

المحفزات الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة في اختيار الشباب للعمل في القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية على عينة من الشباب في مدينة الرياض

محمد بن عبد الرحمن القحيز

أستاذ الخدمة الاجتماعية المشارك، قسم الدراسات الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الملك سعود،
السعودية.

(قدم للنشر في ١/٥/١٤٤٧هـ، وقبل للنشر في ٢٩/٥/١٤٤٧هـ)

<https://doi.org/10.33948/ARTS-KSU-38-1-7>

الكلمات المفتاحية: المحفزات الاجتماعية، المحفزات الاقتصادية، القطاع غير الربحي، اتجاه، الشباب، المجتمع السعودي.

ملخص البحث: تناولت الدراسة محفزات اتجاه الشباب للعمل في القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية: شباب مدينة الرياض أنموذجاً، وهدفت الدراسة إلى تحديد المحفزات الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة في اتجاه الشباب نحو العمل في القطاع غير الربحي. واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي بأسلوب المسح الاجتماعي بالعينة؛ لمناسبته هذا النوع من الدراسات. وقد طبقت الدراسة على عينة عشوائية بلغت (٤١٧) من الشباب السعودي، وقد استخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت النتائج أن أبرز المحفزات الاجتماعية للشباب نحو الاتجاه للعمل في القطاع غير الربحي تتمثل في بناء شبكة علاقات اجتماعية جديدة، واهتمام الدولة بالقطاع غير الربحي، ومُحفّز وجود النماذج الجيدة في العمل الإنساني، في حين كانت أبرز المحفزات الاقتصادية تتمثل في توافر الدعم المالي الشخصي (مثل دعم السكن وغيره)، وتوافر البدلات المالية، ووجود المكافآت الممنوحة للمتميزين، كما أوصت الدراسة بعدد من التوصيات من أهمها ضرورة إشراك المؤثرين الاجتماعيين في تشجيع الشباب على اختيار القطاع غير الربحي مجالاً للعمل، وتحسين البدلات المالية.

Social and Economic Motivators Influencing the Attitudes of Saudi Youth toward Employment in the Nonprofit Sector: An Applied Study on a Sample of Youth in Riyadh

Mohammed Abdulrahman Al-Kohaiz

Associate Professor of Social Work, Department of Social Studies, College of Humanities and Social Sciences, King Saud University, Saudi Arabia.

(Received: 1/ 5/1447 H, Accepted for publication 29/ 5/1447 H)

<https://doi.org/10.33948/ARTS-KSU-38-1-7>

Keywords: Social Motivators, Economic Motivators, Non-Profit Sector, Attitude, Youth, Saudi Society.

Abstract. The study looked at what makes young people want to work in the nonprofit sector in Saudi Arabia, with a focus on the youth of Riyadh City as a case study. The goal was to find out what social and economic factors affect how young people feel about working in the nonprofit sector. The research used both descriptive and analytical methods through a sample-based design for the social survey method, which is appropriate for this kind of study. The study used a questionnaire as its main research tool and was done on a random sample of 417 Saudi youth. The results showed that the most important social factors that make young people want to work in the nonprofit sector are: making new friends, the government's interest in the nonprofit sector, and having positive role models in humanitarian work. On the other hand, the main economic incentives were the availability of personal financial help (like housing assistance), financial allowances, and bonuses for doing a great job. The study ended with a list of suggestions, the most important of which were to get social influencers to promote the nonprofit sector as a good career choice for young people and to make financial allowances better in the sector.

مقدمة:

ويتضمن القطاع مجموعة واسعة من المؤسسات والهيئات والمنظمات التي تعمل على تحقيق أهداف اجتماعية وبيئية وثقافية وتعليمية، وتهدف إلى تحسين جودة الحياة في المجتمعات عموماً. وتشمل هذه المؤسسات والهيئات والمنظمات: الجمعيات الخيرية، والإغاثية، والثقافية، والتعليمية، والصحية، والاجتماعية، والبيئية، وغيرها.

وقد أطلقت السعودية رؤية ٢٠٣٠م في عام ٢٠١٦م؛ بهدف تقليل الاعتماد على النفط، وتنويع الاقتصاد وتعزيزه، ومن ثم تحسين الرفاهية للمواطنين، كمتطلب لتحقيق أهداف التنمية المستدامة الشاملة، وكذلك بلوغ أهداف الرؤية، ووضع نهج شامل، وإيجاد حلول مبتكرة تساعد على دمج الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية معاً. فضلاً عن تحقيق التوازن بين هذه المجالات. هذا ويتصف قطاع الأعمال الخيرية والمجتمع المدني بكونها من العوامل المهمة المسهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؛ لذا يُتوقع أن تزيد رؤية السعودية ٢٠٣٠ من حجم القطاع غير الربحي بما لا يتجاوز ١ إلى ٥٪ من إجمالي الناتج المحلي، وكذلك زيادة نسبة مشاريع هذا القطاع؛ مما سيؤثر في إجمالي الناتج المحلي بنسبة تتراوح ما بين ٧٪ إلى ٣٣٪ بحلول عام ٢٠٣٠م^(١).

ومن المجهودات التي قام بها المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي إطلاقه لحملة إعلامية تحت شعار: «القطاع الرابح» في عام ٢٠٢٢م، وهي تهدف إلى التعريف بالقطاع غير الربحي، وبيان أهميته ومجالاته، وأنسنة القطاع، وربطه بأرباح معنوية وعائدة للمجتمع. كما ستتيح هذه الحملة حملات أخرى، يكون محور تركيزها مجالات تنمية غير

مع تطور العلم لدى الإنسان، ونشوء المدن الحضارية، ومرور الوقت؛ ازدادت احتياجات المجتمعات وتعددت؛ لذا سعت الحكومات إلى إيجاد مؤسساتها المتنوعة؛ لتقديم الخدمات الاجتماعية لأفراد المجتمع باختلاف شرائحه، وظهرت احتياجات متنوعة لدى الأفراد، تتطلب أنواعاً من الإشباع لم تستطع المنظمات الحكومية تلبيتها؛ فبدأ ظهور المنظمات غير الربحية الهادفة إلى تقديم المعونات المادية والعينية والنفسية والاجتماعية التي عجزت المنظمات الحكومية عن إشباعها أو سد حاجات أفراد المجتمع تجاهها.

وقد اهتمت الحكومات بفئات المجتمع المختلفة من أجل تقديم الخدمات لهم بما فيهم فئة الشباب، إذ تركز أهمية هذه الفئة في كونهم مستقبل الدولة، إذ تتحقق بهم الخطط المستقبلية للتنمية. والشباب في كونه مرحلة عمرية متوسطة بين الطفولة والكهولة؛ فقد اهتمت الدول المتقدمة بما فيها السعودية بهذه الفئة أيها اهتمام؛ فحضور الاهتمام بالشباب في رؤية المملكة لعام ٢٠٣٠م بات واضحاً، سواء أكان في القطاع الحكومي أم في القطاع الخاص أم في القطاع غير الربحي. هذا ويُعدّ العمل في القطاع غير الربحي فرصة للشباب في السعودية من أجل تقديم خدمات مجتمعية، والعمل على تحسين الحياة الاجتماعية والاقتصادية داخل المجتمع باختلاف شرائحه وأطيافه.

فالقطاع غير الربحي ركيزة أساسية في بناء المجتمعات ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين، وهو أيضاً ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح في شريعتنا الإسلامية الغراء، وكل الشرائع السماوية. إضافة إلى كونه يمثل خياراً استراتيجياً للتنمية، ورافداً أساسياً للمجهود الحكومية، ومقدماً لكثير من الخدمات فضلاً عن عائلته، إذ يعدّه الكثير من الباحثين والمختصين استثماراً اقتصادياً، وداعماً للاقتصاد الوطني لدى الدول.

(١) الأمم المتحدة. "دور الأوقاف في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ورؤية ٢٠٣٠. الأمم المتحدة" (المملكة العربية السعودية: المؤسسة الإسلامية لتنمية القطاع الخاص، ٢٠٢١)، ٢٠.

المذكورة آنفاً^(٥).

للشباب تحديات وفرص اقتصادية كبيرة للسعودية. فعلى سبيل المثال لا الحصر، فإن الزيادة في التركيبة السكانية الشابة للمجتمعات، تضع الدولة أمام تحديات كبيرة تحتاج إلى تزويد هؤلاء الشباب بالفرص الاقتصادية، والوظائف، والإسكان، والخدمات ذات الجودة العالية، والمدن ذات الفرص التي تتناسب مع تطلعاتهم وطموحاتهم^(٦).

من هذا المنطلق الذي يبين مدى اهتمام حكومة السعودية بالقطاع غير الربحي، جاءت أهمية تحفيز الشباب للعمل في هذا القطاع، والاهتمام بالجوانب المحفزة لهم من أجل توجيه مساراتهم العملية في هذا القطاع، خصوصاً تلك المحفزات الاجتماعية والاقتصادية، إذ يعتمد نجاح هذا القطاع على أبناء الوطن.

مشكلة الدراسة:

تعد إسهامات فئات المجتمع ضرورية في بناء الخطط التنموية، كما أن المساهمة في التنفيذ لها أهمية كبيرة، وهي معتمدة على أفراد المجتمع باختلاف شرائحه. والتنمية في الدول تتحقق عبر المنظمات الحكومية (القطاع الأول)، ثم المنظمات الأهلية (القطاع الثاني)، ثم المنظمات غير الربحية (القطاع الثالث). ومنظمات القطاع غير الربحي في المملكة تنشأ بمبادرة ذاتية للمواطنين كبادرة طوعية ومستقلة عن الجهات الحكومية، بحيث تخدم هدفاً مجتمعياً أو تقدم نفعاً عاماً؛ فهي لا تهدف على نحو رئيس إلى تعظيم الأرباح المادية، وفي المملكة تصنف المنظمات غير الربحية إلى أنماط متعددة، تتمثل في: الجمعيات والمؤسسات الأهلية، ولجان التنمية الاجتماعية، والهيئات المهنية، والجامعات والكليات غير

ويعود تطور القطاعات غير الربحية إلى عدد من العوامل التي تسهم في تطور إنتاجيتها، وتعزز من أثرها الرجعي في المجتمعات، والمتعلقة بأهمية الدعم الحكومي، والتوسع في نطاق الأنشطة، وتثقيف أفراد المجتمع بأهمية دورهم المتمثل في استشعار المسؤولية الاجتماعية والإسهام فيها^(٧).

ويسهم القطاع غير الربحي في نمو المجتمعات وتطورها، وتبرز أهميته في المملكة عبر مستهدفات رؤية عام (٢٠٣٠)، حيث تستهدف رفع مستوى مساهمة القطاع غير الربحي من (٣٪) إلى (٥٪) من الناتج المحلي، ورفع نسبة المشروعات التنموية ذات الأثر الاجتماعي من (٧٪) إلى (٣٣٪)، وكذلك الارتقاء بترتيب المملكة في مؤشر رأس المال الاجتماعي من المرتبة (٢٦) إلى (١٠)، فهذه المستهدفات المتعددة مبنية على التزامات من الرؤية منها: التسهيل على المسورين وأصحاب الثروة وتمكينهم من تأسيس منظمات غير ربحية، والإسهام في نمو القطاع غير الربحي، وتحفيزه بتطبيق معايير الحوكمة الرشيدة، وتمكين هذا القطاع من التحول نحو المؤسسية، وتهيئة البيئة التقنية المناسبة لذلك، وتعزيز التعاون بين منظمات القطاع غير الربحي والأجهزة الحكومية، وأخيراً، تسهيل عملية استقطاب الكفاءات وتدريبها، وبناء قدراتها. ومن المتوقع بحلول عام ٢٠٣٠م نمو عدد السكان الشباب في السعودية بنسبة أكثر من ٢٠٪^(٨)، ويمثل هذا النمو المستمر

(٢) المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، "تاريخ القطاع غير الربحي." (المملكة العربية السعودية: المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، ٢٠٢٣)، ٤٢.

(٣) آلاء الدويش وعثمان المزيد، تحديات المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية: كيفية الاستفادة من التجارب العالمية. (مركز الملك

فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ٢٠٢٠)، ٨٥.

(4) Sara Hertog, "Global Youth Population Trends and Sustainable Development Challenges" (United States of America: United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2015).

(5) United Nations Human Settlements Programme, "Country Profile, Saudi Arabia" (United Nations, Diplomatic Quarter, Riyadh: United Nations Human Settlements Programme, 2016).

فرصة اقتصادية كامنة للنمو والتنمية والاستثمار، وذلك بعد أن ظل لفتترات طويلة قطاعاً غير مفعّل تفعيلاً كاملاً، فهو يمتلك أصولاً تقدر بأكثر من ربع ترليون ريال سعودي، وإيرادات سنوية بقيمة (٨) مليارات ريال سعودي، ونفقات سنوية قدرها (٧,٥) مليارات ريال سعودي بنهاية عام ٢٠١٩م^(٤). ويتوقع أن ينمو القطاع بمعدلات سنوية استثنائية تصل إلى نسبة نمو تقدر بحوالي (٩٢٪) في عدد المنظمات، ومضاعفة عدد العاملين في القطاع عدة مرات من (٧٢, ١٥١) موظفًا في عام ٢٠٢١م ليصل إلى ما يعادل (١٪) من مجموع الوظائف في المملكة في عام ٢٠٣٠م^(٥). في حين يسعى القطاع إلى تحقيق أهدافه التي منها: رفع نسبة مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي؛ ليصل إلى (٣٢٠) مليار ريال سنويًا، أي: ما تعادل نسبته (٥٪) من الناتج المحلي الإجمالي للمملكة في ٢٠٣٠م، ورفع أيضًا نسبة المشروعات التنموية ذات الأثر الاجتماعي من (٧٪) إلى (٣٣٪)، وكذلك الارتقاء بترتيب المملكة في مؤشر رأس المال الاجتماعي من المرتبة (٢٦) إلى (١٠)، والوصول إلى مليون متطوع مقابل (١١) ألف متطوع^(٦).

وفي عام ٢٠١٦م أطلقت رؤية السعودية لعام ٢٠٣٠م، وقد تبنت تنمية القطاع غير الربحي في بعدها الرابع ضمن أبعاد برنامج التحول الوطني (تعزيز التنمية المجتمعية وتنمية القطاع غير الربحي)، وسعت إلى تحقيق أهدافها الإستراتيجية؛ مما أسفر عن العديد من المبادرات التنموية

الربحية، والجمعيات العلمية، والمشافي غير الربحية، والغرف التجارية، والصناديق العائلية، والجمعيات التعاونية، والأندية الأدبية^(٧).

ويشير العمل في القطاع غير الربحي المعروف أيضًا باسم القطاع الثالث أو القطاع التطوعي إلى العمل في المنظمات العاملة في المقام الأول للأغراض الاجتماعية أو التعليمية أو الخيرية أو البيئية، وليس من أجل الربح أو الكسب، وهي معتمدة غالبًا على التبرعات والمنح والعمل التطوعي؛ لمتابعة مهامها وأهدافها^(٨)، وقد ارتفع عدد المنظمات غير الربحية في المملكة من (٢٥٩٨) منظمة في عام ٢٠١٧م إلى (٦,٩٠٢) منظمة غير ربحية في عام ٢٠٢١م، وذلك بنسبة نمو تقدر بحوالي (١٦٦٪)، وتتركز خدمات أغلب المنظمات غير الربحية في المملكة في تقديم الخدمات الاجتماعية بنسبة بلغت (٦,٣٧٪)، والدعوة والإرشاد بنسبة بلغت (٢٢,٨٤٪)، والتنمية والإسكان بنسبة بلغت (٣٦,١٨٪)، ومنظمات دعم العمل الخيري بنسبة بلغت (٦,٣٧٪)، والصحة بنسبة بلغت (٤٥,٥٪) من إجمالي الأنشطة. في حين توزع باقي النسب بين الجمعيات والروابط المهنية والعلمية، فقد بلغت (٢,٩٥٪)، وأنشطة الثقافة والترفيه بنسبة بلغت (٢,٦٩٪)، والتأيد والموازة بنسبة بلغت (١,٧٦٪)، والتعليم والأبحاث بنسبة بلغت (١,٥٥٪)، وأخيرًا، المنظمات التي تركز على نشاط البيئة بنسبة بلغت (٠,٩٨٪) من إجمالي عدد المنظمات غير الربحية حسب ما أوردته الهيئة العامة للإحصاء^(٩).

ويشكل القطاع غير الربحي السعودي اليوم

(٩) وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، "بيانات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية لعام ٢٠١٩م". (المملكة العربية السعودية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠١٩)، ٥١.

(١٠) الهيئة العامة للإحصاء، "مسح منشآت القطاع غير الربحي لعام ٢٠١٨م"، ٢٢.

(١١) مؤسسة الملك خالد، "تقرير آفاق القطاع غير الربحي"، ٢٣.

(٦) مؤسسة الملك خالد، "تقرير آفاق القطاع غير الربحي". (المملكة العربية السعودية: مؤسسة الملك خالد، ٢٠٢١)، ٢٣.

(7) Lester M. Salomon, "The Rise of the Nonprofit Sector," *Foreign Affairs* 73, no. 4 (January 1, 1994): 109. <https://doi.org/10.2307/20046747>.

(٨) الهيئة العامة للإحصاء، "مسح منشآت القطاع غير الربحي لعام ٢٠١٨م". (المملكة العربية السعودية: الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٨)،

وموظفة منهم (٥٠٠٦) موظف في منطقة الرياض^(١٤). يذكر يعقوب والسلمي^(١٥) أنّ المنظمات العاملة في مجالات العمل غير الربحي تعاني من غياب التخطيط المسبق الذي يسهم في جلب الكفايات من العاملين والمتطوعين، وما يصاحب ذلك من ضعف في تصميم الوظائف التطوعية. ومن هنا ينجذب العديد من الشباب إلى العمل في القطاع غير الربحي بدافع الإيثار والشعور بالمسؤولية الاجتماعية؛ مما يدفعهم إلى البحث عن فرص للمشاركة المباشرة في المبادرات الرامية إلى تحسين رفاة المجتمعات^(١٦)، وذلك من خلال الاتجاه للعمل في الأعمال الهادفة التي تتوافق مع قيمهم واهتماماتهم، وتسمح لهم بإحداث فرق في العالم، والمساهمة في رفع درجة وعيهم حول القضايا التي يؤمنون بها^(١٧). هذا وتعرف تعويضات المشتغلين في القطاع غير الربحي بأنها: مجموع المرتبات والأجور النقدية والعينية المستحقة للعاملين لدى المنشأة في مقابل العمل الذي يقومون به خلال الفترة المحاسبية شاملة أجورًا أو بدلات الساعات الإضافية، وبدل الإجازات والمنح، والعمولات والإكراميات، ومساهمة

والتشريعية الموجهة للقطاع غير الربحي، والهادفة إلى تهيئة البيئة المثلى له؛ لتمكين هذا القطاع، وجعله قطاعًا فعالًا متنوعًا مستدامًا، بالإضافة إلى زيادة كفاءته، ورفع مستوى قدرته على مواجهة التحديات المستقبلية، وتمكينه أيضًا من تحقيق أهدافه، وترك أثر أعمق. وعلى الرغم من اهتمام الحكومة السعودية بمنظمات القطاع غير الربحي (القطاع الثالث)، فإن عدد العاملين في هذا القطاع يبقى قليلًا مقارنة بالقطاعات الأخرى، إذ يبلغ عدد العاملين فيه (١٥١، ٧٢) موظفًا، وتبلغ نسبة السعوديين منهم (٧٨٪) في نهاية عام ٢٠١٨م بمتوسط رواتب بلغت (٥، ٧٩٦) ريال شهريًا للموظف^(١٨). وأما عدد العاملين في القطاع الحكومي المشتركين في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية فبلغ (٣٥١، ٧٥٦) موظفًا يمثلون ما نسبته (٢٠، ٤٪) من إجمالي عدد المشتركين في المؤسسة. في حين يبلغ عدد العاملين في القطاع الخاص (يشمل ذلك موظفي القطاع غير الربحي) المشتركين السعوديين في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (٨، ٠٢٢، ٩٢٥) موظفًا يمثلون ما نسبته (٩٥، ٨٠٪) من إجمالي عدد المشتركين بالمؤسسة، وقد بلغت نسبة السعوديين في كلا القطاعين (٢٢، ٢٤٪) في نهاية عام ٢٠٢٠م^(١٩).

وقد ذكر تقرير حوكمة المنظمات غير الربحية (مكن) لعام ٢٠٢١م، الذي أصدره المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي الذي يحرص منظمات القطاع غير الربحي بالجمعيات الأهلية، أنّ عدد العاملين السعوديين في تلك المنظمات التي شملها التقرير (١٧٣٥ جمعية أهلية) يبلغ (٢٢، ٢١٠) موظفًا

(١٤) المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي. "تقرير حوكمة المنظمات غير الربحية (مكن) لعام ٢٠٢١م: حالة الجمعيات الأهلية." (المملكة العربية السعودية: المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، ٢٠٢١)، ٢٦.

(١٥) أحمد يعقوب وعبد الله السلمي، إدارة العمل التطوعي (عمادة البحث العلمي، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ٢٠٠٥)، ١٦٧.

(16) René Bekkers and Pamala Wierking, "A Literature Review of Empirical Studies of Philanthropy," *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 40, no. 5 (September 10, 2010): 924-73. <https://doi.org/10.1177/0899764010380927>.
(17) Christopher J. Einolf, "Gender Differences in the Correlates of Volunteering and Charitable Giving," *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 40, no. 6 (September 28, 2010): 1092-1112. <https://doi.org/10.1177/0899764010385949>.

(١٢) الهيئة العامة للإحصاء، "مسح منشآت القطاع غير الربحي لعام ٢٠١٨م"، ٣٣.

(١٣) المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، "التقرير الإحصائي للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لعام ٢٠٢١م." (المملكة العربية السعودية: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ٢٠٢١)، ٣٥.

١. تحديد المحفزات الاجتماعية المؤثرة في اتجاه الشباب السعودي نحو العمل في القطاع غير الربحي.
٢. تحديد المحفزات الاقتصادية المؤثرة في اتجاه الشباب السعودي في مدينة الرياض نحو العمل في القطاع غير الربحي.

أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:
"ما هي محفزات توجه الشباب السعودي في مدينة الرياض للعمل في القطاع غير الربحي؟"، ويتفرع عن هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية الآتية:

١. ما المحفزات الاجتماعية المؤثرة في اتجاه الشباب السعودي نحو العمل في القطاع غير الربحي؟
٢. ما المحفزات الاقتصادية المؤثرة في اتجاه الشباب السعودي نحو العمل في القطاع غير الربحي؟

أهمية الدراسة النظرية والعملية:

ترجع أهمية دراسة المحفزات الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة في اتجاه الشباب السعودي نحو العمل في القطاع غير الربحي إلى الاعتبارات الآتية:

- يُعد موضوع الدراسة من الموضوعات الحيوية التي تكتسب جانباً كبيراً من الأهمية في المجتمع السعودي في وقتنا الحالي، وذلك في ظل التطور التكنولوجي الذي يشهده المجتمع السعودي على جميع الأصعدة، ويحتاج فيه إلى مساهمة جميع أفراد ذكوراً وإناثاً من أجل بلوغ التطور المنشود؛ وهذا ما يجعلنا بحاجة ماسة إلى إجراء الدراسات التي تتناول محفزات اتجاه الشباب للعمل في القطاع؛ للخروج بنتائج تثري الجانب العلمي والمعرفي في هذا الموضوع الحيوي.

- تكتسب الدراسة أهمية خاصة في تناولها موضوع محفزات اتجاه الشباب للعمل في القطاع في السعودية؛

صاحب العمل في التأمينات الاجتماعية^(١٨).
ومن هذا المنطلق، نحتاج إلى التركيز والاهتمام بالجوانب المحفزة للشباب؛ لأجل توجيه مساراتهم العملية في هذا القطاع، إذ يعتمد نجاح هذا القطاع على أبناء الوطن، الذين قد يواجهون مشكلة من ناحية المقابل المادي للعمل، إذ تكمن طبيعة القطاع وفلسفته في تقديم الخدمات دون التركيز على الجوانب الربحية؛ مما يؤدي إلى ضعف الموارد المالية التي يعاني منها هذا القطاع. لذا يمكن القول: إن الاهتمام بقضايا الشباب يُعد أحد أولويات خطط التنمية في المجتمعات كافة. كما أنّ الربط بين قضايا الشباب والمنظمات غير الحكومية من الأمور الأساسية في تحقيق أهداف رؤية المملكة لعام ٢٠٣٠م من أجل تمكين الشباب. كما أصبح تبني إستراتيجيات شاملة للشباب تُسهم في تحفيزهم للاتجاه للعمل في القطاع غير الربحي بالمملكة مطلباً حضارياً، خاصة بعد تزايد نسبة الشباب في البنية السكانية للمملكة؛ إذ تصل النسبة إلى أكثر من ٣٦٪ مقارنة ببقية الفئات السكانية في المجتمع.

وبناء على ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي: ما المحفزات الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة في اتجاه الشباب السعودي في مدينة الرياض نحو العمل في القطاع غير الربحي.

أهداف الدراسة:

بناءً على ما تقدم في تناول مشكلة الدراسة، يتمثل الهدف الرئيس للدراسة الحالية في التعرف على محفزات اتجاه الشباب السعودي في مدينة الرياض للعمل في القطاع غير الربحي، وتندرج تحته الأهداف الفرعية الآتية التي تسعى إلى:

(١٨) الهيئة العامة للإحصاء، "مسح منشآت القطاع غير الربحي لعام ٢٠١٨م." (المملكة العربية السعودية: الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٨)،

القطاع، وذلك من خلال العمل على تفادي المشكلات التنظيمية التي تواجه العاملين أو المقبلين على العمل من السعوديين في هذا القطاع ليصبح قطاع جذب لقوى العمل السعودية.

حدود الدراسة:

طبقت الدراسة الحالية وفق الحدود الآتية:

• **الحدود الزمانية والمكانية والبشرية:** تم تطبيق البحث الميداني في مدينة الرياض بالسعودية، وتم تطبيق هذه الدراسة على عينة عشوائية قوامها (٤١٧) من الشباب السعودي في مدينة الرياض من تتراوح أعمارهم ما بين (١٨-٣٤) عامًا، وقد تم تطبيق الدراسة في شهر ديسمبر ٢٠٢٤م.

• **الحدود الموضوعية:** ركزت هذه الدراسة على التعرف على محفزات اتجاه الشباب للعمل في القطاع غير الربحي في السعودية بمدينة الرياض.

مصطلحات الدراسة:

أولاً: الاتجاه (Attitude)

يُعرف الاتجاه بمعناه العام بأنه: توجه نحو شخص أو نظام أو موقف، وهو يُعد مؤشراً على قيمة أو اعتقاد كامن لموضوع أو قضية معينة^(١٩). ويُعرف أو كَيْف^(٢٠) الاتجاه بأنه: حالة استعدادٍ عصبي-نفسية تُنظّم خبرة الفرد وتؤثر توجيهياً/دينامياً في استجاباته تجاه الموضوعات والمواقف المثيرة لها؛ وقد تكون الاتجاهات إيجابية أو سلبية، عامة أو نوعية. كما يُعرف بأنه: تقويم شامل من الإنسان يعتمد على

وذلك لقلّة الدراسات الاجتماعية التي تناولت عمل الشباب في هذا القطاع على نحو رئيس. ولأهمية الدور المنوط بهذا القطاع في المشاركة في النهضة التنموية التي تشهدها البلاد حالياً؛ فإن نتائج الدراسة ستسهم في سدّ النقص الموجود في هذا الجانب.

• تتماشى الدراسة مع رؤية السعودية لعام ٢٠٣٠ من خلال الارتقاء بمستوى أداء الأجهزة الحكومية وإنتاجيتها ومرونتها، وتعزيز التفاعل بين الأجهزة العامة والمواطنين والقطاعات الأخرى داخل المجتمع باختلاف شرائحه وأطيافه.

• تتوافق الدراسة مع الاهتمام المتزايد بالمسؤولية الاجتماعية في السعودية نحو إعطاء منظمات القطاع فرصاً ودوراً أكبر؛ للممارسة مسؤولياتها خاصة الاجتماعية منها تجاه المجتمع.

• تبرز الجوانب المحفزة للشباب؛ لتوجيه اهتمامهم، وفتح آفاق جديدة للعمل في القطاع.

• تُعد الدراسة محاولة ميدانية تتعلق بمعرفة المحفزات (الاجتماعية والاقتصادية) المشجعة للشباب على العمل في القطاع، والإسهام فيه.

• قد تُسهم في مساعدة صناع القرار والمخططين في القطاع على تطوير الشباب وجذبهم نحو الاتجاه للعمل في المنظمات غير الربحية.

• قد يستفيد من نتائج الدراسة المقبلون على العمل في القطاع، وكذلك العاملون فيه فعلياً، وذلك في معرفة علاقة بعض متغيرات الدراسة بالمشكلات التي تواجه العاملين في هذا القطاع، وتؤثر تأثيراً سلبياً في مستوى تمكينهم الوظيفي فيه، ومن ثم محاولة تجنب الأثر السلبي لهذه المتغيرات.

• قد يستفيد من نتائج الدراسة أصحاب العمل في

(١٩) جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع، مج ١، ترجمة محمد

الجمهوري وآخرين (المجلس الأعلى للثقافة، ٢٠٠٠)، ٩٨.

(20) Daniel James O'Keefe, *Persuasion: Theory and Research*, 2002.

جديد، وتحقيق نتائج مقبولة. ويُعرف الهيئتي^(٢١) المحفّزات بأنّها: مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي تثير الفرد، وتدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه على خير وجه عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية. وتُعدّ المحفّزات عوامل جذب من شأنها أن تغري الأفراد للتّحاق بالمنظمة التي تمنحها، ومن ثمّ تجلب الحوافز العناصر الصّالحة من العاملين؛ فالفرد بطبعه شديد الميل إلى تفضيل العمل لدى الجهة التي تمنحه حوافز متنوعة، وتضمن جهوده بصورة مادية أو معنوية^(٢٢). وتُعرّف الدّراسة الحالية المحفّزات بأنّها: تلك العوامل أو المؤثرات الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر في اتجاه الشّباب ذكوراً وإناثاً في مدينة الرياض نحو الاتجاه للعمل في منظمات القطاع غير الربحي في السّعودية.

رابعاً: القطاع غير الربحي (non-profit sector)

تُعرّف الهيئة العامة للإحصاء^(٢٣) المنظمات غير الربحية بأنّها: كيانات قانونية أو اجتماعية تم إنشاؤها لغرض إنتاج السّلع والخدمات، ولكن وضعها لا يسمح لها بأن تكون مصدر دخل أو ربح أو أي مكسب مالي آخر للوحدات التي تنشئها أو تتحكم فيها أو تمولها، أي: لا يتم فيها توزيع للأرباح على أصحاب المصلحة. ويُعرّف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي^(٢٤) القطاع غير الربحي بأنّه: كلّ الأعمال الفردية الموجهة للخير: كتلك الأعمال التي يقوم بها المحسنون

(٢٣) خالد الهيئتي، إدارة الموارد البشرية (ط ١) (دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٣)، ٤٢.

(٢٤) جرجيس عمير عباس ومثنى وعد الله يونس، الحوافز وأثرها في الرّضا الوظيفي: دراسة استطلاعية لعينة من الأطباء في مستشفيات مدينة الموصل. مجلة تنمية الرّافدين ٣٢، عدد ٩٧، (٢٠١٠): ٢٢٥-٢٤٢.

(٢٥) الهيئة العامة للإحصاء، "مسح منشآت القطاع غير الربحي لعام ٢٠١٨م"، ٤.

(٢٦) المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، "تاريخ القطاع غير الربحي". (المملكة العربية السّعودية: المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، ٢٠٢٣)، ٢٤.

الإدراك والعاطفة ومعلومات سلوكية^(٢٥). ويقصد بالاتّجاه في هذه الدّراسة أنّه توجه الشّباب السّعودي وموقفهم وميولهم وما يرتبط بذلك ويؤثر فيه نحو العمل في منظمات القطاع غير الربحي.

ثانياً: الشّباب (Youth)

يُعد مصطلح الشّباب من المصطلحات التي تتعدد تعريفاتها وتنوع بحسب التّباين في المنطلقات الفكرية، وقد حدّد جراودوسوزوس وآخرون^(٢٦) من هذه المنطلقات: الاتّجاه البيولوجي الذي يؤكّد الحتمية البيولوجية باعتبارها مرحلة عمرية أو طوراً من أطوار نمو الإنسان، وكذلك الاتّجاه النّفسي - الاجتماعي الذي يرى أنّ الشّباب حالة عمرية تخضع لنمو بيولوجي من جهة، ولثقافة المجتمع من جهة أخرى، ثمّ الاتّجاه الاجتماعي الذي ينظر للشّباب باعتباره حقيقة اجتماعية لا ظاهرة بيولوجية فقط. وتعرف الدّراسة الحالية الشّباب بأنهم: الشباب من الجنسين ذكوراً وإناثاً ممن تتراوح أعمارهم ما بين (١٨-٣٤) سنة، الساكنين في مدينة الرياض بالسّعودية.

ثالثاً: المحفّزات (Motivators)

يمكن القول: إنّ المحفّزات بمنزلة نظام يمارسه كل من له السّلطة، سواء أكان في الأسرة أم في العمل، فإنه من حيث كونه نظاماً يعدّ مدخلاً إنسانياً، فعلى سبيل المثال لا الحصر: يمكن للإدارة الأسرية والتربوية والاجتماعية أو العسكرية زيادة الكفاءة والانتفاء لدى الأفراد، وإثارة رغبتهم من أجل القيام بعملهم على نحو أفضل، أو الاتّجاه للعمل في عمل

(21) Miles Hewstone, Wolfgang Stroebe, and Klaus W. Jonas, *An Introduction to Social Psychology*, 2012, <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BB10424693>.

(22) Martin Graudusz et al., "Definitions and Assessments of Physical Literacy Among Children and Youth: A Scoping Review," *BMC Public Health* 23, no. 1 (September 7, 2023), <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16680-x>.

والبيئة الأكاديمية والمجتمع) بما يعزز قدرتهم ورغبتهم وطاقاتهم لممارسة مهارات التخطيط للمستقبل ورفع أدائهم العام. وهذا يعني أنّ المحفزات هي بمنزلة مثيرات ومحركات خارجية تعمل على استثارة دافعية الأفراد نحو الاستجابة لسلوك معين، وبمعنى آخر هي مجموعة من العوامل الخارجية والذاتية التي تتمثل في محفزات اجتماعية، وأخرى اقتصادية تدفع الشباب عموماً والشباب السعودي خصوصاً وتوجههم نحو العمل بالوظائف الرسمية في القطاع غير الربحي، مع تعزيز مستوى استجابتهم لتلك الوجهة.

ويُعدّ التحفيز من أهم الوظائف والممارسات الإدارية المتجددة التي تبث الحيوية والنشاط في باقي العمليات الإدارية في مؤسسات الأعمال. كما أنّ له أهمية تظهر في تعبيره عن مقياس نجاح المنظمة، والاستجابة لحاجات موظفيها من الخدمات العامة^(٢٩)، وللتحفيز أيضاً أهمية تكمن في تنظيم السلوك البشري، وتوقّع حدوث الاستحسان في الأداء على نحو إيجابي، وبما يضمن تحريك هذا السلوك وتوجيهه أو تعديله أو تغييره، ويسهم في إشباع حاجات الأفراد والعاملين، ورفع روحهم المعنوية؛ فيشعر الفرد بتحقيق ذاته وإثباتها^(٣٠). كما أوضح نصر^(٣١) أهمية المحفزات بأنها تُعدّ آلية محورية لتشكيل السلوك واستقطاب العناصر الصالحة؛ إذ

(٢٩) خالد بن محمد الجابري بالأسود، "الممارسات الإشرافية وفق معايير الجودة الشاملة لموظفي وزارة التربية والتعليم" (رسالة دكتوراه منشورة، الجامعة العالمية الإسلامية الماليزية، ٢٠١٤)، ٤٥-٤٦.
(٣٠) عدنان مراد المؤمن، "أثر التحفيز على الرضا الوظيفي: دراسة على شركة الاتصالات الخلوية الكويتية" *مجلة القراءة والمعرفة*، ٤، عدد. ٢٠٠، (٢٠١٨): ١١٣-١٣٨.

(٣١) تحية طلال نصر، "مدى فاعلية الحافز المعنوي في رفع مستوى أداء العاملين بشركات السياحة المصرفية فئة (أ) في ظل تداعيات جائحة كورونا بالتطبيق على القاهرة الكبرى" *المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة*، ١٥، عدد. ٣، (٢٠٢١): ١١٩ - ١٤٦.

في خدمة المحتاجين إلى المورد المالي والغذائي والخدمي عموماً، وما يقومون به من أعمال خيرية أخرى تدعم المحتاجين في حياتهم، وتمكنهم من العيش في كفاف. وتُعرف الدراسة الحالية القطاع غير الربحي بأنه: القطاع الذي يُشير إلى كيانات قانونية أو اجتماعية مُنشأة بغرض التخفيف من المعاناة، وتعزيز مصالح الفقراء، وحماية البيئة، وتوفير الخدمات الاجتماعية الأساسية أو القيام بتنمية المجتمع، وهي جميع المؤسسات والمنظمات والجمعيات الخيرية المسجلة في المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي في السعودية.

الإطار النظري:

يتناول هذا الجزء من الدراسة الإطار النظري، ويستعرض أدبياتها متضمناً الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، ثم تليها النظرية المفسرة لموضوع الدراسة.

المبحث الأول/ أدبيات الدراسة والدراسات السابقة:

بات من المعلوم في مختلف المجالات أن الحوافز تعزز دافعية الأفراد نحو تحقيق الأهداف؛ إذ يحتاج الفرد إلى عوامل داخلية وخارجية تدفعه إلى بلوغ هدف أو إشباع حاجاته الأساسية. وبناءً على ذلك تُعرف المحفزات بأنها: عبارة عن جملة العوامل الخارجية التي تشبع الحاجة أو الرغبة المتولدة لدى الفرد من أدائه لعمل معين^(٣٢). وعرف الشربيني وصالح^(٣٣) التحفيز بأنه: هو توجيه وتشجيع الشباب الجامعي عبر مؤثرات داخلية (تحفيز الذات) وخارجية (الأسرة،

(٢٧) نورالدين حاروش، *إدارة الموارد البشرية* (الجزائر: دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠١٦)، ٥٢.

(٢٨) ربهام إساعيل الشربيني وأمنية محمد صالح، "التحفيز وعلاقته بالتوجه نحو ممارسة مهارات التخطيط للمستقبل من منظور الشباب الجامعي." *مجلة كلية التربية النوعية*، ١٤، عدد. ١، (٢٠٢١): ٦٦٥ -

الداخلية المحركة للسلوك الإنساني نحو اتجاه هدف أو أهداف معينة^(٣٤).

وذهب كثير من الباحثين^{(٣٥)،(٣٦)} (مثل: بوبس و قبلان^(٣٧))

إلى تصنيف الدوافع إلى نوعين اثنين يتمثلان في الآتي:

١. الدوافع الداخلية (The internal Motivation):

وهي القوة التي مصدرها الفرد ذاته، فهي بمنزلة دوافع فردية تُحَقِّق الذات للفرد؛ فهؤلاء الأفراد يمارسون الأنشطة التي يجدون فيها المتعة، ولا تكون التغذية الراجعة على أداء المهمة أو التغذية الراجعة الاجتماعية مهمة.

٢. الدوافع الخارجية (The external Motivation):

وتتمثل إقبال الأفراد على إنجاز مهام معينة؛ بهدف الحصول على الحوافز والمعززات التي تقدم لهم نتيجة القيام بسلوك مرغوب فيه، بغية تجنب الحوافز السلبية.

تدفع الأفراد للالتحاق بالجهات التي تُقدِّر جهودهم بمكافآت مادية أو معنوية؛ وترسم الاتجاهات والغايات المهنية، فتوجه اختيار طبيعة العمل وتحدد قوة الاستجابة لبذل الجهد نحو أهداف محددة؛ وتحسِّن الإنتاجية وقابلية العمل وتُخفض دوران الوظائف؛ وبفضل أثرها المتوقع في الدافعية، تسهم الحوافز في استقطاب الكفاءات، إذ يميل الأفراد إلى المسارات التي تعد بالمكافأة، فيغدو الحافز دافعاً مباشراً للأداء؛ وتعزز الحوافز السلوكيات المرغوبة، وتتعامل مع الحاجات غير المشبعة بتوجيه الفرد للاختيار بين بدائل السلوك المتاحة.

وقد قسّمت الفيني^(٣٨) الحوافز إلى حوافز مادية وأخرى معنوية، وقد عرّفت الحوافز المادية بأنها: حوافز ملموسة تُشبع حاجات الفرد المادية، وتشمل الأجر والعلاوات السنوية وزيادات الأجور لمواجهة ارتفاع نفقات المعيشة، والمشاركة في الأرباح، والمكافآت والأجور التشجيعية. وقد عرّفت الحوافز المعنوية بأنها: حوافز تُلبي حاجات الفرد الذاتية والاجتماعية معاً، فتقوّي تماسك العاملين وتدفعهم إلى العمل.

وربط صيصاي وبوفالطة^(٣٩) الحوافز بالدوافع، فقد ذكر أنّ الدافع يمثل درجة حماس الفرد التي توجه سلوكه نحو حافز يشبع حاجة لديه، أما الدافع فيشير إلى محتوى ومكونات تلك الحالة الدافعة. ويجدد ماهر (٢٠١٣) الدافعية في ثلاثة منطلقات، وهي: تنشيط السلوك، وتوجيهه، أو تعديله. وبصفة عامة يمكن الذهاب إلى أنّ الدافعية هي: القوة

(34) Din Bandhu et al., "Theories of Motivation: A Comprehensive Analysis of Human Behavior Drivers," *Acta Psychologica* 244 (February 13, 2024): 104177, <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177>.

(35) K.W.S.N. Kumari, G.J.M.S.R. Jayasinghe, and J.K.H. Sampath, "Employee Motivation Factors in Banking Sector: A Study on Qualitative and Quantitative Analysis," *Journal of Social and Political Sciences* 3, no. 1 (January 24, 2020), <https://doi.org/10.31014/aior.1991.03.01.144>.

(36) Norzanah Mat Nor and Farahdiba Abdullah, "The Relationships Between Ability, Motivation and Opportunity (AMO) Model of High-Performance Work Practices (HPWP) and Organizational Performance on Millennials in MARA Headquarters, Kuala Lumpur: Mediated by Job Embeddedness," *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 10, no. 13 (February 13, 2020), <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i13/6889>.

(37) نور بوبس و سمر قبلان، "أثر دوافع العمل على الرضا الوظيفي:

دراسة ميدانية على العاملين في جامعة دمشق." *مجلة جامعة دمشق للعلوم*

الاقتصادية والسياسية ٣٩، عدد. ١ (٢٠٢٣): ١-٣٠.

<https://journal.damascusuniversity.edu.sy/index.php/eoj/article/view/1557>

(٣٢) نورة يحيى الفيني، "دور التحفيز الوظيفي في رفع إنتاجية العاملين في القطاع الحكومي" *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية* ٦، عدد. ٢٣، (٢٠٢٢): ١-٢٦.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.F280622>

(٣٣) ريم صيصاي ومحمد سيف الدين بوفالطة، دراسة تحليلية لدوافع العمل لدى المرضى بالمؤسسات الصحية العمومية والمؤسسات الصحية الخاصة بمدينة قسنطينة. *مجلة دراسات الاقتصاد وإدارة الأعمال* ٤، عدد.

١، (٢٠٢١): ١٦٣-١٨١.

استثارت؛ ليسلك سلوكاً معيناً في العالم الخارجي، ويتم ذلك عن طريق اختيار الاستجابة المفيدة اختياريًا وظيفيًا له في عملية تكيفه مع بيئته الخارجية، ووضع هذه الاستجابة في الصدارة، وإعطائها الأسبقية على غيرها من الاستجابات المحتملة؛ مما ينتج عنه إشباع حاجة معينة، أو الحصول على هدف معين^(٤٠)، كما تمثل الدافعية القوة الذاتية التي تحرك السلوك، وتوجهه؛ لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة إليها، أو بأهميتها المادية أو المعنوية للشخص، وتستثار هذه القوة المحركة بعوامل تنبع من الفرد نفسه: كحاجاته، وخصائصه، وميوله، واهتماماته، أو من البيئة المادية أو النفسية المحيطة به: كالأشياء، والأشخاص، والموضوعات، والأفكار، والأدوات^(٤١).

ويتبين مما سبق أن هناك علاقة ارتباطية بين المحفزات ودافعية الأفراد، وذلك من خلال تحديد مفهوم الحوافز الذي يشير إلى مجموعة المؤثرات المستعملة في إثارة دافعية الفرد، إذ إنها مؤثرات خارجية من شأنها تحريك السلوك الذاتي باتجاه إشباع حاجات معينة يرغب الفرد في الحصول عليها؛ فالدافع يكمن في الفرد، وناتج عن الشعور الذي يشعر به نتيجة وجود حاجة غير مشبعة يريد إشباعها^(٤٢)، أما الحافز فهو ذلك الذي يقدم وسائل إشباع هذه الحاجة، وبهذا يمكن الذهاب إلى الدافع الداخلي، الذي يشعر به الفرد، ويشكل سلوكه، في حين أن الحافز الخارجي يخاطب الدافع، ويوجه السلوك نحو اتجاه معين، فهو ينبع من البيئة، ومحيط العمل، وله صلة وثيقة باتجاه العاملين، وتلبية حاجاتهم، وإثارة دوافعهم التي تحث

(٤٠) مصطفى حسين باهي وأمينة شلبي. نظريات وتطبيقات. (مركز الكتاب للنشر والتوزيع، ١٩٩٩)، ٩٨.

(٤١) أحمد بلقيس وتوفيق مرعي. الميسر في علم النفس التربوي. ط. ٢. (دار الفرقان للنشر والتوزيع، ١٩٩٦)، ١٥٠.

(٤٢) مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد (دار الشروق، ٢٠١١)، ٢١٠.

وتذكر الخليفة^(٣٨) أن العوامل الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة في دافعية الشباب وتحفيزهم بالمملكة تتمثل في الآتي:

١- العوامل الاجتماعية: وتتمثل في مستوى تعليم الوالدين، والعلاقة بالوالدين (نمط التنشئة الاجتماعية، وتعزيز الثقة بالنفس، والاتكالية، والاستقلالية، والتشجيع، والدعم المعنوي)، والمسؤوليات الأسرية والاجتماعية، والعادات والتقاليد.

٢- العوامل الاقتصادية: وتتمثل في مستوى دخل الأسرة، وفرص العمل، وفرص الترقية، ومناسبة الرواتب، والحوافز المادية، والقيم المادية، وغلاء المعيشة، والنزعة الاستهلاكية.

كما قسم باندو وآخرون^(٣٩) دوافع الالتحاق بالعمل إلى دوافع مادية تتمثل في كونها أداة مهمة للقيادات الإدارية، وتقوم بجذب المهارات والكفاءات للعمل في المؤسسة، ومن أشكالها: الحوافز الفردية، وحوافز الزيادة في الأجور، ودوافع الاستقرار التي تعد مزيجًا من علاقات العمل، والرضا عن الرؤساء وزملاء بيئة العمل، والاستقرار من ناحية المستقبل، وأخيرًا، دوافع تحقيق الذات التي تمثل الصورة الذهنية لما يريد الفرد الوصول إليه، والسعي إلى تحقيقها بالاستفادة من إمكاناته وقدراته ومهاراته، ولا يمكن الوصول إليها إلا بعد أن يشبع الفرد حاجاته الأساسية لبقائه، مثل: الحاجة إلى الطعام والشرب والاحترام والانتفاء، حتى يمكنه بعد ذلك تكوين هويته ناجحة عن ذاته، والحصول على مكانة اجتماعية ومهنية مناسبة.

والدافعية هي طاقة كامنة في الكائن الحي تؤدي إلى

(٣٨) هند خالد الخليفة، "العوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز لدى الشباب السعودي: دراسة على عينة من خريجي الجامعات." مجلة العلوم الإنسانية، عدد ٣٢ (٢٠١٨): ١١-٤٥.

(39) Bandhu et al., "Theories of Motivation: A Comprehensive Analysis of Human Behavior Drivers."

بالحوافز السلبية التي يطلق عليها مسمى حوافز تحديد، وتسعى إلى التأثير في سلوك الفرد من خلال العقاب والرّدع والتخويف، أي: من خلال العمل التأديبي الذي يتمثل في جزاءات مادية: كالحصم من الأجر، أو الحرمان من العلاوة، أو المكافأة أو الترقية^(٤٦).

كما بينت دراسة عزوي والأزهر^(٤٧) بعض أساليب التحفيز ونماذجها المتمثلة في الآتي:

١. التحفيز عبر تقديم الخدمات الاجتماعية يشمل: التأمين (مثل: الصحي، والبطالة، والحياة ضد العجز)؛ وخدمات الجمعيات الاستهلاكية (مثل: بيع السلع والأدوات للعاملين بسعر التكلفة)؛ وخدمات الجمعيات السكنية (مثل: بناء مساكن وتوَجِّرها المؤسسة بأسعار زهيدة أو تباعها بسعر التكلفة)؛ وصناديق الادخار والتكافل الاجتماعي (مثل: منح الإعانات والتعويضات والقروض في المناسبات الاجتماعية)؛ إضافة إلى المطاعم (مثل: تقديم أطعمة خفيفة ومشروبات ساخنة وباردة أثناء فترات الاستراحة بأسعار زهيدة).

٢. حوافز تنمية المبادرة والعمل الجماعي، تتضمن إشراك العاملين في أعمال الإدارة، ورسم الخطط، واتخاذ القرارات، وضمان استمرارية العمل وأجر محترم.

٣. حوافز تلطيف مناخ العمل تشمل: إثراء العمل (تعميق المهام، والمتابعة والتطوير، وتحسين الجودة)، وتوسيع العمل (تفويض صلاحيات أوسع، وتنوع

الفرد على مزاوله العمل، وممارسة السلوك المرغوب فيه لدى الإدارة، من أجل الحصول على الحافز المتاح، ومن ثمّ إشباع حاجاتهم^(٤٨).

يُستنتج مما سبق أن العلاقة بين الدوافع والمحفزات علاقة طردية مباشرة؛ فكلما توافر فهم واضح لدوافع الأفراد - سواء أكانت داخلية أم خارجية - أمكن تفسير سلوكهم وممارساتهم، وسهل على القيادة تصميم محفزات اجتماعية واقتصادية تجذب الشباب وتوجههم نحو العمل في القطاع غير الربحي في السعودية، والعكس صحيح.

والشباب هو العنصر الأساس والركيزة الرئيسة التي تستند إليها المجتمعات بوصفه القوة المنتجة التي تحمل على عاتقها عبء التقدم الاقتصادي والاجتماعي، فهم القادرون على دفع عجلة التنمية، وحمل لواء التغيير، ولا يمكن تحقيق كل ذلك إلا إذا توافرت لهم الرعاية الشاملة والمتكاملة من كل المهن والتخصصات الموجودة في المجتمع؛ لذلك اهتمت العلوم الإنسانية والاجتماعية كافة بدراسة فئة الشباب، وكيفية تلبية احتياجاتها، وإيجاد حلول لمشكلاتها، ومحاولة منها لإزالة العقبات والتحديات التي تحول دون إعطاء هذه الفئة حقها من الرعاية والعناية، واستثمار طاقاتها الخلاقة^(٤٩).

وتنقسم الحوافز من ناحية أثرها نوعين: الأول يهتم بالحوافز الإيجابية، وهي تلك الحوافز التي تحمل مبدأ الثواب للعاملين، وتلبي حاجياتهم ودوافعهم؛ لزيادة نوعيته وتحسينه، وتقديم المقترحات والأفكار البناءة^(٥٠)، والثاني يهتم

منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، (٢٠١٧)، ٨٩.

(٤٦) أنس عبد الباسط عباس، *إدارة الموارد البشرية* (دار المسيرة للنشر والتوزيع، ٢٠١١)، ١٦٨.

(٤٧) حمزة عزوي والعقبي الأزهر، "تحفيز الاستقرار الوظيفي:

أساليب، نماذج ناجحة" *مجلة آفاق علمية*، عدد. ١٦، (٢٠١٨): ٧٩-

٩٧.

(٤٣) خضير كاظم حمود الفريجات، *السلوك التنظيمي* (دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٢)، ٥٤.

(٤٤) عبد الرحمن صوفي عثمان، "دور الخدمة الاجتماعية في تحفيز الشباب الجامعي على المشاركة في الأعمال التطوعية" *شؤون اجتماعية*، ٤٠، عدد.

١٦٠، (٢٠٢٣): ٩-٤١

(٤٥) حورية عاشور، "سياسة الحوافز وتحسين أداء المورد البشري دراسة حالة مديرية التجارة بولاية المسيلة ٢٠١٦/٢٠١٥" (رسالة ماجستير

واستقراره، وظروف العمل وإمكاناته المادية، وساعات العمل^(٥٠). كما أنّ تلك الحوافز متمثلة في إشباع الحاجات في شكل نقدي أو عيني، والوسيلة في ذلك تكمن في الحصول على الأجر وملحقاته التي تعطي له الأهمية الكبرى في الدول المختلفة^(٥١). ومن أنواع الحوافز المادية: الأجر، ويقصد به الأجر الذي يحصل عليه أي فرد محصلة تفاعل عدد كبير من العوامل التي منها: طبيعة العمل نفسه، ودرجة صعوبته أو أهميته، والعرض والطلب من القوى العاملة، وأقدمية العامل، ومستوى الأداء الفردي للعامل، والقواعد القانونية العامة التي تنظم عملية دفع الأجر^(٥٢).

أكد النعيمي وصماري^(٥٣) أنّ الاهتمام بتقديم الحوافز المادية يسهم بنسبة (٦٠٪) في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين عموماً ولموظفي المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان خصوصاً، وأنّ هناك أثراً إيجابياً للتحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين.

المبحث الثاني/ النظرية المفسرة لموضوع الدراسة:

يتناول هذه المبحث النظرية المفسرة لموضوع الدراسة (نظريات المثير والاستجابة)، إذ يمكن تعريف المثير (Stimulus) بأنه: أي حدث أو شيء يتم استقباله من خلال واحدة أو أكثر من الحواس الخمس، وهذه الأحداث أو الأشياء تسمى مثيرات، فالكتاب الذي نقرؤه، ولون

(٥٠) علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية (دار غريب للطباعة والنشر، ١٩٨٥)، ٩٧.

(٥١) حاروش، إدارة الموارد البشرية، ٥٤.

(٥٢) السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، ١٢٠.

(٥٣) فاطمة حمد النعيمي ونونة صماري، "أثر التحفيز على تحقيق الرضا الوظيفي من خلال العدالة التنظيمية: دراسة ميدانية على موظفي المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان" مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية ٥، عدد ٦، (٢٠٢١): ٣٠-١٩.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.N090920>

المهام، وكسر الروتين)، إضافة إلى حوافز تنمية المسار الوظيفي (التأهيل والتدريب، تدوير الوظائف، والترقيات).

وتقسّم الدراسة الحالية المحفزات إلى المحاور الآتية:

أولاً/ محور المحفزات الاجتماعية:

يُعد القطاع غير الربحي عنصراً رئيساً في المنظومة الاقتصادية والتنموية، وذا أثر فاعل في المجتمع، كما يُعد جزءاً أساساً من شبكة الأمان الاجتماعي، بما يوفره من خدمات اجتماعية كثيرة؛ فهو يدعم ويمول شبكة واسعة من المؤسسات الخدمية في مجالات حيوية عدة مثل: التعليم، والصحة والثقافة والفنون، والبيئة والبحث العلمي، وحقوق الإنسان والأسرة، ورعاية الطفولة، والمساعدات الدولية وغيرها من الخدمات والمنافع العامة التي من شأنها تحقيق الحماية الاجتماعية لجميع فئات المجتمع العاملين وغير العاملين^(٥٤).

وذكرت التويجري^(٥٥) أنّ القطاع غير الربحي في السعودية يواجه تأثيرات اجتماعية تتمثل في أن مستويات البيئة الاجتماعية والتنموية في المملكة منخفضة؛ لأنّ المنظمات في هذا القطاع تزدهر بناءً على الأعمال الخيرية، في حين أنّ ركائز المنظمات غير الربحية تضعف من وجهة النظر الاجتماعية للدراسة.

ثانياً/ محور المحفزات الاقتصادية:

يقصد بالحوافز المادية تلك التي تشبع حاجات الإنسان المادية، مثل: الحاجة إلى المأكل والملبس والمأوى، وغيرها، وتشمل تلك الحوافز أيضاً: الأجر، وضمان العمل

(٤٨) أماني بنت زهير الشهري، الاستثمار الاجتماعي في القطاع غير الربحي (السبعية الخيرية، ٢٠٢١)، ٦٧.

(49) Dalal Altuwaijri, "Nonprofit Organizations in Saudi Arabia: An Analysis of Impact Assessment Tools," (Master's thesis, School of Management, University of San Francisco, 2017), 86

الإجراءات المنهجية للدراسة:

تتناول الإجراءات المنهجية للدراسة الخطوات العلمية التي تم الأخذ بها فيما يتعلق بنوع ومنهج الدراسة وطريقة جمع البيانات وتصميم أداة جمع البيانات، وأسلوب تحليل البيانات.

أولاً: نوع الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم على وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليلها للكشف عن أنماطها وعلاقاتها. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينه باعتباره أحد الأساليب الملائمة لهذا النوع من الدراسات، إذ يتيح جمع البيانات من أفراد العينة وتحليلها بما يخدم الإجابة عن أسئلة البحث.

ثانياً: منهج الدراسة

نظراً لكبر المساحة التي جمعت منها البيانات؛ استخدمت منهج المسح الاجتماعي بأسلوب العينة، وهو من المناهج الكمية، إذ يتميز بالقدرة على جمع الكثير من البيانات، ولتحقيق هدف الدراسة في تحديد المحفزات الاجتماعية، والمحفزات الاقتصادية المؤثرة في اتجاه شباب السعودية للعمل في القطاع غير الربحي في مدينة الرياض، استخدمت الدراسة هذا المنهج؛ لكونه الأنسب لمثل هذه الدراسات.

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون المجتمع الأصلي للدراسة من الشباب والشابات السعوديين في مدينة الرياض بالسعودية ممن تتراوح أعمارهم ما بين (١٨-٣٤) عاماً، والبالغ عددهم (١٤١١٨٨٣) منهم (١٠٨٨٤١٠) شاب وشابة في مدينة الرياض مقر الإمارة

الحوائط، ودرجة حرارة الغرفة التي تجلس فيها، وظلال الناس الذين يمرون أمامك، والملاحظات التي تكتبها عند أدائك بعض واجباتك، وأصوات السيارات، وحركة المرور في الشوارع، ورائحة الطعام الذي تتناوله وطعمه، كل هذه مثيرات^(٥٤).

ويرى السلوكيون أن التعلّم الإنساني يُفسّر بنموذج المثير-الاستجابة؛ إذ تُحكّم استجابات الفرد بالمثيرات الواردة، وتتوالى عبر عمليتين هما: الاشتراط التقليدي (الكلاسيكي) والاشتراط الإجرائي (الوسيلي). ويمكن التمييز بينهما من جهة أن الاشتراط التقليدي أو الارتباط الشرطي يُقصد به عملية إكساب المثير المحايد "الشرطي" بعد اقترانه بالمثير الطبيعي لعدد كاف من مرات الاقتران، أو المزاوجة بين قوة المثير الطبيعي في استثارة الاستجابة الشرطية. والاشتراط الإجرائي أو الارتباط الشرطي يُعبر عن الاشتراط الإجرائي عن موقف من مواقف التعلّم؛ إذ تصبح خلاله الاستجابة الناتجة أكثر قابلية، أو احتمالاً للظهور والتكرار نتيجة التعزيز المصاحب القائم على الانتقاء أو الاختيار^(٥٥).

ويُفسّر موضوع الدراسة وفق نظرية المثير-الاستجابة؛ فاستجابة الشباب للالتحاق بالقطاع غير الربحي نتاج مثيرات متعددة. ومن ثم، يفرض تحليل دوافعهم واتجاهاتهم إلى تعيين المحفزات الملائمة لتنشيط دافعيتهم وتوجيههم نحو الوظائف الرسمية في هذا القطاع بالسعودية.

(٥٤) علي زيد الزعبي، "المشاركة والاندماج الاجتماعي: الأسس النظرية والإجراءات التطبيقية"، *حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية* ٣٢، عدد. ٣٤٦ (٢٠١١): ٨-٩٦.
(٥٥) فتحي مصطفى الزيات، *سيكولوجية التعلّم بين المنظور الارتباطي*. (دار النشر للجامعات، ٢٠٠٤)، ٨٥.

شهر ديسمبر من عام ٢٠٢٤م. وقد أُجري جمع البيانات وفق إجراءات تضمن وضوح التعليمات للمبحوثين والمحافظة على سرية المعلومات، بما يتوافق مع المعايير الأخلاقية للبحث العلمي.

خامساً: أداة الدراسة (الاستبيان):

اعتمدت الدراسة على تطوير الاستبانة كأداة لها، وتضمنت عددًا من الأسئلة ذات العلاقة بأهدافها التي صيغت بدقة. واحتوت (الاستبانة) في صورتها النهائية على جزأين رئيسيين هما:

الجزء الأول: عبارة عن بيانات خصائص العينة المتمثلة في البيانات الديموغرافية.

الجزء الثاني: يتكون من محاور الدراسة المتكونة من أربعة محاور على النحو الآتي:

■ **المحور الأول:** ويتضمن المحفزات الاجتماعية المؤثرة في اتجاه شباب السعودية للعمل في القطاع غير الربحي، ويتكون من عشر فقرات تتضمن العبارات الآتية: تشجيع الوالدين على العمل في القطاع غير الربحي، وتشجيع أفراد الأسرة على العمل في القطاع غير الربحي، وتشجيع الأصدقاء على العمل في القطاع غير الربحي، وتشجيع المؤثرين الاجتماعيين على العمل في القطاع غير الربحي، واهتمام الدولة بالقطاع غير الربحي، وإتاحة الفرصة للترشح من أجل المشاركة في المناسبات الاجتماعية، والتقدير المجتمعي، وبرامج التوعية حول دور القطاع غير الربحي، والنماذج الجيدة في العمل الإنساني، وبناء شبكة علاقات اجتماعية جديدة.

■ **المحور الثاني:** ويتضمن المحفزات الاقتصادية المؤثرة في اتجاه الشباب في المملكة العربية السعودية للعمل في القطاع غير الربحي، ويتكون من اثني عشرة فقرة تتضمن العبارات الآتية: مميزات التسهيلات البنكية المقدمة للعاملين بالقطاع

وفق التعداد العام للسكان والمساكن ٢٠٢٢م^(٥٦). جرى اختيار مدينة الرياض كمجتمع للدراسة؛ لكونها تقع ضمن النطاق الإداري الذي يضم العاصمة السعودية، بما يعكس أهميتها المركزية، وهي مقر لمدينة محمد بن سلمان غير الربحية، فقد أعلن عن إنشائها في عام ٢٠٢١م فكانت أول مدينة غير ربحية في العالم، ويتوقع توظيف (٢٥٠٠٠) موظف فيها^(٥٧).

وقد اعتمدت الدراسة الحالية على العينة العشوائية قصدية كطريقة مستخدمة في سحب العينة بغرض إعطاء فرص احتمالية متساوية ومتكافئة لكل مفردة من أفراد المجتمع؛ لينضموا لأفراد العينة^(٥٨). ولتحديد حجم العينة الممثلة لمجتمع الدراسة الحالية؛ استخدم جدول كريجي ومورقان، وقد بلغ حجم عينة الشباب والشابات السعوديين في مدينة الرياض ممن تتراوح أعمارهم ما بين (١٨-٣٤) عامًا (٤١٧) فردًا عند مستوى ثقة بلغ (٩٥٪)، وهامش خطأ بلغ (٥٪)^(٥٩). وطبقت الدراسة على عينة عشوائية بلغت (٤١٧) مفردة. وقد تم جمع بيانات الدراسة من خلال التواصل المباشر بين جامعي البيانات وأفراد عينة الدراسة، فقد قام جامعو البيانات بتطبيق الاستبانة إلكترونياً باستخدام أجهزة الآيباد المخصصة لذلك. وقد قام بتعبئة الاستبانة أفراد العينة القصدية من فئة الشباب في مدينة الرياض، وذلك خلال

(٥٦) الهيئة العامة للإحصاء، "التعداد العام للسكان والمساكن ٢٠٢٢م" (المملكة العربية السعودية: الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠٢٤)، ٦٧.
(٥٧) مسك، "التقرير السنوي لمؤسسة محمد بن سلمان "مسك": امتداد للأثر... تمكين للشباب." (المملكة العربية السعودية: مسك، ٢٠٢١)، ٢٠.

(٥٨) ذوقان عبيدات وآخرون، البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه (دار الفكر، ١٩٩٧)، ١١٤.

(59) Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," *Educational and Psychological Measurement* 30, no. 3 (September 1, 1970): 607-10. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>.

تحفيز شباب السعودية للعمل في القطاع غير الربحي.				
اتجاه منخفض نحو الإسهام في تحفيز شباب السعودية للعمل في القطاع غير الربحي.	٢,٦٠	١,٨١	لا يسهم	٤
اتجاه منخفض جداً نحو الإسهام في تحفيز شباب السعودية للعمل في القطاع غير الربحي.	١,٨٠	١	لا يسهم إطلاقاً	٥

سادساً: المعالجة الإحصائية.

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل بياناتها المجموعة من الباحثين، استخدمت عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية (Statistical Package for Social Science- SPSS). وبعد ترميز البيانات وإدخالها استخدم ما يلي:

١. حساب التكرارات والنسب المئوية؛ لتوضيح خصائص الباحثين.
٢. حساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson's correlation).
٣. استخدام معامل ألفا-كرونباخ (Cronbach's alpha) في حساب معامل ثبات محاور الدراسة.
٤. تحديد مستوى استجابات الباحثين لكل عبارة من عبارات محاور الاستبانة، وذلك باستخدام المتوسط الحسابي (Mean).
٥. استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) في حساب درجة تشتت أفراد عينة الدراسة عن وسطها الحسابي.

سابعاً: صدق أداة الدراسة وثباتها.

يُعد الصدق والثبات من أهم الموضوعات التي تهتم بها الباحثين من حيث تأثيرهما البالغ في أهمية نتائج البحث،

كالتّمول الشخصي والعقاري، وتمويل السيارات، وغيرها)، والعلاوات السنوية، والبدايات المالية، والرواتب المناسبة مع طبيعة العمل، والمكافآت الممنوحة للمتميزين، والرواتب المناسبة مع المستوى التعليمي، والرواتب المناسبة مع الخبرة الوظيفية، وبرامج التكافل المالي، وبرامج الحسومات، والمنح المالية (كالزواج وغيرها... إلخ)، والدعم المالي الشخصي (كدعم السكن وغيره... إلخ)، ومحفز توافق مستوى الدخل مع مستويات الدخل في القطاعين العام والخاص.

وقد استخدم مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي الآتي: (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة). ولغرض التعبير الكمي عن المقياس، أعطيت عبارات المقياس كافة درجة محددة وفقاً للآتي: (يسهم بشدة = ٥، يسهم = ٤، محايد = ٣، لا يسهم = ٢، لا يسهم إطلاقاً = ١). كما حدّد طول فئات المقياس من خلال حساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأعلى (٥-١=٤)، ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس (٤ ÷ ٥ = ٠,٨)، ثم إضافة هذه النتيجة إلى أقل قيمة في المقياس (١)، وهكذا استخدم طول المدى في تحديد مسطرة الحكم أو التفسير الكيفي لفئات قيمة متوسطات استجابة الباحثين بعد معالجتها إحصائياً وفقاً للجدول أدناه:

الجدول رقم (١) يوضح قيمة المتوسطات وما يوازيها من تفسير كيفي

لمحاور الاستبانة.

م	الفئة	قيمة المتوسط	
		من	إلى
١	يسهم بشدة	٤,٢١	٥
٢	يسهم	٣,٤١	٤,٢٠
٣	محايد	٢,٦١	٣,٤٠

ولقدرتها على تعميم النتائج، إذ يرتبط الصدق والثبات بالأدوات المستخدمة في البحث، ومدى قدرتها على قياس المراد قياسه، ومدى دقة القراءات المأخوذة من تلك الأدوات؛ لذلك قامت الدراسة بعدد من الإجراءات؛ للتأكد من مدى صدق الأداة وثباتها.

أ. صدق الأداة (Validity):

تكون أداة القياس صادقة إذا كانت تقيس ما تدعي قياسه^(٦٠)، وللتحقق من مدى صدق الأداة استخدمت الدراسة عددًا من أنواع الصدق، تتمثل في الآتي:

١. الصدق الظاهري (Face Validity): وهو ما يهتم بظاهر الاستبانة، وشكلها، ومناسبتها لموضوع الدراسة، وذلك بعرضها على أشخاص غير متخصصين في مجال الدراسة؛ لأخذ آرائهم حول العبارات الواردة فيها، ومن ثم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين؛ وذلك لقراءة فقراتها، وإبداء آرائهم وملاحظاتهم حولها من ناحية: دقة الصياغة اللغوية وسلامتها، ووضوح العبارات، وحذف الفقرات غير المناسبة أو تعديلها أو إضافة غيرها. كما طبقت الاستبانة على عدد من أفراد المجتمع؛ لتجربتها، وللتأكد من مدى وضوحها، وفهم الباحثين لها.

٢. صدق المحتوى أو المضمون (Content Validity):

يطلق على هذا النوع من الصدق اسم الصدق المنطقي، ويقدر صدق مضمون الاختبار بإجراء فحص منظم لمجموع العمليات والمنبهات والبنود التي يتضمنها ذلك الاختبار؛ لتقدير مدى تمثيلها للمجال السلوكي المعين الذي أعد الاختبار لقياسه، وهذا الأسلوب في التحقق من صدق الاستبانة يعتمد على مدى تمثيل بنود عباراتها تمثيلًا جيدًا

٣. الصدق البنائي (Internal Consistently Validity):

ويسمى أيضًا صدق الاتساق الداخلي، ويقصد به مدى اتساق كل فقرة من الفقرات مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، ومن ثم حساب معاملات الارتباط لبيرسون (Pearson correlation coefficient) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، واستبعاد العبارات ذات الارتباط الضعيف، وذلك بعد تطبيق أداة الدراسة على عينة قوامها (٣٥) فردًا، والجدول رقم (٢) يبين قيم معامل ارتباط بيرسون لعبارات أداة الدراسة مع محاورها، وأما الجدول رقم (٣) فيبين قيم معامل ارتباط بيرسون لمحاور أداة الدراسة مع بعضها بعضًا.

(٦٠) ديوبولد ب فان دالين، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل نوفل، وسليمان الخضري الشيخ، وطلعت منصور غبريال، مراجعة. سيد أحمد عثمان، (مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٠٠٧)،

*** دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١ .

الجدول رقم (٢) صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وفق ارتباط

العبارات بمحاورها.

يتضح من الجدول السابق أن عبارات كل محور من محاور الأداة ترتبط ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١، وبالدرجة الكلية لمحاورها، فقد تراوحت معاملات الارتباط لهذه الفقرات ما بين (٠,٦٠٩) إلى (٠,٩٠٦)، وهذا يشير إلى وجود صدق اتساق داخلي بين فقرات أداة الدراسة.

الجدول رقم (٣) صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وفق ارتباط المحاور ببعضها بعضاً.

معامل ارتباط بيرسون	المحور	
.800**	المحفزات الاجتماعية	مجموع المحاور
.853**	المحفزات الاقتصادية	

*** دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١ .

يتضح من السابق أن كل محاور الأداة ترتبط ببعضها بعضاً ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١، وبالدرجة الكلية لمجموع المحاور، فقد تراوحت معاملات الارتباط لهذه المحاور ما بين (٠,٦٠٩) إلى (٠,٩٠٦)، وهذا يشير إلى وجود صدق اتساق داخلي بين محاور أداة الدراسة.

ب. ثبات الأداة (Reliability):

يعرّف إيهاب وطارق^(٦١) الثبات بأنه: "درجة الاتساق في النتائج التي تعطيها أداة التقييم إذا ما طبقت على عينة من המתحنيين أكثر من مرة في ظروف تطبيقية متشابهة" (ص. ٧٢). وقد استخدمت هذه الدراسة معامل ألفا-كرونباخ (Cronbach's Alpha)؛ لحساب ثبات الأداة. والجدول التالي يبين قيم معامل ألفا-كرونباخ لمحاور أداة الدراسة.

المحور	العبارات	معامل ارتباط بيرسون
المحفزات الاجتماعية	١. تشجيع الوالدين على العمل في القطاع غير الربحي.	.718**
	٢. تشجيع أفراد الأسرة على العمل في القطاع غير الربحي.	.833**
	٣. تشجيع الأصدقاء على العمل في القطاع غير الربحي.	.843**
	٤. تشجيع المؤثرين الاجتماعيين على العمل في القطاع غير الربحي.	.654**
	٥. اهتمام الدولة بالقطاع غير الربحي.	.885**
	٦. إتاحة فرصة للترشح من أجل المشاركة في المناسبات الاجتماعية.	.749**
	٧. التقدير المجتمعي.	.852**
	٨. برامج التوعية حول دور القطاع غير الربحي.	.673**
	٩. النماذج الجيدة في العمل الإنساني.	.620**
	١٠. بناء شبكة علاقات اجتماعية جديدة.	.628**
المحفزات الاقتصادية	١١. مميزات التسهيلات البنكية المقدمة للعاملين في القطاع (كالتأمين الشخصي والعقاري، وتمويل السيارات، وغيرها).	.728**
	١٢. العلاوات السنوية.	.847**
	١٣. البدلات المالية.	.877**
	١٤. الرواتب المناسبة مع طبيعة العمل.	.870**
	١٥. المكافآت الممنوحة للمتميزين.	.791**
	١٦. الرواتب المناسبة مع المستوى التعليمي.	.791**
	١٧. الرواتب المناسبة مع الخبرة الوظيفية.	.775**
	١٨. برامج التكافل المالي.	.819**
	١٩. برامج الحسومات.	.609**
	٢٠. المنح المالية (كالزواج وغيرها... إلخ).	.900**
٢١. الدعم المالي الشخصي (كدعم السكن وغيره... إلخ).	.906**	
٢٢. توافق مستوى الدخل مع مستويات الدخل في القطاعين العام والخاص.	.819**	

(٦١) عيسى إيهاب، وعبد الرؤوف طارق. المقاييس والاختبارات:

التصميم، الإعداد، التنظيم. ط.١. المجموعة العربية للتدريب والنشر،

الحالة الاجتماعية		
أعزب / عزباء	360	86.3
متزوج / متزوجة	51	12.2
مطلق / مطلقة	6	1.4
المجموع	417	100.0
الحالة المهنية		
طالب / طالبة	306	73.4
ليس طالباً ولا موظفاً / ليست طالبة ولا موظفة.	74	17.7
لست طالباً ولا أعمل / لست طالبة ولا أعمل.	37	8.9
المجموع	417	100.0
المستوى التعليمي		
ثانوي فما دون	107	25.7
بكالوريوس فأعلى	310	74.3
المجموع	417	100.0
حجم الأسرة		
صغيرة	35	8.4
متوسطة	19	4.6
كبيرة	363	87.1
المجموع	417	100.0
مستوى دخل الأسرة الشهري		
أدنى من المتوسط في منطقة الرياض.	170	40.8
أعلى من المتوسط في منطقة الرياض.	117	28.1
لم يحدد	130	31.2
المجموع	417	100.0
مستوى الدخل الفردي الشهري		
أدنى من المتوسط في منطقة الرياض.	192	46.0
أعلى من المتوسط في منطقة الرياض.	88	21.1
لم يحدد	137	32.9
المجموع	417	100.0

تُشير بيانات الجدول السابق إلى:

- أن عينة الدراسة وفق متغير الجنس توزعت بالتباين بين الذكور والإناث، فقد كان (٥, ٦٥٪) منهم من فئة الذكور، و(٥, ٣٤٪) منهم من فئة الإناث.

الجدول رقم (٤) قيم معامل ألفا-كرونيخ لمحاور أداة الدراسة.

عدد العبارات	Cronbach's Alpha	
١٠	0.886	المحفزات الاجتماعية
١٢	0.962	المحفزات الاقتصادية
٢٢	0.973	كامل الأداة

يتضح من الجدول السابق أنّ قيمة معامل ألفا-كرونيخ لمحاور الأداة تراوحت ما بين (٠, ٨٨٦) إلى (٠, ٩٦٢). في حين بلغت لمجموع العبارات المشكّلة للمحاور (٠, ٩٧٣)، ويُشير ذلك إلى ثبات أداة الدراسة ثباتاً مرتفعاً.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتضمن هذا الجزء عرضاً ووصفاً ديموغرافياً مفصلاً لأفراد عينة الدراسة. كما يستعرض هذا الفصل نتائج الإجابات عن تساؤلات الدراسة. كما يناقش هذا الفصل أهم نتائج الدراسة، ويحللها، ويربطها بنتائج الدراسات السابقة، ويعرض في نهايته عدداً من التوصيات بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج.

المبحث الأول/ عرض نتائج البيانات الأولية (الديموغرافية):

الجدول رقم (٥) الخصائص العامة لمفردات الدراسة.

الجنس		
ذكر	273	65.5
أنثى	144	34.5
المجموع	417	100.0
الفئة العمرية		
من ١٨ إلى أقل من ٢٢ عامًا	187	44.8
من ٢٢ إلى أقل من ٢٦ عامًا	148	35.5
من ٢٦ إلى أقل من ٣٠ عامًا	22	5.3
من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ عامًا	60	14.4
المجموع	417	100.0

من المتوسط في منطقة الرياض حسب الهيئة العامة للإحصاء في السعودية؛ إذ يبلغ (١٢٦٦٨) ريال (٦٢). في حين أنّ المشاركين الذين يُعدّ مستوى دخل أسرهم الشهري أعلى من المتوسط في منطقة الرياض، يمثلون ما نسبته (٢٨٪، ١). وأمّا نسبة الذين لم يحدّدوا مستوى دخل أسرهم الشهري فقد بلغت (٣١٪، ٢).

- أنّ ما يقارب نصف الباحثين ويمثلون ما نسبته (٤٦٪) هم ممّن مستوى دخلهم الشهري أدنى من المتوسط في منطقة الرياض حسب الهيئة العامة للإحصاء في السعودية لعام ٢٠١٣م، حيث يبلغ (٢٦٤٥) ريال، وهي آخر إحصائية رسمية معلنّة (٦٣) ، كما هو مذكور في مسح دخل وإنفاق الأسرة لعام ٢٠١٨م. في حين أنّ المشاركين الذين يكون مستوى دخلهم الشهري أعلى من المتوسط في منطقة الرياض، فإنهم يمثلون ما نسبته (٢١٪، ١). وأمّا الذين لم يحدّدوا مستوى دخلهم الشهري، فقد بلغت نسبتهم (٣٢٪، ٩).

المبحث الثاني: عرض نتائج الإجابة عن التساؤل الأول للدراسة.

وللإجابة عن التساؤل الأول حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الأول: المحفّزات الاجتماعية المؤثرة في اتجاه شباب السعودية للعمل في القطاع غير الربحي، ومن ثمّ ترتيب هذه الفقرات ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل فقرة، ويبيّن ذلك الجدول الآتي:

(٦٢) الهيئة العامة للإحصاء، "مسح دخل وإنفاق الأسرة لعام ٢٠١٨م" المملكة العربية السعودية: الهيئة العامة للإحصاء ٢٠١٨، ٧١
(٦٣) الهيئة العامة للإحصاء، "مسح دخل وإنفاق الأسرة لعام ٢٠١٨م"، ٦٥

- أنّ ما يزيد على خمسي الباحثين (٨٠، ٤٤٪)، وهم ممّن تتراوح أعمارهم ما بين ١٨ إلى أقل من ٢٢ عامًا. في حين بلغت نسبة المشاركين الأكبر سنّاً ٢٢ عامًا فأكثر (٢، ٥٥٪).

- أنّ الغالبية العظمى من المشاركين في الدراسة غير متزوجين، وهم يمثلون الفئة الكبرى من بين المشاركين والمشاركات بما نسبته (٩٧، ٩٪). في حين مثل المتزوجون ما نسبته (١٢، ٢٪)، وأخيراً، بلغت نسبة المطلقين (١، ٤٪).

- أنّ (٧٣، ٤٪) من الباحثين من الطلبة، ولا يمارسون أي عمل، ويمثلون الفئة الكبرى من الباحثين. في حين أنّ (١٧، ٧٪) من أفراد العينة ليسوا طلاباً، ويمارسون العمل. وأمّا نسبة من هم ليسوا طلاباً ولا يعملون فقد بلغت (٨، ٩٪) من إجمالي الباحثين.

- أنّ (٢٥، ٧٪) من الباحثين حاصلون على الشهادة الثانوية فما دون (المتوسطة، أو الابتدائية، أو ليس لديهم شهادة تعليمية)، وأنّ حوالي ثلاثة أرباع (٧٤، ٣٪) من الباحثين مستواهم التعليمي بكالوريوس فأعلى (دبلوم عالٍ، أو ماجستير، أو دكتوراه).

- أنّ (٨٧، ١٪) من الباحثين ينتمون إلى أسر كبيرة (أكثر من أربعة أفراد)، وهم يمثلون الفئة الكبرى من الباحثين، وأنّ (٤، ٦٪) من الباحثين ينتمون إلى أسر متوسطة، وهي الأسر التي يبلغ عدد أفرادها أربعة أفراد وفقاً لمتوسط حجم الأسرة السعودية كما حددت ذلك الهيئة العامة للإحصاء في السعودية. في حين أنّ (٨، ٤٪) من أفراد العينة ينتمون إلى أسر صغيرة (أقل من ٤ أفراد)، وهم يشكلون ثاني أقل فئة من فئات الباحثين.

- أنّ ما يزيد على خمسي الباحثين ويمثلون ما نسبته (٤٠، ٨٪)، بلغ مستوى دخل أسرهم الشهري أدنى

الجدول رقم (٦) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الأول المرتبط بالمحفّزات الاجتماعية المؤثرة في اتجاه الشباب للعمل في القطاع غير الربحي.

م	المحفّز	يسهم بشدة		يسهم		محايد		لا يسهم		لا يسهم إطلاقاً		المتوسط	المعياري الانحراف	الترتيب	
		%	N	%	N	%	N	%	N	%	N				
١٠	بناء شبكة علاقات اجتماعية جديدة.	44.6	186	32.9	137	17.5	73	3.1	13	1.9	8	4.15	0.95	١	
٥	اهتمام الدولة بالقطاع غير الربحي.	44.6	186	28.8	120	21.8	91	3.6	15	1.2	5	4.12	0.95	٢	
٩	النماذج الجيدة في العمل الإنساني.	41.5	173	35.3	147	17.3	72	4.3	18	1.7	7	4.11	0.95	٣	
٧	التقدير المجتمعي.	36.2	151	32.4	135	20.9	87	7.9	33	2.6	11	3.92	1.06	٤	
٦	إتاحة الفرصة للترشح من أجل المشاركة في المناسبات الاجتماعية.	34.3	143	31.4	131	24.7	103	7.2	30	2.4	10	3.88	1.04	٥	
١	تشجيع الوالدين على العمل في القطاع غير الربحي.	36.2	151	26.1	109	24.7	103	7.2	30	5.8	24	3.80	1.17	٦	
٣	تشجيع الأصدقاء على العمل في القطاع غير الربحي.	27.8	116	36.7	153	24.2	101	7.9	33	3.4	14	3.78	1.04	٧	
٨	برامج التوعية حول دور القطاع غير الربحي.	29.0	121	33.3	139	26.4	110	6.2	26	5.0	21	3.75	1.09	٨	
٢	تشجيع أفراد الأسرة على العمل في القطاع غير الربحي.	29.5	123	32.9	137	24.2	101	8.4	35	5.0	21	3.73	1.12	٩	
٤	تشجيع المؤثرين الاجتماعيين على العمل في القطاع غير الربحي.	24.2	101	31.2	130	27.6	115	11.3	47	5.8	24	3.57	1.14	١٠	
المتوسط العام للمحور													١,٠٥١	٣,٨٨١	

(المحفّزات) نجد أنّ المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها قد تراوح ما بين (٥٧, ٣ - ١٥, ٤)، وهي متوسطات تقابل الموافقة بدرجة (يسهم)، وهي مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي على النحو الآتي:

- جاء مُحفّز بناء شبكة علاقات اجتماعية جديدة للعمل في القطاع غير الربحي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (١٥, ٤)، وانحراف معياري بلغ (٩٥, ٠).

يُوضّح الجدول السابق استجابات الباحثين حول درجة إسهام المحفّزات الاجتماعية المؤثرة في اتجاه شباب السعودية للعمل في القطاع غير الربحي، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٣, ٨٨١ من أصل ٥, ٠)، وهو مُتوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي؛ مما يعني أنّ الباحثين يوافقون على درجة إسهام المحفّزات الاجتماعية في هذا المحور بدرجة (يسهم)، وذلك على نحو عام. فعلى مستوى العبارات

- جاء مُحَفِّز توافر برامج التوعية حول دور القطاع غير الربحي للعمل في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٥)، وانحراف معياري بلغ (١,٠٩).

- جاء مُحَفِّز تشجيع أفراد الأسرة على العمل في القطاع غير الربحي في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٣)، وانحراف معياري بلغ (١,١٢).

- وأخيرًا، حصل على المرتبة العاشرة مُحَفِّز تشجيع المؤثرين الاجتماعيين على العمل في القطاع غير الربحي، وجاء بمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٧)، وانحراف معياري بلغ (١,١٤).

المبحث الثالث/ عرض نتائج الإجابة عن التساؤل الثاني للدراسة

وللإجابة عن التساؤل الثاني حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثاني: المحفزات الاقتصادية المؤثرة في اتجاه شباب السعودية للعمل في القطاع غير الربحي؛ ومن ثم ترتيب هذه الفقرات ترتيبًا تنازليًا حسب المتوسط الحسابي لكل فقرة، ويبين ذلك الجدول الآتي:

الجدول رقم (٧) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الأول المرتبط بالمحفزات الاقتصادية المؤثرة في اتجاه الشباب للعمل في القطاع غير الربحي.

م	المحفز	يسهم بشدة		يسهم		محايد		لا يسهم		لا يسهم إطلاقًا	
		%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
١١	الدعم المالي الشخصي (كدعم السكن وغيره).	47.0	196	25.4	106	23.0	96	3.6	15	1.0	4
٣	البدلات المالية.	46.0	192	26.4	110	22.3	93	4.6	19	0.7	3
٥	المكافآت الممنوحة للمتميزين.	45.8	191	26.9	112	21.6	90	4.6	19	1.2	5
٤	الرواتب المناسبة مع طبيعة العمل.	47.7	199	22.8	95	23.5	98	4.8	20	1.2	5

- جاء مُحَفِّز اهتمام الدولة بالقطاع غير الربحي للعمل في هذا القطاع في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٢)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٥).

- جاء مُحَفِّز وجود النماذج الجيدة في العمل الإنساني للعمل في القطاع غير الربحي في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٤,١١)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٥).

- جاء مُحَفِّز التقدير المجتمعي للعمل في القطاع غير الربحي في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٢)، وانحراف معياري بلغ (١,٠٦).

- جاء مُحَفِّز إتاحة الفرصة للترشح من أجل المشاركة في المناسبات الاجتماعية للعمل في القطاع غير الربحي في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٨)، وانحراف معياري بلغ (١,٠٤).

- جاء مُحَفِّز تشجيع الوالدين على العمل في القطاع غير الربحي في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٠)، وانحراف معياري بلغ (١,١٧).

- جاء مُحَفِّز تشجيع الأصدقاء على العمل في القطاع غير الربحي في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٨)، وانحراف معياري بلغ (١,٠٤).

تابع الجدول رقم (٨) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الأول المرتبط بالمحفزات الاقتصادية المؤثرة في اتجاه الشباب للعمل في القطاع غير الربحي.

م	المحفز	يسهم بشدة		يسهم		محايد		لا يسهم		الانحراف المعياري	المتوسط	الرتبة
		%	N	%	N	%	N	%	N			
٦	الرواتب المناسبة مع المستوى التعليمي.	43.4	181	27.6	115	24.0	100	4.6	19	0.95	4.09	٥
٧	الرواتب المناسبة مع الخبرة الوظيفية.	44.6	186	27.6	115	21.8	91	4.6	19	0.98	4.09	٦
٢	العلاوات السنوية.	43.4	181	26.9	112	23.7	99	5.5	23	0.97	4.07	٧
١	مميزات التسهيلات البنكية المقدمة للعاملين بالقطاع (كالتحويل الشخصي والعقاري، وتمويل السيارات وغيرها).	40.8	170	24.9	104	26.9	112	5.8	24	1.03	3.97	٨
١٠	المنح المالية (كالزواج وغيره... إلخ).	42.7	178	23.0	96	25.7	107	6.0	25	1.08	3.97	٩
١٢	توافق مستوى الدخل مع مستويات الدخل في القطاعين العام والخاص.	36.5	152	30.9	129	26.4	110	5.0	21	0.97	3.96	١٠
٨	برامج التكافل المالي.	37.9	158	24.2	101	32.4	135	3.6	15	1.01	3.93	١١
٩	برامج الحسومات.	29.0	121	22.5	94	40.0	167	6.7	28	1.01	3.71	١٢
المتوسط العام للمحور												
										٠,٩٩١	٤,٠٢٣	

- جاء مُحفِّز توافر الدَّعم المالي الشَّخصي (كدعم السَّكن وغيره) للعمل في القطاع غير الربحي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (١٤, ٤)، وانحراف معياري بلغ (٠, ٩٦).

- جاء مُحفِّز توافر البدلات المالية للعمل في القطاع غير الربحي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (١٢, ٤)، وانحراف معياري بلغ (٠, ٩٦).

- جاء مُحفِّز وجود المكافآت الممنوحة للمتميزين للعمل في القطاع غير الربحي في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (١٢, ٤)، وانحراف معياري بلغ (٠, ٩٨).

يُوضَّح الجدول السابق استجابات المبحوثين حول درجة إسهام المحفزات الاقتصادية المؤثرة في اتجاه شباب السَّعودية للعمل في القطاع غير الربحي، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٠, ٢٣, ٤ من أصل ٥, ٠)، وهو مُتوسط يقع في الفئة الرَّابعة من فئات المقياس الخماسي؛ مما يعني أنَّ المبحوثين يوافقون على درجة إسهام المحفزات الاقتصادية في هذا المحور بدرجة (يسهم)، وذلك على نحو عام. فعلى مستوى العبارات (المحفزات) نجد أنَّ المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها قد تراوح ما بين (٣, ٧١ - ٤, ١٤)، وهي متوسطات تقابل الموافقة بدرجة (يسهم)، وهي مرتبة ترتيبياً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي على النحو الآتي:

- جاء مُحَفِّزُ توافر الرّواتب المتناسبة مع طبيعة العمل للعمل في القطاع غير الربحي في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (٤,١١)، وانحراف معياري بلغ (١,٠٠).
- جاء مُحَفِّزُ الرّواتب المتناسبة مع المستوى التّعليمي للعمل في القطاع غير الربحي في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٩)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٥).

مناقشة وتفسير النتائج:

هدفت الدّراسة إلى تحديد المحفّزات الاجتماعية، والمحفّزات الاقتصادية المؤثرة في اتجاه شباب السّعودية للعمل في القطاع غير الربحي في مدينة الرياض. ولتحقيق أهداف الدّراسة طُبِّقَت تطبيقاً ميدانياً على عينة مكونة من (٣٨٥) شاباً وشابة في مدينة الرياض، وذلك باستخدام المنهج الوصفي المسحي. وقد توصلت الدّراسة إلى أنّ ٣,٨٠٪ من أفراد العينة كانوا ممن تتراوح أعمارهم ما بين ١٨-٢٦ عامًا. وأنّ ٤,٧٣٪ منهم كانوا طلاباً وطالبات. كما أظهرت النتائج أنّ ٥,٦٥٪ منهم كانوا ذكوراً، في حين أنّ ٤,٣٤٪ منهم كنّ إناثاً، ويُلاحظ ارتفاع نسبة الذكور عن الإناث في عينة الدراسة، ويعزى ذلك إلى تباين معدلات الاستجابة الفعلية أثناء التطبيق الميداني، فقد أبدى الذكور استعداداً أكبر للمشاركة، إضافة إلى أن هذه النتيجة تعكس واقع مشاركة الذكور الأعلى نسبياً في القوى العاملة داخل القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية، مما يجعل التوزيع الحالي للعينة متسقاً مع الواقع الميداني للقطاع. كما كشفت الدّراسة أيضاً أنّ مستوى الدّخل الشّهري لأسر ٨,٤٠٪ منهم أدنى من المتوسط الشّهري في منطقة الرياض حسب ما أوردته الهيئة العامة للإحصاء في السّعودية، إذ يبلغ

- جاء مُحَفِّزُ الرّواتب المتناسبة مع الخبرة الوظيفية للعمل في القطاع غير الربحي في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٩)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٨).
- جاء مُحَفِّزُ العلاوات السنوية للعمل في القطاع غير الربحي في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٧)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٧).
- جاء مُحَفِّزُ توافر مميزات التسهيلات البنكية المقدمة للعاملين بالقطاع (كالتّمول الشخصي والعقاري، وتمويل السيّارات وغيرها) للعمل في القطاع غير الربحي في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٧)، وانحراف معياري بلغ (١,٠٣).
- جاء مُحَفِّزُ المنح المالية (كالزّواج وغيره... إلخ) للعمل في القطاع غير الربحي في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٧)، وانحراف معياري بلغ (١,٠٨).
- جاء مُحَفِّزُ توافق مستوى الدّخل مع مستويات الدّخل في القطاعين العام والخاص للعمل في القطاع غير الربحي في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٦)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٧).

تشكيل دافعية الشباب السعودي نحو الإنجاز وتحقيق الذات، ومع ما خلص إليه نصر (٢٠٢١) من أن الحوافز تعزز الإحساس بالانتفاء المهني وترفع مستوى الأداء.

وبالربط مع نظرية المثير-الاستجابة، فإن بناء شبكة علاقات اجتماعية جديدة جاء كأفوى محفز اجتماعي، وبرز هنا دور المثيرات الاجتماعية في البيئة في دفع الشباب للاستجابة الإيجابية للعمل في القطاع غير الربحي، بما يتوافق مع نظرية المثير-الاستجابة التي تفترض أن استجابة الفرد تتأثر بشكل مباشر بالمثيرات الاجتماعية والبيئية المحيطة. كما أن اهتمام الدولة بالقطاع غير الربحي ونماذج العمل الإنساني والتقدير المجتمعي تمثل مثيرات خارجية تؤدي إلى تعزيز الاستجابة الإيجابية لدى الشباب، ما يفسره السلوكيون بأن تكرار التعزيز للمثيرات الإيجابية يؤدي إلى ترسيخ السلوك المرغوب فيه. وأنه كلما تكررت المحفزات مثل إتاحة الفرص للترشح والمشاركة الاجتماعية أو الدعم الأسري، حدث تعزيز للاستجابة (العمل في القطاع غير الربحي)، ويظهر أثر قانون الاستخدام والتعزيز لدى ثورنديك بأن ارتباط المثير الجذاب بالاستجابة المرغوبة يقوي السلوك بمرور الوقت.

وأما ما يخص المحفزات الاقتصادية للشباب على الاتجاه نحو العمل في القطاع غير الربحي، فقد جاء محفز توافر الدعم المالي الشخصي (كدعم السكن وغيره) في المرتبة الأولى، ثم يليه محفز توافر البدلات المالية، ثم محفز وجود المكافآت الممنوحة للمتميزين، ثم محفز توافر الرواتب المناسبة مع طبيعة العمل، ثم محفز توافر الرواتب المناسبة مع المستوى التعليمي، ثم محفز توافر الرواتب المناسبة مع الخبرة الوظيفية، ثم محفز توافر العلاوات السنوية للموظف، ثم

(١٢٦٦٨) ريالاً^(٦٥)، وهذه النتيجة تتوافق مع النتائج الواردة في الجدول رقم (٥)؛ إذ أوردت النتائج أن ٤٦٪ من أفراد العينة هم ممن دخلهم الشهري أدنى من المتوسط في منطقة الرياض، حسب ما ذكرته الهيئة العامة للإحصاء في السعودية لعام ٢٠١٨م، ويبلغ (٢٦٤٥) ريالاً، وهذه هي آخر إحصائية رسمية معلنة. كما هو في مسح دخل وإنفاق الأسرة لعام ٢٠١٨م^(٦٦)، وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن من أبرز المحفزات الاجتماعية للشباب من أجل الاتجاه نحو العمل في القطاع غير الربحي محفز بناء شبكة علاقات اجتماعية جديدة، ثم يليه محفز اهتمام الدولة بالقطاع غير الربحي، ثم محفز وجود النماذج الجيدة في العمل الإنساني، ثم محفز التقدير المجتمعي، ثم محفز إتاحة الفرصة للترشح من أجل المشاركة في المناسبات الاجتماعية، ثم يليه محفز تشجيع الوالدين على العمل في القطاع غير الربحي، ثم محفز تشجيع الأصدقاء على العمل في القطاع غير الربحي، ثم يليه محفز وجود برامج التوعية حول دور القطاع غير الربحي، ثم محفز تشجيع أفراد الأسرة على العمل في القطاع غير الربحي، وأخيراً، محفز تشجيع المؤثرين الاجتماعيين على العمل في القطاع غير الربحي. وقد أظهرت النتائج أن الحوافز الاجتماعية، مثل بناء شبكة علاقات جديدة والتقدير المجتمعي وتشجيع الأسر والأصدقاء، تمثل مثيرات إيجابية تدفع الشباب نحو العمل في القطاع غير الربحي، وهو ما يتسق مع ما ذكرته الخليفة (٢٠١٨) بشأن الدور المحوري للعوامل الاجتماعية في

(٦٤) الهيئة العامة للإحصاء، "مسح دخل وإنفاق الأسرة لعام ٢٠١٨م"، ٥٧.

(٦٥) الهيئة العامة للإحصاء، "مسح دخل وإنفاق الأسرة لعام ٢٠١٨م"، ٧١.

بنسبة (٦٠٪) في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين عموماً ولموظفي المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان خصوصاً، وأن هناك أثراً إيجابياً للتحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين. وبالربط مع نظرية المثير-الاستجابة، تظهر هذه النتائج انسجاماً مع مبادئ التعزيز في نظرية المثير-الاستجابة التي تشير إلى أنه كلما زادت قوة المثيرات الإيجابية وارتبطت بمكافآت واضحة، ازدادت احتمالية تكرار الاستجابة المطلوبة (اختيار العمل في القطاع غير الربحي). وكذلك فإن تكرار تقديم الحوافز المادية يعزز الرغبة والارتباط المهني لدى الشباب، ويوافق ذلك فكرة أن التعزيز الإيجابي المترتب على المثير الاقتصادي يدفع إلى تثبيت السلوك وتحسين معدل الاستجابة وفق النموذج السلوكي.

ويمكن تفسير نتائج الدراسة عموماً عبر نظرية المثير والاستجابة؛ فاستجابة الشباب السعودي في مدينة الرياض واتجاههم للعمل في القطاع غير الربحي خطوة محكومة بالمثيرات التي يستقبلها هؤلاء الشباب، وتمثل لديهم في تلك المحفزات التي تدفعهم نحو اختيار القطاع غير الربحي مجالاً للعمل، سواء أكانت تلك المحفزات اجتماعية، أم شخصية، أم اقتصادية، أم وظيفية.

مُحفّز توافر مميزات التسهيلات البنكية المقدمة للعاملين بالقطاع (كالتّمول الشخصي والعقاري، وتمويل السيارات وغيرها)، ثم مُحفّز المنح المالية (كالزّواج وغيره... إلخ)، ثم مُحفّز توافق مستوى الدّخل مع مستويات الدّخل في القطاعين العام والخاص، ثم مُحفّز توافر برامج التّكافل المالي، ثم جاء مُحفّز برامج الحسومات في المرتبة الأخيرة بين المحفّزات الاقتصادية التي تُحفّز الشباب السعودي في مدينة الرياض للعمل في القطاع غير الربحي. وتتفق الكثير من نتائج هذا المحور مع ما أورده باندر وأخرون^(٦٦) حول الدوافع المادية التي تدفع الشباب نحو الالتحاق بالعمل، ومن أهمها: توافر حوافز الزيادة في الأجور، وهذه الحوافر تتقاطع مع العديد من المحفّزات الواردة في هذا المحور. وكذلك تتفق نتائج هذا المحور مع ما بيّنته دراسة عزاوي والأزهر^(٦٧) عند تحديدها أهم أساليب ونماذج التحفيز للعمل، ومنها: التحفيز عبر تقديم الخدمات الاجتماعية: كالتأمين (الصحي، وضد البطالة، والحياة ضدّ العجز)، وتقديم حوافر عبر الجمعيات السكنية للموظفين (التي تبني المساكن الخاصة بالمؤسسة، وتؤجرها للعاملين فيها بأسعار زهيدة، أو يبيعها لهم بسعر التكلفة)، وصناديق الادّخار والتكافل الاجتماعي (التي تمنح الإعانات والتعويضات والقروض للعاملين في المناسبات الاجتماعية). وكذلك تتفق مع ما أكّده دراسة النعيمي وصماري^(٦٨) حول الاهتمام بتقديم الحوافر المادية؛ إذ إنّها تسهم

(66) Bandhu et al., "Theories of Motivation: A Comprehensive Analysis of Human Behavior Drivers."

(٦٧) عزاوي والأزهر، "تحفيز الاستقرار الوظيفي: أساليب، نماذج ناجحة"، ٧٩-٩٧.

(٦٨) النعيمي وصماري. "أثر التحفيز على تحقيق الرضا الوظيفي من خلال العدالة التنظيمية: دراسة ميدانية على موظفي المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عُمان"، ١٩-٣٠.

التوصيات:

توصلت الدراسة الى مجموعة من التوصيات في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية مع الاستفادة من أدبيات الدراسة وما ارتبطت به من دراسات سابقة، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

الجدول رقم (٩) توصيات الدراسة

التوصية	الآليات التنفيذية	مسؤولية التنفيذ
١. تعزيز بناء شبكة علاقات اجتماعية بين العاملين في القطاع غير الربحي؛ إذ أظهرت الدراسة أنّ بناء شبكة علاقات اجتماعية جديدة يُعدّ أبرز محفز اجتماعي للشباب.	- تنظيم فعاليات وملتقيات شبابية دورية تجمع المهتمين بالعمل في القطاع غير الربحي والعاملين بجميع مستوياتهم. - إنشاء منصات إلكترونية تفاعلية تسهل التواصل بين العاملين في القطاع. - دعم إنشاء أندية وجمعيات شبابية محلية تعمل تحت مظلة القطاع غير الربحي.	- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. - الجمعيات الأهلية والشبابية. - منصات التواصل الاجتماعي، ومبادرات ريادة الأعمال.
٢. تعزيز اهتمام الدولة بالقطاع غير الربحي؛ إذ أظهرت الدراسة تبوأ محفز اهتمام الدولة بالقطاع غير الربحي المرتبة الثانية كأحد المحفزات الاجتماعية للشباب نحو العمل في القطاع غير الربحي.	- تنفيذ حملات إعلامية حكومية تُبرز أهمية القطاع غير الربحي في التنمية المستدامة. - تقديم حوافز ضريبية ودعم مالي للمنظمات العاملة في هذا القطاع. - إدراج موضوعات عن القطاع غير الربحي ضمن المناهج الدراسية.	- وزارة الإعلام. - وزارة التعليم. - الجهات التشريعية والتنفيذية ذات الصلة.
٣. إبراز النماذج الجيدة في العمل الإنساني؛ إذ أظهرت الدراسة أنّ وجود هذا النوع من النماذج في العمل الإنساني يُعدّ من المحفزات الاجتماعية للشباب نحو العمل في القطاع غير الربحي.	- إنتاج محتوى إعلامي (أفلام وثائقية، ومقابلات) تتضمن عرض قصص نجاح ملهمة من صلب هذا القطاع. - تنظيم جوائز سنوية؛ لتكريم الأفراد والمنظمات المتميزة في هذا القطاع. - توفير فرص ظهور إعلامي للنماذج المؤثرة من داخل القطاع.	- وزارة الإعلام. - الجمعيات غير الربحية. - شركات الإنتاج الإعلامي. - المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.
٤. تعزيز التقدير المجتمعي للعاملين في القطاع؛ إذ أظهرت الدراسة أنّ التقدير المجتمعي يمثل محفزاً قوياً للشباب نحو العمل في القطاع غير الربحي.	- تنظيم حملات توعوية مجتمعية تُبرز قيمة العمل غير الربحي. - توفير امتيازات خاصة للعاملين في القطاع (مثل: تخفيضات، ومنح دراسية... إلخ). - إشراك الشخصيات المؤثرة في الترويج للعمل في هذا القطاع.	- الجمعيات والهيئات غير الربحية. - شركات القطاع الخاص. - الشخصيات العامة والمؤثرة.
٥. إتاحة الفرصة للشباب العاملين في القطاع غير الربحي؛ للترشح من أجل المشاركة في المناسبات الاجتماعية؛ إذ يعد الترشح لمثل هذه المناسبات من المحفزات الاجتماعية للشباب نحو العمل في هذا القطاع.	- تطوير آليات ترشح شفافة وميسرة تتيح للشباب العاملين في القطاع فرصة المشاركة في المناسبات الاجتماعية. - تنظيم ورش عمل؛ لتأهيل الشباب العاملين في القطاع من أجل المشاركة الفعالة. - تعزيز التمثيل الشبابي في المجالس والهيئات غير الربحية.	جميع منظمات القطاع غير الربحي.

تابع الجدول رقم (١٠) توصيات الدراسة

مسؤولية التنفيذ	الآليات التنفيذية	التوصية
- مؤسسات التعليم العام والعالي عموماً. - المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.	- إعداد حملات توعوية تستهدف الأسرة؛ لتعريفها بفوائد العمل في القطاع غير الربحي. - تنظيم جلسات حوارية تجمع بين الشباب عموماً والعمال في القطاع غير الربحي وأسرهم خصوصاً. - الاستفادة من المدارس والجامعات؛ لنشر الوعي بين أولياء الأمور حول أهمية العمل في هذا القطاع.	٦. تشجيع الوالدين والأصدقاء على دعم الشباب العاملين في القطاع؛ إذ يُعدّ هذا النوع من التشجيع محفزاً قوياً للشباب نحو العمل في هذا القطاع.
- وزارة الإعلام. - المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي. - مراكز التدريب والمؤسسات التعليمية.	- إعداد مواد توعوية وإرشادية تنشر عبر وسائل الإعلام والتواصل الاجتماعي. - إقامة ورش عمل تثقيفية للشباب. - تطوير دورات تدريبية تُعرّف الشباب على وظائف هذا القطاع وأهميتها.	٧. تعزيز برامج توعوية حول دور القطاع غير الربحي؛ إذ أظهرت الدراسة أهمية وجود برامج توعوية تسهم في تحفيز الشباب للاتجاه للعمل في القطاع غير الربحي.
- الشركات التسويقية. - المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي. - إدارات المسؤولية المجتمعية في القطاع الخاص.	- التعاون مع المؤثرين من أجل تسويق مشاريع القطاع، وتشجيع الشباب على اختيار هذا القطاع مجالاً للعمل. - تنظيم مبادرات مشتركة بين المؤثرين ومنظمات القطاع. - إطلاق حملات على وسائل التواصل الاجتماعي يقودها المؤثرون القادرون على تشجيع الشباب على العمل في هذا القطاع.	٨. إشراك المؤثرين الاجتماعيين في تشجيع الشباب على اختيار القطاع غير الربحي مجالاً للعمل؛ إذ يُعدّ هذا النوع من التشجيع من المحفزات الاجتماعية الأقل تأثيراً، ولكنه مهم في تعزيز الإقبال على العمل في هذا القطاع.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. - منظمات القطاع البنكي. الجهات التمويلية والإسكانية.	- إنشاء برامج دعم إسكانية مخصصة للعمال في القطاع غير الربحي. - توفير بدلات مالية مخصصة؛ لتغطية الاحتياجات الأساسية للعمال في القطاع. - عقد شراكات مع الجهات الحكومية والخاصة؛ لتقديم دعم مادي مباشر للعمال في القطاع.	٩. تعزيز الدعم المالي الشخصي للعمال في القطاع؛ إذ أظهرت الدراسة أنّ توافر الدعم المالي الشخصي -مثل: دعم السكن وغيره- من أهم المحفزات الاقتصادية للشباب على العمل في القطاع.
- منظمات القطاع غير الربحي. - وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. - المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.	- تحديد سياسات موحدة؛ لتقديم البدلات (بدل نقل، أو بدل عمل ميداني، أو بدل مخاطر) للعمال في القطاع. - تصميم برامج تحفيزية تُخصّص بدلات إضافية للعمال المتميزين في القطاع. - مراجعة وتحديث سياسات البدلات على نحو دوري؛ لضمان جاذبيتها نحو العمل في القطاع.	١٠. تحسين البدلات المالية؛ إذ أظهرت الدراسة أنّ البدلات المالية تأتي في المرتبة الثانية كمحفز اقتصادي مهم للشباب على العمل في القطاع.
- منظمات القطاع غير الربحي. - الجهات المانحة.	- تصميم برامج تقديم مكافآت دورية تعتمد على الأداء والإنجاز. - تنظيم حفلات تكريم سنوية، تُبرز المتميزين في القطاع. - إنشاء صندوق دعم خاص بالمكافآت.	١١. تقديم مكافآت للمتميزين من العاملين في القطاع؛ إذ أظهرت الدراسة أنّ محفّز المكافآت المقدّمة للمتميزين جاء في المرتبة الثالثة من بين المحفزات الاقتصادية المهمة للشباب على العمل في القطاع.

تابع الجدول رقم (١١) توصيات الدراسة

مسؤولية التنفيذ	الآليات التنفيذية	التوصية
<ul style="list-style-type: none"> - المراكز البحثية مثل المركز الوطني لأبحاث الشباب. - وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. - منظمات القطاع غير الربحي. - المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي. 	<ul style="list-style-type: none"> - إجراء دراسات سوقية دورية؛ لتحديد الرواتب المناسبة لكل وظيفة. - تحديد سلم رواتب موحد، يتناسب مع طبيعة العمل في القطاع. - تحسين الرواتب بناءً على مؤشرات الأداء. 	<p>١٢. توفير رواتب متناسبة مع طبيعة العمل؛ إذ أظهرت الدراسة أن أهمية توافق الرواتب مع طبيعة العمل هو محفز اقتصادي للشباب على اختيار هذا القطاع مجالاً للعمل.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - منظمات القطاع غير الربحي. - الجهات التنظيمية. - وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. 	<ul style="list-style-type: none"> - إنشاء آليات تقويم تعتمد على المؤهلات العلمية والخبرات العملية؛ لتحديد الرواتب. - تقديم برامج تدريبية، تساعد على تعزيز الرواتب للعاملين في القطاع وتحسينها، وإتاحة الفرص لهم. 	<p>١٣. موازنة الرواتب مع المستوى التعليمي والخبرة الوظيفية للعاملين في القطاع؛ إذ أظهرت الدراسة أن هذا النوع من الموازنة يحفز الشباب على العمل في القطاع.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - منظمات القطاع غير الربحي. - الجهات التنظيمية. - وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. - المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي. 	<ul style="list-style-type: none"> - تحديد نسب سنوية للعلاوات، ترتبط بالأداء الفردي والجماعي. - تخصيص ميزانية مستقلة؛ لدعم العلاوات السنوية لدى موظفي القطاع. - إشراك العاملين في وضع معايير تقويم الأداء. 	<p>١٤. تعزيز العلاوات السنوية للعاملين في القطاع؛ إذ أظهرت الدراسة أن العلاوات السنوية ومنحتها تُعد من المحفزات الاقتصادية المهمة للشباب على اختيار القطاع مجالاً للعمل.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - منظمات القطاع غير الربحي. - البنوك والمؤسسات المالية. 	<ul style="list-style-type: none"> - عقد شراكات مع البنوك؛ لتقديم قروض ميسرة وتمويلات مميزة للعاملين في القطاع. - توفير خدمات مالية (تمويل سيارات، وتقديم قروض عقارية) بشروط ميسرة للعاملين في القطاع. - إنشاء برامج توعوية للعاملين في القطاع حول الاستفادة من هذه التسهيلات. 	<p>١٥. تقديم تسهيلات بنكية للعاملين في القطاع؛ إذ أظهرت الدراسة أهمية التسهيلات البنكية المقدمة للعاملين كمحفز اقتصادي.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - منظمات القطاع غير الربحي. - الجهات المانحة. - المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي. 	<ul style="list-style-type: none"> - تخصيص منح مالية دورية؛ لدعم الزواج والتعليم والمبادرات الخاصة. - إطلاق برامج تمويل صغيرة تستهدف تحسين دخل العاملين في القطاع. - توفير منح طارئة؛ لمواجهة الظروف الاستثنائية. 	<p>١٦. تقديم المنح المالية للعاملين في القطاع؛ إذ أظهرت الدراسة أهمية المنح المالية كدعم إضافي محفز للشباب على العمل في القطاع.</p>

مسؤولية التنفيذ	الآليات التنفيذية	التوصية
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. - الجهات التنظيمية. - المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.	- مقارنة دورية لمستويات الرواتب في القطاعات الثلاثة. - تعديل سياسات الرواتب؛ لضمان التنافسية. - تقديم حوافز إضافية تغطي الفجوة بين القطاعات.	١٧. توافق مستوى الدخل مع القطاعين العام والخاص؛ إذ أظهرت الدراسة أن مثل هذا التوافق يعدّ محفزاً اقتصادياً للشباب على اختيار القطاع كمجال عمل.
- منظمات القطاع غير الربحي. - المؤسسات التأمينية.	- إنشاء صناديق دعم جماعية؛ لتوفير المساعدة المالية للعاملين في القطاع وأسرهم. - تقديم برامج تأمين صحي واجتماعي شاملة. - عقد شراكات مع المؤسسات الخيرية؛ لتوسيع نطاق الدعم.	١٨. تحسين برامج التكافل المالي للعاملين في القطاع؛ إذ أظهرت الدراسة أن توافر برامج التكافل المالي يحفز الشباب على العمل في القطاع.
- منظمات القطاع غير الربحي. - الشركات التجارية.	- توفير بطاقات خصم خاصة للعاملين في القطاع غير الربحي. - عقد شراكات مع المتاجر والشركات؛ لتقديم حسومات حصريّة للعاملين في القطاع. - تعزيز وعي العاملين في القطاع ببرامج الحسومات المتاحة.	١٩. تعزيز برامج الحسومات؛ إذ أظهرت الدراسة أن محفز توافر برامج الحسومات جاء في المرتبة الأخيرة، ولكنه يظل محفزاً للشباب على العمل في القطاع.

• شكر وتقدير:

إيهاب، عيسى، وعبد الرؤوف طارق. المقاييس والاختبارات: التصميم، الإعداد، التنظيم. ط.١. المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٧. بالأسود، خالد بن محمد الجابري. "الممارسات الإشرافية وفق معايير الجودة الشاملة لموظفي وزارة التربية والتعليم" رسالة دكتوراه منشورة، الجامعة العالمية الإسلامية الماليزية، ٢٠١٤.

باهي، مصطفى حسين، وأمينه شلبي. نظريات وتطبيقات. مركز الكتاب للنشر والتوزيع، ١٩٩٩.

بلقيس، أحمد، وتوفيق مرعي. الميسر في علم النفس التربوي. ط. ٢. دار الفرقان للنشر والتوزيع، ١٩٩٦.

بوبس، نور، وسمر قبلان. "أثر دوافع العمل على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين في جامعة دمشق". مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية، ٣٩، عدد. ١ (٢٠٢٣): ١-٣٠.

<https://journal.damascusuniversity.edu.sy/index.php/eco/article/view/1557>

يتوجه الباحث بخالص الشكر والتقدير إلى عمادة ووكالة الجامعة للبحث العلمي بجامعة الملك سعود، ومركز البحوث لدعمهم المستمر بالتمويل والرعاية للباحثين وتشجيعهم المستمر على إجراء البحوث الميدانية، كما أتقدم بالشكر الجزيل للمركز الوطني لأبحاث الشباب بجامعة الملك سعود على سماحهم لي باستخدام البيانات الأولية الخام الخاصة بالدراسة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

الأمم المتحدة. "دور الأوقاف في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ورؤية ٢٠٣٠. الأمم المتحدة" المملكة العربية السعودية: المؤسسة الإسلامية لتنمية القطاع الخاص ، ٢٠٢١.

محمد خليفة، و معتز سيد عبد الله، و سهير فهيم الغباشي. علم النفس العام (ط. ٣). مكتبة غريب، ١٩٩٠.

شاويش، مصطفى نجيب. إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد. دار الشروق، ٢٠١١.

الشريبي، ريهام إسماعيل، و أمنية محمد صالح. "التحفيز وعلاقته بالتوجه نحو ممارسة مهارات التخطيط للمستقبل من منظور الشباب الجامعي." مجلة كلية التربية النوعية ١٤، عدد ١، (٢٠٢١): ٦٦٥-٧٢٩. <https://doi.org/10.21608/pssrj.2022.102197.115>

الشهري، أماني بنت زهير. الاستثمار الاجتماعي في القطاع غير الربحي. السبيعي الخيرية، ٢٠٢١.

صديق، حسين. "الاتجاهات من منظور علم الاجتماع" مجلة جامعة دمشق ٢٨، عدد (٣ + ٤)، (٢٠١٢): ٢٩٩ - ٣٢٢.

صيصاي، ريم، و محمد سيف الدين بوفالطة. دراسة تحليلية لدوافع العمل لدى المرضين بالمؤسسات الصحية العمومية والمؤسسات الصحية الخاصة بمدينة قسنطينة. مجلة دراسات الاقتصاد وإدارة الأعمال ٤، عدد ١، (٢٠٢١): ١٦٣-١٨١.

الطويبي، باسم محمد، و بشير كريشان، و عبد الرزاق المعاني، و محمد إسماعيل عطية النّصرات. "اتجاهات الشباب نحو المخدرات: دراسة ميدانية في محافظة معان بالأردن" دراسات: العلوم الإنسانية والاجتماعية ٤٠، عدد ٢، (٢٠١٣): ٢٧٨-٢٩٤.

عاشور، حورية. "سياسة الحوافز وتحسين أداء المورد البشري دراسة حالة مديرية التجارة بولاية المسيلة ٢٠١٦/٢٠١٥" رسالة ماجستير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، ٢٠١٧.

حاروش، نور الدين. إدارة الموارد البشرية. الجزائر: دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠١٦.

الحمدي، أحمد عتيق عويض. "واقع الشراكة المجتمعية بين مؤسسات المجتمع والجمعيات الخيرية: مبادرة التمكين الاقتصادي - مشتل شركة البحر الأحمر الدولية نموذجاً" مجلة العلوم التربوية والإنسانية، عدد ٣٠ (٢٠٢٣): ٦٤-٨٤.

<https://doi.org/10.33193/JEAHS.30.2023.421>

الخليفة، هند خالد. "العوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز لدى الشباب السعودي: دراسة على عينة من خريجي الجامعات." مجلة العلوم الإنسانية، عدد ٣٢ (٢٠١٨): ٤٥-١١.

دالين، ديوبولد ب فان. مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة. محمد نبيل نوفل، وسليمان الحضري الشيخ، وطلعت منصور غريال، مراجعة. سيد أحمد عثمان، مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٠٠٧.

الدويش، آلاء، و عثمان الميزد. تحديات المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية: كيفية الاستفادة من التجارب العالمية. مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ٢٠٢٠.

الزعمي، علي زيد. "المشاركة والاندماج الاجتماعي: الأسس النظرية والإجراءات التطبيقية،" حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية ٣٢، عدد ٣٤٦ (٢٠١١): ٨-٩٦.

الزيات، فتحي مصطفى. سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي. دار النشر للجامعات، ٢٠٠٤.

السلمي، علي. إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية. دار غريب للطباعة والنشر، ١٩٨٥.

السيد، عبد العليم محمود، و شاكر عبد الحميد سليمان، و محمد نجيب الصبوة، و يوسف جمعة سيد، و عبد اللطيف

عامودي، فاطمة بنت جميل، و محمد بن عقلة الإبراهيم. "دور الإسلام في إثراء المحفزات الإدارية: دراسة تأصيلية، تحليلية." *دراسات علوم الشريعة والقانون*، ٤٦، عدد. ١، (٢٠١٩): ١٥٣-١٧١.

عباس، جرجيس عمير، ومثنى وعد الله يونس. "الخوافز وأثرها في الرضا الوظيفي: دراسة استطلاعية لعينة من الأطباء في مستشفيات مدينة الموصل" *مجلة تنمية*

الرّافدين ٣٢، عدد. ٩٧، (٢٠١٠): ٢٢٥-٢٤٢.

عباس، أنس عبد الباسط. *إدارة الموارد البشرية*. دار الميسرة للنشر والتوزيع، ٢٠١١.

عبيدات، ذوقان، وعبد الرحمن عدس، وكايد عبد الحق. *البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه*. دار الفكر، ١٩٩٧.

عثمان، عبد الرحمن صوفي. "دور الخدمة الاجتماعية في تخفيف

الشباب الجامعي على المشاركة في الأعمال التطوعية." *شؤون اجتماعية*، ٤٠، عدد. ١٦٠، (٢٠٢٣): ٩-٤١.

عزاوي، حمزة، والعقبي الأزهر. "تحفيز الاستقرار الوظيفي: أساليب، نماذج ناجحة" *مجلة آفاق علمية*، عدد. ١٦، (٢٠١٨): ٧٩-٩٧.

الفريجات، خضير كاظم هود. *السلوك التنظيمي*. دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٢.

الفيني، نورة يحيى. "دور التحفيز الوظيفي في رفع إنتاجية العاملين في القطاع الحكومي" *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، ٦، عدد. ٢٣، (٢٠٢٢): ١-٢٦.

قشقوش، إبراهيم، وطلعت منصور. *دفاعية الإنجاز وقياسها*. مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٧٩.

مارشال، جوردن. *موسوعة علم الاجتماع*، مج ١، ترجمة محمد الجوهري وآخرين. المجلس الأعلى للثقافة، ٢٠٠٠.

عدد. ٣، (٢٠٢١): ١١٩-١٤٦.

- Philanthropy: Eight Mechanisms That Drive Charitable Giving.” *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 40, no. 5 (2011): 924–73. <https://doi.org/10.1177/0899764010380927>.
- Einolf, Christopher J. “Gender Differences in the Correlates of Volunteering and Charitable Giving.” *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 40, no. 6 (September 28, 2010): 1092–1112. <https://doi.org/10.1177/0899764010385949>.
- Grauduszus, Martin, Stefanie Wessely, Marlen Klaudius, and Christine Joisten. “Definitions and Assessments of Physical Literacy among Children and Youth: A Scoping Review.” *BMC Public Health* 23, no. 1 (2023): 1746. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16680-x>.
- Hertog, Sara. “Global Youth Population Trends and Sustainable Development Challenges.” United States of America: United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2015.
- Hewstone, Miles, Wolfgang Stroebe, and Klaus Jonas. *An Introduction to Social Psychology*. Chichester, West Sussex: Bps Blackwell, 2012.
- Krejcie, Robert V., and Daryle W. Morgan. “Determining Sample Size for Research Activities.” *Educational and Psychological Measurement* 30, no. 3 (1970): 607–10. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>.
- Kumari, K.W.S.N., G.J.M.S.R. Jayasinghe, and J.K.H. Sampath. “Employee Motivation Factors in Banking Sector: A Study on Qualitative and Quantitative Analysis.” *Journal of Social and Political Sciences* 3, no. 1 (2020): 32-38. <https://doi.org/10.31014/aior.1991.03.01.144>.
- Nor, Norzanah Mat, and Farahdiba Abdullah. “The Relationships between Ability, Motivation and Opportunity (AMO) Model of High-Performance Work Practices (HPWP) and Organizational Performance on Millennials in MARA Headquarters, Kuala Lumpur: Mediated by Job Embeddedness.” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 10, no. 13 (2020): 62–72. <http://doi.org/10.6007/IJARBS/v10-i13/6889>.
- O’keefe, Daniel. *Persuasion : Theory and Research*. Newbury Park, Calif.: Sage, Cop, 2002.
- Salamon, Lester M. “The Rise of the Nonprofit Sector.” *Foreign Affairs* 73, no. 4 (1994): 109-122. <https://doi.org/10.2307/20046747>.
- United Nations Human Settlements Programme. “Country profile, Saudi Arabia.” United Nations, Diplomatic Quarter, Riyadh.: United Nations Human Settlements Programme, 2016.
- الهيبي، خالد. *إدارة الموارد البشرية (ط1)*. دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٣.
- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية. “دليل الجذب والحفاظ على الموظفين.” دبي، الإمارات العربية المتحدة: الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، ٢٠١٧.
- الهيئة العامة للإحصاء. “مسح منشآت القطاع غير الربحي لعام ٢٠١٨.” المملكة العربية السعودية: الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٨.
- الهيئة العامة للإحصاء. “مسح دخل وإنفاق الأسرة لعام ٢٠١٨.” المملكة العربية السعودية: الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٨.
- الهيئة العامة للإحصاء. “التعداد العام للسكان والمساكن ٢٠٢٢.” المملكة العربية السعودية: الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠٢٤.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. “بيانات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية لعام ٢٠١٩.” المملكة العربية السعودية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠١٩.
- يعقوب، أحمد، وعبد الله السلمي. *إدارة العمل التطوعي*. عمادة البحث العلمي، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ٢٠٠٥.
- ثانياً: المراجع الأجنبية
- Altuwaijri, Dalal. “Nonprofit Organizations in Saudi Arabia: An Analysis of Impact Assessment Tools” Master’s thesis, School of Management, University of San Francisco, 2017.
- Bandhu, Din, M. Murali Mohan, Noel Anurag Prashanth Nittala, Pravin Jadhav, Alok Bhadauria, and Kuldeep K. Saxena. “Theories of Motivation: A Comprehensive Analysis of Human Behavior Drivers.” *Acta Psychologica* 244, no. 1 (2024): 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177>.
- Bekkers, René, and Pamala Wiepking. “A Literature Review of Empirical Studies of