

The Reality of Women's Empowerment at Tishreen University from the point of view of its Female Workers - A Field Study

Dr. Ahlam Yaseen*
Nour Adnan Ghareb**

(Received 2 / 9 / 2023. Accepted 31 / 10 / 2023)

□ ABSTRACT □

The research aimed to reveal the reality of women's empowerment at Tishreen University from the point of view of its workers, to reveal the differences in the opinions of female workers at Tishreen University about the reality of women's empowerment in it according to the variables (college and academic qualification), the research sample included (156) female workers at Tishreen University for the academic year 2022/2023. Use the descriptive approach.

To achieve the purpose of the research, a questionnaire was built consisting of (44) phrases that measure the reality of women's empowerment at the university, distributed into five areas: (social empowerment, administrative empowerment, health and environmental empowerment, technological empowerment, and psychological empowerment).

The results of the research showed that the reality of women's empowerment at Tishreen University from the point of view of female workers came to an average degree, as well as the absence of a statistically significant difference between the average scores of the research sample of female workers at Tishreen University about the reality of women's empowerment in it according to the college variable, and the existence of statistically significant differences according to the academic qualification variable in favor of university degree holders. The research also presented several proposals, including: diagnosing the most important obstacles that prevent women's advancement, finding appropriate solutions to help them advance careers, and developing new mechanisms to increase the effectiveness of women's involvement in community activities.

Keywords: Women's Empowerment, Tishreen University, female workers.

Copyright



:Tishreen University journal-Syria, The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

* Assistant Professor, Department of Education Basics at the Faculty of Education Tishreen University, Syria, ahlamyaseen79@hotmail.com

** Postgraduate student (Master), Department of Education Basics at the Faculty of Education Tishreen University, Syria, nourghareb7@gmail.com.

واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها دراسة ميدانية

د. أحلام ياسين*

نور عدنان غريب**

تاريخ الإيداع 2 / 9 / 2023. قبل للنشر في 31 / 10 / 2023

□ ملخص □

هدف البحث إلى الكشف عن واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها، الكشف عن الفروق في آراء العاملات في جامعة تشرين حول واقع تمكين المرأة فيها تبعاً لمتغيري (الكلية، والمؤهل العلمي)، اشتملت عينة البحث على (156) عاملة في جامعة تشرين للعام الدراسي 2023/2022. واستخدم المنهج الوصفي، ولتحقيق الغرض من البحث تم بناء استبانة مؤلفة من (44) عبارة تقيس واقع تمكين المرأة في الجامعة موزعة إلى خمسة مجالات هي (التمكين الاجتماعي، التمكين الإداري، التمكين الصحي والبيئي، التمكين التكنولوجي، التمكين النفسي). بينت نتائج البحث أن واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين من وجهة العاملات جاء بدرجة متوسطة، وكذلك عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث من العاملات في جامعة تشرين حول واقع تمكين المرأة فيها تبعاً لمتغير الكلية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الإجازة الجامعية. كما قدم البحث مقترحات عدة، منها: تشخيص أهم المعوقات التي تحول دون تقدم المرأة، وإيجاد حلول مناسبة تساعد على التقدم الوظيفي، ووضع آليات جديدة لزيادة فاعلية إشراك المرأة بالفعاليات المجتمعية.

الكلمات المفتاحية: تمكين المرأة، جامعة تشرين، العاملات.

حقوق النشر : مجلة جامعة تشرين- سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص



CC BY-NC-SA 04

*أستاذ مساعد، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة تشرين، سورية، ahlamyaseen79@hotmail.com.

**طالبة دراسات عليا (ماجستير)، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة تشرين، سورية، nourghareb7@gmail.com.

مقدمة

يعد البحث في دور المرأة وتمكينها في المجتمع إحدى المسائل الهامة التي تم طرحها خلال الفكر الإنساني منذ عهود بعيدة. إلا أن مسألة المرأة تطرح نفسها في صيغ متجددة، تتناسب مع طبيعة كل عصر، وإن إحدى الحقائق التي تغيب عن أذهان كثير من الباحثين والدارسين هي أن ثلثي مجموع العمل المبذول على نطاق العالم تقوم به النساء، أما الثلث الآخر فيقوم به الرجال. وتعد قضية المرأة اليوم من أهم القضايا على الساحة الدولية، حيث بدأت المنظمات والجمعيات التقدمية تسعى لمد يد العون للمرأة بتسليط الضوء على ما تعانيه من مشكلات وما تواجهه من عراقيل في مسيرة تقدمها وتحررها من قيود المجتمعات وتقاليدها". وقد اتخذت الأمم المتحدة قراراً بتخصيص عام للمرأة عام (1975) ومن ثم عقد للمرأة من (1976-1985) تحت شعار المساواة والتنمية والسلام... ثلاث مؤتمرات دولية" (Nvah, D.T). وفي عام (1995) عقد المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بكين للوقوف على مدى تطبيق استراتيجيات نيروبي، وشكل منهاج عمل بكين نقلة نوعية في العمل الجاد من أجل النهوض بالمرأة، وركز هذا المنهاج على إزالة العقبات التي تعترض تحقيق المساواة الفعلية مع الرجل، وتمتعها بكامل حقوقها وزيادة مشاركتها في التنمية والمساهمة في عملية تقدم المجتمع وتطوره" (United Nations, 1995, 1).

وتطورت الأحداث وتعالق الصيحات حول المطالبة بعقد المؤتمرات، التي تجعل من قضية المرأة طرفاً أساسياً في عمليات التنمية وفتح المجالات لمشاركتها في شتى مجالات الحياة، وبالتالي الوصول إلى مجتمعات خالية من أشكال التمييز ضد المرأة بل مجتمعات تقوم على ضرورة تمكين المرأة. حيث جاء "مؤتمر المرأة العربية في الأجنحة التنموية (2015-2030)" في عام (2015) والذي أكد على أن كل هدف من أهداف التنمية يتقاطع بشكل مباشر أو غير مباشر مع المرأة، وأن تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين يشكل أساساً من الأسس الضرورية اللازمة لإحلال السلام والرخاء والتنمية المستدامة في الوطن العربي، وتوفير التكافؤ أمام النساء والفتيات في الحصول على التعليم، والرعاية الصحية، والعمل اللائق، والتمثيل في العمليات السياسية والاقتصادية واتخاذ القرارات، سيكون بمثابة وقود لتحقيق التنمية الاقتصادية في المنطقة العربية (Arab Women Organization, 2015, 5). وهذا الوضع ينطبق على المرأة السورية، إلا أن المرأة السورية تشعر بضغط كثيرة بسبب طبيعة المجتمع، والنظرة إلى عملها مما يسبب إعاقة في مشاركتها في تنمية المجتمع لذا فهي تحتاج إلى التمكين، حيث أن تمكين المرأة يهدف إلى تطوير مشاركتها في تنمية المجتمع عن طريق زيادة قدراتها ووعيها لتحقيق ذاتها في العمل الذي تقوم به بشكل متساوٍ مع الرجل، حيث جاء في المادة /33/ من الباب الثاني للفصل الأول من دستور الجمهورية العربية السورية الذي صدر عام صدر عام (2012) ما يلي: المواطنون متساوون في الحقوق والواجبات لا تمييز بينهم حسب الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين أو العقيدة، كما جاء في المادة /23/ من الباب الأول الفصل الثالث على توفير الدولة للمرأة جميع الفرص التي تتيح لها المساهمة الفعالة والكاملة التي تتيح لها المساهمة الفعالة والكاملة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعمل على إزالة القيود التي تمنع مشاركتها في بناء المجتمع (Constitution of the Syrian Arab Republic, 2012). وتعد عملية تمكين المرأة من أولويات خطط الدولة في سورية بحيث وضعت الخطة الخمسية الحادية عشر في أولوياتها ضرورة تحقيق تطور نوعي في حياة المرأة السورية وإدخال قضايا النوع الاجتماعي كمتغيرات أساسية في البرامج والمشروعات التي سيتم تنفيذها خلال الخطط الخمسية المتعاقبة.

والتعليم العالي يعدُّ من أهم محاور تنمية الموارد البشرية في عالم اليوم، فهو يساعد على الاندماج في عملية التنمية لمستوى متقدم وتنافسي، مما دفع الجامعات إلى البحث عن وسائل لتمكينها في المناصب الإدارية، وبذلك أصبح موضوع تمكين المرأة هدف بالغ الأهمية لاسيما في تحقيق التنمية المستدامة. وفي ضوء ما سبق وعلى اعتبار أن المرأة جزء من الموارد البشرية كأحد أركان التنمية المستدامة المتمثلة بالموارد والبشر والبيئة، فإن الاهتمام بها وتمكينها والعمل على إتاحة سبل تطويرها في مواقع اتخاذ القرار وصنع السياسات وتبوءها المراكز والمناصب المهمة يعد ضرورة حتمية ومسؤولية كبيرة على عاتق كل حكومة بما تحتويه من قطاعات عامة وخاصة ومؤسسات تربوية وتعليمية ومنها الجامعات لكونها تسهم في تنمية المجتمع وتطويره وخاصة بعد الحرب على سورية، لذلك جاء هذا البحث لبيان واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها.

مشكلة البحث

تعاني المجتمعات النامية وأحياناً المتقدمة من فجوة النوع الاجتماعي التي تأتي من عدم المساواة بين المرأة والرجل في جميع مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ومواقع اتخاذ القرار.. وبالتالي فإن المساواة بين الجنسين يعد خطوة تجاه تقدم المرأة، وهنا يظهر دور التمكين لحل المشكلة الأساسية التي تواجه المرأة، وإزالة كافة أشكال التمييز بينها وبين الرجل وصولاً لتمكينها سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وسياسياً وصحياً وبيئياً... الخ، وفي كافة مجالات الحياة والوقوف على كافة المعوقات التي تحول دون تمكين المرأة وإزالة الفجوة النوعية بينها وبين الرجل.

وتعد قضية المرأة السوروية وتمكينها من المسائل ذات الأولوية على أجندة التنمية المستدامة في الجمهورية العربية السورية، فقد أكد التقرير الثاني لأهداف التنمية الألفية في سورية أهمية الاستمرار في بذل الجهود لتمكين المرأة وتعزيز دورها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. حيث لا يمكن تحقيق التنمية في أي بلد، من دون إشراك المرأة في صنع هذه التنمية فالمرأة تشكل نصف المجتمع، وهي تشكل المستقبل كله، لذلك فإن تهميشها أو إقصائها من الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية يجعلها طاقة معطلة وموارد غير مستثمرة. إن قضية المرأة لم تعد محل اهتمام قطاع واحد داخل الدولة، بل هي قضية تقاطعيه حاضرة في اهتمامات وسياسات كافة القطاعات الوطنية، فالمرأة هي مفتاح تحقيق التنمية المستدامة، ولا يمكن تحقيق الأهداف التنموية بدون ادماج المرأة (Arab Women Organization, 2015, 5). ولا شك أن التهميش الاقتصادي والاجتماعي للمرأة له تأثيره السلبي على النمو الاقتصادي حيث أكدت دراسة صندوق النقد العربي (2018) إن التحديات التي تواجه أوضاع مشاركة المرأة في سوق العمل تزداد في ضوء ارتفاع معدلات البطالة حيث بلغت نسبة بطالة الإناث في سورية عام (2017) (41.3%)، كما أشارت دراسة عديرة Adira (2014) إلى أن انخراط المرأة في قوة العمل مرتبط بدورها التقليدي أي الأعمال الزراعية والخدمية، وأن مساهمة المرأة السوروية في الحكومة والمجالس المحلية منخفضة. ولقد أثرت الحرب على سورية والعقوبات الاقتصادية الجائرة على حياة المواطنين السوريين عامة والمرأة خاصة، فحملت في طياتها أثراً بالغاً على جميع النساء السوريات بسبب تراجع فعالية المشاريع الدولية الموجهة للحد من الفقر، كذلك أثرت على الجهود التنموية المبذولة في تحديث وتطوير العملية التعليمية والتربوية وعمليات التدريب والتأهيل.

وتحتل الجامعات وضعا متميزاً في المشاركة الفعالة في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، والارتباط الوثيق بمشكلات المجتمع وقضاياها. وإقامة الجسور العلمية مع القائمين على صنع القرار حتى تجسد الخبرة العلمية والأكاديمية والبحثية طريقاً للتطبيق والتحويل إلى سياسات علمية وخطط تنموية، حيث تعاضد دور الجامعة بوصفها

مؤسسة اجتماعية إنتاجية تتأثر بالبيئة المحيطة بها، حيث ينعكس ما يحدث من تغيرات وتطورات في الحياة العامة على مرآة الإنتاج الفكري والمعرفي والثقافي الذي تمثل الجامعة مركزاً له... وهذا يتطلب العمل بشكل مستمر على زيادة أعداد المنتسبين للجامعة كماً ونوعاً، كما يستوجب زيادة أعداد العاملين والقائمين عليها لكي تؤدي وظيفتها بالشكل المطلوب.

تتميز المرأة بالقدرة على المشاركة، وتفويض السلطة، وفعالية الاتصال في اتخاذ القرارات كما تتميز بالرحمة وتقدير احتياجات الآخرين بحكم طبيعتها الأنثوية، مما يجعلها أكثر سرعة في تكوين العلاقات وأكثر انفتاحاً ودقة في التنبيه للأخطاء، وهذا النمط القيادي هو ما تحتاجه مجتمعات الاقتصاد المعرفي اليوم ومستقبلاً. وبالاطلاع على الدراسات السابقة أشارت دراسة Mushli (2011) أن المرأة في الجامعة تحتاج إلى تمكين على كافة الأصعدة، ولقد أكدت دراسة خوري وآخرون (2006) Khoury, et., al أن المرأة السورية وصلت إلى مواقع التعليم والعمل وخاضت جميع الميادين التي يخوضها الرجل بنسب لا تستطيع الوصول من خلالها إلى المستوى المطلوب من التمكين الاقتصادي والاجتماعي، لأنها لا تزال تعيش في ظل عادات وتقاليد وموروثات دينية وموروثات اجتماعية وثقافية تبقىها خاضعة لسلطة الرجل، ولم تستطع الوصول إلى مراكز صنع القرار بالنسب المقبولة لتمثلها اجتماعياً بل اقتصر وجودها على نسب بسيطة وعلى الرغم من الإجراءات التي قامت بها الحكومة السورية لتعزيز دور المرأة في المجتمع إلا أنها لم تصل إلى التغيير الملموس، حيث لا تزال مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ضعيفة جداً، وهذا يدل على ضعف مستوى هذه الإجراءات وعدم انتشارها عملياً، وقد أشارت دراسة هديوة Hadiwa (2007) أن المرأة السورية لا تزال تعاني من التمييز النوعي في العمل تجلى في عدم حصولها على الدورات المهنية والتدريبية الخاصة بالعمل، أو الترشيح لبعثات داخلية وخارجية. كما أكدت دراسة سنقر Sankar (2007) أن المرأة السورية تواجه العديد من المعوقات منها ما يتعلق ببيئة العمل الجامعي ومنها ما يتعلق بالجانب الأسري، بحيث تترك هذه المعوقات أثراً سلبياً على عمل المرأة الجامعي ودورها في عملية التطوير والتحديث.

وفي ضوء ما سبق وانطلاقاً من ازدياد أعداد الجامعات وأهمية دورها في التطوير الفكري والثقافي للمرأة، فإن هذا يتطلب العمل على تمكينها وزيادة أعداد المنتسبين إليها في العمل والإنتاج ولا بد أن يكون من الأولويات التي تركز عليها برامج التعليم العالي، ونظراً لأهمية الدور الذي يمكن أن تقوم به المرأة في الجامعات، ودورها في رسم ملامح المستقبل، تتجلى مشكلة البحث بالسؤال الرئيس الآتي:

ما واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها؟

أهمية البحث وأهدافه

أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث في النقاط الآتية:

- أهمية الجامعات التي لا تقتصر على التعليم والبحث العلمي، وقد أصبح من مهامها مساعدة الإنسان وخاصة المرأة على التطور والتقدم.
- تعميق مفهوم تمكين المرأة واغنائها، ودراسة ميدان جديد في ميادين تمكين المرأة. وهو أهمية مفهوم تمكين المرأة في الجامعات وخاصة مع تزايد الاهتمام المحلي والعالمي بدمج المرأة في التنمية المستدامة.

- قد تفيد نتائج البحث في تطوير عمل المؤسسات القائمة على برامج التمكين عامة وتمكين المرأة بصورة خاصة.
- قد تفيد نتائج البحث القائمين على الجامعات بإعطاء صورة عن واقع تمكين المرأة في الجامعات السوريّة وإبراز نواحي الضعف والقوة في أبعاد تمكينها وتحديد المعوقات والتحديات التي تحد من تمكينها وتطورها.
- قد تفيد نتائج البحث مسؤولي التّمية في الجامعات السوريّة في وضع خطط وبرامج وسياسات داعمة وهادفة لتطوير تمكين المرأة.
- قد تفيد نتائج البحث في تقديم توصيات ومقترحات حول السبل الكفيلة بتطوير تمكين المرأة في الجامعات السوريّة.

أهداف البحث

يهدف البحث إلى:

1. الكشف عن واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها.
2. الكشف عن الفروق في آراء العاملات في جامعة تشرين حول واقع تمكين المرأة فيها تبعاً لمتغيري (الكلية، والمؤهل العلمي).

أسئلة البحث

- ما واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها؟ وعن أسئلته الفرعية الآتية:
- السؤال الفرعي الأول: ما واقع التمكين الاجتماعي للمرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها؟
- السؤال الفرعي الثاني: ما واقع التمكين الإداري للمرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها؟
- السؤال الفرعي الثالث: ما واقع التمكين الصحي والبيئي للمرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها؟
- السؤال الفرعي الرابع: ما واقع التمكين التكنولوجي للمرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها؟
- السؤال الفرعي الخامس: ما واقع التمكين النفسي للمرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها؟

فرضيات البحث:

1. لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث من العاملات في جامعة تشرين حول واقع تمكين المرأة فيها تبعاً لمتغير الكلية (نظرية، علمية).
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من العاملات في جامعة تشرين حول واقع تمكين المرأة فيها تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (إعدادية، ثانوية، معهد متوسط، إجازة جامعية، دراسات عليا).

حدود البحث

- ♦ الحدود البشريّة: العاملات في كليات جامعة تشرين النظرية والعلمية.
- ♦ الحدود المكانية: تم تطبيق البحث في جامعة تشرين خلال العام (2022-2023).
- ♦ الحدود الزمانيّة: تم تطبيق البحث خلال الفصل الدراسي الثاني من العام (2022-2023).
- ♦ الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على واقع تمكين المرأة عند المجالات الآتية (الاجتماعي، والإداري، والصحي والبيئي والتكنولوجي، والنفسي) في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها.

مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية:

- **التمكين:** لغوياً: يعني التقوية والتعزيز (Almonajed, 2003, 771). أما التمكين اصطلاحياً: هو ما من شأنه أن يطور مشاركة المرأة وينمي من قدراتها ووعيتها ومعرفتها من تحقيق ذاتها ومساعدة نفسها وغيرها في مختلف المجالات العلمية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، ويتيح لها إمكانية السيطرة على ظروفها ووضعها والمساهمة في بناء المجتمع وتطوره (Attar, 2007, 6).
- **تمكين المرأة:** عملية مركبة، تعنى بإيجاد الخبرات والإمكانات المادية والفنية التي لا توفرها التنشئة الاجتماعية للمرأة، إلى جانب خلق تصورات ذاتية للمرأة عن نفسها تنطوي على الثقة وشجاعة اتخاذ القرار والرأي الصائب، فضلاً عن تغيير النظرة التمييزية للمجتمع ضدها، والتمكين بهذا المعنى ليس تدريجياً بل هو عملية اجتماعية نفسية توفر للمرأة فرصة الاسهام في حياة المجتمع، وتعزز أدوارها الإيجابية سواء في البيت أو في العمل أو علاقتها مع الآخرين (Ahmed, 2012). وتعرفه الباحثة اجرائياً: تعزيز قدرات المرأة ومساعدتها على امتلاك القوة والإمكانات والخبرات الصحية والثقافية والاجتماعية والبيئية والاقتصادية والعلمية واتخاذ القرارات واستخدام التكنولوجيا، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة على استبانة واقع تمكين المرأة العاملة في جامعة تشرين.
- **جامعة تشرين:** وهي ثالث أكبر جامعة في الجمهورية العربية السورية، أحدثت بموجب المرسوم التشريعي رقم 12/12/1971 (1971/5/20) باسم جامعة اللاذقية، وافتتحت آنذاك بثلاث كليات وهي: (الأداب والعلوم الإنسانية، والعلوم، والزراعة) في مقرات متفرقة من اللاذقية، وتم تعديل اسمها وفق المرسوم رقم 25/ عام (1975) بتعديل تسميتها إلى جامعة تشرين.

منهج البحث:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي لاعتباره الأكثر ملائمة للبحث، وهو المنهج الذي يمكن من خلاله التوصل إلى نتائج ممثلة الظروف القائمة، وإلى استنتاج واستقراء العلاقات المهمة، القائمة بين الظواهر المختلفة، وتفسير معنى البيانات (Al-Askari, 2006, 126).

واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في تعرف واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها.

الدراسات السابقة

الدراسات العربية:

- دراسة الشيخ عمر Sheikh Omar (2008) سورية بعنوان: " أثر تمكين المرأة ودوره في تحسين مستوى المعيشة". هدفت الدراسة الكشف عن الأثر والدور الذي يتركه تمكين المرأة في تحسين مستوى المعيشة، ومدى تحقيق ذلك في محافظة الرقة، واعتمد المنهج الوصفي، اعتمد الباحث على الاستبانة وجهت إلى مختلف المستويات التعليمية في الريف والحضر من محافظة الرقة. شملت عينة الدراسة (200) فرداً من الذكور والإناث من مختلف المستويات التعليمية في الريف والحضر، وتوصلت الدراسة إلى وجود تقارب في آراء أفراد العينة من حيث قبول صلاحية عوامل التمكين في تحقيق مستوى المعيشة، وكذلك وجود قناعة عالمية بأن أهم متطلبات تحسين مستوى المعيشة وجود عوامل التمكين الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ووجود ارتباط كبير بين تمكين المرأة وتحسين مستوى المعيشة.

- دراسة موشلي Mushli (2011) سورية بعنوان: "التخطيط لتمكين المرأة في مؤسسات التعليم العالي في سورية-دراسة ميدانية من وجهة نظر المرأة عضو الهيئة التدريسية في جامعة دمشق". هدفت الدراسة: تعرّف واقع تمكين المرأة عضو هيئة تدريسية في مؤسسات التعليم العالي في سورية وتحديد مجالات التمكين فيها وصولاً إلى وضع استراتيجية مقترحة تسهم في تمكين المرأة عضو الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي في سورية، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبانة موجهة إلى النساء عضو الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، تكونت عينة الدراسة من (299) عضوة هيئة تدريسية قائمة على رأس عملها في جامعة دمشق، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن المرأة في الجامعة تحتاج إلى تمكين على كافة الأصعدة.
- دراسة نجم Najm (2013) فلسطين بعنوان: "واقع المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية واقتراح استراتيجية لتطويرها- دراسة ميدانية في قطاع غزة". هدفت الدراسة: تعرّف واقع المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية في قطاع غزة من وجهة نظر المرأة الفلسطينية المستهدفة، وتعرّف معوقات المؤسسات التنموية في تمكين المرأة، واقتراح استراتيجية لتطوير المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الباحثة على الأدوات الآتية: استبانة موجهة للمرأة المستهدفة، واستبانة موجهة للعاملات في المؤسسات التنموية، ومجموعات مركزة لتصميم الاستراتيجية المقترحة، وتكونت عينة الدراسة من (10) مؤسسات من المؤسسات العاملة في مجال تمكين المرأة، وعينة النساء تكونت من (472) امرأة مستفيدة، وعينة العاملات من (189) عاملة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: جاء دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية في مجالات التمكين مرتباً ترتيباً تنازلياً كالاتي: التمكين الاجتماعي، التمكين الصحي، التمكين التعليمي، التمكين الاقتصادي، ثم التمكين التعليمي. وجاءت معوقات عمل المؤسسات التنموية مرتبة ترتيباً تنازلياً (معوقات مادية وتمويلية، معوقات ذاتية، معوقات مجتمعية وثقافية، معوقات تتعلق بالتشبيك والشراكة مع باقي المؤسسات، قانونية وسياسية، تمكين العاملات، تتعلق بالبرامج والأنشطة، تنظيمية).
- دراسة كاظم Kazem (2016) العراق بعنوان: "معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي: دراسة ميدانية في جامعة القادسية". هدفت الدراسة: تعرّف أهم المعوقات التي تواجه تمكين المرأة العراقية من أجل خدمة وتنمية مجتمعه، ومعرفة مدى اختلاف هذه المعوقات التي تعيق تمكين المرأة من أجل خدمة وتنمية مجتمعه من أجل تحقيق هذه الأهداف، واعتمد الباحث المنهج المسحي الاجتماعي، وكانت أداة الدراسة استبانة موجهة للعاملين بكليات جامعة القادسية المختلفة، وتكونت عينة الدراسة من (214). وتوصلت نتائج إلى أكثر العوامل إعاقة لتمكين المرأة هي العوامل الاجتماعية تلاها العوامل الاقتصادية والسياسية ثم أخيراً العوامل الشخصية.
- دراسة العطوي ومرعي Al-Atwi and Marei (2018) السعودية بعنوان: " أثر التمكين الإداري على الإبداع من وجهة نظر القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي كأحد مداخل تحقيق رؤية (2030)". هدفت الدراسة: تعرّف أثر التمكين الإداري كأحد مداخل تحقيق رؤية حد مداخل تحقيق رؤية (2030) من وجهة نظر القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي، واعتمد الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحثون استبانة إلكترونية موجهة إلى القيادات النسائية في الجامعات السعودية العامة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات النسائية في الجامعات السعودية العامة وتم التواصل مع (17) منها، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود أثر معنوي للتمكين الإداري بأبعاده المختلفة على القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي.

- دراسة عبدالله Abdullah (2021) مصر بعنوان: "التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي". هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين التخطيط لتمكين المرأة العاملة والحصول على حقوقها الاجتماعية والاقتصادية، تعتبر الدراسة من الدراسات الوصفية باستخدام المسح الاجتماعي الشامل، واستخدم الباحث استبانة موجهة للنساء العاملات بمديرية التربية والتعليم في محافظة البحيرة، طبقت الدراسة على المرأة العاملة بمديرية التربية والتعليم بمحافظة البحيرة من خلال إجراء حصر شامل لعدد (252) مفردة، توصلت النتائج إلى أن التمكين الاجتماعي للمرأة جاء بدرجة متوسطة، أما التمكين الاقتصادي جاء بدرجة ضعيفة.

الدراسات الأجنبية:

- دراسة كاريكاري Ghana (Karikari, 2008) بعنوان: "تجارب النساء في التعليم العالي: دراسة للنساء أعضاء الهيئة التدريسية والمديرات في جامعات عامة مختارة من غانا". **"Experiences of Women in Higher Education: A Study of Women Faculty and Administrators in selected public Universities in Ghana"**. هدفت الدراسة تعرّف تجارب النساء في التعليم العالي في غانا؛ وتحديد أهم التحديات التي تواجهها المرأة كعضو هيئة تدريسية ومديرة في التعليم العالي، اعتمدت الباحثة المنهج النوعي، واعتمدت الباحثة على مقابلة موجهة إلى النساء كعضو هيئة تدريسية ومديرة، وشملت العينة (20) امرأة عضو ومديرة في هيئة التدريس، وكشفت الدراسة أن: عدم المساواة بين الجنسين والخلط في فهم قضايا النوع الاجتماعي في سياسات المؤسسات التعليمية هما أهم العوامل التي تبخس المرأة حقها في الحصول على المناصب الإدارية العليا في الجامعة، وأهمية إنشاء وحدات التركيز على قضايا الجندر وفتح باب الدعم والتمويل الخارجي لمساعدة النساء كعضوات ومديرات في التعليم العالي.

- دراسة هوج واتوهارا Bangladesh (Hoque & Itohara, 2009) بعنوان: "تمكين المرأة من خلال المشاركة في برنامج القروض الصغيرة-دراسة حالة من بنغلاديش". **"Women Empowerment through participation in Microcredit program : A cases study from Bangladesh"**. هدفت الدراسة تعرّف واقع منظمات القروض الصغيرة التي انتشرت في الأونة الأخيرة في بنغلاديش في برنامج القروض الصغيرة، واعتمد الباحثون المنهج الوصفي، واستبانة موجهة للنساء في منطقة رامبور في حي جايباندا، تكونت عينة الدراسة من (180) امرأة من منطقة رامبور في حي جايباندا، بحيث بلغت (50%) نسبة النساء النشيطات في منظمات غير حكومية والباقي ربات بيوت، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن نسبة النساء المتمكنات هن بنسبة (21%) فقط، وأن نسبة (69%) من النساء المتمكنات هن عضوات فاعلات في برامج القروض الصغيرة، وتوصلت الدراسة إلى أن ملكية الأراضي ووسائل الاعلام من بين العوامل التي تسهم في تمكين المرأة، والتعامل مع القروض الصغيرة بشكل ذاتي، ومدة استخدام القروض الصغيرة، والمراقبة التي تقوم بها المنظمات غير الحكومية.

- دراسة خان وبيبي Pakistan (Khan & Bibi, 2011) بعنوان: "التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء خلال النهج التشاركي تقييم نقدي" **"Women Socio Economic empowerment through participatory Approach A critical Assessment"**. هدفت الدراسة تعرّف تقييم الآثار المترتبة على تشغيل مشروع التنمية التشاركية الحكومة على التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة، وآثارها على التخفيف من حدة الفقر في منطقة بلوشتان Nasirabad (إقليم في باكستان)، واعتمد الباحثون على دراسة الحالة، وكانت أدوات الدراسة: الاستبانة، والملاحظة، والمقابلة مع مقدمي المعلومات الرئيسيين من موظفي مكتب المشروع. تم استخدام مؤشرات التمكين الآتية: القدرة على

بناء القدرات المجموعة، تخفيض عبء العمل، القدرة على المشاركة في الأنشطة الاقتصادية، القدرة على الوصول إلى المؤسسات المالية والاقتصادية، والقدرة على اتخاذ القرارات بشأن إنفاق دخلهن، وتكونت عينة الدراسة من (165) امرأة يمثلن جميع المستفيدات، وأظهرت النتائج تحسناً في المؤشرات الكمية مثل بناء القدرات، والمشاركة في الأنشطة الاقتصادية والحد من عبء العمل، وأكدت أن الآثار الإيجابية للمشروع ليست مستدامة.

- دراسة رحمان وسلطان (India (Rahman & Sultan, 2012) بعنوان: "تمكين المرأة من أجل التنمية الاجتماعية - دراسة حالة لمنظمة شري ماهيلا ليجت، في مقاطعة حيدر آباد". "Empowerment of women for social Development –A cases study of Shri Mahila Griha Udyog Lijjat Papad HayDerABad District". هدفت الدراسة تعرّف مدى مساهمة المنظمة في تمكين المرأة، واعتمد الباحثون المنهج الوصفي، وتم تصميم استبانة موجهة للنساء عضوات المنظمة في مقاطعة حيدر آباد، وتكونت عينة الدراسة (69) عضوية من عضوات الجمعية من فرع حيدر آباد، ومن أهم ما توصلت إليه النتائج أنها أسهمت إيجابياً في العوامل النفسية والاجتماعية والاقتصادية في تمكين المرأة من خلال توفير فرص عمل لأكثر من (35) من الأميات وشبه الأميات. إذ أصبحن يعملن لحسابهن الخاص. وأظهرت أن النساء الشابات هن الأقل من رواد المؤسسة.

الإطار النظري للبحث

1. تمكين المرأة:

- مفهوم التمكين: إن كلمة التمكين تأتي من مصدر الفعل "مكن"، فيقال مكنه الله من الشيء، تمكيناً وأمكناً منه، واستمكن الرجل من الشيء وتمكن منه، وفلان لا يمكنه النهوض أي لا يقدر عليه (Al-Razi, 1992). والتمكين هو الاستطاعة على القيام بفعل شيء ما (Ibn Manzur, 2003). وأصبح مفهوم التمكين يستخدم على نطاق واسع في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية في مجموعة متنوعة واسعة من التخصصات، مثل علم النفس الاجتماعي، والإدارة، والنظرية السياسية، والعمل الاجتماعي، والتربية، ودراسات المرأة، وعلم الاجتماع (Hur, 2006, 524). كما يعرف التمكين بأنه عملية فردية يأخذ فيها الفرد المسؤولية والسيطرة على حياته ووضعها، ويعتبر عملية سياسية لمنح الفئات المهمشة حقوقهم وتوفير العدالة الاجتماعية لهم (Kasbah, 2013). ويتعبّر آخر، تمكين الناس من تحقيق مستوى من التنمية الفردية التي تتيح لهم خيارات ملائمة.

- مفهوم تمكين المرأة: يمكن أن نعرّف التمكين بما يتعلق بالمرأة بأنه: "إحساسها بقيمتها وحققها بتحديد خياراتها بعد أن تمنح هذه الخيارات وحققها في الوصول إلى الفرص والموارد، وحققها في الوصول إلى ضبط سير حياتها وقدرتها على التأثير وعلى التعبير الاجتماعي لخلق وضع اجتماعي واقتصادي أكثر سوية" (Sheikh Omar, 2008, 9). وكتعريف شامل لماهية تمكين المرأة، يمكن القول أنه: "عملية شمولية تبدأ بإدراك المرأة ذاتها، وشعورها بالسيطرة على حياتها الخاصة، وقدرتها على اتخاذ القرار. أما على المستوى الجماعي، فهو قدرة النساء على المشاركة في عملية التنمية، وخلق وعي مجتمعي بالحقوق الفردية والجماعية، والقدرة على الانضمام إلى مجموعات ضغط وحركات اجتماعية قادرة على تمثيل مصالحهن، وتنتهي بتمثيل أكثر للنساء في مراكز صنع القرار السياسي والاقتصادي (Salami, 2016, 185).

2. مجالات تمكين المرأة: إن التمكين يتخذ أشكال عدة منها الاجتماعي والإداري والصحي والبيئي والتكنولوجي والنفسى... الخ، وسنتناول أهم أشكال تمكين المرأة في كل من الاجتماعية والإداري والصحية والبيئية والتكنولوجية والنفسية: 1 - التمكين الاجتماعي: يقصد به أن تمارس المرأة كافة صلاحياتها وقدراتها في العمل من أجل بناء ثقافة

اجتماعية تعمل على الحد من السيطرة الذكورية في المجتمع، ومن أجل هذا قامت بعض المؤسسات والمنظمات بعمل مراكز ونوادي خاصة بالمرأة فقط، وداخل تلك النوادي والمراكز تقام ندوات وورش تهدف إلى الترويج عن مفهوم تمكين المرأة، ومن خلال ذلك يتم المطالبة بتعديل قوانين الأحوال الشخصية ومراجعة العلاقات بين المرأة والرجل، ويركز التمكين الاجتماعي على عدة أمور منها: (- زيادة نسبة مشاركة المرأة في القضايا المجتمعية محلياً وعربياً، والتأكيد على أهمية دورها على مستوى المجتمع والأسرة. -رفع مستوى الوعي، والقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة. - العمل على توفير خدمات تساعد المرأة على إحداث توازن بين مسؤولياتها ودورها الاجتماعي والمهني (Lawson, 2003). 2 - التمكين الإداري: تلك العملية التي تساعد المرأة في زيادة وعيها في وجودها الاجتماعي وتغييره في ضوء احتياجاتها الآتية والمستقبلية عن طريق دعم قدرات المرأة ومهاراتها في إدارة المشروعات الصغيرة وقيادة مناصب إدارية عليا، وامتهان حرفة معينة (9, 2007, Al - Sywf). 3 - التمكين الصحي: وينطوي هذا البعد على الاهتمام بصحة المرأة والتزامها بتوصيات المؤتمر العالمي للسكان عام (1994) ومؤتمر بكين عام (1995)، وضرورة اتخاذ الخطوات الجادة لإنجاز مشروع الصحة الإنجابية والذي يهدف إلى توفير خدمات ومعلومات انجابية عالية الجودة وزيادة إمكانية حصول المرأة على الرعاية الصحية والمعلومات والخدمات ذات العلاقة بحيث تكون ملائمة وذات نوعية جيدة (244, 2015, Qasim). 4 - التمكين البيئي: يتمثل هذا النوع بضرورة مشاركة المرأة للجهات المعنية في بعض برامج حماية البيئة لرفع مستوى الوعي البيئي وإجراء الدراسات والبحوث حول العلاقة القائمة بين السكان والبيئة والتنمية ومتابعة تنفيذ كل التشريعات والأنظمة الخاصة بحماية البيئة، زيادة على ذلك الدعوة لاستعمال مصادر الطاقة المتجددة غير الملوثة للبيئة وتوفير الخدمات والمرافق العامة مثل مياه الشرب والكهرباء والمسكن وغيرها (Nawar, 2015, 5). 5 - التمكين التكنولوجي: تميز عصرنا الحالي بالثورة في الاتصالات والتقدم التكنولوجي، والتفجر المعرفي، الأمر الذي يتطلب من الجنسين ضرورة التمسك بالنظرة العلمية، وتحرير الإنسان من قيود الجهل والخوف، والآراء اللاعقلانية، وكذلك الإيمان بالتقدم الإنساني والتماسك الاجتماعي (3, 2005, Nassar). ورغم استمرار التقدم التكنولوجي على مدى السنين، ورغم مشاركة المرأة في عملية التأسيس للتكنولوجيا، إلا أن دورها ظل هامشياً حتى أصبحت لا تعد سوى مستخدمة لها بوجه خاص، ولم يعد لها دور في تصميم وتطوير التكنولوجيا، لذا على المرأة أن تقيم وضعها ودورها في التكنولوجيا، حيث أنها إذا لم تتمكن من السيطرة على التكنولوجيا واستخدامها، فقد تصبح التكنولوجيا عاملاً أساسياً في خلق شكل آخر من التمييز وعدم المساواة بين الجنسين (United Nations, 2005). 5. 6 - التمكين النفسي: هو مزيج أو توليفة من تقدير الذات وكفاية الذات وحرية الإرادة والثقة بالنفس والوعي بالذات والتفكير الإيجابي وهو بالنهاية يقود إلى السعادة وجودة الحياة بالنسبة للمرأة، وهو بعد ذلك يمكن أن يحسن صورة الذات عندها، والتمكين النفسي للمرأة يعني جعل النساء قادرات على الوصول على المهارات والمعارف والتعامل مع الضغوط والصدمات سواء في الوقت الحالي أو في المستقبل (255, 2016, Mishra).

3. مستويات تمكين المرأة: 1 - المستوى الأول: الخدمات الأساسية: ويتضمن إمكانية حصول المرأة على الخدمات التعليمية، والصحية، ومستوى تأمين الحاجات الغذائية، ومستوى الدخل المتحقق. 2 - المستوى الثاني: سهولة الحصول على الموارد: إن درجة الإنتاجية المتدنية للمرأة تتبع من محدودية الحصول على موارد التنمية ووسائل الإنتاج المتوافرة في المجتمع مثل: الأرض، والقروض، والعمالة، والخدمات. وتمكين المرأة يعني قدرة المرأة على ممارسة الأعمال كافة لكسب مزيد من الفرص للحصول على النصيب العادل والمتساوي من الموارد المختلفة، سواء على مستوى الأسرة، أو المجتمع، وبالتالي القضاء على الفجوة. 3 - المستوى الثالث: عملية الإدراك والوعي: عملية

الإدراك والوعي في التمكين، تعني محاولة تعديل المعتقدات والممارسات القديمة المتوارثة الخاطئة التي ساهمت في جهل الفتيات وأعاقت مشاركتهن في الحياة العامة، بما يتناسب مع متغيرات العصر. 4 - المستوى الرابع: المشاركة: وهذا يعني مشاركة المرأة في عملية تحديد الاحتياجات (كتعريف المشكلة، وتخطيط المشروع، والإدارة، والتنفيذ والمتابعة، والتقييم)، إضافة إلى المشاركة المتساوية؛ وهي أن تنضم المرأة إلى المجتمع ومشروعاته، وتشارك في صنع القرار بنسبة وحجم وجودها في هذا المجتمع، وهنا تبرز الفجوة كأكثر المظاهر وضوحاً للمشاركة أو عدمها.

5 - المستوى الخامس: التحكم: ويعني هنا توازن القوى بين المرأة والرجل، فلا يهيمن أحدهما على الآخر، وتبرز الفجوة في عدم المساواة في القوة الاجتماعية والاقتصادية بين الرجل والمرأة، كتحكم الزوج بالزوجة في حياتها المنزلية، وعملها، وعائد عملها، فتكون الفجوة هنا بين الجهد المبذول، والتحكم بعائد العمل (Qasim, 2012, 44).

4. أسس تمكين المرأة: من أسس تمكين المرأة (1) - أن تكون قادرة على التفكير بموضوعية في المواقف التي تحتاج إلى إحداث تغيير. 2 - أن تكون قادرة على تعلم المهارات التي تساعد على تحسين سلطتها الشخصية أو الجماعية. 3 - يتوفر للمرأة المصادر والمعلومات التي تمكنها من صنع القرار المناسب لها. 4 - أن يتوفر أمام المرأة القدر الكافي من الاختيارات التي تستطيع عبرها أن تقول نعم أو لا أو غير ذلك. 5 - أن تكون قادرة على الإصرار على قرارها في مواجهة القرارات الجماعية. 6 - أن تعمل على إيماع نفسها في عمليات التطوير والتغيير المستمرة، وأن تملك زمام المبادرة الذاتية. 7 - أن تعمل على تعزيز تصورها الذاتي لنفسها وعلى التغلب على الصورة التقليدية المتصورة عنها) (Ahmed, 2017, 3)

5. أهداف تمكين المرأة: حددت أهداف تمكين المرأة فيما يلي: (1) - تحسين وتعزيز وضع المرأة وتمكينها اقتصادياً وسياسياً وقانونياً وتوفير الخدمات الاستشارية لبناء القدرات البشرية والمؤسسية، وإشراكها في اتخاذ القرار في جميع المجالات. 2 - الدعوة إلى اتباع نهج يقوم على الحق والعدالة في التنمية لتمكين المرأة والنهوض بها من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضدها وتقليص الاختلافات بين الجنسين ودمجها في المشاريع التنموية كأداة لتحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكينها بالمشاركة في اعداد الخطط والاستراتيجيات المتعلقة بقضاياها في المجتمع. 3 - وصول المرأة إلى المشاركة الحقيقية في مراكز صنع القرار في الدولة ومروراً بمؤسسات المجتمع المحلي الحكومية وغير الحكومية وتعزيز دور القطاع الأهلي، والمنظمات النسائية في تغيير الأوضاع السائدة والمشاركة بفاعلية أكبر في تمكين المرأة. 4 - إزالة كافة أشكال العنف على المرأة ومحاربة بطالة النساء وفقهرن، والدعم القانوني والإعلامي لقضايا المرأة بما يعزز مكانتها ويحقق استقرارها (Hadiwa, 2007, 5).

مجتمع البحث وعينته:

تكوّن مجتمع البحث من جميع العاملات في كليات جامعة تشرين والبالغ عددها (22) كلية ومعهد، تضم (1345) عاملة (الشؤون الإدارية في جامعة تشرين، 2023). وتم اختيار ثلاث كليات نظرية هي (الآداب والعلوم الإنسانية، التربية، الحقوق)، وثلاث كليات علمية هي (الزراعة، العلوم، الهندسة المدنية)، وقد بلغ عدد العاملات فيها (594)، موزعة إلى (192) عاملة في الكليات النظرية، و(402) عاملة في الكليات العلمية. وقد سحبت عينة عشوائية تبعاً للكلية من مجتمع العاملات في جامعة تشرين ممثلة للمجتمع الأصلي، بنسبة (30%)، وقد بلغت (179) عاملة كما هو مبين في الجدول (1).

الجدول (1) توزيع المجتمع الأصلي وعينة البحث من العاملات في جامعة تشرين

الكليات النظرية	المجتمع الأصلي	العينة (30%)	الكليات العلمية	المجتمع الأصلي	العينة (30%)
الآداب والعلوم الإنسانية	85	26	الزراعة	176	53
التربية	64	19	العلوم	100	30
الحقوق	43	13	الهندسة المدنية	126	38
المجموع	192	58	المجموع	402	121

من الجدول (1) يتبين أنه بلغ عدد العاملات (179)، تم توزيع الاستبانة عليهن، وتم استرجاع (168) استبانة، وتم استبعاد (12) منها لعدم اكتمال الاجابات فيها، وقد أصبحت العينة (156) عاملة. ويظهر الجدول (2) توزيع المجتمع الأصلي للبحث وعينته.

الجدول (2) توزيع عينة البحث من العاملات في جامعة تشرين بحسب متغيرات البحث المدروسة

المتغير	الكليات النظرية		الكليات العلمية		المجموع	
	النسبة المئوية	التكرارات	النسبة المئوية	التكرارات	النسبة المئوية	التكرارات
إعدادية	6.4%	10	7.1%	11	13.5%	21
ثانوية	7.1%	11	8.3%	13	15.4%	24
معهد متوسط	4.5%	7	23.1%	36	27.6%	43
إجازة جامعية	12.8%	20	21.2%	33	34%	53
دراسات عليا	1.9%	3	7.7%	12	6.6%	15
المجموع	32.7%	51	67.3%	105	100%	156

إعداد استبانة البحث وحساب الصدق والثبات:

- إعداد الاستبانة: بعد الاطلاع على الأدبيات التربوية والدراسات السابقة المتعلقة بتمكين المرأة، تم بناء الاستبانة، تضمنت مقدمة تبيّن الهدف منها، والبيانات الأساسية (الكلية، والمؤهل العلمي)، وقد بلغ عددها (44) عبارة، حول واقع تمكين المرأة عند المجالات الخمسة الآتية: (الاجتماعي، والإداري، والصحي والبيئي والتكنولوجي، والنفسي). واستخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert) وأعطيت الدرجات كما يلي: (دائماً: 5، غالباً: 4، أحياناً: 3، نادراً: 2، أبداً: 1). ولتقدير درجة الإجابة اعتمد على المعيار الآتي: من (1 - 2.33) منخفضة، و(2.34 - 2.67) متوسطة، و(2.68 - 5) مرتفعة.

- صدق الاستبانة: (صدق المحكمين): عرضت الاستبانة على مختصين في كلية التربية بجامعة تشرين، وبلغ عددهم (7) محكمين، وذلك لإبداء آرائهم العبارات المتعلقة بواقع تمكين المرأة، والتأكد من مدى اتفاق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه، وقد تم الأخذ بمقترحاتهم، وقد تم تعديل بعض العبارات إلى أن استقرت الاستبانة بشكلها النهائي، ويوضح الجدول (3) ذلك.

الجدول (3) عبارات استبانة واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها قبل التعديل وبعده بناء على مقترحات المحكمين

العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
تضع الجامعة برامج تنقيفية في مجال التنشئة الاجتماعية.	أندرب على أساليب التنشئة الاجتماعية الصحيحة من خلال ورش عمل الجامعة.
تقيم الجامعة ندوات لتكسب المرأة مهارات الاندماج الإيجابي في المجتمع والتكيف البناء	أشارك في ندوات حول مهارات الاندماج الإيجابي في المجتمع.
تتبنى الجامعة سياسات متعلقة بالتدريب والتطوير تراعي المساواة بين الجميع.	تتبنى الجامعة سياسات متعلقة بالتدريب والتطوير تراعي المساواة بين الجميع.
تنظم الجامعة حملات تساعد على زيادة الوعي البيئي للمرأة.	أشارك في الحملات التي تزيد من وعي البيئي.
تقوم الجامعة بأنشطة لتوعية المرأة بضرورة الاستخدام الأمثل للموارد البيئية.	أشارك في ندوات ودورات تدريبية حول ترشيد الاستهلاك.

تقدم الجامعة دورات لتنمية مهارات المرأة التكنولوجية.	ألتحق بدورات لتنمية مهاراتي التكنولوجية.
توفر الجامعة للمرأة الإحساس بالأمن والاستقرار .	توفر لي الجامعة الإحساس بالأمن الوظيفي والاستقرار .
توفر الجامعة دورات تدريبية للمرأة في تأكيد الذات والثقة بالنفس	أشارك في ندوات حول تنمية الذات وتأكيد ذاتي.
توفر الجامعة دورات تأهيلية بهدف تعزيز قدرة المرأة على التعامل مع التحديات	لدي القدرة على التعامل الإيجابي مع التحديات.
أحصل على الدعم المجتمعي عند مواجهتي أي من المشكلات	بند مضاف
توفر لي الجامعة الحاسوب كأداة لتسريع عملي المكتبي	بند مضاف
ألتحق بدورات تدريبية لتطوير مهاراتي في العمل.	بند مضاف
أحصل على إجازات أمومة مناسبة وفقاً للقانون.	بند مضاف
أقوم بالمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي.	بند مضاف
تكسب المرأة خبرات عن سوق العمل ومتطلباته.	بند محذوف
تساعد الجامعة المرأة في الحصول على قروض لإقامة مشاريع خاصة..	بند محذوف
تعقد مؤتمرات تهدف إلى تغيير صورة المجتمع عن القدرة الاقتصادية للمرأة.	بند محذوف
توفر الجامعة دورات تدريبية لتزويد من قدرة المرأة على إدارة المنزل.	بند محذوف

- **ثبات الاستبانة:** تم تقدير ثبات الاستبانة على عينة استطلاعية بلغت (34) عاملة في جامعة تشرين من خارج عينة البحث الأساسية، كما هو مبين في الجدول (4)، وذلك بطريقتين:

أ - **طريقة التجزئة النصفية:** قسمت الاستبانة إلى نصفين بعد تطبيقها، يضم القسم الأول العبارات الفردية والقسم الثاني العبارات الزوجية، واحتسبت مجموع درجات النصف الأول للاستبانة ككل، وكذلك مجموع درجات النصف الثاني وتم حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson) بين النصفين، وقد بلغ (0.913) للاستبانة ككل، ثم جرى تعديل طول البعد باستخدام معادلة سبيرمان براون (Spearman-Brown) الذي يبين أن معامل الثبات للاستبانة ككل بلغ (0.955)، كما حسب معامل الثبات غوتمان، وقد بلغ (0.95) وهي قيم مقبولة لأغراض البحث الحالي.

الجدول (4) معامل ثبات استبانة واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها بطريقة التجزئة النصفية

معامل غوتمان	معامل الارتباط بعد التعديل	معامل الارتباط قبل التعديل	عدد العبارات	استبانة واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين
0.95	0.955	0.913	44	

ب- **طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha):** حسب معامل الاتساق الداخلي للاستبانة ككل ولكل مجال من مجالاتها، كما هو موضح في الجدول (5)، الذي يتضح منه أن معاملات الثبات تراوحت بين (0.62)، و(0.858)، ومعامل الثبات للاستبانة ككل بلغ (0.941). وهي قيم مقبولة إحصائياً. وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات، يمكن تطبيقها على عينة البحث الأساسية.

الجدول (5) معامل ثبات استبانة واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها بطريقة ألفا كرونباخ

الرقم	مجالات الاستبانة	عدد البنود	ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)
1.	المجال الأول: التمكين الاجتماعي.	10	0.62
2.	المجال الثاني: التمكين الإداري.	12	0.858
3.	المجال الثالث: التمكين الصحي والبيئي.	8	0.882
4.	المجال الرابع: التمكين التكنولوجي.	5	0.77
5.	المجال الخامس: التمكين النفسي.	9	0.837
	الدرجة الكلية للاستبانة	44	0.941

عرض النتائج وتفسيرها:

نتائج سؤال الرئيس للبحث: ما واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لإجابات العينة على الاستبانة الموجهة إليهم، ويبين الجدول (6) هذه النتائج.

الجدول (6) الدرجة الكلية لإجابات أفراد عينة البحث من العاملات في جامعة تشرين على استبانة واقع تمكين المرأة فيها

الرقم	مجالات الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة الإجابة
6.	المجال الأول: التمكين الاجتماعي.	2.54	0.88	50.8%	متوسطة
7.	المجال الثاني: التمكين الإداري.	3.33	1.23	66.6%	متوسطة
8.	المجال الثالث: التمكين الصحي والبيئي.	2.14	1.12	42.8%	منخفضة
9.	المجال الرابع: التمكين التكنولوجي.	2.22	1.08	44.4%	منخفضة
10.	المجال الخامس: التمكين النفسي.	2.37	0.95	47.4%	متوسطة
	الدرجة الكلية للاستبانة	2.61	0.95	52.2%	متوسطة

يلاحظ من الجدول (6) أنَّ الدرجة الكلية لواقع تمكين المرأة من وجهة العاملات فيها بلغت (2.61)، وأهمية نسبية بلغت (52.2%)، وتقع ضمن الدرجة المتوسطة، وجاء في المرتبة الأولى مجال التمكين الإداري، بمتوسط حسابي بلغ (3.33)، وأهمية نسبية بلغت (66.6%)، ثم تبعه مجال التمكين الاجتماعي، بمتوسط حسابي بلغ (2.54)، وأهمية نسبية بلغت (50.8%)، تلاه مجال التمكين النفسي، بمتوسط حسابي بلغ (2.37)، وأهمية نسبية بلغت (47.4%)، وأنت المجالات الثلاثة بدرجة متوسطة. وهذه يشير إلى اهتمام الجامعة بتمكين المرأة عند هذه الأبعاد بدرجة مقبولة، ولم يصل إلى الحد المأمول. مما يؤشر إلى أنها تهتم بتطبيق التمكين الإداري والاجتماعي والنفسي للمرأة العاملة، وذلك من خلال تشجيع على تمكين العاملات، وتعزيز قدراتهن، وتقيم الدورات التدريبية التي تزودهم بالمهارات اللازمة في عملهن، وتسهم في تقليدها العديد من المراكز الإدارية. ثم جاء المجالان (التمكين الصحي والبيئي، والتمكين التكنولوجي)، بمتوسطات حسابية بلغت (2.14)، (2.22)، وأهمية نسبية بلغت (42.8%)، و(44.4%)، وبدرجة منخفضة للمجالين. وترى الباحثة أن التمكين في هذين المجالين منخفضاً وقد يُعزى ذلك إلى نقص وورش العمل والدراسات التدريبية التي يمكن العاملات من تبادل الخبرات بينهن، وهذا يتطلب تهيئة الظروف وتوفير الإمكانيات اللازمة لتفعيل مشاركة المرأة عند هذين المجالين وتمكينها وظيفياً. واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة موشلي Mushli (2011) التي بينت أن المرأة في الجامعة تحتاج إلى تمكين على كافة الأصعدة، ومع دراسة عبدالله Abdullah (2021) التي توصلت نتائجها إلى أن التمكين الاجتماعي للمرأة جاء بدرجة متوسطة.

السؤال الفرعي الأول: ما واقع التمكين الاجتماعي للمرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها؟

يظهر الجدول (7) إجابات أفراد عينة البحث من العاملات في جامعة تشرين حول واقع التمكين الاجتماعي للمرأة فيها.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لدرجات إجابات عينة البحث من العاملات في جامعة تشرين حول واقع التمكين الاجتماعي للمرأة فيها

الرتبة	الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة الإيجابية
1	9	أتمكن من اقتناع المجتمع بمكانتي الوظيفية في الجامعة.	3.57	1.53	71.4%	متوسطة
2	10	أحصل على الدعم المجتمعي عند مواجهتي أي من المشكلات.	3.38	1.77	67.6%	متوسطة
3	7	توفر الجامعة حضانات لرعاية أطفالتي خلال فترة الدوام اليومية.	3.25	1.87	65%	متوسطة
4	8	اكتسبت مكانة اجتماعية من خلال عملي.	3.15	1.85	63%	متوسطة
5	2	أتمكن من التوفيق بين واجبات العمل والمنزل.	2.26	1.30	45.2%	منخفضة
6	6	أشارك في ورش عمل الجامعة حول أهمية دور المرأة في تنمية المجتمع.	2.17	1.17	43.4%	منخفضة
7	1	أنتدب على أساليب التنشئة الاجتماعية الصحيحة من خلال ورش عمل الجامعة.	2.14	1.03	42.8%	منخفضة
8	5	أحضر مؤتمرات التي تهدف إلى نشر الوعي حول الظواهر الاجتماعية (مثل الزواج المبكر، العنف القائم على النوع الاجتماعي).	2.12	1.25	42.4%	منخفضة
9	4	أشارك في ندوات الجامعة حول مهارات الاندماج الإيجابي في المجتمع.	1.76	1.02	35.2%	منخفضة
10	3	ألتحق ببرامج لتنمية مهاراتي في التعامل مع المشكلات الأسرية.	1.63	1.13	32.6%	منخفضة

يتبين من خلال قراءة الجدول (7) أن عبارات هذا المجال تراوحت بين الدرجة المتوسطة والمنخفضة، وحصلت العبارات ذات الأرقام (2، 6، 1، 5، 4، 3) على درجة منخفضة، بمتوسطات حسابية تقل عن (2.26)، وأهمية نسبية تقل عن (45.2%)، في حين جاءت العبارات البقية بدرجة متوسطة بمتوسطات حسابية تراوحت بين (3.57)، و(3.15)، وأهمية نسبية تراوحت بين (71.4%)، و(63%). ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى الضغط التي تتعرض له المرأة في حياتها العملية، وصعوبة التوفيق بين العمل في المنزل والعمل في الجامعة، وكذلك قلة وورش العمل والندوات التي تقام في الجامعة حول التمكين الاجتماعي للمرأة.

السؤال الفرعي الثاني: ما واقع التمكين الإداري للمرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها؟

يظهر الجدول (8) إجابات أفراد عينة البحث من العاملات في جامعة تشرين حول واقع التمكين الإداري للمرأة فيها.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لدرجات إجابات عينة البحث من العاملات في جامعة تشرين حول واقع التمكين الإداري للمرأة فيها

الرتبة	الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة الإيجابية
1	17	تطبق العقوبات بحقي بشكل مساوٍ للعقوبات التي تطبق بحق الرجال	3.92	1.28	78.4%	مرتفعة
2	16	أحصل على مكافآت بشكل مساوٍ للمكافآت التي يحصل عليها الرجال.	3.88	1.26	77.6%	مرتفعة
3	21	أقوم بالمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي.	3.87	1.30	77.4%	مرتفعة
4	22	أهتم بتجربة الأفكار الجديدة في العمل.	3.76	1.36	75.2%	مرتفعة
5	20	أحصل على إجازات أمومة مناسبة وفقاً للقانون.	3.39	1.69	67.8%	متوسطة
6	19	ألتحق بدورات تدريبية لتطوير مهاراتي في العمل	3.37	1.67	67.4%	متوسطة
7	15	يتم تطبيق معيار الكفاءة في نظام الترقيات بغض النظر عن نوع الجنس.	3.36	1.57	67.2%	متوسطة
8	18	أحصل على إجازات كأني موظف حكومي.	3.29	1.63	65.8%	متوسطة
9	11	تحميني الجامعة من خلال قوانينها من التعرض للمضايقات (اللفظية وغير اللفظية) من الطلبة أو المسؤولين.	3.06	1.68	61.2%	متوسطة

متوسطة	59.8%	1.71	2.99	تتبنى الجامعة سياسات متعلقة بالتدريب والتطوير تراعي المساواة بين الجميع.	12	10
متوسطة	56.6%	1.75	2.83	أشارك في فعاليات الجامعة حول التمكين الإداري للقيادات النسائية في المجتمع.	13	11
منخفضة	45.8%	1.37	2.29	أستطيع التواصل مع أصحاب القرار بسهولة.	14	12

يتبين من خلال قراءة الجدول (8) أن العبارات التي حصلت على درجة مرتفعة في هذه المجال هي ذات الأرقام (17، 16، 21، 22) بمتوسطات حسابية تزيد على (3.76)، وأهمية نسبية تزيد على (75.2%)، وحصلت العبارة رقم (14) على درجة منخفضة، بمتوسط حسابية بلغ (2.29)، وأهمية نسبية بلغت (45.8%)، في حين جاءت العبارات البقية بدرجة متوسطة بمتوسطات حسابية تراوحت بين (3.39)، و(2.83)، وأهمية نسبية تراوحت بين (67.8%)، و(56.6%). ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أنه بالرغم من اهتمام الجامعة بالتمكين الإداري للمرأة، إلا أنه يوجد العديد من معوقات التمكين الإداري للمرأة، ومنها قلة الدورات التدريبية، وعدم اتباع سياسة واضحة في الجامعة للتطوير الإداري للمرأة، وعدم تشكيل فرق عمل تهيئ الظروف لتمكين المرأة، والتي عن طريقها يمكن زيادة الإبداع والمشاركة للمرأة، وكذلك تنمية شخصية المرأة وتزويدها بالمهارات اللازمة لعملها الإداري.

السؤال الفرعي الثالث: ما واقع التمكين الصحي والبيئي للمرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها؟
يظهر الجدول (9) إجابات أفراد عينة البحث من العاملات في جامعة تشرين حول واقع التمكين الصحي والبيئي للمرأة فيها.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لدرجات إجابات عينة البحث من العاملات في جامعة تشرين حول واقع التمكين الصحي والبيئي للمرأة فيها

الرتبة	الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة الإجابة
1	30	أحصل على الرعاية الصحية.	3.32	0.78	66.4%	متوسطة
2	24	أقوم بحضور ندوات حول الصحة الإيجابية وتنظيم الأسرة.	2.30	1.84	46%	منخفضة
3	25	أشارك في ندوات حول المشكلات الصحية النسائية (كسرطان الثدي).	2.04	1.50	40.8%	منخفضة
4	27	أشارك في ندوات ودورات تدريبية حول ترشيد الاستهلاك.	1.99	1.53	39.8%	منخفضة
5	23	أتمكن من التعرف على مرافق الرعاية الصحية الملائمة عن طريق التأمين الصحي.	1.94	1.37	38.8%	منخفضة
6	28	أتبع المنهج السليم في الاستخدام الأمثل للموارد البيئية من خلال الأنشطة الجامعية.	1.86	1.38	37.2%	منخفضة
7	26	أشارك في حملات التي تزيد من وعي البيئي.	1.82	1.50	36.4%	منخفضة
7	29	أتدرب على إعادة استخدام موارد البيئة من خلال ورش عمل الجامعة.	1.82	1.40	36.4%	منخفضة

يتبين من الجدول (9) أن عبارات هذا المجال حصلت على درجة منخفضة بمتوسط حسابية تقل عن (2.3)، وأهمية نسبية تقل عن (46%)، باستثناء العبارة (30) فقد حصلت على درجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.32)، وأهمية نسبية بلغت (66.4%). وتعود هذه النتيجة إلى عدم اهتمام الجامعة بالجانب المتعلق بالتمكين الصحي والبيئي للمرأة، وقلة الأنشطة المخصصة لذلك، والتي تحتاجها المرأة في حياتها، وهذا يتطلب الاهتمام بالتوعية الصحية والبيئية للمرأة من قبل لما له من آثار إيجابية عليها، وعلى المجتمع.

السؤال الفرعي الرابع: ما واقع التمكين التكنولوجي للمرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها؟

يظهر الجدول (10) إجابات أفراد عينة البحث من العاملات في جامعة تشرين حول واقع التمكين التكنولوجي للمرأة فيها.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لدرجات إجابات عينة البحث من العاملات في جامعة تشرين حول واقع التمكين التكنولوجي للمرأة فيها

الرتبة	الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة الإجابة
1	35	توفر لي الجامعة الحاسوب كأداة لتسريع عملي المكتبي.	2.67	1.30	53.4%	متوسطة
2	32	ألتحق بدورات لتنمية مهاراتي التكنولوجية.	2.28	1.22	45.6%	منخفضة
3	33	أنمي مهاراتي التكنولوجية بمتابعة الخدمات التي تقدمها الجامعة على الانترنت.	2.26	1.35	45.2%	منخفضة
4	34	أشارك في ورش عمل حول أهمية وفوائد التمكين التكنولوجي للمرأة في المجتمع	1.99	1.38	39.8%	منخفضة
5	31	تعمل الجامعة على توعيتي بأخطار التكنولوجيا في حال استخدمتها بعيداً عن هدفها.	1.90	1.36	38%	منخفضة

يتبين من الجدول (10) أن عبارات هذا المجال حصلت على درجة منخفضة بمتوسط حسابية تقل عن (2.28)، وأهمية نسبية تقل عن (45.6%)، باستثناء العبارة (35) فقد حصلت على درجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (2.67)، وأهمية نسبية بلغت (53.4%). وقد تعزى هذه النتيجة إلى أنه بالرغم من توفير حواسيب في الجامعة، إلا أن مهارات المرأة التكنولوجية منخفضة، نظراً لقلّة الدورات التدريبية المخصصة لذلك، وكذلك قلة الوقت لدى المرأة العاملة، خاصة وأن التمكين التكنولوجي يتطلب المتابعة التدريب المستمر في هذا المجال لمواكبة أحدث التطورات التكنولوجية.

السؤال الفرعي الخامس: ما واقع التمكين النفسي للمرأة في جامعة تشرين من وجهة نظر العاملات فيها؟

يظهر الجدول (11) إجابات أفراد عينة البحث من العاملات في جامعة تشرين حول واقع التمكين النفسي للمرأة فيها.

جدول (11) المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لدرجات إجابات عينة البحث من العاملات في جامعة تشرين حول واقع التمكين النفسي للمرأة فيها

الرتبة	الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة الإجابة
1	44	أشغل دوراً هاماً في مكان عملي.	3.51	1.42	70.2%	مرتفعة
2	40	لدي القدرة على التعامل الإيجابي مع التحديات.	2.67	1.28	53.4%	متوسطة
3	38	توفر لي الجامعة الإحساس بالأمن الوظيفي والاستقرار.	2.56	1.17	51.2%	متوسطة
4	43	لدي القدرة على كيفية التصرف في حال تعرضت للابتزاز (جسدياً، مادياً).	2.47	1.10	49.4%	متوسطة
5	42	أقوم بحضور ندوات الجامعة حول الصحة النفسية.	2.31	1.12	46.2%	منخفضة
6	41	أشارك بالأنشطة الترفيهية لتخفيف ضغوط العمل.	2.08	1.18	41.6%	منخفضة
7	37	أقوم بحضور الندوات التي تزيد من وعيي بقدراتي.	2.00	1.45	40%	منخفضة
8	36	أقوم بالمشاركة في الندوات التي تزيد من وعيي بحقوقتي.	1.92	1.34	38.4%	منخفضة
9	39	أشارك في ندوات حول تنمية الذات وتأكيدّها.	1.83	1.29	36.6%	منخفضة

يتبين من خلال قراءة الجدول (11) أن العبارة (44) حصلت على درجة مرتفعة في هذه المجال، وحصلت العبارات ذات الأرقام (42، 41، 37، 36، 39) على درجة منخفضة، بمتوسط حسابية يقل عن (2.31)، وأهمية نسبية تقل عن (46.2%)، في حين جاءت العبارات البقية بدرجة متوسطة بمتوسطات حسابية تراوحت بين (2.67)، و(2.47)، وأهمية نسبية تراوحت بين (53.4%)، و(49.4%). وتعزى هذه النتيجة إلى أنه بالرغم من إعطاء الدور المهم للمرأة في العمل، وتبوءها المناصب الإدارية، وتوفي المناخ الوظيفي الملائم لطبيعة عملها، الذي يشعرها بالراحة والأمن والاستقرار، إلا أن الاهتمام بالتمكين النفسي جاء منخفضاً نظراً لقلّة اهتمام الجامعة بهذا الجانب، وتركيز اهتمامها في جوانب أخرى وابتعادها عن التمكين النفسي للمرأة.

نتائج فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث من العاملات في جامعة تشرين حول واقع تمكين المرأة فيها تبعاً لمتغير الكلية (نظرية، عملية). للوصول إلى الفرق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على استبانة واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين تعزى إلى متغير الكلية (نظرية، عملية)، أُجريت المقارنة باستخدام اختبار (t) للعينات المستقلة، وأدرجت النتائج في الجدول (12).

الجدول (12): نتائج اختبار (t-test) لدلالة الفروق بين درجات أفراد عينة البحث على استبانة واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين تبعاً لمتغير الكلية

المجالات	الكلية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(t) المحسوبة	قيمة الاحتمال (p)	القرار
التمكين الاجتماعي	نظرية	51	24.10	7.31	-1.33	0.185	غير دال
	عملية	105	26.10	9.43			
التمكين الإداري	نظرية	51	38.94	14.01	-0.628	0.531	غير دال
	عملية	105	40.52	15.12			
التمكين الصحي والبيئي	نظرية	51	16.84	8.92	-0.24	0.811	غير دال
	عملية	105	17.21	8.97			
التمكين التكنولوجي	نظرية	51	10.84	5.21	-0.419	0.676	غير دال
	عملية	105	11.23	5.48			
التمكين النفسي	نظرية	51	20.49	8.17	-0.855	0.394	غير دال
	عملية	105	21.73	8.68			
الاستبانة ككل	نظرية	51	111.22	38.46	-0.779	0.437	غير دال
	عملية	105	116.79	43.51			

يلاحظ من الجدول (12) أن قيمة الاحتمال جاءت أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05) عند الدرجة الكلية للاستبانة، وعلى كل مجال من مجالاتها، أي أن الفرق غير دال وليس جوهرياً بين إجابات العاملات على استبانة واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين. فتمكين المرأة لا يختلف في الكليات النظرية، عن الكليات العملية من وجهة نظر العاملات، إذ أن تمكين المرأة واحد في جميع كليات جامعة تشرين وأن هذه الكليات تخضع للأنظمة والقوانين الخاصة بجامعة تشرين على حد سواء.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من العاملات في جامعة تشرين حول واقع تمكين المرأة فيها تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (إعدادية، ثانوية، معهد متوسط، إجازة جامعية، دراسات عليا). للتحقق من صحة الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العاملات في جامعة تشرين حول واقع تمكين المرأة فيها، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول (13).

الجدول (13): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة على استبانة واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مجالات الاستبانة	المؤهل العلمي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
التمكين الاجتماعي	إعدادية	21	24.00	9.96	2.17
	ثانوية	24	20.83	6.84	1.40
	معهد متوسط	43	23.09	8.29	1.26
	إجازة جامعية	53	29.51	6.95	0.95
التمكين الإداري	دراسات عليا	15	27.20	11.61	3.00
	إعدادية	21	33.86	14.26	3.11
	ثانوية	24	30.08	10.12	2.07
	معهد متوسط	43	33.86	13.79	2.10
التمكين الصحي والبيئي	إجازة جامعية	53	50.55	10.39	1.43
	دراسات عليا	15	44.87	13.74	3.55
	إعدادية	21	18.10	10.62	2.32
	ثانوية	24	15.21	7.81	1.60
التمكين التكنولوجي	معهد متوسط	43	15.81	8.81	1.34
	إجازة جامعية	53	18.57	9.07	1.25
	دراسات عليا	15	17.13	7.87	2.03
	إعدادية	21	12.05	6.24	1.36
التمكين النفسي	ثانوية	24	10.13	4.68	0.96
	معهد متوسط	43	10.42	5.26	0.80
	إجازة جامعية	53	11.64	5.54	0.76
	دراسات عليا	15	11.40	5.10	1.32
الدرجة الكلية للاستبانة	إعدادية	21	21.90	10.47	2.29
	ثانوية	24	18.21	7.00	1.43
	معهد متوسط	43	20.23	8.39	1.28
	إجازة جامعية	53	23.23	7.91	1.09
الدرجة الكلية للاستبانة	دراسات عليا	15	21.93	9.26	2.39
	إعدادية	21	109.90	49.84	10.88
	ثانوية	24	94.46	34.79	7.10
	معهد متوسط	43	103.42	41.44	6.32
	دراسات عليا	15	122.53	44.28	11.43

ولتعرف دلالة هذه الفروق، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وأدرجت

النتائج في الجدول (14).

جدول (14): تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات درجات العينة على استبانة واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مجالات الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة الاحتمال	القرار
التمكين الاجتماعي	بين المجموعات	1713.874	4	428.469	6.258	0.000	دال
	داخل المجموعات	10338.607	151	68.468			
	المجموع	12052.481	155				
التمكين الإداري	بين المجموعات	11024.561	4	2756.14	18.364	0.000	دال
	داخل المجموعات	22662.433	151	150.082			
	المجموع	33686.994	155				
التمكين الصحي والبيئي	بين المجموعات	291.712	4	72.928	0.913	0.458	غير دال
	داخل المجموعات	12061.032	151	79.874			
	المجموع	12352.744	155				
التمكين التكنولوجي	بين المجموعات	78.528	4	19.632	0.673	0.612	غير دال

دال			29.178	151	4405.831	داخل المجموعات	
				155	4484.359	المجموع	
غير دال	0.149	1.719	122.167	4	488.668	بين المجموعات	التمكين النفسي
			71.084	151	10733.659	داخل المجموعات	
				155	11222.327	المجموع	
دال	0.000	5.652	8852.97	4	35411.628	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاستبانة
			1566.29	151	236511.21	داخل المجموعات	
				155	271922.84	المجموع	

يتبين من الجدول (14) عدم وجود فروق دالة وجوهية بين إجابات أفراد عينة البحث من العاملات في جامعة تشرين حول واقع تمكين المرأة فيها، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، عند المجالات (التمكين الصحي والبيئي، والتمكين التكنولوجي، والتمكين النفسي)، إذ جاءت قيمة الاحتمال أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، في حين وجدت فروق دالة عند مجالي (التمكين الاجتماعي، والتمكين الإداري)، وعلى مستوى على الاستبانة ككل. إذ جاءت قيمة الاحتمال أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، عند درجات حرية (4، 151).

ولمعرفة اتجاه هذه الفروق، استخدم اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما هو موضح في الجدول (15):

جدول (15): نتائج اختبار (Scheffe) للفروق بين درجات العينة على استبانة واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

القرار	قيمة الاحتمال	الخطأ المعياري	اختلاف المتوسط	(J) المؤهل العلمي	(I) المؤهل العلمي	مجالات الاستبانة
غير دال	0.801	2.472	3.167	ثانوية	إعدادية	التمكين الاجتماعي
غير دال	0.997	2.203	0.907	معهد متوسط		
غير دال	0.886	2.108	2.260	ثانوية	معهد متوسط	
غير دال	0.161	2.134	5.509	إعدادية	إجازة جامعية	
دال	0.002	2.036	8.676*	ثانوية		
دال	0.008	1.698	6.416*	معهد		
غير دال	0.923	2.420	2.309	دراسات عليا		
غير دال	0.859	2.797	3.200	إعدادية	دراسات عليا	
غير دال	0.248	2.723	6.367	ثانوية		
غير دال	0.603	2.481	4.107	معهد متوسط		
غير دال	0.9	3.661	3.774	ثانوية	إعدادية	التمكين الإداري
غير دال	1	3.261	0.003	إعدادية	معهد متوسط	
غير دال	0.833	3.121	3.777	ثانوية		
دال	0.000	3.159	16.690*	إعدادية	إجازة جامعية	
دال	0.000	3.014	20.464*	ثانوية		
دال	0.000	2.514	16.687*	معهد متوسط		
غير دال	0.643	3.583	5.681	دراسات عليا		
غير دال	0.138	4.142	11.010	إعدادية	دراسات عليا	
دال	0.011	4.032	14.783*	ثانوية		
غير دال	0.067	3.674	11.006	معهد		

غير دال	0.789	11.826	15.446	ثانوية	إعدادية	الدرجة الكلية للاستبانة
غير دال	0.984	10.536	6.486	معهد متوسط		
غير دال	0.939	10.084	8.960	ثانوية	معهد متوسط	
غير دال	0.259	10.205	23.586	إعدادية	إجازة جامعية	
دال	0.004	9.737	39.032*	ثانوية		
دال	0.01	8.123	30.072*	معهد متوسط		
غير دال	0.925	11.575	10.957	دراسات عليا	دراسات عليا	
غير دال	0.925	13.379	12.629	إعدادية		
غير دال	0.33	13.026	28.075	ثانوية		
غير دال	0.629	11.868	19.115	معهد		

يتبين من الجدول (15) وجود فرق دال وجوهري بين حملة الإجازة الجامعية وحملة كل من الثانوية والمعهد المتوسط، لصالح حملة الإجازة الجامعية، في حين لم توجد فروق دالة بين كل من حملة الإعدادية والثانوية والدراسات العليا.

وهذا يدل على الاهتمام بالمرأة العاملة من ذوي المؤهل العلمي إجازة جامعية وإجاباتهم اختلفت عن إجابات حملة الشهادة الإعدادية، والثانوية، والمعهد المتوسط، فالمؤهل العلمي ساعد المرأة في التمكين، وقد يعود ذلك إلى أنها أكثر اطلاعاً ودراسية بواقع تمكين المرأة في الجامعة، وميلاً أكبر للمشاركة في المواضيع المتعلقة بالمرأة من خلال حضورها الندوات والمؤتمرات وورشات العمل التي تتعلق بتمكين المرأة في الجامعة.

الاستنتاجات والتوصيات

- بينت نتائج البحث أن واقع تمكين المرأة في جامعة تشرين من وجهة العائلات جاءت بدرجة متوسطة، ولم يوجد فرق دال إحصائياً حول واقع التمكين تبعاً لمتغير الكلية، في حين وجدت فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الإجازة الجامعية والدراسات العليا. بناء على هذه النتائج قدمت التوصيات الآتية:
1. تشخيص أهم المعوقات التي تحول دون تقدم المرأة، والعمل على دراستها وإيجاد حلول مناسبة تدعم المرأة وتساعد على التقدم الوظيفي وإزالة المخاوف المتعلقة بهذه المعوقات.
 2. ضرورة وضع آليات جديدة بتقنيات ومهارات ووسائل فعالة لتنشيط وزيادة فاعلية إشراك المرأة وإبراز دورها بالفعاليات المجتمعية المختلفة كعنصر أساسي في تلك النشاطات.
 3. الإصرار على خروج المرأة إلى العمل كقيمة إنسانية وليس لحاجة اقتصادية تضاف إلى أعبائها دون أن تغير من مكانتها الاجتماعية ومن رؤية الأسرة والمجتمع لها.
 4. التركيز على إثارة الوعي بقضايا المرأة في المناهج التربوية ووسائل الإعلام والمنابر الدينية باعتبار أن دمج المرأة في جميع المؤسسات والمجالات مهمة اجتماعية ضرورية للتحويل والإصلاح الاجتماعي والاقتصادي والسياسي.
 5. استهداف المرأة والرجل معاً في أية توعية تستهدف تمكين المرأة وتخليص البيئة الثقافية من المعتقدات والعادات والتقاليد المتناقضة بحيث تصبح منسجمة ومتناسقة.
 6. منح النساء العاملات المزيد من الصلاحيات في اتخاذ القرارات، وتشجيعهن وتحفيزهن.

7. الوعي القانوني للمرأة، وتفعيل دور المؤسسات النسوية التي تهتم بإعداد البحوث والدراسات حول حقوق المرأة العاملة من خلال ورش العمل والندوات وحلقات النقاش.
8. إجراء دراسة مماثلة من قبل الباحثين حول تمكين المرأة العاملة في الجامعات السورية لمقارنة النتائج بخصوص أهم المعوقات التي تحول دون تمكين المرأة.

References

- ABDULLAH, NIMR ZAKI SHALABI. - Social and economic empowerment of women working in the educational sector. Journal of Studies in Social Work and Humanities. 1(53), 377-408 2021, (in Arabic).
- ABDEL MONEIM, HEBA AND QALLOUL, Sufyan. Determinants of Women's Participation in the Labor force in Arab countries. Arab Monetary Fund. The UAE: Abo Dhabi, 2018.
- ADIRA, MAHMOUD FADEL. -The reality of women's empowerment in the Syrian Arab Republic. Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies. 36(2). 112-93, 2014, (in Arabic).
- AHMED, MALIK ABDUL HUSSEIN. - Empowering Iraqi Women in the Fields of Development. Gulf Economic Magazine. 29(23), 110-135, 2012, (in Arabic).
- AHMED, RAHOMA NAJAH. - Features of a proposed strategy for the educational role of NGOs to empower illiterate women in Egypt. Journal of the Faculty of Education, 36 (172), 2017, (in Arabic).
- AL - SYWF, NOBLE. - Civil Society Organizations and Social Change: A Study of the Effectiveness of Jordanian Women's Empowerment Programs." Unpublished doctoral thesis. University of Jordan: Amman, 387p, 2007, (in Arabic).
- AL-ASKARI, ABOUD ABDULLAH. Methodology of scientific research in psychological and educational sciences. Scientific Research Methodology Series 4. Damascus: Dar Al-Numair. 2006, (in Arabic).
- AL-ATWI, RUWAIDA MUHAMMAD AND MAREI, BEING FAWAZ. - The impact of administrative empowerment on creativity from the point of view of women leaders in Saudi higher education as one of the entrances to achieving Vision 2030. World Journal of Economics and Media. 4(2), 2018, 151-125, (in Arabic).
- ALMONAJED IN LANGUAGE AND MEDIA. - (Revised edition) Beirut: Dar Al-Sharq, 2003, 840p.
- Al-Razi, Muhammad ibn Abi Bakr- Mukhtar Al-Sahah. Beirut: Dar Al Fikr, 1992, (in Arabic).
- ARAB WOMEN ORGANIZATION. (2015, December). An analytical view of the proceedings of the Arab Women Conference in the Development Agenda 2015-2030. Egypt : Cairo, 2015, 109p, (in Arabic).
- ATTAR, NAILA. - Women's Economic Empowerment. Saudi Arabia: Jeddah Governorate, 2007, (in Arabic).
- CONSTITUTION OF THE SYRIAN ARAB REPUBLIC. (2012)
- HADIWA, NADA SELIM. - Factors of women's empowerment in economic and social activity, a field study in the city of Latakia. Unpublished Master's Thesis. Faculty of Economics. Damascus University: Syri, 2007, 247p, (in Arabic).

- HOQUE, MAHMUDA AND ITOHARA, YOSHIHITO. - Women Empowerment through participation in Microcredit program: A cases study from Bangladesh. *Journal of social sciences*,5(3), 2009,1549-3652.
- HUR, MANN - Empowerment in Terms of Theoretical Perspectives. *Journal Of Community Psychology*,34 (5), 2006, 514 - 526.
- IBN MANZUR, MUHAMMAD IBN MAKRAM. - Lisan Al Arab Dictionary. Beirut: Dar Sader, 2003, 490p (in Arabic).
- KASBAH, TAHA MUHAMMAD. - Women's Empowerment: Concept and Reality. Arabic Magazine <https://www.arabicmagazine.net>. Retrieved 1/9/2023, 2013, (in Arabic).
- KAZEM, THAER RAHIM. - Obstacles to women's empowerment in Iraqi society - a field study at the University of Qadisiya. *Babel Journal of Humanities*. 42(2).1-17 , , 2016, (in Arabic).
- KARIKARI, Augustina Adusah.(2008). Experiences of Women in Higher Education: A Study of Women Faculty and Administrators in selected public Universities in Ghana. Dissertation in Education for Doctor degree of philosophy, ohio University: Ghana,(2008).
- KHAN, ABDOL AND BIBI, ZIANAB. - Women Socio Economic empowerment through participatory Approach A Critical Assessment. *Pakistan Economic and social Review*,49 (1), 2011, 133-148.
- KHOURY, ESSAM AND MAKHOUL - Empowering Women in the Syrian Arab Republic (Reality and Prospects). *Tishreen University Journal for Studies and Scientific Research*.28(2), 244-223, 2006, (in Arabic).
- LAWSON, F. & Harrison, K. "The Barries effect of gonflict with superiors in the relationship between employee empowerment and organizational commitments". *An International Journal of work, Health & Organizations* ,18(1),2003.
- MISHRA, GUNAMAN. - The psychological facets of women Empowerment at Workplace. *International Journal of Recent Trends in Engineering & Research*,11(1), 2016, 1-16.
- MUSHLI, NISREEN. - Planning for the empowerment of women in higher education institutions in Syria, "A field study from the point of view of women, a faculty member at Damascus University". Unpublished Master's Thesis. Department of Pedagogy. Faculty of Education. Damascus University: Syria, 2011, 738p, (in Arabic).
- NAJM, MUNAWAR ADNAN. - The reality of development institutions in empowering Palestinian women and proposing a strategy for their development, a field study in the Gaza Strip. Unpublished doctoral thesis. Department of Pedagogy. Faculty of Education. Damascus University: Syria, 2013, 287p, (in Arabic).
- NASSAR, SAMI. - Knowledge and Power: A Study in Adult Education Theory in the Postmodern Era. *Journal of Educational Sciences: Cairo*, 2005, (in Arabic).
- NAWAR, RANIA. - Women's empowerment between Western interpretations and our Islamic culture <https://kenanaonline.com> Retrieved 1/9/2023, 2015, (in Arabic).
- NVAH, AMLY. - Gender equality, equity, justice and women's empowerment: procedural changes and application of emerging concepts. United Nations. D.T, (in Arabic).
- QASIM, RAJA MUHAMMAD. - Women and decision-making - a field social study in the empowerment of women in the Arab world. House of Wisdom: Iraq, 2015, (in Arabic).

- QASIM, RAJA MUHAMMAD.- Empowering Women in Decision Making, A Field Study at the University of Baghdad. Unpublished doctoral thesis. University of Baghdad, 179p, 2012, (in Arabic).
- RAHMAN, SHAIK SHAFEEQUR AND SULTAN, NIKHAT. - Empowerment of women for social Development –A cases study of Shri Mahila Griha Udyog Lijjat Papad ,HayDerABad District. *Journal of Arts science&commerce*,3(1),5 2012, 0-59.
- SALAMI, MUNIRA. -Women and the problem of economic empowerment in Algeria. *Algerian Journal of Economic Development*.3(5), 202-183, 2016, (in Arabic).
- SANKAR, SALHA. - Scientific activities for women faculty member at Damascus University. *Damascus University Journal for Educational Sciences*.23(2), 2007, 47-11, (in Arabic).
- SHEIKH OMAR, HASSAN. - The impact of women's empowerment and its role in improving the standard of living, a field study - a model in Raqqa Governorate. Unpublished Master's Thesis. Faculty of Economics. Damascus University: Syria, 2008, (in Arabic).
- UNITED NATIONS. - Platform for Action of the World Conference on Women, Beijing, 1995, 104p, (in Arabic).
- UNITED NATIONS. - Women 2000 and beyond Gender Equality and empowerment of women through ICT, Division for the Advancement of women, Department of economic and social Affairs, 2005, 156p.

