آثار تمكين المرأة على دورها في الأسرة

"دراسة مطبقة على منسوبات كلية الآداب في جامعة حائل"

The Effects of Women's Empowerment on their Family Roles

A study applied to the employees of the faculty of Arts at the University of hail

إعداد

الباحثة

مطلة خالد العنزي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة الملك سعود

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على آثار تمكين المرأة على دورها في الأسرة السعودية، من خلال التعرف على مستوى التمكين (الاقتصادي، الاجتماعي، السياسي، الإداري) للمرأة، والتعرف على الأدوار الأسرية الحالية للمرأة المتزوجة بكلية الآداب بجامعة حائل في ظل التمكين، والآثار المترتبة على تمكين المرأة على أدوارها الأسرية. متبعة منهج المسح الاجتماعي، على عينة بأسلوب الحصر الشامل تمثلت في عضوات هيئة التدريس والإداريات المتزوجات بجامعة حائل بلغ عدد أفرادها (102) مفردة. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى تمكين المرأة المتزوجة مرتفع، وجاء التمكين الاجتماعي في الترتيب الأول، يليه التمكين الإداري، ثم التمكين الاقتصادي، وأخيرًا التمكين السياسي. كما أظهرت النتائج أن الأدوار الأسرية الحالية للمرأة المتزوجة في ظل التمكين جاءت بدرجة مرتفعة جداً، فجاء دورها في رعاية الزوج في الترتيب الأول يليه دورها في رعاية الأبناء وكلاهما بدرجة مرتفعة جدًا، وأخيرًا دورها في رعاية المنزل الذي جاء بدرجة مرتفعة فقط. كما أظهرت النتائج أن هناك أثرا مرتفعًا مترتبًا على تمكين المرأة على أدوارها الأسرية، وعدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى التمكين للمرأة المتزوجة بكلية الآداب بجامعة حائل، ومستوى الأدوار الأسرية الحالية، ووجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين بعدي: التمكين الاقتصادي والإداري، ودور المرأة في رعاية المنزل. وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات الموجهة إلى وزارة التعليم ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ومراكز الإرشاد الأسري

أولاً: مقدمة للدراسة

شهدت الأوساط العالمية في السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بشؤون المرأة وقضاياها، حيث حظيت هذه القضايا باهتمام كبير في المحافل الدولية، ويُعزى بروز الشأن النسوي عالميًا إلى التغير الكبير في الهياكل الاقتصادية والتي أثَّرت على نسب وجود المرأة في سوق العمل، فضلاً عن الدعوة المتزايدة لتحقيق التنمية المستدامة المرهونة بتنمية العناصر البشرية وتعزيز قدراتها، والتي لا تقل أهمية عن قدرات الرجل وإمكانياته، لدرجة أصبحت مشاركة المرأة الفعالة في عمليات التطوير والتنمية إحدى أهم المؤشرات التي تدل على مستوى تقدم الأمم ونهضتها الحضارية (عبدالله، 2021، ص 380). فهي نصف المجتمع، وعدم استثمار إمكانياتها وطاقاتها يُعد إهدارًا للطاقة البشرية. وإيمانا بدور المرأة الفاعل في تحقيق التنمية والمشاركة بصورة فعالة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لدول العالم؛ نظمت العديد من المؤتمرات التي تعنى بشؤون المرأة وأهمية تعزيز دورها في المجتمع. ويُعد مؤتمر كوبنهاجن المنعقد عام (1995م)، ومؤتمر بكين لعام (2000م) من المؤتمرات المهمة، حيث دعت التقارير الصادرة عنهما إلى ضرورة تمكين المرأة وتعزيز صورتها الذاتية ورفع ثقتها بقدراتها لدعم مشاركتها في التنمية، وتمكينها من القيام بأدوارها داخل الأسرة وخارجها (الهذلي، 2020، ص 551).

ومن هنا، أصبح مفهوم تمكين المرأة من أكثر المبادئ والاستراتيجيات المستخدمة في مجال تعزيز دور المرأة، وإحدى الأولويات الموجودة على أجندة معظم دول العالم. وتمكين المرأة هو عملية من خلالها تصبح المرأة أكثر إدراكاً لوضعها، بحيث تصبح قادرة على اكتساب المعارف، المهارات، والخبرات التي تمكّنها من الاعتماد على ذاتها وتولي شئونها (ابن شلهوب، 2015، ص 4). كما أن تمكين المرأة يصب في توفير فرص لتعزيز قدرتها في الحصول على موارد تمكّنها من مقاومة التحكم المفروض على سلوكها وتعزيز مشاركتها في المجتمع، وخاصة في عمليات صناعة القرار، ووضع السياسات المرتبطة بأدوارها المختلفة (عبدالله، 2021، ص 390).

يُعد مفهوم تمكين المرأة، أحد أهم العوامل التي ساهمت في تعزيز الدعوة إلى زيادة نسب مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث أظهرت دراسة شملاوي (2019) وجود تأثير إيجابي لتمكين المرأة، على مشاركتها في القوى العاملة وخاصة في الدول ذات الدخل المرتفع.

ومع إدراك أهمية دور المرأة في تحقيق التنمية وضرورة تعزيز مشاركتها السياسية والاقتصادية، ينبغي العمل أيضاً على تسليط الضوء تجاه دور المرأة في الأسرة؛ كونها أهم الكيانات الاجتماعية، والتي هي في واقع الأمر أساس عملية التنمية (آل عوض، 2014، ص ص 15- 16). فالمرأة العاملة في سوق العمل، أو تلك التي تؤدي أدوارًا سياسية وغيرها خارج نطاق الأسرة، تتمتع بازدواجية الأدوار. فالمرأة، ومهما اختلفت أدوارها، تظل ملتزمة بتأدية أدوارها الأسرية، خاصة في ظل مجتمعاتنا العربية التقليدية التي ما زالت ترى أن رعاية الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية هي من مسؤوليات المرأة فقط، مما يشكل ضغطاً كبيراً وعبئاً يثقل

كاهلها (مادوي، 2012، ص 161). الأمر الذي يدفع بالكثير من النساء للبحث عن استراتيجيات لتحقيق التوافق بين أدوارهن المختلفة، مما يساهم في إحداث تغيرات واضحة في هيكلة ونوعية وتوزيع الأدوار الأسرية (مادوي، 2014، ص 126). فالتعاون والتفاعل الدائم بين أفراد الأسرة الواحدة هو الطريقة الوحيدة لتحقيق الاستقرار الأسري، في ظل الظروف الراهنة الصعبة التي تؤكد ضرورة تمكين المرأة كشريك حقيقي وفعّال في تحقيق التنمية الشاملة (الحلبي، 2020، ص ص 342- 343). وإيمانا بأن تمكين المرأة وتعزيز دورها التنموي لا يتحقق بصورة فعالة إلا من خلال إيجاد التوافق بين أدوارها المجتمعية من جهة، وأدوارها الأسرية من جهة أخرى؛ تبلورت فكرة الدراسة في السعي إلى التعرف على آثار تمكين المرأة على دورها الأسري في المجتمع السعودي.

ثانيًا: مشكلة الدراسة

شهدت الأوساط العالمية في السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً بشؤون المرأة وقضاياها، حيث حظيت هذه القضايا باهتمام كبير في المحافل الدولية. ويُعزى بروز الشأن النسوي عالمياً إلى التغير الكبير في الهياكل الاقتصادية، والتي أثَّرت على نسب وجود المرأة في سوق العمل، فضلاً عن الدعوة المتزايدة لتحقيق التنمية المستدامة المرهونة بتنمية العناصر البشرية وتعزيز قدراتها، والتي لا تقل أهمية عن قدرات الرجل وإمكانياته، لدرجةٍ أصبحت مشاركة المرأة الفعّالة في عمليات التطوير والتنمية إحدى أهم المؤشرات التي تدل على مستوى تقدم الأمم ونهضتها الحضارية (عبدالله، 2021، ص 380). فهي نصف المجتمع، وعدم استثمار إمكانياتها وطاقاتها يُعد إهدارًا للطاقة البشرية. وإيمانا بدور المرأة الفاعل في تحقيق التنمية والمشاركة بصورة فعالة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لدول العالم؛ نُظمت العديد من المؤتمرات التي تعنى بشؤون المرأة وأهمية تعزيز دورها في المجتمع. ويُعد مؤتمر كوبنهاجن المنعقد عام (1995م)، ومؤتمر بكين لعام (2000م) من المؤتمرات المهمة، حيث دعت التقارير الصادرة عنهما إلى ضرورة تمكين المرأة وتعزيز صولاتها الذاتية ورفع ثقتها بقدراتها لدعم مشاركتها في التنمية وتمكينها من القيام بأدوارها داخل الأسرة وخارجها (الهذلي، 2020، ص 551).

ومن هنا، أصبح مفهوم تمكين المرأة من أكثر المبادئ والاستراتيجيات المستخدمة في مجال تعزيز دور المرأة، وإحدى الأولويات الموجودة على أجندة معظم دول العالم. وتمكين المرأة هو عملية من خلالها تصبح المرأة أكثر إدراكاً لوضعها، بحيث تصبح قادرة على اكتساب المعارف، المهارات، والخبرات التي تمكنها من الاعتماد على ذاتها وتولي شئونها (ابن شلهوب، 2015، ص 4). كما أن تمكين المرأة يصب في توفير فرص لتعزيز قدرتها على الحصول على موارد تمكنها من مقاومة التحكم المفروض على سلوكها وتعزيز مشاركتها في المجتمع خاصة في عمليات صناعة القرار ووضع السياسات المرتبطة بأدوارها المختلفة (عبد الله، 2021، ص 390).

يُعد مفهوم تمكين المرأة، أحد أهم العوامل التي ساهمت في تعزيز الدعوة إلى زيادة نسب مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث أظهرت دراسة شملاوي (2019) وجود تأثير إيجابي لتمكين المرأة على مشاركتها في القوى العاملة، وخاصة في الدول ذات الدخل المرتفع.

ومع إدراك أهمية دور المرأة في تحقيق التنمية وضرورة تعزيز مشاركتها السياسية والاقتصادية، ينبغي العمل أيضاً على تسليط الضوء تجاه دور المرأة في الأسرة؛ كونها أهم الكيانات الاجتماعية، والتي هي في واقع الأمر أساس عملية التنمية (آل عوض، 2014، ص ص 15- 16). فالمرأة العاملة في سوق العمل أو تلك التي تؤدي أدوارًا سياسية وغيرها خارج نطاق الأسرة، تتمتع بازدواجية الأدوار. فالمرأة، ومهما اختلفت أدوارها، تظل ملتزمة بتأدية أدوارها الأسرية، خاصة في ظل مجتمعاتنا العربية التقليدية التي ما زالت ترى أن رعاية الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية هي من مسؤوليات المرأة فقط، مما يشكل ضغطاً كبيراً وعبئاً يثقل كاهلها (مادوي، 2012، ص 161). الأمر الذي يدفع بالكثير من النساء للبحث عن استراتيجيات لتحقيق التوافق بين أدوارهن المختلفة، الأمر الذي يساهم في إحداث تغيرات واضحة في هيكلة ونوعية وتوزيع الأدوار الأسرية (مادوي، 2014، ص 126). فالتعاون والتفاعل الدائم بين أفراد الأسرة الواحدة هو الطريقة الوحيدة لتحقيق الاستقرار الأسري، في ظل الظروف الراهنة الصعبة التي تؤكد ضرورة تمكين المرأة كشريك حقيقي وفعّال في تحقيق التنمية الشاملة (الحلبي، 2020، ص ص342- 343). وإيمانا بأن تمكين المرأة وتعزيز دورها التنموي لا يتحقق بصورة فعالة إلا من خلال إيجاد التوافق بين أدوارها المجتمعية من جهة، وأدوارها الأسرية من جهة أخرى؛ تبلورت فكرة الدراسة التي سعت إلى التعرف على آثار تمكين المرأة المتزوجة في كلية الآداب بجامعة حائل على دورها الأسري.

ثالثاً: أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في الجانبين: النظري والتطبيقي، وذلك على النحو الآتي:

الأهمية النظرية:

- سعت الدراسة إلى التعرف على آثار تمكين المرأة من أدوارها الأسرية وانعكاسات التمكين على الجانب الأسري، حيث تقل الدراسات في هذا الجانب، على حد علم الباحثة.
- تستقي الدراسة أهميتها من أهمية مفهوم تمكين المرأة؛ كونه واحدًا من أكثر الاستراتيجيات التي يتم تناولها في الدراسات الاجتماعية بصفة عامة ودراسات المرأة بصفة خاصة.

الأهمية التطبيقية:

- تزامنت الدراسة مع رؤية المملكة 2030، والتي تولي مفهوم تمكين المرأة أهمية كبيرة وتخصص لتحقيقه استراتيجيات تسهم في تمكينها الاقتصادي، والاجتماعي، والسياسي، والإداري.

- قد تساهم نتائج الدراسة في مساعدة الأخصائيات الاجتماعيات في مراكز الإرشاد الأسري على تحقيق التوافق بين أدوارهن المهنية وأدوارهن الأسرية.
- قد تساهم نتائج الدراسة في مساعدة لجان مجلس الأسرة على اقتراح برامج ومقترحات من شأنها تعزيز دور المرأة العاملة في الأسرة، ومساعدتها على القيام بدورها الأسري والتنموي.
- قد تساهم نتائج الدراسة في تعزيز تمكين المرأة، حيث إن التعرف على التحولات في الأدوار الأسرية يساعد المرأة على القيام بوظائفها المهنية والأسرية على حدٍ سواء.

رابعاً: أهداف الدراسة

تهدف الدراسة للتعرف على آثار تمكين المرأة من دورها في الأسرة السعودية، **وينبثق منه الأهداف الفرعية الآتية:**

الهدف الاول: تحديد مستوى تمكين المرأة العاملة في كلية الآداب جامعة حائل **ويتفرع من هذا الهدف الرئيس الاهداف الفرعية التالية:**

1. تحديد مستوى التمكين الاقتصادي للمرأة العاملة في كلية الآداب جامعة حائل.
2. تحديد مستوى التمكين الاجتماعي للمرأة العاملة في كلية الآداب جامعة حائل.
3. تحديد مستوى التمكين السياسي للمرأة العاملة في كلية الآداب جامعة حائل.
4. تحديد مستوى التمكين الإداري للمرأة العاملة في كلية الآداب جامعة حائل.

الهدف الثاني: التعرف على الأدوار الأسرية الحالية للمرأة في ظل التمكين من وجهة نظر المرأة المتزوجة في كلية الآداب بجامعة حائل.

الهدف الثالث: التعرف على الآثار المترتبة على تمكين المرأة من أدوارها الأسرية من وجهة نظر المرأة المتزوجة في كلية الآداب بجامعة حائل.

خامساً: تساؤلات الدراسة

سعت الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: **ما آثار تمكين المرأة على دورها في الأسرة السعودية؟** وينبثق منه الأسئلة الفرعية الآتية:

التساؤل الاول:ما مستوى تمكين المرأة العاملة في كلية الآداب جامعة حائل؟ ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية.

1. مامستوى التمكين الاقتصادي للمرأة العاملة في كلية الآداب جامعة حائل؟
2. مامستوى التمكين الأجتماعي للمرأة العاملة في كلية الآداب جامعة حائل؟
3. مامستوى التمكين السياسي للمرأة العاملة في كلية الآداب جامعة حائل؟

4. مامستوى التمكين الإداري للمرأة العاملة في كلية الآداب جامعة حائل؟

التساؤل الثاني: ما الأدوار الأسرية الحالية للمرأة في ظل التمكين من وجهة نظر المرأة المتزوجة بكلية الآداب بجامعة حائل؟

التساؤل الثالث: ما الآثار المترتبة على تمكين المرأة من أدوارها الأسرية من وجهة نظر المرأة المتزوجة في كلية الآداب بجامعة حائل؟

سادسًا: مفاهيم الدراسة

تمكين المرأة (Women's Empowerment):

لغةً: هو مصدر للفعل (مكَّن)، والمكان عند أهل اللغة هو الموضع الحاوي للشيء. وقد وردت مادة (م، ك، ن) بمعانٍ متعددة، ومنها: مكُن الشيء قوي ومتن ورسخ واطمأن فهو ماكن، ومكَّنه من الشيء وأمكَنهُ منه جعل له عليهِ سلطانًا وقدرة، وأمكن فلانٌ الأمرَ سهُلَ عليه وتيسر وقدر عليه. وتمكّن من الأمر واستمكن منه قدر عليهِ وظفر به. ويقال: مكّنته وأمكنت له فتمكّن (الباني، 2016، ص 27).

اصطلاحًا: يُعرف التمكين بأنه: العملية التي وفقًا لها يصبح الشخص قادراً على الاعتماد على نفسه، وتأكيد استغلاله لقدراته، والاختيار والتحكم في موارده (ابن شلهوب، 2015، ص 7).

يُعرّف تمكين المرأة بأنه: العملية التي تصبح فيها المرأة على المستوى الفردي أو الجماعي واعيةً وتدركُ الطريقة التي تؤثر من خلالها علاقات القوة في حياتها، فتصبح قادرة على امتلاك الثقة بالنفس والقوة لمواجهة مظاهر التمييز الجنسي وعدم المساواة بين الرجل والمرأة (قحطاني، 2016، ص 122).

كما يُعرّف تمكين المرأة بأنه: عملية اكتساب القدرة التي يتم من خلالها تعزيز شعور المرأة بقيمة الذات، وقدرتها على تحديد خياراتها الخاصة، وحقها في المشاركة والتأثير على التغيير الاجتماعي لنفسها وللآخرين (Noreen, 2011, p. 318).

ويُعرف تمكين المرأة إجرائياً بأنه: العملية التي يتم فيها منح المرأة المتزوجة في كلية الآداب بجامعة حائل الإمكانيات التي تُكسِبُها القوة على المستوى الاقتصادي (التوسع في مجالات العمل الخاصة بالمرأة وزيادة مشاركتها في سوق العمل وريادة الأعمال)، والاجتماعي (قدرتها على إحداث تغيرات في القيم والمعتقدات المرتبطة بدورها في صنع القرارات المجتمعية)، والسياسي (مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات وتولّي مناصب مهمة في الدولة)، والاداري (تحسين الأداء والرضا الوظيفي لعمل المرأة).

الأدوار (Roles):

لغةً: الطبقة من الشيء المُدار بعضهُ فوق بعض، وهو يعني: مُهمة ووظيفة. قام بدور/ لعب دوراً: شارك بنصيب كبير. جمعُها: أدوار (معجم المعاني الجامع، د.ت، فقرة 4). وفي قاموس المعجم الوسيط، الدور

هو: "مجموعة من المسؤوليات والأنشطة والصلاحيات الممنوحة لشخص أو فريق (مصطفى وآخرون، 2017، ص 9).

اصطلاحًا: عرفه عمار (2010) كما ورد في في فاسي وصبطي (2023، ص762) بأنه: نموذج يتركز حول بعض الحقوق والواجبات، ويرتبط بوضع محدد للمكانة داخل جماعة أو موقف اجتماعي معين، ويحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة توقعات يعتنقها الآخرون كما يعتنقها الشخص نفسه.

ويُعرّف الدور في علم الاجتماع بأنه: مجموعة من الأنماط السلوكية المتعارف عليها، والمرتبطة بمركز محدد أو صفة اجتماعية معينة (الأزهر، 2012، ص 82).

ويُعرّف بأنه: الوظائف والسلوكيات والتفاعلات التي يتوجب على الفرد القيام بها نتيجة موقعه في البنية الاجتماعية (Benamar et al., 2017, p. 338).

تُعرّف الأدوار إجرائياً بأنها: الوظائف التي تقوم بها المرأة المتزوجة نتيجة موقعها كأم (تربية الأطفال، تدريسهم، منحهم الحب والحنان اللازم، مرافقتهم خلال أنشطتهم المختلفة)، وزوجة (الاهتمام بشئون الزوج وتلبية احتياجاته)، وربة منزل (القيام بالأعمال المنزلية من تنظيف طبخ، غسل، تدبير الشئون المالية، تعزيز العلاقات الأسرية الاجتماعية) في الأسرة السعودية.

الأسرة (Family):

تُعرّف الأسرة بأنها: مجموعة من الأفراد تربطهم روابط محددة كالزواج والدم أو التبني، ويتشاركون معاً ويتفاعلون تبعاً لأدوارهم ووظائفهم داخلها، فيكونون جميعهم وحدةً واحدة تتميز بخصائص معينة (مالكي، 2010، ص 12).

كما تُعرّف الأسرة بأنها: وحدة اجتماعية مكونة من مجموعة من العناصر؛ الأب، الأم، والأبناء، حيث يقوم كل عنصر فيها بوظائف محددة تبعاً لموقعه (Preda et al., 2020, pp. 2-3).

سابعاً: حدود الدراسة

-**الحدود الموضوعية:** اقتصر البحث على دراسة آثار تمكين المرأة على أدوارها الأسرية.

-**الحدود المكانية:** تحدد البحث في النطاق الجغرافي الخاص بكلية الآداب في جامعة حائل.

-**الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على عددٍ من الأكاديميات عضوات هيئة التدريس والإداريات المتزوجات، في كلية الآداب بجامعة حائل.

الحدود الزمنية: تمت الدراسة الميدانية للدراسة فِي الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 1444هـ.

المبحث الأول: الدراسات السابقـة

الدراسات العربية:

دراسة الحلبي (2020) بعنوان: "تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030 وانعكاسه على الاستقرار الأسري". جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف على أثر تمكين المرأة السعودية، والذي دعت إليه

رؤية المملكة 2030، على الاستقرار الأسري. ودراسة أثر مجموعة من العوامل (الحالة الاجتماعية، مكان السكن، المستوى التعليمي، العمر، الوظيفة والدخل الشهري) على كلٍ من تمكين المرأة والاستقرار الأسري. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. حيث تم تطوير استبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات اللازمة. وتكون مجتمع الدراسة من كافة السيدات السعوديات في المنطقة الغربية (مكة المكرمة، جدة، والطائف)، حيث تم اختيار (150) منهن كعينة للدراسة. أشارت نتائج الدراسة إلى اختلاف تأثير العوامل أعلاه على تمكين المرأة، حيث جاء متغير الوظيفة في المرتبة الأولى كأكثر المتغيرات تأثيراً على تمكين المرأة، يليه العمر، ومن ثم المستوى التعليمي، فالدخل الشهري. كما أوضحت الدراسة اختلاف تأثير هذه العوامل على الاستقرار الأسري أيضاً، حيث جاء متغير المستوى التعليمي في المرتبة الأولى كأكثر المتغيرات تأثيراً على الاستقرار الأسري، يليه متغير الوظيفة، من ثم الدخل الشهري، فالعمر. كما أوضحت الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية بين كلٍ من تمكين المرأة والاستقرار الأسري. وأوصت الدراسة بضرورة التوسع في البرامج التوعوية التي توضح أهمية المشاركة المجتمعية للمرأة وتمكينها في عمليات صناعة القرار.

دراسة الهذلي (2020) بعنوان: "دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية المملكة 2030". هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية المملكة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. حيث تم تطوير استبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات اللازمة. وتكون مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، حيث تم اختيار (16) من وكيلات جامعة، وعميدتين، و(14) وكيلة كلية، و(8) من رئيسات الأقسام كعينة للدراسة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن واقع تمكين المرأة في المملكة متوسط، وأن المسؤولية الاجتماعية للمرأة نسبتها مرتفعة نسبيًا، فيما جاء دور تمكين المرأة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمستوى متوسط إلى مرتفع نسبياً. وأوصت الدراسة بضرورة قيام الجامعات السعودية بتعزيز مبدأ الشراكة الاجتماعية وتبني السياسات التي تعزز استثمار إمكانيات المرأة في ضوء رؤية 2030 .

دراسة شملاوي (2019) بعنوان: "أثر تمكين المرأة في نسبة مشاركتها في القوى العاملة: دراسة تطبيقية على عينة من الدول العربية". جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف على أثر تمكين المرأة في مستوى مشاركتها في القوى العاملة في الدول العربية. اعتمدت الدراسة المنهج القياسي. حيث تم الاعتماد على مجموعة من التقارير لجمع البيانات اللازمة، كتقرير الفجوة الجندرية العالمية، وتقارير البنك الدولي، وتقارير التنمية البشرية، واستطلاعات الرأي السنوية المنشورة من قبل المنتدى الاقتصادي العالمي وكافة التقارير المسحية الصادرة عن الإحصاءات العامة في الدول قيد الدراسة وتشمل خمس عشرة دولة عربية، وهي: السعودية، قطر، عمان، البحرين، الإمارات، الكويت، الأردن، مصر، موريتانيا، تونس، المغرب، لبنان، اليمن، سوريا والجزائر. تمت الدراسة على الفترة الزمنية من عام 2006 إلى عام 2015م. وأظهرت النتائج أن مؤشر تمكين المرأة في الدول المبحوثة كان موجباً، وتبين أنه في الدول ذات الدخل المرتفع يؤثر التمكين بصورة إيجابية على

مشاركتها في القوى العاملة. فيما لم يظهر هذا الأثر في الدول ذات الدخل المتوسط والمنخفض. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تحسين مستوى مشاركة المرأة في القوى العاملة وتعزيز مشاركتها في سوق العمل بما يحقق التنمية المستدامة.

دراسة ابن شلهوب (2015) بعنوان: "أبعاد تمكين المرأة السعودية دراسة مسحية من وجهة نظر عينة من أعضاء مجلس الشورى وعينة من بعض الجامعات السعودية". جاءت هذه الدراسة بهدف تحديد أبعاد تمكين المرأة السعودية، وذلك من خلال تحديد مفهوم التمكين، مجالاته، احتياجاته، ومستوياته. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تبنت أسلوب المسح الاجتماعي. وتم تطوير استبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات اللازمة. وتمثل مجتمع الدراسة في عضوات بعض لجان مجلس الشورى وعددهن (55) عضوة، بالإضافة إلى عضوات هيئة التدريس من مجموعة من الجامعات السعودية وعددهن (2648) عضوة، تم اختيار اللجان المتناسبة مع أهداف الدراسة بأسلوب العينة القصدية، ومن ثم تحديد المشاركات بأسلوب الحصر الشامل. أما الجامعات المشاركة فقد تم اختيارها من خلال عينة عشوائية عنقودية، أما المشاركات من أعضاء الهيئة التدريسية فقد تم اختيار (338) منهن بواقع (10%) من كل جامعة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مفهوم تمكين المرأة يتلخص في إتاحة المجال للمرأة للحصول على حقوقها الشرعية وتعزيز قوتها الشخصية والاجتماعية؛ بهدف تحسين حياتهن، فيما بينت الدراسة أهم مجالات تمكين المرأة السعودية والتي تمثلت في التمكين التعليمي والاقتصادي، أما المتطلبات اللازمة من أجل عملية التمكين فشملت الاحتياجات التأهيلية من تعليم وتدريب واحتياجات اجتماعية من جهة أخرى. وحددت الدراسة أهم المستويات الخاصة بتمكين المرأة السعودية، وهي: مستوى المشاركة القائم على تحقيق مشاركة إيجابية للمرأة في عمليات صناعة القرار، ومستوى الإمكانية الذي يعتمد على رفع قدرة المرأة في التحليل الموضوعي والنقد الواعي لأنظمة التمييز بين الرجل والمرأة. وأوصت الدراسة بضرورة دعم المرأة السعودية وتمكينها في كافة المجالات، ووضع البرامج اللازمة لذلك.

دراسة العارفي (2012) بعنوان: "الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية دراسة ميدانية للأمهات العاملات في المؤسسات العمومية –البويرة–". جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف على الأساليب التي تستطيع الأم العاملة من خلالها تحقيق التوازن بين العمل وأدوارها الأسرية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة. وتكون مجتمع البحث من الأمهات العاملات في المؤسسات العامة في ولاية البويرة، حيث تم اختيار (90) منهن كعينة للدراسة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المساندة العائلية، الأجهزة الكهرومنزلية المتطورة، ومؤسسات التنشئة الاجتماعية لتربية ورعاية الأطفال تساعد الأم العاملة على تحقيق التوازن بين أدوارها العائلية والمهنية. كما أوضحت الدراسة أن رضى الأم عن نفسها يزداد من خلال استطاعتها التوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية، والذي يتأثر

بمستوها التعليمي والثقافي، طبيعة النشاط المهني، مستوى المشاكل المهنية داخل بيئة العمل، ودرجة تفهم أفراد الأسرة لعمل الأم وتعاونهم في تأدية الواجبات الأسرية.

الدراسات الأجنبية:

دراسة (Purnamawati & Utama, 2019) بعنوان: "WOMEN'S EMPOWERMENT STRATEGIES TO IMPROVE THEIR ROLE IN FAMILIES AND SOCIETY"

"استراتيجيات تمكين المرأة لتحسين دورها في الأسرة". هدف هذا البحث إلى توضيح الحاجة الضرورية لتمكين المرأة، والكشف عن الاستراتيجيات والسياسات المتبعة في تمكينها في سياق دورها في تحسين الرفاهية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وذلك من خلال مراجعة الأدبيات ذات الصلة. حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن تمكين المرأة يساهم في تحسين رفاهية المجتمع بصورة عامة. وأوضحت أنه يجب العمل على تعزيز مشاركة المرأة في صناعة القرار، وتدعيم إمكانياتها؛ لتكون قادرة على تحقيق الاستقلالية، وذلك في مختلف المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية والقانونية. كما ينبغي العمل على تأهيلها بالتعليم والتدريب اللازم، بالإضافة إلى استخدام التكنولوجيا كوسيلة لمساعدتها على القيام بأدوارها المختلفة بكفاءة وفاعلية.

دراسة (Ul-Hameed et al., 2018) بعنوان: "Retracted: Microfinance institute's non-financial services and women-empowerment: The role of vulnerability" "الخدمات غير المالية في مؤسسة التمويل الأصغر وتمكين المرأة: دور مدى قابلية السكان للتأثر بالأخطار (Vulnerability)". جاءت هذه الدراسة بهدف فحص دور مؤسسات التمويل الأصغر في تمكين المرأة، بالإضافة إلى التحقق من فحص الدور الوسيط لسرعة التأثر بالأخطار. اعتمدت الدراسة منهجية البحث الكمي والدراسات المقطعية المستعرضة. تم استخدام الاستبانة والملاحظة كأدوات لجمع البيانات اللازمة. وتمثل مجتمع الدراسة في كافة عميلات مؤسسات التمويل الأصغر في مناطق مختلفة في باكستان، حيث تم اختيار (300) منهن كعينة للدراسة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الخدمات غير المالية لمؤسسات التمويل الأصغر، مثل عمليات التدريب ورفع الكفاءة المهارية والمعرفية للسيدات، تساهم بصورة إيجابية في تمكين المرأة إلا أن قابلة التأثر تحد من تأثيرها الإيجابي.

دراسة (Charity & Eduardo, 2017) بعنوان: "Effects of Women's Economic Empowerment on Family Stability: A Case of Kixi-Crédito Beneficiaries in Cazenga Municipality" "آثار التمكين الاقتصادي للمرأة على استقرار الأسرة: حالة مستفيدين من مؤسسة Kixi-credito في بلدية كازنغا". والتي جاءت بهدف التحقق من آثار تمكين المرأة على الاستقرار الأسري. اعتمدت الدراسةُ المنهجيةَ المختلطة، حيث تم استخدام أدوات متعددة لجمع البيانات كالاستبانات، والمقابلات، والمناقشات الاجتماعية، فضلاً عن مراجعة التقارير ذات الصلة. وتمثل مجتمع الدراسة من النساء المستفيدات من مؤسسةKixi-credito في بلدية كازنغا في مدينة لواندا عاصمة دولة أنغولا، حيث تم اختيار (48) سيدة للمشاركة في الدراسة. وأشارت نتاج الدراسة إلى أن التمكين الاقتصادي للمرأة يؤثر بصورة إيجابية على

الاستقرار الأسري. وأوصت الدراسة بمزيد من الدراسات حول هذا الموضوع، مع العمل على فحص أسباب عدم قدرة المؤسسة المبحوثة في تمكين بعض النساء لاتخاذ إجراءات تصحيحية.

دراسة (Varghese, 2011) بعنوان: "Women Empowerment in Oman: A study based on Women Empowerment Index" "تمكين المرأة في عمان: دراسة تستند إلى مؤشر تمكين المرأة". جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف على تمكين المرأة في عُمان، من خلال تحديد قدرة المرأة على اتخاذ القرارات الأسرية، والاقتصادية، ودرجة تمتعها بحرية التنقل، وكيفية تحسين مستوى تمكين المرأة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطوير استبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة. وتكون مجتمع الدراسة من النساء في منطقة صحار في سلطنة عمان، حيث تم اختيار (150) منهن كعينة للدراسة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن النساء في منطقة صحار يتمتعن بمستوى جيد من القدرة على اتخاذ القرارات، وبصورة خاصة القرارات الأسرية والاقتصادية، فيما يأتي التمكين الاجتماعي بمستوى أقل من غيره. وبصورة عامة، فإن النساء في هذه المنطقة على دراية بحقوقهن وواجباتهن. وأوصت الدراسة بضرورة تحقيق الاستقلالية المادية للمرأة كأداة مهمة لتعزيز تمكين المرأة، بالإضافة إلى ضرورة العمل على تعديل السياسات لتقوية الموقف القانوني الذي يضمن المساواة في الحقوق والفرص بين الرجل والمرأة وخاصة في المؤسسات وبيئة العمل.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تختلف الدراسة الحالية في الهدف المنشود منها عن كافة الدراسات السابقة، حيث هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة آثار تمكين المرأة على الأدوار الأسرية للمرأة في السعودية، بينما تناولت الدراسات السابقة موضوع تمكين المرأة من جوانب متعدد، فدراسة كلٍ من: (الحلبي، 2020؛ Charity & Eduardo, 2017) ناقشتا دور التمكين على الاستقرار الأسري، بينما بحثت دراسة الهذلي (2020) في أثره على تعزيز المسؤولية الاجتماعية، أما دراسة شملاوي (2019) فبحث في أثر التمكين على نسب مشاركة المرأة في القوى العاملة. من جهة أخرى عملت ابن شلهوب (2015) على البحث في أبعاد تمكين المرأة السعودية، كما تفردت دراسة العارفي (2012) في دراسة وضع الأم العاملة بين الأسرة والعمل. وسعى (Purnamawati & Utama, 2019) إلى دراسة الاستراتيجيات التي من شأنها أن تعزز تمكين المرأة. وبحثت دراسة (Ul-Hameed et al., 2018) في دور مؤسسات التمويل الأصغر في تمكين المرأة. أما دراسة (Varghese, 2011) فعملت على دراسة تمكين المرأة في بلاد الدراسة بصورة عامة.

اتفقت معظم الدراسات السابقة مع الدراسة في احتيار منهجية الدراسة وأدواتها، حيث اعتمدت على المنهج المسح الاجتماعي (الكمي) من خلال أداة الاستبانة، باستثناء دراسة (Charity & Eduardo, 2017) التي اعتمدت الأساليب الكمية والنوعية معاً، ودراسة (Purnamawati & Utama, 2019) التي اعتمدت على مراجعة الأدبيات ذات الصلة، فيما استخدمت دراسة شملاوي (2019) المنهج القياسي وتحليل البيانات.

يمكن الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد أبعاد تمكين المرأة بصورة عامة والمرأة السعودية بصورة خاصة، كما يمكن من خلالها الاستفادة من كيفية تصميم الدراسة ومعرفة الأساليب الإحصائية المستخدمة. من جهة أخرى، يمكن الاستفادة من الدراسات السابقة من خلال تقوية الإطار النظري بما توصلت إليه الدراسات والأبحاث، من حيث كيفية عرض نتائج الدراسة الميدانية وأهم التوصيات المقترحة، وبناء مشكلة البحث وأسئلته من خلال الاطلاع على عددٍ من الدراسات والأبحاث المشابهة.

المبحث الثاني: نظريات الدراسة

نظريات التمكين:

يرى الكثير من علماء الاجتماع أن التمكين بدأ في الظهور في بداية الستينات من القرن العشرين، مع حركات السود في الولايات المتحدة الأمريكية، ثم انتشر إلى العديد من المجالات، وخاصة بعدما روجت له المنظمات النسائية في السبعينات، حيث ارتفعت الأصوات بالإدانة والاحتجاج تجاه برامج التنمية الموجهة للمرأة لضعف سياستها. وقد كانت مجموعة DAWN، وهي مجموعة نسائية، أول من حمل مصطلح التمكين نحو الاستخدام للتعبير عن مواجهة التقاليد التي تكرّس تبعية المرأة وتميُّز الرجل داخل الأسرة والمجتمع (منصور وآخرون، 2014، ص 851).

ومن هذا المنطلق، خاضت المرأة مشوارًا نضاليًا عبر التاريخ لنيل مكانتها والاعتراف بحقوقها، وقد ظهرت العديد من النظريات التي تناولت قضية المرأة وحاولت وضع تصورات لدورها في المجتمع، ففي الغرب حاولت النظريات (الوظيفية، الماركسية، الرأسمالية، الاشتراكية، والتفاعلية الرمزية) إسقاط نتائجها على واقع المرأة من منطلق النوع الاجتماعي، وذلك بوضع معيار الجنس كأساس لتقسيم الأدوار الاجتماعية، كما ظهرت العديد من الأيدولوجيات في العالم العربي التي يستند بعضها إلى الدين وبعضها الآخر إلى المنطق الغربي (صالحي، 2021، ص ص515- 516).

أولاً: نظرية الدور

يُعد مفهوم الدور مفهومًا محوريًا، سواء في فهم النتائج أو الآثار، أم فهم مكونات البناء الاجتماعي، فالدور هو الوظيفة، بمعنى أنه السلوك الذي يؤديه الجزء من أجل بقاء الكل، وتشكّل أنماط العلاقات الاجتماعية بين الأدوار الشخصية جوهر البناء الاجتماعي، وبالمثل تشكل أنماط العلاقات بين النظم الاجتماعية المفهوم الشامل لبناء المجتمع ككل (عبد الوهاب، 2018، ص 40).

وترتكز نظرية الدور على الأفعال والتصرفات التي يقوم بها الشخص، بما يتوافق مع متطلبات مركز معين في المجتمع، وعلى الرغم من أن الدور عمل فردي يقوم به الفرد، فإن أعمال أي جماعة تحدث عن طريق مجموعة من الأدوار المترابطة، فيعتبر سلوك الفرد في موقف جماعي عبارةً عن مجموعة التوقعات التي تنتظرها جماعة من جماعة أخرى، وهذا يتفق مع وضع الفرد حينما يشغل وضعًا معينًا في تنظيم أي شيء يتضمّن

مجموعة من الأدوار، ويفترض من الأشخاص القائمين بهذه الأدوار الخضوع التام لما تمليه عليهم أدوارهم (عمار، 2010، ص25).

كما يشير الدور إلى السلوك أكثر مما يشير إلى الحالة أو المركز، فيمكن لأحد الأفراد أن يمارس دورًا ما دون أن يسطو على أحد الأدوار الأخرى، وذلك بسبب الطبيعة المعيارية للدور والتي تشير إلى مستوى معين من السلوك المتوقع في موقف معين. ويتم ممارسة الدور في موقف بعينه، حيث تتحوّل المعايير إلى أفعال، لذلك فإن الدور عبارة عن هيئة من المعايير، ويتم صناعته وفقًا للمعايير التي من المفترض أن يطبقها شخص معين في موقف معين (عودة وصلاح الدين، 2017، ص 585).

وتحاول نظرية الدور أن تفهم السلوك الإنساني بالصورة المعقدة التي كُوِّن عليها، باعتبار أن السلوك الاجتماعي يشمل عناصر حضارية واجتماعية وشخصية، ولهذا فإن العناصر الإدراكية الرئيسة للنظرية هي: الدور؛ ويمثل وحدة الثقافة، والوضع؛ ويمثل وحدة الاجتماع، والذات؛ وتمثل وحدة الشخصية. ويرى بارسوتر أن الدور هو أفعال الشخص أثناء علاقته مع الآخرين ضمن النظام الاجتماعي، وأن تقسيم العمل في العمل الاجتماعي أدى إلى تعدد الأدوار وتباينها، وتكون هذه الأدوار مرتبطة وظيفيًا وذات أهداف مشتركة (مطوري، 2016، ص 59).

وتعتمد هذه النظرية على حصول الفرد على مكانته الاجتماعية داخل جماعته تلقائيًا، وبشكل آلي دون تدخل أو اختيار منه، أو من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، والتي تمثل التربية الأسرية أبرز محطاتها، وقد اقترنت هذه المراكز الاجتماعية في مجتمعنا العربي بالتقدير الاجتماعي لمختلف الأدوار الاجتماعية التي يؤديها كلٌ من الذكور والإناث، وفي ضوء هذا يتم التمييز داخل الجماعات الأولية المختلفة بين الطرفين، على حسب القيم والتقاليد السائدة في المجتمع (الأزهر، 2012، ص92).

وقد تأثر دور المرأة في الواقع الحالي بعدة متغيرات، فقد أثّر التعليم في دورها ومكانتها، فبالإضافة إلى أدوارها التقليدية أضاف إليها أدوارًا أخرى. كما لعبت الحياة العملية دورًا كبيرًا في حياة المرأة وزيادة وعيها، فالوعي غير مرتبط بالتعليم والتلقين، بقدر ما هو مرتبط بالممارسة أكثر من ارتباطه بالعملية التعليمية، ولذلك ينبغي وضع برامج تدريبية تزيد من تمكين المرأة ومساعدتها على التوازن بين أدوارها التقليدية والحديثة (الطراونة وحمد الله، 2019، ص ص 465- 466).

وتشير نظرية الدور إلى أن أنماط التمكين أو عدم التمكين التي يتسم بها وضع المرأة في المجتمع تتأثر بالمجتمع؛ فأدوار الرجال والنساء في المجتمع تتأثر بالأفكار النمطية الثقافية السائدة فيه، وعادة ما تلعب تلك الأفكار النمطية دورًا سلبيًا في تمكين المرأة؛ نظرًا لأنها تقوض فرص النساء لتحقيق الذات، وذلك على عكس ما هو عليه الحال بالنسبة للرجال (Anigwe, 2014, p. 115).

ومن مظاهر ضعف تمكين المرأة التي استخدمت نظرية الدور لتفسيرها ضعف تمكين المرأة ماليًا؛ وفي هذا الصدد، اهتمت النظرية بمحاولة تفسير السلوك المالي لدى النساء بوجه عام. وكما تفترض النظرية، فإن

لدى النساء مستويات أقل مقارنةً بالرجال في المعرفة المالية، ولديهن مخاوف مالية وتنخفض لديهن مستويات الثقة حيال موقفهن وحالتهن المالية؛ وذلك نظرًا لدورهن كنساء في المجتمع (Neerajaa & Sultanaa, 2019, p. 6).

ثانياً: نظرية التبادل الاجتماعي

ظهرت نظرية التبادل الاجتماعي في نهاية الخمسينيات من القرن العشرين، عندما نشر رائدا التبادل الاجتماعي: أج. كيلي، وجي. ثيبوت كتابهما الموسوم بـ (علم النفس الاجتماعي للجماعات) عام 1959م، وعندما نشر هومنز كتاب (السلوك الاجتماعي وأشكاله الأولية) عام 1959م. ومن هنا، وضع رواد نظرية التبادل الاجتماعي المبادئ الأساسية والمنطلقات الفكرية التي تنطلق منها نظرية التبادل الاجتماعي، حيث اهتمت بتفسير الجوانب المادية للعلاقات التبادلية بين الأفراد، والجماعات، والمؤسسات (محمد، 2018، ص ص21- 22).

وتقوم نظرية التبادل الاجتماعي على أن السلوك الاجتماعي هو نتيجة لعملية التبادل، وأن المكافآت تعتبر محفزًا بقدر ما هي هدف للحصول عليها، كما تؤكد أن الناس يتخذون قراراتهم عن طريق قياس تكاليف ومكافآت العلاقة، والسعي في النهاية إلى تعظيم مكافآتهم. ووفقًا لنظرية التبادل الاجتماعي، فإن الكلفة الاجتماعية هي كمية النشاط المادي والنفسي الذي يستوجب من الفرد القيام به جرّاء حصوله على منفعة مرتقبة أو متوقعة (سلامة، 2021، ص203).

كما تتبنّى نظرية التبادل الاجتماعي مسلّمة أساسية توضّح أن العلاقات الإنسانية تتم من خلال سلوكيات تبادل المنفعة، إذ إن الفرد يسعى بشكل شعوري إلى تحقيق غايات معينة، ولكن تحقيق هذه الغايات يتم في إطار تبادل المصالح بين الفرد والآخرين، وبالتالي يتم الاستفادة عن طريق تبادل المنفعة، وتتّسم هذه العلاقات بالاتزان والثبات والاستمرارية، وإدارة النموذج السلوكي الإنساني (شاكر، 2016، ص154).

ويتحدث العالمان: ثيبوت وكيلي، عن مبادئ التبادل الاجتماعي، حيث إن مفاهيم هذا التبادل تستطيع تفسير ووصف العلاقات والسلوك الاجتماعي سواء بين الأفراد أم بين الجماعات. ويوضح العالمان أن العلاقات خاضعة لنسبة التكاليف والأرباح، حيث إن لكل علاقة اجتماعية تكاليف وأرباح يشعر بها أطراف العلاقة، كما أضاف العالم بيتر بلاو أن اختلال ميزان الربح والخسارة لا يؤدي دائمًا إلى قطع العلاقة أو فتورها، بل ربما يجعلها قوية، حيث يشعر من يأخذ من الطرف الآخر بالامتنان والشكر الدائم، مما يجعله يحرص على ديمومة العلاقة (الرويلي، 2019، ص 230).

ويرى برنارد أن سعي الأفراد لإشباع حاجاتهم من الحوافز والمكافآت سببٌ في دفع الأفراد إلى المشاركة والتعاون، غير أن الانتماء في هذه الحالة يؤول إلى تناقض إن كانت الحوافز المادية والمعنوية غير مغرية ولا تكفي لإشباع حاجات الفرد. وقد يصل تدنّي الانتماء إلى حد الانعدام، وهذا يعني أن وجود الحوافز شرطٌ

للاستمرار في المنظمات، وأن التوافق والاندماج مع الحرص على الاستمرار في المنظمات هي الأبعاد المكونة للانتماء (محمدي، 2016، ص78).

وقد اهتمت نظرية التبادل الاجتماعي بتفسير ظاهرة تمكين المرأة. وكما تفترض النظرية، فإن علاقة التمكين علاقةٌ تبادلية وليست علاقةً تتجه فيها الموارد باتجاه واحد فقط؛ فعلى الرغم من أن الطرف المقدم للتمكين يقدم الدعم، وأنه قد يكون مدفوعًا بدافع نبيلٍ أو نوايا حسنة ودون انتظار مقابل؛ فإن الطرف المستفيد من التمكين (أي المرأة) يكون متأثرًا بالأفكار المعيارية السائدة، والتي تضع لأفراد المجتمع توقعاتٍ حول سلوكياتهم، وبالتالي يواجه الطرف المستفيد من التمكين صعوبة في قبول فكرة أن التمكين علاقة أحادية الاتجاه (Weidenstedt, 2016, p.6).

ومع ذلك، فإن الدوافع لدى المرأة ليست كافية لتحقيق التمكين للمرأة؛ فكما أشارت نظرية التبادل الاجتماعي، يعتمد تحقق التمكين للمرأة على ما تتمتع به من قوة في العلاقات مع الآخرين واتخاذ القرارات في إطار تلك العلاقات. وكما تفترض النظرية، فإن درجة القوة في العلاقات مع الآخرين تتحدد في ضوء ثلاث مكونات رئيسة، وهي كالآتي (Tsuyuki, 2013, p. 35):

1. مصادر القوة، مثل: المستوى التعليمي، ومستوى الدخل، والحالة الاجتماعية، والجاذبية البدنية، ومستوى الالتزام.
2. عمليات القوة، مثل: الإقناع، والحزم، والتفاوض.
3. نتائج القوة، مثل: التمتع بالسيطرة في العلاقات الاجتماعية، أو التمتع بسلطة اتخاذ القرار في تلك العلاقات.

وترى الباحثة أن العلاقات القائمة على المنفعة العامة واللهث وراء المغريات والمكافآت هي علاقات ستؤول إلى الفشل عاجلاً غير آجل، لذا ينبغي أن يتقلّد الرجال والنساء المناصب التي يمكنهم فيها تأدية واجباتهم

المبحث الثالث: أدبيات الدراسة

المطلب الأول: تمكين المرأة

مقدمة:

يُعد تناول المرأة بدورها ومكانتها في المجتمع أحد أهم المسائل التي طرحتها الإنسانية منذ القدم، ولا تزال تُطرح في الوقت الحالي، ولكن في صيغة حديثة متجددة تتناسب مع متطلبات العصر الحديث، حتى أصبح البحث في المرأة وقضاياها محل اهتمام الباحثين، والمنظمات الدولية والمؤسسات النسوية؛ لأنها أصبحت

جزءًا فعّالًا ومؤثرًا في حياة المجتمع وتطوره على الأصعدة المختلفة، مما يساهم بشكل مباشر في تنمية المجتمعات (نجم، 2013، ص240).

وقد بدأ استخدام مفهوم تمكين المرأة في السبعينيات من القرن العشرين، وتطور المفهوم خلال التسعينيات باعتباره عملية توسيع لنطاق الخيارات المتاحة أمام النساء ورفع مستوى إنتاجهن. ولقد تبلورت استراتيجية التمكين منذ مؤتمر بكين عام 1995، إذ أكد أن تحسين وضع المرأة اجتماعيًا واقتصاديًا وسياسيًا عاملٌ أساسي في سبيل تكوين حكومة شفافة ومسؤولة، وأنه يحقق توازنًا يعكس بشكلٍ صحيح التكوين الطبيعي للمجتمع (يونس، 2014، ص102).

لقد وُضعت قضية النهوض بالمرأة وتمكينها كإحدى الأولويات على جدول أعمال دول العالم في نهاية القرن العشرين؛ استعدادًا لاستقبال القرن الحادي والعشرين، وواجهت الحكومات والمؤسسات غير الحكومية تحديات كثيرة مشتركة، فلا يزال هناك الكثير من الجهود لجعل المرأة شريكًا كاملًا وفاعلًا أساسيًا في التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، واعتبارها عاملاً أساسيًا في التنمية البشرية المستدامة كمنتجة ومستفيدة، وتحسين وضعها في المجتمع (عبدالله، 2021، ص380).

ويعتبر تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ليسا فقط مبدأين من مبادئ حقوق الإنسان، بل هما ضرورتان أيضًا لتحقيق التنمية المستدامة الشاملة القائمة على المساواة؛ فالمشاركة الاقتصادية للمرأة هي هدف رئيس من أهداف التنمية المستدامة، لذا تتبنى عددٌ من المنظمات الإنمائية برنامجًا عن السياسات الخاصة بالرجل والمرأة، وهو برنامج يشجع المرأة في اتخاذ القرارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية على جميع المستويات من البيت للحكومة (قحطاني، 2016، ص118).

وعلى هذا فإن المرأة لها دورها الذي يمكن أن تسهم به في جهود التنمية، والذي يمكن أن يكون فعالًا إذا ما مكنّاها من القيام بمسؤولياتها تجاه أسرتها؛ ومجتمعها بمعاونتها على مواجهة مشكلاتها، وتحسين أحوالها وأوضاعها، وبالتالي تستطيع أن تعتمد على نفسها؛ إيمانًا بأهمية تمكين المرأة، لأنه يُعد مكسبًا وطنيًا وأسريًا وشخصيًا... إلخ (سعد الله، 2011، ص831).

ومن هنا، يمكن القول إن مفهوم تمكين المرأة يمثل تطورًا مهمًا في الإدراك والوعي المجتمعي حول أهمية دورها وحقوقها الأصيلة التي ينبغي حصولها عليها؛ فقد سادت في المجتمعات حول العالم، على اختلاف ثقافاتها، قيم وممارسات مبنية على الاعتقاد بأن المرأة ليست ذات كيان مستقل وأنه يجب اعتبارها أنها بمنزلة أدنى من منزلة الرجل في المجتمع. وفي واقع الأمر، فإن دور المرأة يساوي، بل قد يفوق، دور الرجل؛ فالمرأة هي مصدر الحياة لأنها الأم والزوجة والابنة والأخت. وتتحمل المرأة العديد من المسؤوليات في مختلف السياقات، بما في ذلك المسؤوليات الأسرية والحياتية والمهنية وغير ذلك؛ وبالتالي فتمكين المرأة ليس نمطًا من التكرم أو التفضل عليها، ولكنه مسعى لحصولها على الحقوق الأصيلة التي لا ينبغي سلبها إياها.

مدخل التمكين:

قامت الأمم المتحدة بتحديد التمكين كمدخل للارتقاء بأوضاع المرأة، من خلال الوثيقة الختامية التي تم إصدارها عن مؤتمر نيروبي للمرأة لعام 1985م، ولقد لاقى هذا الإصدار ترحيبًا واسعًا من قبل الحركات النسائية. إن مدخل التمكين من المداخل الساعية إلى تحقيق العدالة والمساواة بين الرجال والنساء؛ وذلك بغية تفعيل دور كافة الأطراف في عملية التنمية (عبدالله، 2021، ص 391). ويهدف مدخل التمكين إلى تلبية احتياجات النوع الاجتماعي –رجالًا ونساء– الاستراتيجية، وهذا يتفق مع مدخل العدالة، إلا أن مدخل العدالة ومدخل التمكين يستخدمان وسائل مختلفة، فمدخل العدالة يرمي إلى إحداث تغيرات في الأنظمة والقوانين، في حين يهدف مدخل التمكين إلى توفير الأسس التي يتم عليها بناء طريق داعم وآمن للوصول إلى تحقيق الاحتياجات الاستراتيجية للنوع البشري (Moser, 2014, p.15).

يقوم مدخل التمكين للمرأة على مجموعة من المفاهيم والمبادئ، وتشمل: المشاركة من حيث الإحساس بمشاكلها والتحديات التي تواجهها ومساعدتها على وضع الحلول اللازمة في ضوء قدراتها وإمكانياتها، الاعتماد على الذات وذلك من خلال تنمية مهاراتها لتمكينها من التعامل مع مشكلاتها، العدالة المجتمعية وفيها يتم تحقيق المساواة والعدالة بين أفراد المجتمع والدفاع عن الفئات المحرومة، كما أنه لا بد من احترام قدراتها والبدء معها من موقعها وما تمتلكه من قدرات ومن ثم محاولة تنميتها وإيجاد مصادر متنوعة لتدعيمها (عبدالله، 2021، ص 392).

وعليه، فإن مدخل التمكين ينطوي على بناء قدرات المرأة ووعيها وثقافتها، ودعمها لتصبح قادرة على مواجهة مشاكلها والتعامل مع التحديات التي تعرقل وصولها من تلقاء نفسها (نجم، 2013، ص 264).

وتكمن أهمية مدخل التمكين في كونه من المداخل المهمة المستعملة في دمج المرأة وإشراكها في عملية التنمية، والاعتراف بدورها كعنصر فاعل في المجتمع، مع توفير كافة الوسائل والأدوات التي تمكّنها من الاعتماد على ذاتها. كما يتميز هذا المدخل بقدرته على تغيير العلاقات النوعية داخل الأسرة والمجتمع، كما أنه جزء من مدخل المشاركة؛ كونه يهدف إلى تعزيز مشاركة المرأة ورفع قدراتها وتعزيز مساهمتها في دفع عجلة التنمية (قحطاني، 2016، ص 126).

مفهوم تمكين المرأة:

يعرف تمكين المرأة بأنه: مفهوم يعترف بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية، ويسعى إلى القضاء على مظاهر التمييز ضدها من خلال آليات تمكّنها من تقوية قدراتها والاعتماد على الذات، ويسعى إلى تمليك النساء عناصرَ القوة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمعرفية وتمكينهن من التأثير في العملية التنموية وممارسة حق الاختيار (الطريق، 2014، ص 18).

وتعرفه ابن شلهوب (2015، ص8) بأنه: عملية إتاحة الفرصة للمرأة للحصول على حقوقها الشرعية في المجتمع، وتعزيز قوتها الشخصية والاجتماعية لتحسين حياتها، وإتاحة الفرصة لها للمشاركة في اتخاذ القرارات، وتدعيم قدراتها الذاتية لزيادة فاعليتها في المجتمع.

كما تعرفه قسوم (2015، ص16) بأنه: العملية التي يتم بمقتضاها توفير فرص أكبر للمرأة، للحصول على الموارد والمعارف والمهارات والمعلومات اللازمة لمساعدتها في تحسين ظروفها، وإنجاز أهدافها، وإعطائها حرية أكبر وصلاحية أوسع؛ بهدف زيادة قدرتها على الإبداع وتعزيز ثقتها بنفسها.

وهو فعالية المشاركة للمرأة في صنع القرارات وتطبيق تلك القرارات وتنفيذها, من خلال تقديم الدعم ليكون لها السيطرة والمسؤولية الجماعية على الأعمال التي تقوم بها لتحسين الأداء (النعيمي والزركوش، 2018، ص49).

ويرى الغنام (2020، ص318) أن تمكين المرأة هو: تعزيز قدراتها وتنمية مهاراتها لتكون قادرة على الاعتماد على ذاتها واتخاذ القرارات الخاصة بحياتها، وتوفير عمل أو مشروعات تدرُّ لها دخلًا، وكذلك استفادتها من الخدمات الأخرى كالتعليم والصحة.

نشأة تمكين المرأة:

ظهر مفهوم التمكين منذ عهود مبكرة في الخدمة الاجتماعية، وذلك في سبيل حماية العملاء من الاضطهاد والاغتراب عن الجماعات ذات القوة والنفوذ في المجتمع.

وقد بيّن الباحثون في هذا المجال أن مفهوم التمكين ظهر وتطور عبر عدة مراحل أساسية، يمكن تمثيلها بما يأتي:

- ظهر مفهوم التمكين في ستينات القرن العشرين، خلال نضال حركات السود في الولايات المتحدة الأمريكية، وفي السبعينات تم استخدام مفهوم التمكين في الحديث عن المرأة في ضوء ضعف سياسات التنمية الموجهة نحو المرأة (فاكية، 2016، ص 40).

- وفي الثمانينات، حيث الارتباط بقضايا التنمية والأمن الإنساني بما يمليه ذلك من أهمية دعم الفئات المهمشة من المحتاجين والجماعات التي يتم استبعادها على خلفية أدوات التنمية التقليدية، فقد كان الحديث واضحا "من أجل تحقيق التمكين لا بد من القضاء على الفقر والتهميش".

- وفي التسعينات اتسع نطاق التمكين وتعددت المجالات التي تبنت هذا المفهوم، وأهمها حقوق الإنسان، والدعم النوعي، والنسوية، واللامساواة، والمصلحة النوعية. وقد حل مفهوم التمكين محل غالبية المصطلحات التي سبقته في مجال التنمية ودراسات المرأة.

- وفي بداية الألفية الثالثة بات المفهوم محط أنظار المؤسسات الدولية، وخاصة البنك الدولي الذي بين أن التمكين يتمثل في إعطاء الفرد سلطة وصلاحية التحكم في موارده، والتركيز بشكل أساسي على الفئات الفقيرة والضعيفة والتي لا تمتلك رفاهية الحكم والتحكم في اختياراتهم ومواردهم (إبراهيم، 2020).

أهمية تمكين المرأة:

إن تمكين المرأة يسهم في دفع مسيرة التنمية الاجتماعية والوطنية، فالمرأة كالرجل تختزن طاقات وكفاءات هائلة، لكنها تبقى معطلة وكامنة، حين تعيش واقع التمييز والتهميش، بينما تنفجر طاقاتها وكفاءاتها حين تُمكَّن من ممارسة دورها في الحياة العامة، وتُزال من طريقها العقبات والعوائق التي تفرضها سياسة التمييز ضد المرأة، ويعزز شعورها بالمسؤولية الوطنية والاجتماعية، كما يرتقي بالوعي الاجتماعي العام، فالمرأة نصف المجتمع، وذات تأثير في النصف الآخر (الصفار، 2021، ص16).

كما أن تمكين المرأة في المجالات المختلفة سيحقق الكثير من الوفورات الاقتصادية ويسهم في تحقيق أفضل استغلال للموارد الاقتصادية، ويحقق للمرأة استقلالها الاقتصادي واستقرارها الاجتماعي، مما يجعلها الشريك الجديد لاستدامة التنمية وعنصرًا مستثمرًا يخلق الدخول بدلًا من أن تكون متلقية للمساعدة (أحمد، 2012، ص113).

ويشير مسعد (2010، ص1949) إلى أن اندماج المرأة في النشاط الاقتصادي وارتفاع نسبة مشاركتها في سوق العمل يؤدي إلى تحقيق العديد من المكاسب الاقتصادية، كذلك تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة على المستوى القومي؛ مما يؤدي إلى الوصول لمعدلات النمو الاقتصادي المستهدفة، ويعد ركيزة أساسية في تحقيق التنمية المستدامة، ودفع عجلة النمو الاقتصادي، وأن المشاريع التي تقوم بها المرأة -بغض النظر عن حجمها- تساهم وبشكل إيجابي في تعزيز الاقتصاديات الوطنية.

فتكمن أهمية تمكين المرأة في أنه يساعدها على التحرر من الضغوط وصور الاضطهاد التي تتعرض لها، وينادي بالمحافظة على حقوقها واحترامها، ومناهضة العنصرية والتمييز بين الجنسين، كما يهدف إلى تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية ويساهم في إحداث مشاركة المرأة في المجتمع (العنزي والبرديسي، 2019، ص69).

ومن خلال ما سبق، يتضح أن تمكين المرأة على نحو ملائم أمرٌ بالغ الأهمية في المجتمعات المعاصرة؛ فتمكينها يعني منحها ما تستحقه من حقوق، وذلك في سبيل تعزيز مساهمتها ودورها في المجتمع؛ وبذلك يستطيع المجتمع الاستفادة من دور المرأة في مختلف المجالات، بدلاً من حصر دورها في مجالات محددة، مثل دور الأمومة؛ فالمرأة إن تم منحها التمكين والدعم والموارد على نحو مساوٍ لما هو الحال عليه بالنسبة للرجل، يمكنها تحقيق النجاح في مختلف المجالات وإثبات أنها شريك أساسي في تحقيق النماء والتقدم في المجتمع، وليس كائنًا تابعًا وفرعيًا كما يظن العديد من الناس خطأً.

أنواع تمكين المرأة:

هناك محاولات مختلفة في الأدبيات لتطوير فهم شامل للتمكين، من خلال تقسيم العملية إلى مكونات رئيسة. وتقترح الأطر التي قدمها العديد من الباحثين أن تمكين المرأة يجب أن يحدث وفقًا للأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والمؤسسية (الكعبي، 2020، ص59).

وبالطبع، فإن تمكين المرأة الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والمؤسسي يتم من خلال زيادة الوعي حول قدرات المرأة وإمكانياتها وحقوقها، وخلق بيئة مواتية لمشاركتها بصورة فاعلة في صنع القرار وعمليات الإنعاش والتنمية ذات الصلة (الأسيد، 2016، ص2).

التمكين الاجتماعي للمرأة: يتضمن التمكين الاجتماعي للمرأة امتلاك المرأة للمعرفة والمهارات والقدرات، والتي تساهم في تعليمها بشكل كبير ومن ثم تحقيق مشاركتها بشكل إيجابي في المجتمع، مع الأخذ في الاعتبار أهمية تغيير القيم والعادات والتقاليد والنظرة الاجتماعية الخاطئة للمرأة، والقضاء على مظاهر التمييز ضد المرأة وعدم المساواة مع الرجل (عبدالله، 2021، ص 393).

وتهدف عملية التمكين الاجتماعي للمرأة أيضًا إلى إتاحة الحد الأقصى من الفرص التي تساعدها في إشباع حاجاتها داخل المجتمع، والدعم والتأييد الاجتماعي والتشريعي الذي يؤدي إلى سهولة اتخاذ القرارات المؤثرة، وإحساس المرأة بمكانتها ودورها وأهمية الواجب الذي تؤديه تجاه المجتمع، مع تحقيق حرية المرأة في خياراتها وانتقاء أساليب عملها، والمفاضلة بين الأولويات والبدائل لصياغة قراراتها (القريني، 2020، ص 174).

ويرى أصحاب دعوات تمكين المرأة اجتماعيًا أن تمارس المرأة كل صلاحياتها وقدراتها في سبيل بناء ثقافة اجتماعية تحدُّ مما يطلقون عليه السيطرة الذكورية، وفي هذا الإطار يطالبون المجتمعات بتغيير قوانين الأحوال الشخصية، وإلغاء قوامة الرجل على المرأة، وعدم النظر إلى دور المرأة على أنه لتربية الأولاد فقط، بل لا بد أن تتواجد –من وجهة نظرهم– إلى جانب الرجل في المنتديات، والعمل في جميع المجالات (محمد وداؤد، 2016، ص487).

كما يشير حسن (2015، ص28) إلى أن التمكين الاجتماعي للمرأة يركز على إعادة التنظيم والترتيب لإحداث تغيير في القيم والمعتقدات، لتدعيمهن لإحداث تغييرات ملموسة في منظمات المجتمع، وتعزيز قيم الحرية والكرامة والحكم الذاتي عند المرأة والسيطرة على عمليات المجتمع وموارده، كما يزيد التمكين الاجتماعي للمرأة من الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية من قِبلها.

ومن مؤشرات التمكين الاجتماعي للمرأة: اتخاذ وصنع القرار، زيادة مكانة المرأة والشعور بالتقدير، الاعتماد على الذات، التخطيط للمستقبل، الوعي، التحرر من الاستغلال والعنف (الزهراني، 2017، ص ص 36- 37).

الدور الاجتماعي للأسرة من منظور الخدمة الاجتماعية:

قطعت الخدمة الاجتماعية الأسرية شوطًا استمر عددًا من السنوات، تطورت خلاله تطورًا واضحًا على المستويين: الكمي والنوعي، وتراكمت أثناءه الخبرات العلمية والعملية، بحيث أصبحت الخدمة الاجتماعية الأسرية تمثل تجربة فريدة في العديد من البلدان لها بصماتها الواضحة في المجال الأسري. ولم تصل الخدمة

الاجتماعية الأسرية إلى هذه المرحلة إلا بجهود العاملين بها وإيمانهم الصادق بأهمية هذا الدور الحيوي في المجتمع، وأثره الواضح

تتناول الباحثة فِي هذَا الفصل المنهجَ المستخدم فِي الدراسة، والإجراءات التي اتبعتها مِن حيث نوع الدراسة، منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، وكيفية اختيار العينة، وطريقة بناء أداة جمع البيانات، والتحقق مِن صدقها وثباتها، والأساليب التي استخدمتها لتحليل البيانات كميًا وكيفيًا، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: نوع الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها للتعرف على آثار تمكين المرأة من دورها في الأسرة، دراسة ميدانية مطبقة على أعضاء هيئة التدريس والإداريين في كلية الآداب جامعة حائل؛ تُعد الدراسة الحالية إحدى الدراسات الوصفية والتي يُمكن من خلالها الوصف الدقيق للظاهرة كيفيًا وكميًا بصورة واضحة، وبما يرتبط مع الظواهر الأخرى، وهو المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد بالواقع، ويهتم بوصفها وصفًا دقيقًا ويعبر عنها تعبيرًا كيفيًا أو كميًا، وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات من شأنها استخلاص الدلالات التي توضح ارتباط متغير بمتغير آخر (درويش، 2020, ص 118).

ثانيًا: منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة، حيث إن منهج المسح الاجتماعي أتاح اختيار عينة من مجتمع الدراسة وفقاً لمقاييس ومعايير محددة لضمان التمثيل لمجتمع دراسة ككل؛ حتى يمكن تعميم النتائج التي تم التوصل إليها، وبالأخص عندما يكون مجتمع الدراسة كبيرًا ويصعب حصره ودراسته دراسة شاملة، وذلك كما في الدراسة الحالية (أبو النصر، 2017, ص 141).

ثالثًا: مجتمع الدراسة وعينتها

تمثل النساءُ من أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في جامعة حائل مجتمعَ الدراسة، وبلغ عددهن (135) عضوةً هيئة تدريس وإدارية، حيث بلغ عدد عضوات هيئة التدريس (114) عضوة هيئة تدريس ومن في حكمهن، وبلغ عدد الإداريات (21) إدارية وفقًا لإحصائية الموارد البشرية بالجامعة لعام 1444هـ. لذا تم الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل، من خلال توزيع أداة الدراسة على جميع الأكاديميات من عضوات هيئة التدريس والإداريات المتزوجات في كلية الآداب بجامعة حائل، وتم استرجاع عدد (102) استبانة لعضوة هيئة تدريس وإدارية متزوجة في كلية الآداب بجامعة حائل بنسبة استرجاع بلغت 76% من مجتمع الدراسة.

رابعًا: أدوات جمع البيانات

بناءً على البيانات التي تم جمعها والمنهج المتبع بالدراسة، وبالنظر للدراسات السابقة، وأهداف الدراسة وتساؤلاتها؛ اعتمدت الباحثة أداةَ الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، حيث إنها من

أنسب أدوات البحث العلمي التي تتفق مع معطيات الدراسة (دعس، 2008, ص 226). وتكونت الاستبانة من جزأين:

أ- **الجزء الأول تضمن:** الخصائص الاجتماعية والديموغرافية لعينة الدراسة.

ب- **الجزء الثاني تضمن:** تساؤلات الدراسة والإجابة عنها، وبلغ عدد فقراتها (75) عبارة تفرعت إلى ثلاثة محاور رئيسة:

- **المحور الأول: مستوى التمكين للمرأة في المجتمع السعودي، واشتمل على (38) عبارة مقسمة على أربعة أبعاد مختلفة:**
  - البُعد الأول: التمكين الاقتصادي، والذي تكون من (8) عبارات.
  - البُعد الثاني: التمكين السياسي، والذي تكون من (9) عبارات.
  - البُعد الثالث: التمكين الاجتماعي، والذي تكون من (12) عبارة.
  - البُعد الرابع: التمكين الإداري، والذي تكون من (9) عبارات.
- **المحور الثاني: الأدوار الأسرية الحالية للمرأة السعودية في ظل التمكين من وجهة نظر المرأة، واشتمل على (16) عبارة مقسمة على ثلاثة أبعاد مختلفة:**
  - البُعد الأول: رعاية الأبناء، والذي تكون من (4) عبارات.
  - البُعد الثاني: رعاية المنزل، والذي تكون من (9) عبارات.
  - البُعد الثالث: رعاية الزوج، والذي تكون من (3) عبارات.
- **المحور الثالث: الآثار المترتبة على تمكين المرأة السعودية من أدوارها الأسرية، واشتمل على (21) عبارة مقسمة على بعدين:**
  - البُعد الأول: الآثار الاقتصادية، والذي تكون من (8) عبارات.
  - البُعد الثاني: الآثار الاجتماعية، والذي تكون من (13) عبارة.

وتم بناء الاستبانة لجمع البيانات؛ للإجابة عن تساؤلات الدراسة من وجهة نظر عينة الدراسة. وصممت الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

مراحل تصميم الاستبانة:

- تم الاطلاع على النظريات العلمية المفسرة للدراسة، وأدبيات الدراسة، والدراسات السابقة التي تناولت الموضوع نفسه، والتي تم الاستفادة من نتائجها في تصميم الأداة.

- تم تصميم الاستبانة بشكل مبدئي ثم عرضها على المحكمين من أعضاء هيئة التدريس من التخصصات الاجتماعية؛ لأخذ آرائهم.
- أجرت الباحثة التعديل النهائي على الاستبانة، وتم اعتماده في صورته النهائية بعد الأخذ بآراء المحكمين، وعرضها على المشرفة على الدراسة.

ب . المجال المكاني: كلية الآداب بجامعة حائل، بمدينة حائل.

ت . المجال الزمني: تم إجراء الدراسة الميدانية في الفصلين الدراسيين: الأول والثاني، من العام الجامعي 1443هـ - 1444هـ.

تم جمع البيانات في الفترة من تاريخ (17/ 11/ 1443 إلى 26/ 5/ 1444هـ).

سادساً: أساليب المعالجة الإحصائية

تمت الاستعانة ببرنامج الحزَم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)؛ لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها بأدوات الدراسة، حيث تم حساب المقاييس الإحصائية الآتية:

1- المتوسط الحسابي؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات عينة الدراسة عن المحاور الرئيسة، والذي يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي.

2- التكرارات والنسب المئوية؛ للتعرف على إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحاور الرئيسة في الاستبانة.

3- الانحراف المعياري؛ للتعرف على مدى انحراف إجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات الاستبانة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات الاستبانة، إلى جانب المحاور الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الإجابات وانخفض تشتتها.

4- معامل ألفا كرونباخ Cranach's Alpha؛ لقياس الاتساق الداخلي لأداة جمع البيانات.

5- معامل ارتباط بيرسون Pearson؛ لحساب الارتباط بين المتغيرات.

وقد تم ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي، وتم تحديد طول فئات المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، عن طريق حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد فئات المقياس للحصول على طول الفئة الصحيح؛ أي (5/4= 0.80)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)؛ وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كما يأتي:

- من 1 إلى 1.80 يمثل (غير موافق بشدة).
- من 1.81 إلى 2.60 يمثل (غير موافق).

- من 2.61 إلى 3.40 يمثل (محايد).
- من 3.41 إلى 4.20 يمثل (موافق).
- من 4.21 إلى 5.00 يمثل (موافق بشدة).

أولاً: مناقشة النتائج العامة للدراسة

الإجابة عن التساؤل الأول حول مستوى التمكين (الاقتصادي، الاجتماعي، السياسي، الاداري) للمرأة.

أظهرت النتائج بشكل عام أن مستوى تمكين المرأة السعودية في المجتمع من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والإداريات بجامعة حائل مرتفعٌ، حيث جاء التمكين الاجتماعي في الترتيب الأول بدرجة مرتفعة جدًا، يليه التمكين الإداري، ثم التمكين الاقتصادي، وأخيراً التمكين السياسي، وجاءت جميعًا بدرجة مرتفعة فقط، وهو ما يؤكد اهتمام المملكة العربية السعودية بدور المرأة في المجتمع في المجالات.

وقد اتضح التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية في المجتمع من خلال أن المرأة السعودية تمتلك الحرية في اتخاذ القرارات الخاصة بحياتها الاجتماعية، وأن لديها استقلالية بشكل عام، كما أن لها مساهمات في تكوين القيم الإيجابية في المجتمع من حولها ومع أسرتها، كما أنها تدعم المشاريع التي تساعد المرأة العاملة، ولها مشاركات في توعية المجتمع للقضاء على التمييز ضد المرأة، وأن المرأة العاملة وكنموذج من عضوات هيئة التدريس والإداريات بجامعة حائل تتخذ القرار دون مساعدة وتتدخل بإيجابية في المواقف المختلفة التي تصادفها، وتتصدى للأفكار المؤثرة في دورها، وتشارك في الفعاليات الاجتماعية المختلفة. كما اتضح تمكينها الإداري من خلال أنها دائمًا تعمل على أساس أن بيئة العمل لديها ذات سمة تعاونية، وتتعامل بإجابية مع مشكلات العمل، وقادرة على تولي المناصب القيادية، وتقوم بتطوير نفسها بشكل مستمر، وقادرة على التأثير بصورة إيجابية في المجتمع المحيط بها بالعمل، ولها مبادرات ورؤى مختلفة للعمل الإداري الذي تعمل به حيث إن لها دورًا فعالًا في المؤسسة التي تعمل بها.

كما اتضح التمكين الاقتصادي للمرأة من كونها تحصل على حقوقها الشرعية ولديها استقلالية مادية، ولها مدخراتها الخاصة، وتحاول الاستثمار في الفرص المختلفة لتحسين وضعها الاقتصادي، وتحصل على الترقيات الوظيفية دون تمييز. وأخيرًا، اتضح التمكين السياسي للمرأة السعودية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والإداريات بجامعة حائل من خلال وعيها بواجباتها، ولديها فرصة في تولي المناصب القيادية والقدرة على تقييم القرارات المتعلقة بالعمل، ولديها المقدرة للمطالبة بحقوقها، والاعتراض على سياسات العمل التي لا تناسبها، كما أن لها القدرة على المشاركة في رسم سياسات العمل في الجهة التي تعمل بها.

وقد اتفقت هذه النتائج مع ما تناولته نظريات الدراسة، كنظرية التبادل الاجتماعي التي أكدت أن السلوك الاجتماعي هو نتيجة لعملية التبادل، وأن المكافآت تعتبر محفزًا بقدر ما هي هدف للحصول عليها، كما تؤكد أن الناس يتخذون قراراتهم عن طريق قياس تكاليف ومكافآت العلاقة، والسعي في النهاية إلى تعظيم مكافآتهم. كما أكدت النظرية مسلّمةً أساسية توضّح أن العلاقات الإنسانية تتم من خلال سلوكيات تبادل المنفعة، إذ إن الفرد –والمتمثل هنا في المرأة السعودية– يتميز بسعيه بشكل شعوري إلى تحقيق غايات معينة،

ولكن تحقيق هذه الغايات يتم في إطار تبادل المصالح بينها وبين الآخرين، وهنا تظهر الفائدة عن طريق تبادل المنفعة، فيجب أن تتّسم هذه العلاقات بالاتزان والثبات والاستمرارية، ليتحقق هذا التمكين بالشكل المرجو.

وقد اتفقت مع نتائج دراسة شملاوي (2019) التي أكدت أن مؤشر تمكين المرأة في بعض الدول كان موجباً، وتبين أنه في الدول ذات الدخل المرتفع يؤثر التمكين بصورة إيجابية على مشاركتها في القوى العاملة. فيما لم يظهر هذا الأثر في الدول ذات الدخل المتوسط والمنخفض، متفقة أيضًا مع نتائج دراسة ابن شلهوب (2015) التي أكدت أن مفهوم تمكين المرأة يتلخص في إتاحة المجال للمرأة للحصول على حقوقها الشرعية وتعزيز قوتها الشخصية والاجتماعية؛ بهدف تحسين حياتها، وأن أهم مجالات تمكين المرأة السعودية تتمثل في التمكين التعليمي والاقتصادي. كما اتفقت مع نتائج دراسة (Purnamawati & Utama, 2019) التي أكدت أهمية تعزيز مشاركة المرأة في صناعة القرار، وتدعيم إمكانياتها لتكون قادرة على تحقيق الاستقلالية، وذلك في مختلف المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية والقانونية. ومع دراسة (Varghese, 2011) التي أكدت نتائجها أيضًا أن النساء في منطقة صحار يتمتعن بمستوى جيد من القدرة على اتخاذ القرارات، وبصورة خاصة القرارات الأسرية والاقتصادية، فيما يأتي التمكين الاجتماعي بمستوى أقل من غيره، وبصورة عامة فإن النساء في هذه المنطقة على دراية بحقوقهن وواجباتهن.

في حين اختلفت نتائج الدراسة الحالية عن نتائج دراسة الهذلي (2020) التي أكدت أن واقع تمكين المرأة في المملكة جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.

الإجابة عن التساؤل الثاني حول الأدوار الأسرية الحالية للمرأة السعودية في ظل التمكين من وجهة نظر المرأة:

أظهرت النتائجُ أن الأدوارَ الأسرية الحالية للمرأة السعودية في ظل التمكين من وجهة نظر المرأة جاءت بدرجة مرتفعة جدًا، حيث جاء دورها في رعاية الزوج في الترتيب الأول، يليه دورها في رعاية الأبناء، وكلاهما بدرجة مرتفعة جداً، وأخيراً دورها في رعاية المنزل الذي جاء بدرجة مرتفعة فقط، حيث اتضح دورها في رعاية الزوج من خلال دعمه مالياً عند الحاجة والإنصات لسماع مشاكله المختلفة وتلبية احتياجاته، في حين اتضحت الأدوار الخاصة برعاية الأبناء من خلال تحمل مسؤولية تهذيب سلوكهم ورعايتهم والاهتمام بالجانب التعليمي وشئون المدرسة، وأخيراً جاءت الأدوار الخاصة برعاية المنزل من خلال الاهتمام بمسؤوليات الضيوف واتخاذ القرارات الأسرية المختلفة، ومسؤولية الإنفاق وتوزيع المخصصات المالية ومتابعة شئون المنزل المختلفة سواء الطبخ أو التنظيف، أم تحديد الاحتياجات الخاصة بالتسوق.

ومما سبق، يتضح أن المرأة العاملة، وكنموذج من عضوات هيئة التدريس والإداريات بجامعة حائل، تعي الأدوار المختلفة التي يجب عليها القيام بها، وخصوصاً أنهن نموذج للمرأة العاملة، وهي من خلال هذه الأدوار لم يتم فقدها نتيجة لعملها بل حافظت على أدوارها المختلفة سواء دورها كزوجة أم كأم أم أدوارها

عامة في شئون بيتها ورعايه ومتابعة أموره الخاصة والعامة. وهذا ما اتفق مع بعض ما جاءت به الدراسات السابقة، كدراسة الحلبي (2020) التي أكدت في نتائجها وجود علاقة ارتباطية طردية بين كلٍ من تمكين المرأة والاستقرار الأسري، أي كلمها زاد تمكين المرأة زاد الاستقرار الأسري من خلال أدوارها الأسرية المختلفة. ودراسة العارفي (2012) التي أكدت أن رضى الأم عن نفسها يزداد من خلال استطاعتها التوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية، والذي يتأثر بمستواها التعليمي والثقافي، وطبيعة النشاط المهني، ومستوى المشاكل المهنية داخل بيئة العمل، ودرجة تفهم أفراد الأسرة لعمل الأم وتعاونهم في تأدية الواجبات الأسرية. وكذلك تتفق مع دراسة (Charity & Eduardo, 2017) التي أكدت أن التمكين للمرأة يؤثر بصورة إيجابية على الاستقرار الأسري.

كما توافقت هذه النتائج مع آراء نظريات الدراسة، كنظرية الدور التي ترى أن أنماط التمكين أو عدم التمكين التي يتسم بها وضع المرأة في المجتمع تتأثر بالمجتمع؛ فأدوار الرجال والنساء في المجتمع تتأثر بالأفكار النمطية الثقافية السائدة في المجتمع؛ وعادة ما تلعب تلك الأفكار النمطية دورًا سلبيًا في تمكين المرأة؛ نظرًا لأنها تقوّض فرص النساء لتحقيق الذات، وذلك على عكس ما هو عليه الحال بالنسبة للرجال. لذا فأدوار المرأة السعودية الثلاثة التي تم تناولها هي أدوار تتغير وفقًا لأفكار المجتمع الثقافية، والتي تتأثر بالظروف المحيطة بمكوناته، فاقتناع الزوج والأولاد بدور المرأة السعودية العاملة قد يساعدهم في تقبّل تغيير بعض أدوارها النمطية سواء أدوارها الزوجية أم كونها أمًّا، بالإضافة إلى أدوارها داخل منزلها، من خلال إعادة توزيع الأدوار فيما بين أفراد الأسرة وعدم المحافظة على الأدوار التقليدية. وهو ما يتوافق مع فرضيات نظرية الحاجات الإنسانية التي ترى أن سلوك الفرد يتحرك بسبب وجود حاجات غير مشبعة، وعند إشباع بعضها يندفع الفرد إلى إشباع حاجات أخرى أعلى منها، إذ إن حاجات الإنسان تحدث في تسلسل معروف ومتوقع، وأنه إذا ما أُشبعت رغبةٌ لدى الإنسان فإنه سرعان ما تظهر رغبة أخرى في مكانها تتطلب الإشباع، وأن هذه الرغبات تنتظم في مجموعة من المستويات حسب أهميتها في تسلسل هرمي، أي إن تغيير الاحتياجات الإنسانية يؤثر على تقبل أفراد الأسرة لتغيير الأدوار، فإشباع هذه الاحتياجات من خلال زيادة دخل الأسرة من عمل المرأة وزيادة المكانة لها كإحدى هذه الاحتياجات الإنسانية يعطي تقبلًا لتعديل هذه الأدوار.

الإجابة عن التساؤل الثالث حول الآثار المترتبة على تمكين المرأة السعودية على أدوارها الأسرية من وجهة نظر المرأة:

أظهرت النتائج أن هناك أثرًا مرتفعًا مترتبًا على تمكين المرأة السعودية على أدوارها الأسرية، حيث جاءت الآثار الاقتصادية في الترتيب الأول، يليها الآثار الاجتماعية، حيث اتضحت الآثار الاقتصادية لتمكين المرأة من خلال مساهمتها في تحسين الوضع الأسري للمرأة اقتصاديًا، وتلبية احتياجات الأبناء بصورة سهلة دون تقييد أو عوائق مادية، وهو ما يساعد في تقليل الأعباء المالية التي كانت تواجه الزوج من خلال مشاركته في تحمل الأعباء الأسرية، ومشاركته في الإنفاق بصورة متوازية، كما سهّل تمكين المرأة من استقدام عاملة للمساعدة في إدارة شئون المنزل. في حين أن الآثار الاجتماعية اتضحت من خلال الانعكاس الإيجابي لعمل

المرأة بصورة إيجابية على دورها المجتمعي، وتحسّن صورتها الاجتماعية، وقدرتها على التعامل مع أبنائها، وتحسّن علاقتها مع زوجها واكتساب احترامه وزيادة اعتماده عليها في بعض الشئون، واتضح أيضًا من زيادة اعتماد العائلة عليها في معالجة المشاكل المختلفة، وأصبحت المرأة لها مشاركات وأنشطة اجتماعية أكثر.

ومما سبق، تتضح الآثار الإيجابية المختلفة لتمكين المرأة من وجهة نظر المشاركات في الدراسة وهن من عضوات هيئة التدريس والإداريات بجامعة حائل، وهذه الآثار حصدت تأييدًا كبيرًا منهن، وهو ما يعكس أن تمكين المرأة السعودية له آثار إيجابية كثيرة وعديدة تعود بالنفع عليها وعلى ذاتها وشخصيتها وعلى أسرتها بدايةً من الزوج إلى الأولاد، حتى أفراد عائلتها المحيطين بها أدركوا هذه الآثار الإيجابية المختلفة لتمكين المرأة العاملة في الحياة واعتمادهم عليها في أمور كثيرة. وقد اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات السابقة، كدراسة العارفي (2012) التي أكدت أن رضى الأم عن نفسها يزداد من خلال استطاعتها التوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية، ودراسة (Charity & Eduardo, 2017) التي أكدت أن التمكين للمرأة يؤثر بصورة إيجابية على الاستقرار الأسري.

كما أن النتائج يمكن تفسيرها من خلال نظرية الدور الاجتماعي التي ترى أن تمكين المرأة له آثار اجتماعية واقتصادية، حيث إن المرأة في العديد من المجتمعات يكون دورها أدنى مرتبة من دور الرجل. ونظرية التبادل الاجتماعي تنظر إلى التمكين باعتباره عملية ثنائية الاتجاه، أي إن المرأة التي تحظى بالتمكين ليست مجرد مستفيدة ولكنها تساهم أيضًا في تحقيق النفع لمجتمعها. أما بالنسبة لنظرية الحاجات الإنسانية، فهي تفترض أن التمكين يمثّل تلبيةً لحاجات أساسية لدى المرأة، فالمرأة كونها إنسانًا لديها رغبات ودوافع تسعى إلى تلبيتها، ولعل التمكين من أهم السبل لتلبية تلك الرغبات والدوافع.

ثانيًا: توصيات الدراسة

في ضوء موضوع الدراسة المرتبط بآثار تمكين المرأة على دورها في الأسرة، كدراسة ميدانية مطبقة على عضوات هيئة التدريس والإداريات في كلية الآداب جامعة حائل، فقد حرصت الباحثة على الخروج بعدة توصيات، وهي كالآتي:

التوصيات الموجهة لوزارة التعليم:

- تفعيل مبادرة ولي العهد الأمير محمد بن سلمان (برنامج تنمية القدرات البشرية)، وهو أحد برامج تحقيق رؤية المملكة 2030؛ لتكون المرأة مستعدة لدخول سوق العمل الحالي والمستقبلي.
- أن تحتوي المناهج الدراسية على نماذج ناجحة للمرأة السعودية والمناصب القيادية التي تولتها؛ حتى تكون قدوة حسنة للطالبات السعوديات.

التوصيات الموجهة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية:

- إقامة البرامج التوعوية التي توضح أهمية المشاركة المجتمعية للمرأة وتمكينها في شتى المجالات المختلفة.
- توضيح النماذج الناجحة من المرأة العاملة من خلال وسائل الإعلام المختلفة، وعرض النجاحات الأسرية والاجتماعية لها؛ للتوعية بأهمية تمكين المرأة.
- زيادة دمج وتمكين المرأة داخل المجتمع السعودي، من خلال المشاركات الفعالة في الجهات المختلفة.

التوصيات الموجهة لمراكز الإرشاد الأسري:

- إجراء دراسات اجتماعية حول آثار تمكين المرأة السعودية على مكونات الأسرة السعودية؛ لمعالجة الآثار السلبية لهذا التمكين إن وجدت.
- العمل على زيادة الدورات التدريبية والبرامج التأهيلية للمرأة السعودية لتدعيم قدراتها الذاتية؛ لزيادة فاعليتها في المجتمع.

وفي ضوء هذه النتائج، العمل على إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول آثار تمكين المرأة على دورها في الأسرة السعودية، والتوسع في عينة الدراسة للوصول إلى نتائج يمكن تعميمها.

المراجع والمصادر

أولًا: المراجع العربية

إبراهيم، أحمد زين العابدين أحمد. (2020). تحولات العولمة وتغير الأدوار الأسرية في المجتمع المصري خلال الألفية الجديدة: دراسة ميدانية مقارنة. *المجلة العربية لعلم الاجتماع*، جامعة القاهرة، (25)، 95-190.

ابن سعود، آمال؛ وفريجة، أحمد. (2021). المقاربات النظرية لمفهوم التمكين. *مجلة العلوم الإنسانية*، جامعة محمد خيضر بسكرة، *21*(2)، 390- 409.

ابن شلهوب، هيفاء بنت عبد الرحمن. (2015). أبعاد تمكين المرأة السعودية: دراسة مسحية من وجهة نظر عينة من أعضاء مجلس الشورى وعينة من أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية. *المجلة العربية للدراسات الأمنية*، *33*(70)، 3- 39.

ابن موسى، سمير. (2015). صراع الدور وعلاقته بالضغوط لدى المرأة العاملة: دراسة تطبيقية بالقطاع الاستشفائي ابن سينا بدائرة فرندة – ولاية تيارت. *مجلة العلوم الإنسانية*، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، (4)، 154- 171.

أبو النصر، مدحت محمد. (2017). *مناهج البحث في الخدمة الاجتماعية*. المجموعة العربية للنشر والتوزيع.

أبو النيل، مرفت أحمد محمد. (2014). دراسة تحليلية لأحدث البحوث العالمية للتخفيف من الضغوط الحياتية للمرأة المعيلة. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، (52)، 181- 241.

أبو الوفا، آية محمود علي. (2021). نحو برنامج إرشادي مقترح في طريقة العمل مع الجماعات للتخفيف من المشكلات الأسرية التي تواجهها المرأة العاملة. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية*، *4*(54)، 773- 804.

أبو خفيلة، كامل عبدالمالك عمر. (2016). تمكين المرأة العربية سياسيا: الواقع والمحددات الثقافية. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، (55)، 459- 484.

أبو راضي، سحر محمد. (2017). دور مؤسسات التربية في تمكين المرأة المصرية: رؤية استشرافية. *مجلة كلية التربية*، جامعة بنها، *28*(111)، 112- 186.

أحمد، مالك عبدالحسين. (2012). تمكين المرأة العراقية في مجالات التنمية. *مجلة الاقتصادي الخليجي*، (23)، 110- 135.

أحمد، هبة أحمد العربي؛ وعبدالحميد، طلعت؛ وعودة، هناء عودة خضري أحمد. (2018). التمكين كمدخل للارتقاء بدور القيادات الجامعية النسائية: تصور مقترح. *مجلة التربية*، جامعة الأزهر، *1*(179)، 316- 374.

الأزهر، العقبي. (2012). المراكز والأدوار الاجتماعية ومحدداتها الثقافية في النظام الأسري العربي. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، *4*(8)، 77- 95.

إسماعيل، هالة محسن محمد. (2021). الاتجاهات النظرية المفسرة لمكاتب تسوية المنازعات الأسرية. *مجلة كلية الآداب*، جامعة بني سويف، (61)، 73- 90.

الأسيد، أحمد حسن أحمد. (2016). *أثر الأنشطة التنموية على تمكين المرأة الريفية: مشروع البطانة للتنمية الريفية المتكاملة* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

الأعرجي، سعاد راضي. (2020). المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في سوق العمل: المول أنموذجا: دراسة ميدانية في منطقة الرصافة- بغداد. *مجلة كلية التربية للبنات*، جامعة بغداد، *31*(3)، 126- 143.

آل عوض، نجلاء بنت صالح. (2014). *معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية*. الرياض: مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن.

الأمم المتحدة "المجلس الاقتصادي والاجتماعي". (2011). *منظورات نفسية بشأن تمكين المرأة والفتاة في الريف كإطار لوضع استراتيجية للقضاء على الفقر*.

الباني، ريم. (2016). *التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة السعودية*. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

بلبيوض، لامية؛ وحرقاس، وسيلة. (2020). صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتأثيره على علاقتها بالأسرة "دراسة ميدانة بالمؤسسات الاستشفائية لولاية قالمة". *مجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية*، *2*(2)، 115- 140.

بلوط، إيمان عبدالنبي. (2019). تمكين المرأة العربية: نموذج المرأة اللبنانية. *أوراق ثقافية، مجلة الآداب والعلوم الإنسانية*، *1*، 190- 202.

بو الشعير، عبدالعزيز. (2017). الأساس الأخلاقي لترتيب سلّم الحاجات في علم النفس الحديث: بين النزعة الوضعية والرؤية المعيارية. *مجلة نماء*، (3)، 45- 72.

بو بكر، عائشة. (2012). صراع الأدوار والضغط النفسي لدى المرأة العاملة. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية*، جامعة أم القرى، *5*(1)، 22- 33.

بو مدين، عاجب. (2017). *الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت "دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط"* (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، الجزائر.

ثابت، نشوى توفيق أحمد. (2017). *مؤشرات تمكين المرأة: رؤية نقدية*. بحث مقدّم لمؤتمر بعنوان "المرأة وصناعة المستقبل"، القاهرة، مصر.

جديد، عبدالحميد؛ وابن الطاهر، التيجاني؛ وأولاد حيمودة، جمعة العابد. (2018). مستوى الاتصال الأسري ومظاهر الانتقال من عصر الأدوار إلى عصر العلاقات: دراسة ميدانية بمدينة متليلي الشعانبة. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة قصدي مرباح، (34)، 71- 84.

جنان، شريفة. (2016). *عقود العمل ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة حسب هرم ماسلو "دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الخدماتية والتربوية بمدينة بسكرة"* (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

الجهني، تهاني محمد ضيف الله؛ والدوسري، ذيب بن محمد بن ناصر. (2021). المشكلات التنظيمية للمرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص في مدينة الرياض: دراسة ميدانية. *شؤون اجتماعية*، *38*(151)، 105- 136.

الحاج، بلقاسم. (2018). أثر خروج المرأة إلى العمل على تغير الأدوار المنزلية في الأسرة الجزائرية. *مجلة التغير الاجتماعي*، جامعة محمد خيضر بسكرة، (5)، 193- 212.

حافظ، فاطمة. (2010). تمكين المرأة الخليجية: جدل الداخل والخارج. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، جامعة الكويت، *36*(137)، 401- 404.

حسن، أماني عبدالتواب صالح. (2018). فعالية برنامج قائم على مهارات التمكين النفسي في تحسين الكمالية التكيفية والتوجه نحو الحياة لدى طالبات الجامعة. *مجلة كلية التربية*، جامعة الأزهر، *1*(180)، 12- 72.

حسن، حسن مصطفى. (2015). استشراف مستقبل التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة السعودية. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، (54)، 15- 60.

حسن، دارين علي. (2015). *المدخل المنهجي البنائي- الوظيفي في تحليل أدوار أعضاء الأسرة "دراسة ميدانية في قرية عين التينة في محافظة اللاذقية وقرية ربعو في محافظة حماه"* (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة دمشق، سوريا.

الحسين، عزي. (2014). *الأسرة ودورها في تنمية القيم الاجتماعية لدى الطفل في مرحلة الطفولة المبكرة* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر.

حكيم، حلاب؛ وزاوي، سناء. (2018). التخطيط لتنمية المجتمع الريفي من منظور النظرية البنائية الوظيفية. *مجلة الدراسات التاريخية والاجتماعية*، جامعة نواكشوط، (30)، 157- 170.

الحلبي، انتصار صالح أحمد. (2020). تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030 وانعكاسه على الاستقرار الأسري. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، *48*، 338- 362.

الحماقي، يمن محمد حافظ. (2012). *ريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة العربية*. بحث مقدم لملتقى بعنوان "المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

الحمدان، عبدالعزيز بن راشد. (2018). واقع المسؤولية الاجتماعية في الأسرة السعودية والنظريات الاجتماعية المفسرة لها دراسة وصفية مطبقة في المسؤولية الاجتماعية للأسرة بالمجتمع السعودي. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، *5*(59)، 481- 506.

الحمزاوي، سهى. (2017). بناء القوة في الأسرة العربية المعاصرة وأثره على توزيع الأدوار والمكانة داخلها. *مجلة التغير الاجتماعي*، جامعة محمد خيضر بسكرة، (2)، 343- 358.

حمص، هبة عبدالفتاح مسعد محمد. (2020). تصور مقترح للدور التربوي للموسيقى في ضوء الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030. *بحوث في التربية النوعية*، جامعة القاهرة، (37)، 821- 846.

حواوسة، جمال. (2018). دور الأسرة في تحقيق الأمن الاجتماعي: رؤية اجتماعية تحليلية. *مجلة دراسات*، جامعة طاهري محمد بشار، *7*(3)، 136- 150.

حياة، غيات. (2013). صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة قاصدي مرباح، (12)، 95- 109.

دربال، آمال؛ وابن زاهي، منصور؛ وابن خيرة، سهيلة. (2020). الأدوار الأسرية لدى الإطار الجزائري في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والمهنية. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، *12*(2)، 599- 608.

درويش، محمود أحمد. (2020). *مناهج البحث في العلوم الإنسانية*. مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع.

دعس، مصطفى. (2008). *منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الإجتماعية*. دار غيداء للنشر والتوزيع.

الرويلي، أسماء قريان العاصي. (2019). الأستاذ الجامعي المفضل لدى الطالبات. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، *4*(61)، 219- 245.

زايد، أميرة عبدالسلام عبدالمجيد. (2015). الاتجاهات الحديثة في تمكين المرأة لتنمية المجتمع. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، (67)، 325- 359.

الزهراني، نجود رجب. (2017). *التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة وأثره على المستوى المعيشي: دراسة وصفية على عينة من النساء السعوديات المنتجات لمشاريع صغيرة* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبدالعزيز، السعودية.

سالم، جيهان رفعت مصطفى محمد. (2021). تفعيل الدور التربوي للأسرة باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي. *آفاق جديدة في تعليم الكبار*، جامعة عين شمس، (30)، 445- 488.

سرحان، باسم. (2017). *طرائق البحث الاجتماعي الكمية*. المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.

سعد الله، يسري شعبان. (2011). مقياس تمكين المرأة المعيلة. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية*، جامعة حلوان، *2*(30)، 828- 864.

سلامة، حسام علي علي. (2021). العوامل المؤثرة في متابعة الجمهور العربي لحسابات المؤثرين على أنستجرام: دراسة في ضوء نظرية التبادل الاجتماعي. *المجلة المصرية لبحوث الإعلام*، جامعة القاهرة، (77)، 185- 246.

شاكر، رقية رافد. (2016). قدرات إدارة الذات في منتصف العمر وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة الآداب*، جامعة بغداد، ملحق 4، 149- 168.

شملاوي، حنان عطا. (2019). أثر تمكين المرأة في نسبة مشاركتها في القوى العاملة: دراسة تطبيقية على عينة من الدول العربية. *مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 16*(1)، 1- 25.

شملاوي، حنان عطا؛ والحيط، نهيل إسماعيل سقف. (2019). محددات تمكين المرأة في الدول العربية. *مجلة دراسات، 46*(1)، ملحق (1)، 48- 66.

الصادق، عثمان. (2014). *عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار "دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية برقان ولاية ادرار"* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

صالحي، دليلة. (2021). سوسيولوجيا المرأة عبر التاريخ. *مجلة مدارات تاريخية، 3*(1)، 514- 547.

الصغير، أحمد حسين؛ والعموش، أحمد فلاح؛ والبطاينة، أسامة محمد. (2016). الأدوار التربوية للأسرة في مجتمع الإمارات. *شؤون اجتماعية، 33*(131)، 9- 45.

الصفار، حسن. (2021). تمكين المرأة: الفرص والتحديات. *مجلة الكلمة، 28*(111)، 9- 29.

الصياد، إيمان. (2018). ضغوط الحياة اليومية والمرأة العاملة: دراسة ميدانية على عينة من المرأة العاملة بجامعة كفر الشيخ. *حوليات آداب عين شمس*، جامعة عين شمس، *46*، 442- 478.

الطراونة، إخلاص إبراهيم؛ والنهدي، سميرة محمد مبارك. (2017). التمكين الإداري ومستوى تطبيق المهارات الإدارية لدى المرأة السعودية: مديرات مدراس منطقة خميس مشيط. *مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، 3*(1)، 35- 56.

الطراونة، محمد فايز؛ وحمد الله، شيماء أحمد. (2019). التغير في الأدوار والمكانات الاجتماعية في مدينة عمان "دراسة سوسيولوجية في منطقة الجبيهة". *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 46*(3)، 449- 467.

الطريق، غادة بنت عبدالرحمن. (2014). معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل. *مستقبل التربية العربية، 21*(88)، 11- 107.

العارفي، سامية. (2012). *الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية "دراسة ميدانية للأمهات العاملات في المؤسسات العمومية- البويرة"* (رسالة ماجستير غير منشورة). معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، الجزائر.

عبد الجليل، منال رجب عبدالله. (2018). دور أستاذ الجامعة في تكوين رأس المال الاجتماعي وانعكاساته على الطلبة الجامعيين "دراسة ميدانية على بعض كليات الدراسات الإنسانية بتفهنا الأشراف بالدقهلية". *مجلة البحث العلمي في التربية*، (17)، 131- 154.

عبد المجيد، عائشة نجاح محمود. (2019). ندرة المفكرات في العالم العربي: التحديات وسبل التغلب عليها. *المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية*، (23)، 121- 161.

عبدالفتاح، محمود محمد منير. (2017). برنامج تدريبي لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية من منظور طريقة خدمة الجماعة. *مجلة الخدمة الاجتماعية، 9*(57)، 109- 194.

عبدالله، نمر ذكي شلبي. (2021). التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، 1*(53)، 377- 408.

عبدالوهاب، سمر ناصر. (2018). دور رجال الأعمال في التغير الاجتماعي والثقافي "بحث اجتماعي ميداني". *مجلة كلية الآداب*، جامعة بور سعيد، (11)، 35- 59.

العتيبي، عائدة أحمد. (2017). *واقع إدارة أساليب الادخار والاستثمار لدى المرأة السعودية وأثرها في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030*. بحث مقدم لمؤتمر بعنوان "تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة 2030"، بتاريخ (24- 25/ 4/ 2017)، جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية.

عثمان، عيد عبد الغني الديب. (2017). النظرية البنائية الاجتماعية: نماذجها واستراتيجيات تطبيقها. *مجلة العلوم التربوية*، جامعة جنوب الوادي، (31)، 167- 290.

علاق، جميلة. (2018). تمكين المرأة العربية في ظل تحولات الربيع العربي: التحديات والرهانات. *مجلة العلوم القانونية والسياسية، 9*(3)، 174- 191.

النعيمي، قصي عبدالخالق فاضل؛ والزركوش، سناء حسين خلف. (2018). معوقات تمكين المرأة في قيادة الأعمال الإدارية. *مجلة آفاق للعلوم*، (13)، 46- 61.

النواجحة، زهير عبدالحميد. (2016). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 4*(15)، 283- 316.

الهذلي، هدى مطر. (2020). دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية المملكة 2030. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 14*(3)، 547- 584.

وزارة التربية "قطاع التنمية التربوية والأنشطة". (2021). *دليل الأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي.* ط5، الكويت.

يحياوي، نجاة. (2018). دور الأسرة في تحقيق الأمن الفكري للأبناء. *مجلة التغير الاجتماعي*، جامعة محمد خيضر بسكرة، (5)، 109- 121.

يونس، غادة محمد أحمد. (2014). تمكين المرأة والأداء البرلماني: دراسة ميدانية لعينة من الدوائر الانتخابية في مصر. *المجلة العربية لعلم الاجتماع- إضافات*، (26- 27)، 102- 123.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

Anigwe, A. (2014). *Perceptions of Women in Political Leadership Positions in Nigeria* [Unpublished Doctoral dissertation]. Walden University.

Antony, P., Johny, J. C., Mishra, P. J., Ahad, N., Vijayan, V., & Subbiah, A. (2017). Social work intervention for the empowerment of transgender community in Kerala, India. *Journal of Social Work Education and Practice*, *2*(2), 1-9.

Bandeali, M. S. M., & Isran, M. A. (2015). The Changing Patterns in Family System from Extended to Nuclear: In context of Working Women in Pakistan. *Asia Pacific-Annual Research Journal of Far East & South East Asia*, *33*, 76-95.

Benamar, L., Balagué, C., & Ghassany, M. (2017). The Identification and Influence of Social Roles in a Social Media Product Community. *Journal of Computer Mediated Communication*, *22*(6), 337-362.

Brockman, R., Jago, R., Fox, K. R., Thompson, J. L., Cartwright, K., & Page, A. S. (2009). "Get off the sofa and go and play": Family and socioeconomic influences on the physical activity of 10–11 year old children. *BMC public health*, *9*(1), 1-7.

Charity, I., & Eduardo, S. (2017). Effects of Women's Economic Empowerment on Family Stability: A Case of KixiCrédito Beneficiaries in Cazenga Municipa. *African Multidisciplinary Journal of Research, 2*(2), 107- 131 .

Delina, G., & Raya, R. P. (2013). A study on Work-Life Balance in Working Women. IRACST – *International Journal of Commerce, Business and Management, 2*(5), 274-282.

Fyall, R., & Gazly, B. (2015). Applying Social Role Theory to Gender and Volunteering in Professional Associations. *Voluntas, 26*, 288-314.

Ismail, A. M. A. M., & Selim, A. A. M. (2021). Family Planning to face Family problems for working women. *Journal of the College of Social Work for Social Studies and Research*, (22), 53-106.

Lama, P. (2014). Women empowerment in India: Issues and challenges. International *Journal of Multidisciplinary Approach and Studies*, *1*(6), 387-399.

Layor, C. (2001). *Bringing Rights Home: Human Rights and the Institution of the Family.* Bahá'í-Inspired Perspectives on Human Rights. P.p. 143-161

Melin, A. (2013). *What motivates women to go to secondary school? – A case study in Babati*, Tanzania [Unpublished bachelor's thesis]. Södertörn University.

Moser, C. O. (2014). *Gender planning and development: Revisiting, deconstructing and reflecting*. London: Caren Levy and Barbara Lipietz .

Neerajaa, P., & Sultanaa, A. (2019). Impediments to Women in Stock Market Participation. *IJECRT- International Journal of Engineering Computational Research and Technology, 4*(2), 5-7.

Noreen, S. (2011). Role of Microfinance in Empowerment of Female Population of Bahawalpur District. 2011 *International Conference on Economics and Finance Research*. 4 , pp. 318-324. Singapore: International Proceedings of Economics Development and Research.

Parker, S. S. (2012). *A qualitative phenomenological study of qualified women's perceptions of leadership barriers in the Pentecostal church*. (Doctor of Management in Organizational Leadership). University of Phoenix. USA.

Preda, M., Mareci, A., Tudoricu, A., Talos, A.-M., Bogan, E., & Vijulie, A. I.-D. (2020). Defining the Concept of Family through the Lens of Fertile-Aged Women in Bucharest, Romania—between Traditionalism and Inclusion. *Sustainability, 12*, 1-19.

Purnamawati, G. A., & Utama, M. S. (2019). Women's Empowerment Strategies to Improve Their Role in Families. *International Journal of Business, Economics and Law*, 18(5), 119- 127.

Rajkai, A. (2021). The Role of Family in Modern China: A Blended Compressed Transformation of the Private and Public Spheres. *Journal of East Asian Cultures, 13*(1), 241-254.

Randau , H. R., & Medinskaya, O. (2015). *China Business 2.0: Analyze the Economy, Understand the Society, and Manage Effectively*. Springer International Publishing Switzerland.

Sadiq, R., & Ali, A. Z. (2014). Dual Responsibility: A Contributing Factor to Psychological Ill-being in Married Working Women. *Academic Research International, 5*(2), 300-308.

Sanders, M. J. (2014). *Social Role as one Explanatory Link between Individual and Organizational Levels in Mesoergonomic Frameworks*. A paper presented at the

Human Factors and Ergonomics Society 58th Annual Meeting, Hyatt Regency Chicago, Chicago, USA.

Schneider, M. C., & Bos, A. L. (2019). *The Application of Social Role Theory to the Study of Gender in Politics. Advances in Political Psychology*, *40*(Suppl.1), 173-213.

Tsuyuki, K. (2013). *Dual Protection, Relationship Dynamics, and Women's Empowerment in Brazil* [Unpublished Doctoral dissertation]. University of California.

Ul-Hameed, W., Mohammad, H. B., & Shahar, H. B. (2018). Microfinance institute's non-financial services and women-empowerment: The role of vulnerability. *Management Science Letters*, *8*, 1103-1116.

Ulugbekovich, K. S. (2019). Establishment and Development of New Relations Towards Handicapped Youth in the State and Society. *European Science*, *4*(46), 32-34.

Varghese, T. (2011). omen Empowerment in Oman: A study based on Women Empowerment Index. *Far East Journal of Psychology and Business*, 37-53.

Wang, P., Wagner, T. A., Boyar, S. L., Corman, S. A., & McKinley, R. B. (2016). *The Relationship Between Organizational Family Support and Burnout Among Women in the Healthcare Industry: Core Self-Evaluation as Moderator*. In M. L. Connerley, & J. Wu (Eds.), Handbook on Well-Being of Working Women (pp. 283-296). Cham: Springer.

Weidenstedt, L. (2016). Empowerment gone bad: Communicative consequences of power transfers. *Socius, 2*, 1-11. https://doi.org/10.1177/2378023116672869

Zamindar, J. (2018). Durable Family Foundations of the Future. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, 7*(11), 39-42.

Zarrett, N., & Eccles, J. (2006). The passage to adulthood: Challenges of late adolescence. *New Directions for Student Leadership,* (111), 13-28.