

دورتوظيف المرأة السعودية في تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص وفق رؤية 2030

اسم الطالب

نجد محمد الشمري

الرقم الجامعي

232002651

مشروع تخرج - 2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

2026م

جدول المحتويات

4	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
5	1.1. المقدمة.....
6	1.2. مشكلة الدراسة.....
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:.....
7	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:.....
7	1.3. أهمية الدراسة.....
7	1.3.1. على المستوى النظري:.....
8	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
8	1.4. أسئلة الدراسة:.....
9	1.5. أهداف الدراسة:.....
9	1.6. فرضيات الدراسة:.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
10	1.8. منهجية الدراسة.....
12	1.9. الدراسة الميدانية.....
14	1.10. مخطط المشروع المقترح.....
16	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
17	2.1. المقدمة:.....
18	2.2. المتغيرات المستقلة:.....
19	2.3. المتغير التابع:.....
19	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:.....
20	2.5. الخاتمة:.....

22.....	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
23.....	3.1. المقدمة:
25.....	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:
25.....	3.3. تصميم البحث:
26.....	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:
27.....	3.5. طريقة جمع البيانات:
28.....	3.6. أنواع البيانات:
29.....	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي:
31.....	3.8. الخاتمة:
33.....	ملحق الاستبانة.....
35.....	أدوات البحث:
36.....	المراجع:

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

شهدت المملكة العربية السعودية خلال العقد الأخير تحولات اجتماعية واقتصادية بارزة، شكلت منعطفًا نوعيًا في سياسات التنمية الوطنية، خصوصًا في ما يتعلق بتمكين المرأة وإشراكها في سوق العمل. وقد جاء إطلاق رؤية المملكة 2030 كخارطة طريق استراتيجية تهدف إلى تنوع مصادر الدخل الوطني، وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي، ورفع معدلات الإنتاجية في مختلف القطاعات الاقتصادية. ومن أبرز محاور هذه الرؤية تمكين المرأة السعودية في سوق العمل، وتوفير الفرص المناسبة لها في مختلف المجالات المهنية، سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، بما يساهم في الاستغلال الأمثل للطاقات البشرية الوطنية (إبراهيم، 2020).

يعتبر توظيف المرأة السعودية عنصرًا محوريًا في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، حيث تشير الدراسات الإدارية الحديثة إلى أن وجود فرق عمل متنوعة من حيث الجنس والخبرة يرفع من مستوى الابتكار، ويعزز جودة اتخاذ القرارات، ويزيد من القدرة على مواجهة تحديات بيئة العمل المتغيرة. كما أن دمج المرأة في مواقع قيادية أو تنفيذية يمكن أن يساهم في رفع مستوى الالتزام المؤسسي والشفافية، ويحقق نوعًا من التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية للمنظمات، بما ينعكس إيجابًا على الأداء العام للقطاعين الحكومي والخاص (شريف، 2025).

تشهد المملكة توجهًا نحو خلق بيئة عمل داعمة للمرأة، من خلال سياسات تشريعية وتنظيمية تهدف إلى إزالة المعوقات التقليدية التي كانت تحد من مشاركتها الفاعلة. وتشمل هذه السياسات تيسير فرص التعليم والتدريب المهني، وضمان المساواة في الأجور، وتطوير آليات التوظيف والترقية داخل المؤسسات. ولقد أثبتت التجارب الدولية أن تمكين المرأة ليس فقط واجبًا اجتماعيًا، بل هو استراتيجية اقتصادية فعالة، إذ يمكن أن يساهم بشكل ملموس في تحسين الكفاءة التشغيلية وتحقيق معدلات نمو أعلى في الناتج المحلي (البقعاوي، 2019).

إن هذا البحث يسعى إلى دراسة أثر توظيف المرأة السعودية في تعزيز الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص، من خلال تحليل السياسات المتبعة، واستعراض الممارسات المثلى، وقياس تأثير مشاركة المرأة على مؤشرات الأداء المؤسسي. كما يهدف البحث إلى تقديم توصيات علمية تستند إلى الأدلة الميدانية، بما يساهم في تحقيق أهداف رؤية 2030 في مجال التمكين

الوظيفي للمرأة، ويضمن تحسين جودة العمل، وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات السعودية محلياً ودولياً (عسيري، 2022).

1.2. مشكلة الدراسة

رغم الجهود الكبيرة التي بذلتها المملكة العربية السعودية في تمكين المرأة ورفع مشاركتها في سوق العمل، لا تزال هناك تساؤلات قائمة حول مدى تأثير هذا التمكين على الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص. فقد أصبح توظيف المرأة ليس مجرد مطلب اجتماعي، بل أداة استراتيجية لتحسين الإنتاجية والكفاءة المؤسسية، إلا أن العلاقة بين توظيف المرأة والأداء الوظيفي لم تحظ بالدراسة الكافية ضمن السياق السعودي الذي يشهد تحولات اقتصادية واجتماعية عميقة في إطار رؤية 2030. المشكلة الأساسية التي تحاول هذه الدراسة تسليط الضوء عليها تتعلق بتحديد مدى مساهمة توظيف المرأة في تعزيز الأداء الوظيفي، وفهم العوامل التي تعيق أو تدعم هذا التأثير، حيث تختلف التجارب والمؤسسات في السياسات الداخلية والبيئة التنظيمية ومستوى الدعم المقدم للمرأة، وهو ما يخلق تحديات في قياس أثر توظيف المرأة على الأداء العام للمؤسسة (Iqbal و Ahmad، 2026).

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

على المستوى النظري، هناك نقص واضح في الدراسات التي تربط بين تمكين المرأة وتحسين الأداء المؤسسي ضمن السياق السعودي، حيث إن معظم الأدبيات المتاحة تعالج تجارب دولية أو إقليمية ولا تأخذ بعين الاعتبار الخصائص الاجتماعية والثقافية التي تميز المجتمع السعودي. كما أن معظم الدراسات السابقة ركزت على تمكين المرأة بوصفه قضية اجتماعية أو حقوقية دون تقديم تحليل علمي دقيق لكيفية انعكاس هذا التمكين على جودة الأداء والإنتاجية والمؤشرات التنظيمية. إضافة إلى ذلك، قلما تناولت الدراسات العلاقة بين توظيف المرأة في القطاعين الحكومي والخاص بصورة مقارنة، مما يحد من فهم أثر التمكين في بيئات مؤسسية مختلفة، كما أن هناك ندرة في النماذج النظرية التي تحدد مقاييس دقيقة لقياس العلاقة بين توظيف المرأة ومؤشرات الأداء الوظيفي، وهو ما يحد من إمكانية استنتاج نتائج علمية دقيقة وقابلة للتطبيق (Jawhar، 2022).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

أما على المستوى التطبيقي، فتبرز فجوات مهمة تمس الواقع الميداني بشكل مباشر، حيث تعاني المؤسسات من قصور البيانات والإحصاءات المتعلقة بمشاركة المرأة في المناصب الإدارية والفنية، وما يرتبط بها من مؤشرات أداء، مما يحد من القدرة على التحليل الكمي. كما أن هناك تفاوتًا كبيرًا في سياسات التمكين بين المؤسسات، سواء في مجالات التدريب أو الترقّيات أو المساواة في الفرص، مما يخلق فروقات واضحة في الأداء الوظيفي يصعب توثيقها ومقارنتها. علاوة على ذلك، تفتقر الدراسات التطبيقية إلى المقارنات المنهجية بين القطاع الحكومي والخاص فيما يتعلق بأثر توظيف المرأة على الأداء الوظيفي، وهو ما يترك فجوة معرفية تؤثر على إمكانية صياغة توصيات عملية دقيقة. كما أن التأثيرات غير المباشرة للعوامل الاجتماعية والثقافية، مثل التوازن بين العمل والأسرة أو القيم المجتمعية المرتبطة بدور المرأة، غالبًا ما يتم تجاهلها، رغم تأثيرها الكبير على الأداء الوظيفي والالتزام المؤسسي (Ali، 2024).

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها على المستوى النظري من خلال المساهمة في إثراء المعرفة الأكاديمية حول العلاقة بين توظيف المرأة السعودية وتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية والخاصة. فقد ركزت أغلب الدراسات السابقة على البُعد الاجتماعي أو الحقوقي لتمكين المرأة، بينما كانت العلاقة بين تمكين المرأة والارتقاء بمستوى الأداء المؤسسي أقل وضوحًا، خصوصًا في سياق التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة وفق رؤية 2030. توفر هذه الدراسة إطارًا نظريًا متكاملًا يربط بين عناصر تمكين المرأة ومؤشرات الأداء الوظيفي، مثل الكفاءة التشغيلية، الابتكار، جودة اتخاذ القرار، ومستوى الالتزام المؤسسي. كما أنها تسلط الضوء على الأبعاد الثقافية والاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر على مشاركة المرأة في سوق العمل، ما يعزز فهم العلاقة بين التمكين وتحسين الأداء في بيئات العمل المختلفة. ومن خلال هذا الإسهام النظري، تسعى الدراسة إلى تقديم نموذج علمي يمكن الاستناد إليه في الدراسات المستقبلية، وبتيح فهمًا أعمق لكيفية استثمار القدرات النسائية في تعزيز الأداء المؤسسي في المملكة (Mohammed، 2020).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

على المستوى التطبيقي، تبرز أهمية الدراسة في تقديم توصيات عملية تساعد المؤسسات الحكومية والخاصة على تحسين الأداء الوظيفي من خلال سياسات واضحة وفعالة لتمكين المرأة. فالتحديات المرتبطة بدمج المرأة في بيئة العمل، مثل تفاوت السياسات المؤسسية، محدودية فرص الترقية، أو صعوبات التوازن بين الحياة العملية والأسرية، تتطلب تحليلاً دقيقاً قائماً على الأدلة الميدانية، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى تقديمه. كما أن الدراسة توفر مؤشرات تقييم وقياس لمدى تأثير توظيف المرأة على الأداء الوظيفي، ما يمكن صناع القرار من وضع استراتيجيات عملية لزيادة إنتاجية المؤسسات وتعزيز التنافسية. بالإضافة إلى ذلك، فإن نتائج الدراسة تساهم في رفع مستوى المساواة بين الجنسين داخل المؤسسات، وتحسين بيئة العمل، بما يتماشى مع أهداف رؤية 2030 في تعزيز مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتحقيق الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية الوطنية. ومن هنا، فإن الدراسة ليست مجرد إسهام أكاديمي، بل أداة عملية لدعم تطوير الأداء المؤسسي والاستفادة من الإمكانات النسائية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للمملكة (Asfahani، 2024).

1.4. أسئلة الدراسة:

التساؤل الرئيسي للدراسة

- ما مدى تأثير توظيف المرأة السعودية في تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص؟

الأسئلة الفرعية للدراسة

1. ما العلاقة بين توظيف المرأة السعودية في القطاع الحكومي ومؤشرات الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية؟
2. ما العلاقة بين توظيف المرأة السعودية في القطاع الخاص ومؤشرات الأداء الوظيفي في المؤسسات الخاصة؟
3. ما أبرز العوامل التنظيمية والثقافية والاجتماعية التي تؤثر على مساهمة المرأة في تحسين الأداء الوظيفي؟
4. كيف يختلف تأثير توظيف المرأة على الأداء الوظيفي بين المؤسسات الحكومية والمؤسسات الخاصة؟
5. ما السياسات والتدابير التي يمكن للمؤسسات تبنيها لتعزيز أثر توظيف المرأة على الأداء الوظيفي؟

1.5. أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة

- تقييم دور توظيف المرأة السعودية في تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص، وتحديد العوامل المؤثرة والسياسات الداعمة في هذا السياق وفق رؤية 2030.

الأهداف الفرعية للدراسة

1. دراسة العلاقة بين توظيف المرأة السعودية ومؤشرات الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية.
2. دراسة العلاقة بين توظيف المرأة السعودية ومؤشرات الأداء الوظيفي في المؤسسات الخاصة.
3. تحليل العوامل التنظيمية والاجتماعية والثقافية التي تؤثر على مساهمة المرأة في تحسين الأداء الوظيفي.
4. مقارنة أثر توظيف المرأة على الأداء الوظيفي بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص.
5. تقديم توصيات عملية للمؤسسات لتعزيز أثر توظيف المرأة على الأداء المؤسسي وفق سياسات رؤية 2030.

1.6. فرضيات الدراسة:

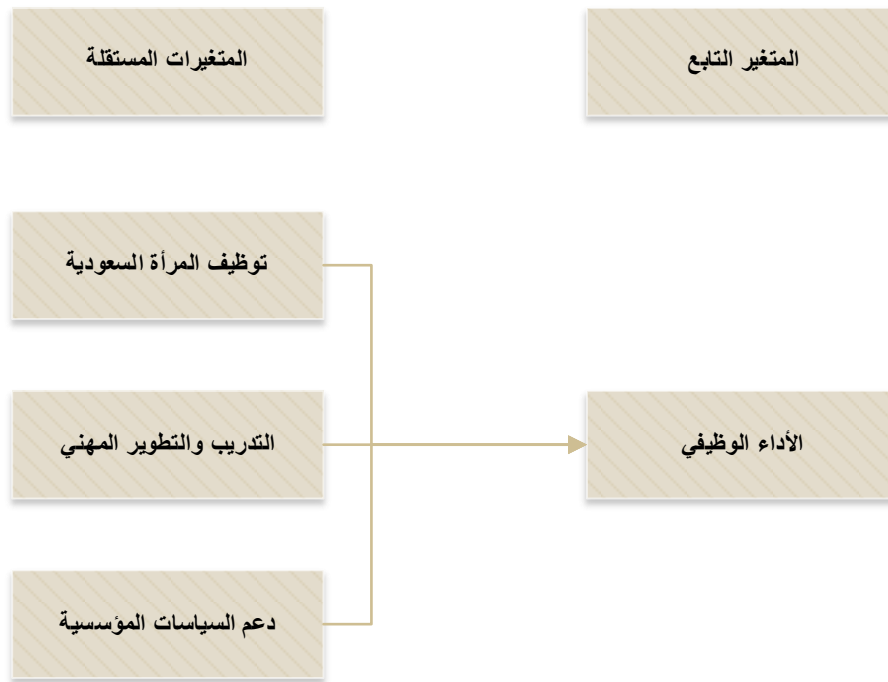
الفرضية الرئيسية للدراسة

- توظيف المرأة السعودية يسهم بشكل إيجابي وملحوظ في تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

الفرضيات الفرعية للدراسة

1. وجود علاقة إيجابية بين توظيف المرأة السعودية في القطاع الحكومي ومؤشرات الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية.
2. وجود علاقة إيجابية بين توظيف المرأة السعودية في القطاع الخاص ومؤشرات الأداء الوظيفي في المؤسسات الخاصة.
3. العوامل التنظيمية والاجتماعية والثقافية تؤثر بشكل كبير على مدى مساهمة المرأة في تحسين الأداء الوظيفي.
4. هناك اختلاف في تأثير توظيف المرأة على الأداء الوظيفي بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص.
5. تطبيق سياسات مؤسسية داعمة لتمكين المرأة يعزز من أثر توظيفها على الأداء الوظيفي.

1.7. نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث

1.8. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي باعتباره الأنسب لتحليل العلاقة بين توظيف المرأة السعودية وتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية والخاصة وفق رؤية 2030. يُتيح المنهج الكمي القدرة على جمع البيانات بشكل منظم ودقيق، وتحليلها إحصائيًا للكشف عن مدى تأثير المتغيرات المستقلة على الأداء الوظيفي كمؤشر تابع. ويتميز هذا المنهج بموضوعيته وقدرته على توفير أدلة قابلة للقياس، ما يعزز مصداقية النتائج، وينتج تعميمها على مجتمع الدراسة. كما أن المنهج الكمي يمكن الباحث من اختبار الفرضيات العلمية المتعلقة بآثر توظيف المرأة، والتدريب والتطوير المهني، والسياسات المؤسسية على الأداء الوظيفي، باستخدام أدوات قياس موثوقة ومعايير إحصائية دقيقة، وهو ما يجعل النتائج قابلة للاعتماد والاستفادة العملية.

- مجتمع الدراسة وعينتها

يشمل مجتمع الدراسة جميع المؤسسات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية التي تمثل بيئات العمل الرئيسية لتوظيف المرأة، ويشمل العاملين من الذكور والإناث في مختلف المستويات الوظيفية. وقد تم اختيار هذه المؤسسات بعناية لضمان تمثيل القطاعين الحكومي والخاص على حد سواء، بما يتيح مقارنة دقيقة بين تأثير توظيف المرأة في بيئتين مختلفتين من حيث التنظيم والسياسات المؤسسية. بالنسبة لعينة الدراسة، فقد تم تحديدها باستخدام العينة العشوائية الطبقية، لضمان شمول جميع الفئات الوظيفية والمستويات الإدارية، ولتحقيق التوازن بين الجنسين، بما يرفع من دقة النتائج وقابليتها للتعميم على مجتمع الدراسة بالكامل.

- أدوات جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات، لما لها من فعالية في الدراسات الكمية. تم تصميم الاستبيان بحيث يغطي جميع أبعاد المتغيرات المستقلة (توظيف المرأة السعودية، التدريب والتطوير المهني، دعم السياسات المؤسسية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي). كما تم التأكد من وضوح الأسئلة ودقتها، واستخدام مقياس ليكرت المكون من خمسة درجات لتقييم آراء المشاركين، حيث يتيح هذا المقياس قياس الاتجاهات بدقة، وتصنيف مستويات الأداء والانطباعات حول العوامل المؤثرة. كما تم اختبار موثوقية الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ لضمان اتساق الأسئلة ودرجة الاعتماد على الاستبيان في القياس الكمي.

- طرق التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستنتاجية. تركز التحليلات الوصفية على تقديم ملخصات عددية مثل المتوسطات، والانحراف المعياري، والنسب المئوية لتوضيح خصائص عينة الدراسة. أما التحليلات الاستنتاجية، فقد تم استخدامها لاختبار الفرضيات من خلال الارتباط الخطي والتحليل المتعدد للانحدار، لتحديد أثر المتغيرات المستقلة على الأداء الوظيفي، والتأكد من وجود علاقات دالة إحصائية. كما تم استخدام برامج التحليل الإحصائي المتخصصة لضمان دقة النتائج، وإجراء الاختبارات المناسبة للتحقق من صحة الفرضيات، بما يمكن الباحث من استنتاج نتائج موثوقة وقابلة للتطبيق على بيئات العمل المختلفة في المملكة.

- مبررات اختيار المنهج الكمي

اختيار المنهج الكمي لهذه الدراسة جاء استناداً إلى عدة اعتبارات، أهمها القدرة على تقديم نتائج دقيقة قابلة للقياس والتحليل، وتمكين الباحث من اختبار الفرضيات بشكل موضوعي، والوصول إلى استنتاجات علمية مبنية على بيانات كمية ملموسة. كما يتيح هذا المنهج مقارنة دقيقة بين القطاعين الحكومي والخاص، وفهم التأثير النسبي لكل من المتغيرات المستقلة على الأداء الوظيفي، مما يدعم اتخاذ القرارات العملية والتوصيات التي يمكن تطبيقها في المؤسسات بما يتماشى مع أهداف رؤية 2030 في تمكين المرأة وتعزيز الأداء المؤسسي.

1.9. الدراسة الميدانية

تعد الدراسة الميدانية جزءاً أساسياً من البحث الحالي، حيث تهدف إلى جمع البيانات الحقيقية والموضوعية حول أثر توظيف المرأة السعودية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية والخاصة، بما يتماشى مع أهداف رؤية 2030 في تمكين المرأة وتعزيز كفاءة المؤسسات. وتعتمد الدراسة الميدانية على منهجية كمية دقيقة، تتيح قياس المتغيرات المستقلة، مثل توظيف المرأة، التدريب والتطوير المهني، ودعم السياسات المؤسسية، ومدى تأثيرها على المتغير التابع المتمثل في الأداء الوظيفي. تكمن أهمية هذه الدراسة في قدرتها على تقديم صورة واقعية ومباشرة لمدى استفادة المؤسسات السعودية من مشاركة المرأة في سوق العمل، بالإضافة إلى التعرف على العوامل التي تعيق أو تدعم تحسين الأداء المؤسسي.

تم تصميم الدراسة الميدانية بحيث تشمل جميع المستويات الوظيفية في المؤسسات، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، لضمان شمولية النتائج وتمثيل واقع بيئة العمل بصورة دقيقة. وقد تم استخدام العينة العشوائية الطبقية لضمان توازن التوزيع بين الجنسين، والمستويات الوظيفية المختلفة، فضلاً عن ضمان تنوع الخبرات العملية للموظفين المشاركين. وتشمل أدوات جمع البيانات الاستبيانات المهيكلية والمصممة بعناية لتغطية كافة أبعاد المتغيرات، بحيث يستطيع المشاركون تقييم مدى تأثير توظيف المرأة في مجالات محددة مثل الإنتاجية، جودة العمل، الالتزام بالمواعيد، والابتكار المؤسسي. كما تم التأكد من وضوح الأسئلة وصياغتها بطريقة علمية دقيقة، واستخدام مقياس ليكرت لتسهيل التحليل الإحصائي لاحقاً.

تلعب الدراسة الميدانية دورًا محوريًا في تعزيز موثوقية البحث وواقعيته، حيث تتيح مقارنة نتائج المؤسسات الحكومية والخاصة، واستخلاص الفروقات والاتجاهات الرئيسية فيما يتعلق بتأثير توظيف المرأة على الأداء الوظيفي. كما تساعد النتائج الميدانية في تحديد السياسات والإجراءات التي يمكن أن تعزز من مشاركة المرأة بفعالية، مثل برامج التدريب والتطوير المهني، وتطبيق سياسات مرنة لدعم بيئة العمل. وفي النهاية، توفر الدراسة الميدانية قاعدة علمية قوية تساعد الباحثين وصناع القرار على اتخاذ خطوات عملية لتعزيز الأداء المؤسسي والاستفادة من الطاقات النسائية، بما يتماشى مع التوجهات الاستراتيجية للمملكة في إطار رؤية 2030، ويسهم في تحقيق التنمية المستدامة والعدالة المجتمعية في سوق العمل.

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 الفصل الثاني من هذه الدراسة محورًا نظريًا رئيسيًا، حيث يركز على بناء الأساس العلمي لفهم العلاقة بين عناصر البحث المختلفة. ويتناول هذا الفصل الإطار المفاهيمي الذي يربط بين العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي في المؤسسات، كما يسعى إلى توضيح كيفية تفاعل هذه العوامل مع بعضها البعض ضمن سياق العمل في القطاعين الحكومي والخاص، وذلك بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030 وأهدافها الاستراتيجية في تمكين المرأة وتعزيز كفاءة المؤسسات. ويهدف الفصل إلى تقديم تحليل دقيق ومتكامل للعلاقات الأساسية، وإظهار كيفية تأثيرها على جودة الأداء المؤسسي، دون الخوض في تفاصيل المتغيرات نفسها في هذه المرحلة، بل تقديم فهم شامل للدور الذي تلعبه هذه العوامل في تحقيق النتائج المرجوة.

تكمن أهمية هذا الفصل في كونه يوفر الإطار النظري والمنهجي الذي يمكن الاعتماد عليه لفهم النتائج الميدانية لاحقًا، ويتيح للباحثين وصناع القرار التمييز بين العوامل المؤثرة والآليات التي تربطها بالأداء الوظيفي. كما يساهم الفصل في توضيح كيفية التفاعل بين هذه العوامل، وكيف يمكن أن تدعم المؤسسات استراتيجياتها لتعزيز الفاعلية والكفاءة، مع تقديم قاعدة علمية تفسر النتائج العملية للبحث. ومن خلال هذا التحليل، يصبح بالإمكان تطوير فهم أعمق للآليات التي تحقق تحسين الأداء الوظيفي، وتحديد السياسات والتدخلات التي يمكن أن تعزز من قدرة المؤسسات على الاستفادة القصوى من الموارد البشرية، بما يتوافق مع الأهداف الوطنية لرؤية 2030.

يشكل الفصل الثاني خطوة أساسية لتمهيد الطريق نحو استعراض تفاصيل الدراسة الميدانية، حيث يقدم الإطار النظري الذي يساعد على تفسير البيانات وتحليلها بشكل موضوعي، وبالتالي يضمن أن تكون النتائج الميدانية أكثر وضوحًا ودقة، ويعزز من القدرة على تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق في مختلف المؤسسات الحكومية والخاصة.

2.2. المتغيرات المستقلة:

- المتغير المستقل الأول: توظيف المرأة السعودية

يشكل توظيف المرأة السعودية المتغير المستقل الأساسي في هذه الدراسة، حيث يمثل إدماج المرأة في سوق العمل بشكل فعال سواء في المناصب الإدارية أو الفنية، وتأهيلها للمشاركة في تحقيق أهداف المؤسسة. يشمل هذا المتغير معدلات توظيف النساء، توزيعهن على المستويات الوظيفية المختلفة، وتنوع المهام الموكلة إليهن. ويأتي توظيف المرأة كعنصر رئيسي في تحقيق رؤية 2030، التي ركزت على تعزيز مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ورفع مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي. دراسة هذا المتغير تساعد على تحديد مدى قدرة المؤسسات على الاستفادة من الكفاءات النسائية، وتحليل كيف يمكن أن يساهم إدماج المرأة في تحسين جودة الأداء الوظيفي ورفع مستوى الابتكار والإبداع داخل بيئة العمل (Nadia، 2023).

- المتغير المستقل الثاني: التدريب والتطوير المهني

يعتبر التدريب والتطوير المهني من أهم العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي، ويشكل المتغير المستقل الثاني في الدراسة. يشتمل هذا المتغير على البرامج التدريبية المتاحة للمرأة في المؤسسات الحكومية والخاصة، وورش العمل، والدورات التأهيلية التي تهدف إلى تطوير مهاراتها الإدارية والفنية. ويعكس هذا المتغير مدى استعداد المؤسسة لاستثمار القدرات البشرية، وتعزيز جاهزية الموظفين لمواجهة التحديات المهنية. التدريب والتطوير المهني لا يرفع من مستوى الكفاءة فحسب، بل يساهم أيضًا في زيادة مستوى الالتزام والتحفيز الوظيفي، ويخلق بيئة عمل أكثر ديناميكية، ويعزز قدرة المرأة على المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات وتحقيق أهداف المؤسسة (Salama، 2022).

- المتغير المستقل الثالث: دعم السياسات المؤسسية

يشير دعم السياسات المؤسسية إلى الإجراءات التنظيمية والإدارية التي تضعها المؤسسات لتسهيل دمج المرأة في بيئة العمل، ويعتبر المتغير المستقل الثالث في الدراسة. ويشمل ذلك سياسات المساواة في الفرص، المرونة في ساعات العمل، نظم الترقية والتقدير، وتوفير بيئة عمل داعمة للموظفات. دور هذه السياسات محوري في تحديد مدى تأثير توظيف المرأة على الأداء الوظيفي، إذ أن وجود سياسات واضحة ومستدامة يساهم في تحفيز الموظفات على تقديم أفضل أداء، ويقلل من المعوقات

الثقافية والاجتماعية التي قد تواجههن. وبالتالي، فإن تحليل دعم السياسات المؤسسية يمكن الدراسة من تقييم العلاقة بين البيئة التنظيمية ومستوى فعالية مشاركة المرأة في تحسين الأداء المؤسسي (Hosen، 2023).

2.3. المتغير التابع:

- الأداء الوظيفي

يعد الأداء الوظيفي هو المتغير التابع في الدراسة، وهو يعكس المستوى العام لكفاءة وإنتاجية العاملين في المؤسسات، وقدرتهم على تحقيق أهدافها بفعالية. ويتضمن الأداء الوظيفي عدة أبعاد، مثل جودة العمل، الالتزام بالمواعيد، الابتكار في إنجاز المهام، القدرة على اتخاذ القرارات، والتعاون ضمن فرق العمل. دراسة الأداء الوظيفي كمحور أساسي ضرورية لفهم مدى تأثير مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل على نجاح المؤسسات، حيث أن تحسين الأداء الوظيفي لا يقتصر على زيادة الإنتاجية فقط، بل يمتد ليشمل تعزيز بيئة العمل، رفع مستوى الالتزام المؤسسي، وتحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة. من هنا، فإن قياس الأداء الوظيفي يشكل المؤشر الرئيس الذي يمكن من خلاله تقييم أثر المتغيرات المستقلة في هذا البحث (Pich، 2021).

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

تشير الفرضية الأساسية لنموذج الدراسة إلى أن توظيف المرأة السعودية، مدعومًا بالتدريب والتطوير المهني وسياسات المؤسسات الداعمة، يسهم بشكل إيجابي في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات الحكومية والخاصة. العلاقة بين المتغيرات تتمثل في أن توظيف المرأة يمثل المحرك الأساسي لتحسين الأداء، بينما يلعب التدريب والتطوير دورًا تكميليًا في تعزيز مهاراتها وكفاءتها، فيما تعمل السياسات المؤسسية على إزالة العقبات وتمكين المرأة من تقديم أفضل أداء ممكن. وبذلك، تتفاعل هذه المتغيرات الثلاثة لتخلق بيئة عمل تدعم الابتكار، والإنتاجية، والتفوق المؤسسي، ما يؤدي في النهاية إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي بما يتماشى مع أهداف رؤية 2030 في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

2.5. الخاتمة:

يختتم الفصل الثاني من هذه الدراسة بعرض الإطار النظري والتحليلي الذي يمكّن الباحث من فهم طبيعة العلاقات الأساسية بين العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات، مع التركيز على السياق الخاص بالمملكة العربية السعودية وقطاعها الحكومي والخاص. لقد ركز الفصل على تقديم شرح مفصل للعوامل والعلاقات بينها بطريقة علمية تمكن من تفسير كيف يمكن لهذه العوامل أن تؤثر على الأداء المؤسسي، دون الخوض في التفاصيل العملية أو ذكر المتغيرات بشكل مباشر في هذه المرحلة. ويُعد هذا النهج مهمًا لأنه يضع الأسس النظرية التي تدعم فهم آليات العمل المؤسسي، ويوضح كيف يمكن للمعطيات المختلفة أن تتفاعل لتسهم في تحسين الأداء بشكل فعال، بما يتماشى مع أهداف رؤية 2030 في تمكين المرأة وتعزيز الكفاءة المؤسسية.

كما يبرز الفصل الثاني أهميته من خلال تمكين الباحث من بناء تصور شامل للعلاقة بين هذه العوامل، وما يمكن أن ينتج عنها من آثار على الأداء الوظيفي، سواء على مستوى الإنتاجية أو جودة العمل أو الالتزام المؤسسي. فقد ساهم الفصل في توضيح الروابط النظرية التي تربط بين عناصر البحث، مع التركيز على كيفية تفاعلها ضمن بيئة العمل الحقيقية في القطاعين الحكومي والخاص، مما يُسهم في فهم ديناميكيات الأداء المؤسسي بصورة أعمق. ويشكل هذا الإطار النظري مرجعًا أساسيًا لتفسير النتائج العملية التي ستُجمع لاحقًا من خلال الدراسة الميدانية، حيث يوفر آلية واضحة لتحليل البيانات وفهم كيفية تأثير هذه العوامل على تحسين الأداء الوظيفي.

إن أهمية الفصل الثاني تتجلى في كونه يؤسس لفهم شامل ومتكامل يسهم في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق، ويتيح للباحث صياغة أسئلة البحث والفرضيات بطريقة علمية دقيقة. كما يوفر الفصل قاعدة صلبة لتحليل العلاقة بين العوامل المختلفة، مما يزيد من مصداقية الدراسة ويساعد في تقديم توصيات عملية مدعومة بالأدلة. ومن هذا المنطلق، يمكن القول إن هذا الفصل يمثل حلقة وصل مهمة بين الدراسات النظرية السابقة والدراسة الميدانية الحالية، ويؤكد أن فهم العلاقة بين العوامل المؤثرة والأداء الوظيفي يتطلب دراسة متأنية ومستندة إلى أسس علمية، بما يضمن أن تكون نتائج البحث دقيقة وموضوعية وقابلة للتطبيق في المؤسسات السعودية.

يوفر الفصل الثاني أساسًا متينًا لفهم العلاقة بين العوامل المؤثرة والأداء الوظيفي، ويشكل قاعدة علمية مهمة تساعد في تفسير النتائج الميدانية وتحليلها، ويضمن قدرة الباحث على تقديم توصيات عملية واضحة وقابلة للتطبيق، بما يعزز من قيمة الدراسة العلمية ويساهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 في تمكين المرأة ورفع كفاءة المؤسسات الحكومية والخاصة.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة:

يمثل الفصل الثالث الأساس المنهجي الذي تستند إليه الدراسة الحالية، ويُعد من أهم الفصول التي تُبنى عليها مصداقية النتائج ودقتها، إذ يشكل حلقة الوصل بين الجوانب النظرية التي تناولتها الفصول السابقة والتطبيق الميداني الذي تسعى الدراسة من خلاله إلى اختبار فرضياتها والإجابة عن تساؤلاتها. فبعد استعراض الأدبيات العلمية المتعلقة بتوظيف المرأة السعودية، وتحليل المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي، واستعراض جهود المملكة العربية السعودية في تمكين المرأة في إطار رؤية المملكة 2030، يأتي هذا الفصل ليقدم الإطار العلمي الذي يوضح كيفية تنفيذ الدراسة ميدانيًا وفق خطوات منهجية دقيقة تتوافق مع طبيعة المشكلة البحثية وأهدافها. ويهدف هذا الفصل إلى إرساء قاعدة علمية متينة تضمن أن تكون النتائج التي سيتم التوصل إليها مبنية على بيانات واقعية وإجراءات بحثية منظمة، بما يعزز من قوة الدراسة وإمكانية الاستفادة منها في تطوير السياسات والبرامج المتعلقة بتمكين المرأة ورفع كفاءة الأداء المؤسسي في القطاعين الحكومي والخاص.

وتتزايد أهمية هذا الفصل بالنظر إلى طبيعة موضوع الدراسة، إذ إن توظيف المرأة السعودية لم يعد مجرد قضية مرتبطة بسوق العمل، بل أصبح أحد المرتكزات الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تتبناها المملكة في إطار رؤية 2030، والتي أولت اهتمامًا كبيرًا بزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، وتعزيز حضورها في مختلف القطاعات الاقتصادية والإدارية، وتمكينها من شغل المناصب القيادية والمهنية وفق معايير الكفاءة والجدارة. وقد انعكس هذا التوجه في العديد من المبادرات الوطنية والإصلاحات التشريعية والتنظيمية التي هدفت إلى إزالة المعوقات أمام مشاركة المرأة، وتحقيق الاستفادة المثلى من الكفاءات الوطنية النسائية، الأمر الذي يجعل دراسة أثر هذا التمكين على الأداء الوظيفي موضوعًا ذا أهمية علمية وعملية كبيرة، يتطلب الاعتماد على منهجية دقيقة قادرة على قياس الواقع بصورة موضوعية وتحليل العلاقات بين المتغيرات بصورة علمية.

كما يوضح هذا الفصل الكيفية التي تم من خلالها بناء الدراسة التطبيقية وفق أسس البحث العلمي، حيث تم الاعتماد على إجراءات منهجية متكاملة تضمن توافق جميع مراحل التنفيذ مع أهداف الدراسة وطبيعة متغيراتها. وقد حرص الباحث على تصميم الدراسة بطريقة تحقق أعلى درجات الدقة والموضوعية، من خلال اختيار المنهج المناسب، وبناء أداة قياس تتسم بالصدق والثبات، وتحديد المجتمع المستهدف بصورة تعكس واقع القطاعين الحكومي والخاص، واختيار عينة تمثل هذا

المجتمع تمثيلاً مناسباً، بالإضافة إلى اعتماد آليات علمية لجمع البيانات وتنظيمها ومعالجتها وتحليلها. ويؤدي هذا التكامل المنهجي إلى تعزيز موثوقية النتائج، ويقلل من احتمالات الخطأ أو التحيز، بما يجعل النتائج النهائية أكثر قدرة على تفسير أثر توظيف المرأة السعودية في تحسين الأداء الوظيفي.

ويكتسب هذا الفصل أهمية إضافية لكونه يمثل المرجعية المنهجية التي سيتم الاستناد إليها عند تفسير النتائج ومناقشتها في الفصل التالي، حيث يوضح للقارئ أن جميع النتائج التي سيتم التوصل إليها جاءت نتيجة إجراءات علمية مدروسة، وليس نتيجة اجتهادات أو ملاحظات شخصية. كما أن الالتزام بالمعايير المنهجية في تنفيذ الدراسة يسهم في تعزيز قيمتها الأكاديمية، ويزيد من إمكانية الاستفادة من مخرجاتها من قبل الباحثين وصناع القرار، خاصة في ظل استمرار جهود المملكة نحو تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، وتحقيق التوازن بين الجنسين في الفرص الوظيفية، ورفع مستوى الإنتاجية المؤسسية، بما ينسجم مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في مجالات التنمية البشرية، وتمكين الكفاءات الوطنية، وتعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

أولاً: توظيف المرأة السعودية (المتغير المستقل)

يعرف توظيف المرأة السعودية إجرائيًا في هذه الدراسة بأنه مستوى مشاركة المرأة السعودية في الوظائف المختلفة داخل القطاعين الحكومي والخاص، ومدى إتاحة الفرص الوظيفية لها وفق مبدأ تكافؤ الفرص، مع توفير بيئة عمل داعمة تسهم في تمكينها من أداء مهامها بكفاءة، وإتاحة فرص التدريب والتطوير والترقي الوظيفي، وتعزيز مشاركتها في المناصب القيادية والإدارية بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030. ويُقاس هذا المتغير من خلال متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تقيس مستوى تطبيق سياسات توظيف وتمكين المرأة في بيئة العمل.

ثانيًا: الأداء الوظيفي (المتغير التابع)

يعرف الأداء الوظيفي إجرائيًا بأنه مستوى كفاءة وفاعلية العاملين في القطاعين الحكومي والخاص في تنفيذ المهام والمسؤوليات الموكلة إليهم، ومدى تحقيقهم للأهداف الوظيفية المطلوبة وفق معايير الجودة والإنتاجية والالتزام والانضباط وسرعة الإنجاز والتعاون والابتكار، بما يسهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف المنظمة. ويُقاس هذا المتغير من خلال متوسط استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة التي تقيس مؤشرات الأداء الوظيفي في بيئة العمل.

3.3. تصميم البحث:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لكونه المنهج الأكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على دور توظيف المرأة السعودية في تحسين الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص وفق رؤية المملكة العربية السعودية 2030. ويقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة كما هي في الواقع، ثم تحليل العلاقات بين متغيراتها بصورة علمية، بما يساعد في تفسيرها واستخلاص النتائج المرتبطة بها. ويُعد هذا المنهج من أكثر المناهج استخدامًا في الدراسات الإدارية والإنسانية، لما يتميز به من قدرة على دراسة الظواهر التنظيمية والوظيفية وتحليلها اعتمادًا على البيانات الميدانية.

كما اعتمدت الدراسة على التصميم الكمي (Quantitative Research Design) ، الذي يعتمد على جمع البيانات الرقمية وتحويلها إلى مؤشرات كمية يمكن تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة. ويتيح هذا التصميم قياس مستوى توظيف المرأة السعودية ومدى انعكاسه على الأداء الوظيفي بصورة دقيقة، واختبار الفروض العلمية المتعلقة بطبيعة العلاقة بين المتغيرين، بما يوفر نتائج تتسم بالموضوعية وإمكانية التعميم في حدود مجتمع الدراسة.

واعتمدت الدراسة كذلك على أسلوب الدراسة الميدانية (Field Study) ، حيث تم جمع البيانات بصورة مباشرة من العاملين في القطاعين الحكومي والخاص، بهدف التعرف إلى آرائهم واتجاهاتهم حول واقع توظيف المرأة السعودية، ومدى تأثيره في تحسين الأداء الوظيفي داخل بيئات العمل المختلفة. ويتميز هذا الأسلوب بقدرته على توفير بيانات واقعية تعكس الممارسات الفعلية داخل المؤسسات، الأمر الذي يزيد من دقة النتائج وقيمتها التطبيقية.

وقد روعي عند تصميم الدراسة الالتزام بالمعايير العلمية المتعارف عليها في البحوث الإدارية، من خلال بناء أداة الدراسة استناداً إلى الأدبيات العلمية والدراسات السابقة، والتأكد من تمتعها بدرجات مناسبة من الصدق والثبات، واختيار الإجراءات الإحصائية الملائمة لطبيعة البيانات، بما يعزز من موثوقية النتائج ويزيد من إمكانية الاستفادة منها في دعم سياسات تمكين المرأة السعودية وتحسين الأداء المؤسسي.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين والعاملات في القطاعين الحكومي والخاص بالمملكة العربية السعودية، ممن يعملون في مختلف المستويات الإدارية والتنظيمية، ويشمل ذلك القيادات الإدارية، ومديري الإدارات، ورؤساء الأقسام، والموظفين الإداريين، والعاملين في إدارات الموارد البشرية، والتخطيط، والجودة، والتطوير المؤسسي، إضافة إلى الموظفات السعوديات العاملات في مختلف التخصصات. ويُعد أفراد هذا المجتمع الأكثر قدرة على تقييم واقع توظيف المرأة السعودية، ومدى انعكاسه على تحسين الأداء الوظيفي، نظرًا لخبرتهم العملية ومعايشتهم المباشرة لبيئة العمل وسياسات التوظيف والتمكين داخل المؤسسات.

ونظرًا لاتساع مجتمع الدراسة وتوزعه بين العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينة باعتباره الوسيلة العلمية المناسبة للحصول على بيانات تمثل المجتمع الأصلي بدرجة عالية من الدقة، مع تقليل الوقت والجهد والتكاليف اللازمة لتنفيذ الدراسة. ويُعد استخدام العينات من أكثر الأساليب شيوعًا في الدراسات الميدانية، خاصة عندما يكون المجتمع كبيرًا ويصعب الوصول إلى جميع أفرادهِ.

وقد اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية البسيطة، حيث يتم اختيار أفراد العينة بطريقة تمنح جميع أفراد المجتمع فرصًا متساوية للمشاركة في الدراسة، مما يسهم في تقليل احتمالات التحيز، ويزيد من درجة تمثيل العينة للمجتمع الأصلي، ويرفع من موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها. كما يتميز هذا الأسلوب بسهولة التطبيق وملاءمته للدراسات التي تستهدف قياس الاتجاهات والآراء.

كما روعي عند اختيار العينة تمثيل مختلف القطاعات، والمستويات الوظيفية، وسنوات الخبرة، والمؤهلات العلمية، لضمان الحصول على استجابات متنوعة تعكس مختلف وجهات النظر حول دور توظيف المرأة السعودية في تحسين الأداء الوظيفي، بما يسهم في بناء قاعدة بيانات شاملة تساعد على تفسير النتائج بصورة أكثر دقة وموضوعية.

3.5. طريقة جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة باعتبارها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، وذلك لما تتميز به من قدرة على جمع بيانات كمية من عدد كبير من أفراد العينة خلال فترة زمنية مناسبة، فضلًا عن سهولة توزيعها وتحليل نتائجها باستخدام البرامج الإحصائية. وقد تم تصميم الاستبانة في ضوء أهداف الدراسة ومتغيراتها، بالاعتماد على الأدبيات العلمية الحديثة والدراسات السابقة التي تناولت موضوع تمكين المرأة، وإدارة الموارد البشرية، والأداء الوظيفي.

واشتملت الاستبانة على قسم خاص بالبيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة، بالإضافة إلى مجموعة من الفقرات التي تقيس مستوى توظيف المرأة السعودية، ومدى تأثير ذلك في تحسين الأداء الوظيفي. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي

لقياس درجة موافقة أفراد العينة على عبارات الدراسة، حيث تراوحت الاستجابات بين (أوافق بشدة) و(لا أوافق بشدة)، لما يوفره هذا المقياس من دقة في قياس الاتجاهات وتحويلها إلى بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي.

وقبل التطبيق النهائي، تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة والموارد البشرية ومناهج البحث العلمي والإحصاء؛ بهدف التأكد من سلامة الصياغة وصدق المحتوى ومدى ارتباط الفقرات بأبعاد الدراسة. كما أُجريت دراسة استطلاعية أولية لقياس الاتساق الداخلي والثبات، وإجراء التعديلات اللازمة قبل توزيعها على أفراد العينة الأساسية.

وبعد اعتماد الاستبانة بصورتها النهائية، تم توزيعها إلكترونياً على أفراد العينة المستهدفة، مع توضيح أهداف الدراسة والتأكيد على سرية المعلومات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي، الأمر الذي أسهم في زيادة معدل الاستجابة، وتوفير بيانات دقيقة يمكن الاعتماد عليها في إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة لاختبار فروض الدراسة.

3.6. أنواع البيانات:

أولاً: البيانات الأولية

تمثلت البيانات الأولية في البيانات التي تم جمعها مباشرة من أفراد عينة الدراسة باستخدام الاستبانة الإلكترونية، حيث تضمنت آراء العاملين في القطاعين الحكومي والخاص حول واقع توظيف المرأة السعودية، ومدى تأثيره في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، وتُعد هذه البيانات المصدر الرئيس الذي اعتمدت عليه الدراسة في اختبار فروضها وتحليل العلاقات بين متغيراتها.

ثانياً: البيانات الثانوية

تمثلت البيانات الثانوية في الكتب العلمية، والدوريات المحكمة، والرسائل الجامعية، والتقارير الحكومية، ووثائق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، وتقارير وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بتمكين المرأة، والموارد البشرية، والأداء الوظيفي، والتي تم الاستفادة منها في بناء الإطار النظري، وصياغة النموذج المفاهيمي للدراسة، وتفسير النتائج.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي:

أولاً: ترميز البيانات وإدخالها

بعد الانتهاء من جمع الاستبانات، تمت مراجعة جميع الاستجابات للتأكد من اكتمالها وصلاحيها للتحليل الإحصائي، ثم جرى ترميز البيانات وفق مقياس ليكرت الخماسي وإدخالها إلى برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، مع مراجعة البيانات والتحقق من خلوها من الأخطاء أو القيم المفقودة، بما يضمن دقة النتائج.

ثانياً: التحليل الإحصائي الوصفي

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية لتحليل خصائص أفراد العينة ووصف متغيرات الدراسة، حيث شملت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، وترتيب الفقرات والأبعاد وفق متوسطاتها الحسابية، وذلك بهدف تحديد مستوى توظيف المرأة السعودية ومستوى الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص.

ثالثاً: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

تم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال الصدق الظاهري وصدق المحتوى بواسطة المحكمين، بالإضافة إلى قياس الاتساق الداخلي بين الفقرات باستخدام معاملات الارتباط المناسبة. كما تم حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتأكد من ثبات الأداة ودرجة اعتماديتها، بما يضمن أن الاستبانة تقيس متغيرات الدراسة بدرجة مرتفعة من الدقة والاتساق.

رابعاً: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

تم إجراء اختبارات التوزيع الطبيعي للبيانات للتحقق من مدى ملاءمتها لتطبيق الاختبارات الإحصائية المعلمية، وذلك من خلال فحص معاملات الالتواء والتفلطح وبعض المؤشرات الإحصائية الأخرى، بما يساعد على اختيار الأساليب الإحصائية الأكثر ملاءمة لطبيعة البيانات.

خامسًا: التحليل الإحصائي الاستدلالي

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية الاستدلالية لاختبار فروضها، حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين توظيف المرأة السعودية والأداء الوظيفي، كما تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر توظيف المرأة السعودية في تحسين الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى استخدام الاختبارات المناسبة لدراسة الفروق بين استجابات أفراد العينة وفق المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ونوع القطاع، عند الحاجة. واعتمدت الدراسة مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05 \geq \alpha$) معيارًا للحكم على معنوية النتائج، بما يضمن الوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة يمكن الاستفادة منها في تطوير سياسات تمكين المرأة السعودية، وتعزيز مساهمتها في رفع كفاءة الأداء الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص بما ينسجم مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

3.8. الخاتمة:

تناول هذا الفصل الإطار المنهجي الذي قامت عليه الدراسة الحالية، ووضع الأساس العلمي الذي استندت إليه جميع مراحل التطبيق الميداني، حيث تم تنظيم الإجراءات البحثية بصورة مترابطة ومنهجية تضمن توافقها مع طبيعة مشكلة الدراسة وأهدافها، وتحقق أعلى مستويات الدقة والموضوعية في تنفيذ البحث. وقد أسهم هذا الإطار المنهجي في توضيح الكيفية التي أُجريت بها الدراسة وفق خطوات علمية مدروسة، الأمر الذي يوفر قاعدة قوية يمكن الاعتماد عليها عند تفسير النتائج ومناقشتها، ويؤكد أن الاستنتاجات التي سيتم التوصل إليها تستند إلى بيانات جُمعت وحُللت وفق معايير البحث العلمي المعتمدة.

كما أبرز هذا الفصل أن نجاح الدراسات التطبيقية في مجال الإدارة والموارد البشرية لا يعتمد فقط على قوة الإطار النظري، وإنما يرتبط بصورة مباشرة بسلامة الإجراءات المنهجية التي يتم اتباعها عند تنفيذ الدراسة. فالالتزام باختيار منهج مناسب، واعتماد أدوات قياس دقيقة، وجمع البيانات من مصادر موثوقة، وتحليلها باستخدام أساليب إحصائية تتناسب مع طبيعة المشكلة البحثية، جميعها عوامل تسهم في تعزيز موثوقية النتائج، وتمكن الباحث من الوصول إلى استنتاجات تعكس الواقع الفعلي لموضوع الدراسة. وقد وفر هذا الفصل إطاراً تطبيقياً متكاملًا يساعد على قياس أثر توظيف المرأة السعودية في تحسين الأداء الوظيفي بصورة علمية، بما يتيح بناء نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير السياسات الإدارية والموارد البشرية في القطاعين الحكومي والخاص.

ومن خلال ما اشتمل عليه هذا الفصل من إجراءات منهجية، أصبحت الدراسة مهيأة للانتقال إلى مرحلة تحليل البيانات واستخلاص النتائج، حيث سيتم في الفصل التالي عرض نتائج التحليل الإحصائي بصورة تفصيلية، ومناقشتها في ضوء أهداف الدراسة وفروضها، مع ربطها بالأدبيات والدراسات السابقة، بما يسهم في تقديم تفسير علمي لطبيعة العلاقة بين توظيف المرأة السعودية ومستوى الأداء الوظيفي في بيئات العمل المختلفة. كما ستساعد هذه النتائج في تحديد أبرز العوامل التي تسهم في تعظيم الأثر الإيجابي لتمكين المرأة، والكشف عن الجوانب التي تحتاج إلى مزيد من التطوير لتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز كفاءة الموارد البشرية.

إن هذا الفصل لم يكن مجرد عرض للإجراءات التطبيقية، بل شكل الركيزة الأساسية التي قامت عليها الدراسة بأكملها، إذ وفر إطاراً منهجياً متماسكاً يضمن الاتساق بين أهداف الدراسة وإجراءاتها ونتائجها. كما أسهم في رفع مستوى الموثوقية العلمية للدراسة، وتعزيز قدرتها على تقديم نتائج دقيقة يمكن أن تدعم متخذي القرار في الجهات الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص عند وضع السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بتمكين المرأة السعودية، وتعزيز مشاركتها في سوق العمل، وتهيئة بيئات عمل أكثر كفاءة وإنتاجية، بما يحقق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، ويسهم في بناء اقتصاد وطني قائم على الاستفادة المثلى من جميع الطاقات والكفاءات البشرية.

ملحق الاستبانة

الإجابة					الأسئلة
					1- الاسئلة 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	أسهمت سياسات تمكين المرأة في زيادة فرص توظيف المرأة السعودية في المؤسسة.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توفر المؤسسة بيئة عمل داعمة ومحفزة للمرأة السعودية.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تلتزم المؤسسة بمبدأ تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في التوظيف والترقية.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أسهمت رؤية المملكة 2030 في تعزيز مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توفر المؤسسة برامج تدريب وتطوير مهني تستهدف الموظفين السعوديات.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تمتلك الموظفات السعوديات المهارات والكفاءات اللازمة لأداء مهامهن بكفاءة.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم برامج التدريب والتأهيل في رفع مستوى أداء الموظفات السعوديات.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تشارك المرأة السعودية بفعالية في فرق العمل واتخاذ القرارات داخل المؤسسة.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم الكفاءات النسائية في تطوير أساليب العمل وتحسين الأداء المؤسسي.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يؤدي تنوع القوى العاملة إلى تحسين جودة العمل داخل المؤسسة.

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم المرأة السعودية في زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يساعد توظيف المرأة السعودية في تعزيز الابتكار والإبداع في بيئة العمل.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يسهم توظيف المرأة السعودية في تحسين مستوى تقديم الخدمات للمستفيدين أو العملاء.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يؤثر تمكين المرأة وظيفيًا بشكل إيجابي على كفاءة الأداء المؤسسي.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يسهم التوسع في توظيف المرأة السعودية في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يتمتع العاملون في المؤسسة بمستوى مرتفع من الأداء الوظيفي نتيجة الاستفادة من الكفاءات النسائية.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يسهم توظيف المرأة السعودية بشكل عام في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة.

- <https://forms.gle/YVCkPjkZ1pdCAPsQ7>

أدوات البحث:

م	أداة البحث	الهدف من استخدامها	عدد الفقرات	طريقة القياس
1	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس مستوى توظيف المرأة السعودية في القطاعين الحكومي والخاص وفق رؤية 2030	5	ليكرت الخماسي
2	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس مستوى دعم بيئة العمل لتمكين المرأة السعودية في مختلف القطاعات	5	ليكرت الخماسي
3	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس فعالية برامج التدريب والتطوير الموجهة للمرأة العاملة وتحسين مهاراتها	5	ليكرت الخماسي
4	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسات التي تعمل بها المرأة السعودية	5	ليكرت الخماسي
5	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس أثر توظيف المرأة السعودية في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق مستهدفات رؤية 2030	5	ليكرت الخماسي

المراجع:

- المراجع العربية

- إبراهيم, خ. أ. (2020). أثر تمكين المرأة السعودية العاملة والمرونة الوظيفية في تقييم أدائها في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 (دراسة ميدانية). Retrieved from https://journals.ekb.eg/article_84879.html
- البقعاوي, م. م. (2019). دور القيادة التحويلية في تطوير الأداء الوظيفي لدى مديرات المدارس المتوسطة بالمملكة العربية السعودية في ضوء الرؤية الاستراتيجية 2030 . Retrieved from https://saep.journals.ekb.eg/article_49377.html
- شريف, ش. ش. (2025). دور استراتيجيات توظيف الموارد البشرية النسائية في تميز الاداء بإدارات التعليم بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية – دراسة تطبيقية . Retrieved from https://journals.ekb.eg/article_431604_0.html
- 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

- Ali, S. (2024). Unlocking Opportunities: How Women Navigate Informal Networks in Saudi Arabia's Evolving Workplace. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/tie.22417>
- Asfahani, A. M. (2024). Empowering Women in Saudi Workforce: HR, Job Satisfaction, and Policies for Work–Life Balance. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/20/8826>
- Hosen, S. (2023). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10796978/>
- Iqbal, T., & Ahmad, S. (2026). Empowering women leaders in the Saudi education sector: the transformative role of national vision (2030). Retrieved from <https://www.emerald.com/ijem/article-abstract/doi/10.1108/IJEM-04-2025-0250/1334278/Empowering-women-leaders-in-the-Saudi-education?redirectedFrom=fulltext>
- Jawhar, S. S. (2022). Conceptualizing Saudi women's participation in the knowledge economy: the role of education. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844022015444>

- Mohammed, M. (2020). The Economic Empowerment of Saudi Women in the Light of Saudi Vision 2030. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/355859583_The_Economic_Empowerment_of_Saudi_Women_in_the_Light_of_Saudi_Vision_2030
- Nadia, L. (2023). The effect of Saudization on female employment in local organizations. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/375986850_The_effect_of_Saudization_on_female_employment_in_local_organizations
- Pich, K. (2021). The Correlation between Training, Career Development and Employee Performance with Moderating Variable of Job Satisfaction : A Case Study in Cambodia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/354444004_The_Correlation_between_Training_Career_Development_and_Employee_Performance_with_Moderating_Variable_of_Job_Satisfaction_A_Case_Study_in_Cambodia
- Salama, S. (2022). Conceptualizing Saudi women's participation in the knowledge economy: the role of education. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9424963/>