



أمانة منطقة الرياض
اللجنة النسائية للتنمية المجتمعية



جمعية ريف
REEF CHARITY

واقع الدور التنموي للمرأة العاملة في المنظمات غير الربحية بمحافظة منطقة الرياض

ح) جمعية تنمية المجتمعات الريفية ، ١٤٤٢ هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

جمعية تنمية المجتمعات الريفية

واقع الدور التنموي للمرأة العاملة في المنظمات غير الربحية. /
جمعية تنمية المجتمعات الريفية .- الرياض ، ١٤٤٢ هـ

٧٤ ص ؛ ..سم

ردمك: ٧-٧١٣٢-٠٣-٦٠٣-٩٧٨

١- المرأة العاملة - الرياض ٢- الجمعيات الخيرية أ.العنوان

١٤٤٢/٧٣١٦

ديوي ٣٠١،٤١٢

رقم الإيداع: ١٤٤٢/٧٣١٦

ردمك: ٧-٧١٣٢-٠٣-٦٠٣-٩٧٨

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مجلس شؤون الأسرة
لجنة شؤون الأسرة بمنطقة الرياض



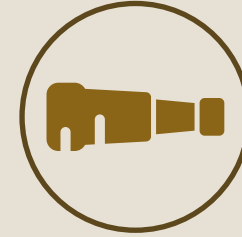
جمعية ريف
REEF CHARITY



أمانة منطقة الرياض
اللجنة النسائية للتنمية المجتمعية

جمعية ريف الخيرية في سطور ,,

تحقيق التنمية الاجتماعية للمجتمعات الريفية عبر عمل مؤسسي منظم.



الرؤية

المساهمة في تحقيق التنمية الاجتماعية للمجتمعات الريفية من خلال منظومة متكاملة من المشاريع والبرامج المتنوعة بإدارة فريق عمل ذا خبرة إدارية واجتماعية وتربوية بدعم من قطاعات مجتمعية متنوعة من رجال الأعمال وأهل الخير.



الرسالة



اليسر



الهمة



التمكين



النماء



التكامل



القيم

المحتويات

٦	المقدمة	أولًا
٧	الإطار العام للدراسة	ثانيًا
٨	أهداف الدراسة	
٩	مفاهيم الدراسة	
١٠	منهجية الدراسة	
١١	تشخيص الوضع الراهن	ثالثًا
١٢	الدراسات المكتبية والأدبيات المعرفية	
١٥	نتائج الدراسة الكمية والنوعية	رابعًا
٦٤	توصيات الدراسة	خامسًا
٦٧	المبادرات المقترحة	سادسًا
٦٩	الخاتمة	

05

المبادرات
المقترحة

01

الإطار العام
للدراسة

04

نتائج الدراسة
والتوصيات

03

الدراسة
الكمية والنوعية

02

تشخيص
الوضع الراهن



يشهد العمل التنموي بالمملكة العربية السعودية حراكاً غير مسبوق، تبرز به أدوار المرأة المجتمعية، التي حظيت منذ عهد المؤسس الملك عبدالعزيز -رحمه الله- وحتى عهد خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود -حفظه الله- بالكثير من العناية والاهتمام بدورها المجتمعي والتنموي، وقد توجت هذه العناية برؤية المملكة ٢٠٣٠م التي نصت على: «أن المرأة السعودية تعد عنصراً مهماً من عناصر قوة المملكة، وسنستمر في تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية مجتمعنا واقتصادنا» وتنطلق هذه الدراسة استشعاراً من جمعية ريف واللجنة النسائية للتنمية المجتمعية بإمارة منطقة الرياض ولجنة شؤون الاسرة , ورؤيتها التي تسعى لتطوير وتمكين العاملين والمنظمات غير الربحية بالمحافظات، وفي الصفحات القادمة نسلط الضوء على واقع الدور التنموي للمرأة العاملة في المنظمات غير الربحية بمحافظات منطقة الرياض.

01

الإطار العام للدراسة



الهدف الرئيسي:

رصد واقع دور المرأة السعودية في المنظمات غير الربحية بمحافظة الرياض، ويندرج منه عدد من الأهداف وهي:

قياس مدى تمكين المرأة في المنظمات غير الربحية بمحافظة الرياض.

رصد أبرز المعوقات التي تواجه المرأة في العمل التنموي بمحافظة الرياض.

التعرف على مستوى كفاءة المرأة العاملة في المنظمات غير الربحية بمحافظة الرياض.





مفاهيم الدراسة

١. الدور Role :

الطبقة من الشيء المدار بعضه فوق بعض، ومنه يأتي الدور وهو الطبقة من المبنى ، وعند أهل المنطق توقف كل من الشئيين على الآخر. (المعجم الوجيز، ٢٨٣، ٢٠٠٠) كما يشير مفهوم الدور في قاموس أكسفورد إلى مهمة أو واجب يؤخذ على عاتق الفرد (Oxford; ١٩٩١).



٢. المرأة العاملة working woman :

هي المرأة التي تزاوّل مهنة أو وظيفة معينة خارج البيت بحيث تستغرق ساعات من وقتها مقابل أجر.



٣. التنمية Development :

تقدم الأمم المتحدة تعريفاً للتنمية يتضمن : " العمليات التي يمكن بها توحيد جهود المواطنين والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية، ومساعدتها على الاندماج في حياة الأمة، والإسهام في تقدمها بأقصى قدر مستطاع". (الأمم المتحدة، ٢٠٠٠، ٨٦).



٤. المنظمات غير الربحية Non-Profit Organizations :

عُرفت المنظمات غير الربحية بأنها: " مجموعة من المنظمات التطوعية الإدارية غير الهادفة للربح التي تسعى إلى تحقيق منافع جماعية تتعلق بالصالح العام أو بتحقيق مصالح أفرادها بما لا يتناقض مع الصالح العام، وتتسم بالاستقلال الذاتي والإدارة الذاتية، يضاف إلى ذلك ضمن المعايير المتفق عليه عالمياً عدم توزيع أية أرباح على مجالس إدارتهما". (تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، ٢٠٠٠ : ٢).





منهجية الدراسة:

استبانة واقع الدور
التنموي للمرأة العاملة
في المنظمات غير
الربحية محافظات
منطقة الرياض .



2

1



الدراسة المكتبية
ومراجعة الأدبيات

أدوات جمع
المعلومات

المقابلات الشخصية



4

3



التحليل الكمي
والنوعي

02

تشخيص الوضع الراهن



الدراسات المكتبية والأدبيات المعرفية

بمراجعة الأدبيات المعرفية عن طريق أوعية البحث المختصة، وجدنا عدد من الدراسات التي تتناول عمل المرأة في القطاع غير الربحي ودورها التنموي في المملكة، وأبرزها الآتي :

دراسة د. رحمة الغامدي ٢٠١٨ ، بعنوان : (عمل المرأة في الجمعيات الخيرية ودوره في تنمية المهارات الشخصية والاجتماعية) ، تناولت الدراسة :

عمل المرأة في الجمعيات الخيرية ودوره في تنمية المهارات الشخصية والاجتماعية، حيث يتضح أن متوسط درجات المهارات الشخصية للسيدات السعوديات بعد التحاقهن بالعمل في الجمعيات الأسرية الأهلية جاء (٢,٨٩٩٤) وجاءت قيمة (ت=٦٦,١٠٩) وهي دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) ، وكذلك يتضح أن متوسط درجات المهارات الاجتماعية لعينة من السيدات بعد التحاقهن بالعمل في الجمعيات الخيرية جاء (٢,٩٣١٥) وجاءت قيمة (ت=٦٠,٧٦٢) وهي دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١).

دراسة د. هدى العبدالعالي ٢٠١٨ ، بعنوان : (إسهامات المرأة في مجال العمل الخيري: دراسة توثيقية) تناولت الدراسة :

إسهامات المرأة في العمل الخيري وصورها، والدور الذي أدته المرأة في هذا المجال؛ خصوصا في منطقة نجد. كما يتناول الأثر الذي تركته أعمالهن الخيرية في المجتمع. ويعرض لمجموعة من الأسماء التي تركت بصماتها في هذا المجال. وهدفت الدراسة إلى إضافة صورة من صور العمل الخيري، الذي نهضت به المرأة في نجد، في أواخر القرن الثاني عشر، وخال القرن الثالث عشر الهجري؛ بغرض إثراء هذا الجانب الفكري في مجال صناعة المعلومات. ولا شك أن ذلك سيلقي الضوء على الأعمال المتفرقة، التي أسهمت بها، وعلى الرموز النسائية في هذا المجال.



تابع الدراسات المكتبية والأدبيات المعرفية

دراسة أ.د. منال عبد الستار ٢٠١٨، بعنوان: (مشاركة المرأة السعودية في التنمية ممارسة للمواطنة الفاعلة) تناولت الدراسة: فرضية أساسية، ألا وهي، أن المشاركة في التنمية هي إحدى أشكال الممارسة الفاعلة للمواطنة؛ حيث أن هناك علاقة بين حصول المرأة على حقوقها كمواطنة، ومشاركتها في عملية التنمية، (دراسة بلبع، سحر ٢٠١٣)، وأن المواطنة تعد بمثابة القيمة الجوهرية لمسيرة التنمية (دراسة كارمن السراج ٢٠٠٩) ومن خال المسح المكتبي للأدبيات والدراسات والبحوث؛ تستهدف الورقة تحديد أركان المواطنة الفاعلة بالمجتمع السعودي، وتحديد أبعاد مشاركة المرأة السعودية في التنمية، وتحديد آليات تعزيز مشاركة المرأة السعودية في التنمية؛ كممارسة للمواطنة الفاعلة.

٣

دراسة د. الجوهرة الدوسري ٢٠١٨، (المتطلبات التدريبية لتمكين المرأة السعودية للمشاركة في التنمية المستدامة في ضوء تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م) تناولت الدراسة: دور المرأة في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية ٢٠٣٠، وتحديد متطلبات تمكين المرأة السعودية للمشاركة في التنمية المستدامة، في ضوء رؤية ٢٠٣٠، واقترحت تصور لتمكين المرأة من المشاركة في التنمية المستدامة. وكان من أبرز نتائجها:

٤

- ◀ تحديد متطلبات تمكين المرأة السعودية للمشاركة في التنمية المستدامة.
- ◀ تصور مقترح لتمكين المرأة من المشاركة في التنمية المستدامة.



تابع الدراسات المكتبية والأدبيات المعرفية



ومن خلال استعراض الأدبيات السابقة التي تتناول عمل المرأة في القطاع غير الربحي ودورها التنموي في المملكة، نجد أن الدراسات في هذا المجال وهذا الباب لازالت خصة وتحتاج إلى مزيد من الإثراء والبحث ، وأن الدراسات التي تختص بالمرأة الريفية العاملة بالقطاع غير الربحي بالمملكة من خلال بحثنا لم يسلط عليها الضوء بعد، فتكتسب هذه الدراسة أهمية بالغة بكونها من أوائل الدراسات التي تسعى لسبر واقع الدور التنموي للمرأة العاملة في المنظمات غير الربحية بمحافظة منطقة الرياض.

03

نتائج الدراسة الكمية والنوعية

نتائج تحليل دراسة واقع الدور التنموي للمرأة العاملة في المنظمات غير الربحية بمحافظة منطقة الرياض



تم تحليل
234

استبانة صحيحة



تم التواصل مع
336

عاملة بالمنظمات غير
الربحية بمحافظة
منطقة الرياض



تم عقد
4

اجتماعات عن بعد
لتعبئة الاستبانة



تم التواصل مع
149

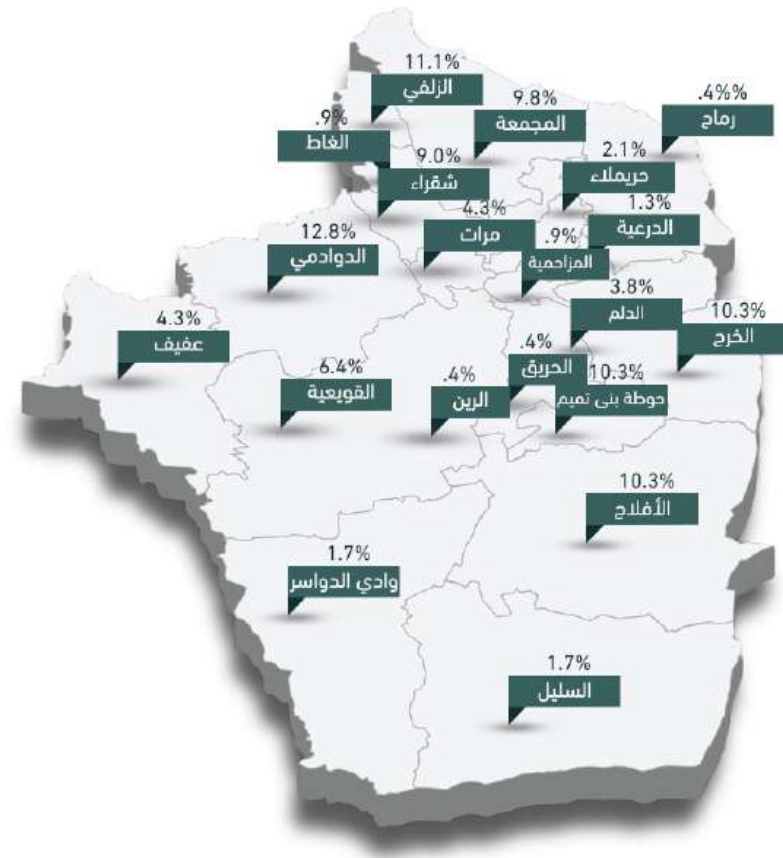
منظمة غير
ربحية بمحافظة
منطقة الرياض

تمت التعبئة عن طريق اجتماعات عن بعد ، وتواصل مباشر مع عينة الدراسة .

تابع | نتائج البيانات الأساسية لعينة الدراسة

١. توزيع عينة الدراسة من العوامل بحسب المحافظات :

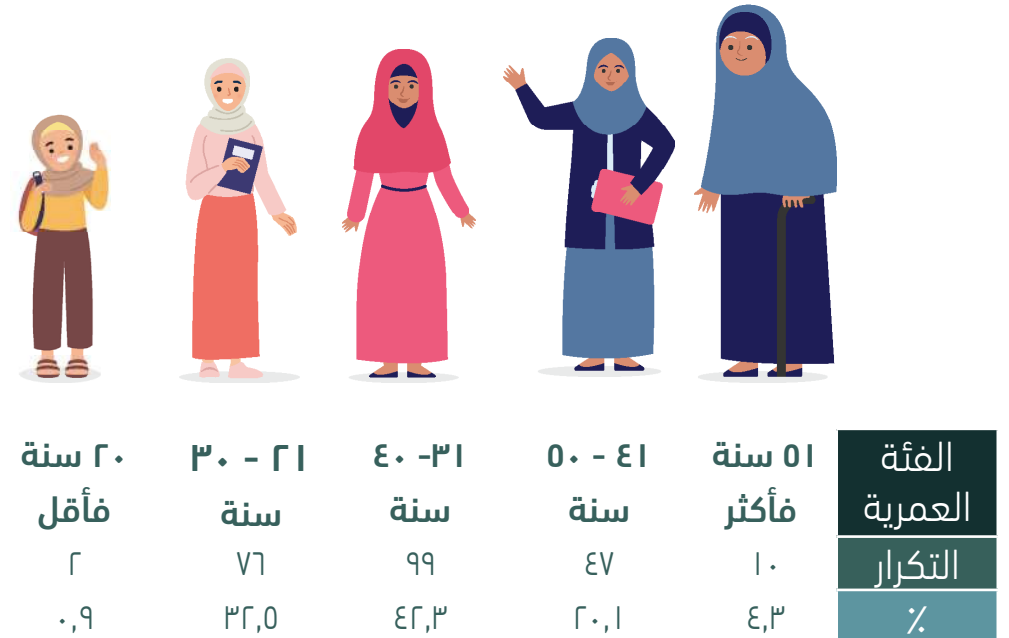
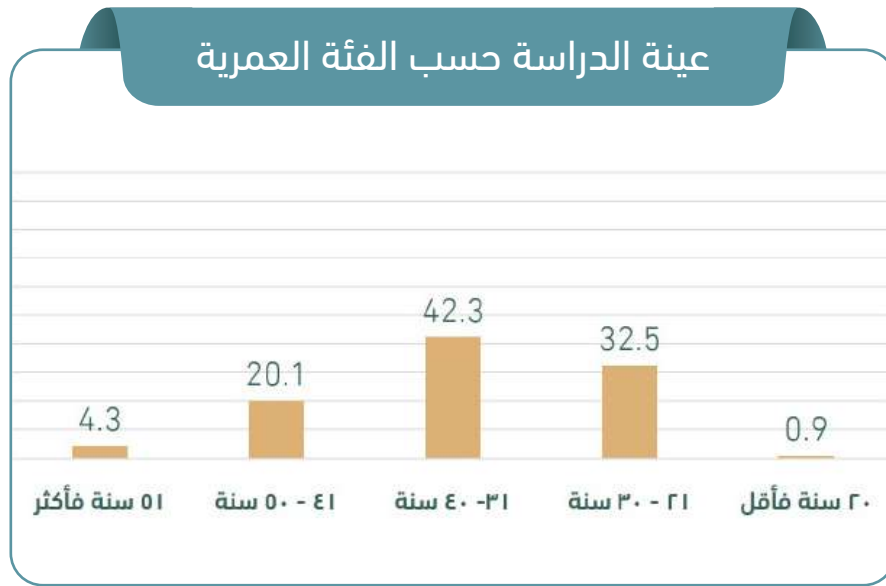
عينة الدراسة حسب المحافظة		
%	التكرار	اسم المحافظة
١٢,٨	٣٠	الدوادمي
١١,١	٢٦	الزلفي
١٠,٣	٢٤	الخرج
١٠,٣	٢٤	الأفلاج
٩,٨	٢٣	المجمعة
٩,٠	٢١	شقراء
٨,١	١٩	حوطة بنى تميم
٦,٤	١٥	القوية
٤,٣	١٠	مرات
٤,٣	١٠	عفيف
٣,٨	٩	الدلم
٢,١	٥	حريملاء
١,٧	٤	وادي الدواسر
١,٧	٤	السلي
١,٣	٣	الدرعية
٠,٩	٢	المزاحمية
٠,٩	٢	الغاط
٠,٤	١	رماح
٠,٤	١	الحريق
٠,٤	١	الرين
١,٠٠	٢٣٤	المجموع



تابع | نتائج البيانات الأساسية لعينة الدراسة

٢. عينة الدراسة حسب الفئة العمرية:

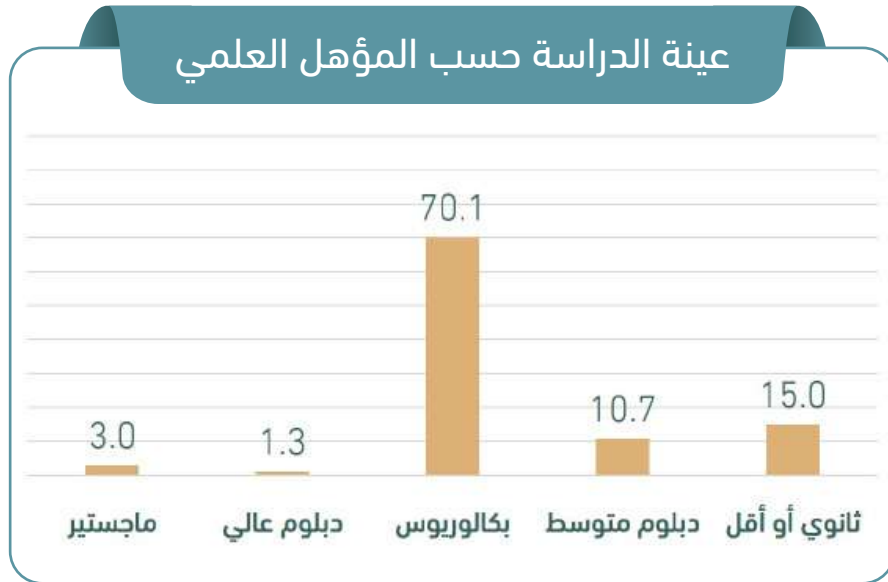
بلغ معدل عمر العاملات في المنظمات غير الربحية بمحافظة منطقة الرياض (٣٥) سنة، في حين أن غالبية عينة الدراسة (٧٤,٨%) هن من ضمن الفئة العمرية (٢١ - ٤٠) سنة، وهذا ما يتضح لنا من خلال التالي:



تابع | نتائج البيانات الأساسية لعينة الدراسة

٣. المستوى العلمي للعاملات في محافظات منطقة الرياض :

(٧٠,١%) هي نسبة العاملات في المنظمات غير الربحية بمحافظة منطقة الرياض -عينة الدراسة- الحاصلات على مؤهل علمي (بكالوريوس)، مقابل (١٥,٠%) من عينة الدراسة المستوى التعليمي لهم ثانوي أو أقل، أما نسبة الحاصلات من العاملات في المنظمات غير الربحية -عينة الدراسة- على مؤهل تعليمي (ماجستير) فقد بلغت (٣,٠%) فقط، وهذا ما يتضح من خلال التالي:





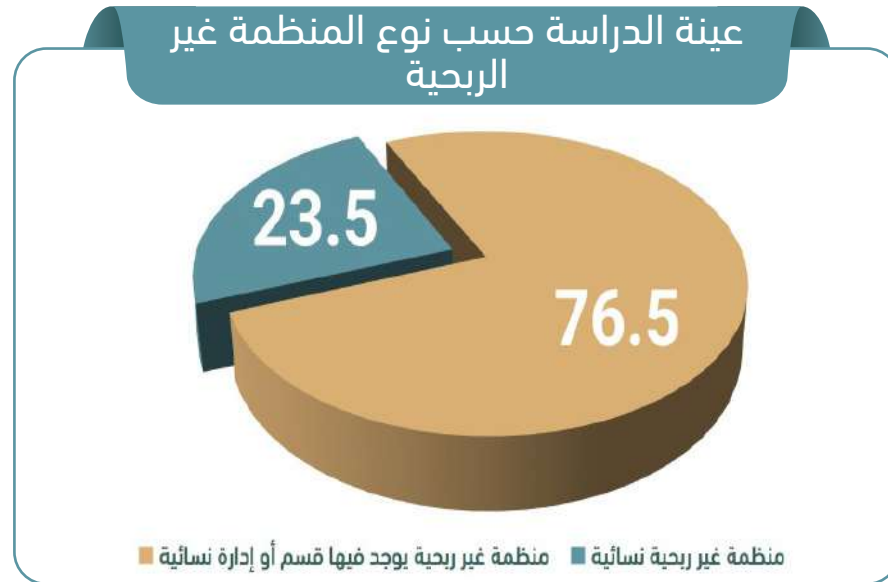
واقع عمل المرأة بالمنظمات غير الربحية



نتائج الدراسة حول واقع عمل المرأة بالمنظمات غير الربحية

١. واقع عمل المرأة بالمنظمات غير الربحية بمحافظة منطقة الرياض :

غالبية العاملات في المنظمات غير الربحية بمحافظة منطقة الرياض -عينة الدراسة- (٧٦,٥%) يعملن في منظمات غير ربحية يوجد فيها قسم أو إدارة نسائية، وهذا ما يتضح لنا من خلال التالي:



تابع | نتائج الدراسة حول واقع عمل المرأة بالمنظمات غير الربحية

٢. المجال الرئيسي لعمل المنظمة غير الربحية بمحافظة منطقة الرياض:

عينة الدراسة حسب المجال الرئيسي لعمل المنظمة غير الربحية



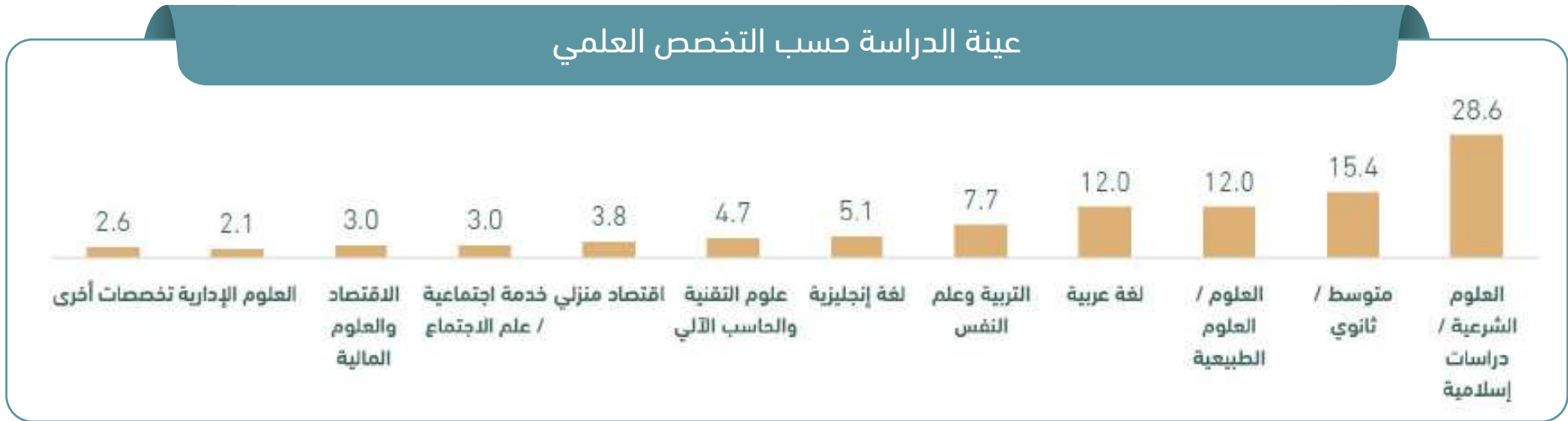
كانت عينة الدراسة من العاملات في المنظمات غير الربحية التي مجالها الرئيسي تحفيظ القرآن الكريم النسبة الأعلى من إجمالي عينة الدراسة، حيث بلغت هذه النسبة (٣٧,٢%)، يليها العاملات في لجان التنمية الاجتماعية، ثم العاملات في المنظمات غير الربحية التي تعمل في مجال الخدمات الاجتماعية وأعمال البر ونسب بلغت (١٨,٨%) و (١٤,٥%) على التوالي، وهذا ما يتضح من خلال الرسم البياني التالي:

تابع | نتائج الدراسة حول واقع عمل المرأة بالمنظمات غير الربحية

٣. التخصص العلمي للعاملات في المنظمات غير الربحية بمحافظة منطقة الرياض :

أن (٢٨,٦%) من عينة الدراسة تخصصهن (العلوم الشرعية / دراسات إسلامية)، في حين نجد أن (٣,٠%) من عينة الدراسة تخصصهن (خدمة اجتماعية / علم الاجتماع)، كما أن (٢,١%) من عينة الدراسة تخصصهن هو (العلوم الإدارية "إدارة أعمال، إدارة عامة، موارد بشرية، ...الخ")، وهذا ما يتضح من خلال التالي:

عينة الدراسة حسب التخصص العلمي

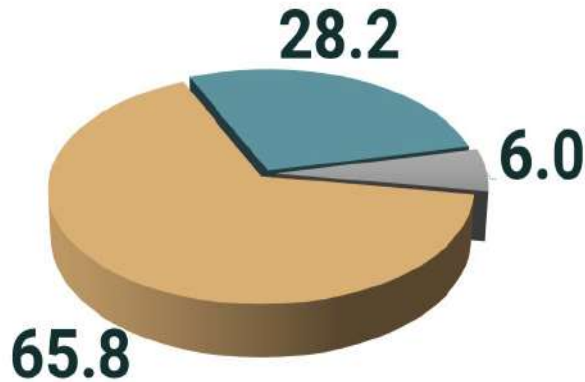


تابع | نتائج الدراسة حول واقع عمل المرأة بالمنظمات غير الربحية

٤. طبيعة عمل العاملات في المنظمة غير الربحية بمحافظة منطقة الرياض:

أكثر من نصف عينة الدراسة (٦٥,٨%) متفرغات ويعملن بدوام كامل في المنظمة غير الربحية، مقابل (٢٨,٢%) يعملن بدوام جزئي، في حين أن (٦,٠%) هن متطوعات في أوقات مختلفة بالمنظمة غير الربحية، وهذا ما يوضحه التالي:

عينة الدراسة حسب طبيعة عمل العاملات في المنظمة غير الربحية



■ متفرغة بدوام كامل ■ دوام جزئي ■ متطوعة في أوقات مختلفة

عينة الدراسة حسب طبيعة عمل العاملات في المنظمة غير الربحية

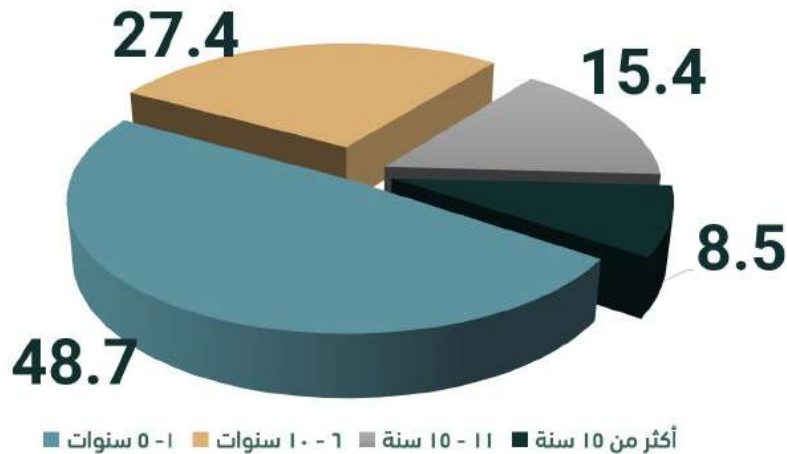
طبيعة العمل	التكرار	%
متفرغة بدوام كامل	١٥٤	٦٥,٨
دوام جزئي	٦٦	٢٨,٢
متطوعة في أوقات مختلفة	١٤	٦,٠
المجموع	٢٣٤	١٠٠

تابع | نتائج الدراسة حول واقع عمل المرأة بالمنظمات غير الربحية

0. عدد سنوات العمل في القطاع غير الربحي للعاملات بمحافظة منطقة الرياض:

بلغ متوسط عدد سنوات العمل لعينة الدراسة في القطاع غير الربحي (٧) سنوات، كما أن ما يُقارب من نصف عينة الدراسة (٤٨,٧%) بلغت عدد سنوات عملهن في القطاع غير الربحي من سنة إلى خمس سنوات، و(٢٧,٤%) بلغت عدد سنوات عملهن من ستة إلى عشر سنوات، وهذا ما يتضح من خلال التالي:

عينة الدراسة حسب عدد سنوات العمل في القطاع غير الربحي



عينة الدراسة حسب عدد سنوات العمل في القطاع غير الربحي

عدد السنوات	التكرار	%
0-1 سنوات	114	48,٧
٦ - ١٠ سنوات	٦٤	٢٧,٤
١١ - ١٥ سنة	٣٦	١٥,٤
أكثر من ١٥ سنة	٢٠	٨,٥
المجموع	٢٣٤	١٠٠

متوسط عدد سنوات العمل في القطاع غير الربحي ٧ سنوات



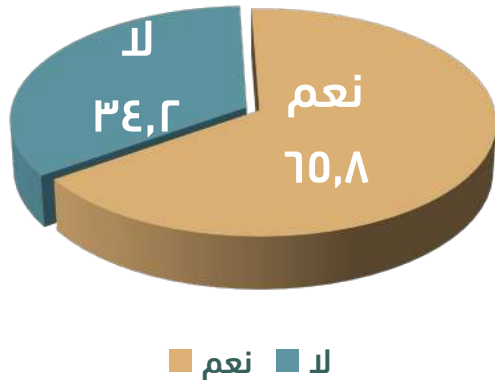
نتائج الدراسة حول تطوير
وتمكين العاملات بالمنظمات
غير الربحية

نتائج الدراسة حول تطوير وتمكين العاملات بالمنظمات غير الربحية

١. وجود خطة تدريب معتمدة ومطبقة في المنظمة غير الربحية:

تضمنت استبانة الدراسة مجموعة من العبارات والأسئلة التي تساعد في قياس ومعرفة جوانب تمكين المرأة العاملة في القطاع غير الربحي، حيث تشير نتائج الدراسة إلى أن (٦٠,٨%) من عينة الدراسة أفادوا بوجود خطة تدريب معتمدة ومطبقة في المنظمة غير الربحية، وهذا ما يوضحه الآتي:

عينة الدراسة حسب وجود خطة تدريب معتمدة ومطبقة في المنظمة غير الربحية



عينة الدراسة حسب وجود خطة تدريب معتمدة ومطبقة في المنظمة غير الربحية

وجود خطة تدريب معتمدة ومطبقة	التكرار	%
نعم	١٥٤	٦٠,٨
لا	٨٠	٣٤,٢
المجموع	٢٣٤	١٠٠

تابع | نتائج الدراسة حول تطوير وتمكين العاملات بالمنظمات غير الربحية

٢. وجود خطة أو سياسة للتعاقب الوظيفي في المنظمة غير الربحية:

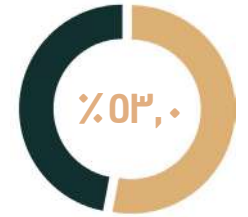


تحرص العديد من المنظمات في مختلف القطاعات على بناء وتبني سياسة أو خطة للتعاقب الوظيفي¹ في المنظمة، وتعتبر خطة أو سياسة التعاقب الوظيفي جزءاً رئيساً من خطط الموارد البشرية التي تُعنى بتحليل الوظائف التي قد تكون شاغرة في المستقبل، وتحليل مجالات العمل التي قد تتأثر مستقبلاً وتوضيح متطلبات الوظيفة ومهارات شاغلها المحتمل.

¹. يعرف التعاقب الوظيفي على أنه (عملية ممنهجة تهدف لاكتشاف موظفي المستقبل القادرين على تولي مناصب قيادية كبديل عن القادة الحاليين في حال مغادرتهم للمنظمة بسبب التقاعد أو الاستقالة أو إنهاء الخدمة أو التحويل أو الترقية أو الوفاة. حيث يتم من خلال هذه العملية تقييم الأفراد لتمرير الدور القيادي داخل المنظمة، حيث تضمن هذه العملية استمرار نشاط المنظمة بكفاءة).

وبما يخدم معرفة وقياس مدى توفر خطة أو سياسة معتمدة ومطبقة للتعاقب الوظيفي للمرأة العاملة في المنظمات غير الربحية؛

أشار (٥٣,٠%) من عينة الدراسة إلى توفر خطة أو سياسة معتمدة ومطبقة للتعاقب الوظيفي في المنظمة غير الربحية، وهذا ما يتضح من خلال الآتي:



عينة الدراسة حسب وجود خطة أو سياسة للتعاقب الوظيفي معتمدة ومطبقة في المنظمة غير الربحية



عينة الدراسة حسب وجود خطة أو سياسة للتعاقب الوظيفي معتمدة ومطبقة في المنظمة غير الربحية

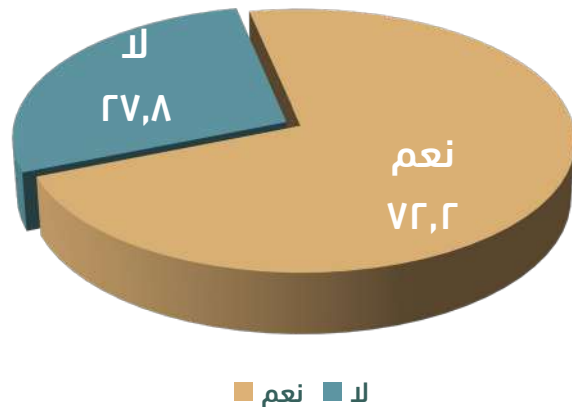
الوجود خطة أو سياسة للتعاقب الوظيفي معتمدة ومطبقة	التكرار	%
نعم	١٢٤	٥٣,٠
لا	١١٠	٤٧,٠
المجموع	٢٣٤	١٠٠

تابع | نتائج الدراسة حول تطوير وتمكين العاملات بالمنظمات غير الربحية

٣. تحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية للعاملات بشكل سنوي أو بشكل دوري:

تشير نتائج الدراسة أن (٧٢,٢%) من عينة الدراسة أفادوا أن منظماتهم غير الربحية تقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية للعاملات بشكل سنوي أو بشكل دوري، وهذا ما يتضح لنا من خلال ما يلي:

عينة الدراسة حسب قيام المنظمة غير الربحية بتحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية للعاملات بشكل سنوي أو بشكل دوري



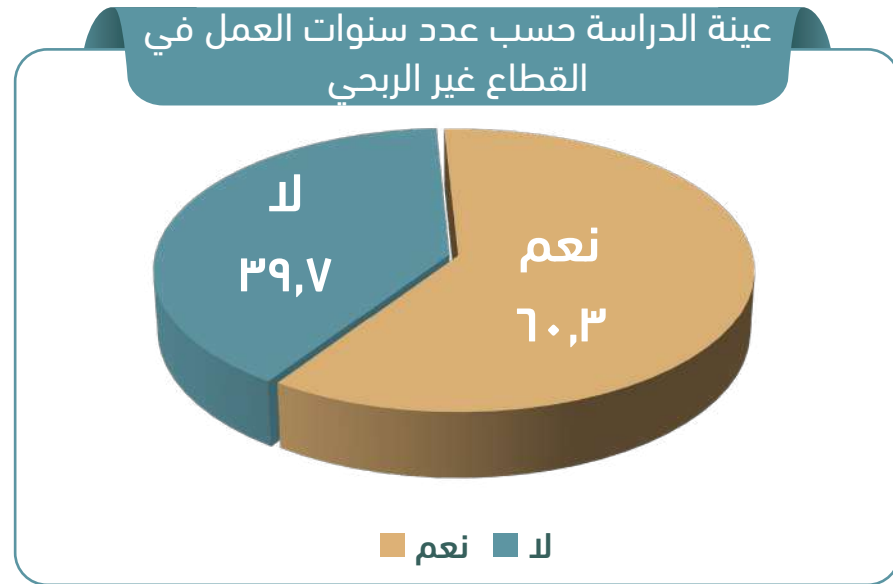
عينة الدراسة حسب قيام المنظمة غير الربحية بتحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية للعاملات بشكل سنوي أو بشكل دوري

قيام المنظمة غير الربحية بتحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية	التكرار	%
نعم	١٦٩,٠	٧٢,٢
لا	٦٥,٠	٢٧,٨
المجموع	٢٣٤	١٠٠

تابع | نتائج الدراسة حول تطوير وتمكين العاملات بالمنظمات غير الربحية

٤. وجود ميزانية خاصة بتدريب وتأهيل وتطوير قدرات العاملات في المنظمة غير الربحية :

تشير نتائج الدراسة إلى أن (٦٠,٣%) من العاملات في المنظمات غير الربحية بمحافظة منطقة الرياض -عينة الدراسة- أفادوا بوجود ميزانية خاصة بتدريب وتأهيل وتطوير قدرات العاملات في المنظمة غير الربحية، كما هو موضح في الآتي:



عينة الدراسة حسب وجود ميزانية خاصة بتدريب وتأهيل وتطوير قدرات العاملات في المنظمة غير الربحية

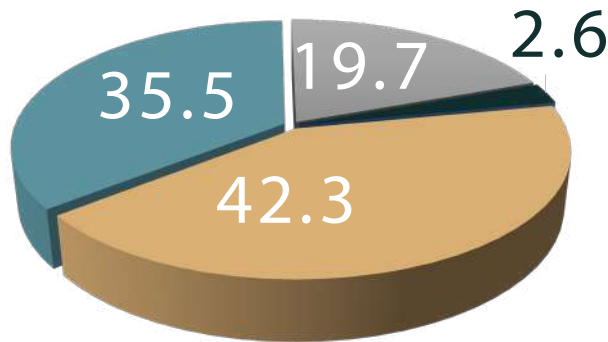
وجود ميزانية خاصة بتدريب وتأهيل وتطوير قدرات العاملات	التكرار	%
نعم	١٤١,٠	٦٠,٣
لا	٩٣,٠	٣٩,٧
المجموع	٢٣٤	١٠٠

تابع | نتائج الدراسة حول تطوير وتمكين العاملات بالمنظمات غير الربحية

0. اهتمام الإدارة العليا في المنظمة غير الربحية في مجال تطوير قدرات العاملات :

أفادت غالبية العاملات في المنظمات غير الربحية بمحافظة الرياض -عينة الدراسة- (8,77%) أن لدى الإدارة العليا في المنظمة غير الربحية اهتمام (اهتمام كبير + اهتمام جيد) في مجال تطوير قدرات العاملات، وهذا ما يشير له الآتي:

عينة الدراسة حسب قيام المنظمة غير الربحية بتحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية للعاملات بشكل سنوي أو بشكل دوري



لا يوجد اهتمام إطلاقاً ■ لا يوجد اهتمام ■ محايد ■ اهتمام جيد ■ اهتمام كبير

عينة الدراسة حسب اهتمام الإدارة العليا في المنظمة غير الربحية في مجال تطوير قدرات العاملات

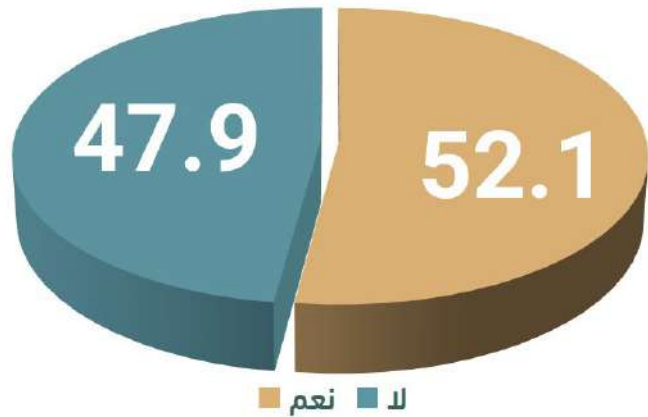
الاهتمام	التكرار	%
اهتمام كبير	99,0	42,3
اهتمام جيد	83,0	35,0
محايد	46,0	19,7
لا يوجد اهتمام	6,0	2,6
لا يوجد اهتمام إطلاقاً	0,0	0,0
المجموع	234	100

تابع | نتائج الدراسة حول تطوير وتمكين العاملات بالمنظمات غير الربحية

٦. مسار للتطوير الوظيفي والقيادي للمرأة العاملة بالمنظمة غير الربحية:

أشارت نتائج الدراسة إلى أن (٥٢,١%) من عينة الدراسة أفادوا بوجود مسار للتطوير الوظيفي والقيادي للمرأة العاملة بالمنظمة غير الربحية، مقابل (٤٧,٩%) أكدوا عكس ذلك، حيث يتضح ذلك من خلال الآتي:

عينة الدراسة حسب توفر مسار للتطوير الوظيفي والقيادي للمرأة العاملة بالمنظمة غير الربحية



عينة الدراسة حسب توفر مسار للتطوير الوظيفي والقيادي للمرأة العاملة بالمنظمة غير الربحية

توفر مسار للتطوير الوظيفي والقيادي للمرأة العاملة	التكرار	%
نعم	١٢٢	٥٢,١
لا	١١٢	٤٧,٩
المجموع	٢٣٤	١٠٠

تابع | نتائج الدراسة حول تطوير وتمكين العاملات بالمنظمات غير الربحية

٧. عدد البرامج التدريبية والتطويرية المتخصصة في مجال عملها التي حصلت عليها بالمنظمة غير الربحية :
رغم ما أفادت به أكثر من نصف العاملات في المنظمات غير الربحية بمحافظة الرياض -عينة الدراسة- حول:

وجود ميزانية خاصة بتدريب وتأهيل
وتطوير قدرات العاملات في المنظمة
غير الربحية.

وجود خطة تدريب معتمدة ومطبقة
في المنظمة غير الربحية.

اهتمام الإدارة العليا في المنظمة
غير الربحية في مجال تطوير قدرات
العاملات.

قيام المنظمة غير الربحية بتحديد
الاحتياجات التدريبية والتطويرية للعاملات
بشكل سنوي أو بشكل دوري.



أولاً: نتائج الدراسة الميدانية :

إلا أننا وبحسب ما أفادت به عينة الدراسة؛ نجد أن:

برامج تدريبية متخصصة هو معدل البرامج التدريبية التي حصلت عليها العاملات في المنظمات غير الربحية بمحافظة منطقة الرياض -عينة الدراسة-



٤

منهن تلقت من برنامج إلى ثلاثة برامج تدريبية متخصصة في مجال عملهن



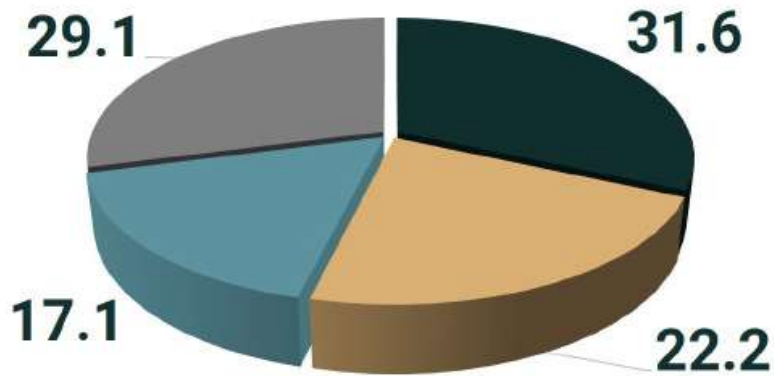
٣١,٦%

من العاملات في المنظمات غير الربحية -عينة الدراسة- لم تحصل على أي برنامج تدريبي متخصص في مجال عملها



٢٩,١%

عينة الدراسة حسب عدد البرامج التدريبية والتطويرية المتخصصة في مجال عملها التي حصلت عليها بالمنظمة غير الربحية



لم تحصل على أي برنامج ■ أكثر من ٦ برامج ■ ٦ - ٤ برامج ■ ٣ - ١ برامج ■

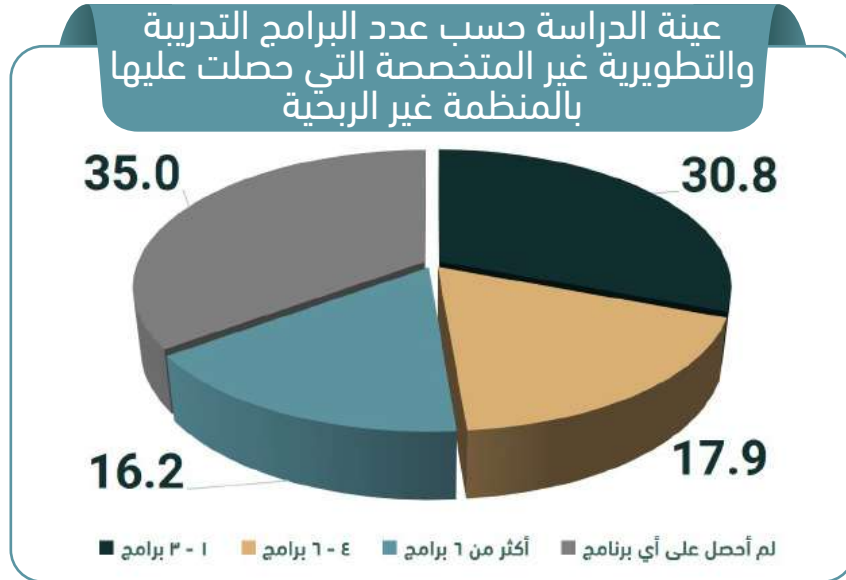
عينة الدراسة حسب عدد البرامج التدريبية والتطويرية المتخصصة في مجال عملها التي حصلت عليها بالمنظمة غير الربحية

عدد البرامج التدريبية والتطويرية المتخصصة	التكرار	%
٣ - ١ برامج	٧٤	٣١,٦
٦ - ٤ برامج	٥٢	٢٢,٢
أكثر من ٦ برامج	٤٠	١٧,١
لم تحصل على أي برنامج	٦٨	٢٩,١
المجموع	٢٣٤	١٠٠

معدل البرامج المتخصصة ٤ برامج

تابع | نتائج الدراسة حول تطوير وتمكين العاملات بالمنظمات غير الربحية

٨. عدد البرامج التدريبية والتطويرية غير المتخصصة التي حصلت عليها بالمنظمة غير الربحية : أفادت (٣٥,٠%) من عينة الدراسة على عدم حصولهن على أي برنامج تدريبي أو تطويري غير متخصصة في مجال عملهن، مقابل ذلك أكد (٣٠,٠%) من عينة الدراسة أنهن حصلن على برنامج إلى ثلاثة برامج غير متخصصة في مجال عملهن، كما بلغ معدل البرامج التدريبية والتطويرية غير المتخصصة في مجال عمل العاملات في القطاع غير الربحي (٤) برامج، وهذا ما يتضح لنا من خلال الآتي:



عينة الدراسة حسب عدد البرامج التدريبية والتطويرية غير المتخصصة التي حصلت عليها بالمنظمة غير الربحية		
عدد البرامج التدريبية والتطويرية غير المتخصصة	التكرار	%
١ - ٣ برامج	٧٢	٣٠,٨
٤ - ٦ برامج	٤٢	١٧,٩
أكثر من ٦ برامج	٣٨	١٦,٢
لم أحصل على أي برنامج	٨٢	٣٥,٠
المجموع	٢٣٤	١٠٠

معدل البرامج غير المتخصصة 0 برامج

تابع | نتائج الدراسة حول تطوير وتمكين العاملات بالمنظمات غير الربحية

٩. مستوى البرامج التمكينية والتدريبية والتطويرية التي حصلوا عليها أثناء عملهم في المنظمة غير الربحية الحالية



٤٩ من العاملات في المنظمات غير الربحية -عينة الدراسة- لم يحصلن على أي برنامج تدريبي وتطويري سواء كان متخصص أو غير متخصص في مجال عملهن في المنظمة غير الربحية،

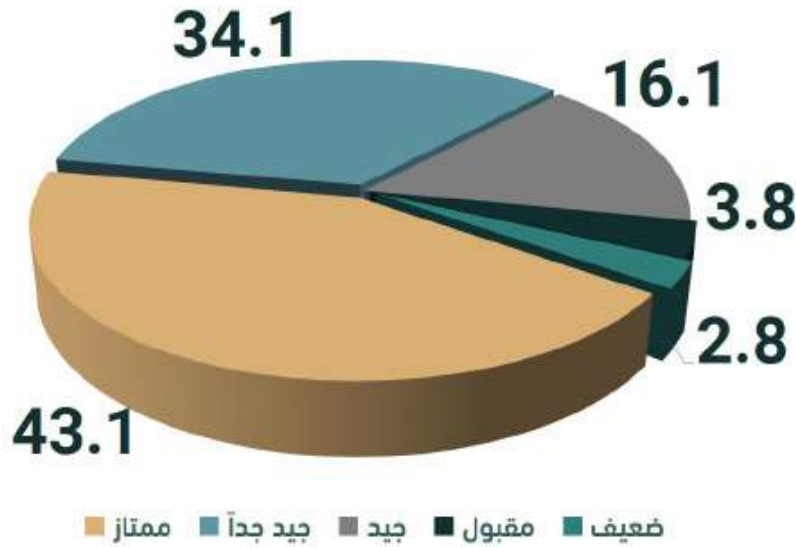
نسبة هذا العدد من إجمالي عينة الدراسة.



ذكرت (٤٣,١%) من العاملات في المنظمات غير الربحية بمحافظة منطقة الرياض -عينة الدراسة- اللاتي حصلن على أي برنامج تدريبي وتطويري متخصص أو غير متخصص بمجال عملهن أن مستوى البرامج التمكينية والتدريبية والتطويرية التي حصلوا عليها أثناء عملهم في المنظمة غير الربحية الحالية هو ممتاز، مقابل (٣,٨%) و (٢,٨%) ذكروا أنها برامج مقبولة وضعيفة على التوالي. وهذا ما يتضح لنا من خلال التالي:



عينة الدراسة حسب تقييمهم لمستوى البرامج التمكينية والتدريبية والتطويرية التي حصلوا عليها أثناء عملهم في المنظمة غير الربحية الحالية



عينة الدراسة حسب تقييمهم لمستوى البرامج التمكينية والتدريبية والتطويرية التي حصلوا عليها أثناء عملهم في المنظمة غير الربحية الحالية

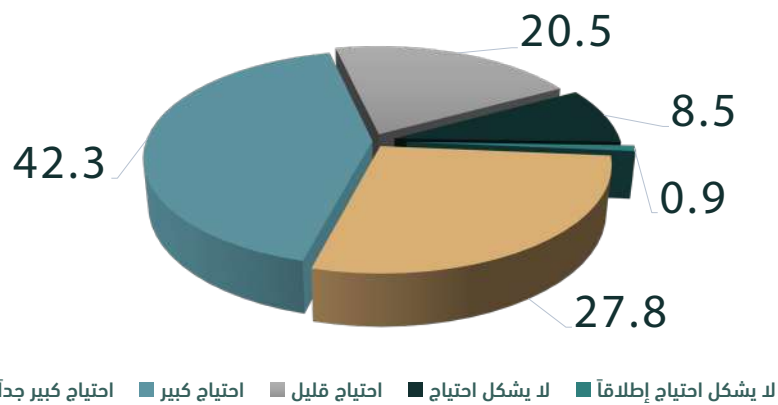
تقييم مستوى البرامج التمكينية والتدريبية والتطويرية	التكرار	%
ممتاز	٩١	٤٣,١
جيد جداً	٧٢	٣٤,١
جيد	٣٤	١٦,١
مقبول	٨	٣,٨
ضعيف	٦	٢,٨
المجموع	٢١١	١٠٠
لم أحصل على أي برنامج	٢٣	٩,٨

تابع | نتائج الدراسة حول تطوير وتمكين العاملات بالمنظمات غير الربحية

١٠. مستوى الاحتياج لبرامج تطويرية وتدريبية للعاملات في المنظمات غير الربحية بمنطقة الرياض:

أكدت (٧٠,١%) من العاملات في المنظمات غير الربحية بمحافظة منطقة الرياض -عينة الدراسة- على احتياجهن بشكل (كبير جداً وكبير) لبرامج تطويرية وتدريبية في الوقت الحالي والتي تمكنهم من القيام بأعمالهم ومهامهم بمستوى عالي، مقابل (٩,٤%) من عينة الدراسة أفادوا بعدم احتياجهم لذلك، وهذا ما يتضح من خلال الآتي:

عينة الدراسة حسب احتياجهم لبرامج تطويرية وتدريبية في الوقت الحالي والتي تمكنهم من القيام بأعمالهم ومهامهم بمستوى عالي



عينة الدراسة حسب احتياجهم لبرامج تطويرية وتدريبية في الوقت الحالي والتي تمكنهم من القيام بأعمالهم ومهامهم بمستوى عالي

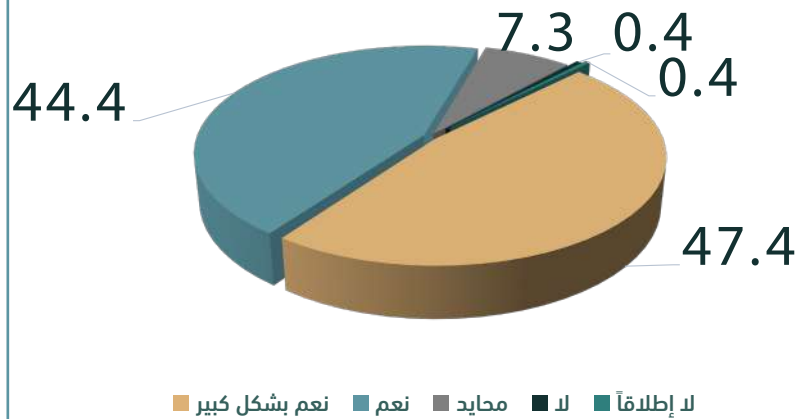
الاحتياج لبرامج تطويرية وتدريبية	التكرار	%
احتياج كبير جداً	٦٥	٢٧,٨
احتياج كبير	٩٩	٤٢,٣
احتياج قليل	٤٨	٢٠,٥
لا يشكل احتياج	٢٠	٨,٥
لا يشكل احتياج إطلاقاً	٢	٠,٩
المجموع	٢٣٤	١٠٠

تابع | نتائج الدراسة حول تطوير وتمكين العاملات بالمنظمات غير الربحية

١.١ مستوى التطور والارتقاء في أداء العمل للعاملات في المنظمات غير الربحية بمنطقة الرياض:

وحول تطور أداء العاملات في المنظمات غير الربحية بمحافظة الرياض -عينة الدراسة-؛ أشارت معظم العاملات (٩١,٩%) أن مستوى أدائهن لأعمالهن في المنظمة غير الربحية الحالية يتطور يرتقي، مقابل فقط (٠,٩%) من عينة الدراسة أكدن عكس ذلك، وهذا ما يبينه لنا الآتي:

عينة الدراسة حسب التطور والارتقاء في أدائهن لأعمالهن في المنظمة غير الربحية الحالية



عينة الدراسة حسب التطور والارتقاء في أدائهن لأعمالهن في المنظمة غير الربحية الحالية

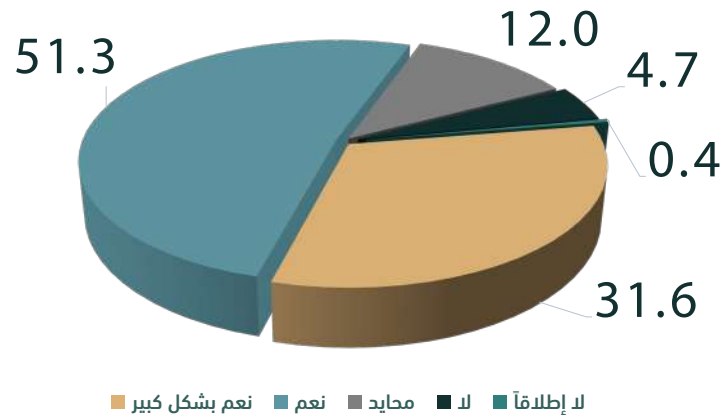
التطور والارتقاء في أداء الأعمال	التكرار	%
نعم بشكل كبير	١١١	٤٧,٤
نعم	١٠٤	٤٤,٤
محايد	١٧	٧,٣
لا	١	٠,٤
لا إطلاقاً	١	٠,٤
المجموع	٢٣٤	١٠٠

تابع | نتائج الدراسة حول تطوير وتمكين العاملات بالمنظمات غير الربحية

١٢. مستوى مشاركة العاملات في المنظمات غير الربحية بمنطقة الرياض بصنع القرار :

تشير نتائج الدراسة أن (٨٢,٩%) من عينة الدراسة أكدوا على حرص الإدارات التنفيذية على مشاركتهم بصنع القرار مقابل (٥,١%) فقط من عينة الدراسة أكدوا على عدم حرص منظماتهم غير الربحية على مشاركتهم في صنع القرار بالمنظمة، حيث يتضح لنا ذلك من خلال الآتي:

عينة الدراسة حسب حرص المنظمة غير الربحية الحالية على مشاركتهم في صنع القرار بالمنظمة



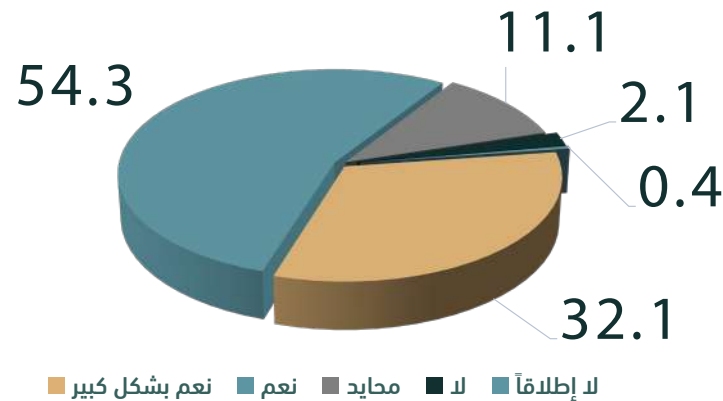
عينة الدراسة حسب حرص المنظمة غير الربحية الحالية على مشاركتهم في صنع القرار بالمنظمة		
حرص المنظمة غير الربحية الحالية على مشاركة العاملات في صنع القرار	التكرار	%
نعم بشكل كبير	٧٤	٣١,٦
نعم	١٢٠	٥١,٣
محايد	٢٨	١٢,٠
لا	١١	٤,٧
لا إطلاقاً	١	٠,٤
المجموع	٢٣٤	١٠٠

تابع | نتائج الدراسة حول تطوير وتمكين العاملات بالمنظمات غير الربحية

١٣. الصلاحيات الممنوحة لهن في المنظمة غير الربحية تخدم أداء مهامهم ومسؤولياتهم :

أكدت غالبية العاملات في المنظمات غير الربحية بمحافظة الرياض -عينة الدراسة- (٨٦,٣%) أن الصلاحيات الحالية الممنوحة لهن في المنظمات غير الربحية التي يعملن بها تخدم أداء مهامهن ومسؤولياتهن بشكل كبير، مقابل (٢,٦%) أكدوا على عكس ذلك. وهذا ما يوضحه لنا الآتي:

عينة الدراسة حسب الصلاحيات الممنوحة لهن في المنظمة غير الربحية تخدم أداء مهامهم ومسؤولياتهم



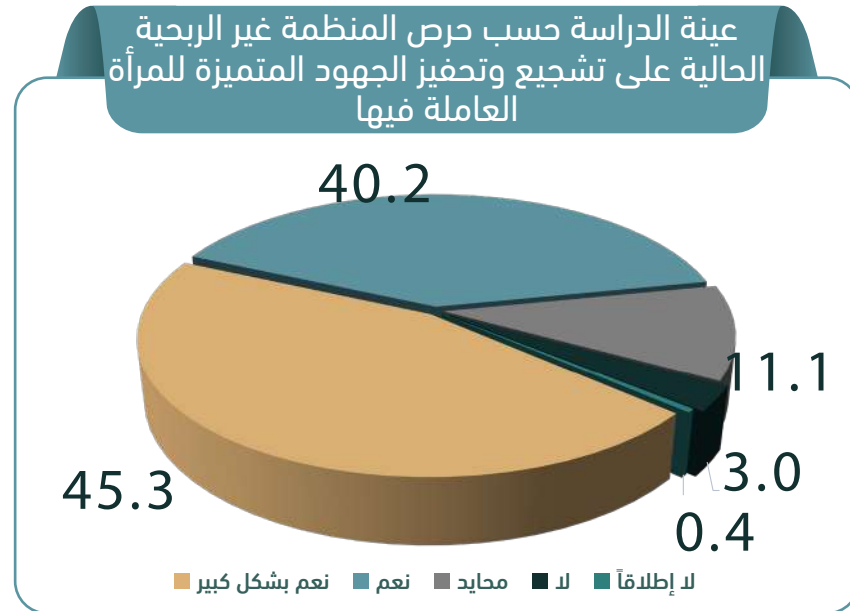
عينة الدراسة حسب الصلاحيات الممنوحة لهن في المنظمة غير الربحية تخدم أداء مهامهم ومسؤولياتهم

الرد	التكرار	النسبة (%)
نعم بشكل كبير	٧٥	٣٢,١
نعم	١٢٧	٥٤,٣
محايد	٢٦	١١,١
لا	٥	٢,١
لا إطلاقاً	١	٠,٤
المجموع	٢٣٤	١٠٠

تابع | نتائج الدراسة حول تطوير وتمكين العاملات بالمنظمات غير الربحية

١٤. مستوى تشجيع وتحفيز الجهود المتميزة للمرأة العاملة في المنظمات غير الربحية :

أكدوا (٨٥,٥%) من عينة الدراسة على حرص المنظمة غير الربحية الحالية على تشجيع وتحفيز الجهود المتميزة للمرأة العاملة فيها بشكل (كبير جدا + كبير)، مقابل (٣,٤%) أكدوا عكس ذلك. وهذا ما يتبين لنا من خلال الآتي:



عينة الدراسة حسب حرص المنظمة غير الربحية الحالية على تشجيع وتحفيز الجهود المتميزة للمرأة العاملة فيها		
التكرار	%	حرص المنظمة غير الربحية الحالية على تشجيع وتحفيز الجهود المتميزة للمرأة العاملة فيها
١٠٦	٤٥,٣	نعم بشكل كبير
٩٤	٤٠,٢	نعم
٢٦	١١,١	محايد
٧	٣,٠	لا
١	٠,٤	لا إطلاقاً
٢٣٤	١٠٠	المجموع



نتائج الدراسة حول ظروف وبيئة العمل بالمنظمات غير الربحية



نتائج الدراسة حول ظروف وبيئة العمل بالمنظمات غير الربحية

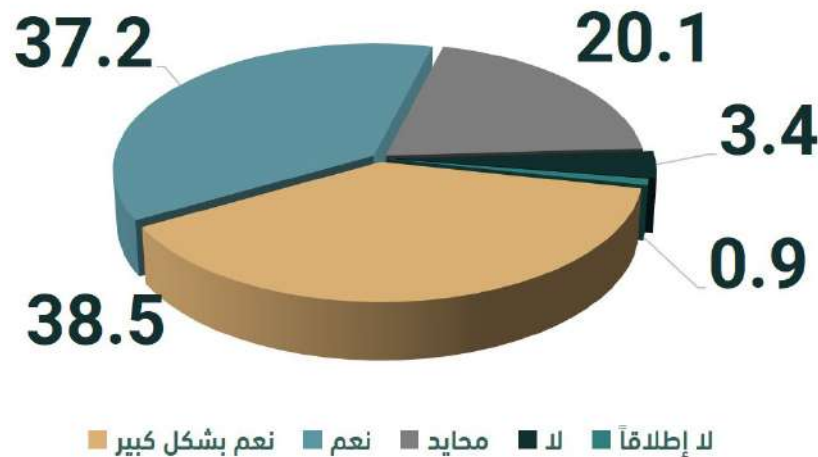
يتزايد اهتمام المنظمات في الوقت الحالي بموضوع بيئة العمل التي يقوم العاملون فيها بأداء المهمات والأعمال الموكلة إليهم، سواء كانت هذه البيئة تتعلق بالبيئة المكانية أو بظروف العمل، كما أخذت المنظمات تدرك أن فهم بيئة العمل أصبح الأسلوب الأمثل للتعرف إلى المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري ودوافعه وأدائه، والوسيلة الرئيسة لتحسين الأداء الوظيفي وتطويره وزيادة الكفاءة والإنتاجية من خلال تلبية احتياجات العاملين في المنظمة في الجوانب النفسية والاجتماعية والمالية والمادية وغيرها. كما أن تفهم بيئة عمل المنظمات التي تتصف عادة بالتغير السريع في ظل سعي هذه المنظمات لمواكبة التطور المؤسسي في مجال بيئة العمل وظروفه، يستلزم تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة وتجنب المركزية، وتفويض الصلاحيات والمشاركة في صنع القرارات، والسرعة في اتخاذها، والتوجه نحو التخصص في العمل، وصولاً به إلى درجة من الاحتراف، والإبداع الوظيفي الذي يمكن معه تحقيق أهداف المنظمة واستمرارها وتطورها. كما يُعد العنصر البشري العنصر الأهم في بيئة تنظيم العمل، فهو يؤثر فيها، ويتأثر بها على جميع الصعد الإدارية والهيكلية والفنية.

تابع | نتائج الدراسة حول ظروف وبيئة العمل بالمنظمات غير الربحية

١. جاذبية بيئة العمل في المنظمات غير الربحية بشكل عام :

نجد أن (٧٥,٦%) من عينة الدراسة أكدوا على أن بيئة العمل في المنظمات غير الربحية بشكل عام تُعتبر بيئة عمل جاذبة للمرأة العاملة، مقابل (٤,٣%) أكدوا عكس ذلك، وهذا ما يوضحه لنا الآتي:

عينة الدراسة حسب جاذبية بيئة العمل في المنظمات غير الربحية بشكل عام تُعتبر بيئة عمل جاذبة للمرأة العاملة



عينة الدراسة حسب جاذبية بيئة العمل في المنظمات غير الربحية بشكل عام تُعتبر بيئة عمل جاذبة للمرأة العاملة

بيئة العمل في المنظمات غير الربحية بشكل عام تُعتبر بيئة عمل جاذبة للمرأة العاملة	التكرار	%
نعم بشكل كبير	٩٠	٣٨,٥
نعم	٨٧	٣٧,٢
محايد	٤٧	٢٠,١
لا	٨	٣,٤
لا إطلافاً	٢	٠,٩
المجموع	٢٣٤	١٠٠

تابع | نتائج الدراسة حول ظروف وبيئة العمل بالمنظمات غير الربحية

٢. الالتحاق بفرصة عمل خارج القطاع غير الربحي :

تشير نتائج الدراسة، وعند سؤال العاملين في المنظمات غير الربحية -عينة الدراسة- عن احتمالية الالتحاق بفرصة عمل مناسبة خارج القطاع غير الربحي، نجد أن (٦٧,٩%) تمثلت إجابتهن بـ (احتمال كبير جداً + احتمال كبير + ربما)، وهذا ما توضح نتائج الدراسة من خلال الآتي:

عينة الدراسة حسب احتمالية الالتحاق بفرصة عمل مناسبة خارج القطاع غير الربحي



عينة الدراسة حسب احتمالية الالتحاق بفرصة عمل مناسبة خارج القطاع غير الربحي

التردد	%	في حال توفر فرصة عمل مناسبة لك خارج القطاع غير الربحي، ما احتمالية التهاقك بهذا العمل؟
٤٤	٢٠,٠	احتمال كبير جداً
٥٦	٢٥,٥	احتمال كبير
٥٩	٢٦,٨	ربما
٣٧	١٦,٨	غير محتمل
٢٤	١٠,٩	غير محتمل إطلاقاً
٢٢٠	١٠٠	المجموع
١٤	٦,٠	لا ينطبق يشمل المتطوعات + مجلس الإدارة)

تابع | نتائج الدراسة حول ظروف وبيئة العمل بالمنظمات غير الربحية

الترتيب	التكرار	أسباب الالتحاق بعمل آخر	%
١	٨٥	ضعف الراتب الشهري	٥٣,٥
٢	٥٣	اكتساب خبرة في مجال عمل مختلف	٣٣,٣
٣	٤٢	ضعف الأمان الوظيفي	٢٦,٤
٤	٢٢	ضعف التطور الوظيفي في منظمات القطاع غير الربحي	١٣,٨
٥	١٨	أوقات الدوام غير مناسبة	١١,٣
٦	١٤	عدم توافق طبيعة العمل مع تخصصي	٨,٨
٧	١٢	بيئة العمل لا تشجع على الإبداع	٧,٥
٨	١١	عدم وضوح المهام والصلاحيات	٦,٩
٩	٨	ضعف الاهتمام بقدرات ومهارات الموظفين	٥,٠
١٠	٤	ضعف المميزات الوظيفية	٢,٥
١١	٢	بعد مكان العمل عن السكن	١,٣
١٢	١	التفكير في تأسيس مشروع شخصي	٠,٦
١٣	١	ضعف العمل المؤسسي	٠,٦
١٤	١	ضعف العدل بين الموظفين	٠,٦

٣. أسباب الرغبة بالالتحاق بعمل خارج القطاع غير الربحي:

وعند سؤال العاملات في المنظمات غير الربحية اللاتي كانت إجابتهن **(احتمال كبير جداً + احتمال كبير + ربما)** لسؤال الالتحاق بفرصة عمل أخرى خارج القطاع غير الربحي، عن الأسباب حول ذلك، جاءت الأسباب كالتالي:

تابع | نتائج الدراسة حول ظروف وبيئة العمل بالمنظمات غير الربحية

٤. أسباب الاستمرار في العمل بالقطاع غير الربحي :

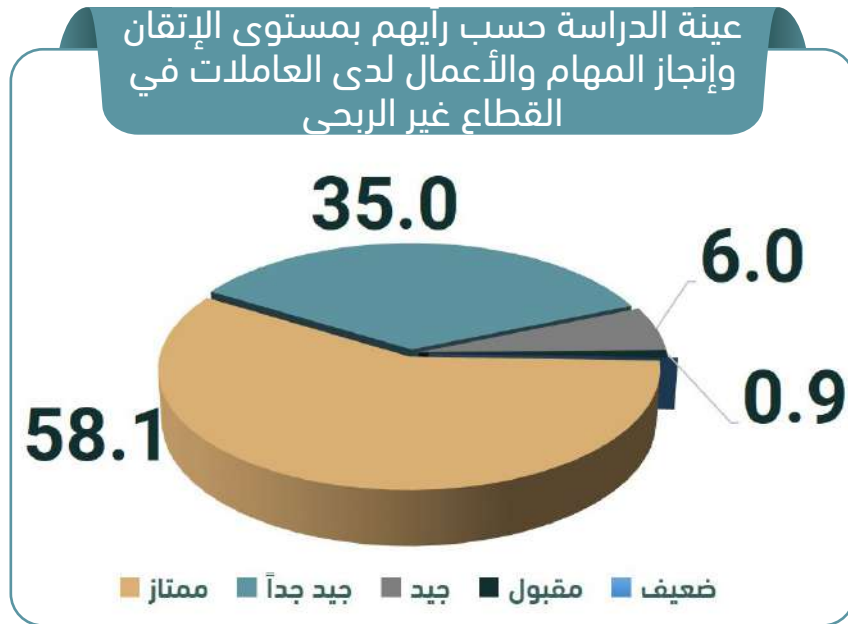
بخصوص الأسباب الخاصة بالعاملات في المنظمات غير الربحية -عينة الدراسة- اللاتي كانت إجابتهن على سؤال الالتحاق بفرصة عمل أخرى خارج القطاع غير الربحي **(غير محتمل + غير محتمل إطلاقاً)**، فقد تمثلت هذه الأسباب في الآتي:

عينة الدراسة حسب أسباب عدم الالتحاق بفرصة عمل أخرى خارج القطاع غير الربحي في حال توفرها		
أسباب عدم الالتحاق بعمل آخر	التكرار	%
حب العمل في القطاع غير الربحي والانتماء إليه	٣٠	٤٩,٢
احتساب الأجر والمثوبة	٢٦	٤٢,٦
شعوري بالرضا الوظيفي والارتياح	٢١	٣٤,٤
طبيعة العمل في القطاع غير الربحي تتوافق مع تخصصي ومهارتي	١٣	٢١,٣
بيئة العمل في القطاع غير الربحي مناسبة لي	٩	١٤,٨
قرب مكان العمل عن السكن	٤	٦,٦
وقت الدوام مناسب لي	٢	٣,٣

تابع | نتائج الدراسة حول ظروف وبيئة العمل بالمنظمات غير الربحية

0. مستوى الإتيقان وإنجاز المهام والأعمال لدى العاملات في القطاع غير الربحي :

مستوى الإتيقان وإنجاز المهام والأعمال لدى العاملات في القطاع غير الربحي، ذكرت (08,1%) من العاملات في المنظمات غير الربحية -عينة الدراسة- على هذا المستوى هو ممتاز، مقابل فقط (0,9%) ذكروا أنه مقبول، وهذا ما يتضح من خلال الآتي:

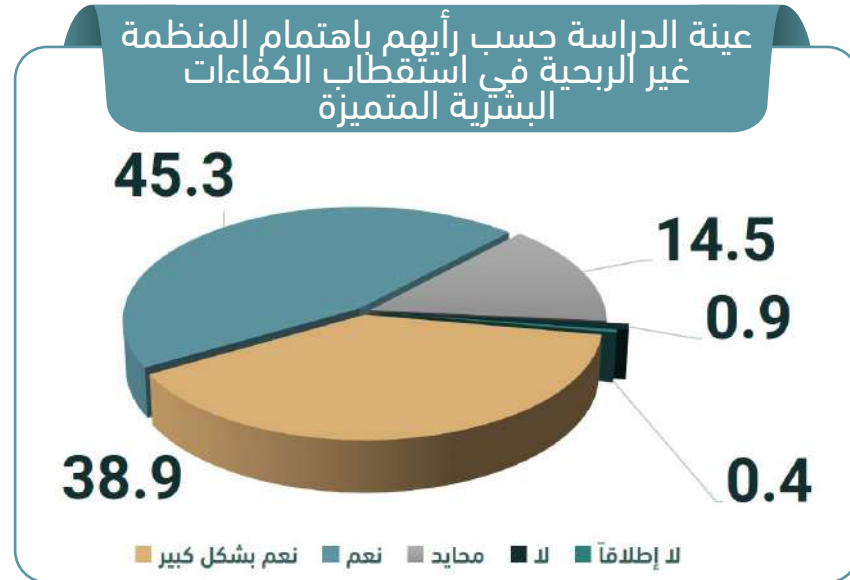


عينة الدراسة حسب رأيهم بمستوى الإتيقان وإنجاز المهام والأعمال لدى العاملات في القطاع غير الربحي		
في حال توفر فرصة عمل مناسبة لك خارج القطاع غير الربحي، ما احتمالية التناقل بهذا العمل؟	التكرار	%
ممتاز	136	08,1
جيد جداً	82	30,0
جيد	14	6,0
مقبول	2	0,9
ضعيف	0	0,0
المجموع	234	100

تابع | نتائج الدراسة حول ظروف وبيئة العمل بالمنظمات غير الربحية

٦. اهتمام المنظمة غير الربحية في استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة :

أكدت غالبية العاملات في المنظمات غير الربحية -عينة الدراسة- (٨٤,٢%) أن هناك اهتمام والتي تمثلت إجابتهن على هذا السؤال بـ **(نعم بشكل كبير + نعم)**، مقابل (١,٣%) أكدوا عكس ذلك، وهذا ما يتضح من خلال الآتي:



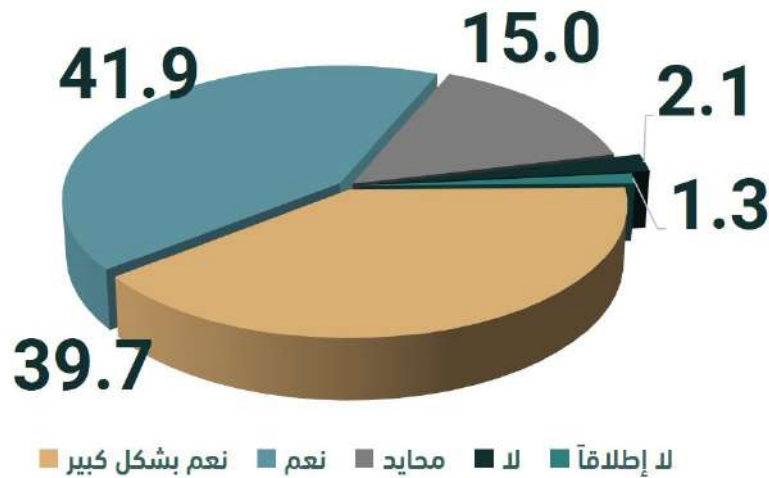
عينة الدراسة حسب رأيهم باهتمام المنظمة غير الربحية في استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة		
تهتم منظماتك غير الربحية الحالية في استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة	التكرار	%
نعم بشكل كبير	٩١	٣٨,٩
نعم	١٠٦	٤٥,٣
محايد	٣٤	١٤,٥
لا	٢	٠,٩
لا إطلاقاً	١	٠,٤
المجموع	٢٣٤	١٠٠

تابع | نتائج الدراسة حول ظروف وبيئة العمل بالمنظمات غير الربحية

٧. مستوى الابداع والابتكار في بناء وتنفيذ المبادرات والبرامج والمشاريع :

أكدت (٨١,٦%) من العاملات في المنظمات غير الربحية بمحافظة الرياض -عينة الدراسة- على أن بيئة العمل في المنظمة غير الربحية تساعد على الإبداع والابتكار في بناء وتنفيذ المبادرات والبرامج والمشاريع، والتي تمثلت إجاباتهم في **(نعم بشكل كبير + نعم)**، وهذا ما يتضح من الآتي:

عينة الدراسة حسب رأيهم حول أن بيئة العمل في المنظمة غير الربحية تساعد على الإبداع والابتكار في بناء وتنفيذ المبادرات والبرامج والمشاريع



عينة الدراسة حسب رأيهم حول أن بيئة العمل في المنظمة غير الربحية تساعد على الإبداع والابتكار في بناء وتنفيذ المبادرات والبرامج والمشاريع

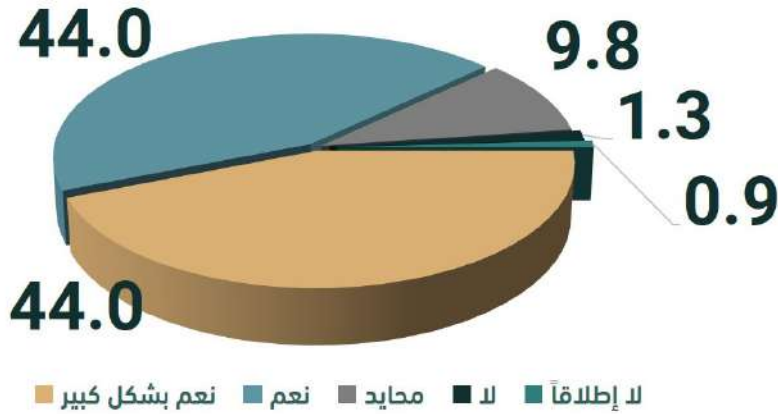
بيئة العمل في المنظمة غير الربحية تساعد على الإبداع والابتكار	التكرار	%
نعم بشكل كبير	٩٣	٣٩,٧
نعم	٩٨	٤١,٩
محايد	٣٥	١٥,٠
لا	٥	٢,١
لا إطلاقاً	٣	١,٣
المجموع	٢٣٤	١٠٠

تابع | نتائج الدراسة حول ظروف وبيئة العمل بالمنظمات غير الربحية

٨. اسهام عمل المرأة في المنظمات غير الربحية بتحقيق دورها التنموي في المجتمع :

أكدت (٨٨,٠%) من العاملات في المنظمات غير الربحية -عينة الدراسة- على أن عمل المرأة في المنظمة غير الربحية يُسهم في تحقيق دورها التنموي بالمجتمع، حيث جاء هذا من خلال إجاباتهم بـ **(نعم بشكل كبير + نعم)**، ويتضح ذلك من خلال الآتي:

عينة الدراسة حسب رأيهم حول أن عمل المرأة في المنظمة غير الربحية يسهم في تحقيق دورها التنموي بالمجتمع



عينة الدراسة حسب رأيهم حول أن عمل المرأة في المنظمة غير الربحية يسهم في تحقيق دورها التنموي بالمجتمع

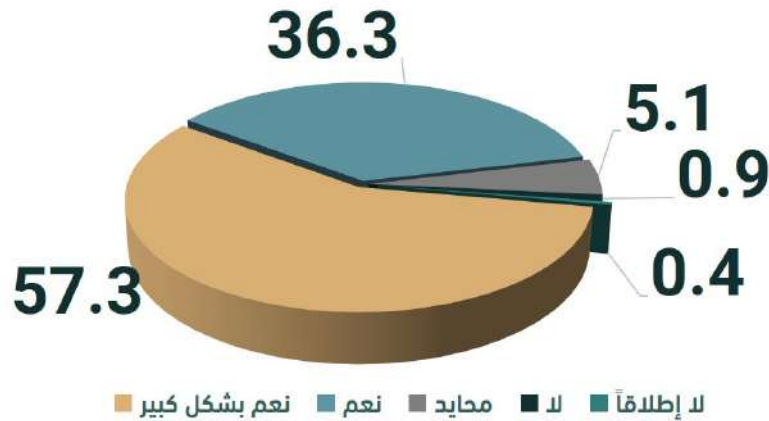
العمل في المنظمة غير الربحية يساعد على تحقيق الدور التنموي للمرأة العاملة	التكرار	%
نعم بشكل كبير	١٠٣	٤٤,٠
نعم	١٠٣	٤٤,٠
محايد	٢٣	٩,٨
لا	٣	١,٣
لا إطلاقاً	٢	٠,٩
المجموع	٢٣٤	١٠٠

تابع | نتائج الدراسة حول ظروف وبيئة العمل بالمنظمات غير الربحية

٩. اسهام عمل المرأة في المنظمات غير الربحية في بناء قدوات ونُخب نسائية مجتمعية :

أكدت (٩٣,٦%) من العاملات في المنظمات غير الربحية -عينة الدراسة- على أن عمل المرأة بالمنظمات غير الربحية يُسهم في بناء قدوات ونُخب نسائية مجتمعية، وهذه النسبة تتوافق مع رأي العاملات حول أن عمل المرأة بالقطاع غير الربحي يُسهم في إبراز القدوات والنُخب النسائية المجتمعية، حيث جاء هذا من خلال إجاباتهم بـ **(نعم بشكل كبير + نعم)**، ويتضح ذلك من خلال الآتي:

عينة الدراسة حسب رأيهم حول أن عمل المرأة بالمنظمات غير الربحية يسهم في بناء قدوات ونُخب نسائية مجتمعية



عينة الدراسة حسب رأيهم حول أن عمل المرأة بالمنظمات غير الربحية يسهم في بناء قدوات ونُخب نسائية مجتمعية

التكرار	%	يساعد عمل المرأة بالمنظمات غير الربحية يسهم في بناء قدوات ونُخب نسائية مجتمعية
١٣٤	٥٧,٣	نعم بشكل كبير
٨٥	٣٦,٣	نعم
١٢	٥,١	محايد
٢	٠,٩	لا
١	٠,٤	لا إطلاقاً
٢٣٤	١٠٠	المجموع

تابع | نتائج الدراسة حول ظروف وبيئة العمل بالمنظمات غير الربحية

عينة الدراسة حسب أبرز إيجابيات بيئة العمل في المنظمة غير الربحية الحالية

التكرار	الـ%	إيجابيات بيئة العمل
١٢٥	٥٣,٤	بيئة العمل تشجع على التطور والتمكين
١٠٩	٤٦,٦	طبيعة العمل مناسبة لي
٩٨	٤١,٩	بيئة العمل تشجع على العمل الجماعي
٥٩	٢٥,٢	التعامل الإيجابي من إدارة المنظمة
٨	٣,٤	مرونة ساعات الدوام
٢	٠,٩	وجود الأمان الوظيفي

١٠. أبرز إيجابيات بيئة العمل في المنظمة غير الربحية الحالية :

"بيئة العمل تشجع على التطور والتمكين"، هذا ما أكدت عليه (٥٣,٤%) من العاملات في المنظمات غير الربحية بمحافظة منطقة الرياض -عينة الدراسة- كأحد أبرز إيجابيات بيئة العمل في المنظمة غير الربحية الحالية، بالإضافة إلى إيجابيات أخرى ذكرتها العاملات في المنظمات غير الربحية -عينة الدراسة-، وهي:

عينة الدراسة حسب أبرز إيجابيات بيئة العمل في المنظمة غير الربحية الحالية



تابع | نتائج الدراسة حول ظروف وبيئة العمل بالمنظمات غير الربحية

١١. أبرز سلبيات بيئة العمل في المنظمة غير الربحية :

أبرز سلبيات بيئة العمل في المنظمة غير الربحية الحالية من وجهة نظر العاملات في المنظمات غير الربحية -عينة الدراسة-، جاءت كالتالي:

عينة الدراسة حسب أبرز سلبيات بيئة العمل في المنظمة غير الربحية الحالية



أبرز سلبيات بيئة العمل	التكرار	%
ضعف الموارد المالية للمنظمة	٥٦	٢٣,٩
عدم وضوح المهام والصلاحيات	٣٤	١٤,٥
ضعف الراتب الشهري	٣٣	١٤,١
أوقات الدوام غير مناسبة	٣١	١٣,٢
ضعف العمل المؤسسي	٢٩	١٢,٤
قلة عدد الكادر البشري	٢٤	١٠,٣
ضعف الاهتمام بقدرات ومهارات الموظفين	٢٤	١٠,٣
مقر العمل غير مناسب	٢٤	١٠,٣
ضعف إنجاز مهام العمل	٢٣	٩,٨
ضعف الأمان الوظيفي	١٩	٨,١
ضعف تسويق البرامج والمشاريع	١٧	٧,٣
ضعف استقطاب المتطوعات والمحافظة عليهن	١٥	٦,٤
ضعف التطور الوظيفي في منظمات القطاع غير الربحي	١٠	٤,٣
ضعف تجهيزات مكان العمل	١٠	٤,٣
ضعف العمل الجماعي	٩	٣,٨
ضغط العمل	٨	٣,٤
ضعف المميزات الوظيفية	٨	٣,٤
ضعف تأهيل إدارة المنظمة	٧	٣,٠
عدم توفر وسيلة نقل	٢	٠,٩
ضعف الشراكة والتعاون مع المنظمات الأخرى	٢	٠,٩
ضعف العدل بين الموظفين	١	٠,٤
عدم توفر وسيلة نقل	١	٠,٤

تابع | نتائج الدراسة حول ظروف وبيئة العمل بالمنظمات غير الربحية

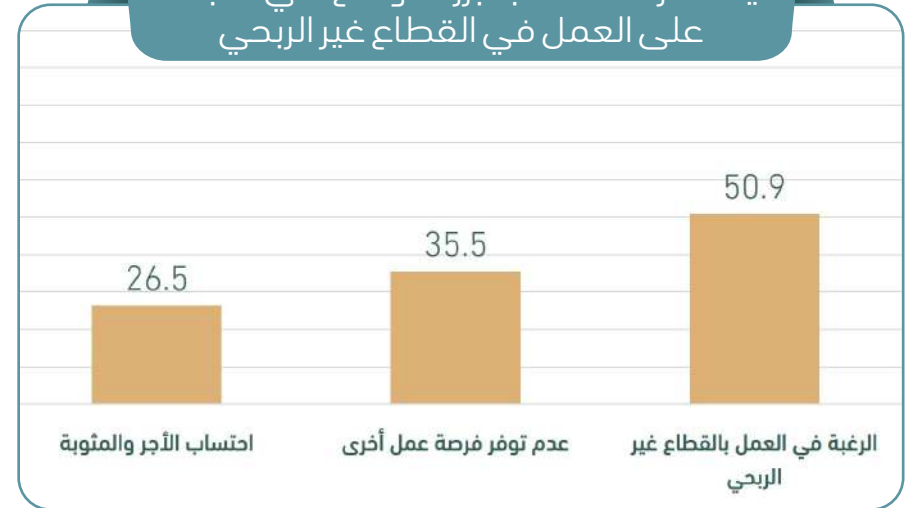
١٢. أبرز دوافع العمل في القطاع غير الربحي:

الرغبة في العمل بالقطاع غير الربحي، وعدم توفر فرصة عمل أخرى، واحتساب الأجر والمثوبة، كانت من أبرز الدوافع التي ذكرتها العاملات في المنظمات غير الربحية بمحافظة الرياض -عينية الدراسة-، وهذا يتضح لنا من خلال الآتي:

عينة الدراسة حسب أبرز الدوافع التي شجعت على العمل في القطاع غير الربحي

الدرافع	التكرار	%
الرغبة في العمل بالقطاع غير الربحي	١٢٥	٥٣,٤
عدم توفر فرصة عمل أخرى	١٠٩	٤٦,٦
احتساب الأجر والمثوبة	٩٨	٤١,٩

عينة الدراسة حسب أبرز الدوافع التي شجعت على العمل في القطاع غير الربحي





المقابلات الشخصية

نتائج المقابلات الشخصية

سعيًا من فريق عمل الدراسة لتنويع أدوات التحقق تم اختيار أداة (**المقابلة**) ، ووقع ترشيح **17** قيادة نسائية عاملة في منظمات محافظات الرياض، وتركزت المقابلات الشخصية حول محاور مهمة تتعلق بتمكين المرأة في بيئة العمل الداخلية ، والتي تمثلت في :



أبرز الاحتياجات
التدريبية .



مستوى المشاركة
وصناعة القرار .



خطة التعاقب
الوظيفي .



قياس الاحتياج
التدريبية.

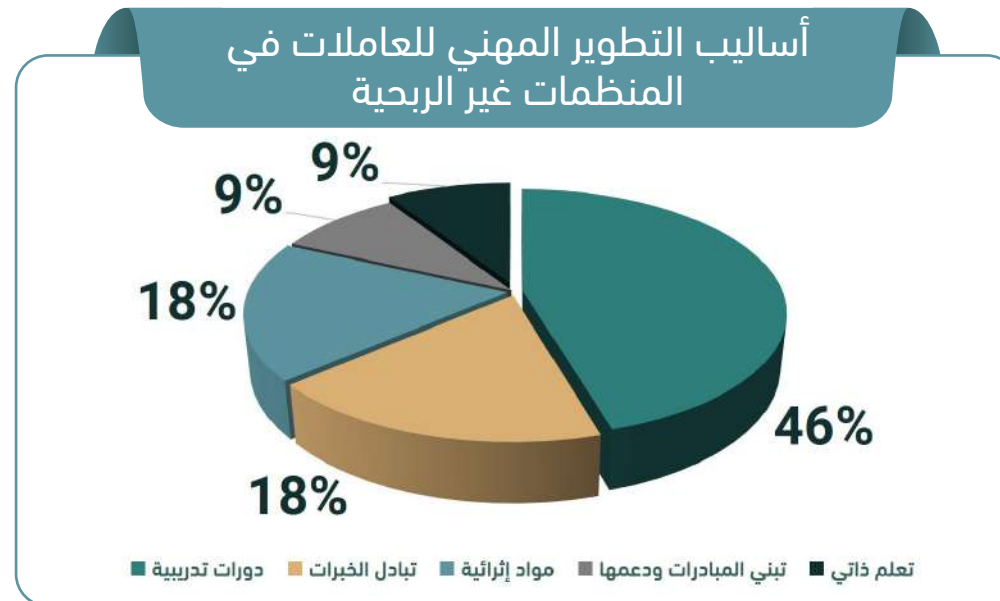


أساليب التطوير المتبعة
في المنظمة .

تابع | نتائج المقابلات الشخصية حول أساليب تطوير العاملات في المنظمات غير الربحية

١. أساليب التطوير المهني للعاملات في المنظمات غير الربحية :

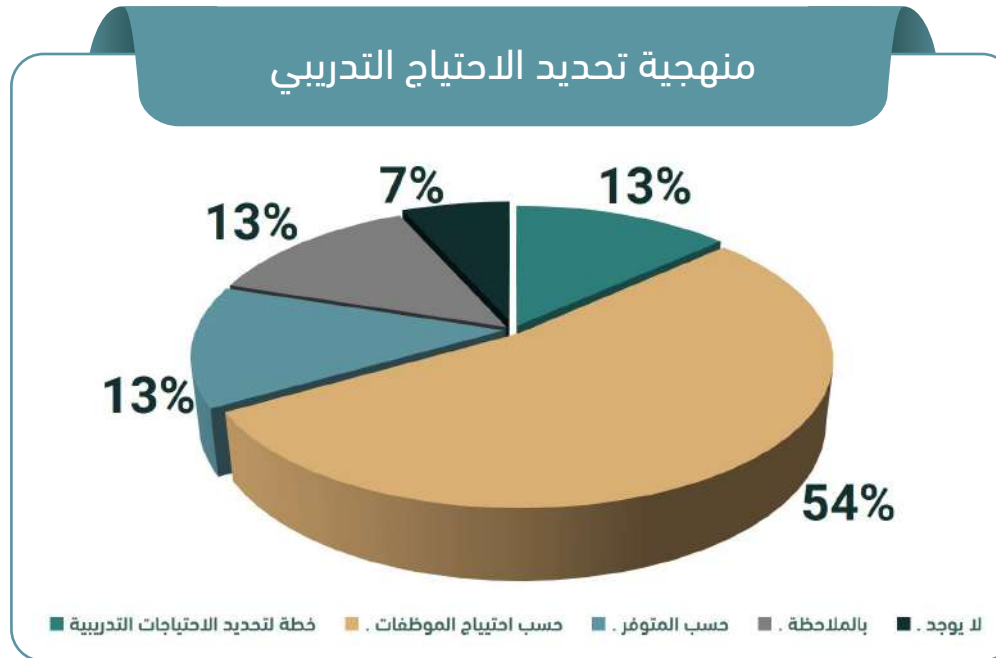
بحسب ما أفادت (٦٥,٨) من عينة الدراسة الميدانية حول وجود خطة تدريب وتطوير معتمده ، فقد تم طرح سؤال في المقابلة يحقق التكامل و يتم الايضاح حول أساليب التطوير المهني للعاملات في المنظمات غير الربحية ، وأشارت عينة المقابلات أن الأساليب المستخدمة للتطوير المهني في منظماتهم متعددة، وقد جاءت الدورات التدريبية كأعلى نسبة (٤٦%) ، بينما الأساليب الأخرى كانت نسبها كالتالي:



تابعاً نتائج المقابلات الشخصية حول أساليب تطوير العاملات في المنظمات غير الربحية

٢. منهجية تحديد الاحتياج التدريبي :

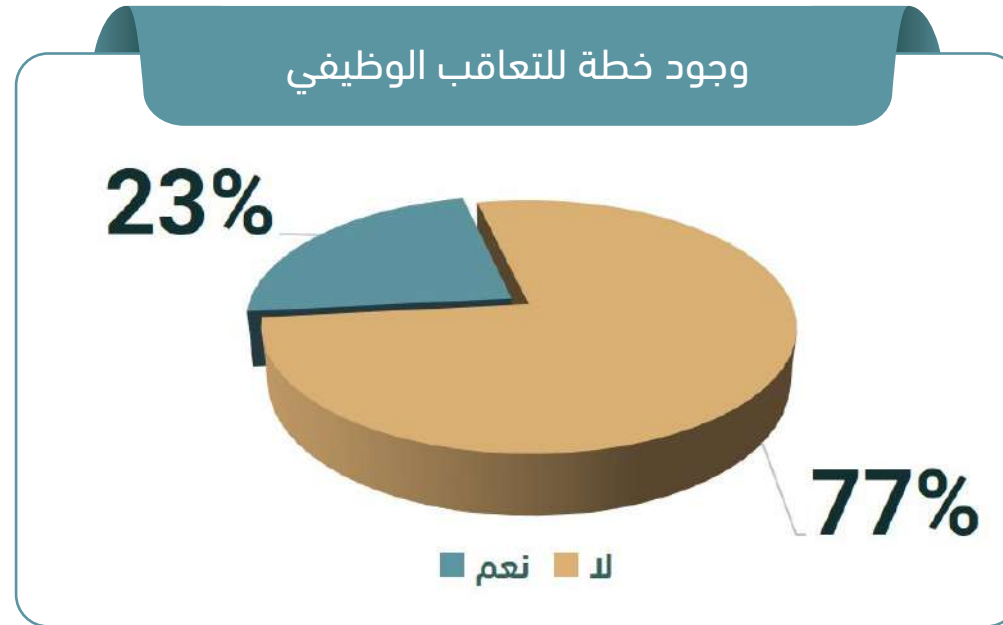
بحسب ما أفادت (٧٢,٢) من عينة الدراسة الميدانية بقيام المنظمة بتحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية بشكل سنوي ودوري، فقد طرح سؤال للسبر والاستيضاح حول منهجية تحديد الاحتياج التدريبي في المنظمات وقد تمثلت الإجابة الاعلى (٥٤%) أن التحديد يتم بحسب احتياج الموظفين، وكانت المنهجيات الأخرى هي :



تابع | نتائج المقابلات الشخصية حول أساليب تطوير العاملات في المنظمات غير الربحية

٣. وجود خطة او سياسة للتعاقب الوظيفي معتمدة و مطبقة :

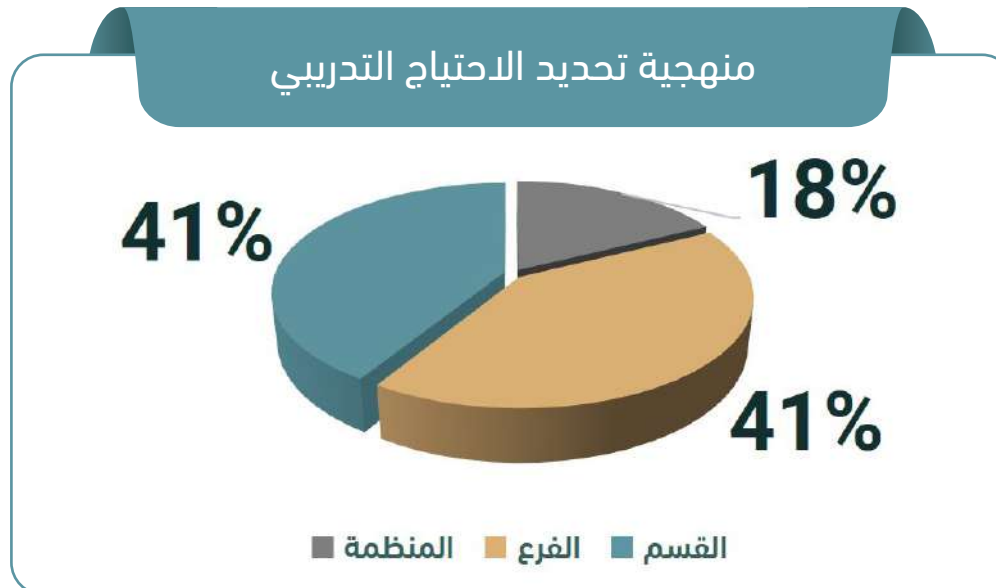
أشارت (٥٣%) من عينة الدراسة الميدانية إلى توفر خطة وسياسة معتمدة للتعاقب الوظيفي ، واتضح من خلال المقابلات أن الذي يغلب وجود ممارسات للتعاقب الوظيفي، وليس خطة مدونة وبمنهجية محددة ، ويتضح ذلك من خلال اجابتهم حيث (٧٧%) من العينة أجابت بـ (لا) دلالة على عدم وجود خطة، وتمثلت بقية الإجابات بالآتي:



تابعاً نتائج المقابلات الشخصية حول أساليب تطوير العاملات في المنظمات غير الربحية

٤. مستوى المشاركة وصناعة القرار للعاملات في المنظمات غير الربحية :

تم طرح سؤال على العاملات في المنظمات غير الربحية بمحافظة الرياض عن دورهم في المشاركة وصنع القرار هل يتم على مستوى المنظمة بشكل عام أم على مستوى فرع أم على مستوى قسم ، فكانت إجابات -عينة المقابلات- تساوي المشاركة وصنع القرار على مستوى الفرع بنسبة (٤١%) ، والقسم بنسبة (٤١%)، أما على مستوى المنظمة فكان الإجابة كالتالي:



تابع | نتائج المقابلات الشخصية حول أساليب تطوير العاملات في المنظمات غير الربحية

0. أبرز الاحتياجات التدريبية للعاملات في المنظمات غير الربحية :

تم طرح سؤال على العاملات في المنظمات غير الربحية بمحافظات الرياض عن أبرز احتياجاتهم التدريبية فكانت الإجابات كالآتي:

بناء وصياغة المشاريع والمبادرات	(٤٤,٩%) من عينة الدراسة.
بناء وتأهيل القيادات	(٢٩,٩%) من عينة الدراسة.
تطوير الذات والفاعلية الشخصية	(٢٠,٥%) من عينة الدراسة.
بناء وتأهيل مدراء ومسؤولي المشاريع	(١٩,٢%) من عينة الدراسة.
المهارات المتقدمة في استخدام الحاسب الآلي وبرامج الأوفيس	(١٨,٤%) من عينة الدراسة.
إدارة مهام العمل	(١٧,٩%) من عينة الدراسة.
التخطيط الاستراتيجي	(١١,١%) من عينة الدراسة.
مهارات التسويق وتنمية الموارد المالية	(٩,٠%) من عينة الدراسة.
تنمية مهارات العلاقات العامة والإعلام	(٧,٣%) من عينة الدراسة.
إدارة المشاريع الاحترافية	(٦,٨%) من عينة الدراسة.
بناء وقياس مؤشرات الأداء	(٥,١%) من عينة الدراسة.

04

توصيات الدراسة





توصيات دراسة واقع الدور التنموي للمرأة العاملة في المنظمات غير الربحية بمحافظة منطقة الرياض

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وحقائق حول موضوع واقع الدور التنموي للمرأة العاملة في المنظمات غير الربحية بمحافظة منطقة الرياض -عينة الدراسة-، فإن أبرز التوصيات التي يمكن لنا الخروج بها هي كالآتي:

ضرورة دعم القطاع غير الربحي بالإمكانات المالية والمادية التي تُمكنه من استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة وبما يخدم النهوض بمستوى بناء وصياغة المشاريع المتميزة والتي تخدم الدور التنموي للمنظمات غير الربحية.



أهمية أن تقوم المنظمات غير الربحية بإجراء تحليل لجميع المهام والجدارات الوظيفية لجميع المسميات الوظيفية وبما يخدم بناء مسار تطويري واضح وممنهج لجميع الوظائف والمستويات الإدارية فيها.



إجراء عمليات تحليل وتحديد الاحتياجات التطويرية والتمكينية التي تُسهم في رفع مستوى أداء العاملات في المنظمات غير الربحية بما يخدم تحقيق الدور التنموي للمنظمات، سواء كانت هذه الاحتياجات تدريبية أو تعليمية أو تدريب على رأس العمل.





العمل على تحسين وتطوير بيئة العمل في المنظمات غير الربحية سواء ما هو متعلق بالبيئة المكانية أو البيئة الإدارية التي تتعلق بالميزات الوظيفية التي تحصل عليها العاملة في المنظمات غير الربحية، وبما يُمكن المنظمات غير الربحية أن تكون بيئة عمل جاذبة للكفاءات البشرية المتميزة.



ضرورة أن تتبنى الجهات الحكومية التي تُشرف على القطاع غير الربحي وكذلك المؤسسات والجهات المانحة مسار دعم سنوي للمصاريف التشغيلية المتعلقة بتغطية تكاليف الكوادر البشرية وبما يخدم الاستبقاء على الكفاءات البشرية المتميزة، الأمر الذي يحقق الاستقرار الإداري والبشري في المنظمات غير الربحية ويزيد من دورها التنموي في المجتمع.



أهمية إعداد مزيد من الدراسات المتخصصة بتمكين المرأة في المنظمات غير الربحية ، ودراسة مستويات التمكين في البيئة الخارجية والتمكين الداعم .

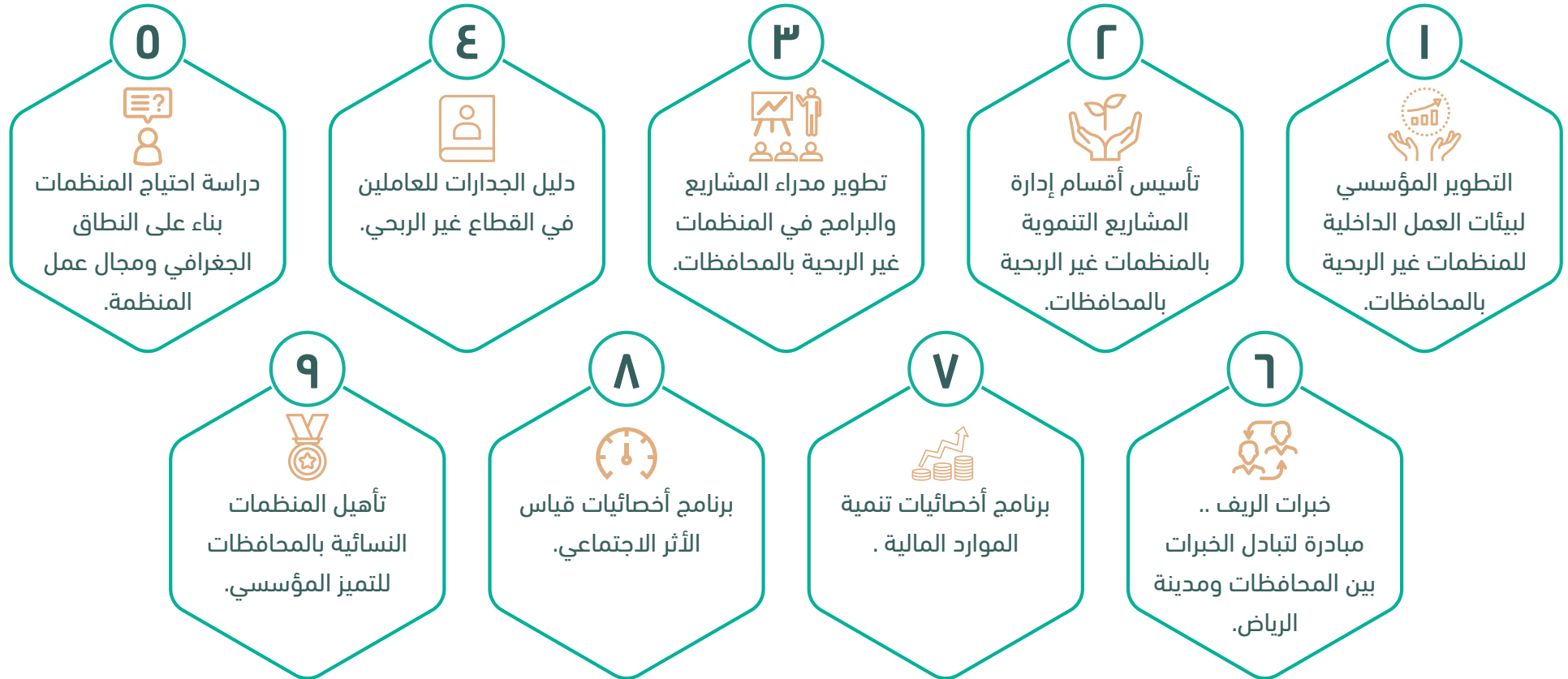


05

المبادرات المقترحة



بناء على النتائج والمقابلات مع عينة الدراسة يقترح فريق العمل المبادرات الآتية :





وفي الختام نحمد الله الذي بفضله تمت هذه الدراسة التي سلطت الضوء على واقع دور المرأة العاملة، وكانت أرضية خصبة لانطلاقة جمعية ريف الخيرية في بناء مبادرات ومشاريع تحقق رؤيتها في التطوير للمنظمات والتمكين للعاملين فيها؛ بشراكات مجتمعية فاعلة ، وفق رؤية ٢٠٣٠ م.



شكر الله
على نعمه
التي لا تحصى



جمعية ريف

R E E F C H A R I T Y



reefa711@gmail.com



reefa711



• 11418019 •