

اليد الأخرى في الإدارة تمكين المرأة اقتصادياً كمسار اداري للحد من الفقر

إعداد الطالبة : شوق ناصر الكثيري

مشروع تخرج - ١

كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د/ عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

٢٥-٠٦-٢٠٢٦ الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

قائمة الأشكال :	٣
قائمة الجداول :	٤
١ . الفصل الأول : الإطار العام للدراسة :	٥
١, ١ المقدمة :	٦
١, ٢ مشكلة البحث :	٧
١, ٢, ١ فجوات على المستوى النظري :	٧
١, ٢, ٢ فجوات على المستوى التطبيقي :	٨
١, ٣ أهمية الدراسة :	٩
١, ٣, ١ على المستوى النظري :	٩
١, ٣, ٢ على المستوى التطبيقي :	٩
١, ٤ أسئلة الدراسة :	٩
١, ٥ أهداف الدراسة :	٩
١, ٦ فرضيات الدراسة :	٩
١, ٧ نموذج الدراسة :	٩
١, ٨ منهجية الدراسة :	٩
١, ٩ الدراسة الميدانية :	٩
١, ١٠ مخطط المشروع المقترح :	٩
٢ . الفصل الثاني : الدراسات السابقة :	٩
٢, ١ المقدمة :	٩
٢, ٢ المتغير المستقل :	٩
٢, ٣ المتغير التابع :	٩
٢, ٤ العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل :	٩
٢, ٥ الخاتمة :	٩
٣ . قائمة المراجع :	١٠

قائمة الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول

١. الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

تعدُّ مشاركة المرأة في سوق العمل ركيزة استراتيجية لمواجهة تحديات التضخم المالي ، حيث يسهم تمكينها اقتصادياً في تنويع مصادر دخل الأسرة وتعزيز استقرارها المادي . ومع تصاعد ثورة الرقمنة والعمل عن بعد ، تحولت المرأة من مشارك تقليدي إلى عنصر فاعل ومبتكر قادر على تجاوز العوائق الجغرافية والاجتماعية . إن هذا الدور لا يقتصر على تحسين المستوى المعيشي فحسب ، بل يمتد لبناء جيل واع يدرك قيمة العمل ، مما يدفع عجلة التنمية الوطنية ويؤسس إقتصاد أسري مرن وقابل للاستدامة في ظل المتغيرات الاقتصادية العالمية ووفقاً لتقارير وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بلغ معدل مشاركة المرأة في سوق العمل ٣٦.٣٪ في الربع الأول من عام ٢٠٢٥ .

لطالما كانت المرأة شريكاً محورياً في بناء المجتمع منذ قديم الأزل ، حيث ساهمت بجهودها الدؤوبة في دفع عجلة التنمية من خلال أدوار ريادية وأعمال إنتاجية كانت اللبنة الأولى للاقتصاد الأسري . ومع بزوغ فجر الثورة التقنية ، اتسعت أمامها آفاق غير مسبقة للعمل والابتكار ، متجاوزةً بمهاراتها المحدودة السابقة نحو فرص عالمية تتيح لها تعزيز الدخل ومواجهة تحديات التضخم المالي بفاعلية . إن هذا التحول من الأدوار التقليدية إلى الإسهام الرقمي الحديث لا يعزز التمكين الاقتصادي فحسب ، بل يرسخ دور المرأة كقوة دافعة للحد من الفقر وبناء جيل واع ومستدام ، يواكب طموحات التطور الاقتصادي في عالم لا يعرف المستحيل .

أتاح الانتقال إلى أنماط الإدارة عن بعد للمرأة فرصاً غير مسبقة للوصول إلى أسواق العمل العالمية والمحلية دون قيود جغرافية أو لوجستية ، كعائق المواصلات أو التحديات الاجتماعية . ومن منظور تربوي ، فإن تواجد الأم في بيئة العمل المنزلية يساهم في بناء "الثقافة المهنية" لدى الجيل الجديد ؛ إذ يعزز في نفوس الأطفال رؤية واقعية للإنتاجية وماقد يحدث من عقبات والقدرة على تجاوزها ، مما يغرس فيهم قيماً عملية تؤمن بأن التكنولوجيا هي الجسر الرابط بين الطموح والتحقيق . إن رؤية الأجيال القادمة لأمهاتهم وهن ينجزن أعمالهن عبر أدوات بسيطة (جهاز إلكتروني واتصال بالإنترنت) يرسخ مفهوم "المرونة التنافسية" ، ويفتح آفاقاً واسعة للابتكار في شتى المجالات .

تأتي هذه الدراسة في ظل الطفرة التنموية التي تقودها رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، والتي وضعت تمكين المرأة في صميم أولوياتها الاستراتيجية كركيزة أساسية للاقتصاد الوطني مما يؤكد الحاجة الملحة لدراسة فرص تمكين المرأة إدارياً وتوسيع آفاق مشاركتها القيادية ، كأداة استراتيجية لرفع مستويات الدخل الأسري ، وتحسين جودة الحياة ، والحد من مظاهر الفقر ، عبر تحويل التمكين المعرفي والإداري إلى عوائد اقتصادية ملموسة تعزز رفاهية المجتمع .

تتلور مشكلة هذه الدراسة في وجود فجوة حقيقية بين الفرص الاقتصادية الواعدة التي تتيحها الثورة الرقمية وبين واقع مشاركة المرأة في سوق العمل ، حيث لا تزال هناك تحديات هيكلية وإجتماعية تحول دون استغلال هذا المسار الإداري بشكل أمثل . تسعى هذه الدراسة إلى تشخيص هذه المعوقات ، وتفكيك أسبابها ، والعمل على تقديم نموذج عملي يوضح كيف يمكن لعمل المرأة أن يتحول من خيار فردي إلى استراتيجية مجتمعية للحد من الفقر وتعزيز الاستقرار الاقتصادي والتربوي للأسرة .

١.٢.١ . فجوات على المستوى النظري :

إن تتبع الإنتاج الفكري حول تمكين المرأة اقتصادياً يكشف عن قصور في تناول الشمولي لبعض الجوانب الجوهرية . وفي هذا السياق ، تتلور فجوات المستوى النظري في هذه الدراسة من خلال استعراض النقاط التي لم تُشبع بحثاً في الأدبيات السابقة منها :

١ . الفجوة بين "التمكين الحقوقي" و"التمكين الاقتصادي الفعلي" : ركزت معظم الدراسات السابقة على الجوانب القانونية والتشريعية لعمل المرأة (الحقوق والمساواة) ، بينما يقل الطرح النظري الذي يربط عمل المرأة بالأداء الإداري الاقتصادي المباشر كمسار للحد من الفقر؛ أي أن التركيز على "الحق في العمل" طغى على التركيز على "جدوى العمل" في مواجهة التضخم المالي .

٢ . غياب البعد التنموي طويل الأمد (أثر التنشئة) : تفتقر الدراسات النظرية إلى ربط مباشر بين انخراط الأم في العمل وبين "العائد التربوي المهني" على الأجيال الصاعدة . فالدراسات ركزت على آثار عمل الأم على تحصيل الطفل الدراسي ، لكنها أغفلت دراسة كيف تساهم مشاهدة الأبناء لمهاتهم في ميدان العمل في خلق "وعي مهني" استباقي وقدرة على المبادرة والاعتماد على الذات في مواجهة المستقبل .

٣ . الفجوة المعرفية لدى العديد من النساء حول أدوات التعلم والعمل عن بعد ، والتي تؤدي إلى إهدار طاقات إبداعية كان بالإمكان استثمارها .

٤ . استمرار التحيزات الاجتماعية التي تضع قيوداً على عمل المرأة ، وتحد من نظرة المجتمع لها كعنصر فاعل وقادر على الموازنة بين مسؤولياتها الأسرية وبين الإنتاج المهني .

وبالانتقال من الإطار النظري إلى الواقع الميداني ، تظهر فجوات تطبيقية تعكس التحديات التنفيذية التي تواجه جهود التمكين الاقتصادي للمرأة ، وهي على النحو الآتي :

ضعف الربط بين "المخرجات التعليمية" و"الاحتياجات الاقتصادية الحقيقية" : تعاني الكثير من البرامج التأهيلية للمرأة من فجوة تطبيقية ؛ حيث تفتقر للتركيز على المهارات التي يتطلبها سوق العمل المعاصر ، مما يؤدي إلى عدم تطابق بين تأهيل المرأة وفرص العمل المتاحة فعلياً للحد من الفقر .

غياب نماذج "الإدارة التكاملية" للأسرة : تفتقر المبادرات المجتمعية إلى برامج تطبيقية تُعلم المرأة كيفية الموازنة الإدارية بين مهامها المنزلية وبين عملها الخارجي أو الحر ، وهو ما يسبب "استنزافاً لطاقة المرأة" بدلاً من أن يكون عملها مصدراً للاستقرار والراحة المالية .

مركزية الفرص في النطاقات العمرانية الكبرى : تتركز معظم فرص العمل والمشاريع التنموية في المدن الرئيسية ، مما يخلق فجوة تطبيقية للمرأة في المناطق الطرفية أو القرى وقد سجلت منطقة تبوك أعلى معدل للبطالة بين مناطق المملكة حيث بلغت النسبة لبطالة الإناث إلى ٢٠٪ بينما سجلت الرياض أقل نسبة حيث بلغت ٤.٧٪ للاناث في الربع الأول من عام ٢٠٢٥ بحسب الهيئة العامة للإحصاء . هذا التوزيع غير المتكافئ للفرص يفرض على المرأة خيارين كلاهما صعب : إما التخلي عن الطموح المهني ، أو تحمل أعباء "الغربة والارتحال" للعمل في المدن ، وهو ما يتنافى مع الاستقرار الأسري .

ضعف البنية التحتية الداعمة لـ "بيئة العمل المرنة" : على الرغم من التوجه العالمي والمحلي نحو العمل عن بعد ، إلا أن التطبيق الميداني لا يزال يفتقر إلى معايير واضحة لـ "عقود العمل عن بعد" التي تحفظ حقوق المرأة وتضمن لها تقييماً عادلاً للأداء . تفتقر الشركات والمؤسسات إلى أنظمة إدارية مهيأة تقنياً وإدارياً لاستيعاب التعاملات عن بعد ، مما يجعل فرص العمل عن بعد تبدو "غير رسمية" أو "مؤقتة" .

١.٣ . أهمية الدراسة

تساهم الدراسة في توضيح الدور الاقتصادي للمرأة كشريك استراتيجي في إدارة ميزانية الأسرة ، لا سيما في ظل التضخم المالي . فهي تبحث في كيفية تحويل الطاقات النسائية من "أدوار تقليدية" إلى "أدوار إنتاجية" عبر استثمار التقنية ، وهو ما يتقاطع مع جهود الوزارة في مبادرات مثل "دعم العمل الحر" و"العمل المرن" التي تهدف إلى توفير مصادر دخل إضافية تضمن حياة كريمة للأسر السعودية .

١.٣.١ . على المستوى النظري

تأصيل مفهوم "التمكين الرقمي" كاستراتيجية إدارية :
تُعد هذه الدراسة محاولة لتأطير مفهوم "التمكين الاقتصادي" ليس كهدف اجتماعي فحسب ، بل كنموذج إداري متطور يتسق مع توجهات رؤية ٢٠٣٠ في تعزيز التحول الرقمي . فهي تساهم في تقديم رؤية نظرية حول كيفية تحويل التقنية من مجرد أداة اتصال إلى مورد اقتصادي أساسي للمرأة ، مما يعزز المكتبة العربية ببحوث حديثة في هذا المجال

١.٣.٢ . على المستوى التطبيقي :

تتمثل القيمة التطبيقية للبحث في كونه يقدم حلولاً عملية للتحديات التي حددتها تقارير وزارة الموارد البشرية ، مثل معضلة النقل والمواصلات ، والحاجة إلى توفير بيئات عمل داعمة (مثل مراكز ضيافة الأطفال) . ومن خلال تقديم نماذج نجاح واقعية ، تسعى الدراسة إلى سد الفجوة المعرفية حول آليات العمل الحديث ، وتوفير خارطة طريق إرشادية للمرأة السعودية تُمكنها من اقتناص الفرص المتاحة في الاقتصاد الرقمي بفاعلية وقد برز هذا في تقرير وزارة الموارد البشرية لعام ٢٠٢٥ حيث استوضح التقرير نقطة توفير خدمات رعاية الأطفال للنساء العاملات تطبيق "قرة" وتطبيق "وصول" لدعم وتسهيل المواصلات للمرأة في القطاع الخاص .

المراجع

١ . الهيئة العامة للإحصاء . (٢٠٢٥) . معدل مشاركة المرأة في سوق العمل .

<https://www.stats.gov.sa>

٢ . وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية . (٢٠٢٥) . تمكين المرأة في سوق العمل .