

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

العنوان باللغة العربية/

دور القيادة النسائية في المملكة العربية السعودية: التحديات والفرص في ظل رؤية 2030

العنوان باللغة الإنجليزية/

The Role of Women's Leadership in Saudi Arabia: Challenges and Opportunities
under Vision 2030

اسم الباحثة	سلمى أحمد محمد سلامه شريف
الرقم الأكاديمي	221002495
الكلية	إدارة أعمال

2025 م

قائمة المحتويات:

3	مقدمة الدراسة:
5	مشكلة الدراسة:
7	تساؤلات الدراسة:
7	أهمية الدراسة:
10	أهداف الدراسة:
10	فرضيات الدراسة:
11	نموذج الدراسة:
13	الدراسات المرجعية:
15	مصطلحات الدراسة:
17	الإجراءات المنهجية للدراسة:
19	حدود الدراسة (المكانية – الزمانية – البشرية):
21	وسائل جمع بيانات الدراسة:
24	المعالجات الإحصائية المقترحة:
26	خطوات تنفيذ خطة الدراسة:
30	المراجع:

مقدمة الدراسة:

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 تحطيم 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 بالهيكلية 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 فتحتها رؤية 2030 للمرأة السعودية في مختلف المجالات. فقد بدأت المؤسسات التعليمية في المملكة تركيز 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 التنافس 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).

يهدف هذا البحث إلى دراسة دور القيادة النسائية في المملكة العربية السعودية، وتحليل التحديات التي تواجه المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية. كما سيستعرض البحث الفرص التي تقدمها رؤية 2030 لتمكين المرأة في هذا المجال. من خلال هذا التحليل، سيكون الهدف هو فهم كيف يمكن للمجتمع السعودي والمؤسسات الحكومية والخاصة دعم المرأة في تجاوز تلك التحديات، وتعزيز مشاركتها في قيادة المملكة نحو المستقبل. سيشمل البحث أيضاً دراسة بعض التجارب الناجحة لنساء سعوديات تمكن من تجاوز الصعوبات وتحقيق النجاح في مختلف القطاعات القيادية، مما يساهم في تعزيز الإيمان بقدرة المرأة السعودية على القيادة وإحداث التغيير.

مشكلة الدراسة:

تُعد القيادة النسائية في المملكة العربية السعودية موضوعًا حيويًا وجديدًا 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.

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).

المشاكل المترتبة على المشكلة الرئيسية:

1. ما زال المجتمع السعودي في بعض المناطق يشهد مقاومة للأفكار الجديدة المتعلقة بمشاركة المرأة في القيادة. إذ تظل بعض القيم والتقاليد الثقافية تعتبر القيادة على مستوى عالٍ من قبل المرأة تحدياً للأدوار التقليدية المرسومة لها، ما يؤدي إلى وجود ممانعة من بعض الأفراد في قبول فكرة تولي المرأة للمناصب القيادية في بعض المؤسسات والقطاعات.

2. على الرغم من تشجيع المرأة على المشاركة في القوى العاملة، إلا أن هناك تفاوتًا واضحًا في الفرص المتاحة للنساء مقارنة بالرجال. قد تتعرض النساء للتمييز أو التقييم غير العادل في بيئات العمل، مما يحد من فرصهن في الوصول إلى المناصب القيادية. كما أن بعض القطاعات قد لا تكون ملائمة أو داعمة للنساء في ممارسة أدوار قيادية.

3. على الرغم من التقدم الكبير في بعض التشريعات التي تدعم حقوق المرأة، لا يزال هناك نقص في بعض القوانين التي تضمن المساواة التامة بين الرجل والمرأة في الوصول إلى المناصب القيادية. بعض القوانين أو السياسات التنظيمية قد تكون غير واضحة أو تحتاج إلى تطوير لتعزيز دور المرأة في قيادة المؤسسات بشكل أكثر فعالية.

4. تواجه العديد من النساء تحديات كبيرة في التوفيق بين أدوارهن في العمل والمنزل. حيث أن التوقعات الاجتماعية التي تضع المرأة في قلب الأسرة قد تجعل من الصعب على النساء التقدم في مسيرتهن المهنية والقيادية، مما يؤدي إلى عدم استغلال الفرص بشكل كامل.

5. من أبرز المشاكل التي قد تواجه المرأة في سعيها للوصول إلى المناصب القيادية هي نقص البرامج التدريبية المتخصصة والفرص التعليمية التي تؤهلها بشكل مناسب لهذه المناصب. ففي بعض الحالات، قد تكون المؤسسات أو القطاعات التي تعمل فيها النساء تفتقر إلى برامج تطوير القيادة التي تستهدف النساء، ما يمنعهن من الحصول على المهارات اللازمة للتقدم (Aldossari، 2023).

بناءً على ما تم ذكره من تحديات ومشاكل، يطرح هذا البحث السؤال الرئيسي التالي: كيف يمكن تعزيز دور القيادة النسائية في المملكة العربية السعودية في ظل رؤية 2030، وما هي التحديات والفرص التي تواجه المرأة السعودية للوصول إلى المناصب القيادية؟

تساؤلات الدراسة:

- السؤال الرئيسي

- كيف يمكن تعزيز دور القيادة النسائية في المملكة العربية السعودية في ظل رؤية 2030، وما هي التحديات والفرص التي تواجه المرأة السعودية للوصول إلى المناصب القيادية؟

- الأسئلة الفرعية

1. ما هي التحديات الاجتماعية والثقافية التي تواجه المرأة السعودية في الوصول إلى المناصب القيادية في المؤسسات المختلفة؟
2. ما هي العوائق الاقتصادية والتنظيمية التي تقف في وجه المرأة السعودية في مسيرتها نحو القيادة؟
3. ما هي السياسات والإجراءات التي تم اتخاذها في إطار رؤية 2030 لدعم تمكين المرأة في القيادة؟
4. ما هي الفرص التي توفرها رؤية 2030 للمرأة السعودية في الوصول إلى المناصب القيادية في القطاعات المختلفة؟
5. كيف يمكن تقييم التجارب الناجحة للنساء السعوديات في المناصب القيادية، وما الدروس المستفادة منها؟

أهمية الدراسة:

تعتبر دراسة "دور القيادة النسائية في المملكة العربية السعودية: التحديات والفرص في ظل رؤية 2030" من الدراسات التي تكتسب أهمية بالغة في الوقت الراهن، وذلك في ظل التغيرات والتحولات الكبيرة التي تمر بها المملكة. رؤية 2030 تعد أحد المشاريع الطموحة التي تسعى إلى تحويل المملكة إلى دولة متقدمة وشاملة، ولا يمكن تحقيق ذلك دون مشاركة فعالة للمرأة في جميع جوانب الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية. لذلك، فإن أهمية هذه الدراسة تتجسد في فهم دور المرأة في القيادة، والبحث في التحديات التي تعترضها، بالإضافة إلى الفرص المتاحة لها في ظل الرؤية الطموحة.

- الأهمية النظرية

- تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالقيادة النسائية في سياق المملكة العربية السعودية، وهو موضوع لم يحظَ بعد باهتمام أكاديمي واسع النطاق. على الرغم من وجود دراسات عالمية تناولت موضوع القيادة

النسائية، إلا أن السياق السعودي يحمل خصوصيات ثقافية واجتماعية تؤثر بشكل كبير على قدرة النساء على الوصول إلى المناصب القيادية. من خلال هذه الدراسة، سيتم إضافة تحليل جديد يساعد الباحثين في فهم التحديات التي تواجه المرأة السعودية في سعيها للقيادة، كما تفتح المجال لدراسات مقارنة بين المملكة والدول الأخرى التي تسعى أيضًا لتحقيق تمكين المرأة في القيادة.

- تستهدف الدراسة تطوير إطار مفاهيمي يتناسب مع الثقافة والبيئة الاجتماعية للمملكة العربية السعودية، بحيث يساهم في تعزيز الفهم الأكاديمي لمفاهيم القيادة النسائية في السياقات المحلية. هذا الإطار يركز على الدور الذي يمكن أن تلعبه القيادة النسائية في تحقيق التنمية المستدامة في المملكة، في ظل التحديات الاجتماعية والثقافية التي قد تواجهها النساء. هذا البحث من شأنه أن يساعد في تعريف وتوضيح المفاهيم المتعلقة بالقيادة النسائية بطريقة تتماشى مع احتياجات ومتطلبات المجتمع السعودي، مما يساهم في تطوير المفاهيم الأكاديمية لهذا المجال.
- من المهم أن نفهم أن البيئة الثقافية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية تؤثر بشكل كبير على توجهات النساء نحو القيادة. تتناول هذه الدراسة التحديات الثقافية والدينية التي قد تقف عائقًا أمام المرأة في صعودها إلى المناصب القيادية، وتسلط الضوء على المعوقات الاجتماعية التي قد تفرض عليها أدوارًا تقليدية. من خلال هذا التحليل، سيتم تقديم رؤى دقيقة حول العوامل الاجتماعية التي يمكن أن تساهم أو تعيق في تمكين المرأة في القيادة، مما يساعد في بناء فهم علمي لهذه التحديات وكيفية التغلب عليها.
- إن المملكة تمر بتحديات كبيرة في كافة المجالات السياسية والاقتصادية في إطار رؤية 2030، مما يجعل هذه الدراسة مهمة للغاية في مواكبة هذه التغيرات. تسعى المملكة إلى تنويع الاقتصاد وتحقيق التقدم في مختلف القطاعات، ويُعتبر تمكين المرأة جزءًا أساسيًا من هذا التحول. الدراسة تسلط الضوء على كيفية تأثير السياسات الحكومية والاقتصادية في تمكين المرأة للاضطلاع بدور قيادي على المستويات المختلفة، وتساهم في فحص مدى تأثير رؤية 2030 على الدور القيادي للمرأة في المملكة، مما يفتح المجال لفهم أعمق للفرص والتحديات التي تواجه المرأة في ظل هذه الرؤية (Alghofaily, 2019).

- الأهمية التطبيقية

- إن هذه الدراسة تقدم فائدة كبيرة لصانعي السياسات في المملكة العربية السعودية من خلال تقديم توصيات علمية مبنية على نتائج الدراسة حول كيفية دعم المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية. فهي تسلط الضوء على التحديات التي تواجهها المرأة في تحقيق تقدم قيادي في المؤسسات الحكومية والخاصة، وتقدم مقترحات لتحسين السياسات العامة والفرص المتاحة لها. على سبيل المثال، يمكن أن تساعد هذه الدراسة في تصميم برامج لدعم المرأة في العمل على مستوى القيادات العليا، بما يتماشى مع أهداف رؤية 2030 في تعزيز المشاركة النسائية في اتخاذ القرارات الاستراتيجية.
- تستفيد المؤسسات التعليمية والتدريبية من هذه الدراسة من خلال فهم التحديات التي تواجه النساء في الوصول إلى المناصب القيادية وكيفية توفير التعليم والتدريب المناسب لذلك. من خلال تحديد المهارات القيادية التي تحتاج النساء لتطويرها، يمكن تصميم برامج أكاديمية وتدريبية تهدف إلى تعزيز قدرات المرأة على اتخاذ القرار والقيادة. هذه الدراسة تساعد في صياغة مناهج تدريبية تلبي الاحتياجات الخاصة بالمرأة السعودية لتطوير مهاراتها في القيادة والتمكين الاجتماعي والمهني.
- بالإضافة إلى دورها في القطاع العام، يعد تمكين المرأة في القطاع الخاص أمرًا بالغ الأهمية لتحقيق التنمية المستدامة. هذه الدراسة تقدم توصيات للشركات والمؤسسات الخاصة حول كيفية توفير بيئة ملائمة للنساء للمشاركة في المناصب القيادية. من خلال تحليل العوائق التي تعيق دخول المرأة إلى المناصب القيادية، يمكن للقطاع الخاص أن يبنى استراتيجيات تدعم تكافؤ الفرص بين الجنسين وتضمن وجود سياسات داعمة للمرأة، مثل توفير فرص التدريب على القيادة، وتقديم سياسات مرنة تتيح للنساء التوفيق بين العمل والحياة الشخصية.
- من خلال تحليل الدور القيادي للمرأة في المملكة، تساهم هذه الدراسة في زيادة الوعي حول أهمية مشاركة المرأة في صنع القرار في المؤسسات المختلفة. وتعمل على توجيه المؤسسات الحكومية والخاصة إلى ضرورة اعتماد ممارسات تعزز التنوع والشمول في عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية. إن تعزيز تمثيل النساء في المناصب القيادية يساهم في تحسين الأداء المؤسسي واتخاذ القرارات المدروسة التي تراعي جميع الفئات المجتمعية (Manal، 2024).

أهداف الدراسة:

- الهدف الرئيسي

- دراسة دور القيادة النسائية في المملكة العربية السعودية، وتحليل التحديات والفرص التي تواجه المرأة السعودية في ظل رؤية 2030.

- الأهداف الفرعية

1. تحديد التحديات الاجتماعية والثقافية التي تواجه المرأة السعودية في الوصول إلى المناصب القيادية.
2. تحليل العوائق الاقتصادية والتنظيمية التي تؤثر على تمكين المرأة السعودية في المناصب القيادية.
3. دراسة السياسات والإجراءات التي تم اتخاذها في إطار رؤية 2030 لدعم تمكين المرأة في القيادة.
4. استكشاف الفرص التي توفرها رؤية 2030 لتعزيز دور المرأة في القيادة في القطاعات المختلفة.
5. تقييم التجارب الناجحة للنساء السعوديات في المناصب القيادية واستخلاص الدروس المستفادة منها.

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية

- هناك علاقة تأثيرية بين التحديات والفرص التي تواجه القيادة النسائية في المملكة العربية السعودية في ظل رؤية 2030، مما يؤثر على تمكين المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية.

- الفرضيات الفرعية

1. تواجه المرأة السعودية تحديات اجتماعية وثقافية تؤثر على قدرتها في الوصول إلى المناصب القيادية.
2. تؤثر العوائق الاقتصادية والتنظيمية في قدرة المرأة السعودية على شغل المناصب القيادية.
3. ساهمت السياسات والإجراءات المتخذة ضمن رؤية 2030 في تعزيز مشاركة المرأة السعودية في المناصب القيادية.
4. توفر رؤية 2030 فرصاً جديدة لتعزيز دور المرأة في القيادة في القطاعات المختلفة.

5. أن التجارب الناجحة للنساء السعوديات في المناصب القيادية تشكل نموذجًا يحتذى به وتساهم في تسريع تمكين النساء الأخريات في القيادة.

نموذج الدراسة:

يهدف نموذج الدراسة إلى فهم دور القيادة النسائية في المملكة العربية السعودية في ظل رؤية 2030، وتحليل التحديات والفرص التي تواجه المرأة السعودية للوصول إلى المناصب القيادية. يتكون النموذج من متغير تابع رئيسي هو "مشاركة المرأة في المناصب القيادية"، إضافة إلى مجموعة من المتغيرات المستقلة التي تشمل العوامل المؤثرة في تمكين المرأة. كما يتضمن النموذج متغيرات وسيطة التي تؤثر على العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

المتغير التابع:

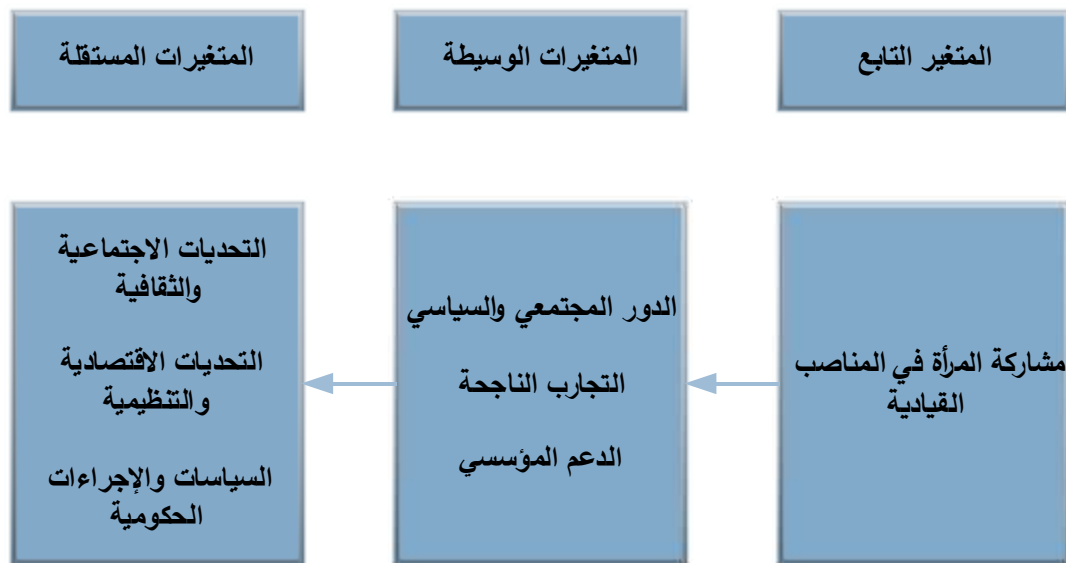
- مشاركة المرأة في المناصب القيادي؛ يمثل المتغير التابع القدرة على وصول النساء إلى المناصب القيادية في مختلف القطاعات، ويعدّ مقياسًا رئيسيًا لنجاح تمكين المرأة في السعودية.

المتغيرات المستقلة:

1. التحديات الاجتماعية والثقافية؛ العوامل الثقافية والاجتماعية التي قد تشكل عوائق أمام المرأة في تحقيق التقدم في المناصب القيادية، مثل المعايير المجتمعية والأفكار التقليدية حول دور المرأة.
2. التحديات الاقتصادية والتنظيمية؛ العوامل الاقتصادية مثل فجوة الأجور، وأوجه عدم المساواة في الفرص الوظيفية، والعوائق التنظيمية في بيئات العمل.
3. السياسات والإجراءات الحكومية؛ السياسات التي أطلقتها الحكومة ضمن رؤية 2030 لدعم مشاركة المرأة في القيادة، مثل تخصيص برامج تدريبية، وتعديل القوانين لتيسير دخول المرأة إلى المناصب العليا.

المتغيرات الوسيطة:

1. الدور المجتمعي والسياسي؛ تأثير المجتمع والسياسات العامة على دفع أو تقييد تقدم المرأة في القيادة، مثل التأثير المجتمعي والتحول السياسي.
2. التجارب الناجحة؛ التأثير الإيجابي للتجارب الناجحة للنساء السعوديات في المناصب القيادية على تشجيع النساء الأخريات على السعي لتحقيق نفس الأهداف.
3. الدعم المؤسسي؛ مدى تقديم المؤسسات الدعم الكافي للمرأة في بيئات العمل، سواء من خلال البرامج التدريبية أو الإرشاد المهني.



المصدر: إعداد الباحثة

الدراسات المرجعية:

في ظل النهضة الكبيرة التي تشهدها المملكة العربية السعودية , شهدت أوضاع المرأة السعودية تحولات ضخمة , حيث عنيت رؤية 2030 بإنصافها, وتمكينها, بعد ان عانت عقودا عديدة من أوضاع غير منصفة, فيما يتعلق بحقوقها المدنية والقانونية. من هنا يمكن القول بأن المرأة السعودية قد خطت خطوات عملاقة باتجاه المشاركة الفاعلة علميا وعمليا لخدمة نهضة المجتمع السعودي. تسلط الورقة البحثية الحالية الضوء على هذه التحولات, وتفاعل المجتمع السعودي معها , على مستوى الاسرة, وعلى المستوى المهني وقطاع الاعمال, مع استعراض بعض تحديات المرحلة الحالية, والحلول المقترحة (البكر، 2022).

بعد المطالبة بالقيادة للمرأة لأعوام عديدة وأخيرا جاء القرار برفع الحظر عن قيادة المرأة السعودية لجعلها قادرة على التمتع بحقها في قيادة السيارة وتتخلص مشكلة دراسة (الفايدي، 2020) في تسليط الضوء على واقع جودة حياة المرأة في المجتمع السعودي وعلاقته اعطاء المرأة حق القيادة في تغير مستوى جودة الحياة والسعي نحو تطويرها وتنميتها من قبل الجهات المختصة مما يساعد على النهوض بجودة حياة المرأة في المجتمع السعودي وماهي التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها وتهدف الدراسة الى الكشف عن دور قيادة المرأة للسيارة في تحسين جودة حياة المرأة السعودية والتعرف على التحديات التي تحد قيادة المرأة من تحقيق المزيد من جودة الحياة ولتحقيق هذه الأهداف استخدمت الباحثة الدراسة الوصفية التي اعتمدت على الاسلوبين الكمي والكيفي وقد تم استخدام منهج المسح الاجتماعي وتطبيق الاستبيان الالكتروني على عينة مكونة من 500 شخص ممن يقطن السيارة في المجتمع السعودي بالإضافة الى منهج دراسة الحالة من خلال المقابلات المتعمقة مع خمس نساء سعوديات يقطن السيارة منذ أكثر من عام لجمع بيانات الدراسة في المجتمع السعودي ولقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج 1- بعد قيادة المرأة السعودية للسيارة تم الاستغناء عن السائق الخاص لتوفير أجره بنسبة 32.8% 2- ارتفاع تكلفة اصدار الرخصة للنساء وعدم المساواة بين المرأة والرجل في تكلفة الرخصة بنسبة 26.4% وقلة أعداد المدارس من هم التحديات التي تواجه المرأة عند قيادة السيارة 3- قيادة المرأة ساعدت على حل مشكلة المواصلات 27.8- 4 حصلت المرأة على استقلاليتها التامة بعد قرار القيادة بنسبة 45.4% 5- أن قيادة المرأة زادت من تفعيل دور المرأة ف رؤية 2030 وقد شعرت المرأة بعد قيادة السيارة بالرفاهية بنسبة كبيرة 80.6- 6- بعد قيادة السيارة زادت الأنشطة الاجتماعية التي تمارسها المرأة ومن أهمها قضاء حاجات المنزل بنفسها 24.6- 7- أن نسبة تحرش الشباب بالنساء قليلة جداً بعد قيادة السيارة بنسبة 5% فقط.

تستكشف دراسة (Alsuwaidan، 2024) التحديات التي تواجهها المرأة السعودية العاملة في الوصول إلى مناصب قيادية في القطاع العام، وخاصة في سياق رؤية السعودية 2030. كما تدرس تصورات النساء حول كيفية تعزيز المبادرات والبرامج في إطار هذه الرؤية لمشاركتهن كصانعات قرار. يقدم البحث توصيات تهدف إلى معالجة العقبات التي تحول دون قيادة المرأة في أدوار القطاع العام. باستخدام نهج نوعي، أجرت الباحثة مقابلات شبه منظمة مع عشر مشاركات من مختلف منظمات القطاع العام في الرياض. تقدم النتائج فهماً متعمقاً للحوجز التي تواجهها المرأة السعودية في المناصب القيادية، وتحليلها من خلال عدسات نظرية العدالة التنظيمية ونظرية الدور الاجتماعي ونظرية السقف الزجاجي. تشير النتائج إلى أن المرأة تواجه تحديات كبيرة تتعلق بالعوامل الإدارية والتنظيمية والشخصية والثقافية التي تعيق فرصها في أدوار القيادة. هذا البحث له آثار مهمة على القطاع العام والمنظمات الأخرى، مؤكدة على الحاجة إلى سياسات ومبادرات فعالة لدعم المرأة في القيادة. وتشمل التوصيات تعزيز ثقافة تنظيمية أكثر دعماً، وزيادة خيارات رعاية الأطفال التي تقدمها منظمات القطاع العام، ومراجعة عملية تقييم الأداء السنوي من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتعزيز تمثيل المرأة في الأدوار القيادية ودعم التقدم الوظيفي للمرأة في القطاع العام.

تحاول المنظمات باستمرار تحسين مستوى قدرة القيادة وزيادة عدد الخلفاء المؤهلين لمناصب القيادة من خلال دعم برنامج تدريب تنمية القيادة. يستكشف دراسة (Alnajim، 2024) تأثير رؤية السعودية 2030 وتأثيرها في تطوير القادة المحتملين وال الحاليين للنجاح كقادة ودعم تحقيق رؤية السعودية 2030. أجريت الدراسة لسد الفجوة وتسليط الضوء على تأثير رؤية السعودية 2030 وتأثيرها في تنمية القيادة. إن تحليل تأثير رؤية السعودية 2030 في تنمية القيادة سيساعد قادة الموارد البشرية بشكل كبير على تقييم وتحديد وتقييم احتياجات برامج تنمية القيادة في المنظمة. تهدف الدراسة إلى تحقيق هدفين رئيسيين: أولاً، تحديد برامج تنمية القيادة في ضوء رؤية السعودية 2030. ثانياً، تقييم تأثير برامج تنمية القيادة في تحقيق أهداف رؤية السعودية 2030. تم اختيار عينة هادفة من سبعة مشاركين من مقابلات شبه منظمة أجراها باحث من شركة النفط والغاز في المملكة العربية السعودية. تقدم النتائج دليلاً على أن برامج تنمية القيادة ضرورية. وتقدم النتائج دليلاً على أن تصميم وتنفيذ برامج تطوير المهارات لسد فجوة القيادة أمر مثمر. وتدعم الدراسة تأثير رؤية السعودية 2030 في تطوير المهارات، من خلال توسيع وتنفيذ برامج تطوير المهارات في سوق العمل السعودي. وأشار المشاركون الذين سعوا للحصول على فرص تطوير المهارات إلى أهمية المشاركة المؤسسية في برامج تطوير المهارات.

لقد أصبح تمكين المرأة في المملكة العربية السعودية أجندة بالغة الأهمية تعكس الديناميكيات الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة في البلاد. وقد سلطت دراسة (Alzaaqi، 2025) الضوء على المبادرات السياسية الأخيرة والتغيرات المجتمعية والإصلاحات المؤسسية التي تهدف إلى تعزيز دور المرأة في قطاع الصحة السعودي. وقد استكشفت هذه المراجعة الاستطلاعية الأدبيات الأكاديمية والتقارير الحكومية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في قطاع الصحة السعودي لتقديم نظرة عامة على التقدم المحرز والتحديات التي لا تزال قائمة. ووجدت المراجعة تقدماً كبيراً في تمكين العاملات في مجال الرعاية الصحية، وهو ما يتضح من زيادة المشاركة في الأدوار القيادية، وارتفاع معدلات الالتحاق بالتعليم الطبي، وتنفيذ سياسات مكان العمل التي تعزز المساواة بين الجنسين. وتتماشى هذه الجهود مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي تؤكد على الشمول والتنوع كركائز أساسية للتنمية المستدامة. ومع ذلك، تم تحديد التحديات المستمرة مثل المعايير الجنسانية التقليدية، والتحيزات في مكان العمل، والوصول المحدود إلى فرص الإرشاد والقيادة كحواجز أمام المزيد من التقدم. وفي حين تم تحقيق خطوات كبيرة، فإن تحقيق المساواة بين الجنسين في قطاع الرعاية الصحية السعودي يتطلب جهوداً مستدامة لمعالجة التحديات المجتمعية والمؤسسية. ولابد من استغلال الإمكانيات التحويلية التي توفرها برامج التعليم وتنمية المهارات القيادية والتوجيه لتمكين العاملات في مجال الرعاية الصحية. وتشكل الإصلاحات السياسية المستمرة والتحول الثقافي أهمية بالغة لتعزيز نظام الرعاية الصحية المتنوع بين الجنسين.

مصطلحات 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.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

في هذه الدراسة، تم اتباع المنهجية الكمية التي تعتمد على جمع البيانات الرقمية وتحليلها باستخدام الأدوات الإحصائية بهدف الوصول إلى استنتاجات موضوعية ودقيقة حول دور القيادة النسائية في المملكة العربية السعودية في ظل رؤية 2030. حيث تتيح المنهجية الكمية دراسة العلاقة بين المتغيرات المختلفة بطريقة منظمة ودقيقة، باستخدام الأدوات التي تسهم في قياس مواقف واتجاهات الأفراد نحو موضوع الدراسة. بناءً على هذه المنهجية، تم استخدام أداة الاستبانة المغلقة بمقياس ليكرت الخماسي لجمع البيانات، وذلك لأنها تعد من الأدوات الأكثر فاعلية في قياس الاتجاهات والمواقف حول المواضيع الاجتماعية والاقتصادية (Rana، 2021).

- مجتمع الدراسة:

تم تحديد مجتمع الدراسة في هذه البحث ليشمل النساء العاملات في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على أولئك اللواتي يشغلن أو يسعين إلى شغل المناصب القيادية. يتكون المجتمع من مجموعة من النساء من مختلف القطاعات والمؤسسات التي تمثل تجارب مختلفة ومتنوعة في بيئات العمل داخل المملكة. ومن المهم هنا أن يكون مجتمع الدراسة

متنوعًا ليشمل العاملات في قطاعات التعليم، الصحة، المال والأعمال، الحكومة، بالإضافة إلى الشركات الخاصة الكبيرة والمتوسطة، مما يعكس التنوع في مجالات القيادة التي قد تواجهها النساء.

يتمثل الهدف من اختيار هذا المجتمع في دراسة التحديات والفرص التي تواجه النساء السعوديات في الوصول إلى المناصب القيادية في ظل الظروف الحالية والفرص التي أتاحتها رؤية 2030. كما يهدف إلى فهم كيف تتفاعل النساء مع بيئات العمل المختلفة وكيفية تأثير السياسات الحكومية والإجراءات التشريعية على تطور مشاركتهن في القيادة.

- عينة الدراسة:

تم اختيار عينة من النساء السعوديات العاملات في القطاعات المختلفة التي تمثل مجموعة متنوعة من التخصصات والمجالات المهنية. حيث تم اختيار عينة عشوائية من حوالي 300 امرأة من العاملات في مختلف القطاعات، تتراوح أعمارهن بين 25 إلى 50 عامًا. هذه العينة تمثل فئات متعددة من النساء اللواتي تتفاوت خبراتهن العملية والتجريبية، بالإضافة إلى مستويات تعليمية ومهنية متنوعة.

تم اختيار هذه العينة بناءً على أهمية تمثيل كافة الفئات المهنية والوظيفية التي قد تؤثر أو تتأثر بالتحويلات في مجال القيادة النسائية في المملكة. كما تم التأكد من أن العينة تتضمن نساء في مواقع قيادية أو في طريقهن للوصول إلى هذه المناصب، من أجل الحصول على رؤية دقيقة حول التحديات والفرص المتاحة أمامهن.

تم استخدام عينة عشوائية لتمثيل التنوع داخل مجتمع الدراسة ولضمان أن تكون النتائج قابلة للتعميم على عدد أكبر من النساء في المملكة. وقد تم الأخذ في الاعتبار أيضًا تمثيل مختلف المناطق الجغرافية في المملكة، بما في ذلك المدن الكبرى مثل الرياض وجدة والمنطقة الشرقية، بالإضافة إلى المناطق الأقل تمثيلًا من حيث المعيشة والعمل.

- أداة البحث:

تم استخدام الاستبانة المغلقة بمقياس ليكرت الخماسي لجمع البيانات، وهي أداة شائعة في الأبحاث الاجتماعية لقياس مواقف واتجاهات الأفراد تجاه موضوعات معينة. يتضمن مقياس ليكرت الخماسي خمس درجات للرد على الأسئلة، وهي: "موافق جدًا"،

"موافق"، "محايد"، "غير موافق"، "غير موافق جدًا". يتيح هذا النوع من الأسئلة للباحث جمع بيانات كمية من خلال قياس مواقف وآراء المشاركين حول التحديات والفرص التي تواجههم في مسار القيادة النسائية.

تتكون الاستبانة من عدة فئات من الأسئلة التي تركز على التحديات الثقافية والاجتماعية، الفرص المهنية والتدريبية، دور السياسات الحكومية والإجراءات التي تم اتخاذها ضمن رؤية 2030، بالإضافة إلى الآراء حول تجربة المرأة في المناصب القيادية. وتم تصميم الاستبانة بشكل يسمح بجمع بيانات دقيقة وقابلة للتحليل الكمي، مما يسهل الوصول إلى استنتاجات تساعد في تحقيق أهداف الدراسة.

- طرق التحليل:

بعد جمع البيانات من الاستبانة، سيتم استخدام الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات. سيتم تحليل الأجوبة باستخدام أدوات مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفحص الاتجاهات العامة التي تظهر في مواقف وآراء النساء في العينة. كما سيتم استخدام تحليل التباين (ANOVA) لاختبار الفرق بين المجموعات المختلفة (على سبيل المثال، الاختلاف بين القطاعات المختلفة أو المناطق الجغرافية)، واختبار الارتباطات لتحديد العلاقة بين التحديات التي تواجه النساء في القيادة والفرص المتاحة. بناءً على نتائج التحليل الكمي، سيتم الوصول إلى استنتاجات حول الوضع الحالي للقيادة النسائية في المملكة، بالإضافة إلى تقديم توصيات عملية لتحسين تمكين المرأة في المناصب القيادية في المستقبل (Article، 2022).

حدود الدراسة (المكانية - الزمانية - البشرية):

- الحدود المكانية:

تحدد حدود الدراسة المكانية في المملكة العربية السعودية، حيث ستتم دراسة دور القيادة النسائية في مختلف المناطق الجغرافية داخل المملكة. ستشمل الدراسة المدن الكبرى مثل الرياض، جدة، الدمام، والمدينة المنورة، بالإضافة إلى المناطق الأقل تمثيلاً في الدراسات السابقة مثل المناطق الجنوبية والشمالية. يُعد هذا التنوع المكاني ذا أهمية خاصة لأن المملكة تمتاز بتنوع ثقافي

اجتماعي بين المناطق المختلفة، مما يساهم في فهم كيفية تأثير البيئة الجغرافية والثقافية على مشاركة المرأة في المناصب القيادية.

تستهدف الدراسة المؤسسات الحكومية والخاصة في المدن الكبرى بالإضافة إلى الشركات المتوسطة والصغيرة في المدن الأقل تمثيلاً. يتيح هذا التوزيع الجغرافي للباحثين دراسة الاختلافات في تحديات القيادة النسائية بين المناطق الحضرية والريفية أو بين القطاعات المختلفة. يساهم ذلك في توفير صورة شاملة حول العوامل المؤثرة في القيادة النسائية في سياقات متعددة، وذلك بالنظر إلى الفروق التي قد توجد بين الفئات السكانية والمهنية في هذه المناطق المختلفة.

- الحدود الزمانية:

تقتصر حدود الدراسة الزمانية على الفترة التي تبدأ من عام 2020 وحتى عام 2025. هذا التحديد الزمني مرتبط بالتغيرات الكبيرة التي شهدتها المملكة في مجال تمكين المرأة، وخاصةً في ظل رؤية المملكة 2030 التي أطلقت في عام 2016. ولكن بما أن التغيير في المجالات الاجتماعية والاقتصادية يحتاج إلى وقت ليؤتي ثماره، فإن الفترة التي تم اختيارها تسمح بمراقبة التأثيرات التي بدأت تظهر على أرض الواقع، وتحديد تأثير السياسات والإصلاحات الحكومية التي تم تنفيذها لتوسيع دور المرأة في القيادة.

التركيز على هذه الفترة الزمنية يتيح للباحث تحليل التطورات والفرص التي تم توفيرها للنساء السعوديات في السنوات الأخيرة في مختلف القطاعات، بالإضافة إلى تحديد التحديات المستمرة التي قد تواجههن في ظل التطورات السريعة في سياسة تمكين المرأة ضمن رؤية 2030. هذه الفترة الزمنية هي أيضاً فرصة لتقييم استجابة الشركات والمؤسسات الحكومية لهذه السياسات والبرامج، ومدى تأثيرها على مشاركة النساء في المناصب القيادية.

- الحدود البشرية:

تقتصر الحدود البشرية للدراسة على النساء السعوديات العاملات في القطاعات المختلفة (الحكومية، الخاصة، والتعليمية، الصحية، وغيرها)، اللاتي يشغلن أو يسعين إلى شغل المناصب القيادية. تم اختيار هذه الفئة نظراً لأهميتها في دراسة دور القيادة النسائية،

حيث تمثل هؤلاء النساء النموذج المثالي الذي يعكس التحديات والفرص التي تواجهها المرأة في طريقها إلى المناصب القيادية في المملكة العربية السعودية.

شملت العينة نساء في الفئات العمرية المختلفة، مع التركيز على النساء في الأعمار التي تتراوح بين 25 و50 عامًا، لأن هذه الفئة تشهد مرحلة حيوية في مسارهن المهني والقيادي. كما تشمل العينة نساء من مستويات تعليمية مختلفة، ابتداءً من الحاصلات على الشهادات الجامعية وصولاً إلى الحاصلات على الشهادات العليا. يشمل المجتمع النسائي المستهدف في الدراسة النساء في مختلف المواقع القيادية: من المستويات التنفيذية المتوسطة إلى العليا، مما يوفر تنوعاً في التجارب المهنية ويسهم في فهم أفضل للتحديات التي تواجه المرأة في كل مرحلة من مراحل مسارها المهني.

تم اختيار عينة من حوالي 300 امرأة، تمثل القطاعين العام والخاص على حد سواء. يتيح ذلك تحليل التجارب المختلفة للنساء في بيئات العمل المتنوعة ومدى تأثير السياسات والتوجهات التي تم تبنيها في إطار رؤية 2030 على تجربتهن في المناصب القيادية. يتم استهداف النساء اللواتي يشاركن في أدوار قيادية مباشرة أو يسعين إلى الارتقاء إلى المناصب القيادية، مما يضمن شمول العينة لأشخاص يمتلكون رؤية مباشرة عن التحديات والفرص المتاحة.

وسائل جمع بيانات الدراسة:

تعتبر وسائل جمع البيانات جزءاً مهماً في أي دراسة بحثية، لأنها تؤثر بشكل مباشر على دقة وجودة النتائج التي يتم التوصل إليها. ولأن هذه الدراسة تهدف إلى استكشاف دور القيادة النسائية في المملكة العربية السعودية في ظل رؤية 2030، فقد تم اختيار مجموعة من الوسائل المتكاملة لجمع البيانات. وتتضمن هذه الوسائل الاستبانة المغلقة بمقياس ليكرت الخماسي، المقابلات شبه المنظمة، البيانات الثانوية، والملاحظات الميدانية.

1. الاستبانة المغلقة بمقياس ليكرت الخماسي

تعتبر الاستبانة المغلقة بمقياس ليكرت الخماسي إحدى الوسائل الرئيسية في جمع البيانات الكمية في هذه الدراسة. يتم تصميم الاستبانة لقياس آراء المشاركين حول التحديات والفرص التي تواجه القيادة النسائية في المملكة العربية السعودية. هذا النوع من الاستبانات يتيح جمع بيانات دقيقة يمكن تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية.

- تصميم الاستبانة:

- تم تصميم الاستبانة لتشمل مجموعة من الأسئلة التي تغطي مختلف الجوانب المتعلقة بالقيادة النسائية، مثل التحديات الثقافية والاجتماعية، والسياسات الحكومية المتعلقة بتمكين المرأة، بالإضافة إلى الفرص المهنية المتاحة للنساء.
- تم تقسيم الأسئلة لتشمل موضوعات مثل: العوامل المؤثرة في القيادة النسائية، تدريب وتطوير النساء في القيادات، وتقييم الفرص المتاحة في ظل رؤية 2030.

- مقياس ليكرت الخماسي:

- يتيح مقياس ليكرت الخماسي للمشاركين التعبير عن مواقفهم تجاه مجموعة من العبارات على مقياس يتكون من خمس درجات، وهي: "موافق جدًا"، "موافق"، "محايد"، "غير موافق"، و"غير موافق جدًا".
- يساعد هذا المقياس على جمع بيانات قابلة للتحليل الكمي، مما يوفر صورة شاملة عن مواقف المشاركين وآرائهم في موضوع القيادة النسائية.

2. المقابلات شبه المنظمة

بالإضافة إلى الاستبانة، سُنْجَرى مقابلات شبه منظمة مع عدد من النساء السعوديات العاملات في المناصب القيادية. هذه المقابلات تهدف إلى تقديم رؤى نوعية أعمق حول تجربتهن الشخصية في القيادة والتحديات التي يواجهنها.

- أهداف المقابلات:

- تقديم فرصة للمشاركات لتوثيق تجاربهن الشخصية في المناصب القيادية.
- فهم كيفية تأثير التغيرات الثقافية والاجتماعية على مشاركة النساء في القيادة.
- استكشاف السياسات الحكومية المتعلقة بتمكين المرأة وكيفية تأثيرها على واقع القيادة النسائية.

- الأسئلة في المقابلات:

- تتضمن المقابلات أسئلة مرنة تسمح للمشاركين بالحديث بحرية وتقديم تفاصيل دقيقة حول تجربتهم في المناصب القيادية.
- الأسئلة تم تصميمها لتغطية مختلف جوانب القيادة النسائية، مثل العوائق الثقافية والاجتماعية، ودور السياسات الحكومية، وكيفية تأثير رؤية 2030 على وصول النساء إلى المناصب القيادية.

3. البيانات الثانوية

البيانات الثانوية تُعتبر مصدرًا مهمًا للمعلومات في أي دراسة بحثية، خاصة عندما تكون الدراسة موجهة نحو موضوعات عامة مثل تمكين المرأة وقيادتها في المجتمع. تتضمن هذه البيانات التقارير الحكومية، الدراسات السابقة، والأبحاث المتعلقة بتمكين المرأة في المملكة العربية السعودية.

- أمثلة على البيانات الثانوية:

- تقارير وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية التي تركز على التحديات والفرص التي تواجه النساء في العمل.
- دراسات أكاديمية سابقة تناولت تطور دور القيادة النسائية في المملكة العربية السعودية.
- أبحاث تتعلق بسياسات الحكومة السعودية لدعم المرأة في إطار رؤية 2030، مثل برامج الدعم الحكومي لتمكين المرأة في العمل والمجتمع.

4. الملاحظات الميدانية

الملاحظات الميدانية هي وسيلة أخرى لجمع البيانات النوعية، حيث يقوم الباحث بمراقبة بيئة العمل والتفاعل بين الأفراد في المؤسسات التي تتولى فيها النساء مناصب قيادية.

- أهداف الملاحظات الميدانية:

- مراقبة التفاعل بين النساء في المناصب القيادية وزملائهن، وكيفية إدارة فرق العمل.
- دراسة ثقافة العمل في المؤسسات المختلفة ومدى دعم القيادة النسائية.
- فحص بيئة العمل بشكل مباشر لفهم التحديات اليومية التي تواجهها النساء في القيادة.

المعالجات الإحصائية المقترحة:

تعتبر المعالجات الإحصائية جزءاً أساسياً من تحليل البيانات في أي دراسة بحثية، إذ تساهم في استخراج النتائج وتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة. في دراسة "دور القيادة النسائية في المملكة العربية السعودية: التحديات والفرص في ظل رؤية 2030"، سيتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة للبيانات التي تم جمعها. بما أن الأداة الرئيسية التي سيتم استخدامها في جمع البيانات هي الاستبانة المغلقة بمقياس ليكرت الخماسي، فإن المعالجات الإحصائية المقترحة ستركز على تحليل البيانات الكمية والنوعية بطريقة علمية ومنهجية.

سيتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المختلفة والتي تتناسب مع طبيعة البيانات المجمعة، بما في ذلك الأساليب الوصفية والاختبارية. بدايةً، سيتعين تصنيف البيانات المجمعة وتصنيف المشاركين بناءً على إجاباتهم في الاستبانة، مما يتيح استخدام أساليب إحصائية تساعد في تحليل الاتجاهات والأنماط المتعلقة بالقيادة النسائية في المملكة. سيتم أيضاً تحليل البيانات النوعية التي يتم الحصول عليها من المقابلات شبه المنظمة باستخدام أساليب التحليل الموضوعي، إلى جانب استخدام أدوات إحصائية مناسبة لتحليل الارتباط بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

من أجل فهم العلاقة بين المتغيرات المختلفة، سيتم استخدام اختبار "التحليل التبايني (ANOVA)" لفحص الاختلافات في إجابات المشاركين على أساس خصائصهم الشخصية أو المهنية، مثل العمر، المستوى التعليمي، ونوع القطاع الذي يعملون فيه. يسمح هذا التحليل بتحديد ما إذا كانت هناك فروق معنوية في كيفية تقييم المشاركين للتحديات والفرص في القيادة النسائية بناءً على هذه المتغيرات. كما سيساعد اختبار الانحدار اللوجستي في تحديد العوامل التي تؤثر بشكل كبير على مشاركة المرأة في المناصب القيادية. من خلال هذه التحليلات، سيتمكن الباحثون من تحديد العلاقة بين التحديات التي تواجه النساء في القيادة وبين الفرص التي يمكن أن تساهم في تمكينهن في إطار رؤية 2030.

بالإضافة إلى ذلك، سيتم استخدام التحليل التكراري والتوزيع الاحتمالي لفهم الأنماط المختلفة لردود المشاركين على الأسئلة المتعلقة بالقيادة النسائية، وقياس مدى تأثير السياسات الحكومية في تعزيز فرص النساء للوصول إلى المناصب القيادية. ستتيح

هذه المعالجات الإحصائية المساهمة في تحسين فهم العوامل التي تؤثر في القيادة النسائية في سياق المملكة، خاصة في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تشهدها البلاد في إطار رؤية 2030.

- المعالجة الإحصائية للبيانات الكمية

في البداية، سيتم تنظيف البيانات وترتيبها بشكل مناسب، حيث يتم استبعاد الإجابات غير المكتملة أو الإجابات التي تحتوي على بيانات مشوهة. بعد ذلك، سيتم استخدام أدوات التحليل الإحصائي مثل برنامج SPSS أو أي برنامج إحصائي آخر لتحليل البيانات. سيتضمن التحليل الإحصائي الوصفي عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، التي تساعد في تقديم نظرة عامة على الاستجابات بشكل عام. من خلال هذه الأدوات، سيتم عرض توزيعات التكرار للتأكد من وجود أي تحيزات في البيانات.

كما، سيتم استخدام اختبار "الاختلافات بين المجموعات (T-test)" لقياس الاختلافات بين المتغيرات المستقلة مثل العمر أو مستوى التعليم. إذا كانت الدراسة تهدف إلى مقارنة مجموعات متعددة، فسيتم استخدام اختبار "التحليل التبايني (ANOVA)"، الذي يساعد في تحديد ما إذا كانت هناك فروق جوهرية في الرأي حول التحديات والفرص بين مجموعات مختلفة من المشاركين. على سبيل المثال، سيتم مقارنة استجابات النساء من المناطق الحضرية والريفية، أو النساء العاملات في القطاع العام والخاص، لمعرفة إذا كانت هناك اختلافات ملحوظة في آراء المشاركين حول القيادة النسائية في ظل رؤية 2030.

- المعالجة الإحصائية للبيانات النوعية

أما بالنسبة للبيانات النوعية المستخلصة من المقابلات شبه المنظمة، فإن المعالجة الإحصائية لهذه البيانات تتطلب نوعاً مختلفاً من التحليل. ستستخدم أساليب التحليل الموضوعي لتحديد المواضيع والأنماط الرئيسية التي تظهر في إجابات المشاركين. باستخدام هذه الأساليب، سيتم استخراج مفاهيم مشتركة تتعلق بتجارب القيادة النسائية في المملكة، مثل الصعوبات الاجتماعية أو الاقتصادية التي قد تواجهها المرأة في سبيل الوصول إلى المناصب القيادية، والفرص التي تتاح لها في هذا المجال.

بعد استخراج الموضوعات الرئيسية، سيتم تصنيف البيانات ضمن فئات تساعد في تفسير وتحليل الاستجابات بشكل دقيق. على سبيل المثال، سيتم تحليل ردود المشاركات حول السياسات الحكومية الخاصة بتمكين المرأة وتحديد ما إذا كانت هذه السياسات

قد أثرت بشكل إيجابي أو سلبي على تجربتهن في المناصب القيادية. قد يتم تحويل بعض هذه البيانات إلى بيانات كمية أيضًا عن طريق تحويل التكرار الموضوعي لكل تجربة أو تحدي إلى نسب مئوية يمكن تحليلها إحصائيًا.

- التحليل الإحصائي للارتباط بين المتغيرات

أحد الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة هو فهم العلاقة بين التحديات والفرص التي تواجه القيادة النسائية في المملكة العربية السعودية في ظل رؤية 2030. لتحليل هذه العلاقة، سيتم استخدام التحليل الارتباطي (Correlation Analysis) لفحص العلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل المستوى التعليمي، نوع القطاع) والمتغير التابع (القيادة النسائية). سيساعد هذا التحليل في تحديد العوامل التي تؤثر بشكل كبير على مشاركة المرأة في المناصب القيادية، مما يمكن من الوصول إلى استنتاجات أكثر دقة حول أهم العوامل التي تسهم في تمكين المرأة.

خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

تتطلب الدراسة العلمية المنهجية تخطيطًا دقيقًا لخطوات تنفيذها لضمان دقة النتائج وصحتها. نظرًا لأن هذه الدراسة تتناول موضوعًا بالغ الأهمية يتعلق بالقيادة النسائية في المملكة العربية السعودية في ظل رؤية 2030، فإن تنفيذ خطة الدراسة يتطلب اتباع خطوات منهجية وعلمية دقيقة. سنقوم في هذه الدراسة بتطبيق سلسلة من الخطوات المنهجية لتجميع البيانات، تحليلها، واستخلاص النتائج والتوصيات. هذه الخطوات تتضمن تحديد إطار البحث، تصميم أدوات جمع البيانات، تنفيذ جمع البيانات، تحليل النتائج، وأخيرًا صياغة التوصيات المستخلصة من النتائج.

1. تحديد إطار الدراسة

أولى خطوات تنفيذ خطة الدراسة تتمثل في تحديد إطار البحث بشكل دقيق. يتطلب هذا تحديد نطاق الدراسة، والأهداف المرجوة، والتساؤلات البحثية التي ستم الإجابة عليها. في هذه المرحلة، يتم تحديد المفاهيم الرئيسية المتعلقة بالقيادة النسائية، مثل التحديات التي تواجه النساء في المملكة العربية السعودية، والفرص المتاحة لهن، ودور رؤية 2030 في تمكينهن. كما تشمل هذه المرحلة

تحديد الفرضيات التي ستم اختبارها في الدراسة، إضافة إلى تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة، ومواقع الدراسة المكانية والزمانية.

2. تصميم أداة جمع البيانات

بعد تحديد إطار الدراسة، تبدأ مرحلة تصميم أدوات جمع البيانات المناسبة. بما أن هذه الدراسة تعتمد على المنهجية الكمية، سيتم تصميم استبانة مغلقة بمقياس ليكرت الخماسي. سيضم تصميم الاستبانة عدة فقرات تدور حول التحديات التي تواجه المرأة في القيادة، مثل المعوقات الثقافية، والاجتماعية، والإدارية، وكذلك الفرص التي تقدمها رؤية 2030 لتمكين المرأة. كما سيضم التصميم إضافة أسئلة تتعلق بالعوامل الشخصية للمشاركين مثل العمر، المستوى التعليمي، ونوع القطاع الذي يعملون فيه. على الجانب الآخر، ستم أيضًا إعداد أسئلة للمقابلات شبه المنظمة التي ستجرى مع مجموعة من النساء القياديات بهدف جمع بيانات نوعية حول تجاربهن الشخصية. هذه المقابلات ستساهم في تقديم رؤى أعمق حول العوامل التي قد تكون غير مرئية من خلال الأسئلة الكمية في الاستبانة.

3. تحديد العينة ومجتمع الدراسة

في هذه الخطوة، سيتم تحديد مجتمع الدراسة والعينة المستهدفة. من المهم أن تمثل العينة بشكل جيد المجتمع الأكبر الذي يتم دراسته. في هذه الدراسة، سيكون مجتمع الدراسة من النساء السعوديات في المناصب القيادية في القطاعين العام والخاص. سيتم تحديد العينة بشكل عشوائي أو وفقًا لمعايير معينة مثل العمر، المستوى التعليمي، القطاع الوظيفي، والموقع الجغرافي لضمان تنوع البيانات. يهدف اختيار هذه العينة إلى التأكد من أن جميع النساء في المناصب القيادية تمثلن العينة بشكل عادل ودقيق. عند اختيار العينة، سيتم تحديد الحجم المناسب للعينة بما يتناسب مع أهداف الدراسة والموارد المتاحة. سيستند حجم العينة إلى الأساليب الإحصائية المطلوبة لتحليل البيانات، مع الحرص على أن تكون العينة كافية لتحقيق نتائج موثوقة.

4. جمع البيانات

عند الانتهاء من تصميم أداة جمع البيانات وتحديد العينة، تبدأ المرحلة التالية وهي جمع البيانات. في هذه المرحلة، سيتم توزيع الاستبانة على المشاركين في الدراسة، سواء بشكل إلكتروني أو ورقي، بحيث تتم الإجابة عليها بطريقة مريحة للمشاركين. ستم متابعة المشاركين لضمان استجابة عدد كافٍ من العينات، وكذلك لضمان أن البيانات التي تم جمعها صحيحة ومكتملة. على الجانب الآخر، سيتم إجراء المقابلات شبه المنظمة مع النساء القياديات وفقًا للجدول الزمني المعد مسبقًا. خلال هذه المقابلات، سيتم طرح الأسئلة بشكل مرن يسمح للمشاركات بالتعبير عن تجاربهن وآرائهن بحرية. سيتم تسجيل هذه المقابلات بشكل صوتي أو كتابي لضمان دقة المعلومات المستخلصة.

5. تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، تبدأ مرحلة تحليل البيانات. سيتم تحليل البيانات الكمية باستخدام برامج إحصائية مثل SPSS أو Excel ، حيث يتم تطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة مثل التحليل الوصفي (الوصف البياني والتحليل التكراري) وتحليل الانحدار والتحليل التبايني (ANOVA) لاختبار الفرضيات. سيتم استخدام هذه الأدوات لتحديد مدى تأثير العوامل المختلفة مثل التعليم، العمر، والموقع الجغرافي على مواقف المشاركين تجاه القيادة النسائية.

أما بالنسبة للبيانات النوعية المجمعة من المقابلات شبه المنظمة، سيتم تحليلها باستخدام أساليب التحليل الموضوعي. في هذه المرحلة، سيتم تحديد المواضيع الرئيسية التي طرحتها المشاركات، وتصنيفها ضمن فئات تسهل من عملية تفسير النتائج. سيتعين استخدام أساليب تحليل بيانات نصية لاستخراج المعاني والأنماط التي قد تكون مختبئة في البيانات المجمعة.

6. تفسير النتائج

بعد إجراء التحليل الإحصائي للبيانات الكمية والنوعية، تبدأ مرحلة تفسير النتائج. في هذه المرحلة، سيتم الربط بين النتائج التي تم الحصول عليها من خلال الأدوات المختلفة، مع الفرضيات التي تم وضعها في بداية الدراسة. سيتم تقديم تفسير شامل للنتائج بناءً على الأدلة المتاحة، ومقارنة هذه النتائج بالدراسات السابقة لفهم كيفية تطور القيادة النسائية في المملكة العربية السعودية في ظل رؤية 2030.

سيُتَعيَن النظر في تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على القيادة النسائية، بالإضافة إلى فحص كيفية تأثير السياسات الحكومية مثل تمكين المرأة، في تعزيز فرص النساء للوصول إلى المناصب القيادية.

7. إعداد التقرير النهائي وصياغة التوصيات

بعد تفسير النتائج، تأتي خطوة كتابة التقرير النهائي الذي يتضمن عرضًا مفصلاً للنتائج التي تم التوصل إليها. سيتضمن التقرير وصفًا للمشكلة البحثية، أهداف الدراسة، المنهجية المتبعة، النتائج، التفسير والتحليل، وأخيرًا التوصيات التي يمكن أن تساهم في تحسين الوضع الحالي للقيادة النسائية في المملكة.

ستستند التوصيات إلى النتائج التي تم الحصول عليها، وستشمل اقتراحات بشأن تحسين السياسات الحكومية المتعلقة بتمكين المرأة، وزيادة الدعم المؤسسي لتطوير مهارات النساء القياديات. ستتضمن التوصيات أيضًا توجهات للمستقبل في ضوء رؤية 2030، وكيف يمكن تعزيز دور النساء في القيادة داخل المجتمع السعودي.

8. نشر الدراسة ومتابعة تطبيق النتائج

بعد الانتهاء من التقرير النهائي، سيتم نشر الدراسة في مجلات علمية مختصة أو منصات أكاديمية للمساهمة في نشر المعرفة حول الموضوع. بالإضافة إلى ذلك، ستم متابعة تطبيق النتائج والتوصيات التي تم تقديمها في الدراسة، من خلال التواصل مع الهيئات الحكومية والمؤسسات الأكاديمية المعنية بتمكين المرأة في القيادة.

المراجع:

- المراجع العربية

- البكر, ف. (2022). تمكين المرأة السعودية في ظل رؤية 2030 : الفرص والتحديات . 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 . 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_HIGHER_EDUCATION_IN_SAUDI_ARABIA
- 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/>
- Article, R. (2022). The Role of Statistical Software in Data Analysis. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/360335782_The_Role_of_Statistical_Software_in_Data_Analysis
- 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

Rana, J. (2021). Quantitative Methods. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/352356475_Quantitative_Methods

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