

The Status Que of Empowering Female Faculty Members in Saudi Universities: A Case Study on The University of Tabuk

واقع تمكين عضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية: دراسة حالة على جامعة تبوك

Ali Hussain Najmi*

Associate Professor in the Department of Education and Psychology, Faculty of Education and Arts, University of Tabuk, Saudi Arabia

علي حسين نجمي*

أستاذ أصول التربية بقسم التربية وعلم النفس، كلية التربية والآداب، جامعة تبوك، المملكة العربية السعودية

Received:2/9/2022 Revised:28/10/2022 Accepted: 10/11/2022

تاريخ التقديم: 2/9/2022 تاريخ ارسال التعديلات: 28/10/2022 تاريخ القبول: 10/11/2022

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التمكين العلمي والاجتماعي والاقتصادي والإداري المهني والثقافي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن، وكذا الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك على أبعاد التمكين الخمسة حسب متغيري التخصص والجنسية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي من خلال استبانة طبقت على عينة قوامها 82 من عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك. وتوصلت الدراسة لجملة من النتائج، أهمها: أن عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك مكنت من حقوقهن العلمية، والاجتماعية، والاقتصادية، والإدارية والمهنية، والثقافية بدرجة كبيرة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك بحسب متغير التخصص، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك بحسب متغير الجنسية في اتجاه عضوات هيئة التدريس السعوديات.

الكلمات المفتاحية: تمكين، عضوات هيئة التدريس، جامعة تبوك.

Abstract:

The study aimed to identify the status-que of the scientific, social, economic, administrative, professional and cultural empowerment of female faculty members at the University of Tabuk from their points of view, as well as to reveal statistically significant differences in the responses of the sample of faculty members at the University of Tabuk on the five dimensions of empowerment according to the variables of specialization and nationality. The study used the survey descriptive method through a questionnaire applied to a sample of 140 female faculty members at the University of Tabuk. The most important results of the study were: that female faculty members at the University of Tabuk are empowered by their scientific, social, economic, administrative, professional and cultural rights to a large extent, and there are no statistically significant differences between the averages of the responses of the sample according to the variable of specialization, while there are statistically significant differences between the average responses of the sample according to the nationality variable towards the Saudi female faculty members.

Keywords: Empowerment, Female Faculty, University of Tabuk.

مقدمة

والتمكين مفهوم حديث ظهر في التسعينات من القرن الماضي، وهو مفهوم يعترف بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية، ويسعى إلى القضاء على جميع مظاهر التمييز ضدها من خلال الآليات التي تمكنها من تقوية قدرتها والاعتماد على الذات، ويسعى إلى تمليك النساء لعناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمعرفية وتمكينهن من التأثير في العملية التنموية وممارسة الاختيار، ويتم ذلك من خلال: تمكين النساء من التحكم بتوفير الخيارات والبدائل، وتوفير الفرص للنساء لدعم شبكات الأمان الاجتماعي، والوصول إلى زيادة حقيقية في الدخول المادية للنساء، وتمكين النساء من أن يكونوا قوة تفاوضية لتحسين مكانتهن (السماطوطي، 2007).

وأشارت ريا الحسن (2010) إلى أنه في الوقت الذي تشهد فيه الساحة الأكاديمية جدلاً حول تحديد مفهوم التمكين والمؤشرات التي يجب اعتمادها لقياسه، يجمع المنظرون والعاملون في حقل التنمية على أن التمكين ينطوي على ضمان المشاركة الفاعلة للمرأة في صنع القرارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تنعكس على حياتها اليومية وعلى مجتمعاتها ككل، كذلك يجمعون على أن التمكين السياسي للمرأة عملية ديناميكية تتأثر وتؤثر بمحضاتها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. ولضمان نجاح هذه العملية ينبغي توافر شروط أساسية منها: محو الجهل والأمية؛ وتوفير الفرص والخيارات؛ وضمان الحق بالاختيار؛ وإرساء الوعي بأهمية وضروة ممارسة هذا الحق (ص 2-3).

ويتضمن مفهوم التمكين أربعة مكونات تشمل المكون المعرفي cognitive والنفسي psychological والاقتصادي economic والسياسي political. ويشير المكون المعرفي إلى ظروف تفوقها والأسباب التي تؤدي إلى تلك الظروف على مختلف الأصعدة والمستويات، إضافة إلى اكتسابها لمعارف جديدة تمكنها من إدراك طبيعة العلاقة مع النوع الآخر وكذلك تعديل المفاهيم القديمة السائدة التي تفرق بين الأفراد تبعاً لنوعهم؛ هذا في حين يشير المكون النفسي في عملية التمكين إلى ضرورة أن تنمي المرأة مشاعر إيجابية تمكنها من تحسين ظروفها وقدرتها على بذل مجهود أكبر لإحداث التغير المطلوب. ويشير المكون الاقتصادي إلى قدرة المرأة على الانخراط في أنشطة إبداعية منتجة تزيد من قدرتها على الذاتية والاستقلالية؛ في حين يشير المكون السياسي في عملية تمكين المرأة إلى قدرتها على التنظيم والحراك من أجل التغيير، الأمر الذي يتطلب ضرورة ألا تقتصر الأمور على الوعي الفردي بل يتخطى ذلك للوعي والعمل الجماعيين. وبالتبع فإن المكونات السابقة تؤدي بالمرأة إلى أن تملك خياراتها وتقوى عزيمتها تجاه تمكينها اجتماعياً وثقافياً واقتصادياً وسياسياً (Medel-Anonuevo & Bochynek, 1995, p 8).

وهناك العديد من المؤشرات لتمكين المرأة على المستويات المختلفة أشارت إليها دراسة (Medel-Anonuevo & Bochynek, 1995, p 9) :

على المستوى الفردي للمرأة وأسرته شملت المؤشرات ما يلي:

المرأة نصف المجتمع، وعليها تقع مسؤولية تربية النصف الآخر. وبالرغم من القوامة التي قررها الإسلام للرجل على المرأة، إلا أنه عاملها ككائن بشري مكرم لها شخصيتها المستقلة ولها ذمتها المالية المنفصلة عن الرجل. ولا يتصور مجتمع يقوم على نصف ويهمل النصف الآخر، بل لا بد أن يهتم المجتمع بالمرأة إعداداً وتربية ومشاركة فاعلة في التنمية والتطوير. ولقد كرم الإسلام المرأة واعتبرها شريكة للرجل في المجتمع، فجعلها قسيمة الرجل لها ما له من الحقوق وعليها من الواجبات ما يلائم تكوينها وفطرتها، وسواها بالرجل في أهلية الوجوب والأداء، وأثبت لها حقها في التصرف، ومباشرة جميع الحقوق كالبيع والشرء والإقراض والاقتراض والتملك والهبه والوصية، وغير ذلك من الحقوق؛ وكرمها الإسلام كذلك حينما أخبر الله تعالى في القرآن بأن الله خلقنا من ذكر وأنثى، وجعل ميزان التفاضل العمل الصالح والتقوى؛ واهتم الإسلام بتعليمها؛ وذكرها الله تعالى بجانب الرجل فكثر من آيات القرآن الكريم؛ بل وسمى سورة من السور الطوال في القرآن باسمها. ومن ثم فعلى المرأة الكثير من الأدوار والواجبات تجاه نفسها، وأسرته ومجتمعها ودينها.

ولا تقتصر أهمية المشاركة الاقتصادية للأفراد بصفة عامة والنساء بصفة خاصة -على إخراجهم من دائرة الفقر، بل تزيد من الثقة بالنفس والاستقلالية والتفاعل الاجتماعي وتحسين جودة حياتهم، وهذا ما يمكن تسميته بالأمن الاقتصادي والذي لا تتوقف فائدته عند الفرد فقط بل تتعدى للأسرة كلها والمجتمع بأسره.

وتشكل زيادة مشاركة القوى العاملة وإدماج النساء فيها تحديين رئيسين في المنطقة العربية، وقد يؤدي الفشل في إجراء تحسينات على هذا الصعيد إلى عواقب اجتماعية واقتصادية في المنطقة من حيث استغلال إمكانات رأس المال البشري والعائد من التعليم. وكذلك يرى أكثر من (90%) من الرؤساء التنفيذيين العرب أن تنامي تعليم المرأة سوف يحدث أثراً إيجابياً في العالم العربي من خلال تحسين قيمة رأس المال البشري للنساء في المنطقة العربية، الأمر الذي يؤكد على ضرورة زيادة نسبة تعليم المرأة، بما في ذلك الدول التي تتدنى فيها معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة مثل المملكة العربية السعودية (مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم، د. ت.، ص 11).

وبعد تمكين المرأة بالمعنى الشامل السياسي والاجتماعي والاقتصادي أحد الملامح الأساسية للسياسات التحديثية التي شهدتها المنطقة العربية في الآونة الأخيرة. وبالرغم من تعدد الأهداف لهذا النوع من السياسات، إلا أنها جميعاً تحمل قناعة أساسية مفادها الاقتناع بأن تمكين المرأة جزء لا يتجزأ من صفقة التنمية الشاملة وتحطيم قواعد النظام التقليدي على الأصعدة الاجتماعية والقيمية والسياسية، فهو يمثل شرطاً لا يمكن تفاديه لتفعيل هذه العملية. وتجلت هذه الحتمية في تجربة المملكة العربية السعودية التي بدأت بتعليم البنات الذي قاد بدوره إلى سلسلة لم تنته من عمليات تمكين المرأة في المجتمع السعودي (صالح، د. ت.، ص 469).

إحداث التغييرات اللازمة لذلك في أنظمة التعليم ومحتوياتها، وكذلك إعادة توجيه المعلمين حيال تناول القضايا المتعلقة بذلك؛ الأمر الذي يتطلب عدداً من الإجراءات من بينها: إعادة توجيه وتأهيل صانعي القرارات، وتأمين فرص متكافئة لكل من البنين والبنات للالتحاق بالتعليم في مراحل المختلفة، وعقد ورش العمل والحلقات النقاشية للمعلمين، ومراجعة المواد التدريسية وتقديم مواد أفضل باللغات المحلية، والقيام ببرامج خاصة للنساء في مجال تعليم الكبار وتضمينها موضوعات مثل العرق البشري والحساسية بين الأجناس والتراث والسياقات المدنية والريفية، وزيادة الوعي بضرورة الرعاية الصحية، والتركيز على الوالدين كنماذج للأبناء (Medel-Anonuevo & Bochynek, 1995, p 10).

كما أكدت دراسة (Jayaweera, 1997) على أهمية التعليم العالي في تنمية القدرات اللازمة لمساعدة المرأة في إدراكها للقضايا المتعلقة بعدم المساواة بين الجنسين وكذلك مقاومتها للغبين الاجتماعي والاقتصادي، إضافة إلى تطوير الممارسات اللازمة لذلك. كما أكدت العديد من الدراسات والمنشورات التابعة للمنظمات الحكومية والمدنية محلياً وعالمياً على ما يمكن أن يسهم به التعليم الجامعي في عملية التمكين الاجتماعي والثقافي والاقتصادي والسياسي للمرأة. ولما كان التعليم الجامعي يمثل قمة الهرم التعليمي في جميع الأنظمة التعليمية فإنه من المتوقع أن يسهم بفعالية كبيرة في تدعيم وتعزيز قدرات ومهارات وإمكانيات المرأة للإسهام بفعالية في تنمية المجتمع.

وأكدت نتائج دراسة القحطاني (2016) أن التمكين أداة تساعد المرأة على المطالبة بحقوقها بما يدعمها للإسهام في تنمية المجتمع، وأشارت دراسة الجعداني (2018) إلى أن المستوى التعليمي أكثر العوامل المؤثرة في تمكين المرأة، وكذلك في المشاركة المستقبلية في سوق العمل، وتوصلت نتائج دراسة آل عمر والعبدوي (2018) إلى ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة، وكذلك قلة عدد الوظائف منهن مقارنة بالذكور، كذلك ارتفاع نسبة البطالة بين الفتيات، وقلة استيعاب الفتيات في التعليم ما بعد الجامعي. كما خلصت نتائج دراسة الجعيد (2019) إلى وجود علاقة بين النمو الاقتصادي ونسبة الفتيات في التعليم العام في المدى الطويل. وكذلك أكدت دراسة الضبيحي وآخرين (2019) وجود أثر للتعليم والتدريب في تمكين المرأة السعودية اقتصادياً، كما أشارت نتائج دراسة عيد (2019) إلى أن درجة وجود معوقات تمكين المرأة للوظائف القيادية كانت كبيرة جداً، وكذلك درجة أهمية متطلبات تمكينها من تلك الوظائف، واتفقت معها كذلك دراسة الغفيلي (2019) حيث أشارت إلى أن المرأة السعودية واجهت عدداً من الحواجز في الصعود إلى المناصب القيادية. وأيضاً أكدت دراسة فرج وشري (2020) على أن للتعليم الجامعي دوراً كبيراً في تحقيق التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة السعودية في ضوء استراتيجية التنمية 2030، وأوصت الدراسة على ضرورة الاهتمام بتعليم الطالبات كسبيل لتمكينهن اقتصادياً واجتماعياً.

- المشاركة الفاعلة في عمليات اتخاذ القرارات بالأسرة.
- مدى إشراك الرجال في العمل المنزلي.
- المدى الذي تتمكن فيه المرأة من تحديد الأوجه التي ينفق فيه دخلها الخاص.
- شعورها وتعبيرها عن ذاتها وقيمتها فيما تقدمه من أعمال.
- مدى إدراك المرأة لذاتها وثقتها بنفسها.
- قدرتها على منع العنف تجاهها بشتى الطرق والوسائل.
- على المستوى المجتمعي والمؤسسي ويشمل:
- وجود مؤسسات نسائية بالمجتمع.
- توفر مصادر تمويل للنساء والمشروعات الخاصة بهن.
- زيادة الشخصيات القيادية النسائية على مستوى القرى والمقاطعات والمناطق.
- وكذلك على المستوى الدولي ويشمل:
- انخراط النساء في تصميم وتطوير وتطبيق التقنيات الحديثة.
- المشاركة في البرامج المجتمعية والفعاليات الإبداعية والأنشطة السياسية.
- الانخراط في مناشط نسائية غير تقليدية.
- ازدياد البرامج التدريبية النسائية.
- القدرة على ممارسة المرأة لحقوقها المشروعة عند الحاجة لذلك.
- على المستوى الوطني ويشمل:
- وعي المرأة بحقوقها الاجتماعية والسياسية.
- تضمينها في خطط التنمية الوطنية العامة.
- وجود شبكات ومطبوعات نسائية.
- مدى معرفة النساء ورؤيتهن رسمياً على المستوى الوطني.
- درجة تناول وسائل الإعلام للمرأة وقضاياها.
- وطبقاً لمنظمة الأمم المتحدة من خلال الصندوق الإنمائي للمرأة UNIFEEM (2010) فإن هناك سبعة مبادئ تقوم عليها عملية التمكين وتشمل: إعداد قيادة عالية المستوى للشركات من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين؛ الإنصاف في معاملة جميع النساء والرجال في العمل واحترام ودعم حقوق الإنسان وعدم التمييز؛ كفاءة الصحة والأمان والخير لجميع العاملين من النساء والرجال؛ تشجيع التعليم والتدريب والتنمية المهنية للمرأة؛ تحقيق التنمية للمشروعات والممارسات المتعلقة بسلسلة الإمداد والتسويق التي تمكن المرأة؛ تعزيز المساواة من خلال المبادرات والدعوة المجتمعية؛ وقياس التقدم المحرز والتقديم العلي للتقارير من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين.

مشكلة الدراسة

يمثل التعليم بصفة عامة، والجامعي بصفة خاصة واحداً من أهم السبل التي يمكن من خلالها تزويد البشر بمتطلبات التمكين في شتى المجالات الثقافية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية. ولقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية التعليم لتمكين المرأة، فأكدت إحدى الدراسات على أهمية التربية الرسمية وغير الرسمية ودورها في التمكين للمرأة، وكذلك ضرورة تحليل المحتويات والمقررات الدراسية وكيفية تناولها للقضايا ذات الصلة بالمرأة، إضافة إلى ضرورة

تمكين المرأة داخل الجامعة وإمكانية تعزيزه بما يتوافق وحقوق المرأة في ضوء معطيات الشريعة الإسلامية من ناحية، ومواكبة التوجهات العالمية من ناحية أخرى.

مصطلحات الدراسة

التمكين Empowerment:

عرفه بلول (2009) التمكين بأنه: "امتلاك الفرد للقوة ليصبح عنصراً مشاركاً بفعالية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ويقاس من خلال المشاركة السياسية والاقتصادية للمرأة والسيطرة على الموارد الاقتصادية" (ص 649).

وعرفته الكتي (2010) بأنه زيادة فرصة المرأة في الاعتماد على الذات والاستقلالية (ص 41)

ويعرف التمكين - لغرض الدراسة الحالية - إجرائياً بأنه: العملية التي يمكن من خلالها تعزيز فرص عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك للحصول على حقوقهن العلمية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والمهنية والثقافية للمشاركة الفاعلة داخل الجامعة وفي المجتمع المحلي.

الدراسات السابقة

تستعرض الدراسة فيما يلي عدداً من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع تمكين المرأة السعودية، مرتبة إياها من الأقدم إلى الأحدث، مع الاختصار على أهم أهدافها ونتائجها.

هدفت دراسة آل عمر والعبدى (2018)؛ إلى تقدير مستوى تمكين المرأة السعودية في مؤسسات التعليم العالي ومدى تطور تمكينها في المستقبل في تلك المؤسسات، وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة طبقت على 32 من منسوبي مؤسسات التعليم العالي، توصلت الدراسة إلى ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة، وكذلك قلة عدد الوظائف منهن مقارنة بالذكور، كذلك ارتفاع نسبة البطالة بين الفتيات، وقلة استيعاب الفتيات في التعليم ما بعد الجامعي.

كذلك هدفت دراسة المسلم (Al-Mssalem, 2018) إلى الكشف عن دور كلية العلوم الزراعية والغذائية بجامعة الملك فيصل في تعليم المرأة السعودية وتمكينها. ومن خلال التحليل الوصفي والكمي - بناءً على بيانات ثانوية تم الحصول عليها من إحصائيات جامعة الملك فيصل السنوية وإحصاءات وزارة التربية والتعليم السعودية -، أظهرت النتائج أن عدد الطالبات بلغ نحو 14% للعام الدراسي 1978-1979، وارتفع إلى 68% للعام الدراسي 2016-2017. كما فتحت الكلية الباب أمام الطالبات لإكمال درجة الماجستير 2005-2006. كما حرصت الكلية على توظيف وتعيين موظفين مؤهلين تأهيلاً عالياً، مما أتاح بعض الفرص لشغل مناصب قيادية. وكان موظفو الكلية واثقين من حمل الرسالة التي تلقوها من كليتهم، وتحقيق رؤية الكلية نحو التميز في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع. وهذا بالتأكيد يحقق رؤية السعودية 2030 من خلال تكافؤ الفرص في التعليم والتمكين.

في ضوء ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في الوقوف على واقع تمكين المرأة السعودية في التعليم الجامعي بدراسة حالة على جامعة تبوك من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس، وذلك من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة.

أسئلة الدراسة

يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما واقع التمكين العلمي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن؟
- ما واقع التمكين الاجتماعي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن؟
- ما واقع التمكين الاقتصادي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن؟
- ما واقع التمكين الإداري والمهني لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن؟
- ما واقع التمكين الثقافي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن؟
- ما الفروق المحتملة ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك على أبعاد التمكين الخمسة حسب متغيري: التخصص، والجنسية؟

أهداف الدراسة

تمثلت أهداف الدراسة في الكشف عن:

- واقع التمكين العلمي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن.
- واقع التمكين الاجتماعي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن.
- واقع التمكين الاقتصادي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن.
- واقع التمكين الإداري والمهني لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن.
- واقع التمكين الثقافي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن.
- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك على أبعاد التمكين الخمسة حسب متغيري: التخصص، والجنسية.

أهمية الدراسة

يمكن إبراز أهمية الدراسة من خلال النقاط الآتية:

- أهمية موضوع تمكين المرأة، ومكانته البارزة في خطط التنمية وفي رؤية المملكة 2030.
- إثراء المكتبة العربية بدراسة ميدانية حول أبعاد تمكين المرأة ومدى تحققها بجامعة تبوك.
- تزويد المسؤولين بجامعة تبوك بنتائج الدراسة الميدانية التي تبصرهم بحجم

المشاريع الخدمية، ودراسة الجدوى الاقتصادية. وبيّنت الدراسة أهمية نظم المعلومات الجغرافية؛ كإحدى وسائل التعليم والتدريب، في اختيار أنسب المواقع المكانية لإنشاء معارض لتسويق منتجات الأسر المنتجة، وفي رفع كفاءة المرأة الاقتصادية والمهنية والتعليمية.

أما دراسة عيد (2019)، فهدفت إلى التعرف على معوقات تمكين المرأة السعودية من تولي المناصب القيادية بالجامعات، ومتطلبات تمكينها، ووضع تصور مقترح متكامل الأبعاد يقدم عدة آليات لتمكين المرأة السعودية من شغل الوظائف القيادية بالجامعات، وتنمية وتطوير معارفها ومهاراتها بما يدعم تمكينها في هذا المجال. وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي واستبانة طبقت على عضوات هيئة التدريس بالجامعات السعودية، أشارت النتائج إلى أن كلاً من معوقات تمكين المرأة للوظائف القيادية، ومتطلبات تمكينها من تلك الوظائف تحققاً بدرجة كبيرة جداً.

كذلك استهدفت دراسة الغفيلي (Alghofaily, 2019) بحث الحواجز التي تحول دون وصول المرأة السعودية إلى القيادة في مؤسسات التعليم العالي. ومن خلال المقابلات شبه المنظمة مع النساء السعوديات العاملات في مؤسسات التعليم العالي السعودية، تم التوصل إلى أن المرأة السعودية واجهت عدداً من الحواجز في الصعود إلى المناصب القيادية، لكن من المتوقع أن تعمل رؤية 2030 على تقليل العديد من هذه العوائق، كما أن استخدام الإشارات المباشرة إلى تمكين المرأة في بيانات السياسة الحكومية من المرجح أن يؤدي إلى نتائج أكثر فاعلية في تقليل العوائق أمام صعود المرأة إلى القيادة في المملكة.

وهدفت دراسة عمر، والفريخ (2020) إلى التعرف على مساهمة برنامجي "قوة" و"وصول" في تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص. واتباع منهج المسح الاجتماعي بأسلوبه: الحصر الشامل والعينة، وتطبيق مقياسين على النساء المستفيدات في بعض مدن المملكة المتمثلة في: حائل، أبها، الدمام، جدة، والرياض، توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: أن برنامج (قوة) وقر للمرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص مراكز حضانية لأطفالها؛ مما جعلها أكثر اطمئناناً عليهم وهي في بيئة العمل، وأصبحت تؤدي واجباتها في العمل بشكل جيد، ولا تنغيب عن العمل، وشعورها بالاستقرار والرضا النفسي تجاه مسؤولياتها في المنزل والعمل. وكذلك بينت النتائج أن برنامج (وصول) وقر للمرأة وسيلة نقل آمنة من وإلى مقر عملها؛ مما جعلها أكثر انتظاماً وتمسكاً بالعمل، ووفر لها الوقت والجهد البدني والنفسي، وصولها للعمل في الوقت المحدد، وتحسين بيئة النقل أسهم في زيادة إنتاجيتها.

كما هدفت دراسة فرج، وشرعي (2020) إلى التعرف على دور التعليم الجامعي في تمكين المرأة السعودية في ضوء استراتيجية التنمية 2030، وكذلك استقصاء تأثير بعض المتغيرات على ذلك الدور من وجهة نظر الطالبات. وباستخدام المنهج الوصفي من خلال استبانة طبقت على 600 طالبة من طالبات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، توصلت الدراسة إلى

كما هدفت دراسة الجعيد (2019) إلى التعرف على أثر التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية على النمو الاقتصادي خلال الفترة 1990-2015. وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاعتماد على الأساليب القياسية المتمثلة في اختبار جذر الوحدة لاختبار استقرار السلاسل الزمنية، أوضحت النتائج وجود علاقة بين النمو الاقتصادي ونسبة الفتيات في التعليم العام في المدى الطويل، كما دلت النتائج على وجود علاقة بين النمو الاقتصادي ومعدل الإعالة في المدى الطويل، كما أظهر اختبار السببية لجرانجر عن وجود علاقة طردية أحادية الاتجاه بين النمو الاقتصادي ونسبة الفتيات في التعليم العام في المدى الطويل، مما يشير إلى أن النمو الاقتصادي يؤثر في زيادة نسبة تعليم الفتيات، أما نسبة تعليم الفتيات فلا تؤثر في النمو الاقتصادي. في حين لم تظهر النتائج وجود أي علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمو الاقتصادي ومساهمة المرأة في سوق العمل.

أما دراسة عمر (2019)؛ فقد هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التي تسهم في تمكين المرأة السعودية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، والمعوقات التي تواجهها. وباستخدام منهج المسح الاجتماعي بطريقة المسح الشامل عبر استبانة طبقت على 70 موظفة بقسم الدراسات الاجتماعية في جامعة الملك سعود، توصلت الدراسة إلى نتائج عدة، منها: زيادة وعي المجتمع بأهمية دور المرأة في العمل خارج المنزل، والاستفادة من طاقات المرأة في التنمية الاجتماعية، وتفعيل وسائل الإعلام في توضيح دور المرأة في التنمية، وتقديم برامج تدريب وتأهيل للمرأة في كافة القطاعات، وتطبيق نظام التأمينات الاجتماعية في المؤسسات الخاصة، وتدريب المرأة على كيفية إدارة المشروعات والعمل الحر، وتوفير التمويل الكافي من قبل الدولة للمشاريع الصغيرة التي تنشئها المرأة. أما المعوقات؛ فتمثلت في: تقييد حرية المرأة في ممارسة العمل التجاري الحر، وضعف الوعي الاقتصادي للمرأة، وحرمان النساء من ممارسة العمل في بعض المهن وقصورها على الرجال، ووجود بعض الموروثات التي تقلص من مشاركة المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

كذلك هدفت دراسة الزهراني، والهامامي (2019) التعرف على المعوقات التي تواجه المرأة السعودية في تحقيق دورها التنموي، ومحاولة اقتراح الحلول اللازمة للتغلب على هذه المعوقات. واتباع المنهج الوصفي التحليلي واستبانة طبقت على 447 امرأة من نساء محافظة شرورة، كشفت الدراسة عن أن المعوقات الاجتماعية التي ترتبط بنظرة المجتمع ومؤسساته للمرأة جاءت في المرتبة الأولى، وتشكل المعوق الأكبر للمرأة في سبيل تمكينها من خدمة مجتمعها والمساهمة في تنميته.

بينما هدفت دراسة الضبيحي وآخرين (2019) إلى الكشف عن أثر التعليم والتدريب في تمكين المرأة السعودية اقتصادياً، وذلك من خلال التطبيق على الأسر المنتجة (فئة المأكولات) كنموذج في مدينة الرياض. ومن خلال استبانات استطلاع آراء المستهلكين في أهمية التدريب، ودوره في زيادة الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة ومنافستها في سوق العمل، أوضحت الدراسة دور الدراسات الجغرافية- كإحدى التخصصات العلمية- في دعم

كما خلصت الدراسة إلى أن حوالي 62.3% من الأكاديميات والموظفات الإداريات السعوديات يتمتعن بتمكين متوسط أو منخفض في مكان العمل بالجامعات السعودية.

ويتضح من تعدد الدراسات السابقة الأهمية المتزايدة لموضوع تمكين المرأة على كافة الأصعدة، وفي شتى المجالات، وخاصة في السنوات الخمس الأخيرة. وقد اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في هدف: استقصاء الوضع القائم لتمكين المرأة بمؤسسات التعليم العالي، كما اتفقت مع دراسات: القحطاني وآخرين (2021) Al-Qahtani et al، وفرج وشرعي (2020)، والغفيلي (2019) Alghofaily، وعيد (2019)، وآل عمر والعبدوي (2018)، في منهجيتها؛ حيث استخدمت الأساليب المسحية من خلال استبانات، كذلك تشابهت معظم نتائج الدراسات السابقة من حيث التأكيد على أهمية تمكين المرأة كمحرك رئيس لعملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتعليمية والصحية.

أما أهم أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فتمثلت في: مجتمع الدراسة الذي اقتصر على عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك، إضافة إلى تعرف واقع معظم مجالات تمكين المرأة، فضلاً عن الاختلاف مع معظم الدراسات في التأطير النظري لتلك المجالات. وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بلورة مشكلتها وبنائها علمياً، إضافة إلى توفير البيانات اللازمة لبناء أدائها واختيار عينتها وتفسير نتائجها.

الإطار النظري

ويشتمل على العناصر الآتية:

أ. تمكين المرأة في رؤية المملكة 2030:

أخذت المرأة في كافة الخطط التنموية بالمملكة العربية السعودية من الاهتمام ما يؤكد على أهمية تمكينها ودورها التنموي في المجتمع، حيث سعت هذه الخطط إلى تشجيع النساء على العمل وعززت دورهن في المشاركة في القطاعين الحكومي والخاص، ووفرت لهن الخدمات الاستشارية في مجال العمل، وإجراء الدراسات للأنظمة والتعليمات الخاصة بالمرأة. ومن أمثلة ذلك: كان التركيز في خطة التنمية الأولى 1390-1395هـ على مجال التعليم وتخرج متعلقات وسد العجز في العمالة النسائية في التعليم، وفي خطة التنمية الثالثة كانت الانطلاقة الفعلية لمسيرة عمل المرأة التنموية، حيث تضمنت أسس ومجالات عمل المرأة بما لا يتعارض مع تعاليم الدين الإسلامي، وتوعية المرأة بمختلف مجالات العمل المتاحة لها وتشجيعها على الإسهام في تلك الأعمال (وزارة التخطيط، 1422هـ، ص ص 25-97).

وإذا كانت المرأة السعودية محل اهتمام جميع الخطط التنموية المتعاقبة بدءاً من الخطة الخمسية الأولى 1390هـ؛ فإن رؤية المملكة 2030 أولت أيضاً تمكين المرأة اهتمامها الأكبر بل ووضعها في المقدمة، وقد نصت الرؤية صراحة في أهدافها على: رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 22% إلى 30%، كما نصت الرؤية أن المرأة السعودية تعد عنصراً مهماً من عناصر

أن للتعليم الجامعي دوراً كبيراً في تحقيق التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة السعودية في ضوء استراتيجية التنمية 2030، كما توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير المسار عدا التمكين المؤسسي فقد كانت الفروق في اتجاه المسار الأدبي.

كذلك هدفت دراسة الهذلي (2020) إلى التعرف على دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية 2030. وباستخدام المنهج الوصفي من خلال استبانة طبقت على 16 وكالة جامعة، وعميدتين و14 وكالة كلية و8 رئيسات أقسام بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، أظهرت النتائج: أن أفراد العينة موافقات على بعد واقع تمكين المرأة في السعودية في ضوء رؤية 2030، وكذلك بعد واقع المسؤولية الاجتماعية للمرأة، كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية 2030. تعزى لمتغيرات الرتبة العلمية، وعدد سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.

بينما هدفت دراسة الرقيب (2020) إلى تعرف أثر دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة على مستويات تمكين المرأة بأنواعها المختلفة، وذلك من خلال استخدام الأساليب الإحصائية المبنية على بيانات ثانوية مستقاة من برنامج "كفالة" الذي يعتبر أحد الجهات الداعمة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة بالملكة، كما تم استخدام الأسلوب النوعي المبني على إجراء مقابلات شخصية مع 20 رائدة أعمال من مختلف مناطق المملكة. وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن الدوافع النفسية والمادية لها تأثير قوي في تحفيز سيدات الأعمال للبدء في مشاريعهن الخاصة بهن. أما فيما يخص مدى تأثير المشروع على مستويات تمكين المرأة الاجتماعي والاقتصادي والاجتماعي؛ فقد أشارت النتائج إلى أهمية تأثير المشروع على تمكين المرأة الشخصي والاقتصادي بنسبة تفوق 50%.

أما دراسة القحطاني وآخرين (2021) Al-Qahtani et al؛ فاستهدفت الكشف عن العوائق المتصورة والحقيقية أمام تمكين المرأة في مكان العمل بالجامعات السعودية. وأجريت هذه الدراسة الوصفية في 15 جامعة حكومية سعودية من خلال اتباع أسلوب أخذ العينات العنقودية متعددة المراحل (5587 مشاركاً). وأظهرت الدراسة أن 52.1% من المشاركين في الدراسة يتمتعون بتمكين معتدل في مكان العمل، وأن 10.2% فقط لديهم مستوى منخفض. فيما يتعلق بالعوائق الملحوظة أمام التمكين في مكان العمل، وافق 42.6% من المشاركين على أن هيمنة الذكور كانت عائقاً. علاوة على ذلك، وافق 36.2% من المشاركين واتفق بشدة على أن العادات والتقاليد تشكل حاجزاً أمام تمكين المرأة في مكان العمل. أظهر الانحدار الخطي المتعدد أن العمر، متبوعاً بسنوات الخبرة، كانا من أهم العوامل الديموغرافية التي تنبئ بتمكين المرأة في مكان العمل. علاوة على ذلك، تم اعتبار الموقف الإيجابي، وتقدير الذات العالي، والمعرفة الجيدة من المتغيرات الأخرى التي تنبئ بشكل إيجابي بتمكين المرأة في مكان العمل. أما تجربة العنف القائم على النوع الاجتماعي؛ فكانت مؤشراً سلبياً على تمكين المرأة في مكان العمل،

والنساء تحقيق تقدم هائل في كافة نواحي الحياة المجتمعية. وقد أشارت أهداف الاتحاد العربي للمرأة المتخصصة إلى ذلك، ومنها: تنمية القدرات المعرفية والمهارات الأكاديمية والبحثية والفنية والتقنية للمرأة من خلال التدريب والتأهيل، وأن ذلك يُزيد من فرص استيعاب المرأة، ويُمكن لها فرصاً أكبر في مجالات التعليم الأكاديمي والعلمي والتقني والفني والبحثي (أبو كليلية، 2017، ص 313).

وبذلك، لا يمكن لأي مجتمع أن يسير في طريق التنمية الشاملة والمستدامة بدون مشاركة إيجابية وفاعلة من المرأة، فتهميش دور المرأة في العملية التنموية يؤدي في النهاية إلى تنمية مشوهة طالما تم إغفال دور ركن رئيس يشكل نصف المجتمع، وجزء لا يتجزأ منه؛ ومن ثم أصبح "تمكين المرأة" من أكثر المفاهيم تداولاً في المؤتمرات الدولية، ومن أهم المؤشرات الدالة على وضع المرأة في المجتمع، ومن أكثر مقاييس تقدم المجتمع وديمقراطيته (سلامة، قنير، حمودة، وعمار، 2020، ص ص 91-92).

وإذا كان التعليم هو أهم أدوات الدولة لعملية تمكين فئة من فئات المجتمع، جاءت رؤية المملكة 2030 متمشية مع التوجهات العالمية لتمكين المرأة، فكان من أهدافها: تمكين المرأة في المجتمع - سواء على المستوى الاجتماعي أو الاقتصادي أو السياسي - من خلال التعليم والتدريب والتنمية. ولقد حظيت المرأة السعودية بنسبة (50%) من إجمالي مخرجات التعليم الجامعي في إستراتيجية التنمية 2030، وذلك بهدف المساهمة في تمكينها اقتصادياً واجتماعياً، وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة في سوق العمل. وإذا كانت مشاركة المرأة في التنمية المجتمعية الشاملة من أهم أهداف رؤية 2030، فهي أيضاً أضحت من أهم أهداف التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. وتأكيداً للعلاقة بين التعليم وتمكين المرأة السعودية، أوردت دراسة فرج وشرعي (2020، ص ص 34-36) ما يلي:

- يساعد التعليم المرأة على صقل مهاراتها الاجتماعية والاقتصادية؛ مما يساعد على زيادة فرص التشاركية في المجتمع، وعلى توفير فرص مناسبة للالتحاق بسوق العمل.
- يعد التعليم من أهم وسائل المجتمع لتحقيق أهداف القيادة السياسية في تمكين المرأة من سوق العمل في محاولته استيعاب الطاقات النسائية المهدرة.
- يساعد التعليم على توفير الكفاءات النسائية ذات الخبرة التطبيقية فيما يتعلق بالربط بين المؤسسات البحثية والإنتاجية.
- يشجع التعليم على تدريب المرأة على البرامج الاقتصادية والاجتماعية الحديثة بما يتناسب مع التغيرات المجتمعية.
- يعزز التعليم من دور المرأة في الندوات والدورات وورش العمل التي تقيمها الجامعات، والتي تسهم في تعزيز مكانة المرأة ووجودها في المجتمع المحلي.
- يغير التعليم الصورة السلبية التي تشكلت عن المرأة في المجتمع المحلي، وذلك من خلال البرامج التي تظهر دور المرأة، والإنجازات التي حققتها على مر السنين في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية والعلمية والاقتصادية والسياسية، بهدف نشر التوعية بين شرائح المجتمع بأهمية دور المرأة في تنمية المجتمع.

قوتنا، إذ تشكل ما يزيد على 50% من إجمالي عدد الخريجين الجامعيين، وسنستمر في تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية مجتمعنا واقتصادنا (ص 37).

وإذا كانت الرؤية تعتبر المرأة نصف المجتمع، وعليها واجبات وطنية، ولديها الإمكانيات اللازمة في عملية التنمية؛ فقد كفلت لها الرؤية من البرامج والمبادرات ما جعل المرأة تحقق في السنوات الماضية تقدماً كبيراً في شتى المجالات المجتمعية. ويمكن تلمس اهتمام رؤية 2030 بالمرأة في جوانب كثيرة رفعت من مكانة المرأة السعودية بدرجة عالية، منها:

- تحدف الرؤية إلى رفع نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل من 22% إلى 30%.
- اهتمت الرؤية بالمرأة على مستوى البرامج والمبادرات، ومنها: برامج دعم وتمكين المرأة.
- دعم ومشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية، ودخولها سوق العمل من خلال توفير بيئة عمل مناسبة، تحفظ لها خصوصيتها، وتضمن لها حقوقها، من خلال آليات وتشريعات برامج عمل المرأة.
- العمل على إيجاد قطاعات العمل الجديدة التي تخدم المرأة عبر تطوير وتأهيل ودعم الكوادر البشرية النسائية، لتلبية احتياجات سوق العمل.
- سعت الرؤية إلى تمكين المرأة في المناصب القيادية على مستوى الدولة، ومنها: مجلس الشورى، وفي الوزارات والجامعات والمناصب الخارجية.
- تمكين المرأة السعودية على جميع المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ومساهمتها في قيادة التغيير.
- تعزيز دور المرأة حوارياً حيال القضايا الوطنية والاجتماعية الخاصة بها.
- تحفيز أدوار المرأة، وتعزيزها في مجالات ريادة الأعمال والقيادة.

يتضح مما ورد في رؤية المملكة 2030 أن الهدف الأساسي لتمكين المرأة هو: تحقيق العدالة والمساواة الاجتماعية بين الرجل والمرأة؛ إذ لا يمكن إغفال دور المرأة كعنصر مهم وبارز في نجاح برامج التنمية المجتمعية الشاملة. ومن جانب آخر، فإن صدور رؤية 2030 من المستويات الأعلى ومن أصحاب القرار في الدولة يعني أن قضية تمكين المرأة تحتاج لتضافر جهود كافة منظمات ومؤسسات المجتمع بصورة منظمة ومستمرة لتنفيذها ولزيادة فرص المرأة في الحصول على حقوقها المختلفة، وعلى الاعتماد على ذاتها، وعلى المشاركة الإيجابية في بناء المجتمع وتنميته.

ب. مجالات تمكين المرأة

تشمل مجالات تمكين المرأة السعودية كافة مجالات المجتمع التنموية، ومن تلك المجالات:

التمكين العلمي للمرأة

يعد التعليم أهم المقومات التي تساعد المرأة على التمكين، حيث يسمح لها بالارتقاء وتحطيم القيود التي تعوقها في المجتمع، فبالعلم تستطيع الفتيات

لدورها ومشاركتها الإيجابية في التنمية وخدمة المجتمع السعودي، وإسهاماً في تحقيق التنمية المستدامة (وزارة التعليم، 2014، ص11).

وإذا كانت رؤية 2030 تناولت أدوار المرأة السعودية في تحقيق التحول الوطني، والتي تجعل للمرأة إسهاماً بارزاً في المجال الاجتماعي، لذلك فإن المأمول من الجامعة أن تسعى برامجها إلى توسيع دائرة المستفيدات من الجامعة من خلال التعليم المستمر والمفتوح، والدورات التدريبية والملتقيات العلمية والثقافية والترفيهية، والتي تهدف إلى رفع المستوى العلمي، وتنمية المهارات، وبناء القدرات والقيادات النسائية التي تستطيع القيام بمهام المسؤولية الاجتماعية، وخدمة المجتمع (فضل الدين، 1438هـ، ص ص113-114).

وتحقيقاً لأهداف هذه الرؤية، فإن التمكين الاجتماعي للمرأة ينبغي أن يقوم على متطلبات عدة، أهمها: التخلص من الموروثات الاجتماعية السلبية المتعلقة بالصورة التقليدية للمرأة، والتخطيط للتوفيق بين مسؤوليات المرأة الأسرية والمجتمعية والقيمية، وتمكين المرأة من المبادرة لحل القضايا والمشكلات الاجتماعية، ومن أداء أدوارها الاجتماعية والقيادية.

التمكين الاقتصادي للمرأة

سبق القول أن الإسلام ضمن الإسلام للمرأة حقوقها المالية، حيث ضمن لها: حقها في الصداق، والنفقة، والإرث، وفي الغنيمة، وفي الدية، وفي التعاقدات المالية؛ الأمر الذي يؤكد على حقيقة عدم وجود فرق بين الرجل والمرأة في الأهلية المالية، وما يتبعها من تصرفات، ذلك أن الإسلام أباح لها كل ما أباح للرجل سواء بسواء، وجعل لها كالرجل حق مباشرة العقود المالية بكافة ألوها، وجعلها صاحبة الحق المطلق على ملكها، ولم يجعل للرجل أيًا كانت صفته أو قرابته منها أي سلطان عليها، فلها أن تملك الأرض، والمباني، وكافة الممتلكات، والأموال، ولها أن تمارس التجارة من بيع، أو شراء، أو مساقاة، أو مزارعة، أو شركة، أو مضاربة، وسائر تصرفات الكسب الحلال، ولها تفويض غيرها فيما لا تريد مباشرته بنفسها، ولها أن تضمن غيرها، وأن يضمها غيرها، ولها أن توصي لمن تشاء ممن هو أهل للوصية، ويصح أن تكون وصيًا، لا فرق في ذلك بينها وبين الرجل، سواء أكانت متزوجة أم لم تكن؛ لأن الزوج ليست له ولاية على أموالها (العيد، 2006، ص 716).

وبهذا، يتضح حرص الإسلام على منح المرأة القدرة على الوصول إلى الموارد الاقتصادية المختلفة لضمان مشاركتها في عملية التنمية الاقتصادية واستمراريتها في هذا الميدان المهم. وقد أشارت خطة التنمية التاسعة إلى ذلك، حيث كان من أهم ملاحظتها: دعم مشاركة المرأة في الأنشطة التنموية، وفسح المجال أمام مشاركتها في مختلف الأنشطة والأعمال بما لا يتعارض مع القيم والعادات الأصيلة للمجتمع السعودي. وتنفيذاً لهذا، صدرت القرارات التي تحقق هذه الأهداف التنموية، وترفع من مشاركة المرأة في الاقتصاد، فتوسعت الفرص الاستثمارية النسائية، وبرزت على الساحة الاقتصادية سيدات أعمال مستثمرات في مجالات عدة، ومؤسسات أعمال نسائية تملكها وتديرها المرأة (آل عوض، 2014، ص70)

يتضح مما سبق أن العلاقة بين التمكين العلمي للمرأة وأنواع التمكين الأخرى علاقة طردية؛ فكلما زاد المستوى التعليمي للمرأة، زادت المشاركة الاقتصادية، حيث تزداد احتمالية اختيارها للعمل، فضلاً عن التأثير الإيجابي للتعليم في زيادة اختيار نوع الوظيفة، والنشاط الاقتصادي، وغطت الادخار، وغطت الاستهلاك والاستثمار (شلاوي، والحيط، 2019، ص4)، وهكذا الحال مع باقي أنواع التمكين الأخرى.

وتأسيساً على ذلك، فإن التمكين العلمي للمرأة يتطلب: توفير كافة التخصصات التي تتناسب وأدوار المرأة، وإتاحة جميع الوسائل والطرق المختلفة للتعليم والتعلم والتدريب والتنمية المهنية والبحث العلمي والشراكة المجتمعية والابتعاث، والتمويل اللازم لتحقيق ذلك كله.

التمكين الاجتماعي للمرأة

تعد الجامعة أهم مؤسسات المجتمع التي تسهم بشكل كبير في إعداد الفرد وتشكيل اتجاهاته وتطوير قدراته وصلفها، لتجعل منه مواطناً صالحاً وعضواً فعالاً في مجتمعه، يعمل على تنميته وتطويره وحل مشكلاته، قادراً على إنتاج المعرفة وتوظيفها بكفاءة في جميع مجالات النشاط المجتمعي، وقادراً على مواكبة مستجدات العصر ومتطلباته، ومن ثم فالجامعة تضطلع بمهمة عظيمة تتمثل في تنمية الثروة الحقيقية للمجتمع وهي تنمية الطاقات البشرية فكراً وائتماءً وقيادة.

وفي هذا الإطار، تسعى وزارة التعليم إلى إشراك المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية والثقافية والاجتماعية، وأن يكون لها دوراً بارزاً في التطوير والتقدم الذي تسعى إليه الدولة، لذلك توفر لها كافة سبل الدعم لإكمال تعليمها وصقل شخصيتها وتطوير مهاراتها لشغل كافة الوظائف والمهن التي تناسب خصوصيتها وقدراتها وإمكاناتها، وتكون قادرة على الإسهام بفاعلية في خدمة المجتمع وتنميته. وما يدل على ذلك ما تحظى به مؤسسات التربية والتعليم بالملكة العربية السعودية من زيادة نسب إقبال الفتيات والنساء للالتحاق بالبرامج الدراسية في المراحل المختلفة، وعلى الأخص في الجامعات، والتي أوضحت الإحصاءات زيادة نسبة الطالبات المستجيدات فيها ببرامج الدبلوم العالي، والبكالوريوس بنسبة (57%)، و(52.7%) من إجمالي الطلبة المستجدين بكل برنامج منهما على الترتيب (<http://departments.moe.gov.sa>).

ومن الناحية الكيفية، أتاحت الوزارة أقساماً وتخصصات جديدة متعددة للمرأة السعودية، مثل: الهندسة، والعمارة، والإعلام، والقانون، والزراعة، وحماية البيئة، وغير ذلك مما كان - في فترات سابقة - حكرًا على الرجال فقط. كذلك سعت الوزارة إلى تهيئة الكوادر البشرية النسائية السعودية للعمل في الجامعات السعودية كعضوات هيئة تدريس، أثبت الواقع ظهور نماذج متفوقة منهن، قدام إسهامات علمية وتقنية متميزة، فتبوأ أعلى درجات العلم والتفوق والتنافس بين نظرائهن على المستويين العربي والعالمي، كذلك قامت المملكة العربية السعودية بتهيئة البيئة التعليمية المناسبة للمرأة السعودية - سواء في إنشاء جامعة خاصة للنساء أو مشاريع المدن الجامعية - تعزيزاً

التمكين الثقافي للمرأة

بالرغم من تنامي دور المرأة في الحياة العلمية والاقتصادية والاجتماعية والإدارية والمهنية، إلا أنه ما زال هناك ببعض المجتمعات العربية بعض أشكال التمييز بين الرجل والمرأة، والتي تعيق انخراط المرأة في ميادين التنمية الشاملة. وتعدد أشكال هذا التمييز، إلا أن أكثرها يعود إلى عوامل ثقافية واجتماعية موروثية، مثل: العادات والتقاليد والموروث الاجتماعي والقيمي المتحيز ضد مشاركة المرأة في الحياة والعمل العام. ومن تلك العوامل أيضاً ما يتعلق بنظرة المجتمع الضيقة، وبخلفياتها الثقافية والاجتماعية التقليدية والعرفية التي تحصر دور المرأة في الإنجاب أو في البيت، ومن ثم تقليص دورها في التنمية المجتمعية الشاملة (كاظم، 2016، ص 17).

ولا شك أن مثل هذه الموروثات الثقافية السلبية تنعكس آثارها على المرأة؛ مما يمنعها من ممارسة دورها في بناء المجتمع والمشاركة في عملية التنمية التي لا تتم إلا بتكامل الأدوار بين كل من المرأة والرجل، الأمر الذي يحتاج إلى نشر ثقافة تمكين المرأة التي تتطلب: العمل الجاد والدؤوب لتصحيح المفاهيم المغلوطة لهذه المعتقدات والموروثات، وتعزيز الوعي السلوكي بأهمية تمكين المرأة في مختلف مجالات الحياة، وإزالة العقبات القانونية التي تميز ضد المرأة، وتفعيل قدرات المنظمات النسائية، وتوفير الدعم والتمويل الذاتي والوطني لهذه المنظمات وأجهزتها التنفيذية.

كذلك فإن التمكين الثقافي للمرأة لا يعني تكريس المساواة والحقوق العادلة للنساء فحسب، بل يقتضي منح البعد الثقافي مساحة أكبرى على سلم التنمية، وذلك من خلال تسليح المرأة بالعلم والمعرفة، وبناء اتجاهات ومواقف تسهم في بناء صورة إيجابية عن مكانتها وأدوارها المجتمعية، مع تطوير الخطاب التربوي والثقافي والإعلامي، وتمكينها من أن تكون فاعلة في عمليات التغيير والبناء الحضاري لمجتمعها.

ومن ناحية أخرى، يندرج تحت التمكين الثقافي للمرأة سلامة صحتها؛ فتمتع المرأة بحياة صحية مُرضية شرط أساسي للتمكين في كافة المجالات المجتمعية، لذا فإنه من حق جميع النساء التمكين الصحي، في جميع جوانب صحتها وعلى الأخص فيما يتعلق بصحتهن الإنجابية وصحة أطفالهن وتوقع حياة صحية أسرية خالية من الأمراض (شمالوي، والحيط، 2019، ص 54 & (Orabi, Wason, & Bekeet, 2020, p.787).

وإجمالاً يمكن القول بأن أهم مقومات التمكين الثقافي للمرأة تتمثل في: تنمية الاعتزاز بهويتها الثقافية، ومراعاة حقوقها، وتوفير سبل العيش وأنماط الحياة التي تتوافق مع خصائصها الفطرية وظروفها المختلفة، وتوفير الأنشطة الثقافية والترفيهية المناسبة لطبيعتها الأنثوية، وإتاحة فرص تثقيفها بالصحة الإنجابية والنفسية، مع إيجاد التشريعات والقوانين التي تسهم في تغيير نظرة المجتمع السلبية نحوها.

ولتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في ضوء رؤية 2030؛ فإن الأمر يتطلب الاستفادة من البرامج الأكاديمية والدورات التدريبية وورش العمل في: تنمية الوعي بدور المرأة في تطوير قدرات المجتمع الإنتاجية، وترشيد الاستهلاك المجتمعي، واستثمار طاقاتها في بناء مستقبل المجتمع وتنمية اقتصاده، والتأكيد التشريعي على استقلالية المرأة المالية، وعلى العمل والإنتاج والتسويق والاستثمار وتحقيق العائد الربحي.

التمكين الإداري والمهني للمرأة

تمثل المرأة في المملكة العربية السعودية ما يقارب نصف إجمالي الهيكل السكاني السعودي، وقد مُكِّنَت المرأة السعودية من المشاركة في العديد من المؤسسات والمجالات والأنشطة الإدارية والمهنية والمدنية، فأصبح لها مكاناً في مجلس الشورى، وفي المجالس البلدية والغرف التجارية الصناعية، وتقلدت المرأة مناصب عالية في الدولة؛ مما جعل الأمين العام للاتحاد البرلماني الدولي يصرح أن تمثيل المرأة في المجالس والبرلمانات يشهد تطوراً كبيراً وخطوة متقدمة على طريق تمكين المرأة السعودية (آل عوض، 2014، ص 74).

ولأهمية التمكين الإداري والمهني للمرأة السعودية، أسهمت رؤية المملكة 2030 في تسريع عمليات التمكين لها، ومن خلال: منح المرأة الصلاحيات، والسلطات، والحرية في الأداء، وتنفيذ العمل، والمشاركة في صنع واتخاذ القرار. ففيما يخص الجامعات، صدرت قرارات تعيين المرأة وكيلات للجامعات، إضافة إلى وجود عميدات، ورئيسات أقسام، استجابة لتحقيق المنافع المتبادلة بين إدارة الجامعة، والقيادات النسائية في إطار دعم القيادات العليا، وتحسين عمليات الاتصال بين الإدارات، وتحقيق متطلبات الجودة، والاتجاه نحو البناء التنظيمي المرن، وتطبيق الرقابة الذاتية، ودعم تطبيق الشفافية والمساءلة والمحاسبية في إطار الحوكمة الإدارية (يوسف الشبل، 2019، ص 117).

وتحقيقاً لرؤية المملكة 2030، فإن التمكين الإداري والمهني للمرأة يتطلب: وجود ثقة الرؤساء والمؤوسين في كفاءة المرأة وقدراتها على العمل، ومن ثم إتاحة الفرص للمشاركة في كافة الأعمال واللجان، وتقلد الوظائف والمهام التي تتناسب وقدرات المرأة وإمكاناتها، ثم يأتي دور الأنظمة والتشريعات التي تكفل للمرأة المشاركة في صناعة القرارات واتخاذها، وفي التفويض لتسيير الأعمال، وفي تقييم الأوضاع وتحسينها، وفي التدرج الوظيفي بما يتناسب مع التطور المهني.

وقد اتضح من خلال إحصاء القيادات الأكاديمية بجامعة تبوك وجود تمكين إداري ومهني للمرأة، حيث توجد وكالة لمعالي رئيس الجامعة، ولها مساعدتان، وهناك مستشارة لمعالي مدير الجامعة، وعميدة لكلية التصاميم والفنون، كما أنه توجد وكالة لكل كلية والتي تبلغ عددها 16 كلية، كما توجد وكالة لكل عمادة مساندة في الجامعة والتي تبلغ عددها 9 عمادات كما أن هناك مساعدتين لوكيل الجامعة للتطوير والجودة، إضافة إلى مشرفة لكل قسم علمي في الجامعة.

ج. العلاقة بين تمكين المرأة داخل المؤسسة الجامعية وخارجها:

تمثل الجامعات منارات للعلم والفكر في المجتمعات البشرية وذلك لطبيعتها الوظيفية المتمثلة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، مما يجعل جميع الممارسات التي تحصل داخل المؤسسة الجامعية هي ممارسات يجب أن تمثل الجانب المثالي و الحضاري والعلمي الذي يتطلع إليه المجتمع بجميع مكوناته، وبالتالي فإن تمكين المرأة من حقوقها في المؤسسة الجامعية يجب أن يعكس هذا الدور الريادي والحضاري للجامعة، كذلك إن تمكين عضوات هيئة التدريس في الجامعة من أدوارهم في جميع المجالات ينعكس إيجاباً على أدوارهم خارج إطار المؤسسة الجامعية فعوضاً هيئة التدريس قبل أن تكون موظفة تابعة لمؤسسة تعليمية هي الأم أو الزوجة أو الأخت في أسرتها وبالتالي فإن ذلك له الأثر الكبير في تعزيز دورها في إطار الأسرة كعضو فاعل يمارس دوره التربوي والفكري والثقافي داخل الأسرة بدايةً ومن ثم على نطاق المجتمع بشكل أوسع.

من جانب آخر فإن نسب ما تضمه الجامعات من أفراد المجتمع ككوادر تعليمية وإدارية وطلبة هي نسب ليست قليلة في مجملها وتمثل معظم الأسر في المجتمع المحلي، وبالتالي فإن تأثير الممارسات الخاصة بتمكين المرأة داخل المؤسسة الجامعية سيكون تأثيرها على العديد من الأسر في المجتمع المحلي.

إجراءات الدراسة الميدانية

للكشف عن واقع تمكين عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الذي يستهدف فهم وتحليل الواقع كما هو موجود، بغرض الوصول إلى استنتاجات تساعد في تطوير هذا الواقع.

ولتحقيق ذلك، تم تصميم استبانة - مكونة من (40) عبارة - تسعى للكشف عن واقع هذا التمكين من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك، وذلك من خلال خمسة محاور، هي:

- **المحور الأول:** التمكين العلمي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك، ويندرج تحته (8) عبارات.

- **المحور الثاني:** التمكين الاجتماعي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك، ويندرج تحته (9) عبارات.

جدول (1) : معاملات ثبات وصدق عبارات الاستبانة (ن = 41)

المحاور	العبارة	معامل ألفا ل كرونباخ Alpha-Cronbach	معامل ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للمحور (ثبات)	معامل ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للمحور عند حذف درجة العبارة من المحور (صدق)
التمكين العلمي معامل ألفا الكلي للمحور = 0.828 معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية ل Spearman-Brown = 0.894	1	.808	.664**	.572**
	2	.797	.735**	.630**
	3	.798	.738**	.620**
	4	.803	.700**	.598**
	5	.864	.408**	.306*
	6	.784	.817**	.748**
	7	.807	.686**	.560**

- **المحور الثالث:** التمكين الاقتصادي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك، ويندرج تحته (9) عبارات.

- **المحور الرابع:** التمكين الإداري والمهني لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك، ويندرج تحته (7) عبارات.

- **المحور الخامس:** التمكين الثقافي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك، ويندرج تحته (7) عبارات.

ويتم الاستجابة على جميع عبارات الاستبانة على مقياس خماسي حسب طريقة ليكرت وذلك بإحدى الخيارات الخمس (دائماً - عادة - أحياناً - قليلاً - لا يحدث)، حيث تأخذ هذه الاستجابات الدرجات الخمس (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب.

ولحساب صدق الاستبانة، تم عرضها أولاً على سبعة محكمين للتحقق من صدقها الظاهري، والحكم على صدق فقرات الأداة في الكشف عما وضعت من أجله، وعلى ترابطها بالمحاور التي تندرج تحتها، وعلى وضوحها وسلامة صياغتها، وقد تم الاستفادة من آراء السادة المحكمين في تعديل صياغة بعض عبارات الاستبانة.

وقد تم حساب معاملات ثبات وصدق أداة الدراسة، وذلك بعد تطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (41) من أعضاء هيئة التدريس الإناث بجامعة تبوك، تم اختيارهن عشوائياً بطريقة الجداول العشوائية، حيث تم حساب ثبات وصدق الاستبانة بالطرق التالية:

حساب ثبات العبارات بطريقتين هما

- **معامل ألفا ل كرونباخ Alpha-Cronbach** (بعدد عبارات كل محور)، وفي كل مرة يتم حذف درجات إحدى العبارات من الدرجة الكلية للمحور الذي تقيسه العبارة. كما تم حساب الثبات الكلي للمحاور وللإستبانة بطريقة التجزئة النصفية ل Spearman-Brown.

- **حساب معاملات الارتباط** بين درجات العبارة والدرجات الكلية للمحور الذي تقيسه.

حساب صدق عبارات الاستبانة عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تقيسه. فكانت النتائج كما بالجدول الآتي:

المحاور	العبارة	معامل ألفا لـ كرونباخ Alpha-Cronbach	معامل ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للمحور (ثبات)	معامل ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للمحور عند حذف درجة العبارة من المحور (صدق)
التمكين الاجتماعي	8	.795	.749**	.648**
	9	.818	.465**	.329*
	10	.794	.677**	.591**
	11	.801	.636**	.505**
	12	.787	.726**	.648**
	13	.781	.768**	.695**
	14	.791	.690**	.591**
	15	.793	.677**	.568**
	16	.810	.544**	.363*
	17	.784	.738**	.641**
التمكين الاقتصادي	18	.898	.805**	.740**
	19	.890	.889**	.845**
	20	.896	.821**	.761**
	21	.913	.610**	.512**
	22	.901	.776**	.724**
	23	.916	.570**	.468**
	24	.901	.779**	.702**
	25	.896	.831**	.780**
	26	.898	.799**	.737**
	27	.905	.810**	.736**
التمكين الإداري والمهني	28	.888	.921**	.878**
	29	.913	.745**	.653**
	30	.904	.816**	.741**
	31	.894	.887**	.840**
	32	.915	.729**	.633**
	33	.905	.801**	.735**
	34	.864	.597**	.400**
التمكين الثقافي	35	.843	.746**	.657**
	36	.829	.846**	.792**
	37	.821	.889**	.847**
	38	.825	.854**	.793**
	39	.862	.651**	.474**
	40	.829	.597**	.756**
معامل Alpha-Cronbach العام الكلي للاستبانة = 0.960				
معامل الثبات الكلي للاستبانة بطريقة التجزئة النصفية لـ Spearman-Brown = 0.968				

** دال إحصائياً عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

- أن معاملات الثبات الكلي سواء للمحاور الفرعية أو للاستبانة ككل بطريقتي ألفا لـ كرونباخ، التجزئة النصفية لـ سبيرمان/ براون معاملات مرتفعة مما يدل على الثبات الكلي للمحاور الفرعية والاستبانة ككل.
- أن جميع معاملات ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تقيسه (في حالة حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للمحور) دالة إحصائياً عند مستوى (0.01 أو 0.05)، مما يدل على صدق جميع عبارات الاستبانة.

من الإجراءات السابقة تم التأكد من ثبات وصدق استبانة تمكين عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك، ومن ثم وصلاحيته لقياس واقع تمكين

- أن جميع معاملات ألفا لـ كرونباخ للمحور في حالة غياب أي عبارة من عباراته أقل من أو يساوي معامل ألفا للمحور في حالة وجود جميع عباراته، أي أن وجود أي عبارة من عبارات أي محور لا يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات الكلي للمحور، وهذا يشير إلى أن كل عبارة تسهم بدرجة معقولة في الثبات الكلي للمحور الذي تقيسه (حسن، 2016، 518).

- أن جميع معاملات ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تقيسه دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يدل على الاتساق الداخلي وثبات جميع عبارات محاور الاستبانة.

جدول (3): مستوى ومدى التمكين لكل استجابة

الاستجابة	المدى	مستوى التمكين
لا يحدث	من 1.00 إلى أقل من 1.80	لا يوجد تمكين
قليلاً	من 1.80 إلى أقل من 2.60	بدرجة ضعيفة
أحياناً	من 2.60 إلى أقل من 3.40	بدرجة متوسطة
عادة	من 3.40 إلى أقل من 4.20	بدرجة كبيرة
دائماً	من 4.20 إلى 5.00	بدرجة كبيرة جداً

وبعد تطبيق الاستبانة، تم الاعتماد في تحليل البيانات على المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار "ت" (T-test)، وذلك من خلال برنامج SPSS الإصدار 21.

نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

يتم عرض نتائج الدراسة الميدانية وفقاً لترتيب محاور وعبارات الاستبانة إجمالاً وتفصيلاً، ثم حسب متغيرات الدراسة، يلي ذلك عرض الملخص للنتائج وتفسيرها. وفي الآتي تفصيل ذلك:

النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة مجملة على الاستبانة ومحاورها ككل:

أوضحت نتائج الاستجابات أن إجمالي المتوسط الحسابي على استبانة الكشف عن واقع التمكين لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك بلغ (3.92)، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (4): استجابات أفراد العينة على محاور استبانة الكشف عن واقع التمكين لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن بصورة مجملة

محاور الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
التمكين العلمي	3.51	1.06	4
التمكين الاجتماعي	3.79	0.65	2
التمكين الاقتصادي	3.66	0.90	3
التمكين الإداري والمهني	3.49	1.16	5
التمكين الثقافي	4.18	0.58	1
الدرجة الكلية لواقع التمكين	3.72	0.72	-

يتضح من الجدول السابق أن عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك يمكنهن من حقوقهن بدرجة كبيرة بصورة مجملة ومفصلة، حيث امتدت متوسطات الاستجابات على محاور التمكين الخمسة من (3.49) إلى (4.17)، وأن المتوسط الحسابي الكلي لواقع تمكين عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك بلغ (3.72) وجميع هذه المتوسطات تقع في مدى الاستجابة بدرجة كبيرة (الذي يمتد من 3.40 إلى أقل من 4.20) ويوضح الشكل الآتي متوسطات المحاور الخمسة لواقع تمكين عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك مرتبة تنازلياً، ويعقبه تفصيلها

عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك. الأمر الذي يدل على صلاحية الاستبانة فيما وضعت لقياسه، مع إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الدراسة الحالية، ويكون مؤشراً جيداً لتعميم نتائجها.

عينة الدراسة

بعد تقنين استبانة الدراسة، تم توزيعها في صورتها النهائية - وعبر البريد الإلكتروني الرسمي لعمادة البحث العلمي - في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1442/41 هـ على جميع عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك، وتم استلام (82) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

وقد تم تحديد حجم هذه العينة في ضوء معادلة مدخل رابطة التربية الأمريكية لكيرجسي ومورجان (Kergie & Morgan 1970) وهذه المعادلة في الصورة التالية:

$$n = \frac{\chi^2 NP(1-P)}{d^2 (N-1) + \chi^2 P(1-P)}$$

حيث:

n = حجم العينة المطلوب.

N = حجم مجتمع البحث.

P = مؤشر السكان أو نسبة المجتمع Population Proportion واقتراح كيرجسي ومورجان أن تساوي 0.5.

d = نسبة الخطأ الذي يمكن التجاوز عنه وأكبر قيمة له 0.05.

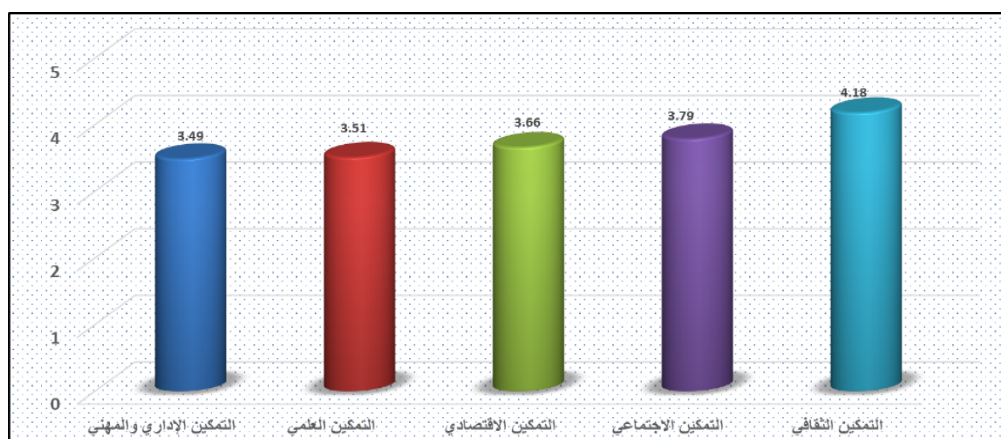
χ^2 = قيمة مربع كاي بدرجة حرية واحدة = 3.841 عند مستوى ثقة = 0.95 أو مستوى دلالة 0.05.

وبعد التعويض بهذه القيم، وُجد أن حجم العينة الذي يمثل مجتمع البحث البالغ عدده (333) من عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك هو (52) عضوة، وقد تم تطبيق على عينة حجمها (82) بدلاً من (52)، لأن القاعدة العامة للعينات هي أن زيادة حجم العينة يقلل من خطأ المعاينة ويمكن أن يوفر تمثيلاً أعلى لخصائص المجتمع وبالتالي تعميماً أصدق لنتائج البحث (حسن، 2016، 533-535). وبين الجدول الآتي توزيع أفراد العينة بحسب متغيري الدراسة:

جدول (2): توزيع أفراد العينة بحسب متغيرات الدراسة (n = 82)

متغيرات الدراسة	الفئة	العدد	النسبة المئوية
التخصص	نظري	50	61%
	عملي	32	39%
الجنسية	سعودية	44	53.7%
	غير سعودية	38	46.3%

ولتصحيح الاستبانة، تم حساب مستوى ومدى التمكين على كل استجابة من استجابات الاستبانة وفق ما هو موضح بالجدول الآتي:



شكل (1): ترتيب محاور الاستبانة حسب متوسط الاستجابات

النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول من الاستبانة: أوضحت نتائج استجابات عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك تحقق التمكين العلمي لمن بدرجة كبيرة، وذلك حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجمالي عبارات هذا المحور (3.51)، ويوضح الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وعدد ونسب الاستجابات الإيجابية والسلبية لعبارات هذا المحور:

جدول (5): استجابات عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك عن واقع التمكين العلمي لمن مرتبة تنازلياً

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستبانة					عبارات التمكين العلمي لعضوات هيئة التدريس	
			دائماً	عادةً	أحياناً	قليلاً	لا يحدث	ك	%
1	1.15	4.00	40	16	12	14	0	ك	1. توفر لي التقنيات اللازمة للنمو المهني في مجال تخصصي
			48.8	19.5	14.6	17.1	0.0	%	
2	1.13	3.78	29	20	21	10	2	ك	2. متاح لي الفرص للابتعاث الخارجي
			35.4	24.4	25.6	12.2	2.4	%	
3	1.63	3.67	40	15	5	4	18	ك	3. لدى فرصة الحصول على التواصل العلمي الخارجي
			48.8	18.3	6.1	4.9	22.0	%	
4	1.29	3.59	26	23	10	19	4	ك	4. متاح لي التمويل المناسب للمشاركة في البحوث العلمية
			31.7	28.0	12.2	23.2	4.9	%	
5	1.37	3.52	28	19	9	20	6	ك	5. متاح لي فرص الحصول على الدورات التدريبية والتطوير لمهاراتي
			34.1	23.2	11.0	24.4	7.3	%	
6	1.46	3.29	24	19	7	21	11	ك	6. تتوفر لي فرص الدراسة بال تخصصات التي تتناسب وطبيعتي
			29.3	23.2	8.5	25.6	13.4	%	
7	1.49	3.12	22	16	8	22	14	ك	7. متاح لي فرص الترقى العلمي بطريقة مكافئة لزملائي
			26.8	19.5	9.8	26.8	17.1	%	
8	1.60	3.10	26	11	9	17	19	ك	8. متاح لي فرص المشاركة في المؤتمرات المحلية والاقليمية والعالمية
			31.7	13.4	11.0	20.7	23.2	%	
-	1.06	3.51	الدرجة الكلية للتمكين العلمي						

ك = تكرار الاستبانة % = النسبة المئوية لتكرار الاستبانة

في المؤتمرات المحلية والاقليمية والعالمية"، و"متاح لي فرص الترقى العلمي بطريقة مكافئة لزملائي".

كما يتضح من الجدول السابق - على مستوى نسب الاستجابات الإيجابية لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك (دائماً - عادةً - أحياناً) - أن 85.4% من العضوات متاح لهن الفرص للابتعاث الخارجي، وأن 82.9% من العضوات تتوفر لهن التقنيات اللازمة للنمو المهني في مجال تخصصهن، كما أوضح 73.2% من العضوات تتوفر لهن فرص الحصول على التواصل

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لعبارات التمكين العلمي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك امتدت من (3.10) إلى (4)؛ أي أن تمكين العضوات من حقوقهن العلمية متحقق بدرجة تنحصر في المستويين المتوسط والكبير. أما أكثر عبارات التمكين العلمي المتحققة لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن؛ فكانت: "تتوفر لي التقنيات اللازمة للنمو المهني في مجال تخصصي"، و"متاح لي الفرص للابتعاث الخارجي". أما أقل عبارات التمكين العلمي المتحققة لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن؛ فكانت: "متاح لي فرص المشاركة

المهارات والمؤهلات التي تعزز مكانته وتصلق مهارته وتفعّل دوره الريادي والتنموي، كما يمكن تفسير ذلك في ضوء معطيات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي عززت مكانة المرأة وأكدت على إسهامها الفاعل في عملية التنمية والتطوير والتحديث.

العلمي الخارجي. كذلك رأى 72% من العضوات أنه متاح لهن التمويل المناسب للمشاركة في البحوث العلمية، وأن 68.3% متاح لهن فرص الحصول على الدورات التدريبية والتطوير للمهارات وأن تتوفر لهن التقنيات اللازمة للنمو المهني في مجال تخصصهن.

النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني من الاستبانة :

أوضحت نتائج استجابات عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك تحقق التمكين الاجتماعي لهن بدرجة كبيرة، وذلك حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجمالي عبارات هذا المحور (3.79)، ويوضح الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وعدد ونسب الاستجابات الإيجابية والسلبية لعبارات هذا المحور:

وتؤكد كل هذه النتائج على وجود تمكين علمي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك - من وجهة نظرهن - بنسبة استجابات إيجابية تزيد عن 69%، وإجمالي متوسط حسابي كبير (3.51). ولعل تفسير هذا يعزى إلى الجهود التي تبذلها الجامعة لتذليل العقبات وتوفير الإمكانيات المادية والتقنية التي من شأنها تعزيز مهارات الأكاديميات والمنسوبات الجامعيات، كما يمكن تفسير ذلك في ضوء القناعة المتزايدة لدى عضوات هيئة التدريس بما لديهن من إمكانيات تؤهلن للحصول على أعلى قدر من التدريب والتمهين في المجالات المختلفة؛ فالإمكانيات المتاحة والعقبات مذللة أمام كل من يمتلك

جدول (6): استجابات عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك عن واقع التمكين الاجتماعي لهن مرتبة تنازلياً

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة					عبارات التمكين الاجتماعي لعضوات هيئة التدريس	
			دائماً	عادةً	أحياناً	قليلاً	لا يحدث		
1	0.96	4.34	48	20	10	2	2	ك	1. يتاح لي التخطيط والتوفيق بين مسؤولياتي داخل المنزل وخارجه.
			58.5	24.4	12.2	2.4	2.4	%	
2	1.00	4.13	37	27	12	4	2	ك	2. أجد التقدير والاحترام الكافي من مجتمعي
			45.1	32.9	14.6	4.9	2.4	%	
3	0.85	4.12	31	34	13	4	0	ك	3. تتوفر بمجتمعي دور الحضانة ورياض الأطفال المتطورة
			37.8	41.5	15.9	4.9	0.0	%	
4	0.91	4.01	26	39	9	8	0	ك	4. أعزز صوري الذاتية أمام صورة المجتمع التقليدية
			31.7	47.6	11.0	9.8	0.0	%	
5	0.91	3.96	22	43	11	4	2	ك	5. يمكنني التوفيق بين أدوري المجتمعية (زوجة- موظفة- الخ)
			26.8	52.4	13.4	4.9	2.4	%	
6	1.06	3.82	27	25	18	12	0	ك	6. أمتلك زمام المبادرة الذاتية في كثير من القضايا الاجتماعية
			32.9	30.5	22.0	14.6	0.0	%	
7	0.90	3.79	20	31	25	6	0	ك	7. تتبني القوانين والأنظمة مواكبة التغيرات الاجتماعية
			24.4	37.8	30.5	7.3	0.0	%	
8	1.42	3.05	20	12	14	24	12	ك	8. أتحمل مسؤولية بناء المنظومة القيمية للمجتمع المحيط بي
			24.4	14.6	17.1	29.3	14.6	%	
9	1.42	2.89	14	19	10	22	17	ك	9. متاح لي المشاركة في القيادة والعضوية بالمنظمات الحكومية والمجتمعية
			17.1	23.2	12.2	26.8	20.7	%	
-	0.65	3.79	الدرجة الكلية للتمكين الاجتماعي						

ك = تكرار الاستجابة % = النسبة المئوية لتكرار الاستجابة

فكانت: "أتحمل مسؤولية بناء المنظومة القيمية للمجتمع المحيط بي"، و"تتاح لي المشاركة في القيادة والعضوية بالمنظمات الحكومية والمجتمعية".

كما يتضح من الجدول السابق - على مستوى نسب الاستجابات الإيجابية لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك (دائماً - عادةً - أحياناً) - أن أكثر من 95% من العضوات يتاح لهن التخطيط والتوفيق بين مسؤولياتهن داخل المنزل وخارجه، و تتوفر بمجتمعهن دور الحضانة ورياض الأطفال المتطورة، وأن حوالي 93% منهن يجدن لتقدير والاحترام الكافي من مجتمعهن، ويمكنهن التوفيق بين أدوارهن المجتمعية وتبنيهن القوانين والأنظمة مواكبة التغيرات الاجتماعية، وكذلك أكثر من 90% يعززن صورتهن الذاتية لتغيير

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لعبارات التمكين الاجتماعي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك امتدت من (2.89) إلى (4.34)؛ أي أن تمكين العضوات من حقوقهن الاجتماعية متحقق بدرجة تمتد من المستوى المتوسط إلى الكبير جداً. أما أكثر عبارات التمكين الاجتماعي المتحققة لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن؛ فكانت: "يتاح لي التخطيط والتوفيق بين مسؤولياتي داخل المنزل وخارجه"، و"أجد التقدير والاحترام الكافي من مجتمعي"، و"تتوفر بمجتمعي دور الحضانة ورياض الأطفال المتطورة". أما أقل عبارات التمكين الاجتماعي المتحققة لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن؛

وكذلك الساعات للحصول عليها يحظون بتقدير اجتماعي على مستوى دوائرهن الاجتماعية المحيطة، وكذلك على مستوى المجتمع الواسع الذي يقدر العلم والعلماء. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة فرج وشرعي (2020) التي توصلت إلى أن للتعليم الجامعي دورا كبيرا في تحقيق التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية.

النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث من الاستبانة:

أوضحت نتائج استجابات عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك تحقق التمكين الاقتصادي لهن بدرجة كبيرة، وذلك حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجمالي عبارات هذا المحور (4.17)، ويوضح الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب الاستجابات الإيجابية والسلبية لعبارات هذا المحور:

جدول (7): استجابات عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك عن واقع التمكين الاقتصادي لهن مرتبة تنازلياً

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة					عبارات التمكين الاقتصادي لعضوات هيئة التدريس	
			دائماً	عادة	أحياناً	قليلاً	لا يحدث		
1	0.94	4.33	46	23	9	2	2	ك	1. تتيح لي القوانين الاقتصادية فرص متكافئة في العمل والإنتاج والتسويق
			56.1	28.0	11.0	2.4	2.4	%	
2	0.95	4.32	47	20	10	4	1	ك	2. أجد المعلومات والمهارات والموارد الكافية لتحقيق مكاسب مالية
			57.3	24.4	12.2	4.9	1.2	%	
3	1.12	3.85	30	22	22	4	4	ك	3. تيسر لي فرص الإقراض المالي لإنشاء المشاريع الإنتاجية
			36.6	26.8	26.8	4.9	4.9	%	
4	1.18	3.61	21	30	13	14	4	ك	4. أمتلك الحق في الشراء والتملك دون تمييز نوعي
			25.6	36.6	15.9	17.1	4.9	%	
5	1.28	3.59	26	22	12	18	4	ك	5. تمنح لي الصلاحيات المالية المطلقة بالمنزل أو العمل أو المجتمع
			31.7	26.8	14.6	22.0	4.9	%	
6	1.25	3.40	20	22	15	21	4	ك	6. تتوفر لي فرص التمكين والاستقلالية لأن أكون إنساناً منتجا اقتصادياً
			24.4	26.8	18.3	25.6	4.9	%	
7	1.27	3.34	20	18	20	18	6	ك	7. أمتلك الحق في القروض والتسليف والشراء والتملك دون تمييز نوعي
			24.4	22.0	24.4	22.0	7.3	%	
8	1.35	3.29	22	16	15	22	7	ك	8. أحصل على الامتيازات والمكافآت المالية دون تمييز
			26.8	19.5	18.3	26.8	8.5	%	
9	1.37	3.17	21	12	18	22	9	ك	9. متاح لي الفرصة للتدريب الذي يسهم في التنمية الاقتصادية وزيادة الإنتاج
			25.6	14.6	22.0	26.8	11.0	%	
-	0.90	3.66	الدرجة الكلية للتمكين الاقتصادي						

ك = تكرار الاستجابة % = النسبة المئوية لتكرار الاستجابة

أما أقل عبارات التمكين الاقتصادي المتحققة لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن؛ فكانت: "تتاح لي الفرصة للتدريب الذي يسهم في التنمية الاقتصادية وزيادة الإنتاج".

كما يتضح من الجدول السابق - على مستوى نسب الاستجابات الإيجابية لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك (دائماً - عادة - أحياناً) - أن أكثر من 95% من العضوات تتيح لهن تتيح القوانين الاقتصادية فرص متكافئة في العمل والإنتاج والتسويق، وأن حوالي 94% من العضوات يجدن المعلومات والمهارات والموارد الكافية لتحقيق مكاسب مالية وأن أكثر من 90% من

صورة المجتمع التقليدية عن المرأة، كما أوضح أكثر من 85% منهن امتلاك زمام المبادرة الذاتية في كثير من القضايا الاجتماعية.

وتؤكد كل هذه النتائج على وجود تمكين اجتماعي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك - من وجهة نظرهن - بنسب استجابات إيجابية تزيد عن 83%، وإجمالي متوسط حسابي كبير (3.79). ويمكن تفسير ذلك في ضوء طبيعة العمل الأكاديمي الذي تعد المرونة أحد أهم مكوناته بما يسمح للعضوات بالتوفيق بين واجباتهن الاجتماعية وغيرها من الواجبات الأخرى، كما يمكن تفسير ذلك في ضوء التطورات الاجتماعية التي طرأت على ثقافة المجتمع من خلال تعديل بعض المفاهيم الاجتماعية التي تؤكد على أهمية الدور الاجتماعي الذي يمكن أن تقوم به النساء باعتبارهن شطر المجتمع، ويربين الشطر الآخر، كذلك يمكن تفسير ذلك في ضوء ثقافة المجتمعات المسلمة التي تقدر العلم وأهله، بغض النظر عن جنس من يحمل هذا العلم، فعضوات هيئة التدريس من حملة الدكتوراه،

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لعبارات التمكين الاقتصادي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك تمتد من (3.17) إلى (4.33)؛ أي أن تمكين العضوات من حقوقهن الاقتصادية متحقق بدرجة تمتد من المستوى المتوسط إلى الكبير جداً. أما أكثر عبارات التمكين الاقتصادي المتحققة لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن؛ فكانت: "تتيح لي القوانين الاقتصادية فرص متكافئة في العمل والإنتاج والتسويق"، و"أجد المعلومات والمهارات والموارد الكافية لتحقيق مكاسب مالية"، و"تيسر لي فرص الإقراض المالي لإنشاء المشاريع الإنتاجية".

يُعزى تفسير ذلك إلى القدر الكبير من الاستقلالية التي تتمتع بها عضوات هيئة التدريس مقارنة بغيرها من المهن، مما يؤثر إيجاباً على مستوى التمكين الاقتصادي لهن. وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع نتائج دراسة: فرج وشرعي (2020) التي توصلت أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة، وأن للتعليم الجامعي دوراً كبيراً في تحقيقه. بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة آل عمر والعبدي (2018) التي أشارت إلى ضعف التمكين الاقتصادي للمرأة.

النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة على عبارات المحور الرابع من الاستبانة:

أوضحت نتائج استجابات عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك تحقق التمكين الإداري والمهني لهن بدرجة كبيرة، وذلك حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجمالي عبارات هذا المحور (3.94)، ويوضح الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب الاستجابات الإيجابية والسلبية لعبارات هذا المحور:

جدول (8): استجابات عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك عن واقع التمكين الإداري والمهني لهن مرتبة تنازلياً

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة					عبارات التمكين الإداري والمهني لعضوات هيئة التدريس	
			دائماً	عادةً	أحياناً	قليلاً	لا يحدث		
1	1.29	3.82	37	14	13	15	3	ك	1. أجد الصلاحيات والمرونة الإدارية لبتاح لي تسيير العمل دون تمييز نوعي
			45.1	17.1	15.9	18.3	3.7	%	
2	1.18	3.49	26	21	10	17	8	ك	2. تباح لي الفرصة لتقييم وضعي الإداري والمهني وتحسينه
			31.7	25.6	12.2	20.7	17.0	%	
3	1.38	3.49	33	12	11	14	12	ك	3. توجد ثقة إدارية كافية واحترام نحو كفاءتي في مجال العمل
			40.2	14.6	13.4	17.1	14.6	%	
4	1.52	3.49	24	11	31	13	3	ك	4. أشعر بالعدل في مجال العمل دون تمييز
			29.3	13.4	37.8	15.9	3.7	%	
5	1.31	3.43	23	18	19	15	7	ك	5. أشارك في اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بعملتي
			28.0	22.0	23.2	18.3	8.5	%	
6	1.37	3.37	25	15	13	23	6	ك	6. أستطيع أن أتقصد أي وظيفة تتناسب وقدراتي وإمكاناتي
			30.5	18.3	15.9	28.0	7.3	%	
7	1.34	3.34	22	15	25	9	11	ك	7. توجد لي الفرص لتقلد أعلى المناصب القيادية متى ما توفرت الكفاءة
			26.8	18.3	30.5	11.0	13.4	%	
-	1.16	3.49	الدرجة الكلية للتمكين الإداري والمهني						

ك = تكرار الاستجابة % = النسبة المئوية لتكرار الاستجابة

الاستجابات الإيجابية لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك مع تلك المتوسطات الحسابية. وتؤكد كل هذه النتائج على وجود تمكين إداري ومهني لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك - من وجهة نظرهن - بنسبة استجابات إيجابية تزيد عن 72%، وإجمالي متوسط حسابي كبير (3.49). ولعل تفسير هذا الشعور المؤكد لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك بالتمكين القيادي والإداري والمهني المتوفر لهن - في أرض الواقع - على مستوى الأقسام والكليات والإدارة الجامعية. ويؤكد هذا إحصاء القيادات الأكاديمية بجامعة تبوك والذي اتضح من خلاله وجود تمكين قيادي وإداري ومهني للمرأة، حيث توجد وكالة لمعالتي رئيس الجامعة، ولها مساعدتان، وهناك مستشارة لمعالتي رئيس الجامعة، وعميدة لكلية التصميم والفنون، كما

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لعبارات التمكين الإداري والمهني لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك تمتد من (3.34) و(3.82)؛ أي أن تمكين العضوات من حقوقهن الإدارية والمهنية متحقق بدرجة تنحصر في المستويين المتوسط والكبير. أما أكثر عبارات التمكين الإداري والمهني المتحققة لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن؛ فكانت: "أجد الصلاحيات والمرونة الإدارية لبتاح لي تسيير العمل دون تمييز نوعي"، "تباح لي الفرصة لتقييم وضعي الإداري والمهني وتحسينه". أما أقل عبارات التمكين الإداري والمهني المتحققة لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن؛ فكانت: "أستطيع أن أتقصد أي وظيفة تتناسب وقدراتي وإمكاناتي"، و"توجد لي الفرص لتقلد أعلى المناصب القيادية متى ما توفرت الكفاءة". كما يتضح من الجدول السابق اتفاق نسب

التي توصلت إلى أن المرأة السعودية تواجه عدداً من الحواجز في الصعود إلى المناصب القيادية.

النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة على عبارات المحور الخامس من الاستبانة:

أوضحت نتائج استجابات عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك تحقق التمكين الثقافي لهن بدرجة كبيرة، وذلك حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجمالي عبارات هذا المحور (4.17)، ويوضح الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب الاستجابات الإيجابية والسلبية لعبارات هذا المحور:

أنه توجد وكالة لكل كلية والتي تبلغ عددها 16 كلية، كما توجد وكالة لكل عمادة مساندة في الجامعة والتي تبلغ عددها تسع (9) عمادات، كما أن هناك مساعدتين لوكيل الجامعة للتطوير والجودة، إضافة إلى مشرفة لكل قسم علمي في الجامعة.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة عيد (2019) التي أشارت نتائجها إلى وجود معوقات كبيرة جداً تحول دون تمكين المرأة للوظائف القيادية، ومع دراسة الغفيلي (2019) (Alghofaily,

جدول (9): استجابات عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك عن واقع التمكين الثقافي لهن مرتبة تنازلياً

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة					عبارات التمكين الثقافي لعضوات هيئة التدريس	
			دائماً	عادةً	أحياناً	قليلاً	لا يحدث	ك	%
1	0.63	4.52	49	27	6	0	0	ك	أأخذ قراراتي وما يتعلق بنمط حياتي وطريقة عيشي
			59.8	32.9	7.3	0.0	0.0	%	
2	0.59	4.51	49	26	7	0	0	ك	2. أأتمتع بمقومات جودة الحياة من مأكول وملبس وتعليم وصحة وثقافة
			59.8	31.7	8.5	0.0	0.0	%	
3	0.65	4.51	46	32	4	0	0	ك	3. تتوفر لي فرص كافية للنمو المهني بما يحقق لي استقلالية مادية
			56.1	39.0	4.9	0.0	0.0	%	
4	0.72	4.50	50	25	5	2	0	ك	4. أأعزج بموهبي وأستطيع أن أدمج نفسي في عمليات التطوير والتغير المستمرة
			61.0	30.5	6.1	2.4	0.0	%	
5	0.80	4.30	42	23	17	0	0	ك	5. تتوفر لي الأماكن الترفيهية المتنوعة المناسبة لطبيعتي الأتنية
			51.2	28.0	20.7	0.0	0.0	%	
6	1.25	3.54	25	20	13	22	2	ك	6. أأأخذ القرار فيما يتعلق بصحتي الإنجابية والنفسية والجسدية
			30.5	24.4	15.9	26.8	2.4	%	
7	1.31	3.37	23	15	19	19	6	ك	7. أأشارك في منظمات أأهدف لنشر ودعم ثقافة تمكين المرأة
			28.0	18.3	23.2	23.2	7.3	%	
-	0.58	4.18	الدرجة الكلية للتمكين الثقافي						

ك = تكرار الاستجابة % = النسبة المئوية لتكرار الاستجابة

الثقافة الإسلامية والتي تُولي المرأة أهمية واهتماماً كبيراً، وقد انعكس ذلك على أفراد المجتمع عامة، وعلى النساء بوجه أخص، فمكانتها رفيعة، وقراراتها مستقلة ومحل اعتبار، كذلك فمن المؤكد أنه كلما تزداد مكانة المرأة العلمية والاجتماعية والاقتصادية والمهنية؛ تزداد أيضاً مكانتها الثقافية. ومن الممكن أيضاً تفسير هذه النتيجة في ضوء ما توصلت إليه دراسة عمر والفريج (2020) والتي أكدت على أن توفير مقومات جودة الحياة وسبل العيش الكريم يسهم في جعل المرأة أكثر اطمئناناً، وشعوراً بالاستقرار والرضا النفسي تجاه مسؤولياتها في المنزل والعمل؛ مما يجعلها أكثر انتظاماً وتمسكاً بالعمل، وإسهاماً في التنمية. كما تتفق هذه النتيجة أيضاً مع ما توصلت إليه دراستي: الجدعاني (2018)، والجعيد (2019) واللتين توصلتا إلى وجود علاقة وارتباط طردي بين مؤشرات التمكين.

النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة بحسب متغيري التخصص والجنسية:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك - على استبانة الكشف عن واقع تمكينهن - بحسب متغيري التخصص والجنسية، تم استخدام اختبار "ت". والجدول الآتي يوضح ذلك:

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لعبارات التمكين الثقافي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك تمتد من (3.37) و(4.52)؛ أي أن تمكين العضوات من حقوقهن الثقافية متحقق بدرجة تمتد من المستوى المتوسط إلى الكبير جداً. أما أكثر عبارات التمكين الثقافي المتحققة لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن؛ فكانت: "أأأخذ قراراتي وما يتعلق بنمط حياتي وطريقة عيشي"، و"أأأتمتع بمقومات جودة الحياة من مأكول وملبس وتعليم وصحة وثقافة". أما أقل عبارات التمكين الثقافي المتحققة لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظرهن؛ فكانت: "أأأشارك في منظمات أأأهدف لنشر ودعم ثقافة تمكين المرأة".

كما يتضح من الجدول السابق اتفاق نسب الاستجابات الإيجابية لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك مع تلك المتوسطات الحسابية. وتؤكد كل هذه النتائج على وجود تمكين ثقافي لعضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك - من وجهة نظرهن - بنسبة استجابات إيجابية تزيد عن 91%، وإجمالي متوسط حسابي كبير (4.18). ولعل تفسير هذا يعزى إلى ارتفاع مستوى دخل المواطن السعودي، وتوفير مقومات جودة الحياة؛ مما كان له انعكاس كبير على اهتمام الأفراد بالنمط المعيشي والحصول على أعلى الشهادات التعليمية، كما يمكن تفسير ذلك في ضوء ثقافة المجتمع السعودي المبنية من

جدول (10): الفروق بين استجابات أفراد العينة على الاستبانة بحسب متغيري التخصص والجنسية

المتغير وفئاته	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
التخصص	نظري	50	3.71	0.77	0.85
	عملي	32	3.74	0.65	0.19
الجنسية	سعودية	44	4.24	0.53	0.01
	غير سعودية	38	3.11	0.32	11.75

كما يتضح من هذا الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك - بحسب متغير الجنسية - على استبانة الكشف عن واقع تمكين المرأة، وذلك حيث كانت قيمة (ت) = (11.75) وعند مستوى دلالة (0.01)، وقد كانت هذه الفروق في اتجاه عضوات هيئة التدريس السعوديات حيث كان متوسط استجاباتهن (4.24) أعلى متوسط

استجابات عضوات هيئة التدريس غير السعوديات (3.11). ويمكن عزو هذه الفروق إلى الاستقرار الوظيفي والاجتماعي والاقتصادي الذي تحظى به عضوات هيئة التدريس السعوديات مقارنة بغير السعوديات اللاتي اغتربن عن مجتمعاتهن؛ مما قد يؤثر على شعورهن بالاستقرار والتمكين، كما يمكن تفسير ذلك في ضوء التنظيمات التي تقدم المواطنين من عضوات هيئة التدريس على غير المواطنين عند الاختيار للوظائف القيادية التنفيذية والاستشارية في الجامعات.

ملخص نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى مجموعة كبيرة من النتائج من أهمها النتائج الآتية:
- أن عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك مكنات من حقوقهن العلمية والاجتماعية، والاقتصادية، والإدارية والمهنية، والثقافية بدرجة كبيرة.
- تمثلت أعلى هذه المكنات - على مستوى الاستبانة ككل - في الجدول الآتي:

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك - بحسب متغير التخصص - على استبانة الكشف عن واقع تمكين المرأة، وذلك حيث كانت قيمة (ت) = (0.19) وعند مستوى دلالة (0.85)؛ الأمر الذي يدل على اتساق وتقارب استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي التخصصات النظرية والعملية على الاستبانة، وأن التخصص لا يؤثر على اختلاف النتائج. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة فرج وشرعي (2020) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات طالبات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز على التمكين المؤسسي في اتجاه ذوات التخصصات الأدبية.

جدول (11): ترتيب أعلى المكنات على مستوى الاستبانة ككل

أعلى المكنات	المتوسط	المجال
أخذ قراراتي وما يتعلق بنمط حياتي وطريقة عيشي	4.52	الثقافي
أقتع بمقومات جودة الحياة من مأكّل وملبس وتعليم وصحة وثقافة	4.51	الثقافي
تتوفر لي فرص كافية للنمو المهني بما يحقق لي استقلالية مادية	4.51	الثقافي
أعتر بمجوبي وأستطيع أن أدمج نفسي في عمليات التطوير والتغيير المستمرة	4.50	الثقافي
يتاح لي التخطيط والتوفيق بين مسؤولياتي داخل المنزل وخارجه.	4.34	الاجتماعي
توجد لي الفرص لتقلد أعلى المناصب القيادية متى ما توفرت الكفاءة	4.34	الإداري والمهني
تتيح لي القوانين الاقتصادية فرص متكافئة في العمل والإنتاج والتسويق.	4.33	الاقتصادي
أجد المعلومات والمهارات والموارد الكافية لتحقيق مكاسب مالية	4.32	الاقتصادي
تتوفر لي التقنيات اللازمة للنمو المهني في مجال تخصصي	4.00	العلمي

- تمثلت أقل هذه المكنات - على مستوى الاستبانة ككل - في الآتي:

جدول (12): ترتيب أقل المكنات على مستوى الاستبانة ككل

أدنى المكنات	المتوسط	المجال
أشارك في منظمات تحدف لنشر ودعم ثقافة تمكين المرأة	3.37	الثقافي
أحصل على الامتيازات والمكافآت المالية دون تميز	3.29	الاقتصادي
تتاح لي الفرصة للتدريب الذي يسهم في التنمية الاقتصادية وزيادة الإنتاج	3.17	الاقتصادي
تتاح لي فرص المشاركة في المؤتمرات المحلية والإقليمية والعالمية	3.10	العلمي
تتاح لي المشاركة في القيادة والعضوية بالمنظمات الحكومية والمجتمعية	2.89	الاجتماعي

والأسرية، والوظيفية، وكيفية توفير أجود وأفضل أنماط الحياة التي تتوافق مع خصائصها الفطرية وظروفها المختلفة.

– تنمية ممارسة المهارات والقيم الاقتصادية – من خلال الدورات التدريبية – التي تؤهل المرأة لإدارة وتخطيط المشاريع الاستثمارية، والإنتاجية، والتسويقية، وريادة الأعمال.

مقترحات الدراسة

يقترح الباحث إجراء الدراسات التالية:

– المعوقات الثقافية والاجتماعية لتمكين عضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة.

– مقومات تمكين المرأة في التربية الإسلامية وتطبيقاته المعاصرة في المؤسسات التربوية.

– تصور مقترح لتعزيز الوعي المجتمعي بأهمية تمكين المرأة السعودية.

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>

المراجع

ابتسام، منصور، رشا، المعاينة، رويدا واخرون (2010). النوع الاجتماعي وابعاد تمكين المرأة في الوطن العربي، منظمة المرأة العربية، القاهرة.

أيوب، رائدة. (2010). الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيراتها على النساء في الريف السوري. رسالة دكتوراه، جامعة الدول العربية وجامعة سانت كلمنس.

بلول، صابر. (2009). التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجهات الدولية والواقع. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 25(2)، 645-686.

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك – بحسب متغير التخصص – على استبانة الكشف عن واقع تمكين المرأة.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك – بحسب متغير الجنسية – على استبانة الكشف عن واقع تمكين المرأة، وأن هذه الفروق في اتجاه عضوات هيئة التدريس السعوديات.

وتعكس النتائج السابقة الجهود الوطنية الكبيرة في تعزيز ثقافة تمكين المرأة السعودية في ضوء الرؤية الوطنية 2030 والتي تعمل على تمكين المرأة السعودية لتقوم بدورها التنموي بما يسهم في تحقيق التنمية والازدهار في جميع المجالات حيث جاءت أربع عبارات في المجال الثقافي كأعلى الممكنات. بينما جاءت عبارة "تتاح لي المشاركة في القيادة والعضوية بالمنظمات الحكومية والمجتمعية" كأدنى الممكنات وقد تعزى هذه النتيجة إلى حاجة المجتمع إلى مزيد من الوقت لتحقيق ذلك خاصة وأن هناك بعض الآراء الفقهية التي لها رأي مخالف في قيادة المرأة.

توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، يمكن أن توصي الدراسة بما يلي:

– منح عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك مزيداً من الصلاحيات الإدارية، بحيث تتاح لهم المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بعملهم.

– إنشاء مراكز جامعية – بالشراكة مع وزارة الشؤون الاجتماعية – متخصصة في زيادة المهارات الاجتماعية للمرأة، وفي دعم تمكينها بالمجتمع للمشاركة في التنمية الشاملة، وتحقيقاً لرؤية 2030.

– عقد مؤتمرات خاصة بالمرأة، وتدعى لها الكوادر النسائية المتخصصة من كافة أنحاء العالم الإسلامي؛ لمناقشة الخطوات التنفيذية لتمكين المرأة في مختلف كافة المجالات وعلى مستوى كل القطاعات.

– إنشاء قناة إعلامية بالجامعة تهتم بقضايا تمكين المرأة، وبتوعية أفراد المجتمع الداخلي والخارجي بالجهود المبذولة والإنجازات الحادثة في هذا المجال.

– عقد دورات أكاديمية وتدريبية تستهدف تنمية القدرات والقيادات النسائية وتمكينهن من: مهارات القيادة، والتواصل الإيجابي الفعال، وحل المشكلات، والتفكير الإبداعي، وبناء الشخصية، وتطوير الذات، وتكوين فرق العمل، وإدارة العمل الجماعي، وصناعة القرار واتخاذ، وترتيب الأولويات، وتحمل المسؤولية، والتفويض، والتقويم الذاتي.

– إقامة المنتقيات والندوات التثقيفية عن صحة المرأة الإنجابية، والنفسية،

شلاوي، حنان عطا، والحيط، خليل إسماعيل. (2019). أثر تمكين المرأة في نسبة مشاركتها في القوى العاملة: دراسة تطبيقية على عينة من الدول العربية. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 16(1)، 1-25.

<https://spu.sharjah.ac.ae/index.php/HSSdoi.org/10.36394>
شلاوي، حنان عطا، والحيط، خليل إسماعيل. (2019). محدثات تمكين المرأة في الدول العربية. مجلة دراسات للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 46(1)، 48-66.
<https://dsr.ju.edu.jo/djournals/index.php/Hum/index>
2663-6190

صالح، أماني. (د.ت.). التمكين السياسي في الوطن العربي... الشروط والمحددات: دراسة حالة للتمكين السياسي في الكويت وقطر، جمعية دراسات المرأة والحضارة، القاهرة.

الضبيحي، مها عبدالله؛ والعمرى، جميلة يحيى؛ والعمرى، إيمان رافع؛ وسلام، ذكرى عبدالجليل. (2019). أثر التعليم والتدريب في تمكين المرأة السعودية اقتصادياً: دراسة جغرافية تطبيقية على مشاريع الأسر المنتجة. بحث مقدم للمؤتمر الأول لدراسات المرأة السعودية، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، الرياض، 739-783.

عمر، أحلام العطا. (2019). احتياجات تمكين المرأة السعودية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والمعوقات التي تواجهها: دراسة مطبقة على الموظفات السعوديات بقسم الدراسات الاجتماعية في جامعة الملك سعود. بحث مقدم للمؤتمر الأول لدراسات المرأة السعودية، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، الرياض، 333-383.

عمر، أحلام، والفريح، مها. (2020). مساهمة برنامجي قرة ووصول في تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص: دراسة ميدانية على النساء المستفيدات في بعض مدن المملكة. مجلة الآداب، 32(2)، 109-131.

<https://doi.org/10.31973/9bgh0t23>
آل عمر، حمود، والعبدى، عمر. (2018). تمكين المرأة في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: الواقع والمأمول. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 22(2)، 43-63.

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals2522-3372>
آل عوض، نخله صالح. (2014). معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية. الرياض: مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

العبد، نوال عبد العزيز. (2006). حقوق المرأة في ضوء السنة النبوية. بحث قُدم لجائزة نايف بن عبد العزيز آل سعود العالمية للسنة النبوية والدراسات الإسلامية المعاصرة، الرياض.

عبد، هالة فوزي. (2019). تمكين المرأة لشغل الوظائف القيادية بالجامعات السعودية في ضوء رؤية 2030: تصور مقترح. بحث مقدم للمؤتمر الأول لدراسات المرأة السعودية، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، الرياض، 175-216.

فرج، علياء عمر، وشرعي، وداد عبدالله. (2020). دور التعليم الجامعي في تمكين المرأة السعودية في ضوء إستراتيجية التنمية 2030 من وجهة نظر طالبات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز. مجلة الدراسات الاجتماعية، 26(1)، 31-53.

<https://www.dfaj.net/index.php?r=journals/Journal&i=158>
2312-5268

فضل الدين، سناء. (1438هـ). دور الجامعة في تنمية مسؤولية المرأة الاجتماعية في ضوء التغيرات المحلية والعالمية. بحث قدم إلى مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة 2030، جامعة الجوف، 96-125.

<https://www.damascusuniversity.edu.sy/mag/law>

الجدعاني، تغريد عابد. (2018). دور تمكين المرأة السعودية في رؤية 2030 في تحسين مشاركتها المستقبلية بسوق العمل، المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 4، 142-158.

<https://doaj.org/toc/2415-4822>

الجميد، شوق حباب. (2019). العلاقة السببية بين تمكين المرأة السعودية والنمو الاقتصادي للفترة 1999-2015. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 3(7)، 101-120.

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/issue/view/828>
الحسن، ريا حفار. (2010). التمكين السياسي للمرأة في مجال تحقيق أهداف التنمية. ورقة مقدمة للمؤتمر الدولي التاسع لمعهد التخطيط العربي حول: المرأة والشباب في التنمية العربية، القاهرة.

حسن، عزت عبد الحميد محمد. (2016). الإحصاء النفسي والتربوي: تطبيقات باستخدام برنامج SPSS18. القاهرة: دار الفكر العربي.
القيب، هند. (2020). أثر دعم المشاريع المتوسطة والصغيرة على مستويات تمكين المرأة السعودية: الواقع والتحديات: دراسة استكشافية في ظل معطيات رؤية 2030. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 8(3)، 486-502.

<https://www.refaad.com/Journal/Index/210.31559/GJEB>

رؤية المملكة العربية السعودية 2030. متاحة على:

www.vision2030.gov.sa

رؤية المملكة العربية السعودية 2030. متاحة على:

www.vision2030.gov.sa

الزهراني، غيداء صالح، والهمامي، طالب أحمد. (2019). المعوقات التي تواجه المرأة السعودية في تحقيق دورها التنموي وسبل تجاوزها: دراسة ميدانية على نساء محافظة شرورة جنوب المملكة العربية السعودية. بحث مقدم للمؤتمر الأول لدراسات المرأة السعودية، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، الرياض، 289-332.

الزهراني، غيداء صالح، والهمامي، طالب أحمد. (2019). المعوقات التي تواجه المرأة السعودية في تحقيق دورها التنموي وسبل تجاوزها: دراسة ميدانية على نساء محافظة شرورة جنوب المملكة العربية السعودية، بحث مقدم للمؤتمر الأول لدراسات المرأة السعودية، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، الرياض، 15-16 صفر 1440 هـ / 24 - 25 أكتوبر 2018 م، المجلد الأول، 289-332.

سلامة، فؤاد عبد اللطيف؛ قنبر، خالد عبد الفتاح؛ حمودة، عزيزة محمود؛ وعمار، هالة صابر. (2020). محدثات تمكين المرأة الريفية بمحافظة المنوفية. مجلة العلوم الاقتصادية والاجتماعية، 5(5)، 91-121.

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/issue/view/828>

3372-2522

السماطوي، إقبال الأمير. (2007). دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة، المؤتمر السنوي الرابع: محور أمية المرأة العربية مشكلات وحلول، مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس، دار الفكر العربي، القاهرة، 2007.

الشبل، يوسف عبد الرحمن. (2019). إستراتيجية مقترحة لتمكين القيادات النسائية في الجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مجلة جامعة الجوف للعلوم التربوية، 5(2)، 103-137.

<https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-905796>

- Alghofaily, L. (2019). Women leadership in higher education in Saudi Arabia. *International Journal of Social Sciences*, 8(2), 14-32.
- Alhadhli, hudaa mutar. (2020). dawr tamkin almar'at alsaeudiat fi taeziz almasuwliat alaijtimaieiat fi daw' ruyat 2030. majalat jamieat alfayuwmlileulum altarbawiat walnafsiati, 14(3), 547-584. <https://jfst.journals.ekb.eg> 2682-3713
- Alhasan, rya hafaar. (2010). altamkin alsiyasiu lilmar'at fi majal tahqiq 'ahdaf altanmiati. waraqat muqadimat lilmutamar alduwali altaasie limaehad altakhtit allearabii hwl: almar'at walshabab fi altanmiat allearabiati, alqahirati.
- Aljaeid, shawq hababa. (2019). alealaqat alsababiat bayn tamkin almar'at alsaeudiat walnumui alaiqtisadii lilfatrat 1999-2015. majalat aleulum alaiqtisadiat wal'idariyat walqanuniati, 3(7), 101-120. <https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/issue/view/828>
- Aljideani, taghrid eabid. (2018). dawr tamkin almar'at alsueudiat fi ruyat 2030 fi tahsin musharakatiha almustaqbaliat bisuq aleumla, almajalat aldawliat lileulum al'iinsaniat walaijtimaieiat, 4, 142-158. <https://doaj.org/toc/2415-4822>
- Al-Mssalem, M. (2018). Education and empowerment of Saudi women in light of vision 2030. *International Journal of Current Research*, 10(4), 68409-68413.
- Al-Mssalem, M. (2018). Education and empowerment of Saudi women in light of vision 2030, *International Journal of Current Research*, 10(4), 68409-68413.
- Al-Qahtani, A., Ibrahim, H., Elgzar, W., El Sayed, H., Abdelghaffar, T., Moussa, R., & Alenzy, A. (2021). Perceived and real barriers to workplace empowerment among women at Saudi universities: A cross-sectional study. *African Journal of Reproductive Health*, 25(1), 26-35.
- Alrqiba, hindi. (2020). 'athar daem almasharie almutawasitat walsaghirat ealaa mustawayat tamkin almar'at alsaeudiat: alwaqie waltahadiyati: dirasat aistikshafiat fi zili muetayat ruyat 2030. almajalat alealamiat lilaiqtisad wal'aemali, 8(3), 486-502. <https://www.refaad.com/Journal/Index/210.31> 559/GJEB
- Alsamaluti, 'iiqbal al'amiri. (2007). dawr aljameiaat al'ahliat fi tamkin almar'ati, almutamar alsanawiu alraabie: mahw 'umiyat almar'at allearabiat mushkilat wahululi, markaz taelim alkabari, jamieat eayn shamsi, dar alfikr allearabii, alqahirata, 2007.
- Alshibla, yusif eabd alrahman. (2019). 'iistratijiit muqtarihat litamkin alqiadat alnisayiyat fi aljamieat alsaeudiat fi daw' ruyat almamlakat allearabiat alsaeudiat 2030. majalat jamieat aljawf lileulum altarbawiat, 5(2), 103-137. <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-905796>
- Alzahrani, ghayda' salih, walhamami, talib 'ahmadu. (2019). almueawiqat alati tuajih almar'at alsaeudiat fi tahqiq dawriha altanmawii wasubul tajawuziha: dirasat maydaniat ealaa nisa' muhafazat shururih janub almamlakat allearabiat alsaeudiat. bahath muqadim lilmutamar al'awal lidirasat almar'at alsaeudiat, markaz al'abhath alwaeidat fi albuhih alaijtimaieiat wadirasat almar'ati, alrayad, 289-332.
- قحطاني، إيمان. (2016). اتجاهات الاكاديميات السعوديات نحو قضية تمكين المرأة. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم، (2)، 115 - 141. <https://jfst.journals.ekb.eg> 2682-3713
- كاظم، ثائر رحيم. (2016). معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي: دراسة ميدانية في جامعة القادسية. مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية الكتي: <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-244884>
- أبو كليلة، هادية محمد رشاد. (2017). معوقات تمكين المرأة تكنولوجيا: الأسباب ومقترحات الحل. المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والإنسانية، (9)، 308-323. <https://ajehssr.com> 2356-9220
- مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم. (د. ت.). تحديات رأس المال البشري في العالم العربي: صوت الرؤساء التنفيذيين، مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم، الإمارات العربية المتحدة.
- الهدلي، هدى مطر. (2020). دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية 2030. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 14(3)، 547-584. <https://jfst.journals.ekb.eg> 2682-3713
- وزارة التخطيط. (1422هـ). الكتاب الإحصائي السنوي. الرياض: مصلحة الإحصاءات العامة.
- وزارة التعليم. (2014). المرأة السعودية في التعليم العالي. الرياض: الإدارة العامة للتخطيط والإحصاء، 24(2) <https://search.emarefa.net/detail/BIM-701539>

Reference

- Abu kililt, hadiat muhamad rishad. (2017). mueawiqat tamkin almar'at tiknulujiya: al'asbab wamuqtarahat alhal. almajalat allearabiat lidirasat wabuhuth aleulum altarbawiat wal'iinsaniati, (9), 308-323. <https://ajehssr.com> / 2356-9220
- Aibtisam, mansur, rasha, almaeaytati, ruaydan wakharun (2010). alnawe alaijtimaieiu wabead tamkin almar'at fi alwatan allearabii, munazamat almar'at allearabiati, alqahirati.
- Al eawad, najla' salih. (2014). mueawiqat tamkin almar'at min huquqiha alqanuniat fi almamlakat allearabiat alsaeudia. alriyad: markaz al'abhath alwaeidat fi albuhih alaijtimaieiat wadirasat almar'at bijamieat al'amirat nurat bint eabd alrahman
- Al eumr, hamuwd, waleabdii, eumr. (2018). tamkin almar'at fi muasasat altaelim aleali fi almamlakat allearabiat alsaeudiat: alwaqie walmamuli. majalat aleulum al'idariyat walaiqtisadiati, (22), 43-63. <https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals2522-3372>
- Aldabihi, maha eabdallah; waleumri, jamilat yahyaa; waleumri, 'iiman rafie; wasalamun, dhikraa eabdjalil. (2019). 'athar altaelim waltadrib fi tamkin almar'at alsaeudiat aqtsadyan: dirasat jughrafat tatbiqiat ealaa masharie aluasr almuntaji. bahath muqadim lilmutamar al'awal lidirasat almar'at alsaeudiat, markaz al'abhath alwaeidat fi albuhih alaijtimaieiat wadirasat almar'ati, alrayad, 739-783.

- Jayaweera, S. (1997). Higher education and the economic and social empowerment of women—the Asian experience. *Compare*, 27(3), 245-261.
- Kazim, thayir rahimi. (2016). mueawiqat tamkin almar'at fi almujtamae aleiraqii: dirasat maydaniatan fi jamieat alqadisiat. majalat jamieat babil lileulum al'iinsaniat alkatbi: <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-244884>
- Medel-Anonuevo, C. & Bochynek, B. (1995). The International Seminar on Women's Education and Empowerment, in: Carolyn Medel-Anonuevo (ed.). *Women, Education and Empowerment: Pathways towards Autonomy*. UNESCO: Institute of Education.
- Muasasat muhamad bin rashid al maktum. (d. ta.). tahadiyat ras almal albasharii fi alealam alearabii: sawt alruwasa' altanfidhiyna, muasasat muhamad bin rashid al maktum, al'iimarat alearabiat almutahidata.
- Orabi, M., Wason, M., & Bekeet, A. (2020). Are the ICTs Able to Empower The Rural Women in The Developing Countries? A Socio-Economic Comparison between Egypt and India. *Journal. of Agricultural Economics and Social Sciences*, Mansoura Univ., 10 (12), 785 -792.
- Qahtani, 'iiman. (2016). atijahat alakadimiaat alsaeudiaat nahw qadiat tamkin almar'ati. majalat kuliyat alkhidmat alaijtimaeiat lildirasat walbuhuth alaijtimaeiat, kuliyat alkhidmat alaijtimaeiat - jamieat alfuyum, (2), 115 - 141. <https://jfst.journals.ekb.eg/2682-3713>
- Ruyat almamlakat alearabiat alsueudiat 2030. mutahat ealaa: www.vision2030.gov.sa
- Ruyat almamlakat alearabiat alsueudiat 2030. mutahat ealaa: www.vision2030.gov.sa.
- Salamat, fuad eabd allatifi; qunibir, khalid eabd alfataahi; hamuwdat, eazizat mahmud; waeamar, halat sabir. (2020). muhadadat tamkin almar'at alriyfiat bimuhafazat almanufiati. majalat aleulum alaiqtisadiat walaijtimaeiat, (5), 91-121. <https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/issue/view/8283372-2522>
- Saliha, 'amani. (da.t.). altamkin alsiyasiu fi alwatan alearabii...alshurut walmuhadadatu: dirasat halat liltamkin alsiyasii fi alkuayt waqataru, jameiat dirasat almar'at walhadarati, alqahirati.
- Shimlawi, hanan eataa, walhayt, nahil 'iismaeil. (2019'a). 'athar tamkin almar'at fi nisbat musharakatiha fi alquaa aleamilati: dirasatan tatbiqiat ealaa eayinat min alduwal alearabiati. majalat jamieat alshaariqat lileulum al'iinsaniat walaijtimaeiat, 16(1), 1-25. <https://spu.sharjah.ac.ae/index.php/HSSdoi.org/10.36394>
- Shimlawi, hanan eataa, walhayta, nahil 'iismaeil. (2019bi). muhadadat tamkin almar'at fi alduwal alearabiati. majalat dirasat lileulum al'iinsaniat walaijtimaeiat, 46(1), 48-66. <https://dsr.ju.edu.jo/djournals/index.php/Hum/index/2663-6190>
- UNIFEEM (2010). *Women's Empowerment Principles: Equality Means Business*, United Nations, Retrieved on 1/4/2012 from: http://www.unifem.org/partnerships/womens_empowerment_principles
- Alzahrani, ghayda' salih, walhamami, talib 'ahmadu. (2019). almueawiqat alati tuajih almar'at alsaeudiat fi tahqiq dawriha altanmawii wasubul tajawuziha: dirasat maydaniat ealaa nisa' muhafazat shururih janub almamlakat alearabiat alsaeudiat, bahath muqadim lilmutamar al'awal lidirasat almar'at alsaeudiat, markaz al'abhath alwaeidat fi albuhtuth alaijtimaeiat wadirasat almar'at, alrayad, 15-16safir 1440 ha/ 24 - 25 'uktubar 2018 ma, almujaalad al'awli, 289-332.
- Ayuba, rayidatu. (2010). aljadwaa alaijtimaeiat lilmasharie almutanahiat alsighar watathiratiha ealaa alnisa' fi alriyf alsuwri. risalat dukturah, jamieat alduwal alearabiat wajamieat sant klmansi.
- Blul, sabir. (2009). altamkin alsiyasiu lilmur'at alearabiat bayn alqararat waltawajuh alduwliat walwaqiea. majalat jamieat dimashq lileulum alaiqtisadiat walqanuniati, 25(2), 645-686. <https://www.damascusuniversity.edu.sy/mag/law/>
- Eidi, halat fuzi. (2019). tamkin almar'at lishaghl alwazayif alqiadiat bialjamieat alsaeudiat fi daw' ruyat 2030: tasawur muqtarahin. bahth muqadim lilmutamar al'awal lidirasat almar'at alsaeudiat, markaz al'abhath alwaeidat fi albuhtuth alaijtimaeiat wadirasat almar'ati, alrayad, 175-216..
- Eidi, halat fuzi. (2019). tamkin almar'at lishaghl alwazayif alqiadiat bialjamieat alsaeudiat fi daw' ruyat 2030: tasawur muqtarahin. bahth muqadim lilmutamar al'awal lidirasat almar'at alsaeudiat, markaz al'abhath alwaeidat fi albuhtuth alaijtimaeiat wadirasat almar'ati, alrayad, 175-216.
- Eumar, 'ahlam aleita. (2019). aihitajiat tamkin almar'at alsaeudiat fi altanmiat alaijtimaeiat walaiqtisadiat walmueawiqat alati tuajihuha: dirasatan mutbaqatan ealaa almuazafat alsaeudiaat biqism aldirasat alaijtimaeiat fi jamieat almalik saeud. bahath muqadim lilmutamar al'awal lidirasat almar'at alsaeudiat, markaz al'abhath alwaeidat fi albuhtuth alaijtimaeiat wadirasat almar'ati, alrayad, 333-383.
- Eumar, 'ahlamu, walfariha, maha. (2020). musahamat barnamajay qurat wawusul fi tamkin almar'at alsaeudiat aleamilat fi alqitae alkhasi: dirasatan maydaniatan ealaa alnisa' almustafidat fi baed mudun almamlakati. majalat aladab, 32(2), 109-131. <https://doi.org/10.31973/9bgh0t23>
- Fadl aldiyn, sana'. (1438h). dawr aljamieat fi tanmiat maswuwliat almar'at alaijtimaeiat fi daw' altaghayurat almahaliyat walealamiati. bahath qadim 'iilaa mutamar taeziz dawr almar'at alsaeudiat fi tanmiat almujtamae fi daw' ruyat almamlakat 2030, jamieat aljuf, 96-125.
- Farji, ealya' eumr, washareabi, widad eabdallah. (2020). dawr altaelim aljamieii fi tamkin almar'at alsaeudiat fi daw' 'isratijiat altanmiat 2030 min wijhat nazar talibat jamieat al'amir stam bin eabd aleaziza. majalat aldirasat alaijtimaeiat, 26(1), 31-53. <https://www.dfaj.net/index.php?r=journals/Journal&i=1582312-5268>
- Hasan, eizat eabd alhamid muhamad. (2016). al'ihsa' alnafsiu waltarbawi: tatbiqat biastikhdam barnamaj SPSS18. alqahirata: dar alfikr alearabii.
- Jayaweera, S. (1997). Higher education and the economic and social empowerment of women: The Asian experience. *Compare*, 27(3), 245-261.

- Wizarat altaelimi. (2014). almar'at alsaediat fi
altaelim aleali. alriyad: al'iidarat aleamat liltakhtit
wal'iihsa'i,
24(2)<https://search.emarefa.net/detail/BIM-701539>
Wizarat altakhtiti. (1422h). alkitaab al'iihsayiyu
alsanawii. alrayad: maslahat al'iihsa'at aleamati.