

قياس أثر التدريب للموارد البشرية النسائية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية

(دراسة ميدانية على منطقة عسير)

د. فايز عوض بن ظفرة
أستاذ مساعد
قسم إدارة الأعمال و عميد كلية الأعمال
جامعة الملك خالد

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر التدريب للموارد البشرية النسائية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية، وذلك من خلال التعرف على أهم مؤشرات تعليم المرأة السعودية ومدى مساهمتها في سوق العمل السعودي، وقياس أثر التدريب للموارد البشرية النسائية في زيادة قدرة المرأة السعودية في إعداد وإدارة وتنظيم المشروعات الصغيرة، وكذلك قياس أثر التدريب للموارد البشرية النسائية في تنمية مهارات المرأة السعودية في تنظيم الموارد المادية وتقييم المخاطر الاقتصادية للمشروعات، وقياس أثر التدريب للموارد البشرية النسائية في تحسين دخل المرأة وزيادة منافستها للرجل في الميدان الاقتصادي. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لتدريب الموارد البشرية النسائية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية، حيث قدمت الدراسة نموذجاً يتكون من 6 عوامل تشكل النموذج الأفضل لزيادة هذا الأثر، وذلك بإجراء التحليل العاملي والاختبارات الإحصائية اللازمة لتحديد عناصر التدريب للموارد البشرية النسائية المؤثرة في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية ومدى ارتباطها بتفسير التغير في هذه الظاهرة بغية الوصول إلى مؤشرات تساعد على الخروج باستنتاجات وتوصيات تسهم في اتخاذ القرار الصحيح بشأنها. وأظهرت النتائج استخلاص أقل عدد من العوامل التي تؤثر بشكل مباشر في قياس ذلك الأثر وتفسر مجتمعة 58% من التغير الحاصل في التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية. كما اختبرت الدراسة دور العوامل الديمغرافية للمستجيبات في وجود أثر للتدريب على تحقيق التمكين الاقتصادي لديهن. وخرجت الدراسة بالعديد من التوصيات التي تستخدم المرأة السعودية وكذلك متخذ القرار في منطقة عسير والمملكة العربية السعودية بشكل عام؛ بحيث يمكن الاستناد إليها عند وضع الآليات والسياسات اللازمة لإحداث التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية.

الكلمات المفتاحية: التدريب - الموارد البشرية النسائية - التمكين الاقتصادي - المرأة السعودية.

Abstract:

The goal of this study is to measure the effect of training on female human resources (FHR) in achieving the economic empowerment of Saudi women by identifying the most important indicators of Saudi women's education, and their contribution to the Saudi labor market and measuring the impact of training on women's human resources.

The study applied the statistical analysis and statistical tests required to identify the training elements of FHR that affect the economic empowerment of Saudi women and its relevance to explaining the change in this phenomenon with a view to have indicators that help to draw conclusions and make recommendations to help them make the right decision. The study also examined the role of the demographic factors of respondents in the impact of training on achieving their economic empowerment. Finally, the study put forward a number of recommendations that can constructively help both females and decision makers draw up the policies necessary for the economic empowerment of Saudi women.

Keywords: Training - Women's Human Resources - Empowerment of Saudi Women.

١- مشكلة الدراسة:

الاعتراف المتزايد بأهمية دور المرأة في المجتمع السعودي؛ وبالرغم من ذلك فإن المرأة في منطقة عسير لم تلق الاهتمام الكافي في هذا المجال الأمر الذي دفع الباحث إلى اختيار موضوع قياس أثر التدريب للموارد البشرية النسائية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية.

من أجل تحديد مشكلة الدراسة بشكل دقيق تم القيام بدراسة استطلاعية لعدد من الوحدات الحكومية بمنطقة عسير ومؤسسات القطاع الخاص ذات العلاقة، وكذلك مكاتب التوظيف وغيرها ذات الصلة بموضوع التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية للوقوف على مشكلة الدراسة بشكل يعكس الواقع العملي، وللوصول إلى ذلك فقد تم إجراء عدة مقابلات مع بعض المسؤولين بتلك الجهات، للتعرف بصورة أولية على الأسباب التي تعوق قدرة المرأة السعودية في إعداد وإدارة وتنظيم المشروعات الصغيرة وزيادة منافستها للرجل في هذا الميدان، ودور التدريب في تمكينها من ذلك، واستناداً إلى ما سبق توصل الباحث مبدئياً إلى العديد من الشواهد أو المظاهر التي تشير إلى مشكلة البحث وتؤكداه.

وفي ضوء ما سبق ذكره، تأتي هذه الدراسة محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: ما أثر التدريب للموارد البشرية النسائية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية؟ وينبثق من هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما تأثير التدريب للموارد البشرية النسائية في زيادة قدرة المرأة السعودية على إعداد وإدارة وتنظيم المشروعات الصغيرة؟
- ما أثر التدريب للموارد البشرية النسائية في تنمية مهارات المرأة السعودية في تنظيم الموارد المادية وتقييم المخاطر الاقتصادية للمشروعات؟
- ما تأثير التدريب للموارد البشرية النسائية في تحسين دخل المرأة وزيادة منافستها للرجل في

وفقاً للرؤية الطموحة للمملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ فإن المرأة السعودية قادمة بدور تنموي كبير لتحقيق نجاحات كبيرة على الصعيدين الإقليمي والعالمي في تقدير القيادة السياسية بتفوقها العلمي والعملي رغم التحديات الاجتماعية التي تضيق الخناق على المرأة التي وضعت بصمتها المميزة في التعليم والطب والكثير من المجالات، حيث سيُفتح الباب أمام المبدعات والمتفقات والمتميزات للمشاركة في النهضة والبناء وتشجيعهن على الإنتاج، مع التمسك بتقاليدهن وحجابهن وعاداتهن الأصيلة. وفي خطوة على الطريق الصحيح لتمكين المرأة، تضمنت رؤية ٢٠٣٠ التي حملت البشائر لكل من يعيش على الأرض السعودية أن القادم- بإذن الله- أفضل، فهذه الرؤية تضمنت قضايا المرأة بصورة مباشرة وغير مباشرة، وأبرز ما تضمنته كان في النقاط الآتية (آل عبيد وآخرون، ٢٠١٨):

- تضمنت الرؤية المستقبلية رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من ٢٢% إلى ٣٠%، وزيادة مساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في إجمالي الناتج المحلي من ٢٠% إلى ٣٥%، وتخفيض معدل البطالة من ١١,٦% إلى ٧%.
 - رفع إنفاق الأسر على الثقافة والترفيه من ٢,٩% إلى ٦%، عبر دعم إيجاد خيارات ثقافية وترفيهية متنوّعة تتناسب مع الأذواق والفئات كافة.
 - رفع نسبة مدخرات الأسر من إجمالي دخلها من ٦% إلى ١٠%.
 - تدريب أكثر من ٥٠٠ ألف موظف حكومي عن بعد، وتأهيلهم لتطبيق مبادئ إدارة الموارد البشرية في أجهزتنا الحكومية بحلول عام ٢٠٢٠م.
- وللتداعي المنطقي لكل ما سبق، وبالإضافة إلى

الميدان الاقتصادي؟

إدارة وتنظيم المشروعات الصغيرة. قياس أثر التدريب للموارد البشرية النسائية في تنمية مهارات المرأة السعودية في تنظيم الموارد المادية وتقييم المخاطر الاقتصادية للمشروعات.

قياس أثر التدريب للموارد البشرية النسائية في تحسين دخل المرأة وزيادة منافستها للرجل في الميدان الاقتصادي.

اقترح مجموعة من الإجراءات والآليات العملية والواقعية التي تفيد في إرشاد الجهات الحكومية والروسمة ذات العلاقة بهذه القضية؛ بحيث يمكن الاستناد إليها عند وضع السياسات اللازمة لإحداث التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية.

٤- فروض الدراسة:

يعمل البحث على اختبار ستة فروض (تم تطويرها من خلال الدراسات السابقة، والدراسة الاستطلاعية) تتماشى مع الأهداف الخاصة به، وهذه الفروض هي:

١. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور التدريب للموارد البشرية النسائية في زيادة قدرة المرأة السعودية على إعداد الموازنات التقديرية للمشروعات الصغيرة .

٢. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور التدريب للموارد البشرية النسائية في زيادة قدرة المرأة السعودية على تحقيق الاستقلالية الاقتصادية ومنافسة الرجل في الميدان الاقتصادي .

٣. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور التدريب للموارد البشرية النسائية في زيادة قدرة المرأة السعودية على ادارة القوى البشرية وإعداد حسابات النفقة والعائد.

٤. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور التدريب للموارد البشرية النسائية في زيادة قدرة المرأة السعودية على إقامة العلاقات العامة والتسويق الجماعي واستثمار الموارد المتاحة.

٥. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور التدريب للموارد البشرية النسائية في زيادة قدرة المرأة السعودية على إجراء التبادلات التجارية وتحسين الدخل الاقتصادي للأسرة.

٦. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور التدريب

• ما أهم السياسات والآليات العملية المقترحة في مجال التدريب للموارد البشرية النسائية لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية؟

٢- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية القطاع الذي تطبق عليه الدراسة؛ حيث إن قطاع المرأة السعودية يعتبر نصف المجتمع ومن أهم القطاعات التي لها تأثير علي الاقتصاد الوطني، ولها دور مهم في دعم وتنمية القطاعات الاقتصادية الأخرى.

كما تنطلق أهمية الدراسة الحالية من أهمية الموضوع محل البحث باعتبار أن التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية من المفاهيم الإدارية المعاصرة وما زال هنالك حاجة لدراسة جوانبه المختلفة خاصة في البيئة السعودية ذات الطابع الخاص بالنسبة لعمل المرأة، الأمر الذي يعزز من الميزة التنافسية والربحية لهذا القطاع المهم من القوى العاملة للمجتمع السعودي.

كما تبرز أهمية هذه الدراسة من أنها سوف تقدم نتائج وتوصيات لأصحاب القرار في في هذا المجال، لترسيخ ثقافة التمكين والإبداع الإداري والاقتصادي الخاص بالمرأة في منطقة عسير.

كما تكمن أهمية الدراسة الحالية في الإضافة التي ستقدمها إلى المكتبة العربية حول التمكين الإداري والاقتصادي لقطاع مهم في المجتمع ، وأثر ذلك علي السلوك الإبداعي للمرأة السعودية، التي سيكون لها أثر في إفادة الباحثين من حيث تحفيزهم للبحث في هذا الموضوع المهم، من زوايا أخرى.

٣- أهداف الدراسة:

يتمثل هدف الدراسة الرئيس في: قياس أثر التدريب للموارد البشرية النسائية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية، وينبثق منه الأهداف الفرعية التالية:

• التعرف على أهم مؤشرات تعليم المرأة السعودية ومدى مساهمتها في سوق العمل السعودي.

• قياس أثر التدريب للموارد البشرية النسائية في زيادة قدرة المرأة السعودية على إعداد

للمرأة وفقا لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتمكين المرأة اقتصاديا بأنه يتضمن زيادة الأهمية النسبية للمرأة في الوظائف الإدارية والتنظيمية والمهنية، والتوظيف الذاتي، وكذلك زيادة الأهمية النسبية لها في التوزيع النسبي للدخل المكتسب وفرص الحصول على التمويل والمشاركة في صنع القرارات الاقتصادية (أصالة، ٢٠١٢). وبالتالي يمكن القول بأن التمكين الاقتصادي للمرأة يعني الاعتماد على الذات بهدف الحصول على فرص عمل متساوية، ومدى الاستفادة من المساهمة في التنمية (Duflo، 2012).

٢. تدريب الموارد البشرية (المفهوم والأهداف وأثر تصميم البرامج التدريبية):

مفهوم التدريب وأهدافه:

على اختلاف العلماء في تعريف التدريب إلا أن الكل يجمع على أن التدريب يتركز في إحداث التغيير والتطوير في العنصر البشري. ويرى عيشي (عيشي، ٢٠١٢) أن التدريب ذو بعد نظري وعملي وسلوكي، فأما السلوكي فيهدف إلى إكساب الفرد المعرفة والخبرات، وأما العملي فيهدف إلى إكساب المتدرب طرقا تدريبية أكثر فعالية وتطبيقية، أما السلوكي فيهدف إلى تطوير اتجاهات التدرين وإكسابهم أنماطا سلوكية وإدارية فعالة. ويعرفه السلمي، (السلمي، ١٩٨٣)، بأنه عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه، والمنظمة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير، كما عرفه على بأنه عملية نظامية لتغيير سلوك العاملين باتجاه تنمية وتطوير أهداف المنظمة في الوقت الحالي والمستقبلي، وأيضا التدريب هو الجهود الهادفة إلى تزويد الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية مهارات ومعارف وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد الحالية والمستقبلية. (الهيبي، ٢٠٠٣). ويمكن أن نستخلص عددا من الأهداف التي تهدف المنظمات إلى تحقيقها عند وضع البرامج التدريبية (علاقي، ٢٠١٥)

- يحاول التدريب تغيير سلوك الأفراد لسد الثغرة بين الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرجو تحقيقه.

الموارد البشرية النسائية في زيادة قدرة المرأة السعودية على تسويق أفكار المشروعات الصغيرة وإدارة وتقييم المخاطر الاقتصادية للمشروعات.

٥ - أقسام الدراسة :

بعد التقديم السابق فإن البحث ينقسم إلى ما يأتي:

- القسم الأول: الإطار النظري
- القسم الثاني: الدراسة الميدانية
- القسم الثالث: النتائج والتوصيات

أولاً_ الإطار النظري للدراسة:

وفي هذه الجزئية سوف نناقش محورين: يخصص المحور الأول لمناقشة كل من مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة، وتدريب الموارد البشرية (المفهوم والأهداف وأثر تصميم البرامج التدريبية) وأخيراً نماذج تقييم أثر التدريب. أما المحور الثاني فيخصص لعرض الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع محل البحث، وذلك علي النحو التالي:

المحور الأول: المفاهيم ذات الصلة بموضوع الدراسة:

١. مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة:

ظهر مفهوم التمكين في تسعينات القرن الماضي وأصبح من المفاهيم الشائعة في معظم الدول، خاصة في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وفي كتابات المرأة؛ حيث حلَّ مفهوم التمكين جوهرًا - سواء في مناقشة السياسات، أو البرامج - محلَّ مفاهيم النهوض والرفاهية، ومكافحة الفقر والمشاركة المجتمعية، وشكَّل أحد المفاهيم الرئيسية في المؤتمرات المحلية والدولية، وقد عرفه السيد على أنه دعم إمكانية المرأة وقدرتها على التأثير في المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر في حياتها (السيد، ٢٠١٠)، ويمكن أن يعرف على أنه إحساس المرأة بقيمتها وحققها في أسرتها وفي المجتمع ككل، وذلك بتوفير فرص العمل المناسبة لها، وتأثير ذلك على نفسياتها وأدائها في أسرتها وفي المجتمع المحيط بها، وانعكاس ذلك على بناء مجتمعها اجتماعيًا واقتصاديًا وسياسيًا (خضر، ٢٠٠٣) ويعرف التمكين الاقتصادي

لديه خبرة سنوات في موضوع التمكين. وقد خلصت الدراسة إلى أن المشاركات في الدراسة نجحن في المهارات المتعلقة بالتمكين سواء كانت مهارات معرفية أو جسدية أو فكرية.

دراسة (2002) Al-Shetaiwi Factors Utilization of Affecting the Under Qualified Saudi Women in the Saudi Private Sector وهدفت إلى اكتشاف أهم العوامل التي أدت إلى عدم استغلال المرأة السعودية المؤهلة في القطاع الخاص، وكان من أهم نتائج الدراسة عدم وجود توافق بين مخرجات التعليم والتدريب مع حاجة القطاع الخاص للمرأة في المجال الفني والمهني، كما أن أغلب الوظائف المطروحة بالقطاع الخاص للمرأة لا تتناسب مع الظروف الاجتماعية والثقافية للمرأة السعودية، إضافة إلى عدم كفاءة نظام المعلومات بسوق العمل، وعدم مراعاة نظام العمل لظروف العاملة، ونقص خدمات مراكز رعاية الأطفال، كما أظهرت الدراسة أن انخفاض الأجر بالقطاع الخاص ليس سبباً في عدم إقبال المرأة السعودية على العمل في هذا القطاع خلافاً لبعض العوامل الأخرى التي تعدها المرأة السعودية من البواعث على عدم الإقبال للعمل في هذا القطاع كعدم وجود نظام الدوام الجزئي، وعدم توفر وسائل النقل المجانية، إضافة إلى طول ساعات الدوام، كما لم يتضح تأثير العوامل الاجتماعية على قبول المرأة الباحثت عن عمل لأي وظيفة من الوظائف الفنية والمهنية والتي كانت في فترة مضت غير مقبولة اجتماعياً كالخياطة والتجميل والنسيج، وكان من أهم توصيات الدراسة ضرورة إعطاء التعليم الفني والتدريب المهني للمرأة اهتماماً أكثر مع الاستفادة من برامج التعليم الفني والتدريب المهني المقدمة للذكور في تطوير سياسة تعليم الإناث فنياً ومهنيًا.

دراسة القوقا(2007) بعنوان أثر التدريب على أداء المشروعات الصغيرة والصغيرة جدا في قطاع غزة، وهذه الدراسة ركزت على معرفة أثر برنامج تدريب المشروعات الصغيرة والصغيرة جدا على أداء المشروعات، وقد بينت أن للتدريب آثارا

- يساعد التدريب على تحسين مستوى أداء الفرد؛ مما يؤدي إلى رفع الكفاءة والإنتاجية.
 - يعمل التدريب على تنمية معرفة أفراد المنظمة.
 - يعمل التدريب على تحسين المناخ العام في المنظمة وتزويد الأفراد العاملين بالخبرات اللازمة والمهارات المختلفة التي تساعدهم في تحسين أعمالهم.
 - يخلق التدريب علاقة إيجابية بين المنظمة وأفرادها؛ مما يولد إحساس الفرد بالانتماء للمنظمة.
 - يساعد التدريب في عملية تخطيط القوى العاملة وتميئتها، وهذا يؤدي إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
٣. نماذج تقييم أثر التدريب:

توجد عدة نماذج لتقييم التدريب ومعرفة أثره على العاملين، ويهدف إلى التأثير في المنظمة والتأثير على الأداء ومن هذه النماذج والذي لا يظهر أثره إلا بعد فترة من الزمن (اليوسف، ١٤٣٣):

- نموذج كريك باترك Kirk Patrick نموذج يمكن الاستفادة منه في جمع المعلومات وهو أكثر شيوعاً ويركز هذا النموذج على قياس معرفة أثر التعلم على التدريب، ومعرفة أثر السلوك على التدريب، والنتائج المتحققة من التدريب.
- نموذج باركر barker وهذا النموذج يقيس مستويات تركيز على أداء الوظيفة، وأداء مجموعة العمل، ورضا المتدرب والمعلومات التي حصل عليها.(عقيلي، ٢٠٠٥)

المحور الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع محل البحث:

يمكننا تناول أهم الدراسات التطبيقية السابقة على النحو التالي:

- دراسة (1995) Laurine بعنوان تجربة تمكين المرأة في البحث الطبي. هدفت هذه الدراسة إلى تطوير مفهوم تمكين المرأة العاملة من خلال التركيز على إدراك المرأة للتمكين كمفهوم، وقد استخدمت الباحثة المقابلة الشخصية كأداة للدراسة وتركزت العينة على مجموعة من العاملات اللاتي

والاجتماعي في الدول موضوع الدراسة، وكيف يمكن أيضا أن تسهم تطوير أنظمة الموارد البشرية في تعليم وتمكين المرأة الخليجية. وطبقت الدراسة في المملكة العربية السعودية والبحرين والإمارات العربية، وقد توصلت الدراسة إلى وضع نموذج يساعد على تحقيق التمكين للمرأة والذي يرشد بدوره إلى تحقيق مهارات تطوير الموارد البشرية والاستراتيجية التي تحقق التمكين للمرأة وقد أكدت الدراسة على أهمية مساهمة المرأة في وضع تصور لنفسها لما يجب أن تكون عليه حياتها المستقبلية في ظلل التعاليم الإسلامية. دراسة الدراغمة (٢٠١٤) بعنوان: فعالية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً. وهدفت إلى معرفة رأي المبحوثين: عينة من المستفيدات من التدريب حول فعالية التدريب تبعاً لمتغيرات عمل المرأة، والعمر، والمستوى التعليمي حيث شملت عينة الدراسة عدد (٢٣٥) من المستفيدين من البرنامج التدريبي المقدم من المؤسسات النسوية وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن هناك أثراً ملحوظاً للتدريب في تمكين المرأة اقتصادياً، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة نحو فعالية التدريب في التمكين الاقتصادي تبعاً لمتغيرات طبيعة عمل المرأة أو العمر أو المستوى التعليمي.

• دراسة العصفور وآخرون (٢٠١٧) والتي دارت حول المعوقات التي تعترض عمل المرأة السعودية وتمكينها من الوظائف الإدارية والقيادية في بيئة العمل. واعتمدت الدراسة في منهجيتها على المقابلات الشخصية للمرأة العاملة وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: التحيز ضد المرأة في الوظائف الإدارية، وضعف الفرص الوظيفية في الترقى، إضافة إلى ضعف المطروح من الوظائف النسائية في سوق العمل، ووجود بعض العادات والتقاليد التي تحد من مشاركة المرأة في الوظائف المطروحة.

ومن خلال العرض السابق للدراسات السابقة يتبين لنا أن هذه الدراسة:

إيجابية على أداء المشروعات الصغيرة، وقد تمثلت في تحسين أداء المشروعات الصغيرة من أجل تحسين الربحية وكسب عدد أكبر من العملاء والعمل على تطوير أساليب العمل وتوظيف التكنولوجيا الحديثة في المشروعات الصغيرة، كما أثبتت هذه الدراسة أن للتدريب أثراً فعالاً في تطوير مهارات وقدرات أرباب المشروعات الصغيرة والعاملين.

• دراسة عمارة والسيد (٢٠٠٨) والتي كان موضوعها عن "دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة الفقيرة العاملة للتعامل مع آليات سوق العمل" وهدفت الدراسة إلى تحديد المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة للتعامل مع آليات سوق العمل. وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: أن أهم معوق للتمكين هو انخفاض مستوى التعليم للمرأة.

• دراسة الفايز (٢٠١٠) بعنوان: الموارد البشرية النسائية نحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبل التمكين. تناولت الدراسة الأسباب والمعوقات التي تحول دون تمكين المرأة السعودية في العمل في القطاع العام والخاص سواء كانت هذه المعوقات لأسباب شخصية أو اجتماعية أو ثقافية أو اقتصادية وبالتالي تنعكس على دور المرأة مجتمعياً. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن من الأسباب التي تحول دون تمكين المرأة في هذه الأعمال هو ضعف الجانب التوعوي لدى المرأة لتبصيرها بحقوقها ودورها الذي يفترض للمساهمة في التنمية. كذلك طبيعة الظروف الاجتماعية التي تفرض على المرأة العمل في بيئة نسائية فقط مما يضعف فرصها في الحصول على وظيفة وبالتالي تكون محصورة في وظائف متدنية محددة، تكون في الغالب رواتبها ضعيفة وخاصة في القطاع الخاص.

• دراسة (Metcalfe 2011) بعنوان: التمكين والتنمية في دول مجلس التعاون. وهدفت الدراسة إلى البحث في العوامل الاجتماعية والثقافية التي تسهم في تطوير الموارد البشرية والعلاقة التي تربط أنظمة تطوير الموارد البشرية وبين الوضع الاقتصادي

النوع الأول : البيانات الثانوية: تم الحصول عليها من خلال مراجعة الكتب والدراسات والبحوث العربية والأجنبية ذات الاهتمام بالموضوع محل البحث، وكذلك النشرات التي تصدرها مكاتب التوظيف وغيرها من الجهات ذات الصلة بهذا الموضوع، وما يتوفر على صفحات الإنترنت حول هذا الموضوع.

النوع الثاني: البيانات الأولية: وهي التي تم جمعها من خلال ما يلي:

١. الدراسة الاستطلاعية، والتي سبق الإشارة إليها.
٢. الدراسة الميدانية، بهدف التحقق من فروض البحث وتحليلها.

٢,٢ مجتمع البحث والعينة:

• مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من الوحدات الحكومية بمنطقة عسير ومؤسسات القطاع الخاص ذات العلاقة، وكذلك مكاتب التوظيف وغيرها ذات الصلة بموضوع التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية.

• عينة الدراسة:

اعتمدت عينة البحث على العينة العشوائية البسيطة نظراً لتجانس مجتمع البحث مكونة من (٦٠٠) مفردة مستخدماً في ذلك جدول تحديد أحجام العينات عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، وحدود ثقة (٠,٩٥) ، مع الافتراض بأن الخصائص المطلوب دراستها في المجتمع متوافرة بنسبة (٥٠%) (بازرعة، ٢٠٠٨ : ٢٨٠)

٣,٢ أداة جمع البيانات:

تعتبر أداة الدراسة وسيلة ملائمة للحصول على بيانات ومعلومات ومتابعة مرتبطة بواقع أو ظاهرة معينة (عبيدات وآخرون ٢٠٠٤). وتتغير أدوات جمع بيانات الدراسة حسب نوع البحث الذي يقوم به الباحث، وقد مر تصحيح هذه الأداة بعدة مراحل هي:

أ. وضع التصور المبدئي للاستبانة:

وضع الباحث تصورا مبدئياً للأسئلة والفقرات المتعلقة بتساؤلات البحث، وذلك من خلال الآتي:

- مرئياتهن حول مشكلة البحث من خلال

١. تختلف عن الدراسات السابقة في أنها تعالج الفجوة البحثية التي لم تتناولها الدراسات السابقة، والتي تشير في مجملها إلى أهمية تمكين المرأة اقتصادياً ومشاركتها في العمل ودرجة رضاها عن البرامج التنموية والتدريبية.

٢. كما أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة كونها يتم إجراؤها في بيئة تختلف عن باقي البيئات الأخرى حيث إن البيئة السعودية لها طابع اجتماعي مختلف عن باقي المجتمعات حيث إن عمل المرأة محصور في بيئة تمنع الاختلاط وبالتالي تكون الفرص الوظيفية محدودة للمرأة العاملة ومن جانب آخر توصل الباحث إلى ندرة الأبحاث التي عملت في هذا الموضوع وخاصة في المنطقة موضوع الدراسة والتي يعتبر أهلها أكثر تحفظاً لعمل المرأة من بعض باقي المناطق الأخرى.

ثانياً : الدراسة الميدانية.

١. حدود الدراسة الميدانية:

الحد الموضوعي: ويتمثل في دراسة موضوع: قياس أثر التدريب للموارد البشرية النسائية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية (رؤية نظرية وتطبيق ميداني على منطقة عسير) الحد الزمني: تم إجراء مقابلات وتوزيع الاستبانة في العام ٢٠١٨م.

الحد المكاني: شمل بعض الوحدات الحكومية بمنطقة عسير وبعض مؤسسات القطاع الخاص ذات العلاقة، وكذلك مكاتب التوظيف وغيرها ذات الصلة بموضوع التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية.

الحد البشري: ضمت عينة الدراسة النساء العاملات القياديات في منطقة عسير.

٢. أسلوب أو منهج الدراسة:

أسلوب الدراسة يركز على خمسة عناصر، وهي كالتالي:

١,٢ أنواع البيانات ومصادرها:

تنقسم البيانات التي تم الاستعانة بها في هذه الدراسة إلى نوعين هما:

وكبيرة إذا انحصر المتوسط الحسابي بين ٣,٤٠ - ٤,٢٠، ومتوسطة إذا انحصر المتوسط الحسابي بين ٢,٦٠ - ٣,٤٠، ومنخفضة إذا انحصر المتوسط الحسابي بين ١,٨٠ - ٢,٦٠، ومنخفضة جدا إذا نقص المتوسط الحسابي عن ١,٨٠.

ب. الصدق والثبات لأداة الدراسة (الاستبانة):

بعدما تمت صياغة الاستبانة في شكلها الأولي تم إخضاعها لاختباري الصدق والثبات، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: معامل ألفا كرو نباخ لتحديد معامل ثبات الاستبانة، ومعامل ارتباط الرتب لبيرسون لتحديد مدى ارتباط العبارات بمحاورها، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة تجاه عبارات وأبعاد الاستبانة.

• صدق الاستبانة:

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، وطلب منهم إبداء رأيهم في مدى وضوح العبارات، واقتراح بعض العبارات التي يرونها مناسبة، ومدى قياسها لما هدفت أصلاً لقياسه، وأبدى المحكمون مرئياتهم حول فقرات وعبارات الاستبانة، وتضمنت اقتراحاتهم حذف بعض العبارات، وإضافة عبارات أخرى، ومن ثم تم تطبيق أداة البحث تطبيقاً مبدئياً على عينة من المبحوثين بلغت (٢٠) فرداً بطريقة عشوائية؛ وذلك بهدف التعرف على مدى وضوح العبارات.

وقد مرت الاختبارات الإحصائية لاختبار صدق وثبات الاستبانة بالاختبارات التالية:

صدق الاتساق الداخلي لمعرفة مدى اتساق جميع فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه وعليه قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة.

صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحاور الأربعة: تم قياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة للتأكد من مدى تحقق الأهداف التي صممت الفقرات من أجلها ودرجة ارتباطها بالدرجة الكلية للمحور، ومستوى الدلالة الإحصائية في الجدول التالي:

الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتصلة بموضوع الدراسة.

- تصميم الاستبانة، والتي اشتملت على عدد من العبارات التي تعكس الجوانب المختلفة لكل أبعاد الظاهرة المدروسة.
- التشاور مع عدد من المهتمين حول الاستبانة ممن يعملون في بعض الوحدات الحكومية بمنطقة عسير ومؤسسات القطاع الخاص ذات العلاقة؛ للتأكد من مدى صلاحيتها بصورة مبدئية.

ولقد تم تصميم أداة جمع البيانات (الاستبانة) حول التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية (دراسة تحليلية وتطبيق ميداني على منطقة عسير) في ضوء الدراسات السابقة، وقد تم صياغة العبارات ذات العلاقة الوثيقة بأهداف البحث صياغة واضحة بحيث يمكن فهم محتواها، وتتضمن الاستبانة في صورتها النهائية عدد (٣٩) متغيراً مقسمة إلى قسمين رئيسيين هما:

القسم الأول: يتناول عدداً من المتغيرات النوعية المختلفة للمستجيبات، والمتمثلة في جهة عمل المرأة والعمر والمستوى التعليمي، وعدد الدورات التدريبية في مجال تنمية الموارد البشرية، وأخيراً القطاعات التي تفضل المرأة السعودية العمل بها أكثر من غيرها.

القسم الثاني: فاعلية التدريب المقدم في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية، ويتكون من ٣٤ فقرة تغطي أربعة محاور هي:

- أثر التدريب للموارد البشرية النسائية في التخطيط الاقتصادي الجيد لإعداد المشروعات
- أثر التدريب للموارد البشرية النسائية على تنفيذ المشروعات
- أهمية التدريب للموارد البشرية النسائية
- تقييم التدريب للموارد البشرية النسائية

وقد جرى اعتماد مقياس ليكرث (Likert Scale) الخماسي لاختيار الإجابة المناسبة على فقرات الاستبانة، وهي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) حيث تصبح درجة الموافقة لأفراد العينة على العبارة أو المحور كبيرة جداً إذا زاد المتوسط الحسابي على ٤,٢٠

جدول (١) يوضح مدى الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	عبارات الاستبانة
.000	.478**	التدريب المقدم يساعد على تحسين القدرة على إعداد المشروعات الصغيرة
.000	.468**	يساعد التدريب المقدم على إعداد الموازنات التقديرية للمشروعات الصغيرة
.000	.473**	يساعد التدريب المقدم على البحث عن ممولين للمشروعات الصغيرة
.000	.447**	التدريب المقدم يساعد على إعداد دراسات الجدوى للمشروعات الصغيرة
.000	.418**	التدريب المقدم يساعد على تسويق أفكار المشروعات الصغيرة
.000	.426**	التدريب المقدم يساعد على دراسة حاجات السوق لمنتجات متوقعة
.000	.451**	يساعد التدريب المقدم على تنظيم الموارد البشرية للمشروع
.000	.447**	التدريب المقدم يساعد على تنظيم الموارد المادية للمشروع
.000	.445**	يساعد التدريب المقدم على إدارة وتقييم المخاطر الاقتصادية للمشروعات
.000	.446**	التدريب المقدم يساعد على اتخاذ القرارات الاقتصادية
.000	.462**	يساعد التدريب المقدم على إدارة عمليات البيع والشراء
.000	.409**	التدريب المقدم يساعد على حساب النفقة والعائد
.000	.464**	يساعد التدريب المقدم على توزيع المنتجات في مناطق التسويق
.000	.484**	التدريب المقدم يساعد على إقامة العلاقات العامة والتسويق الجماعي
.000	.459**	التدريب المقدم يساعد على إدارة القوى البشرية
.000	.418**	يساعد التدريب المقدم على إجراء التبادلات التجارية
.000	.421**	التدريب المقدم يساعد على تمثيل البيانات الاقتصادية والمعلومات المالية
.000	.474**	يساعد التدريب المقدم على استثمار الموارد الأولية والقدرات الفردية
.000	.516**	التدريب المقدم يساعد على تحسين الدخل الاقتصادي الفردي
.000	.475**	يساعد التدريب المقدم على تحسين الدخل الاقتصادي للأسرة
.000	.475**	التدريب المقدم يساعد على منافسة الرجل في الميدان الاقتصادي
.000	.460**	يساعد التدريب المقدم على إيجاد فرص عمل جديدة
.000	.457**	التدريب المقدم يساعد على الاستقلالية الاقتصادية والاعتماد على الذات
.000	.452**	التدريب المقدم يساعد على إثبات الذات والثقة بالنفس
.000	.485**	يساعد التدريب المقدم على تحقيق الطموحات المستقبلية
.000	.463**	يحقق التدريب أهدافا اقتصادية تنموية
.000	.420**	التدريب واقعي ومناسب للحاجات الاقتصادية للمرأة السعودية
.000	.421**	اتبعت أنشطة التدريب أساليب منظمة
.000	.392**	يرافق التدريب أنشطة عملية تطبيقية
.000	.433**	تتم متابعة آثار التدريب بعد الانتهاء منه
.000	.424**	محتوى التدريب شامل ومتكامل
.000	.403**	يقوم بالتدريب خبراء اقتصاد وتنمية
.000	.389**	توفرت مستلزمات التدريب لتحقيق أهدافه

.000	.443**	شجعت أساليب التدريب على تبادل الخبرات بين المشاركات
------	--------	---

يعتبر الصدق البنائي أو ما يعرف أحياناً بصدق الاتساق الداخلي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي صممت الأداة من أجلها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة، وعليه قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل محور من المحاور الأربعة والدرجة الكلية للاستبانة، وذلك كما هو مبين في الجدول التالي:

يتضح من الجدول (١) أن جميع الفقرات ترتبط مع درجة الاستبانة الكلية: أي أن فقراته دالة إحصائياً حيث ظهر مستوى الدلالة لجميع العبارات أقل من ٠,٠١ أي أنه يوجد ارتباط معنوي؛ وبالتالي تعتبر فقرات الاستبانة صادقة ومتسقة داخلياً لما وضعت لقياسه.

• اختبار الصدق البنائي Structure Validity:

جدول (٢) معاملات ارتباط محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة

المحور الرابع	المحور الثالث	المحور الثاني	المحور الأول	معامل ارتباط بيرسون	درجة الاستبانة الكلية
.803**	.843**	.849**	.837**		
.000	.000	.000	.000	مستوى الدلالة	

ثبات الاستبانة (Reliability): لقياس ثبات الأداة تم استخدام اختبار كرو نباخ ألفا Cronbachs Alpha وكانت نتائج اختبار كرو نباخ ألفا كما في الجدول الآتي:

وتدل نتائج الجدول (٢) على وجود ارتباط معنوي بين كل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة مما يدل على الصدق البنائي لأداة الدراسة.

جدول (٣) قيم معامل ألفا كرو نباخ للمقاييس المستخدمة في الدراسة

المحور	قيمة معامل ألفا
الأول	.900
الثاني	.896
الثالث	.901
الرابع	.909
الاستبانة ككل	.853

وتدل على الاتساق والترابط الجيد بين محاور الدراسة؛ مما يدل على ثبات الاستبانة وصلاحيتها للتطبيق العملي. وبإجراءنا لاختبارات الصدق والثبات للاستبانة، نكون قد تأكدنا من اتصاف أداة البحث بالصدق والثبات؛ مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، ومنه نستنتج أن أداة

ونلاحظ من الجدول السابق أن معاملات الثبات لمحاور الأداة باستخدام طريقة ألفا كرو نباخ كانت عالية، حيث تراوحت بين (0.896) و (0.909)، وهي قيم ثبات مرتفعة، وتدل على الاتساق والترابط المتميز بين بنود كل محور من محاور الاستبانة، ونلاحظ أيضاً أن معامل الثبات للاستبانة ككل بلغ (0.853)، وهي قيمة ثبات مرتفعة جداً،

- الدراسة التي أعدناها لمعالجة المشكلة المطروحة صادقة وثابتة في جميع فقراتها، وجاهزة للتطبيق على عينة الدراسة الأصلية.
 - اعتمد الباحث في معالجة البيانات، واستخراج النتائج على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS في مرحلة التحليل الاستكشافي والبرنامج الإحصائي AMOS (Analysis of Moment Structures) في مرحلة التحليل العاملي التوكيدي، ولإجراء التحليل الإحصائي للبيانات التي حصلنا عليها من استجابات أفراد العينة لفقرات الاستبانة، قمنا بترميز الاستجابات حسب مقياس ليكرث (Likert Scale) الخماسي. ثم قام بتفريع النتائج في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) الإصدار 25، وقد استخدمنا أساليب التحليل الإحصائي الآتية:
 - التكرارات والتكرار النسبي والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة.
 - حساب قيمة الثبات باستخدام معامل الاتساق الداخلي ألفا كرو نباخ.
 - حساب مؤشرات الصدق عن طريق حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين درجة المحاور والدرجة الكلية للاستبانة لكشف صدق التكوين.
 - استخدام التحليل العاملي لإثبات فروض الدراسة باستخدام برنامج SPSS الإصدار 25.
 - استكشاف العلاقات بين العبارات وأيهما أكثر تأثيراً والعلاقات بين المحاور.
 - التحليل التوكيدي للوصول إلى أفضل مكونات المتغيرات الكامنة وفقاً لما ظهر في التحليل الاستكشافي باستخدام مؤشرات التعديل من البرنامج الإحصائي AMOS الإصدار 24.
- نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها التحليلية قبل إجراء التحليل العاملي:
1. النتائج المتعلقة بالخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:
- يعرض الجدول رقم (٤) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة والمتمثلة في جهة عمل المرأة والعمر والمستوى التعليمي وعدد الدورات في مجال تنمية الموارد البشرية وأخيراً القطاع الذي تفضلين العمل.

جدول رقم (٤) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الخصائص الديموغرافية للعينة	
38.9	128	قطاع حكومي	جهة عمل المرأة
26.7	88	قطاع خاص	
34.3	113	ما زلت أبحث عن عمل	
31.3	103	18-29	العمر
43.2	142	30-45	
25.5	84	أكثر من ٤٥	
7.3	24	ثانوية فما دون	المستوى التعليمي
56.2	185	دبلوم أو بكالوريوس	
36.5	120	دراسات عليا	
34.7	114	لا شيء	عدد الدورات في مجال تنمية الموارد البشرية
18.5	61	دورة واحدة	
22.5	74	دورتان	
24.3	80	3 فأكثر	
42.9	141	القطاع الحكومي	القطاع الذي تفضلين العمل به
26.4	87	القطاع الخاص	
30.7	101	العمل الحر	

% من أفراد العينة لم يحصلن على دورات، على حين بلغت نسبة الحاصلين على دورة واحدة ١٨,٥%، وكانت نسبة الحاصلات على دورتين ٢٢,٥%، في حين بلغت الحاصلات على ٣ دورات فأكثر ٢٤,٣%.

• **حسب القطاعات التي تفضل المرأة العمل بها:** يتضح من النتائج أن معظم أفراد العينة يفضلن العمل في القطاع الحكومي، وكان عددهن ١٤١ بنسبة بلغت ٤٢,٩%، وكان اللاتي يفضلن القطاع الخاص ٨٧ بنسبة ٢٦,٤%، على حين بلغ من يفضلن العمل الحر ١٠١ بنسبة بلغت ٣٠,٧%.

٢. نتائج التحليل الميداني ومناقشتها:

وصف استجابات أفراد العينة لقياس مدى فاعلية التدريب المقدم في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية: يوضح الجدول التالي وصف استجابات أفراد العينة وفقا لمحاور الاستبانة من حيث المتوسط والانحراف والأهمية النسبية لفقرات هذا المحور، ومرتبطة على أساس درجة الموافقة.

• **حسب جهة عمل المرأة:** وهنا أوضحت النتائج أن نسبة ٣٨,٩% من أفراد عينة الدراسة يعملن في القطاع الحكومي و٢٦,٧% يعملن في القطاع الخاص، في حين لا تزال ٣٤,٣% يبحثن عن عمل.

• **حسب العمر:** وقد أوضحت النتائج أن عدد المستجيبات من الفئة العمرية ١٨-٢٩ في عينة الدراسة هو ١٠٣ ونسبتهن ٣١,٣%، وأن عدد المستجيبات من الفئة العمرية ٣٠-٤٥ في عينة الدراسة هو ١٤٢ ونسبتهن ٤٣,٢%، على حين كان عدد المستجيبات في الفئة العمرية أكثر من ٤٥ هو ٨٤ بنسبة ٢٥,٥%.

• **حسب المستوى التعليمي:** أوضحت النتائج أن معظم أفراد العينة من الحاصلات على دبلوم أو بكالوريوس، وكان عددهن ١٨٥ بنسبة بلغت ٥٦,٢%، وكان عدد الحاصلات على ثانوية فما دون ٢٤ امرأة بنسبة ٧,٣%، في حين كان عدد الملتحقات ببرامج الدراسات العليا ١٢٠ بنسبة بلغت ٣٦,٥%.

• **حسب عدد الدورات في مجال تنمية الموارد البشرية:** وقد أوضحت النتائج هنا أن ٣٤,٧%

جدول(٥) فاعلية التدريب المقدم في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية

الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	فقرات الاستبانة
67.5%	1.38	3.38	التدريب المقدم يساعد على تمثيل البيانات الاقتصادية والمعلومات المالية
66.6%	1.41	3.33	التدريب المقدم يساعد على إثبات الذات والتفقه بالنفس
66.6%	1.35	3.33	التدريب واقعي ومناسب للحاجات الاقتصادية للمرأة السعودية
66.5%	1.38	3.33	شجعت أساليب التدريب على تبادل الخبرات بين المشاركات
66.3%	1.37	3.31	التدريب المقدم يساعد على دراسة حاجات السوق لمنتجات متوقعة
66.0%	1.40	3.30	التدريب المقدم يساعد على تنظيم الموارد المادية للمشروع
65.7%	1.41	3.29	يساعد التدريب المقدم على تنظيم الموارد البشرية للمشروع
65.7%	1.42	3.28	يساعد التدريب المقدم على تحقيق الطموحات المستقبلية
65.4%	1.42	3.27	التدريب المقدم يساعد على إعداد دراسات الجدوى للمشروعات الصغيرة
65.3%	1.42	3.27	يساعد التدريب المقدم على إجراء التبادلات التجارية
65.3%	1.42	3.26	التدريب المقدم يساعد على اتخاذ القرارات الاقتصادية

65.2%	1.44	3.26	التدريب المقدم يساعد على تحسين الدخل الاقتصادي الفردي
65.2%	1.43	3.26	اتبعت أنشطة التدريب أساليب منظمة
65.2%	1.40	3.26	التدريب المقدم يساعد على إقامة العلاقات العامة والتسويق الجماعي
65.2%	1.40	3.26	توفرت مستلزمات التدريب لتحقيق أهدافه
65.1%	1.37	3.26	يساعد التدريب المقدم على استثمار الموارد الأولية والقدرات الفردية
65.1%	1.37	3.26	التدريب المقدم يساعدك على تحسين القدرة على إعداد مقترحات المشروعات الصغيرة
65.0%	1.41	3.25	يرافق التدريب أنشطة عملية تطبيقية
65.0%	1.42	3.25	التدريب المقدم يساعد على حساب النفقة والعائد
65.0%	1.42	3.25	محتوى التدريب شامل ومتكامل
64.8%	1.44	3.24	يساعد التدريب المقدم على إدارة وتقييم المخاطر الاقتصادية للمشروعات
64.7%	1.40	3.23	يساعد التدريب المقدم على إعداد الموازنات التقديرية للمشروعات الصغيرة
64.7%	1.38	3.23	يقوم بالتدريب خبراء اقتصاد وتنمية
64.6%	1.44	3.23	التدريب المقدم يساعد على الاستقلالية الاقتصادية والاعتماد على الذات
64.6%	1.42	3.23	يحقق التدريب أهداف اقتصادية تنموية
64.6%	1.42	3.23	يساعد التدريب المقدم على تحسين الدخل الاقتصادي للأسرة
64.5%	1.38	3.22	التدريب المقدم يساعد على منافسة الرجل في الميدان الاقتصادي
64.4%	1.41	3.22	التدريب المقدم يساعد على تسويق أفكار المشروعات الصغيرة
64.4%	1.43	3.22	يساعد التدريب المقدم على إيجاد فرص عمل جديدة
64.3%	1.45	3.21	يساعد التدريب المقدم على البحث عن ممولين للمشروعات الصغيرة
64.1%	1.39	3.20	تتم متابعة آثار التدريب بعد الانتهاء منه
63.9%	1.41	3.19	التدريب المقدم يساعد على إدارة القوى البشرية
63.8%	1.39	3.19	يساعد التدريب المقدم على توزيع المنتجات في مناطق التسويق
63.7%	1.47	3.19	يساعد التدريب المقدم على إدارة عمليات البيع والشراء

المحاور الأربعة للاستبانة أعلى من مستوى القياس المحايد لمستوى الموافقة ألف، وتعتبر العينة بذلك موافقة على ما جاء بالعبارات المكونة للمحاور الأربعة، جاء في المرتبة الأولى من حيث فاعلية التدريب المقدم في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية عبارة: التدريب المقدم يساعد

وتم وضع المتغيرات في الجدول السابق المتعلق بفاعلية التدريب المقدم بمحاوره الأربعة في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية على حسب ترتيب الأهمية النسبية لها حيث جاءت جميع المتغيرات من حيث فاعلية التدريب المقدم في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية في

الاقتصادي للمرأة السعودية ومدى ارتباطها بتفسير التغير في هذه الظاهرة بغية الوصول إلى مؤشرات تساعد على الخروج باستنتاجات وتوصيات تسهم في اتخاذ القرار الصحيح بشأنها. واستخدم الباحث طريقة العوامل الرئيسية **Principal Factor Method** التي تعد تطبيقاً لطريقة المكونات الرئيسية **Principle Component Method** وهي من أكثر طرق التحليل العاملي استخداماً في الواقع العملي نظراً لدقة نتائجها واستخراجها أقصى كمية من التباين المفسر وأقل قدر من البواقي كما تؤدي إلى استخلاص أقل عدد من العوامل المتعامدة (Matt C. Howard, 2015)

وقد تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي لتحليل بيانات الدراسة في عدة خطوات كما يلي:

يتم البدء في التحليل العاملي باختبار مدى ملاءمة بيانات الدراسة للتحليل العاملي، واختبار تجانس البيانات، وذلك باستخدام مقياس كفاية العينة كاييزر – ماير – أولكين، واختبار التجانس لبارتلت **Bartlett's test**، ويوضح الجدول الآتي نتائج هذين الاختبارين.

جدول (٦) اختبار Bartlett ومقياس KMO (كاييزر – ماير – أولكين)

اختبار Bartlett ومقياس KMO	
٠,٨٧٣	مقياس Kaiser-Meyer-Olkin لمدى كفاية العينة
٢٠٩٥,١٤١	إحصاء الاختبار
٥٦١	درجة الحرية
٠,٠٠	مستوى المعنوية

وقد كانت قيمة إحصاء الاختبار (2095.14)، بدرجات حرية 561 وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوي أقل من (0.01)، وهذا يعني أن البيانات مناسبة بدرجة كبيرة جداً لإجراء التحليل العاملي. وقد أوضح التحليل الاستكشافي لمصفوفة الارتباط بين جميع المتغيرات وجود قيم شيوخ ذات قيم عالية ويبين الجدول الآتي مقدار مساهمة كل متغير في العوامل الكامنة المستخلصة أو مقدار التباينات المشتركة

على تمثيل البيانات الاقتصادية والمعلومات المالية، والتي حصلت على متوسط (٣,٤) وهي درجة الموافقة الرابعة، بمتوسط حسابي نسبي لعينة الدراسة الموافقة على مضمون العبارة يساوي (٦٧,٥%)، بينما جاءت في المرتبة الرابعة والثلاثين وبفارق ضئيل عن المرتبة الأولى عبارة: يساعد التدريب المقدم على إدارة عمليات البيع والشراء بمتوسط (٣,١٩) وهي درجة موافقة أعلى من متوسط المقياس المحايد المساوي لـ ٣ ومتوسط حسابي نسبي يساوي (٦٣,٧%).

• إجراء التحليل العاملي: (Exploratory Factor Analysis, EFA) ١. التحليل العاملي الاستكشافي:

يستخدم هذا النوع في الحالات التي تكون فيها العلاقات بين المتغيرات والعوامل الكامنة غير معروفة؛ وبالتالي فإن التحليل العاملي يهدف إلى اكتشاف العوامل الكامنة التي تتكون منها المتغيرات. والهدف من استخدام أسلوب التحليل العاملي في هذا البحث هو تحديد عناصر التدريب للموارد البشرية النسائية المؤثرة في تحقيق التمكين

من الجدول السابق نستنتج ما يأتي:

- كفاية حجم العينة:** لإجراء التحليل العاملي لبيانات الدراسة؛ وذلك استناداً لاختبار كاييزر – ماير – أولكين لاختبار كفاية حجم العينة للتحليل العاملي الذي بلغت قيمته 87.3%، وهي أكبر من الحد الأدنى المقبول البالغ 50%، وهذا يعني أن حجم العينة كافٍ ومناسب لإجراء التحليل العاملي.
- تجانس بيانات الدراسة:** وذلك استناداً إلى اختبار بارتلت للتحقق من تجانس البيانات،

(الشيوع) لكل متغير من متغيرات الدراسة
بعد استخلاص العوامل الكامنة فيها:

جدول (٧) قيم الشيوع Communalities

الشيوع قيم	المتغيرات	الشيوع قيم	المتغيرات
0.506	يساعد التدريب المقدم على استثمار الموارد الأولية والقدرات الفردية	0.618	التدريب المقدم يساعدك على تحسين القدرة على إعداد مقترحات المشروعات الصغيرة
0.496	التدريب المقدم يساعد على تحسين الدخل الاقتصادي الفردي	0.674	يساعد التدريب المقدم على إعداد الموازنات التقديرية للمشروعات الصغيرة
0.429	يساعد التدريب المقدم على تحسين الدخل الاقتصادي للأسرة	0.548	يساعد التدريب المقدم على البحث عن ممولين للمشروعات الصغيرة
0.621	التدريب المقدم يساعد على منافسة الرجل في الميدان الاقتصادي	0.570	التدريب المقدم يساعد على إعداد دراسات الجدوى للمشروعات الصغيرة
0.535	يساعد التدريب المقدم على إيجاد فرص عمل جديدة	0.490	التدريب المقدم يساعد على تسويق أفكار المشروعات الصغيرة
0.464	التدريب المقدم يساعد على الاستقلالية الاقتصادية والاعتماد على الذات	0.542	التدريب المقدم يساعد على دراسة حاجات السوق لمنتجات متوقعة
0.662	التدريب المقدم يساعد على إثبات الذات والثقة بالنفس	0.455	يساعد التدريب المقدم على تنظيم الموارد البشرية للمشروع
0.387	يساعد التدريب المقدم على تحقيق الطموحات المستقبلية	0.583	التدريب المقدم يساعد على تنظيم الموارد المادية للمشروع
0.500	يحقق التدريب أهداف اقتصادية تنموية	0.562	يساعد التدريب المقدم على إدارة وتقييم المخاطر الاقتصادية للمشروعات
0.525	التدريب واقعي ومناسب للحاجات الاقتصادية للمرأة السعودية	0.529	التدريب المقدم يساعد على اتخاذ القرارات الاقتصادية
0.553	اتبعت أنشطة التدريب أساليب منظمة	0.637	يساعد التدريب المقدم على إدارة عمليات البيع والشراء
0.652	يرافق التدريب أنشطة عملية تطبيقية	0.576	التدريب المقدم يساعد على حساب النفقة والعائد
0.461	تتم متابعة آثار التدريب بعد الانتهاء منه	0.493	يساعد التدريب المقدم على توزيع المنتجات في مناطق التسويق
0.604	محتوى التدريب شامل ومتكامل	0.572	التدريب المقدم يساعد على إقامة العلاقات العامة والتسويق الجماعي
0.619	يقوم بالتدريب خبراء اقتصاد وتنمية	0.472	التدريب المقدم يساعد على إدارة القوى البشرية
0.600	توفرت مستلزمات التدريب لتحقيق أهدافه	0.553	يساعد التدريب المقدم على إجراء التبادلات التجارية
0.583	شجعت أساليب التدريب على تبادل الخبرات بين المشاركات	0.642	التدريب المقدم يساعد على تمثيل البيانات الاقتصادية والمعلومات المالية

الصغيرة، بينما جاءت قيم شيوع باقي العبارات بين هاتين القيمتين.

ج. استخلاص العوامل الكامنة:

تم إيجاد الحل المبدئي (قبل التدوير) بإخضاع المتغيرات المستقلة للدراسة لتحليل التباين الكلي المفسر المرتبط بكل عامل، والذي نتج عنه استخلاص أحد عشر عاملاً وفقاً لطريقة المكونات الرئيسية. نستنتج من الجدول (٧) أن التحليل

ويتضح من الجدول السابق ارتفاع إسهامات المتغيرات في تفسير التباينات لجميع العوامل التي تم استخلاصها في الحل المبدئي والتي تراوحت بين قيمة شيوع ٠,٤٢٩، لعبارة: يساعد التدريب المقدم على تحسين الدخل الاقتصادي للأسرة، وقيمة شيوع ٠,٦٧٤، لعبارة: يساعد التدريب المقدم على إعداد الموازنات التقديرية للمشروعات

لاستخلاص العوامل وتحديد المتغيرات المرتبطة بها اتبعنا الخطوات الإجرائية الآتية:

١. يشترط لقبول العامل إجرائيا ألا يقل جذره الكامن عن الواحد الصحيح وفقا لمحك كايزر Kaiser الذي اقترحه جوتمان (١٩٥٤) Guttman لاستخلاص العوامل ذات التشبعات الجوهرية، وعلى ألا يخالف العامل المستخلص الحقائق المعروفة والتوقعات المنطقية والعوامل المستخلصة في الدراسات السابقة.
٢. تعتبر قيمة التشبع جوهرية إذا كانت أكبر من أو تساوي (0.4)؛ وبالتالي لن نقبل أي عامل إذا كانت تشبعات المتغيرات عليه أقل من ٠,٤، وعرضنا المتغيرات المتبقية التي اتسمت فيها قيمة التشبع بدرجة أكبر من ٠,٤٠ في الجدول (٨)
٣. اعتمد الباحث في تفسيره للعامل المستخلص على منطوق العبارات أو المتغيرات المتشعبة عليه، وذلك من خلال مصفوفة العوامل المدورة، وقد حصلنا بعد ترتيب تشبعات المتغيرات على العامل تنازليا على العوامل المستخلصة الأحد عشر.
٤. يتم استبعاد العوامل الكامنة التي يقل فيها عدد المتغيرات المتشعبة (تشبعها أقل من ٠,٤٠) عن ٣ متغيرات مستقلة.

العاملية قد اختزلت عبارات استبانة التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية البالغ عددها 34 عبارة في أحد عشر عاملاً، وقد رتبنا العوامل بالجدول وفقا لأهميتها متمثلة في مساهمتها في قيمة التباين المفسر، وقد تم استبعاد العوامل ذات الجذور الكامنة الأقل من الواحد الصحيح حتى لو كانت هناك تشبعات ذات دلالة على هذه العوامل، وتم تحسين الحل المبدئي لزيادة دقة نتائج التحليل العاملية بتنفيذ إجراء آخر هو تدوير العوامل.

د. تدوير العوامل:

بتدوير العوامل الأحد عشر المستخلصة في الخطوة السابقة باستخدام طريقة الفار يماكس (Varimax)، نحصل على تركيبة من العوامل البسيطة التي يسهل تحليلها وتفسيرها، ويوضح الجدول (٨) التباين الكلي المفسر بعد عملية التدوير، والتي نلاحظ منها أن العامل الأول يفسر نسبة ٢٠% من التباين، ولقد ساهمت تلك العوامل المستخلصة مجتمعة -كما يظهر في الجدول- في تفسير نحو 55% من التباين الكلي، وأن العامل الأول منفردا أسهم في تفسير 20% من إجمالي التباين المفسر، والعامل الثاني أسهم في تفسير 4.2%، على حين أسهم العامل الثالث في تفسير 3.9%، وهكذا يمكننا تفسير مدى إسهام كل عامل من العوامل الكامنة في التباين المفسر.

استخلاص العوامل وتحديد المتغيرات المرتبطة بها:

جدول (٨) التباين الكلي المفسر للعوامل بعد التدوير

Rotation Sums of Squared Loadings			العوامل
نسبة التباين المفسر	نسبة التباين المفسر	الجذور الكامنة	
20.101	20.101	6.834	1
24.293	4.192	1.425	2
28.249	3.956	1.345	3
32.116	3.867	1.315	4
35.746	3.630	1.234	5
39.230	3.484	1.185	6
42.547	3.317	1.128	7
45.820	3.273	1.113	8
49.030	3.210	1.091	٩
52.087	3.058	1.040	10

55.036	2.949	1.003	11
--------	-------	-------	----

النظرية الافتراضية والواقع المستمد من بيانات العينة، والمؤشرات المستخدمة في التحليل هي:

أ. اختبارات جودة المطابقة:

تم إجراء اختبارات جودة المطابقة بهدف تخفيض عدد العوامل الكامنة أو إعادة صياغتها؛ ويوضح الجدول (٩) درجات تشبعات المتغيرات والعوامل الناتجة عن المعالجة الإحصائية للبيانات الممثلة لاستجابات أفراد العينة باستخدام التحليل العاملي التوكيدي من مخرجات برنامج AMOS، وكذلك بيان بالمسارات التي تتبعها تلك العوامل والمتغيرات.

ب. جودة مطابقة النموذج للبيانات:

جاءت مؤشرات جودة مطابقة النموذج المقترح للبيانات كما يلي:

- يتضح من جداول مؤشرات المطابقة السابقة أن مؤشر مطابقة النموذج الفعلي للنموذج المقدر (CMIN/DF): قد بلغ 1.125 واقترب من الحد الأدنى المقبول لهذا المؤشر، ويعني ذلك وصول محك جودة التطابق إلى نهايته؛ مما يعني الحاجة إلى تعديل النموذج.
- قيمة المؤشر RMSEA بلغت ٠,٠٧٣ أقل من ٠,٠٨ مما يدل على تطابق النموذج المقترح لبيانات العينة.
- قيمت باقي المؤشرات RMR, GFI, AGFI, PGFI جميعها أقل من القيمة ٠,٩٠؛ مما يشير إلى حاجة النموذج إلى التعديل.
- بلغت قيمة المؤشر TLI ٠,٨٢٩ وهي أيضا أقل من القيمة ٠,٩٠.
- بلغت قيمة المؤشر CFI ٠,٦٨٧ وهي أيضا أقل من القيمة ٠,٩٠.
- وتؤكد هذه النتائج الحاجة إلى تعديل النموذج الافتراضى اعتمادا على مؤشرات التعديل، وهو ما قام به الباحث، والغرض من هذا التعديل هو الوصول بالنموذج النظرى الافتراضى إلى المحكات الدالة على جودة المطابقة، وذلك من خلال استبعاد المتغيرات ذات درجات التشبع المعيارية الضعيفة على المتغير الكامن

٥. استخلاص العوامل بعد التدوير:

من خلال مخرجات التحليل العاملي المذكورة بجدول التباين الكلي المفسر بعد التدوير جدول (٨)، ومصفوفة تشبعات العوامل بعد حذف المتغيرات ذات التشبعات المنخفضة، وتطبيق المعايير التي وضعناها لقبول العوامل، وبعد ترتيب تشبعات المتغيرات على العامل تنازليا على العوامل المستخلصة، يمكن القول أن متغيرات التحليل الاستكشافي لأثر التدريب على تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية والتي تم استخلاصها تتضمن العوامل الموضحة في الشكل أدناه، ومن خلال عرضنا السابق للعوامل الكامنة والمتغيرات التي تتكون منها، وتطبيق المعايير التي وضعناها لاختيار تلك العوامل، نجد أن عدد العوامل الكامنة قد أصبح ١١ عاملاً، حيث تم حذف العوامل التي كانت قيم التشبع للمتغيرات المكونة لها أقل من ٠,٤٠، أو كانت عدد المتغيرات المكونة لها أقل من ٣ متغيرات، وبذلك تصبح العوامل المتبقية تفسر حوالي ٥٨% من التباين المفسر، وهي نسبة مقبولة عند دراسة العوامل الكامنة في التحليل العاملي.

٢. إجراء التحليل العاملي التوكيدي:

(Confirmatory Factor Analysis, CFA)

يستخدم التحليل التوكيدي من أجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة، كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية فيما يعرف بالتحقق من البنية العاملية باستخدام مؤشرات جودة المطابقة.

بعد أن توصلنا إلى نتائج التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الرئيسية التي أسفرت عن بنية عاملية تتكون من أحد عشر عاملاً، نتجه الآن نحو استخدام التحليل العاملي التوكيدي للتحقق من تلك البنية، ومدى مطابقتها لبيانات العينة المستمدة من مجتمع الدراسة، وتم الاعتماد على مؤشرات المطابقة الأكثر انتشاراً واستخداماً بين الباحثين في مجال النمذجة بالمعادلات الهيكلية؛ وذلك بهدف التأكد من التطابق بين البنية

جدول (٩) مؤشرات المطابقة للتحليل العاملي التوكيدي

مؤشرات المطابقة	اسم المؤشر	قيمة المؤشر قبل تعديل النموذج	قيمة المؤشر بعد تعديل النموذج	محكات جودة المطابقة
CMIN/D F	مؤشر مطابقة النموذج الفعلي للنموذج المقدر	1.125	1.893	أن تكون القيمة بين (١-٣) والقيمة الأفضل هي ٢
RMR	مؤشر جودة المطابقة	٠,٧٨٥	0.923	تكون أكبر من ٠,٩٠
GFI	مؤشر جودة المطابقة	0.728	0.928	تكون أكبر من ٠,٩٠
CFI	مؤشر المطابقة المقارن	٠,٦٨٧	٠,٩١٦	محسوراً بين (١-٠) والقيمة الأفضل التي تتخطى ٠,٩٠
RMSEA	الجذر التربيعي لمتوسط مربع خطأ التقدير	٠,٠٧٣	٠,٠٦٢	تكون مساوية أو أقل من ٠,٠٨
TLI	مؤشر تكرر لويس	٠,٨٢٩	0.927	والقيمة الأفضل التي تساوى أو أكبر من ٠,٩٠
NFI	مؤشر المطابقة المعياري	0.745	0.875	تتحصر قيمة هذا المؤشر بين (١-٠)
AGFI	مؤشر المطابقة المقارن	٠,٧٨١	0.95	تتحصر قيمة هذا المؤشر بين (١-٠)

- تم إجراء التحليل التوكيدي مرة أخرى على البيانات بعد إجراء تعديل على بعض المسارات وفقاً لمؤشرات التعديل المقترحة على بعض العوامل.
- هذه النتائج تؤكد أهمية التعديل الذي تم على النموذج الافتراضي اعتماداً على مؤشرات التعديل للوصول بالنموذج النظري الافتراضي إلى المحكات الدالة على جودة المطابقة
- يتضح من الجدول رقم (٩) أن مؤشر مطابقة النموذج الفعلي للنموذج المقدر (CMIN/DF): قد بلغ ١,٨٩٣ واقترب من القيمة الأفضل لجودة المطابقة وهي القيمة ٢.
- ويتضح أن قيمة المؤشر RMSEA بلغت 0.062 وهي أقل من القيمة السابقة للنموذج قبل التعديل 0.073؛ مما يدل على تحسن في تطابق النموذج المقترح لبيانات العينة.
- وبلغت قيمة المؤشر TLI 0.927 وقيمة المؤشر CFI ٠,٩١٦ وهي أيضاً أكبر من القيمة ٠,٩٠. وتؤكد هذه النتائج جودة النموذج الافتراضي المقترح والبيانات المستمدة من العينة المستخدمة في التحليل.
- قيمة المؤشر RMSEA بلغت ٠,٠٦٢، وقد انخفضت أيضاً بعد التعديل؛ مما يدل على تطابق أفضل للنموذج المقترح لبيانات العينة.

جدول (١٠) معلمات الانحدار المعيارية للمفردات (التشبعات) على العوامل الستة بعد حذف التشبعات الضعيفة

المتغيرات	بيان المسارات	المحاور	معلمات الانحدار المعيارية	المتغيرات	بيان المسارات	المحاور	معلمات الانحدار المعيارية
Q41_2	<---	M1	.540	Q44_2	<---	M3	.518
Q44_1	<---	M1	.552	Q42_5	<---	M4	.516
Q44_4	<---	M1	.403	Q42_9	<---	M4	.516
Q44_9	<---	M1	.521	Q43_4	<---	M4	.438
Q41_4	<---	M2	.509	Q42_7	<---	M5	.456
Q43_3	<---	M2	.544	Q43_2	<---	M5	.481
Q43_5	<---	M2	.449	Q43_7	<---	M5	.493
Q44_5	<---	M2	.460	Q41_5	<---	M6	.433

.488	M6	<---	Q41_9	.464	M3	<---	Q42_3
.559	M6	<---	Q42_1	.432	M3	<---	Q42_6

العامل الثاني: زيادة قدرة المرأة السعودية في تحقيق الاستقلالية الاقتصادية ومنافسة الرجل في الميدان الاقتصادي: حيث أثبتت النتائج وجود أثر إيجابي ومعنوي لدور التدريب للموارد البشرية النسائية (كمتغير مستقل) علي زيادة قدرة المرأة السعودية في تحقيق الاستقلالية الاقتصادية ومنافسة الرجل في الميدان الاقتصادي (كمغير تابع)، وقد تمثل ذلك فيما يأتي:

- التدريب المقدم يساعد على إعداد دراسات الجدوى للمشروعات الصغيرة
- التدريب المقدم يساعد على منافسة الرجل في الميدان الاقتصادي
- التدريب المقدم يساعد على الاستقلالية الاقتصادية والاعتماد على الذات
- تتم متابعة آثار التدريب بعد الانتهاء منه

وتؤكد هذه النتيجة صحة فرضية الدراسة رقم (٢).

العامل الثالث: زيادة قدرة المرأة السعودية في إدارة القوى البشرية وإعداد حسابات النفقة والعائد: حيث أثبتت النتائج وجود أثر إيجابي ومعنوي لدور التدريب للموارد البشرية النسائية (كمتغير مستقل) علي زيادة قدرة المرأة السعودية في إدارة القوى البشرية وإعداد حسابات النفقة والعائد (كمغير تابع)، وقد تمثل ذلك فيما يأتي:

- التدريب المقدم يساعد على حساب النفقة والعائد
- التدريب المقدم يساعد على إدارة القوى البشرية
- التدريب واقعي ومناسب للحاجات الاقتصادية للمرأة السعودية

يتضح من الجدول (١٠) أن محاور الدراسة الأربعة تم تمثيلها في ستة عوامل وتتكون من عشرين متغير، حيث كأن أكثر المتغيرات تشبعاً هو Q42_1، والذي يمثل: التدريب المقدم يساعد على اتخاذ القرارات الاقتصادية؛ إذ بلغت الدرجة المعيارية للتشبع ٠,٥٥٩، كما يظهر أن أقل المتغيرات تشبعاً هو Q44_4؛ إذ بلغت الدرجة المعيارية للتشبع 0.403، والذي يمثل: يرافق التدريب أنشطة عملية تطبيقية، وتتراوح باقي مؤشرات التشبع بين هاتين القيمتين.

٣. النتائج المستخلصة بعد إجراء التحليل العاملي التوكيدي واختبار فرضيات الدراسة:

تم تلخيص النتائج للتحليل التوكيدي قبل وبعد التعديل في الجدول (١٠)، وبناء على نتائج التحليل العاملي التوكيدي للبيانات يوضح النموذج المقترح الأخير وجود ستة عوامل رئيسية ترتبط معنويًا بين التدريب للموارد البشرية النسائية وبين تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية وقد تمثل ذلك فيما يأتي:

١,٣ العامل الأول: زيادة قدرة المرأة السعودية في إعداد الموازنات التقديرية للمشروعات الصغيرة: حيث أثبتت النتائج وجود أثر إيجابي ومعنوي لدور التدريب للموارد البشرية النسائية (كمتغير مستقل) علي زيادة قدرة المرأة السعودية في إعداد الموازنات التقديرية للمشروعات الصغيرة (كمغير تابع)، وهو ما يساعد على تحقيق أهداف المرأة الاقتصادية وقد تمثل ذلك فيما يأتي:

- يساعد التدريب المقدم على إعداد الموازنات التقديرية للمشروعات الصغيرة
- يحقق التدريب أهدافا اقتصادية تنموية للمرأة

وتؤكد هذه النتيجة صحة فرضية دراستنا الراهنة رقم (١).

التدريب للموارد البشرية النسائية (كمتغير مستقل) على زيادة قدرة المرأة السعودية على تسويق أفكار المشروعات الصغيرة وإدارة وتقييم المخاطر الاقتصادية للمشروعات (كمتغير تابع)، وقد تمثل ذلك فيما يأتي:

- التدريب المقدم يساعد على تسويق أفكار المشروعات الصغيرة
- يساعد التدريب المقدم على إدارة وتقييم المخاطر الاقتصادية للمشروعات
- التدريب المقدم يساعد على اتخاذ القرارات الاقتصادية

وتؤكد هذه النتيجة صحة فرضية الدراسة رقم (٦).

وعلى هذا خلصت نتائج دراستنا الراهنة وذلك من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي إلى تحقق مؤشرات الصدق والثبات في محاور الدراسة الحالية، كما خلصت النتائج إلى صحة اختبار الفرضيات الموضوعية من قبل الباحث، وأهمية ذلك في التعرف على العوامل التي تسهم في تحقيق وتعزيز هذا التمكين، والتي تمثلت في أن لتدريب للموارد البشرية النسائية دورا إيجابيا واضحا في زيادة قدرة المرأة السعودية في إدارة القوى البشرية وإعداد حسابات النفقة والعائد، وفي زيادة قدرة المرأة السعودية على إقامة العلاقات العامة والتسويق الجماعي واستثمار الموارد المتاحة، وفي زيادة قدرة المرأة السعودية على إجراء التبادلات التجارية وتحسين الدخل الاقتصادي للأسرة، وفي زيادة قدرة المرأة السعودية على تسويق أفكار المشروعات الصغيرة وإدارة وتقييم المخاطر الاقتصادية للمشروعات. وبالطبع تساعدنا النتائج السابقة في تحديد أهم الآليات والإجراءات التنفيذية والعملية لتطبيق ذلك، وهو ما سنتعرض له الآن في الجزء الخاص بتوصيات الدراسة وآلياتها المقترحة.

ثالثاً: توصيات الدراسة:

وفقاً لأهم النتائج التي تم التوصل إليها في دراستنا الراهنة، فإن الباحث يوصي بما يلي:

وتؤكد النتيجة السابقة صحة فرضية دراستنا رقم (٣).

٤,٣ العامل الرابع: زيادة قدرة المرأة السعودية على إقامة العلاقات العامة والتسويق الجماعي واستثمار الموارد المتاحة: حيث أثبتت النتائج وجود أثر إيجابي ومعنوي لدور التدريب للموارد البشرية النسائية (كمتغير مستقل) على زيادة قدرة المرأة السعودية على إقامة العلاقات العامة والتسويق الجماعي واستثمار الموارد المتاحة (كمتغير تابع)، وقد تمثل ذلك فيما يأتي:

- التدريب المقدم يساعد على إقامة العلاقات العامة والتسويق الجماعي
- يساعد التدريب المقدم على استثمار الموارد الأولية والقدرة الفردية
- يساعد التدريب المقدم على إيجاد فرص عمل جديدة

وتؤكد هذه النتيجة صحة فرضية الدراسة رقم (٤).

٥,٣ العامل الخامس: زيادة قدرة المرأة السعودية على إجراء التبادلات التجارية وتحسين الدخل الاقتصادي للأسرة: حيث أثبتت النتائج وجود أثر إيجابي ومعنوي لدور التدريب للموارد البشرية النسائية (كمتغير مستقل) على زيادة قدرة المرأة السعودية على إجراء التبادلات التجارية وتحسين الدخل الاقتصادي للأسرة (كمتغير تابع)، وقد تمثل ذلك فيما يأتي:

- يساعد التدريب المقدم على إجراء التبادلات التجارية
- يساعد التدريب المقدم على تحسين الدخل الاقتصادي للأسرة
- يساعد التدريب المقدم على تحقيق الطموحات المستقبلية

وتؤكد النتيجة السابقة صحة فرضية الدراسة رقم (٥).

٦,٣ العامل السادس: زيادة قدرة المرأة السعودية على تسويق أفكار المشروعات الصغيرة وإدارة وتقييم المخاطر الاقتصادية للمشروعات: حيث أثبتت النتائج وجود أثر إيجابي ومعنوي لدور

- دورات إدارة وتقييم المخاطر الاقتصادية للمشروعات.

- ضرورة توحيد الجهود التدريبية وتنسيقها؛ حتى لا يكون هناك إهدار للطاقات البشرية والإمكانات المادية في حالة تعدد الجهات التي تقوم بنفس هذا التدريب.

٢. فيما يتعلق بدعم الدولة لسيدات الأعمال عن طريق:

- إعطاء أولوية لسيدات الأعمال في الاستثمارات الصناعية التي تناسب طبيعة المرأة وإمكاناتها كصناعة الأغذية والملابس والعلطور، ومستحضرات التجميل وغيرها .
- وضع سياسات صريحة وإجراءات محددة تدعم الدولة خلالها مهمة المرأة المستثمرة في الحصول على الرخص ومباشرة عملها بنجاح، والمساهمة في بناء اقتصاد وطني منتج وفعال في إطار تعاليم الدين الإسلامي الحنيف.
- ضرورة تعاون الغرف التجارية الصناعية مع سيدات الأعمال عن طريق تقديم المشورة اللازمة المتعلقة بالفرص الاستثمارية المناسبة لإمكانات المرأة واهتماماتها.
- إنشاء أقسام تدريب متخصصة لدى صندوق تنمية الموارد البشرية والغرف التجارية الصناعية؛ لتأهيل المستثمرات على كيفية تأسيس المشروعات.

٣. فيما يتعلق بتخطيط القوى العاملة النسائية:

- ضرورة وجود جهاز تخطيطي للقوى العاملة النسائية في مجال التعليم والتدريب المهني، وأن يستند على أسس ثابتة وواقعية بما يتوافق مع الشريعة الإسلامية .
- ضرورة أن تركز خطة القوى العاملة النسائية من خلال التعليم والتدريب المهني على الوظائف التي تفضلها الفتاة السعودية، وتغطي احتياجات المؤسسات النسائية .
- ضرورة تحديد التخصصات الجامعية المطلوبة في سوق العمل، واستحداث

١. فيما يتعلق بأهمية وفاعلية التدريب المقدم في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية:

ضرورة عقد الدورات التدريبية التالية للمرأة السعودية بهدف تعزيز قدراتها ومهاراتها من خلال برامج خدمة المجتمع والتعليم المستمر، ومن خلال فروع معهد الإدارة العامة بكافة مناطق المملكة:

- عقد دورات تدريبية مكثفة في إعداد دراسات الجدوى ومقترحات المشروعات الصغيرة، وتحديد عقد الدورات التدريبية التالية:
- عقد دورات تدريبية في إعداد الموازنات التقديرية للمشروعات الصغيرة.
- عقد دورات تدريبية مؤهلة للمرأة في البحث عن ممولين للمشروعات الصغيرة.
- عقد دورات تدريبية تنمي مهارات المرأة على دراسة حاجات السوق لمنجات متوقعة.
- عقد دورات تدريبية للمرأة تساعد في تنظيم الموارد البشرية للمشروع.
- عقد دورات تدريبية للمرأة تساعد في اتخاذ القرارات الاقتصادية.
- عقد دورات تدريبية للمرأة تساعد في إدارة عمليات البيع والشراء.
- عقد دورات تدريبية للمرأة تساعد في حساب معدل العائد على الاستثمار.
- عقد دورات تدريبية للمرأة تساعد في إقامة العلاقات العامة والتسويق الجماعي.
- عقد دورات تدريبية للمرأة تساعد في إجراء التبادلات التجارية.
- عقد دورات تدريبية للمرأة تساعد في التخطيط الاقتصادي الجيد لإعداد المشروعات، وتحديد:
- دورات في ريادة الأعمال.
- دورات تنظيم الموارد المادية للمشروع.

ميدانية)،رسالة ماجستير غير منشورة،
جامعة مؤته، الكرك: الأردن.

المزيد من التخصصات وفقاً لاحتياج
سوق العمل.

المراجع:

أ- المراجع العربية:

- الحراحشة، محمد والهيبي، صلاح. ٢٠٠٦م. أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي كما يراه العاملون في شركة الاتصالات الأردنية:دراسة ميدانية، دراسات العلوم الإدارية، الأردن.
- الدراغمة، تمام. ٢٠١٤م. فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- السلمي، علي. ١٩٨٣م. كتيب رقم ١، سلسلة الكتيبات التي يصدرها مجلس الغرف التجارية والصناعية السعودية، الرياض المملكة العربية السعودية
- السيد، رشا. ٢٠١٠م. النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي، منظمة المرأة العربية: القاهرة، مصر.
- الشافعي، محمد. ٢٠٠٤م. التدريب المهني والتعليم الفني في جمهورية مصر العربية، المؤتمر الثاني لتنمية الموارد البشرية والتدريب، منظمة العمل العربية، عمان.
- الشتيوي، عبدالله، وآخرون. ١٤٢٩هـ. توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص (المعوقات-الحلول)،المملكة العربية السعودية، إصدار مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية، الإدارة العامة لبرامج المنح التقنية.
- الفاييز، ميسون. ٢٠١٠م. الموارد البشرية النسائية نحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبل التمكين مؤتمر الموارد البشرية النسائية السعودية جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن.
- القوقا، ابراهيم. ٢٠٠٧م. أثر التدريب عمى أداء المشروعات الصغيرة والصغيرة جداً في قطاع غزة، دراسة حالة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية.
- بازرة، محمود صادق (٢٠٠٨). "بحوث التسويق للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية". القاهرة: المكتبة الأكاديمية.
- خضر، أحمد. ٢٠١٣م. حقيقة مفهوم تمكين المرأة، متاح في: alukah.net/web/khedr/0/53818/#ixzz3M7rJdw1j دار الدراسات الاقتصادية. ١٤٢٠هـ. المشروع الوطني للتوظيف بالقطاع الأهلي، بحث مقدم إلى مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودي. الرياض.
- عصفور، محمد. ١٩٧٣م. أصول التنظيم والأساليب، الرياض: دار الشروق.
- علاقي، مدني. ٢٠١٥م. إدارة الموارد البشرية دار الخوارزم العلمية.

ب- المراجع الأجنبية

- Al-Shetaiwi, A. 2002. Factors Affecting the Underutilization of Qualified Saudi Women in the Saudi Private Sector. PhD. theses. Loughborough University. UK.2002.MA: Harvard University Press.
- Duflo, Esther .2012.Women Empowerment and Economic
- الشهراني. مريم. ١٩٩٧م. الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية، رسالة ماجستير. جامعة أم القرى. مكة المكرمة. المملكة العربية السعودية.
- العطوي، صالح. ٢٠٠٧م. أثر أساليب التدريب على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية (دراسة

- and ICT Sectors. European Training Foundation, Jordan.
- Matt C. Howard .2015. A Review of Exploratory Factor Analysis (EFA) Decisions and Overview of Current Practices: What We Are Doing and How Can We Improve? International Journal of Human-Computer Interaction32(1)
 - Metcalfe,Beverly.2011. Women Empowerment and Development in Arab Gulf States: a Critical Appraisal of Governance, Culture and National Human Resources Development Framwork. HumanResources Development International. Vol.14,No.2, 131-148.
 - Peebles, D. and Others. 2015. Factors Affecting Women's Participation in the Private Sector in Jordan. National Center for Human Resources Development, Jordan
 - Development Journal of Economic Literature, vol 4 No 50,P.1051.
 - Hania, Sholkamy .2011. How can social Protection Provide Social Justice for Women? Policy Paper for Pathway's of women Empowerment. Research Programme. UK.
 - Kabeer, N. 2001. Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. In Discussing Women's Empowerment-Theory and Practice. Sida Study No. 3. Novum Grafiska AB: Stockholm.
 - Laurine,Shields. 1995.Women Experience of the Meaning of Empowerment , in qualitative heath Research
 - Majcher-Teleon, A. and Slimène, O. 2009. Women and Work in Jordan: Case Study of Tourism