

Mid-Ocean University

College of Management

Master of Management



**The impact of women's empowerment on the decision-making
process by applying to the Saudi Ministry of Human Resources
and Social Development**

Preparing

NAME/ alaa mohammed alrayes

NO/ 232000885

Supervised by :

Dr. Waleed Abdul Jawad Suleiman Siddiq

Dr. Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

2024

أثر تمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية

والتنمية الاجتماعية السعودية

اعداد الباحثة /

الاء محمد الرئيس

الرقم الجامعي

٢٣٢٠٠٠٨٨٥

اشراف /

د. وليد عبدالجواد سليمان صديق

د. الفصيل عبدالحميد محمد حسن

٢٠٢٤ م

الفهرس

البيان	رقم الصفحة
فهرس محتويات البحث	١
الفصل الأول الإطار العام للدراسة	٢
مقدمة	٣
اشكالية الدراسة	٦
الدراسات السابقة	٧
اهمية الدراسة	١٧
اهداف الدراسة	١٨
فروض الدراسة	١٩
متغيرات الدراسة	٢٠
منهجية الدراسة	٢١
حدود الدراسة	٢١
خطة الدراسة	21
الخاتمة	٢٣
المراجع والمصادر المقترحة	٢٤

الفصل الأول الإطار العام للدراصة

مقدمة:

في أواخر القرن الماضي، تنامي الوعي العالمي بقضايا المساواة والتمكين والديمقراطية. وصدّقت معظم البلدان العربية على صكوك دولية تُعنى بضمان حقوق الإنسان، لا سيما المرأة، وأدرجتها في دساتيرها، وأنشأت آليات وطنية لدعم مشاركة المرأة في شتى المجالات، في ظل مساعي المجتمع المدني للنهوض بها. ولكن، بالرغم من هذه التطورات التي تبعث على التفاؤل، ما زال تمثيل المرأة في الهيئات التشريعية والتنفيذية، الحكومية والمحلية، وفي مواقع صنع القرار مخيباً للآمال. وتعزو الدراسات ذلك إلى عدد من المعوقات والتحديات الثقافية والمجتمعية، والاقتصادية والسياسية، والإجرائية القانونية والحكومية (جاسم، ٢٠١٥).

غير أنّ المشاركة الفاعلة للمرأة في الحراك الشعبي في عدد من البلدان العربية اعتُبرت خطوة أولى باتجاه تغيير الثقافة المجتمعية وأيضاً النظرة الدونية تجاهها. فالتقاليد المحافظة التي تهيمن على العقلية في هذه البلدان لم تحل دون مشاركة المرأة في الحراك الشعبي وتحقيق أهدافه، يدا بيد مع الرجل. وهذا الأمر ولّد لدى مناصري قضايا المرأة تفاؤلاً بأنها أوشكت أن تنتقل من موقع التابع إلى موقع الفاعل المؤثر، وأن تعزّز وجودها على المستويين العددي والنوعي في المجال السياسي. إلا أن نتائج الانتخابات التي أعقبت هذا الحراك جاءت مخيبة للآمال. فالمرأة لم تحقق نسب تمثيل مقبولة، ما عدا في الدول التي تطبق نظام الحصص (الكوتا). وهذا الواقع ينذر بخطر إعادة إنتاج منظومة تهميش المرأة وإقصائها، ليس فقط نتيجة للنظرة المجتمعية التقليدية التي ما زالت تضع دور المرأة في المجال الخاص في قالب متحجّر، بل أيضاً تحت عباءة التيارات الدينية التي تولّت الحكم بعد الحراك والقوانين الوضعية التي تزكي النزعة التمييزية ضد المرأة (حسانين، ٢٠١٩).

تعتمد أنظمة المملكة العربية السعودية المستمدة من الشريعة الإسلامية مبدأ المساواة التكاملية بين الرجل والأنثى، مع مراعاة خصائص وسمات كلا الجنسين، لتحقيق العدل في نهاية المطاف،

حيث تؤمن المملكة العربية السعودية بأن تكامل العلاقة بين الجنسين طريقة مثلى لتعزيز وحماية حقوق الإنسان، ولتصبح معظم مجالات حقوق الإنسان تتم فيها المساواة بين الرجل والمرأة بشكلٍ مطلق، كالحق في العمل، والتعليم، والصحة، والحقوق الاقتصادية وغيرها.

وانطلاقاً من منظور المساواة وتأكيداً عليها أتاحت هيئة حقوق الإنسان لكل من المرأة والرجل الوصول الى المناصب القيادية طبقاً للجدارة وليس للنوع (مسعود، ٢٠١٦).

وقد وضعت المملكة إصلاحات لتعزيز مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية، منها توحيد سن التقاعد للجنسين، ومنع التمييز بين الجنسين من حيث الأجور ونوع الوظيفة ومجالها وساعات العمل، وكذلك تمكين المرأة من ممارسة الأعمال التجارية دون الحصول على موافقة مسبقة. عملت المملكة على تعزيز دور المرأة القيادي بهدف تحقيق التوازن بين الجنسين، أبرز أنشطة المبادرة: مشروع تمكين القيادات النسائية في مواقع اتخاذ القرار، ومشروع تحقيق التوازن بين الجنسين في الخدمة المدنية، ومشروع استراتيجية العمل عن بعد في الخدمة المدنية، ومشروع دور ضيافة الأطفال في مقرات العمل، والمنصة الوطنية للقيادات النسائية السعودية (قيادات).

مشكلة الدراسة:

يعد تقلد المرأة للمناصب الحكومية أحد المؤشرات الهامة التي تعكس دور المملكة في تمكين المرأة في الوظائف القيادية وفي عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية وهو أحد المعايير الهامة التي تعكس التطبيق العملي لعملية تمكين النساء، فقد اتخذت الحكومات في المملكة العربية السعودية المتعاقبة عدد من الإجراءات والقرارات التي تدعم سياسة التمكين في عمليات صنع القرار للمرأة، من هنا اهتمت الدراسة بمؤشر تقلد المناصب الحكومية

من أجل رصد مدى فاعلية التمكين في عملية صنع القرار بالنسبة إلى المرأة في المناصب القيادية،

لذلك يدور التساؤل الرئيسي للدراسة حول يدور التساؤل الرئيسي للدراسة

كالتالي حيث تتبلور إشكالية الدراسة من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي: -

ما هو أثر تمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية

الاجتماعية السعودية؟

الدراسات السابقة.

دراسة (عزالدين ٢٠٢٠):

بعنوان " التمكين السياسي للمرأة المصرية في ضوء تقلدها للمناصب الحكومية العليا من ٢٠٠٥ حتى ٢٠٢٠ "

حظيت قضية تمكين المرأة سياسيا باهتمام دولي ومحلي في العقد الماضي، وحققت تقدما على صعيد تولي المرأة

مناصب حكومية رفيعة ومواقع صنع القرار السياسي، على الرغم من التاريخ الطويل لنضال المرأة لأكثر من ١٠٠

عام من المطالبات التي لم تتحول إلى واقع ملموس على أساس على الأسس الدستورية والقانونية التي يمكن

تحقيقها على الواقع إلا في العقد الأخير، لذا ركزت الدراسة على عرض الأطر النظرية لمفهوم تمكين المرأة سياسيا

بشكل خاص، واقترح أهم المبادئ والمواد الدستورية التي تدعم تمكين المرأة المصرية في الفترة محل الدراسة

وعلى الأنظمة السياسية المختلفة التي دعت إلى التحول الديمقراطي وضرورة دمج المرأة في الحياة السياسية

السياسية ودفعها نحو تولي المناصب الحكومية العليا ومكافحة أي تمييز أو تهميش قد يمارس ضد المرأة الترقية

إلى المناصب العليا والقيادية، مع مراعاة البعد الجنسانية من خلال دراسة البيانات الصادرة عن حق المرأة في

شغل المناصب الحكومية كمؤشر على التمكين السياسي للمرأة في مصر، ويعتبر التحسن في هذه المؤشرات في

السنوات الخمس الأخيرة هو الأقوى نتيجة إيمان القيادة السياسية بضرورة دمجهم سياسيا ودفعهم نحو ذلك

الترقية إلى المناصب الحكومية العليا بما يتوافق مع التحول الديمقراطي الذي تشهده مصر في العصر الحديث

ومقابل للمرأة المصرية على المواقف البطولية والتضحيات التي قدمتها طوال تاريخها الوطني خلال فترة الثورة.

الثورات وفوائدها الانتخابية في الفترة الأخيرة

. دراسة (شلي ٢٠٢١):

بعنوان "التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة في المجال التعليمي" تناولت الدراسة الراهنة قضية تمكين المرأة العاملة من الحصول على حقوقها فبالرغم من الجهود المبذولة والانجازات التي تحققت للمرأة المصرية في عدة مجالات اقتصادية واجتماعية، وهي الجهود التي تسعى لتمكين المرأة من المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، إلا ان هناك العديد من المعوقات التي تحول دون وصول المرأة المصرية إلى درجات عالية من التمكين، هدفت الدراسة الراهنة إلى تحديد العلاقة بين التخطيط لتمكين المرأة العاملة والحصول على حقوقها الاجتماعية والاقتصادية. طبقت الدراسة على المرأة العاملة بمديرية التربية والتعليم بمحافظة البحيرة من خلال اجراء حصر شامل لعدد (٢٥٢) مفردة، وتوصلت نتائجها إلى أن تمكين المرأة من الحصول على حقوقها الاجتماعية جاءت بدرجة متوسطة، أما التمكين للحصول على حقوقها الاقتصادية جاءت بدرجة ضعيفة.

- دراسة (المجلس القومي للمرأة ٢٠١٢):

هدفت الدراسة إلى: التعرف على دور مشروع تنمية المرأة المعيلة في الريف المصري ففي التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة، وأوضحت نتائجها: أن المرأة المعيلة من أكثر شرائح المجتمع حاجة إلى حزمة متكاملة من أوجه المساندة والرعاية، وقد نجح مشروع المرأة المعيلة في تقديم الرعاية لنحو (٨٢٤٣) امرأة معيلة وقد تمكن المجلس من التوسع في المشروع بورود منحة من وزارة الأوقاف المصرية.

- دراسة (رانيا العباني ٢٠١٥):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي تحول دون تمكين المرأة من المساهمة الفعالة في عملية التنمية في المجتمع الليبي ودور الخدمة الاجتماعية في الحد من تلك الصعوبات ، توصلت نتائجها إلى زيادة الاتجاهات السرية السلبية نحو ممارسة المرأة لأنشطة التنمية في المجتمع والمتمثلة عدم الاعتراف بقدراتها وكفاءاتها مقارنة بالرجل الأمر الذي يعرضها للتمييز والإقصاء الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في المجتمع ، وأن الأعباء والالتزامات المنزلية ومشاكل الحياة الأسرية للمرأة هي احدى الصعوبات التي تعيقها عن التفكير من توليها لمناصب عليا في المجتمع ، وأن الوضع المادي للأسرة في المجتمع الليبي يسهم في ضعف

مساهمتها في انشاء المشروعات الصغيرة المدرة للدخل ، كذلك الافتقار الواضح للمؤسسات النسائية الداعمة للمرأة ماديا للقيام بمشاريع تنموية هادفة في المجتمع .

- دراسة (الكندري ٢٠١٥):

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم الأسس الفكرية وأهم الجهود الحكومية لتعليم وتمكين المرأة المعيلة بدولة الكويت، وإلقاء الضوء على أهم الملامح الوصفية وواقع تعليم وتمكين المرأة المعيلة بدولة الكويت، وإلقاء الضوء على أهم الملامح الوصفية وواقع تعليم وتمكين المرأة المعيلة بمشروع الأسر المنتجة بدولة الكويت، وقد استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي بأدواته مع إجراء مقابلة شخصية مع الحالات والمسؤولين عن مشروع الأسر المنتجة وتطبيق استبانة على الملتحقات بالمشروع. وتوصلت نتائجها إلى أنه بالنسبة لترتيب محاور أداة الدراسة والمتعلقة بمجالات تمكين المرأة المعيلة جاء مجال التمكين الصحي في المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٥,٤٨) أما المرتبة الثانية فكانت من نصيب التمكين الاجتماعي، بوزن نسبي قدره (٤,٠٩) في حين جاء مجال التمكين التكنولوجي في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (١,٤١).

- دراسة (كسبه ٢٠١٦) :

هدفت إلى التعرف على دور الأندية النسائية في توعية المرأة بحقوقها الاجتماعية من منظور خدمة الجماعة، وتوصلت نتائجها إلى أن الحقوق الاجتماعية التي يقوم الأخصائي الاجتماعي بتوعية المرأة بها في الأندية النسائية جاءت مرتفعة مرتبة كالتالي (الحق في العمل، الحق في مستوى معيشي كاف، الحق في حماية الأسرة، الحق في التمتع بالصحة، الحق في الضمان الاجتماعي، الحق في التعليم). أشارت الدراسة إلى وجود العديد من البرامج والأنشطة المستخدمة مع المرأة والتي تستوجب اهتمام النادي بها لتحقيق الهدف المنشود من وراء توعية المرأة بحقوقها الاجتماعية وهذه البرامج (حرفية-ثقافية- تعليمية- ترويحية)

دراسة (عطية ٢٠١٢)

- دراسة عرفة (٢٠٠٧): هدفت الدراسة إلى تحديد واقع وطبيعة الممارسة المهنية المرتبطة بأداء الأخصائيات الاجتماعيات في العمل مع الجماعات النسائية لتمكينها من المشاركة السياسية ، وتحديد مدى تأثير البرامج التدريبية المستحدثة في تحسين أداء الأخصائيات في العمل مع الجماعات، وأثبتت نتائجها أن طريقة العمل مع

الجماعات يمكن أن تقوم بدور فعال في تنمية المرأة سياسيا، ولكن لن يتأتى ذلك إلا من خلال تصميم البرامج المناسبة على أن يستخدمها أخصائيو اجتماعيون مدربون ولديهم القدرة على استخدام الاساليب المهنية المختلفة.

- دراسة (فارس ٢٠١١):

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المنظمات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية في محافظة نابلس اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا. وتوصلت نتائجها إلى أن للمنظمات النسوية دورا مرتفعا في تمكين المرأة في محافظة نابلس في المجال الاجتماعي، ودور متوسط في المجال السياسي والاقتصادي، ولا توجد أي علاقة لدور المنظمات النسوية في تمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا تعزى إلى متغيرات (السكن، الدخل الشهري للأسرة)

- دراسة ((Banska (2012):

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية دراسة المناهج النسوية المختلفة وقضايا المساواة بين الجنسين وتمكينها في نماذج التنمية، واستهدفت تحديد التحديات ومناقشتها وأثارها على حياة المرأة، والعمل على توفير وفهم وجهات النظر والعلاقات المتداخلة بين النظرية النسوية وبرامج وسياسات التنمية.

- دراسة (اشتية ٢٠١٢):

هدفت الدراسة للوقوف على الدور الذي تؤديه المرأة في الحقل السياسي الفلسطيني وبالتحديد في المجلس التشريعي، وتوصلت نتائجها إلى أن مشاركة المرأة البرلمانية في المؤسسات الرسمية لم ترتق للدور المهم الذي يجب ان تؤديه المرأة الفلسطينية، وأن الأحزاب السياسية قامت بدعم المرأة في الانتخابات التشريعية من منطلق حرصها على مصلحتها الحزبية وليس تضامنا مع المرأة ودعمها لحقوقها.

دراسة (Smith & Mason, 2014)

- هدفت الدراسة إلى قياس تمكين المرأة المتزوجة في المجال العائلي، وتوصلت نتائجها إلى أن معايير النسق النوعي تلعب دورا في تحديد طبيعة تمكين النساء في المجتمع أكثر من الخصائص الشخصية والأسرية وأن السمات المجتمعية تعد أكثر تأثيرا من السمات الفردية الشخصية والسرية في تفسير الاختلافات في تمكين المرأة في المجتمع

وأن عملية التمكين متداخلة ومتعددة الأبعاد وأن حصول المرأة على التمكين في بعد معين لا يعنى بالضرورة تمكينها في أبعاد أخرى .

- دراسة (حلي ٢٠٠٣):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى اسهام الإصلاح الاقتصادي في تمكين المرأة من خلال تزايد معدلاتها في سوق العمل وإلى أي حد ساهمت برامج الصندوق الاجتماعي للتنمية في تمكين المرأة داخل وخارج أسرته. وتوصلت نتائجها إلى أن فرضية تهميش المرأة بسبب إعادة الهيكلة الرأس مالية لا تجيب عليها الإحصاءات الرسمية في الوقت الراهن ولكننا في ذات الوقت لا نستطيع أن نتجاهلها لأن جميع تقارير التنمية البشرية تؤكد على تزايد معدلات الفقر والفقراء ففي المجتمع، كما أظهرت الدراسة استمرار الفجوة النوعية بين الرجال والنساء لصالح الرجال في العديد من الوظائف وفي عملية الترقية في الإدارة العليا، وهذا يدل على استمرار التمييز الوظيفي لصالح الرجل.

وبتحليل الباحثة للدراسات السابقة يتضح:

١- قلة الدراسات العلمية التي التخطيط لتمكين المرأة بصفة عامة ، وعدم وجود أي دراسة تشير إلى التخطيط لتمكين المرأة العاملة من الحصول على حقوقها الاجتماعية والاقتصادية.

٢- يتضح من الدراسات السابقة أهمية تمكين المرأة من الحصول على حقوقها في المجتمع وأهمية التمكين لها كأحد مرتكزات تحقيق التنمية البشرية والتنمية الشاملة بشقيها الاقتصادي والاجتماعي.

٣- استفادت الدراسة الراهنة من الدراسات السابقة في تحديد مفهوم ومعايير التمكين للمرأة وتحديد مبادئه، كما استفادت أيضا من الدراسات السابقة في تحديد وصياغة مشكلة الدراسة وتساؤلاتها بالإضافة إلى استفادتها من اعداد أهداف الدراسة وتحليل وتفسير نتائجها.

أهمية الدراسة:

تعد الدراسات التي تهتم بتمكين المرأة في وظائف ومراكز صنع القرار ذات أهمية لدى الباحثين الأكاديميين في مجالات العلوم الاجتماعية خاصة حقل العلوم الاجتماعية حيث تبحث عن مداخل ومقاربات علمية تسهم في تفسير الفجوة بين نتائج تطبيق مواد التشريعات والقوانين والنصوص الدستورية الوطنية الداعمة لتقلد المرأة المناصب الحكومية في إطار تمكين المرأة في عملية صنع واتخاذ القرار ودعم مشاركة المرأة في اتخاذ وصنع القرارات كشرط ضامن للتنمية الشاملة. في جميع المجالات داخل المجتمع السعودي والتنوع الكبير في الوظائف المقدمة في المناصب القيادية المقدمة وتنقسم الأهمية إلى أهمية علمية وعملية كالآتي:

أولاً- الأهمية العملية:

- اهتمام الدراسة بالتعرف على الدور الذي تلعبه تمكين المرأة في عملية صنع القرار
- تعد هذه الدراسة من الدراسات المحدودة والتي تطرقت إلى دراسة واقع تمكين المرأة في المجتمع السعودي.
- تقف هذه الدراسة على بيان معايير نجاح لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية.
- توجيه نتائج وتوصيات تفيد لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تبعاً لمتغير الخبرة العملية.

- لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تبعا لمتغير المؤهل العلمي.
- لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تبعا لمتغير العمر.
- لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تبعا لمتغير المسمى الوظيفي.

ثانيا- الأهمية العلمية:

- اثراء المكتبات العلمية بدراسة حول الموضوع بحيث تعتبر مرجعا للباحثين في أنظمة لمعلومات الإدارية.
- تساهم هذ الدراسة في تزويد الباحثين في مجال حقوق المرأة بإضافة معرفية حول دور المرأة في عملية صنع القرار في المؤسسات الحكومية.
- تسليط الضوء على الدعم الحكومي للمساواة في الوظائف القيادية بين الرجل والمرأة ومدة فاعليتها ودورها في تمكين المرأة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية
- تقديم مقترحات تساهم بفتح آفاقا جديدة للباحثين في تحسين الأداء الاداري في المؤسسات الحكومية الاخرى.

أهداف الدراسة:

تتمثل هذه الأهداف في تقديم الإجابة عن التساؤلات الواردة في مشكلة البحث حيث تهدف الدراسة لمعرفة أثر تمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية وذلك من خلال التعرف على:-

- تسهم الدراسة في زيادة توجه المؤسسات الحكومية نحو التمثيل الفعال والمتوازن للمرأة بالتمكين من تقلد المناصب القيادية وتشارك في عملية صنع القرار وتحسين البيئة المحفزة للمشاركة في كافة القطاعات.
- تهدف الدراسة الى الخروج بنتائج تسهم في معالجة القصور والخلل بين الخطط والقوانين الموضوعة من اجل تقليص الفجوة بين الجنسين في تقلد المناصب الحكومية العليا وعملية صنع القرار
- تهدف الدراسة الى التعرف الى اهم التحديات والعقبات التي تتعلق بالعادات والتقاليد الاجتماعية بالنسبة الى تمكين المرأة ومدى مشاركتها في عملية صنع القرار.
- تهدف الدراسة الى مساعدة القائمين على تطوير القوانين والأنظمة الداعمة لتمكين المرأة في عملية صنع القرار وإزالة أي أسباب تمنع المرأة من الحصول على التمكين والمشاركة في عملية صنع القرار داخل المؤسسة المنظمة.
- لتعرف على مدى توفر مستلزمات تطبيق تمكين المرأة والوسائل الداعمة لتولمها عملية صنع القرار.
- وتتمثل في الفرضيات الفرعية التالية: توجد لأثر تمكين المرأة في عملية صنع القرار ترجع الى المتغيرات الديموغرافية التالية: النوع والمؤهل العلمي والخبرة العملية والمسعى الوظيفية

أسئلة الدراسة:

ومن هذا التساؤل الرئيسي تطرح الأسئلة الفرعية التالية:

١- هل يوجد تأثيرا لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية

والتنمية الاجتماعية السعودية تبعا لمتغير الخبرة العملية للمرأة؟

٢- هل يوجد تأثيراً لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية

والتنمية الاجتماعية السعودية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي للمرأة

٣- هل يوجد تأثيراً لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية

والتنمية الاجتماعية السعودية تبعاً لمتغير العمر للمرأة؟

٤- هل يوجد تأثيراً لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية

والتنمية الاجتماعية السعودية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمرأة؟

٥- ما أثر تقلد المرأة للمناصب الحكومية العليا في عملية تمكين النساء

مستقبلاً؟

. فرضيات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة ولغرض الإجابة على أسئلة مشكلة الدراسة وربطها بالأهداف الرئيسية

لِلدراسة وتوضيح دور الفرضيات في حل الإشكالية الرئيسية والإجابة المسبقة لها تم صياغة

فرضية رئيسية للدراسة وتتمثل فيما يلي:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لأثر تمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة

الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية.

الفرضية ١:

توجد تأثيرات ذو دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تبعا لمتغير الخبرة العملية.

الفرضية ٢:

توجد تأثيرات ذو دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تبعا لمتغير المسمى الوظيفي.

الفرضية ٣:

توجد تأثيرات ذو دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تبعا لمتغير العمر.

الفرضية ٤:

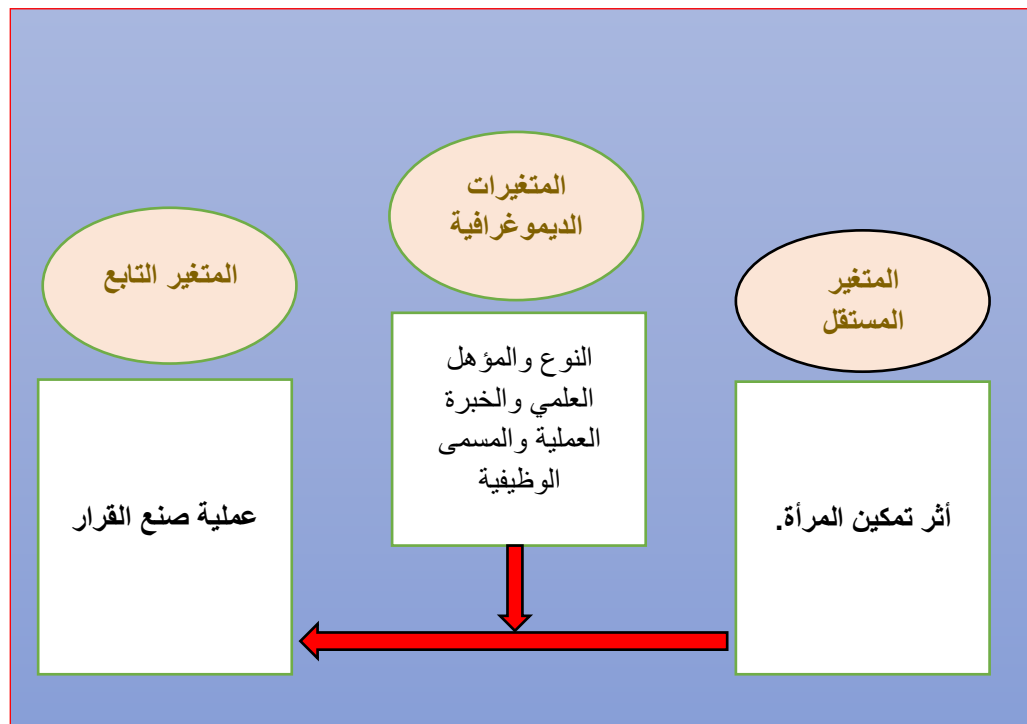
توجد تأثيرات ذو دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

متغيرات الدراسة:

١- المتغيرات المستقلة: - أثر تمكين المرأة.

٢- المتغير التابع: عملية صنع القرار

المتغيرات الديموغرافية: - النوع والمؤهل العلمي والخبرة العملية والمسمى الوظيفية.



شكل ١ اعداد الباحثة

منهج الدراسة:

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب للبحث وذلك للكشف عن إثر تمكين المرأة في عملية صنع القرار في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية حيث يركز هذا المنهج علي وصف خصائص مشكلة البحث وتحديد العلاقات بين متغيرات البحث ومناقشة تساؤلاته من خلال جمع المعلومات وتحليلها واستخلاص النتائج والوصول الي اهم

التوصيات حيث تم في الإطار النظري للبحث وبالاعتماد على الأدبيات عرض المفاهيم المرتبطة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية وخدماته واتجاهات متلقي الخدمة والعاملين في المؤسسة المعنية بتقديم هذه الخدمات. وفي ضوء هذا العرض سوف يتم تحديد العلاقات بين متغيرات الدراسة وتحليل تلك العلاقات.

أساليب جمع البيانات

تضمن البحث إطارين الأول:

- ١- نظري اعتمد فيه الباحثون على عدد من المصادر والمراجع باستخدام المسح المكتبي وذلك للاستفادة من المراجع والمصادر الجاهزة لبناء الخلفية النظرية لموضوع البحث
٢. العلمية ومنتجاتها والمنهج الوصفي في تثبيت الإطار النظري للبحث في حين شمل الثاني الإطار الميداني استمارة الاستبانة التي جرى إعدادها وتحليلها إحصائياً لاختبار صحة فرضيات الدراسة.

حدود الدراسة:-

١. الحدود الزمانية: ١٤٤٥هـ.
٢. الحدود المكانية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية.
٣. الحدود البشرية: مجتمع وعينة من موظفات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية
٤. الحدود الموضوعية: أثر تمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية

خطة الدراسة

تتكون الدراسة من ٤ فصول

- الفصل الأول الإطار العام للدراسة
- الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة
- الفصل الثالث منهجية الدراسة والدراسة الاحصائية
- الفصل الرابع تحليل النتائج والتوصيات والخاتمة

الخاتمة

لقد وضعت قضية النهوض بالمرأة وتمكينها كأحد الأولويات على جدول أعمال دول العالم في نهاية القرن العشرين استعدادا لاستقبال القرن الحادي والعشرين ، وواجهت الحكومات والمؤسسات غير الحكومية تحديات كثيرة مشتركة ، فلا يزال هناك الكثير من الجهود لجعل المرأة شريكا كاملا وفاعلا أساسيا في التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية واعتبارها عاملا أساسيا في التنمية البشرية المستدامة كمنتجة ومستفيدة ، وتحسين وضعها في المجتمع الذي يعاني من أزمات متنوعة ومتعددة تمس مختلف نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ولا يزال المجتمع بحاجة إلى التهيئة الثقافية والدينية المعتدلة لبذل الجهود نحو تفعيل مشاركة المرأة بالحياة العملية في المؤسسات الحكومية ودعم الكفاءات التنفيذية والقيادية من تقلد الوظائف الحكومية العليا كمؤشر على التكامل المجتمعي نحو دعم التمكين الاجتماعي للمرأة , إذ أن المرأة الآن لا تنقصها الخبرة ولا الكفاءة العلمية والعملية من مشاركة الرجل أعباء الحياة على قدم المساواة حيث يعد مؤشر تقلد المرأة للوظائف الحكومية أحد المؤشرات الهامة التي تعكس وضع المرأة في الحياة الاجتماعية والعملية والاقتصادية داخل المجتمع ويعد تمكين المرأة أحد الضروريات اللازمة من أجل إصلاح حقيقي وخطوة هامة نحو تمكين المرأة والتحول الي توليها المناصب القيادية والمشاركة في عملية صنع القرار وقد سعت المملكة العربية السعودية الى إطلاق مبادرة "التدريب والتوجيه القيادي للكوادر النسائية" والتي تهدف إلى تطوير برامج تدريبية وتوجيهية تستهدف تحسين مهارات النساء العاملات ورفع نسبة توظيفهن في المناصب القيادية (مستويات الإدارة العليا والوسطى). وأسهمت المبادرة في تدريب وتوجيه الكثير من النساء العاملات حول المملكة، مقسمات إلى فئتين: فئة القيادات ويقصد بها التي تشغل منصبا قيادا في الإدارة العليا ولديها الكفاءة الملائمة للقيادة وإحداث الأثر في المجتمع وتمثيل نموذج المرأة السعودية الرائدة في مجال العمل، وفئة المديرات وهي التي تشغل منصب مديرة

قسم أو رئيسة إدارة في المستويات الإدارية المختلفة. وفي تطور نحو اعداد القادة قامت المملكة بإنشاء منصة قيادات وهي منصة وطنية تفاعلية وهي إحدى مبادرات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تحوي المنصة على قاعدة بيانات القيادات الوطنية النسائية لتسهيل الوصول السريع للقيادات للقطاع العام ومؤسسات القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، كما سيكون فيها توثيق قصص ومسيرة نجاحات المرأة السعودية بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية.

المراجع والمصادر المقترحة:

المراجع العربية:

- ١- أحمد إبراهيم خضر. ٢٠١٦ حقيقة مفهوم تمكين المرأة.
- ٢- اشتية، عمر (٢٠١٢) تجربة المرأة الفلسطينية في العمل البرلماني وأثر ذلك في تعزيز المشاركة السياسية.
- ٣- أماني قنديل. ٢٠٠٤ المنظمات الأهلية العربية لتمكين المرأة , توجه استراتيجي, توجه للاحتياجات الضرورية, الجمعية المصرية للجودة والتدريب,
- ٤- بو قطف محمود ٢٠١٤ التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة.
- ٥- تبوك محمد بن علي بن مسعود. ٢٠١٦ فاعلية الأداء المؤسسي في المنظمات الحكومية.
- ٦- حامد ادريس الطيب ٢٠١٧ دور نظم تكنولوجيا المعلومات الصحية في اتخاذ القرارات الإدارية.
- ٧- حسن الطراونة ٢٠٢٠ اتخاذ القرارات الإدارية في منظمات الأعمال
- ٨- حسن معتوق ٢٠١٦ كتاب برامج التنمية الإدارية وأثرها على فاعلية اتخاذ القرارات
- ٩- خليل الغزاوي ٢٠١٦ كتاب ادارة اتخاذ القرار الإداري.
- ١٠- دكتور محمود محمد فرج حسانين. ٢٠١٩ التمكين السياسي للمرأة, كلية الآداب, جامعة الإسكندرية, دار المعرفة الجامعية .

- ١١-رامي سليمان سلامة ٢٠١٩ أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين.
- ١٢-زايد، أحمد وآخرون (٢٠٠٢). المرأة وقضايا المجتمع
- ١٣- الزهراء العمري ٢٠١٧ التمكين السياسي للمرأة بين النصوص القانونية والاجتماعية، دراسة حالة الجزائر.
- ١٤-زيتون، محيا (٢٠٠٩). المرأة والتنمية مناهج نظرية وقضايا علمية.
- ١٥-الضمور، فيروز مصلح. ٢٠١٢ دور جودة تقنية المعلومات الداريجة في رفع مستوى الأداء الاداري من وجهة نظر الموظفين في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية.
- ١٦-العبان، رانيا معمر (٢٠١٥). بعض الصعوبات التي تحول دون تمكين المرأة من المساهمة الفعالة في عملية التنمية في المجتمع الليبي ودور الخدمة الاجتماعية في الحد منها
- ١٧-عبد اللطيف، سوسن عثمان & آخرون (٢٠٠٥). التمكين وأجهزته - تنظيم المجتمع الأجهزة المعاصرة.
- ١٨-عرفان، محمود (٢٠١١). استخدام استراتيجية التمكين في الخدمة الاجتماعية وزيادة مشاركة المرأة في تنمية المجتمع.
- ١٩-عرفة، فاتن خميس محمد (٢٠١٧). دراسة تقويمية لدور الاختصاصات الاجتماعيات في العمل مع الجماعات النسائية لتمكينها من المشاركة السياسية.
- ٢٠-غادة أحمد عبد الموجود. ٢٠١٤ دور التعليم في التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة جامعة القاهرة: معهد الدراسات والبحوث التربوية.
- ٢١-فارس، لبنى فارس زكي (٢٠١١). دور المنظمات النسوية في تمكين المرأة وأفاق تعزيزه.
- ٢٢-فاروق، منال (٢٠١١) سياسات المنظمات الأهلية في تمكين المرأة.
- ٢٣-فرج، حنان مكرم (٢٠٠٧). تمكين المرأة التي تعول للمشاركة في التنمية.

٢٤-فرجاني، نادر (٢٠٠٣). قيام المرأة عماد نهضة إنسانية في مصر : صياغة أولى للمناقشة

فقط ، الأسرة

٢٥-قنديل، أماني (٢٠٠٤). المنظمات الأهلية العربية وتمكين المرأة توجه استراتيجية

للاحتياجات الضرورية،

٢٦-كسبه، اسلام محمد (٢٠١٦). دور الأندية النسائية في توعية المرأة بحقوقها الاجتماعية

من منظور خدمة الجماعة

٢٧-كمال نجيب. ٢٠١٥ تطوير منظومة التجربة العربية من أجل تمكين المرأة، التحديات

وأفاق المستقبل

٢٨-الكندري، جاسم على حسين (٢٠١٥). التعليم وتمكين المرأة المعيلة بدولة الكويت، دراسة

حالة على مشروع الأسر المنتجة.

٢٩-المبيضين، صفوان. ٢٠١١ الحكومة الإلكترونية: النماذج والتطبيقات والتجارب الدولية.

٣٠-يوسف أبو الحجاج ٢٠١٠ كتاب صناعة اتخاذ القرار كيف تتخذ القرارات الصعبة

المراجع الأجنبية:

- Baden, S. and Oxtail, Z (1997). Gender and Development Definitions, Approaches and Implications for Policy.
- Faulkner A.H & Lawson V.A (1991). Employment versus empowerment: A case study of the nature of women's work in Ecuador.
- Mason, HL Smith (2003). Women's Empowerment and Social Context: Results from five Asian countries, Gender and Development
- Moser. Caroline (2014). Gender and Development Revisiting, deconstructing and reflecting. Caren Levy and Barbara Lipsitz, London, June.
- Necktie, J.L (2001). Women Employment and Possibilities For EMPOWERMENT
- Adumbral. A. L (2002). Nontraditional Occupations, Empowerment and Women : A case of Togolese Women, PHD.

- Banskā. Shiba Satyal (2012). Women's Empowerment and Development in Nepal:
- Multiple Discourse Analysis, ph. D, State University of New York at Buffalo.