



جامعة المنصورة
كلية التربية



تمكين القيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهن

إعداد
جيهان خليل أحمد أرقنحي

إشراف
د/ وفاء عايض الجميحي
أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك بكلية التربية جامعة الطائف

مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة
العدد ١١٤ - إبريل ٢٠٢١

تمكين القيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف في
ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهن

جيهان خليل أحمد أورقنجي

مستخلص البحث:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التمكين للقيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم في مدينة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من القيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف، والمكونة من مديرات الإدارات بالأقسام النسائية في الشؤون التعليمية، والشؤون المدرسية، والإدارات المرتبطة، ورئيسات الأقسام من المشرفات التربويات في إدارة الاشراف التربوي، حيث بلغ عددهن (٦٣)، ولمحدودية مجتمع الدراسة اتبعت الباحثة أسلوب الحصر الشامل، وذلك من خلال تطبيق أداة الدراسة على كامل المجتمع، وقد تم بناء استبانة مكونة من (٢٥) عبارة وزعت على خمسة أبعاد، هي: تفويض السلطة، والتدريب، وفرق العمل، والاتصال الفعال، والتحفيز، وتم التحقق من صدقها وثباتها، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١- مستوى تمكين القيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم في مدينة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهن جاء بدرجة (متوسطة)، حيث جاء المتوسط العام للمجموع الكلي (٣,٢٥).

الكلمات المفتاحية: التمكين الإداري، القيادات النسائية.

Abstract

This study aims to identify to which level women leaders are empowered in the General Administration of Education in the city of Taif, considering Vision 2030, from their point of view. The study uses the descriptive correlational approach. The study community consists of women leaders in the General Administration of Education in Taif City, which consists of directors of departments in women's sections in both educational affairs and school affairs, related departments, and department heads of the educational supervisors in the Department of Educational Supervision, with a total number of (63). Due to the limited population of the study, the researcher used the comprehensive enumeration method by applying the study tool to the entire community. A questionnaire was built to consist of (25) statements distributed upon five axes: delegation of authority, training, work teams, effective communication, and motivation. The study reached the following results:

1- The level of empowerment of women leaders - in the General Administration of Education in the city of Taif in light of Vision 2030, from their point of view - was rated (medium), as the overall average of the grand total was (3.25).

Key words: administrative empowerment, women leaders

المقدمة:

في ظل تحديات العصر الحديث ازدادت حاجة إدارة المنظمات إلى تغيير أسلوبها في الإدارة من الأسلوب التقليدي إلى أسلوب تستخدم فيه المفاهيم القيادية الحديثة، والتي تسهم في تحسين أدائها، وتطويرها، وتحقيق الميزة التنافسية.

ويعد التمكين الإداري أحد هذه المفاهيم، والذي يؤثر على الموارد البشرية نتيجة لتزايد الاهتمام بالعنصر البشري وتأكيد دوره في تلك المنظمات، حيث يسهم تمكينه في تحسين وتطوير الأداء وزيادة الفاعلية والكفاءة على مستوى القيادة والعاملين في آن واحد.

فالتمكين استراتيجي تنظيمي، ومهارة جديدة، ومدخل فعال للتطوير والتحسين الإداري المستمر، ويتطلب توفر العلم والمعرفة، والمهارة، والاتصال الفعال، والمعلومات الدقيقة، بما في ذلك الدعم المناسب للموظف، والثقة بين المديرين والعاملين، وتوفير بيئة تساعد الموظف على صنع واتخاذ القرار ورفع مستوى الأداء في المنظمة (الكريديس، ١٤٣٨، ٢٦٣).

وقد أوصت العديد من الدراسات بأهمية التمكين ودوره الحيوي والمهم، ومنها دراسة الجريدة والمنوري (٢٠١٤)، حيث أكدت على أن استراتيجية التمكين الإدارية مهمة لجعل القادة يقدمون أفضل ما لديهم من أداء؛ انطلاقاً مما يتمتعون به من قدرات ومهارات عالية تُساعدهم في أداء وظائفهم، وكذلك دراسة العطوي ومرعي (٢٠١٨)، والتي أوصت بأن من شأن التمكين الإداري أن يعمل على خلق طاقات حيوية قادرة على قيادة المنظمة، واتخاذ القرارات التي من شأنها المحافظة على استمرارية ونجاح المنظمة وتطويرها.

مما سبق نجد أن تحرير طاقات العاملين وإبراز قدراتهم وإبداعاتهم يكون بتمكينهم من خلال إعطائهم الثقة والحرية في اتخاذ القرارات، وتحمل المسؤوليات في المناصب القيادية العليا، ومنحهم الصلاحيات التي تساعدهم على تحقيق أهدافهم، وفتح قنوات اتصال تدعم ذلك مع التدريب والتطوير المستمر.

ويعد التمكين من أكثر الاستراتيجيات المستخدمة في الوقت الحالي في مجال الاهتمام بالمرأة، حيث تزايدت أهمية دورها في الجوانب القيادية، والإدارية، والأكاديمية؛ الأمر الذي يتطلب تمكينها ودعمها في احتلال مكانة متقدمة في قطاعات العمل المختلفة، وهذا ما أوصت به دراسة شلهوب (٢٠١٥) بالعمل على تعزيز اهتمام صناعات القرار بالتغيير في أوضاع المرأة في المجتمع، وإتاحة الفرصة لها في المشاركة في اتخاذ القرارات والحصول على المراكز القيادية التي تناسب قدراتها.

وقد أسهمت المرأة السعودية بدور فعال في نهضة مجتمعتها، وحققت الكثير من الإنجازات في شتى الميادين لتكون شريكاً فاعلاً مع الرجل في عملية التنمية بشكل عام، وفي التّعليم بشكل خاص، ولكون التّعليم العام من أهم مراحل التّعليم في المملكة العربيّة السعوديّة؛ فقد برزت أهميّة التّمكن الإداريّ للقيادات النسائيّة، وأوصت دراسة الهيري وآخرين (٢٠٢٠) بضرورة توفير نظام فاعل للحوافز يدعم تطوير المهارات القياديّة والإداريّة والإبداعية لدى القيادات النسائيّة، والعمل على رفع مستوى ممارسات التّمكن الإداري؛ مما ينعكس على تحقيق الإبداع الإداري.

وفي إطار تحقيق أهداف التنمية في المملكة العربيّة السعوديّة في ضوء رؤية ٢٠٣٠، فقد حملت هذه الرؤية الطموحة نظرة واعدة لمستقبل المرأة السعوديّة، وتفعيل أدوارها الاجتماعيّة التي تتطلبها مراحل التحول الوطني، والتزمت خطوات مدروسة لتمكينها، وأصبح تحول عمل المرأة عاملاً حتمياً وضرورياً داخل المجتمع السعودي في شتى المجالات، وكان من أهم أهدافها رفع نسبة مشاركة المرأة السعوديّة في سوق العمل، ومنحها الفرصة في تولي المناصب القياديّة، وإبراز دورها اجتماعياً واقتصادياً (وثيقة رؤية المملكة العربيّة السعوديّة ٢٠٣٠، ٢٠١٦).

وفي ضوء العرض السابق لأهمية التمكن الإداري ودوره في تعزيز مكانة المرأة وتفعيل دورها لتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، وانطلاقاً من الدور الهام لإدارات التّعليم في متابعة وتسهيل وتطوير العملية التعليميّة في جميع مدارس التّعليم بالمملكة العربيّة السعوديّة تتأكد أهمية تمتع القيادات النسائيّة بهذه الإدارات بقدر عالٍ من التمكن باعتبارهن صاحبات قرار؛ لذلك تسعى هذه الدّراسة للتعرف على درجة التّمكن الإداريّ لهذه القيادات في جميع الأقسام النسائيّة في إدارة التّعليم بمدينة الطائف، والتي تحقق أهداف الرؤية السعوديّة ٢٠٣٠ .

مشكلة الدّراسة وأسئلتها:

على الرغم من اعتماد رؤية المملكة ٢٠٣٠ مدخل التّمكن الإداري كأحد مداخل الاتجاهات الحديثة والذي يحقق تعزيز دور المرأة، ورفع نسبة مشاركتها في سوق العمل، ومنحها الفرصة في تولي المناصب القياديّة، وإبراز دورها اجتماعياً واقتصادياً بهدف تحسين وتطوير العمليّة الإداريّة في قطاعات الدولة عامة وقطاع التّعليم على وجه الخصوص؛ إلا إنه لم يحظ باهتمام كبير في إدارات التّعليم في المناطق، وواجهت المرأة عقبات وتحديات كثيرة تحول دون هذا التّمكن؛ مما أدى إلى ظهور العديد من الدّراسات التي تناولت هذا الموضوع ومنها دراسة أبو خضير (٢٠١٢)، حيث ذكر في نتائجه أن من أبرز التحديات التي تواجه القيادات الأكاديميّة النسائيّة هو نقص التّمكن لعدة أسباب كان أبرزها: عدم توافر برامج لتأهيل وإعداد القيادات النسائيّة قبل تكليفها بالدور

القيادي، ومحدودية الفرص المتاحة لاكتساب الخبرات المتنوعة خارج المنظمة، ونقص المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، وضعف المهارات الإدارية، ودراسة الدغريير (٢٠١٨) التي أكدت في نتائجها على وجود علاقة ارتباطية سالبة وضعيفة بين متغير التمكين الإداري ومتغير التحديات لدى القيادات النسائية، بمعنى أن التحديات التي تواجه القيادات النسائية في مكان العمل تؤثر بشكل سلبي على مستوى التمكين الإداري ككل، كما أشارت نتائج دراسة بني هاني (٢٠٢٠) على حصول بُعد المعوقات الإدارية على أعلى مرتبة من المعوقات التي تواجه الإدارة النسائية في التمكين الإداري، وتعزو الباحثة النتيجة إلى ضعف العمل بروح الفريق الواحد، والمركزية في اتخاذ القرار على المسؤول الرئيس فقط، وضعف المحفزات المادية والمعنوية.

مما سبق عرضه ترى الباحثة وبحكم خبرتها في مجال القيادة والعمل الإشرافي، وعلى الرغم من سعي المملكة في تحديث سياسات الموارد البشرية وفق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبما يتوافق مع متطلبات المرأة السعودية وتمكينها ودعمها؛ إلا أن هناك ضعفاً في نسبة التمكين الإداري للقيادات النسائية في أقسام الإدارة، وارتباط الكثير من القرارات، والصلاحيات، والمعاملات، والكثير من المهام بإدارة البنين، وترى أهمية تمكينهن انطلاقاً من دورهن المهم في متابعة سير العملية التعليمية وتحسينها وتطويرها؛ لذا جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على التعرف على مستوى تمكين القيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم في مدينة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهن، وتمحورت مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما مستوى تمكين القيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم في مدينة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهن؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الهدف التالي:

التعرف على مستوى التمكين للقيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم في مدينة الطائف

في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهن.

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية: تفيد نتائج هذه الدراسة في:

١. تزويد البيئة الإدارية والتربوية بدراسات حديثة في مجال تمكين القيادات النسائية في

المناصب القيادية بصفة عامة وفي التعليم بصفة خاصة.

٢. العمل على تأهيل وتدريب القيادات النسائية ورفع نسبة حصولهن على مؤهلات عليا.

٣. زيادة مشاركة المرأة في الوظائف القيادية المهمة.

٤. تقديم عدد من الدراسات والتي تساهم في تطبيق التمكين في مجال عمل المرأة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

١. تسهم الدراسة الحالية في تطوير أداء القيادات النسائية في إدارة التعليم في مدينة الطائف من خلال التعرف على مستوى التمكين الإداري الحالي، وتمكينهن من المشاركة الفعالة في العملية الإدارية.

٢. تقيّد نتائج الدراسة الحالية في إعطاء المزيد من الصلاحيات للقيادات النسائية في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠.

٣. تقيّد أصحاب القرار في حل أهم المشاكل التي تواجه المرأة عند تمكينها في المناصب القيادية.

حدود الدراسة:

تتحدد الدراسة الحالية بالحدود التالية:

الحدود الموضوعية: اقتصرّت الدراسة الحالية على معرفة مستوى التمكين لدى القيادات

النسائية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠ وفقاً للأبعاد التالية: تفويض السلطة، والتدريب، وفرق العمل، والاتصال الفعال، والتحفيز.

١. **الحدود المكانية:** طبقت الدراسة الحالية في مدينة الطائف في المملكة العربية السعودية.

٢. **الحدود الزمانية:** طبقت الدراسة الحالية في الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٤١-١٤٤٢هـ.

٣. **الحدود البشرية:** طبقت الدراسة الحالية على القيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم والمكونة من مديرات الإدارات بالأقسام النسائية في الشؤون التعليمية والشؤون المدرسية والإدارات المرتبطة، ورئيسات الأقسام من المشرفات التربويات في إدارة الإشراف التربوي.

مصطلحات الدراسة:

١. **التمكين:**

يعرف التمكين بأنه: توزيع السلطة، وحرية التصرف، والتحكم من أعلى إلى أسفل المنظمة،

ومنح المرؤوسين الحق في المشاركة الفاعلة، وتحمل المسؤولية (ملحم، ٢٠٠٩، ١٣٥). كما يعرف

بأنه: عملية منظمة تستهدف توجيه الأفراد للتفكير واتخاذ القرارات بأسلوب مستقل، مع الأخذ في

الاعتبار تحمل مسؤولية النتائج المترتبة على ممارساتهم. (Sahoo, et al, 2010, 41)

وتعرفه الباحثة إجرائيًا بأنه: ممارسة مديرات الإدارات أو رئيسات الشعب من المشرفات التربويات لمهامهن بحرية، ومنحهن سلطة أوسع في المساءلة والرقابة وإصدار الأوامر، وإعطائهن المزيد من الصلاحيات، والعمل على إدارة وقيادة شؤون هذه الإدارات والأقسام لتحقيق الأهداف المنشودة بما يتوافق مع أهداف التعليم في المملكة العربية السعودية.

٢. القيادات النسائية:

مفهوم القيادة النسائية: مجموعة من الخصائص التي تتميز بها المرأة القائدة والتي تتطور من خلال ممارستها للعمل القيادي واكتسابها الخبرة بمرور الوقت، والتي من خلالها تستطيع التأثير على الأفراد المرؤوسين عن طريق توجيههم إلى المسار الصحيح الذي يخدم المنظمة والمرؤوسين ويحقق الأهداف المرجوة بطريقة مميزة بالشكل الذي تستطيع المرأة من خلاله أن تثبت جدارتها في المجتمع (الدليمي، ٢٠١٦، ١٧)، وتعرف أيضًا بأنها: المرأة التي تشغل منصبًا قياديًا حكوميًا ولها من السلطات في اتخاذ القرارات ولديها مجموعة من السمات والمواصفات الشخصية التي تجعلها قادرة على التأثير في المرؤوسين وتوجيه سلوكهم لإمكانية تحقيق أهداف معينة (العدوان وسلامة، ٢٠١٦، ٣-٢). ويعبر عنها أيضًا بأنها: مجموعة من الخصائص المميزة في أداء النساء بالمقارنة مع الرجال، والتي تمكن المرأة من تحقيق النتائج المرغوبة والفاعلية والحفاظ على النجاح (Rouleau- Carroll, 2014, 23).

إجرائيًا: تعرف الباحثة القيادات النسائية على أنهم: الموظفات في المناصب القيادية والإدارية في الإدارة العامة للتعليم في مدينة الطائف، وهن مديرات الإدارات النسائية المرتبطة بمدير التعليم في الشؤون التعليمية والشؤون المدرسية والإدارات المرتبطة، ورئيسات الشعب من المشرفات التربويات في إدارة الإشراف التربوي.

٣. إدارة التعليم بالطائف:

تعرفها الباحثة إجرائيًا: إدارة تسعى لتنفيذ السياسات التربوية المتعلقة بمراحل التعليم وتضع الخطط والبرامج المتعلقة به، وتحدد الإجراءات اللازمة لتطبيق القوانين واللوائح، وتعمل على إصدار القرارات الخاصة بالتعليم بالطائف بما يتناسب مع المجريات والمتغيرات.

الإطار النظري:

التمكين الإداري:

بما يتوافق مع هدف الدّراسة من معرفة مستوى تمكين القيادات النسائيّة في الإدارة العامّة للتّعليم في مدينة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهن، فسوف تتناول الباحثة في الإطار النظري عرضًا للجوانب الأساسية لمحور الدّراسة وهو التّمكن الإداري (مفهومه، وأهميته، وخصائصه، وأبعاده).

أولاً: مفهوم التّمكن الإداري:

يعد موضوع التّمكن من المواضيع التي برزت في أواخر الثمانينات، ولاقت رواجًا كبيرًا واهتمامًا متزايدًا من قبل الباحثين في التسعينات؛ لذلك فإن العديد من المؤسسات تسعى إلى الاهتمام بمواردها البشريّة من خلال تبني مفهوم التّمكن، ويعرف بأنه: أسلوب إداري متطور يتجاوز حدود تفويض الصلاحيات، ويمنح العاملين صلاحيات ومسؤوليات واسعة لمواجهة الصعوبات مع استغلال الفرص وتلافي المخاطر والتهديدات (النمر وآخرون، ٢٠١١، ٥٤٣). كما يعرف التّمكن الإداري بأنه: إعطاء الموظفين حرية أكبر وصلاحيات في مجال الوظيفة المحددة التي يقوم بها الموظف حسب الوصف الخاص بتلك الوظيفة من ناحية، ومن ناحية أخرى منحه حرية المشاركة، وإبداء الرأي في أمور تتعلق بالوظيفة التي يشغلها، أو خارج إطارها (خبراء المجموعة العربيّة للتدريب والنشر، ٢٠١٤، ١١). ويعرف أيضًا بأنه: العمليّة التي يتم بموجبها منح العاملين السلطة، والحرية، والثقة، وصلاحيات اتخاذ القرارات التي تساعدهم على اكتساب المهارات لإحداث التغيير في منظماتهم (الدوري وصالح، ٢٠٠٩، ٢٧).

ومن التعريفات السّابقة لمفهوم التّمكن الإداري والتي ساقها الباحثون والمهتمون بموضوع التّمكن، فإنه يمكن تعريف التّمكن الإداري بأنه: عمليّة منح الأفراد في المستويات الإداريّة المختلفة الحرية اللازمة لأداء مهامهم.

والصلاحيات في اتخاذ القرار من خلال توسيع نطاق سلطتهم، وتحفيزهم على المشاركة، وتطوير مهاراتهم، والتأكيد على أهميّة العمل الجماعي والاتصال الفعّال لديهم، والذي يسهم في تطوير منظماتهم وتحقيق أهدافها.

التّمكن كاستراتيجية للتطوير الإداري:

ينبغي على المنظمات التي تسعى لإدخال ثقافة التّمكن أن تتبنى أسلوبًا لبناء النظم والعمليات التي تطلق قدرات وإمكانيات العاملين، ويمكن للمنظمة أن تحقق ذلك من خلال:

١. التركيز على السلوك المرغوب من قبل المنظمة.
٢. تغيير البناء التنظيمي التقليدي للحصول على السلوك المرغوب.

٣. بناء مناخ من الثقة بين الإدارة والعاملين.
 ٤. فتح قنوات الاتصال في جميع الاتجاهات.
 ٥. تشجيع العاملين على التعلم والتطوير الذاتي.
 ٦. إيجاد فرق الإدارة الذاتية.
 ٧. دعم مشاركة العاملين في اتخاذ القرار.
 ٨. التعامل مع الصراع التنظيمي بفاعلية وكفاءة (السكرانه، ٢٠١٩، ٣١٤-٣١٥).
- ومما سبق نجد أن تبني ثقافة التمكين في أي منظمة يسهم في إحداث تحول في فكر واستراتيجية الإدارة؛ وذلك لأن التمكين يعتمد على الاندماج ومشاركة القيادات الإدارية لتحقيق النجاح.

ثانياً: أهمية التمكين الإداري:

تتضح أهمية التمكين الإداري من خلال ارتباط التمكين بمجموعة قضايا تتعلق بنجاح المؤسسة، وقدرتها على تحقيق الأهداف والسياسات العامة لها، مثل اللامركزية، والمؤسسة المتعلمة، وعمل الفريق، وإعادة هندسة العمليات، وارتباط التمكين بالموارد البشري الذي يعد ركيزة من ركائز المنظمة، وموردها الاستراتيجي أصبح من الأهمية إعادة هيكلة المنظمات، وإطلاق طاقاتها البشرية، من خلال توفير القيادة ذات الرؤية الثاقبة والبيئة المساندة، وتأهيل وتدريب القادة والموارد البشرية على استخدام التقنيات الحديثة في أداء المهمات والواجبات (معراج، ٢٠١٥، ١٧). كذلك يسهم التمكين في زيادة فهم العاملين لدورهم في تحقيق أهداف المنظمة، وتطوير الكفاءة الذاتية، وزيادة مستوى الرضا الوظيفي، وتقليل الشعور بالضعف لديهم، وزيادة الموائمة بين احتياجات المنظمة والأعمال، وزيادة إنتاجية المنظمة، وزيادة قدرة استجابة المنظمة للمؤثرات الخارجية (أبو هتله، ٢٠١٥، ٤٨).

مما سبق، ولارتباط التمكين الإداري بالموارد البشرية والتقنية من جهة، وطبيعة التنظيم من جهة أخرى؛ فإن من شأن التمكين الإداري أن يعمل على خلق طاقات حيوية قادرة على قيادة المنظمة، واتخاذ القرارات التي من شأنها المحافظة على استمرارية ونجاح المنظمة وتطورها.

ثالثاً: خصائص التمكين الإداري:

-
- يتمتع التّمكن الإداريّ بخصائص تساهم في تعزيز قدرة المنظمة على مواجهة تحديات اقتصاد المعرفة الجديد يمكن إيجاز أهمها فيما يلي:
- التّمكن الإداريّ يمثل حالة ذهنية تحتاج إلى وقت لتطبيقها لتتلاءم مع طبيعة المنظمات العاملة.
 - للتّمكن الإداريّ عدة أشكال يمكن تحقيقها بعدة وسائل كتفويض السلطة، والتحفيز، وإعادة تصميم الوظائف بشكل يشجع على الإبداع.
 - يقوم التّمكن الإداريّ على أساس تشكيل فرق العمل التي تتم إدارتها ذاتيًا للمساهمة في تحسين الأداء.
 - يساهم التّمكن الإداريّ في تعزيز الإدارة الذاتية لدى العاملين مما يطلق الطاقات الكامنة لدى الأفراد، إضافة إلى تعزيز الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين (العطوي ومرعي، ٢٠١٨، ١٣٠).
 - ومن خصائص التّمكن الإداريّ كذلك: الشعور بالسيطرة والتحكم في أدائه للعمل بشكل كبير، والوعي والإحساس بإطار العمل الكامل (أي الأعمال والأشياء التي تدور في العمل الذي يقوم به الموظف)، والمساءلة والمسؤولية عن نتائج أعمال الموظف، والمشاركة في تحمل المسؤولية فيما يتعلق بأداء الوحدة، وحتى المؤسسة التي يعمل بها (ملحم، ٢٠٠٩، ٣٤).
 - لذا يمكن القول بأن التّمكن الإداريّ ينمي ويعزز الولاء لدى العاملين وإحساسهم بالمسؤولية تجاه منظماتهم؛ مما يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي ويدفعهم لتوظيف كامل طاقاتهم وقدراتهم في حل المعضلات التي تواجه منظماتهم.
- رابعًا: أبعاد التّمكن الإداريّ:**
- هناك مجموعة من المواصفات إذا توفرت لدى الموظف وامتلكها أحس بأنه ممكّن، ألا وهي أبعاد التّمكن، حيث اختلف الباحثون في وضع أبعاد التّمكن كلّ حسب دراسته ومتغيراته، فمنهم من وضعها في بعدين وهما:
- **البعد المهاريّ:** ويقصد به إكساب العاملين مهارات العمل الجماعي من خلال التدريب وخاصة مهارات التوافق، وحل النزاع، والقيادة، وبناء الثقة.
 - **البعد الإداريّ:** ويقصد به إعطاء حرية وصلاحيّة اتخاذ القرار لكل أعضاء المنظمة (بني هاني، ٢٠٢٠، ٦).
- ومنهم من حدد التّمكن في أربعة أبعاد وهي:

١. **البعد الأول- المهمة:** حيث يهتم بحرية التصرف التي تسمح للفرد الذي تم تمكينه من أداء المهام التي وُظف من أجلها، أي يأخذ بعين الاعتبار كمية الاستقلالية التي يتمتع بها الموظف للقيام بمهام عمله.
 ٢. **البعد الثاني- القوة:** ويعني الشعور بالقوة الشخصية التي يمتلكها الأفراد نتيجة تمكينهم، وماهية المهام التي يقوم بها الممكنون، وإلى أي مدى تكون السلطة التي يمتلكها الفرد محددة في المهام، وإلى أي مدى تقوم الإدارة بجهود لمشاركة العاملين في السلطة وتعزيز شعورهم بالتمكين.
 ٣. **البعد الثالث- الالتزام:** ويعني اكتشاف مصادر التزام الأفراد والإذعان التنظيمي لأسلوب محدد للتمكين.
 ٤. **البعد الرابع- الثقافة:** يبحث في قدرة ثقافة المنظمة في تعزيز الشعور بالتمكين، فالثقافة التنظيمية التي توصف بالقوة والتحكم من غير المحتمل أن توفر بيئة ملائمة لنجاح التمكين، ويعتمد نجاح استراتيجية التمكين على بيئة المنظمة وأسلوب تنفيذها لعملية التمكين (السكرانه، ٢٠١٩، ٣٠٤-٣٠٥).
- وتتمحور أبعاد التمكين في الدراسة الحالية في خمسة أبعاد وهي: تفويض السلطة، والتدريب، وفرق العمل، والاتصال الفعّال، والتحفيز.

رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ ودور القيادات النسائية:

اعتمدت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ على ثلاثة محاور؛ مجتمع حيوي، واقتصاد مزهر، ووطن طموح، وهذه المحاور تتكامل وتتناسق مع بعضها في سبيل تحقيق الأهداف المدرجة تحت كل محور، وقد أكدت على قيمة الموارد البشرية والعاملين وأهمية دورهم في تحقيق أهداف قطاعات الدولة الحكومية والخاصة بكفاءة وفعالية بشكل خاص، وتحقيق مؤشرات الأداء لأهداف هذه الرؤية الطموحة بشكل عام. وقد أطلقت العديد من البرامج التي تدعم تحقيق رؤية ٢٠٣٠ منها: برنامج إعادة الهيكلة، وبرنامج رأس المال البشري، وبرنامج قياس الأداء، وكلها برامج تعتمد على قيادات ملهمة ومؤثرة، وتأتي عملية التمكين القيادي أحد أبرز تلك الممارسات القيادية المطلوبة (رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٢٠١٦). وتعد القيادات النسائية واحدة من الموضوعات الحديثة والحيوية المطروحة للنقاش والبحث في شتى المجالات، بحيث أصبح من الصعب تجاهل الدور القيادي المحدود للمرأة، وتدني الفرص المتاحة لها في المناصب القيادية في التعليم العالي (العطوي ومرعي، ٢٠١٨، ١٢٩). وتشير التطورات الأخيرة في المملكة العربية السعودية إلى توجه استراتيجي واضح

اتخذته حكومة المملكة نحو تعزيز دور المرأة ودورها القيادي في مجالات متعددة من خلال تمكينها من ممارسة السلطة الكاملة، وتحمل المسؤولية، وتبني سلوكيات تتلاءم مع عمل القادة (الدغري، ٢٠١٨، ٢٢). وقد شاركت المرأة السعودية بدورها التتموي في عملية التنمية الشاملة، حيث أصبح تقدم أي مجتمع مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بمدى تقدم النساء وقدرتهن على المشاركة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية (الميرز، ٢٠١٧، ١٤١). وقد حظيت المرأة بنصيب كبير من رؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث بلورت كيفية دعم وتمكين المرأة السعودية واستثمار طاقاتها من خلال تحقيق أهداف استراتيجية تعزز قدرة الاقتصاد على توليد فرص عمل متنوعة، وتحقيق الاستفادة القصوى من طاقات الشباب، وإتاحة الفرص لهن، وإكسابهن المهارات اللازمة التي تنمي قدرتهن في مؤشرات تحقق كالتالي:

- رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى ٣٠%.
- رفع نسبة القوة العاملة النسائية إلى ٢٨%.
- نسبة النساء في الخدمة المدنية ٤٢%.
- نسبة النساء في الوظائف العليا ٥% (الحربي، ٢٠١٧، ٣٦٣).

أهداف تمكين القيادات النسائية في رؤية ٢٠٣٠:

المرأة السعودية مؤهلة لتحمل المسؤولية، كما أنها تملك القدرات والإمكانات لتولي المناصب القيادية ومن أهم أهداف تمكينها: تقليص الفجوة النوعية بين الجنسين في مختلف القطاعات الحكومية من خلال تأصيل مبدأ تكافؤ الفرص، تعزيز دورها القيادي وزيادة تمثيلها في مواقع اتخاذ القرار ورسم السياسات؛ لتكون عنصراً فاعلاً في التغيير، ورائداً وشريكاً في التنمية المستدامة، التطوير والقيام بنهضة البلاد ودفع عجلة التنمية فيها وصناعة التحول من أجل الإسهام في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ (شاطر، ٢٠١٩).

ويعد نظام التعليم في المملكة - ممتثلاً في إدارات التعليم في المناطق - أحد أركان هذا النظام والذي يحتاج إلى تمكين إداري فعال وكامل للقيادات النسائية المؤهلة ذات الفكر الاستراتيجي ومنحهن الحرية في اتخاذ القرارات التطويرية، وإدارة الشؤون الإدارية، والتخلص من المركزية، والتصرف في إدارة الموارد البشرية والمادية، والتخطيط للبرامج التعليمية والتربوية والخدمية، وتقرير السياسات تجاه تعيين واستقطاب كوادرها البشرية في إطار الأهداف والأنظمة والسياسات والبرامج التعليمية والتربوية التي تقررها وزارة التعليم، والتي تركز على نوعية التعليم والارتقاء بمستواه تحقيقاً للالتزامات قطاع التعليم تجاه رؤية المملكة ٢٠٣٠.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (المسحي).

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من القيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف، والمكون من مديرات الإدارات بالأقسام النسائية في الشؤون التعليمية، والشؤون المدرسية، والإدارات المرتبطة، ورئيسات الأقسام، والمشرفات التربويات في إدارة الإشراف التربوي والبالغ عددهن (٦٦) ملحق (١)، ولمحدودية مجتمع الدراسة اتبعت الباحثة أسلوب الحصر الشامل، وذلك من خلال تطبيق أداة الدراسة على كامل المجتمع، وقد تم توزيع رابط الاستبانة لعدد (٦٦) قائدة ومشرفة تربوية من القيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم في مدينة الطائف، وكانت الاستبانات المستردة (٦٣) استبانة، جميعها صالحة للتحليل، وعلى ذلك أصبح عدد الاستبانات المستوفاة والجاهزة للتحليل (٦٣).

أولاً: الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة:

لعل أول ما يمكن البدء به بعد تفريغ البيانات الواردة في قوائم الاستبانة المستلمة من عينة الدراسة، ومن خلال استخدام الأساليب الإحصائية المختلفة؛ هو وصف عينة الدراسة، وتحديد طبيعتها من خلال المعلومات العامة التي تضمنتها الاستبانة، والتي تمكن من تصنيف أفراد عينة الدراسة:

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لطبيعة الوظيفة:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لطبيعة الوظيفة كما تبينه

النتائج بجدول (١) التالي:

جدول (١) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لطبيعة الوظيفة.

النسبة المئوية %	العدد	طبيعة الوظيفة
٤٤,٤%	٢٨	مديرة إدارة.
٥٥,٦%	٣٥	مشرفة تربوية.
١٠٠,٠%	٦٣	المجموع

يلاحظ من الجدول (١) أن معظم أفراد عينة الدراسة هم من المشرفات التربويات حيث بلغت

نسبتهم (٥٥,٦%)، في حين بلغت نسبة المديرات (٤٤,٤%).

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي كما تبينه النتائج بجدول (٢) التالي:

جدول (٢) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي.

النسبة المئوية %	العدد	المؤهل العلمي
٧٦,٢%	٤٨	بكالوريوس فأقل.
٢٢,٢%	١٤	ماجستير.
١,٦%	١	دكتوراه.
١٠٠,٠%	٦٣	المجموع

يلاحظ من الجدول (٢) أن معظم أفراد عينة الدراسة هم من الحاصلين على البكالوريوس فأقل حيث بلغت نسبتهم (٧٦,٢%)، وبلغت نسبة الحاصلين على الماجستير (٢٢,٢%)، في حين بلغت نسبة الحاصلين على الدكتوراه (١,٦%).

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لعدد سنوات الخبرة:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقا لعدد سنوات الخبرة كما تبينه النتائج بجدول (٣) التالي:

جدول (٣) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة موزعين وفقا لعدد سنوات الخبرة.

النسبة المئوية %	العدد	عدد سنوات الخبرة
٤,٨%	٣	أقل من (١٠) سنوات.
٩٥,٢%	٦٠	(١٠) سنوات فأكثر.
١٠٠,٠%	٦٣	المجموع

يلاحظ من الجدول (٣) أن معظم أفراد عينة الدراسة خبرتهم (١٠) سنوات فأكثر حيث بلغت نسبتهم (٩٥,٢%)، في حين كانت نسبة من كان عدد سنوات خبرتهم أقل من (١٠) سنوات (٤,٨%).

أداة الدراسة:

في سبيل الحصول على المعلومات اللازمة من مفردات العينة للإجابة عن تساؤلات البحث، اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات المطلوبة لدعم البحث بجانبه النظري والتطبيقي؛ للإجابة عن تساؤلاتها وتحقيق أهدافها، حيث تعد الاستبانة من أكثر الوسائل استخداماً

للحصول على معلومات وبيانات عن الأفراد، وتوصف الاستبانة بأنها: "أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق بواقع معين، وتقدم الاستبانة على شكل عدد من الأسئلة يطلب الإجابة عنها من قبل عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبانة. فبعد أن تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، قامت الباحثة ببناء وتطوير استبانة بهدف (التعرف على تمكين القيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ من وجهة نظرهن). وقد استندت الباحثة في بناء الاستبانة على عدد من الدراسات السابقة منها: دراسة البقي (٢٠٢٠) ودراسة العطوي ومرعي (٢٠١٨).

وصف أداة الدراسة:

لقد احتوت الاستبانة في صورتها النهائية على الأجزاء التالية:

الجزء الأول: ويحتوي على بيانات أولية عن عينة الدراسة من حيث طبيعة الوظيفة، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة.

الجزء الثاني: ويشتمل على أداة الدراسة والتي تتعلق بتمكين القيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ من وجهة نظرهن، وتتكون من (٥) أبعاد وهي كالتالي:

١. البعد الأول: تفويض السلطة ويتكون من (٥) عبارات.
٢. البعد الثاني: التدريب ويتكون من (٥) عبارات.
٣. البعد الثالث: فرق العمل ويتكون من (٥) عبارات.
٤. البعد الرابع: الاتصال الفعال ويتكون من (٥) عبارات.
٥. البعد الخامس: التحفيز ويتكون من (٥) عبارات.

وقد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت خماسي التدرج (عالية جدا - عالية - متوسطة - منخفضة - منخفضة جدا)؛ وذلك للتعرف على درجة تمكين القيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ من وجهة نظرهن.

صدق أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة للتحقق من صدق الأدوات على طريقتين، الأولى وتسمى الصدق الظاهري (Face validity)، التي تعتمد على عرض الأداة على مجموعة من المتخصصين الخبراء في المجال، والثانية وتسمى الاتساق الداخلي (Internal Consistency) وتقوم على حساب معامل الارتباط بين كل وحدة من وحدات الأداة والأداة ككل. وفيما يلي الخطوات التي اتبعتها الباحثة

للتحقق من صدق الأداة طبقا لكل طريقة من الطريقتين:

أولاً: الصدق الظاهري:

وهو الصدق المعتمد على المحكمين، حيث تم عرض أدوات الدراسة على عدد من الخبراء والمتخصصين بلغ عددهم (١٣) محكما ملحق (٣)، طُلب منهم دراسة الأدوات وإبداء آرائهم فيها من حيث:

- درجة ارتباط كل فقرة من فقراتها بالبعد الذي تنتمي إليه.
 - درجة وضوح كل فقرة وسلامة صياغتها اللغوية.
 - ملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها، وذلك بالحذف، أو الإضافة، أو إعادة الصياغة، أو غير ما ورد مما يرونه مناسباً.
- وقد قدموا ملاحظات قيمة أفادت الدراسة، وأثرت الأداة، وساعدت على إخراجها بصورة جيدة. وبذلك تكون الأدوات قد حققت ما يسمى بالصدق الظاهري أو المنطقي.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد/المحور الذي تنتمي إليه لعينة استطلاعية لعدد (٢٠) من القيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم في مدينة الطائف، كما توضح نتائجها الجدول التالي:

جدول رقم (٤) معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للبعد/المحور

الذي تنتمي إليه.

التحفيز		الاتصال الفعال		فرق العمل		التدريب		تفويض السلطة	
معامل الارتباط	م								
**٠,٦٦٩	١	**٠,٦٩١	١	**٠,٨٣٣	١	**٠,٨٣٧	١	**٠,٧٧٨	١
**٠,٨١٨	٢	**٠,٦٣٨	٢	**٠,٦٦٩	٢	**٠,٨٠١	٢	**٠,٨٨٥	٢
**٠,٨٢٦	٣	**٠,٥٧٩	٣	**٠,٨٢٤	٣	**٠,٨٢٢	٣	**٠,٨٥٥	٣
**٠,٧٧٥	٤	**٠,٦٣٦	٤	**٠,٦٠٨	٤	**٠,٨٤٨	٤	**٠,٨٢٨	٤
**٠,٧١٦	٥	**٠,٥٦٣	٥	**٠,٧٠٧	٥	**٠,٧٥١	٥	**٠,٨٨٧	٥

**وجود دلالة عند مستوى ٠,٠٥

يلاحظ من الجدول (٤) أن معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)؛ مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الاستبانة).

وقامت الباحثة باستخراج معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبانة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٥) معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبانة.

معامل الارتباط	البعد
**٠,٩٢٦	عملية تفويض السلطة.
**٠,٩٥١	التدريب.
**٠,٩٦٣	فرق العمل.
**٠,٩٤٥	الاتصال الفعال.
**٠,٩٣٠	التحفيز.

**وجود دلالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (٥) السابق أن قيم معاملات الارتباط جاءت بقيم مرتفعة، حيث تراوحت بين (٠,٩٢٦ - ٠,٩٦٣)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)؛ مما يعني وجود درجة عالية من الصدق البنائي للاستبانة. ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات الاستبانة استخدمت الباحثة معادلة ألفا كرونباخ لعينة استطلاعية عددها (٢٠) من القيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم في مدينة الطائف، ويوضح الجدول التالي معاملات الثبات الناتجة باستخدام هذه المعادلة.

جدول رقم (٦) معاملات ثبات أداة الدراسة.

معامل الفاكرونباخ	عدد العبارات	البعد
٠,٧٧٧	٥	عملية تفويض السلطة.
٠,٨٣٣	٥	التدريب.
٠,٧٧٩	٥	فرق العمل.
٠,٩١٦	٥	الاتصال الفعال.
٠,٨٤٨	٥	التحفيز.
٠,٩١٠	٢٥	الاستبانة ككل

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات للأبعاد جاءت بقيم عالية حيث تراوحت بين (٠,٧٧٧ - ٠,٩١٦)، وبلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (٠,٩١٠).

وفي ضوء ما تقدم من قياسات سيكومترية للمقياس عقب إجراء التجربة الاستطلاعية، يتضح أن أداة الدراسة تتميز بدرجة عالية من الصدق والثبات ما يجعل الأداة صالحة لأغراض الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بالإضافة إلى ما سبق استخدامه لتقنين أداة الدراسة مثل معامل الارتباط لـ "بيرسون" (Person Product-moment correlation)، ومعامل "ألفا كرونباخ" (Cronbach Alpha)؛

فإنه تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

أولاً: الإحصاء الوصفي: وذلك من خلال:

التكرارات والنسب المئوية؛ لوصف مجتمع الدراسة بالنسبة للمعلومات الأولية.

المتوسط الحسابي؛ وذلك لحساب المتوسط الحسابي لكل فقرة ولكل بُعد.

الانحرافات المعيارية؛ للتعرف على التباين لل فقرات والأبعاد.

ثانياً: الإحصاء الاستدلالي: وذلك من خلال:

اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-Test).

اختبار مان ويتني (Mann-Whitney).

مناقشة النتائج وتفسيرها

ما مستوى تمكين القيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم في مدينة الطائف في ضوء

رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهن؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى

تمكين القيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم في مدينة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من

وجهة نظرهن، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد مستوى تمكين القيادات النسائية

في الإدارة العامة للتعليم في مدينة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهن.

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة التمكين
١	عملية تفويض السلطة.	٣,٣٥	%٥٩	٠,٨٦٠	٢	متوسطة
٢	التدريب.	٣,٣٢	%٥٨	٠,٩١٠	٣	متوسطة
٣	فرق العمل.	٣,٣٦	%٥٩	٠,٩٠٠	١	متوسطة
٤	الاتصال الفعال.	٣,٢٢	%٥٦	٠,٩٢٠	٤	متوسطة
٥	التحفيز.	٣,٠١	%٥٠	١,٠٠٢	٥	متوسطة

متوسطة		٠,٨٦٦	%٥٦	٣,٢٥	مستوى تمكين القيادات النسائية ككل.
--------	--	-------	-----	------	------------------------------------

يتبين من الجدول (٧) أن مستوى تمكين القيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم في مدينة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهنّ جاء بدرجة تمكين (متوسطة)، حيث جاء المتوسط العام للمجموع الكلي (٣,٢٥)، بانحراف معياري (٠,٨٦٦).

وبالرغم مما ذكر في أهمية تمكين المرأة في رؤية المملكة ٢٠٣٠، واهتمام القيادة بإيصالها إلى المناصب القيادية، وإتاحة الفرصة أمام المبدعات والمتفقات والمميزات للمشاركة في النهضة والبناء لهذا الوطن المعطاء، وزيادة المشاركة في سوق العمل، وتوجه وزارة التعليم في ضوء الرؤية لمزيد من التمكين الإداري للقيادات عامة والنسائية منها خاصة؛ إلا إن نتيجة هذه الدراسة كشفت عن مستوى متوسط يتطلب مضاعفة الجهود لتحقيق مستويات أعلى من التمكين.

كما يتبين من الجدول السابق أن درجة التمكين لفرق العمل جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٣٦)، يليه في الترتيب الثاني عملية تفويض السلطة بمتوسط حسابي (٣,٣٥)، وفي الترتيب الثالث التدريب بمتوسط حسابي (٣,٣٢)، وفي الترتيب الرابع الاتصال الفعّال بمتوسط حسابي (٣,٢٢)، وفي الترتيب الخامس والأخير التحفيز بمتوسط حسابي (٣,٠١).

وترجع الباحثة حصول مستوى فرق العمل على الترتيب الأول بدرجة تمكين (متوسطة)؛ إلا إن القيادات النسائية يؤمنّ بأهمية فرق العمل ودورها الفاعل في توليد الأفكار الجديدة وإنجاز العمل بصورة أدق وأسرع، وحرص الإدارة على دعم العمل الجماعي بين القيادات النسائية والعاملات، وتمكين العاملات داخل هذه الفرق بالشكل الصحيح يسمح بتناقل الخبرات والمعلومات وتكامل مهارات الفريق مع بعضه البعض، مع إعطاء الصلاحيات المناسبة لكل عضوة داخل الفريق، و الاهتمام بالأراء والمقترحات التطويرية الناتجة من تمكين فرق العمل لتحقيق الأهداف المرسومة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الدغري (٢٠١٨). بينما اختلفت مع نتائج دراسة البقمي (٢٠٢٠)، ودراسة بني هاني (٢٠٢٠).

وجاء التحفيز في الترتيب الأخير، وبدرجة تمكين (متوسطة)، وهذا يوضح لنا أن القيادات النسائية تحتاج إلى المزيد من تقدير الجهود، والإحساس بالأمان، والشعور بالاستقرار، وهذا يتطلب من الإدارة العليا إيجاد نظام إداري للحوافز مشجع ومناسب. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة العطوي ومرعي (٢٠١٨)، ودراسة الدغري (٢٠١٨). بينما اختلفت مع نتائج دراسة بني هاني (٢٠٢٠).

ولمزيد من التفاصيل، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات كل بُعد على حده:

١. مستوى التمكين لعملية تفويض السلطة لدى القيادات النسائية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهن.

قامت الباحثة بتخصيص (٥) عبارات لتحديد مستوى التمكين لعملية تفويض السلطة لدى القيادات النسائية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٨) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، لعبارات مستوى التمكين لعملية تفويض السلطة لدى القيادات النسائية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة التمكين	الترتيب
٣	تمنح إدارة التعليم الفرصة للقيادات النسائية في التخطيط وإعداد برامج العمل تحقيقاً لأهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.	٣,٧٥	٪٦٩	٠,٩١٥	عالية	١
٥	تملك القيادات النسائية القدرة على معالجة مشكلات العمل دون الحاجة للرجوع إلى الإدارة.	٣,٥٢	٪٦٣	١,١٣٤	عالية	٢
١	تمنح إدارة التعليم القيادات النسائية الصلاحيات الكافية لأداء مهامهن.	٣,٤٩	٪٦٢	١,٠٣٠	عالية	٣
٢	تعطي إدارة التعليم الحرية للقيادات النسائية في تنفيذ المهام الموكلة لهن دون تدخل من الرئيس المباشر.	٣,٠٥	٪٥١	١,١١٣	متوسطة	٤
٤	تتيح إدارة التعليم الفرصة للقيادات النسائية لاتخاذ القرارات باستقلالية.	٢,٩٥	٪٤٩	١,١٥٦	متوسطة	٥
	مستوى التمكين لعملية تفويض السلطة ككل.	٣,٣٥	٪٥٩	٠,٨٦٠	متوسطة	

من خلال الجدول رقم (٨) الموضح أعلاه يتضح أن مستوى التمكين لعملية تفويض السلطة لدى القيادات النسائية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهن جاء بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٣,٣٥ من ٥)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٢,٦٠ إلى ٣,٣٩)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة تمكين (متوسطة)، ويدل ذلك على أهمية تفويض السلطة في تمكين القيادات النسائية، حيث يؤدي لزيادة الثقة لدى هذه القيادات واتخاذ القرارات المناسبة التي تسهم في تسبير العمل وإنجازه بشكل أسرع.

كما يوضح الجدول رقم (٨) ما يلي:

- جاءت العبارة (تمنح إدارة التّعليم الفرصة للقيادات النسائيّة في التخطيط وإعداد برامج العمل تحقيقًا لأهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠) بالمرتبة الأولى بدرجة تمكين (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٧٥)، وبنسبة مئوية بلغت (٦٩٪). وتفسر الباحثة ذلك إلى وعي الإدارة العليا بأهميّة تمكين القيادات النسائيّة في مجال التخطيط لمامستهن الواقع ونزولهن الميدان بصفة مستمرة، وبالتالي قدرتهن على تحديد البرامج التي تلامس الاحتياجات وتلبي التطلعات والطموحات التي تحقق رؤية ٢٠٣٠. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة العطوي ومرعي (٢٠١٨)، ودراسة بني هاني (٢٠٢٠). وتختلف مع دراسة البقمي (٢٠٢٠)، ودراسة الدغري (٢٠١٨).
- جاءت العبارة (تتيح إدارة التّعليم الفرصة للقيادات النسائيّة لاتخاذ القرارات باستقلالية) بالمرتبة الخامسة، بدرجة تمكين (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٢,٩٥)، وبنسبة مئوية بلغت (٤٩٪). إلى مركزية الإدارة العليا في اتخاذ القرارات وارتباطها بإدارة البنين؛ لكون المدير العام لأي إدارة بشطريها رجل مما يحد من الاستقلالية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة البقمي (٢٠٢٠)، ودراسة الدغري (٢٠١٨). بينما تختلف مع نتائج دراسة العطوي ومرعي (٢٠١٨)، ودراسة بني هاني (٢٠٢٠).

٢. مستوى التّمكن للتدريب لدى القيادات النسائيّة بالإدارة العامّة للتّعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهن.

قامت الباحثة بتخصيص (٥) عبارات لتحديد مستوى التّمكن للتدريب لدى القيادات النسائيّة بالإدارة العامّة للتّعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٩) المتوسطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، والترتيب، لعبارات مستوى التّمكن للتدريب لدى القيادات النسائيّة بالإدارة العامّة للتّعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابيّة.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة التّمكن	الترتيب
١	توفر إدارة التّعليم خطة لتدريب القيادات النسائيّة لتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.	٣,٥٦	٦٤٪	١,٠٧٤	عالية	١
٥	تتيح إدارة التّعليم فرص التنمية المهنية للقيادات النسائيّة.	٣,٣٧	٥٩٪	١,٠٠٥	متوسطة	٢
٤	تلبي إدارة التّعليم الاحتياجات التدريبية للقيادات النسائيّة بصورة مستمرة.	٣,٣٠	٥٨٪	١,٠٨٧	متوسطة	٣
٢	توفر إدارة التّعليم للقيادات النسائيّة بيئة عمل تساعد على التعلم الذاتي واكتساب مهارات جديدة.	٣,٢٧	٥٧٪	٠,٩٠٢	متوسطة	٤
٣	تشجع إدارة التّعليم القيادات النسائيّة على تبادل الخبرات مع	٣,١٣	٥٣٪	١,٢٢٥	متوسطة	٥

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة التمكن	الترتيب
	القيادات النسائية في إدارات أخرى.					
	مستوى التمكن للتدريب ككل.	٣,٣٢	%٥٨	٠,٩١٠	متوسطة	

من خلال الجدول رقم (٩) الموضح أعلاه يتضح أن مستوى التمكن للتدريب لدى القيادات النسائية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهنّ جاء بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٣,٣٢ من ٥)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٢,٦٠ إلى ٣,٣٩)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة تمكين (متوسطة)؛ وهذا يدل على أن هناك اهتمام نحو تطوير القيادات النسائية وفق خطة تدريبية تلبّي احتياجاتهن مع الدعم المستمر للتعليم الذاتي والتنمية المهنية، لكنها ما زالت بحاجة إلى بذل المزيد من الجهد في تطوير وتقديم المزيد من الدورات والبرامج التدريبية التي توافق برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠، والتي تساعد على تمكينهن من أجل تحقيق أهداف هذه الرؤية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العطوي ومرعي (٢٠١٨)، ودراسة الدغري (٢٠١٨). كما يوضح الجدول رقم (٩) ما يلي:

- جاءت العبارة (توفر إدارة التعليم خطة لتدريب القيادات النسائية لتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠) بالمرتبة الأولى بدرجة تمكين (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٥٦)، ونسبة مئوية بلغت (٦٤%).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى مدى وعي الإدارة بأهمية التدريب والتطوير للقيادات النسائية لعملية التمكن، فكلما زادت خبرة الفرد ومهارته ومكتسباته المعرفية زادت قدرته على تأدية مهام عمله بكفاءة واستقلالية أكبر. وتختلف مع دراسة العطوي ومرعي (٢٠١٨)، ودراسة الدغري (٢٠١٨).

- جاءت العبارة (تشجع إدارة التعليم القيادات النسائية على تبادل الخبرات مع القيادات النسائية في إدارات أخرى) بالمرتبة الخامسة بدرجة تمكين (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٣,١٣)، ونسبة مئوية بلغت (٥٣%). وربما يرجع ذلك إلى ضعف التواصل بين الإدارات في عملية النمو المهني وعدم تبني المفاهيم الحديثة في الإدارة، كالتوأمة المهنية، والقيادة الشبكية، وقلة حضور الفعاليات وورش العمل، والجلسات الحوارية على مستوى الإدارات. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الدغري (٢٠١٨)، ودراسة العطوي ومرعي (٢٠١٨).

٣. مستوى التمكن لفرق العمل لدى القيادات النسائية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهن.

قامت الباحثة بتخصيص (٥) عبارات لتحديد مستوى التمكين لفرق العمل لدى القيادات النسائية بإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، لعبارات مستوى التمكين لفرق العمل لدى القيادات النسائية بإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة التمكين	الترتيب
١	توفر إدارة التعليم بيئة تعاونية بين القيادات النسائية وبين العاملات بما يحقق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.	٣,٥٤	٪٦٣	٠,٩٨١	عالية	١
٤	تنفذ فرق العمل النسائية القرارات التي تتخذها لتحقيق أهدافها.	٣,٥٤	٪٦٣	٠,٩٣٠	عالية	٢
٥	تحترم إدارة التعليم اختلاف الآراء في فرق العمل بها.	٣,٢٧	٪٥٧	٠,٩٧١	متوسطة	٣
٢	يتم الاستماع لوجهات نظر فرق العمل باهتمام من قبل الإدارة في التطوير والتحسين.	٣,٢٢	٪٥٦	١,١٤٢	متوسطة	٤
٣	يتم منح فرق العمل النسائية بالإدارة الصلاحيات التي تتناسب مع المهام الموكلة لهن.	٣,٢٢	٪٥٦	١,١٢٨	متوسطة	٥
	مستوى التمكين لفرق العمل ككل.	٣,٣٦	٪٥٩	٠,٩٠٠	متوسطة	

من خلال الجدول رقم (١٠) الموضح أعلاه يتضح أن مستوى التمكين لفرق العمل لدى القيادات النسائية بإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهن جاء بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٣,٣٦ من ٥)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٢,٦٠ إلى ٣,٣٩)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة تمكين (متوسطة)، ويفسر ذلك على أن القيادات النسائية يؤمنن بأهمية فرق العمل ودورها الفاعل في توليد الأفكار الجديدة وإنجاز العمل بصورة أدق وأسرع، وحرص الإدارة على دعم العمل الجماعي بين القيادات النسائية والعاملات، فتمكين العاملات داخل هذه الفرق بالشكل الصحيح يسمح بتناقل الخبرات والمعلومات وتكامل مهارات الفريق مع بعضه البعض مع إعطاء الصلاحيات المناسبة لكل عضوة داخل الفريق، والاهتمام بالآراء والمقترحات التطويرية الناتجة من تمكين فرق العمل لتحقيق الأهداف المرسومة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الدغري (٢٠١٨). بينما اختلفت مع نتائج دراسة النجمي (٢٠٢٠)، ودراسة بني هاني (٢٠٢٠).

كما يوضح الجدول رقم (١٠) ما يلي:

- جاءت العبارة (توفر إدارة التّعليم بيئة تعاونيّة بين القيادات النسائيّة وبين العاملات بما يحقق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠) بالمرتبة الأولى بدرجة تمكين (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٥٤)، بنسبة مئوية بلغت (٦٣٪). وتفسر الباحثة ذلك إلى مدى وعي الإدارة العليا بأهميّة العمل الجماعي وتأثيره الإيجابي على تطوير العمل وسرعة الإنجاز، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة البقمي (٢٠٢٠)، ودراسة بني هاني (٢٠٢٠). بينما تختلف مع نتائج دراسة الدغري (٢٠١٨).

- جاءت العبارة (يتم منح فرق العمل النسائيّة بالإدارة الصلاحيات التي تتناسب مع المهام الموكلة لهن) بالمرتبة الخامسة بدرجة تمكين (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٣,٢٢)، بنسبة مئوية (٥٦٪). وقد يرجع سبب ذلك إلى تقييد الصلاحيات الممنوحة، وعدم تبني اتخاذ الصلاحيات المناسبة التي تراها القيادات النسائيّة من خلال الممارسة والخبرة في عملها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الدغري (٢٠١٨). بينما تختلف مع دراسة البقمي (٢٠٢٠)، ودراسة بني هاني (٢٠٢٠).

٤. مستوى التّمكن للاتصال الفعّال لدى القيادات النسائيّة بالإدارة العامّة للتّعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهن.

قامت الباحثة بتخصيص (٥) عبارات لتحديد مستوى التّمكن للاتصال الفعّال لدى القيادات النسائيّة بالإدارة العامّة للتّعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (١١) المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لعبارات مستوى التّمكن للاتصال الفعّال لدى القيادات النسائيّة بالإدارة العامّة للتّعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابيّة.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة التّمكن	الترتيب
٣	توفر إدارة التّعليم قنوات اتصال فعالة لتبادل المعلومات بين شطريها.	٣,٣٧	٥٩٪	٠,٩٨٩	متوسطة	١
١	يتم تبادل الآراء بين القيادات النسائيّة حول الإجراءات والتّعليمات الصادرة من إدارة التّعليم.	٣,٣٢	٥٨٪	١,٠٢٩	متوسطة	٢
٤	تشجع إدارة التّعليم القيادات النسائيّة على تبني سياسة الباب المفتوح.	٣,٢١	٥٥٪	١,٠١٩	متوسطة	٣
٥	تمتلك إدارة التّعليم نظام معلومات فعال يساعد القيادات النسائيّة على اتخاذ القرارات المناسبة.	٣,١٩	٥٥٪	٠,٩٦٥	متوسطة	٤
٢	يتسم نظام الاتصال في إدارة التّعليم بالمرونة مما يتيح تبادل المقترحات التطويريّة بين القيادات النسائيّة والجهات العليا.	٣,٠٣	٥١٪	١,٠٤٧	متوسطة	٥
	مستوى التّمكن للاتصال الفعّال ككل.	٣,٢٢	٥٦٪	٠,٩٢٠	متوسطة	

من خلال الجدول رقم (١١) الموضح أعلاه يتضح أن مستوى التمكن للاتصال الفعّال لدى القيادات النسائية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهنّ جاء بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٣,٢٢ من ٥)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٢,٦٠ إلى ٣,٣٩)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة تمكين (متوسطة). ويدل ذلك على أهمية الاتصال الفعّال في تمكين القيادات النسائية؛ لما له من أثر في نقل البيانات، والمعلومات، والتعاميم، واللوائح، بشكل أسرع بين أقسام الإدارة، وبالتالي إنجاز الأعمال في الوقت المناسب دون تأخير. وتختلف هذه النتيجة عن نتيجة دراسة العطوي ومرعي (٢٠١٨)، ودراسة بني هاني (٢٠٢٠).

كما يوضح الجدول رقم (١١) ما يلي:

- جاءت العبارة (توفر إدارة التعليم قنوات اتصال فعالة لتبادل المعلومات بين شطريها) بالمرتبة الأولى بدرجة تمكين (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٣,٣٧)، بنسبة مئوية بلغت (٥٩٪). وتفسر الباحثة ذلك إلى مدى وعي الإدارة بضرورة فتح قنوات اتصال تواكب متطلبات العصر وتلبي احتياجاته وتقدر مدى الترابط بين الإدارات بشطريها.

- جاءت العبارة (يتسم نظام الاتصال في إدارة التعليم بالمرونة مما يتيح تبادل المقترحات التطويرية بين القيادات النسائية والجهات العليا) بالمرتبة الخامسة بدرجة تمكين (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٣,٠٣)، بنسبة مئوية بلغت (٥١٪). وربما يرجع السبب في هذه النتيجة إلى عدم وجود نظام فعال وسريع للتواصل، وعدم وجود مرونة في ذلك؛ ويرجع ذلك إلى وجود بعض الإجراءات الروتينية من قبل بعض القيادات النسائية، منها: عدم تجاوز الرئيس المباشر في التواصل، وضرورة مرور أي إجراءات إلا عن طريقها؛ وهذا بدروه يكون أحد العوائق التي تمنع التواصل المباشر لتبادل أي مقترحات تطويرية. وتتفق النتائج السابقة مع دراسة الدغير (٢٠١٨). بينما تختلف مع نتائج دراسة العطوي ومرعي (٢٠١٨)، ودراسة بني هاني (٢٠٢٠).

٥. مستوى التمكن للتحفيز لدى القيادات النسائية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهنّ.

قامت الباحثة بتخصيص (٥) عبارات لتحديد مستوى التمكن للتحفيز لدى القيادات النسائية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهنّ، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، لعبارات مستوى التمكن للتحفيز لدى القيادات النسائية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهن، مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة التمكن	الترتيب
٢	تشجع إدارة التعلّم القيادات النسائية على تبني المبادرات والأفكار الإبداعية التي تسعى إلى تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.	٣,٣٧	٥٩%	١,١٥٤	متوسطة	١
٤	تمنح إدارة التعلّم القيادات النسائية الفرصة للالتحاق بالمؤتمرات الدولية.	٣,٠٣	٥١%	١,١٦٤	متوسطة	٢
١	تحفز إدارة التعلّم القيادات النسائية على الالتحاق بالدراسات العليا.	٢,٩٨	٥٠%	١,١٤٣	متوسطة	٣
٥	تربط إدارة التعلّم الترقيات والترشيح للمناصب القيادية النسائية بكفاءة الأداء.	٢,٨٧	٤٧%	١,١٢٩	متوسطة	٤
٣	تعمل إدارة التعلّم على إيجاد أساليب جديدة للتحفيز من ضغوطات العمل على القيادات النسائية.	٢,٧٩	٤٥%	١,٠٨٠	متوسطة	٥
	مستوى التمكن للتحفيز ككل.	٣,٠١	٥٠%	١,٠٠٢	متوسطة	

من خلال الجدول رقم (١٢) الموضح أعلاه يتضح أن مستوى التمكن للتحفيز لدى القيادات النسائية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهن جاء بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٣,٠١ من ٥)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٢,٦٠ إلى ٣,٣٩)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة تمكين (متوسطة)، وهذه النتيجة تشير إلى أن القيادات النسائية تحتاج إلى المزيد من تقدير الجهود، والإحساس بالأمان، والشعور بالاستقرار، وهذا يتطلب من الإدارة العليا إيجاد نظام إداري للحوافز مشجع ومناسب. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة العطوي ومرعي (٢٠١٨)، ودراسة الدغري (٢٠١٨). بينما اختلفت مع نتائج دراسة بني هاني (٢٠٢٠).

كما يوضح الجدول رقم (١٢) ما يلي:

- جاءت العبارة (تشجع إدارة التعلّم القيادات النسائية على تبني المبادرات والأفكار الإبداعية التي تسعى إلى تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠) بالمرتبة الأولى بدرجة تمكين

(متوسطة)، بمتوسط حسابي (٣,٣٧)، بنسبة مئوية بلغت (٥٩٪). ويرجع ذلك إلى الدعم الذي تقدمه الإدارة للتميز

من خلال وضع جائزة تعليم الطائف للأداء المتميز وفق معايير حديثة تدعم العمل المؤسسي، وتوجه الأداء نحو الإتقان، وتشجيع أفضل الممارسات في الميدان التعليمي والتربوي والإداري، وتحفيز المبدعين في مجال التعليم وإبراز جهودهم على مستوى محافظة الطائف، ونكريمهم، وإحداث تنمية ونهضة تواكب رؤية المملكة ٢٠٣٠ وتطلعاتها المستقبلية.

- جاءت العبارة (تعمل إدارة التعليم على إيجاد أساليب جديدة للتخفيف من ضغوطات العمل على القيادات النسائية) بالمرتبة الخامسة بدرجة تمكين (متوسطة)، بمتوسط حسابي (٢,٧٩)، بنسبة مئوية بلغت (٤٥٪). وتفسر هذه النتيجة بعدم المرونة، وصعوبة الإجراءات في العمل، وعدم التوسع في الصلاحيات عند تمكين القيادات النسائية، وعدم إعطاءها الحرية في تخفيف الضغط بما يتلاءم مع إدارتها، خاصة ونحن نمر بمرحلة انتقالية في التعليم تتبنى أساليب وأنظمة حديثة في العمل في ظل جائحة كورونا، وتغيير مسار التعليم من التقليدي إلى الإلكتروني، وهذا يتطلب الكثير من الجهد والضغط في العمل.

ملخص نتائج الدراسة:

١. مستوى تمكين القيادات النسائية في الإدارة العامة للتعليم في مدينة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهنّ جاء بدرجة (متوسطة)، حيث جاء المتوسط العام للمجموع الكلي (٣,٢٥)، بانحراف معياري (٠,٨٦٦).
٢. مستوى التمكين لعملية تفويض السلطة لدى القيادات النسائية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهنّ جاء بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٣,٣٥) من (٥).
٣. مستوى التمكين للتدريب لدى القيادات النسائية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهنّ جاء بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٣,٣٢) من (٥).
٤. إن مستوى التمكين لفرق العمل لدى القيادات النسائية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهنّ جاء بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٣,٣٦) من (٥).
٥. إن مستوى التمكين للاتصال الفعال لدى القيادات النسائية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهنّ جاء بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٣,٢٢) من (٥).

٦. إن مستوى التمكن للتحفيز لدى القيادات النسائية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الطائف من وجهة نظرهنّ جاء بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٣,٠١ من ٥).
٧. درجة التمكن لفرق العمل جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٣٦)، يليه في الترتيب الثاني عملية تفويض السلطة بمتوسط حسابي (٣,٣٥)، وفي الترتيب الثالث التدريب بمتوسط حسابي (٣,٣٢)، وفي الترتيب الرابع الاتصال الفعّال بمتوسط حسابي (٣,٢٢)، وفي الترتيب الخامس والأخير التحفيز بمتوسط حسابي (٣,٠١).
توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج الحالية خرجت الدراسة بالتوصيات التالية:

١. تطبيق مبادرات رؤية المملكة ٢٠٣٠، والاستفادة من الدراسات العلمية الموثقة، في إيجاد الوسائل الممكنة للتسريع بتمكين المرأة وتوليها المناصب القيادية في شتى المجالات.
٢. تعزيز توجه القيادات العليا في التحول من الدور المركزي إلى الدور اللامركزي، من خلال تمكين القيادات النسائية وتوليها الإدارة بشطريها بنين وبنات في إدارة التعليم بمدينة الطائف، وإعداد هيكل تنظيمي جديد يدعم هذا التوجه.
٣. الاهتمام بعملية اختيار القيادات النسائية، وذلك بالتركيز على القيادات المؤهلة علمياً.
٤. فتح قنوات اتصال فعال بين الإدارات النسائية يساعد على زيادة تبادل الخبرات والمعلومات.
٥. العمل على رفع مستوى ممارسات التمكن الإداري بإدارة التعليم بمدينة الطائف؛ مما ينعكس على مشاركة المرأة في عملية التنمية وتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. أبو خضير، ايمان. (٢٠١٢). التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. *المجلة السعودية للتعليم العالي*، (٧)، ٨٧-١٢٤.
٢. أبو هنتله، خالد. (٢٠١٥). أثر السياسات التنظيمية على التمكين الوظيفي لدى العاملين في الدوائر الحكومية (ط.٣). دار المأمون للنشر والتوزيع.
٣. البقمي، مريم. (٢٠٢٠). درجة ممارسة التمكين الإداري المشرفات التربويات في إدارة الإشراف التربوي في مدينة الرياض. *مجلة كلية التربية*، ٣٦(٦)، ٢١٣-٢٤٥.

٤. بني هاني، ميساء. (٢٠٢٠). درجة فاعلية الإدارة النسائية في التمكين الإداري ومعوّقاتها لدى فروع جامعة حائل من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤(٣)، ٢٠-١.
٥. الجرايدة، محمد، والمنوري، أحمد. (٢٠١٤). واقع التمكين الإداري لدى مديري مدارس التّعليم ما بعد الأساسي في محافظة الباطنة شمال بسلطنة عمان. المنارة، ٢٠(١)، ٨٧-٤١.
٦. الحربي، أمل. (٢٠١٧، أبريل، ٢٤-٢٥). تصور مقترح لإنشاء مجلس لتمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ [ورقة عمل]. مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. جامعة الجوف، الجوف، المملكة العربية السعودية.
٧. خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر. (٢٠١٨). التمكين الإداري وصناعة قادة المستقبل. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
٨. الدغري، وفاء. (٢٠١٨). التمكين الإداري وعلاقته بالتحديات التي تواجه القيادات النسائية في الجامعات السعودية الناشئة. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٧(٨).
٩. الدليمي، مريم. (٢٠١٦). خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي: اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التّعليم الخاصة في عمّان [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط.
١٠. الدوري، زكريا، صالح، أحمد. (٢٠٠٩). ادارة التمكين واقتصاديات الثقة في منظمات اعمال الالفية الثالثة. (ط.١). دار اليازوري العلميّة.
١١. رؤية ٢٠٣٠ المملكة العربية السعودية (٢٠١٦). <https://vision2030.gov.sa>.
١٢. السكارنه، بلال. (٢٠١٩). القيادة الإدارية الفعالة. (ط.٣). دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
١٣. شاطر، أحمد (٢٠١٩، مايو). مشروعات لتمكين المرأة في المناصب القيادية. صحيفة المدينة. <https://www.al-madina.com>.
١٤. شلهوب، هيفاء. (٢٠١٥). أبعاد تمكين المرأة السعودية. المجلة العربية للدراسات الأمنية، ٣٣(٧)، ٤٠-٣. DOI:10.26735/13191241.2017.001
١٥. العدوان، خالد، سلامة، محمد. (٢٠١٦). المرأة والسياسة مقدمة في التمكين السياسي للمرأة (ط.١). دار الجندي للنشر والتوزيع.

١٦. العطوي، رويدا، مرعي، كائنان. (٢٠١٨). أثر التمكين الإداري على الإبداع من وجهة نظر القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي كأحد مداخل تحقيق رؤية ٢٠٣٠. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، ٤(٢)، ١٢٥-١٥١.

١٧. الكريديس، علي. (١٤٣٨). اتجاهات إدارية معاصرة. مكتبة الملك فهد الوطنية.
١٨. معراج، قدرى. (٢٠١٥). أثر التمكين الإداري على الإبداع التنظيمي [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

١٩. ملحم، يحيى. (٢٠٠٩). التمكين كمفهوم إداري معاصر (ط.٢). المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

٢٠. الميرز، هند. (٢٠١٧). المرأة السعودية من التمهيش إلى التمكين في التعليم والعمل. المجلة العربية للدراسات الأمنية، ٣٢(٦٨)، ١٢٧-١٥٤.

٢١. النمر، سعود، خاشقجي، هاني، محمود، محمد، حمزاوي، محمد. (٢٠١١) الإدارة العامة الأسس والوظائف والاتجاهات الحديثة (ط.٧). مكتبة الشقري.

٢٢. الهيري، سارة، شحبل، سلوى، الشهري، فاطمة، العبلاني، مرام، القحطاني، منار، العنزان، نورة، العزام، نورة (٢٠٢٠). التمكين الإداري وعلاقته بالإبداع لدى القيادات النسائية بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية،

DOI:10.21608/JYSE.2020.1111 (٥)

ثانياً: المراجع الأجنبية:

23. Rouleau-Carroll, L. (2014). Attributes and characteristics that contribute to successful female leadership in secondary education (Order No.3615852). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1525824701).
24. Sahoo, Chandan, Kumar, Behera, Neeraja, Tripathy, Santosh Kumar (2010), Employee Empowerment and Individual Commitment; an Analysis from Integrative Review of Research, *Employment Relations Record, Volume 10, No1*, pp.40-56.