

بحث بعنوان اتجاهات الأكاديميات السعوديات نحو قضية تمكين المرأة

إعداد

إيمان قحطاني

محاضر بقسم الخدمة الاجتماعية - جامعة أم القرى

مقدمة:

شهدت السنوات الأخيرة نهضة شاملة في المجتمع السعودي انعكست على مختلف جوانب الحياة فيه، حيث زاد نصيب الفرد من الدخل القومي وارتفعت معدلات العمر المتوقع عند الميلاد للمواطن، وحققت المملكة طفرة في مجال التعليم من حيث التقليل من نسب الامية في المجتمع، ومن حيث أعداد الطلاب في المدارس، إلى جانب الزيادة الكبيرة في أعداد الجامعات التي بلغت ٢٨ جامعة حكومية بخلاف جانب الجامعات الأهلية. انعكس هذا كله بالإيجاب على وضع وصورة المرأة السعودية في المجتمع، حيث أصبحت عضواً في مجلس الشورى بنسبة ٢٠% من الأعضاء، كما بلغت نسبة النساء السعوديات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ما يقارب الثلث من المجموع الكلي لأعضاء هيئة التدريس، كما شاركت المرأة السعودية في انتخابات المجالس البلدية الأخيرة في المملكة كمرشحة وناخبة. وهو ما أدى إلى بروز قضية تمكين المرأة السعودية حيث تتعدد جوانب تمكين المرأة ما بين تمكين اقتصادي وسياسي واجتماعي. ولما كانت المرأة الأكاديمية من أكثر الفئات ادراكاً لهذه القضية فإن الدراسة تستهدف التعرف على اتجاهات الأكاديميات السعوديات تجاه قضية تمكين المرأة في السعودية.

مشكلة البحث:

يمثل العنصر البشري الركيزة الأساسية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية فإن العنصر البشري يمثل أحد ركائز الإنتاج، بوصفه قوة العمل التي تؤدي الأنشطة الاقتصادية، وبذلك فإن حجم ونوعية الموارد البشرية المتاحة لأي مجتمع هي بمثابة أحد المحددات الهامة للتنمية الاقتصادية. كما يعد الاستثمار الأمثل للموارد البشرية من أهم محددات النمو الاقتصادي في المجتمع. ولكي يتمكن المجتمع من إيجاد تنمية بشرية متكاملة ومستدامة، لا بد من الاهتمام بجميع الأبعاد والظروف المؤثرة في التنمية. فالتنمية الشاملة تتمثل في تنمية المجتمع وأفراد اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً، وعلى أنها عملية توسيع نطاق الخيارات المتاحة أمام المرء، وأهم هذه الخيارات هي أن يحيا الناس حياة طويلة خالية من العلل وأن يتعلموا وأن يكون بوسعهم الحصول على الموارد التي تكفل لهم مستوى كريماً، وأن يتمتعوا بالحرية السياسية وحقوق الإنسان المقدره دولياً واحترام الإنسان ذاته. فهي تعني العدالة والمساواة والانصاف في توزيع الفرص الإنمائية، وتمكين جميع الأفراد من الاستفادة من هذه الفرص، فهي عكس التهميش والاقصاء أو إهمال أي شريحة أو فئة من الفئات الاجتماعية نتيجة الجنس أو العرق أو الدين أو المذهب أو الطبقة.. الخ. الأمر الذي يفرض المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص بينهم وباقي الشرائح الاجتماعية بغض النظر عن الاختلافات المذكور أعلاه.

هذا ويعتبر تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ليسا فقط مبدأ من مبادئ من حقوق الإنسان، بل هما ضروريان أيضا لتحقيق التنمية المستدامة الشاملة، القائمة على المساواة؛ فالمشاركة الاقتصادية للمرأة هي هدف رئيسي من الأهداف التنمية المستدامة، لذا تتبنى عدد من المنظمات الإنمائية منها منظمات غير حكومية ومنظمات تابعة للأمم المتحدة مبدأ تمكين المرأة كهدف رئيسي لبرامجها . كذلك استحداث برنامج الأمم المتحدة الإنمائي برنامجا عن السياسات الخاصة بالمرأة والرجل في التنمية هو برنامج يشجع تمكين المرأة في مجال اتخاذ القرارات السياسية والاقتصادية على جميع المستويات بدءا من البيوت ووصولاً إلى الحكومة.

وفي هذا الإطار أصبح مفهوم التمكين حالياً من أكثر المفاهيم استخداماً في سياسات وبرامج المؤسسات الحكومية والمنظمات غير الحكومية، ووسيلة لتحسين أوضاع المرأة نتيجة الاهتمام الدولي والمحلي تمت بلورة المفهوم لكي يشير إلى تمكين الإناث عن طريق توسيع نطاق الخيارات والبدائل أمامهن ليصبحن أكثر مشاركة وإسهاماً في مجتمعاتهن، وتمكينهن من التأثير في العملية التنموية وممارسة حق الاختيار. وهذا النوع من التمكين يجعل المرأة أكثر معرفة بقيود التمييز النوعي ويمكنها من اكتشاف الامكانيات المتوفرة أمامها لاستغلالها والاستفادة منها، وفي الوقت نفسه تدرك علاقاتها ومسئولياتها تجاه الآخرين.

كما يعد تمكين المرأة من المشاركة الفعالة في الحياة المجتمعية في برامج التنمية المستدامة، ومن أهم العمليات التي تعبر عن مدى اندماج المرأة مع قضايا التنمية، ويتطلب ذلك تمكين المرأة وتسهيل فرص وصولها إلى المراكز القيادية، للمشاركة في اتخاذ القرارات المؤثرة في واقع المجتمع وفي واقع المرأة.

لذا سعى العديد من الباحثين إلى دراسة قضية تمكين المرأة، بالدراسة والتحليل للوصول إلى طريق تنفيذه، كذلك الكشف عن معوقات تطبيقه، ومن بين هذه الدراسات، دراسة دعاء رمضان على محمد (٢٠١٥)، والتي كانت بعنوان " العلاقة بين ثقافة المنظمة وتمكين المرأة في القيادات الأكاديمية بالجامعة ودور الكفاءة الذاتية في هذه العلاقة : دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة جنوب الوادي بقنا" (١)، والتي أكدت على أنه في ظل المتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال والضغوط المرافقة للمنافسة العالمية تولى المنظمات الاهتمام لتبني المفاهيم الإدارية الحديثة لتحقيق الميزة التنافسية وبالتالي ليست مفاجأة أن تولى العديد من المؤسسات والشركات اهتماما ملحوظا بمواردها البشرية عن طريق تبني مفهوم التمكين لما له من أثر فعال على تحسين الأداء والرضا الوظيفي حيث يهتم مفهوم التمكين بشكل رئيسي بإقامة وتكوين الثقة بين الإدارة والعاملين وتحفيزهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار وكسر الحدود الإدارية والتنظيمية الداخلية بين الإدارة والعاملين. وعلى الرغم من الاهتمام بقضايا المرأة العربية بصفة عامة إلا ان تلك

القضايا لم يعد ينظر إليها في نطاقها الضيق من حيث العلاقة بين الجنسين فقط أو من خلال انقلاب هيكل السيطرة لصالح المرأة بدلا من الرجل بل أصبح النظر إليها من خلال أبعاد تنموية ومجتمعية شاملة.

دراسة نرمين سيد عرب سليمان (٢٠١١)، والتي كانت بعنوان دور المنظمات النسائية العربية في تمكين المرأة : دراسة مقارنة من واقع حالتي مصر والبحرين (٢) والتي أكدت نتائجها على أن الدعوات المرتبطة بنموذج الليبرالية الجديدة و المطالبة بتقليص دور الدولة للحد الأدنى لن تؤدي إلى تمكين النساء أو تغيير علاقات النوع الاجتماعي، فانسحاب الدولة من تقديم خدمات أساسية في التعليم والصحة والرعاية الاجتماعية وترك آليات السوق تفعل فعلها دون حماية حقيقية للعاملين والعاملات خاصة في القطاع غير الرسمي، لا يستطيع تعويضه عمل العديد من المنظمات غير الحكومية المختلفة فالأخيرة ومهما تعاضد دورها، لا يمكنها مد خدماتها على مستوى الوطن كما لا تستطيع أن ترسم سياسات شاملة أو سن تشريعات. ومن ثم فإن تحلي العديد من المنظمات الفاعلة في المجتمع المدني بالقدرة الخلاقة والجهد المجتمعي على توطين وتأسيس مقاربات التنمية التي ترسمها المنظمات الدولية الفاعلة في هذا المجال هو الضامن لنجاحها وتحقيق أهدافها كما وردت في الألفية الثالثة، أن هذا يستلزم أن يكون لدي منظمات المجتمع المدني القدرة على تمثيل مصالح الفئات والشرائح المختلفة ليس فقط بين النساء والرجال ولكن الأهم بين النساء وبعضهن البعض.

هذا بالإضافة إلى دراسة أشرف عواد ابراهيم (٢٠١٠)، والتي كانت بعنوان " التمكين السياسي للمرأة الأردنية: دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة مؤتة (٣) والتي هدفت لتحليل التمكين السياسي الأردنية من حيث الياتة وادواته والتركيز على واقع مشاركة المرأة الأردنية في العمل السياسي، ومن ثم التعرف على المعوقات التي تشكل عائق أمام تفعيل دور المرأة في الحياة السياسية، وتم تصميم دراسة ميدانية مطبقة على طلبة جامعة مؤتة للتحقق من ذلك، واتضح من خلالها وجود العديد من المعوقات التي تواجه جهود تمكين المرأة سياسياً والتي من بينها معوقات اقتصادية، والتي تتمثل في عدم استطاعة المرأة الأردنية المشاركة في الحياة السياسية نتيجة عدم توافر الأمكانيات المادية لديها اللازمة لذلك، هذا بالإضافة إلى المعوقات الاجتماعية التي تمثلت في عجم تقبل بعض العائلات لمشاركة المرأة في الحياة السياسية.

كذلك دراسة جواهر بنت صالح الخمشي (١٤٣١هـ) (٤) بعنوان "المعوقات التي تواجه تمكين المرأة السعودية من العمل في المجتمع السعودي" وهدفت هذه الدراسة في التعرف على معوقات تمكين عمل المرأة الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية في المجتمع السعودي. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود معوقات اقتصادية واجتماعية وتنظيمية، وتتمثل

المعوقات الاقتصادية في :عدم وجود فرص عمل تتناسب مع المؤهلات العلمية للمرأة، سيطرة العمالة الوافدة على سوق العمل وخصها، تدني مستوى الأجور. أما المعوقات الاجتماعية تتمثل في :العادات والتقاليد التي تحد من التحاق المرأة بكثير من المهن، طول ساعات العمل، الاختلاط في بعض مجالات العمل. وبالنسبة للمعوقات التنظيمية فتمثلت في :عدم الاستقرار الوظيفي في بعض مؤسسات القطاع الخاص، شروط موافقة ولي الأمر على العمل، الإجراءات القانونية التي تحد من تأسيس كيانات اقتصادية ذات ملكية خاصة.

هذا بالإضافة إلى دراسة منيرة الناهض(٢٠٠٥) بعنوان **عوامل مؤثرة في صنع القرار والتمكين عند المرأة السعودية(٥)**، واستهدفت الكشف عن العوامل المساعدة لتحقيق الهدف الثالث من أهداف الألفية والخاص بتمكين المرأة. وقد توصلت الدراسة الى أن الشريعة الاسلامية تؤثر في تقسيم الادوار داخل الأسرة ، وأن النساء في الغالب واعيات لحقوقهن الأسرية بسبب التربية الدينية القوية ولكن يختلف بين التفسير المستنير والمتشدد وبين من تتمكن من حقوقها الشرعية، وتلك التي لا تتمكن لأسباب مختلفة. كما أوضحت الدراسة أن الممارسات المجتمعية العامة قد تتعارض مع قناعات المرأة الدينية .

ويتضح من العرض السابق للدراسات التي تناولت تمكين المرأة بالدراسة والتحليل أن معظم الدراسات أكدت على أهمية قضية تمكين المرأة على الساحة العالمية وفي ظل المتغيرات العالمية التي نمر بها، كما أن هناك اتفاق بين تلك الدراسات على أن الاهتمام بقضايا المرأة العربية بصفة عامة إلا ان تلك القضايا لم يعد ينظر إليها في نطاقها الضيق من حيث العلاقة بين الجنسين فقط أو من خلال انقلاب هيكل السيطرة لصالح المرأة بدلا من الرجل بل أصبح النظر إليها من خلال أبعاد تنموية ومجتمعية شاملة.

كما أكدت الدراسات السابقة على وجود العديد من المعوقات التي تواجه تمكين المرأة في الدول العربية والتي تتمثل في معوقات اقتصادية، والتي تتمثل في عدم استطاعة المرأة العربية المشاركة في الحياة السياسية نتيجة عدم توافر امکانيات المادية لديها اللازمة لذلك، هذا بالإضافة إلى المعوقات الاجتماعية التي تتمثل في عجم تقبل بعض العائلات لمشاركة المرأة في الحياة السياسية. وبالنسبة للمعوقات التنظيمية فتمثلت في :عدم الاستقرار الوظيفي في بعض مؤسسات القطاع الخاص، شروط موافقة ولي الأمر على العمل، الإجراءات القانونية التي تحد من تأسيس كيانات اقتصادية ذات ملكية خاصة. لذا سعي البحث الحالي إلى الكشف عن واقع قضية المرأة بين فئة الأكاديميات بالمجتمع السعودي.

أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على تصورات الأكاديميات السعوديات لمفهوم التمكين.
- ٢- التعرف على أكثر المجالات إتاحة لتمكين المرأة السعودية في الوقت الراهن.
- ٣- التعرف على متطلبات تمكين المرأة من منظور الأكاديميات السعوديات.
- ٤- تحديد العوامل الأكثر تأثيراً في إعاقة تمكين المرأة السعودية.

تساؤلات الدراسة:

- ١- ما تصور الأكاديميات السعوديات لمفهوم التمكين؟
- ٢- ما المجالات الأكثر إتاحة في الوقت الحالي لتمكين المرأة؟
- ٣- ما متطلبات تمكين المرأة السعودية بشكل عام؟
- ٤- ما العوامل الأكثر تأثيراً التي قد تعوق تمكين المرأة السعودية؟

مفاهيم البحث:

مفهوم التمكين:

التمكين لغوياً: هو مصدر للفعل (مَكَّنَ)، والمكان عند أهل اللغة هو الموضع الحاوي للشيء، وقد وردت مادة (م ك ن) بمعان متعددة، منها: مكن الشيء قوي ومتن ورسخ واطمأن فهو ماكنٌ، ومكَّنه من الشيء وأمكنه منه: جعل له عليه سلطاناً وقدرةً، وأمكن فلاناً الأمر: سهل عليه وتيسرَ وقدّر عليه. وتمكن من الأمر واستمكَّن منه: قدر عليه وظفر به. ويقال: مكَّنْته وأمكنْت له فتمكَّنَ، وأمكنْت فلاناً من فلان(٦).

ومن التمكين المَكِنَّة تقول العرب: إن بني فلان لذوو مَكِنَّة من السلطان أي تمكَّن ، وتسمي العرب موضع الطير مكنة لتمكن الطير فيه، والمكانة هي المنزلة ورفعة الشأن، والجمع مكانات، ومكَّن مكانةً فهو مكين، والجمع مكناء.

وقد وردت كلمة التمكين بمشتقاتها في القرآن الكريم في ثمانية عشر موضعاً، وغلبت عليها الصيغة الفعلية التي يبدو فيها التمكين كأنه صيرورة وليس مفهوماً ساكناً، وفيها ينسب الله تعالى التمكين إلى ذاته العلية؛ فهو وحده من يمكن للإنسان وليس الإنسان من يمكن لذاته فرداً كان أو جماعة. وتظهر الآيات القرآنية وجود علاقة ارتباطية وثيقة بين مفهومي التمكين والاستخلاف؛ فالله تعالى يقول (وعد الله الذين آمنوا منكم وعملوا الصالحات ليستخلفنهم في الأرض كما استخلف الذين من قبلهم وليمكنن لهم دينهم الذي ارتضى لهم وليبدلنهم من بعد خوفهم أمناً) النور: ٥٢، وفي الآية يبدو الاستخلاف في الأرض سبباً لعملية التمكين في الدين ويكون التمكين نتيجة مترتبة على عملية الاستخلاف، وتشير الآيات القرآنية كذلك إلى أن التمكين مثلما

يتحقق في المستوى الجمعي فإنه قد يتحقق في المستوى الفردي؛ فالله عز وجل يقول (ولقد مكنا ليوسف في الأرض يتبوء منها حيث يشاء) يوسف: ٥٦.

ووفقاً للمصادر اللغوية في اللغة الإنجليزية فإن المفهوم مستمد من الكلمة اللاتينية "Potere"، وتعني أن يصبح الإنسان قادراً. وحسب قاموس ويبستر فإن الفعل (empower) يعني إعطاء القوة القانونية أو السلطة الرسمية، كما يعني الاستطاعة (٧)، أما اللاحقة (ment) فتأتي نتاجاً لعملية التقوية أو التمكين، وتبدو القوة (Power) كلمة محورية ومفتاحية في المفهوم تكسبه معناه ودلالاته.

ويرى البعض أنه يمكن تعريف التمكين بأنه: "فعل اجتماعي يستهدف حث الأفراد والمؤسسات والمجتمعات على زيادة التحكم فردياً وجماعياً، وتحقيق الفاعلية السياسية وتحسين جودة الحياة، وتحقيق العدالة الاجتماعية"، وهو في تعريف آخر يتسم بالمرونة والعمومية "عملية اجتماعية متعددة الأبعاد تساعد البشر على أن يتحكموا في حياتهم الخاصة، وهو عملية تعزيز القوة التي يستخدمها البشر في حياتهم الخاصة وفي مجتمعاتهم(٨).

بينما ترى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (أسكوا) أن التمكين هو "تلك العملية التي تصبح المرأة من خلالها -فردياً وجماعياً- واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها علاقات القوة في حياتها؛ فتكتسب الثقة بالنفس والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل"(٩)

ومن ثم فإنه يمكن تعريف التمكين إجرائياً بأنه عملية تعني "توفير الوسائل الثقافية والتعليمية والمادية حتى يتمكن الأفراد من المشاركة في اتخاذ القرار والتحكم في الموارد" وحددت أهداف هذه العملية في: القضاء على كل أنواع تبعية المرأة واستكانتها اجتماعياً أو اقتصادياً أو سياسياً. هذا وقد عُيّنت الأمم المتحدة بوضع عدد من المؤشرات الكمية والقابلة للقياس لمفهوم التمكين حتى يمكن قياس مدى تمكين المرأة في المجتمعات المختلفة، ومن أهم هذه المؤشرات:

- مشاركة النساء في المواقع القيادية.
- مشاركة النساء في اللجان والمواقع العامة.
- إتاحة فرص التعليم والتدريب غير التقليدية أمام النساء.
- مشاركة النساء في عملية صنع واتخاذ القرارات.
- اكتساب النساء مهارات ومقدرات تنظيمية لإنشاء مجموعات للمطالبة بحقوقهن(١٠)

الإطار النظري للبحث:

أولاً: مدخل لمفهوم التمكين Empowerment:

التمكين مفهوم حديث ظهر في نهاية تسعينات القرن العشرين وأصبح الأكثر استخداماً في سياسات وبرامج معظم المنظمات غير الحكومية، وهو أكثر المفاهيم اعترافاً بالمرأة كعنصر فاعل

في التنمية، وبالتالي فهو يسعى للقضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات . وتكشف الأدبيات حول المفهوم من أنه رغم التباين في توسيع أو تضيق مجالات تطبيقه إلا أنه يلتقي عند مفهوم القوة من حيث مصادرها وأنماط توزيعها باعتبار أن ذلك أمرٌ ضروري لإدراك طبيعة التحولات الاجتماعية التي أصبحت تعمل لصالح الفئات المحرومة والمهشمة والبعيدة عن مصادر القوة . لذلك تتحقق قوة المرأة بتمكينها من ظروفها وفرصها وممارسة حقها في الاختيار، وبمدى توافر فرص اعتمادها على نفسها^(١١) وفي هذا الإطار هناك من عرف التمكين على أنه "توفير فرص للأفراد للحصول على الموارد وهي عملية تهدف إلى زيادة قدرات الأفراد من خلال التعامل مع المشكلات التي تواجههم بمجتمعهم المحلي"^(١٢).

ولهذا فإن مدخل التمكين يجعل التنمية وسيلة لتحقيق المساواة والتشاركية بين الرجال و ثم لا النساء، وبناء على ذلك فإن التنمية لا تقتصر على مجرد تقديم الرعاية الاجتماعية للنساء وإنما تكون التنمية الاجتماعية تهدف إلى تمكين النساء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية التي تمكنهن من الاعتماد على الذات في تحسين أوضاعهن المعيشية والمادية على نحو متواصل، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس جميع جوانب حياتهن، فالتمكين يهدف إلى خلق سياق تنموي يساهم في مشاركة وتفاعل النساء، حيث يعتمد على تطوير المهارات والقدرات وفرص التطوير الحرفي . كما أنه يعتمد أيضاً على تطوير العلاقات الاجتماعية في اتجاه مزيد من التوازن والاستقرار، وتعزيز علاقات النوع بعيداً عن التمييز. والاهتمام الأساسي بالتمكين الاقتصادي الذي يعد مقدمة ضرورية للتمكين في المجالات الأخرى.

وتزايد مساهمة المرأة في المنطقة العربية بنسب متفاوتة نتيجة للأوضاع السياسية والاقتصادية المتباينة في دول المنطقة والتي تؤثر بدورها على توفر فرص العمل وتطور تعليم المرأة والبنية الاجتماعية حيث تعتبر مساهمة المرأة العربية في الاقتصاد منخفضة جدا في باقي أنحاء العالم، ويعود ذلك إلى التركيز على قضايا متعددة مثل دور المرأة الإيجابي والقيم الثقافية . بالمقارنة مع نظيرا والاجتماعية والتميز القاسي الذي تواجهه لدى دخولها سوق العمل من جهة، وبسبب الضغوط الاقتصادية ومحدودية فرص العمل وتوسع سوق العمل في المنطقة العربية بشكل عام من جهة أخرى .بالإضافة إلى محدودية إمكانية وصول المرأة للمصادر المختلفة من موارد مالية ومهارات وتعليم^(١٣)

إن زيادة مشاركة المرأة في قطاع الاقتصاد والارتقاء بحقوقها وتمكينها من الوصول للموارد والتحكم يتطلب أكثر من التغلب على الفروقات التربوية ما بين الفتيات والأولاد، يعتبر تحديا، حيث يحتاج بالإضافة إلى ذلك تغيير المواقف والإقرار بقدرات النساء وإنتاجيتهن في الاقتصاد

الرسمي وغير الرسمي والإدراك العام لضرورة مساهمة المرأة في تلبية احتياجات العائلة الاقتصادية، وتطوير دور المرأة الاقتصادي بشكل عام. ونستخلص مما سبق أن التمكين:-

١- عملية متصلة تهدف منح فرص متساوية لأفراد المجتمع للحصول على التعليم والمعرفة واكتساب المهارات.

٢- عملية تصاعدية.

٣- عملية مستمرة وتضمن الاستمرارية في تحقيق التنمية المستدامة.

٤- يعتمد على إثارة الوعي من خلال العمليات الحوارية.

٥- وسيلة فعالة لمكافحة الاضطهاد لتحقيق تحرير الأفراد.

ثانياً: التمكين كأحد ركائز التنمية البشرية (١٤)-

التنمية البشرية :فرض مصطلح التنمية البشرية نفسه في الخطاب الاقتصادي والسياسي على مستوى العالم بأسره وخاصة منذ التسعينات، كما لعب البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة وتقاريره السنوية عن التنمية البشرية دوراً بارزاً في نشر وترسيخ هذا المصطلح .

إن مصطلح التنمية البشرية يؤكد على أن الإنسان هو أداة وغاية التنمية حيث تعتبر التنمية البشرية النمو الاقتصادي وسيلة لضمان الرفاه للسكان، وما التنمية البشرية إلا عملية تنمية وتوسع للخيارات المتاحة أمام الإنسان باعتباره جوهر عملية التنمية ذاتها أي أنها تنمية الناس بالناس وللناس .

وهكذا يمكن القول أن للتنمية البشرية بعدين، أولهما يهتم بمستوى النمو الإنساني في مختلف مراحل الحياة لتنمية قدرات الإنسان، طاقاته البدنية، العقلية، النفسية، الاجتماعية، المهارية، الروحية، وغيرها.

أما البعد الثاني فهو أن التنمية البشرية عملية تتصل باستثمار الموارد والمدخلات والأنشطة الاقتصادية التي تولد الثروة والإنتاج لتنمية القدرات البشرية عن طريق الاهتمام بتطوير الهياكل والبنى المؤسسية التي تتيح المشاركة والانتفاع بمختلف القدرات لدى كل الناس.

في إطار العرض السابق فإن إعلان الحق في التنمية لعام ١٩٨٦ تخطى مفهوم الزيادة المستمرة في المؤشرات الاقتصادية إلى مفهوم الجوانب، بحيث يشمل البشر ككل في جميع الجوانب المتعلقة بالحقوق الأساسية، حتى أصبح مفهوم التنمية يعني تمكين الإنسان من الحصول على حقوقه كافة، وأصبح غاية التنمية ووسيلتها في آن واحد.

إن احد المجالات ذا الأولوية المحددة في إعلان الحق في التنمية هو تنمية الموارد البشرية، وان تكون مركزة على الإنسان وان تقوم على قاعدة واسعة موفرة فرصاً متساوية لجميع الناس نساءً ورجالاً للمشاركة الشعبية في عملية التنمية ، لذا لا بد على الدولة من ان تعلم ان قضية المشاركة ببعديها السياسي والتنموي لم تعد خياراً يمكن الاستغناء عنه، ولكنها أصبحت ضرورة لا مناص منها. **ومما سبق فإن ركائز التنمية البشرية^(١٥) :**

العدالة الاجتماعية: ويتمثل مفهوم العدالة الاجتماعية في فكرة أن العدل يجب أن يكون بين كل الأشخاص، وبين الرجال والنساء، بمعنى أننا جميعاً لدينا كل الحق في التعليم والرعاية الصحية، حيث يركز هذا المفهوم على فكرة تكافؤ الفرص مما يتطلب إعادة هيكلة جذرية في علاقات القوة في المجتمع.

الاستدامة: ويركز مفهوم الاستدامة علي فكرة أننا جميعاً لدينا كل الحق في ممارسة الأعمال التي تحافظ على حياتنا ووجودنا والحق في الحصول على نصيب أكبر من السلع مما يتطلب تنمية شاملة لجميع السياسات الاقتصادية والاجتماعية والاقتصادية.

الإنتاجية: ويقصد بهذا المفهوم النمو الاقتصادي و تحسين العملية الإنتاجية تتمثل في المشاركة الكاملة للأفراد في عملية تنمية المجتمع. ويعني هذا أيضاً أن الحكومة تحتاج إلى برامج اجتماعية أكثر كفاءة لشعبها، ويدعو هذا المفهوم إلى ضرورة تعزيز العلاقة الإيجابية بين التنمية البشرية والنمو الاقتصادي.

التمكين: وتعني حرية أفراد المجتمع في التأثير على التنمية وعلى القرارات المؤثرة على حياتهم، وذلك من خلال مشاركة جميع الناس والمؤسسات في عملية صنع القرار، وذلك عن طريق اكسابه مهارات وقدرات لتحقيق ذلك التأثير.

التعاون: ويشمل مشاركة الأفراد في الجماعات والمجموعات والانتماء إليها كوسيلة للإثراء المتبادل بينهم، ومصدراً للمعنى الاجتماعي.

الأمن: ويقدم فرص التطور للأفراد بحرية وأمان مع تأمين عدمن اختفاء تلك الفرص فجأة في المستقبل.

ثالثاً: مؤشرات تمكين المرأة: - (١٦)

١- التمكين السياسي:

- نسبة النساء في المجالس المحلية ومراكز اتخاذ القرار .

- نسبة النساء في الخدمة المدنية.

- نسبة النساء اللواتي سجلن للتصويت والانتخاب.

- نسبة النساء اللواتي يحق لهن التصويت من الجنسين.

- نسبة النساء في مجالس النواب والأعيان.

٢- التمكين الاقتصادي:

- التغيير في نسبة معدلات التوظيف.
- مشاركة أفراد الأسرة في أعمال البيت ورعاية الأطفال.
- الفرق في المرتبات والأجور بين النساء والرجال.
- النسبة المئوية للملكية.
- النسبة المئوية للمصروفات على الصحة والتعليم.
- النسبة المئوية للفرص المتوفرة للمرأة لتطوير قدراتها التقنية كالخدمات الفنية المقدمة من قبل الحكومة أو المصادر غير الحكومية.

٣- التمكين الاجتماعي:

- عدد النساء في منظمات المجتمع المدني.
 - مقارنة النساء اللواتي في مواقع اتخاذ القرار بالعدد الكلي للأفراد المشاركين والدوائر الرسمية وغير الرسمية.
 - حرية اتخاذ القرار فيما يتعلق بالإنجاب.
 - حرية الحركة داخلياً وخارجياً بالمقارنة مع الرجال
- رابعاً: التمكين كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة للمرأة:**

هو أحدث المناهج المستعملة لإدماج المرأة في التنمية وقد ظهر في التسعينات. وهو أكثر المناهج تداولاً باعتباره يعترف بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية وبالتالي يسعى إلى القضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال توفير الأدوات التي تضمن إنجاح مشاركتها بالاعتماد على الذات. ويعزز هذا المدخل مكانة المرأة في المجتمع ويزيل المعوقات القانونية التي تعرقل مسيرتها التنموية.

ومن مميزات هذا المدخل انه يرمي إلى تغيير العلاقات النوعية داخل الأسرة والمجتمع من خلال رفع مستوى الوعي وتغيير الواقع وفقاً لاستراتيجيات طويلة المدى تعتمد على الدعوة والتواصل والقانون.

ويعتبر هذا المدخل جزء لا يتجزأ من مدخل المشاركة، حيث يهدف أساساً لتدريب ورفع قدرات المرأة القيادية والإدارية في اتخاذ القرار والتخطيط والتنفيذ. لذلك ابرز هذا المدخل أهمية المرأة كعضو فعال في المشاركة والمساواة مع الرجل في دفع عجلة التنمية، وان يهدف هذا المدخل

بصورة أساسية لتسليح المرأة بجميع العناصر اللازمة لأداء دورها الفعال، وتحقيق رفاهية المرأة كعضو مشارك في المجتمع والأسرة.

هو عملية تمكين النساء وزيادة وعيهن عن طريق توفير الوسائل الثقافية، التعليمية والمادية، حتى يتمكن الأفراد من المشاركة في اتخاذ القرار والتحكم في الموارد التي تعنيهم. وهو مدخل حديث مصاغ من نساء العالم الثالث، يهدف إلى تمكين المرأة من خلال الاعتماد على النفس، لكن عن طريق الثقافة والتعليم والعمل والتوظيف.

وان التقليل من شأن المرأة لا يعد مشكلة يخلقها الرجال فحسب، إنما تشارك النساء أنفسهن فيها، ومن هنا تبرز ضرورة التعبئة الجماعية لزيادة الوعي لدى النساء، للتغلب على حالات التمييز في النوع الاجتماعي في المؤسسات، فليس كافياً أن تسعى المرأة للمزيد من التعليم من أجل التقدم، وإنما تحتاج لإنهاء التفرقة العنصرية ضد البنات في النظام المدرسي والوظيفي. ويلبي هذا احتياجات النوع الاستراتيجية بطريقة مباشرة من خلال تعبئة كاملة وكذلك احتياجات النوع العملية، وينفادى الربط بالحركة النسائية الغربية.

إن مدخل التمكين يعمل على تيسير توليد الإدراك والوعي لدى الرجل والمرأة تجاه مواضيع النوع الاجتماعي (Gender) وتحليل أسباب وضع المرأة الدوني، ويشمل التدريب القيادي لتمكين مناصري المرأة من التواصل والتفاعل مع النساء والرجال كأفراد أو مجموعات، ولتنظيم النساء لأخذ المبادرة بالتغيير.

ويتم التركيز على توليد الوعي كونه الهدف المحوري والرئيسي لهذا المدخل في معظم الحالات. لذلك فإن مدخل التمكين يعمل على تحريك الجماعات النسائية حول البرامج التنموية، للتأكد من أن النساء يمارسن سيطرة كافية ومعاملة متساوية كمشاركات ومستفيدات.

خامساً: بناء القدرات كأحد استراتيجيات التمكين:

يشكل العنصر البشري في كل العصور محور الارتكاز في جهود التنمية المستدامة، ومن ناحية أخرى فإن مهنة الخدمة الاجتماعية تؤمن بالإنسان وقدراته وإمكانياته وتحقيق التنمية الاجتماعية عن طريق تهيئة الظروف والأوضاع التي تتطلب خلق درجة عالية من الثقة والشفافية التي تتشكل في إطارها شبكات اجتماعية تعمل على قضاء حاجات أفراد المجتمع، وتحقيق أهدافهم المشتركة. لذا فإن الفقر من هذا المنظور، يعتبر حرمان من القدرات الأساسية التي تمكن الأفراد من الحصول على الموارد المتاحة، وليس مجرد تدنياً في الدخل، والذي يعتبر المعيار السائد لتحديد الفقر معتمد على مسلمة أن نقص الدخل يمكن أن يكون سبباً رئيسياً لحرمان الشخص من القدرة، وفي نفس الوقت ليس الإداة الوحيدة لتوليد القدرات^(١٧)، وفي هذا الإطار فإن بناء قدرات مختلف الأطراف الفاعلة عنصراً أساسياً من أجل إدماج النوع الاجتماعي في التنمية،

فبشكل عام يعتبر بناء القدرات الركيزة الأساسية التي تؤدي إلى الارتقاء بخصائص الموارد البشرية وتحسين كفاءتها التقنية والانتاجية وتحسين مستوى أداء العمل وإلى تحقيق التنمية الحضرية والبشرية للمسؤولين في بلديات المدن العربية.

١- مفهوم بناء القدرات:-

طرح العديد من التعريفات لمفهوم بناء القدرات ولكن من الأهمية بمكان التأكيد على أن مفهوم القدرة نعني به "مجموعة المعارف والمهارات لدى الأفراد"، وعلى هذا فإن بناء القدرات يشير إلى التدريب لبناء المهارات الفردية واكساب المعارف التي اعتبرت ضرورة لغرس المهنية في المجتمعات المدنية^(١٨).

وهناك من عرف مفهوم بناء القدرات، "اكتساب القوة لفعل أي شئ سواء بشكل فردي أو مجتمعة من أجل تنفيذ نشاط، أو أداء، أو إنتاج. والقدرة يمكن تحسينها من خلال التعليم والتدريب، فهي ليست بالنشئ الذي لا يمكن تحسينه. كما ان القدرة تساعد الأفراد والمنظمات لأداء وظيفتها بكفاءة وفعالية بشكل مستمر، حيث ضمان الاستدامة، وبذلك فإن مفهوم بناء القدرات يعني "تحرير وتعزيز وإدامة قدرة الأشخاص والمنظمات والمجتمع ككل لإدارة شئونهم بصورة ناجحة"^(١٩).

وقد عرف البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة **بناء القدرات** على أنها: "العمليات التي من خلالها يستطيع الأفراد، والمنظمات، والمؤسسات، والمجتمعات أن تطور مقدراتها (بشكل فردي أو مجمع) من أجل أن تؤدي الوظائف، وتحل المشكلات، وتضع الأهداف وتجزئها"^(٢٠).

٢- مفهوم بناء القدرات على مستوى الأفراد:-

وبهذا يشير مفهوم بناء القدرات على مستوى الأفراد، إلى تلك العملية التي تهدف إلى اكتساب المعارف والمهارات وتغيير السلوك والاتجاهات، وغالباً ما يكون ذلك من خلال تقديم المعرفة لهم بما يتناسب وثقافتهم وتطوير مهاراتهم من خلال أنشطة تدريبية غير أن هذا يتضمن أيضاً التعليم عن طريق الممارسة الفعلية والمشاركة والالتزام، فضلاً عن الإجراءات المرتبطة بزيادة الأداء من خلال التغيير في أساليب الأداء والدوافع إضافة إلى مستويات المسؤولية والمساءلة. بناء على ما سبق فإن اتجاه بناء القدرات من أجل تحقيق التنمية المستدامة ينطوي على تحديد المعوقات التي يواجهها الأفراد للحصول على حقوقهم الأساسية وفرص متساوية، وإيجاد الوسائل المناسبة التي من خلالها يتم دعم وتقوية قدراتهم للتغلب على أسباب ضعفهم واستبعادهم وتهميشهم ومعاناتهم^(٢١).

ونستخلص أن عملية بناء القدرات تتماثل وعملية التنمية المستدامة، حيث لا يمكن تحقيق كلاً منهما بمعزل عن السياق الاجتماعي والاقتصادي لأي مجتمع، كذلك لا يتضمن بناء القدرات دائماً خلق قدرات جديدة بل غالباً ما يتطلب إعادة توزيع القدرات الكامنة أو تحريرها.

الإجراءات المنهجية:

نوع الدراسة: وصفية تحليلية

المنهج المستخدم: المسح الاجتماعي بالعينة

أداة الدراسة: استمارة استبيان.

مجالات الدراسة:

المجال المكاني: شطر الطالبات بجامعة أم القرى بالزاهر - مكة المكرمة.

المجال البشري: عينة من الأكاديميات السعوديات العاملات في جامعة أم القرى بلغ قوامها (٨٧) مفردة من الكليات النظرية وذلك لأن الكليات النظرية تتميز بزيادة عدد الإناث عن عدد الذكور، كذلك طبيعة تخصصات الكليات النظرية يتيح للأكاديميات التأثير والتأثر بالثقافة السعودية، لذا تستطيع أكثر من غيرهن الاستجابات التي تعبر عن واقع المرأة في الثقافة السعودية.

المجال الزمني: تم جمع البيانات من الفترة ٢٠١٥/١١/١ إلى ٢٠١٥/١٢/١.

مناقشة نتائج البحث:

١- خصائص عينة البحث:

جدول رقم (١) يوضح خصائص عينة البحث

| خصائص مجتمع البحث | | | خصائص مجتمع البحث | | |
|-------------------|------|----|-------------------|---------------------|---------|
| ك | % | ك | % | ك | % |
| ١٢ | ١٣,٨ | ١١ | ١٢,٦ | أقل من ٣٠ | السن |
| ٦ | ٦,٩ | ١٧ | ١٩,٥ | من ٣٠ إلى أقل ٤٠ | |
| ٥ | ٥,٧ | ٤٣ | ٤٩,٤ | من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ | |
| ٤ | ٤,٦ | ١٦ | ١٨,٤ | ٥٠ عام فأكثر | |
| ٣ | ٣,٤ | ١١ | ١٢,٦ | معيد | الوظيفة |
| ٦ | ٦,٩ | ١١ | ١٢,٦ | محاضر | |
| ٤ | ٤,٦ | ٣٣ | ٣٧,٩ | استاذ مساعد | |
| ٥ | ٥,٧ | ١١ | ١٢,٦ | استاذ مشارك | |
| ٤ | ٤,٦ | ٢١ | ٢٤,١ | أستاذ | |
| ٢ | ٢,٣ | ١١ | ١٢,٦ | بكالوريوس | الدرجة |

| العلمية | ماجستير | ١١ | ١٢,٦ | كلية اللغة العربية | | |
|---------|---------|----|------|---------------------|---|------|
| | | | | الأدب | ٤ | ٤,٦ |
| | دكتوراه | ٥٦ | ٧٤,٧ | البلاغة والنقد | ٢ | ٢,٣ |
| | | | | اللغة والنحو والصرف | ٥ | ٥,٧ |
| | | | | الدراسات العليا | ٣ | ٣,٤ |
| | | | | الشرعية | ٩ | ١٠,٣ |
| | | | | التاريخ | ٧ | ٨,١ |
| | | | | المحاسبة | ٦ | ٦,٩ |
| | | | | كلية الشريعة | | |

يتضح من من بيانات الجدول السابق توزيع عينة البحث طبقاً للفئات العمرية، حيث أشارت البيانات أن أكبر نسبة كانت للمبحوثات التي تقع أعمارهن في الفئة العمرية (من ٤٠ إلى أقل ٥٠ سنة) والتي بلغت (٤٩,٤%)، أما المبحوثات التي تقع أعمارهن في الفئة العمرية من (٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة) بلغت نسبتهن (١٩,٥%)، كذلك من تقع أعمارهن في الفئة العمرية (من ٥٠ سنة فأكثر) بلغت نسبتهن (١٨,٤%)، في حين اتضح من الجدول السابق أن من تقع أعمارهن في الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة) بلغت (١٢,٦%)، الأمر الذي يشير إلى أن المبحوثات توافرت فيهن عنصر الخبرة، حيث تعرضت إلى كثير من التجارب التي تستطيع من خلالها اختيار الاستجابات التي تشير إلى مفهوم التمكين ومتطلبات تمكين المرأة السعودية ومعوقات تمكينها، مما يدل على مصداقية استجابات الاستمارة.

أما فيما يتعلق بتوزيع عينة البحث طبقاً للوظيفة، حيث اتضح أن أكبر نسبة كانت لفئة الأستاذ المساعد والتي بلغت (٣٧,٩%)، كذلك بلغت نسبة من يشغلن وظيفة الأستاذ (٢٤,١%)، أما من يشغلن بوظيفة معيد بلغت نسبتهن (١٢,٦%)، والتي كانت أيضاً نسبة اللاتي يعملن في وظيفة محاضر وأستاذ مشارك. هذا بالإضافة إلى توزيع عينة البحث طبقاً للدرجة العلمية، حيث كانت أعلى نسبة لمن حصلن على درجة الدكتوراه والتي بلغت (٧٤,٧%)، أما من حصلن على درجة الماجستير بلغت نسبتهن (١٢,٦%)، وكانت نفس نسبة من حصلن على درجة البكالوريوس، وتلك البيانات تؤكد مصداقية البيانات، حيث توافر تراكم الخبرات العلمية لدى المبحوثات.

أما فيما يتعلق بتوزيع عينة البحث طبقاً للكلية والقسم الذي تنتمي إليه المبحوثات، حيث اتضح أن نسبة (٣٥,٥%) من الأكاديميات بكلية العلوم الاجتماعية، حيث تم توزيعهن وفقاً لأقسام الكلية كما يلي، نسبة (١٣,٨%) ينتمين لقسم الخدمة الاجتماعية، بينما نسبة (٦,٩%) ينتمين لقسم الاعلام، في حين نسبة (٥,٧%) ينتمين لقسم اللغة الإنجليزية، كذلك نسبة (٤,٦%) ينتمين لقسم الجغرافيا، بينما نسبة (٣,٤%) ينتمين لقسم علم المعلومات.

أما المبحوثات اللاتي ينتمين لكلية الشريعة بلغت نسبتهن (٢٥,٣%)، كان توزيعهن وفقاً لأقسام الكلية كما يلي، نسبة (١٠,٣%) ينتمين لقسم الشريعة، بينما نسبة (٨,١%) ينتمين لقسم التاريخ، في حين بلغت نسبة من ينتمين لقسم المحاسبة (٦,٩%).

أما فيما يتعلق بنسبة المبحوثات اللاتي ينتمين لكلية التربية (٢٤,١%)، وكان توزيعهن كالتالي، نسبة (٦,٩%) ينتمين لقسم مناهج وطرق التدريس، في حين بلغت نسبة من ينتمين لقسم علم النفس (٥,٧%)، ونسبة (٤,٦%) ينتمين لقسم التربية الفنية، وكذلك نفس النسبة كانت لمن ينتمين لقسم رياض الأطفال، في حين من ينتمين لقسم التربية الخاصة بلغت نسبتهن (٢,٣%).

هذا بالإضافة إلى نسبة (١٦,١%) ينتمين لكلية اللغة العربية، واللاتي يتوزعن طبقاً لأقسام الكلية كما يلي، حيث بلغت نسبة من ينتمين لقسم الأدب (٤,٦%)، بينما نسبة (٥,٧%) ينتمين لقسم اللغة والنحو والصرف، في حين بلغت نسبة من ينتمين لقسم الدراسات العليا (٣,٤%)، بينما من ينتمين لقسم البلاغة والنقد بلغت نسبتهن (٢,٣%).

٢- النتائج المرتبطة بوجهة نظر الأكاديميات عن مفهوم التمكين.

جدول رقم (٢) يوضح النتائج المرتبطة بوجهة نظر الأكاديميات عن مفهوم التمكين

| الترتيب | القوة النسبية | الوزن المرجح | مجموع الأوزان | غير موافق بشدة | | غير موافق | | متردة | | أوافق | | أوافق بشدة | | العبارة |
|---------|---------------|--------------|---------------|----------------|-----|-----------|----|-------|---|-------|----|------------|----|--|
| | | | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | |
| ٢ | ٨٨,٩٧ | ٧٧,٤ | ٣٨٧ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٥٥,٢ | ٤٨ | ٤٤,٨ | ٣٩ | التمكين أداة تساعد المرأة على المطالبة بحقوقها |
| ١ | ٩٢,٤١ | ٨٠,٤ | ٤٠٢ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٦,٩ | ٦ | ٢٤,١ | ٢١ | ٦٩ | ٦٠ | هو إستراتيجية محورية لتحقيق التنمية بالاستفادة من قدرات كل أفراد المجتمع بما فيهم المرأة |
| ٣ | ٨٥,٩٨ | ٧٤,٨ | ٣٧٤ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٦,٩ | ٦ | ٥٦,٣ | ٤٩ | ٣٦,٨ | ٣٢ | تسهيل حصول المرأة على حقوقها |
| م٣ | ٨٥,٩٨ | ٧٤,٨ | ٣٧٤ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٦,٩ | ٦ | ٥٦,٣ | ٤٩ | ٣٦,٨ | ٣٢ | زيادة وعي المرأة بحقوقها ومطالبتها بهذه الحقوق |
| ٦ | ٨١,٣٨ | ٧٠,٨ | ٣٥٤ | ٠ | ٠ | ١١,٥ | ١٠ | ٦,٩ | ٦ | ٤٤,٨ | ٣٩ | ٣٦,٨ | ٣٢ | التمكين يعنى الفرص المتساوية للرجال والنساء فى المجتمع |
| ٥ | ٨٣,٦٨ | ٧٢,٨ | ٣٦٤ | ٠ | ٠ | ٥,٧ | ٥ | ٦,٩ | ٦ | ٥٠,٦ | ٤٤ | ٣٦,٨ | ٣٢ | دعم قدرات المرأة الذاتية للمساهمة في تنمية المجتمع |
| | | | ٢٢٥٥ | | ٠ | ١٥ | | ٣٠ | | ٢٥٠ | | ٢٢٧ | | المجموع |
| | | | | | ٠,٠ | ٢,٥ | | ٥,٠ | | ٤١,٧ | | ٣٧,٨ | | المتوسط |
| | | | | | ٠ | ٢,٩ | | ٥,٧ | | ٤٧,٩ | | ٤٣,٥ | | النسبة |
| | | | ٣٧٥,٨ | | | | | | | | | | | المتوسط المرجح للبعد |
| | | | ٨٦,٤ | | | | | | | | | | | القوة النسبية للبعد |

تشير بيانات الجدول السابق رقم (٢) إلى النتائج المرتبطة بوجهة نظر الأكاديميات عن مفهوم التمكين، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح

(٣٧٥,٨) والقوه النسبيه للبعد (٨٦,٤٪)، وبذلك ممكن التأكيد على ان هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على العبارات التي توضح مفهوم التمكين، ومما يدل على ذلك أن نسبة من إجبين موافق بشدة بلغت (٤٣,٥٪) فى حين من أجبين موافق بلغت نسبه (٤٧,٩٪) الى نسبة (٥,٧٪) اجابو مترددة، بينما من أجبين غير موافق (٢,٩٪)، كذلك من أجبين غير موافق بشدة بلغت نسبتهم (٠,٠٪).

وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد ومن الوزن المرجح والقوه النسبية على النحو التالى:-

١- جاءت العبارة رقم (٢) والتي مفادها " هو إستراتيجية محورية لتحقيق التنمية بالاستفادة من قدرات كل أفراد المجتمع بما فيهم المرأة " في الترتيب الأول بوزن مرجح (٨٠,٤) وقوة نسبية (٩٢,٤٪)، وبهذا وتشير استجابات المبحوثات ان مفهوم التمكين يرتبط ارتباط مباشر بالتنمية و المشاركة في تحقيقها.

٢- جاءت العبارة رقم (١) والتي مفادها "التمكين أداة تساعد المرأة على المطالبة بحقوقها" في الترتيب الثاني بوزن مرجح (٧٧,٤) وقوة نسبية (٨٨,٩٧٪) وبهذا وتشير استجابات المبحوثات إلى أن التمكين يرتبط بقدرة المرأة على المطالبة بحقوقها.

٣- جاءت العبارة رقم (٣) والتي مفادها " تسهيل حصول المرأة على حقوقها" في الترتيب الثالث بوزن مرجح (٧٤,٨) وقوة نسبية (٨٥,٩٨٪)، وبهذا وتشير استجابات المبحوثات أن مفهوم التمكين يعني لدى الأكاديميات منح القوة للمرأة لكي تطالب بحقوقها، كما جاءت في نفس الترتيب العبارة رقم (٤) والتي مفادها " زيادة وعى المرأة بحقوقها ومطالبتها بهذه الحقوق "، وبهذا وتشير استجابات المبحوثات إلى اقتناعهن بأن المرأة يجب أن تعي حقوقها لكي تستطيع المطالبة بها.

٤- جاءت العبارة رقم (٦) والتي مفادها "دعم قدرات المرأة الذاتية للمساهمة في تنمية المجتمع " في الترتيب الخامس بوزن مرجح (٧٢,٨) وقوة نسبية (٨٣,٧٪) وبهذا وتشير استجابات المبحوثات إلى أن التمكين لدى الأكاديميات ترتبط بتنمية قدرات المرأة، لمنحها القوة للمشاركة في التنمية المجتمعية.

٥- وجاءت العبارة رقم (٥) والتي مفادها " التمكين يعنى الفرص المتساوية للرجال والنساء فى المجتمع" فى الترتيب السادس بوزن مرجح (٧٠,٨) وقوة نسبية (٨١,٤٪) وبهذا وتشير استجابات المبحوثات أن التمكين يعنى تحقيق العدالة بين الجنسين.

كما أضافت بعض المبحوثات اللاتي لديهن تصور مختلف حول مفهوم التمكين من وجهة نظرهن، وتمثلت تلك الإضافات فى اتفاق بعضهن على أن تمكين المرأة يشير إلى إتاحة الفرص أمام المرأة فى شتى المجالات، كما أتفق البعض الأخر حول أن التمكين هو عملية تربية تزيد

من قدرة المرأة على التعامل مع مشكلاتها، وتعزيز قدرة المرأة ودخولها في سوق العمل. هذا بالإضافة إلى إشارة البعض إلى أن التمكين يعني اكساب المرأة المهارات التي تمكنها من المشاركة في سوق العمل والبرلمان ومنظمات المجتمع المدني، كذلك أكدت بعض المبحوثات على أن التمكين هو أداة لمساعدة المرأة لتمكينها من أداء أدوارها والمطالبة بحقوقها واعطائها الفرصة للتساوي مع الرجل، في حين أشارت بعض المبحوثات أن التمكين يعني تنمية وزيادة قدرات المرأة وإكسابها المهارات الحياتية وزيادة وعيها بحقوقها وبكيفية المطالبة بها وزيادة وعيها بالمؤسسات المجتمعية التي يمكنها الإستفادة منها لتحقيق التمكين لها بأنواعه المختلفة. لهذا بالإضافة إلى تأكيد بعض المبحوثات على أن تمكين المرأة يعني أن تفهم المرأة ما لها من حقوق وما عليها من واجبات وكيفية الموازنة بينهم فلا تتشغل بالمطالبة بالحقوق فتتسى ما عليها من واجبات.

٣ - النتائج المرتبطة بوجهة نظر الأكاديميات بالمجالات الأكثر إتاحة لتمكين المرأة.

جدول رقم (٣) يوضح النتائج المرتبطة بوجهة نظر الأكاديميات بالمجالات الأكثر إتاحة لتمكين المرأة

| الترتيب | القوة النسبية | الوزن المرجح | مجموع الأوزان | غير موافق بشدة | | غير موافق | | متردة | | أوافق | | أوافق بشدة | | العبارة |
|---------|---------------|--------------|---------------|----------------|---|-----------|---|-------|----|-------|----|------------|----|---|
| | | | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | |
| ١ | ٩٢,٦٤ | ٨٠,٦ | ٤٠٣ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٣٦,٨ | ٣٢ | ٣٦,٢ | ٥٥ | التمكين التعليمي "زيادة فرص التعليم المتاحة للنساء ومساواتها بالرجل في هذه الفرص" |
| ٣ | ٨٨,٩٧ | ٧٧,٤ | ٣٨٧ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٥,٧ | ٥ | ٤٣,٧ | ٣٨ | ٥٠,٦ | ٤٤ | التمكين الاقتصادي "توفير مصادر دخل مستقلة للمرأة مما يقلل من اعتمادها على الآخرين لإعالتها" |
| ٦ | ٨٢,٥٣ | ٧١,٨ | ٣٥٩ | ٠ | ٠ | ٥,٧ | ٥ | ١٢,٦ | ١١ | ٤٤,٨ | ٣٩ | ٣٦,٨ | ٣٢ | التمكين السياسي "زيادة مجالات التمثيل السياسي للمرأة في مؤسسات صنع القرار" |
| م٣ | ٨٨,٩٧ | ٧٧,٤ | ٣٨٧ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ١١,٥ | ١٠ | ٣٢,٢ | ٢٨ | ٥٦,٣ | ٤٩ | التمكين الاجتماعي "التوعية بالعادات والتقاليد المؤثرة سلباً على دورها" |
| ٢ | ٩١,٤٩ | ٧٩,٦ | ٣٩٨ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٤٢,٥ | ٣٧ | ٥٧,٥ | ٥٠ | التمكين الذاتي "دعم قدرات المرأة الذاتية" |
| ٥ | ٨٧,٥٩ | ٧٦,٢ | ٣٨١ | ٠ | ٠ | ٥,٧ | ٥ | ٦,٩ | ٦ | ٣١ | ٢٧ | ٥٦,٣ | ٤٩ | التمكين الوظيفي "تحديد حصة للنساء في الوظائف الحكومية" |
| | | | ٢٣١٥ | | | | | | | | | | | المجموع |
| | | | | | | | | | | | | | | المتوسط |
| | | | | | | | | | | | | | | النسبة |
| | | | | | | | | | | | | | | المتوسط المرجح للبعد |
| | | | | | | | | | | | | | | القوة النسبية للبعد |

تشير بيانات الجدول السابق رقم (٣) إلى النتائج المرتبطة بوجهة نظر الأكاديميات حول المجالات الأكثر إتاحة لتمكين المرأة، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (٣٨٥,٨) والقوة النسبية للبعد (٨٨,٧٪)، وبذلك يمكن التأكيد على أن

هذه الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على العبارات التي توضح وجهة نظر الأكاديميات حول المجالات الأكثر إتاحة لتمكين المرأة، ومما يدل على ذلك أن نسبة من إجابات موافق بشدة بلغت (٥٣,٤%) في حين من إجابات موافق بلغت نسبه (٣٨,٥%) الى نسبة (٦,١%) اجبن مترددة، بينما من أجابوا غير موافق (١,٩%)، كذلك من أجبن غير موافق بشدة بلغت نسبتهم (٠,٠%).

وقد جاء ترتيب مجالات تمكين المرأة الأكثر اتاحة وفق وجهة نظر الأكاديميات، وذلك بترتيب القوه النسبية لكل عبارة على النحو التالي:-

١- جاءت العبارة رقم (١) والتي مفادها " التمكين التعليمي " زيادة فرص التعليم المتاحة للنساء ومساواتها بالرجل في هذه الفرص" في الترتيب الأول بوزن مرجح (٨٠,٦) وقوة نسبية (٩٢,٦%)، وبهذا وتشير استجابات المبحوثات إلى التمكين التعليمي أكثر مجالات التمكين إتاحة في مجتمعاتنا العربية للمرأة.

٢- جاءت العبارة رقم (٥) والتي مفادها " التمكين الذاتي " دعم قدرات المرأة الذاتية" في الترتيب الثاني بوزن مرجح (٧٩,٦) وقوة نسبية (٩١,٥%) وبهذا وتشير استجابات المبحوثات أن أكثر مجالات تمكين المرأة إتاحة في المجتمعات العربية هي التمكين الذاتي، وبهذا تتحمل المرأة مسئولية تحقيق التمكين لذاتها.

٣- جاءت العبارة رقم (٢) والتي مفادها " التمكين الاقتصادي" توفير مصادر دخل مستقلة للمرأة مما يقلل من اعتمادها على الآخرين لإعالتها" في الترتيب الثالث بوزن مرجح (٧٧,٤) وقوة نسبية (٨٨,٩٧%)، وجاءت في نفس الترتيب العبارة رقم (٤)، والتي مفادها " التمكين الاجتماعي" التوعية بالعادات والتقاليد المؤثرة سلبا على دورها".

٤- جاءت العبارة رقم (٦) والتي مفادها " التمكين الوظيفي"تحديد حصة للنساء في الوظائف الحكومية" في الترتيب الخامس بوزن مرجح (٧٩,٢) وقوة نسبية (٨٧,٦%).

٥- جاءت العبارة رقم (٣) والتي مفادها " التمكين السياسي" زيادة مجالات التمثيل السياسي للمرأة في مؤسسات صنع القرار" في الترتيب السادس بوزن مرجح (٧١,٨) وقوة نسبية (٨٢,٥%) كما أضافت بعض المبحوثات طبقاً لوجهة نظرهن بعض مجالات التمكين الأخرى، والتي تمثلت في **التمكين النفسي** لزيادة قدرة المرأة على مواجهة المشكلات، كذلك أشارت بعض المبحوثات إلى **التمكين الصحي**، أي زيادة قدراتها الصحية ومواجهة أمراض نقص التغذية التي قد تتعرض إليها نظراً لظروف الحمل والولادة، هذا بالإضافة إلى إشارات بعض المبحوثات إلى **التمكين القانوني**، كذلك التمكين الإداري والمرسسي، كإشارة لزيادة قدرات المرأة الإدارية، **التمكين الديني**،

كإشارة لأهمية توعية المرأة بحقوقها وواجباتها من وجهة نظر إسلامية، والتي تتضمن معرفة حقوقها القضائية.

٤ - النتائج المرتبطة بمتطلبات تمكين المرأة السعودية بشكل عام.

جدول رقم (٤) يوضح النتائج المرتبطة بمتطلبات تمكين المرأة السعودية بشكل عام

| الترتيب | القوة النسبية | الوزن المرجح | مجموع الأوزان | غير موافق بشدة | | غير موافق | | متردة | | أوافق | | أوافق بشدة | | العبارة |
|---------|---------------|--------------|---------------|----------------|---|-----------|---|-------|----|-------|----|------------|----|--|
| | | | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | |
| ٤ | ٨٧,٥٩ | ٧٦,٢ | ٣٨١ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ١١,٥ | ١٠ | ٣٩,١ | ٣٤ | ٤٩,٤ | ٤٣ | متطلبات اجتماعية "توعية المجتمع بدور المرأة" |
| ٣ | ٨٧,٨٢ | ٧٦,٤ | ٣٨٢ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ١٢,٦ | ١١ | ٣٥,٦ | ٣١ | ٥١,٧ | ٤٥ | متطلبات سياسية "الاهتمام السياسي من قبل الدولة بقضية المرأة" |
| ٢ | ٩١,٠٣ | ٧٩,٢ | ٣٩٦ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٦,٩ | ٦ | ٣١ | ٢٧ | ٦٢,١ | ٥٤ | متطلبات تشريعية "استصدار قوانين تساعد على تحقيق التمكين للمرأة بكافة جوانبه" |
| ١ | ٩١,٤٩ | ٧٩,٦ | ٣٩٨ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٥,٧ | ٥ | ٣١ | ٢٧ | ٦٣,٢ | ٥٥ | متطلبات مجتمعية "توفير السبل التي تتيح للمرأة القيام بدورها في المجتمع" |
| | | | ١٥٥٧ | | | | | ٣٢ | | ١١٩ | | ١٩٧ | | المجموع |
| | | | | | | | | ٨,٠ | | ٢٩,٨ | | ٤٩,٣ | | المتوسط |
| | | | | | | | | ٩,٢ | | ٣٤,٢ | | ٥٦,٦ | | النسبة |
| | | | | | | | | ٣٨٩,٣ | | | | | | المتوسط المرجح للبعد |
| | | | | | | | | ٨٩,٥ | | | | | | القوة النسبية للبعد |

تشير بيانات الجدول السابق رقم (٤) إلى النتائج المرتبطة بمتطلبات تمكين المرأة السعودية بشكل عام، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (٣٨٩,٣) والقوة النسبية للبعد (٨٩,٥٪)، وبذلك يمكن التأكيد على أن هذه الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على العبارات التي توضح متطلبات تمكين المرأة السعودية، ومما يدل على ذلك أن نسبة من إجاب موافق بشدة بلغت (٥٦,٦٪) في حين من أجبن موافق بلغت نسبه (٢٤,٢٪) الى نسبة (٩,٢٪) اجبن مترددة، بينما من أجبن غير موافق (٠,٠٪)، كذلك من أجبن غير موافق بشدة بلغت نسبتهم (٠,٠٪).

وقد جاء ترتيب عبارات هذا البعد ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:-

١- جاءت العبارة رقم (٤) والتي مفادها "متطلبات مجتمعية" لتشير الى ضرورة توفير السبل التي تتيح للمرأة القيام بدورها في المجتمع " في الترتيب الأول بوزن مرجح (٧٩,٦) وقوة نسبية (٩١,٥٪).

٢- جاءت العبارة رقم (٣) والتي مفادها "متطلبات تشريعية" استصدار قوانين تساعد على تحقيق التمكين للمرأة بكافة جوانبه" في الترتيب الثاني بوزن مرجح (٧٩,٢) وقوة نسبية (٩١٪).

٣- جاءت العبارة رقم (٢) والتي مفادها "متطلبات سياسية" الاهتمام السياسي من قبل الدولة بقضية المرأة" في الترتيب الثالث بوزن مرجح (٧٦,٤) وقوة نسبية (٨٧,٨٪).

٤- جاءت العبارة رقم (١) والتي مفادها "متطلبات اجتماعية" توعية المجتمع بدور المرأة" في الترتيب الرابع بوزن مرجح (٧٦,٢) وقوة نسبية (٨٧,٦٪).

كما أضافت بعض المبحوثات طبقاً لوجهة نظرهن بعض متطلبات التمكين الأخرى، والتي تمثلت في متطلبات اقتصادية، ومتطلبات دينية والتي تتم من خلال تنظيم فاعليات توعوية تستخدم الأدلة الشرعية الداعمة لتمكين المرأة.

٥- النتائج المرتبطة بوجهة نظر الأكاديميات حول العوامل التي تعوق تمكين المرأة السعودية
جدول رقم (٥) يوضح ترتيب العوامل الأكثر تأثيراً التي تعوق تمكين المرأة السعودية

| الترتيب | القوة النسبية | الوزن المرجح | مجموع الأوزان | غير موافق بشدة | | غير موافق | | متردة | | أوافق | | أوافق بشدة | | العبارة |
|---------|---------------|--------------|---------------|----------------|---|-----------|-----|-------|----|-------|----|------------|----|--|
| | | | | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | |
| ٣ | ٨٢,٩٩ | ٧٢,٢ | ٣٦١ | ٠ | ٠ | ٥,٧ | ٥ | ١٢,٦ | ١١ | ٤٢,٥ | ٣٧ | ٣٩,١ | ٣٤ | التنشئة الاجتماعية لا تساهم في تشجيع المرأة وتمكينها |
| ١ | ٩٠,٣٤ | ٧٨,٦ | ٣٩٣ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٥,٧ | ٥ | ٣٦,٨ | ٣٢ | ٥٧,٥ | ٥٠ | التقاليد الاجتماعية |
| ٦ | ٧٨,٨٥ | ٦٨,٦ | ٣٤٣ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٣٢,٢ | ٢٨ | ٤١,٤ | ٣٦ | ٢٦,٤ | ٢٣ | تعدد الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها المرأة داخل الأسرة. |
| ٤ | ٨٠,٦٩ | ٧٠,٢ | ٣٥١ | ٠ | ٠ | ١١,٥ | ١٠ | ١٢,٦ | ١١ | ٣٦,٨ | ٣٢ | ٣٩,١ | ٣٤ | عدم تقبل الرجال للمرأة بالقيام بدور في الحياة العامة |
| ٧ | ٧٣,٧٩ | ٦٤,٢ | ٣٢١ | ٠ | ٠ | ٥,٧ | ٥ | ٤٤,٨ | ٣٩ | ٢٤,١ | ٢١ | ٢٥,٣ | ٢٢ | النسبة العالية لبطالة النساء |
| ٢ | ٨٣,٩١ | ٧٣ | ٣٦٥ | ٠ | ٠ | ٥,٧ | ٥ | ١٩,٥ | ١٧ | ٢٤,١ | ٢١ | ٥٠,٦ | ٤٤ | اهتمام الجمعيات النسائية بالتركيز على جوانب الإحسان وعمل الخير في أنشطتها وعدم الاهتمام الكافي بالعمل على تمكين المرأة |
| ٥ | ٧٩,٧٧ | ٦٩,٤ | ٣٤٧ | ٠ | ٠ | ٥,٧ | ٥ | ٢٦,٤ | ٢٣ | ٣١ | ٢٧ | ٣٦,٨ | ٣٢ | وجود بعض الآراء التي تري عدم أهمية قضية تمكين المرأة. |
| | | | ٢٤٨١ | | | ٢٣٩ | ٣٠ | ١٣٤ | | ٢٠,٦ | | ٢٣٩ | | المجموع |
| | | | | | | ٣٤,١ | ٤,٣ | ١٩,١ | | ٢٩,٤ | | ٣٤,١ | | المتوسط |
| | | | | | | ٣٩,٢ | ٤,٩ | ٢٢,٠ | | ٣٣,٨ | | ٣٩,٢ | | النسبة |
| | | | | | | ٣٥٤,٤ | | | | | | | | المتوسط المرجح للبعد |
| | | | | | | ٨١,٥ | | | | | | | | القوة النسبية للبعد |

تشير بيانات الجدول السابق رقم (٥) إلى النتائج المرتبطة بوجهة نظر الأكاديميات حول العوامل التي تعوق تمكين المرأة السعودية، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (٣٥٤,٤) والقوة النسبية للبعد (٨١,٥٪)، وبذلك ممكن التأكيد على ان هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على العبارات التي توضح العوامل التي تعوق تمكين المرأة السعودية، ومما يدل على ذلك أن نسبة من أجبن موافق بشدة بلغت (٣٩,٢٪) في حين من أجبن موافق بلغت نسبه (٣٣,٨٪) الى نسبة (٢٢,٠٪) اجبن مترددة، بينما من أجبن غير موافق (٤,٩٪)، كذلك من أجبن غير موافق بشدة بلغت نسبتهم (٠,٠٪).

وقد جاء ترتيب العوامل الأكثر تأثيراً وفق لوجهة نظر الأكاديميات، وذلك بترتيب الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:-

١- جاءت العبارة رقم (٢) والتي مفادها "التقاليد الاجتماعية" في الترتيب الأول بوزن مرجح (٧٨,٦) وقوة نسبية (٩٠,٣٪). والتي تشير إلى أن التقاليد الاجتماعية لها تأثير قوى على قضية تمكين المرأة في المجتمع السعودي.

٢- جاءت العبارة رقم (٥) والتي مفادها "اهتمام الجمعيات النسائية بالتركيز على جوانب الإحسان وعمل الخير في أنشطتها وعدم الاهتمام الكافي بالعمل على تمكين المرأة" في الترتيب الثاني بوزن مرجح (٧٣) وقوة نسبية (٨٣,٩٪). لتشير إلى نقطة مهمة يجب الاهتمام بها وهي ضرورة قيام الجمعيات النسائية بدورها في تمكين المرأة وعدم الاكتفاء بالدور الخيري والعمل على تطوير هذا الدور إلى الجانب التوعوي والحقوقى.

٣- جاءت العبارة رقم (١) والتي مفادها "النتيجة الاجتماعية لا تساهم في تشجيع المرأة وتمكينها" في الترتيب الثالث بوزن مرجح (٧٢,٢) وقوة نسبية (٨٢,٩٩٪). حيث تعتبر البيئة الاجتماعية في المجتمعات العربية من العوامل التي تحد من القدرة على تمكين المرأة نظراً لسيادة العادات والتقاليد الاجتماعية التي قد تؤثر سلباً في بعض جوانبها على قضية التمكين للمرأة.

٤- جاءت العبارة رقم (٤) والتي مفادها "عدم تقبل الرجال للمرأة بالقيام بدور في الحياة العامة" في الترتيب الرابع بوزن مرجح (٧٠,٢) وقوة نسبية (٨٠,٧٪). وهذا يتطلب ضرورة العمل التوعوي ومساندة الجهات الحكومية المهتمة بقضية المرأة لها.

٥- جاءت العبارة رقم (٧) والتي مفادها "وجود بعض الآراء التي تري عدم أهمية قضية تمكين المرأة". في الترتيب الخامس بوزن مرجح (٦٩,٤) وقوة نسبية (٧٩,٨٪). حيث قد يري البعض أن دور المرأة في المنزل يعد كافياً لها ولا توجد ضرورة لدور المرأة في المجتمع.

٦- جاءت العبارة رقم (٣) والتي مفادها "تعدد الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها المرأة داخل الأسرة..". في الترتيب السادس بوزن مرجح (٦٨,٦) وقوة نسبية (٧٨,٩٪).

٧- جاءت العبارة رقم (٥) والتي مفادها "النسبة العالية لبطالة النساء" في الترتيب السابع بوزن مرجح (٦٤,٢) وقوة نسبية (٧٣,٨٪). حيث تعد نسبة البطالة العالية للنساء في المجتمع من العوامل التي لا توفر للمرأة الاستقلال الاقتصادي الذي يساعدها على المطالبة باحتياجاتها والعمل على تحقيق ذاتها من خلال تمكينها اقتصادياً.

النتائج العامة:

ترتبط دائماً النتائج بالمقدمات في البحث العلمي لهذا سوف يتم عرض نتائج هذه الدراسة من خلال تساؤلاتها:

النتائج الخاصة بالتساؤل الأول للبحث والذي مؤداه:- "ما تصور الأكاديميات السعوديات لمفهوم التمكين؟"

وأشارت نتائج البحث إلى أن مفهوم التمكين وفق وجهة نظر الأكاديميات تمثل في أن التمكين إستراتيجية محورية لتحقيق التنمية بالاستفادة من قدرات كل أفراد المجتمع بما فيهم المرأة، كذلك التمكين أداة تساعد المرأة على المطالبة بحقوقها، بالإضافة إلى أن التمكين يعنى الفرص المتساوية للرجال والنساء فى المجتمع ويدعم قدرات المرأة الذاتية للمساهمة في تنمية المجتمع، كذلك أشارت النتائج أن مفهوم التمكين وفق وجهة نظر الأكاديميات يشير إلى هو عملية تربية تزيد من قدرة المرأة على التعامل مع مشكلاتها، وتعزيز قدرة المرأة ودخولها في سوق العمل، كذلك فهو التمكين يعنى تنمية وزيادة قدرات المرأة وإكسابها المهارات الحياتية وزيادة وعيها بحقوقها وبكيفية المطالبة بها وزيادة وعيها بالمؤسسات المجتمعية التي يمكنها الإستفادة منها لتحقيق التمكين لها بأنواعه المختلفة.

النتائج المرتبطة بالتساؤل الثاني للبحث والذي مؤداه:- "ما المجالات الأكثر إتاحة في الوقت الحالي لتمكين المرأة؟"

أكدت نتائج البحث الحالي أن المجالات الأكثر إتاحة في الوقت الحالي لتمكين المرأة وفق وجهة نظر الأكاديميات، تتمثل في **التمكين التعليمي** "زيادة فرص التعليم المتاحة للنساء ومساواتها بالرجل في هذه الفرص، كذلك **التمكين الذاتي**" دعم قدرات المرأة الذاتية، بالإضافة إلى **التمكين الاقتصادي** "توفير مصادر دخل مستقلة للمرأة مما يقلل من اعتمادها على الآخرين لإعالمتها، كذلك **التمكين الاجتماعي**" التوعية بالعادات والتقاليد المؤثرة سلباً على دورها، بالإضافة إلى **التمكين الوظيفي** "تحديد حصة للنساء في الوظائف الحكومية، كذلك **التمكين النفسي** لزيادة قدرة المرأة على مواجهة المشكلات، كذلك أشارت بعض المبحوثات إلى **التمكين الصحي**، أي زيادة قدراتها الصحية ومواجهة أمراض نقص التغذية التي قد تتعرض إليها نظراً لظروف الحمل والولادة، هذا بالإضافة إلى إشارات بعض المبحوثات إلى **التمكين القانوني**، كذلك التمكين الإداري والمرسسي، كإشارة لزيادة قدرات المرأة الإدارية، **التمكين الديني**، كإشارة لأهمية توعية المرأة بحقوقها وواجباتها من وجهة نظر إسلامية، والتي تتضمن معرفة حقوقها القضائية.

النتائج المرتبطة بالتساؤل الثالث للبحث والذي مؤداه:- " ما متطلبات تمكين المرأة السعودية بشكل عام؟"

أشارت نتائج البحث الحالي أن متطلبات لتمكين المرأة السعودية وفق وجهة نظر الأكاديميات، تتمثل في متطلبات مجتمعية" توفير السبل التي تتيح للمرأة القيام بدورها في المجتمع، كذلك متطلبات تشريعية" استصدار قوانين تساعد على تحقيق التمكين للمرأة بكافة جوانبه، بالإضافة إلى متطلبات سياسية" الاهتمام السياسي من قبل الدولة بقضية المرأة، كذلك متطلبات اجتماعية" توعية المجتمع بدور المرأة. كما أشارت المبحوثات عينة البحث إلى متطلبات أخرى لتحقيق تمكين المرأة تتمثل في متطلبات اقتصادية، ومتطلبات دينية والتي تتم من خلال تنظيم فاعليات توعوية تستخدم الأدلة الشرعية الداعمة لتمكين المرأة.

النتائج المرتبطة بالتساؤل الرابع للبحث والذي مؤداه:- " ما العوامل الأكثر تأثيراً التي قد تعوق تمكين المرأة السعودية؟"

أشارت نتائج البحث الحالي أن العوامل الأكثر تأثيراً التي تعوق تمكين المرأة السعودية وفق وجهة نظر الأكاديميات، تتمثل في التقاليد الاجتماعية، كذلك اهتمام الجمعيات النسائية بالتركيز على جوانب الإحسان وعمل الخير في أنشطتها وعدم الاهتمام الكافي بالعمل على تمكين المرأة، هذا بالإضافة إلى التنشئة الاجتماعية لا تساهم في تشجيع المرأة وتمكينها، كذلك عدم تقبل الرجال للمرأة بالقيام بدور في الحياة العامة، كذلك وجود بعض الآراء التي تري عدم أهمية قضية تمكين المرأة، كذلك تعدد الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها المرأة داخل الأسرة، كذلك النسبة العالية لبطالة النساء.

المراجع .

- (١) دعاء رمضان على محمد: العلاقة بين ثقافة المنظمة وتمكين المرأة في القيادات الأكاديمية بالجامعة ودور الكفاءة الذاتية في هذه العلاقة : دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة جنوب الوادي بقنا، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة جنوب الوادي، ٢٠١٥
- (٢) نزمين سيد عرب سليمان: دور المنظمات النسائية العربية في تمكين المرأة : دراسة مقارنة من واقع حالتي مصر والبحرين، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠١١
- (٣) أشرف عواد ابراهيم: التمكين السياسي للمرأة الأردنية : دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة مؤتة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠١٠
- (٤) جواهر بنت صالح الخمشي(١٤٣١هـ) :المعوقات التي تواجه تمكين المرأة السعودية من العمل في المجتمع السعودي"رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الامام محمد بن سعود، كلية العلوم الاجتماعية.
- (٥) منيرة الناهض: عوامل مؤثرة في صنع القرار والتمكين عند المرأة السعودية، المرأة والأهداف التنموية للألفية، ١٧-١٩/١٢/٢٠٠٥،
- (٦) أبو القاسم الحسين بن محمد المعروف بالراغب الأصفهاني(د. ت) ، المفردات في غريب القرآن، تحقيق: محمد سيد كيلاني (بيروت: دار المعرفة، ص ٤٧١.
- (٧) انظر نسخة إلكترونية على الرابط التالي:
<http://www.merriam-webster.com/dictionary/empowerment?show=0&t=1309385526>
- (8) J. Lord, P. Hutchison(1993), *the Process of Empowerment :Implications of Theory and Practice* (Canadian Journal of Community Mental Health, Spring) p.٤
- (٩) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الأسكو)،(٢٠٠١)، الشراكة في الأسرة العربية (نيويورك: الأمم المتحدة)، ص ١٠.
- (١٠) هالة صقر، وعبد الله شحاته: التمكين الاقتصادي للمرأة المعوقات والحلول المقترحة، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الامريكية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ١٤.

(١١) نيفين عبد المنعم، إيمان محمد محمود: تمكين المرأة بمحافظة القليوبية بدعم مبادرة المرأة الواحد بواشنطن، الجمعية العربية للتنمية البشرية والبيئة بالقناطر الخيرية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٥٩.

(١٢) سميرة أحمد على عبد المولى: تدعيم التعليم كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في مصر، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٢٩.

(١٣) وق الأمم المتحدة الإنمائي (اليونيفيم)، النوع الاجتماعي حقيقة مرجعية

www.arabwomenconnect.org/docs/ASRO_Gov_AKit.doc

(١٤) حاتم المقدم: التنمية البشرية في مصر والعالم، وكتاب الأهرام الاقتصادي، العدد ١٩٩ أول يوليو ٢٠٠٤ ص، ص ٨، ٢٢.

(١٥) خديجة عبد الله يحمّد: أهمية المؤشرات الإحصائية في التنمية البشرية، المعهد العربي للتدريب والبحوث الإحصائية، سرت، نوفمبر ٢٠٠٩، ص ٦٨.

(١٦) المعهد الديمقراطي الوطني للشئون الدولية: تمكين المرأة من أجل أحزاب سياسية أقوى، دليل الممارسات الجديدة للنهوض بالمشاركة السياسية للمرأة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، أكتوبر ٢٠١١.

(١٧) أمارتيا صن: التنمية حرة، ترجمة شوقي جلال، المركز القومي للترجمة، القاهرة، ط ١، ٢٠١٠، ص ١٤١.

(١٨) بيل ستيرلاندا: بناء قدرات المجتمع المدني في مجتمعات ما بعد النزاع: تجربة البوسنة والهرسك وكوسوفو، ورقة براكسيس رقم (٩)، إنترناك، يونيو ٢٠٠٦، ص ٣.

(١٩) منظمة الغذاء والزراعية: بناء القدرات، منظمة الغذاء والزراعة، الأمم المتحدة، نيويورك، ٢٠١٠، ص ١٨.

(20) World Bank: Using Training to Build Capacity for Development,

The International Bank for Reconstruction and Development / The World

Bank, Washington, 2008, P21.

(٢١) محمد عبد الغني، رضوى محمد هلال: بناء القدرات التنموية التي تركز على الناس، مركز تطوير الأداء والتنمية، سلسلة تطوير الأداء الاجتماعي، القاهرة، العدد ٣، ٢٠٠٩، ص ١٠.