

## دور المؤسسات الأهلية في تنمية المجتمع جمعية الإسكان الأهلية نموذجاً






ورقة بحثية مقدمة لتدعيم دور المؤسسات الأهلية في تنمية المجتمع لدى المركز الوطني لتنمية لقطاع غير الربحي

أ/ عبدالرحيم يحيى شامي عسيري - جامعة القصيم / كلية التربية

تواجه الجمعيات الأهلية الكثير من المعوقات التي تحول عن تحقيقها لمبدأ التنمية المستدامة سواء كان في الجانب المادي أو البشري أو تنفيذ البرامج مما يجعلها يضعها في دائرة الضيق وراء تحقيق بعض الأهداف الاستراتيجية التي تأمل للوصول إليها، فقد أشارت دراسات عن ذلك منها دراسة (العنزي، ٢٠٢٠م) حيث أشارت الباحثة إلى أن الجمعيات الأهلية تفتقد للمصادر المالية الثابتة والمستدامة، وكذلك الاعتماد على المصادر المعتادة للتمويل التبرعات والاشتراكات الخاصة بالأعضاء، مما يسبب قلة المبالغ المالية التي اعتادت الجمعية الحصول عليها.

كما أن الجمعيات تواجه تحديات أخرى منها التحديات البشرية التي تواجه الجمعيات الأهلية في تحقيق الاستدامة تمثلت أهمها في: نقص الإمكانيات والكوادر البشرية اللازمة لتنفيذ المشروعات والبرامج التنموية المستدامة، ولا توجد معايير واضحة لضمان المتطوعين وبقائهم في العمل، وأن التحديات تمثلت أهمها في: تعدد الإجراءات والأنظمة الحكومية التي تنظم عمل الجمعية، ضعف أو قلة البرامج الموجهة للعاملين في الجمعية، تدني الثقافة الداعمة للتخطيط الاستراتيجي، لذلك وجب وبالشكل الصحيح إيجاد الحلول المناسبة وراء تحقيق الاستدامة التنموية سواء على المستوى المالي أو الكادر البشري أو تنفيذ البرامج في كافة الإدارات التي تنبثق من الجمعية، حيث بينت نتائج دراسة (العنزي، ٢٠٢٠م) أن أهم المقترحات لمواجهة التحديات المالية التي تواجه الجمعيات الأهلية في تحقيق الاستدامة تمثلت أهمها في: تنمية روح العمل كفريق لدى العاملين، توفير مصادر تمويل متعددة لكل مشروع، ترتيب البرامج والمشروعات وفقاً لأولويات محددة، وأن أهم المقترحات لمواجهة التحديات البشرية تمثلت في: الاهتمام ببرامج التنمية البشرية للجمعيات بالتركيز على التدريب الإداري والفني، الاهتمام بتوزيع المسؤوليات على العاملين والمتطوعين مع وضع التخصص المناسب في العمل المناسب، وأن أهم المقترحات لمواجهة التحديات التنظيمية تمثلت في: توفير قاعدة بيانات عن البرامج والمشروعات التنموية والجهات المانحة وسبل توفير الدعم المالي للجمعية، ووضع أسس عملية لتقييم الأداء، فمن خلال التنويه المسبق لأجراء الباحث مقابلة ميدانية مع أحد المدراء التنفيذيين لأحد الجمعيات الأهلية بمنطقة القصيم وذلك للتعرف عن مدى إسهام الجمعيات الأهلية في تحقيق التنمية للمجتمع في الجوانب المختلفة مالياً أو إدارياً أو تنفيذياً للبرامج التنموية، حيث قام الباحث بإعداد أسئلة تقيس مدى إسهام الجمعيات الأهلية في تحقيق تنمية المجتمع وهي مكونة من أربعة أسئلة وهي: س١/ أي مدى تسهم المؤسسات الأهلية في تنمية المجتمع؟ والسؤال الثاني: ما الفئات المستهدفة في برامجها؟ والسؤال الثالث: ما أبرز المعوقات التي تواجه الجمعية؟ والسؤال الرابع: كيف يمكن مواجهة هذه المعوقات من وجهة نظر القائمين على المؤسسات الأهلية؟ وقد اختار الباحث "جمعية الإسكان الأهلية بالقصيم" للإجابة عن التساؤلات المطروحة؛ حيث يعود سبب الاختيار لطبيعة عمل الباحث فيها، وقد ابتداء في ذكر البيانات الأساسية للجمعية وهي على النحو التالي:

م	البيانات	البنود
١	١٤٣٧/٢/١٠ هـ	تاريخ التأسيس والنشأة
٢	جمعية أهلية إسكانية تنموية	تخصصها
٣	القصيم _ بريدة	المقر الرئيسي
٤	القصيم _ بريدة _ حي الفايزية _ مقابل قصر التوحيد <a href="https://maps.app.goo.gl/6eHWixa6L7QyJLv6?g_st=iw">https://maps.app.goo.gl/6eHWixa6L7QyJLv6?g_st=iw</a>	الموقع الجغرافي

المرفق	القوائم	م	
	القائمة المالية لعام ٢٠١٨ م	١	القوائم المالية
	القائمة المالية لعام ٢٠١٩ م	٢	
	القائمة المالية لعام ٢٠٢٠ م	٣	
	القائمة المالية لعام ٢٠٢١ م	٤	
	القائمة المالية لعام ٢٠٢٢ م	٥	
المهندسين	الإداريين		عدد العاملين
٢٠	١٢		
الإجمالي			
٣٢			
٤			عدد المتطوعين بالجمعية الحالين
www.nhq.org.sa			الموقع الالكتروني
الرقم الموحد <a href="tel:920018848">920018848</a>	حساب تويتر الرسمي NHQsaudi		حسابات التواصل

ثم بدأ الباحث بإجراء المقابلة الميدانية مع (المدير التنفيذي) بالجمعية حيث تم طرح بعض الأسئلة الفرعية وهي:

س١/ ما مستوى الحوكمة التي حصلت عليه الجمعية؟

حققت الجمعية نسبة ٩٥,٨٧٪ في الحوكمة بين إدارتها في عام ٢٠١٩م وحققت كذلك نسبة ٩٤,٩٣٪ في عام

٢٠٢٠م.

س٢/ ماهي أسباب النقص التي كانت في التقييم؟

كانت أسباب النقص كامنة في بعض الشكليات بالمبنى مثل عدم توفير مدخل مناسب لذوي الإعاقة.

س٣/ هل هناك أصول مالية للجمعية؟ نعم

س٤/ هل يوجد لدى الجمعية خطة استراتيجية وكيف تم إعدادها وهل يُعمل بها بالشكل المطلوب؟

نعم يوجد خطة إستراتيجية وقد تم إعدادها بالتعاون مع فريق عمل "ركين" من خلال إعداد إستراتيجية بداية من العام

٢٠٢١م حتى ٢٠٢٦م وتقوم الإدارة التنفيذية بمتابعة السير على الخطة الاستراتيجية مع كافة الإدارات بالجمعية.

س٤/ ماهي تكلفة المصاريف الإدارية للجمعية؟

بلغت تكلفة المصاريف الإدارية ٣٧١,٤٦٦ ريال.

س٥/ كيف تم بناء البرامج التنموية؟

في عام ٢٠٢٠م انطلقت البرامج والتدريب في جمعية الإسكان الأهلية لأهميتها في تنمية المهارات وتطوير الذات وبناء

الثقة بالنفس بالإضافة الى تحسين المستوى المعيشي لمستفيدي الجمعية.

س٦/ ماهي الفئة المستهدفة في الجمعية؟

جميع الفئات المستفيدة من خدمات الجمعية (المستفيدين-المستفيدات-التابعين)

س٧/ كيف يتم تنفيذ البرامج؟

بتحديد الأهداف ومحتوى الخطة واختيار المدربين وتحديد الوقت واختيار الفئة المستهدفة.

س٨/ كيف يتم تقييم البرامج؟

عن طريق إعداد استبيان (ورقي - إلكتروني)

س٩/ ما مدى مساهمة الفئات المستهدفة في البرامج وبناءها؟

١- نشر الثقافة بين المستفيدين بالفائدة المكتسبة

٢- المساهمة في اختيار عناوين البرامج حسب احتياجاتهم

س١٠/ كيف ترون الأثر - مناطق الأثر - هل تحققت اهدافكم؟

في الدورات التدريبية الحرفية النتائج مبهره ولله الفضل وهناك مستفيدات استقلت بعمل مستقل من هذه الحرف وهذا الهدف الذي ترجوه الجمعية

س٧/ ماهي التحديات والصعوبات التي تواجهها اثناء عملكم؟

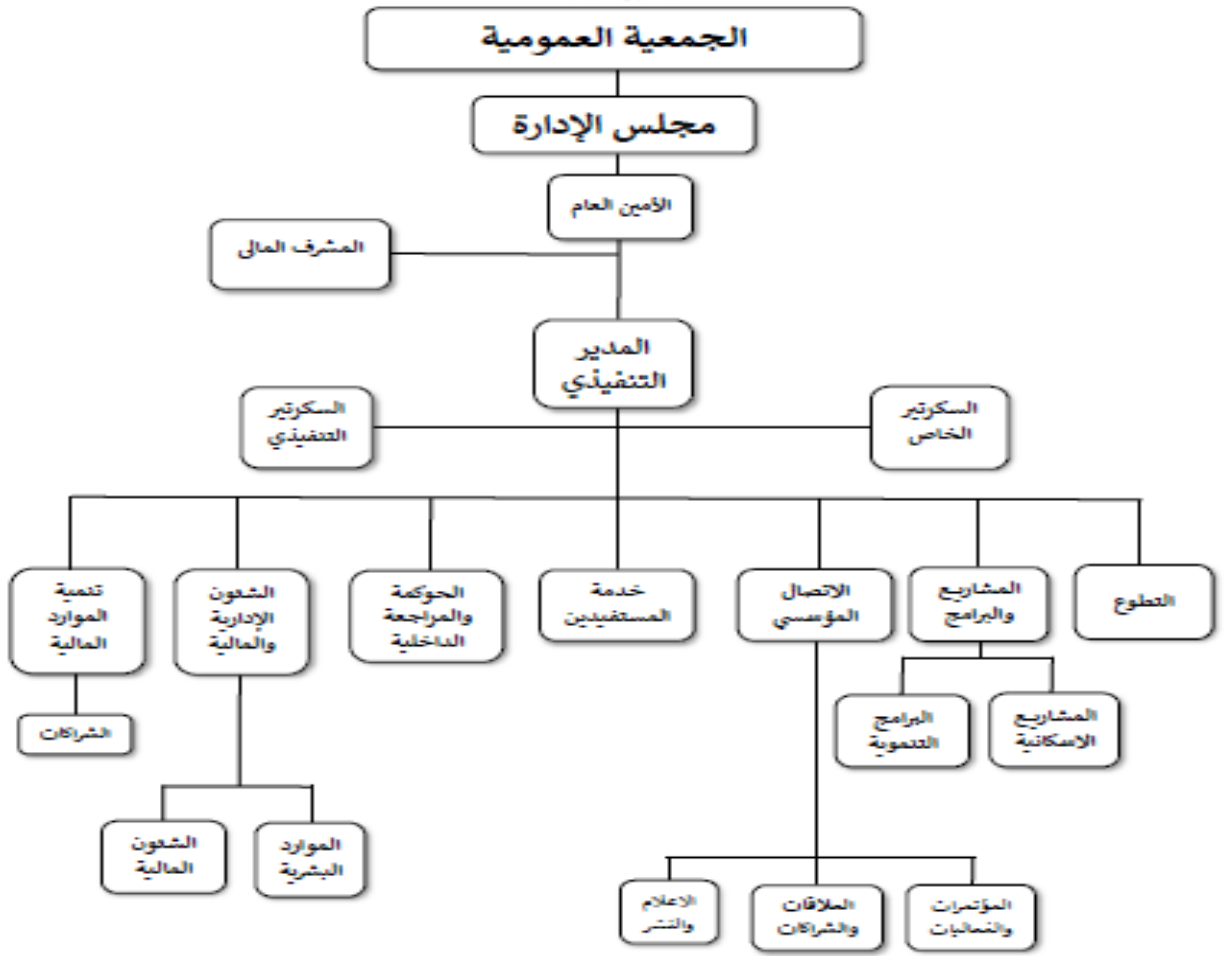
الصعوبات التسويقية:

- ما يواجه المستفيد: تواجه الجمعية صعوبة في مسألة التسويق للبرامج من خلال صعوبة في الوصول إلى المستفيد خاصة لوجود نقص في الأمور التكنولوجي وأيضا عدم متابعة المستفيد لموقع الجمعية هذا ما يخص المستفيد
- أما ما يخص بالبحث عن مدرب فنواجه بعض الإشكاليات في توفير الاحتياجات المالية للمدرب.
  ١. صعوبة تحديد المادة التي تتماشى مع رغبة المستفيد.
  ٢. ضعف الحضور وذلك أن الحضور إلى الدورات التدريبية قليل جد أما إذا كانت الدورات التدريبية حرفية فيكون العدد مرتفع.
  ٣. ضعف الدافعية لدى المستفيدين والرغبة لدى بعض المستفيدين من عدم الحضور والتعلم في الدورات التدريبية، وذلك يتضح من خلال الاستبيان التقويمي المعد بعد إقامة الدورات التدريبية.

س٨/ كيف يتم اختيار الموظفين؟

ج/ يتم عقد مقابلة وظيفية بعد الإعلان الوظيفي عبر موقع الجمعية أو الحساب الخاص بها بمواقع التواصل الاجتماعي، مكونة من المدير التنفيذي ومدير الموارد البشرية والمدير الخاص بالإدارة التي تم الترشيح عليها ويتم خلالها تعبئة بيانات المفاضلة ومن ثم الاعتماد على نقاط المفاضلة الأعلى ومتابعة الموظف الجديد خلال فترة التعاقد معه مدة ثلاث أشهر للتأكد من مدى جديته وانضباطه وأدائه والأهم من ذلك الإنجاز والإبداع في كل ما يوكل إليه.

س٨/ مما يتكون الهيكل الإداري؟



بعد الإجابة على الأسئلة السابقة تبقى الإجابة التي هدف الباحث إلى التعرف على إجابتها وذلك بحسب مقتضى موضوع البحث وهي:

س ١ / أي مدى تسهم المؤسسات الأهلية في تنمية المجتمع؟

تساهم المؤسسات الأهلية دوراً كبيراً في رفع مستوى الفرد والأسرة والعمل على سد الاحتياجات المادية والمعنوية ليصل إلى المجتمع لمرحلة الكفاف ويتم العمل على تطوير الفرد حتى يكون فاعل في المجتمع ليساهم في دفع عجلة التنمية والاقتصاد والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

س ٢ / ما الفئات المستهدفة في برامجها؟

في جمعية الإسكان الأهلية بالقصيم نستهدف فئة الأسر الأشد حاجة التي لا تملك مسكن والأولوية للأيتام والأرامل وذوي الإعاقة لتوفير المسكن الملائم لهم.

س ٣ / ما أبرز المعوقات التي تواجه الجمعية؟

في جمعية الإسكان الأهلية نواجه معوقين رئيسيين وهما:

- ١- عدم وجود الموارد المالية الكافية وذلك لارتفاع تكلفة توفير السكن للأسر المحتاجة للأسرة الواحدة تكلف ٣٥٠,٠٠٠ ريال فلذلك نتوجه إلى تذكير المتبرعين بأجر فعل الخير الناتج وراء الدعم المالي والذي من خلاله يُوفر السكن للمستفيد في معنى واضح لتحقيق التنمية.
- ٢- عدم وجود أراضي سكنية متاحة ليتم البناء عليها الأمر الذي يستلزم من العاملين بالجمعية بضرورة البحث عن متبرعين وتوعيتهم بفضل التبرع الذي ينتج الأجر والثوبة من الله فبذلك يتحقق مبدأ التنمية التي تخدم أفراد المجتمع وفعالهم المختلفة.

#### س ٤/ كيف يمكن مواجهة هذه المعوقات من وجهة نظر القائمين على المؤسسات الأهلية؟

تسعى الجمعية جاهدة في توسيع نطاق الشراكة المجتمعية ووضع المسؤولية الاجتماعية كمؤشر لتجاوز هذه المعوقات فمن خلال هذه المعوقات لا يمكن تحقيق الهدف الذي نرجو إليه الجمعية وهو توفير السكن الملائم للأسر الأشد حاجة، وكما هو مدون بذكر المعوقات التي تواجهها الجمعية أعلاه فإن الجمعية يمكن أن تواجه هذه المعوقات على النحو الآتي:

- ١- إنشاء المبادرات التي تحث على العمل الخيري في سبيل تحقيق الهدف الذي تطمح الجمعية للوصول إليه.
- ٢- البحث المكثف عن الداعمين والمتبرعين في خطوة يمكن من خلالها أن توفر الجمعية السكن للأسر المستفيدة حسب الفئات المستهدفة.
- ٣- المشاركة المجتمعية مع أصحاب العلاقة والمصلحة التي تتوافق مع مستهدفات الجمعية.
- ٤- العمل على تقوية الجانب المتعلق بوحدة الاتصال المؤسسي وذلك من أجل التسويق الفعال للجمعية.
- ٥- تحديد الآليات التي تتلو بعد تسجيل المستفيد لدى الجمعية بعناية حتى يتم التأكد من وصول السكن لأصحابه المعنيين ووضع الأولوية في الترشيح والاختيار بالتعاون مع الجهات الحكومية المعنية.
- ٦- متابعة الأنظمة واللوائح والسياسات الخاصة بالجمعية بعناية تامة من الموظفين بالجمعية حتى يتضح لكل موظف آليات الخطوات في العمل التي يسير عليها.

بهذا يتم بحول الله تجاوز المعوقات التي تم تحديدها وإضافة بعض حلول المواجهة لضمان سير العمل بالشكل المطلوب، ومجدداً تُرحب الجمعية بكافة الآراء المقترحات التي تدعو للتحسين المستمر فملاحظات المستفيد أو المطلع محل اهتمام من الإدارة التنفيذية ويُعمل بها وكذلك تعمم على كافة الإدارات بالجمعية، وبهذا انتهت المقابلة الميدانية مع المدير التنفيذي لجمعية الإسكان الأهلية أ. عبدالله عبدالرحمن الخليوي وثمن جهود البحث ويسعد بذلك إلى اطلاعكم على تقرير الجمعية المتضمن لكافة الإجراءات والإنجازات في المرفق أدناه، شاكراً ومقدراً في ذلك من يهيمه الأمر.



## المراجع:

العنزي، عزيزة عقاب. (٢٠٢٠م). التحديات التي تواجه الجمعيات الأهلية في تحقيق الاستدامة: دراسة مُطبَّقة على الجمعيات الأهلية في مدينة الرياض، جامعة الملك سعود.