

المهارات الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة ودورها في التمكين في بيئة العمل

دراسة ميدانية في جامعة الملك فيصل

أ.د. أحلام العطا محمد عمر

أ. رحمة بنت عبيد المري

جامعة الملك فيصل

aaomar@kfu.edu.sa

rahmaho@outlook.sa

(قُدم للنشر في تاريخ ٢٣ / ٠٨ / ٢٠٢٤، وقُبل للنشر في ١٢ / ٠٢ / ٢٠٢٥)

مستخلص البحث

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المهارات الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية العاملة، والمتمثلة في: (حل المشكلات، وتحمل المسؤولية، والمرونة الاجتماعية)، واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي عن طريق الحصر الشامل، وأداة الاستبانة، وطبقت الدراسة على الموظفات السعوديات بجامعة الملك فيصل في كليتي (الآداب، والعلوم) في الأحساء، البالغ عددهن (١٦١) موظفة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: أن مهارة حل المشكلات لها دور واضح في تمكين المرأة السعودية العاملة، إذ إنها تمتلك القدرة على مواجهة المشكلات المعقدة في العمل، ووضع خطط وخطوات منظمة لحلّها؛ مما أسهم ذلك في تطوير قدرتها في مجال العمل، وتبين أن مهارة تحمّل المسؤولية لها دور كبير في تمكين المرأة السعودية العاملة، حيث تتحمّل مسؤولية قراراتها في العمل بشكل دائم؛ مما عزز ذلك من إمكانياتها في مجال العمل، وأظهرت النتائج أن مهارة المرونة الاجتماعية لها دور كبير في تمكين المرأة السعودية العاملة، إذ اتضح أن المرأة السعودية العاملة لديها قدرة عالية على تقبل الآخرين في العمل؛ مما يسهم ذلك في تطورها.

الكلمات المفتاحية: المهارات الاجتماعية - الدور، التمكين - المرأة السعودية - جامعة الملك فيصل - الأحساء.

The role Social Skills in Empowerment of Working Saudi Women in the Workplace

(A Field Study at King Faisal University)

Rahmah obaid Almarri

Prof. Ahlam Alatta Mohammed Omer

King Faisal University

rahmaho@outlook.sa

aaomar@kfu.edu.sa

Abstract

The study aimed to identify the role of specific social skills – namely, problem solving, assumption of responsibility, and social flexibility – in empowering working Saudi women. It employed the social survey method, utilizing a comprehensive census and questionnaire as primary tool. The research was applied to 161 Saudi female employees at King Faisal University's college of Arts and Sciences in Al-Ahsa. The study reached several conclusions, including that problem-solving skill play a significant role in empowerment. These women demonstrated the ability to confront complex workplace problems, develop organized solutions, and subsequently enhance their professional competence. Similarly, the assumption of responsibility skill was found to have a major role in empowerment, as these employees consistently take ownerships of their workplace decisions, further boosting their career potential. Finally, social flexibility also contributes significantly to empowerment, as working Saudi women demonstrated a high ability to accept and engage with colleagues, thereby contributing to their overall development.

Keywords: social skills, role, empowerment, Saudi women, King Faisal University, Al-Ahsa

المقدمة:

الكلي؛ بل تتعدى ذلك لنجدها في الوقت الحالي العنصر المهم من بين جميع العناصر في المجتمع السعودي، إذ إنها أصبحت قادرة على المشاركة في ميادين العمل المختلفة، والمناصب المهمة، وهذا الاهتمام ممتد ونابع من الدين الإسلامي الحنيف الذي رفع مكانتها في المجتمع، وأنصفها، وأعطاه جميع حقوقها، فأنزل الله تعالى أحكاماً خاصة

تسعى المجتمعات نحو التنمية والتغير المقصود، إذ إن هناك تطورات في الاتجاه نحو عمل المرأة باعتبارها عنصر فعال في بناء المجتمعات وتنميتها، وبالأخص في المجتمع السعودي، حيث أسهمت إسهاماً فاعلاً في إشراك العنصر النسائي في مجالات العمل المختلفة، فالمرأة تمثل نصف المجتمع، وركيزة مهمة من ركائز تنميته، وجزء لا ينفصل من كيان المجتمع

المناصب الإدارية المتوسطة والعليا (٣٠٪) في القطاعين العام والخاص خلال عام (٢٠٢٠م). كما أظهرت المؤشرات ارتفاع نسبة النساء السعوديات في الخدمة المدنية إلى (٤١,٠٢٪) (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٣).

وقد حظي موضوع المرأة في السنوات الأخيرة في المملكة باهتمام ملحوظ من قبل الدولة بأجهزتها المختلفة، والذي يعد صوراً من صور تمكينها، وذلك من أجل منحها دوراً ملموساً للإسهام في جميع شؤون المجتمع ولزيادة إسهامها في التنمية بمفهومها العام، فكلمة خادم الحرمين الشريفين (حفظه الله) التي ألقاها في حفل افتتاح أعمال الدورة الثالثة لمجلس الشورى خير دليل على ذلك، حيث قال: "سنستمر في طريق الإصلاح السياسي والإداري، وتوسيع نطاق المشاركة الشعبية وفتح آفاق أوسع لعمل المرأة في إطار تعاليم الشريعة الغراء" (آل عوض، ٢٠١٤: ١٨).

إلا أن المشاركة الحقيقية للمرأة السعودية، وتأثيرها الفاعل في كل المجالات يستلزم أن يكون لها قدرٌ كبيرٌ من المهارات الاجتماعية المهمة، التي تسهم في تمكينها الفعلي في مجالات العمل المختلفة، ومن المهارات المهمة التي ربما قد تسهم في تمكين المرأة السعودية العاملة: مهارة تحمّل المسؤولية، وما يصاحبها من حلّ المشكلات بطرق فاعلة، والمرونة الاجتماعية. وتتوافر هذه المهارات لدى المرأة السعودية وامتلاكها لها؛ تصبح عملية تمكينها سهلة وممكنة في المجالات المختلفة للعمل، ويكون لها دورٌ فاعلٌ في تنمية المجتمع، وهذا ما سعت الدراسة لمعرفة.

بالنساء بما يلائم طبيعتها وفطرتها وتكوينها، ومن هذه الحقوق الطبيعية التي منحها الإسلام لها: حق التعليم، والعمل، والرعاية الاجتماعية، وغيرها من الحقوق؛ بل وعزّز دورها في مختلف المجالات، وبالرغم من التحديات التي شغلت المرأة العاملة والمتعلقة بالموروث الثقافي والاجتماعي أصبح خروجها إلى ميادين العمل المختلفة في العصر الحديث ظاهرة شغلت اهتمام العالم، واستدعت انتباههم، وذلك للدور الفاعل الذي تقوم به المرأة في بناء المجتمع على الصعيد العام، وفي بناء الأسرة على الصعيد الخاص، فالمرأة تمتلك مهارات يمكن من خلالها أن تواجه العديد من التحديات، وأن تصنع من الظروف التي أحيطت بها ظروفاً قادرة على التعامل معها في معيشتها، بجانب أسرتها؛ بل وكذلك من أجل أن تعيش حياة تستحقها وتفخر بها. فالتطور الكبير الذي يشهده المجتمع السعودي في الوقت الراهن قد مسّ أجزاءً كثيرة من حقوقها، وحصلت على ما كانت تطمح إليه وفق اهتماماتها وطموحها وآمالها، متجاوزةً بذلك ما يعرقل جهودها، ويحبط من مسؤوليتها كعضو فاعل في المجتمع، وسعيها لم يتوقف في حدود الأسرة والتربية؛ بل امتد ليشمل سياقات ومجالات عديدة في المجتمع فقد أصبح لها مشاركات فاعلة فيها، وبالتالي تنوّعت أدوارها ما بين الحياة الأسرية والحياة المهنية وغيرها.

وحققت المملكة قفزات نوعية فيما يخص تمكين المرأة، إذ تضاعفت نسبة مشاركتها في سوق العمل من (١٧٪) إلى (٣١,٨٪) متجاوزة بذلك مستهدف "رؤية ٢٠٣٠" للوصول إلى نسبة (٣٠٪)، كما بلغت نسبة النساء في

مشكلة الدراسة:

وقد اهتم بعض الباحثين بدراسة هذا الموضوع، وتوصلت نتائج بعض الدراسات إلى أن للمرأة السعودية مهارات اجتماعية اكتسبتها وتمتتها من خلال إشراكها في مجالات العمل المختلفة، كدراسة: الحوامدة (2009) التي توصلت إلى أن المشروعات الصغيرة أسهمت في تمكين المرأة، وأصبحت قادرة على اتخاذ القرارات، وبيّنت دراسة فرج (2020) دور التعليم الجامعي في تمكين المرأة السعودية في ضوء استراتيجية التنمية، ودراسة الغامدي (2018) التي وضحت أن عمل المرأة في الجمعيات الخيرية له دور واضح وفاعل في تنمية المهارات الاجتماعية للمرأة، وذلك كخطوة قوية في تمكين المرأة كما كشفت نتائج دراسة عمر (1442هـ) عن أن قلة المهارات الاجتماعية والاقتصادية للمرأة السعودية العاملة يعد معوقاً في عملية تمكينها، وجاء تركيز هذه الدراسة على بعض المهارات الاجتماعية التي تتمثل في: (حل المشكلات، وتحمل المسؤولية، والمرونة الاجتماعية) لمعرفة دورها في تمكين المرأة السعودية العاملة من خلال النتائج التي سوف تتوصل لها. لذا يمكن صياغة مشكلة هذه الدراسة في التساؤل الآتي: ما دور المهارات الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة ودورها في التمكين في العمل؟

يُلاحظ أن هناك تحسُّناً ملحوظاً وتطوراً كبيراً للمرأة السعودية على صعيد العمل والتعليم أمام بعض القيود الاجتماعية، والموروثات الثقافية التي ترتب عليها وجود العديد من الجمعيات والمؤسسات التي تسعى بشكل جاد إلى منحها حقوقها الكاملة في العمل، وذلك بتوجيه كريم من القيادة الرشيدة لحكومة المملكة، من خلال توافر فرص العمل للعديد من النساء، حيث أصبح دورهن في مجالات العمل المختلفة واقعاً ملموساً، وهذا ما تتطلبه طبيعة التغيرات التي يمر بها المجتمع السعودي، والتي تستلزم إشراك وإعداد القوى البشرية القادرة على العطاء، وقد أثبتت المرأة بجدارة أنها قادرة على اقتحام المجالات المهنية، وبذل الجهود اللازمة التي يكون لها نفعٌ على ذاتها، وعلى أسرتها، وعلى المجتمع، وهذا يتطلب توافر بعض المهارات الاجتماعية المهمة التي ربما قد يكون لها دور فاعل وإسهامٌ كبيرٌ في رفع نسبة مشاركتها وتمكينها في جميع المجالات العملية، وتعزيز تفاعلها الاجتماعي مع الآخرين وإقامة العلاقات، وكسب الثقة بالنفس وما يتبعه أيضاً من تحمُّل مسؤوليات عديدة، فالمرأة التي تمتلك مهارات اجتماعية جيدة، قد تكون قادرة على مواجهة المشكلات المتعددة، سواء على المستوى الشخصي، أو الأسري، أو على المستوى المجتمعي، كما أن توافر هذه المهارات للمرأة السعودية وامتلاكها لها في ظل التغيرات التي يمر بها المجتمع السعودي قد يساعدها في تحقيق الأهداف وتذليل الصعوبات؛ وبالتالي يسهم في تمكينها.

أهمية الدراسة:

واعتمادًا عليها، تتمكن الباحثتان من وضع بعض التوصيات .

أ - الأهمية النظرية:

-تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع (المهارات الاجتماعية) ، التي قد يكون لها دورٌ فاعلٌ في تمكين المرأة السعودية في مجالات العمل المختلفة .

-توفر هذه الدراسة قاعدة بيانات مهمة ومرجعية يمكن البناء عليها، والاستفادة منها في دراسات مستقبلية تتعلق بالمهارات الاجتماعية، ودورها في تمكين المرأة السعودية العاملة.

-تكشف هذه الدراسة عن أهمية الشريحة التي تستهدفها، وهي المرأة السعودية العاملة.

-قلّة الدراسات التي بحثت في مجال المهارات الاجتماعية ودورها في تمكين المرأة السعودية العاملة في "حدود علم الباحثين".

٢ - الأهمية التطبيقية:

-تسهم الدراسة في بناء استراتيجيات واضحة في مجالات تمكين المرأة في بيئة العمل.

-تمكن هذه الدراسة المؤسسات والمنظمات ذات الصلة من تفعيل دورها في مؤشرات واضحة عن مجالات تمكين المرأة حيث تساعدها في تحسين وتطوير أدائها .

-من المتوقع أن تخرج هذه الدراسة بنتائج مهمة، توضح دور المهارات الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية العاملة،

- استفادة العاملين في برامج التنمية الاجتماعية في وضع برامج تدريبية للمرأة السعودية العاملة تزيد من كفاءتها، وتسهم في رفع مهاراتها الاجتماعية التي تمكنها في مجالات العمل المختلفة.

أهداف الدراسة

ارتكزت هذه الدراسة على هدف رئيس، وهو: المهارات الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة ودورها في التمكين في بيئة العمل، ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية:

١ - التعرف على دور مهارة حل المشكلات لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل.

٢ -إيضاح دور مهارة تحمّل المسؤولية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل.

٣ -التعرف على دور مهارة المرونة الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل.

٤ -تسليط الضوء على الآليات والمقترحات التي تسهم في تعزيز المرأة في اكتساب المهارات الاجتماعية.

تساؤلات الدراسة:

تستند هذه الدراسة على تساؤل رئيس، هو: ما دور المهارات الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين

الآخرين، ويكون الشخص ماهراً اجتماعياً ما دام قادراً على استشارة ردود فعل إيجابية من البيئة الاجتماعية المحيطة به (المطوع، ٢٠٠١، ص ١٥).

ويقصد بها إجرائياً: توافر الكفاءات والقدرات الشخصية للمرأة السعودية العاملة والسلوكيات الاجتماعية التي تنتهجها داخل بيئة العمل وخارجه، ويكون لها دورٌ فاعلٌ في تمكينها والتي تتمثل في: (مهارة حل المشكلات، وتحمل المسؤولية، والمرونة الاجتماعية) .

٢- التمكين: هو مصدر الفعل مَكَّن، والمكان عند أهل اللغة هو الموضوع الحاوي للشيء، وقد وردت مادة (م- ك- ن) بمعانٍ متعددة، منها: مكن الشيء: "قوي وراسخ"، ومتن، فهو ماكن، ومكَّنه من الشيء وأمكَّنه به: جعل له عليه سلطاناً وقدرة، وأمكن فلاناً الأمر: سهَّل عليه، وتيسَّر له، وتمكن من الأمر واستمكن منه (الأصفهاني، ١٤١٢، ص ٤٧١).

وتعني اصطلاحاً: إعطاء الصلاحيات المختلفة للفرد، والتي يستطيع من خلالها اتخاذ القرارات المختلفة، وممارسة الرقابة، وتحمل المسؤولية، واستخدام قدراته من خلال التدريب والثقة. ومن الناحية الاجتماعية يُعرَّف التمكين بأنه: عملية اجتماعية متعددة الأبعاد، تتم على الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وتنتقل بينها جميعاً، دون أن تقتصر على صعيدٍ بعينه، ومن جهة أخرى تجمع بين المستويين الفردي والمجتمعي، ذلك أنها تفترض أن تمكين

في بيئة العمل؟، ويمكن الإجابة عن هذا التساؤل من خلال الإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية:

١- ما دور مهارة حل المشكلات لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؟

٢- ما دور مهارة تحمُّل المسؤولية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؟

٣- ما دور مهارة المرونة الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؟

مفاهيم الدراسة:

١- المهارات الاجتماعية :

يرجع أصل المهارة لغويًا إلى الفعل (مَهَرَ) أي: حذق، والاسم منه (ماهر) أي: حاذق وبارع، ويقال فلان (مهر في العلم) أي كان حاذقاً، علماً به، متقناً له. ويرجع الفعل مهر إلى نوع من الخيل كان يضرب بها المثل في السرعة (أبو هاشم، ٢٠٠٤: ١٤)، ومهارة (skill) تعني حذق، براعة (البلبكي، ٢٠٠٠، ص ٨٦١).

وتعرّف اصطلاحاً بأنها: تعلُّمٌ يساعد صاحبه على أداء العمل بدقة وسهولة؛ وبذلك هي: تعلُّمٌ ينتج عنه السهولة والدقة في أداء عمل من الأعمال، مع إظهار نفس الكفاءة في الأعمال المشابهة، إذا ما أتاحت الظروف المشابهة (خميس، ٢٠٠٥، ص ٢٧)، وتعرف أيضاً بأنها: قدرة الشخص على أن يأتي بسلوكيات تحظى بقبول الآخرين، والابتعاد عن السلوكيات التي تُلاقى بعدم الاستحسان من

الإطار النظري للدراسة

أولاً: نظرية الدور

تُعد نظرية الدور من النظريات الحديثة في علم الاجتماع، وتعتقد أن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية إنما تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع، فضلاً عن أن منزلة الفرد الاجتماعية ومكانته تعتمد على أدواره الاجتماعية، ذلك أن الدور الاجتماعي ينطوي على واجبات وحقوق اجتماعية، فواجبات الفرد يحددها الدور الذي يشغله، أما حقوقه فتحدها الواجبات والمهام التي ينجزها في المجتمع، علماً أن الفرد لا يشغل دوراً اجتماعياً واحداً بل يشغل عدة أدوار تقع في مؤسسات مختلفة، وأن الأدوار في المؤسسة الواحدة لا تكون متساوية، بل تكون مختلفة فهناك أدوار قيادية وأدوار وسطية وأدوار قاعدية.

ومن القضايا الأساسية التي تتضمنها نظرية الدور الآتي:

أ- يتكون المجتمع من شبكة من المكانات الاجتماعية وينجز الأفراد دورهم من خلال هذه الشبكة.

ب- إبراز أهمية التوقعات الاجتماعية في أداء الدور.

ج- التركيز على أهمية تصور الفرد الذاتي لدوره وإدراكه له وانعكاس ذلك على أداء الدور.

د- التركيز على أهمية مهارات وقدرات الفرد في أداء الدور (عبد الوهاب، 2018، ص 43).

وانطلاقاً من فكرة نظرية الدور وفلسفتها، فإن المرأة السعودية العاملة قادرة على أن تشغل مركزاً اجتماعياً تمتد

الفرد يؤدي في نهاية المطاف إلى تمكين المجتمع (الميزر، 2015، ص 137).

ويُعرف تمكين المرأة بأنه: عملية بناء قدرات المرأة، على أن تكون معتمدة على ذاتها، وأن تنمي شعورها بالقوة الداخلية، والاستقلال الذاتي اقتصادياً، والقدرة على اتخاذ القرار، والإدارة، والقيادة، وتغيير السلوك والاتجاهات، والخروج من دائرة التهميش الاجتماعي (حلمي، 2003، ص 159).

ويُعرف التمكين إجرائياً بأنه: حق المرأة بتحديد خياراتها بعد أن تمنح لها الخيارات المطلوبة، وحقها في الوصول إلى الفرص والموارد المتاحة، وتوسيع قدراتها من خلال: (التدريب، والممارسة، واتخاذ القرارات اللازمة؛ للقيام بالمسؤوليات المختلفة.

3- الدور: يعرف الدور من وجهة نظر علماء الاجتماع بالوحدة الصغيرة المميزة للحدث السلوكي داخل البناء الاجتماعي، ومن ثم تنظم وتصنف الأفعال الإنسانية في أدوار، وأن الأشخاص يؤديون الدور الواحد بطرق متقاربة؛ مما يؤدي إلى تماسك الأشخاص داخل البناء الاجتماعي (فهيمي، 2006، ص 24). ويقصد به إجرائياً: نموذج من السلوك المتمثل في أفعال وتصرفات المرأة السعودية العاملة في جامعة الملك فيصل، والتي تتوافق مع متطلبات الجماعة التي تُوجد فيها.

الأعلى يليها بفارق كبير التعبير الاجتماعي، وفي المرتبة الثالثة كانت مهارة الضبط الانفعالي، يليها التعبير الانفعالي، ثم الحساسية الانفعالية وفي المرتبة الأخيرة مهارة الحساسية الاجتماعية.

-دراسة: **دوني، وآخرون (2006)** بعنوان: العلاقة بين الذكاء العاطفي والمهارات الاجتماعية ونمط القيادة لدى المرأة القيادية في أستراليا. هدفت الدراسة لتقييم العلاقة بين الذكاء العاطفي ونمط القيادة لدى عينة من النساء القياديات التي تبلغ (176) مديرة يعملن في قطاع الصناعات المتعددة بأستراليا، وقد استخدم الباحثون منهج المسح الاجتماعي، وكان من أهم النتائج: أن المديرات اللاتي يمارسن سلوكيات القيادة أكثر احتمالاً أن يظهرن مستويات عالية من الذكاء الانفعالي والمهارات الاجتماعية.

-دراسة **كافلو، وبرينزا (cavallo & Brienza, 2006)** بعنوان: الكفاءة والمهارات الاجتماعية والتميز القيادي. هدفت الدراسة إلى الكشف عن الكفاءات القيادية التي تميز الأداء العالي والأداء المتوسط، وتم استخدام منهج المسح الاجتماعي، وبلغ عدد العينة (358) مديراً ومديرة باستخدام مقياساً للقيادة، وكان من أهم النتائج: أن هناك فروقاً بين الجنسين حيث تميزت السيدات بالكفاءة العالية والوعي الانفعالي، والقدرة على الاتصال وإدارة الآخرين.

-دراسة **شلهوب (2015)** بعنوان: أبعاد تمكين المرأة، هدفت الدراسة إلى محاولة تحديد أبعاد تمكين المرأة السعودية

على أثره جميع تلك الواجبات والحقوق، فضلاً على أن منزلتها الاجتماعية ومكانتها تعتمد على دورها الاجتماعي الذي تمارسه في المجتمع، وأن هذه الأدوار في مجملها قد تكون مختلفة تماماً نظراً لاختلاف المؤسسات، والمهام التي تحتوي عليها، فالمرأة السعودية في الوقت الراهن تستطيع من خلال امتلاكها للمهارات الاجتماعية، ومن خلال دوافعها الخاصة أن تحدد دورها الاجتماعي الذي يسهم بشكل كلي في تطوير إمكانياتها، وتطوير المجتمع من خلال أداء دور معين يتلاءم مع المعايير الثقافية والاجتماعية، إذ إن المهارات الاجتماعية تسهم في تعزيز هذه الأدوار لدى المرأة السعودية العاملة، وتمكنها تماماً في مختلف القطاعات، والمشاركة في صنع القرارات وزيادة فرصتها في سوق العمل.

ثانياً: الدراسات السابقة

-دراسة **أبو حلو (2008)** بعنوان: المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى القيادات النسوية في المجتمع الفلسطيني. هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين المهارات الاجتماعية، والقدرة على اتخاذ القرار لدى القيادات النسوية، ومعرفة مستوى المهارات الاجتماعية والقدرة على اتخاذ القرار لدى القيادات، وبلغ حجم العينة (214) سيدة من القيادات النسوية، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي، ومقياس المهارات الاجتماعية والقدرة على اتخاذ القرار، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن مستوى المهارات الاجتماعية لدى القيادات النسوية جيد، وأن مهارة الضبط الاجتماعي كانت المهارة

والاجتماعية. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور عمل المرأة داخل الجمعيات الخيرية في تنمية المهارات الشخصية والاجتماعية لديها، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي، وأداة الاستبانة، وبلغ حجم العينة (34) امرأة، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن لعمل المرأة السعودية في الجمعيات الخيرية دور واضح وفعال في تنمية المهارات الشخصية والاجتماعية لديها مثل: إدارة الوقت، وضبط الانفعالات وإدارة الضغوط، ومهارات التواصل مع الآخر، والقيم الاجتماعية التي تضبط سلوكيات الفرد بالإضافة إلى مهارات العمل بروح الفريق وحل المشكلات.

-دراسة عمر (2019) بعنوان: احتياجات تمكين المرأة السعودية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، والمعوقات التي تواجهها. هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التي تسهم في تمكين المرأة السعودية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والمعوقات التي تواجهها، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي بطريقة المسح الشامل، وأداة الاستبانة، وبلغ حجم العينة (70) موظفة، وتوصلت إلى عدة نتائج منها: زيادة وعي المجتمع بأهمية دور المرأة في العمل خارج المنزل، والاستفادة من طاقاتها في التنمية الاجتماعية، وتفعيل وسائل الإعلام في توضيح دورها في التنمية، وتقديم برامج تدريب وتأهيل للمرأة في كافة القطاعات، وتدريبها على كيفية إدارة المشروعات والعمل الحر، وتوفير التمويل الكافي من قبل الدولة للمشاريع الصغيرة التي تنشئها المرأة.

من خلال تحديد مفهوم التمكين ومجالاته واحتياجاته ومستوياته، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي، وأداة الاستبانة، وبلغ حجم العينة (338) امرأة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: أن من أبرز ملامح مفهوم تمكين المرأة السعودية عملية إتاحة الفرصة للمرأة للحصول على حقوقها الشرعية في المجتمع، وتعزيز القوة الشخصية والاجتماعية للنساء لتحسين حياتهن.

-دراسة الحجار (2015) بعنوان: المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى المرأة القيادية بمحافظات غزة. هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة المهارات الاجتماعية بالمهارات القيادية لدى المرأة القيادية، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي، ومقياس (الشخصية القيادية، والمهارات الاجتماعية، والضغوط النفسية)، وطبقت على (150) امرأة قيادية، وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها: أن المرأة القيادية في الوزارات الحكومية تتمتع بدرجة من المهارات الاجتماعية حيث بلغ الوزن النسبي (84,63%)، وأن مستوى الضغوط لدى المرأة القيادية هو متوسط حيث بلغ الوزن النسبي (14,57%)، بالإضافة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين متوسط درجات مفردات عينة الدراسة على مقياس المهارات الاجتماعية، ومتوسطات درجاتهم على مقياس المهارات القيادية لدى المرأة القيادية.

-دراسة الغامدي (2018) بعنوان: عمل المرأة في الجمعيات الخيرية ودوره في تنمية المهارات الشخصية

المسؤولية، والمرونة الاجتماعية)، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في جوانب عدة منها: التعرف على المراجع ذات الصلة بموضوع الدراسة، وتصميم أداة الدراسة، ومناقشة النتائج.

ثالثاً: أدبيات الدراسة

أولاً: المهارات الاجتماعية:

١ - ماهية المهارات الاجتماعية:

تعرّف المهارات الاجتماعية بأنها: إجراء ديناميكي يشمل قدرات الفرد المعرفية واللغوية والاجتماعية، وتطوير هذه القدرات بحيث تغدو إستراتيجيات فاعلة في مختلف البيئات (أبو منصور، ٢٠١١، ص ١٩). وتعرّف بأنها: مخزون من السلوكيات اللفظية وغير اللفظية التي تتحرك بها استجابات الفرد للآخرين في مواقف - وهذا المخزون يعمل بطريقة آلية من خلالها يستطيع الأفراد التأثير في بيئتهم بتحقيق النتائج المرغوبة، والتخلص من النتائج الضارة في النطاق الاجتماعي أو تجنبها، والحد الذي عنده ينجحون في الحصول على النتائج المرغوبة، أو تجنب النتائج الضارة دون إلحاق الأذى بالآخرين، هو الحد الذي عنده يصبحون ذوي مهارة اجتماعية (هوارية، ٢٠١٥، ص ١٤)، وهي: قدرة الفرد على إظهار الأنماط السلوكية والأنشطة المدعمة إيجابياً والتي تعتمد على البيئة، وتفيد في عملية التفاعل الإيجابي مع الآخرين في علاقات اجتماعية متنوعة بأساليب مقبولة اجتماعياً في كل من الجانب الشخصي والاجتماعي (الحميضي، ٢٠٠٤، ص ٥٧). وتعرف أيضاً بأنها: المكونات

- دراسة الهذلي (٢٠٢٠) بعنوان: دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء " رؤية ٢٠٣٠"، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي، وأداة الاستبانة، وبلغ حجم العينة (٤٠) امرأة عاملة، وأظهرت النتائج أن: المجتمع السعودي أصبح ينظر للمرأة نظرة إيجابية ومختلفة ومنفتحة، وأنها تملك مهارات كبيرة في كثير من المجالات ولاسيما المجال الاستثماري والتجاري.

التعقيب على الدراسات السابقة

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الهدف العام، وهو: البحث في المهارات الاجتماعية والتمكين مع الاختلاف مع بعض الدراسات في تركيزها على متغيرات أخرى. واتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدام منهج المسح الاجتماعي. أما من حيث الأداة: فاتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أداة الاستبانة، واختلفت مع دراسة: أبو حلو (٢٠٠٨) التي استخدمت المقياس. أما من حيث وحدة التحليل فقد اتفقت الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة في وحدة التحليل التي تمثلت في السيدات اللواتي يشغلن وظائف إشرافية وإدارية.

وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة تركيزها على المهارات الاجتماعية التي تُسهم في تمكين المرأة السعودية والتي تتمثل في: (حل المشكلات، وتحمل

فمن خلالها مثلاً يتمكن القائد من التغيير بفعالية، وبناء
وقيادة فريق العمل، والقدرة على الإقناع، ومن ثم فإن توافر
تلك المهارات وفعالية استخدامها من جانب القادة تمكنهم
من التأثير في متابعتهم ورفع مستويات أدائهم، وبالتالي
تحقيق أهداف المنظمة التي يعملون بها.

ب- تجنب الأفراد حدوث الصراعات، وإن حدثت تمكنوا
من حلها بصورة فاعلة، وضرورية ومفيدة كأسلوب في
التصرف السليم في المواقف المختلفة.

ج- تسهل المهارات الاجتماعية المرتفعة على الأفراد إدارة
علاقات العمل سواء مع الزملاء أو الرؤساء أو المرؤوسين
بطريقة أفضل.

د- تمكن الفرد من السيطرة على أشكال سلوكه المختلفة،
وتزيد من قدرته على التعامل مع السلوك غير المنطقي
الصادر من الآخرين، وتمكنه من إقامة علاقة وثيقة مع
المحيطين به والحفاظ عليها (ص 24).

وترى الباحثان أن المهارات الاجتماعية مهمة في بناء
العلاقات بين الأفراد، بل إن أهميتها تمتد في الحفاظ على
العلاقات الاجتماعية، والعمل، وتطوير الحياة الفردية
والاجتماعية بمختلف مناحيها، ليكون الفرد قادراً على
مواجهة المواقف بكفاءة عالية، ولها أهمية مستقبلية على
مستوى الفرد والمجتمع، وتنمو بالتعلم والممارسة في إطار
التفاعل الإيجابي بين الأفراد، إذ إن الاندماج مع أفراد المجتمع
يساهم كثيراً في ارتقاء الفرد بذاته من خلال المهارات التي
تتشكل في التفاعلات اليومية داخل المجتمع.

المعرفية والعناصر السلوكية اللازمة للفرد للحصول على نواتج
إيجابية عند التفاعل مع الآخرين مما يؤدي إلى إصدار
الآخرين لأحكام وتقييمات إيجابية على هذا السلوك
(المطوع، 2001، ص 15).

وتعرّفها الباحثان بأنها: مقدرة الفرد على التفاعل والتواصل
مع الأفراد من خلال سلوكيات لفظية أو غير لفظية أثناء
الموقف الاجتماعي، بالإضافة إلى أنها قدرات معرفية تتطور
وتنمو من خلال عملية التواصل مع الآخرين.

-أهمية المهارات الاجتماعية:

تعد المهارات الاجتماعية ذات أهمية لما لها من دور مهم
في مدى نجاح الفرد في إقامة تفاعل اجتماعي كفاء مع
الآخرين، ومدى قدرته على مواصلة هذا التفاعل، وانخفاض
هذه المهارات يفسر الإخفاق الذي يعانيه بعض الأفراد في
مواقف الحياة العملية على الرغم من ارتفاع ما لديهم من
قدرات عقلية، بل الأمر لا يقف في كثير من الأحيان عند
حدود سوء التفاعل الاجتماعي وانخفاض الكفاءة
الاجتماعية، ونقص الفاعلية في المحيط الاجتماعي للأفراد
الذين يعانون من انخفاض مهاراتهم الاجتماعية بحيث يقعون
فريسة للمرض النفسي بمختلف أشكاله ودرجاته (المشاط،
2008، ص 34).

وتكمن أهمية المهارات الاجتماعية في عدة جوانب كما
أشار إليها أبو منصور (2011) منها الآتي:

أ- المهارات الاجتماعية ضرورة ملحة للقدرة على بناء وإدارة
العلاقات الاجتماعية وإدارة علاقات العمل بصورة فاعلة،

- كيفية اكتساب وتنمية المهارات الاجتماعية:

يمكن اكتساب المهارات الاجتماعية وتنميتها من خلال الآتي:

أ- النمذجة: تُعطى للشخص فرصة ملاحظة النماذج، ويُطلب منه أداء نفس العمل الذي يقوم به النموذج، وقد تعمل النمذجة على أساس تدعيم الشخص نتيجة تقليده لسلوك من خلال نمذجة بعض المهارات الاجتماعية والمهنية .

ب- لعب الدور: يتم اللجوء إلى أداء الدور بعد أن يتعرض المتدربون لأتملة من النماذج الاجتماعية أثناء النمذجة، فيُعطوا الفرصة للتدريب على أشكال السلوك التي تعرضوا لها، ويقوم المتدربون بأداء الدور في ظل استجابات صريحة وضمنية، مع توقُّع أن الممارسة الفردية تؤدي إلى زيادة المهارات الاجتماعية للمتدربين .

ج- الدافعية: تؤدي الدافعية دورًا رئيسًا في التعلُّم، واكتساب الفرد لأنماط السلوك التي يمارسها في حياته اليومية (هوارية، ٢٠١٥، ص ٣٦).

ويتعلَّم الفرد المهارات الاجتماعية من خلال التعامل والتفاعل في المواقف الاجتماعية المختلفة، ومن خلال الملاحظة وتقليد سلوك الآخرين، خاصةً الوالدين والرفاق الذين يعدون بمثابة النماذج التي تتشكل من خلالها سلوكيات الفرد، وتقَيِّم وتعدَّل طبقاً لمدى ما يحققه من نجاح أو فشل؛ حيث يتم تعلُّم المهارات الاجتماعية، واكتسابها أساساً من خلال النماذج والأتملة التي يعيشها الفرد في

حياته، والموجودة في بيئته ومن حوله، ومن خلال الطرق والأساليب التي يستجيب بها الآخرون لسلوكياته؛ فيعملون على تدعيمها أو كَفِّها (المطوع، ٢٠٠١، ص ٢٩).

وترى الباحثتان أن المصدر الرئيس لاكتساب الفرد للمهارات الاجتماعية عبر مراحل حياته؛ هو ما يتعرض له من تأثيرات اجتماعية خلال عملية التنشئة الاجتماعية، ومن خلال التجارب والمواقف المختلفة داخل المجتمع، كما أن هذا الاكتساب يبرز غالباً من خلال عمليات التواصل الفعّال بين الفرد والآخرين، أو من خلال مواجهة الضغوط والعمليات الاجتماعية؛ إذ إن تكرار هذه التجارب على الفرد يجعله قادرًا على القيام بدوره داخل الحدث الاجتماعي، والذي يجعله في نهاية المطاف قادرًا على اكتساب سلوك معين، أو مهارة معينة، يستطيع من خلالها مقاومة الضغوط الاجتماعية، والوصول إلى حلٍّ لمعظم المشكلات التي قد يتعرض لها، بالإضافة إلى أهمية هذا الاكتساب لتطوير ذاته.

ثانياً: تمكين المرأة:

ارتبط مفهوم التمكين بالحركة الاجتماعية المناهية بالحقوق المدنية والاجتماعية للمواطنين، حيث تعود جذور التمكين إلى الستينات من القرن العشرين، ومنذ ذلك الحين استخدم مفهوم التمكين بعدة معاني وفي عدة مجالات؛ كالاقتصاد، والعمل الاجتماعي والسياسي، وكذلك في التنمية، وقد امتد مفهوم التمكين كمصطلح للتعبير عن عملية فردية، يأخذ فيه الفرد المسؤولية والسيطرة على حياته

للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهو أحد العناصر الرئيسة في تمكينها؛ إذ إنه يقودها من تجاوز التركيز على الأدوار الإنجابية، إلى التركيز على الأدوار الإنتاجية والتنوع فيها، ولعملها جوانب إيجابية عديدة تعود على المرأة بالفائدة، بحيث يسهم عملها في تعزيز ثقافتها بنفسها، وبقدرتها على تحمّل الأعباء والمسؤوليات الاقتصادية، ويدعم مكانتها الاقتصادية والاجتماعية، كما أن عملها يعود بالنفع على أسرته؛ إذ إنه يساهم في زيادة دخل الأسرة، وتخفيف الأعباء المالية، وأيضاً له فائدة تعود على المجتمع، تتمثل في نجاح خطط وبرامج التنمية؛ لأن المجتمع الذي يتجاهل دور المرأة سوف تفشل خطته وبرامجه التنموية، ولا يعتمد دور المرأة العاملة في التنمية الاقتصادية على نسبة مشاركتها في القوى العاملة فقط، بل أيضاً على مدى أهمية الوظائف التي تشغلها، والقطاعات الاقتصادية التي تعمل فيها، ودرجة تمثيلها في مراكز اتخاذ القرار، وقدرتها على الوصول المتكافئ للموارد والأصول المنتجة، ودخلها، ومهاراتها، وقدرتها، ومناخ العمل المحيط بها من ظروف اقتصادية واجتماعية وسياسية وقانونية (الحوامدة، 2009، ص 80).

ويلمس بوضوح أن عمل المرأة قد يتقل شخصيتها بالتجارب والاهتمامات الجديدة، ويكسبها موقعاً ودوراً اقتصادياً واجتماعياً مهماً في الحياة العامة وفي أسرته أيضاً؛ فالدخل المادي الذي توفره لميزانية الأسرة أصبح يعطيها إمكانية إبداء الرأي والمناقشة، ويمكن أن يوصلها إلى مرحلة اتخاذ القرار، فهي تناقش مسائل تتصل بمستوى المدرسة التي

ووضعه، ويعد التمكين كعملية سياسية لمنح المجموعة المهمشة حقوقهم، وتوفير العدالة الاجتماعية، فهو يُشير إلى توفير الوسائل الثقافية والتعليمية والمادية؛ حتى يتمكن الأفراد من المشاركة واتخاذ القرار، والتحكم في الموارد التي تعينهم. أما تمكين المرأة فهو مصطلح حديث نسبياً، ظهر في نهاية الثمانينيات، ولا يوجد له تعريف محدد أو متفق عليه فهو يختلف باختلاف أوضاع الدول ومكانها من التنمية، وهو من أكثر المناهج تداولاً؛ باعتباره يعترف بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية، وبالتالي يسعى إلى القضاء على كل مظاهر التمييز ضدها، ويسعى لإدماجها في التنمية، ويستند التمكين بالأساس على فكرة القوة، وهذه القوة تتحقق من خلال ثلاثة عوامل، أولاً: امتلاك المعرفة للذات، وثانياً: امتلاك الثقة الضرورية للعمل والإنجاز، وثالثاً: أن يكون الفرد جزء من جماعة أو مجتمع يُمكنه من تحرير طاقاته الكاملة، وبالاستناد إلى هذه العوامل فإن تمكين المرأة يجب أن يستند إلى عدة مقومات منها: امتلاك المعرفة فيجب أن تتلقى المرأة التعليم الكافي لتتمكن من امتلاك الخبرة والمعرفة في مجال العمل، إلا أن امتلاك المعرفة وحده غير كافٍ لتمكينها، فلا بد أن تتمتع المرأة بالثقة بالنفس، وبأنها قادرة على العمل والإنجاز، ويرتبط ذلك بوجود مجتمع واعي بأهمية دور المرأة في التنمية، وأنها تشكل نصف نطاقات المجتمع التي يجب استغلالها بشكل كلي (الحوامدة، 2009).

-أهمية تمكين المرأة:

إن مشاركة المرأة ودخولها سوق العمل في أي مجتمع من المجتمعات هو أحد عناصر الرقي الاجتماعي، ومقياس

تدرك أن مشاكلها ناتجة عن مواجهتها لنظام اجتماعي يجد من قدراتها وإمكاناتها وليس عن نقص كفاءتها.

المستوى الرابع: المشاركة: يعني مشاركة المرأة في عملية تحديد الاحتياجات -تعريف المشكلة- تخطيط المشروع - الإدارة - التنفيذ والمتابعة والتقييم، إضافة إلى المشاركة المتساوية، وهي أن تنضم المرأة إلى المجتمع ومشروعاته، وتشارك في صنع القرار بنفس نسبة وحجم وجودها في هذا المجتمع، وهنا تبرز الفجوة كأكثر المظاهر وضوحًا للمشاركة أو عدمها.

المستوى الخامس: التحكم: يعني توازن القوى بين المرأة والرجل، فلا يهيمن أحدهما على الآخر، وتبرز الفجوة من عدم المساواة في القوة الاجتماعية والاقتصادية بين الرجل والمرأة كتحكم الزوج بالزوجة في حياتها المنزلية وعملها وعائد عملها، فتكون الفجوة هنا بين الجهد المبذول والتحكم بعائد العمل.

3- الآليات المتاحة لتمكين المرأة:

من الآليات المتاحة لتمكين المرأة كما أشارت إليها آل عوض (٢٠١٤) الآتي:

أ- بناء الوعي لدى المرأة: هو عملية أساسية تحمّل في جوهرها القدرة على التغيير الجذري للمفاهيم الخاطئة عن المرأة (نفسها وحقوقها)، وتفعيل هذا الوعي لدى المجتمع عن الأدوار المختلفة التي يمكن أن تمارسها كإنسان وتتفوق بأدائها وعملها، وهذه الآلية لا يمكن تجاوزها أو القفز فوقها إلى خطوات تالية في حركات استباقية، والصحيح أنها عملية قد تكون بطيئة، ولكنها عميقة وتبني أرض صلبة للخطوات

يتابع فيها أبنائها دراستهم، ونوعية الملابس التي تختارها لهم، وغيرها من المسائل (حسون، ٢٠١٤، ص ٢٦).

وترى الباحثتان أن أهمية تمكين المرأة تكمن في أنه يعبر عن إدراكها وإحساسها بقيمتها، وقدرتها في السيطرة على نفسها وتحديد هدفها والسعي في تحقيقه، كما أنه يعكس قدرتها على العمل الجماعي وإحساسها بقوتها، وكذلك على المستوى الاجتماعي والحوار العام حول ما يمكن أو لا يمكن للمرأة القيام به.

-مستويات تمكين المرأة :

هنالك عدة مستويات لتمكين المرأة كما أشار إليها خوري وآخرون (٢٠٠٦) منها:

المستوى الأول: الخدمات الأساسية: يتضمن تمكين المرأة من الخدمات التعليمية والصحية، ومستوى تأمين الحاجات الغذائية والدخل المتحقق .

المستوى الثاني: سهولة الحصول على الموارد: أن درجة الإنتاجية المتدنية للمرأة تنبع من محدودية الحصول على موارد التنمية ووسائل الإنتاج المتوفرة في المجتمع مثل: (الأرض، والقروض، والعمالة والخدمات)، وتمكين المرأة يعني قدرة المرأة على ممارسة كافة الأعمال لكسب مزيد من الفرص للحصول على النصيب العادل والمتساوي من الموارد المختلفة سواء على مستوى الأسرة أو المجتمع.

المستوى الثالث: عملية الإدراك والوعي: يعني التصدي للمعتقدات والممارسات العنصرية التي تخص المرأة، على أن

الشاملة، وما يحققه ذلك من مكاسب اجتماعية واقتصادية وتنموية للوطن، وهو ما دعا وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إلى اتخاذ خطواتها لاستهداف المرأة السعودية ضمن مستهدفاتها، وذلك عبر برامج التمكين والتدريب والتوجيه القيادي لتعزيز مشاركة المرأة القيادية كصانعة قرار، وتمكينها من تولي المناصب القيادية، وكان من ضمن مستهدفات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية محور رئيس يتمثل في: «تمكين المرأة» في لغة الأرقام وكان لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مؤشرات معيارية لقياس نسبة تحقيقها لأهدافها، وقد حقق مؤشر زيادة مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل نسبة (25)٪ (وكالة الأنباء السعودية: 2020، تمكين المرأة السعودية ورفع نسبة حصتها في سوق العمل).

واتخذت أجهزة رسم السياسات قرارات تضمنت توجيهًا حقيقياً نحو تفعيل دور المرأة في المجتمع، وزيادة مساهماتها الاقتصادية، فخطة التنمية الثامنة شكلت منعطفًا بارزاً في بذل الجهود لتطوير أوضاع المرأة، وضمان تمكينها من المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وقد تضمنت أهداف الخطة الرئيسة في مجال المرأة ما يلي:

أ- سن الأنظمة الجديدة وتعديل النافذ منها بما يسهل ويشجع توسيع مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي.

ب- تطوير إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي، وتأمين التسهيلات اللازمة لزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة،

المستقبلية الأخرى، كما أنه لا فائدة من الحديث عن تمكين المرأة في غياب الوعي لديها كقوة مستهدفة ولدى القوى المؤثرة في مجتمعها أيضاً .

ب- التأهيل والتدريب وبناء القدرات: يعد خطوة تكميلية متى ما نشأ الوعي لدى المرأة والمجتمع؛ بحيث تقبل المرأة على البرامج التدريبية بوعي وحماس وشغف ودراية، وتتسلح بالقدرات التي تمكنها من خوض ميادين العمل المختلفة.

ج- بناء القدرة المعرفية: هو امتلاك المعلومات الصحيحة والمعرفة الحقيقية بأوضاع المرأة والمجتمع من أجل وضع البرامج والإستراتيجيات أولاً بأول لتحقيق التمكين، ويُعد تمكين النساء أحد جناحي طائر نهوض المرأة في الوطن العربي والجناح الآخر هو قيام حركة واسعة وفاعلة في المجتمع المدني العربي تنضوي تحته النساء العربيات والرجال المناصرون لنهوض المرأة في إحداث الإصلاح المجتمعي المنشود. (ص57)

٤- تمكين المرأة السعودية:

أظهرت مؤشرات الربع الأول من العام (2020) من خلال التقرير الذي أصدرته الهيئة العامة للإحصاء أن تمكين المرأة السعودية وزيادة حصة مشاركتها في سوق العمل، آخذٌ في النمو، وفق ما تدعو إليه "رؤية المملكة 2030" فقد آمنت القيادة الرشيدة ممثلة بخادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز، وولي العهد صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان (حفظهما الله) بالدور التنموي الذي تؤديه المرأة في دعم الاقتصاد الوطني والخطط التنموية

أ- التمكين الاقتصادي: يتصدر مجالات التمكين الأخرى وهو ما يمكن فهمه في إطار اهتمام الدول بمكافحة الفقر والبطالة خاصة وأن النساء هن أكثر معاناة منه، وهو ما يتم الحديث عنه بصيغة الفقر المؤنث وفي سبيل تمكين النساء من الناحية الاقتصادية وضعت العديد من الإستراتيجيات والخطط التي تهدف إلى إدماج المرأة في التنمية وتحفيزها على العمل، وتفعيل دورها في الحياة الاقتصادية، ومن ضمن هذه الخطط تشجيع النساء على إقامة مشاريع صغيرة خاصة بمن تساعدن على إيجاد مصدر دخل لهن.

ب- التمكين الاجتماعي: يظهر التمكين الاجتماعي في مجال تعليم المرأة العربية ومكافحة الأمية، وكذلك تقديم الخدمات الصحية والنهوض بالصحة الإنجابية للمرأة، ورعاية الأمومة والطفولة، وتصويب العادات الاجتماعية الخاطئة والضارة صحياً ونفسياً على الفتاة كمنع الفتاة من إكمال تعليمها وتزويجها في سن مبكر.

ج- التمكين السياسي: على الرغم من تأكيد العديد من المؤتمرات والمواثيق الدولية على ضرورة إدماج المرأة في العملية السياسية من خلال اتخاذ تدابير لازمة لضمان مشاركة فاعلة للمرأة في مراكز صنع القرار والحياة السياسية بشكل عام، إلا أن الواقع يشهد بتدني مشاركة النساء في هذه المجالات، فالمنطقة العربية وفقاً لنتائج تطبيق مقياس تمكين المرأة التي وضعته الأمم المتحدة يكشف عن قصور واضح للمرأة في كل الدول العربية (الحوامدة، 2009، ص 75).

وتطوير الخدمات المساندة، وتوسيع الاسهامات القطاعية للمرأة بما يضمن تنويع المشاركة القطاعية.

ج- تعزيز مكانة المرأة ودورها في الأسرة والمجتمع، وتطوير وتحفيز التحاق الإناث في الاختصاصات العلمية والتطبيقية والمهنية في التعليم الثانوي والعالى.

د- بلورة آليات تنفيذية لتوسيع هذه المشاركة وتعميقها في إطار توجهات الدولة لزيادة فرص عمل المرأة السعودية وتنوعها (اليوسف، 2009، ص 32).

ولا يقتصر تمكين المرأة على إعطائها حقها في التعليم والعمل، وإنما يشمل إشراكها وتعيينها في المناصب العليا بما يتفق مع كفاءتها مع الحرص على تكافؤ الفرص بينها وبين الرجل، فالتنمية الشاملة لأي مجتمع لا تقتصر على المعايير المادية (الاقتصادية)، ولكن تشمل أيضاً معايير القيمة مثل: قياس مستوى الحريات العامة، ومساحة المشاركة السياسية المتاحة، ومدى تسامح المجتمع، واستجابة النظام السياسي لقضية تمكين المرأة من ثروة المجتمع وحركة السلطة فيه.

مجالات تمكين المرأة السعودية :

يتمثل تمكين المرأة في أربعة مجالات مهمة وهي: التمكين الاقتصادي، والاجتماعي، والسياسي، والقانوني، إلا أنه يبرز أكبر في الجانب الاقتصادي والاجتماعي على حساب الجانب السياسي والقانوني، ويمكن توضيح بعض مجالات التمكين على النحو التالي:

ثالثاً: المهارات الاجتماعية التي تسهم في تمكين المرأة العاملة :

من المهارات الاجتماعية المهمة التي إذا توافرت لدى المرأة العاملة قد يكون لها دور فاعل في تمكينها في مجال العمل الآتي:

١- مهارة حل المشكلات: هي نمط من التفكير الاستدلالي ينطوي على عمليات معقدة من التحويل والمعالجة والتنظيم، وإعادة التركيب للمكونات المتباينة والمعلومات الماثلة في الموقف المشكل في تفاعلها مع الخبرات والمعارف والتكوينات المعرفية السابقة التي تشكل محتوى الذاكرة، وحل المشكلة يعتمد على عملية الإعداد والمعالجة التي تتم داخل الذاكرة في ضوء البنية المعرفية للفرد؛ بهدف إنتاج الحل وتقومه .

وتتطلب مرحلة البحث عن الحلول المناسبة للمشكلة التفهم والإدراك الصحيح، ومن الضروري أن يكون الجهد المبذول في اتجاه اختيار الحل المناسب للمشكلة منطلقاً من الشعور بأهمية وجود حل للمشكلة من خلال التحرك من الموقف غير المرضي الذي سببته المشكلة إلى الموقف المناسب الذي يحقق الرضا السابق أو الرضا المطلوب في ضوء المتغيرات التي فرضتها المشكلة، ويمثل التفكير الابتكاري وعدم التقييد بالنماذج الجاهزة في التفكير المدخل الصحيح للتفكير في حل المشكلات، على أساس أن يتم توجيه التفكير للتركيز على عناصر الموقف والعلاقات التي تجمع هذه العناصر في الطريق لتحقيق الهدف المطلوب، وطالما

كانت خصائص الموقف الحالي والعناصر والأسباب الخاصة بالمشكلة والهدف المطلوب الوصول إليه واضحاً، فإن ذلك يعني زيادة القدرة على استدعاء الحلول المناسبة لعلاج الموقف واجتيازه، ومع أن استخدام الابتكارات لتقديم الحلول الجديدة عملية مهمة، إلا أنه يجب أن يرتبط ذلك بالموازنة بين هذه الحلول وبين الآثار الناتجة عنها من حيث تحقيق الهدف المطلوب (هلال، ٦٠، ص ٢٠١٠).

ومن خصائص حل المشكلة كما أشار إليها الرغول (٢٠٠٨) الآتي.

أ- التوجه نحو الهدف: ويعني أن ينصب جهد الفرد العقلي في محاولة الوصول إلى الهدف، بحيث يتم استثناء أحلام اليقظة ومشتتات التفكير.

ب- سلسلة التحركات: يجب أن يتضمن نشاط حل مشكلة تنفيذ سلسلة من التحركات أو الخطوات الملائمة لتحقيق الأهداف الجزئية.

ج- تحليل أو تفكيك الهدف الكلي إلى أهداف جزئية، فالهدف الجزئي هو هدف متوسط أو مرحلي عبر مسار الحل المحتمل للمشكلة، ويتم تحديده بعد تفكيك الهدف النهائي إلى مهمات فرعية أو مكونات منفصلة.

د- العمليات المعرفية: يتطلب حل المشكلة استخدام عمليات عقلية متنوعة، وقد يتطلب الوصول إلى الهدف سلسلة من التحركات، والتحرك سلوك عقلي ضمن هذه السلسلة، وفي الغالب فإن سلوكاً حركياً ملائماً يصاحب السلوك العقلي (ص ٢٦٩).

٢ -المسؤولية الاجتماعية: هي التزام الفرد في أفعاله بما يتناسب مع ثقافة المجتمع، وتقبله للعقوبات التي قد تقع عليه في حال مخالفتها لها، ويستمد هذا النوع من المسؤولية قوته من القدسية التي يرسمها النظام الاجتماعي لنفسه.

٣ -المسؤولية الأخلاقية أو الأدبية: تعني التزام الفرد بمراقبة أفعاله وسلوكياته بموجب ما يمل به عليه ضميره، وتشمل جميع الأخلاق والآداب التي تنشأ من داخل النفس (ابن محارب، ٢٠٢١، ص ١٧).

وتسهم مهارة تحمل المسؤولية في تمكين المرأة، إذ نلاحظ أن إيجابيات عمل المرأة كثيرة من خلال المساهمة والمشاركة الاقتصادية في المجالات المتعددة للأسرة، والمشاركة الفعلية في تحمّل المسؤولية الداخلية والخارجية لأسرتها، وزيادة ثقافة ووعي المرأة، بالإضافة إلى أن عمل المرأة يُمكنها من اتباع أسلوب جديد واعٍ لتنشئة الأبناء يؤدي إلى خلق مواطنة قادرة على مواجهة الحياة وتحمّل المسؤولية، واكتساب القدرة على تحمّل المسؤولية المادية والاجتماعية وممارسة الحياة تحت أي ظرف، ومما لا شك فيه أن تفعيل مهارة المسؤولية نشاط يدعم التنمية، ويدفع عملياتها في الطريق الصحيح (عبد الوهاب، ٢٠٠٩).

وترى الباحثتان أن مهارة تحمّل المسؤولية عنصراً مهماً في أي مجتمع من المجتمعات، إذ إن أهميتها تكشف عن تعميق روح المبادرة، وتحمّل المهام والمشاركة في إحداث تغيير ملموس نابغاً من الأفراد والجماعات أيضاً، فالمرأة السعودية العاملة حينما تتحلّى بمهارة المسؤولية والأخذ بزمام المبادرة

وترى الباحثتان أن مهارة حل المشكلات تنطوي على الكثير من الأفكار الإبداعية، والتي تسهم في خلق التوازن والاستقرار لدى الفرد في حياته الاجتماعية والمهنية، بالإضافة إلى أن ساحات العمل التي تحيط بالمرأة بمختلف مجالاتها، تجعلها عرضةً لمواجهة بعض الضغوط المهنية أو النفسية، وبعض المشكلات التي ينبغي من خلالها أن تكون قادرة على الحد منها والتفوق عليها بوعي واجتهاد، إلا أن التطور الاجتماعي عزز من وجود المرأة في ساحات العمل، بالإضافة إلى أن تبادل المعارف والثقافات ساهم في تغيير المجتمع والنظر للمرأة كعضو فاعل؛ مما أفسح لها المجال للعمل بجرية، وإدارة الوقت والتنظيم، وحل المشكلات، إذ إنه يؤهلها على وضع الحلول اللازمة، واتخاذ القرارات، والتخطيط في مواجهة المشكلة بمهارة وإثبات نفسها في ميدان العمل.

٢ -مهارة تحمّل المسؤولية: هي التزام الفرد بأداء مهمة معينة، ومسؤولية الشخص عن تصريف شؤونه بحيث يتولى دوره العملي، ويؤدي مهام هذا الدور آخذاً الأمور على عاتقه، فهي مسؤولية ذاتية وأخلاقية نابعة منها المراقبة الداخلية والمحاسبة الذاتية، والزام داخلي خاص بأفعال ذات طبيعة اجتماعية، وللمسؤولية ثلاثة أنواع رئيسة تختلف باختلاف المصدر والسلطة التي تستمد منها إلزاميتها وهي:

١ -المسؤولية الدينية: يقصد بها التزام الفرد بالأوامر الدينية والنواهي، وقبوله لما يترتب عليها من مخالفات، وتضم جميع التكاليف الدينية التي أمر بها الشرع منذ بلوغ الفرد سن التكليف.

الظهور والحاجة إلى الانتماء وإثبات الذات (غنية، ٢٠٢١). وترى الباحثتان أن مهارة المرونة الاجتماعية إذا توافرت لدى المرأة العاملة فإنها تدعم عملها من خلال التكيف النفسي والتوازن اللذان يلازمهما في ميدان العمل، بالإضافة إلى مقاومة جميع الضغوط التي قد تتوافر في مجالاتها المهنية، ومقدرتها على مقاومة العقبات التي تواجهها، بالإضافة إلى قدرتها التامة في حفظ التوازن في مختلف الحالات النفسية التي قد تكون عرضة لها، فتصبح بدورها قادرة على أن تكون أكثر فعالية ونفعا في مجال عملها؛ لأنها تمتاز بالمرونة التي تُسهم في دفعها لمواجهة الموقف بكافة تحدياته، حيث إن المرونة الاجتماعية في هذا السياق تحقق للمرأة العاملة الاستقرار، والسعادة، وصولاً إلى نقطة الإنجاز وتحقيق الأهداف، لأن هذه المرونة ترتبط من خلال علاقتها مع الآخرين ضمن أي نطاق، سواء أكان اجتماعي، أو أسري، أو حتى في العلاقات المهنية، وتتواجد فكرة المرونة الاجتماعية من خلال وجود الأزمات والضغوط التي تكشف بطريقة ما أن المرأة في هذا الموقف قادرة على تذليل الصعوبات والتعامل معها بمرونة عالية وضبط نفسي كبير، فالمرأة العاملة والتي تمتاز بمهارة المرونة قادرة على العودة إلى نقطة التوازن، والتي من خلالها تسهم في تعزيز مكانتها في العمل، والارتقاء في تحقيق الأهداف دون صعوبات. ويتضح مما سبق أن للمهارات الاجتماعية دوراً بارزاً في تمكين المرأة السعودية العاملة، والتفوق في ظل المهام الوظيفية اللازمة، إذ إن لهذه المهارات فعاليتها التامة في تذليل الصعوبات والارتقاء بالعمل والأداء على أكمل وجه.

في تحمُّل المسؤوليات الملقاة على عاتقها فهي تخدم المجتمع بأكمله عبر الإشراف على المهام في ميادين العمل، وممارسة الأنشطة التي لها تأثيرات عميقة على نفسها وعلى المجتمع.

٣- مهارة المرونة الاجتماعية: تعني المرونة الاجتماعية حسن تكيف الأفراد، وقدرتهم على مواجهة المواقف الجديدة بكفاءة، فالشخص المرن من له القدرة على مواجهة المواقف غير المتوقعة، ومعالجة الظروف الطارئة بما يناسبها حسب الإمكانيات المتاحة له. وتشير المرونة الاجتماعية إلى قدرة الفرد على التحكم بصورة مرنة في سلوكه اللفظي وغير اللفظي الانفعالي، خاصةً في موقف التفاعل مع الآخرين، وتعديله بما يتناسب مع ما يطرأ على تلك المواقف من مستجدات لتحقيق أهداف الفرد، ويتم ذلك من خلال خبرة الفرد ومعرفته بالسلوك الاجتماعي الملائم للموقف، واختيار التوقيت المناسب لإصداره فيه (أبو منصور، ٢٠١١، ص ٢٦).

وتوافر مهارة المرونة بالنسبة للمرأة العاملة مهم جداً حيث يعد العمل شيء مهم في حياتها، ويقضي على روتين الحياة، ويجعلها شخصية منفردة ويزيد من ثقته بنفسها، ويعرفها طرق التعامل مع الآخرين، فتشعر أنها مفيدة وتحقق ذاتها من خلال عملها، وأيضاً لا ننسى الجانب المادي المستقل، فهي تشعر بأنها سيدة نفسها، بالإضافة إلى أن الجانب النفسي كذلك يُعد دافعاً قوياً للمرأة للخروج والعمل، والذي من خلاله تحقق كل المقومات الأولية لنمو الذات والشعور بضرورة المساواة، وإشباع حاجتها من الأمن دون الخوف من المجهول، وزرع في نفسها روح التحدي، وحب

لإجمالي الاستبانة (0,87) وهو معامل ثبات مرتفع، مما يدل على تحقق ثبات الاستبانة بشكل عام.

تحليل البيانات والمعالجة الإحصائية:

١- خصائص مفردات عينة الدراسة

جدول (٣): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق المتغيرات الأولية

المتغير	الفئات	المجموع	
		العدد	النسبة %
العمر	أقل من ٣٠ سنة	٦٠	٣٧,٢٧
	من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	٥٧	٣٥,٤٠
	من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	٣٤	٢١,١٢
	من ٥٠ سنة فأكثر	١٠	٦,٢١
	المجموع	١٦١	١٠٠,٠
الحالة الاجتماعية	عزباء	٥٩	٣٦,٦٥
	متزوجة	٨٦	٥٣,٤٢
	مطلقة	١١	٦,٨٣
	أرملة	٥	٣,١١
المستوى التعليمي	المجموع	١٦١	١٠٠,٠
	ثانوي	٥	٣,١١
	جامعي	٩٥	٥٩,٠١
	فوق الجامعي	٥٨	٣٦,٠٢
	غير ذلك	٣	١,٨٦
سنوات الخبرة	المجموع	١٦١	١٠٠,٠
	أقل من ٥ سنة	٧٢	٤٤,٧٢
	من ٥ - أقل من ١٠ سنة	٤٤	٢٧,٣٣
	من ١٠ - أقل من ١٥ سنة	٢٨	١٧,٣٩
	من ١٥ سنة فأكثر	١٧	١٠,٥٦
المجموع	١٦١	١٠٠	

اتضح من الجدول (١) ارتباط جميع عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور التابعة له ارتباطاً موجباً دال إحصائياً عند مستوى (0,01)؛ مما يدل على تحقق الاتساق الداخلي على مستوى جميع عبارات الاستبانة.

٥- ثبات أداة الدراسة: للتحقق من ثبات الاستبانة تم حساب الثبات على عينة تجريبية مكونة من (٥٠) من الموظفين ب جامعة الملك فيصل، ويوضح الجدول التالي معاملات ثبات محاور وإجمالي الاستبانة.

جدول (٢): معاملات ثبات محاور الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
المحور الأول: مهارة حل المشكلات لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل.	١٠	٠,٧٦
المحور الثاني: مهارة تحمّل المسؤولية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل.	١١	٠,٨٦
المحور الثالث: مهارة المرونة الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل.	١١	٠,٧٩
إجمالي الاستبانة	٣٢	٠,٨٧

اتضح من الجدول (٢) ارتفاع معاملات ثبات محاور الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث انحصرت بين (0,76)، (0,87)، كما بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ

التساؤل الأول: ما دور المهارات الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؟
 لمعرفة دور المهارات الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية العاملة؛ تم حساب: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب حسب المتوسط الحسابي لعبارات محور مهارة حل المشكلات لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل، كما هو موضح في الجدول التالي:

اتضح من الجدول رقم (3) أن أكبر نسبة لمفردات عينة الدراسة من تقع أعمارهن في الفئة العمرية (أقل من 30 سنة)، وأن أكثر من نصف حجم مفردات عينة الدراسة من المتزوجات إذ بلغت نسبتهم (53%)، أما المستوى التعليمي فيتضح أن أكثر من نصف مفردات عينة الدراسة (جامعي) حيث بلغت نسبتهم (59%). وأغلب مفردات عينة الدراسة تتراوح سنوات خبراتهم بين (أقل من 5 سنة إلى 10 سنوات).

نتائج الدراسة الميدانية :

جدول (4): دور مهارة حل المشكلات لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل

م	العبارة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
2	أحاول التعرف على أسباب المشكلة في مجال عملي لأتمكن من حلها؛ مما يجعلني خبيرة بعلمي.	156	5	0	2097	0.17	1	أوافق
		96.89	3.11	0				
1	إذا واجهتني مشكلة معقدة في العمل أحاول وضع خطط منظمة لحلها؛ مما يزيد من تعزيز مكاتي في العمل.	153	7	1	2094	0.26	2	أوافق
		95.03	4.35	0.62				
3	أتبع الخطوات المنظمة في حل المشكلة التي تواجهني في مجال عملي؛ مما يسهم في تطوير قدراتي في مجال العمل.	139	20	2	2085	0.39	3	أوافق
		86.34	12.42	1.24				
4	أشعر بالرضا عن نتائج الحلول التي أتوصل إليها لحل المشكلة التي تواجهني في العمل؛ مما يعزز	137	22	2	2084	0.4	4	أوافق
		85.09	13.67	1.24				

م	العبارة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
	ذلك ثقتي بنفسي في أداء عملي.							
١٠	إذا فشلت محاولاتي في حل المشكلة التي تواجهني في مجال عملي فإنني أحاول البحث عن أسباب هذا الفشل؛ مما يعزز من خبرتي في مجال عملي.	١٤٢	١١	٨	٢،٨٣	٠،٤٩٩	٥	أوافق
		%	٨٨،٢	٦،٨٣				
٨	تسرعي في حل المشكلة يسهم في خلق مشكلة جديدة في عملي؛ مما يقلل من إمكانياتي في العمل.	٤٤	٣٢	٨٥	١،٧٥	٠،٨٦	٦	محايد
		%	٢٧،٣٣	١٩،٨٨				
٩	أتضايق عندما يعرف زملاء العمل أنني فشلت في حل مشكلة ما؛ مما يدفعني ذلك إلى عدم الاهتمام ببذل أي جهد أثناء العمل.	٢٨	٣٢	١٠١	١،٥٥	٠،٧٧	٧	لا أوافق
		%	١٧،٣٩	١٩،٨٨				
٧	أشعر بالتوتر في العمل عند وقوعي في مشكلة ما؛ مما يجعلني غير مؤهلة في مجال عملي.	٢٤	٣٨	٩٩	١،٥٣	٠،٧٤	٨	لا أوافق
		%	١٤،٩١	٢٣،٦				
٦	أشعر بالتشتت الذهني عندما تواجهني مشكلة ما في مجال عملي؛ مما يدفعني للإهمال أثناء أداء العمل.	٢٤	٣٦	١٠١	١،٥٢	٠،٧٤	٩	لا أوافق
		%	١٤،٩١	٢٢،٣٦				
٥	إذا واجهتني مشكلة في عملي أتجنب -بالعادة- جمع المعلومات عنها؛ مما يسهم في عدم تطوري في مجال عملي.	٢٢	٢٧	١١٢	١،٤٤	٠،٧٢	١٠	لا أوافق
		%	١٣،٦٦	١٦،٧٧				
المتوسط العام للمحور					٢،٢٢	٠،٣٠		محايد

فشلت محاولاتي في حل المشكلة التي تواجهني في مجال عملي فإنني أحاول البحث عن أسباب هذا الفشل؛ مما يعزز من خبرتي في مجال عملي) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢،٨٣) وانحراف معياري (٠،٤٩).

بينما جاءت موافقة مفردات مجتمع الدراسة على العبارة رقم (٨): (تسرعني في حل المشكلة يسهم في خلق مشكلة جديدة في عملي؛ مما يقلل من إمكانياتي في العمل) في المرتبة السادسة وبدرجة (محايد) حيث بلغ متوسطها الحسابي (١،٧٥) وانحراف معياري (٠،٨٦)، وأخيراً جاءت عدم موافقة مفردات العينة على أربع عبارات من محور مهارة حل المشكلات ودورها في تمكين المرأة السعودية العاملة بدرجة (أوافق) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (١،٤٤، ١،٥٥)، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالاتي: (أتضايق عندما يعرف زملاء العمل أنني فشلت في حل مشكلة ما؛ مما يدفعني ذلك إلى عدم الاهتمام ببذل أي جهد أثناء العمل) في المرتبة السابعة، بمتوسط حسابي (١،٥٥)، وانحراف معياري (٠،٧٧)، وعبارة (أشعر بالتوتر في العمل عند وقوعي في مشكلة ما؛ مما يجعلني غير مؤهلة في مجال عملي) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (١،٥٣) وانحراف معياري (٠،٧٤)، وعبارة (أشعر بالتشتت الذهني عندما تواجهني مشكلة ما في مجال عملي؛ مما يدفعني للإهمال أثناء أداء العمل) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (١،٥٢) وانحراف معياري (٠،٧٤)، وعبارة (إذا واجهتني مشكلة في عملي أتجنب بالعادة جمع المعلومات عنها؛ مما يسهم في عدم تطوري في

اتضح من الجدول (٤) أن المتوسط الحسابي العام بلغ (٢،٢٢ من ٣،٠)؛ مما يعني أن مفردات العينة يوافقن بدرجة (محايد) بشكل عام، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات موافقة مفردات العينة ما بين (١،٤٤ - ٢،٩٧) درجة من أصل (٣) درجات وهي متوسطات تقابل درجات الموافقة الثلاث (أوافق، محايد، لا أوافق)، ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل:

جاءت موافقة مفردات العينة على خمس عبارات من محور مهارة حل المشكلات ودورها في تمكين المرأة السعودية العاملة بدرجة (أوافق) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (٢،٨٣، ٢،٩٧)، ومرتبته تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالاتي: (أحاول التعرف على أسباب المشكلة في مجال عملي لأتمكن من حلها؛ مما يجعلني خبيرة بعملي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢،٩٧) وانحراف معياري (٠،١٧)، وجاءت عبارة (إذا واجهتني مشكلة معقدة في العمل أحاول وضع خطط منظمة لحلها؛ مما يزيد من تعزيز مكانتي في العمل) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢،٩٤) وانحراف معياري (٠،٢٦)، وجاءت عبارة (أتبع الخطوات المنظمة في حل المشكلة التي تواجهني في مجال عملي؛ مما يسهم في تطوير قدراتي في مجال العمل) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢،٨٥) وانحراف معياري (٠،٣٩)، وجاءت عبارة (أشعر بالرضا عن نتائج الحلول التي أتوصل إليها لحل المشكلة التي تواجهني في العمل؛ مما يعزز ذلك ثقتي بنفسني في أداء عملي) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢،٨٤) وانحراف معياري (٠،٤٠)، وجاءت عبارة (إذا

في هذا السياق، وتحديدًا في بيئة العمل تبدأ بالتفكير الجاد في حل المشكلات، إذ إن ذلك يعزز من مكانتها في بيئة العمل، وكلما كانت تمتلك المقدرة على وضع الحلول بطرق إبداعية وجهود مكثفة نجد أن الدافعية لديها تزيد بشكل كبير؛ مما يعزز لديها استخدام أساليب التفكير المختلفة من أجل حل المشكلات أمام المواقف الصعبة التي تواجهها في مجال العمل.

التساؤل الثاني: ما دور مهارة تحمّل المسؤولية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؟

لمعرفة دور مهارة تحمّل المسؤولية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؛ تم حساب: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعياريّة، والترتيب حسب المتوسط الحسابي لعبارات محور دور مهارة تحمّل المسؤولية في تمكين المرأة السعودية العاملة، كما هو موضح في الجدول التالي:

مجال عملي) في المرتبة العاشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (١،٤٤) وانحراف معياري (٠،٧٢).

وبالنظر إلى قيم الانحراف المعياري يلاحظ أنها انحصرت بين (٠،١٧، ٠،٨٦)، وأقل انحراف معياري للعبارة (أحاول التعرف على أسباب المشكلة في مجال عملي لأتمكن من حلها؛ مما يجعلني خبيرة بعملية)؛ مما يدل على أنها أكبر عبارة تقاربت آراء مفردات العينة حولها، وأكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (تسرعي في حل المشكلة يسهم في خلق مشكلة جديدة في عملي؛ مما يقلل من إمكانياتي في العمل)؛ مما يدل على أنها أكبر عبارة اختلف حولها مفردات العينة. وتؤكد هذه النتائج دور مهارة حل المشكلات في تمكين المرأة السعودية العاملة، حيث تمتلك المهارة التي تدفعها إلى إيجاد طرق متنوعة في حل المشكلات على الرغم من جميع التحديات التي تواجهها، ولاسيما حينما تتعرض إلى موقف معقد، فنجدها قد تمتلك الوعي اللازم الذي يُمكنها من تحديد طبيعة المشكلة، والوقوف عليها من أجل الوصول إلى حلول ناجحة وهادفة، فالمرأة

جدول (٥): دور مهارة تحمّل المسؤولية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل

م	العبارة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
١	عندما أكلف بعمل أحاول أن أبذل كل جهدي فيه؛ مما يسهم في رفع مكاتي في العمل.	١٥٣	٨	٠	٢،٩٥	٠،٢٢	١	أوافق
		٩٥،٠٣	٤،٩٧	٠				
٤	أحرص على حضور الاجتماعات في الوقت المحدد؛ مما يزيد من قدرتي على إنجاز الأعمال الموكلة لدي.	١٤٨	١٠	٣	٢،٩	٠،٣٦	٢	أوافق
		٩١،٩٣	٦،٢١	١،٨٦				
٦	أتحمل مسؤولية قراراتي دائماً في العمل؛ مما يعزز من إمكانياتي في مجال عملي.	١٤٦	١٢	٣	٢،٨٩	٠،٣٧	٣	أوافق
		٩٠،٦٩	٧،٤٥	١،٨٦				

م	العبارة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
٨	أنا مسؤولة بشكل كبير - عن نجاحي وفشلي في العمل؛ مما يعزز ذلك من مكانتي المهنية في مجال عملي.	١٣٤	٢٢	٥	٢٠٨	٠،٤٧	٤	أوافق
		%	٨٣،٢٣	٣٠١١				
٩	أبتعد التسرع في اتخاذ بعض القرارات التي تخص العمل حتى لا أتحمل النتائج السالبة التي تؤثر على أدائي في عملي.	١٣٥	١٩	٧	٢٠٨	٠،٥	٥	أوافق
		%	٨٣،٨٥	٤،٣٥				
١٢	اهتمامي في رفع دخل الأسرة يزيد من دافعتي في تحمّل المسؤولية أثناء العمل.	١٣٨	١٢	١١	٢،٧٩	٠،٥٥	٦	أوافق
		%	٨٥،٧٢	٦،٨٣				
٧	أسعى لتحقيق ما يتوقعه الآخرون مني أثناء أداء مهمة ما؛ مما يسهم ذلك في زيادة دافعتي تجاه العمل.	١٢٩	٢٣	٩	٢،٧٥	٠،٥٥	٧	أوافق
		%	٨٠،١٢	٥،٥٩				
٣	اعتمد على نفسي بشكل دائم أثناء أدائي لمهامي في العمل؛ مما يسهم ذلك في تعزيز دوري في مجال عملي.	١٣٠	١٨	١٣	٢،٧٣	٠،٦	٨	أوافق
		%	٨٠،٧٥	٨،٠٧				
٥	أنفذ ما يوكل إليّ من مهام في العمل دون مساعدة الآخرين؛ مما يجعلني قادرة على تنفيذ المهام التي تخص عملي بدقة.	١١٠	٣٣	١٨	٢،٥٧	٠،٦٩	٩	أوافق
		%	٦٨،٣٢	١١،١٨				
١٤	يشركني زوجي مسؤوليات الأسرة؛ مما يعزز ذلك من قدراتي في تحمّل مسؤوليات العمل بشكل جيد.	١٠١	٤٤	١٦	٢،٥٣	٠،٦٧	١٠	أوافق
		%	٦٢،٧٣	٩،٩٤				
١١	أشعر بعدم الرضا حينما تتم معارضتي أثناء القيام بعمل معين؛ مما يشعرني بالإحباط في تحمّل مسؤوليات العمل.	٣٩	٥٧	٦٥	١،٨٤	٠،٧٩	١١	محايد
		%	٢٤،٢٢	٤٠،٣٧				
٢	أنفذ ما يصدر إليّ من أوامر في العمل دون التفكير فيها؛ مما يجعلني غير مؤهلة في تحمّل مسؤوليات العمل.	٣٥	٤٨	٧٨	١،٧٣	٠،٨	١٢	محايد
		%	٢١،٧٤	٤٨،٤٥				
١٣	الضغوط التي تواجهني في العمل لا تتيح لي الاهتمام بأسرتي جيداً؛ مما يدفعني إلى إهمال مسؤوليات العمل.	٣٣	٣٦	٩٢	١،٦٣	٠،٨	١٣	لا أوافق
		%	٢٠،٥	٥٧،١٤				
١٠	إذا أخفقت في تأدية المهام الموكلة لدي في مجال عملي، أسندتها إلى شخص آخر؛ مما يجعلني غير قادرة على أداء العمل بصورة جيدة.	٣١	٣٥	٩٥	١،٦	٠،٧٩	١٤	لا أوافق
		%	١٩،٢٥	٥٩،٠١				
المتوسط العام للمحور					٢،٤٦	٠،٢٦		أوافق

حتى لا تحمّل النتائج السالبة التي تؤثر على أدائي في عملي) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2,80) وانحراف معياري (0,50)، وعبارة (اهتمامي في رفع دخل الأسرة يزيد من دافعتي في تحمّل المسؤولية أثناء العمل) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2,79) وانحراف معياري (0,55)، وعبارة (أسعى لتحقيق ما يتوقعه الآخرون مني أثناء أداء مهمة ما؛ مما يسهم ذلك في زيادة دافعتي تجاه العمل) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (2,75) وانحراف معياري (0,55)، وعبارة (اعتمد على نفسي بشكل دائم أثناء أدائي لمهامي في العمل؛ مما يسهم ذلك في تعزيز دوري في مجال عملي) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (2,73) وانحراف معياري (0,60)، وعبارة (أنفذ ما يوكل إليّ من مهام في العمل دون مساعدة الآخرين؛ مما يجعلني قادرة على تنفيذ المهام التي تخص عملي بدقة) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (2,57) وانحراف معياري (0,69)، وعبارة (يشركني زوجي مسؤوليات الأسرة؛ مما يعزز ذلك من قدراتي في تحمّل مسؤوليات العمل بشكل جيد) في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (2,53) وانحراف معياري (0,67). بينما وافقت مفردات العينة على العبارتين (11، 2): (أشعر بعدم الرضا حينما تتم معارضتي أثناء القيام بعمل معين؛ مما يشعرني بالإحباط في تحمّل مسؤوليات العمل، وأنفذ ما يصدر إليّ من أوامر في العمل دون التفكير فيها؛ مما يجعلني غير مؤهلة في تحمّل مسؤوليات العمل) في المرتبتين الحادية عشرة والثانية عشرة وبدرجة (محايد)؛ حيث بلغ متوسطهما الحسابي (1,84، 1,73)، وانحراف معياري (0,79، 0,79)

اتضح من الجدول رقم (5) أن المتوسط الحسابي العام بلغ (2,46 من 3,0)؛ مما يعني أن مفردات العينة يوافقن بدرجة (أوافق) بشكل عام، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات موافقة مفردات مجتمع الدراسة ما بين (1,60 - 2,95) درجة من أصل (3) درجات وهي متوسطات تقابل درجات الموافقة الثلاث (أوافق، محايد، لا أوافق)، ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل:

جاءت موافقة مفردات العينة على عشر عبارات من محور مهارة حل المشكلات ودورها في تمكين المرأة السعودية العاملة بدرجة (أوافق) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (2,53، 2,95) وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالاتي: جاءت عبارة (عندما أكلف بعمل أحاول أن أبذل كل جهدي فيه؛ مما يسهم في رفع مكانتي في العمل) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,95) وانحراف معياري (0,22)، وعبارة (أحرص على حضور الاجتماعات في الوقت المحدد؛ مما يزيد من قدرتي على إنجاز الأعمال الموكلة لدي) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2,90) وانحراف معياري (0,36)، وعبارة (أحمّل مسؤولية قراراتي دائماً في العمل؛ مما يعزز من إمكانياتي في مجال عملي) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2,89) وانحراف معياري (0,37)، وعبارة (أنا مسؤولة بشكل كبير - عن نجاحي وفشلي في العمل؛ مما يعزز ذلك من مكانتي المهنية في مجال عملي) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2,80) وانحراف معياري (0,47)، وعبارة (أجنب التسرع في اتخاذ بعض القرارات التي تخص العمل

يدفعني إلى إهمال مسؤوليات العمل؛ مما يدل على أنهما أكبر عبارتين اختلف حولهما مفردات مجتمع الدراسة، وبالتالي وصلت هذه النتائج أن المرأة السعودية العاملة عينة الدراسة تمتلك مهارة تحمّل المسؤولية والتي من خلالها تمكّنها في الدخول إلى ميادين العمل، إذ إنها قادرة على أداء المهام الموكّلة إليها، وبذل الجهود اللازمة للارتقاء في دورها داخل المجتمع وميدان العمل. بالإضافة إلى مقدرتها التامة على أن تلزم نفسها على تحمّل الأعباء التي تواجهها في حياتها المهنية والأسرية من أجل رفع مكانتها في العمل وصولاً إلى حصولها على التقدير وشعورها بالرضا مما يزيد قدرتها على الابتكار، وتعزيز الدافعية لديها.

التساؤل الثالث: ما دور مهارة المرونة الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؟

لمعرفة دور مهارة المرونة الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؛ تم حساب: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعياريّة، والترتيب حسب المتوسط الحسابي لعبارات محور دور مهارة المرونة الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية العاملة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم: (6): دور مهارة المرونة الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل

م	العبرة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
١	لديّ قدرة عالية على تقبّل الآخرين في العمل؛ مما يسهم ذلك في تطوُّري في مجال عملي.	١٤٦	١٤	١	٢٤٩	٠,٣٢	١	أوافق
		%	٨٠,٧	٠,٦٢				

(٠,٨٠) على التوالي، وأخيراً، جاء عدم موافقة مفردات مجتمع الدراسة على العبارتين (١٣، ١٠): (الضغوط التي تواجهني في العمل لا تتيح لي الاهتمام بأسرتي جيداً؛ مما يدفعني إلى إهمال مسؤوليات العمل)، و(إذا أخفقت في تأدية المهام الموكّلة لدي في مجال عملي، أسندها إلى شخص آخر؛ مما يجعلني غير قادرة على أداء العمل بصورة جيدة) في المرتبتين الثالثة عشرة والرابعة عشرة والأخيرة وبدرجة (لا أوافق) حيث بلغ متوسطهما الحسابي (١٠,٦٣، ١٠,٦٠) وانحراف معياري (٠,٧٩، ٠,٨٠) على التوالي.

وبالنظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق لعبارات محور مهارة تحمّل المسؤولية ودورها في تمكين المرأة السعودية العاملة تنحصر بين (٠,٢٢، ٠,٨٠) وكان أقل انحراف معياري للعبرة (عندما أكلف بعمل أحاول أن أبذل كل جهدي فيه؛ مما يسهم في رفع مكانتي في العمل)؛ مما يدل على أنها أكبر عبارة تقاربت آراء مفردات العينة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارتين (أنفذ ما يصدر إلي من أوامر في العمل دون التفكير فيها؛ مما يجعلني غير مؤهلة في تحمّل مسؤوليات العمل، الضغوط التي تواجهني في العمل لا تتيح لي الاهتمام بأسرتي جيداً؛ مما

م	العبرة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
١١	أحترم ثقافة الآخرين في مجال العمل دون تمييز؛ مما يجعلني قادرة على مشاركتهم الآراء المهنية بكل موضوعية.	١٤٦	١٢	٣	٢٠٨٩	٠٠٣٧	٢	أوافق
		% ٩٠٠٠٦٩	٧٤٤٥	١٠٨٦				
٢	أستطيع الاندماج مع زملائي في العمل بسهولة؛ مما يجعلني أكثر فاعلية في مجال العمل.	١٣٥	١٩	٧	٢٤٨	٠٠٥	٣	أوافق
		% ٨٣٠٨٥	١١٠٨	٤٤٣٥				
٣	أمتلك القدرة الكافية للتعامل مع الصدمات التي تواجهني في مجال عملي؛ مما يزيد ذلك من خبرتي في العمل.	١٣١	٢٢	٨	٢٠٧٦	٠٠٥٣	٤	أوافق
		% ٨١٠٣٧	١٣٠٦٦	٤٠٩٧				
٦	أتجاوز الأزمات المهنية التي أمر بها في العمل بسرعة كبيرة؛ مما يسهم ذلك في فاعليتي في مجال عملي.	١٢٥	٣٠	٦	٢٠٧٤	٠٠٥٢	٥	أوافق
		% ٧٧٠٦٤	١٨٠٦٣	٣٠٧٣				
٨	أُجنب مخالطة بعض الأشخاص في مجال العمل؛ مما يقلل ذلك من خبرتي في التعامل مع بعض التحديات في مجال عملي.	٥٠	٣٩	٧٢	١٠٨٦	٠٠٨٦	٦	محايد
		% ٣١٠٠٦	٢٤٠٢٢	٤٤٠٧٢				
٧	أثناء تأدية المهام في مجال عملي يمتلكني حجل شديد جداً؛ مما يجعلني غير قادرة على التطور في مجال عملي،	٣٦	٢٦	٩٩	١٠٦١	٠٠٨٣	٧	لا أوافق
		% ٢٢٠٣٦	١٦٠١٥	٦١٠٤٩				
١٠	أواجه صعوبة في الاستعانة بزملاء العمل عندما يواجهني موقف صعب في عملي؛ مما يؤثر ذلك على أدائي في العمل.	٣٤	٢٦	١٠١	١٠٥٨	٠٠٨٢	٨	لا أوافق
		% ٢١٠١٢	١٦٠١٥	٦٢٠٧٣				
٩	أشعر بعدم القدرة على حل الأمور الصعبة في مجال العمل؛	٢٣	٢٥	١١٣	١٠٤٤	٠٠٧٣	٩	لا أوافق
		% ١٤٠٢٩	١٥٠٥٣	٧٠٠١٨				

م	العبرة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
	مما يدفعني إلى إهمال دوري في مجال عملي.							
٤	ليس لدي تفاؤل في الخروج من الأزمة أثناء المهام العملية؛ مما يجعلني غير متمكّن في العمل.	ك	٢١	٢٧	١١٣	١٠٧١	١٠	لا أوافق
		%	١٣،٠٠٤	١٦،٧٧	٧٠،١٩			
٥	ليس بإمكانني أن أتحمّل الضغوط التي تواجهني أثناء أدائي لمهامي في العمل؛ مما يجعلني غير قادرة على التكيف في مجال عملي.	ك	٢٦	١٠	١٢٥	١٠٣٩	١١	لا أوافق
		%	١٦،١٥	٦،٢١	٧٧،٦٤			
المتوسط العام للمحور					٢٠١٣	٠،٣٤		محايد

وانحراف معياري (٠،٣٢)، وعبرة (احترم ثقافة الآخرين في مجال العمل دون تمييز؛ مما يجعلني قادرة على مشاركتهم الآراء المهنية بكل موضوعية) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي

(٢،٨٩) وانحراف معياري (٠،٣٧)، وعبرة (أستطيع الاندماج مع زملائي في العمل بسهولة؛ مما يجعلني أكثر فاعلية في مجال العمل) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢،٨٠) وانحراف معياري (٠،٥٠)، وعبرة (امتلك القدرة الكافية للتعامل مع الصدمات التي تواجهني في مجال عملي؛ مما يزيد ذلك من خبرتي في العمل) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢،٧٦) وانحراف معياري (٠،٥٣)، وعبرة (أتجاوز الأزمات المهنية التي أمر بها في العمل بسرعة كبيرة؛ مما يسهم ذلك في فاعليتي في مجال عملي) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢،٧٤) وانحراف معياري (٠،٥٢). بينما جاء موافقة مفردات العينة على العبرة رقم (٨): (أتجنب مخالطة

اتضح من الجدول (٦) أن المتوسط الحسابي العام بلغ (٢،١٣ من ٣،٠)؛ مما يعني أن مفردات العينة يوافقن بدرجة (محايد) بشكل عام، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات موافقة مفردات مجتمع الدراسة ما بين (١،٣٩ - ٢،٩٠) درجة من أصل (٣) درجات، وهي متوسطات تقابل درجات الموافقة الثلاث (أوافق، محايد، لا أوافق)، ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل:

جاءت موافقة مفردات العينة على خمس عبارات من محور مهارة المرونة الاجتماعية ودورها في تمكين المرأة السعودية العاملة بدرجة (أوافق) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (٢،٥٣، ٢،٩٥) وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالآتي: جاءت عبارة (لدي قدرة عالية على تقبل الآخرين في العمل؛ مما يسهم ذلك في تطوري في مجال عملي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢،٩٠)

والأخيرة بمتوسط حسابي (١,٣٩) وانحراف معياري (٠,٧٥).

وبالنظر إلى قيم الانحراف المعياري نلاحظ أنها انحصرت بين (٠,٣٢، ٠,٨٦)، وأقل انحراف معياري للعبارة (لدي قدرة عالية على تقبل الآخرين في العمل؛ مما يسهم ذلك في تطوري في مجال عملي)؛ مما يدل على أنها أكبر عبارة تقاربت آراء مفردات العينة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (أبتجرب مخالطة بعض الأشخاص في مجال العمل؛ مما يقلل ذلك من خبرتي في التعامل مع بعض التحديات في مجال عملي)؛ مما يدل على أنها أكبر عبارة اختلف حولها مفردات مجتمع الدراسة، وتؤكد هذه النتائج دور مهارة المرونة الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية العاملة، إذ إن المرأة السعودية قادرة على التكيف في بيئة العمل، والتميز بالمرونة الاجتماعية أثناء التعرض للأزمات المهنية، فالمرونة في هذا السياق تجعلها أكثر فاعلية في مجال العمل، حيث إنها تعزز من قدرتها في حل المشكلات، وقدرة المرأة على إقامة روابط مكثفة مع الآخرين في العلاقات المهنية، إذ يعد ذلك من أهم المتطلبات لبناء المرونة الاجتماعية ومواجهة التحديات، وتسهم المرونة في تحبب المرأة رؤية الأزمات على أنها مشكلات لا حل لها، وتدفعها في الغالب إلى وضع الحلول وتقبل فكرة التغيير والابتكار ومواجهة الصعوبات والاندفاع نحو الأهداف التي تعزز من مكانتها في العمل.

بعض الأشخاص في مجال العمل؛ مما يقلل ذلك من خبرتي في التعامل مع بعض التحديات في مجال عملي) في المرتبة السادسة وبدرجة (محايد) حيث بلغ متوسطها الحسابي (١,٨٦) وانحراف معياري (٠,٨٦)، وأخيراً جاء عدم موافقة مفردات العينة على خمس عبارات من محور مهارة المرونة الاجتماعية ودورها في تمكين المرأة السعودية العاملة بدرجة (لا أوافق) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (١,٣٩، ١,٦١) وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالاتي: عبارة (أثناء تأدية المهام في مجال عملي يمتلكني خجل شديد جداً؛ مما يجعلني غير قادرة على التطور في مجال عملي) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (١,٦١) وانحراف معياري (٠,٨٣)، وعبارة (أواجه صعوبة في الاستعانة بزملاء العمل عندما يواجهني موقف صعب في عملي؛ مما يؤثر ذلك على أدائي في العمل) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (١,٥٨) وانحراف معياري (٠,٨٢)، وعبارة (أشعر بعدم القدرة على حل الأمور الصعبة في مجال العمل؛ مما يدفعني إلى إهمال دوري في مجال عملي) في المرتبة التاسعة، بمتوسط حسابي (١,٤٤) وانحراف معياري (٠,٧٣)، وعبارة (ليس لدي تفاؤل في الخروج من الأزمة أثناء المهام العملية؛ مما يجعلني غير متمكنة في العمل) في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (١,٤٣) وانحراف معياري (٠,٧١)، وعبارة (ليس بإمكانني أن أتحمّل الضغوط التي تواجهني أثناء أدائي لمهامي في العمل؛ مما يجعلني غير قادرة على التكيف في مجال عملي) في المرتبة الحادية عشرة

مناقشة نتائج الدراسة:

مفردات العينة حيث جاءت بموافقة كبيرة، وتفسر هذه النتيجة أن مهارة حل المشكلات لها دور فاعل في تمكين المرأة في الساحة المهنية، والتي تجعلها مؤهلة للقيام بالأعمال والممارسات التي من شأنها أن تعزز من دافعيها وإسهاماتها في ميدان العمل.

ويتفق ما ذكر مع نظرية الدور في أن مهارة المرأة العاملة في حل المشكلات جزء من النشاط الاجتماعي الذي من خلاله يسهم ذلك في دورها في بناء المجتمع وتطوره، إذ إنها من خلال أدوارها الاجتماعية وتنوعها تُحدث عملية التغيير والتأثير في كافة المجالات، مؤثرًا بإيجابية على المجتمع ككل. وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة الغامدي (٢٠١٨) أن لعمل المرأة السعودية دورًا فاعلاً؛ حيث إنها تمتلك المهارات الشخصية والاجتماعية، ومنها مهارة حل المشكلات، ودراسة الحجار (٢٠١٥) الذي يرى أن المرأة تتمتع بدرجة كبيرة من المهارات الاجتماعية.

التساؤل الثاني: ما دور مهارة تحمّل المسؤولية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؟

أوضحت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لدرجات موافقة مفردات العينة لدور مهارة تحمّل المسؤولية في تمكين المرأة السعودية العاملة جميعها جاءت بدرجات موافقة بمتوسط حسابي بلغت قيمته (٢،٤٦)، حيث حصلت الفقرة التي تنص على: "عندما أكلف بعمل أحاول أن أبذل كل جهدي فيه، مما يسهم في رفع مكاني في العمل" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته (٢،٩٥)،

نوقشت نتائج الدراسة في ظل تساؤلاتها كما يلي :

التساؤل الأول: ما دور مهارة حل المشكلات لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؟

أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لدرجات موافقة مفردات العينة لدور مهارة حل المشكلات في تمكين المرأة السعودية العاملة جاءت موافقتهم بدرجة محايد، بمتوسط حسابي بلغت قيمته (٢،٢٢)، وبالرغم من أن هذا المحور جاءت الموافقة عليه بدرجة محايد بشكل عام، إلا أن العبارات التي اشتمل عليها هذا المحور جاءت الموافقة عليها بدرجة كبيرة، حيث حصلت الفقرة التي تنص على: "أحاول التعرف على أسباب المشكلة في مجال عملي لأتمكّن من حلّها، مما يجعلني خبيرة في عملي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته (٢،٩٧) حيث جاءت بدرجة موافقة كبيرة، ويليهما في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على: "إذا واجهتني مشكلة معقدة في العمل أحاول وضع خطط منظمة لحلّها، مما يزيد من تعزيز مكاني في العمل" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قيمته (٢،٩٤) حيث جاءت بدرجة موافقة كبيرة، ويليهما في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على: "اتباع الخطوات المنظمة في حل المشكلة التي تواجهني في مجال عملي، مما يسهم في تطوير قدراتي في مجال العمل" بمتوسط حسابي قيمته (٢،٨٥) حيث جاءت بدرجة الموافقة بشكل كبير، وهذا يدل على أن دور مهارة حل المشكلات في تمكين المرأة السعودية العاملة كان لها استجابة جيدة من قبل

التساؤل الثالث: ما دور مهارة المرونة الاجتماعية لدى

المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؟

هدف هذا السؤال إلى التعرف على دور مهارة المرونة الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لدرجات موافقة مفردات العينة حول دور مهارة المرونة الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية العاملة جاءت جميعها بدرجة محايد مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة محايد على محور مهارة المرونة الاجتماعية بشكل عام بمتوسط حسابي بلغت قيمته (2,22)، وبالرغم من أن هذا المتوسط كان بدرجة محايد بشكل عام، إلا أن العبارات في هذا المحور جاءت بدرجة موافقة كبيرة، حيث حصلت الفقرة التي تنص على: "لدي قدرة عالية على تقبل الآخرين في العمل، مما يسهم ذلك في تطوري في مجال عملي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,90) وكانت الموافقة بدرجة كبيرة، بالإضافة إلى الفقرة التي تنص على: "احترم ثقافة الآخرين في مجال العمل دون تمييز، مما يجعلني قادرة على مشاركتهم الآراء المهنية بكل موضوعية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قيمته (2,89) حيث كانت درجة الموافقة كبيرة، ويليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على: "أستطيع الاندماج مع زملائي في العمل بسهولة، مما يجعلني أكثر فاعلية في العمل" بمتوسط حسابي قيمته (2,80) حيث كانت أيضًا درجة الموافقة كبيرة.

ويليها في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على: "أحرص على حضور الاجتماعات في الوقت المحدد؛ مما يزيد من قدرتي على إنجاز الأعمال الموكلة لديّ" بمتوسط حسابي قيمته (2,90)؛ حيث جاءت بدرجة موافقة كبيرة، ويليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على: "أتحمل مسؤوليات قرارتي دائمًا في العمل؛ مما يزيد من إمكانياتي في مجال عملي" بمتوسط حسابي قيمته (2,89) حيث جاءت بدرجة الموافقة كبيرة أيضًا، وأظهرت النتائج حصول إجمالي الفقرات على درجة موافقة، وهذا يدل على أن دور مهارة تحمل المسؤولية في تمكين المرأة السعودية العاملة كان بدرجة جيدة، وقد تفسر هذه النتيجة أن المرأة السعودية العاملة (161) عاملة تتحلّى بمهارة تحمل المسؤولية التي تسهم من خلالها في تمكينها أثناء العمل، والأخذ بزمام المبادرة في تحمل المسؤوليات الملقاة على عاتقها؛ من أجل التطور وحرصها على بلوغ الأهداف.

وينصب ذلك فيما ذكرته نظرية الدور: أن منزلة المرأة السعودية العاملة ومكانتها، تعتمد على دورها الاجتماعي الذي ينطوي على مهام وواجبات وحقوق ومسؤوليات من خلال الأدوار التي تشغلها في ميادين العمل؛ حيث إنها تشغل العديد من الأدوار بما تتضمنه من مهام عديدة ومسؤوليات ملقاة على عاتقها، إذ إنها من خلال هذا الدور تسهم في تطوير إمكانياتها والإنجاز من خلال توافر المهارات اللازمة.

٣-حث العاملين في المراكز الخاصة للتنمية الاجتماعية على وضع برامج داعمة لمهارة تحمل المسؤولية، والتي تسهم في تمكين المرأة السعودية العاملة في مجال عملها.

٤-على أصحاب العمل في مراكز التنمية الاجتماعية بذل الجهود اللازمة في تحسين البرامج التي بإمكانها تعزيز المهارات الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

١. ابن محارب، منتهى (٢٠٢١)، تنمية اتجاه الطالبات نحو قيمة تحمّل المسؤولية، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد (٦٧).
٢. أبو حلو، نعمة (٢٠٠٨)، المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى القيادات النسوية في المجتمع الفلسطيني المدني، لمرسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.
٣. أبو منصور، حنان (٢٠١١)، الحساسية الانفعالية وعلاقتها بالمهارات الاجتماعية لدى المعاقين سمعياً في محافظات غزة، لمرسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.
٤. أبو هاشم، السيد، (٢٠٠٤)، سيكولوجية المهارات، مصر: مكتبة زهراء الشرق.
٤. الأصفهاني، الراغب، المفردات في غريب القرآن، دمشق: دار القلم. ١٤١٢ هـ. ص ٤٧١.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسات كل من الغامدي، (٢٠١٨) في أن المرأة العاملة قادرة على ضبط الانفعالات وإدارة الضغوط، وأبو حلو (٢٠٠٨) والتي توصلت إلى أن المرونة الاجتماعية تسهم في التكيف ومواجهة الضغط المهني وضبط الانفعالات في العمل. وتتفق مع فرضيات النظرية البنائية الوظيفية، إذ إن امتلاك المرأة لمهارة المرونة الاجتماعية يُمكنها من الحفاظ على العلاقات الاجتماعية داخل العمل، ويساعدها في تحقيق التوازن في سياق العمل وما قد يرتبط به من مواقف وإجراءات، حيث إنها من خلال هذه النشاطات الجزئية والتي تتميز بالمرونة يمكنها الحفاظ على مكانتها، والمساهمة في البناء الاجتماعي من خلال أدوارها ووظيفتها.

توصيات الدراسة :

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الباحثان بما يلي:

- ١ -على العاملين في برامج التنمية الاجتماعية زيادة البرامج التدريبية التي تسهم في تطوير مهارة حل المشكلات من أجل تمكين المرأة السعودية في ميادين العمل.
- ٢ -على العاملين في المراكز التابعة لقطاع التنمية الاجتماعية وضع برامج تسهم في تعزيز مهارة المرونة الاجتماعية للإسهام في تمكين المرأة السعودية في جميع مجالات العمل.

١١. الخوامدة، نجلاء (٢٠٠٩)، المشاريع الصغيرة وتمكين المرأة، {رسالة ماجستير غير منشورة}، كلية الآداب، جامعة اليرموك.
١٢. خميس، عبد الحميد (٢٠٠٥)، فاعلية برنامج مقترح في الدراسة الاجتماعية لتنمية بعض المهارات الاجتماعية والتحصيل الدراسي ومفهوم الذات لتلاميذ الصف الثاني إعدادي، باستخدام استراتيجية التعلم التعاوني، {رسالة ماجستير غير منشورة}، كلية التربية، جامعة عين شمس.
١٣. خوري، عصام، وآخرون (٢٠٠٦)، تمكين المرأة في الجمهورية العربية السورية الواقع والآفاق، سوريا، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية العدد (٢).
١٤. الزغلول، رافع (٢٠٠٨)، علم النفس المعرفي، عمان: دار الشروق..
١٥. شلهوب، هيفاء (٢٠١٥)، أبعاد تمكين المرأة السعودية، المجلة العربية للدراسات الأمنية، المجلد ٣٣، العدد (٧٠).
١٦. عبد الوهاب، سمر (٢٠١٨)، دور رجال الأعمال في التغيير الاجتماعي والثقافي بحث اجتماعي ميداني، مجلة كلية الآداب، جامعة بورسعيد.
١٧. عبد الوهاب، ياسر (٢٠٠٩)، دور المرأة في تفعيل المسؤولية الاجتماعية وتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، المؤتمر العلمي، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.
٥. آل عوض، نجلاء صالح (٢٠١٤)، معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة.
٦. البعلبكي، منير، (٢٠٠٠)، المورد قاموس إنجليزي عربي، الطبعة (٣٤)، بيروت: دار العلم للملايين.
٧. الحجار، وفاء خليل (٢٠١٥)، المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالضعف النفسية لدى المرأة القيادية بمحافظة غزة، {رسالة ماجستير غير منشورة}، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.
٨. حسون، تماضر (٢٠١٤)، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، {رسالة ماجستير غير منشورة}، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
٩. حلمي، إجلال (٢٠٠٣)، العولمة وقضايا المرأة والعمل، الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
١٠. الحميضي، أحمد (٢٠٠٤)، فعالية برنامج سلوكي لتنمية بعض المهارات الاجتماعية لدى عينة من الأطفال المتخلفين عقلياً القابلين للتعلم، {رسالة ماجستير غير منشورة}، كلية الدراسات العليا، جامعة الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية.

- العمل، {رسالة ماجستير غير منشورة} كلية الآداب، جامعة الملك فيصل.
٢٤. المشاط، هدى (٢٠٠٨)، العلاقة بين نمط السلوك (أ) والمهارات الاجتماعية والفاعلية الذاتية لدى عينة من طالبات كلية إعداد المعلمات بمحافظة جدة، مجلة العلوم التربوية/ جامعة القاهرة، المجلد (٤)، العدد (٢).
٢٥. المطوع، آمنة (٢٠٠١)، المهارات الاجتماعية والثبات الانفعالي لدى التلاميذ أبناء الأمهات المكتئبات، {رسالة ماجستير غير منشورة}، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة.
٢٦. الميزر، هند (٢٠١٥)، المرأة السعودية من التهميش إلى التمكين في التعليم والعمل، المجلة العربية للدراسات الأمنية، جامعة الملك سعود.
٢٧. الهذلي، هدى (٢٠٢٠)، دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠، دراسة منشورة، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الرابع عشر، الجزء الأول.
٢٨. هلال، محمد عبد الغني حسن (٢٠١٠) مهارات التعامل مع الآخرين والجمهور: سلوكيات التعامل والتواصل مع الآخر. القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية.
٢٩. الهواري، لمياء (٢٠١٨) القيم الحياتية وعلاقتها بتحمل المسؤولية لدى طالبات كلية التربية، مجلة
١٨. عمر، أحلام (٢٠١٩)، احتياجات تمكين المرأة السعودية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، والمعوقات التي تواجهها، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة.
١٩. الغامدي، رحمة (٢٠١٨)، عمل المرأة في الجمعيات الخيرية، ودوره في تنمية المهارات الشخصية والاجتماعية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الإسلامية، المجلد (٢٧)، العدد (٢).
٢٠. غنية، لوماشي (٢٠٢١)، المساندة الاجتماعية والمرونة النفسية لدى المرأة العاملة، {رسالة ماجستير غير منشورة} كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
٢١. فرج، علياء عمر (٢٠٢٠) دور التعليم الجامعي في تمكين المرأة السعودية في ضوء استراتيجية التنمية ٢٠٣٠ من وجهة نظر طالبات جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا.
٢٢. فهمي، سامية (٢٠٠٦)، أدوار المرأة الريفية في التنمية: تجارب مصرية وعربية رائدة من الثمانينيات وحتى مطلع القرن الحادي والعشرين، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
٢٣. المري، رحمة. (٢٠٢٣)، المهارات الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة ودورها في التمكين في

ثانياً: المراجع الأجنبية

- العلوم التربوية، العدد 3، كلية الدراسات العليا،
جامعة القاهرة.
32. Downey, L,A, & et al (2006) . -Downey,
L,A, & et al (2006) Examining the relationship
between leadership, emotional intelligence and
intuition in senior female managers, Leadership &
Organization Development journal,vol,(27),no,(4),
Australia.
30. وكالة الأنباء السعودية (2020)، تمكين المرأة
السعودية ورفع نسبة حصتها في سوق العمل،
sa/2110032،gov،spa،https://www
31. اليوسف، نورة عبد الرحمن (2009)، تمكين المرأة
السعودية، مطبعة الملك فهد.
33. Cavallo, k, & Brienza, D, (2001): Emotional
Competence and Leadership Excellence
at jonson & jonson, Europe,s journal of psychology,
vol, (2), no, (1), new jersey.