



تصور مقترح لتعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الخيرية السعودية

إعداد

ريم بنت مبارك بن فرج القحطاني

ماجستير - تخطيط اجتماعي وإدارة مؤسسات اجتماعية

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - المملكة العربية السعودية

تصور مقترح لتعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الخيرية السعودية

إعداد

ريم بنت مبارك القحطاني

ماجستير

تخطيط اجتماعي وإدارة مؤسسات اجتماعية

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

المملكة العربية السعودية

المخلص

هدفت الدراسة الحالية الى وضع تصور مقترح لتعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الخيرية السعودية وذلك من خلال التعرف على واقع الرضا الوظيفي في الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية طبقا للعوامل الاجتماعية والاقتصادية والادارية. ولتحقيق أهداف الدراسة والاجابة عن تساؤلاتها، تم اعتماد المنهج الوصفي، والاستعانة بالاستبانة لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة، وطبقت على عينة بلغ عددها (٢٦٠) من العاملين في مجال الجمعيات الخيرية السعودية، وتوصل الدراسة إلى العديد من النتائج، في جانبها النظري والميداني، من أهمها: يتمتع العاملون في الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية بدرجة متوسطة من الرضا الوظيفي، حيث تبين ان لديهم رضا وظيفي عالي فيما يتعلق بالعوامل الاجتماعية والادارية اما فيما يتعلق بالعوامل الاقتصادية نجد ان هنا درجة متوسطة من الرضا الوظيفي بين العاملين عن هذا المحور. كما اتضح من خلال الدراسة الحالية تدني شديد فيما يتعلق بالرواتب الشهرية التي تصرف لموظفي الجمعيات الخيرية، كما تبين ايضاً من خلال هذه الدراسة ان موظفي الجمعيات الخيرية غير راضون تماماً عن المكافآت الاضافية التي يحصلون عليها حيث يجدون انها غير مجزية. كما خلصت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الخيرية السعودية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي - المملكة العربية السعودية - الجمعيات الخيرية -

تصور مقترح.

Abstract

The current study aimed to develop a proposed scenario to enhance job satisfaction among workers in Saudi charities, by identifying the reality of job satisfaction in charities in the Kingdom of Saudi Arabia according to social, economic and administrative factors. To achieve the objectives of the study and answer its questions, the descriptive approach was adopted, and a questionnaire was used to collect the required data and information, and it was applied to a sample of (260) workers in the field of Saudi charities, and the study reached many results, in its theoretical and field aspects. Among the most important: workers in charitable societies in the Kingdom of Saudi Arabia enjoy a medium degree of job satisfaction, as it was found that they have high job satisfaction with regard to social and administrative factors. As for economic factors, we find that here is a medium degree of job satisfaction among workers on this axis. It also became clear through the current study that the monthly salaries paid to the employees of charitable organizations are very low. It was also found through this study that the employees of charitable organizations are not completely satisfied with the additional rewards they receive, as they find that they are unrewarding. The study also concluded with the development of a proposed scenario to enhance job satisfaction among workers in Saudi charities.

key words: Job satisfaction - Kingdom of Saudi Arabia - Charitable societies - a proposed concept

مقدمة:

تمثل الثروة البشرية الثروة الحقيقية للحضارة، والركيزة الأساسية للتقدم، لذلك تولي معظم الدول اهتماماً خاصاً بتنمية مواردها البشرية في المجالات كافة. ومن هذا المنطلق، فإن الدول تسعى جاهدة الى تنمية تلك الموارد وإدارتها بأسلوب أفضل من خلال تصميم برامج تساعد على زيادة فاعليتها ونتاجيتها، حيث ان تقدم أي مهنة مرهون باقتناع العناصر البشرية بعملها ورضاها عنه (تمراز، ١٩٩٧، ٩٧).

وبطبيعة الحال فان رضا الفرد عن عمله يشمل جوانب وأبعاد متعددة لهذا العمل كالإنجاز والتقدم الوظيفي وزملاء العمل والتقدير والاجور فمن المهم ان ينظر المديرين لأوجه الرضا كل على حدة لان مستوى الرضا لدى الفرد يختلف من وجه لآخر (سيزلاقي ووالاس، ١٩٩١، ٧٤). وتكمن أهمية الرضا الوظيفي في الآثار والنتائج المترتبة عليه كالأداء والغياب ودوران العمل، حيث أفصحت العديد من نتائج الدراسات عن أهمية الرضا الوظيفي ودوره في تحقيق معدلات عالية في الأداء والانتاجية كما وظهرت نتائج عدد آخر من الدراسات حول الرضا الوظيفي ان له معدل على دوران العمل ومعدلات الغياب. فعدم رضا الفرد عن عمله غالباً ما يكون سبباً لتركه العمل في منظمته والعكس صحيح. لذلك فالرضا الوظيفي كنتاج مهم للسلوك التنظيمي مهم بحكم كونه مقياساً لجودة العمل، ومؤثراً في السلوك والاداء داخل المنظمات، وهذا ما يبرر كثرة الدراسات في هذا الميدان وشدة الحاجة إليها (النعيم، ١٤٣١، ١٢٠).

وهذا ما يدركه جيداً المتابع لحركة التطور المجتمعي التي يشهدها الكثير من المجتمعات ظهر الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي في حقل المعرفة الإدارية من خلال العشرينيات من هذا القرن. وكانت البداية مع فريدريك تايلور (الإدارة العلمية) حيث أفترض في دراساته ان إعادة تصميم العمل بطريقة علمية ووضع الخطط للأجور ترتبط بالإننتاج سوف يؤدي الى زيادة الانتاج ورفع الروح المعنوية للعاملين. وبعد ذلك ركزت دراسات شركة وسترن اليكتروك (١٩٣٩) على أهمية دور مجموعة العمل والإشراف في تأثيرها على الرضا الوظيفي للعامل. ومع نشر دراسة هيرزبرج في عام (١٩٥٩) ظهر اتجاه جديد يركز علي مستوى العمل نفسه كمحدد للرضا الوظيفي. فالفرد يمكن ان يشعر بالرضا الحقيقي عن الوظيفة ويستقر في عمله اذا ما سمح له بمسؤوليات كافية وحرية في التصرف. ومعظم الدراسات التي اجريت في

خلال الستينيات والسبعينيات أهتمت بمضمون او محتوى الوظيفة باعتباره العنصر الحاسم في تحديد درجة الرضا الوظيفي (عسكر، ١٩٨٥، ١٨١).

وحيث ان المملكة العربية السعودية جزء من هذا العالم، فهي ليست بمنأى عما يتحقق من تقدم في بحوث الرضا الوظيفي المختلفة. لذا فمن الطبيعي ان تستفيد من تجارب تلك الدول التي سبقت في هذا الميدان حتى أصبح موضوع الرضا الوظيفي عنواناً للعديد من الدراسات والرسائل الأكاديمية (النعيم، ١٤٣١: ص ١٢١).

مشكلة الدراسة:

مما لاشك فيه ان حكومة المملكة العربية السعودية أولت اهتمام بتحقيق أعلى معدلات الرفاهية لمواطنيها بشكل عام من خلال تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية والعديد من الخدمات التي من شأنها خدمة المواطن على حد سواء.

لذا نجد ان حكومة المملكة العربية السعودية اولت اهتمام بالجانب الاجتماعي على وجه الخصوص في تقديم الخدمات الاجتماعية متمثلاً في الجمعيات الخيرية التي تخدم فئات معينة من المجتمع، من خلال ذلك كان من باب اولي ان تقدم هذه الجمعيات خدماتها بأعلى معدلات الكفاءة والاداء من خلال موظفيها الذين هم حلقة الوصل بين المواطن وتقديم الخدمة داخل الجمعية، ومما لاشك فيه ان سعي الجمعيات الى تحقيق أعلى معدلات الانتاج والاداء مرهون بكفاءة وفاعلية موظفيها فان الاهتمام بالعاملين يضل المحور الرئيسي في نجاح عجلة الاداء والفاعلية داخل الجمعية حيث ان الاهتمام بالعاملين ليس مرتبط بالتدريب فقط بل مرتبط كذلك بتحقيق أعلى معدلات رضا وظيفي بين العاملين من خلال مراعاة ظروف هؤلاء العاملين من الناحية الصحية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية كما يشمل مراعاة اسلوب الإدارة المتبع داخل الجمعية ودورة الهام في خلق بيئة عمل مناسبة قادرة على توفير الراحة لموظفيها لخلق الابداع والتميز فيما تحقق الجمعيات هدفها الذي انشئت من اجله لذا كان من الضروري الاهتمام بتحقيق وقياس الرضا الوظيفي لدى الموظفين حتى يتمكن من مساعدة هذه الجمعيات على التطور والنمو المستمر من خلال موظفيها ومدى رضاهم عن عملهم داخل الجمعية.

وتأسيساً على ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

✧ كيف يمكن تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الخيرية السعودية؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما الاطار الفلسفى للرضا الوظيفى فى الفكر التربوى المعاصر؟
- واقع الرضا الوظيفي فى بيئة العمل بالجمعيات الخيرية السعودية؟
- ما التصور المقترح لتعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين بالجمعيات الخيرية السعودية؟

أهداف الدراسة:

تتضح أهداف الدراسة فى النقاط التالية:

- التعرف على الرضا الوظيفي بالجمعيات الخيرية السعودية واهميته فى تحقيق مجتمع سعودى متقدما.
- تحديد أهم المشكلات التى تقف دون تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالجمعيات الخيرية السعودية.
- وضع تصور مقترح لتعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين بالجمعيات الخيرية السعودية.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها فى الأساس من كونها تتعلق بموضوع واقع الرضا الوظيفي للموظفين والموظفات فى الجمعيات الخيرية، لذلك لهذه الدراسة أهمية علمية واخرى تطبيقية وذلك على النحو الآتي:

الأهمية العلمية:

يمكن تحديد الأهمية العلمية للدراسة فيما يلي:

قد تؤدي هذه الدراسة الى دراسات وبحوث اخرى تتناول موضوع واقع الرضا الوظيفي للموظفين والموظفات فى الجمعيات الخيرية، مما يؤدي الى اثراء البحث العلمي فى هذا المجال وبالأخص ان البحوث التى تتناول دراسة واقع الرضا الوظيفي للموظفين والموظفات فى مجال الجمعيات الخيرية قليلة جدا.

الأهمية التطبيقية:

يمكن تحديد الأهمية العملية لهذه الدراسة من خلال ما يلي:

أما من الجانب العملي فستعطي هذه الدراسة تقييم عملي لواقع الرضا الوظيفي للموظفين والموظفات العاملين في مجال الجمعيات الخيرية وانعكاس هذا الأمر على مستوى أدائهم وبالتالي تلفت نظر المسؤولين الى ضرورة العناية والاهتمام بواقع الموظفين والموظفات في الجمعيات الخيرية وإيجاد السبل في تحقيق أعلى مستوى من الرضا الوظيفي الذي من شأنه ان يرفع مستوى تقديم الخدمات الاجتماعية في هذه الجمعيات وتجنب العوامل التي من شأنها ان تؤثر على الرضا الوظيفي مما ينعكس على أداء الموظف في تقديم الخدمة الذي من شأنه ان يؤثر على أهداف الجمعية.

منهج البحث:

في ضوء موضوع الدراسة، وما تسعى إلى تحقيقه من أهداف، تستخدم المنهج الوصفي الذي يلبي هدفها، ويجيب عن تساؤلاتها، وذلك برصد وتحليل مفهوم الرضا الوظيفي، والجمعيات الخيرية السعودية، واستخلاص أبرز أبعاد الواجب تتميتها لدى العاملين بالجمعيات الخيرية السعودية، بالإضافة إلى تقديم بعض المقترحات، والتوصيات التي يمكن من خلالها تعزيز الرضا الوظيفي بالجمعيات الخيرية السعودية.

مصطلحات الدراسة:

١- مفهوم الرضا الوظيفي Job Satisfaction

يعرفه هوبوك (Hoppock, 1935) الى ان مسألة الرضا الوظيفي عبارة عن: مجموعة من الاهتمام بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق: "انني راضٍ في وظيفتي" (العديلي، ١٩٨١: ص١٥). اما عاشور فيرى ان الرضا الوظيفي يشير بصفة عامة الى: مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً. وهذه المشاعر قد تكون سلبية او ايجابية. وهي تعبر عن مدى الاشباع الذي يتصور الفرد انه يحققه خلال عملة (عاشور، ١٩٨٥: ص١٦٩).

التعريف الإجرائي:

الرضا الوظيفي من وجهة نظر الباحثة (هو مجموعة من المشاعر الايجابية او السلبية التي يشعر بها الفرد في محيط عمله مما تؤثر على فاعلية اداءه وانتاجيته في العمل).

٢- مفهوم الجمعيات الخيرية:

تعرف بانها تنظيمات اهلية تطوعية ينتمي اليها المتطوعون بدافع ذاتي انطلاقاً من الشعور بالواجب تجاه الاخرين للمساهمة في رفع مستوى المواطنين من النواحي الاجتماعية والثقافية والصحية والمشاركة في تحمل مسؤوليات الرعاية الاجتماعية وتعتبر الجمعية الخيرية نسائية اذا اقتصر عضويتها على النساء فقط (أشرف، ١٤١٨، ٨). كما عرف خاطر الجمعيات الخيرية: انها وحدات بنائية تستمد صفة الشرعية من المجتمع وتستهدف إشباع احتياجات المجتمع من خلال ممارسة نشاط معين او الوساطة بين أفراد المجتمع لتبادل المنفعة استناداً الى الجهود التطوعية (خاطر، ١٩٩٤، ٩٥).

حدود الدراسة:

التزمت الدراسة بالحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين بالجمعيات الخيرية السعودية.
- الحدود المكانية: طبق الجانب الميداني للدراسة في بعض الجمعيات الخيرية السعودية.
- الحدود البشرية: موظفين الجمعيات الخيرية السعودية.
- الحدود الزمنية: طبقت أداة الدراسة في العام الجامعي ١٤٣٨/١٤٣٩ هـ.

الدراسات السابقة:

تعرض الدراسة مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي وطبيعته واهميته للمجتمع السعودي، على النحو التالي:

١- دراسة محمد (٢٠١٤) بعنوان: "الرضا الوظيفي نظرياته وعناصره".

هدفت هذه الدراسة الى التوصل الى اجابات حول السلوك الإنساني ومسبباته كما هدفت الدراسة الى ان تضع امام المديرين والدارسين المفاهيم التي تعينهم على فهم الجوانب

التي تتصل بالرضا الوظيفي لدى العاملين وفهم سلوكهم وامكانيات القدرة على توقع السلوك المستقبلي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وتوصلت الى ان الرضا الوظيفي يستند على الشعور بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع حاجات ورغبات الأفراد وهذا ناتج عن عمل الفرد او الوظيفة وحالة الاثراء الوظيفي والسيطرة على الوظيفة وشعور الفرد بالإنجاز ونظرة المجتمع للفرد والوظيفة فضلاً عما يتوقعه في الحصول عليه من الوظيفة.

٢- دراسة العريني (٢٠١٢) بعنوان: "ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمات البديلات بمدارس التعليم العام بمدينة الرياض".

هدفت هذه الدراسة الى المساهمة في تخفيف ضغوط العمل لدى المعلمة البديلة والعمل على تذليل كل ما من شأنه الحد من عطائها والتأثير سلباً على رسالتها السامية ، من خلال التعرف على درجة ضغوط العمل التي تواجهها المعلمات البديلات في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض ، والتعرف على درجة الرضا الوظيفي لديهن ، والكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل التي تواجه المعلمات البديلات في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض والرضا الوظيفي لديهن. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وطبقت هذه الدراسة على (٣٤١) معلمة بديلة في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض. وتوصلت الى ان مجتمع الدراسة لديهن رضا وظيفي بدرجة منخفضة، كما بينت الدراسة ان العلاقة بين ضغوط العمل الكلية التي تواجه المعلمات البديلات وبين درجة الرضا الوظيفي لديهن علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، اوصت الدراسة بعدة توصيات منها: توفير الاستقرار الوظيفي للمعلمة البديلة من خلال التعاقد معها في مدرسة واحدة خلال العام الواحد.التعديل من بنود عقد المعلمة البديلة مثل: مدة العقد، الاجازات، الرواتب، احتساب سنوات الخبرة، العلاوات السنوية).

٣- دراسة السويدان (٢٠١١) بعنوان: "المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية للبنات بمدينة الرياض".

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية للبنات في مدارس الرياض وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمات. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وطبقت هذه الدراسة على (٣٦٨) معلمة بمدينة الرياض. ومن أهم نتائج هذه الدراسة ما يلي: ظهر ان مستوى الرضا الوظيفي للمعلمات في المدارس الثانوية للبنات في مدينة

الرياض مرتفع بشكل عام حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣، ٥٢.، هناك علاقة ايجابية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي بحيث انه كلما اقترب المناخ التنظيمي من المناخ المفتوح غالباً ما يرتفع مستوى الرضا الوظيفي، والعكس صحيح.أوصت الدراسة بعدة توصيات منها:إيجاد نظام متكامل للحوافز المادية والمعنوية الامر الذي يزيد درجة الرضا الوظيفي ويعزز من الانتماء المهني ويشجع على الابداع.

٤- دراسة النعيم (١٤٣١) بعنوان: ” الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات العمل الخيري في محافظة الاحساء”.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي العام وكذا مستويات الرضا الوظيفي نحو خمسة من محاور العمل للعاملين في مؤسسات العمل الخيري العاملة في محافظة الاحساء بالمملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، ومن أهم نتائج هذه الدراسة ما يلي: ان العاملين في مؤسسات العمل الخيري في محافظة الاحساء راضون عن العمل بدرجة متدنية نسبياً وتحديداً فوق درجة الوسط بقليل. ارتباط محاور الرضا الخمسة المشمولة في الدراسة بعلاقات ارتباط قوية وطردية. كما افصحت النتائج عن تباين ملحوظ في تأثير هذه المتغيرات على محاور وابعاد الرضا التالية: نظم الاجور، بيئة العمل، علاقات العمل، التطور الذاتي والوظيفي، ونظم العمل والعملية الإدارية. اخيرا قدمت الدراسة جملة من التوصيات هدفها تعزيز مستويات الرضا الوظيفي للعاملين في مؤسسات العمل الخيري.

٥- دراسة المطيري (٢٠١٠) بعنوان: ” الرضا الوظيفي وعلاقته بأسلوب مواجهة الضغوط النفسية”.

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن علاقة الرضا الوظيفي بأسلوب مواجهة الضغوط النفسية من وجهة نظر المبحوثين من منسوبي إدارة مرور مدينة الرياض العاملين في الميدان ضباط وأفراد. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وطبقت هذه الدراسة على جميع الضباط والأفراد العاملين في الميادين في إدارة مرور مدينة الرياض. ومن اهم نتائج هذه الدراسة ان أفراد العينة يملكون درجة عالية من الرضا الوظيفي حيث نجد ان أفراد الدراسة برتبة (رائد، مقدم، عقيد) يتمتعون بدرجة رضا وظيفي اكبر من متوسط درجات أفراد عينة الدراسة ذوي الرتب الاخرى. كما اوصت الدراسة بعدة توصيات من اهمها: الحرص والمتابعة على غرس القيم

المهنية والاخلاقية التي تؤدي الى اتقان العمل والاخلاص فيه والعمل من قبل الجهات ذات العلاقة في هذا المجال. كما اوصت الدراسة الى تعزيز بيئة العمل لتتناسب ورغبات ورضا الضابط والفرد وتدعيم استقراره النفسي.

٦- دراسة الجماز (٢٠١٠) بعنوان: "أثر السياسة التنظيمية على الرضا الوظيفي في القطاع الصحي".

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على نظرة موظف القطاع الصحي الى السياسات التنظيمية والمتبعة داخل المنظمة التي ينتمي اليها، التعرف على العلاقة بين السياسة التنظيمية والرضا الوظيفي داخل المنظمات الصحية، كذلك التعرف على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي داخل المنظمات الصحية العامة، كما تهدف هذه الدراسة الى التعرف على ما اذا كان ذاك فروق ذات دلالة احصائية بين رؤية الموظفين تجاه السياسات التنظيمية والرضا الوظيفي تعزى الى متغيراتهم الشخصية. طبقت هذه الدراسة على (٤٥٠) فردا من اصل مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستشفيات الحكومية، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج ومن اهمها: ان العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي داخل المنظمات الصحية العامة وتعتبر عوامل ايجابية هي "فرصة تقديم المساعدة للأخرين"، "القدرة على فعل اشياء لا تتعارض مع اخلاقياتي". واصلت اعطاء دورات تدريبية حول مفهوم السياسة التنظيمية داخل المستشفيات وتثقيف العاملين عن الآثار السلبية للسياسة التنظيمية وتأثيرها على الرضا الوظيفي بالإضافة الى عقد الدورات التدريبية التي تهتم بأساليب التعامل مع السياسة التنظيمية في العمل. تحديد الواجبات والمسؤوليات ومهام العاملين بدقة خصوصا المستويات الإدارية في المستشفى بوضوح ودقة مع تحديد إجراءات العمل لمنع المجموعات المؤثرة والتي لا يمكن تجاوزها داخل المستشفى.

٧- دراسة الذياب (٢٠١٠) بعنوان: "الرضا الوظيفي لدى موظفي جمعية البر الخيرية بالرياض".

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستويات رضا الموظفين من حيث طبيعة العمل وملائمته، واسلوب تعامل الرؤساء، وكذلك الزملاء، وذلك بغية الخروج ببعض المقترحات والتوصيات التي قد تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في جمعية البر في مدينة الرياض.

وكانت اهم نتائج تلك الدراسة ان أفراد العينة راضيين عن مستوى الرضا الوظيفي حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣، ٥٠). وقد تمثلت اغلب عبارات الرضا الوظيفي في: الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل، الولاء للجمعية التي يعملون بها، والعلاقة الجيدة مع المستفيدين، وملائمة طبيعة العمل الذي يقومون به، وتوافر الوقت المتاح لإتمام العمل بكفاءة. وواصت بضرورة توافر الدورات التدريبية في مجال العمل، اذ بينت نتائج هذه الدراسة وجود قصور في الدورات التدريبية في مجال العمل حسب افادات أفراد العينة.، ضرورة رفع كفاءة الموظفين في جمعيات البر في مدينة الرياض. وذلك عن طريق تدبير بعثات داخلية للالتحاق ببرامج التعليم المستمر. العمل على اتاحة الفرصة لمشاركة العاملين لاتخاذ القرارات. اذ بينت نتائج الدراسة ان الموظفين في جمعية البر يفتقدون هذا الجانب. ضرورة الاهتمام بالمكافئة المادية والمعنوية خصوصا في حال التزام العمال بالأداء الجيد حتى يسهم ذلك في رفع مستوى رضا العامل.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات اتضح ان الرضا الوظيفي ليس حصيلة عامل واحد فقط بل عدة عوامل تشترك في تأثيرها على مدى رضا الفرد تجاه وظيفته حيث كانت هناك عدة عوامل مشتركة منها عوامل اجتماعية ونفسية واقتصادية وتنظيمية تشترك جميعها في تشكيل الرضا الوظيفي لدى الفرد.

ان تركيز الدراسات السابقة على ان مستوى رضا العاملين يرتفع مع تحقيق رغباتهم وحاجاتهم المادية والمعنوية التي تتشكل منها بيئة العمل، كما يظهر الاهتمام الملحوظ في الدراسات السابقة في الربط بين تأثير المتغيرات التي تتعلق بالشخصية والوظيفة وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي. الا ان القليل من الدراسات سلطت الضوء حول دراسة واقع الرضا الوظيفي في الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية حيث ان هناك ندرة في الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع. الا ان الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في انها تسلط الضوء حول واقع الرضا الوظيفي في الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية، مع وضع تصور مقترح لتعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، حيث ستسهم هذه الدراسة في زيادة التراث العلمي في مجال العاملين في المؤسسات الخيرية.

محاوير الدراسة:

سوف تسير الدراسة وفقاً للمحاور التالية:

أولاً: الإطار النظري للدراسة:**المحور الأول: الرضا الوظيفي في الفكر التربوي المعاصر:**

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من أكثر المواضيع التي تمت فيها الدراسات والبحوث في مجال علم النفس الإداري وحتى عام ١٩٧٦م كان عدد هذه البحوث يفوق الثلاثة آلاف بحث. (هاشم، ٢٠١٠: ص ٨٨).

أوضح العلماء أن "العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية علاقة عكسية". فبدلاً من تأثير الرضا على الإنتاجية، أتضح أن الإنتاجية تؤثر على درجة الرضا لدى الفرد، حيث أن زيادة الإنتاج تعني إشباع حاجات الأفراد بشكل أكبر، وزيادة ولاءه مما يتبعه خلق مشاعر إيجابية من الأفراد نحو العمل والشعور بالرضا. (سليمان ووهب، ٢٠١٢: ص ١٣٧).

أن فهم وإدراك دوافع الموظفين والعاملين في مجالات العمل ورضاهم الوظيفي يساعد الإدارة والمديرين والمشرفين على وضع وتصميم بيئة عمل مناسبة ونظام حوافز فعالة يساعد على حفظ الموظفين والإبقاء عليهم في مجال العمل وزيادة فاعليتهم وأدائهم الوظيفي بصفة الموظفين أهم الموارد التي تملكها منظمات العمل. (العديلي، ١٩٩٣: ص ١٠).

يمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي: (البارودي، ٢٠١٥: ص ٣٨-٣٩).

- تعدد مفاهيم طرق القياس: أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء التي تختلف مداخلاتهم وارضياتهم التي يقفون عليها.
- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي: غالباً ما ينظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي فإن ما يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر.
- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني: نظراً لتعدد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى.

- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول: يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات، ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والانتاج لتحقيق أهداف العمل.
- للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي: حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته.
- رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى: ان رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل دليل كافي على رضاه عن العناصر الأخرى كما ان ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة ان يكون له نفس قوة التأثير وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم.

يتفق العديد من المتخصصين على ان هناك عدد من العوامل التي ترتبط بدرجة ما على مستويات الرضا الوظيفي، لذا سعى بعض الخبراء والمختصين في هذا المجال إلى التركيز على تحديد بعض العوامل التي لها أهمية خاصة فيما يتعلق بالرضا الوظيفي. لذا يمكن تحديد وتصنيف العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي على النحو التالي: (السبيعي، ٢٠٠٩:ص٧٨).

- العوامل الشخصية: وتشمل العمر، والخبرة، والجنس، والمستوى التعليمي، والسمات الشخصية.
- العوامل المرتبطة بالعمل: والتي يمكن تقسيمها الى مجموعات أصغر تشمل:
 - عوامل جوهرية ترتبط بطبيعة العمل ذاته كفرص استخدام المهارات والقدرات التي يتمتع بها الفرد، وفرص تعلم الجديد، والإبداع، وتنوع الواجبات، وصعوبة الواجبات الملقاة على عاتق العاملين، وحجم العمل، والمسؤولية، وضغط الاداء، والاستقلالية.
 - عوامل عرضية او ثانوية ترتبط ببيئة العمل ومحيطه كالراتب، وظروف العمل، والتقدير والاعتراف، والترقية.

المحور الثاني: الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية

نشأة الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية

ظلت الأعمال الخيرية في المملكة تقوم على الجهود الفردية، وإن اتخذت صورة تجمعات صغيرة تحت أسم صناديق البر يشرف عليها متطوعون لتوزيع حصيلة هذه الصناديق لتوزيعها على المحتاجين وكانت عناية الدولة بالعمل الخيري قد بدئت منذ وقت مبكر، حيث بدء العمل الخيري يأخذ الوضع المؤسسي منذ العام ١٣٤٧هـ بوضع نظام لتوزيع الصدقات والإعانات أصدره الملك عبدالعزيز رحمة الله، يحدد غايات ومجالات الرعاية الاجتماعية. وبعد ان من الله على المملكة بالخير والرزق الوفير اقدم أهلها بمختلف فئاتهم على الأعمال الخيرية يبذلون مما رزقهم الله من الزكاة والصدقات العامة مما جعل الحاجة الى إيجاد آليات تستوعب ذلك التوسع في الإنفاق من الأفراد اضافة إلى نفقات الدولة في وجوة الخير، ففي عام ١٣٨٠هـ أنشئت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، للاهتمام بشؤون العمل والعمال من جانب والقيام بواجب الرعاية الاجتماعية من جانب آخر، وخصصت وكالة بالوزارة تهتم بالجانب الأخير، وقد قامت الوزارة بالمزيد من التوعية الاجتماعية، لتنشيط حركة المجتمع التطوعية نحو العمل الخيري مما زاد من إقبال أهل الخير عليه، وبذلك ظهرت الحاجة الحقيقية لقيام المزيد من المؤسسات التي تستوعب طاقات المجتمع وترشد الإنفاق وتحسن توظيفه في وجوة البر والخير المختلفة، فظهر العديد من الجمعيات التي تسهم في رفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي للكثير من الأسر داخلياً وخارجياً وحتى توثق الوزارة العمل التطوعي وتنظمه فقد بادرت منذ العام ١٣٨٤هـ بوضع نظام عرف باسم (نظام الجمعيات والمؤسسات الاجتماعية الأهلية، وفي ضل هذا النظام نشأت جمعيات خيرية كثيرة ذات أهداف نبيلة بعد ان شعر المواطنون بمسؤولياتهم وواجباتهم نحو اخوانهم من ذوي الحاجات، مما ساعد على تطور هذه الجمعيات واتساع ألقها في المجالات المتعددة، اذ لم تعد تقتصر على تقديم المساعدات المالية المباشرة

فحسب بل اتخذت المساعدات المالية اهتماماً أقل نتيجة لما لمسة القائمون على تلك الجمعيات من الحاجة الماسة لبناء الإنسان السوي القادر على الكسب عقلياً وبدنياً ومهنياً، لذا اتجهت الى تقديم المساعدات غير المباشرة القائمة على البرامج التأهيلية بالتعليم والتدريب، واکمالاً لنواحي التنظيمية لعمل الجمعيات الخيرية فقد وضعت لائحة لتقديم الاعانات للجمعيات الخيرية عام ١٣٥٩هـ حيث تضمنت على شروط لمنح الاعانات للجمعيات الخيرية. واکمالاً لأضلاع العمل الخيري من الناحية التنظيمية فقد وضعت لائحة اخرى تنظم عملية جمع التبرعات للوجوه الخيرية. (الزيد، ١٤٢٣: ص ٣٧-٣٨).

الخدمات التي تقدمها الجمعيات الخيرية السعودية للمستفيدين منها:

- ١- إقامة دورات التدريب والتأهيل الأسري للمقبلين على الزواج وعموم المجتمع.
- ٢- تقديم الدورات والندوات والمحاضرات والاستشارات والبرامج والأنشطة التوجيهية المختلفة.
- ٣- تقديم قروض تسترد على أقساط ميسرة.
- ٤- القيام بدورات تأهيلية للشباب قبل الزواج لمعرفة الحقوق الزوجية.
- ٥- تقديم خدمات جليلة لفئات المعاقين سواء من الناحية الطبية أم التعليمية أم تأهيلية
- ٦- التعريف بين الراغبين في الزواج وإصلاح ذات البين في القضايا الأسرية.
- ٧- طباعة ونشر الكتب والأشرطة والاسطوانات والمطويات الخاصة بتأهيل الزوجين وتربية الأولاد إقامة دورات التدريب والتأهيل الأسري للمقبلين على الزواج وعموم المجتمع.
- ٨- تقديم الخدمات الالكترونية في جميع ما سبق عن طريق موقع الجمعية على الإنترنت.

ثانياً: الدراسة الميدانية:

قدمت الدراسة في جانبها النظري تحليلاً علمياً للعلاقة بين الرضا الوظيفي والجمعيات الخيرية السعودية، لكن بقي السؤال مطروحاً حول واقع وجود هذه العلاقة، وطرق وأساليب، وهذا ما تحاول الدراسة الميدانية الإجابة عليه.

أ) إجراءات الدراسة الميدانية:

لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية سارت الإجراءات على النحو التالي:

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع الموظفين بجنسيهم (الذكور والإناث) العاملين بشكل رسمي في الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية والبالغ عددها (٦٨٦) جمعية خيرية تشرف عليها وزارة الشؤون الاجتماعية وذلك حسب ما ورد في الموقع الرسمي لوزارة الشؤون الاجتماعية. (<http://www.mosa.gov.sa/ar/services/615>).

استخدمت الباحثة في الدراسة الحالية أسلوب العينة العشوائية وذلك لتعذر الحصر الشامل لجميع الموظفين العاملين في الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية واختارت الباحثة عينة عشوائية مكونة من (٢٦٠) موظف وموظفة بلغ عدد الذكور (٤٢) وعدد الإناث (٢١٨)، كما تم استبعاد (١٣) استبانة الكترونية من أصل (٢٧٣) استبانة وذلك لعدم تطابقها مع العينة، حيث تم توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لعدد من المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

تصميم الأداة:

تم الاعتماد على أداة الاستبانة وسيلة لجمع البيانات، واشتملت الاستبانة على جزأين أساسيين، الجزء الأول احتوى على المعلومات الأولية التي تضمنت (٤) متغيرات مستقلة، وهي: النوع، والمستوى الدراسي، والعمر، ومكان الإقامة، أما الجزء الثاني فاحتوى على محاور الاستبانة

صدق الأداة وثباتها:

لجئت الباحثة الى صدق الاتساق الداخلي بغرض التأكد بان محتوى الأداة بمحاورها وعباراتها مفهومة لمجتمع الدراسة، وتم ذلك عن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون بين

محاور الدراسة والأداة الكلية، حيث تبين وجود ارتباط موجب بين محاور الدراسة البيئية حيث تراوحت الارتباطات بين (٠.٨٤٦) و (٠.١٨٨)، وهي دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠١) و (٠,٠٥) مما يؤكد على وجود اتساق داخلي بين محاور الدراسة والأداة الكلية، حيث تبين ان قيم الارتباط ملائمة لأغراض هذه الدراسة. والجدول التالي يبين تفاصيل ذلك.

الجدول رقم (١)

ارتباط بيرسون بين محاور الدراسة والأداة الكلية

المجال	الارتباط	تحديد واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الاجتماعية لبيئة العمل	تحديد واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الاقتصادية لبيئة العمل	تحديد واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الإدارية لبيئة العمل	الأداة الكلية
تحديد واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الاجتماعية لبيئة العمل	ارتباط بيرسون	١	**٠.١٨٨	**٠.٣٨٤	**٠.٥٧٨
بيئة العمل	مستوى الدلالة	٠.٠٠٢	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠
تحديد واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الاقتصادية لبيئة العمل	ارتباط بيرسون	**٠.١٨٨	١	**٠.٤٦٨	**٠.٨٠٢
بيئة العمل	مستوى الدلالة	٠.٠٠١	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠
تحديد واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الإدارية لبيئة العمل	ارتباط بيرسون	**٠.٣٨٤	**٠.٤٦٨	١	**٠.٨٤٦
بيئة العمل	مستوى الدلالة	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٥	٠.٠٠٥
الأداة الكلية	ارتباط بيرسون	**٠.٥٧٨	**٠.٨٠٢	**٠.٨٤٦	١
بيئة العمل	مستوى الدلالة	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

إن يلاحظ من خلال الجدول السابق ان معاملات الارتباط بالدرجة الكلية للأداة معظمها موجبة، وذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠١) مما يعني صدق الأداة، وتمتعها بخصائص الاختبار الجيد.

ثبات أداة الدراسة

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان)، استخدمت الباحثة (معادلة الفا كرونباخ) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، معنى ذلك انه عند تطبيق أداة الاستبيان في ظروف مماثلة فاننا سنحصل على نفس النتائج او الاستنتاجات.

الجدول رقم (٢)

يوضح ثبات محتوى أداة الدراسة باستخدام معامل الفا كرونباخ لجميع محاور الدراسة

م	محور الدراسة	عدد العبارات لكل محور	قيمة الفا
١-	واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الاجتماعية لبيئة العمل	٩	.٦٤
٢-	واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الاقتصادية لبيئة العمل	٥	.٧٢
٣-	واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الإدارية لبيئة العمل	١٣	.٨٤
	مجموع قيم المحاور	٢٧	.٨٦

يتضح من خلال الجدول رقم (٦) والذي يوضح ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل الفا كرونباخ لجميع محاور الدراسة، ان جميع المحاور والعبارات تنتمي للاستبيان بدرجة متوسطة، حيث بلغت قيمة الفا كرونباخ (٠.٨٦)، لذا تفيد قيمة الفا السابقة ان هذا الاستبيان يتمتع بدرجة متوسطة من الثبات.

خطوات تطبيق الاستبانة: بعد التأكد من صدق وثبات الاستبانة، وأخذ الموافقة على التطبيق، وتم توزيع الاستبانات على أفراد مجتمع الدراسة إلكترونياً.

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية التي اسهمت في التحليل الوصفي لعناصر الدراسة وتم في هذا استخدام الأساليب التالية:

الأساليب الإحصائية التي استخدمت لوصف عينة البحث والإجابة على تساؤلاتها، حيث تم في ذلك استخدام الآتي:

(أ) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية التي تهدف الى التعرف على تكرار الإجابات لدى مجتمع الدراسة.

(ب) المتوسطات الحسابية التي تهدف الى حقيقة تركيز القيم.

(ج) الانحرافات المعيارية التي تهدف الى معرفة درجة تشتت إجابة المبحوثين عن الوسط الحسابي.

الأساليب الاحصائية التي استخدمت لقياس صدق وثبات الأداة. حيث تم استخدام الآتي:

(أ) معامل الفا كرونباخ لحساب معامل ثبات الأبعاد المختلفة لأداة الدراسة.

(ب) استخدام معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للأداة والدرجة الكلية للعبارة. وذلك لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، ومحاورها، وفقراتها.

استخدام برنامج الحزم الاحصائية (SPSS) وذلك للقيام بالمعالجة الاحصائية من حيث تفرغ الاستبيان، وتحليلها وفق المعايير الاحصائية المتعارف عليها.

(ب) تحليل نتائج الدراسة الميدانية

إجابة السؤال الرئيسي: ما واقع الرضا الوظيفي لدى الموظفين والموظفات في الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لإجابات مفردات عينة الدراسة نحو العبارات المتعلقة بأداة الدراسة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية والنسبية والرتب لمحاوير الدراسة

الرتبة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة القصوى	القيمة الدنيا	المحاور
١	٪٧٠,٤	.٤٠٤	٢,١١	٣,٠٠	١,٠٠	تحديد واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الاقتصادية لبيئة العمل
٢	٪٥٢,٦	.٣٨٤	١,٥٧	٢,٦٩	١,٠٠	تحديد واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الإدارية لبيئة العمل
٣	٪٤٦,٣	.٢٢٩	١,٣٨	٢,١٠	١,٠٠	تحديد واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الاجتماعية لبيئة العمل
	٪٥٦,٤	.٢٦٠	١,٦٩	٢,٤٢	١,٠٦	الأداة الكلية

يتبين من الجدول السابق ان المتوسط العام لاستجابات افراد العينة بلغ (١,٦٩) وانحراف معياري بلغ (٠.٢٦٠). اي يقع في فئة (الى حد ما) مما يوحي بان افراد عينة الدراسة يتمتعون برضا وظيفي الى حد ما اي بدرجة متوسطة من الرضا الوظيفي عن عملهم. حيث جاء في المرتبة الأولى مجال (تحديد واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الاقتصادية لبيئة العمل) بمتوسط حسابي بلغ (٢,١١) وانحراف معياري بلغ (٠.٤٠٤). أي تقع في فئة الى حد ما. يليه في المرتبة الثانية مجال (تحديد واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الإدارية لبيئة العمل) بمتوسط حسابي (١,٥٧) وانحراف معياري (٠.٢٢٩). وهذا يشير الى فئة اوافق بشدة، اما في المرتبة الاخيرة فقد جاء مجال (تحديد واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الاجتماعية لبيئة العمل)، بمتوسط حسابي (١,٣٨) وانحراف معياري (٠.٢٢٩) وهذا يشير الى فئة اوافق بشدة.

إجابة التساؤل الفرعي الأول: ما واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الاجتماعية لبيئة العمل؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب لإجابات مفردات عينة الدراسة نحو العبارات المتعلقة بأداء الدراسة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية والنسبية والترتب لفقرات واقع الرضا الوظيفي

فيما يتعلق بالعوامل الاجتماعية لبيئة العمل

الرتبة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة القصوى	القيمة الدنيا	الفقرة
١	٪٣٦,٩	٠.٣٠٧	١,١١	٢,٠٠	١,٠٠	استقبل مستفيدي الجمعية برحابة صدر
٢	٪٣٧,٧	٣٣٥,	١,١٢	٢,٠٠	١,٠٠	اساعد زملائي في العمل
٣	٪٣٩,٥	٤٠٤,	١,١٨	٣,٠٠	١,٠٠	اتمتع بعلاقات جيدة مع زملائي في العمل
٤	٪٤٢,٠	٠.٤٤٠	١,٢٦	٢,٠٠	١,٠٠	لدي القدرة على بناء علاقات جيدة بالآخرين
٥	٪٤٢,٩	٠.٤٨٦	١,٢٩	٣,٠٠	١,٠٠	اتمتع بعلاقة جيدة مع رئيسي في العمل
٦	٪٤٣,٨	٤٧٢,	١,٣٢	٣,٠٠	١,٠٠	أعمل على تطوير مهاراتي الاجتماعية باستمرار
٧	٪٤٦,٩	٠.٥٥٢	١,٤١	٣,٠٠	١,٠٠	تتاح لي فرصة كبيرة لتكوين علاقات في العمل
٨	٪٥٠,٦	٠.٦٣٧	١,٥٢	٣,٠٠	١,٠٠	استطيع ان اتحمل مسؤوليات اسرتي
٩	٪٥٢,٧	٠.٦٦٩	١,٥٨	٣,٠٠	١,٠٠	مفهوم العمل كفريق واحد واضح ومطبق داخل الجمعية
	٪٤٦,٣	٠.٢٢٩	١,٣٨	٢,١٠	١,٠٠	العوامل الاجتماعية لبيئة العمل

يتبين من الجدول السابق ان عينة البحث موافقون بشدة على محور العوامل الاجتماعية حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور (١,٣٨) وهذا يقع في فئة موافق بشدة كما تم حساب بقية المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال حيث جاءت العبارة التي نصها (استقبل مستفيدي الجمعية برحابة صدر) في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي (١,١١) وانحراف معياري (٠,٣٠٧). وهي تقع في فئة موافق بشدة.

تلتها في المرتبة الثانية عبارة (اساعد زملائي في العمل) بمتوسط حسابي (١,١٣) وانحراف معياري (٠,٣٣٥) وهي تقع في فئة موافق بشدة.

تلتها في المرتبة الثالثة عبارة (اتمعت بعلاقات جيدة مع زملائي في العمل) بمتوسط حسابي (١,١٨) وانحراف معياري (٠,٤٠٣) وهي تقع في فئة موافق بشدة.

تلتها في المرتبة الرابعة (لدي القدرة على بناء علاقات جيدة بالآخرين) بمتوسط حسابي (١,٢٦) وانحراف معياري (٠,٤٤٠) وهي تقع في فئة موافق بشدة.

تلتها في المرتبة الخامسة عبارة (اتمعت بعلاقة جيدة مع رئيسي في العمل) بمتوسط حسابي (١,٢٩) وانحراف معياري (٠,٤٨٦) وهي تقع في فئة موافق بشدة.

تلتها في المرتبة السادسة عبارة (اعمل على تطوير مهارتي الاجتماعية باستمرار) بمتوسط حسابي (١,٣٢) وانحراف معياري (٠,٤٧٢) وهي تقع في فئة موافق بشدة.

تلتها في المرتبة السابعة عبارة (تتاح لي فرصة كبيرة لتكوين علاقات في العمل) بمتوسط حسابي (١,٤١) وانحراف معياري (٠,٥٥٢) وهي تقع في فئة موافق بشدة.

تلتها في المرتبة الثامنة عبارة (استطيع ان اتحمل مسؤوليات اسرتي) بمتوسط حسابي (١,٥٢) وانحراف معياري (٠,٦٣٧) وهي تقع في فئة موافق بشدة.

تلتها في المرتبة الاخيرة (مفهوم العمل كفريق واحد واضح ومطبق داخل الجمعية) بمتوسط حسابي بلغ (١,٥٨) وانحراف معياري (٠,٦٦٩) أي تقع في فئة أوافق بشدة.

إجابة التساؤل الفرعي الثاني: ما واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الاقتصادية لبيئة العمل؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لإجابات مفردات عينة الدراسة نحو العبارات المتعلقة بأداة الدراسة، وجاءت النتائج كما توضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية والنسبية والرتب لفقرات واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الاقتصادية لبيئة العمل

الترتبة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة القصوى	القيمة الدنيا	الفقرة
١	٪٥٧,٤	٧٣٥,	١,٧٢	٣,٠٠	١,٠٠	اعمل على زيادة مستوى دخلي الشهري
٢	٪٧١,٥	.٨٢٩	٢,١٦	٣,٠٠	١,٠٠	يمثل الحافز السنوي حافزاً معنوياً لزيادة إنتاجيتي في العمل
٣	٪٧٢,٩	.٧١٨	٢,٢٠	٣,٠٠	١,٠٠	يعتبر مرتبي الذي أتقاضاه من الجمعية مرضياً بالنسبة لدي
٤	٪٧٤,٩	٧٦٠,	٢,٢٥	٣,٠٠	١,٠٠	مرتبي مناسب للجهد الذي أبذله في العمل
٥	٪٨١,٨	٧١٣,	٢,٤٦	٣,٠٠	١,٠٠	المكافآت الإضافية التي أحصل عليها مجزية
	٪٧٠,٤	.٤٠٤	٢,١١	٣,٠٠	١,٠٠	تحديد واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الاقتصادية لبيئة العمل

يتبين من الجدول السابق ان عينة البحث موافقون الى حد ما على محور العوامل الاقتصادية حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور (٢,١١) وهذا يقع في فئة الى حد ما كما تم حساب بقية المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال حيث جاءت العبارة التي نصها (عمل زيادة مستوى دخلي الشهري) على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي (١,٧٢) وانحراف معياري (٠,٧٣٥) وهذا يشير الى فئة الى حد ما.

تلتها في المرتبة الثانية عبارة (يمثل الحافز السنوي حافزاً معنوياً لزيادة إنتاجيتي في العمل) بمتوسط حسابي (٢,١٦) وانحراف معياري (٠,٨٢٩) وهذا يشير الى فئة الى حد ما.

تلتها في المرتبة الثالثة عبارة (يعتبر مرتبي الذي أتقاضاه من الجمعية مرضياً لي) بمتوسط حسابي (٢,٢٠) وانحراف معياري (٠,٧١٨) وهذا يشير الى فئة الى حد ما.

تلتها في المرتبة الرابعة (مرتبي مناسب للجهد الذي ابذله) بمتوسط حسابي (٢,٢٥) وانحراف معياري (٠,٧٦٠). وهذا يشير الى فئة الى حد ما.

تلتها في المرتبة الاخيرة عبارة (المكافئات الاضافية التي احصل عليها مجزية) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٦) وانحراف معياري (٠,٧١٣) وهذا يشير الى فئة لا اوافق بشدة.

إجابة التساؤل الفرعي الثالث: ما واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الإدارية لبيئة العمل؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لإجابات مفردات عينة الدراسة نحو العبارات المتعلقة بأداة الدراسة، وجاءت النتائج كما توضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (١٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية والنسبية والرتب لفقرات واقع الرضا الوظيفي

فيما يتعلق بالعوامل الإدارية لبيئة العمل

الرتبة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة القصوى	القيمة الدنيا	الفئة
١	٪٤٠,٨	٤٥٠,	١,٢٢	٣,٠٠	١,٠٠	اعطاء بعض الصلاحيات يزيد من انتاجيتي في العمل
٢	٪٤٣,١	٥١٨,	١,٢٩	٣,٠٠	١,٠٠	مديري المباشر يعاملني باحترام
٣	٪٤٦,٤	٦٠١,	١,٣٩	٣,٠٠	١,٠٠	التحفيز غير المادي من قبل مديري يزيد من انتاجيتي في العمل
٤	٪٤٩,٧	٦٥٠,	١,٥٠	٣,٠٠	١,٠٠	مكان العمل الذي اعمل به يتميز بانه مريح وامن
٥	٪٥٠,٣	٧٠٧,	١,٥١	٣,٠٠	١,٠٠	اجد تقدير من قبل مديري في حال قيامي بعمل مميز او اضافي
٦	٪٥٢,٢	٦٥٨,	١,٥٧	٣,٠٠	١,٠٠	أهداف الجمعية والتي تطمح الإدارة العليا الوصول اليها واضحة ومفهومة بالنسبة لدي
٧	٪٥٣,١	٦٥٠,	١,٥٩	٣,٠٠	١,٠٠	سياسة العمل المتبعة حاليا في الجمعية واضحة ومناسبة بالنسبة لدي
٨	٪٥٣,٨	٦٤٧,	١,٦٢	٣,٠٠	١,٠٠	نتيجة تقييم الاداء الخاصة بي تعكس فعليا حقيقة ادائي في العمل
٩	٪٥٥,٦	٧٦٧,	١,٦٧	٣,٠٠	١,٠٠	يوجد لدي وصف وظيفي واضح ومكتوب ومتفق عليه مع مديري المباشر
١٠	٪٥٧,٢	٧٦٠,	١,٧٢	٣,٠٠	١,٠٠	مديري المباشر يقوم بتطوير ادائي ويزيد من خبراتي العملية
١١	٪٦٠,٠	٧٠١,	١,٨٠	٣,٠٠	١,٠٠	كمية العمل التي تطلب مني مقارنة بالوقت المتوفر تعتبر معقولة
١٢	٪٦٠,٣	٧٥١,	١,٨١	٣,٠٠	١,٠٠	يقوم مديري المباشر بمناقشة ادائي في العمل خلال عملية التقييم
١٣	٪٦٠,٨	٧٨٤,	١,٨٣	٣,٠٠	١,٠٠	يتم تزويدي بالدورات المطلوبة في العمل من قبل الإدارة
	٪٥٢,٦	٣٨٤,	١,٥٧	٢,٦٩	١,٠٠	تحديد واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعوامل الإدارية لبيئة العمل

يتبين من الجدول السابق ان عينة البحث موافقون بشدة على محور العوامل الإدارية حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور (١,٥٧) وهذا يقع في فئة الى حد ما كما تم حساب بقية المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال حيث جاءت العبارة التي نصها (اعطاء بعض الصلاحيات يزيد من انتاجيتي في العمل) في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي (١,٢٢) وانحراف معياري (٠.٤٥٠) وهذا يقع في فئة أوافق بشدة.

تلتها في المرتبة الثانية العبارة التي نصها (مديري المباشر يعاملني باحترام) بمتوسط حسابي (١,٢٩) وانحراف معياري (٠.٥١٨) وهذا يقع في فئة أوافق بشدة.

تلتها في المرتبة الثالثة العبارة التي نصها (التحفيز غير المادي من قبل مديري يزيد من انتاجيتي في العمل) بمتوسط حسابي (١,٣٩) وانحراف معياري (٠.٦٠٣) وهذا يقع في فئة أوافق بشدة.

تلتها في المرتبة الرابعة العبارة التي نصها (مكان العمل الذي اعلم به يتميز بانه مريح وامن) بمتوسط حسابي (١,٥٠) وانحراف معياري (٠.٦٥٠) وهذا يقع في فئة أوافق بشدة.

تلتها في المرتبة الخامسة العبارة التي نصها (اجد تقدير من قبل مديري في حال قيامي بعمل مميز او اضافي) بمتوسط حسابي (١,٥١) وانحراف معياري (٠.٧٠٧) وهذا يقع في فئة أوافق بشدة.

تلتها في المرتبة السادسة العبارة التي نصها (أهداف الجمعية والتي تطمح الإدارة العليا الوصول اليها واضحة ومفهومة بالنسبة لدي) بمتوسط حسابي (١,٥٧) وانحراف معياري (٠.٦٥٨) وهذا يقع في فئة أوافق بشدة.

تلتها في المرتبة السابعة الفقرة التي نصها (سياسة العمل المتبعة حالياً في الجمعية واضحة ومناسبة بالنسبة لدي) بمتوسط حسابي (١,٥٩) وانحراف معياري (٠.٦٥٠) وهذا يقع في فئة أوافق بشدة.

تلتها في المرتبة الثامنة العبارة التي نصها (نتيجة تقييم الاداء الخاصة بي تعكس فعليا حقيقة ادائي في العمل) بمتوسط حسابي (١,٦٢) وانحراف معياري (٠.٦٤٧) وهذا يقع في فئة أوافق بشدة.

تلتها في المرتبة التاسعة العبارة التي نصها (يوجد لدي وصف وظيفي واضح ومكتوب ومتفق عليه مع مديري المباشر) بمتوسط حسابي (١,٦٧) وانحراف معياري (٠.٧٦٧) وهذا يقع في فئة الى حد ما.

تلتها في المرتبة العاشرة العبارة التي نصها (مديري المباشر يقوم بتطوير ادائي ويزيد من خبراتي العملية) بمتوسط حسابي (١,٧٢) وانحراف معياري (٠.٧٦٠) وهذا يقع في فئة الى حد ما.

تلتها في المرتبة الحادية عشر العبارة التي نصها (كمية العمل التي تطلب مني مقارنة بالوقت المتوفر تعتبر معقولة) بمتوسط حسابي (١,٨٠) وانحراف معياري (٠.٧٠١) وهذا يقع في فئة الى حد ما.

تلتها في المرتبة الثانية عشر العبارة التي تنص على (يقوم مديري المباشر بمناقشة ادائي في العمل خلال عملية التقييم) بمتوسط حسابي (١,٨١) وانحراف معياري (٠.٧٥١) وهذا يقع في فئة الى حد ما.

تلتها في المرتبة الاخيرة العبارة التي نصها (يتم تزويدي بالدورات المطلوبة في العمل من قبل الإدارة) بمتوسط حسابي بلغ (١,٨٣) وانحراف معياري (٠.٧٤٨) وهذا يقع في فئة الى حد ما.

ثالثاً: تحليل مقترحات الاستبيان:

في هذا الجزء من المبحث سنتناول تحليل المقترحات التي عرضت على عينة البحث فيما يتعلق بمجموع آرائهم الشخصية حول العوامل التي تساعد على زيادة مستوى الرضا الوظيفي في الجمعية، حيث تم حساب تكرارات العبارات واستخراج النسب المئوية.

الجدول رقم (١٩) تحليل المقترحات

م	المقترحات	ك	%
١	من خلال زيادة الرواتب والبدلات لجعلها تتلاءم مع المستوى الوظيفي والجهد المبذول	٢٢٦	١١,٢%
٢	الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية لما لها من أثر في انتاجية الموظف	١٩٩	٩,٩%
٣	تنمية قدرات ومهارات الموظف من خلال الحاقه بالدورات والتدريب المناسب مما يساعد على التطوير في العمل	١٩٨	٩,٩%
٤	تقدير انجازات العاملين واشعارهم باهميتهم من قبل الإدارة	١٧٩	٨,٩%
٥	إعطاء بعض الصلاحيات للموظف بما يتناسب مع قدراته	١٦٩	٨,٤%
٦	توفير الأجهزة والأدوات اللازمة لانجاز مهام العمل داخل الجمعية	١٦٠	٨,٠%
٧	توفير التأمين الصحي للموظفين وعائلاتهم	١٥٥	٧,٧%
٨	توفير المبنى المناسب للعمل في الجمعية	١٤١	٧,٠%
٩	توصيف الوظائف بشكل تام بما يتحقق مع مسؤوليات ووقدرات ومؤهلات الموظف	١٣٠	٦,٥%
١٠	زيادة عدد الموظفين للعمل داخل الجمعية بما يتناسب مع الاحتياج	١١٥	٥,٧%
١١	التقليل من الأساليب الإشرافية التي تقيد عمل الموظف	١١٥	٥,٧%
١٢	خلق جو من الديمقراطية بين الموظف والإدارة	١١٣	٥,٦%
١٣	صرف رواتب الموظفين في وقت وزمن محدد	١١٠	٥,٥%

يوضح الجدول رقم (١٩) مجموعة كبيرة من الاقتراحات التي قدمها افراد عينة البحث حيث اتضح ان الاقتراح الأعلى كان لمقترح (من خلال زيادة الرواتب والبدايات لجعلها تتلاءم مع المستوى الوظيفي والجهد المبذول) حيث بلغت نسبته (١١,٢%) وقد يعود ذلك في الرغبة الملحة في زياده مدخراتهم الاقتصادية حيث يرون ان مرتباتهم لا تتناسب مع ما يقدمونه من جهود.

تلتها باقي المقترحات بنسب متفاوتة، فنجد ان مقترح (الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية لما لها من اثر في انتاجية الموظف) ومقترح (تنمية قدرات ومهارات الموظف من خلال الحاقه بالدورات والتدريب المناسب مما يساعد على التطوير في العمل) جاءت بنسب متساوية حيث بلغت نسبة هاذان المقترحات (٩,٩%). كما تلتها مقترح (تقدير انجازات العاملين واشعارهم بأهميتهم من قبل الإدارة) بنسبة (٨,٩%). كما جاءت نسبة (٨,٤%) لمقترح (إعطاء بعض الصلاحيات للموظف بما يتناسب مع قدراته)، تلتها مقترح (توفير الأجهزة والأدوات اللازمة لانجاز مهام العمل داخل الجمعية) بنسبة (٨,٠%)، كما تلتها مقترح (توفير التأمين الصحي للموظفين وعائلاتهم) بنسبة (٧,٧%)، كما جاء مقترح (توفير المبنى المناسب للعمل في الجمعية) بنسبة (٧,٠%)، تلتها مقترح (توصيف الوظائف بشكل تام بما يتحقق مع مسؤوليات ووقدرات ومؤهلات الموظف) بنسبة (٦,٥%)، كما جاء مقترح (زيادة عدد الموظفين للعمل داخل الجمعية بما يتناسب مع الاحتياج) ومقترح (التقليل من الأساليب الإشرافية التي تقيد عمل الموظف) بنسبة (٥,٧%)، تلتها مقترح (خلق جو من الديمقراطية بين الموظف والإدارة) بنسبة (٥,٦%)، كما نجد ان مقترح (صرف رواتب الموظفين في وقت وزمن محدد) جاء بأقل اقتراح حيث بلغت نسبته (٥,٥%).

ثالثاً: مناقشة نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة لعدد من النتائج، كان من أهمها ما يلي:

- ١- يتمتع العاملون في الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية بدرجة متوسطة من الرضا الوظيفي، حيث تبين ان لديهم رضا وظيفي عالي فيما يتعلق بالعوامل الاجتماعية والإدارية اما فيما يتعلق بالعوامل الاقتصادية نجد ان هنا درجة متوسطة من الرضا الوظيفي بين العاملين عن هذا المحور.
- ٢- غالبية موظفي الجمعيات الخيرية هم من فئة الشباب حيث تراوحت اعمارهم بين (٢٦ الى ٣٠) سنة.

- ٣- اتضح من خلال الدراسة الحالية تدني شديد فيما يتعلق بالراتب الشهرية التي تصرف لموظفي الجمعيات الخيرية حيث تراوحت رواتبهم (من ٥٠٠ الى ١٤٠٠) ريال.
- ٤- لا يوجد مصدر دخل اخر لموظفي الجمعيات الخيرية سوى الراتب الشهري الذي يتقاضونه من الجمعية.
- ٥- اتضح من خلال نتائج الدراسة بانه لا يوجد تامين صحي لموظفي الجمعيات الخيرية.
- ٦- كما تبين من خلال نتائج الدراسة ان العاملون في الجمعيات الخيرية لا يصرف لهم بدل سكن.
- ٧- تبين من خلال الدراسة ان بيئة العمل في الجمعيات الخيرية فيما يتعلق بالنواحي الاجتماعية والإدارية ممتازة حيث تبين ذلك من خلال اجابات الموظفين على الاستبيان ومدى رضاهم عن العمل من ناحية العوامل الاجتماعية والإدارية.
- ٨- تبين من خلال الدراسة الحالية تدني الرضا الوظيفي بدرجة متوسطة فيما يتعلق بالنواحي الاقتصادية.
- ٩- كما اتضح من خلال الدراسة ان موظفي الجمعيات الخيرية غير راضون تماماً عن المكافآت الاضافية التي يحصلون عليها حيث يجدون انها غير مجزية.
- ١٠- اتضح من خلال الدراسة الحالية ايضا ان موظفي الجمعيات الخيرية يجمعون على مقترح زيادة الرواتب والبدلات لجعلها تتناسب مع الجهد المبذول حيث يجدون انها غير مجزية.
- وضع تصور مقترح من منظور التخطيط وإدارة المؤسسات في الخدمة الاجتماعية لزيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الخيرية**
- التصور المقترح يتمثل في وضع برنامج تشرف عليه الإدارة العامة بوزارة الشؤون الاجتماعية للجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية، حيث يهدف البرنامج الى تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي الجمعيات الخيرية حتى يصبح العمل في الجمعيات الخيرية بيئة لجذب الموظفين من خلال تطوير ادائهم في العمل ومن خلال الدورات التدريبية المقدمة لإدارات الجمعيات الخيرية وايضاً يهتم البرنامج بدعم الجمعيات الخيرية مادياً من خلال دعم رواتب موظفي الجمعيات حتى تتماشى مع احتياجات الموظفين.

نقاط تم مراعاتها أثناء وضع الخطة :

نقصد هنا انه تم وضع خطة مقترحة لزيادة مستوى واقع الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الخيرية بمعنى ذلك انه يجب على الاخصائي الاجتماعي المخطط ان يراعي عدة اعتبارات منها الموائمة بين الموارد والاحتياجات والامكانيات المتوفرة لعلاج مشكلة الدراسة, حيث لابد ان تكون الخطة واقعية وملائمة لظروف مجتمع الدراسة, ايضاً لابد عند وضع الخطة ان تكون قائمة على اساس من المشاركة الايجابية بين الجمعيات الخيرية وبين الاجهزة المختلفة بالدولة, ايضاً لابد ان تكون الخطة شاملة ومتكاملة ومرنة وذلك لتحقيق أهداف الخطة.

لذا قامت الباحثة بوضع خطة مقترحة ومتكاملة متمثلة في برنامج مقترح لتقدمها من خلال هذه الدراسة لعلها تسهم في معالجة مشكلة الدراسة.

البرنامج المقترح من منظور التخطيط وإدارة المؤسسات في الخدمة الاجتماعية لزيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجمعيات الخيرية

١- أسم البرنامج: (نحو بيئة عمل رائدة).

٢- الجهة المنفذة للبرنامج: الإدارة العامة بوزارة الشؤون الاجتماعية للجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية.

٣- رؤية البرنامج: البرنامج الرائد لتطوير وتنمية بيئة العمل.

٤- رسالة البرنامج: يسعى البرنامج الى تقديم مجموعة متكاملة من الخدمات التطويرية في بيئة عمل الجمعيات الخيرية لتحقيق أعلى معدلات الرضا الوظيفي لدى عاملها.

٥- قيم البرنامج

- التعاون والتكامل.
- المهنية.
- المصداقية.

٦- الهدف العام للبرنامج

- تشجيع الجمعيات الخيرية على الاهتمام بتنمية وتطوير بيئة العمل داخل الجمعيات الخيرية مما يسهم في تحقيق أعلى معدلات الرضا الوظيفي لدى موظفيها.
- تقديم الدعم المادي والفني لتوجيه عملية تطوير بيئة العمل داخل الجمعيات الخيرية.

٧- مدة تنفيذ البرنامج: طوال العام.

٨- الاحتياجات البشرية الازمة في البرنامج

- مستشارين وخبراء في التخطيط وإدارة المؤسسات الاجتماعية.
- مدير عام للبرنامج.
- خبير إحصائي.
- مشرفين.
- سكرتارية لتنظيم عمل البرنامج.
- باحثين اجتماعيين.

٩- مصادر تمويل البرنامج

- وزارة الشؤون الاجتماعية في المملكة العربية السعودية.
- وقف خيرى او مشروع استثماري يعود ريعه الى الجمعيات الخيرية.

١٠- آلية تنفيذ البرنامج

أ) الاهتمام بالعوامل الاقتصادية ويتمثل ذلك في:

- تقديم دعم من البرنامج للمساهمة في دعم رواتب موظفي الجمعيات الخيرية.
- مساعدة الجمعيات الخيرية في زيادة مستوى دخلها وذلك من خلال تقديم دعم مادي للجمعيات الخيرية من قبل مؤسسات الدولة او القطاع الخاص مثل البنوك او الشركات الكبرى او الاشخاص المهتمين بالعمل الاجتماعي. نجد انه من خلال هذا المقترح تستطيع الجمعية ان تتوفر لها الامكانيات المادية المناسبة التي من خلالها تستطيع ان تحقق أهدافها وفي نفس الوقت تهتم بالجانب المادي لموظفيها من خلال زيادة الرواتب والحوافز والمكافآت والبدلات التي من شأنها ان تزيد من نسبة الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
- تشجيع الجمعيات الخيرية على الاستثمار المالي مثل انشاء وقف خيرى بحيث يتوفر للجمعية دخل ثابت مما يساعدها على الاستمرار في تحقيق أهدافها.
- التعاقد والاستفادة من مؤسسات المجتمع المحلي بتوفير بعض احتياجاتها مثل: توفير التأمين الصحي لموظفي الجمعيات الخيرية، مثلا: يتم التعاقد مع شركات التأمين الصحي لتقديم التأمين لموظفي الجمعية وذلك كنوع من مساهمة هذه الشركات ودعمها للجمعيات الخيرية.

(ب) الاهتمام بالعوامل الإدارية والمعنوية داخل الجمعيات الخيرية ويتمثل ذلك في:

- وضع مسابقة سنوية من الوزارة لأكثر جمعية خيرية يتمتع موظفيها بنسبة رضا وظيفي عالٍ ومنح تلك الجمعية بعض الحوافز والمميزات مما يساعد على تشجيع المؤسسات على الاهتمام بجانب الرضا الوظيفي لموظفيها، مع تحديد معايير هذه المسابقة ووضع لجنة مخصصة لمتابعتها.
- عمل دراسات سنوية حول مستوى الرضا الوظيفي في الجمعيات الخيرية.
- توعية الجمعيات بضرورة الاهتمام بجانب الرضا الوظيفي لموظفيها وما يعكسه هذا الرضا على أداء هذه الجمعيات، وذلك بعقد المحاضرات والندوات لإدارات الجمعيات الخيرية.
- الاهتمام بالجانب المعنوي للموظفين مثل: خلق جو من التشجيع والمنافسة الشريفة بين الموظفين من خلال اداءهم لأعمالهم، مثل عمل مسابقة شهرية للموظف المثالي مع تكريم الموظف الفائز مما يساعد على خلق جو من المنافسة الشريفة مع وضع شروط واضحة ويمكن للجمعية ان تستفيد منها مثل (الحضور مبكراً للدوام، الابتكار في العمل) وغيره من الشروط.
- تشجيع الموظفين على التطور في عملهم واطلاعهم على كل ما يساعد في اداء العمل بشكل اسرع مع توفير كافة الامكانيات لذلك مثل استخدام الاجهزة الحديثة وتوفير شبكات الانترنت والهاتف.
- عمل برنامج ترويحي واجتماعي خارج الجمعية كل ست شهور او مدة تحددها الجمعية لجميع موظفي الجمعية من إدارة وموظفين بحيث تكسر بعض حواجز وقيود العمل مما يساعد على خلق جو من الراحة داخل العمل وبين موظفي الجمعية والإدارة.

المراجع

- أمّدي، حنان عبدالرحيم (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الاولية في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم الإدارية في الكويت. العدد ٣ المجلد ١٣.
- أشرف، عواطف (١٤٠٨). المشاركة التطوعية للمراءة في الجمعيات الخيرية، رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض: المعهد العالي للخدمة الاجتماعية.
- بارودي، منال أحمد (٢٠١٥). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- تراز، احمد علي (١٩٩٧). عرض وتحليل لدراسة الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية في المملكة العربية السعودية. الرياض: كلية العلوم الاجتماعية جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية.
- جماز، دبيان بن فهد بن عبدالرحمن (٢٠١٠). اثر السياسة التنظيمية على الرضا الوظيفي في القطاع الصحي. الرياض: كلية إدارة الأعمال جامعة الملك سعود .
- حسن، عبدالباسط محمد (٢٠١١). أصول البحث الاجتماعي. القاهرة: دار الكتب المصرية.
- خاطر، مصطفى احمد (١٩٩٤). فاعلية الجماعات الاهلية في اداء دورها. القاهرة: المعهد العالي للخدمة الاجتماعية.
- خليل، منى عطية (٢٠١١). التخطيط الاجتماعي في المجتمع المعاصر. القاهرة: المكتب الجامعي الحديث.
- دلبي، سيف بن صالح (٢٠٠٢م). اثر العوامل الوظيفية والشخصية على الرضا الوظيفي وكفاية الاداء. الرياض: مركز الدراسات والبحوث في جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
- ذياب، خالد بن صالح (٢٠١٠). الرضا الوظيفي لدى موظفي جمعية البر الخيرية بالرياض: بحث مكمل لنيل درجة الماجستير في علم الاجتماع. الرياض: جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية.

- راجحي، هاني بن ناصر بن حمد (٢٠٠٣). التطوير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي في إدارة جوازات منطقة الرياض: رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
- زيد، زيد عبدالكريم (١٤٢٣). الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية. الرياض: وزارة التعليم العالي.
- سبيعي، محمد منوخ (١٤٢٩). الرضا الوظيفي. الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- سليمان ووهب، محمد سليمان وسوسن وهب (٢٠١٢). الرضا والولاء الوظيفي قيم واخلاقيات الأعمال. القاهرة: دار الكتب المصرية.
- سويدان، منال بنت ناصر بن محمد (٢٠١٢). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمات البديلات بمدارس التعليم العام بمدينة الرياض. الرياض: كلية العلوم الاجتماعية جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية.
- سيزلاقي، اندرو دولاس، مارك (١٩٩١). السلوك التنظيمي والاداء. ترجمة جعفر ابو القاسم احمد، مراجعة علي محمد عبدالوهاب، الرياض: معهد الإدارة العامة.
- عبدالودود، رجاء (٢٠٠٠). سيكيولوجيا العمل مع المجتمعات: الاسس النظرية والآليات التطبيقية. الاسكندرية: دار منشاهه معارف.
- عتيبي، آدم غازي (١٩٩١). الرضا الوظيفي بين موظفين القطاعين العام والخاص في دولة الكويت. مجلة معهد الإدارة العامة، العدد ٦٩، الرياض: معهد الإدارة العامة.
- عتيبي، وضحي بنت مرزوق (١٤٣١). الانماط القيادية لدى مديرات المرحلة المتوسطة للبنات بمدينة الرياض وعلاقتها بمستوى اداء المعلمات. الرياض: كلية العلوم الاجتماعية جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية.
- عديلي، ناصر محمد (١٩٨١). الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الاجهزة الحكومية في مدينة الرياض. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- عديلي، ناصر محمد (١٩٩٣). إدارة السلوك التنظيمي. الرياض: مرامر للطباعة الإلكترونية.

- عريني، منال بنت ناصر بن محمد (٢٠١٢). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمات البديلات بمدارس التعليم العام بمدينة الرياض. الرياض: جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية.
- عسكر، سمير أحمد (١٩٨٥). ابعاد الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة في مصر. العدد ٢.
- علي، ماهر ابو المعاطي (١٤٢٦). التخطيط الاجتماعي ونموذج السياسة الاجتماعية في المجتمع السعودي. الرياض: دار الزهراء.
- علي، ماهر ابو المعاطي (٢٠٠٥). إدارة المؤسسات الاجتماعية مع نماذج تطبيقية من المجتمع السعودي. القاهرة.
- عيسى، عبدالرحمن (١٩٩٢). الكفاءة الإدارية. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة.
- فرح، محمد سعيد (٢٠٠٣). كتابات اجتماعية معاصرة. القاهرة: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية كلية الآداب.
- قبلان، يوسف محمد (١٤٠٢). اساسيات التفاعل الجماعي في العمل. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- كندري، خالد علي جاسم (٢٠٠٨). تنمية الموارد البشرية واهميتها في المؤسسات الخيرية. دبي: دائرة الشؤون الاسلامية والعمل الخيري.
- ماهر، أحمد (٢٠٠٣). السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات. الاسكندرية: شركة الجلال للطباعة.
- محمد، فيصل يونس (٢٠١٤). الرضا الوظيفي نظرياته وعناصره. مجلة العلوم التربوية والنفسية في العراق. العدد ١٠٥.
- مزروع، بدر بن سليمان بن عبدالله (١٩٩٠). الانماط القيادية للمديرين وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بين القطاعين الحكومي والخاص بمدينة الرياض رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- مطيري، ريم فاطم معجل (١٤٣٠). الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات والعوامل المؤثرة فيه: دراسة وصفية مسحية دراسة مقدمة للحصول على درجة الماجستير. الرياض: جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية.
- مطيري، عبدالرحمن بن نامي دخيل الله (٢٠٠٣). الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في الصحافة السعودية. الرياض: جامعة الملك سعود.
- مطيري، مخلد بن عياد (٢٠١٠). الرضا الوظيفي وعلاقته بأسلوب مواجهة الضغوط النفسية. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
- مغربي، كامل محمد (٢٠٠٤). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- منصور، عبدالملك (٢٠٠٨). العمل الخيري: تكافل اجتماعي وعطاء انساني. دبي: دائرة الشؤون الاسلامية والعمل الخيري.
- الموقع الرسمي لوزارة الشؤون الاجتماعية
<http://www.mosa.gov.sa/ar/services/615>
- نعيم، عبداللطيف صالح (١٤٣١). الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات العمل الخيري في محافظة الاحساء. مجلة جامعة الملك سعود الرياض العدد ٢١: عدد الصفحات ٤٤.
- هاشم، عادل عبدالرزاق (٢٠١٠م). القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي. الاردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.