

العنوان باللغة العربية/

العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية

العنوان باللغة الإنجليزية/

Factors affecting the empowerment of female leaders in Saudi institutions

رسالة مقدمة لجامعة ميدأوشن لاستكمال متطلبات نيل درجة الدكتوراة

اسم الباحثة	سلمى أحمد محمد
الرقم الأكاديمي	221002495
الكلية	الإدارة

2025م

قائمة المحتويات:

4	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
5	مشكلة الدراسة:
7	تساؤلات الدراسة:
7	أهمية الدراسة:
9	أهداف الدراسة:
10	فروض الدراسة:
10	مفاهيم الدراسة:
12	الدراسات السابقة:
15	التعليق على الدراسات السابقة:
15	أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:
16	حدود الدراسة:
17	إجراءات ومنهجية الدراسة:
18	المعالجات الإحصائية:
19	نموذج الدراسة:
21	المراجع:

هَذَا مِنْ رِفْقَةِ

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

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

إطارًا عمليًا ومؤسسيًا 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. تساهم هذه الدراسة في تقديم فهم شامل لآلية تأثير العوامل السياسية والاجتماعية والاقتصادية على وصول النساء إلى المناصب القيادية، وتساعد في توضيح كيفية تفاعل هذه العوامل مع بعضها البعض. من خلال تحليل السياسات الحكومية مثل رؤية المملكة 2030، والتي تسعى إلى تعزيز دور المرأة في المجتمع السعودي، تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية حول التمكين القيادي للنساء في بيئات العمل العربية بشكل عام والسعودية بشكل خاص.

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

- الأهمية التطبيقية

أما من الناحية التطبيقية، فإن دراسة العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية تكتسب أهمية كبيرة في تقديم حلول عملية يمكن تطبيقها على أرض الواقع. من خلال هذه الدراسة، يمكن للمؤسسات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية التعرف على مجموعة من العوامل التي قد تؤثر على تمكين المرأة، وبالتالي اتخاذ خطوات عملية لتحسين الوضع القائم. يمكن أن تساهم النتائج في تصميم استراتيجيات مبتكرة تهدف إلى زيادة مشاركة المرأة في المناصب القيادية، سواء كان ذلك من خلال تطوير برامج

التدريب والتطوير المهني التي تركز على تحسين المهارات القيادية للنساء، أو من خلال توفير بيئات عمل مرنة تدعم التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

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

تساهم هذه الدراسة في تحسين فهم المسؤولين عن أهمية تمكين النساء في المناصب القيادية، ومدى تأثير ذلك في الأداء المؤسسي بشكل عام. فتمكين المرأة في القيادة لا يقتصر فقط على ضمان العدالة والمساواة بين الجنسين، بل يمتد ليشمل تحسين الأداء المؤسسي، إذ تشير الدراسات إلى أن التنوع في القيادة يمكن أن يعزز من الابتكار ويسهم في اتخاذ قرارات أفضل وأكثر شمولية. كما أن تمكين النساء في المؤسسات السعودية 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.

فروض الدراسة:

1. تؤثر العوامل الاجتماعية بشكل إيجابي على تمكين المرأة السعودية من شغل المناصب القيادية في المؤسسات.
2. تؤثر العوامل الثقافية بشكل إيجابي على تمكين المرأة السعودية من شغل المناصب القيادية في المؤسسات.
3. تؤثر العوامل التنظيمية بشكل إيجابي على تمكين المرأة السعودية من شغل المناصب القيادية في المؤسسات.
4. تؤدي العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية مجتمعةً دورًا مؤثرًا في تمكين المرأة السعودية من شغل المناصب القيادية في المؤسسات.

مفاهيم الدراسة:

1. القيادة النسائية:

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

2. رؤية 2030:

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

3. تمكين المرأة:

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

4. التحديات الاجتماعية والثقافية:

- **التعريف الاصطلاحي:** التحديات الاجتماعية والثقافية هي العوامل المرتبطة بالبيئة الاجتماعية والمجتمعية التي قد تؤثر على مشاركة المرأة في المجالات المختلفة، مثل التقاليد، والعادات، والمعتقدات الثقافية التي قد تعيق تقدّمها (Samman، 2021).

- **التعريف الإجرائي:** في هذه الدراسة، تشير التحديات الاجتماعية والثقافية إلى العوامل المجتمعية التي قد تعيق مشاركة النساء في المناصب القيادية في المملكة العربية السعودية، مثل القيم الاجتماعية التي قد تحد من دور المرأة في القيادة، والقيود الثقافية التي تحد من قدرة النساء على الوصول إلى مناصب اتخاذ القرار في العمل والمجتمع.

الدراسات السابقة:

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

بعد المطالبة بالقيادة للمرأة لأعوام عديدة وأخيراً جاء القرار برفع الحظر عن قيادة المرأة السعودية لجعلها قادرة على التمتع بحقوقها في قيادة السيارة وتتلخص مشكلة دراسة (الفايدي، 2020) في تسليط الضوء على واقع جودة حياة المرأة في المجتمع السعودي وعلاقته إعطاء 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 يقدن السيارة في المجتمع السعودي بالإضافة الى منهج دراسة الحالة من خلال المقابلات المتعمقة مع خمس نساء سعوديات يقدن 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 لمشاركتهم 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 للحوافز 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 والحاليين 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 (Alzaaqui, 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، والتحديات 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. ولا بد 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.

التعليق على الدراسات السابقة:

تشير الدراسات السابقة إلى أن تمكين المرأة السعودية في المناصب القيادية أصبح موضوعاً بارزاً في سياق التحولات المجتمعية والتشريعية التي تمر بها المملكة، خاصة في ضوء الإصلاحات التي تبنتها رؤية السعودية 2030. وقد تنوعت هذه الدراسات من حيث المنهج والأسلوب، إذ اشتملت على مناهج وصفية وتحليلية ونوعية، مما أتاح فهماً متكاملًا للواقع والتحديات. البعض منها ركز على التحول الثقافي والاجتماعي وتفاعل الأسرة والمجتمع مع التمكين، بينما تناولت أخرى قضايا عملية مثل القيادة والتنقل والاستقلالية الشخصية للمرأة. كما ناقشت بعض الدراسات معوقات تمكين المرأة في المؤسسات العامة، وبيّنت أهمية تبني سياسات داعمة وتغيير الثقافة التنظيمية لضمان المساواة في الفرص. ومن الملفت أن بعضها استعرض دور برامج تنمية المهارات والتدريب القيادي، وأثرها على تعزيز قدرات النساء لتولي المناصب العليا. ومع أن هذه الدراسات سلطت الضوء على تقدم ملحوظ، إلا أنها كشفت عن وجود فجوات قائمة تتعلق بالتميز المؤسسي وضعف فرص التوجيه المهني واستمرار بعض المعايير الثقافية المقيدة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تُعد الدراسات السابقة مصدرًا غنيًا للمفاهيم والمعطيات التي يمكن البناء عليها في البحث الحالي، إذ ساعدت في تحديد أبرز العوامل التي تعيق أو تدعم تمكين المرأة في المناصب القيادية. من خلال تحليلها، يتضح أن التحديات ليست فقط تنظيمية أو إدارية، بل تمتد لتشمل البنية الثقافية والاجتماعية التي تؤثر في فرص النساء. كما تسهم هذه الدراسات في توفير أطر نظرية ومؤشرات عملية يمكن استخدامها في تصميم أدوات البحث وقياس مستوى التمكين داخل المؤسسات. كذلك، تقدم نماذج ناجحة لبرامج التدريب القيادي التي أثبتت فاعليتها في دعم المرأة مهنيًا، وهو ما يساعد في وضع توصيات واقعية لتطوير سياسات الموارد البشرية. وقد أكدت النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات أهمية تفعيل السياسات الحكومية والإصلاحات المؤسسية المستمرة، مما يشير إلى ضرورة الاستفادة من هذه التوصيات لتقديم مخرجات عملية قابلة للتطبيق في مختلف القطاعات. وبذلك تشكل هذه الدراسات قاعدة معرفية تمهّد لبحث أكثر عمقًا واستهدافًا في مجال القيادة النسائية بالمؤسسات السعودية.

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، 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 أيضاً النساء الموظفات في المؤسسات التي تقدم فرصاً لتطوير القيادة النسائية. تم اختيار هذه العينة بشكل يضمن تنوعاً 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.

إجراءات ومنهجية الدراسة:

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

- مجتمع الدراسة:

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

- عينة الدراسة:

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

تم الاعتماد على المعادلة التالية لحساب حجم العينة:

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

• **n**: حجم العينة

• **N**: حجم المجتمع

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

- أداة البحث:

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

المعالجات الإحصائية:

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

1. الإحصاءات الوصفية

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. ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)

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

3. الانحدار الخطي البسيط

سيتم تطبيق تحليل الانحدار الخطي البسيط لفحص العلاقة بين المتغيرات المستقلة (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، ستمكن من قياس قوة واتجاه العلاقة بين هذه المتغيرات.

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 الثقافية، التنظيمية، الاقتصادية. وهذه العوامل هي التي يتم اختبار تأثيرها على قدرة المرأة في شغل المناصب القيادية داخل المؤسسات السعودية:

1. العوامل الثقافية

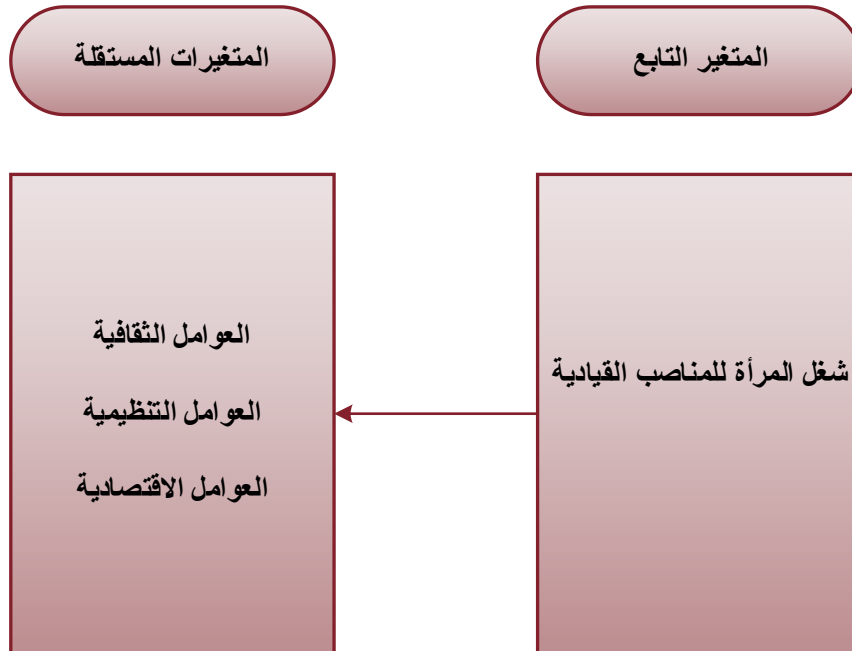
العوامل الثقافية تتعلق بالممارسات والتقاليد الثقافية التي قد تساهم في تعزيز أو تقليل فرص النساء في الوصول إلى المناصب القيادية. يشمل ذلك العوامل التي ترتبط بثقافة العمل داخل المؤسسات، مثل التوجهات الثقافية التي قد تكون أكثر انفتاحاً على قيادة النساء أو أكثر تحفظاً في هذا الجانب. كما تتعلق بالقيم والمعتقدات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

2. العوامل التنظيمية

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

3. العوامل الاقتصادية

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



المصدر: إعداد الباحثة

المراجع:

- المراجع العربية:

البكر, ف. (2022). تمكين المرأة السعودية في ظل رؤية 2030 : الفرص والتحديات 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

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/>

- 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
- 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
- Parveen, M. (2023). Reflection of Saudi Women's Participation and Leadership: A Study on the Gender Differences in Leadership and Structural Barriers. *15*(2). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/372923095_Reflection_of_Saudi_Women's_Participation_and_Leadership_A_Study_on_the_Gender_Differences_in_Leadership_and_Structural_Barriers
- Ruiyao, M. (2023). The Impact of Female Leadership Style on Team Creativity in Rising English Education Group in China. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373703565_The_Impact_of_Female_Leadership_Style_on_Team_Creativity_in_Rising_English_Education_Group_in_China
- Samman, A. A. (2021). SOCIETAL AND CULTURAL BARRIERS IMPACT ON WOMAN'S CONTRIBUTION IN THE PRIVATE SERVICE SECTOR. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/351226756_SOCIETAL_AND_CULTURAL_BARRIERS_IMPACT_ON_WOMAN'S_CONTRIBUTION_IN_THE_PRIVATE_SERVICE_SECTOR