

دور التحول الاقتصادي في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية تطبيقها على القطاع العام

اسم الطالبة
صفية عبده احمد جبران

الرقم الجامعي
232002428

مشروع تخرج - 2
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

2026

جدول المحتويات

1.	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	4
1.1.	المقدمة.....	5
1.2.	مشكلة الدراسة.....	6
1.2.1.	فجوات على المستوى النظري:.....	7
1.2.2.	فجوات على المستوى التطبيقي:.....	8
1.3.	أهمية الدراسة.....	9
1.3.1.	على المستوى النظري:.....	9
1.3.2.	على المستوى التطبيقي:.....	10
1.4.	أسئلة الدراسة:.....	10
1.5.	أهداف الدراسة:.....	11
1.6.	فرضيات الدراسة.....	12
1.7.	نموذج الدراسة.....	13
1.8.	منهجية الدراسة.....	13
1.9.	الدراسة الميدانية.....	15
1.10.	مخطط المشروع المقترح.....	18
2.	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....	20
2.1.	المقدمة:.....	21
2.2.	المتغيرات المستقلة:.....	22
2.3.	المتغير التابع:.....	23
2.4.	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:.....	24
2.5.	الخاتمة:.....	25
3.	الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....	26
3.1.	المقدمة:.....	27
3.2.	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:.....	29

30	3.3. تصميم البحث:
31	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:
33	3.5. طريقة جمع البيانات:
34	3.6. أنواع البيانات:
35	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي:
38	3.8. الخاتمة:
40	ملحق الاستبانة
42	أدوات البحث:
43	المراجع:

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

شهدت المملكة العربية السعودية خلال العقد الأخير تحولات اقتصادية وهيكلية عميقة، جاءت استجابةً لمتغيرات محلية ودولية متسارعة، ولحاجة ملحة إلى تنويع القاعدة الإنتاجية وتقليل الاعتماد على العوائد النفطية بوصفها المصدر الرئيس للدخل القومي. وفي هذا السياق برزت رؤية السعودية 2030 بوصفها الإطار الاستراتيجي الشامل الذي يوجّه مسارات الإصلاح الاقتصادي والاجتماعي والمؤسسي، ويؤسس لمرحلة جديدة قوامها الاقتصاد المتنوع، والكفاءة في إدارة الموارد، وتعزيز مشاركة جميع فئات المجتمع في عملية التنمية، وفي مقدمتهم المرأة السعودية. وقد أضحت تمكين المرأة اقتصاديًا أحد المرتكزات الأساسية لهذا التحول، لما له من انعكاسات مباشرة على معدلات النمو، والاستقرار الاجتماعي، ورفع تنافسية الاقتصاد الوطني (السرور، 2021).

إن التحول الاقتصادي لا يقتصر على إعادة هيكلة القطاعات الإنتاجية فحسب، بل يمتد ليشمل إصلاح سوق العمل، وتطوير الأنظمة والتشريعات، وإعادة تعريف الأدوار المؤسسية، بما يحقق مواءمة أفضل بين مخرجات التعليم واحتياجات التنمية. وفي هذا الإطار، برزت قضية توظيف المرأة السعودية بوصفها أولوية وطنية، انطلاقًا من كونها تمثل رصيدًا بشريًا مهمًا لم يُستثمر بكامل طاقته في السابق. فقد شهدت السنوات الأخيرة ارتفاعًا ملحوظًا في معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل، مدفوعًا بحزمة من السياسات الداعمة، مثل توسيع مجالات العمل المتاحة، وتحسين بيئة العمل، وتعزيز مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص، إضافة إلى برامج التدريب والتأهيل المرتبطة بمتطلبات الاقتصاد الحديث (عسيري، 2022).

ويكتسب القطاع العام أهمية خاصة في هذا السياق، لكونه أحد أكبر القطاعات استيعابًا للقوى العاملة الوطنية، فضلًا عن دوره التنظيمي والقدوة المؤسسية في تطبيق سياسات التمكين والمساواة. فالقطاع العام لا يقتصر دوره على توفير فرص العمل، بل يسهم كذلك في ترسيخ ثقافة مؤسسية داعمة لمشاركة المرأة في مواقع صنع القرار، وفي الوظائف القيادية والإدارية والفنية. ومن ثم، فإن دراسة أثر التحول الاقتصادي على فرص توظيف المرأة السعودية في القطاع العام تمثل مدخلًا تحليليًا مهمًا لفهم طبيعة العلاقة بين السياسات الكلية والتغيرات على مستوى الهياكل الوظيفية (Thunissen، 2017).

كما أن التحول الاقتصادي في المملكة ارتبط بتوجه واضح نحو رفع كفاءة الإنفاق الحكومي، وإعادة هيكلة الأجهزة والمؤسسات، والتحول الرقمي، وخصخصة بعض الأنشطة، وهو ما انعكس بدوره على أنماط التوظيف ومتطلباته. فقد أسهمت مبادرات

التحول الرقمي في خلق وظائف نوعية جديدة تتطلب مهارات تقنية وإدارية متقدمة، الأمر الذي أتاح فرصًا أوسع للمرأة، لا سيما في المجالات المعرفية والتخصصات الحديثة. وفي المقابل، فرضت هذه التحولات تحديات تتعلق بضرورة رفع مستوى التأهيل، وتطوير المهارات، وتعزيز القدرة التنافسية للكوادر النسائية بما يتوافق مع معايير الأداء والكفاءة التي يتبناها القطاع العام في مرحلته الجديدة (Naguib، 2023).

وتنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تسعى إلى تحليل العلاقة بين التحول الاقتصادي بوصفه إطارًا كليًا للإصلاح، وبين تمكين المرأة السعودية وظيفيًا في القطاع العام بوصفه مجالًا تطبيقيًا محددًا. فهي لا تقتصر على رصد المؤشرات الكمية لمشاركة المرأة، بل تتجاوز ذلك إلى استكشاف الأبعاد المؤسسية والتنظيمية والتشريعية التي أسهمت في تعزيز فرص التوظيف، وكذلك التحديات التي ما زالت قائمة. كما تستهدف الدراسة إبراز مدى انسجام سياسات التوظيف في القطاع العام مع مستهدفات رؤية السعودية 2030 فيما يتعلق بزيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل وتمكينها من الإسهام الفاعل في التنمية الوطنية (ElbannaCorresponding، 2021).

إن هذه الدراسة تنطلق من فرضية مفادها أن التحول الاقتصادي الذي تشهده المملكة العربية السعودية قد أسهم بصورة جوهرية في إعادة تشكيل بيئة العمل في القطاع العام، بما يعزز فرص التوظيف أمام المرأة السعودية، سواء من حيث الكم أو النوع. وتسعى المقدمة إلى تأطير هذا الموضوع ضمن سياقه النظري والوطني، تمهيدًا لمعالجة تحليلية معمقة تستند إلى المعطيات الواقعية والمؤشرات الرسمية، بما يتيح فهمًا شاملاً لدور التحول الاقتصادي في دعم مسار تمكين المرأة وتعزيز حضورها في مؤسسات الدولة، بوصفه أحد أهم مرتكزات التنمية المستدامة في المرحلة الراهنة.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من الجهود الإصلاحية الواسعة التي شهدتها المملكة العربية السعودية في إطار التحول الاقتصادي الشامل، وما نتج عنها من تحسن ملحوظ في مؤشرات مشاركة المرأة في سوق العمل، فإن العلاقة بين هذا التحول وبين فرص التوظيف المتاحة للمرأة في القطاع العام ما تزال بحاجة إلى تحليل عملي معمق. فالمعالجة السائدة غالبًا ما تتناول تمكين المرأة من منظور

عام أو تركز على القطاع الخاص بوصفه محركاً رئيساً للنمو، في حين يُعدّ القطاع العام عنصراً محورياً في هيكل الاقتصاد الوطني، سواء من حيث حجمه أو من حيث دوره التنظيمي والتشريعي والتوجيهي.

وتتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن تساؤل رئيس يتمحور حول: إلى أي مدى أسهم التحول الاقتصادي في إعادة تشكيل فرص التوظيف المتاحة للمرأة السعودية في القطاع العام، من حيث الكم والنوع وطبيعة الوظائف القيادية والإدارية والفنية؟ ويتفرع عن هذا التساؤل عدد من الإشكاليات، من بينها: هل أدى التحول نحو الكفاءة والحوكمة والرقمنة إلى توسيع الفرص أمام المرأة أم إلى إعادة هيكلتها بصورة قد تحدّ من بعض أنماط التوظيف التقليدية؟ وهل تتواءم سياسات التوظيف في القطاع العام مع مستهدفات رؤية السعودية 2030 فيما يتعلق برفع نسبة مشاركة المرأة وتمكينها اقتصادياً؟

كما تبرز المشكلة في وجود تباين محتمل بين الخطاب التنموي الرسمي الذي يؤكد على تمكين المرأة، وبين الواقع التطبيقي في بعض الجهات الحكومية، سواء من حيث فرص الترقّي، أو تقلد المناصب القيادية، أو التوزيع القطاعي للوظائف. وعليه، فإن الدراسة تسعى إلى تحليل هذا التباين والكشف عن أبعاده المؤسسية والتنظيمية، بما يسهم في تقديم فهم علمي دقيق لطبيعة التحول الاقتصادي وانعكاساته الفعلية على توظيف المرأة في القطاع العام (Elbushra، 2025).

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

على المستوى النظري، يلاحظ وجود محدودية في الأدبيات العربية التي تربط بصورة مباشرة بين مفهوم التحول الاقتصادي وتمكين المرأة في سياق القطاع العام، إذ غالباً ما تُدرس هذه الموضوعات بصورة منفصلة؛ فهناك دراسات تتناول التحول الاقتصادي من منظور كلي يركز على التنوع الاقتصادي والإصلاحات الهيكلية، وأخرى تبحث في تمكين المرأة من منظور اجتماعي أو حقوقي، دون بناء إطار نظري تكاملي يفسر العلاقة التفاعلية بين المتغيرين.

كما أن كثيراً من الأدبيات الدولية تركز على تجارب دول صناعية أو ناشئة تختلف في بنيتها المؤسسية والاجتماعية عن السياق السعودي، الأمر الذي يحدّ من إمكانية تعميم نتائجها على حالة المملكة العربية السعودية. ومن ثمّ، تظهر فجوة نظرية تتعلق بغياب نموذج تحليلي يراعي الخصوصية الثقافية والتنظيمية والاقتصادية للمملكة، ويأخذ في الاعتبار طبيعة القطاع العام بوصفه فاعلاً رئيساً في عملية التنمية.

إن مفهوم التحول الاقتصادي ذاته غالباً ما يُختزل في أبعاده المالية أو الهيكلية، دون التعمق في آثاره الاجتماعية وسوق العمل، وخاصة ما يتعلق بإعادة توزيع الفرص بين الجنسين. كما أن الدراسات التي تناولت تمكين المرأة لا تميز أحياناً بين أنماط التمكين المختلفة (الاقتصادي، المؤسسي، القيادي)، ولا تربطها بمؤشرات الأداء الحكومي والتحول الإداري. وعليه، فإن هذه الدراسة تسعى إلى سد فجوة نظرية تتمثل في بناء إطار مفاهيمي يدمج بين نظريات التحول الاقتصادي ونظريات تمكين المرأة وتحليل السياسات العامة، في سياق القطاع العام السعودي (Rabia، 2025).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

أما على المستوى التطبيقي، فتتمثل الفجوة في محدودية الدراسات الميدانية التي تقيس بصورة دقيقة أثر سياسات التحول الاقتصادي على فرص التوظيف الفعلية للمرأة في الجهات الحكومية. فرغم توفر مؤشرات إجمالية حول ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، إلا أن هناك نقصاً في البيانات التحليلية التي توضح توزيع هذه المشاركة داخل القطاع العام، ونوعية الوظائف التي تشغلها المرأة، ومدى وصولها إلى المناصب القيادية وصنع القرار.

كما تبرز فجوة تتعلق بتحليل أثر مبادرات التحول الرقمي وإعادة الهيكلة المؤسسية ورفع كفاءة الإنفاق على أنماط التوظيف النسائي؛ إذ قد تؤدي بعض الإصلاحات إلى تقليص وظائف تقليدية كانت تستوعب أعداداً كبيرة من الموظفات، في مقابل خلق وظائف نوعية تتطلب مهارات جديدة، ما يستدعي تقييم مدى جاهزية الكوادر النسائية للاستفادة من هذه الفرص. ومن هنا تظهر الحاجة إلى دراسة تطبيقية تقيس التوافق بين مخرجات التعليم والتدريب الموجهة للمرأة وبين متطلبات الوظائف الحكومية في ظل التحول الاقتصادي.

إن بعض التحديات التنظيمية والثقافية قد لا تظهر في المؤشرات الكمية، لكنها تؤثر فعلياً في فرص الترقى والاستقرار الوظيفي، ما يستلزم أدوات بحث نوعية تكشف عن التجارب الواقعية للمرأة داخل القطاع العام. وعليه، فإن الفجوة التطبيقية تكمن في غياب تقييم شامل يجمع بين التحليل الكمي والنوعي لقياس أثر التحول الاقتصادي على تمكين المرأة وظيفياً، وبما ينسجم مع مستهدفات رؤية السعودية 2030 الرامية إلى بناء سوق عمل أكثر شمولاً وكفاءة.

تسعى هذه الدراسة إلى معالجة هذه الفجوات النظرية والتطبيقية من خلال تحليل معمق يربط بين السياسات الاقتصادية الكلية والتحول المؤسسية في القطاع العام، وانعكاساتها على فرص توظيف المرأة السعودية، بما يسهم في إثراء الأدبيات العلمية وتقديم توصيات عملية داعمة لصانعي القرار (Meyer، 2025).

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها النظرية من سعيها إلى بناء إطار تحليلي متكامل يربط بين التحول الاقتصادي بوصفه عملية هيكلية شاملة، وتمكين المرأة بوصفه أحد مخرجات السياسات التنموية المعاصرة، وذلك في سياق القطاع العام في المملكة العربية السعودية. فالدراسات السابقة غالبًا ما عالجت كلاً من التحول الاقتصادي وتمكين المرأة باعتبارهما موضوعين مستقلين، دون استكشاف العلاقة التفاعلية بينهما في ضوء السياسات العامة وإصلاحات سوق العمل. ومن هنا تأتي هذه الدراسة لتسد فجوة معرفية من خلال تقديم تصور نظري يدمج بين أدبيات الاقتصاد الكلي، ونظريات التنمية البشرية، ومقاربات تمكين المرأة، ضمن سياق وطني يتسم بخصوصية اجتماعية وثقافية ومؤسسية. كما تسهم الدراسة في إعادة تعريف مفهوم التحول الاقتصادي ليشمل أبعاده الاجتماعية وسوق العمل، وليس فقط أبعاده المالية والإنتاجية، بما يبرز أثره في إعادة توزيع الفرص وتعزيز العدالة الوظيفية بين الجنسين.

تكتسب الدراسة أهميتها النظرية من كونها تنطلق من مستهدفات رؤية السعودية 2030 باعتبارها إطارًا استراتيجيًا موجّهًا للتحول الاقتصادي والاجتماعي، وتسعى إلى تحليل مدى انعكاس هذا الإطار على البنية الوظيفية في القطاع العام. وبهذا فهي تقدم إسهامًا علميًا في أدبيات السياسات العامة من خلال اختبار العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي الوطني ونتائجه على مستوى المشاركة الاقتصادية للمرأة. كما تتيح الدراسة إمكانية تطوير نموذج تحليلي يمكن الاستفادة منه في دراسات لاحقة تتناول قضايا النوع الاجتماعي والتنمية في سياقات مشابهة، مما يعزز من تراكم المعرفة العلمية في مجال دراسات التحول الاقتصادي وتمكين المرأة في الدول النامية (Alhazmy، 2025).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

على المستوى التطبيقي، تبرز أهمية الدراسة في كونها توفر أساسًا علميًا لصنّاع القرار في الجهات الحكومية لتقييم أثر سياسات التحول الاقتصادي على فرص توظيف المرأة في القطاع العام، ليس فقط من حيث عدد الوظائف المتاحة، بل من حيث نوعيتها، ومستوى الاستقرار الوظيفي، وفرص الترقّي والوصول إلى المناصب القيادية. فنتائج الدراسة يمكن أن تسهم في تحسين تصميم السياسات والبرامج الداعمة لتمكين المرأة، من خلال الكشف عن مواطن القوة والقصور في آليات التوظيف والتأهيل والتطوير المهني داخل الأجهزة الحكومية. كما تساعد في توجيه برامج التدريب وبناء القدرات بما يتوافق مع متطلبات الوظائف المستحدثة نتيجة التحول الرقمي وإعادة الهيكلة المؤسسية.

وتتجلى الأهمية التطبيقية كذلك في دعم جهود مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات القطاع العام في ظل التحول الاقتصادي، بما يعزز جاهزية الكوادر النسائية للمنافسة على الوظائف النوعية. كما يمكن أن تسهم الدراسة في تعزيز ثقافة مؤسسية داعمة للمساواة وتكافؤ الفرص، من خلال تقديم توصيات عملية قائمة على تحليل عملي دقيق. ومن ثم، فإن هذه الدراسة لا تقتصر على الإسهام الأكاديمي، بل تمتد لتكون أداة مساندة في تحقيق مستهدفات التنمية الوطنية في المملكة العربية السعودية، وتعزيز دور المرأة كشريك فاعل في بناء اقتصاد متنوع ومستدام (Alghamdi, 2022).

1.4. أسئلة الدراسة:

👉 التساؤل الرئيسي:

ما دور التحول الاقتصادي في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام في ظل السياسات والإصلاحات

المرتبطة برؤية السعودية 2030 في المملكة العربية السعودية؟

👉 ويتفرع عنه الأسئلة الآتية:

1. ما طبيعة التحولات الاقتصادية التي شهدتها المملكة، وما انعكاساتها العامة على سوق العمل في القطاع العام؟

2. إلى أي مدى أسهمت سياسات الإصلاح الإداري والحوكمة ورفع كفاءة الإنفاق في إعادة تشكيل فرص التوظيف المتاحة للمرأة في الجهات الحكومية؟

3. ما أثر التحول الرقمي والتقني في القطاع العام على استحداث وظائف نوعية ملائمة للكوادر النسائية؟

4. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج تمكين المرأة ضمن خطط التحول الاقتصادي وزيادة معدلات توظيفها في القطاع العام؟

5. ما أبرز التحديات التنظيمية أو المؤسسية التي قد تحدّ من استفادة المرأة السعودية من الفرص الوظيفية التي أتاحها التحول الاقتصادي؟

1.5. أهداف الدراسة:

👉 الهدف الرئيسي:

تحليل دور التحول الاقتصادي في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام، وقياس مدى فاعلية السياسات المرتبطة برؤية التنمية الوطنية في دعم تمكينها الوظيفي.

👉 ويتفرع عنه الأهداف الآتية:

1. توضيح مفهوم التحول الاقتصادي وأبعاده وانعكاساته على هيكل سوق العمل في القطاع العام.
2. قياس أثر الإصلاحات المؤسسية والإدارية على حجم ونوعية الوظائف المتاحة للمرأة السعودية.
3. تحليل دور التحول الرقمي في استحداث مجالات عمل جديدة تسهم في توسيع مشاركة المرأة في القطاع العام.
4. تقييم مدى توافق سياسات التوظيف الحكومية مع مستهدفات تمكين المرأة الواردة في الخطط الاستراتيجية الوطنية.
5. تقديم توصيات عملية لتعزيز فاعلية سياسات التوظيف وتمكين المرأة في القطاع العام في ضوء نتائج الدراسة.

1.6. فرضيات الدراسة

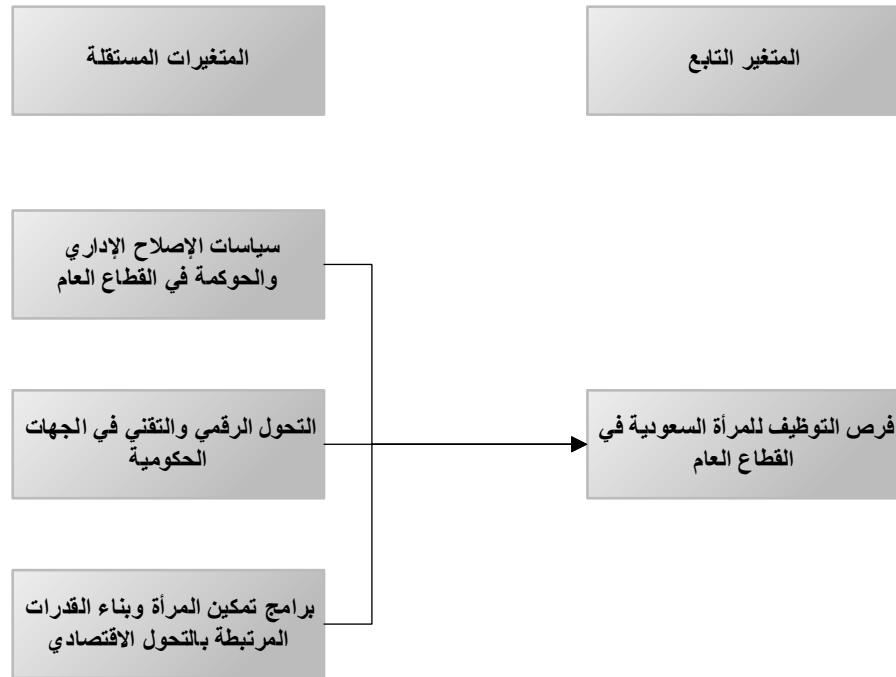
➡ الفرضية الرئيسة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الاقتصادي في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام في المملكة العربية السعودية.

➡ ويتفرع عنها الفرضيات الآتية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق سياسات الإصلاح الإداري في القطاع العام وزيادة معدلات توظيف المرأة السعودية.
2. يسهم التحول الرقمي في القطاع العام إسهامًا إيجابيًا في استحداث وظائف نوعية تتناسب مع مؤهلات المرأة السعودية.
3. توجد علاقة إيجابية بين برامج تمكين المرأة ضمن خطط التحول الاقتصادي وارتفاع نسبة تمثيلها في المناصب القيادية الحكومية.
4. تؤدي سياسات رفع كفاءة الإنفاق وإعادة الهيكلة المؤسسية إلى تحسين توزيع الفرص الوظيفية بين الجنسين في القطاع العام.
5. يسهم تطوير برامج التدريب وبناء القدرات المرتبطة بالتحول الاقتصادي في تعزيز القدرة التنافسية للمرأة السعودية للحصول على وظائف حكومية نوعية.

1.7. نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحثة

1.8. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهجية الكمية بوصفها الإطار العلمي الأنسب لتحليل العلاقة بين التحول الاقتصادي وفرص التوظيف المتاحة للمرأة السعودية في القطاع العام، وذلك من خلال قياس المتغيرات محل الدراسة بصورة رقمية قابلة للتحليل الإحصائي. ويستند اختيار المنهج الكمي إلى طبيعة أهداف الدراسة التي تسعى إلى اختبار فرضيات محددة، والكشف عن علاقات ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة (سياسات الإصلاح الإداري، التحول الرقمي، وبرامج تمكين المرأة) والمتغير التابع (فرص التوظيف للمرأة في القطاع العام). ويُعد هذا المنهج ملائمًا في ضوء سعي الدراسة إلى تعميم النتائج على مجتمع الدراسة، وتقديم مؤشرات كمية دقيقة تدعم اتخاذ القرار في سياق التحول الاقتصادي الذي تشهده المملكة العربية السعودية ضمن إطار رؤية السعودية 2030.

- مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين السعوديات العاملات في القطاع العام، إضافة إلى القيادات الإدارية ومسؤولي الموارد البشرية في الجهات الحكومية ذات الصلة بعمليات التوظيف والتطوير المهني. ويُقصد بالقطاع العام هنا الوزارات والهيئات والمؤسسات الحكومية التي تخضع للأنظمة الإدارية للدولة. ونظرًا لاتساع مجتمع الدراسة، سيتم اختيار عينة ممثلة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، بما يضمن تمثيل مختلف المستويات الإدارية (تنفيذي، إشرافي، قيادي) ومختلف القطاعات الحكومية. ويهدف هذا الإجراء إلى تعزيز القدرة على تعميم النتائج، وتقليل احتمالية التحيز، وضمان تمثيل متوازن للخصائص الديموغرافية والمهنية لعناصر العينة. كما يراعى في تحديد حجم العينة المعايير الإحصائية المرتبطة بدرجة الثقة وهامش الخطأ المقبول، بما يحقق دقة النتائج وقابليتها للتحليل العلمي.

- أداة جمع البيانات

تعتمد الدراسة على الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات الكمية، حيث تُصمم وفق مقياس ليكرت الخماسي لقياس اتجاهات المبحوثات نحو أبعاد المتغيرات المستقلة وتأثيرها في فرص التوظيف. وتتضمن الاستبانة مجموعة من المحاور، تشمل: محور سياسات الإصلاح الإداري، ومحور التحول الرقمي، ومحور برامج تمكين المرأة، إضافة إلى محور يقيس مستوى فرص التوظيف من حيث التعيين والترقية وتولي المناصب القيادية. ويتم التأكد من صدق الأداة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة العامة والاقتصاد والتنمية البشرية، كما يتم قياس ثباتها باستخدام معاملات الثبات الإحصائية مثل معامل ألفا كرونباخ، لضمان اتساق الفقرات الداخلية للأداة وقدرتها على قياس المتغيرات بدقة.

- أساليب التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، تُستخدم مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة، بدءًا بالإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والتكرارات، والنسب المئوية) لوصف خصائص العينة ومستوى استجاباتها، ثم الانتقال إلى الإحصاء الاستدلالي لاختبار الفرضيات. ويشمل ذلك استخدام معامل الارتباط لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات، وتحليل الانحدار المتعدد لتحديد مقدار تأثير كل متغير مستقل في المتغير التابع، إضافة إلى اختبار الدلالة

الإحصائية عند مستوى معنوية محدد ($\alpha \leq 0.05$). ويسهم هذا التحليل في الكشف عن طبيعة العلاقة بين التحول الاقتصادي بأبعاده المختلفة وبين فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام، وتحديد أكثر العوامل تأثيراً في تعزيز هذه الفرص. كما يسمح المنهج الكمي بقياس حجم التأثير (Effect Size)، الأمر الذي يعزز من دقة التفسير العلمي للنتائج.

- مبررات اختيار المنهج الكمي

يستند اختيار المنهج الكمي إلى عدة مبررات علمية، من أبرزها أن موضوع الدراسة يتناول متغيرات قابلة للقياس العددي، وأنه يسعى لاختبار فرضيات محددة وليس مجرد وصف ظاهرة اجتماعية. كما أن طبيعة التحول الاقتصادي وما يرتبط به من مؤشرات أداء وإحصاءات رسمية تجعل من المنهج الكمي أداة ملائمة لقياس التغيرات في فرص التوظيف بصورة موضوعية. يوفر المنهج الكمي درجة عالية من الموضوعية والحياد، ويقلل من التأثيرات الذاتية للباحث، ويعزز من إمكانية إعادة تطبيق الدراسة في فترات زمنية لاحقة لقياس التغيرات المستقبلية. وبذلك تسهم هذه المنهجية في تقديم نتائج دقيقة وموثوقة تدعم صانعي القرار في تطوير سياسات أكثر فاعلية لتمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في القطاع العام في ظل مسار التحول الاقتصادي الشامل.

1.9. الدراسة الميدانية

تمثل الدراسة الميدانية الجانب التطبيقي للدراسة، إذ تهدف إلى اختبار الفرضيات المطروحة وقياس طبيعة العلاقة بين التحول الاقتصادي وفرص التوظيف المتاحة للمرأة السعودية في القطاع العام، في ضوء التحولات التنموية التي تشهدها المملكة العربية السعودية ضمن إطار رؤية السعودية 2030. وقد استندت الدراسة الميدانية إلى المنهج الكمي، مع توظيف أدوات إحصائية مناسبة لتحليل البيانات واستخلاص النتائج بصورة موضوعية وعلمية.

في المرحلة الأولى، تم تحديد مجتمع الدراسة المتمثل في الموظفات السعوديات العاملات في عدد من الجهات الحكومية، إلى جانب عينة من القيادات الإدارية ومسؤولي الموارد البشرية في القطاع العام، نظراً لدورهم المباشر في عمليات التوظيف وصياغة السياسات الإدارية. وقد تم اختيار عينة ممثلة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، بما يضمن تمثيل مختلف

المستويات الوظيفية (التنفيذية، الإشرافية، القيادية) ومراعاة التنوع القطاعي بين الجهات الحكومية. وقد أسهم هذا التنوع في توفير بيانات تعكس صورة شاملة لواقع التوظيف النسائي في القطاع العام.

أما فيما يتعلق بأداة الدراسة، فقد تم تصميم استبانة شاملة تضمنت محاور تقيس أبعاد المتغيرات المستقلة (سياسات الإصلاح الإداري، التحول الرقمي، وبرامج تمكين المرأة)، بالإضافة إلى محور خاص بقياس فرص التوظيف من حيث التعيين والترقية والوصول إلى المناصب القيادية والاستقرار الوظيفي. وتم توزيع الاستبانات إلكترونياً لضمان سهولة الوصول إلى أفراد العينة في مختلف المناطق، وتحقيق أعلى نسبة استجابة ممكنة. كما خضعت الأداة لاختبارات الصدق والثبات لضمان دقة القياس واتساق النتائج.

وفي مرحلة تحليل البيانات، تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية لعرض خصائص العينة وتحديد مستوى استجاباتها تجاه فقرات الاستبانة، من خلال احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية. ثم تم توظيف الأساليب الإحصائية الاستدلالية لاختبار الفرضيات، مثل معامل الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد، لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وتحديد مدى دلالتها الإحصائية. وقد مكّن هذا التحليل من التعرف على أكثر العوامل تأثيراً في تعزيز فرص التوظيف للمرأة في القطاع العام.

وأظهرت النتائج الميدانية - في ضوء التحليل الإحصائي - وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين سياسات الإصلاح الإداري وفرص التوظيف، حيث أسهمت معايير الجدارة والشفافية في تعزيز إمكانية حصول المرأة على وظائف نوعية. كما تبين أن التحول الرقمي كان له أثر ملحوظ في استحداث مجالات عمل جديدة، خاصة في الوظائف التقنية والإدارية المتقدمة، مما وسّع نطاق مشاركة المرأة. كذلك أظهرت النتائج أن برامج التدريب وبناء القدرات المرتبطة بالتحول الاقتصادي أسهمت في رفع جاهزية الكوادر النسائية وتنافسيتها لشغل المناصب الإشرافية والقيادية.

وتؤكد الدراسة الميدانية أن التحول الاقتصادي لا يؤثر في فرص التوظيف بصورة مباشرة فحسب، بل من خلال منظومة متكاملة من السياسات والإصلاحات التي تعيد تشكيل البيئة المؤسسية في القطاع العام. كما تكشف النتائج عن وجود بعض التحديات، مثل الحاجة المستمرة إلى تطوير المهارات التقنية وتعزيز ثقافة التمكين المؤسسي، بما يضمن استدامة المكاسب المحققة. وبذلك، تسهم الدراسة الميدانية في تقديم صورة واقعية مدعومة بالأدلة الإحصائية حول مدى فاعلية التحول

الاقتصادي في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام، وتوفر قاعدة علمية يمكن الاستناد إليها في تطوير السياسات المستقبلية.

1.10. مخطط المشروع المقترح

المرحلة	الأنشطة الرئيسية	الأهداف	المدة الزمنية	المخرجات المتوقعة
التحضير والتخطيط	مراجعة الأدبيات والمراجع العلمية	وضع خطة واضحة ومنهجية للدراسة	0.5 شهر	خطة بحثية مفصلة مع جدول زمني
	تحديد أدوات جمع البيانات	تصميم الاستبانة وأدوات القياس		أدوات جمع بيانات جاهزة للاستخدام
	التنسيق مع الجهات المشاركة	الحصول على الموافقات اللازمة		موافقات رسمية من المؤسسات المشاركة
جمع البيانات	توزيع الاستبانة على المشاركين	جمع بيانات ميدانية دقيقة وموثوقة	1 شهر	مجموعة بيانات مكتملة وصحيحة
	إجراء مقابلات مع خبراء مختارين	تعميق الفهم حول التحديات والفرص		ملاحظات ومعلومات نوعية داعمة
تحليل البيانات	تنظيف وترتيب البيانات	التأكد من جودة البيانات ودقتها	1 شهر	بيانات جاهزة للتحليل
	استخدام البرامج الإحصائية (SPSS) وغيرها	اختبار الفرضيات وتحليل العلاقات بين المتغيرات		نتائج إحصائية تدعم أو ترفض الفرضيات
	إعداد الرسوم البيانية والتقارير التحليلية	توضيح النتائج وتفسيرها		جداول ورسوم بيانية وتفسيرية مفصلة
إعداد التقرير النهائي	صياغة نتائج الدراسة والتوصيات	تقديم بحث متكامل وموثق	1 شهر	تقرير نهائي متكامل يشمل كافة أجزاء الدراسة
	مراجعة التقرير وتنقيحه	ضمان دقة وسلاسة المحتوى		تقرير معد للنشر أو العرض

عرض النتائج	تقديم العرض في مؤتمرات أو ورش عمل	نشر المعرفة والاستفادة العملية	0.5 شهر	عرض تقديمي شامل + ملاحظات وردود فعل من الجمهور
	مناقشة نتائج الدراسة مع الجهات المعنية	الحصول على تقييمات وملاحظات لتحسين البحث		مخرجات نقاشية تعزز من جودة البحث وتطبيقه المستقبلي

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يتناول هذا الفصل الإطار التحليلي للدراسة من خلال عرضٍ منهجيٍّ لمتغيرات الدراسة والعلاقات التفاعلية القائمة بينها، وذلك في سياق التحولات الاقتصادية التي تشهدها المملكة العربية السعودية ضمن المسار الاستراتيجي الشامل الذي أطلقته رؤية السعودية 2030. ويأتي هذا الفصل بوصفه حلقة محورية في البناء العلمي للدراسة، إذ ينتقل بالبحث من الطرح المفاهيمي العام إلى المعالجة التحليلية الدقيقة التي تُحدد طبيعة المتغيرات، وأبعادها، وآليات قياسها، ومن ثم توضيح العلاقات السببية أو الارتباطية التي تحكمها.

ويرتكز هذا الفصل على توضيح الإطار المفاهيمي الذي يحكم النموذج البحثي، من خلال تعريف المتغيرات تعريفاً إجرائياً دقيقاً، وتحديد أبعادها ومؤشرات القابلة للقياس، بما يضمن الاتساق بين الجانب النظري والتطبيقي الميداني. كما يسعى إلى تأصيل هذه المتغيرات في الأدبيات العلمية ذات الصلة، وربطها بالسياق الوطني الذي تنزل فيه الدراسة، بما يعكس خصوصية البيئة المؤسسية والتنظيمية للقطاع العام. ويُعد هذا التأصيل ضرورياً لضمان وضوح المفاهيم، وتجنب التداخل الدلالي، وتعزيز دقة التحليل الإحصائي اللاحق.

كذلك يتضمن الفصل عرضاً منهجياً لطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، من حيث اتجاهها وقوتها وأبعادها النظرية، مع توضيح الأسس التي بُنيت عليها الفرضيات البحثية. ففهم العلاقة بين المتغيرات لا يقتصر على مجرد افتراض وجود تأثير متبادل، بل يتطلب تحليلاً معمقاً للآليات التي تنتقل من خلالها آثار التحول الاقتصادي إلى واقع فرص التوظيف في القطاع العام، عبر قنوات مؤسسية وتنظيمية وبشرية متعددة. ومن هنا تبرز أهمية هذا الفصل في بناء منطق علمي متماسك يربط بين النظرية والتطبيق، ويمهد لاختبار الفرضيات بصورة دقيقة.

وتكمن أهمية هذا الفصل أيضاً في كونه يُسهم في تعزيز صدقية الدراسة وموضوعيتها، من خلال تحديد نطاق كل متغير وحدوده المفاهيمية والإجرائية، بما يمنع التعميم غير المنضبط أو التفسير غير الدقيق للنتائج. كما يساعد في توضيح الكيفية التي سيتم من خلالها قياس العلاقات بين المتغيرات وتحليلها إحصائياً، الأمر الذي يُعد أساساً لسلامة الاستنتاجات التي ستبنى عليها التوصيات النهائية. وبذلك يشكل هذا الفصل حجر الزاوية في الدراسة، إذ يضع الإطار التحليلي الذي يربط بين التحول الاقتصادي وتمكين المرأة وظيفياً في القطاع العام، ويعزز الفهم المتكامل لأبعاد الظاهرة محل البحث.

2.2. المتغيرات المستقلة:

1. سياسات الإصلاح الإداري والحوكمة في القطاع العام

يشير هذا المتغير إلى مجموعة الإجراءات والسياسات التي استهدفت إعادة هيكلة الأجهزة الحكومية ورفع كفاءتها وتحسين أدائها، بما يشمل تطبيق مبادئ الشفافية والمساءلة، وتطوير أنظمة الموارد البشرية، واعتماد معايير موضوعية للتوظيف والترقية. وقد شكّل الإصلاح الإداري أحد المحاور الرئيسية في مسار التحول الاقتصادي، إذ يهدف إلى بناء جهاز حكومي أكثر مرونة وكفاءة واستجابة للمتغيرات التنموية.

وتكمن أهمية هذا المتغير في كونه يؤثر مباشرة في آليات استقطاب الكفاءات النسائية وإدماجها في الوظائف الحكومية. فكلما اتسمت سياسات التوظيف بالوضوح والعدالة والاعتماد على الجدارة، زادت فرص حصول المرأة على وظائف تتناسب مع مؤهلاتها. كما أن إعادة هيكلة الوظائف وتحديث الوصف الوظيفي قد تسهم في إزالة بعض القيود التقليدية التي كانت تحدّ من تنوع الأدوار المتاحة للمرأة داخل القطاع العام. وبالتالي، يُتوقع أن يكون لهذا المتغير أثر إيجابي في تعزيز فرص التوظيف النسائي (Poljasevic, 2025).

2. التحول الرقمي والتقني في الجهات الحكومية

يعكس هذا المتغير مدى تبني القطاع العام للتقنيات الحديثة والتحول نحو الخدمات الإلكترونية والأنظمة الرقمية، بما يشمل أتمتة الإجراءات، وتطوير البنية التحتية التقنية، واستحداث وظائف متخصصة في مجالات تقنية المعلومات والبيانات والأمن السيبراني وإدارة المشاريع الرقمية. ويُعد التحول الرقمي أحد أبرز ملامح التحول الاقتصادي، إذ يسهم في تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف ورفع جودة الخدمات العامة.

ويؤثر التحول الرقمي في فرص توظيف المرأة من خلال استحداث مجالات عمل جديدة تعتمد على المهارات المعرفية والتقنية، وهي مجالات أثبتت المرأة السعودية حضوراً متزايداً فيها، خاصة مع ارتفاع معدلات التحصيل العلمي في التخصصات العلمية والإدارية. كما أن طبيعة بعض الوظائف الرقمية قد توفر مرونة أكبر في بيئة العمل، مما يعزز قدرة المرأة على التوفيق بين المسؤوليات المهنية والاجتماعية. ومن ثمّ، يُعد هذا المتغير عاملاً محفزاً لإعادة تشكيل الخريطة الوظيفية في القطاع العام بطريقة قد توسع من نطاق مشاركة المرأة (Alkaraan, 2018).

3. برامج تمكين المرأة وبناء القدرات المرتبطة بالتحول الاقتصادي

يشمل هذا المتغير المبادرات والسياسات التي تستهدف دعم مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال التدريب، والتأهيل، وتطوير المهارات القيادية، وتسهيل الوصول إلى فرص العمل. ويرتبط هذا المتغير بشكل مباشر بالتوجهات الاستراتيجية التي تسعى إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية وتعزيز دورها في مواقع صنع القرار.

وتتجلى أهمية هذا المتغير في كونه يركز على الاستثمار في رأس المال البشري النسائي، بما يرفع من جاهزية المرأة لشغل الوظائف النوعية في القطاع العام. فبرامج التدريب والتطوير المهني، إلى جانب سياسات الدعم المؤسسي، تسهم في تعزيز الثقة المهنية، وتوسيع نطاق الخبرات، وتحسين القدرة التنافسية للمرأة في بيئة عمل تتسم بارتفاع معايير الأداء. كما أن إدماج المرأة في برامج القيادة والإدارة الحكومية يعزز من تمثيلها في المستويات العليا، ويحول دون اقتصر مشاركتها على المستويات التنفيذية الدنيا (Kee, 2020).

2.3. المتغير التابع:

- فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام

يمثل هذا المتغير النتيجة التي تسعى الدراسة إلى تفسيرها وتحليلها، ويقصد به حجم ونوعية الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية داخل الأجهزة الحكومية، بما يشمل التعيين، والترقية، والاستقرار الوظيفي، والوصول إلى المناصب القيادية والإشرافية. ولا يقتصر المفهوم هنا على البعد الكمي المتمثل في عدد الوظائف، بل يمتد ليشمل البعد النوعي المرتبط بطبيعة المهام، ومستوى المسؤولية، ومجالات التخصص، ومدى تكافؤ الفرص مقارنة بالرجال.

ويتأثر هذا المتغير بعدة عوامل هيكلية وتنظيمية، من بينها سياسات التوظيف، ومعايير الاختيار والترقية، ونظم تقييم الأداء، وبيئة العمل المؤسسية. كما يرتبط بمستوى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب مع احتياجات القطاع العام، خاصة في ظل التغيرات المصاحبة لعملية التحول الاقتصادي. وعليه، فإن قياس هذا المتغير يتطلب النظر إلى مؤشرات متعددة، مثل نسبة مشاركة المرأة في الوظائف الحكومية، وتوزيعها حسب المستويات الإدارية، ومدى تمثيلها في الوظائف النوعية المستحدثة نتيجة الإصلاحات الاقتصادية (Mofokeng, 2025).

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

يقوم نموذج الدراسة على افتراض وجود علاقة تأثير مباشرة وغير مباشرة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. فسياسات الإصلاح الإداري والحوكمة تُعيد تشكيل البيئة المؤسسية التي تُحدد قواعد التوظيف والترقية، بينما يسهم التحول الرقمي في استحداث وظائف جديدة وتغيير طبيعة المهارات المطلوبة، في حين تعمل برامج تمكين المرأة على رفع جاهزية الكوادر النسائية للاستفادة من هذه الفرص.

يمكن تصور العلاقة على النحو الآتي: تؤدي الإصلاحات الإدارية والتحول الرقمي إلى خلق بيئة عمل حكومية أكثر كفاءة وتنوعاً، بينما تعزز برامج التمكين من قدرة المرأة على التفاعل الإيجابي مع هذه البيئة. وعند تكامل هذه العوامل الثلاثة، يُتوقع أن ينعكس ذلك في صورة زيادة كمية ونوعية فرص التوظيف المتاحة للمرأة السعودية في القطاع العام. وعليه، فإن النموذج يوضح أن التحول الاقتصادي ليس عاملاً أحادي البعد، بل هو منظومة مترابطة من السياسات والإجراءات التي تتفاعل معاً لتؤثر في تمكين المرأة وظيفياً ضمن الإطار المؤسسي للدولة.

2.5. الخاتمة:

في ختام هذا الفصل، يتضح أنه قد اضطلع بدورٍ محوري في البناء العلمي للدراسة، من خلال تقديم معالجة تحليلية منهجية لمتغيرات البحث وأطرها المفاهيمية، وبيان طبيعة العلاقات التي تربط بينها في سياق التحولات الاقتصادية التي تشهدها المملكة العربية السعودية ضمن المسار التنموي الشامل الذي تقوده رؤية السعودية 2030. فقد عمل الفصل على الانتقال بالدراسة من مستوى الطرح النظري العام إلى مستوى أكثر تحديدًا ودقة، عبر تأصيل المفاهيم، وضبط المصطلحات، وتحديد الأبعاد القابلة للقياس، بما يضمن وضوح الإطار التحليلي الذي تستند إليه الدراسة.

وقد تضمن الفصل عرضًا متكاملًا للمتغيرات محل البحث من حيث تعريفها النظري والإجرائي، وتحليل أبعادها المختلفة، وتوضيح السياق المؤسسي الذي تتفاعل داخله، دون الاكتفاء بالوصف السطحي أو العرض المجتزأ. كما تم بيان طبيعة العلاقات المتوقعة بينها، سواء من حيث التأثير المباشر أو غير المباشر، استنادًا إلى منطلقات نظرية ودراسات سابقة، الأمر الذي أسهم في بناء نموذج بحثي متماسك يمهد لاختبار الفرضيات بصورة علمية دقيقة في الفصول اللاحقة.

وتتجلى أهمية هذا الفصل في كونه أسس لقاعدة تحليلية صلبة يمكن من خلالها تفسير نتائج الدراسة الميدانية تفسيرًا موضوعيًا بعيدًا عن الانطباعية أو التعميم غير المنضبط. فوضوح المتغيرات وحدودها المفاهيمية، ودقة تحديد العلاقة بينها، يعززان من صدقية أدوات القياس، ويرفعان من مستوى الاتساق بين الجانب النظري والتطبيقي. كما أن توضيح الإطار التفاعلي بين هذه المتغيرات يتيح فهمًا أعمق لكيفية انعكاس التحول الاقتصادي على واقع التوظيف في القطاع العام، ويبرز الأبعاد المؤسسية والتنظيمية التي تحكم هذه العلاقة.

إن هذا الفصل لم يكن مجرد عرضٍ تعريفي لمفاهيم الدراسة، بل شكّل مرحلة تأسيسية ضرورية لفهم منطق البحث وبنائه التحليلية. فقد أرسى الأساس الذي سُبني عليه عمليات القياس والتحليل الإحصائي، ومهد الطريق لتفسير النتائج في ضوء إطار نظري متكامل، بما يسهم في تقديم رؤية علمية دقيقة حول دور التحول الاقتصادي في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام، ويعزز القيمة الأكاديمية والتطبيقية للدراسة ككل.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة:

يشكل الفصل الثالث من هذه الدراسة أحد الركائز الأساسية التي تبني عليها الدراسة مصداقيتها العلمية، فهو الفصل الذي يوضح الأسس المنهجية والإجرائية التي يعتمد عليها الباحث للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة. إن دراسة دور التحول الاقتصادي في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية وتطبيقاتها على القطاع العام تتطلب معالجة منهجية تضمن التعامل مع البيانات والمعلومات بطريقة علمية، بعيداً عن التأثيرات الشخصية أو التقديرات غير الدقيقة. ومن هنا تأتي أهمية هذا الفصل، حيث يقدم رؤية شاملة حول كيفية تعامل الباحث مع الظاهرة محل الدراسة، بما يمكنه من تحليل العلاقات بين المتغيرات البحثية واستخلاص النتائج بطريقة علمية مدعومة بالأدلة.

يعد الفصل الثالث جسراً حيوياً بين الإطار النظري الذي تناولناه في الفصول السابقة وبين النتائج العملية التي سيتم التوصل إليها لاحقاً. فهو يتيح للباحث تحديد معايير واضحة لجمع البيانات وتحليلها، ويضمن أن تكون النتائج التي سيقدمها البحث قابلة للتفسير والاستفادة منها في صياغة توصيات عملية. علاوة على ذلك، فإن هذا الفصل يوضح للقراء والمنهجين الآخرين كيفية اتباع خطوات علمية دقيقة لإعادة دراسة الظاهرة نفسها أو إجراء دراسات مماثلة في سياقات أخرى، بما يعزز من قيمة البحث واستمراره العلمية.

يساهم هذا الفصل في تعزيز فهم الباحث والقراء على حد سواء للطبيعة الدقيقة للبيانات التي يجري التعامل معها، وكيفية تحويل هذه البيانات إلى معلومات قابلة للتحليل والاستنتاج. إن توضيح هذا الإطار العملي لا يقتصر على الجانب التقني فحسب، بل يعكس أيضاً الأهمية الاجتماعية والسياسية لدراسة موضوع التوظيف النسائي في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة في المملكة العربية السعودية. من خلال هذا الفصل، يصبح من الممكن تحديد مدى تأثير السياسات الاقتصادية على فرص عمل المرأة، وفهم العوامل التي قد تعزز أو تحد من هذا التأثير، ما يوفر رؤية متكاملة عن الواقع الحالي والتحديات المستقبلية.

كما أن التركيز على الجانب المنهجي والإجرائي يعكس حرص الباحث على توخي الدقة العلمية، بحيث لا تكون النتائج مبنية على فرضيات عشوائية أو معلومات غير موثوقة. إن القدرة على توثيق خطوات البحث وشرح آليات التعامل مع البيانات، حتى بشكل عام، تضيف مصداقية عالية للدراسة، وتجعلها قابلة للتقييم والنقد العلمي البناء. وهذا أمر بالغ الأهمية، لا سيما

عند دراسة موضوع حساس ومعقد مثل تمكين المرأة في سوق العمل، حيث تتداخل فيه العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ويحتاج إلى منهجية دقيقة تضمن وضوح العلاقة بين المتغيرات المدروسة.

يوفر هذا الفصل الإطار العملي الذي يجعل البحث متكافئاً من حيث المنهجية والنتائج، ويؤسس لفهم أعمق لكيفية تأثير التحول الاقتصادي على توظيف المرأة في القطاع العام. فهو يضمن أن تكون خطوات البحث واضحة، وأن تكون البيانات والمعلومات التي سيستند إليها الباحث موثوقة، مما يرفع من قيمة الدراسة العلمية ويجعل توصياتها قابلة للتطبيق العملي والمساهمة في السياسات الاقتصادية والاجتماعية المستقبلية.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

أولاً: المتغيرات المستقلة

1. سياسات الإصلاح الإداري والحوكمة في القطاع العام:

يقصد بهذا المتغير الإجراءات والاستراتيجيات الرسمية التي تتبناها الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية بهدف تحسين الأداء المؤسسي، وتعزيز الشفافية، وترسيخ معايير الحوكمة الرشيدة في العمل الإداري. إجرائيًا، يتم قياس هذا المتغير من خلال استبيان موجه للعاملين في القطاع العام، يتضمن عناصر مثل مدى وضوح السياسات، وفعالية نظم الرقابة الداخلية، ومستوى دعم الإدارة العليا للإصلاحات الإدارية، ومدى تأثير هذه السياسات على تسهيل مشاركة المرأة في سوق العمل.

2. التحول الرقمي والتقني في الجهات الحكومية:

يمثل هذا المتغير مدى اعتماد الجهات الحكومية على التقنيات الحديثة والتحول الرقمي في عملياتها وخدماتها، مثل تطبيق الأنظمة الذكية لإدارة الموارد البشرية، والتوظيف الإلكتروني، وخدمات المعاملات الرقمية. الإطار الإجرائي لهذا المتغير يقيس مدى انتشار التكنولوجيا الرقمية، وتطوير البنية التحتية التقنية، وتوفير برامج التدريب على استخدام التقنيات الحديثة للمرأة الموظفة أو المتقدمة للعمل في القطاع العام.

3. برامج تمكين المرأة وبناء القدرات المرتبطة بالتحول الاقتصادي:

يشير هذا المتغير إلى المبادرات والبرامج التي تهدف إلى تعزيز قدرات المرأة السعودية، وتطوير مهاراتها، وتمكينها من الانخراط بفاعلية في سوق العمل، بما يتوافق مع أهداف التحول الاقتصادي. الإجراء القياسي لقياس هذا المتغير يشمل تحليل وجود هذه البرامج، وتقييم نوعية التدريب والتطوير المقدم، ومدى استفادة المرأة من هذه المبادرات في تحسين فرصها المهنية، وكذلك مدى ارتباط هذه البرامج بالسياسات العامة للتحول الاقتصادي في المملكة.

ثانياً: المتغير التابع

- فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام:

هذا المتغير يمثل النتيجة التي يسعى البحث إلى قياس مدى تأثرها بالمتغيرات المستقلة الثلاثة السابقة. ويشير إلى مستوى توافر الفرص الوظيفية للمرأة السعودية، وشمولية السياسات الحكومية، وإمكانية تقدمها الوظيفي في القطاع العام. الإطار الإجرائي لقياس هذا المتغير يشمل مؤشرات كمية ونوعية مثل عدد الوظائف المتاحة للمرأة، ومعدل التوظيف السنوي، ونسبة التمثيل النسائي في المناصب الإدارية والفنية، بالإضافة إلى تقييم مدى رضا المرأة عن فرصها الوظيفية وإمكانات التطور المهني.

3.3. تصميم البحث:

يعتبر تصميم البحث أحد الركائز الأساسية لأي دراسة علمية، إذ يحدد الإطار العام لكيفية جمع البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج بطريقة منظمة ودقيقة. في هذا السياق، يرتبط تصميم البحث مباشرة بأهداف الدراسة، فهو يوضح الطريقة العلمية التي تم من خلالها دراسة أثر التحول الاقتصادي على فرص توظيف المرأة السعودية في القطاع العام، ويضمن التزام الباحث بالمنهجية العلمية لتقديم نتائج دقيقة وموثوقة.

يعكس تصميم البحث في هذه الدراسة النهج الشامل الذي يدمج بين النظرية والتطبيق، حيث يعتمد على أسلوب يتيح استقصاء العلاقة بين المتغيرات المستقلة، وهي: سياسات الإصلاح الإداري والحوكمة في القطاع العام، والتحول الرقمي والتقني في الجهات الحكومية، وبرامج تمكين المرأة وبناء القدرات المرتبطة بالتحول الاقتصادي، وبين المتغير التابع المتمثل في فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام. ومن خلال هذا التصميم، يتمكن الباحث من اختبار الفرضيات بشكل منهجي، وتحديد مدى تأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع بشكل واضح وقابل للتحليل الإحصائي.

كما يوفر تصميم البحث قاعدة واضحة لتحديد مجتمع الدراسة والعينة المناسبة، واختيار أساليب جمع البيانات الملائمة، بما يضمن تمثيل النتائج لأكبر شريحة ممكنة من الواقع. فهو لا يقتصر على جمع المعلومات فحسب، بل يشمل أيضاً وضع معايير دقيقة لضمان موثوقية ودقة البيانات، وتوحيد طريقة قياس المتغيرات المختلفة بحيث تكون النتائج قابلة للمقارنة

والتحليل العلمي. ومن هنا تكمن أهمية التصميم في ضمان أن تكون الدراسة منهجية، وليست مجرد جمع بيانات عشوائية أو ملاحظات سطحية، بل تحليل مدروس يعكس الواقع بشكل موضوعي.

يتيح تصميم البحث تفسير النتائج في سياق التحولات الاقتصادية والسياسات الحكومية، بحيث يمكن فهم كيف تؤثر هذه التحولات على فرص المرأة في سوق العمل، وما هي العوامل التي تعزز أو تحد من هذه الفرص. فالتصميم هنا لا يقتصر على الجانب الوصفي فقط، بل يتضمن أيضاً دراسة العلاقات السببية والتأثيرية بين المتغيرات، مما يزيد من عمق الدراسة وقيمتها العملية للباحثين وصناع القرار على حد سواء.

يوفر تصميم البحث إطاراً متكاملًا يربط بين أهداف الدراسة وأسئلتها البحثية والمنهجية المستخدمة لجمع وتحليل البيانات، ويضمن أن تكون النتائج قابلة للتطبيق العملي والاستفادة منها في تطوير السياسات والإجراءات التي تعزز فرص توظيف المرأة في القطاع العام. كما يعكس التزام الباحث بالمعايير العلمية والمنهجية الأكاديمية، ويضع أسساً صلبة لإجراء تحليلات دقيقة ودعم الاستنتاجات بمؤشرات وأدلة قوية.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:

يعتبر تحديد مجتمع البحث خطوة حاسمة في أي دراسة علمية، فهو يحدد نطاق الدراسة وحدودها، ويتيح للباحث فهم الخصائص الأساسية للمجموعة التي سيتم تحليل بياناتها. وفي هذا البحث، يمثل مجتمع البحث جميع النساء العاملات في القطاع العام السعودي، بما في ذلك الموظفات في الجهات الحكومية المختلفة اللاتي قد تتأثر فرصهن الوظيفية بالتحول الاقتصادي وسياسات الإصلاح الإداري والتحول الرقمي، وكذلك البرامج المخصصة لتمكين المرأة وبناء قدراتها. إن فهم خصائص مجتمع البحث، مثل العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، وطبيعة الوظائف، يسمح للباحث بوضع خطة دقيقة لجمع البيانات وتحليلها بطريقة منهجية، ويضمن أن تكون النتائج قابلة للتفسير والتطبيق على نطاق أوسع من الواقع العملي.

يوفر تحديد مجتمع البحث إطارًا يمكن من خلاله قياس أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، أي فرص التوظيف للمرأة في القطاع العام. فكلما كان تعريف المجتمع أكثر دقة وشمولية، كلما ازدادت موثوقية النتائج وقوتها التحليلية. ويتيح هذا التعريف أيضًا التحقق من أن العينة المختارة تعكس الواقع بطريقة مناسبة، مما يقلل من الانحيازات أو الأخطاء التي قد تنتج عن اختيار عينات غير ممثلة.

أما فيما يخص طرق وتقنيات أخذ العينة، فهي تتعلق بالآلية التي يتم من خلالها اختيار جزء من مجتمع البحث ليكون ممثلًا عنه، بحيث يمكن استنتاج النتائج العامة. في هذه الدراسة، تم اعتماد أسلوب منهجي يضمن التوازن والتمثيل الدقيق لكافة شرائح المجتمع محل الدراسة. ويأخذ الباحث في اعتباره عوامل مثل حجم الجهات الحكومية، تنوع الوظائف والمستويات الوظيفية، وتوزيع الوظائف بين المناطق المختلفة، لضمان أن تكون العينة شاملة وتمثل الخصائص الأساسية للمجتمع. هذا النهج العلمي يساعد على تقليل الانحرافات ويضمن أن تكون النتائج قابلة للتعميم إلى جميع النساء العاملات في القطاع العام السعودي.

توفر تقنيات أخذ العينة الحديثة للباحث القدرة على تحقيق التوازن بين الدقة والفعالية في جمع البيانات. فبدلاً من الاعتماد على جميع أفراد المجتمع، يتم اختيار عينة ممثلة تعكس الواقع بدقة، مما يسهل على الباحث إجراء التحليل الإحصائي بكفاءة، ويوفر الوقت والجهد دون المساس بجودة النتائج. ومن خلال تحديد حجم العينة المناسب وفق الأسس العلمية والمعايير الإحصائية، يمكن الحصول على نتائج دقيقة تعكس طبيعة العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع في البحث.

يشكل مجتمع البحث وطرق أخذ العينة الأساس الذي يقوم عليه التحليل العلمي للبيانات، ويضمن أن تكون النتائج دقيقة وموثوقة وقابلة للتطبيق العملي. فهو يربط بين النظرية والواقع، ويسمح للباحث بفهم كيف يؤثر التحول الاقتصادي وسياسات الإصلاح والبرامج الخاصة بتمكين المرأة على فرص التوظيف، مع مراعاة التنوع والخصائص الفعلية للنساء العاملات في القطاع العام السعودي. من هنا تتضح أهمية هذه الخطوة في جعل الدراسة متكاملة، منهجية، وقادرة على تقديم توصيات عملية تساهم في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل بما يتماشى مع أهداف التحول الاقتصادي في المملكة.

3.5. طريقة جمع البيانات:

تعد طريقة جمع البيانات من الركائز الأساسية لأي دراسة علمية، إذ تحدد الأدوات والأساليب التي يتم من خلالها الحصول على المعلومات الضرورية لتحليل الظاهرة محل البحث. وفي هذه الدراسة، يأتي جمع البيانات كخطوة محورية لربط الإطار النظري بالواقع العملي، بحيث يتمكن الباحث من قياس أثر المتغيرات المستقلة، مثل سياسات الإصلاح الإداري والتحول الرقمي وبرامج تمكين المرأة، على المتغير التابع المتمثل في فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام. فالاعتماد على طريقة منظمة ودقيقة لجمع البيانات يعزز مصداقية النتائج ويجعلها قابلة للتفسير والتحليل العلمي، كما يضمن الحد من الأخطاء والانحيازات التي قد تؤثر في نتائج البحث.

تعتمد الدراسة على استخدام أساليب جمع البيانات التي تتيح الحصول على معلومات شاملة ودقيقة من مجتمع البحث، مع التركيز على الوظائف العاملة في مختلف الجهات الحكومية. يتم ذلك من خلال تصميم أدوات جمع البيانات بحيث تعكس كافة أبعاد المتغيرات محل الدراسة، وتسمح بتقييم العلاقات بين المتغيرات بطريقة علمية. ويعتبر الاهتمام بجودة هذه الأدوات ودقتها عاملاً أساسياً لضمان أن البيانات المجموعة تعكس الواقع بشكل صحيح، وأنها تعكس تجارب الموظفين وواقع عملهم، بما يمكن الباحث من تحليل التأثيرات المختلفة للتحوّل الاقتصادي على فرص التوظيف.

كما تركز طريقة جمع البيانات على تحقيق التوازن بين الكم والنوع، إذ لا تقتصر على جمع معلومات كمية فقط مثل نسب التوظيف وعدد المشاركات في البرامج التدريبية، بل تشمل أيضاً جمع معلومات نوعية تعكس التجارب الشخصية للمرأة في العمل، ومدى استفادتها من السياسات والإصلاحات، والتحديات التي تواجهها في بيئة العمل الحكومية. هذا الدمج بين البيانات الكمية والنوعية يعزز من قدرة الباحث على فهم الظاهرة بشكل أعمق، ويوفر رؤية متكاملة عن مدى تأثير التحولات الاقتصادية والسياسات الحكومية على فرص التوظيف النسائي.

تم تصميم أدوات جمع البيانات بحيث تتسم بالمرونة والقدرة على الوصول إلى شريحة واسعة من مجتمع البحث، مع مراعاة السرية والخصوصية للموظفات المشاركات. فالاعتبارات الأخلاقية المتعلقة بجمع البيانات تعد جزءاً لا يتجزأ من العملية البحثية، وتساهم في ضمان مشاركة صادقة وموثوقة من المستجيبات، ما يزيد من دقة النتائج. كما أن الاعتماد على أساليب منظمة مثل الاستبيانات أو المقابلات المهيكلية يتيح توحيد طريقة جمع المعلومات، وتسهيل عملية التحليل الإحصائي بعد ذلك.

تعد طريقة جمع البيانات في هذه الدراسة خطوة حيوية تربط بين المفاهيم النظرية والممارسات العملية، وتضمن الحصول على معلومات دقيقة وموثوقة حول العلاقة بين التحول الاقتصادي وفرص التوظيف للمرأة في القطاع العام. كما يتيح للباحث إمكانية تفسير النتائج بشكل علمي، واستخلاص توصيات عملية قابلة للتطبيق، سواء على مستوى السياسات الحكومية أو البرامج الخاصة بتمكين المرأة. إن العناية بهذه العملية ترفع من جودة البحث، وتضمن أن تكون النتائج مبنية على أساس علمي متين، يمكن الاعتماد عليه في تطوير السياسات الاقتصادية والاجتماعية بما يعزز مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل.

3.6. أنواع البيانات:

يشكل تصنيف البيانات من الخطوات الجوهرية في أي دراسة علمية، إذ يتيح للباحث فهم طبيعة المعلومات التي سيتم الاعتماد عليها في تحليل المتغيرات واختبار الفرضيات. وفي دراسة "دور التحول الاقتصادي في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية: تطبيقها على القطاع العام"، يعتمد الباحث على نوعين رئيسيين من البيانات: البيانات الأولية والبيانات الثانوية، حيث يلعب كل نوع دورًا مهمًا في تقديم صورة متكاملة عن الواقع محل الدراسة.

- أولاً: البيانات الأولية

تمثل البيانات الأولية المصدر الأساسي للمعلومات التي تجمع مباشرة من مجتمع البحث، وهي البيانات التي يتم الحصول عليها لأول مرة بهدف الدراسة الحالية. في هذه الدراسة، تشمل البيانات الأولية المعلومات المتعلقة بالمرأة السعودية العاملات في القطاع العام، مثل آرائهن حول سياسات الإصلاح الإداري والحوكمة، ومدى استفادتهن من التحول الرقمي وبرامج تمكين المرأة، بالإضافة إلى تقييم فرصهن الفعلية في التوظيف والتطوير المهني. تتميز البيانات الأولية بقدرتها على تقديم معلومات دقيقة ومحددة تتعلق بسياق الدراسة، كما يتيح للباحث التحكم في جودة البيانات وطريقة جمعها بما يتوافق مع أهداف البحث. ويتيح هذا النوع من البيانات أيضًا قياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع بشكل مباشر، وهو أمر بالغ الأهمية لفهم مدى تأثير التحولات الاقتصادية على فرص توظيف المرأة في القطاع العام. ويستخدم الباحث أساليب منظمة لجمع هذه البيانات، مثل الاستبيانات والمقابلات، بما يضمن تمثيل المجتمع البحثي بأكبر قدر ممكن من الموضوعية والدقة.

- ثانياً: البيانات الثانوية

البيانات الثانوية هي المعلومات التي سبق جمعها لأغراض أخرى، لكنها توفر للباحث خلفية علمية ودعمًا إضافيًا للتحليل. وتشمل في هذه الدراسة التقارير الرسمية الصادرة عن الجهات الحكومية، والإحصاءات المنشورة حول التوظيف في القطاع العام، والدراسات السابقة المتعلقة بالتحول الاقتصادي وتمكين المرأة، بالإضافة إلى البيانات الإحصائية المتاحة من الجهات الرسمية مثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والهيئات الإحصائية في المملكة العربية السعودية. تكمن أهمية البيانات الثانوية في قدرتها على توفير سياق أوسع للبحث، ومقارنة نتائج الدراسة مع المؤشرات الوطنية والإقليمية، وكذلك الاستفادة من التجارب السابقة لتوضيح الاتجاهات العامة في سوق العمل النسائي. كما تتيح هذه البيانات للباحث تقييم مدى اتساق نتائج الدراسة الأولية مع المؤشرات العامة، مما يعزز مصداقية النتائج ويزيد من قيمتها العملية. يشكل الاعتماد على البيانات الأولية والثانوية معاً قاعدة متينة لتحليل العلاقة بين التحول الاقتصادي وفرص توظيف المرأة السعودية في القطاع العام. فالبيانات الأولية تقدم المعلومات الدقيقة والمباشرة من المجتمع محل الدراسة، بينما توفر البيانات الثانوية الإطار العام والدعم العلمي للمقارنة والتحليل، وهو ما يجعل الدراسة أكثر شمولية وموثوقية، ويعزز قدرة الباحث على تقديم توصيات علمية وعملية يمكن الاستفادة منها في تحسين السياسات والبرامج الحكومية المرتبطة بتمكين المرأة.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي:

يشكل التحليل الإحصائي مرحلة جوهرية في البحث العلمي، إذ يتيح تحويل البيانات الخام إلى معلومات قابلة للتفسير والتحليل، مما يمكن الباحث من استكشاف العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، واختبار فرضيات الدراسة بدقة وموضوعية. وفي هذه الدراسة، تهدف إجراءات التحليل الإحصائي إلى تحديد مدى تأثير التحول الاقتصادي والسياسات الحكومية وبرامج تمكين المرأة على فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام.

- تجهيز البيانات

تبدأ إجراءات التحليل الإحصائي بمرحلة تجهيز البيانات، والتي تشمل مراجعة البيانات الأولية والثانوية للتأكد من اكتمالها وصحتها وخلوها من الأخطاء أو القيم المفقودة. يتم في هذه المرحلة تنظيف البيانات، وتصنيفها وفق المتغيرات المستقلة

(سياسات الإصلاح الإداري والحوكمة، التحول الرقمي والتقني، برامج تمكين المرأة) والمتغير التابع (فرص التوظيف للمرأة في القطاع العام). كما يشمل تجهيز البيانات تحويل الاستجابات النوعية في الاستبيانات والمقابلات إلى صيغة قابلة للتحليل الكمي، بما يضمن قابلية تطبيق الأساليب الإحصائية بشكل دقيق.

- الوصف الإحصائي للبيانات

بعد تجهيز البيانات، يتم تطبيق الأساليب الإحصائية الوصفية لتقديم صورة أولية عن مجتمع البحث والعينة، من خلال استخدام المقاييس مثل المتوسطات، والانحراف المعياري، والنسب المئوية. تساعد هذه المرحلة الباحث على فهم توزيع البيانات، وكشف الاتجاهات العامة، والتعرف على الخصائص الأساسية للموظفات في القطاع العام، مثل مستوى التعليم، سنوات الخبرة، أو مدى استفادتهن من برامج التمكين والتحول الرقمي. كما يتيح التحليل الوصفي مقارنة النتائج الأولية مع المؤشرات العامة أو الدراسات السابقة، مما يوفر سياقاً أوسع للبحث.

- التحليل الاستنتاجي

تمثل مرحلة التحليل الاستنتاجي قلب العملية الإحصائية، حيث يتم اختبار الفرضيات البحثية من خلال أساليب مناسبة لتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. في هذه الدراسة، تُستخدم الأساليب الإحصائية لتقييم مدى تأثير سياسات الإصلاح الإداري، والتحول الرقمي، وبرامج تمكين المرأة على فرص توظيف المرأة السعودية في القطاع العام. يمكن أن يشمل ذلك استخدام اختبارات الارتباط والانحدار والتحليل متعدد المتغيرات، بما يسمح بفهم طبيعة العلاقة بين كل متغير مستقل والنتائج المتوقعة على فرص التوظيف، ومدى قوة هذا التأثير وإحصائيته.

- تفسير النتائج

المرحلة الأخيرة في إجراءات التحليل الإحصائي تتمثل في تفسير النتائج المستخلصة، وربطها بأهداف البحث والإطار النظري السابق. فبعد الحصول على المؤشرات الإحصائية، يقوم الباحث بفهم وتفسير مدى تأثير التحولات الاقتصادية والسياسات الحكومية على تمكين المرأة في سوق العمل، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين أو دعم إضافي. كما يساعد هذا التفسير

على صياغة توصيات عملية واضحة وقابلة للتطبيق، بما يخدم صناع القرار والجهات الحكومية، ويعزز قدرة القطاع العام على دعم فرص توظيف المرأة السعودية.

3.8. الخاتمة:

يشكل الفصل الثالث من هذه الدراسة حجر الأساس الذي يضمن وصول البحث إلى نتائج علمية دقيقة وموثوقة. فقد تم من خلاله رسم الإطار الإجرائي الذي يتيح التعامل مع المعلومات والبيانات بطريقة منهجية ومنظمة، بما يجعل تحليل ظاهرة التحول الاقتصادي وعلاقته بتعزيز فرص توظيف المرأة السعودية في القطاع العام أكثر وضوحاً وموضوعية. فبدون هذا الإطار، كان من الصعب التمييز بين ما هو قائم على أدلة علمية وما هو مجرد افتراضات، كما كان من الصعب تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق.

لقد ركّز الفصل الثالث على توضيح الخطوات الأساسية التي اتبعها الباحث في معالجة متغيرات الدراسة وتحليلها، بما يضمن فهم طبيعة العلاقة بين التحول الاقتصادي وفرص العمل النسائية في القطاع العام. وقد أتاح هذا الفصل إمكانية معرفة كيف يمكن الاستفادة من البيانات والمعلومات بشكل علمي، وكيف يمكن تحويلها من مجرد أرقام وملاحظات إلى نتائج عملية قابلة للتفسير والتحليل. كما أن هذا الجانب الإجرائي يعكس جدية البحث، ويزيد من موثوقية الاستنتاجات، ويجعل الدراسة مرجعاً مهماً للباحثين الآخرين الذين يرغبون في دراسة موضوع مشابه أو إجراء بحوث تتعلق بتأثير السياسات الاقتصادية على سوق العمل النسائي.

من الجوانب المهمة التي أبرزها هذا الفصل هو ضمان تماسك البحث من حيث المنهجية، من خلال توضيح كيفية التعامل مع البيانات والمعلومات بشكل متكامل. فالفصل لم يكتف بتحديد الأدوات والخطوات التي تم استخدامها فحسب، بل أظهر أيضاً أهمية اختيار المنهجية المناسبة لتوضيح العلاقة بين المتغيرات ودراسة التأثيرات المختلفة للتحول الاقتصادي على توظيف المرأة. هذا يجعل نتائج البحث أكثر دقة، ويعزز إمكانية تعميمها أو تطبيقها على سياقات أخرى، خاصة في ضوء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة في المملكة العربية السعودية.

يقدم الفصل الثالث أساساً صلباً لفهم كيفية معالجة التحديات البحثية بشكل علمي ومنهجي. فقد أتاح للقارئ الاطلاع على الإطار الذي يمكن الباحث من جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها بطريقة منظمة، مع مراعاة جودة المعلومات ودقتها. وهذا يضمن أن تكون النتائج مستندة إلى قاعدة علمية قوية، وليس مجرد ملاحظات أو تقديرات شخصية، ما يزيد من مصداقية الدراسة وأهميتها العلمية.

إن الفصل الثالث يمثل العمود الفقري لهذه الدراسة من الناحية الإجرائية، إذ يضمن تحويل الإطار النظري للدراسة إلى نتائج عملية يمكن الاستفادة منها في فهم دور التحول الاقتصادي في تعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام. كما أنه يعكس التزام الباحث بالمعايير العلمية والمنهجية، ويضع الأساس لأي خطوات مستقبلية للتطوير أو البحث في هذا المجال. وبالتالي، فإن ما تضمنه هذا الفصل من إجراءات وأساليب علمية ليس مجرد تفصيل تقني، بل هو عنصر جوهري يحقق الغرض الأساسي للدراسة، وهو تقديم رؤية واضحة وعملية حول قدرة التحولات الاقتصادية على دعم مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي.

ملحق الاستبانة

الإجابة					الأسئلة
					1- الأسئلة العامة
60+	60-50	50-40	40-30	30-20	العمر
			أنثى	ذكر	الجنس
دكتوراه	ماجستير	شهادة عليا	درجة البكالوريوس	شهادة الدراسة الثانوية	الدرجة العلمية
					2- أسئلة الإستبيان
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	ساهمت الإصلاحات الاقتصادية في زيادة فرص توظيف المرأة في القطاع العام
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تدعم السياسات الحكومية مشاركة المرأة في الوظائف القيادية
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أدت برامج التحول الاقتصادي إلى تنويع المجالات الوظيفية المتاحة للمرأة
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم الخطط التنموية في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل الحكومي
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توفر الجهات الحكومية برامج تدريب وتأهيل مخصصة للمرأة
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم برامج التمكين في رفع جاهزية المرأة لشغل الوظائف العامة
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تساعد المبادرات الوطنية في تطوير المهارات المهنية للمرأة

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يتم توفير فرص متكافئة للتقدم الوظيفي للمرأة في القطاع العام
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تحسنت بيئة العمل في القطاع العام لتناسب احتياجات المرأة
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تدعم التشريعات الجديدة تحقيق المساواة الوظيفية بين الجنسين
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توفر المؤسسات الحكومية سياسات مرنة تدعم التوازن بين العمل والحياة
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم بيئة العمل الداعمة في استقرار المرأة وظيفيًا
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	ارتفعت معدلات توظيف المرأة نتيجة برامج التحول الاقتصادي
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	زادت نسبة مشاركة المرأة في المناصب الإدارية بالقطاع العام
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تحسنت جودة الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة في الجهات الحكومية
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تعزز الإصلاحات الاقتصادية استدامة توظيف المرأة في القطاع العام
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	ساهم التحول الاقتصادي في تقليل الفجوة بين الجنسين في فرص التوظيف الحكومي

أدوات البحث:

م	أداة البحث	الهدف من استخدامها	عدد الفقرات	طريقة القياس
1	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس أثر سياسات الإصلاح الإداري والحوكمة في القطاع العام على تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية	5	ليكرت الخماسي
2	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس دور التحول الرقمي والتقني في الجهات الحكومية في استحداث فرص وظيفية نوعية للمرأة	5	ليكرت الخماسي
3	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس أثر برامج تمكين المرأة وبناء القدرات في رفع جاهزيتها لشغل الوظائف الحكومية	5	ليكرت الخماسي
4	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس مستوى فرص التوظيف المتاحة للمرأة السعودية في القطاع العام من حيث التعيين والترقية والمناصب القيادية	5	ليكرت الخماسي
5	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس مستوى الرضا الوظيفي والإدراك الذاتي لفاعلية سياسات التحول الاقتصادي في دعم تمكين المرأة وظيفيًا	5	ليكرت الخماسي

المراجع:

- المراجع العربية:

السرور، ع. ع. (2021). تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 . Retrieved from

<https://www.jalhss.com/index.php/jalhss/article/view/596>

عسيري، أ. م. (2022). واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل .

Retrieved from https://journals.ekb.eg/article_280608_0.html

- المراجع الأجنبية:

Alghamdi, G. (2022). The Challenges and Issues Faced by Saudi Women when They Are Appointed to New Unconventional Jobs. Retrieved from

<https://www.proquest.com/openview/b1e4f04f5a743594d137e971473b6503/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Alhazmy, E. A. (2025). Education reform and vision 2030 in Saudi Arabia: challenges and pathways. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s44217-025-01005-4>

Alkaraan, F. (2018). Public financial management reform: an ongoing journey towards good governance. Retrieved from <https://www.emerald.com/jfra/article-abstract/16/4/585/217233/Public-financial-management-reform-an-ongoing?redirectedFrom=fulltext>

ElbannaCorresponding, S. (2021). Policy and practical implications for workforce nationalization in the Gulf Cooperation Council (GCC) countries. Retrieved from <https://www.emerald.com/pr/article-abstract/51/4/1248/329693/Policy-and-practical-implications-for-workforce?redirectedFrom=PDF>

Elbushra, A. A. (2025). Nexus of Women's Empowerment and Economic Growth in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/395295481_Nexus_of_Women's_Empowerment_and_Economic_Growth_in_Saudi_Arabia

- Kee, O. (2020). Factors Affecting Women's Participation in Career: A Systematic Review. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/344487314_Factors_Affecting_Women's_Participation_in_Career_A_Systematic_Review
- Meyer, C. (2025). Examining the Gender Gap in STI Policy: Addressing Factors Contributing to Women's Underrepresentation. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21582440251320769>
- Mofokeng, T. J. (2025). Demographic influences on employee perceptions: Performance management, motivation, and career advancement. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/390090211_Demographic_influences_on_employee_perceptions_Performance_management_motivation_and_career_advancement
- Naguib, R. (2023). Empowering Women Through Public Sector Employment in Qatar: Challenges and Opportunities. Retrieved from https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-99-6006-4_4
- Poljasevic, B. Z. (2025). Human Resource Management in Public Administration: The Ongoing Tension Between Reform Requirements and Resistance to Change. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/389767290_Human_Resource_Management_in_Public_Administration_The_Ongoing_Tension_Between_Reform_Requirements_and_Resistance_to_Change
- Rabia. (2025). Factors Shaping Sustainability Through Female Entrepreneurship in the GCC: A Systematic Review with Multi-Level and Institutional Perspective. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/17/5/2163>
- Thunnissen, M. (2017). Talent Management in Public Sector Organizations: A Study on the Impact of Contextual Factors on the TM Approach in Flemish and Dutch Public Sector Organizations. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/318730585_Talent_Management_in_Public_Sector_Organizations_A_Study_on_the_Impact_of_Contextual_Factors_on_the_TM_Approach_in_Flemish_and_Dutch_Public_Sector_Organizations