



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة

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

والتنمية الاجتماعية السعودية

اعداد الباحثة /

الاسم / الاء محمد الرئيس

الرقم الجامعي

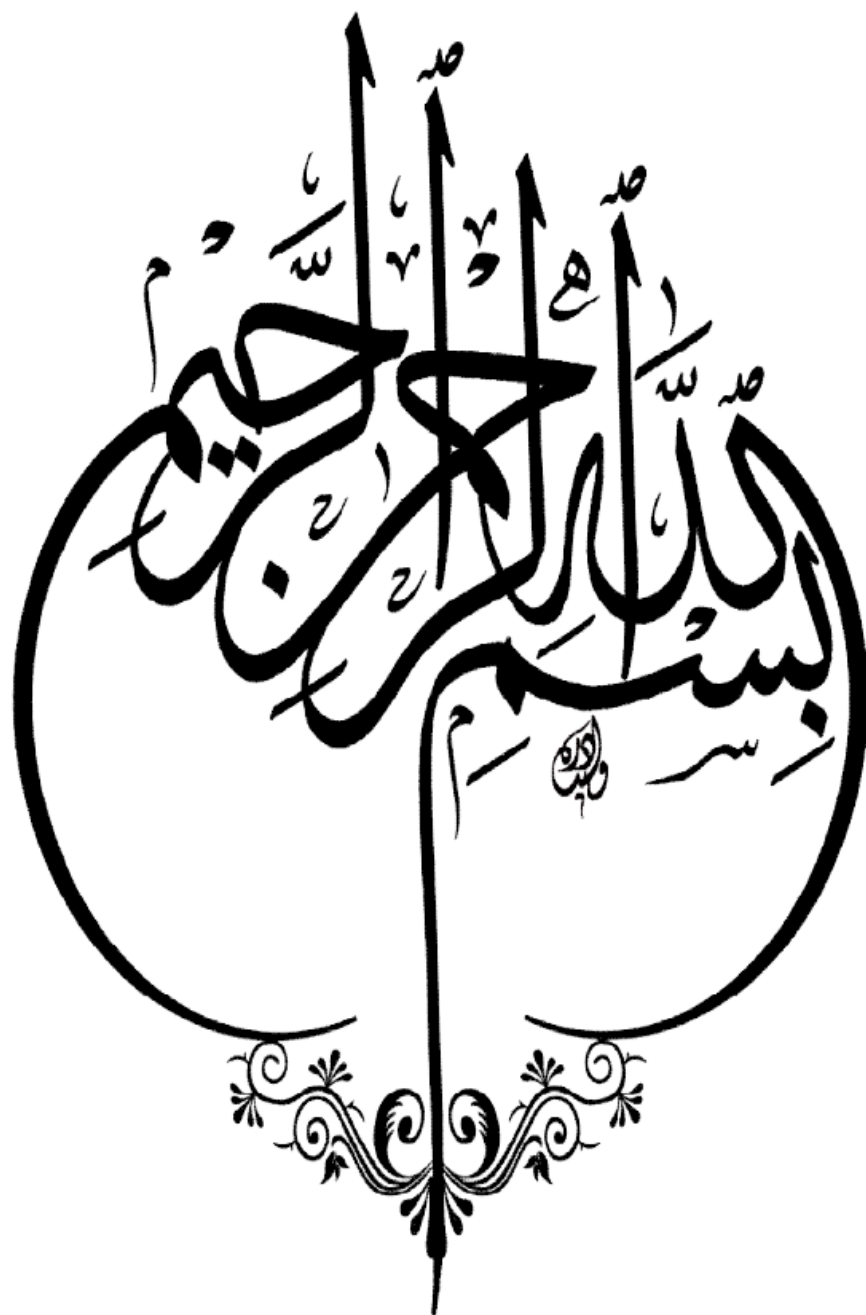
٢٣٢٠٠٠٨٨٥

اشراف /

د. الفصيل عبدالحميد محمد حسن

د. وليد عبدالجواد سليمان صديق

العام الجامعي 2024م-١٤٤٥هـ



بسم الله الرحمن الرحيم

شكرو وتقدير

الحمد والشكر لله رب العالمين وبه نستعين والصلاة والسلام على رسوله الأمين محمد سيد

الأنبياء وخاتم المرسلين وعلي آله الطيبين واصحابه الميامين.

لا يسعنا ونحن نقدم هذه الدراسة الان ان نسجل الشكر والامتنان والعرفان بالجميل الي د.

وليد عبد الجواد سليمان صديق د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

المشرف علي هذه الدراسة لما قدمه لنا من توجيهات سديدة ورعاية علمية واءاء قيمة كان لها

الاثرا الكبير في اغناء تلك الدراسة واخراجها بهذه الصورة

كما نتقدم بالشكر الي إدارة جامعة ميد او شن وكل العاملين بالجامعة لما قدموه لنا من

مساعدة فلهم جزيل الشكر

مستخلص:

في ظل النهضة الكبيرة التي تشهدها المملكة العربية السعودية، شهدت أوضاع المرأة السعودية تحولات ضخمة، حيث عنيت رؤية ٢٠٣٠ بإنصافها وتمكينها، بعد ان عانت عقودا عديدة من أوضاع غير منصفة، فيما يتعلق بحقوقها المدنية والقانونية. من هنا يمكن القول بأن المرأة السعودية قد خطت خطوات عملاقة باتجاه المشاركة الفاعلة علميا وعمليا لخدمة نهضة المجتمع السعودي. تسلط الورقة البحثية الحالية الضوء على هذه التحولات وتفاعل المجتمع السعودي معها، على مستوى الأسرة، وعلى المستوى المنهجي وقطاع الحكومي، معا ستعرض بعض تحديات المرحلة الحالية، والحلول المقترحة للمشكلة لقياس أثر تمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة لعينة عشوائية قدرها ١٠٠ من موظفي وزارة الموارد البشرية وكانت اهم النتائج:

- 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.
- 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.

وبناء على تلك النتائج كانت اهم التوصيات كما يلي

- توعية المرأة نفسها بحقوقها وإمكانياتها وما أتاح لها القانون اليوم مع التأكيد على أهمية دورها داخل الأسرة باعتبارها النواة الأساسية الي بناء اجتماعي.
- الاستفادة من تجارب الدول الإسلامية والعربية في مجال تمكين المرأة وتبني أفضل الممارسات لتيسير

ذلك

- التوعية المجتمعية من خلال وسائل الإعلام المختلفة في توفير نظرة المجتمع تجاه المرأة السعودية ودورها الفاعل في المجال الاقتصادي وإسهامها في التنمية

Extract:

In light of the great renaissance witnessed by the Kingdom of Saudi Arabia, the conditions of Saudi women have witnessed huge transformations, as Vision 2030 concerned them with fairness and empowerment, after they had suffered for many decades from unfair conditions with regard to their civil and legal rights. From here, it can be said that Saudi women have taken giant steps towards effective participation, scientifically and practically, to serve the renaissance of Saudi society. The current research paper sheds light on these transformations and the interaction of Saudi society with them, at the family level, at the professional level, and in the government sector. Together, it will present some of the challenges of the current stage, and the proposed solutions to the problem to measure the impact of women's empowerment in the decision-making process by applying to the Saudi Ministry of Human Resources and Social Development using... The descriptive analytical approach using a questionnaire for a random sample of 100 employees of the Ministry of Human Resources. The most important results were:

- There are statistically significant effects in the study sample's estimates of women's empowerment in the decision-making process by applying to the Saudi Ministry of Human Resources and Social Development according to the practical experience variable.**
- There are statistically significant effects in the study sample's estimates of women's empowerment in the decision-making process by applying to the Saudi Ministry of Human Resources and Social Development according to the job title variable.**

Based on these results, the most important recommendations were as follows

- Women's awareness of their rights and capabilities and what the law allows them today, while emphasizing the importance of their role within the family as the basic nucleus of a social structure.**
- Benefiting from the experiences of Islamic and Arab countries in the field of women's empowerment and adopting best practices to facilitate this**
- Community awareness through various media to provide society's view of Saudi women, their active role in the economic field, and their contribution to development.**

الفهرس

البيان	رقم الصفحة
رسالة شكر	٢
المستخلص	٣
فهرس محتويات البحث	٥
الفصل الأول الإطار العام للدراسة	٧
مقدمة	٨
اشكالية الدراسة	٩
الدراسات السابقة	١٠
اهمية الدراسة	١٥
اهداف الدراسة	١٦
أسئلة الدراسة	١٧
فروض الدراسة	١٨
متغيرات الدراسة	١٩
منهجية الدراسة	٢٠
حدود الدراسة	٢١

٢١	خطة الدراسة
٢٢	الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة
٢٣	تمهيد
٢٣	الإطار النظري للمتغير المستقل (تمكين المرأة)
٣٥	الإطار النظري للمتغير التابع (صنع القرار)
٤٧	الفصل الثالث: الدراسة الاحصائية
٤٨	مجتمع الدراسة
٤٩	عينة الدراسة
٤٩	منهج الدراسة
٥١	القسم الأول البيانات الشخصية لعينة الدراسة
٥٦	القسم الثاني: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وفروضها
٦٥	الفصل الرابع مناقشة النتائج والتوصيات
٦٦	تحليل نتائج فرضيات الدراسة
٦٧	التوصيات
٦٩	الخاتمة:
٧٠	المراجع والمصادر
٧٣	الملاحق

الفصل الأول الإطار العام للدراصة

مقدمة:

في أواخر القرن الماضي، تنامي الوعي العالمي بقضايا المساواة والتمكين والديمقراطية. وصدّقت معظم البلدان العربية على صكوك دولية تعنى 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 اعتبرت 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 الى 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 للتهميش 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 أسرتها. 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 وتسؤلاتها 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 وتقسم 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 تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.
- لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تبعاً لمتغير العمر.

- لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تبعاً لمُتغير المسمى الوظيفي.

ثانياً- الأهمية العلمية:

- اثراء المكتبات العلمية بدراسة حول الموضوع بحيث تعتبر مرجعا للباحثين في أنظمة لمعلومات الإدارية.
- تساهم هذه 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 الإداري في المؤسسات الحكومية الأخرى.

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:-
- تساهم 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 او 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:

- 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 تأثيرا لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تبعا لمتغير المسعى الوظيفي للمرأة
- ٣- هل يوجد تأثيرا لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تبعا لمتغير العمر المرأة؟

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

للدراسة 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 تبعاً 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:

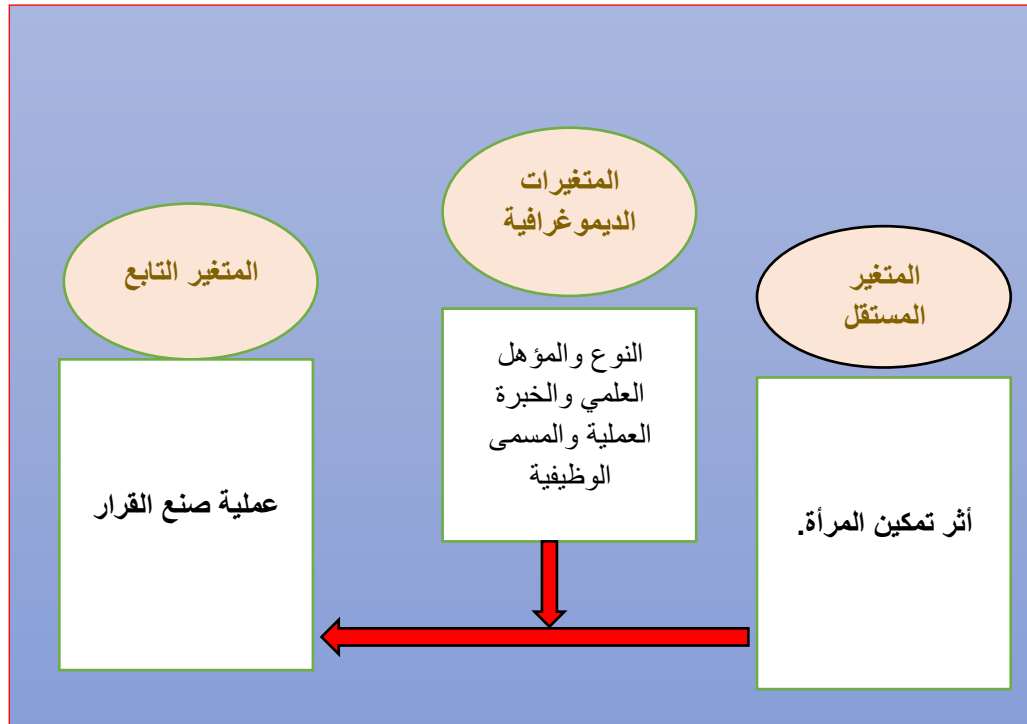
توجد تأثيرات ذو دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

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 إحصائيا 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

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

تمهيد:

إن المساواة بين الجنسين اقتصاد ذكي يسهم في الحد من الفقر وتقوية القدرة على تحمل الصدمات وتعزيز الرخاء المشترك. في بلدان المشرق، حقق العراق والأردن ولبنان مكاسب ملموسة على صعيد حصول المرأة على خدمات التعليم والرعاية الصحية، لكن لا تزال هناك تحديات تعوق الفرص الاقتصادية المتاحة للنساء. فعلى سبيل المثال، هناك امرأة واحدة فقط من كل خمس نساء تعد نشطة اقتصاديا، ولا تزيد الشركات التي ترأسها نساء عن ٥٪. التمييز على أساس الجنس محظور بموجب كل معاهدة تقريبا من معاهدات حقوق الإنسان، بما في ذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اللذان ينصان، بموجب المادة الثالثة المشتركة بينهما على حق الرجال والنساء في التساوي في التمتع بجميع الحقوق، وبالإضافة إلى ذلك، فإنهاك اتفاقيات وهيئات مكرسة لإعمال حقوق المرأة، والتي من أبرزها: اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة؛ ومهمتها الإشراف على تنفيذ الاتفاقية المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، وتضم اللجنة فريقا مكونا من ٢٣ خبيرا مستقلا في مجال حقوق المرأة من دول مختلفة صدقت على هذه الاتفاقية.

الإطار النظري للمتغير المستقل (تمكين المرأة)

مفهوم تمكين المرأة

- يشير مصطلح تمكين المرأة إلى تقوية النساء في المجتمعات المعاصرة وقد أصبح هذا المفهوم موضوعا هاما للنقاش خاصة في مجالات التنمية والاقتصاد، ومن الممكن أيضا أن يشير مفهوم التمكين للأساليب التي تمكن الأجناس الأخرى المهمشة في سياق اجتماعي أو سياسي معين. يعنى المفهوم الأكثر شمولية لمصطلح تمكين المرأة بالأشخاص من أي جنس كان (مع التشديد على الفرق بين الجنس البيولوجي والجنس كدور يؤديه الشخص) وبذلك يشير أيضا إلى الأجناس المهمشة الأخرى في سياق سياسي أو اجتماعي معين..

- يتضمن مصطلح التمكين للمرأة الرفع من مكانتها من خلال التعليم والتوعية والتدريب ومحو الأمية كما يتضمن الفرصة إعادة تحديد أدوار الجنسين والتي بدورها تساعد المرأة على اتخاذ قرارات مصيرية تجاه الحياة والعمل والأسرة وهذا يعني القدرة على الأبداع والتجديد من منظور المرأة والقدرة على التأثير في الخيارات والقرارات الاجتماعية التي تؤثر في المجتمع ككل والاعتراف بها واحترامها كبشر وكمواطن على قدم المساواة.
- تمكين المرأة بأنه يعني العملية التيمن خلالها تدر النساء على المستوى الفردي والجماعي بألية وكيفية عمل علاقات القوة التي يتحقق من خلالها لهن بناء الثقة بالنفس والقوة لتحدي اللامساواة النوعية
- وتؤكد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية على موقعها (٢٠٢٢) بان مبادرة تمكين المرأة السعودية تهدف الى زيادة نسبة المشاركة للمرأة في جميع القطاعات الحكومية وعلى جميع المستويات الوظيفية من خلال استثمار طاقاتها وقدراتها وتوسيع خيارات العمل أمامها وزيادة مشاركتها لضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين، وتقلدها للمناصب القيادية الهيكلية العليا في الأجهزة الحكومية عن طريق مجموعة من المشاريع الداعمة

الطرق التي تساعد على تمكين المرأة:

تعد حقوق ملكية الأراضي طريقة هامة لتحقيق تمكين المرأة اقتصاديا وإعطاء النساء الثقة التي يحتجن إليها لمعالجة قضية عدم المساواة بين الجنسين، وغالبا ما تكون حقوق ملكية النساء للأراضي في الدول النامية مقيدة قانونيا على أساس الجنس فقط. حصول النساء على حقوقهن في الأراضي يمنحهن قوة للمفاوضة وبالتالي تكون لديهن القدرة على إثبات أنفسهن في مجالات عدة في الحياة سواء في خارج المنزل أو داخله. هناك طريقة أخرى لتحقيق تمكين المرأة وهي إعطاء النساء المسؤوليات التي عادة ما تقع على عاتق الرجال. عندما يتحقق تمكين المرأة اقتصاديا سوف ينظر لهن الآخرون كأعضاء في المجتمع على قدم المساواة، وبذلك تحقق المرأة احترام الذات وتتحلى بالثقة بالنفس عن طريق اسهاماتها لمجتمعها، لذا فإشراك النساء كجزء من المجتمع يترتب عليه الكثير من الآثار الإيجابية.

تعد مشاركة المرأة - والتي يمكن رؤيتها وتحقيقها بعدة طرق- من أكثر أشكال تمكين المرأة فائدة، حيث تلعب المشاركة السياسية وهي القدرة على التصويت والتعبير عن الرأي أو القدرة على الترشح للرئاسة مع توفر الفرصة العادلة للانتخاب دورا كبيرا في تمكين المرأة، ولكن المشاركة لا تقتصر على مجال السياسة فقط بل تتضمن أيضا المشاركة في المنزل والمدرسة والقدرة على اتخاذ القرارات الشخصية وبالطبع فإن هذا النوع من المشاركات يجب تحقيقه قبل الانتقال إلى المشاركة السياسية الأكثر اتساعا. تتحقق المساواة بين الرجل والمرأة بشكل أكبر عندما تمتلك المرأة القدرة على فعل ما تريده لذا يعتقد بأن إعطاء القروض الصغيرة وسيلة من وسائل تحقيق تمكين المرأة، فقد أصبحت الحكومات والمنظمات والأفراد يولون اهتماما كبيرا لهذا النوع من التمويل حيث يأملون بأن إعطاء القروض سيسمح للنساء بأداء وظائفهن في الأعمال والمجتمع والذي بدوره يمكنهن من تحقيق الكثير في مجتمعاتهن.

استخدام الإنترنت كأداة لتمكين المرأة:

كان للاستخدام المتنامي للشبكة العنكبوتية في أواخر القرن العشرين دورا في السماح للنساء بتمكين أنفسهن من خلال استخدامهن للإنترنت بطرق مختلفة، ومع ظهور الشبكة العنكبوتية العالمية بدأت النساء باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي مثل فيسبوك وتويتر للتعبير عن مطالبهن، ومن خلال هذا النهج الجديد الذي اتخذته النساء أصبح بإمكانهن تمكين أنفسهن من خلال تنظيم الحملات والتعبير عن آرائهن فيما يخص تساوي الحقوق بين الرجل والمرأة دون أن يشعرن أنهن مضطهدات من أعضاء المجتمع ، وفي السنوات الأخيرة أصبح التدوين أيضا أداة هامة للتمكين التعليمي للمرأة، فوفقا لدراسة أجرتها جامعة كاليفورنيا في مدينة لوس أنجلوس اتضح أن المرضى الذين يقرأون ويكتبون عن المرض الذي يعانون منه يكونون غالبا أكثر سعادة وثقافة من غيرهم من المرضى، وذلك لأن قراءة تجارب الآخرين تساعد المرضى على تثقيف أنفسهم بشكل أفضل وتمكنهم من تطبيق الاستراتيجيات التي يقترحها المدونون الآخرون. في الوقت الحاضر أصبح بإمكان النساء الدراسة من منازلهن وذلك بسبب سهولة الوصول للتعليم الإلكتروني وقلة تكلفته، والتمكين التعليمي للمرأة من خلال التقنيات

الجديدة كالتعلم الإلكتروني يكسبها أيضا مهارات جديدة تساعد في العالم المتقدم اليوم والمتسم بالعمالة.

معوقات تمكين المرأة

العديد من معوقات تمكين المرأة والمساواة تكمن في العادات الثقافية، والعديد من النساء يعانين من ضغوطات هذه العادات بينما اعتادت بعض النساء على معاملتهن كمخلوق أدنى منزلة من الرجل، وحتى لو أدرك الرجال والمشرعين والمنظمات غير الحكومية منافع تمكين المرأة ومشاركتها لا يزال العديد من الناس يخشى عرقلة الوضع الراهن ويستمررون في سماحهم للعادات المجتمعية بالوقوف في وجه التطوير.

تظهر الأبحاث أن الارتفاع في معدل استخدام الإنترنت نتج عنه ارتفاع في نسبة استغلال النساء، فنشر المعلومات الشخصية على المواقع يهدد السلامة الشخصية لبعض النساء، وفي عام ٢٠١٠ قالت منظمة (العمل لوقف الاستغلال الإلكتروني) أن ٧٣٪ من النساء يقعن ضحايا للاستغلال من خلال هذه المواقع، وتتضمن أنواع الاستغلال على الإنترنت استخدامه لملاحقة وتعقب الأشخاص والتحرش بهم.

يعتبر التحرش الجنسي على وجه الخصوص من أكبر المعوقات التي تواجه المرأة في مكان العمل وتوجد هذه الظاهرة في كل المجالات تقريبا ولكن تكثر ملاحظتها في مجالات الأعمال والتجارة والبنوك والموارد المالية والمبيعات والتسويق والضيافة والخدمة المدنية والتعليم والمحاضرات والتدريس، وبحسب منظمة العمل الدولية (ILO) فإن التحرش الجنسي صورة واضحة من صور التمييز الجنسي وتجلب للعلاقة غير المتساوية بين الرجل والمرأة، إضافة إلى ذلك تقرر اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة زيادة تدابير حماية المرأة من التعرض للتحرش الجنسي والعنف في أماكن العمل.

وتشير الدراسات إلى أن المرأة تواجه معوقات في مكان العمل أكثر من تلك التي يواجهها الرجل، وتشمل المعوقات المتعلقة بالجنس التحرش الجنسي وممارسات التوظيف غير العادل والتدرج الوظيفي وعدم المساواة في الأجور حيث تتقاضى النساء أجرا أقل من الرجال مع أنهن يؤديان العمل نفسه،

وبينما يركز نقاش العامة في موضوع «فجوة الأجور» على مسألة حصول المرأة على أجر مساوٍ للأجر الذي يحصل عليه الرجل عند أدائهم للعمل ذاته، فإن الكثير من النساء يعانين مما يسمى بـ «غرامة الحمل» حيث أن المشكلة الرئيسية على حسب قول الخبراء هي أن احتمالية إنجاب طفل تدفع أصحاب العمل لجعل المرأة تغير قرارها بشأن الإنجاب، وبناء على ذلك تصبح المرأة في وضع يحتم عليها اتخاذ قرار من بين اثنين؛ إما أن تستمر في كونها امرأة عاملة أو أن تنجب أطفالاً

قياس تمكين المرأة:

يمكن قياس تمكين المرأة من خلال مقياس تمكين المرأة (GIM) الذي يوضح مدى مشاركة النساء في دولة ما في المجالات السياسية والاقتصادية، ويتم حساب هذا المقياس عن طريق رصد حصة النساء من مقاعد البرلمان وحصتهن في المناصب التشريعية والمناصب الإدارية والرسمية العالية وأعداد النساء من أصحاب المهن والعمال الفنيين. كما يحسب المقياس اختلاف الدخل المستحق بين الجنسين والذي يعكس درجة الاستقلال الاقتصادي للمرأة، ثم يصنف المقياس الدول بناء على هذه المعلومات. هناك مقاييس أخرى تأخذ بعين الاعتبار أهمية المشاركة النسوية والمساواة ومن ضمنها: مؤشر المساواة بين الجنسين ومؤشر التنمية المتعلقة بالجنسين.

دور المرأة في المجتمعات:

تستفيد دول وأعمال ومجتمعات ومجموعات بأكملها من تنفيذ البرامج والسياسات التي تتبنى مفهوم تمكين المرأة، حيث أن التمكين يعد أحد الشؤون الإجرائية الأساسية لمعالجة قضايا حقوق الإنسان والتنمية.

تشير التنمية البشرية وأسلوب الإمكانات وأهداف التنمية الألفية وغيرها من الأساليب والأهداف الموثوقة إلى تمكين المرأة ومشاركتها كخطوة ضرورية يجب اتخاذها إذا ما أرادت الدول التغلب على العقبات المرتبطة بالفقر والتنمية.

المنافع الاقتصادية لتمكين المرأة:

عندما يتم تمكين المرأة لتعمل وتساهم بشكل أكبر تصبح إمكانية النمو الاقتصادي أكثر وضوحاً، حيث تعتمد معظم النساء حول العالم على قطاع العمل غير الرسمي كمصدر للدخل. تمكين المرأة في الدول النامية أمراً أساسياً لتقليل الفقر العالمي وذلك لكون النساء يشكلن جزءاً كبيراً من عدد الفقراء في العالم. وإقصاء جزء كبير من القوى العاملة لدولة ما على أساس الجنس فقط له آثار سلبية على الاقتصاد.

كما أن مشاركة النساء في المشاورات والمجموعات والأعمال تزيد من فعاليتها. وللحصول على فكرة عامة عن تأثير تمكين النساء على الاقتصاد فهذه الدراسة توضح المنافع الاقتصادية التي تترتب على وجود النساء في الشركات، ولو تم تطبيق هذا الأمر على نطاق عالمي فضم النساء للقوى العاملة الرسمية وإن استطاعت النساء تسخير المعرفة والمهارات التي يمتلكنها في وظائفهن فإنهن حتماً سيساهمن في ازدهار الأعمال والاقتصادات.

رؤية المملكة العربية السعودية: ٢٠٣٠

ظهرت رؤية ٢٠٣٠ التي أطلقتها المملكة العربية السعودية بقيادة الملك سلمان وولي عهده الأمين الأمير محمد بن سلمان في إبريل ٢٠١٦ وهدفت إلى: تعزيز موارد المملكة غير النفطية وتعزيز الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية والبشرية التي تتمتع بها المملكة. وتعتمد رؤية السعودية على مكان من محورية أساسية هي:

- يجعلها قلب العاملين العربي والإسلامي المملكة العربية السعودية هي أرض الحرمين الشريفين، أظهر بقاع الأرض
- وقبله أكثر من مليار مسلم، مما تطوع المملكة قوتها الاستثمارية لخلق اقتصاد أكثر تنوعاً واستدامة
- تسخر المملكة موقعها الاستراتيجي لتعزيز مكانتها كمحور للتجارة الدولية ولربط القارات الثالث: أفريقيا وآسيا وأوروبا.
- وضعت الرؤية حجر الأساس بتحديد ثالث محاور أساسية يتبعها إحدى عشر برنامجاً تنفيذياً وهي:
- -خلق مجتمع حيوي من خلال: تعزيز القيم الإسلامية والهوية الوطنية وتمكين حياة عامرة وصحية.

- -اقتصاد مزدهر: تنمية وتنوع الاقتصاد وزيادة معدلات التوظيف.
- -وطن طموح: بتعزيز فاعلية الحكومة وتمكين المسؤولية الاجتماعية ووضعت الرؤية أكثر من احدى عشر برنامجا تنفيذيا لمتابعة تحقيق هذه الرؤى والاهداف اما بالنسبة للمرأة في رؤية ٢٠٣٠: فهي بلا شك تتمتع مثل زميلها الرجل بكافة مكتسبات الرؤية وتحسيناتها العامة التي يتمتع بها المواطنون والمقيمون لكن المرأة حصلت على قدر أكبر من الاهتمام والتمكين نظرا لما عانت منه من تهميش في فترات تاريخية سابقة.

مع تطبيق الرؤية قفزت المملكة العربية السعودية قفزات واسعة وال تزال في مجال تمكين المرأة والذي سهل حصولها على الحقوق التي كان بعضها مباحا او لا يتم تنفيذه وخاصة على المستويات الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية و الحقوقية كقيادة السيارة والسكن المستقل والسفر بدون إذن الولي والابتعاث للدراسة والذي أيضا كان يشترط توفر الولي لمرافقة المبتعثة (واختيار التخصص الدراسي) حيث كانت الدراسة متاحة في تخصصات محددة يعتقد انها اكثر ملائمة لطبيعة المرأة مثل التدريس والتمريض والتطبيب وكلها لخدمة بنات جنسها في مجتمع منفصل (كما منحت المرأة حق تقرير العمل وممارسة النشاطات الاقتصادية والتي كانت كلها مربوطة بموافقة الولي الذكر سواء كان أبا او اخا وزوج الخ .

التمكين الاقتصادي للمرأة:

احتلت المنطقة المرتبة الأخيرة في المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين لعام ٢٠١٧. عند المقارنة بعام ٢٠٠٦، لوحظت أعلى التحسينات في المؤشر الفرعي للتعليم، بينما حظيت المؤشرات الفرعية للمشاركة والفرص الاقتصادية والتمكين السياسي بأدنى التحسينات.

ففي منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، لا يشارك سوى ٢٠,٥٪ من النساء في القوى العاملة [٣]. وتشير التقديرات إلى أن ٣٣٪ من النساء في المنطقة يشاركن في العمالة الهشة مقارنة بنسبة ٢٣٪ للرجال. وتمثل المرأة تمثيلا زائدا في المهن ذات الأجور المتدنية، بينما يوجد عدد قليل جدا من النساء في المناصب العليا في المنطقة.

يعود السبب الرئيسي وراء انخفاض معدلات المشاركة النسائية في القوى العاملة في المنطقة إلى مجموعة كبيرة من العوامل المترابطة. ويشمل ذلك الأطر التنظيمية القانونية التمييزية، ومحدودية الوصول إلى التدريب الملائم، وأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر وغير المعترف بها (ارتفاع تكلفة رعاية الأطفال، والأعمال المنزلية)، وسوء ظروف العمل بما في ذلك الأجور المنخفضة، وغالبا ما يقترن ذلك بعدم وجود تغطية للضمان الاجتماعي، والقواعد التمييزية الاجتماعية والثقافية، ومحدودية الوصول إلى الموارد والتحكم فيها (الأرض، والملكية، والتمويل... إلخ)، وعدم قدرة أسواق العمل على توليد وظائف لائقة.

إن التمكين الاقتصادي للمرأة - قدرتها على النجاح والتقدم اقتصاديا وامتلاكها الصلاحيات لصنع القرارات الاقتصادية واتخاذ إجراءات بشأنها - هو حق إنساني أساسي. صدّقت جميع دول المنطقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو). ومع ذلك، فقد سجّلت ٧ بلدان تحفظات على المادة ١٥ (المتعلقة بالمساواة في حقوق المرأة في إبرام العقود وإدارة الممتلكات) و ١١ بلدا على المادة ١٦ (المتعلقة بحق المرأة المتزوجة في حياة الممتلكات وإدارتها والتصرف فيها على قدم المساواة مع الرجل). ينعكس ذلك سلبا على التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة لأنه يؤثر على وصول المرأة على قدم المساواة إلى الموارد. التمكين الاقتصادي للمرأة هو إحدى الركائز الأساسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. يعدّ توسيع الفرص الاقتصادية أمام المرأة أمرا مهما لأنه عامل حاسم في تمكين المرأة. يجري تنفيذ جهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن التمكين الاقتصادي في سياق حقوق المرأة والعمل، والعدالة الاجتماعية، والتنمية المستدامة الشاملة التي تشمل الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية بما يتماشى مع خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

تمكين المرأة في المجال القيادي

المجال القيادي:

نجحت المرأة السعودية في الفوز بثقة القيادة في الانطلاق نحو تمثيل بالدها في الخارج، واعتلاء منصات دبلوماسية كسفيرة وكملحقة في كافة القطاعات إضافة الى تمكينها داخليا بمحاولة اتباع سياسة الانحياز الإيجابي في توظيف الإناث لمعالجة التشوهات في أوضاع عمل المرأة بحيث فتحت لها الفرص التدريبية والوظيفية في كل القطاعات التي ل نكن نحل بها تجارة وصناعة وتسلم مناصب قيادية مهمة كانت حكرًا على الرجال مثل رئاسة الجامعات والبنوك الخ تسعى كافة القطاعات حكومية وأهلية لتحقيق أهداف الرؤية وتوفير فرص وظيفية للنساء فمقابل كل رجل اليوم تسعى المؤسسات الى توظيف سيدتين وقد حققت حتى الآن وزارة الثقافة السعودية شرط ال ٥٠٪ في تعادل الموظفات من الإناث بالموظفين الرجال.

تحديات تواجه تمكين المرأة السعودية:

أولاً: تحديات عامة:

١- على المستوى العالمي:

مقارنة بالمؤشرات العالمية لتمكين المرأة والممارسات الفضلى سيظهر بون شاسع بين المرأة السعودية وغيرها في البلدان المتقدمة رغماً إنجازه في وقت قصير جداً لكن ذلك يجعل العمل ضرورياً داخل المملكة العربية السعودية للحاق بالركب والتماهي مع المؤشرات الدولية وهو ما تحاول رؤية ٢٠٣٠ تحقيقه.

٢- الواقع الوطني:

أن مقارنة المناطق بعضها ببعض ومقارنة الواقع المحلي لبعض القرى والمدن الكبيرة من حيث توافر فرص التعليم والتوظيف ودعم المجتمع المحلي للمرأة يظهر ان هنا تفاوتاً كبيراً في الفرص المتاحة تعليمياً ووظيفياً لصالح فتيات المدن الكبرى وهذا حقيقي بالنسبة لمعظم الدول العربية والسلمية وهو ما اكدته نتائج دراسة (أحوال عمر ، ٢٠٢٠) التي أشارت الى أن من المعوقات الى تواجه تمكين المرأة

السعودية اقتصاديا أمور مثل : عدم قدرتها على اتخاذ قرار التحاقها ببعض الأعمال بسبب مقرات السكن ، خوف المرأة من عدم قدرتها على التوفيق بين واجباتها الأسرية والتزاماتها الوظيفية، ضع علي المرأة بحقوقها داخل المجتمع وجود بعض الامور التي يتقلص من مشاركة المرأة في التنمية

٣-تحديات ثقافية:

خلقت القوانين الممكنة للمرأة تحديات كثيرة داخل المجتمع السعودي في الوقت الحاضر وسيحتاج الي فترات زمنية ليست بالقصيرة حتى يعتاد عليها ومنها:

٤- الصراع داخل الأسرة:

فماذا يسمح للفتاة ان تقوم بهو ماذا يرضي العاملة والأسرة الممتدة والجيران تستطيع المرأة السعودية ألان ان تخرج وتقود سيارتها وتسكن لوحدها وتعتز على تعلي وعمل دون الحاجة الى أذن ولي ادخل هذا المشكل الثقافي العاملة السعودية في صراعات مع الرجل وصراعات مع النفس الاستيعاب المفاهيم التي فرضت نفسها على الأرض وهو ما قد يرفع نسب الطلاق وقد يؤدي في بعض الحالات الي التفكك الأسري لكن ضريبة التغيير الثقافي والاجتماعي ليست بالسهلة.

٥- تحديات بين المرأة والرجل:

يعي الكثير من الرجال السعوديين ربما بعضا من أصعب ايامه بحيث يتم تجريده من كثير من السلطات التي كانوا يتمتعون بها بشكل مطلق وكانت محمية باسم الدين والعرف هذا يدخل العلاقة بين طرفي المعادلة المرأة والرجل في تحديات بدأت تظهر على السطح مثل تأخر سن الزواج لدي بعض الفتيات وظهور مشكلة العنوسة لدي الجنسين وقلة عدد الأطفال للأسرة الواحدة مقارنة بالأجيال السابقة.

٦- تحديات إدارية:

عدم استيعاب الكثير من الأجهزة الحكومية والخاصة والعاملين فيها لروح الأنظمة الجديدة طبيعتها والتي تمكن المرأة وتجعلها تحتل مناصب إدارية عليا وتقود فر من الرجال مع إمكانية التحرر من غطاء الوجه لمن ترغب. كثير من القوانين مما هو في صالح المرأة التي يتم تطبيقها لعدم قناعة الموظف الحكومي بهمن الناحية الفكرية والمجتمعية.

٧- تحديات داخل مقرات العمل المختلطة:

لا تعتد المرأة السعودية ولا الرجل على العمل في أجواء مختلطة كما لم يدرس في مدارس مختلطة فكي تتعامل المرأة مع الرجل وكى يتعامل معها ما حدود الكلام والزينة ونوع اللباس الى غيره من التفاصيل اليومية التي تواجه كليهما في مقرات العمل المختلطة.

مبادئ تمكين للمرأة

يعتمد مدخل تمكين المرأة على عدة مبادئ اساسية هي:

- ١- المشاركة: حيث يعد مبدأ المشاركة من أهم مبادئ التمكين حيث أنه يبنى أساس عملية المشاركة من جهة المرأة والإحساس بمشكلاتها والمشاركة في حلها بناء على قدراتها واستثمار مواردها.
- ٢- الاعتماد على الذات: يسعى مدخل التمكين إلى العمل على تنمية قدرات المرأة الشخصية لكي تتمكن من مواجهة مشكلاتها بنفسها وبأقل الإمكانيات المتاحة لها.
- ٣- العدالة المجتمعية: حيث يسعى مدخل التمكين إلى إحداث وتحقيق المساواة والعدالة بين أفراد المجتمع، والعمل على الدفاع عن الأفراد المحرومين والضعفاء ويتم ذلك بأسلوب موضوعي بعيدا عن الحيز الشخصي.
- ٤- البدء مع المجتمع من حيث هو: حيث يتعامل التمكين مع المرأة من حيث هي، ثم محاولة مساعدتها على تنمية قدراتها والتعامل معها حسب مواردها المتاحة فقط ثم محاولة تنميتها وإيجاد مصادر أخرى لتدعيمها.

أبعاد تمكين للمرأة:

يعتبر التمكين عملية متعددة الأبعاد وبدون تلك الأبعاد لا تعتبر النساء مشاركات بصورة عادلة في

عملية التنمية وتتمثل تلك الأبعاد وفقا للدراسة الراهنة

- ١- البعد المعرفي: ويتضمن هذا البعد فهم طبيعة العوامل والظروف المسببة لتبعية النساء

البعد السياسي: ينطلق هذا البعد من فكرة إمكانات النساء في التحليل والتنظيم والحراك

نحو التغيير الاجتماعي، ويفترض هذا البعد أن مشاركة النساء في الفعل الاجتماعي سوف يزيد من الوعي الثقافي بين الرجال وبقية النساء الأمر الذي يؤدي إلى إحداث تغييرات على المستوى الاجتماعي،

٢- البعد الاقتصادي: ذلك البعد يتضمن إمكانية مشاركة النساء في الأنشطة المولدة للدخل تلك التي من خلالها يستطعن أن يحصلن على دخول مستقلة، ويرى هذا البعد أن السبب الحقيقي لتبعية النساء إنما يرجع إلى الاعتماد المادي، لذلك يدعوا إلى ضرورة حصول النساء على المصادر الإنتاجية والتحكم فيها.

٣- البعد الصحي: يتضمن هذا البعد مساعد المرأة في الحصول على الخدمات الصحية التي تتفق مع ظروفها كامرأة وظروفها الأسرية كربة منزلة وفي نفس الوقت كعامله وذلك من خلال حصولها على التأمين الصحي، وتمكينها من رعاية صحة أسرتها عن طريق خدمات التأمين الصحي، كذلك الحصول على الوقت كافي لرعاية أطفالها.

٤- البعد الاجتماعي: يتضمن هذا البعد امتلاك المرأة للمعرفة والمهارات والقدرات والتي تساهم في تعليمها بشكل كبير ومن ثم تحقيق مشاركتها بشكل إيجابي في المجتمع مع الأخذ في الاعتبار أهمية تغيير القيم والعادات والتقاليد والنظرة الاجتماعية الخاطئة للمرأة، والقضاء على مظاهر التمييز ضد المرأة وعدم المساواة مع الرجل.

٥- البعد الوظيفي: يتضمن هذا البعد أن النساء يستطعن الفعل على المستوى الوظيفي وتحسين واقعهن الوظيفي ومن ثم يهتم هذا البعد بتحسين وضع المرأة في العمل وإيجاد فرص المساواة مع الرجل في الحصول على الوظائف وتقلد المناصب في الإدارة العليا.

الإطار النظري للمتغير التابع (صنع القرار)

تمهيد

أن الإنسان يعيش من خلال مجموعة قرارات تشكل حياته، وتعكس شخصيته، وقيمه، اهتماماته، وذلك نتيجة قرارات ناجحة تقوده للتفوق والتميز، وأخرى قد يخفق بها. سنتناول في موضوعنا العناصر الأساسية لعملية تكون القرار، وهي صنع القرار واتخاذ القرار. ما الفرق بين صنع القرار واتخاذ القرار؟ إن صناعة القرار واتخاذ القرار يؤديان إلى غرض واحد وهو الوصول إلى أفضل الحلول، وقد يبدو أن بنفس المعنى لكنهما مرحلتين مختلفتين.

صناعة القرار:

يقصد بها العملية وسلسلة الخطوات المنطقية التي تسبق القرار وتكون إحدى مدخلاته قبل تنفيذه في الواقع. وهذه الخطوات هي:

- تحديد وتعريف المشكلة أو الموقف.
- جمع البيانات والمعلومات.
- تحليل هذه البيانات والمعلومات.
- طرح الحلول والبدائل المتاحة لعلاج وحل المشكلة أو الموقف.
- تقييم كل بديل ومعرفة عواقبه.

من منظور آخر يرى البعض أن صناعة القرار عملية ديناميكية تفاعلية تمر بعدة مراحل، بداية من تحديد المشكلة وانتهاء بالتوصل إلى القرار أو البديل الصائب بما يتناسب مع الأهداف المنشودة. ويعتبر صنع القرار عملية تنظيمية مركبة وتتداخل فيها عوامل متعددة؛ نفسية، واقتصادية، واجتماعية، والظروف غير المتوقعة وهنا يبدو لنا أحيانا أن الاختيار بين البدائل هو نهاية المطاف في صنع القرارات، إلا أن مفهوم القرار ليس قاصرا على الاختيار النهائي فحسب، بل إنه يشير كذلك إلى ما يؤدي إلى تنفيذ ذلك الاختيار. وبالرغم من كون هذه المعلومة واضحة للبعض، إلا أننا لا نعطي هذه المرحلة حقها أحيانا، فنتخذ قرارات خاطئة.

ما هو صنع القرار والفرق بينه وبين إتخاذ القرار؟ سؤال ستتعرف على إجابته في هذا المقال، قد يواجه الهيكل التنظيمي لأي منظمة مواقف صعبة مثل الأزمات الدولية، الأوبئة العالمية أو حتى التحضر لإدراج تغيير

تكنولوجيا جديد، ولهذا السبب ينبغي للمنظمة العمل على تحسين مهارات صنع القرار ومهارات حل المشاكل في حال تعرضها لمثل هذه المواقف المعقدة.

وبالطبع، فإنه في مرحلة ما يكون على كل موظفٍ من موظفي المنظمة إتخاذ قرارٍ أو حل مشكلة ما، بيد أنه يقع على عاتق السلطة العليا البحث في المواضيع الكبرى بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية للتأكد من أن جميع القرارات متوائمة.

عملية صنع القرار:

- عملية صنع القرار في المنظمة هي مجموعة من العمليات التي يقوم بها شخص لاختيار أفضل بديل أو مسار لأنشطة صنع القرار بالنسبة له، فهي عبارة عن مجموعة من التدابير التي يتخذها المديرون بشكل ثابت لتحديد المسار المقرر لمبادرات الأعمال وبدء الإجراءات.
- كما تعرّف عملية صنع القرار على أنها عملية مخصصة لتحقيق أهداف المنظمة، وذلك من خلال البحث عن كافة الخيارات أو الحلول المتاحة وجمعها وتحليلها، ومن ثم تقييمها تمهيدا لتحديد الخيار الذي يراه صانع القرار الأنسب والأفضل للمنظمة.
- وعملية صنع القرار إما أنها ترتبط بقرارات مبرمجة تتخذ وفقا لقواعد وسياسات محددة نظرا لتكرارها، أو قرارات غير المبرمجة والتي لا تتكرر كثيرا ولا يوجد لها سياسة واضحة، ويعتمد صانعو القرار على الإبداع والحدس لتكون من أدوات صنع القرار غير المبرمج.

مفهوم القرار:

مفهوم القرار يشير إلى أمر أو إجراء مخوّل به من له السلطة في المؤسسات، يتطلب المرور بعدة مراحل ودراسة عميقة وبحث مطوّل من أجل الوصول إليه، وذلك بهدف تحقيق هدف ما يصب في مصلحة المؤسسة العامة، وقد يكون القرار مؤكد ضمن عدم وقوع أي ظروف مؤثرة عليه من الخارج، أو قرار محتمل حيث تؤثر ظروف خارجية عليه، أو قرار غير مؤكد أي لا يضمن تأثره بالعوامل الخارجية.

مهارات صنع القرار:

توجد العديد من مهارات صنع القرار ومنها:

١- استكشاف المخاطر والأمور غير المؤكدة

يقوم المديرون الخبراء باختيار أفضل البدائل مناسبة في المواقف العصيبة، وقد تكون المعلومات المقدمة غير واضحة أو غير مؤكدة، حيث إن القرار الاستراتيجي الأمثل لا يكون دائما نتيجة الاستعانة بمعلومة، كما أن المستقبل يخبئ الكثير من المفاجأة.

٢- الحدس

لكل منا حدسه الخاص حيث أننا نبني حدسنا بالاستعانة بتجاربنا الشخصية والدروس التي استقديناها من المواقف الحياتية، فقط تذكر بأنك عندما تستخدم حدسك فأنت تقدم قرارات ونتائجك بناء على تجاربك الشخصية.

٣- حل المشاكل

إن القدرة على إصدار أحكام سريعة وفعالة هو جوهر وجود قدرات جيدة لحل المشاكل Problem Solving وكذلك جميع أنواع القرارات الأخرى، ولكي تواءم النتائج مع الخطة المرسومة عليك أن تجري دراسة شاملة وتولي التفاصيل جلّ الاهتمام، وبالطبع، عليك رسم الحدود بين مشاعرك الخاصة وردود فعلك على ما يصدر عن الآخرين. لقد حان الوقت الآن لكي تتخذ قرار بشأن أمرًا لطالما أرقّ المنظمة، هل تجد صعوبة في إتخاذ الخطوة الأولى؟ إليك قائمة بالخطوات التي يجب أن تتبعها.

خطوات صنع القرار:

هناك عدد من خطوات صنع القرار والوجب توافرها لصناعة قرار صحيح:

١- تحديد المشكلة

سواء كنت تعالج مشكلة معقدة أو مشكلة بسيطة نسبيا، من المهم أن يكون لديك فهم واضح لما ستتخذ قرارا بشأنه، وبالطبع فإن الأمر يصبح أصعب في حالة كنت تعمل على إيجاد حلول لعدة مشاكل

٢- قم بالبحث

بمجرد أن تقوم بتحديد المشكلة، ستبدأ بالبحث وتقصي الحقائق والاستعلام عن أسباب المشكلة، وقد يتضمن ذلك أيضا مراجعة المشاكل التي تم حلها سابقا بنجاح، وقد يكون من الضروري مقابلة الأشخاص الذين لهم علاقة بالمشكلة المطروحة.

٣- البحث عن الحلول الممكنة

حان الوقت للبدء في التفكير في الحلول الممكنة بعدما انتهيت من دراستك لهذه المسألة من الجوانب المختلفة، وتقتضي هذه الخطوة الإبداع واستخدام استراتيجية العصف الذهني لتقديم أفكار ممتازة، بالإضافة إلى بعض الخطط البديلة في حال فشلت الخطة المبدئية، حيث يساعد وضع خطط بديلة التغلب على مواقف الطوارئ والأزمات.

٤- اتخذ قرارا

بمجرد أن تقوم بتجميع قائمة بالحلول المحتملة، ابحث عن أفضل حل، في حال كنت تعمل ضمن فريق، حاول إتخاذ القرار بشكل جماعي بعد موافقة الأغلبية عليه.

٥- ابدأ بالتنفيذ

وتشمل هذه الخطوة اتباع اجراءات ممنهجة لتنفيذ القرار، تمهل في إتخاذ القرار، لأن السرعة في هذه الأمور تفضي إلى نتائج لا يحمد عقباها.

٦- راقب النتائج

افحص مدى جودة القرار الذي اتخذته وإذا ما كان صائبا ويعمل لمصلحة المنظمة أو ربما تحتاج لتعديله، من الجيد تخصيص الوقت لمراقبة أثر هذا القرار قبل أن تقرر اعتماده أو تغييره. وعلى الرغم من أن عمليات صنع القرار وحل المشاكل قد تكون متشابهة في بعض الخطوات، فمن المهم معرفة خطوات عملية لحل المشاكل أيضا.

خصائص صنع القرار:

تتمتع عملية صنع القرار بمجموعة من الخصائص والتي تشمل ما يلي:

١- يركز على الأهداف: إذ أن أي قرار تتخذه المؤسسة يتعلق بتحقيق هدف ما يصب في مصلحة العمل.
يركز على حل المشكلة: عملية صناعة القرار ليست عشوائية، بل إنها تعتمد على اختيار القرار الذي يمثل حلا لمشكلة ما.

٢- عملية مستمرة: إذ أن جميع من يعمل في المؤسسة يتعين عليه أن يصنع القرار المناسب والتي في الغالب ما تحدث بشكل يومي.

٣- عملية اختيارية: وذلك لأنها تعتمد على تحديد الاختيارات أو الحلول المتاحة واختيار الأنسب والأفضل للمؤسسة.

٤- عملية منطقية: حيث أن صانع القرار يتمتع بالقدرات العقلية العالية والخبرات التي تجعله يحدد القرارات المنطقية.

٥- عملية ديناميكية: إذ أن القرار يتأثر بالعوامل الخارجية المحيطة به من البيئة والتي تتسم بالتغير المستمر، وبالتالي يجب مراعاة الظروف والتغيرات عند إتخاذ القرار.

مفهوم إتخاذ القرار

يشير مفهوم إتخاذ القرار إلى المرحلة النهائية التي يصل إليها صانع القرار في اختيار الحل الأمثل والأنسب له - من وجهة نظره- من بين مجموعة الحلول أو القرارات التي توصل إليها.

حيث أنه يكون مسئولاً عن هذه المهمة وفقاً لمهاراته وخبراته التي يتمتع بها، إلى جانب أنه يصل إلى القرار المناسب بعد أن يحصل على وقت كافٍ في التفكير في الأمر الذي سيعود بالنفع أكثر على مؤسسته، وذلك يحدث أيضاً بعد أن يقضي وقتاً طويلاً في البحث والدراسة للمشكلة وللحلول المطروحة أمامه.

أهمية إتخاذ القرار:

يلجأ أصحاب القرار إلى إتخاذ قرار مدروس للمؤسسة للأسباب التالية:

- ✓ لحل مشكلة تعرقل من سير العمل.
- ✓ لمساعدة الموظفين على كيفية تطوير مهاراتهم وكفاءاتهم.
- ✓ لتعزيز مستوى الإبداع الذي يساعد على تطوير المنتجات أو الخدمات.
- ✓ لرفع مستوى الإنتاجية في العمل.
- ✓ للعمل على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

الفرق بين صنع القرار واتخاذ القرار

يعتقد الكثير أن صنع القرار واتخاذ القرار يحملان نفس المعنى، ولكن يمكنك فهم العلاقة بين صنع القرار واتخاذ القرار والتمييز بينهما عبر الفروقات التالية:

صنع القرار: مجموعة من الإجراءات التي تتخذ بشأن دراسة مشكلة ما والبحث عن حلولها المتوفرة.
إتخاذ القرار: التوصل أو اختيار إجراء ما بين مجموعة من الإجراءات المتاحة والتي تمثل الحلول بعد البحث والدراسة لفترة طويلة.

أمثلة على صنع القرار واتخاذ القرار

- ✓ قرار المنظمة بتطبيق استراتيجيات قد تتعلق بالمنتجات أو الخدمات أو الموظفين.
- ✓ إطلاق المنظمة لحملة إعلانية بهدف زيادة المبيعات على المنتجات أو الخدمات.
- ✓ إطلاق منتج أو خدمة جديدة.
- ✓ قرار المنظمة بتقديم برامج تدريبية للموظفين بهدف تحسين مهاراتهم وخبراتهم في العمل.
- ✓ اعتماد المنظمة على الأفكار المبتكرة والإبداعية من أجل تطوير منتج أو خدمة.

أمثلة على إتخاذ القرار

كما ذكرنا من قبل أن إتخاذ القرار يأتي بعد خطوات عديدة من البحث والدراسة، ومن الأمثلة على ذلك:

✓ إتخاذ شركة قرار إنشاء فرع جديد.

✓ إتخاذ قرار تعيين موظف جديد.

✓ إتخاذ المنظمة القرار بتعديل اللوائح.

✓ إتخاذ المنظمة القرار بتنفيذ المشروع.

عملية حل المشاكل:

عملية حل المشاكل هي عملية مراقبة محيط المنظمة لتحديد أي مسائل معيقة للمنظمة، ولمعرفة السبب في حدوث هذه المشاكل في المقام الأول، ودراسة إمكانية التحسين أو التغيير، ووضع بدائل لأنشطة حل المشاكل التي يمكن أن تساعد في عملية صنع القرار.

توجد عدد من المهارات المهمة لعملية حل المشاكل ومنها:

١- مهارات الاستماع

بشكل عام، فإن المستمعون الجيدون هم أفضل من يجدون حلولاً للمشاكل، فهم يستمعون للأفراد من حولهم ليجمعوا معلومات قد تساعد في العمل على حل المشكلة، كما أنهم يدركون قيمة الاعتراف بوجهات نظر الآخرين وخبراتهم من أجل فهم أفضل لسبب نشوء المسألة واكتشاف أفضل مسار للعمل على معالجتها.

٢- مهارات التفكير الإبداعي

الأفراد الذين لديهم مواهب تفكير إبداعية قادرون على الخروج بحلول مبتكرة وحديثة لمواجهة التحديات، وبالتالي استخدام حل مبتكر ومتطور لمواجهة المشكلة المستحدثة والتي قد لا تكون ظهرت من قبل.

٣- مهارات الاتصال

يجب أن يمتلك الأشخاص الذين يعملون على حل المشاكل قدرة عالية على التواصل، وبالطبع فإن رؤساء المنظمات يستفيدون من مهارة القدرة على توصيل قدر هائل من المعلومات المعقدة والمتفرعة بطريقة مبسطة وخصوصاً في المواقف التي تتطلب قراراً سريعاً.

خطوات عملية لحل المشاكل:

هناك عدد من خطوات لحل المشاكل الوجب توافرها لصناعة قرار صحيح:

١- حدد المشكلة

يجب عليك تحديد المشكلة، وفهم سبب حصولها، ومعرفة ما إذا كان هناك ما يكفي من البيانات لبدء العمل على حلها.

٢- توضيح المشكلة

هل أنت على علم بكل ما له علاقة بالمشكلة؟ أم أنك تحتاج إلى مزيد من المعلومات؟ كما أنك بحاجة لمعرفة إذا ما كانت هذه المشكلة أولوية أو يمكنك الانتظار وحل مشكلة أخرى أكثر أهمية.

٣- حدد الأهداف

في هذه الخطوة سيكون لديك هدف ثابت تريد تحقيقه بعد حل هذه المشكلة، ومن شأن تحديد جدول زمني واضح يشجع على العمل بشكل أسرع وأكثر كفاءة لحل المشكلة.

٤- تحديد الجذور والأسباب الرئيسية للمشكلة

المشكلة لا تطرأ بشكل عشوائي، يجب أن يكون هناك سبب، ولكي تتخلص من هذه المشكلة للأبد، تحتاج إلى اكتشافها!

٥- تطوير خطة عمل

إعداد قائمة بالخطوات التي يجب اتخاذها لمعالجة السبب الأساسي ومنع المشكلة من أن تصبح أعقد، بعد تحديد الخطوات وتوزيع الأدوار، ينبغي أن تعطي لكل مشارك موعداً نهائياً للعمل على جزء من الخطوة، وأخيراً، ينبغي تتبع الإجراءات للتحقق من أنك تسير وفق الخطة!

٦- تنفيذ خطة العمل

الآن وبعد أن أعددت قائمة الخطوات الخاصة بك، قم بتنفيذها! وتأكد من أنك قمت بتنفيذ كل ما جاء في الخطة.

٧- تقييم النتائج

قم بمطابقة النتائج التي حصلت عليها مع الأهداف التي حددتها في الخطوات السابقة، وتحقق مما إذا كانت هناك أي نتائج لا يمكن التنبؤ بها، إذا لم تحقق أهدافك، فالمشكلة لم تحل بعد، مما يعني أنه يجب عليك البدء مرة أخرى.

فوائد تطبيق عملية صنع القرار وعملية حل المشاكل

تعتبر عمليات صنع القرار وحل المشاكل مهارات مهمة في كل منظمة، حيث يمكن أن تكون عوناً كبيراً في المواقف المختلفة التي تنشأ في مكان العمل، عن طريق دمج المهارتين لمعالجة المشكلة نفسها، نقدم لك مجموعة من فوائد استخدام مهارات صنع القرار وفوائد حل المشاكل في منظمك:

١- توفير الوقت والاستخدام الأفضل للموارد

التخطيط للأمور المستقبلية يقلل من احتمالية وقوع مشاكل كبيرة ويجعل من السهل عليك اكتشاف الخطأ ومعالجته، وكذلك الأمر مع المهارتين، فكلهما يتطلبان تخطيطاً شاملاً للتأكد من استغلال الوقت والموارد بشكل مثالي.

٢- تسهيل عملية التفويض

إذا كنت تتعامل مع اتخاذ القرارات كخطوة واحدة مغلقة، فإن خيارك الوحيد هو أن تنجز كل شيء بنفسك أو أن تتجاهلها وتدعو أن يتم حل الأمر من تلقاء نفسه، ولذلك فإنه من الأسهل إسناد العمل وتحديد مواعيد للتدقيق في المراحل المناسبة إذا كان جميع أصحاب المصلحة مطلعين على كل مراحل إنجاز العملية واتخاذ القرارات.

٣- إنجاز الأمور بشكل أسرع

تتطلب هذه الخطوة تحديد أهداف واضحة ووضع جدول زمني محدد، والاستعانة بالموارد المناسبة يجعل الأمور تسير بشكل أكثر سلاسة، حيث سيهتم كل فرد بالقيام بالمهام الموكلة إليه على أكمل وجه.

٤- منع نشوب المنازعات

عندما يكون المدير غير حاسم ويترك للموظفين إتخاذ الكثير من القرارات، يؤدي ذلك إلى تضارب المصالح في مكان العمل؛ حيث يكون الموظفون غير متأكدين من الطريقة التي ينبغي عليهم بها إنجاز الأمور، لذا قم بتحسين مهارات إتخاذ القرار لتتجنب نشوب المنازعات بين أفراد فريقك بما يتعلق بكيفية إنجاز المهمة وتوزيع الأدوار والمسؤوليات

أما في المؤسسات وفرق العمل، فتقوم خطوات صنع القرار أحيانا على جهود جماعية مشتركة ولا يقوم بها شخص واحد؛ حيث يكون هناك فريق مسؤول عن جمع البيانات، وفريق آخر مسؤول عن تحليلها، وثالث يتولى مهمة طرح الحلول والبدائل وهكذا.

اتخاذ القرار:

هو الخلاصة التي يتوصل إليها صانع القرار بعد جمع المعلومات، وتحليلها، وإيجاد البدائل والحلول. حيث أن عملية اتخاذ القرار هي اختيار الحل الأمثل بين مجموعة من القرارات المحتملة (البدائل) والعمل على التنفيذ، وهي نتاج لعملية صنع القرار.

يتضح لنا أن عملية اتخاذ القرار في أغلب الأحوال عملية اختيار بديل من بين عدد من البدائل أو الاحتمالات؛ لتحقيق أهداف معينة. وفي مثالنا السابق لشراء السيارة الجديدة، فإن اختيارك لنوعية واحدة من السيارات وشراءك لها هو خطوة اتخاذ القرار.

وعلى صعيد الشركات والمنشآت الكبرى، فإن الأمر لا يختلف كثيرا، إلا أن صانع القرار هو الشخص الذي يحدد القرار وفق شروط معينة يضعها هو ولا ينبغي تجاوزها. أما متخذ القرار، فهو الذي يختار القرار المناسب له في ظل الشروط الموضوعية مسبقا، ويقوم على تنفيذ هذا القرار دون تجاوز هذه الشروط.

القرار يقصد بكلمة القرار الاختيار الذي يلجأ إليه الشخص في شأن ما، وعندما نقول اتخذ فلان قرارا، أي أنه قام بالتفكير؛ بهدف اختيار أفضل الخيارات الموجودة، أو البدائل والمقترحات المتوقعة لديه، وذلك بالرجوع إلى قناعاته الداخلية وحاجاته، والنظر إلى مدى انسجامها معها، ويحتار الكثير منا في كيفية صنع قراراتهم؛ سواء العادية أو المصيرية. في هذا المقال سنتحدث عن

خطوات صنع القرار بالتفصيل.

خطوات صنع القرار خطوات صنع القرار:

جمع المعلومات بشكلٍ كاملٍ: إنّ الموضوع الذي يحتاج إلى اتخاذ قرار بشأنه يتطلب البحث عن المعلومات الكاملة والصحيحة حوله؛ فالجهل أحيانا بخلفية الموضوع المقرر فيه يجعل الشخص يندم فيما بعد؛ لأنّه لم يقدّم بالبحث عن المعلومات الصحيحة، التي تساعد على اتخاذ القرار الصحيح، وبالتالي الوصول للنتائج الإيجابية. تحديد الخيارات: ويكون ذلك بوضع خيارات متعدّدة ومناسبة، بعد القيام بالبحث وجمع المعلومات؛ فهي تشكّل فرصة للشخص لحصر قراره فيها، ويجب عليه في هذه المرحلة أن يحسن وضع الخيارات التي تتوافق مع حاجاته، وتتمتّع بصفات جيّدة ومقاربة. اختيار الأفضل: فبعد وضع عدّة خيارات جيّدة يتم التفكير بأفضالها، وتبني قرار باختياره أو اعتماده، ويكون ذلك بناء على تفوقه على الخيارات الجيدة الموجودة، وإمكانية تحصيل نتائج إيجابية عالية لاحقا، وفي هذه المرحلة قد يصاب الشخص بالحيرة؛ لكون المتاح يتشابه في المزايا والخصائص، لذا يمكنه الاستعانة بالأصدقاء المقربين، أو العائلة، أو حتّى بمستشار في مجال التنمية البشرية، لا سيّما إن كان القرار مصيرياً متعلّقا بجانب حيويّ في الحياة. خطوات اتخاذ قرار لعرض عمل من الأمثلة الحيّة التي يمكن لنا ذكرها بالرجوع إلى الخطوات السابقة مسألة تلقي أكثر من عرض للعمل،

وفيما يلي خطوات اتخاذ القرار:

جمع المعلومات الكاملة من مصادر موثوقة ومتعدّدة حول المؤسّسات، أو جهات العمل التي قدمت لك عروضاً للعمل لديها؛ ويشمل ذلك: السمعة الطيبة، ومهنيّة المؤسسة، وإدارتها من قبل جهة محدّدة ومعروفة، فكثيراً ما يتفاجأ الموظف الجديد أنّ الشخص الذي وقع معه العقد ليس إلا شريكا في مؤسّسته، وليس مدير المؤسسة، ممّا قد يربط وجوده في العمل بمدى التوافق بين الشركاء في إدارة المؤسسة. التحقق من حصر الخيار، فإذا كان عدد فرص العمل المتوفرة ثلاثاً، فيجب القيام بحصرها في اثنتين، وذلك بالاستناد إلى المعلومات التي تم جمعها؛ والمزايا التي تقدمها المؤسسة، ويتمثل ذلك بما يلي: الراتب المقدّم. الامتيازات والتسهيلات الممنوحة كالتأمين الصحيّ، والتحفيزات الماليّة، ونهاية الخدمة وغيرها. وضوح بنود عقد العمل. مواءمة العرض المطروح مع القدرات، والخبرات، والمؤهّل

الدراسي للمتقدّم. اختيار جهة العمل التي يتمّ التوصل إلى أنّها الأفضل. الاتصال بالمؤسسة وإبلاغها بالقرار المتمثل بالموافقة على العمل لديها.

ختاماً:

يقوم كل منا باتخاذ العديد من القرارات في حياته اليومية، إلا أن معظم هذه القرارات قد لا تمر بعملية صنع القرار؛ إما بسبب أنها من القرارات الروتينية التي نتخذها بطريقة تلقائية، أو التي قمنا باتخاذها بطريقة متسّعة دون دراسة. ولذلك، فإن القرار ينقسم لعمليتين مختلفتين عن بعضهما صناعة القرار واتخاذ، ومن الطبيعي عند حل أي مشكلة فالخطوات الأولى هي التعرف على المشكلة وأبعادها، وجمع المعلومات عنها، وتحليلها، وإيجاد البدائل لها، وهذه الخطوات تسمى صناعة القرار وتهيئته. ثم تأتي المرحلة الأخيرة وهي التنفيذ والمتابعة وتسمى مرحلة اتخاذ القرار الفعلي، وبذلك يتضح لنا أن صناعة القرار تسبق اتخاذه. وأنهما مكملان

وأخيراً اتخاذ القرار الأنسب من بين مجموعة هذه البدائل المطروحة، أي أن اتخاذ القرار مرحلة نهائية

لعملية صنع القرار

الفصل الثالث

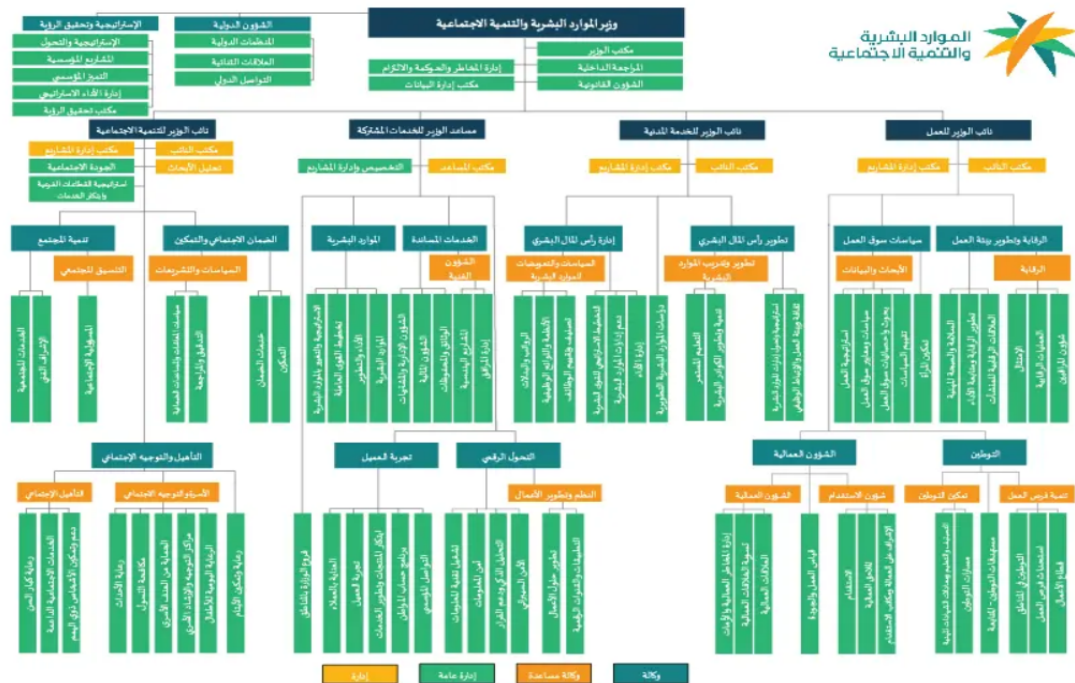
الدراسة الاحصائية

مجتمع الدراسة

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية هي الجهة الحكومية المسؤولة عن رسم السياسة العامة لأنظمة العمل والعمال في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية، وأيضاً كل ما يتعلق بالشؤون الاجتماعية وبرامجها التنموية، التي تتوافق مع الرؤى والسياسات التي تنتهجها حكومة المملكة.

الهيكل التنظيمي في الوزارة



تمكين المرأة

انطلاقاً من رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبرامجها حظي ملف المرأة باهتمام كبير من حكومة المملكة العربية السعودية وبالتالي من الجهات ذات العلاقة ومنها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وذلك بتخصيص أحد أهداف الرؤية لضمان زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، ومن هذا المنطلق تسارعت خطوات المرأة السعودية نحو التمكين بفضل صدور العديد من القرارات والتشريعات والأنظمة التي تعزز مكانتها في المجتمع، وبذلك أصبحت شريكاً فعالاً في التنمية الوطنية في جميع المجالات: الاقتصادية والاجتماعية والعلمية والثقافية وغيرها وعلى جميع المستويات.

عينة الدراسة:

يتكون مجتمع البحث المستهدف من العاملين في كل من المستويات الإدارية العليا في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية بعدد قليل يمثل عينة الدراسة من الإدارة الدنيا او ما يطلق عليها الإدارة التشغيلية والوسطى والعليا في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية وقد اعتمدنا طريقة العينة العشوائية في اختيار عينة البحث والتي بلغ حجمها ١٤٠ موظفا واداريا حيث تم توزيع الاستبانة عليهم عبر زيارة ميدانية استرجع منها ١٢٠ استبيانا وبعد فحصها الغيت منها ٢٠ استبيانات نظرا لعدم مصداقيتها وبالتالي اصبح لدينا ١٠٠ استبيانا و هو حجم جيد يستوفي شروط الدراسة بما ان نسبته تساوي ٦٧ % من اجمالي الاستبيانات.

الجدول رقم (١): توزيع اداة الدراسة.

عدد الاستبيانات	التوزيع	العائد	المنفقد	المستبعد	النهائي
المجموع	١٤٠	١٢٠	١٠	٢٠	١٠٠
النسب	%١٠٠	%٨٠	%٦,٥	%١٢,٥	%٧٠

منهج الدراسة:

يستند هذا البحث على المنهج الوصفي الذي يعبر عن الظاهرة المدروسة كما هي على أرض الواقع ويصفها بشكل دقيق وصفا كميا وكيفيا إذ يعرف المنهج الوصفي بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف مشكلة محددة وتحديد كميا عن طريق جمع البيانات والمعلومات عن المشكلة المدروسة وتصنيفها وتحليلها ويتجلى الاعتماد على هذا المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف وتحليل لاهم خصائص وعناصر أثر تمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية

أداة الدراسة:

في إطار الدراسة الميدانية ويهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرات البحث (أثر تمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية) تم اختيار الاستبيان كوسيلة لقياس "تأثير أثر تمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية في كل من المستويات الإدارية العليا الوسطى والدنيا (التشغيلية) في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المملكة العربية السعودية حيث تم القيام بعدة خطوات تنفيذية لضمان صدقها وثباتها فان عملية الثبات في الاستبيان يعني بدرجة كبيرة التأكد من أن الإجابة سوف تكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها علي الأشخاص ذاتهم مرة أخرى وصدقها سوف يعني التأكد من انها سوف تقيس ما اعددت الدراسة من اجل قياسه وقد تم الاستعانة في اعداد الدراسة بالاطلاع علي مجموعة من الاستبيانات الخاصة أثر تمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية

اقسام الاستبانة

القسم الأول:

الخاص بالبيانات الشخصية للمبحوثين:

- الجنس
- السن
- سنوات الخبرة
- المؤهل العلمي
- المسمى الوظيفي

القسم الثاني:

أثر تمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية وتكون أربع فرضيات فرعية.

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 تبعاً 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 تبعاً 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 تبعاً 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 تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

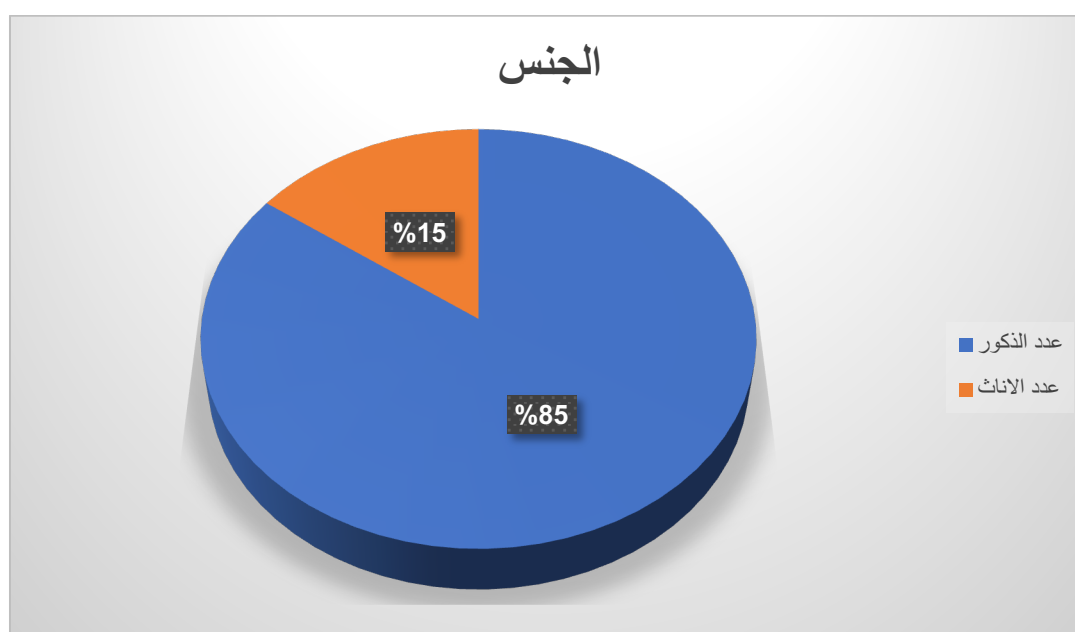
القسم الأول البيانات الشخصية لعينة الدراسة

١. توزيع افراد العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
-------	---------	--------------------

عدد الذكور	١٥	%١٥
عدد الاناث	٨٥	%٨٥
الإجمالي	١٠٠	%١٠٠

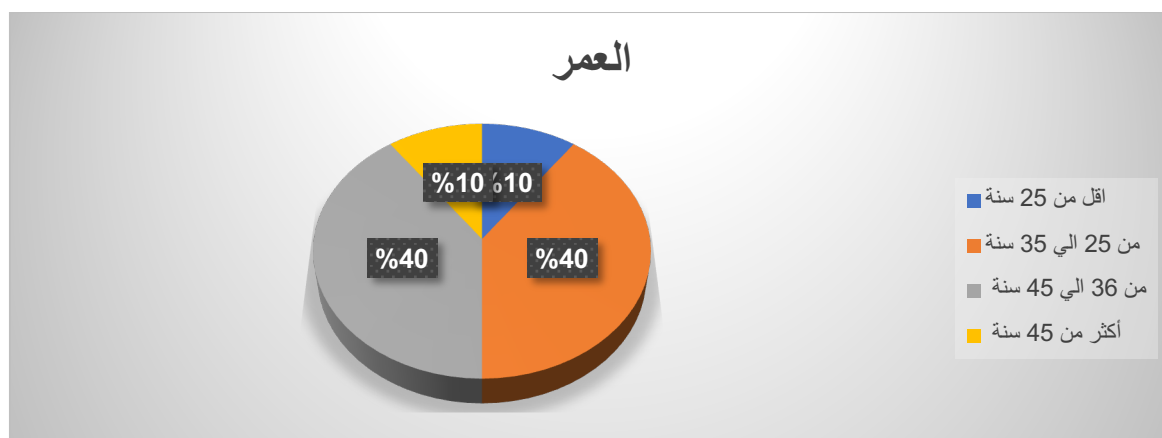
تحليل نتائج نوع الموظف: تبين أن معظم عينة الدراسة من الذكور حيث بلغ عددهم (١٥) شخص ونسبة مقدارها (15%) في حين كان عدد الإناث فقط (٨٥) إناث ونسبة مقدارها (٨٥%) وهذا يدل على تدني نسبة مشاركة الإناث في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية



٢. توزيع افراد العينة حسب السن.

العمر	التكرار	النسبة المئوية (%)
اقل من ٢٥ سنة	١٠	%١٠
من ٢٥ الي ٣٥ سنة	٤٠	%٤٠
من ٣٦ الي ٤٥ سنة	٤٠	%٤٠
أكثر من ٤٥ سنة	١٠	%١٥
الاجمالي	١٠٠	%١٠٠

تحليل نتائج العمر: تبين أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم في الفئة العمرية من ٢٥ سنة واطل حيث بلغ عددهم (٣٥) بنسبة مقدارها (٤٠٪) وبنفس النسبة الفئة العمرية من ٣٥ الي ٤٥ بنسبه ٤٠٪ الدراسة وهذا يبين أن متوسط أعمار الأفراد عينة الدراسة مرتفع نسبيا بالنسبة الي الفئات الأقل عمرا.

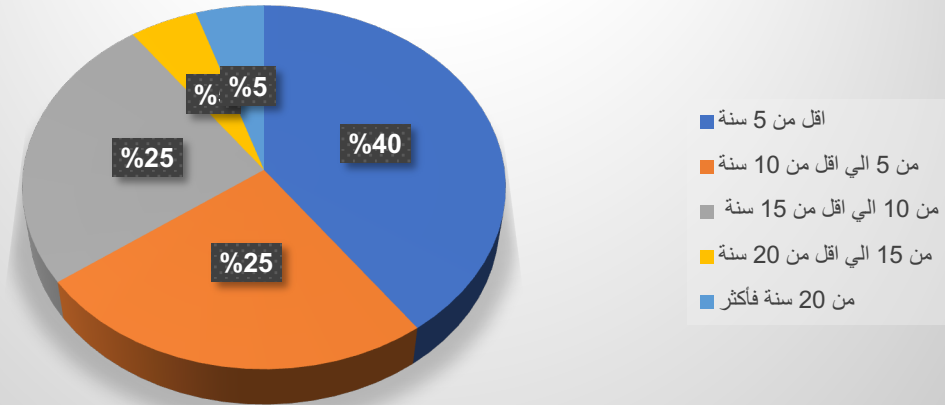


٣. توزيع افراد العينة حسب الاقدمية.

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
اقل من ٥ سنة	٤٠	٤٠٪
من ٥ الي اقل من ١٠ سنة	٢٥	٢٥٪
من ١٠ الي اقل من ١٥ سنة	٢٥	٢٥٪
من ١٥ الي اقل من ٢٠ سنة	٥	٥٪
من ٢٠ سنة فأكثر	٥	٥٪
الاجمالي	١٠٠	١٠٠٪

تحليل نتائج سنوات الخبرة: تبين أن التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة حيث أن النسبة الأكبر كانت لذوي الخبرة اقل من ٥ سنوات فقد بلغ عدد أفرادها (٤٠) فرد وبنسبة (٤٠٪) تلتها عدد سنوات الخبرة ٥ الي ١٠ سنوات فقد بلغت نسبتها (٢٥٪) أما أصحاب الخبرة لأكثر من ٢٠ سنة فقد بلغت نسبتهم (٥٪) من مجمل عينة الدراسة وهذا يدل على تمتع الأفراد عينة الدراسة بخبرات عملية قصيرة نسبيا

سنوات الخبرة

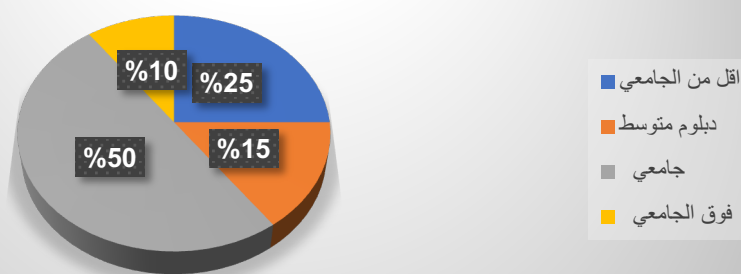


٤. توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من الجامعي	٢٥	٢٥٪
دبلوم متوسط	١٥	١٥٪
جامعي	٥٠	٥٠٪
فوق الجامعي	١٠	١٠٪
الاجمالي	١٠٠	١٠٠٪

تحليل نتائج المؤهل العلمي: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون الشهادة الجامعية الأولى (بكالوريوس) حيث بلغ عددهم (٥٠) ونسبة تمثيل بلغت (٥٠٪) وتلتها نسبة حاملي درجة الدبلوم ونسبة بلغت (٢٥٪) تلتها نسبة الحاصلون على درجة الماجستير بنسبة (١٠٪) وهذا بالتالي يبين أن الأفراد عينة الدراسة هم ذوو مؤهلات علمية عالية نسبياً.

المؤهل العلمي



٥

توزيع افراد العينة حسب المستوى الوظيفي.

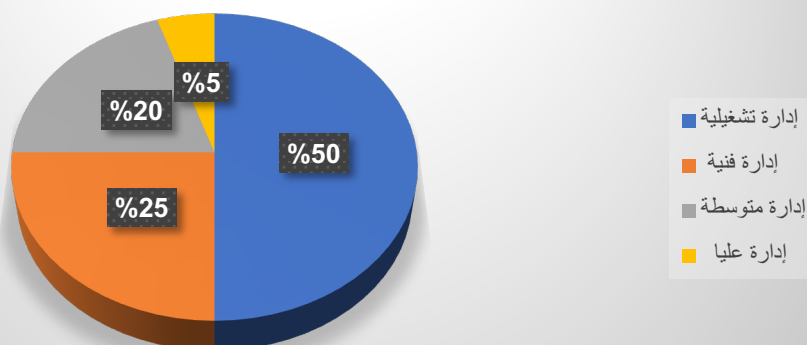
المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية (%)
إدارة تشغيلية	٥٠	٥٠٪
إدارة فنية	٢٥	٢٥٪
إدارة متوسطة	٢٠	٢٠٪
إدارة عليا	٥	٥٪
الاجمالي	١٠٠	١٠٠٪

تحليل نتائج الوظيفة: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة موظفي القسم التشغيلي حيث بلغ عددهم (٥٠)

وبنسبة تمثيل بلغت (٥٠٪) وتلتها نسبة موظفي قسم الفني وبنسبة بلغت (٢٥٪) ونسبة وظيفة الإدارة العليا

بنسبة (٥٪) أما نسبة الإدارة الوسطى والتي بلغ عدد أفرادها (٢٠) وبنسبة مقدارها (٢٠٪)

المستوى الوظيفي



القسم الثاني: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وفروضها

يتضمن التحليل الإحصائي الوصفي تلخيص ووصف السمات الرئيسية لمجموعة البيانات باستخدام مقاييس الاتجاه المركزي والتباين والشكل. يوفر هذا النوع من التحليل نظرة عامة سريعة على مجموعة البيانات دون إجراء أي افتراضات حول المجتمع الذي تم جمع البيانات منه. ومن ناحية أخرى، يتضمن التحليل الإحصائي الاستنتاجي استخدام البيانات لعمل تنبؤات أو استنتاجات حول الأفراد الذين تم جمع البيانات منهم. يتطلب هذا النوع من التحليل عادة وضع افتراضات حول العاملين وغالبا ما يتضمن استخدام اختبار الفرضيات لتحديد أهمية النتائج. والفرق الرئيسي بين نوعي التحليل هو أن التحليل الوصفي يصف البيانات، في حين أن التحليل الاستدلالي يقدم تنبؤات أو استنتاجات حول المجتمع الذي تم جمع البيانات منه. وتشير فرضيات البحث الوصفي أيضا إلى الاستنتاجات المتوقعة التي يمكن الوصول إليها من خلال البحث، ويعني ذلك أن الفرضية تقدم توقعات حول النتائج المحتملة والتغيرات المتوقعة في المتغيرات المختلفة، وتساعد هذه الاستنتاجات المتوقعة في توجيه التحليل، وتفسير النتائج المستقبلية للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لأراء عينة الدراسة في محاور الدراسة الأساسية.

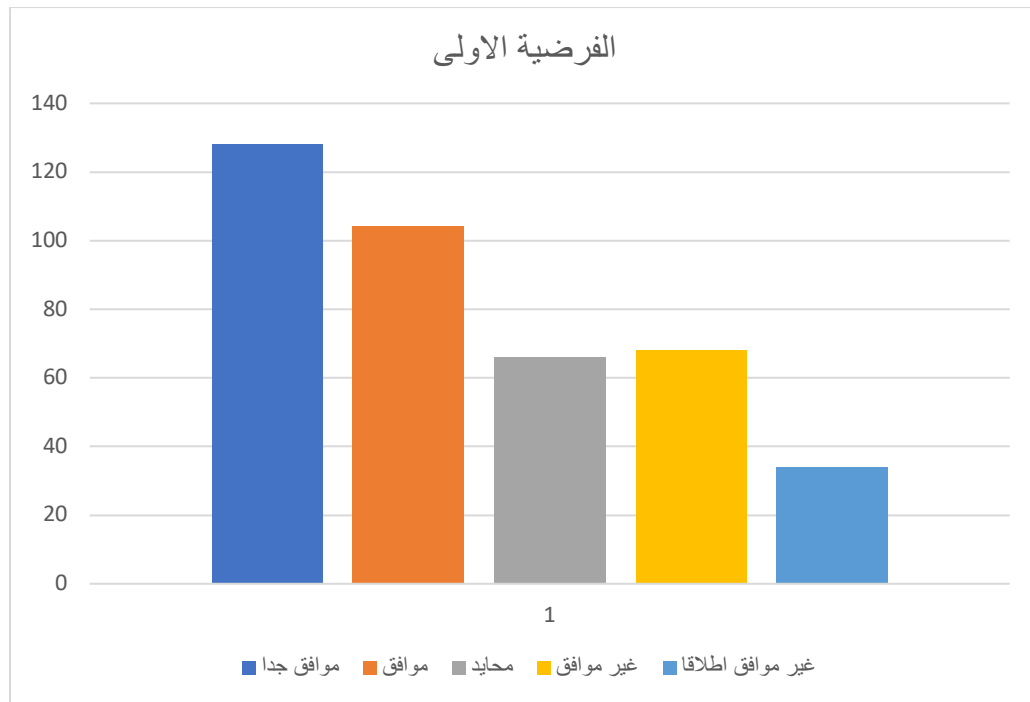
الفرضية الأولى:-

الفرضية الأولى - 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.

تم جمع نتائج الاستبانات الموزعة علي عينة الدراسة وتم تحلي وصفي للتقديرات افراد عينة الدراسة اجمالي اعداد التكرارات لكل تقديرات افراد عينة الدراسة وتميل كل والمؤشرات الي اعتماد درجة كبيرة للموافقة بشدة وأيضا الموافقة بالنسبة لهذا المحور 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 حيث يشير الجدول السابق إلى إجابات المبحوثين عن الفقرات المتعلقة بتلك الفرضية ذ تراوحت النسبة لهذا المتغير بين ٣٢٪ الي ٩٪ فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي ٣٢ وانحراف معيار ٨,٩ ونسبة ٣٢٪ وبدرجة أهمية عالية تلاها بعد ذلك درجة (موافق) بمتوسط حسابي ٢٦ وانحراف معيار ٧,١

وبنسبة ٢٦٪ وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقا) بمتوسط حسابي ٨,٥ لكلاهما وانحراف معيار ٦,٢ وبنسبة ٩٪ وبدرجة أهمية ضعيف. وبشكل عام يتبين أن 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 من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعا وبدرجة عالية من الموافقة

م	مستوي الاهمية	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	يعمل التدريب على تطوير إمكانيات الافراد لقبول التكيف مع التغيرات	44	20	16	10	10
2	يساهم التدريب في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة اهداف الادارة	20	22	24	16	18
3	توجد دورات خاصة بتأهيل المرأة على تولي المناصب القيادية	36	38	12	10	4
4	يتم التعيين وفقا لسنوات الخبرة العملية	28	24	14	32	2
الإجمالي		128	104	66	68	34
النسبة		32%	26%	17%	17%	9%
الوسيط		32	23	15	13	7
الوسط الحسابي		32	26	16.5	17	8.5
الانحراف المعياري		8.9	7.1	4.6	9.0	6.2
الأهمية النسبية		عالية	عالية	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة



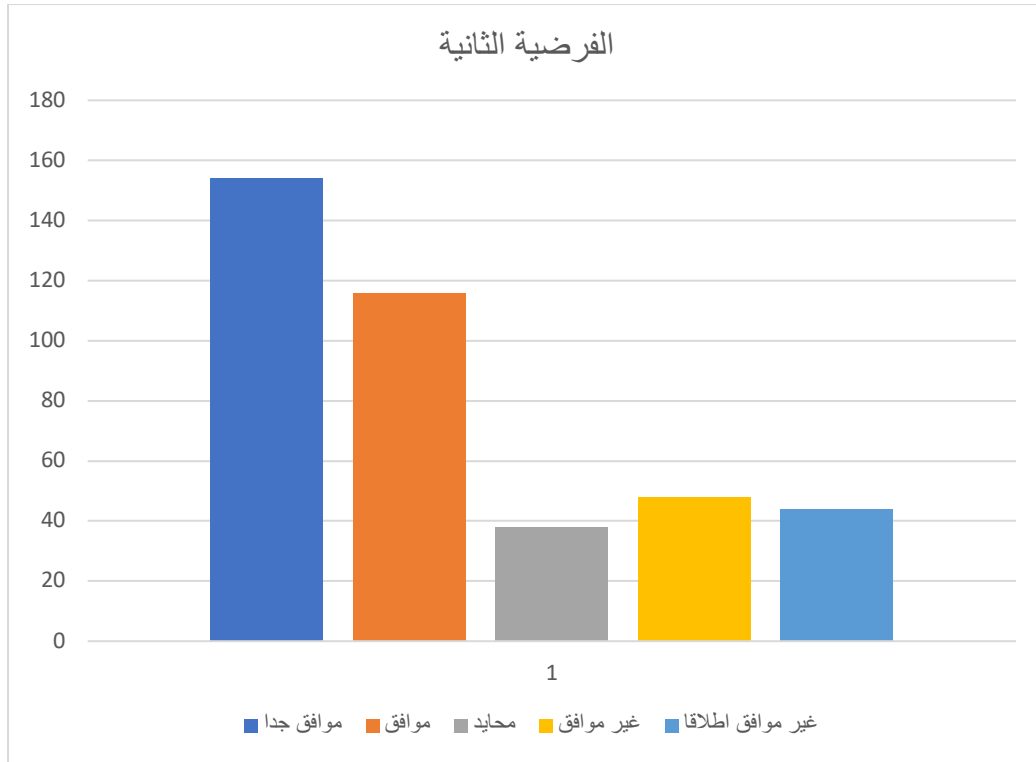
الفرضية الثانية:

الفرضية الثانية - 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 المسعى الوظيفي.

تم جمع نتائج الاستبانات الموزعة علي عينة الدراسة وتم تحلي وصفي للتقديرات افراد عينة الدراسة اجمالي اعداد التكرارات لكل تقديرات افراد عينة الدراسة وتميل كل والمؤشرات الي اعتماد درجة كبيرة للموافقة بشدة وأيضا الموافقة بالنسبة لهذا المحور (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 المسعى الوظيفي حيث يشير الجدول السابق إلى إجابات المبحوثين عن الفقرات المتعلقة بتلك الفرضية ذ تراوحت النسبة لهذا المتغير بين ٣٩٪ الي ١١٪ فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي ٣٨,٥ وانحراف معيار ٥,٩ وبنسبة ٣٩٪ وبدرجة أهمية عالية تلاها بعد ذلك درجة (موافق) بمتوسط حسابي ٢٩ وانحراف معيار ٩,١ وبنسبة ٢٩٪ وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقا)

بمتوسط حسابي ١١ لكلاهما وانحراف معيار ٢,٢ ونسبة ١١٪ وبدرجة أهمية ضعيف. وبشكل عام يتبين أن 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 المسعى الوظيفي من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة

م	العبارة	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
1	توجد مناصب وظيفية خاصة بالمرأة في الوزارة	36	28	8	16	12
2	يتم تمثيل المرأة في مقبول في وظائف صنع القرار في الوزارة	38	24	16	8	14
3	توجد مناصب معينة لا تصلح للمرأة	48	20	10	12	10
4	لا يوجد قيود على تمكين المرأة بالنسبة لوظائف صنع القرار	32	44	4	12	8
	الإجمالي	154	116	38	48	44
	النسبة	39%	29%	10%	12%	11%
	الوسيط	37	26	9	12	11
	الوسط الحسابي	38.5	29	9.5	12	11
	الانحراف المعياري	5.9	9.1	4.3	2.8	2.2
	الأهمية النسبية	عالية	عالية جداً	متوسط	ضعيفة	ضعيفة



الفرضية الثالثة:

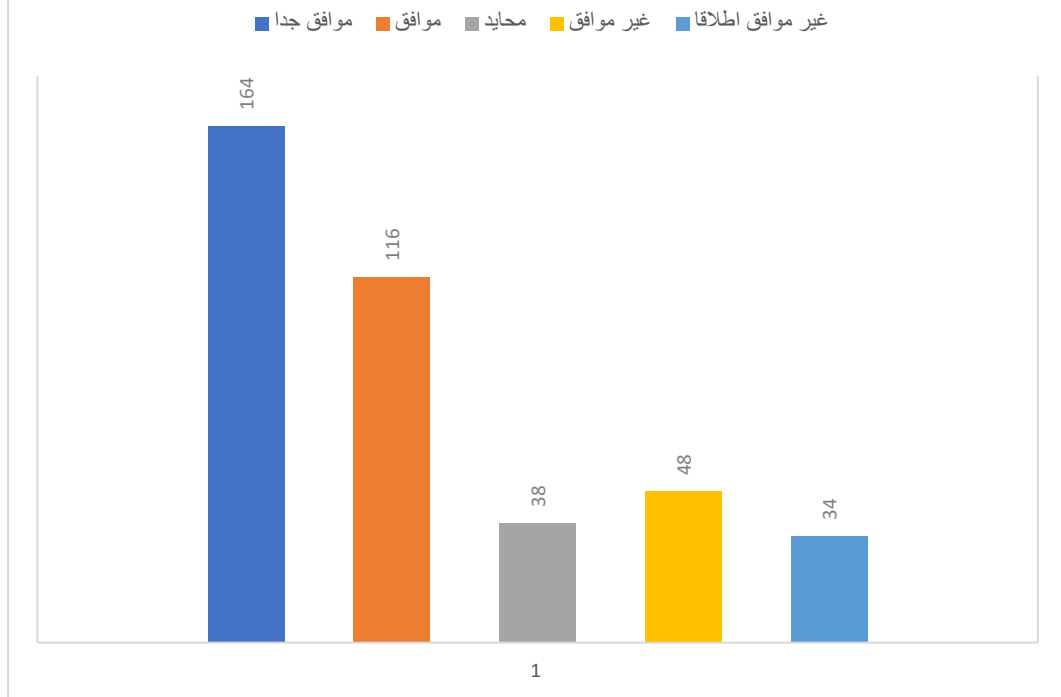
الفرضية الثالثة: - توجد تأثيرات ذو دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تبعا لمتغير العمر.

تم جمع نتائج الاستبانات الموزعة علي عينة الدراسة وتم تحلي وصفي للتقديرات افراد عينة الدراسة اجمالي اعداد التكرارات لكل تقديرات افراد عينة الدراسة وتميل كل والمؤشرات الي اعتماد درجة كبيرة للموافقة بشدة وأيضا الموافقة بالنسبة لهذا المحور 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 حيث يشير الجدول السابق إلى إجابات الباحثين عن الفقرات المتعلقة بتلك الفرضية ذ تراوحت النسبة لهذا المتغير بين ٤١٪ الي ٩٪ فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي ٤١ وانحراف معيار ٧,١ وبنسبة ٤١٪ " وبدرجة أهمية عالية تلاها بعد ذلك درجة (موافق) بمتوسط حسابي ٢٩ وانحراف معيار ٧,١ وبنسبة ٢٩٪ " وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق) بمتوسط حسابي ١٢ لكلاهما

وانحراف معيار ٢,٨ وبنسبة ١٢٪ وبدرجة أهمية ضعيف. وبشكل عام يتبين أن 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 من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعا وبدرجة عالية من الموافقة

م	العبارة	مستوي الاهمية				
		موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	يتطلب تولي مناصب صنع القرار عمر معين للمرأة	48	20	10	12	10
2	تطلب المناصر القيادة عدد معين من سنوات الخبرة	32	44	4	12	8
3	تعدد مستويات البرامج الوظيفية من حيث العمر والتوقيت والامكانيات المتاحة	36	28	8	16	12
4	تزيد فرص المرأة في وظائف صنع القرار مع الاعداد الكبيرة	48	24	16	8	4
الإجمالي		164	116	38	48	34
النسبة		41%	29%	10%	12%	9%
الوسيط		42	26	9	12	9
الوسط الحسابي		41	29	9.5	12	8.5
الانحراف المعياري		7.1	9.1	4.3	2.8	3.0
الأهمية النسبية		عالية	عالية	متوسط	ضعيفة	ضعيفة

الفرضية الثالثة



الفرضية الرابعة - 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.

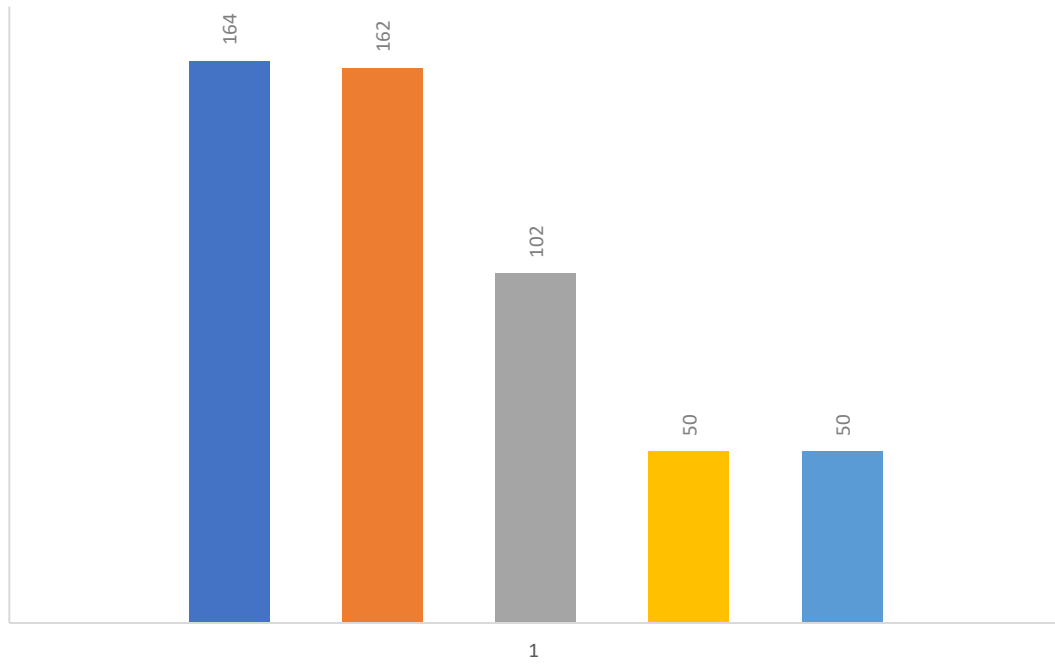
تم جمع نتائج الاستبانات الموزعة على عينة الدراسة وتم تحلي وصفي للتقديرات افراد عينة الدراسة اجمالي اعداد التكرارات لكل تقديرات افراد عينة الدراسة وتميل كل والمؤشرات الى اعتماد درجة كبيرة للموافقة بشدة وأيضا الموافقة بالنسبة لهذا المحور (توجد تأثيرات ذو دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تبعا لمتغير المؤهل العلمي. حيث يشير الجدول السابق إلى إجابات الباحثين عن الفقرات المتعلقة بتلك الفرضية ذ تراوحت النسبة لهذا المتغير بين ٤١٪ الى ١٣٪ فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي ٤١ وانحراف معيار ٧,١ وبنسبة ٤١٪ وبدرجة أهمية عالية تلاها بعد ذلك درجة (موافق) بمتوسط حسابي ٤٠,٥ وانحراف معيار ٧,٨ وبنسبة ٤١٪ وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق إطلاقا وغير موافق) بمتوسط حسابي ١٢,٥ وانحراف معيار لغير موافق ٣,٦ والغير موافق بشدة ٣ وبنسبة ١٣٪ لكلاهما

وبدرجة أهمية ضعيف. وبشكل عام يتبين أن 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. من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعا وبدرجة عالية من الموافقة

م	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير اطلاقا
1	تسعى الوزارة الي تأهيل والتدريب للمرأة للحصول على مؤهلات علمية	36	28	8	16	12
2	تتطلب وظائف صنع القرار مؤهلات علمية خاصة بكل وظيفة	48	24	16	8	4
3	المؤهل العلمي يزيد فرض المرأة في الحصول على وظائف صنع القرار	48	20	10	12	10
4	العدالة والمساواة بين العاملين بالتعيين وفقا للمؤهل العلمي المطلوب للوظيفة	30	30	16	14	10
الإجمالي		164	162	102	50	50
النسبة		41%	41%	26%	13%	13%
الوسيط		42	42	26	13	13
الوسط الحسابي		41	40.5	25.5	12.5	12.5
الانحراف المعياري		7.1	7.8	3.8	3.6	3.0
الأهمية النسبية		عالية	عالية	متوسط	ضعيفة	ضعيفة

الفرضية الرابعة

■ موافق جدا ■ موافق ■ محايد ■ غير موافق ■ غير موافق إطلاقاً



الفصل الرابع

مناقشة النتائج والتوصيات

النتائج العامة للدراسة:

خلصت الدراسة الراهنة إلى مجموعة من النتائج من واقع التطبيق العملي ومن وجهة نظر المرأة العاملة على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية ويمكن توضيح هذه النتائج في ضوء أهداف الدراسة وذلك على النحو التالي:-

✓ بالنسبة للهدف المتعلق بتحديد العلاقة بين التخطيط وتمكين المرأة من الحصول على

حقوقها الاجتماعية: جاءت العلاقة قوية

✓ 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.

✓ 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 المسعى الوظيفي.

✓ 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.

✓ 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.

✓ بالنسبة للهدف المتعلق بتحديد العلاقة بين التخطيط وتمكين المرأة من الحصول على

حقوقها الاقتصادية: جاءت العلاقة متوسطة

✓ بالنسبة للهدف المتعلق بتحديد المعوقات التي تواجه تمكين المرأة من الحصول على

حقوقها: تمثلت هم تلك المعوقات في أن الأماكن المتاحة أمام المرأة العاملة في وزارة الموارد

البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية الشعور بالعنصرية من معاملة الزملاء الرجال في

العمل، العادات والتقاليد مقيدة لحرية المرأة الشخصية، الأعباء المالية تمنع المرأة من مباشرة حقوقها في المجتمع، المجتمع يساعد في منع المرأة من الحصول على حقوقها. ✓ بالنسبة للهدف المتعلق بالوصول إلى مقترحات تساعد في تمكين المرأة من حقوقها: تمثلت أهم تلك المقترحات في إتاحة الفرصة كاملة لتمكين المرأة سياسياً، نشر الوعي الأسري بأهمية دور المرأة، الاهتمام بالوعي المؤسسية بأهمية دور المرأة التنموي زيادة الفرص التعليمية للمرأة العاملة بحيث تصبح قادرة على استكمال مسيرتها التعليمية، والحرص على التنشئة الاجتماعية الصحيحة التي تمكن المرأة من الحصول على حقوقها في المجتمع

توصيات الدراسة:

- ضرورة توفير خدمات الدعم والإرشاد النفس وبالأسري وتعميمها على كافة مقرات العمل بما فيها المختلطة.
- توعية الشباب الذكور منذ سن صغيرة بالطبيعة الإنسانية للمرأة بدل التركيز على طبيعتها الجنسية
- وزرع مفاهيم ثقافية تؤكد على الديمقراطية وحقوق النساء وأهمية التوازي بين الجنسين لبناء مجتمعات مستقرة.
- توعية المرأة نفسها بحقوقها وإمكانياتها وما أتاح لها القانون اليوم مع التأكيد على أهمية دورها داخل الأسرة باعتبارها النواة الأساسية الي بناء اجتماعي.
- الاستفادة من تجارب الدول الإسلامية والعربية في مجال تمكين المرأة وتبني أفضل الممارسات لتيسير ذلك
- التوعية المجتمعية من خلال وسائل الإعلام المختلفة في توفير نظرة المجتمع تجاه المرأة السعودية ودورها الفاعل في المجال الاقتصادي وإسهامها في التنمية

- أهمية تحقيق الاستفادة القصوى من وسامل التواصل الاجتماعي في العمل على تسيير اتجاهات العامة نحو تمكين ومشاركة المرأة وهو ما يؤكد أهمية استخدام هذه التطبيقات في نشر الأفكار الإيجابية حول تمكين المرأة شخصيا واجتماعيا وثقافيا واقتصاديا وسياسيا.
- التوعية المجتمعية من خلال وسامل الأعلام المختلفة في توفير نظرة المجتمع تجاه المرأة ودورها الفاعل في المجال الاقتصادي واسهامها في التنمية

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 دفع 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 إلى توليها المناصب القيادية والمشاركة في عملية صنع القرار وقد سعت المملكة العربية السعودية إلى 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 بأنشاء 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:

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- بوقطف 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 الدارجة في رفع مستوى الأداء الإداري 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.
- Banska. Shiba Satyal (2012). Women's Empowerment and Development in Nepal:
- Multiple Discourse Analysis, ph. D, State University of New York at Buffalo.

ملاحق الدراسة



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة

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

الاجتماعية السعودية

اعداد الطالب /

الاسم / الاء محمد الرئيس

الرقم الجامعي / ٢٣٢٠٠٠٨٨٥

اشراف /

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق د. الفصيل عبد الحميد محمد حسن

٢٠٢٤م - ١٤٤٥هـ

نموذج الاستبانة

" أثر تمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية

السادة موظفي شركة أرامكو السعودية

الاستبانة كما هو معروف تتعامل بسرية في اغراض البحث العلمي قد تستغرق الاستبانة دقائق معدودة من وقتكم الثمين ولذلك نرجو منكم تعبئة هذا الاستبيان بشكل صحيح وصریح وبشكل موضوعي وتهدف تلك الاستبانة الي معرفة أثر تمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية مع العلم أنه سيتم معاملة هذا الاستبيان بشكل سري وأيضا سيتم عمل دراسة احصائية للنتائج ليتم معالجة نقاط الضعف والارتقاء بمتطلبات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية والذي سينعكس إيجابا على تحقيق الأهداف المنشودة.

المحور الأول - البيانات الشخصية

الاسم

الاسم	
-------	--

النوع

الجنس	ذكر	انثى

المؤهلات العلمية

المؤهل	ثانوي	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
سنة التخرج					
جهة المانحة					

سنوات الخبرة

من ٥ - ١٠ سنة	أكبر من ١٠ - ١٥ سنة	أكبر من ١٥ - ٢٠ سنة
أكبر من ٢٠ - ٢٥ سنة	أكبر من ٢٥ - ٣٠ سنة	من ٣٥ سنة فأكثر

البيانات الوظيفية

الإدارة:	القسم:
المسمى الوظيفي:	التخصص الدقيق:

المحور الثاني أسئلة الاستبيان

الرجاء وضع تظليل في المربع المناسب تحت التدرج الذي يعبر عن درجة رضاكم وأمام كل عبارة من العبارات

التالية:

الفرضية الأولى - 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.

م	العبارة	مستوي الاهمية				
	درجة الاهمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يعمل التدريب على تطوير إمكانيات الافراد لقبول التكيف مع التغيرات					
2	يساهم التدريب في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة اهداف الادارة					

3	توجد دورات خاصة بتأهيل المرأة على تولي المناصب القيادية				
4	يتم التعيين وفقاً لسنوات الخبرة العملية				

الفرضية الثانية - توجد تأثيرات ذودلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تبعاً لمتغير المسعى الوظيفي.

م	العبارة	مستوي الأهمية				
	درجة الأهمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	توجد مناصب وظيفية خاصة بالمرأة في الوزارة					
2	يتم تمثيل المرأة في مقبول في وظائف صنع القرار في الوزارة					
3	توجد مناصب معينة لا تصلح للمرأة					
4	لا يوجد قيود على تمكين المرأة بالنسبة لوظائف صنع القرار					

الفرضية الثالثة: - توجد تأثيرات ذودلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة لتمكين المرأة في عملية صنع القرار بالتطبيق على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تبعاً لمتغير العمر.

م	العبارة	مستوي الأهمية				
	درجة الأهمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يتطلب تولي مناصب صنع القرار عمر معين للمرأة					
2	تطلب المناصب القيادية عدد معين من سنوات الخبرة					
3	تعدد مستويات البرامج الوظيفية من حيث العمر والتوقيت والامكانيات المتاحة					

4	تزيد فرص المرأة في وظائف صنع القرار مع الأعمار الكبيرة					
---	--	--	--	--	--	--

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

م	العبارة	مستوي الأهمية				
	درجة الأهمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تسعى الوزارة إلى تأهيل والتدريب للمرأة للحصول على مؤهلات علمية					
2	تتطلب وظائف صنع القرار مؤهلات علمية خاصة بكل وظيفة					
3	المؤهل العلمي يزيد فرض المرأة في الحصول على وظائف صنع القرار					
4	العدالة والمساواة بين العاملين بالتعيين وفقاً للمؤهل العلمي المطلوب للوظيفة					

تطلب الباحثة منكم التفضل بالمشاركة الفاعلة والبناءة والتي تمثل مورداً مهماً في إتمام تلك الدراسة لذلك أرجو تعاونكم بشكل كبير في تزويدي بالبيانات المطلوبة واللازمة والضرورية من خلال تعبئة هذه الاستبانة والإجابة بشكل موضوعي على جميع النقاط لما لذلك من أثر كبير في الوصول إلى نتائج دقيقة وسليمة يمكن الاعتماد عليها ويمكن تطبيقها ويتوجه الباحثة بالشكر إلى كل من ساهم في تلك الاستبانة

شكراً لحسن تعاونكم

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

Advisor:

.Dr. Walid Abdel-Jawad Suleiman Siddiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Muhammad Hassan.

2024-1445