

الأسئلة					الإجابة				
1- الاسئلة العامة									
العمر					أقل من 20 سنة	29-20 سنة	39-30 سنة	49-40 سنة	50 سنة فأكثر
الجنس					ذكر	أنثى			
الدرجة العلمية					شهادة الدراسة الثانوية	درجة البكالوريوس	شهادة عليا	ماجستير	دكتوراه
سنوات الخبرة العملية في المؤسسة					أقل من سنتين	2-5 سنوات	6-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	
2- أسئلة الإستهيين									
الفقرات					الاستجابة				
					غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
المتغير التابع: تمكين القيادات النسائية									
أشعر بالقدرة على اتخاذ القرارات المهمة داخل المؤسسة.									
لدي الحرية في ممارسة مهامى القيادية بفاعلية.									
أشارك في وضع استراتيجيات المؤسسة واتخاذ القرارات التنظيمية.									
أشعر بالدعم الكامل من الإدارة العليا في عملى القيادى.									
لدى الثقة لإدارة الفرق وتحفيز الموظفين نحو تحقيق الأهداف.									
أستطيع استخدام مهاراتى القيادية في حل المشكلات المعقدة.									
لدى القدرة على تمثيل المؤسسة في الفعاليات والأنشطة الخارجية.									
أشعر بالاعتراف بمساهماتى القيادية داخل المؤسسة.									
أستطيع التوازن بين المسؤوليات القيادية والمهام اليومية بفاعلية.									
أشعر بالتحفيز لمواصلة تطوير نفسى فى المناصب القيادية المستقبلية.									
المتغير المستقل الأول: العوامل الاجتماعية									
تشجيع الأسرة يساهم فى اتخاذى قرار التقدم لمناصب قيادية.									
الدعم الاجتماعى من الزميلات يسهل مشاركتى فى القيادة.									
المجتمع يعزز دور المرأة القيادى فى المؤسسة.									
وجود قذوات نسائية فى المجتمع يشجع على تولى المناصب القيادية.									
المشاركة فى الفعاليات المجتمعية تساعد على تطوير المهارات القيادية.									
القيم الاجتماعية فى المجتمع السعودى تشجع النساء على القيادة.									
الدعم النفسى من الأصدقاء والزملاء يؤثر على نجاحى فى المناصب القيادية.									
التوازن بين الالتزامات العائلية والعمل الإدارى ممكن تحقيقه بسهولة.									
المجتمع يقبل دور المرأة فى اتخاذ القرارات المهمة.									
ضغط المجتمع السلبى على النساء لا يؤثر على قدرتى القيادية.									

المتغير المستقل الثاني: العوامل الثقافية

					الثقافة المؤسسية داخل المؤسسة تشجع النساء على القيادة.
					القيم والتقاليد المحلية تؤثر على قبول المجتمع للمرأة في المناصب القيادية.
					وجود سياسات رسمية تدعم تمكين المرأة داخل المؤسسة.
					الثقافة العامة تشجع على المساواة بين الجنسين في القيادة.
					البيئة الثقافية داخل المؤسسة تحفز النساء على المشاركة في صنع القرار.
					الصورة النمطية عن دور المرأة لا تؤثر على قدرتي على القيادة.
					البرامج التوعوية داخل المؤسسة تعزز قبول النساء في القيادة.
					الثقافة التنظيمية تدعم تطوير مهارات القيادة للمرأة.
					التقدير الثقافي لنجاح المرأة يعزز التزامها بالمناصب القيادية.
					الثقافة المحلية تدعم مشاركة النساء في القيادة الاستراتيجية.

المتغير المستقل الثالث: العوامل التنظيمية

					الهيكل التنظيمي داخل المؤسسة يسهل تولي المرأة المناصب القيادية.
					سياسات الموارد البشرية تشجع على التمكين القيادي للنساء.
					التدريب والتطوير المتاح يعزز قدرتي على القيادة بفعالية.
					وجود آليات واضحة لتقييم الأداء تدعم تطور القيادة النسائية.
					الدعم من الإدارة العليا يساهم في تمكيني من المناصب القيادية.
					المشاركة في اتخاذ القرار داخل المؤسسة متاحة للنساء بشكل عادل.
					الموارد المتاحة (مالية وبشرية) كافية لدعم مهارات القيادة.
					بيئة العمل تحمي المرأة من التمييز وتعزز تمكينها القيادي.
					برامج التمكين القيادي داخل المؤسسة فعالة وتساعد في التطوير الشخصي.
					وجود نظام متابعة وتقييم للقيادات النسائية يعزز فرص التطوير والترقية.

المراجع:

- أفغاني, أ. (2023). تمكين المرأة السعودية و التنمية المستدامة: دراسة للاتجاهات والتحديات (16(32). Retrieved from https://journals.ekb.eg/article_305700.html
- السرور, ع. ع. (2021). تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 . 73. Retrieved from <https://www.jalhss.com/index.php/jalhss/article/view/596>
- العنزي, ح. ع. (2025). واقع تطوير أداء القيادات النسائية في الجامعات السعودية في ضوء مدخل التمكين الإداري من وجهة نظر القيادات الأكاديمية 48. Retrieved from <https://hesj.org/ojs/index.php/hesj/ar/article/view/1474>
- العنزي, م. ع. (2023). معوقات تمكين المرأة من حقوقها السياسية في المملكة العربية السعودية 34. Retrieved from <https://hesj.org/ojs/index.php/hesj/ar/article/view/865>
- زبير, ع. س. (2021). أثر تمكين المرأة السعودية بكسر السقف الزجاجي على تعزيز دورها في القيادة والريادة: دراسة تطبيقية على سيدات الأعمال بالسعودية (5)14. Retrieved from <https://www.journals.ajsrp.com/index.php/jeals/ar/article/view/3918>