

درجة توفر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات بالرياض
وجامعة نارا النسائية باليابان من وجهة نظر طالباتهما - دراسة ميدانية مقارنة

إعداد:

د. سارة بنت عبدالله المنقاش

أستاذ مساعد - قسم الإدارة التربوية

كلية التربية - جامعة الملك سعود بالرياض

The Degree of Achieving the Factors of Successful Women's University in Nora Bent Abdurahman
University for girls in Riyadh and Nara Women University in Japan from the Perception of their students -
Comparative Field Study

By:

Dr. Sarah Abdullah Almengash

Assistant Professor- Educational Administration Dep.

College of Education- King Saud University

بحث منشور بمجلة كلية التربية - جامعة المنصورة العدد (72) الجزء الأول يناير 2010

**The Degree of Achieving the Factors of Successful Women's University in Nora Bent Abdurahman
University for girls in Riyadh and Nara Women University in Japan from the Perception of their students –
Comparative Field Study**

Dr. Sarah Abdullah Almengash

Assistant Professor– Educational Administration Dep.

College of Education– King Saud University

Abstract: The purpose of this study was to know to what extent the factors of successful women's university are achieved in both Nora Bent Abdurahman University for Girls (NBAU) in Riyadh and Nara Women University (NWU) in Japan from the perception of their students. Also the study attempted to discover the obstacles that hinder both universities from achieving these factors. To achieve these goals, questionnaires were distributed to a sample of 281 students from both universities.

The major findings of the study were the following:

1. The factors of successful women's university are achieved somehow in (NBAU) while they are achieved in (NWU).
2. There were no significant differences in the perception of students in both universities due to their academic specialization and study experience in the university.
3. The major obstacles that hinder (NBAU) from achieving the factors of successful women's university from the students' perceptions were respectively related to: the quality of buildings and services, faculty staff, curriculum and instruction, and administration system and university organizational climate.
4. No obstacles facing the achievement of the factors of successful women's university in (NWU) from the perception of its students.

Then several recommendations were drawn from the study to enhance the success of both universities.

درجة توفر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات بالرياض وجامعة نارا النسائية باليابان من وجهة نظر طالباتهما - دراسة ميدانية مقارنة

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات بالرياض وجامعة نارا النسائية باليابان من وجهة نظر طالباتهما، والمعوقات التي تحد من توافر هذه الخصائص.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، حيث تم إعداد وتوزيع استبانة لجمع بيانات الدراسة على عينة من طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات بالرياض وجامعة نارا النسائية باليابان بلغت 281 طالبة. وكانت أبرز نتائج الدراسة ما يلي:

1. أن خصائص الجامعات النسائية الناجحة كانت متوفرة نوعاً ما في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات، بينما كانت متوفرة في جامعة نارا النسائية باليابان.
 2. لم يكن لمتغير التخصص وعدد سنوات الدراسة في الجامعة أي تأثير على إجابات الطالبات.
 3. أن أهم المعوقات التي تحد من توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات من وجهة نظر طالباتها هي على التوالي: المعوقات المرتبطة بالمرافق العامة والخدمات المساندة، و بأعضاء هيئة التدريس، و بالمناهج وطرق التدريس، و بالأنظمة الإدارية والمناهج التنظيمية بالجامعة.
 4. لا توجد معوقات تحد من توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة نارا النسائية باليابان من وجهة نظر طالباتها.
- واختتمت الدراسة بعدد من التوصيات التي تؤكد على أهمية التركيز على توفر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في الجامعتين والتغلب على المعوقات التي تحد من توافرها.

المقدمة

تتنوع مؤسسات التعليم العالي التي توفر تعليمًا عاليًا للطلاب والطالبات بحسب نوع الجنس الذي تقبله هذه المؤسسات. فهناك الجامعات والكليات النسائية التي تقبل النساء فقط للدراسة فيها مثل جامعة نارا النسائية باليابان، وكلية نيوهول البريطانية، وكلية وليزلي بالولايات المتحدة الأمريكية، وكلية دبي النسائية بالإمارات العربية المتحدة، وجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في المملكة العربية السعودية. وهناك الكليات والجامعات التي تقبل الذكور فقط دون الإناث مثل جامعة الملك فهد للبترول والمعادن في المملكة العربية السعودية، وكلية وباش، وكلية هامبدن-سيدني في الولايات المتحدة الأمريكية. وأخيرا هناك الجامعات والكليات المختلطة والتي تقبل الجنسين للدراسة فيها والتي تشكل الغالبية العظمى من الجامعات مثل جامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية، وجامعة هارفرد في الولايات المتحدة الأمريكية.

ولكل نوع من مؤسسات التعليم العالي السابقة خصائصه التي يجب أن تميزه عن النوع الآخر وتجعله يؤدي رسالته على أكمل وجه إذا ما التزم بهذه الخصائص. وقد ركزت هذه الدراسة على خصائص الجامعات النسائية الناجحة من خلال المقارنة بين درجة توافر هذه الخصائص من وجهة نظر طالباتها في جامعتين نسائيتين هما جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن للبنات بالرياض وجامعة نارا النسائية باليابان.

وتعتبر جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن أول جامعة نسائية في المملكة العربية السعودية تقدم التعليم العالي للنساء فقط وتدار بواسطة هيئة إدارية وأكاديمية نسائية، ويتخرج منها سنوياً عدد هائل من الطالبات لا يزال معظمهن يخدمن قطاع التعليم بجميع مستوياته. لذلك أتت الحاجة لمعرفة درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة فيها والتي أجمعت عليها أدبيات التعليم العالي للمرأة ومعرفة المعوقات التي تحد من نجاحها من وجهة نظر طالباتها. أما جامعة نارا النسائية في اليابان فهي من الجامعات النسائية القلائل في العالم التي تقدم تعليمًا عاليًا للمرأة فقط. فمعظم مؤسسات التعليم العالي النسائية المتواجدة عالمياً عبارة عن كليات صغيرة ذات تخصصات محدودة. كما أنها جامعة متواجدة في بيئة أسبوية لها عاداتها وتقاليدها وحاصلة على تصنيف عالٍ من بين جامعات اليابان وذلك حسب التصنيف الياباني للجامعات (Nara Women's University, 2008). لذلك كان من الضروري التعرف على مدى توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة فيها ولا سيما أنها من الجامعات العريقة باليابان للكشف عن درجة توافر هذه الخصائص في جامعة نسائية متواجدة في بيئة مختلفة عن البيئة الغربية التي حددت هذه الخصائص.

مشكلة الدراسة

تساهم جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في استيعاب الطلب المتزايد على التعليم العالي للفتاة منذ بداية نشأتها ككلية في منطقة الرياض. ولا زالت الجامعة تستوعب عدد كبير من الطالبات يزداد سنة بعد أخرى إلى أن وصل في عام 2009م إلى 17,692 طالبة منتظمة (عمادة القبول والتسجيل، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، 2009م). وتتيح الجامعة التعليم العالي للفتاة فقط دون الذكور جنباً إلى جنب مع الجامعات السعودية المختلطة التي تقبل الطلاب والطالبات. إلا أن الجامعة تعاني الكثير من الصعوبات مثل قلة عدد عضوات هيئة التدريس، وضعف جودة

المناخ التنظيمي، وضعف الكفاءة الداخلية الكمية، وعدم وجود أدلة الوصف الوظيفي والتي أشارت إليها بعض الدراسات مثل دراسة (العصيمي، 2009) ودراسة (زكي، 2002) ودراسة المبعوث (2001). في حين أن الجامعات النسائية التي تقبل الطالبات فقط يجب أن تتميز بمجموعة من الخصائص تميزها عن الجامعات المختلطة حتى تكون ناجحة وفعالة تؤدي الغرض من إنشائها (Langdon, 2001).

هذه الخصائص أكدت عليها أدبيات الجامعات النسائية في أكثر من موضع وأجمعت على ضرورة توافرها في الجامعات النسائية مثل أن تركز رسالة الجامعة وأهدافها على تنمية المرأة، وأن توفر بيئة تعليمية داعمة لخصائص المرأة، وأن تقدم مناهج تعليمية متطورة وتخصصات غير تقليدية لا توفرها الجامعات المختلطة، وأن تشيد بإنجازات المرأة وقدراتها في المناهج الصفية واللاصفية (Tidball & others, 1999 و Smith & Others, 1995) و (Langdon, 2001) و (Kim and Alvarez, 1995) و (Whitt, 1994). وقد لخصتها سالمون (Salomone, 2007) فيما يلي: أن توفر الجامعة بيئة اجتماعية مريحة للطالبات، وتطور مهارتهن القيادية، وتؤكد على العمل الجماعي بنسبة أكبر من الجامعات المختلطة، وأن تتيح مناهج تناقش قضايا المرأة واهتماماتها، وتتيح الفرصة للطالبات لتشكيل وإدارة تنظيمات تهتم بقضايا المرأة في الجامعة، وتوفر نماذج نسائية ناجحة يقتدين بهن الطالبات، وتؤكد على العلاقة الحميمة بين الطالبات وعضوات هيئة التدريس.

فالجامعات السعودية المختلطة التي تقدم تعليمًا عاليًا للذكور والإناث في مراكز منفصلة لا تركز على احتياجات النساء بدرجة كبيرة وذلك بالنسبة للتخصصات والمناهج ومناقشة قضايا المرأة واهتماماتها وغير ذلك لأن رسالتها وهدفها هو ذاته للطلاب والطالبات. بل أن بعض الدراسات أثبتت أن الجامعات السعودية المختلطة لا تقدم فرصاً متكافئة للجنسين في النواحي التالية: الموارد المادية والمالية مثل التجهيزات والمباني والميزانيات المقدمة لمراكز الطالبات، عدد أعضاء هيئة التدريس وتطويرهن المهني وحضورهن للمؤتمرات الخارجية، وجودة المكتبات، و التخصصات المتاحة وفرص الإبتعاث، وفرص القيادة الإدارية للجامعة واتخاذ القرارات، وغير ذلك (الصائغ، 2006) و (باركندي، 2006) و (المبيريك، 2006) و (بوشيت، 2006) و (الجنوني، 2002). وهذه المشكلة لا تعاني منها الجامعات السعودية المختلطة فحسب إنما أيضاً الجامعات الأجنبية. فقد أشارت لانجدوم (Langdon, 2001) إلى أن التعليم المختلط في الولايات المتحدة الأمريكية لا يقدم فرصاً تعليمية متساوية مع الذكور بسبب تمتع الذكور بالموارد، والاهتمام والعناية، وفرص القيادة، والترقية والأجور أكثر من الإناث.

ولهذا السبب ظهرت الجامعات النسائية لتختص ببعض الخصائص التي تميزها عن الجامعات المختلطة أو الرجالية والتي يجب أن تركز عليها في أهدافها ورسالتها لتغطي بعض جوانب القصور في الجامعات المختلطة وتقدم ما لا تستطيع الجامعات المختلطة تقديمه للنساء. ومن هنا برزت الحاجة للتعرف على خصائص الجامعات النسائية الناجحة ودرجة توافرها في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في الرياض وجامعة نارا النسائية باليابان من وجهة نظر طالباتها، وكذلك تحديد المعوقات التي تحد من توافر هذه الخصائص لتقدم التوصيات المناسبة لرفع كفاءة الجامعة. وبذلك يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات بالرياض وجامعة نارا النسائية باليابان من وجهة نظر طالباتهما؟

ويتفرع من السؤال الرئيس السابق عدد من الأسئلة الفرعية كالتالي:

س1: ما درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات بالرياض من وجهة نظر طالباتها ؟

س2: ما درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة نارا النسائية باليابان من وجهة نظر طالباتها؟

س3: ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين وجهات نظر الطالبات حول درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات وجامعة نارا النسائية وفقاً للمتغيرات التالية: [الجامعة، و التخصص (علمي أو أدبي)، عدد سنوات الدراسة بالجامعة (أقل من سنتين أو سنتان فأكثر)]؟

س4: ما المعوقات التي تحد من توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات بالرياض من وجهة نظر طالباتها ؟

س5: ما المعوقات التي تحد من توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة نارا النسائية باليابان من وجهة نظر طالباتها؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

1. التعرف على خصائص الجامعات النسائية الناجحة كما في أدبيات التعليم العالي للمرأة.
2. التعرف على درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات بالرياض من وجهة نظر طالباتها.
3. التعرف على درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة نارا النسائية باليابان من وجهة نظر طالباتها.
4. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية - إن وجدت - بين وجهات نظر الطالبات حول درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات وجامعة نارا النسائية وفقاً للمتغيرات التالية: [الجامعة، التخصص (علمي أو أدبي)، عدد سنوات الدراسة بالجامعة (أقل من سنتين أو سنتان فأكثر)].
5. تحديد المعوقات التي تحد من توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات بالرياض من وجهة نظر طالباتها.
6. تحديد المعوقات التي تحد من توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة نارا النسائية باليابان من وجهة نظر طالباتها.

أهمية الدراسة:

تتلخص أهمية الدراسة فيما يلي:

1. قلة الدراسات التي تناولت الجامعات النسائية وخاصة العربية منها.

2. تحديد خصائص الجامعات النسائية الناجحة عن طريق جمعها وتلخيصها وتصنيفها من أدبيات التعليم العالي النسائي لتكون مرجعاً للمهتمين بالتعليم العالي للفتاة.

3. تساعد متخذي القرار في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في التعرف على مدى توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة فيها والاستفادة من التوصيات التي تقدمها الدراسة في الرفع من كفاءة وفعالية الجامعة.

4. التعرف على جامعة نسائية عريقة في دولة أخرى والخصائص التي تتمتع بها من شأنه أن يساهم في تطوير الجامعات والكليات النسائية المحلية.

مصطلحات الدراسة

الجامعات النسائية: حددت المادة الأولى من نظام مجلس التعليم العالي مفهوم الجامعات بأنها "مؤسسات علمية وثقافية تعمل على هدي الشريعة الإسلامية، وتقوم بتنفيذ السياسة التعليمية بتوفير التعليم الجامعي، والدراسات العليا، والنهوض بالبحث العلمي، والقيام بالتأليف، والترجمة، والنشر، وخدمة المجتمع في نطاق اختصاصها" (وزارة التعليم العالي، 2007، ص 27). أما الجامعات النسائية فقد عرفها هاروارث وزملاؤه (Harwarth & Others, 1997) بأنها "الجامعات التي لديها رسالة قوية تركز على رقي وتوسيع فرص التعليم العالي للنساء". وعرفتتها سالمون (Salomone, 2007) بأنها الجامعات التي تركز على المرأة وتطورها العقلي والعاطفي وتضعه من أولى الأولويات في سياساتها وبرامجها وأنشطتها.

ويقصد بها في هذه الدراسة: الجامعات التي تقبل النساء فقط للدراسة فيها وتكون غالبية الهيئة الإدارية والتدريسية والقيادية من النساء، وتركز رسالتها على توسيع فرصة التعليم العالي للمرأة وتحسين الخدمات التعليمية المقدمة لها.

خصائص الجامعات النسائية الناجحة: عرف هال (Hall, 1991, p 30) المنظمات الناجحة بأنها "قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها المرجوة". ويقصد بخصائص الجامعات النسائية في هذه الدراسة مجموعة من الصفات والمميزات التي تتصف بها الجامعات والكليات النسائية الناجحة والتي تميزها عن أنواع الجامعات الأخرى الرجالية والمختلطة حيث أجمعت على هذه الخصائص أدبيات التعليم العالي للمرأة وتم جمعها وتصنيفها في هذه الدراسة في ثمانية خصائص تمت مناقشتها في الإطار النظري للدراسة.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تبحث هذه الدراسة في خصائص الجامعات النسائية الناجحة كما حددتها أدبيات الجامعات والكليات النسائية ومدى توافرها في جامعتين نسائيتين أحدهما جامعة نسائية محلية والأخرى جامعة نسائية أجنبية. ولا تبحث هذه الدراسة في خصائص الجامعات الناجحة بشكل عام إنما ما يجب أن تتميز به الجامعات النسائية عن الجامعات المختلطة والجامعات الرجالية.

الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة ميدانياً على جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية وجامعة نارا النسائية بمدينة نارا باليابان.

الحدود البشرية: تشمل الدراسة عينة من طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في جميع كليات الجامعة الحالية في مدينة الرياض وعددها ست كليات، ولا تشمل الدراسة الطالبات في المحافظات التابعة لمنطقة الرياض وعددهم 18 كلية، كما لا تشمل الكليات الجديدة تحت الإنشاء. كما تشتمل الدراسة على عينة من طالبات جامعة نارا النسائية بمدينة نارا اليابانية في جميع كليات الجامعة وعددها أربع كليات.

الإطار النظري للدراسة

تم تناول الإطار النظري للدراسة من خلال ثلاثة محاور: المحور الأول خصائص الجامعات النسائية الناجحة، والمحور الثاني نبذة عن جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، أما المحور الثالث فيتناول نبذة عن جامعة نارا النسائية.

أولاً: خصائص الجامعات النسائية الناجحة:

بدأت الجامعات والكليات النسائية المخصصة لتدريس النساء دون الرجال في الظهور في منتصف وأواخر القرن التاسع عشر في الولايات المتحدة الأمريكية وفي أوروبا (Harford, 2007). والسبب في ذلك هو الطلب المتزايد على توفير التعليم العالي للمرأة بنفس القدر والكيف من التعليم الذي يتلقاه الرجال والذي بدأ عام 1636 بتأسيس كلية هارفرد للرجال فقط في أمريكا (Harwarth & others, 1997). فالجامعات والكليات التي ترحب بقبول النساء حينذاك هي الجامعات والكليات النسائية فقط حيث لم يكن مسموحاً للنساء الالتحاق بكليات الرجال. وخلال القرن العشرين حينما اقتحمت المرأة ميدان العمل وظهرت العديد من التغيرات الاقتصادية والديموغرافية والدينية والاجتماعية أصبحت الكليات والجامعات النسائية متوفرة بشكل أكبر مثل كلية "سمث" و"ويلزلي" و"برين ماور" و"هارت فورد" و"ماونت هوليوك" (Tidball & Others, 1999). وفي أواخر عام 1960 كان هناك 300 كلية نسائية تقبل النساء فقط للدراسة فيها (Kim, 2002) أشهرها الأخوات السبع التي تضم سبع كليات عريقة من ضمنها كلية "ويلزلي" و"ماونت هوليوك" (Harford, 2007).

بعد ذلك تقلص عدد الكليات والجامعات النسائية وتحول العديد منها إلى كليات وجامعات مختلطة أو أغلق عدد منها. وقد أوضحت كيم والفارينز أن سبب تقلص عددها لا يرجع إلى عدم كفاءتها، إنما نتيجة لقبول النساء في جامعات الرجال وبالتالي انخفاض عدد المتقدمات على الجامعات النسائية، علاوة على وجود أسباب أخرى مثل التطورات الاجتماعية في المساواة بين الجنسين، ووجود مشكلات مالية تعاني منها الجامعات النسائية، وظهور تشريعات جديدة، والمنافسة الحادة مع مؤسسات التعليم العالي التي تقبل الذكور والإناث (Kim and Alvarez, 1995) و (Kim, 2002). وبحلول عام 1993م انخفض عدد الجامعات والكليات النسائية من 300 في عام 1960 إلى 83 كلية وجامعة نسائية منهم فقط ثلاث جامعات حكومية لا تزال موجودة وهي: جامعة ولاية ميسيسيبي النسائية، وكلية دوكللاس التابعة لجامعة روتجيز، وجامعة تيكساس النسائية (Harwarth & others, 1997). أما اليوم فيوجد حوالي 50 كلية نسائية في الولايات المتحدة الأمريكية (Anyason, 2009). وعلى الرغم من انخفاض عدد الجامعات والكليات النسائية المتواجدة اليوم في الولايات المتحدة الأمريكية إلا أنها لا تزال أكثر عدداً من الجامعات والكليات الرجالية التي تقبل الذكور فقط حيث ظل منها عشرة كليات رجالية فقط (Anyason, 2009).

أما الجامعات والكليات النسائية المتبقية فبدأت تحسن أدائها وترفع من كفاءتها حيث راجعت ودعمت رسالتها، وركزت على توفير بيئة تعليمية نسائية مناسبة لخصائص المرأة، مما جعلها في طليعة مؤسسات التعليم العالي المتميزة في تقديم تعليم عالي للمرأة وأصبحت الخيار الأفضل للنساء الراغبات في مواصلة تعليمهن العالي (Salomone, 2007).

ولأن الأدبيات العربية عن التعليم العالي النسائي قليلة جدا وتكاد تكون معدومة تمت الاستفادة من الأدبيات الأجنبية المتعلقة بخصائص الجامعات والكليات النسائية الناجحة مثل: (Harwarth & Others, 1997) و (Tidball & Others, 1999) و (Smith & Others, 1995) و (Salomone, 2007) و (Astin, 1993) و (Smith, 1990) و (Ledman & Others, 1995) و (Langdon, 2001) و (Kim and Alvarez, 1995) و (Whitt, 1994) و (Riordan, 1994) و (Sebrechts, 1999) و (Anyason, 2009) حيث تمت مراجعتها وتلخيصها واستخلاص أهم الخصائص التي ينبغي للجامعات والكليات النسائية أن تتصف بها. وتم تصنيفها في ثمانية خصائص كالتالي:

1) غرس ثقة القدرة على تحقيق الإنجاز الأكاديمي (Instill High Academic Expectations):

لابد أن تركز الجامعة النسائية على غرس ثقة القدرة على الإنجاز الأكاديمي في الطالبات للوصول إلى أعلى المراحل التعليمية. ويمكن للجامعة النسائية تحقيق ذلك عن طريق: تقدير الطالبات والاهتمام بهن فكل ما يقولنه ويفعلنه ينبغي أن يكون محل اهتمام من قبل الجامعة، ومعاملة الطالبات كزميلات وطالبات علم، وإقناعهن بقدرتهن على اتخاذ القرارات، ودفعهن لتحقيق طموحاتهن بعيدا عن توقعاتهن المحدودة، وإشراكهن في البحوث العلمية، ودعوتهن لحضور المؤتمرات العلمية، والإيمان بأن جميع الطالبات لديهن القدرة على الإنجاز والنجاح إذا ما أعطين الفرصة المناسبة.

2) تقديم نماذج نسائية ناجحة للطالبات (Provide Strong Positive Role Models):

ينبغي للجامعة النسائية أن تحرص على تقديم نماذج نسائية ناجحة للطالبات للإقتداء بهن والاستفادة من خبراتهن ولتقديم الدعم الكافي لهن. هؤلاء النماذج عادة ما يتصفن بالقوة والنجاح والطموح والدافعية وحب المنافسة والتحدى. ويمكن توفير هذه النماذج من خلال أعضاء هيئة التدريس، المحاضرات الزائرات، الإداريات، قيادات الجامعة، المستشارات وغيرهن.

3) مساعدة الطالبات على النجاح الأكاديمي والمساهمة بفاعلية في المجتمع (Help Women Succeed in Education and

Contribute Effectively to Society):

لابد أن تعد الجامعة النسائية طالباتها للمنافسة والنجاح على المستوى الأكاديمي والعملية لخدمة المجتمع. ويمكن أن يتحقق ذلك عن طريق تطوير مهارات الطالبة، والحرص على التدريب الميداني اللازم لنجاحها في حياتها الوظيفية، وتوجيهها وتزويدها بكل ما تحتاجه لتطوير هذه المهارات، وتوفير البرامج المنهجية واللامنهجية الداعمة.

4) خلق بيئة داعمة للعملية التعليمية (Create a Supportive Environment):

ينبغي للجامعة النسائية أن توفر بيئة تعليمية داعمة للطالبات لتطوير قدراتهن. ويكون هذا الدعم عن طريق الاستماع لمشكلات الطالبات وتزويدهن بالإرشاد الأكاديمي والنفسي المناسب. فالأدبيات السابقة تشير إلى أن الجامعات النسائية تعتبر من الأماكن المناسبة لمناقشة اهتمامات الطالبات وقضاياهن الحساسة. كما يجب أن تهتم الجامعة النسائية بتوفير حياة جامعية ملائمة للطالبات في جميع جوانب العملية التعليمية مثل جودة التدريس والمناهج الشاملة والهيئة التدريسية المؤهلة والأجهزة والمباني وغيرها.

5) تحديد ونشر رسالة الجامعة (Clarify and communicate the Mission):

لابد أن يكون للجامعة رسالة قوية وواضحة ومحددة تركز على تقديم تعليم عالي الجودة للطالبات وتلتزم بتطويرهن أكاديمياً ومهنياً. وينبغي نشر هذه الرسالة للجميع داخل الجامعة وخارجها، وأن تنعكس في جميع أعمال الجامعة مثل طرق التدريس وتصميم المناهج وعمل البحوث واتخاذ القرارات وتصميم المباني. إن أهم ما يميز الجامعة النسائية عن غيرها من الجامعات المختلطة والرجالية بل وحتى الجامعات النسائية التي تقبل عدد من الطلاب الذكور لزيادة مخصصاتها المالية هي دعم وتركيز رسالتها وأهدافها على المرأة وتنميتها. فالجامعات النسائية التي تقبل الإناث وعدد محدود من الذكور مثل جامعة ميسيسيبي النسائية وجامعة تكساس النسائية لا يعتبرها البعض جامعات نسائية ولا يذكرها في قائمة الجامعات النسائية لأن رسالتها وأهدافها لا تركز على النساء (Reisberg, 2000).

6) تضمين إنجازات المرأة في المناهج (Include Women in the Curriculum):

تشير الأدبيات عن خصائص الجامعات النسائية إلى أن تضمين إنجازات المرأة في المناهج وإلقاء الضوء على تاريخ النساء المبدعات ومساهمتهن في الوطن له تأثير إيجابي على نجاح الطالبات وزيادة طموحهن وتحصيلهن الدراسي.

7) تطوير المناهج الدراسية (Improve the Curriculum):

ينبغي للجامعات النسائية أن توفر للطالبات التخصصات التقليدية وغير التقليدية التي لا توفرها بقية الجامعات. كما يجب تطوير المناهج بما يتلاءم مع متطلبات العصر بحيث تركز المناهج على الجانب النظري والعملية التطبيقي، وأن تتمكن الطالبات من اكتساب المهارات الفكرية النقدية والتحليلية، وأن تكون المحاضرات مزيج من التفاعل والمناقشة وتبادل المعلومات بين الطالبات وأستاذة المقرر.

8) إتاحة فرصة الإدارة القيادية للمرأة (Provide Opportunities for Leadership):

لابد للجامعة النسائية أن تركز على تدريب الطالبات على مهارات القيادة والمشاركة بفاعلية في المجتمع عن طريق حضور ورش العمل والدورات التدريبية والمحاضرات التي تناقش مهارات القيادة وقضايا الإدارة، ومن هذه المهارات مهارة التفكير والاتصال والكتابة والتنظيم وذلك لأن عدد القيادات النسائية التي تتولى مناصب قيادية في جميع أنحاء العالم أقل بكثير من عدد القيادات الرجالية. كما ينبغي للجامعة أن توفر فرص وظيفية إدارية للطالبات في الجامعة وتشركهن في النشاطات القيادية خلال سنوات الدراسة لتنمية الثقة القيادية لديهن، علاوة على توفير مناصب قيادية عليا لعضوات هيئة التدريس ليشعرن بأهميتهن في إدارة الجامعة (Kim and Alvarez, 1995) و (Whitt, 1994).

ثانياً: نبذة موجزة عن جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات:

افتتحت أول كلية للبنات في المملكة العربية السعودية في بداية العام المحجري 1390هـ (1971م) في الرياض ثم توالى افتتاح كليات البنات سنة بعد أخرى في المدن الكبيرة في المملكة حتى وصل عددها إلى 102 كلية بحلول عام 1427هـ منتشرة في 70 محافظة ومدينة (عمادة القبول والتسجيل في كليات البنات، 1427هـ). وفي عام 1425هـ أعلن الملك عبدالله بن عبد العزيز عن تحويل كليات البنات الموجودة في الرياض إلى جامعة الرياض للبنات وتم تعيين مديرة للجامعة في عام 1428هـ. وفي عام 1429هـ أطلق خادم الحرمين الشريفين لقب جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات وبذلك تكون أول جامعة حكومية لا تقبل إلا طالبات. وتتلخص رسالة الجامعة فيما يلي:

- أن تكون الجامعة قناة لاكتساب ونقل وتطوير ونشر المعرفة وتأصيلها بما يتفق مع قيم وثقافة المجتمع.
- إعداد النخب القيادية والكوادر المتميزة في المجتمع.

- السعي لتحقيق شمولية المناهج والمعارف وتنمية القدرات العقلية والمهنية بما يحقق مناخاً ملائماً للإبداع.
- ترسيخ الجامعة لأسس البحث العلمي ورفع مستوى وكفاءة التعليم في برامج الدراسات العليا.
- استثمار الجامعة لتقنيات التعليم والمعلومات والاتصالات.
- أن تكون الجامعة مسؤولة عن التأثير الإيجابي لمسيرة المجتمع وترسيخ ثوابته وخصوصياته الحضارية المتميزة بما يدعم التماسك الاجتماعي ويوثق مبدأ المواطنة.
- أن تكون الجامعة ملتقى للثقافات الإنسانية التي تتواءم مع ثقافتها الوطنية في القيم والمعاني النبيلة (جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، 1429هـ، ص3).

وحالياً تتألف الجامعة من ست كليات في مدينة الرياض وهي: كلية التربية للأقسام العلمية، وكلية التربية للأقسام الأدبية، وكلية التربية لإعداد المعلمات، وكلية التربية للاقتصاد المنزلي والتربية الفنية، وكلية الخدمة الاجتماعية، وكلية الآداب. وتعمل الجامعة الآن على إعادة هيكلتها، وقد وافق مجلس التعليم العالي على هذه الهيكلة بحيث تضم الجامعة الكليات التالية: كلية الاقتصاد المنزلي وتضم أربعة أقسام، كلية التصميم والفنون وتضم أربعة أقسام، وكلية التربية وتضم ستة أقسام، و كلية رياض الأطفال، وكلية العلوم وبعض الكليات التي لا تزال تحت الإنشاء مثل كلية الصيدلة وعلوم الحاسب (جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، 1429هـ، ص 9-10). وترتبط بمديرية الجامعة خمس وكليات وهن : وكلية الجامعة، وكلية الجامعة لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وكلية الجامعة للشؤون التعليمية، وكلية الجامعة للدراسات والتطوير والمتابعة، وكلية الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي. ويبلغ عدد الطالبات المنتظمات في الجامعة لعام 2009م (17,692 طالبة) أما عدد أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهن فبلغ 897 عضوة (عمادة القبول والتسجيل، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، 2009م).

ثالثاً: نبذة موجزة عن جامعة نارا النسائية باليابان:

ترجع بدايات جامعة نارا النسائية إلى عام 1908م عندما افتتحت الحكومة اليابانية كلية نارا النسائية للتعليم العالي في مدينة نارا بهدف تدريب المعلمات للتدريس في المدارس الحكومية (General Affairs and Planning Division of Nara Women's University, 2008). وفي عام 1911م الحق بها مدرسة ابتدائية وثانوية نسائية، ثم الحق بها مدرسة لرياض الأطفال في عام 1912م. وبعد ذلك التاريخ تحولت الكلية إلى جامعة نارا النسائية في عام 1949م. وفي عام 2004م تحولت الجامعة إلى جامعة وطنية وارتبطت بوزارة التعليم (Nara Women's University, 2008). ويوجد في اليابان جامعة نسائية واحدة فقط إلى جانب جامعة نارا النسائية وإلا أن جامعة نارا النسائية تعد الأفضل وحقت مستوى أكاديمي عال في التصنيف الأكاديمي الياباني من بين الجامعات اليابانية (<http://koto.nara-wu.ac.jp/gakusei/ryugaku>). وتتلخص رسالة الجامعة فيما يلي:

- تقديم تعليم رفيع المستوى للنساء.
- النشر الواسع المدى للمعرفة الأساسية إلى جانب التدريس والبحث العلمي في التخصصات الأكاديمية.
- تطوير القدرات والمهارات المتنوعة وخاصة مهارة التدريس والبحث العلمي في الجانبين التطبيقي والنظري.
- الإسهام في تطوير المجتمع من خلال البحث العميق عن المعرفة (Nara Women's University, 2008).

وتتضمن الجامعة أربع كليات بأقسام أكاديمية متعددة تحتوي على مسارات مختلفة وهذه الكليات كالتالي: كلية الآداب وتضم ثلاثة أقسام تشمل إحدى عشر مساراً، وكلية العلوم وتضم خمسة أقسام تشمل عشر مسارات، وكلية الحياة الإنسانية والبيئة وتضم أربعة أقسام وتشمل مسارين، وكلية الدراسات العليا للعلوم الطبيعية والعلوم الإنسانية. وتمنح الجامعة درجة البكالوريوس في اثنا عشر تخصصاً، ودرجة الماجستير في اثنا عشر تخصصاً أيضاً، ودرجة الدكتوراه في أربعة تخصصات (Nara Women's University, 2009, p5).

أما بالنسبة للهيكل الإداري للجامعة فيرتبط بمديرية الجامعة أربعة وحدات هي الكليات الثلاث، وكلية الدراسات العليا، والمدارس الملحقة بالجامعة، والمكتب الإداري والذي يتفرع منه عشر أقسام مثل قسم الموظفين، وقسم المالية، وقسم دعم الطالبات، وقسم المكتبات، وقسم التعاون البحثي (Nara Women's University, 2009, P3).

ويبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة حسب إحصائية عام 2009م 210 عضو هيئة تدريس و 2842 طالبة (Nara Women's University, 2009). أما مصادر تمويل الجامعة فهي متنوعة ما بين المنح الحكومية، والمنح من القطاع الخاص، والتبرعات، وموارد البحث العلمي واستثمارات الجامعة (Nara Women's University, 2008).

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية:

1. دراسة العصيمي 2009 م بعنوان "المناخ التنظيمي في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات كما تراه عضوات هيئة التدريس ومن في حكمهن" وهدفت الدراسة إلى التعرف على المناخ التنظيمي في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات كما تراه عضوات هيئة التدريس ومن في حكمهن والمقترحات لتحسين المناخ التنظيمي للجامعة ليكون أكثر كفاءة وفاعلية. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة و الإستبانة لجمع البيانات التي وزعت على 266 عضو من النساء. وقد توصلت الدراسة إلى أن المناخ التنظيمي في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن يميل إلى نمط المناخ التنظيمي المفتوح. وترتبت أبعاد المناخ التنظيمي حسب أهميتها إلى ما يلي: بعد الإجراءات التنظيمية، بعد العلاقات الإنسانية والاتصال، و ثم بعد اتخاذ القرارات، يليه بعد النمو المهني، ثم بعد القيادة الإدارية، وأخيراً بعد التحفيز. إلا أن جميع هذه

الأبعاد حصلت على موافقة متوسطة من حيث توافرها في الجامعة ماعدا بعد التحفيز والذي حصل على درجة نادراً من حيث الحدوث. وأوصت الدراسة بتحسين المناخ التنظيمي للجامعة بناء على مقترحات أفراد عينة الدراسة.

2. دراسة زكي 2002 بعنوان "واقع البناء التنظيمي لكليات التربية للبنات في مكة وجدة والطائف كما يراه المسؤولين و المسؤولين بالكلية وإداراتها العامة" و هدفت الدراسة التعرف على واقع البناء التنظيمي في بعض كليات البنات والمعوقات التي تحد من كفاءة العمل الإداري من وجهة نظر المسؤولين والمسؤولين بالكلية. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي وجمعت بيانات الدراسة من 143 استبانة. وقد كان من أبرز ملامح واقع البناء التنظيمي في كليات التربية للبنات هو عدم وجود خرائط تنظيمية توضح الهيكل الشامل للكلية وحدود السلطات والمسؤوليات و الإجراءات والأساليب اللازمة للعمل في الإدارات والأقسام والوحدات الإدارية. أما أهم المعوقات فقد تمثلت في عدم وجود أدلة تنظيمية تصف الوظائف الإدارية، وقدم اللائحة المنظمة لقواعد العمل والتي تعود لعام 1413هـ وافتقارها للمعلومات الهامة عن العمل، وعدم التوازن بين الصلاحيات الممنوحة للقيادات والمسؤوليات التي يقمن بها، وقلة عدد الموظفين المتميزات، وعدم وجود إدارة لجمع المعلومات وحفظها ونشرها.

3. دراسة المبعوث 2001 بعنوان "الكفاءة الداخلية الكمية للأقسام الدراسية في كليات البنات في المملكة العربية السعودية" هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الكفاءة الداخلية الكمية للأقسام الدراسية ولكل قسم وكلية على حدة وذلك بالنسبة لجميع كليات البنات لمرحلة البكالوريوس لفوج عام 1412/1413 والذي تخرج عام 1416/1315هـ. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الوثائقي وكانت أهم النتائج ما يلي: أن مستوى الكفاءة الداخلية الكمية للأقسام كان منخفض عن المعدل المثالي، وأن عدد السنوات المستثمرة لتخريج الطالبة في كليات البنات يزيد عن المدة المقررة وهي أربع سنوات، وتختلف الكليات في مستوى كفاءتها فقد سجلت كلية الآداب مستوى منخفض الكفاءة. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على رفع مستوى الكفاءة الداخلية لكليات البنات في غضون ثلاثة أعوام.

4. دراسة سلامة 2000 بعنوان "الفعالية التنظيمية بجامعة أم القرى والملك عبدالعزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الفعالية التنظيمية في جامعتين سعوديتين هما جامعة أم القرى وجامعة الملك عبد العزيز وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. وقد تم قياس مستوى الفعالية التنظيمية من خلال تسعة أبعاد هي: رضا الطالب تربوياً، والنمو التعليمي للطالب، والنمو الشخصي للطالب، والنمو المهني للطالب، ورضا أعضاء هيئة التدريس، والنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس، وانفتاح النظام والتفاعل مع المجتمع، والقدرة على استقطاب المصادر، والصحة التنظيمية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي على عينة من أعضاء هيئة التدريس. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الفعالية التنظيمية العام في جامعتي أم القرى والملك عبد العزيز فكان متوسطاً أما على مستوى جميع أبعاد الفعالية التنظيمية التسعة فكان مستوى الفعالية التنظيمية أيضاً متوسطاً. وأوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بالنمو المهني لعضو هيئة التدريس، وزيادة الاهتمام بما يختص بتحقيق الرضا لدى الطلاب، وزيادة الاهتمام بتوفير البيئة الحافزة لنمو الطلاب.

5. دراسة كيم 2002 (Kim): هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية الكليات النسائية بالمقارنة مع الكليات المختلطة في تطوير المهارات العقلية للطالبات لتحقيق فاعلية التعليم. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي بتطبيق استبانة على 1,397 طالبة في 86 كلية نسائية و1,059 طالبة في 73 كلية مختلطة. وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق إحصائية ما بين النوعين من الكليات في تطوير مهارة التفكير الناقد ومهارة التحليل وحل المشكلات. بينما توجد فروق بين الكليات المختلطة والنسائية في قدرة الكليات النسائية على تطوير مهارة تنمية الذات بسبب توفيرها للبيئة الإيجابية الداعمة للطالبات. كما توصلت الدراسة إلى أن الطالبات في الكليات النسائية يملن إلى المشاركة في أنشطة الكلية التي تتسم بتطوير المهارات العقلية أكثر من نظيرتهن في الكليات المختلطة.
6. دراسة تدبال وآخرون 1999 (Tidball & Others) هدفت الدراسة إلى معرفة عوامل نجاح كليتين نسائيتين هما كلية براين ماور وكلية بنيت النسائية في الولايات المتحدة الأمريكية. واستخدم الباحثون الإستبانة لجمع المعلومات من الطالبات وقد توصلت الدراسة إلى سبعة عوامل رئيسية لنجاح الكليتين هي: تحديد ونشر رسالة الكلية، والإيمان بقدرة الطالبات على الإنجاز ودفعهن إليه، ومنحهن الاهتمام والعناية الكافية، وتقديم نماذج نسائية للطالبات للإقتداء بهن، وزيادة عدد النساء لتشكيل قوة داعمة للطالبات، وتقديم فرص قيادية للطالبات، وتضمين إنجازات المرأة في مناهج الكلية. وقد أوصت الدراسة بضرورة التركيز على هذه العوامل مجتمعة في الكليات النسائية وعدم تحقيق بعضها دون البعض الآخر.
7. دراسة سكوت 1998 (Scott): قدمت سكوت دراسة نظرية حول عوامل نجاح التعليم العالي للنساء وحددت عشر عوامل مهمة ينبغي للقيادات النسائية تبنيتها لإدارة مؤسسات التعليم العالي للنساء وهي: تعميق المعرفة في المناهج، وإيجاد طرق مبتكرة للتواصل، وتحقيق الشراكة مع المجتمع، ومناقشة قضايا المرأة، والاهتمام بالتجديد، وإعادة هيكلة التعليم العالي لخلق توجهات جديدة، وتحقيق المساواة مع مؤسسات التعليم العالي الأخرى خاصة من الناحية الأكاديمية وتطوير الذات، وفهم وفحص رسالة المؤسسة باستمرار، واستخدام التكنولوجيا للتجديد والابتكار، ومحاولة الحصول على الدعم المالي من مصادر غير حكومية لضمان استمرار حياة المؤسسة وتطورها.
8. دراسة سميث وآخرون 1995 (Smith & Others): هدفت الدراسة إلى مقارنة خبرات الطالبات اللاتي يدرسن في مؤسسات تعليم عالي نسائية بخبرات الطالبات اللاتي يدرسن في مؤسسات تعليم عالي مختلطة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي حيث تم توزيع استبانة على عينة مكونة من 160 طالبة يدرسن في 30 كلية نسائية و764 طالبة يدرسن في 173 كلية مختلطة. وأظهرت النتائج أن الكليات النسائية تمهد طريق النجاح لطلبتها. حيث يشعر الطالبات في الكليات النسائية أن الكلية تهتم بهن وتعليمهن الأكاديمي، وتهتم بمشاركةهن في المناهج اللاصفية وفي نشاطات الكلية، وتقدر الثقافات المتعددة، وتعني بنموهن وتطورهن الأكاديمي والقيادي. وفي المقابل سجلت طالبات

الكليات المختلطة نسبة أعلى من نظيراتها في تمتعهن بحياة اجتماعية سعيدة في الكلية. وأكدت الدراسة على تأثير المناخ التنظيمي للكلية على نجاح الطالبات.

9. دراسة كيم والفاريز 1995 (Kim & Alvarez): هدفت الدراسة إلى تقييم خصائص التنظيم الفعال في الكليات النسائية والمختلطة من خلال ثلاثة أبعاد وهي: التطوير الأكاديمي للطالبات، وتطوير المهارات الاجتماعية لتعزيز الثقة بالنفس، والإعداد المهني للطالبات. وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي بتوزيع استبانة على عينة من الطالبات في الكليات النسائية بلغ عددهن 1260 طالبة من 34 كلية نسائية و 10,088 طالبة من 274 جامعة وكلية مختلطة. وتوصلت الدراسة إلى أن الكليات النسائية لها تأثير إيجابي على تطوير القدرات الأكاديمية والمهارات الاجتماعية للطالبات حيث تحثهن على المشاركة في النشاطات الاجتماعية في الكلية مما يعزز الخبرات القيادية لهن ويعزز الثقة بالنفس مقارنة بالكليات والجامعات المختلطة. بينما كان بعد الإعداد المهني للطالبات أعلى في الكليات والجامعات المختلطة.

10. دراسة ليدمان وآخرون 1995 (Ledman & Others): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين النجاح المهني للنساء وبين مصدر شهادة البكالوريوس. وجمعت البيانات من 126 امرأة ناجحة في عملها بناء على مدى وجود أسمها في القائمة الشهيرة للإداريات الناجحات من النساء الأمريكيات. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت إلى أن خريجات الكليات النسائية لديهم استعداد أكبر للنجاح في وظائفهن بالمقارنة مع خريجات الكليات المختلطة بسبب وجودهن في بيئة داعمة أثناء دراستهن في الكلية النسائية، وتوفر نماذج ناجحة حولهن، ووجود علاقات قوية مع مدرساتهن. كما توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين النجاح المهني و بين الحصول على درجات علمية عليا.

11. دراسة ريوردان 1994 (Riordan): هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الدراسة في الجامعات النسائية على الطالبات مقارنة بالجامعات المختلطة وتوصلت الدراسة إلى وجود عدة تأثيرات للدراسة في الجامعات النسائية من بينها: رفع طموح الطالبات الوظيفي، وانخفاض معدل التسرب، وتوفير فرص قيادية للمرأة. كما توصلت الدراسة إلى وجود عدة أسباب تجعل بعض الجامعات النسائية نماذج ناجحة ومنها: توفير فرص قيادية للمرأة، والتقليل من القصور الذي يعاني منه التعليم المختلط، وتقديم نماذج نسائية ناجحة، وتوفير بيئة مناسبة لاحتواء المرأة.

12. دراسة ويت 1994 (Whitt): أجرت ويت دراسة حول خبرة الطالبات القيادية في ثلاث كليات نسائية متميزة. وقد استخدمت الباحثة المقابلات الشخصية الجماعية والفردية مع الطالبات وأعضاء هيئة التدريس والإداريات والخريجات حيث بلغ مجموعهن 200 فردا في ثلاث كليات نسائية، كما تم الاعتماد على الملاحظة وتحليل الوثائق لجمع البيانات. وقد أتاحت الكليات للطالبات فرص قيادية طورت المهارات القيادية للطالبات حيث توفرت مجموعة من الخصائص في هذه الكليات ساعدت على تطوير مهارتهن القيادية. ومن أهم هذه الخصائص: توفير بيئة داعمة للطالبات، وتحديد رسالة قوية للكلية تركز على تنمية الطالبة، ووجود توقعات عالية في قدرات الطالبات، وغرس

الثقة بالنفس وتنمية الذات، وتوفر نماذج نسائية ناجحة، وتوفير فرص قيادية للمرأة. وظهرت مجموعة من العوائق تمثلت في قلة الموارد، وقصور في مدى الالتزام بالوعود، وانقسامات في مجتمع الكلية.

13. دراسة ملر - بيرنال 1993 (Miller-Bernal): هدفت الدراسة إلى تحليل أربع أنواع من الكليات (كلية نسائية، وكلية رجالية، وكلية مختلطة منذ تأسيسها، وكلية مختلطة حديثاً) للكشف على أن أسباب تفوق خريجات الكليات النسائية على نظيرتهن في الجامعات الأخرى يعزى إلى ثلاث أسباب حددتها معظم الأبحاث وهي: وجود نماذج ناجحة من المدرسات يقتدى بهن، وتوفر الفرص القيادية للطلابات في الكلية، ووجود بيئة داعمة للطلابات. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي حيث تم توزيع الاستبانة على عينة من 260 فرداً في أربع كليات. وأظهرت الدراسة تفوق طالبات الكلية النسائية وطلاب الكلية الرجالية فقط على الطلاب الآخرين للأسباب الثلاثة السابقة.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من الدراسات السابقة أن معظمها دراسات أجنبية تتعلق بخصائص وعوامل نجاح الكليات والجامعات النسائية في حين أن الدراسات العربية الأربعة لم تتناول خصائص الجامعات النسائية الناجحة بصورة واضحة إلا أن لها صلة مباشرة بموضوع الدراسة. وعلى الرغم من أن الدراسات العربية المذكورة لم تحدد خصائص الجامعات النسائية الناجحة فهذا المجال لم يحظى بالاهتمام الكافي في الأدبيات العربية من قبل الباحثين مما يعزز أهمية الدراسة الحالية، إلا أنها ساعدت في جمع المعلومات عن جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (كليات البنات سابقاً). ويستثنى من ذلك دراسة سلامة عن الفعالية التنظيمية والتي تم قياسها من خلال تسعة عوامل يتشابه بعضها إلى حد ما مع خصائص الجامعات النسائية الناجحة مثل: النمو التعليمي والمهني والشخصي للطلاب، والنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس، وانفتاح النظام والتفاعل مع المجتمع.

أما الدراسات الأجنبية السابقة فمعظمها كانت دراسات مقارنة حيث قارنت بين الجامعات النسائية والمختلطة وتأثير كل منهما على الطالبات. فقد أظهرت أن الجامعات والكليات النسائية لها تأثير كبير على التحصيل الدراسي والمهني والنفسي للطالبات نتيجة توافر عدد من الخصائص فيها تميزها عن أنواع الجامعات الأخرى والتي أكدت الأدبيات على ضرورة توافرها لنجاح الجامعات النسائية مثل وجود نماذج نسائية ناجحة، وتوفر الفرص القيادية للطلابات في الكلية، ووجود بيئة داعمة لتحصيل الطالبات، وتحديد رسالة قوية للكلية تركز على تنمية الطالبة.

وتتشابه معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في منهجية البحث. فقد استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة لجمع بيانات الدراسة من عينة من الطالبات. وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تحديد خصائص الجامعات النسائية التي ينبغي أن تتصف بها الجامعة أو الكلية النسائية لتكون ناجحة و متميزة عن أي مؤسسة تعليمية مختلطة تقدم تعليمًا عاليًا للنساء، وفي الحصول على معلومات عن جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن موضوع الدراسة .

وتميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في جمع وتلخيص وتصنيف وتحديد خصائص الجامعات النسائية التي أكدت عليها أدبيات التعليم العالي النسائي والكشف عن مدى توافرها في جامعتين عريقتين جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن والتي تعتبر الجامعة النسائية الحكومية الوحيدة في المملكة العربية السعودية تقبل الطالبات فقط ويتخرج منها سنوياً عدد كبير منهن وتقدم التوصيات المناسبة. أما الجامعة الأخرى فهي جامعة نارا النسائية باليابان والتي تعتبر من الجامعات العريقة والقليلة التي تقبل النساء فقط باليابان والحاصلة على تصنيف متميز من بين جامعات اليابان للاستفادة من تجربتها والتعرف على مدى توافر هذه الخصائص فيها ولاسيما أنها موجودة في بيئة مختلفة عن البيئة الغربية التي ظهرت فيها تلك الخصائص.

الإجراءات المنهجية للدراسة

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لموضوع الدراسة وأهدافها، حيث يقوم هذا المنهج على المعطيات الواقعية الميدانية ووصفها وتفسيرها وتحليلها للوصول إلى الحقائق من أجل تحسينها وتطويرها.

أداة الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة الرئيس وهو التعرف على درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في كل من جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن للبنات وجامعة نارا النسائية من وجهة نظر طالباتها، تم تصميم استبانة لهذا الغرض باللغة العربية لتوزيعها على عينة من طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن ومن ثم تمت ترجمتها للغة الإنجليزية لتوزيعها على طالبات جامعة نارا النسائية باليابان. وتحتوي الاستبانة على قسمين. يضم القسم الأول المعلومات الأولية عن الطالبة، بينما يتألف القسم الثاني من محورين. يقيس المحور الأول درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في كل من الجامعتين من وجهة نظر طالباتها وفقاً للمقياس الثلاثي التالي: (موافق، موافق نوعاً ما، وغير موافق)، أما المحور الثاني عبارة عن سؤال مفتوح لذكر المعوقات التي تحد من توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في الجامعة من وجهة نظر طالباتها.

وتم استخدام مجموعة من التحاليل الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة وهي: التكرارات، والنسب المئوية، والرتب، والمتوسطات الحسابية، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل ثبات ألفا كرونباخ، واختبار ت، ومعامل معادلة الوزن النسبي الفارق للحكم على مدى توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في كل من الجامعتين وكانت نتيجة المعادلة على النحو التالي:

إذا كان المتوسط الحسابي من 2,34 إلى 3 يعني أن الخاصية متوفرة.

إذا كان المتوسط الحسابي من 1,67 إلى 2,33 يعني أن الخاصية متوفرة نوعاً ما.

إذا كان المتوسط الحسابي من 1 إلى 1,66 يعني أن الخاصية غير متوفرة.

صدق وثبات الأداة:

تم استخدام طريقة الصدق الظاهري (صدق المحكمين) للتحقق من صدق الاستبانة حيث تم عرضها على عدد من المتخصصين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن وجامعة الملك سعود وعددهم 8 محكمين ومحكمات للتأكد من أن الاستبانة تقيس ما استخدمت لقياسه. وقد تم إجراء بعض التعديلات اللازمة عليها بناءً على مقترحات المحكمين. كما تم إجراء صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون والذي أظهر أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) لجميع عبارات الاستبانة. فقد تراوحت قيم المعاملات بين (0,775) في حدها الأعلى للعبارة التالية: "توفر الجامعة حياة جامعية ملائمة في جميع جوانب العملية التعليمية مثل التدريس والمناهج والهيئة التدريسية" وبين (0,572) في حدها الأدنى لعبارة "تعامل منسوبات الجامعة الطالبات كزميلات وطالبات علم".

أما بالنسبة لثبات الاستبانة فقد تم استخدام معامل الفا كرونباخ للتحقق من ثبات الأداة، وقد بلغ مقداره الكلي (0,95) ويعتبر هذا المقدار مرتفعاً مما يدل على تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الثبات وبالتالي صلاحيتها للدراسة. وقد قامت الباحثة بترجمة النسخة العربية إلى الإنجليزية وعرضها على عدد من المختصين باللغة الإنجليزية للتأكد من سلامة الترجمة.

إجراءات توزيع الإستبانة:

بعد التأكد من صدق الإستبانة وثباتها تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة. فقد قامت الباحثة بزيارة كلاً من الجامعتين في الرياض واليابان والتنسيق معهما لتوزيع الإستبانة على العينة المطلوبة وجمعها. ففي جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن تم عمل الخطابات اللازمة وشرح العينة المطلوبة وتم توزيع العدد المطلوب من قبل الجامعة وتمت استعدادها. أما بالنسبة لجامعة نارا النسائية فقد تم التنسيق مع الجامعة بواسطة البريد الإلكتروني وأخذ موافقتها ثم قامت الباحثة بعمل زيارة علمية لتلك الجامعة للإطلاع على إنجازاتها ومقابلة المسؤولين فيها لجمع المعلومات المناسبة لإغراض البحث ولالإشراف على توزيع الإستبانة أداة الدراسة. وقد تم الاستعانة بمتجمة أمريكية للترجمة من اللغة الإنجليزية لليابانية لمساعدة الطالبات في تعبئة الإستبانات في حال وجود أي استفسار بالرغم من معرفتهم باللغة الإنجليزية وهي خدمة مجانية تقدمها الجامعة للطالبات والباحثات.

جدول رقم (1): عدد الطالبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بالرياض و جامعة نارا النسائية باليابان

جامعة نارا النسائية**			جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن*		
العينة (5%) من إجمالي الطالبات	إجمالي عدد الطالبات	الكلية	العينة (2%) من إجمالي	إجمالي عدد	الكلية
37	741	كلية الآداب	54	2696	كلية التربية الأقسام العلمية
39	779	كلية العلوم	72	3585	كلية التربية الأقسام الأدبية
35	690	كلية الحياة الإنسانية والبيئة (تضم أقسام علمية وأدبية)	70	3515	كلية التربية لإعداد المعلمات (تضم أقسام علمية وأدبية)
32	632	كلية الدراسات العليا (تضم أقسام علمية وأدبية)	47	2364	كلية التربية للاقتصاد المنزلي
143	2842	المجموع	34	1722	كلية الخدمة الاجتماعية
			76	3810	كلية الآداب
			353	17,692	المجموع
المجموع الكلي لعينة الدراسة 496 طالبة			المجموع الكلي لمجتمع الدراسة 20,534 طالبة		

* إحصائية عام 2009م جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، عمادة القبول والتسجيل، جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، (2009)
 ** إحصائية عام 2009م جامعة نارا النسائية (Nara Women's University, 2009, p56).

يوضح الجدول رقم (1) أن مجتمع الدراسة يتألف من جميع الطالبات المنتظمات في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن لعام 2009م وعددهن 17,692 طالبة، ويتألف أيضاً من جميع الطالبات في جامعة نارا النسائية لعام 2009م وعددهن 2,842 طالبة. وبذلك يبلغ مجموع عدد الطالبات في الجامعتين 20,534 طالبة والذي يمثل مجتمع الدراسة.

عينة الدراسة:

نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة، فقد تم اختيار عينة عشوائية نسبية طبقية من كل جامعة حيث تمثل الكليات الطبقات التي تم اختيار عينة الدراسة منها. ففي جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن تم اختيار نسبة 2% من الطالبات في كل كلية من كليات الجامعة الست نظراً لكثرة عدد الطالبات، وبذلك يصبح مجموع عينة الدراسة من الطالبات في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن 353 طالبة من مختلف كليات الجامعة كما في الجدول رقم (1). بينما تم اختيار ما نسبته 5% من الطالبات في كل كلية من كليات جامعة نارا النسائية الأربع نظراً لقلّة عدد الطالبات بالمقارنة مع جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن وبالتالي يصبح مجموع عينة الدراسة من الطالبات في جامعة نارا النسائية 143 طالبة. كما يوضح الجدول رقم (1) مجموع أفراد عينة الدراسة البالغ عددهن 496 طالبة في كلتا الجامعتين.

وفي ضوء البيانات السابقة، أرسلت أداة الدراسة (الاستبانة) إلى جميع أفراد العينة البالغ عددهن 496 طالبة في الجامعتين. وكان العائد الإجمالي 281 استبانة صالحة للتحليل، أي ما نسبته 57% من مجموع الاستبانات المرسلة للجامعتين. وكانت مجموع الاستبانات العائدة من

جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن والصالحه للتحليل 201 استبانة من أصل 353 أي بنسبة 57 % من إجمالي الموزع في الجامعة، بينما كان مجموع الإستبانات العائدة من جامعة نارا النسائية والصالحه للتحليل 80 استبانة من أصل 143 أي مانسبته 56 % من إجمالي الموزع على الطالبات.

خصائص أفراد عينة الدراسة:

جدول رقم (2): توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة (الجامعة، والتخصص، و سنوات الدراسة في الجامعة).

المتغير	جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن		جامعة نارا النسائية		المجموع الكلي في الجامعتين	النسبة %
	عدد الطالبات	النسبة %	عدد الطالبات	النسبة %		
عدد الطالبات في الجامعة	201	72 %	80	28 %	281	100 %
"التخصص"						
علمي	75	37 %	51	64 %	126	45 %
أدبي	126	63 %	29	36 %	155	55 %
المجموع	201	100 %	80	100 %	281	100 %
"عدد سنوات الدراسة"						
أقل من سنتين	69	34 %	37	46 %	106	38 %
سنتان فأكثر	132	66 %	43	54 %	175	62 %
المجموع	201	100 %	80	100 %	281	100 %

يبين الجدول رقم (2) أن عدد طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بلغ 201 طالبة، 37 % منهن في الأقسام العلمية بينما 63 %

منهن في الأقسام الأدبية لأن عدد الأقسام الأدبية والطالبات المقيّدات بهم في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن أكبر من الأقسام العلمية. كما أن معظم الطالبات (66 %) خبرتهن في الجامعة سنتان فأكثر. وفي المقابل بلغ عدد طالبات جامعة نارا النسائية 80 طالبة نظراً لقلّة عدد طالبات مجتمع الدراسة الأصلي في الجامعة، كما أن معظمهن (64 %) في الأقسام العلمية، وخبرة الغالبية منهن في الجامعة (54 %) سنتان فأكثر. كما يتضح من الجدول أن إجمالي عدد الطالبات في الجامعتين 281 طالبة 45 % منهن تخصصهن علمي بينما 55 % تخصصهن أدبي، و معظمهن (62 %) خبرتهن في الجامعة سنتان فأكثر.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء أسئلة الدراسة على النحو التالي:

السؤال الأول: ما درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات بالرياض من وجهة نظر طالباتها ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات بالرياض من وجهة نظر طالباتها وتم ترتيب درجة توافرها حسب أعلى المتوسطات الحسابية كما في الجدول رقم (3):

جدول رقم (3): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات طالبات جامعة الأميرة نورة حول درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في الجامعة

م	العيــــــــارات	درجة الموافقة على توفر الخصائص			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة توافر الخاصية
		موافق	موافق نوعاً ما	غير موافق				
1	أ. غرس ثقة القدرة على الإنجاز الأكاديمي في الطالبات: تعمل الجامعة على غرس ثقة القدرة على الإنجاز في الطالبات.	ك	43	72	86	1,79	0,774	15
		%	21	36	43			
2	تعامل منسوبات الجامعة الطالبات كزميلات وطالبات علم.	ك	42	77	82	1,80	0,762	14
		%	21	38	41			
3	تشعر الطالبات في هذه الجامعة بأنهن موضع اهتمام وتقدير من قبل الجميع.	ك	19	86	95	1,62	0,654	22
		%	10	43	47			
4	تشجع منسوبات الجامعة الطالبات لتحقيق النجاح مثل إشراكهن في البحوث العلمية ودعوتن لحضور المؤتمرات العلمية.	ك	41	91	69	1,86	0,728	7
		%	21	45	34			
5	ب. تقديم نماذج نسائية ناجحة للطالبات: تعمل الجامعة على توفير نماذج ناجحة من أعضاء هيئة التدريس النساء للطالبات للإقتداء بهن.	ك	42	84	75	1,84	0,747	11
		%	21	42	37			
6	تحاط الطالبات في الجامعة بنماذج ناجحة وطموحة من الإداريات والأعضاء الزائرات وغيرهن.	ك	33	85	83	1,75	0,720	19
		%	17	42	41			
7	ج. مساعدة الطالبات على النجاح الأكاديمي والمساهمة بفاعلية في المجتمع: تساعد الجامعة الطالبات على النجاح الأكاديمي وخدمة المجتمع.	ك	40	100	61	1,90	0,703	5
		%	20	50	30			
8	تعمل الجامعة على تطوير المهارات الضرورية للطالبة.	ك	32	93	76	1,78	0,701	16
		%	16	46	38			
9	تؤكد الجامعة على البرامج المنهجية واللامنهجية.	ك	58	73	70	1,94	0,798	3
		%	29	36	35			
10	تقدم الجامعة التدريب الميداني اللازم لنجاح الطالبة في حياتها الوظيفية.	ك	75	55	71	2,02	0,854	1
		%	37	28	35			
11	د. خلق بيئة داعمة للعملية التعليمية: يتم الاستماع لمشكلات الطالبات.	ك	37	48	116	1,61	0,781	24
		%	18	24	58			

م	العبارات	درجة الموافقة على توفر الخصائص			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة توافر الخاصية
		موافق	موافق نوعاً ما	غير موافق				
12	تقدم الجامعة الإرشاد الأكاديمي اللازم للطلّابات.	ك	42	82	1,83	0,751	13	متوفرة نوعاً ما
		%	21	38				
13	توفر الجامعة حياة جامعية ملائمة في جميع جوانب العملية التعليمية مثل: التدريس والمقررات والهيئة التدريسية.	ك	43	66	1,76	0,784	17	متوفرة نوعاً ما
		%	21	33				
14	هـ. توضيح ونشر رسالة الجامعة: لدى الجامعة رسالة قوية ومحددة.	ك	47	84	1,89	0,756	6	متوفرة نوعاً ما
		%	23	42				
15	رسالة الجامعة موجهة نحو التطوير الأكاديمي للطلّابات.	ك	51	85	1,93	0,758	4	متوفرة نوعاً ما
		%	26	42				
16	تتبع رسالة الجامعة في جميع أعمالها مثل القرارات والمناهج والبحوث.	ك	46	78	1,85	0,769	9	متوفرة نوعاً ما
		%	23	39				
17	و. الإشادة بإنجازات المرأة في المناهج: تبرز الجامعة إنجازات المرأة وإسهاماتها في المجتمع في مناهجها الدراسية.	ك	46	62	1,76	0,795	17م	متوفرة نوعاً ما
		%	23	31				
18	ي. تطوير المناهج الدراسية: تتيح الجامعة للطلّابات مختلف التخصصات التقليدية وغير التقليدية.	ك	33	59	1,62	0,753	22م	غير متوفرة
		%	16	30				
19	يؤكد المنهج على الجانب الأكاديمي والتطبيقي.	ك	50	90	1,95	0,742	2	متوفرة نوعاً ما
		%	25	45				
20	تمكن المناهج الطالبات من اكتساب المهارات الفكرية النقدية والتحليلية.	ك	45	82	1,86	0,758	7م	متوفرة نوعاً ما
		%	22	41				
21	ع. إتاحة فرصة القيادة الإدارية للمرأة: تدرب الجامعة الطالبات على مهارات القيادة والمشاركة الفاعلة في المجتمع المحلي.	ك	44	83	1,85	0,753	9م	متوفرة نوعاً ما
		%	22	41				
22	توفر الجامعة للطلّابة فرص وظيفية قيادية للعمل فيها.	ك	27	79	1,66	0,704	21	غير متوفرة
		%	14	39				
23	تشرك الجامعة الطالبات في النشاطات القيادية في الجامعة خلال سنوات الدراسة.	ك	46	77	1,84	0,771	11م	متوفرة نوعاً ما
		%	23	38				
24	تطور الجامعة مهارات الطالبات اللازمة للقيادة الإدارية مثل التفكير والكتابة والاتصال والتنظيم.	ك	35	76	1,73	0,741	20	متوفرة نوعاً ما
		%	17	38				
المتوسط الحسابي العام = 1,81 ، الانحراف المعياري العام =0,502								

يتضح من الجدول رقم (3) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن من وجهة نظر طالباتها بلغ (1,81 من أصل 3) وبانحراف معياري مقداره (0,502) مما يدل على أن الخصائص متوفرة نوعاً ما في الجامعة. وقد تراوحت الإجابات عن مدى توافر الخصائص ما بين المتوسطات التالية (2,02 إلى 1,61) أي أنها تقع في فئتين فقط وهي متوفرة

إلى حد ما وغير متوفرة ولم تحصل أي خاصية على درجة متوفرة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العصيمي (2009) و زكي (2002) والمبعوث (2001) في أن جامعة الأميرة نورة تعاني من بعض المشكلات في التنظيم الإداري والمناخ التنظيمي والكفاءة الداخلية الكمية وغيرها. وقد يكون من ضمن أسباب عدم توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن أن عدد طالباتها كبير جدا وفي ازدياد مضطرد وكذلك عدد الأقسام والكليات في توسع كبير، مما يضعف التركيز ويشتت الجهود والموارد فيما لو كان عدد الطالبات والأقسام والكليات أقل. وهذا التوسع يخالف التوجه الحديث في التعليم العالي والذي ينادي بالتقليل من عدد الطلاب والأقسام ليتم التركيز على تقديم أفضل الخدمات لهم (Lauwerys, 2008).

وبين الجدول رقم (3) أن أكثر خاصية اتفق أفراد عينة الدراسة على توافرها نوعاً ما في الجامعة وحازت على المرتبة الأولى حسب متوسطها الحسابي هي " تقدم الجامعة التدريب الميداني اللازم لنجاح الطالبة في حياتها الوظيفية" وذلك لأن التدريب الميداني جزء أساسي من برامج الجامعة في معظم الأقسام الأكاديمية لأن الجامعة تعد الطالبة غالباً لعملية التدريس وكان هذا هدفها الأول حين تم إنشاء أول كلية. وفي المقابل حصلت الخاصية التالية "يتم الاستماع لمشاكل الطالبات" على أقل متوسط حسابي من وجهة نظر الطالبات مما يدل على أنها غير متوفرة في الجامعة حسب معيار الحكم المذكور سابقاً. وهذه النتيجة متفقة مع دراسة العصيمي (2009) التي حصل فيها بعد العلاقات الإنسانية ما بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس على درجة متوسطة من حيث درجة توافره، والذي سيكون بالأحرى أكثر انخفاضاً ما بين إدارة الجامعة والطالبات. كما أن الدراسة أوصت بضرورة تحسين المناخ التنظيمي في الجامعة. وهذه النتيجة لا تتفق مع دراسة كيم 2002، وسميث وآخرون 1995، وليدلمان وآخرون 1995، وتبدال وآخرون 1999 في ضرورة توفير البيئة الداعمة للطالبات وحل مشكلاتهن والاهتمام بهن.

ونستنتج أيضاً من الجدول رقم (3) أن 20 خاصية فرعية من أصل 24 متوفرة نوعاً ما في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بينما 4 خصائص لم تكن متوفرة في الجامعة من وجهة نظر طالباتها وهي الخصائص التالية: تشعر الطالبات في هذه الجامعة بأنهن موضع اهتمام وتقدير من قبل الجميع، ويتم الاستماع لمشكلات الطالبات، و تتيح الجامعة للطالبات مختلف التخصصات التقليدية وغير التقليدية، وتوفر الجامعة للطالبات فرص وظيفية قيادية للعمل فيها. وقد يعزى سبب عدم توفر الخصائص السابقة إلى انخفاض مستوى العلاقات الإنسانية في الجامعة وكثرة عدد الطالبات بالمقارنة بعدد عضوات هيئة التدريس. وبالنظر إلى التخصصات التي تتيحها الجامعة للطالبات نجد أن جميعها تخصصات تقليدية موجودة في معظم الجامعات السعودية المختلطة باستثناء تخصص الاقتصاد المنزلي، ولا يوجد تخصص فريد خاص بالطالبات تتميز به الجامعة عن غيرها. وقد تدرب الجامعة الطالبات على مهارات القيادة الإدارية وذلك من خلال بعض التخصصات مثل الإدارة التربوية وتشركهم في النشاطات الإدارية إلا أنها لا توفر لهم فرص وظيفية للعمل فيها والذي له فائدة كبيرة للطالبات في زيادة دخلهن وفي ممارسة المهارات والتدرب عليها. إن عدم توافر هذه

الخصائص يقلل من فعالية التنظيم كما أوضحت دراسة سلامة (2000) ويخالف نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة ريوردان 1994، وويت 1994، ومير-بيرنال 1993 والتي تنادي بضرورة توافر هذه الخصائص في الجامعات والكليات النسائية تمييزاً لها عن الجامعات المختلطة.

وبفحص رسالة ورؤية وأهداف جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وجدت الباحثة عدم تركيزها على المرأة كونها مختصة بتدريس النساء فقط، أي لا يوجد ما يميز أهدافها ورؤيتها ورسالتها كجامعة نسائية عن الجامعات المختلطة الأخرى مثل التزامها بتوفير تخصصات تتناسب مع طبيعة المرأة، أو توفير تخصصات غير تقليدية لم توفرها الجامعات الأخرى، أو تناقش قضايا المرأة واهتماماتها، أو تقدم نماذج نسائية يقتدى بها وغير ذلك. وقد يكون هذا سبباً هاماً لعدم توفر خصائص الجامعات النسائية فيها حيث عرفت أدبيات التعليم العالي للمرأة الجامعات النسائية بأنها الجامعات التي لديها رسالة قوية تركز على رقي وتوسيع فرص التعليم العالي للنساء (Harwarth & others, 1997) والتي تركز على المرأة وتطورها العقلي والعاطفي وتضعه من أولى الأولويات في سياساتها وبرامجها وأنشطتها (Salomone, 2007).

أما على مستوى الخصائص الرئيسية الثمانية، فيظهر الجدول رقم (4) ترتيب هذه الخصائص تنازلياً بناءً على متوسطاتها الحسابية.

جدول رقم (4): درجة توافر خصائص الجامعات النسائية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

م	الخصائص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة توافر الخاصية
1	مساعدة الطالبات على النجاح الأكاديمي والمساهمة بفاعلية في المجتمع	1,91	0,577	1	متوفرة نوعاً ما
2	توضيح ونشر رسالة الجامعة	1,89	0,641	2	متوفرة نوعاً ما
3	تطوير المناهج الدراسية	1,81	0,599	3	متوفرة نوعاً ما
4	تقديم نماذج نسائية ناجحة للطالبات	1,79	0,643	4	متوفرة نوعاً ما
5	غرس ثقة القدرة على الإنجاز الأكاديمي في الطالبات	1,77	0,548	5	متوفرة نوعاً ما
6	إتاحة فرصة القيادة الإدارية للمرأة	1,77	0,607	5م	متوفرة نوعاً ما
7	الإشادة بإنجازات المرأة في المناهج	1,76	0,795	7	متوفرة نوعاً ما
8	خلق بيئة داعمة للعملية التعليمية	1,73	0,647	8	متوفرة نوعاً ما

يتضح من الجدول رقم (4) أنه على الرغم من توافر جميع الخصائص الرئيسية نوعاً ما في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر طالباتها إلا أن خاصية "مساعدة الطالبات على النجاح الأكاديمي والمساهمة بفاعلية في المجتمع" حصلت على أعلى مرتبة أي أنها أكثر الخصائص توافراً. بينما حصلت خاصية "خلق بيئة داعمة للعملية التعليمية" على أقل مرتبة أي أنه لا يتم الاستماع لمشاكل الطالبات وإرشادهن أكاديمياً بشكل كاف، كما أن هناك خلل في البيئة التعليمية نوعاً ما من حيث طرق التدريس والمقررات والهيئة التدريسية. وقد يعود السبب في ذلك إلى كثرة عدد الطالبات وعدم خضوع الجامعة لنظام مجلس التعليم العالي والجامعات إلا مؤخراً حيث كانت الجامعة تحت إشراف الرئاسة العامة لتعليم البنات.

السؤال الثاني: ما درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة نارا النسائية باليابان من وجهة نظر طالباتها؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على درجة توافر خصائص

الجامعات النسائية الناجحة في جامعة نارا النسائية باليابان من وجهة نظر طالباتها، وتم ترتيب درجة توافر هذه الخصائص حسب أعلى المتوسطات

الحسابية كما في الجدول رقم (5):

جدول رقم (5): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات طالبات جامعة نارا النسائية حول درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في الجامعة

م	العبارة	درجة الموافقة على توفر الخصائص			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة توافر الخاصية
		موافق	موافق نوعاً ما	غير موافق				
1	أ) غرس ثقة القدرة على الإنجاز الأكاديمي في الطالبات: تعمل الجامعة على غرس ثقة القدرة على الإنجاز في الطالبات.	ك	27	52	1	2,32	0,497	19
		%	34	65	1			
2	تعامل منسوبات الجامعة الطالبات كزميلات وطالبات علم.	ك	17	59	4	2,16	0,489	23
		%	21	74	5			
3	تشعر الطالبات في هذه الجامعة بأحسن موضع اهتمام وتقدير من قبل الجميع.	ك	53	27	0	2,66	0,476	4
		%	66	34	0			
4	تشجع منسوبات الجامعة الطالبات لتحقيق النجاح مثل إشراكهن في البحوث العلمية ودعوتهن لحضور المؤتمرات العلمية.	ك	39	39	2	2,46	0,550	10
		%	49	49	2			
5	ب. تقديم نماذج نسائية ناجحة للطالبات: تعمل الجامعة على توفير نماذج ناجحة من أعضاء هيئة التدريس النساء للطالبات للإقتداء بهن.	ك	31	46	3	2,35	0,553	16
		%	39	57	4			
6	تحاط الطالبات في الجامعة بنماذج ناجحة وطموحة من الإداريات والأعضاء الزائرات وغيرهن.	ك	34	45	1	2,41	0,520	14
		%	43	56	1			
7	ج. مساعدة الطالبات على النجاح الأكاديمي والمساهمة بفاعلية في المجتمع: تساعد الجامعة الطالبات على النجاح الأكاديمي وخدمة المجتمع.	ك	46	32	2	2,55	0,549	7
		%	58	40	2			
8	تعمل الجامعة على تطوير المهارات الضرورية للطالبة.	ك	56	23	1	2,69	0,493	2
		%	70	29	1			
9	تؤكد الجامعة على البرامج المنهجية واللامنهجية.	ك	39	39	2	2,46	0,550	10م
		%	49	49	2			
10	تقدم الجامعة التدريب الميداني اللازم لنجاح الطالبة في حياتها الوظيفية.	ك	54	26	0	2,67	0,474	3
		%	67	33	0			
11	د. خلق بيئة داعمة للعملية التعليمية: يتم الاستماع لمشاكل الطالبات.	ك	41	37	2	2,49	0,551	9
		%	51	46	3			
	تقدم الجامعة الإرشاد الأكاديمي اللازم للطالبات.	ك	41	38	1			

م	العبارات	درجة الموافقة على توفر الخصائص			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة توافر الخاصية	
		موافق	موافق نوعاً ما	غير موافق					
		%							
12		%	51	48	1	2,50	0,528	8	متوفرة
13	توفر الجامعة حياة جامعية ملائمة في جميع جوانب العملية التعليمية مثل: التدريس والمقررات والهيئة التدريسية.	ك	46	34	0	2,58	0,497	6	متوفرة
		%	58	42	0				
14	هـ. توضيح ونشر رسالة الجامعة: لدى الجامعة رسالة قوية ومحددة.	ك	25	54	1	2,30	0,488	20	متوفرة نوعاً ما
		%	31	68	1				
15	رسالة الجامعة موجهة نحو التطوير الأكاديمي للطلابات.	ك	39	39	2	2,46	0,550	10م	متوفرة
		%	49	49	2				
16	تنعكس رسالة الجامعة في جميع أعمالها مثل القرارات والمناهج والبحوث.	ك	29	48	3	2,33	0,546	18	متوفرة نوعاً ما
		%	36	60	4				
17	و. الإشادة بإنجازات المرأة في المناهج: تبرز الجامعة إنجازات المرأة وإسهاماتها في المجتمع في مناهجها الدراسية.	ك	51	28	1	2,62	0,513	5	متوفرة
		%	64	35	1				
18	ي. تطوير المناهج الدراسية: تتيح الجامعة للطلابات مختلف التخصصات التقليدية وغير التقليدية.	ك	56	24	0	2,70	0,461	1	متوفرة
		%	70	30	0				
19	يؤكد المنهج على الجانب الأكاديمي والتطبيقي.	ك	33	43	4	2,36	0,579	15	متوفرة
		%	41	54	5				
20	تمكن المناهج الطالابات من اكتساب المهارات الفكرية النقدية والتحليلية.	ك	36	44	0	2,45	0,501	13	متوفرة
		%	45	55	0				
21	ع. إتاحة فرصة القيادة الإدارية للمرأة: تدرب الجامعة الطالابات على مهارات القيادة والمشاركة الفاعلة في المجتمع المحلي.	ك	27	50	3	2,30	0,537	20م	متوفرة نوعاً ما
		%	34	63	4				
22	توفر الجامعة للطلابة فرص وظيفية قيادية للعمل فيها.	ك	23	50	7	2,20	0,582	22	متوفرة نوعاً ما
		%	29	62	9				
23	تشرك الجامعة الطالابات في النشاطات القيادية في الجامعة خلال سنوات الدراسة.	ك	19	53	8	2,14	0,568	24	متوفرة نوعاً ما
		%	24	66	10				
24	تطور الجامعة مهارات الطالابات اللازمة للقيادة الإدارية مثل التفكير والكتابة والاتصال والتنظيم.	ك	32	43	5	2,34	0,594	17	متوفرة
		%	40	54	6				
المتوسط الحسابي العام = 2,44 ، الانحراف المعياري العام = 0,263									

يتضح من الجدول رقم (5) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة نارا النسائية من وجهة

نظر طالباتها بلغ (2,44 من أصل 3) وبانحراف معياري مقداره (0,263) مما يدل على أن الخصائص متوفرة في جامعة نارا النسائية من وجهة نظر

طالباتها. وقد يكون ذلك مبرراً لحصول الجامعة على تصنيف عال من بين جامعات اليابان. كما أن عدد طالبات الجامعة قليل جداً وعدد الأقسام

الأكاديمية والكليات أقل بالمقارنة مع جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن على الرغم من أن جامعة نارا أقدم من جامعة الأميرة نورة بثلاث وستون

عاماً، إلا أنها لم تتوسع في القبول وفي فتح أقسام وكليات جديدة مما ساعدها على تركيز الجهود والموارد المادية والمالية لتقديم أفضل الخدمات التعليمية لطلابها.

وقد تراوحت الإجابات عن مدى توافر الخصائص في جامعة نارا ما بين المتوسطات التالية (2,70 إلى 2,14) أي أنها تقع في فئتين فقط وهي متوفرة و متوفرة إلى حد ما ولم تحصل أي خاصية على درجة غير متوفر. وقد حصلت خاصية " تتيح الجامعة للطلابات مختلف التخصصات التقليدية وغير التقليدية" على المرتبة الأولى من حيث توافرها في جامعة نارا النسائية من وجهة نظر طالباتها. وعلى النقيض من ذلك فقد كانت هذه الخاصية غير متوفرة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. وباستعراض التخصصات التي توفرها جامعة نارا النسائية يتضح أنها توفر تخصصات غير تقليدية لا توفرها الجامعات المختلطة بجانب التخصصات التقليدية مثل تخصص علم الصحة وبيئة الملابس، وتخصص علم الحياة وتكنولوجيا الإنسان، وتخصص بيئة الإنسان، وتخصص علم الطعام والتغذية، وتخصص بيئة المسكن والتصميم، وتخصص علوم سلوك الإنسان.

وحصلت العبارة " تشرك الجامعة الطالبات في النشاطات القيادية في الجامعة خلال سنوات الدراسة" على أقل متوسط حسابي إلا أن هذه الخاصية متوفرة نوعاً ما في الجامعة. كما يبين الجدول أن 17 خاصية من أصل 24 متوفرة في جامعة نارا النسائية بينما 7 خصائص متوفرة نوعاً ما وهي: تعمل الجامعة على غرس ثقة القدرة على الإنجاز في الطالبات، تعامل منسوبات الجامعة الطالبات كزميلات وطالبات علم، لدى الجامعة رسالة قوية ومحددة، تنعكس رسالة الجامعة في جميع أعمالها مثل القرارات والمناهج والبحوث، تدرب الجامعة الطالبات على مهارات القيادة والمشاركة الفاعلة في المجتمع المحلي، توفر الجامعة للطالبة فرص وظيفية قيادية للعمل فيها، تشرك الجامعة الطالبات في النشاطات القيادية في الجامعة خلال سنوات الدراسة.

أما على مستوى الخصائص الثمانية، فيظهر الجدول رقم (6) ترتيب هذه الخصائص تنازلياً بناءً على متوسطاتها الحسابية.

جدول رقم (6): درجة توافر خصائص الجامعات النسائية في جامعة نارا النسائية

م	الخصائص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة توافر الخاصية
1	الإشادة بإنجازات المرأة في المناهج	2,63	0,513	1	متوفرة
2	مساعدة الطالبات على النجاح الأكاديمي والمساهمة بفاعلية في المجتمع	2,59	0,360	2	متوفرة
3	خلق بيئة داعمة للعملية التعليمية	2,52	0,414	3	متوفرة
4	تطوير المناهج الدراسية	2,50	0,382	4	متوفرة
5	غرس ثقة القدرة على الإنجاز الأكاديمي في الطالبات	2,40	0,319	5	متوفرة
6	تقديم نماذج نسائية ناجحة للطالبات	2,38	0,438	6	متوفرة
7	توضيح ونشر رسالة الجامعة	2,36	0,405	7	متوفرة
8	إتاحة فرصة القيادة الإدارية للمرأة	2,24	0,434	8	متوفرة نوعاً ما

يتضح من الجدول رقم (6) أن أكثر الخصائص توافراً في جامعة نارا النسائية من وجهة نظر طالباتها هي خاصية "الإشادة بإنجازات المرأة في المناهج" أما أقلها توافراً من وجهة نظر الطالبات هي " إتاحة فرصة القيادة الإدارية للمرأة" وهذا بالفعل ما لاحظته الباحثة خلال زيارتها للجامعة فمعظم قيادات الجامعة في الإدارة العليا من الذكور بالرغم من أن الجامعة نسائية ولا تقبل إلا الطالبات، وكان مبرر ذلك عدم وجود كوادرس نسائية مؤهلة في الوقت الحالي. وهذا لا يتفق مع أهداف ورؤية الجامعات النسائية والتي يجب أن تركز على توفير مناصب قيادية عليا لعضوات هيئة التدريس ليشعرن بأهميتهن في إدارة الجامعة (Kim and Alvarez, 1995) و (Whitt, 1994).

السؤال الثالث: ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين وجهات نظر الطالبات حول درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات وجامعة نارا النسائية وفقاً للمتغيرات التالية: [الجامعة، و التخصص (علمي أو أدبي)]، عدد سنوات الدراسة بالجامعة (أقل من سنتين أو سنتان فأكثر)؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) (t-test) للعينات المستقلة وكانت النتائج على النحو التالي:

أ) متغير نوع الجامعة:

جدول رقم (7): قيمة (ت) ودلالاتها للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير نوع الجامعة

نوع الجامعة	عدد الطالبات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن	201	43,36	12,09	13,62 -	*0,000
جامعة نارا النسائية	80	58,40	6,28		

*دال إحصائياً عند مستوى (0,01)

يتضح من الجدول رقم (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات وطالبات جامعة نارا النسائية حول درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعتيهما عند مستوى (0,01) لصالح طالبات جامعة نارا النسائية. حيث ترى طالبات جامعة نارا النسائية توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعتيهما أكثر مما تراه طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجامعة نارا النسائية (58,40) وهو أكبر من المتوسط الحسابي لجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن (43,36) بفارق مقداره (15,04).

ب) متغير التخصص:

جدول رقم (8): قيمة (ت) ودلالاتها للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير التخصص

التخصص	عدد الطالبات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
علمي	177	48,40	11,37	1,221	0,224
أدبي	104	46,36	14,69		

غير دال إحصائياً عند مستوى (0,05)

يبين الجدول رقم (8) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات وطالبات جامعة نارا النسائية حول درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعتيها تعزى لمتغير التخصص عند مستوى (0,05) حيث بلغت قيمة (ت) 1,221. وهذا يدل على أن وجهات نظر طالبات التخصص العلمي والتخصص الأدبي حول درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعتيها هي نفسها، وقد يكون السبب في ذلك أن طالبات العلمي وطالبات الأدبي في جامعة واحدة ويخضعن للأنظمة واللوائح ذاتها التابعة لكل جامعة.

(ج) متغير عدد سنوات الدراسة:

جدول رقم (9): قيمة (ت) ودلالاتها للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الدراسة في الجامعة

عدد سنوات الدراسة	عدد الطالبات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
أقل من سنتين	106	49,55	13,54	1,963	0,051
سنتين فأكثر	175	46,49	12,08		

غير دال إحصائياً عند مستوى (0,05)

يتضح من الجدول رقم (9) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات وطالبات جامعة نارا النسائية حول درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعتيها تعزى لمتغير عدد سنوات الدراسة في الجامعة عند مستوى (0,05) حيث بلغت قيمة (ت) 1,963. وهذا يدل على أن وجهات نظر الطالبات اللاتي قضين أقل من سنتين في الجامعة لا تختلف عن وجهات نظر الطالبات اللاتي قضين سنتين فأكثر حول درجة توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعتيها.

السؤال الرابع: ما المعوقات التي تحد من توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن للبنات بالرياض من وجهة نظر طالباتها ؟

للإجابة عن هذا السؤال المفتوح تم جمع إجابات الطالبات وتلخيصها وتصنيفها في الجدول رقم (10). وقد وجد أن عدد الطالبات اللاتي أجبن على هذا السؤال 151 طالبة من مجموع أفراد عينة الدراسة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن والبالغ عددهن 201 طالبة أي ما نسبته 75 % . وتم تصنيف المعوقات إلى أربع فئات كالتالي: معوقات مرتبطة بالمرافق العامة والخدمات المساندة، ومعوقات مرتبطة بأعضاء هيئة التدريس، ومعوقات مرتبطة بالمنهج وطرق التدريس، ومعوقات مرتبطة بالأنظمة الإدارية والمناخ التنظيمي للجامعة، وتظهر تفصيلات ذلك في الجدول رقم (10):

جدول رقم (10): التكرارات والنسب المئوية للمعوقات التي ذكرتها الطالبات والتي تحد من توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن (ن = 151)

م	المعوقات	الترتبة	التكرار	النسبة
	1) معوقات مرتبطة بالمرافق العامة والخدمات المساندة:			
1	سوء المباني وقدمها وأثر ذلك على نفسية الطالبات.	1	82	48%
2	نقص الخدمات المساندة وتهالك الموجود منها مثل مراكز التصوير والكفترية والمكتبات.	2	61	35%
3	ضعف التقنية والخدمات الإلكترونية.	8	29	17%
	المتوسط الحسابي (57,33) المجموع	الأولى	172*	100%
	2) معوقات مرتبطة بأعضاء هيئة التدريس:			
4	فتور العلاقة بين الطالبة وعضو هيئة التدريس وعدم تفهم احتياجاتها النفسية والأكاديمية	3	55	31%
5	معظم عضوات هيئة التدريس المتواجدات دون المستوى المطلوب	4	50	28%
6	قلة عدد عضوات هيئة التدريس والاعتماد على المحاضرات والمعيدات بشكل كبير	7	30	17%
7	عدم التزام معظم عضوات هيئة التدريس بلوائح الجامعة فيما يتعلق بالتقييم وزمن المحاضرة وغيرها	12	20	11%
8	اعتماد معظم عضوات هيئة التدريس على الطرق التقليدية في التدريس	14	19	10%
9	عدم تشجيع الطالبات على الإبداع	20	6	3%
	المتوسط الحسابي (30,0) المجموع	الثانية	180*	100%
	3) معوقات مرتبطة بالمناهج وطرق التدريس:			
10	ضعف المناهج وعدم ترابطها ومواكبتها لاحتياجات سوق العمل	5	44	37%
11	طول المناهج وعدم مناسبتها للزمن المخصص لها	10	27	22%
12	صعوبة المناهج	12م	20	16%
13	التركيز على الجوانب المعرفية فقط في المناهج	15	15	13%
14	قلة التخصصات العلمية المتاحة	17	14	12%
	المتوسط الحسابي (24,0) المجموع	الثالثة	120*	100%
	4) معوقات مرتبطة بالأنظمة الإدارية والمناخ التنظيمي للجامعة :			
15	صعوبة التواصل مع إدارة الجامعة وتوصيل الرأي لهم	6	40	31%
16	ضعف العلاقات الإنسانية على مستوى الجامعة والمناخ التنظيمي محبط بشكل عام	9	28	22%
17	وجود خلل وجمود في الأنظمة الإدارية للجامعة فنظام الجامعة أقرب إلى نظام المدارس.	11	26	20%
18	عدم أخذ آراء الطالبات في الشؤون الأكاديمية والإدارية الخاصة بهن	15م	15	12%
19	عزلة الجامعة وافقارها للشراكة مع الجامعات الأخرى ومع المجتمع	18	10	8%
20	العشوائية في اتخاذ القرارات على مستوى الأقسام والكليات	19	9	7%
	المتوسط الحسابي (21,33) المجموع	الرابعة	128*	100%

* معظم الطالبات ذكرن أكثر من معوق

يتضح من الجدول رقم (10) أن أكثر المعوقات التي تحد من توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن من وجهة نظر طالباتها هي المعوقات المرتبطة بالمرافق العامة والخدمات المساندة حيث حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية، يليها المعوقات المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس، ثم المعوقات المرتبطة بالمناهج وطرق التدريس، وأخيراً المعوقات المرتبطة بالأنظمة الإدارية والمناخ التنظيمي للجامعة. وهذه النتيجة تتفق مع النتائج السابقة في حصول خاصية "خلق بيئة داعمة للعملية التعليمية" على أقل مرتبة من حيث توافرها في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. فطالبات الجامعة لا يرين أن الجامعة توفر لهن البيئة الداعمة للعملية التعليمية بشكل كاف وتفسير ذلك يرجع إلى سوء المباني وقدمها ونقص الخدمات المساندة وضعف التقنية. ولا تخفى أهمية وجود مباني ملائمة وخدمات مساندة على تحسين العملية التعليمية ورفع المستوى الأكاديمي. كما أن قلة عدد عضوات هيئة التدريس بالمقارنة مع العدد الكبير للطالبات، وفتور العلاقة بينهن وبين الطالبات، علاوة على

صعوبة التواصل مع إدارة الجامعة وتوصيل الرأي لهم قد يكون سببا في عدم الاستماع لمشكلات الطالبات وفي عدم حصولهن على الإرشاد الأكاديمي الكافي، وفي عدم شعورهن بالاهتمام والتقدير من قبل الجميع والتي حصلت جميعاً على أقل درجة توافر من الخصائص الفرعية في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. وهذه النتيجة قد تفسر سبب تدني مستوى الكفاءة الداخلية الكمية لكليات البنات في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن والتي توصلت إليها دراسة المبعوث (2001). كما أن هذه النتيجة لا تتفق مع ما أوصت به دراسة سالمون (Salomone, 2007) بضرورة وجود علاقة حميمة بين عضوات هيئة التدريس والطالبات.

إن ضعف المستوى التأهيلي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطالبات، إضافة إلى ضعف المناهج وعدم ترابطها ومواكبتها لاحتياجات سوق العمل، وعدم الإشادة بإنجازات المرأة في المناهج من أهم المعوقات التي تحد من توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سلامة (2000) في ضعف الفاعلية التنظيمية للجامعة نتيجة لعدم رضا الطالب تربوياً، وعدم تأهيله مهنيًا وتعليميًا، وعدم النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس، وعدم القدرة على استقطاب المصادر.

إن وجود المعوقات السابقة وعدم توفر بعض خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة الأميرة نورة يتعارض مع رسالة الجامعة وخاصة فيما يلي: أن تكون الجامعة قناة لاكتساب ونقل وتطوير ونشر المعرفة وتأصيلها بما يتفق مع قيم وثقافة المجتمع، وإعداد النخب القيادية والكوادر المتميزة في المجتمع، والسعي لتحقيق شمولية المناهج والمعارف وتنمية القدرات العقلية والمهنية بما يحقق مناخاً ملائماً للإبداع، وترسيخ الجامعة لأسس البحث العلمي ورفع مستوى وكفاءة التعليم في برامج الدراسات العليا، واستثمار الجامعة لتقنيات التعليم والمعلومات والاتصالات.

السؤال الخامس: ما المعوقات التي تحد من توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة نارا النسائية باليابان من وجهة نظر طالباتها؟

أظهرت نتائج الدراسة أن عدد الطالبات اللاتي أجبن على هذا السؤال 3 طالبات فقط من مجموع أفراد عينة الدراسة في جامعة نارا النسائية والبالغ عددهن 80 طالبة أي ما نسبته 4 % تقريباً. وقد يعزى ذلك إلى عدم وجود معوقات تذكر نظراً لتوافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة في جامعة نارا النسائية من وجهة نظر طالباتها حسب المتوسط الحسابي العام لإجابات الطالبات، إضافة إلى تعليق بعضهن بعدم وجود أي معوقات. أما المعوقات التي تم ذكرها فهي:

1) عدم رغبة الكثير من الطالبات في التقديم على جامعة نسائية.

2) النظرة الدونية للجامعة النسائية من قبل الذكور.

3) افتقاد الطالبات للتفاعل الاجتماعي مع الجنس الآخر.

نلاحظ على المعوقات السابقة أنها أقرب إلى الانتقادات الموجهة لطبيعة الدراسة في الجامعات النسائية بشكل عام نتيجة للفصل بين الجنسين والتي ناقشتها كثير من الأبحاث الأجنبية. فبعض الباحثين يؤيدون دراسة الطالبات في الجامعات النسائية لما توفره من خصائص سبق الحديث عنها في

هذه الدراسة، والبعض مازال يشكك في جدوى مثل هذه الجامعات لأسباب عدة منها خشية عدم قدرة الجامعة على منافسة الجامعات المختلطة (Kim, 2002)، وعدم قدرة الطالبات على التفاعل مع الجنس الآخر في حياتهم الاجتماعية والمهنية. وهذا ما توصلت إليه دراسة سمث وآخرون 1995 في أن طالبات الكليات المختلطة سجلت نسبة أعلى من نظيراتهن في الكليات النسائية بتمتعهن بحياة اجتماعية سعيدة. لذلك غالباً ما نجد الأبحاث الأجنبية تقارن بين ما توفره الجامعة المختلطة والنسائية للطالبات كما يظهر في الدراسات السابقة.

توصيات الدراسة

بناء على النتائج التي توصلت لها الدراسة فإن الباحثة توصي بالتالي:

أولاً: ينبغي أن تركز جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن على تحقيق جميع خصائص الجامعات النسائية الناجحة وعدم إهمال أي منها وذلك عن طريق ما يلي:

1. التقليل من عدد الطالبات المقبولات سنوياً في الجامعة والتركيز على جودة ما يقدم لهن من خدمات.
2. الاستماع لمشكلات الطالبات وتوفير الإرشاد النفسي والأكاديمي لهن عن طريق التدريب الداخلي والخارجي وفتح قنوات الاتصال بينهن وبين إدارة الجامعة لما لذلك من تأثير على تحسين مستواهن الأكاديمي والنفسي.
3. زيادة عدد عضوات هيئة التدريس المؤهلات والاهتمام بالاستمرار بتطويرهن المهني.
4. تدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات التواصل مع الطالبات وعلى مهارات التدريس الفعال.
5. توفير بيئة داعمة للعملية التعليمية ومن ذلك تحسين المباني وتوفير الخدمات المساندة من مراكز تصوير ومطاعم وغيرها.
6. إعادة صياغة أهداف ورؤية ورسالة الجامعة لتركز على خصائص الجامعات النسائية الناجحة.
7. تطوير المناهج الصفية واللاصفية والإشادة بإنجازات المرأة في المناهج لتعزيز ثقة الطالبات بأنفسهن.
8. إتاحة فرص القيادة الإدارية للطالبات عن طريق تطوير مهارتهن القيادية وإشراكهن في نشاطات الجامعة وتوفير الوظائف القيادية لهن في الجامعة.
9. الاستفادة من تجارب الجامعات والكليات النسائية العالمية الناجحة ومنها جامعة نارا النسائية باليابان وكلية وليزلي بالولايات المتحدة الأمريكية وكلية نيوهول البريطانية وغيرها.

ثانياً على جامعة نارا النسائية الاستمرار في المحافظة على توافر خصائص الجامعات النسائية الناجحة فيها ودعمها بكل المستلزمات اللازمة مع الاهتمام بما يلي:

1. أن تزيد الجامعة من عدد القيادات النسائية الموظفة في الجامعة إذا ما أرادت تحقيق رسالتها وأهدافها عن طرق تدريب الطالبات على مهارات القيادة المختلفة، واستقطاب أفضلهن لممارسة العمل القيادي في الجامعة، فوجود قيادات نسائية ناجحة في الجامعة من الخصائص الهامة التي تميز الجامعة النسائية عن غيرها.

2. أن تشرك الجامعة الطالبات في النشاطات القيادية في الجامعة خلال سنوات الدراسة، وتوفر لهن الوظائف الإدارية فيها والتي تتناسب مع مؤهلاتهن، وتؤكد على ذلك في رسالتها وأهدافها.

3. أن تعامل منسوبات الجامعة الطالبات كزميلات وطالبات علم فتقدم لهن المساعدة والإرشاد والاحترام.

ثالثاً إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات عن خصائص الجامعات النسائية الناجحة وتطبيقها على جامعات نسائية أخرى حول العالم للاستفادة من تجاربهم.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. الصائغ، نجاة (2006م) . "الأدوار التي تؤديها عميدات أقسام الطالبات بالجامعات السعودية من وجهة نظرهن" . بحث مقدم لندوة إدارة أقسام الطالبات، التحديات والطموح . 6 - 8 مارس 2006. الدمام: جامعة الملك فيصل.
2. العصيمي، نورة (2009). المناخ التنظيمي في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن للبنات كما تراه عضوات هيئة التدريس. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية، جامعة الملك سعود.
3. المبعوث، محمد (2001). "الكفاءة الداخلية الكمية للأقسام الدراسية في كليات البنات في المملكة العربية السعودية" . مركز بحوث كلية التربية بجامعة الملك سعود.
4. المبيريك، وفاء (2006م) . "التنظيم الإداري في أقسام الطالبات بالجامعات السعودية" . ورقة عمل مقدمة لندوة إدارة أقسام الطالبات، التحديات والطموح . 6 - 8 مارس 2006. الدمام: جامعة الملك فيصل.
5. المجنوبي، بسمة (2002م). مشاركة الإداريات بجامعتي أم القرى بمكة المكرمة والملك عبدالعزيز بجدة في اتخاذ أنواع القرارات، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
6. بوبشيت، الجوهرة (2006م) . "مهارات إدارة أقسام الطالبات في الجامعات السعودية ومعوقات ممارستها من قبل القيادات النسائية"، بحث مقدم لندوة إدارة أقسام الطالبات، التحديات والطموح . 6 - 8 مارس 2006. الدمام: جامعة الملك فيصل.
7. جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (1429هـ). " جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن للبنات: تدير الحاضر وتبني المستقبل " . ورقة مقدمة في حفل افتتاح الجامعة، 1429/3/23هـ.
8. زكي، صديقة (2002). واقع البناء التنظيمي لكليات التربية للبنات في مكة وجدة والطائف كما يراه المسؤولين و المسؤولين بالكليات وإداراتها العامة (دراسة تقويمية). رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية للبنات بمكة المكرمة.
9. سلامة، مريم (2000). الفعالية التنظيمية بجامعتي أم القرى والملك عبدالعزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية بجامعة أم القرى.
10. عمادة القبول والتسجيل بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (2009م). نشرة موجزة عن القبول في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.
11. عمادة القبول والتسجيل في كليات البنات (1427هـ). نشرة موجزة عن القبول في كليات البنات.
12. وزارة التعليم العالي (2007). نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه. ط3
13. ياركندي، آسيا (2006) . "تنمية الكفاءات البشرية رؤية لتحقيق دور إداري وأكاديمي" . بحث مقدم لندوة إدارة أقسام الطالبات، التحديات والطموح . 6 - 8 مارس 2006. الدمام: جامعة الملك فيصل.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

14. Anyason, H. (2009). "It's a Woman's World (at least at these colleges). Diverse: Issues in Higher Education. Vol. 26, No 1, (p p15-17).
15. Astin, W. (1993). What Matters in College? San Francisco: Jossey-Bass.
16. General Affairs and Planning Division of Nara Women's University, (2008). Memorial Hall: Important Cultural Property. Nara Women's University, Nara: Japan.
17. Hall, R. (1991). Organizations: structures, Processes, and Outcomes. 5th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

18. Harford, J. (2007). "An Experiment in the Development of social Network for Women: Women's Colleges In Ireland in the Nineteenth Century". *Pedagogica Historica Journal*. Vol. 43, No 3, (pp 365 -381).
19. Harwarth, I.; Maline, M. & DeBra, E. (1997). *Women's Colleges in the United States: History, Issues, and Challenges*. Washington DC: NIPELL.
20. Kim, M. (2002). "Cultivating Intellectual Development: Comparing Women-Only Colleges and Coeducational Colleges for Educational Effectiveness". *Research in Higher Education*. Vol. 43, No 4.
21. Kim, M. & Alvarez, R. (1995). "Women-Only Colleges: Some Unanticipated Consequences". *Journal of Higher Education*. Vol. 66 No 6, (pp 641-668).
22. Langdon, E. (2001). "Women's Colleges Then & Now: Access then, Equity Now". *Peabody Journal of Education*. Vol. 76, No 1, (pp 5-30).
23. Lauwerys, J. (2008). "Changing Structures of Leadership and Management in Higher Education". *Perspectives Journal*. Vol. 12, No 1, (pp 2-10).
24. Ledman, R; Miller, M. & Brown, D. (1995). "Successful Women and Women's Colleges: Is there an Intervening variables in the Reported Relationship?" . *Sex Roles*. Vol. 33, No 7, (pp 489-497).
25. Miller-Bernal, L. (1993). "Single Sex Versus Coeducational Environments: A Comparison of Women Students' Experiences at Four Colleges". *American Journal of Education*. Vol.102, No 1, (pp23-54).
26. Nara Women's University, (2009). *Nara Women's University: Facts and Figures*, Nara: Japan.
27. Nara Women's University, (2008). *An Introduction to Nara Women's University*, Nara: Japan.
28. Reisberg, L. (2000). "A Crossroads for Women's Colleges". *Chronicle of Higher Education*, Vol. 4, No 11, (pp 50-52)
29. Riordan, C. (1994). *The Value of Attending a Women's College: Education, Occupation, and Income Benefits*. *Journal of Higher Education*, Vol.65, (pp486 – 510).
30. Salomone, R. (2007). "A Place for Women's Colleges". *Chronicle of Higher Education*, Vol. 53, No24, (pp1-3).
31. Scott, G. (1998). "And the Women Shall Lead the Way". *Women In Higher Education*. Vol. 7, No 4.
32. Sebrechts, J. (1999). *The Women's College Difference*. In S. M. Davis, M. Crawford, & J. Sebrechts (Eds.), *Coming into her own: Educational Success in Girls and Women* (pp. 37–52). SanFrancisco: Jossey-Bass.
33. Smith. G. (1990). "Women's Colleges and Coed Colleges: is There a Difference for Women?". *Journal of Higher Education*. Vol. 61, (pp 181-197).
34. Smith, D; Wolf, L. & Morrison, D. (1995). "Path to Success: Factors Related to the Impact of Women's Colleges" . *Journal of Higher Education*. Vol. 66, No 3, (pp 245-265).
35. Tidball, E.; Smith, D; Tidball, C. & Wolf, L. (1999). *"Taking Women Seriously: Lessons and Legacies for Educating the Majority"*. Arizona: Oryx Press.
36. Whitt, E. (1994). "I can be anything! Student Leadership in Three Women's Colleges". *Journal of College Student Development*. Vol. 35, No 3, (pp198-207) .
37. <http://koto.nara-wu.ac.jp/gakusei/ryugaku.>