

عنوان المشروع:

دور التمكين المؤسسي في وصول المرأة للمناصب القيادية في القطاع الخاص في السعودية

اسم الطالبة:

منار مصطفى المصباحي

مشروع التخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث - 2025

جدول المحتويات

1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3.....
1.1	المقدمة	4.....
1.2	مشكلة البحث	4.....
1.2.1	الفجوة التطبيقية	4.....
1.2.2	الفجوة النظرية	5.....
1.3	أهمية البحث	5.....
1.3.1	الأهمية التطبيقية	5.....
1.3.2	الأهمية النظرية	5.....
2	قائمة المراجع	6.....

1 الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

يشهد العالم المعاصر تحولات متسارعة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والإدارية، وقد انعكس ذلك على إعادة تشكيل الأدوار التقليدية للأفراد داخل المجتمع، لا سيما دور المرأة في سوق العمل ومواقع صنع القرار. وقد أصبحت مشاركتها في مواقع القيادة ضرورة لضمان العدالة الاجتماعية وتحقيق التنمية المستدامة. وفي هذا السياق، جاءت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 لتكون محفزاً رئيسياً لتمكين المرأة وتعزيز دورها في مختلف القطاعات، وعلى وجه الخصوص القطاع الخاص الذي يُعد من أهم ركائز الاقتصاد الوطني (النفيعي، 2019). ورغم التقدم الملحوظ في مجال تمكين المرأة، إلا أن الواقع لا يزال يعكس العديد من التحديات التي تحول دون وصولها إلى المناصب القيادية، حيث تشير الدراسات إلى فجوة قائمة بين السياسات المؤسسية الداعمة للتمكين وما يتم تنفيذه فعلياً على أرض الواقع (المجلة الدولية للدراسات النسوية، 2022؛ وزارة المالية، 2023). وتتمثل أبرز المعوقات في ضعف الالتزام المؤسسي، وهيمنة الثقافة الذكورية داخل بيئة العمل، بالإضافة إلى محدودية البرامج التدريبية الموجهة لتأهيل المرأة للقيادة. كما أظهرت الأدبيات السابقة أن هناك نقصاً في الدراسات التي تربط بوضوح بين التمكين المؤسسي وتمثيل المرأة في المناصب القيادية داخل القطاع الخاص السعودي، إذ ركزت أغلب الدراسات إما على القطاع الحكومي أو على مفاهيم التمكين بشكل عام دون التطرق بعمق إلى الممارسات المؤسسية الفعلية (زيدان، 2023). ومن هذا المنطلق، تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة من خلال تحليل العلاقة بين السياسات المؤسسية ومدى فاعلية تطبيقها داخل بيئة القطاع الخاص بعد انطلاق رؤية 2030.

1.2 مشكلة البحث

على الرغم من الجهود التي تبذلها المملكة لتعزيز تمكين المرأة ضمن إطار رؤية 2030، إلا أن الواقع داخل مؤسسات القطاع الخاص لا يزال يعكس تحديات ملموسة تعيق وصول المرأة إلى المناصب القيادية. إذ تظهر مؤشرات عدة وجود فجوة بين السياسات النظرية المعلنة والممارسات الفعلية داخل المؤسسات (النفيعي، 2019؛ وزارة المالية، 2023). وتكمن المشكلة الرئيسية في التباين بين الخطط المعتمدة والسياسات المكتوبة من جهة، وبين الممارسات الإدارية والتنظيمية اليومية من جهة أخرى، ما يتطلب دراسة تحليلية تركز على هذه الفجوة وتأثيرها على تمكين المرأة.

1.2.1 الفجوة التطبيقية

فقد بينت بعض الدراسات أن تبني السياسات لا يعني بالضرورة تطبيقها، حيث تستمر بعض المؤسسات في العمل ضمن ثقافة تنظيمية تقليدية تُقصي المرأة من أدوار قيادية، دون توفير آليات فعالة تضمن تنفيذ سياسات التمكين (المجلة الدولية للدراسات النسوية، 2022؛ وزارة المالية، 2023). كما أن بعض المؤسسات تتبنى سياسات تمكين لأغراض رمزية دون وجود آليات واضحة أو خطط متابعة لتطبيق تلك السياسات على أرض الواقع، ما يزيد من اتساع الفجوة بين النظرية والتطبيق.

1.2.2 الفجوة النظرية

هناك فجوة نظرية في الأدبيات العلمية، إذ يلاحظ نقص في الدراسات التي تربط بشكل مباشر بين التمكين المؤسسي وتمثيل المرأة في المناصب القيادية داخل القطاع الخاص السعودي، حيث ركزت معظم الدراسات السابقة على القطاع الحكومي أو تناولت التمكين من منظور عام دون التعمق في واقع بيئة العمل بالقطاع الخاص (زيدان، 2023). ومن هنا، تأتي أهمية هذه الدراسة في محاولتها لسد هذه الفجوة من خلال تحليل العلاقة بين السياسات المؤسسية والتمكين العملي للمرأة في سياق القطاع الخاص بعد انطلاق رؤية 2030. فالسؤال الرئيسي للدراسة: إلى أي مدى يسهم التمكين المؤسسي في وصول المرأة السعودية إلى المناصب القيادية في القطاع الخاص؟

1.3 أهمية البحث

تُعد هذه الدراسة ذات أهمية خاصة نظرًا لارتباطها بأحد محاور رؤية المملكة العربية السعودية 2030، والمتمثل في رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل وتعزيز تمثيلها في المناصب القيادية (النفيعي، 2019). كما تكتسب الدراسة أهميتها من الربط بين الجوانب النظرية للتمكين المؤسسي والممارسات الواقعية داخل مؤسسات القطاع الخاص في البيئة السعودية، مما يسלט الضوء على التحديات الحقيقية التي تعيق التمكين، ويفتح المجال أمام معالجات علمية وعملية لهذا الواقع.

1.3.1 الأهمية التطبيقية

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في قدرتها على تحليل مدى التزام مؤسسات القطاع الخاص بتطبيق سياسات التمكين المؤسسي المعلنة، من خلال الوقوف على التحديات الإدارية والتنظيمية التي تواجه المرأة في طريقها نحو المناصب القيادية. ويمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم توصيات عملية لصنّاع القرار داخل المؤسسات تساعد في تحسين بيئة العمل وتعزيز فرص المرأة القيادية، بما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء المؤسسي وجودة مخرجاته (وزارة المالية، 2023).

1.3.2 الأهمية النظرية

أما من الناحية النظرية، فإن هذه الدراسة تضيف إلى الأدبيات العلمية المتعلقة بموضوع التمكين المؤسسي والقيادة النسائية في القطاع الخاص. وتتميز بتركيزها على السياق السعودي الحديث بعد انطلاق رؤية 2030، مما يمنحها طابعًا ميدانيًا مختلفًا عن الدراسات السابقة التي ركزت غالبًا على القطاع الحكومي أو تناولت موضوع التمكين من منظور عام دون الربط الواضح بين السياسات الفعلية ومخرجات القيادة النسائية (زيدان، 2023؛ المجلة الدولية للدراسات النسوية، 2022).

2 قائمة المراجع

- النفيعي، م. ع. (2019). دور المرأة السعودية في تحقيق رؤية المملكة 2030: التحديات وسبل مواجهتها - دراسة استطلاعية. مجلة الإدارة العامة، 59(3)، 453-527.
<https://search.mandumah.com/Record/971998>
- المجلة الدولية للدراسات النسوية. (2022). تمكين المرأة السعودية في ظل رؤية 2030: الفرص والتحديات. المجلة الدولية للدراسات النسوية، 2(4)، 1-12.
https://ijcws.journals.ekb.eg/article_270720.html
- وزارة المالية السعودية. (2023). تمكين المرأة ضمن الميزانية العامة للمملكة العربية السعودية. <https://www.mof.gov.sa/budget/2023/Documents/Empowering%20Saudi%20womenAR.pdf>
- زيدان، ي. (2023). المرأة السعودية: قوة اقتصادية مؤثرة. الاقتصاد اليوم.
<https://www.economy-today.com/خاص-المرأة-السعودية-قوة-اقتصادية>