

## البحث التاسع :

جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة: مركز تمكين المرأة أنموذجاً

### إعداد :

د/ سحر عبد الحميد البكري  
محاضر اصول التربية  
كلية التربية جامعة طيبة

د/ شيرين عيد مرسي  
استاذ أصول التربية المساعد  
كلية التربية جامعة بنها



## جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة: مركز تمكين المرأة أنموذجاً

د/ سحر عبد الحميد البكري  
محاضر أصول التربية  
كلية التربية جامعة طيبة

د/ شيرين عيد مرسي  
استاذ أصول التربية المساعد  
كلية التربية جامعة بنها

### المستخلص

هدف البحث الحالي إلى التعرف على الأسس الفلسفية لتمكين المرأة من حيث الإطار الفكري والمفاهيمي والكشف عن جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة وخاصة مركز تمكين المرأة بالجامعة من وجهة نظر عينة البحث، والتعرف على واقع ممارسة مركز تمكين المرأة للدور المنوط به وفق عينة البحث، وتكونت عينة البحث من عدد (١١٠) من عضوات هيئة التدريس بمختلف المناصب القيادية والإدارية بجامعة طيبة بالإضافة إلى (١٠٥٤) طالبة من مختلف الكليات بالجامعة، وقد طبقت عليهن استبانة تكونت من خمس أبعاد رئيسية تمثلت في مفهوم تمكين المرأة، مجالات تمكين المرأة، احتياجات تمكين المرأة، مستويات تمكين المرأة ومعوقات تمكين المرأة، وقد تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات كل عبارة من عبارات الاستبانة كما تم إيجاد دلالة الفروق بين طالبات الكليات النظرية والكليات العملية التي تم حسابها من خلال اختبار (ت) لكل بعد على حدة وللاستبانة ككل، وباستخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA تم التعرف على مدى وجود اختلاف بين آراء عضوات هيئة التدريس حسب المناصب القيادية والإدارية، وفي ضوء نتائج البحث تم صياغة تصور مقترح لتنفيذ دور مركز تمكين المرأة بجامعة طيبة، وتمثلت أهم نتائجه فيما يلي: أبعاد تمكين المرأة المقدمة لمُسوبات جامعة طيبة كان متوسطها في أغلب عبارات الأبعاد الخمس، وحصلت بعض العبارات على مستوى الأبعاد ككل على درجات توفر عالية كما حقق بعد مفهوم تمكين المرأة درجات توفر عالية للطالبات ولعضوات هيئة التدريس. بعد مجالات تمكين المرأة حقق درجة توفر عالية لعضوات هيئة التدريس في المجال العلمي ودرجة توفر متوسطة للطالبات، بينما المجالات السياسي، الاقتصادي والاجتماعي حققت درجات توفر متوسطة لشقي العينة، وأخيراً حقق المجال الصحي درجة توفر متوسطة لعضوات هيئة التدريس ودرجة توفر عالية للطالبات. حقق بعد احتياجات تمكين المرأة معدل توفر متوسط لشقي عينة البحث وبعد مستويات تمكين المرأة حصل على معدل توفر متوسط لعضوات هيئة التدريس في حين حصل على معدلات توفر عالية للطالبات. البعد الخامس الخاص بمعوقات تمكين المرأة فحققت تفاوت في التوفر بين شقي العينة ليحصل على درجة توفر عالية لطالبات جامعة طيبة ويحقق درجة توفر متوسطة لعضوات هيئة التدريس. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طالبات جامعة طيبة باختلاف التخصص (نظري/ عملي) في الأبعاد (الأول -الثاني -الثالث -الرابع) وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في البعد الخامس. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عضوات هيئة التدريس باختلاف المنصب القيادي والإداري (عضوة هيئة تدريس، نائبة رئيس قسم، رئيسة قسم، وكيلة، عميدة) في أبعاد تمكين المرأة الخمسة.

الكلمات المفتاحية: تمكين المرأة، جهود جامعة طيبة

### *Efforts to Empower Women at Taibah University: The Women Empowerment Center is a Model*

Dr. Sherine Aid Morsy Dr. Sahar Abdel Hamid Al-Bakri

#### Abstract

The present study aimed to identify the philosophical foundations of woman empowerment in terms of intellectual and conceptual framework and the most important theories explaining woman empowerment, and to reveal the efforts of empowering women at Taibah University, especially the Woman Empowerment Center in the University from the point of view of the study sample. The sample of the study consisted of (110) members of the teaching staff in the various leadership and administrative positions at the University of

Taibah in addition to (1054) students from different faculties in the university. They applied a questionnaire consisting of five main dimensions represented in: the concept of Woman empowerment, the fields of woman empowerment, the needs of woman empowerment, the levels of woman empowerment and the obstacles of woman empowerment. The frequencies, percentages, arithmetic mean and standard deviation of the scores of each of the statements were calculated. Also, an indication of the difference between the students of the theoretical colleges and the practical colleges that were calculated by means of T test for each dimension and for the questionnaire as a whole has been found, Using the ANOVA analysis, the extent of the difference between the opinions of faculty members according to leadership and administrative positions was identified. In light of the results of the study, a proposed scenario was formulated to activate the role of the Woman Empowerment Center at Taibah University. The results show: The dimensions of women's empowerment offered to Taibah University staff were an average in most statements of the five dimensions. Some statements have achieved high degrees of availability on the level of all the dimensions as a whole. The concept of woman empowerment has achieved high levels of availability for the students and the members of teaching staff. The dimension of woman empowerment fields has achieved a high degree of availability of the staff members in the scientific field and a medium degree of availability of students. The political, economic and social fields have achieved a medium degree of availability of the twofold of the sample. Finally, the health field has achieved a medium degree of availability of the staff members and a high degree of availability of students. The dimension of woman empowerment needs has achieved a medium average of availability of the twofold of the sample. The dimension of woman empowerment levels has achieved a medium average of availability of the staff members and a high average of availability of students. The dimension of woman empowerment obstacles has recorded a disparity between the twofold of the sample, as it has achieved a high average of availability of students and a medium average of availability of the staff members. There are statistically significant differences between the views of the students of the University of Taiba in different specialties (theoretical/practical) in the dimensions (I - II - III - IV), with an absence of differences of statistical significance in the (V) dimension. There are no statistically significant differences between the opinions of the staff members regarding the different leadership and administrative positions (staff member, head of the department, Vice head of department, deputy, dean) in the five dimensions of woman empowerment.

**Key words: Empowerment of Women, University of Taibah**

• مقدمة:

لا يمكن تحقيق التنمية في أي مجتمع، من دون إشراك المرأة في صنع هذه التنمية، فالمرأة تشكل نصف المجتمع، ولذلك فإن تهميشها وإقصائها من الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية يجعلها طاقة معطلة وموردا غير مستثمر، مما يدفع باتجاه تمكينها لضمان مشاركتها الفاعلة في صنع القرارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية لكي تكون عنصرا فاعلا في دفع عجلة التنمية واستدامتها على الصعيدين العالمي والمحلي. عليه فقد احتل موضوع تمكين المرأة على الأصعدة الثقافية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية والعملية وغيرها قمة مواضيع وأهداف مؤسسات الأمم المتحدة ومنها وضعها كهدف من أهداف

التنمية المستدامة السبع عشر المعتمدة في الوثيقة الختامية لقمة الأمم المتحدة لعام ٢٠١٥م تحت عنوان "تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠م"، والتي نص هدفها الخامس على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات، فتحقيق المساواة بين الجنسين يعد أساساً ضرورياً لإحلال السلام وترسيخ مبادئ حقوق الإنسان كما أن إتاحة فرص العمل والدراسة أمام مجتمع النساء من شأنه استغلال طاقات وكوادر مهمشة لها القدرة على الدفع بعجلة التنمية والنهوض بالمجتمعات (اليونسكو، ٢٠١٩)

ولما كانت مؤسسات التربية هي المصنع الحقيقي لإعداد الأفراد وتأهيلهم للانخراط بفاعلية في المجتمع، لذا يقع عليها عبء كبير في إرساء وتنمية وعي المرأة بأهمية تمكينها في كافة المجالات "فالتعليم منوط بأداء هذا الدور وفقاً لأعلى معدلات الأداء والفاعلية التربوية والنفسية كما تحدها معدلات الجودة في المجتمعات الساعية في الوجود الحضاري" (سالم، ٢٠٠٧، ص ٥٠٩)، وهذا يفرض على المؤسسات التربوية وخاصة الجامعات أن تمكن الجميع في عصر العولمة بدون استثناء، من استثمار جميع إمكانياتهم، وكامل طاقاتهم إلى أقصى حد، وهو ما يعني لكل فرد رجلاً كان أو امرأة شحذ قدراته الذاتية والاستمتاع بحقوقه والمشاركة في تنمية مجتمعه.

وامتداداً لذلك فقد سعت المملكة العربية السعودية بأن يكون لها دور في تمكين المرأة في العديد من المجالات خاصة التعليمية، فقد سعت الجامعات السعودية وعلى رأسها جامعة طيبة لتقديم أفضل الخدمات لطلاباتها لإعدادهن للدراسة الجيدة ولسوق العمل وذلك بعدة طرق على رأسها المراكز الداعمة للمرأة وأبرزها مركز تمكين المرأة بجامعة طيبة والذي كانت رسالته " العمل على مد جسور التواصل مع الفتيات والسيدات داخل وخارج الجامعة والتنسيق لتمكينهن كقيادات وربات أعمال وعناصر مجتمعية فاعلة من خلال بناء قواعد المعلومات والاستفادة من نتائج البحوث والدراسات وتنسيق برامج التطوير والتدريب اللازمة للارتقاء بمكانة ودور المرأة في مجتمع المدينة المنورة " ومن أبرز أهدافه إتاحة الفرصة لتأهيل المرأة عملياً ومعنوياً وذهنياً وعاطفياً نحو التقدم إلى المنافسة على المهام القيادية بمختلف مستوياتها وتنسيق البرامج الداعمة لهذا الهدف وغيره، من هنا كان من الأهمية بمكان البحث عن آليات لتفعيل جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة، وخاصة مركز تمكين المرأة بالجامعة. (World Economic Forum, 2018).

وبالرغم من الجهود المبذولة في معظم الجامعات من أجل تمكين المرأة، إلا أن هناك العديد من الدراسات التي أكدت على أن هناك معوقات تعوق الجامعات بصفة عامة والجامعات السعودية بصفة خاصة من تحقيق هذه الجهود، وعلى رأسها دور التعليم العالي ودور المرأة الأكاديمية في الجامعات وممارستها لهذا الدور بصورته المتكاملة مما يقلل من تأثيرها على تمكين المرأة، فضلاً عن الفجوة بين المرأة وما تصبوا إليه من مكانة لا تزال على أرض الواقع فلا زال أمامها العديد

من التحديات مثل دراسة أمين (٢٠١١) ودراسة صفية (Safiya, 2012)، دراسة أبو خضير (٢٠١٢)، دراسة الطريق (٢٠١٤)

الأمر الذي استوجب ضرورة التعرف على جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة، ومدى حرص الجامعة على تفعيل جهودها، والتعرف على أوجه القوة لتعزيزها وأوجه الخلل والقصور لتحسينها، بما يمكن أن يسهم في تطويرها وتوعية الطالبات والعضوات والقيادات النسائية بها، والاستفادة منها، والبحث عن آليات لتفعيل جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة، وهو ما سنتناوله مشكلة البحث الحالي.

#### • مشكلة البحث وأسئلته:

انطلاقاً من أهمية قضية تمكين المرأة في مختلف مجالات التنمية، ومن أهمية ضرورة التعرف على آراء المستفيدات من قضية التمكين وهن الطالبات، وعضوات هيئة التدريس من القيادات النسائية بجامعة طيبة وكذلك نتائج دراسة (أمين، ٢٠١١)، ودراسة (صفية، ٢٠١٢)، ودراسة (أبو خضير، ٢٠١٢)، ودراسة (الطريق، ٢٠١٤)، والتي أشارت إلى وجود معوقات تواجه الجامعات خاصة السعودية في تمكين المرأة والتي أكدت على أن المرأة السعودية تشكل بالفعل نصف المجتمع ولكنها طاقة معطلة ومورداً غير مستثمر بشكل كامل لفضالة مشاركتها في المجال السياسي والاقتصادي والاجتماعي، بسبب الموروث الاجتماعي فضلاً عما تقدمه مؤسسات التعليم بشقيه العام والعالي في المملكة العربية السعودية من خدمات تعليمية بشكل منفصل للجنسين. وحيث أن جامعة طيبة من الجامعات الرائدة بالمملكة كان من الضروري إجراء هذا البحث للتعرف على جهود تمكين المرأة بجامعة طيبة وخاصة جهود مركز تمكين المرأة بالجامعة، والتعرف على أوجه القوة لتعزيزها وأوجه الخلل والقصور لتحسينها لضمان مشاركة المرأة الفاعلة في مختلف مناحي الحياة.

لكي تكون النساء فاعلات اساسيات في التغيير وليس متلقيات سلبيات مساعدات للتنمية بحيث لا يقتصر دورها على الإلتاحة فقط ولكن الممارسة الفعلية أيضاً، ومن هنا يأتي البحث الحالي محاولاً التعرف على قضية تمكين المرأة، وجهود تمكين المرأة بجامعة طيبة، خاصة ما يقدمه مركز تمكين المرأة بالجامعة من جهود، ومدى حرص الجامعة على تحقيق هذه الجهود، بما يمكن أن يسهم في تطويرها وتوعية المستفيدات بها، وبكيفية الاستفادة منها.

وفي ضوء ما سبق يمكن بلورة مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

**كيف يمكن تفعيل جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة؟**

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- « ما الاسس الفلسفية لجهود تمكين المرأة من حيث الإطار الفكري والمفاهيمي ؟
- « ما جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة وخاصة مركز تمكين المرأة بالجامعة؟
- « هل هناك فروق ذات دالة إحصائية بين الدور المنوط بمركز تمكين المرأة وتطبيقاته على أرض الواقع من وجهة نظر عينة البحث؟

« ما التصور المقترح لتفعيل جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة؟

#### • أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى الأهداف التالية:

« التعرف على الأسس الفلسفية لجهود تمكين المرأة من حيث الإطار الفكري

والمفاهيمي.

« الكشف عن جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة وخاصةً مركز تمكين المرأة

بالجامعة من وجهة نظر عينة البحث.

« التعرف على واقع ممارسة مركز تمكين المرأة للدور المنوط به وفق عينة البحث.

« وضع تصور مقترح لتفعيل جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة.

#### • أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالي على المستويين النظري والتطبيقي في الآتي:

« يعتبر موضوع (تمكين المرأة) من القضايا الاجتماعية المعاصرة نظراً لتعاظم

الدور الذي تقوم به المرأة في عملية التنمية والذي يستلزم ضرورة توجيه

الاهتمام والبحث في الموارد نحو رفع وزيادة قوة المرأة ومكانتها لزيادة مشاركتها

بفاعلية في المجتمع.

« تعتبر قضية تمكين المرأة من القضايا المطروحة أكاديمياً بصورة حديثة

وواضحة على المستوى العالمي والمحلي، كما أن ثمة حداثة في تناول هذه

القضية على المستوى البحثي سواءً عالمياً أو محلياً وخصوصاً أن مفهوم تمكين

المرأة كثيراً ما يستخدم ونادراً ما يعرف الأمر الذي استلزم ضرورة الكشف عن

الغموض المحيط بالمفهوم ومحاولة إدخاله في مضمار مفاهيم علم الاجتماع

وبالأخص علم اجتماع المرأة .

« يعتبر تمكين المرأة وتحسين وضعها هدفين مهمين وضروريين لتحقيق التنمية

وتحقيق المساواة والإنصاف بين الرجل والمرأة وتمكينها من تحقيق إمكاناتها

كاملاً، وإشراكها تماماً في عملية إقرار السياسات وصنع القرار في جميع

جوانب الحياة السياسية والاقتصادية والثقافية بصفتها صانعة قرار ومشاركة

ومستفيدة.

#### • حدود البحث:

اعتمد البحث على المحددات التالية:

« الحدود المكانية: اقتصر البحث على مركز تمكين المرأة بجامعة طيبة، بكل ما

يشمله هذا المركز من أهداف ونشرات وتقارير سنوية ولوائح ووثائق

واحصاءات..... الخ.

« الحدود الزمنية: تم تطبيق هذا البحث خلال الفصل الدراسي الثاني من العام

الجامعي ١٤٣٩هـ/١٤٤٠هـ.

« الحدود البشرية: عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة بما فيهم من

تتولى مناصب قيادية في الجامعة (عميدة - وكيلة - رئيسة قسم - نائبة

رئيس قسم)، وعينة من طالبات الكليات المختلفة بجامعة طيبة النظرية

(التربية، الآداب، علوم الأسرة، الحقوق)، والعلمية (العلوم، الكليات الصحية، إدارة الأعمال، الحاسب الآلي).

### • منهج البحث

اقتضت طبيعة البحث الحالي استخدام المنهج الوصفي المسحي، والذي يعرفه (العساف، ٢٠٠٦، ص ١٩١) بأنه نوع البحوث الذي يستجوب عن طريقه جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم. بهدف استنتاج ما يتصل بمشكلة البحث من أدلة وبراهين للإجابة على أسئلة البحث المتعلقة بجهود تمكين المرأة في جامعة طيبة، خاصة جهود مركز تمكين المرأة بالجامعة.

### • مصطلحات البحث:

**الجهود:** نظرا لكون الدور جزءاً من الجهود عليه يمكن تعريف الجهود اصطلاحياً بالرجوع إلى تعريف الدور وفقاً للتالي: الأنشطة والبرامج والسياسات التي تدعمها وتقوم بها المؤسسات التربوية من أجل تمكين المرأة (أبو راضي، ٢٠١٧، ص ١٣٠).

وتعرف الباحثتان الجهود إجرائياً بأنها: جميع ما يمارسه مركز تمكين المرأة بجامعة طيبة من أنشطة وأعمال وجهود بحثية وتربوية في مجال تمكين المرأة تساهم في مد جسور التواصل مع الفتيات والسيدات داخل وخارج الجامعة والتنسيق لتمكينهن كقيادات وريبات أعمال وعناصر مجتمعية فاعلة، فضلاً عن إتاحة الفرصة لتأهيل المرأة عملياً ومعنوياً وذهنياً وعاطفياً نحو التقدم إلى المنافسة على المهام القيادية بمختلف مستوياتها وتنسيق البرامج الداعمة لهذا الهدف وغيره.

**مركز تمكين المرأة بجامعة طيبة:** هو المركز الشامل بجامعة طيبة الذي يعمل على بناء قواعد المعلومات والاستفادة من نتائج البحوث والدراسات وتوفير البرامج التطويرية والتدريبية اللازمة لتمكين وخدمة المرأة بجامعة طيبة.

**تمكين المرأة:** يعرف بأنه عملية بناء قدرة المرأة للاعتماد على ذاتها وتنمية شعورها الداخلي بالقوة والقدرة على الاستقلال الاقتصادي واتخاذ القرار وتنمية قدرتها الإدارية والقيادية وتغيير من سلوكها واتجاهها لتخرج من دائرة التهميش الاجتماعي (رفاعي، ٢٠١٥، ص ٢٦٠).

ويعرف إجرائياً وفقاً للبحث الحالي: السياسات والإجراءات التي تتبعها جامعة طيبة (مركز تمكين المرأة بالجامعة) في سبيل النهوض بالمرأة وتعزيز دورها في المجتمع وفق ما توفره لها من اكتساب المهارات الثقافية والاجتماعية والعلمية وغيرها من المهارات الضرورية.

### • الدراسات السابقة:

نظرا لأهمية موضوع البحث المتعلق بتمكين المرأة ودور جامعة طيبة في تحقيق هذا التمكين، فقد أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية تمكين المرأة باعتبارها من أهم القضايا المطروحة أكاديمياً بصورة حديثة وواضحة على المستوى العالمي والمحلي لا يمكن التخلي عنه، ودراسات تناولت معوقات تمكين المرأة، ودراسات أخرى



تناولت دور المؤسسات التربوية في تمكين المرأة كمدخل لتحسين وتطوير دور الجامعات في تمكين المرأة بشكل عام. وعليه يأتي هذا البحث تعزيزا لهذا الاتجاه، من خلال التعرف على جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة، كوسيلة أساسية لمساعدة الجامعة وقياداتها على تفعيل دورها بما يلائم هذه التوقعات من جهة، وينسجم مع وظائفها ومهامها من جهة أخرى.

#### أ: الدراسات والأبحاث العلمية والأكاديمية التي تناولت أهمية تمكين المرأة:

دراسة ميت كالف (Metcalf, 2008) هدفت إلى معرفة الوضع الحالي للمرأة للإدارة والقيادة والعوامل المختلفة التي لها دور في تمكين المرأة سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية وما الحواجز التنظيمية لها، وتوصلت إلى مواجهة المرأة للعديد من المعوقات التنظيمية والاجتماعية في سوق العمل، بالإضافة إلى وجود عدد من القيود على المرأة مما يحد تدريبها واختيارها للمهنة التي تطمح إليها بالإضافة إلى مواجهتها لعدد من الصعوبات تعود للواقع الاجتماعي الذي تعيشه.

دراسة شعيب (Shoaib et al., 2012) هدفت إلى فهم العلاقة بين التعليم وتمكين المرأة، والتعرف على أثر التعليم في تمكين المرأة، وتحليل الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للنساء، وتحليل مستوى كل من التعليم وتمكين المرأة في المناطق الريفية في شينويوت بباكستان، وتوصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين التعليم وتمكين المرأة على الصعيد الأسري، ووضحت بأهمية إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تعمل على إحداث حركات للنهوض والتنمية والتمكين للمرأة.

دراسة الخليف (٢٠١٥) " هدفت الدراسة إلى تحديد أهم القضايا في الفقر المؤنث وتمكين المرأة، وتوصلت إلى أن أهم القضايا لتمكين المرأة وتأنيث الفقر تمثلت في: قضايا متعلقة باستراتيجيات وآليات لمواجهة الفقر والتمكين ثم قضايا تتعلق بالخدمات التي تقدم للمرأة الفقيرة وقضايا مستوى الدخل وأخيرا قضايا متعلقة بدور المنظمات الحكومية.

دراسة ابن شلهوب (٢٠١٧) " هدفت الدراسة محاولة تحديد أبعاد تمكين المرأة السعودية من خلال مجالاتها واحتياجاتها للوصول إلى مقترحات أبعاد تمكين المرأة السعودية، وخلصت إلى أن لتمكين المرأة السعودية لابد من إتاحة الفرصة لها للحصول على حقوقها الشرعية وتعزيز القوى الشخصية والاجتماعية لها لتحسين حياتها، وأن أهم مجالات التمكين للمرأة التمكين التعليمي والاقتصادي لتحصل على دخل كافي لمطالباتها وتلبية حاجات التمكين من تأهيل وتدريب وإتاحة الفرصة لها للمشاركة الإيجابية في عملية صنع القرار.

#### ب: دراسات أوضحت أهم المعوقات لتمكين المرأة:

دراسة أمين (٢٠١١) " هدفت إلى التعرف على واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية والمعوقات المؤثرة فيه، وتوصلت إلى أن واقع تمكين المرأة الإداري

في الجامعات الأردنية بأبعاده الخمس (العمل الجماعي، تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، تطوير الشخصية، السلوك الإبداعي) كان متوسطا بالجامعات الأردنية، وأن التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية لا زال ضعيفا في مقابل تمكين الذكور.

دراسة صفية (2012, Safiya) هدفت إلى التعرف على التحديات والمعوقات الاقتصادية التي تواجه المرأة وتوصلت إلى وجود العديد من التحديات والمعوقات لتمكين المرأة من الناحية الاقتصادية ومنها: الجهل بمهارات العمل اللازمة، عدم وجود رأس مال كافٍ، قيود الزواج، قلة المساعدات الحكومية.

دراسة أبو خضير (٢٠١٢) هدفت إلى التعرف إلى أهم التحديات المواجهة للقيادات الأكاديمية النسائية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وتوصلت إلى احتلال التحديات التنظيمية المرتبة الأولى في مواجهة القيادات الأكاديمية النسائية ثم تلتها التحديات المادية والتقنية فنقص التمكين وأخيرا التحديات الذاتية.

دراسة الطريف (٢٠١٤) هدفت إلى التعرف على معوقات تمكين المرأة في سوق العمل وما هو تأثير الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية للمرأة السعودية للتمكين في سوق العمل، وقد خلصت الدراسة إلى وجود عدد من المعوقات من مختلف الاتجاهات وكان أبرزها المعوقات التنظيمية والإدارية التي تواجه تمكين المرأة في سوق العمل ومنها: انخفاض الأجور، عدم وجود إرشاد مهني، قلة فرص العمل المتاحة للمرأة، بالإضافة إلى الافتقار إلى البرامج التدريبية والتأهيلية.

**ج: دراسات تناولت دور المؤسسات التربوية نظامية/غير نظامية/لا نظامية، في تمكين المرأة كمدخل لتفعيل وتطوير دور الجامعات في تمكين المرأة بشكل عام:**

دراسة السيد وعمارة (٢٠٠٨) هدفت الدراسة إلى تحديد دور المنظمات غير الحكومية في تزويد المرأة الفقيرة بالمعارف والمهارات والاتجاهات للتعامل مع آليات سوق العمل والكشف عن المعوقات التي تواجه المرأة الفقيرة من الاستفادة من برامج وخدمات هذه المنظمات، وتوصلت إلى أنه ما زالت قدرات الجمعيات الأهلية غير قادرة على زيادة معارف ومعلومات المرأة الفقيرة للتعامل مع سوق العمل، وأن المرأة الفقيرة تواجه معوقات متعددة للتعامل مع آليات سوق العمل مما يقلل من الاستفادة من برامج وخدمات الجمعية.

دراسة عبد اللطيف (٢٠٠٨) هدفت إلى التعرف إلى دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة باعتبارها إحدى المداخل الهامة في تحقيق التنمية المستدامة، وتوصلت إلى أن الجمعية تجاوزت المفهوم التقليدي للعمل الاجتماعي القائم على البر والإحسان والانتقال من المساعدة المؤقتة إلى التنمية في إطار منظومة متكاملة من البرامج الهادفة إلى تمكين المرأة بصفة عامة والمرأة المعيلة في المناطق العشوائية بصفة خاصة بما يحقق تمكينها.

دراسة أبو رية (٢٠١٥) هدفت إلى معرفة دور المجتمع المدني في التمكين السياسي للمرأة السعودية من خلال التعرف على واقع المجتمع المدني في المملكة العربية السعودية وقياس التغيرات في الوضع السياسي للمرأة، وتوصلت إلى عدم قيام المجتمع المدني بدور في التمكين السياسي للمرأة وأنه لا يزال بعيد كما عن هذا الدور الحيوي كذلك عدم وجود إحصائيات رسمية لتواجد المرأة في المواقع القيادية بالمملكة.

دراسة أبو راضي (٢٠١٧) هدفت إلى التعرف على الأسس الفلسفية لتمكين المرأة من حيث الإطار المفاهيمي وأهم النظريات المفسرة لتمكين المرأة، وتحليل دور مؤسسات التربية في تمكين المرأة المصرية وبالتالي واقع تمكينها في مصر، وقد خلصت الدراسة إلى وضع سيناريو ابتكاري لتفعيل دور مؤسسات التربية في تمكين المرأة المصرية.

• ثالثاً: التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال استعراض جميع الدراسات السابقة ما يلي:

« إن قضية تمكين المرأة تحظى بعناية خاصة على جميع المستويات.  
« أكدت الدراسات السابقة على الاهتمام بقضية تمكين المرأة بصفة عامة وضرورة الاهتمام بها.

« اهتمت بعض الدراسات بقضية تمكين المرأة في الجامعات.  
« يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في عينته مع عينات الدراسات الأخرى في تناوله للطلبة، حيث سيتناول البحث الحالي الطالبات وعضوات هيئة التدريس والقيادات الجامعية النسائية بمختلف كليات جامعة طيبة ومسؤولات مركز تمكين المرأة كعينة للبحث.

« كما سيختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في تناوله تصور مقترح لتفعيل جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة وخاصة مركز تمكين المرأة بالجامعة، بكل ما يتضمنه من فلسفة وأهداف ومنطلقات ومعايير وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة.

« يتشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في الموضوع العام الذي يتناوله، وهو تمكين المرأة بصفة عامة من حيث الأهمية والمستوى للتمكين (الأتاحة – الممارسة الفعلية) وسبل تطويرها.

« كما تشابه المنهج المستخدم مع منهج أغلب الدراسات السابقة، والمتمثل في المنهج الوصفي المسحي وأداة البحث وهي الاستبانة.

تم الاستعانة من الدراسات السابقة في مجالات عديدة تتعلق بإعداد البحث الحالي واهمها :

« تحديد مشكلة البحث، فهناك دراسات دلت على وجود معوقات تحد من دور الجامعة في تمكين المرأة

« الاستفادة من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري.

◀ الاستفادة من الدراسات السابقة في إعداد عبارات الاستبيان وتفسير النتائج وإعداد التصور المقترح.

#### • خطوات البحث:

- يسير البحث الحالي وفق المحاور التالية:
- ◀ المحور الأول: الأسس الفلسفية لتمكين المرأة من حيث الإطار الفكري والمفاهيمي
- ◀ المحور الثاني: جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة وخاصةً مركز تمكين المرأة بالجامعة.
- ◀ المحور الثالث: واقع ممارسة مركز تمكين المرأة للدور المنوط به وفق عينة البحث (إجراءات البحث الميداني).
- ◀ المحور الرابع: التصور المقترح لتفعيل جهود تمكين المرأة بجامعة طيبة.
- المحور الأول: الأسس الفلسفية لتمكين المرأة من حيث الإطار الفكري والمفاهيمي
- أولاً: مفهوم تمكين المرأة:

يعتبر مفهوم التمكين (Empowerment) من المفاهيم المركبة، حيث ينظر إليه من زوايا مختلفة نظراً لتعدد أبعاده وتعدد المفاهيم المرتبطة به، ومن ثم يمكن القول: إنه لا يوجد ثمة اتفاق على تعريف جامع شامل لمفهوم التمكين بأبعاده المختلفة، ووفقاً لتعريف صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفيم) UNIFEM، يعني التمكين، العمل الجماعي في الجماعات المهورة أو المضطهدة لتخطي أو مواجهة أو التغلب على العقبات وأوجه التمايز التي تقلل من أوضاعهم أو تسلبهم حقوقهم (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٦).

كما يعرف البنك الدولي التمكين بأنه توسيع قدرات وإمكانات الأفراد في المشاركة والتأثير والتحكم والتعامل مع المؤسسات التي تتحكم في حياتهم، إضافة إلى تملك إمكانية محاسبة هذه المؤسسات، وهناك أيضاً من يرى أن التمكين كعملية تتضمن توفير الوسائل الثقافية والتعليمية الهادفة حتى يتمكن الأفراد من المشاركة في اتخاذ القرارات والتحكم في الموارد التي تحت أيديهم. Hegeman, (Raya G, 2013, P36) (Kolas,2015, P2).

هذا وقد تعددت المفاهيم التي تناولت التمكين منها مفاهيم ركزت على زيادة فرص الاختيار وتنمية القدرات: (المناور، ٢٠١٧، ص ١٨) (Varghes,2001, P37) (Mason, 2005) (Alsop and Heinsohn ,2005) (Lawson,2006, P2) (Mokta,2014, P475)؛ (السماطوي، ٢٠٠٧، ص ١٥)، (عبد السلام، ٢٠٠٥، ص ١٧٢). "موجدام" (Moghadam, 2007) ومفاهيم أبرزت ارتباط التمكين بالتغيير في علاقات السلطة (Oakley, 2001) (Parpart , Rai and staudt , 2002) ومفاهيم ركزت على دور التمكين في زيادة النفوذ والقوة (2011) (محمد، ٢٠٠٧، ص ٨٧٦). (حلمي، ٢٠٠٣، ص ١٥٩) وأخرى ركزت على التغييرات الهيكلية للتمكين (Stromquist,2015, P2) (الخليف، ٢٠١٥، ص ٩١) (Kabeer,2000, P21) (فرج، ٢٠٠٧، ص ٢١٢٥) (رفاعي، ٢٠١٥، ص ٢٦٠)

والتي أوضحت جميعها على أن مفهوماً التمكين يتضمن إطاراً كبيراً من المفاهيم الأخرى ذات الصلة كالقوة وتعزيز القدرات وإحداث التغييرات في علاقات السلطة، مما يعني أنه عملية مركبة ومتشعبة وله دوراً كبيراً في زيادة مساهمة المرأة في عملية التنمية، وعليه يتبنى البحث الحالي المفهوم التالي:

التمكين يشير إلى كل ما من شأنه أن يطور مشاركة المرأة وينمي من قدرتها ووعيها ومعرفتها، ومن ثم تحقيق ذاتها على مختلف الأصعدة المادية والسيكولوجية والاجتماعية والسياسية ويتيح لديها كافة القدرات والإمكانات التي تجعلها قادرة على السيطرة على ظروفها ووضعها، والإسهام الحر والواعي في بناء المجتمع.

• ثانياً: خصائص تمكين المرأة:

في ضوء التعريفات المتعددة للتمكين عامة وتمكين المرأة خاصة تعددت خصائصها وتنوعت، ومن أهم تلك الخصائص ما ذكره (الميزر، ٢٠١٧، ص١٣٨) والتي تمثلت فيما يلي:

- ◀ يعطي التمكين قوة وسلطة للتأثير المرتبط بالقدرات والإمكانات.
- ◀ يعني التمكين إعطاء الفرد مزيداً من الحرية والإبداع.
- ◀ التمكين هدف لرعاية الحاجات الإنسانية ومقابلتها.
- ◀ يعتمد التمكين في مجتمع ما على الخلفية الثقافية والاجتماعية لنفس المجتمع بالإضافة إلى قيمه.
- ◀ يمنح التمكين المسؤولية الكاملة في الأداء للممكن وبالتالي يجعل لديه القدرة على المبادرة والجودة في العمل.
- ◀ يعد التمكين من وسائل تحقيق الأهداف المجتمعية والقيمية مثل الأهداف المرتبطة بالعملية التنموية والقيم الاجتماعية مثل العدالة والتضامن الاجتماعي.
- ◀ كما حددت دراسة (أبن شلهوب، ٢٠١٧، ص٩) التمكين بخاصيتين أساسيتين تتمثل في:
- ◀ التمكين عملية ثلاثية الأبعاد: فعملية التمكين لا تتم إلا بثلاث أعمدة رئيسية: فرد، جماعة، مجتمع لكونها تعمل على دعم قدرات الفرد وتطويرها لتنعكس إيجاباً على البيئة المحيطة به مما يمثل جماعة الفرد التي يعيش فيها ويؤدي إلى تكاتف أفرادها لمواجهة قضايا اجتماعية مثل الفقر والمساواة الاجتماعية لينعكس على مجتمع بأكمله تعمل مؤسساته الحكومية والأهلية على تعبئة الموارد المجتمعية من أجل بناء المجتمع والعدالة الاجتماعية.
- ◀ التمكين وسيلة لتحقيق العدالة الاجتماعية: فالتمكين يسعى لمواجهة مظاهر اللامساواة سواء كانت اجتماعية - اقتصادية - سياسية، ويعمل على مواجهة التحديات التي تعيق ذلك كالتأثير على عملية صنع القرار، الميل إلى تفضيل الذكور على الإناث في معظم المجتمعات وفقاً للثقافة السائدة وأيضا تهميش الفئات الضعيفة على الأصعدة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

فضلاً عما حدده كلاً من (الدمرداش، ٢٠١٠، ص٥٤٢- ٥٤٣) و(السروجي، ٢٠٠٩، ص٢٥٨) و(Wieringa, 1994, P829) من خصائص وسمات تمكين المرأة منها:

« الوعي بداية بأن تمكين المرأة لا يعني سيطرتها على الآخرين ولا تملكها نفوذ أقوى للسيطرة على الرجل ومواجهته ولكنه يهدف إلى تنمية كلا من مهاراتها الذاتية والاعتماد على النفس وبالتالي ينعكس على اختياراتها وتأثيرها في المجتمع.

« قضية تمكين المرأة لا تقتصر على بعد المساواة بين الجنسين ولكنها لها أبعاد أخرى تتمثل في الأبعاد التنموية، الأبعاد الاجتماعية والأبعاد الدولية مما يجعل هدف تمكين المرأة تكوين رؤية بديلة لمجتمع مستقبلي محلي ودولي.

« يتفق منهجي التمكين والمساواة في تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة حسب نوع الجنس، بينما يعارض منهج التمكين منهج المساواة في مبدئين كون حتمية إفادة التنمية لكل الرجال، ورغبة نساء العالم الثالث في المشاركة في عجلة التنمية أسوة بنساء العالم.

« تمكين المرأة يعني حريتها في خياراتها وإحساسها بأهميتها الذاتية وزيادة ثقته بنفسها وبالتالي زيادة قدرتها على التأثير.

« كما يعد تمكين المرأة عملية على أصعدة مختلفة (الميزر، ٢٠١٧، ص١٣٦ - ١٣٧):

« عملية اجتماعية: تتم على الأبعاد الاجتماعية تنتقل فيما بينها دون الاقتصار على بعد بعينه.

« عملية تجميعية: تجمع بين البعدين الفردي والجماعي فتمكين المرأة يؤدي نهاية إلى تمكين كامل المجتمع.

« عملية تغييرية: يسعى الأفراد عن طريقها إلى إحداث تغيير في المجتمع والبيئة المحيطة بهم وذلك بإكسابهم المعلومات المختلفة.

« عملية تنموية: حث الأفراد على تطوير قدراتهم وزيادة وعيهم بها لتأهيلهم للمشاركة الفعالة في عملية التنمية.

« عملية تصاعديّة: تتم بطريقة هرمية بدءاً من الاختيار، ومروراً ببناء الوعي، الرقابة، السيطرة، الاعتماد على الذات وختاماً بالتعليم والعمل الجماعي والمشاركة الفاعلة مما يدعم المرأة في المطالبة بحقوقها وتغيير الوضع الحالي.

#### • ثالثاً: أهداف ومجالات تمكين المرأة:

لما كان التمكين بصورة عامة عملية وعملية هادفة على وجه التحديد فقد تمثلت أهدافه كما أوضحته (أبن شلهوب، ٢٠١٧، ص٩) في:

- « استقلال المرأة وقدرتها على صنع قراراتها الذاتية بنفسها.
- « توفر المصادر والمعلومات المساندة للمرأة لصنع القرار المناسب.
- « قدرة المرأة على تغيير أفكار من حولها بالوسائل الديمقراطية.
- « امتلاك المرأة للمبادرات الذاتية وبالتالي مساهمتها في عمليات التطوير المستمر.

« التغلب على الصورة التقليدية عن المرأة والتي تضعها في قالب محدد.

- « بينما حدد (السروجي، ٢٠٠٩، ص ٢٥٨) و(الدمرداش، ٢٠١٠، ص ٥٤٢- ٥٤٣) أهداف تمكين المرأة من مفهومه وخصائصه لتشمل:
- « زيادة قدرة المرأة على مساعدة أسرتها ومجتمعها والمساهمة في تنميته وذلك بالنهوض بمستواها الثقافي.
- « الدعم المتبادل مما يحقق العدالة الاجتماعية بين الجنسين.
- « استقلال النساء وحريةهم في اتخاذ القرارات من خلال إحساسهم بالثقة.
- « تغيير العلاقة بين الدولة والمرأة والمنظمات النسائية والمجتمعية لتنمية قدرتها للمشاركة المجتمعية والتنمية.
- « تطوير مهارات المرأة وقدراتها وثقتها بنفسها مما يخلق سياق تنموي للمشاركة والتفاعل.
- « مساعدة المرأة على إيجاد حلول ذاتية لمشاكلها وبالتالي استخدام قدراتها للعمل مع الآخرين لإحداث التغيير.
- « تنمية القيم المجتمعية وحقوق الإنسان بشكل شامل مثل: تحسين نوع الحياة، الديمقراطية، تحمل المسؤولية، احترام الآخر، القضاء على التمييز السائد بمحدودة دور المرأة، القضاء على النظام القمعي، إحداث المزيد من التوازن والاستقرار في بناء المجتمع، المرونة وبناء الثقة بالنفس وبالتالي بناء مجتمع إنساني شامل للجميع.

أما بالنسبة لمجالات التمكين فهي عموماً تحدد بأربعة مجالات هي: المهمة والمتمثلة في الاستقلالية والحرية في أداء الأعمال، والقوة الناتجة عن إحساس الأفراد كرد فعل لتمكينهم، والالتزام الناتج من التحفيز مما من شأنه رفع المعنويات، والثقافة باتباع أسلوب يسعى إلى تغيير الثقافة السائدة من تمكين فئة بعد تهميشها (Lashley, McGoldrick, 1994).

- وفي واقع تمكين المرأة يمكن الوقوف على خمسة مجالات أساسية لتمكينها متمثلة في (زايد، ٢٠١٥، ص ٣٣٣- ٣٣٤):
- « التمكين الاقتصادي: بتوفير الآليات للمرأة بممارسة حقوقها الاقتصادية كحق العمل وممارسة النشاط الاقتصادي ومساواتها في الأجر وظروف العمل.
- « التمكين السياسي: بتشجيع المرأة لممارسة حقوقها السياسية كالترشيح للانتخابات والمشاركة في الجمعيات الأهلية.
- « التمكين التعليمي والثقافي: توفير الأدوات والوسائل والآليات وتكافؤ الفرص بالتساوي بين الجنسين لممارسة حقوقها بإنصاف وعدالة كحق التعليم والتعلم وحق المعرفة وتداول المعلومات وحق التثقيف.
- « التمكين الصحي: نتيجة حاجة المرأة لتأمين مستوى صحي وترفيهي ملائم والذي يتطلب ممارستها لحق الرعاية والترفيه وقضاء وقت فراغ مثمر.
- « التمكين الاجتماعي: بتوفير المكانة الاجتماعية اللائقة بتقدير جهودها مما ينعكس على تمتع أسرتها بشكل كامل بحياة كريمة.
- « بعد استعراض مفهوم التمكين وتمكين المرأة بوجه خاص وبناءً عليه ولكونه عملية فكان لتمكين المرأة خصائص وأهداف ومجالات ومبادئ وقد تم إيضاها، ولكن كيف كان حال تمكين المرأة بالمملكة العربية السعودية؟

« إن تمكين المرأة بشكل عام وفي المملكة العربية السعودية بشكل خاص على مر الزمان لم يأخذ التمكين كسمى فعلي له ولكنه كان بإعطاء الصلاحيات وإدخالها شيء فشيء في المجتمع لذا مرة بمراحل عديدة للمشاركة في التنمية والتي يمكن إيضاحها فيما يلي.

• رابعاً: معوقات تمكين المرأة:

أن عملية التمكين للمرأة لن تتم ببسر وسهولة فهذه العملية ستقوم بتغيير حال مجتمع بأكمله وتحتاج لتأهيل شامل وكامل لأفراد المجتمع هنا ستواجه العديد من العقبات والتي تحول دون تحقيقها لأهدافها ووصولها لمراميها، هذه العقبات هي معوقات تمكين المرأة والتي سيتم عرضها فيما يلي:

أوضح "شيفيدوف" (Shvedova,2005) في دراسته التي تناول بها معوقات تمكين المرأة برلمانيا أن هناك عقبات ومعوقات لتمكين المرأة وتكون هذه العقبات على أصعدة مختلفة سياسية واجتماعية وحتى اقتصادية ومن هذه العقبات:

« الافتقار إلى دعم الأحزاب السياسية.

« محاربة المرأة العاملة.

« هيمنة المعايير الذكورية على المناصب.

« عدم كفاية الدعم الإعلامي.

« عدم وجود تدريب وتوجيه موجّهين نحو القيادة على نطاق واسع للنساء

« نظام انتخابي لا يلزم مشاركة المرأة.

« عدم وجود الدعم المادي الكافي لتمكين المرأة في الأصعدة المختلفة.

في حين نرى أن معوقات تمكين المرأة من الناحية القيادية وفقاً لما ورد في (البيشي، ٢٠١٨، ص ٣٥٤):

« السلطة المركزية لاتخاذ القرارات.

« انخفاض قناعة الإدارة العليا بتمكين المرأة الإداري لخوفهم من فقدان السلطة.

« ضعف مهارات العاملات وعدم قدرتهن على تحمل المسؤولية.

« قلة الموارد المالية المساعدة على تدريب النساء وإعدادهن للتمكين.

« السرية في تبادل المعلومات.

« عدم وضوح أهداف الإدارة للعاملين مما يؤدي لا اختلافها فيما بينهم.

« المعنويات السلبية لدى العاملين الناتجة من سوء المناخ التنظيمي.

والمرأة السعودية تواجهها للتمكين ثلاث معوقات أساسية تحد دون قيام تمكينها بالصورة المرجوة (الفايز، ٢٠١١، ص ٦٠٠- ٦٠٢):

« معوقات شخصية أو ذاتية تحدها من قيامها بدورها المطلوب سواء في القطاع الحكومي أو الخاص.

« معوقات وظيفية بميل عدد من المؤسسات إلى تفضيل العنصر الذكوري على النسائي في وظائف معينة.

« معوقات اجتماعية وثقافية كالعادات والتقاليد والقيم والتي تقف أمام عمل المرأة وتمكينها.



وكما توصلت دراسة (الطريف، ٢٠١٤، ص ٤٧- ٦١) إلى وجود أربعة أنواع من المعوقات لتمكين المرأة السعودية:

- « معوقات ذاتية: ككثرة الأعباء الاجتماعية، ضعف الكفاءات التدريبية، العجز على إحداث توازن بين العمل والمنزل، الضغوطات النفسية، عدم القدرة على اتخاذ القرار بشأن عمل بعينه للنظرة الاجتماعية الدونية لبعض الأعمال.
- « معوقات ثقافية مجتمعية: وهي تعني المعوقات الثقافية والاجتماعية والاعتقادات التي تكسب المرأة الخوف من النقد الاجتماعي وهذه المعوقات ناتجة من قصور في أحد النسق الاجتماعية لمجتمع ما.
- « معوقات اقتصادية: كانهخفاض مستوى الأجر بين الجنسين وقلّة الحوافز والمكافآت وعدم تناسبها مع الجهود المبذولة.
- « معوقات تنظيمية وإدارية: مثل قلّة فرص العمل والتعيين والتدريب للمرأة مقارنة بالرجل، الإجراءات البيروقراطية والسياسات الخاصة بتمكين المرأة مما يحد من عدد الممكنات.

وقامت (زايد، ٢٠١٥، ص ٣٣٦) بإيجاز معوقات تمكين المرأة على جميع الأصعدة في النقاط التالية:

- « ارتباط الفعل الحضاري بالرجل دون المرأة وبالتالي طغيان الثقافة الذكورية وتمكين الرجل من العلم والعمل بنسبة أكبر على حساب الاناث.
- « استنقاص شأن مشاركة المرأة المجتمعية والنتائج من ضعف الوعي بقدرة المرأة على المساهمة الفاعلة في التنمية.
- « تضمين قضية تمكين المرأة المفهوم الخاطئ عند عرضها مما قد يحول بها عن مفهومها السليم.
- « عدم ثقة المرأة في ذاتها وفي قدرتها على التغيير الاجتماعي ودفع عجلة التنمية في المجتمع.
- « التنشئة الاجتماعية المفتقرة إلى آليات المشاركة المجتمعية للجنسين.
- « القيم والأفكار والعادات المشكّلة لأذهان أفراد مجتمع ما بالاتجاه السلبي نحو المرأة.
- « عدم وجود آليات تنفيذية فاعلة لتمكين المرأة في عدد من المجالات.

مع مضي الزمان والتطور الذي يشهده العالم لازالت المعوقات التي تواجه تمكين المرأة ترى النور لذا كانت هناك اتجاهات حديثة لتمكين المرأة وهو ما سيتم التطرق إليه في التصور المقترح.

- **المحور الثاني: جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة وخاصةً مركز تمكين المرأة بالجامعة.**  
لم يقف دور جامعة طيبة على السعي لتمكين المرأة عند اتاحة الفرصة التعليمية لها أو تطويرها واكتسابها المهارات المختلفة ولكن رأت الجامعة أن المرأة كعضو فاعل له دوره ومكانته المجتمعية لا بد له من عناية خاصة وتوجه محدد لإتاحة الفرص المختلفة لها لذا كان قرار معالي مدير جامعة طيبة بافتتاح مركز تمكين المرأة وخدمتها بجامعة طيبة وهو مركز يسعى لخدمة وتمكين المرأة

في منطقة المدينة المنورة ولا يقتصر فقط على محيط جامعة طيبة بل يمتد ليشمل مجتمع المدينة المنورة ليعد بذلك المركز الأول على مستوى الجامعات السعودية من نوعه.

• رؤية المركز:

مركز شامل لتمكين وخدمة المرأة بمعايير تنافسية.

• رسالة المركز:

مد جسور التواصل مع الفتيات والسيدات داخل وخارج الجامعة والتنسيق لتمكينهن كقيادات وربات أعمال وعناصر مجتمعية فاعلة من خلال بناء قاعدة المعلومات والاستفادة من نتائج البحوث والدراسات وتنسيق برامج التطوير والتدريب اللازمة للارتقاء بمكانة ودور المرأة في مجتمع المدينة المنورة.

• أهداف المركز:

- ◀ دعم مبدئي العدالة والاحترام للمرأة في مجتمعها سواء داخل الجامعة أو خارجها.
- ◀ إيجاد الفرص لتأهيل المرأة للمنافسة على المهام القيادية من مختلف المجالات العلمية، المعنوية، الذهنية والعاطفية.
- ◀ تشجيع الطالبات للتفاعل مع مشكلات المرأة في المجتمع ووضع مقترحات وحلول لمواجهتها.
- ◀ اكتشاف الشخصيات القيادية والتي لديها القدرة على التأثير من خلال برامج خاصة والعمل على تأهيلها وتدريبها.
- ◀ دعم الخريجات للحصول على فرص عمل أو صناعة أعمال خاصة من خلال البرامج وورش العمل التطويرية.
- ◀ بناء قواعد بيانات شاملة ومتكاملة تهدف إلى تسهيل الوصول لكل ما من شأنه خدمة المرأة وتمكينها

• الهيكل التنظيمي لمركز تمكين المرأة:

ويتمثل الهيكل التنظيمي لمركز تمكين وخدمة المرأة برئاسة معالي مدير جامعة طيبة وعضوية كلا من: اللجنة الاستشارية للمركز، لجنة المتطوعات من منسوبات وعضوات هيئة التدريس بالجامعة، عميدة الدراسات الجامعية للطالبات، مديرة ادارة المركز،سكرتيرة المركز،وحدة تقنية المعلومات، ووحدة تنسيق برامج التطوير والتدريب وريادة الاعمال، بالإضافة إلى منسوبات المركز من الكوادر المعتمدة في الهيكل التنظيمي والتي تختص بالمهام الإدارية من إشراف ومتابعة وإعداد تقارير وتنسيق وإعداد ميزانية المركز

• معوقات قيام مركز تمكين المرأة بدوره:

- ◀ التأخر في الرد على المراسلات الداخلية.
- ◀ القوانين الروتينية الخاصة بالموافقة على كل التفاصيل مما يؤدي إلى زيادة الوقت حتى الانتهاء من الاعتمادات فيؤثر في بعض الأحيان على المواعيد المعلنة والمعدة للفعالية.

« تشعب الجهات المسؤولة عن أي فاعلية والاضطرار إلى المتابعة خلف المعاملة للانتهاء منها مما يؤثر على جودة العمل.

« عدم توفر ميزانية معتمدة للمركز.

« عدم معرفة قطاعات الجامعة المختلفة بالدور الخاص بالمركز مما يحد بعض الإدارات إلى مزاحمة المركز في دوره.

• المحور الثالث: واقع ممارسة مركز تمكين المرأة للدور المنوط به وفق عينة البحث (الدراسة الميدانية ومناقشة نتائجها).

• الهدف من الإطار الميداني للبحث:

التعرف على واقع جهود تمكين المرأة التي تقدمها جامعة طيبة وخاصةً مركز تمكين المرأة بالجامعة.

• أولاً: مجتمع وعينة البحث:

تألف المجتمع الأصلي الذي اشتقت منه عينة البحث من عضوات هيئة التدريس بما فيهن العضوات الممكنات من مناصب قيادية بالجامعة (عميدة – وكيلة – رئيسة قسم – نائبة رئيس قسم) واللاتي بلغ عددهن وفق عمادة شؤون الموظفين وأعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة (١٦٠٧) والموضحة بالشكل (٢)، وطالبات جامعة طيبة المنتظمات واللاتي بلغ عددهن وفق عمادة القبول والتسجيل (٢١٠٨٢) طالبة بالفرع الرئيسي بالمدينة المنورة.

وتم اختيار عدد (١١٠) من عضوات هيئة التدريس من مختلف المناصب، وبتفاوت عدد سنوات العمل بجامعة طيبة ما بين سنة وعشرون سنة، وباختلاف الرتبة الأكاديمية ما بين (معيد – محاضر – أستاذ مساعد – أستاذ مشارك – أستاذ) وقد مثلت نسبتهم ٦.٨٪ من إجمالي عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة وقد حصلت الباحثتان على (١٠٧) استبانة – بعد استبعاد الاستبانات الغير مكتملة – بواقع ٩٧.٢٧٪ من العينة المختارة وتم توزيعهم وفق التالي:

جدول (١): توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية لعضوات هيئة التدريس

| الرتبة العلمية | معيد | محاضر | أستاذ مساعد | أستاذ مشارك | أستاذ | المجموع |
|----------------|------|-------|-------------|-------------|-------|---------|
| العدد          | ٨    | ٢١    | ٦٠          | ١٣          | ٥     | ١٠٧     |
| النسبة المئوية | ٧.٥٪ | ١٩.٦٪ | ٥٦.١٪       | ١٢.١٪       | ٤.٧٪  | ١٠٠٪    |

جدول (٢): توزيع أفراد العينة حسب المنصب الذي تشغله عضوات هيئة التدريس

| المنصب         | عضو هيئة تدريس | نايبة رئيس قسم | رئيسة قسم | وكيلة | عميدة | المجموع |
|----------------|----------------|----------------|-----------|-------|-------|---------|
| العدد          | ٩٦             | ٦              | ٢         | ١     | ٢     | ١٠٧     |
| النسبة المئوية | ٨٩.٧٪          | ٥.٦٪           | ١.٩٪      | ٠.٩٪  | ١.٩٪  | ١٠٠٪    |

أما الشق الثاني المتمثل في طالبات جامعة طيبة فقد بلغت نسبة من طبقت عليهن الاستبانة ٥٪ تقريبا من إجمالي طالبات جامعة طيبة المنتظمات (٢١٠٨٢) والتي مثلت (١٠٥٤) طالبة من مختلف الكليات بالجامعة العلمية والنظرية وقد حصلت الباحثتان على عدد (٩٤٠) طالبة بعد استبعاد الاستبانات الغير مكتملة بواقع (٨٩.١٨٪) من العينة المختارة، ويوضح الجدول التالي (٣) توزيع أفراد العينة وفق الكلية والتخصص.

جدول (٣): توزيع أفراد العينة من الطالبات حسب الكلية والتخصص

| المجموع | طالبات الكليات النظرية (٥٩٧) طالبات |             |        |         |              | طالبات الكليات العلمية (٣٤٣) طالبات |                |        | الكلية<br>العينة |
|---------|-------------------------------------|-------------|--------|---------|--------------|-------------------------------------|----------------|--------|------------------|
|         | الحقوق                              | علوم الأسرة | الآداب | التربية | الحاسب الآلي | إدارة الأعمال                       | الكليات الصحية | العلوم |                  |
| ٩٤٠     | ٤٦                                  | ١٦١         | ٣١٠    | ٨٠      | ١٢٣          | ١٣٣                                 | ٣٠             | ٧٧     |                  |
| ١٠٠     | ٤,٩                                 | ١٧,١        | ٣٣     | ٨,٥     | ١١           | ١٤,١                                | ٣,٢            | ٨,٢    |                  |

• ثانياً: تصميم أداة البحث الميدانية:

تم اختيار أداة البحث كأداة للتعرف على آراء عضوات هيئة التدريس والطالبات عن واقع جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة وخاصة مركز تمكين المرأة بالجامعة، حيث تتيح هذه الأداة الفرصة للتعبير عن آراء العضوات والطالبات بحرية، مع إمكانية توزيعها على عدد كبير منهن في أماكن تواجدهن في وقت واحد، علاوة على سهولة تحليل نتائجها إحصائياً، وتم صياغة عبارات الاستبانة بالاستعانة بالمصادر التالية:

- ◀ الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة المتعلقة بقضية تمكين المرأة.
- ◀ الاطلاع على التقارير السنوية والإحصاءات الخاصة بكل بعد من أبعاد تمكين المرأة، إضافة إلى ما تصدره الجامعة من أدلة للعضوات وللطالبات لتعريفهن بجهود تمكين المرأة بالجامعة وكلياتها، وما تقدمه من جهود لهن.
- ◀ إجراء مقابلات شخصية مع عميدات، وكليات الجامعة والمسؤولات عن مركز تمكين المرأة بالجامعة، وتقديم الخطابات الرسمية لهن لتسهيل عمل الباحثان والاطلاع على كل ما هو متاح، للتعرف منهن على واقع ما تقدمه الجامعة من جهود لتمكين المرأة.

• مراحل بناء الاستبانة: مر بناء الاستبانة بعدة مراحل منها:

• تصميم الاستبانة في صورتها الأولية:

◀ تم صياغة مجموعة من العبارات تتعلق بكل بعد من أبعاد تمكين المرأة، بواقع عدد من العبارات لكل بعد من الأبعاد الخمس المتمثلة في (مفهوم تمكين المرأة، مجالات تمكين المرأة بجامعة طيبة، احتياجات تمكين المرأة، مستويات تمكين المرأة بمركز تمكين المرأة بجامعة طيبة، ومعوقات تمكين المرأة بجامعة طيبة)، وحددت فئات الاستجابة في ثلاثة بدائل هي (موافق - موافق الى حد ما - غير موافق)، كما تضمنت الاستبانة جزء يتعلق ببعض البيانات الشخصية عن المستجيب كالاسم وكان اختيارياً، الكلية، القسم، والمستوى الدراسي في الاستبانة الخاصة بالطالبات، والرتبة العلمية والمنصب الحالي بالجامعة بالنسبة لعضوات هيئة التدريس.

◀ عرضت الباحثان الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من العضوات المسؤولات عن إدارة مركز تمكين المرأة بالجامعة وبعض القيادات من (وكليات - عضوات هيئة التدريس في مناصب إدارية)، بالإضافة الى مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في قسم أصول التربية بالجامعة للتعرف على ملاحظاتهم حول مدى شمول عبارات الاستبانة، إضافة إلى دقة صياغة عباراتها ووضوحها.

◀◀ تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من الاساتذة والخبراء في مجالي التربية والقياس والتقويم بعدد من الجامعات، وتم تحكيم الاستبانة من خلالهم، وأبدوا عدد من الملاحظات بالتعديل والتغيير والحذف والاضافة، وتم تنفيذ توجيهاتهم من قبل الباحثان.

◀◀ في ضوء ذلك تم تعديل عبارات الاستبيان، وتحديد العبارات المتعلقة بكل بعد من الأبعاد الخمس، كما تم صياغة العبارات بحيث تكون شاملة لكل الأبعاد، وتم توزيعها بصورة مختلفة، وبذلك تم وضع الاستبيان في صورته النهائية.

#### • تصميم الاستبانة في صورتها النهائية:

تكونت الاستبانة في صورتها النهائية لعضوات هيئة التدريس من (٥٦) عبارة، توزعت على خمس أبعاد تراوحت بين (٢٤ - ٥) عبارات لكل بعد، وتكون البعد الثاني مجالات تمكين المرأة من أكبر عدد من العبارات والمتمثلة في ٢٤ عبارة والسبب في ذلك يعود إلى تعدد مجالات تمكين المرأة والمتمثلة في: المجال العلمي، الاقتصادي، الاجتماعي، الصحي والسياسي ولا يمكن قياس المجال بعبارة واحدة فقط، وتكونت استبانة الطالبات من (٥٥) عبارة، تراوحت بين (٢٤ - ٥) عبارات لكل بعد، ويوضح الجدول (٤) أبعاد تمكين المرأة بجامعة طيبة والتي تم تضمينها في الاستبانة.

#### • صدق الاستبانة:

وتم حساب صدق الاستبانة بحساب (الاتساق الداخلي) من خلال:

◀◀ صدق المحكمين: قامت الباحثان بعرض عبارات الاستبيان في صورتها الاولية والمكونة من (٦٤) عبارة، موزعة على الأبعاد الخمس بواقع (١١ - ٢٦ - ١٠ - ٥ - ١٢) عبارة لكل بعد على مجموعة من المحكمين والمتمثلين في (أستاذ أصول التربية بجامعة الملك سعود، أستاذ أصول التربية بجامعة الكويت، أستاذ مشارك أصول التربية بجامعة طيبة، أستاذ مساعد أصول التربية بجامعة طيبة، أستاذ مساعد في القياس والتقويم التربوي بالجامعة الإسلامية، أستاذ علم النفس الاجتماعي بالجامعة الإسلامية)، وأخذ الآراء حول ملاءمة أبعادها وعباراتها، وتم الطلب منهم أن يقوموا بتحكيم كل عبارة من عباراتها من حيث مدى تمثيل العبارات لأبعاد تمكين المرأة، وملاءمتها للفئة التي تنتمي إليها عينة البحث، وبناء على ملاحظات المحكمين تم حذف بعض العبارات التي تحمل نفس المعنى ثم تحددت العبارات المتعلقة بكل بعد من الأبعاد الخمس، كما تم إعادة صياغة العبارات بحيث تكون شاملة لكل الأبعاد، وتوزيعها بصورة مختلفة، وبذلك وضعت الاستبانة في صورتها النهائية لتتكون من (٥٦) عبارة لعضوات هيئة التدريس و(٥٥) عبارة للطالبات.

◀◀ صدق الاتساق الداخلي بين درجة العبارة المفردة في كل بعد ودرجة البعد الذي يقيسه.

◀◀ يتضح من الجدولين (٥) و(٦) أن قيم معاملات الارتباط جميعها دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يحقق صدق الاتساق الداخلي بين كل عبارة منفردة وفق البعد الذي تقيسه.

جدول (٤): أبعاد تمكين المرأة بجامعة طيبة

| بعد مفهوم تمكين المرأة    |  |   |
|---------------------------|--|---|
| ١                         | يتضمن مفهوم تمكين المرأة حصولها على حقوقها الشرعية في المجتمع  | ٦ تحقيق المساواة بين الجنسين  |
| ٢                         | تعزيز القدرات الشخصية للمرأة من أجل تحسين حياتها الاجتماعية  | ٧ تمكين المرأة من المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات أسوة بالرجال                           |
| ٣                         | تصميم قدرات المرأة وإمكانياتها المعرفية والاجتماعية لزيادة فاعليتها في المجتمع   | ٨ النهوض بدور المرأة السياسي والاجتماعي في المجتمع  |
| ٤                         | مساعدة المرأة للحصول على حقوقها في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية  | ٩ يكسب المرأة المهارات الثقافية والاجتماعية والعلمية الضرورية للمشاركة في الحياة الاجتماعية |
| ٥                         | العمل على تمكين المرأة من الحصول على حقوقها مثل: (ترسيخ مبادئ حقوق الإنسان، الصرية في العيش الكريم والتصير الأهداف البناء)               |   |
| بعد مجالات تمكين المرأة   |  |   |
| ١                         | علمية: تعمل جامعة طيبة على تمكين عضوات هيئة التدريس والطلابات من مهارات البحث العلمي وحل المشكلات  | ١٣ اقتصادياً: تُعرف المرأة بأحكام استقلاليتها في القضايا المالية والاقتصادية                |
| ٢                         | علمية: تنمي الجامعة لدى منسوباتها مهارات الحاسوب، ووسائل المعرفة   | ١٤ اقتصادياً: تزيد من قدرة المرأة على اتخاذ القرارات الاقتصادية الخاصة بالأسرة              |
| ٣                         | علمية: تسهل الجامعة حصول منسوباتها على المنح والبعثات الخارجية   | ١٥ اجتماعياً: تساهم في نشر الوعي حول الظواهر الاجتماعية كالتزواج المبكر                     |
| ٤                         | علمية: تدعم الجامعة حقوق المرأة التعليمية في المجتمع   | ١٦ اجتماعياً: تساهم في القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة                                   |
| ٥                         | علمية: توجه المرأة نحو التخصصات العلمية والمهنية   | ١٧ اجتماعياً: تزيد من مستوى شعور المرأة بإنجازها واحترامها لنفسها                           |
| ٦                         | سياسية: تكتمل مشاركة المرأة في أماكن صنع القرار السياسي  | ١٨ اجتماعياً: تزيد من حرية المرأة في اختيار عملها   |
| ٧                         | سياسية: تؤهل المرأة مهنيًا لشغل مناصب قيادية سياسية  | ١٩ اجتماعياً: تعلم المرأة الضوابط الاجتماعية للعمل خارج المنزل                              |
| ٨                         | سياسية: تمكين المرأة وإعدادها للحصول على حقوقها السياسية والوعي بها  | ٢٠ اجتماعياً: تكسب المرأة جملة من المهارات الحياتية الضرورية للعيش في المجتمع               |
| ٩                         | سياسية: تشجع المرأة على التمسك بحقوقها في الترشيح للمناصب السياسية والإدارية على أساس الكفاءة  | ٢١ صحياً: تعرف المرأة بأسباب وفيات الأمهات لأسباب الحمل والولادة والإجهاض                   |
| ١٠                        | سياسية: تساهم في تحقيق المساواة السياسية بين الجنسين   | ٢٢ صحياً: تبصر المرأة بأهمية الغذاء المتوازن  |
| ١١                        | سياسية: تشجع المرأة على المشاركة في الجمعيات والنجاس البلدية والتلقيات الوثية  | ٢٣ صحياً: تدرب المرأة على مهارات الإسعافات الأولية  |
| ١٢                        | اقتصادياً: تمكين المرأة من الحصول على حقوقها الاقتصادية: حق العمل - ممارسة النشاط الاقتصادي - حق التملك - حق المساواة في الأجر           | ٢٤ صحياً: تدرب المرأة على سبل تجنب الحوادث المنزلية   |
| بعد احتياجات تمكين المرأة |  |   |
| ١                         | التأهيلية: توفر الجامعة الإرشاد المهني لوظائفها  | ٦ الاقتصادية: تناسب الأجور مع الجهد المبذول في العمل  |
| ٢                         | التأهيلية: توفر برامج تدريبية متخصصة لتنمية المهارات الحياتية  | ٧ الاقتصادية: توفر نظام حوافز ومكافآت فعالة   |
| ٣                         | الاجتماعية: توفر مجالات جديدة للمرأة   | ٨ الاقتصادية: تربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل                                       |
| ٤                         | الاجتماعية: تحقق المساواة بين الجنسين في الفرص الوظيفية  | ٩ السياسية: تتيح فرصاً للمشاركة السياسية الفاعلة  |
| ٥                         | الاقتصادية: توفر الأمان الوظيفي  | ١٠ السياسية: توفر فرصاً لمساواة السياسية  |
| بعد مستويات تمكين المرأة  |  |   |
| ١                         | المشاركة: تحقق المشاركة الإيجابية للمرأة في عملية صنع واتخاذ القرار السياسي  | ٤ الإمكانية: تتصدى لتنظيم الاجتماعية للأندية لعدم التمكين                                   |
| ٢                         | المشاركة: تفعل أدوار المرأة في الوظائف المسندة لها (التعليم - الصحة- الخدمات الاجتماعية-الخدمات الإدارية)                                | ٥ المساواة: تتعامل مع احتياجات المرأة بهدف إشباعها  |
| ٣                         | الوعي: ترفع قدرة المرأة في التحليل الموضوعي والنقد الواعي لأنظمة التمييز بين الرجل والمرأة   |   |
| بعد معوقات تمكين المرأة   |  |   |
| ١                         | الإجراءات البيروقراطية فيما يخص المرأة العاملة في جامعة طيبة   | ٥ فكرة المرأة السلبية عن نفسها وإمكاناتها وقدراتها  |
| ٢                         | سيطرة بعض الأفكار والقيم التقليدية الناتجة عن التنشئة الاجتماعية والتي تشكل عقبات للمرأة والمجتمع بشكل سلبى وإنكار حقوقها الملكية الخاصة | ٦ الصورة السلبية التي تقدمها بعض وسائل الإعلام عن المرأة                                    |
| ٣                         | الافتقار إلى الليات تنفيذية فاعلة لتمكين المرأة عملياً في العديد من المجالات كالتدريب والتثقيف والتمكين ضد المرأة                        | ٧ حرمان المرأة من بعض حقوقها الاقتصادية، كالاستيلاء على دخلها اللادى                        |
| ٤                         | صعوبة التوفيق بين العمل والالتزامات العائلية وتمييز الأودار  | ٨ تفضيل الذكور على الإناث لدى أرباب العمل   |

جدول (٥): معامل الارتباط بين درجة العبارة (المفردة) والدرجة الكلية للبعد (عضوات هيئة التدريس)

| البعد الأول | البعد الثاني | البعد الثاني | البعد الثاني | البعد الثالث | البعد الرابع | البعد الخامس |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| العبارة     | الجموع       | العبارة      | الجموع       | العبارة      | الجموع       | العبارة      |
| ١           | ١            | ١١           | ٢١           | ١            | ١            | ١            |
| ٢           | ٢            | ١٢           | ٢٢           | ٢            | ٢            | ٢            |
| ٣           | ٣            | ١٣           | ٢٣           | ٣            | ٣            | ٣            |
| ٤           | ٤            | ١٤           | ٢٤           | ٤            | ٤            | ٤            |
| ٥           | ٥            | ١٥           | -            | ٥            | ٥            | ٥            |
| ٦           | ٦            | ١٦           | -            | ٦            | -            | ٦            |
| ٧           | ٧            | ١٧           | -            | ٧            | -            | ٧            |
| ٨           | ٨            | ١٨           | -            | ٨            | -            | ٨            |
| ٩           | ٩            | ١٩           | -            | ٩            | -            | ٩            |
| -           | -            | ٢٠           | -            | ١٠           | -            | -            |

♦♦ قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى (٠,٠١)

جدول (٦): معامل الارتباط بين درجة العبارة (المفردة) والدرجة الكلية للبعد (طالبات)

| البعد الأول | البعد الثاني | البعد الثاني | البعد الثاني | البعد الثالث | البعد الرابع | البعد الخامس |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| العبارة     | الجموع       | العبارة      | الجموع       | العبارة      | الجموع       | العبارة      |
| ١           | ١            | ١٠           | ١٩           | ١            | ١            | ١            |
| ٢           | ٢            | ١١           | ٢٠           | ٢            | ٢            | ٢            |
| ٣           | ٣            | ١٢           | ٢١           | ٣            | ٣            | ٣            |
| ٤           | ٤            | ١٣           | ٢٢           | ٤            | ٤            | ٤            |
| ٥           | ٥            | ١٤           | ٢٣           | ٥            | ٥            | ٥            |
| ٦           | ٦            | ١٥           | ٢٤           | ٦            | ٦            | ٦            |
| ٧           | ٧            | ١٦           | -            | ٧            | -            | ٧            |
| ٨           | ٨            | ١٧           | -            | ٨            | -            | ٨            |
| ٩           | ٩            | ١٨           | -            | ٩            | -            | ٩            |

♦♦ قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى (٠,٠١)

• الاتساق الداخلي بين درجة البعد والدرجة الكلية للاستبيان ككل:

جدول (٧): معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان

| البعد                               | البعد الأول | البعد الثاني | البعد الثالث | البعد الرابع | البعد الخامس |
|-------------------------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| معامل الارتباط (عضوات هيئة التدريس) | ٠,٦٣٧       | ٠,٩٤٣        | ٠,٨٣٣        | ٠,٨٨٢        | ٠,٥١١        |
| معامل الارتباط (طالبات)             | ٠,٥٥٣       | ٠,٩٢١        | ٠,٨٢١        | ٠,٧٥٢        | ٠,٤٢٤        |

♦♦ قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى (٠,٠١)

اتضح من الجدول أن قيم معاملات الارتباط جميعها دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يؤكد أن جميع أبعاد الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي وبالتالي يتحقق الصدق الداخلي للاستبيان.

• ثبات الاستبيان:

تم حساب ثبات الاستبانة لكل بعد من أبعادها على حدة ثم حساب الثبات لكامل الاستبانة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (٨):

جدول (٨): معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستبانة وللإستبانة ككل

| البعد               | الأول | الثاني | الثالث | الرابع | الخامس | الاستبانة ككل |
|---------------------|-------|--------|--------|--------|--------|---------------|
| معامل ألفا (عضوات)  | ٠,٨٦٥ | ٠,٩٥٥  | ٠,٩٢٦  | ٠,٩٣٢  | ٠,٨٥٤  | ٠,٩٦٦         |
| معامل ألفا (طالبات) | ٠,٧٩٣ | ٠,٩١٢  | ٠,٨٧٦  | ٠,٨٥٢  | ٠,٧٩١  | ٠,٩٣٨         |

من الجدول اتضح أن قيمة معامل الثبات للعبارة الفرعية للاستبانة تؤكد أن الاستبانة ككل تتراوح بين (٠,٧٩١) و(٠,٩٦٦) وعليه يمكن الوثوق والاطمئنان إلى نتائج الاستبانة.

واعتمدت الباحثان معايير الحكم الآتية في عرض ومناقشة وتنفيذ نتائج البحث الحالي:

جدول (٩): معيار الحكم على المتوسطات الحسابية

| المدى     | وصف توفر العبارة | الدرجة التي أعطيت لكل فئة من فئات الاستبانة |
|-----------|------------------|---|
| ٣- ٢,٣٤   | مرتفعة           | ٣   |
| ٢,٣٤-١,٦٧ | متوسطة           | ٢   |
| ١,٦٧-١,٠٠ | منخفضة           | ١   |

ملاحظة: تم الحصول على معيار الحكم (المدى) من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div (\text{عدد بدائل أداة البحث})$$

$$\text{طول الفئة} = (3 - 1) \div 3 = 0.67$$

• رابعاً: الأساليب الإحصائية لبيانات البحث:

لمعالجة بيانات البحث إحصائياً وإجابة عن أسئلته اتبعت الباحثتان الخطوات التالية:

« التعبير عن فئات الاستجابة الثلاثية بشكل كمي حيث تم إعطاء الدرجات ٣، ٢، ١ لاستجابات موافق، موافق الى حد ما، غير موافق على الترتيب.

« باستخدام الحاسب الآلي خلال برنامج SPSS تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات كل عبارة من عبارات الاستبانة، وكذلك الأبعاد الخاصة بجهود تمكين المرأة في جامعة طيبة.

« باستخدام اختبار "ت" *T.test* تم التعرف على مدى وجود اختلاف بين آراء الطالبات حول ما تقدمه الجامعة من جهود لتمكين المرأة باختلاف الكلية (نظري/ علمي).

« باستخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA تم التعرف على مدى وجود اختلاف بين آراء عضوات هيئة التدريس حسب المناصب القيادية والإدارية.

#### • نتائج البحث ومقارنتها

بعد إجراء المعالجة الإحصائية لبيانات البحث والخاصة بالإجابة على السؤال الثالث من أسئلة البحث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الدور المنوط بمركز تمكين المرأة وتطبيقاته على أرض الواقع من وجهة نظر عينة البحث؟، أي ما واقع توافر جهود تمكين المرأة بجامعة طيبة من وجهة نظر كلا من (عضوات هيئة التدريس وطالبات جامعة طيبة للكليات المختلفة (نظري وعلمي)) وكانت النتائج وفق مستويان على النحو التالي:

« المستوى الأول يتعلق بالجهود الخاصة بكل بعد من هذه الأبعاد (العبارات المنظمة) تحت كل بعد بالنسبة لعينتي البحث (عضوات هيئة التدريس والطالبات).

« المستوى الثاني ما يقدمه مركز تمكين المرأة بجامعة طيبة من جهود باختلاف الطالبات (نظري/ علمي) باستخدام اختبار *T.test*، وباختلاف المناصب القيادية لعضوات هيئة التدريس باستخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA.



• أولاً: فيما يتعلق بالنتائج الخاصة بالمستوى الأول استجابة أفراد العينة، عن أبعاد جهود تمكين المرأة بجامعة طيبة، موضحتها الجداول الإحصائية والخاصة بكل بعد على حدة من أبعاد جهود جامعة طيبة كما يلي:

• النتائج الخاصة بالبعد الأول مفهوم تمكين المرأة يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٠): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد العينة (عضوات هيئة التدريس) عن مفهوم تمكين المرأة (البعد الأول):

| م                    | العبارات  | موافق (٣) |       | موافق إلى حد ما (٢) |       | غير موافق (١) |       | المتوسط | الانحراف        | الترتيب |  |
|----------------------|---|-----------|-------|---------------------|-------|---------------|-------|---------|-----------------|---------|--|
|                      |   | %         | تكرار | %                   | تكرار | %             | تكرار |         |                 |         |  |
| ١                    | يتضمن مفهوم تمكين المرأة حصولها على حقوقها الشرعية في المجتمع   | ٧٩        | ٧٣,٨% | ٢٥                  | ٢٣,٤% | ٣             | ٢,٨%  | ٢,٧١    | ٠,٥١٤           | ٦       |  |
| ٢                    | تعزيز القدرات الشخصية للمرأة من أجل تحسين حياتها الاجتماعية   | ٩٠        | ٨٤,١% | ١٤                  | ١٣,١% | ٣             | ٢,٨%  | ٢,٨١    | ٠,٤٥٨           | ١       |  |
| ٣                    | تدعيم قدرات المرأة وإمكاناتها المعرفية والاجتماعية لزيادة فاعليتها في المجتمع   | ٩٠        | ٨٤,١% | ١٤                  | ١٣,١% | ٣             | ٢,٨%  | ٢,٨١    | ٠,٤٥٨           | ١       |  |
| ٤                    | مساعدة المرأة للحصول على حقوقها في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية   | ٨١        | ٧٥,٧% | ٢٢                  | ٢٠,٦% | ٤             | ٣,٧%  | ٢,٧٢    | ٠,٥٢٨           | ٥       |  |
| ٥                    | العمل على تمكين المرأة من الحصول على حقوقها مثل: (تربح - مبادئ حقوق الانسان، الحرية في العيش الكريم والتعبير الهادف البناء) | ٨١        | ٧٥,٧% | ٢٣                  | ٢١,٥% | ٣             | ٢,٨%  | ٢,٧٣    | ٠,٥٠٦           | ٤       |  |
| ٦                    | تحقيق المساواة بين الجنسين  | ٣٥        | ٣٢,٧% | ٣٩                  | ٣٦,٤% | ٣٣            | ٣٠,٨% | ٢,٠٢    | ٠,٨٠١           | ٩       |  |
| ٧                    | تمكين المرأة من المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات أسوة بالرجال   | ٥٥        | ٥١,٤% | ٤٠                  | ٣٧,٤% | ١٢            | ١١,٢% | ٢,٤٠    | ٠,٦٨٥           | ٨       |  |
| ٨                    | النهوض بدور المرأة السياسي والاجتماعي في المجتمع  | ٦٧        | ٦٢,٦% | ٣٢                  | ٢٩,٩% | ٨             | ٧,٥%  | ٢,٥٥    | ٠,٦٣٣           | ٧       |  |
| ٩                    | يكسب المرأة المهارات الثقافية والاجتماعية والعلمية الضرورية للمشاركة في الحياة الاجتماعية                                   | ٨٦        | ٨٠,٤% | ١٦                  | ١٥%   | ٥             | ٤,٧%  | ٢,٧٦    | ٠,٥٢٩           | ٣       |  |
| إجمالي المتوسط العام |   |           |       |                     |       |               |       | ٢,٦١    | درجة توفر عالية |         |  |

اتضح من الجدول السابق أن عبارات بعد مفهوم تمكين المرأة (لعضوات هيئة التدريس) حققت متوسط عام (٢,٦١) مما يؤكد توفر معرفة عالية بمفهوم تمكين المرأة لدى عضوات هيئة التدريس، وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢,٠٢) و(٢,٨١)، وجاء الوعي بمفهوم تمكين المرأة وفقاً لدرجاته كالتالي:

« حصلت جميع العبارات على درجات توفر عالية ما عدا العبارة (٦) بمتوسطات حسابية (٢,٧١، ٢,٨١، ٢,٨١، ٢,٧٢، ٢,٧٣، ٢,٤٠، ٢,٥٥، ٢,٧٦) وقد يرجع ذلك إلى وعي المرأة بمكانتها المجتمعية وأن لها حقوق وواجبات اجتماعية، ثقافية، سياسية وغيرها من حقها ممارستها.

« وحصلت العبارة رقم (٦) والتي تنص على "تحقيق المساواة بين الجنسين" على توفر متوسط وبلغ متوسطها الحسابي (٢,٠٢) ولعل انخفاض نسبته تعود إلى

الثقافة المجتمعية السائدة والمتاح بها الفرص الوظيفية المتنوعة للرجال في مقابل محدوديتها للنساء، كذلك شغل الرجال للمناصب القيادية في مختلف القطاعات بالجامعة ومحدودية الصلاحيات الممنوحة للنساء رغم تقدم مناصبهن مما ينمي لدى عضوات هيئة التدريس وخاصة من يشغلن مناصب قيادية عدم وجود مساواة بين الجنسين، لتتفق في ذلك مع دراسة (Metcalfe, 2008) التي ارتأت وجود قيود للمرأة تحد من تدريبها واختيارها للمهنة الطامحة إليها ومواجهتها العديد من الصعوبات تعود للواقع الاجتماعي الذي تعيشه.

جدول (١١): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد العينة (طالبات جامعة طيبة) عن مفهوم تمكين المرأة (البعد الأول):

| م                    | العبارات   | موافق (٣) |       | موافق إلى حد ما (٢) |       | غير موافق (١) |       | المتوسط | الانحراف         | الترتيب |
|----------------------|--|-----------|-------|---------------------|-------|---------------|-------|---------|------------------|---------|
|                      |  | تكرار     | %     | تكرار               | %     | تكرار         | %     |         |                  |         |
| ١                    | يتضمن مفهوم تمكين المرأة حصولها على حقوقها الشرعية في المجتمع  | ٧٧٠       | ٨١,٩% | ١٥٣                 | ١٦,٣% | ١٧            | ١,٨%  | ٢,٨٠    | ٠,٤٤٢            | ٣       |
| ٢                    | تعزيز القدرات الشخصية للمرأة من أجل تحسين حياتها الاجتماعية  | ٧٨٠       | ٨٣%   | ١٤٤                 | ١٥,٣% | ١٦            | ١,٧%  | ٢,٨١    | ٠,٤٣٢            | ١       |
| ٣                    | تدعيم قدرات المرأة وإمكاناتها المعرفية والاجتماعية لزيادة فاعليتها في المجتمع  | ٧٨٩       | ٨٣,٩% | ١٢٧                 | ١٣,٥% | ٢٤            | ٢,٦%  | ٢,٨١    | ٠,٤٥٠            | ١       |
| ٤                    | مساعدة المرأة للحصول على حقوقها في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية  | ٧٢٩       | ٧٧,٦% | ١٨٣                 | ١٩,٥% | ٢٨            | ٣%    | ٢,٧٥    | ٠,٤٩٩            | ٥       |
| ٥                    | العمل على تمكين المرأة من الحصول على حقوقها مثل: (ترسيخ مبادئ حقوق الإنسان، الحرية في العيش الكريم والتعبير الهادف البناء) | ٧٠٩       | ٧٥,٤% | ١٩٣                 | ٢٠,٥% | ٣٨            | ٤%    | ٢,٧١    | ٠,٥٣٤            | ٦       |
| ٦                    | تحقيق المساواة بين الجنسين   | ٤٢٥       | ٤٥,٢% | ٣٣٧                 | ٣٥,٩% | ١٧٨           | ١٨,٩% | ٢,٢٦    | ٠,٧٥٧            | ٩       |
| ٧                    | تمكين المرأة من المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات أسوة بالرجال  | ٤٣٢       | ٤٦%   | ٣٦٠                 | ٣٨,٣% | ١٤٨           | ١٥,٧% | ٢,٣٠    | ٠,٧٢٥            | ٨       |
| ٨                    | النهوض بـ دور المرأة السياسي والاجتماعي في المجتمع   | ٦٤٥       | ٦٨,٦% | ٢٣٥                 | ٢٥%   | ٦٠            | ٦,٤%  | ٢,٦٢    | ٠,٦٠٣            | ٧       |
| ٩                    | يكسب المرأة المهارات الثقافية والاجتماعية والعلمية الضرورية للمشاركة في الحياة الاجتماعية                                  | ٧٤٥       | ٧٩,٣% | ١٦٤                 | ١٧,٤% | ٣١            | ٣,٣%  | ٢,٧٦    | ٠,٤٩٩            | ٤       |
| إجمالي المتوسط العام |  |           |       |                     |       |               |       | ٢,٦٥    | درجته توفر مائتي |         |

اتضح من الجدول السابق أن عبارات بعد مفهوم تمكين المرأة (لطالبات جامعة طيبة) حققت متوسط عام (٢,٦٥) مما يؤكد توفر معرفة عالية بمفهوم تمكين المرأة لدى طالبات الجامعة، وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢,٢٦) و(٢,٨١)، وجاء الوعي بمفهوم تمكين المرأة وفقاً لدرجاته كالتالي:

« حصلت سبع عبارات على متوسطات حسابية عالية وهي العبارات (١)، (٢)، (٣)، (٤)، (٥)، (٨)، (٩) حيث بلغت المتوسطات الحسابية على التوالي (٢,٨٠)، (٢,٨١)، (٢,٨١)، (٢,٧٥)، (٢,٧١)، (٢,٦٢)، (٢,٧٦) وقد يرجع ذلك إلى نمو الوعي لدى الطالبات بما للمرأة من حقوق وواجبات الناتج من الانفتاح الثقافي العالمي الذي أصبح متاح لجميع الفئات العمرية وخاصة فئتهن التي تسعى للاطلاع على كل ما هو جديد على الساحة ولتصاعد النداءات العالمي بتمكين المرأة وحقوقها.

« بينما حصلت العبارتان رقم (٧٥٦) والثلاثي تنصان على "تحقيق المساواة بين الجنسين" و "تمكين المرأة من المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات أسوة بالرجال" على متوسطات حسابية متوسطة وبلغت (٢,٢٦، ٢,٣٠) وتراوحت نسب الموافقة عليهما من قبل عينة البحث ما بين ٤٥,٢% و ٤٦% ولعل انخفاض نسبتهما يعود إلى عدم تكافؤ الفرص المتاحة للبنين بجامعة طيبة مع الفرص المتاحة للبنات وعلى وجه الخصوص في التخصصات النوعية المختلفة بالجامعة، كذلك وجود رئيس قسم لأقسام الطالبات ونائبة له مما يجعل الطالبات على وعي بأن أي قرار خاص بالقسم تكون السلطة العليا له ذكورية فبالتالي تعد المساواة والقدرة الفاعلة على اتخاذ القرارات.

« من الجدولين (١٠، ١١) الخاصة باستجابات أفراد العينة من عضوات هيئة تدريس وطالبات أتضح تشابه درجة الوعي بمفهوم تمكين المرأة بين عينتي البحث وقد تم الوصول لنفس مقدار المتوسطات الحسابية في العبارات (٢، ٣، ٤) التي تنص على: "تعزيز القدرات الشخصية للمرأة من أجل تحسين حياتها الاجتماعية"، "تدعيم قدرات المرأة وإمكانياتها المعرفية والاجتماعية لزيادة فاعليتها في المجتمع"، "يكسب المرأة المهارات الثقافية والاجتماعية والعلمية الضرورية للمشاركة في الحياة الاجتماعية"، لعل السبب في تساوي المتوسطات الحسابية يعود إلى كون تمكين المرأة من الأصول الاجتماعية للتربية فهو بالأساس وعي مجتمعي قبل أن يلامس أرض الواقع فوعي المرأة بقدراتها وإمكانياتها يساعدها على ترسيخ مكانتها المجتمعية.

« في مقابل حصول العبارة رقم ٦ كأقل عبارة في المتوسطات الحسابية لعينتي البحث والسبب في ذلك يعود إلى الافتقار لوجود المساواة بين الجنسين في جامعة طيبة على صعيد العضوات والطالبات كالمساواة في المناصب القيادية والإدارية لعضوات هيئة التدريس أو المساواة في الفرص التعليمية لطالبات الجامعة.

#### • النتائج الخاصة بالبعد الثاني مجالات تمكين المرأة بجامعة طيبة:

جدول (١٢): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد العينة (عضوات هيئة التدريس) عن مجالات تمكين المرأة بجامعة طيبة (البعد الثاني) مجال التمكين العلمي:

| م                    | العبارات |       | موافق (٣) |       | موافق إلى حد ما (٢) |       | غير موافق (١) |       | الانحراف | الترتيب |                  |
|----------------------|----------|-------|-----------|-------|---------------------|-------|---------------|-------|----------|---------|------------------|
|                      | تكرار    | %     | تكرار     | %     | تكرار               | %     | تكرار         | %     |          |         |                  |
| ١                    | ٥٢       | ٤٨,٦% | ٤٠        | ٣٧,٤% | ١٥                  | ١٤%   | ١٥            | ١٤%   | ٠,٧١٥    | ٥       |                  |
| ٢                    | ٥٦       | ٥٢,٣% | ٣٧        | ٣٤,٦% | ١٤                  | ١٣,١% | ١٤            | ١٣,١% | ٠,٧١١    | ٤       |                  |
| ٣                    | ٥٣       | ٤٩,٥% | ٤٤        | ٤١,١% | ١٠                  | ٩,٣%  | ١٠            | ٩,٣%  | ٠,٦٥٧    | ٣       |                  |
| ٤                    | ٧٦       | ٧١%   | ٢٨        | ٢٦,٢% | ٣                   | ٢,٨%  | ٣             | ٢,٨%  | ٠,٥٢٥    | ١       |                  |
| ٥                    | ٥٧       | ٥٣,٣% | ٣٧        | ٣٤,٦% | ١٣                  | ١٢,١% | ١٣            | ١٢,١% | ٠,٧٠٠    | ٢       |                  |
| إجمالي المتوسط العام |          |       |           |       |                     |       |               |       |          | ٢,٤٤    | درجة توفّر عالية |

يتضح من الجدول السابق حصول عبارات بعد مجالات تمكين المرأة في المجال العلمي على درجة عالية (٢,٤٤) من قبل عينة (عضوات هيئة التدريس) مما يؤكد توفر التمكين العلمي للكادر الأكاديمي بالجامعة، وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢,٣٥) و(٢,٦٨)، وجاء توفر التمكين العلمي وفقاً لدرجاته كالتالي:

بحصول جميع العبارات الخمس على درجة عالية في المتوسط بالرغم من اقتراب معظمها من أن تكون ذات متوسطات متوسطة ولعل ذلك يعود إلى وجود عمادة للبحث العلمي بجامعة طيبة تم تأسيسها عام ١٤٢٥هـ لدعم الأبحاث العلمية والصرف عليها، إضافة إلى ما توفره جامعة طيبة من الدورات التدريبية والتأهيلية لعضوات هيئة التدريس عن طريق عمادة التطوير الجامعي، علاوة على ابتعاث جامعة طيبة للمعيدات والمحاضرات لإكمال الدراسات العليا في الجامعات الأخرى سواء داخل المملكة أو خارجها، كما أن توفر شطر الطالبات بجامعة طيبة يجعلها من الداعمين لحقوق المرأة التعليمية في المجتمع، وتوفر وحدات الإرشاد الأكاديمي والطلابي بجامعة طيبة من شأنه توجيه الطالبات نحو التخصصات العلمية والمهنية المناسبة لهن، ومن الممكن إيعاز وصول نسبة موافق إلى حد ما في العبارة (٣) إلى ٤١,١% وهي نسبة مرتفعة جداً إلى وجود عدد من التحديات التنظيمية التي تحول دون حصولهن على هذا الحق في البعثات والمنح الدراسية الخارجية وهو ما يتفق مع دراسة (أبو خضير، ٢٠١٢) إلى احتلال التحديات التنظيمية المرتبة الأولى في مواجهة القيادات الأكاديمية بالجامعة الأردنية.

جدول (١٣): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد العينة (طالبات جامعة طيبة) عن مجالات تمكين المرأة بجامعة طيبة (البعد الثاني) مجال التمكين العلمي:

| م                    | العبارات   | موافق (٣) |       | موافق إلى حد ما (٢) |       | غير موافق (١) |       | الانحراف | الترتيب          |
|----------------------|--|-----------|-------|---------------------|-------|---------------|-------|----------|------------------|
|                      |  | تكرار     | %     | تكرار               | %     | تكرار         | %     |          |                  |
| ١                    | تعمل جامعة طيبة على تمكين عضوات هيئة التدريس والطالبات من مهارات البحث العلمي وحل المشكلات | ٤٤٢       | ٤٧%   | ٣٩٧                 | ٤٢,٢% | ١٠١           | ١٠,٧% | ٠,٦٦٨    | ٢                |
| ٢                    | تنمي الجامعة لدى منسوبياتها مهارات الحاسوب، ووسائل المعرفة                                 | ٣٧٩       | ٤٠,٣% | ٤١٧                 | ٤٤,٤% | ١٤٤           | ١٥,٣% | ٠,٧٠٣    | ٤                |
| ٣                    | تسهل الجامعة حصول منسوبياتها على المنح والبعثات الخارجية                                   | ٣٠٧       | ٣٢,٧% | ٤١٤                 | ٤٤%   | ٢١٩           | ٢٣,٣% | ٠,٧٤٣    | ٥                |
| ٤                    | تدعم الجامعة حقوق المرأة التعليمية في المجتمع  | ٤٦٢       | ٤٩,١% | ٣٤٤                 | ٣٦,٦% | ١٣٤           | ١٤,٣% | ٠,٧١٦    | ٣                |
| ٥                    | توجه المرأة نحو التخصصات العلمية والمهنية  | ٤٩٥       | ٥٢,٧% | ٣٢٧                 | ٣٤,٨% | ١١٨           | ١٢,٦% | ٠,٧٠١    | ١                |
| إجمالي المتوسط العام |  |           |       |                     |       |               |       | ٢,٢٩     | درجة توفر متوسطة |

يتضح من الجدول السابق حصول عبارات بعد مجالات تمكين المرأة في المجال العلمي للتمكين على درجة توفر متوسطة (٢,٢٩) من قبل عينة (طالبات جامعة طيبة) مما يعني توفر التمكين العلمي للطالبات وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢,٠٩) و(٢,٤٠)، وجاء توفر التمكين العلمي وفقاً لدرجاته كالتالي:

◀◀ حصول العبارات (١، ٤، ٥) على درجة عالية وقد حصلت على متوسطات (٢، ٣٦، ٢، ٣٥، ٢، ٤٠) ويعود ذلك إلى وجود متطلب لأغلب المقررات بالجامعة للبحث العلمي الخاص بالمقرر فتتمنى لدى الطالبات مهارات البحث العلمي وبالتالي القدرة على حل المشكلات، ووجود الفرص التعليمية المختلفة في الجامعة من مرحلة البكالوريوس بمختلف تخصصاتها ومرحلة الدراسات العليا بالإضافة إلى برامج الدبلوم العالي وبرامج الدبلوم ما بعد المرحلة الثانوية وكلية المجتمع تفسر دعم الجامعة لحقوق المرأة التعليمية وتوجهها للتخصصات المهنية.

◀◀ حصول العبارتين (٢ و ٣) على درجة توفر متوسطة فالعبارة رقم (٢) التي تنص على "تمنى الجامعة لدى منسوباتها مهارات الحاسوب، ووسائط المعرفة"، قد يعود سبب حصولها على درجة توفر متوسطة إلى عدم كفاية البرامج المقدمة من نشاط الطالبات، عدم مناسبة أوقاتها مع جدول الطالبات، عدم وجود إعلانات كافية عنها، افتقارها إلى عناصر الجذب أو عدم مناسبتها للاحتياجات التدريبية المناسبة للطالبة وفي أوقات إلى تهاون الطالبة في حضورها، أما العبارة رقم (٣) "تسهل الجامعة حصول منسوباتها على المنح والبعثات الخارجية" يعود السبب في تحقيقها الدرجة المتوسطة إلى كون ابتعاث المرأة الخارجي وحصولها على المنحة يتطلب أمور إدارية وتنظيمية ومجتمعية معقدة لذلك تسعى الجامعات بالمملكة عموماً إلى تقليلها في مقابل المذكور.

◀◀ بالرجوع إلى الجدولين (١٢، ١٣) نجد أن مجال التمكين العلمي بين عينتي البحث من عضوات هيئة تدريس وطالبات أظهر تفاوته بشكل عام في حصول عضوات هيئة التدريس على نسبة توفر عالية في مقابل حصول الطالبات على نسبة توفر متوسطة ولعل السبب يعود إلى حصول عضوات هيئة التدريس على رتب علمية عالية نتيجة المنح والبعثات بالإضافة إلى وجودهم في السلم الأكاديمي لفترات متفاوتة جعلتهم على علم ومعرفة بالضوابط المنظمة للمنح والبعثات الخارجية وهو ما لا يتوفر لدى الطالبات، بالإضافة إلى توفر سبل متعددة لرفع المهارات العلمية والمعرفية لدى منسوبات جامعة طيبة من أعضاء هيئة التدريس سواء كانت حكومية كبرامج مقامة داخل الجامعة أو خارجها أو أهلية بتعاقد الجامعة مع الجهات الخاصة الداعمة لذلك، مما من شأنه تمكينها على نطاق أشمل من الجامعة كالأسرة مثلاً وهذا ما يتفق مع نتيجة دراسة (Shoaib et al., 2012) التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين التعليم وتمكين المرأة على الصعيد الأسري إي كلما زاد تعليم المرأة كلما زاد تمكينها.

◀◀ يتضح من الجدول (١٤) حصول عبارات بعد مجالات تمكين المرأة في المجال السياسي للتمكين على درجة توفر متوسطة (٢، ٠٦) من قبل عينة (عضوات هيئة التدريس) مما يعني توفر التمكين السياسي لعضوات هيئة التدريس بدرجة متوسطة وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (١، ٩٣) و(٢، ١٤) وجاء توفر التمكين السياسي وفقاً لدرجاته كالتالي:

جدول (١٤): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد العينة (عضوات هيئة التدريس) عن مجالات تمكين المرأة بجامعة طيبة (البعد الثاني) مجال التمكين السياسي:

| الترتيب              | الانحراف | المتوسط | غير موافق (١) |       | موافق إلى حد ما (٢) |       | موافق (٣) |       | العبارات  |
|----------------------|----------|---------|---------------|-------|---------------------|-------|-----------|-------|---|
|                      |          |         | %             | تكرار | %                   | تكرار | %         | تكرار |   |
| ٢                    | ٠,٧٥٩    | ٢,٩     | %٢٤,٣         | ٢٦    | %٤٢,١               | ٤٥    | %٣٣,٦     | ٣٦    | تدعم مشاركة المرأة في أماكن صنع القرار السياسي  |
| ٣                    | ٠,٧٩٢    | ٢,٧     | %٢٨           | ٣٠    | %٣٧,٤               | ٤٠    | %٣٤,٦     | ٣٧    | تؤهل المرأة مهنيًا لشغل مناصب قيادية سياسية   |
| ٣                    | ٠,٧٤٩    | ٢,٧     | %٢٤,٣         | ٢٦    | %٤٣,٩               | ٤٧    | %٣١,٨     | ٣٤    | تمكين المرأة وإعدادها للحصول على حقوقها السياسية والوعي بها                           |
| ٥                    | ٠,٧٩٤    | ٢,٥     | %٢٩           | ٣١    | %٣٧,٤               | ٤٠    | %٣٣,٦     | ٣٦    | تشجع المرأة على التمسك بحقوقها في الترشيح للمناصب السياسية والإدارية على أساس الكفاءة |
| ٦                    | ٠,٧٧٣    | ١,٩٣    | %٢٣,٦         | ٣٦    | %٤٠,٢               | ٤٣    | %٢٦,٢     | ٢٨    | تساهم في تحقيق المساواة السياسية بين الجنسين  |
| ١                    | ٠,٧٧٠    | ٢,١٤    | %٢٣,٤         | ٢٥    | %٣٩,٣               | ٤٢    | %٣٧,٤     | ٤٠    | تشجع المرأة على المشاركة في الجمعيات والمجالس البلدية والملتقيات الدولية              |
| إجمالي المتوسط العام |          |         |               |       |                     |       |           |       | درجة توفر متوسطة  |

مما يعني توفرها بدرجة متوسطة فقد حصلت جميع المتوسطات للعبارات على درجات متوسطة تمثلت في (٢,٠٩، ٢,٠٧، ٢,٠٧، ٢,٠٥، ١,٩٣، ٢,١٤) ولعل السبب يتمثل في ضعف الخدمات المقدمة من جامعة طيبة الداعمة للمرأة للمشاركة السياسية وصنع القرار السياسي والقادرة على تأهيل المرأة للمناصب السياسية وضعف انتشار الوعي بالحقوق السياسية الخاصة بالمرأة كما أن معيار الكفاءة مفقود بنسبة كبيرة في شغل المناصب السياسية والإدارية وأنه يعتمد على التعيين والتكليف المبني على المحسوبية والتمييز الجنسي في أغلب الأحيان بالإضافة إلى عدم إتاحة الفرص المتساوية للمشاركة المجتمعية السياسية المختلفة مما يجعل جامعة طيبة بعيدة كفيًا وكما عن تحقيق التمكين السياسي للمرأة وهو ما يتفق مع دراسة (أبوريه، ٢٠١٥) والتي أشارت إلى البعد الكيفي والكمي للمؤسسات بالمملكة العربية السعودية عن التمكين السياسي للمرأة.

جدول (١٥): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد العينة (طالبات جامعة طيبة) عن مجالات تمكين المرأة بجامعة طيبة (البعد الثاني) مجال التمكين السياسي:

| الترتيب              | الانحراف | المتوسط | غير موافق (١) |       | موافق إلى حد ما (٢) |       | موافق (٣) |       | العبارات  |
|----------------------|----------|---------|---------------|-------|---------------------|-------|-----------|-------|---|
|                      |          |         | %             | تكرار | %                   | تكرار | %         | تكرار |   |
| ٤                    | ٠,٧٤١    | ٢,٢٥    | %١٨,١         | ١٧٠   | %٣٨,٩               | ٣٦٦   | %٤٣       | ٤٠٤   | تدعم مشاركة المرأة في أماكن صنع القرار السياسي  |
| ٥                    | ٠,٧٥٦    | ٢,٢٣    | %١٩,٧         | ١٨٥   | %٣٧,٦               | ٣٥٣   | %٤٢,٨     | ٤٠٢   | تؤهل المرأة مهنيًا لشغل مناصب قيادية سياسية   |
| ١                    | ٠,٧٢٣    | ٢,٣٧    | %١٤,٥         | ١٣٦   | %٤٣                 | ٣٢٠   | %٥١,٥     | ٤٨٤   | تمكين المرأة وإعدادها للحصول على حقوقها السياسية والوعي بها                           |
| ٢                    | ٠,٧١٩    | ٢,٣١    | %١٥,٢         | ١٤٣   | %٣٨,٩               | ٣٦٦   | %٤٥,٩     | ٤٣٦   | تشجع المرأة على التمسك بحقوقها في الترشيح للمناصب السياسية والإدارية على أساس الكفاءة |
| ٦                    | ٠,٧٦٤    | ٢,١٣    | %٢٣,٥         | ٢٢١   | %٤٠                 | ٣٧٦   | %٣٦,٥     | ٣٤٣   | تساهم في تحقيق المساواة السياسية بين الجنسين  |
| ٣                    | ٠,٧٢٧    | ٢,٢٧    | %١٦,٥         | ١٥٥   | %٣٩,٧               | ٣٧٣   | %٤٣,٨     | ٤١٢   | تشجع المرأة على المشاركة في الجمعيات والمجالس البلدية والملتقيات الدولية              |
| إجمالي المتوسط العام |          |         |               |       |                     |       |           |       | درجة توفر متوسطة  |

يتضح من الجدول السابق حصول عبارات بعد مجالات تمكين المرأة في المجال السياسي للتمكين على درجة توفر متوسطة (٢.٢٦) من قبل عينة (طالبات جامعة طيبة) مما يعني توفر التمكين السياسي لطالبات جامعة طيبة بدرجة متوسطة وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢.١٣) و(٢.٣٧) وجاء توفر التمكين السياسي وفقا لدرجاته كالتالي:

« حصلت جميع العبارات على درجة توفر متوسطة فيما عدا العبارة رقم (٣) وحقت متوسطات (٢.٢٥، ٢.٢٣، ٢.٣١، ٢.١٣، ٢.٢٧) وقد يعود ذلك إلى ضعف البرامج السياسية المقدمة من جامعة طيبة للمرأة ويمكن تفسير ذلك بمحدودية التفكير وحصر مفهوم السياسة بالأمر العليا للدولة مع إغفال جوانب التربية السياسية المختلفة كالحقوق السياسية العامة مثل حقوق الإنسان وحقوق الطفل وحقوق المرأة وحق العيش الكريم والديمقراطية وحرية الرأي وغيرها وتنفيذ بعض هذه الحقوق على الرجال فقط ومحدوديتها للنساء.

« في مقابل حصول الفقرة رقم (٣) على درجة توفر قوية والتي نصت على "تمكين المرأة وإعدادها للحصول على حقوقها السياسية والوعي بها" قد يعود ذلك بسبب زيادة الوعي المعرفي والقيمي المضمن ضمن البرامج التعليمية المقدمة للطالبة بجامعة طيبة في المقررات الجديدة.

« بمقارنة نتيجة عينتي البحث الطالبات وعضوات هيئة التدريس وفق الجدولين (١٤، ١٥) نجد التوافق في توفر جميع العبارات بدرجات متوسطة السبب في ذلك يعود إلى الثقافة المجتمعية العامة التي تحرم الفكر السياسي لنظرها له من زاوية واحدة وعدم الوعي بالثقافة السياسية وأهمية المشاركة المجتمعية في اتخاذ القرارات التي من شأنها الانعكاس بشكل أو بآخر على المجتمع بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة، لتتفق مع نتيجة دراسة (أمين، ٢٠١١) أن التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية لا زال ضعيفا في مقابل تمكين الذكور، وحصول الطالبات على درجة توفر عالية في بند الوعي السياسي قد يرجع إلى الفئة العمرية الخاصة بالطلبات التي أتاحت لهم الاطلاع على الجديد وبالتالي السعي إلى الفهم والاستيعاب لأهمية الوعي السياسي لتطبيقه على أرض الواقع.

جدول (١٦): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد العينة (عضوات هيئة التدريس) عن مجالات تمكين المرأة بجامعة طيبة (العدد الثاني) مجال التمكين الاقتصادي:

| م | العبارات  | موافق (٣)            |       | موافق إلى حد ما (٢) |       | غير موافق (١) |       | الانحراف | الترتيب         |  |
|---|---|----------------------|-------|---------------------|-------|---------------|-------|----------|-----------------|--|
|   |   | تكرار                | %     | تكرار               | %     | تكرار         | %     |          |                 |  |
| ١ | تمكين المرأة من الحصول على حقوقها الاقتصادية: حق العمل - ممارسة النشاط الاقتصادي - حق التملك - حق المساواة في الأجر | ٧١                   | ٦٦.٤% | ٢٨                  | ٢٦.٢% | ٨             | ٧.٥%  | ٠.٦٢٩    | ١               |  |
| ٢ | تُعرف المرأة بأحكام استقلاليتها في القضايا المالية والاقتصادية  | ٥٨                   | ٥٤.٢% | ٣٥                  | ٣٢.٧% | ١٤            | ١٣.١% | ٠.٧١٣    | ٣               |  |
| ٣ | تزيد من قدرة المرأة على اتخاذ القرارات الاقتصادية الخاصة بالأسرة  | ٦٥                   | ٦٠.٧% | ٢٨                  | ٢٦.٢% | ١٤            | ١٣.١% | ٠.٧١٨    | ٢               |  |
|   |   | إجمالي المتوسط العام |       |                     |       |               |       | ٢.٤٩     | درجة توفر عالية |  |

يتضح من الجدول السابق حصول عبارات بعد مجالات تمكين المرأة في المجال الاقتصادي للتمكين على درجة توفر عالية (٢.٤٩) من قبل عينة (عضوات هيئة التدريس) مما يعني توفر التمكين الاقتصادي لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة بدرجة عالية وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢.٤١) و(٢.٥٩) وجاء توفر التمكين الاقتصادي وفقا لدرجاته كالتالي:

حصلت العبارات الثلاث الخاصة به على درجات توفر عالية (٢.٥٩، ٢.٤١، ٢.٤٨) مما يعني أن الجامعة تحقق التمكين الاقتصادي لعضوات هيئة التدريس بإتاحتها لهم حق العمل بالعمل داخل الجامعة وحق ممارسة النشاط الاقتصادي بتقديم الدورات التدريبية على سبيل المثال وحق التملك الذي تكفله الدولة لجميع المواطنين وحق المساواة في الأجر الناتج من كون جميع أعضاء هيئة التدريس خاضعين لسلم وظيفي خاص تابع لوزارة الخدمة المدنية، مما ينتج استقلالية للمرأة في قضاياها المالية وتوفيرها مصدر الدخل الخاص بها وأن هذا التمكين له دعم كبير لتنظيم المرأة لحياتها الاقتصادية في الدولة، مما يعني توفر الوعي الكامل للجامعة بأهمية التمكين الاقتصادي للمرأة الذي من شأنه مساواة كفتي الميزان وإرساء العدالة الاقتصادية ومنح المرأة الإحساس بالمسؤولية والثقة في الذات وبالتالي تمكينها في مختلف المجالات الحياتية.

جدول (١٧): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد العينة (طالبات جامعة طيبة) عن مجالات تمكين المرأة بجامعة طيبة (البعد الثاني) مجال التمكين الاقتصادي:

| م                    | العبارات  | موافق (٣) |       | موافق إلى حد ما (٢) |       | غير موافق (١) |      | الانحراف | الترتيب         |
|----------------------|---|-----------|-------|---------------------|-------|---------------|------|----------|-----------------|
|                      |   | تكرار     |       | تكرار               |       | تكرار         |      |          |                 |
|                      |   | %         | %     | %                   | %     | %             | %    |          |                 |
| ١                    | تمكين المرأة من الحصول على حقوقها الاقتصادية؛ حق العمل - ممارسة النشاط الاقتصادي - حق التملك - حق المساواة في الأجر | ٦٦٨       | ٪٧١.١ | ٢١٠                 | ٪٢٢.٣ | ٦٢            | ٪٦.٦ | ٢.٦٤     | ١               |
| ٢                    | تُعرف المرأة بأحكام استقلاليتها في القضايا المالية والاقتصادية  | ٥٤٧       | ٪٥٨.٢ | ٣١٩                 | ٪٣٣.٩ | ٧٤            | ٪٧.٩ | ٢.٥٠     | ٣               |
| ٣                    | تزيد من قدرة المرأة على اتخاذ القرارات الاقتصادية الخاصة بالأسرة  | ٦١٧       | ٪٦٥.٦ | ٢٥٠                 | ٪٢٦.٦ | ٧٣            | ٪٧.٨ | ٢.٥٨     | ٢               |
| إجمالي المتوسط العام |   |           |       |                     |       |               |      | ٢.٥٧     | درجة توفر عالية |

يتضح من الجدول السابق حصول عبارات بعد مجالات تمكين المرأة في المجال الاقتصادي للتمكين على درجة توفر عالية (٢.٥٧) من قبل عينة (طالبات جامعة طيبة) مما يعني توفر التمكين الاقتصادي لطالبات جامعة طيبة بدرجة عالية وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢.٥٠) و(٢.٦٤) وجاء توفر التمكين الاقتصادي وفقا لدرجاته كالتالي:

حصل التمكين الاقتصادي لطالبات جامعة طيبة على درجة عالية من التوفر بلغت (٢.٥٧) مما يعني توفر الثلاثة مجالات بدرجات عالية وقد يعود السبب إلى توفير جامعة طيبة العديد من أوجه الدعم المادي للطالبة متمثل في المكافآت الشهرية والتي تبلغ ١٠٠٠ ريالاً للتخصصات العلمية و٨٥٠ للتخصصات النظرية و٩٠٠ لطلبة الدراسات العليا، بالإضافة منح الجامعة الإعانات والقروض لذوي



الظروف الاقتصادية المحدودة والمنح الدراسية المقدمة من الجامعة للطلبة، وتوفير عدد من الوظائف الجزئية للطالبات خلال فترة الدراسة.

بعد عرض نتائج التمكين الاقتصادي لجزئي العينة من عضوات هيئة التدريس وطالبات جامعة طيبة في الجدولين (١٦، ١٧) يتضح أن التمكين الاقتصادي للمرأة في جامعة طيبة يتوفر بدرجة عالية ويمكن تفسير ذلك بوجود شطر خاص للطالبات بالجامعة يتطلب كوادر مؤهلة لتشغيله وللقيام عليه ويتم تعيينها تعيين حكومي رسمي يضمن تساوي الحقوق والأجور المالية، أما الطالبات فالدعم الاقتصادي المقدم لهم فنتيجة لوائح وأنظمة وزارة التعليم.

جدول (١٨): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد العينة (عضوات هيئة التدريس) عن مجالات تمكين المرأة بجامعة طيبة (البعد الثاني) مجال التمكين الاجتماعي:

| م                    | العبارات  | موافق (٣) |       | موافق إلى حد ما (٢) |       | غير موافق (١) |       | الانحراف | الترتيب         |
|----------------------|---|-----------|-------|---------------------|-------|---------------|-------|----------|-----------------|
|                      |   | %         | تكرار | %                   | تكرار | %             | تكرار |          |                 |
| ١                    | تساهم في نشر الوعي حول الظواهر الاجتماعية كالزواج المبكر        | ٥٧        | ٥٣,٣% | ٣٤                  | ٣١,٨% | ١٦            | ١٥%   | ٠,٧٣٥    | ٥               |
| ٢                    | تساهم في القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة                     | ٤٩        | ٤٥,٨% | ٤٢                  | ٤٩,٣% | ١٦            | ١٥%   | ٠,٧١٩    | ٦               |
| ٣                    | تزيد من مستوى شعور المرأة بذاتها واحترامها لنفسها               | ٦٧        | ٦٢,٦% | ٢٧                  | ٢٥,٢% | ١٣            | ١٢,١% | ٠,٧٠٥    | ٢               |
| ٤                    | تزيد من حرية المرأة في اختيار عملها                             | ٦٢        | ٥٧,٩% | ٣٠                  | ٢٨%   | ١٥            | ١٤%   | ٠,٧٢٩    | ٤               |
| ٥                    | تعلم المرأة الضوابط الاجتماعية للعمل خارج المنزل                | ٦٤        | ٥٩,٨% | ٢٩                  | ٢٧,١% | ١٤            | ١٣,١% | ٠,٧١٨    | ٣               |
| ٦                    | تكسب المرأة جلمة من المهارات الحياتية الضرورية للعيش في المجتمع | ٦٧        | ٦٢,٦% | ٣٠                  | ٢٨%   | ١٠            | ٩,٣%  | ٠,٦٦٣    | ١               |
| إجمالي المتوسط العام |   |           |       |                     |       |               |       | ٢,٤٣     | درجة توفر عالية |

يتضح من الجدول السابق حصول عبارات بعد مجالات تمكين المرأة في المجال الاجتماعي للتمكين على درجة توفر عالية (٢,٤٣) من قبل عينة (عضوات هيئة التدريس) مما يعني توفر التمكين الاجتماعي لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة بدرجة عالية وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢,٣١) و(٢,٥٣) وجاء توفر التمكين الاجتماعي وفقا لدرجاته كالتالي:

« حققت العبارات (١، ٣، ٤، ٥، ٦) درجات توفر عالية بمتوسطات حسابية (٢,٣٨، ٢,٥٠، ٢,٤٤، ٢,٤٧، ٢,٥٣) مما يعني أن نشر الوعي بالظواهر الاجتماعية المختلفة ورفع مستوى شعور المرأة بذاتها واحترامها لنفسها وحريتها في اختيار عملها وتعليمها الضوابط الاجتماعية الخاصة بالعمل خارج المنزل واكتسابها المهارات الحياتية الضرورية للعيش في المجتمع متوفرة بدرجة عالية من قبل جامعة طيبة لعضوات هيئة التدريس ولعل ذلك يعود إلى استقلالية شطر الطالبات في المباني الخاصة به فتكون جميع البيئة المحيطة نسائية فتتوفر الأمور الثقافية بها بدرجة عالية نتيجة التجارب الشخصية والمعاش على أرض الواقع.

«حققت العبارة (٢) درجة توفر متوسطة بمتوسط حسابي (٢.٣١) ونصت على تساهم في القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة وتعزى الباحثان السبب في ذلك إلى تفضيل الذكور على الإناث في جامعة طيبة في المناصب القيادية والإدارية إضافة إلى منحهم الأولوية لحضور اللقاءات والمؤتمرات الخارجية مما يجعل القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة في جامعة طيبة لم يصل للدرجة المأمول تحقيقها من قبل عضوات هيئة التدريس.

جدول (١٩): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد العينة (طالبات جامعة طيبة) عن مجالات تمكين المرأة بجامعة طيبة (البعد الثاني) مجال التمكين الاجتماعي:

| م                    | العبارات  | موافق (٣) |       | موافق إلى حد ما (٢) |       | غير موافق (١) |       | الانحراف | الترتيب         |
|----------------------|---|-----------|-------|---------------------|-------|---------------|-------|----------|-----------------|
|                      |   | %         | تكرار | %                   | تكرار | %             | تكرار |          |                 |
| ١                    | تساهم في نشر الوعي حول الظواهر الاجتماعية كالزواج المبكر          | ٥٥٩       | ٥٩,٥% | ٢٥١                 | ٢٦,٧% | ١٣٠           | ١٣,٨% | ٠,٧٥٢    | ٦               |
| ٢                    | تساهم في القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة                       | ٥٣٩       | ٥٧,٣% | ٣٠٣                 | ٣٢,٢% | ٩٨            | ١٠,٤% | ٠,٦٧٧    | ٥               |
| ٣                    | تزيد من مستوى شعور المرأة بذاتها واحترامها لنفسها                 | ٦٤٨       | ٦٨,٦% | ٢٢٧                 | ٢٤,١% | ٦٥            | ٦,٩%  | ٠,٦١٢    | ١               |
| ٤                    | تزيد من حرية الطالبة في اختيار تخصصها الدراسي                     | ٥٨٨       | ٦٢,٦% | ٢٣٤                 | ٢٤,٩% | ١١٨           | ١٢,٦% | ٠,٧٠٨    | ٤               |
| ٥                    | تعلم المرأة الضوابط الاجتماعية للعمل خارج المنزل                  | ٥٨٦       | ٦٢,٣% | ٢٧٦                 | ٢٩,٤% | ٧٨            | ٨,٣%  | ٠,٦٤٤    | ٣               |
| ٦                    | تكتسب المرأة جملته من المهارات الحياتية الضرورية للعيش في المجتمع | ٦٣٩       | ٦٨%   | ٢٢١                 | ٢٣,٥% | ٨٠            | ٨,٥%  | ٠,٦٤٢    | ٢               |
| إجمالي المتوسط العام |   |           |       |                     |       |               |       | ٢,٥٣     | درجة توفر عالية |

يتضح من الجدول السابق حصول عبارات بعد مجالات تمكين المرأة في المجال الاجتماعي للتمكين على درجة توفر عالية (٢,٥٣) من قبل عينة (طالبات جامعة طيبة) مما يعني توفر التمكين الاجتماعي لطالبات جامعة طيبة بدرجة عالية وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢,٤٦) و(٢,٦٢) وجاء توفر التمكين الاجتماعي وفقا لدرجاته كالتالي:

حصلت جميع العبارات على درجة توفر عالية بمتوسطات حسابية بلغت (٢,٤٦)، (٢,٤٧، ٢,٦٢، ٢,٥٠، ٢,٥٤، ٢,٥٩) مما يعني أن حق التمتع بمكانة اجتماعية لائقة متوفر من جامعة طيبة لطالباتها كما أنها تقدر جهودهم مما يعزز وضعها وقيمتها وبالتالي يدعم حقها في تكوين أسرة تتمتع بحياة كريمة مما يعني توفر التمكين الاجتماعي للمرأة بجامعة طيبة من وجهة نظر عينة البحث (طالبات جامعة طيبة).

بعد عرض نتائج الجدولين (١٨، ١٩) نلاحظ اتفاق عينتي البحث على توفير جامعة طيبة التمكين الاجتماعي لمنسوباتها من عضوات هيئة التدريس والطالبات ولعل التباين في عبارة المساهمة في القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة في حصولها لدى عضوات هيئة التدريس على توفر متوسط في مقابل حصولها على درجة توفر عالية لدى طالبات الجامعة كون عدد عضوات هيئة التدريس وأعضاء هيئة التدريس مقابل عدد الطلاب والطالبات يمثل نسبة ضئيلة جدا وكلما قل

العدد زاد وضوح مظاهر التمييز ضد المرأة فوضوحها في الهيئة التدريسية أعلى لذا كانت استجاباتهم متوفرة التوسط.

جدول (٢٠): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد العينة (عضوات هيئة التدريس) عن مجالات تمكين المرأة بجامعة طيبة (البعد الثاني) مجال التمكين الصحي:

| م                    | العبارات  | موافق (٣) |       | موافق إلى حد ما (٢) |       | غير موافق (١) |       | المتوسط | الانحراف         | الترتيب |  |
|----------------------|---|-----------|-------|---------------------|-------|---------------|-------|---------|------------------|---------|--|
|                      |   | %         | تكرار | %                   | تكرار | %             | تكرار |         |                  |         |  |
| ١                    | تعرف المرأة بأسباب وفيات الأمهات لأسباب الحمل والولادة والإجهاض | ٤١        | ٣٨.٣% | ٤٣                  | ٤٠.٢% | ٢٣            | ٢١.٥% | ٢.١٧    | ٠.٧٥٨            | ٤       |  |
| ٢                    | تبصر المرأة بأهمية الغذاء المتوازن                              | ٥٥        | ٥١.٤% | ٣٦                  | ٣٣.٦% | ١٦            | ١٥%   | ٢.٣٦    | ٠.٧٣٢            | ٢       |  |
| ٣                    | تدرب المرأة على مهارات الإسعافات الأولية                        | ٦٣        | ٥٨.٩% | ٢٨                  | ٢٦.٢% | ١٦            | ١٥%   | ٢.٤٤    | ٠.٧٤٢            | ١       |  |
| ٤                    | تدرب المرأة على سبل تجنب الحوادث المنزلية                       | ٥١        | ٤٧.٧% | ٣٦                  | ٣٣.٦% | ٢٠            | ١٨.٧% | ٢.٢٩    | ٠.٧٦٥            | ٣       |  |
| إجمالي المتوسط العام |   |           |       |                     |       |               |       | ٢.٣٢    | درجة توفر متوسطة |         |  |

يتضح من الجدول السابق حصول عبارات بعد مجالات تمكين المرأة في المجال الصحي للتمكين على درجة توفر متوسطة (٢.٣٢) من قبل عينة (عضوات هيئة التدريس) مما يعني توفر التمكين الصحي لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة بدرجة متوسطة وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢.١٧) و(٢.٤٤) وجاء توفر التمكين الصحي وفقا لدرجاته كالتالي:

« حصلت العبارتان (٣٠٢) على متوسطات حسابية (٢.٣٦) و(٢.٤٤) والتي تنص كلا منهما على "تبصر المرأة بأهمية الغذاء المتوازن"، "تدرب المرأة على مهارات الإسعافات الأولية" قد يعود السبب إلى توفر برامج توعوية بالغذاء المتوازن وبرامج تدريبية للإسعافات الأولية لذا حصلت على درجة توفر عالية.

« في حين حصلت العبارتان (٤٠١) على درجات توفر متوسطة بمتوسطات حسابية (٢.١٧، ٢.٢٩) واللاتي تنص على "تعرف المرأة بأسباب وفيات الأمهات لأسباب الحمل والولادة والإجهاض" و"تدرب المرأة على سبل تجنب الحوادث المنزلية" وقد يعود السبب في ذلك إلى عدم إيلاءها عناية خاصة بالتوعية من قبل الجهات المختصة بالجامعة.

جدول (٢١): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد العينة (طالبات جامعة طيبة) عن مجالات تمكين المرأة بجامعة طيبة (البعد الثاني) مجال التمكين الصحي:

| م                    | العبارات  | موافق (٣) |       | موافق إلى حد ما (٢) |       | غير موافق (١) |       | المتوسط | الانحراف        | الترتيب |  |
|----------------------|---|-----------|-------|---------------------|-------|---------------|-------|---------|-----------------|---------|--|
|                      |   | %         | تكرار | %                   | تكرار | %             | تكرار |         |                 |         |  |
| ١                    | تعرف المرأة بأسباب وفيات الأمهات لأسباب الحمل والولادة والإجهاض | ٥٠٨       | ٥٤%   | ٣١٠                 | ٣٣%   | ١٢٢           | ١٣%   | ٢.٤١    | ٠.٧٠٩           | ٤       |  |
| ٢                    | تبصر المرأة بأهمية الغذاء المتوازن                              | ٥٩٤       | ٦٣.٢% | ٢٦٣                 | ٢٨%   | ٨٣            | ٨.٨%  | ٢.٥٤    | ٠.٦٥٢           | ١       |  |
| ٣                    | تدرب المرأة على مهارات الإسعافات الأولية                        | ٥٣٤       | ٥٦.٨% | ٢٦٩                 | ٢٨.٦% | ١٣٧           | ١٤.٦% | ٢.٤٢    | ٠.٧٣٢           | ٣       |  |
| ٤                    | تدرب المرأة على سبل تجنب الحوادث المنزلية                       | ٥٤٤       | ٥٧.٩% | ٢٧٠                 | ٢٨.٧% | ١٢٦           | ١٣.٤% | ٢.٤٤    | ٠.٧١٨           | ٢       |  |
| إجمالي المتوسط العام |   |           |       |                     |       |               |       | ٢.٤٥    | درجة توفر عالية |         |  |

يتضح من الجدول السابق حصول عبارات بعد مجالات تمكين المرأة في المجال الصحي للتمكين على درجة توفر عالية (٢.٤٥) من قبل عينة (طالبات جامعة طيبة) مما يعني توفر التمكين الصحي للطالبات بجامعة طيبة بدرجة عالية وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢.٤١) و(٢.٥٤) وجاء توفر التمكين الصحي وفقا لدرجاته كالتالي:

صول جميع عبارات المجال على درجات توفر عالية حيث كانت المتوسطات الحسابية (٢.٤١، ٢.٥٤، ٢.٤٢، ٢.٤٤) لعل التفسير المناسب لذلك لزيادة الوعي للطالبات من الجهات المختلفة ونمو المعرفة لديهن بأهمية المحافظة على الصحة والميل إلى البحث عن البرامج التدريبية والتوعوية الخاصة بصحة المرأة.

من الجدولين (٢٠، ٢١) نجد أن العبارتان (٣، ٢) حصلتا على معدلات توفر عالية من قبل عيني البحث والتفسير المناسب لذلك إيلاها دون غيرها بالبرامج التدريبية والتوعوية في حين حصول العبارتان (٤١) على درجات متوسطة لعضوات هيئة التدريس ودرجات عالية للطالبات مما يعني توفر التمكين الصحي بدرجة متوسطة في جامعة طيبة وهنا تظهر الحاجة إلى ممارسة المرأة لحقوقها الصحية والترفيهية.

من الجداول (١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١) تظهر لنا درجات استجابة عيني البحث لمجالات تمكين المرأة العلمي، السياسي، الاقتصادي، الاجتماعي والصحي، والتي اتضحت منها حصول عضوات هيئة التدريس على درجات توفر عالية للمجال العلمي، متوسطة للمجال السياسي، عالية للمجال الاقتصادي، عالية للمجال الاجتماعي ومتوسطة للمجال الصحي، مما يعني حاجة عضوات هيئة التدريس لتتغلب على العقبات التي تواجه المجالان السياسي والصحي وخاصة العبارات التي حصلت على أدنى درجات التوفر مما من شأنه دعم عملية التمكين الفعلي للمرأة العاملة بجامعة طيبة، أما بالنسبة لعينة الطالبات فكانت درجة توفر مجالات تمكين المرأة متوسطة للعلمي، متوسطة للسياسي، عالية للاقتصادي، وعالية للمجالين الاجتماعي والصحي، عليه نجد حاجة المجالين العلمي والسياسي بالنسبة للطالبات إلى التركيز والدعم من قبل جامعة طيبة، وتتفق أهمية توفر مجالات تمكين للمرأة بما توصلت له دراسة (ابن شلهوب، ٢٠١٧) أن لتمكين المرأة السعودية لأبد من إتاحة الفرصة لها للحصول على حقوقها الشرعية وتعزيز القوى الشخصية والاجتماعية لها لتحسين حياتها، وأن أهم مجالات التمكين للمرأة التمكين التعليمي والاقتصادي لتحصل على دخل كافي لمتطلباتها وتلبية حاجات التمكين من تأهيل وتدريب وإتاحة الفرصة لها للمشاركة الإيجابية في عملية صنع القرار.

#### • النتائج الخاصة بالبعد الثالث احتياجات تمكين المرأة:

يتضح من الجدول (٢٢) حصول عبارات بعد احتياجات تمكين المرأة للاحتياجات المختلفة (تأهيلية، اجتماعية، اقتصادية، سياسية) على درجة توفر متوسطة (٢.١٥) من قبل عينة (عضوات هيئة التدريس) مما يعني وجود احتياجات

لتمكين عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة بدرجة متوسطة وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (١.٨٦) و(٢.٤٥) وجاء توفر الاحتياجات وفقاً لدرجاته كالتالي:

جدول (٢٢): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد العينة (عضوات هيئة التدريس) عن احتياجات تمكين المرأة (البعد الثالث):

| م                    | العبارة  | موافق (٣) |       | موافق إلى حد ما (٢) |       | غير موافق (١) |       | الانحراف | الترتيب           |
|----------------------|--|-----------|-------|---------------------|-------|---------------|-------|----------|-------------------|
|                      |  | تكرار     | %     | تكرار               | %     | تكرار         | %     |          |                   |
| ١                    | احتياجات تأهيلية: توفر الجامعة الإرشاد المهني لموظفاتنا              | ٥٠        | ٤٦,٧% | ٣٣                  | ٣٠,٨% | ٢٤            | ٢٢,٤% | ٠,٧٩٩    | ٣                 |
| ٢                    | احتياجات تأهيلية: توفر برامج تدريبية متخصصة لتنمية المهارات الحياتية | ٤٩        | ٤٥,٨% | ٣٥                  | ٣٢,٧% | ٢٣            | ٢١,٥% | ٠,٧٨٧    | ٣                 |
| ٣                    | احتياجات اجتماعية: توفر مجالات جديدة للمرأة                          | ٤٨        | ٤٤,٩% | ٣٩                  | ٣٦,٤% | ٢٠            | ١٨,٧% | ٠,٧٥٧    | ٢                 |
| ٤                    | احتياجات اجتماعية: تحقق المساواة بين الجنسين في الفرص الوظيفية       | ٣٥        | ٣٢,٧% | ٤٩                  | ٤٥,٨% | ٢٣            | ٢١,٥% | ٠,٧٣١    | ٧                 |
| ٥                    | احتياجات اقتصادية: توفر الأمان الوظيفي                               | ٥٥        | ٥١,٤% | ٤٥                  | ٤٢,١% | ٧             | ٦,٥%  | ٠,٦١٨    | ١                 |
| ٦                    | احتياجات اقتصادية: تناسب الأجور مع الجهد المبذول في العمل            | ٤٧        | ٤٣,٩% | ٣٨                  | ٣٥,٥% | ٢٢            | ٢٠,٦% | ٠,٧٧٢    | ٥                 |
| ٧                    | احتياجات اقتصادية: توفر نظام حوافز ومكافآت فعّال                     | ٣٨        | ٣٥,٥% | ٣٨                  | ٣٥,٥% | ٣١            | ٢٩%   | ٠,٨٠٤    | ٨                 |
| ٨                    | احتياجات اقتصادية: تربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل           | ٤٢        | ٣٩,٣% | ٤٠                  | ٣٧,٤% | ٢٥            | ٢٣,٤% | ٠,٧٧٩    | ٦                 |
| ٩                    | احتياجات سياسية: تتيح فرصة المشاركة السياسية الفاعلة                 | ٢٢        | ٢٠,٦% | ٥٤                  | ٥٠,٥% | ٣١            | ٢٩%   | ٠,٧٠٢    | ٩                 |
| ١٠                   | احتياجات سياسية: توفر فرص المساواة السياسية                          | ٢٠        | ١٨,٧% | ٥٢                  | ٤٨,٦% | ٣٥            | ٣٢,٧% | ٠,٧٠٦    | ١٠                |
| إجمالي المتوسط العام |  |           |       |                     |       |               |       | ٢,١٥     | درجات توفر متوسطة |

« الاحتياجات التأهيلية توفر الجامعة الإرشاد المهني لموظفاتنا وتوفر برامج تدريبية متخصصة لتنمية المهارات الحياتية، حصلت على درجة توفر متوسطة بمتوسطات معيارية (٢.٢٤) للاحتياجين مما يعني وجود احتياج قائم لإرشاد الموظفين مهنيًا والبرامج التدريبية لتنمية المهارات الحياتية ويعود تفسير ذلك إلى محدودية البرامج الإرشادية والتدريبية الحياتية المقدمة للموظفات.

« الاحتياجات الاجتماعية المتمثلة في توفر مجالات جديدة للمرأة وتحقق المساواة بين الجنسين في الفرص الوظيفية حقق توفر متوسط بمتوسطات حسابية (٢.٢٦، ٢.١١) مما يعني وجود احتياج قائم لتوفير مجالات جديدة للمرأة ولتحقيق المساواة الوظيفية بين الجنسين ولعل ذلك يعود إلى محدودية وتقليدية المجالات الوظيفية المتاحة في جامعة طيبة للمرأة في مقابل تنوعها للرجال.

« الاحتياجات الاقتصادية والتي حققت استجابات مختلفة لدرجة التوفر وفقاً للتالي:

✓ حققت العبارة رقم (٥) "توفر الأمان الوظيفي" درجة توفر عالية بمتوسط حسابي (٢.٤٥) وتعزي الباحثان السبب إلى كون موظفات جامعة طيبة

موظفات قطاع حكومي ومن المتعارف عليه أنه أعلى القطاعات الوظيفية في توفير الأمان الوظيفي لذا لا يوجد احتياج لتوفير الأمان الوظيفي. ✓  
 حققت العبارات (٦، ٧، ٨) الخاصة بـ "تناسب الأجور مع الجهد المبذول في العمل"، "توفر نظام حوافز ومكافآت فعّالة"، "تربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل"، درجات توفر متوسطة بمتوسطات حسابية (٢٠٢٣، ٢٠٠٧، ٢٠١٦) ولعل ذلك يعود لقلّة الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية للكادر الأكاديمي من النساء فتوفر الحوافز من شأنه مناسبة الأجور مع الجهد المبذول أيضا، لتماثل ما توصلت له دراسة (Safiya, 2012) بوجود العديد من التحديات والمعوقات لتمكين المرأة من الناحية الاقتصادية ومنها: الجهل بمهارات العمل اللازمة، عدم وجود رأس مال كافي، قيود الزواج، قلّة المساعدات الحكومية، بالإضافة إلى رؤية عضوات هيئة التدريس بعدم مناسبة التخصصات العلمية المتاحة في الجامعة لسوق العمل.

◀◀ الاحتياجات السياسية في العبارات (٩، ١٠) حققت درجات توفر متوسطة قريبة من المنخفضة مثلت (١٠٩٢، ١٠٨٦) مما يعني حاجة عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة ل إتاحة فرصة المشاركة السياسية الفاعلة وتوفير فرص مساواة سياسية ما بين الأعضاء والعضوات وبذلك تكون أكثر الاحتياجات تطلبا.

جدول (٢٣): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد العينة (طالبات جامعة طيبة) عن احتياجات تمكين المرأة (البعد الثالث):

| م                   | العبارات   | موافق (٣) |       | موافق إلى حد ما (٢) |       | غير موافق (١) |       | التوسط | الانحراف          | الترتيب |
|---------------------|--|-----------|-------|---------------------|-------|---------------|-------|--------|-------------------|---------|
|                     |  | تكرار     | %     | تكرار               | %     | تكرار         | %     |        |                   |         |
| ١                   | احتياجات تأهيلية: توفر الجامعة الإرشاد المهني لطلابها                | ٤٧٨       | %٥٠,٩ | ٣٢٥                 | %٣٤,٦ | ١٣٧           | %١٤,٦ | ٢,٣٦   | ٠,٧٢٣             | ٣       |
| ٢                   | احتياجات تأهيلية: توفر برامج تدريبية متخصصة لتنمية المهارات الحياتية | ٤٥٠       | %٤٧,٩ | ٣٣١                 | %٣٥,٢ | ١٥٩           | %١٦,٩ | ٢,٣١   | ٠,٧٤٣             | ٥       |
| ٣                   | احتياجات اجتماعية: توفر محلات جديدة للمرأة                           | ٤٧٩       | %٥١   | ٣٠٩                 | %٣٢,٩ | ١٥٢           | %١٦,٢ | ٢,٣٥   | ٠,٧٤٢             | ٤       |
| ٤                   | احتياجات اجتماعية: تحقق المساواة بين الجنسين في الفرص التعليمية      | ٣٨٩       | %٤١,٤ | ٣١٢                 | %٣٣,٢ | ٢٣٩           | %٢٥,٤ | ٢,١٦   | ٠,٨٠٢             | ٨       |
| ٥                   | احتياجات اقتصادية: توفر الأمان الاقتصادي للطالبات                    | ٥١٦       | %٥٤,٩ | ٣١٤                 | %٣٣,٤ | ١١٠           | %١١,٧ | ٢,٤٣   | ٠,٦٩٣             | ١       |
| ٦                   | احتياجات اقتصادية: توفر نظام حوافز ومكافآت فعّال                     | ٥١١       | %٥٤,٤ | ٣١٦                 | %٣٣,٦ | ١١٣           | %١٢   | ٢,٤٢   | ٠,٦٩٦             | ٢       |
| ٧                   | احتياجات اقتصادية: تربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل           | ٤٠٦       | %٤٣,٢ | ٣١٨                 | %٣٣,٨ | ٢١٦           | %٢٣   | ٢,٢٠   | ٠,٧٨٨             | ٧       |
| ٨                   | احتياجات سياسية: تتيج فرص المشاركة السياسية الفاعلة                  | ٤٠٥       | %٤٣,١ | ٣٥٠                 | %٣٧,٢ | ١٨٥           | %١٩,٧ | ٢,٢٣   | ٠,٧٥٧             | ٦       |
| ٩                   | احتياجات سياسية: توفر فرص المساواة السياسية                          | ٣٢٩       | %٣٥   | ٣٧٠                 | %٣٩,٤ | ٢٤١           | %٢٥,٦ | ٢,٠٩   | ٠,٧٧٣             | ٩       |
| إجمالي التوسط العام |  |           |       |                     |       |               |       | ٢,٢٨   | درجّة توفر متوسطة |         |

يتضح من الجدول السابق حصول عبارات بعد احتياجات تمكين المرأة للاحتياجات المختلفة (تأهيلية، اجتماعية، اقتصادية، سياسية) على درجة توفر متوسطة (٢,٢٨) من قبل عينة (طالبات جامعة طيبة) مما يعني وجود احتياجات

لتمكين طالبات جامعة طيبة بدرجة متوسطة وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢,٠٩) و(٢,٤٣) وجاء توفر الاحتياجات وفقا لدرجاته كالتالي:  
 ◀◀ الاحتياجات التأهيلية حصلت إحدى العبارتان على درجة توفر عالية والأخرى

درجة توفر متوسطة مما يعني وجود احتياج تأهيلي واحد وفقا للتالي:  
 ✓ عبارة (١) توفر الجامعة الإرشاد المهني لطالباتها حصلت على متوسط حسابي (٢,٣٦) مما يعني توفرها بدرجة عالية لذا لا يوجد احتياج لها ولعل السبب في ذلك يعود إلى توفر وحدة للإرشاد للطالبة بالإضافة إلى المرشد الأكاديمي لكل طالبة.

✓ عبارة (٢) توفر برامج تدريبية متخصصة لتنمية المهارات الحياتية، حصلت على درجة توفر متوسطة بمتوسطات معيارية (٢,٣١) مما يعني وجود احتياج قائم للبرامج التدريبية لتنمية المهارات الحياتية ويعود تفسير ذلك إلى عدم وجود مقرر يركز على المهارات الحياتية للطالبة وإغفال كونه متطلب رئيسي لتوجيهها مستقبلا.

◀◀ الاحتياجات الاجتماعية حصلت إحدى العبارتان على درجة توفر عالية والأخرى متوسطة مما يعني وجود احتياج اجتماعي واحد وفقا للتالي:

✓ عبارة رقم (٣) توفر مجالات جديدة للمرأة حصلت على درجة توفر (٢,٣٥) مما يعني توفرها بدرجة عالية لذا لا يعد متطلب ولعل السبب في ذلك يعود لإتاحة المجالات الوظيفية المختلفة في البيئة المجتمعية للنساء.

✓ عبارة رقم (٤) "تحقق المساواة بين الجنسين في الفرص التعليمية" حقق توفر متوسط بمتوسط حسابي (٢,٣١) مما يعني وجود احتياج قائم لتحقيق المساواة في الفرص التعليمية بين الجنسين ولعل ذلك يعود إلى وجود تخصصات دراسية للبنين لا يتاح الالتحاق بها للبنات مثل التخصصات الهندسية.

✓ الاحتياجات الاقتصادية والتي حققت استجابات مختلفة لدرجة التوفر وفقا للتالي:

✓ حققت العبارات رقم (٥، ٦) توفر الأمان الاقتصادي للطالبة، توفر نظام حوافز ومكافئات فعالة درجة توفر عالية بمتوسطات حسابية (٢,٤٢، ٢,٤٣) وتعزي الباحثان السبب إلى توفر المكافئات الشهرية للطالبات وقروض الإعانة وفق ما تم إيضاحه في المجالات الاقتصادية لذا لا توجد احتياجات اقتصادية فعلية لهاذان البندان.

✓ حققت العبارة رقم (٧) الخاصة بـ "ربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل" درجة توفر متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٢٠) والسبب في ذلك عدم حداثة التخصصات الجامعية لمواكبة تطورات سوق العمل مما أدى إلى توفر بطالة عالية لخريجات الجامعة أو شغل وظائف لا تتناسب مع المؤهل.

◀◀ الاحتياجات السياسية في العبارات (٨، ٩) حققت درجات توفر متوسطة مثلت (٢,٢٣، ٢,٠٩) مما يعني حاجة طالبات جامعة طيبة لإتاحة فرصة المشاركة

- السياسية الفاعلة وتوفر فرص مساواة سياسية ما بين الطلاب والطالبات وبذلك تكون أكثر الاحتياجات تطلبا.
- ◀ بعد عرض الجدولان (٢٢، ٢٣) الخاصة باحتياجات التمكين للمرأة (التأهيلية، الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية) لعينتي البحث من عضوات هيئة التدريس وطالبات الجامعة نجد أن:
- ◀ تتفق العينتان في وجود احتياج تأهيلي لوجود برامج تدريبية للمهارات الحياتية في حين أبدت عينة عضوات هيئة التدريس لحاجتها لتوفير إرشاد مهني، مما يماثل إحدى نتائج دراسة (الطريف، ٢٠١٤) أن عدم وجود إرشاد مهني والافتقار للبرامج التأهيلية والتدريبية من شأنه إعاقة تمكين المرأة.
- ◀ اتفقت العينتان في وجود احتياج اجتماعي لتحقيق المساواة بين الجنسين في الفرص التعليمية والوظيفية بالإضافة إلى حاجة عضوات هيئة التدريس لتوفر مجالات جديدة للمرأة.
- ◀ أما في الاحتياجات الاقتصادية فقد اتفقت العينتان على ضرورة ربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل، وأضافت عينة هيئة التدريس الحاجة إلى تناسب الأجور مع الجهد المبذول في العمل وتوفر نظام حوافز ومكافآت فعالة، ليظهر دور جامعة طيبة كمؤسسة تربوية حكومية فتتفق مع دراسة (الخليف، ٢٠١٥) والتي ارتأت أن دور المنظمات الحكومية كبير في قضايا تمكين المرأة والقضاء على الفقر المؤنث.
- ◀ كما وجدت حاجة ملحة للعينتان للاحتياجات السياسية اتاحة فرصة المشاركة السياسية الفاعلة وتوفر فرص المساواة السياسية.
- ◀ النتائج الخاصة بالبعد الرابع مستويات تمكين المرأة بمركز تمكين المرأة بجامعة طيبة:

جدول (٢٤): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد العينة (عضوات هيئة التدريس) عن مستويات تمكين المرأة (البعد الرابع):

| الترتيب            | الانحراف | المتوسط | غير موافق (١) |       | موافق إلى حد ما (٢)  |       | موافق (٣) |       | البيانات   | م |
|--------------------|----------|---------|---------------|-------|----------------------|-------|-----------|-------|--|---|
|                    |          |         | تكرار         | %     | تكرار                | %     | تكرار     | %     |  |   |
| ٥                  | ٠,٧٠٠    | ٢,٠٠    | ٢٦            | %٢٤,٣ | ٥٥                   | %٥١,٤ | ٣٦        | %٢٤,٣ | مستوى المشاركة: تحقق المشاركة الإيجابية للمرأة في عملية صنع واتخاذ القرار السياسي                                  | ١ |
| ١                  | ٠,٦٧٦    | ٢,٣٠    | ١٣            | %١٢,١ | ٤٩                   | %٤٥,٨ | ٤٥        | %٤٢,١ | مستوى المشاركة: تفعل أدوار المرأة في الوظائف المسندة لها (التعليم - الصحة - الخدمات الاجتماعية - الخدمات الإدارية) | ٢ |
| ٢                  | ٠,٧٢٩    | ٢,١٩    | ٢٠            | %١٨,٧ | ٤٧                   | %٤٣,٩ | ٤٠        | %٣٧,٤ | مستوى الوعي: ترفع قدرة المرأة في التحليل الموضوعي والنقد الواعي لأنظمة التمييز بين الرجل والمرأة                   | ٣ |
| ٤                  | ٠,٧٥٠    | ٢,٠٦    | ٢٧            | %٢٥,٢ | ٤٧                   | %٤٣,٩ | ٣٣        | %٣٠,٨ | مستوى الإمكانية: تتصدى للنظم الاجتماعية المؤدية لعدم التمكين   | ٤ |
| ٣                  | ٠,٧٢٠    | ٢,١٧    | ٢٠            | %١٨,٧ | ٤٩                   | %٤٥,٨ | ٣٨        | %٣٥,٥ | مستوى المساواة: تتعامل مع احتياجات المرأة بهدف إشباعها   | ٥ |
| درجات توفر متوسطات |          |         | ٢,١٤          |       | إجمالي المتوسط العام |       |           |       |  |   |



يتضح من الجدول السابق حصول عبارات بعد مستويات تمكين المرأة بمركز تمكين المرأة للمستويات المختلفة (مشاركة، وعي، إمكانية، مساواة) على درجة توفر متوسطة (٢,١٤) من قبل عينة (عضوات هيئة التدريس) مما يعني قيام مركز تمكين المرأة بتوفير مستويات التمكين بدرجة متوسطة وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢,٠٠) و(٢,٣٠) وجاء توفر الاحتياجات وفقا لدرجاته كالتالي:

« مستوى المشاركة: حققت العبارة (١) التي تنص على "تحقق المشاركة الإيجابية للمرأة في عملية صنع واتخاذ القرار السياسي"، والعبارة (٢) التي تنص على "تفعل أدوار المرأة في الوظائف المسندة لها (التعليم - الصحة - الخدمات الاجتماعية - الخدمات الإدارية)"، مستوى توفر متوسط بمتوسطات حسابية (٢,٣٢، ٢,٠٠)، لعل السبب يعود إلى محدودية البرامج المقدمة من مركز تمكين المرأة وحصرها في البرامج التدريبية فقط.

« مستوى الوعي المتمثل في العبارة (٣) بتوفر متوسط بلغ (٢,١٩) والذي نص على "ترفع قدرة المرأة في التحليل الموضوعي والنقد الواعي لأنظمة التمييز بين الرجل والمرأة" السبب كون المركز لم يهدف لنشر البرامج التوعوية الخاصة بمكانة النساء.

« مستوى الإمكانية المتمثلة في التصدي للنظم الاجتماعية المؤدية لعدم التمكين عبارة رقم (٤) حصلت على درجة توفر متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٠٦) تعزي الباحثان السبب إلى محدودية دور المركز وعدم الاطلاع على الأمور المجتمعية المختلفة.

« مستوى المساواة "تتعامل مع احتياجات المرأة بهدف إشباعها" عبارة (٥) حققت متوسط حسابي (٢,١٧) أي درجة توفر متوسطة السبب يعود إلى اقتصار دور المركز على البرامج التدريبية.

جدول (٢٥): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد العينة (طالبات جامعة طيبة) عن مستويات تمكين المرأة (البيد الرابع):

| م | العبارات   | موافق (٣)            |       | موافق إلى حد ما (٢) |       | غير موافق (١) |       | الانحراف | الترتيب         |  |
|---|--|----------------------|-------|---------------------|-------|---------------|-------|----------|-----------------|--|
|   |  | تكرار                | %     | تكرار               | %     | تكرار         | %     |          |                 |  |
| ١ | مستوى المشاركة: تحقق المشاركة الإيجابية للمرأة في عملية صنع واتخاذ القرار السياسي                                  | ٤٤٢                  | ٤٧%   | ٣٦٠                 | ٣٨,٣% | ١٣٨           | ١٤,٧% | ٢,٣٢     | ٥               |  |
| ٢ | مستوى المشاركة: تفعل أدوار المرأة في الوظائف المسندة لها (التعليم - الصحة - الخدمات الاجتماعية - الخدمات الإدارية) | ٥٢٦                  | ٥٦%   | ٣٤٠                 | ٣٦,٢% | ٧٤            | ٧,٩%  | ٢,٤٨     | ١               |  |
| ٣ | مستوى الوعي: ترفع قدرة المرأة في التحليل الموضوعي والنقد الواعي لأنظمة التمييز بين الرجل والمرأة                   | ٤٨٣                  | ٥١,٤% | ٣٤٨                 | ٣٧%   | ١٠٩           | ١١,٦% | ٢,٤٠     | ٢               |  |
| ٤ | مستوى الإمكانية: تتصدى للنظم الاجتماعية المؤدية لعدم التمكين   | ٤٦٤                  | ٤٩,٤% | ٣٦٨                 | ٣٩,١% | ١٠٨           | ١١,٥% | ٢,٣٨     | ٣               |  |
| ٥ | مستوى المساواة: تتعامل مع احتياجات المرأة بهدف إشباعها   | ٤٤٣                  | ٤٧,١% | ٣٦٩                 | ٣٩,٣% | ١٢٨           | ١٣,٦% | ٢,٣٤     | ٤               |  |
|   |  | إجمالي المتوسط العام |       |                     |       |               |       | ٢,٣٨     | درجة توفر عالية |  |

يتضح من الجدول (٢٥) حصول عبارات بعد مستويات تمكين المرأة بمركز تمكين المرأة للمستويات المختلفة (مشاركة، وعي، إمكانية، مساواة) على درجة توفر عالية (٢.٣٨) من قبل عينة (طالبات جامعة طيبة) مما يعني وجود حاجة لقيام مركز تمكين المرأة بتوفير مستويات التمكين بدرجة عالية وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢.٣٢) و(٢.٤٨) وجاءت الاحتياجات لقيام مركز تمكين المرأة بتوفير مستويات التمكين وفقاً لدرجاته كالتالي:

• مستوى المشاركة:

◀◀ حققت العبارة (١) مستوى توفر متوسط بمتوسط حسابي (٢.٣٢) والتي تنص على "تحقق المشاركة الإيجابية للمرأة في عملية صنع واتخاذ القرار السياسي" مما يدل على حاجة المركز للمساهمة في مشاركة المرأة الإيجابية في عمليات صنع واتخاذ القرار.

◀◀ حققت العبارة (٢) مستوى توفر عالي بمتوسط حسابي (٢.٤٨) "تفعل أدوار المرأة في الوظائف المسندة لها (التعليم - الصحة - الخدمات الاجتماعية - الخدمات الإدارية)" مما يعني حاجة المركز الفعلية إلى توفير برامج خاصة بتفعيل دور المرأة في وظائفها.

◀◀ مستوى الوعي المتمثل في العبارة (٣) بتوفر متوسط بلغ (٢.٤٠) والتي نصت على "ترفع قدرة المرأة في التحليل الموضوعي والنقد الواعي لأنظمة التمييز بين الرجل والمرأة" السبب كون المركز لم يهدف لنشر البرامج التوعوية الخاصة بمكانة النساء.

◀◀ مستوى الإمكانية المتمثلة في التصدي للنظم الاجتماعية المؤدية لعدم التمكين عبارة رقم (٤) حصلت على درجة توفر عالية بمتوسط حسابي (٢.٣٨) تعزي الباحثان السبب إلى عدم توجيه المركز برامجه للموضوعات الاجتماعية المختلفة وعدم استهداف شريحة أكبر من الفئات المختلفة.

◀◀ مستوى المساواة "تتعامل مع احتياجات المرأة بهدف إشباعها" عبارة (٥) حققت متوسط حسابي (٢.٣٤) أي درجة توفر عالية السبب يعود إلى وجود احتياجات عامة للمرأة لتمكين لم يتم توفيرها من قبل المركز.

بعرض الجدولين (٢٤، ٢٥) الخاصة بمدى توفر مستويات تمكين المرأة بمركز تمكين المرأة (مستوى المشاركة، مستوى الوعي، مستوى الإمكانية، مستوى المساواة) نلاحظ حصول جميع العبارات على مستوى متوسط في التوفر لدى عينة عضوات هيئة التدريس ولعل السبب يعود إلى إمكانية وصولهن إلى برامج أخرى تستطيع تحقيق هذه المتطلبات نتيجة الرتبة العلمية الحاصلات عليها وتتفق معهن عينة الطالبات في عبارة مستوى المشاركة الأولى "تحقق المشاركة الإيجابية للمرأة في عملية صنع واتخاذ القرار السياسي" بينما حصلت العبارات المتبقية لمستويات التمكين لدى الطالبات على درجات توفر عالية مما يعزى إلى كون الطالبة تقضي أكبر قدر من يومها بالحرم الجامعي والذي يتخلله عدد من ساعات الفراغ وتسعى الطالبة إلى ملئها بالمفيد لها ومن ذلك مستويات تمكين المرأة.

• النتائج الخاصة بالبعد الخامس معوقات تمكين المرأة في جامعة طيبة:  
جدول (٢٦): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد العينة (عضوات هيئة التدريس) عن معوقات تمكين المرأة (البعد الخامس):

| م                    | العبارات   | موافق (٣) |       | موافق (٢) إلى حد ما |       | غير موافق (١) |       | التوسط | الانحراف           | الترتيب |
|----------------------|--|-----------|-------|---------------------|-------|---------------|-------|--------|--------------------|---------|
|                      |  | %         | تكرار | %                   | تكرار | %             | تكرار |        |                    |         |
| ١                    | الإجراءات البيروقراطية فيما يخص المرأة العاملة في جامعة طيبة   | ٥٧%       | ٣٥    | ٣٢,٧%               | ١١    | ١٠,٣%         | ١١    | ٢,٤٧   | ٠,٦٧٧              | ١       |
| ٢                    | سيطرة بعض الأفكار والقيم التقليدية الناتجة عن التنشئة الاجتماعية والتي تشكل عقلية المرأة والمجتمع بشكل سلبي وإنكار حقوقها الملكية الخاصة | ٥٤,٢%     | ٣٣    | ٣٠,٨%               | ١٦    | ١٥%           | ١٦    | ٢,٣٩   | ٠,٧٣٧              | ٢       |
| ٣                    | الافتقار إلى آليات تنفيذية فاعلة لتمكين المرأة عملياً في العديد من المجالات كالمرور الثقافى والتميز ضد المرأة                            | ٤٥,٨%     | ٤٨    | ٤٤,٩%               | ١٠    | ٩,٣%          | ١٠    | ٢,٣٦   | ٠,٦٥٠              | ٣       |
| ٤                    | صعوبة التوفيق بين العمل والالتزامات العائلية وتمييز الأدوار  | ٤٧,٧%     | ٣٨    | ٣٥,٥%               | ١٨    | ١٦,٨%         | ١٨    | ٢,٣١   | ٠,٧٤٥              | ٥       |
| ٥                    | فكرة المرأة السلبية عن نفسها وإمكاناتها وقدراتها   | ٣٧,٤%     | ٤٠    | ٣٨,٣%               | ٢٦    | ٢٤,٣%         | ٢٦    | ٢,١٣   | ٠,٧٧٨              | ٨       |
| ٦                    | الصورة السلبية التي تقدمها بعض وسائل الإعلام عن المرأة   | ٣٧,٤%     | ٤٣    | ٤٠,٢%               | ٢٤    | ٢٢,٤%         | ٢٤    | ٢,١٥   | ٠,٧٦٢              | ٦       |
| ٧                    | حرمان المرأة من بعض حقوقها الاقتصادية كالاستيلاء على دخلها المادى  | ٣٧,٤%     | ٤٣    | ٤٠,٢%               | ٢٤    | ٢٢,٤%         | ٢٤    | ٢,١٥   | ٠,٧٦٢              | ٦       |
| ٨                    | تفضيل الذكور على الإناث لدى أرباب العمل  | ٥١,٤%     | ٣٣    | ٣٠,٨%               | ١٩    | ١٧,٨%         | ١٩    | ٢,٣٤   | ٠,٧٦٤              | ٤       |
| إجمالي المتوسط العام |  |           |       |                     |       |               |       | ٢,٢٩   | درجات توفر متوسطات |         |

يتضح من الجدول السابق حصول عبارات بعد معوقات تمكين المرأة على درجة توفر متوسطة (٢,٢٩) من قبل عينة (عضوات هيئة التدريس) مما يعني وجود معوقات لتمكين المرأة بجامعة طيبة وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢,١٣) و(٢,٤٧) وجاءت قوة معوقات تمكين المرأة وفقاً لدرجاته كالتالي:

• حققت المعوقات:

- ◀ الأول: الإجراءات البيروقراطية فيما يخص المرأة العاملة في جامعة طيبة.
- ◀ والثاني: سيطرة بعض الأفكار والقيم التقليدية الناتجة عن التنشئة الاجتماعية والتي تشكل عقلية المرأة والمجتمع بشكل سلبي وإنكار حقوقها الملكية الخاصة.
- ◀ والثالث: الافتقار إلى آليات تنفيذية فاعلة لتمكين المرأة عملياً في العديد من المجالات كالمرور الثقافى والتميز ضد المرأة.
- ◀ والرابع: تفضيل الذكور على الإناث لدى أرباب العمل.

على درجات توفر عالية بمتوسطات حسابية (٢,٤٧، ٢,٣٩، ٢,٣٦، ٢,٣٤) مما يعني وجود عدد من المعوقات بدرجات كبيرة تحول دون تمكين المرأة بصورتها الكلية ويعود ذلك أولاً للإجراءات الروتينية التي تتطلب مراجعات عديدة ومتكررة لعدد من الجهات لإنجاز أي معاملة نتيجة المركزية في التعاملات، كذلك الثقافة المجتمعية التي تحصر وجود المرأة في المنزل كأم وزوجة فقط دون وجود حق لها في ممارسة أعمال أخرى والتي ساهمت إلى عدم وجود قواعد وأنظمة لتمكين المرأة

وتفضيل الذكور على الاناث في الوظائف بحجة أن الرجل صاحب التزامات مالية كبيرة وهو ما ليس للمرأة.

• بينما حققت المعوقات:

- ◀ الرابع: صعوبة التوفيق بين العمل والالتزامات العائلية وتمييز الأدوار.
- ◀ الخامس: فكرة المرأة السلبية عن نفسها وإمكاناتها وقدراتها.
- ◀ السادس: الصورة السلبية التي تقدمها بعض وسائل الإعلام عن المرأة.
- ◀ السابع: حرمان المرأة من بعض حقوقها الاقتصادية كالاستيلاء على دخلها المادي.

درجات توفر متوسطة بمتوسطات حسابية بلغت (٢.٣١، ٢.١٣، ٢.١٣، ٢.١٥) ولعل السبب في عدم توفرها بصورة قوية لتوفير بعض المعينات للمرأة في بيئة العمل للقيام بمهامها كدور الحضانه، أو توفر العوامل الخارجية كالمساعدات والعمالة المنزلية كذلك زيادة وعي المرأة بأهميتها وقدراتها، تطور الثقافة الإعلامية نتيجة انفتاحها على الثقافات الغربية، وقدرة بعض النساء على تجنب الاستغلال المادي لهن.

جدول (٢٧): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابة أفراد العينة (طالبات جامعة طيبة) من معوقات تمكين المرأة (البعد الخامس):

| م                    | العبارات  | موافق (٣) |       | موافق إلى حد ما (٢) |       | غير موافق (١) |       | المتوسط | الانحراف | الترتيب |                  |
|----------------------|---|-----------|-------|---------------------|-------|---------------|-------|---------|----------|---------|------------------|
|                      |   | تكرار     | %     | تكرار               | %     | تكرار         | %     |         |          |         |                  |
| ١                    | الإجراءات البيروقراطية فيما يخص المرأة العاملة في جامعة طيبة  | ٤٤٥       | ٤٧.٣% | ٤٠٢                 | ٤٢.٨% | ٩٣            | ٩.٩%  | ٢.٣٧    | ٠.٦٥٨    | ٦       |                  |
| ٢                    | سيطرة بعض الأفكار والقيم التقليدية الناتجة عن التنشئة الاجتماعية والتي تشكل عقلية المرأة والمجتمع بشكل سلبي وإلحاح حقوقها المكتسبة الخاصة | ٥١٢       | ٥٤.٥% | ٣٣٥                 | ٣٥.٦% | ٩٣            | ٩.٩%  | ٢.٤٥    | ٠.٦٦٧    | ٢       |                  |
| ٣                    | الافتقار إلى آليات تنفيذية فاعلة لتمكين المرأة عملياً في العديد من المجالات كالمحوروث الثقافي والتميز ضد المرأة                           | ٥٢٧       | ٥٦.١% | ٣٣٠                 | ٣٥.١% | ٨٣            | ٨.٨%  | ٢.٤٧    | ٠.٦٥٣    | ١       |                  |
| ٤                    | صعوبة التوفيق بين الدراسة والالتزامات العائلية وتمييز الأدوار   | ٤٩٢       | ٤٩.١% | ٣٧١                 | ٣٩.٥% | ١٠٧           | ١١.٤% | ٢.٣٨    | ٠.٦٨١    | ٤       |                  |
| ٥                    | فكرة المرأة السلبية عن نفسها وإمكاناتها وقدراتها  | ٤٦٦       | ٤٩.٦% | ٣٣٠                 | ٣٥.١% | ١٤٤           | ١٥.٣% | ٢.٣٤    | ٠.٧٢٩    | ٧       |                  |
| ٦                    | الصورة السلبية التي تقدمها بعض وسائل الإعلام عن المرأة  | ٥٠٤       | ٥٣.٦% | ٣٢٣                 | ٣٤.٤% | ١١٣           | ١٢%   | ٢.٤٢    | ٠.٦٩٦    | ٣       |                  |
| ٧                    | حرمان المرأة من بعض حقوقها الاقتصادية كالاستيلاء على دخلها المادي   | ٤٦٧       | ٤٩.٧% | ٣١٧                 | ٣٣.٧% | ١٥٦           | ١٦.٦% | ٢.٣٣    | ٠.٧٤٤    | ٨       |                  |
| ٨                    | تفضيل الذكور على الإناث لدى أرباب العمل   | ٥٠٤       | ٥٣.٦% | ٢٨٩                 | ٣٠.٧% | ١٤٧           | ١٥.٦% | ٢.٣٨    | ٠.٧٤١    | ٤       |                  |
| إجمالي للمتوسط العام |   |           |       |                     |       |               |       |         | ٢.٣٩     |         | درجات توفر عالية |

يتضح من الجدول السابق حصول عبارات بعد معوقات تمكين المرأة على درجة توفر عالية (٢.٣٩) من قبل عينة (طالبات جامعة طيبة) مما يعني وجود معوقات لتمكين المرأة بجامعة طيبة وانحصرت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٢.٣٣) و(٢.٤٥) وجاءت قوة معوقات تمكين المرأة وفقاً لدرجاته كالتالي:

◀ حصلت جميع عبارات بعد تمكين المرأة على درجات توفر عالية بالنسبة لطالبات الجامعة فيما عدا العبارة السابعة وقد بلغت درجة توفر معوقات التمكين بجامعة طيبة للعبارات (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٨) وفق المتوسطات الحسابية التالية

على التوالي (٢,٣٧، ٢,٤٥، ٢,٤٧، ٢,٣٨، ٢,٣٤، ٢,٤٢، ٢,٣٨) مما يعني مواجهة طالبات جامعة طيبة لتحديات كبيرة لتمكينهن ولعل الإجراءات البيروقراطية والتعقيدات الإدارية التي تواجهها الطالبة حالت دون ممارستها لحريتها التعليمية وكما أن الأفكار المنادية بمحدودية الصلاحيات والثقة للطالبة في هذا العمر تحد من ممارستها لحقوقها كامرأة جعلت من الصعب عليها التوفيق بين دراستها وأدوارها العائلية وحدث من ثقتها بذاتها كما ساهم في ذلك عدم تكافؤ الفرص التعليمية في الجامعة بين البنين والبنات.

« حصول المعوق رقم ٧ على متوسط حسابي (٢,٣٣) أي توفره بدرجة متوسطة يعود لسبب أن الطالبة من ذوات الدخل المحدود باعتبار المكافئة الشهرية كدخل فبالتالي لها القدرة على السيطرة عليها وعدم تمكن أحد من الاستيلاء عليها.

« بمقارنة الجدولين (٢٦، ٢٧) نلاحظ اتفاق عينتي البحث على توفر المعوقات (١، ٢، ٣، ٨) بدرجة عالية، واتفاقهن على توفر المعوق ٧ بدرجة متوسطة، في مقابل اختلاف عينة عضوات هيئة التدريس باعتبار المعوقات (٤، ٥، ٦) معوقات متوسطة التوفر واعتبار عينة طالبات جامعة طيبة توفرها بدرجة عالية ولعل السبب في ذلك يعود إلى محاولة تخفيف عضوات هيئة التدريس من هذه المعوقات بالترجمات العلمية وفق الرتب الممنوحة لهن، لتتفق بذلك آراء عينتي البحث مع دراسة (Metcalfe, 2008) التي توصلت إلى مواجهة المرأة للعديد من المعوقات التنظيمية والاجتماعية في سوق العمل، بالإضافة إلى وجود عدد من القيود على المرأة مما يحد من تدريبها واختيارها للمهنة التي تطمح إليها بالإضافة إلى مواجهتها إلى عدد من الصعوبات تعود للواقع الاجتماعي الذي تعيشه، ودراسة (أبو خضير، ٢٠١٢) التي أفادت بأن التحديات التنظيمية، المادية، التقنية، نقص التمكين والتحديات الذاتية من أبرز ما يواجه تمكين المرأة وبشكل خاص القيادات الأكاديمية.

وللوصول إلى نفي أو إثبات الفرضيات البحثية من ١ إلى ٦ الخاصة بطالبات جامعة طيبة باختلاف الكلية (نظري/عملي) تم إجراء اختبار T.test لعينتان المستقلة وكانت النتائج وفقا للجدول (٢٨): ومن الجدول يتضح :

« وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طالبات جامعة طيبة باختلاف التخصص (نظري/ عملي) في الأبعاد (الأول - الثاني - الثالث - الرابع) وكانت هذه الفروق:

« لصالح طالبات الكليات النظرية في البعد الأول الخاص بمفهوم تمكين المرأة ولعل السبب في ذلك يعود إلى كون مركز تمكين المرأة يقع مقره في المجمع الأكاديمي في السلام والذي يضم جميع الكليات النظرية.

« في مقابل كون الفروق لصالح طالبات الكليات العملية في البعد الثاني مجالات تمكين المرأة، البعد الثالث احتياجات تمكين المرأة، والبعد الرابع مستويات تمكين المرأة مما يعني توفر هذه الأبعاد بدرجة أكبر لدى طالبات الكليات العلمية عن طالبات الكليات النظرية.

جدول (٢٨): "قيمة" ت "لدلالة الفروق بين متوسطي درجات طالبات جامعة طيبة باختلاف الكلية (نظري/ عملي) في استبيان جهود جامعة طيبة لتمكين المرأة عند كل بعد من الأبعاد الفرعية، وكذلك الاستبيان ككل

| العدد | المتوسط | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | درجات الحرية | مستوى الدلالة | البعد   |
|-------|---------|-------------------|----------|--------------|---------------|---------|
| ٥٩٨   | ٢٣.٦٨   | ٣.١٢              | ٢.٠١-    | ٩٣٨          | ٠.٠٥          | النظرية |
| ٣٤٢   | ٢٤.١٠   | ٣.٠٤              |          |              |               | العملية |
| ٥٩٨   | ٥٨.٣٢   | ٩.٣٠              | ٢.٤٤     | ٩٣٨          | ٠.٠٥          | النظرية |
| ٣٤٢   | ٥٦.٧٤   | ١٠.٠٧             |          |              |               | العملية |
| ٥٩٨   | ٢٠.٩٨   | ٤.٦٤              | ٣.٥٢     | ٩٣٨          | ٠.٠٥          | النظرية |
| ٣٤٢   | ١٩.٨٣   | ٤.٩٢              |          |              |               | العملية |
| ٥٩٨   | ١٢.١٤   | ٢.٦٢              | ٣.٢٤     | ٩٣٨          | ٠.٠٥          | النظرية |
| ٣٤٢   | ١١.٥٣   | ٢.٨٥              |          |              |               | العملية |
| ٥٩٨   | ١٩.١٧   | ٣.٧١              | ٠.٣٧     | ٩٣٨          | غير دال       | النظرية |
| ٣٤٢   | ١٩.٠٨   | ٣.٢٦              |          |              |               | العملية |
| ٥٩٨   | ١٣٤.٢٩  | ١٧.٦٩             | ٢.٤٥     | ٩٣٨          | ٠.٠٥          | النظرية |
| ٣٤٢   | ١٣٦.٢٩  | ١٨.٠٣             |          |              |               | العملية |

◀◀ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطالبات باختلاف الكلية (نظري/ عملي) في معوقات تمكين المرأة بجامعة طيبة ولعل السبب في ذلك يعود إلى مواجهة جميع الطالبات لنفس المعوقات المؤدية لعدم تمكين المرأة. ◀◀ حصول الاستبيان ككل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطالبات (نظري/ عملي) لصالح طالبات الكليات العملية مما يعني أن الكليات العلمية تحتاج إلى أبعاد تمكين المرأة أكثر من الكليات النظرية والسبب في ذلك أمران: ◀◀ بعد مقررات الكليات العلمية عن المقر الرئيسي لمركز تمكين المرأة. ◀◀ ميل دراسة الكلية العلمية للدراسات التطبيقية على العكس من الكليات النظرية التي تربط دراستها بتنمية الجوانب الإنسانية.

مما سبق يمكن القول على الفرضيات البحثية من ١ إلى ٦:  
 ◀◀ يرفض الفرض الصفري ويقبل الفرض البديل للفرضيات (١، ٢، ٣، ٤، ٦).  
 ◀◀ يقبل الفرض الصفري ويرفض الفرض البديل للفرض رقم (٥).

وللوصول إلى نفي أو إثبات الفرضيات البحثية من ٧ إلى ١٢ الخاصة بعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة باختلاف المنصب القيادي أو الإداري (عضوة هيئة تدريس، نائبة رئيس قسم، رئيسة قسم، وكيلة، عميدة) تم إجراء تحليل التباين الأحادي ANOVA وكانت النتائج وفقاً للجدول (٢٩): ومن الجدول يتضح أن:  
 ◀◀ قيمة تباين المجموعات أكبر من ٠.٠٥ للأبعاد الأول والثاني والثالث والرابع إذا فالمجموعات متجانسة ولا توجد فروق بين آراء عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة باختلاف المنصب الإداري والقيادي في مفهوم تمكين المرأة ومجالاته ومستوياته واحتياجاته، لذا يقبل الفرض الصفري ويرفض الفرض البديل للفرضيات البحثية رقم (٧، ٨، ٩، ١٠).

◀◀ قيمة تباين المجموعات أقل من ٠.٠٥ للبعد الخامس الخاص بمعوقات تمكين المرأة وبالمتابعة إلى جدول التحليل الأحادي ANOVA نجد أن قيمة  $sig > 0.05$  إذا فاختبار ليفين غير دال إحصائياً وعليه يقبل الفرض البحثي الصفري رقم (١١).

جدول (٢٩): قيمة معامل التباين الأحادي ANOVA لدلالة الفروق بين متوسطات درجات عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة باختلاف المنصب القيادي أو الإداري (عضوة هيئة تدريس، نائبة رئيس قسم، رئيسة قسم، وكييلة، عميدة) في استبيان جهود جامعة طيبة لتمكين المرأة عند كل بعد من الأبعاد الفرعية، وكذلك الاستبيان ككل

| sig   | F     | مجموع الريبعات بين المجموعات | اختبار ليفن | تباين المجموعات | Df2 | Df1 | الانحراف المعياري | التوسط | العدد | الرتبة العلمية  | البعد  |
|-------|-------|------------------------------|-------------|-----------------|-----|-----|-------------------|--------|-------|-----------------|--------|
| ٠.٢٦٧ | ١.٣٢٢ | ٦٧.٩٤                        | ١.٥٢٠       | ٠.٧١٤           | ١٠٢ | ٣   | ٣.٦١٦             | ٢٣.٤٨  | ٩٦    | عضوة هيئة تدريس | الأول  |
|       |       |                              |             |                 |     |     | ١.٤٧٢             | ٢٥.١٧  | ٦     | نائبة رئيس قسم  |        |
|       |       |                              |             |                 |     |     | ٧.٠٧١             | ٢٢     | ٢     | رئيسة قسم       |        |
|       |       |                              |             |                 |     |     | —                 | ١٧     | ١     | وكييلة          |        |
|       |       |                              |             |                 |     |     | ٢.٨٢٨             | ٢٥     | ٢     | عميدة           |        |
| ٠.١٠٣ | ١.٩٧٩ | ١١٢٧.٥٣                      | ١.٤٣٩       | ٠.٢٣٦           | ١٠٢ | ٣   | ١٢.١٣٢            | ٥٥.٧٠  | ٩٦    | عضوة هيئة تدريس | الثاني |
|       |       |                              |             |                 |     |     | ٦.٢٢٩             | ٦٣     | ٦     | نائبة رئيس قسم  |        |
|       |       |                              |             |                 |     |     | ١٦.٣٤٤            | ٦٠.٥٠  | ٢     | رئيسة قسم       |        |
|       |       |                              |             |                 |     |     | —                 | ٢٨     | ١     | وكييلة          |        |
|       |       |                              |             |                 |     |     | ٩.١٩٢             | ٥٦.٥٠  | ٢     | عميدة           |        |
| ٠.٠٨٣ | ٢.١٢٨ | ٢٧٣.٣٢                       | ١.٤٦٦       | ٠.٢٤٣           | ١٠٢ | ٣   | ٥.٧٣١             | ٢١.٤٥  | ٩٦    | عضوة هيئة تدريس | الثالث |
|       |       |                              |             |                 |     |     | ٣.٢٠٤             | ٢٥.٣٣  | ٦     | نائبة رئيس قسم  |        |
|       |       |                              |             |                 |     |     | ٨.٤٨٥             | ٢٤     | ٢     | رئيسة قسم       |        |
|       |       |                              |             |                 |     |     | —                 | ١٠     | ١     | وكييلة          |        |
|       |       |                              |             |                 |     |     | ٥.٦٥٧             | ١٧     | ٢     | عميدة           |        |
| ٠.٠٣٣ | ٢.٧٣٨ | ٩٣.٥٠                        | ١.٢٧٣       | ٠.٢٨٨           | ١٠٢ | ٣   | ٢.٩٣٠             | ١٠.٣٣  | ٩٦    | عضوة هيئة تدريس | الرابع |
|       |       |                              |             |                 |     |     | ١.٧٢٢             | ١٣.١٧  | ٦     | نائبة رئيس قسم  |        |
|       |       |                              |             |                 |     |     | ٥.٦٥٧             | ١١     | ٢     | رئيسة قسم       |        |
|       |       |                              |             |                 |     |     | —                 | ٥      | ١     | وكييلة          |        |
|       |       |                              |             |                 |     |     | ٢.١٢١             | ٧.٥٠   | ٢     | عميدة           |        |
| ٠.٨٩٧ | ٠.٣٦٩ | ١٨.٩٧                        | ٢.٩١٥       | ٠.٠٣٨           | ١٠٢ | ٣   | ٤.٠٣٥             | ١٨.٣١  | ٩٦    | عضوة هيئة تدريس | الخامس |
|       |       |                              |             |                 |     |     | ٣.٨١٧             | ١٩.١٧  | ٦     | نائبة رئيس قسم  |        |
|       |       |                              |             |                 |     |     | ١١.٣٦٤            | ١٦     | ٢     | رئيسة قسم       |        |
|       |       |                              |             |                 |     |     | —                 | ١٩     | ١     | وكييلة          |        |
|       |       |                              |             |                 |     |     | ٧.٠٧١             | ١٧     | ٢     | عميدة           |        |

◀ عليه فإنه لا يوجد اختلاف بين آراء عضوات هيئة التدريس حول تمكين المرأة باختلاف المناصب الإدارية والقيادية فيقبل الفرض البحثي لا توجد فروق دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$  بين آراء عضوات هيئة التدريس حول ما تقدمه الجامعة من جهود لتمكين المرأة باختلاف المنصب القيادي والإداري (عضوة هيئة تدريس، نائبة رئيس قسم، رئيسة قسم، وكييلة، عميدة).

#### • المحور الرابع: التصور المقترح لتفعيل جهود تمكين المرأة بجامعة طيبة

هدف البحث الحالي الى تفعيل دور مركز تمكين المرأة بجامعة طيبة . الأمر الذي يمكن ان يسهم في تقديم رؤية واضحة عن واقع هذا الدور ومقترحات تطويره، ولتحقيق هذا الهدف سار البحث في عدة إجراءات توصل من خلالها الى مجموعة من النتائج تم في ضوئها صياغة تصور مقترح لتفعيل دور مركز تمكين المرأة بجامعة طيبة

وفيما يلي عرض لاهم نتائج هذا البحث ثم اهم ملامح التصور المقترح

• أولاً: نتائج البحث

• نتائج الإطار النظري: توصل البحث في اطاره النظري الى مجموعة من النتائج أهمها .....

على الرغم من تعدد مفاهيم تمكين المرأة إلا أنها تحمل في مجملها منح المرأة دورها في المجتمع بإكسابها المهارات الثقافية والاجتماعية والعلمية وغيرها من المهارات الضرورية.

◀◀ يحمل تمكين المرأة العديد من الخصائص المميزة له

◀◀ يواجه تمكين المرأة العديد من المعوقات والتي تحول بين وجوده على أرض الواقع

◀◀ لجامعة طيبة العديد من الجهود لتمكين المرأة ومن أبرزها مركز تمكين المرأة

بجامعة طيبة والذي له العديد من الجهود كالبرامج التدريبية لطالبات الجامعة ولكن المركز يواجه عدد من التحديات للقيام بأدواره.

• نتائج الإطار الميداني: توصل الإطار الميداني للبحث الى النتائج التالية.....

◀◀ أن أبعاد تمكين المرأة المقدمة لمنسوبات جامعة طيبة كان متوسطاً في اغلب

عبارات الأبعاد الخمس، وحصلت بعض العبارات على مستوى الأبعاد ككل على

درجات توفر عالية.

◀◀ حقق بعد مفهوم تمكين المرأة درجات توفر عالية بمتوسطات حسابية (٢,٨٠،

٢,٨١، ٢,٧٥، ٢,٨١، ٢,٧١، ٢,٢٦، ٢,٣٠، ٢,٦٢، ٢,٦٧) للطالبات، ومتوسطات حسابية

(٢,٧١، ٢,٨١، ٢,٨١، ٢,٧٢، ٢,٧٣، ٢,٠٢، ٢,٤٠، ٢,٥٥، ٢,٧٦) لعضوات هيئة التدريس.

◀◀ حقق بعد مجالات تمكين المرأة درجة توفر عالية لعضوات هيئة التدريس

بمتوسط حسابي (٢,٤٤) في المجال العلمي ودرجة توفر متوسطة للطالبات

(٢,٢٩)، بينما حقق المجال السياسي درجات توفر متوسطة لشقي العينة

بمتوسط حسابي (٢,٠٦) لعضوات هيئة التدريس و(٢,٢٦) للطالبات، وحقق

المجال الاقتصادي درجات توفر عالية (٢,٤٩) لعضوات هيئة التدريس و(٢,٧٥)

طالبات جامعة طيبة، ليتفق معه المجال الاجتماعي بدرجات توفر عالية

بمتوسطات حسابية (٢,٤٣) للعضوات و(٢,٥٣) للطالبات، وأخيراً حقق المجال

الصحي درجة توفر متوسطة لعضوات هيئة التدريس بمتوسط (٢,٣٢) ودرجة

توفر عالية بالنسبة للطالبات بمتوسط (٢,٤٥).

◀◀ حقق بعد احتياجات تمكين المرأة معدل توفر متوسط لشقي عينة البحث

بمتوسط حسابي (٢,٢٨) للطالبات و(٢,١٥) لعضوات هيئة التدريس.

◀◀ وحصل بعد مستويات تمكين المرأة على معدل توفر متوسط لعضوات هيئة

التدريس بمتوسطات حسابية (٢,٠٠، ٢,٣٠، ٢,١٩، ٢,٠٦، ٢,١٧) في حين حصل على

معدلات توفر عالية للطالبات بمتوسطات حسابية (٢,٣٢، ٢,٤٨، ٢,٤٠، ٢,٣٨،

٢,٣٤).

◀◀ أما البعد الخامس الخاص بمعوقات تمكين المرأة فحقق تفاوت في التوفر بين

شقي العينة ليحصل على درجة توفر عالية لطالبات جامعة طيبة بمتوسطات

حسابية (٢,٣٧، ٢,٤٥، ٢,٤٧، ٢,٣٨، ٢,٣٤، ٢,٤٢، ٢,٣٣، ٢,٣٨) ويحقق درجة توفر

متوسطة لعضوات هيئة التدريس بمتوسطات حسابية (٢,٤٧، ٢,٣٩، ٢,٣٦، ٢,٣١،

٢,١٥، ٢,١٥، ٢,٣٢).



« وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء طالبات جامعة طيبة باختلاف التخصص (نظري/ عملي) في الأبعاد (الأول - الثاني - الثالث - الرابع) وكانت هذه الفروق لصالح طالبات الكليات النظرية في البعد الأول في مقابل كون الفروق لصالح طالبات الكليات العملية في البعد الثاني، البعد الثالث، والبعد الرابع مما يعني توفر هذه الأبعاد بدرجة أكبر لدى طالبات الكليات العلمية عن طالبات الكليات النظرية.

« عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطالبات باختلاف الكلية (نظري/ عملي) في معوقات تمكين المرأة بجامعة طيبة.

« حصول الاستبيان ككل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطالبات (نظري/ عملي) لصالح طالبات الكليات العملية مما يعني أن الكليات العلمية تحتاج إلى أبعاد تمكين المرأة أكثر من الكليات النظرية.

« لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عضوات هيئة التدريس باختلاف المنصب القيادي والإداري (عضوة هيئة تدريس، نائبة رئيس قسم، رئيسة قسم، وكيلة، عميدة) في أبعاد تمكين المرأة الخمسة.

#### • ثانياً: ملامح التصور المقترح

فيما يلي يتم مناقشة أهم معالم التصور المقترح لتفعيل جهود تمكين المرأة بجامعة طيبة حيث يشتمل على:

#### • فلسفة التصور المقترح:

يستند التصور المقترح لتفعيل جهود تمكين المرأة بجامعة طيبة الى فلسفة مؤداها أن المرأة نصف المجتمع وللنهوض بهذا المجتمع يجب منحها حقوقها وواجباتها مساواة بالرجل دون تمييز.

#### • منطلقات التصور المقترح:

ينطلق التصور المقترح لتفعيل جهود تمكين المرأة من مجموعة من المنطلقات هي:

« أن تفعيل جهود تمكين المرأة بالجامعة بات من أهم التحديات التي ينبغي على صرح تعليمي يخدم جميع فئات المجتمع الوفاء به.

« أن توفير مركز لتمكين المرأة في جامعة طيبة لم يصل بعد الى الشكل المأمول.

#### • هدف التصور المقترح:

يهدف التصور المقترح إلى تفعيل دور مركز تمكين المرأة بجامعة طيبة للشكل المتوقع منه.

#### • معايير اشتقاق التصور المقترح:

تم اشتقاق التصور المقترح من المصادر التالية:

« الإطار النظري للبحث.

« الإطار الميداني للبحث.

« الأدبيات والدراسات السابقة في المجال.

• عناصر التصور المقترح:

يمكن تفعيل دور مركز تمكين المرأة بجامعة طيبة من خلال الأبعاد التي تم قياسها في الإطار الميداني والمتمثلة في:

• مفهوم تمكين المرأة:

◀ إعداد وتنفيذ برامج توعوية وتثقيفية تستهدف منسوبات جامعة طيبة من الطالبات وعضوات هيئة التدريس وجميع العاملات بالجامعة، وشرائح المجتمع المختلفة من النساء لتوعيتهن بمفهوم تمكين المرأة وما يتضمن من محاور (ثقافية، اجتماعية، سياسية، ..... الخ).

◀ إعداد المنشورات التثقيفية بالحقوق المجتمعية للمرأة من حقوق شرعية كالحقوق المدنية، الحقوق القانونية، الحقوق السياسية، والحقوق التعليمية وغيرها والاتفاق مع الجهات المعنية بتقديم هذه الحقوق للمساهمة في إقامة ندوات تعريفية بها.

◀ العمل على تغيير الأفكار المجتمعية السائدة نحو المرأة وقدرتها وذلك بمحاولة إرساء حقوق المرأة، وبتمكينها من القيام بأمرها الشخصية أسوة بالرجل بالإضافة إلى إتاحة الفرصة لها للمشاركة في صنع القرار مساواة بالرجل.

• مجالات تمكين المرأة:

◀ المجال العلمي: تسهيل مهمة إقامة البحوث العلمية وتقديم الدعم المادي لها، تنمية المهارات المختلفة لدى منسوبات الجامعة كمهارات حل المشكلات، المهارات المعرفية والمهارات التقنية بالإضافة إلى قيام مركز تمكين المرأة بإعداد البرامج التثقيفية لطالبات المرحلة الثانوية لتحديد المجال العلمي والمهني المناسب لكل طالبة، العمل على تكافؤ الفرص التعليمية بين البنين والبنات في التخصصات التعليمية المختلفة.

◀ المجال السياسي: إعداد البرامج التأهيلية والتدريبية التي تساهم في تأهيل المرأة للمناصب السياسية والقيادية كالمجالس البلدية والمليقات الدولية مما يساهم في تمكينها من اتخاذ القرار ومساعدتها بدعم ثقفتها بنفسها على أنها كفاً وعلى قدر من تحمل المناصب السياسية والقيادية المؤهلة للعمل بها وتمسكها بحقها لشغل هذه المناصب وبالتالي تحقيق المساواة بينها وبين الرجال في مجال التمكين السياسي.

◀ المجال الاقتصادي: تقديم البرامج الداعمة للمرأة في تنظيم الأمور المالية الخاصة بالأسرة، وتوعيتها بحقها في ممارسة النشاط الاقتصادي وفق ميولها.

◀ المجال الاجتماعي: بإكساب المرأة المهارات الحياتية المعينة لها للعيش في المجتمع بتوعيتها بأمر الحياة المحيطة بها كالثقافة المجتمعية والقضايا المحيطة كالزواج المبكر وأولوية الدراسة للبنين على حساب البنات وغيرها.

◀ المجال الصحي: نشر الوعي الصحي بأسباب الوفيات الناتجة عن الحمل والإجهاض، وتدريب المرأة بإقامة البرامج التدريبية على الإسعافات الأولية، والتركيز على توعيتها بأسلوب الحياة الصحية وتأثير الترفيه على الصحة.

• احتياجات تمكين المرأة:

- ◀◀ الاحتياجات التأهيلية: توفير برامج للإرشاد المهني لمنسوبات جامعة طيبة وبرامج لتنمية المهارات الحياتية.
- ◀◀ الاحتياجات الاجتماعية: العمل على توفير مجالات جديدة للمرأة، ومنحها الفرص التعليمية والوظيفية المتكافئة مع الرجل.
- ◀◀ الاحتياجات الاقتصادية: توفير نظام مكافئات حافزة وفاعلة لتساهم في رفع الكفاءة الإنتاجية والتعليمية، وربط المخرجات التعليمية باحتياج سوق العمل وذلك باستحداث البرامج المناسب والملائمة وفق المتطلبات المجتمعية.
- ◀◀ الاحتياجات السياسية: توفير فرص المشاركة السياسية الفاعلة بشكل متساوي بين الجنسين مما يسمح لهم بممارسة حقوقهم بشكل متماثل.

• مستويات تمكين المرأة:

- ◀◀ مستوى المشاركة: دعم المرأة من خلال البرامج التوعوية والتثقيفية للمجتمع بأكمله والتي تحقق مشاركتها بشكل إيجابي في عملية صنع واتخاذ القرار السياسي فيساهم في تفعيل دورها في الوظائف المسندة لها على اختلافها سواء كانت في القطاع التعليمي أو الصحي أو غيرهما.
- ◀◀ مستوى الوعي: بتنمية مهارات التفكير الناقد والتحليل الموضوعي لأنظمة التمييز بين الجنسين.
- ◀◀ مستوى الإمكانية: بوضع خطة محكمة هدفها تغيير المعتقدات والتقاليد المعادية لتمكين المرأة.
- ◀◀ مستوى المساواة: بالعمل على توفير جميع احتياجات المرأة على اختلافاتها.

• معوقات تمكين المرأة:

- ◀◀ بمحاولة التغلب على العقبات التي تقف أمام المرأة لتمكينها ومن هذه الطرق:
- ◀◀ التقليل من الإجراءات البيروقراطية للعمليات الإدارية المختلفة مما يثبط عزيمته المرأة العاملة لتبدع في عملها.
- ◀◀ تصحيح الأفكار والقيم التقليدية الناتجة عن التنشئة الاجتماعية والتي تشكل عقلية المرأة والمجتمع بشكل سلبي وإنكار حقوقها الملكية الخاصة وجعلها تصب في مصلحة المرأة.
- ◀◀ وضع آليات تنفيذية فاعلة للتمكين العملي للمرأة ومحاولة التغلب على أوجه التمييز ضدها.
- ◀◀ تسهيل العقبات التي تحول دون توفيق المرأة بين دورها العائلي والوظيفي كتوفير دور الحضانه.
- ◀◀ العمل على إكساب المرأة الثقة في ذاتها وامكاناتها وأنها ذات قدرات عالية من شأنها الوصول بها إلى أعلى المناصب.
- ◀◀ تغيير الصورة الإعلامية السلبية عن المرأة بالبرامج التي تستهدف النماذج المميزة من المجتمع.
- ◀◀ توعية المرأة بأن دخلها المادي نتيجة عملها وأنه حق من حقوقها وليس من حق أحد الاستيلاء عليه.

« نشر الثقافة بضرورة المساواة في الفرص الوظيفية المناسبة للجنسين وجعل الكفاءة والمؤهل العلمي معيارا للمفاضلة وليس على أساس الجنس.

#### • خاتمة البحث:

في ظل ما يشهده العالم من تطورات سريعة ومن نداءات بحقوق الانسان وحقوق الطفل وحقوق المرأة بشكل خاص، وفي واقع المملكة العربية السعودية وما تشهده من انفتاح وتقدم في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م، كان لتمكين المرأة الدور الهام في النهوض والتقدم بالمجتمع، ولكون جامعة طيبة صرح تعليمي عريق وسباق لكل ما هو جديد فكان إنشاء مركز تمكين المرأة بجامعة طيبة كأول مركز من نوعه في جامعات المملكة العربية السعودية لتعمل على دعم المرأة وتأهيلها وإكسابها ثقتها بنفسها لتكون عضوا فاعلا في المجتمع يؤثر بشكل إيجابي على ذاتها ثم ينعكس على أسرتها فتنتج مجتمع متفاهم، واعي، ومتقبل للنصف الآخر منه وأنه في حال تعطيله لن ينهض المجتمع بشكل كامل، فكان البحث الحالي كداعم ولو بجزء بسيط لهذا المركز للقيام بدوره المنوط به على أكمل وجه من خلال التصور المقترح في طياتها، لتتم الإجابة عن تساؤل البحث الرابع الذي ينص على " ما التصور المقترح لتفعيل جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة؟"، ثم الوصول إلى خاتمة البحث وفيما يلي توضيحها:

#### • مراجع البحث:

##### • أولاً: المراجع العربية:

- ابن شلهوب، هيفاء عبد الرحمن صالح. (٢٠١٧). أبعاد تمكين المرأة السعودية: دراسة مسحية من وجهة نظر عينت من أعضاء مجلس الشورى وعينت من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب: السعودية، ٣٣(٧٠)، ٣-٣٩.
- أبو خضير، إيمان سعود عبد العزيز. (٢٠١٢). التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. المجلة السعودية للتعليم العالي: السعودية، (٧)، ٨٧-١٢٤.
- أبو راضي، سحر محمد. (٢٠١٧). دور مؤسسات التربية في تمكين المرأة المصرية: رؤية استشرافية. جامعة بنها. كلية التربية: مصر. مجلة كلية التربية، ٢٨(١١١)، ١١٢-١١٦.
- أبو ريبة، مها عزت محمد. (٢٠١٥). دور المجتمع المدني في التمكين السياسي للمرأة السعودية: انتخابات البلدية ٢٠١٥م أنموذجا. شؤون اجتماعية: الإمارات، ٤٣(١٣٦)، ١١٧-١٤٤.
- أمين، محمد. حامد، القضاة، الطراونة، نجاة صالح. (٢٠١١). واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية العامة والمعوقات المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مؤتم للبحوث والدراسات. جامعة مؤتة: الأردن، ٢٦(٤)، ١٣٣-١٨٧.
- البيشي، سعد بن مبارك. (٢٠١٨). دور التمكين القيادي في تحقيق الإبداع الإداري لدى الهيئتين الأكاديمية والإدارية بجامعة بيشة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م: أنموذج مقترح. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية. جامعة الملك خالد: السعودية، ٢٩(١)، ٣٨-٣٤٨.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (٢٠٠٦). تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٦ (نحو نهوض المرأة في الوطن العربي). القاهرة.
- حلمي، إجلال. (٢٠٠٣). العولمة وقضايا المرأة والعمل. الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات بكلية البنات. جامعة عين شمس: القاهرة.
- الخليف، شروق عبد العزيز صالح. (٢٠١٥). تمكين المرأة السعودية كأحد الحلول للفقر المؤنث. شؤون اجتماعية: الإمارات، ٣٢(١٢٥)، ٨٣-١٠٦.

- الدمرداش، محمود محمد. (٢٠١٠). سياسات تمكين المرأة وعلاقتها بالموازنة العامة للدولة. مجلة مصر المعاصرة. مصر، ١٠ (٤٩٩).
- رفاعي، عبير محمد عباس. (٢٠١٥). المرأة والتنمية والمجتمع المحلي. المكتبة العصرية للنشر والتوزيع. القاهرة: مصر.
- زايد، أميرة عبد السلام عبد المجيد. (٢٠١٥). الاتجاهات الحديثة لتمكين المرأة في تنمية المجتمع. دراسات عربية في التربية وعلم النفس. السعودية، (٦٧)، ٣٢٥-٣٥٩.
- سالم، فاطمة الزهراء. (٢٠٠٧). التعليم للمواطنة. الهلال: بعنوان: صناعة المستقبل بالتعليم: القاهرة. المؤسسة العربية الحديثة للطبع والنشر والتوزيع.
- السروجي، طلعت مصطفى. (٢٠٠٩). رأس المال الاجتماعي. مكتبة الأنجلو المصرية. مصر.
- السماوطني، إقبال الأمير. (٢٠٠٧). دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة. المؤتمر السنوي الرابع لحو أمية المرأة العربية. جامعة عين شمس: القاهرة.
- السيد، هالة، عمارة، طارق (٢٠٠٨). دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة الفقيرة للتعامل مع آليات سوق العمل، دراسة من منظور طريقة تنظيم المجتمع. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ٢٤ (٣)، ١٠٨٣-١١٢٥.
- الطريف، غادة عبد الرحمن. (٢٠١٤). معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل. مستقبل التربية العربية: مصر، ٢١ (٨٨)، ١١-١٠٧.
- عبد السلام، سهام. (٢٠١٥). المنظمات الأهلية الصغيرة العاملة في مجال المرأة. دار العين للنشر. القاهرة.
- عبد اللطيف، وجدي. (٢٠٠٨). دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة دراسة حالة الجمعية نهوض وتنمية المرأة. المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة. القضايا البيئية المعاصرة والمشاركة المجتمعية. جامعة جنوب الوادي بقنا: مصر.
- العساف، صالح بن حميد. (٢٠٠٦). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. العبيكان: الرياض.
- الفايز، ميسون علي. (٢٠١١). الموارد البشرية النسائية السعودية: نحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبل التمكين. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. مصر، ٣١ (٢)، ٥٥٨-٦١٦.
- فرج، سامية بارح. (٢٠٠٧). استخدام التمكين لتنمية قدرات المرأة المهتمشة بالمناطق العشوائية. المؤتمر العلمي الدولي العشرون للخدمة الاجتماعية. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان: مصر.
- محمد، منى جميل. (٢٠٠٧). إسهامات منظمات المجتمع المدني في بناء قدرات المرشحات الجدد للمجالس الشعبية المحلية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية: مصر، ١ (٢٣).
- المناور، فيصل. (٢٠١٧). تمكين المرأة العربية في المجال التنموي. جسر التنمية: الكويت، ١٥ (١٣٣)، ٦٠-٣٤.
- الميزر، هند عقيل. (٢٠١٧). المرأة السعودية من التهميش إلى التمكين في التعليم والعمل. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب. السعودية، ٣٢ (٨٦)، ١٢٧-١٥٤.
- اليونسكو. (٢٠٠٣). أهداف التنمية للألفية تعاهد بين الأمم لإنهاء الفاقة البشرية. تقرير التنمية البشرية للعام ٢٠٠٣م.

• ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Alsop, Ruth and Heinsohn, Nina (2005) Measuring Empowerment in Practice: Structuring Analysis and Framing Indicators, World Bank policy research, working paper 3510, February.
- Hageman-Davis, R. G. (2013). Conceptualizing empowerment in international development education.
- Kabeer, N (2000) Resources, Agency, Achievements :Reflections on the Measurement of Women's Empowerment ,The Council for

- Development and Assistance Studies, Uppsala University, Sweden in cooperation with Sida.
- Kolas, Ashild. (2015). Women's Empowerment in India from Participation to Political Agency. *PRIO Policy BRIEF* 06.
  - Lashlev. C.. & McGoldrick. J. (1994). The limits of empowerment: A critical assessment of human resource strategy for hospitality operations. *Empowerment in Organizations*. 2(3). 25-38.
  - Lawson. K. (2006). 4 Keys to employee empowerment. Growing Greatness: Series of articles to cultivate truly outstanding leaders. Lawson consulting group Inc..
  - Mason, Karen Oppenheim (2005) Measuring Women's Empowerment: Learning from Cross-National Research, the World Bank, Washington, DC.
  - Metcalfe. B. D. (2008). Women. management and globalization in the Middle East. *Journal of Business Ethics*, 83(1), 85-100.
  - Moghadam, Valentine M (2007) From Patriarchy to Empowerment Women's Participation, Movements, and Rights in the Middle East, North Africa. and South Asia . NY . Syracuse university press .
  - Mokta. M. (2014). Empowerment of women in India: A critical Analysis. *Indian Journal of public administration*, 60(3), 473-488.
  - Oakley, Peter. Ed (2001) Evaluating Empowerment: Reviewing the concept and practice, Oxford, UK: INTRAC.
  - Par part, J. Rai, S and Staudt, K (2002) Rethinking Empowerment: gender and development in a global/local world, Warwick studies in globalization.No.3. NY. Routledge.
  - Safiva. D. K. (2012). Skill acquisition capacity building and women economic empowerment: A Case Study of Women Education Center birnin kebbi. *Gender & behaviour*. vol. 9.
  - Shoaib, Muhammad & saeed, yasir & cheema, shahid nawaz. (2012). education and women's empowerment at household level: a case study of women in rural chiniot, Pakistan. *Academic research International*. vol. 2. no. 526-519 .1.
  - Shvedova. N. (2005). Obstacles to women's participation in parliament. *Women in parliament: Beyond numbers*. 33.
  - Stromquist. N. P. (2015). Women's Empowerment and Education: linking knowledge to transformative action. *European Journal of Education*. 50(3). 307-324.
  - Varghese. T. (2001). Women empowerment in Oman: A study based on Women Empowerment Index. *Far East Journal of Psychology and Business*. 2(2). 37-53.
  - Wieringa. S. (1994). Women's interests and empowerment: gender planning reconsidered. *Development and change*. 25(4). 829-848.
  - World Economic Forum. (2018). The global gender gap report. Geneva: *World Economic Forum*.

