

القيم المؤسسية في جمعية عناية الصحية (الإطار النظري والممارسات التطبيقية)

سبتمبر ٢٠٢٥ - ربيع الاول ١٤٤٧

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المحتويات

٥	المقدمة
١٥	منهجية الدراسة
١٦	الخصائص الديموغرافية
٢٠	المعرفة والوعي بالقيم المؤسسية ومصادرها
٢٢	تقييم وضوح القيم والاستجابة السلوكية عند التعارض
٢٤	تقييم المعرفة والتطبيق والأهمية للقيم الأساسية
٢٦	التوافق مع المراجع الشرعية والتنظيمية
٢٧	تحديات التطبيق والعوائق المؤسسية
٢٩-٣٠	الثقة المؤسسية والفخر التنظيمي والنتائج الرئيسية
٣٣-٣٥	التوصيات والتوجهات المستقبلية

المقدمة

المقدمة

تُعد القيم والمبادئ التنظيمية ركيزة أساسية توجه سلوك الأفراد والجماعات، وتحدد مسار اتخاذ القرارات، وتشكل الثقافة العامة لأي منظمة البوصلة التي تُرشد المنظمة نحو تحقيق رؤيتها ورسالتها، وتؤثر بشكل مباشر على سمعتها وكفاءتها وقدرتها على تحقيق أثرها. في سياق المنظمات غير الربحية والجمعيات الخيرية، تكتسب القيم أهمية مضاعفة؛ فهي لا تقتصر على كونها مبادئ توجيهية داخلية فحسب، بل تمثل أيضًا التزامًا أخلاقيًا تجاه المستفيدين والمانحين والمجتمع ككل. وتكتسب القيم أهمية خاصة في المنظور الإسلامي حيث إن القيم هي انعكاس للالتزام الأخلاقي الذي يجب أن تلتزم به وتطبقه الجمعيات، إضافة إلى الأفراد بطبيعة الحال. ويكفي في هذا السياق أن نذكر الحديث الذي رواه أبو هريرة رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "إنما بُعثت لأتمم مكارم وفي رواية (صالح) الأخلاق" ⁽¹⁾.

ومعظم الجمعيات والمنظمات غير الربحية تبني قيمها في الخطط الاستراتيجية على كثير من القيم والمبادئ الأخلاقية مثل: المصداقية، الشفافية، الإخلاص، المهنية وغيرها. كما أن الأدبيات العالمية والدراسات المتواترة قد أكدت دور القيم وأهميتها في عمل المنظمات، حيث تعتمد هذه المنظمات

بشكل كبير على الثقة والمصداقية، والتي تُبنى أساسًا على وضوح القيم والالتزام بها في جميع جوانب العمل ⁽²⁾. لقد أظهرت الدراسات السابقة (على سبيل المثال، أعمال فريمان حول نظرية أصحاب المصلحة ⁽³⁾، وكارول حول المسؤولية الاجتماعية ⁽⁴⁾). أن المنظمات التي تتبنى قيمًا واضحة وتعمل على ترسيخها في ثقافتها التنظيمية تتمتع

(1) أخرجه البزار (8949)، وتام في ((الفوائد)) (276)، والبيهقي في السنن الكبرى (20782). والرواية أخرجه أحمد (8952)، والبيهقي في ((شعب الإيمان)) (7978) واللفظ لهما، والحاكم (4187) باختلاف يسير.

(2) Dart, R. (2004). *The legitimacy of social enterprise. Nonprofit Management and Leadership*, 14(4), 411–424. Wiley Online Library.

(3) Freeman, R. E., & others. (2023). *Theory building in strategic management*. In *Philosophical foundations of management research* (pp. 89–117). Springer.

(4) Carroll, A. B., & Brown, J. A. (2018). *Corporate social responsibility: A review of current concepts, research, and issues*. In *Corporate social responsibility* (pp. 39–69). Emerald Publishing.

بمستويات أعلى من المشاركة الداخلية، ورضا أصحاب المصلحة، وقدرة أكبر على تحقيق الأثر الاجتماعي المنشود⁽⁵⁾.

كما أن الدراسات أظهرت ذات النتائج في ما يتعلق بالهيكلية المؤسسية للمنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية، ومع التطور المتسارع للقطاع غير الربحي ضمن أهداف رؤية 2030 التي تؤكد على التنمية الاجتماعية وتمكين المجتمع المدني، يصبح فهم القيم التي تحكم هذه المنظمات وتطبيقها الفعلي أمراً حيوياً لضمان فعاليتها ومساهمتها المستدامة⁽⁶⁾.

يشهد القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية نمواً ملحوظاً ويلعب دوراً متزايد الأهمية في التنمية المجتمعية وتوفير الرعاية الاجتماعية وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 الطموحة. إذ تؤكد هذه الاستراتيجية الوطنية بقوة على المسؤولية الاجتماعية وتمكين المجتمع المدني وتعزيز ثقافة التطوع والمواطنة الفاعلة. مع توسع القطاع وتزايد انتشاره وخدماته المقدمة، يصبح فهم القيم الأساسية التي توجه عمليات هذه الجمعيات ومدى ترجمة هذه القيم إلى ممارسة عملية أمراً بالغ الأهمية. ومع ذلك، هناك تباينات ملحوظة في البحوث ذات المنهجية العلمية المحكّمة التي تدرس بشكل منهجي التعبير عن القيم وتطبيقها داخل الجمعيات غير الربحية السعودية. يسعى هذا المشروع البحثي عبر هذه الدراسة لمعالجة الحاجة الملحة المذكورة من خلال تقديم أول تحليل شامل ومتعدد الأوجه لهذا الجانب المهم من القطاع. حيثُ ستقدم هذه النتائج رؤى مستنيرة مبنية على البرهان لصانعي السياسات والهيئات التنظيمية وقادة الجمعيات غير الربحية، مما يتيح اتخاذ قرارات قائمة على الأدلة لتعزيز نزاهة القطاع وتأثيره. ولإحاطة فإننا قد قمنا بدراسة عن الجمعيات الصحية الخيرية في المملكة العربية السعودية وكان عددها خمسة عشر جمعية صحية خيرية رتبت وفق الدراسة بالجدول التالي:

(5) Ott, J., & Dicke, L. (2021). *The nature of the nonprofit sector*.

(6) Kassem, H., Aljuaid, M., & Alotaibi, B. (2020). *Mapping and analysis of sustainability-oriented partnerships in non-profit organizations: The case of Saudi Arabia*. Sustainability.

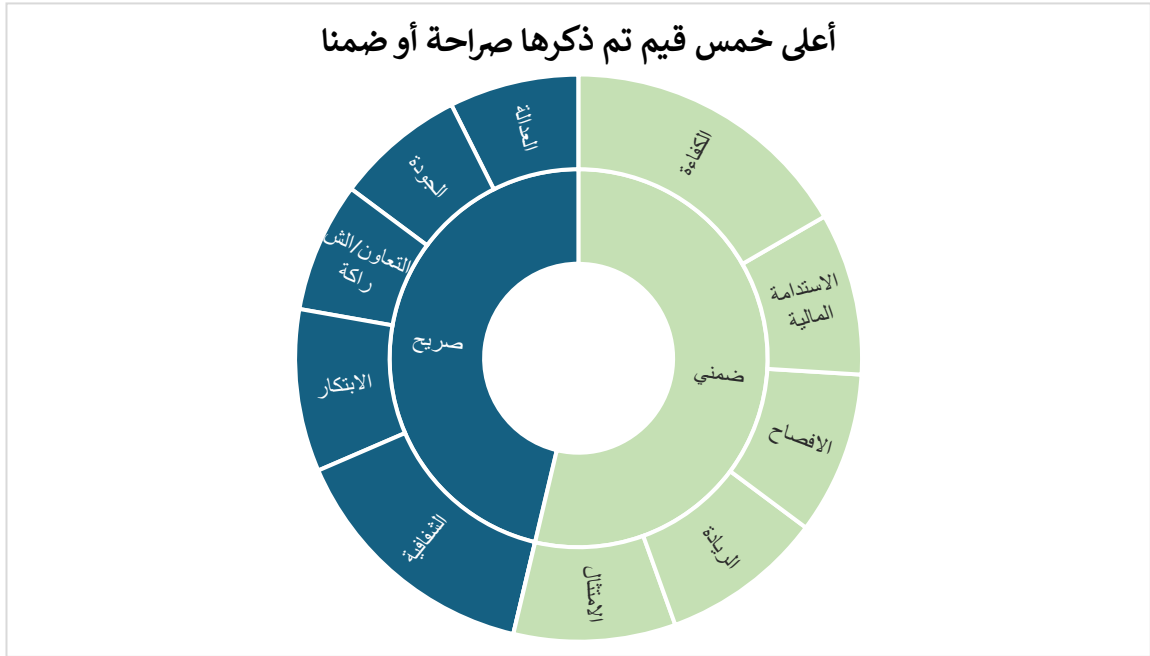
(6a) Gravem, M. C. (2010). *Corporate social responsibility in Saudi Arabia*.

(6b) Sulaiman, A., & McLaughlin, P. (2018). *Investigating the role of organizational culture in facilitating continuous improvement within Saudi non-profit organizations*. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 2166–2184.

مجموع المنظمات : 15 منظمة:

الترتيب	القيمة	الفئة	الذكر الضمني	الذكر الصريح	المجموع
1	الشفافية	مهنية	3	8	11
2	الكفاءة	مهنية	9	1	10
3	الابتكار	مؤسسية	1	5	6
4	الامتثال	قانونية	5	0	5
5	العدالة	أخلاقية	0	4	4
6	التعاون/الشراكة	تنظيمية	3	4	7
7	الجودة	مهنية	1	4	5
8	الإلتقان	مهنية	0	3	3
9	الالتزام	مهنية	5	1	6
10	الخصوصية	قانونية	0	3	3
11	المسؤولية المجتمعية	اجتماعية	2	3	5
12	الريادة	مؤسسية	5	0	5
13	التميز/التميز المؤسسي	مؤسسية	3	2	5
14	الاستدامة المالية	اقتصادية	5	0	5
15	الإفصاح	قانونية	5	0	5
16	النزاهة	أخلاقية	1	2	3
17	العمل الجماعي	تنظيمية	1	1	2
18	الإبداع	مؤسسية	2	1	3
19	الإنسانية	إنسانية	0	2	2
20	الانتماء	اجتماعية	0	1	1

تُقدم النتائج التالية رؤى حول القيم المعلنة في هذه المنظمات :



وبناء على ما سبق فقد كانت النتائج أن الجمعيات الخيرية معظمها ضعيفة بتطبيق القيم ما عدا بعض الجمعيات الكبرى التي تولي القيم اهتماماً بالغاً، حيثُ كان من النتائج الجميلة تصدر القيم الخمس التي تم ذكرها صراحة أو ضمناً كما هو موضح في الشكل السابق.

السياق و الاطار النظري

2. السياق والإطار النظري

2.1. السياق: القطاع غير الربحي السعودي ورؤية 2030:

تعتبر رؤية المملكة 2030 بشكل واضح أن القطاع غير الربحي شريكاً رئيسياً في تحقيق أهدافها الاجتماعية والتنمية. إذ تهدف الاستراتيجية إلى زيادة مساهمة القطاع في الناتج المحلي الإجمالي، وتعزيز حوكمته وكفاءته، وتعزيز ثقافة التطوع والمسؤولية الاجتماعية. في هذا المشهد المتطور، حيث يعد فهم القيم الأساسية التي تقوم عليها عمليات الجمعيات غير الربحية أمراً ضرورياً لضمان التوافق مع الأهداف الوطنية وتعزيز ثقة الجمهور. وتساهم هذه الدراسة بشكل مباشر في هذا الفهم من خلال توفير بيانات تجريبية حول القيم التي توجه القطاع ⁽⁷⁾. وقبل البدء بهذه الدراسة نحب التنويه على أن جمعية عناية حصلت على مجموعة من الشهادات والتميز المؤسسي في مجال الجودة والمبادرات المجتمعية، سوف نذكرها في الجدول التالي:

اسم الجهة المانحة	تصنيف	مدة التحضير	تاريخ الحصول	طبيعة الشهادة أو	مجال الشهادة أو	درجة الأهمية
	الجهة المانحة	(التقريبية)	عليها	الجائزة (3)	الجائزة	بالنسبة للجمعية
(2)	للحصول عليها	(شهر/ سنة)				(4)
TUV	عالمية	4 أشهر	2018	تحتاج إلى تجديد كل سنة	جودة	كبيرة
NCVO	عالمية	9 أشهر	2019	يتم تجديدها كل فترة من السنوات	جودة	كبيرة
EFQM	عالمية	8 أشهر	2019	مرة واحدة	تميز مؤسسي	كبيرة
مؤسسة الملك خالد	محلية	تقييم مستمر	2018	مرة واحدة	تميز مؤسسي	متوسطة
-	عربية	-	2018	مرة واحدة	مسؤولية مجتمعية	صغيرة

(7) موقع المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي: <http://ncnp.gov.sa/ar>

صغيرة	مسؤولية مجتمعية	مرة واحدة	2020	-	عربية	-
صغيرة	-	مرة واحدة	2018	-	عالمية	-
متوسطة	تميز مؤسسي	مرة واحدة	2021	تقييم مستمر	عربية	مؤسسة الملك خالد
صغيرة	مبادرات ومشاريع	مرة واحدة	2021	4 أشهر	عربية	وزارة الصحة
صغيرة	تقييم محكم من جهة خارجية	مرة واحدة	2022	شهر	عربية	GPTW
كبيرة	مبادرات ومشاريع	مرة واحدة	2022	6 أشهر	عربية	وزارة الموارد البشرية
كبيرة	مبادرات ومشاريع	مرة واحدة	2022	7 أشهر	عربية	وزارة الصحة
كبيرة	مبادرات ومشاريع	مرة واحدة	2023	3 أشهر	عربية	جائزة الأميرة صيتة
كبيرة	مبادرات ومشاريع	مرة واحدة	2023	شهر	عربية	مركز أسبار للبحوث والدراسات
كبيرة	تميز مؤسسي	مرة واحدة	2023	3 أشهر	محلية	مؤسسة الملك خالد
كبيرة	تميز مؤسسي	مرة واحدة	2024	3 أشهر	عالمية	مكتب مجلس هارفارد للأعمال في المملكة

المصدر: أدبيات ووثائق جمعية عناية الخيرية.

2.2 تعريف بالقيم في جمعية عناية الصحية:

درجت جمعية عناية الصحية على بناء القيم بصورة تعبر عن المبادئ والغايات التي أسست من أجلها الجمعية، بحيث تقود الجمعية إلى تحقيق غاياتها الكبرى، وقد أسهمت قيم الجمعية في توجيه القرارات الاستراتيجية وتحديد الأولويات، كما وحدت مفاهيم منسوبيها وأصحاب المصلحة في رؤيتهم نحو الجمعية، فضلاً عن تعزيز سمعتها المؤسسية.

1. أقسام القيم في جمعية عناية:

وتنقسم القيم في جمعية عناية لأغراض التنفيذ والتطبيق والتخطيط المؤسسي إلى قسمين:

- -القسم الأول: يمثل قيماً ثابتة تتميز بالدوام والاستمرار وهي التي لا تتغير بتغير الخطة الاستراتيجية، كالقيم الإنسانية مثل الاحترام والتعاطف والقيم المؤسسية ذات العلاقة بالحوكمة مثل الشفافية والامتثال، والنزاهة.
- القسم الثاني: يمثل قيماً تتغير مع الخطة الاستراتيجية للجمعية والتي يتم التركيز عليها وقياسها أثناء فترة الاستراتيجية، وقد حددت الجمعية في خطتها الاستراتيجية الثانية (2024-2027م) ست قيم هي: (الإتقان، الخصوصية، العدالة، الابتكار، استدامة الأثر، الالتزام) وهي تُعد البنية الأساسية التي يتطلب تمثيلها من الأولويات الكبرى في فترة الاستراتيجية⁽⁸⁾.

تحديث القيم بما يتناسب مع التغيرات الاستراتيجية والبيئية:

تطبيق القيم في عناية:

وقد مر بناء القسم الثاني من القيم (القيم المرتبطة بالاستراتيجية) في الجمعية بعدة مراحل، أهمها ما يلي:

المرحلة الأولى: مرحلة اختيار القيم:

عند إعداد الخطة الاستراتيجية، حيث قامت الجمعية بمجموعة من الأنشطة، أهمها عقد ورشة بناء القيم بمشاركة أصحاب المصلحة، وفي مقدمتهم منسوبي الجمعية من موظفين وإدارة تنفيذية، وأعضاء مجلس الإدارة والجمعية العمومية، وتم في الورشة اختيار حوالي (13) قيمة ليتم التركيز عليها في فترة الخطة الاستراتيجية (2024-2027م) وتم مناقشة مفردات كل قيمة، وأهميتها ومستوى الحاجة إلى التركيز عليها، ثم تم التصويت على أهم (6) قيم من القائمة ينبغي أن تعطي الأولوية في التركيز والتطبيق، وهي: (الإتقان، الخصوصية، العدالة، الابتكار، استدامة الأثر، الالتزام).

(8) الخطة الاستراتيجية الثانية للجمعية الصحية الخيرية عناية، (2024-2027م).

المرحلة الثانية: مرحلة إعداد المصفوفة والدليل التطبيقي للقيم:

قام الفريق المتخصص من الجمعية بتوضيح كل قيمة في دليل القيم الذي يحدد ويوضح القيم الستة من خلال عناصر أساسية كالآتي:

- 1-تعريف القيمة.
- 2-التأكيدات الإيجابية للقيمة.
- 3-الالتزامات الشخصية للجمعية تجاه كل قيمة.
- 4-الالتزامات المؤسسية على مستوى الجمعية.
- 5-اختيار القوانين الداعمة لتطبيق القيم.
- 6-مؤشرات القياس.

المرحلة الثالثة: إعداد برامج التوعية والتعريف بالقيم:

حيث يتم إعداد خطة تدريبية متكاملة، تشمل الدورات والورش والمنشورات الدورية، والمقاطع المسموعة والمرئية للتعريف بمثل هذه القيم.

المرحلة الرابعة: تنفيذ البرنامج التدريبي، وهو على قسمين:

القسم الأول: التدريب الموجه لمنسوبي الجمعية، ويشمل ورش عمل تفاعلية، ومنشورات توعية، ومقاطع مسموعة، ومرئية.

القسم الثاني: التدريب المتخصص والموجه للقادة من مديري الإدارات ورؤساء الأقسام ليكونوا قدوة لموظفيهم، وذلك من خلال ورش عمل، وجلسات المعرفة، ومجموعات التركيز الخاصة ببعض القيم.

المرحلة الخامسة: إعداد وتنفيذ البرامج التحفيزية لتطبيق القيم:

قامت الجمعية بإطلاق مجموعة من البرامج التحفيزية منها: إقامة مسابقة، وبرنامج سفراء القيم، واللوحة التفاعلية الخاصة بنشر أفضل الممارسات.

المرحلة السادسة: دمج منظومة القيم في أنظمة تقييم الأداء ووضع المعايير والمؤشرات ومراقبة التطبيق، وإعداد الفرص التحسينية:

حيث يتم في هذه المرحلة الآتي:

- 1- ربط المكافآت والتقييمات بالتزام الموظفين بالقيم.
- 2- إعداد معايير الامتثال للقيم، ومؤشرات القياس.
- 3- مراقبة التطبيق الدوري من خلال تقارير الأداء الدوري وتقييم الأداء الفردي والمؤسسي.
- 4- إعداد الفرص التحسينية بعد مرحلة التقييم.

نتائج تطبيق القيم في عناية:

حققت جمعية عناية مجموعة من الفوائد من تطبيق القيم انعكست على أكثر من مجال، نلخصها فيما يلي:

- 1- تحسين تجربة المستفيدين من خدمات الجمعية.
- 2- تطبيق متطلبات الحوكمة في جميع جوانبها.
- 3- تعزيز ثقة الداعمين والمانحين.
- 4- تحديد الأولويات واتخاذ القرارات المتوافقة مع رؤية 2030.
- 5- تعزيز البيئة الجاذبة للجمعية والولاء والانتماء.
- 6- تعزيز السمعة المؤسسية للجمعية.

3. مشكلة (فكرة الدراسة):

تتمثل المشكلة المركزية التي تتناولها هذه الدراسة في النقص الحالي في الأدلة المبنية على البحث العلمي فيما يتعلق بالقيم الأساسية التي تعبر عنها الجمعيات غير الربحية في المملكة العربية السعودية ومدى إظهار هذه الجمعيات للامتثال (Compliance) لهذه القيم المعلنة في عملياتها وتقاريرها المتاحة للجمهور. حيث يعيق هذا النقص المعرفي قدرة صانعي السياسات والهيئات التنظيمية وأصحاب المصلحة عن الآتي:

- تطوير سياسات ومبادئ توجيهية مستنيرة للقطاع غير الربحي.
- تقييم الامتثال بشكل عام للقطاع غير الربحي للمبادئ الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية.
- تحديد مجالات التحسين في الحوكمة التنظيمية والممارسة العملية.

تعزيز قدر أكبر من الشفافية والمساءلة داخل القطاع.

بناء ثقة الجمهور في عمل الجمعيات غير الربحية.

تهدف هذه الدراسة إلى سد هذا النقص الحرج من خلال تقديم تحليل صارم وقائم على الأدلة يمكن أن يفيد السياسات والممارسات، مما يعزز في نهاية المطاف مساهمة القطاع غير الربحي السعودي في التنمية الوطنية.

4. مراحل البحث:

المرحلة الأولى: تحليل المحتوى النوعي، وقد تم في ملف مستقل (Qualitative Content Analysis)

المرحلة الثانية: دراسة حالة بطرق مختلطة (كمية ونوعية)، وهو ما سنتطرق له في هذه الدراسة (Mixed Methods)

(Case Study)

5. أهداف وأسئلة البحث:

من خلال تقييم الالتزام بالقيم وتطبيقها في جمعية عناية تبرز الأهداف التالية: (Value Compliance Assessment):

1- الحصول على فهم متعمق لكيفية قيام جمعية عناية، بتفعيل وتجسيد قيمها المعلنة في ممارساتها اليومية وتفاعلاتها مع الموظفين والمستفيدين من الخدمات.

2- استكشاف تصورات موظفي عناية فيما يتعلق بالالتزام الجمعية بقيمها، والتحديات التي يواجهونها في التمسك بهذه القيم، واقتراحاتهم للتحسين.

3- فهم تجارب ووجهات نظر مستخدمي خدمات عناية فيما يتعلق بمدى توافق أفعال الجمعية وخدماتها مع قيمها المعلنة.

4- تحديد التناقضات المحتملة أو مجالات عدم التوافق بين قيم عناية المعلنة والخبرات المعيشة لموظفيها ومستخدمي خدماتها.

5- تصميم قائمة مرجعية قوية وذات صلة بالسياق لتقييم الالتزام (Compliance Checklist)، مستنيرة بالقيم المحددة في المرحلة الأولى، ونموذج الالتزام للجمعيات غير الربحية السعودية، والمعايير الدولية مثل ISO 26000.

6- إنشاء مؤشر أولي للامتثال (Compliance Index) يوفر مقياسًا كميًا للالتزام بالقيم المعلنة داخل الجمعيات التي تم أخذ عينات منها.

7-استكشاف العوامل المحتملة التي قد تؤثر على مستوى الالتزام بالقيم بين الجمعيات غير الربحية السعودية.

سؤال البحث:

يجيب هذا البحث عن التساؤل التالي:

-إلى أي مدى تظهر جمعية عناية امتثالاً لقيمها المعلنة للجمهور، كما تم قياسه بواسطة قائمة مرجعية الالتزام المطورة؟

ويهدف هذا التقرير إلى تقديم تحليل للقيم المعلنة في عينة من المنظمات الخيرية الصحية غير الربحية في المملكة العربية السعودية، وذلك كجزء مبدئي تم إكماله بمشروع بحثي أوسع يهدف إلى توفير أدلة منهجية لصانعي السياسات وأصحاب المصلحة في هذا القطاع الحيوي.

منهجية العمل

منهجية الدراسة

الدراسة الحالية: (دراسة القيم لدى منسوبي عناية والمتطوعين والمستفيدين من خدماتها): تعتمد على مجموعة من المنهجيات الآتية:

- 1-تصميم الدراسة: تصميم مسح مقطعي (Cross-sectional survey design).
- 2-أخذ العينات: تم اختيار عينة تحليل البيانات:
- 3-الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics): تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لوصف المستوى العام للامتنال لكل عنصر من عناصر قائمة المراجعة والدرجات الإجمالية للامتنال للجمعيات التي تم أخذ عينات منها.
- 4-مؤشر الامتنال (Compliance Index): تم حساب مؤشر امتثال إجمالي لكل منظمة بناءً على الدرجة الإجمالية في قائمة المراجعة.
- 5-التحليل المقارن (Comparative Analysis): تم مقارنة درجات الامتنال عبر مختلف القطاعات والأحجام التنظيمية لتحديد الاتجاهات المحتملة.
- 6-تحليل الارتباط (Correlation Analysis): تم استكشاف الارتباطات المحتملة بين الخصائص التنظيمية (مثل العمر والحجم والقطاع) ودرجات الامتنال.

أخذ العينات:

استبيان الموظفين: تم دعوة تعداد أو عينة تمثيلية من الموظفين عبر مختلف الأقسام والمستويات داخل عناية للمشاركة في استبيان عبر الإنترنت أو ورقي.

استبيان مستخدمي الخدمات: تم دعوة عينة تمثيلية من مستخدمي الخدمات الذين استفادوا مؤخراً من خدمات عناية للمشاركة في استبيان (على سبيل المثال، من خلال الإدارة في الموقع أو المقابلات الهاتفية).

مقابلات الموظفين: تم دعوة عينة هادفة من الموظفين الرئيسيين (مثل الإدارة والموظفين في الخطوط الأمامية) لإجراء مقابلات شبه منظمة متعمقة.

مجموعات التركيز لمستخدمي الخدمات: تم إجراء مجموعة أو مجموعتين تركيزيتين مع مجموعة متنوعة من مستخدمي الخدمات.

أدوات جمع البيانات:

تم تصميم ومراجعة وتنقيح وتوثيق استبيان لكل من الموظفين والمستفيدين والمتطوعين: شمل بنود مقياس ليكرت (Likert scale) لتقييم الوعي والفهم لقيم عناية، والتوافق المتصور للممارسات مع القيم، والتحديات التي تواجههم، وأسئلة مفتوحة للحصول على تعليقات نوعية.

تحليل البيانات:

البيانات الكمية (الاستبيانات): تم إجراء إحصاء وصفي وتحليلات مقارنة (مثل مقارنة تصورات الموظفين ومستخدمي الخدمات) وتحليلات ارتباط باستخدام برنامج SPSS أو برنامج إحصائي مماثل. تكامل البيانات: تم دمج النتائج الكمية والنوعية لتقديم فهم شامل لمواءمة القيم في عناية. تم استخدام البيانات النوعية لتوفير سياق وتفسير للنتائج الكمية.

النتائج:

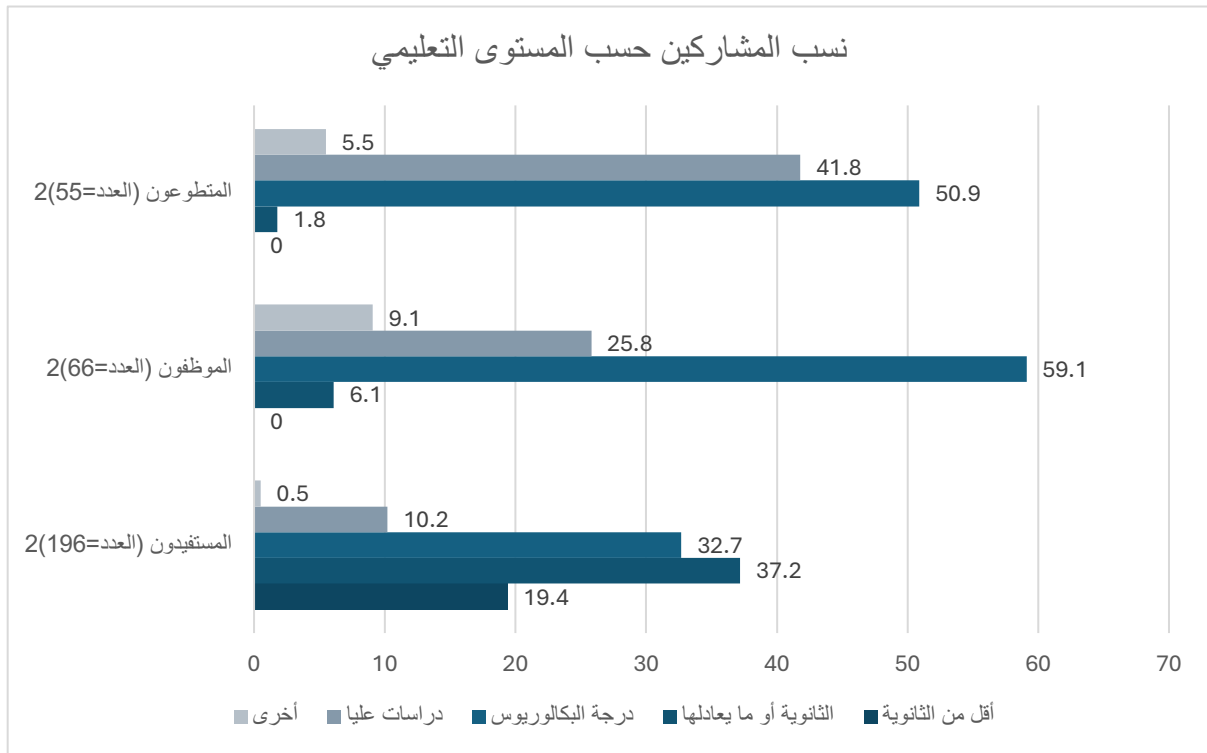
نتائج هذه الدراسة: (استبيان الموظفين والمستفيدين والمتطوعين): يعرض هذا الفصل النتائج الشاملة لدراسة تقييم القيم المؤسسية التي أُجريت في جمعية عناية الصحية الخيرية، والتي تُعد من المؤسسات الرائدة في القطاع الصحي الخيري بالمملكة العربية السعودية. اعتمدت الدراسة منهجية علمية متقدمة تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية لتقييم القيم المؤسسية الأساسية للجمعية بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030 وتوجهاتها التنموية.

شملت الدراسة ثلاث فئات رئيسية من الفئات المستهدفة الذين يشكلون النظام البيئي للمنظمة، وهم الموظفون الذين يمثلون الركيزة الأساسية للتشغيل والإدارة، والمستفيدون الذين يتلقون الخدمات الصحية والإنسانية، والمتطوعون الذين يساهمون في تحقيق رسالة جمعية عناية وأهدافها. وقد شارك في هذه الدراسة إجمالي 317 مشاركاً، مما يوفر قاعدة بيانات قوية وموثوقة لفهم كيفية إدراك وتطبيق القيم المؤسسية داخل جمعية عناية وخارجها. تُقدم النتائج بطريقة منهجية ومنطقية تتبع أفضل الممارسات في البحث العلمي المؤسسي، حيث تبدأ بعرض الخصائص الديموغرافية للمشاركين لفهم طبيعة العينة وتمثيلها، ثم تنتقل إلى تقييم مستوى الوعي والمعرفة بالقيم المؤسسية، يليه تحليل مستويات التطبيق الفعلي لهذه القيم في الممارسة العملية، وتختتم بقياس مستوى رضا

الفئات المستهدفة وثقتهم في جمعية عناية. كما يتضمن كل قسم الإحصائيات الوصفية والتحليلات المقارنة بين مجموعات الفئات المستهدفة المختلفة، بالإضافة إلى تحديد الأنماط والاتجاهات المهمة.

الخصائص الديموغرافية:

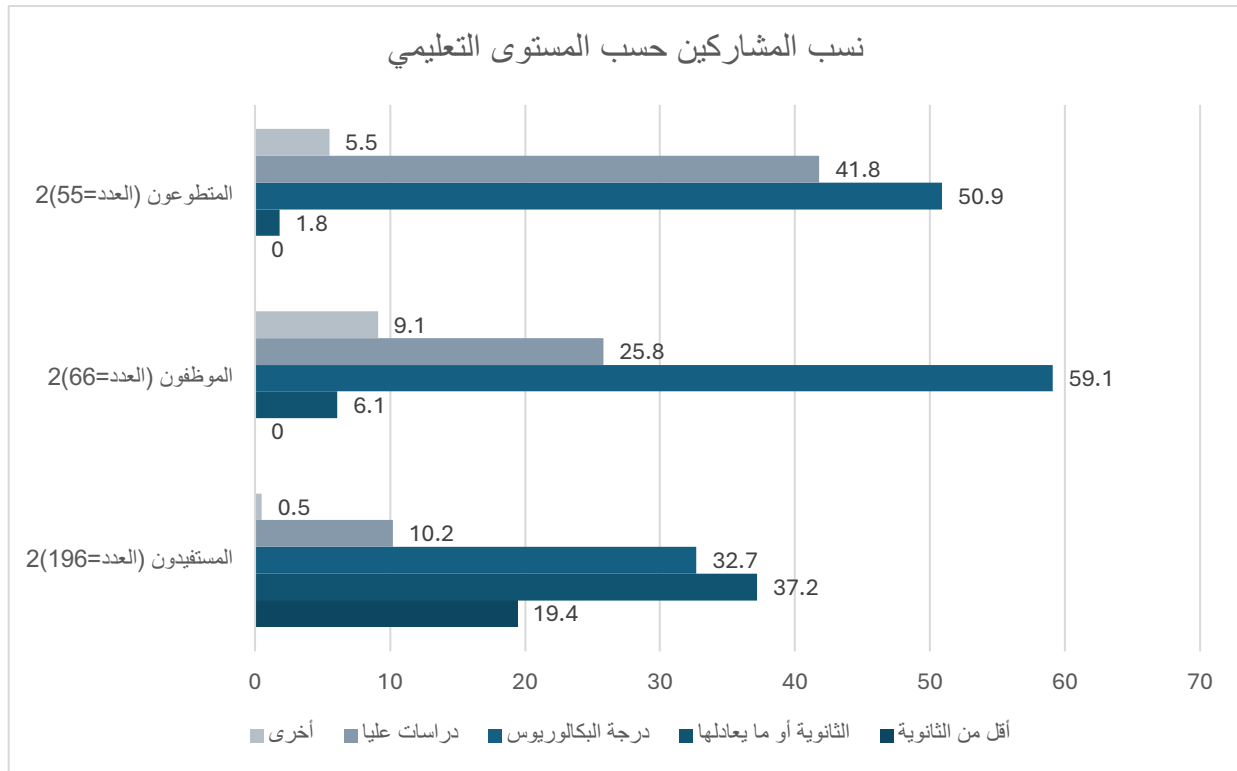
حققت الدراسة مشاركة قوية ومتوازنة عبر جميع المجموعات المستهدفة، مما يعكس التزام جمعية عناية بمبدأ الشفافية والمشاركة المجتمعية. بلغ إجمالي العينة 317 مشاركاً موزعين كالتالي: 66 موظفاً بنسبة 20.8% يمثلون القوى العاملة الأساسية، و196 مستفيداً بنسبة 61.8% يمثلون متلقي الخدمات والفئة المستهدفة الأساسية، و55 متطوعاً بنسبة 17.4% يمثلون شريحة المساهمين في العمل الخيري والتطوعي. هذا التوزيع يعكس النظام البيئي الحقيقي للفئات المستهدفة في جمعية عناية مع ضمان التمثيل الكافي لإجراء تحليل إحصائي ذي دلالة علمية معتبرة.



التحليل الديموغرافي التفصيلي لكل فئة من الفئات المستهدفة

جدول 4.1: الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

المتغير الديموغرافي	المتطوعون (العدد=55)		الموظفون (العدد=66)		المستفيدون (العدد=196)	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الجنس						
ذكر	40	72.7	66	100.0	114	58.2
أنثى	15	27.3	0	0.0	82	41.8
الفئات العمرية						
أقل من 25 سنة	0	0.0	8	12.1	42	21.4
25-34سنة	24	43.6	32	48.5	25	12.8
35-44سنة	7	12.7	20	30.3	69	35.2
45-54سنة	14	25.5	2	3.0	24	12.2
55-64سنة	10	18.2	4	6.1	4	2.0
65سنة فأكثر	0	0.0	0	0.0	32	16.3
المستوى التعليمي						
أقل من الثانوية	0	0.0	0	0.0	38	19.4
الثانوية أو ما يعادلها	1	1.8	4	6.1	73	37.2
درجة البكالوريوس	28	50.9	39	59.1	64	32.7
دراسات عليا	23	41.8	17	25.8	20	10.2
أخرى	3	5.5	6	9.1	1	0.5



التحليل النوعي لخصائص كل فئة من الفئات المستهدفة

الموظفون (66 مشاركاً): تكونت عينة الموظفين بالكامل من المشاركين الذكور، مما قد يعكس طبيعة القطاع الصحي في بعض التخصصات أو السياسات التنظيمية للمؤسسة. يتركز معظم الموظفين في الفئة العمرية الشابة من 25-34 سنة بنسبة 48.5%، مما يشير إلى اعتماد جمعية عناية على الكوادر الشابة والحيوية. يحمل غالبية الموظفين درجات البكالوريوس بنسبة 59.1%، بينما يحمل 25.8% منهم مؤهلات دراسات عليا، مما يعكس التزام جمعية عناية بمعايير الجودة في اختيار الموارد البشرية المؤهلة والمتخصصة وفقاً لأفضل الممارسات المهنية في القطاع الصحي.

المستفيدون (196 مشاركاً): يُظهر المستفيدون تنوعاً ملحوظاً في الجنس والخلفيات التعليمية، مما يعكس شمولية الخدمات المقدمة وعدم التمييز في الوصول إليها. يتوزع المستفيدون عبر طيف عمري أوسع مع تركيز في الفئة 35-44 سنة بنسبة 35.2%، وهي فئة نشطة اقتصادياً واجتماعياً. من الملاحظ وجود نسبة 16.3% من كبار السن (65 سنة فأكثر)، مما يؤكد على التزام جمعية عناية برعاية الفئات الأكثر احتياجاً في المجتمع. التوزيع التعليمي يُظهر تنوعاً يعكس الطبيعة الاجتماعية والاقتصادية لمتلقي خدمات جمعية عناية، مع كون التعليم الثانوي هو الأكثر شيوعاً بنسبة 37.2%.

المتطوعون (55 مشاركاً): يُظهر المتطوعون مستوى تحصيل تعليمي عالي مشابه للموظفين، مع تركيز في الفئة العمرية الشابة من 25-34 سنة بنسبة 43.6%. الملفت للنظر أن 41.8% من المتطوعين يحملون مؤهلات دراسات عليا، مما يشير إلى أن الأفراد ذوي التعليم العالي أكثر ميلاً للمشاركة في الأعمال التطوعية والخيرية، وهو ما يتماشى مع قيم المسؤولية الاجتماعية في المجتمع السعودي. التوزيع الجندري يُظهر غلبة الذكور بنسبة 72.7%، مما قد يعكس طبيعة الأنشطة التطوعية المتاحة أو التفضيلات الثقافية والاجتماعية.

المعرفة والوعي بالقيم المؤسسية:

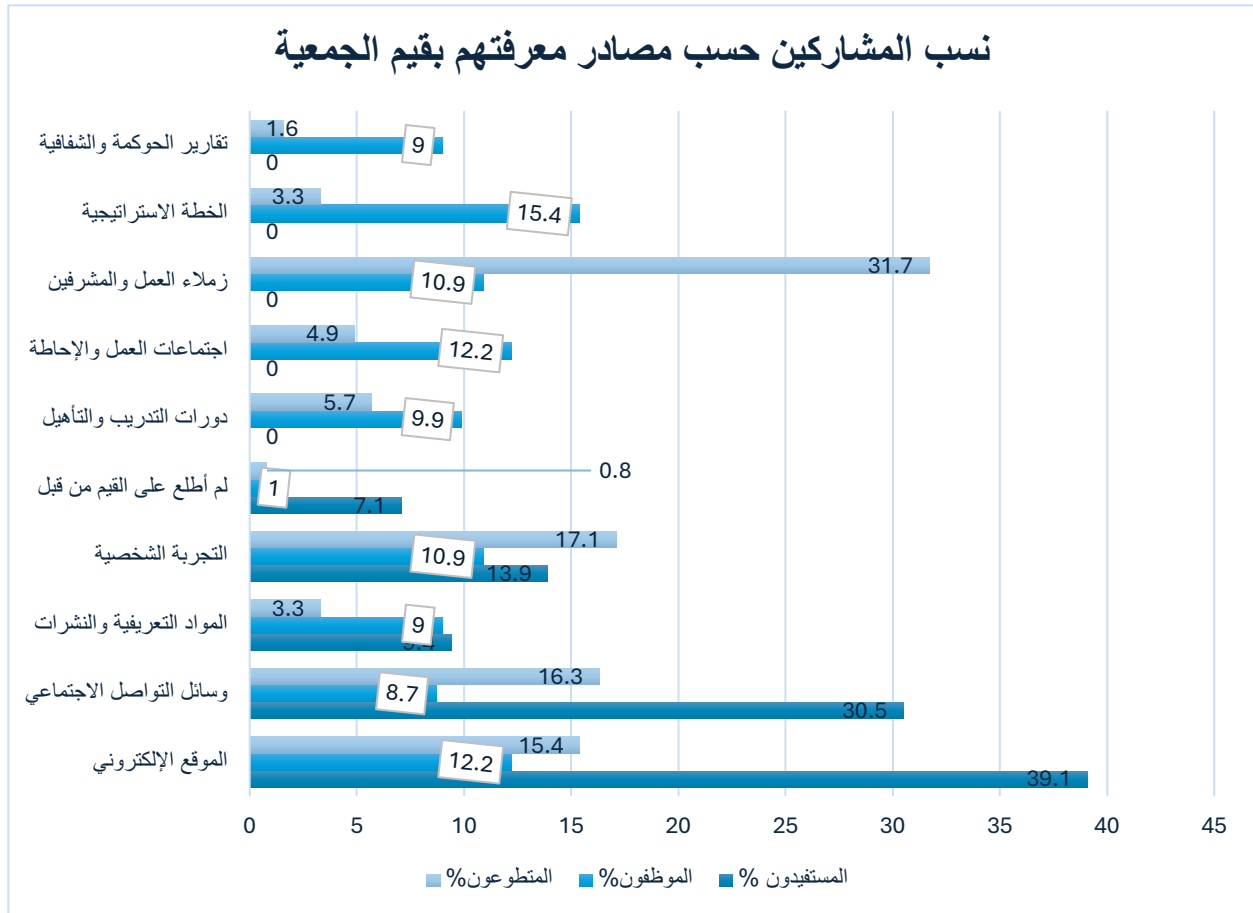
يُعد فهم كيفية اكتساب الفئات المستهدفة للمعرفة بالقيم المؤسسية أمراً بالغ الأهمية لتطوير استراتيجيات التواصل الفعالة وبرامج تعزيز القيم بما يتماشى مع التوجهات الحديثة في إدارة التغيير المؤسسي والتطوير التنظيمي في السياق السعودي.

مصادر المعرفة بقيم جمعية عناية:

جدول 4.2: مصادر المعرفة بقيم جمعية عناية حسب فئات الفئات المستهدفة

مصدر المعرفة	المتطوعون		الموظفون		المستفيدون	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الموقع الإلكتروني	19	15.4	38	12.2	104	39.1
وسائل التواصل الاجتماعي	20	16.3	27	8.7	81	30.5
المواد التعريفية والنشرات	4	3.3	28	9.0	25	9.4
التجربة الشخصية	21	17.1	34	10.9	37	13.9
لم أطلع على القيم من قبل	1	0.8	3	1.0	19	7.1
دورات التدريب والتأهيل	7	5.7	31	9.9	0	0.0
اجتماعات العمل والإحاطة	6	4.9	38	12.2	0	0.0
زملاء العمل والمشرفين	39	31.7	34	10.9	0	0.0
الخطة الاستراتيجية	4	3.3	48	15.4	0	0.0
تقارير الحوكمة والشفافية	2	1.6	28	9.0	0	0.0

تكشف البيانات عن أنماط متميزة في كيفية تعلم مجموعات الفئات المستهدفة المختلفة عن القيم التنظيمية، مما يعكس فعالية القنوات المختلفة وضرورة التنويع في استراتيجيات التواصل. يعتمد المستفيدون بشكل أساسي على قنوات التواصل الخارجية الرقمية، حيث يُعد الموقع الإلكتروني المصدر الأول بنسبة 39.1%، يليه وسائل التواصل الاجتماعي بنسبة 30.5%. هذا النمط يؤكد فعالية استراتيجية جمعية عناية في التواصل الرقمي ويتماشى مع التوجهات الحديثة في المملكة نحو التحول الرقمي وزيادة الاعتماد على المنصات الإلكترونية.



من جهة أخرى، يحصل الموظفون على معلومات القيم من خلال القنوات التنظيمية الرسمية الداخلية، حيث تُعد الخطة الاستراتيجية المصدر الأبرز بنسبة 15.4%، تليها اجتماعات العمل والإحاطة بنسبة 12.2%. هذا يدل على وجود عمليات تواصل داخلي منظمة وفعالة، مما يعكس النضج المؤسسي والالتزام بمبادئ الحوكمة الرشيدة.

أما المتطوعون فيعتمدون بشكل كبير على الشبكات الاجتماعية المهنية، حيث يُعد زملاء العمل والمشرفون المصدر الأساسي بنسبة 31.7%. هذا يؤكد أهمية التعلم الاجتماعي والتواصل المباشر في بيئة العمل التطوعي، ويشير إلى ضرورة الاستثمار في برامج الإرشاد والتوجيه للمتطوعين الجدد.

تقييم مستوى وضوح القيم المؤسسية:

جدول 4.3: تقييم وضوح القيم حسب فئات الفئات المستهدفة

مستوى الوضوح		المتطوعون		الموظفون		المستفيدون	
	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
غير واضحة على الإطلاق	0.0	0	6.1	4	7.1	14	
غير واضحة	1.8	1	0.0	0	9.2	18	
محايد	10.9	6	16.7	11	9.7	19	
واضحة	27.3	15	18.2	12	12.2	24	
واضحة جداً	58.2	32	59.1	39	61.7	121	

تُظهر النتائج مستوى وضوح عالي للقيم المؤسسية عبر جميع فئات الفئات المستهدفة، حيث تُعبر الغالبية العظمى عن أن القيم واضحة جداً، مع تصدر المستفيدين بأعلى نسبة 61.7%. هذا المؤشر الإيجابي يدل على نجاح جمعية عناية في توصيل رسائلها القيمية بشكل فعال وواضح. ومع ذلك، تشير وجود نسب من الإجابات المحايدة وغير الواضحة، خاصة بين المستفيدين حيث تبلغ النسبة المجمعة 16.3%، إلى وجود فرص للتحسين في استراتيجيات توضيح القيم وتعزيز فهمها.

الملفت للنظر أن المتطوعين لم يسجل أي منهم إجابة "غير واضحة على الإطلاق"، مما قد يعكس الطبيعة الاختيارية لمشاركتهم والتي تتطلب فهماً مسبقاً لرسالة جمعية عناية وقيمها. كما أن النسبة المرتفعة للموظفين في فئة "محايد" بنسبة 16.7% تستدعي الانتباه وقد تشير إلى الحاجة لتعزيز برامج التوعية الداخلية والتواصل المؤسسي.

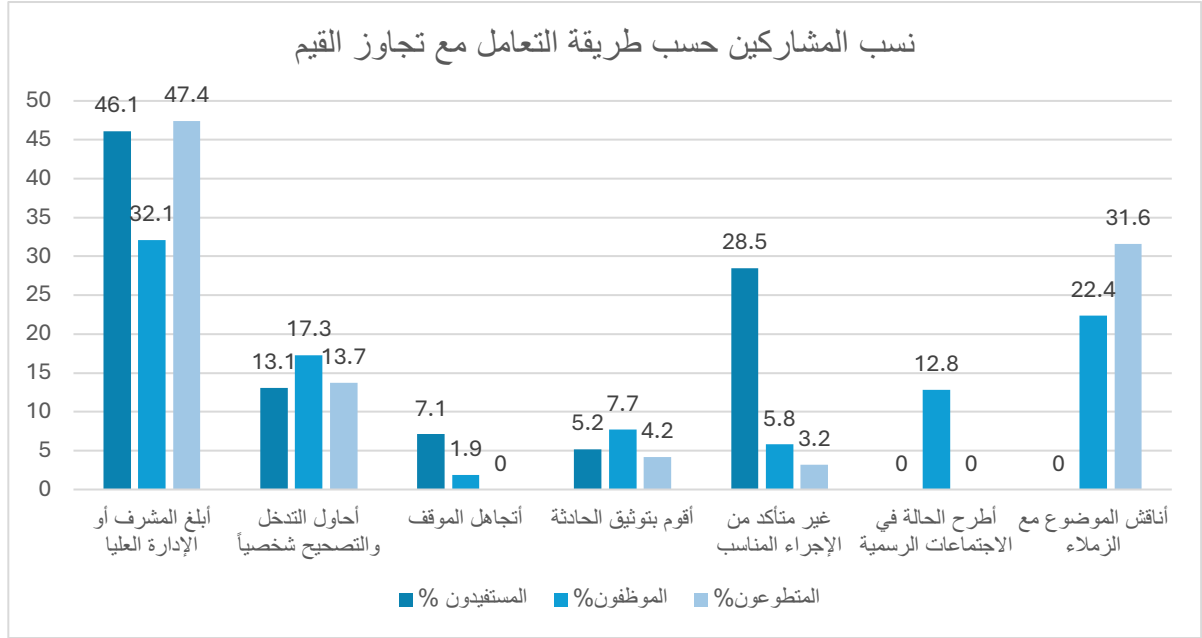
الاستجابة السلوكية عند تعارض القيم:

يُعد فهم كيفية استجابة الفئات المستهدفة عند مواجهة مواقف تتعارض مع القيم التنظيمية مؤشراً مهماً على مستوى استيعاب القيم وقوة الثقافة المؤسسية، وهو عنصر أساسي في تقييم النضج التنظيمي والأخلاقي للمؤسسة.

جدول 4.4: الاستجابات السلوكية لتعارض القيم حسب فئات الفئات المستهدفة

استراتيجية الاستجابة						المتطوعون		الموظفون		المستفيدون	
						العدد	%	العدد	%	العدد	%
أبلغ المشرف أو الإدارة العليا						45	47.4	50	32.1	123	46.1
أحاول التدخل والتصحيح شخصياً						13	13.7	27	17.3	35	13.1
أتجاهل الموقف						0	0.0	3	1.9	19	7.1
أقوم بتوثيق الحادثة						4	4.2	12	7.7	14	5.2
غير متأكد من الإجراء المناسب						3	3.2	9	5.8	76	28.5
أطرح الحالة في الاجتماعات الرسمية						0	0.0	20	12.8	0	0.0
أناقش الموضوع مع الزملاء						30	31.6	35	22.4	0	0.0

تُعد الاستجابة الأكثر شيوعاً عبر جميع المجموعات هي الإبلاغ للمشرفين أو الإدارة العليا، مما يشير إلى وجود نهج هرمي في تطبيق القيم ووجود ثقة في القيادة المؤسسية. هذا النمط يعكس الثقافة التنظيمية السائدة في البيئة السعودية التي تقدر الهيكل التنظيمي والمرجعية الإشرافية.



ومع ذلك، تُظهر نسبة كبيرة من المستفيدين 28.5% عدم التأكد من الإجراء المناسب، مما يدل على وجود ثغرة في التوجيه والإرشاد للأطراف الخارجية حول كيفية التعامل مع المواقف الأخلاقية المعقدة. هذا يستدعي تطوير آليات واضحة وسهلة الوصول لتوجيه المستفيدين في مثل هذه المواقف. من الجانب الإيجابي، نجد أن الموظفين والمتطوعين يُظهرون مستويات أقل من عدم التأكد، مما يشير إلى فعالية البرامج التدريبية الداخلية وآليات التوجيه المهني. كما أن اعتماد الموظفين على المناقشة مع الزملاء بنسبة 22.4% واعتماد المتطوعين عليها بنسبة 31.6% يعكس وجود ثقافة تعاونية وتشاركية في حل المشكلات الأخلاقية.

تقييم المعرفة والتطبيق والأهمية للقيم الأساسية:

يُقدم هذا القسم تحليلاً شاملاً ومتعمقاً لكيفية إدراك الفئات المستهدفة والتفاعل مع كل قيمة من القيم المؤسسية الخمس الأساسية: العدالة والخصوصية والالتزام والإتقان واستدامة الأثر، والتي تم اختيارها بعناية لتعكس التوجهات الاستراتيجية للمنظمة وتتماشى مع القيم الإسلامية والمهنية المعاصرة.

التحليل المقارن الشامل للقيم الأساسية:

جدول 4.5: تقييم المعرفة والتطبيق والأهمية للقيم الأساسية (المستفيدون)

استدامة الأثر	الإتقان	الالتزام	الخصوصية	العدالة	بُعد التقييم
%	العدد	%	العدد	%	العدد
2.6	5	1.0	2	2.6	5
0.0	0	2.0	4	8.2	16
9.7	19	8.2	16	1.5	3
20.9	41	19.9	39	22.4	44
66.8	131	68.9	135	65.3	128
%	العدد	%	العدد	%	العدد
0.0	0	0.0	0	0.0	0
1.5	3	0.5	1	9.7	19
0.0	0	12.2	24	31.1	61
33.7	66	15.8	31	0.0	0
62.2	122	68.9	135	56.6	111
%	العدد	%	العدد	%	العدد
2.6	5	2.6	5	2.6	5
0.0	0	4.1	8	0.0	0
4.6	9	0.5	1	4.1	8
21.4	42	14.8	29	36.7	72
71.4	140	78.1	153	56.6	111

جدول 4.6: تقييم المعرفة والتطبيق والأهمية للقيم الأساسية (الموظفون)

بُعد التقييم	الابتكار		استدامة الأثر		الإتقان		الالتزام		الخصوصية		العدالة	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
مستوى المعرفة												
بالكاد أعرفها	3	4.5	3	4.5	2	3.0	2	3.0	4	6.1	4	6.1
معرفة قليلة	1	1.5	3	4.5	1	1.5	2	3.0	1	1.5	2	3.0
معرفة متوسطة	8	12.1	8	12.1	8	12.1	6	9.1	3	4.5	5	7.6
معرفة جيدة	14	21.2	17	25.8	13	19.7	10	15.2	14	21.2	15	22.7
معرفة تامة	40	60.6	35	53.0	42	63.6	46	69.7	44	66.7	40	60.6
مستوى التطبيق												
بالكاد تُطبق	4	6.1	5	7.6	2	3.0	2	3.0	5	7.6	6	9.1
تُطبق بدرجة ضعيفة	7	10.6	3	4.5	4	6.1	5	7.6	1	1.5	3	4.5
تُطبق بدرجة متوسطة	10	15.2	8	12.1	10	15.2	10	15.2	7	10.6	14	21.2
تُطبق بشكل جيد	18	27.3	20	30.3	21	31.8	15	22.7	22	33.3	15	22.7
تُطبق دائماً	27	40.9	30	45.5	29	43.9	34	51.5	31	47.0	28	42.4
مستوى الأهمية												
غير مهمة إطلاقاً	1	1.5	1	1.5	1	1.5	1	1.5	2	3.0	2	3.0
قليلة الأهمية	1	1.5	2	3.0	1	1.5	1	1.5	1	1.5	2	3.0
متوسطة الأهمية	9	13.6	7	10.6	6	9.1	7	10.6	3	4.5	3	4.5
مهمة	13	19.7	14	21.2	8	12.1	7	10.6	10	15.2	10	15.2
مهمة جداً	42	63.6	42	63.6	50	75.8	50	75.8	50	75.8	49	74.2

التحليل النوعي المتخصص لكل قيمة أساسية:

1-الخصوصية تبرز كالقيمة الأكثر تميزاً وإدراكاً، حيث سجل 72.4% من المستفيدين معرفة تامة بها، و81.6% يؤكدون تطبيقها الدائم في الممارسة العملية. هذا التفوق يعكس طبيعة السياق الصحي حيث تُعد سرية المعلومات الطبية وخصوصية المرضى من أهم المبادئ الأخلاقية والمهنية المعترف بها عالمياً وإسلامياً. كما أن التقييم العالي للأهمية بنسبة 84.7% يؤكد على الإدراك العميق لأهمية هذه القيمة في بناء الثقة بين مقدمي الخدمة والمستفيدين.

2-الإلتقان يُظهر أداءً قوياً عبر جميع الأبعاد، مع 68.9% يؤكدون المعرفة التامة والتطبيق الدائم. هذا يتماشى مع توقعات الجودة في الخدمات الصحية والمعايير المهنية الرفيعة في القطاع، ويعكس التزام جمعية عناية بمبدأ الإحسان في العمل الذي يُعد من القيم الأساسية في الثقافة الإسلامية والمهنية السعودية.

3-العدالة تُسجل فهماً جيداً بنسبة 58.7% للمعرفة التامة وتطبيقاً قوياً بنسبة 69.4% للتطبيق الدائم، رغم وجود مجال للتحسين مقارنة بالخصوصية والإلتقان. هذا يشير إلى أهمية تعزيز برامج التوعية بمفهوم العدالة في تقديم الخدمات وضمان المساواة في الوصول والجودة.

4-استدامة الأثر تُظهر مستويات معرفة جيدة بنسبة 66.8% للمعرفة التامة، لكن مع تنوع أكبر في أنماط التطبيق، حيث يرى 33.7% أنها تُطبق بشكل جيد و62.2% يؤكدون التطبيق الدائم. هذا التنوع قد يعكس طبيعة مفهوم الاستدامة المتطورة والحاجة لمزيد من التوضيح والتدريب.

5-الالتزام يُقدم نمطاً أكثر تعقيداً، مع مستويات معرفة جيدة بنسبة 65.3% للمعرفة التامة، لكن مع تحديات في التطبيق حيث يرى 31.1% أنها تُطبق بدرجة متوسطة و56.6% فقط يؤكدون التطبيق الدائم. هذا يشير إلى وجود تفاوت بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي تستدعي تدخلات مستهدفة.

4.5 التوافق مع المراجع التأسيسية والمعايير الشرعية والتنظيمية:

يُعد تقييم مدى توافق القيم المؤسسية مع المراجع التأسيسية المختلفة أمراً بالغ الأهمية لضمان شرعية القيم ومقبوليتها لدى الفئات المستهدفة، خاصة في السياق السعودي الذي يولي أهمية كبيرة للتوافق مع المبادئ الإسلامية والتوجهات التنموية الوطنية.

4.5.1 نتائج تقييم التوافق مع المراجع المختلفة:

جدول 4.6: التوافق مع المراجع التأسيسية (المستفيدون)

مستوى التوافق	القرآن والسنة		رؤية 2030		الأدبيات المهنية		المعايير المحلية		قواعد الحوكمة	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
غير متوافق تماماً	5	2.6	5	2.6	5	2.6	5	2.6	5	2.6
غير متوافق	0	0.0	3	1.5	3	1.5	0	0.0	1	0.5
محايد	1	0.5	1	0.5	27	13.8	18	9.2	20	10.2
متوافق	46	23.5	69	35.2	68	34.7	79	40.3	63	32.1
متوافق تماماً	144	73.5	118	60.2	93	47.4	94	48.0	107	54.6

نظام العمل التطوعي		لائحة جمع التبرعات		اللائحة الأساسية	
العدد	%	العدد	%	العدد	%
5	2.6	5	2.6	5	2.6
0	0.0	0	0.0	3	1.5
2	1.0	2	1.0	11	5.6
89	45.4	86	43.9	68	34.7
100	51.0	103	52.6	109	55.6

يكشف تقييم التوافق عن انسجام قوي وملحوظ بين القيم المؤسسية والمراجع التأسيسية المختلفة، مما يعزز من مرجعية وموثوقية هذه القيم ومقبوليتها الاجتماعية والدينية. يُسجل التوافق الأعلى مع المبادئ الإسلامية (القرآن والسنة) حيث يؤكد 73.5% من المستفيدين على التوافق التام، وهو أمر بالغ الأهمية في السياق الثقافي والديني للمملكة العربية السعودية.

التوافق مع رؤية المملكة 2030 يُظهر دعماً قوياً بنسبة 60.2% للتوافق التام، مما يشير إلى نجاح جمعية عناية في تكامل أهدافها مع التوجهات التنموية الوطنية وبرامج التحول الوطني. هذا التوافق يُعزز من قدرة جمعية عناية على المساهمة الفعالة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة والتطوير الاجتماعي في المملكة.

التوافق مع الأدبيات المهنية بنسبة 47.4% للتوافق التام يدل على التزام جمعية عناية بالمعايير المهنية الدولية في القطاع الصحي، مما يضعها في مصاف المؤسسات العالمية المتقدمة. كما أن التوافق مع قواعد الحوكمة والأطر التنظيمية يُظهر الالتزام بمبادئ الشفافية والمساءلة والإدارة الرشيدة.

تحديات التطبيق والعوائق المؤسسية:

يُعد تحديد وفهم تحديات التطبيق أمراً جوهرياً لتطوير استراتيجيات تحسين مستهدفة وواقعية، خاصة في بيئة العمل الخيري والصحي التي تتميز بخصائص وتحديات فريدة في السياق السعودي.

تحديد التحديات حسب فئات الفئات المستهدفة

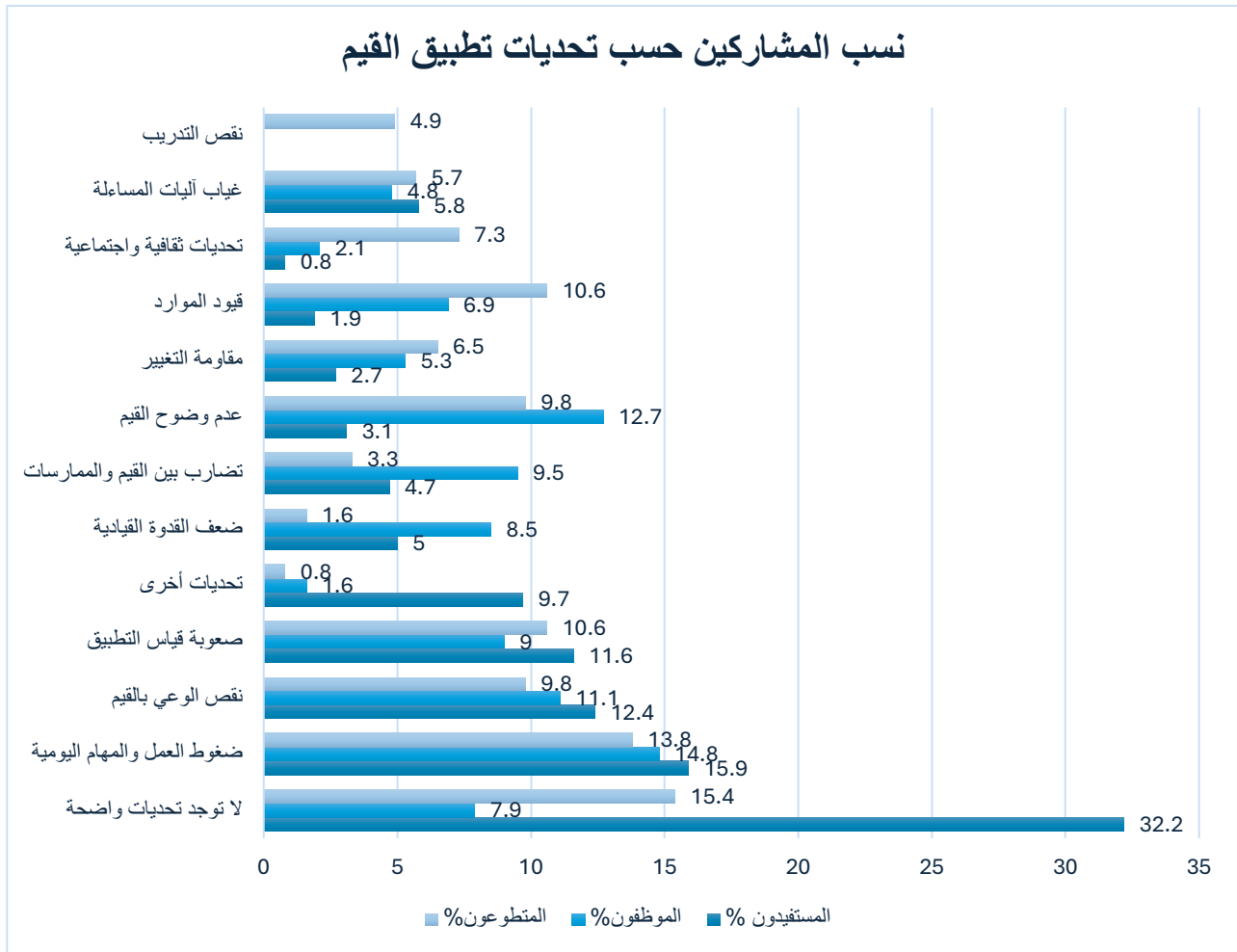
جدول 4.7: أبرز التحديات التي تواجه تطبيق القيم

نوع التحدي	المتطوعون		الموظفون		المستفيدون	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
لا توجد تحديات واضحة	19	15.4	15	7.9	83	32.2
ضغوط العمل والمهام اليومية	17	13.8	28	14.8	41	15.9
نقص الوعي بالقيم	12	9.8	21	11.1	32	12.4
صعوبة قياس التطبيق	13	10.6	17	9.0	30	11.6
تحديات أخرى	1	0.8	3	1.6	25	9.7
ضعف القدوة القيادية	2	1.6	16	8.5	13	5.0
تضارب بين القيم والممارسات	4	3.3	18	9.5	12	4.7
عدم وضوح القيم	12	9.8	24	12.7	8	3.1
مقاومة التغيير	8	6.5	10	5.3	7	2.7
قيود الموارد	13	10.6	13	6.9	5	1.9

تحديات ثقافية واجتماعية	2	0.8	4	2.1	9	7.3
غياب آليات المساءلة	11	5.8	9	4.8	7	5.7
نقص التدريب	0	0.0	0	0.0	6	4.9

4.6.2 التحليل النقدي للتحديات حسب كل فئة:

- 1-المستفيدون يُظهرون أعلى نسبة لعدم وجود تحديات واضحة بنسبة 32.2%، مما قد يشير إما إلى الرضا الحقيقي أو إلى محدودية البصيرة حول التحديات التشغيلية الداخلية. الضغوط المهنية بنسبة 15.9% ونقص الوعي بنسبة 12.4% تُعد من أبرز الاهتمامات المحددة، مما يستدعي تطوير برامج توعية موجهة وتحسين آليات إدارة التوقعات.
- 2-الموظفون يواجهون تحديات أكثر تنوعاً وتعقيداً، حيث يُعد عدم وضوح القيم بنسبة 12.7% وضغوط العمل بنسبة 14.8% من أبرز التحديات. النسبة المنخفضة لمن لا يرون تحديات واضحة بنسبة 7.9% تشير إلى وعي أكبر بالصعوبات التنفيذية بين الفئات المستهدفة الداخليين، مما يتطلب تدخلات إدارية وتنظيمية مدروسة.
- 3-المتطوعون يحددون قيود الموارد بنسبة 10.6% وصعوبات القياس بنسبة 10.6% كتحديات رئيسية، بالإضافة إلى الحواجز الثقافية والاجتماعية بنسبة 7.3%. هذه النظرة الفريدة للمتطوعين توفر رؤى مهمة حول تحديات المشاركة الخارجية وتستدعي تطوير برامج دعم مخصصة للعمل التطوعي.



4.7 الثقة المؤسسية والفخر التنظيمي:

تُعد مستويات الثقة والفخر مؤشرات مهمة لتوافق القيم وفعالية جمعية عناية، كما أنها تعكس جودة العلاقة بين جمعية عناية والفئات المستهدفة وتؤثر على الاستدامة طويلة المدى للعمل المؤسسي.

4.7.1 مستويات الثقة في التعامل مع جمعية عناية

جدول 4.8: مستويات الثقة عند التعامل مع جمعية عناية

مستوى الثقة	المستفيدون		المتطوعون	
	العدد	%	العدد	%
واثق جداً	135	68.9	34	61.8
واثق إلى حد كبير	41	20.9	18	32.7
واثق بشكل متوسط	20	10.2	3	5.5
المجموع	196	100.0	55	100.0

مستويات الثقة مرتفعة بشكل ملحوظ عبر جميع فئات الفئات المستهدفة، حيث يُعبر 68.9% من المستفيدين و61.8% من المتطوعين عن ثقة عالية جداً في جمعية عناية. عند دمج هذه النسبة مع فئة "واثق إلى حد كبير"، نجد أن أكثر من 89% من المستفيدين و94% من المتطوعين يُظهرون ثقة قوية في جمعية عناية. هذه المؤشرات الإيجابية تعكس نجاح جمعية عناية في بناء علاقات متينة وموثوقة مع شركائها وتؤكد على جودة الخدمات المقدمة والالتزام بالمبادئ الأخلاقية.

4.7.2 الفخر التنظيمي لدى الموظفين:

جدول 4.9: مستوى الفخر بالانتماء لجمعية عناية (الموظفون)

مستوى الفخر	الموظفون	
	العدد	%
فخور جداً	33	50.0
فخور إلى حد كبير	20	30.3
فخور بشكل متوسط	7	10.6
قليل الفخر	3	4.5
لا أشعر بالفخر	2	3.0
محايد	1	1.5
المجموع	66	100.0

مستويات الفخر التنظيمي لدى الموظفين مرتفعة وملموسة، حيث يُعبر 80.3% عن مستويات فخر عالية إلى عالية جداً. هذا الارتباط العاطفي القوي يشير إلى نجاح استيعاب القيم المؤسسية بين أعضاء الفريق ويعكس بيئة عمل إيجابية وداعمة. الفخر المؤسسي يُعد عاملاً مهماً في الاحتفاظ المواهب وتعزيز الأداء والإنتاجية.

4.7.3 أنماط التوصية والدعوة للمنظمة:

جدول 4.10: الاستعداد للتوصية بجمعية عناية للآخرين

مستوى التوصية		المستفيدون		المتطوعون		الموظفون	
	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
أنصح بشدة	89.8	176	70.9	39	47.0	31	
أنصح	9.7	19	25.5	14	31.8	21	
ربما أنصح	0.5	1	3.6	2	15.2	10	
لا أنصح	0.0	0	0.0	0	1.5	1	
لا أنصح إطلاقاً	0.0	0	0.0	0	4.5	3	
المجموع	100.0	196	100.0	55	100.0	66	

أنماط التوصية إيجابية بشكل واضح للغاية عبر جميع الفئات، مع تصدر المستفيدين لأعلى مستويات الدعوة بنسبة 89.8% للتوصية بشدة. هذا النمط القوي في التأييد يشير إلى تقديم قيمة حقيقية ونجاح في تلبية احتياجات وتوقعات الفئات المستهدفة، كما يعكس الرضا العام عن جودة الخدمات والتزام جمعية عناية بقيمتها المعلنة.

النتائج

النتائج الرئيسية والدلالات الاستراتيجية:

نقاط القوة المؤسسية المحددة:

كشفت الدراسة عن عدة نقاط قوة مؤسسية في تطبيق القيم وإدارتها. المستويات العالية من الثقة عبر جميع فئات الفئات المستهدفة تدل على نجاح تقديم القيمة وبناء العلاقات القوية والمستدامة. تبرز الخصوصية والإتقان كقيمتين متميزتين في التطبيق، مما يعكس أولويات القطاع الصحي والمعايير المهنية الرفيعة. التوافق القوي مع المبادئ الإسلامية وأهداف التنمية الوطنية يُظهر الحساسية الثقافية والتوافق الاستراتيجي مع التوجهات الوطنية. قنوات التواصل الرقمي تصل بفعالية إلى المستفيدين، بينما تنجح العمليات التنظيمية الرسمية في إيصال القيم للموظفين. المعدلات العالية للتوصية عبر جميع المجموعات تشير إلى رضا قوي وتوافق قيمى واضح.

مجالات التحسين المحددة:

تظهر عدة فرص للتحسين من خلال التحليل المتعمق للنتائج. يُظهر المستفيدون عدم يقين كبير حول الاستجابات المناسبة لتعارض القيم، مما يستدعي تطوير آليات إرشاد واضحة ومتاحة. تطبيق قيمة الالتزام يُظهر تباينات تتطلب انتباهاً خاصاً وتدخلات مستهدفة.

توجد فجوات في التواصل، خاصة للموظفين فيما يتعلق بوضوح القيم، مما يتطلب تعزيز برامج التواصل الداخلي. قيود الموارد وتحديات القياس تؤثر على فعالية التطبيق، بينما الحواجز الثقافية والاجتماعية، رغم كونها أقل بروزاً، تتطلب اعتباراً في تصميم البرامج. فجوات التدريب بين المتطوعين تشير إلى الحاجة لبرامج توجيه منظمة.

الدلالات الاستراتيجية للتطوير المؤسسي:

تشير النتائج إلى وجود أساس متين للتطوير التنظيمي القائم على القيم. مستويات الثقة والفخر العالية توفر منصة قوية لمبادرات التعزيز والتطوير. الاختلافات الواضحة بين مجموعات الفئات المستهدفة في التحديات والوجهات تتطلب نهجاً مخصصاً لتعزيز القيم.

التوافق القوي مع المراجع التأسيسية يوفر شرعية لتطبيق القيم، بينما الفجوات المحددة تقدم أهدافاً واضحة لجهود التحسين. أنماط التوصية الإيجابية تشير إلى إمكانات النمو والتوسع المؤسسي القائم على القيم.

خلاصة الفصل والتوجهات المستقبلية:

يكشف هذا التحليل الشامل للقيم المؤسسية في جمعية عناية الصحية الخيرية عن مشهد إيجابي عمومًا مع مجالات محددة للتحسين المستهدف. مستويات الثقة القوية للفئات المستهدفة، ومعدلات الفخر العالية، وأنماط التوصية الإيجابية تشير إلى نجاح تكامل القيم عبر جمعية عناية. ومع ذلك، تحديات التطبيق، وفجوات التواصل، وصعوبات القياس توفر اتجاهًا واضحًا لجهود التعزيز والتطوير.

تُظهر النتائج أهمية النهج المخصص لمجموعات الفئات المستهدفة المختلفة مع الحفاظ على رسائل القيم الأساسية المتسقة. التوافق القوي مع المراجع التأسيسية يوفر منصة صلبة للتطوير المستمر، بينما الفجوات المحددة تقدم أهدافًا واضحة للتدخل الاستراتيجي.

ستبني الفصول القادمة على هذه النتائج لتطوير توصيات مستهدفة واستراتيجيات تنفيذ لتعزيز التطوير التنظيمي القائم على القيم، مما يساهم في تحقيق رؤية جمعية عناية ورسالتها النبيلة في خدمة المجتمع السعودي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة

المناقشة

مناقشة نتائج دراسة القيم في جمعية عناية:

تعكس نتائج الدراسة حول القيم المؤسسية في جمعية عناية الصحية الخيرية واقعًا متعدد الأبعاد، حيث أظهرت تميزًا كبيرًا في تطبيق القيم لدى جمعية عناية الصحية الخيرية، كما أظهرت بعض التفاوت في مدى وضوح القيم وتطبيقها بين الفئات المختلفة من موظفين ومتطوعين ومستفيدين. يتضح من التحليل أن هناك إدراكًا ممتازًا للقيم لدى معظم المشاركين، إلا أن نسبة قليلة لا تزال في خانة الحياد أو عدم الوضوح، مما يشير إلى الحاجة لتعزيز التواصل الداخلي والخارجي بشأن القيم المؤسسية.

وضوح القيم والوعي بها:

تشير نتائج تقييم وضوح القيم إلى أن غالبية المشاركين يرون القيم واضحة، خاصة بين المستفيدين الذين سجلوا أعلى نسبة في فئة "واضحة جدًا". ومع ذلك، فإن وجود نسبة تتراوح بين 14.5% و 26.0% من المشاركين في خانة

الحياد أو عدم الوضوح يستدعي اهتمامًا خاصًا. هذا التباين قد يعكس اختلافات في طبيعة التفاعل مع الجمعية أو في فعالية قنوات التواصل المستخدمة.

الموظفون والمتطوعون أظهروا وضوحًا أعلى، مما يعكس قربهم من مصادر المعلومات الرسمية وتفاعلهم المباشر مع الهيكل التنظيمي للجمعية. في المقابل، أظهر المستفيدون تباينًا أكبر، مما يشير إلى الحاجة لتبسيط الرسائل وتكييفها مع خلفياتهم المتنوعة ومستوياتهم التعليمية المختلفة.

مصادر المعرفة وقنوات التواصل:

كشفت الدراسة عن تفاوت في وضوح مصادر المعرفة بالقيم بين الفئات المختلفة، وهذا التنوع متوقع لأن الموظفين بالجمعية يجب أن يركزوا بشكل أساسي على المصادر الرسمية مثل الخطة الاستراتيجية والموقع الإلكتروني، بينما يتعلم المتطوعون من التفاعل المباشر مع الزملاء والمشرفين. أما المستفيدون فيعتمدون على القنوات الرقمية والموقع الإلكتروني.

هذا التنوع في مصادر المعرفة يستدعي تصميم استراتيجيات تواصل مخصصة لكل فئة، تأخذ بعين الاعتبار طبيعة علاقتها بالجمعية وتفضيلاتها في الحصول على المعلومات. كما يؤكد أهمية التأكد من تحديث وجودة المحتوى عبر جميع القنوات لضمان وصول رسالة متسقة وواضحة.

آليات الاستجابة لانتهاكات القيم:

فيما يتعلق بالاستجابة للمخالفات، أظهرت النتائج أن الموظفين والمتطوعين أكثر استعدادًا للإبلاغ عن انتهاكات القيم، بينما أظهرت نسبة من المستفيدين تباين في معرفتهم بالإجراء المناسب. وهذا التباين يعكس ضرورة تطوير آليات إبلاغ مبسطة وواضحة للمستفيدين، مع توفير قنوات متنوعة تتناسب مع قدراتهم التقنية ومستوى راحتهم في التعامل مع الإجراءات الرسمية.

التحليل المقارن للقيم الأساسية:

أظهر التحليل المقارن للقيم الأساسية تباينات واضحة بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي. قيمة العدالة، على سبيل المثال، أظهرت تباينًا كبيرًا في التطبيق بين الموظفين والمستفيدين، رغم تقارب مستويات المعرفة والأهمية المنسوبة لها. هذا يشير إلى وجود تحديات تنظيمية أو عملية قد تحول دون التطبيق الفعال للقيم في الممارسة اليومية.

في المقابل، برزت قيمة الخصوصية كواحدة من أكثر القيم وضوحًا وتطبيقًا، خاصة لدى المستخدمين، مما يعكس نجاح الجمعية في ترسيخ هذه القيمة الحساسة في القطاع الصحي. أما قيم الالتزام والإتقان واستدامة الأثر فأظهرت فجوات في التطبيق تستدعي تدخلاً إدارياً لتحسين آليات التطبيق والقياس.

التوصيات:

في ضوء نتائج هذه الدراسة والتحليل المعمق للبيانات، نوصي بعمل دراسات كبرى تخص القيادات العليا والجمعيات الصحية الخيرية ومجموعات التركيز وكبار الداعمين والمستخدمين من هذه الجمعيات الخيرية؛ فإن هذا مما يعزز ثقة المانحين والمستخدمين من هذه الجمعيات، كما نقدم التوصيات التالية:

أولاً: تعزيز وضوح القيم:

رغم وضوح القيم لدى منسوبي جمعية عناية الصحية إلا أننا نوصي بتطوير دليل مبسط للقيم المؤسسية يتضمن تعريفات واضحة وأمثلة عملية من واقع عمل الجمعية. كما يجب دمج القيم في جميع مراحل تجربة الموظف والمستخدم والمتطوع، بدءاً من التوجيه الأولي وانتهاءً بتقييم الأداء. ينبغي أيضاً تصميم مواد تعريفية متدرجة تتناسب مع المستويات التعليمية المختلفة للمستخدمين.

ثانياً: تطوير حملات توعوية مخصصة:

على الرغم من وضوح القيم لدى موظفي جمعية عناية، فإن الدراسة توصي بتصميم حملات توعوية مخصصة لكل فئة باستخدام القنوات الأكثر تأثيراً وملاءمة. للمتطوعين، كما يُوصى بالتركيز على الورش التفاعلية وجلسات التوجيه مع المشرفين. للموظفين، ينبغي تكثيف التدريب الرسمي وإدراج القيم في برامج التطوير المهني. للمستخدمين، يجب الاستفادة من الوسائط الرقمية والقنوات الإلكترونية مع تبسيط المحتوى وجعله أكثر تفاعلية.

ثالثاً: تحسين آليات الإبلاغ عن المخالفات:

على الرغم من وضوح القيم لدى موظفي جمعية عناية، تقترح الدراسة تطوير قنوات إلكترونية آمنة وسهلة الاستخدام للإبلاغ عن انتهاكات القيم، مع ضمان السرية وحماية المبلغين. يجب توفير خيارات متعددة للإبلاغ تتضمن

النماذج الإلكترونية والخطوط الهاتفية المجانية والبريد الإلكتروني المخصص. كما يُوصى بتدريب الموظفين والمشرفين على استقبال ومعالجة البلاغات بطريقة مهنية وفعالة.

رابعاً: ربط الأداء بتطبيق القيم:

على الرغم من وضوح القيم لدى موظفي جمعية عناية، تقترح الدراسة إدراج تقييم الالتزام بالقيم المؤسسية كجزء أساسي من نظام تقييم الأداء الفردي. تطوير مؤشرات أداء نوعية وكمية لقياس مدى الالتزام بالقيم في الميدان، مع تصميم أدوات قياس مناسبة لكل قيمة. ينبغي أيضاً ربط التقدم الوظيفي والحوافز بمستوى الالتزام بالقيم المؤسسية.

خامساً: تعزيز تجربة المستفيد والمتطوع:

على الرغم من وضوح القيم لدى موظفي جمعية عناية، تقترح الدراسة إشراك المستفيدين والمتطوعين في تقييم مدى تطبيق القيم من خلال استطلاعات دورية ومجموعات النقاش. إبراز قصص النجاح والممارسات الإيجابية التي تعكس تطبيق القيم في التعامل مع المستفيدين. تطوير برامج تقدير وشكر للمتطوعين الذين يجسدون القيم المؤسسية في عملهم.

سادساً: مأسسة القيم ضمن الحوكمة:

على الرغم من وضوح القيم لدى موظفي جمعية عناية، تقترح الدراسة تضمين القيم المؤسسية في جميع السياسات واللوائح الداخلية للجمعية، مع مراجعتها دورياً لضمان التوافق. إنشاء لجنة إشرافية متخصصة لمتابعة تطبيق القيم المؤسسية وتقييم فعالية الإجراءات المتخذة. وضع خطة استراتيجية طويلة المدى لترسيخ ثقافة القيم في جميع جوانب عمل الجمعية.

التحديات والعوائق

على الرغم من وضوح القيم لدى موظفي جمعية عناية وكثير من المستفيدين تشير الدراسة إلى أن هناك عدة تحديات رئيسية تواجه تطبيق القيم، أبرزها ضغوط العمل ونقص الوعي وصعوبة قياس التطبيق. هذه التحديات تتفاوت في شدتها بين الفئات المختلفة، حيث يواجه الموظفون تحديات أكبر مقارنة بالمستفيدين الذين أظهروا رضىً أعلى عن وضوح القيم وتطبيقها.

ضغوط العمل تمثل التحدي الأكبر للموظفين، مما قد يؤثر على قدرتهم على التركيز على تطبيق القيم في ظل الأعباء اليومية. هذا يستدعي مراجعة توزيع الأعباء وتوفير الدعم اللازم للموظفين لضمان عدم تأثير الضغوط على جودة الخدمة والالتزام بالقيم.

الثقة والانطباع العام:

أظهرت نتائج الثقة والانطباع العام صورة إيجابية للجمعية، حيث أبدى المستفيدون أعلى مستويات الثقة والاستعداد للتوصية، تليهم فئة المتطوعين. هذا يعكس نجاح الجمعية في بناء صورة إيجابية لدى جمهورها الخارجي ويؤكد أهمية الاستثمار في تجربة المستفيد والمتطوع.

الخلاصة:

تؤكد نتائج هذه الدراسة على تميز جمعية عناية الصحية الخيرية من حيث التزامها بالقيم الست التي وضعتها في خططها الاستراتيجية (الإتقان، الخصوصية، العدالة، الابتكار، استدامة الأثر، الالتزام) كما تؤكد نتائج الدراسة أيضاً على أهمية القيم المؤسسية كركيزة أساسية لنجاح المنظمات الصحية الخيرية، ورغم الإنجازات الإيجابية التي حققتها جمعية عناية في بناء الثقة وتقديم خدمات عالية الجودة، تبقى هناك فرص للتحسين لا سيما في مجال توضيح القيم وتطبيقها بشكل منسق للمستفيدين عبر جميع مستويات المنظمة. ومع تميز عناية بالنجاح في تطبيق هذه القيم فإن الدراسة توصي بالتزام القيادة العليا بالمشاركة الفعالة مع جميع أصحاب المصلحة. كما يتطلب ذلك تخصيص الموارد اللازمة والمتابعة المستمرة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة في تعزيز ثقافة القيم المؤسسية.

الاقتراحات المستقبلية:

نقترح عمل مثل هذه الدراسة للجمعيات الصحية الأخرى في المملكة العربية السعودية، بالإضافة إلى القيام بدراسة تستهدف مجموعات التركيز focus group :، والداعمين والمستفيدين حيث تصاغ هذه الدراسات لتعزيز القيم الأخلاقية والثقة لدى المستفيدين والمانحين على حد سواء، مما يؤدي إلى تحسين جودة خدمات المنظومة الصحية الخيرية والارتقاء بها على مستوى المملكة العربية السعودية.

المراجع

المراجع العلمية

1. Dart, R. (2004). The legitimacy of social enterprise. *Nonprofit Management and Leadership*, 14(4), 411–424. <https://doi.org/10.1002/nml.43>
2. Freeman, R.E., ... (2023). Theory building in strategic management. In *Neo Strategic Management* (pp. 89–117). Springer.
3. Carroll, A.B., & Brown, J.A. (2018). Corporate social responsibility: A review of current concepts, research, and issues. In A.B. Carroll (Ed.), *Corporate Social Responsibility* (pp. 39–69). Emerald. [No DOI found—Emerald full-text link instead]
4. Ott, J.S., & Dicke, L. (Eds.). (2021). The nature of the nonprofit sector (4th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780367696559>
5. Kassem, H., Aljuaid, M., Alotaibi, B., & Sustainability RG. (2020). Mapping and analysis of sustainability-oriented partnerships in non-profit organizations: The case of Saudi Arabia. *Sustainability*, 12(17), Article 7178. <https://doi.org/10.3390/su12177178>
6. Gravem, M.C. (2010). Corporate social responsibility in Saudi Arabia. [Master's thesis, University of Oslo]. DUO Research Archive.
7. Sulaiman, A., & McLaughlin, P. (2018). Investigating the role of organizational culture in facilitating continuous improvement within Saudi non-profit organizations. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, Article 724461. <https://doi.org/10.5171/2018.724461>

المراجع العربية:

12. أخلاقيات الطب، أ. د. جمال صالح الجار الله، الناشر: مكتبة جرير، تاريخ النشر: 2022م.
13. أخلاقيات الممارس الصحي، الهيئة السعودية للتخصصات الصحية.

14. أسس ومهارات بناء القيم التربوية وتطبيقاتها في العملية التعليمية، الدكتور/ إبراهيم رمضان الديب، -ماليزيا- الطبعة الأولى: 1427هـ-2006م.
15. الخطة الاستراتيجية الثانية للجمعية الصحية الخيرية عناية، (2024-2027م).
16. دور حوكمة الشركات في إرساء قواعد الشفافية والإفصاح، بالعادي عمار، بحث مقدم للملتقى الدولي الأول الذي أقيم بدولة الجزائر في الفترة من 7-8 ديسمبر 2010م.
17. السنن الكبرى، أحمد بن الحسين بن علي بن موسى الخُسْرُو جَرْدِي الخراساني، أبو بكر البيهقي (المتوفى: 458هـ)، دار الكتب العلمية-بيروت- الطبعة: الثالثة، 1424 هـ - 2003 م.
18. شعب الإيمان، أبو بكر أحمد بن الحسين البيهقي، الناشر: دار الكتب العلمية – بيروت، الطبعة الأولى: 1410هـ.
19. علاقة أخلاقيات الإدارة بالأداء في المؤسسات الاقتصادية (دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات العمومية والخاصة) مجموعة من الباحثين، بحث مقدم للملتقى الدولي الأول حول مقومات تحقيق التنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي، دولة الجزائر، في الفترة من 3-4 ديسمبر 2012م.
20. الفقه الطبي، الجمعية العلمية السعودية للدراسات الطبية الفقهية، الطبعة الأولى: 2021م.
21. الفوائد، أبو القاسم تمام بن محمد بن عبد الله بن جعفر بن عبد الله بن الجنيد البجلي الرازي ثم الدمشقي (المتوفى: 414هـ)، الناشر: مكتبة الرشد – الرياض، الطبعة الأولى: 1412هـ.
22. قرارات وفتاوى هيئة كبار العلماء والمجامع الفقهية.
23. القيم بين الإسلام والغرب "دراسة تأصيلية مقارنة" الدكتور/ مانع بن محمد بن علي المانع، رسالة دكتوراه نوقشت بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، قسم الثقافة، طبعة دار الفضيلة – الرياض، الطبعة الأولى: 1426هـ-2005م.
24. المستدرک علی الصحیحین، أبوعبد الله الحاكم محمد بن عبد الله بن محمد بن حمدويه بن نعيم بن الحكم الضبي الطهماني النيسابوري المعروف بابن البيع (المتوفى: 405هـ)، مصدر الكتاب: موقع جامع الحديث، منشور في المكتبة الشاملة.

25. مسند الإمام أحمد بن حنبل أبو عبد الله الشيباني، (المتوفي سنة: 241هـ)، الناشر: مؤسسة الرسالة، الطبعة الثانية: 1420هـ - 1999م.

26. مسند البزار المنشور باسم البحر الزخار، أبو بكر أحمد بن عمرو بن عبد الخالق بن خلاد بن عبيد الله العتكي المعروف بالبزار (المتوفى: 292هـ)، الناشر: مكتبة العلوم والحكم - المدينة المنورة، الطبعة: الأولى، (بدأت 1988م، وانتهت 2009م).

27. موسوعة أخلاقيات مهنة الطب (القضايا الأخلاقية والفقهية في المهن الطبية)، مجموعة من المؤلفين، الناشر: كرسي محمد حسين العمودي، جامعة الملك عبد العزيز، الطبعة الأولى: 1433هـ - 2012م.

28. موقع المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي: <http://ncnp.gov.sa/ar>

حقوق الملكية وإخلاء مسؤولية

معلومات الطبع والنشر:

الناشر: شركة مساعد الباحث:

تاريخ النشر: سبتمبر 2025م (ربيع الأول 1447هـ).

حقوق الطبع والنشر:

جميع الحقوق محفوظة © 2025 لشركة مساعد الباحث. لا يجوز نسخ أو إعادة إنتاج أي جزء من هذا التقرير بأي شكل من الأشكال أو بأي وسيلة إلكترونية أو ميكانيكية، بما في ذلك التصوير الفوتوغرافي والتسجيل أو أي نظام لتخزين واسترجاع المعلومات، دون إذن كتابي مسبق من الناشر، باستثناء الاقتباسات المحدودة في المراجعات النقدية والمقالات الأكاديمية مع ذكر المصدر.

إخلاء المسؤولية:

هذا التقرير مُعد لأغراض البحث العلمي والتعليم. المعلومات الواردة في هذه الدراسة مبنية على البيانات المتاحة وقت إعداد التقرير ولا تمثل بالضرورة آراء أو سياسات شركة مساعد الباحث أو المؤسسات المشاركة في الدراسة. لا تتحمل شركة مساعد الباحث أو فريق البحث أي مسؤولية قانونية أو مالية عن أي قرارات أو إجراءات قد تُتخذ بناءً على المعلومات الواردة في هذا التقرير. يُنصح القراء بالتحقق من المعلومات والاستشارة مع المختصين قبل اتخاذ أي قرارات إدارية أو استراتيجية.

استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي:

تنويه مهم: تم استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في مراجعة وتحرير أجزاء معينة من هذا التقرير لتحسين الوضوح والدقة اللغوية. جميع التحليلات الأساسية والنتائج والتوصيات تم إعدادها من قبل فريق البحث المختص، والمسؤولية العلمية تقع على عاتق الباحثين المذكورين في التقرير.



شركة مساعد الباحث للدراسات والبحوث العلمية

البريد الإلكتروني: INFO@RAFRS.COM 

الهاتف: +966580002284 

تم الطبع في المملكة العربية السعودية