

The Role of Higher Education Institutions in Empowering Women Leaders in Light of the Vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030 AD. Case Study University Majmaah

دور مؤسسات التعليم العالي في تمكين القيادات النسائية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030م دراسة حالة جامعة المجمعة

Ayesha Ali Mohammad Al-Bakri*

عائشة علي محمد البكري*

Associate Professor, Faculty of Educational Sciences, Education College, Majmaah University, Saudi Arabia

أستاذ أصول التربية المشارك بقسم العلوم التربوية بكلية التربية بجامعة المجمعة، المملكة العربية السعودية

Received:23/11/2022 Revised:17/9/2023 Accepted: 19/9/2023

تاريخ التقديم: 23/11/2022 تاريخ ارسال التعديلات: 17/9/2023 تاريخ القبول: 19/9/2023

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مؤسسات التعليم العالي في تمكين القيادات النسائية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030م، والكشف عن واقع هذا التمكين، والتحديات التي تواجهه من وجهة نظر القيادات النسائية بجامعة المجمعة، وتحقيق هذه الأهداف تم استخدام منهج دراسة الحالة، وأُستخدِمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تم تطبيقها على عينة قوامها (45) قيادية من القيادات النسائية بجامعة المجمعة، وذلك خلال الفصل الأول من العام الدراسي (1444هـ، 2022م) وكان من أبرز النتائج ما يلي: أن مستوى واقع تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي يتراوح بين المتوسط إلى الضعيف، وجاء هذا المستوى على الترتيب التدريب، ثم الاتصال الفاعل، ثم التفويض، ثم التحفيز، كما توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة والتخصص، وخلصت الدراسة إلى أن التحديات التي تواجه عملية تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي عالية، حيث جاءت على الترتيب التحديات التنظيمية الإدارية تليها التحديات الثقافية المؤسسية، مما يتطلب مواجهة هذه التحديات والعمل على تذليلها، وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات منها: تفعيل التشريعات والتوجيهات التي تشجع المرأة على المشاركة في العمل القيادي، وتنظيم برامج تأهيلية وتدريبية لدعم تمكين المرأة وتطويرها مهنيًا وقياديًا، مع أهمية تشخيص المعوقات والتحديات التي تواجه عملية تمكين القيادات النسائية ووضع الحلول المناسبة لها.

الكلمات المفتاحية: دور، مؤسسات التعليم العالي، التمكين، تمكين المرأة، القيادات النسائية.

Abstract: This study aims to identify the role of higher education institutions (HEIs) in Empowering women leaders in Light of the Vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030 AD, and trying to reveal the reality of this Empowering, and the challenges it faces, from the Viewpoint of Female Leaders in University Majmaah, To achieve this goal, the case study approach was used, The questionnaire was used as tool for data collection, The data were analyzed using the statistical package for social science, was applied to a sample (45) One of the women leaders at Majmaah University, during the first semester of the academic year 1444 AH/2022AD, it was one of the most prominent results: The Reality Empowering women leaders in institutions of higher education It ranges from medium to weak, Training came in the first level, then effective communication, then delegation, then motivation, The study reached that there were not statistically significant differences, in the responses of the study sample, in relation to: years of experience, major, One of the most important conclusions of the study was that the challenges facing the process of empowering women leaders in higher education institutions are high, as they came in order: organizational and administrative challenges, followed by institutional cultural challenges, This requires facing these challenges and working to solve them. The study recommended some recommendations: activating legislation and directives that encourage women to participate in leadership work, organizing rehabilitation and training programs to support women's empowerment and development in the professional and leadership aspects This requires facing these challenges and working to solve them. The study recommended some recommendations: activating legislation and directives that encourage women to participate in leadership work, organizing rehabilitation and training programs to support women's empowerment and development in the professional and leadership aspects, And diagnosing the obstacles and challenges facing the process of empowering women leaders and developing appropriate solutions.

Keywords: Role, Institutions of Higher Education, Empowerment, Empowerment of Women, Women Leaders.

Doi: <https://doi.org/10.54940/ep99804217>

1658-8177 / © 2024 by the Authors.

Published by J. Umm Al-Qura Univ. Educ. and Psychol. Sci.

*المؤلف المراسل: عائشة علي محمد البكري

البريد الإلكتروني الرسمي: a.albakri@mu.edu.sa

مقدمة

تشهد المملكة العربية السعودية تحولاً كبيراً في مختلف المجالات، مدفوعاً برؤية طموحة تهدف إلى وضع المملكة بين مصاف الدول المتقدمة، وكان من أهم أهداف هذه الرؤية تمكين المرأة السعودية، وتعزيز مشاركتها في سوق العمل؛ لتكون شريكاً فاعلاً في التنمية، وركناً أساسياً في برنامج التحول الوطني.

وقد حظي موضوع تمكين المرأة في السنوات الأخيرة باهتمام كبير من الدولة السعودية، فأدرجت المرأة ضمن خططها التنموية لمنحها دوراً في الإسهام في التنمية، وتعالى الأصوات التي تنادي بتحقيق العدالة والمساواة بين الرجل والمرأة، والإسهام في رفع مستوى وعيها، وتحسين مشاركتها الفاعلة في صنع القرار، وفي إحداث التغيير (عمر، 2020، ص 6).

وأكد ذلك البيان الرسمي " سيمنح اقتصادنا الفرص للجميع رجالاً ونساءً كي يسهموا بأفضل ما لديهم من قدرات... كما أن المرأة السعودية تعد عنصراً مهماً من عناصر قوتنا؛ إذ تشكل ما يزيد عن 50% من إجمالي عدد الخريجين الجامعيين، وسنستمر في بناء مواهبها واستثمار طاقاتها، وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية مجتمعنا واقتصادنا (وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية 2030، 2016).

ومع إعلان الرؤية عام 2016م، واستهداف وضع التشريعات اللازمة لإدماج المرأة في قطاعات سوق العمل، تسارعت وتيرة الإصلاحات التشريعية والتوجيهات التنفيذية لتذليل العقبات في طريق المشاركة الكاملة للمرأة في المجالات التنموية الأساسية كالصحة، والتعليم، والاقتصاد، وشغل المناصب القيادية.

حيث أشار تقرير مجلس شؤون الأسرة (2019) أن المملكة العربية السعودية تحرص على تعزيز مكانة المرأة في كافة المجالات واتخاذ كافة التدابير التي تكفل حماية حقوقها التي من أبرزها: الحق في الأمن، والصحة، والتربية والتعليم، والتدريب، والعمل، وتعزيز المشاركة في الحياة السياسية والعامية، وحرية تكوين الجمعيات ودعمها، والحق في المشاركة الثقافية والأنشطة الرياضية والترفيهية (ص 2).

ويقصد بتمكين المرأة: مجموعة العمليات المخططة والمقصودة التي تستهدف تنمية القدرات الاجتماعية والاقتصادية والصحية والتعليمية للنساء، بحيث يصبحن أكثر قدرة على إشباع احتياجاتهن وحل مشكلات مجتمعهن (آل عوض، 2014، ص 14).

ويذكر عبد الرحيم (2014) أن عملية تمكين المرأة تهدف إلى إعطائها حقها في المشاركة في صنع القرارات، ومنحها الصلاحيات في وضع الأهداف التنموية للمجتمع، وإتاحة جميع الفرص لحصولها على المشورة

والمعلومات والخدمات، التي تجعلها قادرة على السيطرة على ظروفها ووضعها ثم المشاركة الواعية في دفع عجلة التنمية في المجتمع (ص 14). ويرى عبادة (2011) أن تمكين المرأة اتجاه لدعم نفوذها في الحصول على حقوقها، وتغيير إدراكها لنفسها على نحو يجعلها قادرة على الاختيار لنفسها، وسماع صوتها للدفاع عن مصالحها، وقدرتها على المشاركة وإحداث التغيير (ص 59).

وأشار ابن شلهوب (2017، ص 6)، وقنديل (2007) إلى أهداف تمكين المرأة كالتالي:

- أن تتمكن المرأة من صنع قراراتها بنفسها.
 - أن تكون قادرة على تغيير أفكار الآخرين بالوسائل الديمقراطية.
 - أن تعمل على دمج نفسها في عمليات التطوير والتغيير المستمرة.
 - أن تعمل على تحسين صورتها الذاتية عن نفسها والتغلب على الصورة التقليدية المتصورة عنها.
- وأضاف السروجي (2010، ص 101)، وعفيفي (2012، ص 222) أهداف أخرى كالتالي:
- تحسين المهارات الفردية والجماعية لإعادة السيطرة والهيمنة على ظروف العمل والمعيشة.

- تحقيق مزيد من العدالة والمساواة.
 - بث الحرية وديمقراطية المشاركة والمرونة والإبداع وتحمل المسؤولية.
 - تحسين نوعية الحياة وتحقيق الجودة.
 - تدعيم روح التعاون وبناء الثقة بالنفس والقدرات والآخرين.
- وأضاف عبد اللطيف (2005، ص 351-352) جملة من المبادئ لتمكين المرأة كالتالي:

- مبدأ المشاركة: من خلال إحساس المرأة بمشكلاتها وقضاياها والمشاركة في حلها بناء على قدراتها واستثمار إمكانياتها.
- مبدأ الثقة والإحساس بالمسؤولية: من خلال تنمية قدرات المرأة في القيام بالمسؤوليات والمهام الملقاة على عاتقها والثقة بقدراتها.
- مبدأ العدالة الاجتماعية: من خلال تحقيق المساواة والعدالة بين أفراد المجتمع، والدفاع عن الأفراد المحرومين والضعفاء بأسلوب موضوعي بعيداً عن العنصرية والتمييز.
- مبدأ العدالة القانونية: من خلال المساواة في الحقوق والواجبات، والعدالة في التشريع بين المواطنين على اختلاف انتماءاتهم الجنسية والفئوية والمهنية.

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن التعليم من أهم العوامل التي تسهم في عملية تمكين المرأة ومساعدتها على القيام بدورها في دفع عجلة التنمية. (Hardina et al., 2006), (Harrison, 1995), (Olimat, 2015), (Miller, 2011) ويتضح ذلك من خلال:

- أطلقت وزارة التعليم مبادرة التربية البدنية المعززة لصحة الطالبات، بتطبيق مصفوفة أنشطة بدنية معززة للصحة وفق خطة مرحلية، يتم فيها تطوير معارف واتجاهات ومهارات الطالبات للمحافظة على نمط حياة صحي.

- أصبح للمرأة في المملكة العربية السعودية حضور محلي ودولي في المحافل العلمية، وحصلت سعوديات على عدد من براءات الاختراع في التقنيات المتقدمة في مجال النانو والخلايا الشمسية وكذلك في معالجة الأورام السرطانية، وفي الطب والهندسة.

وقد ظهرت العديد من الدراسات حول تمكين المرأة من أبرزها:

دراسة مشرف والبكري (2021) التي هدفت إلى التعرف على الأسس الفلسفية لتمكين المرأة، والكشف عن جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت الأداة في الاستبانة التي طبقت على عدد (110) عضوة من عضوات هيئة التدريس، و(1054) طالبة من مختلف الكليات، وتوصلت الدراسة إلى أن أبعاد تمكين المرأة كانت متوسطة في أغلب عباراتها: العلمية، والسياسية، والاجتماعية، والاقتصادية.

دراسة بني هاني (2020) وهدفت إلى معرفة درجة فاعلية الإدارة النسائية في التمكين الإداري لدى فروع جامعة حائل وموقعاتها من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الأداة في استبانة، تم تطبيقها على عينة مكونة من (53) عضوة، وتوصلت النتائج إلى: أن الدرجة الكلية لأبعاد التمكين الإداري حصلت على متوسطة، بينما حصلت المعوقات على درجة كبيرة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات لزيادة فاعلية أعضاء هيئة التدريس وإزالة المعوقات التي تواجههم.

دراسة المليحان (2019) التي هدفت إلى التعرف على واقع تمكين المرأة في العمل الإداري في المجتمع السعودي، والمعوقات التي تحول دون ذلك، واعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الاجتماعي، وكانت أداة الدراسة استبانة طبقت على عينة مكونة من (131) من العاملات في القطاعين الحكومي والخاص، وأظهرت النتائج: أن هناك كفاءات نسائية أحدثت تغييراً في العمل الإداري، وأن أهم معوقات تمكين المرأة محدودة مجالات الأعمال الإدارية المتاحة للمرأة، وانخفاض فرص توظيف النساء، وعدم تقبل المجتمع لإدارة المرأة.

دراسة (Elsayed,I, & Elmulthum,N, 2019) وهدفت إلى فحص مدى إمكانية توظيف الإعلام الرقمي لتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية لعام 2030 فيما يتعلق بتمكين المرأة، واستخدمت المنهج الوصفي والكمي، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (50) امرأة من أعضاء هيئة التدريس في (13) جامعة سعودية، وتمثلت الأداة في تحليل الوثائق القومية

- مساعدة المرأة في صقل خبراتها ومهاراتها للانخراط في سوق العمل.
- تدريب المرأة على البرامج المختلفة بما يتناسب مع التغييرات المجتمعية.
- مشاركتها في الندوات والمهرجانات والدورات وورش العمل التي تسهم في تعزيز مكانتها ووجودها في المجتمع.
- تغيير الصورة السلبية التي تشكلت عن المرأة بإبراز الجهود التي بذلتها والإنجازات التي حققتها.

وقد تبنت المملكة العربية السعودية جملة من الإصلاحات التشريعية واستحدثت بعض الأنظمة والسياسات من أجل تمكين المرأة السعودية كالتالي (المنصة الوطنية السعودية الموحدة للخدمات الحكومية، 2022).

- يقوم النظام التعليمي في المملكة العربية السعودية بشكل أساسي على المساواة بين الرجل والمرأة في كل جوانبه، سواء ما يتعلق بآليات القبول والالتحاق بالمراحل الدراسية، أو ما يتعلق بالمنهج الدراسي، والاختبارات، أو ما يتعلق بمؤهلات المعلمين والمحاضرين، أو في نوعية المرافق والمعدات الدراسية.

- واصلت مؤسسات التعليم تنفيذ الخطط الوطنية الرامية لتحسين الكوادر البشرية النسائية للعمل في الجامعات من خلال البرامج الأكاديمية داخل المملكة وخارجها، لمعالجة النقص الكبير في الكادر النسائي.

- تم استحداث تخصصات متنوعة في الجامعات السعودية مثل (الإعلام، والسياسة، والهندسة، والقانون، والأمن السيبراني، والشبكات وانترنت الأشياء، وعلم البيانات، والهندسة المعمارية).

- عملت وزارة التعليم على تحديث المناهج الدراسية والأكاديمية وتوعية المرأة بالتخصصات المهنية التي تتلاءم مع متطلبات سوق العمل، حيث اتجهت إلى التوسع في التعليم والتدريب الفني والمهني كاستحداث برامج تأهيلية في كليات التقنية للبنات (التأمين، إدارة الفعاليات، الإرشاد السياحي، العمل في الحج والعمرة، الصحة والسلامة المهنية، الموارد البشرية).

- أولت المملكة عناية خاصة ببرامج مواصلة التعليم، بما يتوافق مع تطلعاتها المحددة في خطط التنمية من خلال تدابير تشريعية من أبرزها تطبيق قرار إلزامية التعليم، وإنشاء إدارة حكومية لتعليم الكبار، والتوسع في نشر مدارس التعليم العام في القرى والهجر النائية، وافتتاح مراكز لحو الأمية في إصلاحات النساء ودور رعاية الفتيات ودور رعاية المسنات والجمعيات الخيرية.

- آمنت المملكة بدور المرأة كقيادية فكلفت متحدثة رسمية باسم وزارة التعليم للمرة الأولى في تاريخ التعليم وأول امرأة تشغل هذا المنصب في وزارة على مستوى المملكة.

- تم تقديم عدد من البرامج التعليمية والتطويرية لتحسين بيئة المرأة العاملة في المجال التعليمي، حيث أعلنت ضمن البرنامج الوطني لتطوير التعليم إطلاق مبادرة تحسين الممارسات المهنية والتربوية لدى المعلمات، والبعد عن العزلة المهنية.

- وفرت وزارة التعليم للنساء العاملات خدمات أبرزها: إيجاد عدد من مقار الحضانات لأطفال العاملات في قطاع التعليم، ومنح بدل (توصيل).

مشكلة الدراسة

جاء الاهتمام العالمي بقضية تمكين المرأة وضرورة مشاركتها في مختلف مجالات الحياة تحقيقاً لعمليات المساواة والتنمية والسلام، فأكدت المؤتمرات العالمية المتعلقة بالمرأة على ضرورة تعاون الحكومات والقطاعات في تعزيز مكانة المرأة، وحصولها على فرص العمل، والقضاء على التفرقة الوظيفية، وجميع أشكال التمييز في العمل (أبو منديل وآخرون، 2014، ص 14).

واعتبرت رؤية المملكة العربية السعودية 2030م أن تمكين المرأة من التعليم أحد أهم الأهداف الوطنية التي يجب تحقيقها من أجل مساعدتها، للحصول على فرص مماثلة للرجل في التعليم والتدريب والمناصب القيادية، لذا قامت حكومة المملكة العربية السعودية بمراجعة الكثير من التنظيمات والتشريعات التي تكبل المرأة وقامت بتعديلها لتشهد المرأة السعودية نقلة نوعية في مجال الحصول على حقوقها (بسيوني، 2018).

وأكد الميزر (2017) والغفيلي (Alghofaily, 2019) بأن المرأة السعودية أثبتت حضورها وقدرتها على العمل في المجالات الإدارية والعلمية والأكاديمية والمهنية، كما نجحت في الالتحاق بالعمل في المنظمات الدولية والمجال الدبلوماسي وسفارات المملكة في الخارج، وبرزت بدورها الفعال في القطاعات الحيوية القيادية.

وتعد القيادات النسائية واحدة من الموضوعات الحديثة والحديثة المطروحة للنقاش والبحث في شتى المجالات حيث أصبح تجاهل الدور القيادي للمرأة، وتدنّي الفرص المتاحة لها في المناصب القيادية ونقص تمثيل المرأة في الأدوار القيادية والإدارية مقارنة بالرجل ظاهرة عالمية (Bonebright et al, 2012)، (pyke, 2013).

ومن خلال عمل الباحثة وتقلدها لبعض المناصب القيادية والإدارية فقد لاحظت أن المرأة السعودية تقدمت بخطوات ثابتة نحو التمكين، وأثبتت كفاءتها وتفوقها في كثير من المجالات وعلى رأسها المجال التعليمي، إلا أن الفجوة مازالت واسعة بين ما تتطلع إليه وما هو موجود على أرض الواقع، حيث لا يزال هناك تحديات في ممارسة المرأة لدورها القيادي وتمكينها الإداري.

حيث أكدت دراسة كل من: الخمسي (2010)، وكعكي (2011)، وأبو العلا (2014)، والشمرى (2014)، والكايدي (Al kayed, 2015)، وقطان (Kattan, 2015) والرشيدي (2016) والغامدي (Alghamdi, 2018) إلى ضعف تمكين المرأة في مؤسسات التعليم العالي، وإلى وجود تحديات كبيرة أمام مشاركتها، وقصر نشاطها في مهام ومسؤوليات محدودة لا ترتقي إلى المستوى المأمول.

لذا أصبح من الضروري في ظل وجود هذه التحديات إعادة النظر في السياسات والإجراءات والنظم المتبعة في مؤسسات التعليم العالي، والعمل

والمقابلات شبه البنائية، وتوصلت الدراسة إلى هناك تقدم تدريجي خلال السنوات الأخيرة في مجال تمكين المرأة.

دراسة ابن شلهوب (2017) وهدفت إلى الكشف عن أبعاد تمكين المرأة السعودية من خلال تحديد مفهوم التمكين ومجالاته واحتياجاته ومستوياته، عن طريق بيانات جمعت من أعضاء اللجان في مجلس الشورى وأعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم مجالات تمكين المرأة التمكين التعليمي الذي يركز على زيادة مشاركتها في النظام التعليمي والاستفادة من برامج تنمية الموارد البشرية، وكذلك التمكين الاقتصادي الذي يزيد من مجالات عمل المرأة لتحقيق استقلاليتها وحصولها على دخل كاف لتلبية احتياجاتها.

دراسة (Mugambwa, Mwebaza & Namubiru, 2017) التي هدفت إلى التعرف على مدى ممارسة مؤسسات التعليم العالي لتمكين المرأة، وعوائق مساهمة التعليم العالي في تمكين المرأة، وتم استخدام المنهج النوعي، حيث تم الحصول على البيانات من المقابلات شبه المنظمة التي تم إجراؤها على (40) فرداً من الموظفين الأكاديميين في جامعة ماكيري في أوغندا، وأظهرت النتائج أنه لا تزال هناك فجوة لتمكين المرأة من المشاركة على قدم المساواة مع الرجل، ووجود قيود اجتماعية وثقافية واقتصادية مفروضة على تمكين المرأة في التعليم العالي.

دراسة قزاز (Gazzaz, 2017) وهدفت إلى التعرف على العوامل الاجتماعية والثقافية التي أسهمت في تمكين المرأة السعودية للوصول إلى المناصب القيادية في المؤسسات، وقد اعتمدت المنهج الاستقرائي، وكانت المقابلة هي أداة الدراسة، وأظهرت النتائج: أهمية فهم القيم التي تسهم في نجاح المرأة في المناصب القيادية، ووجود تأثير للعوامل الاجتماعية والبيئة على وصول المرأة للمناصب القيادية، وأوصت الدراسة بضرورة بدراسة القيم الرئيسة للوصول المرأة إلى القيادة كالتعاطف مع الموظفين، والقدرة على التكيف، وقوة الشخصية، والمعرفة التخصصية.

دراسة (Igiebor & Ogbogu, 2016) التي هدفت إلى التعرف على مدى تمثيل النساء في مناصب الإدارة الجامعية في جنوب غرب نيجيريا والتحديات التي تواجههن، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتمثلت الأداة في استبانة وزعت على عينة تكونت من (100) امرأة في مناصب الإدارة الجامعية، وأظهرت النتائج: أن مستوى تمثيل المرأة في المناصب الإدارية بالجامعة منخفض، وتم تحديد التحديات التي تواجهها المرأة في مناصب الإدارة الجامعية في وجود مستوى أعلى لعملية صنع القرار والذي يسيطر عليه الرجل، بالإضافة إلى التحديات المتعلقة بالأسرة مثل رعاية الأطفال وتحقيق التوازن بين الأسرة والوظيفة.

- حيوية الموضوع الذي تبحث فيه حول تمكين المرأة، حيث تقدم الدراسة قائمة بالأدوار والمهام التي تزيد من فرص مشاركة القيادات النسائية بالجامعات، وترصد المعوقات التي تحد من تقدمها ومشاركتها في تنمية مجتمعه.

ب- **الأهمية التطبيقية:** وتكمن في نتائجها وتوصياتها والتي تساهم في إفادة كل من:

- **القادة والمسؤولين:** من خلال تطوير الآليات والإجراءات التي يمكن من خلالها زيادة تمكين المرأة ومعالجة المعوقات التي تقف أمامها.

- **الباحثين والأكاديميين:** من خلال تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي قد تفتح مجالاً لبحوث ودراسات مستقبلية حول موضوع تمكين المرأة وتعزيز مكانتها.

- **القيادات النسائية:** من خلال الوقوف على بعض أدوارهن في قيادة عجلة التنمية في المملكة العربية السعودية.

- **المجتمع المحلي:** من خلال تحفيز مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات المنتجة للمعرفة على بذل المزيد من الجهود في مجال تمكين المرأة وتعزيز دورها في المجتمع.

حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** تحدت في التعرف على دور مؤسسات التعليم

العالي في تمكين القيادات النسائية، والكشف عن واقع هذا التمكين والتحديات التي تواجهه من وجهة نظر القيادات النسائية بجامعة المجمعة.

- **الحدود البشرية:** تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (45) قيادية من القيادات النسائية بجامعة المجمعة.

- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق أداة الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي (1444هـ / 2022م).

- **الحدود المكانية:** طبقت الدراسة على عدد من الكليات التابعة لجامعة المجمعة وهي كالتالي: (كلية التربية، كلية العلوم، كلية إدارة الأعمال، كلية الهندسة، كلية الطب، كلية علوم الحاسب والمعلومات).

مصطلحات الدراسة

دور (Role)

عرفه غيث (1997) بأنه: "نموذج يركز حول بعض الحقوق والواجبات، ويرتبط بوضع محدد للمكانة داخل جماعة أو موقف اجتماعي معين، ويتحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة توقعات يعتنقها الآخرون كما يعتنقها الفرد نفسه" (ص 391).

على تبني مفاهيم جديدة من شأنها تمكين المرأة، والتخلص من التقليدية، والقضاء على الهدر والتفرد في صناعة القرار، والتوجه نحو التطوير والتحسين واستثمار الكفاءات النسائية لتحقيق مستوى عال من الإنتاجية في ضوء الموارد والإمكانات المتاحة.

وتأسيساً على ما سبق تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما دور مؤسسات التعليم العالي في تمكين القيادات النسائية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030م؟

وتفرع من السؤال الرئيس تساؤلات الدراسة التالية:

- ما واقع تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر القيادات النسائية بجامعة المجمعة؟

- هل توجد فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير الخبرة، والتخصص؟

- ما التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في تمكين القيادات النسائية من وجهة نظر القيادات النسائية بجامعة المجمعة؟

- ما دور مؤسسات التعليم العالي في تمكين القيادات النسائية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030م؟

أهداف الدراسة

- الكشف عن واقع تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي من وجهة القيادات النسائية بجامعة المجمعة.

- الكشف عن دلالة الفروق الإحصائية في استجابات عينة الدراسة حول تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير الخبرة، والتخصص.

- التعرف على التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في تمكين القيادات النسائية من وجهة نظر القيادات النسائية بجامعة المجمعة.

- التعرف على دور مؤسسات التعليم العالي في تمكين القيادات النسائية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030م.

أهمية الدراسة

أ- الأهمية النظرية

- أهمية موضوعها؛ حيث تستهدف شريحة كبيرة من أفراد المجتمع؛ فالمرأة تشكل ما يقارب (50%) من المجتمع السعودي.

- استجابة لتوصيات المؤتمرات والاتفاقيات الدولية في مطالبتها بتمكين المرأة وتعزيز مكانتها؛ باعتبارها عنصراً فاعلاً في عملية التنمية.

- تتزامن مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030 كإستراتيجية وطنية تهدف لتحقيق مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر ووطن طموح.

السياسات والإجراءات التي تتبعها جامعة المجمعة في سبيل النهوض بالقيادات النسائية، من خلال منحهن الثقة والمشاركة في اتخاذ القرارات، وتوفير بيئة عمل مناسبة والعمل على التدريب والتطوير المستمر لمهاراتهن، وتبادل الخبرة والمعرفة والدعم اللازم والتحفيز المستمر لتعزيز أدوارهن في تنمية المجتمع.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

اتبعت الدراسة الإجراءات العلمية التالية:

منهج الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها فإن المنهج الملائم لهذه الدراسة هو دراسة الحالة الذي يعني "بدراسة حالة فرد ما أو جماعة ما أو مؤسسة ما، كالأُسرة أو المدرسة عن طريق جمع المعلومات والبيانات عن الوضع الحالي للحالة، والأوضاع السابقة لها ومعرفة العوامل التي أثرت عليها والخبرات الماضية لها لفهم جذور هذه الحالة التي ساهمت في تشكيل الحالة بوضعها الراهن" (عدس وعبيدات وعبدالحق، 1416: 281)، وقد اتبعت الدراسة هذا المنهج للتعرف على دور مؤسسات التعليم العالي في تمكين القيادات النسائية، والكشف عن واقع هذا التمكين والتحديات التي تواجهه من وجهة نظر القيادات النسائية بجامعة المجمعة.

مجتمع وعينة الدراسة

تكون المجتمع الأصلي للدراسة من (45) قيادية من القيادات النسائية بجامعة المجمعة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (1444-2022)، ونظرًا لصغر حجم المجتمع فقد تكونت عينة الدراسة من كامل المجتمع وهو (45) قيادية (موقع جامعة المجمعة، 2022).

مؤسسات التعليم العالي (Higher education institutions)

عرفها الغامدي (2012) بأنها: كل أنواع التعليم الذي يلي مرحلة التعليم الثانوي أو ما يعادلها، وتقدمه مراكز التدريب المهني والمعاهد العليا والكليات الجامعية فهو مرحلة التخصص العلمي رعاية لذوي الكفاية، وتنمية المواهب، وسد حاجات المجتمع بما يواكب التطور الذي يشهده العالم لتحقيق أهداف الأمة وغاياتها النبيلة (ص 245).

التمكين (Empowerment)

عرفه البنك الدولي بأنه: توسيع قدرات وإمكانات الأفراد في المشاركة والتأثير والتحكم والتعامل مع المؤسسات التي تتحكم في حياتهم، كما أنه عملية تتضمن توفير الوسائل الثقافية والتعليمية الهادفة، حتى يتمكن الأفراد من المشاركة في اتخاذ القرارات والتحكم في الموارد التي تحت أيديهم (Hegeman, Raya G, 2013,p36) (Kolas,2015,p2).

تمكين المرأة (Women empowerment)

عرفته عمر (2020) بأنه: عملية مقصودة تستهدف تحقيق المساواة من خلال مشاركة المرأة، وتنمية قدراتها ورفع مستوى وعيها وثقتها بنفسها وتحقيق ذاتها؛ من خلال تدريبها وصقلها بالمهارات والمعرفة حتى تصبح قادرة على الاختيار واتخاذ القرار والسيطرة على الموارد المتاحة والمشاركة الفاعلة في التنمية (ص11).

القيادات النسائية (Women leadership)

عرفتها القرني (2019) بأنها: " الأكاديميات في الجامعات السعودية اللواتي يشغلن مراكز قيادية مثل عميدة، وكيلة كلية، وكيلة قسم، مشرفة وحدة، مديرة إدارة" (ص402).

وتعرف عملية تمكين القيادات النسائية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها:

جدول 1: توزيع العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة

المجموع		الخبرة				التخصص
نسبة %	العدد	ست سنوات فأكثر		خمس سنوات فأقل		
		نسبة%	العدد	نسبة%	العدد	
55,6%	25	33,3%	15	22,2%	10	التخصصات النظرية والإنسانية
44,4%	20	15,6%	7	28,9%	13	التخصصات العلمية والطبية

- صدق المحكمين: عرض الأداة في صورتها الأولية على المحكمين والتعديل في ضوء آرائهم.

- صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة باستخدام معامل ارتباط بيرسون وذلك عن طريق حساب معامل ارتباط درجة كل فقرة بدرجة البعد الذي تنتمي إليه، والجدول (2) يوضح ذلك.

الدراسة الاستطلاعية

تم تطبيق أداة الدراسة وهي: استبانة تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي على عينة استطلاعية عددها (30) قائدة من القيادات النسائية بجامعة المجمعة، بهدف التحقق من ضبط الأداة وصلاحياتها للتطبيق، وذلك وفقاً لطريقتين هما:

جدول 2: الاتساق الداخلي لمفردات استبانة تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي

التفويض		التدريب		الاتصال الفاعل		التحفيز	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	**0.770	9	**0.530	15	**0.586	20	**0.607
2	**0.683	10	**0.649	16	*0.415	21	**0.722
3	**0.531	11	**0.755	17	**0.679	22	**0.624
4	**0.567	12	**0.861	18	**0.736	23	**0.783
5	**0.780	13	**0.611	19	**0.674	24	**0.631
6	**0.607	14	**0.788			25	**0.634
7	**0.722					26	**0.630
8	**0.624						
التحديات التنظيمية الادارية		التحديات الثقافية المؤسسية					
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط				
27	**0.631	40	**0.614				
28	**0.634	41	**0.749				
29	**0.630	42	**0.722				
30	**0.743	43	**0.614				
31	**0.815	44	**0.679				
32	**0.713	45	**0.637				
33	**0.756	46	**0.612				
34	**0.789	47	**0.662				
35	**0.742	48	**0.679				
36	**0.67	49	**0.712				
37	**0.718						
38	*0.403						
39	**0.722						

** احصائيا عند مستوى 0.01 * دال عند مستوى 0.05

تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، كما تم حساب معاملات ارتباط أبعاد الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور ويوضح ذلك الجدول (3).

يتضح من نتائج الجدول (2) أن جميع مفردات استبانة تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي لها علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بدرجة البعد الذي تنتمي إليه؛ مما يعني أن الاستبانة

جدول 3: معاملات الارتباط بين أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للمحور

المحور		التمكين				التحديات
الأبعاد	التفويض	التدريب	الاتصال الفاعل	التحفيز	التحديات التنظيمية الإدارية	التحديات الثقافية المؤسسية
معامل الارتباط بالمحور	**0,747	**0,689	**0,716	**0,724	**0,822	**0,815

** إحصائياً عند مستوى 0.01 * دال عند مستوى 0.05

ويتضح من جدول (3) أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يدل على أن الاستبانة بوجه عام تتمتع بدرجة عالية من الصدق.

جدول 4: معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة

المحور		التمكين						التحديات
الأبعاد	التفويض	التدريب	الاتصال الفاعل	التحفيز	المحور ككل	التحديات التنظيمية الإدارية	التحديات الثقافية المؤسسية	المحور ككل
معامل ألفا كرونباخ	0.717	0.718	0.712	0.714	0.720	0.788	0.786	0.789

يتضح من الجدول (4) أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

- 1- التكرارات (ك).
- 2- النسبة المئوية (%)
- 3- المتوسط الحسابي.
- 4- الانحراف المعياري.
- 5- معامل (ألفا كرونباخ) لحساب الثبات.
- 6- معامل الارتباط البسيط " بيرسون " لحساب الاتساق الداخلي.
- 7- اختبار (T – Test) للمجموعتين المستقلتين لدلالة الفرق بين مجموعتين مستقلتين.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

التساؤل الأول

ما واقع تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر القيادات النسائية بجامعة المجمعة؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة، وحيث تتضمن الاستجابة على كل فقرة اختبار أحد خمسة بدائل [عالية جداً (5) – عالية (4) – متوسط (3) – ضعيف (2) – ضعيف جداً (1)]، لذا تم الحكم على واقع تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي وذلك على النحو التالي:

وتم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي المرجح والانحرافات المعيارية والترتيب لمستوى واقع تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي كما يلي:

مستوى الواقع	المتوسط الحسابي	
	من	إلى
ضعيف جداً	1	1.79
ضعيف	1.80	2.59
متوسط	2.60	3.39
عالية	3.40	4.19
عالية جداً	4.20	5

جدول 6: واقع تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر القيادات النسائية بجامعة المجمعة

م	الفقرة	ضعيف جدا		ضعيف		متوسط		عالية		عالية جدا		الدرجة المتوسطة	الدرجة الضعيفة	مستوى الواقع	الدرجة المرتفعة
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%				
1	أمنح صلاحيات كافية لإنجاز مهام	20	44.4	3	6.7	7	15.6	3	6.7	12	26.7	2.64	1.71	متوسط	2
2	أتمتع بمهونة كافية للتصرف في مهام عملي	25	55.6	10	22.2	2	4.4	5	11.1	3	6.7	1.91	1.29	ضعيف	4
3	تتاح لي فرصة المشاركة باستقلالية في اتخاذ القرارات	10	22.2	11	24.4	24	53.3					2.31	0.82	ضعيف	3
4	تتاح لي فرصة المبادرة في حل المشكلات دون الرجوع للجهات العليا	29	64.4	5	11.1	4	8.9	7	15.6			1.76	1.15	ضعيف جدا	6
5	أمارس صلاحيات تتناسب مع المهام الموكلة لي	10	22.2	14	31.1	5	11.1	6	13.3	10	22.2	2.82	1.50	متوسط	1
6	أشارك في وضع الخطط والبرامج ذات العلاقة بعمل	17	37.8	18	40	8	17.8	2	4.4			1.89	0.86	ضعيف	5
7	يسمح لي بتمثيل الجامعة في المؤتمرات واللقاءات الخارجية	23	51.1	11	24.4	11	24.4					1.73	0.84	ضعيف جدا	7
8	أمنح ميزانيات مالية كافية لتسيير أمور عملي	26	57.8	10	22.2	7	15.6	2	4.4			1.67	0.90	ضعيف جدا	8
البعد الأول ككل: التفويض															
9	تحمي لي سياسات وخطط تدريبية واضحة	13	28.9	11	24.4	6	13.3	7	15.6	8	17.8	2.69	1.49	متوسط	2
10	تحدد لي الاحتياجات التدريبية بشكل مستمر	8	17.8	13	28.9	10	22.2	12	26.7	2	4.4	2.71	1.18	متوسط	1
11	توفر لي برامج التدريب والتأهيل لتطوير مهاراتي القيادية والإدارية	19	42.2	16	35.6	6	13.3	2	4.4	2	4.4	1.93	1.07	ضعيف	5
12	أشجع على تبادل الخبرات داخل وخارج مؤسستي	26	57.8	10	22.2	6	13.3	1	2.2	2	4.4	1.73	1.07	ضعيف جدا	6
13	توفر لي فرص التعلم الذاتي والتعلم المستمر	7	15.6	16	35.6	13	28.9	5	11.1	4	8.9	2.62	1.15	متوسط	3
14	تستثمر قدراتي وإمكاناتي لصالح تمكيني	20	44.4	12	26.7	8	17.8	3	6.7	2	4.4	2.00	1.15	ضعيف	4
البعد الثاني ككل: التدريب															
15	توفر لي قنوات اتصال مرنة وفاعلة لتبادل المعلومات	28	62.2	1	2.2	2	4.4	3	6.7	11	24.4	2.29	1.77	ضعيف	3
16	تتاح لي فرص التواصل مع أصحاب القرار بسهولة	36	80	1	2.2	1	2.2	2	4.4	5	11.1	1.64	1.38	ضعيف جدا	5
17	توفر لي المعلومات والبيانات اللازمة لمتطلبات عملي	20	44.4	8	17.8	2	4.4	13	28.9	2	4.4	2.31	1.41	ضعيف	2
18	تقابل ملحوظاتي ومقترحاتي بثقة واحترام بالغ	24	53.3	3	6.7	5	11.1	3	6.7	10	22.2	2.38	1.68	ضعيف	1
19	تقدم لي التغذية الراجعة لتحسين مستوى أدائي	15	33.3	16	35.6	2	4.4	12	26.7			2.24	1.19	ضعيف	4
15	توفر لي قنوات اتصال مرنة وفاعلة لتبادل المعلومات	28	62.2	1	2.2	2	4.4	3	6.7	11	24.4	2.29	1.77	ضعيف	3
16	تتاح لي فرص التواصل مع أصحاب القرار بسهولة	36	80	1	2.2	1	2.2	2	4.4	5	11.1	1.64	1.38	ضعيف جدا	5
17	توفر لي المعلومات والبيانات اللازمة لمتطلبات عملي	20	44.4	8	17.8	2	4.4	13	28.9	2	4.4	2.31	1.41	ضعيف	2
18	تقابل ملحوظاتي ومقترحاتي بثقة واحترام بالغ	24	53.3	3	6.7	5	11.1	3	6.7	10	22.2	2.38	1.68	ضعيف	1
19	تقدم لي التغذية الراجعة لتحسين مستوى أدائي	15	33.3	16	35.6	2	4.4	12	26.7			2.24	1.19	ضعيف	4
البعد الثالث ككل: الاتصال الفعال															
20	تذلل العقبات والصعوبات لأجل تحسين أدائي	33	73.3	3	6.7	4	8.9	2	4.4	3	6.7	1.64	1.23	ضعيف جدا	7

م	الفقرة	ضعيف جدا		ضعيف		متوسط		عالية		عالية جدا		الانحراف المعياري	مستوى الرضا	الرد
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار			
21	تقدم لي مكافآت مجزية عند إنجاز أعمال متميزة	75.6	34	2.2	1	8.9	4	4.4	2	8.9	4	1.69	1.33	ضعيف جدا
22	يطبق نظام الترقيات بموضوعية وعدالة	40	18	17.8	8	11.1	5	6.7	3	24.4	11	2.58	1.64	ضعيف
23	تختار القيادات المناسبة في ضوء معايير الكفاءة والجودة	68.9	31	6.7	3	11.1	5	8.9	4	4.4	2	1.73	1.23	ضعيف جدا
24	تشجع الأفكار الإبداعية المقدمة لتطوير العمل	60	27	11.1	5	26.7	12	2.2	1			1.71	0.94	ضعيف جدا
25	تحدد التشريعات الخاصة بتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية	64.4	29	8.9	4	15.6	7	8.9	4	2.2	1	1.76	1.15	ضعيف جدا
26	تحيي لي البيئة المؤسسية المناسبة لأداء عملي	35.6	16	20	9	15.6	7	11.1	5	17.8	8	2.56	1.52	ضعيفة
البعد الرابع ككل: التحفيز														
واقع تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي ككل														
													1.14	ضعيف
													0.76	ضعيف

البشرية، وتفسر الباحثة ذلك بأنه على الرغم من الإنجازات التي حققتها المرأة السعودية خاصة في مجال التعليم إلا أنه لا يزال أمامها الكثير من التحديات التي تقف أمام تمكينها، ولعل أبرز هذه التحديات قد تمت الإشارة إليها في نتائج السؤال الثالث من أسئلة هذه الدراسة، الأمر الذي يتطلب من المسؤولين وأصحاب القرار إعادة النظر في كثير من السياسات والإجراءات وتذليل العقبات، ومنح الصلاحيات الكافية لتحقيق مستوى عال في تمكين المرأة، ولاشك أن المستقبل واعد بمزيد من الإنجازات المتميزة والأدوار التنموية التي ينتظرها المجتمع من المرأة السعودية.

كما تشير الباحثة إلى أن الجهود التي تبذلها جامعة المجمعة في تمكين القيادات النسائية مؤشرات إيجابية وإن كانت بخطوات ضعيفة أو متوسطة لكنها مؤشرات طموحة وتتفاعل في استمرارها ودعمها بشكل أكبر حتى يكتب لها الظهور القوي.

التساؤل الثاني

هل توجد فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير الخبرة، والتخصص؟ للإجابة عن هذا التساؤل تم صياغة الفرضين التاليين:

- لا يوجد فرق دال إحصائياً في تقدير عينة الدراسة حول تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير الخبرة.

- لا يوجد فرق دال إحصائياً في تقدير عينة الدراسة حول تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير التخصص.

اختبار الفرض الأول: لا يوجد فرق دال إحصائياً في تقدير عينة الدراسة لواقع تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير الخبرة.

ولاختبار صحة الفرض تم وصف بيانات الدراسة بحساب (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري) لدرجات المجموعات وفق متغير الخبرة، ويوضح ذلك الجدول (7).

يتضح من الجدول (6) انخفاض مستوى واقع تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم كالتالي:

- **البعد الأول: التفويض:** مستوى الموافقة على تحقق هذا البعد في مجملها ضعيفة ويتضمن ثمان عبارات؛ درجة التحقق متوسطة لعدد (2) وضعيفة لعدد (3) وضعيفة جداً لعدد (3) وتمثل العبارة رقم (5) أول العبارات من حيث مستوى التحقق والعبارة رقم (8) أقل العبارات من حيث مستوى التحقق.

- **البعد الثاني: التدريب:** مستوى الموافقة على تحقق هذا البعد في مجملها ضعيفة ويتضمن ست عبارات؛ درجة التحقق متوسطة لعدد (3) وضعيفة لعدد (2) وضعيفة جداً لعدد (1) وتمثل العبارة رقم (10) أول العبارات من حيث مستوى التحقق والعبارة رقم (12) أقل العبارات من حيث مستوى التحقق.

- **البعد الثالث: الاتصال الفاعل:** مستوى الموافقة على تحقق هذا البعد في مجملها ضعيفة ويتضمن خمس عبارات؛ درجة التحقق ضعيفة لعدد (4) وضعيفة جداً لعدد (1) وتمثل العبارة رقم (18) أول العبارات من حيث مستوى التحقق والعبارة رقم (16) أقل العبارات من حيث مستوى التحقق.

- **البعد الرابع: التحفيز:** مستوى الموافقة على تحقق هذا البعد في مجملها ضعيفة ويتضمن سبع عبارات؛ درجة التحقق ضعيفة لعدد (2) وضعيفة جداً لعدد (5) وتمثل العبارة رقم (22) أول العبارات من حيث مستوى التحقق والعبارة رقم (20) أقل العبارات من حيث مستوى التحقق.

وبذلك تمت الإجابة عن التساؤل الأول المتعلق بواقع تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي حيث بلغ المتوسط الحسابي لواقع التمكين ككل (2.11) بنسبة مئوية (42,2%) وهو ما يعني ضعف واقع تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي، ويتضح أن ترتيب الأبعاد من حيث مستوى الواقع هي التدريب، ثم الاتصال الفاعل، ثم التفويض، ثم التحفيز.

وهو ما يتفق مع دراسة كل من: (Igiebor & Ogbogu, 2016)، وابن شلهوب (2017)، ومشرف والبكري (2021)، التي أشارت إلى ضعف تمكين المرأة، ودعت إلى ضرورة تمكينها وإتاحة الفرصة لها للحصول على حقوقها وتعزيز شخصيتها، وزيادة مشاركتها في النظام التعليمي والاستفادة من برامج تنمية الموارد

جدول 7: الإحصاءات الوصفية لاستجابات مجموعات الدراسة (ن=45)

المحاور	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	درجة الحرية	مستوي الدلالة الإحصائية
التفويض	خمس سنوات فأقل	23	2.13	0.39	0.61	43	غير دالة إحصائياً
	ست سنوات فأكثر	22	2.05	0.48			
التدريب	خمس سنوات فأقل	23	2.28	1.05	0.01	43	غير دالة إحصائياً
	ست سنوات فأكثر	22	2.28	0.97			
الاتصال الفاعل	خمس سنوات فأقل	23	2.18	1.35	0.05	43	غير دالة إحصائياً
	ست سنوات فأكثر	22	2.16	1.15			
التحفيز	خمس سنوات فأقل	23	2.01	1.28	0.36	43	غير دالة إحصائياً
	ست سنوات فأكثر	22	1.89	0.99			
التمكين ككل	خمس سنوات فأقل	23	2.14	0.81	0.69	43	غير دالة إحصائياً
	ست سنوات فأكثر	22	2.08	0.72			

إحصائياً في تقدير عينة الدراسة لواقع تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير التخصص. ولاختبار صحة الفرض تم وصف بيانات الدراسة بحساب (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري) لدرجات المجموعات وفق متغير التخصص، ويوضح ذلك الجدول (8).

يتضح من الجدول (7) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مجموعتي الدراسة وفق الخبرة (خمس سنوات فأقل - ست سنوات فأكثر) أي أنه لا توجد فروق في تقييم العينة لمستوى تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير الخبرة. اختبار الفرض الثاني: لا يوجد فرق دال

جدول 8: الإحصاءات الوصفية لاستجابات مجموعات الدراسة (ن=45)

المحاور	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	درجة الحرية	مستوي الدلالة الإحصائية
التفويض	نظرية	25	2.15	0.40	1.02	43	غير دالة إحصائياً
	عملية	20	2.02	0.47			
التدريب	نظرية	25	2.38	1.14	0.74	43	غير دالة إحصائياً
	عملية	20	2.16	0.80			
الاتصال الفاعل	نظرية	25	2.21	1.36	0.21	43	غير دالة إحصائياً
	عملية	20	2.13	1.10			
التحفيز	نظرية	25	2.04	1.29	0.57	43	غير دالة إحصائياً
	عملية	20	1.84	0.93			
التمكين ككل	نظرية	25	2.18	0.86	0.7	43	غير دالة إحصائياً
	عملية	20	2.03	0.63			

بدائل [عالية جداً (5) - عالية (4) - متوسط (3) - ضعيف (2) - ضعيف جداً (1)]، لذا تم الحكم على التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في تمكين القيادات النسائية وذلك على النحو التالي:

جدول 9: مقياس دلالة المتوسط الحسابي

مستوي الواقع	المتوسط الحسابي	
	من	إلى
ضعيف جداً	1	1.79
ضعيف	1.80	2.59
متوسط	2.60	3.39
عالية	3.40	4.19
عالية جداً	4.20	5

وتم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي المرجح والانحرافات المعيارية والترتيب لمستوى التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في تمكين القيادات النسائية كما يلي:

يتضح من الجدول (8) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مجموعتي الدراسة وفق التخصصات (نظرية - عملية)، أي أنه لا توجد فروق في تقييم العينة لمستوى تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير التخصص، وتفسر الباحثة ذلك بوجود تجانس كبير بين أفراد عينة الدراسة وامتلاكهن لخصائص متقاربة مما يجعلهن متفقات في آرائهن حول تمكين القيادات النسائية في عناصر التمكين الأربعة (التفويض، التدريب، الاتصال الفاعل، التحفيز).

التساؤل الثالث

ما التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في تمكين القيادات النسائية من وجهة نظر القيادات النسائية بجامعة المجمعة؟ للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة، وحيث تتضمن الاستجابة على كل فقرة اختيار أحد خمسة

جدول 10: التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في تمكين القيادات النسائية.

م	الفقرة	ضعيف جدا		ضعيف		متوسط		عالية		عالية جدا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا	الترتيب
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار				
27	الهيكل التنظيمي الحالي لمؤسسات التعليم العالي	40	18			2.2	1	4.4	2	53.3	24	3.31	1.94	متوسطة	13
28	المركزية في اتخاذ القرارات الإدارية	2.2	1	2.2	1	2.2	1	33.3	15	60	27	4.47	0.84	عالية جدا	1
29	هيمنة الإجراءات البيروقراطية	4.4	2					31.1	14	60	27	4.38	1.03	عالية جدا	3
30	قلة الصلاحيات الممنوحة للقيادات النسائية	2.2	1	2.2	1	2.2	1	33.3	15	60	27	4.47	0.84	عالية جدا	2
31	ضعف نظام المكافآت والحوافز التشجيعية	4.4	2			11.1	5	35.6	16	48.9	22	4.24	0.98	عالية جدا	6
32	الافتقار للبرامج التأهيلية لممارسة الأدوار القيادية			4.4	2	17.8	8	40	18	37.8	17	4.11	0.86	عالية	11
33	ازدواجية المهام والمسؤوليات بين القيادات النسائية والرجالية	2.2	1	8.9	4	4.4	2	33.3	15	51.1	23	4.22	1.04	عالية جدا	8
34	عدم تكافؤ الفرص الوظيفية بين القيادات النسائية والرجالية			4.4	2	8.9	4	35.6	16	51.1	23	4.33	0.83	عالية جدا	4
35	ضعف الخبرة الإدارية اللازمة لممارسة الدور القيادي	4.4	2	6.7	3	11.1	5	26.7	12	51.1	23	4.13	1.14	عالية	9
36	محدودية الفرص المتاحة للمشاركة في رسم السياسات والخطط والبرامج	4.4	2	2.2	1	4.4	2	35.6	16	53.3	24	4.31	1.00	عالية جدا	5
37	ضعف تمثيل القيادات النسائية في اللقاءات والمؤتمرات الخارجية	6.7	3	2.2	1	6.7	3	31.1	14	53.3	24	4.22	1.13	عالية جدا	7
38	ضعف قنوات التواصل مع القيادات الرجالية	4.4	2	6.7	3	8.9	4	33.3	15	46.7	21	4.11	1.11	عالية	12
39	التمثيل الضعيف للقيادات النسائية في اللجان والمجالس	4.4	2	8.9	4	4.4	2	33.3	15	48.9	22	4.13	1.14	عالية	10
	التحديات التنظيمية الادارية ككل														
40	التردد في قبول سلطة المرأة القيادية			4.4	2	6.7	3	16	8	35.6	16	4.38	0.81	عالية جدا	1
41	ضعف الثقة الإدارية بقرارات القيادات النسائية	4.4	2	15.6	7			26.7	12	53.3	24	4.09	1.26	عالية	7
42	قلة الوعي بأهمية تمكين المرأة ودورها في تحقيق التنمية	6.7	3	24.4	11	22.2	10	17.8	8	28.9	13	3.38	1.32	متوسطة	8
43	التخوف من المسائلة الإدارية	6.7	3	2.2	1			28.9	13	62.2	28	4.38	1.09	عالية جدا	2
44	سيطرة بعض العادات والقيم التقليدية			53.3	24			17.8	8	28.9	13	3.22	1.36	متوسطة	10
45	صعوبة التوفيق بين الواجبات الأسرية والالتزامات الوظيفية	11.1	5	33.3	15	4.4	2	15.6	7	35.6	16	3.31	1.52	متوسطة	9
46	التخوف من الفشل عند تقلد المناصب القيادية			6.7	3	13.3	6	35.6	16	44.4	20	4.18	0.91	عالية	6
47	مقاومة بعض القيادات للتغيير تحسباً لافتقار بعض الصلاحيات	4.4	2	2.2	1	11.1	5	31.1	14	51.1	23	4.22	1.04	عالية جدا	5
48	غياب المعايير الموضوعية لاختيار القيادات النسائية المناسبة			4.4	2	11.1	5	40	18	44.4	20	4.24	0.83	عالية جدا	3
49	الضعف النفسي والعملية المترتبة على المناصب القيادية	4.4	2	2.2	1	8.9	4	33.3	15	51.1	23	4.24	1.03	عالية جدا	4
	التحديات الثقافية المؤسسية														
	التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في تمكين القيادات النسائية ككل														
												3.96	0.68	عالية	
												4.09	0.60	عالية	

- رفع مستوى مشاركة المرأة كمّاً ونوعاً في مختلف النشاطات، وزيادة نسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار.
- تأمين بيئة عمل آمنة للمرأة (تكافؤ الفرص، خالية من التحرش، توفير الحضانات، تأمين المواصلات).
- إيجاد إطار تشريعي مؤسسي داعم يتماشى مع أفضل الممارسات في مجال تمكين المرأة.
- توفير الحماية التشريعية القانونية للمرأة في حالات العنف الأسري والمجتمعي بكافة أشكاله.

في الجوانب الاجتماعية

- نشر الثقافة المجتمعية التي تعزز من تقبل المجتمع للدور القيادي للمرأة.
- العمل على تنمية المهارات القيادية والشخصية للمرأة.
- تنمية روح المبادرة والريادة لتعزيز مكانة المرأة في مختلف المحافل والمناسبات.
- توفير مقومات الحياة الكريمة المعززة للرفاه الاجتماعي للمرأة.
- تغيير نمط التقاليد والعادات المتحيزة ضد المرأة مع المحافظة على خصوصية المجتمع السعودي.
- دعوة وسائل الإعلام للتوعية بحقوق المرأة ودورها في مختلف القطاعات التنموية.
- التأكيد على أهمية ربط احتياجات المرأة بالاحتياجات التنموية.
- ارتياد مدارس التعليم الفني والمهني وتمكينهن من المعارف والمهارات التقنية.

في الجوانب الاقتصادية

- إقامة الشراكات والكيانات الاقتصادية لعقد ندوات ومنتديات توظيف لفتح فرص عمل للخريجات.
- تشجيع المبادرات النسائية في الحياة العملية (سيدات أعمال) وإزالة المعوقات أمامهن، وإفساح المجال لهن للانخراط والتواجد في مجالس الغرف التجارية والصناعية.
- توسيع مشاركة المرأة في القطاع الخاص والأعمال الاستثمارية، وتوثيق الشراكة بين القطاعين الحكومي والخاص في مجال تمكين المرأة في الحياة العملية.
- إنشاء صندوق مشترك لدعم المشاريع الخاصة بالمرأة والاستفادة من التجارب الناجحة لبعض الدول في هذا الشأن.
- تقديم مناهج تؤهل المرأة للدخول في سوق العمل والحصول على فرص عمل جيدة.
- توعية المرأة بحقوقها المهنية في مجال عملها.
- تحقيق توازن عادل في نظام التوظيف، والترقيات، والتدريب، والابتعاث.
- توفير نظام مكافآت وحوافز مادية ومعنوية للقيادات المتميزة.

يتضح من الجدول (10) أن مستوى التحديات لتمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي عالية، وجاءت على التفصيل كالتالي:

- **البعد الأول:** التحديات التنظيمية الإدارية: مستوى الموافقة على هذا البعد في مجملها عالية جداً، ويتضمن (13) تحدياً؛ حيث مستوى التحدي عالي جداً لعدد (8) وعالية لعدد (4) ومتوسطة لعدد (1) ويمثل التحدي رقم (28 - 30) أول التحديات، والتحدي رقم (27) أقل التحديات.

- **البعد الثاني:** التحديات الثقافية المؤسسية: مستوى الموافقة على هذا البعد في مجملها عالية، ويتضمن (10) تحديات؛ حيث مستوى التحدي عالي جداً لعدد (5) وعالية لعدد (2) ومتوسطة لعدد (3)، ويمثل التحدي رقم (40 - 43) أول التحديات، والتحدي رقم (44) أقل التحديات.

وهكذا يتضح أن مستوى التحديات عال في مجمله، حيث بلغ المتوسط الحسابي لواقع التحديات ككل (4,09) بنسبة مئوية (81,8%)، وهو ما يعني أن التحديات التي تواجه عملية تمكين المرأة في مؤسسات التعليم العالي عالية، ويتضح أن ترتيب الأبعاد من حيث مستوى التحديات هي التحديات التنظيمية الإدارية، ثم التحديات الثقافية المؤسسية.

وبذلك تم الإجابة عن التساؤل المتعلق بالتحديات التي تواجه عملية تمكين المرأة في مؤسسات التعليم العالي؛ وخلصت النتيجة إلى أن التحديات التي تواجه عملية تمكين المرأة عالية، الأمر الذي يتطلب بذل المزيد من الجهود لمعالجة هذه التحديات ومواجهتها، وهو ما يتفق مع دراسة كل من: (Mugambwa, 2017)، (Gazzaz, 2017)، والمليحان (2019) وبنّي هاني (2020)، والتي أكدت على أنه لا تزال هناك فجوة لتمكين المرأة من المشاركة على قدم المساواة مع الرجل، ووجود قيود اجتماعية وثقافية واقتصادية مفروضة على تمكين المرأة في التعليم العالي، وتفسر الباحثة ذلك إلى جملة من التحديات المرتبطة بالتنظيمات الإدارية بالإضافة إلى التحديات المتعلقة بالثقافة المؤسسية والتي تمت الإشارة إليها في نتائج السؤال الثالث من أسئلة هذه الدراسة.

التساؤل الرابع

ما دور مؤسسات التعليم العالي في تمكين القيادات النسائية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030م؟
يمكن لمؤسسات التعليم العالي أن تلعب دوراً بارزاً في عملية تمكين القيادات النسائية من خلال بعض الأدوار والآليات المقترحة كالتالي:

في الجوانب التشريعية والقانونية

- تحديد التشريعات الخاصة بتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية.

جهود جامعة المجمعة نحو تمكين المرأة

حظيت المرأة السعودية باهتمام بالغ من القيادة الرشيدة، وشكلت القرارات النوعية التي اتخذتها حيال تمكين المرأة نقلة غير مسبقة؛ عززت من دورها في مختلف الميادين، لاسيما دورها في الجامعات وصولاً إلى نموذج مؤسسي ممكن، حيث سعت إلى: طرح تخصصات جديدة للطالبات، وزيادة نسب الابتعاث والإيفاد الداخلي والخارجي، وزيادة التوسع في المناصب القيادية، وزيادة مشاركة القيادات الأكاديمية في صناعة القرار ووضع الخطط الإستراتيجية، وإطلاق برامج تدريبية، ومبادرات نوعية خاصة بالمرأة وتمكينها في قيادة الأعمال والابتكار.

وتعد جامعة المجمعة إحدى الجامعات التي انضمت لمنظومة من الصروح العلمية الكثيرة والكبيرة في بلادنا لتصبح رافداً من روافد التعليم الجامعي، وكان لها جهود بارزة في مجال تمكين المرأة تتمثل في المحاور التالية:

أولاً: التمكين الأكاديمي.

أولت جامعة المجمعة عناية نحو إبراز رؤية القيادات النسائية حول واقع المرأة الأكاديمية من خلال جلسات وندوات في تمكين أبحاث المرأة، إضافة إلى تعزيز مقومات الابتكار في دراسة البحث العلمي بما يوائم رؤية المملكة 2030 من خلال تعزيز دورها في الابتكار البحثي داخل أروقة الجامعة وتوفير الدعم السخي لها، وتطوير مجموعة من المهارات والكفاءات للتفوق في المجالات البحثية والقيادية، وافتتاح عدد من التخصصات الموجهة للمرأة، حيث تم ارتفاع نسبة تسكين الوظائف الأكاديمية للمرأة السعودية بالجامعة في كافة التخصصات تتمثل بالتمكين الأكاديمي من خلال المجالات الأربعة التالية:

مجال البحث العلمي

يعنى هذا المجال بتقديم الأبحاث العلمية التي تعمل على دراسة الاحتياجات والمشكلات المجتمعية وتقديم الحلول لها، ومن الدراسات المقدمة في هذا المجال بالتعاون مع اللجنة النسائية للتنمية المجتمعية، دراسات تخدم الاحتياجات التنموية للمرأة، والطفل، والأسرة، ومن الشواهد الدالة على ذلك:

أ - الدراسات المقدمة

جدول 11: الدراسات والأبحاث المقدمة في دراسة الاحتياجات

م	الدراسة	حالة الدراسة
1	التحليل البيئي للاحتياجات التنموية في محافظة المجمعة (1)	تمت
2	التحليل البيئي للاحتياجات التنموية في محافظة المجمعة (2)	تمت
3	دراسة تحديد الاحتياجات التنموية للمرأة	تمت
4	دراسة تحديد أولويات العمل التطوعي الموجهة للمرأة في نطاق الجامعة الجغرافي	تمت
5	دراسة تحديد الاحتياجات التنموية للطفل	جارية

ب- الإصدارات

يعنى هذا المجال بإنجاز وتصميم وطباعة مختلف أشكال الإصدارات التعريفية والتوعوية بمبادرات الجامعة لتمكين المرأة من كتيبات، ونشرات، وتقارير، مرتبطة بفعاليات الجامعة، وقد نتج عن ذلك عشرات من الإصدارات.

ج - الإحصاءات

عملت الجامعة في إطار الشراكة مع الجهات المعنية بالمرأة والأسرة على تنفيذ العديد من الفعاليات والأنشطة والبرامج والحملات المختلفة كما يظهر في الجدول التالي:

جدول 12: إحصائيات بالفعاليات والأنشطة والبرامج المقدمة

م	المجال	عدد الفعاليات	عدد المستفيدين
1	المجال المؤسسي التنظيمي	30	متزايد
2	مجال الدراسات	60	متزايد
3	مجال التدريب	410	5130
4	مجال التوعية والتنظيف	920	23010
5	مجال الشراكات	58	متزايد
6	مجال إطلاق المبادرات	40	متزايد
7	مجال الإصدارات	440	متزايد
إجمالي عدد الفعاليات في كل المجالات		1958	أكثر من 28140

توزيع المشاركات في تنفيذ برامج الجامعة الموجهة لتمكين المرأة وفق النطاق الجغرافي:

جدول 13: عدد المشاركات وفق النطاق الجغرافي

م	المحافظة/ المركز	عدد المشاركين	النسبة
1	المجمعة	1520	54,02%
2	الزلفي	450	15,99%
3	الغاط	280	9,95%
4	رماح	144	5,12%
5	حوطة سدير	420	14,93%
المجموع		2814	100%

إحصائيات جامعة المجمعة للأكاديميات السعوديات:

جدول 14: عدد القيادات والأكاديميات السعوديات بالجامعة

الصفة	العام	العدد
قيادية	2010	0
	2022	45
أكاديمية	2010	81
	2022	366

المجال التعليمي

- أ- حرصت الجامعة منذ نشأتها على توفير البرامج التعليمية للطالبات في مختلف المجالات حيث قامت بفتح جميع التخصصات في مرحلة البكالوريوس لجميع من تنطبق عليه شروط القبول لجميع المحافظات.
- ب- فتح دبلومات في تخصصات مختلفة ممن تنطبق عليها شروط قبول العنصر النسائي لكافة المحافظات.
- ج- فتح القبول في مرحلة البكالوريوس لتخصصات نوعية مواكبة لخطط التنمية المستدامة كالمهندسة والقانون.
- د- إتاحة القبول في برامج الدراسات العليا في مرحلة الماجستير في عدد من التخصصات وفي عدد من الكليات.
- هـ- وبلغ عدد البرامج التعليمية المقدمة للطالبات (40) برنامج من إجمالي (45) برنامج دراسي توفرهم الجامعة بنسبة 86,67%.

مجال التطوير والنمو المهني

حرصت الجامعة على تفعيل الندوات وورش العمل الخاصة بتمكين المرأة، حيث أقامت ندوة بعنوان (تمكين المرأة الحاضر والمستقبل)، كما اهتمت بتطوير مهارات وإمكانيات منسوباتها من الطالبات وأعضاء هيئة التدريس والموظفات من خلال باقات من البرامج والدورات التدريبية التي تلي احتياجاتهن الفعلية.

مجال التدريب

عملت الجامعة في إطار تمكين المرأة على تقديم العديد من الدورات التدريبية التي تعنى بتأهيل القيادات النسائية في مجالات تربوية، ومالية، وتطوير الأسرة، والعمل التطوعي، والتنمية المستدامة، والتقنية، والوقاية من المؤثرات العقلية والنفسية.

وقد أثمر التعاون عن إقامة (32) فعالية استفاد منها ما يزيد عن (800) متدربة، ومن أهم البرامج التدريبية المقامة:

جدول 15: الفعاليات والأنشطة المقامة لتدريب وتأهيل المرأة

م	البرنامج	التوصيف	عدد الفعاليات
1	تأهيل القيادات النسائية.	يهدف إلى إعداد جيل من القيادات النسائية الشابة في برامج التنمية الوطنية.	2
2	التدريب المنتظم للتربية الفعالة.	تدريب المتدربات على الركائز الأساسية لبناء العلاقة الإيجابية مع الأطفال والمراهقين، وفهم سلوكهم، وتطوير ثقة الأم بنفسها وبقدرةاتها.	2
3	اللغة الإنجليزية للأطفال	برنامج تدريبي مخصص للأطفال يتم من خلاله تقديم دورات مكثفة في تعليم اللغة الإنجليزية.	12
4	برنامج التنظيم المالي لميزانية الأسرة بين الإنفاق والادخار.	يهدف إلى اكتساب مهارات إدارة ميزانية الأسرة بشكل يحقق إشباع رغبات ومتطلبات الأسرة.	4
5	برنامج القيادات النسائية.	يتم التدريب عليه من قبل أفضل الخبراء والمختصين في مجال القيادة، بالإضافة إلى لقاءات مع شخصيات قيادية لنقل التجارب، وزيارات ميدانية لقطاعات مختلفة للتطبيق العملي وملازمة الواقع، ويهدف إلى اكتساب القيادات المهارات والسلوكيات والمعارف في مجال القيادة الإدارية.	1
6	ورشة العمل التطوعي للمرأة.	تهدف لتعزيز جودة ومخرجات البرامج المجتمعية التطوعية، وبناء قدرات المتطوعات دعماً للتطوع المؤسسي المستدام.	3
7	برنامج (تطبيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة).	برنامج تدريبي مكثف يعني بإعداد كوادر لتطبيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة وفقاً لرؤية المملكة 2030م.	8
المجموع			32

ثانياً: التمكين القيادي.

ارتبط مفهوم التمكين القيادي للمرأة بمجالات التنمية، من خلال إشراكها في قطاعات العمل المختلفة وتشجيع مشاركتها الكاملة في سوق العمل، وتنمية مواهبها واستثمار طاقاتها، وتمكينها من إدارة المناصب العليا وذات القرارات المؤثرة، ومن الشواهد الدالة على ذلك:

- توفير البيئة الوظيفية المناسبة للمرأة من خلال إتاحة المكان المناسب، إضافة إلى تقديم العديد من البرامج التدريبية، والندوات وورش العمل بهدف تطويرها علمياً وعملياً وتمكينها من تولي المناصب القيادية.
- الحرص على مشاركة المرأة بفاعلية في مجالس الجامعة واللجان المختلفة وذلك لتعزيز مشاركتها كصانعة قرار.

تمكين المرأة في مجال الأنشطة

ارتبط مفهوم التمكين في مجال الأنشطة للمرأة منذ نشأتها بمجالات التنمية الاجتماعية لمختلف فئات المجتمع ومن الشواهد الدالة على ذلك:

جدول 16: جهود الجامعة لتمكين المرأة في مجال الأنشطة

الفعاليات	عددتها	عدد المستفيدين
الدورات التدريبية	45	5048
المسابقات الثقافية والرياضية الطلابية	80	3200
الملتقيات الطلابية	3	800
الرحلات الطلابية	4	200
المحاضرات والندوات	4	230

وفيما يلي توضيح هذه المجالات على النحو التالي:

أ- المجال الاجتماعي

- النشاط الاجتماعي: عملت الجامعة على العناية بالنشاط الاجتماعي من خلال خططها على تكوين اللجان الاجتماعية في الأقسام النسائية وإقامة الرحلات والزيارات داخل وخارج الأقسام كما أتاحت المجال لمشاركة الطالبات في الأنشطة خارج الجامعة.
- النشاط الرياضي: عملت الجامعة على إتاحة المجال أمام الطالبات لممارسة النشاط الرياضي المناسب مع واقع الأقسام العلمية من حيث الوقت والمكان، ولذا فقد تم تجهيز أماكن استراحة بتجهيزات رياضية يستفدن منها في وقت الفراغ بين المحاضرات.

جدول 17: مجالات تمكين المرأة

م	المجال	التوصيف
1	مهارات التعامل مع إيجابيات وسلبيات الألعاب الإلكترونية.	يهدف للكشف عن تأثير الألعاب الإلكترونية على الأطفال.
2	حملة التثقيف بالصحة العامة.	شاركت جامعة المجمعة عدداً من طالبات كلية الطب والتمريض بجامعة الملك سعود، في إقامة الأركان والمحاضرات التوعوية التي تهم صحة الأسرة والمجتمع.
3	التوعية بأمراض الكلى.	للتوعية بأمراض الكلى بالشراكة مع مركز الملك سلمان لأمراض الكلى.
4	المعارض التشكيلية.	تهدف إلى غرس معنى الوطنية وخدمة المجتمع والبيئة بصورة تشكيلية، كذلك إثراء مجال الفنون البصرية للمجتمع بصورة معاصرة.
5	المشاركة في الحملة الوطنية للتوفير والادخار.	تهدف إلى ترسيخ قيم التوفير والادخار، ورفع مستوى الوعي لدى الأسر بأهمية التوفير، والمساهمة في الاقتصاد الوطني، وتحقيق التنمية الاجتماعية.
6	الحقوق الصحية.	ورش عمل تم عقدها في مركز التدريب المجتمعي النسوي بجامعة المجمعة، بحضور مكثف للمرأة من جميع الفئات العمرية.
7	التوعية بأمراض السرطان.	تنفيذ عدد من البرامج التوعوية بأمراض السرطان.
8	التعامل مع الحالات الطارئة.	حملة تضم باقة من أركان ومحاضرات توعوية تهم الأسرة والمجتمع، تسعى لنشر الوعي والثقافة الصحية بين أفراد المجتمع.
9	ملتقيات نبراس.	وهي ملتقيات تقيمها اللجنة الوطنية لمكافحة المخدرات (نبراس)، في كليات الجامعة.

ج- مجال الشراكات

يعني هذا المجال ببناء شراكات فاعلة لتمكين المرأة فيما يخص المجتمع والبيئة ووضع أسسها وآلياتها، وتتمثل مخرجات هذا المجال في التعاون مع عدد من الجهات كالمؤسسات والجمعيات، والمراكز، والغرف التجارية، وغيرها من الجهات الحكومية والخيرية والخاصة حيث بلغ مجموع الجهات التي تم التعاون معها 58 جهة.

كما قامت الجامعة بتوقيع مذكرات تفاهم مع جهات تعنى وتهتم بتطوير المرأة من خلال تقديم أنشطة متخصصة كتوقيع مذكرة تفاهم

جدول 18: المبادرات التنموية الموجهة لتمكين المرأة

م	المبادرة
1	برنامج الشلل الدماغي للأطفال دون الثامنة عشرة، وهي مبادرة نوعية كانت إحدى مخرجات برنامج تأهيل القيادات النسائية، وتعمل الجامعة حالياً على استكمال إجراءات تسكين المبادرة في مركز جامعة المجمعة الدولي لتقنيات التأهيل والأطراف الاصطناعية، وذلك وفق الاختصاص.
2	آليات تفعيل استخدام البلاستيك المتحلل، وهي مبادرة تعنى بالحفاظ على البيئة ومعالجة ما يسببه استخدام البلاستيك المتعدد من أضرار على البيئة.
3	حملة تنمية الوعي الاستهلاكي، وهي مبادرة تهدف إلى رفع الوعي الاستهلاكي، وتنقيف المستهلك بأفضل السبل لمعرفة حقوقه وحمايته من الاستغلال والغش ورفع الأسعار، وتغيير الأنماط الاستهلاكية السائدة في المجتمع حفاظاً على مقدرات الوطن ومكتسباته.
4	مبادرة تحديد الاحتياج التنموي، وهي مبادرة تعنى بتحديد الاحتياج التنموي للمكونات المجتمعية المختلفة بهدف بناء البرامج التنموية وفق خطة مبنية على الاحتياج الفعلي.

نتائج الدراسة

المراجع

ابن شلهوب، هيفاء عبد الرحمن. (2017). أبعاد تمكين المرأة السعودية، دراسة مسحية من وجهة نظر أعضاء مجلس الشورى وعينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، 33(70)، 3-39. <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-780729>

أبو العلا، ليلي محمد. (2014). إستراتيجية مقترحة لتنفيذ دور القيادة النسائية السعودية في صناعة القرار التربوي في كلية التربية بجامعة الطائف، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 3(10)، 123-146.

<https://search.shamaa.org/fullrecord?ID=103736>

أبو مندلي، غسان، داود، نرمين، جنية، رولا، وخضر، بيسان، المصدر، نجوى، وأبو كرش، أسماء. (2014). واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة مركز شؤون المرأة، برنامج الأبحاث والمعلومات، غزة، فلسطين.

آل عوض، نجلاء. (2014). معوقات تمكن المرأة حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، الرياض: المملكة العربية السعودية. <https://ecat.kfml.gov.sa/ipac20/ipac.jsp?session=173>

بسيوني، سوزان. (2018). المرأة الجامعية القيادية السعودية في ظل إستراتيجية التنمية 2030 المساندة الزوجية والاجتماعية وأنواع العنف لدى المعنفات وغير المعنفات زوجياً من القيادات بالجامعات السعودية، دراسة وصفية مقارنة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 94(9)، 23-66.

بني هاني، ميساء حسن مفلح. (2020). درجة فاعلية الإدارة النسائية في التمكين الإداري ومعوقاتاً لدى فروع جامعة حائل من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 4(3)، 1-20.

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeps/article/view/2089>

الخميشي، جواهر صالح. (2010). المعوقات التي تواجه تمكين المرأة من العمل في المجتمع السعودي، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض. الرشيد، شيخة ثاري. (2016). المتطلبات الأكاديمية المصاحبة للتمكين النسائي في الوظائف القيادية في جامعة حائل، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 70(7)، 427-454.

https://saep.journals.ekb.eg/article_25196.html

السروجي، طلعت. (2010). الخدمة الاجتماعية الدولية، مكتبة أنجلو المصرية، القاهرة.

الشمري، ذهب نايف. (2014). المرأة والعمل الإداري التربوي في الجامعات السعودية جامعة حائل أنموذجاً، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 3(6)، 81-98.

<https://hjuoz.uoz.edu.krd/index.php/hum/article/view/1399>

- أن مستوى واقع تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي يتراوح بين المتوسط إلى الضعيف، وجاء هذا المستوى على الترتيب التدريب، ثم الاتصال الفاعل، ثم التفويض، ثم التحفيز، مما يتطلب بذل المزيد من الجهود لدراسة التحديات التي تقف أمام تمكين القيادات النسائية والعمل على تذليلها للرفع من مستوى هذا الواقع.

- عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة للواقع حول تمكين القيادات النسائية تعزى لتغيري الخبرة والتخصص.

- أن التحديات التي تواجه عملية تمكين القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي عالية، حيث جاءت على الترتيب التحديات التنظيمية الإدارية تليها التحديات الثقافية المؤسسية، مما يتطلب مواجهة هذه التحديات والعمل على تذليلها.

التوصيات

- تفعيل التشريعات والتوجيهات التي تشجع المرأة على المشاركة في العمل القيادي.

- تنظيم برامج تأهيلية وتدريبية لدعم تمكين المرأة وتطويرها مهنيًا وقياديًا.

- تشخيص المعوقات والتحديات التي تواجه عملية تمكين القيادات النسائية ووضع الحلول المناسبة لها.

المقترحات

- إجراء دراسة حول درجة ممارسة القيادات النسائية للتمكين الإداري وعلاقته بدافعية الإنجاز.

- إجراء دراسة حول المتطلبات التربوية لتنفيذ تمكين المرأة في مؤسسات التعليم العالي.

الإفصاح والتصرّيات

تضارب المصالح: ليس لدى المؤلفون أي مصالح مالية أو غير مالية ذات صلة للكشف عنها. المؤلفون يعلنون عن عدم وجود أي تضارب في المصالح.

الوصول المفتوح: هذه المقالة مرخصة بموجب ترخيص اسناد الابداع التشاركي غير تجاري 4.0 الدولي (CC BY- NC 4.0)، الذي يسمح بالاستخدام والمشاركة والتعديل والتوزيع وإعادة الإنتاج بأي وسيلة أو تنسيق، طالما أنك تمنح الاعتماد المناسب للمؤلف (المؤلفين) الأصليين. والمصدر، قم بتوفير رابط لترخيص المشاع الإبداعي، ووضح ما إذا تم إجراء تغييرات. يتم تضمين الصور أو المواد الأخرى التابعة لجهات خارجية في هذه المقالة في ترخيص المشاع الإبداعي الخاص بالمقالة، إلا إذا تمت الإشارة إلى خلاف ذلك في جزء المواد. إذا لم يتم تضمين المادة في ترخيص المشاع الإبداعي الخاص بالمقال وكان الاستخدام المقصود غير مسموح به بموجب اللوائح القانونية أو يتجاوز الاستخدام المسموح به، فسوف تحتاج إلى الحصول على إذن مباشر من صاحب حقوق الطبع والنشر. لعرض نسخة من هذا الترخيص، قم بزيارة:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

References

- عبادة، مديحة أحمد. (2011). قضايا المرأة المعاصرة بين تحديات الواقع وطموحات المستقبل، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- عبد الرحيم، آمال صلاح. (2014). اتجاه الطالبة الجامعية السعودية نحو تمكين المرأة من المشاركة في صنع واتخاذ القرار، مركز بحوث الدراسات الإنسانية، جامعة الملك سعود، العدد 123.
- <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-418793-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%>
- عبد اللطيف، سوسن عثمان. (2005). التمكين وأجهزته، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- عديس، عبد الرحمن، عبيدات، ذوقان، وعبد الحق كايد. (1416). البحث العلمي مفهومه وأدواؤه وأساليبه، دار أسامة للنشر والتوزيع، الرياض.
- عفيفي، عبد الخالق محمد. (2012). طريقة تنظيم المجتمع المنهجية والممارسة العملية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- عمر، أحلام العطا محمد. (2020). التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية الأبعاد والمعوقات، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، 12(2)، 3-41.
- <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-1280922>
- الغامدي، فوز سعيد. (2012). معوقات وصول المرأة السعودية إلى المناصب القيادية في القطاع العام، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.
- غيث، محمد عاطف. (1997). قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- القرني، نورة عوض. (2019). المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في الجامعات السعودية الناشئة وسبل التغلب عليها من وجهة نظرهن، مجلة كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، 27(4)، 392-412.
- https://search.shamaa.org/PDF/Articles/EGJes/JesVol27No4P3Y2019/jes_2019-v27-n4-p3_391-412.pdf
- قنديل، أماني. (2007). المنظمات الأهلية وتمكين المرأة، التقرير السنوي الرابع للمنظمات الأهلية العربية، مصر.
- كعكي، سهام. (2011). واقع المرأة العربية في الإدارة وسبل النهوض بها، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر العربي الثاني في إدارة القيادة الإبداعية في مواجهة التحديات المعاصرة للإدارة العربي، المنظمة العربية للتربية والتعليم، القاهرة، 667-676.
- مجلس شؤون الأسرة. (2019). تقرير التقدم المحرز والتحديات القائمة في تنفيذ منهاج عمل ييجن، المملكة العربية السعودية.
- مشرف، شيرين عيد مرسي، والبكري، سحر عبد الحميد. (2021). جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة: مركز تمكين المرأة أمودجاً، رابط التبروين العرب، 129، 39-337.
- https://journals.ekb.eg/article_134554.html
- الملحان، عبد الله محمد. (2019). مدى تمكين المرأة في العمل الإداري في المجتمع السعودي، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، 77-115.
- <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-891533>
- Abin shalhuba, hayfa' eabd alrahman. (2017). 'abead tamkin almar'at alsaeudiati, dirasat mushiatan min wijhat nazar 'aeda' majlis alshuwraa waeayinatan min 'aeda' hayyat altadris fi aljamieat alsaeudiati, almajalat alearabiat lildirasat al'amniat waltadrib, 33(70), 3-39. <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-780729>
- Abu aleala, laylaa muhamad. (2014). 'iistratijiati muqtarihat litafeil dawr alqiadat alnisayiyat alsaeudiati fi sinaeat alqarar altarbawii fi kuliyat altarbiat bijamieat altaayif, almajalat alduwaliat altarbawiat almutakhasisati, 3(10), 123-146. <https://search.shamaa.org/fullrecord?ID=103736>
- Abu mindil, ghsan, dawwd, nirmin, jinint, rula, wakhadr, bisan, almusadari, najwaa, wa'abu kirash, 'asma'. (2014). waqie altamkin alaiqtisadii lilmara'at fi qitae ghazat markaz shuunw almar'ati, barnamaj al'abhath walmaelumat, ghazat, filastin.
- Al eawad, najla'a. (2014). mueawqaat timakkn almura'at huquqihia alqanuniit fi almamlakit alearabiit alsaeudiati, markz al'abihaath alwaeidat fi albahwth aliajtimaeiat wadirasat almura'at, jamiet al'umurat nawrat bint eabd alrahman, alriad: almamlakit alearbiit alsaeudia. <https://ecat.kfnl.gov.sa/ipac20/ipac.jsp?session=173>
- Al- Kayed, L. (2015). Leadership challenges for women managers in public universities in Saudi Arabia. Global Journal of Human- Social Science Research, 15 (4): 34- 43.
- Alghamdi, A. M. (2018). Women Empowerment in Saudi Arabia. Doctoral dissertation, Morgan State University, Baltimore, USA.
- Alghamdi, fawz saeid. (2012). mueawiqat wusul almar'at alsaeudiati 'ilaa almanasib alqiadiati fi alqitae aleami, risalat majistir ghayr manshuratin, jamieat almalik eabd aleaziza, jidat, almamlakat alearabiat alsaeudiati.
- Alghofaily, L. (2019). Women Leadership in Higher Education in Saudi Arabia. United Kingdom: International Journal of Social Sciences.
- Alkhamshi, jawahir salih. (2010). almueawiqat alati tuajih tamkin almar'at min aleamal fi almujtamae alsaeudii, risalat majistir, jamieat al'iimam muhamad bin saeud, alriyad.
- Almilihani, eabd allah muhamad. (2019). madaa tamkin almar'at fi aleamal al'iidarii fi almujtamae alsaeudii, majalat almanarat lildirasat alqanuniat wal'iidariati, 77- 115. <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-891533>
- Alqarani, nurat eiwad. (2019). almueawiqat alati tuajih alqiadat al'akadimiati alnisayiyat fi aljamieat alsaeudiati alnaashiat wasubul altaghalub ealayha min wijhat nazarihina, majalat kuliyat aldirasat aleulya liltarbiati, jamieat alqahirata, 27(4), 392- 412. https://search.shamaa.org/PDF/Articles/EGJes/JesVol27No4P3Y2019/jes_2019-v27-n4-p3_391-412.pdf
- Alrishidi, shikhat thari. (2016). almutatalabat al'akadimiati almusahabat liltamkin alnisayiyi fi alwazayif alqiadiati fi jamieat hayila, dirasat earabiat fi altarbiat waeilm alnafsi, (70), 427- 454. https://saep.journals.ekb.eg/article_25196.html
- Alshamri, dhahab nayif. (2014). almar'at waleamal al'iidariu altarbawiu fi aljamieat alsaeudiati jamieat hayil anmwdhjaan, almajalat aldawliat altarbawiat almutakhasisati, 3(6), 81- 98. <https://hjuoz.uoz.edu.krd/index.php/hum/article/view/1399>
- Alsuruji, taleat. (2010). alkhidmat aliajtimaeiat aldawliatu, maktabat 'anjilu almisriatu, alqahirati.
- Bni hani, misa' hasan muflih. (2020). darajat faeiliat al'iidarati alnisayiyat fi altamkin al'iidarii wamueawiqatiha ladaa furue jamieat hayil min wijhat nazar eudwat hayyat altadrisi, majalat aleulum altarbawiat walnafsiati, 4(3), 1-20. <https://journals.ajsrp.com/index.php/jeps/article/view/2089>

- Hageman-Davis, R. G. (2013). Conceptualizing empowerment in international development education.
- Hardina, D., Jane Middleton, D. S. W., Montana, S., & Simpson, R. A. (2006). An empowering approach to managing social service organizations . New York: Springer Publishing Company.
- Harrison, W. D. (1995). Community development. Encyclopedia of Social Work , 2 , 555-562.
- Igiebor, O & Ogbogu, C. (2016). women in university management positions in southwestern Nigeria. Journal of Research in National Development, 14 (2), 1- 9.
- Kaeiki, sham. (2011). waqie almar'at alearabiat fi al'iidarar wasubul alnuhud baha, waraqat eamal muqadimat fi almutamar alearabii althaani fi 'iidarar alqiadat al'iibdaeiati fi muajahat althahadiyat almueasirat lil'iidarar alearabii, almunazamat alearabiat liltarbiat waltaelimi, alqahirata, 667- 676.
- Kattan, M. M. (2015). FACTORS OF SUCCESSFUL WOMEN LEADERSHIP. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos.
- Kolas, Ashild. (2015). Women's Empowerment in India from Participation to Political Agency, PRIO Policy BRIEF 06.
- Majlis shuwn al'usrati. (2019). taqrir altaqadum almahriz waltahadiyat alqayimat fi tanfidh minhaj eamal bijin, almamlakat alearabiat alsaediati.
- Miller, M .(2012) .Distance learning education for women (Doctor dissertation), Capella University, Minneapolis, Minnesota.
- Mugambwa, J., Mwebaza, S., & Namubiru, B. (2017). Gender Equality Policy, Elites and Women Empowerment in Higher Education Institutions. In Student Culture and Identity in Higher Education (pp. 93- 110). IGI Global.
- Mushraf, shirin eid marsi, walbikri, sahar eabd alhamidi. (2021). juhud tamkin almar'at fi jamieat taybata: markaz tamkin almar'at anmwdhjaan, rabbit altarbawiiyn alearabi, 129, 39- 337.https://journals.ekb.eg/article_134554.html
- Olimat, M. S. (2011). Women and the Kuwaiti national assembly. Journal of International Women ' s Studies , 12 (3), 76-95.
- Pyke, (2013), Women, Choices and Promotion or why Women are still a Minority in the Professoriate, (4), 444-454. <http://dx.doi.org/10.1080/1360080X.2013.812179>.
- Bonebright, D. Cottledge, A. &Lonnquist, P. (2012), Developing Women Leaders on Campus: A Human Resources-women's Center Partnership at University of Minnesota.
- Bsyuni, suzan. (2018). almar'at aljamieiat alqiadiat alsaediati fi zili 'iistratijiati altanmiat 2030 almusanadat alzawjiat walaijtimaeiat wa'anwae aleunf ladaa almuenafat waghayr almuenafat zwjyaan min alqiadat bialjamieiat alsaediati, dirasat wasfiat muqaranati, dirasat earabiat fi altarbiat waeilm alnafsi, (94), 23- 66.
- Eabd allatifi, sawsan euthman. (2005). altamkin wa'ajhizatuhu, almaehad aleali lilkhidmat aliajtimaeiati, alqahirati, jumhuriat misr alearabiati.
- Eabd alrahim, amal salah. (2014). atijah altaalibat aljamieiat alsaediati nahw tamkin almar'at min almusharakat fi sune waitikhadh alqarari, markaz buhuth aldirasat al'iinsaniati, jamieat almalik saeud, aleadad123. <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-418793-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%>
- Eadsa, eabd alrahman, eubidatun, dhuqan, waeabd alhaqi kayid. (1416). albahth aleilmiu mafhumuh wa'adwah wa'asalibiha, dar 'usamat lilnashr waltawziei, alriyad.
- Efifi, eabd alkhaliq muhamad. (2012). tariqat tanzim almujtamae almanhajiati walmumarasat aleamaliati, almaktab aljamieiu alhadithi, al'iiskandaria.
- Eibadatu, madihat 'ahmadu. (2011). qadaya almar'at almueasirat bayn tahadiyat alwaqie watumuhut almustaqbila, dar alfajr lilnashr waltawziei, alqahirati, jumhuriat misr alearabiati.
- Elsayed,I., & Elmulthum,N.(2019).Potentials of achieving Saudi vision 2030 goal to empower Saudi Women according To Digital Media Usage, Current Research, 8,(12), 42716- 42726.
- Eumar, 'ahlam aleata muhamadu. (2020). altamkin aliaqtisadiu lilmar'at alsueudiati al'abead walmueawiqati, majalat jamieat 'ami alquraa lileulum aliajtimaeiati, 12(2), 3- 41. <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-1280922>
- Gazzaz, L. (2017). Renaissance of Saudi Women Leaders' Achievement. Brunel: Brunel University.
- Ghithi, muhamad eatif. (1997). qamus ealm aliajtimaei, dar almaerifat aljamieati, al'iiskandiriati.
- Gindili, 'amani. (2007). almunazamat al'ahliat watamkin almar'ati, altaqrir alsanawiu alraabie lilmunazamat al'ahliat alearabiati, masr.