مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

اسم المقال: واقع التنمية البشرية للمرأة الإماراتية في إمارة دبي "دراسة ميدانية على عينة من العاملات في إمارة دبي"
اسم الكاتب: عائشة محمد المحياس، وسيلة يعيش
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9344
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 17:01 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم الإنسانية والاجتماعية



المجلد 21، العدد 1
رمضان 1445هـ / مارس 2024م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 1996-2339

مارس 2024م **مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية** المجلد 21 العدد 1
https//:doi.org/10.36394/jhss/21/1/15

واقع التنمية البشرية للمرأة الإماراتية في إمارة دبي
"دراسة ميدانية على عينة من العاملات في إمارة دبي"

عائشة محمد المحياس[1]

وسيلة يعيش[2]

تاريخ الاستلام: 28-09-2022 **تاريخ القبول: 17-12-2022**

ملخص البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى واقع التنمية البشرية للمرأة الإماراتية من منظور المرأة العاملة في قطاع التنمية البشرية، والسبل التي قدمت لها في سبيل ذلك، والتحديات التي تواجهها، تم تطبيق المنهج الكمي من خلال المسح الاجتماعي عن طريق الاستبيان؛ بالتركيز على واقع تنمية الموارد البشرية في إمارة دبي، والوصول لنتائج توضح رأي المرأة العاملة في مجال التنمية البشرية، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة 120 من الموظفات العاملات في تنمية الموارد البشرية في إمارة دبي، وجاءت النتائج لتؤكد اتفاق المستجيبات على أن إمارة دبي تهتم بالخطط والسياسات لتطوير مهارات الكفاءات للمرأة الإماراتية، وأن الجهات في إمارة دبي لديها خطة لتطوير كفاءتها، وإن جهاتهن تدعمهن في الانخراط بالبرامج لتطوير المهارات والقدرات والمرتبطة باستراتيجيات الدولة. ومن خلال محور مستقبل تنمية الموارد البشرية في إمارة دبي وافقت المستجيبات على أن الجهات في إمارة دبي حددت خطتها المستقبلية في التعرف على القدرات والمهارات الإماراتية، وأن الجهات في إمارة دبي قد أعدت خطة مستقبلية لاستشراف مستقبل تنمية الموارد البشرية في الإمارة

الكلمات الدالة: التنمية البشرية، الموارد البشرية، المرأة، المرأة الإماراتية.

(1) كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة الشارقة (الشارقة – الإمارات العربية المتحدة)
o.yaiche@sharjah.ac.ae

(2) كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة الشارقة (الشارقة – الإمارات العربية المتحدة)

المقدمة:

تعد التنمية البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة بشكل عام وإمارة دبي بشكل خاص، هدفًا من الأهداف الرئيسة في عملية التنمية الشاملة، فالتركيز على تعليم المرأة وبناء مهاراتها وقدراتها ووضع الاستراتيجيات والخطط المستقبلية اللازمة لذلك، يعد إسهامًا فعالًا في مسيرة التنمية في دولة الاتحاد. وتولي إمارة دبي أهمية كبيرة لرفع مستوى التنمية البشرية للمرأة الإماراتية من خلال التعليم والتطوير المستمر. وإدراكا منها لأهمية تمكين المرأة الإمارتية في تنمية المجتمع، اتخذت الإمارة العديد من الإجراءات للحد ومواجهة التحديات سواء كانت سياسية، اقتصادية، تشريعية، اجتماعية، وثقافية، التي قد تحد من مشاركة المرأة في التنمية الشاملة في الإمارة

فالاهتمام بالمنظومة التعليمية والقدرات المهنية لتمكين المرأة الإماراتية، والبحث عن البرامج التي تدعم تمكينها من أهم الاحتياجات التي تسعى للعمل عليها إمارة دبي، من خلال السياسات التي تسعى لرفع كفاءات ومهارات وقدرات المرأة الإمارتية، ومن خلال إطلاق العديد من المبادرات على المستوى الاتحادي أو المحلي، مثل الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي 2030، والإستراتيجية الوطنية للتشغيل 2031، وإستراتيجية المهارات المتقدمة، والبرنامج الوطني للمهارات المتقدمة، ولقد شهدت إمارة دبي نماذج ناجحة للمرأة الإماراتية، مثل وزيرة دولة لشؤون التعاون الدولي معالي ريم الهاشمي، التي أسهمت في التنمية الشاملة في الإمارة

وتهدف هذه الدراسة للبحث عن تنمية الموارد البشرية للمرأة الإماراتية في إمارة دبي، والتعرف فرص التنمية البشرية المتاحة لها، وجميع المهن والوظائف التي تتطلع إليها الإمارة لتمكين المرأة الإماراتية فيها في المستقبل، من خلال إستراتيجياتها وخططها التنموية. فقد جاء في التشكيل الوزاري لعام 2021، تعيين وزيرة الدولة لشؤون التعليم العام، ووزيرة دولة للعلوم المتقدمة، وفي عام 2015 تم تأسيس "مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين، وأشار تقرير أصدره المجلس في عام 2018 إلى أنه يوجد حوالي 56 % من المواطنات الإماراتيات في تخصصات تقنية المعلومات والهندسة والرياضيات، وبلغ معدل الإلمام بالقراءة والكتابة حوالي 95.8 % للمرأة الإماراتية، وبلغت نسبة الطالبات الإماراتيات 90 % من إجمالي عدد الطلبة في جامعة زايد وجامعة الإمارات، في حين أن 95 % من الإماراتيات قد حصلن على شهادة الثانوية العامة في عام 2018، منهن 77 % قد التحقن بجامعات الدولة، وتبلغ نسبة خريجات تلك الجامعات حوالي 70 % من المواطنات الإماراتيات (موقع وزارة التربية والتعليم الإلكتروني، 2018)

توجد العديد من نظريات التنمية التي تضم التفسيرات النظرية للتنمية البشرية، ولم يرد ظهور نظريات التنمية البشرية بشكل مستقل بذاته من دون ربطه بالتنمية الاقتصادية في المجتمعات (الحمودي، 2015). ويتم التركيز على بناء القدرات والمهارات، الذي تم اعتماده من خلال ما تم تحديده في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تسعينيات القرن الماضي عبر تقرير التنمية البشرية الصادر في عام 1993 (القصيفي، 1996). من أهم النظريات المرتبطة بتنمية الموارد البشرية نظرية بناء القدرات لأمارتيا سين، والتي يرى فيها أن احتياجات الحكومة والسوق تتركز على الغايات الإنسانية واحتياجات الأفراد، (أمارتيا سين، 2004). ويرى أهمية النظر في عناصر الفقر والدخل وعدم المساواة والبطالة وعدد الوفيات بالنسبة لعدد السكان وجودة الحياة عند تعريف التنمية، وأهم ما طرحه سين هو "نظرية القدرة" نحو تحقيق الرفاهية وجودة الحياة، وأن الرفاهية تتحقق من خلال مزيد من الفرص الحقيقية التي قد تقدم للأفراد في المجتمعات (Measuring America، 2018). ويرى أمارتا سين إلى أن للفرد الحرية في اختيار المهارات والقدرات التي تناسبه، ومن ثم له حرية الاختيار في توظيف هذه المهارات، وسيتم توظيف هذه النظرية في هذه الدراسة من خلال معرفة مدى حرية اختيار المهارات، والوظيفة المناسبة للمرأة الإماراتية

وهناك أيضا نظرية رأس المال البشري لشولتز؛ إذ ركز على أهمية قدرات ومهارات الأفراد، كنوع من الاستثمار المادي والاقتصادي في المجتمعات، وافترض أن الاستثمار في الموارد البشرية يعد زيادة إضافية في الدخل القومي، حيث أن المدخلات للنظام التعليمي الموجه للأفراد قد يحقق مخرجات عالية من الموارد البشرية المؤهلة، والتي تسهم في رفع الإنتاجية في المجتمع. ويضيف أيضا بأنه ما يمكن قياسه في الاستثمار في التعليم يمكن تطبيقه في الاستثمار في مجالات أخرى، كالتدريب المستمر، والتدريب في العمل (بلقاسم، 2020). ويرى أيضا أن الاستثمار في الموارد البشرية يجب أن يكون من أولويات التنمية في الدول النامية، بسبب قلة الموارد الطبيعية فيها، وإمكانية النظر في بدائل أخرى تحقق عائد مادي عالي كالاستثمار في الموارد البشرية (راوية حسن،2002). وسيتم توظيف هذه النظرية في التعرف على جودة التعليم المقدم للمرأة الإماراتية في إمارة دبي، والتي سيعمل على زيادة مهاراتهن وقدراتهن وفق التخصصات المطلوبة مستقبلا في الإمارة

من خلال البحث عن الدراسات السابقة اتضح قلة الدراسات والبحوث الصادرة بشأن تنمية الموارد البشرية للمرأة الإماراتية العاملة في إمارة دبي، وخاصة المرتبطة بالواقع والمستقبل، ولكن هذا لا يمنع من عرض بعض الدراسات السابقة، التي صدرت بهذا الشأن، وتتضمن بعض المواضيع القريبة من العنوان الرئيس لدراستنا الحالية، دراسة مها عزت أبورية حول الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة دراسة

لاتجاهات عينة من رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي حسب نموذج هوفستيد، وهدفت الدراسة إلى التعرف على الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال بوصفها إحدى جوانب تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة؛ من أجل فهم السياق الاجتماعي والثقافي الذي تؤدي فيه رائدات الأعمال في المجتمع الاماراتي أدوارهن، بتطبيق نموذج الأبعاد الثقافية لهوفستيد Hofstede's Cultural Model ، وقد انطلقت الدراسة من التوجه النظري لـ "سوسيولوجيا ريادة الأعمال"، ومن المرجعية السوسيولوجية "للتمكين الاقتصادي للمرأة" التي تنطلق من مقاربات "التنمية البشرية المستدامة"، و" المرأة في التنمية" و"المرأة والتنمية"، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، بالاعتماد على استبيان إلكتروني ارسل إلى رائدات الأعمال العضوات في مجلس سيدات أعمال عجمان بدولة الإمارات العربية المتحدة. وقد تم التوصل إلى أن أدى دعم دولة الإمارات العربية المتحدة لريادة الأعمال النسائية إلى زيادة عدد رائدات الأعمال، وحققت ريادة الأعمال النسائية في دولة الإمارات مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة، واتفقت الدراسة مع نتائج أبحاث هوفستيد في مؤشرين هما ارتفاع (الصرامة) و(الجماعية)، في حين اختلفتا في نتائج كل منهما في المؤشرين الآخرين هما (النفوذ الوظيفي أو المسافة الهرمية) و(تجنب المجهول وعدم اليقين).

وأيضا دراسة فاطمة بودرهم حول المشاركة السياسية والتمكين السياسي للمرأة المعوقات، التحديات وآليات المعالجة في الوطن العربي، وهدفت من خلال استخدام المنهج الوصفي إلى التعرف على أهم المعوقات والتحديات التي تواجه قضايا المشاركة السياسية والتمكين السياسي للمرأة في الوطن العربي تتمثل في المعوقات والتحديات السياسية والاقتصادية، الثقافية، الإعلامية، القانونية، الإدارية، وخصوصية المرأة العربية، وجاءت النتائج إلى أن المرأة العربية قد تمنعها أوضاعها الخاصة بها من الانضمام للعمل السياسي، كضعف مشاركتها الاقتصادية، أما سبب ضعف مستواها التعليمي أو انعدامه، ولكي تنجح المرأة في اقتحام المجال السياسي لا بد من توفر معطيات أساسية أهمها المشاركة في الإنتاج الاقتصادي، حيث إن جذب المرأة للعمل خارج بيتها لقاء مقابل مادي له مدلوله السياسي والاجتماعي فضلا عن مدلوله الاقتصادي. والمرأة عضو مشارك سياسيا من خلال وضعها في عملية الإنتاج، فإن كانت فاعلة ومؤثرة فهي في موضع قوة تمكنها من مشاركة الرجل في التمتع بالحقوق والالتزام بالواجبات، فإنها مؤهلة ومضطرة للتعامل مع كل الواجبات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، فهي تمثل النصف في كل ميدان، فالمجتمعات العربية بحاجة ماسة وملحة الى كل القوى البشرية سواء العاملة وغير العاملة لتحقيق شروط وغايات التطور والتغيير والتنمية والتحديث بأساليب علمية (يودرهم، 2019).

وهناك دراسة مي الدباغ ولانا نسيبة" التجربة البرلمانية للمرأة الإماراتية دراسة حول أول انتخابات للمجلس الوطني الاتحادي" وتوصلت الدراسة إلى أن الدعم الحكومي لمشاركة المرأة أسهم في مشاركتها في الممارسة السياسية، وتؤكد تطور دور المرأة على الساحة السياسية الوطنية الأمر الذي لم يدعم فقط ثقة المرأة في الحكومة وإنما يمثل أيضاً تجربة جديدة. وتتضمن الدراسة توصيات مهمة حول مشاركة المرأة في المجلس الوطني الاتحادي ومقترح سبل تعزيز مشاركتها التشريعية، وأهمية وضع نظام حصص محايد للجنسين وتوفير برامج تدريبية، وسد الفجوة بين الجنسين فيما يتعلق بحقوق المواطَنة وتمديد فترة الحملات الانتخابية (مي الدباغ ولانا نسيبة، 2009).

وأخيرا دراسة صالحة سهيل العامري عن "دور المرأة الإماراتية في المشاركة السياسية" وهدفت للتعرف على المشاركة السياسية للمرأة الإماراتية، افترضت الدراسة أن دور المرأة الإماراتية المشاركة لا يقتصر على تبوأ النساء لمناصب سياسية فقط بل في تنظيم أنفسهن بهدف التأثير في عملية اتخاذ القرار وصنع السياسات، وكذلك من خلال وجودهن كقوة بناء في كافة مجالات الحياة الاقتصادية والمهنية والتعليمية وغيرها، وكذلك لارتباط مفهوم المشاركة السياسية للمرأة الإماراتية بمفاهيم أخرى كالوعي السياسي والتضامن والمساواة والتمكين، وتم تحقق الفرضية من خلال الاعتماد على المنهج التحليلي الوصفي. أثبتت الدراسة مدى قدرة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة على تنظيم نفسها في بناء مؤسسي يدافع عن قضاياها وحقوقها، فكلما ازدادت هذه القدرة كلما أتاح لها ذلك فرصا لإحداث التغيير من أجل حصولها على حقوقها السياسية، وممارستها لهذه الحقوق (العامري، 2013)

اتفقت الدراسات السابقة على أهمية تنمية الموارد البشرية وأهمية المشاركة للمرأة الإماراتية في التنمية لتكون داعم اقتصادي ومعرفي للمجتمعات، وعلى أهمية تطوير المهارات وبناء القدرات للمرأة وأهميتها في التنمية الاقتصادية، وستأتي إضافة الباحثة في هذه الدراسة من خلال التركيز على وضع إمارة دبي ودورها في تنمية الموارد البشرية للمرأة الإماراتية، والتعرف إلى الخدمات التي قدمتها حكومة دبي في هذا المجال، حيث لا يوجد أية دراسة متكاملة تتحدث عن موضوع البحث.

وقد تبين من خلال الدراسات السابقة وجود قصور في دراسة موضوع التنمية البشرية من منظور دعم المرأة الإماراتية بشكل عام، وفي إمارة دبي بشكل خاص، بالرغم من كون أن إمارة دبي تعد داعم رئيسي لتمكين المرأة. وإن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة، هو عرض واقع التنمية البشرية من خلال أراء النساء العاملات في هذا المجال في إمارة دبي، والحصول على نتائج علمية وتوصيات مهمة لدعم متخذي القرار في النظر حول التحديات التي تواجه المرأة الإماراتية في مشاركتها في التنمية الشاملة للإمارة، إذ تفتقر الدراسات السابقة لمثل هذا الموضوع

مشكلة الدراسة:

إن موضوع التنمية البشرية أصبح من الموضوعات المهمة لإحداث تنمية مستدامة ومتوازنة، وإن امارة دبي اهتمت بهذا الأمر ووضعت من الخطط والاستراتيجيات المهمة، لتنمية قدرات الموظفات في مجالات التنمية المستدامة، الأمر الذي يشير إلى أهمية تمكين المرأة الإماراتية في الدولة بشكل عام وفي إمارة دبي بشكل خاص، والسعي لتوفير المهارات والتخصصات المواكبة للتنمية، لتساهم في تحقيق توجهات الإمارة نحو التنمية الاقتصادية والاجتماعية وغيرها. وتشير البيانات الصادرة عن مركز دبي للإحصاء أن عدد القوى العاملة لدى المؤسسات الحكومية المحلية في إمارة دبي قد بلغ 49,812 موظفاً خلال العام 2020، وبلغ عدد القوى العاملة الإماراتية في الحكومة الاتحادية والمحلية 48,524، وبلغ عدد الإماراتيات العاملات في الجهات المحلية خلال العام نفسه حوالي 13,546، وأما في الجهات الاتحادية بلغ عدد الإماراتيات حوالي 6,791 موظفة (جريدة البيان، 2021)

إن مسيرة دعم التنمية للمرأة الإماراتية مستمرة، وهذا التغيير يتجه نحو التقدم من خلال الدعم السياسي والتشريعي أيضا، غير إن هناك تحديات تواجهها المرأة الإماراتية كما يواجها الرجل الإماراتي في منظور التنمية البشرية، إن البيئة الاجتماعية والثقافية لإمارة دبي وما تتضمنه من عادات وتقاليد وموروث ثقافي يحدد إطار التنمية البشرية للمرأة الإماراتية ويعمل على صيغة إطار لمشاركتها في التنمية الشاملة للإمارة، لذلك ستحاول الدراسة التعرف على واقع تنمية الموارد البشرية للمرأة الإماراتية في إمارة دبي، وما هو مستقبلها؟

تساؤلات الدراسة:

ستسعى الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما هو واقع التنمية البشرية للمرأة الإماراتية في إمارة دبي؟
2. ما هو مستقبل التنمية البشرية للمرأة الإماراتية في إمارة دبي؟
3. ما الدعم الذي تحصل عليه المرأة الإماراتية في إمارة دبي لمشاركتها في التنمية البشرية؟

أهداف الدراسة:

ستسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- التعرف إلى السياسات والبرامج التي تقوم بها إمارة دبي في مجال تنمية الموارد البشرية للمرأة الإماراتية.
- التعرف إلى مستقبل التنمية البشرية للمرأة الإماراتية في إمارة دبي.
- التعرف إلى مدى دعم قانون الموارد البشرية للمرأة الإماراتية في إمارة دبي.

أهمية الدراسة:

أولا - الأهمية العلمية: تعد هذه الدراسة استكمالا للدراسات والبحوث التي تركز على تمكين المرأة الإماراتية مع جوانبها النظرية والتطبيقية؛ إذ ستضيف على الدراسات السابقة التركيز على دور إمارة دبي في تنمية المرأة حاليا ومستقبلا في مختلف القطاعات، وتتطابق مع التوجه العالمي في تمكين المرأة وسد الفجوات الجندرية في مختلف مجالات التنمية

ثانيا - الأهمية العملية: سوف تسعى الدراسة إلى الوصول إلى نتائج وتوصيات عملية، تساعد تحليل السياسة الحالية وتسخير الإمكانيات لدعم السياسة المستقبلية، مما يسهم في دعم وتطوير التنمية المتعلقة بالمرأة الإماراتية في إمارة دبي

مفاهيم الدراسة:

أولا - مفهوم تنمية الموارد البشرية:

يعرف السيد "طاهر محمود" في تعريفه لتنمية الموارد البشرية " بأنها تعد من العناصر الرئيسة في بناء وتطوير المهارات والكفاءات والقدرات لدى الأفراد والبشر، خاصة في المجالات المعرفية والوجدانية والكفاءة" (محمود، 2008). ويعرف علي السلمي مفهوم التنمية البشرية "بأنها البرامج والسياسات والأنشطة المستمرة في تأهيل الأفراد المتميزين، أصحاب المهارات والقدرات العالية، لإعدادهم للمستقبل، من خلال التدريب المستمر والمنظم سواء الأكاديمي أو المهني" (السلمي، 2008). وإحدى مهام التنمية البشرية هو "البحث في طبيعة المؤسسات الاجتماعية التي تشجع نمو الأفراد"، والتي يمكن أن يقتصر تأثيرها قصير الأمد على إمكانات الأفراد فقط، وإنما ينبغي أن يشمل أيضا دور المجتمع في دعم نمو الأفراد، والتي تؤثر الظروف الاجتماعية على النتائج التي

يسعى لها الأفراد، في مجتمع معين اليوم، بل تؤثر أيضا على النتائج المرجوة لأجيال المستقبل وأوضح تقرير التنمية البشرية الصادر عن الأمم المتحدة عام 2013 بأن التنمية البشرية تركز على زيادة فرص تنوع الاختيار للأفراد في الحصول على التعليم والرعاية الصحية والعمل المناسب (مالك، 2013)

منهج الدراسة:

إن المنهج الكمي هو أحد البحوث التي يتم الاعتماد عليها للحصول على فهم عميق وشامل للبحوث الاجتماعية، والمنهج الكمي يبحث عن طبيعة مشكلة الدراسة بشكل واقعي (رجب، ٢٠٠٣). وتستند الدراسة من خلال هذا المنهج على محاولة لفهم السلوك البشري وسلوك الجماعة، مما يتطلب فهم آراء المبحوثين، وتوجهاتهم. لذلك تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية البشرية للمرأة الإماراتية، والسبل التي قدمت لها في سبيل ذلك؛ لذلك تم تطبيق المنهج الكمي من خلال المسح الاجتماعي؛ كونه يحقق الهدف من معرفة هذا الواقع من خلال استبيان وزع على العاملات في هذا المجال، واستخراج النتائج والتوصيات المطلوبة

أولا - التنمية البشرية للمرأة الإماراتية في إمارة دبي:

تبذل حكومة دبي العديد من الجهود في دعم التنمية البشرية، وبناء الكوادر الإماراتية، وتمكينها من أجل الوفاء بمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، سواء كان ذلك من خلال السياسات العامة والاستراتيجيات الخاصة، أو من خلال إطلاق البرامج والمبادرات الداعمة لصقل قدرات وخبرات المرأة الإماراتية في إمارة دبي. وعبر المقارنة المعيارية مع دليل التنمية البشرية ومؤشراته، والتي يصدرها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمتمثلة في:

دليل التنمية الجنسانية

يعمل على قياس متوسط الإنجازات، لإبراز أوجه انعدام المساواة بين الرجال والنساء في النواحي التالية:

1. مستوى معيشة لائق: ويقاس بالدخل المقدر المكتسب (يعادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي).
2. اكتساب المعرفة: الحرمان من عالم القراءة والتواصل والذي يقاس بمعدل الأمية لدى البالغين، ومجموع نسب الالتحاق الإجمالية بالمدارس الابتدائية والثانوية والعليا.
3. حياة مديدة وصحية: والذي يتم قياسه بالعمر المتوقع عند الولادة.

مقياس تمكين المرأة

يُبرز مقياس تمكين المرأة انعدام الثغرات بين الجنسين في:

1. المشاركة السياسية وسلطة صنع القرار.
2. المشاركة الاقتصادية وسلطة صنع القرار.
3. السيطرة على الموارد الاقتصادية (تقرير التنمية البشرية، 2007 / 2008).

إن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي قد أشار إلى أن دولة الإمارات العربية المتحدة في عام 2020، قد احتلت المرتبة 31 عالمياً في مؤشر التنمية البشرية

مؤشرات المعرفة

تولي دولة الإمارات العربية المتحدة تطوير قطاع التعليم أولوية قصوى باعتباره أحد أهم أهداف التنمية المستدامة، وذلك عبر حرصها على توفير التعليم لجميع أفراد المجتمع، من خلال وزارة التربية والتعليم، وهيئة المعرفة والتنمية البشرية على مستوى إمارة دبي

وتعد رؤية الإمارات 2021 ومئوية الإمارات 2071، محفزات لقطاع التعليم، نحو تحديث وتطوير مستمر في المؤسسات والسياسات التعليمية وفق أفضل الممارسات العالمية ويذكر أن وزارة التربية والتعليم أطلقت استراتيجية التعليم 2020، والإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي 2030. ونظرا لأهمية مخرجات التعليم في رفد سوق العمل بالكوادر الوطنية المطلوبة، فإن السياسات والاستراتيجيات الأخرى التي تصدر عن الدولة من خلال المؤسسات المختصة، تلعب دورا في توجيه مخرجات التعليم، مثل استراتيجية دبي الصناعية 2030 وغيرها من التوجهات الحكومية (استراتيجيات وخطط دولة الإمارات، 2021). وتشير الإحصائيات إلى التطور في عدد المدارس والفصول الدراسية الحكومية في إمارة دبي خلال العشر السنوات الماضية، حيث ارتفع إجمالي عدد الطلبة من 21,715 طالبة وطالبة خلال العام الدراسي 2010 / 2011 إلى 24,439 طالب وطالبة خلال العام الدراسي 2019 / 2020، بزيادة عدد الإناث على الذكور لتشكل في العام الدراسي الأخير 54 % من إجمالي الطلبة (مركز دبي للإحصاء، 2021)

جدول رقم (1) توزيع الطلاب الإماراتيين في المدارس الحكومية في إمارة دبي

المرحلة الدراسية	2011 / 2010		2020 / 2019	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث
رياض الأطفال	821	841	1385	1422
الحلقة الأولى	3361	4322	3186	3512
الحلقة الثانية	3155	3941	3230	3760
الثانوية	2215	3059	3523	4421
الإجمالي	9552	12163	11324	13115

المصدر: مركز دبي للإحصاء2021

وتشير الإحصائيات بأن عدد الطلبة في التعليم الخاص ارتفع من 191,336 طالب وطالبة خلال العام الدراسي 2010 - 2011، إلى 295,148 طالب وطالبة خلال العام الدراسي 2019 - 2020، وهذا انعكاس لنمو الاستثمار في التعليم الخاص من خلال ارتفاع عدد المدارس الخاصة من 146 مدرسة إلى 208 مدرسة خلال الفترة ذاتها (مركز دبي للإحصاء، 2020). وبناء على ذلك فإن مؤشرات التعليم في إمارة دبي تعتبر مؤشرات إيجابية، وأنها في حال استمرارها على هذا النحو في التعليم الحكومي والخاص ستساهم في توفير الرأس المال البشري اللازم للوفاء بخطط التنمية المستقبلية في الإمارة (مركز دبي للإحصاء، 2021)

جدول رقم (2) توزيع الطلبة المواطنين حسب نوع التعليم في إمارة دبي

نوع التعليم / العام الدراسي	2011 - 2010	2020 - 2019
حكومي	21,715	24,439
خاص	27,015	34,452
الإجمالي	48,730	58,891

المصدر: مركز دبي للإحصاء2021

أن معدل الأمية في إمارة دبي قد بلغ أقل من 1 % لكلا الجنسين، وتبذل الحكومة جهودا كبيرة لتعزيز التعليم وإتاحته للجميع، لتلبية الاحتياجات التعليمية لكافة السكان

(تقرير الرقابة المدرسية، 2021). وينص القانون في دولة الإمارات العربية على أن التعليم المجاني حق لكل مواطن ومواطنة في المدارس والجامعات الحكومية، ويكون إلزامياً من عمر 6 سنوات حتى سن الـ 18 أيهما أسبق لتشمل إلزامية التعليم كافة المراحل حتى المرحلة الثانوية. وذلك وفقا للمادة 14 من المرسوم الوزاري رقم 820 لعام 2014 (حلاوة، 2020). كما توفر وزارة التربية والتعليم خيار التعليم من المنازل، للذين يرغبون في تسجيل أولادهم عبر مؤسسات التعليم المنزلي، حيث بلغ عددهم للعام الدراسي 2019 - 2020 حوالي 1,898 طالب منزلي (موقع حكومة الإمارات الإلكتروني، 2022)

وأنشأت حكومة دبي قرية المعرفة والمدينة الأكاديمية، تستضيف حوالي 200 شركة، تتضمن جامعات عالمية ومؤسسات أكاديمية ومراكز بحوث وابتكار وتدريب مهني (مركز دبي للإحصاء، 2011). في العام الدراسي 2019 - 2020، احتوت 27 جامعة عالمية ومحلية، تضم 28,030 من الطلبة والطالبات (عبدربه، 2017). تخرج منها في العام الدراسي 2018 - 2019 حوالي 12,323 طالب وطالبة، منهم 3,684 إماراتي وإماراتية

جدول رقم (3) الطلاب المسجلون في التعليم العالي حسب نوع المؤسسة التعليمية والجنسية والجنس في إمارة دبي للعام الدراسي 2019 - 2020

البيان	الجنس	اتحادية	ضمن المناطق الحرة	خارج المناطق الحرة	المجموع
إماراتي	ذكور	1,714	2,027	4,273	8,014
	إناث	5,895	1,054	2,948	9,897
غير إماراتي	ذكور	9	14,230	4,011	18,250
	إناث	47	10,725	4,538	15,310
المجموع العام	إماراتي	7,609	3,081	7,221	17,911
	غير إماراتي	56	24,955	8,549	33,560
	المجموع	7,665	28,036	15,770	51,471

المصدر: مركز دبي للإحصاء2021

جدول رقم (4) الطلاب المسجلون في التعليم العالي حسب مجال الدراسة والجنسية والجنس في إمارة دبي العام الدراسي 2019 - 2020

مجال الدراسة	البيان						
	إماراتي		غير إماراتي		المجموع		
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	إماراتي	غير إماراتي	المجموع
برامج تأسيسية	16	11	393	219	27	612	639
إدارة أعمال	3,332	3,169	9,156	6,135	6,501	15,291	21,792
التربية والتعليم	15	245	175	679	260	854	1,114
الهندسة	1,260	668	3,922	1,456	1,928	5,378	7,306
الصحة والطب	135	1,098	163	1,009	1,233	1,172	2,405
تقنية المعلومات	905	1,233	1,974	945	2,138	2,919	5,057
القانون	1,447	654	535	486	2,101	1,021	3,122
الإعلام والتصميم	508	1,506	962	1,850	2,014	2,812	4,826
العلوم الطبيعية والفيزيائية	7	17	152	324	24	476	500
العلوم الانسانية	367	1,167	422	1,262	1,534	1,684	3,218
أخرى	22	129	396	945	151	1,341	1,492
المجموع	8,014	9,897	18,250	15,310	17,911	33,560	51,471

المصدر: مركز دبي للإحصاء 2021

حرصت وزارة التربية والتعليم على توفير مدارس للإناث لا تقل جودة وكفاءة عن مدارس الذكور؛ إذ تتلقى المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة تعليما نوعيا، وتشير احصائيات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2017 / 2018، بأن الإناث شكلن 46 % من إجمالي الطلبة المدارس الحكومية في إمارة دبي التعليمية

جدول رقم (5) توزيع طلبة التعليم الحكومي في منطقة دبي التعليمية حسب النوع للعام الدراسي 2017 - 2018

المرحلة الدراسية	ذكور	إناث	نسبة الإناث للذكور
رياض الأطفال	1690	1623	% 49
الحلقة الأولى	6156	5564	% 47
الحلقة الثانية	5237	4621	% 47
الثانوية	3634	2674	% 42
الإجمالي	16717	14482	% 46

المصدر: مركز دبي للإحصاء2021

وقد بلغ عدد الإناث في المراحل الدراسية من 1 - 12 في المؤسسات التعليمية العامة والخاصة في إمارة دبي خلال العام الدراسي 2018 - 2019 حوالي 107,307 طالبة، منهن 10,488 طالبة إماراتية، وبلغ عدد الإناث الإماراتيات في التعليم الجامعي حوالي 9,897 طالبة عام 2020.

جدول رقم (6) التوزيع النسبي للمشتغلين من المواطنين حسب الجنس والمهن الرئيسية في إمارة دبي للعام 2019

المهنة	الذكور	الإناث
المديرون	13.5	12.0
الاختصاصيون	14.4	32.2
مساعدو الاختصاصيين	28.6	22.1
المكتبيون	17.1	25.9
عاملو البيع والخدمات	25.4	7.7
عاملو الزراعة	0.2	0

الحرفيون	0	0.1
مشغلو المصانع والآلات	0.8	0
عاملو المهن البسيطة	0	0

المصدر: تخطيط القوى العاملة 2019، مركز دبي للإحصاء.

مؤشر تمكين المرأة

يعد مؤشر تمكين المرأة من المؤشرات الرئيسة في دليل الأمم المتحدة للتنمية البشرية، ولإمارة دبي خاصة والدولة عامة خطط ومبادرات من أجل تمكين المرأة وتفعيل مشاركتها التنموية، وسيتم التطرق إلى محاور تعكس اهتمام الإمارة والدولة في تضمين المرأة في برامج التنمية البشرية

أولا - ممكنات تمكين المرأة:

إن اهتمام إمارة دبي بتمكين المرأة ظهرا جليا في إنشاء مجموعة من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، التي تتكامل في أدوارها من أجل تمكين المرأة كل في مجاله، وأهم هذه الممكنات التي كانت لها بصمة واضحة في المشاركة الفاعلة للمرأة بدبي، هي:

1. جمعية النهضة النسائية:

تأسست جمعية النهضة النسائية في إمارة دبي عام 1973، بهدف الارتقاء بالمرأة الإماراتية وتمكينها في مختلف المجالات، انسجاماً وتوازناً مع الخطة الإستراتيجية للدولة بصفة عامة وخطة دبي التنموية بصفة خاصة، وللجمعية دور كبير في محو الأمية، وتشجيع المرأة على التعليم، والمشاركة الاقتصادية والعمل، ضمن مشاريع الأسر المنتجة أو المشاركة في سوق العمل (جمعية النهضة النسائية، 2020).

2. مؤسسة دبي للمرأة:

تأسست مؤسسة دبي للمرأة عام 2006 تأكيداً على حرص إمارة دبي أن تكون برامج تمكين المرأة جزء من العمل الحكومي للإمارة، والاستفادة من قدراتها كشريك رئيس في مسيرة التنمية الشاملة كأولوية راسخة في نهج الدولة (مؤسسة دبي للمرأة، 2021)

3. مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين:

في فبراير 2015، أعلن عن تأسيس مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين، يهدف إلى

تقليص الفجوة بين الجنسين في كافة قطاعات الدولة، من أجل تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة للمشاركة في عملية التنمية المستدامة، وتحقيق رؤية الدولة والتأثير محلياً وإقليمياً ودولياً في ملف التوازن بين الجنسين

وتجدر الإشارة إلى أن دولة الإمارات العربية المتحدة، ومن خلال مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين أطلقت عدد من المبادرات، لضمان تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، وتحفيز المؤسسات على ذلك، حققت الإمارات في مؤشر المساواة بين الجنسين الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام 2020 المركز الـ 18 عالميا والأول عربيا، لتصعد الإمارات بذلك 8 درجات في سلم المؤشر خلال عام واحد فقط حيث حازت عام 2019 على المرتبة 26، محققة بذلك المستهدف الوطني بالوصول إلى قائمة أفضل 25 دولة في العالم في هذا المؤشر بحلول عام 2021، ويأتي هذا الإنجاز العالمي خلال 5 سنوات فقط من إنشاء مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين (وكالة أنباء الإمارات،2021)

4. مؤسسة دبي لرعاية النساء والأطفال:

هي أول دار إيواء ورعاية إنسانية غير ربحية مصرح بها في دولة الإمارات العربية المتحدة لرعاية النساء والأطفال، من ضحايا العنف الأسري، سوء معاملة الأطفال، وضحايا الإتجار بالبشر. وقد تم تأسيسها عام 2007 من أجل منح الضحايا خدمات إيواء وحماية ودعم فوري، وبما يتفق مع المواثيق الدولية لحقوق الإنسان (مؤسسة دبي لرعاية النساء والأطفال، 2021)

إن إجمالي عدد الحالات التي استقبلتها المؤسسة خلال العام 2018 بلغ 1,027 حالة، من بينها 85 حالة تم إيواؤها، و942 حالة لم تكن بحاجة للإيواء، ولكن حصلت على خدمات الرعاية والتأهيل، وذلك بحسب التقرير السنوي الذي أصدرته المؤسسة عام 2019 (عبدالحميد، 2019)

ثانيا - الاستراتيجيات والسياسات الحكومية لتميكن المرأة:

إن الحديث عن تمكين المرأة لا يكتمل دون الإشارة إلى الموجهات العامة في الدولة لهذا الجانب والمتمثلة في توفير الأطر التشريعية الداعمة لخصوصية المرأة، بالإضافة إلى توفير "الإستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة" التي تعتبر بمثابة الإطار المرجعي للمؤسسات الإتحادية والمحلية، ومؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص في الدولة، من أجل إطلاق المبادرات التي تساهم في تمكين المرأة ورفع نسبة تمثيلها كما ونوعا في مختلف المجالات (استراتيجية تمكين المرأة، 2020)

إن نتائج تحليل جهود إمارة دبي، بالاستناد إلى بعض المؤشرات ذات العلاقة بدليل الأمم المتحدة للتنمية البشرية، تشير إلى أن إمارة دبي تولي مسألة تنمية الموارد البشرية اهتماما كبيرا، وهذا يعود إلى وجود رؤية واضحة لدى قيادة حكومة دبي للبحث عن أفضل الممارسات من أجل تعزيز تنافسية الإمارة في المجالات كافة. وستعمل الباحثة على ربط مخرجات الدراسة بالجهود التي تم عرضها في هذا الفصل، وأيضا التعرف على النتائج التي تراها العينة مقابل ما تم تقديمه في مجال تنمية الموارد البشرية للمرأة الإماراتية.

ثالثا - الدراسة الميدانية وجمع البيانات

منهجية الدراسة:

يعد منهج المسح الاجتماعي من مناهج البحث الاجتماعي والتي يحقق أقصى دقة علمية في تحليل النتائج، ويختلف عن المناهج الأخرى من خلال تحقيق أهداف الدراسة، لذلك سوف تطبق الدراسة منهج البحث الاجتماعي، والذي يتم استخدامه في الدراسات الكمية من خلال التحليل الإحصائي(عثمان، 1975)، فهو دراسة عملية علمية للظواهر الاجتماعية الموجودة في جماعة معينة وفي مكان معين (حسن، 1998)، حيث يركز على استكشاف النتائج في وقتها الحالي، ويرصد اتجاهات الأفراد في وقت معين وهو وقت إجراء المسح الاجتماعي، ومن ثم الوصول إلى النتائج والتوصيات المهمة في وضع السياسات والمبادرات للعمل على تحسين الوضع القائم، عن طريق توزيع استبيان يضم أسئلة مقننة حول موضوع الدراسة، تم توزيعه على العاملات في إدارات تنمية الموارد البشرية في إمارة دبي، في مختلف القطاعات.

أداة الدراسة:

استخدمت الدراسة في دراستها أداة الاستبيان مقسمة إلى ثلاثة محاور رئيسية هي:

المحور الأول: تناول المعلومات العامة لأفراد العينة (العمر، النوع، المؤهل العلمي، قطاع العمل، التخصص في الموارد البشرية، عدد الدورات التدريبية، سنوات الخبرة، الجنسية)

المحور الثاني: الوضع الراهن لتنمية الموارد البشرية للمرأة الإماراتية في إمارة دبي.

المحور الثالث: مستقبل تنمية الموارد البشرية للمرأة الإماراتية في إمارة دبي.

وصممت الاستبيان وفق مقياس ليكارد الخماسي، وهو الأكثر تطبيقا في مجال المسح الاجتماعي بسبب سهولة الحصول على تحليل النتائج والاستنتاجات

مجتمع الدراسة:

تبنت الدراسة في مجتمع الدراسة، الموظفات العاملات في مجال تنمية الموارد البشرية في إمارة دبي من مختلف الجنسيات، وذلك للتعرف على آراؤهن حول التنمية البشرية للمرأة الإماراتية، حيث وزع عليهن استبيان يتضمن أسئلة تحقق أهداف الدراسة، والجدير بالذكر إن عدد العاملين في تنمية الموارد البشرية وفق تقديرات ووفق التصنيف المهني المعتمد في وزارة الموارد البشرية والتوطين ومركز دبي للإحصاء، حوالي 646 موظف، في حين تبلغ نسبتهم حوالي 60.9 % في القطاع الحكومي (وزارة الموارد البشرية والتوطين، 2022)

عينة الدراسة:

تم اختيار نوع عينة الدراسة، وهي عينة عشوائية بسيطة من الموظفات العاملات في تنمية الموارد البشرية في إمارة دبي. ويعد هذا النوع من العينة التي يتم اختيارها من خلال توزيع فرص متساوية لكل فرد في مجتمع الدراسة، مع أهمية معرفة وتحديد مجتمع العينة وأهمية التجانس بينهم، أي ان الخصائص التي يتصف بها افراد المجتمع غير متباينة، فمثلاً تم اختيار مجتمع الدراسة للعاملات الإناث في إدارات الموارد البشرية في القطاعات المختلفة في إمارة دبي؛ لذلك فإن مجتمع العينة متباين وليس متجانساً لأنه يحتوي مستويات مختلفة من الموظفين وتخصصاتهم وسنوات خبرتهم، وجاءت تحليل نتائج الاستبيان من خلال وصف عينة الدراسة كما يلي:

جدول رقم (7) يوضح توزيع افراد العينة حسب العمر

الفئات العمرية	التكرار	النسبة المئوية
18 - 20 سنة	7	% 5.8
21 - 30 سنة	23	% 19.2
31 - 40 سنة	39	% 32.5
41 - 50 سنة	26	% 21.7
51 فأكثر	25	% 20.8
المجموع	**120**	**% 100**

من الجدول أعلاه يتبين لنا أن معظم أفراد العينة في الفئة العمرية (40 - 31) سنة بنسبة 32.5 %، يليهم الفئة العمرية (50 - 41) سنة بنسبة 21.7 %، و20.8 % منهم في

الفئة العمرية51 سنة فأكثر، 19.2 % من العينة في الفئة العمرية (30 - 21) سنة و5.8 % منهم في الفئة العمرية (20 - 18) سنة، ونستنتج أن أكثر العاملين في الموارد البشرية في إمارة دبي ما بين عمر بين 31 وحتى 40، وهذا يوضح أن أغلب العاملين في هذا القطاع ليس من الشباب أو من الخريجين الجدد ويعدون من أهل الخبرة في هذا المجال

جدول رقم (8) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

	التكرار	النسبة المئوية
الثانوية العامة وأقل	9	% 7.5
دبلوم عالي	12	% 10
بكالوريوس	56	% 46.6
ماجستير	32	% 26.6
دكتوراة	11	% 9.3
المجموع	120	% 100

من الجدول والشكل أعلاه يتبين لنا أن معظم أفراد العينة من حملة شهادة البكالوريوس بنسبة 46.6 %، يليهم حملة شهادة الماجستير بنسبة 26.6 %، يليهم حملة الدبلوم العالي بنسبة 10 %، يليهم حملة شهادة الدكتوراة بنسبة 9.3 %، يليهم حملة الثانوية العامة وأقل بنسبة 7.5 %، على الرغم مما ظهر لنا بأن أغلب العاملين من العمر 31 وحتى 40 إلا أنهم أغلبهم من حملة شهادة البكالوريوس، وعدد قليل منهم حاصلين على شهادات عليا، وهذا يحتاج إلى دعم هذه الفئة لاستكمال الدراسات العليا لتعزيز الخبرة المناسبة في هذا القطاع

جدول رقم (9) يوضح توزيع افراد العينة حسب قطاع العمل

	التكرار	النسبة المئوية
حكومي	78	% 65
شبه حكومي	28	% 23.3
خاص	14	% 11.7
المجموع	120	% 100

مـن الجـدول والشـكل أعلاه يتبيـن لنـا أن معظـم أفـراد العينـة تعمـل فـي القطـاع الحكومـي بنسـبة 65 %، ونسـبة 23.3 % مـن العينـة تعمـل فـي القطـاع شـبه الحكومـي، و11.7 % مـن العينـة تعمـل فـي القطـاع الخـاص

جدول رقم (10) يوضح توزيع افراد العينة حسب التخصص في الموارد البشرية

	التكرار	النسبة المئوية
تدريب وتطوير	23	% 19
نظم موارد بشرية	27	% 22.5
سياسات وتشريعات	18	% 15.2
استقطاب وتعيين	13	% 10.8
أخرى	39	% 32.5
المجموع	120	% 100

مـن الجـدول والشـكل أعلاه يتبيـن لنـا أن معظـم أفـراد العينـة متخصصـة فـي المـوارد البشـرية بنسـبة 22.5 %، مقسـمة كالتالـي نسـبة 22.5 % مـن العينـة فـي نظـم المـوارد البشـرية، وهـذا يعـد أمـر جيـد، و19 % مـن العينـة فـي التدريـب والتطويـر، و15.2 % سياسـات وتشـريعات، و10.8 % اسـتقطاب وتعييـن، ونسـبة 32.5 % مـن العينـة غيـر متخصصـة فـي المـوارد البشـرية، ممـا يعنـي أن أغلبيـة العامليـن فـي المـوارد البشـرية متخصصـون فـي المجـال نفسـه، وهنـاك نسـبة مـن المختصيـن فـي التطويـر والتدريـب

جدول رقم (11) يوضح توزيع افراد العينة حسب عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها خلال عام 2021

	التكرار	النسبة المئوية
أقل عن 5 دورات تدريبية	77	% 64.2
5 دورات تدريبية	20	% 16.6
6 دورات تدريبية	13	% 10.8
7 دورات تدريبية	5	% 4.2
8 وأكثر دورات تدريبية	5	% 4.2
المجموع	120	% 100

مـن الجـدول أعلاه يتبيـن لنـا أن 64.2 % مـن أفـراد العينـة التحقـت بأقـل عـن 5 دورات تدريبيـة فـي العـام 2021، و16.6 % مـن العينـة التحقـت ب 5 دورات تدريبيـة، و10.8 % مـن العينـة التحقـت ب 6 دورات تدريبيـة، و4.2 % مـن العينـة التحقـت ب 7 دورات تدريبيـة، وايضـا 4.2 % مـن العينـة ب 8 دورات تدريبيـة وأكثـر، الأمـر الـذي يعـد بأنـه هنـاك اهتمـام وتدريـب وتطويـر الكفـاءات العاملـة فـي المـوارد البشـرية فـي إمـارة دبـي

جدول رقم (12) يوضح توزيع افراد العينة حسب الخبرة العملية

	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	14	% 11.7
6 - 10 سنة	21	% 17.5
11 - 15 سنة	26	% 21.7
16 - 20 سنة	28	% 23.3
21 سنة فأكثر	31	% 25.8
المجموع	120	% 100

من الجدول أعلاه يتبين لنا أن معظم أفراد العينة تتراوح خبرتهم العملية 21 سنة فأكثر بنسبة 25.8 %، و23.3 % من أفراد العينة تتراوح خبرتهم بين 16 - 20 سنة، و21.7 % من العينة تتراوح خبرتهم بين 11 - 15 سنة، و17.5 % من العينة تتراوح خبرتهم بين 6 - 10 سنة، و11.7 % من العينة خبرتهم أقل من 5 سنوات، أي أن أغلبية العاملين أصحاب خبرات طويلة في المجال وهو أمر مطلوب في الأعمال ولكن هناك حاجة أيضا لضخ خبرات جديدة وشبابية في تطوير الموارد البشرية.

جدول رقم (13) يوضح توزيع افراد العينة حسب الجنسية

	التكرار	النسبة المئوية
إماراتية	90	% 75
غير إماراتية	30	% 25
المجموع	120	% 100

مـن الجـدول أعلاه يتبيـن لنـا أن معظـم أفـراد العينـة مـن اصحـاب الجنسـية الإماراتيـة بنسـبة 75 %، 25 % مـن أفـراد العينـة مـن اصحـاب الجنسـيات الأخـرى، وهـو يعـد أن مؤشـر التوطيـن عالـي فـي هـذا المجـال والتخصـص فـي القطاعـات فـي الإمـارة

صدق الاتساق الداخلي للأداة:

قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط سبيرمان لمعرفة الصدق الداخلي للاستبيان حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من الاستبيان بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليها العبارة كما توضح ذلك الجداول التالية (14 - 15) وتم تقريب الأرقام إلي ثلاث أرقام عشرية للاختصار

الجدول رقم (14) يوضح معاملات ارتباط سبيرمان لعبارات المحور الأول بالدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	القيمة الاحتمالية
1	تهتم إمارة دبي بوضع الخطط والسياسات لبناء المهارات للإماراتيين	0.480**	0.000
2	تمتلك الجهة التي أعمل بها مستهدفا سنويا لتدريب أو تطوير الموظفين الإماراتيين	0.688**	0.000
3	تمتلك الجهة التي أعمل بها وحدة أو قسم أو إدارة خاصة لبناء القدرات والتطوير الوظيفي	0.840**	0.000
4	تضع الجهة التي أعمل بها خطة تطويرية لتطوير مهاراتي سنويا	0.816**	0.000
5	في عملي بالجهة تم دعمي ماديا ومعنويا؛ لأن التحق بأحد برامج بناء القدرات والمهارات	0.892**	0.000

** تعني دال إحصائياً عند مستوي الدلالة 0.05 فأقل .

تعتبر جميع فقرات هذا البعد دالة إحصائياً عند مستوي الدلالة 0.05

الجدول رقم (15) يوضح معاملات ارتباط سبيرمان لعبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	القيمة الاحتمالية
1	حددت الجهات الحكومية في إمارة دبي خططها المستقبلية في التعرف على القدرات والمهارات التي تحتاج لها الإمارة لتحقيق توجهاتها وإستراتيجيتها مستقبلا، (خطط خمسية أو عشرية)	**0.604	0.000
2	حددت الجهات الخاصة في إمارة دبي خططها المستقبلية في التعرف على القدرات والمهارات التي تحتاج لها الإمارة لتحقيق توجهاتها وإستراتيجيتها مستقبلا، (خطط خمسية أو عشرية)	**0.696	0.000
3	استشرفت الجهة التي أعمل بها المستقبل في وضع خطط لتنمية الموارد البشرية الإماراتية في إمارة دبي (25 سنة وأكثر)	**0.782	0.000
4	وضعت الجهة التي أعمل بها خطط لتوطين الوظائف في التخصصات النوعية للمدى المتوسط (5 - 10 سنوات)	**0.853	0.000
5	وضعت الجهة التي أعمل بها خطط لتوطين الوظائف في التخصصات النوعية للمدى البعيد (10 سنوات وأكثر)	**0.872	0.000

** تعني دال إحصائياً عند مستوي الدلالة 0.05 فأقل .

تعتبر جميع فقرات هذا البعد دالة إحصائياً عند مستوي الدلالة 0.05.

ثبات وصدق أداة الاستبيان:

لقياس مدي ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) استخدم الباحث (معامل الفا كرنباخ) (Cronbach's Alpha (α)) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، والجدول رقم (11) يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة

الجدول رقم (16) يوضح معامل الفا كرنباخ لقياس ثبات وصدق أداة الاستبيان

رقم المحور	محاور الدراسة	عدد العبارات	ثبات المحور	صدق المحور
1	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عبارات المحور الأول (الوضع الراهن لتنمية الموارد البشرية في إمارة دبي)	5	0.858	0.926
2	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عبارات المحور الثاني (مستقبل تنمية الموارد البشرية في إمارة دبي)	5	0.874	0.934
	الثبات العام	10	0.855	0.940

يتضح من الجدول رقم (16) أن معامل الثبات العام عالي جداً حيث بلغ (0.855) وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة، وأن معامل الصدق العام بلغ (0.940) يدل على أن الاستبيان صادق أي أنه يمثل المجتمع الذي سحبت منه العينة تمثيلاً دقيقاً

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة وباستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) والتي يرمز لها اختصارا بالرمز (SPSS version 21)

مجالات الدراسة:

1. المجال البشري: اختيار عدد (120) من الموظفات العاملات في تنمية الموارد البشرية.
2. المجال المكاني: إمارة دبي
3. المجال الزماني: عام 2021 - 2022

ثالثا - النتائج العامة للدراسة وتوصياتها:

نستعرض نتائج الدراسة الميدانية، التي تم العمل بها من أجل استقراء آراء أصحاب الخبرة والاختصاص في قطاعات متنوعة، بهدف التعرف على وجهة نظرهم من واقع خبراتهم العملية في المؤسسات التي يعملون بها.

ثانيا - نتائج الدراسة:

أولاً - المحور الاول (واقع تنمية الموارد البشرية للمرأة الإماراتية في إمارة دبي):

للتعرف على الوضع الراهن لتنمية الموارد البشرية للمرأة الإماراتية في إمارة دبي، تم حساب التكرارات لاستجابات أفراد عينة الدراسة الإناث، ورأيهن على عبارات وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (17) يوضح استجابات افراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول

م	العبارة		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تهتم إمارة دبي في وضع الخطط والسياسات لبناء المهارات للإماراتيين	التكرار	37	68	8	4	3	4.11	0.848	1
		النسبة	31 %	56.6 %	6.6 %	3.3 %	2.5 %			
2	تمتك الجهة التي أعمل بها مستهدف سنوي لتدريب أو تطوير الموظفين الإماراتيين	التكرار	26	52	28	10	4	3.75	1.04	3
		النسبة	21.6 %	43.3 %	23.4 %	8.3 %	3.4 %			
3	تمتلك الجهة التي أعمل بها وحدة أو قسم أو إدارة خاصة لبناء القدرات والتطوير الوظيفي	التكرار	41	44	16	12	7	3.85	1.20	2
		النسبة	34.2 %	36.6 %	13.4 %	10 %	5.8 %			

4	تضع الجهة التي أعمل بها خطة تطويرية لتطوير مهاراتي سنويا	التكرار	17	38	36	25	4	3.40	1.07	4
		النسبة	14.2 %	31.6 %	30 %	20.8 %	3.4 %			
5	في عملي بالجهة تم دعمني ماديا ومعنويا لان التحق بأحد برامج بناء القدرات والمهارات	التكرار	16	44	21	18	21	3.17	1.35	5
		النسبة	13.3 %	36.6 %	17.5 %	15.1 %	17.5 %			

- من خلال النتائج الموضحة في جدول رقم (17) يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقون على عبارات هذا المحور.
- 56.6 % من أفراد العينة يوافقن على أن إمارة دبي تهتم بوضع الخطط والسياسات لبناء المهارات للإماراتيين و31 % يوافقن بشدة على ذلك.
- 43.3 % من أفراد العينة يوافقن على أن الجهة التي يعملن بها مستهدف سنوي لتدريب أو تطوير الموظفين الإماراتيين و21.6 % يوافقن بشدة على ذلك.
- 36.6 % من أفراد العينة يوافقن على أن الجهة التي يعملن بها وحدة أو قسم أو إدارة خاصة لبناء القدرات والتطوير الوظيفي و34.2 % يوافقن بشدة على ذلك.
- 31.6 % من أفراد العينة يوافقن على أن الجهة التي يعمون بها خطة تطويرية لتطوير مهارات الموظفين سنوياً و30 % محايدون على ذلك.
- 36.6 % من أفراد العينة يوافقن على أن الجهة التي يعملن بها تدعمهم مادياً ومعنوياً للالتحاق ببرامج بناء القدرات والمهارات و17.5 % غير موافقات بشدة على ذلك.

ثانيا - المحور الثاني (مستقبل تنمية الموارد البشرية الإماراتية في إمارة دبي):

للتعرف على مستقبل تنمية الموارد البشرية في إمارة دبي، تم حساب التكرارات لاستجابات أفراد عينة الدراسة الإناث على عبارات المحور، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (18).

جدول رقم (18) يوضح استجابات افراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني

م	العبارة		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	حددت الجهات الحكومية في إمارة دبي خططها المستقبلية في التعرف على القدرات والمهارات التي تحتاج لها الإمارة لتحقيق توجهاتها وإستراتيجيتها مستقبلا، (خطط خمسية أو عشرية)	التكرار	12	23	41	26	18	3.06	1.22	1
		النسبة	10 %	19.2 %	34.2 %	21.6 %	15 %			
2	حددت الجهات الخاصة في إمارة دبي خططها المستقبلية في التعرف على القدرات والمهارات التي تحتاج لها الإمارة لتحقيق توجهاتها وإستراتيجيتها مستقبلا، (خطط خمسية أو عشرية)	التكرار	7	16	33	34	30	2.65	1.26	3
		النسبة	5.8 %	13.4 %	27.5 %	28.3 %	25 %			

3	استشرفت الجهة التي أعمل بها المستقبل في وضع خطط لتنمية الموارد البشرية الإماراتية في إمارة دبي (25 سنة وأكثر)	التكرار	6	8	27	63	16	2.62	1.11	4
		النسبة	% 5	6.7 %	22.5 %	52.5 %	13.3 %			
4	وضعت الجهة التي أعمل بها خطط لتوطين الوظائف في التخصصات النوعية للمدى المتوسط (5 - 10 سنوات)	التكرار	11	36	22	25	26	2.97	1.28	2
		النسبة	9.3 %	30 %	18.3 %	20.8 %	21.6 %			
5	وضعت الجهة التي أعمل بها خطط لتوطين الوظائف في التخصصات النوعية للمدى البعيد (10 سنوات وأكثر)	التكرار	7	14	29	40	30	2.57	1.20	5
		النسبة	5.8 %	11.7 %	24.2 %	33.3 %	25 %			

- 34.2 % من أفراد العينة محايدون على أن الجهات الحكومية في إمارة دبي حددت خططها المستقبلية في التعرف على القدرات والمهارات التي تحتاج لها الإمارة لتحقيق توجهاتها وإستراتيجيتها مستقبلا، (خطط خمسية أو عشرية) و21.6 % غير موافقات على ذلك.
- 28.3 % من أفراد العينة غير موافقات على أن الجهات الخاصة في إمارة دبي حددت خططها المستقبلية في التعرف على القدرات والمهارات التي تحتاج لها الإمارة، لتحقيق توجهاتها وإستراتيجيتها مستقبلا، (خطط خمسية أو عشرية) و27.5 % محايدون على ذلك.

- 52.5 % من أفراد العينة غير موافقات على أن الجهة التي يعملون بها استشرفت المستقبل في وضع خطط لتنمية الموارد البشرية الإماراتية في إمارة دبي (25 سنة وأكثر) و22.5 % محايدون على ذلك.
- 33.3 % من أفراد العينة يوافقون على أن الجهة التي يعملون بها وضعت الخطط لتوطين الوظائف في التخصصات النوعية للمدى المتوسط (5 - 10 سنوات) و21.6 %غير موافقون وبشدة على ذلك.
- 33.3 % من أفراد العينة غير موافقات على أن الجهة التي يعملون بها وضعت الخطط لتوطين الوظائف في التخصصات النوعية للمدى البعيد (10 سنوات وأكثر) و25 % غير موافقات وبشدة على ذلك.

ثانيا - استنتاجات الدراسة والتوصيات

أولا - استنتاجات الدراسة

1. محور واقع تنمية الموارد البشرية في إمارة دبي

1. اتفقت المستجيبات للاستبيان أن إمارة دبي تهتم بالخطط والسياسات لتطوير مهارات الكفاءات الإماراتية.
2. اتفقت المستجيبات في الاستبيان أن الجهات في إمارة دبي لديها خطة لتطوير كفاءتها.
3. بعض عينة الاستبيان ذكرن أن جهاتهن تدعمهن في الانخراط بالبرامج لتطوير المهارات والقدرات والمرتبطة باستراتيجيات الدولة.
4. يعد هذا المحور في الدراسة إضافة لكافة الدراسات السابقة التي ذكرت سابقا، أنها تفردت في التركيز على إمارة دبي، وأيضا ركزت على تحليل لواقع التنمية البشرية في إمارة دبي ورأي المرأة الإماراتية وهو ما لم يتطرق إليه أحد في الدراسات السابقة.
5. وجاءت نتائج هذا المحور متطابقة مع نظرية أمارتياسين في أهمية تقديم الفرص الحقيقية للانخراط في الأعمال والمهارات التي ترغب المرأة في العمل بها، وأيضا متوافق مع نظرية شولتز في إن التنمية الاقتصادية في أي مجتمع تنمو بالمهارات والكفاءات والقدرات الخاصة بمواطنيها وهذا ما طالبن به أغلب افراد العينة من خلال تحليل نتائج الاستبيان.

2. محور مستقبل تنمية الموارد البشرية في إمارة دبي

1. وافقت المستجيبات للاستبيان على أن الجهات في إمارة دبي حددت خطتها المستقبلية في التعرف على القدرات والمهارات الإماراتية.

2. نسبة قليلة اتفقت على أن الجهات في إمارة دبي قد أعدت خطة مستقبلية لاستشراف مستقبل تنمية الموارد البشرية في الإمارة.

3. اتفقت المستجيبات للاستبيان على أن الجهات في إمارة دبي لديها خطط لتوطين الوظائف الحرجة والنوعية.

4. اتفقت الأغلبية في الاستبيان على ان خطة الإمارة في تنمية الموارد البشرية، تتوافق مع استراتيجيات وخطط تنمية إمارة دبي ودولة الإمارات العربية المتحدة المستقبلية.

5. يعد هذا المحور في الدراسة إضافة لكافة الدراسات السابقة التي ذكرت سابقا، أنها تفردت في التركيز على تنمية المرأة الإماراتية في إمارة دبي، وأيضا ركزت على تحليل مستقبل التنمية البشرية في إمارة دبي وهو ما لم يتطرق إليه أحد في الدراسات السابقة.

6. وجاءت نتائج هذا المحور متطابقة مع نظرية شولتز في أهمية مستقبل الاستثمار في العنصر البشري ومنها المرأة، ويأتي أساس من وضع الخطط المستقبلية لتدريب المواطنة الإماراتية وبناء مهاراتها وقدراتها وإضافة في رفع مستوى الحياة الاقتصادية لإمارة دبي وهو ما يحقق رؤية وإستراتيجية الإمارة والدولة وهذا ما طالبت به أغلب افراد العينة من خلال تحليل نتائج الاستبيان بأهمية وجود خطط مستقبلية لتنمية الموارد البشرية في إمارة دبي واستشراف مستقبل الكوادر الإماراتية.

7. وستكون هذه الدراسة بداية لسلسة من الدراسات الحيوية المستقبليةأ التي تتحدث عن تنمية الموارد البشرية في إمارة دبي.

ثانيا ـ التوصيات:

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها بخصوص موضوع الدراسة، فقد تم تلخيص متطلبات تأهيل الموارد البشرية الإماراتية للخمسين عاما المقبلة في التوصيات التالية:

1. اهمية وضع السياسات والتشريعات اللازمة لتنمية المرأة الإماراتية في الإمارة، وتستعد للمستقبل، وتتطابق مع خطط الإمارة التنموية في سوق العمل.

2. وضع خطط استباقية تحدد المهارات والكفاءات اللازمة لتنمية المرأة الإماراتية، وربطها بمخرجات التعليم العالي، والتعليم المهني والثانوي في الإمارة، لدعمها في المشاركة في الانشطة الاقتصادية للإمارة.

3. التعـاون مـا بيـن القطـاع الحكومـي والخـاص فـي التبـادل المعرفـي بيـن الكفـاءات النسـائية المواطنـة، والاسـتفادة مـن الكفـاءات القياديـة فـي كل القطاعـات، لتعزيـز المهـارات فـي تطويـر الخدمـات المقدمـة فـي الإمـارة.

4. الاسـتثمار فـي تنميـة المهـارات الشـخصية للمـرأة الإماراتيـة؛ وتحديـد بيئـة العمـل المناسـبة لهـا وتتطابـق مـع جـودة الحيـاة، ودعـم المشـاريع الصغيـرة والمتوسـطة للمـرأة الإماراتيـة.

5. زيـادة نسـبة تمكيـن المـرأة فـي العمـل السياسـي والاقتصـادي وزيـادة نسـبة وجـود المـرأة الإماراتيـة فـي مجالـس الإدارات للشـركات الكبيـرة.

6. تعميـم تجربـة العمـل عـن البعـد وخيـارات مرونـة العمـل للاسـتفادة مـن قـدرات المـرأة عبـر تمكينهـا بشـكل أكبـر مـن الموازنـة بيـن متطلبـات الوظيفـة والمسـؤوليات المنزليـة.

7. الارتقـاء بنوعيـة البرامـج التدريبيـة المقدمـة للمـوارد البشـرية الحاليـة للمـرأة الإماراتيـة، بهـدف إعـادة تأهيلهـا لتواكـب التغيـرات فـي البيئـة الأعمـال وخاصـة فيمـا يتعلـق بالتحـول الرقمـي.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

بريـري، سـحر حسـاني (2013). أثـر تأهيـل القوى البشريـة في المشـاركة بفعالية في سـوق العمل. حوليـات آداب عين شمس، *41*.

بودرهـم، فاطمة (2019). المشـاركة السياسـية والتمكين السـياسي للمـرأة المعوقات، التحديات وآليـات المعالجة في الوطن العـربي. جامعة محمد بوضياف المسيلـة.

تقريـر التنميـة البشريـة (2007/ 2008/ 2009). حسـاب أدلـة التنميـة البشريـة. منظمـة الأمـم المتحـدة. https://www.un.org/ar/esa/hdr/hdr0708/pdf/technical.pdf

جريدة البيان (2021). 49812 موظفاً إماراتياً في المؤسسات الحكومية بدبي خلال 2020. جريدة البيان.

جمعية النهضة النسائية (2022). https://www.dwa.ae/

حسن، راوية (2002). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. الدار الجامعية.

حسن، عبد الباسط محمد (1998). أصول البحث الاجتماعي (ط 12). مكتبة وهبة.

حكومـة الإمارات (2021). استراتيجية تمكين المـرأة. https://u.ae/ae-ar/about-the-uae/strategies-initiatives-national-strategy-for-empowerment-of-women/awards-and-governments-federal/plans-and-strategies-for-emirati-women

حكومـة دولـة الإمـارات العربيـة المتحـدة (2021). "استراتيجيـات وخطـط الحكومـة الاتحاديـة في دولـة الإمـارات".

-governments-federal/awards-and-initiatives-strategies/uae-the-about/ae-ar/ae.u//:https
plans-and-strategies

حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة (2022). جهود الحكومة للقضاء على الأمية. https://ae.u.gov.ar-ae/
illiteracy-eradicate-to-efforts-governments/education/services-and-information

حلاوة، رحاب (2020). الإمارات تخفّض معدلات الأمية إلى أقل من 1 %. جريدة البيان. https://www.albayan.
2020-09-08-1.3955005/reports-and-news/uae-the-across/ae

الحمودي، نورة (2017). نظريات التنمية ونظريات في التنمية.د. الوزاري محمد فضاء الاجتماعيات. https://
-D8%A7%D8%AA%D9%86%D8%B8%D8%B1%D9%8A%/2017/11/08/com.wordpress.elouazi
D9%86%D8%B8%%-D9%88%-D8%A9%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A7%D9%84%D8%AA%
D9%86%D%D8%A7%D9%84%D8%AA%-D9%81%D9%8A%-D8%A7%D8%AA%D8%B1%D9%8A
/D9%86%D9%88%-D8%A9%9%85%D9%8A

الدباغ، مي ونسيبة، لانا (2009). التجربة البرلمانية للمرأة الإماراتية دراسة حول أولى انتخابات للمجلس الوطني الاتحادي. كلية دبي للإدارة الحكومية.

أبورية، مها عزت (2018). الأبعاد السوسيوثقافية لريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة دراسة لاتجاهات عينة من رائدات الأعمال في المجتمع الإماراتي حسب نموذج هوفستيد. مجلة كلية الآداب جامعة كفر الشيخ، (50). https://doi.org/10.21608/jfab.2018.63237

سين، أمارتيا (2004). "التنمية حرية"، سلسلة عالم المعرفة (ترجمة شوقي جلال). مطابع السياسة.

شبيلي، بالقاسم وقنيفة، نورة (2020). رأس المال البشري، مدخل لبناء التنمية قراءة سيوسيولوجية. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، 7(1). https://doi.org/10.35395/1728-007-001-016

العامري، صالحة (2013). دور المرأة الإماراتية في المشاركة السياسية. كلية الآداب والعلوم.

عبد الحميد، مرفت (2019). "دبي لرعاية النساء والأطفال".. درع حماية وجهود لافتة في مساعدة المعنّفين". جريدة البيان. https://www.albayan.ae/across-the-uae/reports-and-news/2019-11-20-1.3706352

عبدربه، رائد محمد (2017). سمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم ونهضة إمارة دبي. الجنادرية للنشر والتوزيع.

عثمان، محمد عارف (1975). المنهج في علم الاجتماع. مكتبة الأنجلو المصرية.

القصيفي، جورج (1995). التنمية البشرية: مراجعة نقدية للمفهوم والمضمون. مركز دراسات الوحدة العربية.

مركز دبي للإحصاء (2019). تقرير إحصائيات التعليم. https://www.dsc.gov.ae/ar-ae/Pages/Themes/
Education.aspx?Theme=37

مركز دبي للإحصاء (2019). الطلاب المسجلون في التعليم الحكومي حسب المرحلة والجنسية والجنس في إمارة دبي *2019*. https://www.dsc.gov.ae/Report/SYB_2019_04%20_2005%.pdf

مركز دبي للإحصاء (2011). الطلبة حسب نوع التعليم والجنسية-إمارة دبي. https://www.dsc.gov.ae/
Report/SYB_2010_04_01%.pdf

مركز دبي للإحصاء (2020). الطلاب المسجلون حسب نوع التعليم والجنسية-إمارة دبي. https://www.dsc.
Report/SYB_2019_04%20_2001%.pdf/ae.gov

مركز دبي للإحصاء (2017). توزيع طلبة التعليم الحكومي في منطقة دبي التعليمية حسب النوع للعام الدراسي *2017-2018*. https://www.dsc.gov.ae/Report/SYB_DSC/2019_04%20_2001%.pdf

مركز دبي للإحصاء (2019). مسح القوى العاملة بإمارة دبي.

https://www.dsc.gov.ae/Public%Documents/DUBAI/FORCE%20LABOUR%20SURVEY%20AR%2019%20.pdf

مؤسسة دبي للمرأة (2022). https://www.dwe.gov.ae/

مؤسسة دبي لرعاية النساء والأطفال (2021). https://www.dfwac.gov.ae/ar

هيئة المعرفة والتنمية البشرية (2021). تقارير الرقابة المدرسية في دبي. https://www.khda.gov.ae/DSIB/Reports

ثانياً: المراجع الأجنبية

About Human Development (2020) . *Measure of America: Social Science research Center* . https//: measureofamerica.org/human-development:~:#/text=Human20%development20%is20% defined20%as,by20%economist20%Mahbub20%ul20%Haq

الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية: Romanized Arabic References:

barbariyyun siḥrin ḥassānī (2013). aʾatharu taʾahīli alqūā albashariyyati fī almushārakati bifiʻāalya fī sūqi alʻamali ḥawliyyāt ādābi ʻayni shamsin 41.

bwdrhm fāṭma (2019). almushārakatu al-sīāsiyyatu wa-l-tamkīnu al-sīāsiyyu lil-marʾaʾati almuʻiqātu al-taḥaddīāti wa{lyāti almuʻālajati fy alwaṭan alʻarabiyyi jāmiʻatu muḥamd bwḍyāf al-msyla

taqrīru al-tanmiyati albashariyyati (2007/ 2008/ 2009). ḥisābu aʾadillati al-tanmiyati albashariyyati munaẓẓamatu alʾumami almuttaḥidati https://www.un.org/ar/esa/hdr/pdf/hdr0708/technical.pdf

jarīdatu albayāni (2021). 49812 mūʾaẓẓafan imāarittyā fī almuʾuassasāti alḥukūmiyyati bidabī khilāla 2020. jarīdatu albayāni

jmʻya al-nahḍati al-nsāʾiya (2022). https://www.dwa.ae/

ḥasan rāwiyatun (2002). madkhalun astirāatyijjy litakhṭīṭi watanmiyati almawāridi albashariyyati al-dāru aljāmiʻiyyatu

ḥasanun ʻabdu albāsiṭi muḥammadin (1998). uṣūli albaḥthi aliājtimāʻiyyi) t .(12 maktabatu wahibata

ḥukūmatu al-ʾimārāt (2021). astrātyjya tamkīni al-mrʾa https://u.ae/ar-ae/about-the-uae/strategies-initiatives-and-awards/federal-governments-strategies-and-plans/national-strategy-for-empowerment-of-emirati-women

ḥukūmatu dawlati al'imārāti al'arabiyyati almuttaḥidati " .(2021) istarāatyijyāt wakhuṭuṭu alḥukūmati aliāttiḥādiyyati fī dawlati al'imārāti https://u.ae/ar-ae/about-the-uae/strategies-initiatives-and-awards/federal-governments-strategies-and-plans

ḥukūmatu dawlati al'imārāti al'arabiyyati almuttaḥidati (2022). juhūdu alḥukūmati lil-qaḍā'i 'alā al'ummiyyati https://u.ae/ar-ae/information-and-services/education/governments-efforts-to-eradicate-illiteracy

ḥlāwa rḥāb (2020). al-'imārāt tkhfḍ m'dlāt al-'āmya 'ilā aql mn 1 %. jryda al-byān https://www.albayan.ae/across-the-uae/news-and-reports/2020-09-08-1.3955005

al-ḥmwdyyi nwra (2017). naẓariyyāti al-tanmiyati wanaẓariyyātun fī al-tanmiyati d alwizirruy muḥammadun faḍā'u aliājtimā'iyyāt https://elouazi.wordpress.com/2017/11/08/%D9%86%D8%B8%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D9%88-%D9%86%D8%B8%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D9%86%D9%88/

al-dabbāghu my wanasība lānā (2009). al-tajribatu alburlimmā'unya lil-mar'a'ati al'imāarittayi dirāsatun ḥawla aūlā antikhābātin lil-majlisi alwaṭaniyyi alitaḥiddī kulliyyatu dubay lil-'idārati alḥukūmiyyati

abwrya mhā 'zt (2018). al'a'ab'ādu al-swsyūthqāfya lirīādati al'a'a'māli wa-l-tmyn al-aqtiṣādiyyi lil-mar'a'ati dirāsatun liāttijāhāti 'īnatin min rā'idāti al'a'a'māli fī almujtama'i al'imāarityi ḥasaba nmwdhj hwfstyd mjla klya al-{dāb jām'a kfr al-shykh (50). https://doi.org/10.21608/jfab.2018.63237

sīnun a'amārtīā" .(2004) al-tanmiyatu ḥurriyyatun silsilatu 'ālami alma'rifati) tarjamatu shawqī jalālin maṭābi'i al-sīāsati

shbyliyyun bi-l-qāsimi wqnyfa nwra (2020). ra'asu almāli albashariyyi madkhalun libinā'i al-tanmiyati qirā'atan suyūsyūlūjiyyatin mijallatu al'ulūmi al'insāniyyati lijāmi'ati ummi albawāqī 7(1). https://doi.org/10.35395/1728-007-001-016

al'āmiriyyu ṣāliḥatan (2013). dawru almar'a'ati al'imāarittayi fī almushārakati al-sīāsiyyati kulliyyatu al-{dābi wa-l-'ulūmi

'abd alḥamīdi muraffat" .(2019) dby lr'āya al-nsā' wa-l-'āṭfāl dir'u ḥmāya wajuhūdun lāfta fī msā'da al-m'nfīna jryda al-byān https://www.albayan.ae/across-the-uae/news-and-reports/2019-11-20-1.3706352

'bdrbh rā'id muḥammad (2017). summū al-shaykhu muḥammad bnu rāshidin āl maktūmin wanahḍatu imārati dubay aljanādiruya lil-nashri wa-l-tawzī'i

'uthmānu muḥammadu 'ārifin (1975). almanhaju fī 'ilmi aliājtimā'i maktabatu al-'ā'anjulū almiṣriyyati

alquṣayfiyyu jwrj (1995). al-tanmiyatu albashariyyatu murāja'atun naqdiyyatun lil-mafhūmi wa-l-maḍmūni markazu dirāsāti alwaḥdati al'arabiyyati

mrkz dubay lil-'iḥṣā'i (2019). taqrīru 'iḥṣā'īāt al-ta'līmi https://www.dsc.gov.ae/ar-ae/Themes/Pages/Education.aspx?Theme=37

mrkz dubay lil-'iḥṣā'i (2019). al-ṭullābu almusajjalūna fī al-ta'līmi alḥukwamyi ḥsb almarḥalati wa-l-jinsiyyati wa-l-jinsi fī 'imārati dby 2019. https://www.dsc.gov.ae/Report/DSC_SYB_2019_04%20_%2005.pdf

markazu dubay lil-'iḥṣā'i (2011). al-ṭlba ḥasaba naw'i al-ta'līmi wa-l-jinsiyyati - 'imāratu dby https://www.dsc.gov.ae/Report/DSC_SYB_2010_04_01.pdf

markazu dubay lil-'iḥṣā'i (2020). al-ṭullābu almusajjalūna ḥsb naw'i al-ta'līmi wa-l-jinsiyyati - 'imāratu dby https://www.dsc.gov.ae/Report/DSC_SYB_2019_04%20_%2001.pdf

mrkz dubay lil-'iḥṣā'i (2017). tawzī'u ṭalabati al-ta'līmi al-ḥukūmiyyi fy minṭaqati dubay al-ta'līmiyyati ḥsb al-nw' ll'ām al-drāsy 2017-2018. https://www.dsc.gov.ae/Report/DSC_SYB_2019_04%20_%2001.pdf

markazu dubay lil-'iḥṣā'i (2019). masḥu alqūā al-'āmilati bi'imārati dubay

https://www.dsc.gov.ae/Public%20Documents/DUBAI%20LABOUR%20FORCE%20SURVEY%202019%20AR.pdf

mu'uassasatu dubay lil-mar'a'ati (2022). https://dwe.gov.ae/

mu'uassasatu dubay liri'āyati al-nisā'i wa-l-'ā'aṭfāli (2021). https://www.dfwac.ae/ar

hay'iatu alma'rifati wa-l-tanmiyati albashariyyati (2021). taqārīru al-rqāba almadrasiyyati fī dby https://www.khda.gov.ae/DSIB/Reports

الملحق

استبيان لقياس "واقع ومستقبل تنمية الموارد البشرية في إمارة دبي "

مرحبا! أهديكم أطيب تحياتي، أنا الباحثة عائشة محمد المحياس، أنا بحاجة للتعرف على رأيكم الهادف في موضوع بحثي لدراسة الدكتوراه "واقع ومستقبل تنمية الموارد البشرية الإماراتية في إمارة دبي". وهذا الاستبيان سوف يساعدني في وضع النتائج والاستنتاجات الضرورية لموضوع الدراسة، مع العلم بأنني طالبة دكتوراه في الدراسات التنموية في جامعة الشارقة

يرجى التكرم بالإجابة عن الاسئلة المرفقة الخاصة بالاستبيان، ولن تستغرق أكثر من 7 دقائق، وشاكرة لكم تعاونكم البناء معي، ودمتم

المحاور	الأسئلة	الإجابات				
محور المعلومات العامة	العمر	18 - 20	21 - 30	31 - 40	41 - 50	51 فأكثر
	النوع	ذكر		أنثى		
	المؤهل العلمي	الثانوية العامة وأقل	دبلوم عالي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
	قطاع العمل	حكومي		شبه حكومي		خاص
	التخصص في الموارد البشرية	تدريب وتطوير	نظم موارد بشرية	سياسات وتشريعات	استقطاب وتعيين	أخرى
	إذا كنت غير متخصص في الموارد البشرية اذكر تخصصك	مال وأعمال	صحة وسلامة	أمن	تعليم وتدريب	أخرى اذكرها
	عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها خلال عام 2021	أقل عن 5 دورات تدريبية	5 دورات تدريبية	6 دورات تدريبية	7 دورات تدريبية	8 وأكثر دورات تدريبية
	الخبرة العملية	أقل من 5 سنوات	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 سنة فأكثر

	الجنسية	إماراتي		غير إماراتي		
المحور الأول	الأسئلة	الإجابات (1 - 5)				
		موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
محور الوضع الراهن لتنمية الموارد البشرية في إمارة دبي	تهتم إمارة دبي في وضع الخطط والسياسات لبناء المهارات للإماراتيين					
	تمتك الجهة التي أعمل بها مستهدف سنوي لتدريب أو تطوير الموظفين الإماراتيين					
	تمتلك الجهة التي أعمل بها وحدة أو قسم أو إدارة خاصة لبناء القدرات والتطوير الوظيفي					
	تضع الجهة التي أعمل بها خطة تطويرية لتطوير مهاراتي سنويا					
	في عمليبالجهةتم دعمني ماديا ومعنويا لان التحق بأحد برامج بناء القدرات والمهارات					
	تربط الجهة التي أعمل بها خطط التطوير والتدريب مع خطط واستراتيجيات الإمارة والدولة					
	تركز الجهة التي أعمل بها على التدريب والتطوير المهني والتعليم المستمر للموظفين الإماراتيين					
	تركز الجهة التي أعمل بها على التعليم الأكاديمي للموظفين الإماراتيين					
	توفر الجهة التي أعمل بهاسياسات وبرامج لتنمية الموارد البشرية الإماراتية في إمارة دبي					
	خلال فترة عملي الحالي نلت تدريبا مكثفا لرفع قدراتيوكفاءاتي المهنية والوظيفية					

المحور الثاني	الأسئلة	الإجابات (1 - 5)				
		موافق بشدة (5)	موافق (4)	محايد (3)	غير موافق (2)	غير موافق بشدة (1)
	حددت الجهات الحكومية في إمارة دبي خططها المستقبلية في التعرف على القدرات والمهارات التي تحتاج لها الإمارة لتحقيق توجهاتها وإستراتيجيتها مستقبلا، (خطط خمسية أو عشرية)					
	حددت الجهات الخاصة في إمارة دبي خططها المستقبلية في التعرف على القدرات والمهارات التي تحتاج لها الإمارة لتحقيق توجهاتها وإستراتيجيتها مستقبلا، (خطط خمسية أو عشرية)					
	استشرفت الجهة التي أعمل بها المستقبل في وضع خطط لتنمية الموارد البشرية الإماراتية في إمارة دبي (25 سنة وأكثر)					
	وضعت الجهة التي أعمل بها خطط لتوطين الوظائف في التخصصات النوعية للمدى المتوسط (5 - 10 سنوات)					
	وضعت الجهة التي أعمل بها خطط لتوطين الوظائف في التخصصات النوعية للمدى البعيد (10 سنوات وأكثر)					
	قامت الجهة التي أعمل بها بربط تخطيط القوى العاملة الإماراتية مع استراتيجيات وخطط إمارة دبي ودولة الإمارات العربية المتحدة المستقبلية					
	وضعت الجهة التي أعمل بها الخطط المستقبلية المساهمة في إمكانية رفع نسبة التوطين في إمارة دبي عام 2071					
	قامت الجهة التي أعمل بها بربط تخطيط القوى العاملة الإماراتية مع استراتيجيات وخطط المستقبل إمارة دبي ودولة الإمارات العربية المتحدة.					

The Reality of Human Development for Emirati Women in Dubai: A Sociological Study on a Sample of Female Workers in Dubai

Aisha Mohamed Almehyas[1]
Khalil Abdulla Almadani[2]

Abstract:

This paper aims to explore the current progress of human development concerning Emirati women, as well as the challenges and obstacles facing them. For this reason, the quantitative approach will be used to assess the study by focusing on the current human development progress of Emirati Women in Dubai. The study was applied to a random sample of 120 female employees working in human resources development in the Emirate of Dubai. The results confirmed the respondents' agreement that the Emirate of Dubai has plans and policies for the development of the skills and competencies of Emirati women, and that the governmental entities in the Emirate support women's engagement in skill development programs that are aligned with the state's strategies. Regarding the theme of the future of human resources development in the Emirate of Dubai, the respondents agreed that the Emirate's authorities have devised a plan to identify Emirati capabilities and skills and anticipate the future of human resources development in the emirate.

Keywords: Human development, Human resources, Women, Emirati women.

(1) College of Arts, Humanities and Social Sciences - University of Sharjah (Sharjah – U.A.E.)
o.yaiche@sharjah.ac.ae

(2) College of Arts, Humanities and Social Sciences - University of Sharjah (Sharjah – U.A.E.)