

تحليل دور رؤية المملكة 2030 في تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية
المختلفة

اسم الطالبة
روان مناجي نهاري

الرقم الجامعي
232001314

مشروع تخرج - 2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

2026م

جدول المحتويات

1.	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	4
1.1.	المقدمة.....	5
1.2.	مشكلة الدراسة.....	7
1.2.1.	فجوات على المستوى النظري:.....	8
1.2.2.	فجوات على المستوى التطبيقي:.....	9
1.3.	أهمية الدراسة.....	10
1.3.1.	على المستوى النظري:.....	10
1.3.2.	على المستوى التطبيقي:.....	11
1.4.	أسئلة الدراسة:.....	12
1.5.	أهداف الدراسة:.....	12
1.6.	فرضيات الدراسة:.....	13
1.7.	نموذج الدراسة:.....	14
1.8.	منهجية الدراسة.....	14
1.9.	الدراسة الميدانية:.....	18
1.10.	مخطط المشروع المقترح:.....	19
2.	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....	21
2.1.	المقدمة:.....	22
2.2.	المتغيرات المستقلة:.....	23
2.3.	المتغير التابع:.....	25
2.4.	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:.....	25
2.5.	الخاتمة:.....	27

ملحق الاستبانة.....28.....

أدوات البحث:.....30.....

المراجع:.....31.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

شهدت المملكة العربية السعودية خلال العقود الماضية تحولات متسارعة على مختلف المستويات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية، إلا أن التحول الأبرز تمثل في إطلاق رؤية المملكة 2030 التي شكلت إطاراً استراتيجياً شاملاً لإعادة هيكلة الاقتصاد الوطني وتعزيز التنمية المستدامة وبناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر ووطن طموح. وقد جاءت هذه الرؤية استجابة للتحديات المحلية والعالمية التي فرضتها المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية، مستهدفة تنوع مصادر الدخل وتقليل الاعتماد على النفط، إلى جانب تطوير رأس المال البشري باعتباره الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة. وفي هذا السياق، برز تمكين المرأة السعودية بوصفه أحد المحاور الرئيسة التي حظيت باهتمام واسع ضمن برامج الرؤية ومبادراتها المختلفة، إدراكاً للدور الحيوي الذي تؤديه المرأة في التنمية الوطنية ومساهمتها الفاعلة في بناء المجتمع وتعزيز تنافسية الدولة (البكري، 2024).

وقد مثلت رؤية المملكة 2030 نقطة تحول تاريخية في مسيرة المرأة السعودية، حيث انتقلت من مرحلة التركيز على تعزيز مشاركتها الاجتماعية والتعليمية إلى مرحلة أكثر شمولاً تستهدف تمكينها اقتصادياً وإدارياً وسياسياً، وتهيئة البيئة المناسبة لمشاركتها في مواقع صنع القرار والقيادة داخل الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة. وانعكس هذا التوجه في سلسلة من الإصلاحات التشريعية والتنظيمية التي أسهمت في إزالة العديد من التحديات التي كانت تحد من فرص المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية، كما ساعدت على تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين ورفع معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل وفي مختلف القطاعات الحكومية والخاصة (السرور، 2021).

وتكتسب قضية تمكين القيادات النسائية أهمية متزايدة في الأدبيات الإدارية والتنموية المعاصرة، إذ تشير العديد من الدراسات إلى أن التنوع القيادي داخل المؤسسات يسهم في تحسين جودة القرارات الإدارية، وزيادة مستويات الابتكار، وتعزيز الكفاءة المؤسسية، وتحقيق الاستدامة التنظيمية. كما أن وجود المرأة في المناصب القيادية لا يقتصر أثره على تمثيلها داخل المؤسسة فحسب، بل يمتد ليشمل تعزيز العدالة الاجتماعية وتحقيق التوازن في صنع السياسات العامة، الأمر الذي يجعل تمكين القيادات النسائية أحد المؤشرات المهمة لقياس التقدم التنموي ومستوى الحوكمة الرشيدة في الدول الحديثة (Romero-Goicochea، 2026).

وفي المملكة العربية السعودية، شهدت السنوات الأخيرة ارتفاعاً ملحوظاً في نسبة مشاركة المرأة في المناصب القيادية الحكومية، حيث تولت العديد من النساء مناصب قيادية في الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والجامعات والمجالس الإدارية، وهو ما يعكس نجاح السياسات الحكومية الرامية إلى توسيع دائرة مشاركة المرأة في صنع القرار. وقد ارتبط هذا التقدم ارتباطاً وثيقاً بمستهدفات رؤية المملكة 2030 التي أكدت على أهمية الاستثمار في الكفاءات الوطنية دون تمييز، والاستفادة من الطاقات النسائية بوصفها مورداً استراتيجياً لتحقيق التنمية المستدامة ورفع كفاءة الأداء الحكومي (Tragantzopoulou، 2025).

وعلى الرغم من هذا التقدم الملحوظ، فإن دراسة دور رؤية المملكة 2030 في تمكين القيادات النسائية تظل قضية علمية بالغة الأهمية، نظراً لما تنطوي عليه من أبعاد متعددة تتعلق بالتشريعات والسياسات العامة والثقافة التنظيمية وبرامج التأهيل والتدريب وفرص الترقى الوظيفي. كما أن تحليل العلاقة بين الرؤية الوطنية وبين التطور الذي شهدته المرأة السعودية في المجال القيادي يسهم في فهم الآليات التي أدت إلى هذا التحول، وتحديد العوامل التي دعمت نجاحه، والكشف عن التحديات التي ما زالت تواجه القيادات النسائية داخل بعض المؤسسات الحكومية (Tawil، 2026).

وتنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول أحد أبرز التحولات الاجتماعية والإدارية التي شهدتها المملكة في العصر الحديث، حيث تسعى إلى تحليل الدور الذي لعبته رؤية المملكة 2030 في تعزيز حضور المرأة السعودية في مواقع القيادة الحكومية، واستعراض السياسات والمبادرات التي أسهمت في ذلك، فضلاً عن تقييم انعكاسات هذا التمكين على أداء الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة. كما تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة النسائية والتمكين المؤسسي، وتوفير قاعدة معرفية يمكن الاستفادة منها في تطوير السياسات المستقبلية الداعمة لمشاركة المرأة في مراكز صنع القرار (Aman، 2022).

تأتي هذه الدراسة تحت عنوان "تحليل دور رؤية المملكة 2030 في تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة" بهدف تسليط الضوء على التحولات التي أحدثتها الرؤية في واقع المرأة السعودية القيادي، واستكشاف مدى نجاح المبادرات والإصلاحات المرتبطة بها في تعزيز فرص المرأة للوصول إلى المناصب القيادية، بما ينسجم مع التوجهات الوطنية نحو بناء نموذج تنموي حديث قائم على الكفاءة والاستثمار الأمثل للموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة الشاملة.

1.2. مشكلة الدراسة

شهدت المملكة العربية السعودية خلال السنوات الأخيرة تحولات جوهرية في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والإدارية، وذلك في إطار تنفيذ مستهدفات رؤية المملكة 2030 التي تبنت نهجاً تنموياً شاملاً يهدف إلى تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية الوطنية، وتعزيز مبادئ الكفاءة والاستدامة والمشاركة المجتمعية في عملية التنمية. وقد احتل تمكين المرأة السعودية مكانة محورية ضمن هذه الرؤية، حيث أطلقت الدولة العديد من المبادرات والإصلاحات التشريعية والتنظيمية التي استهدفت رفع مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل، وزيادة حضورها في مواقع اتخاذ القرار، وتوسيع فرصها للوصول إلى المناصب القيادية في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة.

وعلى الرغم من المؤشرات الإيجابية التي تعكس ارتفاع نسبة مشاركة المرأة السعودية في المناصب القيادية الحكومية وتنامي حضورها في مواقع صنع القرار، فإن طبيعة العلاقة بين رؤية المملكة 2030 وبين هذا التمكين القيادي لا تزال بحاجة إلى المزيد من الدراسة والتحليل العلمي المنهجي. فالتغيرات التي شهدتها البيئة التنظيمية الحكومية خلال فترة تطبيق الرؤية أفرزت العديد من التساؤلات المتعلقة بمدى فعالية السياسات والإجراءات المتبعة في دعم القيادات النسائية، ومدى انعكاس هذه الجهود على الواقع المؤسسي، فضلاً عن التحديات التي ما زالت تواجه المرأة في بعض القطاعات الحكومية على الرغم من التقدم المحرز.

وتتجسد مشكلة الدراسة في الحاجة إلى فهم وتحليل الدور الحقيقي الذي لعبته رؤية المملكة 2030 في تمكين القيادات النسائية السعودية داخل الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة، من خلال الكشف عن طبيعة السياسات والبرامج والمبادرات التي ساهمت في تعزيز وصول المرأة إلى المناصب القيادية، وقياس مدى فاعلية تلك الجهود في إحداث تحول مؤسسي مستدام يضمن استمرارية مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار. كما تنبع المشكلة من محدودية الدراسات التي تناولت هذه القضية بصورة شاملة تربط بين الأبعاد التشريعية والتنظيمية والمؤسسية والاجتماعية في إطار رؤية المملكة 2030، الأمر الذي يستدعي إجراء دراسة علمية متعمقة تسهم في سد هذه الفجوة المعرفية وتقديم فهم أكثر دقة للواقع القيادي النسائي في القطاع الحكومي السعودي.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

على الرغم من التوسع الملحوظ في الأدبيات العلمية المتعلقة بتمكين المرأة والقيادة النسائية، فإن مراجعة الدراسات السابقة تشير إلى وجود فجوة نظرية واضحة فيما يتعلق بتحليل تمكين القيادات النسائية في ضوء رؤية المملكة 2030 باعتبارها مشروعاً وطنياً متكاملاً للتغيير والتحول المؤسسي. فقد ركزت العديد من الدراسات السابقة على تناول تمكين المرأة من منظور اقتصادي أو اجتماعي أو قانوني بشكل منفصل، بينما لم تحظ العلاقة بين الرؤية الوطنية وسياسات التمكين القيادي النسائي بالقدر الكافي من التحليل النظري المتكامل الذي يربط بين الأهداف الاستراتيجية للرؤية والنتائج الفعلية المتحققة على مستوى القيادة الحكومية.

كما تتمثل إحدى الفجوات النظرية في محدودية النماذج التفسيرية التي تناولت تمكين المرأة السعودية في المناصب القيادية ضمن السياق الثقافي والاجتماعي والإداري المحلي. فمعظم الأطر النظرية المستخدمة في الدراسات السابقة تستند إلى نماذج غربية للقيادة النسائية والتمكين المؤسسي، وهو ما قد لا يعكس بصورة كاملة الخصوصية الثقافية والتنظيمية للمجتمع السعودي أو طبيعة التحولات التي أوجدتها رؤية المملكة 2030. وبالتالي تبرز الحاجة إلى تطوير فهم نظري أكثر ارتباطاً بالواقع السعودي، يأخذ في الاعتبار العوامل الوطنية والمؤسسية التي أثرت في مسار تمكين المرأة القيادية.

وتظهر فجوة نظرية أخرى في قلة الدراسات التي تناولت مفهوم التمكين القيادي النسائي باعتباره عملية متعددة الأبعاد تشمل التشريعات والسياسات التنظيمية والتدريب والتأهيل وفرص الترقية والثقافة المؤسسية والدعم الحكومي. إذ غالباً ما اقتصرت الدراسات السابقة على قياس مؤشرات كمية محددة مثل نسب المشاركة أو معدلات التوظيف، دون التعمق في تحليل الآليات المؤسسية التي أدت إلى تعزيز وصول المرأة إلى المواقع القيادية أو تفسير كيفية تأثير رؤية المملكة 2030 في هذه الآليات.

كذلك تبرز فجوة معرفية تتعلق بضعف الربط بين نظريات القيادة الحديثة ونظريات التمكين الإداري وبين واقع القيادات النسائية السعودية في المؤسسات الحكومية. فالدراسات المتاحة لم تقدم تصوراً نظرياً متكاملاً يوضح كيفية مساهمة سياسات التحول الوطني في إعادة تشكيل البيئة القيادية للمرأة السعودية، أو مدى تأثير ذلك في تحسين كفاءة الأداء المؤسسي وتعزيز جودة الحوكمة الحكومية (Asfahani، 2025).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

على المستوى التطبيقي، تشير المراجعات العلمية إلى وجود نقص في الدراسات الميدانية التي تقيس بصورة مباشرة أثر رؤية المملكة 2030 على واقع القيادات النسائية داخل الهيئات والمؤسسات الحكومية السعودية. فعلى الرغم من وجود العديد من التقارير الرسمية والإحصاءات التي توثق تطور مشاركة المرأة في سوق العمل والمناصب القيادية، إلا أن هناك حاجة إلى دراسات تطبيقية تتناول بشكل تفصيلي طبيعة التغيرات التي حدثت داخل المؤسسات الحكومية وآليات تنفيذ سياسات التمكين ومدى انعكاسها على فرص المرأة في تولي المناصب القيادية.

وتتمثل إحدى الفجوات التطبيقية في محدودية الدراسات المقارنة التي تبحث في الفروق بين الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة من حيث مستوى تطبيق برامج تمكين المرأة القيادية ونتائجها الفعلية. فبعض المؤسسات قد حققت تقدماً ملحوظاً في هذا المجال نتيجة تبنيها لسياسات أكثر دعماً للتنوع والشمول، في حين قد تواجه مؤسسات أخرى تحديات تنظيمية أو ثقافية تحد من سرعة تحقيق مستهدفات الرؤية، وهو جانب لم يحظ بالاهتمام البحثي الكافي.

كما توجد فجوة تطبيقية تتعلق بندرة الدراسات التي تستطلع آراء القيادات النسائية أنفسهن حول أثر رؤية المملكة 2030 في مساراتهن المهنية والقيادية. فمعظم الدراسات ركزت على المؤشرات الإحصائية العامة دون التعمق في التجارب الواقعية للقيادات النسائية والتحديات التي واجهنها والعوامل التي ساعدتهن على الوصول إلى مواقع القيادة. ومن شأن دراسة هذه الجوانب أن تقدم صورة أكثر دقة عن مدى فاعلية برامج التمكين وآثارها العملية داخل بيئة العمل الحكومية.

ومن الفجوات التطبيقية المهمة أيضاً محدودية الدراسات التي تقيس الأثر المؤسسي لتمكين القيادات النسائية على أداء الجهات الحكومية، من حيث جودة اتخاذ القرار، ورفع كفاءة الأداء، وتحسين الخدمات الحكومية، وتعزيز الابتكار المؤسسي. إذ لا يزال هذا الجانب بحاجة إلى أدلة علمية وميدانية توضح العلاقة بين زيادة تمثيل المرأة في المناصب القيادية وبين تحقيق أهداف التحول المؤسسي التي تسعى إليها رؤية المملكة 2030.

تحدد الفجوة البحثية للدراسة الحالية في سعيها إلى تقديم تحليل علمي شامل لدور رؤية المملكة 2030 في تمكين القيادات النسائية السعودية داخل الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة، من خلال معالجة النقص النظري والتطبيقي في الأدبيات

السابقة، والكشف عن طبيعة التأثيرات الفعلية للرؤية على مسارات القيادة النسائية ومستوى مشاركتها في صنع القرار الحكومي (Al-Marshadi، 2026).

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تنبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من تناولها أحد الموضوعات الحديثة التي حظيت باهتمام متزايد في الأدبيات الإدارية والتنموية المعاصرة، والمتمثل في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات الحكومية في ظل التحولات الوطنية الكبرى التي تشهدها المملكة العربية السعودية. وتسعى الدراسة إلى الإسهام في إثراء المعرفة العلمية المتعلقة بالعلاقة بين الرؤى والاستراتيجيات الوطنية وبين تطوير رأس المال البشري النسائي، من خلال تحليل دور رؤية المملكة 2030 بوصفها إطاراً استراتيجياً شاملاً أحدث تغيرات جوهرية في السياسات والتشريعات والممارسات التنظيمية المرتبطة بتمكين المرأة. كما تكتسب الدراسة أهميتها من سعيها إلى سد جانب من النقص المعرفي في الدراسات العربية والخليجية التي تناولت القيادة النسائية، حيث إن معظم الدراسات السابقة ركزت على قضايا مشاركة المرأة في سوق العمل أو التحديات التي تواجهها، في حين أن الدراسات التي بحثت بصورة مباشرة في أثر رؤية المملكة 2030 على تمكين القيادات النسائية داخل الهيئات والمؤسسات الحكومية ما تزال محدودة نسبياً. ومن ثم فإن هذه الدراسة تقدم إطاراً علمياً يمكن الاستناد إليه لفهم التحولات التي شهدتها البيئة الإدارية السعودية خلال مرحلة التحول الوطني، كما تسهم في تطوير النقاش النظري حول مفاهيم التمكين المؤسسي والقيادة النسائية والتنوع القيادي والحوكمة الحديثة. إضافة إلى ذلك، فإن الدراسة تفتح المجال أمام الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تستكشف أبعاداً أخرى لتمكين المرأة في القطاعات المختلفة، الأمر الذي يعزز تراكم المعرفة العلمية في هذا المجال ويثري الأدبيات العربية المتعلقة بالإدارة العامة والتنمية المستدامة والقيادة التنظيمية (Alotaibi، 2020).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في قدرتها على تقديم مؤشرات عملية تسهم في دعم صنع القرار ومتخذي السياسات في الجهات الحكومية السعودية فيما يتعلق بتطوير برامج تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في المواقع القيادية. فمن خلال تحليل أثر رؤية المملكة 2030 على واقع القيادات النسائية، يمكن للدراسة أن توفر فهماً أعمق للعوامل التي أسهمت في نجاح برامج التمكين، وكذلك التحديات التي ما زالت تواجه المرأة في بعض المؤسسات الحكومية، مما يساعد الجهات المعنية على تطوير سياسات أكثر فاعلية لتحقيق مستهدفات الرؤية المستقبلية. كما يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في تعزيز الممارسات المؤسسية المتعلقة بالاستقطاب والتأهيل والتدريب والترقية للكوادر النسائية، بما يضمن توسيع قاعدة القيادات النسائية المؤهلة لشغل المناصب العليا والمتوسطة في القطاع الحكومي. وتبرز أهمية الدراسة كذلك في إمكانية الاستفادة من نتائجها عند تصميم البرامج التدريبية والمبادرات التطويرية الموجهة للمرأة القيادية، بما يرفع من كفاءتها وقدرتها على الإسهام في عمليات التخطيط وصنع القرار وإدارة التغيير المؤسسي. وإلى جانب ذلك، تقدم الدراسة أدلة علمية يمكن أن تستفيد منها الهيئات والمؤسسات الحكومية في تقييم مدى نجاح سياسات التمكين الحالية وقياس أثرها على الأداء المؤسسي وجودة الخدمات الحكومية، بما يعزز تحقيق مبادئ الكفاءة والشفافية والاستدامة التي تسعى إليها رؤية المملكة 2030. كما أن نتائج الدراسة قد تشكل مرجعاً عملياً للجهات الأكاديمية ومراكز البحوث والمؤسسات التدريبية المهتمة بقضايا القيادة النسائية والتنمية الإدارية، بما يساهم في دعم مسيرة التحول الوطني وبناء بيئة عمل حكومية أكثر شمولاً وتنوعاً وقدرة على الاستفادة من جميع الكفاءات الوطنية (Murshidi، 2026).

1.4. أسئلة الدراسة:

التساؤل الرئيسي للدراسة

ما دور رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة؟

التساؤلات الفرعية للدراسة

1. ما مدى إسهام السياسات والتشريعات المنبثقة عن رؤية المملكة 2030 في تعزيز فرص المرأة السعودية للوصول إلى المناصب القيادية في الهيئات والمؤسسات الحكومية؟
2. ما مستوى تطبيق برامج ومبادرات تمكين المرأة التي أطلقتها رؤية المملكة 2030 داخل الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة؟
3. ما أبرز التحديات التنظيمية والإدارية والثقافية التي ما زالت تواجه القيادات النسائية السعودية في المؤسسات الحكومية رغم جهود التمكين المرتبطة بالرؤية؟
4. ما أثر برامج التأهيل والتدريب والتطوير القيادي المرتبطة برؤية المملكة 2030 في رفع كفاءة القيادات النسائية السعودية؟
5. إلى أي مدى أسهم تمكين القيادات النسائية في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز المشاركة في صنع القرار داخل الهيئات والمؤسسات الحكومية؟

1.5. أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة

تحليل دور رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة.

الأهداف الفرعية للدراسة

1. التعرف على دور السياسات والتشريعات المرتبطة برؤية المملكة 2030 في دعم وصول المرأة السعودية إلى المناصب القيادية الحكومية.
2. قياس مستوى تطبيق مبادرات وبرامج تمكين المرأة المنبثقة عن رؤية المملكة 2030 في الهيئات والمؤسسات الحكومية.
3. تحديد أبرز التحديات والمعوقات التي تواجه القيادات النسائية السعودية في بيئة العمل الحكومية.
4. الكشف عن أثر برامج التدريب والتأهيل والتطوير المهني في تعزيز القدرات القيادية للمرأة السعودية.
5. دراسة انعكاسات تمكين القيادات النسائية على كفاءة الأداء المؤسسي وجودة اتخاذ القرار في الجهات الحكومية.

1.6. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية للدراسة

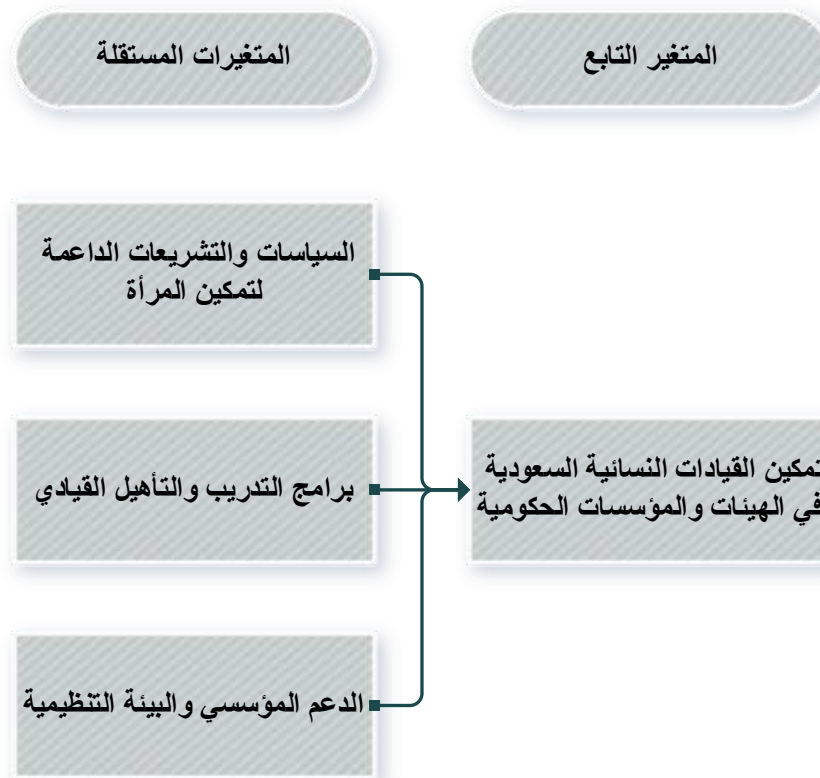
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرؤية المملكة العربية السعودية 2030 في تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة.

الفرضيات الفرعية للدراسة

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسياسات والتشريعات المرتبطة برؤية المملكة 2030 في زيادة فرص المرأة السعودية للوصول إلى المناصب القيادية في الهيئات والمؤسسات الحكومية.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبادرات وبرامج تمكين المرأة المنبثقة عن رؤية المملكة 2030 في تعزيز مشاركة القيادات النسائية في مواقع صنع القرار الحكومي.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج التدريب والتأهيل القيادي المرتبطة برؤية المملكة 2030 في تطوير الكفاءات القيادية للمرأة السعودية.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الدعم المؤسسي المقدم للمرأة في الجهات الحكومية ومستوى تمكين القيادات النسائية السعودية.

5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين القيادات النسائية السعودية في تحسين الأداء المؤسسي ورفع كفاءة اتخاذ القرار داخل الهيئات والمؤسسات الحكومية.

1.7. نموذج الدراسة:



المصدر: إعداد الباحثة

1.8. منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية على المنهجية الكمية (Quantitative Methodology) بوصفها المنهجية الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها المتعلقة بتحليل دور رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة. وتقوم المنهجية الكمية على جمع البيانات الرقمية من أفراد

مجتمع الدراسة وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة بهدف قياس طبيعة العلاقات بين المتغيرات، وتحديد مستوى التأثير الذي تمارسه المتغيرات المستقلة في المتغير التابع، وصولاً إلى نتائج علمية موضوعية يمكن تعميمها والاستفادة منها في تفسير الظاهرة محل الدراسة.

وتكتسب المنهجية الكمية أهميتها في هذه الدراسة من قدرتها على توفير مؤشرات رقمية دقيقة حول واقع تمكين القيادات النسائية، ومدى تأثير السياسات والتشريعات الحكومية وبرامج التدريب والتأهيل والدعم المؤسسي المرتبطة برؤية المملكة 2030 في تعزيز مشاركة المرأة السعودية في المناصب القيادية الحكومية. كما تسمح هذه المنهجية بقياس الاتجاهات والآراء بصورة موضوعية، وتساعد الباحث في اختبار الفرضيات العلمية باستخدام أدوات تحليل إحصائي متقدمة تضمن الوصول إلى نتائج تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية والصدق العلمي.

- المنهج البحثي المستخدم

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الكمي، والذي يعد من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الإدارية والاجتماعية المعاصرة التي تهدف إلى وصف الظواهر وتحليلها والكشف عن العلاقات بين متغيراتها. ويقوم هذا المنهج على جمع البيانات من أفراد العينة المستهدفة من خلال أداة بحثية منظمة، ثم إخضاع تلك البيانات للتحليل الإحصائي من أجل تفسير الواقع الحالي لتمكين القيادات النسائية في المؤسسات الحكومية السعودية في ضوء مستهدفات رؤية المملكة 2030.

ويتميز المنهج الوصفي التحليلي بقدرته على تقديم صورة دقيقة وشاملة عن الظاهرة المدروسة من خلال وصف خصائصها وتحديد أبعادها المختلفة، بالإضافة إلى تحليل العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين المتغيرات. وفي هذه الدراسة يتم توظيف هذا المنهج للكشف عن مدى إسهام رؤية المملكة 2030 في تعزيز تمكين المرأة القيادية داخل المؤسسات الحكومية، وقياس مستوى تأثير المتغيرات المستقلة المتمثلة في السياسات والتشريعات الداعمة، وبرامج التدريب والتأهيل القيادي، والدعم المؤسسي والبيئة التنظيمية على مستوى التمكين القيادي النسائي.

- مجتمع الدراسة

يمثل مجتمع الدراسة جميع القيادات النسائية والموظفات العاملات في الهيئات والمؤسسات الحكومية السعودية المختلفة، إضافة إلى القيادات الإدارية والمسؤولين المعنيين بتطبيق سياسات تمكين المرأة داخل الجهات الحكومية. ويعد اختيار هذا المجتمع مناسباً لطبيعة الدراسة نظراً لكونه الأكثر ارتباطاً بموضوع البحث والأقدر على تقديم المعلومات والبيانات المتعلقة بواقع تمكين المرأة القيادية ومستوى تطبيق المبادرات والسياسات المرتبطة برؤية المملكة 2030.

كما يتميز مجتمع الدراسة بتنوعه من حيث الجهات الحكومية والمستويات الوظيفية والتخصصات المهنية، الأمر الذي يسهم في توفير بيانات أكثر شمولية ودقة حول طبيعة التغيرات التي شهدها المؤسسات الحكومية السعودية خلال مرحلة تنفيذ الرؤية، ويعزز من قدرة الباحث على الوصول إلى نتائج تعكس الواقع الفعلي لمستوى تمكين القيادات النسائية.

- عينة الدراسة

تعتمد الدراسة على عينة ممثلة يتم اختيارها من مجتمع الدراسة وفق أسلوب العينة العشوائية أو العينة الطبقية العشوائية، بما يضمن تمثيل مختلف الهيئات والمؤسسات الحكومية والمستويات الوظيفية ذات العلاقة بموضوع البحث. ويهدف اختيار العينة إلى الحصول على بيانات دقيقة يمكن تعميم نتائجها على المجتمع الأصلي للدراسة، مع مراعاة تحقيق التوازن بين مختلف الفئات المستهدفة.

وتسهم العينة المختارة في توفير بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي، حيث يتم جمع استجابات المشاركين حول المتغيرات المختلفة للدراسة، بما يسمح بقياس مستوى التمكين القيادي النسائي ومدى تأثير العوامل المرتبطة برؤية المملكة 2030 في تحقيق هذا التمكين.

- أداة الدراسة

تعتمد الدراسة على الاستبانة (Questionnaire) بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات الأولية من أفراد العينة. وتعد الاستبانة من أكثر أدوات البحث الكمي ملاءمة للدراسات التي تهدف إلى قياس الاتجاهات والآراء والتصورات لدى أعداد كبيرة من المبحوثين بطريقة منظمة وموضوعية.

وتتكون الاستبانة من مجموعة من المحاور التي تغطي المتغيرات الرئيسة للدراسة، حيث تشمل فقرات خاصة بالسياسات والتشريعات الداعمة لتمكين المرأة، وبرامج التدريب والتأهيل القيادي، والدعم المؤسسي والبيئة التنظيمية، إضافة إلى محور خاص بقياس مستوى تمكين القيادات النسائية في المؤسسات الحكومية. ويتم تصميم فقرات الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي بما يتيح قياس درجة موافقة أفراد العينة على العبارات المطروحة بصورة كمية قابلة للتحليل الإحصائي.

- أساليب التحليل الإحصائي

بعد الانتهاء من جمع البيانات، يتم إدخالها إلى أحد البرامج الإحصائية المتخصصة مثل برنامج (SPSS) أو البرامج الإحصائية المماثلة بهدف معالجتها وتحليلها. وتشمل عملية التحليل استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها.

ففي الجانب الوصفي يتم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف خصائص العينة ومستوى استجاباتها على متغيرات الدراسة. أما في الجانب الاستدلالي فيتم استخدام معاملات الارتباط واختبارات الانحدار وتحليل التباين واختبار (T-Test) عند الحاجة، وذلك للكشف عن طبيعة العلاقات بين المتغيرات واختبار صحة الفرضيات وتحديد مستوى التأثير الذي تمارسه المتغيرات المستقلة في المتغير التابع.

- الصدق والثبات

لضمان جودة النتائج ودقتها، يتم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين والخبراء المتخصصين في الإدارة العامة والموارد البشرية والبحث العلمي، بهدف التأكد من ملاءمة الفقرات لأهداف الدراسة وسلامة صياغتها وقدرتها على قياس المتغيرات المستهدفة.

كما يتم قياس ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) ، والذي يعد من أكثر المؤشرات الإحصائية شيوعاً في الدراسات الكمية لقياس مدى اتساق فقرات الاستبانة. ويعد الحصول على معاملات ثبات مرتفعة مؤشراً على إمكانية الاعتماد على الأداة في جمع البيانات وتحقيق نتائج تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية.

1.9. الدراسة الميدانية:

تمثل الدراسة الميدانية الجانب التطبيقي من البحث الحالي، وتهدف إلى جمع البيانات الواقعية وتحليلها بصورة علمية للكشف عن دور رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة. وتعتمد الدراسة على المنهج الكمي من خلال استقصاء آراء أفراد العينة المستهدفة باستخدام أداة الاستبانة التي صُممت لقياس المتغيرات الرئيسة للدراسة، والمتمثلة في السياسات والتشريعات الداعمة لتمكين المرأة، وبرامج التدريب والتأهيل القيادي، والدعم المؤسسي والبيئة التنظيمية، ومدى انعكاس هذه المتغيرات على مستوى تمكين القيادات النسائية داخل المؤسسات الحكومية. وتشمل الدراسة الميدانية عينة من القيادات النسائية والموظفات والإداريات العاملات في عدد من الجهات الحكومية السعودية، باعتبارهن الأكثر ارتباطاً بموضوع الدراسة والأقدر على تقييم واقع التمكين الذي شهدته المرأة السعودية خلال مرحلة تنفيذ رؤية المملكة 2030. ويتم جمع البيانات من خلال استبانة تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي لقياس اتجاهات المبحوثات ودرجة موافقتهن على العبارات المرتبطة بمحاور الدراسة، ثم تُعالج البيانات باستخدام البرامج الإحصائية المتخصصة مثل برنامج SPSS ، حيث يتم تطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية، كالتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية ومعاملات الارتباط وتحليل الانحدار، بهدف اختبار فرضيات الدراسة وقياس طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. وتسعى الدراسة الميدانية إلى تقديم صورة دقيقة وشاملة عن واقع تمكين المرأة القيادية في القطاع الحكومي السعودي، والكشف عن مدى نجاح المبادرات والإصلاحات المرتبطة برؤية المملكة 2030 في تعزيز مشاركة المرأة في مواقع القيادة وصنع القرار، إضافة إلى تحديد أبرز العوامل التي أسهمت في هذا التمكين والتحديات التي قد ما تزال تؤثر في تطوره. ومن المتوقع أن تسهم النتائج الميدانية في توفير أدلة علمية تدعم صناع القرار والجهات الحكومية في تطوير السياسات والبرامج المستقبلية المتعلقة بالقيادة النسائية، بما يعزز من تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 ويضمن الاستفادة المثلى من الكفاءات النسائية الوطنية في دعم التنمية المستدامة ورفع كفاءة الأداء المؤسسي الحكومي.

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 وسلامة 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:

يشكل الإطار النظري من الركائز الأساسية في الدراسات العلمية، كونه يمثل الأساس المعرفي الذي تستند إليه الدراسة في تفسير الظاهرة محل البحث وفهم أبعادها المختلفة، كما يساهم في بناء تصور علمي متكامل يساعد على تحديد العلاقات بين المفاهيم والمتغيرات ذات الصلة بموضوع الدراسة. وانطلاقاً من ذلك، يركز هذا الفصل على تقديم معالجة نظرية شاملة للموضوع من خلال استعراض المفاهيم والأبعاد الفكرية والإدارية المرتبطة بمجال الدراسة، وتحليل الأدبيات العلمية والنظريات ذات العلاقة، بما يساهم في بناء قاعدة معرفية راسخة تدعم أهداف البحث وتساؤلاته وفرضياته. ويأتي هذا الفصل في إطار السعي إلى تقديم فهم أعمق للتحويلات التي شهدتها بيئة العمل الحكومية في المملكة العربية السعودية في ظل برامج التطوير والإصلاح المرتبطة برؤية المملكة 2030، وما نتج عنها من تغيرات مؤسسية وإدارية انعكست على واقع المشاركة القيادية للمرأة السعودية داخل المؤسسات الحكومية.

ويتناول هذا الفصل عرضاً تفصيلياً للأبعاد النظرية المرتبطة بموضوع الدراسة من خلال تحليل العناصر الرئيسة التي تشكل البناء المفاهيمي للنموذج البحثي، واستعراض أبرز الاتجاهات الفكرية والدراسات السابقة التي تناولت الموضوع من زوايا متعددة، بما يساعد على توضيح الأسس العلمية التي تستند إليها الدراسة الحالية. كما يركز الفصل على مناقشة طبيعة العلاقات التي تربط بين عناصر النموذج البحثي، وتفسيرها في ضوء الأدبيات والنظريات الإدارية الحديثة، الأمر الذي يساهم في بناء إطار تفسيري يساعد على فهم آليات التأثير والتفاعل بين هذه العناصر داخل البيئة التنظيمية للمؤسسات الحكومية. وتبرز أهمية هذا الفصل في كونه يوفر الخلفية العلمية اللازمة لتفسير النتائج الميدانية التي سيتم التوصل إليها لاحقاً، كما يساهم في تعزيز القدرة على فهم الظاهرة محل الدراسة بصورة أكثر شمولاً وعمقاً، ويهيئ الأساس المنهجي والعلمي اللازم لاختبار الفرضيات وتحليل النتائج والوصول إلى استنتاجات دقيقة يمكن الاستفادة منها في تطوير المعرفة العلمية والممارسات التطبيقية ذات الصلة بموضوع البحث.

2.2. المتغيرات المستقلة:

- السياسات والتشريعات الداعمة لتمكين المرأة

تعد السياسات والتشريعات الداعمة للمرأة أحد أهم المتغيرات المؤثرة في عملية التمكين القيادي النسائي، حيث تمثل الإطار القانوني والتنظيمي الذي ينظم مشاركة المرأة في الحياة الوظيفية ويكفل حقوقها المهنية ويوفر لها بيئة عمل عادلة ومحفزة. وقد شهدت المملكة العربية السعودية خلال السنوات الأخيرة سلسلة من الإصلاحات التشريعية والتنظيمية التي استهدفت تعزيز مشاركة المرأة في مختلف القطاعات، وإزالة العوائق التي قد تحد من فرص وصولها إلى المناصب القيادية.

وتتمثل أهمية هذا المتغير في كونه الأساس الذي تنطلق منه جميع جهود التمكين الأخرى، إذ إن وجود تشريعات داعمة يضمن تحقيق العدالة الوظيفية، ويعزز مبدأ تكافؤ الفرص، ويوفر الحماية القانونية اللازمة للمرأة العاملة. كما تساهم السياسات الحكومية في تشجيع المؤسسات على تبني ممارسات تنظيمية أكثر شمولاً وتوازناً فيما يتعلق بالاستقطاب والتعيين والترقية وتولي المناصب القيادية.

ومن المتوقع أن يكون لهذا المتغير تأثير مباشر وإيجابي في مستوى تمكين القيادات النسائية، حيث إن البيئة التشريعية الداعمة تساهم في تسهيل وصول المرأة إلى مراكز القيادة وتمنحها فرصاً أكبر للمشاركة في عمليات صنع القرار داخل المؤسسات الحكومية (Wulandari، 2025).

- برامج التدريب والتأهيل القيادي

يمثل التدريب والتأهيل القيادي أحد الركائز الأساسية في بناء القيادات النسائية القادرة على إدارة المؤسسات والمشاركة الفاعلة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للدولة. ويشمل هذا المتغير جميع البرامج التدريبية والتطويرية وورش العمل والمبادرات التعليمية التي تهدف إلى تنمية المهارات القيادية والإدارية لدى المرأة السعودية وإعدادها لتولي المناصب القيادية المختلفة.

وتبرز أهمية هذا المتغير من خلال دوره في تعزيز الكفاءة المهنية للمرأة وتزويدها بالمعارف والخبرات اللازمة لإدارة فرق العمل واتخاذ القرارات الاستراتيجية والتعامل مع التحديات التنظيمية المختلفة. كما تساهم برامج التدريب في رفع مستوى الثقة

بالنفس، وتنمية مهارات الاتصال والتفاوض والتخطيط الاستراتيجي وإدارة التغيير، وهي جميعها مهارات ضرورية للنجاح في المواقع القيادية.

وقد أولت رؤية المملكة 2030 اهتماماً كبيراً ببرامج بناء القدرات البشرية، حيث تم إطلاق العديد من المبادرات التي تستهدف تطوير الكفاءات الوطنية النسائية وإعدادها لشغل المناصب القيادية. ومن ثم فإن ارتفاع مستوى التدريب والتأهيل القيادي من المتوقع أن يؤدي إلى زيادة فرص المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية وتعزيز فاعلية أدائها داخل المؤسسات الحكومية (Aldekhyyel، 2024).

- الدعم المؤسسي والبيئة التنظيمية

يقصد بالدعم المؤسسي والبيئة التنظيمية مجموعة الممارسات والإجراءات والثقافات التنظيمية التي تتبناها المؤسسات الحكومية بهدف تعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية وتوفير بيئة عمل داعمة ومحفزة للنمو المهني. ويشمل ذلك توفير فرص الترقية العادلة، وتطبيق معايير موضوعية في التقييم الوظيفي، وتقديم الدعم الإداري للقيادات النسائية، وتعزيز ثقافة التنوع والشمول داخل المؤسسة.

وتكمن أهمية هذا المتغير في أن نجاح التشريعات والبرامج الحكومية يعتمد بدرجة كبيرة على كيفية تطبيقها داخل المؤسسات. فحتى في ظل وجود سياسات داعمة وبرامج تدريب متطورة، قد تواجه المرأة تحديات مرتبطة بالثقافة التنظيمية أو ضعف الدعم الإداري، مما يحد من قدرتها على الاستفادة من الفرص المتاحة. لذلك يعد الدعم المؤسسي عاملاً حاسماً في تحويل سياسات التمكين إلى ممارسات عملية ملموسة داخل بيئة العمل.

كما يسهم الدعم المؤسسي في خلق بيئة تشجع المرأة على المبادرة والإبداع والمشاركة في صنع القرار، وتعزز من فرص نجاحها واستمرارها في المناصب القيادية. ومن المتوقع أن يكون لهذا المتغير تأثير إيجابي كبير في مستوى تمكين القيادات النسائية السعودية داخل الهيئات والمؤسسات الحكومية (Hing، 2023).

2.3. المتغير التابع:

- تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية

يمثل تمكين القيادات النسائية المتغير الرئيس الذي تسعى الدراسة إلى تفسيره وتحليل العوامل المؤثرة فيه، ويقصد به مجموعة الإجراءات والفرص والموارد التي تتيح للمرأة السعودية الوصول إلى المناصب القيادية والمشاركة الفاعلة في صنع القرار داخل الهيئات والمؤسسات الحكومية. كما يشمل امتلاك الصلاحيات اللازمة لأداء المهام القيادية، والاستفادة من فرص التطوير المهني والترقي الوظيفي، والمشاركة في رسم السياسات والاستراتيجيات المؤسسية.

ويعد تمكين القيادات النسائية من المؤشرات المهمة التي تعكس مستوى التقدم الإداري والتنظيمي داخل المؤسسات الحكومية، حيث يرتبط بمدى قدرة المؤسسة على الاستفادة من الكفاءات الوطنية دون تمييز، وتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي. كما أن تمكين المرأة في المناصب القيادية يساهم في تحقيق التنوع الإداري وتوسيع قاعدة المشاركة في اتخاذ القرارات، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة المخرجات الحكومية وقدرة المؤسسات على الابتكار والاستجابة للتحديات التنموية المختلفة.

وفي إطار رؤية المملكة 2030، أصبح تمكين القيادات النسائية أحد المستهدفات الاستراتيجية المرتبطة بتنمية رأس المال البشري، حيث تسعى الدولة إلى زيادة مشاركة المرأة في مختلف المجالات القيادية، وتعزيز حضورها في المناصب التنفيذية والإشرافية وصنع القرار، بما يحقق الاستفادة المثلى من الإمكانيات الوطنية ويدعم مسيرة التنمية المستدامة (Iqbal، 2025).

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

يفترض نموذج الدراسة وجود علاقة تأثير مباشرة وإيجابية بين المتغيرات المستقلة الثلاثة والمتغير التابع. فكلما ارتفع مستوى فعالية السياسات والتشريعات الداعمة للمرأة، وتحسنت برامج التدريب والتأهيل القيادي، وتعزز الدعم المؤسسي والبيئة التنظيمية داخل المؤسسات الحكومية، زادت فرص تمكين المرأة السعودية من الوصول إلى المناصب القيادية والمشاركة الفاعلة في صنع القرار.

وتعمل هذه المتغيرات بصورة تكاملية وليست منفصلة؛ فالتشريعات توفر الإطار القانوني الداعم، وبرامج التدريب تؤهل المرأة وتطور قدراتها القيادية، بينما يضمن الدعم المؤسسي تطبيق هذه الجهود داخل بيئة العمل بصورة فعالة. وبالتالي فإن نجاح رؤية المملكة 2030 في تمكين القيادات النسائية يعتمد على التفاعل المشترك بين هذه المتغيرات، بما يؤدي في النهاية إلى تعزيز حضور المرأة في المواقع القيادية الحكومية وتحقيق مستهدفات التنمية الوطنية (Dwiri، 2021).

2.5. الخاتمة:

تناول هذا الفصل عرضاً نظرياً متكافئاً للموضوع محل الدراسة من خلال استعراض الأسس الفكرية والمفاهيمية المرتبطة بالنموذج البحثي، وتحليل الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات العلاقة، بما أتاح بناء إطار معرفي شامل يساعد على فهم طبيعة الظاهرة المدروسة وأبعادها المختلفة. كما ركز الفصل على توضيح المكونات الرئيسة للنموذج البحثي وتحليل طبيعة التفاعلات والعلاقات القائمة بينها في ضوء التفسيرات والنظريات الإدارية والتنموية الحديثة، الأمر الذي أسهم في تكوين رؤية علمية واضحة حول العوامل المؤثرة في الظاهرة محل الدراسة والآليات التي يمكن من خلالها تفسيرها وتحليلها.

وقد أبرزت المعالجة النظرية التي تضمنها الفصل أهمية دراسة العلاقات المتبادلة بين عناصر النموذج البحثي باعتبارها مدخلاً أساسياً لفهم الواقع المؤسسي والتغيرات التنظيمية التي شهدتها المؤسسات الحكومية خلال مرحلة التحول الوطني. كما أظهرت أهمية الاعتماد على الأطر النظرية والدراسات السابقة في بناء نموذج علمي قادر على تفسير الظاهرة بصورة منهجية ومنظمة، بما يعزز من دقة التحليل وموضوعية النتائج المتوقعة. وتتمثل القيمة العلمية لهذا الفصل في أنه وفر الأساس النظري الذي تستند إليه الدراسة في مراحلها اللاحقة، وساعد على تحديد المنطلقات الفكرية اللازمة لتفسير النتائج الميدانية وربطها بالسياق العلمي والعملي للبحث. وبذلك يشكل هذا الفصل حلقة محورية تربط بين الجانب النظري والجانب التطبيقي للدراسة، وتسهم في تعزيز موثوقية النتائج وإثراء المعرفة العلمية المتعلقة بموضوع البحث، بما يدعم تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها بصورة علمية دقيقة وشاملة.

ملحق الاستبانة

الإجابة					الأسئلة
					1- الاسئلة العامة
	60-50	50-40	40-30	30-20	العمر
			أنثى	ذكر	الجنس
	ماجستير	شهادة عليا	درجة البكالوريوس	شهادة الدراسة الثانوية	الدرجة العلمية
	دكتوراه				
					2- أسئلة الإستبيان
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أسهمت رؤية المملكة 2030 في تطوير السياسات الحكومية التي تدعم وصول المرأة السعودية إلى المناصب القيادية .
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	ساعدت التشريعات والأنظمة الحديثة على زيادة فرص مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار داخل المؤسسات الحكومية .
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توفر الجهات الحكومية بيئة تنظيمية تضمن تكافؤ الفرص بين القيادات النسائية والرجالية في التعيين والترقية .
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أسهمت الإصلاحات المرتبطة برؤية المملكة 2030 في الحد من المعوقات التي تواجه تقدم المرأة في المسار الوظيفي .
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توفر المؤسسات الحكومية برامج تدريبية تساعد على تطوير المهارات القيادية لدى الموظفات السعوديات .
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم برامج التأهيل والتطوير المهني المرتبطة برؤية المملكة 2030 في إعداد المرأة لتولي المناصب القيادية .

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تساعد البرامج التدريبية على تعزيز قدرات القيادات النسائية في اتخاذ القرارات وإدارة الأعمال الحكومية .
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تساهم مبادرات تطوير القيادات في رفع مستوى الكفاءة المهنية والثقة لدى القيادات النسائية السعودية .
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توفر المؤسسات الحكومية بيئة عمل داعمة تساعد المرأة على الوصول إلى المناصب القيادية .
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تقدم القيادات الإدارية في الجهات الحكومية الدعم اللازم لتعزيز مشاركة المرأة في مواقع القيادة .
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تشجع الثقافة التنظيمية في المؤسسات الحكومية على مشاركة المرأة في صنع القرارات الإدارية .
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم الممارسات الإدارية الحديثة في تعزيز استمرارية مشاركة القيادات النسائية في العمل الحكومي .
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	زادت مشاركة المرأة السعودية في المناصب القيادية الحكومية نتيجة لمبادرات رؤية المملكة 2030 .
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تمتلك القيادات النسائية السعودية الصلاحيات اللازمة للمشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسات الحكومية .
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أدى تمكين المرأة في المناصب القيادية إلى تحسين مستوى الأداء والكفاءة في الهيئات والمؤسسات الحكومية .
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم القيادات النسائية السعودية في تطوير العمل الإداري وتحسين جودة الخدمات الحكومية .
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	عززت رؤية المملكة 2030 مكانة المرأة السعودية كشريك أساسي في تحقيق أهداف التنمية الوطنية .

أدوات البحث:

م	أداة البحث	الهدف من استخدامها	عدد الفقرات	طريقة القياس
1	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس مستوى تطبيق السياسات والتشريعات الداعمة لتمكين المرأة في الهيئات والمؤسسات الحكومية السعودية	5	ليكرت الخماسي
2	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس فاعلية برامج التدريب والتأهيل القيادي المقدمة للقيادات النسائية السعودية	5	ليكرت الخماسي
3	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس مستوى الدعم المؤسسي والبيئة التنظيمية الداعمة لتمكين المرأة في المؤسسات الحكومية	5	ليكرت الخماسي
4	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس مستوى تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة	5	ليكرت الخماسي
5	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس أثر رؤية المملكة 2030 في تعزيز تمكين القيادات النسائية السعودية داخل المؤسسات الحكومية	5	ليكرت الخماسي

المراجع:

- المراجع العربية

- عائشة علي محمد البكري. (2024). دور مؤسسات التعليم العالي في تمكين القيادات النسائية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030م دراسة حالة جامعة المجمعة. 16(3). تم الاسترداد من <https://uqu.edu.sa/jep/148436>
- عبير عقيل محمد السرور. (2021). تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030. تم الاسترداد من <https://www.jalhss.com/index.php/jalhss/article/view/596>

- المراجع الأجنبية

- Ahmed M. Asfahani. (2025). The impact of Saudi Vision 2030 on female leadership: mediating effects of professional development and moderating influences of cultural dynamics . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/396400540_The_impact_of_Saudi_Vision_2030_on_female_leadership_mediating_effects_of_professional_development_and_moderating_influences_of_cultural_dynamics
- Basel Dwiri. (2021). The Impact of Gender on Leadership Styles and Leadership Effectiveness . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/348917478_The_Impact_of_Gender_on_Leadership_Styles_and_Leadership_Effectiveness
- Ericka Paola Romero-Goicochea. (2026). Empowering women in business: a systematic review of key factors and leadership pathways . تم الاسترداد من <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590291126002573>
- Fatmah Alotaibi. (2020). Saudi Women and Leadership: Empowering Women as Leaders in Higher Education Institutions . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/367688691_Saudi_Women_and_Leadership_Empowering_Women_as_Leaders_in_Higher_Education_Institutions
- Leanne S. Son Hing. (2023). Gender inequities in the workplace: A holistic review of organizational processes and practices . تم الاسترداد من <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482223000190>

- Maha Matar Abdul Rahman Al-Marshadi .(2026) .The Reality of Administrative Empowerment Among Female Leadership at King Saud University in Light of Vision 2030 تم الاسترداد من https://mfes.journals.ekb.eg/article_491481.html?lang=en
- Maha Matar Abdulrahman Al-Qaws Al Murshidi) .(2026) .The reality of administrative empowerment among female leadership at King Saud University in light of Vision 2030 تم الاسترداد من https://mfes.journals.ekb.eg/article_489811.html?lang=en
- Panagiota Tragantzopoulou .(2025) .Leadership, Gender, and Organizational Change: Voices of Women Leaders in Greece تم الاسترداد من <https://www.mdpi.com/2076-3387/15/11/445>
- Raniah N Aldekhyyel .(2024) .Saudi Women's Views on Healthcare Leadership in the Era of Saudi 2030 Health Transformation تم الاسترداد من <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10799576/>
- Raushan Aman .(2022) .From Women Empowerment to Practicing Gender Diversity: Empirical Evidence From Non-Western Contexts Available تم الاسترداد من <https://www.emerald.com/books/edited-volume/13595/chapter/84296504/From-Women-Empowerment-to-Practicing-Gender>
- Safeyah Tawil .(2026) .Empowering Female Leadership in the Digital Age: Opportunities and Challenges of Technological Transformation تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/399588647_Empowering_Female_Leadership_in_the_Digital_Age_Opportunities_and_Challenges_of_Technological_Transformation
- Tahir Iqbal .(2025) .Empowering women leaders in the Saudi education sector: the transformative role of national vision تم الاسترداد من <https://iau.sa.elsevierpure.com/en/publications/empowering-women-leaders-in-the-saudi-education-sector-the-transf/>
- Wahyuni Retno Wulandari .(2025) .The Influence of Women's Leadership Policy on Challenges and Opportunities in the Digital Age تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/390105885_The_Influence_of_Women's_Leadership_Policy_on_Challenges_and_Opportunities_in_the_Digital_Age