

الآليات المؤسسية المرتبطة بتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

إعداد

أ.د عائض بن سعد الشهراني

أستاذ الخدمة الاجتماعية _ جامعة الملك عبد العزيز

أ.د أحمد صادق فرغلي

أستاذ الخدمة الاجتماعية _ جامعة الملك عبد العزيز

أ.د خالد صالح محمود

أستاذ الخدمة الاجتماعية _ جامعة الملك عبد العزيز

المستخلص:

تمثل محور اهتمام الدراسة الحالية في أهم المتغيرات الثقافية والاليات المجتمعية المرتبطة بتمكين المرأة بصوره المختلفة (الاجتماعي - الاقتصادي - السياسي - المهني والوظيفي - الأكاديمي والمعرفي) في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ولقد اشارت الدراسة من خلال نتائجها إلى العديد من الآليات المجتمعية لتمكين المرأة والتي منها : تكثيف حملات التوعية والتنقيف بحقوق المرأة ومالها وما عليها ، تغيير الوعي المجتمعي بشأن حقوق المرأة السياسية ، نشر الوعي للتفريق بين الشرع والعادات والتقاليد بما يتعلق بحقوق المرأة سواء للمرأة نفسها او المجتمع ، تدعيم انشاء مراكز وطنية متخصصة لنشر الثقافة الحقوقية للمرأة السعودية وتوعيتها بحقوقها وطريقة الحصول عليها بالطرق النظامية ، تدعيم المحتوى الإعلامي لمختلف وسائل الاعلام بما يمكن معرفة المرأة بحقوقها القانونية في ضوء التشريعات المحلية والدولية ، نشر مراكز الخدمة الاجتماعية حتى تسهل عملية التدخل في العقبات التي تواجه المرأة ، فتح آفاق جديدة للمرأة وتلبية الاحتياجات الوطنية والتقليل من مخاطر العمالة الوافدة ، تدعيم الرؤية الوطنية الشاملة لجميع حقوق المرأة وواجباتها في ضوء الشريعة الإسلامية والقوانين والتشريعات

الكلمات الإفتتاحية: الآليات، التمكين، المرأة.

أولاً: مقدمة الدراسة

جاء من ضمن أهداف خطة التنمية السعودية في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ إتاحة الفرصة للمرأة لتدعيم دورها في إحداث التنمية من خلال زيادة مشاركتها في المجتمع كعنصر فاعل وناشط في المجتمع. وصاحب ذلك ظهور مفهوم تمكين المرأة وما له من خصوصيه فرضتها طبيعة المجتمع السعودي وتعامله مع قضايا المرأة السعودية وبمعدل مشاركتها في تنمية المجتمع وطبيعتها ودرجة تقبل المجتمع ومؤسساته لدخولها المجالات الحياتية المختلفة.

وفي ضوء ما سبق جاءت الدراسة الحالية والذي تمثل محور اهتمامها في أهم متغيرات الإطار المؤسسي والاليات المؤسسية المرتبطة بتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

ثانياً: مشكلة الدراسة

لقد حققت المملكة خلال السنوات الأخيرة تقدماً كبيراً في مجال تمكين المرأة في جوانب متعددة، ويأتي ذلك إدراكاً من القيادة الرشيدة - ايدها الله - بأهمية تشجيع وتمكين جميع أفراد المجتمع على تحقيق مستهدفات رؤية ٢٠٣٠ للمملكة، وفي هذا الإطار قامت حكومة المملكة بتنفيذ العديد من الإصلاحات والمبادرات التشريعية والاجتماعية والاقتصادية التي اسهمت برفع مستوى مشاركة المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص أكثر من اي وقت مضى. (وزارة المالية، مبادرة تمكين المرأة ضمن الميزانية العامة للدولة).

بالإضافة الى تعزيز المملكة العربية السعودية مكانة المرأة في التنمية عن طريق تطوير واستثمار الطاقات لتفعيل دورها على الصعيدين المحلي والعالمي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ والتي ركزت على ضمان تمكين المرأة في تنمية المجتمعات الاقتصادية، وإبرازها كعنصر فاعل ومؤثر على كافة المجالات، إذ تم تخصيص هدف استراتيجي مستقل في الرؤية لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، وكفل حقوقها في مجالات الصحة والتعليم والحماية، والتوظيف وتوفير مستوى معيشي لائق لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وغاياتها. (الأمم المتحدة، ٢٠١٨)

فلقد نصت الرؤية ٢٠٣٠ على أن المرأة تعد عنصر مهما من عناصر قوة المجتمع السعودي، إذ تشكل ما يزيد من (٥٠%) من إجمالي عدد الخريجين، وسيتم الاستمرار في تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء المستقبل والإسهام في تنمية المجتمع والاقتصاد والعمل على رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل الى (٣٠%). (رؤية ٢٠٣٠، ٢٠٢٠، ٣٧)

فمسألة تمكين المرأة من القضايا الحديثة التي بدأت بالتطور، ونالت اهتمام العالم أجمع، إذ إن تمكين المرأة ضروري لتحقيق التنمية المستدامة أخذاً بالاعتبار العلاقة السببية التبادلية بين تمكين المرأة والتنمية. (شمالوي، الخيط، ٢٠١٩، ٢).

بالإضافة إلى ان تمكين المرأة وتحسين وضعها هدفين مهمين لتحقيق اهداف التنمية المستدامة، واهمية اشراكها في عملية اقرار السياسات وصنع القرارات في كافة جوانب الحياة ومن هنا كانت مشكلة الدراسة والتي دارت حول:

ما أهم متغيرات الإطار المؤسسي والاليات المؤسسية المرتبطة بتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟

ثالثاً: أهمية الدراسة:

(أ) الأهمية النظرية:

١- دراسة قضية من أهم القضايا التي تهتم المرأة السعودية وهي التمكين والتي تعتبر من المفاهيم المطروحة على الساحة البحثية في الآونة الأخيرة وفي ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

٢- قد تسهم الدراسة في توفير إطاراً مرجعياً للباحثين في موضوع التمكين، من خلال نتائجها الميدانية ومما قد ينتج عنه من مؤشرات لبحوث مستقبلية.

(ب) الأهمية التطبيقية:

١- قد تفيد الدراسة المهتمين وصناع القرار في توسيع الفرص أمام المرأة السعودية وتمكينها في المجالات الحياتية المختلفة.

٢- تناول الاليات المؤسسية المرتبطة بتمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ تناولاً منهجياً كمياً وكيفياً.

رابعاً: أهداف الدراسة

١- تحديد وتحليل أهم متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

٢- تحديد وتحليل أبعاد تمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

٣- تحديد وتحليل أهم الأليات المؤسسية لتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

وقد تحددت تساؤلات الدراسة الرئيسية في الآتي:

- ١- ما متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟
- ٢- ما أبعاد تمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟ ويحتوي على عدة تساؤلات فرعية:
 - أ- ما صور التمكين الاجتماعي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟
 - ب- ما صور التمكين الاقتصادي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟
 - ج- ما صور التمكين السياسي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟
 - د- ما صور التمكين المهني والوظيفي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟
 - هـ- ما صور التمكين المعرفي والأكاديمي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟
- ٣- هل هناك علاقة ارتباطية بين متغيرات الإطار المؤسسي وصور تمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟
- ٤- ما أهم الآليات المؤسسية لتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟

سادسا: مفاهيم الدراسة:

(أ) مفهوم الآليات:

جاء في اللغة الإنجليزية بمعنى **Mechanism** الآلية وهي طبيعة تركيب الأجزاء في آلة ما أو في شيء يشبهها، والمذهب الآلي أو الميكانيكي هو المذهب القائل بأن العمليات الطبيعية (كالمياه) قابلة للتفسير بقواميس الفيزياء والكيمياء. (مجمع اللغة العربية: ١٩٧٧: ٥٦٧)

جاءت في اللغة العربية من الفعل (آلى) بمعنى عظم قسمه ويستخدم هذا المصطلح في الدراسات المستقبلية تحت مسمى أسلوب أو أداءه، ومنها أسلوب السيناريو، أسلوب النماذج السببية، أسلوب التنبؤ بأسلوب الحوار المحسوب، التنبؤ بأسلوب الخريطة الزمنية، التنبؤ بالأسلوب الإحصائي (جوهر: ٢٠٠٤: ٢٣).

هي المعارف، أو المهارات، أو الطرق والنظريات، أو الإجراءات التي تستخدم لتحقيق أهداف واضحة (Barkar,1991,147)

ويقصد بالآليات في ضوء الدراسات الحالية أهم الآليات المؤسسية لتمكين المرأة في ضوء

رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

(أ) مفهوم المتغيرات:

المتغير في البحوث الاجتماعية هي الخاصية المميزة التي يمكن قياسها وتتخذ قيماً مختلفة ومتنوعة في حالات فردية، ويهتم الباحث بقياسها وبايجاد العلاقة بينها والمتغيرات على ثلاثة أنواع: متغير تابع، متغير مستقل، متغير وسيط. (السكري، ٢٠٠٠، ٥٥٦).

ويشير مصطلح متغير بوجه عام الى كمية تتغير، أما المتغير بالمعنى الرياضي فهو كمية قد تأخذ أي قيمة من مجموعة نوعية وخاصة من القيم، وفي مقابل المتغيرات هناك قيم عديدة أخرى تعرف بالثوابت، وهي القيم التي لا تتغير أبداً، وقد جرت العادة عند المقارنة بين متغيرين، إما تسمى إحداها متغيراً معتمداً، وأن تسمى الآخر متغيراً مستقلاً، بينما المتغير المعتمد نتيجة لتغير المتغير المستقل، ولو أن ذلك لا يعني بالضرورة وجود علاقة عكسية بين المتغيرين، بل يعني فقط أن كمية التغير في المتغير المعتمد تتناسب مع التغير في المتغير المستقل وعندما نحاول تمثيل هذه العلاقة بيانياً فإنه من الضروري أن نضع مجموع المتغيرات المعتمدة على الأحداث الرأسي ومجموعة المتغيرات المستقلة على الأحداث الأفقي. (نخبة من أساتذة قسم الاجتماع، ١٩٨٣، ٥٠٥)

ولقد تحددت المتغيرات في ضوء الدراسة الحالية: متغيرات الإطار المؤسسي.

(ب) مفهوم تمكين المرأة:

يمثل التمكين القوة والسلطة التي تعتمد على القدرات والإمكانات لدى الفرد، وتمكنه من ممارسة الحرية والإبداع، فهو هدف من أهداف رعاية ومقابلة الحاجات الإنسانية والذي يتوقف على الإطار الثقافي والقيمي، ويرتبط التمكين بالمبادرة والجودة والمسئولية الكاملة في الأداء وعلى إقناع الذات والآخر بالقدرة على التمكين، ويتميز بأنه وسيلة لتحقيق الأهداف المجتمعية ومؤشرات لعائد التنمية والرعاية الإنسانية ولتحقيق العدالة ومحاربة الفساد، وزيادة الثقة والتضامن الاجتماعي. (السروجي، ٢٠٠٩).

ويضيف البنك الدولي أن تمكين المرأة هو تعزيز سلطة المرأة في المجالات الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، ويمكن تحقيقه عن طريق إيجاد فرص أكثر للمرأة، لامتلاك المزيد من الأصول، والقدرات، ما يمكنها من عمل الاختيارات لنقلها الى إجراءات أو نتائج مرجوه. (World Bank, 2012).

وتشير منظمة (الإسكوا) إلى أن عملية تمكين المرأة هي العملية التي تصبح المرأة من خلالها فردياً وجماعياً واعية بالطريقة التي تؤثر في علاقات القوة في حياتها، فتكسبها الثقة بالنفس والقوة والتصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل. (ESCWA, 2012).

بالإضافة إلى كونه عملية مقصودة تستهدف تحقيق المساواة من خلال مشاركة المرأة السعودية وتنمية قدراتها ورفع مستوى وعيها وثقتها بنفسها وتحقيق ذاتها من خلال تدريبها وثقلها بالمهارات والمعرفة حتى تصبح قادرة على الاختيار واتخاذ القرار والسيطرة على الموارد المتاحة والمشاركة الفاعلة في التنمية. (عمر، ٢٠٢٠، ١٠).

ومن ثم لا تكون التنمية مجرد رعاية اجتماعية لنساء وإنما تكون التنمية الاجتماعية تهدف إلى تمكين النساء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية تمكنهن من الاعتماد على الذات في تحسين أوضاعهن المعيشية والمالية على نحو متواصل، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس جميع جوانب حياتهن (آل عوض، ٢٠١٤).

فهو يهدف إلى تطوير طاقاتها وتشجيعها على ترك القيم والمعايير البالية التي تكبلها وتعوق انطلاقها وذلك من خلال رفع مستواها من الناحية التعليمية، وإتاحة الفرص لها للعمل في المجالات المختلفة وتزويدها بالتعليم والتدريب المهني اللازم لذلك، والعمل على مواجهة المعوقات التي تحول دون مشاركتها الفعالة في التنمية والحد منها. (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٠، ٤٧).

ولقد تحدد مفهوم تمكين المرأة في ضوء الدراسة الحالية:

- مجموعة من العمليات المخططة والمقصودة من قبل الجهات الحكومية وغير الحكومية.
- تستهدف العديد من قدرات المرأة السعودية المرتبطة بالجوانب الآتية (الاقتصادية، الاقتصادية، السياسية، المهنية والوظيفية، المعرفية والأكاديمية).

سابعاً: الدراسات السابقة

سابعاً: الدراسات السابقة

دراسة (عبدالكريم، ٢٠١٤)، "معوقات تمكين المرأة السعودية ثقافياً واجتماعياً وقانونياً": والتي أوضحت أن هناك العديد من المعوقات التي تواجه تمكين المرأة والتي منها: ضيق مجالات العمل في القطاعين الحكومي والخاص، سياسة التعليم تهيء الفتاة لأن تكون أم (سيدة منزل) بعيد عن نطاق العمل وصقل المهارات والخبرات، عدم رضاء شريحة من المجتمع لمطالب انضمامها لسوق العمل بحجة أن عملها سيؤدي إلى استقلالها اقتصادياً وتحررها فكرياً وذاتياً عن سيطرة الرجل، ولقد أضافت الدراسة العديد من التوصيات والتي منها: قيام الدول برصد ومتابعة وتطوير التشريعات العربية المتعلقة بحقوق المرأة من خلال

المجموعة القانونية في منظمة المرأة العربية، حث الدول على وضع وتفعيل الآليات التي تمكن المرأة من الوصول إلى مواقع صنع القرار، وضع استراتيجية إعلامية عربية لتعزيز دور المرأة في التنمية المستدامة.

دراسة (شلهوب، ٢٠١٥)، "أبعاد تمكين المرأة السعودية، دراسة مسحية من وجهة نظر عينة من أعضاء مجلس الشورى وعينة من أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية": والتي أشارت في نتائجها إلى أن من مجالات تمكين المرأة: التمكين التعليمي، التمكين الاقتصادي، التمكين الشخصي، التمكين السياسي، التمكين الاجتماعي، بالإضافة إلى أن من احتياجات تمكين المرأة: الاحتياجات التأهيلية (تعليم وتدريب)، الاحتياجات الاجتماعية، الاحتياجات الاقتصادية، الاحتياجات التشريعية، الاحتياجات السياسية، و أوضحت الدراسة عدة نقاط من خلال توصياتها منها: وضع برامج توعوية للمرأة ولتدعيم قدراتها ضمن أولويات مؤسسات الدولة، تدعيم قدرات المرأة الذاتية لزيادة فاعليتها في المجتمع، العمل على تحسين الثقافة الحقوقية لدى المرأة

دراسة (حسن، ٢٠١٥)، "استشراف مستقبل التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة السعودية": والتي كان من أهم نتائجها: أن ترتيب المجالات التي تتوقع المرأة التقدم فيها في المستقبل مرتبة ترتيباً تنازلياً: المجال الاجتماعي، المجال الاقتصادي، المجال السياسي، من المتوقع تصاعد مستقبل التمكين الاقتصادي والسياسي، إلى حد ما للمرأة السعودية خلال العشريون سنة القادمة (٢٠١٥-٢٠٣٥). وأضافت الدراسة أن هناك العديد من المتغيرات السلبية التي تعوق التصاعد المستقبلي للمرأة السعودية خلال العشريون سنة القادمة والتي منها: استمرار وجود بعض العادات والموروثات العقيمة التي تقلص حقوق المرأة، قلة الاهتمام بتقديم الدورات التدريبية للنساء العاملات لرفع كفاءتهن، وأشارت الدراسة إلى عدة توصيات منها: الاهتمام بالدورات التدريبية للنساء التي ترفع من مهارتهن وقدراتهن في العمل الاجتماعي والاقتصادي والسياسي بما يمكنها من اقتحام هذه المجالات بشكل فعال.

دراسة (أبو خفيلة، ٢٠١٦)، "تمكين المرأة العربية سياسياً: الواقع والمحددات الثقافية": والتي أشارت من خلال نتائجها إلى وجود فجوة بين الفرص للرجال والنساء في دوائر صنع القرار والتي ترجع إلى العديد من المحددات الثقافية والتي تتمثل في العادات والتقاليد، القيم المجتمعية، المعتقدات المجتمعية وأضافت الدراسة أهمية رفع وعي المرأة وتعريفها بحقوقها السياسية والاجتماعية الاقتصادية من خلال: تأهيلها وتدريبها وبناء قدرتها على مهارات القيادة والإدارة وصنع القرار، والتخطيط، والتفاوض، والاتصال.. الخ بما يمكنها

من ارتياد كافة ميادين العمل، تبني برامج علمية فاعلة موجهة للمجتمع عامة لتغيير الأنماط الثقافية التقليدية التي تحد من مشاركة المرأة سياسياً واجتماعياً واقتصادياً من بعض العادات والتقليد، والقيم، والمعتقدات والأفكار المتوارثة.

دراسة (الميزر، ٢٠١٧)، " المرأة السعودية من التهميش إلى التمكين في التعليم والعمل: ولقد أوضحت الدراسة من خلال توصياتها عدة نقاط هامة منها: دعم المشاركة السياسية للمرأة السعودية، مساعدة المرأة العاملة على القيام بأدوارها المختلفة من خلال دعم وتوفير الخدمات التي تمكنها من القيام بهذه الأدوار، والعمل على تغيير الصورة النمطية عن المرأة السعودية من خلال مراحل التعليم المختلفة، الاستمرار في دعم القيادة السياسية للمرأة وهو ما يشجع باقي قطاعات المجتمع على هذا التوجه بالإضافة إلى الاهتمام بالمرأة السعودية بكل فئاتها المتعلمة والعاملة والمعيلة.)

دراسة (الحربي، ٢٠١٧)، " تصور مقترح لإنشاء مجلس لتمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠": والتي أشارت إلى أهمية إنشاء مجلس يسمى "مجلس المرأة السعودية" يرتبط بمجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية تكون له شخصيته الاعتبارية، ويعقد المجلس المرجح لدى جميع الجهات الرسمية فيما يتعلق بشؤون المرأة ويرجع إليه في القضايا والقرارات التي تخص المرأة، وأضافت الدراسة أهم المهام والاختصاصات التي يقوم بها المجلس والتي منها: اقتراح السياسة العامة في مجال تنمية وتوسيع فرص تمكين المرأة المناسبة لذلك بالشراكة مع القطاعات الحكومية والخاصة مع متابعة وتقييم درجة التقدم في ذلك، العمل على تغيير الاتجاهات السلبية والمعتقدات التي تحد من مشاركة المرأة في العمل العام.

دراسة (محمد وآخرون، ٢٠١٧)، " دور الإعلام الجديد في تمكين المرأة السعودية من أداء أدوارها التنموية": والتي أوضحت من خلال نتائجها نجاح وسائل الإعلام الجديد في تحقيق العديد من الأدوار والتي منها: مساعدة المرأة على التعرف على قضاياها وحقوقها، معالجة قضايا تمكين المرأة السعودية، مناقشة المبادرات والمقترحات المتعلقة بمناقشة قضايا المرأة، تشجيع مشاركة المرأة السعودية في معالجة قضاياها، ولقد أشارت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والتي منها: مناقشة قضايا ومشكلات المرأة على أرض الواقع في جو من الشفافية والموضوعية وفتح قنوات تواصل إلكتروني فعالة لطرح وتناول قضايا المرأة.

دراسة (آل صالح، ٢٠١٧)، " معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية: والتي أشارت من خلال نتائجها أن هناك العديد من المعوقات: المعوقات الذاتية التي ترتبط بشخصية المرأة والتي منها: انخفاض المستوى الثقافي عند بعض النساء،

جهل المرأة بالآليات القانونية المتوفرة نظاماً لحماية هذه الحقوق والاجراءات الواجبة الاتباع لضمان الحصول عليها، اما المعوقات الاجتماعية والتي منها عدم قدرة افراد المجتمع على التمييز. بين ما هو من احكام الشريعة الاسلامية السمحة وبين العادات والتقاليد بسبب الجهل وعدم الاطلاع، المعوقات الثقافية والتي منها ضعف الثقافة القانونية في المجتمع، المعوقات التنظيمية والتي منها غياب إشراك المرأة في سن التشريعات ومناقشتها للمشروعات والانظمة واللوائح التي تخصها، تقصير مؤسسات المجتمع المدني في توعية المرأة السعودية بحقوقها القانونية وفقاً للأنظمة، ولقد اشارت الدراسة في توصياتها إلى العديد من النقاط والتي منها تعزيز مكانة المرأة ودورها في الاسرة والمجتمع، وتعديل الموروثات البالية التي تسهم في هضم حقوق المرأة، بلورة آليات تنفيذية لتوسيع مشاركة المرأة وتعريفها خاصة في رسم السياسات التي تخصها وسن أنظمة جديدة لصالحها وتعديل النافذ منها.

دراسة (طه، الأحمرى، ٢٠١٧)، "جهود جامعة طيبة في مجال تمكين المرأة ومدى الوعي بها لدى الأكاديميات والإداريات بالجامعة": والتي أشارت من خلال نتائجها: إن قلة الوعي بأهمية تمكين المرأة والخطوات الموجودة فعلياً للتمكين يمثل في حد ذاته عائقاً ضد جهود التمكين والعائق الآخر هو نقص السياسات والإجراءات المعتمدة لهذا التمكين وكذلك غياب مؤشرات الأداء المحددة التي تقيس التقدم في هذا الاتجاه، وأضافت الدراسة مجموعة من التوصيات والتي منها: تبني حزمة من السياسات والإجراءات الفعالة عبر خطة تنفيذية محددة تسمح بقياس التقدم المستمر في مجال تمكين القيادات النسائية الأكاديمية والإدارية، نشر الوعي بإنجازات الجامعة في مجال تمكين وخدمة المرأة عبر وسائل الإعلام الخاصة بالجامعة ومواقع التواصل الاجتماعي وموقع الجامعة الإلكتروني.

دراسة (العطوي، مرعي، ٢٠١٨)، " أثر التمكين الإداري على الإبداع من وجهة نظر القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي كأحد مداخل تحقيق رؤية ٢٠٣٠": ولقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود أثر معنوي للتمكين الإداري بأبعاده المختلفة على القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي، وأضافت الدراسة مجموعة من التوصيات منها: تبني استراتيجيات فعالة لتعزيز مساهماتها الفعلية في مواقع صنع القرار وإتاحة الفرصة لهن لامتلاك المبادرة في التعامل مع المشكلات باستقلالية دون الرجوع للإدارة العليا، ضرورة تبني برامج تدريبية هادفة إلى تذليل المعوقات والتحديات الشخصية والاجتماعية التي تحد من نسبة مشاركة القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي في مواقع صنع القرار، ضرورة تبني برامج تدريبية هادفة إلى تأهيل وتهينة القيادات النسائية في التعليم العالي لإكسابها المهارات القيادية وتزويدها بأحدث تقنيات وأساليب الإدارة الحديثة بالإضافة إلى ضرورة

تفعيل ورش عمل لتوعية المجتمع تجاه الاعتراف بقدرات القيادات النسائية في التعليم العالي على الإبداع والتميز وعرض نماذج لمساهمات إبداعية فعلية وإجراء مزيد من الدراسات حول التمكين الإداري للقيادات النسائية في مواقع صنع القرار المختلفة في مؤسسات المجتمع المدني.

دراسة (ياسين، ٢٠١٨)، "أثر قرارات تمكين المرأة في المملكة العربية السعودية على أسواق المال والأعمال وفق رؤية، ٢٠٣٠": والتي أشارت من خلال نتائجها إلى أهمية تنمية مواهب المرأة واستثمار طاقاتها وتمكينها من الفرص المناسبة لبناء مستقبلها، وتوفير مناخ آمن وخدمات تسهل عليها القيام بواجباتها الوطنية، مع ضمان تمتعها بحقوقها كاملة في جميع المجالات، وأوصت بأهمية إطلاق دراسة لأثر سياسات سوق العمل على المرأة في الأجل القصير والطويل ورفع نسبة مشاركتها في سوق العمل، ومراجعة الأنظمة والتشريعات التي تمثل بعض القيود على المرأة.

دراسة (الشريف، ٢٠١٩)، "تمكين المرأة، البرامج التعليمية والإصلاحات التي بلغت ذروتها في ظل الاقتصاد السعودي المتنوع": ولقد أشارت الدراسة إلى العديد من النقاط التي تتصل بتمكين المرأة السعودية والتي منها: دعم الحكومة للقطاع الخاص لكي يؤدي دوراً بارزاً في توظيف المرأة، على الحكومة تشجيع البحث من أجل وضع وتنفيذ سياسات تمكنها من تحديد عوائق التوظيف القادمة، زيادة النسبة المخصصة للمرأة في المنح الدراسية الداخلية والخارجية، زيادة الخبرة العملية المقدمة للطلاب الجامعيين من خلال التدريب الداخلي في شركات القطاعين العام والخاص.

دراسة (الطريف، الرشدي، ٢٠١٩م)، "مؤشرات تخطيطية لتمكين المرأة السعودية في مجالات الاستثمار السياحي في ضوء رؤية ٢٠٣٠": والتي أوضحت من خلال نتائجها أن هناك العديد من الصعوبات التي تواجه تمكين المرأة السعودية في مجال الاستثمار السياحي والتي منها: العادات والتقاليد التي تحد من رغبة المرأة السعودية في الاستثمار في مجال السياحة، نقص الخبرة التنافسية في مجال الاستثمارات السياحية، الخوف من فشل المشروعات المرتبطة بالاستثمار السياحي، وأضافت الدراسة عدد من المؤشرات التخطيطية المقترحة لتمكين المرأة السعودية بمجال الاستثمار السياحي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ والتي منها: تقديم كافة التسهيلات المجتمعية والإدارية والتمويلية، تدريب وتثقيف المرأة، تفعيل دور وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي للاستفادة من المرأة بمجال الاستثمار السياحي، تحقيق الشراكة المجتمعية بين القطاع الخاص والمؤسسات الحكومية لتحقيق

الاستفادة من تمكين المرأة بمجال الاستثمار السياحي، تنمية وتطوير مهارات المرأة السعودية في التسويق الاجتماعي لبرامج ومشروعات الاستثمار السياحي.

دراسة (عمر، ٢٠٢٠)، "التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية، الأبعاد والمعوقات": والتي أشارت إلى أن العديد من المعوقات التي تواجه التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية والتي منها عدم قدرة المرأة على اتخاذ قرارا التحاقها ببعض الأعمال، خوف المرأة من عدم قدرتها على التوفيق بين واجباتها الأسرية والتزاماتها الوظيفية، ضعف وعي المرأة بحقوقها داخل المجتمع وأضافت الدراسة العديد من التوصيات والتي منها: على المرأة السعودية أن تعزز من قدراتها الذاتية من خلال مشاركتها في البرامج التدريبية والدورات التي تؤهلها وترفع من كفاءاتها وتزيد من قدراتها في اتخاذ القرارات، التوعية المجتمعية من خلال وسائل الإعلام المختلفة في تغيير نظرة المجتمع تجاه المرأة السعودية ودورها الفاعل في المجال الاقتصادي وإسهامها الفاعل في التنمية

دراسة (فرج، شرعي، ٢٠٢٠)، " دور التعليم الجامعي في تمكين المرأة السعودية في ضوء استراتيجية التنمية ٢٠٣٠": والتي برزت من خلال نتائجها قيام المملكة العربية السعودية بتقديم مجموعة من الإجراءات والتوصيات التي تساعد على أن يكون للجامعة دور في تمكين المرأة في المجتمع السعودي، البرامج التثقيفية التي تقدمها المملكة تحت رعاية ولي العهد تساعد على تحقيق رؤية ٢٠٣٠ في تمكين المرأة في المجتمع السعودي، ولقد أوصت الدراسة بالعديد من النقاط والتي منها: إعادة النظر في المناهج الدراسية التي تقدم لطلبات الجامعة وتطويرها بحيث تتضمن مناقشة قضايا مهمة كقضية التمكين المؤسسي للمرأة وإنشاء مراكز بحثية متخصصة تتبع الجامعات تهدف إلى زيادة مهارات المرأة الاجتماعية وتقديم مجموعة من الندوات والدورات التي تساعد المرأة السعودية على المشاركة في بناء المجتمع.

دراسة (السرور، ٢٠٢١)، "تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠": أوضحت من خلال نتائجها: فيما يتعلق بمؤشرات التمكين الاقتصادي فقد ارتفع معدل الإلمام بالقراءة والكتابة للإناث في المملكة بنسبة (٦٩.٢%) عام ٢٠٠٠ إلى نسبة (٧٦.٤%) عام ٢٠٠٤، قد وصلت النسبة إلى (٩٣.٦%) عام ٢٠١٣، ثم وصلت النسبة إلى (٩٣.٣%) عام ٢٠١٥، ارتفعت نسبة مشاركتها الاقتصادية من (١٦.٩%) عام ٢٠٠٠ إلى نسبة (١٩.٢%) عام ٢٠١٩، ثم ارتفعت النسبة إلى (٢٤.٣%) عام ٢٠٠٢ ثم إلى (٢٨%) عام ٢٠١٨، ثم عادت النسبة للانخفاض حتى وصلت إلى (٢٣.٧%) عام ٢٠١٩.

دراسة (العزام، ٢٠٢١)، "اتجاهات القادة الأكاديميين نحو تمكين المرأة من المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرار وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ - جامعة حائل نموذجاً": ولقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى اتجاهات القادة الأكاديميين نحو تمكين المرأة من المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرار بجامعة حائل وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ جاءت بدرجة متوسطة، وأضافت الدراسة مجموعة من التوصيات والتي منها: توفير مناخ تشاركي لإتاحة الفرصة أمام المرأة في اتخاذ القرار، تبني إدارة الجامعة طرق جديدة تساعد على تمكين المرأة وتزيد من ثقة المجتمع بقدرتها على اتخاذ القرارات مثل مشاركتها بفرق العمل وتوليها مناصب عليا في التعليم العالي، ضرورة قيام الجامعات بعقد برامج تدريبية، تهدف إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس من الكوادر النسائية وتمكينهم من المشاركة بالفاعلة باتخاذ القرار في الجامعات السعودية، بالإضافة إلى عقد ورش عمل يشارك بها القادة الأكاديميين لمناقشة معايير ومؤشرات تمكين المرأة السعودية ودعمها وتقدير جهودها المبذولة في اتخاذ القرار أثناء تأدية المهام.

من خلال تحليل الدراسات السابقة تبين الآتي:

- ١- هناك دراسات تناولت استشراف مستقبل التمكين وأبعاده للمرأة السعودية مثل دراسة (حسن، ٢٠١٥ - الميزر، ٢٠١٧ - شلهوب، ٢٠١٥).
 - ٢- هناك دراسات تناولت صور التمكين المختلفة ومعوقاته مثل دراسة (آل صالح، ٢٠١٧ - عبد الكريم، ٢٠١٤ - عمر، ٢٠٢٠ - العزام، ٢٠٢١ - العطوي، مرعى، ٢٠١٨ - الشريف، ٢٠١٩ - الطريف، الرشيد، ٢٠١٩ - أبو خليفة ٢٠٠٦ - ياسين، ٢٠١٨).
 - ٣- هناك دراسات تناولت دور المؤسسات المجتمعية في تمكين المرأة السعودية وأهم المؤسسات المقترحة لتدعيمه مثل دراسة (محمد وآخرون، ٢٠١٧ - طه والأحمري، ٢٠١٧ - فرج، شرعي، ٢٠٢٠ - الحربي، ٢٠١٧).
 - ٤- لم تتناول أي من هذه الدراسات بشيء من التفصيل أهم الآليات المجتمعية لتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وهو محور اهتمام الدراسة الحالية.
 - ٥- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الوصول الى مؤشرات متغيرات الإطار المؤسسي وصور تمكين المرأة
- ثامناً: مدخل ونموذج التمكين الذي تستند إليها الدراسة الحالية:
- تمكين المرأة يؤكد على ضمان المشاركة لفاعلة للمرأة في التنمية وفي صنع القرارات بكافة أنواعها ومجالاتها سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية وغيرها، وبالتالي تمكين المرأة من خلال عمليات التغيير التي يمكن من خلالها أن يكون لها القدرة على التحكم في الخيارات الاستراتيجية، والمساهمة على قدم المساواة في التغيير الإيجابي والمشاركة الفاعلة في التنمية.



والتمكين يهدف إلى الآتي: (قنديل، ٢٠٠٧، ١٠٣)

- ١- زيادة وعي الأفراد بمشكلاتهم وأوضاع حياتهم مما يجعلهم ينهضون لحلها.
 - ٢- بناء وتنمية قدرات الأفراد حتى يستطيعوا حل مشكلاتهم واتخاذ القرارات المؤثرة في حياتهم.
 - ٣- اكتساب الأفراد للمعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق أهدافهم.
 - ٤- السعي نحو تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال المساواة في الحصول على الموارد والخدمات المجتمعية.
 - ٥- إتاحة الفرصة لأفراد المجتمع لضمان حد أدنى من الدخل.
 - ٦- تنمية مواطن القوى الإيجابية لدى الأفراد والجماعات والمجتمعات وحسن استثمار الموارد والإمكانات المتاحة لديهم.
- ومن أهم نماذج التمكين، نموذج Anderson، والذي قدم عام ١٩٩٤ نموذج تمكيني معتمداً على خمسة أبعاد: (Garven, 2000m 121)

- ١- البعد الشخصي.
- ٢- البعد الاجتماعي
- ٣- البعد التعليمي
- ٤- البعد الاقتصادي
- ٥- البعد السياسي

وهذا ما تبنته الدراسة الحالية في تحديد ابعاد تمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في: التمكين (الاجتماعي - الاقتصادي - السياسي - المهني والوظيفي - المعرفي والأكاديمي).

تاسعا: الإجراءات المنهجية للدراسة

ا: نوع الدراسة

- تدخل الدراسة الحالية ضمن تصنيف الدراسات الوصفية لكون الدراسة الوصفية تساعد على الوصف الكمي والكيفي لآراء مجتمع بحث محدد الحجم إزاء خدمة أو مشكلة أو احتياج معين. (عبدالعال، ١٩٨٨، ٤٣).

ب: نوع المنهج:

- استخدم الباحثون منهج المسح الاجتماعي بطريق العينة العمدية من طلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والقيادات الإدارية والأكاديمية المنضمين إلى المجموعات الرسمية للجامعة لكون المسح الاجتماعي يهدف إلى دراسة رأي الناس

إزاء مشكلة أو ظاهرة معينة (أحمد، ١٩٨٩، ٢١٤). فالدراسة الحالية تهدف إلى التعرف على رأي عينة من طلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والقيادات الإدارية والأكاديمية تجاه أهم المتغيرات الثقافية وأهم الآليات المجتمعية المرتبطة بتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

ج: مجالات الدراسة:

- ١- المجال المكاني: جامعة الملك عبد العزيز.
- ٢- المجال البشري: عينة عمدية من طلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة الملك عبد العزيز المنضمين إلى المجموعات الرسمية للجامعة والذين استوفوا الاستبانة الالكترونية والتي تمثلت في الآتي:
(٤٠) طالب دراسات عليا
(٥٠) عضو هيئة تدريس
(٦٢) قيادات أكاديمية وإدارية

٣- المجال الزمني: استغرقت فترة جمع البيانات الفصل الدراسي الاول ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣

د: أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على استبانة ثم تطبيقها على العينة المستهدفة، وقد مرت عملية تصميم الاستبانة بالخطوات الآتية:

- ١- الرجوع إلى التراث النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.
- ٢- الاطلاع على الاستمارات والمقاييس المختلفة المرتبطة بموضوع الدراسة.
- ٣- تم تصميم الاستبانة على النحو التالي:

- أهم متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة
- أهم أبعاد تمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ والتي تمثلت في الآتي: التمكين الاجتماعي، التمكين الاقتصادي، التمكين السياسي، التمكين المهني والوظيفي، التمكين المعرفي والأكاديمي.

- أهم الآليات المؤسسية لتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية

٢٠٣٠

٤- إجراءات الصدق والثبات:

- أ- قام الباحثون بإجراء الصدق الظاهري للاستبانة بعرضها على مجموعة من الأساتذة بقسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية بكلية الآداب بجامعة الملك عبد العزيز.

ب- ثبات أداة الدراسة: تم تطبيق الاستبانة على (١٥) مفردة من مجتمع الدراسة وتم إعادة التطبيق على نفس العينة بفارق زمني (١٥) يوم وقد كان ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة (ألفاكرونباخ) لكل بعد من أبعادها كالآتي:
اعتمدت الدراسة الحالية على استبانة تم تطبيقها على العينة المستهدفة، وقد مرت عملية تصميم الاستبانة بالخطوات الآتية:

٥- الرجوع إلى التراث النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.

٦- الاطلاع على الاستمارات والمقاييس المختلفة المرتبطة بموضوع الدراسة.

٧- تم تصميم الاستبانة على النحو التالي:

- أهم متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة
- أهم أبعاد تمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ والتي تمثلت في الآتي: التمكين الاجتماعي، التمكين الاقتصادي، التمكين السياسي، التمكين المهني والوظيفي، التمكين المعرفي والأكاديمي.
- أهم الآليات المؤسسية لتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

٨- إجراءات الصدق والثبات:

أ- قام الباحثون بإجراء الصدق الظاهري للاستبانة بعرضها على مجموعة من الأساتذة بقسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية بكلية الآداب بجامعة الملك عبد العزيز.

ب- ثبات أداة الدراسة: تم تطبيق الاستبانة على (١٥) مفردة من مجتمع الدراسة وتم إعادة التطبيق على نفس العينة بفارق زمني (١٥) يوم وقد كان ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة (ألفاكرونباخ) لكل بعد من أبعادها كالآتي:



جدول رقم (1) يوضح ثبات الأداة (معامل ألفا كرونباخ)

عدد العبارات	الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ
١٤	متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.	٠.٨٨
١٣	أهم الأليات المؤسسية لتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠	٠.٨٨
٣	أبعاد التمكين الاجتماعي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠	٠.٨٨
٤	أبعاد التمكين الاقتصادي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠	٠.٨٧
٢	أبعاد التمكين السياسي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠	٠.٨٥
٢	أبعاد التمكين المهني والوظيفي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠	٠.٨٥
٤	أبعاد التمكين المعرفي والأكاديمي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠	٠.٨٤

وتدل النتيجة السابقة على ثبات استخدام الأداة حيث إن قيمة معاملات الثبات كانت أعلى من ٠.٧٠ ويعد ذلك نسبة مقبولة في الدراسات الاجتماعية.

هـ: المعاملات الإحصائية:

قام الباحثون باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- حساب الأوزان المرجحة، والمتوسط الوزني المرجح، وذلك لترتيب المتغيرات ذات الأهمية من وجهة نظر الباحثين.
- معامل الارتباط.

عاشرا: تفسير وتحليل جداول الدراسة الميدانية

جدول رقم (2) يوضح النوع بالنسبة لعينة الدراسة.

المتغير	ك	%
ذكر	67	44.1
أنثى	85	55.9
المجموع	152	100.0

يتضح من الجدول ان نسبة 55.9% من الباحثين من الاناث، ونسبة 44.1% من الذكور، وذلك يدعم تناول موضوع التمكين من وجهة نظر شركاء التنمية سواء في المجتمع او الاسرة.

جدول رقم (3) يوضح السن بالنسبة لعينة الدراسة.

المتغير	ك	%
أقل من ٣٥ سنة	33	21.7
من ٣٥ الي أقل من ٤٥	71	46.7
من ٤٥ الي أقل من ٥٥	37	24.3
٥٥ سنة فأكثر	11	7.2
المجموع	152	100.0

يوضح الجدول ان توزيع السن للمبحوثين: نسبة 46.7% ينتمون للفئة العمرية من ٣٥ الي أقل من ٤٥ سنة، ونسبة 24.3% للفئة العمرية من ٤٥ الي أقل من ٥٥ سنة، ونسبة 21.7% للفئة العمرية أقل من ٣٥ سنة، ونسبة 7.2% للفئة العمرية ٥٥ سنة فأكثر، وذلك يشير الى تعدد وتنوع وجهات النظر والآراء حول المتغيرات المرتبطة بتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ كلا في ضوء خبراته الحياتية او العملية.

جدول رقم (4) يوضح المركز الوظيفي لعينة الدراسة

المتغير	ك	%
طلاب دراسات عليا	40	26.3
عضو هيئة تدريس	50	32.9
قيادات اكااديمية	62	40.8
المجموع	152	100.0

يوضح الجدول ان نسبة 40.8% ينتمون الى فئة القيادات الاكاديمية والإدارية، ونسبة 32.9% من أعضاء هيئة التدريس، ونسبة 26.3% من طلاب الدراسات العليا، وذلك يشير الى تعدد وتنوع وجهات النظر والآراء حول المتغيرات المرتبطة بتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ كلا في ضوء خبراته العملية.



جدول رقم (٥) يوضح متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح	غير موافق		محايد		موافق		متغيرات الإطار المؤسسي
			%	ك	%	ك	%	ك	
١	.199	1.99	1.3	2	96.1	146	2.6	4	ازدادت فرص العمل للمرأة فتم التوسع في إتاحة الفرص للمرأة لتولي
٢	.328	1.93	2.0	3	88.8	135	9.2	14	تطورت لوائح وأنظمة الموارد البشرية
٣	.477	1.89	6.6	10	76.3	116	17.1	26	تزايد اللجان النسائية في
	.454	1.89	5.3	8	78.3	119	16.4	25	تطورت لوائح وأنظمة الموارد البشرية
٤	.519	1.88	7.9	12	71.7	109	20.4	31	تطورت لوائح وأنظمة الموارد البشرية
	.430	1.88	3.9	6	80.3	122	15.8	24	اتسعت مجالات اهتمام المؤسسات التطوعية المعنية بقضايا المرأة لتشمل الجوانب الحقوقية إضافة الى الجوانب الاجتماعية والاقتصادية.
٥	.410	1.87	2.6	4	81.6	124	15.8	24	زيادة دعم المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر للأسر المنتجة.
٦	.681	1.86	17.1	26	52.0	79	30.9	47	أضحت المؤسسات الحكومية أكثر



الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح	غير موافق		محايد		موافق		متغيرات الإطار المؤسسي
			%	ك	%	ك	%	ك	
									اهتماما بتقديم خدمات رعاية الامومة والطفولة بأماكن العمل.
٧	.681	1.80	15.1	23	50.0	76	34.9	53	أضحت المؤسسات الخاصة أكثر اهتماما بتقديم خدمات رعاية الامومة والطفولة بأماكن العمل.

يوضح الجدول أن من أهم متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر الباحثين: ازدادت فرص العمل للمرأة في القطاعين الحكومي والخاص بمتوسط حسابي مرجح 1.99، تم التوسع في إتاحة الفرص للمرأة لتولي المناصب القيادية العليا في الأجهزة الحكومية أو الخاصة بمتوسط حسابي 1.93، تطورت لوائح وأنظمة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بما يدعم المسؤوليات الاسرية للمرأة العاملة، تزايد اللجان النسائية في الجمعيات الخيرية بمتوسط حسابي مرجح 1.89.

وأشار الجدول إلى أن من أهم متغيرات الإطار المؤسسي من وجهة نظر الباحثين: تطورت لوائح وأنظمة الموارد البشرية بالمؤسسات الخاصة بما يدعم المسؤوليات الاسرية للمرأة العاملة، اتسعت مجالات اهتمام المؤسسات التطوعية المعنية بقضايا المرأة لتشمل الجوانب الحقوقية إضافة الى الجوانب الاجتماعية بمتوسط حسابي مرجح 1.88، زيادة دعم المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر للأسر المنتجة بمتوسط حسابي مرجح 1.87، أضحت المؤسسات الحكومية أكثر اهتماما بتقديم خدمات رعاية الامومة والطفولة بأماكن العمل بمتوسط حسابي مرجح 1.86، أضحت المؤسسات الخاصة أكثر اهتماما بتقديم خدمات رعاية الامومة والطفولة بأماكن العمل بمتوسط حسابي مرجح 1.80. ولقد اضافت (دراسة، العزام، ٢٠٢١) أهمية توفير المناخ التشاركي لإتاحة الفرصة امام المرأة في اتخاذ القرارات، واهمية تبني طرق جديدة تساعد على تمكين المرأة وتزيد من ثقة المجتمع بقدرتها على اتخاذ القرارات مثل مشاركتها بفرق العمل وتولى المناصب العليا. وأشارت (دراسة العطوي، مرعي، ٢٠١٨) الى أهمية وضرورة تفعيل ورش العمل لتوعية المجتمع تجاه الاعتراف



بقدرات القيادات النسائية على الابداع والتميز وعرض نماذج لمساهمات إبداعية فعلية، بالإضافة الى اجراء المزيد من الدراسات حول التمكين للقيادات النسائية في مواقع صنع القرار المختلفة في مؤسسات المجتمع المتنوعة.

جدول رقم (6) يوضح أبعاد التمكين الاجتماعي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح	غير موافق		محايد		موافق		التمكين الاجتماعي
			%	ك	%	ك	%	ك	
١	.395	1.95	5.3	8	84.2	128	10.5	16	تدعيم قدرات المرأة على اتخاذ
	.321	1.95	2.6	4	89.5	136	7.9	12	تعزيز مشاركة المرأة في التنمية
٢	.368	1.94	3.9	6	86.2	131	9.9	15	زيادة وعي المرأة

يشير الجدول السابق إلى أبعاد التمكين الاجتماعي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر المبحوثين تتمثل في الاتي: تدعيم قدرات المرأة على اتخاذ القرارات الخاصة بها وشئون أسرتها، تعزيز مشاركة المرأة في التنمية المجتمعية على الصعيدين المحلي والوطني بمتوسط حسابي مرجح 1.95، زيادة وعي المرأة بالإمكانيات والموارد المجتمعية المتاحة بمتوسط حسابي مرجح ١.٩٤، ولقد اشارت دراسة (شهلوب ، ٢٠١٧) الى العديد من التوصيات والتي منها وضع برامج لتوعية المرأة وتدعيم قدراتها ضمن أولويات مؤسسات الدولة ، تدعيم قدرات المرأة الذاتية لزيادة فاعليتها في المجتمع ، والعمل على تحسين الثقافة الحقوقية لدى المرأة ، وأكدت على ذلك دراسة (ياسين ، ٢٠١٨) على أهمية تنمية مواهب المرأة واستثمار طاقاتها وتمكينها من الفرص المناسبة لبناء مستقبلها ، وتوفير مناخ أمن وخدمات تسهل القيام بواجباتها الوطنية.

جدول رقم (7) يوضح أبعاد التمكين الاقتصادي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح	غير موافق		محايد		موافق		التمكين الاقتصادي
			%	ك	%	ك	%	ك	
١	.343	1.96	3.9	6	88.2	134	7.9	12	تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل في المجالات المختلفة.
٢	.405	1.91	3.9	6	82.9	126	13.2	20	تنمية قدرات المرأة على التعامل مع آليات السوق.
٣	.398	1.88	2.6	4	82.9	126	14.5	22	توفير الدعم المالي والفني لمشروعات الأسر المنتجة.
٤	.411	1.85	2.0	3	80.9	123	17.1	26	تقديم الخدمات الميسرة للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر للمرأة المعيلة.

يوضح الجدول السابق أن ابعاد التمكين الاقتصادي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر المبحوثين تتمثل في الآتي: تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل في المجالات المختلفة بمتوسط حسابي مرجح 1.96، تنمية قدرات المرأة على التعامل مع آليات السوق بمتوسط حسابي مرجح 1.91، توفير الدعم المالي والفني لمشروعات الأسر المنتجة بمتوسط حسابي مرجح 1.88، تقديم الخدمات الميسرة للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر للمرأة المعيلة بمتوسط حسابي مرجح 1.85. ولكي تمكن المرأة اقتصاديا لابد من إشراك المرأة في البرامج التدريبية والدورات التي تؤهلها وترفع من كفاءتها وتقوي من قدراتها في اتخاذ القرار خاصة الدورات والبرامج التي تخص المجال الاقتصادي لرفع وعي المرأة الاقتصادي وإكسابها المهارات الاقتصادية المهمة، وتدريبها على كيفية إدارة المشروعات والعمل الحر، والتي تسهم في زيادة شعورها وإحساسها بأهمية مكانتها ودورها في تحقيق التنمية، بالإضافة إلى تعديل بعض النظم والقوانين التي تسهم في تمكين المرأة السعودية في المجال الاقتصادي ومن مشاركتها في التنمية، وتسهيل وزارة الاقتصاد والتخطيط عملية حصول المرأة على الموارد والخدمات والتسهيلات الائتمانية والحصول على قروض تساعد على إنشاء مشروع خاص بها. (عمر،



٢٠٢٠، ٤١)، وأضافت دراسة (ياسين، ٢٠١٨) أهمية إطلاق دراسة لأثر سياسات سوق العمل، ومراجعة الأنظمة والتشريعات التي تمثل بعض القيود على المرأة.

جدول رقم (٨) يوضح أبعاد التمكين السياسي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح	غير موافق		محايد		موافق		التمكين السياسي
			%	ك	%	ك	%	ك	
١	.350	1.94	3.3	5	87.5	133	9.2	14	تعزيز مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المختلفة.
٢	.445	1.88	4.6	7	78.9	120	16.4	25	تعزيز دور المرأة في شغل المراكز القيادية.

يشير الجدول السابق إلى أن أبعاد التمكين السياسي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر المبحوثين تتمثل في الآتي: تعزيز مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المختلفة بمتوسط حسابي مرجح 1.94، تعزيز دور المرأة في شغل المراكز القيادية بمتوسط حسابي مرجح 1.88، وأشارت إلى ذلك دراسة (أبو خليفة ، ٢٠١٦) من خلال أهمية رفع وعي المرأة وتعريفها بحقوقها السياسية من خلال تأهيلها وتدريبها وبناء قدراتها على مهارات القيادة والإدارة وصنع القرار والتخطيط والتفاوض والاتصال ، بما يمكنها من ارتداد كافة ميادين العمل السياسي ، بالإضافة إلى تبني برامج علمية فاعلة موجهة للمجتمع عامة لتغيير الأنماط الثقافية التقليدية التي تحد من مشاركة المرأة سياسيا .

جدول رقم (٩) يوضح أبعاد التمكين المهني والوظيفي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

م	التمكين المهني والوظيفي	موافق		محايد		غير موافق		المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	إتاحة فرص جديدة لعمل المرأة في ضوء تلبية الاحتياجات الوطنية.	11	7.2	134	88.2	7	4.6	1.97	.344	١
٢	توسيع دائرة مساهمة المرأة في الحكومة الإلكترونية.	18	11.8	129	84.9	5	3.3	1.91	.381	٢

يوضح الجدول السابق أن أبعاد التمكين المهني والوظيفي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر المبحوثين تتمثل في الآتي: إتاحة فرص جديدة لعمل المرأة في ضوء تلبية الاحتياجات الوطنية بمتوسط حسابي مرجح 1.97، توسيع دائرة مساهمة المرأة في الحكومة الإلكترونية بمتوسط حسابي مرجح 1.91، ولقد أكدت على ذلك دراسة (الشريف ، ٢٠١٩) من خلال العديد من النقاط والتي منها : دعم الحكومة للقطاع الخاص لكي يؤدي دورا بارزا في توظيف المرأة ، تشجيع الحكومة على وضع وتنفيذ سياسات تمكنها من تحديد عوائق التوظيف القادمة .



جدول رقم (10) يوضح أبعاد التمكين المعرفي والأكاديمي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح	غير موافق		محايد		موافق		التمكين المعرفي والأكاديمي
			%	ك	%	ك	%	ك	
١	.414	1.91	4.6	7	82.2	125	13.2	20	تحفيز الطالبات على الالتحاق بالدراسات التكنولوجية والتطبيقية التي يحتاجها سوق العمل.
	.436	1.91	5.3	8	80.3	122	14.5	22	تحفيز القطاع الخاص على توفير برامج التدريب المنتهية بالتوظيف للمرأة.
٢	.378	1.90	2.6	4	84.9	129	12.5	19	استفادة المرأة من البرامج المجتمعية التي تقدمها الجامعات السعودية.
٣	.433	1.89	4.6	7	80.3	122	15.1	23	توجيه مخرجات التعليم بما يتناسب واحتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة للقوى النسائية العاملة.

يشير الجدول السابق إلى أن أبعاد التمكين المعرفي والأكاديمي للمرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر الباحثين: تحفيز الطالبات على الالتحاق بالدراسات التكنولوجية والتطبيقية التي يحتاجها سوق العمل ، تحفيز القطاع الخاص على توفير برامج التدريب المنتهية بالتوظيف للمرأة بمتوسط حسابي مرجح 1.91 ، استفادة المرأة من البرامج المجتمعية التي تقدمها الجامعات السعودية بمتوسط حسابي مرجح 1.90 ، توجيه مخرجات التعليم بما يتناسب واحتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة للقوى النسائية العاملة بمتوسط حسابي مرجح 1.89 ، ولقد أضافت دراسة (فرج ، شرعي ،



٢٠٢٠) أهمية إعادة النظر في المناهج الدراسية التي تقدم لطالبات الجامعة وتطويرها بحيث تتضمن مناقشة قضايا مهمة كقضية التمكين المؤسسي للمرأة وإنشاء مراكز بحثية متخصصة تتبع الجامعات تهدف الى زيادة مهارات المرأة الاجتماعية وتقديم مجموعة من الندوات والدورات التي تساعد المرأة السعودية على المشاركة في بناء المجتمع.

جدول رقم (١١) يوضح الآليات المؤسسية المرتبطة بتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح	غير موافق		محايد		موافق		الآليات المؤسسية
			%	ك	%	ك	%	ك	
٤	.350	1.94	3.3	5	87.5	133	9.2	14	فتح قنوات حوار مجتمعي فعالة بين المؤسسات المجتمعية المختلفة لطرح وتناول قضايا المرأة.
٧	.445	1.88	4.6	7	78.9	120	16.4	25	طرح المشكلات الخاصة بالمرأة بمنتهى الوضوح والالتزام بالمصادقية على مستوى الفئات المجتمعية المختلفة.
٥	.414	1.91	4.6	7	82.2	125	13.2	20	إتاحة الفرصة لمساهمة النخب النسائية في تقديم الدعم والاستشارات للمؤسسات المجتمعية



الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح	غير موافق		محايد		موافق		الاليات المؤسسية
			%	ك	%	ك	%	ك	
									المختلفة.
	.436	1.91	5.3	8	80.3	122	14.5	22	قيام الوزرات المختلفة بمتابعة الأنشطة النسائية الاقتصادية.
٢	.343	1.96	3.9	6	88.2	134	7.9	12	تدعيم إنشاء العديد من المؤسسات الوطنية للاهتمام بشئون المرأة وقضاياها.
	.343	1.96	3.9	6	88.2	134	7.9	12	التصريح للمبادرات الاهلية بإقامة جمعيات مساندة للقضايا الحقوقية للمرأة.
٦	.433	1.89	4.6	7	80.3	122	15.1	23	تدعيم الوظائف القيادية الإدارية التي تراعي إمكانات وقدرات المرأة
٧	.445	1.88	4.6	7	78.9	120	16.4	25	تدعيم السياسات التعليمية وإرشاد الفتيات من المراحل المتوسطة لحاجة السوق



الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح	غير موافق		محايد		موافق		الاليات المؤسسية
			%	ك	%	ك	%	ك	
									الفعلية
٢	.344	1.97	4.6	7	88.2	134	7.2	11	إيجاد أنظمة وضوابط في القطاع الخاص تراعى فيها مصلحة المنظمة ومصلحة الموظفة مما يجعل الطرفين مقبولين بعضهما البعض
٨	.410	1.87	2.6	4	81.6	124	15.8	24	إنشاء مؤسسات وجمعيات نسائية متخصصة في الأنشطة المجتمعية المختلفة المرتبطة بالمرأة.
٩	.681	1.86	17.1	26	52.0	79	30.9	47	متابعة مدى التزام منظمات القطاع الخاص بالتشريعات المتعلقة بعمل المرأة
١	.199	1.99	1.3	2	96.1	146	2.6	4	متابعة مدى التزام منظمات القطاع الخاص بالإجراءات الحكومية الخاصة بنسب



الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح	غير موافق		محايد		موافق		الآليات المؤسسية
			%	ك	%	ك	%	ك	
									العمالة الوطنية
١٠	.411	1.85	2.0	3	80.9	123	17.1	26	توفير الفرص التدريبية والتأهيلية المتعلقة بالوظائف التي تتوفر بسوق العمل المرأة

يوضح الجدول السابق أن من أهم الآليات المؤسسية المرتبطة بتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر الباحثين : متابعة مدى التزام منظمات القطاع الخاص بالإجراءات الحكومية الخاصة بنسب العمالة الوطنية بمتوسط حسابي مرجح 1.99 ، إيجاد أنظمة وضوابط في القطاع الخاص تراعى فيها مصلحة المنظمة ومصلحة الموظفة مما يجعل الطرفين مقبولين بعضهما البعض بمتوسط حسابي مرجح 1.97، تدعيم إنشاء العديد من المؤسسات الوطنية للاهتمام بشئون المرأة وقضاياها، التصريح للمبادرات الأهلية بإقامة جمعيات مساندة للقضايا الحقوقية للمرأة بمتوسط حسابي مرجح 1.96 ، فتح قنوات حوار مجتمعي فعالة بين المؤسسات المجتمعية المختلفة لطرح وتناول قضايا المرأة بمتوسط حسابي مرجح 1.94 ، إتاحة الفرصة لمساهمة النخب النسائية في تقديم الدعم والاستشارات للمؤسسات المجتمعية المختلفة ، قيام الوزارات المختلفة بمتابعة الأنشطة النسائية الاقتصادية بمتوسط حسابي مرجح 1.91 ، تدعيم الوظائف القيادية الإدارية التي تراعى إمكانات وقدرات المرأة بمتوسط حسابي مرجح ١.٨٩ ، تدعيم السياسات التعليمية وإرشاد الفتيات من المراحل المتوسطة لحاجة السوق الفعلية بمتوسط حسابي مرجح ١.٨٨ ، إنشاء مؤسسات وجمعيات نسائية متخصصة في الأنشطة المجتمعية المختلفة المرتبطة بالمرأة بمتوسط مرجح ١.٨٧ ، متابعة مدى التزام منظمات القطاع الخاص بالتشريعات المتعلقة بعمل المرأة بمتوسط حسابي مرجح ١.٨٦ ، توفير الفرص التدريبية والتأهيلية المتعلقة بالوظائف التي تتوفر بسوق العمل المرأة بمتوسط مرجح ١.٨٥ ، وذلك ما أشارت إليه دراسة (الحربي، ٢٠١٧)، من أهمية إنشاء مجلس يسمى "مجلس المرأة السعودية" يرتبط بمجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية تكون له شخصيته الاعتبارية، ويعقد المجلس المرجح لدى جميع الجهات الرسمية فيما يتعلق بشؤون المرأة ويرجع إليه في القضايا والقرارات التي تخص المرأة، وأضافت الدراسة أهم المهام والاختصاصات التي يقوم بها المجلس والتي منها: اقتراح السياسة العامة في مجال تنمية وتوسيع فرص تمكين المرأة المناسبة لذلك بالشراكة مع القطاعات الحكومية والخاصة مع متابعة وتقييم درجة التقدم في ذلك، العمل على تغيير الاتجاهات السلبية والمعتقدات التي تحد من مشاركة المرأة في العمل العام، وأكدت عليه دراسة (العطوي، مرعي، ٢٠١٨) من خلال تفعيل ورش عمل لتوعية

المجتمع تجاه الاعتراف بقدرات القيادات النسائية في التعليم العالي على الإبداع والتميز وعرض نماذج لمساهمات إبداعية فعلية وإجراء مزيد من الدراسات حول التمكين الإداري للقيادات النسائية في مواقع صنع القرار المختلفة في مؤسسات المجتمع المدني.

جدول رقم (١٢) يوضح العلاقة الارتباطية بين متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة وبين أنواع التمكين

أنواع التمكين	قيمة بيرسون	الدالة الاحتمالية	العدد
التمكين الاجتماعي	.344**	.000	١٥٢
التمكين الاقتصادي	.411**	.000	١٥٢
التمكين السياسي	.349**	.000	١٥٢
التمكين المهني والوظيفي	.242**	.003	١٥٢
التمكين المعرفي والأكاديمي	.281**	.000	١٥٢

يتضح من الجدول ان هناك علاقة ارتباطية بين متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة وبين أنواع التمكين حيث أظهرت النتائج أن هناك ارتباط بين متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة والتمكين الاجتماعي حيث قيمة بيرسون (.344**) عند مستوي دلالة (0.000)، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية بين متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة والتمكين الاقتصادي حيث قيمة بيرسون (.411**) عند مستوي دلالة (0.000)، كذلك يوجد ارتباط بين متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة والتمكين السياسي حيث قيمة بيرسون (.349**) عند مستوي دلالة (0.000)، كذلك وجد ان هناك ارتباط بين متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة والتمكين المهني والوظيفي حيث قيمة بيرسون (.242**) عند مستوي دلالة (0.000)، واخير أوضحت النتائج ان هناك ارتباط بين متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة والتمكين المعرفي والأكاديمي حيث قيمة بيرسون (.281**) عند مستوي دلالة (0.000).

الحادي عشر: النتائج العامة للدراسة والاجابة عن تساؤلات الدراسة
أولاً: وصف مجتمع الدراسة

- أشارت الدراسة الى ان نسبة 55.9% من المبحوثين من الاناث، ونسبة 44.1% من الذكور.
- أشارت الدراسة الى ان نسبة 46.7% ينتمون للفئة العمرية من ٣٥ الي أقل من ٤٥ سنة، ونسبة 24.3% للفئة العمرية من ٤٥ الي أقل من ٥٥ سنة، ونسبة 21.7% للفئة العمرية أقل من ٣٥ سنة، ونسبة 7.2% للفئة العمرية ٥٥ سنة فأكثر.
- أشارت الدراسة الى ان نسبة 40.8% ينتمون الى فئة القيادات الاكاديمية والإدارية، ونسبة 32.9% من أعضاء هيئة التدريس، ونسبة 26.3% من طلاب الدراسات العليا.

١- التساؤل الأول: ما متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟ أوضحت الدراسة ان من أهم متغيرات الإطار المؤسسي:

- ازدادت فرص العمل للمرأة في القطاعين الحكومي والخاص بمتوسط حسابي مرجح 1.99.
- تم التوسع في إتاحة الفرص للمرأة لتولي المناصب القيادية العليا في الأجهزة الحكومية أو الخاصة بمتوسط حسابي 1.93.
- تطورت لوائح وأنظمة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بما يدعم المسنوليات الاسرية للمرأة العاملة، تزايد اللجان النسائية في الجمعيات الخيرية بمتوسط حسابي مرجح 1.89.
- تطورت لوائح وأنظمة الموارد البشرية بالمؤسسات الخاصة بما يدعم المسنوليات الاسرية للمرأة العاملة، اتسعت مجالات اهتمام المؤسسات التطوعية المعنية بقضايا المرأة لتشمل الجوانب الحقوقية إضافة الى الجوانب الاجتماعية بمتوسط حسابي مرجح 1.88.
- زيادة دعم المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر للأسر المنتجة بمتوسط حسابي مرجح 1.87.
- أضحت المؤسسات الحكومية أكثر اهتماما بتقديم خدمات رعاية الامومة والطفولة بأماكن العمل بمتوسط حسابي مرجح 1.86.
- أضحت المؤسسات الخاصة أكثر اهتماما بتقديم خدمات رعاية الامومة والطفولة بأماكن العمل بمتوسط حسابي مرجح 1.80.
- ٢- التساؤل الثاني: ما أبعاد تمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟
أوضحت الدراسة:
أ- صور التمكين الاجتماعي للمرأة:
 - - تدعيم قدرات المرأة على اتخاذ القرارات الخاصة بها وشنون أسرتها، تعزيز مشاركة المرأة في التنمية المجتمعية على الصعيدين المحلي والوطني بمتوسط حسابي مرجح 1.95.
 - - زيادة وعي المرأة بالإمكانيات والموارد المجتمعية المتاحة بمتوسط حسابي مرجح ١.٩٤.
- ب- صور التمكين الاقتصادي للمرأة:
 - - تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل في المجالات المختلفة بمتوسط حسابي مرجح 1.96.
 - - تنمية قدرات المرأة على التعامل مع آليات السوق بمتوسط حسابي مرجح 1.91.
 - - توفير الدعم المالي والفني لمشروعات الأسر المنتجة بمتوسط حسابي مرجح 1.88.
- تقديم الخدمات الميسرة للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر للمرأة المعيلة بمتوسط حسابي مرجح 1.85.
- ج- صور التمكين السياسي للمرأة:
 - - تعزيز مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المختلفة بمتوسط حسابي مرجح 1.94.
 - - تعزيز دور المرأة في شغل المراكز القيادية بمتوسط حسابي مرجح 1.88.

- د- صور التمكين المهني والوظيفي للمرأة:
- إتاحة فرص جديدة لعمل المرأة في ضوء تلبية الاحتياجات الوطنية بمتوسط حسابي مرجح 1.97.
- توسيع دائرة مساهمة المرأة في الحكومة الإلكترونية بمتوسط حسابي مرجح 1.91.
هـ- صور التمكين المعرفي والأكاديمي للمرأة:
- تحفيز الطالبات على الالتحاق بالدراسات التكنولوجية والتطبيقية التي يحتاجها سوق العمل.
- تحفيز القطاع الخاص على توفير برامج التدريب المنتهية بالتوظيف للمرأة بمتوسط حسابي مرجح 1.91.
- استفادة المرأة من البرامج المجتمعية التي تقدمها الجامعات السعودية بمتوسط حسابي مرجح 1.90.
- توجيه مخرجات التعليم بما يتناسب واحتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة للقوى النسائية العاملة بمتوسط حسابي مرجح 1.89.
٣- التساؤل الثالث: هل هناك علاقة ارتباطية بين متغيرات الإطار المؤسسي وصور تمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٢٣؟ أشارت الدراسة الى ان:
- هناك ارتباط بين متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة والتمكين الاجتماعي حيث قيمة بيرسون (**344) عند مستوي دلالة (000).
- هناك علاقة ارتباطية بين متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة والتمكين الاقتصادي حيث قيمة بيرسون (**411) عند مستوي دلالة (000).
- هناك ارتباط بين متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة والتمكين السياسي حيث قيمة بيرسون (**349) عند مستوي دلالة (000).
- هناك ارتباط بين متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة والتمكين المهني والوظيفي حيث قيمة بيرسون (**242) عند مستوي دلالة (000).
- هناك ارتباط بين متغيرات الإطار المؤسسي المرتبطة بتمكين المرأة والتمكين المعرفي والأكاديمي حيث قيمة بيرسون (**281) عند مستوي دلالة (000).
٥- التساؤل الرابع: ما أهم الآليات المؤسسية لتمكين المرأة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟ أشارت الدراسة إلى أن:
- متابعة مدى التزام منظمات القطاع الخاص بالإجراءات الحكومية الخاصة بنسب العمالة الوطنية بمتوسط حسابي مرجح 1.99.
- إيجاد أنظمة وضوابط في القطاع الخاص تراعى فيها مصلحة المنظمة ومصلحة الموظفة مما يجعل الطرفين مقبولين بعضهما البعض بمتوسط حسابي مرجح 1.97.
- تدعيم إنشاء العديد من المؤسسات الوطنية للاهتمام بشئون المرأة وقضاياها، التصريح للمبادرات الأهلية بإقامة جمعيات مساندة للقضايا الحقوقية للمرأة بمتوسط حسابي مرجح 1.96

- فتح قنوات حوار مجتمعي فعالة بين المؤسسات المجتمعية المختلفة لطرح وتناول قضايا المرأة بمتوسط حسابي مرجح 1.94.
- إتاحة الفرصة لمساهمة النخب النسائية في تقديم الدعم والاستشارات للمؤسسات المجتمعية المختلفة، قيام الوزارات المختلفة بمتابعة الأنشطة النسائية الاقتصادية بمتوسط حسابي مرجح 1.91.
- تدعيم الوظائف القيادية الإدارية التي تراعي إمكانيات وقدرات المرأة بمتوسط حسابي مرجح ١.٨٩.
- تدعيم السياسات التعليمية وإرشاد الفتيات من المراحل المتوسطة لحاجة السوق الفعلية بمتوسط حسابي مرجح ١.٨٨.
- إنشاء مؤسسات وجمعيات نسائية متخصصة في الأنشطة المجتمعية المختلفة المرتبطة بالمرأة بمتوسط مرجح ١.٨٧.
- متابعة مدى التزام منظمات القطاع الخاص بالتشريعات المتعلقة بعمل المرأة بمتوسط حسابي مرجح ١.٨٦.
- توفير الفرص التدريبية والتأهيلية المتعلقة بالوظائف التي تتوفر بسوق العمل المرأة بمتوسط مرجح ١.٨٥.

تم تمويل هذا العمل البحثي من قبل جامعة الملك عبد العزيز بموجب المنحة رقم (IFPAS- 020-125-2020). لذلك، يعترف المؤلف بامتنان بالدعم الفني والمالي من وزارة التعليم وجامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.

مراجع الدراسة:

- أبو خفيله، كامل عبد الملك (٢٠٠٦): تمكين المرأة العربية سياسياً، الواقع والتحديات، بحث منشور، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد (٥٢)، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، القاهرة.
- أحمد، أسماء سعيد محمد (٢٠٠٦): التدخل المهني باستخدام طريقة تنظيم المجتمع لتمكين سكان منطقة عشوائية من مواجهة المشكلات البينية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة.
- أحمد، غريب محمد سيد (١٩٨٩): البحث الاجتماعي: دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- آل عوض، نجلاء بنت صالح (٢٠١٧): معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية، بحث منشور، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وزارة التعليم العالي.
- الأمم المتحدة (٢٠١٨): نحو تنمية مستدامة للمملكة العربية السعودية، المنتدى السياسي الرفيع المستوى لعام ٢٠١٨: التحول نحو مجتمعات مستدامة ومرنه، ٨-٢٠١٨/٧/٩، نيويورك.
- الجبالي، حمزة (٢٠١٦): المرأة العاملة، طموحها، تحدياتها، طرق تنمية مهاراتها، دار عالم الثقافة والنشر، عمان، الأردن.

- الحربي، أمل عبد الرحمن سليم (٢٠١٧): تصور مقترح لإنشاء مجلس لتمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، مؤتمر تعزيز المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية ٢٠٣٠، جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية.
- حسن، حسن مصطفى (٢٠١٥): استشراف مستقبل التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة السعودية، بحث منشور، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد (٥٤)، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، القاهرة.
- الدغري، وفاء (٢٠١٨): التمكين الإداري وعلاقته بالتحديات التي تواجه القيادات النسائية في الجامعات السعودية الناشئة، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، العدد (٧).
- السروجي، طلعت مصطفى (٢٠٠٩): رأس المال الاجتماعي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- السرور، عبيد عقيل محمد (٢٠٢١): تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠، بحث منشور، مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، العدد (٧٣)، دبي، الإمارات العربية المتحدة.
- السكري، أحمد شفيق (٢٠٠٠): قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- السنهوري، أحمد محمد (٢٠٠٣): الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الواحد والعشرون، ج ٣، ط ٥، دار النهضة العربية، القاهرة.
- الشريف، فهد لؤي آل غالب (٢٠١٩): تمكين المرأة، البرامج التعليمية والإصلاحات التي بلغت ذروتها في ظل الاقتصاد السعودي المتنوع، بحث منشور، مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية.
- جوهر صلاح الدين (٢٠٠٤): مستقبل الدراسات المستقبلية التربوية، ورقة عمل، مجلة التربية، العدد ١٣، القاهرة، مطبعة علاء الدين.
- شلهوب، هيفاء بنت عبد الرحمن (٢٠١٧): أبعاد تمكين المرأة السعودية، دراسة مسحية من وجهة نظر عينة من أعضاء مجلس الشورى وعينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، بحث منشور، المجلة العربية للدراسات الأمنية، المجلد (٣٣)، العدد (٧٠)، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- شملوي، حنان عطا؛ الحيط، نهيل إسماعيل شغف (٢٠١٩): محددات تمكين المرأة في الدول العربية، دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (٤٦)، العدد (١)، ملحق (١)، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية.
- الطريف، عادة بنت عبد الرحمن؛ الرشيد، عبد الونيس (٢٠١٩): مؤشرات تخطيطية لتمكين المرأة السعودية في مجالات الاستثمار السياحي في ضوء رؤية ٢٠٣٠، بحث منشور، المجلد (١١)، العدد (١)، مجلة جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

- طه، إيناس محمد؛ الأحمري، عائشة (٢٠١٧): جهود جامعة طيبة في مجال تمكين المرأة ومدى الوعي بها لدى الأكاديميات والإداريات بالجامعة، مؤتمر تعزيز المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية ٢٠٣٠، جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية.
- عبدالعال، عبد الحليم رضا (١٩٨٨): البحث في الخدمة الاجتماعية، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة.
- عبد الكريم، خلود (٢٠١٤): معوقات تمكين المرأة السعودية ثقافيا واجتماعيا وقانونيا، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد (٣٩)، ج (١)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة.
- العزام، ميسم فوزي مطير (٢٠٢١): اتجاهات القادة الأكاديميين نحو تمكين المرأة من المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرار وفق رؤية المملكة (٢٠٣٠)، جامعة حائل نموذجاً، بحث منشور، مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، العدد السادس، الجزء الثاني، حائل، المملكة العربية السعودية.
- العطوي، رويدا محمد؛ مرعي، كالنكان فواز (٢٠١٨): أثر التمكين الإداري على الإبداع من وجهة نظر القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي كأحد مداخل تحقيق رؤية ٢٠٣٠، مجلة دراسات معاصرة في العلوم الاجتماعية، العدد ٤، الجزء ٢، مركز رفاد للدراسات والبحوث: الأردن.
- الميزر، هند عقيل (٢٠١٧): المرأة السعودية من التهميش إلى التمكين في التعليم والعمل، بحث منشور، المجلة العربية للدراسات الأمنية، المجلد (٣٢)، العدد (٦٨)، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- عمر، أحلام العطا محمد (٢٠٢٠): التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية (الأبعاد والمعوقات)، بحث منشور، المجلد الثاني عشر، العدد (١٢)، مجلة جامعة أم القرى، مكة، المملكة العربية السعودية.
- فرج، عليا عمر كامل إبراهيم، شرعبي، وداد بنت عبدالله ناصر (٢٠٢٠): دور التعليم الجامعي في تمكين المرأة السعودية في ضوء استراتيجية التنمية ٢٠٣٠ من وجهة نظر طالبات جامعة الأمير سطام عبدالعزيز، بحث منشور، مجلة الدراسات الاجتماعية، مج (٢٦)، عدد (١١)، جامعة العلوم والتكنولوجيا، القاهرة.
- قنديل، أماني (٢٠٠٥): المنظمات الأهلية العربية وتمكين المرأة، التقرير السنوي الرابع للمنظمات الأهلية العربية، الشبكة العربية للمنظمات، القاهرة.
- قنديل، نجلاء يوسف على (٢٠٠٧): التدخل المهني للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتمكين المرأة المعيلة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة.
- مجمع اللغة العربية: المعجم الوجيز، (القاهرة ، وزارة التربية والتعليم ، ١٩٩٧) .



- محمد، هناء أحمد أمين وآخرون (٢٠١٧): دور الإعلام الجديد في تمكين المرأة السعودية من أداء أدوارها التنموية، دراسة ميدانية بينية لتخصص الإعلام والخدمة الاجتماعية: دراسة مطبقة على عينة من طالبات الدراسات العليا بتخصص الخدمة الاجتماعية والإعلام، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، العدد ٥٨، ج ٢، القاهرة.
 - نخب من أساتذة علم قسم الاجتماع (١٩٨٣): المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية لطلاب قسم الاجتماعي: دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
 - وزارة المالية (دين): مبادرة تمكين المرأة ضمن الميزانية العامة للمملكة العربية السعودية.
 - ياسين، سمير محمد الطاهر (٢٠١٨): أثر قرارات تمكين المرأة في المملكة العربية السعودية على أسواق المال الأعمال وفق رؤية ٢٠٣٠، بحث منشور، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية، العدد (٣)، المجلد (٤)، جامعة دمنهور.
- Barker, Robert (1991) : the social work Dictionary,2nd,ed,U.S.A:N.A.S.W ,press**
- Escw A., (2012): Addressing the barriers to women's economic participation in the ESCWA region, Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA), New York. United Nations.**
- Garve, Paula Allen Charles (2000): The Hard Book of Social work Direct Practice, Sage publication, London.**
- World Bank. (2012): Capabilities, Opportunities and Participation: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa Region, A Companion to the world Development Report, 2012, Washington: World Ban**



**Institutional mechanisms related to women's empowerment in
light of the Kingdom of Saudi Arabia's Vision 2030**

By

Prof. Dr. Aid bin Saad Al-Shahrani

Professor of Social Work - King Abdulaziz University

Prof. Dr. Ahmed Sadiq Farghaly

Professor of Social Work - King Abdulaziz University

Prof. Dr. Khaled Saleh Mahmoud

Professor of Social Work - King Abdulaziz University

Abstract:

The focus of the current study is represented in the most important cultural variables and societal mechanisms related to the empowerment of women in its various forms (social, economic, political, professional, functional, academic and cognitive) in the light of the vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030 , Through its results, the study referred to many societal mechanisms for women's empowerment, including: intensifying awareness and education campaigns on women's rights, money, and obligations, changing societal awareness regarding women's political rights, spreading awareness to differentiate between Islamic law, customs, and traditions with regard to women's rights, whether for women themselves or society. Supporting the establishment of specialized national centers to disseminate the human rights culture of Saudi women and make them aware of their rights and how to obtain them through regular means, Supporting the media content of various media outlets so that women can know their



legal rights in the light of local and international legislation. Publishing social work centers in order to facilitate the process of intervention in the obstacles facing women. Opening new horizons for women, meeting national needs and reducing the risks of expatriate workers. For all women's rights and duties in the light of Islamic law, laws and legislation.

Keywords: Mechanisms, empowerment, women.