

دور الجامعات السعودية في تنمية الكفايات المهنية اللازمة لتمكين المرأة وظيفياً في ضوء رؤية 2030

د. ذكريات جبريل ابيد الطالعه القرالة⁽¹⁾

المخلص

هدفت الدراسة التعرف على دور الجامعات السعودية في تنمية الكفايات المهنية اللازمة لتمكين المرأة وظيفياً في ضوء رؤية 2030. تكونت عينة الدراسة من (140) عضو من عضوات الهيئة التدريسية والإدارية من كليات التربية الثلاث في كل من (الخرج، والدلم، ووادي الدواسر). تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة ونسبة (36.2%) من مجتمع الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية طورت الباحثة مقياس مكون من محورين وهما: (دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية وطرق تمكين المرأة وظيفياً). أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية اللازمة لتمكين المرأة وظيفياً جاء بدرجة مرتفعة، كما يوجد علاقة ايجابية دالة احصائياً بين دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية وتمكين المرأة السعودية وظيفياً. وفي ضوء النتائج تقترح الباحثة إعداد برامج تدريبية لتمكين المرأة وظيفياً في الجامعات كأحد متطلبات الجودة الشاملة للجامعة.

(1) د. ذكريات جبريل ابيد الطالعه القرالة: استاذ الإدارة التربوية المساعد- جامعة الأمير

سطام بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.

- تم دعم هذا المشروع بواسطة عمادة البحث العلمي بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من خلال المقترح البحثي رقم 2017/02/7483.

Abstract

The study aimed to identify the role of Saudi universities in developing the professional competencies that necessary to empower women to functionally in light of the vision of 2030. The study sample consisted of (140) female faculty members from the three faculties of education in Al-Kharj, Al-Dulm and Wadi Al-Dawasir as (36.2%) of the study population. In order to achieve the objectives of the present study, a scale of two parts was developed by the researcher: (1) the role of universities in the development professional competencies; and 2) the ways of women's empowerment functionally. The results showed that the role of universities in the development professional competencies is necessary for the women empowerment functionally, and there is a statistically significant positive relationship between the role of universities in development professional competencies and the empowerment of Saudi women functionally. In light of the results, The researcher recommends preparing training programs to empower women to functionally in universities as one of the comprehensive quality requirements of the university.

المقدمة

أولت وزارة التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية عملية تطوير التعليم العالي وتحديثه اهتماما كبيرا، ظهر بشكل واضح في عزمها على إجراء إصلاح شامل لنظام التعليم العالي بكل جوانبه، تمثل ذلك بخطة مستقبلية طويلة المدى تتناول معالجة التحديات التي تواجهه بكل تعقيداتها، وتعكس رؤية المملكة 2030 التقدير الحقيقي للقيادة الرشيدة للمرأة السعودية، التي تعدّ امرأة عاصمية بامتياز، وأتت هذه الرؤية لتؤكد على النظرة الإيجابية للمرأة السعودية التي وضعت بصمتها المميزة في مجالات عديدة. (رؤية المملكة السعودية، 2030).

الكفايات المهنية

احتل موضوع الكفايات مكانة مرموقة في الأدب التربوي الحديث عندما ظهر الاهتمام بتوظيف أفراد لهم القدرة على العمل بكفاءة وفاعلية، الأمر الذي يتطلب معرفة بالكفايات التي تميزهم عن غيرهم، وتعتبر الجامعات محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرقمي الاجتماعي وتقع على عاتقها مسئولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي ورفع الكفاءات العلمية الى درجات الإبداع والإتقان بما يعود على المجتمعات بالفائدة (الختيلة، 2000). ولقد أكدت رؤية المملكة 2030 على الدور المتعاظم للجامعات في تأهيل الكوادر البشرية تأهيلاً نوعياً يتناسب مع احتياجات المرحلة المقبلة، بحيث تلبي احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية، وأكدت الرؤية على أهمية تطوير إمكانات الإنسان السعودي وتسليحه بالمهارات والمعارف النوعية، واعتبرت المهارات خصوصاً من أهم موارد البلاد وأكثرها قيمة، وعرف سامعي (2014) الكفاية على أنها "مجموعات هيكلية تتفاعل عناصرها وتتداخل مكوناتها وتتظم حسب تسلسل معين، للاستجابة لمقتضيات الأنشطة التي ينبغي إنجازها"، ويرى (Good,1973) ان الكفاية هي " كل المهارات والمفاهيم والسلوك التي يحتاجها العاملون"، ويعرف يعقوب (2005) الكفايات المهنية على أنها "القدرات وما ينتج عنها من معارف ومهارات واتجاهات يمارسها الأستاذ الجامعي كي يتمكن من أداء عمله وتقييم طلابه مما يؤثر على العملية التعليمية إيجاباً". ويعرف كل من (Hall&Jones,1976) بأن الكفايات المهنية هي "مهارة حركية أو أنماط سلوكية، أو معارف تظهر في سلوك الأستاذ من خلال تصور واضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوب"، ويتوفر سمات في عضو هيئة التدريس، بالإضافة لإتقانه لمادته العلمية وتمتعه بكفايات متكاملة منها: البعد التربوي وبعد العلاقات الإنسانية وبعد التقويم (رضوان، 2014؛ البديري، 2005).

تمكين المرأة

وضعت الرؤية خطة ستغير وجه المملكة العربية السعودية خلال الخمسة عشر عاما المقبلة، حيث ركزت خلالها على دعم المرأة السعودية كونها أحد العناصر المهمة لبناء الوطن، وتشكل 50% من إجمالي مخرجات التعليم الجامعي، لذلك ستقدم لها الرؤية الدعم عبر تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة في سوق العمل، وكما تعكس رؤية 2030 التقدير الحقيقي للقيادة الرشيدة للمرأة السعودية، وأتت هذه الرؤية لتؤكد على النظرة الإيجابية للمرأة السعودية التي وضعت بصمتها المميزة في مجالات عديدة. ويرى السيد (2010) التمكين على أنه "دعم إمكانية المرأة وقدرتها على التأثير في المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر في حياتها" وتحدد للتمكين أربعة أبعاد، بعدها الأول: المهمة بحيث يقوم الفرد بأدائه لمهامه بحريه تامة، وتحقيق الأهداف التي قامت بوضعها المنظمة. والبعد الثاني: القوة بحيث يأخذ بعد القوة بعين الاعتبار الشعور بالقوة الشخصية التي يمتلكها الأفراد نتيجة تمكينهم. والبعد الثالث: الالتزام ويرتبط برفع معنويات الموظف عن طريق زيادة تحفيزه لأداء عمله. والبعد الرابع: الثقافة ويقصد بها الاسلوب التي تتبعه المنظمة لتنفيذ عملية التمكين والاستراتيجية التي تسعى المنظمة لتحقيقها (أحمد، 2008). فالتمكين الوظيفي هو "إعطاء المديرين الصلاحية، والسلطة، والاستقلالية بحيث يتوفر لديهم ملكة الاجتهاد وإصدار الأحكام، والتقدير وحرية التصرف في القضايا التي تواجههم من خلال ممارساتهم لمهامهم وكذلك مساهمتهم الكاملة في القرارات التي تتعلق بأعمالهم". (Potterfield, 1999)، وهناك عدة متطلبات لتحقيق المرأة لنجاحاتها منها أنها لا بد أن تنظر الى قدراتها الذاتية والى متطلبات وظيفتها، وذلك يتطلب أن تكون واثقة من قدراتها، وقادرة على مواجهة مواقف التوتر والصراعات الوظيفية التي تتحدى معارفها ومهاراتها (هيجان، 1999).

مراجعة الأدب التربوي المتعلق بمتغيرات الدراسة

ولمعرفة أهم الكفايات المهنية التي يتم تنميتها من قبل الجامعات فقد أوردت الباحثة عدة دراسات متعلقة بهذا الموضوع، حيث أجرى الأسمر (2005) دراسة هدفت للكشف عن مدى ممارسة عضوات هيئة التدريس لكفايات الأداء بمحاورها الأربعة الشخصية والتدريسية وإدارة الصف والتقييم من وجهة نظر طالبات مرحلة البكالوريوس بجامعة أم القرى، تكونت عينة الدراسة من (735) طالبة. أشارت النتائج على أن عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى يمارسن كفايات الأداء الأربعة بدرجة متوسطة وأن هنالك فروق دالة احصائياً بين استجابات أفراد عينة الدراسة حيال واقع ممارسة عضوات هيئة التدريس لمحاور كفايات الأداء، وهدفت دراسة الناظر (2007) إلى تطوير نموذج لتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في ضوء الواقع والاتجاهات التربوية المعاصرة، وتكونت عينة الدراسة من (694) عضو هيئة تدريس، أشارت النتائج إلى أن جميع فقرات الدراسة جاءت درجة عالية فكان مجال كفايات عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي بالرتبة الأولى، والكفايات التدريسية لعضو هيئة التدريس في الرتبة الأخيرة. وأكدت دراسة رضوان (2014) بعنوان "الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة- طلبة جامعة جيجل- نموذجاً، تكونت عينة الدراسة من (218) طالب. أشارت نتائجها إلى أن عضو هيئة التدريس الجامعي يمارس الكفايات المهنية من وجهة نظر الطلبة بدرجة عالية، ويمارسون الكفايات الإنسانية بدرجة عالية. كما أجرى العنزي (2014) دراسة هدفت الى التعرف على الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وتكونت عينة الدراسة من (117) عضو هيئة تدريس. أشارت النتائج إلى أن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد الممارسات السائدة بالجامعة لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس كانت

عالية، ودرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد الممارسات السائدة للإعداد والتنمية المهنية بالتوازي مع الدراسة لدرجتي الماجستير والدكتوراه كانت عالية جدا.

وفيما يتعلق بالدراسات التي تناولت تمكين المرأة، هدفت دراسة الفايز (2011) لمعرفة الموارد البشرية النسائية السعودية نحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبلية للتمكين، من خلال إبراز المعوقات التي تحول دون تمكينها في سوق العمل، وتكونت عينة الدراسة من (269) طالبة بجامعة الأميرة نورة. أشارت نتائج الدراسة إلى انخفاض فاعلية دور العنصر البشري النسائي السعودي في سوق العمل، بسبب التنشئة السلبية لها في محيطها الأسري، وتدني وعيها بدورها التنموي، وعدم تقدير المجتمع لدورها التنموي وصعوبة حصول المرأة على مناصب قيادية ومحدودية الفرص الوظيفية لها، وأجرى كل من (Samineni & Reddy, 2013) دراسة كان الغرض منها هو تحديد وفحص الكفاءات القيادية الرئيسية للمديرات العاملات في قطاع تكنولوجيا المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (100) مديرة من 5 شركات برمجيات في حيدر أباد، وقد ساهمت هذه الدراسة في تعزيز المعرفة بالكفاءات القيادية الرئيسية للمرأة لكي تتجح في الحصول على رعايتها للمناصب القيادية، في حين أجرى عبد الرحيم (2014) دراسة هدفت إلى التعرف على اتجاه الطالبة الجامعية السعودية نحو تمكين المرأة من المشاركة في صنع واتخاذ القرار: السياسي والاقتصادي والاجتماعي في المجتمع السعودي، وتكونت عينة الدراسة من جميع طالبات جامعة الملك سعود وعددهم (455) طالبة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الوضع الراهن لمشاركة المرأة السعودية في صنع واتخاذ القرار جاءت بدرجة محدودة. وهدفت دراسة الرشيد (2016) لمعرفة المتطلبات الأكاديمية المصاحبة للتمكين النسائي للوظائف القيادية في جامعة حائل اجرت وتكونت عينة الدراسة من (56) عضوا

من الهيئة التدريسية النسائية في جامعة حائل، أشارت نتائجها إلى أن درجة أهمية المتطلبات الأكاديمية لدى الهيئة التدريسية في جامعة حائل يتمثل في المتطلبات الشخصية والإدارية والتنظيمية والمجتمعية. أجرى الشمري (2014) دراسة هدفت لمعرفة واقع عمل المرأة الإداري التربوي في جامعة حائل، وتكون مجتمع الدراسة من (40) امرأة إدارية تربوية. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: ضعف معدل المناصب الإدارية التي تشغلها المرأة السعودية، نتيجة الثقافة الاجتماعية، والصعوبات البيئية.

مشكلة الدراسة

تعتبر قضية تمكين المرأة السعودية من أهم القضايا التي تواجه المخططين بالمملكة نتيجة للزيادة الكبيرة في أعداد النساء الباحثات عن عمل، وبالمقابل ضرورة معرفة الكفايات اللازم امتلاكها حتى تستطيع أداء عملها بنجاح، ومن خلال الإطلاع على الدراسات السابقة ومنها دراسة الرشدي (2016) ودراسة رضوان (2014)، وجد أن من تناول أبرز الكفايات الجامعية التي تمكن المرأة وظيفياً بشكل متصل نادراً، وترى الباحثة أن من أبرز التطورات التي تطرأ على برامج تكوين أعضاء الهيئة التدريسية، أنها تتجه لاعتماد مبدأ المهارة والكفاية عند تصميمها لأن تلك المؤسسات التعليمية التي تعني بعضو هيئة التدريس تهتم بالأداء والمخرجات والتغذية الراجعة، تماشياً مع متطلبات سوق العمل، فكان لا بد من إبراز مشكلة البحث المتعلقة بتمكين المرأة وظيفياً من خلال تنمية الجامعات السعودية للكفايات المهنية التي تقوم بتنمية الشخصية القيادية للمرأة في مكان عملها، وتساهم في ردف السوق المحلي بنتائج تعليمية تمتلك من الكفايات الوظيفية التي تؤدي إلى تقدمه وتطوره؛ ذلك تماشياً بما جاءت به رؤية 2030 من تمكين المرأة وظيفياً. لذا جاءت مشكلة البحث للإجابة عن الاسئلة التالية:

1. ما دور الجامعات السعودية في تنمية الكفايات المهنية اللازمة لتمكين المرأة وظيفيا في ضوء رؤية 2030؟
2. هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مجالات دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية تعزى لمتغير "الكلية، ونوع العمل"؟
3. هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستويات طرق وسبل تمكين المرأة وظيفيا تعزى لمتغير "الكلية، ونوع العمل"؟
4. هل هناك علاقة ارتباطية بين تنمية الجامعات للكفايات المهنية وتمكين المرأة السعودية وظيفيا؟

أهداف الدراسة

تحدد أهداف الدراسة بالآتي:

- التعرف على واقع دور الجامعات السعودية في تنمية الكفايات المهنية اللازمة لتمكين المرأة وظيفيا في ضوء رؤية 2030.
- الكشف عن الفروق في مجالات دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية تعزى لمتغير "الكلية، ونوع العمل".
- التعرف على الفروق في مستويات طرق وسبل تمكين المرأة وظيفيا تعزى لمتغير "الكلية، ونوع العمل".
- التعرف على العلاقة بين تنمية الجامعات للكفايات المهنية وتمكين المرأة السعودية وظيفيا.

أهمية الدراسة

برزت أهمية البحث من خلال:

1. يعد البحث إسهاماً لجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز في الكشف عن مدى تمتيتها للكفايات المهنية اللازمة لتمكين المرأة وظيفياً في ضوء رؤية 2030، ويتمثل ذلك في مشاركة العديد من القيادات النسائية من كليات جامعة الأمير سطام سنة 2017 في مؤتمر جامعة القصيم "دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030".
2. تزامنها مع الجهود المبذولة لإنجاح رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في ضرورة تمكين المرأة وظيفياً من خلال الكفايات اللازمة للعمل.
3. تماشيها مع خطط التنمية التي تتنادي بضرورة توفير فرص عمل للمرأة السعودية في نطاق واسع وإزالة العقبات التي تحول دون ذلك في ضوء الشريعة الإسلامية.
4. تشكل رافداً علمياً لتحقيق فرص التوظيف النسوي وإحداث النقلة النوعية للقيادات النسوية نحو الإبداع والتميز، لما توفره من معلومات غنية للقائمين على تخطيط القوى العاملة النسائية بالمملكة.
5. تمثل إضافة وفائدة علمية للمكتبة العامة، ولمكتبة جامعة الأمير سطام خاصة، بحيث تقدم خدمة للباحثين والمهتمين بمعرفة الكفايات والمهارات المتكاملة والتي تعزز قوة المرأة وظيفياً.

منهجية الدراسة

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث تم الاعتماد على المصادر الأولية والثانوية، لبناء الإطار النظري للدراسة، وللوقوف على أهم الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، أما

الجانب التطبيقي فقد تم تصميم وتطوير استبانة وزعت على أفراد عينة الدراسة، بغرض الإجابة عن تساؤلات الدراسة.

مجتمع الدراسة

شمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية الإناث في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، ولضخامة مجتمع الدراسة وتوزعه على مساحة جغرافية كبيرة، فقد تم اختيار جميع أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية الإناث في ثلاثة كليات للتربية (الخرج، والدلم، ووادي الدواسر) والجدول 1 يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة من كليات التربية التابعة لجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز:

جدول 1: توزيع مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في كليات التربية (الخرج والدلم ووادي الدواسر)

المجموع	الهيئة الادارية	الهيئة التدريسية	الكلية
100	50	50	كلية التربية الخرج
202	76	126	كلية التربية الدلم
85	35	50	كلية التربية بوادي الدواسر
387	161	226	المجموع

تألفت عينة الدراسة من (140) عضو تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة وبنسبة (36.2%) من مجتمع الدراسة من كليات التربية الثلاث، والجدول رقم 2 يبين خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها الوظيفية:

جدول 2: توزيع خصائص عينة الدراسة حسب متغيراتها الوظيفية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة %
الكلية	الخرج	43	30.7
	الدلم	66	47.1
	وادي الدواسر	31	22.1
نوع العمل	أكاديمي	74	52.9
	اداري	32	22.9
	اكاديمي وإداري	34	24.3

أداة الدراسة

مقياس (دور الجامعات السعودية في تنمية الكفايات المهنية اللازمة لتمكين المرأة وظيفياً في ضوء رؤية 2030)

قامت الباحثة بتطوير مقياساً بالاعتماد على مجموعة من الدراسات التربوية العربية والأجنبية ذات العلاقة بهذا الموضوع كدراسة الناظر (2007) ودراسة الفايز (2010) وتكون المقياس بصورته النهائية من (41) فقرة موزعة على محورين هما: المحور الأول ويضم الفقرات التي تقيس دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية وشمل (35) فقرة، والمحور الثاني ويضم الفقرات التي تقيس طرق وسبل تمكين المرأة وظيفياً وشمل (16) فقرة. وتم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتقدير استجابة افراد العينة وهي (بدرجة عالية جداً وعالية ومتوسطة ومنخفضة جداً ومنخفضة) والتي أعطيت الأوزان التالية (5, 4, 3, 2, 1) للدرجات المذكورة سابقاً بالترتيب، وقد تم التعامل مع المتوسطات الحسابية وفقاً للترتيب الآتي: 5-1=4 لتحديد طول الفئة، ثم تم قسمة طول الفئة على عدد مستويات المتوسط الحسابي البالغة ثلاثة مستويات وعلى النحو الآتي: 3/4=1.33، وبذلك يكون مستوى الاستجابات منخفضاً إذا كان ضمن الفئة (1-)

(2.33)، ومتوسطا اذا كان ضمن الفئة (2.34-3.66)، ومرتفعاً اذا كان ضمن الفئة (3.67-5).

صدق المقياس

تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة وذلك بعرضها على عدد من المحكمين من اعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم (11) محكم من جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، وجامعة الملك سعود بالرياض، وجامعة مؤتة "الأردن"؛ لإبداء ملاحظاتهم حول دقة صياغة الفقرات وملائمتها، ووضوحها، وانتمائها للبعد الذي ادرجت تحته، وقد تم الأخذ بملاحظاتهم، وتم اعتماد نسبة اتفاق (80%) لتعديل الفقرة او حذفها.

ثبات المقياس

وللتحقق من ثبات أداة الدراسة تم اعتماد معادلة كرونباخ الفا للاتساق الداخلي، والجدول 3 يبين قيم معامل ثبات الاتساق الداخلي:

جدول 3: قيم معامل ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ الفا) لمحاور الاستبانة

الثبات	المجال
0.949	الأدائي
0.921	القمي الأخلاقي
0.940	النفسي الاجتماعي
0.880	السلوكي
0.972	محور دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية
0.959	محور طرق وسبل تمكين المرأة وظيفيا
0.973	الاستبانة ككل

يظهر من الجدول 3 أن ثبات الاتساق الداخلي للاستبانة ككل بلغ (0.973) وهي قمة مرتفعة تدل على ملائمة الاستبانة لتحقيق اهداف الدراسة وتراوحت قيم مجالات الاستبانة ما بين (0.880-0.972).

محددات الدراسة

تقتصر الدراسة الحالية على أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز للفصل الدراسي الأول 2017-2018 في كل من كلية التربية في "الخرج، الدلم، ووادي الدواسر" ومن ثم سوف تكون نتائج الدراسة الحالية صالحة للتعميم على مستوى احصائي لهذه الدراسة والمجتمعات المماثلة احصائياً.

وللإجابة عن السؤال الأول والذي نص على: ما دور الجامعات السعودية في تنمية الكفايات المهنية اللازمة لتمكين المرأة وظيفياً في ضوء رؤية 2030؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول 4 يبين النتائج:

جدول 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية اللازمة لتمكين المرأة وظيفياً في ضوء رؤية 2030

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	الرتبة	الأهمية حسب المتوسط
1	الأدائي	4.05	0.897	2	مرتفع
2	القيمي الأخلاقي	4.21	0.775	1	مرتفع
3	النفسي الاجتماعي	3.81	1.037	3	مرتفع
4	السلوكي	3.39	1.018	4	متوسط
-	المتوسط الحسابي العام	3.94	0.825	-	مرتفع

يظهر من الجدول 4 أن المتوسط الحسابي العام لمستوى دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية اللازمة لتمكين المرأة وظيفياً في ضوء رؤية 2030 قد بلغ (3.94) بانحراف معياري (0.825) وهو يمثل درجة تقدير مرتفعة، ويشير إلى أن دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية اللازمة لتمكين المرأة وظيفياً مرتفعاً، واحتل المجال القيمي الأخلاقي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.21) وانحراف معياري (0.775)، وفي المرتبة الثانية جاء المجال الأدائي بمتوسط حساب (4.05) وانحراف معياري (0.897)، واحتل المجال النفسي الاجتماعي المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (1.037)، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة جاء المجال السلوكي بمتوسط حسابي (3.39) وانحراف معياري (1.018) وتدل النتيجة الحالية إلى أن الجامعات السعودية تولي اهتماماً كبيراً في رأس المال البشري من خلال توفير البرامج التدريسية وفق أحدث الأطر النظرية وتستقطب الكفاءات التدريسية لتحقيق رؤيتها ورسالتها، كما أنها تهتم بالجانب العملي للعملية التدريسية فتوفر البرامج التدريبية لطلابها والعاملين فيها، وتركز على سوق العمل الداخلي فتخرج المؤهلين لسد العجز فيه.

ويمكن القول أن لاهتمام الجامعات السعودية في غرس القيم النابعة من الشريعة الإسلامية في نفوس منسوبيها دوراً في تنمية قيم الولاء والانتماء للجامعة، واحترام الآخرين والثقافات الأخرى والاستفادة منها بما يتوافق مع رسالة الإسلام التي تنطلق منها العملية التربوية السعودية في مجال التعليم العالي، كما أنها تواكب النظم الإدارية والتربوية الحديثة التي تؤكد على بناء مجتمع المعرفة، أضف إلى ذلك دور الجامعة في إقامة جسور التواصل بين جميع منسوبيها، كما أن القيادات الإدارية العليا في الجامعات السعودية مهتمة باتباع سياسة الباب المفتوح وعقد اللقاءات الدورية بينها وبين هيئاتها الإدارية والتدريسية الأمر الذي يساعد على تخطي العقبات، وتطوير أداء مؤسسات التعليم العالي. وتتفق هذه

النتيجة مع نتائج دراسة كل من رضوان (2014) والعنزي (2014) والناظر (2007) وخالفت نتائج كل من دراسة الاسمر (2005) والشمري (2014) والفايز (2001).

وللإجابة عن السؤال الثاني والذي نص على "هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مجالات دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية تعزى لمتغير "الكلية، ونوع العمل"؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين المتعدد (Manova) والجداولين 5 و6 تبين ذلك:

جدول 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية وفقا لمتغير الكلية على الدرجة الكلية والمجالات الفرعية

دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية	فئات المتغير	العدد	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي المعدل	الخطأ المعياري
الدرجة الكلية لمتغير الكلية	الخرج	43	4.38	0.525	4.381	0.117
	الدلم	66	3.63	0.978	3.638	0.094
	وادي الدواسر	31	3.99	0.463	3.993	0.137
المجال الأدائي	الخرج	43	4.45	0.548	4.457	0.129
	الدلم	66	3.72	1.061	3.726	0.104
	وادي الدواسر	31	4.19	0.617	4.190	0.151
المجال القيمي الأخلاقي	الخرج	43	4.51	0.466	4.512	0.113
	الدلم	66	3.96	0.942	3.961	0.091
	وادي الدواسر	31	4.34	0.520	4.346	0.133
المجال النفسي الاجتماعي	الخرج	43	4.33	0.692	4.330	0.149
	الدلم	66	3.46	1.197	3.470	0.120
	وادي الدواسر	31	3.83	0.753	3.832	0.175

0.141	4.047	0.861	4.04	43	الخرج	المجال السلوكي
0.114	3.087	1.073	3.08	66	الدلم	
0.166	3.137	0.618	3.13	31	وادي الدواسر	

يظهر من نتائج الجدول 5 وجود فروق ظاهرة بين المتوسطات الحسابية لمتغير الكلية على الدرجة الكلية والمجالات، وللتعرف فيما إذا كانت تلك الفروق معنوية تم تطبيق اختبار تحليل التباين المتعدد، والجدول التالي رقم 6 يبين ذلك:

جدول 6: نتائج تحليل التباين المتعدد (Manova) لدلالة الفروق في دور الجامعات

في تنمية الكفايات المهنية على الدرجة الكلية والمجالات وفقاً لمتغير الكلية

الدلالة الاحصائية	ف (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المتغير	مصدر التباين
0.000	*12.353	7.237	2	14.474	الدرجة الكلية	بين المجموعات
0.000	*10.332	7.344	2	14.688	المجال الأدائي	
0.001	*7.831	4.285	2	8.569	المجال القيمي الأخلاقي	
0.000	*10.132	9.647	2	19.294	المجال النفسي الاجتماعي	
0.000	*15.480	13.285	2	26.569	المجال السلوكي	
		0.586	137	80.264	الدرجة الكلية	الخطأ
		0.711	137	97.373	المجال الأدائي	
		0.547	137	74.961	المجال القيمي الأخلاقي	
		0.952	137	130.438	المجال النفسي الاجتماعي	
		0.858	137	117.573	المجال السلوكي	
			140	2273.625	الدرجة الكلية	الكلية
			140	2412.012	المجال الأدائي	
			140	2571.163	المجال القيمي الأخلاقي	

	140	2186.560	المجال النفسي الاجتماعي	الكلية المصحح
	140	1755.750	المجال السلوكي	
	139	94.738	الدرجة الكلية	
	139	112.061	المجال الأدائي	
	139	83.530	المجال القيمي الأخلاقي	
	139	149.731	المجال النفسي الاجتماعي	
	139	144.143	المجال السلوكي	

*دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

تظهر نتائج الجدول 6 وجود فروق دالة احصائياً في دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية على الدرجة الكلية والمجالات الفرعية وفقاً لمتغير الكلية، اعتماداً على قيم (f) المحسوبة الظاهرة في الجدول ذاته وجميعها دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وللتعرف لصالح من كانت تلك الفروق تم إجراء اختبار المقارنات البعدية شيفية (Scheffe)، والجدول 7 يبين النتائج:

جدول 7: نتائج اختبار المقارنات البعدية (Scheffe)

كلية تربية وادي الدواسر	كلية تربية الدلم	كلية تربية الخرج	المتغير	المتوسط الحسابي	دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية
0.3882	*0.7432	-	كلية تربية الخرج	4.381	الدرجة الكلية
-	-0.3882	*-0.7432	كلية تربية الدلم	3.638	
-	0.3550	0.3882 -	كلية تربية وادي الدواسر	3.993	
0.2674	*0.7318	-	كلية تربية الخرج	4.457	المجال الأدائي
*0.4644-	-	*-0.7318	كلية تربية الدلم	3.726	
-	*0.4644	0.2674-	كلية تربية وادي الدواسر	4.190	

0.1660	*0.5506	-	كلية تربية الخرج	4.512	المجال القيمي الأخلاقي
0.3846-	-	*0.5506-	كلية تربية الدلم	3.961	
-	0.3846	0.1660-	كلية تربية وادي الدواسر	4.346	
0.4980	*0.8605	-	كلية تربية الخرج	4.330	المجال النفسي الاجتماعي
0.3626-	-	*0.8605-	كلية تربية الدلم	3.470	
-	0.3626	0.4980-	كلية تربية وادي الدواسر	3.832	
*0.9094	*0.9594	-	كلية تربية الخرج	4.047	المجال السلوكي
0.0500-	-	*0.9594-	كلية تربية الدلم	3.087	
-	0.0500	*0.9094-	كلية تربية وادي الدواسر	3.137	

* دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

تظهر نتائج الجدول 7 أن الفروق في دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية على الدرجة الكلية كانت لصالح الخرج على حساب كلية تربية الدلم، أما على المجال الأدائي فكانت الفروق لصالح كلية الخرج على حساب كلية تربية وادي الدواسر ولحساب وادي الدواسر على حساب الدلم أما على المجال القيمي الأخلاقي فكانت الفروق كلية تربية الخرج على حساب كلية تربية الدلم، أما على المجال النفسي الاجتماعي فكانت الفروق لصالح كلية تربية الخرج على حساب الدلم أما على المجال السلوكي فكانت الفروق لصالح كلية الخرج على حساب كلية تربية الدلم ووادي الدواسر والجدولين 8 و9 تبين النتائج المتعلقة بمتغير نوع العمل:

جدول 8: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية على الدرجة الكلية والمجالات الفرعية وفقاً لمتغير نوع العمل

دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية	فئات المتغير	العدد	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي المعدل	الخطأ المعياري
الدرجة الكلية	أكاديمي	74	4.1294	0.65471	4.129	0.094
	اداري	32	3.7028	1.17054	3.703	0.143
	أكاديمي اداري	34	3.7718	0.68660	3.772	0.138
المجال الأدائي	أكاديمي	74	4.2763	0.68746	4.276	0.101
	اداري	32	3.7396	1.23232	3.740	0.154
	أكاديمي اداري	34	3.8627	0.82428	3.863	0.149
المجال القيمي الأخلاقي	أكاديمي	74	4.3571	0.65753	4.357	0.089
	اداري	32	4.0536	0.89967	4.054	0.135
	أكاديمي اداري	34	4.0588	0.84780	4.059	0.131
المجال النفسي الاجتماعي	أكاديمي	74	4.0243	0.87332	4.024	0.119
	اداري	32	3.5062	1.51465	3.506	0.180
	أكاديمي اداري	34	3.6471	0.68942	3.647	0.175
المجال السلوكي	أكاديمي	74	3.5338	0.91442	3.534	0.118
	اداري	32	3.2500	1.30755	3.250	0.179
	أكاديمي اداري	34	3.2206	0.90404	3.221	0.174

تظهر نتائج الجدول 8 وجود فروق ظاهرة بين المتوسطات الحسابية لمتغير نوع الكلية على الدرجة الكلية والمجالات، وللتعرف فيما إذا كانت الفروق معنوية تم تطبيق اختبار تحليل التباين المتعدد، الجدول 9 يبين النتائج:

جدول 9: نتائج تحليل التباين المتعدد (Manova) لدلالة الفروق في دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية على الدرجة الكلية والمجالات لمتغير نوع العمل

الدالة الاحصائية	ف (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المتغير	مصدر التباين
0.018	*4.152	2.707	2	5.414	الدرجة الكلية	بين المجموعات
0.006	*5.311	4.032	2	8.063	المجال الأدائي	
0.071	2.692	1.579	2	3.158	المجال القيمي الأخلاقي	
0.033	*3.486	3.626	2	7.252	المجال النفسي الاجتماعي	
0.222	1.521	1.566	2	3.132	المجال السلوكي	
		0.652	137	89.323	الدرجة الكلية	الخطأ
		0.759	137	103.998	المجال الأدائي	
		0.587	137	80.372	المجال القيمي الأخلاقي	
		1.040	137	142.480	المجال النفسي الاجتماعي	
		1.029	137	141.011	المجال السلوكي	
			140	2273.625	الدرجة الكلية	الكلية
			140	2412.012	المجال الأدائي	
			140	2571.163	المجال القيمي الأخلاقي	
			140	2186.560	المجال النفسي الاجتماعي	
			140	1755.750	المجال السلوكي	
			139	94.738	الدرجة الكلية	الكلية المصحح
			139	112.061	المجال الأدائي	
			139	83.530	المجال القيمي	

			الأخلاقي
	139	149.731	المجال النفسي الاجتماعي
	139	144.143	المجال السلوكي

* دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

تظهر نتائج الجدول (9) وجود فروق دالة احصائياً في دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية على الدرجة الكلية وعلى المجال الأدائي والمجال النفسي الاجتماعي وفقاً لمتغير نوع العمل اعتماداً على قيم (f) المحسوبة الظاهرة في الجدول ذاته وجميعها دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، في حين اظهرت النتائج عدم وجود فروق في دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية على المجالين القيمي الأخلاقي والسلوكي. وللتعرف لصالح من كانت الفروق تم اجراء اختبار المقارنات البعدية شيفية (Scheffe) والجدول 10 يبين ذلك:

جدول 10: نتائج اختبار المقارنات البعدية (Scheffe)

دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية	المتغير	أكاديمي	اداري	أكاديمي اداري
الدرجة الكلية	أكاديمي	-	*0.4266	0.3577
	اداري	*0.4266	-	0.0690-
	أكاديمي اداري	0.3577-	0.0690	-
المجال الأدائي	أكاديمي	-	*0.5367	0.4135
	اداري	*0.5367	-	0.1232-
	أكاديمي اداري	0.4135-	0.1232	-
المجال النفسي الاجتماعي	أكاديمي	-	*0.515	0.377
	اداري	*0.515-	-	0.141-
	أكاديمي اداري	0.377-	0.141	-

* دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

تظهر نتائج الجدول 10 أن الفروق في دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية على الدرجة الكلية وفقا لمتغير نوع العمل كانت لصالح أكاديمي على حساب إداري، وعلى المجال الأدائي كانت الفروق لصالح أكاديمي على حساب الإداري أما على المجال النفسي الاجتماعي فكانت الفروق لصالح أكاديمي على حساب إداري. وتفسر الباحثة هذه النتيجة الى اهتمام كلية الخرج في تطبيق معايير الجودة الشاملة وخاصة في مجال كفايات الهيئة التدريسية والإدارية كما تفسر الباحثة هذه النتيجة إلى اهتمام إدارة الكلية بتطوير المهارات التدريسية والإدارية لمنسوباتها، وفيما يتعلق بعدم وجود فروق في المجال القيمي الاخلاقي والسلوكي فيمكن القول أن جميع الجامعات السعودية بشكل عام وجامعة الأمير سطام تهتم بغرس القيم الأخلاقية النابعة من الشريعة الاسلامية فالمنظمات السعودية تهتم بقيم الدين الحنيف أما وجود فروق في دور الجامعات في تنمية الكفايات ولصالح الأكاديميين فتفسرها الباحثة أن الأكاديميين أكثر اهتماما في تطوير ورفع مهارات وكفاءات الفرد والمنظمة بشكل عام في حين أن الإداري يهتم بتطوير نفسه وظيفيا وإداريا وإنجاز عمله بشكل مرضي. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من الرشيدى (2016)، والناظر (2007).

وللإجابة عن السؤال الثالث والذي نص على: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في طرق وسبل تمكين المرأة وظيفيا تعزى لمتغير "الكلية، ونوع العمل"؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الاحادي (one-way anova) لمتغير الكلية والجدولين 11 و12 يوضحان ذلك:

جدول 11: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لطرق وسبل تمكين المرأة وظيفيا وفقاً لمتغير الكلية.

الانحراف المعياري	المتوسطات الحسابية	العدد	فئات المتغير	طرق وسبل تمكين المرأة وظيفيا
0.984	3.59	43	الخرج	الدرجة الكلية لمتغير الكلية
0.740	2.95	66	الدلم	
0.447	2.98	31	وادي الدواسر	

تظهر نتائج الجدول 11 وجود فروق ظاهرة في المتوسطات الحسابية في طرق وسبل تمكين المرأة وظيفيا يعزى لمتغير الكلية، ولبيان فيما إذا كانت الفروق دالة احصائياً تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي، والجدول 12 يبين ذلك:

جدول 12: نتائج تحليل التباين الأحادي (one way anova) لدلالة الفروق في طرق وسبل تمكين المرأة وظيفيا يعزى لمتغير الكلية

الدالة الاحصائية	ف (F)	متوسطات المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.000	*9.923	5.970	2	11.940	بين المجموعات
		0.602	137	82.417	داخل المجموعات
			139	94.356	الكلي

*دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

تظهر نتائج الجدول 12 وجود فروق دالة احصائياً في طرق وسبل تمكين المرأة وظيفيا يعزى لمتغير الكلية، اعتماداً على معنوية قيمة (f) المحسوبة الظاهرة في الجدول ذاته، وللتعرف على اتجاه الفروق تم تطبيق اختبار شيفية (Scheffe) للمقارنات البعدية والجدول 13 يبين ذلك:

جدول 13: نتائج اختبار شافية (scheffe)

المتغير	المتوسط الحسابي	الكلية	الخرج	الدلم	وادي الدواسر
طرق وسبل تمكين المرأة وظيفيا	3.59	الخرج	-	*0.64303	*0.60988
	2.95	الدلم	*0.64303-	-	0.03314-
	2.98	وادي الدواسر	*0.60988-	0.03314	-

* دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

وتظهر نتائج الجدول 13 ان الفروق كانت لصالح كلية تربية الخرج على حساب كلية تربية الدلم ووادي الدواسر. وتظهر نتائج جدول (14) نتائج متغير نوع العمل.

جدول 14: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لطرق وسبل تمكين المرأة وظيفيا يعزى لنوع العمل

المتغير	فئات المتغير	العدد	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري
طرق وسبل تمكين المرأة وظيفيا	أكاديمي	74	3.32	0.823
	اداري	32	2.68	0.684
	أكاديمي اداري	34	3.23	0.793

تظهر نتائج الجدول (14) وجود فروق ظاهرة في المتوسطات الحسابية في طرق وسبل تمكين المرأة وظيفيا يعزى لمتغير نوع العمل، ولبيان فيما إذا كانت الفروق دالة احصائياً تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي والجدول التالي رقم (15) يبين النتائج:

جدول 15: نتائج تحليل التباين الأحادي (one way anova) لدلالة الفروق في طرق وسبل تمكين المرأة وظيفيا يعزى لمتغير نوع العمل

الدالة الاحصائية	ف (F)	متوسطات المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.001	*7.658	4.744	2	9.488	بين المجموعات
		0.619	137	84.868	داخل المجموعات
			139	94.356	الكلي

* دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

تظهر نتائج الجدول 15 وجود فروق دالة احصائياً في طرق وسبل تمكين المرأة وظيفيا يعزى لمتغير نوع العمل اعتمادا على قيمة (f) المحسوبة الظاهرة في الجدول ذاته، وللتعرف على اتجاه الفروق تم تطبيق اختبار شيفية (Scheffe) للمقارنات البعدية والجدول 16 يبين النتائج:

جدول 16: نتائج اختبار شيفيه (scheffe)

المتغير	المتوسط الحسابي	الكلية	أكاديمي	اداري	اكاديمي اداري
طرق وسبل تمكين المرأة وظيفيا	3.32	أكاديمي	-	*0.64182	0.08839
	2.68	اداري	*0.64182-	-	*0.55342-
	3.23	أكاديمي اداري	0.08839-	*0.55342	-

*دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

تظهر نتائج الجدول 16 أن الفروق كانت لصالح فئتي أكاديمي وأكاديمي إداري على حساب إداري. وبناء على نتائج السؤال فإن الباحثة تفسر هذه النتيجة إلى أن كلية الخرج بحكم قربها من مركز الجامعة الرئيسي فهي تهتم بتمكين المرأة

وبالتالي كانت تصورات عينة الدراسة نحوها إيجابية أكثر من الكليات التربوية الأخرى، كما ترى الباحثة أن المرأة في الكلية تشارك في اتخاذ القرار وتحقيق أهداف الكلية كما أنها تتلقى الدعم لاستلام المناصب الأكاديمية والإدارية في الكلية لتوفر الرتب العلمية العليا بالكلية أكثر من الكليات الأخرى المتعلقة بعينة الدراسة، كما تعزى هذه النتيجة إلى أن إدارة الكلية والجامعة بشكل عام تسند المرأة المناسبة للعمل والمنصب المناسب الذي يمكنها من إظهار مهاراتها الأكاديمية والإدارية، كما أن الكلية بشكل خاص والجامعة بشكل عام تهتم وتدعم مشاركة المرأة في المؤتمرات والندوات كما تهتم الكلية في تدريب القيادات النسائية لممارسة عملهن الأكاديمي والإداري، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Samineni & Reddy, 2013)، وخالفت هذه النتيجة نتائج دراسة الشمري (2014) وعبد الرحيم (2014) والفايز (2011).

وللإجابة عن السؤال الرابع والذي نص على: هل هنالك علاقة ارتباطية بين تنمية الجامعات للكفايات المهنية وتمكين المرأة السعودية وظيفياً؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Person Coefficient)، والجدول 17 يظهر النتائج:

جدول 17: مصفوفة معاملات الارتباط (person coefficient) بين تنمية الجامعات للكفايات المهنية وتمكين المرأة السعودية وظيفياً.

المتغير	تنمية الجامعات للكفايات المهنية		المجال القيمي الأخلاقي		المجال النفسي الاجتماعي		المجال السلوكي	
	siq	R	siq	R	siq	r	siq	r
تمكين المرأة السعودية وظيفياً	0.000	*0.537	0.000	*0.393	0.000	*0.484	0.000	*0.702

** دالة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

تظهر نتائج الجدول 17 وجود علاقة ايجابية قوية دالة احصائياً بين دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية على الدرجة الكلية وعلى جميع مجالات التنمية المهنية وتمكين المرأة السعودية وظيفياً وهذا يشير إلى أنه كلما ارتفع دور الجامعات في تنمية الكفايات المهنية ارتفع تمكين المرأة وظيفياً. تعزوا الباحثة هذه النتيجة إلى أنه كلما اهتمت الجامعات في القيام بأدوارها السليمة في تنمية الكفايات المهنية كلما ارتفع تمكين المرأة وظيفياً حيث أن ذلك يزودها بالمهارات الإدارية والمعرفية للقيام بأعباء الوظيفة ويزيد ثقتها بنفسها، وأيضاً يحفز المرأة على المشاركة في اتخاذ القرارات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الأسمر (2005) ونتائج دراسة Samineni & Reddy (2013).

التوصيات

بناء على النتائج التي توصلت لها الدراسة فيمكن تقديم التوصيات التالية:

1. جعل تمكين المرأة وظيفياً في الجامعات أحد متطلبات الجودة الشاملة للجامعة التي تقيم بناء الجامعة بناء عليها.
2. تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمرأة التي تشارك في التنمية الشاملة في المجتمع السعودي. والبحث عن النساء اللاتي يتمتعن بالكفاءات القيادية وتمكينهن من تولي المناصب القيادية.
3. اجراء مزيداً من الأبحاث والدراسات حول تمكين المرأة وظيفياً وخاصة في مجال تصحيح الاتجاهات السلبية في المجتمع. علاوة على تنسيق عدد من المبادرات المجتمعية تتيح للمرأة إبراز إبداعاتها بكل ثقة عند استلامها لمناصب قيادية لتلك المبادرات.

المراجع

المراجع العربية

- أحمد، رزان. (2008). إدارة التمكين. كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، دمشق، سوريا.
- الأسمر، منى حسن. (2005). كفايات اداء عضوات هيئة التدريس بجامعة ام القرى من وجهة نظر الطالبات. مجلة العلوم التربوية. قطر 131-175.
- البدري، طارق عبد الحميد (2005). إدارة التعليم الصفي (الاسلوب والاجراءات). دار الثقافة للنشر والتوزيع، الولايات المتحدة الامريكية، جامعة كنساس.
- الخبيلة، هند. (2000). المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما يراها الطلاب في جامعة الملك سعود. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، 12، العدد2، 107-123.
- الرشدي، شيخة. (2016). المتطلبات الاكاديمية المصحبة للتمكين النسائي في الوظائف القيادية في جامعة حائل. دراسات عربية في التربية وعلم النفس- السعودية. ع69، 185-212.
- رضوان، بواب. (2014). الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة (جامعة جيجل نموذجاً). رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة سطيف، كلية العلوم.
- رؤية المملكة العربية السعودية (2030): موجودة على:

<http://vision2030.gov.sa>.

- سامعي، توفيق. (2014). الكفايات المهنية والتعليمية: المفهوم والأبعاد. مجلة العلوم الاجتماعية، الجزائر. عدد19. رقم 11.
- السيد، رشا منصور. (2010). النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي. منظمة المرأة العربية: القاهرة مصر.
- الشمري، نايف. (2014). المرأة والعمل الإداري التربوي في الجامعات السعودية: جامعة حائل أنموذجاً. المجلة التربوية الدولية المتخصصة.
- عبدالرحيم، أمال صلاح. (2014). المرأة السعودية والمشاركة في صنع واتخاذ القرار: اتجاه الطالبة الجامعية السعودية نحو تمكين المرأة من المشاركة في صنع واتخاذ القرار. شؤون اجتماعية- الامارات مج31، ع9. 123.9 - 53
- العنزي، مشعل. (2014). الممارسات المهنية لإعداد وتنمية اعضاء هيئة التدريس في جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية. ع2، ج9. ص (265-286).
- الفايز، ميسون. (2011). الموارد البشرية النسائية السعودية: نحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبلية للتمكين. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية- مصر، ع31، ج2. ص (558 - 616).
- الناظر. ملك صلاح. ودرة، عبدالباري، (2007). تطوير انموذج لتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في ضوء الواقع والاتجاهات التربوية المعاصرة. رسالة دكتوراة غير منشورة. جامعة عمان العربية. الأردن 1- 174.

هيجان، عبد الرحمن. (1999). إعادة هندسة الإدارة المطلب الحتمي للقيادة الجديدة، مجلة الإدارة العامة، مج (39)، ع (3). 609 الانسانية والاجتماعية، الجزائر.

يعقوب، نافذ نايف. (2005). الكفايات المهنية والصفات الشخصية المرغوبة في الاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب كلية المعلمين في بيشة (المملكة العربية السعودية). المجلة العربية للتربية- تونس. مج25، ع1. ص(101 - 141).

المراجع الأجنبية

Hall E.&Jones,L.(1976).**Competency Based Education:A**

Process for Improving of Education. Englewood

Cliffs ,N.J:Prentice-hall.

Good ,C.V. Editor , (1973) **Dictionary of Education** ,MC
Grow – Hill Book Company ,Third diction ,P.121.

Potterfield, A, (1999). **The Business of Employee
Empowerment** ,Westport ,Cn : Quorum Books.

Samineni, S.and Reddy,K .(2013). Leadership competencies
analysis-A study with Reference to Women managers in
software industry ,**IOSR Journal of Business and
Management**, V 14, (4), PP 77-81.