

دور توظيف المرأة السعودية في تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص وفق رؤية 2030

اسم الطالب
نجد محمد الشمري

الرقم الجامعي
232002651

مشروع تخرج - 2
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف
د.
عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

2026م

• الوصف الإحصائي للبيانات

تكشف القراءات الوصفية الأولية لمتغيرات الدراسة عن تباينات ملحوظة في الخصائص الديموغرافية والمهنية لعينة البحث البالغ عددها مائتان وتسعة وخمسون مفردة ؛ فالمتوسط الحسابي لمتركزي العمر يقترب من الفئة الثالثة بمتوسط قدره 3.11 وانحراف معياري بلغ 1.326 ؛ وهو ما يشير إلى تنوع عمري متوازن داخل المؤسسات محل الدراسة يسمح بنقل الخبرات المتراكمة بين الأجيال المهنية المختلفة. وفيما يتعلق بالجنس؛ نجد تقارباً تاماً في التوزيع العددي بمتوسط 1.50 وانحراف 0.501 ؛ وهذا التكافؤ الإحصائي يعزز من مصداقية النتائج كونه يضمن تمثيلاً عادلاً ومحايلاً لأراء الذكور والإناث على حد سواء دون طغيان فئة على أخرى. أظهرت مستويات التأهيل العلمي ارتفاعاً واضحاً بين المشاركين؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة العلمية 3.38 وانحراف معياري قيمته 1.305 ؛ مما يحمل دلالة قوية على أن مجتمع الدراسة يتمتع بخلفية أكاديمية متقدمة تؤهله لتقديم إجابات موضوعية وواعية حول واقع تمكين المرأة. عند الانتقال للعبارات المقاسة؛ يبرز بوضوح التأييد الكبير لسياسات التمكين والتكامل مع رؤية المملكة عشرين ثلاثين بمتوسطات حسابية فاقت 3.50 ؛ فرافق ذلك انحرافات معيارية تدور حول 1.40 إلى 1.50 ؛ مما يترجم وجود مساحة من التباين الطبيعي في وجهات النظر تعود ربما لاختلاف طبيعة المهام والمسؤوليات بين الموظفين. إن الالتزام بمبدأ تكافؤ الفرص وتوفير البيئة الداعمة حظيا بمستويات تقييم مرتفعة تتناغم مع التوجهات الاستراتيجية المعاصرة ؛ فالقيم المسجلة للالتواء تقترب في مجملها من التوزيع الطبيعي السلبي؛ مما يعني أن كفة الاختيارات تميل بشكل عام نحو الموافقة؛ وهو ما يبشر ببيئة عمل سعودية تشهد تحولات هيكلية ملموسة لدعم القوى العاملة النسائية.

Statistics									
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	Median	Std. Error of Mean	Mean	N	
								Missing	Valid
.302	-1.146	.151	-.067	1.326	3.00	.082	3.11	0	259
.302	-2.016	.151	-.008	.501	2.00	.031	1.50	0	259
.302	-1.005	.151	-.336	1.305	4.00	.081	3.38	0	259

259	0	3.61	.090	4.00	1.446	-.613	.151	-1.059	.302	أسهمت سياسات تمكين المرأة في زيادة فرص توظيف المرأة السعودية في المؤسسة.
259	0	3.57	.093	4.00	1.504	-.620	.151	-1.114	.302	توفر المؤسسة بيئة عمل داعمة ومحفزة للمرأة السعودية.
259	0	3.51	.096	4.00	1.541	-.512	.151	-1.300	.302	تلتزم المؤسسة بمبدأ تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في التوظيف والترقية.
259	0	3.52	.095	4.00	1.533	-.564	.151	-1.211	.302	أسهمت رؤية المملكة 2030 في تعزيز مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل.
259	0	3.52	.089	4.00	1.429	-.497	.151	-1.165	.302	توفر المؤسسة برامج تدريب وتطوير مهني تستهدف الوظائف السعودية.
259	0	3.55	.092	4.00	1.484	-.511	.151	-1.243	.302	تمتلك الوظائف السعوديات المهارات والكفاءات اللازمة لأداء مهامهن بكفاءة.
259	0	3.39	.096	4.00	1.540	-.418	.151	-1.370	.302	تسهم برامج التدريب والتأهيل في رفع مستوى أداء الوظائف السعوديات.
259	0	3.54	.099	4.00	1.590	-.566	.151	-1.308	.302	تشارك المرأة السعودية بفعالية في فرق العمل واتخاذ القرارات داخل المؤسسة.
259	0	3.56	.088	4.00	1.411	-.535	.151	-1.087	.302	تسهم الكفاءات النسائية في تطوير أساليب العمل وتحسين الأداء المؤسسي.

يؤدي تنوع القوى العاملة إلى تحسين جودة العمل داخل المؤسسة.	259	0	3.45	.094	4.00	1.518	-.427	.151	-1.339	.302
تسهم المرأة السعودية في زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة.	259	0	3.70	.088	4.00	1.412	-.727	.151	-.854	.302
يساعد توظيف المرأة السعودية في تعزيز الابتكار والإبداع في بيئة العمل.	259	0	3.46	.095	4.00	1.530	-.419	.151	-1.390	.302
يسهم توظيف المرأة السعودية في تحسين مستوى تقديم الخدمات للمستفيدين أو العملاء.	259	0	3.51	.089	4.00	1.426	-.480	.151	-1.185	.302
يؤثر تمكين المرأة وظيفيًا بشكل إيجابي على كفاءة الأداء المؤسسي.	259	0	3.67	.091	4.00	1.473	-.645	.151	-1.096	.302
يسهم التوسع في توظيف المرأة السعودية في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة.	259	0	3.48	.092	4.00	1.487	-.461	.151	-1.285	.302
يتمتع العاملون في المؤسسة بمستوى مرتفع من الأداء الوظيفي نتيجة الاستفادة من الكفاءات النسائية.	259	0	3.52	.096	4.00	1.549	-.478	.151	-1.352	.302
يسهم توظيف المرأة السعودية بشكل عام في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة.	259	0	3.64	.087	4.00	1.408	-.568	.151	-1.099	.302

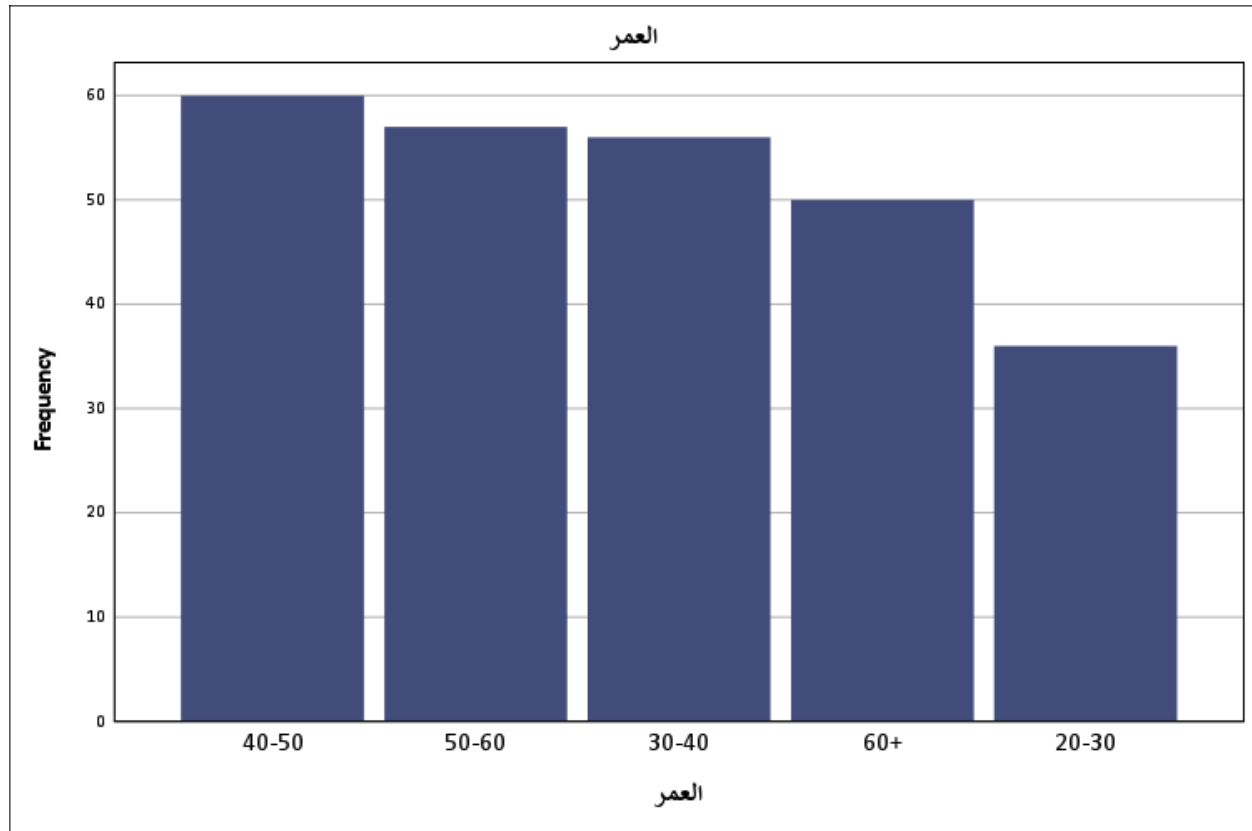
جدول 1 : التحليلات الإحصائية

• عمر المشاركين في التجربة

يفصح التكرار الإحصائي لفئات الأعمار عن توزيع هرمي مقلوب نسبياً يعكس نضجاً مهنيّاً كبيراً داخل العينة المستهدفة ؛ فحلّت الفئة العمرية من أربعين إلى خمسين عاماً في المرتبة الأولى بستين تكراراً ونسبة بلغت 23.2 في المائة ؛ فجاءت تلوها مباشرة الفئة من خمسين إلى ستين عاماً بسبعة وخمسين تكراراً ونسبة قيمتها 22.0 في المائة. هذا التركيز التكراري في الفئات الناضجة؛ يشي بأن أغلب المستجيبين يمتلكون سنوات خدمة طويلة تسمح لهم بتقييم أثر توظيف المرأة من واقع تجربة عملية ممتدة لا بناءً على انطباعات عابرة. تقاربت الفئة من ثلاثين إلى أربعين عاماً مع سابقتها بستة وخمسين تكراراً مُثّلة 21.6 في المائة من إجمالي العينة ؛ في حين شكلت الفئة التي تتجاوز ستين عاماً نسبة 19.3 في المائة بخمسين مفردة ؛ فبقيت الفئة الشابة من عشرين إلى ثلاثين عاماً في الترتيب الأخير بستة وثلاثين تكراراً ونسبة قدرها 13.9 في المائة. يحتمل أن يكون هذا التراجع النسبي للفئات الشابة مؤشراً على اعتماد المؤسسات على استبقاء الكفاءات الخبرة لتوجيه دفة التطوير؛ فالتنوع المستخلص من تراكم النسب التكرارية حتى مائة في المائة يخدم أهداف البحث بشكل جوهري ؛ إذ يدمج بين حماس القيادات الشابة وحكمة الفئات القيادية الأكبر سناً؛ مما يقدم قراءة متزنة وشاملة للمتغيرات المهنية الجاري دراستها.

العمر				
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	
23.2	23.2	23.2	60	40-50
45.2	22.0	22.0	57	50-60
66.8	21.6	21.6	56	30-40
86.1	19.3	19.3	50	60+
100.0	13.9	13.9	36	20-30
	100.0	100.0	259	Total

جدول 2 : التحليل الإحصائي للعمر



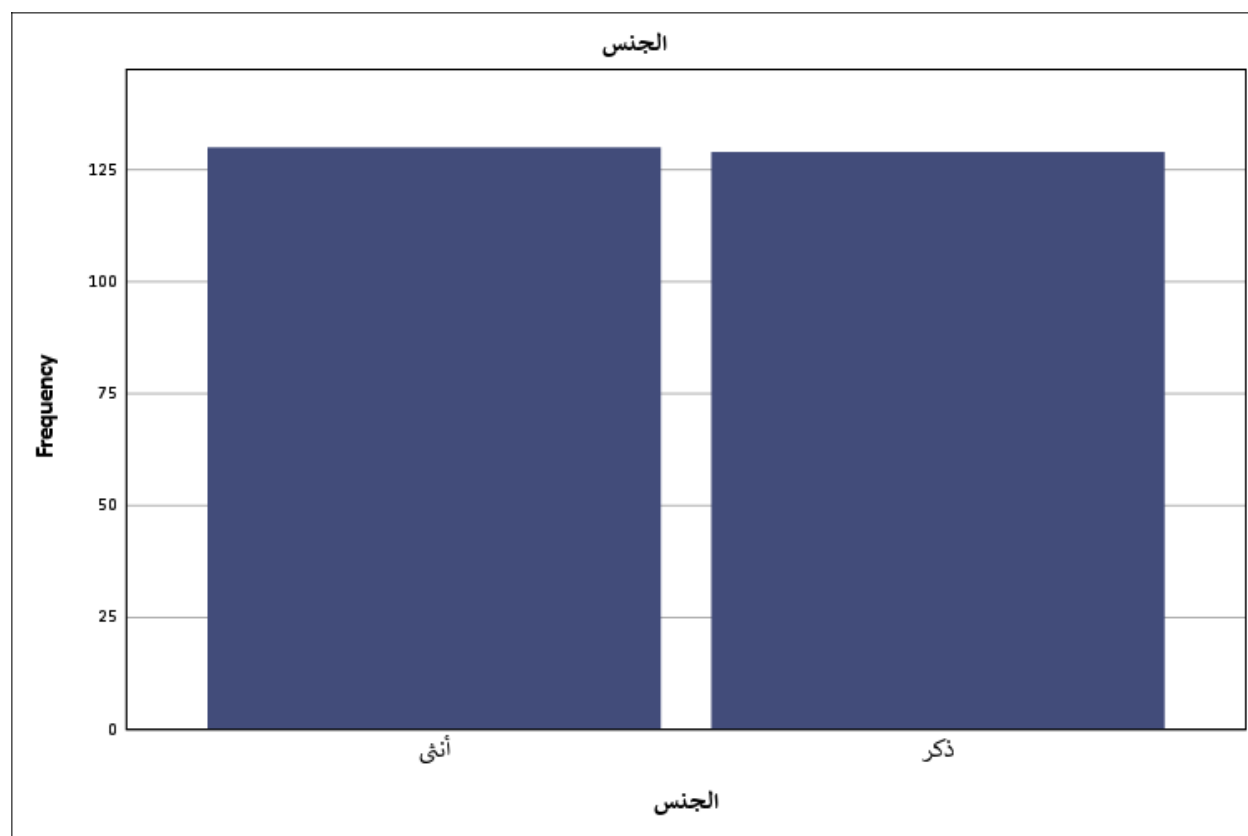
شكل توضيحي 1 : التمثيل البياني للعمر

• الجنس

تظهر نتائج التوزيع التكراري لمتغير الجنس حالة من التوازن والمناصفة التامة بين فئتي الدراسة ؛ فبلغ عدد الإناث مائة وثلاثين مشاركة بنسبة مئوية بلغت 50.2 في المائة ؛ فقابلهن مائة وتسعة وعشرون من الذكور بنسبة وصلت إلى 49.8 في المائة. هذه الدقة العالية في توزيع الاستبيان تحيد تماماً أي انحياز جنسدي قد يطرأ على النتائج؛ فالتقارب التكراري الذي يفصل بين الفئتين بمفردة واحدة فقط؛ يمنح الدراسة قوة تحليلية استثنائية تجعل من أطروحاتها معبرة عن المكونين الأساسيين للقوى العاملة في المؤسسات السعودية. يبدو أن تحقيق هذه النسب المتقاطعة يعود لوعي الباحث بتوزيع أدوات الاستقصاء بآلية تضمن العدالة؛ فمشاركة الجنسين بهذه الكثافة تسهم في فهم كيفية رؤية الرجال لزميلاتهم النساء في البيئة الوظيفية وكيف تقيم المرأة تجربتها الشخصية. يسهم هذا التكامل التوزيعي في تقديم مؤشرات واقعية حول بيئة العمل المشتركة ومدى تقبل التغيرات الثقافية والمهنية المصاحبة لتمكين المرأة؛ فالأرقام المحققة تعكس واقعاً ميدانياً حقيقياً يتعد عن العشوائية غير المنضبطة ويقترب من التمثيل الدقيق للمجتمع الإحصائي الأصلي.

الجنس					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
50.2	50.2	50.2	130	أنثى	Valid
100.0	49.8	49.8	129	ذكر	
	100.0	100.0	259	Total	

جدول 3 : التحليل الإحصائي للجنس



شكل توضيحي 2 : التمثيل البياني للجنس

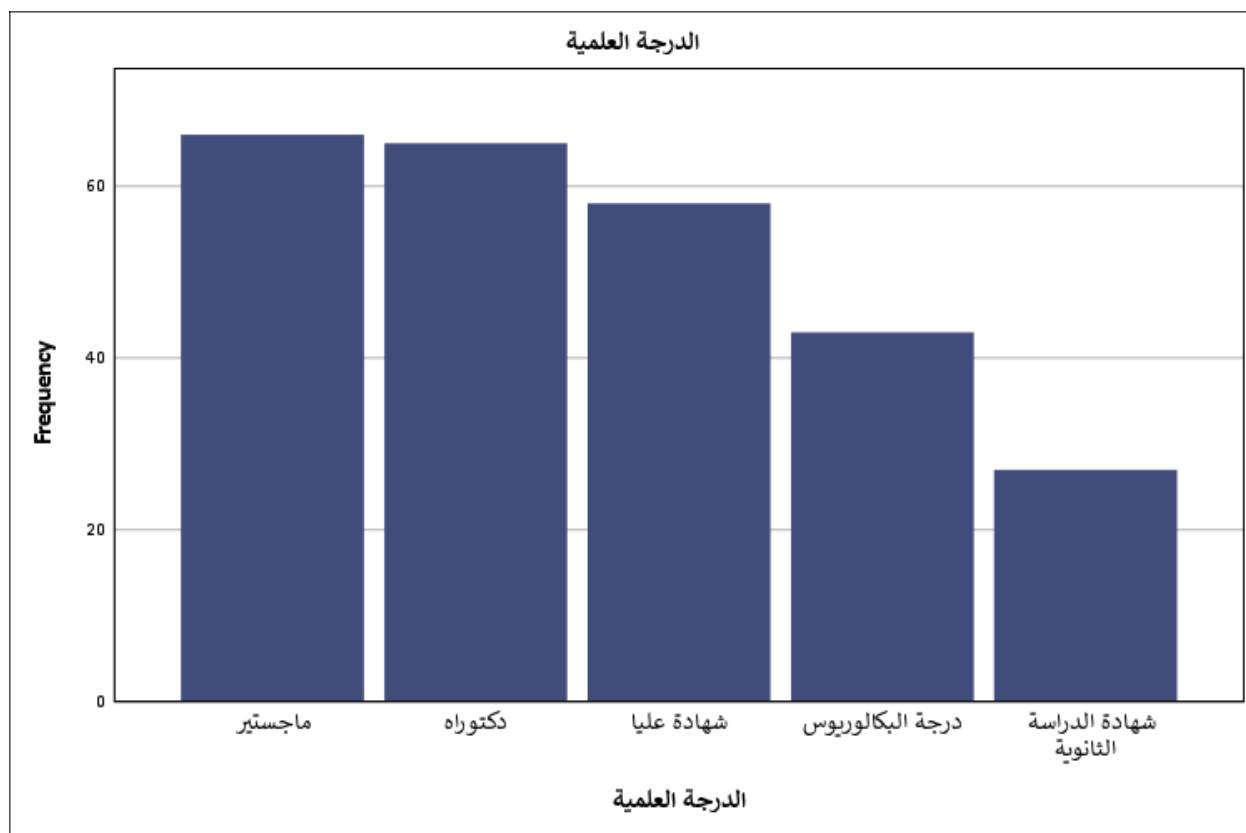
• الدرجة العلمية

تؤكد البيانات المتعلقة بالمستويات الأكاديمية للمستجيبين سيادة الطابع التعليمي العالي على بنية العينة ؛ فاحتلت فئة حملة الماجستير الصدارة بستة وستين تكراراً مشكلة نسبة 25.5 في المائة ؛ فلاحقت بها فئة الدكتوراه بخمسة وستين تكراراً ونسبة بلغت 25.1 في المائة من المجموع الكلي. إن تخطي نسبة حملة الدراسات العليا حاجز نصف العينة يعطي وزناً معرفياً ثقيلاً للآراء المستقاة؛ فالمستويات العلمية المتقدمة ترتبط عادة بقدرة أعلى على التحليل النقدي للممارسات الإدارية داخل البيئات التنظيمية. حازت فئة الشهادة العليا على ثمانية وخمسين تكراراً بنسبة 22.4 في المائة ؛ فجاءت درجة البكالوريوس برصيد

ثلاثة وأربعين مفردة ونسبة قيمتها 16.6 في المائة ؛ فاختتمت شهادة الدراسة الثانوية الترتيب بسبعة وعشرين تكراراً ونسبة محددة بـ 10.4 في المائة. قد يعزى هذا التدني النسبي لمستويات التعليم المتوسط داخل العينة لطبيعة الوظائف في المؤسسات المبحوثة التي تتطلب مهارات تخصصية معقدة؛ فالارتقاء الأكاديمي الملاحظ يدعم بقوة فرضية أن الآراء المدونة بالاستمارات مبنية على أسس معرفية متينة وقدرة على استيعاب مفاهيم الأداء المؤسسي والتنافسية ومستهدفات الرؤية الوطنية الإستراتيجية.

الدرجة العلمية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
25.5	25.5	25.5	66	ماجستير	Valid
50.6	25.1	25.1	65	دكتوراه	
73.0	22.4	22.4	58	شهادة عليا	
89.6	16.6	16.6	43	درجة البكالوريوس	
100.0	10.4	10.4	27	شهادة الدراسة الثانوية	
	100.0	100.0	259	Total	

جدول 4 : التحليل الإحصائي للدرجة العلمية



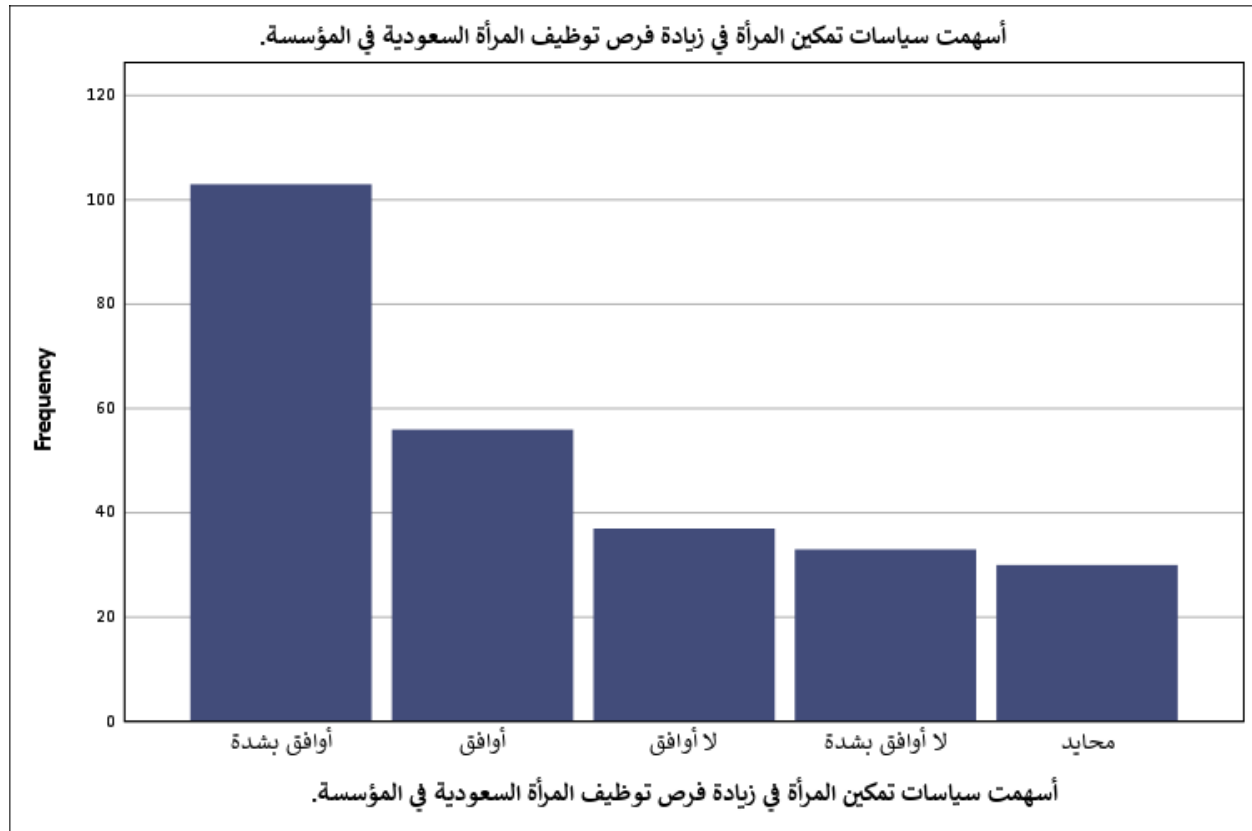
شكل توضيحي 3 : التمثيل البياني للدرجة العلمية

• أسهمت سياسات تمكين المرأة في زيادة فرص توظيف المرأة السعودية في المؤسسة.

يكشف التحليل التكراري لهذه العبارة المحورية عن تأييد عارم لفاعلية الأطر التشريعية والسياسات المطبقة ؛ فجاء خيار "أوافق بشدة" في الترتيب الأول بمائة وثلاثة تكرارات مُمثلاً نسبة قدرها 39.8 في المائة ؛ فتبعه خيار "أوافق" بستة وخمسين تكراراً ونسبة بلغت 21.6 في المائة. يوضح هذا الاندماج بين الفئتين أن أكثر من ستين في المائة من أفراد العينة يلمسون أثراً مباشراً للسياسات الحكومية والمؤسسية في فتح آفاق التوظيف أمام المواطنات؛ وهو ما يتطابق مع النقلة النوعية التي تشهدها الأنظمة الإدارية بالمملكة. وفي المقابل؛ سجل خيار "لا أوافق" سبعة وثلاثين تكراراً بنسبة 14.3 في المائة ؛ فتقارب معه خيار "لا أوافق بشدة" بثلاثة وثلاثين تكراراً ونسبة بلغت 12.7 في المائة ؛ بينما اختار ثلاثون موظفاً جانب الحياد بنسبة 11.6 في المائة. يحتمل أن تعود مواقف عدم الموافقة لبطء تطبيق هذه السياسات في بعض الفروع أو الإدارات الفرعية؛ فالتباين الوارد في الإجابات يشير إلى وجود تحديات تشغيلية متفاوتة بين قطاعات العمل؛ فالمحصلة العامة تظل داعمة للتوجه التمكيني كعنصر فاعل في إعادة تشكيل خارطة الموارد البشرية الوطنية.

أسهمت سياسات تمكين المرأة في زيادة فرص توظيف المرأة السعودية في المؤسسة.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
39.8	39.8	39.8	103	أوافق بشدة	Valid
61.4	21.6	21.6	56	أوافق	
75.7	14.3	14.3	37	لا أوافق	
88.4	12.7	12.7	33	لا أوافق بشدة	
100.0	11.6	11.6	30	محايد	
	100.0	100.0	259	Total	

جدول 5 : التحليل الإحصائي لإسهام سياسات تمكين المرأة في زيادة فرص توظيف المرأة السعودية في المؤسسة.



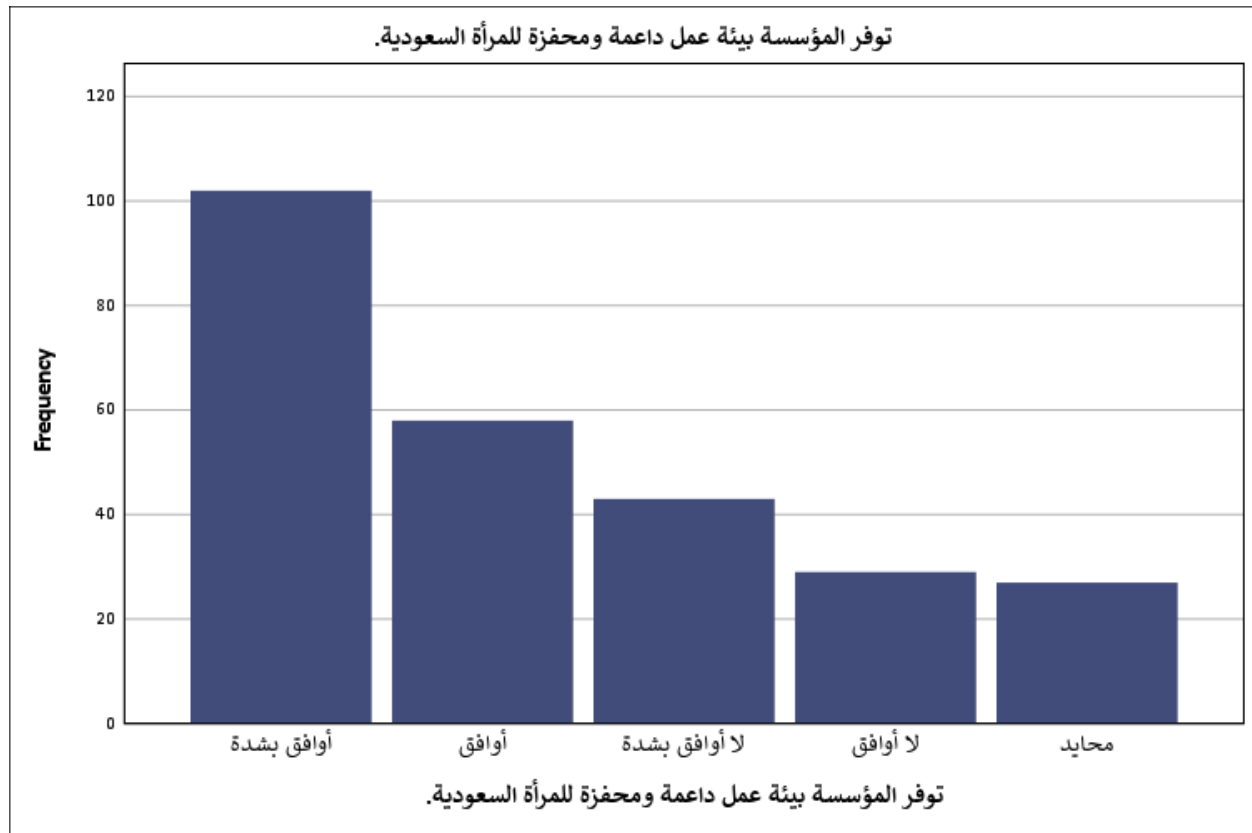
شكل توضيحي 4 : التمثيل البياني لإسهام سياسات تمكين المرأة في زيادة فرص توظيف المرأة السعودية في المؤسسة.

• توفر المؤسسة بيئة عمل داعمة ومحفزة للمرأة السعودية.

تشير القراءات الإحصائية الخاصة بتوافر محفزات العمل إلى اتجاه إيجابي عام لدى أغلبية المبحوثين ؛ فاختار مائة واثنتان من المشاركين فئة "أوافق بشدة" بمعدل نسبي قدره 39.4 في المائة ؛ فدعمتها فئة "أوافق" بثمانية وخمسين تكراراً ونسبة قيمتها 22.4 في المائة. يعكس هذا التوافق النسبي نجاحاً ملموساً للمؤسسات في تهيئة المناخ المادي والنفسي المناسب لاستقطاب الطاقات النسائية؛ فالبيئة الداعمة تعد ركيزة أساسية لضمان الاستقرار الوظيفي والحد من معدلات الدوران المهني. وعلى الضفة الأخرى؛ برزت فئة "لا أوافق بشدة" بثلاثة وأربعين تكراراً ونسبة بلغت 16.6 في المائة ؛ فتلتها فئة "لا أوافق" بتسعة وعشرين تكراراً بنسبة 11.2 في المائة ؛ فاستقر سبعة وعشرون مستجيباً عند مربع الحياد بنسبة 10.4 في المائة. ربما تعود وجهات النظر غير المؤيدة لوجود فجوات في البنى التحتية الداعمة أو غياب بعض المزايا اللوجستية المخصصة للمرأة في مواقع عمل معينة؛ فالتفاوت المسجل يؤكد ضرورة مراجعة وتوحيد معايير جودة البيئة الوظيفية لضمان شموليتها لجميع المستويات الإدارية والتشغيلية دون استثناء.

توفر المؤسسة بيئة عمل داعمة ومحفزة للمرأة السعودية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
39.4	39.4	39.4	102	أوافق بشدة	Valid
61.8	22.4	22.4	58	أوافق	
78.4	16.6	16.6	43	لا أوافق بشدة	
89.6	11.2	11.2	29	لا أوافق	
100.0	10.4	10.4	27	محايد	
	100.0	100.0	259	Total	

جدول 6 : التحليل الإحصائي لتوفير المؤسسة بيئة عمل داعمة ومحفزة للمرأة السعودية.



شكل توضيحي 5 : التمثيل البياني لتوفير المؤسسة بيئة عمل داعمة ومحفزة للمرأة السعودية.

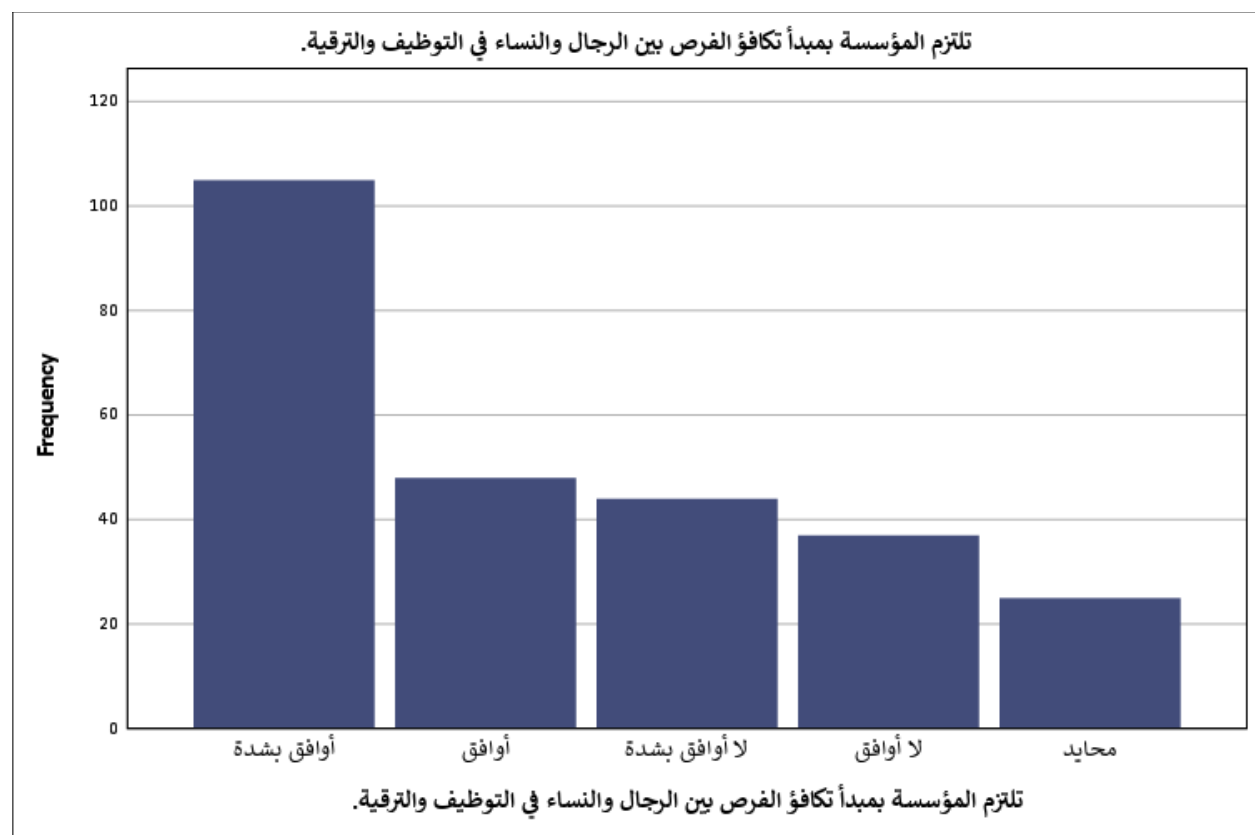
- تلتزم المؤسسة بمبدأ تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في التوظيف والترقية.

تحتل العدالة التنظيمية مكانة بارزة في تقييم أفراد عينة الدراسة لسياسات التوظيف والترقي المتبعة ؛ فجاء خيار "أوافق بشدة" متصدراً بمائة وخمسة تكرارات محققاً نسبة 40.5 في المائة ؛ فصاحبه خيار "أوافق" بثمانية وأربعين تكراراً ونسبة بلغت 18.5 في المائة. يبدو من هذه المعطيات أن هناك قناعة مستقرة لدى الشريحة الأكبر برغبة المؤسسة في ترسيخ معايير الكفاءة كفيصل وحيد للتقدم المهني بعيداً عن الاعتبارات الجندرية التقليدية. سجل التوجه المعارض متمثلاً في "لا أوافق بشدة" أربعة

وأربعين تكراراً ونسبة قدرها 17.0 في المائة ؛ فجاء خيار "لا أوافق" بسبعة وثلاثين تكراراً ونسبة بلغت 14.3 في المائة ؛ في حين انحصر الحياد في خمسة وعشرين تكراراً بنسبة 9.7 في المائة. يحتمل أن ترتبط آراء الفئة غير الموافقة بوجود ممارسات إدارية قديمة في بعض المستويات التنظيمية المتوسطة لم تتماشَ بعد بشكل كامل مع الأنظمة الحديثة؛ فالأرقام بمجملها تستدعي استمرار الرقابة المؤسسية الصارمة لضمان الشفافية المطلقة في آليات التقييم المهني.

تلتزم المؤسسة بمبدأ تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في التوظيف والترقية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
40.5	40.5	40.5	105	أوافق بشدة	Valid
59.1	18.5	18.5	48	أوافق	
76.1	17.0	17.0	44	لا أوافق بشدة	
90.3	14.3	14.3	37	لا أوافق	
100.0	9.7	9.7	25	محايد	
	100.0	100.0	259	Total	

جدول 7 : التحليل الإحصائي لالتزام المؤسسة بمبدأ تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في التوظيف والترقية.



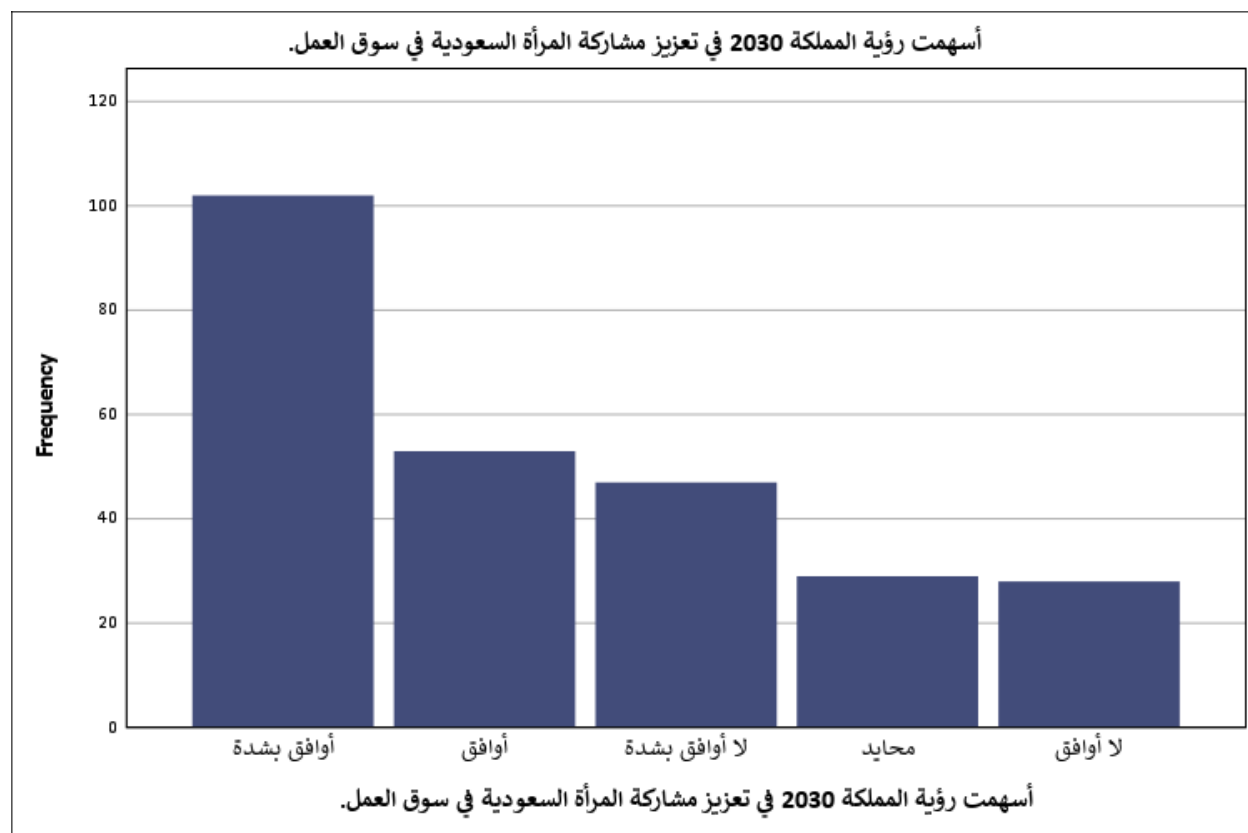
شكل توضيحي 6 : التمثيل البياني لالتزام المؤسسة بمبدأ تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في التوظيف والترقية.

- أسهمت رؤية المملكة 2030 في تعزيز مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل.

تحظى الرؤية الوطنية الإستراتيجية بتقدير دلالي واسع النطاق يظهر بوضوح في إجابات المستجيبين ؛ فجاءت فئة "أوافق بشدة" بقوة بمائة واثنى تكرر وبنسبة مئوية قيمتها 39.4 في المائة ؛ فلحقت بها فئة "أوافق" بثلاثة وخمسين تكراراً محققة نسبة 20.5 في المائة. توضح هذه النسب المرتفعة الوعي الجمعي بالدور التاريخي للرؤية في تفكيك العقبات الهيكلية وتوسيع قنوات مشاركة المرأة الاقتصادية؛ مما يترجم التحول الفعلي المشاهد في المشهد التنموي العام. وفي المقابل؛ سجلت فئة "لا أوافق بشدة" سبعة وأربعين تكراراً بنسبة 18.1 في المائة ؛ فنال الحياد تسعة وعشرين تكراراً بنسبة 11.2 في المائة ؛ فاختم خيار "لا أوافق" بثمانية وعشرين تكراراً ونسبة 10.8 في المائة. قد يشير هذا التحفظ النسبي لدى البعض إلى تطلعهم لنتائج أسرع أو لوجود قطاعات معينة لم تجن ثمار هذا التحول بالسرعة المأمولة؛ فالمحصلة التكرارية الإجمالية تثبت الاصطفاف العام خلف المستهدفات الوطنية الداعمة لتمكين القدرات النسائية.

أسهمت رؤية المملكة 2030 في تعزيز مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
39.4	39.4	39.4	102	أوافق بشدة	Valid
59.8	20.5	20.5	53	أوافق	
78.0	18.1	18.1	47	لا أوافق بشدة	
89.2	11.2	11.2	29	محايد	
100.0	10.8	10.8	28	لا أوافق	
	100.0	100.0	259	Total	

جدول 8 : التحليل الإحصائي لإسهام رؤية المملكة 2030 في تعزيز مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل.



شكل توضيحي 7 : التمثيل البياني لإسهام رؤية المملكة 2030 في تعزيز مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل.

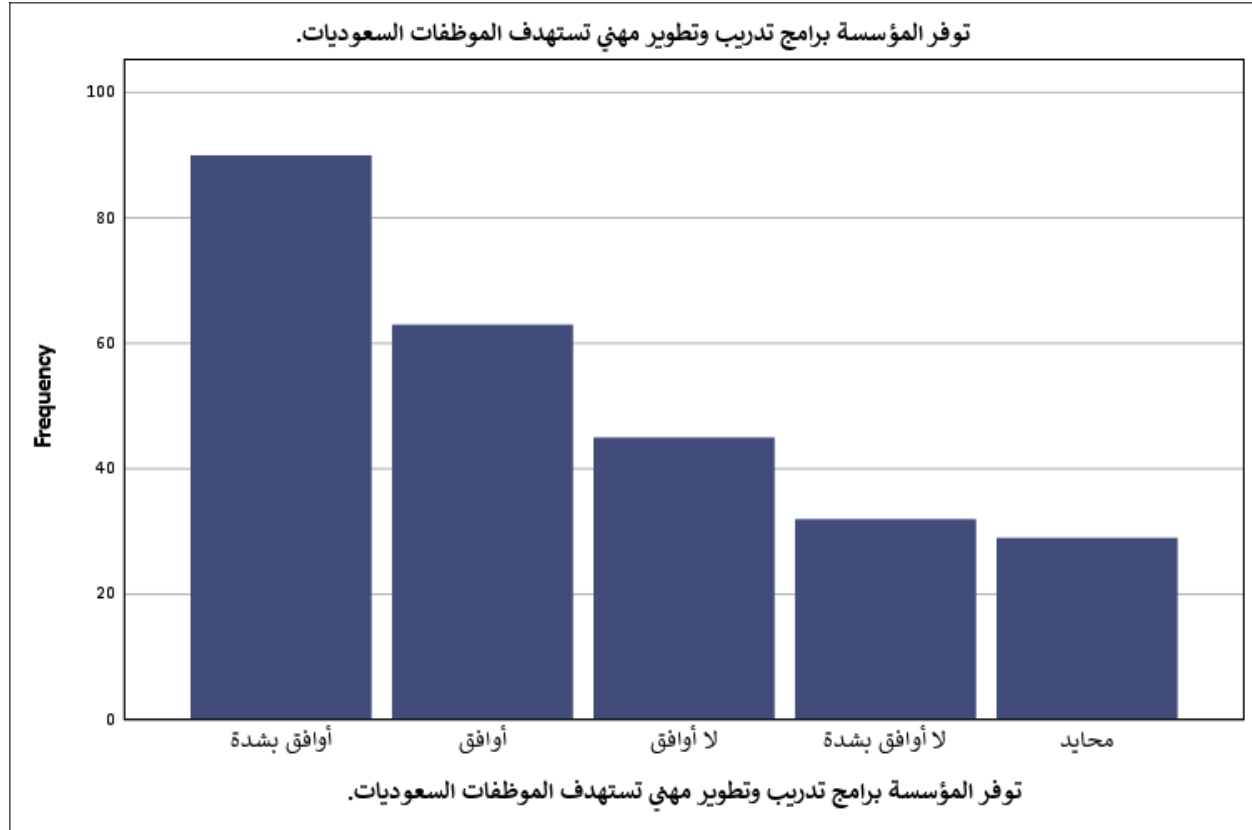
• توفر المؤسسة برامج تدريب وتطوير مهني تستهدف الموظفات السعوديات.

يمثل التدريب والتطوير المهني ركيزة أساسية لقياس استدامة التمكين ورفع الجاهزية الوظيفية ؛ فحصل خيار "أوافق بشدة" تسعين تكراراً ممثلاً نسبة 34.7 في المائة ؛ فجاء بعده خيار "أوافق" بثلاثة وستين تكراراً ونسبة بلغت 24.3 في المائة. يبرهن هذا الاندماج الذي يقترب من ستين في المائة على اهتمام المؤسسة ببناء القدرات وتخصيص مسارات تأهيلية تواكب الاحتياجات المعرفية للموظفات؛ وهو ما ينعكس إيجاباً على جودة المخرجات التنظيمية. رصد التحليل في الجانب المعارض خمسة وأربعين تكراراً لخيار "لا أوافق" بنسبة 17.4 في المائة ؛ فتبعه خيار "لا أوافق بشدة" باثنين وثلاثين تكراراً ونسبة 12.4 في المائة ؛ في حين توقف الحياد عند تسعة وعشرين تكراراً ونسبة 11.2 في المائة. ربما يعود عدم الرضا لدى الشريحة المعارضة لعدم شمولية البرامج التدريبية لجميع التخصصات أو لتركزها في مستويات قيادية معينة دون التنفيذية؛ فالأرقام تطرح حاجة واضحة لتنوع وتوسيع نطاق المبادرات التدريبية لتشمل كافة المسارات الوظيفية.

توفر المؤسسة برامج تدريب وتطوير مهني تستهدف الموظفات السعوديات.				
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	

34.7	34.7	34.7	90	أوافق بشدة	Valid
59.1	24.3	24.3	63	أوافق	
76.4	17.4	17.4	45	لا أوافق	
88.8	12.4	12.4	32	لا أوافق بشدة	
100.0	11.2	11.2	29	محايد	
	100.0	100.0	259	Total	

جدول 9 : التحليل الإحصائي لتوفير المؤسسة برامج تدريب وتطوير مهني تستهدف الموظفات السعوديات.



شكل توضيحي 8 : التمثيل البياني لتوفير المؤسسة برامج تدريب وتطوير مهني تستهدف الموظفات السعوديات.

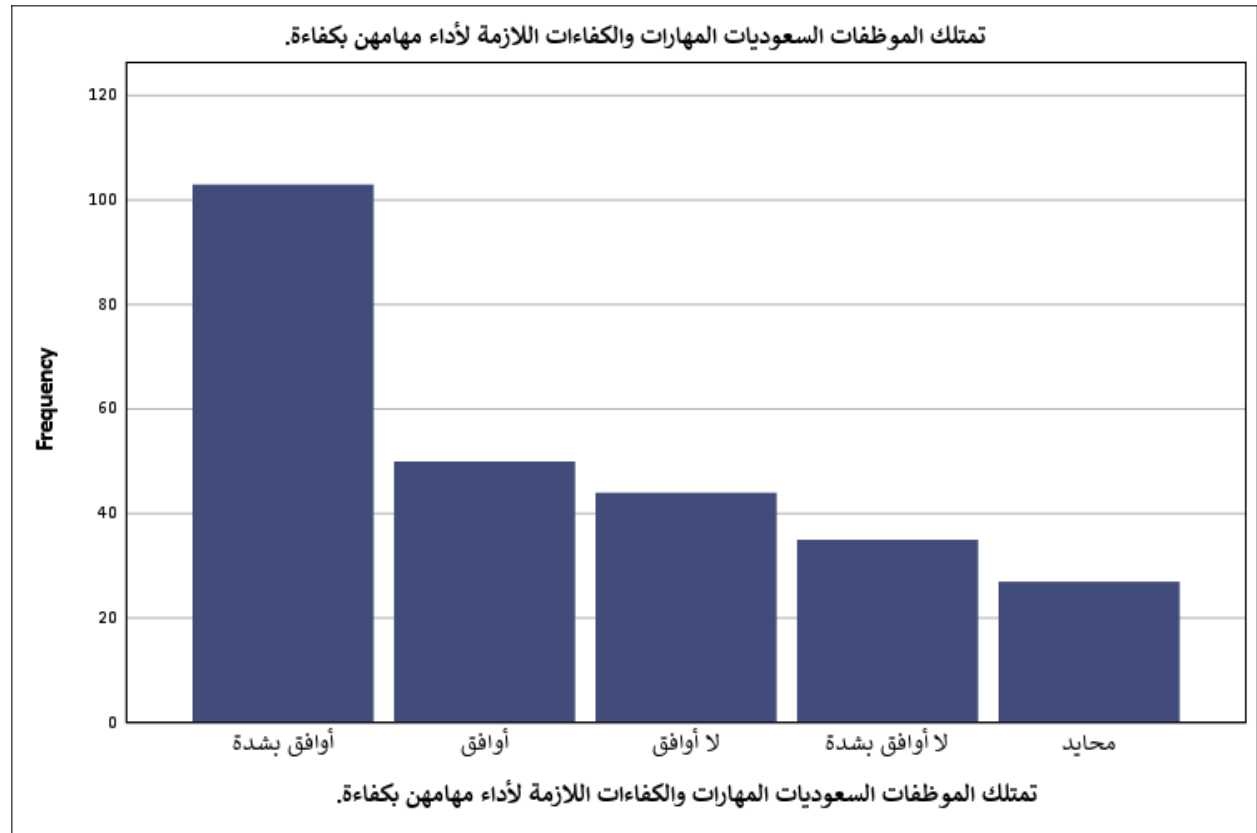
- تمتلك الموظفات السعوديات المهارات والكفاءات اللازمة لأداء مهامهن بكفاءة.

توضح الاستجابات المسجلة حول كفاءة الموظفة السعودية ثقة إحصائية متقدمة بالقدرات البشرية النسائية ؛ فاختار مائة وثلاثة من المشاركين فئة "أوافق بشدة" بنسبة مئوية بلغت 39.8 في المائة ؛ فجاءت فئة "أوافق" في الترتيب الثاني بخمسين تكراراً ونسبة قيمتها 19.3 في المائة. تعكس هذه الأرقام اعترافاً صريحاً بالجدارة المهنية التي تتمتع بها المرأة السعودية المعاصرة؛ وهي جدارة ناتجة ربما عن طفرة التعليم العالي والفرص المعرفية المتاحة. عارض هذا التوجه خيار "لا أوافق" بأربعة وأربعين تكراراً ونسبة 17.0 في المائة ؛ فتبعه خيار "لا أوافق بشدة" بخمسة وثلاثين تكراراً ونسبة 13.5 في المائة ؛ بينما تراجع الحياد إلى

سبعة وعشرين تكراراً بنسبة 10.4 في المائة. قد ترتبط مواقف عدم الموافقة بنقص الخبرة الميدانية لدى بعض الخريجات الجدد الملتحقات حديثاً بسوق العمل؛ فالأمر يتطلب فترة دمج ومرافقة مهنية لتجسيد المعارف الأكاديمية في ممارسات تطبيقية عالية الجودة.

تمتلك الموظفات السعوديات المهارات والكفاءات اللازمة لأداء مهامهن بكفاءة.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
39.8	39.8	39.8	103	أوافق بشدة	Valid
59.1	19.3	19.3	50	أوافق	
76.1	17.0	17.0	44	لا أوافق	
89.6	13.5	13.5	35	لا أوافق بشدة	
100.0	10.4	10.4	27	محايد	
	100.0	100.0	259	Total	

جدول 10 : التحليل الإحصائي لامتلاك الموظفات السعوديات المهارات والكفاءات اللازمة لأداء مهامهن بكفاءة.



شكل توضيحي 9 : التمثيل البياني لامتلاك الموظفات السعوديات المهارات والكفاءات اللازمة لأداء مهامهن بكفاءة.

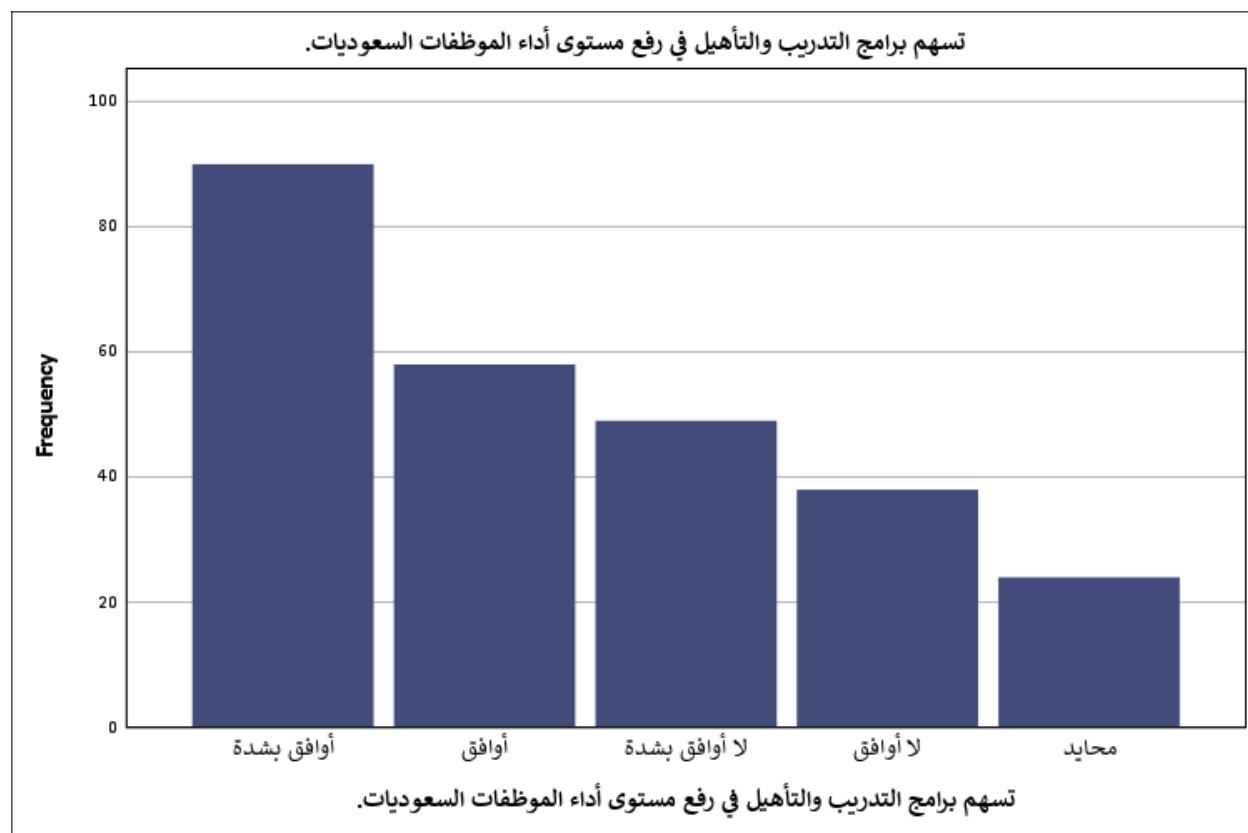
- تسهم برامج التدريب والتأهيل في رفع مستوى أداء الموظفات السعوديات.

يتجلى بوضوح من خلال رصد التكرارات الإيمان الكبير بالأثر الرجعي الإيجابي لمنظومة التدريب على الأداء الفعلي؛ فنال خيار

"أوافق بشدة" تسعين تكراراً ونسبة مئوية بلغت 34.7 في المائة ؛ فصاحبه خيار "أوافق" بثمانية وخمسين تكراراً ونسبة قدرها 22.4 في المائة. تؤكد هذه المعطيات القيمة المضافة للتطوير المستمر باعتباره المحرك الأساسي لتحديث المهارات وتلافي الفجوات المعرفية أثناء الممارسة المهنية اليومية. سجل التوزيع المقابل تسعة وأربعين تكراراً لخيار "لا أوافق بشدة" بنسبة 18.9 في المائة ؛ فتبعه خيار "لا أوافق" بثمانية وثلاثين تكراراً ونسبة قدرها 14.7 في المائة ؛ فيما حصد الحياد أربعة وعشرين تكراراً بنسبة 9.3 في المائة. يحتمل أن تتبنى المجموعة المعارضة وجهة نظر ترى أن المناهج التدريبية الحالية نظرية بشكل مفرط وتفتقر للجانب العملي؛ فالأمر يستوجب إعادة هندسة الحقائق التدريبية لتصبح أكثر التصاقاً بالتحديات الميدانية الحقيقية التي تواجهها الموظفات في بيئة العمل.

تسهم برامج التدريب والتأهيل في رفع مستوى أداء الموظفات السعوديات.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
34.7	34.7	34.7	90	أوافق بشدة	Valid
57.1	22.4	22.4	58	أوافق	
76.1	18.9	18.9	49	لا أوافق بشدة	
90.7	14.7	14.7	38	لا أوافق	
100.0	9.3	9.3	24	محايد	
	100.0	100.0	259	Total	

جدول 11 : التحليل الإحصائي لمساهمة برامج التدريب والتأهيل في رفع مستوى أداء الموظفات السعوديات.



شكل توضيحي 10 : التمثيل البياني لمساهمة برامج التدريب والتأهيل في رفع مستوى أداء الموظفات السعوديات.

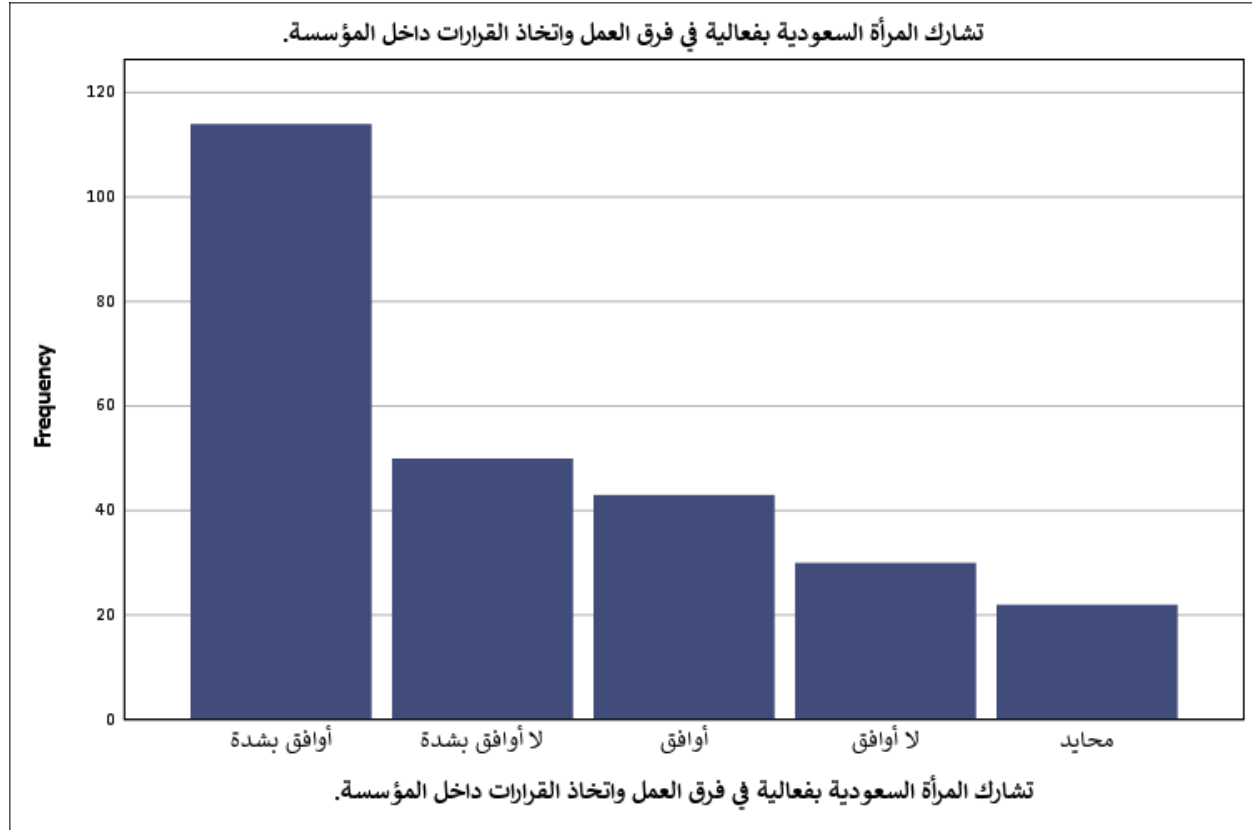
• تشارك المرأة السعودية بفعالية في فرق العمل و اتخاذ القرارات داخل المؤسسة.

تظهر المؤشرات الإحصائية المتعلقة بالمشاركة الصناعية والقرارية قفزة نوعية في مكانة المرأة التنظيمية : فاكتمسح خيار "أوافق بشدة" بمائة وأربعة عشر تكراراً محققاً النسبة الأعلى بواقع 44.0 في المائة ؛ فجاء خيار "لا أوافق بشدة" في مرتبة ثانية غير متوقعة بخمسين تكراراً ونسبة 19.3 في المائة. يبرز هذا الانقسام الحاد تباعداً واضحاً في التجارب المعيشة داخل المؤسسة؛ فبينما تتمتع فئة بتمكين قراري كامل؛ تعاني فئة أخرى من انحسار أدوارها الاستشارية. حل خيار "أوافق" ثالثاً بثلاثة وأربعين تكراراً ونسبة 16.6 في المائة ؛ فتبعه خيار "لا أوافق" بثلاثين تكراراً ونسبة 11.6 في المائة ؛ بينما انكمش الحياد في اثنين وعشرين تكراراً بنسبة 8.5 في المائة. يبدو أن تباين الصلاحيات يعود لطبيعة القسم الإداري ومدى مركزية الإدارة العليا فيه؛ فالأرقام تحفز القيادات نحو مؤسسة المشاركة النسائية وصياغة تشريعات داخلية تضمن دمج الكفاءات المؤهلة في المجالس واللجان التنفيذية الصانعة للقرارات الاستراتيجية.

تشارك المرأة السعودية بفعالية في فرق العمل واتخاذ القرارات داخل المؤسسة.				
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	

44.0	44.0	44.0	114	أوافق بشدة	Valid
63.3	19.3	19.3	50	لا أوافق بشدة	
79.9	16.6	16.6	43	أوافق	
91.5	11.6	11.6	30	لا أوافق	
100.0	8.5	8.5	22	محايد	
	100.0	100.0	259	Total	

جدول 12 : التحليل الإحصائي لمشاركة المرأة السعودية بفعالية في فرق العمل واتخاذ القرارات داخل المؤسسة.



شكل توضيحي 11 : التمثيل البياني لمشاركة المرأة السعودية بفعالية في فرق العمل واتخاذ القرارات داخل المؤسسة.

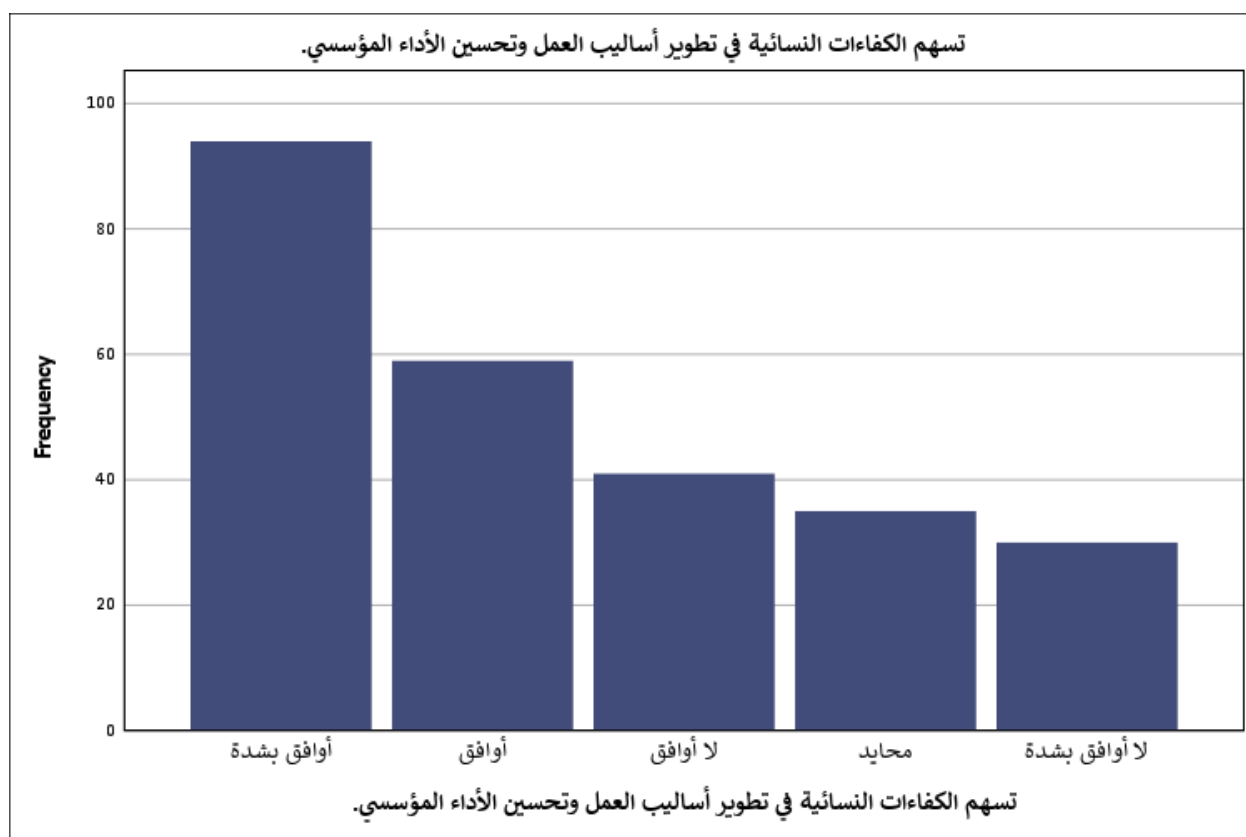
• تسهم الكفاءات النسائية في تطوير أساليب العمل وتحسين الأداء المؤسسي.

يكشف رصد الآراء حول البعد التطويري للمرأة عن تفاؤل عريض بقدرتها على إحداث الفارق الإداري ؛ فجاء خيار "أوافق بشدة" في طليعة الإجابات بأربعة وتسعين تكراراً ونسبة مئوية بلغت 36.3 في المائة ؛ فتبعه خيار "أوافق" بتسعة وخمسين تكراراً ونسبة بلغت 22.8 في المائة. تدل هذه النتائج على أن دخول المرأة للمجالات المهنية لم يكن مجرد إضافة كمية للقوى العاملة بل مثل إضافة نوعية أسهمت في تجديد الفكر التنظيمي وتحديث الإجراءات المتبعة. سجل الاتجاه المعارض وخيار "لا أوافق" واحداً وأربعين تكراراً بنسبة 15.8 في المائة ؛ فحل خيار "محايد" تالياً بخمسة وثلاثين تكراراً ونسبة 13.5 في المائة ؛ فاختتم خيار

"لا أوافق بشدة" بثلاثين تكراراً ونسبة قدرها 11.6 في المائة. يحتمل أن تعود الرؤية المحافظة لبعض الموظفين لمقاومة طبيعية لأي تغيير في أساليب العمل التقليدية المستقرة؛ فالأمر يتطلب وقتاً إضافياً تظهر فيه ثمار المبادرات التحسينية المبتكرة من قبل الكفاءات النسائية بشكل ملموس للجميع.

تسهم الكفاءات النسائية في تطوير أساليب العمل وتحسين الأداء المؤسسي.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
36.3	36.3	36.3	94	أوافق بشدة	Valid
59.1	22.8	22.8	59	أوافق	
74.9	15.8	15.8	41	لا أوافق	
88.4	13.5	13.5	35	محايد	
100.0	11.6	11.6	30	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	259	Total	

جدول 13 : التحليل الإحصائي لمساهمة الكفاءات النسائية في تطوير أساليب العمل وتحسين الأداء المؤسسي.



شكل توضيحي 12 : التمثيل البياني لمساهمة الكفاءات النسائية في تطوير أساليب العمل وتحسين الأداء المؤسسي.

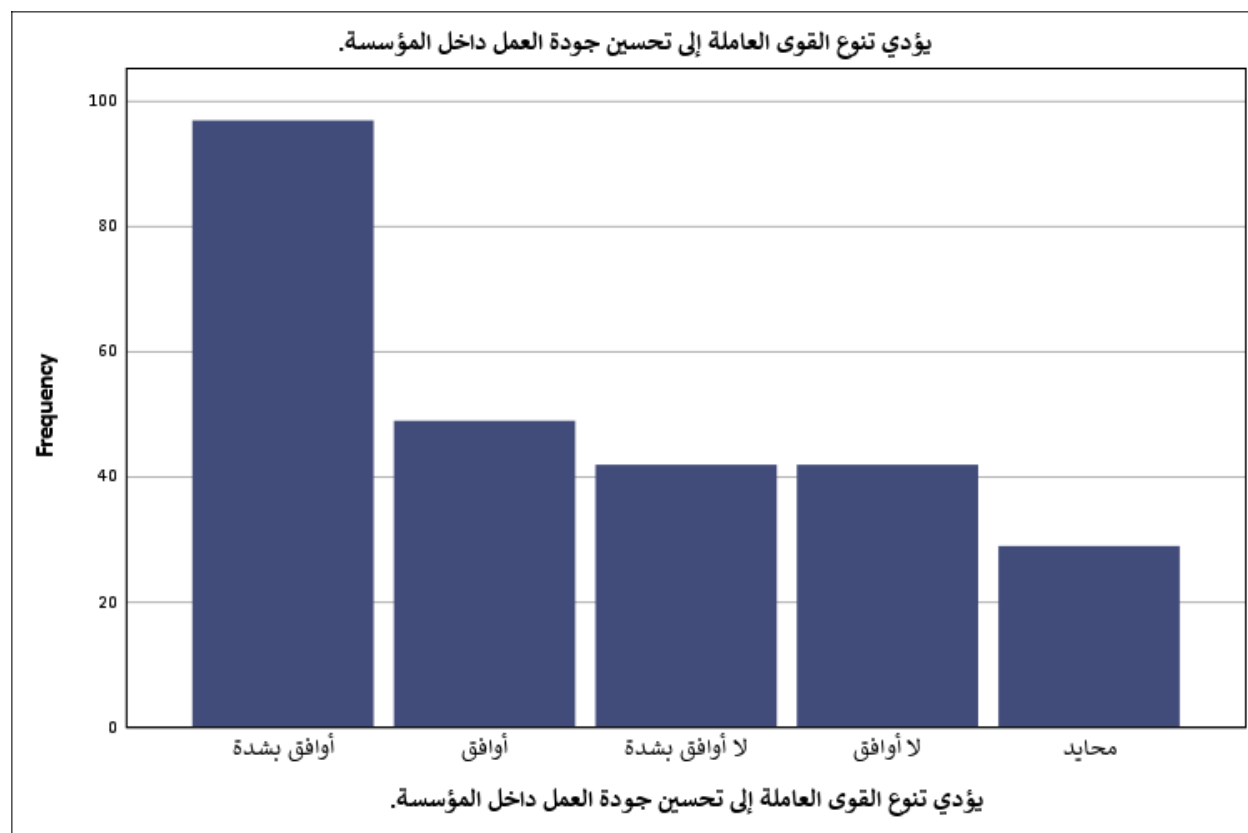
- يؤدي تنوع القوى العاملة إلى تحسين جودة العمل داخل المؤسسة.

تحظى فلسفة التنوع الثقافي والمهني بدعم إحصائي ملحوظ يعكس وعياً تنظيمياً حديثاً ؛ فسجل خيار "أوافق بشدة" سبعة

وتسعين تكراراً بنسبة مئوية وصلت إلى 37.5 في المائة ؛ فتبعه خيار "أوافق" بتسعة وأربعين تكراراً ونسبة قيمتها 18.9 في المائة. يوضح هذا الاندماج قناعة راسخة بأن تعدد الرؤى والمشارب بين الجنسين يسهم في تجويد المخرجات وتقليل الأخطاء التشغيلية نتيجة تكامل المهارات والخصائص السلوكية. وعلى الجانب الآخر؛ تعادل خيارا "لا أوافق بشدة" و "لا أوافق" باثنين وأربعين تكراراً لكل منهما وبنسبة متطابقة بلغت 16.2 في المائة ؛ فبقي الحياد في المرتبة الأخيرة بتسعة وعشرين تكراراً ونسبة 11.2 في المائة. يبدو أن المخاوف من التنوع ترتبط بظهور بعض التحديات الاتصالية أو الصراعات التنظيمية البسيطة في مراحل الدمج الأولى؛ فالأرقام تلفت النظر إلى أهمية إدارة التنوع بأساليب احترافية تركز على القواسم المهنية المشتركة وتعزز روح الفريق الواحد.

يؤدي تنوع القوى العاملة إلى تحسين جودة العمل داخل المؤسسة.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
37.5	37.5	37.5	97	أوافق بشدة	Valid
56.4	18.9	18.9	49	أوافق	
72.6	16.2	16.2	42	لا أوافق بشدة	
88.8	16.2	16.2	42	لا أوافق	
100.0	11.2	11.2	29	محايد	
	100.0	100.0	259	Total	

جدول 14 : التحليل الإحصائي لأداء تنوع القوى العاملة إلى تحسين جودة العمل داخل المؤسسة.



شكل توضيحي 13 : التمثيل البياني لأداء تنوع القوى العاملة إلى تحسين جودة العمل داخل المؤسسة.

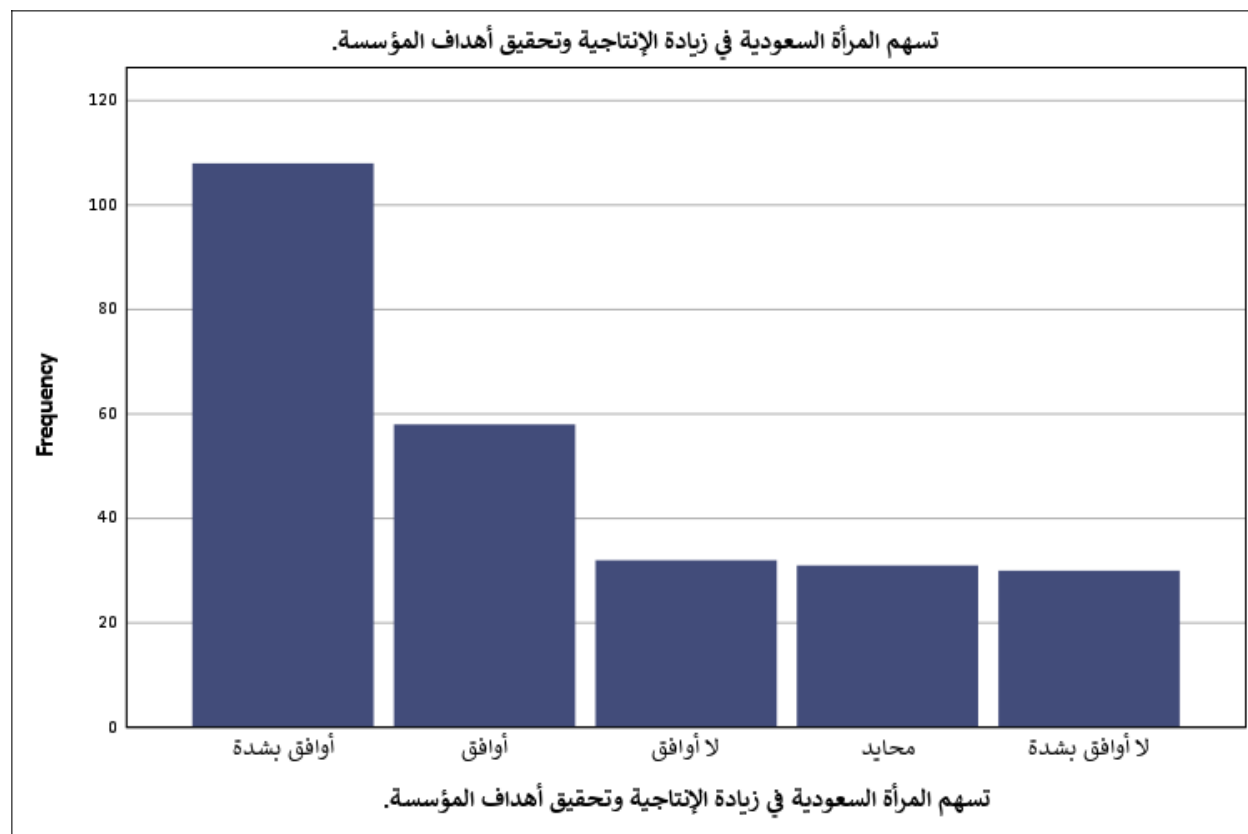
• تسهم المرأة السعودية في زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة.

يفصح التقييم الرقمي الخاص بمحور الإنتاجية عن اعتراف جلي بالأثر المادي المباشر لعمل المرأة ؛ فجاء خيار "أوافق بشدة" بقوة متصديراً بمائة وثمانية تكرارات ومسجلاً نسبة 41.7 في المائة ؛ فالحق به خيار "أوافق" بثمانية وخمسين تكراراً ونسبة بلغت 22.4 في المائة. تبرهن هذه الكثافة التكرارية العالية على تجاوز الأفكار النمطية التي كانت تحصر دور المرأة في جوانب هامشية؛ فباتت شريكاً حقيقياً في تحقيق المستهدفات الرقمية للمؤسسات. أظهر التحليل المعارض خيار "لا أوافق" باثنين وثلاثين تكراراً ونسبة 12.4 في المائة ؛ فجاء الحياد قريباً جداً بواحد وثلاثين تكراراً ونسبة 12.0 في المائة ؛ فانتهى خيار "لا أوافق بشدة" بثلاثين تكراراً ونسبة 11.6 في المائة. يحتمل أن يرتبط هذا التحفظ بضعف آليات قياس الإنتاجية الفردية في بعض الإدارات؛ مما يحجب الرؤية الدقيقة لحجم الإنجاز الفعلي للموظفات؛ فالنتيجة الكلية تحث على تطوير بطاقات الأداء المتوازن لتوضيح العوائد الاقتصادية بدقة.

تسهم المرأة السعودية في زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة.				
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	

41.7	41.7	41.7	108	أوافق بشدة	Valid
64.1	22.4	22.4	58	أوافق	
76.4	12.4	12.4	32	لا أوافق	
88.4	12.0	12.0	31	محايد	
100.0	11.6	11.6	30	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	259	Total	

جدول 15 : التحليل الإحصائي لمساهمة المرأة السعودية في زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة.



شكل توضيحي 14 : التمثيل البياني لمساهمة المرأة السعودية في زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة.

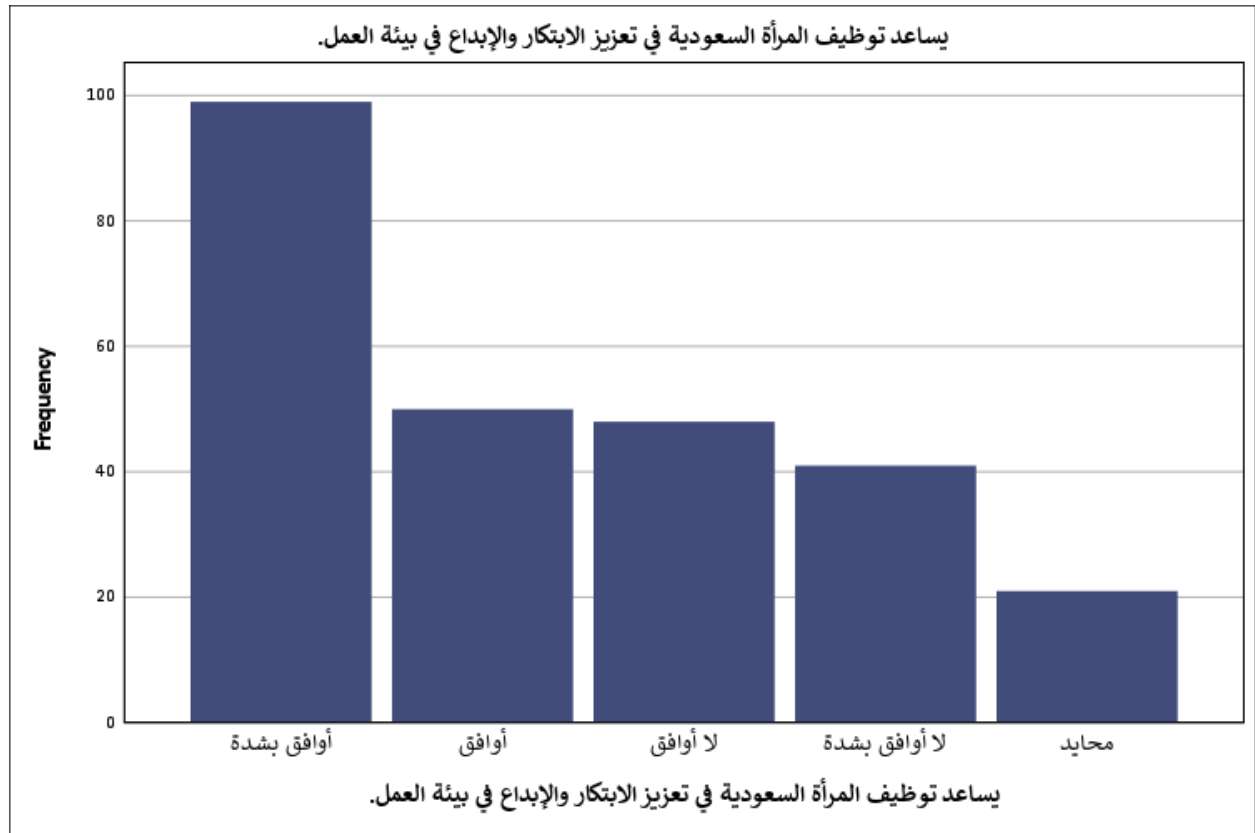
- يساعد توظيف المرأة السعودية في تعزيز الابتكار والإبداع في بيئة العمل.

يمثل الابتكار المؤسسي أحد أهم المؤشرات المفتاحية لقياس حيوية البيئات العملية وتطورها ؛ فنال خيار "أوافق بشدة" تسعة وتسعين تكراراً ونسبة مئوية بلغت 38.2 في المائة ؛ فتبعه خيار "أوافق" بخمسين تكراراً ونسبة مئوية محددة بـ 19.3 في المائة. تظهر هذه المعطيات تفوقاً واضحاً لتيار المقتنعين بقيمة اللمسة الإبداعية للمرأة وقدرتها على تقديم حلول غير تقليدية للمشكلات الإدارية المعقدة. وفي الاتجاه الآخر؛ سجل خيار "لا أوافق" ثمانية وأربعين تكراراً بنسبة 18.5 في المائة ؛ فتبعه خيار "لا أوافق بشدة" بواحد وأربعين تكراراً ونسبة 15.8 في المائة ؛ بينما انحسر الحياد في واحد وعشرين تكراراً ونسبة 8.1 في المائة.

ربما تعود هذه النسبة الملحوظة من المعارضة لسيادة الأنماط البيروقراطية الصارمة في بعض القطاعات التي لا تتيح أصلاً مساحة للابتكار سواء للرجال أو النساء؛ فالبيانات تستدعي خلق بيئات مرنة تدعم المبادرات الفردية وتسمح بتطبيق الأفكار الخلاقة.

يساعد توظيف المرأة السعودية في تعزيز الابتكار والإبداع في بيئة العمل.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
38.2	38.2	38.2	99	أوافق بشدة	Valid
57.5	19.3	19.3	50	أوافق	
76.1	18.5	18.5	48	لا أوافق	
91.9	15.8	15.8	41	لا أوافق بشدة	
100.0	8.1	8.1	21	محايد	
	100.0	100.0	259	Total	

جدول 16 : التحليل الإحصائي لمساعدة توظيف المرأة السعودية في تعزيز الابتكار والإبداع في بيئة العمل.



شكل توضيحي 15 : التمثيل البياني لمساعدة توظيف المرأة السعودية في تعزيز الابتكار والإبداع في بيئة العمل.

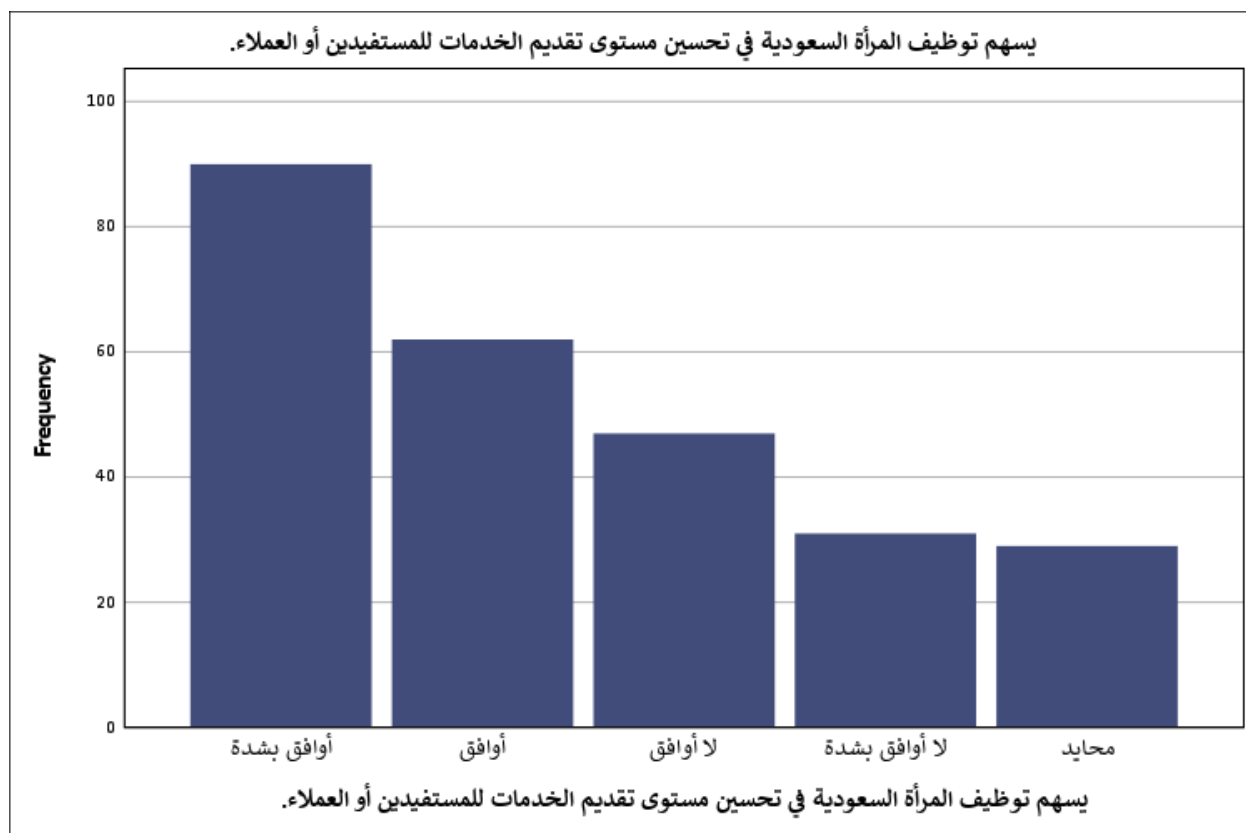
- يسهم توظيف المرأة السعودية في تحسين مستوى تقديم الخدمات للمستفيدين أو العملاء.

ترتبط جودة الخدمات المقدمة بالانطباع العام للمجتمع والعملاء حول كفاءة المؤسسة ؛ فجاء خيار "أوافق بشدة" أولاً

بتسعين تكراراً ونسبة مئوية بلغت 34.7 في المائة ؛ فصاحبه خيار "أوافق" باثنين وستين تكراراً محققاً نسبة قدرها 23.9 في المائة. يستنتج من هذا التوافق الإيجابي تميز المرأة في مهارات التواصل والذكاء العاطفي اللّازمين للتعامل مع الجمهور؛ مما يرفع من مستويات الرضا العام للمستفيدين. رصد التوزيع المقابل خيار "لا أوافق" بسبعة وأربعين تكراراً ونسبة 18.1 في المائة ؛ فجاء خيار "لا أوافق بشدة" بواحد وثلاثين تكراراً ونسبة 12.0 في المائة ؛ فتوقف الحياد عند تسعة وعشرين تكراراً بنسبة 11.2 في المائة. يحتمل أن ترتبط آراء الفئة المعارضة بوجود ضغوط عمل مرتفعة في مكاتب الواجهة الأمامية تؤثر سلباً على سرعة تقديم الخدمة؛ فالوضع الراهن يتطلب موازنة أعباء العمل وتدريب الموظفين على استراتيجيات التعامل مع الحالات الصعبة لضمان ثبات مستوى الجودة المعروضة.

يسهم توظيف المرأة السعودية في تحسين مستوى تقديم الخدمات للمستفيدين أو العملاء.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
34.7	34.7	34.7	90	أوافق بشدة	Valid
58.7	23.9	23.9	62	أوافق	
76.8	18.1	18.1	47	لا أوافق	
88.8	12.0	12.0	31	لا أوافق بشدة	
100.0	11.2	11.2	29	محايد	
	100.0	100.0	259	Total	

جدول 17 : التحليل الإحصائي لمساهمة توظيف المرأة السعودية في تحسين مستوى تقديم الخدمات للمستفيدين أو العملاء.



شكل توضيحي 16 : التمثيل البياني لمساهمة توظيف المرأة السعودية في تحسين مستوى تقديم الخدمات للمستفيدين أو العملاء.

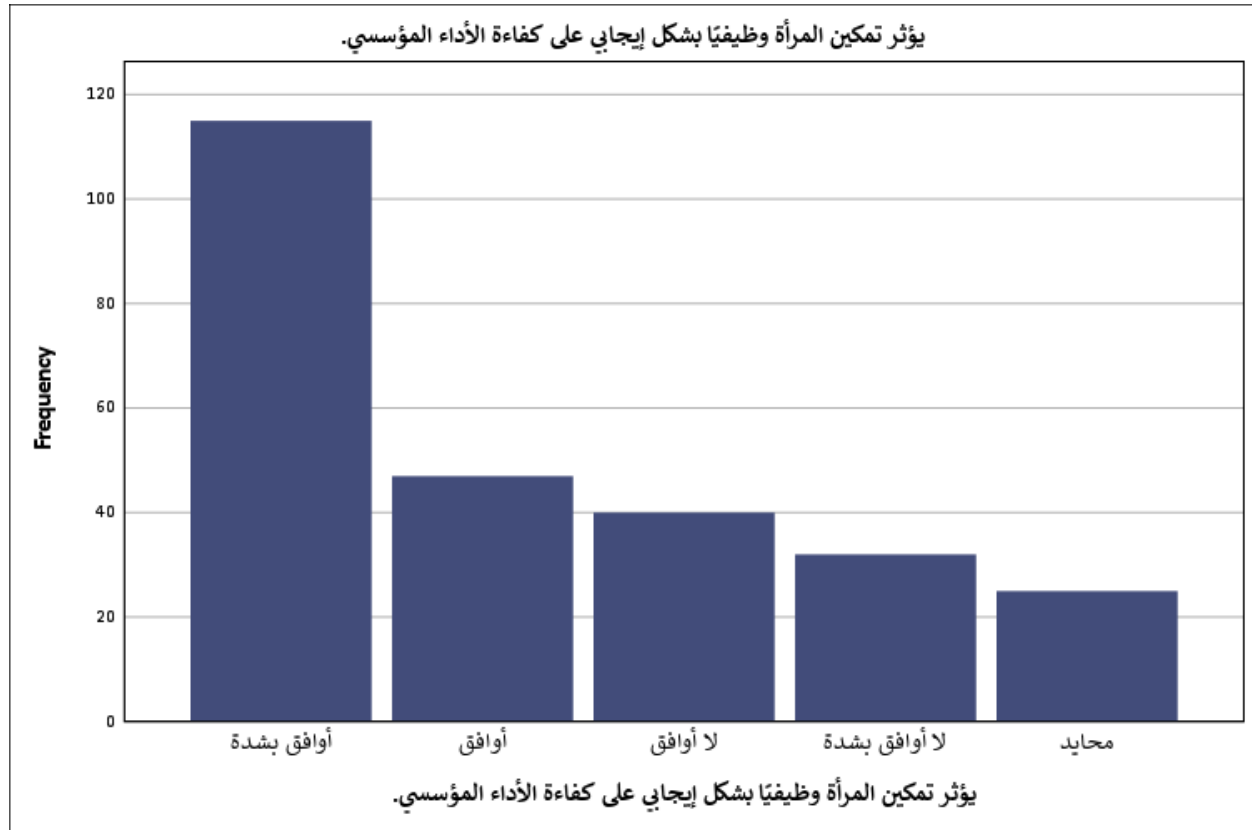
• يؤثر تمكين المرأة وظيفياً بشكل إيجابي على كفاءة الأداء المؤسسي.

يكشف المحور الخاص بكفاءة الأداء الكلي عن اصطفااف إحصائي عريض يدعم المخرجات التمكينية ؛ فجاء خيار "أوافق بشدة" في الصدارة بمائة وخمسة عشر تكراراً ونسبة مئوية فاقت العادة بلغت 44.4 في المائة ؛ فتبعه خيار "أوافق" بسبعة وأربعين تكراراً ونسبة بلغت 18.1 في المائة. تؤكد هذه الأرقام المتكاملة المقاربة الحديثة التي ترى في تمكين المرأة رافعة إستراتيجية لتحسين التنافسية وتطوير المؤشرات العامة للمنظمات. وفي المقابل ؛ سجل خيار "لا أوافق" أربعين تكراراً بنسبة 15.4 في المائة ؛ فجاء خيار "لا أوافق بشدة" باثنين وثلاثين تكراراً ونسبة 12.4 في المائة ؛ فاستقر الحياد عند خمسة وعشرين تكراراً ونسبة قدرها 9.7 في المائة. ربما يعود التحفظ الوارد لدى البعض لربطهم الكفاءة بمتغيرات تكنولوجية أو تمويلية أخرى دون الالتفات لأهمية رأس المال البشري المتنوع؛ فالإحصاءات العامة تقدم رسالة واضحة بضرورة دمج أبعاد التمكين ضمن الخطط التشغيلية الكبرى للمؤسسة.

يؤثر تمكين المرأة وظيفياً بشكل إيجابي على كفاءة الأداء المؤسسي.				
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	

44.4	44.4	44.4	115	أوافق بشدة	Valid
62.5	18.1	18.1	47	أوافق	
78.0	15.4	15.4	40	لا أوافق	
90.3	12.4	12.4	32	لا أوافق بشدة	
100.0	9.7	9.7	25	محايد	
	100.0	100.0	259	Total	

جدول 18 : التحليل الإحصائي لتأثير تمكين المرأة وظيفيًا بشكل إيجابي على كفاءة الأداء المؤسسي.



شكل توضيحي 17 : التمثيل البياني لتأثير تمكين المرأة وظيفيًا بشكل إيجابي على كفاءة الأداء المؤسسي.

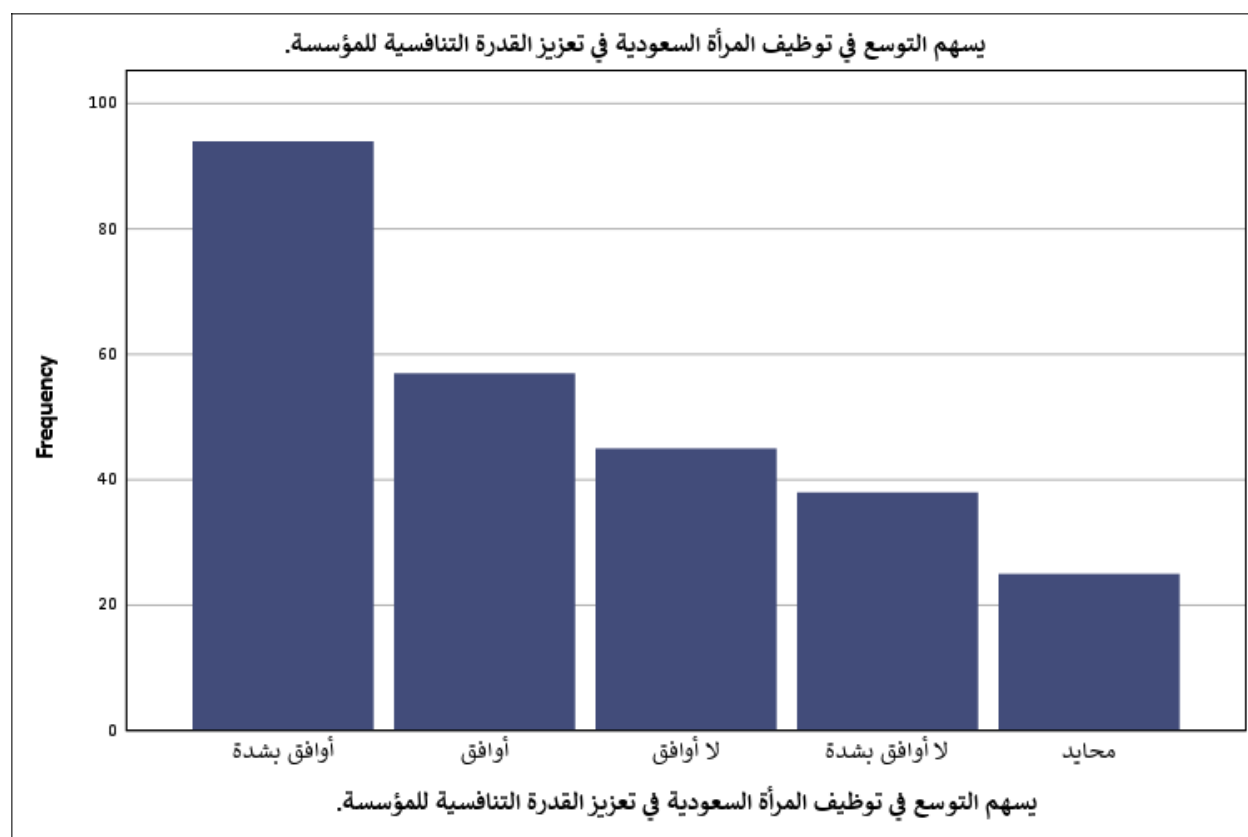
- يسهم التوسع في توظيف المرأة السعودية في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة.

تمثل القدرة التنافسية المعيار الحقيقي لبقاء المنظمات ونموها في الأسواق المعاصرة ؛ فحصد خيار "أوافق بشدة" أربعة وتسعين تكراراً بنسبة مئوية بلغت 36.3 في المائة ؛ فالحق به خيار "أوافق" بسبعة وخمسين تكراراً ونسبة بلغت 22.0 في المائة. تشير القراءات الإيجابية المتراكمة إلى أن جلب الكفاءات النسائية يسهم في تنوع المواهب وتوسيع الشريحة السوقية المستهدفة نتيجة فهم أفضل لمتطلبات المجتمع المتغيرة. أظهر الجانب المعارض خمسة وأربعين تكراراً لخيار "لا أوافق" بنسبة 17.4 في المائة ؛ فجاء خيار "لا أوافق بشدة" بثمانية وثلاثين تكراراً ونسبة 14.7 في المائة ؛ فحل الحياد أخيراً بخمسة وعشرين تكراراً

ونسبة 9.7 في المائة. يحتمل أن تعود المعارضة لعدم وضوح الأثر التنافسي المباشر في المؤسسات ذات الطابع الاحتكاري أو الحكومي الخدمي؛ فالأرقام تحفز نحو دراسة الأثر التنافسي بشكل منفصل ومطابق لطبيعة عمل كل قطاع مستهدف.

يسهم التوسع في توظيف المرأة السعودية في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
36.3	36.3	36.3	94	أوافق بشدة	Valid
58.3	22.0	22.0	57	أوافق	
75.7	17.4	17.4	45	لا أوافق	
90.3	14.7	14.7	38	لا أوافق بشدة	
100.0	9.7	9.7	25	محايد	
	100.0	100.0	259	Total	

جدول 19 : التحليل الإحصائي لمساهمة التوسع في توظيف المرأة السعودية في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة.



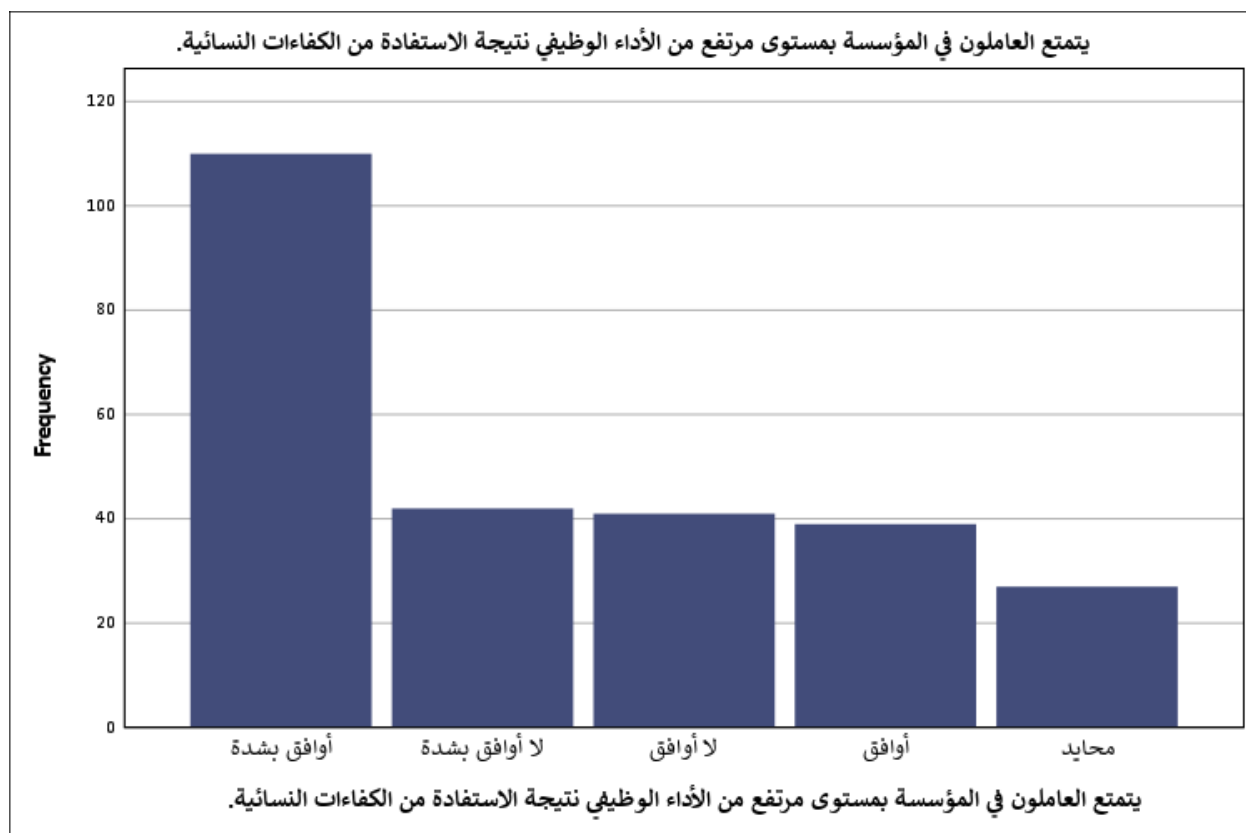
شكل توضيحي 18 : التمثيل البياني لمساهمة التوسع في توظيف المرأة السعودية في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة.

- يتمتع العاملون في المؤسسة بمستوى مرتفع من الأداء الوظيفي نتيجة الاستفادة من الكفاءات النسائية.
- يكشف التقييم التكراري لهذا المتغير التكامل عن توزيع يعكس تقديراً كبيراً لظاهرة العدوى الإيجابية للأداء ؛ فجاء خيار "أوافق بشدة" في المقدمة بمائة وعشرة تكرارات مُمثلاً نسبة 42.5 في المائة ؛ فتبعه خيار "لا أوافق بشدة" باثنين وأربعين تكراراً

ونسبة 16.2 في المائة. يوضح هذا التباين الحاد وجود بيئات عمل نجحت تماماً في دمج الكفاءات وخلق روح منافسة شريفة رفعت أداء الجميع؛ وبيئات أخرى ربما شهدت استقطاباً أو ضعفاً في قنوات الدمج. حل خيار "لا أوافق" ثالثاً بواحد وأربعين تكراراً ونسبة 15.8 في المائة؛ فجاء خيار "أوافق" بتسعة وثلاثين تكراراً ونسبة 15.1 في المائة؛ فاستقر الحياد عند سبعة وعشرين تكراراً بنسبة 10.4 في المائة. يبدو أن رفع الأداء المشترك يرتبط طردياً بمدى جودة قنوات الاتصال والتعاون المتبادل؛ فالأرقام تلفت نظر المخططين الإداريين لتبني آليات الدمج المتدرج وبناء فرق العمل المشتركة لضمان تعميم الفائدة المهنية المتوخاة.

يتمتع العاملون في المؤسسة بمستوى مرتفع من الأداء الوظيفي نتيجة الاستفادة من الكفاءات النسائية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
42.5	42.5	42.5	110	أوافق بشدة	Valid
58.7	16.2	16.2	42	لا أوافق بشدة	
74.5	15.8	15.8	41	لا أوافق	
89.6	15.1	15.1	39	أوافق	
100.0	10.4	10.4	27	محايد	
	100.0	100.0	259	Total	

جدول 20 : التحليل الإحصائي لتمتع العاملون في المؤسسة بمستوى مرتفع من الأداء الوظيفي نتيجة الاستفادة من الكفاءات النسائية.



شكل توضيحي 19 : التمثيل البياني لتمتع العاملون في المؤسسة بمستوى مرتفع من الأداء الوظيفي نتيجة الاستفادة من الكفاءات النسائية.

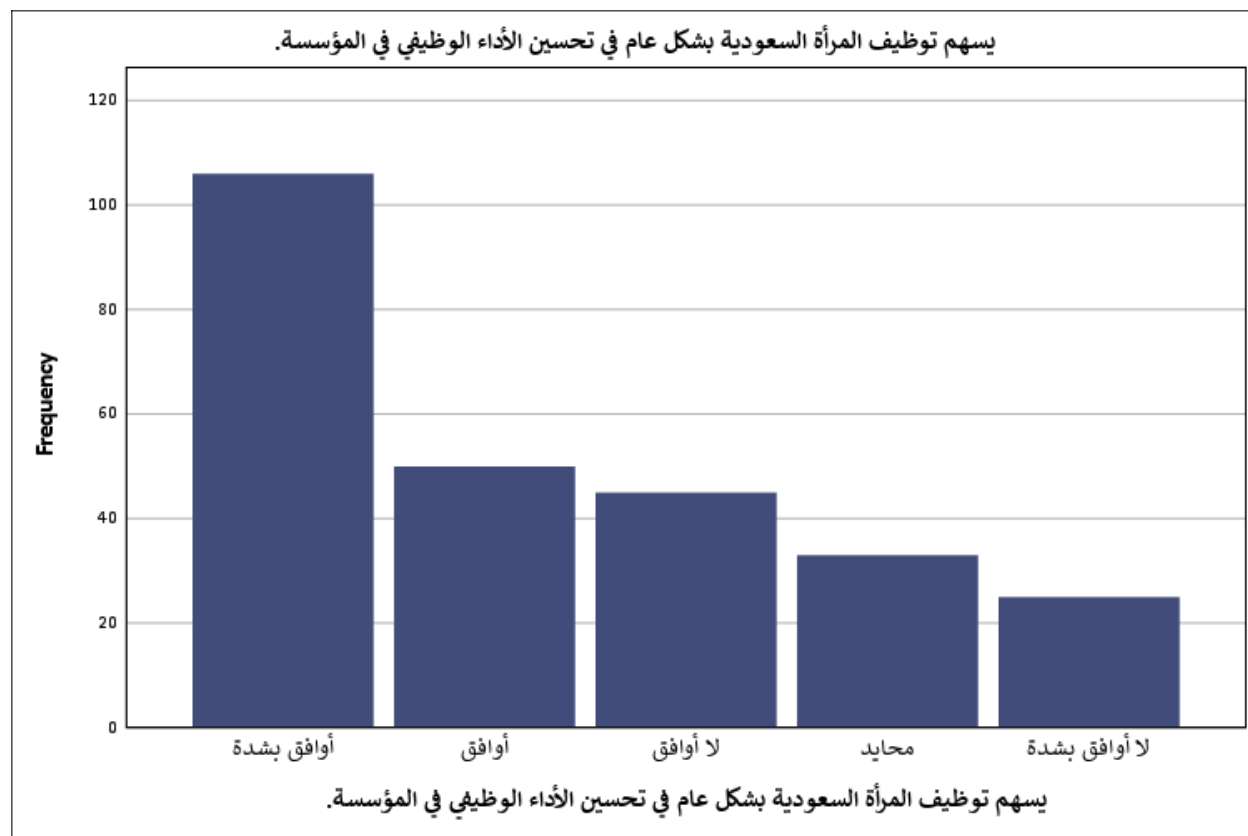
• يسهم توظيف المرأة السعودية بشكل عام في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة.

تمثل هذه العبارة الختامية في قسم الوصف خلاصة التقييم الكلي للأثر المهني لعمل المرأة ؛ فجاء التأييد قوياً عبر خيار "أوافق بشدة" بمائة وستة تكرارات ونسبة مئوية بلغت 40.9 في المائة ؛ فدعمه خيار "أوافق" بخمسين تكراراً ونسبة قيمتها 19.3 في المائة. تركز هذه النتائج القناعة بجدوى المشروع التمكيني كحتمية إدارية تسهم في ترقية المؤشرات الإنتاجية والتشغيلية للمنظمات الوطنية. سجل المحور المعارض خمسة وأربعين تكراراً لخيار "لا أوافق" بنسبة 17.4 في المائة ؛ فتبعه الحياد بثلاثة وثلاثين تكراراً ونسبة 12.7 في المائة ؛ فاختم خيار "لا أوافق بشدة" بفيتل خمسة وعشرين تكراراً ونسبة قدرها 9.7 في المائة. يحتمل أن يرتبط عدم الموافقة بمقاومة طبيعية للمتغيرات الجديدة أو بوجود تجارب تشغيلية محدودة لم تكتمل دورتها الإدارية بعد؛ فالمحصلة الإحصائية العامة تظل مؤشراً ساطعاً على النجاح الكبير لتجربة توظيف الكفاءات النسائية بالمملكة.

يسهم توظيف المرأة السعودية بشكل عام في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	106	40.9	40.9	40.9	Valid
أوافق	50	19.3	19.3	60.2	

77.6	17.4	17.4	45	لا أوافق
90.3	12.7	12.7	33	محايد
100.0	9.7	9.7	25	لا أوافق بشدة
	100.0	100.0	259	Total

جدول 21 : التحليل الإحصائي لمساهمة توظيف المرأة السعودية بشكل عام في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة.



شكل توضيحي 20 : التمثيل البياني لمساهمة توظيف المرأة السعودية بشكل عام في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة.

• اختبار المصدقية والموثوقية

تعد جودة أدوات القياس وصلاحياتها الإحصائية الضمانة الأساسية لاعتماد النتائج وتعميمها ؛ فأظهر ملخص معالجة الحالات اكتمالاً تاماً لمجتمع الدراسة بمائتين وتسعة وخمسين مفردة صالحة بنسبة مئوية بلغت مائة في المائة ؛ فلم يتم استبعاد أي استمارة بنسبة صفر في المائة. يعكس هذا الاكتمال المطلق وعي المبحوثين ودقتهم في استيفاء كافة بنود الاستبيان دون ترك فراغات تخل بالبنية الرياضية للتحليل. وعند الانتقال لمؤشر الاتساق الداخلي؛ سجلت قيم معامل ألفا كرونباخ مستوى متميزاً للغاية بلغ 0.923 لأداة القياس المكونة من عشرين فقرة ؛ وهي قيمة تتجاوز بكثير الحدود المقبولة في البحوث الإنسانية والإدارية والمحددة عادة بـ 0.70. تبرهن هذه القيمة المرتفعة على التجانس الكبير والترابط العضوي بين العبارات المقاسة؛ مما

يعني أن الأداة قادرة على إعادة إنتاج نفس النتائج المستقرة لو أعيد تطبيقها في ظروف مماثلة؛ وهو ما يمنح الدراسة مصداقية علمية عالية تسمح لصناع القرار بالاعتماد التام على مؤشراتنا في بناء الاستراتيجيات التمكينية المستقبلية.

Case Processing Summary			
%	N		
100.0	259	Valid	Cases
.0	0	Excluded ^a	
100.0	259	Total	
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 22 : ملخص التحليلات الإحصائية

Reliability Statistics	
N of Items	Cronbach's Alpha
20	.923

جدول 23 : اختبار الثبات والموثوقية

• تحليل الجداول المتقاطعة لمتغيرات الدراسة:

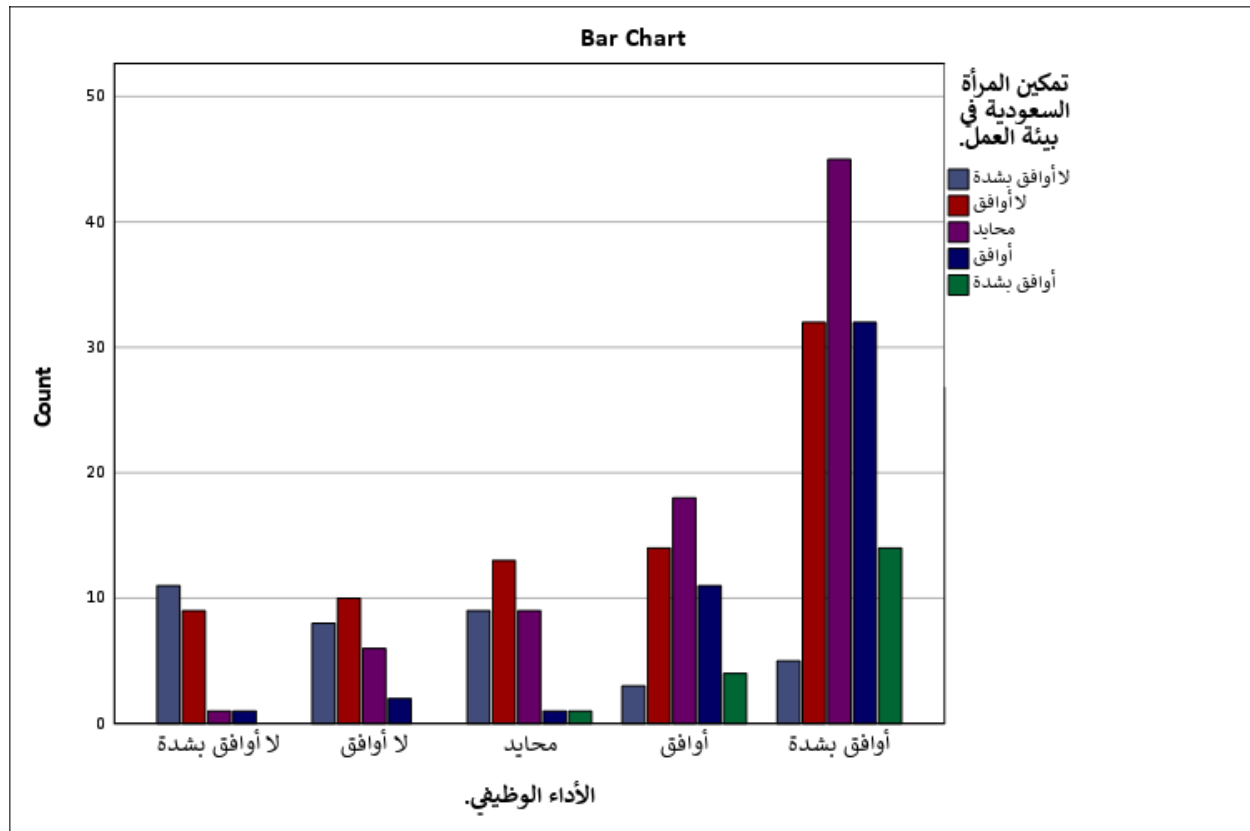
1. اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الأداء الوظيفي. وتمكين المرأة السعودية في بيئة العمل.

يمثل اختبار مربع كاي أداة إحصائية متقدمة للتحقق من وجود علاقات ارتباطية ذات دلالة بين المتغيرات الاسمية والرتبية ؛ فسجلت قيمة اختبار بيرسون كاي سكوير 70.402 عند درجة حرية قدرها 16 وبمستوى دلالة إحصائية بلغ 0.000. إن ظهور مستوى الدلالة بأقل من 0.05 يقطع بوجود علاقة ارتباطية حقيقية وذات دلالة إحصائية قوية بين تمكين المرأة والأداء الوظيفي بالمؤسسات. تعززت هذه النتيجة بقيمة نسبة الاحتمالية البالغة 73.357 ومستوى دلالة 0.000 ؛ فالربط الخطي المباشر سجل أيضاً 54.091 بدلالة تامة. يلاحظ من القراءات المتقاطعة تركيز الاستجابات العالية للأداء في مربعات الموافقة على التمكين؛ مما يترجم واقعياً بأن منح المرأة الصلاحيات اللازمة وتوفير البيئة التشريعية المرنة يسهمان مباشرة في رفع معايير الإنجاز المهني. يحتمل أن يرتبط التمكين بتحفيز الطاقات الكامنة وزيادة الولاء التنظيمي؛ وهو ما يترجم رياضياً في هذه العلاقة المتينة التي تدعو لإعادة صياغة الهياكل الإدارية لتصبح أكثر مرونة ودعماً لسياسات التمكين الوظيفي المباشر.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	70.402 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	73.357	Likelihood Ratio
.000	1	54.091	Linear-by-Linear Association

		259	N of Valid Cases
a. 9 cells (36.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.61.			

جدول 24 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الأداء الوظيفي. وتمكين المرأة السعودية في بيئة العمل.



شكل توضيحي 21 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الأداء الوظيفي. وتمكين المرأة السعودية في بيئة العمل.

2. اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الأداء الوظيفي. والتأهيل والتطوير المهني للمرأة السعودية.

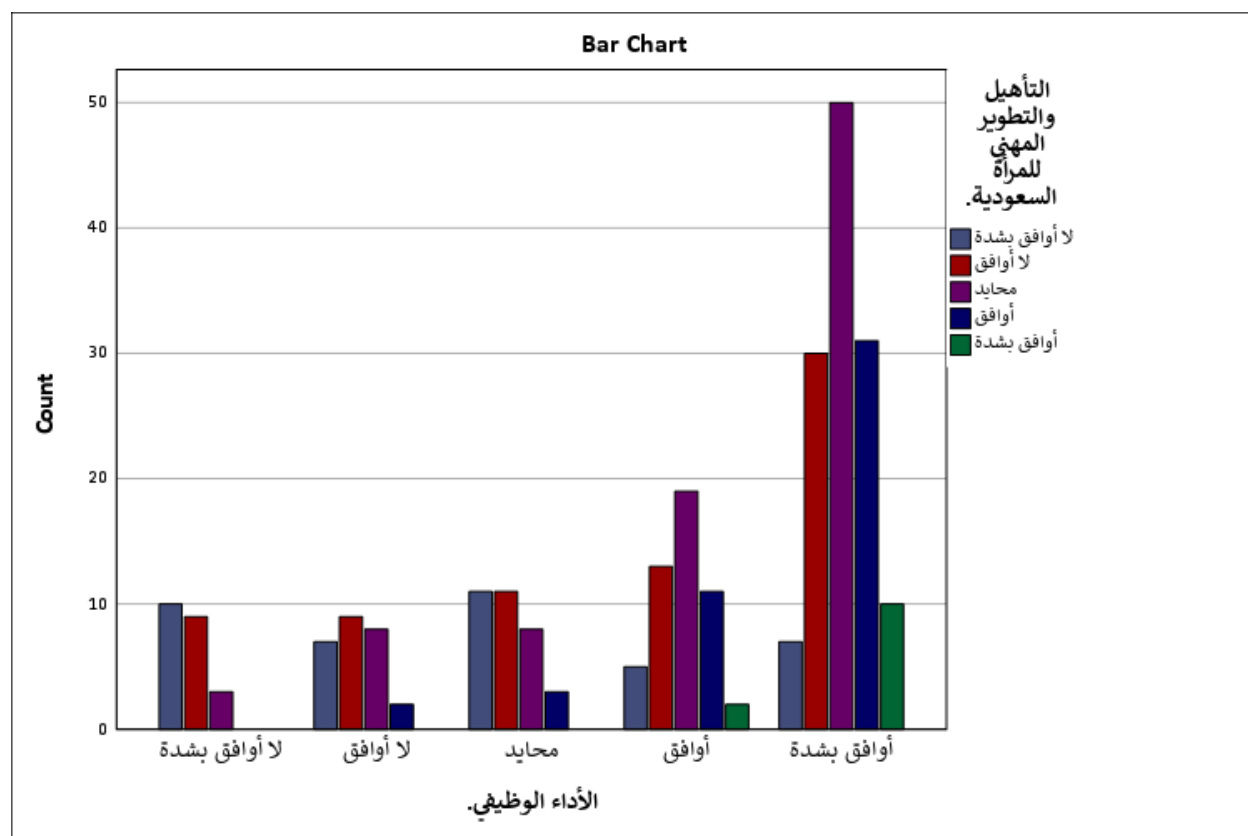
يكشف التحليل الرياضي للروابط المتبادلة بين التطوير المعرفي ومستويات الإنجاز الفعلي عن مؤشرات دالة ؛ فبلغت قيمة مربع كاي لبيرسون 55.724 عند درجة حرية 16 وبمستوى معنوية محدد بـ 0.000. تشير هذه الدلالة التامة إلى أن الاستثمار في التدريب لا يمثل رفاهية تنشيطية بل يشكل متغيراً حاسماً في معادلة الكفاءة المؤسسية الشاملة. تلاقت هذه المعطيات مع قيمة نسبة الاحتمالية الفائقة البالغة 60.479 بمستوى معنوية 0.000 ؛ فجاء الارتباط الخطي بـ 46.792 ودلالة كاملة. يبدو من قراءة الجداول المتقاطعة المصاحبة أن الموظفين اللواتي خضعوا لبرامج تأهيلية مكثفة أظهرت مستويات أداء تفوق رفيقاتهن؛ وهو ما يفسر التمرکز التكراري الإيجابي. يحتمل أن يسهم التأهيل المهني في ردم الفجوات المهارية ورفع الثقة بالنفس؛ مما ينعكس على سرعة ودقة تنفيذ المهام اليومية؛ وهو ما يحتم على الإدارات العليا مؤسسة خطط التدريب وربطها بمسارات

الترقي الوظيفي لضمان عوائد مستدامة.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	55.724 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	60.479	Likelihood Ratio
.000	1	46.792	Linear-by-Linear Association
		259	N of Valid Cases

a. 8 cells (32.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.02.

جدول 25 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الأداء الوظيفي. والتأهيل والتطوير المهني للمرأة السعودية.



شكل توضيحي 22 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الأداء الوظيفي. والتأهيل والتطوير المهني للمرأة السعودية.

3. اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الأداء الوظيفي. ومشاركة المرأة السعودية في الأنشطة والعمليات

المؤسسية.

تتأكد قوة الروابط البنوية بين إدماج المرأة في الأنشطة التنظيمية ومخرجات الأداء العام عبر القراءات المسجلة ؛ فسجل

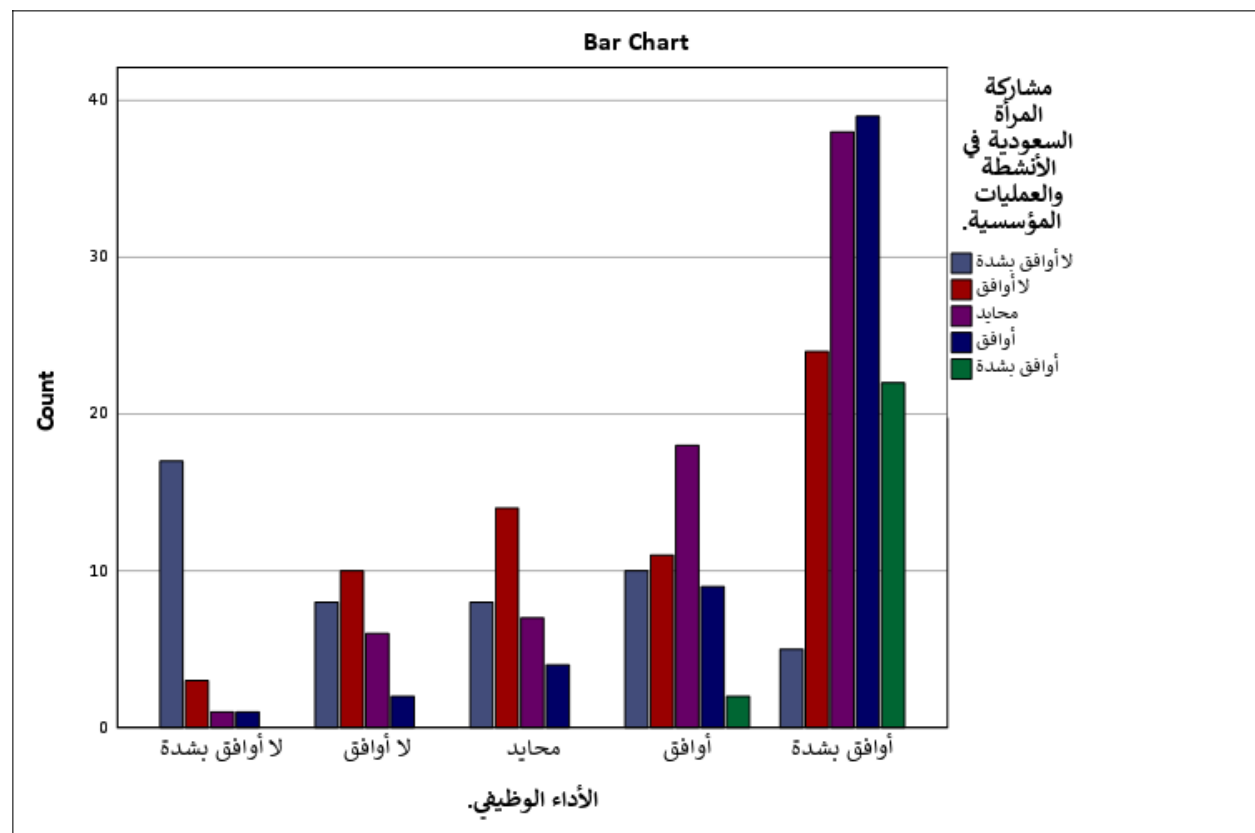
اختبار بيرسون كاي سكوير القيمة الأعلى بين الاختبارات الثلاثة بواقع 103.948 عند درجة حرية 16 وبمستوى دلالة إحصائية

قطعي قدره 0.000. تعني هذه القيمة المرتفعة جداً أن إشراك المرأة في فرق العمل واتخاذ القرارات يعد المحرك الأكثر تأثيراً في ترقية الأداء الوظيفي داخل البيئات المبحوثة. توافقت قيمة نسبة الاحتمالية مع هذا الاتجاه بـ 101.434 ودلالة 0.000 ؛ فالرابط الخطي المباشر قفز إلى 72.757 بدلالة تامة. يوضح التوزيع التكراري للمربعات تلازماً وثيقاً بين المشاركة الفعالة والامتياز الوظيفي؛ مما يحمل دلالة على أن الانتقال من التمكين الشكلي إلى المشاركة الفعلية يطلق القدرات الإبداعية ويوجهها نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية؛ وهو ما يستدعي مراجعة الدلائل الإجرائية لتوسيع صلاحيات الكوادر النسائية المؤهلة.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	103.948 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	101.434	Likelihood Ratio
.000	1	72.757	Linear-by-Linear Association
		259	N of Valid Cases

a. 7 cells (28.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.04.

جدول 26 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الأداء الوظيفي. ومشاركة المرأة السعودية في الأنشطة والعمليات المؤسسية.



شكل توضيحي 23 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الأداء الوظيفي. ومشاركة المرأة السعودية في الأنشطة

والعمليات المؤسسية.

• اختبار الانحدار المتعدد لمتغيرات الدراسة

يسعى تحليل الانحدار المتعدد لصياغة نموذج رياضي تفسيري يحدد بدقة القدرة التنبؤية للمتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغير التابع ؛ فسجل معامل الارتباط المتعدد R قيمة قدرها 0.661 ؛ مما يشير إلى علاقة ارتباطية قوية وإيجابية بين منظومة (التمكين؛ والتأهيل؛ والمشاركة) والأداء الوظيفي العام. وبلغ معامل التحديد R Square 0.436 ؛ وهو ما يحمل دلالة إحصائية هامة تفيد بأن المتغيرات المستقلة الثلاثة المذكورة تفسر ما نسبته 43.6 في المائة من التغيرات الحاصلة في مستوى الأداء الوظيفي للمؤسسات ؛ بينما تعود النسبة المتبقية لعوامل أخرى خارج نطاق النموذج الحالي. وتأكدت صلاحية النموذج وجودته الإحصائية عبر تحليل التباين ANOVA حيث بلغت قيمة F المحسوبة 65.822 بمستوى دلالة قدره 0.000 ؛ مما يثبت معنوية النموذج بشكل مطلق وصلاحيته للتنبؤ. عند تفكيك المعاملات المقدرة؛ نجد أن الثابت بلغ 1.030 ؛ فسجل متغير المشاركة الوزن الأكبر بمعامل تاء بلغ 7.469 ودلالة 0.000 ؛ فجاء متغير التمكين ثانياً بمعامل تاء قيمته 6.192 ودلالة 0.000 ؛ فاختم متغير التأهيل الترتيب بمعامل تاء بلغ 4.400 ودلالة 0.000. تؤكد هذه المعاملات الموجبة أن أي زيادة في هذه الممارسات ستؤدي حتماً لترقية الأداء الفعلي؛ مما يمنح النموذج قيمة تطبيقية عالية في التخطيط الإداري.

Model Summary ^b				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
1.009	.430	.436	.661 ^a	1
a. Predictors: (Constant), مشاركة المرأة السعودية في الأنشطة والعمليات المؤسسية, تمكين المرأة السعودية في بيئة العمل, التأهيل والتطوير المهني للمرأة السعودية				
b. Dependent Variable: الأداء الوظيفي				

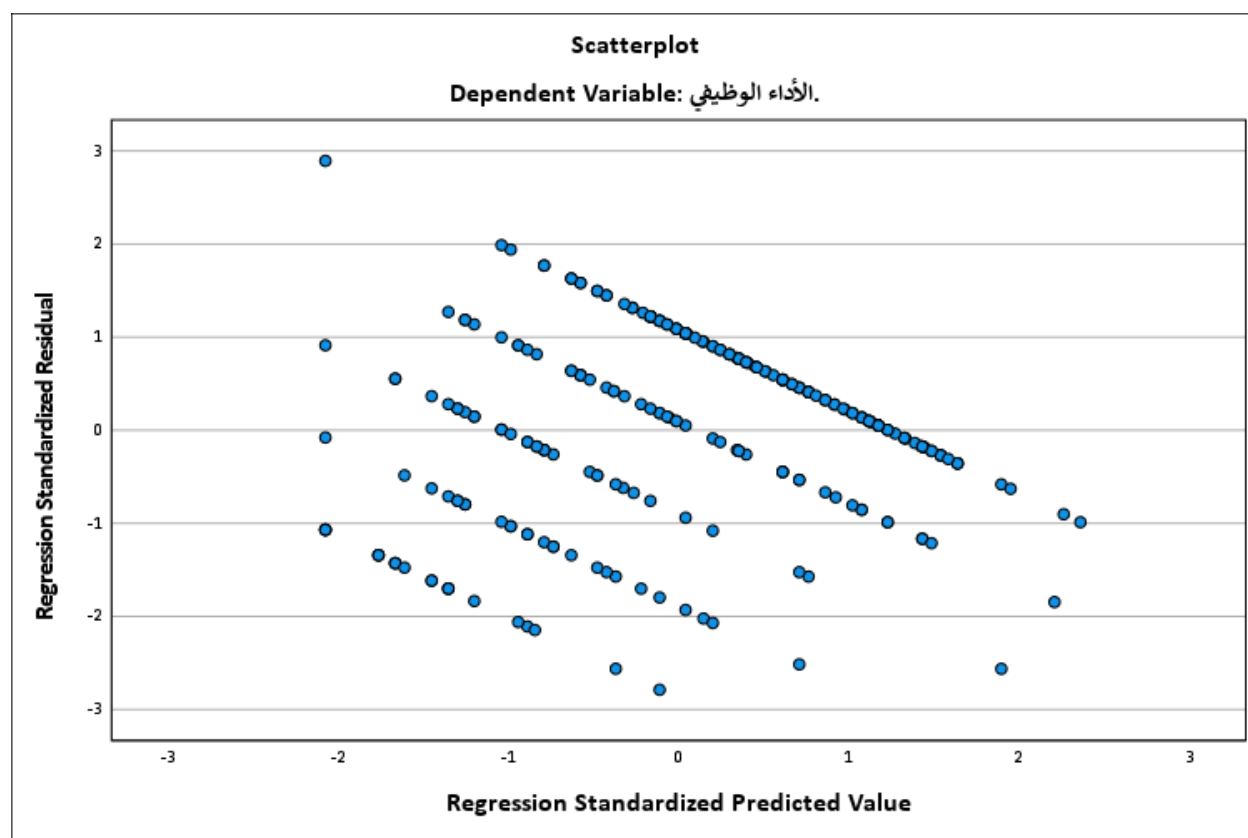
جدول 27 : ملخص النموذج

ANOVA ^a					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
.000 ^b	65.822	67.057	3	201.171	Regression
		1.019	255	259.786	Residual
			258	460.958	Total
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي					
b. Predictors: (Constant), مشاركة المرأة السعودية في الأنشطة والعمليات المؤسسية, تمكين المرأة السعودية في بيئة العمل, التأهيل والتطوير المهني للمرأة السعودية					

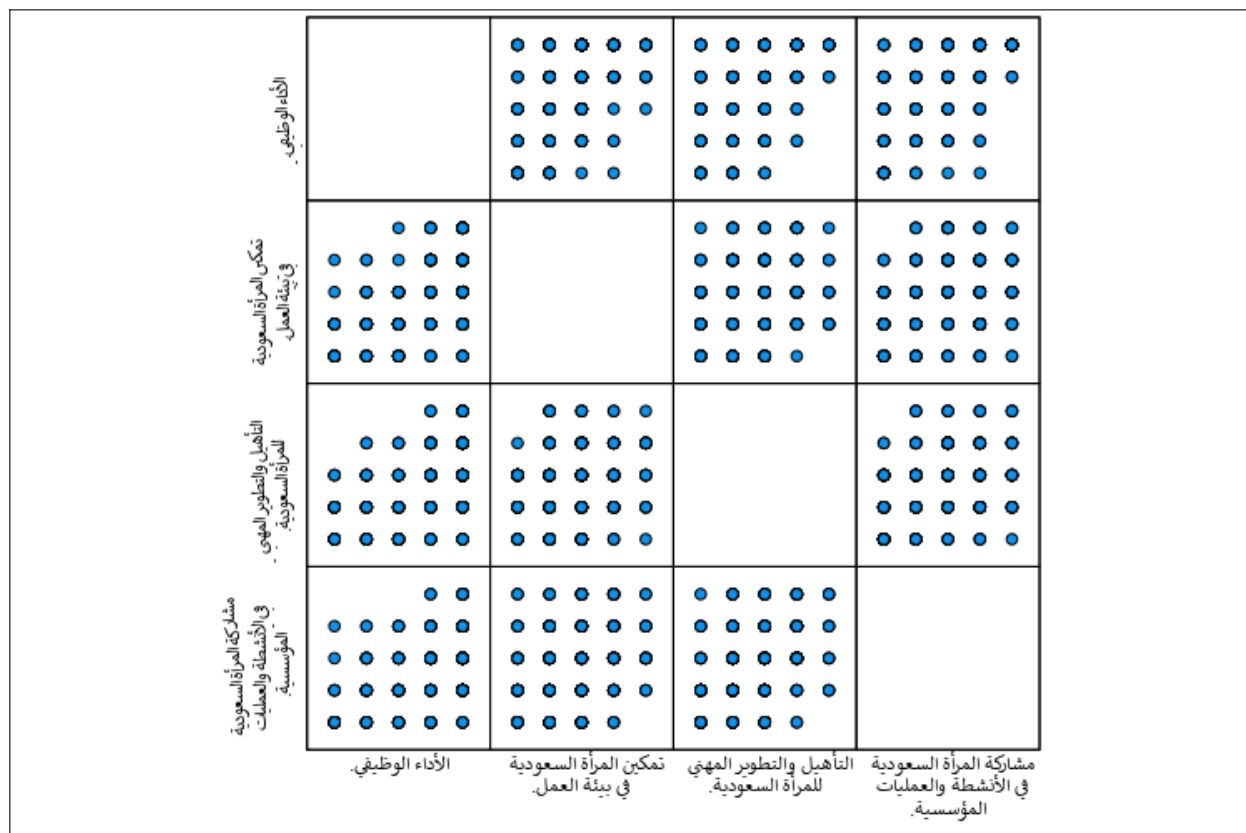
جدول 28 : تحليل التباين

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.000	4.713		.219	1.030	(Constant)	1
.000	6.192	.306	.059	.362	تمكين المرأة السعودية في بيئة العمل.	
.000	4.400	.223	.063	.276	التأهيل والتطوير المهني للمرأة السعودية.	
.000	7.469	.379	.055	.410	مشاركة المرأة السعودية في الأنشطة والعمليات المؤسسية.	

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي.
جدول 29 : معاملات تحليل الانحدار المتعدد



شكل توضيحي 24 : شكل الانتشار للبواقي



شكل توضيحي 25 : مصفوفة شكل الانتشار

• اختبار التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة

يأتي اختبار التباين الأحادي ليعمق القراءة التفسيرية للنموذج عبر دراسة مستويات الانحرافات والتباينات التشغيلية للمتغيرات ؛ فبلغ مجموع المربعات للانحدار 225.690 عند درجة حرية 12 ومتوسط مربعات قيمته 18.807. وسجل مجموع مربعات البواقي المتبقية 235.268 عند درجة حرية 246 ومتوسط مربعات بلغ 0.956 ؛ فنتج عن ذلك قيمة فاء إجمالية بلغت 19.665 وبمستوى دلالة إحصائية تام قدره 0.000. تؤكد هذه المعطيات الرياضية تفوق التباين المفسر بواسطة النموذج على التباين العشوائي غير المفسر؛ مما يعطي المؤشرات المستخرجة دقة وثباتاً علمياً كبيراً. تلاقت هذه النتائج مع ملخص نموذج معامل بايز التكميلي الذي سجل قيمة ضخمة جداً تدعم فرضية الأثر الإيجابي ؛ فاستقر معامل الارتباط المتعدد في هذا النموذج عند 0.700 ومعامل التحديد عند 0.490. يوضح هذا التقارب والتعاقد بين الأساليب الإحصائية الكلاسيكية والبايزية أن العلاقات المستنتجة حقيقية ومستقرة بنوياً؛ مما يترجم على أرض الواقع بأن السياسات المتكاملة للتمكين والتأهيل والمشاركة تعمل بتناغم وتآزر لإحداث النقلة النوعية المطلوبة في الأداء المؤسسي العام.

ANOVA ^{a,b}					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Source
.000	19.665	18.807	12	225.690	Regression
		.956	246	235.268	Residual
			258	460.958	Total
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي.					
b. Model: (Intercept), تمكين المرأة السعودية في بيئة العمل, مشاركة المرأة السعودية في الأنشطة والعمليات, المؤسسة, التأهيل والتطوير المهني للمرأة السعودية.					

جدول 30 : اختبار التباين الأحادي

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Bayes Factor ^c
.98	.465	.490	.700	20728590669464754000000000.000
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), تمكين المرأة السعودية في بيئة العمل, مشاركة المرأة السعودية في الأنشطة والعمليات, المؤسسة, التأهيل والتطوير المهني للمرأة السعودية.				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				

جدول 31 : ملخص نموذج معامل بايز

- فرضيات الدراسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوظيف المرأة السعودية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص وفق رؤية المملكة 2030.

تنص الفرضية على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوظيف المرأة السعودية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص وفق رؤية المملكة 2030 ؛ فأظهرت الإحصاءات الأحادية للعينة أن المتوسط الحسابي للاستجابات بلغ 4.53 وانحراف معياري قدره 0.989. يشير هذا المتوسط المرتفع القريب من الحد الأعلى المتاح إلى شبه إجماع تام بين أفراد العينة على الدور الجوهري لتوظيف المرأة في ترقية الأداء وتطويره بما يتوافق مع الرؤية الوطنية. وللتحقق من الصلاحية؛ سجل اختبار تي للعينة الواحدة قيمة فائقة بلغت 73.743 عند درجة حرية 258 وبمستوى دلالة 0.000 ؛ وبفارق متوسط قيمته 4.533 ؛ حيث انحصرت حدود الثقة خمسة وتسعون في المائة بين 4.41 و 4.65. تعني هذه المؤشرات القبول المطلق للفرضية وتجاوز الفرض العدمي؛ فتأكد حجم التأثير الكبير جداً عبر مؤشر كوهين دي الذي سجل 4.582 ومؤشر هيدجز المصحح البالغ 4.569. يبدو أن الربط الناجح بين التوظيف ومستهدفات الرؤية الوطنية منح الممارسات الإدارية غطاءً تشريعياً وتنفيذياً قوياً انعكس في صورة طفرات إنتاجية ملموسة تؤيدها الأرقام بشكل حاسم.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.061	.989	4.53	259	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوظيف المرأة السعودية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص وفق رؤية المملكة 2030.

جدول 32 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوظيف المرأة السعودية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص وفق رؤية المملكة 2030.

One-Sample Test					
Test Value = 0					
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t
Upper	Lower				
4.65	4.41	4.533	.000	258	73.743
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوظيف المرأة السعودية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص وفق رؤية المملكة 2030.					

جدول 33 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوظيف المرأة السعودية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص وفق رؤية المملكة 2030.

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
4.995	4.168	4.582	.989	Cohen's d	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوظيف المرأة السعودية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص وفق رؤية المملكة 2030.
4.981	4.156	4.569	.992	Hedges' correction	
a. The denominator used in estimating the effect sizes. Cohen's d uses the sample standard deviation. Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.					

جدول 34 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوظيف المرأة السعودية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص وفق رؤية المملكة 2030.

- فرضيات الدراسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين المرأة السعودية في بيئة العمل على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

تتمحور الفرضية حول وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين المرأة السعودية في بيئة العمل على تحسين الأداء الوظيفي في

القطاعين الحكومي والخاص ؛ فسجلت المعطيات الإحصائية متوسطاً حسابياً قيمته 3.56 وانحرافاً معيارياً بلغ 1.278. يوضح هذا المتوسط اتجاهها موافقاً عاماً؛ غير أن الانحراف الذي يتجاوز الواحد الصحيح يشي بوجود مساحة من التباين في تقييم آليات التمكين تعود ربما لاختلاف درجات الاستقلالية الممنوحة للمرأة بين مؤسسة وأخرى. أثبت اختبار تي المعنوية الكاملة للفرضية بقيمة بلغت 44.860 عند درجة حرية 258 وبمستوى دلالة 0.000 ؛ بفارق متوسط بلغ 3.564 ؛ وحدود ثقة تراوحت بين 3.41 و 3.72. حاز حجم التأثير قيمة متقدمة عبر كوهين دي بلغت 2.787 وتعديل هيدجز البالغ 2.779 ؛ مما يقطع بأن التمكين الوظيفي الحقيقي يشكل متغيراً تفسيرياً فاعلاً في جودة المخرجات التنظيمية؛ وهو ما يحتمل أن يرتبط برفع معنويات الموظفين وزيادة دافعيتهن للإنجاز والتميز المهني الفردي والمشارك.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.079	1.278	3.56	259	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين المرأة السعودية في بيئة العمل على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

جدول 35 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين المرأة السعودية في بيئة العمل على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

One-Sample Test					
Test Value = 0					
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t
Upper	Lower				
3.72	3.41	3.564	.000	258	44.860
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين المرأة السعودية في بيئة العمل على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.					

جدول 36 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين المرأة السعودية في بيئة العمل على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
3.056	2.517	2.787	1.278	Cohen's d	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين المرأة
3.047	2.510	2.779	1.282	Hedges' correction	السعودية في بيئة العمل على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

جدول 37 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين المرأة السعودية في بيئة العمل على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

- فرضيات الدراسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأهيل والتطوير المهني للمرأة السعودية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

تفترض الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتأهيل والتطوير المهني للمرأة السعودية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص ؛ فكشف التقييم الأحادي عن متوسط حسابي قيمته 3.68 وانحراف معياري قدره 1.243. تدعم هذه النتيجة الرقمية التوجه المؤيد لأهمية التدريب المستمر كقناة أساسية لتحديث القدرات البشرية وضمان مواكبتها للمستجدات الإدارية والتقنية. وسجل اختبار تي قيمة معنوية مرتفعة بلغت 47.582 عند درجة حرية 258 وبمستوى دلالة قطعي 0.000 ؛ وبفارق متوسط شق طريقه لـ 3.676 ؛ حيث استقرت حدود الثقة الإيجابية بين 3.52 و 3.83. أظهرت مقاييس حجم التأثير مستويات قوية للغاية حيث سجل كوهين دي 2.957 وتعديل هيدجز 2.948. يثبت هذا القبول الإحصائي الكامل للفرضية أن الارتقاء بمستويات التأهيل يترجم مباشرة في شكل تحسينات ملموسة على جودة الأداء؛ مما يضع على عاتق إدارات الموارد البشرية مسؤولية تصميم برامج تطويرية تخصصية ومستدامة.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.077	1.243	3.68	259	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأهيل والتطوير المهني للمرأة السعودية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

جدول 38 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأهيل والتطوير المهني للمرأة السعودية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

One-Sample Test							
Test Value = 0							
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df			t
Upper	Lower						

3.83	3.52	3.676	.000	258	47.582	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأهيل والتطوير المهني للمرأة السعودية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.
------	------	-------	------	-----	--------	--

جدول 39 : اختبار تي للعينات الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأهيل والتطوير المهني للمرأة السعودية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
3.239	2.673	2.957	1.243	Cohen's d	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأهيل والتطوير المهني للمرأة السعودية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.
3.229	2.666	2.948	1.247	Hedges' correction	
a. The denominator used in estimating the effect sizes. Cohen's d uses the sample standard deviation. Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.					

جدول 40 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأهيل والتطوير المهني للمرأة السعودية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

- **فرضيات الدراسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمشاركة المرأة السعودية في الأنشطة والعمليات المؤسسية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

تقيس الفرضية مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمشاركة المرأة السعودية في الأنشطة والعمليات المؤسسية على تحسين الأداء الوظيفي ؛ فأفرز التحليل متوسطاً حسابياً قيمته 3.66 وانحراف معياري بلغ 1.221. تبرز هذه الأرقام قناعة الشريحة الأكبر بأن الانتقال بالمرأة من الأدوار التنفيذية البسيطة إلى دمجها الفعلي في اللجان والفرق التشغيلية يثري البيئة العملية ويسهم في تسريع وتيرة الإنجاز. وجاء اختبار تي مؤيداً بقوة بقيمة بلغت 48.207 عند درجة حرية 258 ومستوى دلالة تام 0.000 ؛ حيث بلغ فارق المتوسط 3.656 ؛ وتحددت حدود الثقة بين 3.51 و 3.81. وحقق حجم التأثير قراءات متقدمة حيث سجل كوهين دي 2.995 وهيدجز 2.987 ؛ مما يؤكد أن المشاركة العملية تعد من أقوى الروافع التنظيمية تأثيراً في الكفاءة؛ وهو ما يفسر حاجة المؤسسات المعاصرة لتبني الهياكل المسطحة وفرق العمل المرنة التي تسمح بالاستفادة القصوى من كافة الطاقات البشرية المتاحة.

One-Sample Statistics

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.076	1.221	3.66	259	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمشاركة المرأة السعودية في الأنشطة والعمليات المؤسسية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

جدول 41 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمشاركة المرأة السعودية في الأنشطة والعمليات المؤسسية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

One-Sample Test					
Test Value = 0					
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2- tailed)	df	t
Upper	Lower				
3.81	3.51	3.656	.000	258	48.207
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمشاركة المرأة السعودية في الأنشطة والعمليات المؤسسية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.					

جدول 42 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمشاركة المرأة السعودية في الأنشطة والعمليات المؤسسية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
3.280	2.709	2.995	1.221	Cohen's d	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمشاركة المرأة السعودية في الأنشطة والعمليات المؤسسية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.
3.271	2.701	2.987	1.224	Hedges' correction	
a. The denominator used in estimating the effect sizes. Cohen's d uses the sample standard deviation. Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.					

جدول 43 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمشاركة المرأة السعودية في الأنشطة والعمليات المؤسسية على تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

• **فرضيات الدراسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل داعمة للمرأة السعودية على رفع الإنتاجية

وتحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

تختبر الفرضية أثر توفير بيئة عمل داعمة للمرأة السعودية على رفع الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي ؛ فسجل المتوسط

الحسابي قيمة متقدمة بلغت 3.71 وانحراف معياري بلغ 1.272. يبرهن هذا الارتفاع للمتوسط على القيمة الجوهرية للمناخ التنظيمي الداعم بمكوناته المادية والمعنوية في تحرير الطاقات الإبداعية وتحفيز الموظفين على بذل أقصى جهد ممكن. وجاء اختبار تي مؤكداً لهذه المعطيات بقيمة بلغت 46.954 عند درجة حرية 258 ومستوى دلالة معنوي 0.000 ؛ وبفارق متوسط قدره 3.710 ؛ حيث تراوحت حدود الثقة المقدرة بين 3.55 و 3.87. وسجل مؤشر كوهين دي لحجم التأثير 2.918 وقابله تصحيح هيدجز ب 2.909. يحتمل أن تسهم البيئة المريحة والأمنة في خفض مستويات الإجهاد المهني وزيادة الرضا الوظيفي؛ مما يترجم إحصائياً وعملياً في شكل قفزات إنتاجية نوعية تدعم الأهداف العامة والخاصة للمنظمات.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.079	1.272	3.71	259	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل داعمة للمرأة السعودية على رفع الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

جدول 44 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل داعمة للمرأة السعودية على رفع الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

One-Sample Test					
Test Value = 0					
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t
Upper	Lower				
3.87	3.55	3.710	.000	258	46.954
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل داعمة للمرأة السعودية على رفع الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.					

جدول 45 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل داعمة للمرأة السعودية على رفع الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
3.196	2.637	2.918	1.272	Cohen's d	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل

3.187	2.630	2.909	1.275	Hedges' correction	داعمة للمرأة السعودية على رفع الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.
a. The denominator used in estimating the effect sizes. Cohen's d uses the sample standard deviation. Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.					

جدول 46 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل داعمة للمرأة السعودية على رفع الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

• فرضيات الدراسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكامل سياسات التمكين والتدريب والمشاركة الوظيفية للمرأة

السعودية في تعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030.

تتناول الفرضية الأخيرة الأثر التكاملي لسياسات التمكين والتدريب والمشاركة الوظيفية للمرأة في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 ؛ فسجلت المعالجة الإحصائية متوسطاً حسابياً قدره 3.53 وانحرافاً معيارياً بلغ 1.348. يوضح التباين النسبي الملاحظ في الانحراف وحي المستجيبين بأن النجاح لا يتحقق بالتركيز على جانب واحد بل يتطلب حزمة متكاملة ومتزامنة من الإجراءات الإدارية الشاملة. وسجل اختبار تي قيمة بلغت 42.144 عند درجة حرية 258 وبمستوى دلالة قطعي 0.000 ؛ بفارق متوسط قيمته 3.529 ؛ حيث انحصرت حدود الثقة بين 3.36 و 3.69. وأكد حجم التأثير القبول التام عبر كوهين دي البالغ 2.619 وتصحيح هيدجز البالغ 2.611. تثبت هذه النتائج الختامية أن المقاربة الشمولية القائمة على الموازنة بين استراتيجيات التمكين الميداني والتأهيل المعرفي والمشاركة القرارية هي الضمانة الأكيدة لترجمة التطلعات الوطنية الكبرى لرؤية عشرين ثلاثين إلى واقع مؤسسي يومي يتميز بإنتاجية عالية وأداء وظيفي مستدام.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.084	1.348	3.53	259	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكامل سياسات التمكين والتدريب والمشاركة الوظيفية للمرأة السعودية في تعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق مستهدفات رؤية 2030

جدول 47 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكامل سياسات التمكين والتدريب والمشاركة الوظيفية للمرأة السعودية في تعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030.

One-Sample Test	
Test Value = 0	

95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
Upper	Lower					
3.69	3.36	3.529	.000	258	42.144	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكامل سياسات التمكين والتدريب والمشاركة الوظيفية للمرأة السعودية في تعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق مستهدفات رؤية ٢٠٣٠

جدول 48 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكامل سياسات التمكين والتدريب والمشاركة الوظيفية للمرأة السعودية في تعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030.

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
2.875	2.361	2.619	1.348	Cohen's d	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكامل سياسات التمكين والتدريب والمشاركة الوظيفية للمرأة السعودية في تعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق مستهدفات رؤية ٢٠٣٠
2.866	2.355	2.611	1.352	Hedges' correction	
a. The denominator used in estimating the effect sizes. Cohen's d uses the sample standard deviation. Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.					

جدول 49 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكامل سياسات التمكين والتدريب والمشاركة الوظيفية للمرأة السعودية في تعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030.