



المملكة العربية السعودية  
جامعة أم القرى  
قسم الدراسات العليا – كلية إدارة الأعمال  
قسم إدارة الأعمال الأكاديمي

**معوقات تمكين المرأة في العمل التي تحد من تعزيز الإبداع لدى المجتمع السعودي  
( بحث مقدم لقسم إدارة الأعمال لمرحلة الماجستير دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى )**

اعداد الباحثات :

أمل محمد اللبدي  
ألاء حسن القتامي  
هنوف حميد المغربي  
أحلام سعود الريشي

تحت إشراف الدكتورة: هوازن عبدالحفيظ الزبيدي  
( أستاذ مساعد بكلية إدارة أعمال ، جامعه أم القرى ، المملكة العربية السعودية )

لعام ١٤٤٠-١٤٤١

٢٠١٩-٢٠٢٠



## المخلص :

تستهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تمكين المرأة في العمل لدى جامعة أم القرى، والمعوقات التي تحد من الإبداع لدى موظفات جامعة أم القرى، والمقترحات التي تساهم في الإبداع للعمل لدى موظفات جامعة أم القرى، وللفت أنظار المعنيين في جامعة أم القرى إلى ضرورة الوعي بقيمة العمل المبدع وأهمية اكتشاف القدرة والطاقة واستثمارها .

من أجل تحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واقتصرت عينة الدراسة على عينة من الموظفات بجامعة أم القرى للتعرف على اتجاهاتهن نحو واقع تمكين المرأة في العمل وبلغ عددهم ( ٢٣ )موظفة. وكانت من أهم نتائجها أن العلاقة بين تمكين المرأة في العمل ودورها في تعزيز الإبداع لدى جامعة أم القرى جاء بدرجة كبيرة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ، حيث جاء المتوسط العام للمحور الاول (٣.٩٣) ودرجة موافقة (وافق) ، بانحراف معياري بلغ (٠.٧٩٤) • والعلاقة بين تمكين المرأة في العمل وبين المعوقات التي تواجهها جاء بدرجة كبيرة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ، حيث جاء المتوسط العام للمحور الثاني (٣.٩٣) ودرجة موافقة (وافق) ، بانحراف معياري بلغ (٠.٩٩٧) • والعلاقة بين تمكين المرأة وبين مستوى التعليم جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ، حيث جاء المتوسط العام للمحور الثالث (٣.٢٧) ودرجة موافقة (محايد) ، بانحراف معياري بلغ (١.١١).توصلت الباحثة الي عدة توصيات ومنها توعية المجتمع بأهمية دور المرأة في الإبداع الإداري، وضرورة توفر المعايير و الاجراءات التي تساعد و تمكن المرأة من الإبداع.

**Abstract:**

This study aims at recognizing the reality of woman empowerment in working at Umm Al Qura University, and the obstacles that limit creativity of female employees at Umm Al Qura University, in addition to attracting the attention of officials at Umm Al Qura University to the necessity of awareness of creative work value, and the importance of discovering and investing ability and power.

In order to achieve the aims of the study, the analytical descriptive approach was used. The sample of the study was limited to a sample of female employees Umm Al Qura University in order to recognize their attitudes towards the reality of woman empowerment at work. Their number was (23) female employees. The main results were that the relationship between woman empowerment and her role in reinforcing creativity at Umm Al Qura University was very strong from the perspective of the individuals of the study sample, as the general mean of the first dimension was (3.93), and an (agree) response score with a (0.794) value of standard deviation. In addition, the relationship between woman empowerment at work and the obstacles that she encounters was so strong, according to the perspective of the individuals of the study sample, as the general mean of the second dimension was (3.93), and an (agree) response score with a (0.997) value of standard deviation. Moreover, the relationship between woman empowerment and level of education was at a moderate degree from the perspective of the individuals of study sample, as the general mean of the third dimension was (3.27), and a (neutral) response score, with a (1.11) value of standard deviation. The researcher concluded many recommendations, such as: the necessity of society awareness of the importance of woman role in the administrative creativity, and the availability of standards and procedures that help and empower woman for creativity.

• المقدمة :

تمثل المرأة في المملكة العربية السعودية نسبة ٤٩.٥% مقابل نسبة الذكور ٥٠.٥% ومما لاشك فيه فهي تمثل تقريبا نصف المجتمع السعودي، وبالرغم من ذلك إلا أن الإحصاءات تشير إلى أن دور المرأة السعودية في أغلب القطاعات لا يتجاوز المساندة والتنفيذية.

المرأة هي القاعدة الرئيسية لبناء الثروة البشرية، ومن أجل ذلك جاءت في إطار أهداف التنمية في المملكة العربية السعودية رؤية ٢٠٣٠، تحقيقا لمتطلبات التنمية الاقتصادية في البلاد التي جعلت اندماج المرأة عامل حتمي وضروري داخل المجتمع السعودي في شتى القطاعات، والقضاء على جميع أشكال التمييز والعنف ضدها. وبالرغم من الأعداد الكبيرة من النساء التي يشاركن في سوق العمل، فإن هذا العدد يتلاشى كلما انتقلنا إلى مستويات إدارية أعلى، وذلك لأسباب عدة : منها ما هو مادي أو مجتمعي أو ذاتي يتعلق بالمرأة نفسها ، وبالتالي فإن عدم الاستثمار في تأهيل قيادات نسائية يؤدي إلى تعطيل الجانب الآخر من الإبداع، وقد يسهم في إبطاء عجلة التنمية ويعكس صورة غير واقعية عن المملكة، وباستقراء الدراسات السابقة في مجال تمكين المرأة في العمل تبين عدم كفاية الدراسات السابقة في مجال تمكين المرأة وتأثيرها على الإبداع في العمل. كما تبرز أهمية هذه الدراسة في التعرف على مدى تمكين المرأة في المجتمع السعودي، ودراسة المعوقات التي تقف حاجزا دون إبراز دورها في الإبداع في العمل ، وقد تنبع أهمية هذه الدراسة في التأثير الحيوي لضرورة الإبداع في العمل لدى موظفات جامعة أم القرى للارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين، وتقديم خدمة تنافسية للمستفيدين . وتهدف هذه الدراسة إلى تعزيز مكانة المرأة في العمل وإبراز مدى كفاءتها على تحمل المسؤولية، وإلى ضرورة الوعي بقيمة العمل المبدع وانعكاسه على التميز والنجاح في شتى المجالات ، وقد تم عرض بعض المفاهيم الخاصة بتمكين المرأة في العمل وتأثيرها على الإبداع ، بعد

مشكلة البحث وأهميته والإشارة الى الأهداف من هذه الدراسة، ثم استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الكمي ( دراسة حالة ) ، لذا تم تحديد مجتمع الدراسة بمنطقة مكة المكرمة، و اختيار عينة عشوائية بسيطة محل الدراسة تشمل من منسوبات هيئة التدريس / الإداريات "من هن على رأس العمل " لجامعة أم القرى، و بلغ عدد العينة ٢٣، وبعد تحديد مجتمع الدراسة، تم استخدام الاستبانة الإلكترونية لجمع البيانات والمعلومات. كما نسعى أن يوفر بحثنا معلومات للباحثين والمهتمين في مجال تمكين المرأة في العمل، وأن يعمل على زيادة التوعية الإعلامية لتذليل المعوقات، التي تجعل من العادات والتقاليد مكبلة لتمكين المرأة في المناصب القيادية لدى المجتمع السعودي، وكذلك العمل على بناء القدرات المعرفية للمرأة من خلال التدريب والمؤتمرات العلمية لتعزيز الإبداع في العمل، كما نأمل أن تسن قوانين جديدة تساهم في الحد من معوقات تمكين المرأة في العمل لدى جامعة أم القرى، وتطبيق القوانين والتشريعات التي تضمن حقوق المرأة في العمل وفقا لرؤية ٢٠٣٠، ونسعى أن تقدم الدراسة ذلك بأفضل صورة.

#### • مشكلة الدراسة :

لقد قطعت المملكة أشواطاً كبيرة فيما يتعلق بتمكين المرأة في السعودية وأغلب النساء موجودات في مهن متنوعة كما أن بعض أفضل الأطباء بالمملكة من النساء وبعض الشركات الرائدة تديرها نساء. وعلى الرغم من الأعداد الكبيرة من النساء التي يشاركن في سوق العمل فإن هذا العدد يتلاشى كلما انتقلنا إلى مستويات إدارية أعلى وفي الواقع العملي لا يزال دور

المرأة في أغلب القطاعات محدود، لذا إن تعطيل الاستثمار في تأهيل قيادات نسائية هو تعطيل الجانب الآخر من الأفكار والإبداع وقد يسهم في إبطاء عجلة التنمية ويعكس صورة غير واقعية عن المملكة وعكس ذلك هو الصحيح. كما إن الأجيال القادمة من الشابات

بحاجة إلى الى نماذج يحتذون بها من النساء المبدعات القياديات في داخل أوطانهم وتسليط الضوء عليهن ليقندي بهن.

وبالتالي ترى الدراسة أن عمل المرأة في هذا المضمار يمثل تحدي كبير لها من أجل إثبات ذاتها وقدراتها وإبراز إبداعاتها وتمكنها من تحمل المسؤولية لذا ستحاول الدراسة الحالية الإجابة على السؤال الرئيسي للدراسة الممثل فيما يلي " ما واقع ومعوقات تمكين المرأة في العمل وأثره على الإبداع لدى المجتمع السعودي؟ " .

### • أهمية وأهداف الدراسة :

تتبع أهمية هذه الدراسة من التأثير الحيوي لضرورة الإبداع في العمل لدى موظفات جامعة أم القرى للارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين وتقديم خدمة تنافسية للمستفيدين. وتبرز أهمية البحث في : التعرف على مدى تمكين المرأة في المجتمع السعودي ودراسة المعوقات التي تحد من ابداع المرأة وتهدف لتعزيز مكانة المرأة في شتى المجالات . وتتمثل الأهداف فيما يلي :

- 1- التعرف على واقع تمكين المرأة في العمل لدى جامعة أم القرى.
- 2- التعرف على المعوقات التي تحد من الإبداع لدى موظفات جامعة أم القرى .
- 3- التعرف على المقترحات التي تساهم في الإبداع للعمل لدى موظفات جامعة أم القرى .
- 4- لفت أنظار المعنيين في جامعة أم القرى إلى ضرورة الوعي بقيمة العمل المبدع وأهمية اكتشاف القدرة والطاقة واستثمارها .

### أسئلة الدراسة :

- 1- ما واقع تمكين المرأة في العمل لدى جامعة أم القرى.
- 2- ما المعوقات التي تحد من الإبداع لدى موظفات جامعة أم القرى.
- 3- ما المقترحات التي تساهم في الإبداع لدى موظفات جامعة أم القرى.

## • فروض الدراسة :

١- توجد علاقة بين تمكين المرأة في العمل ودورها في تعزيز الإبداع لدى جامعة أم القرى.

٢- توجد علاقة بين تمكين المرأة في العمل وبين المعوقات التي تواجهها .

٣- توجد علاقة بين تمكين المرأة وبين مستوى التعليم .

## • منهج الدراسة :

سوف يتبع البحث المنهج الوصفي باختيار عينة عشوائية بسيطة الذي يعتبر مناسب لمثل هذه الدراسة التي تهتم بتقصي الآراء ومعرفة الاتجاهات وذلك بهدف تشخيص مشكلة الدراسة وتحليلها والاستفادة من الدراسات السابقة في الإطار النظري ، وقد استخدمنا في جمع المعلومات والبيانات الاستبيان الالكتروني ، وتم نشره على موظفات جامعة أم القرى (منسوبات هيئة التدريس / الإداريات "من هن على رأس العمل").

## • حدود الدراسة :

الحدود المكانية : منطقة مكة المكرمة – جامعة أم القرى – (منسوبات هيئة التدريس / الإداريات "من هن على رأس العمل").

الحدود الزمانية : الفصل الدراسي الثاني لسنة (١٤٤٠-١٤٤١هـ - ٢٠١٩ - ٢٠١٠ م).

الحد الموضوعي : التعرف على مدى تمكين المرأة وتأثير ذلك على الإبداع في العمل .

## • مصطلحات الدراسة :

**التمكين :** " منح العاملين القدرة والاستقلالية في صنع القرارات " . (المسيليم، ٢٠١٢).  
ويعني التمكين الذاتي أن النساء يحصلن على الاستقلالية بحيث يكونون قادرين على وضع جدول أعمالهم الخاص والمشاركة بشكل كامل في اتخاذ القرارات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية على صعيد المؤسسة أو المجتمع .



تعزيز الأبداع : إن الإنسان المبدع في إبداعاته لا يحاكي الخلق الكوني فينشئ من العدم، بل أهم ما يميز الإنسان المبدع هو استغلاله واستثماره لما في الطبيعة من موارد ومكونات، وما في عقله من أفكار وهبها إليه الخالق، وماله من رغبات ودوافع وميول وما يحمله بداخله من أحاسيس جمالية قادرة على تذوق ما يحيط به من آيات باهرة الجمال والدقة. (فهد، ٢٠١٢).

## المبحث الثاني

### - الإطار النظري و الدراسات السابقة .

- ماهيه تمكين المرأة .
- مفهوم تمكين المرأة .
- أهمية تمكين المرأة .
- أنواع التمكين .
- أهداف تمكين المرأة .
- خطوات التمكين .
- العوامل المؤثرة في تمكين المرأة .
- مقومات التمكين .
- علاقة التمكين ببعض المفاهيم الإدارية .
- نماذج لتمكين المرأة
- المعوقات التي تعيق تفعيل دور المرأة .
- مفهوم الابداع .
- خصائص الابداع .
- العلاقة بين التمكين وتعزيز الإبداع .
- الدراسات السابقة .

• ماهية تمكين المرأة:

يتطرق هذا البحث إلى تمكين دور المرأة وتعزيز الابداع مما لا شك فيه أن المرأة السعودية تُمثّل نصف المجتمع السعودي إن لم تكن تُمثّل الغالبية من السكان فيه وتُعدّ المرأة الشريك الأساسي للرجل في الحياة الاجتماعية من حيث كونها أم، أخت، ابنة أو زوجة وشريكة له في الحياة الاقتصادية من حيث قدرتها على الإنتاج والتنمية ودفع عجلة التقدم والازدهار. فالمرأة عضو هام ومؤثر في المجتمع ولا يمكن بأي حال من الأحوال الاغفال عن الدور الذي تقوم به ، فالمرأة هي الام التي تنجب و تربي هي التي تعد النشاء الذي ستبنى على سواعده الامم ، هي التي تعمل خارج المنزل وداخله فهي عضو فعال للبناء في المجتمع بشكل عام .بقوة المرأة هائلة في مجال العمل هذه القوة معترف بها في جميع أنحاء العالم إلا أن وضع المرأة في المجتمع السعودي من حيث عملها لا يزال في أول الطريق نظراً للعادات والتقاليد الموروثة في المملكة لذا شهدت المملكة في السنوات الأخيرة جهود عظيمة لتمكين المرأة السعودية ولقد أصبح التمكين في وقتنا الحالي ضروري و أساسي لمؤسسات التعليم ، وهذا يؤكد على أهمية التمكين في جميع مؤسسات المجتمع وخاصة مؤسسات التعليم والتي من ضمنها التعليم العام و الأهلي .التمكين قد أصبح جزءاً رئيساً في مجالات الإدارة الحديثة، إذ بدأ المنظرون في استخدامه على نطاق واسع ، ولقد حظي موضوع المرأة في السنوات الأخيرة في المملكة العربية السعودية باهتمام ملحوظ من قبل الدولة بأجهزتها المختلفة، والذي يعد صورا من صور تمكين المرأة، وذلك من أجل منحها دورا ملموسا للإسهام في جميع شؤون المجتمع ولزيادة إسهامها في التنمية ،يتم تمكين المرأة بفتح مجالات التعليم أمامها ، ومن بعدها مجالات العمل المختلفة ليطلق لها العنان للأبداع في ما يسند إليها من مهام وظيفيه و تذليل الصعاب التي تواجهها . ( الفوزان ، ٢٠١٧).

• مفهوم تمكين المرأة :

تمكين المرأة اعطاءها مزيد من المساحة و القوة و الايمان بها للابتكار و التعبير عن رأيها .

التمكين هو " منح القوة أو تفويض السلطة" . (سعفان، ٢٠١٣) .

"منح العاملين الاستقلالية والمقدرة بحيث يصبح لديهم حرية التصرف في القضايا التي تواجههم" . (صلاح، ٢٠١١).

• أهمية تمكين المرأة :

إن قضية المرأة من القضايا المهمة التي حظيت باهتمام العالم نظرا لمكانتها ودورها الفعال في المجتمع، فهي ركيزة مهمة من ركائز المجتمع التي لا يستطيع أن ينهض ولا يحقق أهدافه إلا بوجودها، فهي نصف المجتمع وعماده. والاهتمام بقضايا المرأة ومشاركتها ودورها في تطور المجتمع جاء من منطلق أن المرأة هي القواعد الرئيسية لبناء الثروة البشرية، وذلك لا يأتي إلا من خلال تمكينها وإبراز قدراتها و إعلاء مكانتها . ( اليزيدي، ٢٠١٧).

• أنواع التمكين :

فتمكين المرأة مستويين :

المستوى الفردي : يعبر عن قدره النساء على السيطرة على حياتهن ، ادراكن واحساسهن بقيمتهن و الايمان بقدراتهن ، وأهدافهن و العمل على تحقيقه .

المستوى الجماعي : يعكس قدرة النساء على تنظيم أنفسهن و العمل بروح الجماعة و الايمان ، بقدراتهم و الاحساس بالقوة من تجمعهم .

- وتعدد مجالات تمكين المرأة تبعا للمركز الذي تمثله على سبيل المثال لا الحصر وأهم هذه المجالات هي :

- التمكين الإداري :

ويعتبر التمكين الإداري للعاملين عنصرا أساسيا خصوصا في ظل التحديات والتغيرات المتسارعة، كما أن بعض الإدارات مازالت تعتقد بأن التمكين الإداري له أهمية تنبع من حاجة المنظمات إلى تحسين وضعها و تنافسها في السوق من خلال تحفيزهم على التفكير المستقل والاستفادة من قدراتهم الإبداعية . وبالتالي تحسين أفكارهم وتحسين جودة الخدمات التي تقدمها المنظمة . (حسن، ٢٠١١).

- التمكين الوظيفي :

إن دراسة العلاقة بين التمكين الوظيفي والسلوك الإبداعي ينطلق من العلاقة التبادلية بين العاملين والإدارة، حيث إن نظرة العاملين للمنظمة على أنهما مرتبطين بها كنسق تنظيمي واحد ناتج من سلوكيات الإدارة مع العاملين وتفاعلهم مع الإدارة وهذه العلاقة تتمثل في فتح مجال التمكين في معظم مستويات الهيكل التنظيمي للمنظمة والمشاركة في عملية اتخاذ القرار، وفي زيادة التمكين يزيد من الولاء العاملين لها، وبالتالي يشجعهم على تنشيط سلوكياتهم الإبداعية بالعمل وكل ذلك يؤثر إيجابيا على فاعلية المنظمة (يوسف، ٢٠١٢).

- أهداف تمكين المرأة:

حددت أهداف تمكين المرأة فيما يلي :

- ١- تحسين وتعزيز وضع المرأة وتمكينها اقتصاديا وسياسيا وقانونيا وتوفير الخدمات الاستشارية لبناء القدرات البشرية والمؤسسية ، وإشراكها في اتخاذ القرار في جميع المجالات .

- ٢- الدعوة إلى اتباع نهج يقوم على الحق في التنمية لتمكين المرأة والنهوض بها من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضدها وتقليص الاختلافات بين الجنسين ودمجها في المشاريع التنموية كأداة لتحقيق المساواة بين الجنسين ، وتمكينها بالمشاركة في اعداد الخطط و الاستراتيجيات المتعلقة بقضاياها في المجتمع .
- ٣- وصول المرأة إلى المشاركة الحقيقية في صنع القرار بداية من الأسرة حتى أعلى مراكز صنع القرار في الدولة ومرورا بمؤسسات المجتمع المحلي الحكومية وغير الحكومية وتعزيز دور القطاع الأهلي ، والمنظمات النسائية في تغيير الأوضاع السائدة والمشاركة بفعالية أكبر في تمكين المرأة.
- ٤- إزالة كافة أشكال العنف على المرأة ومحاربة بطالة النساء وقرهن ، و الدعم القانوني والاعلامي لقضايا المرأة بما يعزز مكانتها و يحقق استقرارها . (عاصم، ٢٠١٣).

#### • خطوات التمكين :

- ١- تحديد أسباب الحاجة للتغيير:  
من خلال هذه العملية يقرر المدير أو الرئيس لماذا يريد أن يتبنى برنامج لتمكين الأفراد ، أي وضع الأسباب من جراء تبني هذا البرنامج سواء كان من أجل تحسين خدمة العملاء ، رفع مستوى الجودة ، تنمية مهارات وقدرات العاملين .
- ٢- تحديد القرارات التي يشارك فيها المرؤوسين :  
يجب أن تحدد الإدارة نوعية القرارات بشكل تدريجي وطبيعتها التي تشارك فيها المرؤوسين حتى يتم تقييمها بشكل مباشر .
- ٣- اختيار الأفراد المناسبين :  
يجب على المدير أن يختار الأفراد الذين يتمتعون بالكفاءة و بمهارات العمل مع الجماعة ، ويفضل أن يتم ذلك عن طريق معايير وسياسة واضحة لكيفية اختيار الأفراد المتقدمين للعمل.

إن اختيار الفرد الكفاء ضروري ومهم لتحقيق عملية التوازن في برنامج التمكين ، فالشخص الغير كفاء سيكون عالة على المنظمة نتيجة لافتقاره الكفاءة والقدرات المهنية .

٤- التدريب :

التدريب أحد المكونات الأساسية في برنامج التمكين، اذ يتوجب توفر برامج تدريبية داخل المنظمة تتعلق بحل المشكلات ، إدارة الأزمات ، العمل مع فرق العمل ، تدريب الأفراد يسعى إلى تحقيق التوافق بين الأفراد ، و تحقيق سير العمل بكفاءة.

٥- تكوين فرق العمل:

لابد أن تتضمن جهود التمكين استخدام أسلوب الفريق حتى يتمكنوا المرؤوسين من إبداء رأيهم وتبادل وجهات النظر، إن العمل داخل فريق يساعد على مشاركة الأفكار والإبداع حيث إن العمل مع الجماعة يحقق نتيجة أفضل من عمل الفرد فقط . (صراب، ٢٠١٢) .

### العوامل المؤثرة في تمكين المرأة :

حددت العوامل المؤثرة في تمكين المرأة فيما يلي:

- ١- التنمية الشاملة خاصة التنمية الثقافية، ورفع درجة الوعي وتغيير المفاهيم والأفكار الخاطئة عن قدرات المرأة، فوجود القوانين وحدها -وإن كانت مهمة- لا يكفي ولا يضمن تنفيذها على أرض الواقع أو الالتزام بها، إلا إذا كانت مدعمة بوعي ثقافي واقتناع شعبي جماعي، وطبقي لكل فئات وشرائح المجتمع، والذي يستلزم تنمية الفكر والإدراك.
- ٢- الأخذ بعين الاعتبار مفهوم " طبيعة المرأة " وخصوصية هذا المفهوم وغيره في الوعي، والعمل على تغيير مثل هذا المفهوم وغيره من المفاهيم الذي يعتبر من المعوقات الثقافية، والتي تتجلى خطورته في تكريس حالة نمطية معينة من

- السلوك يتناسب معها، ولعب دور المرأة الضحية بدلا من لعب دور المرأة المثابرة النشطة للحصول على أفضل دور ومشاركة.
- ٣- اتساق وتكامل لأي خطط ضمن برامج التنمية المتضمنة تمكين المرأة ، مع المنظومة الحضارية والثقافية للمجتمع ، وطبيعة تكوينه الثقافي.
- ٤- تضمين خطط التنمية والتمكين مراعاة خاصة لطبيعة المجتمع المدني، والعلاقات الرقابية والمجتمعات المحلية ذات الاعتماد الذاتي، أي مراعاة خصوصية كل منطقة من أجل التنمية الشاملة. على مبدأ عدة برامج ومشاريع وخطط متنوعة، لأجل تنمية شاملة متكاملة.
- ٥- تفعيل دور المجتمع الأهلي والمنظمات الخاصة والجمعيات المحلية، وإعطاءها مزيدا من حرية العمل. (سليم، ٢٠١٥).

#### • مقومات التمكين :

على المنظمة قبل أن تشرع في عملية التمكين أن توطد بعض المقومات الأساسية داخلها وهي كالتالي :

- ١- العلم والمعرفة والمهارة :  
يمثل العلم والمعرفة أهمية كبيرة ، باعتبار كل منها يعتبر مقوما أساسيا من مقومات التمكين، إذ أنه كلما زادت خبرة الفرد ، زادت مهاراته وقدرته على تأدية مهام عمله بكفاءة عالية .
- ٢- الاتصال وتدفق المعلومات :  
في عملية اتخاذ القرار تعتبر المعلومة عنصر مهم وضروري يعتمد عليه الموظف في حل المشاكل في محيط عمله وفي تعامله مع العملاء، فبدون المعلومة الصحيحة لا يستطيع التصرف بحكمة و فامتلاك المعلومة الصحيحة تعطيه الشعور بالثقة من تجنب الوقوع في الخطأ.



٣- الثقة :

وهي مقوم جوهرى من مقومات التمكين ، وهي تعني استعداد الفرد الكامل للتعامل مع الآخرين معتقدا بإخلاصهم وتفانيهم وتعاونهم واهتمامهم بمصلحته وعدم التقليل من قدراتهم أو امكانياتهم.

٤- الحوافز المادية والمعنوية :

يعتبر التمكين حافز يسهم في رفع معنويات الأفراد في حياتهم المهنية ، فهو يشمل المشاركة في تحمل المسؤولية ، والوقوع في المخاطر ومحاسبة على النتائج، لهذه الأسباب يتوجب الاعتماد على نظام حوافز من شأنه تشجيع الأفراد على تحمل المسؤولية وأداءها بأكمل وجه ، وهي تكون مرتبطة بشكل مباشر بأداء الممكن من الأفراد، وهذا بشأنه يـ {دي الى الى المنافسة بين الممكنين نحو تحمل أفضل للمسؤولية وتحقيق الكفاءة والإبداع في العمل. ( الوادي، ٢٠١٢).

• علاقة التمكين ببعض المفاهيم الإدارية

يشوب مفهوم التمكين شيء من الغموض وعدم الوضوح والخلط مع بعض المفاهيم الإدارية الأخرى مثل التفويض ، والمشاركة، والاندماج والإبداع ، فعندما تفوض السلطة أو تكون هناك مشاركة فإنه سيطلق عليه تمكين رغم أن هناك اختلاف كبير بين التمكين وتلك المفاهيم وعليه يجب بيان الفروق التالية:

١- التمكين وتفويض السلطة:

يسود اعتقاد كبير أن تفويض السلطة مرادف للتمكين وفي الحقيقة إنه مختلف عنه فتفويض السلطة تعني أنها عملية تحويل جزءا من الصلاحيات إلى الآخرين بهدف القيام بعملية التنفيذ والوصول إلى الأهداف التنظيمية بسهولة ، وهي حالة مؤقتة ذات مهمة محددة وغير دائمة ولا تنهي مسؤولية المفوض ، أما في التمكين

فإن الأفراد اللذين تم منحهم سلطة اتخاذ القرارات هم المسؤولون عن النتائج المتعلقة بتلك القرارات التي تم اتخاذها.

٢- التمكين والمشاركة:

أما المشاركة فيري (Schermerhorn) هي عبارة عن رأي الموظف والتعبير عن وجهة نظره للمدير في القرارات التي يتأثر بها دون أن يؤثر ذلك على اتخاذ القرار النهائي للمدير.

٣- التمكين والاندماج

الاندماج مع الجماعة هو العمل ضمن مجموعات وعلى جميع المستويات في المنظمة ، للتوصل إلى قرارات صائبة تحظى بالقبول .

٤- التمكين والإبداع :

هناك علاقة وثيقة قوية بين التمكين والإبداع، ودائماً المنظمات الناجحة تشجع روح ومهارات الإبداع من خلال التمكين، وذلك لا يتم إلا بدفع مقومات الريادة والاستقلال الى أعلى الهرم التنظيمي من خلال توفيرها لدى الموظف المباشر الذي يواجه العملاء وجها لوجه، ويحاول الإنصات إليهم و، حل مشاكلهم، وكما يقول بيترز ونرومان في كتابهما "البحث عن التميز"، يكمن سر الإبداع في تفجير طاقات البشر وتمكينهم من الأداء بشفافية . ( الجميلي، ٢٠٠٨).

#### • نماذج تمكين المرأة :

من المتوقع أن تشهد المملكة مزيداً من الإنجازات على صعيد تمكين المرأة، خاصة مع تزايد عدد الإناث في التعليم والتأهيل والتدريب مما سيرفع مشاركتها في التنمية بحلول عام ٢٠٣٠، حيث وضع المرأة و مكانتها و نجاحها هو انعكاس لدرجة التقدم التي وصلت إليها في المجتمع ، فاستثمار طاقاتها و الايمان بأفكارها ، وتوعيه المجتمع بأهمية مشاركتها في التنمية يصنع نموذجاً من النجاحات المشرقة في المجتمع حيث ولت المملكة العديد من

أوجه الاهتمام بالمرأة عما كان عليها سابقا . على سبيل المثال لا الحصر صاحبه السمو الملكي ريما بنت بندر بن سلطان تقلدت منصب سفيره ، الأستاذة ساره السحيمي رئيس مجلس ادارة السوق المالية السعودية تداول . ( اليزيدي ، ٢٠١٧ )

### • المعوقات التي تعيق تفعيل دور المرأة:

تفعيل دور المرأة هو تنمية قدرتها المادية والثقافية ومشاركتها في الارتقاء النظري والتطبيقي وإعدادها إعدادا مهنيا وتوفير فرص العمل لها والخدمات الصحية والخدمات المساعدة الأخرى التي تخفف عنها الأعباء المنزلية ورفع معنوياتها وتوعيتها بأهميتها وأهمية مشاركتها في مواقع المسؤولية واتخاذ القرار ، و يتطلب إدماج المرأة في عملية الإنتاج توفير الظروف المناسبة ومعالجة الصعوبات المختلفة التي تقف حائلا أمام تفعيل دور المرأة في عملية التنمية ومن هذه الصعوبات:

- ١- الصعوبات الاجتماعية والثقافية مثل العادات والتقاليد والزواج المبكر.
- ٢- صعوبات الإعداد العلمي والتأهيل المهني للمرأة ، فطول ساعات العمل يحرم المرأة من الاهتمام بأسرتها .
- ٣- صوت النساء في مناصب القيادة لا يزال أقلية ، كشفت والعديد من الدراسات أن الغالبية العظمى من السعوديات العاطلات عن العمل هن من الجامعيات ، وقله الاجور مقارنة بساعات العمل الطويلة .
- ٤- صعوبات إدماج المرأة في عملية الإنتاج.
- ٥- تدني مشاركة المرأة في مواقع المسؤولية واتخاذ القرار . (ملحم، ٢٠١٤).

### • مفهوم الابداع :

القيادة تعرف بالتأثير في الآخرين، ودفعهم لتحقيق أهداف المنظمة ولكي يصبح هذا التأثير فعال وحقيقي لابد أن تكون القيادة مبنية على الإبداع في اختيارها وإعدادها وتطبيقها ، وذلك لتترجم المعرفة التي اكتسبتها إلى خيارات جديدة تتسم بالجودة وتحقق الفائدة من

خلال اهتمامها بحل المشكلات بطرق إبداعية تختلف عن غيرها من الطرق، حيث أن المبدع يلاحظ أن هناك شيئاً مختلف لم يلاحظه الآخرون وإن هناك طريقة أفضل للحل ، فالقيادة الإبداعية مرنة، متجددة، متحدية، موجهة، والقائد المبدع شخصية فذة، واثقة، مثابرة ، تأخذ بزمام المبادرة وتدرک عواقب الأمور ولديه نظرة شاملة ورؤية مستقبلية لكل موقف . (فهد، ٢٠١٢).

#### • خصائص الإبداع :

- ١- الإبداع عملية تتم داخل المنظمة.
- ٢- يجب تمثل شيئاً جديدة بالنسبة للمجتمع .
- ٣- يجب أن يكون الإبداع شيئاً مقصودة وليس عارضة.
- ٤- يجب أن يهدف الى تحقيق فائدة للمنظمة.
- ٥- نجاح الإبداع يحتاج الى ثلاثة عناصر (قدرات علمية وتكنولوجية، وطلب السوق، وعون اقتصادي يتم من خلاله تحويل القدرات العلمية والتكنولوجية الى منتجات وخدمات تلبي طلب السوق). (قدور، ٢٠١١) .

#### • العلاقة بين تمكين المرأة وتعزيز الإبداع:

إن العلاقة بين التمكين الوظيفي والسلوك الإبداعي ينطلق من العلاقة التبادلية بين العاملين والإدارة، حيث أن نظرة العاملين للمنظمة أنهم مرتبطين بها في نسق تنظيمي واحد ناتج من التفاعل المشترك بين الإدارة والعاملين وهذه العلاقة تتمثل في فتح مجال التمكين في مستويات الهيكل التنظيمي للمنظمة ومشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار، وفي المحصلة فإن كلما زاد تمكين العاملين بالمنظمة زاد ولاء العاملين لها وبالتالي يحفزهم في ظهور سلوكيات إبداعية بالعمل وهذا بدوره يؤثر إيجابياً على فعالية ونهضة المنظمة . (يوسف، ٢٠١٢).

• الدراسات السابقة :

- دراسة ابن شلهوب عام ( ٢٠١٨ ) هدف دراسته تحديد أبعاد تمكين المرأة السعودية ، من خلال تحديد مفهوم التمكين و مجالاته و احتياجاته و مستوياته، وتعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية اعتمد على المنهج المسحي الاجتماعي الشامل لأعضاء اللجان المختارة من مجلس الشورى ومسح اجتماعي لعينه من اعضاء هيئه التدريس في بعض الجامعات السعودية المحددة بالدراسة ، ووضحت نتائج الدراسة أن من أبرز ملامح مفهوم تمكين المرأة السعودية يتمثل في اتاحه الفرصة للمرأة للحصول على حقوقها في المجتمع وتعزيز شخصيتها ومكانتها الاجتماعية لتحسين حياتهن وأن من أهم مجالات تمكين المرأة السعودية هو التمكين التعليمي الذي يركز على زيادة مشاركته المرأة في النظام التعليمي و الاستفادة من برامج تنميه الموارد البشرية ، وتمكين المرأة اقتصاديا الذي يركز على التوسع في عمل المرأة وتحقيق استقلاليتها وحصولها على دخل يلبي احتياجاتها التأهيلية و الاجتماعية و المشاركة الإيجابية في صنع واتخاذ القرار .
- دراسة أبو خليفه ( ٢٠١٦ ) تهدف الدراسة الى التعرف على واقع تمكين المرأة العربية من خلال التعرف على المراكز السياسية والقيادية التي تشغلها المرأة، وكذلك الوقوف على المحددات الثقافية التي تعوق مشاركته المرأة في الحياه السياسية، ووضع اطار تصوري لتمكين المرأة العربية من ان تشارك بفاعليه في الحياه السياسية، وكانت نتائج هذه الدراسة الى : أن المرأة العربية تعاني من تهميش، ندره توليها المناصب القيادية، وبعض القيود والمعتقدات الخاطئة التي تفرض على المجتمع حيث يرجى تعديل هذه الافكار

- وتطرقت دراسة ( Mhina,2015 ) الى استكشاف أهميه تمكين المرأة اجتماعيا وسياسيا لتعامل مع المشكلات الحياتية التي تواجههن، من اجل مساعدتهن على فهم حقوقهن و مسؤولياتهن اتجاه المجتمع، وأشارت النتائج الى : أن التمكين يساعد المرأة على التعامل فكريا، و اجتماعيا ، وسياسيا مع مشكلاتهن ،كما أشارت الدراسة الى أهميه استخدام استراتيجيات التمكين لعمليات اتخذا القرار في المجتمع ، و ادراج الاستراتيجيات في السياسة العامة للبلاد .

### المبحث الثالث

#### منهجية الدراسة وإجراءاتها

تمهيد:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على واقع تمكين المرأة في العمل لدى جامعة أم القرى . ويتناول هذا الفصل وصف لإجراءات البحث الميدانية التي قام بها الباحث لتحقيق أهداف البحث، وتتضمن تحديد المنهج المتبع في البحث، ومجتمع البحث، وعينة البحث، وأداة البحث والتحقق من صدقها وثباتها، والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

#### منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه : " طريقة في البحث، تتناول أحداثا وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس، كما هي، دون تدخل الباحث في مجرياتها، إذ يستطيع الباحث أن يتفاعل معها فيصفها" (زيدان، سلمان، تطوير التعليم الجامعي لتنمية المجتمعات في ضوء إدارة الجودة، مركز الكتاب الأكاديمي، ٢٠١٦م، ص٢٦).

#### عينة الدراسة :

تقتصر الدراسة على عينة من الموظفين بجامعة ام القرى للتعرف على اتجاهاتهم نحو واقع تمكين المرأة في العمل وبلغ عددهم (٢٣) موظفة .

#### خصائص عينة الدراسة:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث وفقاً للمتغيرات:

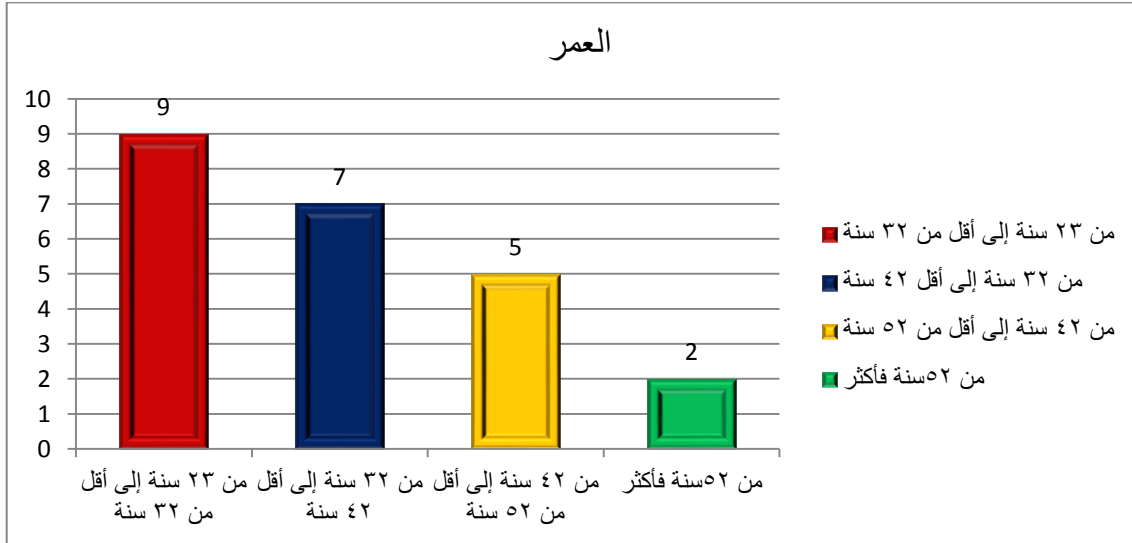
#### ١ - العمر

#### جدول رقم (١) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
من 23 سنة إلى أقل من 32 سنة	9	39.1
من 32 سنة إلى أقل من 42 سنة	7	30.4
من 42 سنة إلى أقل من 52 سنة	5	21.7
من 52 سنة فأكثر	2	8.7
المجموع	23	100 %

يُتضح من الجدول السابق أنّ (٩) من أفراد الدّراسة بنسبة (٣٩.١ %) من إجمالي أفراد الدّراسة أعمارهم من ٢٣ الى أقل من ٣٢ سنة ، و (٧) من أفراد الدّراسة بنسبة (٣٠.٤ %) من إجمالي أفراد الدّراسة أعمارهم من ٣٢ الى أقل من ٤٢ سنة ، و (٥) من أفراد الدّراسة بنسبة (٢١.٧ %) من إجمالي أفراد الدّراسة أعمارهم من ٤٢ الى أقل من ٥٢ سنة ، و (٢) من أفراد الدّراسة بنسبة (٨.٧ %) من إجمالي أفراد الدّراسة أعمارهم من ٥٢ سنة فأكثر .

شكل رقم (١) توزيع أفراد الدّراسة وفق متغير العمر



٢- المؤهل العلمي :

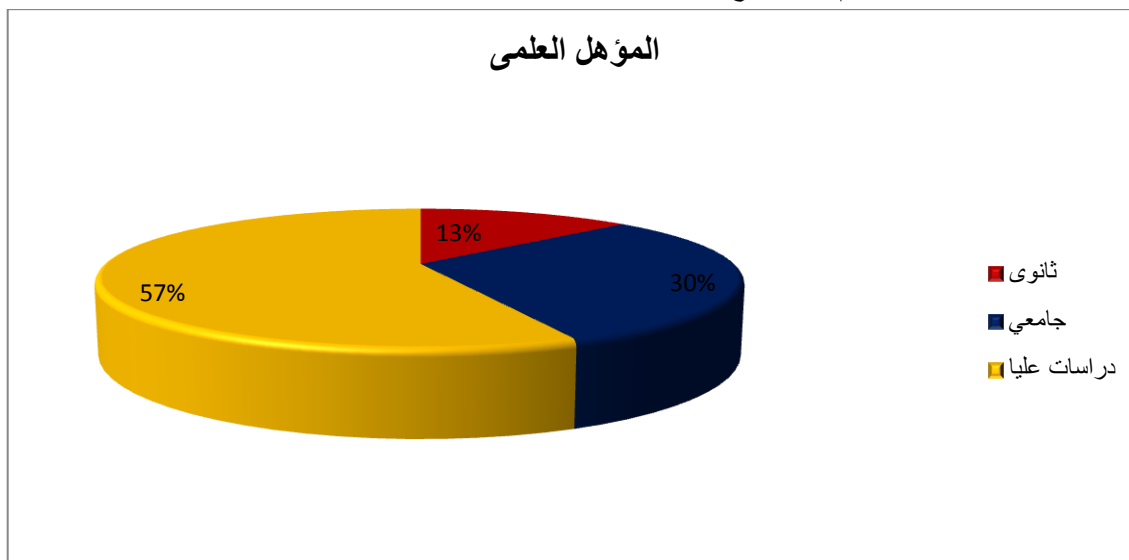
جدول رقم (٢) توزيع أفراد الدّراسة وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
13.0	3	ثانوى
30.4	7	جامعي
56.5	13	دراسات عليا
100 %	23	المجموع



يُتضح من الجدول السابق أنّ (١٣) من أفراد الدّراسة بنسبة (٥٦.٥ %) من إجمالي أفراد الدّراسة مؤهلهم العلمي دراسات عليا ، و (٧) من أفراد الدّراسة بنسبة (٣٠.٤%) من إجمالي أفراد الدّراسة مؤهلهم العلمي جامعي ، في حين ان (٣) من أفراد الدّراسة بنسبة (١٣ %) من إجمالي أفراد الدّراسة مؤهلهم العلمي ثانوى

شكل رقم (٢) توزيع أفراد الدّراسة وفق متغير المؤهل العلمي



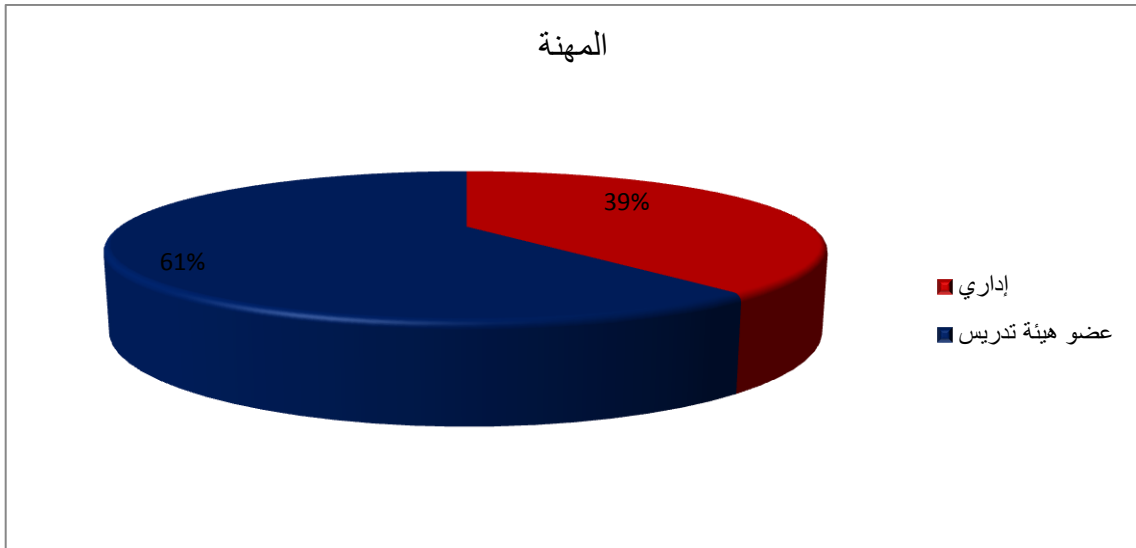
٣- المهنة :

جدول رقم (٣) توزيع أفراد الدّراسة وفق متغير المهنة

النسبة	التكرار	المهنة
39.1	9	إداري
60.9	14	عضو هيئة تدريس
100 %	23	المجموع

يُتضح من الجدول السابق أنّ عدد(١٤) من أفراد الدّراسة بنسبة (٦٠.٩ %) من إجمالي أفراد الدّراسة أعضاء هيئة التدريس ، و عدد (٩) من أفراد الدّراسة بنسبة (٣٩.١%) من إجمالي أفراد الدّراسة اداريين .

شكل رقم (٣) توزيع أفراد الدّراسة وفق متغير المهنة



٤- سنوات الخبرة :

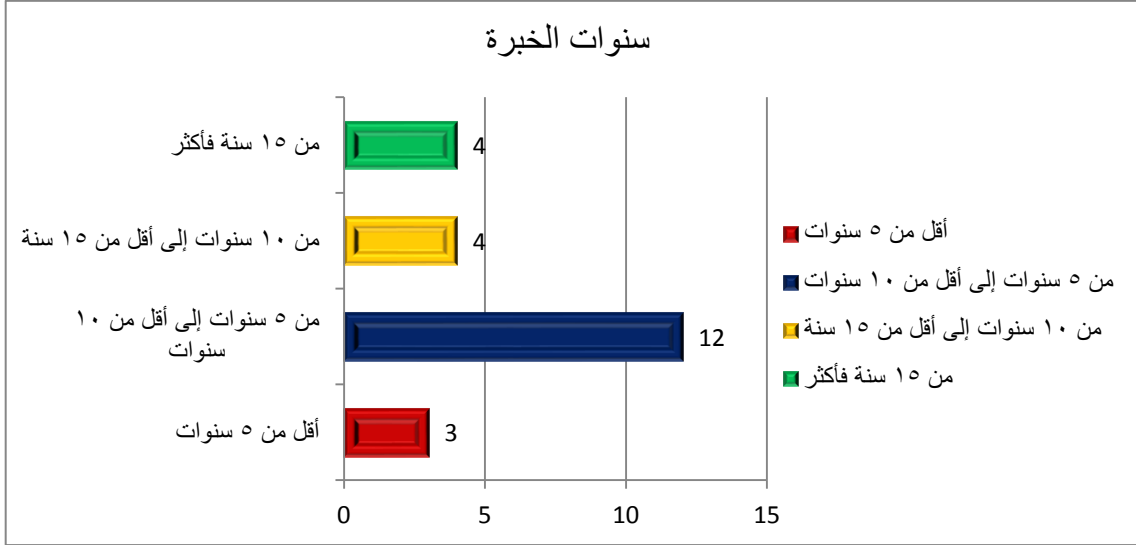
جدول رقم (٤) توزيع أفراد الدّراسة وفق متغير سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
13.0	3	أقل من 5 سنوات
52.2	12	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
17.4	4	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
17.4	4	من 15 سنة فأكثر
100 %	23	المجموع

يُتضح من الجدول السابق أنّ عدد (١٢) من أفراد الدّراسة بنسبة (٥٢.٢ %) من إجمالي أفراد الدّراسة سنوات خبرتهم من ٥ سنوات الى اقل من ١٠ سنوات ، و عدد (٤) من أفراد الدّراسة بنسبة (١٧.٤ %) من إجمالي

أفراد الدّراسة سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة وأيضاً من ١٥ سنة فأكثر ، في حين ان عدد (٣) من أفراد الدّراسة بنسبة (١٣ %) من إجمالي أفراد الدّراسة سنوات خبرتهم أقل من ٥ سنوات .

شكل رقم (٤) توزيع أفراد الدّراسة وفق متغير سنوات الخبرة



أداة الدّراسة:

بعد أن تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث والاستعانة بالاطار النظري للبحث ، قامت الباحثة ببناء وتطوير الاستبانة أداةً لجمع بيانات الدّراسة؛ لمناسبتها لتحقيق أهداف الدّراسة، والإجابة عن تساؤلاتها

بناء أداة الدّراسة:

تمّ تصميم أداة الدّراسة (استبانة) بهدف التعرّف على واقع تمكين المرأة في العمل لدى جامعة أم القرى ، وقد قامت الباحثة بإعداد الاستبانة بصورتها المبدئية، من خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بهدف البحث، وكذلك بعد الاطلاع على الدّراسات السّابقة ومراجعة أدواتها المتعلقة بموضوع الدّراسة الحاليّة، حيث تكونت الاستبانة من ثلاثة محاور رئيسية تخدم هدف البحث ، على النحو التالي:

**المحور الاول :** توجد علاقة بين تمكين المرأة في العمل ودورها في تعزيز الإبداع لدى جامعة أم القرى ويتكون من ٣ فقرات

**المحور الثاني :** توجد علاقة بين تمكين المرأة في العمل وبين المعوقات التي تواجهها ويتكون من ٣ فقرات

**المحور الثالث :** توجد علاقة بين تمكين المرأة وبين مستوى التعليم ويتكون من ٤ فقرات

## صدق أداة الدّراسة:

إن صدق الأداة يعني التّأكد من أنّها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يُقصد بالصدق " شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (العساف، ١٤٣٣هـ، ص ٣١٠) وقد قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدّراسة من خلال القيام بما يلي:

### ١- الصدق الظاهري للأداة (التحكيمي):

بعد الانتهاء من بناء أداة الدّراسة ، تمّ عرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصّصين ؛ وذلك للاسترشاد بأرائهم ، وقد طُلب من المحكّمين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات ، ومدى ملاءمتها لما وُضعت لأجله ، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة.

وقد تمّ الأخذ بملاحظات المحكّمين، واعتماد العبارة التي اتّفقت عليها من قبل المحكّمين بنسبة تزيد عن ( ٨٥ ٪) فأكثر وبذلك أصبحت الاستبانة في شكلها النهائي بعد التأكيد من صدقها الظاهري مكونة من (١٠) فقرات مقسمة على ثلاثة محاور رئيسية

### ٢- صدق البناء لأداة الدّراسة:

بعد التّأكد من الصدق الظاهري لأداة الدّراسة (الاستبانة) قام الباحث بحساب معامل الارتباط بيرسون؛ لمعرفة صدق البناء للاستبانة، حيث تمّ حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكليّة للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، كما يلي:

**المحور الاول :** توجد علاقة بين تمكين المرأة في العمل ودورها في تعزيز الإبداع لدى جامعة أم القرى

**جدول (١) معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكليّة للمحور الاول**

معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة
٠.٨٠٤**	٣	٠.٧٤٥**	١
		٠.٤٨٩**	٢

\*\* دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

\* دال عند مستوى دلالة ٠.٠٥

يُتَّضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمحور الاول جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (٠.٠٥).

**المحور الثاني** : توجد علاقة بين تمكين المرأة في العمل وبين المعوقات التي تواجهها

**جدول (٢) معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثاني**

معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة
٠.٨٥١**	٣	٠.٨٨١**	١
		٠.٨٨٩**	٢

\*\* دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

\* دال عند مستوى دلالة ٠.٠٥

يُتَّضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمحور الثاني جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (٠.٠٥).

**المحور الثالث** : توجد علاقة بين تمكين المرأة وبين مستوى التعليم

**جدول (٣) معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثالث**

معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة
٠.٧٣٤**	٣	٠.٨٠١**	١
٠.٧٦٥**	٤	٠.٧٩٠**	٢

\*\* دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

\* دال عند مستوى دلالة ٠.٠٥

يُتَّضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمحور الثالث جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (٠.٠٥).

**ثبات أداة الدراسة:**

تمَّ التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ Cronbach'a Alpha) وذلك بعد تطبيقها على عينة الدراسة، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ لمختلف محاور الاستبيان .

جدول (٦) قيم معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ لمختلف محاور أداة الدّراسة

معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	محاور الاستبانة
٠.٨٥٨	المحور الاول : توجد علاقة بين تمكين المرأة في العمل ودورها في تعزيز الإبداع لدى جامعة أم القرى
٠.٨٨٢	المحور الثاني : توجد علاقة بين تمكين المرأة في العمل وبين المعوقات التي تواجهها
٠.٩٠٢	المحور الثالث : توجد علاقة بين تمكين المرأة وبين مستوى التعليم
٠.٨٥٤	الدرجة الكلية للأداة (الثبات العام)

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ كانت مناسبة لأغراض البحث العلمي؛ حيث تشير نتائج الجدول السابق إلى ارتفاع معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ على الدرجة الكلية، حيث بلغت (٠.٨٥٤)

احتساب الدرجات على أداة الدّراسة:

بعد أن تمّ تطبيق أداة الدّراسة على عينة الدّراسة ، قام الباحث برصد الدرجات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي ، حيث إنه لكل عبارة خمسة مستويات ، بحيث تعطى درجة لكل مستوى موافقة ، كالتالي: الدرجة (١) للاستجابة (لا اوافق بشدة ) ، والدرجة (٢) للاستجابة (لا أوافق) ، والدرجة (٣) للاستجابة (محايد ) ، والدرجة (٤) للاستجابة (أوافق ) ، والدرجة (٥) للاستجابة (أوافق بشدة ) .

أساليب تحليل البيانات:

استخدمت الباحثة لتحليل بيانات الدّراسة ومعالجتها إحصائيًا البرنامج الإحصائي Statistical (Spss) Package for Social Sciences (الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية)، ومن ثمّ قام الباحث باستخراج النتائج وتفسيرها.

وكانت الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدّراسة الحالية كما يلي:

١- التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لاستجابات أفراد عينة الدراسة للعبارة حسب درجة الموافقة، وللحكم على درجة الموافقة للفقرة تمّ اعتماد

التصنيف التالي:

- درجة الموافقة لا أوافق بشدة ، عندما تكون قيمة المتوسط من ١ إلى ١.٨٠.
  - درجة الموافقة لا أوافق ، عندما تكون قيمة المتوسط من ١.٨١ إلى أقل من ٢.٦٠.
  - درجة الموافقة محايد ، عندما تكون قيمة المتوسط من ٢.٦١ إلى أقل من ٣.٤٠.
  - درجة الموافقة أوافق ، عندما تكون قيمة المتوسط من ٣.٤١ إلى أقل من ٤.٢٠.
  - درجة الموافقة أوافق بشدة ، عندما تكون قيمة المتوسط من ٤.٢١ إلى أقل من ٥
- ٢- معادلة ألفا كرونباخ، للتحقق من ثبات أداة الدراسة.
- ٣- معامل الارتباط بيرسون، للتحقق من الاتساق الداخلي (صدق البناء) لعبارة أداة الدراسة.

## المبحث الرابع

### نتائج الدراسة وتفسيرها

يتناول عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وذلك من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات الأداة، ومعالجتها إحصائياً، وصولاً إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها، في ضوء الأطر النظرية، والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، ويقوم الباحث بمناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة وتفسيرها، من خلال دراسة محاور الدراسة.

**المحور الاول :** العلاقة بين تمكين المرأة في العمل ودورها في تعزيز الإبداع لدى جامعة أم القرى للتعرف على العلاقة بين تمكين المرأة في العمل ودورها في تعزيز الإبداع لدى جامعة أم القرى ؛ تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لعبارات المحور الاول كما يلي :

جدول (١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات المحور الاول

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	رقم العبارة
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة		
١	٠.٥٩٠	٤.٥٧	١٤	٨	١	-	-	ك	١
			٦٠.٩	٣٤.٨	٤.٣	-	-	%	
٢	٠.٨٩٢	٤.٠٩	٩	٨	٥	١	-	ك	٢
			٣٩.١	٣٤.٨	٢١.٧	٤.٣	-	%	
٣	٠.٩٠٠	٣.١٣	٤	٧	٤	٤	٤	ك	٣
			١٧.٤	٣٠.٤	١٧.٤	١٧.٤	١٧.٤	%	
		٣.٩٣	المتوسط العام						
		٠.٧٩٤							



يتبين من الجدول السابق أن العلاقة بين تمكين المرأة في العمل ودورها في تعزيز الإبداع لدى جامعة أم القرى جاء بدرجة كبيرة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ، حيث جاء المتوسط العام للمحور الاول (٣.٩٣) ودرجة موافقة (وافق) ، بانحراف معياري بلغ (٠.٧٩٤)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين تمكين المرأة في العمل ودورها في تعزيز الإبداع لدى جامعة أم القرى ، وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية مساوية (٠.٩ و ٠.٨٩٢ و ٠.٥٩)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة ؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول تلك الفقرات.

وجاءت في الترتيب الأول الفقرة رقم (١): (الالتحاق بالجامعات والتعلم يساعد المرأة الارتقاء في عملها)، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٧)، وانحراف معياري بلغ (٠.٥٩)، ودرجة موافقة (أوافق بشدة) ، يليها الفقرة رقم (٢): (العمر والخبرة ومستوى التعليم شرط لتمكين المرأة في العمل)، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٩)، وانحراف معياري بلغ (٠.٨٩٢)، ودرجة موافقة (أوافق) ، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (٣): (عند التقدم للوظائف يفضل الذكور على الإناث رغم تباين المستوى بينهما) بمتوسط حسابي بلغ (٣.١٣)، وانحراف معياري بلغ (٠.٩) ، ودرجة موافقة (محايد)

وترى الباحثة أن العلاقة بين تمكين المرأة في العمل ودورها في تعزيز الإبداع لدى جامعة أم القرى جاء بدرجة كبيرة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وهذا يدل على العلاقة الوثيقة بين تمكين المرأة في العمل ودورها في تعزيز الإبداع فتعمل المرأة على اثبات وجودها و الإبداع في العمل

**المحور الثاني :** العلاقة بين تمكين المرأة في العمل وبين المعوقات التي تواجهها

للتعرف على العلاقة بين تمكين المرأة في العمل وبين المعوقات التي تواجهها ؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لعبارة المحور الثاني كما يلي :

جدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات المحور الثاني

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	رقم العبارة
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا اوافق بشدة		
٣	١.١٢٣	٣.٥٢	٤	١٠	٤	٤	١	ك	١
			١٧.٤	٤٣.٥	١٧.٤	١٧.٤	٤.٣	%	
٢	٠.٩٤١	٣.٦١	٢	١٤	٤	٢	١	ك	٢
			٨.٧	٦٠.٩	١٧.٤	٨.٧	٤.٣	%	
١	٠.٩٢٦	٣.٧٠	٤	١١	٥	٣	-	ك	٣
			١٧.٤	٤٧.٨	٢١.٧	١٣	-	%	
٠.٩٩٧		٣.٦١	المتوسط العام						

يتبين من الجدول السابق أن العلاقة بين تمكين المرأة في العمل وبين المعوقات التي تواجهها جاء بدرجة كبيرة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ، حيث جاء المتوسط العام للمحور الثاني (٣.٩٣) ودرجة موافقة (وافق) ، بانحراف معياري بلغ (٠.٩٩٧) ، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين تمكين المرأة في العمل وبين المعوقات التي تواجهها

وجاءت قيم الانحرافات المعيارية مساوية (١.١٢٣ و ٠.٩٤١ و ٠.٩٢٦) ، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم

منخفضة ؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول تلك الفقرات فيما عدا الفقرة رقم (١) .

وجاءت في الترتيب الأول الفقرة رقم (٣) : (خوف المرأة و عدم مشاركتها في الكثير من القرارات و الاجراءات مما حدث من ابداعها) ، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧) ، وانحراف معياري بلغ (٠.٩٢٦) ، ودرجة موافقة (أوافق) ، يليها الفقرة رقم (٢) : (عدم توفر المعايير و الاجراءات التي تساعد و تمكن المرأة من الابداع) ، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦١) ، وانحراف معياري بلغ (٠.٩٤١) ، ودرجة موافقة (أوافق) ، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (١) : (ذكورية المجتمع تحول دون تمكين المرأة في عملها وابداعها) بمتوسط حسابي بلغ

(٣.٥٢) ، وانحراف معياري بلغ (١.١٢٣) ، ودرجة موافقة (أوافق)

وترى الباحثة أن العلاقة بين تمكين المرأة في العمل وبين المعوقات التي تواجهها جاء بدرجة كبيرة من وجهة نظر أفراد عينة الدّراسة وهذا يدل على العلاقة بين تمكين المرأة في العمل وبين المعوقات التي تواجهها فقد تواجه المرأة العديد من المعوقات التي تعوق اداء عملها

**المحور الثالث : العلاقة بين تمكين المرأة وبين مستوى التعليم**

للتعرف على العلاقة بين تمكين المرأة وبين مستوى التعليم ؛ تمّ حساب المتوسطّات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب ودرجة الموافقة لعبارات المحور الثالث كما يلي :

**جدول(٣)المتوسطّات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لعبارات المحور الثالث**

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبرة	رقم العبرة
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا اوافق بشدة		
٢	١٠٠٨٠	٣٠٤٣	٢	١٢	٥	٢	٢	ك قلة فرص المرأة بسبب اجازات العمل والوضع و الأمومة و الالتزامات الأسرية	١
			٨٠٧	٥٢٠٢	٢١٠٧	٨٠٧	٨٠٧		
٣	١٠١٥٢	٣٠٣٥	٤	٧	٦	٥	١	ك قلة فرص تواجد المرأة في منصب قيادي أو محدود في مجالات الاعمال المتاحة للمرأة	٢
			١٧٠٤	٣٠٠٤	٢٦٠١	٢١٠٧	٤٠٣		
١	١٠٠٩٦	٣٠٧٤	٥	١٢	٢	٣	١	ك العادات و التقاليد تحد من التحاق المرأة بالكثير من المهن	٣
			٢١٠٧	٥٢٠٢	٨٠٧	١٣	٤٠٣		
٤	١٠١٠٧	٢٠٩٦	١	٨	٥	٧	٢	ك ضمن اليات الرقابة زادت من حجم المعوقات التي تواجهها المرأة	٤
			٤٠٣	٣٤٠٨	٢١٠٧	٣٠٠٤	٨٠٧		
١٠١١		٣٠٣٧	المتوسط العام						

يتبين من الجدول السابق أن العلاقة بين تمكين المرأة وبين مستوى التعليم جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد عينة الدّراسة ، حيث جاء المتوسطّ العام للمحور الثالث (٣٠٢٧) ودرجة موافقة (محايد) ، بانحراف معياري بلغ

(١٠١١)، وهي قيمة مرتفعة تدلُّ على تباين آراء أفراد عينة الدِّراسة حول العلاقة بين تمكين المرأة وبين مستوى التعليم

وجاءت قيم الانحرافات المعياريَّة مساوية (١٠٠٨ و ١٠١٥٢ و ١٠٠٩٦ و ١٠١٠٧)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم مرتفعة ؛ مما يوضِّح تباين آراء أفراد عينة الدِّراسة حول تلك الفقرات.

وجاءت في الترتيب الأول الفقرة رقم (٣): (العادات و التقاليد تحد من التحاق المرأة بالكثير من المهن ) ، بمتوسِّط حسابي بلغ (٣٠٧٤)، وانحراف معياري بلغ (١٠٠٩٦)، ودرجة موافقة (أوافق ) ، يليها الفقرة رقم (١): (قلة فرص المرأة بسبب اجازات العمل والوضع و الأمومة و الالتزامات الأسرية ) ، بمتوسِّط حسابي بلغ (٣٠٤٣)، وانحراف معياري بلغ (١٠٠٨)، ودرجة موافقة (أوافق ) ، و الفقرة رقم (٢): (قلة فرص تواجد المرأة في منصب قيادي أو محدود في مجالات الاعمال المتاحة للمرأة)، بمتوسِّط حسابي بلغ (٣٠٣٥)، وانحراف معياري بلغ (١٠١٥٢)، ودرجة موافقة (محايد) ، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (٤): (ضمن اليات الرقابة زادت من حجم المعوقات التي تواجهها المرأة ) بمتوسِّط حسابي بلغ (٢٠٩٦)، وانحراف معياري بلغ (١٠١٠٧) ، ودرجة موافقة (محايد )

وترى الباحثة أن العلاقة بين تمكين المرأة وبين مستوى التعليم جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد عينة الدِّراسة وهذا يدل على وجود علاقة ليست بقوية بين تمكين المرأة وبين مستوى التعليم.

## المبحث الخامس ملخص النتائج والتوصيات

### تمهيد:

بعد أن عرضت الباحثة في الفصل السابق نتائج البحث الميدانية، وذلك من خلال عرض استجابات أفراد عينة البحث على محاور الدراسة ومعالجتها إحصائياً باستخدام مفاهيم الإحصاء الوصفي وأساليبه الإحصائية، وصولاً إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها. يتناول هذا الفصل ملخص نتائج البحث الميدانية، وينتهي بتقديم التوصيات .

### أولاً: ملخص النتائج

ويتمثل ذلك في عرض أبرز النتائج التي توصل إليها البحث فيما يتعلق بالإجابة على تساؤلاته وتحقيق أهدافه، وجاءت أهم النتائج الآتية:

- العلاقة بين تمكين المرأة في العمل ودورها في تعزيز الإبداع لدى جامعة أم القرى جاء بدرجة كبيرة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ، حيث جاء المتوسط العام للمحور الاول (٣.٩٣) ودرجة موافقة (وافق) ، بانحراف معياري بلغ (٠.٧٩٤)
- العلاقة بين تمكين المرأة في العمل وبين المعوقات التي تواجهها جاء بدرجة كبيرة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ، حيث جاء المتوسط العام للمحور الثاني (٣.٩٣) ودرجة موافقة (وافق) ، بانحراف معياري بلغ (٠.٩٩٧)
- العلاقة بين تمكين المرأة وبين مستوى التعليم جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ، حيث جاء المتوسط العام للمحور الثالث (٣.٢٧) ودرجة موافقة (محايد) ، بانحراف معياري بلغ (١.١١)

### ثانياً: توصيات البحث:

- توصلت الباحثة الي عدة توصيات منها :
- توعية المجتمع بأهمية دور المرأة في الإبداع الإداري
- ضرورة توفر المعايير و الاجراءات التي تساعد و تمكن المرأة من الابداع
- التوعية بالمساواة بين الرجل والمرأة في العمل
- ضرورة تقليد المرأة للمناصب القيادية

- ضرورة تذليل العقبات التي تواجه المرأة في العمل
- التطوير المهني وتعزيز الثقة بالنفس لدى المرأة واعطائها فرصة لتحمل المسؤولية .
- تطوير المهارات الشخصية وعلاقتها بنجاح الكفاءات النسائية لتولي المناصب القيادية .
- ضرورة استحداث برامج لإعداد قيادات نسائية في جميع قطاعات العمل .

ثالثاً: اقتراحات البحث:

المقترحات:

- ١- تقترح الباحثة بأن تسن قوانين جديدة تساهم في الحد من معوقات تمكين المرأة في العمل لدى جامعة أم القرى .
- ٢- توصي الباحثة بالعمل على بناء القدرات المعرفية للمرأة من خلال التدريب والمؤتمرات العلمية لتعزيز الإبداع في العمل .
- ٣- تشير الباحثة بأن تطبيق القوانين والتشريعات المتعلقة بالمرأة سوف تضمن حقوقها في العمل وذلك وفقاً لرؤية ٢٠٣٠ .
- ٤- تقترح الباحثة إجراء المزيد من الدراسات والبحوث فيما يتعلق بمجال تمكين المرأة وتعزيز الإبداع لديها والعمل على التوعية الإعلامية الفعالة لتذليل المعوقات التي تجعل من العادات والتقاليد السائدة مكبلة لتمكين المرأة في المناصب القيادية بالمجتمع السعودي .

• المراجع :

- ١- أبو حمدان، ماجد ملحم (٢٠١٤) تفعيل دور المرأة العربية السورية في التنمية الشاملة. مجلة دمشق ، ٣٠ (١) ، ٣١٣.
- ٢- الجميلي ، مطر بن عبدالمحسن (٢٠٠٨). *الانماط القيادية وعلاقتها بمستويات التمكين*. رساله ماجستير ، جامعة نايف العربية ، الرياض .
- ٣- خوري، عاصم (٢٠١٣) تمكين المرأة في الجمهورية العربية السورية. مجلة دار المنظومة ، ٢٨(٢)، ٢٤٤.
- ٤- السجاري، عبد الرزاق (٢٠١٢) *أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على السلوك الابداعي لدى العاملين في المؤسسات المالية التجارية في الكويت*. رسالة ماجستير ، كلية الأعمال ، قسم إدارة الاعمال ، جامعة دلمون .
- ٥- سعفان، محمد (٢٠١٣) *التمكين الإداري*. المجلة التربوية، ١(٥) ، ١٦٨.
- ٦- السلمي ، فهد (٢٠١٢). *القيادة التنظيمية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس* . رسالة ماجستير ، كلية التربية ، قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، جامعة أم القرى.
- ٧- صراب، نور الدين (٢٠١٢). *مستويات التمكين وعلاقتها بأنماط القيادة الادارية* . رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية . قسم إدارة الأعمال ، جامعة منتوري .
- ٨- الطعاني، حسن (٢٠١١) *درجة التمكين الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك*. المجلة التربوية، ٢٥(١) ، ١٣٣.
- ٩- عطا الله، صلاح (٢٠١١) *دور التمكين الإداري في تطوير إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة* . الأردن :جامعة الحسين بن طلال.

- ١٠- فلاق، محمد، وبن نافلة، قدور (٢٠١١) أثر التمكين الإداري في إبداع الموظفين دراسة حالة المجموعة الاتصالات الأردنية. مجلة علمية محكمة، ١(١)، ٤١.
- ١١- الفوزان، محمد (٢٠١٢) عمل المرأة في المملكة العربية السعودية ٦٤. (<https://books.google.com.sa>) [١٥ مارس ٢٠٢٠].
- ١٢- المسلميم، محمد يوسف (٢٠١٢) صعوبات تمكين مدراء المدارس من وجهة نظر قيادي المناطق التعليمية. المجلة التربوية، ٢٦(١٠٣)، ٨٧.
- ١٣- اليزيدي، مها (٢٠١٧) المرأة السعودية ودورها في تنمية المجتمع، مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٢٦ مارس ٢٠١٩، جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية.