

تاريخ الارسال (2021-11-9)، تاريخ قبول النشر (2022-3-5)

*1

د. سوسن عبدالكريم المؤمن

اسم الباحث الأول:

قسم علم النفس - كلية العلوم الاجتماعية -
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - المملكة
العربية السعودية

¹ اسم الجامعة والبلد (للأول)

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address:

sawsanaalmomen@gmail.com

استشراف مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (دراسة استطلاعية)

<https://doi.org/10.33976/IUGJEPS.30.4/2022/20>

يهدف البحث إلى استشراف مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام، خلال العشر سنوات القادمة (٢٠٢٢ - ٢٠٣٢)، والكشف عن التحديات التي من الممكن أن تواجهها. تكونت عينة الدراسة من (٣٥٢) شخص، من منسوبي الجامعة، وتم استخدام المنهج الوصفي، كما قامت الباحثة ببناء أداة الدراسة، وأسفرت النتائج عن تنبؤ إيجابي لمستقبل تمكين المرأة بالجامعة، خلال العشر سنوات القادمة بنسبة ٩٠,٦٪، كما أسفرت عن التنبؤ بمواجهة تحديات محتملة بنسبة ٥١,٧٪، منها: وجود بعض العادات المتوارثة التي ترفض تقلد المرأة مناصب قيادية عليا في الكليات الشرعية، بنسبة ٦٥,٦٪، عدم تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في الترشح للمناصب العليا، بنسبة ٦٢,٨٪، ورفض بعض الأسر التحاق المرأة بالأعمال التي تتطلب تواصل مع الرجل، بنسبة ٥٤,٣٪، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء منسوبي الجامعة تجاه مستقبل تمكين المرأة بالجامعة تعزى إلى نوع المهنة، والدرجة العلمية، وبينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى تقلد منصب قيادي لصالح الذين يتقلدون مناصب قيادية.

كلمات مفتاحية: مستقبل تمكين المرأة - التمكين النفسي - التمكين الإداري - تحديات مستقبل تمكين المرأة.

Looking Forward to the Future of Women's Empowerment at Imam Muhammad Ibin Saud Islamic University (IMSIU) (Survey)

The purpose of this research is to look forward to the prospects for women's empowerment at (IMSIU) in the next decade (2022-2032), and to reveal the challenges that they may face. The study sample consisted of (352) of the university staff, the researcher adopted the prediction method and established the study tool, the findings of the survey show positive predictions about the prospects of the women's empowerment at IMSIU in the next decade with 90.6%. Also, the findings predict a possible challenge of 51.7 %, including: some traditional customs that hinder women from holding senior leadership positions in Sharia colleges, with 65.6%, unequal opportunities for women to men to senior positions, with 62.8%. Some families refuse to let women hold jobs requiring communication with men, with 54.3%, the findings also show that there are no statistically significant differences in the views of university staff neither on the future of women's empowerment in IMSIU depending on occupation type, academic degree and holding leadership positions nor on the possible challenges of women's empowerment future at IMSIU depending on occupation type and academic degree, however, there are statistically significant differences concerning favoring persons in leadership positions to hold another leadership position.

Keywords: The future of women's empowerment - Psychological empowerment - Administrative empowerment - The future challenges of women's empowerment.

مقدمة:

توالت مكاسب المرأة السعودية، بصور الأوامر الملكية، في عهد الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود، حيث أتت التشريعات محققة للمرأة التمكين، من خلال تحقيق مبدأ المساواة بين المرأة والرجل، مما كفل حقوقها في مختلف المجالات، ومنها حقوقها في الالتحاق بالمناصب القيادية المرموقة في القطاع التعليمي، أيًا كان نوعها. ويعد تمكين المرأة من المفاهيم الحديثة، التي ظهرت في نهاية تسعينات القرن العشرين، نتيجةً للاهتمام الدولي والمحلي، ليصبح من أكثر المفاهيم استخداماً في سياسات وبرامج المؤسسات، من خلال توسيع نطاق الخيارات والبدائل أمام النساء، ليصبحن أكثر مشاركة وإسهاماً في مجتمعاتهن، وتمكينهن من التأثير في العملية التنموية (قحطاني، ٢٠١٦)، فالتمكين هو الاعتراف بحق الفرد في الحرية والتحكم (Randolph & Sashkin, 2002). ويهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، التي تحقق المساواة بين المرأة والرجل، من خلال الدعم المتبادل، ودعم المرأة لحل مشاكلها الخاصة، من خلال اكتساب المعرفة والمهارات، بالإضافة إلى منح الثقة للمرأة للدخول في مرحلة الاستقلال، وحرية الاختيار في مختلف قرارات الحياة (Long, Morrison, & Tice, 2006). وقد حظيت المرأة السعودية في عهد خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز؛ بمرحلة تمكين غير مسبقة، من خلال سلسلة من الإجراءات والإصلاحات الاجتماعية والاقتصادية والمدنية، مما عزز من مكانتها في المجتمع، وعزز من مشاركتها في مختلف الأصعدة، لتكون بذلك مساهمة ومشاركة مع شقيقها الرجل؛ في تحقيق التقدم والازدهار لهذا الوطن. فقد جاءت استراتيجية التنمية الوطنية ٢٠٣٠ ممكنة للمرأة السعودية، واضعةً لها عدداً من المؤشرات، ومنها مشاركة النساء في المواقع القيادية، وفي اتخاذ القرارات، وإتاحة فرص التدريب غير التقليدية للنساء، وتمكينهن من تقلد المناصب العامة، وزيادة نسبة مشاركتهن في سوق العمل (فرج وشرعبي، ٢٠٢٠). لذا فقد تزايد الاهتمام بتمكين المرأة في التعليم العالي في الجوانب القيادية والإدارية والأكاديمية، والذي تطلب دعم تمكينها في الجامعات، وتهيئة بيئة تتيح لها اتخاذ قرارات مستقلة متعلقة بتنميتها الشخصية، وتنمية المجتمع بشكل عام، الأمر الذي ينعكس على الشعور لديها بالثقة والأمان، وإعطاء الفرصة للعمل بحرية واستقلال (بني هاني، ٢٠٢٠). وحيث تعمل جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من خلال خططها الاستراتيجية ٢٠٢١ - ٢٠٢٥ على تمكين المرأة، من خلال زيادة مشاركتها في المواقع القيادية وعمليات اتخاذ القرار (وثيقة الخطة الاستراتيجية لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ٢٠٢١-٢٠٢٥)، وما يحظى به واقع تمكين المرأة السعودية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من مشاركة في المناصب القيادية بالجامعة، ومنها المشاركة في تولي رئاسة الأقسام العلمية، وتولي منصب عميد، ومنصب وكيل جامعة، بالإضافة إلى دخولها إلى مجلس الجامعة، فإنه قد أصبح لها الحقوق ذاتها التي يكفلها النظام للرجل، وأصبحت الفرص مهياً لها لأن تكون شريكاً كاملاً في صنع القرار داخل الجامعة.

مشكلة الدراسة:

لقد واجهت الحكومات والمؤسسات غير الحكومية على مستوى العالم؛ تحديات مشتركة كثيرة في ملف تمكين المرأة، فلا يزال هناك الكثير من الجهود لجعل المرأة شريكاً كاملاً وفاعلاً أساسياً في التنمية البشرية المستدامة، كمنتجة ومستفيدة (شليبي، ٢٠٢١)، فعلى الرغم من الإجراءات التي تمنح المرأة السعودية الفرصة لشغل مناصب إدارية في العديد من المؤسسات، إلا أن النساء السعوديات ما زلن يواجهن العديد من التحديات في تولي المناصب الإدارية (غني، ٢٠٢٠) (Al- Kayed, 2015)، حيث كشفت دراسة الفايز (٢٠١٤) عن قصور التمكين القيادي للنساء

في كل من جامعتي الملك سعود، والإمام محمد بن سعود الإسلامية، وكذلك دراسة أبو خضير (٢٠١٢)؛ التي أوضحت نقص تمكين القيادات الأكاديمية النسائية في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة، وأشارت دراسة الخمشي (٢٠١٠) عن وجود معوقات اجتماعية وتنظيمية تواجه تمكين المرأة، منها العادات والتقاليد، التي تحد من التحاق المرأة بالكثير من المهن، الاختلاط في بعض مجالات العمل، القيود العائلية، وصعوبة التوفيق بين ظروف العمل ومتطلبات الحياة الزوجية، كما أوضحت دراسة الكعكي (٢٠١١) أن الضغوط البيئية والوظيفية تحصر نشاط المرأة في أنواع وظيفية ومهام ومسؤوليات محددة، تجعلها لا ترتقي إلى مستويات الإدارة العليا، وينحصر دورها في تنفيذ الخطط والقرارات الإدارية التي تملأ عليها، وأشارت الفاسي (٢٠٠٩) إلى أن نظرة المجتمع للمرأة بأن الولاية مقتصرة على الرجال هي من معوقات تولي المرأة السعودية المناصب القيادية، كما أكدت دراسة غنيم (٢٠٢٠) بأن الثقافة التنظيمية، والثقافة الاجتماعية، هي من التحديات التي تواجه المرأة في مجال القيادة الأكاديمية. وحيث نصت مؤشرات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ (٢٠١٦) على: "رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من ٢٢٪ إلى ٣٠٪"، وهدفت خطة التنمية السعودية إلى مشاركة المرأة في صناعة التنمية، من خلال زيادة مشاركتها في التعليم العالي والوظائف المهمة، حتى تصبح فاعلة في المجتمع، إلا أنه ما زالت الفجوة واسعة بين تحقيق ذلك؛ وما يجسده الواقع العملي، فالتمثيل غير المتكافئ للمرأة في المراكز الإدارية العليا، لا زال هو السائد (بني هاني، ٢٠٢٠). ولما للجامعات السعودية من مسؤولية كبيرة، ودور هام في تحقيق متطلبات النقلة النوعية التي جاءت بها رؤية المملكة ٢٠٣٠، ومنها تمكين المرأة، للقيام بأدوارها، والمساهمة في تنمية وطنها، وهذا ما أشارت إليه دراسة فرج وشريعي (٢٠٢٠)، التي سلطت الضوء على أهمية دور التعليم الجامعي في تحقيق استراتيجية التنمية ٢٠٣٠، وتمكين المرأة السعودية، وحيث أن الواقع المشهود يشير إلى محدودية وصول النساء للمناصب القيادية العليا، وبنسب غير متكافئة مع نظرائهن من الرجال، فإنه جاءت الأهمية بمكان؛ للقيام بهذه الدراسة الاستطلاعية، لاستشراف مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، خلال العشر سنوات القادمة ٢٠٢٢ - ٢٠٣٢هـ، وتبسيط الضوء على التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة في الجامعة، لمواجهة، ووضع الحلول المناسبة لها، أو للحد منها.

أسئلة البحث:

- ما هو مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة؟
- ما هي التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة؟
- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات منسوبي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تجاه مستقبل تمكين المرأة بالجامعة، تعزى إلى نوع المهنة (عضو هيئة تدريس، موظف إداري)، الدرجة العلمية، تقلد منصب قيادي؟
- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات منسوبي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تجاه التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بالجامعة، تعزى إلى نوع المهنة (عضو هيئة تدريس، موظف إداري)، الدرجة العلمية، تقلد منصب قيادي؟

أهداف البحث:

- التنبؤ بمستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة (٢٠٢٢ - ٢٠٣٢).

- تشخيص التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بالجامعة خلال العشر سنوات القادمة.
- الكشف عن الفروق بين آراء منسوبي الجامعة تجاه مستقبل تمكين المرأة بالجامعة، والتحديات التي من الممكن أن تواجهها خلال العشر سنوات القادمة، وفقاً لنوع المهنة (عضو هيئة تدريس، موظف إداري)، الدرجة العلمية، تقلد منصب قيادي.

الأهمية العلمية والعملية للبحث:

- تتبثق أهمية البحث من أهمية العمل على الموائمة مع متطلبات النقلة النوعية التي تشهدها المملكة العربية السعودية في جانب تمكين المرأة، وفقاً لما جاءت به رؤية المملكة ٢٠٣٠، التي أشارت إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من ٢٢٪ إلى ٣٠٪، وبذلك يأتي دور المؤسسات التعليمية، ومنها جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، للمساهمة في تحقيق ذلك المؤشر الرئيسي، من خلال الممارسات العملية نحو تمكين المرأة، ومن خلال الأبحاث والدراسات العلمية، التي تسلط الضوء على طبيعة تمكين المرأة في المؤسسات التعليمية، والتحديات التي تواجهها أمام ذلك التمكين، وتحليل ذلك، واستشراف مستقبل التمكين على ضوء الواقع، ومن ثم الخروج بالتوصيات المناسبة، لتحقيق الأهداف والتطلعات الوطنية.
- تعد هذه الدراسة إضافة علمية في مجال الدراسات النفسية والإدارية، كونها تتناول متغير "التمكين" كمتغير في علم النفس الإيجابي وفي علم الإدارة.

مصطلحات الدراسة:

التمكين:

- اصطلاحاً هو العملية التي يتم من خلالها إتاحة الفرصة لشخص ما لتولى القيام بمسؤوليات أكبر من خلال التدريب والثقة والدعم العاطفي (Murrell & Meredith, 2000) في: (الكعبي، ٢٠١٨: ٣٨٢).
- تمكين المرأة:**

- يعرفه صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM 2000) بأنه: "توفير فرص أكبر للمرأة للحصول على الموارد والتحكم في المجتمع" (ص ٦٤)، وعرفه تاندون (Tandon 2017) بأنه مفهوم اجتماعي سياسي يتخطى نطاق مشاركة ورفع وعي المرأة إلى آفاق أرحب، وهو يتكون من المكونات التالية في: (حليبي، ٢٠٢١):
- مكون معرفي: ويشير إلى فهم المرأة لظروفها، ومكانتها، والأسباب التي وراء ذلك، على المستويين المصغر والمكبر للمجتمع.
 - مكون نفسي: ويتضمن تطوير المشاعر حول قدرة المرأة على العمل عبر المستويين الشخصي والمجتمعي، لتحسين ظروفها، وتشكيل المفاهيم نحو قدرتها على النجاح في جهود التغيير.
 - مكون اقتصادي: يتطلب قدرة المرأة على المشاركة في أنشطة إنتاجية، تسمح لها ببعض الاستقلالية المالية.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية:** استشراف مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- الحدود البشرية:** منسوبي ومنسوبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- الحدود المكانية:** جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، بمدينة الرياض.
- الحدود الزمانية:** خلال صيف ١٤٤٢ هـ.

الإطار النظري:

التمكين:

إن التمكين هو أحد أشكال التدخل الإيجابي، الذي يهتم بزيادة شعور الفرد بالبهجة، والسعادة، والرضا عن مختلف مناحي الحياة، وكذلك يهتم بتعزيز القدرات وتعظيمها، ورفع الروح المعنوية الموجهة نحو تحسين جودة الحياة (النواجحة، ٢٠١٦). وهو يعني بتقوية الأفراد، بمعنى منحهم الفرصة للمشاركة، والانطلاق باستغلال طاقاتهم الذهنية كاملة، في حل مشاكل العمل، وتحسين الإنتاجية (السلمي، ٢٠٠٥)، وتشير الدراسات إلى أن تقديم التمكين؛ يعتمد على مصادر القوة؛ التي يمكن منحها للأفراد والجماعات، وهي تتطلب امتلاك المعونة للذات، وامتلاك الثقة الضرورية للعمل والإنجاز، وأن يكون الفرد جزء من جماعة أو مجتمع يشعر فيه بالمواطنة، ويتمكن فيه من تحرير طاقاته، وأن آليات ذلك تتضمن بناء الوعي، والقدرات، والقاعدة المعرفية، والاتجاهات الواضحة المحددة على الفرد ذاته، وبين البيئة المحيطة بالفرد (مسعود، ٢٠٠٦).

فالصياغة المفاهيمية للتمكين تعني إعطاء الاستقلال الذاتي للموظفين في اتخاذ القرارات، عن طريق أداء واجباتهم ومهامهم (Amundsen & Matinsen, 2015).

تمكين المرأة:

إن تمكين المرأة؛ وتحقيق المساواة بين الجنسين؛ هو من ضروريات تحقيق التنمية المستدامة الشاملة، وهو أكثر المفاهيم اعترافاً بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية (قحطاني، ٢٠١٦)، لذا فإن تمكين المرأة هو من المداخل المستخدمة من قبل الدول، عن طريق تحقيق اعتماد المرأة على ذاتها، بواسطة التثقيف، والتعليم، والتوظيف، والقضاء على كل أنواع تبعية المرأة، واستكانتها اجتماعياً، واقتصادياً، وسياسياً (شليبي، ٢٠٢١)، وهو عملية منح النساء العملات، وتزويدهن بالمهارات، والأدوات، والمعلومات، والسلطة، والمسؤولية المتعلقة بعملهن، ليتمكنوا من تصميم عملهن، والتفاعل مع الآخرين، واتخاذ القرارات المناسبة، دون الحاجة إلى موافقة مسبقة من الرئيس (المدهون، ١٩٩٩)، وأشار كبير (Kabeer (1999 إلى أن تمكين المرأة عملية تتمكن بواسطتها المرأة من تعزيز قدراتها على تحديد خياراتها في الحياة، بمختلف مناحيها الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والتنمية في: (Al-Qahtani et al., 2021).

مؤشرات تمكين المرأة:

أوضح صقر وشحاتة (٢٠٠٩) بأن مؤشرات تمكين المرأة في المجتمعات المختلفة؛ تتسم بمشاركة النساء في المواقع القيادية، وفي اللجان، والمواقع العامة، وإتاحة فرص التعليم والتدريب غير التقليدية، بالإضافة إلى المشاركة في عملية صنع واتخاذ القرارات.

الفلسفة النظرية للتمكين:

جاء مفهوم التمكين في الفكر الإداري ليطالب بالتخلي عن النموذج التقليدي للقيادة، والذي يركز على التوجه إلى قيادة تؤمن بالمشاركة والتشاور (Pretzer, 1999) في: (الكعبي، ٢٠١٨)، وهو يعبر عن فلسفة الإدارة المعتمدة في جوهرها على الإيمان بقدرات الأفراد العاملين، والثقة بمهاراتهم وسلوكياتهم (الملوك، ٢٠٠٢)، كما أوضح دافت (Daft (2001 أن التمكين يمثل استجابة حتمية لتحقيق متطلبات الجودة الشاملة، التي تركز عليها المنظمات، وقد أدى تراكم المعرفة الناتج عن دراسة أبعاد متعددة للتمكين؛ إلى ظهور اتجاهات عدة في دراسته، تضمنت جانبين رئيسيين، هي: التمكين النفسي، وهو يسبق الجانب الآخر؛ الخارجي، الذي يشمل أنواع متعددة من التمكين، منها:

التمكين الاقتصادي، الاجتماعي، الإداري، والتربوي، كما أن كلا الجانبين يتطلبان تدخلاً خارجياً لمساعدة الفرد، مع ضرورة توفر الرغبة الكاملة لديه (الكعبي، ٢٠١٨).

التمكين النفسي:

هو بناء أو تركيب فكري، يدفع الفرد ويوجهه نحو مسؤولياته في العمل، وفقاً لأربعة أبعاد، هي: ١- المعنى، ويعني بالإحساس والارتباط الشخصي بالعمل، ٢- الكفاءة، ويعني بامتلاك الفرد القدرات والمهارات والخصائص؛ التي تمكنه من أداء عمله بشكل جيد، ٣- الاستقلالية، ويعني الإحساس بالاستقلالية، والحرية خلال تأدية الفرد عمله، ٤- التأثير، ويعني قدرة الفرد على التحكم والتأثير في المؤسسة، التي يعمل بها (Spreitzer, 1995)، وأوضح كلاً من ستاندر وروثمان (2009) Stander & Rothman بأن التمكين النفسي عملية تهدف إلى تعزيز الشعور بالكفاءة الذاتية بين الأفراد العاملين، من خلال تحديد الظروف المعززة لانعدام القوة، والعمل على إزالتها، عن طريق الممارسات والتقنيات التنظيمية الرسمية. ويعد من الاستراتيجيات الإدارية الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات المعاصرة، بقصد تنمية مواردها البشرية، وتطوير مهاراتهم، من خلال العمل على الجوانب النفسية والإدراكية والشعورية (جلاب والحسيني، ٢٠١٤).

التمكين الإداري:

هو أحد أساليب تحويل السلطة نحو اللامركزية، والتي تمثل أحد أهداف التغيير والتطوير التنظيمي في الجامعات، حيث يتم إشراك المستويات الإدارية المختلفة في عملية صنع القرار، من أجل تحفيز العاملين وتشجيعهم، مما يؤدي إلى رفع مستوى أدائهم، ويعود بالفائدة في عملية الإصلاح الجامعي (عبد الحافظ، ٢٠٠٩) في (مخدوم، ٢٠٢٠).

مما سبق ترى الباحثة أن تمكين المرأة في المؤسسة التعليمية يعبر عن أمرين، الأول: التمكين النفسي لدى المرأة، والمتمثل بشعور داخلي يتأثر بإدراكات الفرد وتصورات، كما يتأثر بالمؤثرات الخارجية المحيطة به، وبالمهارات والخصائص التي يمتلكها، مما ينعكس على سلوكه في العمل، الأمر الثاني: إيمان المؤسسة بكفاءة المرأة، والثقة بمهاراتها، وإعطائها الاستقلالية والحرية في ممارسة عملها، مع منحها الصلاحيات، وحقوق المشاركة في اتخاذ القرارات، وحقوق التحكم والتأثير في المؤسسة التي تعمل بها، إلى جانب حصولها على التأهيل والتدريب المناسبين، للارتقاء بها وتهيئتها.

تحديات تواجه تمكين المرأة:

رغم توجه المملكة نحو تمكين المرأة، وسعي وزارة التعليم العالي لجعل المرأة شريكاً للرجل في قيادة الصرح الجامعي، وعلى الرغم من التميز القيادي للنساء، إلا أن وصولهن لمناصب قيادية عليا لا يزال محدوداً، فالواقع القيادي للنساء في المجال الأكاديمي؛ هو خلاف التوجه العام نحو تمكين المرأة (غنيم، ٢٠٢٠)، لذا فإن الوقوف على التحديات والمعوقات التي تواجه تمكين المرأة في الجامعات بشكل خاص، والمؤسسات المختلفة بشكل عام، والعمل على إزالتها، أو الحد منها، يعد ضرورة ملحة أمام صناع القرار والباحثين وذوي الاختصاص، لزيادة مشاركة المرأة، لتصل إلى مستويات متكافئة مع شقيقها الرجل، ومن أبرز هذه التحديات:

- الثقافة التنظيمية في المؤسسة، هي أحد أهم التحديات التي تواجه تمكين المرأة (بني هاني، ٢٠٢٠) (غنيم، ٢٠٢٠)، والتي تتمثل في مركزية القرارات، واستحواد الجانب الذكوري فيها.

- الثقافة الاجتماعية، حيث أوضحت غنيم (٢٠٢٠)؛ أن النظرة الاجتماعية لا تزال متشبثة بفكرة تفضيل القيادة الذكورية على النسائية، وأن القيادة النسائية أقل كفاءة، حيث امتد هذا التأثير إلى القطاع الأكاديمي، مما أثر على تولي المرأة للمناصب القيادية الأكاديمية.
- العادات والتقاليد السائدة في المجتمع، حيث تقف عائقاً أمام تمكين المرأة، كنظرة المجتمع تجاه الدور القيادي للمرأة، طول ساعات العمل، عدم وجود فرص عمل تتناسب مع مؤهلات المرأة، وأن المرأة تعطي الأولوية لأمر الأسرة على حساب مسؤوليات العمل (بني هاني، ٢٠٢٠)، كما أشارت الخمشي (٢٠١٠) إلى أن الاختلاط في بعض مجالات العمل، والقيود العائلية تحد من تمكين المرأة، وأوضحت الفاسي (٢٠٠٩) أن نظرة المجتمع للولاية على أنها مقتصرة على الرجال؛ هو أحد معوقات تولي المرأة السعودية المناصب القيادية.
- تحديات إدارية، تتعلق بعدم توفر فرص التدريب والتأهيل المناسبة لكلا الجنسين (الحجوج، ٢٠٠٧) (العصيمي، ٢٠١٧)، وهذا ما أكدته الرشيد (٢٠٢٠) بأهمية تأهيل القيادات الأكاديمية النسائية لتمكينهن.

واقع تمكين المرأة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

تولت المرأة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية العديد من المواقع القيادية، شاركت من خلالها في صنع واتخاذ القرارات، والتي كان في السابق لا يشغلها سوى الذكور، ومن تلك المواقع القيادية: تولي منصب وكيل للجامعة لشؤون الطالبات، تولي منصب عميد، وتولي منصب رئيس قسم علمي، كما دخلت المرأة في عضوية مجلس الجامعة.

وشغلت المرأة أثناء إجراء هذه الدراسة (٧٣) منصب قيادي، في مجالات ومواقع مختلفة، منها: وكيلة جامعة، عميدة عمادة، وكيلة عمادة، وكيلة كلية، رئيسة قسم علمي، ووكيلة قسم علمي، إلا أنه ورغم ذلك؛ فإن نسبة مشاركتها محدودة مقارنة بنظيرها الرجل.

وقد بلغت أعداد الأكاديميات أثناء القيام بهذه الدراسة (١٥٣٠) عضوة هيئة تدريس، كما بلغت أعداد الإداريات (١٩١٣) إدارية، بمجموع (٣٤٤٣) امرأة تشغل وظيفة داخل الجامعة، ما يمثل ما نسبته ٤٥,٧٪ من نسبة الرجال؛ الذين يشغلون وظائف داخل الجامعة، والذين قدرت أعدادهم أثناء القيام بهذه الدراسة (٤٠٨٧).

تمكين المرأة وفقاً لخطة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية الاستراتيجية 2021 – 2025:

منذ إطلاق الرؤية السعودية ٢٠٣٠؛ بات الهدف الأبرز هو الجودة والتميز في أداء المؤسسات الوطنية، وعليه فقد قامت جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بتطوير رؤيتها، ورسالتها، وخطةها الاستراتيجية، لتوائم تطلعات القيادة الرشيدة، والرؤية الطموحة، التي تستهدف الوصول إلى مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، ووطن طموح، وبذلك فقد صيغت الغايات الاستراتيجية للجامعة، متنوعة بالأهداف المستقبلية الطموحة، يتلوه المبادرات النوعية، التي تحمل الجامعة نحو التنافسية، والتميز المحلي والدولي، والاستدامة في الأداء المؤسسي المنهجي في قادم السنوات، وعليه فقد نصت الغاية السادسة في خطة الجامعة الاستراتيجية على: "تميز مؤسسي يحقق كفاءة وفعالية الأداء"، وكان أول أهدافها؛ زيادة مشاركة المرأة في المواقع القيادية، وعمليات اتخاذ القرار، وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠، والذي وضع له مبادرة "تمكين"، التي تهدف إلى تطوير السياسات، والإجراءات، التي تضمن مشاركة المرأة الفاعلة؛

في عمليات صنع القرار، وتولي المناصب القيادية، في مختلف المستويات التنظيمية (وثيقة الخطة الاستراتيجية لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ٢٠٢١-٢٠٢٥، ٢٠٢٠).

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة شلبي (٢٠٢١) إلى تحديد العلاقة بين التخطيط لتمكين المرأة العاملة؛ والحصول على حقوقها الاجتماعية والاقتصادية، كما سعت إلى التعرف على المعوقات التي تحول دون وصول المرأة المصرية إلى درجات عالية من التمكين، وتوصلت الدراسة إلى أن تمكين المرأة من الحصول على حقوقها الاجتماعية جاء بدرجة متوسطة، أما التمكين للحصول على حقوقها الاقتصادية جاء بدرجة ضعيفة.

وهدف دراسة فرج وشرعبي (٢٠٢٠) إلى التعرف على دور التعليم الجامعي في تمكين المرأة السعودية في ضوء استراتيجية التنمية 2030 من وجهة نظر الطالبات، وتوصلت الدراسة إلى أن التعليم الجامعي له دور في تحقيق استراتيجية التنمية في التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة السعودية.

وهدف دراسة مخدوم (٢٠٢٠) إلى تقييم مستوى التمكين الإداري لدى القيادات الأكاديمية النسائية بجامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية، وتقييم مدى مساهمة أبعاد التمكين في تطوير القيادات الأكاديمية النسائية في الجامعة، مع تحديد معوقات تمكينها. تكونت عينة الدراسة من جميع القيادات الأكاديمية النسائية بالجامعة، وخلصت النتائج وجود تباين في مفردات الدراسة بشأن أبعاد التمكين، مما يتطلب الحاجة إلى تطوير وترسيخ مفهوم مشترك عن التمكين لدى القيادات الأكاديمية النسائية.

وهدف دراسة غنيم (٢٠٢٠) إلى التعرف على واقع القيادة النسائية في المجال الأكاديمي في الجامعات السعودية، بالإضافة إلى التعرف على تحديات القيادة النسائية، والمعوقات التي تحول دون توليها مناصب قيادية عليا في المجال الأكاديمي، وقد توصلت الدراسة إلى أن القيادة النسائية لا تفرق في فاعليتها عن القيادة الذكورية، فتأثير ثقافة البيئة في الأداء القيادي أعلى من تأثير جنس القائد، وقد تركزت التحديات التي تواجه المرأة في مجال القيادة الأكاديمية في الثقافة التنظيمية، والثقافة الاجتماعية.

وهدف دراسة البشر (٢٠١٩) إلى التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في التمكين الإداري للقيادات النسائية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والكشف عن معوقاتها، مع تقديم مقترحات للحد من تلك المعوقات، وخلصت النتائج إلى أن أفراد مجتمع الدراسة موافقات بدرجة كبيرة على أن هناك معوقات تحد من دور الإدارة الإلكترونية في التمكين الإداري للقيادات النسائية بجامعة الإمام.

وهدف دراسة العباني (٢٠١٥) إلى التعرف على الصعوبات التي تحول دون تمكين المرأة من المساهمة الفعالة في عملية التنمية في المجتمع الليبي، ودور الخدمة الاجتماعية في الحد من تلك الصعوبات، وتوصلت النتائج إلى زيادة الاتجاهات السرية السلبية نحو ممارسة المرأة لأنشطة التنمية في المجتمع، والمتمثلة في عدم الاعتراف بقدراتها وكفاءاتها مقارنة بالرجل، الأمر الذي يعرضها للتمييز، والإقصاء الاجتماعي، والاقتصادي، والسياسي، في المجتمع، وأن الأعباء، والالتزامات المنزلية، ومشاكل الحياة الأسرية للمرأة، هي إحدى الصعوبات التي تعيقها عن التفكير في توليها لمناصب عليا في المجتمع.

وهدف دراسة محمد (٢٠١٥) إلى الكشف عن العلاقة بين ثقافة المنظمة وتمكين المرأة في القيادات الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي المصرية، ودور الكفاءة الذاتية في هذه العلاقة، وكشفت نتائج الدراسة أن نسبة من يؤيدون أن هناك علاقة بين ثقافة المنظمة وتمكين القيادات الأكاديمية بلغت حوالي ٩١٪، منها ٥٥٪ يرون أن ثقافة

المنظمة إيجابية، وبالتالي تمثل دور إيجابي في تمكين المرأة، ونسبة ٣٦٪ يرون أن ثقافة المنظمة سلبية، وبالتالي تمثل دور سلبي في تمكين المرأة، كما تبين أن للعوامل الديموغرافية والتنظيمية دور في تمكين المرأة في القيادات الأكاديمية، حيث أن نسبة ٨٢٪ يرون أن لنوع جنس الرئيس المباشر (ذكر - أنثى) دور في تمكين المرأة في القيادات الأكاديمية بالرغم من وجود كفاءة ذاتية لها، حيث أن الرئيس المباشر الأنثى له تأثير إيجابي على تمكين القيادات الأكاديمية أكثر من الرئيس المباشر الذكر، كما اتضح أن طبيعة الكلية (نظرية - عملية) له دور في تمكين المرأة في القيادات الأكاديمية، وذلك بنسبة ٤٠٪، منهم ٢٠٪ يرون أن للكلية النظرية تأثير إيجابي أكثر من الكليات العملية و ٢٠٪ آخرون يرون عكس ذلك، كما أوضحت الدراسة الاستطلاعية أن تمكين المرأة في القيادات الأكاديمية سوف يوفر لها مزايا، سواء على المستوى الشخصي، أو الوظيفي، أو الاجتماعي.

وهدف دراسة الخمشي (٢٠١٠) إلى التعرف على معوقات تمكين عمل المرأة الاقتصادية والاجتماعية، والتنظيمية، في المجتمع السعودي، وتوصلت الدراسة إلى وجود معوقات اقتصادية، واجتماعية، وتنظيمية، تتمثل في عدم وجود فرص عمل تتناسب مع المؤهلات العلمية للمرأة، العادات والتقاليد تحد من التحاق المرأة بالكثير من المهن، طول ساعات العمل، الاختلاط في بعض مجالات العمل، القيود العائلية، صعوبة التوفيق بين ظروف العمل ومتطلبات الحياة الزوجية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

- في ضوء ما تم عرضه من الدراسات السابقة، نجد ما يلي:
- أن هذه الدراسة اختلفت عن الدراسات السابقة كونها دراسة استشرافية لمستقبل تمكين المرأة، بينما تناولت الدراسات السابقة واقع تمكين المرأة، والمتمثل في كل من دراسة: محمد (٢٠١٥)، البشر (٢٠١٩)، غنيم (٢٠٢٠)، مخدوم (٢٠٢٠)، فرج وشرعبي (٢٠٢٠).
 - تناولت كلاً من دراسة: الخمشي (٢٠١٠)، العباني (٢٠١٥)، الغنيم (٢٠٢٠)، مخدوم (٢٠٢٠)، شلبي (٢٠٢١) التحديات التي تواجه تمكين المرأة، مما ساهم في وضع تصور لبناء أداة الدراسة في جانب التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بالجامعة.
 - اتفقت هذه الدراسة مع دراسة كلاً من: محمد (٢٠١٥)، البشر (٢٠١٩)، غنيم (٢٠٢٠)، مخدوم (٢٠٢٠)، فرج وشرعبي (٢٠٢٠)، في كونها تناولت مجتمع الدراسة لبيئة أكاديمية جامعية.
- ومن خلال استقراء وتحليل الدراسات السابقة، ومن خلال عرض الإطار النظري؛ استفادت الباحثة بوضع تساؤلات الدراسة، وأهدافها، كما تم وضع تصور لبناء أداة الدراسة، فضلاً عن تعزيز نتائج الدراسة ومناقشتها.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي، الذي يعتمد على استجواب الأفراد بصورة مباشرة (المقابلة)، أو بصورة غير مباشرة (الاستبانة)، (العساف، ١٩٩٥).

مجتمع الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة الحالية من كافة أعضاء وعضوات هيئة التدريس، من مختلف الكليات، وموظفي الإدارات المختلفة، من الرجال والنساء، بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والبالغ عددهم في العام الجامعي ١٤٤١ - ١٤٤٢ هـ (٧٥٣٠)، بواقع (٣٢٤٣) عضو/ة هيئة تدريس، و (٤٢٨٧) موظف/ة من الكادر الإداري.

عينة الدراسة:

أ- العينة الاستطلاعية:

للتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة؛ قامت الباحثة بتطبيقها على عينة استطلاعية عشوائية قوامها (٨٥) من أعضاء هيئة التدريس والإداريين، من منسوبي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من الجنسين.

ب- العينة الميدانية:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٣٥٢) من منسوبي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من كلاً من: القياديين، أعضاء هيئة التدريس، والإداريين، من الجنسين.

خصائص أفراد عينة الدراسة:

تضمنت الدراسة عدد من المتغيرات المستقلة والمتمثلة في: النوع، المهنة، الدرجة العلمية، الوظيفة القيادية داخل الجامعة، وفيما يلي: عرض لتوزيع أفراد عينة الدراسة:

الجدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس		
الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	109	31%
أنثى	243	69%
المجموع	352	100%
جدول (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المهنة		
المهنة	التكرار	النسبة
عضو هيئة تدريس	171	48.6%
موظف إداري	181	51.4%
المجموع	352	100%
جدول (٣) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الدرجة العلمية		
الدرجة العلمية	التكرار	النسبة
أستاذ	21	12.3%
أستاذ مشارك	22	12.9%
أستاذ مساعد	76	44.4%
محاضر	46	26.9%

معيد	6	3.5%
المجموع	171	100%
جدول (٤) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق تولي منصب قيادي		
هل تشغل وظيفة قيادية داخل الجامعة؟	العدد	النسبة
نعم	119	33.8%
لا	233	66.2%
المجموع	352	100%

أدوات الدراسة:

1 - استمارة البيانات الأولية:

قامت الباحثة بتصميم استمارة جمع البيانات الأولية، والتي تختص بالمتغيرات الديموغرافية للدراسة، وهي: الجنس، المهنة، الدرجة العلمية، الوظيفة القيادية داخل الجامعة.

2 - استبانة استشراف مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

وهي من تصميم الباحثة، حيث لم تجد الباحثة -على حد علمها- أداة مناسبة بقي الأغراض الدراسة، حيث تم تصميم الاستبانة؛ بعد أن تمت مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بتمكين المرأة، ومن ذلك مراجعة دراسة كلاً من: شلبي (٢٠٢١)، فرج وشرعبي (٢٠٢٠)، مخدوم (٢٠٢٠)، غنيم (٢٠٢٠)، البشر (٢٠١٩)، العباني (٢٠١٥)، محمد (٢٠١٥)، والخمشي (٢٠١٠).

شملت الاستبانة محورين، الأول تناول صور التقدم المتوقعة لمستقبل تمكين المرأة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، خلال العشر سنوات القادمة ٢٠٢٢ - ٢٠٣٢ هـ، وتضمن (١٠) فقرات، وتناول المحور الثاني التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة ٢٠٢٢ - ٢٠٣٢ هـ، وتضمن (١١) فقرة.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً- الصدق:

أ- الصدق الظاهري:

عُرضت الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص، وذلك للتحقق من مدى دقة العبارات، ومدى ملاءمتها لما وضعت له، وفي ضوء التوجيهات التي أبدتها المحكمين؛ تم إجراء التعديلات.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بتطبيق أداة الدراسة على عينة قوامها (٨٥) من أعضاء هيئة التدريس والإداريين بجامعة الإمام، وذلك بقصد التعرف على مدى التجانس الداخلي لأداة الدراسة (الاستبانة)، وذلك من خلال حساب معاملات ارتباط (بيرسون) بين درجة كل عبارة من عبارات المحاور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وبين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وكذلك لمعرفة مدى وضوح العبارات ودقتها لقياس ما صممت له، وجاءت النتائج وفق الآتي:

1- صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول: صور التقدم في مستقبل تمكين المرأة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة ٢٠٢٢ - ٢٠٣٢.

جدول (٥) قيم معاملات ارتباط عبارات المحور الأول بالدرجة الكلية للمحور ن = (٨٥)			
المحور الأول: صور التقدم في مستقبل تمكين المرأة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة ٢٠٢٢ - ٢٠٣٢			
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	0.707**	٦	0.650**
٢	0.725**	٧	0.770**
٣	0.709**	٨	0.666**
٤	0.696**	٩	0.501**
٥	0.685**	١٠	0.344**

(**) دالة إحصائية عند (0,01)

يتبين من الجدول أعلاه رقم (٥) أن جميع معاملات الارتباط داله إحصائياً عند مستوى (0,01)، وقد تراوحت ما بين (0,344، 0,770)؛ مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين كل عبارة من عبارات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع الاتساق الداخلي لعبارات هذا المحور، مما يعني وجود مصداقية لبناء المحور الأول، وأن كل عبارة من عبارات هذا المحور تعتبر صادقة لما وضعت لقياسه، وتحقق الهدف من الدراسة، مما يؤكد إمكانية الاعتماد على هذا المحور (صور التقدم في مستقبل تمكين المرأة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة ٢٠٢٢ - ٢٠٣٢) في الدراسة الحالية.

2- صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني: التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة ٢٠٢٢ - ٢٠٣٢.

جدول (٦) قيم معاملات ارتباط عبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية للمحور ن = (٨٥)			
المحور الثاني: التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة ٢٠٢٢ - ٢٠٣٢			
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	0.530**	7	0.569**
2	0.315**	8	0.711**
3	0.583**	9	0.667**
4	0.542**	10	0.693**
5	0.594**	11	0.870**
6	0.710**		

(**) دالة إحصائية عند (0,01)

يتبين من الجدول أعلاه رقم (٦) أن جميع معاملات الارتباط داله إحصائياً عند مستوى (0,01)، وقد تراوحت ما بين (0,315، 0,870)؛ مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين كل عبارة من عبارات المحور

الثاني والدرجة الكلية للمحور، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع الاتساق الداخلي لعبارات هذا المحور، مما يعني وجود مصداقية لبناء المحور الثاني، وأن كل عبارة من عبارات هذا المحور تعتبر صادقة لما وضعت لقياسه، وتحقق الهدف من الدراسة، مما يؤكد إمكانية الاعتماد على هذا المحور (التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة ٢٠٢٢ - ٢٠٣٢) في الدراسة الحالية.

ويتضح من الجداول السابقة أن جميع محاور الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي؛ لذلك يمكن الاعتماد عليها. كما قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٧) يوضح قيم معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية ن = (85)		
م	المحاور	معامل الارتباط
1	صور التقدم في مستقبل تمكين المرأة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة ٢٠٢٢ - ٢٠٣٢	0.405**
2	التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة ٢٠٢٢ - ٢٠٣٢	0.760**

(**) دالة إحصائياً عند (0.01)

يتبين من الجدول أعلاه رقم (٧) أن جميع معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة داله إحصائياً عند مستوى (0.01)، وقد تراوحت ما بين (0.405، 0.760)؛ مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة، مما يعني أن كل محور من محاور هذه الاستبانة يعتبر صادق لما وضع لقياسه. ثانياً- ثبات أداة الدراسة:

الجدول (٨) يوضح قيم معاملات الثبات لمحاور الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية				
م	المحاور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية (سبيرمان -بروان)
1	صور التقدم في مستقبل تمكين المرأة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة ٢٠٢٢ - ٢٠٣٢	10	0,839	0,632
2	التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة ٢٠٢٢ - ٢٠٣٢	11	0,816	0,684
	الدرجة الكلية	21	0,700	0,660

يتبين من الجدول رقم (٨) ارتفاع قيم معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) لمحاور الاستبانة، حيث تراوحت ما بين (0.816، 0.839)، كما أظهرت الاستبانة معاملًا عاليًا من الثبات للمحاور كلها بلغ (0.700)؛ أما طريقة التجزئة النصفية تراوحت معاملات الثبات لمحاور الاستبانة باستخدام معادلة سبيرمان - براون ما بين (0.632، 0.684)، كما ظهر معامل الثبات للدرجة الكلية للاستبانة باستخدام معادلة سبيرمان - براون (0.660)، وجميعها معاملات ثبات عالية، مما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبالتالي يمكن الاعتماد على النتائج والوثوق بها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة وتساؤلاتها، باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وهي:

- معامل الارتباط (بيرسون person)، للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لأداة الاستبانة، ولقياس صدق عبارات محاورها.
- معامل (ألفا كرونباخ Cronbach Alpha)، لقياس ثبات إجابات مجتمع الدراسة.
- التوزيع التكراري، لتلخيص البيانات الأولية لمجتمع الدراسة، ومعرفة العدد والنسبة لكل فئة، ولمعرفة تكرار كل عبارة في الاستبانة.
- اختبار (F) تحليل التباين الأحادي One way Anova، للتعرف على دلالة الفروق في آراء أفراد العينة تجاه مستقبل تمكين المرأة بالجامعة، والتحديات التي من الممكن أن تواجهها وفقاً للدرجة العلمية.
- اختبار "T" لعينتين مستقلتين Independent - T test، للتعرف على دلالة الفروق في آراء أفراد العينة تجاه مستقبل تمكين المرأة بالجامعة، والتحديات التي من الممكن أن تواجهها، وفقاً لنوع المهنة، وتقلد منصب قيادي.

إجراءات الدراسة:

- تم تصميم أداة الدراسة إلكترونياً.
- تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية قوامها (٨٥) مفردة.
- تم التطبيق على عينة الدراسة، وقوامها (٣٥٢) مفردة.
- تم جمع الاستجابات بطريقة الكترونية.
- استغرقت عملية التطبيق (٧) أسابيع.

عرض نتائج الدراسة وفقاً لتساؤلاتها:

التساؤل الأول، الذي نص على: ما هو مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة ٢٠٢٢ - ٢٠٣٢؟

وللإجابة على هذا التساؤل؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة الاستطلاعية، على محور صور التقدم الإيجابي المتوقع لمستقبل تمكين المرأة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة، والمكون من (١٠) عبارات، وكانت الآراء كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (٩) آراء عينة الدراسة
تجاه صور مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام خلال العشر سنوات القادمة ن = (352)

م	العبارات	الآراء		نعم	لا
		نعم	لا		
10	زيادة وعي المرأة بدورها التنموي	335	17	95.2%	4.8%
1	زيادة نسبة تعيين النساء في المواقع القيادية بالجامعة	311	41	88.4%	11.6%
8	ضمان حق المرأة في الدخول لعضوية كافة اللجان بالجامعة	310	42	88.1%	11.9%
2	زيادة نسبة مشاركة المرأة في مقاعد مجلس الجامعة	307	45	87.2%	12.8%
4	زيادة نسبة تقلد المرأة منصب رئيس قسم علمي	306	46	86.9%	13.1%
6	إمكانية دخول المرأة في كافة المناصب الإدارية بالجامعة	296	56	84.1%	15.9%
9	زيادة وعي الرجل بدور المرأة التنموي	292	60	83%	17%
7	إعطاء المرأة الحق في ترشيح نفسها لأي منصب بالجامعة	288	64	81.8%	18.2%
3	شغل المرأة منصب عميد كلية	278	74	79%	21%
5	وصول المرأة لمنصب وكيل جامعة (لا يقتصر ذلك على منصب وكالة شؤون الطالبات)	267	85	75.9%	24.1%
الإجمالي		319	33	90.6%	9.4%
		أنتوقع أن يحدث			

يتبين من الجدول رقم (٩) أن هناك تنبؤ بتقدم إيجابي لمستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة ٢٠٢٢ - ٢٠٣٢، بنسبة (90.6%)، وهي نسبة مرتفعة جداً، مما يبين مدى التوافق في آراء أفراد عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذا المحور - صور مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة-، كما تم ترتيب الاستجابات تنازلياً حسب النسبة المئوية، حيث جاءت العبارة رقم (10)، وهي (زيادة وعي المرأة بدورها التنموي) في المرتبة الأولى، بنسبة (95.2%)، يليها العبارة رقم (1)، وهي (زيادة نسبة تعيين النساء في المواقع القيادية بالجامعة) في المرتبة الثانية، بنسبة

(88.4%)، يليها العبارة رقم (8)، وهي (ضمان حق المرأة في الدخول لعضوية كافة اللجان بالجامعة) في المرتبة الثالثة، بنسبة (88.1%)، يليها العبارة رقم (2)، وهي (زيادة نسبة مشاركة المرأة في مقاعد مجلس الجامعة) في المرتبة الرابعة، بنسبة (87.2%)، يليها جاءت العبارة رقم (4)، وهي (زيادة نسبة تقلد المرأة منصب رئيس قسم علمي) في المرتبة الخامسة، بنسبة (86.9%)، يليها العبارة رقم (6)، وهي (إمكانية دخول المرأة في كافة المناصب الإدارية بالجامعة) في المرتبة السادسة، بنسبة (84.1%)، يليها العبارة رقم (9)، وهي (زيادة وعي الرجل بدور المرأة التنموي) في المرتبة السابعة، بنسبة (83%)، يليها العبارة رقم (7)، وهي (إعطاء المرأة الحق في ترشيح نفسها لأي منصب بالجامعة) في المرتبة الثامنة، بنسبة (81.8%)، يليها العبارة رقم (3)، وهي (شغل المرأة منصب عميد كلية) في المرتبة التاسعة، بنسبة (79%)، يليها العبارة رقم (5)، وهي (وصول المرأة لمنصب وكيل جامعة بحيث لا يقتصر ذلك على منصب وكيالة شئون الطالبات) في المرتبة العاشرة، بنسبة (75.9%).

وهذه النتيجة تؤكد ثقة منسوبي الجامعة بدور المرأة القيادي في الجامعة، نتيجة لما حققته المرأة في مواقعها القيادية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من نجاح فيما أسند إليها من أعمال، حيث أثبتت المرأة قدرتها على القيام بمهامها، وواجباتها، ومسؤولياتها. كما اتفقت هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة غنيم (٢٠٢٠)، التي أشارت إلى أن القيادة النسائية في المجال الأكاديمي لا تفرق في فاعليتها عن القيادة الذكورية، فتأثير ثقافة البيئة في الأداء القيادي أعلى من تأثير جنس القائد، وتلاءمت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة فرج وشرعبي (٢٠٢٠)، التي أشارت إلى دور التعليم الجامعي في تحقيق استراتيجيات التنمية في تمكين المرأة السعودية،

وحيث كشفت دراسة محمد (٢٠١٥) عن العلاقة بين ثقافة المنظمة وتمكين المرأة في القيادات الأكاديمية بالجامعة، ودور الكفاءة الذاتية في هذه العلاقة، والتي أشارت نتائجها إلى أن نسبة من يؤيدون علاقة ثقافة المنظمة وتمكين القيادات الأكاديمية بلغت حوالي ٩١٪، فإن نسبة (90.6%) من أفراد عينة الدراسة الحالية؛ وهي ما تمثل رأي مجتمع الدراسة -أعضاء هيئة التدريس والإداريين من الجنسين بالجامعة-، وإشارةً إلى واقع تمكين المرأة بالجامعة، وخطة الجامعة الاستراتيجية ٢٠٢١-٢٠٢٥ المتوائمة مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تمكين المرأة، فإن هذه النتيجة تنبئ بمستقبل إيجابي لتمكين المرأة في الجامعة، تزيد فيه نسبة تعيينها في المواقع القيادية، ومشاركتها في مقاعد مجلس الجامعة، وبالتالي المشاركة في صنع القرارات، وهذا يأتي منسجماً مع مسيرة الإصلاحات الاجتماعية والاقتصادية والمدنية للمرأة السعودية؛ التي بدأت منذ عام ٢٠١٥، وصولاً إلى ٢٠٢٢، حيث تم العمل على إجراءات فعلية عززت من مكانة المرأة في المجتمع، وعزز من مشاركتها، من خلال تحقيق المساواة بينها وبين الرجل، مما كفل حقوقها في مختلف المجالات، ومنها حقوقها في تقلد المناصب الإدارية الرفيعة، والذي يعكس حرص القيادة الرشيدة على تمكين المرأة السعودية، وزيادة مساهمتها في تنمية الوطن، والمشاركة في صنع القرار، ومضاعفة مشاركتها في سوق العمل.

التساؤل الثاني، الذي نص على: ما هي التحديات التي تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة؟

وللإجابة على هذا التساؤل؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة على محور التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية خلال العشر سنوات القادمة ٢٠٢٢ - ٢٠٣٢، وفق (١١) عبارة، وكانت الآراء كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (١٠) يبين نتائج اختبار (F) للتعرف على دلالة الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام وفق الدرجة العلمية ن = (352)				
م	العبارات	الآراء		م
		لا أتوقع أن يحدث	أتوقع أن يحدث	
9	وجود بعض العادات المتوارثة التي ترفض تقلد المرأة مناصب قيادية عليا في الكليات الشرعية	231 %65.6	121 %34.4	1
8	عدم تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في الترشيح للمناصب العليا	221 %62.8	131 %37.2	2
6	رفض بعض الأسر التحاق المرأة بالأعمال التي تتطلب تواصل مع الرجل	191 %54.3	161 %45.7	3
10	وجود بعض العادات الموروثة التي تعيق تواصل المرأة والرجل	182 %51.7	170 %48.3	4
11	عدم ملائمة ساعات العمل للمرأة	178 %50.6	174 %49.4	5
4	خوف المرأة من عدم القدرة على التوفيق بين دورها الوظيفي ودورها داخل الأسرة	175 %49.7	177 %50.3	6
5	وجود بعض العادات المتوارثة التي تعيب تقلد المرأة مناصب قيادية عليا	174 %49.4	178 %50.6	7
7	عدم إعطاء المرأة الصلاحية في اتخاذ القرار	171 %48.6	181 %51.4	8
3	عدم شعور الرجل بأهمية دور المرأة التنموي	156 %44.3	196 %55.7	9
1	عدم قدرة المرأة على اتخاذ قرار الالتحاق ببعض المناصب القيادية	142 %40.3	210 %59.7	10
2	عدم شعور المرأة بدورها في تحقيق التنمية	59 %16.8	293 %83.2	11
الإجمالي		182 %51.7	170 %48.3	أتوقع أن يحدث

يتبين من الجدول رقم (١٠) أنه من المتوقع أن يواجه مستقبل تمكين المرأة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تحديات محتملة خلال العشر سنوات القادمة بنسبة (51.7%)، وهي نسبة متوسطة، مما يعني أن نسبة (٤٨.٣%) لا يرون ذلك. ومن خلال تلك النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوت في آراء عينة الدراسة حول التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بالجامعة خلال العشر سنوات القادمة، والتي تمثلت في العبارات رقم (٩، ٨، ٦، ١٠، ١١)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب النسبة المئوية، حيث جاءت العبارة رقم (٩)؛

وهي (وجود بعض العادات المتوارثة التي ترفض تقلد المرأة مناصب قيادية عليا في الكليات الشرعية) في المرتبة الأولى، وذلك بنسبة (65.6%)، تليها العبارة رقم (٨)، وهي (عدم تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في الترشيح للمناصب العليا) في المرتبة الثانية، بنسبة (62.8%)، تليها العبارة رقم (٦)، وهي (رفض بعض الأسر التحاق المرأة بالأعمال التي تتطلب تواصل مع الرجل) في المرتبة الثالثة، وذلك بنسبة (54.3%)، تليها العبارة رقم (١٠)، وهي (وجود بعض العادات الموروثة التي تعيق تواصل المرأة والرجل) في المرتبة الرابعة، وذلك بنسبة (51.7%)، وجاءت العبارة رقم (١١)؛ وهي (عدم ملائمة ساعات العمل للمرأة) في المرتبة الخامسة، وذلك بنسبة (50.6%)، وهذه النتائج جاءت متوافقة مع نتائج دراسة الخمشي (٢٠١٠)، التي توصلت إلى وجود معوقات اجتماعية وتنظيمية لتمكين عمل المرأة، تمثلت في عدم وجود فرص عمل تتناسب مع المؤهلات العلمية للمرأة، العادات والتقاليد تحد من التحاق المرأة بالكثير من المهن، طول ساعات العمل، الاختلاط في بعض مجالات العمل، القيود العائلية، صعوبة التوفيق بين ظروف العمل ومتطلبات الحياة الزوجية، كما جاءت النتائج متوافقة مع نتائج دراسة العباني (٢٠١٥)، التي توصلت إلى أن الأعباء والالتزامات المنزلية ومشاكل الحياة الأسرية للمرأة هي إحدى الصعوبات التي تعيقها عن التفكير في توليها لمناصب عليا، كما جاءت النتائج متوافقة مع نتائج دراسة غنيم (٢٠٢٠)، التي توصلت إلى أن من التحديات التي تواجه المرأة في مجال القيادة الأكاديمية هي الثقافة الاجتماعية، حيث أن النظرة الاجتماعية لا تزال متشبثة بفكرة تفضيل القيادة الذكورية على النسائية، وأن القيادة النسائية أقل كفاءة، كما اتفقت النتائج مع ما أشار إليه بني هاني (٢٠٢٠) من أن العادات والتقاليد السائدة في المجتمع؛ تقف عائقاً أمام تمكين المرأة، كنظرة المجتمع تجاه الدور القيادي للمرأة، طول ساعات العمل، عدم وجود فرص عمل تتناسب مع مؤهلات المرأة، كما اتفقت النتائج مع ما أوضحته الفاسي (٢٠٠٩)؛ من أن نظرة المجتمع للولاية على أنها مقتصرة على الرجال، هو أحد معوقات تولي المرأة السعودية المناصب القيادية. وحيث تشير الدراسات إلى أن تقديم التمكين يعتمد على مصادر القوة التي يمكن منحها للأفراد والجماعات، وهي تتطلب امتلاك المعونة للذات، وامتلاك الثقة الضرورية للعمل والإنجاز، وأن يكون الفرد جزء من جماعة يشعر فيه بالمواطنة، ويتمكن فيه من تحرير طاقاته، وأن آليات ذلك تتضمن بناء الوعي، والقدرات، والقاعدة المعرفية، والاتجاهات الواضحة المحددة على الفرد ذاته، وبين البيئة المحيطة بالفرد (مسعود، ٢٠٠٦)، كما أن التمكين يتحقق من خلال اعتماد المرأة على ذاتها، بواسطة التثقيف، والتعليم، والتوظيف، والقضاء على كل أنواع تبعية المرأة واستكانتها (شليبي، ٢٠٢١)، وأن تأهيل المرأة بالتدريب المناسب هو من ضروريات التمكين (الرشيد، ٢٠٢٠)، وبذلك فإنه من الممكن مواجهة هذه التحديات التي قد تواجه مستقبل تمكين المرأة؛ من خلال المساهمة في نشر الوعي المجتمعي بأهمية دور المرأة التنموي لوطنها ومجتمعها، وأن هذا لا يتعارض مع طبيعتها، ودورها الاجتماعي، والأسري، بالإضافة إلى دعم وتعزيز مشاركتها في صنع القرار، من خلال إتاحة فرص التقدم للمواقع القيادية المختلفة، وتحقيق مبدأ المساواة والعدالة بينها وبين الرجل، مع زيادة الاهتمام بتدريب المرأة، وتطوير مهاراتها الإدارية والقيادية، الأمر الذي سيسهم في مقاومة الصورة النمطية عن المرأة في تبعيتها للرجل، وأنها غير قادرة على القيام بمسؤولياتها القيادية، والتوفيق بين دورها الاجتماعي والأسري، ودورها القيادي.

التساؤل الثالث، الذي نص على: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات منسوبي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تجاه مستقبل تمكين المرأة بالجامعة تعزى إلى نوع المهنة (عضو هيئة تدريس، إداري)، الدرجة العلمية، تقلد منصب قيادي؟

وللإجابة على هذا التساؤل؛ تم استخدام اختبار "F" تحليل التباين الأحادي One way Anova للتعرف على دلالة الفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة تجاه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام وفق الدرجة العلمية، وذلك على النحو التالي

جدول رقم (١١) يبين نتائج اختبار (F) للتعرف على دلالة الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام وفق الدرجة العلمية ن = (352)						
الأداة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام	بين المجموعات	0.201	2	0.100	1.901	0.10
	داخل المجموعات	8.652	168	0.052		
	المجموع	8.853	170			

يتضح من الجدول رقم (١١) أن الفروق بين المتوسطات لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية، حيث بلغ مستوى الدلالة على (مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية (0.10)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، لأنها أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، وهذا يوضح أنه لا يوجد تأثير دال لمتغير الدرجة العلمية على متوسطات درجات مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام.

كما تم استخدام اختبار "T" لعينتين مستقلتين Independent – T test للتعرف على دلالة الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام وفق نوع المهنة، تقلد منصب قيادي، وذلك على النحو التالي:

أولاً: نتائج اختبار "T" لقياس دلالة الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام وفق نوع المهنة:

جدول (١٢) يوضح نتائج اختبار "T" لقياس دلالة الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام وفق نوع المهنة ن = (352)						
الأداة	نوع المهنة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوى الدلالة
مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام	عضو هيئة تدريس	171	1.076	0.265	-1.110	0.26
	موظف إداري	181	1.110	0.314		

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن الفروق بين المتوسطات لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية على (مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام) حيث بلغت قيمة "T" (-1.110)، وبلغ مستوى الدلالة (0.62)، وهي أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، وهذا يوضح أنه لا يوجد تأثير دال لمتغير نوع المهنة على مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام.

ثانياً: نتائج اختبار "T" لقياس دلالة الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام وفق تقلد منصب قيادي:

جدول (١٣) يوضح نتائج اختبار "T" لقياس دلالة الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام وفق تقلد منصب قيادي ن = (352)							
الأداة	تقلد منصب قيادي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوى الدلالة	التعليق
مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام	نعم	119	1.092	0.290	-0.06	0.95	غير دالة
	لا	233	1.094	0.293			

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن الفروق بين المتوسطات لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية على (مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام) حيث بلغت قيمة "T" (-0.06)، وبلغ مستوى الدلالة (0.95)، وهي أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، وهذا يوضح أنه لا يوجد تأثير دال لمتغير تقلد منصب قيادي على مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام. وبذلك يلاحظ من الآراء والنتائج التي ظهرت في الدراسة الاستطلاعية؛ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام تعزى إلى نوع الدرجة العلمية، نوع المهنة، وتقلد منصب قيادي، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ثقافة المنظمة السائدة والإيجابية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والتي أحد أسبابها هو ما حققته المرأة السعودية من نجاح في مواقع قيادية وإدارية مختلفة، وهذا يتفق مع ما أوضحته (بني هاني، ٢٠٢٠) و(غنيم، ٢٠٢٠) من أن الثقافة التنظيمية في المؤسسة هي من العوامل المؤثرة في التمكين، فإذا كانت سلبية سيكون لها تأثير سلبي، وإذا كانت إيجابية؛ سيكون لها أثر إيجابي على الأفراد، وهذا يعد انعكاساً للجهود التي تبذلها الجامعة في تحقيق تطلعات القيادة الرشيدة، بتمكين المرأة السعودية، تحقيقاً لدورها وواجبها تجاه وطنهن ومجتمعهن، وهذا مع عززته الجامعة في خططها الاستراتيجية ٢٠٢١-٢٠٢٥، من خلال تحديد هدف استراتيجي رئيسي لدعم تمكين المرأة في الجامعة، هذا إضافة إلى ما حققته المرأة في مواقعها القيادية بالجامعة؛ من نجاح في تحقيق واجباتها ومسؤولياتها المنوطة بها، وقدرتها على اتخاذ القرارات المناسبة، مما انعكس على النظرة العامة تجاهها.

التساؤل الرابع، الذي نص على: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات منسوبي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تجاه التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بالجامعة تعزى إلى نوع المهنة (عضو هيئة تدريس، موظف إداري)، الدرجة العلمية، تقلد منصب قيادي؟

وللإجابة على هذا التساؤل؛ تم استخدام اختبار "F" تحليل التباين الأحادي One way Anova للتعرف على دلالة الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام وفق الدرجة العلمية، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (١٤) يبين نتائج اختبار (F) للتعرف على دلالة الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام وفق الدرجة العلمية ن = (352)						
الأداة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام	بين المجموعات	0.060	٢	0.030	0.380	0.69
	داخل المجموعات	١٣.١٦١	١٦٨	0.078		
	المجموع	١٣.٢٢٠	170			
التعليق						غير دالة

يتضح من الجدول رقم (١٤) أن الفروق بين المتوسطات لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية، حيث بلغ مستوى الدلالة على (التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية (0.69)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، لأنها أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، وهذا يوضح أنه لا يوجد تأثير دال لمتغير الدرجة العلمية على متوسطات درجات التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام. مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام تعزى إلى نوع الدرجة العلمية. كما تم استخدام اختبار "T" لعينتين مستقلتين Independent - T test للتعرف على دلالة الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام وفق نوع المهنة، وتقلد منصب قيادي، وذلك على النحو التالي:

أولاً: نتائج اختبار "T" لقياس دلالة الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام وفق نوع المهنة:

جدول (١٥) يوضح نتائج اختبار "T" لقياس دلالة الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام وفق نوع المهنة ن = (352)						
الأداة	نوع المهنة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوى الدلالة
التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام	عضو هيئة تدريس	171	1.444	0.498	-1.405	0.16
	موظف إداري	181	1.519	0.501		
التعليق						غير دالة

يتضح من الجدول رقم (١٥) أن الفروق بين المتوسطات لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية على (التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام) حيث بلغت قيمة "T" (-1.405) وبلغ مستوى الدلالة (0.16) وهي أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، وهذا يوضح أنه لا يوجد تأثير دال لمتغير نوع المهنة على التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام. ثانياً: نتائج اختبار "T" لقياس دلالة الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام وفق تقلد منصب قيادي:

جدول (١٦) يوضح نتائج اختبار "T" لقياس دلالة الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام وفق تقلد منصب قيادي ن = (352)

الأداة	تقلد منصب قيادي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (T)	مستوى الدلالة	التعليق
التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام	نعم	119	1.571	0.496	2.386	0.01	دالة
	لا	233	1.437	0.497			

يتضح من الجدول رقم (١٦) أن الفروق بين المتوسطات قد بلغت مستوى الدلالة الإحصائية على التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام وفق تقلد منصب قيادي، حيث بلغت قيمة "T" (2.386)، وبلغ مستوى الدلالة (0.01)، وهي قيمة دالة إحصائية، وقد كانت الفروق لصالح الذين يتقلدون مناصب قيادية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (1.571) وهو الأكبر مقارنة بالمتوسط الحسابي للذين لا يتقلدون مناصب قيادية. يلاحظ من الآراء والنتائج التي ظهرت في الدراسة الميدانية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بجامعة الإمام تعزى إلى كلاً من الدرجة العلمية، ونوع المهنة، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة الدراسة تجاه التحديات التي من الممكن أن تواجه مستقبل تمكين المرأة بالجامعة لصالح الذين يتقلدون مناصب قيادية، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى وعي أصحاب المناصب القيادية، نظير تجربتهم وممارستهم العملية في العمل القيادي، والذي يتطلب إتمام الأعمال بالتواصل المباشر مع النساء، والاجتماع معهن، وهي ممارسات طبيعية وإيجابية، لا يترتب عليها وجود عوائق، أو تعطيل للعمل، مما أسهم في إعطاء نظرة عامة إيجابية لدى أصحاب المناصب القيادية، في قدرة المرأة على تولي المواقع القيادية، وممارسة أدوارها، دون وجود عوائق تعيقها عن القيام بمسؤولياتها، كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ما لمسها أصحاب المناصب القيادية؛ من دور بارز وهام للمرأة في إتمام الأعمال، وإنجاز المهام، وما حققته القيادات النسائية من نجاح، لا يقل عن ما حققه نظرائهن من الرجال، مما يشير إلى قدراتهن، ومهاراتهن، وخبراتهن، التي تؤهلن للعمل القيادي، واتخاذ القرارات.

التوصيات:

- اعتماد السياسات والإجراءات التي تتيح للمرأة فرص المشاركة الفعلية في جميع المواقع الإدارية، والقيادية بالجامعة، مما يسهم في تمكين المرأة، وتعزيز دورها في المشاركة بصنع القرار.
- تشجيع مشاركة المرأة في الجامعة، من خلال العمل على زيادة نسبة تواجدها في المواقع القيادية العليا.
- العمل على المساهمة في زيادة الوعي المجتمعي بأهمية دور المرأة التنموي لوطنها ومجتمعها، من خلال إعطائها حقها في المشاركة بفاعلية، وإقامة الأنشطة التوعوية بدور المرأة ومسؤولياتها في التنمية الوطنية بمختلف مجالاتها، وأنها نصف المجتمع، وبذلك تتحتم مسؤولياتها في تحقيق التنمية المستدامة، وتسلط الضوء على نماذج نسائية رفيعة، سجلت أسمائها بما شغلته من مناصب قيادية رفيعة، وما قدمته من تميز في عملها.
- زيادة الاهتمام بتدريب المرأة، وتطوير مهاراتها الإدارية والقيادية.

المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- البشر، فاطمة. (٢٠١٩). دور الإدارة الإلكترونية في التمكين الإداري للقيادات النسائية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. *مجلة العلوم الإنسانية والإدارية*، (١٦)، ١٥٠ - ١٧٨. دار المنظومة.
- بني هاني، ميساء. (٢٠٢٠). درجة فاعلية الإدارة النسائية في التمكين الإداري ومعوقاتها لدى فروع جامعة حائل من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٤ (٣)، ١ - ٢٠.
- جلاب، إحسان، الحسيني، كمال. (٢٠١٤). إدارة التمكين والاندماج (ط.٢). دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الحجوج، كوثر. (٢٠٠٧). معوقات وصول المرأة إلى المستويات الإدارية العليا في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس [رسالة ماجستير]. جامعة مؤتة.
- حليبي، آمال. (٢٠٢١). دور الإعلام الرقمي في نشر رؤية المملكة ٢٠٣٠ وعلاقته بتمكين المرأة السعودية. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية*، ١٣ (٢)، ٩٣ - ١٧٦.
- أبو خضير، إيمان. (٢٠١٢). التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في مؤسسات التعليم العالي. *المجلة السعودية للتعليم العالي*، (٧)، ٨٧ - ١٢٤.
- الخمشي، جواهر. (٢٠١٠). المعوقات التي تواجه تمكين المرأة السعودية من العمل في المجتمع السعودي [رسالة ماجستير غير منشورة] جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- الرشيد، ساره. (٢٠٢٠). التمكين الإداري لدى القيادات النسائية بجامعة الملك سعود وعلاقته بتطبيق مبادئ إدارة الجودة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٤ (٢٢)، ٨٤ - ١١٢.
- DOI:10.26389/AJSRP.S100120
- الرويلي، حنان. (٢٠١٧). التمكين النفسي وعلاقته بالنكاح الثقافي لدى عضوات هيئة التدريس غير السعوديات بالجامعات السعودية بمدينة الرياض [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، (٢٠١٦).
- Vision2030.gov.sa
- السروجي، طلعت. (٢٠٠٩). رأس المال الاجتماعي. المكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- السلمي، علي. (٢٠٠٥). ملامح الإدارة الجديدة في عصر المتغيرات وانعكاساتها على إدارة التغيير [بحث مقدم]. الملتقى الإداري الثالث، جدة.
- صقر، هالة، شحاتة، عبد الله. (٢٠٠٩). التمكين الاقتصادي للمرأة المعوقات والحلول المقترحة. مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية، القاهرة.
- صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. (٢٠٠٠). مدخل سياسات النوع الاجتماعي، مكتب غرب آسيا.
- شليبي، عبد الله. (٢٠٢١). التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، ١ (٥٣)، ٣٧٧ - ٤٠٨.

<https://jsswh.journals.ekb.eg>

العباني، رانيا (٢٠١٥). بعض الصعوبات التي تحول دون تمكين المرأة من المساهمة الفعالة في عملية التنمية في المجتمع الليبي ودور الخدمة الاجتماعية في الحد منها -دراسة من وجهة نظر أساتذة العلوم الاجتماعية والإنسانية بالجامعات الليبية "جامعة طرابلس نموذجاً" [رسالة دكتوراه] جامعة طرابلس.

العساف، صالح (١٩٩٥). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية (ط.١). مكتبة العبيكان.
العصيمي، عايد (٢٠١٧). استراتيجية تطوير القيادة الإدارية في الأجهزة الحكومية. *المجلة العربية للإدارة*، ٣٧ (١)، ١٦٧-١٨٠.

غني، فايزة (٢٠٢٠). التميز القيادي النسائي وواقعه في المجال الأكاديمي في الجامعات السعودية. *المجلة العربية للإدارة*، ٤٠ (١)، ٢١٥ - ٢٢٦.

DOI:10.21608/aja.2020.76794

القاسي، هتون (٢٠٠٩). *المعوقات التشريعية لمشاركة المرأة السعودية الاقتصادية* [بحث مقدم] منتدى المرأة الاقتصادي، الدمام.
الفايز، هيلة (٢٠١٤). التمكين الإداري للقيادات النسائية في الجامعات السعودية: الواقع والتحديات [بحث مقدم]. المؤتمر العربي الثالث: التطوير الإداري في المؤسسات الحكومية، إستنبول.

فرج، علياء، شرعي، وداد. (٢٠٢٠). دور التعليم الجامعي في تمكين المرأة السعودية في ضوء استراتيجية التنمية 2030 من وجهة نظر طالبات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز. *مجلة الدراسات الاجتماعية*، ٢٦ (١)، ٣١ - ٥٣.

DOI:10.20428/JSS.26.1.2

قحطاني، إيمان. (٢٠١٦). اتجاهات الأكاديميات السعوديات نحو قضية تمكين المرأة. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، ٢ (٢)، ١١٥ - ١٤١.

DOI: JFSS.2016.5875/10.21608

الكعبي، سهام (٢٠١٨). برنامج التمكين النفسي للمرأة القيادية في الدولة العراقية. *مركز دراسات المرأة*، ١٣ (١)، ٣٧٦-٤٠٦.
الكعكي، سهام (٢٠١١). واقع المرأة العربية في الإدارة وبل النهوض بها. المؤتمر العربي الثاني في إدارة القيادة الإبداعية في مواجهة التحديات المعاصرة للإدارة العربي [بحث مقدم] المنظمة العربية للتربية والتعليم، القاهرة.

محمد، دعاء (٢٠١٥). 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 غير منشورة] جامعة جنوب الوادي.

مخدوم، هند (٢٠٢٠). مدى مساهمة التمكين الإداري في تطوير القيادات الأكاديمية النسائية بالتطبيق على جامعة طيبة. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، ٢٨ (٣)، ١٠١ - ١٣٨.

DOI:10.33976/1444-028-003-005

المدهون، موسى. (١٩٩٩). نموذج مقترح لتمكين العاملين في المنشآت الخاصة كأداة لإدارة الجودة الشاملة، *مجلة الاقتصاد والإدارة*، ١٣ (٢)، ٧٣ - ٩٥. دار المنظومة.

مسعود، أماني. (٢٠٠٦). التمكين، مفاهيم الأسس العلمية للمعرفة. المركز الدولي للدراسات المستقبلية والاستراتيجية، (٢٢)، السنة الثانية، القاهرة.

الملك، جلال (٢٠٠٢). أثر استراتيجية التمكين في تعزيز الإبداع المنظمي: دراسة تحليلية في جامعة الموصل [أطروحة دكتوراه غير منشورة] جامعة الموصل.

النواجحة، زهير. (٢٠١٦). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، ٤ (١٥)، ٢٨٣ - ٣١٦. دار المنظومة.

وثيقة الخطة الاستراتيجية لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ٢٠٢١-٢٠٢٥. (٢٠٢٠، ١٠، ٩). موقع جامعة الإمام

محمد بن سعود الإلكتروني. imamu.edu.sa

ثانياً: المراجع المرومنة:

Abukhudair, E. (2012). Challenges facing women academic leaders in higher education institutions in the kingdom of Saudi Arabia (in Arabic). *Saudi Journal of Higher Education*, (7), 87-124.

Abouelfadl, M. (1414h). *Lisan alearab* (in Arabic). 13 (3rd ed.), Dar Sadir.

Albasher, F. (2019). The role of electronic administration in the administrative empowerment of women leaders at Imam Muhammad bin Saud Islamic University (in Arabic). *Journal of Human and Administrative Sciences*, (16), 150-178. Dar AlMandumah.

BaniHani, M. (2020). The Degree of Effectiveness of The Management of Women in Administrative Empowerment and Its Obstacles at The Branches of Hail University from The Point of View of Faculty Members (in Arabic). *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 4(3), 1-20.

Jalab, E., Alhusayni, K. (2014). *Empowerment and Integration Department* (2nd ed.). Dar Safaa for Publishing and Distribution.

Alhujj, K. (2007). Obstacles to women's access to higher administrative levels in Saudi Universities from the viewpoint of Faculty Members (in Arabic). [Master thesis, Muthah University]. Dar Almandumah. <https://search-mandumah-com.sdl.idm.oclc.org/Record/787185>

Alkhamshii, J. (2010). Obstacles facing the empowerment of Saudi women to work in Saudi society [Unpublished master thesis] (in Arabic). Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University.

Alrashid, S. T. (2020). Administrative empowerment of the women's leaderships of king Saud University and its relationship to the application of Quality management (in Arabic). *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 4(22), 84-112. DOI:10.26389/AJSRP.S100120

Alruwili, H. (2017). Psychological empowerment and its relationship to cultural intelligence among non-Saudi faculty members in Saudi Universities in Riyadh [Unpublished master thesis] (in Arabic). Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University..

Alsuruji, T. (2009). *Social capital*. Anglo-Egyptian Bookshop, Cairo.

Kingdom of Saudi Arabia 2030, (2016). Vision2030.gov.sa

Alsulmiu, A (2005). Features of new management in the era of changes and their implications for change management (in Arabic). The third administrative forum, Jeddah.

Saqr, H., Shehata, A (2009). *Women's Economic Obstacles and Solutions* (in Arabic). Social Research Center, American University, Cairo.

UNIFEM (2000). *Introduction to gender policies* (in Arabic). West Asia office.

Shalabi, A. (2021). Social and economic empowerment of women working in the education sector (in Arabic). *Journal of studies in social work*, 1(53), 377-408.

<https://jsswh.journals.ekb.eg>

Aleabaani, R. (2015). **Some difficulties that prevent women from being able to effectively contribute to the development process in the Libyan society** from the point of view of professors of social sciences and humanities in Libyan Universities "Tripoli University S a model" [Doctoral dissertations Tripoli University] (in Arabic). Dar Almandumah.

- Aleasimiu, A. (2017). The strategy for developing administrative leadership in government agencies (in Arabic). *Arab Journal of Management*, 37(1), 167-180.
- Aleasimiu, F. (2020). Women's leadership excellence and its reality in the academic field in Saudi Universities (in Arabic). *Arab Journal of Management*, 40(1), 215-226.
DOI:10.21608/aja.2020.76794
- Alfasi, H. (2009). Legislative obstacles to Saudi women's economic participation (in Arabic). Women's economic forum, Dammam.
- Alfayiz, H. (2014). Administrative Empowerment of Women Leaders in Saudi Universities: Reality and Challenges (in Arabic). The Third Arab Conference, Istanbul.
- Farij, A., Shareabiu, W. (2020). The role of University education in empowering Saudi women in light of the 2030 development strategy from the point of view of the students of Prince Sattam bin Abdulaziz University (in Arabic). *Journal of social studies*, 26(1), 31-53.
DOI:10.20428/JSS.26.1.2
- Qahtani, E. (2016). Attitudes of Saudi female academics towards the issue of women's empowerment (in Arabic). *Journal of the College of social work for social studies and research*, (2), 115-141.
DOI: JFSS.2016.5875/10.21608
- Kandilji, A. (2013). Scientific Research Methodology. Dar AlMandumah.
- Alkaebi, S. (2018). Psychological empowerment program for women leaders in the Iraqi State (in Arabic). Center for women's studies, (13), 376 – 406.
- Akaekiu, S. (2011). The status and advancement of Arab women in management (in Arabic). The second Arab conference on managing creative leadership in facing contemporary challenges to Arab management, Arab organization, Cairo.
- Mohammed, D. (2015). The relationship between organizational culture and women's empowerment in University academic leaders and the role of self-efficacy in this relationship: a field by application on University in Qena [Unpublished master thesis] (in Arabic). South Valley University.
- Makhdam, H. (2020). The contribution of administrative empowerment to the development of women's academic leaders by applying to Taibah University (in Arabic). *The Islamic University journal of economic and administrative studies*, 28(3), 101-138.
DOI:10.33976/1444-028-003-005
- Almadhun, M. (1999). A proposed model to empower workers in private establishments as a tool for total quality management (in Arabic). *Journal of economic and management*, 13(2), 73-95. Dar Almandumah.
- Maseud, A. (2006). Empowerment, concepts of scientific foundations of knowledge (in Arabic). International center for future and strategic studies, (22), Second year, Cairo.
- Almuluk, J. (2002). The impact of the empowerment strategy on enhancing organizational creativity: Analytical study at the University of Mosul [Doctoral dissertation, South Valley University] (in Arabic). South Valley University. Dar Almandumah.
- Alnawajiha, Z. (2016). Psychological empowerment and life orientation in a sample of teachers in basic stage (in Arabic). *Al-Quds open University journal for educational and psychological research and studies*, 4(15), 283-316. Dar Almandumah.
- Almuluk, J. (2002) Strategic plan document of Imam Muhammad bin Saud Islamic University 2021 – 2025. (9 10,2020). Imam Muhammad bin Saud Islamic University website.
imamu.edu.sa

ثالثاً: المراجع الأجنبية:

- Al- Kayed, L. (2015). Leadership challenges for women managers in public universities in Saudi Arabia. *Global Journal of Human-Social Science Research*, 15(4), 34-43.

- Al-Qahtani, A. M., Elgzar, W. T., Ibrahim, H. A., El-Houfy, A., & El-Sayed, H. A. (2021). women empowerment among academic and administrative staff in Saudi universities: A cross-sectional study. *African Journal of Reproductive Health*, 25(1), 60–68. <https://doi.org/10.29063/ajrh2021/v25i1s.6>
- Amundsen, S., & Martinsen, O. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 304–323. <https://doi.org/10.1177/1548051814565819>
- Daft, R. (2001). *Organization theory and design* (7th ed.). South-Western.
- Long, D. D., Tice, C. J., & Morrison, J. D. (2006). *Macro social work practice: A strengths perspective*. Brooks/Cole.
- Randolph, W. A., & Sashkin, M. (2002). Can organizational empowerment work in multinational settings? *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 102–115. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640205>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological, empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Stander, M., & Rothmann, S. (2009). Psychological empowerment of employees in selected organisations in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v35i1.4>