

العنوان باللغة العربية/

العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية

العنوان باللغة الإنجليزية/

Factors affecting the empowerment of female leaders in Saudi institutions

رسالة مقدمة لجامعة ميدأوشن لاستكمال متطلبات نيل درجة الدكتوراة

اسم الباحثة	سلمى أحمد محمد
الرقم الأكاديمي	221002495
الكلية	الإدارة

2025م

قائمة المحتويات:

4	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
5	المقدمة:
6	مشكلة الدراسة:
7	تساؤلات الدراسة:
8	أهمية الدراسة:
10	أهداف الدراسة:
10	فروض الدراسة:
11	مفاهيم الدراسة:
12	حدود الدراسة:
14	إجراءات ومنهجية الدراسة:
15	المعالجات الإحصائية:
16	نموذج الدراسة:
18	المراجع:

هَذَا مِنْ رِفْقَةِ

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

المقدمة:

تعتبر المملكة العربية السعودية واحدة من أكثر البلدان التي شهدت تطورات وتحولات جذرية في العقود الأخيرة، حيث تحولت من دولة تتمحور فيها الأدوار التقليدية للمرأة إلى دولة تدعم بشكل كبير مشاركتها في كافة جوانب الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية. هذه التحولات الكبيرة تأتي في إطار رؤية المملكة 2030، التي أطلقها ولي العهد الأمير محمد بن سلمان في عام 2016، وتعد خارطة طريق للمستقبل، تهدف إلى تحديث الاقتصاد السعودي وتنويع مصادر الدخل الوطني، وتعزيز مكانة المملكة على الساحة الدولية. وقد ركزت الرؤية بشكل واضح على تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في تحقيق التنمية المستدامة، حيث تمثل المرأة في الرؤية أحد عناصر القوة التي تدفع عجلة التنمية قدماً (Almutarie، 2025).

ومن بين المجالات التي شهدت طفرة نوعية في تمكين المرأة هو مجال القيادة. ففي السنوات الأخيرة، ارتفعت نسبة النساء اللواتي يتقلدن المناصب القيادية في القطاعين العام والخاص، وباتت هناك تحولات جذرية في كيفية تعامل المؤسسات السعودية مع دور المرأة في العمل الإداري واتخاذ القرارات. كان لمشاركة المرأة في المجال القيادي صدى إيجابي للغاية، حيث أثبتت العديد من النساء السعوديات في مختلف المجالات كفاءتهن، وتمكنن من تخطيم العديد من الحواجز الاجتماعية والثقافية التي كانت تعيقهن في الماضي. وعلى الرغم من ذلك، فإن الطريق لا يزال مليئاً بالتحديات التي تحتاج إلى حلول جذرية تتماشى مع التغيرات المجتمعية والاقتصادية التي تشهدها المملكة (Mutair، 2023).

إن دخول المرأة في مجالات القيادة لم يكن وليد الصدفة، بل كان نتيجة لجهود استراتيجية في إطار رؤية 2030 التي خصصت جزءاً كبيراً من اهتماماتها لتطوير دور المرأة وتمكينها من الوصول إلى مواقع صنع القرار. ومع كل هذه الفرص التي أتاحتها المملكة للمرأة، إلا أن هناك عدداً من التحديات التي ما تزال تواجهها. التحديات الاجتماعية تعتبر من أبرز هذه العوائق، حيث لا يزال هناك بعض التقاليد الثقافية والمجتمعية التي تقيد مشاركة المرأة في بعض المجالات. كما أن قلة الوعي المجتمعي بأهمية الدور القيادي للمرأة في بعض القطاعات قد يعرقل مسيرتها المهنية. كذلك، لا تزال بعض النساء يواجهن تحديات متعلقة بالقدرة على التوفيق بين أدوارهن العائلية والمهنية، مما يحد من إمكانية تقدمهن إلى المناصب القيادية العليا (Bishop، 2022).

لا تقتصر التحديات على الصعيد الاجتماعي فقط، بل تشمل أيضاً العوامل الاقتصادية والسياسية. فقد تظل النساء في بعض القطاعات محاطات بعوائق تتعلق بالهيكل التنظيمية، بالإضافة إلى غياب الدعم الكامل من بعض المؤسسات والقطاع الخاص لتوظيف النساء في المناصب القيادية. وهناك حاجة ماسة لإجراء تغييرات في السياسات والتشريعات التي تضمن توظيف المرأة بشكل عادل وتوفير بيئات عمل ملائمة تتيح لها الفرص الكافية للتطور والتقدم المهني (Chanda، 2024).

ومع ذلك، فإن هناك العديد من الفرص التي اتاحتها رؤية 2030 للمرأة السعودية في مختلف المجالات. فقد بدأت المؤسسات التعليمية في المملكة تركز على تزويد المرأة بالمعارف والمهارات اللازمة للوصول إلى المناصب القيادية. كما تم تخصيص عدد من البرامج الحكومية والخاصة التي تهدف إلى تأهيل المرأة وتدريبها على القيادة، مما يعزز من قدرتها على المنافسة في سوق العمل على قدم المساواة مع الرجل. على سبيل المثال، تزايدت الفرص أمام النساء في شغل المناصب العليا في الشركات الكبرى وفي الحكومة، مما يعكس التزام المملكة بتوسيع دور المرأة في الاقتصاد الوطني وتحقيق العدالة والمساواة في الفرص (Mohammed، 2020).

تمثل العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية مجموعة من العوامل التي تساهم بشكل رئيسي في تعزيز دور المرأة في المناصب القيادية. من أبرز هذه العوامل، الدعم الحكومي المتمثل في رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، بالإضافة إلى تطوير البيئة التشريعية التي تضمن حقوق المرأة وتوفير لها فرصاً متساوية. كما تساهم المؤسسات التعليمية والتدريبية في تأهيل النساء لشغل المناصب القيادية من خلال برامج متخصصة، إلى جانب التغيرات الثقافية والاجتماعية التي تشهدها المملكة، والتي تساهم في زيادة قبول المجتمع للقيادات النسائية في مختلف المجالات.

مشكلة الدراسة:

تُعد القيادة النسائية في المملكة العربية السعودية موضوعاً حيوياً وجديداً في ظل التغيرات الكبرى التي تشهدها المملكة خلال السنوات الأخيرة، ولا سيما في إطار رؤية 2030. وقد شهدت المملكة خطوات واسعة نحو تمكين المرأة في العديد من المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، إلا أن مشاركة المرأة في المناصب القيادية، سواء في القطاع العام أو الخاص، لا تزال تواجه تحديات كبيرة، رغم الجهود المستمرة لدعمها. المشكلة الرئيسية التي يتناولها هذا البحث هي التحديات التي تعترض تمكين المرأة السعودية في

الوصول إلى المناصب القيادية على الرغم من الفرص التي أتاحتها رؤية 2030. ففي حين أن هناك العديد من المبادرات التي تدعم المرأة، إلا أن الواقع يشير إلى أن القيادات النسائية ما زالت قليلة في معظم المجالات، وهذا يعود إلى عدة عوامل منها الاجتماعية والثقافية والسياسية، بالإضافة إلى بعض العوائق الاقتصادية (ALHARBI، 2022).

على الرغم من أن المملكة شهدت تقدماً ملحوظاً في مجال تمكين المرأة، إلا أن الفجوة بين الفرص المتاحة والواقع العملي تظل كبيرة. فبينما تركز رؤية 2030 على تعزيز دور المرأة في جميع المجالات، إلا أن هذه الطموحات لا تتحقق بالشكل الكامل بسبب وجود تحديات وعقبات لا تزال قائمة. هذه التحديات تعكس مقاومة مجتمعية وثقافية لبعض الأدوار القيادية النسائية، مما يجعل المرأة تواجه صعوبة في إثبات قدرتها على القيادة في بيئات العمل التقليدية، التي تهيمن عليها معايير ذكورية في بعض الأحيان. كما أن هناك تحديات أخرى تتعلق بالتوقعات الاجتماعية التي تفرض على النساء أدواراً متعددة، مما يحد من فرصهن في التقدم الوظيفي والمشاركة في صنع القرار (Parveen، 2023).

بناءً على مشكلة الدراسة، يطرح هذا البحث السؤال الرئيسي التالي: ما هي متطلبات تمكين القيادات النسائية في المؤسسات

السعودية؟

تساؤلات الدراسة:

- السؤال الرئيسي

- ما هي متطلبات تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية؟

- الأسئلة الفرعية

1. هل تدعم العوامل الاجتماعية شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟
2. هل تدعم العوامل الثقافية من شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟
3. هل تدعم العوامل التنظيمية من شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟

أهمية الدراسة:

تعتبر دراسة العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية ذات أهمية كبيرة في سياق التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تشهدها المملكة، خاصة في إطار رؤية المملكة 2030 التي تسعى لتعزيز دور المرأة في جميع جوانب الحياة، بما في ذلك المجالات القيادية والإدارية. ففي الوقت الذي تشهد فيه المملكة تحولات كبيرة نحو تمكين المرأة، فإن دراسة هذه العوامل تساعد في فهم التحديات والفرص التي تواجه النساء في الوصول إلى المناصب القيادية، وتسليط الضوء على العوامل التي تسهم في هذا التمكين أو تعيقه. الأهمية النظرية لهذه الدراسة تتمثل في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتخصصة في تمكين المرأة في بيئات العمل العربية والسعودية، وتقديم رؤى جديدة حول كيفية تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية والسياسية على تقدم النساء في مجالات القيادة. أما الأهمية التطبيقية، فهي تكمن في تقديم حلول عملية تسهم في تطوير سياسات وبرامج تمكينية للمؤسسات السعودية، مما يساعد على خلق بيئة عمل أكثر شمولية وتنوعاً. كما تساهم الدراسة في تحفيز المؤسسات على اعتماد استراتيجيات تدعم المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية، مثل تطوير برامج تدريبية متخصصة، تحسين سياسات التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، وتوفير بيئات عمل مرنة. في النهاية، هذه الدراسة تقدم إطاراً عملياً ومؤسسياً يساعد في تحقيق التوازن والمساواة بين الجنسين في القيادة، مما يعزز من الأداء المؤسسي ويساهم في تحقيق الأهداف التنموية للمملكة على المدى الطويل.

- الأهمية النظرية

تتمثل الأهمية النظرية لدراسة العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية في إثراء المعرفة الأكاديمية والبحثية حول دور المرأة في المناصب القيادية في السياق السعودي، وتحديداً في بيئة تتسم بتحديات اجتماعية وثقافية خاصة. تساهم هذه الدراسة في تقديم فهم شامل لآلية تأثير العوامل السياسية والاجتماعية والاقتصادية على وصول النساء إلى المناصب القيادية، وتساعد في توضيح كيفية تفاعل هذه العوامل مع بعضها البعض. من خلال تحليل السياسات الحكومية مثل رؤية المملكة 2030، والتي تسعى إلى تعزيز دور المرأة في المجتمع السعودي، تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية حول التمكين القيادي للنساء في بيئات العمل العربية بشكل عام والسعودية بشكل خاص.

من خلال استكشاف العوامل الثقافية والاجتماعية التي قد تحد من مشاركة المرأة في القيادة، فإن الدراسة تعطي لمحة نظرية عن كيفية تأثير التقاليد والمفاهيم الاجتماعية السائدة على تصورات الناس حول دور المرأة في العمل. تسلط هذه الدراسة الضوء على العلاقة بين المجتمع ودوره في تعزيز أو تقليص الفرص المتاحة للمرأة للوصول إلى المناصب القيادية، وهذا يساهم في تطوير النظرية حول تأثير البيئة المجتمعية في تقدم النساء في مجالات العمل القيادي. بالإضافة إلى ذلك، فإن الدراسة قد تقدم تفسيرات نظرية حول كيفية تقاطع هذه العوامل مع بعضها، مما يساهم في فهم أعمق للعوائق والفرص التي تواجه القيادات النسائية في المؤسسات السعودية (Alghofaily, 2019).

– الأهمية التطبيقية

أما من الناحية التطبيقية، فإن دراسة العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية تكتسب أهمية كبيرة في تقديم حلول عملية يمكن تطبيقها على أرض الواقع. من خلال هذه الدراسة، يمكن للمؤسسات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية التعرف على مجموعة من العوامل التي قد تؤثر على تمكين المرأة، وبالتالي اتخاذ خطوات عملية لتحسين الوضع القائم. يمكن أن تسهم النتائج في تصميم استراتيجيات مبتكرة تهدف إلى زيادة مشاركة المرأة في المناصب القيادية، سواء كان ذلك من خلال تطوير برامج التدريب والتطوير المهني التي تركز على تحسين المهارات القيادية للنساء، أو من خلال توفير بيئات عمل مرنة تدعم التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

إن هذه الدراسة تساعد في توجيه السياسات الحكومية والمؤسسات التعليمية نحو دعم المبادرات التي تهدف إلى رفع كفاءة النساء في القيادة. على سبيل المثال، قد تسهم نتائج الدراسة في توجيه المؤسسات إلى تصميم برامج للتوجيه والإرشاد (Mentoring) الخاصة بالقيادات النسائية، والتي تمكن النساء من تطوير مهارتهن القيادية وتعلم استراتيجيات التعامل مع التحديات المهنية. من جانب آخر، فإن تحليل العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية يساعد في إعادة النظر في السياسات الداخلية للمؤسسات لتحسين بيئات العمل وضمان أن تكون أكثر شمولاً للنساء، بما يساهم في خلق فرص متساوية في الترقية والوصول إلى المناصب القيادية (Manal, 2024).

تساهم هذه الدراسة في تحسين فهم المسؤولين عن أهمية تمكين النساء في المناصب القيادية، ومدى تأثير ذلك في الأداء المؤسسي بشكل عام. فتمكين المرأة في القيادة لا يقتصر فقط على ضمان العدالة والمساواة بين الجنسين، بل يمتد ليشمل تحسين الأداء المؤسسي، إذ تشير الدراسات إلى أن التنوع في القيادة يمكن أن يعزز من الابتكار ويسهم في اتخاذ قرارات أفضل وأكثر شمولية. كما أن تمكين النساء في المؤسسات السعودية يسهم في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال زيادة نسبة المشاركة النسائية في سوق العمل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة للمملكة.

أهداف الدراسة:

- الهدف الرئيسي

- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية.

- الأهداف الفرعية

1. التعرف على ما إذا كانت العوامل الاجتماعية تدعم شغل المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات السعودية.
2. تحليل تأثير الثقافة المجتمعية على قبول المجتمع لوجود النساء في المناصب القيادية في المؤسسات السعودية.
3. تحليل تأثير العوامل التنظيمية داخل المؤسسات السعودية على تمكين المرأة من تولي المناصب القيادية.

فروض الدراسة:

1. تؤثر العوامل الاجتماعية بشكل إيجابي على تمكين المرأة السعودية من شغل المناصب القيادية في المؤسسات.
2. تؤثر العوامل الثقافية بشكل إيجابي على تمكين المرأة السعودية من شغل المناصب القيادية في المؤسسات.
3. تؤثر العوامل التنظيمية بشكل إيجابي على تمكين المرأة السعودية من شغل المناصب القيادية في المؤسسات.

مفاهيم الدراسة:

1. القيادة النسائية:

- **التعريف الاصطلاحي:** القيادة النسائية هي القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وتوجيه الأفراد أو الفرق نحو تحقيق أهداف معينة، حيث تعتمد على مهارات التواصل والإلهام والابتكار. يتعلق هذا النوع من القيادة بالقدرة على التأثير الإيجابي وتحقيق التغيير داخل المؤسسات والمجتمعات (Ruiyao, 2023).
- **التعريف الإجرائي:** في هذا البحث، يُقصد بالقيادة النسائية تمكين المرأة السعودية من تولي المناصب القيادية في القطاعات المختلفة، سواء في القطاع العام أو الخاص، من خلال تفعيل قدراتها على اتخاذ القرارات وإحداث التغيير داخل بيئات العمل.

2. رؤية 2030:

- **التعريف الاصطلاحي:** رؤية 2030 هي استراتيجية وطنية طويلة المدى وضعتها المملكة العربية السعودية بهدف تحويل الاقتصاد الوطني وتعزيز التنمية المستدامة من خلال إصلاحات شاملة في القطاعات المختلفة. تسعى الرؤية إلى تحقيق التنوع الاقتصادي وتعزيز تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في المجالات الاجتماعية والاقتصادية (Moshashai, 2018).
- **التعريف الإجرائي:** في هذه الدراسة، تُشير رؤية 2030 إلى السياسات والإجراءات التي أطلقتها الحكومة السعودية لتوسيع نطاق مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، بالإضافة إلى إحداث تغييرات تشريعية وداعمة تساعد في زيادة تمثيل المرأة في المناصب القيادية.

3. تمكين المرأة:

- **التعريف الاصطلاحي:** تمكين المرأة هو عملية تحسين قدرتها على السيطرة على حياتها الشخصية والاجتماعية والمهنية من خلال توفير الفرص والموارد، وتعزيز حقوقها في المشاركة واتخاذ القرارات (Lwamba، 2022).
- **التعريف الإجرائي:** في سياق هذه الدراسة، تمكين المرأة يشمل تمكين المرأة السعودية من تولي المناصب القيادية في مختلف المؤسسات الحكومية والخاصة، وذلك من خلال تعزيز فرص التعليم والتدريب، وتوفير بيئة عمل داعمة للنساء لتمكينهن من الوصول إلى المراكز القيادية.

4. التحديات الاجتماعية والثقافية:

- **التعريف الاصطلاحي:** التحديات الاجتماعية والثقافية هي العوامل المرتبطة بالبيئة الاجتماعية والمجتمعية التي قد تؤثر على مشاركة المرأة في المجالات المختلفة، مثل التقاليد، والعادات، والمعتقدات الثقافية التي قد تعيق تقدّمها (Samman، 2021).
- **التعريف الإجرائي:** في هذه الدراسة، تشير التحديات الاجتماعية والثقافية إلى العوامل المجتمعية التي قد تعيق مشاركة النساء في المناصب القيادية في المملكة العربية السعودية، مثل القيم الاجتماعية التي قد تحد من دور المرأة في القيادة، والقيود الثقافية التي تحد من قدرة النساء على الوصول إلى مناصب اتخاذ القرار في العمل والمجتمع.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية:

تم تحديد نطاق الدراسة ليشمل المؤسسات السعودية في كل من القطاعين العام والخاص داخل محافظة جدة، إحدى أكبر وأهم المحافظات في المملكة العربية السعودية من حيث التنوع الاقتصادي والاجتماعي. وتتميز جدة بوجود عدد كبير من المؤسسات التي تشهد تطوراً

ملموساً في سياسات تمكين المرأة، بالإضافة إلى كونها مركزاً حضرياً رئيسياً يحتضن مبادرات حكومية وخاصة تدعم مشاركة المرأة في مواقع القيادة. يتيح هذا التحديد الجغرافي للدراسة التركيز العميق على البيئة المؤسسية والثقافية ضمن محافظة واحدة، مما يعزز من دقة التحليل ووضوح النتائج، مع إمكانية تعميم بعض الاستنتاجات على محافظات أخرى ذات خصائص مشابهة. ويُتوقع أن تقدم هذه الدراسة صورة دقيقة للعوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في محافظة جدة، خاصة في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها المملكة على صعيد تمكين المرأة.

- الحدود الزمانية:

تتمحور الدراسة حول الفترة الزمنية الحالية (من عام 2024 إلى 2025) في إطار التطورات التي تشهدها المملكة ضمن رؤية السعودية 2030، والتي تركز على تمكين المرأة وتحقيق المساواة في العديد من المجالات، بما في ذلك القيادة. تسعى الدراسة إلى فهم التغيرات التي تحدث في هذا السياق الزمني، مع التركيز على التحولات التي طرأت على سياسات تمكين المرأة في السنوات الأخيرة، وأثر هذه التحولات على تمكين القيادات النسائية في المؤسسات المختلفة. وبالتالي، فإن البيانات التي سيتم جمعها وتحليلها تعكس الواقع المعاصر الذي تشهده المملكة في هذا المجال.

- الحدود البشرية

تتمثل الحدود البشرية لهذه الدراسة في القيادات النسائية العاملات في المؤسسات السعودية ضمن محافظة جدة، حيث تركز الدراسة بشكل أساسي على النساء اللاتي يشغلن مناصب قيادية بمختلف مستوياتها، سواء في القطاع العام أو الخاص. ويشمل ذلك القيادات النسائية في المستويات الإدارية المتوسطة والعليا، إلى جانب بعض الموظفات اللاتي يعملن في مؤسسات تتبنى سياسات أو برامج داعمة لتمكين المرأة في القيادة، وذلك بهدف استقصاء تجاربهن وتقييم مدى فاعلية هذه البرامج. كما قد تتضمن العينة، بشكل محدود، بعض المسؤولين من الجنسين ممن يساهمون في وضع أو تنفيذ السياسات المؤسسية المرتبطة بتمكين المرأة، بغرض استكمال الصورة وتحليل البيئة التنظيمية الداعمة أو المعيقة لتمكين القيادات النسائية. وقد تم اختيار العينة بحيث تتنوع من حيث العمر، المؤهل العلمي، والخبرة العملية، بما يثري النتائج ويوفر تصوراً أكثر شمولاً حول العوامل المؤثرة في تمكين المرأة السعودية من الوصول إلى المناصب القيادية.

إجراءات ومنهجية الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى تحليل العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية عبر جمع البيانات من مصادر متعددة ثم تحليلها بطريقة منهجية. المنهج الوصفي التحليلي يتيح للباحث وصف الظاهرة بشكل دقيق، وتحليل البيانات المجمعة للوصول إلى نتائج دقيقة تساعد في فهم أعمق حول العوامل التي تؤثر في تمكين القيادات النسائية.

- مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة المؤسسات السعودية الحكومية والخاصة التي تعمل في مجالات متعددة، والتي تضم قيادات نسائية أو لديها إمكانية توظيف المرأة في المناصب القيادية. سيتم التركيز على المؤسسات التي تشهد تغييرات في السياسات المتعلقة بالمرأة أو تلك التي تطبق برامج تمكين القيادة النسائية. يتوزع مجتمع الدراسة بين المؤسسات الكبيرة والمتوسطة في قطاعات مختلفة مثل التعليم، الصحة، التقنية، والخدمات المالية.

- عينة الدراسة:

سيتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة بحيث تشمل مجموعة متنوعة من المؤسسات السعودية في القطاعين العام والخاص. ستكون العينة من حوالي 300 فرد، تشمل القيادات النسائية، الموظفين في المناصب الإدارية، والمسؤولين عن تطوير السياسات في المؤسسات. سيتم اختيار هذه العينة بشكل يضمن تنوعاً في الفئات العمرية، المستويات التعليمية، والخبرات المهنية للمشاركين، بما يساهم في تعميق الفهم حول التحديات والفرص التي تواجه النساء في الوصول إلى المناصب القيادية.

تم الاعتماد على المعادلة التالية لحساب حجم العينة:

$$\frac{N}{N^{*2}(e)+1} = n$$

• n: حجم العينة

• N: حجم المجتمع

• e: نسبة الخطأ المسموح بها (مثلاً 0.05 تعني 5%)

- أداة البحث:

سيتم استخدام استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميم الاستبانة لتشمل مجموعة من الأسئلة المغلقة التي تهدف إلى قياس تأثير العوامل الاجتماعية، الثقافية، المؤسسية، والسياسات الحكومية على تمكين القيادات النسائية. سيتم تصميم الاستبانة بحيث تغطي مجموعة من المحاور مثل: دعم الأسرة والمجتمع للمرأة في العمل، السياسات الحكومية لتشجيع التوظيف النسائي، الفروق الثقافية في التعامل مع القيادات النسائية، والدعم المؤسسي المتاح للنساء. كما سيتم التأكد من مصداقية الاستبانة باستخدام معايير علمية مثل التحقق من صدق الأداة من خلال الاستشارات مع خبراء في المجال، ومعياري موثوقية ألفا كرونباخ.

المعالجات الإحصائية:

سيتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات المجمعة من الاستبانات والمقابلات:

1. الإحصاءات الوصفية

يتضمن ذلك حساب المتوسطات، الانحرافات المعيارية، التكرارات والنسب المئوية، مما يساعد في فهم توزيع العوامل الاجتماعية، الثقافية، والمؤسسية في العينة.

2. ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)

سيتم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس الموثوقية الداخلية للأداة البحثية. من خلال هذا المقياس، يمكن التحقق من أن الأسئلة المستخدمة لقياس المتغيرات المستقلة والتابعة في الدراسة تتسم بالاتساق الداخلي. إذا كانت قيمة ألفا كرونباخ أكثر من 0.7، فإن الأداة تُعتبر موثوقة.

3. الانحدار الخطي البسيط

سيتم تطبيق تحليل الانحدار الخطي البسيط لفحص العلاقة بين المتغيرات المستقلة (العوامل الاجتماعية والعوامل الثقافية والعوامل التنظيمية) والمتغير التابع (تمكين القيادات النسائية). يساعد هذا الأسلوب في تحديد مدى تأثير هذه العوامل على تمكين

النساء في القيادة داخل المؤسسات السعودية. باستخدام الانحدار الخطي، سنتمكن من قياس قوة واتجاه العلاقة بين هذه المتغيرات.

نموذج الدراسة:

- المتغير التابع:

• تمكين القيادات النسائية

المتغير التابع في هذه الدراسة هو تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية. هذا المتغير يعكس قدرة المرأة على الوصول إلى المناصب القيادية في مختلف المؤسسات سواء كانت حكومية أو خاصة. يعد هذا المتغير هو المؤشر الأساسي الذي تسعى الدراسة لقياسه وتحليله بناءً على العوامل المختلفة التي قد تؤثر عليه. يشمل شغل المرأة للمناصب القيادية الوصول إلى المناصب العليا مثل المديرين التنفيذيين، مديري الأقسام، أو أي منصب قيادي آخر داخل المؤسسة.

- المتغيرات المستقلة:

المتغيرات المستقلة هي العوامل التي يُعتقد أنها تؤثر على المتغير التابع، وفي هذه الدراسة تشمل مجموعة من العوامل الثقافية، التنظيمية، الاقتصادية. وهذه العوامل هي التي يتم اختبار تأثيرها على قدرة المرأة في شغل المناصب القيادية داخل المؤسسات السعودية:

1. العوامل الثقافية

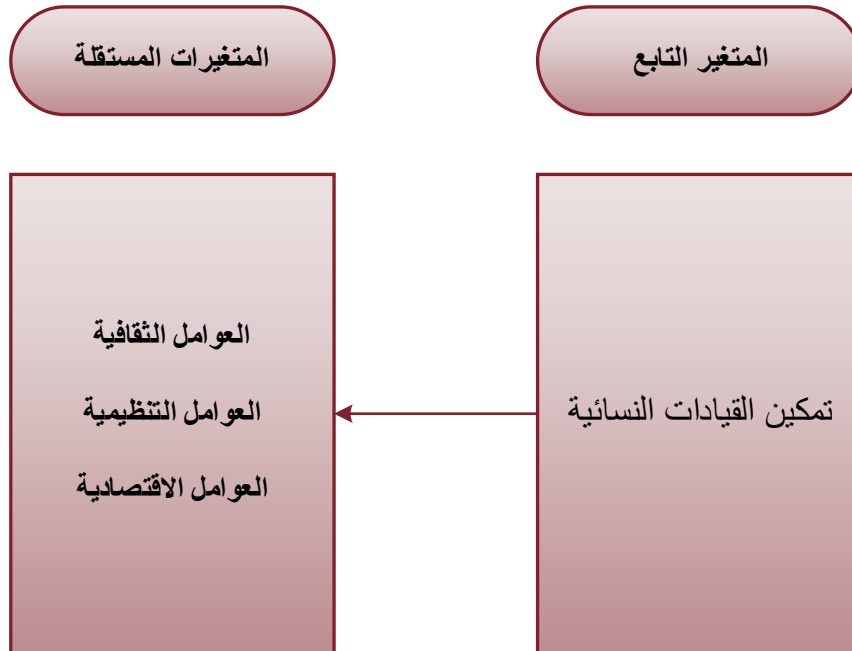
العوامل الثقافية تتعلق بالممارسات والتقاليد الثقافية التي قد تساهم في تعزيز أو تقليل فرص النساء في الوصول إلى المناصب القيادية. يشمل ذلك العوامل التي ترتبط بثقافة العمل داخل المؤسسات، مثل التوجهات الثقافية التي قد تكون أكثر انفتاحاً على قيادة النساء أو أكثر تحفظاً في هذا الجانب. كما تتعلق بالقيم والمعتقدات التي تحدد دور المرأة في المجتمع، وكيفية تأثير هذه القيم على فرص تمكين المرأة.

2. العوامل التنظيمية

العوامل التنظيمية تتعلق بالسياسات والإجراءات داخل المؤسسات نفسها. وتشمل هذه العوامل الهيكل التنظيمي للمؤسسة، التوجيهات الإدارية، بيئة العمل، ومدى توافر فرص التدريب والتطوير المهني. على سبيل المثال، إذا كانت المؤسسة توفر برامج تطوير قيادي، فرص التدريب على القيادة، أو تسهيلات للتوازن بين الحياة العملية والشخصية، فإن ذلك قد يساهم في تعزيز فرص المرأة للوصول إلى المناصب القيادية.

3. العوامل الاقتصادية

العوامل الاقتصادية تتعلق بحالة الاقتصاد السعودي بشكل عام وكيفية تأثيرها على فرص تمكين المرأة. يمكن أن يشمل ذلك تأثير العوامل مثل معدلات التوظيف، توافر الفرص الاقتصادية للنساء، بالإضافة إلى التحديات التي قد تواجهها المرأة في مجال الأعمال بسبب الفوارق الاقتصادية. كيف يؤثر الوضع الاقتصادي على قدرة المرأة على الوصول إلى المناصب القيادية في المؤسسات؟ هل تساهم البرامج الاقتصادية أو مبادرات الدعم المالي في تسهيل هذا الوصول؟



المصدر: إعداد الباحثة

المراجع:

- المراجع العربية:

البكر, ف. (2022). تمكين المرأة السعودية في ظل رؤية 2030 : الفرص والتحديات . 2(4). Retrieved from https://ijcws.journals.ekb.eg/article_270720.html?lang=ar

الفايدي, م. س. (2020). قيادة المرأة السعودية وجودة الحياة في ظل رؤية 2030 . 1(4). Retrieved from <https://usrij.com/wp-content/uploads/2020/12/%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D8%B9%D9%88%D8%AF%D9%8A%D8%A9-%D9%88%D8%AC%D9%88%D8%AF%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%8A%D8%A7%D8%A9.pdf>

- المراجع الأجنبية:

Aldossari, M. (2023). Inclusion is in the Eye of the Beholder: A Relational Analysis of the Role of Gendered Moral Rationalities in Saudi Arabia. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09500170231180823?icid=int.sj-abstract.citing-articles.1>

Alghofaily, L. (2019). WOMEN LEADERSHIP IN HIGHER EDUCATION IN SAUDI ARABIA. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/337435438_WOMEN_LEADERSHIP_IN_HIGH_ER_EDUCATION_IN_SAUDI_ARABIA

ALHARBI, M. M. (2022). Kingdom Vision 2030 and the Women's Empowerment in Saudi Arabia: An Empirical Investigation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/361325684_Kingdom_Vision_2030_and_the_Women's_Empowerment_in_Saudi_Arabia_An_Empirical_Investigation

Almutarie, A. O. (2025). Joining the Workforce, Saudi Women and Vision 2030. Retrieved from <https://www.intechopen.com/online-first/1196624>

Alnajim, A. (2024). The Role and Impact of Saudi Vision 2030 in Leadership Development. 3(1). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379436769_The_Role_and_Impact_of_Saudi_Vision_2030_in_Leadership_Development

- Alsuwaidan, L. (2024). Saudi Working Women's Perceptions of Leadership Challenges in The Light of Saudi Vision 2030. 2(1). Retrieved from <https://proudpen.com/proceedings/index.php/gwsconf/article/view/397>
- Alzaaqi, S. M. (2025). Empowering Women in the Saudi Health Sector: Challenges, Opportunities, and Policy Interventions. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11811367/>
- Bishop, J. D. (2022). The Female Leadership Gap: Breaking Down the Barriers and Biases of Women in Leadership. Retrieved from <https://www.proquest.com/openview/878d0c5e25b3d18950ffa35b341a6e3c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Chanda, T. C. (2024). Women in Leadership: Examining Barriers to Women's Advancement in Leadership Positions. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380575541_Women_in_Leadership_Examining_Barriers_to_Women's_Advancement_in_Leadership_Positions
- Lwamba, E. (2022). Strengthening women's empowerment and gender equality in fragile contexts towards peaceful and inclusive societies: A systematic review and meta-analysis. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8904729/>
- Manal, K. (2024). Factors of Successful Women Leadership in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/301539580_Factors_of_Successful_Women_Leadership_in_Saudi_Arabia
- Mohammed, M. (2020). The Economic Empowerment of Saudi Women in the Light of Saudi Vision 2030. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/355859583_The_Economic_Empowerment_of_Saudi_Women_in_the_Light_of_Saudi_Vision_2030
- Moshashai, D. (2018). Saudi Arabia plans for its economic future: Vision 2030, the National Transformation Plan and Saudi fiscal reform. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/327123671_Saudi_Arabia_plans_for_its_economic_future_Vision_2030_the_National_Transformation_Plan_and_Saudi_fiscal_reform
- Mutair, A. A. (2023). Saudi women's leadership experiences in the healthcare sector: A qualitative study. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10508591/>
- Parveen, M. (2023). Reflection of Saudi Women's Participation and Leadership: A Study on the Gender Differences in Leadership and Structural Barriers. 15(2). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/372923095_Reflection_of_Saudi_Women's

Participation_and_Leadership_A_Study_on_the_Gender_Differences_in_Leadership_and_Structural_Barriers

Ruiyao, M. (2023). The Impact of Female Leadership Style on Team Creativity in Rising English Education Group in China. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/373703565_The_Impact_of_Female_Leadership_Style_on_Team_Creativity_in_Rising_English_Education_Group_in_China

Samman, A. A. (2021). SOCIETAL AND CULTURAL BARRIERS IMPACT ON WOMAN'S CONTRIBUTION IN THE PRIVATE SERVICE SECTOR. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/351226756_SOCIETAL_AND_CULTURAL_BARRIERS_IMPACT_ON_WOMAN'S_CONTRIBUTION_IN_THE_PRIVATE_SERVICE_SECTOR