

العوامل الاجتماعية المرتبطة بتمكين المرأة دراسة تطبيقية على المرأة العاملة د. نركي الشراقي جامعة حائل المملكة العربية السعودية

ملخص:

اهتمت هذه الدراسة بموضوع المرأة السعودية في سوق العمل ومسارات تمكينها ووصولها إلى الوظائف القيادية. وهي دراسة ميدانية انطلقت من أهمية ما تحقق للمرأة السعودية في المجالات التعليمية والاجتماعية والاقتصادية، وطرحت مشكلة العوامل الاجتماعية التي تدعم تمكين المرأة والعراقيل التي تحد من ذلك. واعتمدت على استطلاع تم إنجازه في أوساط عينة تركبت من 300 سيدة تعمل في القطاع الحكومي والقطاع الخاص بمنطقة حائل. وتم تحليل النتائج في ضوء منظورات علم الاجتماع التنظيمي، وخاصة نظرية التقسيم الاجتماعي للعمل. واستخدمت الدراسة مفاهيم القيادة والنوع الاجتماعي والتمكين، واستفادت من دراسات سابقة تناولت المشكلة من زوايا نظر مختلفة. ولقد توصلت إلى استنتاجات ذات دلالة حول أهمية العوامل الاجتماعية والثقافية في المسار المهني للمرأة. من أهمها استعادة المرأة السعودية من جهود الدعم والتطوير التي انتهجتها المملكة في مجال تمكين المرأة مع استمرار وجود بعض رواسب العقلية الذكورية في المجال الاجتماعي التي تعيق مسارات الارتقاء الوظيفي والتمكين الكامل للمرأة.

الكلمات المفتاحية:

المرأة، السعودية، العمل، التمكين، الوظائف، النوع الاجتماعي.

Abstract

This study focused on the issue of Saudi women in the labor market and the pathways for their empowerment and their access to leadership positions. It is a field study that started from the importance of what has been achieved for Saudi women in the educational, social and economic fields, and raised the problem of the social factors that support the empowerment of women and the obstacles that limit this. And it relied on a survey that was completed among a sample of 300 women working in the governmental and private sectors in the Hail region. The results were analyzed in the light of the perspectives of organizational sociology, especially the social division of labor theory. The study used the concepts of leadership, gender and empowerment, and benefited from previous studies that dealt with the problem from different perspectives. I have reached significant conclusions about the importance of social and cultural factors in a woman's career path. One of the most important of these is that Saudi women benefit from the support and development efforts that the Kingdom has pursued in the field of women's empowerment, with the continued presence of some residues of the masculine mentality in the social field that hinder the paths of career advancement and the full empowerment of women.

key words: Women, empowerment, gender, work, leadership positions, Saudi Arabia.

1. مقدمة الدراسة:

ترتكز الحياة الإنسانية على تشارك الرجل والمرأة في النهوض بأعبائها وتحمل مسؤولياتها. ويقوم كل واحد منهما بأدوار محددة في مختلف الانساق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية؛ وتتكامل جهودهما من أجل تحقيق تماسك المجتمع واستمراره. لذلك تسعى السياسات التنموية الحديثة إلى ضمان التكامل والتعاون

بين الجنسين، وبخاصة تعزيز مكانة المرأة في الحياة العملية النشيطة ودعم مشاركتها في التنمية والتطوير الحضاري.

ولقد شهدت مكانة المرأة في المجتمع والأدوار الاجتماعية المنوطة بها تحولات كثيرة؛ وذلك بحكم التقدم العلمي والاقتصادي والاجتماعي وما تبعه من تغيرات في تقسيم العمل، وتوزيع جديد للأدوار الاجتماعية، وتنظيم للحياة الاقتصادية. ولئن حققت المرأة مكاسب عديدة خلال العقود الماضية في مجالات التعليم والصحة والاقتصاد والسياسة؛ فإنها مازالت تتوق إلى مستويات أرفع من المشاركة وتحمل المسؤولية في قيادة المجتمع والارتقاء به. وتُجمع مختلف الدول والمنظمات العالمية على أن هنالك مجهودا كبيرا يجب القيام به لتطوير مستوى مشاركة المرأة في مواقع اتخاذ القرار والريادة والقيادة والتسيير.

ولقد أكدت دول مجموعة العشرين- بما فيها المملكة العربية السعودية -على الالتزام بتعزيز تمكين المرأة في المجتمع؛ وفي هذا الصدد أصدرت شركة (Pew Research) تقريراً يوضح أن معدل مشاركة النساء في القوى العاملة في المملكة العربية السعودية يُعدُّ المعدل الأسرع نمواً في كافة بلدان مجموعة العشرين، لا سيما وأنَّ زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة هي هدفٌ رئيس من أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 ، وأحد المؤشرات الرئيسة لتمكين المرأة (موليغان، 2019).

ومن هذه الوجهة، سعت هذه الدراسة إلى البحث في العوامل الاجتماعية المتعلقة بتمكين المرأة وجوانب من علاقتها بالوظائف القيادية وتشخيص محفزاتها وعوائقها. وذلك من خلال دراسة مطبقة على المرأة السعودية العاملة، هدفت إلى مزيد تحليل واقع تمكين المرأة ودعم مشاركتها الفعلية اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا.

القسم الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة.

1. مشكلة الدراسة:

أظهرت نتائج أحدث تقرير صادر عن الهيئة السعودية العامة للإحصاء سنة 2020 أن السعوديات يُمثِّلن نصف المجتمع تقريباً بنسبة (49%) من إجمالي السكان (15 سنة فأكثر) بنسب متقاربة في معظم المناطق الإدارية، في حين بلغ متوسط عمر السعوديات 28 سنة، كما أن نصف السعوديات أعمارهن أقل من 27 سنة. وبيّنت (نشرة إحصاءات النوع الاجتماعي للسكان السعوديين لسنة 2018) أن نسبة الطالبات المُستجَدات بالتعليم العالي بلغت (45.3%) مقابل (54.7%) من الذكور، مع تَفَوُّق المُستجَدات بمرحلة الدكتوراه بنسبة (53%) على الذكور الذين بلغوا نسبة (47%)

(<https://www.stats.gov.sa/ar/news/384>).

غير أن نسبة المشاركة الاقتصادية للإناث لم تتجاوز (19.7%) مقابل (63.5%) للذكور؛ ولم تتجاوز نسبة الإناث على رأس العمل في فئة "المشروع والمديرون ومديرو الأعمال" (27.9%) مقابل نسبة (72.1%) للذكور؛ وأفاد التوزيع النسبي للعاملين السعوديين حسب المناصب الإدارية والجنس في القطاع الحكومي 2018 أن نسبة المرأة في هذه المواقع القيادية لم تتجاوز (3.3%). وتُبرز هذه المؤشرات أن المستوى الذي بلغته المرأة السعودية في جميع المجالات لا يوازيه الحضور المأمول في مواقع أخذ القرار والقيادة والريادة

الذي تحرص عليه الإرادة السياسية، إلى جانب تنامي الوعي الاجتماعي بأهمية مشاركة المرأة الفعالة في حياة المجتمع (2018 <https://www.stats.gov.sa>).

وفي الحقيقة فإن هذه المشكلة عالمية شددت انتباه "منظمة العمل الدولية" التي أشارت إلى أن "النساء ما زلن غير ممثلات بشكل كاف في القمة، وهو وضع لم يتغير إلا قليلا في السنوات الثلاثين الماضية، بالرغم من أنهن من المرجح أن يكن أفضل تعليما من نظرائهن الذكور". وأكد التقرير أن "التعليم ليس السبب الرئيس لتخفيض معدلات عمالة وأجور النساء، ولكن بالأحرى لا تحصل النساء على نفس المكاسب من التعليم مثل الرجال." (<https://news.un.org/ar/story/2019/03/1028491>).

وتشير دراسة حديثة "لمنظمة العمل الدولية" إلى أن تقدم المرأة في الإدارة يشكل تحدياً في كافة أنحاء العالم وأن هناك عقبات، يصعب تخطيها بشكل كبير، تمنع وصولها إلى المناصب القيادية العليا في الشركات والمنظمات؛ وهذا ما يسمى "السقف الزجاجي". فالنساء يواجهن العوائق في المستويات الإدارية الدنيا نتيجة العوامل الهيكلية داخل الشركات وكذلك القيود الاجتماعية والثقافية. وقد يُضاف إلى ذلك تردد بعض النساء في السعي إلى المناصب القيادية، وهي عوامل تعيق تطور مساراتهن المهنية مقارنة مع نظرائهن من الرجال؛ وهذا ما يُعرف بمصطلح "الأرضية اللزجة". وأشارت الدراسة إلى أن المناصب الإدارية الرفيعة المسندة للمرأة لا تتجاوز وظائف الدعم الإداري محدودة الآفاق، وهذا ما يُطلق عليه "الجدران الزجاجية" في الأدبيات الأهمية المختصة في العمل. ولقد شددت البحوث العالمية على أن إشراك المزيد من النساء في صنع القرار والاستفادة من مهارتهن ومواهبهن، يدعم النمو الاقتصادي (منظمة العمل الدولية، 2016).

إن هذه المؤشرات تدل على مشكلة ذات طابع اقتصادي واجتماعي، وهي تستدعي من الباحثين الاجتماعيين الاهتمام بدراساتها وتحليلها، وذلك لأنها تتعلق بالاستفادة من كفاءة وخبرة ومهارة ما يوازي نصف المجتمع، ومحاولة تجاوز المعوقات الاجتماعية والثقافية والهيكلية التي تحدّ من ذلك. ومن هذا المنطلقات طرحت هذه الدراسة السؤال الإشكالي التالي: ما هي العوامل المرتبطة بتمكين المرأة في المجتمع السعودي؟

2. أسئلة الدراسة:

- تفرعت عن السؤال الإشكالي الرئيس لهذه الدراسة جملة من الأسئلة الفرعية التالية:
- ما هو تقييم بيئة العمل ومسار الارتقاء الوظيفي من وجهة نظر المرأة السعودية العاملة؟
 - ما هو دور الأسرة في تمكين المرأة السعودية ومسار ارتقائها الوظيفي؟
 - ما هو دور بيئة العمل في تمكين المرأة السعودية ومسار ارتقائها الوظيفي؟
 - ما هي مرئيات المرأة السعودية حول الوظائف القيادية بوصفها أساس التمكين؟
 - ما هي مرئيات المرأة السعودية حول العوامل المعيقة للتمكين وتولي الوظائف القيادية؟
 - ما هي مرئيات المرأة السعودية حول العوامل الداعمة للتمكين وتولي الوظائف القيادية؟

3. أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- تشخيص العوامل المشجعة والداعمة لتمكين المرأة السعودية العاملة ومسار ارتقائها الوظيفي، في مؤسسات الأسرة والمجتمع وبيئة العمل.
- تشخيص العوامل المعيقة لتمكين المرأة السعودية العاملة ومسار ارتقائها الوظيفي، في مؤسسات الأسرة والمجتمع وبيئة العمل.
- استطلاع مرئيات المرأة العاملة حول التمكين ودعم المسار الوظيفي.

4. أهمية الدراسة:

1.4 - الأهمية العلمية:

- اكتسب هذه الدراسة أهميتها من الناحية العلمية من كونها اهتمت بمشكلة اجتماعية ما زالت تشغل أغلب المجتمعات الحديثة التي لم تحقق التمكين للمرأة بالرغم من أنها تمثل ديموغرافيا واجتماعيا نصف السكان فيها. ومن هذه الوجهة فإن المجتمع السعودي بحاجة لدعم البحث العلمي، ومن هنا سعى الباحث إلى:
- تحقيق إضافة علمية في الدراسات العربية حول قضايا النوع الاجتماعي وتمكين المرأة.
 - إثراء المساهمات العربية في علم الاجتماع التنظيمي الذي يُعنى بأنماط التقسيم الاجتماعي للعمل، وتنظيم توزيع الأدوار داخل الانساق التنموية والاقتصادية في إطار منظومات ثقافية واجتماعية متداخلة.

2.4 - الأهمية العملية:

- اكتسب هذه الدراسة أهميتها العملية من خلال سعيها لاستكشاف العناصر التالية:
- المعوقات التي تحد من استثمار إمكانيات المرأة وقدراتها على المساهمة في التنمية، ومن ثمّ المشاركة في توظيف كل القدرات البشرية لتطوير المجتمع ودفع عجلة التنمية فيه، خاصة وأن المملكة العربية السعودية وضعت هذا الهدف في مقدمة أولوياتها التنموية.
 - المساعدة على وضع خطط استراتيجية لمزيد تطوير أوضاع المرأة في ظل ما تحقق لها من مكاسب عديدة.
 - دعم مضامين البرامج الاجتماعية والثقافية والإعلامية الموجهة للإرشاد والتثقيف من أجل تمكين المرأة.

5. الخصائص المنهجية للدراسة:

- 1.5 - نوع الدراسة: هذه الدراسة وصفية استكشافية هدفت إلى معرفة بيئة العمل للسيدات السعوديات العاملات ومرئياتهن حول العوامل المساعدة والعوامل المعيقة لتمكينهن ودعم مساراتهن الوظيفية في المحيط الأسري والعمل.

2.5 - **الحيز الجغرافي للدراسة:** أنجزت هذه الدراسة في منطقة حائل من المملكة العربية السعودية. وتم اختيار هذه المنطقة بصفتها منطقة داخلية صاعدة وفي طور التنمية الشاملة مقارنة بالمناطق الكبرى ذات الثقل الديموغرافي والاقتصادي في المملكة.

3.5 - **الحيز الزمني للدراسة:** أنجزت هذه الدراسة في الفترة المتراوحة بين نهاية شهر يناير ومنتصف شهر فبراير من العام 2020 م.

4.5 - **أداة الدراسة:** استخدمت الدراسة استبياناً إلكترونياً باعتماد google forms وتضمن أسئلة موزعة على محاور غطت أسئلة الدراسة وأهدافها تم تحكيمها واختبارها مسبقاً والتحقق من وضوحها ودقتها.

6. الدراسة الميدانية:

1.6 - **مجتمع الدراسة:** تمثل مجتمع الدراسة في المرأة العاملة بمنطقة حائل وبلغ عددهن (24.879)، حسب 1.6 حصائيات وزارة العمل والخدمة المدنية؛ وهو العدد الإجمالي الذي سُحبت من خلاله عينة الدراسة، وقد تم تحديد حجم العينة إحصائياً باستخدام معادلة "ريتشارد جيجر"

2.6 - عينة الدراسة:

استخدم الباحث معادلة "ريتشارد جيجر" لتحديد حجم العينة المستهدف وذلك وفقاً للمعادلة التالية.

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d} \right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d} \right)^2 \times (0.50)^2 - 1 \right]}$$

حيث

n = حجم العينة المستهدفة

N = حجم مجتمع الدراسة

Z = الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96

d = نسبة الخطأ المسموح به، وتساوي (0.05).

ثم حدد الباحث حجم عينة الدراسة بعد التعويض في المعادلة السابقة، وعليه بلغ حجم العينة المستهدفة (379)، وتم اختيارها عن طريق العينة العشوائية البسيطة، وبناء على التطبيق، تم استبعاد 79 استبانة بسبب عدم اكتمال البيانات وعدم ارجاع بعض الاستبانات؛ وعليه بلغ عدد الاستبانات القابلة للتحليل (300) استبانة.

3.6 - المعالجة الإحصائية:

اعتمدت الدراسة على الأساليب الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية.

- المتوسط الحسابي.
- حساب المدى طبقاً لمقياس "ليكرت" الرباعي من خلال المعادلة:
- المدى = (أكبر قيمة - أصغر قيمة)
- المدى = $4 - 1 = 3$
- تحديد طول حدود الثقة من خلال المعادلة
- طول حدود الثقة = المدى ÷ عدد استجابات الاستبانة
- طول حدود الثقة = $3 \div 4 = 0.75$
- إضافة طول حدود الثقة إلى أصغر قيمة لنحصل على التصنيف الآتي:
- إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي للمفردة بين (1) و (1,75) تصنف درجة الاستجابة إلى "غير موافق".
- إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي للمفردة بين (1,76) و (2,50) تصنف درجة الاستجابة إلى "محايد".
- إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي للمفردة بين (2,51) و (3,26) تصنف درجة الاستجابة إلى "موافق".
- إذا تراوحت قيمة الوسط الحسابي للمفردة بين (3,27) و (4) تصنف درجة الاستجابة إلى "موافق بشدة".

4.6. حجم العينة:

تضمن هذا الجانب من الدراسة عرضاً لسمات وخصائص أفراد العينة اللواتي بلغ عددهن 300 سيدة. ورغم أن هذا العدد لا يضمن حداً أقصى من التمثيلية إلا أنه يقدم صورة عامة وتقريبية عن السمات الغالبة للمرأة في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية، ويساعد على تشخيص الواقع الفعلي بدرجة مقبولة من الموضوعية، ويُمكن من تحليل عناصر مشكلة الدراسة.

7. الدراسات السابقة:

حاول الباحث أن ينتقي من الدراسات التي تم إنجازها حول موضوع المرأة والوظائف القيادية ما بدا له ذا دلالة وفائدة لموضوع الدراسة، وذلك تجنباً للتكرار والسرد غير المجدي لأعمال دون غيرها. فكانت الدراسات السابقة أكثر ما يمكن ارتباطاً بمشكلة البحث وحسب تسلسل زمني حديث.

في العام 2009 أنجزت الباحثة "نورة اليوسف" دراسة كمية وكيفية عن دور المرأة السعودية في عملية التنمية ومشاركتها في مختلف القطاعات الاقتصادية والتنموية. وكانت محاولة لتتبع مسار تطور تمكين المرأة في المجتمع السعودي منذ البدء بضمان حصولها على التعليم والتدريب، وصولاً إلى توسيع مجالات حضورها في سوق العمل والنشاط الاستثماري والاجتماعي. وقدمت الباحثة صورة متكاملة عن النتائج والمكاسب التي تحققت للمرأة، وأنهت عملها المسحي بجملة من التوصيات دعت من خلالها إلى مزيد دعم نسق تمكين المرأة

وتطوير تدريبها وتأهيلها وفتح الآفاق أمامها ومنحها فرصا أكثر للمساهمة في تنمية المجتمع (اليوسف، 2009).

واهتم "مركز الدراسات الاستراتيجية بجامعة الملك عبد العزيز" بموضوع تمكين المرأة ودعم دورها التنموي من زاوية مساهمتها في مجتمع المعرفة. وانطلقت دراسة في هذا الصدد صدرت في العام 2013 من التغير الذي حدث في نظرة الناس إلى العمل، بحكم التحولات الاجتماعية والتقدم العلمي، إذ أصبح يُنظر له كنشاط ضروري لنمو الشخصية. وأضحى العمل خارج المنزل جزءا هاما في حياة المرأة، إذ فتح أمامها مجالات واسعة من النشاط الاجتماعي وانعكس ذلك على مكانتها في المجتمع. ولقد شهد المجتمع السعودي هذه الظاهرة بحكم التطور الذي عرفه الاقتصاد الوطني وتزايد عدد المؤسسات والمراكز الإنتاجية والخدمية، مما أدى إلى تزايد الحاجة للكفاءات النسوية. وترتب عن هذه الوضعية الاجتماعية الجديدة تحديات على المستوى الأسري والمجتمعي حاولت المرأة تجاوزها ولكنها ظلت تحتاج إلى مزيد الدعم.

ومن هذه المنطلقات طرحت الدراسة إشكالية نقص الوعي بمفهوم دور المرأة السعودية في دعم مجتمع المعرفة، وفي تطوير الاقتصاد السعودي إلى اقتصاد قائم على المعرفة، من خلال دورها كأم وكربة بيت؛ والشراكة في الأنشطة النسائية ومشاركتها في العمل الخارجي. وهدفت الدراسة إلى التعرف على مساهمات المرأة السعودية الراهنة في بناء المجتمع السعودي وفي الاقتصاد القائم، وتحديد كيفية استفادة المرأة السعودية من التعليم النسوي في القيام بدورها في دعم التوجه إلى اقتصاد قائم على المعرفة. وأفضت الدراسة إلى جملة من التوصيات بمزيد من الأبحاث النظرية والتطبيقية عن مسببات إعاقة توظيف المرأة السعودية في سوق العمل؛ ونشر ثقافة دور المرأة في بناء المجتمعات، وتحليل نماذج إسهامات المرأة في بناء مجتمع المعرفة وفي دعم اقتصاد المعرفة إلى جانب الدراسة المستدامة للتقارير الصادرة من المنظمات المختصة، وانجاز المزيد من الدراسات التحليلية لواقع المرأة في المجتمع السعودي (مركز الدراسات الاستراتيجية بجامعة الملك عبد العزيز، 2013).

وقامت "آمال صلاح عبد الرحيم" في 2014 بدراسة مدعومة من جامعة الملك سعود حاولت تشخيص اتجاهات الطالبات السعوديات نحو تمكين المرأة من المشاركة في صنع واتخاذ القرار. واستنتجت أن نسبة مشاركة النساء في الوظائف القيادية محدودة؛ على أن هنالك إسهامات على أصعدة عدة اقتصادية واجتماعية وسياسية تعمل بشكل غير رسمي لتحسين هذا الوضع. وركزت الباحثة على ضرورة القيام بمجهود مجتمعي للتغيير على مستوى العقلية والصور الذهنية السلبية، ودعم الإجراءات الإدارية والنظامية المشجعة على تمكين المرأة وتطوير مشاركتها في اتخاذ القرارات والقيادة (عبد الرحيم، 2014).

ولقد شَخَّص تقرير استطلاعي حول تأثير عمل المرأة على الأسرة السعودية، قامت به وزارة العمل والخدمة المدنية، بعض العوامل الثقافية والاجتماعية التي قد تُشكِّل عوائق تحول دون التطور المهني للمرأة وبلوغها المراكز القيادية، ومنها أن 47 بالمائة من الرجال موافقون على عمل المرأة بشروط، وبالتالي فإن الرأي العام الذكوري يتراوح بين متحفظ ورافض، في حين كانت نظرة النساء أكثر إيجابية. (وزارة العمل والخدمة المدنية، 2017).

وفي العام 2017 أنجزت الباحثة السعودية "هند عقيل الميرز" دراسة اهتمت بموضوع المرأة السعودية من التهميش إلى التمكين في التعليم والعمل. وسعت الباحثة إلى تحليل التحولات التي مرت بها أوضاع المرأة في السعودية وظروف انتقالها خلال العقود الأخيرة من طور المجتمع التقليدي المتسم بمحدودية الإمكانيات والعراقيل الثقافية والاجتماعية، إلى طور التمكين وتحقيق النقلة النوعية التي جعلت منها فاعلا اجتماعيا يساهم في التنمية ويتحمل المسؤولية بكفاءة، متجاوزة الصعوبات ومستفيدة من الفرص المتاحة والدعم الرسمي لتفعيل دورها ومشاركتها. (الميرز، 2017).

ولقد اهتمت الباحثتان السعوديتان "إيناس محمد" و"عائشة الأحمدى" بموضوع تمكين المرأة وتفعيل حضورها في الوظائف القيادية في دراسة حول "جهود جامعة طيبة في مجال تمكين المرأة ومدى الوعي بها لدى الأكاديميات والإداريات بالجامعة. وهدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على سياسات وإجراءات الجامعة المعززة لتمكين المرأة في ظل رؤية المملكة 2030، وقياس مدى وعي الأكاديميات والإداريات بالجامعة لتلك السياسات والإجراءات. إلى جانب تحديد الحاجة للتوعية والتثقيف لنشر الوعي بين الأكاديميات والإداريات بالخدمات والأنظمة المقدمة لتمكينهن. مع تشخيص معوقات تطبيق الأنظمة المتعلقة بتمكين المرأة؛ ومن ثم اقتراح سبل دعم تمكين المرأة أكاديميا واقتصاديا واجتماعيا لتحقيق الرؤية.

ولقد استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي المسحي، وخلصتا إلى أنه، رغم الإجراءات المشجعة على تمكين المرأة وزيادة رقة تمكين القيادات واشراكهن في صناعة القرارات، فإن هناك قلة وعي بأهمية تمكين المرأة والخطوات الموجودة فعليا لتحقيق ذلك، وهو ما يمثل بحد ذاته عائقا ضد جهود التمكين، إلى جانب نقص السياسات والإجراءات المعتمدة لهذا التمكين وكذلك غياب مؤشرات الأداء المحددة التي تقيس التقدم في هذا الاتجاه. (محمد، الأحمدى، 2017).

ولم يخل البحث العلمي من دراسات هدفت إلى اقتراح نماذج عملية؛ من ذلك مبادرة الباحثة السعودية "أمل عبد الرحمن سليم الحربي" بتقديم ورقة عمل تضمنت مقترحا لإنشاء مجلس لتمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. ولقد هدفت الورقة إلى التعرف على مفهوم تمكين المرأة، وتحديد الخطوات المطلوبة للتوسع في تمكين المرأة السعودية، مع الوقوف على المعوقات التي تواجه تمكين المرأة من أجل التنمية بالإضافة إلى تحديد المتطلبات لإنشاء مجلس تمكين المرأة السعودية وفق رؤية 2030.

ولقد استعرضت الباحثة مختلف المعوقات التي تحد من تمكين المرأة ومنها: المعوقات الذاتية التي تتمثل خصوصا في عدم شعور المرأة بمكانتها وأهمية دورها في تحقيق التنمية، وبالمقابل تنامي الشعور بالخوف والقلق من عدم القدرة على التوفيق بين العمل والأسرة، إضافة إلى خضوع المرأة في معظم الأحيان لسلطة الذكور في القرارات التي تخص تعليمها وعملها والضغوط النفسية التي تواجهها.

أما في خصوص المعوقات الثقافية والاجتماعية فإنها تمثلت في بعض العادات والتقاليد التي تحد من التحاق المرأة بالكثير من المهن. ومنها عدم اقتناع المجتمع بانخراط المرأة في الأعمال التي يزاولها الرجال ورفض أغلب الأسر السماح بالعمل في الأعمال التي فيها اختلاط بين الجنسين.

وتتمثل المعوقات التنظيمية والإدارية في تعقيد الإجراءات الإدارية والأنظمة عند البحث عن عمل. والافتقار للإرشاد المهني المناسب، وعدم توفر المعلومات بسهولة وبدرجة كافية بالنسبة لاحتياجات سوق العمل. أما المعوقات الاقتصادية فهي تتعلق بانخفاض مستوى الأجور المقدمة في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع الحكومي، ومنافسة العمالة الوافدة على سوق العمل بسبب انخفاض رواتبها، إلى جانب عدم تناسب الراتب المعروض مع الجهد المبذول، وعدم توافر المكافآت والحوافز المادية (الحربي، 2017).

وتجسيدا لأحد أهداف مشروع رؤية المملكة العربية السعودية (2030) أنجزت الباحثتان "البندري بنت إبراهيم الربيعية"، و "هدى بنت عبد الله الحديثي"، دراسة ميدانية تناولت موضوع "تقييم تجربة المرأة السعودية في المناصب القيادية بالأجهزة الحكومية"؛ وهو بحث علمي في خمسة فصول انطلق من أهمية دور المرأة السعودية في البرامج التنموية في المملكة، وتحديدًا تجربتها في تولي المناصب القيادية في الأجهزة الحكومية. واهتمت الباحثتان بتقييم التجربة بكشف جوانب القوة فيها، وتتبع نواحي القصور في واقعها الملموس. كما رسمت الدراسة بعضًا من ملامح التوجهات المستقبلية المتعلقة بإعداد وتطوير مهارات القيادات النسائية من قبل الجهات المعنية في المملكة العربية السعودية (الربيعية، الحديثي، 2018).

وفي إطار دراسات التمكين، قامت الباحثة التونسية "عائشة التايب" بدراسة حول موضوع قيادة الأعمال النسائية والأدوار المجتمعية والتحديات مثال: رائدة الأعمال بالمملكة العربية السعودية. وهي دراسة سوسيولوجية انطلقت من بحث ميداني تم إنجازه بمدينة الدمام سنة 2018 وشملت عينة قصدية من رائدات الأعمال. وهدفت الدراسة إلى رسم سمات المؤسسات الاقتصادية التي يدرنها. كما سعت إلى الوقوف على أهم الأدوار الاجتماعية التي تؤديها رائدات الأعمال في محيطهن الاجتماعي، وحاولت تشخيص أهم التحديات والصعوبات التي تواجه المرأة السعودية في مجال قيادة الأعمال. وخلصت الباحثة إلى أن رائدات الأعمال المشاركات في الدراسة يتمتعن بمكانة اجتماعية طيبة، وأنهن يُوفّقن بين التزاماتهن الأسرية وواجباتهن وبين أدائهن لوظائفهن في القيادة والتسيير في مؤسساتهن، إضافة إلى قيامهن بأدوار ومسؤوليات اجتماعية مرتبطة بخدمة المجتمع. (التايب، 2019).

ولقد اهتم "مركز الملك عبد الله للدراسات والبحوث البترولية" بالبحث العلمي في موضوع تمكين المرأة من خلال دراسة حملت عنوان: "كيفية تمكين النساء السعوديات في القوى العاملة؟ رؤية على الأحداث" (2019). ولقد انطلقت الدراسة من تحليل الإحصائيات الرسمية المتعلقة بسوق العمل في السعودية التي تشير إلى أن هنالك تبايناً بين الجنسين: إذ تبلغ مشاركة الذكور في القوى العاملة حالياً نسبة 63.3 بالمائة مقارنة بمشاركة الإناث بنسبة 20.5 بالمائة. واعتبرت أن زيادة معدل مشاركة القوى العاملة السعودية ينطوي على ضرورة التقليل من هذا التباين ومزيد تفعيل الاقتصاد. و من هذه الوجهة تم التركيز على هذه المشكلة في الرؤية السعودية التي تتضمن هدفاً ينص على رفع مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى نسبة 30 بالمائة بحلول عام 2030 م. وأكدت الدراسة على أن إصلاحات السعودية على مدى السنوات القليلة الماضية أثبتت أن المرأة السعودية يمكنها أن تؤدي وظيفتها في أي قطاع من قطاعات سوق العمل، من الخدمات والإدارة العامة إلى العمل الصحي إضافة إلى قطاع الطيران المدني. ويتمثل الهدف من تشجيع

ولوح الإناء لدراسة تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في التأكد من أن جميع الأبواب مفتوحة للخريجات الشابات بطريقة توفر حلاً هيكلياً لمشكلة المشاركة (موليغان، 2019).

8. التعقيب على الدراسات السابقة:

تتبع الدراسة نماذج من أعمال البحث العلمي حول موضوع المرأة السعودية والوظائف القيادية وذلك عبر تسلسل زمني امتد على عقد من الزمن. وتبين من خلال هذا الرصد أن محاور الاهتمام انطلقت من دور المرأة في التنمية بصورة عامة؛ ثم تدرجت نحو البحث في علاقة المرأة بمجتمع المعرفة كبعد من أبعاد التنمية في اتجاهاتها الحديثة. وبدأ التركيز على مشكلة التمكين في السنوات منذ سنة 2017 ويوصف بأنه "عام تمكين المرأة السعودية"؛ وتتويجا لذلك حمل عام 2018 مبادرات هامة منها قيادة المركبة، وتبعها إقرار قانون التحرش وقرار ممارسة الرياضة للفتيات بالمدارس والسماح للأسر بدخول مباريات كرة القدم، وكذلك السماح للسعوديات بالمشاركة في الألعاب الأولمبية، ومنح تراخيص قيادة الطائرات للمرة الأولى في تاريخ المملكة (<https://www.spa.gov.sa/1917426>).

ولقد واكب هذا التطور الذي حققته المملكة في مجال النهوض بأوضاع المرأة في المجتمع تطور في البحث العلمي في مجمل القضايا الاجتماعية والاقتصادية المتعلقة بالنوع. فتم انجاز دراسات حول تمكين النساء وبخاصة الطالبات المؤهلات لسوق العمل، ورائدات الأعمال والسيدات المتحلمات لمسؤوليات قيادية. وكانت هذه الدراسات مفيدة منهجيا ونظريا، وساعدت الباحث على تحديد مجالات وعناصر المحفزات والمعوقات، ومن ثم تقديم تشخيص يتضمن إضافة ميدانية ونظرية بما أنها بحثت الموضوع من وجهة نظر علم الاجتماع التنظيمي. وكانت عناصر هذه الاستفادة على النحو التالي:

- ارتباط مسار تمكين المرأة بانساق التغيير الاجتماعي في المجتمع السعودي.
- تطور متزايد لنسق توسيع المشاركة النسائية في مستوى الإرادة السياسية في مجالات التعليم والتوظيف والمشاركة الاقتصادية والسياسية.
- استمرارية وجود بعض المعوقات الاجتماعية والثقافية لمسارات التطور الوظيفي والتمكين للمرأة.
- هيمنة الاعتبارات الاجتماعية على الخصال القيادية والكفاءة في مقاييس تقسيم العمل ودرجة اتساع فرص التمكين للمرأة.

9. الخلفية النظرية للدراسة:

بحثت هذه الدراسة في موضوع العوامل الاجتماعية المتعلقة بتمكين المرأة السعودية ودعم توليها الوظائف القيادية، بالاعتماد على منظورات علم الاجتماع التنظيمي، وانطلاقا من كون مشكلة الدراسة مرتبطة مباشرة بمفهوم التقسيم الاجتماعي للعمل. وهو مفهوم ارتبط بفكرة أساسية عند "إيميل دوركهايم" مفادها أن العمل ظاهرة اجتماعية وليست نشاطا طبيعيا. ذلك بأنه ينبثق من المعاملات الاجتماعية والمنافسة بين الأفراد والجماعات. وهو واقعة تنظيمية بمعنى أن الأمر لا يتعلق بتقسيم طبيعي أو بحالة فطرية، بل هو ظاهرة متأسقة ومنظمة وفقا لاتساق المنظومة الاجتماعية عينها، ولهذا فلا مناص من وضع تقسيم العمل تحت

رقابة وإشراف السلطات المختصة بإدارة المسارات الإنتاجية والتبادلية في المجتمع " (خليل، 1983، 78 و79).

من هذه المنطلقات أكد عالما الاجتماع الفرنسيان "بودون وبوريكو":

"إن تقسيم العمل، الرشيد والمنظم علميا، وليس الطبيعي، يمثل أحد مميزات المجتمعات الإنسانية. ولكن يفرض عليها سلسلة كاملة من الإكراهات... يتكلم "بارسونز" بهذا الخصوص عن التمايز... إنه يقيم بين أشخاص العملية الإنتاجية تسلسلا أساسيا. فهو يفصل المنفذين عن الآخرين. يقوم الإكراه الأول المرتبط بتقسيم العمل في فصل مهام التنفيذ عن المهام الأخرى الإنتاجية؛ ولكن هذا الأمر يمكن تدبيره مثلما نحن مدعوون للاقتناع به عندما نفكر بتنوع القادة وبعلاقتهم مع المنفذين." (بودون وبوريكو، 1986، 192 و193).

ولقد اهتم "ماكس فيبر" بمسألة تنظيم العمل وتقسيمه من خلال نظريته حول الحداثة التي تقوم على مبدئي البيروقراطية والعقلانية. كما أولاه أهمية واضحة في تعريفه للفعل الاجتماعي، إذ اعتبر تنظيم العمل علاقة اجتماعية يلتزم بنظامها أشخاص معينون وهم المدير أو هيئة الإدارة، وهم أشخاص يتم اختيارهم تبعا لشروط معينة، وبواسطة لوائح وأنظمة ملزمة.

وصنّف "فيبر" "الأفعال الخاصة بالتنظيم" على النحو التالي:

- الفعل الشرعي الذي تقوم به هيئة الإدارة نفسها والذي يكون متعلقا بتطبيق النظام بمقتضى سلطة الحكومة أو سلطة التمثيل.

- الفعل الذي يقوم به المشاركون في التنظيم بناء على تعليمات من هيئة الإدارة (فيبر، 2011، 85 و86).

وبصورة تأليفية اعتبر عالم الاجتماع البريطاني "غدنز" أن الرجل والمرأة كانا شريكين أساسيين في العمل. وأن تطور المجتمعات بفعل التصنيع ورسملة الاقتصاد أفضى إلى انفصال موقع العمل عن البيت؛ الشيء الذي أثر في عمل المرأة، ونتج عنه استئثار الرجل تقليديا بالعمل بمقابل أجر. وهي عوامل أدت إلى عدم المساواة، وفرضت تقسيما للعمل على أساس الانتماء الطبقي وعلى أساس النوع الاجتماعي. ولقد شهد سوق العمل الحديث تدفقا لأعداد كبيرة من النساء إلا أنهم يعانون من عدم المساواة في الوظائف. وتشير فجوة الأجور إلى أن النساء يحصلن خلال حياتهن العملية على دخل أقل مما يُحصّله الرجال رغم تماثل الجنسين في المؤهلات والخبرات والقدرات (غدنز، 2005، 464).

ويشير "غدنز" إلى أن التمييز على أساس النوع الاجتماعي في تقسيم العمل وفي مجالات عدم المساواة يتجلى في الفصل المهني بين الرجال والنساء. وأن هذا الفصل له طابع تراتبي في جميع المجتمعات والثقافات، "إذ تميل مجالات استخدام المرأة في النطاق العام إلى التركيز في المهن الوسطى والمتدنية في التراتب المهني بعيدا عن مراكز وضع السياسات واتخاذ القرارات، كما أنها تكون دون مستوى الدخل الذي يحققه الرجال، كما أن المشاركة النسائية في سوق العمل اتخذت بعدا أفقيا، إذ تركزت بصورة عامة في الوظائف والمهام التي تتطلب مستوى أدنى من المهارة في مستوى التنوع والتخصص قياسا على ما يمارسه الرجال." (غدنز، 2005، 455).

وتأكيدا لهذه الفكرة اعتبر "جون سكوت" أن التقسيمات المبنية على أساس النوع الاجتماعي تخص النساء بسلسلة من الوظائف وتُسند إلى الرجال وظائف مختلفة، وهي تقسيمات مرتبطة بالعوامل الثقافية والتعليمية والحياتية المتضمنة للتمييز القائم على الجنس والعرق (سكوت، 2009، 120 و121).

ويرى علماء اجتماع العمل أن التنظيمات تمثل الركيزة الأساسية للعمل داخل المجتمع المعاصر، فضلا عن كونها قاعدته العريضة. كما تقوم بدور أساسي في إعادة ترتيب الأفراد على سلم التدرج الاجتماعي / المهني للمجتمع. فضلا عن دورها المباشر في تشكيل حياة الأفراد وعلاقاتهم الاجتماعية من خلال عملية التنشئة التنظيمية والسلوك طبقا لقواعد ولوائح رسمية، وتحديد مستوى العلاقات بين الأفراد عبر التسلسل الهرمي للسلطة hierarchy داخل التنظيمات الرسمية (محمد علام، 1994، 23).

10. التأسيس النظري لمفاهيم الدراسة:

استخدمت الدراسة مصطلحا أساسيا هو مصطلح التمكين مرتبطا بمصطلح الوظائف القيادية. ولهذا المصطلح دلالة إدارية وظيفية ومضمون اجتماعي. أما الدلالة الإدارية فهي ترتبط بوصول المرأة إلى درجة أو رتبة في سلم الوظائف تكون بفضلها مؤهلة لإصدار القرارات والتكليفات، ورسم توجهات العمل، وتتمتع بسلطة تقديرية وجزائية. وأما المضمون الاجتماعي فهو مرتبط بمفاهيم القيادة والتمكين والنوع الاجتماعي.

10 - 1 التمكين:

مفهوم التمكين في هذه الدراسة مرتبط بمفهوم القيادة ومفهوم النوع الاجتماعي؛ وهي مفاهيم تُكْمَل بعضها بعضا. وفيما يتعلق بمفهوم التمكين Empowerment فقد جاء في معجم Cambridge أنه يعني: " نسق إتاحة الحرية والقدرة على الفعل ومراقبة الأحداث والتأثيرات" (dictionary. Cambridge 2020). أما المعاني العامة المتداولة لمفهوم التمكين، فهي تؤكد على اعتباره عملية التأثير في الأحداث، والعائد الاجتماعي والاقتصادي للفرد والجماعة، وعلى اعتباره بمثابة العملية التي يدرك من خلالها الفرد أنه يتحكم في مسار حياته (عبد المعطي، 2003، 159).

لقد تم إدراج مفهوم التمكين في مقاربات النوع والتنمية، وهي مقاربات تحاول الإحاطة بصيرورة توزيع الأدوار والمسؤوليات بين النساء والرجال. كما أنها ترفض طبيعة تقسيم العمل بن المجال العام والخاص. ذلك بأن هذا التقسيم " كان يُستعمل في الغالب؛ لطمس أهمية الأدوار الإنتاجية للمرأة، ومشاركتها في عمليات التنمية. وأُجمِع على أن تمكين المرأة، هو عملية بناء القدرة لديها، وأن تكون معتمدة على ذاتها وتنمي ثقتها بقدراتها الذاتية، واستقلالها الاقتصادي، وقدرتها على اتخاذ القرار، والقيادة الحكيمة لشؤونها، وتطوير ذاتها؛ بهدف الخروج من دائرة التهميش الاقتصادي والاجتماعي". (التايب، 2018، 839 و840).

10 - 2. القيادة:

اتسمت الدراسات التقليدية حول القيادة بتوجيهها الوظيفي. وذلك لأنها ركزت على فكرة استخدام النفوذ والسلطة في اتجاه واحد، ووفق نموذج يتمثل في قائد يصدر الأوامر وتابعين ينفذون هذه الأوامر (Ensley et al. 2006). ولقد اتخذت الأبحاث الحديثة توجها جديدا فتناولت القيادة في سياقات تنظيمية وفردية وتجريبية متعددة (Kezar et al. 2006). ذلك بأن المجتمعات قد شهدت تحولات عميقة نتيجة الانفجار المعرفي، وهيمنة

الليبرالية الجديدة، وتنتمي التنافسية الاقتصادية. الشيء الذي أنتج تكوينات وهيئات أفقية وأنظمة عمل وتسيير تعتمد على الشبكات وفرق العمل وعلى التنظيمات غير المركزية.

ومن هذه المنطلقات ظهرت نظريات جديدة حول القيادة. فعلى المستوى الفردي تغير النهج نحو تحفيز العمل ودعم القدرة على صنع القرار. وأضحت المبادرات الفردية والكفاءة الذاتية تحظى بأهمية مركزية. بمعنى أن القيادة أصبحت داخلية نابعة من ذات الفاعل وليست صادرة من الخارج (Bryman,1992). كما أنها أضحت مرتبطة بالنماذج الرمزية والسلوكية للقائد والتحفيز الذاتي والالهام والاستشراف والتأثير المعنوي. (Avolio et al.2009).

ويوضح الجدول المقارن التالي الفروق بين القيادة التقليدية والقيادة الجديدة: (Mathews,2016,p2)

الاتجاه التقليدي في نظريات القيادة	الاتجاه الجديد في نظريات القيادة
يبحث في خاصيات كونية للقيادة	يبحث في خاصيات مرتبطة بالسياقات
يحلل القوة والنفوذ والتراتبية	يركز على القوة المشتركة والمتبادلة و التعاون
يدرس الخاصيات الفردية	يؤكد على الجماعي و التعاوني
يتنبأ بالسلوك والنتائج	يعزز التعلم والتمكين والنمو
محوره البعد النظري	موجه نحو الجانب العملي
يهتم بالمعاملات	يهتم بالتحويلات
يهتم برد الفعل	استباقي
موجه نحو السلوك	موجه نحو المعرفة
لا أهمية للمشاعر	يركز على العاطفة
محوره القائد	محوره التابع
تعليمي	موجه ذاتيا
قائم على العرضي	قائم على الجوهر

10 -3. النوع الاجتماعي:

عمل الباحثون منذ سبعينات القرن العشرين على التمييز بين مصطلح الجنس ومصطلح النوع الاجتماعي (Spence, Helmreich, and Stapp,1975, p10)؛ فعرفوا الجنس على أنه الخاصيات البيولوجية والفسولوجية والاختلاف الجيني والهرموني الموجود في الأنواع والمبنية على الكروموسومات: Y وX (Johnson, Repta,) (2011)

وعرّفت منظمة الصحة العالمية النوع الاجتماعي على أنه مجموع الخصائص البيولوجية والفسولوجية التي تحدد الرجال والنساء. كما يشير المصطلح إلى التعريف الاجتماعي للأدوار والسلوكيات والأنشطة والسمات التي يعتبرها مجتمع معين مناسبة للرجال والنساء (who.2016).

ولقد أصبح يُنظر إلى النوع الاجتماعي كظاهرة مركبة لها أبعاد متنوعة (Korabik,1999,2-16) تتمثل في المرنّيات والصور الذهنية والنماذج النمطية Stereotyps وهويات الأدوار الجنسانية Gender-role identity والمواقف والقيم التي تتشكل في ضوء الثقافة المكتسبة (Bem,1993). فالنوع من هذه الوجهة يعني أنماط

التفاعل بين الأفراد والأدوار الاجتماعية المتبادلة (Ayman, & Koranik, 2010). بالإضافة إلى أن المرنّيات والأفكار المتعلقة بالنوع مرتبطة بالخصوصيات الثقافية وبالتغيير الاجتماعي والتي تأثرت كثيرا بهيمنة الثقافة الذكورية (Applebaum, Audet, & J. Miller, 2002).

10-4. القيادة على أساس النوع الاجتماعي:

أبرزت الدراسات حول القيادة والنوع الاجتماعي، أن موضوع القيادة قد حظي باهتمام الباحثين منذ زمن بعيد. وبات هذا الاهتمام منذ سنوات متجها نحو دراسة القيادة بربطها بمتغيرات اقتصادية واجتماعية ومن بينها متغير النوع الاجتماعي. وبيّنت أن تحليل أنساق القيادة على أساس متغير النوع الاجتماعي يساعد على تحديد كيفية وصول كل قائد إلى أقصى إمكاناته وفعاليتة. لذلك فإن دراسة الإطار النظري لمفهوم القيادة يساهم في تطوير التدريب والتأهيل في مجالات الاقتصاد والاجتماع، كما يساعد على تطوير المهارات القيادية (Kathryn & al. 2017).

ومازال موضوع النوع الاجتماعي والقيادة يستوجب دراسة ومناقشة جادة في ضوء الحقائق المهنية والسياسية والاجتماعية المستجدة في القرن الحادي والعشرين. ولقد أدرك الباحثون أنه لا يمكن التصنيف والتمييز على أساس الجنس البيولوجي بسهولة وموضوعية. لذلك أصبحت المشكلة تُطرح من زاوية ارتباط النوع الاجتماعي بالخصال القيادية الشخصية؛ فضلا عن نوعية التواصل داخل فريق العمل ومستويات التفاعل التنظيمي. ومن هذه الوجهة ساد الاقتناع بأهمية فهم وتحليل دور النوع الاجتماعي في تقدير الذات ومعرفة الآخرين بما يساعد على تحسين فعالية القيادة (Kathryn et al. 2017, p143).

10.4- الاستفادة من الخلفية النظرية والتأصيل النظري للمفاهيم في هذه الدراسة:

استفاد الباحث من الخلفية النظرية من خلال استخراج عناصر توجيهية للدراسة الميدانية من ناحية صياغة المحاور والأسئلة، فضلا عن عناصر مساعدة على قراءة النتائج، وهذه العناصر هي:

- يرتبط التمكين على أساس النوع الاجتماعي بنظام التقسيم الاجتماعي للعمل.
- يرتبط التمكين بتنظيم إدارة العمل من ناحية والبنى الاجتماعية والثقافية من ناحية ثانية.
- التمييز بين الرجل والمرأة في العمل يخضع إلى اعتبارات اجتماعية واقتصادية وثقافية.
- وجود مقاربات جديدة للعلاقة بين التمكين والقيادة تركز على الخصال الذاتية والكفاءة الشخصية أكثر من الاعتبارات الاجتماعية القائمة على التمييز على أساس النوع الاجتماعي.
- تلازم نسق الإرادة السياسية للتمكين بتغيير النسق الاجتماعي والثقافي وهيمنة العقلية الذكورية.

11. المفاهيم الإجرائية للدراسة:

11-1 العوامل الاجتماعية: استخدمت الدراسة مفهوم العوامل الاجتماعية من حيث أنه يشير إلى العوامل المرتبطة بطبيعة البيئة الاجتماعية والثقافية للفاعلين الاجتماعيين، والتي لها تأثير مباشر على مختلف أنساق الحياة الاجتماعية. وتتجسم هذه العوامل في جملة التصورات والقيم وأشكال الإدارة التي تنظم المجتمع والعلاقات والمسارات الاجتماعية للأفراد.

11- 2 التمكين: استخدمت الدراسة هذا المفهوم باعتباره يشير إلى إتاحة الفرص والإمكانيات اللازمة لاكتساب الأفراد والجماعات القدرة على تحقيق الذات والاستقلالية في الاختيار واتخاذ القرار، والنجاح في الارتقاء في المسارات الوظيفية، والمشاركة العادلة في حياة المجتمع بغض النظر عن محددات السن أو النوع والانتماء الاجتماعي.

القسم الثاني: نتائج الدراسة الميدانية:

1. الخصائص الاجتماعية لعينة الدراسة:

1.1 خصائص العينة حسب متغير السن:

أبرز توزيع أفراد العينة حسب متغير السن أنهم ينتمون إلى الفئة العمرية التي تشكل بنسب متقاربة مرحلتين الشباب والكهولة؛ فكانت نسبة من هن في الفئة العمرية أقل من 25 عاما 18.3 بالمائة، ونسبة من هن في الفئة العمرية بين 25 و35 سنة 21.3 بالمائة، وهاتان الفئتان تمثلان مرحلة الشباب. في حين كان إجمالي من هن في السن المتراوحة بين 35 و45 سنة 49 بالمائة. والواقع أن هذه النسب تتناسب مع خصائص القوة العاملة السعودية حسب الإحصائيات الرسمية لسنة 2018 والتي قدّرت النسبة للفئة العمرية 25-29 سنة بنسبة 23.5 بالمائة والفئة العمرية 30-34 سنة بنسبة 19.4 بالمائة. وبناء على هذا يمكن القول إن السيدات العاملات ينتمين للجيل الشاب الذي انتفع بما شهدته المملكة العربية السعودية من استثمارات في التعليم ومن حركة حثيثة نحو تمكين المرأة السعودية.

2.1 خصائص العينة حسب متغير الحالة التعليمية:

بيّنت الدراسة أن أفراد العينة هن من ذوات المستوى الجامعي بنسبة ناهزت 77 بالمائة. وهذا معطى يعكس نوعية القوة العاملة النسائية السعودية التي تتميز بكونها بلغت مراحل متقدمة في التحصيل الدراسي. وهذا يتناسب مع إحصائيات الهيئة العامة للإحصاء عن سوق العمل للربع الثاني من سنة 2019 التي أفادت أن أعلى نسبة لقوة العمل للسعوديين والسعوديات كانت للحاصلين على الشهادة الجامعية بنسبة 37 بالمائة والثانوية بنسبة 34.4 بالمائة.

3.1 خصائص العينة حسب متغير المهن:

بيّنت الدراسة أن أغلبية أفراد العينة يعملون في قطاعي الإدارة والتعليم، إذ استوعبت المهن الإدارية نسبة تفوق 53 بالمائة منهم، واستقطب التعليم نسبة تفوق 41 بالمائة، في حين نجد أن نسبة ضئيلة فقط تعمل في قطاع الأعمال إذ لا تتجاوز 5.3 بالمائة. وهذه النسب تتطابق إلى حد كبير مع خصائص سوق العمل في السعودية حيث تستقطب المهن الكتابية الترتيب الأول تليها مهن الخدمات ولا تتجاوز فيها نسبة العاملين في القطاع الزراعي مثلا 0.2 بالمائة.

جدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المهنة.

المتغيرات	ك	%
1- إدارية	77	25.7
2- قائدة مدرسة	62	20.7
3- معلمة	17	5.7
4- مدرسة جامعية	38	12.7
5- معيده	1	.3
6- موظفة موارد بشرية	30	10.0
7- مسؤولة تمويل	22	7.3
8- اخصائية في تقنية المعلومات	13	4.3
9- محاسبة	24	8.0
10- سيدة أعمال	16	5.3
المجموع	300	100.0

4.1 خصائص العينة حسب القطاع المهني

تعمل نسبة تفوق 58 بالمائة من السيدات العاملات من أفراد العينة في القطاع الحكومي، في حين استقطب القطاع الخاص نسبة 36.3 بالمائة ولم تتجاوز نسبة السيدات صاحبات الأعمال 5.3 بالمائة. وهذا يعكس أهمية الوظائف الحرفية في استيعاب النساء خريجات التعليم الجامعي، كما تبين الأهمية التي يحتلها القطاع الخاص أيضا ولكن في المهن والوظائف الإدارية والتعليمية إذ الملاحظ أن هنالك حضورا نسبيا للمهن التقنية والعلمية فنسبة العاملات في مجال تقنيات المعلومات لم تتجاوز 4.3 بالمائة.

جدول رقم (2) خصائص العينة حسب القطاع المهني

المتغيرات	ك	%
حكومية	175	58.3
قطاع خاص	109	36.3
مشروع خاص	16	5.3
المجموع	300	100.0

5.1 خصائص العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

أفادت البيانات الإحصائية المتعلقة باحتساب سنوات الخبرة للنساء العاملات أن العينة منقسمة بالتساوي تقريبا بين نسبتي أقل من 5 سنوات 41 بالمائة وأكثر من 10 سنوات 48 بالمائة في حين تقع نسبة 11 بالمائة في فترة خبرة وسطى تقع بين 5 و 10 سنوات. وتتفق هذه النسب بشكل عام مع توزيع العينة حسب السن والذي تبين من خلاله أن العينة بين مرحلتين الشباب والكهولة.

جدول رقم (3) خصائص عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

المتغيرات	ك	%
أقل من 5 سنوات	123	41.0
من 5 سنوات لأقل من 10 سنوات	33	11.0
10 سنوات فأكثر	144	48.0
المجموع	300	100.0

6.1 خصائص العينة حسب تولي الوظائف القيادية:

يوضح الجدول الموالي أن نسبة 52 بالمائة من السيدات أفراد عينة الدراسة يتولين وظائف قيادية. ولقد جاء في جدول الوظائف أن نسبة 20.7 بالمائة هن قائدات مدارس، والأرجح أن تتوزع النسبة الباقية بين المهن الإدارية وسيدات الأعمال. وتبدو النسبة معقولة ومنطقية باعتبار متوسط الأعمار ومتوسط سنوات الخبرة.

جدول رقم (4) خصائص عينة الدراسة حسب متغير الوظائف القيادية.

المتغيرات	ك	%
تتولى وظيفة قيادية	157	52.3
لا تتولى وظيفة قيادية	143	47.7
المجموع	300	100.0

7.1 خصائص العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية:

بيّنت معطيات توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية أن نسبة 65 بالمائة منهن متزوجات. وأن نسبة العازبات ليست بالقليلة إذ جاءت في حدود 30.7 بالمائة. وقد يعود ذلك إلى ظاهرة تأخر سن الزواج التي تشهدها المجتمعات الحديثة بحكم التغيرات الهيكلية في نسق التعليم والزمن المستغرق في تحقيق الاندماج المهني الذي أضحي محددًا أساسيًا للاستقرار الاجتماعي. وتشمل النسبة المتبقية وهي في حدود 4.3 بالمائة المطلقات والأرامل.

8.1 خصائص العينة حسب متغير الأصل الاجتماعي:

يُقصد بالأصل الاجتماعي المستوى التعليمي والمهني للوالد والوالدة وذلك بهدف تبين أي مستوى اجتماعي ينتمي أفراد العينة.

9.1 المستوى التعليمي للآباء والأمهات:

تبلغ نسبة الآباء من ذوي المستوى الجامعي 42 بالمائة وبلغت نسبة من لهم مؤهل ثانوي 31.7 بالمائة وهذا يعني أن السيدات العاملات من بنات جيل سعودي متعلم إذ لا يتجاوز عدد من هم من غير متعلمين 7 بالمائة فقط.

بالمقارنة مع جدول توزيع أفراد العينة طبقاً للمستوى التعليمي للأب أظهرت الدراسة أن التحصيل الدراسي للأمهات أقل من المستوى التعليمي للآباء، فبدت نسبة الأمية مرتفعة نسبياً 19 بالمائة مقابل 7 بالمائة لدى

الرجال. وبشكل عام بدا المستوى التعليمي متوسطا بين معرفة القراءة والكتابة والثانوي مع نسبة 15.7 بالمائة.

10.1. الحالة المهنية لآباء والأمهات:

ينتمي أفراد العينة في أغلبهم إلى عائلات من الطبقة الوسطى اجتماعيا؛ فبالنظر في مهن الآباء نجد أن نسبة من يشتغلون في الوظائف الحكومية تناهز 90 بالمائة، يتوزعون بشكل رئيس في الوظائف الإدارية والعسكرية. يتأكد انتماء أفراد العينة من السيدات العاملات للطبقة الوسطى من خلال متغير مهن الأمهات، فنسبة 84 بالمائة منهن بالبيت ودون عمل خارجي سوى 12 بالمائة فقط.

2. تقييم بيئة العمل من وجهة نظر أفراد العينة:

بيّنت الدراسة أن السيدات العاملات من أفراد العينة يعتبرن أن ظروف عملهن مرضية عموما، ويُقيّمن تقيما إيجابيا علاقاتهن برؤسائهم في العمل وتعتبر نسبة 70 بالمائة منهن بأنها علاقة ممتازة؛ في حين كان تقديرهن لعلاقاتهن بزملائهن فوق المتوسط إذ اعتبر 20 بالمائة أنها متوسطة و22 بالمائة اعتبروها سيئة واعتبر 58 بالمائة أنها ممتازة. وعلى وجه العموم فإن ظروف العمل أعتبرت مرضية باعتبار أن 53 بالمائة قدّرن أنها متوسطة.

جدول رقم (5) تقييم بيئة العمل من وجهة نظر المرأة العاملة

م	العبارات	ممتازة		متوسطة		سيئة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	ظروف أداء العمل	104	34.7	159	53.0	37	12.3	2.22	.649	3
2	العلاقات بين الزملاء	174	58.0	60	20.0	66	22.0	2.36	.820	2
3	العلاقة بالرؤساء في العمل	210	70.0	31	10.3	59	19.7	2.50	.803	1
4	المردود المالي للعمل	65	21.7	198	66.0	37	12.3	2.09	.577	4
المتوسط والانحراف العام										
								2.30	0.71	

3. مسار الارتقاء الوظيفي للمرأة العاملة من وجهة نظر أفراد العينة:

أفضت الدراسة إلى أن السيدات العاملات من أفراد العينة لديهن وعي بأن الارتقاء في المسار الوظيفي يحتاج إلى مجهود الشخصي وإثبات الذات، غير أن الملفت للانتباه هو أن هنالك تقيما سلبيا لعوامل خارجية عن السياق المهني كالوساطات، مما يجعل المسار الوظيفي متسما بالصعوبة والتعقيد.

جدول رقم (6) تقييم مسار الارتقاء الوظيفي للمرأة العاملة

م	العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
1	صعب ومقعد	51	17.0	158	52.7	53	17.7	38	12.7	2.74	.888	3
2	عادي وسلس	2	.7	93	31.0	69	23.0	136	45.3	1.87	.881	5
3	يحتاج للوساطة	72	24.0	140	46.7	68	22.7	20	6.7	2.88	.849	2
4	يحتاج لإثبات الكفاءة	147	49.0	90	30.0	41	13.7	22	7.3	3.21	.938	1
5	يحتاج إلى الخبرة	31	10.3	128	42.7	69	23.0	72	24.0	2.39	.964	4
	المتوسط والانحراف العام											
										2.62	0.90	

4. العوامل الاجتماعية المتعلقة بتمكين المرأة:

1.4. دور الأسرة في مسار الارتقاء الوظيفي للمرأة العاملة:

أظهرت الدراسة أن أفراد العينة يعتبرون أن المحيط الأسري بصورة عامة، بما في ذلك الزوج، يشجع المرأة العاملة ويدعمها معنويا، ويساعدها بتحمل الأعباء الأسرية، غير أن هنالك شعورا لديهم بأن الأزواج ينزعجون نسبيا من إمكانية تأثير تولى النساء للوظائف القيادية على قيامهن بمسؤولياتهن الأسرية. وتأتي العوامل الاجتماعية المعرقة المعروفة تقليديا بالمواقف التمييزية ضد المرأة في ترتيب منخفض وهذا يوحي بأن هنالك تغييرا في مستوى العقلية الذكورية.

جدول رقم (7) دور الأسرة في مسار الارتقاء الوظيفي للمرأة العاملة

م	العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
1	تشجع الأسرة المرأة على الارتقاء الوظيفي.	185	61.7	80	26.7	35	11.7	-	-	3.50	.696	1
2	يشجع الزوج زوجته بالدعم المعنوي.	93	31.0	87	29.0	120	40.0	-	-	2.91	.839	2
3	يتقاسم الزوج الأعباء المنزلية مع زوجته.	37	12.3	88	29.3	103	34.3	72	24.0	2.30	.969	3
4	ينزعج الزوج من تفوق المرأة في السلم الوظيفي.	30	10.0	64	21.3	81	27.0	125	41.7	2.00	1.017	7
5	ينزعج الزوج من الوقت والجهد الذي تستغرقه الوظيفة	16	5.3	162	54.0	56	18.7	66	22.0	2.43	.891	4
6	تعيق المسؤوليات الأسرية تولى المرأة	67	22.3	3	1.0	94	31.3	136	45.3	2.00	1.167	6

											وظيفة قيادية.	
7	تعوق العلاقات الأسرية المرأة عن تولي الوظائف القيادية.	10	3.3	75	25.0	57	19.0	158	52.7	1.79	.932	8
8	تعوق العادات والتقاليد المرأة عن تولي الوظائف القيادية.	30	10.0	105	35.0	41	13.7	124	41.3	2.14	1.072	5
	المتوسط والانحراف العام											
										2.38	0.95	

2.4. دور المؤسسة التعليمية في مسار الارتقاء الوظيفي للمرأة العاملة:

أظهرت الدراسة أن هنالك إجماعاً لدى أفراد العينة على أن المؤسسة التعليمية تقوم بدور هام في دعم مسار الترقى الوظيفي للمرأة وذلك باعتبارها تشجع على التفوق والتميز، وأنه لا يوجد تمييز على أساس النوع الاجتماعي؛ ولكن توجد نسبة من عدم الرضى عن مدى إتاحة الفرص لمواصلة الدراسات العليا.

جدول رقم (8) دور المؤسسة التعليمية في مسار الارتقاء الوظيفي بالنسبة للمرأة

م	العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
1	توفر المناهج التعليمية محفزات للمرأة على التحلي بالصفات القيادية	50	16.7	88	29.3	44	14.7	118	39.3	2.23	1.142	4
2	تشجع المؤسسة التعليمية المرأة على التفوق والتميز	60	20.0	129	43.0	25	8.3	86	28.7	2.54	1.107	1
3	تشجع المؤسسة التعليمية المرأة على مواصلة دراسات عليا	25	8.3	104	34.7	37	12.3	134	44.7	2.07	1.061	6
4	لا يوجد تمييز على أساس النوع الاجتماعي في المؤسسة التعليمية	55	18.3	72	24.0	107	35.7	66	22.0	2.39	1.023	2
5	تؤكد المؤسسة التعليمية على حقوق المرأة في الوظيفة ومساواتها بالرجل.	1	.3	139	46.3	45	15.0	115	38.3	2.09	.925	5
6	تؤكد المؤسسة التعليمية على أهمية تولي المرأة للوظائف القيادية.	34	11.3	88	29.3	114	38.0	64	21.3	2.31	.932	3

	المتوسط والانحراف العام	2.27	1.03	
--	-------------------------	------	------	--

3.4. دور بيئة العمل في تمكين المرأة ودعم مسار الارتقاء الوظيفي:

بيّنت الدراسة أن بيئة العمل تتضمن بعض العوائق أمام تقدم المرأة في المسار الوظيفي وترقيتها في درجاته العليا وذلك رغم التقييم الإيجابي للمناخ العام. وجاءت عوامل العقلية الذكورية والتمييز على أساس النوع الاجتماعي ونقص في الحوكمة في مرتبة عالية نسبياً، وذلك بالرغم من اعتبار أفراد العينة أن اللوائح تشجع وتساعد المرأة على الترقية.

جدول رقم (9) دور بيئة العمل في مسار الارتقاء الوظيفي للمرأة العاملة

م	العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
1	تشجع بيئة العمل المرأة على تولي الوظائف القيادية	1	.3	119	39.7	48	16.0	132	44.0	1.96	.923	7
2	يدعم الرؤساء في العمل المرأة لتولي الوظائف القيادية	24	8.0	120	40.0	38	12.7	71	23.7	2.17	1.044	6
3	يتقبل الزملاء الرجال وجود المرأة على رأس العمل	28	9.3	122	40.7	118	39.3	79	26.3	2.33	.968	5
4	تساعد اللوائح والأنظمة على تولي المرأة وظائف قيادية	37	12.3	145	48.3	77	25.7	41	13.7	2.59	.874	2
5	يوجد تمييز على أساس النوع الاجتماعي في العمل	71	23.7	70	23.3	63	21.0	96	32.0	2.39	1.164	4
6	تعوق الوساطات المرأة عن الوظائف القيادية	72	24.0	83	27.7	73	24.3	72	24.0	2.52	1.102	3
7	تهيمن العقلية الذكورية على بيئة العمل	120	40.0	32	10.7	74	24.7	74	24.7	2.66	1.234	1
	المتوسط والانحراف العام									2.37	1.04	

5. مرنّيات المرأة العاملة عن الوظائف القيادية باعتبارها أساس التمكين:

اعتبر أفراد العينة أن للوظائف القيادية بالنسبة لهن قيمة رمزية ومعنوية بالأساس. فهي تمنح الاستقلالية وتحقق الرضى عن الذات وتساعد المرأة على المساهمة في تطوير المجتمع، فضلاً عن كون ذلك حقاً من الحقوق الأساسية، وأن الخصائص الفيزيولوجية لا تشكل عائقاً أمام ارتقاء المرأة؛ كما لا يكتسي الجانب المالي وجانب الواجهة الاجتماعية أهمية تذكر إذ جاءت في ترتيب متأخر.

جدول رقم (10) مرئيات المرأة العاملة عن الوظائف القيادية

م	العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
1	الوظيفة القيادية حق من حقوق المرأة العاملة	105	35.0	194	64.7	1	.3	-	-	3.35	.484	3
2	المرأة قادرة على تولي الوظائف القيادية في كل المجالات	135	45.0	128	42.7	2	.7	35	11.7	3.21	.939	7
3	تتيح الوظائف القيادية المجال للمساهمة في تطوير المجتمع	135	45.0	164	54.7	1	.3	-	-	3.45	.505	2
4	تمنح الوظائف القيادية المرأة شعورا بالرضى وتحقيق الذات	110	36.7	161	53.7	29	9.7	-	-	3.27	.626	4
5	تحقق الوظائف القيادية الوجهة الاجتماعية للمرأة	110	36.7	138	46.0	2	.7	50	16.7	3.03	1.021	8
6	تمنح الوظائف القيادية المرأة امتيازات مالية	77	25.7	160	53.3	1	.3	62	20.7	2.84	1.032	9
7	تمنح الوظائف القيادية المرأة استقلالية مالية	133	44.3	139	46.3	1	.3	27	9.0	3.26	.861	5
8	تمنح الوظائف القيادية المرأة استقلالية اجتماعية	168	56.0	103	34.3	29	9.7	-	-	3.46	.666	1
9	لا تمنح الخصوصيات الفيزيولوجية المرأة من الوظائف القيادية	169	56.3	51	17.0	57	19.0	23	7.7	3.22	1.007	6
	المتوسط والانحراف العام									3.23	0.79	

6. مرئيات المرأة العاملة عن العوامل المعيقة للتمكين وتولي الوظائف القيادية:

اعتبر أفراد العينة أن العوائق الكبرى التي تعيق التمكين وتعرقل مسار الترقى في سلم الوظائف القيادية هي عوامل ثقافية واجتماعية. ويأتي في مقدمتها العقلية الذكورية وتعقيد المسارات الإدارية وظواهر التدخلات الخارجية مثل الوساطات. ويرى النساء من أفراد العينة أن العوامل الذاتية المتعلقة بالمرأة نفسها مثل السلبية وعدم أخذ المبادرة ليست عوامل ذات أهمية. كما ركز على أن الخصوصيات الفسيولوجية لا تمثل عائقا موضوعيا، إلى جانب دحض الفكرة التي تقول بصعوبة التوفيق بين الوظيفة القيادية والمسؤوليات الأسرية.

جدول رقم (11) مرئيات المرأة العاملة عن العوامل المعيقة لتوليها الوظائف القيادية

م	العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
1	العقلية الذكورية	144	48.0	58	19.3	98	32.7	-	-	3.15	.886	1
2	تعقيد مسارات الارتقاء الوظيفي	107	35.7	112	37.3	52	17.3	29	9.7	2.99	.959	3
3	الوساطات والمحاباة	140	46.7	66	22.0	66	22.0	28	9.3	3.06	1.030	2
4	سلبية المرأة وعدم أخذها للمبادرة	62	20.7	63	21.0	40	13.3	135	45.0	2.17	1.209	5
5	صعوبة التوفيق بين العمل والواجبات الأسرية	11	3.7	120	40.0	54	18.0	115	38.3	2.09	.962	6
6	حجم المهام الوظيفية	45	15.0	129	43.0	3	1.0	123	41.0	2.32	1.158	4
7	صعوبة تحمل المسؤولية	36	12.0	24	8.0	52	17.3	188	62.7	1.69	1.047	7
	المتوسط والانحراف العام									2.50	1.04	

7. مرئيات المرأة العاملة عن العوامل الداعمة للمتمكين وتولي الوظائف القيادية:

أظهرت الدراسة أن أفراد العينة من السيدات العاملات يعتقدن أن العوامل الداعمة لتمكين المرأة وتوليها الوظائف القيادية هي عوامل تربوية وتدريبية وتنقيفية توعوية، فجاء ضمن مرئياتهن في الترتيب الأول تدريب الفتيات منذ الصغر على خصال القيادة وزرع قيم العمل والمبادرة، ومن جانب آخر سنّ لوائح للحد من مظاهر التمييز على أساس النوع الاجتماعي، ومساعدة المرأة على التوفيق بين مهامها القيادية ومسؤولياتها الأسرية.

جدول رقم (12) مرئيات المرأة العاملة حول العوامل الداعمة لتوليها الوظائف القيادية

م	العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
1	يجب أن تتضمن الأنظمة واللوائح امتيازات أكثر للمرأة	190	63.3	37	12.3	45	15.0	28	9.3	3.30	1.035	7
2	العدل بين المرأة والرجل في تولي الوظائف القيادية	152	50.7	41	13.7	51	17.0	56	18.7	2.96	1.194	9
3	نشر الوعي الاجتماعي بقدرة المرأة على تحمل الوظائف القيادية	160	53.3	86	28.7	26	8.7	28	9.3	3.26	.964	8
4	تدريب الفتيات على خصال القيادة وأخذ القرار منذ الصغر	231	77.0	67	22.3	1	.3	1	.3	3.76	.458	1

5	إقرار إجراءات لمساعدة المرأة على التوفيق بين العمل والواجبات الأسرية	171	57.0	112	37.3	17	5.7	-	-	3.51	.604	4
6	التشئة الأسرية القائمة على احترام الفتاة ومساواتها بالولد.	172	57.3	99	33.0	29	9.7	-	-	3.48	.667	5
7	زرع القيم الاجتماعية التي تعزز من قيمة العمل بغض النظر عن النوع	179	59.7	99	33.0	22	7.3	-	-	3.52	.630	3
8	سن القوانين التي تمنع من الانتقاص من دور المرأة.	180	60.0	118	39.3	2	.7	-	-	3.59	.505	2
9	دعم تمكين المرأة من تولي المناصب العليا في المؤسسات الحكومية والخاصة.	172	57.3	78	26.0	50	16.7	-	-	3.41	.759	6
	المتوسط والانحراف العام									3.42	0.76	

8. مناقشة النتائج:

توصلت هذه الدراسة إلى جملة من الاستنتاجات التي تؤكد أن المرأة السعودية قد استفادت من الإرادة السياسية والمجتمعية التي جعلت من تعليم المرأة وتسهيل اندماجها الاجتماعي ضمن أولويات المجتمع. ولقد كانت هذه الاستفادة عامة إذ شملت أبناء وبنات الطبقة الوسطى التي تنتمي إليها عينة الدراسة، وتبين ذلك من خلال المستوى التعليمي لأفراد هذه العينة اللواتي هن في سن الشباب وبداية الكهولة، وهن في أغليبتهن من ذوات المستوى الجامعي. ويتضح أيضا من مستوى الرضى الذي سجلته عن المؤسسة التعليمية إذ اعتبرت الأغلبية أنها تدعم تمكين المرأة وتساعد على ذلك، وهي تُنمّي لديهن روح المبادرة وتحفزهن على المشاركة والريادة، ولقد سبق وأن تأكد هذا الاتجاه في دراسات سابقة وهي على وجه الخصوص (عبد الرحيم، 2014) و (الأحمدي، محمد، 2017).

كما أكدت نتائج الدراسة أن المؤسسات الاجتماعية قد شهدت تغيرا ملحوظا في اتجاه دعم تمكين المرأة وخاصة مؤسسة الأسرة التي عبر أفراد العينة عن أنها تمثل داعما معنويا وماديا لهن على التعليم والاندماج الاجتماعي، ومن ثم التمكين والتميز وتولي الوظائف القيادية. ولقد شمل هذا التغيير الإيجابي الأزواج رغم شعور بعضهم بالانزعاج من إمكانية أن تعيق الوظائف القيادية توفيق المرأة بين عملها وبين مسؤولياتها الأسرية.

وتبين من خلال هذه الدراسة أيضا أن التمكين بالنسبة للمرأة السعودية ليست له أهداف مادية أو غايات تتصل بالوجاهة الاجتماعية. فالتمكين والوظائف القيادية تحقق للمرأة في المجتمع السعودي أهدافا رمزية ومعنوية؛ وذلك لأنها تساهم في تحقيق الرضى عن الذات والاستقلالية وإثبات الشخصية من خلال المشاركة

الفعلية في المجتمع. وتتفق نتائج الدراسة في هذا العنصر مع ما توصلت له الأبحاث المتعلقة بريادة الأعمال والأدوار القيادية (الميرز، 2017) و (التايب، 2019) و (الربيع، الحديثي، 2018).

ولقد أثبتت نتائج الدراسة أن العوامل التي تحتاج إلى المعالجة والتقييم ومزيد الإصلاح هي تلك المتصلة باستمرارية بعض مظاهر العقلية الذكورية التي مازالت لم تتقبل أهمية تمكين المرأة وإتاحة إمكانيات المشاركة في التسيير أمامها. وتوجد هذه الترسبات في بيئة العمل على وجه الخصوص؛ فبالرغم من رضى أفراد العينة النسبي عن علاقاتهن برؤسائهن في العمل فإنهن لم يخفين عدم تقبل زملائهن الذكور لبروز المرأة وتوليها الوظائف القيادية. يضاف إلى ذلك حاجة المسارات المهنية والإدارية إلى مزيد المرونة والحوكمة والشفافية. وهذه الظاهرة لا تعني مجتمعا بعينه فقد أثبتت الدراسات الدولية صعوبة الحواجز الاجتماعية والتي تُعرف بمصطلح "الأرضية اللزجة" وبحاجتها لمزيد من الوقت لتحقيق الإصلاح، وهنا تتفق الدراسة مع ذهبته إليه الدراسات الدولية في الموضوع (منظمة العمل الدولية، 2016).

وعلى وجه العموم جاءت نتائج الدراسة لتؤكد أن المرأة السعودية ترى أن العوامل الخارجية اجتماعية ومهنية تحتاج إلى مزيد الدعم والتطوير، وقد عبر أفراد العينة عن ذلك من خلال مرئياتهن بما يتوجب فعله من أجل ذلك والذي تمثل في الدعوة إلى مزيد التوعية والتربية على ثقافة التمكين والمشاركة وعدم التمييز.

9. الترابط بين نتائج الدراسة والدراسات السابقة والخلفية النظرية:

اتسمت هذه الدراسة بتحقيق قدر كبير من التوافق بين نتائجها وما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة والعناصر التوجيهية التي تضمنتها الخلفية النظرية المعتمدة وذلك على النحو التالي:

استنتاجات الدراسة	الدراسات السابقة	الخلفية النظرية
• المرأة السعودية استفادت من الإرادة السياسية والمجتمعية التي جعلت من تعليم المرأة وتسهيل اندماجها الاجتماعي ضمن أولويات المجتمع. • الرضى عن المؤسسة التعليمية إذ اعتبرت الأغلبية من أفراد العينة أنها تدعم تمكين المرأة وتساعد على ذلك، وهي تُنمّي لديهن روح المبادرة وتحفزهن على	• أهمية مسار تطور تمكين المرأة في المجتمع السعودي منذ البدء بضمان حصولها على التعليم والتدريب، وصولاً إلى توسيع مجالات حضورها في سوق العمل والنشاط الاستثماري والاجتماعي. (اليوسف، 2009). • أهمية التحولات التي مرت بها أوضاع المرأة في السعودية وظروف انتقالها خلال العقود الأخيرة من طور المجتمع التقليدي المتمسك بمحدودية الإمكانيات والعراقل الثقافية والاجتماعية، إلى طور التمكين وتحقيق النقلة النوعية التي جعلت منها فاعلا اجتماعيا يساهم في التنمية ويتحمل المسؤولية بكفاءة، متجاوزة الصعوبات ومستفيدة من الفرص المتاحة والدعم الرسمي لتفعيل دورها ومشاركتها. (الميرز، 2017). • حدوث تغير في نظرة الناس إلى العمل، بحكم التحولات الاجتماعية والتقدم العلمي، إذ أصبح يُنظر له كنشاط ضروري لنمو	• أصبح يُنظر إلى النوع الاجتماعي كظاهرة مركبة لها أبعاد متنوعة (Korabik, 1999, 2-16) تتمثل في المراتب والصور الذهنية والنماذج النمطية Stereotypes وهويات الأدوار الجنسانية Gender- role identity والمواقف والقيم التي تتشكل في ضوء الثقافة المكتسبة (Bem, 1993). • النوع من هذه الوجهة يعني أنماط التفاعل بين الأفراد والأدوار الاجتماعية المتبادلة (Ayman, 2010, & Koranik). بالإضافة إلى أن المراتب والأفكار المتعلقة بالنوع مرتبطة بالخصوصيات الثقافية وبالتغيير الاجتماعي والتي تأثرت كثيرا بهيمنة الثقافة الذكورية (Applebaum, Audet, J. Miller, 2002).

	الشخصية. وأضحى العمل خارج المنزل جزءا هاما في حياة المرأة تزايد الحاجة للكفاءات النسوية. وترتب عن هذه الوضعية الاجتماعية الجديدة تحديات على المستوى الأسري والمجتمعي حاولت المرأة تجاوزها ولكنها ظلت تحتاج إلى مزيد الدعم. (مركز الدراسات الاستراتيجية بجامعة الملك عبد العزيز، 2013).	المشاركة • مؤسسة الأسرة تمثل بالنسبة لأفراد العينة داعما معنويا وماديا لهن على التعليم والاندماج الاجتماعي، ومن ثم التمكين والتميز وتولي الوظائف القيادية.
• التقسيمات المبنية على أساس النوع الاجتماعي تخص النساء بسلسلة من الوظائف وتند إلى الرجال وظائف مختلفة، وهي تقسيمات مرتبطة بالعوامل الثقافية والتعليمية والحياتية المتضمنة للتمييز القائم على الجنس والعرق (سكوت، 2009، 120 و 121). • التمييز على أساس النوع الاجتماعي في تقسيم العمل وفي مجالات عدم المساواة يتجلى في الفصل المهني بين الرجال والنساء. وأن هذا الفصل له طابع ترانتي في جميع المجتمعات والثقافات، (غدنز، 2005، 455).	• العوامل الثقافية والاجتماعية التي قد تُشكّل عوائق تحوّل دون التطور المهني للمرأة وبلوغها المراكز القيادية، ومنها أن 47 بالمائة من الرجال موافقون على عمل المرأة بشروط، وبالتالي فإن الرأي العام الذكوري يتراوح بين متحفظ ورافض، في حين كانت نظرة النساء أكثر إيجابية. (وزارة العمل والخدمة المدنية، 2017). • رغم الإجراءات المشجعة على تمكين المرأة وزيادة رقعة تمكين القيادات وإشراكهن في صناعة القرارات، فإن هناك قلة وعي بأهمية تمكين المرأة والخطوات الموجودة فعليا لتحقيق ذلك، وهو ما يمثل بحد ذاته عائقا ضد جهود التمكين، إلى جانب نقص السياسات والإجراءات المعتمدة لهذا التمكين وكذلك غياب مؤشرات الأداء المحددة التي تقيس التقدم في هذا الاتجاه. (محمد، الأحمد، 2017). • المعوقات الثقافية والاجتماعية فإنها تمثلت في بعض العادات والتقاليد التي تحد من التحاق المرأة بالكثير من المهن. ومنها عدم اقتناع المجتمع بانخراط المرأة في الأعمال التي يزاولها الرجال ورفض أغلب الأسر السماح بالعمل في الأعمال التي فيها اختلاط بين الجنسين. • تتمثل المعوقات التنظيمية والإدارية في تعقيد الإجراءات الإدارية والأنظمة عند البحث عن عمل. والافتقار للإرشاد المهني المناسب،	• رغم التقدم في وعي المجتمع وإرادة الدولة في مجال تمكين المرأة ما زالت هنالك عوائق اجتماعية وثقافية. • شمل التغيير الإيجابي الأزواج رغم شعور بعضهم بالانزعاج من إمكانية أن تعيق الوظائف القيادية توفيق المرأة بين عملها وبين مسؤولياتها الأسرية. • العوامل التي تحتاج إلى المعالجة والتقييم ومزيد الإصلاح هي تلك المتصلة

	وعدم توفر المعلومات بسهولة وبدرجة كافية بالنسبة لاحتياجات سوق العمل. أما المعوقات الاقتصادية فهي تتعلق بانخفاض مستوى الأجور المقدمة في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع الحكومي، ومناقسة العمالة الوافدة على سوق العمل بسبب انخفاض رواتبها، إلى جانب عدم تناسب الراتب المعروض مع الجهد المبذول، وعدم توافر المكافآت والحوافز المادية (الحري، 2017). • رغم التطورات والتغيرات التي طرأت على المجتمع والسياسات العامة في الدولة إلا أنه مازال هناك فجوة بين إمكانيات المرأة وقدراتها وما تطمح إليه وبين ما هو موجود في الواقع المحلي (الربيعي، الحديثي، 2018) • القيام بمجهود مجتمعي للتغيير على مستوى العقلية والصور الذهنية السلبية، ودعم الإجراءات الإدارية والنظامية المشجعة على تمكين المرأة وتطوير مشاركتها في اتخاذ القرارات والقيادة (عبد الرحيم، 2014)	بأسـتـمرارية بعض مظاهر العقلية الذكورية التي مازالت لم تتقبل أهمية تمكين المرأة واتاحة إمكانيات المشاركة في التسيير أمامها. • توجد الترسبات الثقافية في بيئة العمل على وجهه الخصوص؛ فبالرغم من رضى أفراد العينة النسبي عن علاقاتهن برؤسائهن في العمل فإنهن لم يخفين عدم تقبل زملائهن الذكور لبروز المرأة وتوليها الوظائف القيادية.
• أصبحت المشكلة تُطرح من زاوية ارتباط النوع الاجتماعي بالخصال القيادية الشخصية؛ فضلا عن نوعية التواصل داخل فريق العمل ومستويات التفاعل التنظيمي. ومن هذه الوجهة ساد الاقتناع بأهمية فهم وتحليل دور النوع الاجتماعي في تقدير الذات ومعرفة الآخرين بما يساعد على تحسين فعالية القيادة (Kathryn et al. 2017, p143) • أن القيادة أصبحت داخلية نابعة من ذات الفاعل وليست صادرة من الخارج (Bryman, 1992). كما أنها أضحت مرتبطة بالنماذج الرمزية والسلوكية للقائد والتحفيز الذاتي والالهام والاستشراف والتأثير المعنوي.	• قدرة القيادات النسائية على ممارسة بعض الأدوار القيادية بنجاح بفضل ما تملكه من آليات وهي العلاقات الاجتماعية وتقويض السلطة وتحقيق الرضى الوظيفي. (الربيعية، الحديثي، 208) • رائدات الأعمال يتمتعن بمكانة اجتماعية طيبة، وأنهن يُوقَّعن بين التزاماتهن الأسرية وواجباتهن وبين أدائهم لوظائفهن في القيادة والتسيير في مؤسساتهن، إضافة إلى قيامهن بأدوار ومسؤوليات اجتماعية مرتبطة بخدمة المجتمع. (التايب، 2019).	التمكين والوظائف القيادية تحقق للمرأة في المجتمع السعودي أهدافا رمزية ومعنوية؛ وذلك لأنها تساهم في تحقيق الرضى عن الذات والاستقلالية وإثبات الشخصية من خلال المشاركة الفعلية في المجتمع

(Avolio et al.2009). • تمكين المرأة، هو عملية بناء القدرة لديها، وأن تكون معتمدة على ذاتها وتنمي تقّتها بقدراتها الذاتية، واستقلالها الاقتصادي، وقدرتها على اتخاذ القرار، والقيادة الحكيمة لشؤونها، وتطوير ذاتها؛ بهدف الخروج من دائرة التهميش الاقتصادي والاجتماعي". (التاب، 2018، 839و840).		
--	--	--

10. توصيات الدراسة:

اقتُرحت هذه الدراسة التوصيات التالية انطلاقاً من نتائجها على النحو التالي:

1.10 - توصيات ذات طابع اجتماعي وثقافي:

- وضع خطة لتطوير المناهج التعليمية والبرامج التربوية بإثرائها بالقيم التي تدعم دور المرأة في المجتمع وتؤكد على أهمية مشاركتها الاجتماعية.
- تكثيف البرامج الثقافية والإعلامية التي تعزز مبادئ التمكين والشراكة المجتمعية.
- تعزيز دور الجمعيات والمجتمع المدني في تغيير العقلية الذكورية نحو الاحترام المبني على العدل بين الرجل والمرأة.
- تطوير برامج الارشاد الأسري لدعم تمكين المرأة.
- تكثيف الدورات التدريبية للعاملين في القطاع الحكومي والأهلي في موضوع التمكين.

2.10 - توصيات ذات طابع تشريعي وإداري:

- مزيد توسيع الفرص أمام الطالبات الراغبات في مواصلة الدراسات العليا.
- ادخال مزيد من التسهيلات في لوائح وأنظمة العمل لرفع العقبات أمام ارتقاء المرأة في مسارها الوظيفي.
- اخضاع التكليف بالوظائف القيادية لمبدأ المنافسة العادلة.
- التفكير في إرساء مبدأ التمييز الإيجابي للمرأة في مجال العمل والمشاركة المجتمعية.
- تشديد الإجراءات لمجابهة الاخلال بمبادئ الحوكمة النزيفة والشفافية.

11. خاتمة الدراسة:

مازال موضوع تمكين المرأة ودعم مشاركتها الاجتماعية والاقتصادية وتوَلّيها الوظائف القيادية يشكل هدفاً من أهداف التنمية على المستوى الدولي. وتسعى المجتمعات والدول إلى تحقيق هذا الهدف كل حسب خصوصياته وإمكانياته. ولقد وصفت تقارير منظمة العمل الدولية أن المرأة عموماً تعيش في إطار يتكون من "سقف زجاجي" و "جدران زجاجية" و "أرضية لزجة" (منظمة العمل الدولي، 2016) وهو توصيف مجازي يقصد به استمرارية العوائق رغم اتضاح الرؤية ووجود الإرادة. وإن أبر ما خلصت له هذه الدراسة هو أن المجتمع السعودي يشهد تطوراً في مواكبه للتغيير وأن العوامل المتصلة بالعقليات مازالت تحتاج إلى مزيد الدعم.

المصادر والمراجع:

باللغة العربية:

- بودون، ريمون، بوريكو، فرانسوا (1986). المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- التايب، عائشة (2019). ريادة الأعمال النسائية والأدوار المجتمعية والتحديات مثال: رائدة الأعمال بالمملكة العربية السعودية، السجل العلمي والبحوث المحكمة المؤتمر الأول لدراسات المرأة السعودية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة.
- الحربي، أمل عبد الرحمن سليم (د.ت). تصور مقترح لإنشاء مجلس لتمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 جدة: إدارة تعليم منطقة جدة ص 354-376
- خليل، أحمد خليل (1983). المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، خليل أحمد خليل. بيروت: دار الحداثة.
- الربيعه، البندري بنت إبراهيم، الحديثي، هدى بنت عبد الله (2018) تقييم تجربة المرأة السعودية في المناصب القيادية بالأجهزة الحكومية. الرياض: معهد الإدارة العامة. <https://www.ipa.edu.sa/>
- سكوت، جون (2009). علم الاجتماع المفاهيم الأساسية. ترجمة محمد عثمان. بيروت: الشركة العربية للأبحاث والنشر
- عبد الرحمن اليوسف نورة (2009) تمكين المرأة السعودية. الرياض: جامعة الملك سعود. <https://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/book.pdf>
- عبد الرحمن، اليوسف (2009) تمكين المرأة السعودية (2009) د.ن.
- عبد الرحيم، آمال صالح (2014). المرأة السعودية والمشاركة في صنع واتخاذ القرار، اتجاه الطالبة السعودية نحو تمكين المرأة من المشاركة في صنع واتخاذ القرار. شؤون اجتماعية عدد 123 خريف 2014 العدد 31.
- عبد المعطي عبد الباسط، علام ، اعتماد (2003). العولمة وقضايا المرأة والعمل. القاهرة: مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية - كلية الآداب جامعة القاهرة
- غيدنز، أنتوني (2005). علم الاجتماع (مع مدخلات عربية). بمساعدة كارين بريدسال، ترجمة وتقديم فايز الصياغ. بيروت: المنظمة العربية للترجمة.
- فيبر، ماكس (2011). مفاهيم أساسية في علم الاجتماع، تعريب صلاح هلال، مراجعة محمد الجوهري. (ط1) القاهرة: المركز الثقافي الألماني: المشروع القومي للترجمة العدد 1675
- محمد طه، الأحمد، (2017). جهود جامعة طيبة في مجال تمكين المرأة ومدى الوعي بها لدى الأكاديميات والإداريات بالجامعة. الجوف: سجل أبحاث مؤتمر دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية 2030 ص 190-206

- مركز الدراسات الاستراتيجية جامعة الملك (2013) دور المرأة في مجتمع المعرفة. الرياض: الإصدار الخامس والخمسون.
- منظمة العمل الدولية (2016). المرأة في قطاع الأعمال والإدارة: اكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا – تقرير اقليمي. متوفر على: (9789226308237 ISBN; 9789226308244 web pdf).
- موليجان، كيان (2019). كيفية تمكين النساء السعوديات في القوى العاملة؟ رؤية على الأحداث. الرياض: مركز الملك عبد الله للدراسات والبحوث البترولية.
- الميرز، هند عقيل (2017). المرأة السعودية من التهميش إلى التمكين في التعليم والعمل. الرياض: المجلة العربية للدراسات الأمنية المجلد 32.

باللغة الإنجليزية

- Applebaum, S., L. Audet, and J. Miller, Gender and leadership? Leadership and gender? A journey through the landscape of theories. Leadership and Organization Development Journal, 2002. 24(1): pp. 43–51. DOI 10.1108/01437730310457320
- Avolio B J, Walumbwa F O and Weber T J (2009), “Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions”, Annual Review of Psychology, Vol. 60, pp. 421-449. DOI 10.1146/annurev.psych.60.110707.163621
- Ayman, R. and K. Koranik, Leadership: Why gender and culture matter. American Psychologist, 2010. 65(3): pp. 157–170. DOI 10.1037/a0018806
- Bem, S., The Lenses of Gender: Transforming the Debate on Sexual Inequality. 1993, New Haven, CT: Yale University Press. DOI 10.2307/2074863
- Bryman A (1992), “Charisma and Leadership in Organizations”, Sage Publications, London. DOI 10.1177/017084069301400309
- Ensley M D, Hmieleski K M and Pearce C L (2006), “The Importance of Vertical and Shared Leadership within New Venture Top Management Teams: Implications for the Performance of Startups”, The Leadership Quarterly, Vol. 17, No. 3, pp. 217-231. DOI 10.5772/65457
- <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/empowerment>
- <https://news.un.org/ar/story/2019/03/1028491>
- <https://www.stats.gov.sa> 2018
- Johnson, J.L. and R. Repta, (2011). Sex and Gender. in Designing and Conducting Gender, Sex, and Health Research, SAGE Publications Los Angeles J.L. Oliffe 37. DOI 10.5860/choice.49-1496
- Jose Mathews New-Genre Leadership Theories: An Overview, Article (PDF Available) · <https://www.researchgate.net/publication/315379961>
- Kathryn E. Eklund, Erin S. Barry and Neil E. Grunberg (2017) Gender and Leadership <https://www.researchgate.net/publication/313265924> Gender and Leadership
- Kezar A J, Carducci R and Contreras-Mc Gavin M (2006), “Rethinking the” L” word in Higher Education: The Revolution of Research on Leadership: ASHE Higher Education Report, John Wiley & Sons. DOI 10.1002/aehe.20102
- Korabik, K., Sex and Gender in the New Millennium, in Handbook of Gender and Work, G. Powell, Editor. 1999, Thousand Oaks, CA. Sage. pp. 3–16.
- Spence, J., R. Helmreich, and J. Stapp, Ratings of self and peers on sex role attributes and their relation to self-esteem, and the conceptions of masculinity and femininity. Journal of Personality and Social Psychology, 1975. 32: p. 10.
- World Health Organization. Gender, women and health: What do we mean by “sex” and “gender”? 2016 [cited 2016 August 6]; Available from: <http://apps.who.int/gender/>