جامعة الملك سعود
كلية الآداب
مجلة الآداب
ردمد (ورقي): ٣٦٢٠-١٠١٨
ردمد (النشر الإلكتروني): ٨٣٣٩-١٦٥٨

King Saud University
College of Arts
Journal of Arts
ISSN (Paper):1018-3620
ISSN (Electronic):1658-8339

مجلة الآداب، مج (٣٤)، ع (٤)، ص ص ١٦٥-١٩٠، جامعة الملك سعود، الرياض (٢٠٢٢م/ ١٤٤٣هـ)

Journal of Arts, Vol. 34 (4), pp 165-190, © King Saud University, Riyadh (2022 /1443H.)

معوقات التمكين الوظيفيِّ لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة في المجتمع السعوديِّ

هياء علي المزيد

استاذ فلسفة الخدمة الاجتماعية المساعد، قسم خدمة الفرد، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، السعودية

(قدم للنشر في ٩/ ٥/ ١٤٤٣هـ، وقبل للنشر في ١١/ ٩/ ١٤٤٣هـ)

الكلمات المفتاحية: المعوقات، التمكين الوظيفيّ، نزيلات، دور الرعاية الاجتماعيَّة.

ملخص البحث: ناقشت هذه الدراسة معوقات التمكين الوظيفيِّ لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة، وهي دراسة وصفيَّة بمنهج المسح الاجتماعيِّ. وقد شارك في الدراسة ٢٩٠ نزيلة، وقد بلغت معوقات التمكين الوظيفيِّ الشخصيَّة للعينة متوسط (٣,٤٥)، ومعوقات التمكين الوظيفيِّ المجتمعيَة متوسط (٣,٦٩). وأوضحت الدراسة أنَّ هناك فروقًا ذات دلالة إحصائيَّة لمعوقات التمكين الوظيفيِّ تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعيَّة، حيث كانت قيمة ف (٤,٥٥٦) لصالح النزيلات المهجورات، وفي متغير المستوى التعليميِّ كانت قيمة ف (٤,٠٢٢) لصالح ذوات المستوى التعليميِّ المتوسط، وفي متغير عدد الدورات التدريبيَّة حيث كانت قيمة ف (٥,٢٢٦) لصالح النزيلات الحاصلات على خمس إلى عشر دورات، ولم توجد فروق ذات دلالة لمتوسطات إجابات مفردات العينة لمعوقات التمكين الوظيفيِّ التي تُعزى لاختلاف متغير الحالة السكنيَّة، حيث كانت قيمة ف (١,٠٨٠) ومتغير طريقة الحصول على الشهادة التعليمة كانت قيمة ف (٢,٥١٤) ومتغير سنوات الخبرة كانت قيمة ف (١,٠٧٠) وهي قيم غير دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠٥).

Impedimenta of Job Empowerment for Female Residents of Social Welfare Homes in Saudi Society

Haya Ali Almazyad
Assistant Professor of Philosophy of Social Work, Department of Case Work, College of Social Work, Princess Nourah Bint Abdul Rahman University, Riyadh, Saudi Arabia
(Received: 9/ 5/1443 H, Accepted for publication 11/ 9/1443 H)

Keywords: Impediments, obstacles, job empowerment, female residents, social welfare homes.
Abstract. This study discusses the impediments to job empowerment for female residents of social welfare homes. It is a descriptive study using the social survey method. Female residents totalling 290 took part in the study. The sample's personal obstacles to job empowerment reached an arithmetic mean of (3.45), while the social obstacles reached an arithmetic mean of (3.69). The study shows that there were statistically significant differences in the obstacles to job empowerment due to the marital status variable, as the F-value was (4.556) in favour of the abandoned female residents. Likewise, in the educational level variable the F-value was (4.022) in favour of those with an average educational level. Finally, due to the variable of the number of training courses obtained, as F-value was (5.226) in favour of the female residents who took five to ten courses. The study illustrates that there were no significant differences in the mean answers of each sample member to the obstacles to job empowerment due to the difference in the variable of housing status, as F-value was (1.080). Similarly, due to the variable of the method of obtaining the educational certificate, as F-value was (2.514). Additionally, due to variable of years of experience, as F-value was (1.070), and they are statistically insignificant values at the (0.05) level.

المقدمة:

يُعد تمكين المرأة في القرن الحادي والعشرين قضيّة ذات أولويّة حول العالم؛ فالمرأة في العصر الحديث تبحث عن فرص عادلة مع الرجل، ويتنافس الطرفان في مختلف المجالات الوظيفيَّة والاقتصاديَّة والاجتماعيَّة الأخرى. وقد أظهرت نتائج الكثير من الأبحاث أنَّ المرأة تملك القدرة الكافية للتعامل مع بعض القضايا؛ بشرط تمكينها للمساهمة في التنمية الاقتصاديَّة، والاجتماعيَّة، والسياسيَّة، وتشكّل النساء حوالي ٥٠٪ من سكّان العالم حيث أشار المركز الأمريكيّ للمرأة القياديَّة أنَّ تحقيق الرفاهية الاجتماعيَّة يعتمد على مشاركة المرأة وتمكينها نفسيًّا لتحقيق المشاركة الاقتصاديّة والاجتماعيّة للمرأة (الكعبيّ، ٢٠٢٠). وقد جاء في قرار المجلس الاقتصاديِّ والاجتماعيِّ للأمم المتّحدة، رقم ٢٠١٢/٧ عن تنظيم لجنة التنمية الاجتماعيَّة، وأساليب عملها في المستقبل بهدف "التشجيع على تمكين الناس للقضاء على الفقر، وتحقيق الإدماج الاجتماعيِّ، وتوفير فرص العمل اللائق للجميع" بصفته موضوعًا ذا أولوية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٤ (الأمم المتّحدة المجلس الاقتصاديّ والاجتماعيّ، ٢٠١٣). وهذا هدف هذه الدراسة؛ لأنَّ التمكين الوظيفيِّ يعدّ الأداة الأهمّ لاستقرار المرأة ومساعدتها على الاستقلاليَّة الماليَّة، وأطلقت المملكة العربيَّة السعوديَّة رؤية ٢٠٣٠ بصفتها وثيقةً وطنيَّة لقيادة الاقتصاد السعوديِّ التي تعدّ مبادرة لتعزيز شراكة المرأة السعوديَّة في التنمية، حيث شدّدت الرؤية على أهمية تمكين العنصر النسائيِّ في المساهمة الفاعلة لتحقيق التحوّل الاقتصاديِّ الوطنيِّ المنشود في الرؤية. لذلك كان لا بدّ من العمل على إيجاد حزمة من التشريعات، والسياسات الداعمة للتعاون بين القطاع العامّ والخاصّ لمساعدة المرأة السعوديَّة للعمل في مهن جديدة، وذات مردود على الاقتصاد السعوديِّ في مرحلة التحوّل (أمان، ٢٠١٨). وفي هذه الدراسة ناقشت الباحثة التمكين الوظيفيِّ لنزيلات دار الرعاية الاجتماعيَّة من ذوات الظروف الخاصّة حيث حُرمن من كنف العائلة وعاشت جزءًا من حياتها في دار الرعاية الاجتماعيَّة التي اكتنفتها وعلّمتها، وتظهر أهمية التمكين الوظيفيِّ لنزيلة دور الرعاية الاجتماعيّة لارتباطه بشعورها بالاستقرار النفسيِّ الذي يبدأ بالاستقرار الاقتصاديِّ، والاجتماعيِّ الذي يتوفّر لها بعد شغلها الوظيفة التي تناسبها، وتساعدها على القيام بدورها في تحقيق الحياة الكريمة لنفسها، ولأسرتها، وتسمح لها أيضًا بالمساهمة في بناء مسيرة الوطن.

مشكلة الدراسة:

يُعدُّ مفهوم التمكين من المفاهيم التي تزامن ظهورها مرحليًّا مع فترات زمنيّة متعدّدة، تناولت كل فترة مرحلةً من مراحل نضج المفهوم، ففي ستينيّات القرن العشرين في الولايات المتّحدة الأمريكيّة رُوِّجَ للتمكين مطالبةً بحقوق الأقليّات من ذوي البشرة السوداء، وفي روايات أخرى نسبت ظهور التمكين إلى النصف الثاني من سبعينيّات القرن العشرين بسبب ضعف سياسات برامج التنمية، وهناك من نسب هذا الظهور لثمانينيّات القرن العشرين بهدف دعم الفقراء والفئات المهمّشة؛ للمطالبة بحقوقهم، وفي تسعينيّات القرن الحالي اتّسع مفهوم التمكين فشمل حقوق الإنسان لتأكيد الذات ومواجهة اللامساواة (ناجي، ٢٠١٤، صفحة ١٩). وتعدَّدت إصدارات حقوق الإنسان الأساسيّة، فالإصدار الأوّل شمل الحقوق المدنيَّة، والسياسيَّة، والإصدار الثاني شمل الحقوق الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة والثقافيَّة، والإصدار الثالث تناول المطالب للتعامل بين الناس بالأمن والسلم والسلامة البيئيَّة، والحقّ في نظام تجاريٍّ عادل، وغيرها من الحقوق (البريثن، ٢٠١٧، صفحة ٢٢٩). ويرتبط الفكر الفلسفيُّ للتمكين بمعانٍ وردت في مصطلحات الخدمة الاجتماعيَّة، تلك التي تتحدث عن تحقيق العدالة الاجتماعيَّة للوصول إلى الأمن الاجتماعيّ، والمساواة الاجتماعيَّة بين الأفراد من خلال المساندة الاجتماعيَّة لتعزيز

قدرة الفرد على تحسين جودة حياته (أحمد، ١٩٨٦م). حيث يُعدّ مجال التمكين بصفة عامّة والتمكين الوظيفيّ بصفة خاصّة أحد الموضوعات الهامّة المؤدّية لمراجعة ممارسةِ الخدمة الاجتماعيَّة، والنظر في سبل التغيير في المحيط الاجتماعيّ؛ لإشباع الحاجة إلى الاستقرار الاقتصاديّ والنفسيّ والاجتماعيّ؛ بهدف تحسين جودة الحياة (موقع إدارة الموارد البشريّة العربيّة، ٢٠٠٨). وترتكز فلسفة مهنة الخدمة الاجتماعيَّة على أساس تحسين حياة الأفراد، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال تمكينهم من الوصول للرفاه الاجتماعيِّ والدفاع عن حقوق العملاء لتمكينهم من تحسين حياتهم، وتلبية احتياجاتهم، وفي هذه الدراسة نسلّط الضوء على معوّقات التمكين الوظيفيِّ لنزيلات دار الرعاية الاجتماعيَّة اللاتي عانين من الظروف الاجتماعيَّة الخاصّة التي ساهمت في الحدّ من فرصهنّ الوظيفيَّة، ووفق القراءات الواقعيّة ظهر أنَّ عددًا من المؤسسات والجمعيّات الخيريَّة في المجتمع قدّمت جهودًا تهدف لتمكينهنّ وظيفيّا؛ لأنَّهنّ من الفئات التي فقدت الدعم الأسريّ، فنشأن في دور الرعاية الاجتماعيَّة وسواء كانت تلك النزيلة تعيش في الدار، أو استقلت بحياتها بالزواج فأصبحت أكثر حاجة للتمكين الوظيفيِّ؛ لأنَّها تشارك زوجها في مسؤوليّته عن الأسرة وخاصةً في ضوء التغيّر الاجتماعيِّ، وتعدّد احتياجات الأسرة التي _غالبًا_ لا يكفيها مصدر دخل واحد لتعيش حياة كريمة، وهذا جانب يقابله جانب آخر وهو حاجة النزيلة للعمل؛ لتحقّق الاكتفاء والأمن الاقتصاديّ الشخصيّ، وتناقش الباحثة مشكلة الدراسة التي تتلخّص في دراسة معوّقات التمكين الوظيفيِّ لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة في المجتمع السعوديّ، حيث حدّدت الدراسة معوّقات التمكين الوظيفيّ الشخصيَّة والمجتمعيَّة، وعلاقة معوّقات التمكين الوظيفيّ بالمتغيّرات الديموغرافيّة، إلى جانب اهتمام هذه الدراسة بوصف هذه المعوقات وتحليلها.

مفاهيم الدراسة:

المعوّقات Impedimenta:

العَوْقُ: الحبْسُ والصَّرْفُ. يُقال: عاقَه عن كذا يَعوقُه: إذا حبَسَه وصرَفَه، وأصلُ عاقَ عَوَقَ والعَوْق أيضًا: التّثْبيط كالتّعويق والاعْتِياق، ويُقال: عاقَني عن الأمر الذي أردت عائِقٌ وعَوائِقُ الدّهْر: الشّواغِلُ من أحداثِه يكون جمع عائِقَةٍ أو عوْق، كما يقال: عاقَه عن الوَجْه الذي أرادَه عائِق وعَقّاه وعوَّقه واعْتاقَه كله. (معاجم الوجيز ، بلا تاريخ)، ويشير قاموس أكسفورد أنَّ المعوّق هو الذي يسدّ الطريق على غاية وأهداف المرء ويمنع أو يؤخّر تقدّمه نحو أهدافه، (Oxford University, 2006, p. 676). ويقصد بالمعوّقات في هذه الدراسة جميع العوائق الشخصيَّة، والمجتمعيَّة التي تحول دون التمكين الوظيفيِّ للمرأة.

التمكين Empowerment:

وردت كلمة التمكين في القرآن الكريم، قال تعالى: ﴿وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُم فِي الأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَى لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لاَ يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَن كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُوْلَئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ﴾[النور:٥٥]، وقال تعالى: ﴿وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلاً مَّا تَشْكُرُونَ﴾[الأعراف:١٠]، والتمكين لغةً: تفعيل مكان، وهو في الأصل إقرار الشيء وتثبيته في مكانه، ثم استعير اللفظ للتمكين والقدرة والسيطرة والتحكّم؛ (عبد المتعال، ٢٠١٩، صفحة ١٤٦) التقوية، أو التعزيز، أو الترسيخ، أو التثبيت، ويقال: (مُكن من الشيء) أي جُعل عليه سلطانا، (البعلبكيّ، ٢٠٠٨، صفحة ٥٨٥)، مكّن فلان عند الناس مكانة أي عَظُم عندهم فهو مكين، و(أمكن) الأمر أي: تيسّر وصار ممكنا، ومكن فلان من الشيء: جعل عليه سلطانًا وقدرةً، والتمكين بشكل عامّ يعني مساندة الأفراد وتعزيزهم؛ للاستفادة من قدراتهم (ناجي، ٢٠١٤، صفحة ٢٠). ويشير

قاموس أكسفورد إلى أنَّ التمكين هو من الفعل مكّن Empower منح قوة أو سلطة To give power or Authority. (Oxford University, 2006)، أمَّا قاموس كامبردج فيقصد منح شخصٍ ما السلطة الشرعيَّة، أو القوّة التي تساعده على القيام بشيء ما (Cambridge University, 2000). وتمكين نزيلات دور الرعاية يعني تمكين المرأة، وعرّفه (بينيت) عام ٢٠٠٢ بأنَّه دعم إمكانيّات المرأة وقدراتها؛ لتستطيع أن تؤثّر في المؤسسات الاجتماعيَّة المرتبطة بحياتها ودعم قدراتها للتحكّم في الموارد المتاحة (الكعبيّ، ٢٠٢٠).

والتمكين الوظيفيّ في هذه الدراسة يقصد به: تمكين نزيلة دور الرعاية الاجتماعيَّة وظيفيًّا أو مهنيّا، وذلك بإتاحة الفرصة لها للحصول على فرصة وظيفيَّة مناسبة لقدراتها وإمكاناتها، وتكون ذات عائدٍ اقتصاديٍّ مناسب لسدّ احتياجاتها، وتوفير حياة كريمة لها.

ويُقصد بنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة في هذه الدراسة: المرأة التي تقيم، أو أقامت مدةً من حياتها في دار الرعاية الاجتماعيَّة بسبب الظروف الاجتماعيَّة الخاصّة كاليتم، أو جهل النسب، وأصبحت مقيمة في دار الرعاية الاجتماعيَّة في فترة زمنيّة محدّدة قبل أن تستقلّ بحياتها.

دور الرعاية الاجتماعيَّة: هي دور مخصّصة لتقديم خدمات إيواء النزيلات من اليتيمات، ومجهولات النسب، أو ممَّن يعانين من مشكلات أخرى تمنعهنّ من العيش مع أسرهنّ الطبيعيّة، وتشرف عليها وزارة الموارد البشريَّة والتنمية الاجتماعيَّة في المملكة العربيَّة السعوديَّة، وهي دار الأيتام في الرياض، ومبرّة الكريمات في الرياض، ودار الأيتام في مكة المكرّمة.

أهمّية الدراسة:

الأهمّية النظريَّة للدراسة:

١. إثراء المجال العلميّ، والمعرفيّ بالدراسات المتخصّصة في مجالات السياسات الاجتماعيَّة، وقضايا المرأة، وحقوق الإنسان.
٢. إلقاء الضوء على معوّقات التمكين الوظيفيِّ الشخصيَّة، والمجتمعيَّة لنزيلات دار الرعاية الاجتماعيَّة في المجتمع السعوديِّ.
٣. إتاحة الفرصة للباحثين للبحث في مشكلات نزيلات دار الرعاية الاجتماعيَّة، ومتابعة الحلول المقترحة في الدراسة.

الأهمية التطبيقيَّة للدراسة:

١. يمكن أن يسهم البحث في تمكين نزيلات دور الرعاية الاجتماعيّة من الحصول على وظائف تناسبهنّ، بعد عرض نتائج الدراسة على وزارة الموارد البشريَّة، ومجلس شؤون الأسرة والطفل للتعاون مع القطاع الخاصّ.
٢. المساهمة في سنّ القوانين والتشريعات المعزّزة للتمكين الوظيفيِّ للمرأة من دور الرعاية الاجتماعيَّة.
٣. مساعدة الجهات المجتمعيّة في تطبيق المبادرات للتعليم والتدريب والمساهمة في التمكين الوظيفيّ، لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة لشغل الوظائف المناسبة لهنّ.

أهداف الدراسة:

١. التعرّف على معوّقات التمكين الوظيفيِّ الشخصيَّة لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة في المجتمع السعوديّ.
٢. التعرّف على معوّقات التمكين الوظيفيِّ المجتمعيَّة لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة في المجتمع السعوديّ.

٣. التعرّف على الفروق ذات الدلالة الإحصائيّة الخاصّة بمعوّقات التمكين الوظيفيّ التي تُعزى لمتغيّرات الدراسة الديموغرافيَّة لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة في المجتمع السعوديّ.

أسئلة الدراسة:

١. ما معوّقات التمكين الوظيفيّ الشخصيَّة لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة في المجتمع السعوديّ؟
٢. ما معوقات التمكين الوظيفيّ المجتمعيَّة لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة في المجتمع السعوديّ؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالات إحصائيّة لمعوّقات التمكين الوظيفيِّ تُعزى لمتغيّرات الدراسة الديموغرافيَّة لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة في المجتمع السعوديّ؟

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعيَّة: تناولت الدراسة معوّقات التمكين الوظيفيّ لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة في المجتمع السعوديّ.

الحدود المكانيَّة: طُبّقت الدراسة على دور الرعاية الاجتماعيَّة التي تقوم بدورها في كفالة النزيلات وهي دور الأيتام، ومبرّة الكريمات في مدينة الرياض، ودار الأيتام في مكة المكرّمة.

الحدود البشريَّة: طُبّقت الدراسة على نزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة من اليتيمات، أو مجهولات النسب، أو اللاتي تخلّت عنهنّ أسرهنّ، سواء كانت النزيلة مقيمة في الدار أو عاشت فترة من حياتها في الدار ومن ثمّ غادرتها بعد أن استقلت بحياتها، أو تبنّتها أسرة أخرى.

الحدود الزمانيَّة: طُبِّقت هذه الدراسة من شهر مارس ٢٠٢٠ م وحتى نهاية أغسطس٢٠٢٠م.

الإطار النظريّ للدراسة:

ساهم برنامج التحول الوطنيِّ في رفع نسب مشاركة المرأة السعوديَّة في العمل، وتمكينها للقيام بمهامها، من خلال مساندتها وتشجيعها وظيفيّا (عكاظ، ٢٠١٩). ومن أشكال تمكين المرأة التمكين الشخصيّ الذي يركِّز على مساندة المرأة بمنحها القوّة والقدرة لإحداث تأثير إيجابيٍّ في حياتها، وتعتمد القوّة الشخصيَّة على الكفاءة والثقة بالنفس، والتمكين الشخصيّ يمكّن المرأة من مناهضة التقاليد المسيئة، وتُعَدّ خبرةً عمليةً لتعزيز مشاركة فعَّالة لحياتها (عبد الحميد، ٢٠٠٧). والتمكين النفسيّ يُعدّ مزيجًا من تقدير الذات وكفايتها، وحرّية الإدارة، والثقة بالنفس، والوعي بالذات، والتفكير الإيجابيّ، وكلّ هذا يؤدّي إلى السعادة وجودة الحياة بالنسبة للمرأة، كما يمكن أن يحسّن من صورتها الذاتيَّة التي تتبنّاها عن نفسها، والتمكين النفسيّ للنساء يجعلهنّ أيضًا قادرات على التعامل مع الصدمات من خلال المهارات والمعارف (Gunman, 2016, p. 225). والتمكين الاجتماعيّ هو إحداث التغيير في القيم والمعتقدات المؤثّرة في صنع القرار؛ لإحداث التحوُّلات في مؤسّسات المجتمع، بهدف تعزيز الحريّات، وزيادة الإحساس بالمسؤوليَّة الاجتماعيَّة (نوار، ٢٠١٠، صفحة ٥). ويشار له بأنَّـه المشاركة الاجتماعيَّة خارج نطاق الأسرة؛ لتوفير فرص العمل التي تتيح للمرأة تحقيق ذاتها وخدمة المجتمع (مروان، ٢٠٢٠). والتمكين الاقتصاديّ هو تحقيق الملاءمة الماليَّة للفرد في المجتمع؛ لتمكينه من العيش وتلبية احتياجاته الأساسيَّة (عبد الحميد، ٢٠٠٧)، وهو يشكل زيادةً في تحقيق الاكتفاء الذاتيّ، وزيادة في قدرة الأفراد على أن يصبحوا أكثر استقلاليّة واعتمادًا على أنفسهم (ناجي، ٢٠١٤، صفحة ٤٨). والتمكين التعليميّ هو نوع التعليم والتأهيل المعرفيّ للمرأة؛ لتمكينها من التخلّص من مشكلة الفقر، وتعلّم مهارات، وقدرات جديدة تمكّنها من الوصول لفرصة وظيفيَّة بدخل مناسب (عطية، ٢٠١٣). والتمكين القانونيّ يعني التعامل مع المرأة وفق

الحقوق القانونيَّة لها، وعلى أساس المواطنة وحقوقها الواردة في الاتفاقيات الدوليَّة، ودراسة العوائق التي تعيق تمتّعها بهذه الحقوق (Gunman, 2016, p. 223).

وبعد استعراض أنواع التمكين لا بدّ لنا من إثراء الإطار النظريّ للدراسة وعرض أهمّ مداخل ممارسة الخدمة الاجتماعيّة وعلاقتها بالتمكين الوظيفيّ، فقد تعدَّدت مداخل ونظريّات الممارسة المهنيَّة في الخدمة الاجتماعيَّة، وعندما يتعلّق الموضوع بقضايا التمكين الوظيفيّ للعملاء فإنَّ نماذج الممارسة يجب أن تكون نماذج محدَّدة تقوم على تعاقد واضح تكون نتيجته التمكين الوظيفيّ كما يتّضح في النماذج الآتية:

الممارسة المرتكزة على العميل Clint Centered Practice: حيث نشأت الممارسة المرتكزة على العميل بجهود العالم كارل روجرز وهو أسلوب من أساليب العلاج الوجوديّ، ويقوم على إعطاء الأهميّة لقدرات العميل، وطاقاته، وإمكانيّاته في تسيير حياته، ويذهب هذا الأسلوب العلاجيّ إلى أن العميل هو من يتخذ قرارات حياته وفقًا لإمكانيّاته، بعيدًا عن إملاءات الآخرين ونصائحهم التي قد تكون ضارة به (زيدان، إبراهيم، و نصر، ٢٠١٦، صفحة ٥٠). وهذا المدخل الذي يؤكّد كون ممارسة الخدمة الاجتماعيَّة ومساعدة العملاء تعتمد على قدرات العميل وإمكانيّاته، وهو ما يؤكّد أنَّ دراسة الجوانب الشخصيَّة لنزيلات دار الرعاية الاجتماعيَّة سيحقّق وضوحًا في رؤية الواقع، وسيساهم في اقتراح الممكّنات اللّازمة لتمكينهنّ وظيفيّا.

إنّ الممارسة المرتكزة على الحلّ Solution Focused Practice: هي إحدى الممارسات التي تصنّف من ضمن الأساليب العلاجيَّة المختصرة، وقد أسّس هذا العلاج المختصر ستيف دي شيزار الذي ولد عام ١٩٤٠م في الولايات المتّحدة الأمريكيَّة، ونشر أوّل مؤلّف في العلاج المرتكز على الحلّ عام ٢٠٠٧م، وهو أسلوب علاجيّ لا يخوض في أساس المشكلة وتاريخها، ولكنَّه ينظر للوضع الراهن، ويحشد القدرات لإيجاد الحلول للتعامل معها، فهو علاج موجّه للتعامل مع هدف العميل للوصول إلى التوافق النفسيّ والاجتماعيّ مع الذات والبيئة المحيطة، ولهذا العلاج ثلاث مسلّمات وهي:

أنَّ العملاء يحدّدون أهدافهم العلاجيّة، ولا يفرضها المعالج للوصول إلى الحلول البديلة، فإذا عرفت ما الذي يحقّقه التغيير فاستمر به وساعد العميل على التغيير، وإذا كان العلاج غير فعّال فلا تعاود محاولته مرةً ثانية (زيدان، إبراهيم، و نصر، ٢٠١٦، صفحة ٥٤). وقد سُمّي في بعض المراجع الأخرى بالممارسة المرتكزة على المهمّة، وتقوم على تحديد المشكلات بمساعدة العميل، ومناقشة اتفاقيّات متوقّعة للحلّ مع تحديد أولويّات المشكلات والطرق المحتملة لحلّها والنتيجة المرغوبة للحلّ (باين، ٢٠١٠، صفحة ١٢١) والأخصائيّ الاجتماعيّ يقوم بعدد من المهامّ لمشاركة العميل في إيجاد الحلول، فهو المدافع ومهمّته الدفاع عن فئات العملاء المهمّشة، وتُعدّ مهمّة توجيهيّة لجمع المعلومات لتعديل السياسات.

والمهمّة الثانية هي مهمّة الممكّن، وتهدف إلى تمكين العميل من الحصول على المساعدة، ودعم العميل من خلال المؤسسات المجتمعيَّة؛ ليوفّر احتياجاته من خلال الدفاع عن العميل لتحقيق العدالة، وأوّل من مارس التمكين (جان آدمز) (السروجيّ، ٢٠٠٩، صفحة ٤٢). ويُعدُّ التمكين الوظيفيّ من الموضوعات الحيويّة ذات الأهمّية العالية لتحقيق مشاركة المرأة في النموّ الاقتصاديّ واستثمار طاقاتها لهذا، ويحتاج المختصّ لمسلك واضح من المهامّ المتصلة للتغلّب على معوّقات التمكين الوظيفيّ الشخصيَّة والمجتمعيَّة لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة المرتبطة بخصائص النزيلات الديموغرافيّة، وذلك لأجل تطوير قدرات النزيلات في التعلّم والتدريب؛ للحصول على وظائف مناسبة تساعدهنّ في تحقيق أهدافهنّ لتحسين جودة حياتهنّ، وهذا يؤكّد أنَّ نموذج الممارسة المرتكز على الحلّ من النماذج ذات الخطوات الواضحة؛ لتحقيق النتائج المرجوّة في التمكين الوظيفيّ، التي

مارسها صندوق تنمية الموارد البشريَّة (هدف) لمساعدة الباحثين عن العمل مثل: (دراسة إمكانيّاتهم وقدراتهم وتقييمهم، ومساعدتهم في الحصول على دورات تدريبيَّة مناسبة للفرص الوظيفيَّة المتاحة، وتدريب المرشّحات على رأس العمل، أو إلحاقهم ببرامج التدريب المنتهي بالتوظيف، والنتيجة تمكين العاطلين عن العمل وظيفيّا) وهنا نؤكّد على فاعليّة التدخّل المهنيّ باستخدام الممارسة المرتكزة على الحلّ.

الدراسات السابقة:

١-دراسة اللجنة الوطنيَّة للسياسات السكانيَّة في العراق (٢٠١٣) بعنوان (تمكين المرأة بيئة مساعدة وثقافة داعمة) وكان هدف الدراسة هو التحقّق من مدى توفّر البيئة المساعدة للتمكين وتبايناتها. أمَّا منهجيَّة الدراسة فقد اعتمدت على استخدام الجداول الثنائيَّة لدراسة مدى توفّر العوامل المساعدة للتمكين وتبايناتها المختلفة، وكذلك لدراسة التباينات المختلفة في المؤشّرات المباشرة للتمكين، وأوضحت النتائج علاقة طرديّة قويّة بين تعليم المرأة، وعملها كمتغيّرات مستقلّة ترتبط بالعوامل الأخرى المساعدة على التمكين مثل قيم النوع الاجتماعيّ، والعمل، والزواج المبكّر، وغيرها من العوامل المساعدة الأخرى.

٢-دراسة ابن شلهوب (٢٠١٥) بعنوان (أبعاد تمكين المرأة السعودية، دراسة مسحيَّة لعيّنة من أعضاء مجلس الشورى وأعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية)، ومن أهدافها: تحديد أبعاد تمكين المرأة السعوديَّة وذلك بتحديد مفهوم التمكين، ومجالاته وهذه الدراسة من الدراسات الوصفيَّة التحليليَّة التي اعتمدت على منهج المسح الاجتماعيّ الشامل عن طريق العيّنة لأعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعوديَّة، وكانت أبرز نتائج الدراسة: أنَّ أفراد عيّنة الدراسة موافقون على مفهوم تمكين المرأة بمتوسط حسابّي ٢,٧٦ من ٣,٠،كما وافقوا على مجالات تمكين المرأة بمتوسط حسابيّ ٢,٧٨ من ٣,٠٠، وعلى احتياجات تمكين المرأة بمتوسط حسابيّ ٢,٧٦ ، وعلى مستويات تمكين المرأة بمتوسط حسابيّ ٢,٧٦.

٣-دراسة الميزر (٢٠١٥) بعنوان (المرأة السعوديَّة من التهميش إلى التمكين في التعليم والعمل) في مدينة الرياض، وكان من أهدافها استعراض تاريخ مسيرة تمكين المرأة في المجتمع السعوديّ خلال مئة عام، وتحديد مؤشّرات تمكين المرأة السعوديَّة تعليميًّا، ومهنيًّا. وكانت أبرز نتائجها: حدوث التمكين للمرأة السعوديَّة تدريجيًّا في التعليم، والتوظيف حتى وصلت إلى مستويات مرموقة في التعليم والوظيفة، حيث شغلت المناصب القياديّة. ومن أهم نتائجها أيضًا: أنَّ تمكين المرأة السعوديَّة خطا خطوات واسعة في كافة المجالات السياسيَّة، والاقتصاديَّة، والاجتماعيَّة، وشغل التعليم المرتبة الأولى في تمكينها، ثم التمكين الوظيفيّ بصفتها معلمة ثم طبيبة، وفي مختلف المجالات المهنيّة المتاحة لها، حتى شغلت منصب عضو مجلس الشورى، ورئيس جامعة، ونائب وزير. وقدّمت الدراسة قراءة مستقبليّة للمرأة السعوديَّة في رحلة التميّز نتاج التمكين للقيام بمهامّها بصفتها مواطنة بشكل فعَّال.

٤-أجرى القواسميّ وآخرون (٢٠١٨) دراسة، بعنوان (دور المشاريع الصغيرة في تمكين المرأة ومعيقات التمكين في مدينة الخليل). ومن أهدافها التعرّف على أهمية تمكين المرأة الفلسطينيَّة من خلال المشاريع الصغيرة من وجهة نظر النساء ممّن كان لديهنّ مشاريع صغيرة في مدينة الخليل، ومنهج الدراسة هو المنهج الوصفيّ التحليليّ الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في وقت الدراسة كما ظهرت بالواقع، وكانت الاستبانة هي أداة جمع البيانات، وبلغت عيّنة الدارسة ٦٠ امرأة من ذوات المشاريع الصغيرة، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طرديّة بين المشاريع الصغيرة وتمكين المرأة، حيث تُعدّ المشاريع الصغيرة أحد المكّنات الأساسيَّة للاقتصاد الفلسطينيّ لدفع عجلة التنمية والتمكين، وأوضحت نتائج الدراسة أهمّية قضية التمكين لزيادة الوعي،

ودمج المرأة في عملية التنمية للانخراط في سوق العمل، والحدّ من البطالة والتقليل من معدّلات الفقر ورفع مستوى المعيشة.

٥-دراسة الحقيل (٢٠١٩) بعنوان (التمكين الاقتصاديّ للمرأة وعلاقته بتحقيق الأمن الأسريّ) تناولت مشكلة الدراسة علاقة التمكين الاقتصاديّ للمرأة بتحقيق الأمن الأسريّ. وكشفت عن علاقة تمكين المرأة اقتصاديًّا تجاه أسرتها في الإنفاق؛ وعلاقة التمكّن الاقتصاديّ للمرأة في تحقيق المكانة الاجتماعيَّة لنفسها ولأسرتها. والتعرّف على مدى الفروق ذات الدلالة الإحصائيَّة في آراء عيّنة الدراسة التي تعود إلى خصائص المفردات الشخصيَّة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفيّ التحليليّ، وحجم العيّنة ٤٦٦ امرأة. واتّضح من نتائج الدراسة أنَّ المرأة المكّنة اقتصاديًّا تساهم في زيادة دخل الأسرة كما تحسّن من وضعها الاجتماعيّ. فالتمكين يساعد على تحسن المكانة الاجتماعيَّة للمرأة ويعزّز من شراكتها المجتمعيَّة، فتساهم المرأة في تحقيق الأمن الأسريّ وتساعد زوجها في النفقات لتلبية متطلبات الأسرة الأساسيَّة والترفيهيَّة، وأوصت الدراسة بضرورة تمكين المرأة اقتصاديًّا وإعطائها الفرصة لتنفيذ المشاريع الصغيرة والمتناهية في الصغر وتسهيل منحها القروض، والاستشارات الماليَّة، والتسويقيَّة.

٦-دراسة حنّاوي (٢٠١٩) بعنوان (موقع تمكين المرأة الخليجيَّة في خطط التنمية) ومن أهدافها الاطّلاع على أوضاع تمكين المرأة في البلدان الخليجيَّة، ومشاركتها في تحقيق الأهداف التنمويّة بقياس المؤشّرات التنمويَّة في المجال الاقتصاديّ، والصحيّ، والسياسيّ في دول الخليج العربيّ، وانعكاسها على المرأة المكّنة للمقارنة بين دول الخليج، والنظر في المعوّقات الرئيسة لتمكين المرأة الخليجيَّة. واستخدمت الدراسة الفروض لمعرفة الآثار، والفروق بين مؤشّرات التنمية: في كل من المؤشّرات التعليميَّة، والاقتصاديَّة، والسياسيَّة، والصحيَّة وهي متغيّرات مستقلّة تؤثّر على المتغيّر التابع الذي يمثّل التمكين، والتنمية للمرأة في دول الخليج وفق الخطط التنمويَّة. باستخدام المنهج الوصفيّ المقارن، ووصلت الدراسة إلى أنَّ المعوّقات الأكثر تأثيرًا على تمكين المرأة في دول الخليج هي معوّقات ثقافيَّة، وأظهرت علاقة طرديّة بين مؤشّرات التنمية في التعليم، والاقتصاد، والسياسة، والصحّة، وتمكين المرأة في خطط التنمية في دول الخليج، بينما ظهرت العلاقة العكسيّة في المعوّقات التنمويَّة إداريًّا وثقافيًّا واقتصاديًّا وسياسيّا، وتمكين المرأة في الخطط التنمويَّة.

٧-دراسة الحربيّ، (٢٠٢٠) بعنوان (دور جمعيّة مراكز الأحياء في تمكين المرأة) وعيّنة الدراسة من المستفيدات في جمعية مراكز الأحياء بمنطقة مكة المكرمة دراسة دور المرأة في إحداث التنمية للكشف عن دور المجتمع ومؤسّساته في تمكين المرأة، وسبيل ذلك بناء قدرات المرأة واستثمار طاقاتها للمشاركة في التنمية، حيث هدفت الدراسة هذه إلى تحديد دور جمعيّة مراكز الأحياء في تمكين المرأة في ثلاث جوانب، دورها في تمكينها اجتماعيًّا، وتمكينها اقتصاديًّا، وتمكينها صحيًّا، وتحديد معوّقات التمكين العائدة لجمعية مراكز الأحياء، والمعوّقات العائدة للمرأة، وتلك المعوّقات العائدة للمجتمع.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تعقيبًا على ما أوردته الدراسات السابقة يظهر أنَّ مفهوم التمكين مفهوم عامّ، وشامل بالإضافة إلى أنَّه مفهوم يشترك فيه الكثير من العلوم، فهو مفهوم يتناوله الإداريّون، والاقتصاديّون، والقانونيّون، وكلُّ من يعمل في مجال الخدمة الاجتماعيَّة، وحقوق الإنسان، ومن الدراسات السابقة اتَّضح أنَّ معظم الدراسات الاجتماعيَّة المنتقاة ناقشت مفهوم تمكين المرأة من الجانب الاقتصاديّ والاجتماعيّ لتحقيق تعزيز الذات، وتناولت الدراسات أيضًا تاريخ التمكين على المستوى الاجتماعيّ والوظيفيّ ومعوّقات التمكين الشخصيَّة،

والمجتمعيَّة، وهذا ما ذهبت إليه معظم الدراسات السابقة عند مناقشة معوّقات التمكين على الصعيد الشخصيِّ، والمجتمعيِّ، وتُطَرِّق أيضًا إلى معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائيَّة التي تعزى إلى الخصائص الديموغرافيَّة لعيّنة الدراسات، وهنا سنقف للنظر في نقاط الاختلاف بين دراستنا هذه والدراسات السابقة والتي تكمن في نوع عيّنة الدراسة؛ فالدراسات السابقة تناولت تمكين المرأة في ظروفها الاجتماعيَّة الطبيعيَّة، أما هذه الدراسة فطُبّقت على فئة خاصة من السعوديَّات، وهن نزيلات دار الرعاية الاجتماعيَّة في منطقة الرياض ومنطقة مكة المكرمة، وهي فئة عانت من قسوة الحياة، ومن ظروف أسريَّة بسبب اليتم، أو جهل النسب أو تخلّي الأسر عنها، وهذا ما يعزّز حاجتها القصوى للتمكين الوظيفيّ الذي أصبح ضرورة حياتيّة مُلحّة تستوجب التوقّف والإمعان بأهمّيتها وآليات تحقيقها لنزيلات دار الرعاية الاجتماعيَّة بالتعاون مع المؤسسات المدنيَّة.

الإجراءات المنهجيَّة للدراسة:

بدأت الباحثة في دراسة المشكلة وفق الواقع المجتمعيّ بالمشاهدات والملاحظات من الأخصائيّات الاجتماعيّات العاملات في دور الرعاية، وتواصلت مع الجمعيّات الخيريَّة التي تساهم في خدمات التمكين الوظيفيّ لنزيلات دار الرعاية الاجتماعيَّة من جمعيّة ملوان الوقفيَّة، حيث شاركت نحو ١٠٣ من نزيلات دار الأيتام في الرياض، ومبرّة الكريمات في الرياض، وتواصلت مع جمعيّة الإخاء التي اهتمّت بالنزيلات في دار الأيتام في مكة المكرمة سواء من النزيلات اللّاتي في الدار، أو النزيلات السابقات اللّاتي تركن الدار، وأصبحن مستقلّات بحياتهنّ الشخصيَّة، وعُمّمَ الاستبيان على عيّنة النزيلات في دور الرعاية الاجتماعيَّة في مدن المملكة وأجاب قدر جيد من المشاركات عن الاستبانة.

نوع الدراسة ومنهجها:

تُعدّ الدراسة من الدراسات الوصفيَّة بمنهج المسح الاجتماعيّ؛ لأنّه يعبّر عن الظاهرة المراد دراستها ويصوّرها تصويرًا كميًا، من خلال جمع البيانات والمعلومات المقنّنة عن الظاهرة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

مجتمع الدراسة وعيّنتها:

يتألّف مجتمع الدراسة من نزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة ممَّن يعشن في دور الرعاية الاجتماعيّة، أو اللاتي قضين فترة سابقة من حياتهنّ فيها، فتكون النزيلة قد غادرتها بعد الزواج أو الاستقلال، وتلك النزيلات من دور الرعاية الاجتماعيّة في مدينتي الرياض ومكة المكرمة.

وعيّنة الدراسة من النزيلات اللّاتي تنطبق عليهنّ شروط عيّنة الدراسة وهي: أن تكون النزيلة متمّة للمرحلة المتوسطة حدًّا أدنى، وترغب بالعمل في وظيفة تناسب كفاءتها العلميَّة وتدريبها، فاتّجهت الباحثة نحو المسح الشامل بالعيّنة العشوائيَّة لمفردات الدراسة في دور الرعاية الاجتماعيّة بمدينتي الرياض ومكة المكرمة، وكان العدد الكليّ لمفردات الدراسة هو ٥١٤ نزيلة في مدينتي الرياض ومكة المكرمة، وكان الحصول على عيّنة الدراسة من التحدّيات التي واجهت الباحثة وجعلتها تلجأ إلى التعاون مع الجمعيّات الخيريَّة المختصّة بالتعامل مع العيّنة المستهدفة بهذه الدراسة من نزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة في المجتمع السعوديِّ، وهي جمعيّة ملوان، وجمعيّة الإخاء، وكانت مشاركة تلك الجهتين بتعميم الاستبيان على مفردات عيّنة الدراسة تتضح من الجدول رقم (١).

جدول مفردات عيّنة الدراسة (١)

الجهة	عيّنة الدراسة عدد المفردات الكليّ	عدد الاستجابات على الاستبانة	الاستمارات المستبعدة لعدم صلاحيتها للتحليل	الاستمارات الصالحة للتحليل
جمعيّة ملوان في الرياض	١٢٩	٥٥	٢٥	٣٠
جمعيّة الإخاء الاجتماعيّ في الرياض ومكة المكرمة	٣٨٥	٣٠٥	٤٥	٢٦٠
المجموع	٥١٤	٣٦٠	٧٠	٢٩٠

أداة الدراسة:

وفق البيانات المطلوبة ومنهج الدراسة كان الاستبيان هو أداة جمع البيانات من العيّنة، وبُنيت الاستبانة بالرجوع إلى الأدبيّات، والدراسات السابقة، والمقابلات الشخصيَّة الوديّة بين الباحثة، والأخصائيّات الاجتماعيَّات من جمعيّة ملوان، وجمعيّة الإخاء للاستفادة من خبراتهنّ المهنيّة عن موضوع التمكين الوظيفيّ لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة، بالإضافة إلى قراءات الباحثة في مجال الدراسة. وجاءت الاستبانة في جزأين: الجزء الأول: يتناول البيانات الديموغرافيَّة لمفردات عيّنة الدراسة. والجزء الثاني: يتكون من (٢٩) عبارة تقيس معوّقات التمكين الوظيفيِّ لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة في المجتمع السعوديّ، وتناولت العبارات محورين: الأول منهما محور المعوّقات الشخصيَّة، والثاني محور المعوّقات المجتمعيَّة، حيث تختار المشاركة الاستجابة المناسبة وفق المقياس المتدرّج الخماسيّ، كما في الجدول رقم (٢)، وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (٢) تحديد فئات المقياس المتدرّج الخماسيّ

موافق بشدّة	موافق	لا أعلم	غير موافق	غير موافق بشدّة
٤,٢١-٥	٣,٤١- ٤,٢٠	٢,٦١- ٣,٤٠	١,٨١- ٢,٦٠	١-١,٨٠

جدول رقم (٣) توزيع عبارات الاستبانة على محاور الدراسة

م	محاور الدراسة	عدد العبارات
الجزء الأول	البيانات الديموغرافيَّة للعيّنة	١٣
الجزء الثاني معوّقات التمكين الوظيفيّ	المحور الأول: معوّقات التمكين الوظيفيّ الشخصيَّة	١٥
	المحور الثاني: معوّقات التمكين الوظيفيّ المجتمعيَّة	١٤

صدق أداة الدراسة:

صدق الاستبانة يعني التأكّد من أنَّها سوف تقيس ما أُعدت لقياسه (العساف، ١٩٩٥، صفحة ٤٢٩)، ويُقصد بالصدق أيضًا: "شمول أداة الدراسة، ووضوح فقراتها ومفرداتها، بحيث تكون مفهومة لمن يستخدمها" (عبيدات، ١٩٩٦، صفحة ١٧٩) ، واختبر صدق الاستبانة من خلال ما يأتي:

أولًا: الصدق الظاهريّ لأداة الدراسة (صدق المحكّمين):

بعد بناء الصورة الأوليَّة لأداة الدراسة عُـرضت على ثمانية من المحكّمين، وذلك للاسترشاد بآرائهم. وقد طُلب من المحكّمين تحكيم العبارات ومراجعة وضوحها، ومناسبتها للمحور، كما طُلب منهم اقتراح التعديلات المناسبة لتطوير الأداة. وقد روجعت الملاحظات المتّفق عليها للخروج بالاستبيان في صورته النهائيَّة (ملحق رقم (١)).

ثانيًا: الاتّساق الداخليّ لأداة الدراسة:

احتُسِبَ معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخليّ للاستبانة بين درجة كلِّ عبارة من عبارات الاستبانة وبين الدرجة الكليَّة للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، كما يوضح ذلك الجدول رقم (٤).

جدول رقم (٤) معاملات ارتباط بيرسون

معوّقات التمكين الوظيفيّ الشخصيَّة				معوّقات التمكين الوظيفيّ المجتمعيَّة			
الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٥٦٩**	٩	٠,٥٣٣**	١	٠,٣٧٨**	٨	٠,٤٨٦**
٢	٠,٦٢١**	١٠	٠,١٨٦**	٢	٠,٨٩٠**	٩	٠,٦٠٨**
٣	٠,٥٩٨**	١١	٠,١٤٣*	٣	٠,٥٥٢**	١٠	٠,٥٦٣**
٤	٠,٥٠٤**	١٢	٠,٢٢٠**	٤	٠,٥٨٠**	١١	٠,٥٣٢**
٥	٠,١٨٩**	١٣	٠,٣١٠**	٥	٠,٦١٥**	١٢	٠,٥٠٢**
٦	٠,٦٥٤**	١٤	٠,١٩٢**	٦	٠,٣٨٣**	١٣	٠,٣٣٢**
٧	٠,٥٥٩**	١٥	٠,٣٢٧**	٧	٠,٥١٤**	١٤	٠,٥٠٧**
٨	٠,٢٦٤**						

**** دالّ عند مستوى ٠,٠١**

أوضح الجدول رقم (٤) أنَّ جميع العبارات دالّة عند مستوى (٠,٠١) وهذا يدلُّ على ارتفاع معاملات الاتّساق الداخليّ، ويوضح ارتفاع مؤشّرات الصدق للوثوق بالأداة لتحقيق أهداف الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

ثبات الأداة يعني الحصول على نفس الاستجابة عند تكرار تطبيق الاستبانة على الأشخاص أنفسهم في أوقات مختلفة، وقد قيسَ ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ، والجدول رقم (٥) يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة وهي:

جدول رقم (٥) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

الرقم	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
١	معوّقات التمكين الوظيفيّ الشخصيَّة	١٥	٠,٦٣٩
٢	معوّقات التمكين الوظيفيّ المجتمعيَّة	١٤	٠,٧٣٢
الثبات الكليّ		**٢٩**	**٠,٧٦٠**

أوضح الجدول رقم (٥) أنَّ مقياس الدراسة له ثبات يمكن الثقة به إحصائيًّا، وتعكس قيمة معامل الثبات الكليَّة (ألفا) (٠,٧٦) بدرجة ثبات عالية، كما تراوحت معاملات ثبات أداة الدراسة ما بين (٠,٦٤، ٠,٧٣)، وهي معاملات ثبات عالية تتيح الوثوق بها لتطبيق الدراسة الحالية.

الأساليب الإحصائيَّة:

استعملت الباحثة الأساليب الإحصائيَّة المناسبة مثل برنامج الحزم الإحصائيَّة للعلوم الاجتماعيَّة والتي يرمز لها اختصارًا بالرمز (SPSS)، وذلك على النحو الآتي:

١. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لحساب صدق الاتّساق الدّاخليّ لأداة الدراسة.
٢. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات المحاور المختلفة لأداة الدراسة.
٣. التكرارات، والنسب المئويَّة للتعرّف على معوّقات التمكين الوظيفيّ الشخصَّية والمجتمعيَّة لمفردات عيّنة الدراسة.
٤. المتوسّط الحسابيّ " Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض إجابات أفراد الدراسة على المحاور

الرئيسة (متوسطات العبارات)، مع العلم بأنَّه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابيّ.

٥. اختبار تحليل التباين لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائيَّة التي تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافيَّة المكوّنة من أكثر من فئتين.

عرض نتائج الدراسة:

تعرض الدارسة النتائج وتناقشها بهدف التعرّف على معوّقات التمكين الوظيفيّ لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة في المجتمع السعوديّ، وفيما يأتي عرض نتائج المتغيّرات الأوليَّة في الاستبانة، ثم نتائج متغيّرات الدراسة الأساسيَّة التي تجيب على تساؤلات الدراسة.

أولًا: نتائج البيانات الديموغرافيَّة:

جدول رقم (٦) خصائص عيّنة البحث

المتغيّر	الفئات	التكرار	النسبة
العمر	أقل من ٢٥ سنة	٢٥	١٣٪
	من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	١١٢	٥٧٪
	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	٤٨	٢٤٪
	من ٤٥ سنة فأكثر	١٢	٦٪
الحالة الاجتماعيَّة	عزباء	١٧	٨,٦٪
	متزوّجة	١٣٧	٦٩,٥٪
	مطلّقة	٤٠	٢٠,٣٪
	مهجورة	٣	١,٥٪
الحالة السكنيَّة	أعيش مع أسرتي البديلة	٣٩	١٩,٨٪
	أعيش مع زوجي	١٣٤	٦٨٪
	أعيش في الدار	٢٤	١٢,٢٪
المؤهل العلميّ	متوسّط	٢٥	١٢,٧٪
	ثانويّ	٨٥	٤٣,١٪
	جامعيّ	٨٢	٤١,٦٪
	ماجستير	٥	٢,٥٪
مهاراتي اللغويَّة	أجيد اللغة العربيَّة فقط	١١٢	٥٦,٩٪
	أجيد لغات أخرى غير العربيَّة	٨٥	٤٣,١٪
شهادتي بالتعليم	تعليم عن بعد	٣٢	١٦,٢٪
	تعليم منتظم	١٦١	٨١,٧٪
	محو أمية	٤	٢,١٪

يظهر من الجدول رقم (٦) توزيع مفردات عيّنة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافيَّة، حيث يبين أنَّ (٥٧٪) من مفردات العيّنة كانت أعمارهن من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة وهنّ الفئة الكبرى من عيّنة الدراسة، وأنَّ (٦٩,٥٪) من مفردات العيّنة كانت حالتهنّ الاجتماعيَّة (متزوجة) على حين أنَّ (٦٨٪) من أفراد الدراسة يعشن مع أزواجهنّ، وأنّ (٤٣,١٪) من أفراد الدراسة كان مؤهلهن العلميّ ثانويّ، وقد كانت (٥٦,٩) من أفراد الدراسة ممن أجدن اللغة العربيّة فقط، واتّضح أنَّ التعليم المنتظم بلغ نسبة (٨١٪) وهو النسبة الأعلى لنوعيّة التعليم.

جدول رقم (٧) خصائص مفردات عيّنة البحث المهنيَّة

المتغيّر	الفئات	التكرار	النسبة
الحالة المهنيَّة	أعمل	٣٥	١٧,٨٪
	لا أعمل	١٦٢	٨٢,٢٪
سبق أن بحثت عن عمل يناسب شهادتي وخبرتي	نعم	١٤٩	٧٥,٦٪
	لا	٤٨	٢٤,٤٪
إذا كنت تعملين عدد سنوات الخبرة	أقل من سنة	١١٥	٥٨,٤٪
	أكثر من ثلاث سنوات	٥٦	٢٨,٤٪
	سنتان	٢٦	١٣,٢٪
لديّ دورات تؤهلني للحصول على وظيفة	أقل من خمس دورات	١١٥	٥٨,٤٪
	من خمس دورات إلى عشر دورات	٢٧	١٣,٧٪
	أكثر من ٢٠ دورة	٢٧	١٣,٧٪

يظهر من الجدول رقم (٧) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المتغيرات المهنيَّة، حيث يبين أنَّ (٨٢,٢٪) من مفردات العينة لا يعملنَ في أيِّ وظيفة، وهنّ الفئة الكبرى من عيّنة الدراسة، وأنَّ (٧٥,٦٪) من مفردات العيّنة قد بحثن عن عمل يتناسب مع شهاداتهنّ وخبراتهنّ، في حين أنَّ (٥٨,٤٪) من مفردات العيّنة كانت عدد سنوات الخبرة لديهنّ أقل من سنة، بينما (٥٨,٤٪) من مفردات العيّنة كانت عدد الدورات المؤهّلة للحصول على الوظيفة لديهنّ أقل من خمس دورات.

ثانيًا: الإجابة على تساؤلات الدراسة.

السؤال الأول: ما معوقات التمكين الوظيفيّ الشخصيَّة لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة؟

تطلّبت الإجابة حساب التكرارات، والنسب المئويَّة، والمتوسّطات الحسابيَّة لإجابات مفردات العيّنة عن معوّقات التمكين الوظيفيّ الشخصيَّة لنزيلات دور الرعاية

الاجتماعيَّة، وقد رُتِّبت هذه العبارات حسب المتوسط الحسابيّ لكلٍّ منها، والجدول رقم (٨) يوضح ذلك.

جدول رقم (٨) التكرارات، والنسب المئويَّة، والمتوسّطات الحسابيَّة لإجابات أفراد الدراسة عن عبارات المحور الأول

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					المتوسّط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ	الرتبة
		النسبة ٪	موافق بشدّة	موافق	محايد	أرفض	أرفض بشدّة			
١٢	بالعمل أوفّر متطلّباتي الشخصيَّة	ك	١٦٣	٣١	٢	١	٠	٤,٨١	٠,٤٥	١
		٪	٨٢,٧	١٥,٧	١	٠,٥	٠			
١١	العمل يساعدني في ترتيب أولويّات حياتي	ك	١٦٣	٣٠	٣	١	٠	٤,٨٠	٠,٤٧	٢
		٪	٨٢,٧	١٥,٢	١,٥	٠,٥	٠			
١٠	أبحث عن العمل لأحقّق ذاتي	ك	١٥٠	٣٧	٥	٢	٣	٤,٦٧	٠,٧٢	٣
		٪	٧٦,١	١٨,٨	٢,٥	١	١,٥			
١٥	أحتاج إلى الدورات لتحسين مهاراتي وخبراتي ولا أجد الدعم للحصول عليها	ك	٦٢	٧٤	٣٩	١٨	٤	٣,٦٧	١,٠٢	٤
		٪	٣١,٥	٣٧,٦	١٩,٨	٩,١	٢			
١٤	أقبل بأيّ وظيفة لثقتي أنَّني سأتطوّر للأفضل وظيفيًّا في المستقبل	ك	٧٣	٤٩	٥٣	١٩	٣	٣,٨٦	١,٠٧	٥
		٪	٣٧,١	٢٤,٩	٢٦,٩	٩,٦	١,٥			
٨	أتقدّم بطلبات التوظيف من خلال الإنترنت	ك	٥١	٨٨	٣٩	١٦	٣	٣,٨٥	٠,٩٥	٦
		٪	٢٥,٩	٤٤,٧	١٩,٨	٨,١	١,٥			
١٣	أرفض بعض الوظائف التي لا تناسب مؤهلي	ك	٤٣	٤٣	٥١	٥٠	١٠	٣,٣٠	١,٢	٧
		٪	٢١,٨	٢١,٨	٢٥,٩	٢٥,٤	٥,١			
٤	أبلغ الجهات التي تطرح فرصًا وظيفيَّة بحقيقة وضعي الاجتماعيّ	ك	٤٣	٤٨	٤٣	٤٠	٢٣	٣,٢٤	١,٣	٨
		٪	٢١,٨	٢٤,٤	٢١,٨	٢٠,٣	١١,٧			
٥	أتحفّظ على سريّة وجودي في الدار عند تقديم سيرتي الذاتيَّة	ك	٥٢	٣٦	٤٢	٣٩	٢٨	٣,٢٣	١,٤	٩
		٪	٢٦,٤	١٨,٣	٢١,٣	١٩,٨	١٤,٢			
١	مستوى تعليمي أقل من متطلّبات سوق العمل	ك	٢٨	٥٠	٤٧	٥٢	٢٠	٣,٠٧	١,٢	١٠
		٪	١٤,٢	٢٥,٤	٢٣,٩	٢٦,٤	١٠,٢			
٣	وضعي الاجتماعيّ الخاصّ سبب استبعادي من الوظائف	ك	٣٥	٣٣	٤١	٥٨	٣٠	٢,٩٢	١,٣	١١
		٪	١٧,٨	١٦,٨	٢٠,٨	٢٩,٤	١٥,٢			
٧	أُطلب للمقابلات المهنيّة ولا أجتازها بسبب قلّة خبرتي بالمقابلات	ك	١٧	٤٤	٤٧	٦٠	٢٩	٢,٨٠	١,١	١٢
		٪	٨,٦	٢٢,٣	٢٣,٩	٣٠,٥	١٤,٧			
٢	خبراتي لا تؤهلني للحصول على وظيفة	ك	٢٣	٣٦	٣٦	٧١	٣١	٢,٧٤	١,٢	١٣
		٪	١١,٧	١٨,٣	١٨,٣	٣٦	١٥,٧			
٦	أُطلب للمقابلات المهنيَّة ولا أجتازها بسبب ظروفي الاجتماعيَّة	ك	٢٠	٢٣	٤٧	٤٩	٢٨	٢,٦٣	١,١	١٤
		٪	١٠,٢	١١,٧	٢٣,٩	٤٠,١	١٤,٢			
٩	ليس لدي الدافع للبحث عن عمل	ك	١٣	٩	١٨	٨٢	٧٥	٢	١,٢	١٥
		٪	٦,٦	٤,٦	٩,١	٤١,٦	٣٨,١			
المتوسط العام								٣,٤٥	٠,٤٤	

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (٨) يتضح أنَّ مفردات العيّنة موافقات بدرجة (موافق) على معوّقات التمكين الوظيفيّ الشخصيَّة بمتوسّط (٣,٤٥)، وهو متوّسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المتدرّج الخماسيّ ،وانحراف معياريّ (٠,٤٤) يشير إلى تشتّت إجابات مفردات العيّنة على معوّقات التمكين الوظيفيّ الشخصيَّة، ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتّضح أنَّ هناك تباينًا في موافقة أفراد الدراسة على محور معوّقات التمكين الوظيفيّ الشخصيَّة لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة، حيث رُتّبت تنازليًّا حسب موافقة أفراد الدراسة عليها وهي:

- جاءت العبارة رقم (٢) وهي (بالعمل أوفّر متطلباتي الشخصيَّة) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابيّ بلغ (٤,٨١) وانحراف معياريّ (٠,٤٥) وبدرجة موافقة تشير إلى (موافق بشدة)، وجاءت العبارة رقم (١١) وهي (العمل يساعدني في ترتيب أولويات حياتي) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابيّ بلغ (٤,٨٠) وانحراف معياريّ (٠,٤٧) وبدرجة موافقة تشير إلى (موافق بشدة)، وتفسر تلك النتيجة تأثير دور العمل على حياة نزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة في ترتيب أولويات حياتهنّ.
- جاءت العبارة رقم (٣) وهي (أبحث عن العمل لأحقّق ذاتي) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابيّ بلغ (٤,٦٧) وانحراف معياريّ (٠,٧٢) وبدرجة موافقة تشير إلى (موافق بشدة).
- جاءت العبارة رقم (٦) وهي (أُطلب للمقابلات المهنيَّة ولا أجتازها بسبب ظروفي الاجتماعيَّة) في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابيّ بلغ (٢,٦٣) وانحراف معياريّ (١,١) وبدرجة موافقة تشير إلى (محايد)، وهذا يدلّ على أنَّ الظروف الاجتماعيَّة تؤثّر إلى حدٍّ ما على المقابلات المهنيَّة، وعلى احتماليّة اجتيازها لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة.
- جاءت العبارة رقم (٩) وهي (ليس لدي الدافع للبحث عن عمل) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابيّ بلغ (٤,١١) وانحراف معياريّ (٠,٧٢) وبدرجة موافقة تشير إلى (غير موافق)، وتشير هذه النتيجة إلى وجود دافع كبير لدى نزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة إلى العمل، ويمثل انعكاسًا لحالتهنّ الاجتماعيَّة والنفسيَّة في دور الرعاية الاجتماعيَّة.

السؤال الثاني: ما معوّقات التمكين الوظيفيّ المجتمعيَّة لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة؟

للإجابة عن هذا السؤال احتُسبت التكرارات، والنسب المئويَّة، والمتوسّطات الحسابيَّة لإجابات أفراد الدراسة عن درجة معوّقات التمكين الوظيفيّ المجتمعيَّة للمرأة من دور الرعاية الاجتماعيَّة، وقد رُتبّت هذه العبارات حسب المتوسّط الحسابيّ لكلٍّ منها، والجدول رقم (٩) يوضح ذلك.

جدول رقم (٩) التكرارات والنسب المئويَّة، والمتوسّطات الحسابيَّة لإجابات أفراد الدراسة عن معوّقات التمكين الوظيفيّ المجتمعيَّة

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					المتوسّط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ	الرتبة
		النسبة ٪	موافق بشدة	موافق	محايد	أرفض	أرفض بشدة			
١٣	يمكن لوزارة الموارد البشريَّة والتنمية الاجتماعيَّة أن توظف الفتيات	ك	١١٦	٥٧	١٩	٣	٢	٤,٤٣	٠,٨٠	١
		٪	٥٨,٩	٢٨,٩	٩,٦	١,٥	١			
١٢	نحتاج إلى الدعم المجتمعيّ ليكون لنا مقاعد وظيفيَّة في مؤسسات القطاع الخاصّ	ك	١١٤	٥٠	٢٦	٣	٤	٤,٣٦	٠,٩١	٢
		٪	٥٧,٩	٢٥,٤	.١٣	١,٥	٢			
٤	أتوقع أنَّ الوظائف تسير بنظام الوساطة بين المعارف	ك	١٠٧	٤٦	٣٩	٥	٠	٤,٢٩	٠,٨٧	٣
		٪	٥٤,٣	٢٣,٤	١٩,٨	٢,٥	٠			
٥	الشركات الناشئة والمؤسسات لا تعلن عن فرص وظيفيَّة بعدالة	ك	٨٥	٥٩	٤٢	١١	٠	٤,١١	١,٠٧	٤
		٪	٤٣,١	٢٩,٩	٢١,٣	٥,٦	٠			
١١	وزارة الموارد البشريَّة والتنمية الاجتماعيَّة لا تقدّم محفّزات لشركات القطاع الخاصّ التي توظّف الفتيات من الدار	ك	٧٩	٤٠	٥٥	٢٢	١	٣,٨٨	١,٠٣	٥
		٪	٤٠,١	٢٠,٣	٢٧,٩	١١,٢	٠,٥			

تابع جدول رقم (٩) التكرارات والنسب المئويَّة، والمتوسّطات الحسابيَّة لإجابات أفراد الدراسة عن معوّقات التمكين الوظيفيّ المجتمعيَّة

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					المتوسّط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ	الرتبة
		النسبة ٪	موافق بشدة	موافق	محايد	أرفض	أرفض بشدة			
٧	الرواتب التي تخصّص للوظائف دون مستوى توقّعاتي مقارنة بمؤهّلي	ك	٥٥	٦٧	٤٨	٢٥	٢	٣,٧٥	١,٢	٦
		٪	٢٧,٩	٣٤	٢٤,٤	١٢,٧	١			
١	أفضّل العمل في القطاع الحكوميّ فقط	ك	٧٨	٣٣	٤٥	٣٥	٦	٣,٧٢	٠,٩٤	٧
		٪	٣٩,٦	١٦,٨	٢٢,٨	١٧,٨	٣			
٢	أتقدّم بطلب التوظيف في شركات القطاع الخاصّ	ك	٣٠	١٠٥	٤٤	٩	٩	٣,٧٠	١,٢	٨
		٪	١٥,٢	٥٣,٣	٢٢,٣	٤,٦	٤,٦			
٨	الفرص الوظيفيَّة المطروحة للجامعيَّات	ك	٦١	٤٢	٥٧	٢٦	١١	٣,٥٩	١,١٤	٩
		٪	٣١	٢١,٣	٢٨,٩	١٣,٢	٥,٦			
٣	أعاني من الرفض لطلبي الوظيفيّ رغم توفّر الشروط	ك	٥١	٥٣	٥٥	٣٠	٨	٣,٥٥	١,١٦	١٠
		٪	٢٥,٩	٢٦,٩	٢٧,٩	١٥,٢	٤,١			
٩	لا أجد وظائف تناسب خريجات الثانويَّة	ك	٥٠	٣٢	٧٣	٣٤	٨	٣,٤٢	١,١٣	١١
		٪	٢٥,٤	١٦,٢	٣٧,١	١٧,٣	٤,١			
٦	الفرص الوظيفيَّة المطروحة أقلّ من مستوى شهادتي	ك	٣٢	٤٣	٦٥	٤٦	١١	٣,٢٠	١,١١٣	١٢
		٪	١٦,٢	٢١,٨	٣٣	٢٣,٤	٥,٦			
١٠	وزارة الموارد البشريَّة والتنمية الاجتماعيَّة لا تشجّع توظيف الفتيات	ك	٤٦	٢٨	٥٠	٥٤	١٩	٣,١٤	١,٣	١٣
		٪	٢٣,٤	١٤,٢	٢٥,٤	٢٧,٤	٩,٦			
١٤	نعاني من تدخّل الدار ورفضها لبعض الفرص الوظيفيَّة التي تتاح لنا	ك	٢٠	١٥	٧٢	٥٧	٣٣	٢,٦٥	١,١	١٤
		٪	١٠,٢	٧,٦	٣٦,٥	٢٨,٩	١٦,٨			
المتوسط العام								٣,٦٩	٠,٥٠	

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (٩) يتّضح أنَّ مفردات العيّنة موافقات بدرجة (موافق) على معوّقات التمكين الوظيفيّ المجتمعيَّة بمتوسّط (٣,٦٩)، وهو متوسّط يقع في الفئة الخامسة من فئات المتدرّج الخماسيّ، وانحراف معياريّ (٠,٥٠) يشير إلى تشتّت إجابات مفردات الدراسة عن معوّقات التمكين الوظيفيّ المجتمعيَّة، ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتّضح أنَّ هناك تباينًا في موافقة مفردات العيّنة على محور معوّقات التمكين الوظيفيّ المجتمعيَّة لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة، حيث رُتّبت تنازليًّا حسب موافقة أفراد الدراسة عليها وهي:

- جاءت العبارة رقم (١٣) وهي (يمكن لوزارة الموارد البشريَّة والتنمية الاجتماعيَّة أن توظّف الفتيات) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابيّ بلغ (٤,٤٣) وانحراف معياريّ (٠,٥٠)، وبدرجة موافقة تشير إلى (موافق بشدّة)، وتشير موافقة أفراد الدراسة على أثر وزارة الموارد البشريَّة والتنمية الاجتماعيَّة في التوظيف.
- جاءت العبارة رقم (١٢) وهي (نحتاج للدعم المجتمعيّ ليكون لنا مقاعد وظيفيَّة في مؤسسات القطاع الخاصّ) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابيّ بلغ (٤,٣٦)، وانحراف معياريّ (٠,٩١)، وبدرجة موافقة تشير إلى (موافق بشدّة)، وتفسّر تلك النتيجة وعي نزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة وإدراكهنّ لأهمية توفّر الدعم المجتمعيّ ليكون لهنّ مقاعد وظيفيَّة في مؤسسات القطاع الخاصّ.
- جاءت العبارة رقم (٤) وهي (أتوقّع أنّ الوظائف تسير بنظام الوساطة بين المعارف) في المرتبة الثالثة بمتوسّط حسابيّ بلغ (٤,٢٩)، وانحراف معياريّ (٠,٨٧)، وبدرجة موافقة تشير إلى (موافق بشدّة).
- جاءت العبارة رقم (١٠) وهي (وزارة الموارد البشريَّة والتنمية الاجتماعيَّة لا تشجّع توظيف الفتيات من الدار) في المرتبة قبل الأخيرة، بمتوسّط حسابيّ بلغ (٣,١٤)، وانحراف معياريّ

(١,٣)، وبدرجة موافقة تشير إلى (محايد)، وتفسّر تلك النتيجة تأثير وزارة الموارد البشريَّة والتنمية الاجتماعيَّة على تشجيع توظيف نزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة.

- جاءت العبارة رقم (١٤) وهي (نعاني من تدخّل الدار ورفضها لبعض الفرص الوظيفيَّة التي تتاح لنا) في المرتبة الأخيرة، بمتوسّط حسابيّ بلغ (٢,٦٥)، وانحراف معياريّ (١,١)، وبدرجة موافقة تشير إلى (محايد)، وترى الباحثة ضرورة بذل الجهود من إدارة دور الرعاية الاجتماعيَّة لتمكين النزيلات من الفرص الوظيفيَّة التي تتاح لهنّ.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بخصوص معوّقات التمكين الوظيفي تُعزى لمتغيّرات الدارسة الديموغرافيَّة؟

* للتعرّف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائيَّة بين متوسّطات إجابات مفردات عيّنة الدراسة بخصوص معوّقات التمكين الوظيفيّ تُعزى لمتغيّرات الدارسة الديموغرافيَّة قامت الباحثة باستخدام اختبار "تحليل التباين الأحاديّ ONE WAY ANOVA" لتوضيح فروق الدلالة الإحصائيَّة بين متوسّط إجابات مفردات عيّنة الدراسة التي تُعزى لمتغيرات الدارسة الديموغرافيَّة كما يوضحها الشكل التالي:

جدول رقم (١٠) نتائج اختبار "تحليل التباين الأحاديّ ONE WAY ANOVA" للفروق بين إجابات أفراد الدراسة تبعًا لاختلاف المتغيّرات الديموغرافيَّة

المحور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحريّة	متوسّط مجموع المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة الإحصائيّ
الحالة الاجتماعيَّة	بين المجموعات	١,٩٨٩	٣	٠,٦٦٣	٤,٥٥٦	٠,٠٠٤
	داخل المجموعات	٢٨,٠٨٢	١٩٣	٠,١٤٦		
	المجموع	٣٠,٠٧٠	١٩٦			
الحالة السكنيَّة	بين المجموعات	٠,٣٣١	٢	٠,١٦٦	١,٠٨٠	٠,٣٤٢
	داخل المجموعات	٢٩,٧٣٩	١٩٤	٠,١٥٣		
	المجموع	٣٠,٠٧٠	١٩٦			
المستوى التعليميّ	بين المجموعات	١,٧٦٩	٣	٠,٥٩٠	٤,٠٢٢	٠,٠٠٨
	داخل المجموعات	٢٨,٣٠١	١٩٣	٠,١٤٧		
	المجموع	٣٠,٠٧٠	١٩٦			
حصلت على شهادتي بالتعليم	بين المجموعات	٠,٧٦٠	٢	٠,٣٨٠	٢,٥١٤	٠,٠٨٤
	داخل المجموعات	٢٩,٣١١	١٩٤	٠,١٥١		
	المجموع	٣٠,٠٧٠	١٩٦			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	٠,٣٢٩	٢	٠,١٦٤	١,٠٧٠	٠,٣٤٤
	داخل المجموعات	٢٩,٧٤١	١٩٤	٠,١٥٣		
	المجموع	٣٠,٠٧٠	١٩٦			
عدد الدورات التدريبيَّة	بين المجموعات	١,٥٣٧	٢	٠,٧٦٩	٥,٢٢٦	٠,٠٠٦
	داخل المجموعات	٢٨,٥٣٣	١٩٤	٠,١٤٧		
	المجموع	٣٠,٠٧٠	١٩٦			

يتّضح من الجدول رقم (١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى (٠,٠٥) لمتوسّطات إجابات أفراد عيّنة الدراسة عن معوّقات التمكين الوظيفيّ التي تُعزى لاختلاف متغيّر الحالة الاجتماعيَّة، حيث كانت قيمة ف (٤,٥٥٦) وهي قيم دالّة إحصائيًّا عند مستوى (٠,٠٥)، ومن خلال اختبار الفروق البعديّة شفيه تبيّن أنَّ الفروق كانت لمصلحة

من حالتهنّ الاجتماعيَّة مهجورة ممّا يعني أنَّ المهجورات من أكثر الفئات التي تتأثّر بمعوّقات التمكين الوظيفيّ.

كما يتّضح من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى (٠,٠٥) لمتوسّطات إجابات مفردات العيّنة عن معوّقات التمكين الوظيفيّ التي تُعزى لاختلاف متغيّر الحالة السكنيَّة حيث كانت قيمة ف (١,٠٨٠)، وهي قيمة غير دالّة إحصائيًّا عند مستوى (٠,٠٥).

يتّضح من الجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى (٠,٠٥) لمتوسّطات إجابات مفردات العيّنة عن معوّقات التمكين الوظيفيّ التي تُعزى لاختلاف متغيّر المستوى التعليميّ، حيث كانت قيمة ف (٤,٠٢٢)، وهي قيم دالّة إحصائيًّا عند مستوى (٠,٠٥)، ومن خلال اختبار الفروق البعدية شفيه تبيّن أنَّ الفروق كانت لمصلحة من مستواهنّ التعليميّ متوسّط، ممّا يعني أنَّ تلك الفئات من أكثر الفئات التي تتأثّر بمعوّقات التمكين الوظيفيّ.

ويتّضح من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى (٠,٠٥) لمتوسّطات إجابات مفردات العيّنة عن معوّقات التمكين الوظيفيّ، التي تُعزى لاختلاف متغيّر طريقة الحصول على شهادة التعليم، حيث كانت قيمة ف (٢,٥١٤)، وهي قيمة غير دالّة إحصائيًّا عند مستوى (٠,٠٥).

كما يتّضح من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى (٠,٠٥) لمتوسّطات إجابات مفردات العيّنة عن معوّقات التمكين الوظيفيّ التي تُعزى لاختلاف متغيّر سنوات الخبرة حيث كانت قيمة ف (١,٠٧٠)، وهي قيمة غير دالّة إحصائيًّا عند مستوى (٠,٠٥).

يتّضح من خلال النتائج في الجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى (٠,٠٥) لمتوسطات إجابات مفردات العيّنة عن معوّقات التمكين الوظيفيّ التي تُعزى لاختلاف متغيّر عدد الدورات التدريبيَّة، حيث كانت قيمة ف (٥,٢٢٦)، وهي قيم دالّة إحصائيًّا عند مستوى (٠,٠٥)، ومن خلال اختبار الفروق البعديّة شفيه تبيّن أنَّ الفروق كانت لمصلحة من عدد دوراتهنّ التدريبيَّة من خمس إلى عشر دورات، ممّا يعني أنَّ تلك الفئات من أكثر الفئات وعيًا بمعوّقات التمكين الوظيفيّ.

مناقشة نتائج الدراسة:

تختلف الدراسة عن الدراسات السابقة التي ناقشت تمكين فئة خاصّة تمثّلها نزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة من الحصول على وظيفة، وهذا ما جعل الباحثة تستبعد الكثير من الدراسات التي ألقت الضوء على التمكين الوظيفيّ في المناصب الإداريَّة، سواء في القطاع الحكوميّ أو القطاع الخاصّ وبعد مقارنة نتائج الدراسات السابقة بنتائج الدراسة الحاليّة، تبيّن أنَّ الدراسات السابقة بحثت في المتطلبات الشخصيَّة، والمجتمعيَّة لكافة النساء في المجتمع بوجهٍ عامّ وعلاقتها بتمكين المرأة، ولكن هذه الدراسة تناولت فئة خاصّة، وهنّ نزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة، وهي فئة تعاني من التمييز في المجتمعات العربيَّة غالبًا بسبب الظروف الاجتماعيَّة من حياة اليتم، أو جهل النسب، أو غيره، وكذلك فقدان الأمان الأسريّ والدعم الذي تقدّمه الأسرة عادةً لأبنائها، ممّا يجعل هذه الفئة من النزيلات أكثر حاجة للدعم؛ للحصول على التمكين الوظيفيّ؛ لتحقيق الأمن الاقتصاديّ على المستوى الشخصيّ والأسريّ؛ لضمان الدخل الثابت من الوظيفة المناسبة لإعالة أنفسهنّ، وهذه المفارقة يصعب ملاحظتها في الدول الغربيَّة أو الآسيويَّة؛ فيطلق عندهم على الأم الحاضنة (الأم غير المتزوجة Single Mam)، وذلك عند الجهل بالأب أو إنكاره للطفل، وحينها يمنح القانون نسب الأم للوليد، وعندما يكبر يصعب تمييزه على المستوى الاجتماعيّ أو الوظيفيّ خارج محيط المعارف، أو الجيران وهذا يرجع إلى طبيعة التركيب الاجتماعيّ في تلك المجتمعات؛ أمّا في أوطاننا العربيَّة والإسلاميَّة فيظهر ذلك التصنيف في شكل الاسم الذي لا يحمل لقبًا واضحًا للأسرة أو القبيلة، وبدون (ال) التعريف للاسم الأخير، ممَّا يُمكن الآخرين من تمييز الاسم بقراءته فقط، وفي المحيط الاجتماعيّ تحيط به الوصمة الاجتماعيَّة لخطأ لم يرتكبه. وتعيش نزيلة دور الرعاية الاجتماعيَّة فترة من حياتها في الدار، وبعد استقلالها بالزواج تجد نفسها مسؤولة عن أسرتها ويصبح العمل ضرورة مُلحّة للاستجابة لمطالب الحياة، ووفقًا لنتائج الدراسة يتّضح أنَّ أفراد العيّنة من النزيلات في دور الرعاية الاجتماعيَّة موافقات بدرجة (موافق) على معوّقات التمكين الوظيفيّ الشخصيَّة بمتوسط (٣,٤٥)، وانحراف معياريّ (٠,٤٤)، ونلاحظ أنَّ متطلّب العمل أولويّة لنزيلة دور الرعاية الاجتماعيَّة؛

لتحقيق ذاتها وترتيب أولويّات حياتها، وتوفير متطلّباتها واحتياجاتها ونجد أنَّ معظم فتيات الدار يحصلن على مؤهّل تعليميّ ثانويّ، والقليل منهنّ حصلن على مؤهّل جامعيّ، وعند البحث عن وظيفة لا يجدن الوظائف المناسبة، وقد امتنعت العيّنة عن الإجابة عن سبب قصور فرصها الوظيفيَّة وعلاقته بوضعها الأسريّ، وذلك باختيار إجابة (محايد)؛ لأنَّها تتجنّب مناقشة موضوع جهل النسب، أو المشاكل الاجتماعيَّة التي أدّت إلى تخلّي أسرتها عنها، ليكون الإنكار نتيجة له تارة، والوصمة تارةً أخرى، وأفادت الأخصائيَّة الاجتماعيَّة في جمعيّة ملوان بأنَّ المتقدّمات إلى الوظائف ١٢٩ نزيلة من دور الرعاية الاجتماعيَّة، توظّفت منهنّ ٣٢ نزيلة، والأخريات يتوظفن ولكنهنّ يتركن العمل بعد فترة وجيزة؛ لعدم مناسبته لمستواهنّ التعليميّ، وعليه فإن هذه المشكلة البحثيَّة تبقى بحاجة إلى التدخّل، فقد كان أفراد عيّنة الدراسة موافقات بدرجة (موافق) على معوّقات التمكين الوظيفيّ المجتمعيَّة بمتوسط (٣,٦٩)، وانحراف معياريّ (٠,٥٠)، وهنا نجد أنَّ العبء الأكبر لتمكين نزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة يقع على وزارة الموارد البشريَّة؛ وذلك من خلال توفير وظائف مناسبة لهنّ في فروع الوزارة؛ لدعمهنّ وتمكينهنّ من ممارسة حياتهنّ، وعليه تقترح الدراسة أن تُسنّ الأنظمة الجديدة، ويُشجَّع توظيف نزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة؛ تحقيقًا للهدف الإستراتيجيّ، وهو دعم المرأة في سوق العمل، عن طريق زيادة مشاركتها وظيفيّا، وتمكينها وتسهيل التحدّيات التي تواجهها، فقد تبيّن وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى (٠,٠٥) لمتوسّطات إجابات مفردات عيّنة الدراسة عن معوّقات التمكين الوظيفيّ التي تُعزى لاختلاف متغيّر الحالة الاجتماعيَّة، والمستوى التعليميّ، وعدد الدورات التدريبيَّة، وهذا يؤكّد على أنَّ هذه الفئة من النزيلات هنّ الأكثر حاجة للدعم والتمكين؛ بسبب حالتهنّ الاجتماعيَّة، سواء كانت متزوّجة تحمل أعباء أسرتها، أو مطلّقة، أو مهجورة، فهي ذات احتياجات متزايدة، عطفًا على فقدانها لدعم الأسرة الطبيعيّة، وتحتاج اليوم إلى التشجيع لبناء حياة أسريَّة جديدة ومستقرة، وذلك بالاستفادة من المبادرات التي قدّمتها وزارة الموارد البشريَّة لبرنامج التحوّل الوطنيّ؛ لإلحاق المرأة في سوق العمل بمبادرة العمل المرن، بهدف رفع نسبة العاملين في الجهات الحكوميَّة والأهليَّة بنظام ساعات مرنة، أو من خلال خيار العمل عن بُعد، والاستفادة من الممكّنات الأخرى، مثل مبادرة إتاحة النقل، ومبادرة توفير خدمة رعاية الطفل للمرأة العاملة، وتقترح الباحثة مبادرة تمكين نزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة بالتعاون مع وزارة الموارد البشريَّة والقطاع الخاصّ؛ فتقدم الوزارة باقة من المزايا للقطاع الخاصّ الذي يساهم في زيادة عدد الموظّفات من نزيلات دور الرعاية، ليُرفَع مستوى سعودة مؤسسات القطاع الخاصّ وفق فرص دعم النزيلات، ممَّا يشجع نزيلات الدور على التعلّم في المجالات المناسبة وفق الفرص الوظيفيَّة المطروحة، وتقترح الباحثة مبادرة التدريب الموازي وفق احتياجات سوق العمل، لتمكين النزيلات مهاريًّا وشخصيًّا وفنيًّا ووظيفيّا، فتشمل المبادرة تقديم الفرص التدريبيَّة للنزيلات من دور الرعاية الاجتماعيَّة؛ لمنحهنّ فرصًا وظيفيَّة أفضل بعد تأهيلهنّ في الدبلومات المهنيَّة بالشراكة مع الجامعات السعوديَّة؛ لتحقيق أهداف التمكين لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة، وتقديم التسهيلات اللازمة لهنّ، وتمكينهنّ وظيفيًّا وتعزيز دورهنّ في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، فمشاركة المرأة في الحياة الاجتماعيَّة والاقتصاديَّة بات عنصرًا لا غنى عنه لبلوغ هدف القضاء على الفقر، والإدماج الاجتماعيّ، والتمكين.

ملخص نتائج الدراسة وتوصياتها:

نتائج السؤال الأول: ما معوّقات التمكين الوظيفيّ الشخصيَّة لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة؟

أفراد الدراسة موافقات بدرجة (موافق) على معوّقات التمكين الوظيفيّ الشخصيَّة بمتوسّط (٣,٤٥)، وهو

متوسّط يقع في الفئة الرابعة من فئات المتدرّج الخماسيّ، وانحراف معياريّ (٠,٤٤)، حيث جاءت العبارات الآتية في المرتبة الأولى حسب موافقة أفراد الدراسة عليها وهي:

١. بالعمل أوفّر متطلّباتي الشخصيَّة.
٢. العمل يساعدني في ترتيب أولويّات حياتي.
٣. أبحث عن العمل لأحقّق ذاتي.
٤. أحتاج إلى الدورات؛ لتحسين مهاراتي وخبراتي، ولا أجد الدعم للحصول عليها.
٥. أقبل بأيِّ وظيفة؛ لثقتي بأنَّني سأتطور وظيفيًّا إلى الأفضل في المستقبل.

نتائج السؤال الثاني: ما معوّقات التمكين الوظيفيّ المجتمعيَّة لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة؟

إنَّ أفراد الدراسة موافقات بدرجة (موافق) على معوّقات التمكين الوظيفيّ المجتمعيَّة بمتوسّط (٣,٦٩)، وهو متوسّط يقع في الفئة الخامسة من فئات المتدرج الخماسيّ، وانحراف معياريّ (٠,٥٠)، حيث جاءت العبارات الآتية في المرتبة الأولى حسب موافقة أفراد الدراسة عليها وهي:

١. يمكن لوزارة الموارد البشريَّة والتنمية الاجتماعيَّة أن توظف نزيلة دور الرعاية الاجتماعيَّة.
٢. نحتاج إلى الدعم المجتمعيّ؛ ليكون لنا مقاعد وظيفيَّة في مؤسسات القطاع الخاصّ.
٣. أتوقع أنَّ الوظائف تسير بنظام الوساطة بين المعارف.
٤. الشركات الناشئة والمؤسسات لا تعلن عن فرص وظيفيَّة بعدالة.
٥. وزارة الموارد البشريَّة والتنمية الاجتماعيَّة لا تقدم محفّزات لشركات القطاع الخاصّ التي توظّف نزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة.

نتائج السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بخصوص معوقات التمكين الوظيفيّ التي تُعزى لمتغيرات الدارسة الديموغرافيَّة؟

حيث تبيّن وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى (٠,٠٥) لمتوسّطات إجابات أفراد عيّنة الدراسة عن معوّقات التمكين الوظيفيّ التي تُعزى لاختلاف متغيّر الحالة الاجتماعيَّة، والمستوى التعليميّ، وعدد الدورات التدريبيَّة.

بينما تبيّن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى (٠,٠٥) لمتوسّطات إجابات أفراد عيّنة الدراسة عن معوّقات التمكين الوظيفيّ، التي تُعزى لاختلاف متغير الحالة السكنيَّة، وطريقة الحصول على شهادة التعليم، وسنوات الخبرة.

توصيات الدراسة:

١) التمكين الوظيفيّ لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة يحتاج إلى تأهيلهنّ وتدريبهنّ وهنا تقترح الباحثة عمل اتفاقيّات تعليميَّة بين مؤسسة التدريب الفنيّ والتقنيّ، وعمادات خدمة المجتمع في الجامعات السعوديَّة؛ لتدريب نزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة على الدبلومات المطلوبة في سوق العمل.
٢) توصي الدراسة وزارة الموارد البشريَّة والتنمية الاجتماعيَّة بمنح عدد من المقاعد الوظيفيَّة لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة، وتوفير مقاعد في الوزارات الأخرى من منطلق المسؤولية المجتمعيَّة، وتشجيع تمكين نزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة.
٣) توصي الدراسة وزارة الموارد البشريَّة والتنمية الاجتماعيَّة بتقديم باقة من المميّزات في نطاقات السعودة لمؤسسات القطاع الخاصّ؛ لتشجيعها على توظيف نزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة.

٤) توصي الدراسة بإطلاق مبادرة اجتماعيَّة وطنيَّة بعنوان (نحن معكِ) من وزارة الموارد البشريَّة والتنمية الاجتماعيَّة بالشراكة مع مؤسسات القطاع الخاصّ للتوظيف، بالإضافة إلى الشراكة مع الجهات المجتمعيَّة التي تُعنى بالتعليم والتدريب؛ لتمكين نزيلات دور الرعاية الاجتماعيَّة، وتعزيز قدراتهنّ على العمل لتحقيق التمكين الوظيفيّ، والتغلب على المعوّقات الشخصيَّة والمجتمعيَّة.

المراجع:

أولًا: المراجع العربيّة:

ابن شلهوب، هيفاء بنت عبد الرحمن بن صالح. (٢٠١٧). أبعاد تمكين المرأة السعوديّة: دراسة مسحيّة من وجهة نظر عيّنة من أعضاء مجلس الشورى وعيّنة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. *المجلة العربية للدراسات الأمنية*، ٣٣ (٧٠)، ٣-٣٩.

أمان، إيمان. (٢٠١٨). تمكين المرأة السعوديّة في تعليم ستيم. https://arb.majalla.com/node/27031/%D8%AA%D9%85%D9%83%D9%8A%D9%86-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D8%B9%D9%88%D8%AF%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85-%C2%AB%D8%B3%D8%AA%D9%8A%D9%85%C2%BB

باين، مالكوم. (٢٠١٠). *نظريّة الخدمة الاجتماعيّة المعاصرة*. (حمدي محمد ابراهيم منصور وسعيد عبدالعزيز عويضة، ترجمة)، المكتب الجامعيّ الحديث.

البريثن، عبدالعزيز عبدالله. (٢٠١٧). *قراءات في الخدمة الاجتماعيّة* (ط٢). *الثانية*. الجمعيّة السعوديّة للدراسات الاجتماعيّة.

البعلبكيّ، روحي. (٢٠٠٨). *المورد الثلاثيّ عربيّ فرنسيّ إنجليزيّ* (المجلّد الرابعة). دار العلم للنشر والتوزيع.

الحربيّ، وفاء سالم محمد. (٢٠٢٠). *دور جمعيّة مراكز الأحياء بمنطقة مكة المكرمة*. أمانة المجلس الفرعيّ.

الحقيل، الهنوف عبد العزيز سليمان. (٢٠١٩). *التمكين الاقتصاديّ للمرأة وعلاقته بالأمن الأسريّ: دراسة ميدانية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نايف العربيّة للعلوم الأمنيّة.

حنّاوي، أحمد هيلدا. (٢٠١٩). موقع تمكين المرأة الخليجيّة في خطط التنمية: دراسة مقارنة [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة الكويت.

زيدان، علي حسين؛ محمد، أحمد محمد نصر؛ إبراهيم، أحمد ثابت هلال. (٢٠١٦). *الممارسة المبنّية على الأدلّة في الخدمة الاجتماعيّة مع الفرد والأسرة* (المجلّد الأول)، المكتب الجامعيّ الحديث.

السروجيّ، طلعت مصطفى. (٢٠٠٩). *الخدمة الاجتماعيّة أسس النظريّة والممارسة*. المكتب الجامعيّ الحديث.

سورة الأعراف. (آية ١٠).

سورة النور. (آية ٥٥). *القرآن الكريم*.

عبد العال، عبد الحليم رضا، أحمد، فوزي بشير. (١٩٨٦). *تنظيم المجتمع نظريّات وقضايا*. دار الثقافة للطباعة والنشر.

عبدالحميد، هشام. (٢٠٠٧). *المداخل إلى الممارسة العامّة في الخدمة الاجتماعيّة*. دار المهندس للطباعة.

عبدالمتعال، نوال. (٢٠١٩). *الشيخ زايد وتمكين المرأة الإماراتية*. المكتب العربي للمعارف.

عبيدات، ذوقان. (١٩٩٦). *البحث العلميّ مفهومة أدواته وأساليبه*. دار أسامة للنشر والتوزيع.

العساف، صالح بن حمد. (١٩٩٥). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. مكتبة العبيكان.

عطية، نبيوة سامية. (٢٠١٣). *التمكين في الخدمة الاجتماعية*. مستردّ من https://www.alukah.net/culture/0/50206/

عكاظ. (٢٠١٩). *تمكين المرأة ملفّ بارز في سياسات ٢٠٣٠*. مستردّ من https://www.okaz.com.sa/local/na/1758432

الكعبي، سهام مطشر. (٢٠٢٠). تمكين المرأة الفرص والتحديات. *مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، (٥٦)، ٥٣-٦٦.

المجلس الاقتصاديّ والاجتماعيّ. (٢٠١٤). *التشجيع على تمكين الناس في سياق القضاء على الفقر وكفالة الإدماج الاجتماعيّ وتوفير العمالة الكاملة وفرص العمل اللائق للجميع*. الأمم المتحدة.

مروان، محمد. (٢٠٢٠). *تعريف تمكين المرأة*. https://mawdoo3.com/%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81_%D8%AA%D9%85%D9%83%D9%8A%D9%86_%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9

معاجم الوجيز . (٢٠٢٢). معنى يعسوب. دُخل إلى الموقع بتاريخ ٥-٣-٢٠٢٢، وهو متاح على الرابط الآتي: *https://www.maajim.com/dictionary/* .

موقع إدارة الموارد البشرية العربية. (٢٠٠٨). *التمكين الذاتيّ خطوة نحو التمكين المؤسسيّ*. http://www.arabhrm.com/modules/news/article.php?storyid=54

الميزر، هند عقيل. (٢٠١٧). المرأة السعودية من التهميش إلى التمكين في التعليم والعمل. *المجلة العربية للدراسات الأمنية*، ٣٢(٦٨)، ١٢٧-١٥٤.

ناجي، أحمد عبد الفتاح. (٢٠١٤). *تمكين الفئات المهمشة من منظور الخدمة الاجتماعية: أسس ومبادئ- أساليب واتجاهات*. المكتب الجامعيّ الحديث.

نوار، رانيا. (١٤ ١٠، ٢٠١٠). تمكين المرأة بين التفسيرات الغربية وثقافتنا الإسلامية. https://www.lahaonline.com/articles/view/17539.htm

نيروخ، ربي؛ القواسميّ، ورود؛ الحيح، ياسمين. (٢٠١٨). *دور المشاريع الصغيرة في تمكين المرأة ومعيقات التمكين في مدينة الخليل* [رسالة بكالوريوس غير منشورة]. جامعة بوليتيكنك فلسطين.

وزارة التخطيط "الجهاز المركزيّ للإحصاء". (٢٠١٣). *تمكين المرأة بيئة مساعدة وثقافة داعمة*. العراق.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

Mishra, G. (2016). The Psychological Facets of Women Empowerment at Workplace. International Journal of Recent Trends in Engineering Research, 2(11).

Oxford University. (2006). *Oxford Word Powe Dictionary* (Vol. Second Edition). Oxford University.

Cambridge University. (2000). *Cambridge Dictionary of American English* .UK: University press.

ملحق رقم (١)

جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

كليّة الخدمة الاجتماعيّة الاستبيان رقم

معوقات التمكين الوظيفيّ لنزيلات دور الرعاية الاجتماعيّة في المجتمع السعوديّ

إعداد الدكتورة

هياء بنت علي بن طه المزيد

البيانات المستخدمة في هذا الاستبيان مخصّصة للبحث العلميّ فقط وتُعامل بسريّة تامّة

إلى أخواتي

/ نزيلات دور الرعاية الاجتماعيّة ....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسعدني أن أضع بين أيديكنّ هذا الاستبيان للكشف عن معوّقات التمكين الوظيفيّ لنزيلة دور الرعاية الاجتماعيّة حيث أن رصد هذه المعوّقات يمكننا من مساعدة الجهات الداعمة لتمكين المرأة؛ لتحسين حياتها وتحقيق استقلالها الماديّ من عملها، واليوم مع انتشار الشركات الناشئة ودور القطاع الخاصّ زادت الفرص الوظيفيّة، لهذا آمل منك تقييم تجربتك في البحث عن وظيفة، سواءً كنت موظفة أو سبق لك أن خضت تجربة البحث عن وظيفة، شاركينا تجربتك؛ لمساعدتنا على وضع الصورة المناسبة في إطار التمكين المجتمعيّ الذي تحتاجه النزيلة.

مع خالص شكري وتقديري لكريم تعاونكِ

بيانات أوليّة	بيانات مهنيّة
١)العمر	٨) اللغات التي أجيدها: ○لغة إنجليزيّة. ○لغة فرنسيّة. ○تقالوا. ○أوردو. ○ ○ ○أخرى تذكر.....
٢)الحالة الاجتماعيّة: ○متزوّجة ○عزباء ○أرملة ○مطلّقة ○مهجورة	٩) لدي مهارات أخرى تؤهّلني للعمل: ○..... ○.....
٣)الحالة السكنيّة: ○أعيش مع زوجي. ○أعيش مع أسرتي البديلة. ○أعيش في الدار.....	١٠) الحالة المهنيّة: ○أعمل ○لا أعمل
٤)أعيش بالدار بسبب كوني: ○مجهولة الوالدين. ○يتيمة. ○أخرى تذكر:	١١) سبق أن بحثت عن عمل يناسب شهادتي وخبرتي: ○نعم. ○لا.
٥)المستوى التعليميّ ○متوسّط ○ثانويّ ○جامعيّ ○ماجستير ○دكتوراه	١٢) إذا كنت تعملين عدد سنوات الخبرة: ○أقل من سنة. ○سنتين. ○أكثر من ٣ سنوات

٦)حصلت على شهادتي بالتعليم عن... ○تعليم محو أمّية. ○تعليم عن بعد. ○تعليم منتظم.	١٣) لدي دورات تؤهّلني للحصول على وظيفة: ○أقلّ من خمس دورات. ○من٥دورات إلى ١٠ دورات. ○أكثر من ٢٠ دورة.
٧)مهاراتي اللغويّة: ○أجيد اللغة العربيّة فقط. ○أجيد لغات أخرى غير العربيّة.	

م	اقرئي العبارات الآتية وحدّدي مدى موافقتك عليها بوصفها معوّقات للتمكين الوظيفيّ الشخصيّة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
15	مستوى تعليمي أقلّ من متطلبات سوق العمل					
16	خبراتي لا تؤهّلني للحصول وظيفة					
17	وضعي الاجتماعيّ الخاصّ سبب استبعادي من الوظائف					
18	أبلغ الجهات التي تطرح فرصًا وظيفيّة بحقيقة وضعي الاجتماعيّ					
19	أتحفّظ على سرّية وجودي بالدار عند تقديم سيرتي الذاتيّة					
20	أُطلب للمقابلات المهنيّة ولا أجتازها بسبب ظروفي الاجتماعيّة					
21	أُطلب للمقابلات المهنيّة ولا أجتازها بسبب قلّة خبرتي بالمقابلات					
22	أتقدم بطلبات التوظيف من خلال الإنترنت					
23	ليس لدي الدافع للبحث عن عمل					
24	أبحث عن العمل لأحقق ذاتي.					
25	العمل يساعدني في ترتيب أولويات حياتي					
26	بالعمل أوفّر متطلباتي الشخصيّة					
27	أرفض بعض الوظائف التي لا تناسب مؤهّلي					
28	أقبل بأيّ وظيفة لثقتي أنني سأتطوّر وظيفيًّا إلى الأفضل في المستقبل					
29	أحتاج إلى الدورات لتحسين مهاراتي وخبراتي ولا أجد الدعم للحصول عليها					

م	اقرئي العبارات الآتية وحددي مدى موافقتك عليها بصفتها من معوّقات التمكين الوظيفيّ المجتمعيّة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
30	أفضل العمل في القطاع الحكوميّ فقط					
31	أتقدّم بطلب التوظيف في شركات القطاع الخاصّ					
32	أعاني من الرفض لطلبي الوظيفيّ رغم توفّر الشروط					
33	أتوقع أن الوظائف تسير بنظام الوساطة بين المعارف					
34	الشركات الناشئة والمؤسسات لا تعلن عن الفرص الوظيفيّة بعدالة					
35	الفرص الوظيفيّة المطروحة أقلّ من مستوى شهادتي					
36	الرواتب التي تخصّص للوظائف دون مستوى توقعاتي مقارنة بمؤهّلي					
37	الفرص الوظيفيّة المطروحة للجامعيّات					
38	لا أجد وظائف تناسب خريجات الثانويّة					
39	وزارة الموارد البشريّة والتنمية الاجتماعيّة لا تُشجع توظيف الفتيات					
40	وزارة الموارد البشريّة والتنمية الاجتماعيّة لا تقدّم محفّزات لشركات القطاع الخاصّ التي توظّف الفتيات من الدار					
41	نحتاج إلى الدعم المجتمعيّ ليكون لنا مقاعد وظيفيّة في مؤسسات القطاع الخاصّ					
42	يمكن لوزارة الموارد البشريّة والتنمية الاجتماعيّة أن توظّف الفتيات					
43	نعاني من تدخّل الدار ورفضها لبعض الفرص الوظيفيّة التي تتاح لنا					