

أثر تمكين المرأة في إدارة المشاريع على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في القطاع الخاص
السعودي في ضوء رؤية 2030"

إعداد الطالب/

مضاوي سعد التيسان

الرقم الجامعي / 253001903

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

د.فايز جراد

العام الدراسي:2026

3		مقدمة:
4		مشكلة الدراسة
6		أهداف الدراسة:
6		أسئلة الدراسة
7		فروض الدراسة
8		أهمية الدراسة
9		الدراسات السابقة:
19		المنطلقات النظرية للدراسة:
21		المنهجية وطرق البحث:
22		مجتمع وعينة الدراسة
22		مصادر جمع البيانات
23		أداة الدراسة
24		الأساليب الإحصائية المستخدمة
24		حدود الدراسة
26		المراجع:

مقدمة:

يشهد العالم اليوم تحولات اقتصادية واجتماعية متسارعة فرضت على الدول إعادة النظر في استراتيجياتها التنموية بما يضمن تحقيق الاستدامة الشاملة، وقد برز تمكين المرأة بوصفه أحد المحاور الجوهرية التي تتقاطع فيها الأجندات الوطنية مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة 2030، إذ لم يعد يُنظر إلى مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والإدارية باعتبارها مطلباً حقوقياً فحسب، بل غدت ضرورة تنموية واستثمارية تُسهم في تعظيم رأس المال البشري ودفع عجلة النمو الاقتصادي، وتبنت المملكة العربية السعودية من خلال رؤيتها الطموحة 2030 توجهاً استراتيجياً واضحاً نحو تمكين المرأة وتعزيز دورها كشريك فاعل في مسيرة التحول الوطني، حيث سعت إلى رفع نسبة مشاركتها في سوق العمل وتوسيع حضورها في المناصب القيادية والإدارية عبر حزمة من الإصلاحات التشريعية والمبادرات المؤسسية (العنزي، 2022).

ويُعد تمكين المرأة في إدارة المشاريع من الأبعاد الحيوية التي تتجاوز مفهوم المشاركة الاقتصادية التقليدية إلى تمليك المرأة أدوات القيادة وصنع القرار والتخطيط الاستراتيجي داخل المنظمات، وهو ما يستلزم تضافر أبعاد متعددة تشمل التمكين الإداري والقيادي الذي يُتيح للمرأة ممارسة صلاحيات حقيقية في إدارة المشاريع وتوجيهها، والتمكين الاقتصادي والمالي الذي يضمن وصولها إلى الموارد المالية ومصادر التمويل، والتمكين التقني والمعرفي الذي يُزودها بالمهارات والكفاءات اللازمة لقيادة المشاريع في بيئة أعمال رقمية متغيرة. (Al-Rashdi & Abdelwahed, 2022)

و تحتل التنمية المستدامة مكانة محورية في الفكر التنموي المعاصر بوصفها إطاراً شاملاً يسعى إلى تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية والحفاظ على البيئة لضمان حقوق الأجيال الحالية والمستقبلية، وقد أصبحت أبعادها الثلاثة الاقتصادية والاجتماعي والبيئي معياراً أساسياً لتقييم أداء المنظمات والاقتصادات على حد سواء. وفي السياق السعودي، يتصاعد الاهتمام بتحقيق أبعاد التنمية المستدامة في القطاع الخاص باعتباره المحرك الرئيسي للتنوع الاقتصادي وخلق فرص العمل وتقليل الاعتماد على النفط. (Almawishir & Benlaria, 2024)

وتبرز العلاقة بين تمكين المرأة في إدارة المشاريع وتحقيق أبعاد التنمية المستدامة بوصفها علاقة تكاملية ذات أبعاد متشعبة، إذ تُشير الأدبيات إلى أن المنظمات التي تتبنى سياسات فعالة لتمكين المرأة قيادياً واقتصادياً ومعرفياً واجتماعياً تُحقق مستويات أعلى من الأداء المستدام على الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، مما يُعزز قدرتها التنافسية ويُسهم في تحقيق مستهدفات التنمية الوطنية (الطائي والطائي، 2022).

وتأسيساً على ما سبق، تأتي هذه الدراسة لتستقصي أثر تمكين المرأة في إدارة المشاريع بأبعاده (التمكين الإداري والقيادي، التمكين الاقتصادي والمالي، التمكين التقني والمعرفي، التمكين الاجتماعي والثقافي) على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في القطاع الخاص السعودي في ضوء رؤية 2030، سعياً إلى تقديم إطار علمي متكامل يُسهم في إثراء الأدبيات العربية ويُقدم توصيات عملية لصانعي القرار في القطاع الخاص والجهات المعنية بتمكين المرأة السعودية .

مشكلة الدراسة

تُعد قضية تمكين المرأة في إدارة المشاريع من القضايا المحورية التي تحظى باهتمام متزايد على الصعيدين الأكاديمي والتنموي، لا سيما في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجوهرية التي تشهدها المملكة العربية السعودية في إطار رؤية 2030، التي وضعت تمكين المرأة ركيزةً أساسية من ركائز التنمية الشاملة والمستدامة. وقد أولت الرؤية اهتماماً بالغاً برفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 22% إلى 30%، وتعزيز حضورها في المناصب القيادية والإدارية، وتمكينها من قيادة المشاريع وإدارتها باعتبارها شريكاً فاعلاً في عملية التنمية الوطنية. غير أن الواقع الفعلي يكشف عن وجود فجوة ملموسة بين الطموحات الاستراتيجية المُعلنة والممارسات التطبيقية على أرض الواقع، إذ تشير إحصائيات الهيئة العامة للإحصاء لعام 2024 إلى أن نسبة النساء السعوديات في المناصب الإدارية العليا بالقطاع الخاص لا تتجاوز 14.7%، فيما لا تزيد نسبة المشاريع التي تقودها المرأة عن 12% من إجمالي المشاريع المسجلة لدى الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة "منشآت"، وهو ما يعكس تحديات هيكلية وثقافية وتنظيمية تحول دون تحقيق التمكين الكامل والفعال للمرأة في ميدان إدارة المشاريع.

وعلى الرغم من تنامي الاهتمام البحثي بموضوع تمكين المرأة السعودية في السنوات الأخيرة، إلا أن المتتبع للأدبيات العلمية يلاحظ أن أغلب الدراسات السابقة ركزت على تمكين المرأة من منظور عام كدراسة السرور (2021) ودراسة الزير (2022)، أو تناولت التمكين الاقتصادي بمعزل عن أبعاد التنمية المستدامة كدراسة (Alessa et al. 2022)، أو اقتصر على رصد التحديات والمعوقات دون الكشف عن العلاقات السببية كدراسة البقمي والحكمي (2022). كما أن الدراسات التي ربطت بين تمكين المرأة وأبعاد التنمية المستدامة كدراسة الطائي والطائي (2022) ودراسة أفغاني ومحمد (2023) جاءت محدودة النطاق ولم تتناول البيئة التنظيمية للقطاع الخاص السعودي تحديداً، ولم تتعمق في دراسة الأبعاد المتعددة للتمكين (الإداري والقيادي، الاقتصادي والمالي، التقني والمعرفي، الاجتماعي والثقافي) وتأثير كل بُعد منها على الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة (الاقتصادي، الاجتماعي، البيئي). وهو ما أكدته دراسة (Bastian et al. 2022) التي كشفت عن ضعف وعي رائدات الأعمال السعوديات بمفهوم الاستدامة وعدم إدراكهن لها كفرصة ريادية، ودراسة (Alghamdi et al. 2024) التي أشارت إلى التحديات المتعددة التي تواجه المرأة السعودية في المشاركة البيئية رغم تزايد الوعي لديها.

وانطلاقاً من هذه الفجوة البحثية، ومن الحاجة الملحة لفهم الآليات التي يمكن من خلالها أن يسهم تمكين المرأة في إدارة المشاريع في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة، ومن واقع الملاحظات الميدانية التي رصدتها الباحثة خلال عملها في القطاع الخاص السعودي والتي أظهرت تفاوتاً واضحاً في مستويات التمكين المتاحة للمرأة وانعكاسات ذلك على الأداء المستدام للمنشآت، فإن مشكلة الدراسة الحالية تتبلور في التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر تمكين المرأة في إدارة المشاريع بأبعاده (التمكين الإداري والقيادي، التمكين الاقتصادي والمالي، التمكين التقني والمعرفي، التمكين الاجتماعي والثقافي) على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في القطاع الخاص السعودي في ضوء رؤية 2030؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تمكين المرأة في إدارة المشاريع بأبعاده (التمكين الإداري والقيادي، التمكين الاقتصادي والمالي، التمكين التقني والمعرفي، التمكين الاجتماعي والثقافي) على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في القطاع الخاص السعودي في ضوء رؤية 2030.

ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

- ✍ التعرف على أثر التمكين الإداري والقيادي للمرأة في إدارة المشاريع على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في القطاع الخاص السعودي في ضوء رؤية 2030.
- ✍ التعرف على أثر التمكين الاقتصادي والمالي للمرأة في إدارة المشاريع على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في القطاع الخاص السعودي في ضوء رؤية 2030.
- ✍ التعرف على أثر التمكين التقني والمعرفي للمرأة في إدارة المشاريع على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في القطاع الخاص السعودي في ضوء رؤية 2030.
- ✍ التعرف على أثر التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة في إدارة المشاريع على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في القطاع الخاص السعودي في ضوء رؤية 2030.
- ✍ تقديم توصيات ومقترحات عملية لتعزيز تمكين المرأة في إدارة المشاريع بما يسهم في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في القطاع الخاص السعودي وفقاً لرؤية 2030.

أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما أثر تمكين المرأة في إدارة المشاريع بأبعاده (التمكين الإداري والقيادي، التمكين الاقتصادي والمالي، التمكين التقني والمعرفي، التمكين الاجتماعي والثقافي) على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في القطاع الخاص السعودي في ضوء رؤية 2030؟

الأسئلة الفرعية:

- ✍ ما أثر التمكين الإداري والقيادي للمرأة في إدارة المشاريع على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة (الاقتصادي، الاجتماعي، البيئي) في القطاع الخاص السعودي؟
- ✍ ما أثر التمكين الاقتصادي والمالي للمرأة في إدارة المشاريع على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة (الاقتصادي، الاجتماعي، البيئي) في القطاع الخاص السعودي؟
- ✍ ما أثر التمكين التقني والمعرفي للمرأة في إدارة المشاريع على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة (الاقتصادي، الاجتماعي، البيئي) في القطاع الخاص السعودي؟
- ✍ ما أثر التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة في إدارة المشاريع على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة (الاقتصادي، الاجتماعي، البيئي) في القطاع الخاص السعودي؟

فروض الدراسة

الفرض الرئيسي:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتمكين المرأة في إدارة المشاريع (بأبعاده) التمكين الإداري والقيادي، التمكين الاقتصادي والمالي، التمكين التقني والمعرفي، التمكين الاجتماعي والثقافي) على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في القطاع الخاص السعودي في ضوء رؤية 2030.

الفروض الفرعية:

✍ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين الإداري والقيادي للمرأة في إدارة المشاريع على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في القطاع الخاص السعودي في ضوء رؤية 2030.

✍ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين الاقتصادي والمالي للمرأة في إدارة المشاريع على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في القطاع الخاص السعودي في ضوء رؤية 2030.

✍ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين التقني والمعرفي للمرأة في إدارة المشاريع على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في القطاع الخاص السعودي في ضوء رؤية 2030.

✍ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة في إدارة المشاريع على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في القطاع الخاص السعودي في ضوء رؤية 2030.

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية (النظرية):

- تُسهم هذه الدراسة في سد فجوة ملحوظة في الأدبيات العربية والسعودية تحديداً، إذ تربط بين متغيرين لم يُدرساً معاً بشكل كافٍ، وهما تمكين المرأة في إدارة المشاريع وأبعاد التنمية المستدامة، في سياق القطاع الخاص السعودي الذي يشهد تحولات هيكلية جوهرية في ظل رؤية 2030.
- تُقدم الدراسة إطاراً نظرياً متكاملًا يجمع بين نظريات التمكين (Empowerment Theory) ونظريات التنمية المستدامة (Sustainable Development Theory)، مما يُثري المكتبة العربية بنموذج تحليلي قابل للتطبيق والاختبار في بيئات مختلفة.
- تُقدم الدراسة مساهمة علمية بارزة في توضيح الآليات والمسارات التي من خلالها يُمكن أن يؤثر تمكين المرأة في إدارة المشاريع على الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة (الاقتصادي، الاجتماعي، البيئي)، وهو ما يُعزز فهم العلاقة السببية بين هذين المتغيرين.
- تفتح الدراسة آفاقاً بحثية واسعة أمام الباحثين لاستكمال دراسة العلاقة بين تمكين المرأة والتنمية المستدامة في قطاعات أخرى، أو باستخدام متغيرات وسيطة ومُعدلة لم تتناولها الدراسة الحالية.

الأهمية العملية (التطبيقية):

- تُزود الدراسة صانعي القرار في القطاع الخاص السعودي بنتائج ميدانية وتوصيات عملية تُساعدهم على تصميم سياسات وبرامج فعالة لتمكين المرأة في إدارة المشاريع بما يُحقق أهداف التنمية المستدامة المنشودة.

- تُقدم الدراسة رؤى تطبيقية تدعم مستهدفات رؤية المملكة 2030 في رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 22% إلى 30%، وتعزيز دورها القيادي في القطاع الخاص، مما يجعل نتائج الدراسة ذات صلة مباشرة بالأجندة الوطنية للتحويل.
- تُساعد الدراسة منشآت القطاع الخاص السعودي على فهم كيفية توظيف تمكين المرأة في إدارة المشاريع كميزة تنافسية تُسهم في تحسين أدائها الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، مما يُعزز موقعها في السوق المحلي والدولي.
- تُوفر الدراسة قاعدة معلوماتية يُمكن أن تستفيد منها الجهات المعنية بتدريب وتأهيل المرأة السعودية في تصميم برامج تدريبية مُوجهة تُعالج الفجوات في التمكين الإداري والتقني والاقتصادي والاجتماعي.

الدراسات السابقة:

المحور الأول: المتغير المستقل (تمكين المرأة في إدارة المشاريع) وعلاقته بمتغيرات أخرى

دراسة الرقيب (2020) بعنوان: "أثر دعم المشاريع المتوسطة والصغيرة على مستويات تمكين المرأة السعودية: الواقع والتحديات - دراسة استكشافية في ظل معطيات رؤية 2030"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة على مستويات تمكين المرأة بأبعاده (الشخصي، الاقتصادي، الاجتماعي) في المملكة العربية السعودية. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي المبني على بيانات ثانوية مستقاة من برنامج "كفالة"، إلى جانب الأسلوب النوعي من خلال المقابلات الشخصية. وتكونت العينة من 20 رائدة أعمال من مختلف مناطق المملكة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الدوافع النفسية والمادية لها تأثير قوي في تحفيز سيدات الأعمال للبدء في مشاريعهن الخاصة، وأن المشاريع المدعومة تُسهم في التمكين الشخصي والاقتصادي بنسبة إجابات إيجابية تفوق 50%، بينما كان التأثير على التمكين الاجتماعي أقل من 50%. وأوصت الدراسة بضرورة تقديم الدعم اللازم للمرأة لامتلاك حصتها في السوق، وتحسين الدخل وتعليم الأبناء بما يصب في مصلحة التنمية المستدامة.

دراسة السرور (2021) بعنوان: "تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مؤشرات التمكين السياسي والاقتصادي للمرأة السعودية بأبعاده (التمكين السياسي، التمكين الاقتصادي) في إطار رؤية المملكة 2030. واستخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة والمنهج الوصفي. وتكونت العينة من بيانات ثانوية مستخلصة من تقارير البنك الدولي وهيئة الإحصاء العامة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن نسبة مقاعد المرأة في مجلس الشورى بلغت 20%، وارتفعت نسبة معرفة القراءة والكتابة للإناث من 69.2% عام 2000 إلى 93.3% عام 2019، كما ارتفعت المشاركة الاقتصادية من 16.9% إلى 24.3%. وأوصت الدراسة بتعزيز برامج التمكين الاقتصادي وزيادة تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار.

دراسة البقمي والحكمي (2022) بعنوان: "تحديات تعزيز تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص وآليات التعامل معها من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين: دراسة ميدانية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على التحديات التي تواجه تعزيز تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص بأبعاده (التحديات التنظيمية، الثقافية، الاجتماعية) وآليات التعامل معها. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أداة الاستبيان. وتكونت العينة من مجموعة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مؤسسات القطاع الخاص. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تحديات عديدة تحول دون التمكين الكامل للمرأة في القطاع الخاص، أبرزها التحديات الثقافية والتنظيمية. وأوصت الدراسة بوضع أهداف واضحة لزيادة نسبة المرأة في المناصب القيادية، وإطلاق حملات توعوية لتغيير الصور النمطية.

دراسة الغنزي (2022) بعنوان: "مبادرات تمكين المرأة السعودية ودورها في التنمية المستدامة: دراسة وصفية تحليلية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مبادرات تمكين المرأة السعودية بأبعاده (الاقتصادي، الاجتماعي، السياسي) ودورها في تحقيق التنمية المستدامة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت العينة من تحليل وثائقي للمبادرات والبرامج الحكومية المقدمة للمرأة السعودية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المبادرات الحكومية أسهمت بشكل فاعل في رفع مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل وتعزيز

دورها في التنمية المستدامة. وأوصت الدراسة بتوسيع نطاق هذه المبادرات لتشمل مختلف المناطق وتعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص.

دراسة الزير (2022) بعنوان: "دور المؤسسات الأهلية في تمكين المرأة السعودية وفق رؤية المملكة العربية السعودية 2030: دراسة ميدانية على المؤسسات الأهلية بمدينة الرياض"

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المؤسسات الأهلية في تمكين المرأة السعودية بأبعاده (التمكين الاقتصادي، الاجتماعي، الثقافي) وفقاً لرؤية المملكة 2030. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الميداني باستخدام أداة الاستبيان. وتكونت العينة من العاملات والمستفيدات في المؤسسات الأهلية بمدينة الرياض. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المؤسسات الأهلية تؤدي دوراً محورياً في تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً من خلال البرامج التدريبية والتأهيلية. وأوصت الدراسة بتعزيز التعاون بين المؤسسات الأهلية والجهات الحكومية لتحقيق أهداف التمكين.

دراسة (2022) Alessa et al. بعنوان "Saudi Women's Economic Empowerment in Light of Saudi Vision 2030: Perception, Challenges and Opportunities"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية بأبعاده (التصورات، التحديات، الفرص) في ضوء رؤية المملكة 2030. واستخدمت الدراسة منهج المسح الاستبائي. وتكونت العينة من 903 من النساء العاملات في القطاعات العامة والخاصة والحرّة في مختلف مناطق المملكة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المشاركات أبدن تصورات إيجابية حول التمكين الاقتصادي للمرأة بما يتوافق مع مبادرات رؤية 2030. وأوصت الدراسة بتعزيز الوعي بأهمية التمكين الاقتصادي للمرأة، وتحقيق المساواة في الأجور، وتنفيذ برامج توعوية تشجع المرأة على المساهمة في التنمية الاقتصادية.

دراسة (2022) Al-Rashdi & Abdelwahed بعنوان "The Empowerment of Saudi Arabian Women through a Multidimensional Approach: The Mediating Roles of Self-Efficacy and Family Support"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تمكين المرأة السعودية بأبعاده (الاقتصادي، الاجتماعي، السياسي) على تمكينها الشامل، مع دراسة الدور الوسيط للكفاءة الذاتية والدعم الأسري. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي المقطعي باستخدام استبيان (مقياس ليكرت الخماسي) وتحليل نمذجة المعادلات الهيكلية (AMOS 26). وتكونت العينة من 314 سيدة سعودية في مناصب إدارية عليا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التمكين الاقتصادي والاجتماعي لهما تأثير إيجابي معنوي على تمكين المرأة ($t = 6.672$, $p = 0.000$)، بينما التمكين السياسي لم يكن له أثر معنوي. كما أن الكفاءة الذاتية والدعم الأسري يتوسطان هذه العلاقات. وأوصت الدراسة بتعزيز السياسات الداعمة للتمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة وفقاً لرؤية 2030.

دراسة (Bastian et al. (2022) بعنوان "Women, Entrepreneurship, and Sustainability: The Case of Saudi Arabia"

هدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات رائدات الأعمال السعوديات حول الاستدامة بأبعادها (البيئية، الاجتماعية، الاقتصادية) وعلاقتها بريادة الأعمال النسائية في إطار رؤية 2030. واستخدمت الدراسة المنهج النوعي من خلال مجموعات النقاش البؤرية. وتكونت العينة من 20 سيدة سعودية (10 رائدات أعمال ناشئات و10 صاحبات مشاريع قائمة) في المنطقة الشرقية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المشاركات يفتقرن إلى فهم واضح لمفهوم الاستدامة، ولا ينظرن إليها كفرصة ريادية، بل يعتبرنها مسؤولية حكومية. كما أن الأعراف الاجتماعية والثقافية وضعف البنية التحتية تمثل عوائق رئيسية. وأوصت الدراسة بدمج موضوعات الاستدامة في المنظومة التعليمية وتبني نهج شامل متعدد الأطراف لتعزيز ريادة الأعمال المستدامة.

دراسة (Alkhaldi et al. (2025) بعنوان "Exploring the Factors Influencing Women Entrepreneurship in Saudi Arabia: A Strategic Plan for Sustainable Entrepreneurial Growth"

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية بأبعادها (إدراك الفرص، القدرات المدركة، رأس المال الاجتماعي، إدراك المخاطر) وصولاً لخطة استراتيجية لنمو ريادة الأعمال المستدامة. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي من خلال تحليل الانحدار

اللوجستي الثنائي لبيانات المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM APS-2020) وتكونت العينة من 1,715 سيدة سعودية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن إدراك المخاطر يُنبط ريادة الأعمال بشكل كبير، بينما تسهم الشبكات الاجتماعية والخبرة السابقة كمستثمر ملائكي في تعزيزها بشكل معنوي. وأوصت الدراسة بتقليل الحواجز البيروقراطية وتعزيز شبكات الدعم والتوجيه لرائدات الأعمال.

دراسة (2024) Alghamdi et al. بعنوان "The Role of Saudi Women in Advancing Environmental Sustainability: A Case Study of Riyadh, Saudi Arabia"

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المرأة السعودية في تعزيز الاستدامة البيئية بأبعادها (الوعي البيئي، السلوك البيئي، المشاركة البيئية) في مدينة الرياض. واستخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة المبني على المسح الميداني. وتكونت العينة من مجموعة من النساء السعوديات العاملات في مختلف القطاعات بمدينة الرياض. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المرأة السعودية تواجه تحديات متعددة في مجال المشاركة البيئية، إلا أن مستوى الوعي البيئي لديها في تزايد ملحوظ في ظل رؤية 2030. وأوصت الدراسة بتعزيز برامج التوعية البيئية الموجهة للمرأة وتشجيع مشاركتها في المبادرات البيئية.

المحور الثاني: المتغير التابع (أبعاد التنمية المستدامة) وعلاقته بمتغيرات أخرى

دراسة النعيمي (2022) بعنوان: "دور ريادة الأعمال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على منطقة عسير"

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور ريادة الأعمال في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة بأبعادها (الاقتصادي، الاجتماعي، البيئي) في ضوء رؤية المملكة 2030. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والارتباطي مع تحليل البيانات باستخدام SPSS. وتكونت العينة من 279 مشاركاً من منطقة عسير. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ريادة الأعمال تُفسر 33.7% من البعد الاقتصادي، و24.9% من البعد الاجتماعي، و17.6% من البعد البيئي للتنمية المستدامة. وأوصت الدراسة بتقديم دعم شامل لرواد الأعمال، وتشجيع مشاريع الاقتصاد الأخضر، وتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص.

دراسة الطائي والطائي (2022) بعنوان: "أثر تمكين المرأة على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة وتحسين الأداء المؤسسي"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تمكين المرأة بأبعاده (الاقتصادي، الاجتماعي، البيئي، التقني) على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة وتحسين الأداء المؤسسي في القطاعين العام والخاص. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أداة الاستبيان والمقابلات المفتوحة. وتكونت العينة من 56 مديرة وإدارية من مؤسسات القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين تمكين المرأة وتحقيق أبعاد التنمية المستدامة، وأن مستوى التمكين جاء مرتفعاً إجمالاً مع بقاء تحدي الوصول إلى المناصب القيادية. وأوصت الدراسة على المستوى المؤسسي بوضع أهداف واضحة لزيادة نسبة المرأة في المواقع القيادية، وعلى المستوى المجتمعي بإطلاق حملات توعوية لتغيير الصور النمطية وإبراز قصص نجاح المرأة السعودية.

دراسة أفغاني ومحمد (2023) بعنوان: "تمكين المرأة السعودية والتنمية المستدامة: دراسة للاتجاهات والتحديات"

هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات المجتمع السعودي نحو تمكين المرأة بأبعاده (الاقتصادي، الاجتماعي، السياسي) وعلاقته بالتنمية المستدامة، بالإضافة إلى دراسة التحديات التي تواجه المرأة في مجالات التمكين الذاتي والاجتماعي والسياسي والاقتصادي والإعلامي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أداة الاستبيان. وتكونت العينة من 185 مشاركاً تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات العينة نحو التمكين الاقتصادي والاجتماعي والسياسي جاءت مرتفعة، وكانت الاتجاهات الأقل تعزى للتمكين السياسي، بينما احتلت التحديات الاجتماعية المرتبة الأولى بمتوسط (2.81) وأوصت الدراسة باستحداث برامج متعددة المجالات لتمكين المرأة، وإجراء دراسات مسحية لرصد معوقات التمكين ووضع الحلول والمعالجات.

دراسة فراج (2022) بعنوان: "دور التنمية البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التنمية البشرية بأبعادها (التعليم، الصحة، الدخل) في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة بأبعادها (الاقتصادي، الاجتماعي، البيئي) في المملكة العربية السعودية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المعتمد على البيانات الثانوية والتقارير الدولية. وتكونت العينة من بيانات إحصائية ثانوية مستخلصة من تقارير التنمية البشرية والتنمية المستدامة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة وثيقة بين مؤشرات التنمية البشرية وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وأن الاستثمار في رأس المال البشري يُعد ركيزة أساسية لتحقيق الاستدامة الشاملة. وأوصت الدراسة بزيادة الإنفاق على التعليم والصحة وتطوير القدرات البشرية بما يتوافق مع رؤية 2030.

دراسة بوجحفة وقيداري (2022) بعنوان: "تمكين المرأة العربية في ظل التنمية المستدامة بين الطرح النظري والواقع"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إمكانية تمكين المرأة العربية وفقاً لأهداف التنمية المستدامة بأبعادها (الاقتصادي، الاجتماعي، السياسي) مع تحليل الفجوة بين الطرح النظري والواقع. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمقارن. وتكونت العينة من تحليل وثائقي لتقارير ودراسات دولية ومحلية حول تمكين المرأة في الدول العربية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك فجوة ملموسة بين الأطر النظرية والتطبيق الفعلي لتمكين المرأة في المجتمعات العربية، وأن التحديات الثقافية والقانونية لا تزال تحد من تحقيق أهداف التنمية المستدامة المرتبطة بالمساواة بين الجنسين. وأوصت الدراسة بتعزيز الأطر التشريعية الداعمة للمرأة ونشر ثقافة المساواة في المجتمعات العربية.

دراسة Almawishir & Benlaria (2024) بعنوان "Innovation and Dimensions of Sustainable Development: Mediating Role of ICTs"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الابتكار على أبعاد التنمية المستدامة بأبعادها (الاقتصادي، الاجتماعي، البيئي) مع دراسة الدور الوسيط لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICTs) في المؤسسات السعودية. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM). وتكونت العينة من 407 من الموظفين الإداريين في مؤسسات القطاعين العام والخاص بالمملكة العربية السعودية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الابتكار يؤثر إيجابياً وبدلالة إحصائية على البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة ($\beta = 0.461, t = 4.970$) ، بينما لم يكن

تأثيره معنوياً على البُعدين الاقتصادي والبيئي مباشرة. إلا أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تتوسط هذه العلاقة توطئاً كاملاً على البُعدين الاقتصادي والبيئي، وجزئياً على البُعد الاجتماعي. وأوصت الدراسة بالاستثمار في البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وتبني سياسات تعزز من دور التقنية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

دراسة (2024) Abubakar et al. بعنوان "Exploring Factors Influencing Sustainable Human Capital Development in Saudi Arabia"

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في تنمية رأس المال البشري المستدام بأبعاده (التعليم، التدريب، الابتكار، السياسات الحكومية) في المملكة العربية السعودية. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي المبني على المسح الميداني. وتكونت العينة من مجموعة من المتخصصين والعاملين في مؤسسات القطاعين العام والخاص. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن جودة التعليم والتدريب والسياسات الحكومية الداعمة تُعد من أبرز المحددات المؤثرة في تحقيق الاستدامة البشرية، وأن الاستثمار في الابتكار يعزز من قدرة المؤسسات على تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وأوصت الدراسة بتكامل السياسات الحكومية مع مخرجات التعليم والتدريب لتعزيز رأس المال البشري المستدام.

دراسة (2024) Alzoubi et al. بعنوان "Unlocking Sustainable Economic Development in Saudi Arabia through the Coffee Industry"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القدرات التنظيمية بأبعادها (الالتزام، التواصل، الترابط، التنسيق) على المرونة الريادية للأعمال الصغيرة وأثرها على الأداء المستدام بأبعاده (الاقتصادي، الاجتماعي، البيئي) في قطاع المقاهي السعودي. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (PLS-SEM) وتكونت العينة من 213 رائد أعمال في قطاع المقاهي بالمملكة العربية السعودية خلال الفترة يناير - مارس 2024. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الالتزام يؤثر إيجابياً على المرونة الريادية ($\beta = 0.351, p < 0.001$) ، وأن المرونة الريادية تؤثر إيجابياً على الأداء الاقتصادي ($\beta = 0.698$) ، والاجتماعي ($\beta = 0.691$) ، والبيئي ($\beta = 0.770$) . وأوصت الدراسة بتعزيز ثقافة الالتزام التنظيمي وتقديم الدعم المؤسسي لقطاع الأعمال الصغيرة بما يحقق أبعاد التنمية المستدامة.

دراسة (Khan et al. (2024 بعنوان "Determinants of Women Empowerment and Its Impact on Community Development in Saudi Arabia"

هدفت الدراسة إلى التعرف على محددات تمكين المرأة وأثرها على تنمية المجتمع بأبعادها (التنمية الاقتصادية، التنمية الاجتماعية، تحسين جودة الحياة) في المملكة العربية السعودية. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي المبني على الاستبيان والتحليل الإحصائي. وتكونت العينة من مجموعة من النساء السعوديات العاملات في مختلف القطاعات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تمكين المرأة يسهم بشكل معنوي في تعزيز التنمية المجتمعية المستدامة، وأن العوامل الاقتصادية والاجتماعية تُعد من أبرز المحددات الفاعلة. وأوصت الدراسة بتعزيز البرامج التمكينية الموجهة للمرأة وربطها بأهداف التنمية المستدامة.

دراسة (Elbushra et al. (2025 بعنوان "Nexus of Women's Empowerment and Economic Growth in Saudi Arabia"

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين تمكين المرأة والنمو الاقتصادي بأبعاده (الناتج المحلي الإجمالي، مشاركة المرأة في سوق العمل، التعليم) في المملكة العربية السعودية. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي المبني على بيانات السلاسل الزمنية والتحليل القياسي. وتكونت العينة من بيانات رسمية واقتصادية تغطي الفترة من 2000 إلى 2022. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن جهود المملكة العربية السعودية في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل تجاوزت المستهدفات المحددة في رؤية 2030، وأن هناك علاقة إيجابية بين تمكين المرأة والنمو الاقتصادي المستدام. وأوصت الدراسة بمواصلة السياسات الداعمة لتمكين المرأة وتوسيع نطاق مشاركتها في مختلف القطاعات الاقتصادية.

الفجوة البحثية:

من خلال الاستعراض المعمق للأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، يتضح أن الإنتاج البحثي العربي والأجنبي قد شهد اهتماماً متنامياً بموضوعي تمكين المرأة والتنمية المستدامة كلٍّ على حدة، غير أن المعالجة البحثية للعلاقة التكاملية بينهما جاءت مجزأة وغير مكتملة. فعلى صعيد المتغير المستقل، ركزت غالبية الدراسات العربية على تمكين المرأة من منظور اقتصادي عام كدراسة

(Alessa et al. (2022) التي تناولت التمكين الاقتصادي من حيث التصورات والتحديات، ودراسة الرقيب (2020) التي اقتصرت على أثر دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة على التمكين، ودراسة السرور (2021) التي رصدت مؤشرات التمكين السياسي والاقتصادي بشكل وصفي، ودراسة البقمي والحكمي (2022) التي انحصرت في تشخيص تحديات التمكين دون الكشف عن العلاقات السببية. كما أن الدراسات الأجنبية كدراسة (Al-Rashdi & Abdelwahed (2022 ودراسة Bastian et al. (2022) تناولت أبعاداً محددة من التمكين دون ربطها بأبعاد التنمية المستدامة الثلاثة مجتمعة في بيئة القطاع الخاص السعودي تحديداً. وعلى صعيد المتغير التابع، اهتمت دراسات مثل Almawishir & Benlaria (2024) بالعلاقة بين الابتكار والتنمية المستدامة، ودراسة Alzoubi et al. (2024) بالعلاقة بين القدرات التنظيمية والأداء المستدام، ودراسة النعيمي (2022) بدور ريادة الأعمال في التنمية المستدامة، دون أن تتخذ أيٍّ منها من تمكين المرأة في إدارة المشاريع بأبعاده المتعددة متغيراً مستقلاً رئيسياً يُختبر أثره على أبعاد التنمية المستدامة.

وبناءً على ذلك، تتحدد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى سدها في غياب دراسة علمية متكاملة تربط بين تمكين المرأة في إدارة المشاريع بأبعاده الأربعة مجتمعة (التمكين الإداري والقيادي، التمكين الاقتصادي والمالي، التمكين التقني والمعرفي، التمكين الاجتماعي والثقافي) وتحقيق أبعاد التنمية المستدامة (الاقتصادي، الاجتماعي، البيئي) في بيئة القطاع الخاص السعودي في ضوء رؤية 2030. فالدراسات التي تناولت العلاقة بين التمكين والتنمية المستدامة كدراسة الطائي والطائي (2022) ودراسة أفغاني ومحمد (2023) جاءت محدودة العينة ولم تستهدف القطاع الخاص السعودي بشكل مخصص، كما أنها لم تتعمق في دراسة الأبعاد المتعددة للتمكين وتأثير كل بُعد منها على كل بُعد من أبعاد التنمية المستدامة على حدة، فضلاً عن أنها لم تأخذ في الاعتبار أثر المتغيرات الديموغرافية على هذه العلاقة. ومن ثم، فإن الدراسة الحالية تُقدم مساهمة علمية أصيلة بتبنيها نموذجاً بحثياً متعدد الأبعاد يكشف عن المسارات والآليات التي يُمكن من خلالها أن يُسهم تمكين المرأة في إدارة المشاريع في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة، مما يسد فجوة واضحة في الأدبيات ويُوفر إطاراً تطبيقياً يُمكن أن يستفيد منه صانعو القرار في القطاع الخاص السعودي والجهات المعنية بتمكين المرأة..

المنطلقات النظرية للدراسة:

أولاً: الإطار المفاهيمي لتمكين المرأة في إدارة المشاريع

يُعد مفهوم التمكين (Empowerment) من المفاهيم التي تبلورت في أدبيات العلوم الإدارية والاجتماعية منذ ثمانينيات القرن العشرين، وقد تطور هذا المفهوم من كونه مجرد منح الصلاحيات وتفويض السلطة إلى مفهوم شامل يتضمن تعزيز القدرات والكفاءات وتوفير الموارد والفرص التي تُمكن الأفراد من المشاركة الفعالة في صنع القرار وتحمل المسؤولية وتحقيق الاستقلالية في بيئة العمل. وقد استند هذا المفهوم نظرياً إلى نظرية التمكين النفسي لسبرايتر (Spreitzer, 1995) التي ترى أن التمكين يتشكل من أربعة أبعاد إدراكية هي: المعنى، والكفاءة، والاستقلالية، والتأثير، وهي أبعاد تتقاطع مع ما تسعى إليه المنظمات المعاصرة من تعزيز دور المرأة في قيادة المشاريع وإدارتها (الرقيب، 2020).

وفي سياق هذه الدراسة، يُقصد بتمكين المرأة في إدارة المشاريع تلك العملية المنظمة والمتكاملة التي تهدف إلى تزويد المرأة العاملة في القطاع الخاص السعودي بالصلاحيات الإدارية والقيادية والموارد الاقتصادية والمالية والمهارات التقنية والمعرفية والدعم الاجتماعي والثقافي الذي يُمكنها من قيادة المشاريع وإدارتها بفاعلية والمشاركة في صنع القرار الاستراتيجي داخل المنظمات. وينبثق من هذا المفهوم أربعة أبعاد رئيسية تتبناها الدراسة الحالية وهي:

التمكين الإداري والقيادي: ويُشير إلى مدى إتاحة الفرصة للمرأة لتولي المناصب القيادية والإشرافية في إدارة المشاريع، ومنحها صلاحيات حقيقية في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، والمشاركة الفعلية في صنع القرارات الاستراتيجية المتعلقة بتوجهات المشاريع وأولوياتها. ويستند هذا البُعد إلى نظرية القيادة التحولية (Transformational Leadership Theory) التي تؤكد أن القيادة الفعالة تتطلب تمكين الأفراد من الرؤية والإلهام والتحفيز والاعتبار الفردي بغض النظر عن النوع الاجتماعي (Al-Rashdi & Abdelwahed, 2022).

التمكين الاقتصادي والمالي: ويُشير إلى مدى وصول المرأة إلى الموارد المالية ومصادر التمويل اللازمة لإدارة المشاريع، وقدرتها على التحكم في الميزانيات وتخصيص الموارد واتخاذ القرارات المالية الاستثمارية، فضلاً عن حصولها على أجور وحوافز عادلة تتناسب مع مسؤولياتها الإدارية. ويرتكز هذا البُعد على

نظرية الموارد والقدرات (Resource-Based View) التي ترى أن امتلاك الموارد والقدرة على توظيفها يُمثل مصدراً جوهرياً للميزة التنافسية المستدامة للمنظمات. (Alessa et al., 2022)

التمكين التقني والمعرفي: ويُشير إلى مدى امتلاك المرأة للمهارات التقنية والكفاءات المعرفية اللازمة لإدارة المشاريع في بيئة أعمال رقمية متطورة، ويشمل ذلك الإلمام بأدوات إدارة المشاريع الحديثة وتقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات، إلى جانب توفير فرص التدريب المستمر والتطوير المهني الذي يُعزز قدراتها على الابتكار وحل المشكلات. ويستند هذا البُعد إلى نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory) التي تؤكد أن الاستثمار في المعرفة والمهارات يُعزز الإنتاجية ويُحقق عوائد اقتصادية واجتماعية مستدامة. (Alkhaldi et al., 2025)

التمكين الاجتماعي والثقافي: ويُشير إلى مدى توفر بيئة مجتمعية ومؤسسية داعمة تُعزز ثقة المرأة بقدراتها القيادية وتُزيل العوائق الثقافية والنمطية التي قد تحد من مشاركتها في إدارة المشاريع، ويشمل ذلك الدعم الأسري والمؤسسي، وتغيير الصور النمطية السائدة حول أدوار المرأة، وتوفير بيئة عمل مرنة تُراعي خصوصيتها الاجتماعية. ويرتكز هذا البُعد على النظرية المؤسسية (Institutional Theory) التي توضح كيف تؤثر البنى الاجتماعية والثقافية والتنظيمية في سلوك الأفراد والمنظمات وتشكل ممارساتها (البقيمي والحكمي، 2022).

ثانياً: الإطار المفاهيمي لأبعاد التنمية المستدامة

ظهر مفهوم التنمية المستدامة (Sustainable Development) بشكل رسمي في تقرير برونديتلاند الصادر عن اللجنة العالمية للبيئة والتنمية عام 1987 تحت عنوان "مستقبلنا المشترك"، والذي عرّفها بأنها "التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها"، وقد تطور هذا المفهوم ليُصبح إطاراً تنموياً شاملاً تبنته المنظمات الدولية والحكومات حول العالم، وتوّج بإعلان أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر في عام 2015. ويقوم هذا المفهوم على ثلاثة أبعاد متكاملة ومتفاعلة تُشكل ما يُعرف بالركائز الثلاث للاستدامة (Triple Bottom Line)، وهي البُعد الاقتصادي والبُعد الاجتماعي والبُعد البيئي (النعيمي، 2022).

وفي سياق هذه الدراسة، يُقصد بأبعاد التنمية المستدامة في القطاع الخاص السعودي مدى قدرة منشآت القطاع الخاص على تحقيق التوازن بين الأداء الاقتصادي والمسؤولية الاجتماعية والمحافظة البيئية في إطار ممارساتها الإدارية والتشغيلية، بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. ويتضمن **البُعد الاقتصادي** قدرة المنشآت على تحقيق النمو المالي المستدام وتنويع مصادر الدخل وتعزيز الإنتاجية وخلق فرص العمل والمساهمة في تنويع الاقتصاد الوطني وتقليل الاعتماد على النفط. ويُركز هذا البُعد على الكفاءة في استخدام الموارد وتعظيم القيمة المضافة مع ضمان استمرارية الأداء المالي على المدى الطويل. (Alzoubi et al., 2024)

أما **البُعد الاجتماعي** فيتضمن مدى مساهمة منشآت القطاع الخاص في تحقيق العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص وتحسين جودة الحياة للعاملين والمجتمع المحيط، ويشمل ذلك توفير بيئة عمل عادلة وآمنة، وتعزيز المساواة بين الجنسين، والاستثمار في تنمية الموارد البشرية، والمشاركة في برامج المسؤولية الاجتماعية، وتمكين الفئات المهمشة من المشاركة في العملية التنموية (أفغاني ومحمد، 2023). فيما يتضمن **البُعد البيئي** مدى التزام المنشآت بالممارسات الصديقة للبيئة والحد من الانبعاثات والتلوث وترشيد استهلاك الموارد الطبيعية وتبني التقنيات الخضراء، بما يضمن الحفاظ على التوازن البيئي وحماية الموارد الطبيعية للأجيال القادمة. (Alghamdi et al., 2024)

المنهجية وطرق البحث:

ستعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة، حيث سيُستخدم في وصف وتحليل أثر تمكين المرأة في إدارة المشاريع بأبعاده الأربعة (التمكين الإداري والقيادي، التمكين الاقتصادي والمالي، التمكين التقني والمعرفي، التمكين الاجتماعي والثقافي) على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في القطاع الخاص السعودي في ضوء رؤية 2030. وسيتيح هذا المنهج للباحثة جمع البيانات من الواقع الميداني وتحليلها إحصائياً للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية حول طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

كما ستستند الدراسة إلى المنهج الاستنباطي في مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، وذلك لبناء الإطار النظري وتطوير فرضيات الدراسة، فضلاً عن استخدام المنهج الكمي في

جمع البيانات الأولية من خلال أداة الاستبيان الإلكتروني الموجه للعاملات في منشآت القطاع الخاص السعودي، ومن ثم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.

مجتمع وعينة الدراسة

سيكون مجتمع الدراسة من جميع النساء السعوديات العاملات في المناصب الإدارية والقيادية في منشآت القطاع الخاص السعودي الكبرى والمتوسطة المسجلة لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المدن الرئيسية (الرياض، جدة، الدمام)، والبالغ عددهن وفقاً لإحصائيات الهيئة العامة للإحصاء لعام 2024 ما يقارب 245,000 موظفة في مناصب إشرافية وإدارية وقيادية. ويُمثل هذا المجتمع الشريحة المستهدفة التي تمتلك الخبرة والمعرفة الكافية للحكم على واقع تمكين المرأة في إدارة المشاريع وعلاقته بتحقيق أبعاد التنمية المستدامة.

وستعتمد الدراسة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية التناسبية لضمان تمثيل عادل لمختلف المدن والقطاعات وأحجام المنشآت، وسيتم تحديد حجم العينة وفقاً لمعادلة ستيفن ثامبسون (Steven Thompson) عند مستوى ثقة 95% وهامش خطأ 5%، حيث سيبلغ الحد الأدنى المطلوب للعينة 384 مفردة. وستسعى الباحثة إلى توزيع 450 استبانة إلكترونية لضمان الحصول على عدد كافٍ من الاستجابات الصالحة للتحليل الإحصائي بعد استبعاد الاستبانات غير المكتملة أو غير الصالحة، مع مراعاة التوزيع التناسبي بواقع 40% من منشآت الرياض، و35% من منشآت جدة، و25% من منشآت الدمام.

مصادر جمع البيانات

ستعتمد الدراسة على مصدرين أساسيين لجمع البيانات:

المصادر الثانوية: وتشمل الكتب والمراجع العلمية، والدوريات والمجلات المحكمة العربية والأجنبية، والرسائل العلمية (ماجستير ودكتوراه)، والتقارير الرسمية الصادرة عن الجهات الحكومية السعودية (الهيئة العامة للإحصاء، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة "منشآت")، إضافة إلى التقارير الدولية (البنك الدولي، الأمم المتحدة)، وقواعد البيانات الإلكترونية مثل

Scopus و Web of Science و Google Scholar ودار المنظومة، وذلك لبناء الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة.

المصادر الأولية: وتتمثل في البيانات التي سيتم جمعها ميدانياً من خلال أداة الاستبيان الإلكتروني المصمم خصيصاً لأغراض هذه الدراسة، والذي سيوزع على أفراد عينة الدراسة من العاملين في المناصب الإدارية والقيادية في منشآت القطاع الخاص السعودي.

أداة الدراسة

ستعتمد الدراسة على الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، وسيتم تصميمه وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة = 5، موافق = 4، محايد = 3، غير موافق = 2، غير موافق بشدة = 1). وسيكون الاستبيان من ثلاثة أقسام رئيسية على النحو التالي:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية سيتضمن هذا القسم البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة، وتشمل: المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي، حجم المنشأة، والقطاع الذي تعمل فيه المنشأة.

القسم الثاني: المتغير المستقل (تمكين المرأة في إدارة المشاريع) سيتكون هذا القسم من (16) فقرة موزعة على أربعة أبعاد، بواقع (4) فقرات لكل بُعد، وذلك على النحو التالي:

البُعد	عدد الفقرات
التمكين الإداري والقيادي	4 فقرات
التمكين الاقتصادي والمالي	4 فقرات
التمكين التقني والمعرفي	4 فقرات
التمكين الاجتماعي والثقافي	4 فقرات
الإجمالي	16 فقرة

القسم الثالث: المتغير التابع (تحقيق أبعاد التنمية المستدامة) سيتكون هذا القسم من محور أحادي يضم (10) فقرات تقيس مستوى تحقيق أبعاد التنمية المستدامة (الاقتصادي، الاجتماعي، البيئي) مجتمعةً في القطاع الخاص السعودي.

وبذلك سيبلغ إجمالي فقرات الاستبيان (26) فقرة، بالإضافة إلى فقرات البيانات الديموغرافية. وسيتم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال صدق المحتوى (الصدق الظاهري) بعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين، وصدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون، كما سيتم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha).

الأساليب الإحصائية المستخدمة

ستستخدم الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.28) ، وتشمل:

- **أساليب الإحصاء الوصفي:** المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والتكرارات، والنسب المئوية، وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة وتحديد مستوى استجابات أفراد العينة على محاور الاستبيان.
- **معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient):** للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، وقياس العلاقة بين المتغيرات.
- **معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha):** للتحقق من ثبات أداة الدراسة واتساقها الداخلي.
- **تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis):** لاختبار أثر أبعاد المتغير المستقل (تمكين المرأة في إدارة المشاريع) على المتغير التابع (تحقيق أبعاد التنمية المستدامة)، وتحديد القدرة التفسيرية لكل بُعد من أبعاد التمكين.
- **تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis):** لاختبار أثر كل بُعد من أبعاد المتغير المستقل على حدة على المتغير التابع.
- **اختبار (T-Test) للعينات المستقلة:** للكشف عن الفروق في استجابات أفراد العينة التي تعزى للمتغيرات الديموغرافية ثنائية الفئات.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: ستقتصر هذه الدراسة على دراسة أثر تمكين المرأة في إدارة المشاريع بأبعاده الأربعة (التمكين الإداري والقيادي، التمكين الاقتصادي والمالي، التمكين التقني والمعرفي، التمكين الاجتماعي)

والثقافي) على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة (الاقتصادي، الاجتماعي، البيئي) في القطاع الخاص السعودي في ضوء رؤية 2030.

الحدود المكانية: ستُطبق الدراسة على منشآت القطاع الخاص السعودي الكبرى والمتوسطة في المدن الرئيسية الثلاث: الرياض، جدة، والدمام.

الحدود الزمانية: سيتم تطبيق الدراسة الميدانية وجمع البيانات خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1447/1448هـ الموافق 2026/2027م.

الحدود البشرية: ستقتصر الدراسة على النساء السعوديات العاملات في المناصب الإدارية والقيادية (مديرات إدارات، رئيسات أقسام، مشرفات، قائدات فرق مشاريع) في منشآت القطاع الخاص السعودي الكبرى والمتوسطة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- الرقيب، هند عبدالله. (2020). أثر دعم المشاريع المتوسطة والصغيرة على مستويات تمكين المرأة السعودية: الواقع والتحديات: دراسة استكشافية في ظل معطيات رؤية 2030. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 8(3)، 486-502.
<https://www.researchgate.net/publication/342954704>
- السرور، عبير عقيل محمد. (2021). تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، 73(73)، 252-268.
<https://www.jalhss.com/index.php/jalhss/article/view/596>
- البقمي، نايفة بنت مناحي شباب، والحكمي، حسين بن محمد. (2022). تحديات تعزيز تمكين المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص وآليات التعامل معها من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين: دراسة ميدانية. مجلة الخدمة الاجتماعية، 71(71)، ج2، 210-239.
<https://www.researchgate.net/publication/359149556>
- العنزي، بدور صويلح. (2022). مبادرات تمكين المرأة السعودية ودورها في التنمية المستدامة: دراسة وصفية تحليلية. المجلة العربية للنشر العلمي، 50(50)، 329-354.
<https://www.ajsp.net/research/مبادرات-تمكين-المرأة-السعودية-ودورها-في-التنمية-المستدامة.pdf>
- الزير، سعد بن راشد بن عبدالله. (2022). دور المؤسسات الأهلية في تمكين المرأة السعودية وفق رؤية المملكة العربية السعودية "2030": دراسة ميدانية على المؤسسات الأهلية بمدينة الرياض. مجلة الشمال للعلوم الإنسانية، 7(2)، 333-366.
<https://north-journal-of-human-sciences.nbu.edu.sa>
- النعيمي، امتنان حسن. (2022). دور ريادة الأعمال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على أمانة منطقة عسير. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 6(25)، 71-25082293-71. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.M25082293-71>

- الطائي، امتثال رشيد بجاي، والطائي، رعد رشيد بجاي. (2022). أثر تمكين المرأة على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة وتحسين الأداء المؤسسي: بحث تطبيقي على عينة من النساء العاملات في القطاع العام والخاص. مجلة قضايا سياسية، (71)، 370–339 .
<https://doi.org/10.58298/2022211>
- أفغاني، أسماء. (2023). تمكين المرأة السعودية والتنمية المستدامة: دراسة للاتجاهات والتحديات. مجلة جامعة الزقازيق للبحوث الزراعية، 50(2)، 278–257 .
https://journals.ekb.eg/article_305700.html
- فراج، السعيد محمد. (2022). دور التنمية البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، (3)، 32–1 .
https://jsec.journals.ekb.eg/article_227623.html
- بوجحفة، رشيدة، وقيداري، حليلة. (2022). تمكين المرأة العربية في ظل التنمية المستدامة بين الطرح النظري والواقع العملي. مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة، 7(2)، 750–744 .
<https://asjp.cerist.dz/en/article/208059>

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Almawishir, N. F. S., & Benlaria, H. (2024). Innovation and dimensions of sustainable development: Mediating role of ICTs. *Cogent Business & Management*, 11(1), Article 2336306.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2336306>
- Abubakar, A. A., Mustapha, M., & AlOmar, M. K. (2024). Exploring factors influencing sustainable human capital development in Saudi Arabia. *Heliyon*, 10(17), Article e37576.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e37576>

- Alzoubi, H. M., Alkhatib, A. W., & Alnuaimi, M. (2024). Unlocking sustainable economic development in Saudi Arabia through the coffee industry. *Sustainability*, 16(17), Article 7367. <https://doi.org/10.3390/su16177367>
- Khan, S. T., Bhat, M. A., & Hussain, J. (2024). Determinants of women empowerment and its impact on community development in Saudi Arabia. *Information Sciences Letters*, 13(3), 1001–1014. <https://doi.org/10.18576/isl/130306>
- Al-Rashdi, N. A. S., & Almawishir, N. F. S. (2025). Nexus of women's empowerment and economic growth in Saudi Arabia. *Sustainability*, 17(17), Article 7949. <https://doi.org/10.3390/su17177949>
- Alessa, N. A., Shalhoob, H. S., & Almugarry, H. A. (2022). Saudi women's economic empowerment in light of Saudi Vision 2030: Perception, challenges and opportunities. *Journal of Educational and Social Research*, 12(1), 316–330. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0025>
- Al-Rashdi, N. A. S., & Abdelwahed, N. A. A. (2022). The empowerment of Saudi Arabian women through a multidimensional approach: The mediating roles of self-efficacy and family support. *Sustainability*, 14(24), Article 16349. <https://doi.org/10.3390/su142416349>
- Bastian, B. L., Sidani, Y. M., & El Amine, Y. (2022). Women, entrepreneurship, and sustainability: The case of Saudi Arabia. *Sustainability*, 14(18), Article 11314. <https://doi.org/10.3390/su141811314>
- Alkhaldi, A., Aljuaid, S., Abdulhadi, A., Asiri, A., Alharbi, S., & Ibrahim, A. (2025). Exploring the factors influencing women entrepreneurship in Saudi

Arabia: A strategic plan for sustainable entrepreneurial growth. *Sustainability*, 17(3), Article 1221. <https://doi.org/10.3390/su17031221>

- Alghamdi, F., Khashan, M., & Aldehayyat, J. (2024). The role of Saudi women in advancing environmental sustainability: A case study of Riyadh, Saudi Arabia. *International Journal of Climate Change Strategies and Management*, 17(1), 129–148. <https://doi.org/10.1108/IJCCSM-04-2024-0053>

Mid Ocean University

College of Management

Department of Project Management



**The Impact of Women's Empowerment in Project Management on
Achieving the Dimensions of Sustainable Development in the Saudi
Private Sector in Light of Vision 2030**

Prepared by:

Name: Madawi Saad Al-Taisan

University ID: 253001903

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdelhamid Mohamed Hassan

Dr. Fayez Jarad

1447-2026