

دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠

إعداد

د. هدى مطر الهذلي

أستاذ أصول التربية المشارك - كلية التربية

جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز بالخرج - المملكة العربية السعودية

المستخلص

هدف البحث الحالي إلى التعرف على دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠. ولتحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لملاءمته للبحث الحالي. وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية حيث طبقت الأداة على عينة مكونة من (١٦) وكيلات جامعة، و(٢) عميدات، و(١٤) وكيلات كلية، و(٨) رئيسات أقسام. استخدم البحث الاستبانة كأداة رئيسة تم تطبيقها على القيادات في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز تم اختيارها بطريقة عشوائية لتمثيل القيادات الأكاديمية في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. وأظهرت نتائج البحث ما يلي:

- ١- أظهرت نتائج البحث أن المتوسطات الحسابية لبعد واقع تمكين المرأة في السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠ جاء متراوحاً ما بين موافق، محايد، غير موافق بمتوسط حسابي بلغ "٣,٤٥".
- ٢- بينت النتائج أن المتوسطات الحسابية لبعد واقع المسؤولية الاجتماعية للمرأة في السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠ جاء متراوحاً ما بين موافق بشدة، موافق، محايد بمتوسط حسابي بلغ "٣,٦٦".
- ٣- توصلت الدراسة إلى أن المتوسطات الحسابية لدور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠ جاء متراوحاً ما بين موافق، محايد بمتوسط حسابي بلغ "٣,٣٢".
- ٤- ظهر عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) لدور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠ تعزى للمتغيرات " الرتبة العلمية، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي".

وبناءً على ما توصل إليه البحث من نتائج، أوصت الباحثة بتوصيات منها: أن تعزز الجامعات السعودية مبدأ الشراكة الاجتماعية بين مؤسسات المجتمع المحلي عند تخطيط وتنفيذ السياسات التي تتعلق بالمرأة، واستثمار إمكانات المرأة السعودية للعمل التطوعي لتحقيق التنمية المستدامة وفقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠، وضرورة المشاركة المستمرة بين الجامعات والجهات المهتمة بشؤون المرأة من أجل تطويرها وتنمية مهاراتها. كلمات مفتاحية: تمكين المرأة السعودية - المسؤولية المجتمعية.

Abstract

The present study aimed to identify the role of empowering Saudi women in enhancing social responsibility in view of "2030" Vision. The researcher used the descriptive approach to suit the current study to achieve the objectives of the study, the sample of the study was randomly selected, as it was applied to a sample consisting of (16) university agents, (2) deans, (14) college agents and (8) heads of departments. The questionnaire was used as a key tool applied to female leaders in Prince Sattam university to represent government universities in Saudi Arabia. The results of the study showed the following:

1. The mathematical averages of the reality of women's empowerment in Saudi Arabia in view of "2030" vision ranged from acceptable, neutral, and disagreeing with an average of "3.4".
2. The results showed that the mathematical averages for the reality of the social responsibility of women in Saudi Arabia in view of the vision of "2030" ranged from strongly agreed, acceptable, neutral to an average of "3.66".
3. The arithmetical averages of the role of empowering Saudi women in enhancing social responsibility in the view of the of "2030" Vision ranged from a positive to a neutral average of "3.32".
4. There are no statistically significant differences at the level of ($\alpha = 0.05$) for the role of empowering Saudi women in enhancing social responsibility in view of "2030" vision due to the variables "Scientific rank, number of years of experience and the job title".

Based on the findings of the study, the researcher recommended that Saudi universities should reinforce the principle of social partnership between local community institutions in planning and implementing policies related to women, investing the abilities of Saudi women for voluntary work to achieve sustainable development in accordance with the vision of the Kingdom 2030, the need for continuous

participation Between universities and those interested in women's affairs in order to develop their skills.

Keywords: Empowering Saudi Women - Community Responsibility

المقدمة:

اتخذت قضايا المرأة ومشاركتها في تنمية المجتمع مكانة مرموقة في المواثيق والمنظمات التابعة للأمم المتحدة والتي تبنت مبدأ تمكين المرأة لزيادة مسؤوليتها ومشاركتها في عملية التنمية المجتمعية باعتبارها أساس بناء المجتمع، ولكون المرأة تمثل نصف المجتمع فإن عدم تمكينها يعتبر هدراً للطاقة البشرية ويقف حاجزاً أمام تقدم المجتمع (زايد، ٢٠١٥، ص ٣٣٠). وانبثاقاً من نتائج التقارير الصادرة عن المؤتمرات الدولية كمؤتمر (كوبنهاجن ١٩٩٥م)؛ ومؤتمر (بكين ٢٠٠٠)، والمؤتمرات التي نادى بضرورة تمكين المرأة للمشاركة في تنمية المجتمع وتعزيز المسؤولية الاجتماعية فإن تمكين المرأة يواجه ضعفاً ولا بد من توفير آليات جديدة لتحقيقه في جميع ميادين الحياة، والتركيز على مشاركة المرأة في مختلف الميادين لتحقيق تنمية المجتمع بحيث يكون لها دوراً فعالاً في تعزيز المسؤولية الاجتماعية (United Nations, 2005, p. ٥٤).

وتعتبر المسؤولية الاجتماعية من أبرز الالتزامات والواجبات التي تقع على كاهل أفراد المجتمع عامةً و المرأة خاصة، وذلك لما لها من أهمية بارزة في تحديد اتجاه كل فرد إزاء المجتمع، وتوجيه لعطاءاتهم واعمالهم في خدمة المجتمع الذي يعيشون فيه، لأنه من حق المجتمع عليهم أن يقدموا ما يمكنهم من خدمات وأن يشاركوا في تطويره وتنميته (كريم جان، ٢٠١٧، ص ٩٨). وتحقيق تمكين المرأة لا بد من أن يكون له دور في تعزيز المسؤولية الاجتماعية والتي ترمي إلى اندماج المرأة في مؤسسات المجتمع المختلفة والمشاركة في تطويره، والحفاظ على مصالحه لتثبيت مفهوم المسؤولية الاجتماعية.

وقد عملت حكومة المملكة العربية السعودية على تعزيز مكانة المرأة في المجتمع وذلك من خلال تحسين وتطوير واستثمار قدراتها لأجل تفعيل دورها على الجانبين المحلي والعالمي، وقد تضمنت رؤية المملكة ٢٠٣٠ أهدافاً رامية لضمان دور المرأة وتمكينها في تنمية المجتمع وإظهارها باعتبارها من العناصر الفعالة والمؤثرة على جميع الجوانب، وقد خصصت رؤية المملكة ٢٠٣٠ هدف استراتيجي خاص بمشاركة المرأة في سوق العمل، ووضحت حقوقها في جميع الميادين سواء في الصحة أو التعليم، و إتاحة مستوى معيشي يليق بها، وهذا يرتبط بغايات التنمية المستدامة في المجتمع السعودي، ومن الإجراءات التي اتخذتها المملكة لأجل تمكين المرأة السعودية أن أتاحت لها شغل

مناصب قيادية فقد تم تخصيص (٢٠%) من مقاعد مجلس الشورى للنساء في عام (١٤٣٤هـ) بأمر ملكي، بالإضافة إلى تعيين مجموعة من النساء في القطاعين العام والخاص، ومشاركة المرأة في سوق العمل، إذ باتت تشكل المرأة السعودية إحدى دعائم النجاح لرؤية المملكة ٢٠٣٠ فبحلول عام ٢٠٣٠ ستزيد نسبة مشاركة المرأة في العمل إلى (٣٠%) وذلك وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ (رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٢٠١٦، ص ٣٩-٤٠).

مشكلة البحث:

جاءت مشكلة البحث الحالي نتيجة لمناداة الكثير من المؤتمرات والندوات المحلية والعالمية التي اهتمت بقضايا المرأة إجمالاً والمرأة العاملة بالتحديد خاصة بعد التطورات العالمية التي مرت بها قضية المرأة منذ انعقاد أول مؤتمر دولي للمرأة بالمكسيك عام ١٩٧٥ وحتى انعقاد مؤتمر بكين ١٩٩٥، وتغيرت بؤرة الاهتمام الدولي بقضايا المرأة من تأكيد الدور (دور المرأة) إلى الرؤية (رؤية المرأة)، وأصبح من حق المرأة المشاركة بمختلف صورها في كافة مجالات التنمية للاستفادة القصوى من كافة إمكانياتها وكفاءاتها، ونتيجة لذلك برز ما يعرف بمفهوم تمكين المرأة Women Empowerment (الغانم، ٢٠٠٧، ص ٩).

وقد نادى صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفيم) بعد مؤتمر بيجين والمؤتمر الدولي للسكان بالقاهرة ١٩٩٤، ومندى الاقتصاد والمرأة العربية المنعقد في الكويت ٢٠٠٣ ببرنامج عمل لتمكين المرأة، وأكدوا على ضرورة اشراك المرأة في التنمية المجتمعية وتعزيز دورها في كل ميادين الحياة (الإسكو، ٢٠٠٩، ص ١-٣).

كما جاءت مشكلة هذا البحث نتيجة لمواكبة ما نادى به رؤية المملكة ٢٠٣٠ لرفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من نسبة (٢٢%) إلى (٣٠%) بحلول عام ٢٠٣٠م، وايضاً انبثقت مشكلة البحث من النهضة العالمية وما يشهده المجتمع السعودي من الانفتاح على العالمية والريادية مما يعد من الأسباب التي جعلت دمج المرأة السعودية في أدوارها الاجتماعية ضرورة ملحة لتنمية المجتمع وتعزيز المسؤولية الاجتماعية حيث باتت تواجه المجتمع السعودي مشكلات كثيرة تفرض مشاركة المرأة في إيجاد حلول لها. وتتمثل مشكلة البحث في توضيح دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠.

أسئلة البحث:

١. ما واقع تمكين المرأة السعودية؟
٢. ما واقع المسؤولية الاجتماعية للمرأة السعودية؟
٣. ما دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠؟

أهداف البحث:

- يهدف البحث إلى التعرف على:
١. واقع تمكين المرأة السعودية.
 ٢. واقع المسؤولية الاجتماعية للمرأة السعودية.
 ٣. دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية هذه البحث في:

الأهمية النظرية:

١. يُفيد هذا البحث الباحثين في تحليل دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠.
٢. يُعد هذا البحث من الدراسات النادرة - في حدود معرفة الباحثة - التي تهتم بالوقوف على مساهمة المرأة المجتمعية والتنمية مما ساعد على فتح الفرص للمشاركة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء ٢٠٣٠.
٣. تناول هذا البحث شريحة مهمة من شرائح المجتمع وهي شريحة المرأة السعودية.

الأهمية التطبيقية:

١. جاء هذا البحث في محاولة لسداد النقص في العلوم الاجتماعية الخاصة بالمرأة والتنمية وخاصة فيما يتعلق بالمرأة السعودية ودورها في التنمية التي قد تحاول الحد من مشكلة قلة الباحثين و المهتمين في هذا المجال.
٢. إثراء المكتبة العربية عامة والسعودية خاصة، وجعل البحث الحالي إضافة علمية للبحوث والدراسات المتخصصة في نفس المجال والاستفادة منها.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: تتحدد الحدود الموضوعية للبحث الحالي من خلال التعرف على دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠. الحدود المكانية: يقتصر هذا البحث على الجامعات الحكومية السعودية. الحدود البشرية: يقتصر هذا البحث على عينة من القيادات (وكيلات جامعة- عميدات- وكيلات كليات- رئيسات أقسام) في جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز لتمثيل قيادات الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. الحدود الزمانية: طُبق هذا البحث في الفصل الدراسي الثاني خلال العام الدراسي ١٤٤٠هـ - ٢٠١٩م.

مصطلحات البحث:

التمكين: يعرف بأنه "مهارة إعطاء العاملين القوة والقدرة على وضع الأهداف لأعمالهم الخاصة واتخاذ القرارات وحل المشكلات المتعلقة بالصلاحيات المخولة لهم ضمن حدود مسؤولياتهم" (بيه، ٢٠١٢، ص ٦). وتعرف الباحثة التمكين إجرائياً بأنه: النهوض بالمرأة السعودية وتعريفها بحقوقها وواجباتها ودعم قدراتها على الإنتاج والعطاء في مجال عملها ومن خلال دورها في المؤسسات التنموية وإتاحة المجال لها لوضع الأهداف المناسبة والتخطيط لأداء أدوارها بشكل فعال. وتعرف الباحثة المرأة السعودية إجرائياً بأنها: المرأة العاملة في منصب قيادي داخل الجامعات السعودية. المسؤولية الاجتماعية: تعرف بأنها: "رؤية الفرد لمستوى التزام المؤسسة بما يتوجب عليها من خدمة المجتمع طوعاً" (أبو هريريد، ٢٠١٧، ص ١٠). وتعرفها الباحثة بأنها: مسؤولية المرأة السعودية عن ذاتها ومجتمعها، وتكمن في حل المشكلات التي تواجهها وتلبية احتياجاتها، والمساهمة في حل القضايا المجتمعية، والمشاركة في كافة الخدمات والأنشطة التطوعية، والقيام بالأدوار المكلفة بها في الاطار المجتمعي، وفق رؤية ٢٠٣٠.

رؤية ٢٠٣٠: تعرف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: بأنها: "رؤية شاملة أطلقتها المملكة العربية السعودية تركز على مرتكزات ثلاثة: العمق العربي والاسلامي، والقوة الاستثمارية، وأهمية الموقع الجغرافي الاستراتيجي، لتفتح مجالاً أرحب للقطاع الخاص ليكون شريكاً بتسهيل أعماله، وتشجيعه، لينمو ويكون واحداً من أكبر اقتصاديات العالم، ويصبح محركاً لتوظيف المواطنين، ومصدراً لتحقيق الازدهار للوطن والرفاه للجميع، هذا الوعد يقوم على التعاون والشراكة في تحمل المسؤولية (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٦).

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري:

تمكين المرأة:

إنّ المقصود بتمكين المرأة هو منحها الحق في اتخاذ القرارات الصائبة في حياتها وتحسين مكانتها في المجتمع في كافة المجالات السياسيّة والاجتماعيّة والثقافية لكونها أساس قيام المجتمع ولطبيعة تأثيرها بمحيطها الخارجي وظروفها الاجتماعية، حيث أنّ الهدف منه هو تعزيز اعتماد النساء على أنفسهن (Porcelænshaven، ١١:٢٠٠٨). ويعرفه (Jarmon، ٢٠١٤: ١) بأنه: العملية التي تتمكن المرأة عبرها بصورة فريديّة وجماعيّة من فهم الكيفيّة التي تؤثر علامات القوّة من خلالها في حياتها فتكتسب الثقة بالنفس والقدرة على مجابهة عدم المساواة بينها وبين الرجل.

وتتمثل أهمية تمكين المرأة في تزويد المرأة بالعديد من المهارات والمعلومات، والأدوات حيث تقع على عاتقها المسؤولية تجاه عملها، من أجل تمكينها من بناء عملها وتصميمه بالشكل الجيد، كما أنّ التمكين يمنح المرأة القدرة على التفاعل مع الآخرين، واتخاذ القرارات الصائبة دون الحاجة إلى أخذ موافقة من قبل مدير المؤسسة (Dono، ٦:٢٠١٢). وهناك عدة أهداف لعملية تمكين المرأة تتمثل فيما يلي (Upadhyay، ١:٢٠٠٥-٤):

- يعمل التمكين على مساعدة المرأة على السيطرة على أمور حياتها.
- تهتم عملية تمكين المرأة بزيادة استقلالية المرأة.
- تساعد عملية تمكين المرأة على إيجاد حلول ذاتية للمشاكل التي تواجهها.

- تساعد عملية تمكين المرأة على تحكم المرأة في توجيه شؤون حياتها الشخصية، وزيادة ثقتها بنفسها، وقدرتها على التصرف في الأمور الحياتية اليومية.

دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية:

إنّ العمل على تطوير وتحسين كفاءة المرأة على مختلف مواقع العمل ومجالاته أمر في غاية الأهمية بهدف تمكين المرأة في النشاط الاجتماعي والتنمية والمجتمعية وارتفاع نسبة مشاركتها في مراكز اتخاذ القرار الاجتماعي، وفي ضوء هذا يتطلب الأمر ضرورة الجمع بين المقدر والمهارة في رسم الاستراتيجيات وتحديد التصورات المستقبلية لوضع المرأة في السنوات المقبلة، وهذا الأمر يستدعي بالضرورة تشخيص المشكلات والمعوقات التي تواجه المرأة والتي تقصدها عن تولي المناصب القيادية، والبحث عن الحلول الجذرية للتصدي لها وتقليل تأثيراتها السلبية وابتكار الخطوات الفاعلة لتعزيز الثقة بقدرات المرأة على تبوء المناصب القيادية، (الشهباني ومحمد، ٢٠٠٢، ص ٦١٢).

ويتمّ تمكين المرأة من خلال منحها حصتها من التعليم اللازم، وذلك من أجل تلبية احتياجاتها الذاتية الرئيسية، وممارسة حقوقها الذاتية، فمن خلال التعليم تتمكن المرأة من إقامة آليات تضمن بها المشاركة الفعالة في المجتمع لاعتبارها تمثل النصف الثاني في المجتمع؛ فهي تمثل كافة المستويات العملية والسياسية، والحياة العامة، وتنمية المهارات الذاتية والعملية وتفعيل استخدام طاقاتها في العمل والغاء كافة الممارسات التمييزية ضدها في مكان العمل كالسيطرة على ملكية المرأة وأفكارها ومضايقتها بالاستغلال والعنف (Augusto, and Saadia, ٢٠٠٥: ١٠-١٤).

ويعد مفهوم المسؤولية الاجتماعية من أبرز المفاهيم التي أخذت أهمية كبرى في مؤسسات المجتمع، ولاشك بأن للمرأة مسؤوليتها تجاه المجتمع حيث تعرف مسؤولية المرأة الاجتماعية بأنها: الالتزام بأداء واجبات المجتمع وذلك عن طريق ما تملكه من خبرات وقدرات مما يساعد على تنمية المجتمع وتطوير مستوى معيشتها وطرائق الحياة فيه (Bernardi and Threadgill, 2010, p ١٥).

ولتمكين المرأة السعودية دور في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وذلك عن طريق أداء واجباتها نحو أسرتها ومجتمعها عبر العمل الرسمي والعمل التطوعي الاجتماعي وبمستوى أداء هذه الواجبات تزيد شخصية المرأة ومسؤوليتها نحو المجتمع، إذ باتت المسؤولية الاجتماعية للمرأة السعودية واجباً من واجباتها يغطي كافة ميادين الحياة التي

تتمكن المرأة من المشاركة فيها وفق نسق الاعمال الفضيلة، حيث أن العمل التطوعي في المرافق العامة من أبرز الأمور التي تحفزها الدول والمؤسسات الحكومية وفي القطاع الخاص، وإن احساس المرأة السعودية بالمسؤولية الاجتماعية نحو مجتمعها يعد من أنجح الاساليب للنهوض وتنمية المجتمع ومواجهة المشكلات التي تعترضه، والانطلاق نحو الغايات العليا للمجتمع، ومن خلاله يتحقق التفاعل بين أفراد المجتمع ومؤسساته، إذ باتت لتمكين المرأة دوراً فاعلاً في تحقيق المسؤولية الاجتماعية وتنمية المجتمع (الخليبي، ٢٠١٥، ص٣). وهذا يؤكد على أن تمكين المرأة السعودية يعتبر مشجعاً لمشاركتها في حل مشكلاتها، ويعمل على تنمية قدراتها والوصول لمكانة اجتماعية مرموقة، إذ باتت مسؤوليتها الاجتماعية من أبرز واجباتها تجاه وطنها لكونها من أبرز الميادين التي تعود بالمنفعة على المصلحة العامة للمجتمع.

وأضاف كريم جان (٢٠١٧، ص٩٨) أن مسؤولية المرأة الاجتماعية تتمثل في الشعور بمشكلات المجتمع والعمل على حلها، وذلك بالبحث عن أسباب هذه المشكلات ومعالجتها من خلال إجراء الدراسات أو تقديم المشورة والنصائح، وأيضاً تنمية المجتمع من خلال تنفيذ وتفعيل الأنشطة الاجتماعية الهادفة، والمشاركة بالمبادرات الخيرية. وتعتبر المسؤولية الاجتماعية من إحدى طرق تحفيز المصلحة العامة في المجتمع، إذ أنها تستنبط انتشارها من طبيعة العمل التطوعي الاختياري. إذا تكمن المسؤولية الاجتماعية للمرأة السعودية في مسؤوليتها عن ذاتها ومجتمعها، كما وتكمن في حل المشكلات الذاتية والأسرية ومساعدة الآخرين، وحل مشكلات المجتمع، والمساهمة بالأنشطة والأعمال التطوعية الخدمية، والقيام بكافة الأدوار داخل المجتمع والأسرة (الخليبي، ٢٠١٥، ص٣).

وهذا ما أكدت عليه رؤية المملكة ٢٠٣٠ من حيث ضرورة تمكين المرأة السعودية في المجتمع ورفع مشاركتها في تنمية المجتمع إلى (٣٠%)، وأن يكون لديها مسؤوليتها الاجتماعية التي تتبثق أولاً من اهتمام الجامعات بتنمية المواطن الفعال في خدمة المجتمع وتنمية الأعمال التطوعية، وذلك وفق ما تضمنته الرؤية من خطط لتطوير المسؤولية الاجتماعية التي لها دورها في تطوير المجتمع وتنميته، وتعود أهمية تحقيقها بالمنفعة على الفرد والمجتمع، لذا فقد جاءت رؤية ٢٠٣٠ لتوضح رؤى جديدة في معالجة اوضاع المرأة السعودية وتمكينها في المجتمع، لتكون المرأة السعودية امرأة جديدة تتمثل الاسلام محافظة على أصول ومبادئ دينها من جانب حضاري عالمي منفتح على ثقافات العالم،

وهذا يعد تغير ثقافي وحضاري هائل لكون المرأة السعودية باتت شريكاً رئيساً في تحقيق أهداف وغايات رؤية ٢٠٣٠.

ثانياً: الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث الحالي، من أجل إعطاء خلفية وافية له، والاستفادة من الموضوعات التي أثارها الباحثون في دراساتهم لتشكيل بعض المنطلقات التي يمكن البناء عليها، وتم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم وعلى النحو التالي:

الدراسات العربية:

دراسة الحلبي (٢٠١٥) بعنوان: وعي المرأة السعودية بحقوقها الاجتماعية والاقتصادية وانعكاسه على مسؤوليتها الاجتماعية. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى وعي المرأة السعودية بحقوقها الاجتماعية والاقتصادية وتأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على وعيها بحقوقها، وبلغت عينة البحث (٢٠٠) امرأة سعودية من مستويات مختلفة من كل من (مكة-جدة-الطائف)، واستخدمت الباحثة استبانة لقياس وعي المرأة بحقوقها واستبانة لقياس مسؤولياتها الاجتماعية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردي بين محاور استبيان وعي المرأة بحقوقها ومحاور استبيان المسؤولية الاجتماعية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، و(٠,٠٥) وهذه النتيجة هي التي تحقق الفرض الأساسي للبحث من حيث وجود علاقة ارتباط طردي بين محاور استبيان وعي المرأة بحقوقها ومحاور استبيان المسؤولية الاجتماعية وبعض متغيرات الدراسة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، و(٠,٠٥) إذ تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على وعي المرأة بحقوقها، وتختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على المسؤولية الاجتماعية للمرأة. وأوصت الدراسة بضرورة توعية المرأة السعودية بحقوقها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وطرائق الحصول عليها بالطرق النظامية.

دراسة الحارثي (٢٠١٣) بعنوان: "التمكين الإداري لدى مديري إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية وعلاقته بالفعالية الإدارية لديهم من وجهة نظر المديرين ومساعديهم". وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التمكين الإداري ومستوى الفعالية الإدارية لدى مديري إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية وطبيعة العلاقة بينهما. وطبقت الدراسة على جميع مديري إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية

السعودية ومساعدتهم، واستخدم الباحث استبانة تمثل أبعاد التمكين كأداة للدراسة (تفويض السلطة، التدريب، الاختيار، التأثير)، وعناصر الفعالية (فعالية القرار، فعالية الوقت، فعالية فرق العمل) مكونة من (٧٢٢٢) عبارة. وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع ممارسة التمكين الإداري لدى مديري إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية كان بدرجة مرتفعة.

وقام جابر (٢٠١٢) بدراسة بعنوان: "واقع التمكين الإداري لمديرات المدارس الثانوية بمنطقة جدة التعليمية". والتي هدفت إلى التعرف على واقع التمكين الإداري لمديرات المدارس الثانوية بمنطقة جدة التعليمية بوجه عام وفي أبعاده العشرة بوجه خاص، وتحديد أهم معوقات وفوائد تمكينهن. ولتحقيق هذه الأهداف استخدمت الدراسة أداتين مكونتين من جزأين: الأول: البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة، والآخر: مقياس لواقع التمكين الإداري لمديرات المدارس الثانوية تضمن عشرة أبعاد مثلتها (٤٧) عبارة. بالإضافة إلى (١٨) عبارة لقياس ترتيب معوقات وفوائد التمكين الإداري للمديرات. وبلغت عينة الدراسة (١٦٨) مديرة ومشرفة تربوية. وتوصلت الدراسة إلى أن واقع التمكين الإداري لمديرات المدارس الثانوية بمنطقة جدة التعليمية من وجهة نظر أفراد العينة كان مرتفعاً جداً بوجه عام. في كل الأبعاد: الفاعلية الذاتية، والتأثير، والمكانة، وتدريب الموارد البشرية (النمو المهني)، والاستقلالية، وتنمية روح الفريق، والاتصال وتدفق المعلومات، وأوصت الدراسة بتعزيز شعور المديرات بتمكينهن إدارياً ومنحهن مزيداً من الصلاحيات اللازمة للتعامل مع متغيرات الميدان التربوي، وإتاحة المزيد من فرص المشاركة في اتخاذ القرارات التربوية، والعمل على تطوير نظام الحوافز المعمول به حالياً في الوزارة بهدف تطوير العمل المدرسي وتحقيق جودة الأداء والتميز.

دراسة الدعدي (٢٠١١) بعنوان: "العلاقة بين التمكين والإدارة الإبداعية من وجهة نظر القيادات الإدارية بجامعة أم القرى". هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى "التمكين" في جامعة أم القرى من وجهة نظر القيادات الإدارية بالجامعة. وهدفت كذلك إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري في جامعة أم القرى. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع القيادات الإدارية العاملين في المناصب القيادية بجامعة أم القرى، واستخدم الباحث في الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي. واعتمدت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات. وتوصلت الدراسة إلى أن المستوى الاجمالي لدرجة التمكين الإداري في جامعة أم القرى من وجهة نظر القيادات الإدارية بالجامعة كان بدرجة

متوسطة، وأن درجة الإبداع الإداري كان بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الدرجة الكلية للتمكين الإداري وبين الدرجة الكلية للإبداع الإداري في جامعة أم القرى من وجهة نظر القيادات الإدارية بالجامعة عند مستوى دلالة $(\alpha=0,001)$ ، وأوصت الدراسة بضرورة العمل على زيادة وعي القيادات الإدارية بجامعة أم القرى بدور التمكين الإداري في إبراز إبداعاتهم وأفكارهم من خلال تزويدهم بالمعارف والخبرات الحديثة التي تتصل بدورهم في تحقيق الإبداع الإداري وفق النظريات الحديثة في الإدارة التربوية والتخطيط.

الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة (Margaret,2013) إلى التعرف على أثر المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة ودورها في مساعدتهن على تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال التدريب المهني وبرامج أخرى مماثلة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته حيث قام بإجراء مقابلات مع ٦ من النساء العاملات في الهند، وأظهرت نتائج الدراسة أن تقديم برامج للمرأة له تأثير مضاعف وبالتالي فإن هذه الدراسة هي محاولة لدراسة أثر تدخلات المنظمات غير الحكومية على تمكين المرأة. وأظهرت نتائج الدراسة أن المنظمات غير الحكومية كانت قادرة على خلق تأثير كبير على زيادة تمكين وتنمية المرأة. وخلصت الدراسة أيضاً إلى أن المتغيرات الديموغرافية، مثل العمر والتعليم، والدخل الشهري وسنوات الخبرة تؤثر على مستوى التمكين المرأة.

وأجرى (Van Bold et al,2013) دراسة هدفت إلى التعرف على العديد من برامج التنمية التي تهدف إلى التخفيف من حدة الفقر وتحسين الاستثمار في رأس المال البشري وأثر تمكين المرأة في جعلها طريقاً رئيساً يمكن من خلاله تحقيق الاستثمار في رأس المال البشري، والتعرف على أبعاد تمكين المرأة من حيث مفهومه وقياس تمكين المرأة واستعراض بعض التدخلات الهيكلية التي تهدف للتأثير على المعايير الأساسية بين الجنسين في المجتمع والقضاء على التمييز بين الجنسين. بعد ذلك عمدت الدراسة إلى النظر في الأدلة على تأثير ثلاثة أنواع من برامج التحويلات النقدية والتدخلات الزراعية، وبرامج التمويل الأصغر على تمكين المرأة والتغذية، استخدم الباحث المنهج التحليلي حيث قام بمراجعة برامج التنمية الحديثة والرئيسة التي تسهم في تمكين المرأة والدراسات التي تركز على ذلك. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثيرات متباينة على تمكين المرأة مثل الوقت، وعبء العمل، والسيطرة على الدخل؛ لكنها تثبت أن لها تأثيراً ضئيلاً جداً

على التغذية وتردي طرائق التنفيذ لتحديد الآثار التفاضلية من حيث نتائج التمكين والتغذية. وفيما يتعلق بتأثير التمويل الأصغر على تمكين المرأة، فإنه لا يوجد أي أثر لها على تمكين المرأة.

وهدفنا دراسة (Yeasmin, 2012) إلى التعرف على دور مشروع القروض الصغيرة الأخضر في خلق المزيد من سبل الكسب المعيشية بالإضافة إلى دراسة أثر هذا المشروع على تمكين المرأة. واستخدم الباحث كلاً من المنهج الوصفي والتجريبي حيث قام بدراسة (3) حالات لأسر منتفعة من مشروع القروض الصغيرة، واعتمد المقابلة المتعمقة مع أفراد الأسر المنتفعة كأداة لجمع المعلومات حيث استغرقت الدراسة مدة (4) أشهر. وأظهرت نتائج الدراسة أن هذه الأسر على الرغم من تنوع سبل كسب العيش لديها إلا أنها تميل إلى البحث عن المزيد من سبل الأمن المالي والمساعدة وأن مشروع القروض الصغيرة سواء الأخضر أو التقليدي هو عنصر أساسي في كسب العيش. كما أشارت النتائج إلى أن مؤسسات هذه القروض هي مؤسسات منظمة ومبتكرة وأن هناك اختلافات بين المرأة والرجل حول الانتفاع من هذا المشروع، فالنساء يفضلن الأنشطة المنزلية، كما أن النتائج المتعلقة بتمكين المرأة كانت معقدة وتعتمد على البناء الثقافي والاجتماعي بالإضافة إلى الحواجز التي تحد المرأة من الانتفاع من هذه المشاريع مثل الأعمال المنزلية وتقييد المجتمع ونظرة إلى عمل المرأة ونقص الخبرة والتدريب.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تناولت دراسة الحلبي (2015) وعي المرأة السعودية بحقوقها الاجتماعية والاقتصادية وانعكاسه على مسؤوليتها الاجتماعية، وتناولت دراسة الحارثي (2013) التمكين الإداري لدى مديري إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية وعلاقته بالفعالية الإدارية لديهم. ودرس جابر (2012) واقع التمكين الإداري لمديرات المدارس الثانوية بمنطقة جدة التعليمية، وتناول الدعدي (2011) العلاقة بين التمكين والإدارة الإبداعية من وجهة نظر القيادات الإدارية بجامعة أم القرى. وهدفت دراسة (Margaret, 2013) إلى التعرف على أثر المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة ودورها في مساعدتهن على تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وتناول (Van Bold et al, 2013) دراسة برامج التنمية التي تهدف إلى التخفيف من حدة الفقر وتحسين الاستثمار في رأس المال البشري وأثر تمكين المرأة في جعلها طريقاً رئيساً يمكن من خلاله تحقيق الاستثمار في رأس

المال البشري، والتّعرف على أبعاد تمكين المرأة، وأما دراسة (Yeasmin، ٢٠١٢) فقد هدفت إلى التعرف على دور مشروع القروض الصّغيرة الأخضر في خلق المزيد من سبل الكسب المعيشية بالإضافة إلى دراسة أثر هذا المشروع على تمكين المرأة. ويتميز البحث الحالي بأنه تناول الربط بين موضوع تمكين المرأة مع موضوع المسؤولية الاجتماعية وهذا ما لم تتناوله أي من الدراسات السابقة.

منهج الدّراسة وإجراءاتها

تضمن هذا الفصل الإجراءات المنهجية للبحث من حيث منهج البحث الذي تم استخدامه ومجتمع البحث وأداة البحث وطريقة بناء المحاور التي تضمنتها وكيفية التحقق من صدقها وثباتها بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في المعالجة الإحصائية وتحليل معلومات البحث ونتائجه وتمّ ذلك على النحو التالي:

منهج البحث:

بناءً على مشكلة البحث وأهدافه وتساؤلاته، فإنّ المنهج المناسب لهذا البحث هو المنهج الوصفي فهو منهجٌ لدراسة الواقع ووصفه وصفاً دقيقاً حيث يعتمد هذا المنهج على دراسة الواقع أو الظاهرة الموجودة في الواقع، وقد قامت الباحثة بمراجعة العديد من الدراسات والأبحاث ذات الصلة والتي تناولت موضوع البحث.

مجتمع البحث:

تكوّن مجتمع البحث من القياديات (وكيلات جامعة- عميدات- وكيلات كليات- رئيسات أقسام) في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية، ممن يعملن في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية، وتم تطبيق البحث على عينة ممثلة لجميع أفراد المجتمع الأصلي.

عينة البحث:

أختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية حيث تكوّنت عينة البحث من (٤٠) قيادية تمثلن في (١٦) وكيلات جامعة، و (٢) عميدات، و (١٤) وكيلات كلية، و (٨) رئيسات أقسام. والجدول (١) يبين خصائص العينة:

جدول (١)
خصائص العينة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الرتبة العلمية	أستاذ مساعد	27	67.5%
	أستاذ مشارك	10	25.0%
	أستاذ	3	7.5%
عدد سنوات الخدمة	سنوات فما دون 5	8	20%
	سنوات 6 – 10	10	25%
	سنة 11 – 15	16	40%
	سنة 16 – 20	4	10%
	سنة فما فوق 21	2	5%
المسمى الوظيفي	وكيلات جامعة	16	40.0%
	عميدات	2	5%
	وكيلات كلية	14	35.0%
	رئيسات أقسام	8	20%

يظهر من الجدول أعلاه ان فئة "أستاذ مساعد" في متغير الرتبة العلمية قد حصلت على " ٢٧ " عينة من اجابات افراد عينة الدراسة المكونة من " ٤٠ " تكرار أي بنسبة " ٦٧,٥% " في حين حصلت فئة "أستاذ" على " ٣ " تكرارات من اجابات عينة الدراسة أي بنسبة " ٧,٥% ".

ويظهر من الجدول أعلاه ان فئة " ١١-١٥ سنة " في متغير عدد سنوات الخبرة قد حصلت على " ١٦ " عينة من اجابات افراد عينة الدراسة بنسبة " ٤٠% ".

كما يظهر من الجدول أعلاه ان فئة " وكيلات جامعة " في متغير المسمى الوظيفي قد حصلت على " ١٦ " عينة من اجابات افراد عينة الدراسة المكونة من " ٤٠ " عينة أي بنسبة " ٤٠% " في حين حصلت فئة "عميدات" على " ٢ " عينة من اجابات عينة الدراسة أي بنسبة " ٥% ".

أداة البحث:

استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة لأغراض البحث، وقد تمّ تصميمها بالاستفادة من الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وتم الأخذ بآراء المحكمين الذين عرضت عليهم الاستبانة في صورتها الأولية (الملحق ٢) حيث تكوّنت من جزأين:

الجزء الأول: بيانات أولية عن المجيب والتي تتعلق بمتغيرات الدراسة والتي تتمثل في: (الرتبة العلمية، عدد سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

الجزء الثاني: محاور أداة البحث: وتتضمن محاور الاستبانة (٣٠) عبارة موزعة على (٣) محاور:

المحور الأول: واقع تمكين المرأة السعودية، ويشتمل (١٠) عبارات.

المحور الثاني: واقع المسؤولية الاجتماعية للمرأة في السعودية، ويشتمل (١٠) عبارات.
المحور الثالث: دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، ويشتمل (١٠) عبارات.

وتمّ تصميم الاستبانة على مقياس ليكرت Likart الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة). ومن ثمّ تمّ اتباع الخطوات التالية للتحقق من صلاحيتها للتطبيق الميداني:

صدق أداة الدراسة:

فقد تمّ قياس صدق أداة البحث على النحو التالي:

الصدق الظاهري: للتحقق من صدق الأداة وهي في صورتها الأولية، تم عرضها على مجموعة من المحكمين عددهم (١٤) محكماً من جامعة أمّ القرى وجامعة حائل، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وذلك لإبداء رأيهم حول وضوح عبارات الاستبانة، ومدى ارتباط كل عبارة بمحورها وإضافة أي ملاحظات أو اقتراحات للتعديل أو الإضافة أو الحذف، وتم الأخذ بجميع الملاحظات.

صدق الاتساق الداخلي: بعد التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة، قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً، وعلى بيانات العينة فقامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بيرسون

لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة

ثبات أداة البحث:

للتحقق من ثبات درجات الاستبانة التي أُعدت من أجل أغراض البحث الحالي، تم حساب قيم معاملات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة ويوضح جدول (٢) معاملات الثبات لمحاور أداة البحث ودرجتها الكلية.

جدول (٢) نسبة الثبات

الابعاد	عدد الفقرات	كرونباخ الفا
واقع تمكين المرأة السعودية	10	90.9%
واقع المسؤولية الاجتماعية للمرأة في السعودية	10	77.5%
دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية	10	87.5%
الأداء ككل	30	90.5%

يظهر من الجدول اعلاة ان قيمة كرونباخ الفا مرتفعة لذا فهي مناسبة لاغراض البحث العلمي.

إجراءات تطبيق البحث:

بعد التأكد من صدق أداة البحث واختبار ثباتها وتحديد العينة المراد تطبيق الاستبانة عليها، تم الحصول على الموافقة الرسمية من جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز، لتسهيل مهمة الباحثة، وتم توزيع الاستبانة على أفراد عينة البحث، وكذلك قامت الباحثة بتفريغ الاستبيانات المسترجعة في نموذج خاص بالحاسب تمهيداً للقيام بالمعالجة الإحصائية. وتم تدرج مستوى الإجابة عن كل فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي وأن تحدد بخمسة مستويات على النحو الآتي: عالية جداً ويعطى (٥) درجات، ومستوى عالية ويعطى (٤) درجات، ومستوى متوسطة ويعطى (٣) درجات، ومستوى منخفضة ويعطى (٢) درجتين، ومستوى منخفضة جداً ويعطى (١) درجة واحدة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

استخدمت الباحثة في تحليل بيانات الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية وذلك على النحو التالي:

١. حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لتحديد استجابات أفراد مجتمع الدراسة إزاء محاور الدراسة.
٢. تحليل التباين الأحادي لتحديد دلالة الفروق، لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على محاور أداة الدراسة، باختلاف متغيرات الدراسة.
٣. اختبار "ت" لايجاد الفروق بين المتوسطات الحسابية.

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها

تناولت الباحثة في هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها ومناقشتها وفيما يلي تفصيل لكل ذلك:

نتائج الاجابة عن السؤال الاول والذي ينص على: "ما واقع تمكين المرأة في السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠؟"

فقد تم ايجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده واقع تمكين المرأة في السعودية كما يبين الجدول ادناه

الجدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها واقع تمكين المرأة في السعودية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الانطباق
6	يفسح المجتمع السعودي للمرأة السعودية لممارسة العمل التجاري والاستثماري	3.93	1.38	1	موافق
4	أصبح للمرأة السعودية دوراً في التنمية الاقتصادية	3.91	1.38	2	موافق
8	يسعى المجتمع السعودي على تحسين وضع المرأة وتعزيز دورها الريادي	3.90	1.00	3	موافق
5	هناك قوانين وأنظمة تدعم المرأة السعودية وفق التعبيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المستجدة	3.85	1.18	4	موافق
7	يسعى المجتمع لتمكين المرأة في صناعة القرار سواء الاجتماعي أو الاقتصادي وحتى السياسي	3.80	1.11	5	موافق
3	أصبح للمرأة السعودية دوراً كبيراً في دعم التعليم والتعلم	3.80	1.34	6	موافق
1	يدعم المجتمع السعودي المشاركة السياسية للمرأة السعودية	3.77	1.25	7	موافق
2	يساعد المجتمع السعودي المرأة العاملة على القيام بأدوارها المختلفة من خلال دعم وتوفير الخدمات	2.67	1.26	8	محايد
9	يوجد مناخ آمن وخدمات تسهل على المرأة القيام بواجباتها الوطنية، مع ضمان تمتعها بحقوقها الكاملة في جميع المجالات	2.62	1.07	9	محايد

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الانطباق
10	فتح المجال للمزيد من الفرص الوظيفية أمام المرأة السعودية	2.20	.93	10	غير موافق
	الاداء ككل	3.45	0.89	10	

نلاحظ من الجدول ان المتوسطات الحسابية جاءت موافق، محايد، غير موافق لإجابات افراد عينة الدراسة لبعد واقع تمكين المرأة في السعودية حيث جاء المتوسط الحسابي الكلي "٣,٤٥" بدرجة انطباق موافق اما فيما يتعلق بفقرات الدراسة فقد جاءت في المرتبة الاولى الفقرة "٦" (يفسح المجتمع السعودي للمرأة السعودية لممارسة العمل التجاري والاستثماري) بمتوسط حسابي "٣,٩٣" بدرجة انطباق موافق اما في المرتبة الاخيرة فقد جاءت الفقرة "١٠" (فتح المجال للمزيد من الفرص الوظيفية أمام المرأة السعودية) بمتوسط حسابي "٢,٢٠" بدرجة انطباق لا موافق.

نتائج الاجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على: "ما واقع المسؤولية الاجتماعية للمرأة في السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠؟"

فقد تم ايجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد واقع المسؤولية الاجتماعية للمرأة في السعودية كما يبين الجدول أدناه:

الجدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المسؤولية الاجتماعية للمرأة في السعودية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الانطباق
5	يساعد المجتمع السعودي في إشراك المرأة السعودية في الاعمال والانشطة الخيرية المختلفة.	4.20	0.98	1	موافق بشدة
6	تلعب المرأة دوراً ايجابياً في الممارسات الاجتماعية	4.05	0.91	2	موافق

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الانطباق
1	يسعى المجتمع السعودي على التزام المرأة تجاه المجتمع الذي تنشط فيه وذلك بمساهمتها في حل مشكلاته وتحسين رفاهيته	3.95	0.83	3	موافق
8	تشارك المرأة السعودية في المؤتمرات الداعمة لثقافة المسؤولية الاجتماعية	3.82	0.84	4	موافق
3	مساعدة المجتمع السعودي المرأة في الالتزام بممارسات أخلاقية.	3.73	1.01	5	موافق
10	يتم تجنيد طاقات النساء السعوديات في خدمة المجتمع السعودي ودعم عجلة التنمية الاقتصادية المستدامة.	3.56	0.89	6	موافق
9	تلتزم المرأة السعودية برؤية ورسالة المملكة ودورها في دعم المجتمع السعودي	3.58	0.80	7	موافق
7	تدرك المرأة السعودية أهمية المسؤولية الاجتماعية وأبعادها الاستراتيجية.	3.45	0.80	8	محايد
2	يساهم المجتمع السعودي في مساعدة المرأة في مشاركتها في مجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية	3.38	1.15	9	محايد
4	يسعى المجتمع السعودي في تمكين المرأة في التنمية المجتمعية	2.88	0.90	10	غير موافق
	الاداء ككل	3.66	0.81	10	موافق

نلاحظ من الجدول ان المتوسطات الحسابية جاءت موافق بشدة، موافق، محايد لإجابات افراد عينة الدراسة لبعد المسؤولية الاجتماعية للمرأة في السعودية حيث جاء المتوسط الحسابي الكلي "٣,٦٦" بدرجة انطباق موافق اما فيما يتعلق بفقرات الدراسة فقد جاءت في المرتبة الاولى الفقرة "٥" (يساعد المجتمع السعودي في إشراك المرأة السعودية في

الاعمال والانشطة الخيرية المختلفة). بمتوسط حسابي "٤,٢٠" بدرجة انطباق موافق بشدة اما في المرتبة الاخيرة فقد جاءت الفقرة "٤" (يسعى المجتمع السعودي في تمكين المرأة السعودية في التنمية المجتمعية) بمتوسط حسابي "٢,٨٨" بدرجة انطباق محايد نتائج الاجابة عن السؤال الثالث والذي ينص على: "ما دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠؟" فقد تم ايجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية كما يبين الجدول أدناه:

الجدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
3	بروز مواهب جديدة للمرأة السعودية بحيث تتوافق مع متطلبات سوق العمل المتطورة	3.81	1.10	1	موافق
1	تمثيل المرأة في القيادة العليا وتمكين التقدم التصاعدي للمرأة في المجتمع العالمي والاقليمي	3.77	0.94	2	موافق
2	تنمية الدور النسوي للمشاركة في التنمية الاقتصادية المنشودة	3.59	0.98	3	موافق
9	مشاركة المرأة السعودية في المؤتمرات والندوات الداعمة لقضايا المرأة المعاصرة	3.40	1.09	4	موافق
4	تعزيز دور المرأة السعودية في المشاريع الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال في المجتمع	3.33	1.12	5	محايد
10	تساعد المرأة السعودية في زيادة مستويات السيولة في الاسواق المالية السعودية وتطويرها	3.29	0.82	6	محايد

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
5	تعزيز تفاعل المرأة في مختلف المجالات الاجتماعية والإقتصادية والسياسية	3.22	1.11	7	محايد
7	الحصول على المراكز المتقدمة عالمياً في جميع المجالات وخاصة الاقتصادية منها	3.02	1.03	8	محايد
8	استثمار المرأة السعودية لطاقتها وإمكانياتها للنهوض بالاقتصاد السعودي	3.00	1.00	9	محايد
6	تعزيز الدور الإبداعي للمرأة وتنمية مواهبها	2.80	1.00	10	محايد
	الاداء ككل	3.32	0.97	10	محايد

يظهر من الجدول أعلاه ان المتوسطات الحسابية جاءت موافق، محايد لإجابات افراد عينة الدراسة لبعد دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية حيث جاء المتوسط الحسابي الكلي "٣,٣٢" بدرجة انطباق محايد اما فيما يتعلق بفقرات الدراسة فقد جاءت في المرتبة الاولى الفقرة "٣" (بروز مواهب جديدة للمرأة السعودية بحيث تتوافق مع متطلبات سوق العمل المتطورة) بمتوسط حسابي "٣,٨١" بدرجة انطباق موافق اما في المرتبة الاخيرة فقد جاءت الفقرة "٦" (تعزيز الدور الإبداعي للمرأة وتنمية مواهبها) بمتوسط حسابي "٢,٨٠" بدرجة انطباق محايد.

نتائج الاجابة عن السؤال الرابع والذي ينص على: "هل هناك فروق ذات دلالة احصائية لدور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠ تعزى للمتغيرات " الرتبة العلمية، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي " ؟

اولاً: متغير الرتبة العلمية:

تم اجراء اختبار تحليل التباين الاحادي لا يجاد الفروق ذات الدلالة الاحصائية المتعلقة بمتغير " الرتبة العلمية".

جدول (٦-١)

اختبار تحليل التباين الاحادي لمتغير المؤهل العلمي

المستوى المعنوية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
.351	1.076	.855	2	1.709	بين المجموعات	واقع تمكين المرأة في السعودية
		.794	37	29.391	داخل المجموعات	
			39	31.100	المجموع	
.230	1.532	.579	2	1.158	بين المجموعات	واقع المسؤولية الاجتماعية للمرأة في السعودية
		.378	37	13.991	داخل المجموعات	
			39	15.150	المجموع	
.698	.363	.213	2	.426	بين المجموعات	دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية
		.587	37	21.714	داخل المجموعات	
			39	22.140	المجموع	

يظهر من الجدول أعلاه انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في جميع الابعاد حيث حصلوا على دلالة احصائية اعلى من "٠,٠٥" في متغير الرتبة العلمية.

ثانياً: متغير عدد سنوات الخبرة

تم اجراء اختبار تحليل التباين الاحادي لايجاد الفروق ذات الدلالة الاحصائية المتعلقة بالمتغير الديموغرافي " عدد سنوات الخبرة "

جدول (٦-٢)

اختبار تحليل التباين الاحادي لمتغير عدد سنوات الخبرة

المستوى المعنوية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
.115	2.006	1.450	4	5.800	بين المجموعات	واقع تمكين المرأة في السعودية
		.723	35	25.300	داخل المجموعات	
			39	31.100	المجموع	
.629	.653	.263	4	1.052	بين المجموعات	واقع المسؤولية الاجتماعية للمرأة في السعودية
		.403	35	14.097	داخل المجموعات	
			39	15.150	المجموع	
.850	.338	.206	4	.824	بين المجموعات	دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية
		.609	35	21.316	داخل المجموعات	
			39	22.140	المجموع	

يظهر من الجدول اعلاة انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في جميع الابعاد حيث
حصلا على دلالة احصائية اعلى من "٠,٠٥" في متغير عدد سنوات الخبرة.

ثالثا: متغير المسمى الوظيفي

تم اجراء اختبار تحليل التباين الاحادي لايجاد الفروق ذات الدلالة الاحصائية المتعلقة
بالمتغير الديموغرافي " المسمى الوظيفي " .

جدول (٧) اختبار تحليل التباين الاحادي لمتغير المسمى الوظيفي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى المعنوية
واقع تمكين المرأة في السعودية	بين المجموعات	3.447	3	1.149	1.496	.232
	داخل المجموعات	27.653	36	.768		
	المجموع	31.100	39			
واقع المسؤولية الإجتماعية للمرأة في السعودية	بين المجموعات	1.400	3	.467	1.222	.316
	داخل المجموعات	13.749	36	.382		
	المجموع	15.150	39			
دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية	بين المجموعات	2.093	3	.698	1.253	.305
	داخل المجموعات	20.047	36	.557		
	المجموع	22.140	39			

يظهر من الجدول اعلاة انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في جميع الابعاد حيث حصلنا على دلالة احصائية اعلى من "٠,٠٥" في متغير المسمى الوظيفي.

مناقشة النتائج والتوصيات

تتناول الباحثه هنا مناقشة النتائج التي توصل إليها البحث، كما تم عرض التوصيات التي انبثقت عن البحث. وفيما يلي عرض لمناقشة النتائج وفقاً لترتيب أسئلة البحث التي تم التعرض إليها أثناء عرض مراحل البحث في عرض النتائج.

أولاً: مناقشة النتائج:

- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص على: ما واقع تمكين المرأة في السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠؟

أظهرت نتائج البحث ان المتوسطات الحسابية جاءت موافق، محايد، غير موافق لإجابات افرء عينة البحث لبعء واقع تمكين المرأة في السعودية حيث جاء المتوسط الحسابي الكلي "٣,٤٥" بدرجة انطباق موافق، أما فيما يتعلق بفقرات المحور في أداة البحث فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة "٦" (يفسح المجتمع السعودي للمرأة السعودية لممارسة العمل التجاري والاستثماري) حصلت على متوسط حسابي "٣,٩٣" بدرجة انطباق موافق وهي اعلى درجة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المجتمع السعودي اصبح ينظر للمرأة نظرة ايجابية ومختلفة ومنفتحة وانها تملك قدرات كبيرة في كثير من المجالات ولا سيما المجال الاستثماري والتجاري على غرار كثير من النساء في الدول العربية المجاورة. وربما ترجع هذه النتيجة إلى كثرة التحولات التي تشهدها المملكة والتي فرضت ضرورة دخول المرأة في سوق العمل التجاري، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة فان بولد وآخرون (Van Bold et al, ٢٠١٣) والتي أظهرت أثر تمكين المرأة في جعلها طريقاً رئيساً التي يمكن من خلاله تحقيق الاستثمار في رأس المال البشري. ولكنها لم تتفق مع نتائج دراسة ياسمين (Yeasmin, ٢٠١٢) والتي أكدت وجود اختلافات بين المرأة والرجل حول الانتفاع من هذا المشروع فالنساء يفضلن الأنشطة المنزلية، كما أن النتائج المتعلقة بتمكين المرأة هي مختلفة ومعقدة وتعتمد على البناء الثقافي والاجتماعي.

بينما يرجع حصول الفقرة رقم "١٠" (فتح المجال للمزيد من الفرص الوظيفية أمام المرأة السعودية) بمتوسط حسابي "٢,٢٠" بدرجة انطباق لا اوافق. إلى أن عدم قناعة القيادات الإدارية بالجامعات بأهمية تمكين المرأة، لعدم توفر الخدمات المساندة للمرأة كالحاضنات ورياض الأطفال، مما يحد من انخراطها في سوق العمل، وأيضاً لضعف الإمكانيات المادية لتمكين المرأة، ولعدم تطوير المؤسسات المجتمعية لبرامج تتلاءم ومتطلبات تمكين

المرأة، وكذلك لعدم اقتناع المجتمع السعودي بدور المرأة في تنمية المجتمع. ولم تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة Yeasmin (٢٠١٢) ياسمين والتي بينت أنه بالرغم من تنوع سبل كسب العيش الأسر المنتفعة من مشروع القروض الصّغيرة تنوع لديها إلا أنّها تميل إلى البحث عن المزيد من الأمن المالي والمساعدة وأن مشروع القروض الصّغيرة سواء الأخضر أو التقليدي هو عنصر أساسي في كسب العيش.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على: ما واقع المسؤولية الاجتماعية للمرأة في السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠؟

أظهرت نتائج البحث أن المتوسطات الحسابية جاءت موافق بشدة، موافق، محايد لإجابات افراد عينة الدراسة لبعد المسؤولية الاجتماعية للمرأة في السعودية حيث جاء المتوسط الحسابي الكلي "٣,٦٦" بدرجة انطباق موافق، أما فيما يتعلق بفقرات المحور في الأداة فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة "٥" (يساعد المجتمع السعودي في إشراك المرأة السعودية في الأعمال والأنشطة الخيرية المختلفة) حصلت على متوسط حسابي "٤,٢٠" بدرجة انطباق موافق بشدة وهي أعلى درجة. وتفسر الباحثة هذه النتيجة أن إلى أن القيادات الإدارية ترى أن المرأة أقدر من الرجل في الاعمال الخيرية وأن أوقات المرأة وطبيعية حياتها تناسب الاعمال الخيرية أكثر من الرجل كذلك مشاعر المرأة العاطفية تتحكم في مراعاتها لأمر الجمعيات الخيرية والمحافظة عليها أكثر من الرجل، ولم تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلاً من الحلبي (٢٠١٥)، ودراسة الحارثي (٢٠١٣)، ودراسة جابر (٢٠١٢)، الدعدي (٢٠١١)، ودراسة (Van Bold et al، ٢٠١٣)، ودراسة (Margaret، ٢٠١٣).

ويرجع حصول الفقرة رقم "٤" والتي تنص على: (يسعى المجتمع السعودي في تمكين المرأة السعودية في التنمية المجتمعية) بمتوسط حسابي "٢,٨٨" بدرجة انطباق محايد. إلى عدم وجود ورش تدريبية لتدريبها على التنمية المجتمعية، وعدم قدرة المرأة على تنظيم وقتها في ظل ضغوط العمل الإداري ومسؤوليات الأسرة وواجباتها الاجتماعية، وخوفها من الفشل، وأيضاً خوف النساء من تحمّل المسؤوليات والمهام الاجتماعية وعزوفهن عن تأدية مهامّ تستدعي الخروج من البيت والمكوث خارجه لفترة طويلة وربما لعدم رغبتهن في الانضمام إلى المؤسسات المجتمعية، وترجع الباحثة ذلك إلى قلة البدائل المتوفرة أمام المرأة بالنسبة لفرص التّعليم والعمل والتّدريب، وقد نجم عن ذلك عدم تطور مساهمتها في مشاريع التنمية المجتمعية، وأيضاً عدم المساواة في التّعاملات الماليّة والمتمثلة في

الحصول على القروض الاستثمارية، والقيم والعادات الاجتماعية والنظرة الاجتماعية المختلفة حيث ما زال المجتمع السعودي غير متقبل لفكرة عمل المرأة في مناصب قيادية على الرغم من توفر قاعدة عريضة من النصوص الفقهية والتشريعية الوضعية أو الدستورية المؤيدة لعمل المرأة.

ولم تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الحلبي (٢٠١٥) والتي أكدت وجود علاقة ارتباط طردي بين وعي المرأة بحقوقها والمسؤولية الاجتماعية وبعض متغيرات الدراسة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، و(٠,٠٥) إذ تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على وعي المرأة بحقوقها، وتختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على المسؤولية الاجتماعية للمرأة. وكذلك مع دراسة مارغريت (Margaret, ٢٠١٣) والتي أكدت على أن المنظمات غير الحكومية كانت قادرة على خلق تأثير كبير على زيادة تمكين وتنمية المرأة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي ينص على: ما دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠؟

أظهرت نتائج البحث أن المتوسطات الحسابية جاءت موافق، محايد لإجابات افراد عينة الدراسة لبعد دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية حيث جاء المتوسط الحسابي الكلي "٣,٣٢" بدرجة انطباق محايد، أما فيما يتعلق بفقرات المحور في الأداة فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة "٣" (بروز مواهب جديدة للمرأة السعودية بحيث تتوافق مع متطلبات سوق العمل المتطورة) بمتوسط حسابي "٣,٨١" بدرجة انطباق موافق، وهي أعلى درجة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى إيمان القيادات الإدارية بأن المرأة أصبحت تمتلك مواهب وامكانيات التي تمكنها من المنافسة في سوق العمل. فالمرأة السعودية أصبحت تسعى تنمية نفسها وتطوير قدراتها وتطوير مواهبها وإمكاناتها لتكتسب عناصر القوة التي تجعلها قادرة على إحداث التغيير المطلوب في مجتمعها وتمثل مصادر هذه القوة بالمعرفة والثقة بالنفس والعمل ضمن نسق الجماعة. ولم تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلاً من الحلبي (٢٠١٥)، ودراسة الحارثي (٢٠١٣)، ودراسة جابر (٢٠١٢)، الدعدي (٢٠١١)، ودراسة (Van Bold et al, ٢٠١٣)، ودراسة (Margaret, 2013).

اما في المرتبة الاخيرة فقد جاءت الفقرة "٦" (تعزيز الدور الإبداعي للمرأة وتنمية مواهبها) بمتوسط حسابي "٢,٨٠" بدرجة انطباق محايد، ويرجع ذلك إلى أساليب التنشئة الاجتماعية التي تغذي في المرأة روح الابتكار والإبداع في العمل وإنما تزرع فيها ما يمكن للرجل لتأخذ القرارات الخاصة بها، وربما يعود ذلك إلى انخفاض المستوى التعليمي والثقافي والمهاري للمرأة، والزواج المبكر، وتكوين أسرة كبيرة، وما يصاحبها من رعاية واهتمام، التفرغ التام لها، يقصيتها بعداً عن تمكينها وتنمية مواهبها فالدور الأسري للمرأة قد يضطرها على اختيار المهن التي تتطلب وقتاً وجهداً أقل لذا فهي لا تسعى كثيراً للإبداع والابتكار. ولم تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الدعدي (٢٠١١) والتي أكدت المستوى الاجمالي لدرجة الإبداع الإداري كان بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الدرجة الكلية للتمكين الإداري وبين الدرجة الكلية للإبداع الإداري في جامعة أم القرى من وجهة نظر القيادات الإدارية بالجامعة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي ينص على: "هل هناك فروق ذات دلالة احصائية لدور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠ تعزى للمتغيرات " الرتبة العلمية، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي" ؟

أ- متغير الرتبة العلمية:

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في جميع الابعاد حيث حصل الجميع على دلالة احصائية اعلى من "٠,٠٥" في متغير الرتبة العلمية. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد عينة الدراسة يرون أن متغير الرتبة العلمية في الجامعات الحكومية تجعل النظرة متشابهة لحد ما لدور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، وذلك لكونهن يعملن في إطار واحد ويخضعن لقوانين وأنظمة ملزمة ويعشن ظروف اجتماعية واقتصادية واحدة ومتشابهة لذا فإن متغير الرتبة العلمية ليس له أي تأثير في اجاباتهم. ولم تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Margaret, ٢٠١٣) والتي أظهرت أن متغير رتبة التعليم يؤثر على مستوى التمكين للمرأة.

ب- متغير عدد سنوات الخبرة:

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في جميع الابعاد حيث حصل الجميع على دلالة احصائية اعلى من "٠,٠٥" في متغير عدد سنوات الخبرة. وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن القيادات الإدارية في المملكة العربية السعودية يمتلكن

القدرة الكافية ويعملن ضمن بيئة عمل واحدة ويطلعن بشكل مستمر للمساهمة في الخدمات والأنشطة التي تقدمها الجامعات الحكومية لتمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، فهن لسن بحاجة لسنوات خبرة لكي يدركوا أهمية دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وبذلك يتضح أن أفراد عينة الدراسة يرون أن متغير سنوات الخبرة ليس له أي تأثير في دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية. ولم تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Margaret، ٢٠١٣) والتي أظهرت أن متغير سنوات الخبرة يؤثر على مستوى التمكين للمرأة.

ج- متغير المسمى الوظيفي:

أظهرت نتائج البحث عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في جميع الابعاد حيث حصل الجميع على دلالة احصائية اعلى من "٠,٠٥" في متغير المسمى الوظيفي. وتفسر هذه النتيجة بأن القيادات الإدارية في الجامعات الحكومية على اختلاف المسمى الوظيفي يدركن أهمية تمكين المرأة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية ويسعين للقيام بدورهن تجاه تمكين المرأة. ولم تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلاً من الحلبي (٢٠١٥)، ودراسة الحارثي (٢٠١٣)، ودراسة جابر (٢٠١٢)، الدعدي (٢٠١١)، ودراسة (Van Bold et al، ٢٠١٣)، ودراسة (Margaret، ٢٠١٣).

مدى الاستفادة من نتائج البحث في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠:

من الواضح من نتائج الدراسة أنها ستفيد في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ من خلال قيام الجامعات الحكومية بعدد من المهام التي تسهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وتلبية احتياجات المجتمع ومن هذه المبادرات:

١- صياغة خطة استراتيجية لتفعيل دور الجامعات الحكومية في دعم المسؤولية الاجتماعية للمرأة بحيث تكون واضحة الأهداف والآليات وتتنوع أنشطتها الاجتماعية بحيث تهتم بتوفير المخصصات المالية اللازمة، مما يسهم في اعداد الطالبة الجامعية للانخراط في سوق العمل وتعويدها على العطاء مما ينتج سلوكاً مجتمعياً مشجعاً على العمل مع القدرة على خدمة وطنها وفقاً لتوجهاتها وقيمها التي تبنتها رؤية المملكة ٢٠٣٠.

٢- ستمكن الجامعات من توسيع دائرة المستفيدات من الجامعة فلا تعتمد فقط على الطالبات المسجلات، وإنما تتجاوز ذلك لتضم فئات عديدة من المجتمع، عن

طريق التعليم المستدام والمفتوح، وعقد الدورات التدريبية والملتقيات العلمية التي ترمي إلى تحسين المستوى العلمي وتنمية مهاراتهم في خدمة المجتمع لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٢٠ ضمن خططها التطويرية التي تهدف لزيادة التكافل الاجتماعي بين فئات المجتمع، وتحقيق الاستقرار الاجتماعي، وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص وكذلك لتجويد نوعية الحياة في المجتمع السعودي.

٣- انسجاماً مع رؤية المملكة والتي تنص على أهمية مشاركة المرأة في بناء الاقتصاد والمجتمع ستعمل الجامعات على تطوير مقرراتها لتضمين مفهوم المسؤولية الاجتماعية بما يخدم رؤية المملكة ٢٠٣٠ لتفعيل العمل التطوعي الخيري الموجه لخدمة الوطن وتجويد مهاراتها بما يحقق الغاية المنشودة المتمثلة في إعداد المواطن الصالح.

٤- ستسهم نتائج الدراسة في تشجيع الجامعات على تقديم الحوافز والمكافآت التشجيعية لدعم المسؤولية الاجتماعية للمرأة من خلال تكريم الباحثات المهتمات بالشؤون الاجتماعية والخدمة المجتمعية والذي يخدم رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تنمية الموارد البشرية وإعدادها جيداً لتتمكن من خدمة الوطن وإيجاد المواطنة القادرة على الإنتاج والعطاء التي تتمتع بمهارات مختلفة تلعب دوراً واضحاً في بناء وطنها.

٥- تفيد هذه الدراسة أيضاً في تطوير القيادات النسائية التي تتمكن من تأدية مهام المسؤولية الاجتماعية، بانتقاء المبادرات والعمل على إعدادهن إعداداً جيداً إلى جانب تحسين مهاراتهم من خلال عقد الدورات التدريبية.

ثانياً: التوصيات:

توصي الباحثة في ضوء الاستنتاجات بجملة من التوصيات التالية:

- ١- أن تعزز الجامعات السعودية مبدأ الشراكة الاجتماعية بين مؤسسات المجتمع المحلي عند تخطيط وتنفيذ السياسات التي تتعلق بالمرأة.
- ٢- استثمار إمكانات المرأة السعودية للعمل التطوعي لتحقيق التنمية المستدامة وفقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠.
- ٣- ضرورة المشاركة المستمرة بين الجامعات والجهات المهتمة بشؤون المرأة من أجل تطويرها وتنمية مهاراتها.
- ٤- أن تعقد الجامعة الدورات التدريبية وورش العمل التي تساهم في تعزيز مكانة المرأة ودورها في تعزيز المسؤولية المجتمعية.
- ٥- أن توفر الجامعات برامج تدريبية للمرأة لها تخصص ميزانياتها بحيث تشمل المهارات القيادية والتخصصية والإدارية، ومهارات أخرى.
- ٦- أن تنظم الجامعات فعاليات ثقافية وعلمية تصب في خدمة المرأة ودورها في تعزيز المسؤولية المجتمعية.
- ٧- أن تحرص الجامعات السعودية على الموازنة بين مخرجات التعليم، وحاجة التنمية وسوق العمل.
- ٨- القيام بالدراسات والبحوث التي تساعد على تعزيز الوعي بحقوق المرأة السعودية والحاجة إلى ادماجها في التنمية وتعزيز دورها في المسؤولية الاجتماعية.
- ٩- أن تكون البرامج الأكاديمية والاجتماعية التي تقدمها الجامعات السعودية للمرأة مرتبطة بالموارد والإمكانات المتوفرة في المجتمع.

المراجع

المراجع العربية:

أبو هريبيد، ياسر (٢٠١٧). دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية" دراسة حالة: شركة توزيع الكهرباء محافظات غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، فلسطين.

الاسكو، (٢٠٠٩) لجنة المرأة - الدورة الرابعة، بيروت، ٢١-٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩، تاريخ الاسترداد ١٠-٦-٢٠١٩.

بيه، إيمان، (٢٠١٢). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر" دراسة ميدانية شملت صاحبات مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة من ولاية ورقلة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة. تاريخ الاسترداد ١٠-٦-٢٠١٩.

جابر، زكية (٢٠١٢). واقع التمكين الإداري لمديرات المدارس الثانوية بمنطقة جدة التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

الحارثي، مستور، (٢٠١٣). التمكين الإداري لدى مديري إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية وعلاقته بالفعالية الإدارية لديهم من وجهة نظر المديرين ومساعدتهم، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

الحلبي، انتصار (٢٠١٥). وعي المرأة السعودية بحقوقها الاجتماعية والاقتصادية وانعكاسه على مسؤوليتها الاجتماعية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

الخاروف، أمل؛ والحديدي، سمر، (٢٠١١). مشروع ازدهار النساء التنموي وعلاقته بتمكين المرأة الأردنية: دراسة تقييمية، مجلة دراسات العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد (٣٨)، العدد (١)، ص ٢٤٠-٢٦٧.

الدراعمة، تمام (٢٠١٤). فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

الدعدي، دلال (٢٠١١). العلاقة بين التمكين والإدارة الإبداعية من وجهة نظر القيادات الإدارية بجامعة أم القرى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

زايد، أميرة (٢٠١٥). الاتجاهات الحديثة في تمكين المرأة لتنمية المجتمع، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد ٦٧، ٢٠١٥، ص ٣٢٥-٣٥٩.

الشهباني، أنعام؛ ومحمد، موفق، (٢٠٠٢). مشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية (التجربة العراقية)، بحث منشور، تاريخ الاسترداد ٧-٦-٢٠١٩.

الغانم، كلثم، (٢٠٠٧). معوقات تولي المرأة المناصب القيادية في المجتمع القطري، دراسة ميدانية، المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، جامعة قطر.

كريم جان، سناء (٢٠١٧). دور الجامعة في تنمية مسؤولية المرأة الاجتماعية في ضوء التغيرات المحلية والعالمية، مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ في الفترة ٢٧-٢٨/٧/٢٠١٧-٥١٤٣٨-٢٤-٢٥/٤/٢٠١٧م.

المملكة العربية السعودية (٢٠١٦). رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، تاريخ الاسترداد ٩-٦-٢٠١٩.

نجم، منور، (٢٠١٣). دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية-دراسة تحليلية للخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية في ضوء معايير التمكين ومؤشراتها، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد الحادي والعشرون، العدد الثالث، ص ٢٣٩-٢٧٦. تاريخ الاسترداد ٤-٦-٢٠١٩.

المراجع الأجنبية:

- Augusto Lopez-Claros, And Saadia Zahidi, (2005) Women's Empowerment: Measuring The Global Gender Gap, World Economic Forum.
- Bernardi;R and Threadgill;V(2010) Women Directors and Corporate Social Responsibility, Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies,15(2),p15-21.
- Dono Paolo (2012) Gender Equality And Women's Empowerment, International Fund For Agricultural Development.
- Jarmon, Lori (2014) Cracking the glass ceiling: A phenomenological study of women administrators in higher education, Graduate Theses and Dissertations. Paper 13789, Date of reference 11-6-2019.
- Margaret Sheela (2013)Study on Impact Of Ngo Interventions on the Empowerment Of Women, Journal of Business Management & Social Sciences Research (JBM&SSR) ISSNNo: 2319- 5614 Volume 2,No.3.
- Porcelænshaven (2008)Economic Empowerment Of Women, Centre For Economic And Business Research.
- United Nations(2005) The Social Summit Ten Years Later, Department of Economic And Social Affairs, Date of reference 5-6-2019
- Upadhyay Reecha(2005) Women's Empowerment In India An Analytical Overview , The Indian Penal Code.
- Van Bold Mara, Quisumbing Agnes, Gillespie Stuart (2013) Women's Empowerment and Nutrition An Evidence Review, IFPRI Discussion Paper 01294.
- Yeasmin, Lubna(2012).” Role Of Green Micro-Credit In Creating Livelihood Options And Women's Empowerment In A Bangladesh Wetland”. University Of Manitoba Winnipeg.