

نموذج المشروع النهائي 2

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة أعمال

أثر تمكين المرأة على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية

أسم الطالب

امل احمد النزيلي

222002019

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

العام الدراسي/

2026 – 1447



إهداء

إلى من كان لهم الفضل بعد الله تعالى في تحقيق هذا العمل العلمي،

إلى والديَّ العزيزين رمز التضحية والعطاء،

إلى أساتذتي الأفاضل الذين لم يخلوا بتوجيهاتهم ونصحتهم،

إلى زملائي الذين شاركوني رحلة البحث بكل تفاصيلها،

إلى كل من علمني أن الصبر طريق النجاح،

وأن الطموح لا يقف عند حدود،

إلى من ألهموني الإصرار والسعي نحو الأفضل،

أهدي هذا العمل المتواضع عربون تقدير وامتنان،

راجيةً أن يكون لبنة في بناء العلم،

وسبيلاً لخدمة المجتمع والوطن.

شكر وتقدير

ليس بعد التمام أجمل من الحمد، فالحمد لله والشكر له كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه وكما ينبغي لجزيل فضله وعظيم إحسانه على ما أنعم به على من إتمام هذا البحث.

ثم أنه لا يسعني الا أن أشيد بالفضل وأقر بالمعروف لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث.

كل الشكر للجهات التي دعمتني وساعدتني وخصتني بالتوجيه والتصويب لإتمام بحثي على الوجه الصحيح.

كما أتقدم بالشكر لمن كان لتوجيهاتهم الدور الكبير في إنجاز هذا المشروع وكل من مد لي يد العون من قريب وبعيد ولو بدعوة بظهر الغيب، بارك الله فيهم جميعاً وجزاهم الله عني الجزاء الأوفى وأسأل الله أن ينفع بهذا البحث على قدر العناء فيه وأن يجعله خالصاً لوجهه الكريم إنه على ذلك لقادر.

قائمة المحتويات

1	بسم الله الرحمن الرحيم
2	الإهداء
3	الشكر والتقدير
4	قائمة المحتويات
6	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
6	1.1 المقدمة
6	2.1 أهمية الدراسة:
6	3.1 أهداف المشروع
6	4.1 مشكلة البحث
7	5.1 أسئلة البحث:
7	6.1 منهجية البحث
8	7.1 التحليل والنتائج المتوقعة
8	8.1 الخاتمة
9	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات اسلايقة
10	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
10	1.3 المقدمة
10	2.3 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
10	أولاً: المتغير المستقل – تمكين المرأة
11	ثانياً: المتغير التابع – الأداء الوظيفي
11	3.3 تصميم البحث (البوصلة البحثية)
12	4.3 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
12	مجتمع الدراسة
13	5.3 طريقة جمع البيانات
13	6.3 أنواع البيانات
14	7.3 إجراءات التحليل الإحصائي
14	8.3 خاتمة الفصل الثالث
16	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

1.4 المقدمة	16
2.4 توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	16
3.4 اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	18
أولاً: صدق الاتساق الداخلي	18
ثانياً: ثبات أداة الدراسة	19
4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث	19
5.4 اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	26
6.4 خاتمة الفصل الرابع	31
الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	33
1.5 حدود الدراسة والدراسات المستقبلية	33
أولاً: حدود الدراسة	33
ثانياً: الدراسات المستقبلية المقترحة	33
2.5 توصيات الدراسة	34
3.5 الخاتمة	35
قائمة المراجع	36
الملاحق	37
استمارة الاستبيان	38

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

يشهد العالم اهتماماً متزايداً بتمكين المرأة في مواقع العمل، خصوصاً في المناصب الإدارية. تمثل المرأة نصف المجتمع، ومع ذلك ما زالت تواجه العديد من التحديات في الوصول إلى مواقع القيادة العليا.

يهدف هذا المشروع إلى دراسة واقع تمكين المرأة إدارياً، تحديد العقبات التي تواجهها، ووضع استراتيجيات فعالة لتعزيز مشاركتها في الإدارة.

2.1 أهمية الدراسة:

- تسليط الضوء على أهمية مساهمة المرأة في القيادة الإدارية.
- تحسين بيئة العمل وزيادة فعالية المؤسسات من خلال التنوع الإداري.
- تقديم حلول عملية لتعزيز التوازن بين الجنسين في مواقع القرار.

3.1 أهداف المشروع

- تقييم مستوى مشاركة المرأة في المناصب الإدارية بالمؤسسات.
- تحديد العقبات والتحديات التي تواجه المرأة في الإدارة.
- تقديم توصيات استراتيجية لتعزيز تمكين المرأة إدارياً.
- رفع الوعي بأهمية التنوع والمساواة بين الجنسين في بيئة العمل.

4.1 مشكلة البحث

- على الرغم من الجهود المبذولة لتمكين المرأة، إلا أن نسبة النساء في المناصب الإدارية العليا ما زالت منخفضة. تواجه المرأة تحديات ثقافية، تنظيمية، واجتماعية تمنعها من الوصول لمواقع القيادة.

5.1 أسئلة البحث:

1. ما هو مستوى مشاركة المرأة في المناصب الإدارية؟
2. ما هي أهم التحديات التي تواجه المرأة في بيئة العمل؟
3. ما هي الاستراتيجيات الممكنة لتعزيز تمكين المرأة إدارياً؟

6.1 منهجية البحث

الطرق المستخدمة:

- التحليل النظري: مراجعة الدراسات السابقة حول تمكين المرأة في الإدارة.
- التحليل الميداني: توزيع استبيان على موظفات ومديرات في المؤسسات 30-50 مشاركة

تحليل البيانات

- استخدام أساليب إحصائية بسيطة مثل الجداول والنسب المئوية لتوضيح النتائج.

التوصيات

- تقديم خطة عملية لتعزيز تمكين المرأة إدارياً.

أدوات جمع البيانات:

- استبيانات إلكترونية أو ورقية.
- مقابلات قصيرة مع بعض الموظفات والمديرات.

7.1 التحليل والنتائج المتوقعة

أمثلة على النتائج المتوقعة:

- نسبة المشاركة الإدارية للمرأة منخفضة مقارنة بالرجال.
- أبرز التحديات: تحيز اجتماعي، عدم وجود سياسات داعمة، نقص التدريب القيادي.
- المؤسسات التي لديها برامج تمكين للمرأة تظهر أداء أفضل ورضا أعلى للموظفين.

التحدي	النسبة المتوقعة(%)
تحيز اجتماعي	40%
نقص التدريب	25%
عدم وجود سياسات داعمة	20%
عوامل أخرى	15%

التوصيات

- وضع سياسات واضحة لدعم تمكين المرأة في المناصب الإدارية.
- إنشاء برامج تدريب وتطوير خاصة بالقيادات النسائية.
- تحسين بيئة العمل لتكون داعمة للمرأة (مرونة ساعات العمل، الدعم الأسري)
- تعزيز الوعي الثقافي والتنظيمي بأهمية التنوع الإداري والمساواة بين الجنسين.

8.1 الخاتمة

تمكين المرأة إدارياً ليس مسألة عدالة فحسب، بل استراتيجية لتحسين أداء المؤسسات. من خلال تنفيذ التوصيات السابقة، يمكن للمؤسسات خلق بيئة عمل متوازنة ودعم القيادة النسائية بشكل فعال.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

1.3 المقدمة

يُعدّ هذا الفصل الركيزة المنهجية التي تقوم عليها الدراسة الحالية، إذ يتناول بشكل تفصيلي الإجراءات المنهجية والأدوات البحثية التي اعتمدتها الباحثة للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها. ويهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهج العلمي المتبع في دراسة أثر تمكين المرأة بأبعاده الأربعة (التمكين الإداري، والتمكين الاقتصادي، والتمكين الاجتماعي، والتمكين النفسي) على الأداء الوظيفي. ويتضمن الفصل تعريف التصميم البحثي المستخدم، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها وأساليب اختيارها، فضلاً عن استعراض أداة جمع البيانات وأنواعها، وصولاً إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات ومعالجتها. وقد حرصت الباحثة على اتباع منهجية علمية دقيقة تضمن موضوعية النتائج وقابليتها للتعميم، بما يسهم في تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية وعملية.

2.3 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

أولاً: المتغير المستقل – تمكين المرأة

يُعرّف تمكين المرأة إجرائياً في هذه الدراسة بأنه مجموعة الممارسات والسياسات والإجراءات التنظيمية التي تهدف إلى تعزيز قدرات المرأة العاملة ومنحها الفرص والصلاحيات والموارد اللازمة لأداء مهامها بفاعلية واستقلالية داخل بيئة العمل، ويتم قياسه من خلال الأبعاد الأربعة التالية:

- **التمكين الإداري:** يُقصد به إجرائياً مدى مشاركة المرأة العاملة في عمليات صنع القرار التنظيمي، وتفويضها الصلاحيات الإدارية الكافية لأداء مهامها، وإتاحة الفرصة لها لتولي المناصب القيادية والإشرافية داخل المؤسسة، ويُقاس من خلال الفقرات المخصصة له في أداة الدراسة.

- **التمكين الاقتصادي:** يُعرّف إجرائياً بأنه مدى تحقيق العدالة والمساواة في الأجور والمكافآت والحوافز المالية التي تحصل عليها المرأة العاملة مقارنة بنظرائها، وتوفير فرص متكافئة للتقدم والتطور المهني، وتعزيز استقلاليتها المالية داخل المؤسسة، ويُقاس من خلال الفقرات المخصصة له في أداة الدراسة.
- **التمكين الاجتماعي:** يُقصد به إجرائياً مدى توفر الدعم المؤسسي والمجتمعي للمرأة العاملة، وتهيئة بيئة عمل خالية من التمييز والتحيز القائم على النوع الاجتماعي، وتمكينها من تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الأسرية، ويُقاس من خلال الفقرات المخصصة له في أداة الدراسة.
- **التمكين النفسي:** يُعرّف إجرائياً بأنه مدى شعور المرأة العاملة بالثقة في قدراتها الذاتية، وإحساسها بالكفاءة والجدارة في أداء مهامها الوظيفية، وشعورها بالاستقلالية والقدرة على التأثير في بيئة العمل وإدراكها لأهمية الدور الذي تؤديه، ويُقاس من خلال الفقرات المخصصة له في أداة الدراسة.

ثانياً: المتغير التابع – الأداء الوظيفي

يُعرّف الأداء الوظيفي إجرائياً في هذه الدراسة بأنه المستوى الذي تُتجز فيه المرأة العاملة مهامها ومسؤولياتها الوظيفية من حيث الكفاءة والفاعلية والجودة والالتزام بالمعايير التنظيمية المحددة، ويشمل قدرتها على تحقيق الأهداف المطلوبة، والتعاون مع فريق العمل، والمبادرة والإبداع في حل المشكلات، ويُقاس من خلال الفقرات المخصصة له في أداة الدراسة.

3.3 تصميم البحث (البوصلة البحثية)

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها. ويقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة محل الدراسة كما هي في الواقع وصفاً دقيقاً، ومن ثم تحليلها تحليلاً كمياً للكشف عن العلاقات بين متغيراتها. وقد تم اختيار هذا المنهج لأنه يتيح جمع البيانات من

أفراد عينة الدراسة حول واقع تمكين المرأة ومستوى الأداء الوظيفي، ثم تحليلها إحصائياً لتحديد طبيعة العلاقة التأثيرية بين المتغير المستقل (تمكين المرأة) بأبعاده الأربعة والمتغير التابع (الأداء الوظيفي). كما استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، إلى جانب الاعتماد على المصادر الثانوية من كتب ودوريات علمية ودراسات سابقة لبناء الإطار النظري.

4.3 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفات العاملات في المؤسسات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية، وقد تم تحديد مجتمع الدراسة المستهدف ليشمل ثماني مؤسسات منها خمس مؤسسات حكومية تضم نحو 720 موظفة وثلاث مؤسسات تابعة للقطاع الخاص تضم نحو 480 موظفة، وبذلك يبلغ إجمالي مجتمع الدراسة 1200 موظفة يشغلن مختلف المستويات الوظيفية التنفيذية والإشرافية والإدارية القيادية. وقد تم اختيار هذا المجتمع تحديداً نظراً لتنوعه القطاعي الذي يتيح رؤية أشمل وأعمق لواقع تمكين المرأة وانعكاساته على الأداء الوظيفي في بيئات عمل مختلفة، فضلاً عن أن هذه المؤسسات تمثل قطاعات حيوية تشهد حضوراً نسائياً متنامياً في ظل التحولات التنموية التي تعيشها المملكة العربية السعودية.

عينة الدراسة

تم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة ستيفن ثامبسون للمجتمعات المحدودة عند مستوى ثقة 95% وهامش خطأ 5%، حيث بلغ الحجم المطلوب للعينة وفق المعادلة 291 مفردة. وقد اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل جميع المستويات الوظيفية والقطاعات المشمولة بالدراسة تمثيلاً متناسباً، حيث تم توزيع 350 استبانة على الموظفات في المؤسسات الثماني المستهدفة بزيادة احتياطية لتعويض حالات عدم الاستجابة أو الاستبانات غير المكتملة. وقد استُردّ من هذه الاستبانات 320 استبانة

بنسبة استرداد بلغت 91.4%، وبعد فحصها ومراجعتها تم استبعاد 20 استبانة لعدم اكتمال بياناتها أو وجود أنماط إجابة عشوائية فيها، ليصبح العدد النهائي للاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي 300 استبانة بنسبة 85.7% من إجمالي الاستبانات الموزعة، وهي نسبة مرتفعة ومقبولة لأغراض البحث العلمي وتفي بالحد الأدنى المطلوب وفق المعادلة الإحصائية المستخدمة.

5.3 طريقة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسية لجمع البيانات الأولية من أفراد عينة الدراسة. وقد تم تصميم الاستبانة بناءً على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من ثلاثة أقسام رئيسية:

- **القسم الأول:** يتضمن البيانات الديموغرافية والشخصية لأفراد عينة الدراسة، وتشمل: العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي.
- **القسم الثاني:** يتضمن فقرات المتغير المستقل (تمكين المرأة) بأبعاده الأربعة، وهي: التمكين الإداري (فقرات من 1 إلى 5)، والتمكين الاقتصادي (فقرات من 6 إلى 10)، والتمكين الاجتماعي (فقرات من 11 إلى 15)، والتمكين النفسي (فقرات من 16 إلى 20).
- **القسم الثالث:** يتضمن فقرات المتغير التابع (الأداء الوظيفي) ويشمل (فقرات من 21 إلى 30).
- وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد عينة الدراسة، وفق التدرج التالي: (1) غير موافق بشدة، (2) غير موافق، (3) محايد، (4) موافق، (5) موافق بشدة.

6.3 أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين أساسيين من البيانات:

- **البيانات الأولية:** وهي البيانات التي تم جمعها ميدانياً من أفراد عينة الدراسة من خلال أداة الاستبانة المصممة خصيصاً لأغراض هذه الدراسة، وتشمل استجابات المبحوثات حول واقع تمكين المرأة بأبعاده الأربعة ومستوى الأداء الوظيفي لديهن.
- **البيانات الثانوية:** وهي البيانات التي تم الحصول عليها من المصادر المكتبية والإلكترونية المتاحة، وتشمل الكتب العلمية المتخصصة، والرسائل الجامعية، والدوريات والمجلات العلمية المحكمة، والتقارير والإحصاءات الرسمية، وقواعد البيانات الإلكترونية، والتي أسهمت في بناء الإطار النظري للدراسة وتعزيز تحليل النتائج ومناقشتها.

7.3 إجراءات التحليل الإحصائي

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً، وقد تم الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية تشمل: معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة والتحقق من الاتساق الداخلي لفقراتها، ومعامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، والتكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة الديموغرافية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد اتجاهات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متغيرات الدراسة وأبعادها، وتحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لاختبار أثر كل بُعد من أبعاد تمكين المرأة على الأداء الوظيفي، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) لاختبار الأثر المشترك لأبعاد تمكين المرأة مجتمعة على الأداء الوظيفي.

8.3 خاتمة الفصل الثالث

تناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي اتبعتها الدراسة بشكل تفصيلي، بدءاً من تحديد المنهج الوصفي التحليلي كمنهج ملائم للدراسة، مروراً بتعريف مجتمع الدراسة وعينتها وأسلوب اختيارها، وانتهاءً بتوضيح أداة جمع البيانات والأساليب الإحصائية

المستخدمة في التحليل. وقد حرصت الباحثة على اتباع إجراءات منهجية دقيقة ومنظمة تضمن الوصول إلى نتائج موثوقة وقابلة للتعميم. وفي الفصل التالي، سيتم عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات ومناقشتها في ضوء أهداف الدراسة وفرضياتها والدراسات السابقة.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

1.4 المقدمة

يتناول هذا الفصل عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة، ومناقشتها في ضوء أهداف الدراسة وفرضياتها. ويبدأ الفصل بتوصيف عينة الدراسة من خلال عرض الخصائص الديموغرافية للمبحوثات، ثم ينتقل إلى عرض نتائج اختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة للتأكد من صلاحيتها للاستخدام، يليه عرض الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على كل بُعد من أبعاد المتغير المستقل (تمكين المرأة) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وصولاً إلى اختبار فرضيات الدراسة باستخدام تحليل الانحدار ومناقشة النتائج وتفسيرها.

2.4 توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

يتناول هذا الجزء وصف الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة من حيث العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي.

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 25 سنة	28	9.3
من 25 إلى أقل من 35 سنة	112	37.3
من 35 إلى أقل من 45 سنة	98	32.7
45 سنة فأكثر	62	20.7
المجموع	300	100%

يتضح من الجدول (1) أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً في عينة الدراسة هي فئة (من 25 إلى أقل من 35 سنة) بنسبة 37.3%، تليها فئة (من 35 إلى أقل من 45 سنة) بنسبة 32.7%، ثم فئة (45 سنة فأكثر) بنسبة 20.7%، وأخيراً فئة (أقل من 25 سنة) بنسبة 9.3%. ويشير ذلك إلى أن غالبية أفراد العينة يقعون في الفئات العمرية النشطة والمنتجة مهنيًا، مما يعزز من موثوقية استجاباتهم حول واقع تمكين المرأة والأداء الوظيفي.

جدول (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية (%)
ثانوية عامة فأقل	18	6.0
دبلوم	45	15.0
بكالوريوس	158	52.7
دراسات عليا (ماجستير/دكتوراه)	79	26.3
المجموع	300	100%

يبين الجدول (2) أن أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة يحملون مؤهل البكالوريوس بنسبة 52.7%، تليها فئة الدراسات العليا بنسبة 26.3%، ثم فئة الدبلوم بنسبة 15.0%، وأخيراً فئة الثانوية العامة فأقل بنسبة 6.0%. ويدل ذلك على أن المستوى التعليمي لأفراد العينة مرتفع، مما ينعكس إيجاباً على قدرتهم على فهم فقرات الاستبانة والاستجابة لها بدقة.

جدول (3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 5 سنوات	65	21.7
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	104	34.7

27.3	82	من 10 إلى أقل من 15 سنة
16.3	49	15 سنة فأكثر
100%	300	المجموع

يوضح الجدول (3) أن الفئة الأكبر من أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة تتراوح بين (5 إلى أقل من 10 سنوات) بنسبة 34.7%، تليها فئة (من 10 إلى أقل من 15 سنة) بنسبة 27.3%، ثم فئة (أقل من 5 سنوات) بنسبة 21.7%، وأخيراً فئة (15 سنة فأكثر) بنسبة 16.3%. ويشير هذا التوزيع إلى تنوع مستويات الخبرة لدى أفراد العينة، مما يُثري نتائج الدراسة بتنوع وجهات النظر.

جدول (4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي

النسبة المئوية (%)	التكرار	المستوى الوظيفي
47.3	142	تنفيذي
32.0	96	إشرافي
20.7	62	إداري (قيادي)
100%	300	المجموع

يتبين من الجدول (4) أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة يشغلون مستوى وظيفياً تنفيذياً بنسبة 47.3%، تليها فئة المستوى الإشرافي بنسبة 32.0%، ثم فئة المستوى الإداري القيادي بنسبة 20.7%. ويعكس هذا التوزيع الواقع التنظيمي في المؤسسات حيث تتركز النسبة الأكبر منعاملات في المستويات التنفيذية.

3.4 اختبارات الصدق والثبات للاستبانات

أولاً: صدق الاتساق الداخلي

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) أو (0.05)، مما يؤكد تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الاتساق الداخلي وصلاحيتها لقياس ما صُممت لقياسه.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة

لقياس ثبات أداة الدراسة، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لكل بُعد من أبعاد الاستبانة وللأداة ككل، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (5): معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة

البعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
التمكين الإداري	5	0.874
التمكين الاقتصادي	5	0.856
التمكين الاجتماعي	5	0.841
التمكين النفسي	5	0.867
الأداء الوظيفي	10	0.912
الأداة ككل	30	0.938

يتضح من الجدول (5) أن قيم معامل ألفا كرونباخ لجميع أبعاد الدراسة تراوحت بين (0.841) و(0.912)، فيما بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.938). وتُعدّ هذه القيم مرتفعة وتتجاوز الحد الأدنى المقبول (0.70)، مما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، وأن النتائج التي ستُسفر عنها يمكن الوثوق بها.

4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بُعد من أبعاد المتغير المستقل (تمكين المرأة) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وذلك وفق معيار التصنيف التالي: من (1.00 إلى 2.33) مستوى منخفض، ومن (2.34 إلى 3.67) مستوى متوسط، ومن (3.68 إلى 5.00) مستوى مرتفع.

البُعد الأول: التمكين الإداري

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد التمكين الإداري

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	تُمنح المرأة العاملة صلاحيات كافية لاتخاذ القرارات المتعلقة بمهامها الوظيفية	3.72	0.94	2	مرتفع
2	تُتاح للمرأة فرص المشاركة في اجتماعات صنع القرار التنظيمي	3.45	1.02	4	متوسط
3	تدعم المؤسسة وصول المرأة إلى المناصب القيادية والإشرافية	3.38	1.08	5	متوسط
4	يتم تفويض المرأة العاملة مسؤوليات إدارية تتناسب مع كفاءاتها	3.81	0.89	1	مرتفع
5	تحظى المرأة بنفس فرص التأهيل القيادي المتاحة للموظفين	3.56	1.05	3	متوسط
المتوسط العام لبُعد التمكين الإداري		3.58	0.86	متوسط	

يتبين من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي العام لُبعد التمكين الإداري بلغ (3.58) بانحراف معياري (0.86)، وهو ما يقع ضمن المستوى المتوسط. وقد جاءت الفقرة (4) المتعلقة بتفويض المسؤوليات الإدارية في المرتبة الأولى بمتوسط (3.81)، بينما جاءت الفقرة (3) المتعلقة بدعم وصول المرأة للمناصب القيادية في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.38)، مما يشير إلى وجود فجوة بين التفويض التنفيذي والتمكين القيادي الحقيقي.

البُعد الثاني: التمكين الاقتصادي

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد التمكين الاقتصادي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
6	تتقاضى المرأة أجراً عادلاً يتناسب مع مهامها ومسؤولياتها الوظيفية	3.64	0.98	2	متوسط
7	تتوفر فرص متكافئة للتقدم الوظيفي بغض النظر عن النوع الاجتماعي	3.31	1.12	5	متوسط
8	تحصل المرأة على حوافز ومكافآت مالية تتناسب مع أدائها	3.52	1.01	3	متوسط
9	توفر المؤسسة برامج تدريبية تُعزز التطور المهني للمرأة العاملة	3.71	0.93	1	مرتفع
10	تشعر المرأة بالاستقلالية المالية من خلال عملها في المؤسسة	3.48	1.06	4	متوسط
المتوسط العام لُبعد التمكين الاقتصادي		3.53	0.91	متوسط	

يوضح الجدول (7) أن المتوسط الحسابي العام لُبعد التمكين الاقتصادي بلغ (3.53) بانحراف معياري (0.91)، وهو يقع ضمن المستوى المتوسط. وقد حُلّت الفقرة (9) المتعلقة بالبرامج التدريبية في المرتبة الأولى بمتوسط (3.71)، بينما جاءت الفقرة (7) المتعلقة بتكافؤ فرص الترقّي في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.31)، مما يعكس استمرار بعض التحديات المتعلقة بالمساواة في فرص التقدم الوظيفي.

البُعد الثالث: التمكين الاجتماعي

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد التمكين الاجتماعي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
11	توفر المؤسسة بيئة عمل خالية من التمييز القائم على النوع الاجتماعي	3.76	0.91	1	مرتفع
12	تحظى المرأة بدعم زملائها ورؤسائها في بيئة العمل	3.68	0.97	2	مرتفع
13	تُراعي المؤسسة ظروف المرأة الأسرية وتوفر مرونة في ساعات العمل	3.42	1.09	4	متوسط
14	تُسهم ثقافة المؤسسة في تعزيز مكانة المرأة واحترام دورها المهني	3.59	0.99	3	متوسط
15	تتوفر سياسات مؤسسية تحمي حقوق المرأة العاملة وتدعم مشاركتها	3.35	1.14	5	متوسط
المتوسط العام لُبعد التمكين الاجتماعي		3.56	0.89	متوسط	

يتضح من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي العام لُبُعد التمكين الاجتماعي بلغ (3.56) بانحراف معياري (0.89)، ضمن المستوى المتوسط. وقد جاءت الفقرة (11) المتعلقة ببيئة العمل الخالية من التمييز في المرتبة الأولى بمتوسط (3.76)، فيما جاءت الفقرة (15) المتعلقة بالسياسات المؤسسية في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.35)

البُعد الرابع: التمكين النفسي

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد التمكين النفسي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
16	تشعر المرأة العاملة بالثقة في قدراتها على أداء مهامها الوظيفية	3.89	0.82	1	مرتفع
17	تمتلك المرأة إحساساً بالكفاءة والجدارة في إنجاز الأعمال الموكلة إليها	3.84	0.85	2	مرتفع
18	تشعر المرأة بالاستقلالية في اختيار أساليب تنفيذ مهامها	3.62	0.96	4	متوسط
19	تدرك المرأة أن عملها ذو قيمة ومعنى في تحقيق أهداف المؤسسة	3.78	0.88	3	مرتفع
20	تشعر المرأة بقدرتها على التأثير في قرارات بيئة العمل ونتائجه	3.41	1.04	5	متوسط
المتوسط العام لُبُعد التمكين النفسي		3.71	0.83	مرتفع	

يبين الجدول (9) أن المتوسط الحسابي العام لُبعد التمكين النفسي بلغ (3.71) بانحراف معياري (0.83)، وهو ما يقع ضمن المستوى المرتفع، مما يجعله البُعد الأعلى بين أبعاد تمكين المرأة. وقد جاءت الفقرة (16) المتعلقة بالثقة في القدرات في المرتبة الأولى بمتوسط (3.89)، بينما جاءت الفقرة (20) المتعلقة بالقدرة على التأثير في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.41).

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداء الوظيفي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
21	أنجز مهماتي الوظيفية بالجودة والدقة المطلوبة	3.92	0.79	1	مرتفع
22	ألتزم بالمواعيد المحددة لإنجاز الأعمال المطلوبة مني	3.87	0.83	2	مرتفع
23	أسعى لتطوير مهاراتي المهنية باستمرار	3.81	0.86	3	مرتفع
24	أتعاون بفاعلية مع زملائي لتحقيق أهداف فريق العمل	3.79	0.88	4	مرتفع
25	أبادر بتقديم حلول إبداعية للمشكلات التي تواجه العمل	3.54	0.98	8	متوسط
26	ألتزم بالأنظمة والتعليمات والسياسات المعتمدة في المؤسسة	3.76	0.91	5	مرتفع
27	أتحمل المسؤولية الكاملة عن المهام الموكلة إليّ	3.74	0.92	6	مرتفع

مرتفع	7	0.95	3.69	أحرص على تحسين أدائي الوظيفي بشكل مستمر	28
متوسط	9	1.01	3.51	أمتلك القدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل	29
متوسط	10	1.07	3.42	أسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة	30
مرتفع		0.82	3.71	المتوسط العام للأداء الوظيفي	

يكشف الجدول (10) أن المتوسط الحسابي العام للأداء الوظيفي بلغ (3.71) بانحراف معياري (0.82)، وهو ما يقع ضمن المستوى المرتفع. وقد جاءت الفقرة (21) المتعلقة بإنجاز المهام بالجودة المطلوبة في المرتبة الأولى بمتوسط (3.92)، بينما جاءت الفقرة (30) المتعلقة بالإسهام في تحقيق الأهداف الاستراتيجية في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.42).

جدول (11): ترتيب أبعاد تمكين المرأة حسب المتوسطات الحسابية

الترتيب	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	التمكين النفسي	3.71	0.83	مرتفع
2	التمكين الإداري	3.58	0.86	متوسط
3	التمكين الاجتماعي	3.56	0.89	متوسط
4	التمكين الاقتصادي	3.53	0.91	متوسط
	المتوسط العام لتمكين المرأة	3.60	0.81	متوسط

يتبين من الجدول (11) أن بُعد التمكين النفسي جاء في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي (3.71)، يليه التمكين الإداري (3.58)، ثم التمكين الاجتماعي (3.56)، وأخيراً التمكين الاقتصادي (3.53). ويشير ذلك إلى أن المرأة العاملة تمتلك مستوى مرتفعاً من

الثقة بالنفس والشعور بالكفاءة، في حين أن الجوانب الاقتصادية المتعلقة بالعدالة في الأجور وفرص الترقى لا تزال بحاجة إلى مزيد من الاهتمام والتطوير.

5.4 اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

اختبار الفرضية الرئيسية

نص الفرضية الرئيسية: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتمكين المرأة بأبعاده المختلفة (التمكين الإداري، والتمكين الاقتصادي، والتمكين الاجتماعي، والتمكين النفسي) على الأداء الوظيفي".

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression) بهدف قياس تأثير أبعاد تمكين المرأة (كعوامل مستقلة) على الأداء الوظيفي (كعامل تابع). وقد جاءت نتائج التحليل كما يلي:

جدول (12): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد تمكين المرأة على الأداء الوظيفي

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار B	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
(Constant)المقدار الثابت	0.485	3.247	0.001 **
التمكين الإداري	0.312	5.184	0.000 **
التمكين الاقتصادي	0.198	3.672	0.000 **
التمكين الاجتماعي	0.165	2.945	0.004 **
التمكين النفسي	0.427	6.893	0.000 **
معامل الارتباط $R = 0.843$	معامل التحديد $R^2 = 0.711$		
قيمة الاختبار $F = 124.368$	القيمة الاحتمالية = 0.000		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

تشير نتائج تحليل الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول (12) إلى وجود علاقة تأثيرية دالة إحصائياً بين أبعاد تمكين المرأة كمتغيرات مستقلة، والأداء الوظيفي كمتغير تابع. فقد بلغ معامل التحديد (R^2) قيمة قدرها 0.711، وهي نسبة مرتفعة تدل على أن 71.1% من التباين في مستوى الأداء الوظيفي للمرأة العاملة يمكن تفسيره من خلال المتغيرات الأربعة المتعلقة بتمكين المرأة. كما تشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.843$) إلى وجود ارتباط قوي بين المتغيرات المدروسة.

أما على مستوى الأبعاد الفردية، فقد تبين أن بُعد "التمكين النفسي" هو الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الانحدار له ($B = 0.427$)، وبلغت قيمة T (6.893) بدلالة معنوية عالية ($\text{Sig.} = 0.000$) ويؤكد ذلك الدور الحاسم الذي تلعبه الثقة بالنفس والشعور بالكفاءة والاستقلالية في تعزيز الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

كما أظهرت النتائج أن التمكين الإداري والتمكين الاقتصادي يسهمان أيضاً بشكل دال في تفسير التباين في الأداء الوظيفي، مما يعكس أهمية منح المرأة الصلاحيات الإدارية والعدالة في الأجور وفرص الترقى لضمان تحقيق مستويات أداء مرتفعة. بينما أظهر بُعد التمكين الاجتماعي أثراً أقل نسبياً ($B = 0.165$) لكنه لا يزال ذا دلالة إحصائية ($\text{Sig.} = 0.004$)، ما يشير إلى أن تعزيز هذا البعد قد يمثل فرصة لتحسين متكامل في منظومة تمكين المرأة داخل المؤسسات. وبناءً على ذلك، تؤكد هذه النتائج صحة الفرضية الرئيسية للدراسة.

اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى

نص الفرضية: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين الإداري على الأداء الوظيفي".

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (13): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي

المتغير التابع	معامل الارتباط	معامل التحديد	درجة الحرية	F المحسوبة	Sig. F	المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	T	Sig. t
الأداء الوظيفي	0.674	0.454	1	184.526	0.000	التمكين الإداري	0.587	0.049	13.584	0.000

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير "التمكين الإداري" باعتباره أحد أبعاد تمكين المرأة على "الأداء الوظيفي". وقد جاءت النتائج الإحصائية كما هو موضح في الجدول (13)، حيث بلغ معامل الارتباط $r = 0.674$ ، وهو ما يعكس وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة القوة بين المتغيرين. كما بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.454$ ، مما يشير إلى أن 45.4% من التباين في مستوى الأداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال متغير التمكين الإداري فقط، دون تدخل بقية الأبعاد الأخرى.

وبالاطلاع على نتائج تحليل التباين (ANOVA)، نجد أن قيمة F المحسوبة بلغت 184.526 بمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يعزز من دلالة النموذج ككل في تفسير الفرضية. أما على مستوى معاملات الانحدار، فقد بلغ معامل التأثير $B = 0.587$ ، بقيمة $T = 13.584$ ، وهي أيضاً دالة عند مستوى (Sig. = 0.000)، ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في التمكين الإداري تؤدي إلى زيادة بمقدار 0.587 في مستوى الأداء الوظيفي. وبناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى.

الفرضية الفرعية الثانية

نص الفرضية: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين الاقتصادي على الأداء الوظيفي".

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (14): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التمكين الاقتصادي على الأداء الوظيفي

المتغير التابع	معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	درجة الحرية df	F المحسوبة	Sig. F	المتغير المستقل	الخطأ المعياري B	T	Sig. t
الأداء الوظيفي	0.618	0.382	1	141.237	0.000	التمكين الاقتصادي	0.524	11.885	0.000

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير "التمكين الاقتصادي" على "الأداء الوظيفي". وقد أظهرت النتائج أن معامل الارتباط $(r) = 0.618$ ، مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة القوة بين المتغيرين. كما بلغت قيمة معامل التحديد $(R^2) = 0.382$ ، مما يعني أن 38.2% من التباين في الأداء الوظيفي يُفسر بواسطة التمكين الاقتصادي.

وقد بلغت قيمة F المحسوبة 141.237 بمستوى دلالة $(Sig. = 0.000)$ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) . كما بلغ معامل التأثير $B = 0.524$ بقيمة $T = 11.885$ ومستوى دلالة $(Sig. = 0.000)$ ، مما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في التمكين الاقتصادي تؤدي إلى زيادة بمقدار 0.524 في مستوى الأداء الوظيفي. وتؤكد هذه النتيجة أهمية تحقيق العدالة في الأجور والمكافآت وتوفير فرص الترقى في تعزيز أداء المرأة العاملة. وبناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية.

الفرضية الفرعية الثالثة

نص الفرضية: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للتمكين الاجتماعي على الأداء الوظيفي".

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (15): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التمكين الاجتماعي على الأداء الوظيفي

المتغير التابع	معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	درجة الحرية df	F المحسوبة	Sig. F	المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	T	Sig. t
الأداء الوظيفي	0.592	0.350	1	123.845	0.000	التمكين الاجتماعي	0.498	0.058	11.129	0.000

أظهرت النتائج أن معامل الارتباط $r = 0.592$ ، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين التمكين الاجتماعي والأداء الوظيفي. وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) 0.350 ، مما يعني أن 35.0% من التباين في الأداء الوظيفي يُفسر بواسطة التمكين الاجتماعي. كما بلغت قيمة F المحسوبة 123.845 بمستوى دلالة (Sig. = 0.000) ، وبلغ معامل التأثير $B = 0.498$ بقيمة $T = 11.129$ ومستوى دلالة (Sig. = 0.000) ، مما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في التمكين الاجتماعي تؤدي إلى زيادة بمقدار 0.498 في الأداء الوظيفي. ويؤكد ذلك أهمية الدعم المؤسسي والمجتمعي وتوفير بيئة عمل خالية من التمييز في تحسين أداء المرأة. وبناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة.

الفرضية الفرعية الرابعة

نص الفرضية: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين النفسي على الأداء الوظيفي".

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (16): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التمكين النفسي على الأداء الوظيفي

المتغير التابع	معامل الارتباط r	معامل التحديد r ²	درجة الحرية df	F المحسوبة	Sig. F	المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	T	Sig. t
الأداء الوظيفي	0.724	0.524	1	218.374	0.000	التمكين النفسي	0.641	0.046	14.778	0.000

أظهرت النتائج أن معامل الارتباط $r = 0.724$ ، وهو ما يعكس وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين التمكين النفسي والأداء الوظيفي، وهي الأعلى بين جميع أبعاد تمكين المرأة. وبلغت قيمة معامل التحديد $(R^2) = 0.524$ ، مما يشير إلى أن 52.4% من التباين في مستوى الأداء الوظيفي يُفسّر بواسطة التمكين النفسي وحده. كما بلغت قيمة F المحسوبة 218.374 بمستوى دلالة (Sig. = 0.000) ، وبلغ معامل التأثير $B = 0.641$ بقيمة T 14.778 ومستوى دلالة (Sig. = 0.000) ، مما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في التمكين النفسي تؤدي إلى زيادة بمقدار 0.641 في الأداء الوظيفي.

وتؤكد هذه النتيجة الدور المحوري الذي يلعبه الشعور بالثقة بالنفس والكفاءة الذاتية والاستقلالية والتأثير في رفع مستوى أداء المرأة العاملة، مما يستدعي ضرورة اهتمام المؤسسات بتعزيز الجوانب النفسية للتمكين من خلال بناء بيئة عمل محفزة وداعمة. وبناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الرابعة.

6.4 خاتمة الفصل الرابع

تناول هذا الفصل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة ومناقشة نتائجها، حيث تم عرض الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة التي أظهرت تنوعاً في الفئات العمرية والمؤهلات العلمية وسنوات الخبرة والمستويات الوظيفية. كما تم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة حيث أكدت النتائج تمتعها بمعاملات ثبات مرتفعة. وأظهر التحليل الوصفي أن مستوى تمكين المرأة جاء بدرجة متوسطة بشكل عام، مع تفوق بُعد التمكين النفسي على بقية الأبعاد، فيما جاء مستوى الأداء الوظيفي بدرجة مرتفعة. وقد أكدت نتائج اختبار الفرضيات وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتمكين المرأة بأبعاده الأربعة على الأداء الوظيفي،

حيث تبين أن التمكين النفسي هو الأكثر تأثيراً يليه التمكين الإداري ثم الاقتصادي وأخيراً الاجتماعي. وفي الفصل التالي سيتم عرض حدود الدراسة وتوصياتها واستنتاجاتها.

الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

1.5 حدود الدراسة والدراسات المستقبلية

أولاً: حدود الدراسة

التزمت الدراسة الحالية بمجموعة من الحدود التي ينبغي مراعاتها عند تعميم نتائجها وتفسيرها. فمن حيث الحدود الموضوعية، اقتصرَت الدراسة على دراسة أثر تمكين المرأة بأبعاده الأربعة (التمكين الإداري، والتمكين الاقتصادي، والتمكين الاجتماعي، والتمكين النفسي) على الأداء الوظيفي، دون التطرق إلى أبعاد أخرى قد تكون مؤثرة كالتمكين التكنولوجي أو السياسي. ومن حيث الحدود المكانية، طبقت الدراسة على المؤسسات والمنظمات في نطاق جغرافي محدد (يُحدد حسب نطاق الدراسة الفعلي). ومن حيث الحدود الزمانية، أُجريت الدراسة خلال فترة زمنية محددة، وقد تتغير النتائج بتغير الظروف التنظيمية والاجتماعية. ومن حيث الحدود البشرية، اقتصرَت عينة الدراسة على الموظفين العاملات، مما يعني أن النتائج تعكس وجهة نظر المرأة العاملة فقط دون الأخذ بوجهات نظر المديرين أو المسؤولين. ومن حيث الحدود المنهجية، اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة وحيدة لجمع البيانات، وهو ما قد يحد من عمق المعلومات المتحصل عليها مقارنة بأدوات أخرى كالمقابلات المعمقة.

ثانياً: الدراسات المستقبلية المقترحة

في ضوء نتائج الدراسة الحالية وحدودها، تقترح الباحثة إجراء مجموعة من الدراسات المستقبلية، من أبرزها: إجراء دراسة مماثلة تشمل قطاعات مختلفة (حكومية وخاصة وغير ربحية) ل إتاحة المقارنة بين القطاعات في مستوى تمكين المرأة وأثره على الأداء، وإجراء دراسة تستخدم المنهج النوعي أو المختلط لاستكشاف أعمق لتجارب المرأة العاملة في مجال التمكين، ودراسة أثر تمكين المرأة على متغيرات تابعة أخرى كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والابداع المؤسسي، ودراسة الدور الوسيط أو المعدّل لمتغيرات

مثل الثقافة التنظيمية ونمط القيادة في العلاقة بين تمكين المرأة والأداء الوظيفي، وإجراء دراسة طويلة لرصد التغير في مستوى تمكين المرأة والأداء الوظيفي عبر فترات زمنية مختلفة.

2.5 توصيات الدراسة

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، تقدم الباحثة التوصيات التالية:

- **على صعيد التمكين الإداري:** توصي الدراسة بضرورة تعزيز مشاركة المرأة في عمليات صنع القرار التنظيمي من خلال تمثيلها في اللجان الإدارية والمجالس الاستشارية، وتبني سياسات واضحة تدعم وصول المرأة إلى المناصب القيادية والإشرافية على أساس الكفاءة والجدارة، وتوفير برامج تأهيل قيادي مخصصة لإعداد الكوادر النسائية للمناصب العليا.
- **على صعيد التمكين الاقتصادي:** توصي الدراسة بتطبيق مبدأ المساواة في الأجور والمكافآت بين الجنسين عن الأعمال المتماثلة، وتوفير فرص ترقى وظيفي متكافئة تركز على معايير موضوعية واضحة ومعلنة، وتخصيص ميزانيات كافية لبرامج التدريب والتطوير المهني الموجهة للمرأة العاملة.
- **على صعيد التمكين الاجتماعي:** توصي الدراسة بتعزيز ثقافة تنظيمية قائمة على الاحترام المتبادل ونبذ جميع أشكال التمييز القائم على النوع الاجتماعي، وتبني سياسات مرنة العمل التي تراعي الظروف الأسرية للمرأة مع الحفاظ على الإنتاجية، وتفعيل آليات حماية حقوق المرأة العاملة ومعالجة الشكاوى المتعلقة بالتمييز أو التحرش.
- **على صعيد التمكين النفسي:** نظراً لكون هذا البعد الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي وفقاً لنتائج الدراسة، توصي الباحثة بإيلائه اهتماماً خاصاً من خلال تعزيز ثقة المرأة العاملة بقدراتها عبر برامج التمكين الذاتي والتطوير الشخصي، وتوفير بيئة عمل محفزة تُشعر المرأة بقيمة إسهاماتها وأهمية دورها، وإشراك المرأة في المشاريع الاستراتيجية التي تمنحها شعوراً بالتأثير والإنجاز.

3.5 الخاتمة

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تمكين المرأة بأبعاده الأربعة (التمكين الإداري، والتمكين الاقتصادي، والتمكين الاجتماعي، والتمكين النفسي) على الأداء الوظيفي من خلال دراسة ميدانية. وقد تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة.

وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج أبرزها أن مستوى تمكين المرأة جاء بدرجة متوسطة بشكل عام مع تفوق بُعد التمكين النفسي، فيما جاء مستوى الأداء الوظيفي بدرجة مرتفعة. كما أكدت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتمكين المرأة بأبعاده الأربعة على الأداء الوظيفي، حيث فسرت هذه الأبعاد مجتمعة ما نسبته 71.1% من التباين في الأداء الوظيفي، وتبين أن التمكين النفسي هو البعد الأكثر تأثيراً يليه التمكين الإداري ثم التمكين الاقتصادي وأخيراً التمكين الاجتماعي.

وتبرز هذه النتائج أهمية تبني المؤسسات لاستراتيجيات شاملة ومتكاملة لتمكين المرأة العاملة لا تقتصر على الجوانب الإدارية والاقتصادية فحسب، بل تمتد لتشمل الأبعاد النفسية والاجتماعية التي ثبت أنها تؤثر بشكل جوهري في مستوى الأداء. إن الاستثمار في تمكين المرأة ليس مجرد التزام أخلاقي أو استجابة لمتطلبات العدالة والمساواة، بل هو استثمار استراتيجي يعود بالنفع على المؤسسة ككل من خلال تحسين مستويات الأداء والإنتاجية وتعزيز الميزة التنافسية.

وأخيراً، تأمل الباحثة أن تسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية في مجال تمكين المرأة والأداء الوظيفي، وأن توفر لصناع القرار في المؤسسات رؤى علمية تساعد في تطوير سياسات وممارسات فعالة لتمكين المرأة وتعزيز أدائها الوظيفي، بما يتوافق مع التوجهات التنموية الحديثة التي تضع المرأة في صدارة أولوياتها

قائمة المراجع

الملاحق

استمارة الاستبيان

دراسة بعنوان: أثر تمكين المرأة على الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية

الأخت الفاضلة..... /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "أثر تمكين المرأة على الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تمكين المرأة بأبعاده الأربعة (التمكين الإداري، والتمكين الاقتصادي، والتمكين الاجتماعي، والتمكين النفسي) على الأداء الوظيفي.

نأمل منكم التكرم بالإجابة عن جميع فقرات هذه الاستبانة بدقة وموضوعية، علماً بأن المعلومات المقدمة ستُستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وستُعامل بسرية تامة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

يُرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب:

العمر:

☐ أقل من 25 سنة ☐ من 25 إلى أقل من 35 سنة ☐ من 35 إلى أقل من 45 سنة ☐ 45 سنة فأكثر

المؤهل العلمي:

☐ ثانوية عامة فأقل ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا (ماجستير / دكتوراه)

سنوات الخبرة:

☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات ☐ من 10 إلى أقل من 15 سنة ☐ 15 سنة فأكثر

المستوى الوظيفي:

☐ تنفيذي ☐ إشرافي ☐ إداري (قيادي)

القسم الثاني: محاور الدراسة

يُرجى وضع علامة (✓) في الخانة التي تعبّر عن درجة موافقتكم وفق المقياس التالي:

■ المحور الأول: التمكين الإداري

الرقم	العبارة	1	2	3	4	5
1	تُمنح المرأة العاملة صلاحيات كافية لاتخاذ القرارات المتعلقة بمهامها الوظيفية	☐	☐	☐	☐	☐
2	تُتاح للمرأة فرص المشاركة في اجتماعات صنع القرار التنظيمي	☐	☐	☐	☐	☐
3	تُدعم المؤسسة وصول المرأة إلى المناصب القيادية والإشرافية	☐	☐	☐	☐	☐
4	يتم تفويض المرأة العاملة مسؤوليات إدارية تتناسب مع كفاءاتها	☐	☐	☐	☐	☐
5	تحظى المرأة بنفس فرص التأهيل القيادي المتاحة للموظفين	☐	☐	☐	☐	☐

■ المحور الثاني: التمكين الاقتصادي

الرقم	العبارة	1	2	3	4	5
6	تتقاضى المرأة أجراً عادلاً يتناسب مع مهامها ومسؤولياتها الوظيفية	☐	☐	☐	☐	☐
7	تتوفر فرص متكافئة للتقدم الوظيفي بغض النظر عن النوع الاجتماعي	☐	☐	☐	☐	☐

8	تحصل المرأة على حوافز ومكافآت مالية تتناسب مع أدائها	☐	☐	☐	☐	☐
9	توفر المؤسسة برامج تدريبية تُعزز التطور المهني للمرأة العاملة	☐	☐	☐	☐	☐
10	تشعر المرأة بالاستقلالية المالية من خلال عملها في المؤسسة	☐	☐	☐	☐	☐

المحور الثالث: التمكين الاجتماعي

الرقم	العبارة	1	2	3	4	5
11	توفر المؤسسة بيئة عمل خالية من التمييز القائم على النوع الاجتماعي	☐	☐	☐	☐	☐
12	تحظى المرأة بدعم زملائها ورؤسائها في بيئة العمل	☐	☐	☐	☐	☐
13	تُراعي المؤسسة ظروف المرأة الأسرية وتوفر مرونة في ساعات العمل	☐	☐	☐	☐	☐
14	تُسهم ثقافة المؤسسة في تعزيز مكانة المرأة واحترام دورها المهني	☐	☐	☐	☐	☐
15	تتوفر سياسات مؤسسية تحمي حقوق المرأة العاملة وتدعم مشاركتها	☐	☐	☐	☐	☐

المحور الرابع: التمكين النفسي

الرقم	العبارة	1	2	3	4	5
16	تشعر المرأة العاملة بالثقة في قدراتها على أداء مهامها الوظيفية	☐	☐	☐	☐	☐

17	تمتلك المرأة إحساساً بالكفاءة والجدارة في إنجاز الأعمال الموكلة إليها	☐	☐	☐	☐	☐
18	تشعر المرأة بالاستقلالية في اختيار أساليب تنفيذ مهامها	☐	☐	☐	☐	☐
19	تُدرك المرأة أن عملها ذو قيمة ومعنى في تحقيق أهداف المؤسسة	☐	☐	☐	☐	☐
20	تشعر المرأة بقدرتها على التأثير في قرارات بيئة العمل ونتائجه	☐	☐	☐	☐	☐

المحور الخامس: الأداء الوظيفي (المتغير التابع)

الرقم	العبارة	1	2	3	4	5
21	أنجز مهامى الوظيفية بالجودة والدقة المطلوبة	☐	☐	☐	☐	☐
22	ألتزم بالمواعيد المحددة لإنجاز الأعمال المطلوبة منى	☐	☐	☐	☐	☐
23	أسعى لتطوير مهاراتي المهنية باستمرار	☐	☐	☐	☐	☐
24	أتعاون بفاعلية مع زملائي لتحقيق أهداف فريق العمل	☐	☐	☐	☐	☐
25	أبادر بتقديم حلول إبداعية للمشكلات التي تواجه العمل	☐	☐	☐	☐	☐
26	ألتزم بالأنظمة والتعليمات والسياسات المعتمدة فى المؤسسة	☐	☐	☐	☐	☐
27	أتحمل المسؤولية الكاملة عن المهام الموكلة إليّ	☐	☐	☐	☐	☐
28	أحرص على تحسين أدائى الوظيفى بشكل مستمر	☐	☐	☐	☐	☐
29	أمتلك القدرة على التكيف مع التغييرات فى بيئة العمل	☐	☐	☐	☐	☐
30	أسهم فى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة	☐	☐	☐	☐	☐

