ المنظور التطوعي :

أخذ في الظهور والتقدم في شتى دول العالم ولاسيما في الدول المتقدمة في فترة ما بعد الحربين العالميتين الأولى والثانية نتيجة لما خلفتهما من العديد من المشكلات الاجتماعية في المجتمع، وتشجع الدول المتقدمة إنشاء الجمعيات التطوعية باعتبارها أبرز مقومات الدولة الحديثة. وأصبح التقدم يقاس بمدى فاعلية تلك الجمعيات التي يقوم المواطنون بإنشائها بإرادتهم التلقائية خارج مؤسسات الحكومة. وقد بدأ يظهر المنظور أبعاد المنظور التطوعي يوماً بعد يوم من خلال تطبيقاته في المؤسسات التطوعية والتي

تستمد قوتها لإشباع حاجات الناس في المجتمع وتحملها للمسئولية في تحسين أوضاع الناس (بركات، : ٣١، ١٩٩٤ - ٤٧).

ثالثاً/ نظرية السلج النكاملي أو الامندادي :

قدم ويب (Weeb) إحدى النظريات التي تفسر العلاقة بين النشاط الحكومي والأهلي وهي : نظرية السلم التكاملي أو الامتدادي، وتقوم هذه النظرية على أن الهيئات الحكومية توفر للمواطنين الحد الأدنى من الخدمات منها: الضمان الاجتماعي، الخدمات الصحية والتعليمية، وفي حالة عدم قدرة المؤسسات الحكومية على توفير كل الاحتياجات فإن التنظيمات الأهلية في الجمعيات الخيرية تعمل على تكملة تلك الخدمات وسد العجز الذي لا تستطيع الحكومة القيام به. ويتناسب فكر ويب مع المجتمعات التي تتميز بوفرة الموارد الاقتصادية حيث توفر الدولة برامج الرعاية الاجتماعية التي يحتاج إليها المواطن، ويأتي دور الجمعيات الأهلية لرفع مستوى الرعاية الاجتماعية في نفس مجالات الرعاية التي تكفلها الدولة، ويقع على الجمعيات الأهلية العبء في تنبيه الحكومات إلى مجالات الرعاية المستحدثة (حيمس وزاندين) (James and Zanden, 1990 , P 131).

ونظراً لتوافر الموارد الاقتصادية في دول الخليج العربي فإن نظرية السلم التكاملي أو الامتدادي تصلح في تفسير العلاقة بين المؤسسات الحكومية والأهلية .

نظرية الأعمدة المتوازية :

وهي إحدى النظريات التي تفسر العلاقة بين الجمعيات الأهلية والجمعيات الحكومية، وتقوم هذه النظرية على أن أساس الأجهزة الحكومية والأهلية تقوم معاً بتنفيذ الخدمات المختلفة في الميادين كافة، ولنظرية الأعمدة المتوازية التي عرضها كيركمان (Kirkman) دور مهم في تفسير التعاون ما بين العاملين لتحسين طبيعة العمل، وطبيعة عمل الجمعيات الخيرية (لظفي، ٢٠٠٤ : ٣٦).

طبيعة عمل الجمعيات الخيرية والأهلية في المملكة العربية السعودية :

بدأ العمل الخيري بإنشاء الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية مع بداية تاريخ تأسيس المملكة في عام ١٣١٩ هـ أي قبل مائة وعشرة أعوام تقريباً ، وهي المرحلة التي توحدت فيها المملكة على يد المغفور له إن شاء الله وطيب الله ثراه الملك عبد العزيز آل سعود. ولقد كانت الانطلاقة الأولى لتأسيس الجمعيات الخيرية من خلال الأربطة التي كانت تنتشر في المدينتين المقدستين (مكة المكرمة والمدينة المنورة) ، حيث أُشِئت في تلك المدينتين مدارس دار الأيتام ، وتخرج منها شباب بلغ بعضهم أعلى المناصب في الدولة وتقدم بعضهم في الصفوف الأولى في مجالي الفكر والثقافة. وفي إطار البدايات الأولى لتاريخ الجمعيات الخيرية في المملكة ظهرت جمعيات الإسعاف الخيري (جمعية الهلال الأحمر السعودي حالياً) ، وأعقبها تأسيس الأربطة الخيرية وإنشاء مدارس دار الأيتام ، وإنشاء جمعية الإسعاف الخيري ، وجمعيات البر التي اهتمت بوظيفة جمع المال من الموسرين وتوزيعها على المحتاجين ، ووجدت الجمعيات الخيرية في المملكة أساسها منطلقاً من مبادئ الدين الإسلامي الحنيف. ولم تقتصر أنشطة الجمعيات في المملكة على تقديم خدمات معينة بل امتدت لتعمل في العديد من المجالات والأنشطة المختلفة. وقد مكن هذا التنوع في الأنشطة من تحقيق مزيد من الجهود الخيرة كمأً ونوعاً فعملت في مجالات رعاية الطفولة ورعاية العجزة والمعاقين وكبار السن والرعاية الصحية والإسكان الخيري والتعليم والتدريب والتأهيل والرعاية الثقافية ورعاية المرافق وتقديم الخدمات العامة والمساعدات المتنوعة وجمع وتوزيع فائض الولائم والمناسبات وكفالة اليتيم وإسعاد الطفل ورعاية الشباب (ساعاتي ، ١٤١٩ هـ : ٨ - ١٦) . وتزايدت أعداد الجمعيات الخيرية في المملكة نتيجة للدور الذي لعبته تلك الجمعيات والإنجازات التي حققتها في عملية التنمية الشاملة ، حيث بلغ عدد الجمعيات الخيرية حتى عام ١٤٢٧هـ إلى ٣٦٤ جمعية خيرية ، وكانت أعلى نسبة لهم متمركزة في منطقة مكة المكرمة والتي بلغ عدد الجمعيات بها ٧٤ جمعية خيرية. ثم تلا ذلك الجمعيات الخيرية بمنطقة الرياض التي بلغ عددها ٧٢ جمعية ، وكان أقل عدداً من الجمعيات الخيرية منطقة نجران والتي بلغ عدد الجمعيات فيها ٥ جمعيات (وزارة الشؤون الاجتماعية ، ١٤٢٧ هـ) .

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

وظلت الجمعيات الخيرية في المملكة تعمل لفترة طويلة دون وجود إطار تشريعي لتلك الجمعيات؛ فكانت وزارة الداخلية تقوم بالإشراف عليها ومراقبة أنشطتها، وحينما أُشيت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في المملكة عام ١٩٦٠م وكل إليها الاهتمام بأعمال الجمعيات الخيرية وأصدرت القانون رقم ٥٤٧ بتاريخ ٣٠ مارس ١٩٧٦م، وينظم هذا القانون شروط تأسيس الجمعيات الأهلية (موقع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على شبكة المعلومات الدولية).

وفيما يتصل بمصادر تمويل الجمعيات الأهلية في المملكة فإننا نجد أنها تعتمد على الحكومة السعودية في تمويل أنشطتها في المقام الأول. وقد تصل الإعانة إلى ٨٠٪ من إجمالي المصروفات، وبلغ مجموع الإعانات التي قدمتها الحكومة السعودية للمنظمات غير الحكومية خلال خمسة وعشرين عاما حوالي ٨٣٢ مليون ريال، فضلاً عن التسهيلات والإعانات المقدمة من خلال وزارة الشؤون من أراضٍ لإقامة الجمعيات، ومنح تأسيسية وإعانات فنية وإعانات عينية وإعانات طارئة (المطيري، ٢٠٠٤م) إلا أن هناك بعض المعوقات الداخلية في الجمعيات الأهلية في المجتمع السعودي منها: ضعف الاتصال بالمتطوعين وضعف التنسيق بين جهود المتطوعين، وانعزالية وتقوقع المؤسسات ومحدودية الاهتمام بالتخطيط، وسوء توزيع الموارد المتاحة، والمركزية التي تعاني منها تلك الجمعيات، وضعف القيادة الإدارية، وعدم توفر القيادة البشرية المؤهلة، وغياب عناصر العملية الإدارية (التخطيط والتنظيم والرقابة)، وغياب المفاهيم الإدارية الحديثة كالجودة الشاملة والمنافسة والتمكين (المطيري، ٢٠٠٤م، سالم ٢٠٠٢م).

الإطار المنهجي للبحث :

يعتمد البحث على مجموعة من الإجراءات المنهجية التي يمكن من خلالها الإجابة عن التساؤلات السابق طرحها للبحث وتحقيق أهدافه. وهذه الإجراءات المنهجية تساهم في تحقيق جمع وتحليل البيانات واستخراج النتائج الضرورية للإجابة عن تساؤلات البحث. ومن بين هذه الإجراءات: طبيعة البحث، ونوع البحث، والمنهج المستخدم، وأدوات جمع

البيانات، ومجالات البحث، وإجراءات جمع البيانات، وتحليلها، والاعتبارات الأخلاقية في البحث، وحدود البحث.

طبيعة البحث :

يعتبر هذا البحث واحداً من البحوث الكمية التي تختص بتقديم معطيات أو بيانات تكون مقاسة بشكل رقمي أو كمي وتعتمد على التحليل الإحصائي، ويجدر الإشارة إلى أن أسباب استخدام منهج البحث الكمي يرجع إلى :

- تطبيق البحث على عدد ليس بقليل من العاملين في الجمعيات الخيرية والإداريين .
- الاعتماد على متغيرات محددة يمكن قياسها .

نوع البحث :

يعد هذا البحث من البحوث التقييمية التي تهدف إلى تقييم واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة .

المنهج المستخدم:

يعتمد هذا البحث على منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة (لبعض الجمعيات والمؤسسات الخيرية، والعينة المختارة لبعض أحياء مدينة مكة المكرمة المختارة لتطبيق البحث، والعينة العشوائية لبعض الجمعيات العاملة في مجال رعاية الأيتام، ورعاية الأشخاص المعاقين، ورعاية المسنين) .

عينة البحث :

تم أخذ عينة عمدية من الجمعيات الخيرية العاملة في مجال الرعاية الاجتماعية في مدينة مكة المكرمة المختارة وقد تم اختيارها بمختلف المجالات ومن ذلك: رعاية الأيتام، ومجال رعاية المعاقين، ومجال رعاية المسنين. وقد تم اختيار تلك المجالات للأسباب التالية :

- اعتبار أن هذه المجالات أكثر المجالات نشاطاً من غيرها في الدول المختارة.

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

- باعتبار أن الدولة تولي اهتماماً كبيراً بتلك المجالات نظراً لأنها فئات ضعيفة تستحق المساعدة النابعة من الوازع الديني وقيم ومبادئ الدين الإسلامي .
- باعتبار أن مدينة مكة المكرمة يوجد بها نسبة ليس بقليلة من فئات الأيتام والمعاقين والمسنين الذين يحتاجون إلى مساعدة .

عينة المبحوثين :

سيتم أخذ عينة عشوائية من العاملين والعاملات في الجمعيات والمؤسسات الخيرية المختارة بمدينة مكة المكرمة .

أدوات جمع البيانات :

اعتمد البحث على استمارة استبيان لتقييم واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة .

مجالات البحث:

أولاً/ المجال البشري :

تم إجراء أخذ عينة من العاملين والمديرين والمستفيدين من الخدمات في بعض الجمعيات والمؤسسات الخيرية في مدينة مكة المكرمة .

ثانياً/ المجال المكاني :

تم تطبيق هذا البحث على بعض الجمعيات الخيرية والمؤسسات في مدينة مكة المكرمة .

ثالثاً/ المجال الزمني :

الجدول الزمني لمراحل البحث:

استغرق إجراء البحث الحالي ثلاثة أشهر : من ١٥ يونيو ٢٠١٤م إلى ١٥ أغسطس

٢٠١٤م.

إخبار ما قبل البيانات:

تم اختبار ما قبل جمع البيانات للتحقق من فهم جميع محاور استمارة الاستبيان من بعض المبحوثين، وكذلك التحقق من ما إذا كانت الاستمارة تسمح بجمع البيانات المطلوبة للإجابة عن تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه، للتحقق من فهم كل المحاور العامة والخاصة باستمارة الاستبيان من خلال عينة من المبحوثين ببعض العاملين بالجمعيات والمؤسسات بمدينة مكة المكرمة من غير عينة الدراسة للتأكد من أن الاستمارة تسمح بجمع البيانات المطلوبة للإجابة عن تساؤلات البحث وأهدافه. ولقد تم اختبار الاستمارة من خلال (5) من العاملين و(5) من العاملات قبل تطبيق جمع البيانات، وقد ثبت أن تساؤلات الاستمارة واضحة ومفهومة بالنسبة لهم وأنها ستحقق الغرض منها .

تم احترام جميع الإجراءات الضرورية واللازمة لتأمين عملية جمع البيانات قبل إجرائها (الموافقات من المؤسسات)، وقد تم تطبيق استمارة الاستبيان على العاملين والعاملات بالجمعيات والمؤسسات الخيرية بمكة المكرمة. وقد أخذ في الاعتبار جميع الإجراءات الضرورية لتأمين عملية جمع البيانات قبل إجرائها. ثم توجه الباحث إلى جمع البيانات من جميع الجمعيات والمؤسسات عينة البحث، حيث وزعت استمارة الاستبيان على المبحوثين ومعها (استمارة موافقة) ❖ على المشاركة في البحث. والباحث كان في أتم الاستعداد للإجابة عن استفسارات المبحوثين.

معامل الثبات (معامل ألفا كرونباخ)

م	المحور الرئيس	المحور الفرعي	عدد العبارات	قيمة معامل الثبات	نسبة درجة تمثيل العبارات
١	تقييم أهداف المؤسسة الخيرية التي يعمل بها	-	١٠	٠.٩٠٨	%٩١
٢	تقييم الخطط والبرامج والأنشطة	-	٩	٠.٨٨٠	%٨٨
٣	تقييم الإمكانيات المادية والبشرية	-	١٠	٠.٨٣٩	%٨٤
٤	تقييم ادارة المؤسسة	-	٨	٠.٩٣٢	%٩٣
٥	تقييم الخدمات المقدمة	-	٧	٠.٧٣١	%٧٣

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

م	المحور الرئيس	المحور الفرعي	عدد العبارات	قيمة معامل الثبات	نسبة درجة تمثيل العبارات
٦	تقييم التعاون والتنسيق مع جهات أخرى	-	٨	٠.٨٩٠	٪٨٩
٧	تقييم مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين	-	١٧	٠.٩١٢	٪٩١
٨	تقييم المعوقات الإدارية والتمويلية والاجتماعية	٨- ١ معوقات إدارية	٩	٠.٩٤٥	٪٩٥
		٨- ٢ معوقات تمويلية	٧	٠.٨٠١	٪٨٠
		٨- ٣ معوقات مجتمعية	٨	٠.٩٤٣	٪٩٤
		إجمالي المحور	٢٤	٠.٩٥٠	٪٩٥
٩	تقييم مقترحات تحقيق الرضا الوظيفي	-	١٧	٠.٨٩٦	٪٩٠
١٠	تقييم مقترحات التغلب على المعوقات	١٠- ١ مقترحات إدارية	٨	٠.٩٢٤	٪٩٢
		١٠- ٢ مقترحات تمويلية	٨	٠.٨٨٣	٪٨٨
		١٠- ٣ مقترحات مجتمعية	٧	٠.٩٦٢	٪٩٦
		إجمالي المحور	٢٣	٠.٩٦٧	٪٩٧
	إجمالي جميع عبارات الدراسة		١٣٣	٠.٩٣١	٪٩٣

وكلما زادت قيمة معامل الثبات فإن هذا يدل على مدى مفهوم العبارة ودقتها

لدى المستجيبين.

تحليل البيانات :

تم تحليل ومعالجة البيانات المحصلة من خلال استمارة الاستبيان الخاصة بتقييم واقع العمل الخيري في دول الخليج العربي باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS V . 16.

وسوف يتم إدخال جميع المتغيرات الموجودة في استمارة الاستبيان، وبعد ذلك تم تفريغ الإجابات لكل سؤال مع مراعاة التركيز التام في عملية إدخال الإجابات، ومن أجل التأكد من صدق وجودة إدخال البيانات واختبارها تم الاستعانة بأحد أعضاء هيئة التدريس لعمل اختبار لصحة إدخال البيانات عن طريق اختيار عدد (١٠) استمارات استبيان بشكل عشوائي واختبار بياناتهم المفرغة على البرنامج. وبالطبع كانت هذه الاستمارات مرقمة بنفس رقم استمارة الموافقة على المشاركة في البحث، وتعد اختيار عمليات التحليل الإحصائي أحد أهداف البحث؛ ففي البداية سوف يقوم الباحثون بعمل تحليل إحصائي وصفي يشمل التوزيع التكراري والإحصائيات الوصفية لكل متغير من متغيرات البحث، أي أن الإحصائيات الوصفية تشمل كل المتغيرات المذكورة سابقاً في البحث. وكذلك تم استخدام اختبار "إف و تي" (F & T).

الاعتبارات الأخلاقية في البحث :

تم احترام جميع الاعتبارات الأخلاقية للبحث حيث تؤخذ الموافقات من مديري الجمعيات والمؤسسات الخيرية التي سوف يُطبق عليها البحث من أجل جمع البيانات من المبحوثين، مع ضرورة استمارة موافقة للمبحوثين مؤكدين على سرية المعلومات، هذا بالإضافة إلى الأخذ في الاعتبار جميع الإجابات واحترامها أثناء التفريغ مع احترام حق كل مبحوث في الحرية الكاملة للمشاركة في البحث .

حدود البحث :

تم تطبيق البحث على العاملين والمديرين والمستفيدين في بعض الجمعيات الخيرية في مدينة مكة المكرمة، وليس جميع الجمعيات.

نتائج البحث :

يعرض هذا الجزء النتائج الإحصائية التي تجيب عن تساؤلات البحث:

جدول رقم (١) الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	٧٥	٧٢.٨
أنثى	٢٨	٢٧.٢
المجموع	١٠٣	١٠٠.٠

توضح نتائج الجدول السابق رقم (١) الذي يوضح جنس عينة الاستطلاع أن ٧٢.٨٪ من الذكور وأن ٢٧.٢٪ من إجمالي مجتمع الدراسة من جنس الإناث، ويتبين من الجدول أن غالبية العينة من الذكور العاملين.

جدول رقم (٢) الجنسية

الجنسية	التكرار	النسبة المئوية
سعودي	٧٦	٧٣.٨
غير سعودي	٢٧	٢٦.٢
المجموع	١٠٣	١٠٠.٠

توضح نتائج الجدول السابق رقم (٢) - الذي يوضح جنسية عينة البحث - أن ٧٣.٨٪ من السعوديين وأن ٢٦.٢٪ من إجمالي مجتمع الدراسة من غير السعوديين، ويتبين من الجدول أن غالبية العاملين بتلك الجمعيات أو المؤسسات من السعوديين.

جدول رقم (٣) العمر

فئات العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٣٠ سنة	٢٩	٢٨.٢
٣٠_٣٩ سنة	٣٩	٣٧.٩
٤٠_٤٩ سنة	٢٠	١٩.٤
٥٠ سنة وأكثر	١١	١٠.٧
بدون إجابة	٤	٣.٩
المجموع	١٠٣	١٠٠.٠

تشير نتائج الجدول رقم (٣) - الذي يوضح عمر العاملين بالجمعيات أو المؤسسات الخيرية - أن غالبية المجيبين كانت نسبة أعمارهم ٣٧.٩٪ ويمثلون فئة من ٣٠ - ٣٩ ، بينما كانت فئة من كانت أعمارهم ٥٠ سنة وأكثر أقل نسبة وهي ١٠.٧٪.

جدول رقم (٤) المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ثانوي	٧	٦.٨
ثانوي	٢٠	١٩.٤
دبلوم بعد ثانوي	١٧	١٦.٥
جامعي	٤٤	٤٢.٧
فوق جامعي	١٥	١٤.٦
المجموع	١٠٣	١٠٠.٠

تشير نتائج الجدول رقم (٤) - الذي يوضح المستوى التعليمي للعاملين والعاملات بالجمعيات أو المؤسسات الخيرية - أن غالبية المجيبين كانت نسبة مستوى تعليمهم جامعي ٤٢.٧٪ ، بينما كان مستوى من تعليمهم أقل من ثانوي هي أقل نسبة وهي ٦.٨٪.

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

جدول رقم (٥) الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	٢٩	٢٨.٢
متزوج	٦٨	٦٦.٠
مطلق	٦	٥.٨
المجموع	١٠٣	١٠٠.٠

توضح نتائج الجدول السابق رقم (٥) - الذي يوضح الحالة الاجتماعية عينه البحث - أن ٦٦.٠٪ متزوجون وأن أقل نسبة ٥.٨٪ من إجمالي مجتمع الدراسة مطلقون.

جدول رقم (٦) عدد الأبناء

عدد الأبناء	التكرار	النسبة المئوية
لا يوجد أبناء	٤٤	٤٢.٧
١_٢	٢٢	٢١.٤
٣_٤	١٨	١٧.٥
٥ أبناء وأكثر	١٧	١٦.٥
بدون إجابة	٢	١.٩
المجموع	١٠٣	١٠٠.٠

توضح نتائج الجدول السابق رقم (٦) الذي يوضح عدد الأبناء لعينة البحث أن ٤٢.٧٪ ليس لديهم أبناء وأن ١٦.٥٪ من إجمالي مجتمع الدراسة لديهم من ٥ وأكثر من الأبناء وهي الأقل بين فئات عينة البحث .

جدول رقم (٧) الجمعية أو المؤسسة التي يعمل لديها أفراد عينة البحث

النسبة المئوية	التكرار	الجمعية والمؤسسة الخيرية التي يعمل بها
١٠.٧	١١	الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام
١٠.٧	١١	الجمعية الخيرية لمساعدة الشباب على الزواج
١.٩	٢	اللجنة الوطنية لرعاية السجناء
٣.٩	٤	جمعية الإحسان
٢.٩	٣	جمعية الأطفال المعوقين
٩.٧	١٠	جمعية البر بمكة
٢٠.٤	٢١	جمعية أم القرى النسائية
٢.٩	٣	جمعية زمزم للخدمات الصحية
١.٩	٢	جمعية شفاء الخيرية
٣.٩	٤	شفاء للأمراض المزمنة
٥.٨	٦	كافل لرعاية الأيتام
٤.٩	٥	كفى للتوعية بأضرار التدخين والمخدرات
٤.٩	٥	لجنة تراحم لرعاية السجناء
٣.٩	٤	مؤسسة مكة المكرمة الخيرية
١.٩	٢	مركز مكة للسمع و النطق
١.٩	٢	مغسلة الأموات الخيرية
٤.٩	٥	هيئة الإغاثة الإسلامية العالمية
٢.٩	٣	بدون إجابة
١٠٠.٠	١٠٣	المجموع

توضح نتائج الجدول السابق رقم (٧) الذي يوضح الجمعية أو المؤسسة التي يعمل لديها أفراد عينة البحث أن ٢٠.٤٪ يعملون بجمعية أم القرى النسائية وأن ١.٩٪ من إجمالي مجتمع الدراسة يعملون لدى اللجنة الوطنية لرعاية السجناء، ومركز مكة للسمع والنطق، ومغسلة الأموات الخيرية وهم الأقل نسبة بين فئات عينة البحث .

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

جدول رقم (٨) الخدمات التي تقدمها الجمعية أو المؤسسة الخيرية

النسبة المئوية	التكرار	الخدمات التي تقدمها الجمعية أو المؤسسة الخيرية التي تعمل بها
١٥.٧	٨٠	مساعدات مالية
١٣.٤	٦٨	خدمات عينية
١١.٨	٦٠	خدمات تأهيلية وتدريبية
١٠.٦	٥٤	الخدمات الصحية
٩.٨	٥٠	خدمات تثقيفية
٨.٨	٤٥	خدمات تعليمية
٨.١	٤١	خدمات إغاثة
٧.١	٣٦	خدمات إسكان
٦.٧	٣٤	خدمات دينية
٦.٧	٣٤	خدمات ترويحية وترفيهية
١.٤	٧	خدمات أخرى
١٠٠.٠	٥٠٩	المجموع

توضح نتائج الجدول السابق رقم (٨) الذي يوضح نوعية الخدمات التي تقدمها الجمعية أو المؤسسة الخيرية لعينة البحث أن ١٥.٧٪ من الجمعيات أو المؤسسات الخيرية تقدم مساعدات مالية وأن ١.٤٪ من إجمالي مجتمع الدراسة أشار بأن الجمعيات أو المؤسسات التي يعملون لديها تقدم خدمات أخرى مختلفة وهي الأقل نسبة بين فئات عينة البحث وكان مجموع التكرارات ٥٠٩ نظراً لاختيار أفراد العينة لأكثر من خدمة حسب المتوافق مع مجال عمل الجمعية أو المؤسسة التي يعملون لديها .

جدول رقم (٩) طبيعة العمل

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة العمل
٥.٨	٦	غير محدد
١١.٧	١٢	أخصائي اجتماعي
٣٨.٨	٤٠	إداري
١١.٧	١٢	شؤون مالية
٣.٩	٤	شؤون طبية
١.٠	١	الأعمال الخدمية
١.٠	١	أمين مستودع
١.٩	٢	أمين أو أمينة مكتبة
١.٠	١	برنامج أيتام البلد الأمين
١.٠	١	خدمة الايتام
١.٠	١	رئيس اللجنة
١.٠	١	سنترال
١.٠	١	صيانة
٥.٨	٦	مبرمج وفني حاسب
١٠.٧	١١	مدير ومسئول
١.٠	١	معقب
١.٠	١	مغسل أو مغسلة موتى
١.٠	١	ميداني
١٠٠.٠	١٠٣	المجموع

توضح نتائج الجدول السابق رقم (٩) الذي يوضح طبيعة العمل بالجمعية أو المؤسسة الخيرية لعينة البحث أن ٣٨.٨٪ من عينة البحث يعملون بوظيفة إداري، وأن ١.٠٪ من إجمالي مجتمع الدراسة يشير إلى أن وظائفهم هي رئيس لجنة وموظف سنترال وموظف صيانة ومعقب ومغسلة موتى، وهذه الوظائف الخمسة كانت الأقل نسبة بين فئات عينة البحث.

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

جدول رقم (١٠) سنوات العمل بالجمعيات أو المؤسسات الخيرية

النسبة المئوية	التكرار	فئات سنوات العمل
٢٧.٢	٢٨	٢_١ سنة
١٩.٤	٢٠	٤_٣ سنوات
١٢.٦	١٣	٦_٥ سنوات
١٨.٤	١٩	٧ سنوات وأكثر
١٣.٦	١٤	أقل من سنة واحدة
٨.٧	٩	بدون إجابة
١٠٠.٠	١٠٣	المجموع

توضح نتائج الجدول السابق رقم (١٠) الذي يوضح سنوات العمل بالجمعية أو المؤسسة الخيرية لعينة البحث أن ٢٧.٢٪ من أفراد عينة الدراسة سنوات عملهم من ١ - ٢ سنة وأن ١٢.٦٪ من إجمالي مجتمع الدراسة يشير إلى أن عدد سنوات عملهم من ٥ - ٦ سنوات وهي الأقل نسبة بين فئات عينة البحث.

جدول رقم (١١) طبيعة المقابل أو العائد المادي

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة المقابل المادي
١.٠	١	لا أتقاضى مقابل مادياً
٩٢.٢	٩٥	راتب شهري
١.٩	٢	مكافأة مادية غير منتظمة
١.٠	١	مكافأة أخرى
٣.٩	٤	بدون إجابة
١٠٠.٠	١٠٣	المجموع

توضح نتائج الجدول السابق رقم (١١) الذي يوضح طبيعة المقابل أو العائد المادي التي تقدمها الجمعية أو المؤسسة الخيرية لعينة البحث أن ٩٢.٢٪ من الجمعيات أو المؤسسات الخيرية يحصلون على رواتب شهرية وهم الغالبية بين أفراد عينة الدراسة وأن ١.٠٪ من إجمالي مجتمع الدراسة يشير إلى أنهم يحصلون على مكافآت أخرى، وكذلك

وبنفس النسبة أشار بعض أفراد العينة بأنهم لا يتقاضون مقابل مادي من الجمعيات أو المؤسسات التي يعملون لديها وهي الأقل نسبة بين فئات عينة البحث.

جدول رقم (١٢) ممارسة عمل آخر خارج الجمعية أو المؤسسة الخيرية

النسبة المئوية	التكرار	هل تمارس عملاً آخر غير عملك بالجهة الخيرية التي تعمل بها حالياً
١٢.٦	١٣	نعم
٨٣.٥	٨٦	لا
٣.٩	٤	بدون إجابة
١٠٠.٠	١٠٣	المجموع

توضح نتائج الجدول السابق رقم (١٢) - الذي يوضح ممارسة عمل آخر خارج الجمعية أو المؤسسة الخيرية لعينة البحث - أن ٨٣.٥٪ من أفراد العينة لا يمارسون أي عمل آخر خارج الجمعيات أو المؤسسات الخيرية التي يعملون لديها بينما أشار ١٢.٦٪ من إجمالي مجتمع الدراسة أنهم يمارسون أعمالاً أخرى خارج الجمعيات أو المؤسسات التي يعملون لديها وهي الأقل نسبة بين فئات عينة البحث.

جدول رقم (١٣) عدد الدورات التدريبية

النسبة المئوية	التكرار	عدد الدورات التدريبية التي تلقيتها أثناء عملك بالجهة الخيرية
٤١.٧	٤٣	لا يوجد
١٣.٦	١٤	١
١١.٧	١٢	٢
٨.٧	٩	٣
٦.٨	٧	٤
٢.٩	٣	٥
١٤.٦	١٥	أكثر من خمس دورات
١٠٠.٠	١٠٣	المجموع

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

توضح نتائج الجدول السابق رقم (١٣) الذي يوضح عدد الدورات التدريبية التي تلقاها أفراد عينة البحث بالجمعية أو المؤسسة الخيرية التي يعملون لديها أن نسبة ٤١.٧٪ منهم لا توجد لديهم دورات وأن ٢.٩٪ من إجمالي مجتمع الدراسة أشار أن لديهم خمس دورات وهي الأقل نسبة بين فئات عينة البحث.

جدول رقم (١٤) تقييم أهداف الجمعية أو المؤسسة الخيرية

م	١- تقييم أهداف المؤسسة الخيرية التي يعمل بها	لا أوافق على الإطلاق		لا أوافق على الإطلاق		أوافق		أوافق بشدة		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
١	أهداف المؤسسة واضحة بالنسبة لي.	١	١	٣	٣	٢٠	٢٠	٢٨	٢٨	١.٥٧	٤٠.٦٤
٢	أهداف المؤسسة قائمة على أسس علمية.	١	١	٣	٣	٢٠	٢٠	٢٨	٢٨	١.١٥	٤٠.٩١
٣	تتصف أهداف المؤسسة بالواقعية.	١	١	١	١	١٧	١٧	٣٥	٣٥	١.٢٥	٤٠.٨٤
٤	تجسم الأهداف بالبرونة.	١	١	٥	٥	٢٠	٢٠	٣٩	٣٩	١.٠٢	٤٠.٩٢
٥	تناسب عتظف أساليب العمل مع الأهداف المراد تحقيقها.	١	١	٤	٤	٢٥	٢٥	٣٣	٣٣	١.٠٣	٤٠.٩٤
٦	تحرص المؤسسة على تطوير أهدافها وفقاً للتطورات المجتمعية.	١	١	٧	٧	١٩	١٩	٢٦	٢٦	١.١٢	٤١.٠١
٧	تحرص المؤسسة على تقويم نشاطها لمعرفة ما تحقق من أهدافها			٣	٣	٢٥	٢٥	٣٣	٣٣	١.٠٩	٤٠.٨٧
٨	تناسب أهداف المؤسسة مع إمكاناتها المادية.	١	١	٨	٨	٢٦	٢٦	٣٢	٣٢	٢.٩٠	٤١.٠٠
٩	تناسب أهداف المؤسسة مع إمكاناتها البشرية.	٢	٢	١٥	١٥	٣١	٣١	٣٥	٣٥	٢.٥١	٤١.٠٢
١٠	تناسب أهداف المؤسسة مع إمكاناتها التنظيمية.	١	١	١٠	١٠	٣٤	٣٤	٣٣	٣٣	٢.٦٨	٤٠.٩٨

تظهر نتائج الجدول رقم (١٤) تقييم أهداف الجمعية أو المؤسسة الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة، وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: أهداف المؤسسة واضحة بالنسبة لي بمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٧) وانحراف معياري بلغ (٠.٦٤)، وتليها عبارة: أهداف المؤسسة قائمة على أسس علمية بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٥) وانحراف معياري بلغ (٠.٩١)، تليها عبارة: تتصف أهداف المؤسسة بالواقعية بمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٥) وانحراف معياري بلغ (٠.٨٤)، وكانت آخر العبارات في الترتيب عبارة: تتناسب أهداف المؤسسة مع إمكاناتها التنظيمية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٨) وانحراف معياري بلغ (٠.٩٨).

جدول رقم (١٥) تقييم الخطط والبرامج والأنشطة

م	تقييم الخطط والبرامج والأنشطة	لا أوافق على الإطلاق		لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق		أوافق بشدة		الانحراف المعياري
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
١	لدى الجمعية أو المؤسسة الخيرية خطة إستراتيجية بعيدة المدى.	٦	٪٦.٣	٦	٪٦.٣	٢٠	٪٢٠.٨	٣٣	٪٣٤.٤	٣١	٪٣٢.٣	٣.٨٠
٢	برامج المؤسسة الخيرية وأنشطتها واقعية .	١	٪١.٠	١	٪١.٠	١٥	٪١٤.٧	٣٣	٪٣٢.٤	٥٢	٪٥١.٠	٤.٣١
٣	تستعين المؤسسة الخيرية بمستشارين مختصين لوضع الخطط الإستراتيجية للبرامج والأنشطة	٤	٪٤.٠	١٧	٪١٧.٠	١٨	٪١٨.٠	٣٥	٪٣٥.٠	٢٦	٪٢٦.٠	٣.٦٢
٤	يتم مراجعة البرامج والأنشطة سنويًا	١	٪١.٠	١١	٪١٠.٩	٢١	٪٢٠.٨	٣٠	٪٢٩.٧	٣٨	٪٣٧.٦	٣.٩٢
٥	يشارك العاملون في وضع الخطط والبرامج.	٨	٪٧.٨	٩	٪٨.٨	٢١	٪٢٠.٦	٣٨	٪٣٧.٣	٢٦	٪٢٥.٥	٣.٦٤
٦	ترسم المؤسسة خطة محددة لتنفيذ البرامج في بداية كل عام	٢	٪٢.٠	٥	٪٤.٩	٢٦	٪٢٥.٥	٤٠	٪٣٩.٢	٢٩	٪٢٨.٤	٣.٨٧
٧	تعديل البرامج والأنشطة على ضوء المستجدات داخليًا وخارجيًا	٣	٪٣.٠	٤	٪٤.٠	٢٠	٪١٩.٨	٤٦	٪٤٥.٥	٢٨	٪٢٧.٧	٣.٩١
٨	توضع البرامج والأنشطة بالتنسيق مع برامج الدولة في نفس المجال	٢	٪٢.٠	٢	٪٢.٠	٢١	٪٢١.٢	٣٧	٪٣٧.٤	٣٧	٪٣٧.٤	٤.٠٦
٩	تحرص الإدارة على إشراك المستفيدين في التخطيط لبرامج المؤسسة.	٤	٪٤.٠	١٠	٪١٠.١	٣٦	٪٣٦.٤	٣٧	٪٣٧.٣	٢٢	٪٢٢.٣	٣.٥٤

تظهر نتائج الجدول رقم (١٥) تقييم الخطط والبرامج والأنشطة بالجمعية أو المؤسسة الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة ، وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: لدى الجمعية أو المؤسسة الخيرية خطة إستراتيجية بعيدة المدى بمتوسط حسابي بلغ(٣.٨٠) وانحراف معياري بلغ (١.١٥) ، وتليها عبارة: برامج المؤسسة الخيرية وأنشطتها واقعية بمتوسط حسابي بلغ(٤.٣١) وانحراف معياري بلغ (٠.٨٣) ، وتليها عبارة: تستعين المؤسسة الخيرية بمستشارين مختصين لوضع الخطط الإستراتيجية للبرامج والأنشطة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٢) وانحراف معياري بلغ (١.١٦) ، وكانت آخر العبارات في الترتيب عبارة: تحرص الإدارة على إشراك المستفيدين في التخطيط لبرامج المؤسسة بمتوسط حسابي بلغ(٣.٥٤) وانحراف معياري بلغ (١.٠٧).

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

جدول رقم (١٦) تقييم الإمكانيات المادية والبشرية

م	٣- تقييم الإمكانيات المادية والبشرية	لا أوافق على الإطلاق		لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق		أوافق بشدة		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
١	موارد المؤسسة الخيرية المالية كافية لتغطية برامجها.	٩	٨.٨	١٩	١٨.٦	٢٤	٢٣.٥	٢٩	٢٨.٤	٢١	٢٠.٦	٣.٣٣	١.٢٥
٢	للمؤسسة الخيرية التي تعمل بها مشاريع استثمارية لتنمية مواردها.	١٣	١٣.٠	٢٢	٢٢.٠	١٤	١٤.٠	٣٠	٣٠.٠	٢١	٢١.٠	٣.٢٤	١.٣٦
٣	تساهم الدولة في تمويل المؤسسة.	٥	٥.٣	١٩	٢٠.٢	٢٩	٣٠.٩	٢١	٢٢.٣	٢٠	٢١.٣	٣.٣٤	١.١٨
٤	تمثل التبرعات مصدراً رئيساً لتمويل المؤسسة.	١	١.٠	٣	٢.٩	١٥	١٤.٧	٢٥	٢٤.٥	٥٨	٥٦.٩	٤.٣٣	٠.٩٠
٥	يوجد عدد مناسب من الموظفين يتلاءم مع حجم الأعمال	٥	٤.٩	١٢	١١.٨	٣٠	٢٩.٤	٢٨	٢٧.٥	٢٧	٢٦.٥	٣.٥٩	١.١٥
٦	تسعى المؤسسة إلى تنمية قدرات موظفيها بشكل مناسب.	٧	٦.٩	١٥	١٤.٧	٣٦	٣٥.٣	٢٥	٢٤.٥	١٩	١٨.٦	٣.٣٣	١.١٥
٧	تهتم المؤسسة بالحصول على موظفين ذوي خبرة وكفاءة عالية في كافة التخصصات التي ترتبط بعملها.	٥	٤.٩	١٧	١٦.٧	١٨	١٧.٦	٣٦	٣٥.٣	٢٦	٢٥.٥	٣.٦٠	١.١٨
٨	تستعين المؤسسة الخيرية التي تعمل بها بالمتطوعين	١	١.٠	١٢	١١.٩	٢٧	٢٦.٧	٣٥	٣٤.٧	٢٦	٢٥.٧	٣.٧٢	١.٠١
٩	تنظم المؤسسة خطة لجمع التبرعات لتوفير التمويل اللازم	٣	٣.٠	٧	٧.٠	٢٠	٢٠.٠	٣٦	٣٦.٠	٣٤	٣٤.٠	٣.٩١	١.٠٥
١٠	تحرص المؤسسة على الاستثمار الأمثل لمواردها.	٦	٦.١	١٢	١٢.١	٢٠	٢٠.٢	٢١	٢١.٣	٣٠	٣٠.٣	٣.٦٨	١.٢٠

تظهر نتائج الجدول رقم (١٦) تقييم الإمكانيات المادية والبشرية بالجمعية أو المؤسسة الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة ، وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: موارد المؤسسة الخيرية المالية كافية لتغطية برامجها. بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٣) وانحراف معياري بلغ (١.٢٥)، وتليها عبارة: للمؤسسة الخيرية التي تعمل بها مشاريع استثمارية لتنمية مواردها بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٣٤) وانحراف معياري بلغ (١.٣٦)، وتليها عبارة: تساهم الدولة في تمويل المؤسسة بمتوسط حسابي بلغ

(٣.٣٤) وانحراف معياري بلغ (١.١٨)، وكانت آخر العبارات في الترتيب عبارة: تحرص المؤسسة على الاستثمار الأمثل لمواردها المؤسسة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٨) وانحراف معياري بلغ (١.٢٠).

جدول رقم (١٧) تقييم إدارة الجمعية أو المؤسسة الخيرية

م	٤- تقييم إدارة الجمعية أو المؤسسة	لا أوافق على الإطلاق		لا أوافق حد ما		أوافق بشدة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
١	يتسم الجهاز الإداري للجهة الخيرية التي أعمل بها بالكفاءة.	١	١	٣	٢١	٣٦	٤٢	٤.١٢	٠.٩٠
٢	يجتمع المسؤولون بصفة دورية منتظمة لتبادل الرأي والاستشارات حول أعمال المؤسسة.	-	-	٣	٢٠	٣١	٤٩	٤.٢٢	٠.٨٦
٣	هناك قنوات للاتصال الفعال المستمر بين العاملين.	١	١	٧	٢٧	٣٦	٢٨	٣.٨٤	٠.٩٦
٤	يوجد بالمؤسسة الخيرية هيكل إداري واضح.	١	١	٦	١٦	٣١	٤٩	٤.١٧	٠.٩٦
٥	هناك إشراف مستمر على تنفيذ البرامج والأنشطة ومتابعة سير العمل.	-	-	٥	١٦	٤١	٤٠	٤.١٤	٠.٨٦
٦	يتم إعداد تقارير منتظمة عن الإنجازات ومعوقات العمل.	٢	٢	١١	٢١	٣٢	٣٧	٣.٨٨	١.٠٨
٧	تعقد اجتماعات دورية منتظمة للعاملين لمتابعة العمل.	٣	٣	١١	٢٣	٣٥	٣١	٣.٧٨	١.٠٨
٨	توجد لوائح وأنظمة واضحة تحكم العمل.	٢	٢	٦	٢٠	٣٤	٤١	٤.٠٣	١.٠٠

تظهر نتائج الجدول رقم (١٧) تقييم أداء إدارة الجمعية أو المؤسسة الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة، وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: يتسم الجهاز الإداري للجهة الخيرية التي أعمل بها بالكفاءة. بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٢) وانحراف معياري بلغ (٠.٩٠)، وتليها عبارة: يجتمع المسؤولون بصفة دورية منتظمة لتبادل الرأي والاستشارات حول أعمال الجمعية أو المؤسسة مواردها بمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٢) وانحراف معياري بلغ (٠.٨٦)، تليها عبارة: هناك قنوات للاتصال الفعال المستمر بين العاملين بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٤) وانحراف معياري بلغ (٠.٩٦)، وكانت

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

آخر العبارات في الترتيب عبارة توجد لوائح وأنظمة واضحة تحكم العمل بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٣) وانحراف معياري بلغ (١.٠٠).

جدول رقم (١٨) تقييم الخدمات المقدمة من قبل الجمعية أو المؤسسة الخيرية

م	٥- تقييم الخدمات المقدمة	لا أوافق على الإغلاق		لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق		أوافق بشدة		الانحراف المعياري
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
١	يشرح العاملون للمستفيدين الإجراءات اللازمة لحصولهم على الخدمات.	-	-	-	-	١٠	٩.٧%	٤٣	٤١.٧%	٥٠	٤٨.٥%	٤.٣٩
٢	إجراءات تقديم المساعدات للمستفيدين تتسم بالسهولة واليسر.	١	١.٠%	٧	٦.٨%	٢٢	٢١.٤%	٣٣	٣٢.٠%	٤٠	٣٨.٨%	٠.٩٩
٣	يتم حصول المستفيدين على الخدمات فوراً دون تأخير.	٤	٤.٠%	١٠	٩.٩%	٢٤	٢٣.٨%	٣٧	٣٦.٦%	٢٦	٢٥.٧%	١.٠٨
٤	تحرص المؤسسة الخيرية على التعرف المستمر على آراء المستفيدين بشأن الخدمات التي تقدم لهم.	٤	٣.٩%	١٣	١٢.٧%	٣٥	٣٤.٣%	٣٠	٢٩.٤%	٢٠	١٩.٦%	١.٠٧
٥	تقدم هذه المؤسسة الخيرية مساعداتها للمواطنين فقط.	١٧	١٦.٥%	١٩	١٨.٤%	١٨	١٧.٥%	٢٥	٢٤.٣%	٢٤	٢٣.٣%	١.٤١
٦	هناك متخصصون يقومون بدراسة حالات المتقدمين بطلبات للمساعدة	٢	٢.٠%	٨	٨.٠%	١٥	١٥.٠%	٣٢	٣٢.٠%	٤٣	٤٣.٠%	١.٠٤
٧	المساعدات التي تقدمها المؤسسة كافية للغرض المطلوبة له.	٦	٥.٩%	١٣	١٢.٩%	٣٢	٣١.٧%	٣٣	٣٢.٧%	١٧	١٦.٨%	١.١٠

تظهر نتائج الجدول رقم (١٨) تقييم الخدمات المقدمة بالجمعية أو المؤسسة الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة ، وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: يشرح العاملون للمستفيدين الإجراءات اللازمة لحصولهم على الخدمات. بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٩) وانحراف معياري بلغ (٠.٦٦) ، وتليها عبارة: إجراءات تقديم المساعدات للمستفيدين تتسم بالسهولة واليسر بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠١) وانحراف معياري بلغ (٠.٩٩) ، وتليها عبارة: يتم حصول المستفيدين على الخدمات فوراً دون تأخير بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٠) وانحراف معياري بلغ (١.٠٨) ، وكانت آخر العبارات في

د. خالد بن يوسف برقواوي

الترتيب عبارة: المساعدات التي تقدمها المؤسسة كافية للغرض المطلوبة له بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٢) وانحراف معياري بلغ (١.١٠).

جدول رقم (١٩) تقييم التعاون والتنسيق مع جهات أخرى

م	٦- تقييم التعاون والتنسيق مع جهات أخرى	لا أوافق على الإطلاق		لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق بشدة		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
		%	الدرجة	%	الدرجة	%	الدرجة	%	الدرجة		
١	تقوم المؤسسة الخيرية بتنسيق برامجها وأنشطتها مع الجمعيات الأخرى داخل الدولة.	٨.٠	٨	١٠.٠	٣٣	٢٣.٠	٢٨	٢١	٢١.٠	٣.٤٤	١.١٧
٢	تقوم المؤسسة الخيرية بتنسيق برامجها وأنشطتها مع الجهات الحكومية المهمة بنفس مجال اهتمام الجمعية.	٦.٩	٧	٥.٠	٢٨	٢٧.٧	٤١	٢٠	١٩.٨	٣.٦١	١.٠٨
٣	تقوم المؤسسة الخيرية بتنسيق برامجها وأنشطتها مع الجمعيات الأخرى خارج الدولة	٣٤.٧	٣٤	٣١.٦	١٤	١٤.٣	١٤	٥	٥.١	٢.٢٣	١.٢٢
٤	تفقد المؤسسة دورات تدريبية مشتركة مع جمعيات أخرى.	١٢.٤	١٢	٣٣.٠	٣٢	٢٥.٨	١٨	١٠	١٠.٣	٢.٨١	١.١٨
٥	تعقد المؤسسة الخيرية ندوات توعوية عامة بالاشتراك مع جمعيات أخرى.	١٢.٠	١٢	٢٩.٠	٢٣	٢٣.٠	٢٣	١٣	١٣.٠	٢.٩٦	١.٢٤
٦	تبادل المؤسسات الخيرية الخبرات والكفاءات التي لديها	١٣.١	١٣	٢٤.٢	٣٠	٣٠.٣	٢٥	٧	٧.١	٢.٨٩	١.١٤
٧	تتعاون المؤسسة الخيرية مع جهات أخرى فيما يتعلق بالموارد المالية عند الحاجة.	١٢.٦	١٢	٢٢.١	٢١	٢٢.١	٢٦	١٥	١٥.٨	٣.١٢	١.٢٨
٨	هناك تنسيق واضح بين الأقسام المختلفة في نفس المؤسسة.	٣.٩	٤	٤.٩	٢٣	٢٢.٥	٤٥	٢٥	٢٤.٥	٣.٨٠	١.٠٠

تظهر نتائج الجدول رقم (١٩) تقييم التعاون والتنسيق مع جهات أخرى وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة، وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: تقوم المؤسسة الخيرية بتنسيق برامجها وأنشطتها مع الجمعيات الأخرى داخل الدولة. بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٣) وانحراف معياري بلغ (١.١٧)، وتليها عبارة: تقوم المؤسسة الخيرية بتنسيق برامجها وأنشطتها مع الجهات الحكومية المهمة بنفس مجال اهتمام الجمعية أو المؤسسة الخيرية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦١) وانحراف معياري بلغ

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

(١.٠٨)، وتليها عبارة: تقوم الجمعية أو المؤسسة الخيرية بتنسيق برامجها وأنشطتها مع الجمعيات الأخرى خارج الدولة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٢٣) وانحراف معياري بلغ (١.٢٢)، وكانت آخر العبارات في الترتيب عبارة: هناك تنسيق واضح بين الأقسام المختلفة في نفس الجمعية أو المؤسسة الخيرية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٠) وانحراف معياري بلغ (١.٠٠).

جدول رقم (٢٠) تقييم مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين

م	٧- تقييم مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين	غير موجودة على الإطلاق		غير موجودة		موجودة إلى حد ما		موجودة بشدة		الانحراف المعياري
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
١	عدم انتظام العاملين في العمل وتركه فجأة.	١٤	٪١٣.٩	٩	٪٨.٩	٣١	٪٣٠.٧	٢٣	٪٢٢.٨	٣.٣٤
٢	عدم توفر التدريب المستمر للعاملين.	٨	٪٧.٩	٢٠	٪١٩.٨	٣٠	٪٢٩.٧	٢٨	٪٢٧.٧	٣.٢٢
٣	عدم اهتمام العاملين بتطوير ذاتهم.	٨	٪٧.٨	٢١	٪٢٠.٦	٣٧	٪٣٦.٣	٢٦	٪٢٥.٥	٣.٠٩
٤	قلة الخبرة والممارسة لدى العاملين.	٩	٪٨.٨	٢٨	٪٢٧.٥	٣٧	٪٣٦.٣	٢١	٪٢٠.٦	٢.٨٩
٥	ضعف مستوى الطموح لدى العاملين.	١١	٪١٠.٩	٢٥	٪٢٤.٨	٢٨	٪٢٧.٧	٢٢	٪٢١.٨	٣.٠٥
٦	افتقار العاملين إلى المهارات الفنية.	٨	٪٧.٨	٢٧	٪٢٦.٥	٣٧	٪٣٦.٣	٢٢	٪٢١.٦	٢.٩٥
٧	ضعف إلمام العاملين بقضايا المستفيدين وحاجاتهم.	١٤	٪١٣.٧	٣٠	٪٢٩.٤	٣٣	٪٣٢.٤	١٩	٪١٨.٦	٢.٧٤
٨	عدم اقتناع العاملين بأهمية عمل المؤسسة الخيرية .	٢١	٪٢٠.٦	٤٣	٪٤٢.٢	٢٣	٪٢٢.٥	٩	٪٨.٨	٢.٣٧
٩	ضعف الراتب الشهري أو المكافأة المالية.	٧	٪٦.٩	٩	٪٨.٨	٣١	٪٣٠.٤	١٨	٪١٧.٦	٣.٦٨
١٠	عدم وجود فرص للتدريب والتأهيل من خلال الدورات.	٦	٪٦.١	١٧	٪١٧.٢	٣٢	٪٣٢.٣	٢٩	٪٢٩.٣	٣.٣٠
١١	طول ساعات العمل.	١١	٪١١.٠	٢٣	٪٢٣.٠	١٧	٪١٧.٠	٢٣	٪٢٣.٠	٣.٣٠
١٢	ضعف الحوافز المادية.	٩	٪٨.٩	٧	٪٦.٩	٢٦	٪٢٥.٧	٢٣	٪٢٢.٨	٣.٦٩
١٣	عدم الشعور بالأمان الوظيفي.	١١	٪١٠.٨	٢٤	٪٢٣.٥	٢٠	٪١٩.٦	١٤	٪١٣.٧	٣.٣٣
١٤	السفر المستمر داخل وخارج الوطن.	٤٤	٪٤٤.٤	٣٤	٪٣٤.٣	١٧	٪١٧.٢	٣	٪٣.٠	١.٨٢
١٥	التنافس والصراع بين العاملين.	١٨	٪١٨.٤	٤٠	٪٤٠.٨	٢٣	٪٢٣.٥	٨	٪٨.٢	٢.٤٩
١٦	عدم شعور العاملين بتقدير الإدارة لمجهوداتهم.	١٥	٪١٤.٩	٣١	٪٣٠.٧	٢١	٪٢٠.٨	١٥	٪١٤.٩	٢.٩٢
١٧	الشعور بعدم المساواة والعدالة بين العاملين.	١٤	٪١٤.٠	٢٨	٪٢٨.٠	٢٠	٪٢٠.٠	٢٤	٪٢٤.٠	٢.٩٦

تظهر نتائج الجدول رقم (٢٠) تقييم مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة، وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: عدم انتظام العاملين في العمل وتركه فجأة. بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٤)

د. خالد بن يوسف برقواوي

وانحراف معياري بلغ (١.٣١)، وتليها عبارة: عدم توفر التدريب المستمر للعاملين بمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٢) وانحراف معياري بلغ (١.١٦)، وتليها عبارة: عدم اهتمام العاملين بتطوير ذاتهم بمتوسط حسابي بلغ (٢.٨٩) وانحراف معياري بلغ (١.٠٥)، وكانت آخر العبارات في الترتيب عبارة: الشعور بعدم المساواة والعدالة بين العاملين بمتوسط حسابي بلغ (٢.٩٦) وانحراف معياري بلغ (١.٢٩).

٨- تقييم المعوقات الإدارية والتمويلية والاجتماعية :

جدول رقم (٢١) تقييم المعوقات الإدارية بالمؤسسات والجمعيات الخيرية

م	٨ - ١ معوقات إدارية:-		غير موجودة على الإطلاق		موجودة		موجودة بشدة		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
	التردد	%	التردد	%	التردد	%	التردد	%		
١	١٠	٪١٠.٢	٣١	٪٣١.٦	٣٨	٪٣٨.٨	١٣	٪١٣.٣	١.٠٢	٢.٧٣
٢	١٢	٪١٢.٢	٣٢	٪٣٢.٧	٢٦	٪٢٦.٥	٢٠	٪٢٠.٤	١.١٥	٢.٨٠
٣	١٠	٪١٠.٤	٣٤	٪٣٥.٤	٢٦	٪٢٦.١	١٦	٪١٦.٧	١.١٥	٢.٨١
٤	١١	٪١١.٠	٣١	٪٣١.٠	٣٦	٪٣٦.٠	١٤	٪١٤.٠	١.٠٨	٢.٧٧
٥	١٠	٪١٠.٣	٣٠	٪٣٠.٩	٣٣	٪٣٤.٠	١٣	٪١٣.٤	١.١٤	٢.٨٥
٦	١٥	٪١٥.٦	٣٢	٪٣٣.٣	٢٥	٪٢٦.٠	١٣	٪١٣.٥	١.٢٢	٢.٧٢
٧	١٥	٪١٤.٩	٥٠	٪٤٩.٥	٢١	٪٢٠.٨	١٠	٪٩.٩	١.٠٢	٢.٤١
٨	١٥	٪١٥.٢	٣٢	٪٣٢.٣	٣٦	٪٣٦.٤	٩	٪٩.١	١.٠٨	٢.٦١
٩	٦	٪٦.١	٢٩	٪٢٩.٦	٣٥	٪٣٥.٧	١٥	٪١٥.٣	١.١١	٣.٠٠

تظهر نتائج الجدول رقم (٢١) تقييم المعوقات الإدارية بالمؤسسات والجمعيات الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة، وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: تدني مستوى الكفاءة الإدارية بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٣) وانحراف معياري بلغ (١.٠٢)، وتليها عبارة: التردد في اتخاذ القرارات من قبل الإدارة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٨٠) وانحراف معياري بلغ (١.١٥)، وتليها عبارة: تفشي المجالاتات

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

والمحسوبة في الإدارة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٨١) وانحراف معياري بلغ (١.١٥)، وكانت آخر العبارات في الترتيب عبارة: عدم التنسيق مع المؤسسات الأخرى للاستفادة القصوى من الموارد بمتوسط حسابي بلغ (٣.٠٠) وانحراف معياري بلغ (١.١١).

جدول رقم (٢٢) تقييم المعوقات التمويلية بالمؤسسات والجمعيات الخيرية

م	٨ - ٢ معوقات تمويلية :-	غير موجودة على الإطلاق		غير موجودة حد ما		موجودة		موجودة بشدة		الانحراف المعياري
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١	ضعف الموارد المالية.	١٠	١٠	١٣	٢٣	٢٣	٢٥	٢٩	٢٩	١.٣١
٢	ضعف التبرعات .	١٢	١٢	١٤	٢٢	٢٢	٢٥	٢٦	٢٦	١.٣٤
٣	صرف الأموال في غير ما خصصت له من برامج.	٢١	٢١	٤٤	١٩	١٩	٦	٩	٩	١.١٦
٤	عدم وجود الدعم المالي الحكومي الكافي.	١٠	١٠	٢١	١٧	١٧	٢٤	٢٥	٢٥	١.٣٥
٥	الفساد المالي والاختلاسات.	٤٥	٤٥	٣٩	٥	٥	١	٨	٨	١.١٣
٦	عدم تناسب البرامج المقدمة مع الإمكانيات المادية المتاحة.	١٣	١٣	٣١	٣٣	٣٣	١٥	٧	٧	١.١٠
٧	إهمال المشاريع الاستثمارية كمصدر من مصادر التمويل.	١٤	١٤	٣٢	١٩	١٩	١٧	١٨	١٨	١.٣٤

تظهر نتائج الجدول رقم (٢٢) تقييم المعوقات التمويلية بالمؤسسات والجمعيات الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة، وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: ضعف الموارد المالية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٠) وانحراف معياري بلغ (١.٣١)، وتليها عبارة: ضعف التبرعات بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٩) وانحراف معياري بلغ (١.٣٤)، وتليها عبارة: صرف الأموال في غير ما خصصت له من برامج بمتوسط حسابي بلغ (٢.٣٧) وانحراف معياري بلغ (١.١٦). وكانت آخر العبارات في الترتيب عبارة: إهمال المشاريع الاستثمارية كمصدر من مصادر التمويل بمتوسط حسابي بلغ (٢.٩٣) وانحراف معياري بلغ (١.٣٤).

جدول رقم (٢٣) تقييم المعوقات المجتمعية بالمؤسسات والجمعيات الخيرية

م	٣ - ٨ معوقات مجتمعية :-	غير موجودة على الإطلاق			موجودة غير موجودة			موجودة إلى حد ما			موجودة بشدة			الانحراف المعياري
		%	التكرار	%	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
١	عدم تعاون الهيئات المشابهة في المجتمع مع المؤسسة الخيرية	٥٠.١	١٦	١٦.٣	٤٠	٤٠.٨	١٨	١٨.٤	١٩	١٩.٤	٣.٣١	١.١٢		
٢	عدم الوعي المجتمعي بأهمية العمل الخيري.	٣٠.٠	١٧	١٦.٨	٣٥	٣٤.٧	١٩	١٨.٨	٢٧	٢٦.٧	٣.٥٠	١.١٥		
٣	ضعف مشاركة المجتمع في تدعيم دور المؤسسة الخيرية .	٣٠.٠	١٠	٩.٩	٣١	٣٠.٧	٣٢	٣١.٧	٢٥	٢٤.٨	٣.٦٥	١.٠٥		
٤	نقص الراغبين في العمل التطوعي مع المؤسسة الخيرية	٤٠.٠	١٥	١٤.٩	٢٩	٢٨.٧	٢٦	٢٥.٧	٢٧	٢٦.٧	٣.٥٦	١.١٥		
٥	تقصير وسائل الإعلام تجاه التوعية بدور المؤسسة الخيرية .	٢٩.٩	٩	٨.٨	٢٤	٢٣.٥	٢٥	٢٤.٥	٤١	٤٠.٢	٣.٩٠	١.١٢		
٦	نظرة المجتمع الدونية للمستفيدين من مساعدات المؤسسات الخيرية.	٣٠.٠	١٠	١٠.٠	٢٨	٢٨.٠	٢٨	٢٨.٠	٣١	٣١.٠	٣.٧٤	١.١٠		
٧	عدم اقتناع المجتمع بأهمية الدور الذي يقوم به العمل الخيري	٣٩.٩	١٤	١٣.٧	٢٦	٢٥.٥	٣٦	٣٥.٣	٢٢	٢١.٦	٣.٥٧	١.٠٩		
٨	عدم معرفة المجتمع بما يمكن أن تقدمه لهم المؤسسات الخيرية .	٢٠.٠	١٠	٩.٨	٢٩	٢٨.٤	٣٨	٣٧.٣	٢٣	٢٢.٥	٣.٦٩	٠.٩٩		

تظهر نتائج الجدول رقم (٢٣) تقييم المعوقات المجتمعية بالمؤسسات والجمعيات الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة، وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: عدم تعاون الهيئات المشابهة في المجتمع مع المؤسسة الخيرية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣١) وانحراف معياري بلغ (١.١٢)، وتليها عبارة: عدم الوعي المجتمعي بأهمية العمل الخيري بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٠) وانحراف معياري بلغ (١.١٥)، وتليها عبارة: ضعف مشاركة المجتمع في تدعيم دور المؤسسة الخيرية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٦) وانحراف معياري بلغ (١.١٥)، وكانت آخر العبارات في الترتيب عبارة: عدم معرفة المجتمع بما يمكن أن تقدمه لهم المؤسسات الخيرية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٩) وانحراف معياري بلغ (٠.٩٩).

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

جدول رقم (٢٤) تقييم مقترحات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين

م	٩- تقييم مقترحات تحقيق الرضا الوظيفي	لا أوافق على الإطلاق		لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق بشدة		المتوسط الحسابي للانحراف المعياري	الانحراف المعياري	
		التكرار		التكرار		التكرار		التكرار				
		%	%	%	%	%	%	%	%			
١	توقيع عقود عمل بين المؤسسة الخيرية والعاملين للحد من ترك العمل فجأة.	٤	٤.٠٠%	٤	٤.٠٠%	١١	١٠.٩%	٤٠	٣٩.٦%	٤٢	٤١.٦%	١.٠٢
٢	تنظيم دورات تدريبية للعاملين لرفع مستوى أدائهم..	٠	٠.٠%	١	١.٠%	١٠	٩.٩%	٢٣	٢٢.٨%	٦٧	٦٦.٣%	٠.٧١
٣	توعية العاملين بأهمية تطوير معارفهم ومهاراتهم من أجل أداء أفضل.	٠	٠.٠%	٢	٢.٠%	٦	٥.٩%	٢٨	٢٧.٥%	٦٦	٦٤.٧%	٠.٧٠
٤	تعيين الأشخاص ذوي الخبرة في أعمال المؤسسة الخيرية.	٠	٠.٠%	٠	٠.٠%	٨	٧.٩%	٢٨	٢٧.٧%	٦٥	٦٤.٤%	٠.٦٤
٥	تبني أسلوب اللامركزية في الإدارة لتمكين العاملين من تحمل المسؤولية.	٢	٢.٠%	٧	٧.١%	١٣	١٣.١%	٣١	٣١.٣%	٤٦	٤٦.٥%	١.٠٣
٦	رفع الروح المعنوية للعاملين بإشعارهم بأهمية دورهم في تحقيق الأهداف.	٠	٠.٠%	٠	٠.٠%	٥	٥.٠%	٢٧	٢٦.٧%	٦٩	٦٨.٣%	٠.٥٨
٧	توعية العاملين بقضايا المستفيدين وحاجاتهم.	٠	٠.٠%	٠	٠.٠%	٤	٤.٠%	٣٥	٣٤.٧%	٦٢	٦١.٤%	٠.٥٧
٨	عقد دورات تدريبية خاصة للعاملين تركز على أهمية العمل الخيري في المجتمع.	٢	٢.٠%	١	١.٠%	٧	٧.٠%	٢٦	٢٦.٠%	٦٤	٦٤.٠%	٠.٨٣
٩	زيادة الرواتب الشهرية أو المكافآت المالية.	٠	٠.٠%	٠	٠.٠%	٦	٥.٩%	٢١	٢٠.٨%	٧٤	٧٣.٣%	٠.٥٨
١٠	وضع نظام للترقيات على غرار النظام الحكومي.	١	١.٠%	٢	٢.٠%	٢	٢.٠%	٢٣	٢٣.٢%	٧١	٧١.٧%	٠.٧٢
١١	تقليل ساعات العمل من خلال نظام الورديات.	٣	٣.٠%	٧	٧.٠%	١٦	١٦.٠%	٢٣	٢٣.٠%	٥١	٥١.٠%	١.١٠
١٢	الاهتمام بمنح العاملين حوافز مادية وخاصة بعد إنجاز الأعمال في المواسم التي يرتفع خلالها ضغط العمل.	٠	٠.٠%	٣	٣.٠%	٢	٢.٠%	١٧	١٦.٨%	٧٩	٧٨.٢%	٠.٦٦
١٣	توفير الشعور بالأمان الوظيفي من خلال تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية والخدمة المعاشية على غرار الوظائف الحكومية.	١	١.٠%	١	١.٠%	٥	٥.١%	١٨	١٨.٢%	٧٤	٧٤.٧%	٠.٧٢
١٤	المساواة في معاملة العاملين وتجنب المجاملات والالتزام بتطبيق اللوائح التنظيمية لمنع الصراع والضغائن بين العاملين.	٠	٠.٠%	١	١.٠%	٤	٤.٠%	٢٣	٢٢.٨%	٧٣	٧٢.٣%	٠.٦٠
١٥	احترام آراء العاملين في كل الأمور المتعلقة بالعمل.	٠	٠.٠%	١	١.٠%	٤	٤.٠%	٢٢	٢٢.٢%	٧٢	٧٢.٧%	٠.٦١
١٦	إشعار العاملين بتقدير الإدارة لمجهوداتهم من خلال خطابات الشكر وحفلات التكريم.	٠	٠.٠%	٠	٠.٠%	٣	٣.٠%	٢٦	٢٥.٧%	٧٢	٧١.٣%	٠.٥٣
١٧	وضع شروط جزائية في عقد العمل لمن يترك العمل فجأة.	٧	٦.٩%	٧	٦.٩%	١٧	١٦.٨%	١٩	١٨.٨%	٥١	٥٠.٥%	١.٢٦

تظهر نتائج الجدول رقم (٢٤) تقييم مقترحات مستوى الرضا لدى العاملين بالمؤسسات والجمعيات الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل

د. خالد بن يوسف برقواوي

عبارة، وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: توقيع عقود عمل بين المؤسسة الخيرية والعمالين للحد من ترك العمل فجأة بمتوسط حسابي بلغ (٤.١١) وانحراف معياري بلغ (١.٠٢)، وتليها عبارة تنظيم دورات تدريبية للعمالين لرفع مستوى أدائهم بمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٤) وانحراف معياري بلغ (٠.٧١)، وتليها عبارة: توعية العمالين بأهمية تطوير معارفهم ومهاراتهم من أجل أداء أفضل بمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٥) وانحراف معياري بلغ (٠.٧٠)، وكانت آخر العبارات في الترتيب عبارة: وضع شروط جزائية في عقد العمل لمن يترك العمل فجأة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٩) وانحراف معياري بلغ (١.٢٦).

١٠ - تقييم مقترحات التغلب على المعوقات:

جدول رقم (٢٥) تقييم مقترحات التغلب على المعوقات الإدارية بالمؤسسات والجمعيات

الخيرية

م	١٠ - مقترحات إدارية:-											
	غير فعال على الإطلاق		غير فعال		فعال إلى حد ما		فعال		فعال بشدة		الانحراف المعياري	
	النسبة	%	النسبة	%	النسبة	%	النسبة	%	النسبة	%		المتوسط الحسابي
١	٢	٢٠.٠	٣	٣٠.٠	١٢	١٢.١	٤٥	٤٥.٥	٣٧	٣٧.٤	٤.١٣	٠.٨٩
٢	١	١٠.٠	٤	٤.١	١٥	١٥.٣	٣٩	٣٩.٨	٣٩	٣٩.٨	٤.١٣	٠.٨٩
٣	٤	٤.١	٥	٥.١	١٧	١٧.٣	٣٥	٣٥.٧	٣٧	٣٧.٨	٣.٩٨	١.٠٦
٤	٢	٢.٠	٣	٣.١	١٤	١٤.٣	٣٩	٣٩.٨	٤٠	٤٠.٨	٤.١٤	٠.٩٢
٥	١	١.٠	٤	٤.٢	١٢	١٢.٥	٤١	٤٢.٧	٣٨	٣٩.٦	٤.١٦	٠.٨٧
٦	٥	٥.٢	٧	٧.٢	٢٣	٢٣.٧	٢٥	٢٥.٨	٣٧	٣٨.١	٣.٨٥	١.١٧
٧	١	١.٠	٤	٤.٢	١٠	١٠.٤	٣٠	٣١.٣	٥١	٥١.٣	٤.٣١	٠.٩٠
٨	٦	٦.١	١٣	١٣.٣	١٧	١٧.٣	٢٧	٢٧.٦	٣٥	٣٥.٧	٣.٧٣	١.٢٥

تظهر نتائج الجدول رقم (٢٥) تقييم مقترحات التغلب على المعوقات الإدارية بالمؤسسات والجمعيات الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة، وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: اشتراط توفر الكفاءة الإدارية لاختيار العمالين بالإدارة بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٣) وانحراف معياري بلغ (٠.٨٩)، وتليها عبارة حزم الإدارة في اتخاذ القرارات المهمة دون تردد بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٣) وانحراف

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

معياري بلغ (٠.٨٩)، وتليها عبارة: تجنب المجاملات والمحسوبية في الإدارة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٨) وانحراف معياري بلغ (١.٠٦)، وكانت آخر العبارات في الترتيب عبارة: التنسيق مع الجمعيات الأخرى للاستفادة القصوى من الموارد بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٣) وانحراف معياري بلغ (١.٢٥).

جدول رقم (٢٦) تقييم مقترحات التغلب على المعوقات التمويلية بالمؤسسات والجمعيات

الخيرية

م	١٠- ٢ مقترحات تمويلية:-	غير فعال على الإطلاق		غير فعال		فعال إلى حد ما		فعال		فعال بشدة		الانحراف المعياري	التوسط الحسابي
		التكرار		التكرار		التكرار		التكرار		التكرار			
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
١	زيادة الموارد المالية من خلال استثمار أموال المؤسسة الخيرية في البرامج الإنتاجية.	٨	٨.٢%	٨	٨.٢%	١٥	١٥.٥%	١٩	١٩.٦%	٤٧	٤٨.٥%	٣.٩٢	١.٣١
٢	تنظيم حملات فعالة لجمع التبرعات بصورة منتظمة.	٣	٣.١%	٩	٩.٤%	١٣	١٣.٥%	٣٠	٣١.٣%	٤١	٤٢.٧%	٤.٠١	١.١١
٣	تجنب صرف الأموال في غير ما خصصت له من برامج وأنشطة.	٢	٢.١%	٥	٥.٢%	١٤	١٤.٦%	٢٩	٣٠.٢%	٤٦	٤٧.٩%	٤.١٧	١.٠٠
٤	زيادة مشاركة ميزانية الدولة في التمويل.	٣	٣.٢%	١٢	١٢.٩%	١٩	٢٠.٤%	٢٠	٢١.٥%	٣٩	٤١.٩%	٣.٨٦	١.١٩
٥	مكافحة الفساد المالي.	١	١.١%	٤	٤.٣%	٦	٦.٤%	١٨	١٩.١%	٦٥	٦٩.١%	٤.٥١	٠.٨٨
٦	وضع البرامج المتناسبة مع الإمكانيات المادية.	٣	٣.١%	٢	٢.١%	١٤	١٤.٦%	٣١	٣٢.٣%	٤٦	٤٧.٩%	٤.٢٠	٠.٩٨
٧	فرض رسوم على بعض الخدمات لدعم الموقف المالي.	٩	٩.٧%	١٢	١٢.٩%	١٨	١٩.٤%	٣٥	٣٦.٩%	٢٩	٣١.٢%	٣.٥٧	١.٣١
٨	تعيين موظفين متخصصين في المحاسبة لتولى الإدارة المالية.	١	١.٠%	١	١.٠%	١٤	١٤.٦%	٣٦	٣٧.١%	٥٤	٥٦.٣%	٤.٣٦	٠.٨٥

تظهر نتائج الجدول رقم (٢٦) تقييم مقترحات التغلب على المعوقات التمويلية بالمؤسسات والجمعيات الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة، وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: زيادة الموارد المالية من خلال استثمار أموال الجمعية أو المؤسسة الخيرية في البرامج الإنتاجية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٢)

وانحراف معياري بلغ (١.٣١)، وتليها عبارة: تنظيم حملات فعالة لجمع التبرعات بصورة منتظمة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠١) وانحراف معياري بلغ (١.١١)، وتليها عبارة: تجنب صرف الأموال في غير ما خصصت له من برامج وأنشطة بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٧) وانحراف معياري بلغ (١.٠٠) وكانت آخر العبارات في الترتيب عبارة: تعيين موظفين متخصصين في المحاسبة لتولي الإدارة المالية بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٦) وانحراف معياري بلغ (٠.٨٥).

جدول رقم (٢٧) تقييم مقترحات التغلب على المعوقات المجتمعية بالمؤسسات والجمعيات

الخيرية

م	١٠ - ٣ مقترحات مجتمعية:-	غير فعال على الإطلاق		غير فعال		فعال إلى حد ما		فعال		فعال بشدة		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%		
١	توجيه الهيئات المشابهة في المجتمع للتعاون مع المؤسسة الخيرية .	٤	٤.٢%	٥	٥.٢%	٢٣	٢٤.٠%	٣٧	٣٨.١%	٣٧	٣٨.٥%	٣.٩٢	١.١٠
٢	توعية أفراد المجتمع بأهمية العمل الخيري من خلال الندوات العامة والمساجد.	٢	٢.٠%	١٢	١٢.٢%	٢٠	٢٠.٤%	٣١	٣١.٤%	٤٣	٤٣.٩%	٣.٩٣	١.١٥
٣	توعية المواطنين للمشاركة ببرامج العمل الخيري.	٣	٣.١%	٩	٩.٢%	٢٣	٢٣.٥%	٢٤	٢٤.٥%	٣٩	٣٩.٨%	٣.٨٩	١.١٣
٤	تفعيل دور وسائل الإعلام في التوعية بأهمية العمل الخيري.	٣	٣.١%	١٥	١٥.٣%	١٦	١٦.٣%	١٧	١٧.٣%	٤٧	٤٨.٠%	٣.٩٢	١.٢٤
٥	مواجهة العادات والتقاليد التي تقلل من أهمية العمل الخيري.	٥	٥.٢%	١٣	١٣.٤%	٢١	٢١.٦%	١٧	١٧.٥%	٤١	٤٢.٣%	٣.٧٨	١.٢٧
٦	إقناع أفراد المجتمع بأهمية الدور الذي يقوم به العمل الخيري تجاه المجتمع من خلال عرض المنجزات وضرب الأمثلة الحية.	٤	٤.١%	٩	٩.٢%	١٩	١٩.٤%	٢٥	٢٥.٥%	٤١	٤١.٨%	٣.٩٢	١.١٦
٧	توفير أفراد المجتمع بما يمكن أن تقدمه لهم الجمعيات الخيرية وكيفية الحصول عليه	٢	٢.٠%	٩	٩.٢%	١٩	١٩.٤%	٢٩	٢٩.٦%	٣٩	٣٩.٨%	٣.٩٦	١.٠٧

تظهر نتائج الجدول رقم (٢٧) تقييم مقترحات التغلب على المعوقات المجتمعية بالمؤسسات والجمعيات الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

عبارة، وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: توجيه الهيئات المشابهة في المجتمع للتعاون مع الجمعية أو المؤسسة الخيرية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٢) وانحراف معياري بلغ (١.١٠)، وتليها عبارة: توعية أفراد المجتمع بأهمية العمل الخيري من خلال الندوات العامة والمساجد بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٣) وانحراف معياري بلغ (١.١٥)، وتليها عبارة توعية المواطنين للمشاركة ببرامج العمل الخيري بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٩) وانحراف معياري بلغ (١.١٣)، وكانت آخر العبارات في الترتيب عبارة: تنوير أفراد المجتمع بما يمكن أن تقدمه لهم الجمعيات الخيرية وكيفية الحصول عليه بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٦) وانحراف معياري بلغ (١.٠٧).

جدول رقم (٢٨) قيم اختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق حول محاور الدراسة

مستوى الدلالة	درجات الحرية	t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N	الجنس	
٠.٨٥٠	١٠١	١٩٠.	٧١٠٧٦. ٥٧١٢٣.	٤.٠٤١٥ ٤.٠١٣١	٧٥ ٢٨	ذكر أنثى	تقييمك لأهداف المؤسسة الخيرية التي تعمل بها
٠.٤٢٣	١٠١	٨٠٥. -	٧٦١٦١. ٦٩٧٨١.	٣.٨١٣٤ ٣.٩٤٦١	٧٥ ٢٨	ذكر أنثى	الخطط والبرامج والأنشطة
٠.٢٢٧	١٠٠	١.٢١٥ -	٧٥٣٥٢. ٥٨٩٧٨.	٣.٥٦١٤ ٣.٧٥٣٦	٧٤ ٢٨	ذكر أنثى	الإمكانات المادية والبشرية
٠.١٠٥	١٠١	١.٦٣٦ -	٨٣٣١٠. ٦٣٥٢٤.	٣.٩٤٧٦ ٤.٢٣٢١	٧٥ ٢٨	ذكر أنثى	إدارة المؤسسة
٠.٠٠٠	١٠١	٣.٧٨٠ -	٦٣٤٤٥. ٥٥٣٢٩.	٣.٦١٢٨ ٤.١٢٦٧	٧٥ ٢٨	ذكر أنثى	الخدمات المقدمة
٠.٦٧١	١٠١	٤٢٦. -	٩٣٤٠٠. ٧١٣٠١.	٣.٠٩٨١ ٣.١٨١١	٧٥ ٢٨	ذكر أنثى	التعاون والتنسيق مع جهات أخرى
٠.١٧٦	١٠١	١.٣٦٤ -	٧٨٢٨١. ٧٩٢٦٥.	٢.٩٥٨٥ ٣.١٩٥٧	٧٥ ٢٨	ذكر أنثى	الصعوبات
٠.٤٤٥	١٠٠	٧٦٧. -	٨٠٠٤٣. ٥٧٢٢٣.	٣.٠٤٢٤ ٣.١٦٩٣	٧٤ ٢٨	ذكر أنثى	المعوقات
٠.٠١٢	١٠٠	٢.٥٤٩ -	٥٢٨٣٣. ٣٢٥٧٧.	٤.٤١٤٣ ٤.٦٨٧٠	٧٤ ٢٨	ذكر أنثى	مقترحات تحقيق الرضا الوظيفي
٠.٠٣٩	٩٩	٢.٠٩٤ -	٨١٢٣٠. ٧٤٨٨٩.	٣.٩٠٧٥ ٤.٢٨٢٣	٧٤ ٢٧	ذكر أنثى	مقترحات التغلب على المعوقات

د. خالد بن يوسف برقواوي

يتضح من نتائج الجدول رقم (٢٨) أن هناك فروقاً إحصائية ذات دلالة معنوية بين الباحثين حول متغير الجنس فيما يتعلق بالخدمات المقدمة من قبل الجمعية أو المؤسسة الخيرية حيث كانت قيمة (ت) (- ٣.٧٨٠) ومستوى الدلالة (٠.٠٠٠) ، ومحور مقترحات تحقيق الرضا الوظيفي حيث كانت قيمة (ت) (- ٢.٥٤٩) ومستوى الدلالة (٠.٠١٢) ، وكذلك محور مقترحات التغلب على المعوقات حيث كانت قيمة (ت) (- ٢.٠٩٤) ومستوى الدلالة (٠.٠٣٩) المختلفة الواضحة بالجدول.

جدول رقم (٢٩) قيم اختبار (ت) للتعرف على دلالات الفروق حول محاور الدراسة

مستوى الدلالة	درجات الحرية	t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N	فئات الجنسية	
٠.٠٦٤	١٠١	١.٨٧٢ -	٦٩٨٢٧. ٥٥٧٨٩.	٣.٩٦٠٧ ٤.٢٣٩٥	٧٦ ٢٧	سعودي غير سعودي	تقييمك لأهداف المؤسسة الخيرية التي تعمل بها
٠.٠٨٦	١٠١	١.٧٣٦ -	٧٩٦٤٦. ٥٢٦٩٣.	٣.٧٧٤٤ ٤.٠٦٠٩	٧٦ ٢٧	سعودي غير سعودي	الخطط والبرامج والأنشطة
٠.٢١٩	١٠٠	١.٢٣٧ -	٧٥١١٩. ٥٨٢٨٢.	٣.٥٦٣١ ٣.٧٦٣٤	٧٦ ٢٦	سعودي غير سعودي	الإمكانات المادية والبشرية
٠.٣٣١	١٠١	٩٧٧. -	٨١٢٠٣. ٧٢٩٩٧.	٣.٩٧٩٦ ٤.١٥٢٨	٧٦ ٢٧	سعودي غير سعودي	إدارة المؤسسة
٠.٤٣٨	١٠١	٧٧٨.	٦٨٤٠٠. ٥٥٧٧٥.	٣.٧٨٢٤ ٣.٦٦٨٤	٧٦ ٢٧	سعودي غير سعودي	الخدمات المقدمة
٠.٤٢٧	١٠١	٧٩٧. -	٩١٧٤٩. ٧٥٤٣٨.	٣.٠٧٩٦ ٣.٢٣٦٤	٧٦ ٢٧	سعودي غير سعودي	التعاون والتنسيق مع جهات أخرى
٠.١٣٦	١٠١	١.٥٠١	٧٧٦٦٠. ٨٠٤٧٩.	٣.٠٩٢١ ٢.٨٢٨٤	٧٦ ٢٧	سعودي غير سعودي	الصعوبات
٠.١٤٥	١٠٠	١.٤٦٧	٧٦٩٤٣. ٦٤٨٩٧.	٣.١٤١٧ ٢.٨٩٨٠	٧٥ ٢٧	سعودي غير سعودي	المعوقات
٠.٤٦٦	١٠٠	٧٣١. -	٥٣٤٦٦. ٣٦٥١٧.	٤.٤٦٧٦ ٤.٥٤٩٠	٧٥ ٢٧	سعودي غير سعودي	مقترحات تحقيق الرضا الوظيفي
٠.٠٧١	٩٩	١.٨٢٥ -	٨٦٠٧٧. ٥٩٨٢٦.	٣.٩١٩٩ ٤.٢٤٨٣	٧٤ ٢٧	سعودي غير سعودي	مقترحات التغلب على المعوقات

يتضح من نتائج الجدول رقم (٢٩) أنه لا توجد هناك فروقاً إحصائية ذات دلالة معنوية بين الباحثين حول متغير فئات الجنسية.

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

جدول رقم (٣٠) قيم اختبار (ف) للتعرف على دلالات الفروق حول محاور الدراسة

مستوى الدلالة	F	معدل المربع	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	فئات العمر
٠.٥٥٠	٧٠٨.	٣٢٢. ٤٥٥.	٣ ٩٥ ٩٨	٩٦٥. ٤٣.٢٠١ ٤٤.١٦٦	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	تقييمك لأهداف المؤسسة الخيرية التي تعمل بها
٠.٥٨٧	٦٤٧.	٣٥٤. ٥٤٧.	٣ ٩٥ ٩٨	١.٠٦٢ ٥٢.٠٠٠ ٥٣.٠٦٣	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الخطط والبرامج والأنشطة
٠.٥٤١	٧٢٢.	٣٧٤. ٥١٨.	٣ ٩٤ ٩٧	١.١٢٣ ٤٨.٧٢٠ ٤٩.٨٤٣	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الإمكانات المادية والبشرية
٠.٠٨٤	٢.٢٨٣	١.٣٤٠ ٥٨٧.	٣ ٩٥ ٩٨	٤.٠١٩ ٥٥.٧٣١ ٥٩.٧٥٠	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	إدارة المؤسسة
٠.١٢٥	١.٩٦٤	٧٩٠. ٤٠٢.	٣ ٩٥ ٩٨	٢.٣٧١ ٣٨.٢٢٧ ٤٠.٥٩٨	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الخدمات المقدمة
٠.٠٤١	٢.٨٥٢	٢.١٢٩ ٧٤٧.	٣ ٩٥ ٩٨	٦.٣٨٨ ٧٠.٩٤٠ ٧٧.٣٢٩	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	التعاون والتنسيق مع جهات أخرى
٠.٥٢٣	٧٥٤.	٤٨٩. ٦٤٩.	٣ ٩٥ ٩٨	١.٤٦٧ ٦١.٦٢٨ ٦٣.٠٩٥	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الصعوبات
٠.٢٢٢	١.٤٥٦	٨١٦. ٥٦٠.	٣ ٩٤ ٩٧	٢.٤٤٧ ٥٢.٦٧٩ ٥٥.١٢٦	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	المعوقات
٠.٢٦٢	١.٣٥٠	٣٢٠. ٢٣٧.	٣ ٩٤ ٩٧	٩٥٩. ٢٢.٢٥٢ ٢٣.٢١١	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	مقترحات تحقيق الرضا الوظيفي
٠.٢٥٥	١.٣٧٦	٩١٣. ٦٦٣.	٣ ٩٣ ٩٦	٢.٧٣٩ ٦١.٧٠٢ ٦٤.٤٤٢	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	مقترحات التغلب على المعوقات

يتضح من نتائج الجدول رقم (٣٠) أن هناك فروقاً إحصائية ذات دلالة معنوية بين الباحثين حول متغير فئات العمر فيما بالتعاون والتنسيق مع جهات أخرى الواضحة بالجدول.

جدول رقم (٣١) قيم اختبار (ف) للتعرف على دلالات الفروق حول محاور الدراسة

مستوى الدلالة	F	معدل المربع	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المستوى التعليمي
٠.١٠٧	١.٩٥٦	٨٥٤. ٤٣٧.	٤ ٩٨ ١٠٢	٣.٤١٦ ٤٢.٧٩٤ ٤٦.٢١٠	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	تقييمك لأهداف المؤسسة الخيرية التي تعمل بها
٠.٤٠٠	١.٠٢١	٥٦٤. ٥٥٣.	٤ ٩٨ ١٠٢	٢.٢٥٨ ٥٤.١٧٣ ٥٦.٤٣٠	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الخطط والبرامج والأنشطة
٠.٠١٢	٣.٤٢٧	١.٥٩٧ ٤٦٦.	٤ ٩٧ ١٠١	٦.٣٨٩ ٤٥.٢٠٢ ٥١.٥٩١	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الإمكانات المادية والبشرية
٠.٢٨٨	١.٢٦٧	٧٨٦. ٦٣٠.	٤ ٩٨ ١٠٢	٣.١٤٢ ٦٠.٧٦٤ ٦٣.٩٠٦	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	إدارة المؤسسة
٠.٣٤٠	١.١٤٦	٤٨٥. ٤٢٣.	٤ ٩٨ ١٠٢	١.٩٤١ ٤١.٤٩٥ ٤٣.٤٣٦	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الخدمات المقدمة
٠.٠١٦	٣.١٩٣	٢.٢٦١ ٧٠٨.	٤ ٩٨ ١٠٢	٩.٠٤٢ ٦٩.٣٧٨ ٧٨.٤٢٠	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	التعاون والتنسيق مع جهات أخرى
٠.١٦٨	١.٦٤٨	١.٠٠٠ ٦٠٧.	٤ ٩٨ ١٠٢	٣.٩٩٩ ٥٩.٤٥٩ ٦٣.٤٥٨	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الصعوبات
٠.٢٤٣	١.٣٩٠	٧٥٨. ٥٤٥.	٤ ٩٧ ١٠١	٣.٠٣٣ ٥٢.٩٠٦ ٥٥.٩٣٩	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	المعوقات
٠.١١٨	١.٨٨٩	٤٤٧. ٢٣٧.	٤ ٩٧ ١٠١	١.٧٨٩ ٢٢.٩٦٣ ٢٤.٧٥٢	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	مقترحات تحقيق الرضا الوظيفي
٠.٠٧٠	٢.٢٤٥	١.٤٠١ ٦٢٤.	٤ ٩٦ ١٠٠	٥.٦٠٦ ٥٩.٩٢٢ ٦٥.٥٢٧	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	مقترحات التغلب على المعوقات

يتضح من نتائج الجدول رقم (٣١) أن هناك فروقاً إحصائية ذات دلالة معنوية بين الباحثين حول متغير المستوى التعليمي فيما بالإمكانات المادية والبشرية وكذلك التعاون والتنسيق مع جهات أخرى الواضحة بالجدول.

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

جدول رقم (٣٢) قيم اختبار (ف) للتعرف على دلالات الفروق حول محاور الدراسة

مستوى الدلالة	F	معدل المربع	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الحالة الاجتماعية
٠.٤٠٩	٩٠٢.	٤٠٩. ٤٥٤.	٢ ١٠٠ ١٠٢	٨١٨. ٤٥.٣٩١ ٤٦.٢١٠	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	تقييمك لأهداف المؤسسة الخيرية التي تعمل بها
٠.٥١٩	٦٥٩.	٣٦٧. ٥٥٧.	٢ ١٠٠ ١٠٢	٧٣٤. ٥٥.٦٩٦ ٥٦.٤٣٠	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الخطط والبرامج والأنشطة
٠.٠٧٢	٢.٧٠٢	١.٣٣٥ ٤٩٤.	٢ ٩٩ ١٠١	٢.٦٧٠ ٤٨.٩٣١ ٥١.٥٩١	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الإمكانات المادية والبشرية
٠.٠٥٥	٢.٩٩١	١.٨٠٣ ٦٠٣.	٢ ١٠٠ ١٠٢	٣.٦٠٧ ٦٠.٢٩٩ ٦٣.٩٠٦	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	إدارة المؤسسة
٠.٠٣٦	٣.٨٠١	١.٥٣٤ ٤٠٤.	٢ ١٠٠ ١٠٢	٣.٠٦٩ ٤٠.٣٦٨ ٤٣.٤٣٦	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الخدمات المقدمة
٠.٠٩١	٢.٤٥٤	١.٨٣٥ ٧٤٨.	٢ ١٠٠ ١٠٢	٣.٦٦٩ ٧٤.٧٥١ ٧٨.٤٢٠	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	التعاون والتنسيق مع جهات أخرى
٠.٤٠٠	٩٢٥.	٥٧٦. ٦٢٣.	٢ ١٠٠ ١٠٢	١.١٥٢ ٦٢.٣٠٦ ٦٣.٤٥٨	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الصعوبات
٠.٣٢٠	١.١٥٣	٦٣٧. ٥٥٢.	٢ ٩٩ ١٠١	١.٢٧٤ ٥٤.٦٦٦ ٥٥.٩٣٩	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	المعوقات
٠.٩٤٣	٠٥٨.	٠١٥. ٢٥٠.	٢ ٩٩ ١٠١	٠٢٩. ٢٤.٧٢٣ ٢٤.٧٥٢	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	مقترحات تحقيق الرضا الوظيفي
٠.٤٧٩	٧٤١.	٤٨٨. ٦٥٩.	٢ ٩٨ ١٠٠	٩٧٦. ٦٤.٥٥١ ٦٥.٥٢٧	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	مقترحات التغلب على المعوقات

يتضح من نتائج الجدول رقم (٣٢) أنه لا توجد هناك فروق إحصائية ذات دلالة

معنوية بين الباحثين حول متغير الحالة الاجتماعية.

جدول رقم (٣٣) قيم اختبار (ف) للتعرف على دلالات الفروق حول محاور الدراسة

عدد الأبناء	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	معدل المربع	F	مستوى الدلالة
تقييمك لأهداف المؤسسة الخيرية التي تعمل بها	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣.٠٨١ ٤١.٨٥٢ ٤٤.٩٣٢	٣ ٩٧ ١٠٠	١.٠٢٧ ٤٣١.	٢.٣٨٠	٠.٠٧٤
الخطط والبرامج والأنشطة	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢.٤٢٠ ٥٣.٣٩٤ ٥٥.٨١٤	٣ ٩٧ ١٠٠	٨٠٧. ٥٥٠.	١.٤٦٦	٠.٢٢٩
الإمكانات المادية والبشرية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٥٦٣. ٤٩.٩٦٥ ٥٠.٥٢٨	٣ ٩٦ ٩٩	١٨٨. ٥٢٠.	٣٦١.	٠.٧٨٢
إدارة المؤسسة	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣.٢١٧ ٥٩.٣١٥ ٦٢.٥٣٢	٣ ٩٧ ١٠٠	١.٠٧٢ ٦١١.	١.٧٥٤	٠.١٦٦
الخدمات المقدمة	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢.٠٤٤ ٤٠.٩٠٠ ٤٢.٩٤٤	٣ ٩٧ ١٠٠	٦٨١. ٤٢٢.	١.٦٦٦	٠.١٩١
التعاون والتنسيق مع جهات أخرى	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣٩٤. ٧٧.٢٣٣ ٧٧.٦٢٧	٣ ٩٧ ١٠٠	١٣١. ٧٩٦.	١٦٥.	٠.٩٢٠
الصعوبات	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	١٢٦. ٥٩.١٥١ ٥٩.٢٧٧	٣ ٩٧ ١٠٠	٠٤٢. ٦١٠.	٠٦٩.	٠.٩٧٦
المعوقات	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢.٧٥٧ ٤٨.٦٣٧ ٥١.٣٩٤	٣ ٩٦ ٩٩	٩١٩. ٥٠٧.	١.٨١٤	٠.١٥٠
مقترحات تحقيق الرضا الوظيفي	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢٨٦. ٢٣.٠١٥ ٢٣.٣٠٢	٣ ٩٦ ٩٩	٠٩٥. ٢٤٠.	٣٩٨.	٠.٧٥٥
مقترحات التغلب على المعوقات	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	١.٠٦٥ ٦٣.٨٥٨ ٦٤.٩٢٣	٣ ٩٥ ٩٨	٣٥٥. ٦٧٢.	٥٢٨.	٠.٦٦٤

يتضح من نتائج الجدول رقم (٣٣) أنه لا توجد هناك فروقا إحصائية ذات دلالة معنوية بين الباحثين حول متغير عدد الأبناء.

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

جدول رقم (٣٤) قيم اختبار (ف) للتعرف على دلالات الفروق حول محاور الدراسة

مستوى الدلالة	F	معدل المربع	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	سنوات العمل بالجهة الخيرية
٠.٢٣٠	١.٤٣٠	٦٥٨. ٤٦٠.	٤ ٨٩ ٩٣	٢.٦٣١ ٤٠.٩٢٤ ٤٣.٥٥٥	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	تقييمك لأهداف المؤسسة الخيرية التي تعمل بها
٠.٤٢٣	٩٧٩.	٥٧٧. ٥٩٠.	٤ ٨٩ ٩٣	٢.٣٠٨ ٥٢.٤٧٨ ٥٤.٧٨٦	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الخطط والبرامج والأنشطة
٠.٢٣٥	١.٤١٦	٧٤٠. ٥٣٣.	٤ ٨٨ ٩٣	٢.٩٦٠ ٤٥.٩٩١ ٤٨.٩٥١	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الإمكانات المادية والبشرية
٠.٧٩٠	٤٢٦.	٢٨٣. ٦٦٤.	٤ ٨٩ ٩٣	١.١٣١ ٥٩.٠٩٧ ٦٠.٢٢٩	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	إدارة المؤسسة
٠.١٤٥	١.٧٥٤	٧٤٢. ٤٢٣.	٤ ٨٩ ٩٣	٢.٩٦٨ ٣٧.٦٦٣ ٤٠.٦٣١	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الخدمات المقدمة
٠.٤٥٥	٩٢٢.	٧٢١. ٧٨٣.	٤ ٨٩ ٩٣	٢.٨٨٥ ٦٩.٦٥٣ ٧٢.٥٣٨	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	التعاون والتنسيق مع جهات أخرى
٠.٤٨٢	٨٧٦.	٥٨٢. ٦٦٤.	٤ ٨٩ ٩٣	٢.٣٢٨ ٥٩.١٢٨ ٦١.٤٥٦	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الصعوبات
٠.١١١	١.٩٣٩	١.٠٧٣ ٥٥٤.	٤ ٨٨ ٩٣	٤.٢٩٢ ٤٨.٧١٠ ٥٣.٠٠٣	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	المعوقات
٠.٠٣٩	٢.٦٣٩	٦٣٤. ٢٤٠.	٤ ٨٨ ٩٣	٢.٥٣٧ ٢١.١٤٤ ٢٣.٦٨٠	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	مقترحات تحقيق الرضا الوظيفي
٠.٣٥٠	١.١٢٥	٧٦٤. ٦٧٩.	٤ ٨٧ ٩١	٣.٠٥٤ ٥٩.٠٤٥ ٦٢.٠٩٩	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	مقترحات التغلب على المعوقات

يتضح من نتائج الجدول رقم (٣٤) أن هناك فروقا إحصائية ذات دلالة معنوية بين الباحثين حول سنوات العمر بالجمعية أو المؤسسة الخيرية فيما يتعلق بمقترحات تحقيق الرضا الوظيفي المختلفة الواضحة بالجدول.

جدول رقم (٣٥) قيم اختبار (ف) للتعرف على دلالات الفروق حول محاور الدراسة

مستوى الدلالة	F	معدل المرجع	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	عدد الدورات التدريبية التي تلقيتها أثناء عملك بالجهة الخيرية
٠.٢٦٤	١.٣٠٢	٥٨٧. ٤٥٠.	٦ ٩٣ ٩٩	٣.٥٢٠ ٤١.٨٩٤ ٤٥.٤١٥	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	تقييمك لأهداف المؤسسة الخيرية التي تعمل بها
٠.٠٠٤	٣.٤٩٣	١.٧١٨ ٤٩٢.	٦ ٩٣ ٩٩	١٠.٣٠٦ ٤٥.٧٣٧ ٥٦.٠٤٣	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الخطط والبرامج والأنشطة
٠.٣٣٤	١.١٦١	٥٩٩. ٥١٦.	٦ ٩٢ ٩٨	٣.٥٩٤ ٤٧.٤٥٢ ٥١.٠٤٦	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الإمكانات المادية والبشرية
٠.٠٩١	١.٨٨٩	١.١٣٩ ٦٠٣.	٦ ٩٣ ٩٩	٦.٨٣١ ٥٦.٠٦٤ ٦٢.٨٩٦	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	إدارة المؤسسة
٠.٣٩٩	١.٠٤٩	٤٣٥. ٤١٥.	٦ ٩٣ ٩٩	٢.٦١١ ٣٨.٥٩٥ ٤١.٢٠٦	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الخدمات المقدمة
٠.٨٥٨	٤٢٩.	٣٤٩. ٨١٤.	٦ ٩٣ ٩٩	٢.٠٩٧ ٧٥.٧٣١ ٧٧.٨٢٨	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	التعاون والتنسيق مع جهات أخرى
٠.٩٦٢	٢٤٠.	١٦٠. ٦٦٩.	٦ ٩٣ ٩٩	٩٦٢. ٦٢.٢٢٧ ٦٣.١٨٩	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الصعوبات
٠.٩٢٦	٣١٧.	١٨٨. ٥٩٢.	٦ ٩٢ ٩٨	١.١٢٧ ٥٤.٤٤٣ ٥٥.٥٧٠	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	المعوقات
٠.٣٣٥	١.١٦٠	٢٨٦. ٢٤٧.	٦ ٩٢ ٩٨	١.٧١٥ ٢٢.٦٨٣ ٢٤.٣٩٨	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	مقترحات تحقيق الرضا الوظيفي
٠.٠٦٠	٢.١٠٨	١.٣١٤ ٦٢٣.	٦ ٩١ ٩٧	٧.٨٨٣ ٥٦.٧١٧ ٦٤.٦٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	مقترحات التغلب على المعوقات

يتضح من نتائج الجدول رقم (٣٥) أن هناك فروقا إحصائية ذات دلالة معنوية بين الباحثين حول عدد الدورات التدريبية التي تلقيتها أثناء عملك بالجمعية أو المؤسسة الخيرية فيما يتعلق بالخطط والبرامج والأنشطة المختلفة الواضحة بالجدول.

نتائج الدراسة ومناقشتها

سوف يتناول هذا الجزء من البحث الإجابة عن تساؤلات البحث ، والتي تتمثل

في :

- ما تقييمك لأهداف الجمعية أو المؤسسة التي تعمل لديها ؟
- ما الخطط والبرامج والأنشطة التي تقدمها وتتفدها الجمعية أو المؤسسة التي تعمل لديها؟
- ما الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة أو المتوفرة بالجمعية أو المؤسسة التي تعمل لديها؟
- ما تقييمك للأداء الإداري للمسؤولين والمسؤولات بالجمعية أو المؤسسة التي تعمل لديها؟
- ما طبيعة الخدمات المقدمة من قبل الجمعية أو المؤسسة التي تعمل لديها؟
- هل هنالك تعاون وتنسيق بين الجمعية أو المؤسسة التي تعمل لديها والجهات الأخرى بمدينة مكة المكرمة؟
- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين والعاملات بالجمعيات والمؤسسة الخيرية بمدينة مكة المكرمة؟
- ما العوامل - من وجهة نظرك - التي تعوق الجمعية أو المؤسسة التي تعمل لديها في تقديم خدماتها ؟

أولاً : فيما يتعلق بالخصائص الديموغرافية لعينة البحث :

يتضح من نتائج الدراسة أن ٧٢.٨٪ من الذكور وأن نسبة ٧٣.٨٪ من عينة الدارسة سعوديون وقد يكون السبب أن معظم العاملين والقيادات والأدوار المختلفة يمارسها الذكور من وقت سابق. يتضح من نتائج الدراسة أيضاً أن غالبية المجيبين كانت نسبة أعمارهم ٣٧.٩٪ ويمثلون فئة من ٣٠ - ٣٩ ، وربما يكون السبب أن الجمعيات

والمؤسسات الخيرية بحاجة إلى طاقات إدارية شابة. كما أوضحت نتائج الدراسة أن غالبية المجيبين كانت نسبة مستوى تعليمهم جامعي ٤٢.٧٪ وقد يكون السبب رغبة الجمعيات والمؤسسات الخيرية التوجه للتخصص ورفع الكفاءة العلمية للعاملين وأن ٦٦.٠٪ منهم متزوجون وقد يكون السبب أن أعمار فئة الدراسة تمثل سن غالبية المتزوجين والمقبلين على الزواج بالمجتمع السعودي، وأن نسبة ٤٢.٧٪ من عينة الدراسة ليس لديهم أبناء وقد يكون السبب أن معظمهم حديثو الزواج، كذلك أوضحت النتائج أن ٢٠.٤٪ من أفراد العينة يعملون بجمعية أم القرى النسائية وقد يكون السبب لأنهن الأكثر تجاوباً ومشاركة بتعبئة استبانة الدراسة. وتبين أيضاً أن ١٥.٧٪ من الجمعيات أو المؤسسات الخيرية تقدم مساعدات مالية وقد يكون السبب أن معظم برامج الجمعيات والمؤسسات الخيرية تركز على تقديم المساعدات المالية. وتبين كذلك أن ٣٨.٨٪ من عينة البحث يعملون بوظيفة إداري وربما يكون السبب أن غالبية الجمعيات والمؤسسات الخيرية بحاجة إلى بناء كادر وظيفي لبناء مؤسسات تنظيمية.

كما تبين أن ٢٧.٢٪ من أفراد عينة الدراسة سنوات عملهم من ١- ٢ سنة وربما يكون السبب لعدم استقطاب الجمعيات والمؤسسات الخيرية لموظفين مؤهلين كذلك ربما يكون السبب التسرب الوظيفي من العمل الخيري لأي سبب من الأسباب المختلفة. وتبين كذلك من نتائج الدراسة أن ٩٢.٢٪ من الجمعيات أو المؤسسات الخيرية يحصلون على رواتب شهرية وهم الغالبية بين أفراد عينة الدراسة وربما يكون السبب أن غالبيتهم ليس لديهم وظائف أخرى أو أي دخل سوى الراتب الشهري. وكذلك أوضحت نتائج الدراسة أن ٨٣.٥٪ من أفراد العينة لا يمارسون أي عمل آخر خارج الجمعيات أو المؤسسات الخيرية التي يعملون لديها وربما يكون السبب عدم وجود فرص وظيفية بجهات أخرى، وكذلك تبين من نتائج الدراسة أن نسبة ٤١.٧٪ منهم لا توجد لديهم دورات وقد يكون السبب لعدم إقامة الجمعيات والمؤسسات الخيرية للدورات متخصصة إضافة ربما لعدم استقرارهم بالعمل الخيري الأمر الذي يجعلهم لا يستفيدون من الخدمات التدريبية المقدمة من قبل الجمعيات والمؤسسات الخيرية.

ثانياً : فيما يتعلق بتقييمك لأهداف الجمعية أو المؤسسة النجي نعمل لديها:

أوضحت نتائج الدراسة فيما يتعلق بتقييم أهداف الجمعية أو المؤسسة الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة. وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: أهداف المؤسسة واضحة بالنسبة لي بمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٧) وانحراف معياري بلغ (٠.٦٤) وقد يكون السبب أن بعض الجمعيات والمؤسسات الخيرية تعرف العاملين بأهداف الجمعية أو المؤسسة عند التعيين أو خلال فترات العمل المختلفة، وتليها عبارة: أهداف المؤسسة قائمة على أسس علمية بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٥) وانحراف معياري بلغ (٠.٩١) وربما يكون السبب أن هنالك بعض الجمعيات والمؤسسات الخيرية تعمل من خلال خطط واستراتيجيات تحدد خلالها أهداف الجمعية أو المؤسسة، وتليها عبارة: تتصف أهداف المؤسسة بالواقعية بمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٥) وانحراف معياري بلغ (٠.٨٤) وقد يكون السبب أن البرامج والخدمات التي تقدم من خلال الجمعية أو المؤسسة مرتبطة بأهداف الجمعية أو المؤسسة وتعمل على تلبية الاحتياجات المختلفة للمستفيدين.

ثالثاً : فيما يتعلق بالخطط والبرامج والأنشطة النجي نقدمها وننفذها الجمعية أو المؤسسة النجي نعمل لديها:

كذلك يتضح من نتائج الجدول الدراسة فيما يتعلق بتقييم الخطط والبرامج والأنشطة بالجمعية أو المؤسسة الخيرية: وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة ، وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات لدى الجمعية أو المؤسسة الخيرية: خطة استراتيجية بعيدة المدى بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٠) وانحراف معياري بلغ (١.١٥) وقد يكون السبب أن غالبية الجمعيات والمؤسسات الخيرية تسعى إلى رسم خطط استراتيجية لأعمال الجمعية أو المؤسسة للارتقاء بالعمل، وتليها عبارة: برامج المؤسسة الخيرية وأنشطتها واقعية بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣١) وانحراف معياري بلغ (٠.٨٣) وربما يكون السبب اتجاه بعض الجمعيات والمؤسسات الخيرية لرسم خطط استراتيجية انعكس إيجابياً لأنشطتها، وتليها عبارة: تستعين المؤسسة الخيرية بمستشارين مختصين لوضع

الخطط الاستراتيجية للبرامج والأنشطة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٢) وانحراف معياري بلغ (١.١٦) وربما يدل ذلك على حرص الجمعيات والمؤسسات الخيرية أن تكون خططها وبرامجها مدروسة بشكل علمي ومتوافقة مع طبيعة عملها.

رابعاً : فيما يتعلق بالإمكانات المادية والبشرية المتاحة أو المنوفرة بالجمعية أو المؤسسة التي نعمل لديها:

تبين من نتائج الدراسة كذلك أن تقييم الامكانيات المادية والبشرية بالجمعية أو المؤسسة الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة. وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: موارد الجمعية أو المؤسسة الخيرية المالية كافية لتغطية برامجها. بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٣) وانحراف معياري بلغ (١.٢٥) وقد يكون السبب أن غالبية الجمعيات والمؤسسات الخيرية تقيم برامجها بناء على ما هو موجود لديهم من مخصصات مالية، وتليها عبارة للجمعية وللمؤسسة الخيرية التي أعمل بها مشاريع استثمارية لتنمية مواردها بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٣٤) وانحراف معياري بلغ (١.٣٦) وربما يدل ذلك على أن بعض الجمعيات والمؤسسات الخيرية بدأت في البحث عن مصادر دخل جديد يساعد على إقامة برامجها، وتليها عبارة: تساهم الدولة في تمويل المؤسسة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٤) وانحراف معياري بلغ (١.١٨) وربما يدل ذلك على اعتماد معظم الجمعيات والمؤسسات الخيرية على الدعم الحكومي.

خامساً : فيما يتعلق بتقييم الأداء الإداري للمسؤولين والمسئولات بالجمعية أو المؤسسة التي نعمل لديها:

أظهرت نتائج الدراسة كذلك فيما يتعلق بتقييم أداء إدارة الجمعية أو المؤسسة الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة. وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: يتسم الجهاز الإداري للجهة الخيرية التي أعمل بها بالكفاءة. بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٢) وانحراف معياري بلغ (٠.٩٠) وقد يكون السبب أن غالبية الجمعيات والمؤسسات الخيرية تعمل على توظيف المؤهلين علمياً وعملياً للعمل لديهم، وتليها عبارة: يجتمع المسؤولون دورياً منتظمة لتبادل الرأي والاستشارات حول أعمال

الجمعية أو المؤسسة ومواردها بمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٢) وانحراف معياري بلغ (٠.٨٦) وربما يكون السبب رغبة المسئولين بالجمعيات والمؤسسات الخيرية أن يكون العمل جماعياً وموافقاً عليه من معظم العاملين بالجمعية أو المؤسسة، تليها عبارة: هناك قنوات للاتصال الفعال المستمر بين العاملين بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٤) وانحراف معياري بلغ (٠.٩٦) وقد يكون السبب أن لدى بعض الجمعيات والمؤسسات الخيرية هيكلاً تنظيمياً يربط جميع العاملين مع بعضهم بعضاً ويسهل عملية التواصل فيما بينهم فيما يتعلق بالعمل.

سادساً : فيما يتعلق بطبيعة الخدمات المقدمة من قبل الجمعية أو المؤسسة النقي نعمل لديها:

تظهر نتائج الدراسة فيما يتعلق بتقييم الخدمات المقدمة بالجمعية أو المؤسسة الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة، وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: يشرح العاملون للمستفيدين الإجراءات اللازمة لحصولهم على الخدمات بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٩) وانحراف معياري بلغ (٠.٦٦) وقد يكون السبب هو رغبة العاملين بالجمعيات والمؤسسات تسهيل تقديم الخدمات للمستفيدين، وأن يكون لديهم حصيلة معرفية بالإجراءات المتعلقة بالجمعية أو المؤسسة للحصول على الخدمات، وتليها عبارة: إجراءات تقديم المساعدات للمستفيدين تتسم بالسهولة واليسر بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠١) وانحراف معياري بلغ (٠.٩٩) وقد يكون السبب أن هنالك برنامجاً منظماً يساعد على تقديم الخدمة بيسر وسهولة داخل الجمعية أو المؤسسة الخيرية، وتليها عبارة: يتم حصول المستفيدين على الخدمات فوراً دون تأخير بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٠) وانحراف معياري بلغ (١.٠٨) وربما يكون السبب سهولة الإجراءات المتبعة لتقديم الخدمات بالجمعية أو المؤسسة نظراً لإتباعها أو ارتباطها ببرامج تنظيمية مدروسة ومخططة.

كذلك أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً إحصائية ذات دلالة معنوية بين الباحثين حول متغير الجنس فيما يتعلق بالخدمات المقدمة من قبل الجمعية أو المؤسسة الخيرية حيث كانت قيمة (ت) (- ٣.٧٨٠) ومستوى الدلالة (٠.٠٠٠) وربما يكون السبب

لأن معظم الذين يحصلون على الخدمات المقدمة من قبل الجمعيات أو المؤسسات من الذكور بحكم الإعالة الأسرية.

سابعاً : فيما يتعلق بالتعاون والتنسيق بين الجمعية أو المؤسسة التي نعمل لديها والجهات الأخرى بمدينة مكة المكرمة:

أظهرت نتائج الدراسة - فيما يتعلق بتقييم التعاون والتنسيق مع جهات أخرى وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة أن أهم العبارات: تقوم الجمعية أو المؤسسة الخيرية بتنسيق برامجها وأنشطتها مع الجمعيات الأخرى داخل الدولة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٣) وانحراف معياري بلغ (١.١٧) الدولة وقد يكون السبب: حاجة الجمعيات والمؤسسات تبادل الخبرات والمعلومات المتعلقة بتقديم الخدمات، وتليها عبارة: تقوم الجمعية أو المؤسسة الخيرية بتنسيق برامجها وأنشطتها مع الجهات الحكومية المهتمة بنفس مجال اهتمام الجمعية أو المؤسسة الخيرية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦١) وانحراف معياري بلغ (١.٠٨) وقد يكون السبب هو محاولة الاستفادة بقدر كبير من تلك الجهات الحكومية دون تضارب أو ازدواجية في تقديم الخدمات، وتليها عبارة: تقوم الجمعية أو المؤسسة الخيرية بتنسيق برامجها وأنشطتها مع الجمعيات الأخرى خارج الدولة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٢٣) وانحراف معياري بلغ (١.٢٢) وقد يكون السبب محاولة تلك الجمعيات أو المؤسسات الخيرية الاستفادة من خبرة نظيراتها خارج البلد للارتقاء بالعمل.

ثامناً : فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين والعاملات بالجمعيات والمؤسسة الخيرية بمدينة مكة المكرمة:

أظهرت نتائج الدراسة فيما يتعلق بتقييم مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة أن أهم العبارات: عدم انتظام العاملين في العمل وتركه فجأة. بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٤) وانحراف معياري بلغ (١.٣١) وقد يكون السبب عدم شعور العاملين بالجمعيات أو المؤسسات الخيرية بالأمان الوظيفي أو لمحدودية الرواتب مقارنة بالأجهزة الحكومية، وتليها عبارة عدم توفر التدريب المستمر للعاملين بمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٢) وانحراف معياري بلغ (١.١٦) وربما يكون السبب أن

غالبية الجمعيات والمؤسسات الخيرية ليست لديها برامج تدريبية مخطط لتقديمها للعاملين خلال عملهم بالجمعية أو المؤسسة الخيرية، وتليها عبارة: عدم اهتمام العاملين بتطوير ذاتهم بمتوسط حسابي بلغ (٢.٨٩) وانحراف معياري بلغ (١.٠٥) وربما يكون السبب: الشعور بالإحباط الوظيفي وعدم الأمان الوظيفي، وربما لغياب الحوافز المادية والمعنوية لدى بعض الجمعيات والمؤسسات الخيرية.

نأسماً: فيما يتعلق بالعوامل من وجهة نظرنا الذي نعوق الجمعية أو المؤسسة التي نعمل لديها في تقديم خدماتها:

أولاً: المعوقات الإدارية:

أظهرت نتائج الدراسة أن تقييم المعوقات الادارية بالمؤسسات والجمعيات الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة ، وتبين من نتائج الجدول أن أهم العبارات: تدني مستوى الكفاءة الإدارية بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٣) وانحراف معياري بلغ (١.٠٢) وقد يكون السبب أن بعض الجمعيات أو المؤسسات الخيرية توظف من لديهم مؤهلات علمية أقل من المطلوب أو لا توافق طبيعة العمل نظراً لمحدودية الرواتب التي تقدم من قبلهم، وتليها عبارة: التردد في اتخاذ القرارات من قبل الإدارة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٨٠) وانحراف معياري بلغ (١.١٥) وقد يكون السبب غياب التخطيط أو ليس لدى بعض الجمعيات أو المؤسسات خطط تساعد على اتخاذ القرار الصحيح الذي يخدم أهداف وبرامج الجمعية أو المؤسسة الخيرية، وتليها عبارة تفشي المجاملات والمحسوبية في الإدارة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٨١) وانحراف معياري بلغ (١.١٥) وقد يكون السبب التخطيط والعشوائية لدى بعض الجمعيات والمؤسسات الخيرية وعدم رسم خطط بناءة تعمل وتخدم مصلحة العمل.

ثانياً: المعوقات التمويلية:

أظهرت نتائج الدراسة - فيما يتعلق بتقييم المعوقات التمويلية بالمؤسسات والجمعيات الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة - أن أهم العبارات: ضعف الموارد المالية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٠) وانحراف معياري بلغ (١.٣١) وقد يكون السبب أن غالبية الجمعيات والمؤسسات الخيرية لا تعمل على إيجاد مصادر موارد متنوعة ولا تقدم برامج استثمارية تزيد من الموارد المالية لديهم، وتليها عبارة: ضعف التبرعات بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٩) وانحراف معياري بلغ (١.٣٤) وقد يكون السبب أن كثيراً من المواطنين ليس لديهم قناعة، أو لديهم شكوك ومخاوف من برامج الجمعيات أو المؤسسات الخيرية، أو لعدم وضوح أهداف وبرامج الجمعيات أو المؤسسات الخيرية، أو لعدم قيام الجمعيات بعمل برامج دعائية للخدمات والبرامج المقدمة، وتليها عبارة: ضعف الأموال في غير ما خصصت له من برامج بمتوسط حسابي بلغ (٢.٢٧) وانحراف معياري بلغ (١.١٦) وقد يكون السبب عدم وجود برامج حسابية ورقابية واضحة بالجمعيات أو المؤسسات الخيرية تحدد طبيعة وكيفية الصرف بالجمعية أو المؤسسة الخيرية.

ثالثاً: المعوقات المجتمعية:

أظهرت نتائج الدراسة فيما يتعلق بتقييم المعوقات المجتمعية بالمؤسسات والجمعيات الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة - أن أهم العبارات: عدم تعاون الهيئات المشابهة في المجتمع مع الجمعيات والمؤسسات الخيرية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣١) وانحراف معياري بلغ (١.١٢) ويرجع السبب في ذلك لغياب التنسيق بين الجمعيات والمؤسسات الخيرية من جهة والهيئات النظيرة لها بالمجتمع من جهة أخرى، وتليها عبارة: عدم الوعي المجتمعي بأهمية العمل الخيري بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٠) وانحراف معياري بلغ (١.١٥) وقد يرجع السبب لعدم وجود برامج إعلامية مستمرة متعلقة بالعمل الخيري وإن وجدت فإنها وقتية، وتليها عبارة: ضعف مشاركة المجتمع في تدعيم دور الجمعية أو المؤسسة الخيرية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٦) وانحراف معياري بلغ (١.١٥) وقد يكون السبب لعدم معرفة غالبية أفراد المجتمع بطبيعة عمل الجمعيات أو المؤسسات

الخيرية أو قد يكون السبب لعدم أهمية التطوع والمشاركة بالأعمال التطوعية لدى بعض أفراد المجتمع.

عاشراً : فيما يتعلق بتقييم المقترحات التي يمكن أن نساعد على تحسين مسنوى الرضا الوظيفي لدى العاملين والامالان بالجمعيات والمؤسسة الخيرية بمدينة مكة المكرمة:

أظهرت نتائج الدراسة - فيما يتعلق بتقييم مقترحات مستوى الرضا لدى العاملين بالمؤسسات والجمعيات الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة - أن أهم العبارات: توقيع عقود عمل بين الجمعية أو المؤسسة الخيرية والعاملين للحد من ترك العمل فجأة بمتوسط حسابي بلغ (٤.١١) وانحراف معياري بلغ (١.٠٢) وقد يكون السبب ما يسببه ترك العمل من آثار سلبية على الجمعية أو المؤسسة الخيرية من جهة ومن جهة أخرى ما تسببه من آثار سلبية على الموظف وأسرته عند فصله تعسفاً ومن دون أي أسباب أو إخطار مسبق، وتليها عبارة تنظيم دورات تدريبية للعاملين لرفع مستوى أدائهم بمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٤) وانحراف معياري بلغ (٠.٧١) وقد يكون السبب رغبة العاملين بالجمعيات أو المؤسسات رفع قدراتهم العملية والوظيفية، وقد يكون السبب كذلك عدم اهتمام بعض الجمعيات أو المؤسسات الخيرية بإقامة دورات تدريبية للعاملين لديها، وتليها عبارة توعية العاملين بأهمية تطوير معارفهم ومهاراتهم من أجل أداء أفضل بمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٥) وانحراف معياري بلغ (٠.٧٠). وقد يكون السبب لغياب البرامج التدريبية لدى بعض الجمعيات أو المؤسسات الخيرية.

ويتضح كذلك من نتائج الدراسة أن هناك فروقاً إحصائية ذات دلالة معنوية بين الباحثين حول متغير الجنس فيما يتعلق مقترحات تحقيق الرضا الوظيفي حيث كانت قيمة (ت) (- ٢.٥٤٩) ومستوى الدلالة (٠.٠١٢) وقد يكون السبب أن مطالب واحتياجات العاملين من الذكور تختلف عن مطالب واحتياجات العاملات من الإناث بالجمعيات أو المؤسسات الخيرية.

الحادي عشر : فيما يتعلق بتقييم مقترحات التغلب على المعوقات بالجمعيات والمؤسسة الخيرية بمدينة مكة المكرمة:

أولاً: تقييم المقترحات الادارية:

أظهرت نتائج الدراسة فيما يتعلق بتقييم مقترحات التغلب على المعوقات الادارية بالمؤسسات والجمعيات الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة- أن أهم العبارات: اشتراط توفر الكفاءة الإدارية لاختيار العاملين بالإدارة بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٣) وانحراف معياري بلغ (٠.٨٩) وقد يكون السبب أن غالبية الجمعيات أو المؤسسات لا تراعي اختيار التخصص المناسب للوظيفة المعلن عنها، وتليها عبارة: حزم الإدارة في اتخاذ القرارات الهامة دون تردد بمتوسط حسابي بلغ(٤.١٣) وانحراف معياري بلغ (٠.٨٩). وقد يكون السبب أن بعض المسؤولين بالجمعيات أو المؤسسات الخيرية لا يتخذ القرار المناسب في الوقت المناسب مما يتسبب في بعض الأحيان إلى الضرر بأعمال وبرامج الجمعية أو المؤسسة الخيرية، وتليها عبارة تجنب المجاملات والمحسوبية في الإدارة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٨) وانحراف معياري بلغ (١.٠٦). وقد يكون السبب أن بعض المسؤولين بالجمعيات أو المؤسسة يمارس عمله الإداري من منطلق عاطفي دون الرجوع والأخذ في الاعتبار أهداف الجمعية أو المؤسسة الخيرية.

ثانياً: تقييم المقترحات التمويلية:

أظهرت نتائج الدراسة فيما يتعلق بتقييم المعوقات التمويلية بالمؤسسات والجمعيات الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة- أن أهم العبارات: ضعف الموارد المالية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٠) وانحراف معياري بلغ (١.٣١) وقد يكون السبب: عدم وجود موارد استثمارية تساعد على زيادة الموارد المالية بالجمعية أو المؤسسة الخيرية، وتليها عبارة ضعف التبرعات بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٩) وانحراف معياري بلغ (١.٣٤) وقد يكون السبب: عدم معرفة أفراد بالمجتمع ببرامج وطبيعة وخدمات الجمعيات أو المؤسسات الموجودة، وتليها عبارة: صرف الأموال في غير ما خصصت له من

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

برامج بمتوسط حسابي بلغ (٢.٣٧) وانحراف معياري بلغ (١.١٦) وقد يكون السبب عدم وجود برامج حسابية مالية رقابية تحدد طبيعة صرف الأموال بالجمعية أو المؤسسة الخيرية.

ثالثاً: تقييم المقترحات الجمعية:

أظهرت نتائج الدراسة - فيما يتعلق بتقييم مقترحات التغلب على المعوقات المجتمعية بالمؤسسات والجمعيات الخيرية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة - أن أهم العبارات: توجيه الهيئات المشابهة في المجتمع للتعاون مع الجمعية أو المؤسسة الخيرية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٢) وانحراف معياري بلغ (١.١٠) وقد يكون السبب: غياب أو ندرة الاجتماعات التنسيقية بين الجمعيات أو المؤسسات الخيرية من جهة، والهيئات المناظرة لها بالمجتمع من جهة أخرى، وتليها عبارة توعية أفراد المجتمع بأهمية العمل الخيري من خلال الندوات العامة والمساجد بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٣) وقد يكون السبب: غياب أو ندرة الندوات العامة التي تقدم لكافة المواطنين والمتعلقة بالعمل الخيري وانحراف معياري بلغ (١.١٥)، وتليها عبارة توعية المواطنين للمشاركة ببرامج العمل الخيري بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٩) وانحراف معياري بلغ (١.١٣). وقد يكون السبب: غياب أو ندرة البرامج الإعلامية التي تساعد أو تحث المواطنين على أهمية المشاركة بالأعمال الخيرية.

ويتضح من نتائج الدراسة كذلك أن هناك فروقاً إحصائية ذات دلالة معنوية بين الباحثين حول متغير الجنس فيما يتعلق بمحور مقترحات التغلب على المعوقات حيث كانت قيمة (ت) (- ٢.٠٩٤) ومستوى الدلالة (٠.٠٣٩)، وقد يكون السبب أن المعوقات بالجمعيات أو المؤسسات الخيرية تختلف بين الجنسين في كيفية التغلب عليها.

مقترحات وتوصيات البحث:

في هذا الجزء من البحث يتم عرض أهم المقترحات والتوصيات العلمية المستخلصة من نتائج البحث ، وفيما يلي عرض لأهم تلك التوصيات:

- ١- إتاحة البيانات والمعلومات المختلفة للجمعيات والمؤسسات الخيرية أم للمستفيدين والمهتمين حتى يتسنى الاستفادة منها في تطوير الخدمات المختلفة.
- ٢- العمل على مشاركة العاملين والعاملات بالجمعيات والمؤسسات الخيرية عند تصميم وتنفيذ البرامج المختلفة.
- ٣- تشجيع العاملين والعاملات بالجمعيات والمؤسسات الخيرية بتقديم حوافز مالية ومعنوية لهم تساعد على الشعور بالأمان الوظيفي.
- ٤- العمل على تسهيل إجراءات الحصول على الخدمات المختلفة المقدمة من قبل الجمعيات والمؤسسات الخيرية.
- ٥- ضرورة تطوير قدرات العاملين والعاملات بالجمعيات والمؤسسات الخيرية علمياً ومهنياً.
- ٦- ضرورة تطوير القيادات لمواجهة التحديات والصعوبات التي تواجههم بالجمعيات والمؤسسات الخيرية.
- ٧- العمل على إقامة برامج استثمارية بالجمعيات والمؤسسات الخيرية تساعد على زيادة الموارد المالية.
- ٨- تشجيع مشاريع البحث العلمي في العمل الخيري.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- ١- إبراهيم، سعد الدين (١٩٩٧) المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في الوطن العربي، ذكر في عبد الباسط عبد المعطي ١٩٩٧، الدولة والمجتمع المدني في قطر، سلسلة دراسات مشروع المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في الوطن العربي، مركز بن خلدون بالاشتراك مع دار الأمين للطباعة والنشر، القاهرة .
- ٢- السكري، أحمد (٢٠٠٠) قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- ٣- السيد ، مصطفى، (١٩٩٤) ، النشأة المتأزمة للمجتمع المدني في مصر ، أعمال الندوة السنوية الأولى ، قسم علم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة القاهرة .
- ٤- القانون الاتحادي رقم ٦ (١٩٧٤) في شأن الجمعيات ذات النفع العام ، المادة ١ ، دولة الإمارات .
- ٥- الزهراني ، محمد (١٤٢٥هـ) " استقطاب المتطوعين بين الواقع والمأمول" استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية ، اللقاء السنوي الرابع للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية ، المملكة العربية السعودية .
- ٦- المطيري ، هزاع (٢٠٠٤) دور المنظمات غير الحكومية في المجتمع السعودي، رسالة دكتوراه في فلسفة العلوم السياسية ، جامعة القاهرة .
- ٧- المجلس الأعلى لرعاية الشباب القطري ١٩٩٠ ، إدارة التخطيط بالتعاون مع الجهاز المركزي للإحصاء ، دور المؤسسات الشبابية في إشباع احتياجات الشباب القطري، الدوحة ، ص ٦١ : ١٣٦ .
- ٨- أنطونيوس ، رشاد ، (١٩٩٤) ، النظرة الدولية لدور الجمعيات ذات النفع العام لتنمية المجتمعات المحلية ، أعمال المؤتمر الأول للجمعيات ذات النفع العام ، الإمارات العربية المتحدة ، الشارقة من ٨- ٩ يونيو .

- ٩- أنطونيوس ،رشاد ، (١٩٩٤) ، الجمعيات الأهلية ومفهوم المجتمع المدني ذكر في أحمد زايد وسامية الخشاب في المجتمع المصري في ظل متغيرات النظام العالمي ، قسم علم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة القاهرة ، أعمال الندوة السنوية الأولى من ١١/١٠ مايو ١٩٩٤ .
- ١٠- اللائحة الأساسية لنظام الجمعيات والمؤسسات الاجتماعية الأهلية ، المادة ١ ، وزارة الشؤون الاجتماعية ، المملكة العربية السعودية ذكر في أمين سعاتي ، ١٤١٩ ، المنظمات الغير حكومية في المملكة العربية السعودية ، دراسة تاريخية وتحليلية ، مكتبة الملك فهد الوطنية .
- ١١- سعاتي ، أمين (١٤١٩) ، المنظمات الغير حكومية في المملكة العربية السعودية ، دراسة تاريخية وتحليلية ، مكتبة الملك فهد.
- ١٢- لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لإفريقيا ، (١٩٩٥) ، كيف تؤثر المنظمات الأهلية في السياسات ، ترجمة مجدي عبد الكريم ، قسم الإدارة العامة والموارد البشرية والتنمية ، صص ٥- ١٤ .
- ١٣- الحسن ، عمر (٢٠٠٥) ، المجتمع المدني في دول مجلس التعاون الخليجي ، مركز الخليج للدراسات الإستراتيجية ، الطبعة الأولى .
- ١٤- القرشي ، عدنان وآخرون ، (٢٠٠٦) ، المجتمع المدني في دول مجلس التعاون مفاهيمه ومؤسساته وأدواره المنتظرة ، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية (٤٣) ، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية لدول مجلس التعاون بدول الخليج العربي ، الطبعة الأولى ، البحرين .
- ١٥- المقوش ، عبد العزيز ، (١٤٢١) ، الإعلام وتنمية الوعي بالعمل التطوعي ، مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي ، الأمن مسئولية الجميع ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض من ٢٧ - ٢٩ / ٦ / ١٤٢١ هـ
- ١٦- الحسيني ، السيد ، (١٩٨٥) ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، دار المعارف ، القاهرة الراية القطرية ١٣ / ٥ / ٢٠٠٤ م.

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

- ١٧- المهدي ، حسين (٢٠٠١) دليل البحرين للجمعيات الأهلية والتعاونية والصناديق الخيرية ، الجمعيات والأنندية الأجنبية ، الشركة الخليجية العالمية للاستشارات ، البحرين
- ١٨- النجار ، باقر (١٩٨٨) " العمل الاجتماعي والتطوعي في الدول العربية الخليجية :مقوماته ، دورة ، أبعاد العمل الاجتماعي والتطوعي في الدول العربية الخليجية: مقوماته ، دوره ، أبعاده ."
- ١٩- سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية (١١) ، مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية للدول العربية الخليجية ، الطبعة الأولى ، البحرين . صص ١١ - ٥٤ .
- ٢٠- الغبره ، شفيق (١٩٩٥) ، الكويت ، دراسة في آليات الدولة القطرية والسلطة والمجتمع ، سلسلة دراسات مشروع المجتمع الديمقراطي في الوطن العربي ، مركز بن خلدون للدراسات الإنمائية بالاشتراك مع دار الأمين للنشر والتوزيع ، القاهرة .
- ٢١- النعيم ، عبد الله (٢٠٠٥) العمل الاجتماعي التطوعي ، مع التركيز علي العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية ، مكتبة الملك فهد ، الرياض ، ٢٠٠٥ .
- ٢٢- الحربي ، حامد سالم . (١٩٩٧م). ضوابط الخدمة التطوعية " رؤية تربوية إسلامية" بحث مقدم للمؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية المنعقد في الفترة ما بين (٢٨ - ٣٠ أكتوبر). جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ٢٣- القعيد ، إبراهيم حمد . (١٩٩٧م). دراسة وسائل استقطاب المتطوعين والانتفاع الأمثل بجهودهم. بحث مقدم للمؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية المنعقد في الفترة ما بين (٢٨ - ٣٠ أكتوبر). جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ٢٤- الجعيد ، فوزي علوي ، (١٤٢٥هـ) " التخطيط والتنظيم في إدارة المتطوعين" استقطاب المتطوعين للعمل في الجهات الخيرية ، اللقاء السنوي الرابع للجهات الخيرية بالمنطقة الشرقية ، المملكة العربية السعودية .

- ٢٥- بركات ، محمد (١٩٩٤) ، التجربة اللبنانية في مجال العمل الاجتماعي التطوعي وواقع الجمعيات ذات النفع العام في لبنان ، أعمال المؤتمر الأول للجمعيات ذات النفع العام ، دولة الإمارات العربية المتحدة ، الشارقة .
- ٢٦- جريدة الشرق الأوسط (١٩٩٧) ، ع ٦٨٥٣ ، تاريخ ٢ / ١٩٩٧ م . نقلاً عن النعيم ، عبد الله ٢٠٠٥ ، العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز علي العمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، الرياض ، ص ٤٦ .
- ٢٧- حافظ ، محمود ، (١٤٢١ هـ) ، العمل الأهلي التطوعي الخليجي في ميزان التقويم ، مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي ، الأمن مسئولية الجميع ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض من ٢٧ - ٢٩ / ٦ / ١٤٢١ هـ .
- ٢٨- حسانين ، سيد ، (١٩٨٥) ، طريقة الخدمة الإجتماعية في تنظيم المجتمع ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة .
- ٢٩- خاطر ، أحمد (١٩٨٤) ، طريقة تنظيم المجتمع ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية .
- ٣٠- دليل العمل الاجتماعي التطوعي في دول الخليج العربي ، البحرين : مكتب المتابعة ، ص ٣٣ نقلاً عن النعيم ، عبد الله (٢٠٠٥) ، العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز علي العمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، الرياض ، ص ٤٦ .
- ٣١- ريحان ، محمد ، (١٩٨٦) ، دراسة تحليلية لدور المرأة في التنمية الاقتصادية لدولة الإمارات ، مجلة آفاق الاقتصادية ، العدد ١٦ ، إبريل ١٩٨٦ .
- ٣٢- سالم ، حنان (٢٠٠٢) بناء قدرات المنظمات الغير حكومية السعودية مع دراسة تطبيقية علي المنظمات غير الحكومية بجدة ، رسالة ماجستير في العلوم السياسية .
- ٣٣- عبد الله ، عبد الخالق وآخرون (١٩٩٥) ، المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في الإمارات العربية المتحدة ، سلسلة دراسات مشروع المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في الوطن العربي ، دار الأمين ، إصدارات مركز بن خلدون بالتعاون مع دار الأمين للنشر والتوزيع ، القاهرة .

واقع العمل الخيري في مدينة مكة المكرمة

- ٣٤- عبد الله ، عبد الخالق ، (١٩٨٨) حقوق الإنسان في دستور الإمارات ، مجلة شؤون اجتماعية ، العدد ١٦ ، الشارقة : ١٣ .
- ٣٥- عبد المعطي ، عبد الباسط (١٩٩٧) المنظمات غير الحكومية ، الخصائص والأداء ذكر في عبد الباسط عبد المعطي ١٩٩٧ ، الدولة والمجتمع المدني في قطر ، سلسلة دراسات مشروع المجتمع الديمقراطي في الوطن العربي ، مركز بن خلدون للدراسات الإنمائية بالاشتراك مع دار الأمين للنشر والتوزيع ، القاهرة .
- ٣٦- عبد الباقي ، إبراهيم ، (٢٠٠٦) دور الوقف في تنمية المجتمع المدني ، نموذج الأمانة العامة للأوقاف بدولة الكويت ، سلسلة الرسائل الجامعية (٣) (دكتوراه ، الطبعة الأولى ، مكتبة الكويت الوطنية ، الكويت .
- ٣٧- قنديل ، بن نفيسة ، (١٩٩٤) ، نقلاً عن إبراهيم الملحم ٢٠٠٤ ، إدارة المنظمات غير الربحية ، الأسس النظرية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .
- ٣٨- قنديل ، أماني (١٩٩٥) دور المنظمات غير الحكومية في مصر بين المحددات المحلية والمتغيرات العالمية ، القاهرة ، مركز الأهرام للدراسات الاستراتيجية ، القاهرة .
- ٣٩- قرشي ، فريد ياسين . (١٩٩٧م) . دراسة رؤية شمولية وتكاملية لتسيق العمل الخيري التطوعي في المملكة العربية السعودية . " بحث مقدم للمؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية المنعقد في الفترة ما بين (٢٨ - ٣٠ أكتوبر) . جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
- ٤٠- لطفى ، طلعت ، (٢٠٠٤) ، العمل الخيري والإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة : دراسة ميدانية لعينة من العاملين والمتطوعين في الجمعيات الخيرية العمل الخيري والإنساني في دولة الإمارات العربية المتحدة " ، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية ، الطبعة الأولى ، الإمارات العربية المتحدة ، صص ١٣ - ١٤١ .
- ٤١- موقع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية علي شبكة المعلومات الدولية :

www.mol.gov.sa

د. خالد بن يوسف برقأوي

- ٤٢- مركز دراسات الوحدة العربية (١٩٨١) تجربة الإمارات العربية المتحدة ، بيروت، لبنان .
- ٤٣- مجمع اللغة العربية بالقاهرة ، (١٣٧٥ هـ) ، المعجم الوسيط ، دار الحديث للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، ص ٥٧ .
- ٤٤- وحدة الدراسات والبحوث الإحصائية (٢٠٠١) ، المجموعة الإحصائية للشؤون الاجتماعية ، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدولة الإمارات العربية المتحدة .
- ٤٥- وزارة الشؤون الاجتماعية ، (١٤٢٧) ، بيان بمناطق وأعداد الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية .
- ٤٦- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (١٩٩٨) ، التقرير السنوي لإدارة الجمعيات ذات النفع العام ، الإمارات .

ثانياً : المراجع الانجليزية :

- 47-Gelatt, J. (1992). Managing Non- Profit Organizations in the 21st Century
Phoenix, Ariz : Oryx press
- 48-James and Zanden (1990). The Social Experience, New York, McGraw
Hill Publishing Co.,131
- 49-Marshall,G. (1988). Oxford Concise Dictionary of Sociology, Oxford:
Oxford University Press.

