

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

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

	اسم الباحثة
	الرقم الأكاديمي
	الكلية

2025 م

قائمة المحتويات:

3	مقدمة الدراسة:
5	مشكلة الدراسة:
7	تساؤلات الدراسة:
7	أهمية الدراسة:
9	أهداف الدراسة:
10	فرضيات الدراسة:
10	نموذج الدراسة:
13	الدراسات المرجعية:
15	مصطلحات الدراسة:
17	الإجراءات المنهجية للدراسة:
19	حدود الدراسة (المكانية – الزمانية – البشرية):
20	خطوات تنفيذ خطة الدراسة:
24	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، وتمكن 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 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 تركّز 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 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: **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 الاجتماعية من شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟

3. هل تدعم العوامل الثقافية من شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية.

4. 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، وتسلط 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، وتحديدًا في بيئة تتسم بتحديات اجتماعية وثقافية خاصة. تسهم 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، تسهم 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 بيانات 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 مهاراتهن 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 بيانات 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 يساهم 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. دراسة دور السياسات الحكومية في تعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية ضمن المؤسسات السعودية.
3. تحليل تأثير الثقافة المجتمعية على قبول المجتمع لوجود النساء في المناصب القيادية في المؤسسات السعودية.

4. استكشاف دور المؤسسات التعليمية والتدريبية في إعداد النساء لتولي المناصب القيادية في المؤسسات السعودية.

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية:

- تؤثر مجموعة من العوامل الاجتماعية، الثقافية، الحكومية والمؤسسية على تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية.

- الفرضيات الفرعية:

1. تؤثر العوامل الاجتماعية بشكل إيجابي على تمكين النساء من شغل المناصب القيادية في المؤسسات السعودية.
2. تلعب السياسات الحكومية دوراً محورياً في تعزيز فرص النساء للوصول إلى المناصب القيادية في المؤسسات السعودية.
3. تؤثر الثقافة المجتمعية في درجة قبول المرأة في المناصب القيادية داخل المؤسسات السعودية.
4. تساهم العوامل المؤسسية، مثل البرامج التدريبية والإرشادية، في تحسين فرص النساء للوصول إلى المناصب القيادية في المؤسسات السعودية.

نموذج الدراسة:

- المتغير التابع:

• شغل المرأة للمناصب القيادية

المتغير التابع في هذه الدراسة هو شغل المرأة للمناصب القيادية 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 الاجتماعية، الثقافية، التنظيمية، الاقتصادية، والسياسات والإجراءات الحكومية. وهذه العوامل هي التي يتم اختبار تأثيرها على قدرة المرأة في شغل المناصب القيادية داخل المؤسسات السعودية:

1. العوامل الاجتماعية

تشير العوامل الاجتماعية إلى التأثيرات التي تفرضها الأسرة، المجتمع، والأعراف الاجتماعية على النساء وقدرتهن على التقدم إلى المناصب القيادية. يتضمن ذلك تأثير التوقعات الاجتماعية بشأن دور المرأة في المجتمع، وكيفية تأثير هذه التوقعات على فرصها في التعليم والعمل والتقدم في المناصب القيادية. على سبيل المثال، مدى قبول المجتمع السعودي لوجود المرأة في مناصب قيادية، وهل هناك تفضيل للرجال في هذه المناصب.

2. 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.

3. العوامل التنظيمية

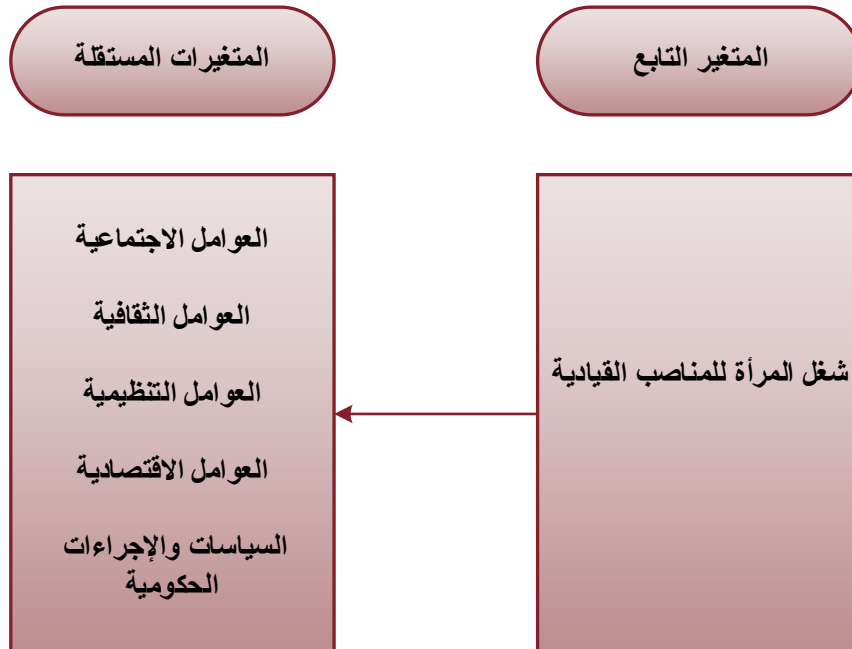
العوامل التنظيمية تتعلق بالسياسات والإجراءات داخل المؤسسات نفسها. وتشمل هذه العوامل الهيكل التنظيمي للمؤسسة، التوجيهات الإدارية، بيئة العمل، ومدى توافر فرص التدريب والتطوير المهني. على سبيل المثال، إذا كانت المؤسسة توفر برامج تطوير قيادي، فرص التدريب على القيادة، أو تسهيلات للتوازن بين الحياة العملية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

4. 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؟

5. السياسات والإجراءات الحكومية

السياسات والإجراءات الحكومية هي أحد العوامل الأساسية التي تؤثر في تمكين المرأة في السعودية. تشمل هذه السياسات الدعم الحكومي للمرأة مثل برامج التوظيف، التشريعات التي تضمن حقوق المرأة في العمل، وإجراءات الدعم مثل برامج القروض أو المبادرات التي تهدف إلى تحسين الوصول إلى التعليم العالي والتدريب المهني. كما تشمل هذه السياسات رؤية المملكة 2030 التي تشجع على زيادة نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة والمناصب القيادية.



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 الأسرة, 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:

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 طبقية بحيث تشمل مجموعة متنوعة من المؤسسات السعودية في القطاعين العام والخاص. ستكون العينة من حوالي 300 فرد، تشمل القيادات النسائية، الموظفات 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.

- أداة البحث:

سيتم استخدام استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميم الاستبانة لتشمل مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة 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 تسيتم التأكد من مصداقية الاستبانة باستخدام معايير علمية مثل التحقق من صدق الأداة من خلال الاستشارات مع خبراء في المجال، ومعياري موثوقية ألفا كرونباخ.

- طرق التحليل:

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

1. الإحصاءات الوصفية

تُستخدم الإحصاءات الوصفية لتلخيص البيانات وتقديم رؤية عامة حول خصائص العينة. يتضمن ذلك حساب المتوسطات، الانحرافات المعيارية، التكرارات والنسب المئوية، مما يساعد في فهم توزيع العوامل الاجتماعية، الثقافية، والمؤسسية في العينة.

2. الفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)

سيتم استخدام معامل ألفا لكرونباخ 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 لكرونباخ أكثر من 0.7، فإن الأداة تُعتبر موثوقة.

3. الانحدار الخطي البسيط

تم تطبيق تحليل الانحدار الخطي البسيط لفحص العلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل العوامل الاجتماعية، السياسية، والمؤسسية) والمتغير التابع (تمكين المرأة في المناصب القيادية). يساعد هذا الأسلوب في تحديد مدى تأثير هذه العوامل على تمكين النساء في القيادة داخل المؤسسات السعودية. باستخدام الانحدار الخطي، سيتمكن الباحث من قياس قوة واتجاه العلاقة بين هذه المتغيرات.

حدود الدراسة (المكانية - الزمانية - البشرية):

- الحدود المكانية:

تم تحديد نطاق الدراسة ليشمل المؤسسات السعودية في كل من القطاعين العام والخاص داخل المملكة العربية السعودية. تهدف الدراسة إلى التركيز على المؤسسات التي تشهد تطوراً في سياسات تمكين المرأة أو التي تمارس دوراً فاعلاً في تعزيز مشاركتها في المناصب القيادية. يشمل نطاق الدراسة مختلف المناطق الجغرافية في المملكة، بما في ذلك المناطق الحضرية والريفية، بحيث تعكس تنوع البيئة المؤسسية والثقافية في المملكة. بذلك، ستمكن الدراسة من تقديم صورة شاملة للعوامل التي تؤثر في تمكين القيادات النسائية في مختلف الأنماط المؤسسية المنتشرة في المملكة.

- 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:

تقتصر عينة الدراسة على الأفراد الذين يشغلون مناصب قيادية في المؤسسات السعودية، سواء في القطاع العام أو الخاص. تشمل العينة القيادات النسائية في مختلف المستويات الإدارية (من المستوى الإداري المتوسط إلى المستوى التنفيذي العلوي)، بالإضافة إلى بعض المسؤولين عن السياسات والمؤسسات التي تطبق برامج تمكين النساء في القيادة. كما تشمل العينة أيضًا النساء الموظفات في المؤسسات التي تقدم فرصًا لتطوير القيادة النسائية. تم اختيار هذه العينة بشكل يضمن تنوعًا في الأعمار، المستويات التعليمية، والخبرات المهنية للمشاركين. يهدف هذا التنوع إلى توفير صورة شاملة ودقيقة حول العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية.

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، ومواضع 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. سيشمل 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 سيشمل 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. سيتم 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.

سيتم 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 عرضاً مفصلاً للنتائج التي تم التوصل إليها. سيتضمن التقرير وصفاً للمشكلة البحثية، أهداف الدراسة، المنهجية المتبعة، النتائج، التفسير والتحليل، وأخيراً 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 أيضاً 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، سيتم 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

- Abbas Al Mutair .(2023) .Saudi women's leadership experiences in the healthcare sector: A qualitative study من الاسترداد من <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10508591/>
- Adel Al Samman .(2021) .SOCIETAL AND CULTURAL BARRIERS IMPACT ON WOMAN'S CONTRIBUTION IN THE PRIVATE SERVICE SECTOR من الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/351226756_SOCIETAL_AND_CULTURAL_BARRIERS_IMPACT_ON_WOMAN'S_CONTRIBUTION_IN_THE_PRIVATE_SERVICE_SECTOR
- Afnan Alnajim .(2024) .The Role and Impact of Saudi Vision 2030 in Leadership Development . 3(1). تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/379436769_The_Role_and_Impact_of_Saudi_Vision_2030_in_Leadership_Development
- Aljawhara O. Almutarie .(2025) .Joining the Workforce, Saudi Women and Vision 2030 تم الاسترداد من <https://www.intechopen.com/online-first/1196624>
- Daniel Moshashai .(2018) .Saudi Arabia plans for its economic future: Vision 2030, the National Transformation Plan and Saudi fiscal reform من الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/327123671_Saudi_Arabia_plans_for_its_economic_future_Vision_2030_the_National_Transformation_Plan_and_Saudi_fiscal_reform

- Etienne Lwamba .(2022) .Strengthening women's empowerment and gender equality in fragile contexts towards peaceful and inclusive societies: A systematic review and meta-analysis من الاسترداد من <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8904729/>
- Jennifer D. Bishop .(2022) .The Female Leadership Gap: Breaking Down the Barriers and Biases of Women in Leadership من الاسترداد من <https://www.proquest.com/openview/878d0c5e25b3d18950ffa35b341a6e3c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Kattan Manal .(2024) .Factors of Successful Women Leadership in Saudi Arabia من الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/301539580_Factors_of_Successful_Women_Leadership_in_Saudi_Arabia
- Lama Alghofaily .(2019) .WOMEN LEADERSHIP IN HIGHER EDUCATION IN SAUDI ARABIA من الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/337435438_WOMEN_LEADERSHIP_IN_HIGHER_EDUCATION_IN_SAUDI_ARABIA
- Lama Alsuwaidan .(2024) .Saudi Working Women's Perceptions of Leadership Challenges in The Light of Saudi Vision 2030 من الاسترداد من (1)2 . <https://proudpen.com/proceedings/index.php/gwsconf/article/view/397>
- Ma Ruiyao .(2023) .The Impact of Female Leadership Style on Team Creativity in Rising English Education Group in China من الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/373703565_The_Impact_of_Female_Leadership_Style_on_Team_Creativity_in_Rising_English_Education_Group_in_China
- Maleeha Mohammed .(2020) .The Economic Empowerment of Saudi Women in the Light of Saudi Vision 2030 من الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/355859583_The_Economic_Empowerment_of_Saudi_Women_in_the_Light_of_Saudi_Vision_2030
- Maryam Aldossari .(2023) .Inclusion is in the Eye of the Beholder: A Relational Analysis of the Role of Gendered Moral Rationalities in Saudi Arabia من الاسترداد من <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09500170231180823?icid=int.sj-abstract.citing-articles.1>
- Musrrat Parveen .(2023) .Reflection of Saudi Women's Participation and Leadership: A Study on the Gender Differences in Leadership and Structural Barriers من الاسترداد من (2)15 . 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

Shouq M Alzaaqui .(2025) .Empowering Women in the Saudi Health Sector: Challenges, Opportunities, and Policy Interventions . تم الاسترداد من
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11811367/>

Thelma Chansa Chanda .(2024) .Women in Leadership: Examining Barriers to Women's Advancement in Leadership Positions . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/380575541_Women_in_Leadership_Examining_Barriers_to_Women's_Advancement_in_Leadership_Positions

السادة أعضاء اللجنة،

تحية طيبة وبعد،

البند	التعديل المطلوب	مقترحات من لجنة المراجعة لتنفيذ التعديل
عنوان الدراسة	يتم تعديل العنوان الى " متطلبات تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية" أو " العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية"، لأن العنوان الأول عام يصلح عنوان مقال وليس رسالة دكتوراه، كما انك خلال الخطة البحثية ذكرتي مصطلح تمكين المرأة.	العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية
مقدمة الدراسة	○ مقدمة الدراسة ص 4 السطر الخامس تعديل كلمة " فتحتها" الى اتاحتها ○ في السطر 18 تعديل كلمة التنافس الى المنافسة ○ تعديل الفقرة الأخيرة من المقدمة بما يتلاءم مع العنوان الجديد، مع ملاحظة ان العنوان الجديد ليس به دور ولا	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 وتوفر لها فرصًا متساوية. كما تسهم المؤسسات التعليمية والتدريبية في تأهيل النساء لشغل المناصب القيادية من خلال برامج متخصصة، إلى جانب التغيرات الثقافية والاجتماعية التي تشهدها المملكة، والتي تسهم في زيادة قبول المجتمع للقيادات النسائية في مختلف المجالات.

	تحديات ولا فرص	
ما هي متطلبات تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية؟	○ ص 6 يتم تعديل التساؤل الرئيسي بما يتوافق مع العنوان الجديد، ليصبح " ما هي متطلبات او دعائم تمكين القيادات النسائية...؟؟"	مشكلة 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 الاجتماعية من شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟ 3. هل تدعم العوامل الثقافية من شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟ 4. هل تدعم العوامل التنظيمية من شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟	تعديل التساؤل الرئيسي بما يتوافق مع العنوان الجديد: " ما هي متطلبات تمكين القيادات النسائية بالمؤسسات السعودية" ومن هذا التساؤل الرئيسي، تشتق التساؤلات الفرعية التالية: - هل تدعم العوامل الاجتماعية شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟ - هل تدعم العوامل الاجتماعية من شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟ - هل تدعم العوامل الثقافية من شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟ - هل تدعم العوامل التنظيمية من	تساؤلات الدراسة

	شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟ ما دون ذلك من الأهداف يحذف	
أهمية الدراسة	○ تعديل الفقرة أسفل الأهمية بما يتوافق مع العنوان الجديد ○ يتم الإبقاء على الأهمية النظرية والتطبيقية	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، وتسلب 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 (Alghofaily ، للعوائق والفرص التي تواجه القيادات النسائية في المؤسسات السعودية 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 (Mentoring) الدراسة في توجيه المؤسسات إلى تصميم برامج للتوجيه والإرشاد الخاصة بالقيادات النسائية، والتي تمكن النساء من تطوير مهاراتهم 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 (Manal2024)، متساوية في الترقية والوصول إلى المناصب القيادية. 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 يساهم في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال زيادة نسبة المشاركة النسائية في سوق العمل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة للمملكة.		
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. دراسة دور السياسات الحكومية في تعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية ضمن المؤسسات السعودية. 3. تحليل تأثير الثقافة المجتمعية على قبول المجتمع لوجود النساء في المناصب القيادية في المؤسسات السعودية. 4. استكشاف دور المؤسسات التعليمية والتدريبية في إعداد النساء لتولي المناصب القيادية في المؤسسات السعودية.	يتم تعديل أهداف الدراسة بما يتوافق مع العنوان الجديد الهدف الرئيسي: يتم تعديله بما يتوافق مع العنوان الجديد "تهدف هذه الدراسة الى التعرف على متطلبات تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية". ومن هذا الهدف الرئيسي تشتق الأهداف الفرعية التالية: - التعرف على ما اذا كانت	أهداف الدراسة

	العوامل الاجتماعية تدعم شغل المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات السعودية - وهكذا لكل العوامل المذكورة في التساؤلات.	
الدراسات السابقة		
فروض الدراسة	○ يتم تعديل الفروض لتتوافق مع العنوان الجديد، على سبيل المثال: ○ تؤثر العوامل الاجتماعية إيجابياً ومعنوياً على شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية ○ عدلي لفظ "تحديات" ليصبح "عوامل"	الفرضية الرئيسية: تؤثر مجموعة من العوامل الاجتماعية، الثقافية، الحكومية والمؤسسية على تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية. الفرضيات الفرعية: 1. تؤثر العوامل الاجتماعية بشكل إيجابي على تمكين النساء من شغل المناصب القيادية في المؤسسات السعودية. 2. تلعب السياسات الحكومية دوراً محورياً في تعزيز فرص النساء للوصول إلى المناصب القيادية في المؤسسات السعودية. 3. تؤثر الثقافة المجتمعية في درجة قبول المرأة في المناصب القيادية داخل المؤسسات السعودية. 4. تساهم العوامل المؤسسية، مثل البرامج التدريبية والإرشادية، في تحسين فرص النساء للوصول إلى المناصب القيادية في المؤسسات السعودية.
منهجية الدراسة	ذكرتي انه سيتم اتباع المنهج الكمي وهذا غير صحيح، المنهج المناسب لدراستك هو "الوصفي التحليلي" وليس الكمي	تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف وتحليل العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية من خلال جمع البيانات وتحليلها بطريقة موضوعية ودقيقة. يتيح المنهج الوصفي التحليلي للباحثين دراسة الظواهر الاجتماعية في سياقها الطبيعي دون التدخل المباشر، مما يساعد في تقديم رؤية واضحة عن الوضع الراهن في المؤسسات السعودية وقياس تأثير العوامل المختلفة على تمكين المرأة في المناصب القيادية. يتم جمع البيانات من خلال الاستبانات، المقابلات، والملاحظات الميدانية، ومن ثم يتم تحليل هذه البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاستخلاص النتائج وتفسيرها بشكل علمي ودقيق.
ملحوظة إضافية	عينة الدراسة على أي أساس او معادلة تم اختيار ال 300 مفردة في حديثك عن عينة الدراسة واداة البحث تبدأين الجملة بكلمة تم وكنا قد انتهيتي من	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.

دراستك مع انك في
طور التسجيل لها" لذا
الصحيح ان تقولي "
سيتم" وليس تم
أساليب التحليل
الإحصائي
عدلي طرق التحليل
الى أساليب التحليل
الإحصائي
الإحصاءات الوصفية
ألفا كرونباخ
الانحدار الخطي
البسيط
أحذفي ANOVA لانه
غير مناسب
حدود الدراسة
لا بد من تعديلها بما
يتوافق مع العنوان
أحذفي وسائل جمع
البيانات
أحذفي المعالجة
الإحصائية المقترحة
أحذفي دور القيادات
النسائية في كامل
البحث

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 طبقية بحيث تشمل مجموعة متنوعة من المؤسسات السعودية في القطاعين العام والخاص. ستتكون 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.

أداة البحث:

سيتم استخدام استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميم الاستبانة لتشمل مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة 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 تسيم التأكد من مصداقية الاستبانة باستخدام معايير علمية مثل التحقق من صدق الأداة من خلال الاستشارات مع خبراء في المجال، ومعياري موثوقية ألفا كرونباخ.

طرق التحليل:

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

1. الإحصاءات الوصفية

تستخدم الإحصاءات الوصفية لتلخيص البيانات وتقديم رؤية عامة حول خصائص العينة. 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

تم تطبيق تحليل الانحدار الخطي البسيط لفحص العلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل العوامل الاجتماعية، السياسية، والمؤسسية) والمتغير التابع (تمكين المرأة في المناصب القيادية). يساعد هذا الأسلوب في تحديد مدى تأثير هذه العوامل على تمكين النساء في القيادة داخل المؤسسات السعودية. باستخدام الانحدار الخطي، سيتمكن الباحث من قياس قوة واتجاه العلاقة بين هذه المتغيرات.

حدود الدراسة

الحدود المكانية:

تم تحديد نطاق الدراسة ليشمل المؤسسات السعودية في كل من القطاعين العام والخاص داخل المملكة العربية السعودية. تهدف الدراسة إلى التركيز على المؤسسات التي تشهد تطوراً في سياسات تمكين المرأة أو التي تمارس دوراً فاعلاً في تعزيز مشاركتها في المناصب القيادية. يشمل نطاق الدراسة مختلف المناطق الجغرافية في المملكة، بما في ذلك المناطق الحضرية والريفية، بحيث تعكس تنوع البيئة المؤسسية والثقافية في المملكة. بذلك، ستتضمن الدراسة من تقديم صورة شاملة للعوامل التي تؤثر في تمكين القيادات النسائية في مختلف الأنماط المؤسسية المنتشرة في المملكة.

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: تقتصر عينة الدراسة على الأفراد الذين يشغلون مناصب قيادية في المؤسسات السعودية، سواء في القطاع العام أو الخاص. تشمل العينة القيادات النسائية في مختلف المستويات الإدارية (من المستوى الإداري المتوسط إلى المستوى التنفيذي العلوي)، بالإضافة إلى بعض المسؤولين عن السياسات والمؤسسات التي تطبق برامج تمكين النساء في القيادة. كما تشمل العينة أيضًا النساء الموظفات في المؤسسات التي تقدم فرصًا لتطوير القيادة النسائية. تم اختيار هذه العينة بشكل يضمن تنوعًا في الأعمار، المستويات التعليمية، والخبرات المهنية للمشاركين. يهدف هذا التنوع إلى توفير صورة شاملة ودقيقة حول العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية.
نموذج العلاقات بين المتغيرات	يتم تعديل نموذج الدراسة ليتوافق مع العنوان الجديد، وبالتالي يصبح متغيرك التابع "شغل المرأة للمناصب القيادية" ومتغيراتك المستقلة، هي: العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية والاقتصادية والسياسات والإجراءات الحكومية - يتم حذف المتغيرات الوسيطة	المتغيرات المستقلة المتغير التابع العوامل الاجتماعية العوامل الثقافية العوامل التنظيمية العوامل الاقتصادية السياسات والإجراءات الحكومية شغل المرأة للمناصب القيادية

حرصاً على ضمان جودة الخطط البحثية المقدمة من الباحثين، نرجو منكم التكرم بتقييم كل خطة بحثية من خلال ملء **الجدول التالي**، حيث يهدف إلى توفير تغذية راجعة واضحة ومفصلة لكل باحث، مما يساعده على تحسين خطته البحثية وفقاً للملاحظات الأكاديمية.

تقييم الخطة البحثية للطالب / سلمي احمد سلامة

الباحث الكريم /.....

الرقم الأكاديمي /.....

التخصص /.....

تحية طيبة وبعد،

بعد عرض ملاحظات لجنة التقييم على خططكم البحثية، نود التأكيد على ضرورة الالتزام الكامل بتنفيذ التعديلات المطلوبة بدقة، حيث لن يتم قبول أي خطة بحثية دون إجراء التعديلات المحددة.

ملاحظات هامة:

✓ عدم الالتزام بالتعديلات يؤثر سلباً على اجتياز الفصل الدراسي.

✓ يجب تنفيذ التعديلات بدقة وفقاً لملاحظات اللجنة وعدم إرسال الخطة بدون تعديل.

✓ تم إرفاق جدول مخصص لتوضيح التعديلات التي تم تنفيذها، ويجب على كل باحث ملؤه قبل إعادة إرسال الخطة البحثية.

البند	التعديلات التي أجريتها	ملاحظات إضافية للباحث/ تساؤلات الى اللجنة
عنوان الدراسة		
مقدمة الدراسة		
مشكلة الدراسة		
تساؤلات الدراسة		

		أهمية الدراسة
		أهداف الدراسة
		الدراسات السابقة
		منهجية الدراسة
		نوع الدراسة وطرق الحصول على البيانات
		توضيح المتغيرات (المستقل - التابع - الوسيط)

