



دار المنظومة
DAR ALMANDUMAH
الرواد في قواعد المعلومات العربية

العنوان:	مركز الخدمة والتنمية الاجتماعية : دراسة تقييمية من وجهة نظر العاملين
المصدر:	مجلة الخدمة الإجتماعية
الناشر:	الجمعية المصرية للأخصائيين الإجتماعيين
المؤلف الرئيسي:	الجاسر، عبدالله بن سعد
المجلد/العدد:	مج 21, ع 47
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2003
الصفحات:	99 - 193
رقم MD:	144646
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	اتجاهات العاملين، السعودية ، التنمية الاجتماعية ، مركز الخدمة والتنمية الاجتماعية، القوى العاملة، الرعاية الصحية ، الاصلاح الاجتماعي ، مستوى المعيشة ، التأهيل المهني ، الخدمة الاجتماعية ، مركز التدريب والبحوث التطبيقية ، الدرعية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/144646

© 2021 دار المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإنفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة.
يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الإلكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو دار المنظومة.

مركز الخدمة والتنمية الاجتماعية
دراسة تقويمية من وجهة نظر العاملين

إعداد

د . عبد الله بن سعد الجاسر

أستاذ الخدمة الاجتماعية المشارك

جامعة الملك سعود

كلية الآداب

مختصر الدراسة :

تولى الدراسة اهتمامها نحو تنمية المجتمعات المحلية بقصد المساعدة في تحسين أحوال المواطن الاقتصادية والاجتماعية .

وتقوم مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية بمحاولة رفع مستوى معيشة المواطن من خلال العديد من البرامج ، وقد رأى الباحث أن هذه البرامج تحتاج إلى وقفة مراجعة وتقويم لما تم وما يمكنه أن تقدمه هذه المراكز . وقد حاول الباحث استقصاء وجهة نظر العاملين في هذه البرامج المقدمة ، كذلك محاولة معرفة مدى مشاركة المواطن في برامج التنمية والمعوقات التي قد تؤثر على مشاركته واستفادته من خدمات المراكز وقد أظهرت الدراسة أن هناك بعض جوانب القصور وبخاصة في إعداد الأخصائيين والأخصائيات المشتغلين في مجال التنمية .

إن التنمية هي عملية تغيير مخطط للانتقال بالمجتمع من حالة إلى حالة أخرى أحسن من وجهة نظر القائمين على التنمية سواء كانوا موجهين لها أو منتفعين بها . هذا التغيير قد يكون جزئى ، كلى ، سريع أو بطيئ ، المهم هو أنه تغيير مقصود وتطلعى مرغوب . إن التنمية علمية متكاملة يشترك فيها المواطن - العامل - البيئة - الظروف . المجتمع كيان اجتماعي متكامل ، ولا يمكن التعامل معه الفاعلية إلا إذا أدخلنا جميع أجزاء وأحتياطاته بشكل تكاملي مترابط يعتمد على الشمول والتنسيق والتفاعل والتوازن بين جميع القطاعات .

اهتمت المملكة العربية السعودية فى خططها التنموية بالإنسان السعودى من خلال زيادة الوعى بين المواطنين السعوديين وإرشادهم إلى الإسهام فى تحقيق الأهداف العامة للتنمية وكذلك مساندة المجتمع فى معالجة المشكلات التى تنجم عن التغيرات الاقتصادية والاجتماعية السريعة ، وكذلك دعم إمكانيات التنمية فى كل مناطق المملكة عن طريق مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية .

كما نصت خطة التنمية السادسة (١٤١٥ - ١٤٢٠) على « الاهتمام بتنمية المجتمع السعودى ، وتوفير الرعاية الاجتماعية والصحية اللازمة له ، ومساعدته على المساهمة فى تنفيذ برامج خطة التنمية والاستفادة من ثمارها ، ذلك أكدت خطة التنمية السادسة على العديد من السياسات العامة منها (زيادة الاهتمام ببرامج المجتمع المحلى التى تتركز على مشاركة المواطنين ومساهماتهم فى تخطيط وتنفيذ المشروعات المحلية) (وزارة التخطيط ١٤١٤ ٢٣ - ٢٥) .

فإذا أريد أن يكون التقدم والنهوض متسقاً فإنه من الواجب أن يؤخذ فى الاعتبار نواحي التنمية العمرانية والاقتصادية والاجتماعية فى وقت واحد . كما أن برامج تنمية المجتمع يجب أن تتضمن العمل المنسق فى ميادين متعددة . هذه البرامج يجب أن

تقوم على أساس من التخطيط المدروس الذى يعتمد على استغلال الموارد المتاحة والموارئة بين الاحتياجات الفعلية المبنية على رغبات وحاجات المجتمع المحلى .

وختاماً فإن لكل مجتمع طريقته فى العمل للتنمية بما يتضمن مع نظامه السياسى والإدارى وقيمة وتقاليد .

أهمية الدراسة :

تولى الدول جل اهتمامها نحو تنمية المجتمعات المحلية بقصد تحسين أحوال المواطن ، الاقتصادية ، والاجتماعية والصحية والأسرية . وتقوم مراكز التنمية والخدمة الاجتماعية بمحاولة رفع مستوى معيشة المواطن من خلال البرامج والخدمات التى تقدمها . تحتاج بين الحين والآخر إلى وقفه مراجعة وتقوم لما تم وما يمكن أن يقدم من خلال التقدم والتطور الذى حدث لهذه المجتمعات .

ولما كان الهدف الأساسى من مشروعات التنمية الاجتماعية إيصال الخدمات للمواطنين حسب احتياجاتهم بما تقتضيه ظروف المجتمع المحلى الذى يعيشون فيه . فإن من الواجب قبل تقديم أى نوع من الخدمات البدء بالبحوث التى تهدف إلى قياس وتحديد الاحتياجات المطلوبة بشكل دقيق . هذا القياس يجب أن يتوفر فيه الجانبان الكمى والكيفى معاً .

يتفق العاملون فى مجال تنمية المجتمع المحلى على أنه من الضرورى الوقوف لبعض الوقت والقيام بدراسة تقيس مدى بعد أو قرب هذه المؤسسات عن الأهداف التى قامت من أجلها .

فإذا كانت احتياجات الأفراد والجماعات المحلية متعددة ومتطورة فإنه من الضرورى الاستمرار فى قياس هذه الحاجات . وإدخال بعض التعديلات الجديدة إذا لزم الأمر .

أهداف الدراسة :

تبدأ البحوث الاجتماعية عادة بتصوير الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وكذلك البحوث التقييمية .

فالبحوث التقييمية تسعى إلى التعرف على الأهداف حتى يمكن الانتقال إلى تعيين المفاهيم بشكل معبر عن هذه الأهداف وبالتالي ترجمتها إلى مؤشرات يمكن قياسها .
وتتنوع طرق تصنيف الأهداف وفق التالي :

أ. المضمون : ويقصد به معرفة ماذا يحاول البرنامج تغييره (معتقدات - اتجاهات - معارف - سلوك ...) .

ب. المنطوق : ويقصد به معرفة المجال الذي يحاول البرنامج تغييره (أفراد - جماعات - مجتمع محلي) .

ج. المدى الزمني : ويقصد به الوقت الزمني الذي يريد البرنامج إحداث التغيير فيه وكذلك النتائج هل يريد التوصل إلى نتائج فورية أم مؤجله وهل التغيير قصير المدى أم بعيد المدى يحدث بالتراكم .

د. الحجم : ويقصد به معرفة حجم الهدف أو الأهداف هل هي عديدة أم هدف واحد . هل هناك أهداف رئيسية وأخرى فرعية .

فمصطلح التقييم يستخدم للإشارة إلى هدف وعملية . فالهدف هو تقدير الجدوى الاجتماعية لنشاط برامج مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية . أما العملية فهي قياس الدرجة التي يتحقق عندها هذا النشاط المقيم المنسوبة إليه والمتوقعة من هذا البرنامج .

ولقد ظلت الأساليب والطرق المستخدمة في التقييم هذه البرامج وتحديد مدى كفاءتها وفعاليتها ، أساليب تعتمد على الانطباعات والأحكام الشخصية والمعلومات

الجزئية التي لا تعتمد على التقويم الموضوعى الصحيح ويمكن تحديد الأهداف الرئيسية فى هذا البحث كالتالى

(١) قياس مدى استفادة المجتمع الخلى من برامج مراكز الخدمة ومراكز التنمية الاجتماعية وكذالك اللجان الخلية .

(٢) التعرف على مدى معرفة البيئة الخلية والمحيطه بالمراكز واللجان للخدمات التي تقدم هذه ليهه المجتمعات الخلية .

(٣) تقييم برامج التوعية الاجتماعية المقدمة من مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية واللجان الخلية .

(٤) تقييم البرامج الصحية والأمريه المقدمة من برامج الخدمة وتنمية الاجتماعية واللجان الخلية .

(٥) التعرف على مدى توفر الخدمات اللازمة فى المراكز واللجان الخلية .

(٦) التعرف على مدى توفر الباحثين الاجتماعيين والفنيين بهذه المراكز واللجان .

(٧) التعرف على مدى مناسبة أوقات العمل فى هذه المراكز واللجان .

(٨) التعرف على الصعوبات التي تواجه المراكز من وجهة نظر المواطنين والعاملين .

(٩) اقتراح برامج جديدة نابعة من الاحتياجات الفعلية للمواطنين .

(١٠) اقتراح أو تعديل للبرامج القائمة نابعة من حاجات المواطن والموظف .

(١١) اقتراح برامج جديدة للتوعية الاجتماعية تتلائم مع احتياجات كل منطقة .

تساؤلات الدراسة :

- ١) ما مدى استفادة المجتمع المحلي من خدمات مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية ومن وجهة نظر العاملين .
- ٢) ما مدى معرفة المجتمع المحلي بالخدمات التي تقدم من خلال مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية ومن وجهة نظر العاملين .
- ٣) ما مدى فاعلية برامج التوعية والإرشاد التي تقدمها مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين .
- ٤) ما مدى فاعلة برامج الرعاية الصحية العلاجية التي تقدمها مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية .
- ٥) ما مدى فاعلة البرامج الاجتماعية التي تقدمها مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية .
- ٦) ما مدى نجاح البرامج التعليمية في مراكز الخدمة والتنمية من وجهة نظر العاملين .
- ٧) ما مدى فاعلية مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية واللجان المحلية في إيجاد الترابط والتنسيق بين الأجهزة الحكومية والأهلية .
- ٨) ما مدى فاعلية برامج الأسرة التي تقدمها مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية من جهة نظر العاملين .
- ٩) ما مدى فاعلية البرامج الثقافية (تعليم الكبار - الشباب) . في مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية .

١٠) ما مدى نجاح مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية واللجان في شغل وقت فراغ الشباب من جهة نظر العاملين .

١١) ما مدى فاعلية البرامج الصحية الوقائية التي تقدمها مراكز الخدمة والتنمية واللجان الأهلية من جهة نظر العاملين .

١٢) ما مدى نجاح مراكز الخدمة والتنمية واللجان في نشر الوعي الزراعى فى مراكز التنمية الريفية من جهة نظر العاملين .

١٣) ما مدى مناسبة البرامج التي تقدمها مراكز الخدمة والتنمية واللجان مع احتياجات المواطن من جهة نظر العاملين .

١٤) ما هى أسباب ضعف مشاركة الأهالى فى برامج مراكز الخدمة والتنمية من وجهة نظر العاملين .

كل هذه المجموعة الكبيرة من التساؤلات سوف تقسم إلى أجزاء . وكل جزء سوف يكون فى القسم الخاص به من الاستبانة .

منهج الدراسة :

تعدد مناهج البحث المستخدمة فى الدراسات الاجتماعية إلا أن الاختيار وقع على المنهج التقيومى وذلك للإرتباط القوى بين تساؤلات الدراسة والمنهج الذى تفرضه هذه التساؤلات .

حيث سنحاول التعرف على قدرة مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية واللجان الأهلية على المساهمة فى التنمية الاجتماعية التى تعيشها المملكة العربية السعودية . كذلك نحاول التعرف على فاعلية السياسات والبرامج المختلفة التى تساهم بها هذه المراكز واللجان إيماناً بأهمية العمل الاجتماعى وأهمية مشاركة جميع الفعاليات فى العملية التنموية . كما أن هذا البحث يحاول التعرف على الجهود المبذولة من قبل هذه

المراكز واللجان وفي ذات الوقت معرفة بعض نقاط القوة والضعف التي يمكن تعديلها أو إضافتها لهذه المراكز .

تندرج هذه الدراسة تحت الدراسات الاستطلاعية حيث أنها تصف الظاهرة على ما هي عليه وما تقدمه المراكز من خدمات دون فروض مسبقة من قبل الباحث وذلك للتمهيد لسلسلة من البحوث والدراسات العلمية في مجال التنمية ويستخدم المنهج التقويى الدراسة العلمية لظروف المجتمع وحاجاته بقصد تقديم برامج جديدة أو إعادة صياغة بعض البرامج أو أهدافها لتواكب التغيير في الحاجات والرغبات .

ويمكن تحديد بعض الإيجابيات التي يمكن الاستفادة منها في المنهج التقويى كما يلي :

أ- استفاد من المنهج التقويى فى عمليات التخطيط الذى يستهدف تنمية الحياة الاجتماعية والاقتصادية وتوفير الرخاء لأفراد المجتمع فى فترة زمنية محددة .

ب- استفاد من البحوث التقويمية فى دراسة المشاكل التى تواجه المؤسسات وكيفية تقديم الخدمة المناسبة للمجتمع الذى تقوم فيه هذه المؤسسات .

ج- استفاد من البحوث التقويمية فى معرفة اتجاهات الرأى العام نحو مختلف الموضوعات .

د- القياس الموضوعى والمنظم الدقيق للنتائج المتوقعة وغير المتوقعة التى يحققها أى برنامج .

ويعرف محمد (١٩٨٠) التقويم بأنه « قياس النتائج المرغوبة وغير المرغوبة لبرنامج معين نفذ لتحقيق هدف نعتبر أنه ذا قيمة خاصة » .

ويرى حسن (١٩٨٥) أن التقويم عبارة « عن منهج علمى يستهدف الكشف عن

حقيقة التأثير الكلى أو الجزئى لبرنامج من برامج التنمية الاجتماعية أو الاقتصادية فى النطاقين القومى والمحلى على السواء ، ووسيلته إلى تحقيق هذه الهدف هى الكشف عن حقيقة التغيرات المادية والمعنوية .

مجتمع الدراسة :

نظراً لكثرة عدد مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية وكذلك اللجان المحلية حيث يبلغ عدد مراكز الخدمة الاجتماعية ٧ مراكز وعدد مراكز التنمية الاجتماعية ١٩ مركزاً . أما عدد لجان التنمية الرئيسية فيبلغ ٢٦ لجنة كما يبلغ عدد اللجان الأهلية الفرعية (٨٥) ونظراً لتباعد أماكن هذه المراكز واللجان فإن الباحث سوف يقوم بتغطية جميع العاملين فى مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية . بعبارة أخرى سيكون هناك حصر شامل لجميع العاملين والاستفادة منهم جميعاً . كذلك سوف يتم أخذ عينة عشوائية من معلمات رياض الأطفال التابعة لمراكز الخدمة والتنمية بصفتهم عاملات بهذه المراكز ومقيمات فى مجتمع خدمات المراكز .

تم استبعاد ٣ مراكز للتنمية الاجتماعية فى كل محافظة بدر وكذلك محافظة يرمه ومحافظة الحريضة ، وذلك لعدم بدء العمل فى بعضها والبعض الآخر لم يمضى على إنشائها أكثر من عام واحد .

مجالات الدراسة :

(أ) المجال البشرى :

• فئة العاملين فى مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية

• حيث تم أخذ جميع العاملين فى المراكز .

• وقد بلغ عدد المراكز ٢٥ مركزاً . وكان عدد أفراد العينة (٢٥٩) .

المجال الزمني :

إن بحث بهذا الحجم يحتاج إلى فترة زمنية طويلة نسبياً حيث تم تحديد فترة (٤) أشهر لجمع البيانات بعد أخذ الموافقة من قبل مقام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية يتم خلال هذه الفترة تدريب جامعي البيانات ، كذلك عمل الاختبارات اللازمة لتجريب الاستبانة بتطبيقها بشكل تجريبي على عينة صغيرة للتأكد من سلامة عبارات الاستبانة وكذلك لتحديد صدق وثبات الاستبانة قبل التطبيق النهائي .

بعد ذلك احتاج الباحث إلى فترة زمنية أخرى ماثلة (٤) أشهر للقيام بعملية إدخال البيانات والبدء بتحليل تلك البيانات .

بعد الانتهاء من جمع البيانات وتحليلها تم أعداد التقارير النهائية وعمل النسخ المطلوبة وهذه الفترة استغرقت فترة زمنية حوالى (ستين يوم) .

الأدات :

يستخدم العاملون فى العلوم الاجتماعية الأداة للإشارة إلى الوسيلة المستخدمة لجمع البيانات أو تفرغها . ولكل منهج أداة تصلح له وتناسبه . وتم تصميم استبانته بحث كأداة لجمع البيانات . حيث تم عمل استبانة واحدة مقسمة إلى عدة أفراد .

وقد قسمت هذه الاستبانة إلى عدة أجزاء كما يلي :

أ) البيانات الأولية الخاصة بالاستمارة (الاستبانة) لمسؤولى المركز وتشمل البيانات المعرفة بالمراكز واللجان تحوى بيانات عن المركز تاريخ الانشاء - نمط المعيشة السائد فى نطاق خدمات المركز أو اللجنة . أسماء المناطق التى تشملها خدمات المركز أو اللجنة . عدد العاملين بالمراكز - ميزانية المراكز واللجان الممولة من قبل الحكومة أو القطاع الأهلى .

- ب) البيانات المتعلقة بالأنشطة والبرامج التي تمارس بهذه المراكز واللجان .
- ت) ومدى مناسبتها للمستفيدين وكذلك مدى نجاحها في تحقيق الهدف .

صدق وثبات الاستبانة :

تم في البداية تصميم أولى على ضوء الزيارات التي قام بها الباحث لبعض المراكز واللجان ، وكذلك على مقدار الخبرة التي يمتلكها الباحث عن أنشطة المركز واللجان . تم التعرف عن قرب على الأنشطة والبرامج التي تزاول بهذه المراكز واللجان بعد ذلك تم تعديل وصياغة الاستبانة بشكل قابل للاختبار .

تم عرض الاستبانة على بعض أعضاء هيئة التدريس بقسم الدراسات الاجتماعية لتحكيمها وكذلك بعض رؤساء المراكز واللجان إضافة إلى عدد من العاملين في وزارة العمل والشئون الاجتماعية وبالتحديد إدارة التنمية .

تم تجريب الاستبانة من خلال عرضها على عدد محدد من العاملين حيث تم قياس مدى وضوح العبارات وسهولتها ، كذلك قدرتها على قياس مدى وصول الخدمات المقدمة من المراكز واللجان الأهلية .

تم تحديد موعد محدد لبدء جمع البيانات وكذلك آخر موعد يتم فيه استقبال البيانات وكذلك الشروط الواجب توافرها لتصبح الاستبانة صالحة للإستخدام ويمكن الاعتماد على المعلومات التي تحويها .

طريقة اختيار العينة

نظرة :

نظر لقدرة الباحث على تحديد مجتمع العينة بشكل جيد فقد أمكن حصر جميع العاملين وأمكن ادخالهم جميعاً في مجتمع العينة وسلمت لهم الاستبانة بطريقة مباشرة من خلال لقاء الباحث بالعاملين في كل مركز .

تم تصميم استبانة موجهة للعاملين في مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية . من خلال هذه الاستبانة تم جمع بيانات الدراسة وقد اشتملت على :

- أ - متغيرات ديمقرافية (أولية) معلومات عن الحالة الاجتماعية للمبحوث .
- ب - اشتملت الاستبانة الموجهة للعاملين على خمسة محاور رئيسية هي :

١ - محور البرنامج الصحي . احتوى هذا المحور على (١٩) عبارة وجاء معامل الثبات عند الفاكر نباخ (٠,٩٥) .

٢ - محور البرنامج الزراعي . وقد كان هذا المحور مخصص فقط للعاملين في مراكز التنمية الاجتماعية . وكان معامل ثبات الفاكر ونباخ (٠,٩٥) وقد احتوى هذا المحور على (١٦) عبارة .

٣ - محور البرنامج الاجتماعي . وجاء معامل ثبات الفاكر ونباخ (٠,٩٢) . واحتوى هذا المحور على (١٤) عبارة .

٤ - محور البرنامج الثقافي . احتوى هذا المحور على (١٦) عبارة . وجاء معامل ثبات الفاكر ونباخ لهذا المحور عند (٠,٩٤) .

٥ - المحور الخامس وكان متعلق بأسباب ضعف مشاركة المواطنين في برامج المركز من وجهة نظر العاملين . جاء معامل الثبات لهذا المحور عند (٠,٨٠) وقد حوى هذا المحور على (١٨) عبارة .

أساليب المعالجة الإحصائية :

أستخدم الباحث العديد من الاختبارات الإحصائية للتأكد من اتساق الاستبانة مثل (معامل الفا - كرونباخ) Alpha-Cronbach.s .

كذلك تم استخراج التكرارات والنسب المئوية للتعرف على استجابات المبحوثين على جميع عبارات متغيرات الدراسة . إضافة إلى استخدام المتوسط الموزون المرجح (Weihted Mean) نظراً لاختلاف أهمية كل مفردة عن المفردة الأخرى . وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات مفردات العينة على كل عبارة من عبارات المحاور لمتغيرات الدراسة الأساسية وترتيب تقديرات مفردات العينة حسب أهميتها من وجهة نظر المبحوثين .

كذلك أستخدم الباحث الانحراف المعياري وهو من مقاييس التشتت للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات العينة لكل عبارة عن وسطها الموزون (المرجح) .

المفاهيم والمصطلحات التي تشتمل عليها الدراسة :

هناك العديد من المصطلحات الواردة في هذا البحث نعرف منها المصطلحات الآتية :

(١) التنمية :

تعتبر التنمية عملية تغيير بنائي للمجتمع بمختلف جوانب الحياة فيه وهدفها النهائي هو الإنسان .

ويعرف الحبيب (١٤٠٥ : ١٠٨) التنمية بقوله « بأنها ذلك التطوير البنائي أو التغيير البنائي للمجتمع بإبعاده الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والفكرية والتنظيمية من أجل توفر الحياة الكريمة لجميع أفراد المجتمع » .

ويرى حموده (١٩٨١) أن التنمية « مفهوم معنوي يعبر عن عملية ديناميكية تتكون من سلسلة من التغييرات الوظيفية والهيكلية في المجتمع تحدث نتيجة للتدخل الإداري لتوجيه التفاعل بين الطاقات البشرية في المجتمع وعوامل البيئة بهدف زيادة قدرة المجتمع على البقاء والنمو » .

(٢) التنمية الاجتماعية :

تعددت تعريفات الدارسين والمفكرين الاجتماعيين لمفهوم التنمية الاجتماعية ، فبعضهم يرى أنها عملية لتحقيق الحياة الأفضل للمجتمع . وترى فهمي (١٩٨٦) التنمية الاجتماعية « أنها تنمية طاقات الفرد إلى أقصى حد مستطاع أو أنها إشباع الحاجات الاجتماعية للإنسان » .

ويرى فرح (١٩٨٧ : ٤٣) أن التنمية الاجتماعية هي « تلك العملية التي يقصد بها تغيير أنماط السلوك وأشكال التفكير والدعوة إلى قيم جديدة ترسخ بمرور الوقت وتوفير الخدمات الاجتماعية ، كما تتضمن تحقيق العدالة الاجتماعية بين المواطنين» ويشير هذه التعريف إلى أن التنمية الاجتماعية تغيير في أنماط السلوك والتفكير والدعوة إلى قيم جديدة كما أنها تتضمن توفير الخدمات الاجتماعية ، ويأخذ الباحث بهذا التعريف حيث أنه يتلائم مع محور هذا البحث .

(٣) تنمية المجتمع المحلي :

يعرف حموده (١٩٨١) تنمية المجتمع المحلي بأنها عبارة عن « العمليات التي تروحد بين جهود الأهالي والسلطات الحكومية لتحسين الأحوال الثقافية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات المحلية تحقيقاً لتكامل هذه المجتمعات في إطار حياة الأمة ومساعدتها على المساهمة التامة في التقدم » .

ويعرف العشير (١٤١٥) تنمية المجتمع المحلي أنها « عملية تغيير مقصودة ومخطط لها تسعى إلى تحسين الظروف والأحوال الاجتماعية المحلية من خلال الاستخدام الأمثل لمختلف الموارد فيها بما في ذلك المورد البشري وتهدف كذلك إلى إدماج هذه المجتمعات المحلية في حياة المجتمع العام . وكذلك تمكين المجتمع المحلي من الإسهام في تحقيق التطور والتنمية على المستوى الوطنى فهى تقوم على أساس التعاون والتكامل بين الجهود الحكومية والأهلية » .

(٤) مراكز الخدمة الاجتماعية :

هى مؤسسات للعمل الاجتماعى يتم إنشاؤها فى المناطق الحضرية بهدف بث الوعى وتلبية الاحتياجات حسب الإمكانيات وإنشاء المؤسسات الاجتماعية والاستفادة من طاقات الشباب فى خدمة المجتمع الخلى والاهتمام بالأسرة والمساهمة مع أجهزة الدولة لمكافحة الأمية وتحسين المستوى الصحى وعمل البحوث العلمية وإقامة الندوات .

(٥) مراكز التنمية الاجتماعية :

إن مراكز التنمية الاجتماعية هى مؤسسات للعمل الاجتماعى وتهدف هذه المراكز إلى تنمية الموارد البشرية والمادية فى المجتمع والنهوض بالجوانب الثقافية والصحية والاجتماعية والاقتصادية والزراعية وتغيير العادات والمفاهيم السلبية واشتراك المواطنين فى دراسة احتياجاتهم ووضع الحلول العملية لمشاكلهم وإشراكهم فى توفير الموارد اللازمة لمقابلة تلك الاحتياجات .

(٦) لجان التنمية الأهلية (المحلية) :

وهى عبارة عن مجموعة من القادة الخلين الذين يتمتعون بصفات منها الرأى السديد ، الاستعداد نحو خدمة مجتمعهم وبذل جهودهم لتطوير المجتمع وتقديمه .

وتستخدم كحجر الزاوية لتحقيق أهداف التنمية لما لها من قدرة على تنسيق الجهود الأهلية والحكومية لإحداث التغيير الاجتماعى المرغوب . وتهدف هذه اللجان إلى :

- استشارة الأهالى للتفكير فى مواجهة مشاكل مجتمعهم .
- تدريب الأهالى على التفكير فى مواجهة مشاكلهم ومحاولة إيجاد حلول لها بالجهود الذاتية .
- دراسة الحلول المناسبة واقتراح وسائل تنفيذها .
- تدريب الأهالى على تنفيذ المشروعات التى تساعد على حل مشاكلهم وتعيدهم على العمل المشترك . واللجان أحد الأساليب التى أخذت بها وزارة العمل كمحاولة للتوسع فى برامج التنمية الاجتماعية لتغطية أكبر عدد من مناطق المملكة التى لا تصل إليها خدمات المراكز .

(٧) المستفيد (المتردد) :

هو كل فرد أو جماعة تأتى إلى مراكز التنمية أو الخدمة الاجتماعية من وقت لآخر لتستفيد من الخدمات التى تقدمها المراكز من خلال قطاعاته المتعددة الثقافية والاجتماعية والزراعية والصحية .

(٨) الخدمات :

هى كل ما تقدمه المراكز واللجان من جهود ونشاطات للإسهام فى رقى وتطور المجتمعات المحلية عن طريق إشراك الأهالى فى المساهمة فى الخدمات .

(٩) كفاية الخدمات :

هى الحد أو القياس الذى تصل إليه الخدمات المقدمة من قبل مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية واللجان الأهلية . إلى المستفيدين وبيان المستوى الذى بلغته من حيث

وفائها بحاجات ورغبات أفراد المجتمع المحلي من عدم تحقيق الأهداف المرسومة لها .

(١٠) المجتمع المحلي :

يعرف الطريق (١٩٦٩) المجتمع المحلي على « أنه جماعة من الناس يعيشون في مساحة من الأرض تجعلهم في اتصال مستمر مع بعضهم للتعاون والعمل على وحده المجتمع الذي يعيشون فيه وعلى تماسكه ويتميزون بخبرات مشتركة ومؤسسات خاصة ونظم اجتماعية معينة تنظم العلاقات بينهم وكلما نما هذا المجتمع وكبر حجمه ازداد عدد أفراداه وتعقدت نظمه الاجتماعية » .

ويرى العشير (١٤١٥) أن المجتمع المحلي عبارة عن « مجموعة من الناس في بقعة واحدة من الأرض وتسود بينهم قيم أساسية واحدة ، ويشعرون بالانتماء إلى ثقافة مشتركة وتربطهم مصالح أساسية واحدة » .

الإطار النظري للبحث

قبل الحديث عن الدراسات السابقة التي تمت في مجال هذه الدراسة لابد لنا من وقفة لتوضيح اللوائح والأنظمة التي صدرت لتنظيم مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية واللجان الرئيسية والأهلية (المحلية) التابعة لها .

فقد صدرت هذه اللائحة بقرار مجلس الوزراء رقم ١٥ في ١١ / ١ / ١٣٨٦ هـ وهي كما يلي :

أولاً : أهداف اللائحة :

مادة (١) : رغبة في رفع المستوى الاجتماعي والثقافي والصحي والزراعي والاقتصادي لسكان المناطق الريفية وبعض المناطق من المدن بالمملكة على أساس تجميع قدرات مختلف (الوزارات وتنسيقها وتكاملها مع الجهود الأهلية للنهوض بهذه المناطق طبقاً لخطط مدروسة وأنظمة سليمة تنشأ بالمناطق الريفية - مراكز للتنمية الاجتماعية وبالمناطق المحتاجة إلى هذا النوع من الخدمات بالمدن مراكز للخدمة تنسق أعمالها على المستوى الإقليمي عن طريق لجان إقليمية للتنمية وينسق عمل هذه اللجان بدورها لجنة مركزية للتنمية تعمل على مستوى الوزارات على أن يراعى في ذلك ما يلي :

- مراجعة النتائج التي حققتها مراكز التنمية والخدمة السابقة وعلى ضوءها يمكن أن تؤسس مراكز جديدة .
- الأخذ بعين الاعتبار الإمكانيات المالية اللازمة للتوسع في هذا الصدد .
- الأخذ بعين الاعتبار توفر أهل الخبرة للقيام بالواجبات التي تناط بمن يعهد إليهم بإدارة المركز .

● تقدير أهمية وكثافة السكان الذين ينتظمون بتلك الخدمات .

مادة (٢) : تعتبر مراكز التنمية والخدمة مؤسسات اجتماعية تقوم على أساس اقتناع المواطنين بحاجات مجتمعاتهم المحلية إلى النمو والتطوير وإشراكهم فى بحث احتياجاتهم ومشاكلهم وتخطيط برامج الإصلاح اللازمة ومشاركتهم مادياً وأدبياً فى تنفيذ هذه البرامج .

ثانياً : الخدمات الأساسية للمراكز :

مادة (٣) : تتكون مراكز التنمية والخدمة من الأقسام التالية (القسم الاجتماعى - القسم الثقافى - القسم الصحى - القسم الزراعى) « خاصة بمراكز التنمية » .
وتتضمن الخدمات الأساسية للقسم الاجتماعى ما يلى :

أ) تنظيم الإرشاد الاجتماعى محاربة العادات الضارة واتباع العادات الحسنة فى مختلف جوانب الحياة بما يتلاءم وتقاليدها الإسلامية والدينية .

ب) تكوين الجمعيات التعاونية وتنظيم خدماتها .

ج) تكوين الأندية الريفية والرياضية بالقرى والمدن لاستغلال وقت فراغ الناشئ فى نشاط اجتماعى ورياضى وثقافى حسب اللوائح والنظم المرعية .

د) تكوين لجان محلية لبحث الاحتياجات العامة بالمنطقة والعمل على مواجهتها بالاشتراك مع الوحدات الأخرى .

هـ) تشجيع استغلال الخامات المحلية فى التصنيع الريفى وتطوير الصناعات المحلية .

و) تنظيم برامج النشاط النسوى ورعاية الطفولة مما يرفع من شأن الأسرة السعودية .

ز) الخدمات الاجتماعية الأخرى التي قد تدعو الحاجة إليها .

وتتضمن الخدمات الأساسية للقسم الثقافي ما يلي :

- الاشتراك في تنظيم وتنفيذ حملات مكافحة الأمية بمنطقة خدمات المراكز .
 - تنظيم الخدمات المكتبية لأهالي المنطقة .
 - تنظيم الندوات والمحاضرات .
 - تنظيم الإرشاد باستخدام وسائل الإيضاح كإعداد النشرات والملصقات وتوزيعها .
 - الاشتراك في تنفيذ البرامج الثقافية بمنطقة خدمات المركز .
 - الخدمات الثقافية الأخرى التي قد تدعو الحاجة إليها .
- وتتضمن الخدمات الأساسية للقسم الصحى ما يلي :**

- تنظيم برامج التثقيف والإرشاد الصحى .
- إرشاد الأهالى إلى أفضل الطرق الصحية لاستخدام وتنقية مياه الشرب .
- تقديم الخدمات الصحية الوقائية منها والعلاجية للأهالى .
- توعية الأهالى لأهمية ردم البرك والمستنقعات والإشراف على تنفيذ هذه المشروعات مما سيهئ بيئة صحية سليمة .
- مكافحة الحشرات .
- تنظيم فرق الإسعافات الأولية .
- الخدمات الصحية الأخرى التي قد تدعو الحاجة إليها .

وتتضمن الخدمات الأساسية للقسم الزراعى بمراكز التنمية ما يلى :

- الإرشاد الزراعى لاستخدام أحدث أساليب الإنتاج الزراعى والحيوانى ووسائل تسويق المحاصيل .

- المساعدة على مكافحة الآفات الزراعية .

- العمل على إرشاد المزارعين لشراء الأسمدة والبذور والشتلات المنتقاة والآلات الزراعية ومساعدتهم فى ذلك .

- العمل على تشجيع الأهالى لتكوين الجمعيات التعاونية الزراعية للاشتراك مع القسم الاجتماعى .

- الخدمات الزراعية الأخرى التى قد تدعو الحاجة إليها .

ثالثاً : الأجهزة الفنية والإدارية بالمراكز :

مادة (٤) : يشتمل جهاز كل مركز من المراكز على الموظفين الآتى بيناتهم : مدير المركز - أخصائى اجتماعى - أخصائى صناعات - أخصائى اجتماعية - أخصائى مكافحة أميه - حكيمة - مراقب صحى - أخصائى زراعى لمركز التنمية فقط - مقيد - ناسخ آلة - طبيب .

وتكون الخدمات جميعها تحت الإشراف الإدارى لمدير المركز وتحت الإشراف الفنى للوزارة المختصة وتحدد اختصاصات هؤلاء الموظفين بقرارات وزارية من القرارات التابعين لها بعد مناقشتها بمعرفة اللجنة المركزية وحيث أن المشاكل مترابطة ومندولة فيجب أن تكون خطط العمل شاملة لجميع جوانب الخدمات وكذلك عن طريق العمل الجماعى المتكامل لمتخلف الأخصائين بالمركز .

مادة (٥) أ : تعين كل وزارة الموظفين اللازمين للقسم العامل في ميدان تخصصها وتنظم لها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية دورات تدريبية وفقاً للمادة (١٣) من هذه اللائحة .

ب : يجب أن تلاحظ كل وزارة من الوزارات المشتركة في المركز عدم ازدواج الخدمات التي تؤديها في المنطقة التي يقوم المركز بتأدية خدماته فيها .

ج : على الهيئة المشرفة وضع مشروع ميزانية لكل مركز .

د : تقوم هذه الهيئة بمناقشة ميزانية المراكز مع وزارة المالية والاقتصاد الوطني على أن يدرج في ميزانية كل وزارة الاعتمادات اللازمة لتنفيذ خدمات القسم التابع لها .

رابعاً : لجان التنمية الإقليمية :

مادة (٦) : تشكل لجان إقليمية للتنمية في المناطق الموجود بها مراكز للتنمية والخدمة الاجتماعية على أن يكون تشكيلها على الوجه التالي :

- مدير المكتب الرئيسي للشؤون الاجتماعية بالمنطقة عضواً

- مدير التعليم بالمنطقة عضواً

- مدير الوحدة بالمنطقة عضواً

- مدير الشؤون الصحية بالمنطقة عضواً

- أقدم مدير مركز تنمية أو خدمة بالمنطقة مقرر

مادة (٧) : تجتمع لجان التنمية الإقليمية الاجتماعية مرة كل شهر في أحد المكاتب أو الندوبيات أو المراكز وترفع صوراً من محاضر اجتماعاتها إلى جميع

المندوبيات بالمنطقة والوزارات الخاصة وتختص هذه اللجنة بالأعمال التالية :

- العمل على تتبع تنفيذ سياسة التنمية فى المراكز الموجودة بالمنطقة .
- تنسيق العمل بين فروع الوزارات المختصة لاستكمال النقص فى مراكز التنمية والخدمة الموجودة بالمنطقة من موظفين وأدوات فنية .
- يقوم أعضاؤها بالتفتيش والتوجيه الفنى على أعمال الأخصائيين بمراكز التنمية والخدمة كل فى حقل اختصاصه .
- معاونة الأجهزة الفنية بهذه المراكز على تشجيع الأهالى على المساهمة فى المشاريع واستكمال ما تتطلبه هذه المشروعات من نفقات .
- المساعدة فى اختيار المرشحين من المنطقة لحضور الدورات التدريبية .
- تقييم نشاط المركز وإرسال صور من التقييم إلى الوزارات المختصة .

خامساً : لجنة الإشراف على مراكز التنمية والخدمة الاجتماعية :

مادة (٨) : تشكل لجنة للإشراف على هذا المشروع ويكون مقرها الرياض (وزارة

العمل والشؤون الاجتماعية) وتتكون من :

- معالى وزير العمل والشؤون الاجتماعية أو من نيابة رئيساً
- مدير عام الشؤون الاجتماعية وكيلاً
- رئيس وكالة إدارة التعاون الفنى بمجلس الوزراء عضواً
- مدير إدارة التنمية والخدمة الاجتماعية بوزارة العمل عضواً
- مندوب وزارة الزراعة عضواً

- مندوب وزارة الصحة
عضواً
- مندوب وزارة المعارف
عضواً
- مدير إدارة التعاون بوزارة العمل
عضواً
- مندوب من وزارة التجارة والصناعة
عضواً
- مندوب وزارة المالية
عضواً

وللجنة أن تتطلب من تراه من الخبراء والمستشارين لمعاونتها وتصدر كل وزارة قراراً وزارياً تحدد فيه مندوبيها في هذه اللجنة بحيث يكون المسئول عن قسم التنمية في وزارته .

مادة (٩) : تجتمع اللجنة المشرفة على مراكز التنمية والخدمة الاجتماعية مرة كل شهر وتتلخص مهامها في :

- ١ - متابعة تنفيذ السياسة الخاصة بمشروع مراكز التنمية والخدمة الاجتماعية .
- ٢ - دراسة احتياجات المراكز من النواحي المالية والإدارية والفنية ورفع توصياتها للوزارات المختصة عن طريق وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .
- ٣ - تنسيق العمل بين الوزارات المختلفة وذلك بالنسبة للعمل بمراكز التنمية والخدمة .
- ٤ - دراسة وإقرار خطط الدورات التدريبية للعاملين في مراكز التنمية بعد إعداد نسخ المناهج اللازمة لها والميزانية المطلوبة لتنفيذها .
- ٥ - التوصية باختيار المناطق التي ستنشأ بها مراكز جديدة للتنمية والخدمة مستعينة في ذلك بكافة المعلومات والدراسات اللازمة .

٦ - العمل على وضع الاقتراحات الخاصة بتعديل سياسة التنمية إذا كانت الحاجة ماسة إلى ذلك وتقديم توصياتها بهذا الشأن .

٧ - دراسة المشاكل الإدارية التي قد تنشأ بين الأقسام المختلفة في مشروع التنمية ومعالجة ذلك مع الوزارات المختصة .

مادة (١٠) : تتولى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية متابعة الوزارات المعنية للعمل على تنفيذ توصيات اللجنة المشرفة على مراكز التنمية والخدمة الاجتماعية .

سادساً : مسئوليات الوزارات المختلفة بالنسبة لمراكز التنمية والخدمة الاجتماعية :
مادة (١١) :

١) تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بتعيين مدراء المراكز والأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيين الصناعيين والأخصائيات الاجتماعيات والمدربين والجهاز الكتابي والخدم بكل مركز من المراكز .

٢) تقوم وزارة المعارف بتعيين أخصائي مكافحة الأمية بكل مركز من المراكز .

٣) تقوم وزارة الزراعة بتعيين الأخصائيين الزراعيين اللازمين للتنمية الزراعية والثروة الحيوانية والعمال الزراعيين اللازمين للعمل .

٤) تقوم وزارة الصحة بتعيين الجهاز الصحي بهذه المراكز .

مادة (١٢) : تحدد لجنة الإشراف على مراكز التنمية والخدمة الاجتماعية في أول كل سنة مالية - الاحتياجات الفنية والمالية اللازمة للمراكز القائمة وكذا بالنسبة للمراكز المقترحة على أن توزع هذه الاحتياجات على الوزارات المختصة على النحو التالي :

● تقدم وزارة الزراعة الأدوات الزراعية والبذور والأسمدة والشتلات والأدوية البيطرية والمبيدات الحشرية والفطرية اللازمة لأعمال الإرشاد الزراعى فى المراكز .

● تقدم وزارة الصحة الأدوية والمعدات الطبية والمبيدات للحشرات وتأمين وسائل النقل .

● تقدم وزارة المعارف الأدوات التعليمية والوسائل السمعية والبصرية اللازمة وتأمين وسائل النقل .

● تقدم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الأدوات اللازمة للمشروعات الاجتماعية والنفقات الإدارية وكذا تكاليف مبانى المراكز وما تحتاجه الأقسام المختلفة من مبانى وأراضى ومنشآت للمشاتل وتأمين وسائل النقل .

● تقوم كل وزارة بتحمل مرتبات موظفيها الفنيين والإداريين العاملين بالمراكز وكذا بدل العمل الميدانى .

على أن ترفع هذه الاحتياجات للوزارات المختصة عن طريق وزارة العمل والشؤون الاجتماعية حتى تقوم هذه الوزارة بإدراجها ضمن ميزانياتها تحت البند الخاص .

مادة (١٢) : تنظيم الدورات التدريبية للموظفين الجدد والدورات التجديدية للعاملين فى مشروع مراكز التنمية والخدمة الاجتماعية حسب حاجة العمل وتحت إشراف وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بناء على توصيات اللجنة المشرفة على التنمية الاجتماعية ، على أن تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالصرف على هذه الدورات ورفق البرنامج الذى تعده اللجنة المذكورة .

مادة (١٤) : تشكل لجان أهلية لمختلف نواحي النشاط وذلك تحت إشراف المواطنين الفنيين بتلك المراكز على أن يسير عملها وفقاً للوائح الأساسية المعدة لذلك .

مادة (١٥) : لوزير العمل والشؤون الاجتماعية الحق في إصدار اللوائح التنفيذية التي تقرها لجنة الإشراف على مراكز التنمية .

لائحة قواعد الصرف على مشروعات مراكز التنمية والخدمات الاجتماعية من السلف

إن الغرض الأساس من السلفة هو تدعيم النشاط الأهلى من خلال مراكز الخدمة والتنمية وذلك بمساعدته مالياً وأديباً أو عن طريق تزويده بالأدوات والمعونات الفنية بأنواعها المختلفة لتنفيذ مشروعات التنمية المحلية التي تساعد على رفع المستوى الاجتماعى والصحى والثقافى والزراعى والاقتصادى لسكان مناطق خدمات هذه المراكز وذلك وفقاً للمادة الثانية من لائحة مراكز التنمية والخدمات الاجتماعية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ١٥ فى ١١ / ١ / ١٣٨٦ هـ .

صدر القرار الوزارى الخاص بهذه اللائحة رقم ٧٤ بتاريخ ١٦ / ١ / ١٣٩٣ هـ مع ملاحظة ألا تزيد نسبة مساهمة الوزارة فى هذه المشروعات عن (٥٠ ٪) كحد أعلى .
وفيما يلى أوجه الصرف من هذه السلف لقطاعات المراكز الأربعة :

أولاً : القطاع الاجتماعى :

ويتم الصرف على الأوجه التالية :

١ - المساهمة فى الصرف على المعسكرات الصيفية المقامة للشباب وبرامج شغل أوقات الفراغ بأعمال مفيدة وبناءه كتمارسه الهوايات النافعة مثل الرسم والتصوير والرياضة البدنية وأعمال خدمة البيئة وغير ذلك .

٢ - المساهمة فى تمهيد الملاعب وإنشاء النوادى الريفية وتأمين مستلزماتها وفى تعيين المدربين الرياضيين وإقامة المهرجانات الرياضية والقيام برحلات وإقامة الندوات والمحاضرات وغيرها من الأنشطة .

٣ - المساهمة فى إصلاح المساجد التى يقوم بإنشائها الأهالى وترميم وإنشاء دورات المياه بها وتحسين أوضاعها . بتزويدها بالفرش اللازم ورفع المصاحف وغير ذلك .

٤ - المساهمة فى تسوية الطرق وتشجيرها وإزالة ما بها من عوائق وإنشاء المساحات الصغيرة

٥ - المساهمة فى تحسين منازل القرويين بإدخال التحسينات العمرانية اللازمة عليها .

٦ - المساهمة فى شراء خامات أولية أو أدوات لأحياء ونشر الصناعات الريفية والمحلية وتعيين العمال اللازمين للمشاركة فى إحياء هذه الصناعات .

٧ - المساهمة فى شراء أقمشة وخامات للتطريز وإشغال الإبرة لتدريب الدراسات فى دور الفتاه التابعة للنشاط النسائى والتى تشرف عليها المراكز .

٨ - المساهمة فى شراء مواد غذائية وخضرية لتدريب الدراسات فى دور الفتاه التابعة للنشاط النسائى والتى تشرف عليها المراكز .

٩ - المساهمة فى إنشاء دور الفتاه الأهلية فى مناطق خدمات المراكز وتزويدها بالأثاث والأدوات اللازمة .

١٠ - المساهمة فى تعيين المدرسات اللازمات للعمل فى دور الفتاه الأهلية فى مناطق خدمات المراكز .

١١ - المساهمة فى الدورات الصيفية المعقودة لطالبات المدارس .

١٢ - المساهمة فى إنشاء وتطوير دور الحضانة ورياض الأطفال فى مناطق خدمات المراكز وتأمين مستلزماتها من أثاث وألعاب ووسائل إيضاح وتعيين المدرسات اللازمات للعمل بها ووسائل النقل وغير ذلك .

١٣ - المساهمة فى شراء مستلزمات دور الحضانة ورياض الأطفال التى تقيمها المراكز من مواد غذائية وأدوات تسليه وما شابه ذلك .

١٤ - المساهمة فى مشروعات تحسين دخل الأسرة وتأمين المعدات والأدوات والمستلزمات لهذا الغرض .

١٥ - المساهمة فى حملات الخدمات العامة التى تنظم فى مناطق خدمات المراكز لخدمة البيئة مثل معونة الشتاء ، وفرحة اليتيم .

١٦ - المساهمة فى إقامة المعارض الخيرية التى تخصص إيراداتها لتدعيم النشاط الأهلى فى مناطق المراكز .

١٧ - المساهمة فى المشاريع الاجتماعية المتجددة من واقع احتياجات بيئات المراكز وظروفها .

ثانياً : القطاع الصحى :

ويتم الصرف على الأوجه التالية :

(١) المساهمة فى إنشاء وتعديل المراحيض الصحية فى المساكن وإدخال الإصلاحات لتوفير الشروط الصحية بالمسكن .

(٢) المساهمة فى إقامة المعارض الصحية .

(٣) المساهمة فى شراء الجوائز التشجيعية للمسابقات الصحية المقامة فى مناطق خدمات المراكز مثل مسابقة أنظف طفل - أنظف حى وغير ذلك .

- (٤) المساهمة فى ردم البرك والمستنقعات المكشوفة وخزانات المياه .
- (٥) المساهمة فى حملات الخدمة العامة لإزالة القمامة ووضع الصناديق الخاصة بها وتعيين العمال اللازمين لذلك .
- (٦) المساهمة فى البرامج الصحية التى تنفذ عن طريق المعسكرات الصيفية للشباب التى تقيمها المراكز .
- (٧) المساهمة فى حملات القضاء على الحشرات الناقلة للأمراض وحملات النظافة العامة وتعقيم خزانات مياه الشرب .
- (٨) المساهمة فى إعداد النشرات الصحية الدورية وإعداد وسائل الإيضاح والملصقات اللازمة لبرامج التوعية والإرشاد .
- (٩) المساهمة فى مشاريع رعاية الطفولة والأمومة .
- (١٠) المساهمة فى مشاريع صناديق الإسعاف والصيديليات المنزلية .
- (١١) المساهمة فى مشاريع تمديد شبكات المياه للقرى التى تصلها شبكات المياه .
- (١٢) المساهمة فى تقديم الرعاية الصحية والغذائية لدور الحضانه ورياض الأطفال التى تشرف عليها المراكز .
- (١٣) المساهمة فى المشاريع الصحية المتجددة من واقع احتياجات بيئات المراكز وظروفها .

ثالثاً: القطاع الثقافى :

ويتم الصرف على الأوجه التاليه :

- (١) تشجيع المقاصف التعاونية تقام فى المدارس النهارية واليلية التى تشرف عليها المراكز .

- ٢ (المساهمة فى تشجيع وإنشاء الفصول الصيفية للطلبة المكملين .
- ٣ (المساهمة فى تشجيع وإنشاء فصول مكافحة الأمية .
- ٤ (المساهمة فى البرامج الثقافية التى تنفذها مجالس الآباء فى منطقة المراكز .
- ٥ (المساهمة فى تشجيع جماعات النشاط والهوايات فى المدارس والمراكز والأندية التى تشرف عليها المراكز .
- ٦ (المساهمة فى إعانة مشروعات المكتبات الأهلية المعتمدة من المراكز سواء بشراء الكتب أو استئجار مكان أن نفقات تأسيس وذلك فى القرى والأحياء الواقعة فى نطاق المراكز .
- ٧ (المساهمة فى منح الجوائز التشجيعية للمسابقات الثقافية ومسابقات القراءة الحرة .
- ٨ (المساهمة فى إقامة المدارس الفنية والثقافية التى تقام فى المراكز .
- ٩ (المساهمة فى نفقات برامج التوعية والإرشاد كالمحاضرات والندوات وإعداد النشرات الدورية والاحتفال .
- ١٠ (المساهمة فى المشروعات الثقافية المتجددة من واقع احتياجات المراكز وظروفها .

رابعاً : القطاع الزراعى :

ويتم الصرف على الأوجه التالية :

- ١ (المساهمة فى شراء الأسمدة الكيماوية وبذور الخضروات والفاكهة وشتلاتها رغبة فى إدخال أنواع جديدة أو أصناف محسنة من التقاوى التى توصى بها الجهات المختصة لزراعتها فى الحقول الإرشادية عند المزارعين .

٢) تشجيع تربية الدواجن والأرانب وطوائف النحل بالكيفية الآتية :

أ- المساهمة فى إنشاء بيوت الدواجن والأرانب على الطريقة الحديثة لتوفير المكان المناسب لسهولة التحكم فى تهويتها وتنظيفها .

ب- المساهمة فى شراء كتاكيت الدواجن والأرانب ذات الصفات الممتازة المحصنة من الأمراض التى تنصح الجهات المختصة بإنتاج البيض واللحم .

ج- المساهمة فى إرشاد المزارعين لاتباع طريق التربية الحديثة فى التغذية والوقاية من الأمراض والحشرات بالرش والتعقيم ضد الأمراض أو باستخدام الخامات الرملية المعقمة أو أحواض تطهير الأرجل مع المساهمة فى تأمين المشارب والمعالف .

د- المساهمة فى شراء طوائف النحل ذات الطباع الهادئة بإنتاجها الغزير والتى تتلائم مع ظروف المنطقة .

٣- تشجيع الصناعات الريفية اليدوية والعمل على نشرها كصناعة السجاد من الصوف وغيرها .

٤- إزالة الحشائش والأعشاب من المضارب المكشوفة بواسطة الحريق أو المبيدات .

٥- المساهمة فى المشروعات الزراعية المتجددة من واقع احتياجات بيئات المراكز وظروفها بعد دراستها من الناحية الفنية والجدوى الاقتصادية .

يكون الصرف من هذه السلف بناءً على اقتراح الأخصائى المختص بعد دراسة المشروعات مع اللجنة الأهلية بالمراكز وأسرهم المراكز ثم تقوم هيئة المراكز بدراستها مع لجنة التنمية الفرعية وبعد الموافقة عليه يدفع إلى الوزارة المختصة لإقراره ثم يحال بعد إقراره إلى إدارة التنمية بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية لإتخاذ إجراءات صرف المساعدة .

دور الخدمة الاجتماعية فى التنمية الاجتماعية :

عند الحديث عن تنمية المجتمع وتنظيمه يتجه الفكر مباشرة إلى المجتمع المحلى فى الريف أو المدينة والحقيقة أن هذا الفهم ينطوى على كثير من الصواب وكثير من الخطأ أيضاً . فعملية تنمية المجتمع رغم أنها تهتم بالمجتمع المحلى أشد الاهتمام إلا أنها ترى أن الأسلوب التكاملى الذى يرى أن التنمية يجب أن تأخذ المجتمع بجميع جوانبه ومستوياته لتحقيق التنمية الشاملة المتوازنة .

ويتضح دور الخدمة الاجتماعية فى تنمية المجتمع من خلال تحقيق الأهداف العامة التى تعمل على تحقيقها كما يلى :

أ- أهداف وقائية فى صورة إشباع حاجات إنسانية .

ب- أهداف علاجية فى صورة مواجهة وحل المشكلات .

ج- أهداف إنمائية فى صورة تحسين الظروف المعيشية الاجتماعية والاقتصادية .

ومن خلال هذه الأهداف الثلاثة العامة يمكن استغلال بعض الأهداف المحددة القابلة للتطبيق .

وقد حدد حموده (١٩٨١) بعض الأهداف العملية لتنمية المجتمع يمكن إجمالها فيما يلى :

(١) العمل على تحقيق رفاهية الإنسان باستخدام الأساليب والوسائل المهنية .

(٢) العمل على إحداث تغيير فى النظم الاجتماعية والأفراد وذلك لأحداث الرفاهية الاجتماعية للفرد والمجتمع .

(٣) العمل على الاتصال بالجمهير لتعريفها بأغراض وأهداف خطة التنمية لكى يتمكنوا من المساهمة فى هذه التنمية .

- (٤) المساهمة فى تحديد المشكلات التى يعانى منها سكان المجتمع .
- (٥) تنبيه النظم الاجتماعية القائمة فى المجتمع للتعامل المشكلات والحاجات التى يرغبها المجتمع .
- (٦) إشراك المواطنين والاستفادة من جهودهم للإسهام فى خطة التنمية .
- (٧) العمل على توفير الجو الاجتماعى السليم الذى يعمل على زيادة شعور المواطنين بالانتماء والولاء لمجتمعهم .

دور الأخصائى الاجتماعى فى تنمية المجتمع :

يرى حسنين (١٩٧٤) أن دور الأخصائى الاجتماعى فى تنمية المجتمع يمكن تصويره من خلال النقاط التالية :

- ١- العمل على اكتشاف القادة الشعبين والمساهمة فى تدريبهم لتحمل مسئوليات أنشطة الرعاية الاجتماعية فى المجتمع .
- ٢- العمل على تشجيع تطوع أفراد المجتمع للمساعدة فى برامج وأنشطة الرعاية الاجتماعية وتنظيم التطوع .
- ٣- العمل على تحسين مستوى الخدمات التى تقدمها الهيئات والمؤسسات على أن تؤدى تلك الخدمات بالطريقة التى ترضى هؤلاء السكان وتحفظ كرامتهم .
- ٤- العمل على تنسيق جهود هيئات ومؤسسات وجميعات المجتمع لمنع التكرار أو تضارب الخدمات .
- ٥- وضع خطة العمل على أساس الأهداف التى يحددها سكان المجتمع لإشباع حاجاتهم وحل مشكلاتهم مع مراعاة الأولوية .
- ٦- القيام بالبحوث والدراسات للتعرف على احتياجات المجتمع موارده وإمكانياته

٧- وضع سياسة جهاز تنظيم المجتمع وتحديد أهدافه في ضوء السياسة العامة للمجتمع وطبقاً لأيديولوجيته وظروفه .

٨- العمل على مساعدة مجلس الإدارة أو اللجان التي يسند إليه العمل معها لتأدية مهمتها بنجاح .

٩- تسجيل وتوثيق الأعمال والأنشطة والمشروعات التي يقوم بها جهاز تنظيم المجتمع .

١٠- المساهمة في جميع أعمال التقييم لقياس مدى نجاح أو فشل المراكز في تحقيق أهدافها .

١١- تنظيم المؤتمرات والاجتماعات والندوات لنشر الوعي العام .

١٢- العمل على إيجاد بعض المشروعات العامة التي يمكن أن يستفيد منها المجتمع .

الأسس الاستراتيجية للتنمية في المملكة العربية السعودية .

منذ الخطة الخمسية الأولى للتنمية وحتى الخطة الخمسية السادسة كانت أهداف التنمية شاملة في نطاقها ، فقد كان التركيز على الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية وسوف يعرض الباحث ملخص لأهم الأسس الاستراتيجية لحطط التنمية في المملكة والتي من أهمها :

١- الأساس الاستراتيجي الأول :

التركيز على تحسين المستوى الاقتصادي لانتاج الخدمات والمنافع والمنتجات التي تقوم الدولة بتقديمها للمواطنين بصفة مباشرة أو غير مباشرة .

٢- الأساس الاستراتيجي الثاني :

تبني سياسة فتح المجال للقطاع الخاص لمزاولة كثير من المهام الاقتصادية في الدولة

على أساس أن لا تقوم الحكومة بأى نشاط اقتصادى يمكن أن يؤدي بواسطة القطاع الخاص .

٣- الأساس الاستراتيجى الثالث :

ترشيد الإعانات المباشرة وغير المباشرة التى تقدمها الدولة لكثير من البضائع والخدمات .

٤- الأساس الاستراتيجى الرابع :

تغليب النظرة الاقتصادية كلما كان ذلك ممكنا فى قرارات استثمار ومصروفات الدولة .

٥- الأساس الأستراتيجى الخامس :

الأستمرار فى تنمية القوى البشرية من خلال تقويم برامج ومناهج التعليم والتدريب وإجراء ما يتطلبه هذا التقويم من تطوير أو تعديل بما يتفق والشريعة الإسلامية وكذلك احتياجات المجتمع السعودى المتغيرة ومتطلبات التنمية .

٦- الأساس الأستراتيجى السادس :

الاهتمام بتنمية المجتمع السعودى وتوفير الرعاية الاجتماعية والصحية اللازمة له ومساعدته على المساهمة فى تنفيذ برامج خطط التنمية .

مركز التدريب والبحوث التطبيقية بالملكة العربية السعودية .

أنشئ مركز التدريب والبحوث التطبيقية عام (١٣٩٠هـ) الموافق (١٩٧٠م) بمحافظة الدرعية . ويهدف المركز إلى تدريب العاملين فى مجال التنمية الاجتماعية من وزارة العمل والشئون الاجتماعية - وزارة المعارف - وزارة الصحة .

كذلك يهدف إلى القيام بإجراء البحوث التطبيقية وقد كان المركز يضم مجموعة

من الخبراء الدوليين بناءً على اتفاقية بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأمم المتحدة .

ويمكن تلخيص أهم أهداف المركز ما يلي :

١ - التدريب فى مجالات تنمية المجتمع للموظفين فى المستويات الإدارية العليا والوسطى والعاملين فى الميدان ، والأخصائيين والفنيين والقادة المحليين .

٢ - تقديم المشورة والمعاونة الفنية للوزارات المعنية فى مختلف المجالات التى تحقق كفاءة الإدارة والإشراف وتقوم ببرامج التنمية الريفية .

٣ - تقوم وتدعيم مراكز التنمية الاجتماعية القائمة والتى تنشأ مستقبلاً .

٤ - معاونة الوزارات المعنية فى تنفيذ أنشطة التنمية المتكاملة فى المناطق المختارة ، وهذه الأنشطة تشكل جزءاً متكاملًا من عناصر التدريب .

٥ - إجراء البحوث التطبيقية التى يستفاد من نتائجها فى التدريب والتنمية المحلية .

٦ - تنظيم دورات وحلقات بحث متخصصة فى الإرشاد الزراعى والثقيف الصحى ومحور الأمية وتعليم الكبار والخدمات الاجتماعية المختلفة . « محجوب

١٩٧٧ » .

كانت هذه أهم الأهداف التى يسعى المركز إلى تحقيقها ولكن يلاحظ فى السنوات الأخيرة عدم قدرة المركز على تحقيق تلك الأهداف .

ويرى الباحث أن إضافة أهداف جديدة للمراكز يجب أن تشمل :

أ - تحديد وتوضيح المهام والمسئوليات الجديدة والأدوار التى يجب على الأخصائيين معرفتها .

ب - تحديد وتوضيح المهام والمسئوليات الجديدة والأدوار التي يجب على الأخصائين معرفتها .

ج - إدخال برامج المشاركة الأهلية وجعلها تتمشى مع برامج التنمية الحكومية .

أنواع القرارات :

هناك عدم اتفاق بين عدد من الكتاب حول تحديد أنواع القرارات الإدارية التي يمكن اعتبارها قاعدة عامة تطبق على جميع الأحوال والظروف مما أدى إلى ظهور اجتهادات مختلفة حول إيجاد عدد من أنواع القرارات تحمل مسميات واصطلاحات مختلفة .

وسوف نقسمها على النحو التالي :

ب - تقسيم القرارات وفقاً للنمط القيادي لمتخذها .

ت - تقسيم القرارات من حيث التكوين .

ج - تقسيم القرارات من حيث الإيجابية والسلبية .

د - تقسيم القرارات من حيث العمومية والتجريد .

أنواع القرارات وفقاً للنمط القيادي لمتخذها :

ويمكن تصنيف القرارات وفقاً لهذا المعيار إلى نوعين :

١ - القرارات الأوتوقراطية : وهذه القرارات يتم اتخاذها من قبل القائد بشكل انفرادي ويعلنها على مرؤوسية دون إعطائهم أية فرصة للمشاركة في اتخاذها ، ولا يضع في اعتباره رد فعل المرؤوسين نحو القرار المتخذ من قبله ، مما يترتب على قراراتهم التأثير السلبي على التنظيم والعاملين فيه .

٢- القرارات الديمقراطية : هي التي يتم اتخاذها عن طريق المشاركة من خلال إشراك العاملين في المستويات المختلفة من التنظيم وتميز هذه القرارات بتقاسم القائد مع مرؤوسيه سلطة اتخاذ القرار ، وفعالية القرارات ورشدها ، ذلك لأن مشاركة المرؤوسين تساعد على قبولهم للقرارات وعدم معارضتهم لها بعد إصدارها (كمفر ، ١٤١٧ : ٤٣) .

ب- تقسيم القرارات من حيث التكوين :

وهي تنقسم من حيث تكوينها إلى نوعين من القرارات هما :

القرارات البسيطة والقرارات المركبة « المندمجة » (السنارى ، ١٤١٤ : ٦٠) .
فالقرارات البسيطة : هي تلك التي لها كيان مستقل وأثر قانونى سريع ، وبساطة هذا النوع من القرارات نابعة من كونها قرارات قائمة بذاتها أو غير مرتبطة بعمل قانونى آخر . مثل تعيين موظف واحد فى إحدى الوظائف العامة (كنعان ، ١٩٩٨ م : ٢٤٥) .

ج- تقسيم القرارات من حيث الإيجابية والسلبية .

١- القرار الإيجابى : عبارة عن قرار صريح تصدره الإدارة بالمنح أو المنع فيتحدى موقفها الإيجابى ، مثل قرار تعيين موظف فى وظيفة عامة .

٢- القرار السلبى : وهو تعبير عن موقف سلبى للإدارة ، حيث لا تعلن عن إرادتها صراحة بالنسبة لموضوع معين يجب عليها اتخاذ موقف بشأنه طبقاً للأنظمة واللوائح (السنارى ، ١٤١٤ : ٧٠-٧١) ، مثل فصل موظف .

د- تقسيم القرارات من العمومية والتجريد .

وتصنف القرارات وفقاً لهذا المعيار الذى يستند إلى الآثار القانونية التى ترتب على

القرار إلى نوعين : قرارات تنظيمية (ويسمىها السنارى القرارات اللائحة) وقرارات فردية .

فالقرارات التنظيمية : هى تلك تتضمن قواعد عامة ملزمة تطبق على عدد غير محدد من الأفراد .

أما القرارات الفردية : فهى تلك التى التى تخاطب فردا بذاته أو مجموعة من الأفراد مثل قرار تعيين أو فصل (كنعان ، ١٩٩٨ : ٢٤٦) .

الدراسات السابقة :

أولاً : سوف يعرض الباحث إلى بعض الدراسات التى تمت فى مجال تقويم المشاريع التنموية سواء فى المملكة العربية السعودية أو بعض البلدان العربية أو الأجنبية للاستفادة منها فى جمال تقويم مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية فى المملكة .

(١) الدراسة الأولى : وأعدّها الباحث محمد حسين إسماعيل (١٩٧٢) وهى دراسة تقويمية للجهود الذاتية فى مشروعات تنمية المجتمع الخلى وكان من أهم نتائجها ما يلى :

- هناك علاقة بين نوعية المشروعات وبين المشاركين حيث وجد أن المشروعات الدينية تجتذب كبار السن بينما المشاريع الأخرى كالأندية تجتذب الشباب .
- حاجة المشروعات إلى مشاركين يقيمون بالقرب من مواقع إقامتها . كذلك اتضح ارتباط جميع المشروعات بمكان العمل والإقامة بالقرية .
- أثر القيادات الخلية على نوعية المشاريع . كلما زاد عدد القيادات الخلية زاد إقبال المشاركين فى المشاريع .

● استخدام وسائل الاتصال المباشرة مثل زيارات للمنازل للحصول على دعم

القيادات المحلية ومن ثم استخدام القيادات المحلية فى التأثير على المواطنين لرفع مستوى المشاركة .

● لضمان نجاح أى مشروع يجب أن تكون فكرته واضحة وأن يشبع الاحتياجات الفعلية للمواطنين .

● وجوب استخدام متخصصين فى الدراسات الاجتماعية (أخصائين اجتماعيين) لمساعدة المواطنين على التعاون ومساعدتهم على تحمل المسئولية ، لما لديهم من مهارات مهنية تؤهلهم لذلك .

(٢) الدراسة الثانية : وقام بها الباحث إبراهيم الفرا (١٩٧٤) بعنوان دراسة تقويمية لمراكز التنمية والخدمة الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية . وكان من أهم نتائجها ما يلى :

- وجوب إعادة النظر فى تخطيط خدمات وأنشطة وبرامج مراكز التنمية والخدمة الاجتماعية لتناسب أوضاع المجتمعات المحلية . كذلك العمل على تطويرها لتصبح أكثر ملائمة لأهداف خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى المملكة العربية السعودية .

- كذلك وجد أن الجهود المبذولة من قبل مراكز التنمية والخدمة الاجتماعية مرضية إلى حد كبير من وجهة نظر المجتمع المحلى فى ضوء الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة .

- أن مراكز التنمية والخدمة الاجتماعية نجحت إلى حد كبير كبرنامج حكومى لتنمية المجتمع المحلى فى المملكة العربية السعودية .

(٣) الدراسة الرابعة : بعنوان تأثير استخدام طريقة تنظيم المجتمع مع المجالس الشعبية المحلية على قيامها بدورها فى تنمية القرية المصرية . وقد قام الباحث

نبيل محمد صادق (١٩٨٠) . وقد أظهرت النتائج ما يلي :

- صحة الغرض الأساسى الذى يقوم أن استخدام طريقة تنظيم المجتمع مع المجالس الشعبية المحلية يؤثر إيجابياً على قيامها بدورها فى تنمية القرية المصرية .
- استخدام طريقة تنظيم المجتمع يؤثر إيجابياً على مساعدة المجلس الشعبى اأخلى كجهاز للقيام بدوره .
- استخدام طريقة تنظيم المجتمع له تأثير إيجابى على قيام المجلس الشعبى اأخلى بالتعرف على المشكلات وإشباع الاحتياجات المجتمعية .
- استخدام طريقة تنظيم المجتمع له تأثير إيجابى على تنظيم مشاركة المواطنين فى تنمية مجتمعهم .

ثانياً : دراسات تمت على مستوى دول العالم وسوف نختار منها بعض النماذج .

- (١) دراسة Clinard (١٩٥٠) . حيث قامت هذه الدراسة لتقييم مشروع دلهى (Delli Proget) للتنمية الحضرية وكان هدف المشروع معرفة مدى نجاح هذا المشروع فى استشارة الجهود الذاتية للمواطنين ومدى نجاح مجالس الأحياء للتنمية فى تحقيق أهدافها . وكذلك مدى إدراك أعضاء اللجان التنفيذية لهذه المجالس لأهداف هذه المؤسسات الإنمائية .

وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن مجالس الأحياء أو حركة التنمية الحضرية فى دلهى لم تحقق أهدافها المخططة بالكفاءة الواجبة ، كذلك وجدت أن أغلب القيادات الشعبية لا تفهم دورها أو دور مجالس الأحياء وقد خرج الباحث بنتيجة مفادها أن مؤسسات التنمية ليست أجهزة سحرية قادرة على صنع المعجزات ، فهى أجهزة بشرية تعمل فى مجال التغيير البشرى الأمر الذى يفسر بطء برامج التنمية إلى أهدافها المخططة .

(٢) دراسة Haswrl (١٩٦٨) حيث قامت بدراسة لقرية Eroveplipt - التي سبق أن درست مرتين الأولى عام ١٩٦١ من قبل (Slater) والثانية عام (١٩٣٦) من قبل Parekunei وبعد أن أطلق برنامج التنمية الاجتماعية في القرية . وقد كشف الدراسة الثالثة عن فشل برامج التنمية الاجتماعية في أحداث تغييرات عميقة في القرية بسبب عدم نجاح تشريعات الإصلاح الزراعي في تغيير أنماط القوة السائدة أو في التخفيف من الفوارق الطائفية والاقتصادية الحادة .

وعلى الرغم من أن ثمة اختلافات بين الدراسات السابقة في الأهداف والأساليب المستخدمة والمجتمعات المدروسة ، فإن هناك اتفاق بينها على أهمية مشاركة المجتمع المحلي وكذلك أوصت إلى المزيد من الدراسات المتعلقة بالتنمية والمشاركة وتقييم التجارب بعد كل فترة زمنية .

كما أن بعض الدراسات السابقة افتقرت إلى التحليل الاجتماعي العلمي وهو الذي نعتقد أنه ملائم ومفيد لأي دراسة تتناول قضية التنمية .

عرض وتحليل نتائج الدراسة :

أولاً : خصائص عينة العاملين في مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية .

جدول رقم (١)

يوضح جنس المبحوثين من العاملين في المراكز

النسبة	التكرار	الجنس
٥٦,٤	١٤٦	ذكر
٤٣,٦	١١٣	انثى
% ١٠٠	٢٥٩	المجموع

تظهر بيانات جدول رقم (١) أن هناك حوالي (٥٦٪) من المبحوثين من الذكور يقابلها (٤٣٪) من العاملين في مراكز الخدمة والتنمية من الإناث وهذه النسبة لا تعكس العدد الحقيقي من العاملات حيث تم إدخال عينة من العاملات في رياض الأطفال التابعة للمراكز . هؤلاء العاملات لا يتبعن وزارة العمل مباشرة وأنا يعملن على بند اللجان الأهلية التابعة لكل مركز .

جدول رقم (٢)

يوضح الفئات العمرية للعاملين في المراكز

م	الفئات العمرية	التكرار	النسبة
١	أقل من ٢٥ سنة	٥١	١٩,٧
٢	٣٠ - أقل من ٣٥	٩٤	٣٦,٣
٣	٣٥ - أقل من ٤٠	٣١	١٢,٠
٤	٤٠ - أقل من ٤٥	٢٧	١٠,٤
٥	٤٥ - أقل من ٥٠	١٥	٥,٨
٦	٥٠ سنة فأكثر	١٦	٦,٢
	المجموع	٢٥٩	١٠٠٪

توضح بيانات جدول رقم (٢) أن الفئة العمرية الأكبر عدد في المراكز هي الفئة التي تقع بين ٣٠ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة . كذلك تظهر البيانات أن حوالي (١٩٪) من العاملين أقل من ٢٥ سنة .

م	الفئات العمرية	التكرار	النسبة
١	أقل من ٢٥ سنة	٥١	١٩,٧
٢	٣٠ - أقل من ٣٥	٩٤	٣٦,٣
٣	٣٥ - أقل من ٤٠	٣١	١٢,٠
٤	٤٠ - أقل من ٤٥	٢٧	١٠,٤
٥	٤٥ - أقل من ٥٠	١٥	٥,٨
٦	٥٠ سنة فأكثر	١٦	٦,٢
	المجموع	٢٥٩	١٠٠٪

جدول رقم (٣)

يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين من العاملين

م	المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
١	الشهادة الثانوية	٥٤	٢٠,٨%
٢	دبلوم متوسط	٤٨	١٨,٥%
٣	دبلوم ثانوي	٣٠	١١,٦%
٤	شهادة جامعية فما فوق	١٠٣	٣٩,٨%
	غير معلوم	٢٤	٩,٣%
	المجموع	٢٥٩	١٠٠%

تظهر بيانات جدول رقم (٣) أن هناك نسبة كبيرة من العاملين يحملون الشهادة الجامعية فما فوق حيث بلغا النسبة (٣٩,٨%). كما يوضح الجدول أن نسبة العاملين الذين يحملون شهادات الدبلوم المتوسط والثانوي تبلغ (٣٠%). حيث يعمل هؤلاء في الوظائف الفنية مثل زراعية - صحية وغيرها .

جدول رقم (٤)

يوضح نوع العمل الذي يمارسه المبحوث

م	نوع العمل	التكرار	النسبة
١	مدير مركز	٢١	٨,١٠%
٢	اخصائي ثقافي	١٠	٣,٩%
٣	اخصائي اجتماعي	٤٩	١٨,٩%
٤	مرشد (فني) زراعي	٣	١,٢%
٥	مدرب رياضي	٦	٢,٣%
٦	مراقب صحي	١٠	٣,٩%

م	نوع العمل	التكرار	النسبة
٧	مشرف مهني	٢	٠,٨
٨	فنى	٢٠	٧,٧
٩	أخرى (أعمال إدارية معلمات رياض أطفال	١٢٤	٤٧,٩
	غير معلوم	١٤	٥,٤
	المجموع	٢٥٩	٪١٠٠

تظهر بيانات جدول رقم (٤) أن هناك نقص واضح في عدد الأخصائيين الاجتماعيين حيث يعتبر عمل هذه المراكز في صلب تخصصهم ، فقد بلغت نسبة الأخصائيين الاجتماعيين (١٨,٩ ٪) .

كذلك يوضح الجدول أن هناك نسبة كبيرة من العاملين في مجالات العمل المساعدة مثل معلمات رياض أطفال - مدقق - حسابات مأمور عهده - كتبه - إداريين وغيرها ، فقد بلغت نسبة هذه المهن حوالى (٤٧,٩ ٪) من جميع العاملين ومن المعلوم أن هذه الأعمال مهمة ولكن إذا تعدت هذه النسبة عدد الأخصائيين فإنه يعتبر غير طبعى . كذلك يظهر الجدول أن هناك نقص في عدد الأخصائيين الثقافيين حيث بلغا النسبة (٣,٩ ٪) وهذا يدل على أن مساهمة وزارة المعارف في عمل هذه المراكز ضعيف كما يوضح الجدول أن مساهمة وزارة الزراعة في هذا المراكز ضعيف حيث بلغت نسبة المرشدين الفنيين الزراعيين (١,٢ ٪) ، وكان من الحرى بوزارة العمل مطالبه وزارة الزراعة بزيادة عدد المرشدين الزراعيين كذلك يبين الجدول في عدد المراقبين الصحيين حيث بلغت النسبة (٣,٩ ٪) .

جدول رقم (٥)

الحالة الاجتماعية للمبحوثين

م	الحال الاجتماعية	التكرار	النسبة
١	متزوج	١٨٤	٧١,٠
٢	غير متزوج	٦٢	٢٣,٩
٣	مطلق	٨	٣,١
٤	أرملة - أرملة	٢	٠,٨
٥	غير معلوم	٣	١٢
	المجموع	٢٥٩	٪١٠٠

تبين بيانات جدول رقم (٥) أن نسبة كبيرة من العاملين من المتزوجين حيث بلغت (٧١,٠ ٪) كما يوضح الجدول أن نسبة غير المتزوجين حوالي (٢٣,٩ ٪).

جدول رقم (٦)

يوضح مدى حصول المبحوثين على دورات تدريبية

م	الحصول على دورة تدريبية	التكرار	النسبة
١	نعم حصل على دورة تدريبية	٥٥	٢١,٢
٢	لا - لم يحصل على دورة تدريبية	١٩٥	٧٥,٣
٣	غير معلوم	٩	٣,٥
	المجموع	٢٥٩	٪١٠٠

تظهر بيانات الجدول رقم (٦) أن هناك نسبة كبيرة من العاملين لم يحصلوا على دورات تدريبية فقد كانت النسبة (٧٥,٣ ٪). وهذا يدعو الباحث إلى حث وزارة العمل على إيجاد دورات تدريبية للعاملين. كذلك ظهر الباحث من خلال لقاء

العاملين فى هذه المراكز الرغبة القوية والصادقة فى الحصول على الدورات التدريبية . كما أن نسبة من الذين حصلوا على دورات تدريبية لم تكن فى مجال عملهم فقد كان هناك دورات متعلقة بالدراسة والتشخيص الاجتماعى . والباحث يدعو مركز التدريب التابع لوزارة العمل على إيجاد دورات متخصصة للعاملين فى مجال التنمية فهى مفتاح للتغير والتطوير .

جدول رقم (٧)

نطاق سكن المبحوثين

م	نطاق سكن المبحوثين	التكرار	النسبة
١	نعم اسكن فى نطاق خدمات المركز	١٦٦	٦٤,١
٢	لا-لا اسكن فى نطاق خدمات المركز	٨٧	٣٣,٦
٣	غير معلوم	٦	٢,٣
	المجموع	٢٥٩	% ١٠٠

توضح بيانات الجدول رقم (٧) أن نسبة كبيرة من العاملين يقع نطاق مسكنهم فى منطقة خدمات المركز حيث بلغت النسبة (٦٤,١%) وهذا يجعلهم أكثر قدرة على تلمس احتياجات المواطن والقرب من الناس .

جدول رقم (٨)

سنوات الخبرة لدى المبحوثين

م	سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
١	٥-١ سنوات	٩٩	٣٨,٢
٢	٦-١٠ سنوات	٥٥	٢١,١
٣	١١-١٥ سنة	٣١	١١,٩
٤	١٦-٢٠ سنة	٢٢	٨,٤
٥	٢١-٢٥ سنة	٧	٢,٨
٦	٢٥ سنة فأكثر	٨	٣,٣
٧	غير معلوم	٣٨	١٤,٣
	المجموع	٢٥٩	% ١٠٠

تظهر بيانات الجدول رقم (٨) أن نسبة العاملين الذين يملكون الخبرة من سنة إلى خمس سنوات بلغا (٣٨,٢٪). كذلك توضح البيانات أن نسبة العاملين الذين يملكون خبرة ميدانية من ست إلى عشر سنوات تبلغ (٢١,١٪). ومن خلال تحليل الجدول يتضح أن نسبة كبيرة من العاملين لديهم سنوات خبرة جيدة. وهذه الخبرة تساعد كثير في العمل وكذلك وفي بناء العلاقات مع المجتمع المحلي الذي يخدمه المركز.

جدول رقم (٩)

المرتبة الوظيفية التي يشغلها المبحوث

النسبة	التكرار	المرتبة الوظيفية
٠,٤	١	المرتبة الأولى
٥,٤	١٤	المرتبة الثانية
٣,٥	٩	المرتبة الثالثة
٨,٨	٢٣	المرتبة الرابعة
٦,٦	١٧	المرتبة الخامسة
٨,٤	٢٢	المرتبة السادسة
٧,٣	١٩	المرتبة السابعة
٥,٨	١٥	المرتبة الثامنة
٢,٧	٧	المرتبة التاسعة
١,٢	٣	المرتبة العاشرة
٠,٤	١	المرتبة الحادية عشر
١,٦	٤	مستخدم (٣٠-٣١-٣٢-٣٣)
٤٧,٩	١٢٤	بند اللجان الأهلية
% ١٠٠	٢٥٩	المجموع

توضح بيانات الجدول رقم (٩) أن هناك نسبة كبيرة من العاملين لا يخضعون لنظام وزارة الخدمة وإنماءهم من العاملين على بند اللجان الأهلية حيث بلغت النسبة (٤٧,٩%) ومن المعلوم أن هذا البند لا يعطى رواتب مجزية للعاملين حيث تتراوح مقدار المكافأة بين (١٥٠٠ - ٣٠٠٠ ريال) . كذلك لا يخضع هؤلاء العاملين لنظام التقاعد لذا يجب على وزارة العمل والشئون الاجتماعية مناقشة هذه القضية مع وزارة المالية أو الوزارات الأخرى ذات العلاقة لإيجاد حل مناسب . من خلال مشاهدات الباحث فإن هؤلاء العاملين على بند اللجان الأهلية يقدمون خدمة للمجتمع ومن

الذين يحملون مؤهلات عالية .

كذلك يظهر الجدول أن نسبة العاملين على المراتب (٥-١) تبلغ حوالى (٢٤,٠٪) ، بينما تبلغ نسبة العاملين على المراتب (٨-٦) حوالى (٢١,٥٪) . أما المراتب (٩- فما فوق) تبلغ (٤,١٪) .

جدول رقم (١٠)

يوضح مقدار الإعانة التى تقدمها وزارة العمل لكل مركز واللجان التابعة له

م	اسم المركز واللجان التابعة له	مقدار الإعانة بآلاف الريالات	
١	مركز الخدمة الاجتماعية بالرياض	١٠٠,٠٠٠	
	اللجنة الرئيسية بالرياض		
	المجموع	١٠٠,٠٠٠	
٢	مركز الخدمة الاجتماعية بعبيزة	١٥٠,٠٠٠	
	اللجنة الرئيسية بعبيزة		
	المجموع	١٥٠,٠٠٠	
٣	مركز الخدمة الاجتماعية بالقطيف		
	اللجنة الرئيسية بالقطيف	٣٠٠,٠٠٠	
	اللجنة الرئيسية بحلة محيش	٦٠,٠٠٠	
	اللجنة الرئيسية بالتوبى	٦٠,٠٠٠	
	اللجنة المحلية بالملاحه	٥٠,٠٠٠	
	اللجنة المحلية بالبحارى	٧٠,٠٠٠	
	المجموع	١٥٠,٠٠٠	
	٤	مركز الخدمة الاجتماعية بمكة المكرمة	
		اللجنة الرئيسية بمكة المكرمة	١٥٠,٠٠٠
		اللجنة الرئيسية بالشرائع	٥٠,٠٠٠
اللجنة الرئيسية بالزيمبا		---	
المجموع		٢٠٠,٠٠٠	

تابع جدول رقم (١٠)

م	اسم المركز واللجان التابعة له	مقدار الإعانة بآلاف الريالات
٥	مركز الخدمة الاجتماعية بالمدينة المنورة	
	اللجنة الرئيسية بالمدينة المنورة	٣٠٠,٠٠٠
	اللجنة الرئيسية المحلية بخيبر	٦٠,٠٠٠
	اللجنة المحلية بالحناكية	٨٠,٠٠٠
	المجموع	٤٤٠,٠٠٠
٦	مركز الخدمة الاجتماعية بجازان	
	اللجنة الرئيسية بجازان	١١٥,٠٠
	اللجنة المحلية ببيشى	٦٠,٠٠٠
	اللجنة المحلية بأبى عريش	٥٠,٠٠٠
	اللجنة المحلية بصيبا	٧,٠٠٠
	اللجنة المحلية بأحد المسارحة	٥٥,٠٠٠
	اللجنة الرئيسية بالطيبة	٩٠,٠٠٠
	اللجنة المحلية بالدرب	٦٠,٠٠٠
	المجموع	٤٣٧,٠٠٠
٧	مركز الخدمة الاجتماعية بشرورة	
	اللجنة الرئيسية بشرورة	١٥,٠٠٠
	المجموع	١٥,٠٠٠
٨	مركز التنمية الاجتماعية بالدرعية	
	اللجنة الرئيسية بالدرعية	٣١٠,٠٠٠
	اللجنة المحلية بجريملاء	٦٥,٠٠٠
	اللجنة المحلية بالحبيلة	٥٥,٠٠٠
	المجموع	٤٣٠,٠٠٠

تأبب بءول رقم (١٠)

م	اسم المرربز واللجان الأابفة له	مقءار الإءانة بألاف الربالاء
٩	مرربز الأنافة الإءماعفة بالأفلاج	
	اللجنة الرئفسفة بالأفلاج	٧٥,٠٠٠
	اللجنة المءلفة بالبءفع	٤٠,٠٠٠
	اللجنة المءلفة بمروان	٤٠,٠٠٠
	المءموع	١٥٥,٠٠٠
١٠	مرربز الأنافة الإءماعفة ببرفءة / ءوفلان	
	اللجنة الرئفسفة بءوفلان	٨٠,٠٠٠
	اللجنة المءلفة بقصفباء	٤٥,٠٠٠
	اللجنة المءلفة بالهلالفة	٦٠,٠٠٠
	اللجنة المءلفة بأوئال	٥٠,٠٠٠
	اللجنة المءلفة بالهمءة	٦٠,٠٠٠
	اللجنة المءلفة بالقواراة	٦٠,٠٠٠
	اللجنة المءلفة برفاض الءبراء	٦٥,٠٠٠
	اللجنة المءلفة بطلءة	٦٠,٠٠٠
	المءموع	٤٨٠,٠٠٠
١١	مرربز الأنافة الإءماعفة بالأءساء / الءفر	
	اللجنة الرئفسفة بالءفر	٢٤٠,٠٠٠
	اللجنة المءلفة بالءمران	١٠٠,٠٠٠
	اللجنة المءلفة بالشعبة	١٨٠,٠٠٠
	اللجنة المءلفة بالكلابفة	٥٠,٠٠٠
	اللجنة المءلفة بالمنصورة	٦٠,٠٠٠
	اللجنة الرئفسفة بالقارة	٩٠,٠٠٠
	اللجنة المءلفة بالهفر	٩٠,٠٠٠
	المءموع	٨١٠,٠٠٠

تابع جدول رقم (١٠)

م	اسم المركز واللجان التابعة له	مقدار الإعانة بآلاف الريالات
١٢	مركز التنمية الاجتماعية بتربة	
	اللجنة الرئيسية بتربة	١٠٠,٠٠٠
	اللجنة المحلية بالعلبة	٦٠,٠٠٠
	المجموع	١٦٠,٠٠٠
١٣	مركز التنمية الاجتماعية بوادي فاطمة	
	اللجنة الرئيسية بوادي فاطمة	١٤٠,٠٠٠
	اللجنة المحلية بهدي الشام	٥٠,٠٠٠
	اللجنة المحلية بخليص	٩٠,٠٠٠
	اللجنة المحلية بمدركة	٥٠,٠٠٠
	المجموع	٣٣٠,٠٠٠
١٤	مركز التنمية الاجتماعية بحائل / قفاز	
	اللجنة الرئيسية بقفاز	١٠٠,٠٠٠
	اللجنة المحلية بموقق	٣٥,٠٠٠
	اللجنة المحلية الحائط	٥٠,٠٠٠
	اللجنة المحلية الحفير	٥٠,٠٠٠
	المجموع	٢٣٥,٠٠٠
١٥	مركز التنمية الاجتماعية بأبها / وادي تندحة	
	اللجنة الرئيسية بتندحة	١٩٠,٠٠٠
	اللجنة المحلية بقرية الملك فيصل	٧٠,٠٠٠
	المجموع	٢٦٠,٠٠٠
٢٠	مركز التنمية الاجتماعية ببرح / الباحة	
	اللجنة الرئيسية ببرح	٨٠,٠٠٠
	اللجنة المحلية بدوس	٦٠
	اللجنة المحلية بالمدق	٦٠,٠٠٠

تابع جدول رقم (١٠)

م	اسم المركز واللجان التابعة له	مقدار الإعانة بألاف الريالات
	اللجنة المحلية بنى ضبيان	٦٥,٠٠٠
	اللجنة المحلية بنى ميمون	٦٥,٠٠٠
	اللجنة المحلية بواى الصدر	٦٥,٠٠٠
	اللجنة المحلية بنى كبير	٦٥,٠٠٠
	اللجنة المحلية بالنصباء	٨٥,٠٠٠
	المجموع	٤٦٥,٠٠٠
٢١	مركز التنمية الاجتماعية بالدلم / الخرج	
	اللجنة الرئيسية بالدلم	١٣٥,٠٠٠
	اللجنة المحلية باليمامة	٧٥,٠٠٠
	المجموع	٢٠٠,٠٠٠
٢٢	مركز التنمية الاجتماعية بالعيص	
	اللجنة الرئيسية بالعيص	٦٥,٠٠٠
	اللجنة المحلية بالمربع	٥٥,٠٠٠
	اللجنة المحلية بجهينة	٦٥,٠٠٠
	المجموع	١٧٥,٠٠٠

تظهر بيانات جدول رقم (١٠) مقدار الإعانة التى تقدمها وزارة العمل والشئون الاجتماعية لكل لجنة من اللجان التابعة لكل مركز . يستطيع القارئ ملاحظة الاختلاف الواضح بين إعانة كل لجنة ، حيث يراعى عند تحديد مقدار الإعانة حجم البرامج التى تقوم بها كل لجنة . هناك لجان تحصل على مبالغ كبيرة قياس بمقدار الجهد الذى تقدمه مثال ذلك اللجنة الرئيسية بمركز الخدمة الاجتماعية بالرياض ، حيث يبلغ مقدار الإعانة مليون ريالاً وتشرف هذه اللجنة على سبع رياض أطفال .

ثانياً : آراء العاملين فى مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية :

جدول رقم (١١)

مدى وجود حدود واضحة لمنطقة عمل المركز

م	وجود حدود واضحة لمنطقة عمل المركز	التكرار	النسبة
١	نعم هناك حدود واضحة لمنطقة عمل المركز	١٨٤	٧١,٠
٢	لا يوجد حدود واضحة لمنطقة عمل المركز	٤١	١٥,٨
٣	غير معلوم	٣٤	١٣,١
	المجموع	٢٥٩	% ١٠٠

تظهر بيانات جدول رقم (١١) أن هناك (٧١%) من العاملين يعرفون حدود عمل المركز بينما يرى (١٥,٨%) من العاملين أن حدود عمل المركز غير واضحة بالنسبة لهم . ومن المعلوم أن معرفة العاملين بحدود عمل المركز من الناحية الجغرافية يساعد فى تحديد الاحتياجات لكل منطقة .

جدول رقم (١٢)

الجهة التى قامت بتحديد منطقة عمل المركز

م	الجهة التى قامت بتحديد منطقة عمل المركز	التكرار	النسبة
١	وزارة العمل والشئون الاجتماعية	١٣٧	٥٢,٩
٢	الإمارة (المحافظة)	٣٠	١١,٦
٣	جهة أخرى غير معلومة	٨٠	٣٠,٩
	المجموع	٢٥٩	% ١٠٠

توضيح بيانات جدول رقم (١٢) أن هناك حوالى (٣٠,٩%) من العاملين لا يعرفون من هى الجهة التى حددت نطاق عمل المركز من الناحية الجغرافية . كما تظهر البيانات أن (٥٢,٦%) من العاملين فى هذه المراكز يعرفون أن وزارة العمل والشئون

الاجتماعية هي التي حددت نطاق عمل المركز . كان الهدف من هذا السؤال هو معرفة مدى علم العاملين بهذه المراكز بالجهة التي تحدد نطاق عملهم . وكذلك معرفتهم بالمركز والمنطقة التي يقع بها .

جدول رقم (١٣)

مدى صلاح المبني الذي يشغله المركز للاستعمال

م	مدى صلاح مبني المركز للاستخدام	التكرار	النسبة
١	نعم جميع أجزاء المركز صالحة للاستعمال	١٣٠	٥٠,٢
٢	لا- ليس جميع أجزاء المركز صالحة للاستعمال	٩٠	٣٤,٧
٣	غير معلوم	٣٩	١٥,١
	المجموع	٢٥٩	%١٠٠

من خلال ملاحظة الباحث المراكز قديمة وتحتاج إلى صيانة كذلك تعديل من المكان ليصبح قريب من الناس .

تظهر بيانات جدول رقم (١٣) أن (٥٠,٢%) من العاملين يرون أن جميع أجزاء المبني الذي يشغله المركز صالحة للاستعمال . بينما يرى (٣٤,٧%) من العاملين أن المبني لا يصلح كله للاستعمال . ومن خلال ملاحظة الباحث فإن إنشاء هذه المركز قديم وأنها تحتاج إلى إصلاح هناك بعض المباني أصبحت تشكل خطر على العاملين من حيث التشققات الإنشائية .

جدول رقم (١٤)

مدى كفاية مبنى المركز لأوجه النشاط

م	كفاية المبنى لأوجه النشاط	التكرار	النسبة
١	نعم المبنى كاف لأوجه النشاط	١١٢	٤٣,٢
٢	لا المبنى غير كاف لأوجه النشاط	١٢٨	٤٩,٤
	المجموع	٢٥٩	%١٠٠

يوضح جدول رقم (١٤) أن المبنى الحالي للمركز غير كاف لأوجه النشاط حيث حدد ذلك (٤٩,٤%) من العاملين ومن خلال مشاهدات الباحث الميدانية فإن هناك حاجة قائمة لعمل صيانة للمباني حتى تصبح مناسبة لمزاولة الأنشطة . وعلى العكس من ذلك يرى (٤٣,٤%) من العاملين أن المبنى كاف لأوجه النشاط .

ومن ملاحظات الباحث فإنه لا يؤيد هذه النتيجة فالعديد من الملاعب والصالات الرياضية تحتاج إلى صيانة ولم يحدث ذلك . وكذلك ظهر للباحث من خلال الزيارات الميدانية أن جميع المسابح غير عاملة وتحتاج إلى صيانة والجدول رقم (١٤) يؤيد نتائج الجدول رقم (١٣) .

جدول رقم (١٥)

مكان أنشطة وخدمات المركز

م	مكان إقامة أنشطة المركز	التكرار	النسبة
١	كل الأنشطة والخدمات داخل المركز	٩١	٣٥,١
٢	معظم الأنشطة والخدمات داخل المركز	٨٧	٣٣,٦
٣	نصف الأنشطة والخدمات داخل المركز	٤٤	١٧,٠
٤	قلة من الأنشطة والخدمات داخل المركز	١٦	٨,١
٥	غير معلوم	١٦	٦,٢
	المجموع	٢٥٩	%١٠٠

من المعلوم أن الأنشطة تحتاج إلى مكان وكذلك بعض الأنشطة تحتاج الوصول للناس.

تظهر بيانات الجدول رقم (١٥) أن (٣٥,١%) من العاملين يؤكدون أن كل أنشطة المركز تقام داخل المركز. بينما يرى (٣٣,٦%) من العاملين أن معظم الأنشطة تقام داخل المركز. ومن خلال ملاحظة الباحث الميدانية فإن هناك أنشطة تقام داخل المركز وهي أغلب (معظم) الأنشطة ولكن هناك أنشطة تحتاج إلى مكان خارج المركز وهذه ملاحظة هامة وهي أن جميع الأنشطة تقام داخل المركز وهذا يعني ضعف في الوصول للمستفيدين (المواطنين).

جدول رقم (١٦)

مدى وجود مساحة من الأرض تحيط بالمبنى وتتبع المركز

م	وجود مساحة من الأرض تحيط بالمبنى وتتبع لمركز	التكرار	النسبة
١	نعم هناك مساحات تحيط بالمبنى وتتبع المركز	١٣٧	٥٢,٩
٢	لا يوجد مساحات تحيط بالمبنى وتتبع المركز	١٠٥	٤٠,٥
٣	غير معلوم	١٧	٦,٦
	المجموع	٢٥٩	%١٠٠

تظهر بيانات الجدول رقم (١٦) أن هناك مساحات من الأراضي تحيط بالمبنى حيث بلغت نسبة العاملين الذين يرون وجود هذه المساحات (٢,٩٪).

ومن خلال ملاحظة الباحث فإن ١٩ مركز من المركز التي تمت زيارتها تحيط بها أرض ولكن استغلالها لم يكن مناسب حيث تركت بدون استغلال جيد .

جدول رقم (١٧)

وجود مساحات للنشاط الرياضي بالمركز

م	وجود مساحات للنشاط الرياضي	التكرار	النسبة
١	نعم هناك مساحات للنشاط الرياضي	١٧٢	٦٩,٤
٢	لا يوجد مساحات للنشاط الرياضي	٧١	٢٧,٤
٣	غير معلوم	١٦	٦,٢
	المجموع	٢٥٩	%١٠٠

توضيح بيانات الجدول رقم (١٧) أن هناك مساحات للنشاط الرياضي حيث قرر ذلك (٦٦,٤٪) من العاملين في هذه المراكز . ومن خلال ملاحظة الباحث الميدانية لهذه المراكز فإن استغلالها لممارسة النشاط الرياضي ضعيف . حيث لم يتم زراعة هذه المساحات وإنما تركت بدون استغلال .

وكذلك أظهر الجدول أن هناك بعض المراكز لا يوجد بها مساحات لممارسة النشاط الرياضي وهذه المركز هي التي تم استئجارها وليست مباني حكومية .

جدول رقم (١٨)

مدى مناسبة موقع المركز لممارسة أنشطته

لتقدي الخدمات للمستفيدين

م	مدى مناسبة موقع المركز لتقديم الخدمات	التكرار	النسبة
١	نعم - موقع المركز مناسب لتقديم الخدمات	١٧٩	٦٩,١
٢	لا - موقع المركز غير مناسب لتقديم خدماته	٦٦	٢٥,٥
٣	غير معلوم	١٤	٥,٤
	المجموع	٢٥٩	٪١٠٠

توضح بيانات الجدول رقم (١٨) أن نسبة العاملين الذين يرون مناسبة موقع المركز بلغت (٦٩,١٪) . وأن نسبة العاملين الذين يرون عدم مناسبة موقع المركز بلغت (٢٥,٥٪) . والباحث من خلال زيارته الميدانية يوافق مع العاملين الذين يرون عدم مناسبة المواقع التي يقع عليها المركز للأسباب التالية :

- أ - هجرة السكان من الحى الذى يقع به المركز وذلك يعود للتطور الذى حدث للمملكة والنهضة العمرانية . وكذلك قدم إنشاء هذه المركز .
- ب - بعد مكان المركز عن المستفيدين وذلك قد يعيق استفادة المواطن من خدمات هذه المراكز .

جدول رقم (١٩)

مدى تكامل المركز من ناحية التأثيث

م	تكمال تأثيث المركز	التكرار	النسبة
١	نعم - المركز متكامل من ناحية التأثيث	١٠٣	٣٩,٨
٢	لا - المركز غير متكامل من ناحية التأثيث	١٤٥	٥٦,٠
٣	غير معلوم	١١	٤,٢
	المجموع	٢٥٩	%١٠٠

توضيح بيانات الجدول رقم (١٩) أن نسبة العاملين الذين يرون عدم مناسبة تأثيث المركز (٥٦,٠٪). والباحث يوافق هذه النسبة حيث أن عدم اكتمال تأثيث هذه المراكز واضح للعيان. ويقصد الباحث بالتأثيث مكاتب العاملين توفر الأجهزة الخاصة بالصالات الرياضية وكذلك الأدوات الخاصة بالمسرح.

جدول رقم (٢٠)

مدى تعاون الأهالي مع المركز

م	مدى تعاون الأهالي مع المركز	التكرار	النسبة
١	تعاون الأهالي قوى جداً	١	٦,٩
٢	تعاون الأهالي قوى	١٣٦	٥٢,٥
٣	تعاون الأهالي ضعيف	٨٧	٣٣,٦
٤	تعاون الأهالي ضعيف جداً	١٠	٣,٩
٥	غير معلوم	٨	٣,١
	المجموع	٢٥٩	%١٠٠

تشير بيانات الجدول رقم (٢٠) أن هناك نسبة كبيرة من العاملين (٥٩,٤ %) تعتقد أن تعاون الأهالي مع المركز قوى . وهذه نسبة كبيرة ولكن يجب مقارنتها مع وجهة نظر الأهالي فى مدى تعاون إدارة المركز مع الأهالي .

كذلك يظهر الجدول أن هناك (٣٧,٥ %) من العاملين يرون ضعف فى تعاون الأهالي مع المركز .

جدول رقم (٢١)

مدى كفاية الكوادر العاملة فى المركز

م	كفاية الكوادر العاملة بالمركز	التكرار	النسبة
١	عدد الكوادر العاملة بالمركز كافية جداً	٦٢	٢٣,٩
٢	عدد الكوادر العاملة بالمركز قليلة	١٤٧	٥٦,٨
٣	عدد الكوادر العاملة بالمركز قليلة جداً	٤١	١٥,٨
٤	غير معلوم	٨	٣,١
	المجموع	٢٥٩	١٠٠ %

توضيح بيانات الجدول رقم (٢١) أن هناك نقص فى عدد الكوادر العاملة فى المركز وذلك حسب وجهة نظر العاملين حيث أكد ذلك (٧٢,٦ %) . بينما يرى (٢٣,٩ %) من العاملين أن عدد الكوادر العاملة فى المراكز كافية .

ومن خلال ملاحظة الباحث الميدانية فإنه يؤكد وجهة النظر التى ترى أن عدد الكوادر المؤهلة قليل . حيث وجد أن هناك بعض المراكز لا يوجد بها أخصائى اجتماعى كذلك بعض المراكز لا يوجد بها أخصائية اجتماعية . كان هناك نقص واضح فى اعداد الكوادر الفنية الأخرى المساعدة مثل مرشد زراعى - مراقب صحى - مدرب رياضى - ويدعم ذلك الجدول رقم (٤) .

جدول رقم (٢٢)
مدى ملائمة البرنامج الصحي من وجهة نظر العاملين

الجموع	النسبة المئوية للوزن الموزع	معايير التعرف معيارى	متوسط حسابى	غير ملائم		لا ادرى		ملائم		ملائم جدا		البرنامج (الصحي)	م	
				ت	%	ت	%	ت	%	ت	%			
٢٠٧	٧٨	٠,٩٦	٣,٩٣	٦	٢,٩	٦	٢٣,٢	٤٨	٤٠,٦	٨٤	٣٠,٤	٦٣	١	الأهداف العامة
٢٢٠	٦٦	١,٢٤	٣,٣٣	١٩	١٩,١	٤٢	٢٤,١	٥٣	٢٧,٣	٦٠	٢٠,٩	٤٦	٢	حملات التطعيم
٢٢١	٧٨	١,٢٥	٣,٩٥	٢٠	٥,٤	١٢	٩,٥	٢١	٣٣,٠	٧٣	٤٣,٠	٩٥	٣	المشروعات والنشرات الصحية
٢٠٨	٦٤	١,٠٤	٣,٢٥	١٥	٩,٦	٢٠	٤٦,٦	٦٧	٢٣,٦	٤٩	١٣,٠	٢٧	٤	ندوات ومحاضرات التوعيه
٢١٨	٧٦	١,٠٢	٣,٨٤	٩	٦,٤	١٤	١٧,٠	٣٧	٤٥,٩	١٠٠	٢٦,٦	٥٨	٥	مكافحة الحشرات
٢٢١	٦٨	١,١٧	٣,٤١	١٩	١٣,١	٢٩	٢٤,٤	٥٤	٣٦,٢	٨٠	١٧,٦	٣٩	٦	حاجة النطقة للخدمات الصحية
٢١٣	٧٠	١,٠٩	٣,٥١	١٣	١١,٣	٢٤	٢٤,٩	٥٣	٤٠,٨	٨٧	١٦,٩	٣٦	٧	خدمات صحة البيئة
٢٢٧	٧٦	١,٠٨	٣,٨٢	١٢	٩,٣	٢١	٩,٧	٢٢	٤٩,٨	١١٣	٢٦,٠	٥٩	٨	المشروعات والنشرات الصحية
٢٢٣	٦٤	١,٢١	٣,٦٣	١٩	٢٠,٢	٤٥	٢٣,٣	٥٢	٣٠,٩	٦٩	١٧,٠	٣٨	٩	مكافحة الحشرات
٢٢٦	٧٢	١,١٧	٣,٤١	١١	١٦,٨	٣٨	١٣,٧	٣١	٣٩,٨	٩٠	٢٤,٨	٥٦	١٠	الزيارات الإرشادية للمنازل والمدارس
٢١٩	٦٨	١,٢٠	٣,٦٣	١٥	١٨,٧	٤١	٢١,٩	٤٨٨	٣٢,٠	٧٠	٢٠,٥	٤٥	١١	الاجتماعات الدورية مع الأهالى
٢١٦	٧٢	١,٢٥	٣,٢٩	١٢	١٧,١	٣٧	١٩,٠	٤١	٢٥,٥	٥٥	٣٢,٩	٧١	١٢	تفقيه خريانات مياه الشرب
٢١٨	٦٤	١,١٧	٣,١٩	١٧	١٦,١	٣٥	٣٣,٩	٧٤	٢٣,٩	٥٢	١٨,٣	٤٠	١٣	معمسكرات خدمة البيئة
٢١٨	٦٢	١,٢٤	٣,٤٦	٢٣	١٨,٣	٤٠	٣١,٧	٦٩	٢٠,٦	٤٥	١٨,٨	٤١	١٤	عمر الأفلام الإرشادية
٢٢٤	٦٨	١,١٥	٣,٤٦	١١	١٧,٩	٤٠	٢٤,١	٥٤	٣٢,٦	٧٣	٢٠,٥	٤٦	١٥	البحوث والدراسات عن امراض النطقة
٢١٨	٧٧	١,٠٤	٣,٦٥	٧	١٠,٦	٢٣	٢٦,١	٥٧	٣٨,١	٨٣	٢٢,٠	٤٨	١٦	برامج تاهيل المعاقين
٢١٩	٦٠	١,١٤	٣,٠٩	٢٢	١٧,٨	٣٩	٣٧,٤	٨٢	٢٢,٤	٤٩	١٢,٣	٢٧	١٧	برامج رعاية المسنين
٢١٧	٦٤	١,٣٠	٣,٢٥	٢٩	١٥,٧	٣٤	٢٢,٤	٤٨	٣٠,٠	٦٥	١٨,٩	٤١	١٨	عدد العاملين فى القسم الصحي
٢١٢	٦٤	١,٢٣	٣,٢٠	٢٦	١٦,٥	٣٥	٢٥,٠	٥٣	٣١,٦	٦٧	١٤,٦	٣١	١٩	عدد العاملين فى القسم الصحي

ن = النسبة

ت = التكرار

Alpha 0.95

بدراسة وتحليل بيانات الجدول رقم (٢٢) الذى يوضح آراء أفراد عينة العاملين فى مراكز الخدمة والتنمية عن مدى ملائمة البرنامج الصحى يتضح ما يلى :

- ١- أظهرت إجابات العاملين مدى ملائمة الأهداف العامة للبرنامج الصحى حيث جاء فى المركز الأول بنسبة قدرها (٧١٪) ومتوسط موزون مرجح (٧٨٪) .
- ٢- أوضحت إجابات العاملين ملائمة حملات التطعيم حيث جاءت فى المركز الثانى بنسبة قدرها (٧٦٪) ونسبة متوسط موزون مرجح (٧٨٪) .
- ٣- أظهرت إجابات العاملين فى المراكز أهمية تعقيم خزانات مياه الشرب بنسبة مقدارها (٤٨٪) وبنسبة متوسط موزون مرجح (٦٦٪) .
- ٤- كما بينت آراء العاملين إقامة معسكرات خدمة البيئة بنسبة مقدارها (٣٦٪) وبنسبة متوسط موزون مرجح (٦٤٪) .
- ٥- بينت إجابات العاملين مدى ملائمة الخدمات الصحية الوقائية من وجهة نظر العاملين بنسبة قدرها (٧٢٪) أو نسبة المتوسط الموزون المرجح كانت (٧٦٪)
- ٦- أظهرت آراء العاملين حاجة المنطقة للخدمات الصحية بنسبة ملائمة مقدارها (٦٠٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح كانت (٧٢٪) .
- ٧- أوضحت آراء أفراد العينة من العاملين أهمية خدمات صحة البيئة بنسبة مقدارها (٥٧٪) ونسبة متوسط موزون مرجح (٧٠٪) .
- ٨- بينت إجابات العاملين مدى ملائمة الملصقات والنشرات الصحية حيث جاءت فى المركز الثالث بنسبة موافقة مقدارها (٧٥٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٦٪) .

- ٩- أوضحت إجابات العاملين أهمية عرض الأفلام الإرشادية بنسبة مقدارها (٤٧٪) وبنسبة متوسط موزون مرجح (٦٤٪) .
- ١٠- أوضحت إجابات العاملين فى المركز مدى ملائمة الندوات والمحاضرات التوعوية بنسبة مقدارها (٦٤٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح كانت (٧٢٪) .
- ١١- بينت إجابات العاملين أهمية الزيارات الإرشادية الصحية للمنازل والمدارس بنسبة مقدارها (٥٢٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح كانت (٦٨٪) .
- ١٢- وقد بينت إجابات العاملين أهمية التدريب على الإسعافات الأولية بنسبة مقدارها (٥٨٪) وبنسبة متوسط موزون مرجح مقدارها (٧٢٪) .
- ١٣- أظهرت إجابات العاملين أهمية البحوث والدراسات عن أمراض المنطقة بنسبة مقدارها (٤٢٪) وبنسبة المتوسط موزون مرجح كانت (٦٤٪) .
- ١٤- بينت إجابات العاملين فى المراكز أهمية برامج رعاية المسنين بنسبة مقدارها (٤٦٪) وبنسبة متوسط موزون مرجح (٦٤٪) .
- ١٥- بينت إجابات العاملين ضرورة الاجتماعات الدورية للأهالى بنسبة مقدارها (٥٣٪) وبنسبة متوسط موزون مرجح (٦٨٪) .
- ١٦- أظهرت آراء العاملين حاجة المنطقة للخدمات الصحية ملائمة مقدارها (٦٠٪) وبنسبة المتوسط الموزون المرجح كانت (٧٢٪) .
- ١٧- أوضحت إجابات العاملين أهمية توفر عدد من العاملين فى القسم الصحى بنسبة (٣٤٪) وبنسبة متوسط موزون مرجح (٦٠٪) .
- ١٨- أوضحت إجابات العاملين أهمية برامج تأهيل المعاقين بنسبة مقدارها (٤٨٪) وبنسبة متوسط موزون مرجح (٦٤٪) .

١٩- أظهرت إجابات العاملين في المركز أهمية برامج رعاية المسنين بنسبة مقدارها (٤٦٪) وبنسبة متوسط موزون مرجح (٦٤٪) .

ومن خلال زيارات الباحث الميدانية فإنه يمكن القول أن البرامج الصحية تتبع وزارة الصحة من الناحية الفنية والإدارية ولكن يتولى بعض مدراء المراكز الإشراف على العاملين بشكل شبه رسمي . كذلك يود الباحث الإشارة إلى أن جميع العناصر التي في الجدول تم استخلاصها من الأهداف العامة لإنشاء هذه المراكز ولكن من خلال الملاحظة فإن ما يقدم من خدمات صحية هي فقط الخدمات العلاجية البسيطة وكذلك بعض الإرشادات المطبوعة على شكل ملصقات .

جدول رقم (٢٣)

مدى ملائمة البرنامج الزراعي من وجهة نظر العاملين (خاص بمراكز التنمية الاجتماعية)

الجموع	النسبة المئوية للرجوع	انحراف المعياري	متوسط حسابي	غير ملائم أبداً		غير ملائم		ملائم جداً		ملائم	لا ادرى	ملائم		ملائم جداً		م	ثانياً، البرنامج (الزراعي)
				%	ت	%	ت	%	ت			%	ت				
١٩٢	٪ ٧٨	١,٠٠	٣,٩١	٢,٦	٥	٢,٦	٥	٣٠,٧	٥٩	٢٩,٢	٥٦	٣٤,٩	٦٧	٣٤,٩	٦٧	١	الأهداف العامة
١٨٩	٪ ٧٠	١,١٠	٣,٥٦	٤,٨	٩	١١,٦	٢٢	٢٩,١	٥٥	٣٢,٣	٦١	٢٢,٢	٤٢	٢٢,٢	٤٢	٢	الزيارات الإرشادية
١٨٩	٪ ٧٤	١,٠٩	٣,٧٢	٣,٢	٦	١٢,٧	٢٤	٢٠,١	٣٨	٣٧,٠	٧٠	٢٧,٠٠	٥١	٢٧,٠٠	٥١	٣	النشرات والكتيبات والملصقات
١٨٧	٪ ٦٨	١,٠٩	٣,٤٨	٤,٣	٨	١٥,٠	٢٨	٢٨,٩	٥٤	٣٢,٦٦	٦١	١٩,٣	٣٦	١٩,٣	٣٦	٤	الندوات والمحاضرات
١٨٥	٪ ٦٠	١,٢٠	٣,٠٦	٩,٧	١٨	٢٨,٤	٤٧	٢٨,٦	٥٣	٢١,٦	٤٠	١٤,٦	٢٧	١٤,٦	٢٧	٥	الدعم المعنوي (بذور - شتلات - أسمدة)
١٨٤	٪ ٦٠	١,١٢	٣,٠٣	١١,٤	٢١	١٥,٨	٢٩	٤٢,٩	٧٩	١٨,٥	٣٤	١١,٤	٢١	١١,٤	٢١	٦	حقول إرشادية
١٨٤	٪ ٦٢	١,٠٩	٣,١١	١٠,٣	١٩	١٢,٥	٢٣	٤٣,٥	٨٠	٢٢,٨	٤٢	١٠,٩	٢٠	١٠,٩	٢٠	٧	بحوث زراعية
١٨٩	٪ ٦٢	١,١٢	٣,١٥	١٠,١	١٩	١٣,٨	٢٦	٤٠,٢	٧٦	٢٣,٣	٤٤	١٢,٧	٢٤	١٢,٧	٢٤	٨	عرض أقلام إرشادية
١٨٧	٪ ٦٠	١,٠٩	٣,٠٩	٩,١	١٧	١٦,٠	٣٠	٤٤,٤	٨٣	١٨,٢	٣٤	١٢,٣	٢٣	١٢,٣	٢٣	٩	التدريب على استخدام الأسمدة الكيماوية
١٨٦	٪ ٦٨	١,١٥	٣,٤١	٦,٥	١٢	١٤,٠	٢٦	٣١,٧	٥٩	٢٨	٥٢	١٩,٩	٣٧	١٩,٩	٣٧	١٠	الأعمال الوقائية (معاربية الآفات - رش)
١٨٢	٪ ٥٨	١,١٠	٢,٩٧	١١,٠	٢٠	١٦,٥	٣٠	٤٨,٩	٨٩	١١,٥	٢١	١٢,١	٢٢	١٢,١	٢٢	١١	التدريب على استخدام وصيانة الآلات الجديدة
١٧٨	٪ ٦٢	١,٠٤	٣,١٢	٨,٦	١٦	١٣,٤	٢٥	٤٤,٩	٨٤	٢٤,١	٤٥	٩,١	١٧	٩,١	١٧	١٢	دعم الأهالي لإنشاء جمعية تعاونية زراعية
١٨٥	٪ ٥٨	١,٠٦	٢,٩٧	٩,٢	١٧	١٨,٤	٣٤	٤٩,٢	٩١	١٢,٤	٢٣	١٠,٨	٢٠	١٠,٨	٢٠	١٣	التدريب على تربية الدواجن
١٨٦	٪ ٥٨	١,١٠	٢,٩٤	١٢,٤	٢٣	١٥,١	٢٨	٥١,١	٩٥	٩,٧	١٨	١١,٨	٢٢	١١,٨	٢٢	١٤	تنظيم عمليات التصريف
١٨٥	٪ ٦٠	١,٠٠	٣,٠٣	٩,٢	١٧	١١,٩	٢٢	٤٥,١	١٠٠	١٦,٢	٣٠	٨,٦	١٦	٨,٦	١٦	١٥	تنظيم دورات في مجال التصنيع الزراعي والغدائي
١٧٨	٪ ٦٠	١,٢٢	٣,٥٠	٤,٨	٩	١٧,١	٣٢	٣١,٠	٥٨	١٧,٦	٣٣	٢٩,٤	٥٥	٢٩,٤	٥٥	١٦	حاجة المنطقة للخدمات الزراعية

ن = النسبة

ت = التكرار

Alpha 0.95

قبل الدخول في تحليل الجدول رقم (٢٣) يجب الإشارة إلى أن البيانات في هذا الجدول تخص فقط مراكز التنمية الاجتماعية ، حيث يوجد بها برامج للإرشاد الزراعي والعاملين في هذه البرامج يتبعون لوزارة الزراعة ولكن يتولى مدير المركز الإشراف على هؤلاء العاملين من الناحية الإدارية كذلك يرى الباحث أهمية الإشارة أن عدد المرشدين والفنيين الزراعيين قليل جداً لا يتجاوز (٧ إلى ١٠) فنيين ، ويود الباحث الإشارة إلى أن وزارة الزراعة قد أنشأت فروع لها تتولى تقديم الخدمات الزراعية المتكاملة ولم تعد تعتمد على الفنيين في المركز عند دراسة وتحليل بيانات جدول رقم (٢٣) الذي يظهر آراء العاملين في المركز التنمية الاجتماعية مدى ملائمة البرنامج الزراعي يتضح ما يلي :

١ - يرى (٦٤٪) من العاملين أن الأهداف العامة للبرنامج الزراعي ملائمة وكانت بنسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٨٪) . بينما يرى (٥٪) من العاملين أن الأهداف العامة غير ملائمة .

٢ - أظهرت إجابات العاملين في مركز التنمية أن النشرات والكتيبات والملصقات كانت مهمة بنسبة (٦٤٪) وبنسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٤٪) . وكان (١٥٪) من العاملين لا يرون أهمية لهذا .

٣ - بينت إجابات العاملين في مركز التنمية أهمية الزيارات الإرشادية بنسبة (٥٤,٥٪) وبنسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٠٪) ولكن (١٦٪) من العاملين في مراكز التنمية لا يرون أهمية لهذه الزيارات .

٤ - أظهرت آراء العاملين أهمية الندوات والمحاضرات بنسبة (٥١٪) وبنسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٨٪) . وكان (١٩٪) من العاملين لا يرون أهمية الندوات والمحاضرات .

٥- أوضحت إجابات العاملين أن الأعمال الوقائية كانت ملائمة بنسبة (٤٧٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٨٪) . كما ظهر أن هناك حوالى (٢٠٪) من العاملين لا يرون ملائمة الأعمال الوقائية .

٦- ظهر من إجابات العاملين أن (٣٦٪) يرى ملائمة عرض الأفلام الإرشادية وبنسبة متوسط موزون مرجح (٦٢٪) . كما أظهرت البيانات أن (٢٣٪) لا يرى ملائمة عرض الأفلام الإرشادية . وهذا النسبة تعتبر كبيرة من خلال الزيارات الميدانية للمراكز والمزارع التى تقع ضمن خدمات المراكز فإن الغالب من العاملين لا يعرفون اللغة العربية حيث كانت أغلب الأيدي العاملة من بلدان غير عربية لذا فإن الباحث يؤيد الرأى الذى يؤكد عدم أهمية عرض الأفلام .

٧- بينت إجابات العاملين مدى ملائمة دعم الأهالى لإنشاء جمعية تعاونية زراعية بنسبة مقدارها (٣٣٪) . وبنسبة متوسط موزون مرجح (٦٢٪) . كذلك أظهرت إجابات العاملين أن هناك (٢١٪) لا يرى ملائمة ذلك .

٨- أظهرت إجابات العاملين أن إجراء البحوث الزراعية ملائم بنسبة (٣٣٪) وبنسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٢٪) وكان (٢٢٪) من العاملين لا يرون ملائمة ذلك .

٩- أظهرت إجابات العاملين حاجة المنطقة للخدمات الزراعية بنسبة (٤٧٪) وبنسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٠٪) كذلك فإن (٢١٪) لا يرى ملائمة ذلك .

١٠- بينت إجابات العاملين فى مراكز التنمية أن التدريب على استخدام الأسمدة الكيماوية ملائم بنسبة (٣٠,٥٪) . وبنسبة المتوسط الموزون المرجح كانت (٦٠٪) . وكانت بنسبة الذين عدم ملائمة ذلك (٢٥٪)

١١- بينت إجابات العاملين ملائمة الدعم العيني (بذور- شتلات) بنسبة (٣٥٪) وبنسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٠٪) . وكانت النسبة التي ترى عدم ملائمة ذلك (٣٨٪) .

١٢- أظهرت إجابات العاملين ملائمة الحقول الإرشادية بنسبة (٢٩٪) . وبنسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٠٪) . وكانت نسبة العاملين الذين لا يرون ملائمة ذلك (٢٦٪) . يود الباحث الإشارة إلى أن الحقول الإرشادية لا توجد إلا في مركز واحد، أما بقية المركز لا يوجد بها حقول إرشادية .

١٣- أظهرت إجابات العاملين في مراكز التنمية ملائمة تنظيم دورات في مجال التصنيع الزراعي والغذائي بنسبة (٢٤٪) ، وبنسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٠٪) . بينما يرى (٢١٪) ، عدم ملائمة ذلك . والباحث يرى عدم ملائمة ذلك حيث أن تنظيم مثل هذه الدورات يحتاج إلى متخصصين أكثر خبرة من العاملين في المجال الزراعي بهذه المركز .

١٤- أوضحت إجابات العاملين أن التدريب على تربية الدواجن ملائم بنسبة (٢٣٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٥٨٪) وكانت نسبة العاملين الذين يرون عدم ملائمة ذلك (٢٧٪) . والباحث يرى أن التدريب على تربية الدواجن يحتاج إلى خبرات أكبر من التي يمتلكها الفنيين في هذه المراكز .

١٥- بينت إجابات العاملين في المركز أن الذين يرون عدم ملائمة التدريب على استخدام وصيانة الآلات (٢٧٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٥٨٪) . وكما ذكرنا في الفقرة السابقة فإن الباحث يرى أن التدريب يحتاج إلى خبرة لا يمتلكها الفني في هذا المراكز .

١٦- بينت أجابات العاملين أن (٢٧٪) لا يرى ملائمة تنظيم عمليات التسويق ونسبة متوسط موزون مرجح (٥٨٪) . والباحث يرى أن تنظيم عمليات التسويق تحتاج إلى خبرات لا يمتلكها العاملين في المركز .

جدول رقم (٢٤)
مدى ملائمة البرنامج الاجتماعي من وجهة نظر العاملين

م	البرنامج (الاجتماعي)	ملائم جدا		ملائم		لا ادري		غير ملائم		غير ملائم ابدا		متوسط حسابي	التصنيف المعياري	النسبة المئوية للزوج	الاجمعي
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%				
١	الاهداف العامة	٨٩	٤٠,٥	٩١	٤١,٤	٣٧	١٦,٨	٣	١,٤	-	-	٤,٢١	٠,٧٧	٪٨٤	٢٢٠
٢	اجراء الدراسات والبحوث	٥٦	٢٥,٠	٧٠	٣١,٣	٥٣	٢٣,٧	٣٦	١٦,١	٩	٤,٠	٣,٥٧	١,١٥	٪٧٠	٢٢٤
٣	القيادات المحلية في تسمية المجتمع المحلي	٥٢	٢٣,٥	٨٥	٣٨,٥	٦٨	٣٠,٨	١٠	٤,٥	٦	٢,٧	٣,٧٦	٠,٩٦	٪٧٤	٢٢١
٤	بحث الحملات القروية	٦٥	٢٨,٤	١٠٩	٤٧,٦	٣٣	١٤,٤	٢٠	٨,٧	٢	٠,٩	٣,٩٤	٠,٩٣	٪٧٨	٢٢٩
٥	التغذيات الإرشادية	٦٩	٣٠,١	١٠٠	٤٣,٧	٣٣	١٤,٤	١٩	٨,٣	٨	٣,٥	٣,٩٨	١,٠٤	٪٧٨	٢٢٩
٦	الزيارات المنزلية والدراسة	٥٠	٢١,٩	٨٩	٣٩,٠	٤٤	١٩,٣	٣٥	١٥,٤	١٠	٤,٤	٣,٥٩	١,١٢	٪٧٠	٢٢٨
٧	عرض الأعلام المناسبة	٣١	١٣,٥	٧٥	٣٢,٨	٦٤	٢٧,٥	٤٧	٢٠,٥	١٢	٥,٢	٣,٢٩	١,١٠	٪٦٤	٢٢٩
٨	عقد الندوات والمحاضرات	٥٠	٢١,٨	٩٠	٣٩,٣	٤٠	١٧,٥	٤٠	١٧,٥	٩	٣,٩	٣,٥٨	١,١٣	٪٧٠	٢٢٩
٩	بث الوعي بين المواطنين لتشكل جمعيات خيرية - تعاونية	٥٨	٢٥,٦	٦٤	٢٨,٢	٥٣	٢٣,٣	٤٦	٢٠,٣	٦	٢,٦	٣,٥٤	١,١٥	٪٧٠	٢٢٧
١٠	تنظيم دورات تدريبية	٧٦	٣٣,٥	٧٤	٣٢,٦	٧٨	١٢,٣	٤٥	١٩,٨	٤	١,٨	٣,٧٦	١,١٧	٪٧٤	٢٢٧
١١	مراكز إرشادية أسرية	٤٥	٢٠,٠	٥٦	٢٤,٩	٥٤	٢٤,٠	٥٩	٢٦,٢	١١	٤,٩	٣,٢٩	١,٢٠	٪٦٤	٢٢٥
١٢	رعاية تهايرية للمعاقين	٦٧	٣٠,٣	٥٦	٢٥,٣	٤٨	٢١,٧	٣٦	١٦,٣	١٤	٦,٣	٣,٥٧	١,٢٥	٪٧٠	٢٢١
١٣	دور وحضانة ورياض الأطفال	١٢٩	٥١,٣	٧٥	٣٢,٨	١٩	٨,٣	٦	٢,٦	-	-	٤,٤٣	٠,٧٦	٪٨٨	٢٢٩
١٤	حاجة المنطقة للخدمات الاجتماعية	٨٩	٣٩,٧	٧٥	٣٣,٥	٢٨	١٢,٥	٢٥	١١,٢	٧	٣,١	٣,٩٦	١,١٢	٪٧٨	٢٢٤

ن = النسبية

ت = التكرار

قبل تحليل الجدول رقم (٢٤) . يجب الإشارة إلى أن عدد الأخصائيين الاجتماعيين في مراكز الخدمة والتنمية قليل . هناك مراكز لا يوجد بها أخصائي اجتماعي . كما أن بعض المراكز لا يوجد بها أخصائي للقسم النسائي . وعموماً فإن عدد الأخصائيين لا يتناسب مع الهدف والبرامج التي ترغب الوزارة تنفيذها . عند دراسة وتحليل بيانات الجدول رقم (٢٤) والمتعلق بمدى ملائمة البرنامج الاجتماعي يتضح ما يلي :

١ - أظهرت إجابات العاملين في مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية أن هناك حوالي (٨٩٪) يرون ملائمة برامج رياض الأطفال ودور الحضانه . وكانت نسبة المتوسط الموزون المرجح (٨٨٪) ومن خلال زيارات الباحث الميدانية للمراكز فإنه يود الإشارة إلى أن رياض الأطفال تحتاج إلى عادة النظر بها حيث أن أغلب العاملات أكثر من (٩٠٪) يعملن على بند اللجان الأهلية . وهذا لا يحفظ للعاملات أى حقوق حيث لا يوجد كادر خاص بهن وكذلك لا يوجد مكافآت نهاية خدمة . هي عقود سنوية .

٢- بينت إجابات العاملين أن (٨١,٩٪) يرون ملائمة الأهداف العامة للبرنامج الاجتماعي . وكانت نسبة المتوسط الموزون المرجح (٨٤٪) .

٣ - أظهرت إجابات العاملين أن بحث الحالات الفردية (فقر . أعاقه - ترميل ..) ملائمة بنسبة (٧٦٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح كانت (٧٨٪) ومن خلال زيارات الباحث الميدانية لهذه المراكز اتضح أن إعانات الإعاقة وكذلك متابعة ذوى الظروف الخاصة تقع ضمن مسؤوليات المراكز ولكن هذا العمل يحتاج إلى عدد أكبر من الأخصائيين .

٤ - أوضحت آراء العاملين أن النشرات الإرشادية كان ملائمة بنسبة (٧٣٪) وكانت نسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٨٪) .

٥ - عند تحليل البيانات وجد أن (٧٣٪) من العاملين يرون ملائمة حاجة المنطقة للخدمات الاجتماعية وكانت نسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٨٪) . ويرى (١٤٪) من العاملين عدم حاجة المنطقة للخدمات الاجتماعية ويمكن تفسير ذلك من خلال عدم حصول خدمات مناسبة وهذا علامة قد يكون للاحباط الذى يشعر به العامل فى مراكز الخدمة التنمىة .

٦ - بينت إجابات العاملين أن تنظيم دورات تدريبية ملائمة بنسبة (٦٦٪) وكانت نسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٤٪) . من خلال زيارات الباحث الميدانية هذه الدورات تشمل الحاسب الآلى دورات فى الخياطة - التفصيل .

٧ - أظهرت إجابات العاملين أن تنمية القيادات اخلية كانت ملائمة بنسبة (٦٢٪) وبمتوسط موزون مرجح (٧٤٪) من خلال ملاحظة الباحث فإن توفر القيادات اخلية الواعية يساهم فى تطور المجتمع والمطالبة بالخدمات . العمل الاجتماعى يعتمد كثيراً على القيادات اخلية .

٨ - أوضحت إجابات العاملين أن عقد الندوات والمحاضرات ملائم بنسبة (٦١٪) وكانت نسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٠٪) . ويرى الباحث أن عقد الندوات والمحاضرات مهم ويجب أن تركز الإدارة العليا لهذه المراكز على جذب المتخصصين للمساهمة فى هذه المحاضرات . كما أن الباحث يحث وزارة العمل من خلال الإدارة العامة للتنمية على وضع جدول مركزى يتم من خلاله استقطاب أسماء عديد من المحاضرين والاتفاق معهم على عمل الندوات فى هذه المراكز .

٩ - بينت إجابات العاملين أن الزيارات المنزلية والمدرسية ملائمة بنسبة (٦٠,٩٪) وكانت نسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٠٪) . ويرى الباحث أهمية الزيارات المدرسية لنشر الوعى الحضارى بين طلاب المدارس .

١٠- أظهرت آراء العاملين أن إجراء الدراسات والبحوث الاجتماعية كان ملائم بنسبة (٥٦٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٠٪) . ومن خلال زيارات الباحث الميدانية فإن عمل الدراسات الاجتماعية يحتاج إلى خبرات أكبر من التي يمتلكها المركز .

١١- أظهرت آراء العاملين أن دور الرعاية النهارية للمعاقين ملائمة بنسبة (٥٥٪)

ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٠٪) ولكن من خلال زيارات الباحث الميدانية فإنه لا يوجد إلا أعداد قليل من المراكز يقدم مثل هذه الخدمة .

١٢- أوضحت آراء العاملين أن بث الوعي بين المواطنين لتشكيل جمعيات خيرية ملائم بنسبة (٥٣,٨) وكانت نسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٠٪) من خلال زيارات الباحث الميدانية فإن هذه الجمعيات الخيرية تقوم بعمل جيد في خدمة المواطن ويرى الباحث التوسع في نشر هذه الجمعيات .

١٣- أظهرت آراء العاملين أن عرض الأفلام المناسبة التعليمية والتثقيفية والاجتماعية كان ملائم بنسبة (٤٦٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٤٪) كذلك فإن بعض المراكز تملك مسرحاً يمكن من خلاله تقديم بعض المواد الإعلامية المفيدة .

١٤- بينت آراء العاملين أن مراكز الإرشاد الأسرى كهدف للبرنامج الاجتماعي ملائم بنسبة (٤٤,٠٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٤٪) . لكن من خلال زيارات الباحث الميدانية فإنه لا يوجد برنامج إرشاد أسرى بهذه المراكز .

جدول رقم (٢٥)

مدى ملائمة البرنامج الثقافي من وجهة نظر العاملين

م	البرنامج (الثقافي)	ملائم جدًا		ملائم		لا ادري		غير ملائم		غير ملائم أبداً		متوسط حسابي	النسبة المئوية للفرق المعياري	النسبة المئوية للفرق	الاجموع
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت				
١	الأهداف العامة	٨٠	٢٥,٧	٨٦	٣٨,٤	٤٩	٢١,٩	٨	٣,٦	١	٠,٤	٤,٠٥	٠,٧٨	٢٢٤	
٢	إعداد خطة سنوية	٦٥	٢٨,٩	٧٧	٣٤,٢	٦٣	٢٨,٠	١٦	٧,١	٤	١,٨	٣,٨١	٠,٩٩	٢٢٥	
٣	الاجتماعات الدورية	٥٤	٢٤,٣	٨٦	٣٠,٦	٦٤	٢٨,٨	٢٢	٩,٩	٦	٢,٧	٣,٦٨	١,٠٣	٢٢٢	
٤	مكافحة الأمية	١٢	٢٨,٣	٦٧	٣٤,٢	٥١	٢٣,٣	٢٨	١٢,٨	١١	٥,٠	٣,٦٤	١,١٧	٢١٩	
٥	برامج التوعية والتثقيف	٦٥	٢٨,٩	٧٧	٤٤,٢	٤٩	٢١,٨	٢٧	١٢,٠	٧	٣,١	٣,٧٤	١,١٠	٢٢٥	
٦	الندوات والمناقشات	١٢	٢٧,٤	١٠٠	٣٤,٥	٣٣	١٤,٦	٢٤	١٠,٦	٧	٣,١	٣,٨٢	١,٠٥	٢٢٦	
٧	عرض أفلام ثقافية أو تعليمية	٣٣	١٤,٨	٧٧	٣٥,١	٦٨	٣٠,٥	٣٥	١٥,٧	١٠	٤,٥	٣,٣٩	١,٠٦	٢٢٣	
٨	عرض أفلام إرشادية	٢٩	١٣,١	٧٨	٢٧,٧	٥٧	٢٥,٧	٤٧	٢١,٢	١١	٥,٠	٣,٣٠	١,٠٩	٢٢٢	
٩	توفر أجهزة ومعدات مساعداً	٤٤	١٩,١	٦٢	٣٦,٣	٦٥	٢٩,٠	٣٦	١٦,١	١٧	٧,٦	٣,٣٦	١,١٩	٢٢٤	
١٠	أقامة ندوات محاضرات ثقافية عامة	٥٢	٢٣,١	٨٢	٤٤,٩	٥٣	٢٣,٦	٣٠	١٣,٣	٨	٣,٦	٣,٦٢	١,٠٩	٢٢٥	
١١	المكتبات العامة والمفتلة	٤٤	١٩,١	١٠١	٤١,٣	٤٧	٢٠,٩	٢٣	١٠,٢	١٠	٤,٤	٣,٦٥	١,٠٥	٢٢٥	
١٢	الدورات والمسابقات	٥٤	٢٤,٢	٩١	٢٢,٤	٥٠	٢٢,٤	٢١	٩,٤	٦	٢,٧	٣,٧٥	١,٠١	٢٢٣	
١٣	دروس تقنية الطلاب	٣٩	١٨,٦	٤٧	٤١,٩	٦٤	٣٠,٥	٤٦	٢١,٩	١٤	٦,٧	٣,٧٤	١,١٨	٢١٠	
١٤	البرامج الثقافية لاستمرار وقت الفراغ	٤٨	٢٢,٥	٨٨	٤١,٣	٤٢	١٩,٧	٢٤	١١,٣	١١	٥,٢	٣,٦٥	١,١٠	٢١٣	
١٥	تهيئة رياض أطفال	٨٥	٣٧,٩	٩٨	٤٣,٨	٢٠	٨,٩	١٦	٧,١	٥	٢,٢	٤,٠٨	٠,٩٨	٢٢٤	
١٦	احتياج المنطقة للخدمة الثقافية	٦٤	٢٨,٦	٧٩	٣٥,٣	٤٠	١٧,٩	٢٩	١٢,٩	١٢	٥,٤	٣,٦٩	١,١٧	٢٢٤	

ت = النسبية

ت = الكرار

Alpha = 0.94

قبل البدء في تحليل الجدول رقم (٢٥) يجب الإشارة إلى أن الأخصائي الثقافي في مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية يتبع إدارياً وزارة المعارف ويتم إعارته للمركز في أيام محددة (مثلاً ٣ أيام في الأسبوع) أو بشكل دائم. كذلك يجب الإشارة إلى أن عدد الأخصائيين الثقافيين في المراكز قليل. هناك كثير من المراكز لا يوجد بها أخصائي ثقافي. عند دراسة وتحليل الجدول رقم (٢٥) والمتعلق بمدى ملائمة البرنامج الثقافي يتضح ما يلي :

١ - أظهرت إجابات العاملين في مراكز الخدمة والتنمية الاجتماعية أن تهيئة رياض الأطفال من البرنامج الملائمة بنسبة (٨١٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٨٠٪).

٢ - أوضحت إجابات العاملين أن الأهداف العامة للبرنامج الثقافي ملائمة بنسبة (٧٤٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٨٠,٠٪). وأكد (٤,٠٪) من العاملين عدم ملائمة الأهداف العامة للبرنامج الثقافي.

٣ - بينت إجابات العاملين أن استخدام النشرات والملصقات كانت ملائمة بنسبة (٧١,٠٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٦٪) وكانت نسبة الذين يرون عدم ملائمة ذلك (١٣,٠٪).

٤ - أظهرت إجابات العاملين أن أعداد الخطة بشكل سنوي كان ملائم وكانت نسبة القائلين بهذا الرأي (٦٣٪). ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٦٪).

٥ - أوضحت إجابات العاملين أن الندوات والمسابقات الثقافية كانت ملائمة بنسبة (٦٥٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٤٪).

٦ - بينت إجابات العاملين أن برامج التوعية والتثقيف كانت ملائمة بنسبة (٦٣٪). ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٤٪).

٧- أظهرت إجابات العاملين أن استخدام المكتبات الثابتة والمتنقلة كانت ملائمة بنسبة (٦٤٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٢٪) من خلال زيارات الباحث الميدانية فإن هناك نقص واضح فى تهيئة المكتبات .

٨- أوضحت إجابات العاملين أن هناك حاجة للخدمات والثقافية بنسبة (٦٣,٩٪) . ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٢٪) . بينما يرى (١٨٪) من العاملين عدم الحاجة للبرامج الثقافية .

٩- أظهرت آراء العاملين أن البرامج الثقافية ملائمة لاستثمار وقت الفراغ بنسبة (٦٣,٨٪) . ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٢٪) . بينما يرى (١٦٪) من العاملين عدم ملائمة البرامج الثقافية لاستثمار وقت الفراغ .

١٠- بينت إجابات العاملين أن إقامة الندوات ومحاضرات العامة ملائمة بنسبة (٥٩,٥٪) . ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٢٪) . بينما يرى (١٧٪) من العاملين عدم ملائمة برامج مكافحة الأمية .

١١- بينت إجابات العاملين أن عقد اجتماعات دورية لأهالى المنطقة كان ملائم بنسبة (٥٨,٥٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٢٪) .

١٣- أظهرت إجابات العاملين أن عرض الأفلام الثقافية والتعليمية كان ملائم بنسبة (٤٩٪) . ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٦٪) . بينما يرى (٢٠٪) من العاملين عدم ملائمة هذا البرنامج .

١٤- أظهرت إجابات العاملين أن توفر الأجهزة والمعدات المساعدة للبرامج الثقافية ملائم (٤٨٪) . بينما يرى (٢٧٪) من العاملين عدم ملائمة ذلك .

١٥- بينت إجابات العاملين أن توفر الدعم المالى للبرامج الثقافية ملائم بنسبة (٧٨٪) . ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٦٪) ويرى (٢٣٪) من العاملين

أن الدعم المالى غير ملائم وكذلك الباحث يوافقهم الرأى فى عدم ملائمة
الدعم المالى بعد الزيارات الميدانية .

١٦ - أظهرت إجابات العاملين أن إقامة دروس تقوية للطلاب ملائم بنسبة (٤١%)
ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٤%) ولكن (٢٨%) من العاملين يرون عدم
ملائمة ذلك .

جدول رقم (٢١)

أسباب ضعف مشاركة المواطنين في برامج المركز من وجهة نظر العاملين

م	الملاحظات والمواقف		مواقف جملًا		مواقف		لا ادري		غير موافق		غير موافق إطلاقاً		المتوسط حسابي	التحريك مبياري	النسبة المئوية للرتبة للزوج	الاجموع
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%				
١	٦٠	١٣,٥	٦٩	٣٠,٩	٧٤	١٠,٨	٧٨	٣٥,٠	٧٢	٩,٩	٧٢	٣٠,١٣	١,٢٦	٦,١٠	٢٢٣	
٢	٥٤	٢٤,٣	١٠٣	٤١,٤	٧٨	١٢,٦	٣٣	١٤,٩	٤٤	١,٨	٤٤	٣,٧٧	١,٠٤	٦,٧٤	٢٢٢	
٣	٦١	٢٧,١	٩٥	٤٢,٢	٣٧	١٦,٤	٣١	١٣,٨	١	٠,٤	١	٣,٨٨	١,٠٠	٦,٧٦	٢٢٥	
٤	٥١	٢٢,٢	١١٨	٥١,٣	٢٢	٩,٦	٣٥	١٥,٢	٤	١,٧	٤	٣,٧٧	١,٠٢	٦,٧٤	٢٣٠	
٥	٧٢	٣١,٣	١١٥	٥٠,٠	٢٣	١٠,٠	١٧	٧,٤	٣	١,٣	٣	٤,٠٣	٠,٩١	٦,٨٠	٢٣٠	
٦	٧٢	٣٩,٦	٩٨	٤٢,٦	٢٠	٨,٧	١٩	٨,٣	٢	٠,٩	٢	٤,١٢	٠,٩٤	٦,٨٠	٢٣٠	
٧	٩١	١٣,٥	٦٩	٣٠,٠	٣٧	١٦,١	٧٥	٣٢,٦	١٨	٧,٨	١٨	٣,٠٩	١,٢٢	٦,١٠	٢٣٠	
٨	٣١	١٧,٠	٥٥	٢٤,٠	٥٧	٢٤,٩	٦٣	٢٧,٥	١٥	٦,٦	١٥	٣,٧	١,٢٠	٦,٦٢	٢٢٩	
٩	٣٩	٣,٩	١٨	٧,٨	٣٩	١٦,٩	٩٨	٤٢,٤	٦٧	٢٩,٠	٦٧	٢,١٥	١,٠٥	٦,٤٢	٢٣١	
١٠	٩	١١,٢	٧٥	٣٣,٥	٤١	١٨,٣	٥٩	٢٦,٣	٢٤	١٠,٧	٢٤	٣,٠٨	١,٢١	٦,٦٠	٢٢٤	
١١	٢٠	٨,٧	٦١	٢٦,٦	٤٦	٢٠,٦	٧٩	٣٤,٥	٢٣	١٠,٠	٢٣	٢,٩٠	١,١٧	٦,٥٨	٢٢٩	
١٢	٦٦	٢٩,١	٥٦	٢٤,٧	٤٥	١٩,٨	٥٠	٢٢,٠	١٠	٤,٤	١٠	٣,٥٢	١,٢٤	٦,٧٠	٢٢٧	
١٣	٢٠	٨,٧	٣٨	١٦,٥	٤٣	١٨,٦	١١٣	٤٨,٩	١٧	٧,٤	١٧	٢,٧٠	١,١٠	٦,٥٤	٢٣١	
١٤	٤٨	٢١,٢	٦٣	٢٧,٩	٣٤	١٥,٠	٦٠	٢٦,٥	٢١	٩,٣	٢١	٣,٢٥	١,٣١	٦,٦٤	٢٢٦	
١٥	٤٨	٢٣,٨	٦٩	٣٠,٤	٣٨	١٦,٧	٥٥	٢٤,٢	١١	٤,٨	١١	٣,٤٤	١,٢٣	٦,٦٨	٢٢٧	
١٦	٤٤	٢٠,٤	٧٩	٣٥,١	٤٠	١٧,٨	٤٩	١٧,٨	١١	٤,٩	١١	٣,٤٤	١,١٨	٦,٦٨	٢٢٥	
١٧	٤٤	١٩,١	٨٥	٣٧	٤٢	١٨,٣	٥١	٢٢,٢	٨	٣,٥	٨	٣,٤٦	١,١٤	٦,٦٨	٢٣٠	
١٨	٣٧	١٥,٩	٦٦	٢٨,٣	٦٨	٢٩,٢	٥٤	٢٣,٢	٨	٣,٤	٨	٣,٣٠	١,١	٦,٦٦	٢٢٣	

ن = النسبة

ت = التكرار

Alpha = 0.80

من خلال دراسة وتحليل البيانات للجدول رقم (٢٦) والمتعلق بأسباب ضعف مشاركة المواطنين في برنامج المراكز يتضح ما يلي :

١- أظهرت بيانات جدول رقم (٢٦) أن (٨١٪) من العاملين يرون أن اعتقاد كثير من الناس أن مشاركتهم غير ضرورية من أسباب عدم مشاركتهم في برامج المراكز . وكانت نسبة المتوسط الموزون المرجح (٨٠٪) . وقد جاء هذا السبب في المركز الأول بانحراف معياري مقداره (٠,٩١)٪ .

٢- أوضحت إجابات العاملين أن اعتقاد الناس أن الاهتمام بمسائل التنمية من واجبات الدولة فقط بنسبة (٨٢٪) . ونسبة المتوسط المرجح (٨٠٪) . وكانت نسبة الانحراف المعياري (٠,٩٤)٪ .

٣- أظهرت إجابات العاملين أن التخوف من الالتزامات المالية نتيجة المشاركة من أسباب ضعف المشاركة بنسبة (٦٩,٠)٪ ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٦)٪ .

٤- بينت إجابات العاملين أن (٧٣,٥)٪ يرون أن قلة الأفراد الذين تتوفر لديهم الرغبة والقدرة للقيام بأعباء المشاركة من أسباب ضعف المشاركة وكان نسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٤)٪ .

٥- بينت إجابات العاملين أن (٧٠,٧)٪ يرون انتشار الروح الفردية وعدم الاهتمام بمسائل التنمية من أسباب ضعف المشاركة . وكانت نسبة المتوسط الموزون المرجح (٧٤)٪ .

٦- بينت إجابات العاملين أن قلة الدعم المالي المقدم للمراكز من أسباب ضعف مشاركة المواطنين بنسبة (٧٣)٪ . ويرغب الباحث في تأكيد هذا السبب حيث أن بعض المركز تبلغ مقدار ميزانيتها (١٤٠ - ١٦٠ ألف ريال فقط) .

ويمكن الرجوع لجدول رقم (١٠) للتأكد من ذلك .

٧- أظهرت إجابات العاملين أن عدم مساهمة الأهالي في تقويم البرامج المقدمة من أسباب ضعف المشاركة وكانت النسبة (٥٦٪) . ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٨٪) . ويرى (٢٥٪) من العاملين أن هذا ليس سبب في ضعف مشاركة المواطنين في برنامج المركز . ومن خلال زيارات الباحث الميدانية فإنه يرى أن ضعف المشاركة ناتج عن عدم المساهمة في الأعداد والتقييم .

٨- أوضحت بيانات العاملين في المراكز أن من أسباب ضعف مشاركة المواطنين في برنامج المركز عدم مساهمة الأهالي في تخطيط البرنامج بنسبة (٥٥٪) . ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٨٪) . ومن خلال زيارات الباحث الميدانية فإنه هذا من الأسباب الحقيقية لضعف المشاركة .

٩- أظهرت إجابات العاملين أن عدم توفر الحوافز التشجيعية من قبل المركز من أسباب ضعف المشاركة بنسبة (٥٤٪) . وكانت نسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٨٪) . ويؤكد الباحث على هذه النتيجة .

١٠- بينت إجابات العاملين أن ارتفاع تكلفة المشاريع التي يطلبها الأهالي من أسباب ضعف المشاركة وكانت النسبة (٤٤٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٦٪) . ويرى (٢٦,٥٪) من العاملين أن هذا ليس سبب في ضعف المشاركة والباحث يؤيد هذا .

١١- أوضحت إجابات العاملين أن عدم توفر وسائل المواصلات من أسباب ضعف المشاركة بنسبة (٤٩,٠٪) . ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٤٪) . ويرغب الباحث في تأكيد هذه النتيجة وبخاصة للنساء والصغار .

١٢ - أظهرت إجابات العاملين أن (٤١٪) يرون أن عدم وجود خطة واضحة لدى المركز لا يشارك الأهالي من أسباب ضعف المشاركة . وكانت نسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٢٪) . وكان (٣٤٪) من العاملين يرون أن هذا ليس سبب لضعف المشاركة . ويرى الباحث أن وضع خطة واضحة لمشاركة الأهالي مهمة .

١٣ - أظهرت إجابات العاملين (٤٣,٥٪) يرون أن عدم توفر وقت فراغ للدي الأهالي من أسباب ضعف المشاركة بينما يرى (٤٠٪) أن هذا ليس سبب حقيقي . وكانت نسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٠٪) . ويرى الباحث أن هذا ليس سبب حقيقي لضعف المشاركة .

١٤ - بينت إجابات العاملين أن (٤٤٪) يرون أن عدم معرفة الأهالي بالبرامج التي تقدم من أسباب ضعف المشاركة وكانت نسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٠٪) . ومن خلال ملاحظة الباحث فإن هذا من الأسباب الحقيقية وذلك يظهر عند الحديث مع الأهالي أثناء المقابلات .

١٥ - أظهر بيانات العاملين أن نقص التعليم وانتشار الأمية من أسباب ضعف المشاركة بنسبة (٤٤٪) . ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٦٠٪) . ولكن (٤٤,٩٪) من العاملين لا يوافقون على أن هذا من أسباب ضعف المشاركة . والباحث يؤكد ذلك . نقص التعليم لم يعد سبباً حقيقياً .

١٦ - أظهرت إجابات العاملين أن عدم توافق برامج المراكز مع رغبات الأهالي من أسباب ضعف المشاركة بنسبة (٣٥٪) بينما يرى (٤٤,٥٪) من العاملين أن هذا ليس سبب في عدم المشاركة . من خلال زيارات الباحث للأهالي فإن عدم معرفة الأهالي ببرامج المراكز كان سبب واضح في ضعف المشاركة .

١٧ - أظهرت إجابات العاملين أن عدم مناسبة وقت تنفيذ البرامج ليس أسباب ضعف المشاركة بنسبة (٥٦٪) ونسبة المتوسط الموزون المرجح (٥٤٪)

والباحث يخالف هذا الرأى وذلك لعدم توفر البرامج أو قلتها وكذلك عدم مناسبة التوقيت الذى تقام فيه .

١٨ - أظهرت إجابات العاملين أن (٧١٪) لا يرون عدم تقبل مشاركة الأهالى فى المركز من أسباب ضعف المشاركة وكانت نسبة المتوسط الموزون المرجح (٤٢٪) .

النتائج والتوصيات

١ - ظهرت نتائج الدراسة أن هناك نسبة كبيرة من العاملين فى مراكز الخدمة والتنمية لم يحصل على دورات تدريبية تساعدهم فى مجال العمل .

يوصى الباحث بزيادة عدد الدورات التدريبية المقدمة كما هو معلوم فإن للدورات التدريبية أثر كبير على العاملين وذلك لما يحصل عليه العامل من معلومات وتجارب تفيد مجال عمله .

٢ - بين الدراسة أن شبه كبيرة من العاملين بمراكز الخدمة والتنمية لا يحلون بنظام وزارة الخدمة المدنية الذى يخضع له جميع موظفى القطاع العام . فقد ظهر أن نسبة ٤٨ ٪ من العاملين يخضعون لنظام اللجان الأهلية (بند اللجان الأهلية) ومن المعلوم أن هذا النظام لا يعطى العامل حقه من الناحية المالية وكذلك التقاعدية . كما أنه نظام بند اللجان الأهلية غير لا يعطى العامل حقوقه الوظيفية كما الاجازات - الترتيبات) يوصى الباحث بأن يتم التفاهم بين وزارة المالية ووزارة العمل لضم هؤلاء العاملين لنظام الخدمة بين المدنية .

٣ - أظهرت الدراسة عدم كفاية المبنى الذى يشغله المركز لأوجه النشاط . فقد ذكر (٤٩,٤ ٪) من العاملين أن المبنى غير كاف لأوجه النشاط . من خلال ملاحظات الباحث الميدانية فإن الغالبية العظمى من المركز قد تم انشاؤها قبل ٣٠ سنة ومن المعلوم أن أوجه النشاط الحالية تحتاج إلى زيادة فى المكان لاستيعاب المستبعد من الأنشطة .

٤ - أظهرت نتائج الدراسة أن حوالى ربع العاملين يرون عدم مناسبة موقع المركز لتقديم الخدمات للأهالى .

والباحث يوافق هذه الملاحظة ويوصى وزارة العمل بالقيام بخطوات لحل هذه

الاشكالية لضمان استفادة الأهالي من خدمات المراكز .

فقد لاحظ الباحث هجرة السكان من الأحياء التي يقع بها المركز مما ساهم في عدم استفادة الأهالي من خدمات المراكز .

٥ - تثبت نتائج الدراسة أن (٥٦%) من العاملين يرون عدم اكتمال المراكز ناحية التأسيس ويقتصد بذلك الأدوات اللازمة لإقامة الأنشطة داخل المراكز . كذلك النواحي المكتبية من طاولات وكراسي وغيرها . فقد كانت حالتها قديمة وغير مناسبة للاستخدام .

٦ - أكدت الدراسة أنه (٥٩%) من العاملين يرون أن تعاون الأهالي مع المركز كانت قوية وهذا مؤشر إيجابي يجب أن تستفيد هذه المراكز من هذا التعاون لتقديم خدمات مناسبة للأهالي .

٧ - أظهرت الدراسة أن هناك نقص في عدد الكوادر العاملة بالمراكز . فقد أظهرت النتائج أن هناك فقط ٤٩ أخصائي اجتماعي يعمل بهذه المراكز . كذلك أن عدد الأخصائيات الاجتماعية يعتبر نادرا جدا والباحث سيتقرب هذا النقص مع العلم أن هذه المراكز تقدم خدماتها للذكور والإناث .

٨ - أوضحت آراء العاملين في مراكز الخدمة والتنمية عن أهمية الأهداف الصحية للمراكز حيث بلغت (٧٠%) .

ومن المعلوم أن لبرامج الصحية تتبع وزارة الصحة من الناحية الفنية والإدارية ويتولى مدراء المراكز الإشراف عليها بشكل غير رسمي .

٩ - بينت نتائج الدراسة أهمية وجود البرنامج الزراعي ومن المعلوم أن هذه البرامج الزراعية توجد فقط في مراكز التنمية الاجتماعية .

١٠ - عند تحليل نتائج الدراسة وجد أن هناك برامج اجتماعية ذات أثر كبير على المجتمع وكان أبرز البرامج رياض الأطفال أو برامج رعاية الأطفال .

كذلك ظهر أن (٧٣٪) من العاملين يرون ملائمة البرامج الاجتماعى للمنطقة .
كما ظهر أن هناك نسبة لا بأس بها ٥ من العاملين (٤٤٪) .

ترى ملائمة مراكز الإرشاد الأسرى كهدف للمركز ، ولكن لا يوجد مركز إرشاد أسرى فى أى من هذه المراكز .

يوصى الباحث بإنشاء مراكز للإرشاد الأسرى للمساهمة فى خدمة المجتمعات المحلية .

١١ - بينت نتائج الدراسة أهمية البرامج الثقافى من وجهة نظر العاملين وبخاصة برامج استثمار وقت الفراغ . وقد لخص الباحث أن عدد الأخصائين الثقافيين بلغ (١٠) فقط ، وأن من يقوم بالمهمة فى المراكز التى لا يوجد بها أخصائى ثقافى كان هم الأخصائين الاجتماعيين يوصى الباحث بزيادة عدد الأخصائين الثقافيين فى المراكز .

١٢ - ظهر للباحث أن من أهم أسباب عدم مشاركة الأهالى كان اعتقاد العاملين أن الأهالى يرون أن مشاركتهم غير ضرورية . ويوصى الباحث بزيادة الرسائل الإعلامية الموجهة للأهالى لتغيير هذه الصورة الغير حقيقية .

١٣ - كذلك أظهرت النتائج أن العاملين يعتقدون أن الأهالى لا يهتمون بالتنمية ويرون من واجبات الدولة . ويوصى الباحث بزيادة الوسائل الإعلامية لتنمية وعى المواطن بأهمية المشاركة .

١٤ - أوضحت نتائج الدراسة أن (٧١٪) من العاملين يرون أن عدم تقبل الأهالى للعاملين ليس من أسباب ضعف المشاركة .

١٥ - بينت نتائج الدراسة أن (٤٤ %) من العاملين يرون أن انتشار الأمية من أسباب ضعف مشاركة الأهالي في برامج المراكز .

١٦ - كما أوضحت نتائج الدراسة أن عدم توفقه برامج المراكز مع رغبات الأهالي من أسباب ضعف المشاركة حيث يرى (٣٥ %) من العاملين ذلك يوصى الباحث بعمل دراسات لمعرفة رغبات وحاجات الأهالي من البرامج حتى يمكن الموازنة بين ذلك .

المراجع

- إسماعيل ، محمد حسين (١٩٧٢) ، دراسة تقويمية للجهود الذاتية في مشروعات تنمية المجتمع المحلي ، جامعة حلوان .
- البسام ، امية سلطان (١٩٧٧) . دور المرأة في تنمية المجتمع المحلي ، رسالة ماجستير ، جامعة الإسكندرية .
- البطريق ، محمد وشديد محمد جمال (١٩٦٩) ، تنمية المجتمع المحلي ، مكتب الأنجلو المصرية ، القاهرة .
- الحبيب ، فايز إبراهيم (١٤٠٥) ، التنمية الاقتصادية بين النظرية وواقع الدول النامية ، الرياض ، عمادة شؤون المكتبات ، جامعة الملك سعود .
- حسانين ، سيد أبو بكر (١٩٧٤) ، التنمية الاجتماعية طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع ، مكتبة الأنجلو المصرية .
- حسن ، عبد الباسط محمد (١٤١٣) ، التنمية الاجتماعية ، القاهرة ، مكتبة وهبة .
- حمودة ، مسعد الفاروق (١٩٨١) ، التنمية الاجتماعية ودور الخدمة الاجتماعية فيها ، المكتب الجامعي الحديث ، القاهرة .
- الضحيان ، سعود ضحيان (١٤٠٣) ، المشاركة الأهلية ومراكز التنمية الاجتماعية ، جامعة الملك سعود .
- عبد الجواد ، أحمد رأفت (١٩٩١) ، المشاركة والتنمية ، مطابع جامعة المنوفية .
- العشير ، مرزوق محمد (١٤١٥) ، المشاركة الاجتماعية في برامج الرعاية الصحية في منطقة نجران .

- العمرى ، بكر عمر ، ووحيد حمزه هاشم (١٤١٠) ، النظام السياسى السعودى ، جدة مكتبة مصباح .
- الفرا ، إبراهيم جواد (١٩٧٤) ، تقويم مراكز الخدمة والتنمية فى المملكة العربية السعودية ، وزارة العمل والشئون الاجتماعية ، الرياض .
- فرج ، محمد سعيد (١٩٧٦) ، دراسات فى المجتمع المصرى ، الإسكندرية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب .
- فهمى ، سامية وزملاؤها (١٩٨٦) ، مدخل فى التنمية الاجتماعية ، الاسكندرية ، المكتب الجامعى الحديث .
- محمد ، على محمد (١٩٨٠) ، علم الاجتماعى والمنهج العلمى ، دراسة فى طرائق البحث وأساليبه ، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية ، الطبعة الثالثة .
- نبيل ، محمد صادق (١٩٨٠) ، استخدام طريقة تنظيم المجتمع فى تنشيط المجالس المحلية بالقرية المصرية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان .
- ويستر ، اندرو (١٩٨٩) ، مدخل إلى علم الاجتماع التنمية (ترجمة وتعليق عبد العادف محمد والى ، والسيد عبد الحليم الزيات) ، الاسكندرية ، دراسة المعرفة الجامعية .
- وزارة التخطيط (١٤١٠) ، خطة التنمية الخامسة ٩٢ .
- وزارة التخطيط (١٤١٤) ، الأهداف العامة والأسس الاستراتيجية لخطة التنمية السادسة ١٤١٥ - ١٤٢٠ هـ .
- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، الشؤون الاجتماعية وأرقام ١٤٠٩ - ١٤١٤ هـ .

-وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، نحات عن أنشطة وكالتى الوزارة للشئون الاجتماعية والرعاية الاجتماعية ١٤٠١ / ١٤٠٢ هـ .

- كمقر ، فايضة بنت زين الدين . ١٤١٧ هـ-المعوقات الإدارية والسلوكية لدى القيادات الإدارية النسائية فى عملية اتخاذ القرارات .

دراسة ميدانية على المؤسسات الأكاديمية الثنائية فى منطقة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الملك عبد العزيز .

-السنارى ، محمد عبد العال ، ١٤١٤ هـ-القرارات الإدارية فى المملكة العربية السعودية الرياض معهد الإدارة .

- كنعان ، نوف ، ١٩٩٨ اتخاذ القرارات الإدارية -بين النظرية والتطبيق ط ٥ الأردن ، عمان ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع .

-وزارة التخطيط (١٩٨٥-١٩٩٥ م) ، أسس واستراتيجيات التنمية .

-محجوب ، على (١٩٧٧م) . أجهزة التدريب وصورة التنظيمية فى مجالات تنمية المجتمع .

- Clinard, M.B. () . Slums and Community Development :

Experiments in self help, The Free Press, Newuork.

