

**أثر تمكين المرأة السعودية العاملة والمرونة الوظيفية في تقييم أدائها
في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 (دراسة ميدانية)**
**The Impact of Empowering Working Saudi Women and
Functional Flexibility in Assessing Their Performance in
perspective of Saudi Arabia 2030 Vision (Field Study)**

د. خالد أحمد عبد العال إبراهيم **د. سلامة عقيل سلامة المحسن**

أستاذ علم النفس التربوي المساعد أستاذ علم النفس التربوي المشارك

كلية التربية - جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز كلية التربية - جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز

د. محمد أحمد شحاده العمري

أستاذ التربية الخاصة المساعد

كلية التربية - جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز

تم دعم هذا المشروع بواسطة عمادة البحث العلمي بجامعة الامير سطام بن

عبد العزيز من خلال المقترح البحثي رقم 2019/02/10110

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن أثر تمكين المرأة السعودية العاملة والمرونة الوظيفية في تقييم أدائها في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، ومن أجل تحقيق هذه الأهداف استخدم الباحثون المنهج الوصفي، تكون مجتمع الدراسة من جميع النساء العاملات في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز البالغ عددهن (482)، وتم اختيار عينة غرضية من مجتمع الدراسة بلغت (250) عاملة تم توزيع أدوات الدراسة عليهن. وقام الباحثون ببناء أدوات الدراسة المتمثلة بمقياس تمكين المرأة، ومقياس المرونة الوظيفية واستبانة تقييم الأداء. وتم

تطبيق الأدوات على عينة الدراسة وتحليل النتائج ومناقشتها. أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستويات تمكين المرأة السعودية ككل وأبعاده الفرعية جاءت جميعها منخفضة بمتوسط حسابي بلغ (2.01) وبانحراف معياري (1.087). كما أشارت النتائج إلى أن مستويات المرونة الوظيفية للمرأة السعودية العاملة ككل وأبعاده الفرعية جاءت جميعها منخفضة بمتوسط حسابي بلغ (2.15) وبانحراف معياري (1.015). وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين استجابات العاملات السعوديات على مقياس تمكين المرأة بأبعاده الفرعية واستجاباتهم على استبانة الأداء، أي أنه كلما زاد تمكين المرأة السعودية العاملة زاد أدائها في العمل، وكلما انخفض تمكين المرأة السعودية العاملة انخفض أدائها في العمل. وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين استجابات العاملات السعوديات على مقياس المرونة الوظيفية بأبعاده الفرعية واستجاباتهم على استبانة الأداء، أي أنه كلما زادت المرونة الوظيفية للمرأة السعودية العاملة زاد أدائها في العمل، وكلما انخفضت المرونة الوظيفية للمرأة السعودية العاملة انخفض أدائها في العمل.

الكلمات المفتاحية: تمكين المرأة، المرونة الوظيفية، الأداء الوظيفي.

Abstract:

The present study aimed to reveal the impact of empowering of Saudi women employees and job flexibility in evaluating their performance in the light of the vision of Saudi Arabia 2030. To achieve these goals, the researchers used the social survey method. The study population consisted of all working women at Prince Sattam bin Abdul Aziz University (482) employees were selected for the purpose of the study population. The researchers used Women's Empowerment Scale, the Functional Flexibility Scale and the Performance Assessment Questionnaire. The tools were applied to the study sample and the results were analyzed and discussed. The results of the study indicated that the levels of empowerment

of Saudi women as a whole and its sub-dimensions were all low with a mean of (2.01) with a standard deviation of (1.087). The results also indicated that the functional flexibility levels of employees of Saudi women as a whole and its sub-dimensions were all low with a mean of (2.15) with a standard deviation of (1.015). The results showed that there is a positive correlation statistically significant at the level (0.01) between the responses of employees of Saudi women on the scale of women's empowerment with its sub-dimensions and their responses to the performance questionnaire, that is, the higher the empowerment of employees of Saudi women, the higher their performance in work, and the lower the empowerment of Saudi women employees at work. Also, there is a positive correlation statistically significant at the level (0.01) between the responses of Saudi women employees on the scale of functional flexibility in its sub-dimensions and their responses to the performance questionnaire, that is, the higher the functional flexibility of the Saudi women employees, the higher her performance at work, and the lower the functional flexibility of the working Saudi woman at work.

Keywords: women's empowerment, job flexibility, job performance.

مقدمة الدراسة:

إن قضية تمكين المرأة والسعي إلى مشاركتها في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بالمجتمع السعودي، يعد مشكلة بحثية تستحق الدراسة، ذلك لما للمجتمع السعودي من سيولوجيا خاصة، وأن هذه القضية في الفترة الحالية تأخذ مساحة اهتمام كبيرة وواضحة في ظل النظرة التقليدية التي تحصر دور المرأة في الإنجاب، وإدارة شؤون المنزل. وتهدف الدراسة الحالية إلى معرفة أثر تمكين المرأة السعودية العاملة والمرونة الوظيفية في تقييم أدائها في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 من أجل خدمة وتنمية مجتمعها. ويشكل الحديث عن تمكين المرأة نقطة تقاطع ما بين ثقافة العزل والتهميش والتمييز وبين

ثقافة النوع والمشاركة، فالثقافة السائدة تقوم على تحول المرأة إلى كائن محبط مهمش فاقد لأبسط حقوق الإنسانية باسم الشرف تارة وباسم الحفاظ على قيم الأسرة تارة أخرى غير أن عملية تمكين المرأة تفتح لها نوافذ وعي جديد بذاتها، وتهيئ المجتمع لخلق تصورات جديدة عن أدوارها، كما أن إدماج المرأة في الأنشطة الاقتصادية وازدياد دورها ومشاركتها في أسواق العمل يحقق الكثير من المكاسب الاقتصادية على سبيل المثال لا الحصر فرصة الحصول على التوظيف التي توفر لها مصدراً مستمراً للدخل (Account & Glower, 2017). كذلك استغلال الموارد البشرية المتوفرة بشكل أمثل على جميع المستويات وخاصة المستوى القومي مما يساعد على تحقيق معدلات النمو الاقتصادي المستهدفة، وزيادة القدرات التنافسية للمرأة في سوق العمل في ظل اقتصاديات السوق ومتطلبات الخصخصة والعولمة وتخفيض معدلات البطالة. كما يعتبر اشتراك المرأة في النواحي الاقتصادية ركيزة داعمة لتحقيق التنمية المستدامة. وأيضاً يساعد مشاركة المرأة في النمو الاقتصادي على دفع عجلة النمو نحو التقدم الاقتصادي، وذلك إن المرأة ليست كائناً يسعى لمجرد البقاء، وإن مشاركة المرأة في المشاريع سواء صغيرة أم متوسطة الحجم تساهم وبشكل فعال وأيجابي في تعزيز الاقتصاديات الوطنية.

تمكين المرأة:

وضعت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 خطة ستغير وجهة المملكة خلال الخمسة عشر عاماً المقبلة، حيث ركزت خلالها على تمكين ودعم المرأة السعودية كونها من العناصر الهامة لبناء وتقدم الوطن، حيث تشكل المرأة نسبة 50% من إجمالي المخرجات الجامعية، لذلك سعت الرؤية إلى تقديم الدعم الكامل للمرأة من خلال تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها من التواجد الدائم في جميع القطاعات وتوفير الحصول على الفرص المناسبة في سوق العمل، وكما تعكس رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التقدير الكامل للقيادة الحكيمة والرشيدة للمرأة السعودية، التي تعدّ إمرأة وقوره وعصامية بامتياز، وجاءت هذه

الرؤية لتوضح وتؤكد وتعزز النظرة الإيجابية للمرأة السعودية التي أضافت وحققت بصمتها المتميزة في العديد من المجالات.

كما عرف السيد (2010) التمكين على أنه "الدعم الكامل للمرأة وقدرتها على التأثير في حياتها وفي جميع المؤسسات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية"، وحدد أبعاد التمكين بأربعة أبعاد وهي: البعد الأول: المهمة بحيث يقوم الفرد بأدائه لمهامه بحرية تامة، والعمل باستقلالية وتحقيق الأهداف التي قامت بوضعها المنظمة، والبعد الثاني: القوة وتتمثل في امتلاك الأفراد لصلاحيات وإمكانات تساعدهم على اتخاذ القرارات المناسبة، والبعد الثالث: الالتزام ويرتبط التزام الموظف برفع معنوياته عن طريق زيادة تحفيزه لأداء عمله وذلك بتوفير احتياجات الفرد وزيادة الثقة بالنفس، والبعد الرابع: الثقافة ويقصد بها الأسلوب الذي تتبعه المنظمة لتنفيذ عملية التمكين والاستراتيجية التي تسعى المنظمة لتحقيقها (أحمد، 2008). فالتمكين الوظيفي هو "إعطاء المديرين الصلاحية، والسلطة، والاستقلالية بحيث يتوفر لديهم القدرة على إصدار الأحكام، وصلاحيات التصرف والتعامل مع القضايا التي تواجههم من خلال المساهمة الفعالة في اتخاذ القرارات التي المتعلقة بأعمالهم" (Potterfield, 1999)، وهناك عدة متطلبات لتحقيق المرأة لنجاحاتها منها أنها لابد أن تنظر إلى قدراتها الذاتية وإلى مقتضيات الوظيفة التي تقوم بها، وذلك يحتاج منها الثقة في إمكاناتها وقدراتها، وأن تكون قادرة وجريئة على مواجهة العديد من المشكلات والصراعات المختلفة في العمل والتعامل معها بحرفية للوصول إلى أفضل النتائج (هيجان، 1999).

معوقات تمكين المرأة:

إن البحث عن معوقات تمكين المرأة يجعلنا نضع فرضية تنص على أن هناك مجموعة من العوامل الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والشخصية التي وقفت عائقاً من تمكين المرأة السعودية (الرشيدي، 2016؛ رضوان، 2014)، ومن تلك العوامل: العوامل الاجتماعية: التي تتمثل في نظرة المجتمع الضيقية والخلفية الثقافية والاجتماعية التقليدية التي حصرت دور المرأة في المجتمعات العربية في المنزل وفي بعض الأعمال البسيطة، وعدم وجود حرية ومساحة كافية

للمرأة للاختيار أو للتخطيط لحياتها ومستقبلها دون التحكم فيها، ووفق ثقافة ومورث المجتمعات العربية التي تقوم على "ثقافة العيب والحرام من جهة" وعلى اعتبار المرأة أمّاً وزوجة في المقام الأول، فقد تم حصر دورها الأهم في أسرتها فقط، وتحجيم أدوارها الأخرى في نواحي التنمية المختلفة الاجتماعية أو الإدارية أو السياسية أو الثقافية إضافة إلى إن الموروث الاجتماعي السلبي تنعكس آثاره على المرأة مما يمنعها من ممارسة دورها في بناء المجتمع والمشاركة في عملية التنمية التي لا تتم إلا بتكامل الأدوار بين كل من المرأة والرجل، وما زال هذا الموروث يترك أثراً يحتاج إلى عمل جاد لتصحيح المفاهيم المغلوطة لهذه المعتقدات والمورثات ومن ثم الحفاظ على ما هو أصلي منها وتنقيتها مما هو نتيجة تراكمات لا أساس لها من الصحة (رضوان، 2014؛ السيد، 2010؛ سامعي، 2014)، أما العامل الآخر فهو العوامل الاقتصادية والسياسية: وهنا يقع على عاتق الحكومات أهمية إقرار السياسات المتعلقة بالمرأة، والمشاركة التي تساعد على تحقيق التقدم من خلال التعاون بين الرجال والنساء، والعمل على تقليص العقبات القانونية ضد المرأة، والعمل على دفع المرأة إلى مراكز القيادات، لذلك يؤدي ضعف الوعي بأهمية تمكين المرأة وضعف عملية بناء وتأهيل قدرات المنظمات النسائية وتحويلها إلى مؤسسات فاعلة ذات قيادات مؤهلة ومدربة عامل جوهري في عدم استغلال طاقاتها وتحقيق الأهداف المرجوة. وأخيراً تأتي العوامل الشخصية: على الرغم من اتفاق الباحثين على أن هناك معوقات للمشاركة الفعالة للمرأة في أنشطة المجتمع المختلفة، وأن تلك المعوقات دائماً ترتبط بعوامل اجتماعية وثقافية واقتصادية وسياسية، إلا أن هناك معوقات شخصية لدى المرأة وتصوراتها حول قدراتها وأدوارها، وهو ما يحول دون أن تستفيد من الفرص المتاحة أمامها للمشاركة الرسمية واكتساب الأدوار والمكانات القيادية ليست فقط التطوعية، وإنما الرسمية لأنه على الرغم من ما أتاحتها القوانين والتشريعات من فرص للمشاركة إلا أن المرأة لم تستفد منها على قدر توفرها، وهو يؤكد على فكرة التمكين والمساعدة الذاتية للحصول على تلك الفرص (أحمد، 2008).

المرونة الوظيفية:

اكتسبت المرونة الوظيفية اهتماماً كبيراً في أدبيات إدارة الموارد البشرية باعتبارها أحد أهم موضوعات السلوك التنظيمي، فالمرونة الوظيفية تمثل الفروق الفردية التي تفسر كيف يدير الموظفون الإجهاد المهني والأزمات والتغيير، فهي قدرة الفرد على الارتداد والعودة من التجارب السلبية في الحياة إلى وضع أفضل (Sharifi & Zhang, 1999). ويشير (Shimizu et al, 2004) إلى أن المرونة الوظيفية هي القدرة على التطوير والرجوع من أحداث سلبية أو إيجابية والتقدم وزيادة المسؤولية. وأن المرونة الوظيفية تشير إلى القدرة الفردية على الصمود النفسي والقدرة على الارتداد من الحالة الصادمة المحتملة فضلاً عن التكيف بشكل مناسب مع المتغيرات الطارئة، وأوضح (Reed & Blunsdon, 1998) إن فائدة تطبيق مفهوم المرونة تكمن بالقدرة على التكيف بطريقة سريعة وفعالة مع المتغيرات غير المتوقعة والمخاطر التي لا تستطيع المؤسسة التنبؤ بها. وأوضح (Yusuf et al, 1999) أن المرونة هي التطبيق الناجح لقواعد المنافسة مثل السرعة والابتكار وسرعة الاستجابة للتغير والإبداع والجودة من خلال التكامل بين إعادة تصنيع المواد وأفضل الممارسات في بيئة معرفية غنية لتقديم أفضل سلعة وخدمة للمستهلك أو للزبون في بيئة سريعة التغير على الرغم من الاختلاف في تعريف المرونة إلا أنها كلها أشارت إلى أهمية الاستجابة بطريقة فعالة للمتغيرات والسمات الرئيسية لمنظمة مرنة؛ (Gunasekaran, 1999 Sharifi & Zhang, 1999 Yusuf et al, 1999)

وأوضح (Sharifi & Zhang, 1999) أن أهمية تطبيق المرونة الوظيفية تزيد من قدرة المؤسسة على الاستجابة للمتغيرات بطريقة فعالة وكفؤة والاستفادة من مزايا التغيرات حيث تعد من أهم عوامل المرونة. ونظراً لأهمية مفهوم المرونة ينبغي على المنظمات أخذ المفهوم منحي التطبيق، فعندما يواجه الفرد الأحداث أو الظروف السيئة؛ فمرونة الفرد ليست فقط في الحفاظ على استقرار نسبي في مستويات الأداء الجسدي والنفسي، ولكنها تمتد أيضاً إلى الشعور بنضج الشخصية وتجدد الأهداف، فالمرونة الوظيفية مورد إيجابي مهم جداً لموقع عمل

يتصف بالاضطراب والتغيرات والمحافظة على الاستقرار والثبات النفسي الضروري عند مواجهة المشاكل والظروف الصعبة (Marquardt, 2009)، فالمرونة تعني عدم الاستسلام والسعي الدائم للتغلب على المشاكل والعقبات، وهذا يمثل رصيماً في تحقيق النتائج المرغوب فيها بدلاً من التراجع عن مواجهة المواقف والقضايا الصعبة المتعلقة بالعمل، وهي ليست سمة ثابتة، ولكنها عملية نفسية ديناميكية؛ ولذلك يمكن خلقها وتميئتها من أجل مساعدة الفرد على الاستجابة لحالات الصدمة بصورة صحيحة (Samineni & Krishna, 2013). ويوضح (Tsourveloudis, 2002) أن أسباب المشكلات التي تؤثر في المؤسسات ليس نقصاً في عدد العمال أو عدم توفر الكفاءة لديهم وإنما هي بسبب الأساليب الإدارية الخاطئة التي تقتصر إلى المرونة الوظيفية والقدرة على التكيف والاستجابة للمتغيرات. ويضيف (Sharifi & Zhang, 1999) أن هناك اهتماماً أكبر من قبل المنظمات والقرارات المرتبطة بالموارد المادية دون الاهتمام بعامل المرونة والعوامل التي تؤثر في تطبيقها، وأوضح (Scnchez & Nagi, 2001) أن مشكلة العصر الحالي تكمن في الحجم الهائل من المعلومات والمعرفة المتوفرة في عصرنا الحالي والذي أوجد تداخلات كبيرة تكمن في عدم معرفة كيفية توظيف تلك المعلومات والمعرفة لذلك ظهر مصطلح المرونة الوظيفية لمساعدة المؤسسات على الإدارة وتوظيف كل ما هو جديد لتطوير المؤسسة، لذلك كان هناك حاجة ملحة لتطبيق ما يسمى بالمرونة والتحول من المنظمة التقليدية إلى المنظمة المرنة. ولاحظ (Boehm, 2002) في دراسته التي طبقها على منظمات القطاع العام أن المؤسسات لا تدرك معنى مفهوم المنظمة المرنة في مجالات العمل المختلفة وهذا بدوره يحول دون قدرتها على التكيف مع تطوير المنتج والتي من شأنها أن لا تؤدي إلى حدوث عملية الاستدامة داخل المنظمة.

مراجعة الأدب التربوي المتعلق بمتغيرات الدراسة:

وفيما يتعلق بالدراسات التي تناولت تمكين المرأة أجرى الأسمر (2005) دراسة هدفت الكشف عن مدى ممارسة عضوات هيئة التدريس لكفايات الأداء

بمحاورها الأربعة الشخصية والتدريسية وإدارة الصف والتقويم من وجهة نظر طالبات مرحلة البكالوريوس بجامعة أم القرى، أجابت عينة الدراسة وعددها (735) طالبة على أدائها، وأشارت النتائج إلى أن عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى يمارسن كفايات الأداء الأربعة بدرجة متوسطة وأن هنالك فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حيال واقع ممارسة عضوات هيئة التدريس لمحاول كفايات الأداء وبعضها البعض، وهدفت دراسة الفايز (2011) لمعرفة الموارد البشرية النسائية السعودية نحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبلية للتمكين من خلال إبراز المعوقات التي تحول دون تمكينها في سوق العمل، وتكونت عينة الدراسة من (269) طالبة بالمستوى الرابع بجامعة الأميرة نورة، ومن أهم نتائج الدراسة انخفاض فاعلية دور العنصر البشري النسائي السعودي في سوق العمل بسبب التنشئة السلبية لها في محيطها الأسري، وتدني وعيها بدورها التنموي وعدم تقدير المجتمع لدورها التنموي وصعوبة حصول المرأة على مناصب قيادية ومحدودية الفرص الوظيفية لها، وبهدف معرفة أثر المرونة على أداء شركات الاتصالات في نيجيريا أجرى (Oyedijo, 2012) دراسة تكونت عينتها من 9 شركات اتصالات. أشارت نتائج الدراسة إلى الأثر الإيجابي للمرونة الوظيفية على أداء شركات الاتصالات في نيجيريا وأن هنالك أثر للمرونة على الأداء التنافسي لشركات الاتصال السلكية واللاسلكية أضف إلى أن هنالك أثر لاستخدام المرونة في شركات الاتصالات على الأرباح وعائد المبيعات والقوة التشغيلية وكفاءة الأداء واستقرار أداء الشركة بالرغم من المتغيرات المتسارعة.

وبهدف الكشف عن الكفاءات القيادية الرئيسية للمديرات العاملات في قطاع تكنولوجيا المعلومات. أجرى (Samini & Krishna, 2013) دراسة تكونت عينتها من (100) امرأة من مديري شركات برمجيات في حيدر أباد. أشارت النتائج إلى أن هناك أثر للعمر والخبرة للمرأة في تباين كبير مع الكفاءات القيادية. في حين أجرى عبدالرحيم (2014) دراسة هدفت إلى التعرف على اتجاه طالبة الجامعة السعودية نحو تمكين المرأة من المشاركة في صنع واتخاذ القرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي في المجتمع السعودي وتكونت عينة

الدراسة من جميع طالبات جامعة الملك سعود وعددهم (455)، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الوضع الراهن لمشاركة المرأة السعودية في صنع واتخاذ القرار محدود، وأشارت النتائج إلى موضوعية العلاقة بين المتغيرات المشار إليها في الدراسة فطالبات الأدب الانجليزي ينتمين لبيئة ثقافية تختلف عن الطالبات الأخريات وطالبات السنوات المتقدمة هن أكثر رغبة في تمكين المرأة من المشاركة في صنع واتخاذ القرار. وهدفت دراسة الرشيدى (2016) إلى معرفة المتطلبات الأكاديمية المصاحبة للتمكين النسائي للوظائف القيادية في جامعة حائل، وتكونت عينة الدراسة من (56) عضواً من الهيئة التدريسية النسائية في جامعة حائل، استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات وتوصلت الدراسة إلى أن درجة أهمية المتطلبات الأكاديمية لدى الهيئة التدريسية في جامعة حائل يتمثل في المتطلبات الشخصية والإدارية والتنظيمية والمجتمعية، وأشارت إلى وجود فرق دال إحصائياً يعزى لمتغيري التخصص والجنسية وسنوات الخبرة. وأجرى الشمري (2014) دراسة هدفت لمعرفة واقع عمل المرأة الإداري التربوي في جامعة حائل، وتكون مجتمع الدراسة من (40) امرأة إدارية تربوية. وقد توصلت الدراسة إلى أن ضعف معدل المناصب الإدارية التي تشغلها المرأة السعودية، الصعوبات البيئية نتيجة الثقافة الاجتماعية. ولمعرفة أثر قرارات تمكين المرأة في المملكة العربية السعودية على أسواق المال والأعمال وفق رؤية 2030، أجرت ياسين (2018) دراسة تطبيقية على التعاملات في المؤسسات السعودية بمدينة أبها. حيث ناقشت الدراسة أثر تلك القرارات وما هي النظر المستقبلية لدور المرأة السعودية في خدمة المجتمع.

ومن العرض السابق اتفقت الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو بحث تمكين المرأة العاملة كدراسة (الأسمر، 2005؛ الفايز، 2011؛ عبدالرحيم، 2014؛ 2012؛ Oyedijo، الرشيدى، 2016؛ Samineni & Krishna، 2013؛ الشمري، 2014)، كما اتفقت الدراسات السابقة في عينتها حيث طبقت على عينات من التعاملات باستثناء دراسة (عبدالرحيم، 2014؛ الفايز، 2011) والتي طبقت على على عينة من طالبات الجامعة. ومن خلال استعراض أوجه

الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة نشير أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في موضوعها الرئيس وهدفها العام إلا أنها تختلف عنها في عدة جوانب تمثل الفجوة العلمية التي تحاول الدراسة الحالية معالجتها من حيث الموضوع وهو أثر تمكين المرأة السعودية العاملة والمرونة الوظيفية في ظل جملة المتغيرات وحزمة القوانين الجديدة المتضمنة في رؤية المملكة 2030 في تقييم أدائها. وتعددت أدوات الدراسة حيث شملت مقياس تمكين المرأة ومقياس المرونة الوظيفية واستبانة الأداء الوظيفي، وذلك من أجل جمع البيانات بدقة أكبر.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعتبر قضية تمكين المرأة السعودية من أهم القضايا التي تواجه المخططين بالمملكة نتيجة الزيادة الكبيرة في أعداد النساء الباحثات عن عمل وبالمقابل ضرورة معرفة الكفايات اللازمة امتلاكها حتى تستطيع أداء عملها بنجاح. ومن خلال نتائج الدراسات السابقة ومنها دراسة الرشيدى (2016)، ودراسة رضوان (2014) أشارت إلى أن أبرز الكفايات الجامعية التي تمكن المرأة وظيفياً بشكل متصل قليلة جداً. وتهتم المملكة العربية السعودية بتطوير قدرات المرأة السعودية من أجل تحقيق أكبر فائدة من خلال مشاركتها في التنمية وإصلاح المجتمع. ويتضح ذلك جلياً من خلال ماورد في رؤية المملكة 2030؛ علاوة على تمكينها من المهام التي تضطلع بها سواء في العمل أو في موقع ذا علاقة. كما وأن طبيعة عمل المرأة السعودية في الوقت الحاضر يواجه سلسلة من التغييرات والتطورات التي تؤثر في مختلف مجالات حياتها، لذا فقد أدركت المؤسسات في المملكة العربية السعودية حاجتها إلى نظرة إستراتيجية تناسب الأدوار الجديدة للمرأة، ومن هنا فقد كان لزاماً على تلك المؤسسات أن تقوم بتطوير مفهوم المرونة كإستراتيجية تساعد المرأة على العمل. فكان لابد من إبراز مشكلة الدراسة المتعلقة بأثر تمكين المرأة السعودية العاملة والمرونة الوظيفية في تقييم أدائها في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، لذا جاءت مشكلة الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما مستوى تمكين المرأة السعودية العاملة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟
- 2- ما مستوى المرونة الوظيفية للمرأة السعودية العاملة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين تمكين المرأة السعودية العاملة وأدائها؟
- 4- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المرونة الوظيفية للمرأة السعودية العاملة وأدائها؟

الأهمية النظرية للدراسة:

تبرز الأهمية النظرية للدراسة الحالية من تناولها قضية ذات اهتمام واسع على المستوى المحلي والعالمي تعكسه الأدبيات الاجتماعية المرتبطة بتمكين المرأة في المجتمع. فتمكين المرأة السعودية من القضايا التي مازالت تخضع للبحث والمناقشة، وذلك لمساعدة المرأة أن تأخذ فرصتها وحققها في مجتمعها، لاسيما في ظل المتغيرات الحديثة التي تطرأ على البناء الاجتماعي للمجتمع السعودي. وتسلط الدراسة الحالية الضوء على الدور المجتمعي الواسع الذي يلعب دوراً كبيراً إيجاباً أو سلباً في تمكين المرأة في المجتمع السعودي. و تتبع أهمية الدراسة من تعديل النظرة التقليدية للمرأة، وأنها قادرة على تولى أدوار اجتماعية مهمة في المجتمع. كما تتماشى مع خطط التنمية التي تنادي بضرورة توفير فرص عمل للمرأة السعودية في نطاق واسع وإزالة العقبات التي تحول دون ذلك في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. وتكمن أهمية الدراسة الحالية في أنها تشكل رافداً علمياً لتحقيق فرص التوظيف النسوي وإحداث النقلة النوعية للقيادات النسوية نحو الإبداع والتميز، لما توفره من معلومات غنية للقائمين على تخطيط القوى العاملة النسائية بالمملكة. ومن المتوقع أن تفيد نتائج الدراسة الحالية من الناحية العملية في التعرف على أثر تمكين المرأة السعودية العاملة والمرونة الوظيفية في تقييم أدائها في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، وتقديمها إلى الجهات المعنية لتقديم الحلول المناسبة لها، مما قد يساهم في تغيير وضع المرأة

السعودية نحو الأفضل داخل مجتمعها. ومن الممكن أن تسهم نتائج الدراسة في مساعدات الإدارات العليا على وضع استراتيجيات لاختيار المرأة العاملة، واستثمار الجانب النفسي للعاملات وزيادة مرونتهن الوظيفية في مواجهة أعباء الوظيفة وتحسين أدائهن وتطوير الأداء لديهن.

أهمية الدراسة للمجتمع:

وتتضح الدراسة الحالية للمجتمع من أهمية دور المرأة في المجتمع باعتبارها نصف المجتمع وذلك عن طريق استحداث مجلس تمثله الجهات الحكومية أو الخاصة التي تهتم بشؤون المرأة، حيث يقوم المجلس بالاهتمام بشؤون المرأة من خلال التدريب وتوفير فرص عمل تتناسب مع المؤهلات العلمية بالنسبة للباحثات عن عمل، ومن ثم تمكينهن في العمل من خلال دورات تدريبية مستمرة وحضور الندوات والمؤتمرات التي تتناسب مع طبيعة العمل، أما بالنسبة للباحثات عن عمل غير المؤهلات علمياً فأهمية المجلس تكمن في توفير فرص عمل لهذه الفئة عن طريق تأسيس مشاريع صغيرة مموله من الحكومة من خلال التعاون مع القطاع الخاص لعمل مشاريع صغيرة خاصة بهن والعمل على توفير وظائف أخرى تدخل من ضمن هذه المشاريع لأكثر قدر ممكن من الباحثات عن عمل لنفس الفئة، ومن ثم العمل على تمكينهن من خلال دورات تدريبية تكسبهن المهارات الفنية والادارية لإدارة هذه المشاريع وتطويرها باستمرار بحيث تتناسب مع طبيعة العمل.

أهداف الدراسة:

تحدد أهداف الدراسة الحالية بالآتي:

- 1- الكشف عن مستوى تمكين المرأة السعودية العاملة في ضوء رؤية المملكة 2030.
- 2- الكشف عن مستوى المرونة الوظيفية للمرأة السعودية العاملة في ضوء رؤية المملكة 2030.
- 3- قياس مستوى أداة المرأة السعودية العاملة في ضوء تمكينها وظيفياً في ضوء رؤية المملكة 2030.

- 4- التعرف على أثر تمكين المرأة السعودية العاملة وظيفيا على أدائها في ضوء رؤية المملكة 2030.
- 5- التعرف على أثر المرونة الوظيفية للمرأة السعودية العاملة على أدائها في ضوء رؤية المملكة 2030.

منهجية الدراسة:

تستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي، من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث تم الاعتماد على المصادر الأولية والثانوية، لبناء الإطار النظري للدراسة، وللوقوف على أهم الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، أما الجانب التطبيقي فقد تم تصميم وتطوير أدوات الدراسة ووزعت على أفراد عينة الدراسة، بغرض الإجابة عن تساؤلات الدراسة.

الطريقة والإجراءات:

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع النساء العاملات في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من محافظة الخرج في المنطقة الوسطى في المملكة العربية السعودية خلال عام 2019، والبالغ عددهن (482)، وتم اختيار عينة غرضية من مجتمع الدراسة بلغت (250) عاملة تم توزيع أدوات الدراسة عليهن.

أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس تمكين المرأة

قام الباحثون بتطوير مقياس تمكين المرأة بالاعتماد على مجموعة من الدراسات التربوية العربية والأجنبية ذات العلاقة بهذا الموضوع والاستفادة منها، وهي الناظر و درة (2007) ودراسة الفايز (2011)، تكون المقياس بصورته النهائية من (41) فقرة موزعة محورين هما: المحور الأول و يضم الفقرات التي تقيس دور المؤسسة في تنمية الكفايات المهنية وشمل (35) فقرة، والمحور الثاني ويضم الفقرات التي تقيس طرق وسبل تمكين المرأة وظيفيا وشمل (16) فقرة.

صدق المقياس: قام الباحثون باستخراج دلالة الصدق للمقياس وبصورته المطوّرة بطريقة الصدق المنطقي. إذ ورّعت القائمة التي تتضمن (41) فقرة على مجموعة من المحكمين المختصين في علم النفس التربوي في الجامعات السعودية. وقد طُلب منهم بيان مدى انتماء الفقرات للمقياس ومدى وضوح الفقرة ومدى سلامة الصياغة اللغوية للفقرة وأي ملاحظات أخرى يرونها مناسبة.

ثبات المقياس: قام الباحثون بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكوّنة من (50) موظفة من جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، تم انتقائهن بطريقة عشوائية، ومن خارج عينة الدراسة. وتم حساب الثبات بطريقتين: الأولى (معامل الثبات باستخدام ألفا لكرونباخ)، حيث بلغت قيم معامل الثبات للمقياس (0.86). والثانية عن طريق إعادة تطبيق المقياس على العينة السابقة (50) موظفة بفارق زمني مدته أسبوعان، حيث تمّ حساب معامل ارتباط بين نتائجهم في المرة الأولى والثانية للمقياس ككل حيث بلغ معامل الثبات المحسوب (0.89). أيضاً تم استخراج معاملات الثبات للأبعاد الفرعية وقد جاءت قيم معاملات الثبات مناسبة لأغراض الدراسة، ويتضح ذلك في جدول (1).

جدول (1) معاملات الثبات لمقياس تمكين المرأة الكلي والأبعاد الفرعية للمقياس

المحاور	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات باستخدام ألفا لكرونباخ	قيمة معامل الثبات باستخدام إعادة التطبيق
دور المؤسسة في تنمية الكفايات المهنية	35	0.90	0.92
طرق وسبل تمكين المرأة وظيفياً	16	0.88	0.90
الكلي	41	0.86	0.89

تصحيح مقياس تمكين المرأة السعودية العاملة:

تكوّن مقياس تمكين المرأة في صورته النهائية من (41) فقرة موزعة على محورين، يضع المستجيب إشارة أمام كل فقرة لبيان مدى تطابق الفقرة مع قناعاته

الشخصية الذاتية على سُلّم من أربع درجات هي (أوافق بدرجة كبيرة، أوافق بدرجة متوسطة، أوافق بدرجة قليلة، لا أوافق أبداً). ويتم تصحيح المقياس بإعطاء الأوزان (1،2،3،4) للدرجات المذكورة سابقاً بالترتيب حين يكون اتجاه الفقرة إيجابياً، وتعكس الأوزان حين يكون اتجاه الفقرة سالباً، لذلك تتراوح الدرجة على كل فقرة بين واحد وأربع درجات، وتتراوح الدرجة على المقياس ككل بين (41) و(164) درجة. وتم تصنيف المتوسطات الحسابية الخاصة بمقياس تمكين المرأة على النحو الآتي: مرتفعة (أكثر من 3.66) ، متوسطة (أكثر من 2.33 – 3.66)، منخفضة (أقل من 2.33).

ثانياً: مقياس المرونة الوظيفية

قام الباحثون بتطوير مقياس المرونة الوظيفية بالاعتماد على مجموعة من الدراسات التربوية العربية والأجنبية ذات العلاقة بهذا الموضوع والاستفادة منها، وهي (Oyedijo, 2012)، تكون المقياس بصورته النهائية من (57) فقرة، موزعة على سبعة أبعاد: البعد الأول ويضم الفقرات التي تقيس الحاجة إلى تطبيق مفهوم المنظمة المرنة في المؤسسة وشمل (9) فقرات، البعد الثاني ويضم الفقرات التي تقيس الحاجة إلى الاعتماد بشكل أكبر على المعلومات والمعرفة وشمل (7) فقرات، البعد الثالث ويضم الفقرات التي تقيس الحاجة إلى زيادة دور الموارد البشرية في المؤسسة وشمل (9) فقرات، البعد الرابع ويضم الفقرات التي تقيس الحاجة إلى التوجه الاستراتيجي في خطط المؤسسة وشمل (9) فقرات، البعد الخامس ويضم الفقرات التي تقيس الحاجة إلى الاعتماد على المشاركة (روح الفريق) في المؤسسة وشمل (9) فقرات، البعد السادس ويضم الفقرات التي تقيس الحاجة إلى الاعتماد على الرقابة الذاتية في العمل داخل المؤسسة وشمل (9) فقرات، البعد السابع ويضم الفقرات التي تقيس الحاجة إلى التركيز على خدمة المستفيدين من الخدمات العامة وشمل (5) فقرات.

صدق المقياس: قام الباحثون باستخراج دلالة الصدق للمقياس وبصورته المطورة بطريقة الصدق المنطقي. إذ وزعت القائمة التي تتضمن (57) فقرة على

مجموعة من المحكمين المختصين في علم النفس التربوي والإدارة التربوية وأصول التربية في الجامعات السعودية. وقد طُلب منهم بيان مدى انتماء القرارات للمقياس ومدى وضوح الفقرة ومدى سلامة الصياغة اللغوية للفقرة وأي ملاحظات أخرى يرونها مناسبة.

ثبات المقياس: قام الباحثون بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (50) موظفة من جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، تم انتقائهن بطريقة عشوائية، ومن خارج عينة الدراسة. وتم حساب الثبات بطريقتين: الأولى (معامل الثبات باستخدام ألفا لكرونباخ)، حيث بلغت قيم معامل الثبات للمقياس (0.83). والثانية عن طريق إعادة تطبيق المقياس على العينة السابقة (50) موظفة بفارق زمني مدته أسبوعان، حيث تم حساب معامل ارتباط بين نتائجهم في المرة الأولى والثانية للمقياس ككل حيث بلغ معامل الثبات المحسوب (0.85). أيضاً تم استخراج معاملات الثبات للأبعاد الفرعية وقد جاءت قيم معاملات الثبات مناسبة لأغراض الدراسة، ويتضح ذلك في جدول (2).

جدول (2)

معاملات الثبات لمقياس المرونة الوظيفية الكلي والأبعاد الفرعية للمقياس

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات باستخدام ألفا لكرونباخ	قيمة معامل الثبات باستخدام إعادة التطبيق
الحاجة إلى تطبيق مفهوم المنظمة المرنة في المؤسسة	9	0.80	0.83
الحاجة إلى الاعتماد بشكل أكبر على المعلومات والمعرفة	7	0.82	0.84

0.80	0.79	9	الحاجة إلى زيادة دور الموارد البشرية في المؤسسة
0.83	0.80	9	الحاجة إلى التوجه الاستراتيجي في خطط المؤسسة
0.82	0.78	9	الحاجة إلى الاعتماد على المشاركة (روح الفريق) في المؤسسة
0.81	0.80	9	الحاجة إلى الاعتماد على الرقابة الذاتية في العمل داخل المؤسسة
0.82	0.81	5	الحاجة إلى التركيز على خدمة المستفيدين من الخدمات العامة
0.85	0.83	57	الكلي

تصحيح مقياس المرونة الوظيفية:

تكوّن مقياس المرونة الوظيفية في صورته النهائية من (57) فقرة موزعة على سبعة أبعاد، يضع المستجيب إشارة أمام كل فقرة لبيان مدى تطابق الفقرة مع قناعاته الشخصية الذاتية على سُلّم من خمس درجات هي (مرتفع جداً، مرتفع، متوسط، منخفض، منخفض جداً). ويتم تصحيح المقياس بإعطاء الأوزان (5)، (4، 3، 2، 1) للدرجات المذكورة سابقاً بالترتيب حين يكون اتجاه الفقرة إيجابياً، وتعكس الأوزان حين يكون اتجاه الفقرة سالباً، لذلك تتراوح الدرجة على كل فقرة بين واحد وخمس درجات، وتتراوح الدرجة على المقياس ككل بين (57) و(285) درجة. وتم تصنيف المتوسطات الحسابية الخاصة بمقياس المرونة الوظيفية على

النحو الآتي: مرتفعة (أكثر من 3.66) ، متوسطة (أكثر من 2.33 – 3.66) ، منخفضة (أقل من 2.33).

ثالثاً: استبانة الأداء الوظيفي:

قام الباحثون بتطوير استبانة الأداة الوظيفي بالاعتماد على مجموعة من الدراسات التربوية العربية ذات العلاقة بهذا الموضوع والاستفادة منها (الشمري، 2014؛ عبدالرحيم، 2014؛ الرشيدى، 2016)، تكون المقياس بصورته النهائية من (51) فقرة موزعة خمسة أبعاد هي: البعد الأول تفويض السلطة وشمل (9) فقرات، والبعد الثاني: العمل الجماعي وشمل (10) فقرات، والبعد الثالث: التدريب على الأداء الوظيفي وشمل (11) فقرة، والبعد الرابع: تأثير التحفيز وشمل (10) فقرات، والبعد الخامس: الاتصال الفعال وشمل (11) فقرة.

صدق الاستبانة: قام الباحثون باستخراج دلالة الصدق للاستبانة وبصورتها المطورة بطريقة الصدق المنطقي. إذ وزعت القائمة التي تتضمن (51) فقرة على مجموعة من المحكمين المختصين في علم النفس التربوي والإدارة التربوية وأصول التربية في الجامعات السعودية. وقد طُلب منهم بيان مدى انتماء الفقرات للمقياس ومدى وضوح الفقرة ومدى سلامة الصياغة اللغوية للفقرة وأي ملاحظات أخرى يرونها مناسبة.

ثبات المقياس: قام الباحثون بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكوّنة من (50) موظفة من جامعة الأمير سطاتم ين عبد العزيز، تم انتقائهن بطريقة عشوائية، ومن خارج عينة الدراسة. وتم حساب الثبات بطريقتين: الأولى (معامل الثبات باستخدام ألفا لكرونباخ)، حيث بلغت قيم معامل الثبات للمقياس (0.88). والثانية عن طريق إعادة تطبيق المقياس على العينة السابقة (50)

موظفة بفارق زمني مدته أسبوعان، حيث تمّ حساب معامل ارتباط بين نتائجهم في المرة الأولى والثانية للمقياس ككل حيث بلغ معامل الثبات المحسوب (0.89). أيضاً تم استخراج معاملات الثبات للأبعاد الفرعية وقد جاءت قيم معاملات الثبات مناسبة لأغراض الدراسة، ويتضح ذلك في جدول (3).

جدول (3)

معاملات الثبات لاستبانة الأداء الوظيفي الكلي والأبعاد الفرعية للمقياس

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات باستخدام ألفا لكرونباخ	قيمة معمل الثبات باستخدام إعادة التطبيق
تفويض السلطة	9	0.86	0.88
العمل الجماعي	10	0.87	0.86
التدريب على الأداء الوظيفي	11	0.85	0.85
تأثير التحفيز	10	0.83	0.86
الاتصال الفعال	11	0.87	0.87
الكلي	51	0.88	0.89

تصحيح استبانة الأداة الوظيفي:

تكوّنت استبانة الأداة الوظيفي في صورته النهائية من (51) فقرة موزعة على خمسة أبعاد، يضع المستجيب إشارة أمام كل فقرة لبيان مدى تطابق الفقرة مع قناعاته الشخصية الذاتية على سلم من أربع درجات هي (أوافق بدرجة كبيرة وأوافق بدرجة متوسطة وأوافق بدرجة قليلة ولا أوافق أبداً). ويتم تصحيح الاستبانة بإعطاء الأوزان (1,2,3,4) للدرجات المذكورة سابقاً بالترتيب حين يكون اتجاه الفقرة إيجابياً، وتعكس الأوزان حين يكون اتجاه الفقرة سالباً، لذلك تتراوح الدرجة

على كل فقرة بين واحد وأربع درجات، وتتراوح الدرجة على الاستبانة ككل بين (51) و(204) درجة، وتم تصنيف المتوسطات الحسابية الخاصة باستبانة الأداة الوظيفي على النحو الآتي : مرتفعة (أكثر من 3.66) ، متوسطة (أكثر من 2.33 - 3.66)، منخفضة (أقل من 2.33).

نتائج الدراسة:

نتائج السؤال الأول: والذي ينص على "ما مستوى تمكين المرأة السعودية العاملة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟"، وللإجابة عن هذا السؤال إحصائياً تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تمكين المرأة السعودية العاملة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. ويتضح ذلك في جدول (4).

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتمكين المرأة السعودية العاملة في ضوء رؤية المملكة 2030

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
دور المؤسسة في تنمية الكفايات المهنية	2.04	1.131	1	منخفض
طرق وسبل تمكين المرأة وظيفياً	1.98	1.043	2	منخفض

المقياس ككل	2.01	1.087	منخفض
-------------	------	-------	-------

يتضح من جدول (4) أن مستويات تمكين المرأة السعودية ككل وأبعاده الفرعية جاءت جميعها منخفضة حيث جاء بعد دور المؤسسة في تنمية الكفايات المهنية في المرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية جاء بعد طرق وسبل تمكين المرأة وظيفياً، وجاء مستوى تمكين المرأة السعودية العاملة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 ككل بمستوى منخفض بلغ (2.01) وبانحراف معياري (1.087).

وربما كان النظام الأسري في المجتمع السعودي هو من أهم الأنظمة العاملة على تحديد توجهات واتجاهات سلوك الأفراد داخل النسق الاجتماعي (المجتمع) وذلك من خلال مايقوم به النظام الأسري من تحديد للأدوار المختلفة المتوقعة والمقبولة للفتاة السعودية داخل النسق الاجتماعي، ولما كان عمل المرأة خارج المنزل ظاهرة حديثة في المجتمع العربي السعودي فإن ردود فعل المجتمع إزاء هذه الظاهرة قد أخذت صوراً وأشكالاً مختلفة فقد كان منها الرفض ومنها المؤيد ومنها المتحفظ، ولكنها في النهاية أوجدت يقوم على توجيه سلوكيات الفتيات السعوديات نحو مجالات عمل معينة بما لا يتعارض مع السلوك الذي يتوقعه المجتمع ويطلبه (Samineni & Krishna, 2013).

ويمكن تفسير النتيجة الحالية إلى طبيعة المجتمع السعودي والعادات الاجتماعية التي تحظر على المرأة الخروج من المنزل والعمل إلا في حالات استثنائية. وضعف الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة في التنمية. كما تحد العادات والتقاليد من التحاق المرأة بالكثير من المهن (الشمري، 2014). بالإضافة إلى عدم اقتناع المجتمع بانخراط المرأة في الأعمال التي يزاولها الرجال.

وبالرغم من وجود مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة لازالت غالبية الدول في العالم العربي ومنها المملكة العربية السعودية بحاجة للاهتمام بموضوع تمكين المرأة في عملية التنمية بشكل كامل. وفي الحقيقة لا يمكن اغفال دور المملكة العربية السعودية في رؤيتها 2030 أن هناك جهود واعية من خلال سن قوانين لتمكين المرأة السعودية إلا أن وجود ممارسات وعادات وتقاليد تركز تهميش المرأة (ياسين، 2018) ونتيجة لذلك برزت العديد من المبادرات المستجيبة للقضايا المتعلقة بحقوق المرأة. وكل هذه الجهود موجهة نحو تمكين المرأة بهدف خلق فرص لها لتتمكن من تحقيق كامل قدراتها. كما لا يمكن الحصول على تنمية حقيقية عندما تكون المرأة مستبعدة من السلطة ولا يتم تمثيل احتياجاتها ومتطلباتها بكفاءة ولا تتخذ القرارات التي تأخذ بعين الاعتبار مصلحتها (سامعي، 2014)؛ فينبغي على المرأة أن تستمر في سعيها لتغلب على التحديات الجديدة لتعزيز سلطتها ومكانتها حتى ولو كانت الفرصة السياسية المتاحة أمامها ضئيلة. وفي ذات الوقت فإن مجرد حضورها لا يضمن التغيير لصالح المرأة فحسب، بل يتيح لها استعراض قيادتها السياسية السليمة وإدراكها بحاجة المرأة وأهمية المساواة بين النوع الاجتماعي والتي بمجملها تفتح الأبواب أمام الأجيال الجديدة من القيادات النسائية (رضوان، 2014).

نتائج السؤال الثاني: والذي ينص على "ما مستوى المرونة الوظيفية للمرأة السعودية العاملة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟"، وللإجابة عن هذا السؤال إحصائياً تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المرونة الوظيفية للمرأة السعودية العاملة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. ويتضح ذلك في جدول (5).

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمرونة الوظيفية للمرأة
السعودية العاملة في ضوء رؤية المملكة 2030

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
منخفض	3	1.003	2.19	الحاجة إلى تطبيق مفهوم المنظمة المرنة في المؤسسات الحكومية
منخفض	7	1.067	2.01	الحاجة إلى الاعتماد بشكل أكبر على المعلومات والمعرفة
منخفض	6	1.037	2.09	الحاجة إلى زيادة دور الموارد البشرية في المؤسسة
منخفض	1	0.943	2.29	الحاجة إلى التوجه الاستراتيجي في خطط المؤسسة
منخفض	2	0.983	2.25	الحاجة إلى الاعتماد على المشاركة (روح الفريق) في المؤسسة
منخفض	5	1.052	2.11	الحاجة إلى الاعتماد على الرقابة الذاتية في المؤسسة
منخفض	4	1.021	2.14	الحاجة إلى التركيز على خدمة المستفيدين من الخدمات العامة
منخفض		1.015	2.15	المقياس ككل

يتضح من جدول (5) أن مستويات المرونة الوظيفية للمرأة السعودية العاملة ككل وأبعاده الفرعية جاءت جميعها منخفضة، حيث جاء بعد الحاجة إلى التوجه الاستراتيجي في خطط المؤسسة في المرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية جاء بعد الحاجة إلى الاعتماد على المشاركة (روح الفريق) في المؤسسة، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد الحاجة إلى تطبيق مفهوم المنظمة المرنة في المؤسسة، وفي المرتبة الرابعة جاء بعد الحاجة إلى التركيز على خدمة المستفيدين من

الخدمات العامة، وفي المرتبة الخامسة جاء بعد الحاجة إلى الاعتماد على الرقابة الذاتية في العمل داخل المؤسسات الحكومية، وفي المرتبة السادسة جاء بعد الحاجة إلى زيادة دور الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد الحاجة إلى الاعتماد بشكل أكبر على المعلومات والمعرفة، وجاء مستوى المرونة الوظيفية للمرأة السعودية العاملة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 ككل بمستوى منخفض بلغ (2.15) وبانحراف معياري (1.015).

ويمكن القول إن المرأة في المملكة العربية السعودية تمتلك الدافع والموهبة اللازمتين لتحقيق النجاح والوصول إلى المستويات الوظيفية الأعلى، وترغب في الاجتهاد في العمل لتحقيق ذلك. وفي الحقيقة تعتبر المرأة أحد الموارد الضخمة غير المستغلة من قبل المؤسسات والشركات، ولكن توجد معوقات كبيرة تحول دون الاستغلال التام لهذه المواهب. وتعقيد الإجراءات الإدارية والأنظمة عند البحث عن عمل بالإضافة للافتقار للإرشاد المهني المناسب. وعدم توفر المعلومات بسهولة وبدرجة كافية بالنسبة لاحتياجات سوق العمل. وإذا أردنا معالجة "التسرب الوظيفي"، يتعين على الدولة أن تدعم وترعى الموظفين اللاتي يتمتعن بقدرات وكفاءات عالية، وأن ترسخ ثقافة عمل أكثر مساواة وإيجابية. وسوف يفتح هذا بدوره المجال أمام مصدر كبير من المواهب والطاقات الجديدة والتطلع نحو المستقبل، مما سيساعد على تحقيق النجاح والربحية والميزة التنافسية على مستوى الشركات والدول (السيد، 2010).

وعليه حاولت المملكة العربية السعودية جاهدة في رؤيتها أن تحسن التوازن بين العمل والحياة الشخصية حيث يعتبر العمل المرن ركناً أساسياً في تحقيق هذا التوازن مع تقييم الأداء بناءً على الإنجازات بدلاً من الوقت الذي يتم قضاءه في المكتب و ترسيخ ثقافة متوازنة بحيث يستطيع الرؤساء لعب دور حيوي عن طريق

دعم المرأة بشكل واضح في العمل. والجزء الأهم في تحقيق ذلك هو ضمان عبور المزيد من النساء عبر مستويات الإدارة المتوسطة وصولاً إلى المناصب العليا، كما أن الاستثمار في بناء المسارات الوظيفية لا ينبغي أن يقتصر على تقديم المزيد من الدعم والتوجيه للمواهب النسائية، بل ينبغي أيضاً زيادة تدريب الموظفين على الأمور المتعلقة بالتنوع بين الجنسين (Shimizu et al, 2004)، بالإضافة إلى تبني سياسات الموارد البشرية التي تضمن تحقيق المساواة في محل العمل، بما في ذلك سياسات التعيين والأجور والترقية وتحديد أهداف عدد السيدات في كل مستوى إداري. والقيام بدور الداعم والمناصر في المجتمع الأكبر كما و يمكن للرؤساء استخدام نفوذهم في زيادة الوعي بقيمة خلق مكان عمل أكثر تنوعاً والإسهامات التي يمكن أن تقدمها المواهب النسائية.

نتائج السؤال الثالث: والذي ينص على " هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين تمكين المرأة السعودية العاملة وأدائها؟"، وللإجابة عن هذا السؤال إحصائياً تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين استجابات العاملات على مقياس تمكين المرأة بأبعاده الفرعية واستجاباتهم على استبانة الأداء. ويتضح ذلك في جدول (6).

جدول (6) نتائج معاملات الارتباط بين استجابات العاملات على مقياس تمكين المرأة بأبعاده الفرعية واستجاباتهم على استبانة الأداء

الأداء	الأبعاد
**0.643	دور المؤسسة في تنمية الكفايات المهنية
**0.594	طرق وسبل تمكين المرأة وظيفياً
**0.659	المقياس ككل

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من جدول (6) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين استجابات العاملات السعوديات على مقياس تمكين المرأة بأبعاده الفرعية واستجاباتهم على استبانة الأداء، أي أنه كلما زاد تمكين المرأة السعودية العاملة زاد أدائها في العمل، وكلما انخفض تمكين المرأة السعودية العاملة انخفض أدائها في العمل.

ويعزو الباحثون النتيجة الحالية إلى أنه كلما اهتمت المؤسسات في القيام بأدوارها الحقيقية في تنمية الكفايات المهنية كلما ارتفع تمكين المرأة وظيفياً حيث أن ذلك يزودها بالمهارات الإدارية والمعرفية للقيام بأعباء الوظيفة وزاد من ثقته بنفسها وإزالة حاجز الخوف من المتطلبات الوظيفية كما أن اهتمام المؤسسات في تنمية الكفايات المهنية يحفز المرأة على المشاركة في اتخاذ القرارات وإجمالاً فإن واقع المرأة السعودية من حيث ما نالته من حقوق و ما تقوم به من دور، رغم وجود إيجابيات كثيرة تدل بوضوح على جهود رجال و نساء أكفاء و مواطنين مخلصين أخذوا على عاتقهم السعي لرفع مكانة المرأة السعودية (العنزي، 2014)، إلا أن الواقع المشهود يدل على أن المرأة السعودية مازالت تحتاج إلى دعم من ذاتها ومن الرجل ومن ولاة الأمر لتؤدي دورها في تربية الأجيال و خدمة المجتمع وفق ضوابط تحفظ عليها دينها وعفتها وكرامتها وخصوصيتها كأنثى. و إن مطالبة المرأة السعودية بحقوقها التي كفلها لها الشرع هو جزء من حقها الشرعي، والمحافظة على الأصول والثوابت التشريعية وأن تعطى هذه الحقوق ضمن الضوابط الشرعية وتحفظ للمجتمع وأفراده أمنه واستقراره وطهارته وعفته.

نتائج السؤال الرابع: والذي ينص على " هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المرونة الوظيفية للمرأة السعودية العاملة وأدائها؟"، وللإجابة عن هذا السؤال إحصائياً تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين استجابات العاملات

على المرونة الوظيفية بأبعاده الفرعية واستجاباتهم على استبانة الأداء. ويتضح ذلك في جدول (7).

جدول (7)

نتائج معاملات الارتباط بين استجابات العوامل على مقياس المرونة الوظيفية بأبعاده الفرعية واستجاباتهم على استبانة الأداء

الأداء	الأبعاد
**0.593	الحاجة إلى تطبيق مفهوم المنظمة المرنة في المؤسسة
**0.531	الحاجة إلى الاعتماد بشكل أكبر على المعلومات والمعرفة
**0.557	الحاجة إلى زيادة دور الموارد البشرية في المؤسسة
**0.623	الحاجة إلى التوجه الاستراتيجي في خطط المؤسسة
**0.619	الحاجة إلى الاعتماد على المشاركة (روح الفريق) في المؤسسة
**0.570	الحاجة إلى الاعتماد على الرقابة الذاتية في العمل داخل المؤسسة
**0.582	الحاجة إلى التركيز على خدمة المستفيدين من الخدمات العامة
**0.676	المقياس ككل

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من جدول (7) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين استجابات العوامل السعودية على مقياس المرونة الوظيفية بأبعاده الفرعية واستجاباتهم على استبانة الأداء، أي أنه كلما زادت

المرونة الوظيفية للمرأة السعودية العاملة زاد أداؤها في العمل، وكلما انخفضت
المرونة الوظيفية للمرأة السعودية العاملة انخفض أداؤها في العمل.

وتشير النتيجة الحالية إلى ضرورة الاهتمام بتعزيز السياسات المؤدية إلى تحقيق الموازنة بين الحياة العملية والخاصة مثل مرونة نظام الاجازات وتحديد عبئ العمل ليناسب وقدرات المرأة العاملة، ولابد من الإشارة إلى أن هناك علاقة بين كل من الدعم التنظيمي ودعم المشرف المباشر والدعم خارج إطار العمل ، حيث كلما ازداد اهتمام المؤسسات بتوفير حياة وظيفية مريحة تتسم بالمرونة داخل مكان العمل ، وكلما زاد دعم الجهات الأخرى كمنظمات القطاع العام بتوفير الخدمات بسهولة (Account & Glower, 2017) ؛ الأمر الذي ينعكس على حياة المرأة العاملة بالرفاهية وازدادت قدرتهن على الموازنة بين الحياة العملية والخاصة (العنزي، 2014). ويعزوا الباحثون النتيجة الحالية إلى ما تعيشه المرأة العاملة في المجتمع السعودي والذي قد يؤدي بدوره إلى ضعف أداؤها حيث أن الأمر يتعلق بمشكلات تنظيمية كثيرة يرجع سببها في الغالب إلى عدم تكييف المرأة العاملة مع محيط المؤسسة و مع الأساليب التنظيمية التي ترتبط بها أو مع الثقافة السائدة في المؤسسة كذلك ساعات العمل الطويلة التي لا تتماشى مع المرأة خاصة و أن كانت متزوجة، ومن الممكن عزو النتيجة الحالية إلى ما تواجهه المرأة من تمييز بين الجنسين في العمل كل هذه مشكلات تنظيمية تؤثر على أداء المرأة العاملة لا محال و هناك أيضا من المشكلات التي تؤثر على الأداء و هي المشكلات الاجتماعية التي تعتبر هي الأخرى إحدى العقبات التي تؤثر و بشكل كبير على مردودية المرأة في عملها، وبالتالي فان هذا قد يعود بالسلب على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة لا محال. واتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (ياسين، 2018) ونتيجة دراسة (الفايز، 2011) ونتيجة دراسة (الشمري، 2014) والتي

أشارت نتائجها إلى ضعف تمكين المرأة والإشارة إلى أن أهم المعوقات هو ضعف المرونة الوظيفية.

توصيات الدراسة:

توصي الدراسة الحالية بناء على النتائج التي توصلت إليها إلى إعداد وتطبيق برامج إرشادية تهدف إلى توعية المرأة العاملة لمواجهة المستجدات على الساحة السعودية. والاستعانة بالهيئات والمؤسسات المعنية بشؤون المرأة بنتائج هذه الدراسة في وضع خطط عملية تؤدي إلى رفع تمكين المرأة بشكل عام والمرأة العاملة بشكل خاص.

مراجع الدراسة:

المراجع العربية

أحمد، رزان (2008). **إدارة التمكين**. كلية الاقتصاد. جامعة دمشق. دمشق سوريا.
الأسمر، منى (2005). كفايات أداء عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى من وجهة نظر الطالبات.

مجلة العلوم التربوية. قطر. 131-175

الرشيدى، شيخة (2016). المتطلبات الأكاديمية المصححة للتمكين النسائي في الوظائف القيادية في جامعة حائل. **دراسات عربية في التربية وعلم النفس**-

السعودية. العدد 185. 69-212.

رضوان، بواب (2014). الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة (جامعة جيجل نموذجاً). رسالة دكتوراة غير منشورة. جامعة سطيف.
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. الجزائر.

سامعي، توفيق (2014). الكفايات المهنية والتعليمية: المفهوم والأبعاد. **مجلة العلوم**

الاجتماعية. الجزائر. العدد 19. الجزء 1.

السيد،رشا ومصطفى، منصور (2010). **النوع الإجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في**

الوطن العربي. منظمة المرأة العربية. القاهرة. جمهورية مصر العربية.

الشمري، نايف (2014). المرأة والعمل الإداري التربوي في الجامعات السعودية: جامعة حائل أنموذجا.

المجلة التربوية الدولية المتخصصة.

عبدالرحيم، آمال(2014). المرأة السعودية والمشاركة في صنع واتخاذ القرار: اتجاه الطالبة الجامعية

السعودية نحو تمكين المرأة من المشاركة في صنع واتخاذ القرار. **شؤون**

اجتماعية-الإمارات. المجلد 31. العدد 9. 53-123.

العنزي، مشعل (2014). الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام

محمد بن سعود الاسلامية. **مجلة جامعة طيبة للعلوم**

التربوية. المجلد 9. العدد 2. 265-286.

الفايز، ميسون (2011). الموارد البشرية النسائية السعودية: نحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبلية

للتمكين. **مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم**

الإنسانية-مصر، العدد31. الجزء 2. 558 – 616.

الناظر، ملك ودرة، عبدالباري (2007). تطوير أنموذج لتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس

في الجامعات الأردنية في ضوء الواقع والاتجاهات التربوية المعاصرة. رسالة

دكتوراة غير منشورة. جامعة عمان العربية. الأردن.

هيجان، عبدالرحمن (1999). إعادة هندسة الإدارة المطلب الحتمي للقيادة الجديدة. **مجلة الإدارة**

العامية. المجلد 39. العدد 3.

ياسين، سمر(2018). أثر قرارات تمكين المرأة في المملكة العربية السعودية على أسواق المال والأعمال

وفق رؤية 2030 (دراسة تطبيقية على العاملات في المؤسسات السعودية

بمدينة أبها). **مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية**

للبنات بدمهور. العدد 3 المجلد4.

المراجع الأجنبية

- Account, A. & Glower, A. (2017). *Women In Management and Leadership In the Kingdom of Saudi Arabia"*, **Economic Inquiry** **56**.
- Boehm, B. (2002). *Get Ready for Agile Methods, With Care. IEEE Computer*. 64-69.
- Marquardt, J. (2009). *Action Learning for Developing Leaders and Organizations :Principles Strategies and Cases*, Washington DC , **American Psychological Association**.
- Oyedijo, A. (2012). *Strategic Agility and Competitive Performance in the Nigerian Telecommunication Industry: An Empirical Investigation. American International Journal of Contemporary Research*. 2. 3.
- Potterfield ,A. (1999). **The Busieness of Employee Empowerment**. Westport, Cn: Quorum Books.
- Reed, K. & Blunsdon, B. (1998). 'Organizational Flexibility in Australia,' **International Journal of Human Resource Management** 9 (3). 457-77.
- Samineni, D. & Krishna, B.(2013). *Leadership Competencies Analysis - A Study with Reference to Women Managers in Software Industry ,Journal of Business and Management*, V 14, (4), PP 77-81.
- Sanchez, L. & Nagi, R. (2001). *A review of agile manufacturing systems. International. Journal of Production Research*. 39 (16). 3561–3600.
- Sharifi, H. & Zhang, Z. (1999). *A methodology for achieving agility in manufacturing organizations: an introduction. International Journal of Production Economics*. 62 (1–2). 7–22.
- Shimizu, L. Katsuhiko, M. and Michael. H. (2004). *Strategic flexibility: Organizational preparedness to reverse ineffective strategic decisions. Academy of Management Executive*, Vol. 18, No4, School at Texas A&M University.

- Tsourveloudis, N. (2002). On the measurement of enterprise agility. **Journal of Intelligent and Robotic Systems.** 33 (3). 329–342.*
- Yusuf, Y. Sarhadi, M. and Gunasekaran, A. (1999). Agile manufacturing: the drivers, concepts and attributes, **International Journal of Production Economics.** 62. 33-43.*