

«واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة

الصحة بالمملكة العربية السعودية»

د. حسين عبد القادر

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع تنمية المرأة العربية وتمكينها ومعيقاتها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الحصول على بيانات الدراسة بالاعتماد على الاستبانة لجمعها، وتم توزيع 125 استبانة على مجتمع الدراسة أُنشئت منها (117) استبانة وتم إدخالها إلى الحاسوب لمعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS والتي أشتملت على الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية وتحليل التباين الأحادي.

أظهرت الدراسة العديد من النتائج كان أبرزها: المرأة تنافس الرجل في التقدم للوظائف الحكومية، وتشارك المرأة في المؤتمرات والندوات العلمية، ويتم التدريب المستمر للمرأة أثناء عملها. وأن المرأة السعودية تتميز بالإبداع والابتكار في العمل، وتشارك المرأة في فرق العمل بالوزارة، ويتم مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات، ويعطى الحق للمرأة في الإبتعاث إلى وظائف خارج مؤسسة عملها. وانه يتم تمكين المرأة في برامج الحاسوب، ويتم استخدام الانترنت كأداة لتنمية المرأة، وتحفز المرأة لإكمال تعليمها الأكاديمي وبدرجة كبيرة من الموافقة. وتبين من نتائج الدراسة أنه يوجد نشرات ومطبوعات تؤكد على حقوق المرأة، وأن هناك انخفاض لمستوى الأجور للمرأة في القطاع الحكومي وبدرجة متوسطة من استجابة المبحوثين. أن خضوع المرأة لسلطة الرجل ورفض الأسر لعمل المرأة والأنظمة والقوانين والتشريعات والتمييز بين الرجل والمرأة في الوظائف، هي من معوقات تنمية المرأة العربية وتمكينها.

أوصت الدراسة بعدة توصيات هامة منها: ضرورة عدم خضوع المرأة لسلطة الرجل إلا بما جاء في تعاليم الدين الإسلامي من حقوق وواجبات للمرأة والتي تقع على عاتقها تجاه الرجل. ويجب أن يتنبه ويتفهم الأهل لأهمية عمل المرأة جنباً إلى جنب بجانب الرجل في ظل الحياة الاقتصادية التي يعيشها العالم الآن وخاصة أن عمل المرأة أصبح ضروري لتوفير الاحتياجات المنزلية والحياة الكريمة للأسرة. وضرورة أن تعمل الحكومات على تعديل الأنظمة والقوانين والتشريعات وبما يسمح للمرأة من ممارسة حياتها العملية والوظيفية جنباً إلى جنب مع الرجل، لان ذلك يمنحها جزء من الحرية في عملها وشغل الوظائف المناسبة لها، حيث أنه في بعض الأنظمة والتشريعات العربية لا يسمح للمرأة بممارسة بعض الوظائف وأختصارها على الرجال فقط. ويجب على القادة والمدراء في المؤسسات العربية عدم التمييز بين الرجل والمرأة في الوظائف وأعطاء المرأة الحق في المسابقات والتقدم للوظائف وبشكل علمي ومهني.

الكلمات المفتاحية: تنمية المرأة، تمكين المرأة.

Abstract:

The study aimed at identifying the reality of Arabic women's development, empowerment, and the impediments that they face at the Saudi Ministry of Health from the point of view of its staff. The researcher has used the descriptive analytic method in order to collect the study's data depending on a questionnaire. 125 copies of the questionnaire have been distributed among the study population, 117 of them were returned back and entered to the computer for statistical processing using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), which contained the arithmetic average, standard deviation, percentages, and one-way analysis of variance.

The study revealed many results, most notably: Women compete with men in applying for government jobs, and women participate in scientific conferences and seminars, as well as women are being trained continuously during their work. Saudi women characterized by creativity and innovation at work. Also, women are involved within the work teams of the Ministry, and they participate in decision making, and also women have the right to be sent in missions outside their facilities' premises. In addition, women are empowered in the computer program, and the Internet is used as a tool for women development, as well as women are motivated to complete their academic education with a great degree of approval. Furthermore, The study results showed that there are brochures and publications on women's rights, and there is a decline in the level of women's wages in the government sector with a medium degree depending on the responses of sample's individuals. Moreover, the study revealed that the impediments facing Arab women's development and empowerment are the subordination of women to men's authority, the refusal of families of women's work, regulations, laws, legislations, and gender discrimination in jobs.

The study recommended several important recommendations, including; The necessity that women shouldn't be subordinated to the authority of men except for the rights and duties of women towards their

husbands stated in the teachings of the Islamic religion. Also, Parents should be aware of the importance of women's work side by side with men in the light of the current economic life internationally, especially for that women's work has become necessary to provide the household needs and to achieve a decent life for the family. And it is necessary that governments should amend the laws, regulations, and legislations in order to allow women to practice their career life alongside with men because that gives them a part of freedom to work and occupy the appropriate jobs, whereas, in some Arabic regulations and legislations, women are not allowed to occupy some jobs which are merely restricted to men. Furthermore, the leaders and managers in Arabic facilities must not discriminate between men and women and give women the right to participate in competitions and applying for jobs in a scientific and professional manner.

Keywords: Women's Development, Women's Empowerment

مقدمة الدراسة:

يُعتبر مفهوم التنمية الشاملة من المفاهيم التي تدل على العملية المتكاملة التي تهدف للارتقاء بالعنصر البشري بجنسيه (الذكور والإناث) دون تمييز، لذا كان التوجه الحديث للاستفادة من جميع الموارد البشرية في المجتمع على اعتبار أن عملية التنمية تعتمد على استثمار كل الطاقات المادية والبشرية، وبما أن المرأة تمثل نصف الموارد البشرية التي يعتمد عليها في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية فإن الحاجة تتزايد لإشراك المرأة في خطط التنمية خاصة في الدول النامية ومنها العربية.

المرأة هي نواة المجتمع وإذا استطعنا أن نطور أو نغير من سلوكيات المرأة يمكن تغيير سلوكيات الأسرة ومنها المجتمع. المرأة لها تأثير كبير على الأطفال والرجال ويمكن أن تعمل على تغيير الثقافة الاستهلاكية لدينا. نستطيع القول إن التفكير السائد عن مبادرات البيئة هي فقط لخفض الانبعاثات، ولكن لها مردود اقتصادي كبير والذي يتمثل في توفير الموارد المالية للأسرة وبالتالي للمجتمع، ويمكن أن يتطور ويستخدم في مجالات أخرى للارتقاء في المجتمع وبناء المدن المستدامة وتطويرها والتسريع من العجلة الاقتصادية في تلك الدول. (الزيودي، 2016، 1)

لا تكاد تخلو تقارير التنمية البشرية للدول المختلفة من قياس مدى مشاركة المرأة في العملية التنموية بإعتباره مؤشراً تنموياً للمقارنة، بناء على فهم التنمية البشرية على أنها عملية لتوسيع الخيارات المتاحة للناس وما يركز عليها من مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات وذلك حسب الموثيق والعهود الدولية كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 واتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد النساء 1979 فقد تبنت الاتفاقية دعوة الحكومات الموقعة على ضرورة إتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على أوجه التمييز ضد المرأة في المجالات المختلفة مشيرة إلى ضرورة تبني إجراءات تمييز إيجابي لصالح النساء وتزداد أهمية تبني هذه الاتفاقيات والعهود الدولية كأساس لوضع السياسات في الدول التي ما زالت في طور البناء كدولة فلسطين. (حنون، 2014، 3)

مشكلة الدراسة:

تفعيل دور المرأة هو تنمية قدرتها المادية والثقافية والارتقاء بمستوى تحصيلها العلمي النظري والتطبيقي وإعدادها إعداداً مهنياً وتوفير فرص العمل لها والخدمات الصحية والخدمات المساعدة الأخرى التي تخفف عنها الأعباء المنزلية ورفع معنوياتها وتوعيتها بأهميتها وأهمية مشاركتها في مواقع المسؤولية واتخاذ القرار. (أبو حمدان، 2014، 316)

وفي المملكة العربية السعودية ارتفعت نسبة دخول المرأة سوق العمل بكافة أشكاله وبرزت مشاركتها في عدة أنشطة اقتصادية تنموية، حتى وصلت لمرحلة الإنتاجية في كثير من الاقتصاديات إلى ما يزيد عن 50% من الإنتاج الزراعي والحرف المهنية، بل أيضا قامت بتسويقها، وعلى الرغم من أهمية مشاركة المرأة في التنمية إلا أن دخلها اعتبر دخلاً إضافياً للعائلة من أجل تحسين وضع العائلة المادي، ونظراً لاختلاف تطور الاقتصاد والتنمية في مناطق أخرى من العالم فقد انعكس ذلك على مشاركة المرأة السعودية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وبتزايد نسبة التعليم وارتفاع أعداد الخريجات من الجامعات ارتفعت نسبة مشاركة المرأة السعودية في التنمية. (باعشن، 2005، 7)

عظفاً على ما تقدم فإن مشكلة الدراسة تتمحور حول الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

«ما واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية؟»

أسئلة الدراسة:

1. ما واقع تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها؟
2. ما معوقات تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة الباحثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية.

فرضية الدراسة:

«لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة الباحثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغيرات الدراسة الديمغرافية».

يتفرع عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة الباحثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير العمر.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الخبرة العملية.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الى ما يلي:

1. التعرف إلى واقع تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها.
2. التعرف إلى معوقات تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها.
3. معرفة إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها تعزى لمتغيرات الدراسة الديمغرافية.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية موضوعها والذي يعتبر من الدراسات العربية القليلة في مجال تمكين المرأة وتنميتها حسب علم الباحث وخاصة في المملكة العربية السعودية، كما أن أهميتها تكمن في تطبيقها على مجتمع محافظ من الدرجة الأولى حيث حقوق المرأة العربية فيها مسلوحة الإرادة، وسوف تغذي هذه الدراسة المكتبة العربية بدراسة جديدة في هذا الموضوع وتضع المسؤولين في المملكة بنتائجها وتوصياتها أمام حقائق هامة تتعلق بدور المرأة العربية في المجتمع وضرورة تمكينها جنباً إلى جنب مع الرجل، بالإضافة إلى المعوقات التي تعيق تنمية المرأة العربية وتمكينها.

حدود الدراسة:

الحد الموضوعي: إقتصرت الدراسة على موضوع دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها.

الحد المكاني: وزارة الصحة بمدينة جدة

الحد البشري: طبقت الدراسة على منسوبي وزارة الصحة السعودية بمدينة جدة.

الحد الزمني: طبقت الدراسة خلال شهري حزيران وتموز من العام 2017م.

الإطار النظري للدراسة:

تمكين المرأة:

لقد تبنى عدد من المنظمات الإنمائية منها منظمات غير حكومية ومنظمات تابعة للأمم المتحدة مبدأ تمكين المرأة كهدف رئيسي في برامجها. كذلك استحداث برنامج الأمم المتحدة الإنمائي برنامجاً عن السياسات الخاصة بالمرأة والرجل في التنمية هو برنامج يشجع تمكين المرأة في مجال اتخاذ القرارات السياسية والاقتصادية على جميع المستويات بدءاً من البيوت ووصولاً إلى الحكومة.

ويمكن تعريف تمكين المرأة بأنه تلك العملية التي تصبح المرأة من خلالها فردياً وجماعياً واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها علامات القوة في حياتها فتكسب الثقة بالنفس والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل. (Oxaal & Bader,1997, p5))

ويمكن تعريف تمكين المرأة بأنه «إعطاؤها حق السيطرة والتحكم في حياتها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والجنسية وحققها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإنتاج خاصة في سن المراهقة، والوقاية من الأمراض الجنسية أو الممارسات الجنسية غير الآمنة. وإتاحة كافة الفرص لحصولها على المشورة والمعلومات والخدمات». (نوره السعد، تاريخ الدخول، 2017/9/20م. womendawah.com)

أما مفهوم التمكين، وبحسب ما خرج به مؤتمر المرأة في بكين العام 1995م ومؤتمر الأمم المتحدة العالمي للسكان والتنمية بالقاهرة العام 1994م فإنه يعني «استخدام القوة الذاتية للقيام بنشاطات مشتركة مع الآخرين لإحداث التغيير، علماً أن هذا التمكين يشمل القدرة على اتخاذ القرارات واكتساب مهارات الوصول إلى الهدف». (ليلي الاحدب، 2017/7/27م. www.islamonline.net)

وبحسب فانيسا جريفين Vanessa Griffen فقد عرفت تمكين المرأة «إنه ببساطة يعني مزيداً من قوة المرأة، والقوة تعني لها: مستوى عالٍ من التحكم ومزيد من التحكم؛ وإمكانية التعبير والسماع لها، والقدرة على التعريف والابتكار من منظور المرأة، والقدرة على الاختيارات الاجتماعية المؤثرة والتأثير في كل القرارات المجتمعية، وليس فقط في المناطق الاجتماعية المقبولة كمكان للمرأة، واعتراف واحترام كمواطن متساو وكيان إنساني مع الآخرين، والقوة تعني مقدرة على المساهمة والمشاركة في كل المستويات الاجتماعية، وليست في مجرد المنزل، والقوة تعني أيضاً مشاركة المرأة مشاركة معترف بها وذات قيمة». (صلاح الدين، 2009، 3)

وتمكين المرأة عملية مركبة، تعني 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 تدريباً بل هو عملية اجتماعية، نفسية توفر للمرأة فرصة الإسهام في حياة المجتمع، وتعزز أدوارها الإيجابية سواء في البيت أو في العمل، أو في علاقتها مع الآخرين (مالك، 2012م، ص ص 110-135).

أن تمكين المرأة يعني مساعدتها على التطور وزرع الثقة بالنفس والتخلص من معوقات الانجاز ومشاركتها الفعالة في المسؤوليات، ويمكن النظر إلى مفهوم التمكين من زوايا عديدة منها ذو بعد مجتمعي يدعو إلى إفساح المجال للمرأة لكي تشارك في كافة نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ومن ثم إعطائها القدرة على التحكم في كافة خياراتها وتشجيع التنمية وتحفظ النمو السكاني (صالح، 2002م، ص 486).

ويعرف التمكين بأنه استخدام السياسات العامة والإجراءات التي تهدف إلى دعم مشاركة النساء في الحياة السياسية والاقتصادية أو غيرها وصولاً إلى مشاركتهن في صنع القرارات التي لها تأثير مباشر على المجتمع ومؤسساته المختلفة (إجلال، 2006م، ص 161)، وأيضاً يعرف أنه هو التحكم في العلاقات الإنتاجية التي من خلالها تمكن المرأة في المساهمة اقتصادياً واجتماعياً والتي تؤدي بدورها إلى رفاهية الأسرة وتقدم المجتمع (المشهداني، 2012م، ص ص 258-275).

مستويات تمكين المرأة:

من خلال التعريفات السابقة نجد أن هناك ثلاث مستويات للتمكين: (صلاح الدين، 2009، 3)

- المستوى الفردي، يعبر عن قدرة النساء على السيطرة على حياتهن، إدراكهن وإحساسهن بقيمتن وقدراتهن وقدرة المرأة على تحديد هدفها والعمل على تحقيقه.

- المستوى الجماعي يعكس قدرة النساء على تنظيم أنفسهن والعمل الجماعي وإحساسهن بقوتهن في تجمعهن.
- المستوى الثالث يشير للمناخ السياسي والاجتماعي والقواعد الاجتماعية والحوار العام حول ما يمكن أو لا يمكن للمرأة القيام به.

التمييز ضد المرأة:

التمييز ضد المرأة تتصدى له عملية التمكين من خلال برامج واستراتيجيات تبني وتزيد من قدرات المرأة ومن الفرص المتاحة لها ومن فهمها لما لها من حقوق إنسانية كما تعطي العملية أولوية للمبادرات التي تسعى إلى خلق ظروف تجعل المرأة مسؤولة عن تنمية نفسها وعن تمكين نفسها وعن حقوقها. كما تركز عملية التمكين على قدرة التغيير الكافية في مبادرات التنمية وتسلط الضوء على الطرق التي تستطيع المرأة من خلالها أن تخلق بنفسها بمساحة جديدة للعمل والتحرك. العلم والتكنولوجيا والتمكين: توفير الوسائل الثقافية والتعليمية والمادية حتى تتمكن النساء من اتخاذ القرار والتحكم في الموارد التي تعينهن على مواجهة ما يعترض دورهن في تنمية أسرهن ومجتمعاتهن. هذا مع الأخذ بعين الاعتبار أن تمكين المرأة لا يكون إلا بزيادة إنتاجيتها وتطويرها وذلك من خلال الإدارة المتقدمة ومن خلال الاستفادة من العلم والتكنولوجيا.

خصائص التنمية الناجحة للمرأة: يمكن إيجاز أهم خصائص التنمية الناجحة للمرأة بشكل عام فيما يلي: (النعيمات، 2017، 3)

- المشاركة الفاعلة للرجال والنساء معاً في بلورة وتطوير سياسات وبرامج التنمية.
- الاعتراف بأهمية الجنسين في المساهمة في التنمية والتأكيد على توزيع الموارد والفرص والفوائد بالتساوي بين الجنسين.
- المسؤولية المشتركة من قبل المجتمع في تصميم وتنفيذ برامج التنمية وإشراك المخططين والمنفذين والمستفيدين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمشاريع التنموية.
- تنمية الموارد البشرية اللازمة لاستمرار عملية التنمية وتوفير الأدوات اللازمة المالية والبشرية لضمان استمرار المشروع التنموي.
- دعم القيادات الرسمية والأهلية للمشروع التنموي.

التطور التاريخي للتنمية والتمكين عند المرأة: (النعيمات، 2017، 3-4)

يمكن القول أن مفهوم التمكين هو تطور لمفهوم المرأة والتنمية الذي بدء في الظهور منذ عدة عقود وذلك أن دراسة قضية المرأة والتنمية قد مرت بعدة مراحل تغيرت فيها المفاهيم

والمناهج والسياسات المتبعة للمعالجة وتناولت هذه القضية ويمكن إيجازها في المداخل التنموية التالية:

1. مدخل المرأة في التنمية Development in Woman وينطلق هذا المدخل من افتراض يقوم على أن المرأة غائبة عن تفكير المخططين في مجال التنمية، أنها مبعدة عن عمليات التنمية، وركز هذا المدخل على أدوار المرأة الإنتاجية ولكن من خلال توجيه مشاريع خاصة بالمرأة لمواجهة مشاكلها ومحاربة الفقر، ومشكلة هذا المدخل هو اعتبار مشاريع تنمية المرأة مجال خاص لا يرتبط بمشروعات التنمية العامة، حيث تقوم هذا المشروعات على تقسيم العمل التقليدي. وعلى مشاريع تقنية كالحياكة وحفظ الأغذية وتربية الطيور..إلخ. ومن شأن هذه المشروعات تقسيم العمل النوعي التقليدي، وإبعاد النساء عن مسار التنمية ككل، كما تظل الفجوات النوعية بين الذكور والإناث على حالها دون تغيير.
2. مدخل المرأة والتنمية Woman and Development ويتجه هذا المدخل إلى الارتقاء بالكفاءة الإنتاجية للمرأة وتحسين مهاراتها للعمل في كل المجالات دون اللجوء إلى مشاريع خاصة بها ويهتم هذا المدخل بتطوير تكنولوجيا تسهم في التخفيف من أعباء الأسرة حتى يتوفر للمرأة وقت أطول يتم توجيهه إلى العمل الإنتاجي، وقد تركزت السلبيات في هذا المدخل في ظهور صراع الدور الذي نجم عن قيام المرأة بأدوار متعددة في آن واحد وعدم قدرتها في الوقت نفسه على الانتقال من ثمار عملها في ضوء علاقات النوع السائدة والتي تميز بين الرجل والمرأة، لذلك فقد زادت أعباء المرأة داخل الأسرة وخارجها دون أن يكون هناك مردود فعلي لهذا العبء بسبب سيادة عادات وتقاليد لم تستطع كثير من المجتمعات خاصة العربية التخلص منها.
3. مدخل النوع الاجتماعي والتنمية Development Gender ويركز هذا المدخل على أهمية إدراج مفهوم المساواة النوعية في الحصول على الموارد الإنتاجية، في ظل الاعتراف بوجود مشكلة عدم مساواة بين الجنسين، وفوارق بينهما تعوق مسار التنمية وكان ظهور مفهوم النوع الاجتماعي Gender للتدليل على أن المشكلة الحقيقية في علاقة المرأة بالتنمية هي في الأساس مشكلة الأدوار التقليدية وبتقسيم العمل التقليدي المؤسس على مفاهيم خاطئة خاصة بأدوار وإمكانات وصلاحيات كل من الذكور والإناث في المجتمع. ويشير إلى اختلاف الأدوار النوعية باعتبارها متصلة بالممارسات الاجتماعية، وليست نتاجاً للفوارق البيولوجية، ومن ثم فإن تحقيق المساواة يقتضي أولاً تعديل هذه الممارسات، ويؤكد هذا المدخل على أن المكانة الاجتماعية والاقتصادية الأنقى للنساء ما هي إلا نتاج لنظام اجتماعي يميز بين المرأة والرجل ويحد من قدراتهن.

4. مدخل التمكين Empowerment والتمكين مفهوم حديث ظهر في نهاية تسعينات القرن العشرين وأصبح الأكثر استخداماً في سياسات وبرامج معظم المنظمات غير الحكومية، وهو أكثر المفاهيم اعترافاً بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية، وبالتالي فهو يسعى للقضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات. وتكشف الأدبيات حول المفهوم من أنه رغم التباين في توسيع أو تضيق مجالات تطبيقه إلا أنه يلتقي عند مفهوم القوة من حيث مصادرها وأنماط توزيعها باعتبار أن ذلك أمرٌ ضروري لإدراك طبيعة التحولات الاجتماعية التي أصبحت تعمل لصالح الفئات المحرومة والمهشمة والبعيدة عن مصادر القوة. لذلك تتحقق قوة المرأة بتمكينها من ظروفها وفرصها وممارسة حقها في الاختيار، وبمدى توافر فرص اعتمادها على نفسها. ولهذا فإن مدخل التمكين يجعل التنمية أكثر تقاهمية ومشاركة بين الرجال والنساء، ومن ثم لا تكون التنمية مجرد رعاية اجتماعية للنساء وإنما تكون التنمية اجتماعية تهدف إلى تمكين النساء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية تمكنهن من الاعتماد على الذات في تحسين أوضاعهن المعيشية والمادية على نحو متواصل، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس جميع جوانب حياتهن، فالتمكين يهدف إلى خلق سياق تنموي مواتٍ للمشاركة والتفاعل يعتمد على تطوير المهارات والقدرات وفرص التطوير الحرفي. كما أنه يعتمد أيضاً على تطوير العلاقات الاجتماعية في اتجاه مزيد من التوازن والاستقرار، وتعزيز علاقات النوع بعيداً عن التمييز. والاهتمام الأساسي بالتمكين الاقتصادي الذي يعد مقدمة ضرورية للتمكين في المجالات الأخرى.

مؤشرات التمكين عند المرأة:

- التمكين السياسي: ويشمل: نسبة النساء في المجالس المحلية ومراكز اتخاذ القرار. نسبة النساء في الخدمة المدنية، ونسبة النساء اللواتي سجلن للتصويت والانتخاب ونسبة النساء اللواتي يحق لهن التصويت من الجنسين ونسبة النساء في مجالس النواب والأعيان.
- التمكين الاقتصادي: ويشمل التغير في نسبة معدلات التوظيف ومشاركة أفراد الأسرة في أعمال البيت ورعاية الأطفال والفرق في المرتبات والأجور بين النساء والرجال والنسبة المئوية للملكية والنسبة المئوية للمصروفات على الصحة والتعليم والنسبة المئوية للفرص المتوفرة للمرأة لتطوير قدراتها التقنية كالخدمات الفنية المقدمة من قبل الحكومة أو المصادر غير الحكومية.
- التمكين الاجتماعي: ويشمل عدد النساء في منظمات المجتمع المدني ومقارنة النساء

اللواتي في مواقع اتخاذ القرار بالعدد الكلي للأفراد في والمشاريع والدوائر الرسمية وغير الرسمية وحرية اتخاذ القرار فيما يتعلق بالإنتاج وحرية الحركة داخلياً وخارجياً بالمقارنة مع الرجال. (النعميات، خليل، الاتحاد العام للجمعيات، 2017/9/2م. <http://maktabatmepi.org>)

الطرق التي تساعد على تمكين المرأة:

1. تعد حقوق ملكية الأراضي طريقة هامة لتحقيق تمكين المرأة اقتصادياً وإعطاء النساء الثقة التي يحتجن إليها لمعالجة قضية عدم المساواة بين الجنسين، وغالباً ما تكون حقوق ملكية النساء للأراضي في الدول النامية مقيدة قانونياً على أساس الجنس فقط. حصول النساء على حقوقهن في الأراضي يمنهن قوة للمفاوضة وبالتالي تكون لديهن القدرة على إثبات أنفسهن في مجالات عدة في الحياة سواءً في خارج المنزل أو داخله. (Argawal, 1994, p1)
2. هناك طريقة أخرى لتحقيق تمكين المرأة وهي إعطاء النساء المسؤوليات التي عادةً ما تقع على عاتق الرجال.
3. عندما يتحقق تمكين المرأة اقتصادياً سوف ينظر لهن الآخرون كأعضاء في المجتمع على قدم المساواة، وبذلك تحقق المرأة احترام الذات وتتولى بالثقة بالنفس عن طريق اسهاماتها لمجتمعها، لذا فإشراك النساء كجزء من المجتمع يترتب عليه الكثير من الآثار الإيجابية.
4. في دراسة أجرتها بينا أكاروال تم فيها إعطاء النساء دوراً في مجموعة تُعنى بحماية الغابات، لم تزد مشاركة النساء من كفاءة المجموعة فقط بل اكتسبن أيضاً ثقة كبيرة بالنفس وأصبح الآخرون الجميع يكونون لهن احتراماً أكبر. (Argawal, 2010, 7)
5. تعد مشاركة المرأة - والتي يمكن رؤيتها وتحقيقها بعدة طرق - من أكثر أشكال تمكين المرأة فائدة، حيث تلعب المشاركة السياسية وهي القدرة على التصويت والتعبير عن الرأي أو القدرة على الترشح للرئاسة مع توفر الفرصة العادلة للانتخاب دوراً كبيراً في تمكين المرأة، ولكن المشاركة لا تقتصر على مجال السياسة فقط بل تتضمن أيضاً المشاركة في المنزل والمدرسة والقدرة على اتخاذ القرارات الشخصية وبالطبع فإن هذا النوع من المشاركات يجب تحقيقه قبل الانتقال إلى المشاركة السياسية الأكثر اتساعاً. (Nussbaum, 2000, p1)
6. تتحقق المساواة بين الرجل والمرأة بشكل أكبر عندما تمتلك المرأة القدرة على فعل ما تريده لذا يُعتقد بأن إعطاء القروض الصغيرة [الإنجليزية] وسيلة من وسائل تحقيق تمكين المرأة، فقد أصبحت الحكومات والمنظمات والأفراد يولون اهتماماً كبيراً لهذا

النوع من التمويل حيث يأملون بأن إعطاء القروض سيسمح للنساء بأداء وظائفهن في الأعمال والمجتمع والذي بدوره يمكنهن من تحقيق الكثير في مجتمعاتهن. أحد الأهداف الأساسية التي أنشأ من أجلها تمويل المشاريع الصغيرة هو تمكين المرأة حيث تعطي القروض ذات معدل الفائدة المنخفض للنساء في المجتمعات النامية لكي يستطعن بدأ مشاريع صغيرة تساعدن في إعالة عائلاتهن، وعلى الرغم من ذلك فإن نجاح وكفاءة القروض الصغيرة موضوع جدلي ودائماً ما يتم نقاشه. (Parmar, 2003, 76)

استخدام الانترنت كأداة لتمكين المرأة:

كان للاستخدام المتنامي للشبكة العنكبوتية في أواخر القرن العشرين دوراً في السماح للنساء بتمكين أنفسهن من خلال استخدامهن للإنترنت بطرق مختلفة، ومع ظهور الشبكة العنكبوتية العالمية بدأت النساء باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي مثل فيسبوك وتويتر للتعبير عن مطالبهن، (Sutton, 2000, 699) ومن خلال هذا النهج الجديد الذي اتخذته النساء أصبح بإمكانهن تمكين أنفسهن من خلال تنظيم الحملات والتعبير عن آرائهن فيما يخص تساوي الحقوق بين الرجل والمرأة دون أن يشعرن أنهن مضطهدات من أعضاء المجتمع (Churchyard, 2009, 341)، فعلى سبيل المثال أطلقت 100 امرأة مهمة بقضايا المرأة حملة على الإنترنت في 29 مارس 2013 أجبر على أساسها موقع فيسبوك والذي يعتبر أهم مواقع التواصل الاجتماعي على إغلاق صفحات عدة كانت تنشر الكراهية ضد النساء (McVeigh, 2013).

وفي السنوات الأخيرة أصبح التدوين أيضاً أداة هامة للتمكين التعليمي للمرأة، وفقاً لدراسة أجرتها جامعة كاليفورنيا في مدينة لوس أنجلوس اتضح أن المرضى الذين يقرأون ويكتبون عن المرض الذي يعانون منه يكونون غالباً أكثر سعادة وثقافة من غيرهم من المرضى، وذلك لأن قراءة تجارب الآخرين تساعد المرضى على تثقيف أنفسهم بشكل أفضل وتمكنهم من تطبيق الاستراتيجيات التي يقترحها المدونون الآخرون. في الوقت الحاضر أصبح بإمكان النساء الدراسة من منازلهن (Radovic, 2012, 46) وذلك بسبب سهولة الوصول للتعلم الإلكتروني وقلة تكلفته، والتمكين التعليمي للمرأة من خلال التقنيات الجديدة كالتعلم الإلكتروني يكسبها أيضاً مهارات جديدة تساعدن في العالم المتقدم اليوم والمتسم بالعولمة.

معوقات تمكين المرأة:

العديد من معوقات تمكين المرأة والمساواة تكمن في العادات الثقافية، والعديد من النساء يعانين من ضغوطات هذه العادات بينما اعتادت بعض النساء على معاملتهن كمخلوق أدنى منزلة من الرجل (Nussbaum, 1995, p1)، وحتى لو أدرك الرجال والمشرعين والمنظمات غير الحكومية منافع تمكين المرأة ومشاركتها لا يزال العديد من الناس يخشى

عرقلة الوضع الراهن ويستمرون في سماحهم للعادات المجتمعية بالوقوف في وجه التطوير .
تُظهر الأبحاث أن الارتفاع في معدل استخدام الإنترنت نتج عنه ارتفاع في نسبة استغلال النساء، فنشر المعلومات الشخصية على المواقع يهدد السلامة الشخصية لبعض النساء، وفي عام 2010 قالت منظمة (العمل لوقف الاستغلال الإلكتروني) أن 73% من النساء يقعن ضحايا للاستغلال من خلال هذه المواقع (Debarati, 2012,p1)، وتتضمن أنواع الاستغلال على الإنترنت استخدامه لملاحقة وتعقب الأشخاص والتحرش بهم.

يعتبر التحرش الجنسي على وجه الخصوص من أكبر المعوقات التي تواجه المرأة في مكان العمل وتوجد هذه الظاهرة في كل المجالات تقريبا ولكن تكثر ملاحظتها في مجالات الأعمال والتجارة والبنوك والموارد المالية والمبيعات والتسويق والضيافة والخدمة المدنية والتعليم والمحاضرات والتدريس، وبحسب منظمة العمل الدولية (ILO) فإن التحرش الجنسي صورة واضحة من صور التمييز الجنسي وتجلي للعلاقة غير المتساوية بين الرجل والمرأة، إضافة إلى ذلك تقرر اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة زيادة تدابير حماية المرأة من التعرض للتحرش الجنسي والعنف في أماكن العمل.

وفقاً لدراسة أجريت فإن 54% من الأشخاص يتعرضون لشكل من أشكال التحرش الجنسي في العمل 79% من هؤلاء الضحايا هم من النساء و21% منهم رجال، وتشير الدراسات إلى أن المرأة تواجه معوقات في مكان العمل أكثر من تلك التي يواجهها الرجل، وتشمل المعوقات المتعلقة بالجنس التحرش الجنسي وممارسات التوظيف غير العادل والتدرج الوظيفي وعدم المساواة في الأجور حيث تتقاضى النساء أجراً أقل من الرجال مع أنهن يؤديان العمل نفسه، وبالنظر إلى متوسط دخل الرجال والنساء الذين يعملون طوال السنة في وظيفة بدوام كامل فإن البيانات الحكومية في عام 2014 تشير إلى حصول المرأة على 0.79 دولار مقابل كل دولار واحد يجنيه الرجل، وبحسب دراسة أجرتها مؤسسة الشراكة الوطنية للنساء والأطفال في عام 2014 فإن متوسط دخل الأم العاملة يصل إلى 0.71 دولار مقابل كل دولار يحصل عليه الأب.

وبينما يركز نقاش العامة في موضوع « فجوة الأجور » على مسألة حصول المرأة على أجر مساوٍ للأجر الذي يحصل عليه الرجل عند أدائهم للعمل ذاته، فإن الكثير من النساء يعانين مما يسمى بـ «غرامة الحمل» حيث أن المشكلة الرئيسية على حسب قول الخبراء هي أن احتمالية إنجاب طفل تدفع أصحاب العمل لجعل المرأة تغير قرارها بشأن الإنجاب (Safia, 2016) ، وبناءً على ذلك تصبح المرأة في وضع يُحتم عليها اتخاذ قرار من بين اثنين؛ إما أن تستمر في كونها امرأة عاملة أو أن تتجنب أطفالاً، وقد أثارت هذه المشكلة النقاش حول إجازة الأمومة في الولايات المتحدة.

بالرغم من المعاناة بسبب مشكلة تساوي الأجور في الولايات المتحدة إلا أن صناعة التقنية أحدثت تقدماً في تشجيع تساوي الأجور بين الجنسين، وفي شهر مارس من عام 2016م أصدر موقع مهنة التقنية (Dice) دراسة أجريت على أكثر من 16 ألف مهني في التقنية ووجدوا أنه ليس هناك فجوة بين الأجور عند مقارنة أجور المهنيين ذوو التعليم والخبرة والمنصب المتكافئ حيث أن هذه الفجوة لم تعد موجودة منذ ست سنوات، هذه الصناعة الجديدة تمهد الطريق للشركات الأخرى لفعل الأمر ذاته، ولكنها تعاني في الوقت نفسه من توظيف النساء في المناصب التنفيذية بسبب معوقات التحرش الجنسي والحمل التي سبق ذكرها، مثل هذه المعوقات تُصعب على للنساء الترقى في العمل أو الحصول على مكافآت عادلة على العمل الذي يقمن به.

يمكن بلورة ماهية وأهداف وكيفية تمكين المرأة العربية في النقاط التالية: (الحريبي، 2013، 4)

1. يجب أن تنطلق المرأة إلى العمل الخاص والعام من خلال رؤية شاملة لحياة الإنسان في هذه الدنيا باعتبارها فرصة لترقيه وتساميه اللامحدود - عن طريق النضال الداخلي والخارجي - وليس باعتبارها سباقاً محموماً على اللذائذ والمتع المادية الرخيصة.
2. رفض لذوبان شخصية المرأة وانمحاءها في شخصية الرجل بقدر ما هو رفض لتكريس الأنانية الفردية في نفسها فتعيش في عالم انعزالي مسور بطموحات فردية مصادمة للجانب الطبيعي والاجتماعي في تركيبها وتركيب كل إنسان ذكراً أم أنثى.
3. رفض تقديس تطبيقات المسلمين وتفسيراتهم لنصوص الإسلام تحت تأثير مراحل تاريخية وثقافية معينة بقدر ما هو رفض الانجرار الأعمى غير المميز لنماذج التمكين التغريبية، خاصة تلك التي تنبثق من السخط على الأنوثة والرغبة في التجرل باعتبار أن تحرير وتمكين المرأة يقاس بمدى اقتراب جوهرها ومظهرها من الرجولة.
4. عدم الفصل التعسفي بين تمكين المرأة الفردي ونهضة مجتمعتها وأمتها، والعمل على تعبئة طاقات النساء للقيام بثورة تحررية شاملة على المستوى النفسي والاجتماعي والثقافي والسياسي في إطار قيم الإسلام. ذلك لأن نهضة المجتمع ستعود بالخير والازدهار أول ما تعود على أفرادها نساءً ورجالاً.
5. الاستفادة من تجارب النساء في ثقافات مختلفة ومنها الغربية، مع الاحتفاظ دائماً بحق قبول أو رفض ما يطرح علينا من قبل المنظمات النسائية العالمية بما يتوافق مع خصوصية ثقافتنا وتحديات ظروفنا. وإذا كانت الناشطات الغربيات يشترطن

إتباعا حرفيا سلبيا لمشاريعهن ورؤاهن، فان هذا نوع آخر من أنواع التسلط والهيمنة، حيث يؤدي بنا إلى الانعتاق من ريقة السيطرة غير الشرعية لجهل الرجال والتقاليد البالية إلى الوقوع تحت هيمنة الناشطات الغربيات ورؤاهن في التمكين والتحرر الحريبي. <http://tariqramadan.com/arabic/2017/07/06>

يشرح التقرير الوطني لحال التنمية البشرية العراقي لعام (2008م، ص، 192) مقياس تمكين المرأة يحدد من خلال التركيز على فرص النساء بدلا» من قدراتهن، ويبرز مقياس تمكين المرأة عدم المساواة بين الجنسين في ثلاثة مجالات رئيسية:

- المشاركة السياسية وسلطة صنع القرار: تقاس بالنسب المئوية لحصص النساء والرجال من مناصب المشرعين وكبار المسؤولين والمديرين، وكذلك النسب المئوية لحصص النساء والرجال من المناصب المهنية والفنية.

- المشاركة الاقتصادية وسلطة صنع القرار: تقاس بمؤشرين: النسب المئوية لحصص النساء والرجال من مناصب المشرعين وكبار المسؤولين والمديرين. وكذلك النسب المئوية لحصص النساء والرجال من المناصب المهنية والفنية.

- السيطرة على الموارد الاقتصادية: تقاس بالدخل المقدر المكتسب لكل من النساء والرجال.

في كل من هذه الأبعاد الثلاثة، يتم حساب نسبة مئوية معادلة موزعة بالتساوي، كمتوسط مرجح للسكان، طبقا» للمعادلة العامة الآتية: النسبة المئوية المعادلة الموزعة بالتساوي = $((\text{نسبة الإناث من السكان}) \times (\text{النسب المئوية للإناث} - 1)) + (\text{نسبة الذكور من السكان} \times (1 - \text{النسب المئوية للإناث}))$

وبتوفير الأدلة الثلاثة: دليل التمثيل البرلماني، دليل النسبة المئوية للمشاركة الاقتصادية، ودليل النسبة المئوية المعادلة والموزعة بالتساوي للدخل، يتم حساب مقياس تمكين المرأة كمتوسط بسيط من الأدلة الثلاثة المذكورة.

وأخيرا»، نحتاج إلى تفعيل النقاط أدناه لتمكين المرأة (نفس المصدر السابق، ص. 181)، وهي:

مواجهة ثقافة الهيمنة والتهميش والعنف بكل أشكاله ضد المرأة؛

- تعديل القوانين (الدستور)؛
- إطلاق الحرية للرأي العام لتشجيع الحوار والتوعية؛
- تقسيم وتوزيع العمل بصورة عادلة؛

- الالتزام بالتعليم الإلزامي وتمديده إلى (9) سنوات (تعديل نص الدستور) سيوفر فرصة وقف التدهور في الالتحاق بالتعليم، إذ ليس من المعقول أن تزداد نسبة البنات في التعليم الجماعي في الوقت الذي تحجم فيه الأسر عن إرسال بناتها إلى المدارس الابتدائية؛
- إن إصلاح أنظمة ومناهج التعليم تمنح الفرصة لتغيير نظرة المجتمع إلى التمييز ضد المرأة والشعور بالمسؤولية تجاهه، كما يمكن لمفاهيم حقوق الإنسان والمساواة وتكافؤ الفرص والترويج لها كثقافة مضادة للتمييز والعنف السائد.

معايير قياس مدى تمكين المرأة في المجتمعات:

يوجد عدة معايير تستخدم لقياس مدى تمكين في المجتمعات العلمانية: (الأحدب، 2009م، ص25)

1. مدى مشاركة المرأة في اللجان العامة وغير لجان النساء.
2. مشاركة النساء في المواقع القيادية.
3. مشاركة النساء في اتخاذ القرارات.
4. إتاحة فرص التدريب غير التقليدية للنساء.
5. تغيير مفاهيم النساء حول إمكانية مشاركتهن الفعالة في الأعمال خارج المنزل.
6. ثقة النساء في إمكان مشاركتهن للرجال في الأعمال العامة.
7. تغيير مفاهيم الرجال حول مقدرة النساء في تقلد المناصب العامة.
8. تقلد النساء لمناصب ومواقع ليست خاصة بمشاريع نسائية.
9. نسبة الإناث في الوظائف الإدارية والمهنية.
10. نسبة النساء في البرلمان.
11. نسبة النساء في الوزارة والوظائف العليا ومراكز صنع القرار.
12. نسبة النساء في ملكية الأعمال.
13. نسبة الإناث في عدد المتخرجين من مؤسسات التعليم العالي.
14. عدد النساء اللواتي يملكن حساب مصرفي.
15. شعور المرأة باستقلاليتها الاقتصادية عن الرجل.
16. نسبة مشاركة النساء في سوق العمل ممن هن في سن العمل.

إجراءات الدراسة:

منهجية الدراسة: لغرض إنجاز الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، نظراً لملاءمته طبيعة الدراسة، ونظراً لقدرة هذا المقياس على التمييز بين الدرجات المختلفة من قوة الاتجاهات، ولسهولة فهمه من قبل المستقيين المراد قياس اتجاهاتهم، فقد تم وصف الظاهرة قيد الدراسة ودرست الاختلافات في الاتجاه نحو الظاهرة.

مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع منسوبي وزارة الصحة السعودية بمدينة جدة. والبالغ عددهم (446)، وقد تم أخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغت (120) منسوباً.

أداة الدراسة: قام الباحث بتصميم الاستبانة، وتوزيعها على مجتمع الدراسة، حول موضوع «واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية». وقد تم توزيع (125) استبانة أعيد منها (117) استبانة أي بنسبة (94%)، وهي نسبة تصلح لتعميم النتائج، وقد تكونت الاستبانة من قسمين على النحو الآتي:

- القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية، وهي مكونة من (5) فقرات.

- القسم الثاني: محاور الاستبانة، وهي مكونة من محورين موضحين كالاتي:

المحور الأول: واقع تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها، وهو مكون من (21) فقرة.

المحور الثاني: معوقات تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها، وهو مكون من (21) فقرات.

وصف مجتمع الدراسة:

الجدول (1) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	43	36.8
	أنثى	74	63.2
الحالة الاجتماعية	أعزب	20	17.1
	متزوج	86	73.5
	مطلق	10	8.5
	أرمل	1	0.90
العمر	20-30 سنة	23	19.7
	31-40 سنة	48	41.0
	41-50 سنة	33	28.2
	أكثر من 50 سنة	13	11.1
المؤهل العلمي	ثانوية فأقل	12	10.3
	دبلوم متوسط	41	35.0
	بكالوريوس	40	34.2
	ماجستير فاعلي	24	20.5
الخبرة العملية	5 سنوات فأقل	17	14.5
	6-10 سنوات	22	18.8
	11-15 سنة	29	24.8
	أكثر من 15 سنة	49	41.9
المجموع		117	100%

قياس صدق وثبات الاستبانة (Cronbach's Alpha):

لقياس صدق الاستبانة تم عرضها على عدد من المحكمين والأكاديميين ذوي الاختصاص والخبرة ممن لهم دراية واطلاع بموضوع الدراسة، وقد قاموا بدراستها وتصويبها وتدقيقها ومراجعتها، حيث أخذ الباحث بأراء المحكمين حتى صممت الاستبانة بشكلها النهائي. ومن ثم إجراء التحليل Reliability Analysis ، وتم قياس ثبات الاختبار من خلال معادلة كرونباخ ألفا والتي تشير إلى الصدق التكويني أو ما يسمى بالتجانس الداخلي.

الجدول رقم (2): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة (الثبات الكلي)

المحور	البيان	عدد الحالات	عدد الفقرات	قيمة ألفا
الأول	الثبات الكلي	117	21	0.95
الثاني	الثبات الكلي	117	21	0.92
الثبات الكلي للاستبانة			42	0.94

كلما كانت قيمة ألفا أعلى كانت الاستبانة أكثر ثباتاً في إعطاء نتائج جيدة لتحليل موضوع الدراسة. واتفق على أن قيمة 0.6 فأعلى تعد قيمة مقبولة لثبات الاستبانة. من النتيجة التي حصلنا عليها فإن قيمة ألفا ممتازة، مما يدل على ثبات الاستبانة وأنها تشير إلى الصدق التكويني للاستبانة أو ما يسمى بالتجانس الداخلي لفقرات الاستبانة.

المعالجة الإحصائية:

بعد جمع بيانات الدراسة قام الباحث بمراجعتها وذلك تمهيداً لإدخالها إلى الحاسوب، وقد تم ذلك بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى أخرى رقمية وذلك على جميع أسئلة الدراسة، وقد تم اختيار وتحليل أسئلة وفرضيات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1. أساليب الإحصاء الوصفي: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
2. قياس التجانس الداخلي (كرونباخ ألفا).
3. تم اعتماد البرنامج الإحصائي (SPSS) من أجل عمل المقارنات المختلفة التي تبين بوضوح الفوارق والتباين بين الأحداث المدروسة وهي (ONE WAY ANOVA, (T TEST

عرض نتائج الدراسة:

حتى يتم التعرف على طبيعة البيانات التي تم جمعها، فإنه لا بد من عرضها بشكل يتيح للدارس أن يتعرف على متغيراتها؛ لتساعده على فهم أكبر وأعمق لمجتمع الدراسة، حيث سيتم عرض النتائج من خلال جداول أعدت لهذا الغرض.

تم حساب المتوسط المرجح لإجابات أفراد العينة على محاور الدراسة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، وذلك من أجل معرفة اتجاه آراء المستجيبين (أفراد مجتمع الدراسة) وعمل المقارنات المختلفة، حيث يعتبر مقياس ليكرت من أفضل الأساليب لقياس الاتجاهات، وذلك موضحاً في الجدول الآتي:

الجدول (3)

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5
المتوسط الحسابي	1-1.79	1.8-2.59	2.6-3.39	3.4-4.19	4.2-5
المستوى	ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً

أولاً: الإجابة على أسئلة الدراسة ومناقشتها

للإجابة على أسئلة الدراسة سيتم في هذا القسم عرض نتائج إجابات المبحوثين حول فقرات الاستبانة وتحليلها ومناقشتها من خلال الجداول الآتية:

الجدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تحليل نتائج السؤال الأول «واقع تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها»

رقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	يتم التدريب المستمر للمرأة أثناء عملها	3.85	1.08	كبيرة
2	يوجد خطط حكومية لتنمية المرأة	3.56	1.10	كبيرة
3	يتم الإعداد العلمي المناسب للمرأة في الوظائف الحكومية	3.48	1.14	كبيرة

رقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
4	تستخدم التكنولوجيا في تنمية قدرات المرأة	3.73	1.09	كبيرة
5	تنافس المرأة الرجل في التقدم للوظائف الحكومية	3.97	1.00	كبيرة
6	يتم مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات	3.72	1.09	كبيرة
7	تشارك المرأة في المؤتمرات والندوات العلمية	4.27	0.81	كبيرة جداً
8	تتميز المرأة بالإبداع والابتكار في العمل	4.34	0.80	كبيرة جداً
9	تشارك المرأة في فرق العمل بالوزارة	4.13	0.90	كبيرة
10	يعطى الحق للمرأة في الابتعاث	3.97	1.11	كبيرة
11	يوجد برامج علمية لتنمية قدرات المرأة في الوزارة	3.64	1.05	كبيرة
12	المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات	3.66	1.17	كبيرة
13	تشارك المرأة في الحياة الاقتصادية	4.04	0.99	كبيرة
14	تشغل المرأة مناصب عليا في الوزارة	3.66	1.11	كبيرة
15	يتم تفويض بعض الصلاحيات للمرأة في الوزارة	3.58	1.04	كبيرة
16	يتم دعم الأداء المتميز للمرأة في الوزارة	3.71	1.07	كبيرة
17	تحفز المرأة لإكمال تعليمها الأكاديمي	3.84	1.13	كبيرة
18	تشارك المرأة في وضع خطط الوزارة	3.50	1.12	كبيرة
19	يتم تمكين المرأة في برامج الحاسوب	4.00	0.86	كبيرة
20	يتم استخدام الانترنت كأداة لتنمية المرأة	3.99	0.96	كبيرة
21	يوجد نشرات ومطبوعات تؤكد على حقوق المرأة	3.36	1.16	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.80	1.04	كبيرة

يتضح من خلال الجدول أعلاه جدول رقم (4) الذي يعبر عن واقع تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها) أن الدرجة الكلية لجميع متوسطات المحور الأول بلغت (3.80) وبانحراف معياري بلغ (1.04)، وهذا يشير إلى درجة موافقة كبيرة عند المستقصيين حول هذا المحور، فيما حصلت الفقرة (8)، التي تنص على «تتميز المرأة بالإبداع والابتكار في العمل» على أعلى وسط حسابي (4.34)، وبانحراف معياري بلغ (0.80) مما يشير إلى درجة موافقة كبيرة جداً، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة (7)، التي تنص على «تشارك المرأة في المؤتمرات والندوات العلمية» بوسط حسابي (4.27) وبانحراف معياري بلغ (0.81) وهي درجة كبيرة جداً من الموافقة، وفي المرتبة الثالثة جاءت الفقرة (9) «تشارك المرأة في فرق العمل بالوزارة» بوسط حسابي (4.13) بدرجة كبيرة من الموافقة، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (13) «تشارك المرأة في الحياة الاقتصادية» بوسط حسابي (4.04) وبانحراف معياري بلغ (0.99) وهي درجة كبيرة موافقة، وقد جاءت في المرتبة الخامسة الفقرة رقم (19) «يتم تمكين المرأة في برامج الحاسوب» بوسط حسابي (4.00) وبانحراف معياري (0.86) وهي درجة كبيرة الموافقة أيضاً. وجاءت في المرتبة السادسة الفقرة رقم (20) «يتم استخدام الانترنت كأداة لتنمية المرأة»، بوسط حسابي قدره (3.99) وبانحراف معياري بلغ (0.96) وهي درجة كبيرة الموافقة. وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (21) والتي تنص على «يوجد نشرات ومطبوعات تؤكد على حقوق المرأة» بوسط حسابي قدره (3.36) وبانحراف معياري بلغ (1.00) وهي درجة متوسطة الموافقة.

الجدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات مجال تحليل نتائج السؤال الثاني «معوقات تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها»

رقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	خضوع المرأة لسلطة الرجل	3.68	1.14	كبيرة
2	عدم الالتحاق في الأعمال غير التقليدية	3.64	0.96	كبيرة
3	ضعف الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة في التنمية	4.06	0.93	كبيرة
4	العادات والتقاليد التي تحرم المرأة من العمل في كثير من المهن	3.90	1.16	كبيرة

رقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
5	رفض الأسر لعمل المرأة	3.54	1.05	كبيرة
6	ضعف المعلومات عن سوق العمل	3.86	0.87	كبيرة
7	الأنظمة والقوانين والتشريعات	3.64	1.05	كبيرة
8	انخفاض مستوى أجور المرأة في القطاع الحكومي	3.12	1.25	متوسطة
9	منافسة العمالة الوافدة لسوق العمل المحلي	3.79	1.05	كبيرة
10	قلة المكافآت والحوافز المادية	3.85	1.15	كبيرة
11	انخفاض نسبة التعليم عند النساء	3.03	1.30	متوسطة
12	عدم استيعاب سوق العمل للمرأة	3.50	1.16	كبيرة
13	دخول المرأة لسوق العمل بعمر متأخر	3.35	1.19	متوسطة
14	الزواج المبكر عند النساء	3.34	1.15	متوسطة
15	ضعف تأهيل المرأة للعمل في القطاع الحكومي	3.48	1.13	كبيرة
16	انتهاك حقوق المرأة من قبل الرجل	3.45	1.31	كبيرة
17	تدني الوضع الاقتصادي للمرأة	3.50	1.06	كبيرة
18	التمييز بين الرجل والمرأة في الوظائف	3.53	1.18	كبيرة
19	ارتفاع معدل البطالة عند المرأة	3.44	1.07	كبيرة
20	عزوف المرأة عن شغل الوظائف الحكومية	3.05	1.24	متوسطة
21	خوف المرأة من الفشل في العمل الحكومي	2.96	1.18	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.51	1.12	كبيرة

يتضح من خلال الجدول أعلاه جدول رقم (5) الذي يعبر عن (معيقات تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها) أن الدرجة الكلية لجميع متوسطات المحور الأول بلغت (3.51) وبانحراف معياري بلغ (1.12)، وهذا يشير إلى درجة موافقة كبيرة عند المستقيمين حول هذا المحور، فيما حصلت الفقرة (3)، التي

تنص على «ضعف الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة في التنمية» على أعلى وسط حسابي (4.06)، وبانحراف معياري بلغ (0.93) مما يشير إلى درجة موافقة كبيرة، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة (4)، التي تنص على «العادات والتقاليد التي تحرم المرأة من العمل في كثير من المهن» بوسط حسابي (3.90) وبانحراف معياري بلغ (1.16) وهي درجة كبيرة من الموافقة، وفي المرتبة الثالثة جاءت الفقرة (6) «ضعف المعلومات عن سوق العمل» بوسط حسابي (3.86) بدرجة كبيرة من الموافقة، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (10) «قلة المكافآت والحوافز المادية» بوسط حسابي (3.85) بدرجة كبيرة من الموافقة، وفي المرتبة الخامسة جاءت الفقرة (9) «منافسة العمالة الوافدة لسوق العمل المحلي» بوسط حسابي (3.79) بدرجة كبيرة من الموافقة. وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (21) «خوف المرأة من الفشل في العمل الحكومي» بوسط حسابي (2.96) وبانحراف معياري بلغ (1.18) وهي درجة متوسطة الموافقة، وقد جاءت قبلها الفقرة رقم (11) «انخفاض نسبة التعليم عند النساء» بوسط حسابي (3.03) وبانحراف معياري (1.30) وهي درجة متوسطة الموافقة أيضاً. وجاءت قبلها الفقرة رقم (20) «عزوف المرأة عن شغل الوظائف الحكومية»، بوسط حسابي قدره (3.05) وبانحراف معياري بلغ (1.24) وهي درجة متوسطة الموافقة. وجاءت قبلها الفقرة رقم (8) «انخفاض مستوى أجور المرأة في القطاع الحكومي»، بوسط حسابي قدره (3.12) وبانحراف معياري بلغ (1.25) وهي درجة متوسطة الموافقة.

ثانياً: الإجابة على فرضيات الدراسة:

1. الإجابة على فرضية الدراسة الأولى « لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة الباحثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الجنس.»

الجدول رقم (6) نتائج اختبار (ت) تبعاً لمتغير الجنس

الدلالة	(ت)	أنثى		ذكر		الفرضية
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.086	-0.238	1.27	3.08	0.89	3.06	الكلي

دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)

نصت الفرضية على أنه «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الجنس». وأظهرت النتائج الواردة في الجدول إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو «واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الجنس»، حيث بلغت قيمة «ت» (-0.238) وبدلالة إحصائية مقدارها (0.086)، وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية، مما يدعونا إلى عدم رفض الفرضية.

2. الإجابة على فرضية الدراسة الثانية «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.»

الجدول رقم (7) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) لقياس دلالة الفروق في الفرضيات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية:

الدلالة الإحصائية Sig - Value	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الفرضية
0.071	2.411	1336.525	3	4009.576	بين المجموعات	
		554.374	113	62644.287	داخل المجموعات	
			116	66653.863	المجموع	

نصت الفرضية على أنه «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية». وأظهرت النتائج الواردة في الجدول إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو «واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية»، حيث بلغت قيمة «ف» (2.411) وبدلالة إحصائية مقدارها (0.071)، وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية، مما يدعونا إلى عدم رفض الفرضية.

3. **الإجابة على فرضية الدراسة الثالثة** « لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير العمر.»

الجدول رقم (8) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) لقياس دلالة الفروق في الفرضيات تعزى لمتغير العمر:

الدلالة الإحصائية Sig - Value	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الفرضية
0.055	2.607	1438.071	3	4314.213	بين المجموعات	
		551.678	113	62339.650	داخل المجموعات	
			116	66653.863	المجموع	

نصت الفرضية على أنه « لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير العمر.» وأظهرت النتائج الواردة في الجدول إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو « واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير العمر.»، حيث بلغت قيمة «ف» (2.607) وبدلالة إحصائية مقدارها (0.055)، وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية، مما يدعونا إلى عدم رفض الفرضية.

4. **الإجابة على فرضية الدراسة الرابعة** «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.»

الجدول رقم (9) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) لقياس دلالة الفروق في الفرضيات تعزى لمتغير المؤهل العلمي:

الدلالة الإحصائية Sig - Value	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الفرضية
0.331	1.153	660.145	3	1980.436	بين المجموعات	
		572.331	113	64673.427	داخل المجموعات	
			116	66653.863	المجموع	

نصت الفرضية على أنه « لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي»، وأظهرت النتائج الواردة في الجدول إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو « واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي»، حيث بلغت قيمة «ف» (1.153) وبدلالة إحصائية مقدارها (0.331)، وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية، مما يدعونا إلى عدم رفض الفرضية.

5. الإجابة على فرضية الدراسة الخامسة «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الخبرة العملية».

الجدول رقم (10) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) لقياس دلالة الفروق في الفرضيات تعزى لمتغير الخبرة العملية:

الدلالة الإحصائية Sig - Value	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الفرضية
0.097	1.533	1905.339	3	5716.016	بين المجموعات	
		539.273	113	60937.847	داخل المجموعات	
			116	66653.863	المجموع	

نصت الفرضية على أنه «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الخبرة العملية». وأظهرت النتائج الواردة في الجدول إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو «واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الخبرة العملية»، حيث بلغت قيمة «ف» (1.533) وبدلالة إحصائية مقدارها (0.097)، وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية، مما يدعونا إلى عدم رفض الفرضية.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

1. أظهرت نتائج الدراسة أن المرأة تنافس الرجل في التقدم للوظائف الحكومية، وتشارك المرأة في المؤتمرات والندوات العلمية، ويتم التدريب المستمر للمرأة أثناء عملها.
2. تبين من نتائج الدراسة أن المرأة السعودية تتميز بالإبداع والابتكار في العمل، وتشارك المرأة في فرق العمل بالوزارة، ويتم مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات، ويعطى الحق للمرأة في الإبتعاث إلى وظائف خارج مؤسسة عملها.
3. أشارت نتائج الدراسة انه يتم تمكين المرأة في برامج الحاسوب، ويتم استخدام الانترنت كأداة لتنمية المرأة، وتحفز المرأة لإكمال تعليمها الأكاديمي وبدرجة كبيرة من الموافقة.
4. تبين من نتائج الدراسة أنه يوجد نشرات ومطبوعات تؤكد على حقوق المرأة، وأن هناك انخفاض لمستوى الأجور للمرأة في القطاع الحكومي وبدرجة متوسطة من استجابة المبحوثين.
5. أظهرت نتائج الدراسة أن خضوع المرأة لسلطة الرجل ورفض الأسر لعمل المرأة والأنظمة والقوانين والتشريعات والتمييز بين الرجل والمرأة في الوظائف، هي من معوقات تنمية المرأة العربية وتمكينها.
6. تبين من نتائج الدراسة ضعف الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة في التنمية. وأن العادات والتقاليد تحرم المرأة من العمل في كثير من المهن في المملكة العربية السعودية.
7. أشارت نتائج الدراسة إلى ضعف المعلومات عن سوق العمل وقلة المكافآت والحوافز المادية ومنافسة العمالة الوافدة لسوق العمل المحلي، هي من معوقات تنمية المرأة العربية وتمكينها.
8. تبين أن هناك عزوف للمرأة السعودية عن شغل الوظائف الحكومية وأن هناك انخفاض في نسبة التعليم عند النساء، وأنه يوجد خوف عند المرأة من الفشل في العمل الحكومي، وأن الزواج المبكر عند النساء، ويعتبر ذلك من معوقات تنمية المرأة العربية وتمكينها.
9. أظهرت نتائج الدراسة انه «لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها تعزى لمتغيرات الدراسة».

ثانياً: توصيات الدراسة

1. ضرورة عدم خضوع المرأة لسلطة الرجل إلا بما جاء في تعاليم الدين الإسلامي من حقوق وواجبات للمرأة والتي تقع على عاتقها تجاه الرجل.
2. يجب أن ينتبه ويتفهم الأهل لأهمية عمل المرأة جنباً إلى جنب بجانب الرجل في ظل الحياة الاقتصادية التي يعيشها العالم الآن وخاصة أن عمل المرأة أصبح ضروري لتوفير الاحتياجات المنزلية والحياة الكريمة للأسرة.
3. ضرورة أن تعمل الحكومات على تعديل الأنظمة والقوانين والتشريعات وبما يسمح للمرأة من ممارسة حياتها العملية والوظيفية جنباً إلى جنب مع الرجل، لان ذلك يمنحها جزء من الحرية في عملها وشغل الوظائف المناسبة لها، حيث أنه في بعض الأنظمة والتشريعات العربية لا يسمح للمرأة بممارسة بعض الوظائف وأختصارها على الرجال فقط.
4. يجب على القادة والمدراء في المؤسسات العربية عدم التمييز بين الرجل والمرأة في الوظائف وأعطاء المرأة الحق في المسابقات والتقدم للوظائف وبشكل علمي ومهني.
5. ضرورة أن تقوم الحكومات بمعالجة الضعف بالوعي الاجتماعي لأهمية دور المرأة في التنمية. وأن تعمل على محاربة العادات والتقاليد التي تحرم المرأة من العمل في كثير من المهن وخاصة في المملكة العربية السعودية.
6. يجب على الحكومات توفير المعلومات بدرجة كافية ومهنية وعلمية وتكنولوجية عن سوق العمل وخاصة فيما يتعلق بعمل المرأة وحقوقها.
7. ضرورة معالجة أستغلال المرأة العربية من حيث الرواتب والمكافآت والحوافز المادية وحرمانها منها أو ضآلتها بالنسبة للمرأة مقابل الرجل.
8. أن أهم ما تواجهه المرأة العربية من مشاكل في سوق العمل هو منافسة العمالة الوافدة لسوق العمل المحلي وخاصة في دول الخليج العربي، لذا يجب أعطاء الأولوية للعمل في سوق العمل للمرأة العربية.
9. ضرورة معالجة مشكلة عزوف للمرأة العربية عن شغل الوظائف الحكومية، والعمل على رفع مستوى التعليم عند المرأة العربية بإعطائها الفرص الكاملة للتعليم كما هو الحال عند الرجل. ويجب عدم خوف المرأة من النشل في العمل الحكومي، ومعالجة مشكلة الزواج المبكر عند المرأة العربية.

المراجع العربية:

1. إجلال، حلمي إسماعيل (2006م). رؤية مستقبلية للتمكين الاقتصادي للمرأة المصرية في محافظة القاهرة، المؤتمر السادس للمجلس القومي للمرأة، القاهرة.
2. باعشن، نادية. (2005). المساهمة الاقتصادية، ورقة عمل لندوة منتدى الرياض الاقتصادي الثاني، الرياض .
3. حنون، رسمية عبد القادر (2014). تنمية المرأة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
4. أبو حمدان، ماجد ملحم. (2014). تفعيل دور المرأة العربية السورية في التنمية الشاملة، مجلة دمشق، العدد 14 ، مج 30.
5. الحريبي، نهله (2013). تمكين المرأة، لماذا؟ وكيف؟، tariqramadan.com
6. الزيودي، ثاني (2016). دور المرأة في تحقيق التنمية والمستقبل المستدام، ملتقى السيدات للاستدامة والطاقة المتجددة، ابو ظبي.
7. التقرير الوطني لحال التنمية البشرية العراقي لعام 2008م.
8. صالح، أماني (2002م). التمكين السياسي في الوطن العربي، الشروط والمحددات، دراسة حالة التمكين السياسي في الكويت وقطر، جمعية دراسات المرأة والحضارة، القاهرة.
9. صلاح الدين، رأفت (2009). المرأة بين الجندرة والتمكين، منشورات لها أون لاين.
10. المشهداني، فهيمة كريم (2012م). سياسات تمكين المرأة البرامج والمعوقات: رؤية اجتماعية، مجلة العلوم التربوية والنفسية -كلية الآداب- جامعة بغداد، العراق، ع 88.
11. مالك، عبد الحسين أحمد (2012م) تمكين المرأة العراقية في مجالات التنمية ، مجلة الاقتصادي الخليجي - مركز دراسات الخليج العربي - جامعة البصرة - العراق، ع 23.

المراجع الأجنبية:

1. Argawal, Bina (1994). "Land Rights for Women: Making the Case". A Field of One's Own: Gender and Land Rights in South Asia. Cambridge: Cambridge Univ. Press. صفحات 1-50. ISBN 9780521429269.
2. Argawal, Bina (2010). Gender and Green Governance: The Political Economy of Women's Presence Within and Beyond Community Forestry (PDF). New York, NY: Oxford University Press. ISBN 978-19-0-7-956968.
3. Churchyard, N. (2009). "The Question of Empowerment: Women's Perspective on Their Internet Use". Gender, Technology and Development. **13** (3): 341-363. doi:10.1177097185241001300302/.
4. Debarati, H. & Jaishankar, K. (2012). Cyber Crime and the Victimization of Women: Laws, Rights and Regulations. Hershey, PA: Information Science Reference. ISBN 9781609608309. doi:10.4018-60960-1-978/8309.
5. McVeigh, T. (June 6, 2013). "Online Feminist activists of the digital age". Taipei Times.
6. Nussbaum, Martha C. (1995). "Introduction". In Martha C. Nussbaum & Jonathan Glover. Women, Culture, and Development: A Study of Human Capabilities. Oxford: Clarendon Press. صفحات 1-15. ISBN 9780198289647.
7. Nussbaum, Martha C. (2000). "Introduction". Women and Human Development: The Capabilities to Approach (PDF). Cambridge, UK: Cambridge University Press. صفحات 1-33. ISBN 9781139459358.
8. Oxaal & S. Bader (1997). "Gender and empowerment: definitions, approaches and implications for policy", in Bridge, report no. 40.
9. Parmar, A. (2003). "Microcredit, Empowerment, and Agency: Re-evaluating the Discourse". Canadian Journal of Development

- Studies. **24** (3): 461–76. doi:10.108002255189.2003.9668932/.
10. Radovic-Markovic, M.: Nelson-Porter, B. & Omolaja, M. (2012). "The new alternative women's entrepreneurship education: E-learning and virtual universities" (PDF). International Women Online Journal of Distance Education. **1** (2): 46–54. ISSN 21470367-.
 11. Safia Samee Ali (April 11, 2016). "'Motherhood Penalty' Can Affect Women Who Never Even Have a Child". NBC News.
 12. Sutton, J. & Pollock, S. (2000). "Online Activism for Women's Rights". Cyber Psychology & Behavior. **3** (5): 699–706. doi:10.108910949310050191700/.

المواقع الالكترونية:

نوره السعد، تاريخ الدخول، 2017/9/20م. womendawah.com.

ليلي الاحدب، 2017/7/27م. www.islamonline.net

<https://www.adced.ae/sites/ar/MediaCenter/Pages/Issue14Womenkey.aspx>

النعيمات، خليل، الاتحاد العام للجمعيات

<http://maktabatmepi.org/sites/default/files/resources/arabic/Anera6>.

الأحدب، ليلي (2009م). تمكين المرأة غير مرفوض إسلامياً، <http://www.Article01/07/islamonline.net/arabic/adam/2005>

الحريبي، نهله: تمكين المرأة، <http://tariqramadan.c>.

انتهى بحمد الله،،،