

دور المنظمات غير الربحية في منطقة الرياض في تحقيق التنمية  
الاجتماعية المستدامة في ضوء رؤية 2030م

إعداد الطالبات/

روى فؤاد الرشيدى 233000764

ندى عبد اللطيف الحربي 233000489

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024



# إهداء

(وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنْ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ)

هان التعب عند الوصول عزمًا وإيمانًا وماكنت أفعل لولا أن الله مكنني ..

الحمد لله الذي رفع رتبة العلم وذويه , وأعلى منزلة العلم وحامله , أحمدده سبحانه وأشكره على توفيقه وامتنانه , وبعد ..

الى قدوتي الأولى ونبراسي الذي ينير دربي من شرفني بحمل إسمه .. الى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم .. الى من رفعت رأسي عالياً افتخاراً به .. واستمدت منه قوتي وإعتزازي بذاتي .. من أرتقى سلم الحياة بحكمه وصبر .. من ساندني وقدم لي الدعم لمواصلة طريقي .. والدي الغالي ..

الى ضلعي الثابت وأمان ايامي الى من شددت عضدي بهم فكانوا لي ينباع أرتوي منها .. والدتي واخواتي الغاليات ..

الى أساتذتي الكرام ممن لم يتوانوا في مد يد العون لنا .. يامن صنعتم لنا المجد لكل من كان عوناً وسنداً في هذا الطريق .. وأفاضني بمشاعره ونصائحه المخلصة .. ها أنا اليوم أتممت أول ثمراته بفضل من الله عز وجل وكرمه , أهدي هذا البحث عرفاناً وشكراً ..



الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وأصلي وأسلم على أشرف خلق الله، نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى والديّ العزيزين، اللذين كانا لي عونًا وسندًا طوال مسيرتي الدراسية، فلم يدخل جهدًا ولا دعمًا في سبيل تحقيق هذا الإنجاز.

ولا يفوتني أن أشكر أساتذتي الأفاضل، وعلى رأسهم مشرف رسالتي، الذي لم يبخل عليّ بتوجيهاته السديدة ونصائحه القيمة، وكان لخبرته وعلمه الأثر الكبير في إتمام هذا البحث.

**د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن**

**د. فايز جراد**

أشكر زملائي وأصدقائي الذين قدموا لي الدعم والمساندة، وكانوا لي عونًا في تجاوز التحديات، وشركاء في هذه الرحلة الأكاديمية.

أخيرًا، أود أن أعبر عن امتناني لكل من ساهم بكلمة أو نصيحة أو دعم في تحقيق هذا العمل، وأسأل الله أن يجزيهم عني خير الجزاء، وأن يوفقنا جميعًا لما فيه الخير والفلاح.

## المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في منطقة الرياض، وذلك في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، وهو تقييم مدى إسهام هذه المنظمات في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من مجتمع الدراسة. شمل مجتمع الدراسة العاملين في المنظمات غير الربحية في منطقة الرياض، تم استخدام أسلوب المسح الشامل لجميع مفردات الدراسة، حيث بلغ عدد الاستبانات المستردة 266 استبانة، مما يمثل 21.2% من إجمالي مجتمع الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة أن المنظمات غير الربحية في منطقة الرياض تسهم بشكل كبير في تقديم خدمات متنوعة تسهم في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة، مثل التعليم والصحة والرعاية

الاجتماعية. ومع ذلك، تواجه هذه المنظمات عدة معوقات تحد من فعاليتها، أبرزها قلة المتخصصين والإعلاميين، وعدم تفهم بعض العاملين لطبيعة حاجات المجتمع. كما تبين أن تفعيل برامج رؤية 2030 في هذه المنظمات ما زال يحتاج إلى تعزيز وتطوير لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

وأوصت الدراسة بضرورة تدريب العاملين في المنظمات غير الربحية على أفضل الممارسات الإدارية والتخصصية لضمان تقديم خدمات عالية الجودة، و تعزيز تطبيق برامج ومبادرات رؤية 2030 في المنظمات غير الربحية من خلال خطط واضحة ومحددة.

الكلمات المفتاحية: المنظمات غير الربحية، التنمية الاجتماعية المستدامة، رؤية 2030، منطقة

الرياض.

## قائمة المحتويات

|    |                                                           |
|----|-----------------------------------------------------------|
| ب  | بسم الله الرحمن الرحيم.....                               |
| ج  | إهداء.....                                                |
| د  | شكرو وتقدير.....                                          |
| د  | المستخلص.....                                             |
| و  | قائمة المحتويات.....                                      |
| ي  | قائمة الجداول.....                                        |
| م  | قائمة الأشكال.....                                        |
| 1  | الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....                    |
| 1  | 1.1 مقدمة:.....                                           |
| 3  | 2.1 مشكلة الدراسة:.....                                   |
| 5  | 3.1 أهمية الدراسة:.....                                   |
| 6  | 4.1 أهداف الدراسة:.....                                   |
| 7  | 5.1 تساؤلات الدراسة.....                                  |
| 8  | 6.1 فروض الدراسة:.....                                    |
| 9  | 7.1 الدراسات السابقة:.....                                |
| 15 | 8.1 تعليق على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية..... |
| 16 | 9.1 الاختلاف مع الدراسة الحالية:.....                     |
| 18 | 10.1 المنطلقات النظرية للدراسة:.....                      |

|      |                                                                              |    |
|------|------------------------------------------------------------------------------|----|
| 11.1 | المنهجية وطرق البحث:                                                         | 19 |
| 12.1 | مصادر جمع البيانات:                                                          | 20 |
| 13.1 | أدوات الدراسة:                                                               | 20 |
| 14.1 | حدود الدراسة:                                                                | 22 |
| 23   | الفصل الثاني: الإطار النظري                                                  |    |
| 23   | المبحث الأول: المنظمات غير الربحية                                           |    |
| 23   | 1.1.2 تمهيد                                                                  |    |
| 23   | 2.1.2 مفهوم المنظمات غير هادفة للربح                                         |    |
| 24   | 3.1.2 ملامح النشأة والتطور للمنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية: |    |
| 25   | 4.1.2 أوجه الاختلاف بين المنظمات الخيرية وجمعيات الخيرية                     |    |
| 25   | 5.1.2 أهداف المنظمات غير الهادفة للربح                                       |    |
| 26   | 6.1.2 مصادر التمويل للمنظمات غير الهادفة للربح:                              |    |
| 26   | 7.1.2 خصائص المنظمات غير الربحية                                             |    |
| 27   | 7.1.2 دور المنظمات غير الربحية في العمل المجتمعي                             |    |
| 29   | المبحث الثاني: المسؤولية المجتمعية                                           |    |
| 29   | 1.2.2 تمهيد:                                                                 |    |
| 31   | 2.2.2 أهمية المسؤولية المجتمعية                                              |    |
| 32   | 3.2.2 أهداف المسؤولية المجتمعية                                              |    |
| 32   | 4.2.2 مبادئ المسؤولية المجتمعية ودوافعها                                     |    |
| 33   | 5.2.2 أبعاد المسؤولية المجتمعية                                              |    |

|    |                                                                                           |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 37 | الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية.....                                                     |
| 37 | 1.3 تمهيد:.....                                                                           |
| 37 | 2.3 منهج الدراسة.....                                                                     |
| 37 | 3.3 مجتمع الدراسة.....                                                                    |
| 38 | 4.3 أداة الدراسة.....                                                                     |
| 39 | 5.3 إجراءات الصدق والثبات.....                                                            |
| 44 | 6.3 أساليب المعالجات الإحصائية.....                                                       |
| 45 | الفصل الرابع: تحليل بيانات وفرضيات الدراسة.....                                           |
| 45 | 1.4 تمهيد.....                                                                            |
| 45 | 2.4 الخصائص الديموغرافية للعاملين في المنظمات غير الربحية.....                            |
| 58 | 3.4 خصائص المنظمات غير الربحية.....                                                       |
| 64 | 4.4 مجالات عمل المنظمات غير الربحية من وجهة نظر العاملين.....                             |
| 65 | 5.4 مدى إسهام المنظمات في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.....                         |
|    | 6.4 المعوقات التي تواجه عمل المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة من |
| 71 | وجهة نظر العاملين.....                                                                    |
| 73 | 7.4 مقياس تفعيل برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠.....                                            |
| 75 | 8.4 أهمية إسهام المنظمات في تحقيق التنمية المستدامة.....                                  |
| 81 | 9.4 مقياس تفعيل برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠.....                                            |
| 83 | الفصل الخامس: التوصيات.....                                                               |
| 83 | 1.5 التوصيات.....                                                                         |

|          |                          |
|----------|--------------------------|
| 87 ..... | Abstract                 |
| 88 ..... | المراجع                  |
| 88 ..... | أولاً: المراجع العربية   |
| 91 ..... | ثانياً: المراجع الاجنبية |
| I .....  | الملاحق                  |
| II ..... | استمارة استبيان          |

## قائمة الجداول

| رقم الصفحة | اسم الجدول                                                                                        |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 40         | جدول (1) معامل ارتباط بيرسون لمقياس أهمية البرامج بأبعاده الستة                                   |
| 41         | جدول (2) معامل ارتباط بيرسون بين عبارات مقياس الصعوبات التي تواجه المنظمات والدرجة الكلية للمقياس |
| 42         | جدول (3) معامل ارتباط بيرسون بين عبارات مقياس تفعيل برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ والمقياس ككل        |
| 43         | جدول (4) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقاييس الدراسة                                                |
| 45         | جدول (5) توزيع العاملين حسب مجال عمل المنظمة                                                      |
| 46         | جدول (6) توزيع العاملين حسب مركز التنمية الاجتماعي                                                |
| 48         | جدول (7) توزيع العاملين حسب الجنس                                                                 |
| 49         | جدول (8) توزيع العاملين حسب الحالة الاجتماعية                                                     |
| 50         | جدول (9) توزيع العاملين حسب المستوى التعليمي                                                      |
| 51         | جدول (10) توزيع العاملين حسب التخصص الدراسي                                                       |
| 52         | جدول (11) توزيع العاملين حسب المسمى الوظيفي                                                       |
| 53         | جدول (12) توزيع العاملين حسب سنوات الخبرة في مجال العمل بالمنظمة                                  |
| 55         | جدول (13) توزيع العاملين حسب الراتب الشهري                                                        |
| 56         | جدول (14) توزيع العاملين حسب الدوام الوظيفي في المنظمة                                            |
| 57         | جدول (15) توزيع العاملين حسب الارتباط الوظيفي في المنظمة                                          |
| 58         | جدول (16) توزيع العاملين حسب نوع المنظمة                                                          |
| 59         | جدول (17) توزيع العاملين حسب مصادر دخل المنظمة                                                    |
| 60         | جدول (18) توزيع العاملين حسب ملكية مقر المنظمة                                                    |

|    |                                                                                                                                     |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 61 | جدول (19) توزيع عدد العاملين في المنظمة                                                                                             |
| 63 | جدول (20) توزيع العاملين حسب عدد فروع المنظمة                                                                                       |
| 64 | جدول (21) توزيع العاملين حسب مجالات عمل المنظمة                                                                                     |
| 65 | جدول (22) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال الاجتماعي                     |
| 66 | جدول (23) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال المؤسسي                       |
| 67 | جدول (24) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال الصحي                         |
| 68 | جدول (25) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال التعليمي                      |
| 69 | جدول (26) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال الاقتصادي                     |
| 69 | جدول (27) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في مجال الدعوة والإرشاد والتعليم الديني |
| 70 | جدول (28) مدى اسهام المنظمات في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجالات المختلفة من وجهة نظر العاملين                        |
| 71 | جدول (29) عبارات مقياس معوقات تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة                                                                    |
| 73 | جدول (30) عبارات مقياس تفعيل برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠                                                                              |
| 75 | جدول (31) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال الاجتماعي                     |
| 76 | جدول (32) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال المؤسسي                       |

|    |                                                                                                                                           |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 77 | جدول (33) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال الصحي                               |
| 77 | جدول (34) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال التعليمي                            |
| 78 | جدول (35) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال الاقتصادي                           |
| 79 | جدول (36) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في مجال الدعوة والإرشاد والتعليم الديني       |
| 80 | الجدول رقم (37) مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجالات المختلفة من وجهة نظر قادة المجتمع المحلي |
| 81 | جدول (38) عبارات مقياس تفعيل برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠                                                                                    |

## قائمة الأشكال

| رقم الصفحة | اسم الشكل                                                      |
|------------|----------------------------------------------------------------|
| 46         | شكل (1) توزيع العاملين حسب مجال عمل المنظمة                    |
| 47         | شكل (2) توزيع العاملين حسب مركز التنمية الاجتماعي              |
| 48         | شكل (3) توزيع العاملين حسب الجنس                               |
| 49         | شكل (4) توزيع العاملين حسب الحالة الاجتماعية                   |
| 50         | شكل (5) توزيع العاملين حسب المستوى التعليمي                    |
| 51         | شكل (6) توزيع العاملين حسب التخصص الدراسي                      |
| 53         | شكل (7) توزيع العاملين حسب المسمى الوظيفي                      |
| 54         | شكل (8) توزيع العاملين حسب سنوات الخبرة في مجال العمل بالمنظمة |
| 55         | شكل (9) توزيع العاملين حسب الراتب الشهري                       |
| 56         | شكل (10) توزيع العاملين حسب الدوام الوظيفي في المنظمة          |
| 57         | شكل (11) توزيع العاملين حسب الارتباط الوظيفي في المنظمة        |
| 58         | شكل (12) توزيع العاملين حسب نوع المنظمة                        |
| 59         | شكل (13) توزيع العاملين حسب مصادر دخل المنظمة                  |
| 61         | شكل (14) توزيع العاملين حسب ملكية مقر المنظمة                  |
| 62         | شكل (15) توزيع عدد العاملين في المنظمة                         |
| 63         | شكل (16) توزيع العاملين حسب عدد فروع المنظمة                   |

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

### 1.1 مقدمة:

تتميز المملكة العربية السعودية عن غيرها من الدول ببعض القيم الدينية والاجتماعية التي نشأ عليها المجتمع، ومن أهمها تلك التي تتعلق بالدعم والمساعدة والبذل والعطاء. وبعد اكتشاف النفط والبدء في إنتاجه بكميات تجارية، حققت المملكة العربية السعودية زيادة كبيرة في ميزانيتها المالية وكتبها زيادة في الخطط التنموية، والتي اهتمت اهتمامًا كبيرًا بالقطاع غير الربحي. فقد نصت خطة التنمية السابعة على "ضرورة تكوين الخدمات التطوعية، وترسيخ مفهومها وأهميتها لدى أفراد المجتمع، والارتقاء بوسائلها وأساليب أدائها". وفي خطة التنمية الثامنة تضمنت الأهداف: "تشجيع المؤسسات الخاصة والأفراد على الإسهام في الأعمال التطوعية والخيرية في المجالات الاجتماعية والصحية والتعليمية، وترسيخ مفهومها وأهميتها، والارتقاء بوسائل أدائها وأساليبها". وفي خطة التنمية التاسعة كانت آلية التنفيذ الرئيسة تنص على: "الاهتمام بالبعد الاجتماعي لعملية التنمية بتعزيز المشاركة الأهلية في عملية التنمية والرعاية الاجتماعية، ودعم الفئات المحتاجة، وذوي الحاجات الخاصة، وإيلاء اهتمام خاص بفئات الشباب والمرأة والطفل".

ونتيجة لممارسة العمل الخيري، فقد نشأت المؤسسات غير الربحية والمؤسسات الاجتماعية بهدف إيجاد ما يعرف بـ "التأثير الاجتماعي" الذي يؤدي إلى تعزيز مهمة المؤسسات غير الربحية والمؤسسات الاجتماعية (أوبري، 2012). ويتضمن هذا التأثير الاجتماعي الاستدامة والاستمرارية لجيل بعد جيل. وقد أكدت الرؤية الوطنية 2030 على الدور الفاعل والكبير للمجتمع في العمل الخيري المحلي والإقليمي، والتي تحتاج إلى تطوير إطارها المؤسسي، والتركيز على تعظيم النتائج وتعظيم الأثر. فعدد المؤسسات والجمعيات الخيرية مازال أقل من 1000 منظمة، ولتطوير أثر هذا القطاع لا بد من العمل على تطوير الأنظمة واللوائح اللازمة لتمكينها، وتوجيه الدعم الحكومي إلى البرامج ذات الأثر الاجتماعي، وتدريب العاملين في هذا القطاع

وتشجيع المتطوعين للعمل فيه، والعمل على توفير مصادر تمويل مستدامة للمنظمات غير الربحية من خلال تشجيع الأوقاف، ومراجعة اللوائح والأنظمة المتعلقة بذلك.

كما يجب العمل على تسهيل تأسيس منظمات غير ربحية للميسورين والشركات الرائدة لتفعيل دورها في المسؤولية الاجتماعية وتوسيع نطاق عمل القطاع غير الربحي، وتمكين المؤسسات والجمعيات غير الربحية من استقطاب أفضل الكفاءات القادرة على نقل المعرفة وتطبيق أفضل الممارسات الإدارية. وأن يكون للقطاع غير الربحي فاعلية أكبر في قطاعات الصحة والتعليم والإسكان والأبحاث والبرامج الاجتماعية والفعاليات الثقافية (Zheng, & Crilly, 2018)

وعندما أنشئت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في عام 1380هـ، أدرج العمل الخيري من ضمن اختصاصاتها، وهذا بدوره أدى إلى قيام كثير من الجمعيات الخيرية التي ساهمت في رفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي، حيث وضعت الوزارة نظاماً للجمعيات والمؤسسات الخيرية يهدف إلى تنظيم الجهود الخيرية، والعمل التطوعي، وأعمال البر والإحسان. (العتيبي، 2015).

وأصبحت هذه الجمعيات منتشرة في أنحاء المملكة العربية السعودية، وتقدم الكثير من الخدمات والأنشطة للمستفيدين، منها: المساعدات المتنوعة، وإقامة الدورات التدريبية والتأهيلية التي تعمل بدورها على تأهيل تحويل أفراد المجتمع من متلقين للإعانات إلى منتجين، وكذلك الاهتمام بالجانب الصحي للأسرة؛ خاصة تأمين الدواء والعلاج، ومساعدة الأسر المحتاجة على تأمين السكن، وتنفيذ برنامج تأهيل الأسر المنتجة لمساعدة الأسر على الاعتماد على نفسها، وتأهيل قدرات الشباب وتطويرها من الجنسين من أجل اكتساب مهارات حرفية تساعدهم على الانخراط في سوق العمل، وتقديم خدمات لإصلاح ذات البين، واستقبال الفائض من الأطعمة وتوزيعها على المحتاجين والمعوزين. كما أن هناك جمعيات متخصصة في الزواج والرعاية الأسرية؛ ولما كانت الدولة منفردة لا تستطيع القيام بكثير من الأعباء، فقد تبوأ القطاع غير الربحي (الخيري) حيزاً مهماً من العمل المجتمعي عبر مؤسساته المختلفة، وأصبحت المشاركة المجتمعية من المسلمات التي تفرضها معطيات النظام العالمي الجديد. ففي الولايات المتحدة الأمريكية، يؤدي القطاع غير الربحي دوراً مهماً في توفير الخدمات العامة الأساسية، فهو يوظف واحداً من بين كل عشرة أفراد من القوى

العاملة، كما يوفر أيضاً قيمة مهمة بوصفه مزوداً للخدمات العامة، ولذلك صارت المؤسسات غير الربحية تتمتع بمرونة أكبر من الحكومة، مما يسمح لها بخوض التجارب والتوجه للابتكار (صديقي، 2017).

كما يشير الشمري (2018) إلى "أن العمل الخيري، أياً كانت طبيعته، يرتبط بالخلفية الثقافية للعاملين. وهذا يعني أنه لا يمكن أن ينمو دون هذا العامل المهم، وهو ما قد يغيب عن بعض الممولين للعمل الخيري، لكنه حاضر بوضوح لدى المخططين والمنفذين".

## 2.1 مشكلة الدراسة:

تعتبر المنظمات غير الربحية شريكاً أساسياً وفاعلاً جنباً إلى جنب مع الدولة للقيام بواجبات التنمية وتحقيق الاستدامة. من أجل ذلك، تحرص الجهات ذات الصلة بالعمل الخيري على تذليل العقبات أمام هذه المنظمات لتحقيق أهدافها المنسجمة مع أهداف التنمية المستدامة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وعددها سبعة عشر. لذلك تعتمد الحكومات وتهتم كثيراً بتحسين أحوال مجتمعاتها المحلية والتهوض بها من خلال برامجها التنموية الموجهة، فقد أولت الكثير من المنظمات الدولية اهتماماً كبيراً بالتنمية المستدامة للمنظمات غير الربحية مثل (هيئة الأمم المتحدة، اليونسكو، اليونيسف، منظمة العمل الدولية، مؤسسة فورد، إلخ). وتقوم هذه الهيئات والمؤسسات بالدراسات وتنظيم المؤتمرات لمناقشة القضايا المتصلة بها والاتفاق بشأنها (الصالح، 1432هـ). ويؤكد "بليبرت مورونيل سملز" أن ما حدث في دول العالم الثالث من تغيرات اجتماعية واسعة النطاق لفتت أنظار الباحثين الاجتماعيين للاهتمام بقضايا التنمية الاجتماعية المعاصرة ودفعتهم إلى الدراسة والبحث لتقديم إضافات وحلول مبتكرة في هذا المجال الجديد (حسن، 1977).

تعتبر المنظمات غير الربحية شريكاً أساسياً وفاعلاً جنباً إلى جنب مع الدولة في تحقيق التنمية المستدامة. تعمل هذه المنظمات على تذليل العقبات لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وعددها سبعة عشر هدفاً. في المملكة العربية السعودية، بلغ عدد الجمعيات الأهلية 4,656 جمعية موزعة على مناطق المملكة الثلاثة عشر حتى عام 2024، منها 1,380 جمعية في الرياض،

1,120 في مكة المكرمة، و540 في المنطقة الشرقية، و550 في عسير (Arab News, 2024). وتتنوع برامج هذه الجمعيات في مجالات التعليم، والإسكان، والصحة، والتدريب، والدراسات والبحوث، والمؤتمرات والندوات، مما يجعلها شريكًا مهمًا للقطاع الحكومي في تحقيق التنمية المستدامة.

ورغم الاعتمادات الكبيرة للميزانية في المملكة لقطاعات التنمية والتي بلغت 1,020 بليون ريال خلال خطة التنمية الحالية، إلا أن إسهام القطاع غير الربحي في الناتج المحلي لا يتجاوز 0.6% مقارنة بنسبة 6% عالميًا. تسعى الرؤية الوطنية 2030 إلى رفع نسبة المشروعات الخيرية التي تتواءم مع أهداف التنمية المحلية طويلة الأمد من 7% إلى أكثر من 33% بحلول عام 2030 (التقرير السنوي لوزارة الاقتصاد والتخطيط، 1443-1444هـ؛ الموقع الإلكتروني للرؤية الوطنية 2030).

لذلك يؤكد الغامدي (2019) على أهمية وضرورة تضافر الجهود التي تبذل لوضع إستراتيجية تسهم في تحقيق أفضل استثمار ممكن للموارد المحلية المتاحة، والتي يمكن إتاحتها لمواجهة التحديات التي يفرضها عصر العولمة، مع أهمية وجود رؤية وإستراتيجية واضحة المعالم تعمل في إطارها الجهود الأهلية والتطوعية لتقديم برامجها. ويشير الكمالى (2018) إلى وجود معوقات تتعلق بالجوانب التنظيمية والتمويلية في المنظمة، وعدم تفهم العاملين طبيعة حاجات العملاء، وعدم مواكبة القوانين الخاصة بالجمعيات لظروف المجتمع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. كما أن عدم تعاون الجهات الحكومية، المتمثلة في وزارة الشؤون الاجتماعية وغيرها من الهيئات الأهلية من خلال عدم رعايتها الكافية لبرامج الجمعيات وأنشطتها، يقلل من مشاركة الأهالي في البرامج والأنشطة من أهم المعوقات أمام الجمعيات الخيرية (الصالح، 2012).

وجدير بالذكر أن وزير العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، يؤكد أن القطاع غير الربحي يعمل بطريقة مقلوبة، والمتمثل في عدم تركيزه على البعد التنموي الذي يخلق وظائف وفرص عمل. كما ذكر وزير التجارة والاستثمار في المملكة العربية السعودية أن 75% من المنظمات الخيرية عملها رعوي وليس تنمويًا (موقع مؤسسة الملك خالد الخيرية الإلكتروني. <http://www.kkf.org.sa>). ولذلك كان

لا بد من زيادة اهتمام الجمعيات الخيرية بمناقشة مشكلات المجتمعات المحلية، والإسهام في حلها، مع ضرورة اهتمامها ببرامج التنمية الاجتماعية والرعاية الاجتماعية (لطفي، 2004م).

ومما سبق يمكننا تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: ما دور المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة وذلك في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟

### 3.1 أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في محاولة دمج الجوانب العلمية والعملية لفهم كيفية يمكن لإدارة الجودة الشاملة أن تكون عاملاً رئيسياً في تحقيق النجاح والاستدامة في عمليات التشغيل والصيانة لشركة أرامكو ومماثلة لها في صناعة النفط والغاز، ويمكن استعراضها ذلك كالتالي:

#### الأهمية العلمية

تبرز الأهمية العلمية لدراسة دور المنظمات غير الربحية في منطقة الرياض في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في ضوء رؤية 2030 من خلال تقديم فهم شامل وعميق للأثر الاجتماعي والاقتصادي لهذه المنظمات، وتحديد العوامل المؤثرة على فعاليتها، وتعزيز الشفافية والمساءلة، وتوجيه السياسات والاستراتيجيات، وإثراء المعرفة الأكاديمية. تساعد هذه الدراسة في دعم الجهود الوطنية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وتعزيز رفاه المجتمع.

#### الأهمية العملية

- أن تسهم الدراسة من خلال النتائج في تقييم أداء المنظمات غير الربحية بما يمكنها من تطوير منظومة الأداء لديها.
- أن تكون الدراسة موجهةً بحثياً للمسؤولين وصناع القرار في القطاعات الثلاث (الحكومي، الأهلي، الخيري) لزيادة إسهاماتهم في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة بما يتوافق مع الرؤية الوطنية للمملكة العربية السعودية 2030.

- تؤكد الرؤية الوطنية 2030 على مساهمة القطاع غير الربحي في تنمية الناتج المحلي ليصل إلى النسبة العالمية (6%)، وذلك يتحقق بالمزيد من الدراسات والأبحاث.
- أن تساهم الدراسة الحالية في توجيه بعض القيادات المجتمعية أو الشركات والمؤسسات الراغبة في تأسيس جمعيات أو مؤسسات خيرية إلى المجالات الأكثر أهمية في تنمية المجتمع.
- تساعد الدراسة الحالية المسؤولين في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية على اتخاذ القرارات المناسبة لدعم القطاع غير الربحي.

#### 4.1 أهداف الدراسة:

هدف هذه الدراسة هو التعرف على دور المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في ضوء الرؤية الوطنية 2030، ويتحقق هذا الهدف من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على الخصائص الديموغرافية للعاملين في المنظمات غير الربحية.
- دراسة خصائص المنظمات غير الربحية.
- تحليل مجالات عمل المنظمات غير الربحية من وجهة نظر العاملين فيها.
- تقييم مدى إسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة من وجهة نظر العاملين.
- التعرف على المعوقات التي تواجه عمل المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة من وجهة نظر العاملين.
- تحليل مدى تفعيل برامج الرؤية الوطنية 2030 في المنظمات غير الربحية من وجهة نظر العاملين.
- دراسة البرامج التي تنفذها المنظمات غير الربحية من وجهة نظر المستفيدين.
- جمع آراء المستفيدين حول مدى إسهام المنظمات في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.
- تقييم مجالات عمل المنظمات غير الربحية من وجهة نظر قادة المجتمع المحلي.

- تحليل مدى إسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة من وجهة نظر قادة المجتمع المحلي.

- دراسة مدى تفعيل برامج الرؤية الوطنية 2030 من وجهة نظر قادة المجتمع المحلي.

## 5.1 تساؤلات الدراسة

يتحقق هدف الدراسة من خلال الإجابة على التساؤل الرئيسي وهو: ما دور المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة وذلك في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟، وينبثق منه مجموعة من التساؤلات وهي:

- ما الخصائص الديموغرافية للعاملين في المنظمات غير الربحية؟
- ما خصائص المنظمات غير الربحية؟
- ما مجالات عمل المنظمات غير الربحية من وجهة نظر العاملين؟
- ما مدى إسهام المنظمات في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة من وجهة نظر العاملين؟
- ما المعوقات التي تواجه عمل المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة من وجهة نظر العاملين؟
- ما مدى تفعيل برامج الرؤية الوطنية 2030 في المنظمات غير الربحية من وجهة نظر العاملين؟
- ما البرامج التي تنفذها المنظمات غير الربحية من وجهة نظر المستفيدين؟
- ما آراء المستفيدين من المنظمات غير الربحية نحو أهمية إسهام المنظمات في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة؟
- ما مجالات عمل المنظمات غير الربحية من وجهة نظر قادة المجتمع المحلي؟
- ما مدى إسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة؟

- ما مدى تفعيل برامج الرؤية الوطنية 2030 في المنظمات غير الربحية من وجهة نظر قادة المجتمع المحلي؟

## 6.1 فروض الدراسة:

بناءً على ما تم عرضه من أهداف الدراسة ومشكلاتها وأهميتها يمكننا تحديد فرضيات الدراسة من خلال فرضية رئيسية تتمثل في:

**الفرضية الرئيسية الأولى:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha < 0.05$ ) لدور المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في ضوء الرؤية الوطنية 2030، وتتفرع منع عدة أهداف فرعية منها:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الديموغرافية للعاملين في المنظمات غير الربحية على تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لخصائص المنظمات غير الربحية على تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمجالات عمل المنظمات غير الربحية من وجهة نظر العاملين على تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة من وجهة نظر العاملين.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعوقات التي تواجه عمل المنظمات غير الربحية على تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة من وجهة نظر العاملين.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتفعيل برامج الرؤية الوطنية 2030 في المنظمات غير الربحية من وجهة نظر العاملين على تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبرامج التي تنفذها المنظمات غير الربحية من وجهة نظر المستفيدين على تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لآراء المستفيدين حول إسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمجالات عمل المنظمات غير الربحية من وجهة نظر قادة المجتمع المحلي على تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة من وجهة نظر قادة المجتمع المحلي.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتفعيل برامج الرؤية الوطنية 2030 من وجهة نظر قادة المجتمع المحلي على تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

## 7.1 الدراسات السابقة:

### 1. دراسة (السبيلة، 2021)

- ❖ هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المنظمات غير الربحية في بناء قدرات المستفيدين منها، وقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي، واستخدمت الاستبانة أداة لتحقيق الغرض من الدراسة. وتكون مجتمع الدراسة من (1353) المستفيدين ممن حضروا برنامج بناء القدرات لدى خمس منظمات متنوعة في مناطق المملكة.
- ❖ أظهرت نتائج الدراسة الوجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع لاختلاف متغير الجمعية المنظمة للبرنامج بين درجات استفادة المتدربين من برنامج بناء القدرات. وخلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات؛ من أهمها: أن تعمل المنظمات غير الربحية على تصميم برامج تستهدف تطوير منتجات المستفيدين وتسويقها، وربطهم بمواقع التسويق الإلكتروني، وأن تعمل المنظمات غير الربحية على تصميم برنامج إلكتروني لتقديم البرامج التدريبية والإرشادية والتطويرية، الأمر الذي يسهل عملية تعزيز التواصل مع المستفيدين لتمكين قدراتهم تمكيناً أعمق أثراً.

## 2. دراسة (الغامدي، 2019)

❖ تناولت موضوع الدراسة هو دور المنظمات غير الربحية في منطقة الرياض في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة بما يتماشى مع الرؤية الوطنية 2030. تطرح الدراسة سؤالاً رئيسياً: ما هو دور المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة؟ الرؤية الوطنية 2030؟ وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها: 62.8٪ من الموظفين يعملون في مؤسسات معتمدة الاعتماد على أكثر من مصدر لزيادة دخلهم. 86.6٪ من العاملين في المنظمات هم في المجالات الاجتماعية هذا هو مجالهم المهيمن. من وجهة نظر العمال وقادة المجتمع المحلي ، فإن المجال المؤسسي يساهم بشكل أكبر في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة .

❖ وتظهر النتائج أيضاً أن العاملين في المنظمات يميلون بشدة إلى تفعيل خطط الرؤية الوطنية 2030 ، حيث تواجه المنظمات غير الربحية أهمها. من العقبات قلة المتخصصين الإعلاميين الذين يعملون معهم في المنظمات غير الربحية. كما بينت النتائج أن غالبية المستفيدين من خدمات المنظمات غير الربحية هم من النساء بنسبة 89.11٪.

## 3. دراسة (عبد الهادي، 2021)

❖ هدفت الدراسة إلى تحديد دور المنظمات غير الربحية في بناء قدرات المستفيدين منها. اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي واستخدمت الاستبيان كأداة لتحقيق الهدف من الدراسة. شملت عينة الدراسة (1353) مستفيداً حضروا برنامج بناء القدرات الذي قدمته خمس منظمات مختلفة في جميع أنحاء المملكة. تم اختيار العينة باستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة.

❖ أظهرت الدراسة عدة نتائج، أهمها أن معظم المشاركين يعتقدون أنهم استفادوا بشكل عام من برنامج بناء القدرات. كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استفادة المتدربين من برنامج بناء القدرات حسب المنظمة التي قدمت البرنامج. أوصت الدراسة بعدة تدابير، أهمها: يجب على المنظمات غير الربحية تطوير برامج تهدف إلى تطوير وتسويق منتجات المستفيدين وربطها بمواقع التجارة الإلكترونية. يجب على المنظمات غير الربحية تطوير تطبيق إلكتروني لتقديم برامج التدريب والإرشاد والتطوير لتعزيز التواصل مع المستفيدين وتمكينهم بشكل أكثر تأثيراً.

#### 4. دراسة (Zheng, Etal,2018)

- ❖ هدفت الدراسة إلى تحديد دور المنظمات غير الربحية في الأسواق الناشئة في إدارة العلاقات مع الحكومات والشركات الربحية، وذلك لتطوير فهم أعمق لكيفية تأثير العلاقات السياسية للجمعيات الخيرية على نجاحها في جمع الأموال من المانحين من الشركات.
- ❖ واستخدمت الدراسة العلاقات السياسية التنظيمية والذي يشير هذا البعد إلى الارتباط الرسمي للجمعيات الخيرية مع الهيئات الحكومية. تعد هذه العلاقات هامة لأنها تعزز من شرعية الجمعيات الخيرية وتساعد في جمع التبرعات ،العلاقات السياسية الشخصية و تشكل هذه العلاقات من خلال الخدمات السياسية التي يقدمها قادة الجمعيات الخيرية بشكل شخصي. ومع ذلك، فقد تبين أن هذه العلاقات أقل تأثيراً في جمع التبرعات.
- ❖ أظهرت الدراسة أن العلاقات السياسية التنظيمية التي تنشأ من خلال الارتباط الرسمي مع الحكومة تعزز قدرة الجمعيات الخيرية على جمع التبرعات من المانحين من الشركات ،و تبين أن العلاقات السياسية الشخصية التي تشكل من خلال الخدمات السياسية الشخصية لقادة الجمعيات الخيرية ليس لها تأثير ملموس على جمع التبرعات ،و كان التأثير الإيجابي للعلاقات السياسية التنظيمية أكثر وضوحاً لدى المانحين المحليين مقارنة بالمانحين الأجانب.
- ❖ وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز العلاقات التنظيمية الرسمية مع الهيئات الحكومية: توصي الدراسة الجمعيات الخيرية بتطوير وتحسين العلاقات الرسمية مع الحكومة، حيث ثبت أن هذه العلاقات تزيد من قدرة الجمعيات على جمع التبرعات ،و تقليل الاعتماد على العلاقات الشخصية السياسية: ينبغي على الجمعيات الخيرية التركيز على بناء علاقات مؤسسية رسمية بدلاً من الاعتماد على العلاقات الشخصية لقاداتها، وذلك لتعزيز الشفافية والشرعية.

#### 5. دراسة (على، 2020)

- ❖ هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الآليات التي تتبعها المنظمات غير الربحية لإدارة علاقتها مع العملاء عبر وسائل التواصل الاجتماعي، خاصة في ظل انتشار فيروس كورونا، وتحديدًا في التجمع المصري. ركزت الدراسة على دور إدارة العلاقة مع العملاء عبر الفيسبوك في تعزيز ولاء الجمهور لتلك المنظمات. تم إجراء البحث على عينة من 309 مفردات من مستخدمي صفحات المنظمات غير

الربحية، الذين تم تقسيمهم إلى ثلاث فئات: المتبرعين والمطوعين، المستفيدين من الخدمات، ومتابعي الصفحات بشكل عام.

❖ اعتمدت الدراسة على نموذج "IDIC" لإدارة العلاقات مع العملاء، والذي يتضمن أربع خطوات رئيسية: الهوية (Identify)، والتميز (Differentiate)، التفاعل (Interaction)، والتخصيص (Customize).

❖ أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة المنظمات في إدارة علاقاتها مع العملاء عبر الفيسبوك وولاء الجمهور لها. كما تبين أن هناك علاقة قوية بين المبحوثين من الفئات الجماهيرية الثلاثة والرسائل التي توجهها المنظمات، حيث تمثلت هذه العلاقة في الثقة بالرسائل، المنفعة المتوقعة، والشعور بالتقدير من قبل المنظمة، وكلها عوامل أسهمت في تعزيز ولاء الجمهور.

❖ كشفت الدراسة أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات الجماهيرية الثلاثة فيما يتعلق بمعدل استخدام الصفحة، الثقة في المحتوى المعروض، وتقدير الجهود المبذولة من قبل المنظمات. بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة المنظمات غير الربحية بتطوير استراتيجيات فعالة لإدارة العلاقات مع العملاء عبر وسائل التواصل الاجتماعي لتعزيز ولاء الجمهور وزيادة تفاعلهم مع المنظمات.

#### 6. دراسة (محمد، 2022)

❖ كشفت الدراسة عن دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في تعزيز التنمية المستدامة. واعتمدت الدراسة على المنهج (الاستقرائي، الإحصائي، التحليلي)، وتناولت ماهية المسؤولية الاجتماعية للشركات وأبرز تطبيقاتها في مصر، من حيث أسباب تبني الشركات لفكرة المسؤولية الاجتماعية وتطبيقات لمساهمة المسؤولية الاجتماعية في التنمية في مصر، وهي تجربة بنك مصر والبنك التجاري الدولي، وشركة فودافون مصر وشركة سيكم في المسؤولية الاجتماعية، مشيراً إلى مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية للشركات في دعم التنمية المستدامة، من خلال الوقوف على ماهية التنمية المستدامة وأهدافها ودور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز أهداف التنمية المستدامة في مصر، واختتمت الدراسة بعرض أهم النتائج ومنها، أن الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية للشركات أصبح

أولوية لدى الكثير من دول العالم، خصوصا في ظل تراجع دور الدولة الاجتماعي والاقتصادي وأيضا لدورها المهم في تحقيق التنمية المستدامة

#### 7. دراسة (خريسات والزعي، 2020)

- ❖ هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز التنمية المستدامة في شركات صناعة الأدوية المدرجة في بورصة عمان، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة لغايات جمع البيانات والمعلومات، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة مقدارها (171) عامل وتم استخدام برامج التحليل الإحصائي (spss) لتحليل البيانات،
- ❖ وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية بدلالة أبعادها مجتمعة (البعد الاجتماعي، البعد الإنساني، البعد القانوني) في تعزيز التنمية المستدامة للشركات صناعة الأدوية المدرجة في بورصة عمان.
- ❖ وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة الاعتماد على تطبيق المسؤولية الاجتماعية في الشركات صناعة الأدوية وذلك لتعزيز التنمية المستدامة في الشركات صناعة الأدوية المدرجة في بورصة عمان وضرورة وجود إدارات متخصصة للمسؤولية الاجتماعية داخل الشركات تتولى تخطيط وتنفيذ البرامج والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.

#### 8. دراسة (Faulk. Etal, 2021)

- ❖ هدفت الدراسة إلى توفير أدلة جديدة حول قطاع المنظمات غير الربحية من خلال تزويد بيانات هامة عن الخصائص الجغرافية والديموغرافية للأشخاص والمجتمعات التي تخدمها هذه المنظمات في جميع أنحاء الولايات المتحدة، بالإضافة إلى تنوع وتمثيل الموظفين والقيادة في هذه المنظمات، و عرض كيفية تأثر المنظمات من مختلف الأحجام والقطاعات والسياقات الجغرافية بالاتجاهات الحديثة في التبرعات والأحداث التي وقعت في عام 2020، و التعرف على أن الاتجاهات التي تمت مناقشتها تتغير باستمرار، والدراسة هي جزء من دراسة طويلة الأمد، وستحلل الدراسات المستقبلية الاتجاهات الطولية في خصائص المنظمات والتبرعات.
- ❖ وظهرت نتائج الدراسة بيانات حول الخصائص الجغرافية والديموغرافية للأشخاص والمجتمعات التي تخدمها المنظمات غير الربحية، مما يعكس التنوع الديموغرافي والتمثيل في القوى العاملة

والقيادة ،و كيف تأثرت المنظمات من مختلف الأحجام والقطاعات والسياقات الجغرافية بالاتجاهات الحديثة في التبرعات والأحداث التي وقعت في عام 2020 ،و أكدت على الطبيعة الديناميكية للاتجاهات المتعلقة بالتبرعات وخصائص المنظمات، مما يستدعي متابعة مستمرة ودراسة مستقبلية لتحليل التغيرات الطويلة.

❖ وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز التنوع والتمثيل في القوى العاملة والقيادة لتحقيق تأثير أكبر في التنمية الاجتماعية ،وتطوير استراتيجيات تساعد المنظمات غير الربحية على التكيف مع الاتجاهات المتغيرة في التبرعات والأحداث العالمية.

#### 9. دراسة (Zheng, 2018)

❖ هدفت الدراسة إلى فهم كيفية إدارة المنظمات غير الربحية في الأسواق الناشئة لعلاقتها مع الحكومات والشركات الربحية. تقدم الدراسة منظورًا متعدد الأطراف وتطور مقترحات حول كيفية تأثير العلاقات السياسية للجمعيات الخيرية على نجاحها في جمع الأموال من المانحين من الشركات ،و تم تحليل البيانات من 2,054 جمعية خيرية صينية خلال الفترة من 2005 إلى 2012. تركز الدراسة على نوعين من العلاقات السياسية:

❖ أظهرت الدراسة أن الارتباط الرسمي مع الحكومة يساعد الجمعيات الخيرية في جمع التبرعات من المانحين من الشركات. هذا التأثير الإيجابي يظهر بوضوح لكل من المانحين المحليين والأجانب، ولكنه أقوى بالنسبة للمانحين المحليين ،و لم تجد الدراسة تأثيرًا ملموسًا للعلاقات السياسية الشخصية على جمع التبرعات من المانحين من الشركات.

❖ وأوصت الدراسة الجمعيات الخيرية بتعزيز علاقاتها الرسمية مع الهيئات الحكومية لتعزيز قدرتها على جمع التبرعات، نبغي على الجمعيات الخيرية التركيز على بناء علاقات مؤسسية رسمية بدلاً من الاعتماد على العلاقات الشخصية لقادتها، مما يعزز الشفافية والشرعية.

#### 10. دراسة (Ortega-Rodríguez.Etal,2020)

❖ تلعب الشفافية دورًا حيويًا في تعزيز المساءلة داخل المنظمات غير الربحية، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى توضيحه من خلال مراجعة أدبية منهجية. الدراسة التي أجراها كل من كريستينا أورتيغا-رودريغيز، وأنا ليسيران-غوتيريز، وأنطونيو لويس مورينو-ألباراسين، تهدف إلى تقديم إطار

لفهم الشفافية في القطاع الثالث واستكشاف التيارات البحثية الرئيسية المتعلقة بالإفصاح عن المعلومات والمساءلة، و اعتمدت الدراسة على مراجعة أدبية منهجية، شملت تحليل الأدبيات المتاحة لفهم مسببات وأبعاد الشفافية في الإفصاح عن المعلومات من قبل المنظمات غير الربحية. تمت دراسة هذه الأدبيات من منظور دولي لفهم مدى تطبيق الشفافية في هذا القطاع.

❖ وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج رئيسية: هناك نقص واضح في التشريعات التي تنظم الشفافية في القطاع الثالث، مما يدفع العديد من المنظمات غير الربحية إلى تبني سياسات الإفصاح الطوعي لتعزيز مصداقيتها أمام أصحاب المصلحة، و تبنت العديد من المنظمات غير الربحية سياسات الإفصاح الطوعي لتحسين المصداقية والشرعية، مما يساعدها على بناء ثقة أكبر مع المجتمع وأصحاب المصلحة.

❖ واوصت الدراسة بتطوير تشريعات واضحة تنظم الشفافية في القطاع الثالث لتعزيز المساءلة والمصداقية، وتشجيع المنظمات غير الربحية على تبني ممارسات الإفصاح الطوعي لتحسين العلاقة مع أصحاب المصلحة، و زيادة التوعية والتدريب حول أهمية الشفافية والمساءلة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

## 8.1 تعليق على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية

بالرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت دور المنظمات غير الربحية في التنمية الاجتماعية المستدامة، إلا أن هناك فجوات بحثية واضحة يمكن استكشافها لتعزيز الفهم الشامل لدور هذه المنظمات في ضوء رؤية 2030. من بين هذه الفجوات:

معظم الدراسات السابقة تناولت دور المنظمات غير الربحية على نطاق واسع أو في مناطق متعددة من المملكة، مثل دراسة السبيلة (2021) وعبد الهادي (2021)، هناك نقص في الدراسات التي تركز بشكل محدد على منطقة الرياض وتأثير المنظمات غير الربحية على التنمية الاجتماعية المستدامة في هذه المنطقة، تناولت الدراسات السابقة، مثل دراسة الغامدي (2019) أهمية رؤية 2030 بشكل عام ولكنها لم تقدم تحليلاً دقيقاً ومفصلاً لكيفية تنفيذ ومتابعة البرامج والمبادرات المتعلقة برؤية 2030 من قبل المنظمات غير

الربحية في منطقة الرياض ، وأوصت بعض الدراسات، مثل السبيلة (2021)، بتطوير برامج تسويق إلكتروني وبرامج إلكترونية لتعزيز التواصل، لم تُقيّم فعليًا فعالية هذه الأدوات وتأثيرها على تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة ، و هناك حاجة لدراسات تُركز على تطوير وتطبيق مؤشرات كمية ونوعية لقياس تأثير المنظمات غير الربحية على التنمية الاجتماعية، مثل مؤشرات الأداء الاجتماعي والاقتصادي.

## 9.1 الاختلاف مع الدراسة الحالية:

الدراسة الحالية ستركز بشكل محدد على منطقة الرياض، وستسعى إلى:

1. تحليل دقيق ومفصل لكيفية تنفيذ ومتابعة برامج رؤية 2030 من قبل المنظمات غير الربحية في المنطقة.
2. تقييم فعالية الأدوات الإلكترونية والتكنولوجية المستخدمة من قبل هذه المنظمات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
3. تطوير وتطبيق مؤشرات كمية ونوعية لقياس تأثير المنظمات غير الربحية.
4. استكشاف التحديات والمعوقات التي تواجه هذه المنظمات وتقديم حلول عملية للتغلب عليها.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية حول دور المنظمات غير الربحية في منطقة الرياض في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في ضوء رؤية 2030:

| العنصر | الدراسات السابقة                                                                                                                                    | الدراسة الحالية                                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الهدف  | استكشاف دور المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة عمومًا (السبيلة، 2021؛ الغامدي، 2019؛ عبد الهادي، 2021؛ Zheng وآخرون، 2018). | تحليل دور المنظمات غير الربحية في منطقة الرياض بشكل محدد لتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة وفق رؤية 2030. |

|                          |                                                                                                   |                                                                                                                 |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| النطاق الجغرافي          | تشمل المملكة أو مناطق متعددة (السبيلة، 2021؛ الغامدي، 2019).                                      | تركز بشكل محدد على منطقة الرياض.                                                                                |
| المنهجية                 | استخدام المسح الاجتماعي والاستبيانات (السبيلة، 2021؛ عبد الهادي، 2021؛ الغامدي، 2019).            | استخدام المسح الاجتماعي، الاستبيانات، بالإضافة إلى تحليل البيانات النوعية والكمية.                              |
| رؤية 2030                | تناول عام لأهمية رؤية 2030 دون تحليل مفصل لكيفية تنفيذ البرامج (الغامدي، 2019).                   | تحليل مفصل لكيفية تنفيذ ومتابعة برامج رؤية 2030 من قبل المنظمات غير الربحية في الرياض.                          |
| الأدوات الإلكترونية      | توصيات بتطوير برامج تسويق إلكتروني وبرامج إلكترونية (السبيلة، 2021).                              | تقييم فعلي لفعالية الأدوات الإلكترونية والتكنولوجية المستخدمة من قبل المنظمات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. |
| المؤشرات الكمية والنوعية | لا توجد مؤشرات محددة لقياس التأثير بشكل كمي ونوعي (الدراسات السابقة).                             | تطوير وتطبيق مؤشرات كمية ونوعية لقياس تأثير المنظمات غير الربحية.                                               |
| التحديات والمعوقات       | الإشارة إلى بعض التحديات مثل قلة المتخصصين الإعلاميين (الغامدي، 2019).                            | استكشاف متعمق للتحديات والمعوقات التي تواجه المنظمات غير الربحية في تنفيذ رؤية 2030 وتقديم حلول واستراتيجيات.   |
| النتائج                  | وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استفادة المستفيدين حسب الجمعيات (السبيلة، 2021؛ عبد الهادي، 2021). | نتائج مفصلة حول فعالية البرامج والأدوات التكنولوجية في تحقيق التنمية المستدامة في منطقة الرياض                  |

## 10.1 المنطلقات النظرية للدراسة:

❖ **نظرية التنمية المستدامة:** تُركز نظرية التنمية المستدامة على تحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية، الاجتماعية، والبيئية لضمان رفاهية الأجيال الحالية والمستقبلية. تُعتبر التنمية المستدامة نهجاً شاملاً يتطلب مساهمة جميع القطاعات، بما في ذلك المنظمات غير الربحية، في تحقيق أهدافها.

❖ **نظرية رأس المال الاجتماعي:** ترى هذه النظرية أن الروابط الاجتماعية والشبكات التي تنشأها المنظمات غير الربحية تُعزز التعاون والثقة المتبادلة بين أفراد المجتمع. يُساهم رأس المال الاجتماعي في بناء مجتمع أكثر تكاملاً وتماسكاً، وهو أمر أساسي لتحقيق التنمية المستدامة.

❖ **نظرية الإدارة الاستراتيجية:** تُركز هذه النظرية على كيفية استخدام المنظمات غير الربحية لاستراتيجياتها لتحقيق أهدافها بفعالية وكفاءة. تُساعد الإدارة الاستراتيجية في تحديد الرؤية، الرسالة، والأهداف التنظيمية بما يتماشى مع رؤية 2030.

❖ **نظرية العلاقات مع المجتمع:** تؤكد هذه النظرية على أهمية بناء علاقات قوية ومستدامة بين المنظمات غير الربحية والمجتمع المحلي. تُساهم هذه العلاقات في تعزيز الثقة والمشاركة المجتمعية، مما يدعم تحقيق أهداف التنمية الاجتماعية.

❖ **نظرية الأدوار التنظيمية:** تتناول هذه النظرية كيفية توزيع الأدوار والمسؤوليات داخل المنظمات غير الربحية لتحقيق أقصى قدر من الكفاءة والإنتاجية. تُساعد الأدوار التنظيمية الواضحة في تنفيذ برامج التنمية بفعالية.

❖ **نظرية التغيير الاجتماعي:** تُركز هذه النظرية على كيفية تأثير المنظمات غير الربحية في إحداث تغييرات اجتماعية إيجابية من خلال برامجها ومبادراتها. تُساهم هذه التغييرات في تحسين الظروف المعيشية وتعزيز التنمية الاجتماعية المستدامة.

تطبيق المنطلقات النظرية على الدراسة الحالية:

- التنمية المستدامة: تطبيق مبادئ التنمية المستدامة من خلال برامج المنظمات غير الربحية التي تُعزز الاقتصاد المحلي، توفر فرص التعليم، وتحافظ على البيئة.
- رأس المال الاجتماعي: قياس تأثير شبكات المنظمات غير الربحية على التعاون المجتمعي والثقة المتبادلة.
- الإدارة الاستراتيجية: تحليل استراتيجيات المنظمات غير الربحية في منطقة الرياض وتقييم توافقها مع رؤية 2030.
- العلاقات مع المجتمع: دراسة كيفية بناء المنظمات غير الربحية لعلاقاتها مع المجتمع المحلي وتأثير هذه العلاقات على تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- الأدوار التنظيمية: تقييم توزيع الأدوار والمسؤوليات داخل المنظمات غير الربحية وكيفية تأثير ذلك على فعالية تنفيذ برامجها.
- التغيير الاجتماعي: تحليل برامج المنظمات غير الربحية التي تهدف إلى إحداث تغييرات اجتماعية ودراسة تأثيرها على المجتمع المحلي.

## 11.1 المنهجية وطرق البحث:

اعتمد الباحث منهج المسح الاجتماعي وذلك انطلاقاً من طبيعة هذه الدراسة وأهدافها حيث يعد هذا المنهج من المناهج المناسبة لهذا النوع من الدراسات، حيث يعتبر منهج المسح الاجتماعي الأفضل للباحث الاجتماعي المهتم بجمع البيانات الأساسية التي تصف مجتمعاً ما مفهوم أحد المناهج الأساسية في البحوث الوصفية، كما أن موضوع الدراسة يلتقي مع أسس هذا المنهج، حيث قابلية الموضوع للقياس والمعالجة العلمية والمقارنة بهدف وضع برامج للإصلاح والتطوير الاجتماعي، لذلك اعتمد الباحث على منهج المسح الاجتماعي، وكذلك مناسيته لمفردات المجال البشري للدراسة

## 12.1 مصادر جمع البيانات

- المصادر الثانوية: وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث بالإضافة إلى الاعتماد على الأبحاث والدراسات السابقة، والدوريات، والمجلات العلمية، والمقالات.
- المصادر الأولية: اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

## 13.1 أدوات الدراسة :

تعريف أداة البحث بأنها الوسيلة التي يتم من خلالها جمع البيانات للإجابة عن تساؤلات البحث صحيح تمامًا. والاستبانة هي نوع معين من هذه الأدوات، وتُعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث." وتتكون الاستبانة من قسمين رئيسيين:

لاستبانة الأولى خاصة بالعاملين في المنظمات غير الربحية وقد اشتملت الاستبانة على ما يلي:

### البيانات الأولية.

**المحور الأول** والذي خصص للتعرف على مجالات عمل المنظمة ويحتوي على ست عبارات وقد استخدم الباحث فيها مقياس ثلاثي (نعم، لا، لا أدري).

**المحور الثاني** والذي خصص لقياس مدى أهمية البرامج التي تقدمها المنظمة في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة من وجهة نظر القيادات والعاملين وقد اشتمل على سبع مجالات (المجال الاجتماعي، المجال المؤسسي، المجال الصحي، المجال التعليمي، المجال الاقتصادي، مجال الدعوة والإرشاد والتعليم الديني) وقد استخدم الباحث فيها مقياس ليكرت المتدرج الخماسي (مهم جدًا، مهم، لا أدري، غير مهم، غير مهم جدًا).

المحور الثالث والذي خصص لقياس الصعوبات التي تواجه المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة من وجهة نظر القيادات والعاملين وقد استخدم الباحث فيها مقياس ليكرت المتدرج الخماسي (موافق بشدة، موافق، لا أدري، غير موافق، غير موافق بشدة).

المحور الرابع والذي خصص لقياس مدى توجه المنظمات غير الربحية لتفعيل برامج الرؤية الوطنية 2030 من وجهة نظر القيادات والعاملين وقد استخدم الباحث فيها مقياس خماسي (موافق بشدة، موافق، لا أدري، غير موافق، غير موافق بشدة).

الاستبانة الثانية خاصة بالمستفيدين من خدمات المنظمات غير الربحية، وقد اشتملت الاستبانة على ما يلي:

البيانات الأولية.

المحور الأول والذي خصص لقياس البرامج التي تقدمها الجمعية أو المؤسسة الخيرية من وجهة نظر المستفيدين وقد وزعت على أربع مجالات: المجال الاجتماعي -المجال الصحي -المجال التعليمي - المجال الاقتصادي) وقد استخدم الباحث فيها مقياس ثلاثي (نعم، لا، لا أدري).

المحور الثاني والذي خصص لقياس مدى أهمية البرامج التي تقدمها الجمعية أو المؤسسة الخيرية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة من وجهة نظر المستفيدين موزعة على أربع مجالات (المجال الاجتماعي ، المجال الصحي ، المجال التعليمي ، المجال الاقتصادي). وقد استخدم الباحث فيها مقياس ليكرت المتدرج الخماسي (مهم جداً، مهم، لا أدري، غير مهم، غير مهم جداً).

الاستبانة الثالثة خاصة بقيادة المجتمع المحلي، وقد اشتملت الاستبانة على ما يلي:

البيانات الأولية.

المحور الأول والذي خصص للتعرف على مجالات عمل المنظمة ويحتوي على ست عبارات وقد استخدم الباحث فيها مقياس متدرج ثلاثي (نعم، لا، لا أدري).

المحور الثاني والذي خصص لقياس مدى أهمية البرامج التي تقدمها المنظمة في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة من وجهة نظر القيادات المجتمعية وقد اشتمل على 22 عبارة موزعة على سبع مجالات (المجال الاجتماعي ، المجال المؤسسي ، المجال الصحي ، المجال التعليمي ، المجال الاقتصادي ، مجال الدعوة والإرشاد والتعليم الديني). وقد استخدم الباحث فيها مقياس ليكرت المتدرج الخماسي (مهم جداً، مهم، لا أدري، غير مهم، غير مهم جداً).

المحور الثالث والذي خصص لقياس مدى توجه المنظمات غير الربحية إلى تفعيل برامج الرؤية الوطنية 2030 من وجهة نظر القيادات المجتمعية ،. وقد استخدم الباحث فيها مقياس ليكرت المتدرج الخماسي (موافق بشدة، موافق، لا أدري، غير موافق، غير موافق بشدة).

#### 14.1 حدود الدراسة :

- حدود موضوعية : موضوع الدراسة الحالية يتمحور حول دور المنظمات غير الربحية في منطقة الرياض في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة وفقاً للرؤية الوطنية 2030.
- حدود مكانية: أجريت هذه الدراسة في منطقة الرياض.
- حدود زمنية : يتم إجراء الدراسة خلال عام 2024.
- حدود بشرية :-طبقت هذه الدراسة على ثلاث فئات من الأف ارد وهم العاملين في المنظمات غير الربحية، المستفيدين من خدمات المنظمات غير الربحية، قادة المجتمع المحلي.

## الفصل الثاني: الإطار النظري

### المبحث الأول: المنظمات غير الربحية

#### 1.1.2 تمهيد

تعددت وتباينت المصطلحات التي تعبر عن قطاع المنظمات غير الربحية باختلاف المنطلق الثقافي والمجتمع الذي تعمل فيه، ومن ذلك المنظمات غير الحكومية، المنظمات الأهلية، المنظمات غير الهادفة للربح الجمعيات الخيرية، جمعيات النفع العام، القطاع الخيري، وغيرها العديد من التسميات الأخرى.

#### 2.1.2 مفهوم المنظمات غير هادفة للربح

أشار البنك الدولي إلى تعريف المنظمات غير الربحية بأنها: "تتضمن الكثير من الجماعات والمنظمات التي تكون مستقلة تماماً أو إلى حد كبير عن الحكومة، والتي لها أهداف إنسانية تعاونية في الأساس أكثر من كونها أهدافاً تجارية، وأنها وكالات خاصة في الدولة تقوم بدعم التنمية" (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 1998) وتعتبر الجمعيات الأهلية عن جماعة ذات تنظيم فعال ومستمر لمدة معينة، وتتألف من أشخاص طبيعيين لا يقل عددهم عن عشرة أشخاص، وتهدف إلى تقديم خدمات إلى المجتمع دون أن تستهدف الربح المادي (خاطر، 1997) لذلك نجد أن عنصر عدم الربحية يُعدّ قاسماً مشتركاً لغالبية التعريفات المتضمنة للمنظمات غير الربحية والمنظمات غير الحكومية. والحقيقة أن تنامي ظهور المنظمات غير الحكومية قد جاء نتيجة الطلب للاستقلالية وتقوية مؤسسات التنمية المستدامة والمجتمع المدني، ولتتحد المنظمات الرسمية للدولة ومؤسسات القطاع الخاص التجارية، وتخلق التوازن المطلوب في المجتمع (الهيبي، 2007).

المنظمات غير الربحية: ويطلق عليها أيضاً اسم منظمات لا تسعى للربح. وهي منظمات تهدف بشكل أساسي إلى دعم الأنشطة العامة أو الخاصة بدون أي مصلحة تجارية أو أغراض ربحية أو الدعوة إليها أو

الانخراط فيها، وينشط هذا النوع من المنظمات في مجالات المساعدات الإنسانية، البيئة، التعليم، الفنون، الثقافة، الرعاية الصحية، والقضايا الاجتماعية (شفاقوج، 2013).

### 3.1.2 ملامح النشأة والتطور للمنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية:

تُعَدُّ المملكة العربية السعودية في مقدمة الدول الرائدة في العمل الخيري برنامجاً وتنظيماً، حيث كان لجهود دور كبير في نشأة العمل الخيري فيها، إذ بينت الشريعة الإسلامية في معرض حرصها على تكافل أتباعها وتراحيمهم لحقوق العباد بعضهم على بعض. وكان من هذه الحقوق أن الله تعالى أوجب الزكاة على الأغنياء والموسرين، بأن يؤخذ من أموالهم بقدر معين ويرد على الفقراء والمحتاجين. كما حثت الشريعة على بذل المال تطوعاً في وجوه الخير المتنوعة، وبينت عظم الأجر المترتب على ذلك. مما جعل عمل الخير والبذل فيه متأصل في نفوس أفراد المجتمع. ثم إن المملكة العربية السعودية في عهد الملك عبد العزيز كانت دولة ناشئة تتسم طبيعتها في ذلك الوقت بالبداءة، وتفتقر إلى الموارد الاقتصادية؛ والمنظمات الاجتماعية المتخصصة، نجد أن الأعمال الخيرية تتسم بالبساطة متناسبة مع عادات وتقاليد المجتمع، وكان جل تركيز الملك عبد العزيز رحمه الله على تقديم المساعدات الاقتصادية أكثر من غيرها لإشباع النقص وتقليل احتياج الأفراد ([طوير في](#) وآخرون، 2023).

وقد كانت الجمعيات الخيرية في بدايتها في المملكة العربية السعودية على شكل جمعيات البر الخيرية فقط، حيث كانت تأخذ الطابع الإغاثي المتمثل في تقديم المساعدات المالية والعينية إلى الفقراء والمحتاجين والمعوزين (وكان عددها محدوداً جداً). ثم تطورت الجمعيات الخيرية وبدأت تتسم بالطابع الرعائي، حيث تم إنشاء كثير من الجمعيات التي تقدم خدماتها إلى فئات معدودة من المجتمع، مثل: جمعيات الزواج ورعاية الأسرة، ورعاية المكفوفين، والمعوقين، والأيتام. ثم جاءت المرحلة الثالثة من تطور الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية وتميزت باتخاذها الجانب التنموي المتمثل في إنشاء جمعيات تختص بالعمل في مجالات تنموية محددة نحو: المجال الصحي، الذي يشمل عدداً من الجمعيات المهمة بهذا المجال، مثل: الجمعية السعودية لمرضى السرطان، وجمعية عناية، وجمعية زهرة لسرطان الثدي،

وغيرها ، وجمعيات تهتم بتقديم الخدمات التعليمية، مثل: جمعية تكافل ، وجمعية المعوقين ، وجمعيات تهتم بتنمية المجتمعات المحلية ، مثل: جمعية واعي، وجمعية حياتنا، وجمعية مساعي الخيرية وكل تلك الجمعيات كانت تتلقى دعمًا مالياً وفنياً من خلال المنظمات المانحة التي وصل عددها إلى قرابة ( 90 ) مؤسسة مانحة (الهزاع والرافعي، 2023).

#### 4.1.2 أوجه الاختلاف بين المنظمات الخيرية وجمعيات الخيرية

- يوجد في المنظمات الخيرية مجلس الأمناء يقابله في الجمعيات الخيرية الجمعية العمومية.
- المنظمات الخيرية لا تستفيد من الإعانات التي تقدمها وزارة العمل والتنمية الاجتماعية للجمعيات الخيرية.
- يوجد في المنظمات الخيرية لجنة تنفيذه يقابلها في الجمعيات الخيرية مجلس إدارة.
- يمنع النظام جمع التبرعات للمؤسسات الخيرية، ويجوز لها قبول الهبات والوصايا، في حين يجيز للجمعيات الخيرية جمع تبرعات وقبول الهبات والوصايا. (الذيباني، 2020).

#### 5.1.2 أهداف المنظمات غير الهادفة للربح

ويرى (Beigbeder, 2023). تهدف المنظمات غير الهادفة للربح عامة إلى تحقيق الآتي :

- تمكين وتطوير المجتمع المحلي من خلال تنفيذ البرامج والأنشطة المستدامة التي تلبي احتياجاته، وذلك تماشيًا مع التوجهات الإستراتيجية للتنمية المحلية والعالمية بالتعاون مع أحد برامج الأمم المتحدة الإنمائية للألفية.
- تحديد الحاجات في بناء قدرات المجتمع المحلي التي تعمل من أجلها.
- التعاون مع المنظمات المحلية المعنية.
- ضمان المصالح المشتركة مع أصحاب المصالح المعنيين ومشاركتهم في الأنشطة والإنجازات المحققة.
- تعزيز ودعم خطط الشراكة المحلية والعالمية بين مؤسسات المجتمع المحلي والمنظمات العالمية.

- تقديم برامج متميزة وفعالة ذات كفاءة عالية لدعم التنمية الاقتصادية.

## 6.1.2 مصادر التمويل للمنظمات غير الهادفة للربح:

- التبرعات الفردية بطريقة منتظمة وغير منتظمة.
- التبرعات التي يقدمها الأعضاء المؤسسين.
- التبرعات التي تقدمها المنظمات الاقتصادية والشركات.
- المنح والتبرعات التي تقدمها المنظمات والوزارات.
- تبرعات المتطوعين بوقتهم حسب التخصصات أو المهارات المطلوبة.
- عائدات الخدمات التي تقدمها هذه المنظمات (الوهابي، 2020).

لذلك فإن المنظمات غير الربحية عامة ينبغي ألا توزع أرباحاً وما يزيد من الفائض لديها في نهاية السنة يتم ترحيله إلى السنة التالية دون توزيع شيء منه كأرباح. وفي الوقت الذي تعمل فيه المنظمات أو المنظمات الربحية على تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح فإن المنظمات غير الربحية تعمل على تحقيق أكبر قدر من الأثر والمردود الاجتماعي الإيجابي.

وارتباطاً بذلك تتحرك المنظمات غير الربحية لتحصل على التمويل أو المساعدات من الجهات المانحة، ثم تقوم بتصميم آلية توصيل لهذه الأموال أو المساعدات إلى المحتاجين لها في المجتمع، ويتحقق ذلك المقصد الإنساني من عملها؛ سواء كان مقصداً اجتماعياً أم مؤسسياً أم تعليمياً أم صحياً أم اقتصادياً أم دينياً، حسب المجال الذي تعمل فيه المنظمة ومن ثام فإن منظمات العمل غير الربحي تعمل ضمن ثلاثة أبعاد.

## 7.1.2 خصائص المنظمات غير الربحية

في ظل التعريفات السابقة وبناءً على الأدبيات التي تم قراءتها تستخلص الباحثة أهم الخصائص التي تتميز بها المنظمات غير الربحية وهي (Lyons, 2020):

- منظمات غير هادفة للربح.
- منظمات مستقلة عن الحكومة.
- ذات إدارة ذاتية.
- طوعية وغير الزامية.
- تهدف الى خدمة الصالح العام.

## 7.1.2 دور المنظمات غير الربحية في العمل المجتمعي

بشكل عام تلعب اليوم المنظمات والمنظمات المجتمعية أدورا في غاية الأهمية لصالح المجتمعات والأفراد، حيث تعمل على تلبية احتياجات المجتمع في مجالات مختلفة، سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو تنمية، ويتجلى بوضوح الدور الفاعل الذي تلعبه هذه المنظمات في السنوات الأخيرة في عملية التنمية المجتمعية من خلال دمج، تمكين وتعزيز قدرات المستفيدين من أفراد المجتمع المحلي، من أجل تحقيق التغيير الإيجابي المنشود بشكل مستدام. وتتحقق رسالة هذه المنظمات عن طريق الشراكة مع الحكومات المحلية من أجل تحقيق أهدافها ضمن منظومة القوانين والسياسات المتبعة، والتي تحكم عملها كباقي مكونات المجتمع الأخرى (السبيلة، 2021).

وترى الباحثة أن الأدوار التي تلعبها هذه المنظمات تعمل بتكامل مع الحكومات من خلال العمل على النهوض والارتقاء بالمجتمع المحلي وبالتركيز على العنصر الأهم فيه وهو العنصر البشري، ومحاولة إيجاد حلول للمشاكل التي يعاني منها، والوصول الى الفئات المهمشة خارج نطاق الخدمات الحكومية ومساعدتهم في التغلب على المصاعب والمعوقات التي تمنعهم من ممارسة أدوارهم الطبيعية والعيش بكرامة (أبوالحديد وآخرون، 2023).

ويضيف الباحث بأن الدور الذي تل به هذه المنظمات يختلف باختلاف المجتمعات التي تنشط فيها، حيث أن الأدوار التي تملئها في المجتمعات النامية والفقيرة تختلف عن تلك التي تملئها في المجتمعات المتقدمة أو تلك التي تسودها الديمقراطية، ومن الطبيعي أن يتركز دورها على الإغاثة وتقديم المعونات

الإنسانية والمساعدات المادية في المجتمعات التي تعاني من مشاكل اقتصادية وسياسية مثل الفقر والحروب والكوارث، بينما تنتقل من الدور الإغاثي الى الدور التنموي من خلال تطوير الإمكانيات المجتمعية في مختلف المجالات الاجتماعية، الثقافية، الاقتصادية، السياسية وتعزيز مفاهيم الحكم الرشيد في المجتمعات الناشئة كالمجتمع السعودي أو الدول النامية، بينما تلعب دوراً آخر تماماً كتحقيق مستوى أعلى من الرفاهية في المجتمعات المتقدمة أو التي لا تعاني من المشاكل التي ذكرت سابقاً.

## المبحث الثاني : المسؤولية المجتمعية

### 1.2.2 تمهيد:

بدأ مصطلح المسؤولية المجتمعية للمؤسسات يتردد على مسامعنا، لكن خصائص المفهوم لم يتم تحديدها بوضوح بعد وفي أفضل الأحوال، تظل معظم مبادرات المسؤولية المجتمعية للمؤسسات، إن لم يكن كلها، مقصورة على التعبير عن حسن نية المؤسسة في المجتمعات التي تعمل فيها.

وتبدأ عملية تعلم المسؤولية المجتمعية عندما يدرك الفرد أن والديه يتحملان مسؤولية رعايته وتربيته وتلبية احتياجاته المادية والمعنوية، فتتمو المسؤولية تدريجيًا من خلال التعليم والأبوة والأمومة، وعلى المستويين، ويبقى الهدف هو نفسه، وهو أن يهتم الفرد ويدرك نفسه ومسؤولياته مستقبلاً. لذلك لا يمكننا تجاهل دور التربية في تنمية الشخصية وتنمية ملكاتها (المهارات والقدرات والوعي الأخلاقي، والعاطفي، والعملية، والإدارة النشطة والثقة بالنفس والمبادرة والإبداع في العمل) (شقوارة، 2012).

ولسنوات عديدة، اعتمدت المسؤولية المجتمعية على المبادرات الفردية الداخلية، ولكن مع تنامي دور مؤسسات القطاع الخاص في عملية التنمية الاقتصادية، على عكس دور القطاع العام، وهو دور تشريعي في المقام الأول، هناك حاجة إلى شراكة متوازنة لتحقيق ما بين الثلاثي (الدولة، والقطاع الخاص، والمجتمع)، وقد تم تجاوز نطاق المشاركة حيث يتم تنفيذ الأنشطة الاجتماعية بشكل عرضي وتأخذ شكلاً منظماً بأهداف واضحة واستراتيجيات معلنة تحت مظلة المسؤولية المجتمعية (الطراونة وأبو حميدان، 2020).

ومع نهاية القرن العشرين، ازداد عدد مرافق القطاع الخاص في مختلف البلدان، ومما لا شك فيه أن القطاع الصناعي يلعب دورًا تنمويًا أساسيًا، وأصبح العطاء للتنمية جزءًا لا يتجزأ من أنشطته، وأصبحت المسؤولية الاجتماعية جزءًا من خطط تسويق منتجات الشركات، وتساعدت المنافسة لدرجة أن بعض الشركات الكبرى بدأت في إنشاء مؤسسات تنموية أو خدمات المجتمع والعمل الخيري يخصص

ميزانيات ضخمة، والأمر يتجاوز المشاركة ومساعدة الفئات الأقل حظًا على توسيع آفاقهم وتحمل مسؤوليات اجتماعية متعددة (العمد، 2019).

ولمفهوم المسؤولية المجتمعية للمؤسسة له تعريفات كثيرة ومتنوعة، حيث تختلف باختلاف وجهات النظر للباحثين والدارسين حول تحديد مفهوم دقيق وواضح حول شكل هذه المسؤولية المجتمعية، فمنهم من يرى أن المسؤولية المجتمعية هي تذكير وتنبيه للمؤسسة بمسؤولياتها وواجباتها إزاء مجتمعها وبيئتها المحلية، في حين يرى البعض الآخر أن هذه المسؤولية هي عملية تطوعية تقوم بها المؤسسة (عاشور، 2021).

فالمسؤولية المجتمعية هي التزام أخلاقي وتصرف ومسؤول تجاه مجموعة من الأطراف وهم أصحاب المصلحة، ونعني بها ممارسة برامج المسؤولية المجتمعية تجاه كل من المساهمين، والعاملين، والزبائن، والموردين، والمجتمع، والبيئة (وهيبة، 2014). وعرفها إبراهيم (2015) بأنها: الالتزام المتسمر من قبل منظمات الأعمال بالتصرف الأخلاقي والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية وحماية البيئة والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للعاملين، والمجتمع المحلي والمجتمع ككل بهدف تحسين جودة الحياة لجميع هذه الأطراف.

ويلاحظ من هذين التعريفين أن التعريف الأول ركز على البعد الاقتصادي بالدرجة الأولى بما فيها مصالح العاملين وتبقى المسؤولية الاجتماعية تابعة للمؤسسة لوحدها، أما التعريف الثاني فقد ركز على البعد المجتمعي حيث أعطى دور كبير للمؤسسات تجاه البيئة التي تعمل بها.

وذكر الغالي والعامري (2021) أن طرح وجهة نظر أخرى بشأن المسؤولية المجتمعية واعتبرها التزامًا على المؤسسة تجاه المجتمع الذي تعمل به وذلك عن طريق المساهمة في مجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل (مكافحة الفقر وتحسين الخدمات الصحية، ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل، ومعالجة قضايا السكان والمواصلات، وغيرها).

وعليه، نجد أن المسؤولية المجتمعية ما هي إلا واجب والتزام من جانب المؤسسة تجاه هذا المجتمع بمختلف شرائحه مع مراعاة كل مشاكله المحيطة بالمؤسس ونرى في هذا التعريف أنه أهمل الجانب الاقتصادي والعاملين داخل المؤسسة حيث إنهم كذلك لهم مسؤوليات من قبل المؤسسة كعامل مهم وأساسي داخل المؤسسة (الغالي والعامري، 2021).

ويرى ميلتون فريدمان (Milton Friedman) المشار إليه في ناصر والخضر (2013) تنحصر الوظيفة الأساسية للمسؤولية المجتمعية بالدرجة الأولى في تحقيق الربح، وأن ممارستها للأنشطة ذات الطبيعة الاجتماعية سيقود إلى زيادة حقيقية على التكاليف وسينعكس هذا سلباً على عوائدها الاستثمارية وأرباحها النهائية.

## 2.2.2 أهمية المسؤولية المجتمعية

يرى شي وآخرون (Shu, et.al, 2015) أن أهمية المسؤولية المجتمعية التي يجب على الجمعية أن تدركها، تتمثل بما يأتي: عدم تعارضها مع القانون، وإنما تعمل بالتنسيق مع الالتزامات القانونية، وهي مسؤولية عمل المؤسسات وسلوكها الذي ينتج التأثيرات في المجتمع ويسببها، وتتطلب التنسيق بين أصحاب المصلحة الذين يعملون على تشخيص الآثار السلبية ومن ثم القضاء عليها، وممارسة إدارية تسعى إلى استدامة المجتمع من خلال القضاء على معيقات الاستدامة وتعزيز مقومات التنمية المستدامة.

وأشار كلاً من (العامري، 2016؛ فلاق، 2020) إلى أهمية المسؤولية المجتمعية، وتتمثل بما يأتي: توطيد العلاقة مع أصحاب المصلحة ومؤسسات الدولة، والتعامل الإيجابي الفعال مع المجتمع المحلي وضمان رضاه، والتطوير المستمر نحو التغيير والابتكار، وتوفير النفقات وتحقيق عائد مالي جيد، وسيادة الترابط الاجتماعي وازدهار المجتمع بمختلف فئاته، زيادة التكافل الاجتماعي بين كافة شرائح المجتمع وخلق شعور الانتماء من قبل الأفراد لفئات الأقليات والنساء والشباب وذوي الاحتياجات الخاصة، تحقيق الاستقرار الاجتماعي نتيجة لسيادة مبدأ التكافؤ بالفرص والعدالة الاجتماعية، وتحسين نوعية الحياة في المجتمع من الناحية الثقافية، تحقيق الاستقرار السياسي من خلال تحسين التنمية السياسية.

## 3.2.2 أهداف المسؤولية المجتمعية

الهدف الرئيس من المسؤولية المجتمعية هي الالتزام الذي يتحمله الأفراد والشركات للمساهمة في التنمية المستدامة، وذلك بالحفاظ على البيئة وتحسين جودة الحياة في المجتمعات، ويتمحور الهدف الرئيس من المسؤولية المجتمعية حول تحقيق التنمية المستدامة والمساهمة في القضاء على الفقر، وتوفير الصحة للجميع، والعدالة المجتمعية، ومقابلة احتياجات المجتمع من خلال العيش في الحدود البيئية باستخدام الموارد الحالية دون المساس باحتياجات الأجيال المستقبلية، وتعد التنمية المستدامة تحديًا كبيرًا، حيث يتعين علينا تحقيق توازن بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وتحسين مستوى الرعاية الصحية والتعليم والرفاه الاجتماعي للجميع، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تبني ممارسات مسؤولية بيئيًا واجتماعيًا في الأعمال التجارية والحفاظ على البيئة والتخفيف من آثار تغير المناخ وتعزيز الاستدامة في جميع المجالات (سعد، 2010). وتركز على ثلاثة جوانب هي (الرواشدة والكيلاني، 2017)، هما: دعم النمو الاقتصادي، تحقيق التقدم الاجتماعي، والإسهام في حماية البيئة.

## 4.2.2 مبادئ المسؤولية المجتمعية ودوافعها

ذكر محمد وآخرون (2020) أن للمسؤولية المجتمعية تسعة مبادئ، تتمثل بما يأتي:

1. الحماية وإعادة الإصحاح البيئي: وتقوم المؤسسة على حماية البيئة وإعادة إصلاحها والترويج للتنمية المستدامة فيما يتعلق بالمنتجات والعمليات، والخدمات، والأنشطة، ودمجها بالعمليات اليومية.
2. القيم والأخلاقيات: وتعمل بموجبه المؤسسة على تطوير وتنفيذ المواصفات والممارسات الأخلاقية، المتعلقة بالتعامل مع أصحاب المصلحة.
3. المساءلة والمحاسبة: يحتاج إلى إظهار رغبة حقيقية في نشر المعلومات والأنشطة، بالطريقة والإطار الزمني الذي يتخذ فيه أصحاب المصلحة القرارات اللازمة.

4. تقوية السلطة وتعزيزها: تحقيق التوازن بين الأهداف الاستراتيجية والإدارة اليومية مع مصالح المستخدمين والعملاء والمستثمرين والموردين والمجتمعات المتضررة وأصحاب المصلحة الآخرين.
5. الأداء المالي والنتائج: تلتزم المؤسسة بتعويض المساهمين برأس المال بمعدل عائد تنافسي مع حماية الممتلكات والأصول واستدامة تلك العوائد، وقد صممت سياسات الشركة لتعزيز النمو على المدى الطويل.
6. مواصفات موقع العمل: معايير مكان العمل تتعلق أنشطة المؤسسة بإدارة الموارد البشرية، والنهوض بالموظفين وتطويرهم على المستوى الشخصي والمهني، مع الأخذ في الاعتبار أن العمال يمثلون شركاء مهمين في العمل ويحتاجون إلى احترام حقوقهم في ممارسات العمل العادلة والأجور التنافسية والمزايا وبيئة عمل آمنة وودية وخالية من المضايقات.
7. العلاقات التعاونية: يجب أن تكون المؤسسة عادلة وصادقة مع شركائها في العمل وتسعى جاهدة لتعزيز ومتابعة المسؤولية المجتمعية لهؤلاء الشركاء.
8. المنتجات ذات الجودة والخدمات: تعد المنتجات والخدمات عالية الجودة تحددتها المؤسسة وتستجيب لاحتياجات وحقوق العملاء والمستهلكين الآخرين وتلتزم بتقديم أعلى مستوى من قيمة المنتجات والخدمات، بما في ذلك الالتزام الشديد بالكمال ورضا العملاء وسلامتهم.
9. الارتباط المجتمعي: تسعى المؤسسة جاهدة لتعميق العلاقات المفتوحة مع المجتمعات التي تتعامل معها، وتميز بالحساسية تجاه ثقافة واحتياجات المجتمعات وفي هذا الصدد، تلعب المؤسسة دورًا نشطًا وتعاونيًا وتشاركياً حيثما أمكن ذلك، مما يجعل المجتمع أفضل مكان للعيش والقيام بالأعمال التجارية (العامري، 2016).

## 5.2.2 أبعاد المسؤولية المجتمعية

هناك عدد من الرواد الباحثين والإداريين الاجتماعيين منهم (الغالبي والعامري، 2021) الذين ركزوا على أبعاد المسؤولية المجتمعية للمؤسسات وتم حصرها في خمسة أبعاد أساسية تتمحور من وجهة نظرهم حول:

**البعد الاقتصادي:** الذي يتضمن التركيز على تحقيق الأرباح للمالكين والإدارة والعاملين والمساهمين فيها، كما أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تمثل تحقيق الأرباح الاقتصادية التي تمكنها من تغطية التكاليف المستقبلية، لأنه في حال عدم قدرة المؤسسة على تحقيق هذه الأرباح فإنها لم تتمكن من تلبية أية مسؤوليات اجتماعية أخرى، لهذا فإن المسؤولية الاجتماعية تركز على بعيدن اقتصادي واجتماعي ويرى الباحثون أن كلاً من البعدين مهم ولا تستطيع أن نركز على واحد ونهمل الآخر بل يجب أن يكونا في توازٍ مع بعض حتى تتحقق المسؤولية الاجتماعية إضافة إلى تحقيق الربح لبقية الأطراف التي تتأثر بقرارات المؤسسة كتقديم منتجات للمستهلكين بأسعار مناسبة ووظائف بأجور عادلة للعاملين، كل ذلك يجب أن يتم في إطار الأنظمة واللوائح النافذة.

**البعد القانوني:** الذي يمثل التزامًا وواجبًا قانونيًا، أي أن المؤسسات عند ممارستها لأنشطتها ووظائفها المختلفة يجب أن تكون متفقة ومتطابقة مع منظومة القوانين والتشريعات النافذة إلى جانب سعي هذه المؤسسات إلى تحقيق أهدافها الربحية.

**البعد الأخلاقي:** يتمثل البعد الأخلاقي في ضرورة التزام المؤسسات عند قيامها بوظائفها ومهامها باتباع الأساس والقواعد التي تتفق مع منظومة القيم والضوابط، والعادات والتقاليد واحترام الثقافات الأساسية والفرعية دون إلحاق أي ضرر بالمجتمع ومكوناته.

**البعد الاجتماعي:** ويتمثل هذا البعد بالبحث بشكل دائم عن الأساليب والطرق التي تساعد في تحسين نوعية الحياة للعاملين ولأفراد المجتمع، وذلك من خلال إسهاماتها الطوعية بأموالها وبرامجها لصالح المجتمع وذلك عبر دعم برامج التنمية المحلية، وهذا ما يساهم في ضمان بقاء المؤسسة وازدهارها وتطورها وتحسين صورتها أمام المجتمع.

**البعد البيئي:** وهو البعد الذي يسعى إلى تحقيق أقصى قدر من الكفاءة والإنتاجية من الموارد المتاحة، وتقليل الممارسات التي تؤثر سلبًا على استثمار هذه الموارد، وتتمثل هذه الأنشطة بما يأتي: نشر الوعي بترشيد استهلاك الماء، إعادة تدوير الورق، توفير وسائل السلامة العامة واستخدامها بفاعلية، استخدام نظام تنقية مياه الشرب.

أشار (الغالي والعامري، 2021)) إلى أنه يمكن نشر المسؤولية المجتمعية للمؤسسات من خلال

الاتجاهات الثلاثة الآتية:

**المساهمة المجتمعية التطوعية:** يعد هذا الاتجاه على الاهتمام بالحوار حول المسؤولية المجتمعية للمؤسسات، وقد يتضمن المساعدات الخيرية، وبرامج التطوير والاستثمارات طويلة الأجل في القطاعات الآتية (الصحة، والتعليم) بالإضافة إلى المبادرات الأخرى ذات المردود المجتمعي.

**الأنشطة الجوهرية للمؤسسات:** يركز هذا الاتجاه على رؤية وقيادة الأفراد والمنظمات وتعد ضرورة لتبني المسؤولية المجتمعية للمؤسسات، حيث تستطيع أية مؤسسة من خلال التفاعل النشط مع موظفيها، وتحسين الظروف والأوضاع وتعظيم فرص التنمية المهنية، وذلك بتطبيق إجراءات لتقليل استهلاك الطاقة، ومن ناحية تأثيراتها غير المباشرة عبر سلسلة القيم والمواثيق في تدبير الاحتياجات وبرامج بناء القدرات، وتستطيع المؤسسات مساعدة مورديها وموزعيها على تحسين أداء الأنشطة والحد من الأضرار البيئية.

**حشد التأييد المؤسسي وحوار السياسات والبناء المؤسسي:** يبرئ هذا الاتجاه للمسؤولية عن قيادة المسؤولية المجتمعية والبيئية المناخ العام الذي يمكن العاملين من تحقيق التوازن بين المتطلبات المتعارضة لزيادة الأرباح، أما على الصعيد الخارجي فإن الكثير من مسيري الإدارات العليا يشتركون في الأعمال المتعلقة بقضايا التنمية ويؤدون كل المبادرات التي من شأنها التحسين في الأداء المجتمعي للمؤسسات.

فيما ترى الأشهب وبوخاري (2021) أن يمكن للمؤسسات أن تحقق عددًا من فوائد الهامة عند تبنيها مجالات المسؤولية المجتمعية، ومن أهمها: تشجيع اتخاذ القرار على أساس فهم قوي لتطلعات المجتمع والفرص المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية، تعزيز سمعة المؤسسة وتشجيع المزيد من ثقة الجمهور من خلال تعزيز وتحسين أداء النتائج التنظيمية، تحسين وتنظيم العلاقات مع الأطراف المعنية، تحسين ولاء الموظفين ومعنوياتهم، وتحسين سلامة العاملين والتركيز على حقوقهم، تعزيز موثوقية ونزاهة التعاملات من خلال المشاركة السياسية المسؤولة والمنافسة العادلة وغياب الفساد، منع أو تقليل التعارضات المحتملة

مع المستهلكين فيما يتعلق بالمنتجات أو الخدمات، المساهمة الحيوية في المؤسسة على المدى البعيد من خلال تعزيز استدامة الموارد الطبيعية والخدمات البيئية، المساهمة في المصلحة العامة، وتعزيز المجتمع المدني والمؤسسات غير الحكومية.

## الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية

### 1.3 تمهيد:

تُعد الإجراءات المنهجية هي الطريقة والسبيل الذي سيسلكه الباحث لإجراء دراسته، وفيها تفصيل للخطوات التي سيخطوها مبرراً كل خطوة بأسباب فعلها بما يتوافق مع دراسته ويحدد الباحث فيها نوع الدراسة ومنهجها، ومجتمع البحث، وطريقة اختيار عينة الدراسة، وتحديد المجالات المكانية والزمانية والأدوات التي استعان بها الباحث لجمع البيانات المطلوبة، وأخيراً الأساليب الإحصائية التي استخدمها.

### 2.3 منهج الدراسة

اعتمد الباحث منهج المسح الاجتماعي وذلك انطلاقاً من طبيعة هذه الدراسة وأهدافها حيث يعد هذا المنهج من المناهج المناسبة لهذا النوع من الدراسات، حيث يعتبر منهج المسح الاجتماعي الأفضل للباحث الاجتماعي المهتم بجمع البيانات الأساسية التي تصف مجتمعاً ما ككتبخانة ، ٢٠١٢ ) فهو أحد المناهج الأساسية في البحوث الوصفية، كما أن موضوع الدراسة يلتقي مع أسس هذا المنهج، حيث قابلية الموضوع للقياس والمعالجة العلمية والمقارنة بهدف وضع برامج للإصلاح والتطوير الاجتماعي (بدر، ١٩٨٩ م) لذلك اعتمد الباحث على منهج المسح الاجتماعي ، وكذلك مناسبتة لمفردات المجال البشري للدراسة.

### 3.3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة العاملون في المنظمات غير الربحية بمنطقة الرياض و البالغ عددها ١٥٨ جمعية خيرية ( المنصة الوطنية لبيانات الجمعيات الأهلية، مكين ، ٢٠١٩ ، <https://dp.mlsd.gov.sa>) و ١٠٣ مؤسسة خيرية ( تقرير مختصر بأسماء وأسماء وعناوين المؤسسات الخيرية بموقع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ( <https://mlsd.gov.sa/ar/services>) و615 وقد استخدم الباحث أسلوب المسح الشامل لمفردات الدراسة وهم العاملين في المنظمات غير الربحية والتي بدورها قامت بإرسال الاستبانة إلى

جميع المنظمات غير الربحية الجمعيات الخيرية والمؤسسات الخيرية) التي تقع ضمن المجال المكاني لكل مركز . وقد بلغ العائد من الاستبانات الخاصة بالعاملين ٢٦٦ استبانة وهو ما يمثل ١٢,٢١% من اجمالي العدد الكلي للعاملين، وكلها كانت صالحة للتحليل.

### 4.3 أداة الدراسة

نظراً لأن منهج الدراسة المستخدم هو منهج المسح الاجتماعي، وحيث استخدم الباحث أسلوب المسح الشامل لجمع البيانات من العاملين في المنظمات غير الربحية، لذلك فإن الأداة الرئيسية المناسبة والتي استخدمها الباحث هي الاستبانة والتي يعرفها الجبوري (١٤٣٤هـ: ١٤٧) بأنها أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجري تعبئتها من المستجيب. وقد قام الباحث بتصميم الاستبانة بما يتوافق مع أهداف وتساؤلات الدراسة".

وتتكون من العاملين في المنظمات غير الربحية وقد اشتملت الاستبانة على ما يلي: انظر ملحق رقم(2).

#### 1. البيانات الأولية

2. المحور الأول والذي خُصص للتعرف على مجالات عمل المنظمة ويحتوي على ست عبارات وقد استخدم الباحث فيها مقياس ثلاثي (نعم، لا، لا أدري).

3. المحور الثاني والذي خُصص لقياس مدى أهمية البرامج التي تقدمها المنظمة في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة من وجهة نظر القيادات والعاملين وقد اشتمل على (٢٢) عبارة موزعة على سبعة مجالات المجال الاجتماعي ٦ عبارات المجال المؤسسي ٣ عبارات المجال الصحي ٣ عبارات المجال التعليمي ٤ عبارات، المجال الاقتصادي عبارتين مجال الدعوة والإرشاد والتعليم الديني ٤ عبارات وقد استخدم الباحث فيها مقياس ليكرت المتدرج الخماسي مهم جداً، مهم، لا أدري، غير مهم، غير مهم جداً).

4. المحور الثالث والذي خُصص لقياس الصعوبات التي تواجه المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة من وجهة نظر القيادات والعاملين وقد اشتمل على ١٦ عبارة . وقد استخدم الباحث فيها مقياس ليكرت المتدرج الخماسي موافق بشدة، موافق، لا أدري غير موافق، غير موافق بشدة).

5. المحور الرابع والذي خُصص لقياس مدى توجه المنظمات غير الربحية الى تفعيل برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ من وجهة نظر القيادات والعاملين وقد اشتمل على ١٤ عبارة . وقد استخدم الباحث فيها مقياس خماسي موافق بشدة، موافق، لا أدري غير موافق، غير موافق بشدة).

وكان الرابط الالكتروني للاستبانة هو : (<https://goo.gl/forms/AQFn9StmawPuVal13>)

6. المحور الثالث والذي خُصص لقياس مدى توجه المنظمات غير الربحية الى تفعيل برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ من وجهة نظر القيادات المجتمعية وقد اشتمل على ١٤ عبارة . وقد استخدم الباحث فيها مقياس ليكرت المتدرج الخماسي موافق بشدة، موافق لا أدري، غير موافق غير موافق بشدة).

وكان الرابط الالكتروني للاستبانة هو : (<https://goo.gl/forms/CHPGwORWYRXoo2te2>)

### 5.3 إجراءات الصدق والثبات

#### ثانياً: صدق الاتساق الداخلي

فيما يتعلق بصدق الأبعاد المكونة للاستبانات؛ استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي "للأبعاد عن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation بين الأبعاد المختلفة للمقياس وارتباط الأبعاد بالمقياس ككل، وتوضيح الجداول التالية معاملات الاتساق الداخلي لكل بعد من الأبعاد التي تشملها الاستبانات الثلاث:

#### أولاً: استبانة العاملين في المنظمات غير الربحية

البعد الأول: أهمية البرامج التي تقدمها المنظمات في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة

جدول (1) معامل ارتباط بيرسون لمقياس أهمية البرامج بأبعاده الستة

| الأبعاد         | البعد الاجتماعي | البعد المؤسسي | البعد الصحي | البعد التعليمي | البعد الاقتصادي | البعد الديني |
|-----------------|-----------------|---------------|-------------|----------------|-----------------|--------------|
| البعد الاجتماعي | 1.0             |               |             |                |                 |              |
| البعد المؤسسي   | 0.38*           | 1.0           |             |                |                 |              |
| البعد الصحي     | 0.55**          | 0.39*         | 1.0         |                |                 |              |
| البعد التعليمي  | 0.57**          | 0.49**        | 0.46**      | 1.0            |                 |              |
| البعد الاقتصادي | 0.52**          | 0.37**        | 0.34*       | 0.49**         | 1.0             |              |
| البعد الديني    | 0.48**          | 0.30**        | 0.39**      | 0.57**         | 0.41**          | 1.0          |
| البعد الكلي     | 0.66**          | 0.54**        | 0.55**      | 0.72**         | 0.50**          | 0.61**       |

يوضح الجدول رقم (1) معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد المقياس فيما بينها وبين المقياس ككل وأبعاده الستة الاجتماعي، المؤسسي الصحي، التعليمي، الاقتصادي، الديني). وتبين نتائج الجدول أن جميع القيم تراوحت من 0.3 إلى 0.72 وهي موجبة وتشير إلى وجود علاقة قوية وموجبة، مما يدل على صدق الاتساق بين عبارات المقياس والمقياس ككل. وتشير نتائج الجدول إلى أن أكبر العلاقات الارتباطية بين عبارات المقياس كانت بين المجال الاجتماعي والمجال التعليمي وكذلك المجال التعليمي والمجال الديني حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.57 وهي موجبة وقوية. كما بلغت قيمة معامل بيرسون بين المجال الصحي والمجال الاجتماعي 0.55 وهي علاقة ارتباطية قوية وموجبة. وجاء ثالثاً العلاقة الارتباطية بين المجال الاقتصادي والمجال الاجتماعي حيث بلغ قيمة معامل الارتباط لبيرسون 0.52 وهي أيضاً علاقة موجبة وقوية ومن جهة أخرى كانت العلاقة الارتباطية بين المجال المؤسسي والمجال الديني هي الأقل بين جميع القيم حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون .. وهي علاقة موجبة. كما تشير نتائج الجدول إلى أكبر العلاقات الارتباطية بين عبارات المقياس والمقياس ككل كانت بين البعد التعليمي والمقياس ككل حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لبيرسون 0.72 وهي علاقة قوية وموجبة.

البعد الثاني: الصعوبات التي تواجه المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية

المستدامة

جدول (2) معامل ارتباط بيرسون بين عبارات مقياس الصعوبات التي تواجه المنظمات والدرجة

الكلية للمقياس

| معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة |
|----------------|-------------|----------------|-------------|
| 0.720**        | 9           | 0.495*         | 1           |
| 0.560**        | 10          | 0.498*         | 2           |
| 0.756**        | 11          | 0.611**        | 3           |
| 0.696**        | 12          | 0.638**        | 4           |
| 0.711**        | 13          | 0.635**        | 5           |
| 0.678**        | 14          | 0.727**        | 6           |
| 0.661**        | 15          | 0.667**        | 7           |
| 0.651**        | 16          | 0.707**        | 8           |

\* دالة عند مستوى 0.05

\*\* دالة عند مستوى 0.01

يوضح الجدول رقم (2) معامل ارتباط بيرسون بين عبارات مقياس الصعوبات التي تواجه المنظمات والدرجة الكلية للمقياس. وتبين نتائج الجدول أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين قيم معامل ارتباط بيرسون والتي تراوحت من 0.495 الى 0.756 وكان أصدق هذه العبارات وأقواها عبارة رقم (11) ثم عبارة رقم (6) ثم عبارة رقم (9) في حين كانت العبارات التالية هي الأقل من بين القيم وهي عبارة رقم (1) ثم عبارة رقم (2) وأخيراً العبارة رقم (10). كما تشير نتائج الجدول إلى أن قيم معامل ارتباط بيرسون موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) فأقل؛ مما يدل على صدق الاتساق بين عبارات المقياس والمقياس ككل.

البعد الثالث: مدى توجه المنظمات غير الربحية نحو تفعيل برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠

جدول (3) معامل ارتباط بيرسون بين عبارات مقياس تفعيل برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ والمقياس

ككل

| رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط |
|-------------|----------------|-------------|----------------|
| 1           | 0.554*         | 8           | 0.494*         |
| 2           | 0.580**        | 9           | 0.572**        |
| 3           | 0.561**        | 10          | 0.405*         |
| 4           | 0.690**        | 11          | 0.688**        |
| 5           | 0.678**        | 12          | 0.616**        |
| 6           | 0.725**        | 13          | 0.462*         |
| 7           | 0.563**        | 14          | 0.624**        |

\* دالة عند مستوى 0.05

\*\* دالة عند مستوى 0.01

يوضح الجدول رقم (3) معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات مقياس تفعيل برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ والمقياس ككل. وتبين نتائج الجدول أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين قيم معامل ارتباط بيرسون والتي تراوحت من 0.405 الى 0.725 وكان أصدق هذه العبارات وأقواها العبارة رقم (6) ثم العبارة رقم (11) ثم العبارة رقم (5) في حين كانت العبارات (10) و (13) و (8) هي الأقل في مستوى الصدق والقوة. كما تشير نتائج الجدول إلى أن قيم معامل ارتباط بيرسون موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) فأقل ؛ مما يدل على صدق الاتساق بين عبارات المقياس مع المقياس ككل.

ثانياً: الثبات

استخدم الباحث لحساب ثبات استبانة الدراسة معامل ألفا "كرونباخ Cronbach's alpha،

وفيما يلي معاملات الثبات الخاصة بالأبعاد الفرعية للاستبانة الثلاث:

أولاً: استبانة العاملين في المنظمات غير الربحية:

جدول (4) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقاييس الدراسة

| م | مقياس الدراسة                                                                                 | عدد البنود | معامل ثبات ألفا كرونباخ |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------------------|
| 1 | مقياس أهمية البرامج التي تقدمها المنظمة في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة للعاملين        | 22         | 0.918                   |
| 2 | مقياس الصعوبات التي تواجه المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة للعاملين | 16         | 0.909                   |
| 3 | مقياس مدى توجه المنظمات غير الربحية نحو تفعيل برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ للعاملين              | 14         | 0.850                   |
| 4 | أهمية البرامج التي تقدمها المنظمة في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة للمستفيدين            | 18         | 0.946                   |
| 5 | أهمية البرامج التي تقدمها المنظمة في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة لقادة المجتمع المحلي  | 22         | 0.911                   |
| 6 | مدى توجه المنظمات غير الربحية نحو تفعيل برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ لقادة المجتمع المحلي        | 14         | 0.935                   |

يوضح الجدول رقم (4) معامل ثبات ألفا كرونباخ لمقاييس الدراسة الخاصة بالعاملين والمستفيدين وقادة المجتمع المحلي. وتبين نتائج الجدول أن درجة ألفا كرونباخ لمقياس أهمية البرامج التي تقدمها المنظمة في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة لعينة العاملين بلغت 0.92، أما مقياس الصعوبات التي تواجه المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة لعينة العاملين فقد بلغت 0.91، كما بلغت درجة ألفا كرونباخ لمقياس مدى توجه المنظمات غير الربحية نحو تفعيل برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ لعينة العاملين فقد بلغت 0.85. وهذا يدل أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات. كما تبين نتائج

الجدول معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقاييس الدراسة الخاصة بالمستفيدين من المنظمات غير الربحية فقد بلغت درجة ألفا كرونباخ لمقياس أهمية البرامج التي تقدمها المنظمة في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة 0.95، وهذا يدل أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات. كما توضح نتائج الجدول قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ لمقاييس الدراسة الخاصة بقيادة المجتمع المحلي في المنظمات غير الربحية. حيث بلغت درجة ألفا كرونباخ لمقياس أهمية البرامج التي تقدمها المنظمة في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة بلغت 0.911 كما بلغت درجة ألفا كرونباخ لمقياس مدى توجه المنظمات غير الربحية نحو تفعيل برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ بلغت 0.935 وهذا يدل أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

### 6.3 أساليب المعالجات الإحصائية

تم تفريغ الاستبيان على برنامج الأكسل، ثم حولت البيانات الى برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS لإجراء التحليلات الإحصائية التي اشتملت على:

1. التكرارات والنسب المئوية.
2. المتوسطات والانحرافات المعيارية
3. معامل الارتباط المستقيم لبيرسون لحساب الصدق
4. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) لحساب الثبات.

## الفصل الرابع: تحليل بيانات وفرضيات الدراسة

### 1.4 تمهيد

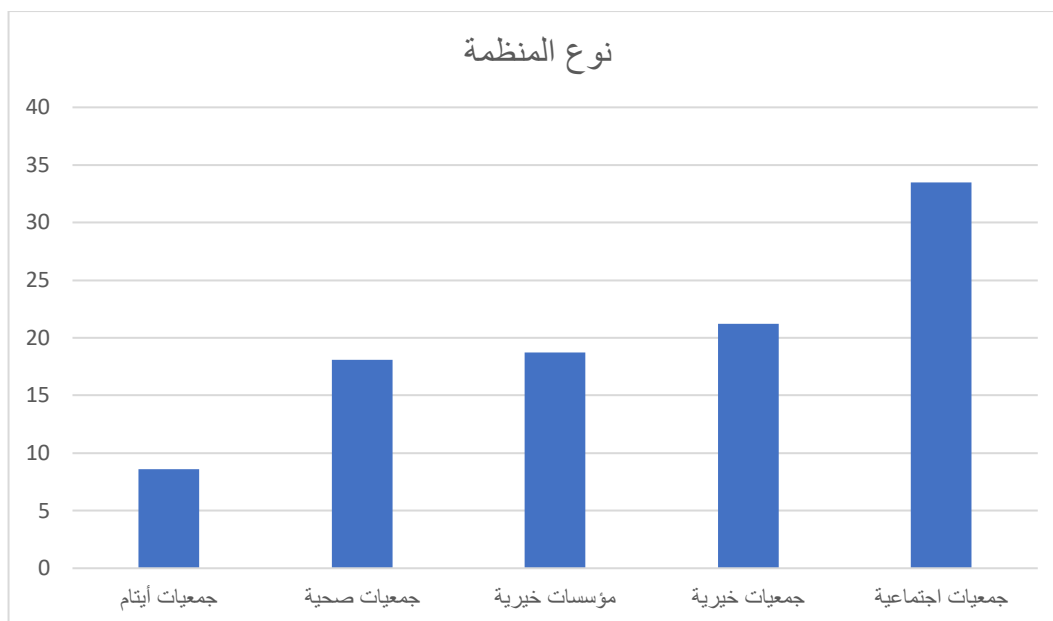
يتناول هذا الفصل نتائج الدراسة الميدانية من خلال عرض البيانات والمعلومات الإحصائية التي تم جمعها عن طريق الاستبانات الثلاث العاملين المستفيدين قادة المجتمع المحلي وقد تم جمع بيانات الدراسة من خلال:

### 2.4 الخصائص الديموغرافية للعاملين في المنظمات غير الربحية

#### (1) مجال عمل المنظمة

جدول (5) توزيع العاملين حسب مجال عمل المنظمة

| نوع المنظمة     | ك   | %    |
|-----------------|-----|------|
| جمعيات أيتام    | 23  | 8.6  |
| جمعيات صحية     | 49  | 18.1 |
| مؤسسات خيرية    | 50  | 18.7 |
| جمعيات خيرية    | 57  | 21.2 |
| جمعيات اجتماعية | 90  | 33.5 |
| المجموع         | 269 | 100  |



شكل (1) توزيع العاملين حسب مجال عمل المنظمة

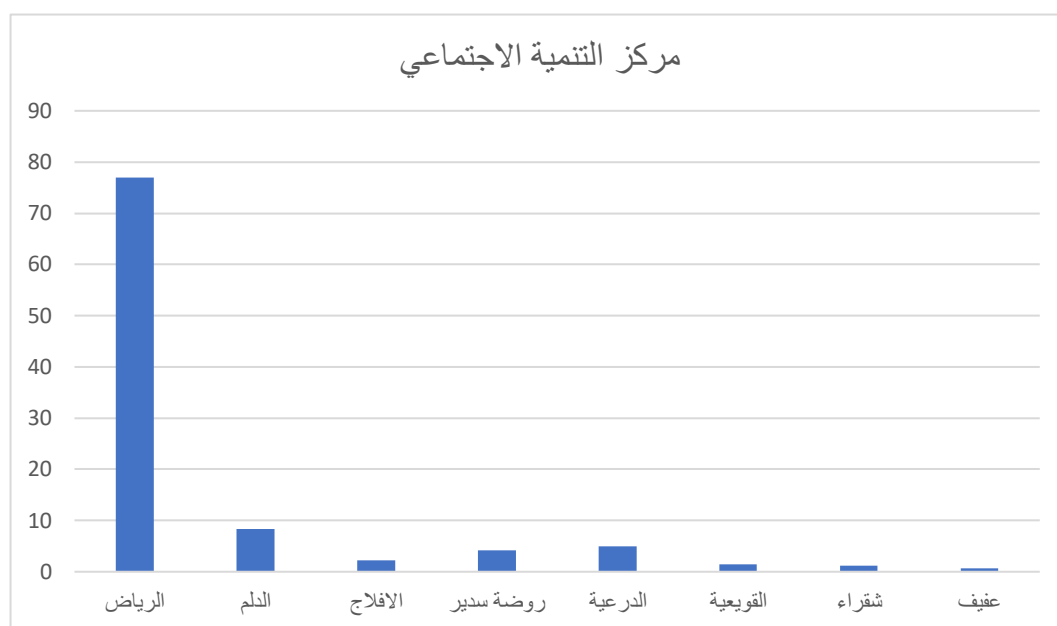
يوضح الجدول رقم (8) توزيع العاملين حسب مجال عمل المنظمة، وتبين نتائج الجدول أن 33.5% من العاملين في المنظمات يعملون في منظمات اجتماعية، في حين كان 21.2% من العاملين يعملون في منظمات خيرية، بينما كان 18.7% من العاملين ينتمون لمؤسسات خيرية، ثم جاء بعد ذلك وبفارق قليل العاملين الذين ينتمون لمنظمات صحية حيث بلغت نسبتهم 18.1%، وأخيراً كان 8.6% من أفراد العينة ينتمون لمنظمات الأيتام

## (2) مركز التنمية الاجتماعي

جدول (6) توزيع العاملين حسب مركز التنمية الاجتماعي

| مركز التنمية الاجتماعي | ك   | %    |
|------------------------|-----|------|
| الرياض                 | 208 | 77.0 |
| الدلم                  | 19  | 8.4  |
| الافلاج                | 6   | 2.2  |
| روضة سدير              | 11  | 4.2  |

|     |     |         |
|-----|-----|---------|
| 4.9 | 13  | الدرعية |
| 1.5 | 4   | القويعة |
| 1.2 | 7   | شقراء   |
| 0.7 | 1   | عفيف    |
| 100 | 269 | المجموع |



شكل (2) توزيع العاملين حسب مركز التنمية الاجتماعي

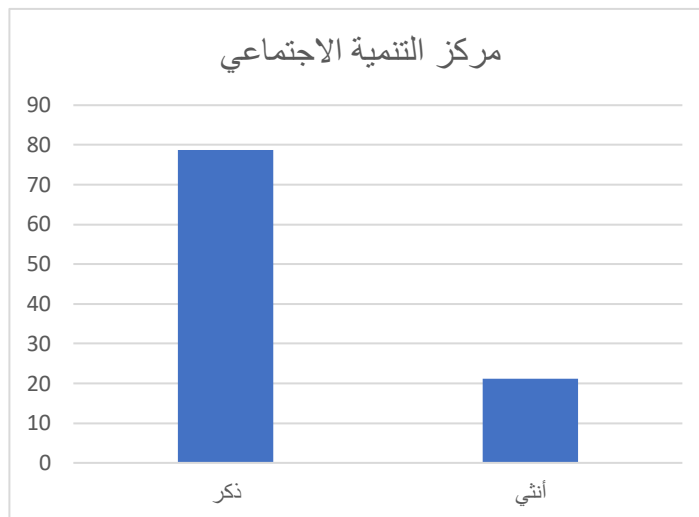
يوضح الجدول رقم (9) توزيع العاملين حسب مركز التنمية الاجتماعي، وتبين نتائج الجدول أن الغالبية العظمى من العاملين يتبعون مركز التنمية الاجتماعية بالرياض حيث بلغت نسبتهم 77%، فيما كان 8.4% بينما 4.9% يتبعون مركز التنمية الاجتماعية بالدرعية، من العاملين يتبعون مركز التنمية الاجتماعية بالدلم، وجاء بعدهم العاملين الذين يتبعون مركز التنمية الاجتماعية بروضة سدير بنسبة بلغت 4.2%، ثم كان 2.2% من عينة العاملين يتبعون مركز التنمية الاجتماعية بالافلاج، وأخيراً كان العاملين في مراكز التنمية الاجتماعية بالقويعة وشقراء وعفيف هم الأقل حيث بلغت نسبتهم على التوالي 1.5%، 1.2%، و0.7%، ويتضح من ذلك أن أغلب العاملين من مركز الرياض الاجتماعي، وذلك لأن هذا

المركز يغطي بخدماته معظم مدينة الرياض وهي العاصمة ذات الكثافة السكانية الكبيرة والتي تجعل تركيز الأفراد فيها أكثر من غيرها نظراً لوجود واكتمال كافة الخدمات الأساسية للحياة.

### (3) الجنس

جدول (7) توزيع العاملين حسب الجنس

| الجنس | ك   | %     |
|-------|-----|-------|
| ذكر   | 212 | 78.8  |
| أنثي  | 57  | 21.2  |
| مجموع | 269 | % 100 |



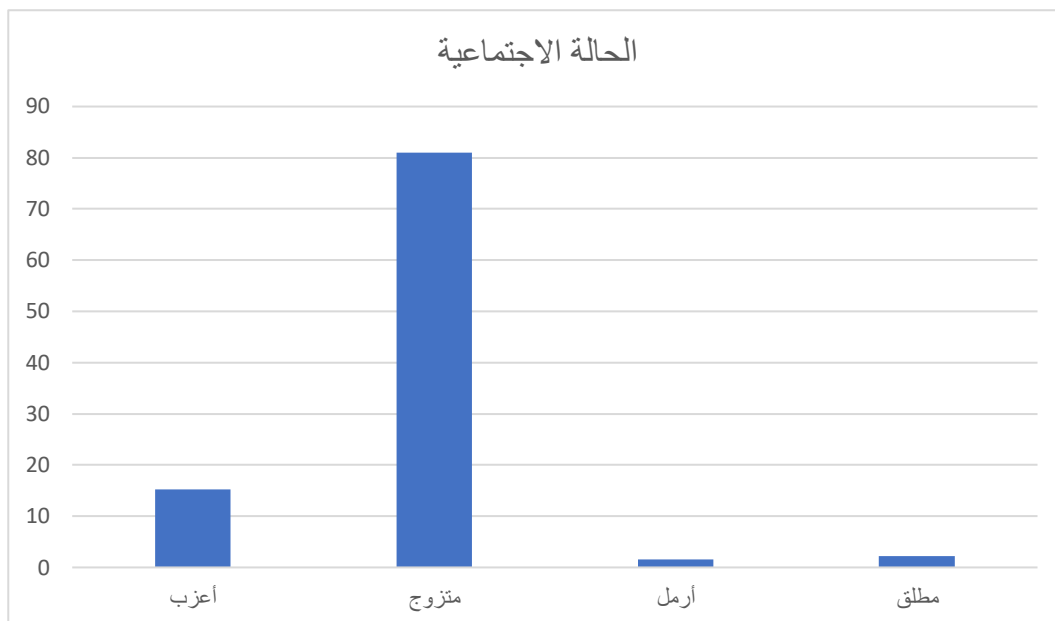
شكل (3) توزيع العاملين حسب الجنس

يوضح الجدول رقم (7) توزيع العاملين حسب الجنس، وتبين نتائج الجدول أن غالبية أفراد العينة هم من الذكور حيث بلغت نسبتهم 78.8% في حين كانت نسبة الاناث 21.2 %، وقد يدل ذلك على رغبة الذكور للعمل في المنظمات غير الربحية أكثر من الاناث وأنها أي (المنظمات تكون بحاجة إلى الذكور أكثر من الاناث لذلك هي تتجه الى توظيفهم والاستفادة من قدراتهم).

#### 4 الحالة الاجتماعية

جدول (8) توزيع العاملين حسب الحالة الاجتماعية

| الحالة الاجتماعية | ك   | %     |
|-------------------|-----|-------|
| أعزب              | 41  | 15.2  |
| متزوج             | 218 | 81.0  |
| أرمل              | 4   | 1.5   |
| مطلق              | 6   | 2.2   |
| مجموع             | 269 | % 100 |



شكل (4) توزيع العاملين حسب الحالة الاجتماعية

يوضح الجدول رقم (8) توزيع العاملين حسب الحالة الاجتماعية، وتبين نتائج الجدول أن الغالبية

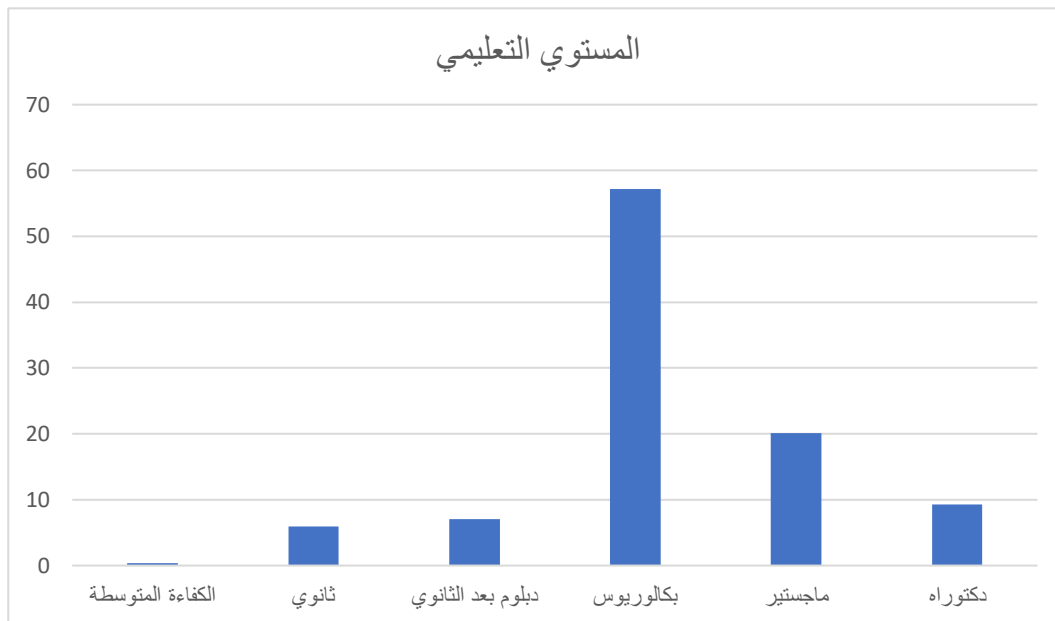
العضي من أفراد العينة متزوجين حيث بلغت نسبتهم ، بينما كان 15.2 من العزاب، في حين كان 2.2%

مطلقين، وأخيراً كان الأرمال حيث بلغت نسبتهم 1.5%.

## 5) المستوى التعليمي

جدول (9) توزيع العاملين حسب المستوى التعليمي

| المستوي التعليمي  | ك   | %     |
|-------------------|-----|-------|
| الكفاءة المتوسطة  | 1   | 0.4   |
| ثانوي             | 16  | 5.9   |
| دبلوم بعد الثانوي | 19  | 7.0   |
| بكالوريوس         | 154 | 57.2  |
| ماجستير           | 54  | 20.1  |
| دكتوراه           | 25  | 9.3   |
| مجموع             | 269 | % 100 |



شكل (5) توزيع العاملين حسب المستوى التعليمي

يوضح الجدول رقم (9) توزيع العاملين حسب المستوى التعليمي، وتبين نتائج الجدول أن الغالبية

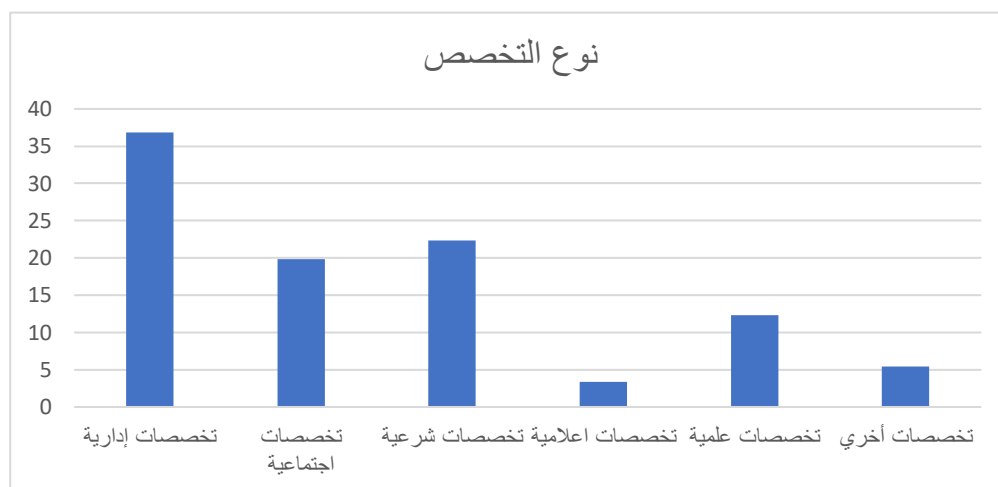
العضي من العاملين متعلمين ويحملون مؤهل بكالوريوس فأعلى بنسبة وصلت إلى ٨٦,٦% وكانت موزعة

على النحو التالي حملة مؤهل بكالوريوس 57.2% ، حملة مؤهل الماجستير 20.1% ، حملة مؤهل الدكتوراه 9.3% فيما كان 13.4% مؤهلهم دبلوم بعد الثانوي فأقل وكانوا موزعين على النحو التالي (دبلوم بعد الثانوي 7.0 ، ثم الثانوي 5.9 ، الكفاءة المتوسطة 0.4 وهذا يشير إلى حرص المنظمات غير الربحية على استقطاب الافراد المتعلمين للعمل لديهم أكثر.

## (6) التخصص

جدول (10) توزيع العاملين حسب التخصص الدراسي

| نوع التخصص      | ك   | %     |
|-----------------|-----|-------|
| تخصصات إدارية   | 100 | 36.8  |
| تخصصات اجتماعية | 53  | 19.8  |
| تخصصات شرعية    | 60  | 22.3  |
| تخصصات اعلامية  | 9   | 3.4   |
| تخصصات علمية    | 34  | 12.3  |
| تخصصات أخرى     | 13  | 5.4   |
| مجموع           | 269 | % 100 |



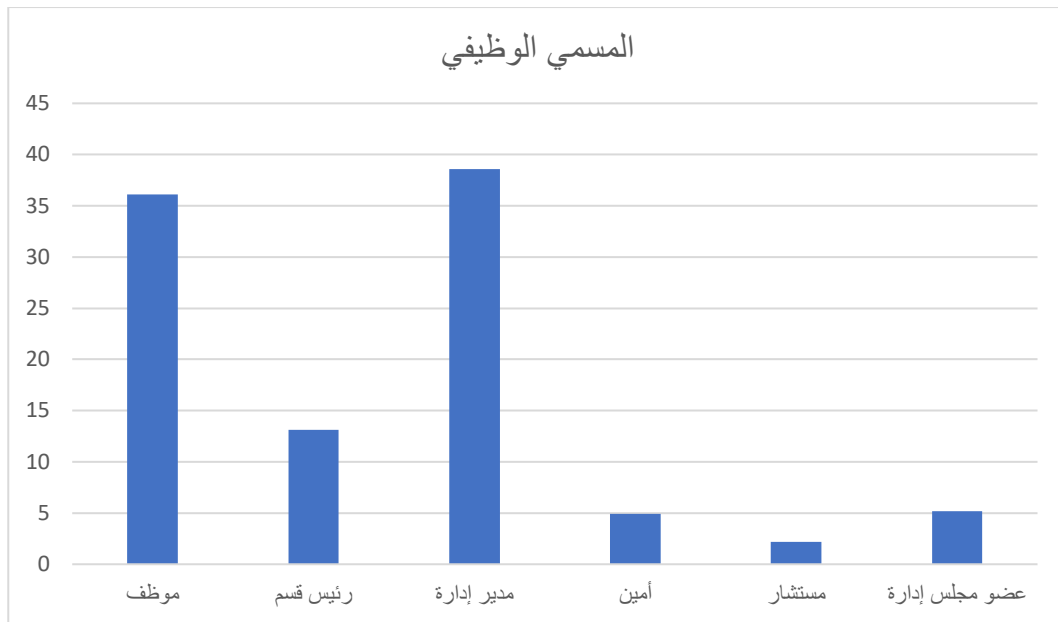
شكل (6) توزيع العاملين حسب التخصص الدراسي

يوضح الجدول رقم (10) توزيع العاملين حسب التخصص الدراسي. وتبين نتائج الجدول أن أكثر تخصصات العاملين في المنظمات غير الربحية كان تخصصات إدارية بنسبة بلغت 36.8% وهذا يعني أن هناك عدد لا بأس به من القيادات مؤهلين للقيام بأعمال الإدارة في المنظمات غير الربحية بينما كان 22.3% من العاملين تخصصهم شرعي ، ويلهم العاملين من أصحاب التخصصات الاجتماعية حيث بلغت نسبتهم 19.8% وهذا يتفق مع طبيعة عمل المنظمات غير الربحية التي تهتم بتقديم خدماتها المجتمعية للمستفيدين ، ثم جاء بعدهم التخصصات العلمية بنسبة بلغت 12.3% وهذا يتفق مع الجدول رقم (8) والذي يوضح أن 18.1% يعملون في منظمات صحية . كما يتضح من نتائج الجدول الحالي رقم (13) أن 5.4% من العاملين يحملون تخصصات أخرى. وأخيراً كان 3.4 تخصصهم إعلام وهو عدد قليل مقارنة بالتخصصات الأخرى وهو ما يتفق مع الجدول رقم (32) والذي يوضح أن أهم المعوقات التي تواجه المنظمات غير الربحية هو ضعف الجانب الإعلامي لإبراز دور المنظمات في تنمية المجتمع والذي قد يكون بسبب ضعف المتخصصين في الاعلام من العاملين في المنظمات.

#### 7) المسمى الوظيفي بالمنظمة

جدول (11) توزيع العاملين حسب المسمى الوظيفي

| المسمى الوظيفي | ك   | %     |
|----------------|-----|-------|
| موظف           | 97  | 36.1  |
| رئيس قسم       | 35  | 13.1  |
| مدير إدارة     | 104 | 38.6  |
| أمين           | 13  | 4.9   |
| مستشار         | 6   | 2.2   |
| عضو مجلس إدارة | 14  | 5.2   |
| مجموع          | 269 | % 100 |



**شكل (7) توزيع العاملين حسب المسمى الوظيفي**

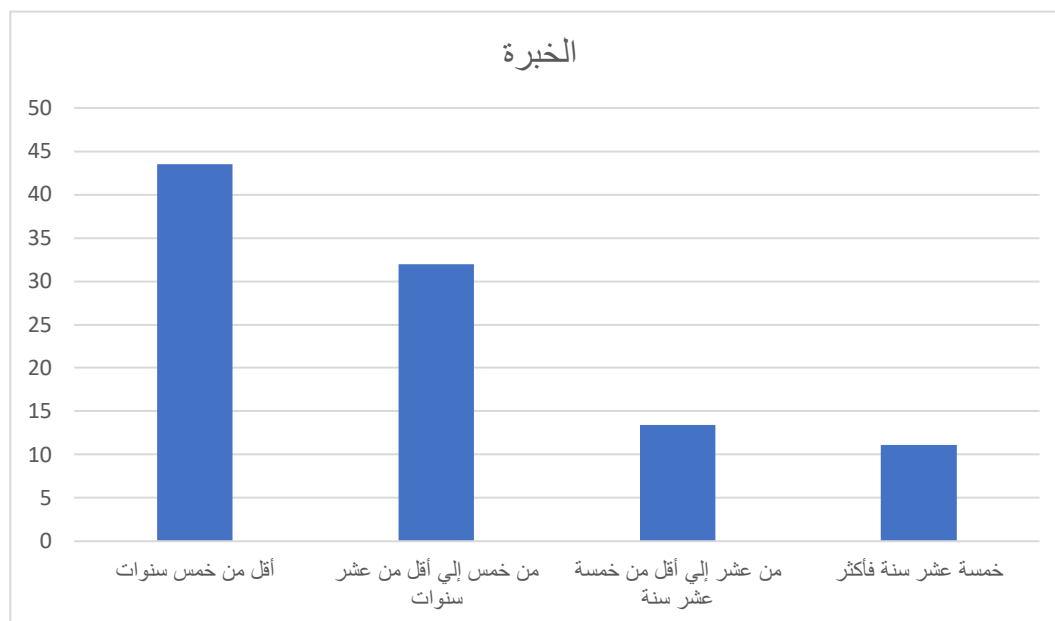
يوضح الجدول رقم (11) توزيع العاملين حسب المسمى الوظيفي وتبين نتائج الجدول أن 38.6% من العاملين يعملون في وظائف مدير إدارة، في حين كان 36.1% من العاملين هم موظفين، ونسبة بلغت 13.1% من العاملين كانوا يعملون بوظيفة رئيس قسم، فيما كانت الوظائف التالية هي الأقل بين العاملين وهي مرتبة على النحو التالي عضو مجلس إدارة حيث بلغت نسبتهم 5.2%، ثم الذين يشغلون وظيفة أمين بنسبة بلغت 4.9، وأخيراً العاملين بوظيفة مستشار حيث بلغت نسبتهم 2.2%.

#### (8) عدد سنوات الخبرة في مجال العمل بالمنظمة

**جدول (12) توزيع العاملين حسب سنوات الخبرة في مجال العمل بالمنظمة**

| الخبرة                      | ك   | %    |
|-----------------------------|-----|------|
| أقل من خمس سنوات            | 117 | 43.5 |
| من خمس إلى أقل من عشر سنوات | 86  | 32.0 |

|       |     |                                |
|-------|-----|--------------------------------|
| 13.4  | 36  | من عشر إلى أقل من خمسة عشر سنة |
| 11.1  | 30  | خمسة عشر سنة فأكثر             |
| % 100 | 269 | مجموع                          |



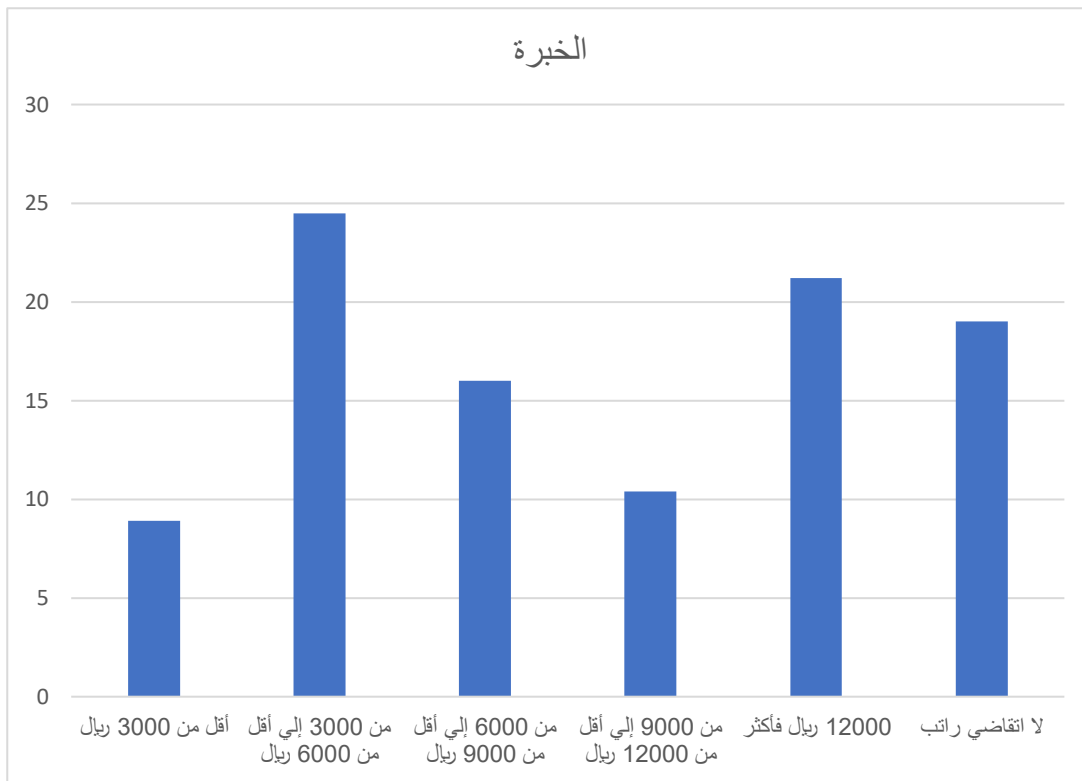
شكل (8) توزيع العاملين حسب سنوات الخبرة في مجال العمل بالمنظمة

يوضح الجدول رقم (12) توزيع العاملين حسب سنوات الخبرة في مجال العمل بالمنظمة. وتبين نتائج الجدول أن حوالي نصف أفراد العينة كانت خبرتهم الوظيفية أقل من خمس سنوات حيث كانت نسبتهم 43.5% وهذا يعني قلة الخبراء والمتمرسين في أعمال المنظمات غير الربحية وقد يفسر ذلك الضعف الذي يظهر في أدائها من وجهة نظر الباحث، وجاء بعدهم الذين كانت خبرتهم الوظيفية من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات بنسبة بلغت 32%، يليهم الذين كانت خبرتهم الوظيفية من عشر سنوات إلى أقل من 15 سنة حيث كانت نسبتهم 13.4%، فيما كان 5.9% من العاملين خبرتهم الوظيفية من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة، وأخيراً كان 5.2% من العاملين خبرتهم الوظيفية عشرون سنة فأكثر.

#### (9) الراتب الشهري من العمل في المنظمة

جدول (13) توزيع العاملين حسب الراتب الشهري

| الراتب الشهري من العمل في المنظمة | ك   | %     |
|-----------------------------------|-----|-------|
| أقل من 3000 ريال                  | 24  | 8.9   |
| من 3000 إلى أقل من 6000 ريال      | 66  | 24.5  |
| من 6000 إلى أقل من 9000 ريال      | 43  | 16.0  |
| من 9000 إلى أقل من 12000 ريال     | 28  | 10.4  |
| 12000 ريال فأكثر                  | 57  | 21.2  |
| لا أتقاضى راتب                    | 51  | 19.0  |
| مجموع                             | 269 | % 100 |



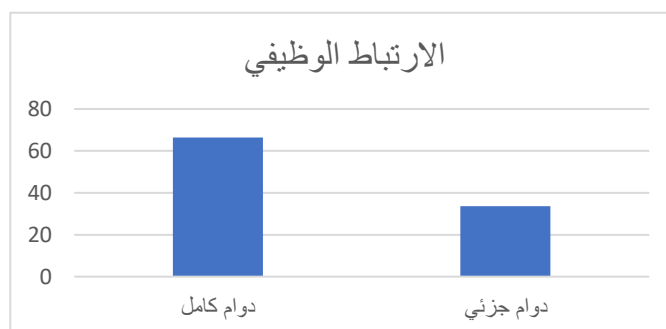
شكل (9) توزيع العاملين حسب الراتب الشهري

يوضح الجدول رقم (13) توزيع العاملين حسب الراتب الشهري، وتبين نتائج الجدول أن 24.5% من العاملين يتقاضون راتباً شهرياً من المنظمة التي يعملون فيها يتراوح من 3000 ريال إلى أقل من 6000 ريال وهم الأكثر في الدراسة ، في حين كان 21.2 % من العاملين يتقاضون راتباً شهرياً 12000 ريال فأكثر وهذا يعني أن مؤهلاتهم الدراسية كانت عالية ، وهو ما أكدته الجدول رقم (12) حيث بلغت بنسبة من يحملون مؤهل ماجستير ودكتوراه 29.4% ، فيما كانت نسبة الذين لا يتقاضون أي راتب 19.0% ، وهذا يعني من وجهة نظر الباحث أن هناك اهتمام في المنظمات غير الربحية باستقطاب المتطوعين وهو ما يتفق مع برنامج الرؤية الوطنية 2030 والتي تسعى الى زيادة عدد المتطوعين في المجتمع ، أما 16.0% فكانوا يتقاضون راتباً شهرياً من 6000 ريال إلى أقل من 9000 ريال ، ثم جاء بعدهم الذين يتقاضون راتباً شهرياً من 9000 ريال الى أقل من 12000 ريال حيث بلغت نسبتهم 10.4% ، و في الأخير كان 8.9% من أفراد العينة يتقاضون راتباً شهرياً أقل من 3000 ريال.

#### (10) الدوام الوظيفي في المنظمة

جدول (14) توزيع العاملين حسب الدوام الوظيفي في المنظمة

| الدوام    | ك   | %     |
|-----------|-----|-------|
| دوام كامل | 179 | 66.5  |
| دوام جزئي | 90  | 33.5  |
| مجموع     | 269 | % 100 |



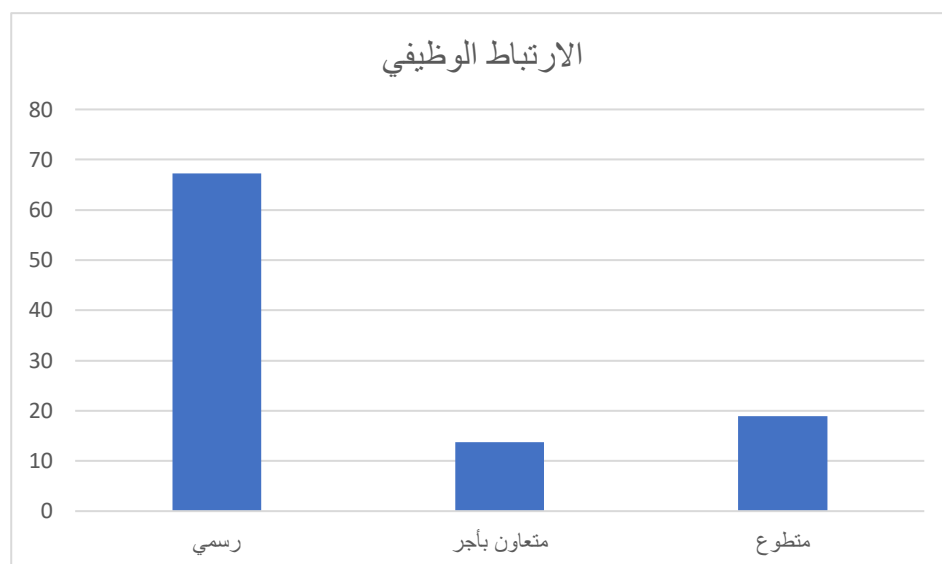
شكل (10) توزيع العاملين حسب الدوام الوظيفي في المنظمة

يوضح الجدول رقم (14) توزيع العاملين حسب الدوام الوظيفي في المنظمة، وتبين نتائج الجدول أن الغالبية العظمى من العاملين في المنظمات غير الربحية، يعملون بدوام كامل حيث كانت نسبتهم 66.5%، فيما بلغت نسبة الذين يعملون بدوام جزئي 33.5% وهذا يعني أن المنظمات غير الربحية لديها الحرص على استقطاب الأشخاص للعمل لديها بتفرغ كامل مما يؤدي الى زيادة الإنتاج والفاعلية وبالتالي التمكين لأفراد المجتمع، وهو ما تؤكد عليه مقارنة التمكين الاجتماعي.

#### (11) الارتباط الوظيفي في المنظمة

جدول (15) توزيع العاملين حسب الارتباط الوظيفي في المنظمة

| الارتباط الوظيفي | ك   | %     |
|------------------|-----|-------|
| رسمي             | 181 | 67.3  |
| متعاون بأجر      | 37  | 13.8  |
| متطوع            | 51  | 18.9  |
| مجموع            | 269 | % 100 |



شكل (11) توزيع العاملين حسب الارتباط الوظيفي في المنظمة

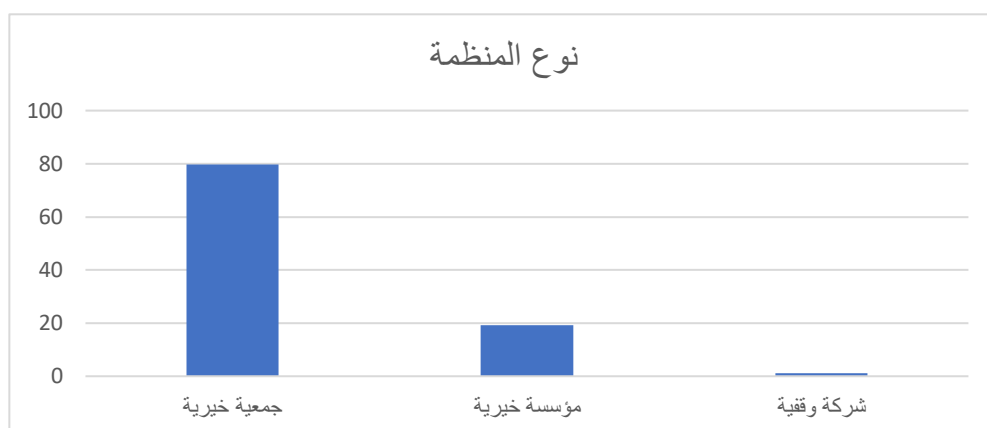
يوضح الجدول رقم (15) توزيع العاملين حسب الارتباط الوظيفي في المنظمة، وتبين نتائج الجدول أن الغالبية العظمى من العاملين يرتبطون بشكل رسمي مع المنظمة التي يعملون فيها حيث بلغت نسبتهم ٦٧,٣% وهو يتوافق بشكل كبير مع الجدول رقم (17) الذي يوضح أن ٦٦,٥% من العاملين يعملون بدوام كامل إذن هم رسميين، كما يوضح الجدول الحالي أن 18.9% من العاملين متطوعون وهو ما يتوافق مع نتيجة الجدول رقم (16) الذي يشير إلى أن 19.0% من العاملين لا يتقاضون أي راتب، أما 13.80% من العاملين كانوا متعاونو بأجر.

### 3.4 خصائص المنظمات غير الربحية

#### (1) نوع المنظمة

جدول (16) توزيع العاملين حسب نوع المنظمة

| نوع المنظمة | ك   | %     |
|-------------|-----|-------|
| جمعية خيرية | 214 | 79.6  |
| مؤسسة خيرية | 52  | 19.3  |
| شركة وقفية  | 3   | 1.1   |
| مجموع       | 269 | % 100 |



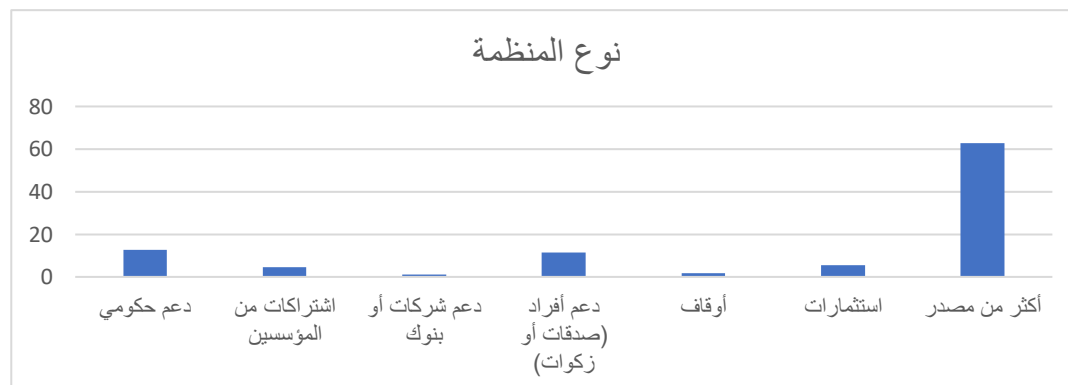
شكل (12) توزيع العاملين حسب نوع المنظمة

يوضح الجدول رقم (16) توزيع العاملين حسب نوع المنظمة، وتبين نتائج الجدول أن الغالبية العظمى من العاملين يعملون في جمعيات خيرية حيث بلغت نسبتهم 79.6% ويعزى الباحث ذلك الى أن إجراءات تأسيس الجمعية الخيرية قد يكون أسهل، فيما كان 19.3% من العاملين يعملون في مؤسسات خيرية 19.3%، وأخيراً كان 1.1 من العاملين يعملون في شركات وقفية.

## (2) مصادر دخل المنظمة

جدول (17) توزيع العاملين حسب مصادر دخل المنظمة

| مصادر دخل المنظمة          | ك   | %    |
|----------------------------|-----|------|
| دعم حكومي                  | 34  | 12.6 |
| اشتراكات من المؤسسين       | 12  | 4.5  |
| دعم شركات أو بنوك          | 3   | 1.1  |
| دعم أفراد (صدقات أو زكوات) | 31  | 11.5 |
| أوقاف                      | 5   | 1.9  |
| استثمارات                  | 15  | 5.6  |
| أكثر من مصدر               | 169 | 62.8 |
| مجموع                      | 269 | %100 |



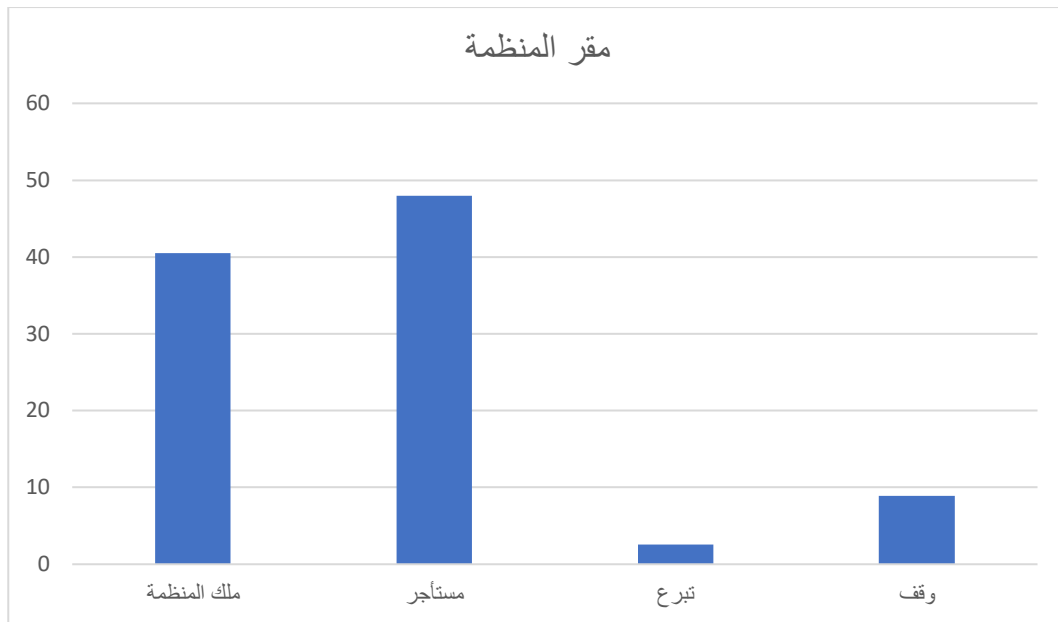
شكل (13) توزيع العاملين حسب مصادر دخل المنظمة

يوضح الجدول رقم (17) توزيع العاملين حسب مصادر دخل المنظمة ، وتبين نتائج الجدول أن 62.8 % من العاملين ينتمون لمنظمات تعتمد على أكثر من مصدر الدخل ويرى الباحث أن ذلك يعني عدم كفاية الدعم الحكومي الذي تتلقاه المنظمة لتنفيذ برامجها وأنشطتها لذلك فهي تعتمد على أكثر من مصدر ، فيما كان 12.6 % من العاملين في منظمات تعتمد على الدعم الحكومي فقط ، أما 11.5 % فكانوا في منظمات تعتمد على دعم الأفراد ، بينما 5.6 % من العاملين في المنظمات غير الربحية يعتمدون على الاستثمارات في تمويل مصادرههم ، في حين أن 4.5 % من العاملين يعملون في منظمات تعتمد على اشتراكات المؤسسين ، أما 1.9 % من العاملين فكانوا يعتمدون المنظمات غير الربحية فكانت تعتمد على أوقاف لديها وهذا خلاف برنامج الرؤية الوطنية 2030 الذي يسعى ويهتم بوجود أوقاف خاصة بالمنظمات غير الربحية ، وأخيراً كان هناك 1.1 % من العاملين ينتمون لمنظمات غير الربحية تعتمد على دعم الشركات والبنوك لبرامجها .

### (3) ملكية مقر المنظمة

جدول (18) توزيع العاملين حسب ملكية مقر المنظمة

| مقر المنظمة | ك   | %     |
|-------------|-----|-------|
| ملك المنظمة | 109 | 40.5  |
| مستأجر      | 129 | 48.0  |
| تبرع        | 7   | 2.6   |
| وقف         | 24  | 8.9   |
| مجموع       | 269 | % 100 |



شكل (14) توزيع العاملين حسب ملكية مقر المنظمة

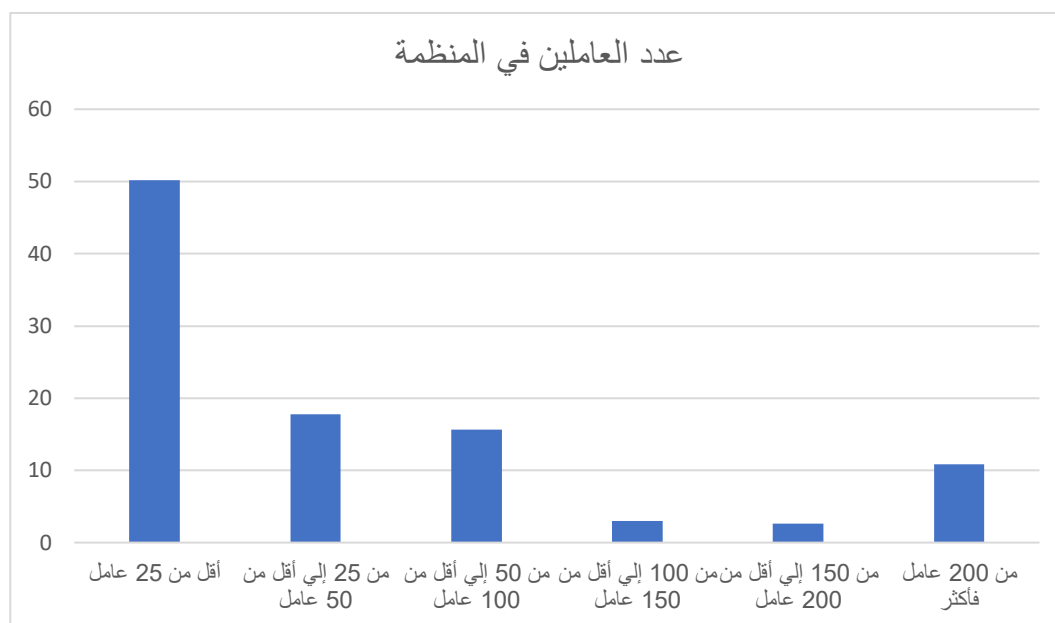
يوضح الجدول رقم (18) توزيع العاملين حسب ملكية مقر المنظمة، وتبين نتائج الجدول أن حوالي نصف أفراد الدراسة بما نسبته 48% يؤكدون أن مقر المنظمة التي يعملون بها مستأجر وقد يشكل هذا عائقاً أمام العاملين بالمنظمات غير الربحية في أدائهم لرسالتهم حيث أن جزء من الدعم يذهب لسداد قيمة الإيجار بالإضافة إلى عدم رغبة الجهات المانحة أو الشركات أو البنوك تقديم دعم لتوفير مبنى للمنظمة حيث أنه يعتبر مكلف مادياً، في حين أن، 40.5% من العاملين يؤكدون أن مقر المنظمة التي يعملون بها ملك للمنظمة. وأخيراً كان 11.5% من العاملين يؤكدون أن المنظمة التي يعملون بها تبرع أو وقف.

#### 4) عدد العاملين في المنظمة

جدول (19) توزيع عدد العاملين في المنظمة

| عدد العاملين في المنظمة   | ك   | %    |
|---------------------------|-----|------|
| أقل من 25 عامل            | 135 | 50.2 |
| من 25 إلى أقل من 50 عامل  | 48  | 17.8 |
| من 50 إلى أقل من 100 عامل | 42  | 15.6 |

|       |     |                            |
|-------|-----|----------------------------|
| 3.0   | 8   | من 100 إلى أقل من 150 عامل |
| 2.6   | 7   | من 150 إلى أقل من 200 عامل |
| 10.8  | 29  | من 200 عامل فأكثر          |
| % 100 | 269 | مجموع                      |



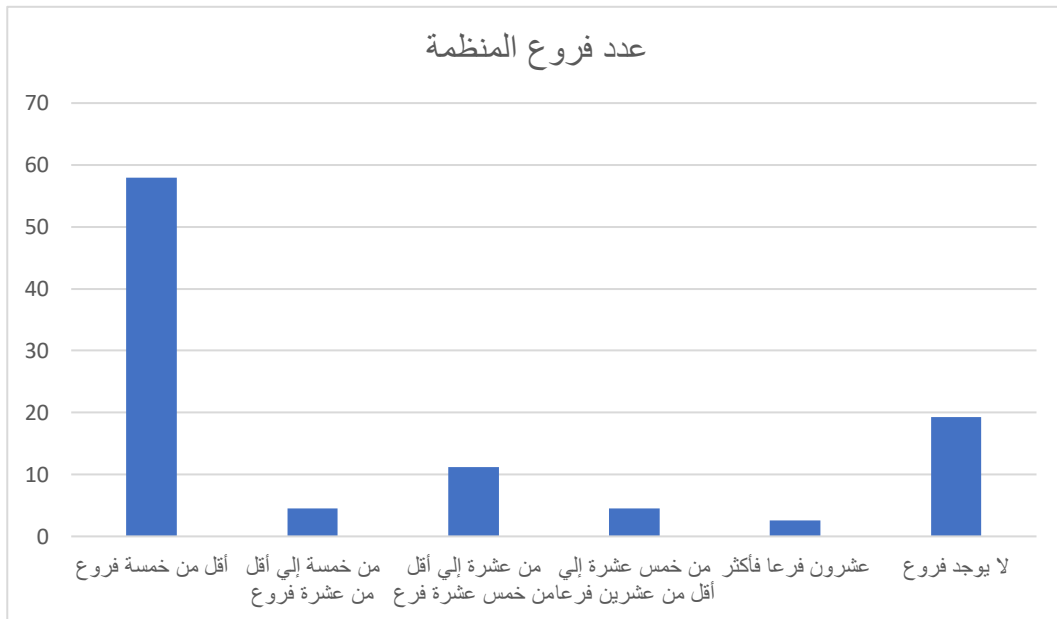
شكل (15) توزيع عدد العاملين في المنظمة

يوضح الجدول رقم (19) توزيع عدد العاملين في المنظمة. وتبين نتائج الجدول أن نصف العاملين يعملون في منظمات بلغ عدد العاملين فيها أقل من 25 بنسبة بلغت 50.2%، في حين أن 17.8% من العاملين في المنظمات يؤكدون أن المنظمات التي يعملون بها يتراوح عدد العاملين فيها من 25 إلى أقل من 50، أما 15.6% من العاملين فيشيدون إلى المنظمات التي يعملون بها كان عدد العاملين من 50 إلى أقل من 100، ويؤكد 10.8% من العاملين في المنظمات أن عدد العاملين يتراوح من 200 فأكثر، وأخيراً كان 2.6% من العاملين في المنظمات أن عدد العاملين يتراوح من 150 إلى أقل من 200.

(5) عدد فروع المنظمة

جدول (20) توزيع العاملين حسب عدد فروع المنظمة

| عدد فروع المنظمة                  | ك   | %     |
|-----------------------------------|-----|-------|
| أقل من خمسة فروع                  | 156 | 58.0  |
| من خمسة إلى أقل من عشرة فروع      | 12  | 4.5   |
| من عشرة إلى أقل من خمس عشرة فرع   | 30  | 11.2  |
| من خمس عشرة إلى أقل من عشرين فرعا | 12  | 4.5   |
| عشرون فرعا فأكثر                  | 7   | 2.6   |
| لا يوجد فروع                      | 52  | 19.3  |
| مجموع                             | 269 | % 100 |



شكل (16) توزيع العاملين حسب عدد فروع المنظمة

يتضح من الجدول رقم (20) توزيع العاملين حسب فروع المنظمة. وتبين نتائج الجدول أن أكثر من نصف العينة من العاملين يعملون في منظمات لديها أقل من خمسة فروع حيث بلغت بنسبتها 58.0%، فيما كان 19.3% من العاملين يعملون في منظمات ليس لديها أي فروع، أما 11.2% من العاملين يعملون في

منظمات لديها فروع من عشرة الى أقل من خمسة عشرة، وأخيراً كان هناك 2.6% من العاملين يعملون في منظمات لديها عشرين فرعاً فأكثر، وهذا يعني من وجهة نظر الباحث أن مستوى النمو في عدد المنظمات والتوسع في عدد الفروع قليل جداً وضئيل وهو ما يتعارض مع الرؤية الوطنية 2030

#### 4.4 مجالات عمل المنظمات غير الربحية من وجهة نظر العاملين

جدول (21) توزيع العاملين حسب مجالات عمل المنظمة

| م | مجال العمل                      | نعم | لا   | مجموع | الترتيب |
|---|---------------------------------|-----|------|-------|---------|
| 1 | المجال الاجتماعي                | ك   | 233  | 36    | 1       |
|   |                                 | %   | 86.6 | 13.4  |         |
| 2 | المجال المؤسسي                  | ك   | 169  | 100   | 2       |
|   |                                 | %   | 62.8 | 37.2  |         |
| 3 | المجال الصحي                    | ك   | 146  | 123   | 3       |
|   |                                 | %   | 54.3 | 45.7  |         |
| 4 | المجال التعليمي                 | ك   | 149  | 120   | 4       |
|   |                                 | %   | 55.4 | 44.6  |         |
| 5 | المجال الاقتصادي                | ك   | 145  | 124   | 5       |
|   |                                 | %   | 53.9 | 46.1  |         |
| 6 | الدعوة والإرشاد والتعليم الديني | ك   | 110  | 159   | 6       |
|   |                                 | %   | 40.9 | 59.1  |         |

يوضح الجدول رقم (21) توزيع العاملين حسب مجالات عمل المنظمة ، وتبين نتائج الجدول أن 86.6 من العاملين يعملون في منظمات تهتم بالمجال الاجتماعي ، في حين كان 62.8% من العاملين يعملون في منظمات تهتم بالمجال المؤسسي ، أما 55.4% من العاملين يعملون في منظمات تهتم بالمجال التعليمي ، و كان

54.3% من العاملين يعملون في منظمات مهتمة بالمجال الصحي بنسبة بلغت نسبته 54.3% ، في حين كان 53.9% من العاملين يعملون في منظمات تهتم بالمجال الاقتصادي ، وأخيراً كان 40.90% من العاملين يعملون في منظمات تهتم بمجال الدعوة والإرشاد والتعليم الديني.

#### 5.4 مدى إسهام المنظمات في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة

##### 2. مقياس المجال الاجتماعي

جدول (22) عبارات مقياس مدى إسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية

##### المستدامة في المجال الاجتماعي

| م | برامج المجال الاجتماعي                                            | متوسط | الانحراف المعياري | فئة متوسط البند |
|---|-------------------------------------------------------------------|-------|-------------------|-----------------|
| 1 | البرامج الاسرية كالاستشارات والدورات والإصلاح ورعاية المسنين      | 4.41  | 0.95              | مهم جداً        |
| 2 | بناء وتحسين المساكن                                               | 3.81  | 1.31              | مهم             |
| 3 | كفالة الأيتام ورعايتهم                                            | 3.97  | 1.30              | مهم             |
| 4 | استقطاب المتطوعين                                                 | 4.48  | 0.73              | مهم جداً        |
| 5 | تسديد الخدمات العامة للمستفيدين                                   | 3.71  | 1.25              | مهم             |
| 6 | كسوة العيد أو الشتاء أو الحقيبة المدرسية أو توفير السلال الغذائية | 4.05  | 1.17              | مهم             |
|   | المقياس ككل                                                       | 4.07  |                   | مهم             |

يوضح الجدول رقم (22) عبارات مقياس مدى إسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية

الاجتماعية المستدامة في المجال الاجتماعي؛ ويتضح من النتائج أن أفراد الدراسة يؤكدون على عبارتين أنها

مهمة جداً في المجال الاجتماعي وهي العبارة رقم (٤) حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.48 بانحراف معياري

0.73 ويشير ذلك إلى أهمية العمل التطوعي وهو ما تؤكد عليه الرؤية الوطنية (2030) والعبارة رقم (١) حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.41 بانحراف معياري 0.95 فيما يؤكد أفراد الدراسة على العبارات الأربعة الأخرى بأنها مهمة وهي: العبارة رقم (6) حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.05 بانحراف معياري 1.17 ثم العبارة رقم (3) بمتوسط حسابي 3.97 وانحراف معياري 1.30 والعبارة رقم (2) حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.81 وانحراف معياري 1.31 وأخيراً العبارة رقم (5) حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.71 بانحراف معياري 1.25 في حين بلغ متوسط المقياس ككل 4.07 وهو يشير إلى قوة المقياس في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

### 3. مقياس المجال المؤسسي

جدول (23) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية

#### المستدامة في المجال المؤسسي

| م | برامج المجال المؤسسي                         | متوسط | الانحراف المعياري | فئة متوسط البند |
|---|----------------------------------------------|-------|-------------------|-----------------|
| 1 | تطوير القيادات في المنظمات غير الربحية       | 4.50  | 0.92              | مهم جدا         |
| 2 | تأهيل تدريب العاملين في المنظمات غير الربحية | 4.53  | 0.81              | مهم جدا         |
| 3 | استقطاب الكفاءات الوطنية للعمل في المنظمة    | 4.55  | 0.81              | مهم جدا         |
|   | المقياس ككل                                  | 4.53  |                   | مهم جدا         |

يوضح الجدول رقم (23) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال المؤسسي. ويتضح من نتائج المقياس أن أفراد الدراسة متفقون على جميع عبارات مقياس المجال المؤسسي بأنها مهمة جداً، حيث كانت العبارة رقم (3) أولاً بمتوسط حسابي بلغ 4.55 وبانحراف معياري 0.81 ثم العبارة رقم (2) حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.53 بانحراف معياري 0.81، وأخيراً كانت العبارة رقم (1) والتي بلغ متوسطه الحسابي 4.50 وانحراف معياري 0.92 في حين بلغ متوسط المقياس ككل 4.53 وهو يشير إلى قوة المقياس في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

#### 4. مقياس المجال الصحي

جدول (24) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية

##### المستدامة في المجال الصحي

| م | برامج المجال الصحي                    | متوسط | الانحراف المعياري | فئة متوسط البند |
|---|---------------------------------------|-------|-------------------|-----------------|
| 1 | تقديم برامج تثقيفية وتوعوية           | 4.30  | 0.98              | مهم جدا         |
| 2 | تقديم الأدوية للمرضى                  | 3.78  | 1.31              | مهم             |
| 3 | تقديم المساعدات المالية للمرضى وذويهم | 3.70  | 1.27              | مهم             |
|   | المقياس ككل                           | 3.93  |                   | مهم             |

يوضح الجدول رقم (24) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال الصحي. ويتضح من نتائج المقياس أن أفراد الدراسة متفقون على العبارة رقم (1) أنها مهمة جداً حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.30 وانحراف معياري 0.98 في حين اتفقوا على عبارتين بأنها مهمة حيث كانت العبارة رقم (2) بمتوسط حسابي 3.78 وانحراف معياري 1.31 ، والعبارة رقم (3) بمتوسط حسابي وانحراف معياري 1.27 في حين بلغ متوسط المقياس ككل 3.93 وهو يشير إلى قوة المقياس في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

#### 5. مقياس المجال التعليمي

جدول (25) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية

#### المستدامة في المجال التعليمي

| م | برامج المجال التعليمي                            | متوسط | الانحراف المعياري | فئة متوسط البند |
|---|--------------------------------------------------|-------|-------------------|-----------------|
| 1 | تقديم المنح التعليمية                            | 3.74  | 1.27              | مهم             |
| 2 | بناء المدارس والمراكز التعليمية                  | 3.19  | 1.46              | لا أدري         |
| 3 | رعاية الموهوبين                                  | 3.87  | 1.30              | مهم             |
| 4 | دعم البحوث والمؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية | 3.82  | 1.18              | مهم             |
|   | المقياس ككل                                      | 3.66  |                   | مهم             |

يوضح الجدول رقم (25) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال التعليمي ويتضح من نتائج المقياس أن أفراد الدراسة متفقون على ثلاثة من عبارات أنها مهمة وهي العبارة رقم (3) حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.87 وانحراف معياري 1.30 ثم العبارة رقم (4) بمتوسط حسابي 3.82 وانحراف معياري 1.18 وأخيراً العبارة رقم (1) والتي بلغ متوسطها الحسابي 3.74 وانحراف معياري 1.27. كما يتضح من نتائج الجدول اتفاق أفراد الدراسة على العبارة رقم (2) بلا أدري حيث بلغ المتوسط الحسابي للعبارة 3.19 وانحراف معياري 1.46 في حين بلغ متوسط المقياس ككل 3.66 وهو يشير إلى قوة المقياس في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

#### 6. مقياس المجال الاقتصادي

جدول (26) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية

#### المستدامة في المجال الاقتصادي

| م | برامج المجال الاقتصادي     | متوسط | الانحراف المعياري | فئة متوسط البند |
|---|----------------------------|-------|-------------------|-----------------|
| 1 | دعم الاسر المنتجة          | 4.13  | 1.03              | مهم             |
| 2 | تسويق منتجات الأسر المنتجة | 4.02  | 1.07              | مهم             |
|   | المقياس ككل                | 4.08  |                   | مهم             |

يوضح الجدول رقم (26) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال الاقتصادي. ويتضح من نتائج المقياس أن أفراد الدراسة متفقون على جميع عبارات المقياس أنها مهمة، حيث جاءت العبارة رقم (1) أولاً بمتوسط حسابي 4.13 وانحراف معياري 1.03، ثم العبارة رقم (2) حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.02 وانحراف معياري 1.07.

في حين بلغ متوسط المقياس ككل 4.08 وهو يشير إلى قوة المقياس في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

#### 7. مقياس المجال الديني

جدول (27) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية

#### المستدامة في مجال الدعوة والإرشاد والتعليم الديني

| م | برامج مجال الدعوة والإرشاد والتعليم الديني | متوسط | الانحراف المعياري | فئة متوسط البند |
|---|--------------------------------------------|-------|-------------------|-----------------|
| 1 | بناء وصيانة وترميم المساجد                 | 3.25  | 1.39              | لا أدري         |
| 2 | إقامة الدروس والدورات الشرعية              | 3.38  | 1.41              | لا أدري         |

|             |                        |      |      |         |
|-------------|------------------------|------|------|---------|
| 3           | كفالة الدعاة           | 3.16 | 1.39 | لا أدري |
| 4           | دعم حلقات تحفيظ القرآن | 3.53 | 1.45 | مهم     |
| المقياس ككل |                        | 3.33 |      | لا أدري |

يوضح الجدول رقم (27) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في مجال الدعوة والإرشاد والتعليم الديني، ويتضح من نتائج الجدول أن أفراد الدراسة متفقون على عبارة رقم (4) أنها مهمة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.53 بانحراف معياري 1.45 فيما اتفق أفراد الدراسة على باقي العبارات بلا أدري حيث كانت العبارة رقم (2) أولاً بمتوسط حسابي 3.38 وانحراف معياري 1.41 ثم العبارة رقم (1) بمتوسط حسابي 3.25 وانحراف معياري 1.39 ، وأخيراً العبارة رقم (3) بمتوسط حسابي 3.16 وانحراف معياري 1.39 في حين بلغ متوسط المقياس ككل 3.33 وهو يشير إلى درجة فوق المتوسط للمقياس في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

#### 8. المقياس ككل

جدول (28) مدى اسهام المنظمات في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجالات المختلفة من وجهة نظر العاملين

| م | برامج المجال التعليمي                | متوسط | الانحراف المعياري |
|---|--------------------------------------|-------|-------------------|
| 1 | المجال الاجتماعي                     | 4.07  | 1.12              |
| 2 | المجال المؤسسي                       | 4.53  | 0.85              |
| 3 | المجال الصحي                         | 3.93  | 1.2               |
| 4 | المجال التعليمي                      | 3.66  | 1.3               |
| 5 | المجال الاقتصادي                     | 4.08  | 1.05              |
| 6 | مجال الدعوة والإرشاد والتعليم الديني | 3.33  | 1.41              |

|      |      |             |
|------|------|-------------|
| 1.16 | 3.93 | التنمية ككل |
|------|------|-------------|

يوضح الجدول رقم (28) مدى اسهام المنظمات في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجالات المختلفة. ويتضح من نتائج الجدول أن العاملين في المنظمات يؤكدون على أن المجال المؤسسي هو أكثر المجالات اسهاماً في التنمية الاجتماعية المستدامة حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.53 بانحراف معياري 0.85 ، ثم كان بعده المجال الاقتصادي بمتوسط حسابي بلغ 4.08 وانحراف معياري 1.05 ، فيما كان المجال الاجتماعي ثالثاً في اسهامه في التنمية حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.07 بانحراف معياري 1.12 ، ثم كان بعده المجال الصحي الذي بلغ متوسطه الحسابي 3.93 وانحراف معياري 1.2 ، وأخيراً كان مجال الدعوة والإرشاد والتعليم الديني بمتوسط 3.33 وانحراف معياري 1.14 . كما يظهر من نتائج الجدول أن المجالات ككل لها مساهمة فاعلة في التنمية حيث بلغ متوسطها الحسابي 3.93 وبانحراف معياري 1.16 وهذا يشير إلى مدى أهمية هذه المجالات وضرورتها في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

#### 6.4 المعوقات التي تواجه عمل المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية

##### الاجتماعية المستدامة من وجهة نظر العاملين

جدول (29) عبارات مقياس معوقات تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة

| م | العبارة                                           | متوسط | الانحراف المعياري |
|---|---------------------------------------------------|-------|-------------------|
| 1 | الإجراءات والأنظمة الحكومية                       | 3.66  | 1.08              |
| 2 | ضعف الإمكانيات المادية                            | 4.04  | 1.14              |
| 3 | عدم أخذ الجهات الرسمية بآراء المختصين في المنظمات | 3.78  | 1.12              |
| 4 | ضعف التواصل والتنسيق بين المنظمات غير الربحية     | 4.01  | 0.92              |
| 5 | قلة برامج التدريب الموجهة للعاملين في المنظمات    | 3.96  | 0.97              |
| 6 | عدم استقطاب الكفاءات الوطنية المميزة              | 3.80  | 1.11              |

|    |                                                          |       |      |
|----|----------------------------------------------------------|-------|------|
| 7  | قلة عدد المتطوعين لتنفيذ برامج المنظمة                   | 3.60  | 1.12 |
| 8  | عدم وجود خطة استراتيجية                                  | 3.18  | 1.32 |
| 9  | قلة قواعد البيانات عن المنظمات غير الربحية               | 3.73  | 1.14 |
| 10 | ضعف الجانب الإعلامي لإبراز دور المنظمات في تنمية المجتمع | 4.07  | 1.08 |
| 11 | ضعف آلية تحسين العمل وتقويمه                             | 3.75  | 1.05 |
| 12 | ضعف المشاركة المجتمعية مع برامج المنظمة                  | 3.62  | 1.07 |
| 13 | ضعف دراسة حاجة المستفيدين للبرامج التي يجب أن تقدم لهم   | 3.55  | 1.12 |
| 14 | عدم تفاعل المستفيدين مع البرامج التي تقدم لهم            | 3.42  | 1.12 |
| 15 | ضعف المشاركة الحكومية في برامج المنظمة                   | 3.72  | 1.07 |
| 16 | كثرة التغييرات والتشكيلات الإدارية                       | 3.51  | 1.21 |
|    | المقياس ككل                                              | 3.713 | 1.10 |

يوضح الجدول رقم (29) عبارات مقياس معوقات تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة ؛ وتبين نتائج الجدول وجود بعض المعوقات المرتفعة وكان أبرزها "ضعف الجانب الإعلامي لإبراز دور المنظمات في تنمية المجتمع" حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.07 بانحراف معياري 1.08 ويعزي الباحث ذلك الى قلة المتخصصين في الاعلام من العاملين في المنظمات غير الربحية وهو ما أكدته الجدول رقم (13) والذي يشير إلى أن نسبة المتخصصين في الاعلام كانت 3.4 ، ثم كان ضعف الإمكانيات المادية بمتوسط حسابي 4.04 وانحراف معياري 1.14 ، وكذلك ضعف التواصل والتنسيق بين المنظمات " حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.01 بانحراف معياري 0.92 كما تشير نتائج الجدول الى وجود بعض المعوقات المتوسطة ومن أبرزها " ضعف المشاركة المجتمعية مع برامج المنظمة " حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.62 بانحراف معياري 1.07 ، ثم " قلة عدد المتطوعين لتنفيذ برامج المنظمة " بمتوسط حسابي 3.60 وانحراف معياري 1.12 وأخيراً " ضعف دراسة حاجة المستفيدين للبرامج التي يجب أن تقدم لهم " بمتوسط حسابي 3.55 وانحراف معياري

1.12 فيما كانت أقل المعوقات التي تواجه عمل المنظمات غير الربحية عدم وجود خطة استراتيجية" بمتوسط حسابي 3.18 وانحراف معياري 1.32، ثم "عدم تفاعل المستفيدين مع البرامج التي تقدم لهم بمتوسط حسابي 3.42 وانحراف معياري 1.12، وجاء بعد ذلك من المعوقات " كثرة التغييرات والتشكيلات الإدارية " بمتوسط حسابي 3.51 وانحراف معياري 1.21

## 7.4 مقياس تفعيل برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠

جدول (30) عبارات مقياس تفعيل برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠

| م | العبارة                                                                | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|
| 1 | تنفذ المنظمة مجموعة متنوعة من البرامج ذات الأثر الاجتماعي              | 4.30            | 0.83              |
| 2 | تهتم المنظمة باختيار البرامج المناسبة للفئات المستهدفة                 | 4.34            | 0.81              |
| 3 | تحصل المنظمة على دعم حكومي للبرامج ذات الأثر الاجتماعي                 | 3.31            | 1.80              |
| 4 | يوجد خطة تدريب وتطوير القدرات الموظفين في المنظمة                      | 3.54            | 1.12              |
| 5 | تسعى المنظمة لزيادة عدد المتطوعين لديها                                | 3.97            | 1.04              |
| 6 | لدى المنظمة خطة لطريقة عمل المتطوعين لديها                             | 3.60            | 1.16              |
| 7 | تسعى المنظمة الى توفير أوقاف تساعد على تحقيق تمويل مستدام لبرامجها     | 4.23            | 0.96              |
| 8 | تعتبر الإجراءات لتأسيس منظمة غير ربحية سهلة وميسرة                     | 3.15            | 1.12              |
| 9 | تشجع الجهات الرسمية الميسورين والشركات رائدة من تأسيس منظمات غير ربحية | 3.43            | 1.13              |

|    |                                                                      |       |       |
|----|----------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| 10 | تحتاج المنظمة الى توسيع نطاق عملها ليشمل مجالات عديدة ومتنوعة        | 3.60  | 1.19  |
| 11 | تحرص المنظمة على استقطاب الكفاءات الوطنية للعمل لديها                | 3.93  | 1.02  |
| 12 | تساهم الجهات الرسمية في ترشيح قيادات وطنية للعمل في المنظمات         | 3.21  | 1.25  |
| 13 | المنظمة غير الربحية قادرة على المساهمة في زيادة الناتج المحلي للدولة | 3.71  | 1.07  |
| 14 | تحرص المنظمة على زيادة فروعها وانتشارها في المجتمع                   | 3.74  | 1.09  |
|    | المقياس ككل                                                          | 3.718 | 1.113 |

يوضح الجدول رقم (30) عبارات مقياس تفعيل برامج الرؤية الوطنية 2030؛ وتوضح بيانات الجدول أن عبارة "تهتم المنظمة باختيار البرامج المناسبة للفئات المستهدفة" كانت الأكثر في توجه المنظمات حيث بلغ متوسطها الحسابي 4.34 وانحراف معياري 0.81 ، ثم عبارة تنفذ المنظمة مجموعة متنوعة من البرامج ذات الأثر الاجتماعي" بمتوسط حسابي 4.30 وانحراف معياري 0.8 ، وجاء ثالثاً عبارة " تسعى المنظمة الى توفير أوقاف تساعد على تحقيق تمويل مستدام لبرامجها حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.23 بانحراف معياري 0.96 ، فيما كانت العبارات التالية هي الأقل من حيث المتوسط والانحراف المعياري ، حيث كانت عبارة " تحصل المنظمة على دعم حكومي للبرامج ذات الأثر الاجتماعي" بمتوسط 3.31 وانحراف معياري 1.80 ، ثم عبارة تساهم الجهات الرسمية في ترشيح قيادات وطنية للعمل في المنظمات" حيث بلغ متوسط العبارة 3.21 بانحراف معياري 1.25 ، وجاء في الأخير عبارة " تعتبر الإجراءات لتأسيس منظمة غير ربحية سهلة وميسرة" حيث بلغ متوسط العبارة 3.15 بانحراف معياري 1.12 . وأخيراً بلغ المتوسط للمقياس ككل 3.718 بانحراف معياري 1.113. ويشير ذلك إلى أن المنظمات تسير بشكل جيد نحو تفعيل برامج الرؤية الوطنية 2030.

## 8.4 أهمية إسهام المنظمات في تحقيق التنمية المستدامة

### 1. المجال الاجتماعي

جدول (31) عبارات مقياس مدى إسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية

#### المستدامة في المجال الاجتماعي

| م | برامج المجال الاجتماعي                                            | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | فئة متوسط البند |
|---|-------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| 1 | البرامج الاسرية كالاستشارات والدورات والإصلاح ورعاية المسنين      | 4.65            | 0.66              | مهم جدا         |
| 2 | بناء وتحسين المساكن                                               | 4.21            | 0.93              | مهم جدا         |
| 3 | كفالة الأيتام ورعايتهم                                            | 4.57            | 0.77              | مهم جدا         |
| 4 | استقطاب المتطوعين                                                 | 4.37            | 0.78              | مهم جدا         |
| 5 | تسديد الخدمات العامة للمستفيدين                                   | 4.08            | 1.0               | مهم             |
| 6 | كسوة العيد أو الشتاء أو الحقيبة المدرسية أو توفير السلال الغذائية | 4.41            | 0.83              | مهم جدا         |
|   | المقياس ككل                                                       | 4.38            |                   | مهم جدا         |

يوضح الجدول رقم (31) عبارات مقياس مدى إسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال الاجتماعي ؛ ويتضح من نتائج الجدول أن عينة الدراسة يؤكدون على خمسة عبارات أنها مهمة جداً في المجال الاجتماعي ، وكانت العبارة رقم ( 1 ) أولاً حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.65 وانحراف معياري 0.66 ، ثم العبارة رقم ( 3 ) بمتوسط حسابي 4.57 وانحراف معياري 0.77 ، ثم العبارة رقم ( 6 ) بمتوسط حسابي 4.41 وانحراف معياري 0.83 ، ثم العبارة رقم ( 4 ) بمتوسط حسابي 4.37 وانحراف معياري 0.78 ، وأخيراً العبارة رقم ( 2 ) حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.21 وانحراف معياري

0.93 ، في حين اتفق عينة الدراسة على عبارة واحدة بأنها مهمة وهي العبارة رقم (5) حيث بلغ المتوسط الحسابي للعبارة 4.08 بانحراف معياري 1.0 في حين بلغ متوسط المقياس ككل 4.38 وهو يشير إلى قوة المقياس في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

## 2. المجال المؤسسي

جدول (32) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية

### المستدامة في المجال المؤسسي

| م | برامج المجال المؤسسي                         | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | فئة متوسط البند |
|---|----------------------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| 1 | تطوير القيادات في المنظمات غير الربحية       | 4.64            | 0.59              | مهم جدا         |
| 2 | تأهيل تدريب العاملين في المنظمات غير الربحية | 4.60            | 0.59              | مهم جدا         |
| 3 | استقطاب الكفاءات الوطنية للعمل في المنظمة    | 4.56            | 0.71              | مهم جدا         |
|   | المقياس ككل                                  | 4.53            |                   | مهم جدا         |

يوضح الجدول رقم (32) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال المؤسسي. ويتضح من نتائج المقياس أن أفراد الدراسة متفقون على جميع عبارات مقياس المجال المؤسسي بأنها مهمة جداً، وكانت العبارة رقم (1) أولاً حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.64 بانحراف معياري 0.59 ، ثم كانت العبارة رقم (2) بمتوسط حسابي 4.60 وانحراف معياري 0.59، وأخيراً كانت العبارة رقم (3) حيث بلغ المتوسط الحسابي للعبارة 4.56 بانحراف معياري 0.71 في حين بلغ متوسط المقياس ككل 4.53 وهو يشير إلى قوة المقياس في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

## 3. المجال الصحي

جدول (33) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية

المستدامة في المجال الصحي

| م | برامج المجال الصحي                    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | فئة متوسط البند |
|---|---------------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| 1 | تقديم برامج تثقيفية وتوعوية           | 4.60            | 0.69              | مهم جدا         |
| 2 | تقديم الأدوية للمرضى                  | 4.48            | 0.79              | مهم جدا         |
| 3 | تقديم المساعدات المالية للمرضى وذويهم | 4.36            | 0.88              | مهم جدا         |
|   | المقياس ككل                           | 3.93            |                   | مهم جدا         |

يوضح الجدول رقم (33) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال الصحي. ويتضح من نتائج المقياس أن أفراد الدراسة متفقون على جميع عبارات المقياس بأنها مهمة جداً، حيث كانت العبارة رقم (1) أولاً حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.60 وانحراف معياري 0.69، ثم العبارة رقم (2) حيث بلغ متوسط العبارة 4.48 وانحراف معياري 0.79، وأخيراً العبارة رقم (3) حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.36 وانحراف معياري 0.88 في حين بلغ متوسط المقياس ككل 3.93 وهو يشير إلى قوة المقياس في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

4. المجال التعليمي

جدول (34) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية

المستدامة في المجال التعليمي

| م | برامج المجال الصحي              | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | فئة متوسط البند |
|---|---------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| 1 | تقديم المنح التعليمية           | 4.45            | 0.78              | مهم جدا         |
| 2 | بناء المدارس والمراكز التعليمية | 4.33            | 0.98              | مهم جدا         |

|   |                                                  |      |      |         |
|---|--------------------------------------------------|------|------|---------|
| 3 | رعاية الموهوبين                                  | 4.58 | 0.74 | مهم جدا |
| 4 | دعم البحوث والمؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية | 4.43 | 0.78 | مهم جدا |
|   | المقياس ككل                                      | 4.45 |      | مهم جدا |

يوضح الجدول رقم (34) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال التعليمي. وتبين نتائج المقياس أن أفراد الدراسة متفقون على جميع عبارات المقياس بأنها مهمة جداً حيث كانت العبارة رقم (3) أولاً حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.58 وانحراف معياري 0.74، ثم العبارة رقم (1) بمتوسط حسابي 4.45 وانحراف معياري 0.78 ثم العبارة رقم (4) حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.43 وانحراف معياري 0.78 وأخيراً العبارة رقم (2) حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.33 وانحراف معياري 0.98 في حين بلغ متوسط المقياس ككل 3.93 وهو يشير إلى قوة المقياس في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

## 5. المجال الاقتصادي

جدول (35) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية

### المستدامة في المجال الاقتصادي

| م | برامج المجال الاقتصادي     | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | فئة متوسط البند |
|---|----------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| 1 | دعم الاسر المنتجة          | 4.39            | 0.93              | مهم جدا         |
| 2 | تسويق منتجات الأسر المنتجة | 4.34            | 0.97              | مهم جدا         |
|   | المقياس ككل                | 4.08            |                   | مهم جدا         |

يوضح الجدول رقم (35) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجال الاقتصادي. وتبين نتائج المقياس أن أفراد الدراسة متفقون على جميع

عبارات المقياس أنها مهمة جداً، حيث كانت العبارة رقم (1) أولاً حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.39 وانحراف معياري 0.93، ثم العبارة رقم (2) والتي بلغ متوسطها الحسابي 4.34 وانحراف معياري 0.97 في حين بلغ متوسط المقياس ككل 4.08 وهو يشير إلى قوة المقياس في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

## 6. المجال الديني

جدول (36) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية

المستدامة في مجال الدعوة والإرشاد والتعليم الديني

| م | برامج مجال الدعوة والإرشاد والتعليم الديني | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | فئة متوسط البند |
|---|--------------------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| 1 | بناء وصيانة وترميم المساجد                 | 4.42            | 0.89              | مهم جداً        |
| 2 | إقامة الدروس والدورات الشرعية              | 4.35            | 0.85              | مهم جداً        |
| 3 | كفالة الدعوة                               | 4.14            | 1.03              | مهم             |
| 4 | دعم حلقات تحفيظ القرآن                     | 4.57            | 0.77              | مهم جداً        |
|   | المقياس ككل                                | 4.37            |                   | مهم جداً        |

يوضح الجدول رقم (36) عبارات مقياس مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في مجال الدعوة والإرشاد والتعليم الديني ويتضح من النتائج أن أفراد الدراسة يؤكدون على ثلاث عبارات في المقياس أنها مهمة جداً حيث كانت العبارة رقم (4) أولاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.57 وانحراف معياري 0.77، ثم العبارة (1) حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.42 وانحراف معياري 0.89 ثم العبارة رقم (2) والتي بلغ متوسطها الحسابي 4.35 وانحراف معياري 0.85 كما اتفق أفراد الدراسة على العبارة رقم (3) أنها مهمة حيث بلغ متوسطها الحسابي 4.14 وانحراف معياري 1.03 . في حين بلغ متوسط المقياس ككل 4.37 وهو يشير إلى قوة المقياس في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

## 7. المقياس ككل

الجدول رقم (37) مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في

#### المجالات المختلفة من وجهة نظر قادة المجتمع المحلي

| م | مجالات التنمية                       | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|--------------------------------------|-----------------|-------------------|
| 1 | المجال الاجتماعي                     | 4.38            | 0.83              |
| 2 | المجال المؤسسي                       | 4.60            | 0.63              |
| 3 | المجال الصحي                         | 4.48            | 0.79              |
| 4 | المجال التعليمي                      | 4.45            | 0.82              |
| 5 | المجال الاقتصادي                     | 4.37            | 0.95              |
| 6 | مجال الدعوة والإرشاد والتعليم الديني | 4.37            | 0.89              |
|   | التنمية ككل                          | 4.44            | 0.82              |

يوضح الجدول رقم (37) مدى اسهام المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجالات المختلفة. ويتضح من نتائج الجدول أن عينة قادة المجتمع المحلي يؤكدون على أن المجال المؤسسي هو أكثر المجالات اسهاماً في التنمية الاجتماعية المستدامة حيث بلغ متوسطه الحسابي 4.60 وانحراف معياري 0.63 وهذا يتفق مع ما أكده العاملون في المنظمات، ثم كان بعده المجال الصحي والذي بلغ متوسطه الحسابي 4.48 بانحراف معياري 0.79 في حين كان المجال التعليمي ثالثاً بمتوسط حسابي 4.45 وانحراف معياري 0.82 ، وكان رابعاً المجال الاجتماعي الذي بلغ متوسطه الحسابي 4.38 بانحراف معياري 0.83 وأخيراً كان كل من المجال الاقتصادي ومجال الدعوة والإرشاد والتعليم الديني في الأخير حيث بلغ المتوسط الحسابي لكل منهما 4.37 وانحراف معياري 0.95 للمجال الاقتصادي و 0.89 لمجال الدعوة والإرشاد والتعليم الديني. كما يظهر من نتائج الجدول أن المجالات ككل لها مساهمة فاعلة في التنمية الاجتماعية المستدامة حيث بلغ متوسطها الحسابي 4.44 وبانحراف معياري 0.82 وهذا يشير إلى مدى أهمية هذه المجالات وضرورتها في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.

## 9.4 مقياس تفعيل برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠

جدول (38) عبارات مقياس تفعيل برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠

| م  | العبارة                                                                | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|----|------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|
| 1  | تنفذ المنظمة مجموعة متنوعة من البرامج ذات الأثر الاجتماعي              | 4.18            | 0.83              |
| 2  | تهتم المنظمة باختيار البرامج المناسبة للفئات المستهدفة                 | 4.14            | 0.83              |
| 3  | تحصل المنظمة على دعم حكومي للبرامج ذات الأثر الاجتماعي                 | 4.06            | 0.96              |
| 4  | يوجد خطة تدريب وتطوير لقدرات الموظفين في المنظمة                       | 4.00            | 0.92              |
| 5  | تسعى المنظمة لزيادة عدد المتطوعين لديها                                | 4.00            | 0.96              |
| 6  | لدى المنظمة خطة لطريقة عمل المتطوعين لديها                             | 3.95            | 1.01              |
| 7  | تسعى المنظمة الى توفير أوقاف تساعد على تحقيق تمويل مستدام لبرامجها     | 4.12            | 0.91              |
| 8  | تعتبر الإجراءات لتأسيس منظمة غير ربحية سهلة وميسرة                     | 3.66            | 1.11              |
| 9  | تشجع الجهات الرسمية الميسورين والشركات رائدة من تأسيس منظمات غير ربحية | 4.00            | 1.01              |
| 10 | تحتاج المنظمة الى توسيع نطاق عملها ليشمل مجالات عديدة ومتنوعة          | 4.10            | 0.93              |
| 11 | تحرص المنظمة على استقطاب الكفاءات الوطنية للعمل لديها                  | 4.09            | 1.00              |
| 12 | تساهم الجهات الرسمية في ترشيح قيادات وطنية للعمل في المنظمات           | 3.92            | 1.10              |
| 13 | المنظمة غير الربحية قادرة على المساهمة في زيادة الناتج المحلي للدولة   | 4.07            | 0.96              |

|    |                                                    |      |      |
|----|----------------------------------------------------|------|------|
| 14 | تحرص المنظمة على زيادة فروعها وانتشارها في المجتمع | 4.07 | 0.96 |
|    | المقياس ككل                                        | 4.03 |      |

يوضح الجدول رقم (38) عبارات مقياس تفعيل برامج الرؤية الوطنية 2030؛ وتوضح بيانات الجدول أن عينة قادة المجتمع المحلي يؤكدون على عبارة "تنفذ المنظمة مجموعة متنوعة من البرامج ذات الأثر الاجتماعي" بأنها الأكثر توجهاً مع برامج الرؤية الوطنية 2030 حيث بلغ متوسطها الحسابي 4.18 بانحراف معياري 0.83، وكانت عبارة "تهتم المنظمة باختيار البرامج المناسبة للفئات المستهدفة ثانياً حيث بلغ متوسطها الحسابي 4.14 وانحراف معياري 0.83، في حين كانت عبارة "تسعى المنظمة الى توفير أوقاف تساعد على تحقيق تمويل مستدام لبرامجها" ثالثاً بمتوسط حسابي بلغ 4.12 وانحراف معياري 0.91 فيما كانت العبارات الثلاث التالية هي | فيما كانت العبارات الثلاث التالية هي الأقل في المتوسطات الحسابية من وجهة نظر عينة قادة المجتمع المحلي وهي على النحو التالي: عبارة "تعتبر الإجراءات لتأسيس منظمة غير ربحية سهلة وميسرة حيث بلغ متوسطها الحسابي 3.66 وانحراف معياري 1.11 ثم عبارة "تساهم الجهات الرسمية في ترشيح قيادات وطنية للعمل في المنظمات بمتوسط حسابي 3.92 وانحراف معياري 1.10، ثم كان عبارة "لدى المنظمة خطة لطريقة عمل المتطوعين لديها" حيث بلغ متوسط العبارة الحسابي 3.95 بانحراف معياري 1.01. وأخيراً بلغ المتوسط الحسابي للمقياس ككل 4.03 بانحراف معياري 0.96 وهذا يشير إلى أن المنظمات تسير بشكل جيد نحو تفعيل برامج الرؤية الوطنية 2030 من وجهة نظر عينة قادة المجتمع المحلي.

## الفصل الخامس: التوصيات

### 1.5 التوصيات

انطلاقاً مما سبق، تؤكد الدراسة من خلال النتائج السابقة أهمية دور منظمات المجتمع المدني بوصفه القطاع الثالث المهم في تحقيق الرؤية الوطنية (2030)، وهو ما يفترض الآتي:-

1. ضرورة وضع إستراتيجيات مناسبة لتحقيق الرؤية الوطنية 2030 في إطار من الشراكة الجادة، والتي تتحول إلى تفويض مجتمعي لإدارة عمل المنظمات غير الربحية، بما يدعم جهود هذه المنظمات من ناحية، ويبرز استقلالها عن الدولة في ممارسة هذا العمل، فلا تزال النظرة إلى التنمية بوصفها جهوداً حكومية في المقام الأول.
2. ضرورة ربط كل الأنشطة والخدمات داخل المنظمات غير الربحية بالتخطيط العلمي، وهو ما يعني الاعتماد على البحوث والتخصصات العلمية المختلفة؛ ضماناً لأداء هذه المنظمات أدوارها بشكل احترافي وعقلاني، والبعد عن مفردات الخير والإحسان، إذ تحول عمل هذا القطاع الخيري إلى واجب وطني لا مجرد منحة أو هبة تمارس ممارسة فردية.
3. ضرورة رفع مستوى التعليم والتأهيل والتدريب للعاملين والقيادات داخل المنظمات غير الربحية؛ ضماناً المواكبة كل المستجدات والتحولت الراهنة في عصر العولمة الكاشفة، والأخذ بمضامين المجتمع المدني العالمي بما يتناسب مع الخصوصية التاريخية والثقافية للمجتمع السعودي.
4. ضرورة رفع مستوى الوعي لدى الجماهير وتحويل النظرة إليهم من مجرد فئات تنتظر تلقي الدعم، إلى طاقات بشرية هائلة يمكن أن تشارك وبفعالية في التنمية الاجتماعية المستدامة المنشودة، وذلك من خلال التمكين الاجتماعي لهم؛ خاصة النساء والأطفال، فإن المشاركة المجتمعية تمثل جوهر عملية التنمية الاجتماعية المستدامة، والتي يمثل العنصر البشري فيها أهم متطلباتها.

5. يشتمل التمكين أيضاً على العاملين في المنظمات وقادة المجتمع المحلي، فالتمكين الإداري والمؤسسي يؤهل أيضاً للمشاركة الحقيقية لتقديم الخدمات المختلفة، والتي تضمن تغير فلسفة المواطنين وتحويلهم إلى أعضاء مساهمين في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.
6. من الأهمية مراعاة توافر جميع التخصصات المهنية والوظيفية المطلوبة داخل المنظمات غير الربحية؛ خاصة تلك التي ترتبط بطبيعة العمل فيها، مع الاهتمام بضرورة وجود إدارات للعلاقات العامة والإعلام والاعلان والدعاية، لإبراز أهمية المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة المأمولة.
7. ضرورة التنسيق والتشبيك بين المنظمات غير الربحية بما يعمل على إيجاد صيغة من التكامل والترابط بين أدوارها وأنشطتها، ويشمل ذلك ضرورة إحداث قدر من التوازن بين الخدمات المختلفة مع التركيز على الأنشطة والبرامج التنموية اتفاقاً مع الرؤية الوطنية 2030.
8. العمل على تفعيل ثقافة الجودة الشاملة من خلال المحاضرات والندوات، وعقد دورات لجميع العاملين عن مراحل تطبيقها وآلياتها، وكذلك من خلال ورش العمل التي تهدف إلى تطبيق مبادئ الجودة ومفاهيمها وأهدافها في المنظمات غير الربحية.
9. تشجيع العاملين وتحفيزهم في المستويات الإدارية المختلفة على طرح الأفكار والمقترحات التي تساعد على فلسفة التحسين المستمر لظروف العمل في المنظمات غير الربحية، وينسحب ذلك على قادة المجتمع المحلي والمستفيدين أيضاً.
10. التركيز على الأداء الاجتماعي والجماعي، والعمل بروح الفريق داخل المنظمات غير الربحية والبعد عن القرارات الفردية، إذ يؤدي ذلك إلى صياغة ثقافة العمل الجماعي المشترك داخل المنظمة، فيما ينعكس بالإيجاب على تحفيز جميع الأفراد للمشاركة المجتمعية.
11. ضرورة الاهتمام بعمليات التحسين والإصلاح والتطوير المستمر من خلال المراجعات والتقويمات الدورية لاكتشاف الأخطاء مبكراً والعمل على تلafiها وتصحيحها، وفي الوقت المطلوب، مع الاعتماد على المراقبة الآتية والمثالية في صناعة القرارات داخل المنظمات.
12. الاهتمام بتنمية المواد البشرية، إذ يعول على العنصر البشري في تحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال رفع كفاءة العاملين، وكذلك قيادات المجتمع المحلي وربطهم بالمستفيدين، وتوعية هذه

الفئات جميعها وتحفيزها باستمرار ومن خلال إشراكها في صناعة القرارات لضمان تحقيق المشاركة الفعالة.

13. عمل قواعد بيانات مستحدثة تضمن الربط بين المنظمة والمستفيدين وقادة المجتمع المحلي من جهة، وكذلك الوزارات الحكومية المختلفة بما ييسر أداء الأدوار والأنشطة المختلفة داخل هذا القطاع، مع تبادل الخبرات والزيارات بين القطاعات الثلاثة: (القطاع الحكومي، والقطاع الخاص، والمنظمات غير الربحية) وذلك لمزيد من التنسيق بينها ولدعم روح المسؤولية الاجتماعية لدى جميع الأفراد تجاه تحقيق التنمية المستدامة.

14. ضرورة التركيز على الأنشطة والبرامج التنموية التي تستهدف بناء الإنسان، وتحقيق حاجاته، ورفع قدراته المعرفية والوجدانية والسلوكية، وحفزه للمشاركة في الحفاظ على بيئته، واستثمار الموارد داخل المجتمعات المحلية ضماناً لاستدامة عملية التنمية.

15. العمل على زيادة فروع المنظمات غير الربحية، خاصة التي تستهدف عملية التنمية، ويتضمن ذلك أيضاً التخطيط الفعال الذي يضمن استثمار الموارد البيئية المتاحة مع تنمية وتنسيق كل الخطط المختلفة لإحداث أكبر قدر من التوازن بين تنمية المدن والمناطق المختلفة، بعيداً عن التكدس السكاني والتمركز العاصمي الذي يضغط ضغطاً مستمراً على المدن؛ خاصة العاصمة (الرياض)، مع ضرورة انتقاء عناصر وكوادر بشرية مدربة من داخل المنظمات غير الربحية للمشاركة في هذا التخطيط الحكومي.

16. إطلاق البرامج والأعمال والأنشطة التنموية المختلفة، للمنظمات غير الربحية عبر وسائل الإعلام المختلفة خاصة الفضائيات والسوشيال ميديا، إذ لا تزال تعاني تلك المنظمات معاناة كبيرة من تجاهل الإعلام لجهودها المختلفة، فإن ذلك يسهم بلا شك في رفع ثقافة العمل الخيري ونشره لدى القطاعات والفئات المختلفة بما يؤدي إلى إيجاد الإحساس بالانتماء وتعزيز روح التواصل والمسؤولية الاجتماعية التي تؤدي إلى مزيد من المشاركة الشعبية في عملية التنمية المستدامة، مع إبراز أهمية القطاع غير الربحي في تحقيق الرؤية الوطنية 2030؛ خاصة ما يتعلق بالتنمية المستدامة.

17. التأكيد على القطاع الحكومي والخاص والمؤسسات المانحة العمل على توفير مقرات مناسبة لعمل المنظمات غير الربحية وخاصة الناشئة والحديثة منها لما في ذلك من زيادة في التمكين الاجتماعي لهذه المنظمات.

18. تخصيص مشاريع سكنية للمستفيدين من خدمات المنظمات غير الربحية وهذا من شأنه أن يحقق تمكين اجتماعي أكبر ومشاركة فعالة أكثر لهؤلاء المستفيدين، وتقليل من الضغوط الواقعة على المنظمات غير الربحية.

## Abstract

This study aimed to analyze the role of non-profit organizations in achieving sustainable social development in the Riyadh region, in light of Saudi Arabia's Vision 2030. The main goal was to evaluate the extent to which these organizations contribute to sustainable social development. The study employed the social survey method, using a questionnaire as the primary tool for data collection. The study population consisted of employees in non-profit organizations in the Riyadh region. A comprehensive survey approach was used for all study variables, with 266 questionnaires returned, representing 21.2% of the total study population.

The results of the study showed that non-profit organizations in the Riyadh region significantly contribute to providing various services that help achieve sustainable social development, such as education, health, and social care. However, these organizations face several obstacles that limit their effectiveness, most notably the lack of specialists and media personnel, and some employees' lack of understanding of community needs. It was also found that the implementation of Vision 2030 programs in these organizations still needs enhancement and development to ensure the achievement of the desired goals.

The study recommended the necessity of training employees in non-profit organizations on best administrative and specialized practices to ensure the provision of high-quality services and enhancing the application of Vision 2030 programs and initiatives in non-profit organizations through clear and specific plans.

**Keywords:** non-profit organizations, sustainable social development, Vision 2030, Riyadh region.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية

1. إبراهيم، قدرى (2015). أثر المسؤولية الاجتماعية في الأداء : دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة السورية، أطروحة دكتوراه)، جامعة دمشق، سوريا.
2. أبو الحديد، فاطمة علي، خال حمدي، شيماء بنت أحمد، و الخالدي، جميلة بنت محمد بن حمود. (2023). واقع التشبيك بين المنظمات غير الربحية ودوره في مواجهة مشكلات الأسر الفقيرة: دراسة ميدانية مطبقة في المنطقة الشرقية. *مجلة البحوث والدراسات الاجتماعية*، مج3، ع2 ، 198.161 -
3. الأشهب عبد السلام وبوخاري، فتحي (2021). المسؤولية المجتمعية للجامعات بين المفهوم والأبعاد، *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية* (4) 62-72. مسترجع من <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/475/9/1/150852>
4. خريسات، أمينة محمد إبراهيم، و الزعبي، فراس علي خليفة. (2020). المسؤولية الاجتماعية ودورها في تعزيز التنمية المستدامة: دراسة تطبيقية في شركات صناعة الأدوية المدرجة في بورصة عمان. *مجلة البحوث والدراسات الإقتصادية*، ع5 ، 615 - 639.
5. الذيباني، حسن بن مرشد معتق. (2020). إسهامات المنظمات غير الربحية في تنمية المجتمع المحلي: دراسة وصفية للمنظمات غير الربحية في مركز الواسطة في منطقة المدينة المنورة. *مجلة الآداب*، مج32، ع3 ، 125 - 146.
6. الرواشدة، ميسر، والكيلاني، أنمار (2017) واقع المسؤولية المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية. *المجلة التربوية الأردنية* ، 2(2) 202-262
7. السبيله، مشاري بن عبد الهادي. (2021). دور المنظمات غير الربحية في بناء قدرات المستفيدين منها. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، مج5، ع12 ، 10 - 31.
8. السبيله، مشاري بن عبد الهادي. (2021). دور المنظمات غير الربحية في بناء قدرات المستفيدين منها. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، مج5، ع12 ، 10 - 31.

9. سعد، بهاء الدين (2010). المسؤولية الاجتماعية للجامعات الخاصة من وجهة نظر الإدارة، دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة المصرية المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية 144-127 (3)، 24، مصر
10. شقوارة سناء (2012) ابعاد المسؤولية المجتمعية للجامعات ومتطلبات تطبيقها في ضوء مفهوم الجودة الشاملة. مجلة تطوير الأداء الجامعي - جامعة المنصورة، 1 (2)، 37-58
11. الشمري، مشاري سعود سلامة (2018)، تقدير احتياجات الجمعيات الخيرية بمدينة حائل في اطار رؤية المملكة العربية السعودية ، 2030 رسالة ماجستير ،
12. الطراونة، علي، وأبو حميدان عفت (2020). دور الجامعات الأردنية في تحقيق المسؤولية المجتمعية في مجال التنمية المستدامة المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 8 (2)، 241-263
13. طويرقي، دعاء، المطرف، فارس، و السعيدان، نورة. (2023). دور الإعلام الرقمي في تنمية العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية على عينة من المجتمع السعودي. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع86، 231 - 261.
14. عاشور، نيفين (2021) درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية للمسؤولية المجتمعية من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس: مشكلات وحلول (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد.
15. العامري، طاهر (2016). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
16. عبد الهادي، م. (2021). دور المنظمات غير الربحية في بناء قدرات المستفيدين منها". 2021. مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية 5 (12): 31-10. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.E130321>.
17. العتيبي، نورة بشير (2015)، الشراكة بين القطاع الخاص والمنظمات غير الربحية في إطار المسؤولية الاجتماعية، رسالة دكتوراه،
18. علي، نرمين علاء الدين. (2020). فاعلية أساليب إدارة المنظمات غير الربحية لعلاقتها مع العملاء خلال أزمة كورونا عبر وسائل التواصل الاجتماعي في تعزيز ولاء الجمهور لها. المجلة العربية لبحوث الإعلام والاتصال، ع31، 294 - 375.

19. العمدة، تمارا (2019). المسؤولية المجتمعية للقادة الأكاديميين بالجامعة الأردنية التحديات والصعوبات، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية ،(1)18 ، 1-19.
20. الغالبي طاهر والعامري صالح (2021) المسؤولية المجتمعية وأخلاقيات الأعمال والمجتمع، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
21. الغامدي، فواز بن علي بن محمد، و العمري، عبيد بن عبدالله. (2019). دور المنظمات غير الربحية بمنطقة الرياض في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030: دراسة ميدانية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة الملك سعود، الرياض.
22. فلاق، محمد (2020). المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
23. الكمالي، يحيى بن محمد ( 2018)، دور مؤسسات المجتمع المدني في دعم المشاركة المجتمعية لتنمية المجتمعات المحلية بسلطنة عمان، دور بعض المنظمات غير الحكومية في محافظة مسقط، رسالة دكتوراة، قسم علم الاجتماع، كلية اوداب، جامعة عين شمس
24. محمد هبول وكروش صلاح الدين، وحمزة بن وريدة (2020) أبعاد المسؤولية الاجتماعية وفق هرم كارول (CARROL)، مجلة أوراق اقتصادية ، 4 (2)، 206-225
25. محمد، إبراهيم عبدالله عبد الرؤوف. (2022). دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في تعزيز التنمية المستدامة: دراسة تحليلية وتطبيقية على مصر. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص ، 2 - 50.
26. المخلافي، عبدالعزيز محمد أحمد، و العيساوي، أحلام علي راشد. (2022). أثر إدارة المشاريع في المنظمات غير الربحية على التمكين الاقتصادي للنازحات في أمانة العاصمة - الجمهورية اليمنية. مجلة الجامعة الوطنية، ع20 ، 1 - 40.
27. ناصر، محمد والخضر، علي (2013) المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، منشورات جامعة دمشق.

28. الهزاع، بسام، و الرافعي، مهيتاب ماهر محمود كامل. (2023). أثر استخدام المنظمات غير الربحية السعودية لمواقع التواصل الاجتماعي لتعزيز التواصل مع الجمهور: دراسة ميدانية. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، ع98، 29 - 60.
29. وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، التقرير السنوي لعام 2023م.
30. وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ملحقات التقرير السنوي لعام 2023م.
31. وزارة التخطيط والتعاون الدولي (2019) منشورات المسؤولية الاجتماعية. عمان، الأردن.
32. الوهاشي، عبد الوهاب. (2020). دور القيادة الإدارية في تطوير أداء العاملين بالمنظمات غير الربحية: بحث تطبيقي على العاملين بمنظمات العمل الخيري بمنطقة القصيم. مجلة الإدارة والقيادة الإسلامية، مج5، ع1، 12 - 52.
33. وهيبة، مقدم (2014) تقييم مدى استجابة منظمات الاعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية، أطروحة دكتوراه جامعة وهران، الجزائر

## ثانياً: المراجع الاجنبية

1. Arab News. (2024). Non-Profit Sector in Saudi Arabia Witnesses Rapid Growth in Early 2024.
2. ASAE. (2023). Four Trends That Will Affect Nonprofits in 2023.
3. Beigbeder, Y. (2023). The role and status of international humanitarian volunteers and organizations: The right and duty to humanitarian assistance (Vol. 12). BRILL.
4. Faulk, L., Kim, M., Derrick-Mills, T., Boris, E. T., Tomasko, L., Hakizimana, N., Chen, T., Kim, M., & Nath, L. (2021). Nonprofit Trends and Impacts 2021: National Findings on Diversity and Representation, Donation Trends from 2015-2020, and Effects of 2020. Urban Institute. Retrieved from <https://www.urban.org/research/publication/nonprofit-trends-and-impacts-2021>

5. Lyons, M. (2020). Third sector: The contribution of non-profit and cooperative enterprise in Australia. Routledge.
6. National Council of Nonprofits. (2023). The Nonprofit Workforce Shortage Crisis
7. Ortega-Rodríguez, C., Licerán-Gutiérrez, A., & Moreno-Albarracín, A. L. (2020). Transparency as a Key Element in Accountability in Non-Profit Organizations: A Systematic Literature Review. *Sustainability*, 12(14), 5834. <https://doi.org/10.3390/su12145834>
8. Plante Moran. (2023). The top five challenges for nonprofits in 2023.
9. Shu-Hsiang (Ava) Chen, Jaitip Nasongkhla, J. Ana Donaldson (2015), University Social Responsibility (USR): Identifying an Ethical Foundation within Higher Education Institutions, *The Turkish Online Journal of Educational Technology*-October, 14 (4) 58-70.
10. Zawya. (2022). Saudi Arabia Non-Profit Sector Overview.
11. Zheng, W., Ni, N., & Crilly, D. (2018). Non-profit organizations as a nexus between government and business: Evidence from Chinese charities. *Strategic Management Journal*, 39(11), 2946-2969. <https://doi.org/10.1002/smj.2958>
12. Zheng, W., Ni, N., & Crilly, D. (2018). Non-profit organizations as a nexus between government and business: Evidence from Chinese charities. *Strategic Management Journal*, 39(11), 2946-2969. <https://doi.org/10.1002/smj.2958>

# الملاحق

## استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس دور المنظمات غير الربحية في منطقة الرياض في تحقيق

التنمية الاجتماعية المستدامة في ضوء رؤية 2030م

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل الحصول

منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم بإبداء

رأيكم بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأتقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهدكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً أن جميع

البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا

البحث، وسوف أزودكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

## أولاً: البيانات الشخصية

- 1- مجال عمل المنظمة ☐ جمعيات أيتام ☐ جمعيات صحية ☐  
جمعيات خيرية ☐ جمعيات اجتماعية ☐
- 2- مركز التنمية الاجتماعي ☐ الرياض ☐ الدلم ☐ الافلاج ☐ روضة سدير ☐  
الدرعية ☐ القويعية ☐ شقراء ☐ عفيف ☐
- 3- الجنس ☐ ذكر ☐ أنثى ☐
- 4- الحالة الاجتماعية ☐ أعزب ☐ متزوج ☐  
☐ أرمل ☐ مطلق ☐
- 5- سنوات الخبرة ☐ من 5 سنوات فأقل ☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات ☐  
☐ من 10 إلى أقل من 15 سنة ☐ من 15 سنة فأكثر ☐
- 6- المستوى التعليمي ☐ الكفاءة المتوسطة ☐ دبلوم بعد الثانوية ☐  
☐ ثانوي ☐ ماجستير ☐  
☐ بكالوريوس ☐ دكتوراه ☐

7- التخصص الدراسي ☐ تخصصات إدارية ☐ تخصصات اجتماعية ☐

☐ تخصصات شرعية ☐ تخصصات إعلامية ☐

☐ تخصصات علمية ☐ تخصصات أخرى ☐

8- المسمي الوظيفي ☐ موظف ☐ مدير إدارة ☐

☐ رئيس قسم ☐ امين ☐

☐ مستشار ☐ عضو مجلس إدارة ☐

9- الراتب الشهري من العمل في المنظمة

☐ أقل من 3000 ريال ☐ من 3000 إلى أقل من 6000 ريال

☐ من 6000 إلى أقل من 9000 ريال ☐ من 9000 إلى أقل من 12000 ريال

☐ 12000 ريال فأكثر ☐ لا أتقاضى راتب ☐

10- الدوام الوظيفي في المنظمة ☐ دوام كامل ☐ دوام جزئي ☐

11- الارتباط الوظيفي في المنظمة ☐ رسمي ☐ متعاون بأجر ☐

☐ متطوع ☐

## ثانيًا: خصائص المنظمات غير الربحية

- 1- نوع المنظمة ☐ جمعية خيرية ☐ مؤسسة خيرية ☐
- ☐ شركة وقفية
- 2- مصادر دخل المنظمة ☐ دعم حكومي ☐ اشتراكات من المؤسسين ☐
- ☐ دعم شركات أو بنوك ☐ دعم أفراد (صدقات أو زكوات) ☐
- ☐ أوقاف ☐ استثمارات ☐
- ☐ أكثر من مصدر
- 3- ملكية مقر المنظمة ☐ ملك المنظمة ☐ مستأجر ☐
- ☐ تبرع ☐ وقف ☐
- 4- عدد العاملين في المنظمة
- ☐ أقل من 25 عامل ☐ من 25 إلى أقل من 50 عامل
- ☐ من 50 إلى أقل من 100 عامل ☐ من 100 إلى أقل من 150 عامل
- ☐ من 150 إلى أقل من 200 عامل ☐ من 200 عامل فأكثر
- 5- عدد فروع المنظمة ☐ أقل من خمسة فروع ☐ من 5 إلى أقل من 10 فروع
- ☐ من 10 إلى أقل من 15 فرع ☐ من 15 إلى أقل من 20 فرعا
- ☐ عشرون فرعا فأكثر ☐ لا يوجد فروع

**Mid-Ocean University**

**College of Management**



**Department of Business Administration**

**The Role of Non-Profit Organizations in Riyadh in  
Achieving Sustainable Social Development in Light of  
Vision 2030**

**Preparation:**

**Rawa fuad alrashidi 233000764**

**Nada abdellattif alharbi 233000489**

**Supervision:**

**Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan**

**Dr. Fayez Jarad**

**1445-2024**