

| الأسئلة                                                               |                        |                  |            |                  | الإجابة                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------|------------|------------------|-------------------------------------------------------------|
| 1- الأسئلة العامة                                                     |                        |                  |            |                  |                                                             |
| العمر                                                                 | أقل من 20 سنة          | 20-29 سنة        | 30-39 سنة  | 40-49 سنة        | 50 سنة فأكثر                                                |
| الجنس                                                                 | ذكر                    | أنثى             |            |                  |                                                             |
| الدرجة العلمية                                                        | شهادة الدراسة الثانوية | درجة البكالوريوس | شهادة عليا | ماجستير          | دكتوراه                                                     |
| سنوات الخبرة العملية في المؤسسة                                       | أقل من سنتين           | 2-5 سنوات        | 6-10 سنوات | أكثر من 10 سنوات |                                                             |
| 2- أسئلة الإستیبيان                                                   |                        |                  |            |                  |                                                             |
| الفقرات                                                               |                        |                  |            |                  | الاستجابة                                                   |
|                                                                       |                        |                  |            |                  | غير موافق جداً    غير موافق    محايد    موافق    موافق جداً |
| المتغير التابع: تمكين القيادات النسائية                               |                        |                  |            |                  |                                                             |
| أشعر بالقدرة على اتخاذ القرارات المهمة داخل المؤسسة.                  |                        |                  |            |                  |                                                             |
| لدي الحرية في ممارسة مهامتي القيادية بفاعلية.                         |                        |                  |            |                  |                                                             |
| أشارك في وضع استراتيجيات المؤسسة واتخاذ القرارات التنظيمية.           |                        |                  |            |                  |                                                             |
| أشعر بالدعم الكامل من الإدارة العليا في عملي القيادي.                 |                        |                  |            |                  |                                                             |
| لدي الثقة لإدارة الفرق وتحفيز الموظفين نحو تحقيق الأهداف.             |                        |                  |            |                  |                                                             |
| أستطيع استخدام مهاراتي القيادية في حل المشكلات المعقدة.               |                        |                  |            |                  |                                                             |
| لدي القدرة على تمثيل المؤسسة في الفعاليات والأنشطة الخارجية.          |                        |                  |            |                  |                                                             |
| أشعر بالاعتراف بمساهماتي القيادية داخل المؤسسة.                       |                        |                  |            |                  |                                                             |
| أستطيع التوازن بين المسؤوليات القيادية والمهام اليومية بفاعلية.       |                        |                  |            |                  |                                                             |
| أشعر بالتحفيز لمواصلة تطوير نفسي في المناصب القيادية المستقبلية.      |                        |                  |            |                  |                                                             |
| المتغير المستقل الأول: العوامل الاجتماعية                             |                        |                  |            |                  |                                                             |
| تشجيع الأسرة يساهم في اتخاذ قرار التقدم لمناصب قيادية.                |                        |                  |            |                  |                                                             |
| الدعم الاجتماعي من الزميلات يسهل مشاركتي في القيادة.                  |                        |                  |            |                  |                                                             |
| المجتمع يعزز دور المرأة القيادي في المؤسسة.                           |                        |                  |            |                  |                                                             |
| وجود قنوات نسائية في المجتمع يشجع على تولي المناصب القيادية.          |                        |                  |            |                  |                                                             |
| المشاركة في الفعاليات المجتمعية تساعد على تطوير المهارات القيادية.    |                        |                  |            |                  |                                                             |
| القيم الاجتماعية في المجتمع السعودي تشجع النساء على القيادة.          |                        |                  |            |                  |                                                             |
| الدعم النفسي من الأصدقاء والزملاء يؤثر على نجاحي في المناصب القيادية. |                        |                  |            |                  |                                                             |
| التوازن بين الالتزامات العائلية والعمل الإداري ممكن تحقيقه بسهولة.    |                        |                  |            |                  |                                                             |
| المجتمع يقبل دور المرأة في اتخاذ القرارات المهمة.                     |                        |                  |            |                  |                                                             |
| ضغط المجتمع السلبي على النساء لا يؤثر على قدرتي القيادية.             |                        |                  |            |                  |                                                             |

**المتغير المستقل الثاني: العوامل الثقافية**

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

**المتغير المستقل الثالث: العوامل التنظيمية**

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

## المراجع:

- أفغاني, أ. (2023). تمكين المرأة السعودية و التنمية المستدامة: دراسة للاتجاهات والتحديات (16(32). Retrieved from [https://journals.ekb.eg/article\\_305700.html](https://journals.ekb.eg/article_305700.html)
- السرور, ع. ع. (2021). تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 . 73. Retrieved from <https://www.jalhss.com/index.php/jalhss/article/view/596>
- العنزي, ح. ع. (2025). واقع تطوير أداء القيادات النسائية في الجامعات السعودية في ضوء مدخل التمكين الإداري من وجهة نظر القيادات الأكاديمية 48. Retrieved from <https://hesj.org/ojs/index.php/hesj/ar/article/view/1474>
- العنزي, م. ع. (2023). معوقات تمكين المرأة من حقوقها السياسية في المملكة العربية السعودية 34. Retrieved from <https://hesj.org/ojs/index.php/hesj/ar/article/view/865>
- زبير, ع. س. (2021). أثر تمكين المرأة السعودية بكسر السقف الزجاجي على تعزيز دورها في القيادة والريادة: دراسة تطبيقية على سيدات الأعمال بالسعودية (5)14. Retrieved from <https://www.journals.ajsrp.com/index.php/jeals/ar/article/view/3918>

العنوان باللغة العربية/

العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية

العنوان باللغة الإنجليزية/

Factors affecting the empowerment of female leaders in Saudi institutions

رسالة مقدمة لجامعة ميدأوشن لاستكمال متطلبات نيل درجة الدكتوراة

|                 |               |
|-----------------|---------------|
| اسم الباحثة     | سلمى أحمد     |
| الرقم الأكاديمي | 221002495     |
| الكلية          | إدارة الأعمال |

2026م

## قائمة المحتويات

|    |                                         |
|----|-----------------------------------------|
| 4  | الفصل الثالث.....                       |
| 4  | الطريقة و الإجراءات (المنهجية).....     |
| 5  | 1. منهج البحث .....                     |
| 5  | 1.1. المقدمة .....                      |
| 5  | 1.2. مبررات اختيار المنهج الكمي .....   |
| 6  | 1.3. تصميم البحث .....                  |
| 6  | 1.4. طرق جمع البيانات.....              |
| 7  | 1.5. إجراءات تحليل البيانات.....        |
| 7  | 1.6. ملائمة المنهجية لمشكلة البحث.....  |
| 8  | 2. تحديد مجتمع وعينة البحث.....         |
| 8  | 2.1. مجتمع البحث .....                  |
| 8  | 2.2. عينة البحث.....                    |
| 10 | 3. بناء أدوات جمع البيانات .....        |
| 10 | 3.1. المقدمة .....                      |
| 10 | 3.2. مبررات اختيار الاستبيان .....      |
| 11 | 3.3. خطوات تطوير الاستبيان.....         |
| 11 | 3.4. التأكد من المصدقية والموثوقية..... |
| 12 | 3.5. الاختبار التجريبي للأداة.....      |
| 12 | 4. تحديد متغيرات الدراسة.....           |
| 12 | 4.1. المقدمة .....                      |
| 13 | 4.2. المتغيرات المستقلة .....           |
| 13 | 4.3. المتغيرات التابعة .....            |

|         |                                      |
|---------|--------------------------------------|
| 14..... | 4.4 تحديد المتغيرات إجرائيًا         |
| 15..... | 5. تحديد إجراءات تنفيذ الدراسة       |
| 15..... | 5.1 المقدمة                          |
| 15..... | 5.2 المرحلة التحضيرية                |
| 15..... | 5.3 اجراءات جمع البيانات             |
| 16..... | 5.4 إعداد وتنظيم البيانات            |
| 16..... | 5.5 تحليل البيانات وتفسيرها          |
| 17..... | 5.6 التقارير والتوثيق                |
| 17..... | 6. تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية |
| 17..... | 6.1 تصميم الدراسة                    |
| 17..... | 6.2 إجراءات التحليل الإحصائي         |
| 18..... | 6.3 تفسير البيانات وإعداد التقارير   |
| 19..... | المراجع                              |

## الفصل الثالث

### الطريقة و الإجراءات (المنهجية)

## 1. منهج البحث

### 1.1. المقدمة

يعد منهج البحث العلمي الأداة الأساسية لفهم الظواهر الاجتماعية وتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة في سياقها الواقعي، كما يتيح اختبار الفرضيات المبدئية وتقديم استنتاجات علمية قابلة للتعميم. وفي إطار هذه الدراسة التي تهدف إلى التعرف على العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية، يمثل تحديد منهج البحث خطوة مركزية لتوجيه جميع مراحل الدراسة، بدءًا من صياغة أدوات القياس وصولًا إلى تحليل النتائج. ويُنظر إلى اختيار المنهج الملائم باعتباره عاملاً مؤثرًا في مدى موثوقية النتائج ودقتها، إذ يحدد المنهج الاستراتيجية البحثية وطبيعة البيانات وأساليب جمعها وتحليلها، بما يضمن اتساق الدراسة مع أهدافها وفروضها.

### 1.2. مبررات اختيار المنهج الكمي

اعتمدت الدراسة المنهج الكمي (الزاید، 2025) نظرًا لطبيعة أهدافها التي تتطلب قياس العلاقة بين مجموعة من المتغيرات المستقلة (العوامل الاجتماعية، الثقافية، التنظيمية) والمتغير التابع (تمكين المرأة في المناصب القيادية). فالمنهج الكمي يسمح بتحويل الظواهر الاجتماعية إلى بيانات قابلة للقياس والتحليل الإحصائي، ما يمكن الباحث من اختبار الفرضيات الموجهة وتحديد درجة تأثير كل عامل على تمكين القيادات النسائية.

ويدعم اختيار المنهج الكمي أيضًا إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة، كما يساهم في ضمان موضوعية التحليل من خلال استخدام أدوات معيارية مثل الاستبيان ومقاييس ليكرت. وتشير الدراسات العلمية إلى أن المنهج الكمي مناسب للدراسات التي تسعى لقياس العلاقات السببية بين المتغيرات واختبار الفرضيات بدقة إحصائية.

### 1.3. تصميم البحث

يعتمد البحث على التصميم الوصفي التحليلي الذي يجمع بين وصف الظاهرة كما هي في الواقع وتحليل العلاقات بين متغيراتها بغرض تفسيرها. ويتيح هذا التصميم دراسة تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية على تمكين المرأة السعودية في المناصب القيادية دون التدخل المباشر في المتغيرات.

ويتضمن التصميم عناصر رئيسية كالآتي:

|                    |                                                                                            |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| المتغيرات المستقلة | العوامل الاجتماعية، الثقافة المجتمعية، العوامل التنظيمية داخل المؤسسات السعودية            |
| المتغير التابع     | تمكين المرأة من تولي المناصب القيادية في المؤسسات                                          |
| مجتمع الدراسة      | القيادات النسائية والعاملات في المؤسسات السعودية المختلفة                                  |
| وحدة التحليل       | المرأة السعودية المتواجدة في المؤسسة سواء في المناصب القيادية أو المتقدمة في مسارها المهني |

### 1.4. طرق جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظرًا لقدرتها على الوصول إلى عينة واسعة من القيادات النسائية في المؤسسات السعودية وقياس تصوراتهن حول العوامل المؤثرة في تمكينهن. وتضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة المنظمة والمقاسة بمقياس ليكرت الخماسي (1=لا أوافق بشدة، 5=أوافق بشدة)، بحيث تغطي أبعاد العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية، بالإضافة إلى قياس مدى تمكين المرأة في المناصب القيادية. كما تم تصميم الاستبيان لضمان سهولة الفهم والاستجابة، مع مراعاة اللغة العربية الرسمية وضبط صياغة الأسئلة لتكون واضحة ودقيقة وتجنب التكرار.

## 1.5. إجراءات تحليل البيانات

تم إعداد البيانات أولاً عبر تنظيمها في قاعدة بيانات رقمية، ثم إجراء التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS. وتشمل إجراءات التحليل:

- التحليل الوصفي لتحديد خصائص العينة مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، ووصف مستوى تمكين المرأة في المؤسسات.
- اختبارات الصلاحية والمصدقية للتأكد من موثوقية الاستبيان، باستخدام معامل كرونباخ ألفا.
- التحليل الاستنتاجي يشمل اختبارات الارتباط والانحدار لتحليل تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية على تمكين المرأة، وذلك لاختبار الفرضيات الثلاثة للدراسة.
- التحليل التفصيلي لتحديد أي من العوامل لها التأثير الأكبر والأكثر معنوية في تمكين المرأة السعودية.

## 1.6. ملائمة المنهجية لمشكلة البحث

تتوافق المنهجية الكمية والتصميم الوصفي التحليلي مع طبيعة مشكلة البحث، إذ تتطلب الدراسة قياس تأثير عوامل محددة على تمكين المرأة في المناصب القيادية. فالمنهج الكمي يوفر أدوات دقيقة لتحديد العلاقات السببية بين المتغيرات، في حين يتيح التصميم الوصفي التحليلي فهم الظاهرة في سياقها الواقعي وتقديم استنتاجات قابلة للتطبيق العملي. كما أن ملائمة المنهجية تتضح في قدرة الباحث على اختبار الفرضيات الموجهة (العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية) بدقة إحصائية، بما يحقق أهداف الدراسة الرئيسية والفرعية، ويسهم في تقديم توصيات عملية للمؤسسات السعودية لتعزيز تمكين القيادات النسائية.

## 2. تحديد مجتمع وعينة البحث

### 2.1. مجتمع البحث

يمثل مجتمع البحث الإطار الكلي الذي تستند إليه الدراسة لتحديد نطاق جمع البيانات وتحليل الظواهر محل الدراسة. وفي هذه الدراسة، يتركز مجتمع البحث على القيادات النسائية والعاملات السعوديات في المؤسسات السعودية، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، ممن يشغلن أو يطمحن لشغل المناصب القيادية. ويُعزى اختيار هذا المجتمع إلى ارتباطه الوثيق بأهداف الدراسة، إذ يتيح التعرف على العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية المؤثرة في تمكين المرأة السعودية، ويسمح بجمع بيانات دقيقة حول واقع القيادات النسائية ومستوى تأثير هذه العوامل عليها.

كما يُعتبر هذا المجتمع مناسباً للتحليل الكمي، لأنه يوفر عددًا كافيًا من أفراد العينة لتحقيق تمثيل نسبي لمختلف القطاعات والمستويات التنظيمية. ويتيح ذلك إمكانية اختبار الفرضيات الثلاثة للدراسة المتعلقة بتأثير العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية على تمكين المرأة في المناصب القيادية. وبالإضافة إلى ذلك، يشمل مجتمع الدراسة النساء اللاتي لديهن خبرة عملية أو تطوعية ذات صلة بالقيادة، ما يعزز دقة وموثوقية البيانات المجمعة ويُمكن الباحث من رسم صورة واضحة عن العوامل المؤثرة.

### 2.2. عينة البحث

تم اختيار عينة البحث باستخدام أسلوب العينات العشوائية الطبقية لضمان تمثيل القطاعات المختلفة داخل المجتمع المستهدف، بما في ذلك المؤسسات الحكومية والخاصة والتعليمية والصحية. وتُعد العينات الطبقية مناسبة عندما يكون المجتمع متنوعًا من حيث الخلفيات المهنية أو مستويات المسؤولية، حيث تتيح هذه الطريقة تقسيم المجتمع إلى طبقات متجانسة، ثم اختيار أفراد من كل طبقة بما يعكس نسبهم في المجتمع الكلي.

وقد تم تحديد حجم العينة ليلبلغ (200 مفردة)، وذلك بالاعتماد على معادلات تحديد حجم العينة في الدراسات الإحصائية، بما يضمن مستوى ثقة قدره (95%) وهامش خطأ لا يتجاوز (5%)، الأمر الذي يعزز دقة النتائج ومصداقيتها. كما روعي في تحديد حجم العينة إمكانية الحصول على عدد كافٍ من الاستجابات من القيادات النسائية المستهدفة.

وتضمنت معايير اختيار أفراد العينة أن تكون المشاركات من النساء السعوديات اللاتي لديهن خبرة عملية في مناصب قيادية أو في مسار وظيفي يُمكنهن من اكتساب الخبرة الإدارية، وذلك لضمان قدرتهن على تقديم تقييمات موضوعية حول العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية.

وتهدف هذه العينة إلى تمكين الباحث من جمع بيانات كمية دقيقة قابلة للمعالجة الإحصائية، بما يسمح باختبار فرضيات الدراسة وتفسير مدى تأثير كل عامل من العوامل المحددة على تمكين المرأة السعودية في المناصب القيادية. كما تم توزيع العينة على الطبقات المختلفة (القطاع الحكومي، القطاع الخاص، القطاع التعليمي، والقطاع الصحي) وفقاً للتمثيل النسبي لكل فئة، مما يعزز من قوة الدراسة وموثوقية نتائجها.

ولتحديد حجم العينة بصورة علمية دقيقة، تم الاعتماد على معادلة حساب حجم العينة للمجتمعات الكبيرة (غير المحدودة)، والتي تُستخدم على نطاق واسع في الدراسات الكمية، وذلك وفق المعادلة التالية:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times (1 - p)}{e^2}$$

حيث إن:

- $n$ : حجم العينة المطلوبة
- $Z$ : القيمة الجدولية المقابلة لمستوى الثقة (1.96 عند مستوى ثقة 95%)
- $p$ : نسبة توافر الخاصية في المجتمع (وغالباً تُفترض 0.5 لعدم التحيز)
- $e$ : هامش الخطأ المسموح به (0.05)

وبالتعويض في المعادلة:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.05)^2} = 384$$

إلا أنه وبالنظر إلى صعوبة الوصول إلى مجتمع الدراسة بشكل كامل، والقيود الزمنية والعملية، فقد تم اعتماد حجم عينة قدره (200) مفردة، وهو حجم مناسب إحصائيًا ويحقق تمثيلًا مقبولًا لمجتمع الدراسة، خاصة مع استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، مما يعزز من موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها.

### 3. بناء أدوات جمع البيانات

#### 3.1. المقدمة

تشكل أدوات جمع البيانات الأساس الذي يُبنى عليه التحليل العلمي، إذ تتوقف جودة النتائج ودقتها على قدرة الأداة على قياس المتغيرات المحددة بدقة وموضوعية. وفي هذه الدراسة، التي تهدف إلى التعرف على العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية، تم تطوير أداة قادرة على قياس تصورات المشاركات حول العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية، بالإضافة إلى مستوى تمكينهن في المناصب القيادية. يعد الاستبيان الأداة الأنسب لهذه الغاية، لأنه يتيح الوصول إلى شريحة واسعة من القيادات النسائية في مختلف المؤسسات، مع إمكانية تحويل البيانات النوعية المتعلقة بتجارب وملاحظات المشاركات إلى بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي، بما يتوافق مع أهداف الدراسة وفروضها البحثية.

#### 3.2. مبررات اختيار الاستبيان

تم اختيار الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات (أمين، 2023) نظرًا لقدرته على تقديم معلومات كمية دقيقة حول تصورات القيادات النسائية تجاه العوامل المؤثرة في تمكينهن. كما يسمح بتطبيقه على عدد كبير من المشاركات في مختلف المؤسسات السعودية، مما يضمن تمثيل العينة للمجتمع المستهدف بشكل مناسب. كما يتيح الاستبيان قياس جميع أبعاد المتغيرات المستقلة والمتغير التابع بطريقة موضوعية،

مع دعم التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات البحثية بدقة. يمكن أيضًا جمع البيانات من خلال الاستبيان ومعالجتها رقميًا باستخدام برامج إحصائية مثل SPSS، ما يضمن استخراج نتائج دقيقة وقابلة للتعميم.

### 3.3. خطوات تطوير الاستبيان

تم تطوير الاستبيان وفق خطوات منهجية دقيقة لضمان توافقه مع أهداف الدراسة، بدءًا من مراجعة الأدبيات العلمية السابقة المتعلقة بتمكين المرأة والعوامل المؤثرة فيه لتحديد المتغيرات والأبعاد الأساسية للدراسة. بعد ذلك، تمت صياغة الأسئلة بما يعكس هذه الأبعاد مع مراعاة وضوح اللغة ودقة التعبير لتجنب أي التباس. تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة أقسام رئيسية: القسم الأول لجمع البيانات الديموغرافية مثل العمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة ونوع المؤسسة، بينما تناول القسم الثاني العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية المؤثرة في تمكين المرأة، أما القسم الثالث فركز على قياس مستوى تمكين القيادات النسائية، بما في ذلك القدرة على اتخاذ القرار والمشاركة في التخطيط ومستوى التأثير في المؤسسة. كما تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتسهيل تحويل التصورات إلى بيانات كمية قابلة للتحليل، بما يضمن دقة عالية في جمع المعلومات.

### 3.4. التأكد من المصدقية والموثوقية

تم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال الصدق الظاهري وصدق المحتوى، وذلك بعرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة والقيادة النسائية، حيث أبدوا ملاحظاتهم حول مدى وضوح الفقرات وانتمائها للمتغيرات التي تقيسها، وقد تم إجراء التعديلات اللازمة في ضوء آرائهم، مما يعزز من صدق الأداة. كما تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وقد جاءت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05)، مما يدل على اتساق الفقرات مع محاورها. أما بالنسبة لثبات الأداة، فقد تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس درجة الاتساق الداخلي، حيث بلغت قيمة معامل الثبات للمتغيرات على النحو التالي:

|      |                         |
|------|-------------------------|
| 0.87 | العوامل الاجتماعية      |
| 0.89 | العوامل الثقافية        |
| 0.91 | العوامل التنظيمية       |
| 0.91 | تمكين القيادات النسائية |

كما بلغ معامل الثبات الكلي للاستبيان (0.93)، وهي قيم مرتفعة تشير إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي، وتؤكد أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد على نتائجها في التحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة.

### 3.5. الاختبار التجريبي للأداة

قبل التطبيق على العينة الرئيسة، تم إجراء اختبار تجريبي على مجموعة صغيرة من القيادات النسائية في مؤسسات سعودية مشاهة، بهدف التأكد من وضوح الأسئلة وسهولة الإجابة عليها. ساهم الاختبار التجريبي في الكشف عن أي غموض أو صعوبة في صياغة الأسئلة، وتم تعديل بعض الصيغ لتصبح أكثر وضوحًا وملاءمة للسياق. كما أتاح الاختبار تقدير الزمن اللازم لإكمال الاستبيان وتقييم درجة موثوقية الأداة مبدئيًا باستخدام معامل كرونباخ ألفا، بما أسهم في تحسين الاستبيان ليصبح أداة دقيقة وجاهزة لجمع البيانات، مع ضمان القدرة على اختبار الفرضيات المتعلقة بتأثير العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية على تمكين القيادات النسائية بدقة علمية.

## 4. تحديد متغيرات الدراسة

### 4.1. المقدمة

تعد مرحلة تحديد المتغيرات من الركائز الأساسية لأي دراسة علمية، حيث توفر الأساس المفاهيمي والإجرائي الذي يتم من خلاله بناء الفرضيات وتصميم أدوات القياس المناسبة. وتكتسب هذه المرحلة أهمية خاصة في الدراسات التفسيرية، التي تهدف إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين مجموعة من العوامل المؤثرة ومتغير تابع يمثل الظاهرة محل الدراسة. وفي سياق هذه الدراسة، التي تهدف إلى التعرف على العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية، تم تحديد المتغيرات بما يتوافق مع أهداف الدراسة وفروضها. ويقوم

البناء المفاهيمي على افتراض أن العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية تعمل كمتغيرات مستقلة تؤثر في مستوى تمكين المرأة السعودية في المناصب القيادية، بحيث يعكس المتغير التابع مستوى التمكين المكتسب والممارس داخل المؤسسات. ويُمكن اختبار هذه العلاقات من خلال أدوات قياس كمية وتحليل إحصائي دقيق، بما يحقق التكامل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي للدراسة.

#### 4.2. المتغيرات المستقلة

تمثل المتغيرات المستقلة في هذه الدراسة العوامل التي قد تؤثر على تمكين المرأة السعودية في المناصب القيادية، وتشمل العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية. وتشير العوامل الاجتماعية إلى البيئة المجتمعية والدعم الأسري والمحيط الاجتماعي الذي يمكن أن يسهم في تعزيز مشاركة المرأة في مواقع القيادة (النعيم، 2024). أما العوامل الثقافية فتتمثل في المعتقدات والتقاليد والقيم المجتمعية التي تحدد مستوى قبول المجتمع لدور المرأة في المناصب القيادية (محمد، 2023). بينما تشمل العوامل التنظيمية السياسات الداخلية للمؤسسات، مثل فرص التدريب والتطوير، وجود برامج التمكين الوظيفي، وآليات المشاركة في اتخاذ القرار، ومدى إشراك المرأة في التخطيط الاستراتيجي (النعيم، 2024). وتُعتبر هذه المتغيرات مستمدة من الأدبيات العلمية السابقة، بحيث تم اختيارها بعناية لتعكس الواقع السعودي وسياق المؤسسات محل الدراسة، بما يمكن من قياس تأثير كل عامل على تمكين القيادات النسائية بدقة.

#### 4.3. المتغيرات التابعة

المتغير التابع في هذه الدراسة هو مستوى تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية، ويشير إلى قدرة المرأة على ممارسة دور قيادي فاعل ضمن المؤسسة، بما يشمل القدرة على اتخاذ القرار والمشاركة في التخطيط الاستراتيجي والتأثير في بيئة العمل. ويعكس هذا المتغير مدى الاستفادة الفعلية للمرأة من العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية، ومدى تمكنها من أداء مهامها القيادية بفعالية. كما يشمل المتغير التابع مستوى التمكين الإدراكي والسلوكي للقيادات النسائية، بما يعكس درجة استقلالية القرار، والمشاركة في توجيه المؤسسة، ومستوى تأثير المرأة في بيئة العمل، فضلاً عن استعدادها لتطوير قدراتها القيادية وتحقيق الأهداف التنظيمية.

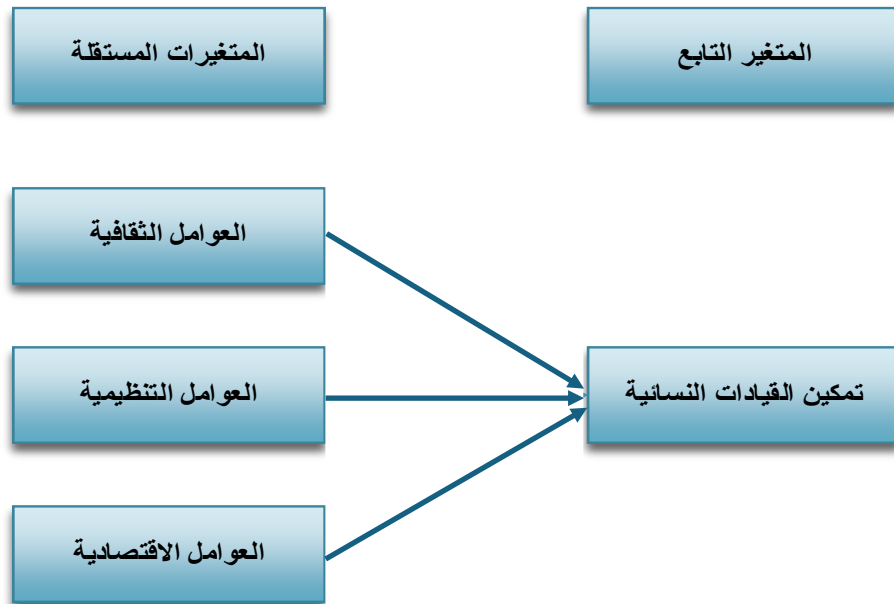
#### 4.4. تحديد المتغيرات إجرائيًا

يتمثل تحديد المتغيرات إجرائيًا في تحويل المفاهيم النظرية إلى مؤشرات قابلة للقياس الكمي من خلال أداة الدراسة، بما يسمح بتحليلها إحصائيًا. وقد تم قياس المتغيرات المستقلة المتمثلة في العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية من خلال استبانة مكونة من (30) عبارة، بواقع (10) عبارات لكل متغير، صُممت لقياس إدراك المشاركات لمدى تأثير هذه العوامل على تمكينهن في المواقع القيادية.

كما تم قياس المتغير التابع، وهو مستوى تمكين القيادات النسائية، من خلال (10) عبارات تناولت أبعادًا رئيسية تشمل القدرة على اتخاذ القرار، والمشاركة في التخطيط، ومستوى التأثير، والاستقلالية في العمل.

وقد تم تصميم فقرات الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع تمكين المرأة والقيادة، مع إجراء بعض التعديلات بما يتناسب مع طبيعة البيئة السعودية وأهداف الدراسة. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المشاركات، والذي يتدرج من (موافق بشدة) إلى (غير موافق بشدة).

ويتم احتساب المتوسطات الحسابية لإجابات المشاركات لكل متغير، بحيث تمثل مؤشرًا كميًا يعكس مستوى كل من العوامل المؤثرة ومستوى التمكين. كما تُستخدم هذه البيانات في إجراء اختبارات الارتباط والانحدار لتحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، والتحقق من صحة فرضيات الدراسة، مع اعتماد مستويات دلالة إحصائية مناسبة لتفسير النتائج.



رسم توضيحي 1: نموذج الدراسة (إعداد الباحثة)

## 5. تحديد إجراءات تنفيذ الدراسة

### 5.1. المقدمة

تمثل مرحلة تحديد إجراءات تنفيذ الدراسة الإطار العملي الذي يضمن جمع البيانات وتحليلها بطريقة دقيقة ومنهجية علمية، بما يعكس الواقع الميداني ويحقق أهداف الدراسة وفروضها. وتعتبر هذه المرحلة جوهرية في الدراسات التفسيرية، حيث تعتمد النتائج على دقة الإجراءات ووضوح خطوات التنفيذ. في هذه الدراسة، تهدف الإجراءات إلى توثيق عملية قياس العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية التي تؤثر في تمكين القيادات النسائية، وربط هذه العوامل بمستوى التمكين الفعلي للنساء في المناصب القيادية. ويمثل الالتزام بالخطوات المنهجية الصارمة أساساً لضمان موثوقية النتائج وقابليتها للتفسير والتعميم.

### 5.2. المرحلة التحضيرية

بدأت المرحلة التحضيرية بتحديد المجتمع المستهدف وعينة الدراسة، مع تصميم أداة جمع البيانات وفق معايير علمية دقيقة تعكس المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. وشملت المرحلة مراجعة الأدبيات السابقة لضمان شمولية وتوافق الفقرات مع أهداف الدراسة وفروضها، بالإضافة إلى صياغة الاستبيان بلغة واضحة ومفهومة للمشاركة. كما تضمنت هذه المرحلة التواصل مع المؤسسات السعودية للحصول على الموافقات اللازمة وجمع البيانات، إضافة إلى تدريب فرق العمل المسؤولة عن توزيع الاستبيانات وإرشاد المشاركات حول كيفية الإجابة على الأسئلة. تهدف هذه التحضيرات إلى ضمان تطبيق الدراسة بسلاسة وكفاءة، مع الحد من أي مشكلات قد تؤثر على جودة البيانات.

### 5.3. إجراءات جمع البيانات

تم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيان على القيادات النسائية في مختلف المؤسسات السعودية، مع التأكد من تمثيل مختلف القطاعات والمستويات التنظيمية. وقد تم استخدام طرق متنوعة لتسهيل الوصول إلى المشاركات، بما في ذلك البريد الإلكتروني ونماذج الاستبيان

الورقية عند الحاجة، مع توضيح الغرض من الدراسة وأهمية المشاركة لضمان تعاون عالٍ. تم الالتزام بالمبادئ الأخلاقية للبحث، مثل ضمان السرية والخصوصية وعدم إجبار أي مشاركة على الرد. كما تم متابعة عملية جمع البيانات بشكل دوري للتأكد من اكتمال الاستجابات وعدم وجود فقدان للبيانات، مما ساهم في تحسين جودة المعلومات المجمعة.

#### 5.4. إعداد وتنظيم البيانات

بعد جمع الاستبيانات، تم تنفيذ مرحلة إعداد وتنظيم البيانات، والتي تضمنت فحص الاستبيانات للتأكد من اكتمالها وخلوها من الإجابات المتناقضة أو المفقودة. ثم تم ترميز الإجابات وتحويلها إلى صيغة قابلة للمعالجة الرقمية باستخدام برنامج SPSS، بحيث يمكن تحليلها إحصائيًا بدقة. كما تم فحص مدى التوزيع الطبيعي للبيانات والتأكد من صلاحية المتغيرات للمعالجة الإحصائية، مع حفظ نسخة احتياطية من الملفات لضمان عدم فقدان أي بيانات.

#### 5.5. تحليل البيانات وتفسيرها

شملت مرحلة التحليل تطبيق أساليب إحصائية وصفية وتفسيرية لقياس العلاقة بين العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية ومستوى تمكين القيادات النسائية. تم استخدام الإحصاءات الوصفية لتحديد الخصائص الديموغرافية للمشاركات وتوزيع المتغيرات، بينما تم تطبيق اختبارات الارتباط والانحدار لتحديد قوة واتجاه تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، بما يتوافق مع فرضيات الدراسة. كما تمت مقارنة النتائج مع الفروض النظرية السابقة وتفسيرها في ضوء الإطار النظري للدراسة، مع التركيز على إبراز العوامل المؤثرة بشكل معنوي على تمكين القيادات النسائية داخل المؤسسات السعودية.

## 5.6. التقارير والتوثيق

تم إعداد تقارير شاملة تعرض نتائج الدراسة بشكل مفصل، مع تقديم الجداول والرسوم البيانية التي توضح نتائج التحليل الإحصائي، بما يعكس مستوى تأثير كل عامل من العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية على تمكين المرأة. كما تم توثيق جميع خطوات جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها لضمان الشفافية والقابلية للمراجعة، مع توضيح التفسيرات والاستنتاجات الناتجة عن الدراسة. ويهدف التوثيق إلى تعزيز المصداقية العلمية للنتائج وإتاحة إمكانية استخدامها كمرجع للمؤسسات السعودية لتطوير سياسات تمكين القيادات النسائية في المستقبل.

## 6. تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية

### 6.1. تصميم الدراسة

تم اعتماد التصميم الوصفي التحليلي لهذه الدراسة، الذي يجمع بين وصف الظاهرة محل الدراسة كما هي قائمة في الواقع الميداني وتحليل العلاقات بين متغيراتها بهدف تفسيرها في ضوء الإطار النظري المعتمد. ويُعد هذا التصميم مناسباً لفحص تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية على تمكين القيادات النسائية، إذ يتيح دراسة العلاقات بين المتغيرات دون التدخل المباشر فيها أو إخضاعها لمعالجة تجريبية.

يعكس تصميم الدراسة العلاقة بين المتغيرات المستقلة، وهي العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية، والمتغير التابع وهو مستوى تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية. وقد تم تصميم الدراسة بحيث يتم جمع بيانات كمية يمكن تحليلها إحصائياً، مع الحفاظ على التوافق بين الفروض البحثية وأهداف الدراسة. يسمح هذا التصميم بالانتقال بسلاسة من وصف الواقع إلى تحليل العلاقات وتفسيرها، بما يدعم تقديم نتائج دقيقة ومتكاملة تربط النظرية بالممارسة العملية.

### 6.2. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، تم تطبيق أساليب التحليل الإحصائي المناسبة لاختبار الفرضيات وتحديد مستوى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. شملت الإجراءات استخدام الإحصاءات الوصفية، مثل المتوسطات والانحراف المعياري والتكرارات، لتقديم صورة واضحة عن

خصائص العينة والتوزيع العام للبيانات. كما تم تطبيق اختبارات الارتباط لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين كل عامل مستقل ومستوى تمكين القيادات النسائية، واستخدام الانحدار الخطي المتعدد لتقدير أثر العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية على المتغير التابع مع قياس مستوى الدلالة الإحصائية لكل علاقة.

تضمن التحليل أيضًا التحقق من الافتراضات الأساسية للنماذج الإحصائية، مثل التوزيع الطبيعي للمتغيرات، وعدم وجود تعدد خطي بين المتغيرات المستقلة، لضمان موثوقية النتائج ودقتها. وقد ساهم هذا الإجراء في تقديم نتائج كمية دقيقة، يمكن الاعتماد عليها في تفسير مدى تأثير كل عامل على تمكين المرأة، مع تمكين الدراسة من الإجابة على الفرضيات البحثية بدقة علمية.

### 6.3. تفسير البيانات وإعداد التقارير

تركز مرحلة تفسير البيانات على تحويل النتائج الإحصائية إلى استنتاجات علمية واضحة تتوافق مع أهداف الدراسة. تم تحليل نتائج المتوسطات والانحراف المعياري لتحديد مستويات تأثير العوامل المختلفة، بينما ساعدت نتائج اختبارات الارتباط والانحدار في توضيح مدى قوة العلاقة بين العوامل المستقلة ومستوى تمكين القيادات النسائية. كما تم تفسير النتائج في ضوء الأدبيات النظرية السابقة، لتوضيح مدى توافقها مع الدراسات السابقة أو الاختلافات المحتملة، مع التركيز على العوامل التي أظهرت تأثيرًا معنويًا واضحًا.

تم إعداد التقارير النهائية لتقديم النتائج بشكل متكامل، مع تضمين الجداول والرسوم البيانية التي توضح التوزيع الإحصائي للبيانات وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. كما تم توثيق جميع خطوات جمع البيانات وتحليلها لتسهيل مراجعتها من قبل الجهات المختصة أو الاعتماد عليها في الدراسات المستقبلية، بما يضمن مصداقية النتائج وموثوقيتها، ويعزز قدرة المؤسسات السعودية على استخدام هذه النتائج في تصميم سياسات تمكين المرأة بفعالية.

## المراجع

- إبراهيم بن عبدالله الزايد. (2025). دليل الباحث إلى المنهجين الكمي والكيفي وأساليبهما في البحوث الاجتماعية. 8(1). تم الاسترداد من [https://journals.ekb.eg/article\\_380939.html](https://journals.ekb.eg/article_380939.html)
- الحمزة أحمد . البار أمين. (2023). الاستبيان كأداة للبحث العلمي وأهم تطبيقاته. 12(3)، 303-314. تم الاسترداد من <https://asjp.cerist.dz/en/article/229318>
- الدبيخي، بشرى محمد. (2023). دور المرجعية الثقافية في تمكين المرأة بالمجتمع السعودي: تحليل محتوى. 59. تم الاسترداد من <https://search.mandumah.com/Record/1394493>
- لولوه عبدالحميد النعيم. (2024). دراسة المتغيرات الشخصية والاجتماعية المرتبطة بتمكين المرأة السعودية – دراسة ميدانية على عينة من النساء في مدينة الأحساء بالمملكة العربية السعودية. 1(8)، 117-134. تم الاسترداد من [https://www.researchgate.net/publication/378135271\\_drast\\_almtghyrat\\_alshkhsyt\\_wal\\_ajtmayt\\_almrtbtt\\_btmkyn\\_almrat\\_alswdyt\\_-\\_drast\\_mydanyt\\_ly\\_ynt\\_mn\\_alnsa\\_fy\\_mdnynt\\_alahsa\\_balmmlkt\\_alrbyt\\_alswdytStudying\\_the\\_personal\\_and\\_social\\_variables\\_associated\\_with\\_t](https://www.researchgate.net/publication/378135271_drast_almtghyrat_alshkhsyt_wal_ajtmayt_almrtbtt_btmkyn_almrat_alswdyt_-_drast_mydanyt_ly_ynt_mn_alnsa_fy_mdnynt_alahsa_balmmlkt_alrbyt_alswdytStudying_the_personal_and_social_variables_associated_with_t)

العنوان باللغة العربية/

العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية

العنوان باللغة الإنجليزية/

Factors affecting the empowerment of female leaders in Saudi institutions

رسالة مقدمة لجامعة ميدأوشن لاستكمال متطلبات نيل درجة الدكتوراة

|                 |               |
|-----------------|---------------|
| اسم الباحثة     | سلمى أحمد     |
| الرقم الأكاديمي | 221002495     |
| الكلية          | إدارة الأعمال |

2026م

## قائمة المحتويات

|    |                                         |
|----|-----------------------------------------|
| 4  | الفصل الثالث.....                       |
| 4  | الطريقة و الإجراءات (المنهجية).....     |
| 5  | 1. منهج البحث .....                     |
| 5  | 1.1. المقدمة .....                      |
| 5  | 1.2. مبررات اختيار المنهج الكمي .....   |
| 6  | 1.3. تصميم البحث .....                  |
| 6  | 1.4. طرق جمع البيانات.....              |
| 7  | 1.5. إجراءات تحليل البيانات.....        |
| 7  | 1.6. ملائمة المنهجية لمشكلة البحث.....  |
| 8  | 2. تحديد مجتمع وعينة البحث.....         |
| 8  | 2.1. مجتمع البحث .....                  |
| 8  | 2.2. عينة البحث.....                    |
| 10 | 3. بناء أدوات جمع البيانات .....        |
| 10 | 3.1. المقدمة .....                      |
| 10 | 3.2. مبررات اختيار الاستبيان .....      |
| 11 | 3.3. خطوات تطوير الاستبيان.....         |
| 11 | 3.4. التأكد من المصدقية والموثوقية..... |
| 12 | 3.5. الاختبار التجريبي للأداة.....      |
| 12 | 4. تحديد متغيرات الدراسة.....           |
| 12 | 4.1. المقدمة .....                      |
| 13 | 4.2. المتغيرات المستقلة .....           |
| 13 | 4.3. المتغيرات التابعة .....            |

|    |                                      |
|----|--------------------------------------|
| 14 | 4.4 تحديد المتغيرات إجرائيًا         |
| 15 | 5. تحديد إجراءات تنفيذ الدراسة       |
| 15 | 5.1 المقدمة                          |
| 15 | 5.2 المرحلة التحضيرية                |
| 15 | 5.3 اجراءات جمع البيانات             |
| 16 | 5.4 إعداد وتنظيم البيانات            |
| 16 | 5.5 تحليل البيانات وتفسيرها          |
| 17 | 5.6 التقارير والتوثيق                |
| 17 | 6. تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية |
| 17 | 6.1 تصميم الدراسة                    |
| 17 | 6.2 إجراءات التحليل الإحصائي         |
| 18 | 6.3 تفسير البيانات وإعداد التقارير   |
| 19 | المراجع                              |

## الفصل الثالث

### الطريقة و الإجراءات (المنهجية)

## 1. منهج البحث

### 1.1. المقدمة

يعد منهج البحث العلمي الأداة الأساسية لفهم الظواهر الاجتماعية وتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة في سياقها الواقعي، كما يتيح اختبار الفرضيات المبدئية وتقديم استنتاجات علمية قابلة للتعميم. وفي إطار هذه الدراسة التي تهدف إلى التعرف على العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية، يمثل تحديد منهج البحث خطوة مركزية لتوجيه جميع مراحل الدراسة، بدءًا من صياغة أدوات القياس وصولًا إلى تحليل النتائج. ويُنظر إلى اختيار المنهج الملائم باعتباره عاملاً مؤثرًا في مدى موثوقية النتائج ودقتها، إذ يحدد المنهج الاستراتيجية البحثية وطبيعة البيانات وأساليب جمعها وتحليلها، بما يضمن اتساق الدراسة مع أهدافها وفروضها.

### 1.2. مبررات اختيار المنهج الكمي

اعتمدت الدراسة المنهج الكمي (الزاید، 2025) نظرًا لطبيعة أهدافها التي تتطلب قياس العلاقة بين مجموعة من المتغيرات المستقلة (العوامل الاجتماعية، الثقافية، التنظيمية) والمتغير التابع (تمكين المرأة في المناصب القيادية). فالمنهج الكمي يسمح بتحويل الظواهر الاجتماعية إلى بيانات قابلة للقياس والتحليل الإحصائي، ما يمكن الباحث من اختبار الفرضيات الموجهة وتحديد درجة تأثير كل عامل على تمكين القيادات النسائية.

ويدعم اختيار المنهج الكمي أيضًا إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة، كما يساهم في ضمان موضوعية التحليل من خلال استخدام أدوات معيارية مثل الاستبيان ومقاييس ليكرت. وتشير الدراسات العلمية إلى أن المنهج الكمي مناسب للدراسات التي تسعى لقياس العلاقات السببية بين المتغيرات واختبار الفرضيات بدقة إحصائية.

### 1.3. تصميم البحث

يعتمد البحث على التصميم الوصفي التحليلي الذي يجمع بين وصف الظاهرة كما هي في الواقع وتحليل العلاقات بين متغيراتها بغرض تفسيرها. ويتيح هذا التصميم دراسة تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية على تمكين المرأة السعودية في المناصب القيادية دون التدخل المباشر في المتغيرات.

ويتضمن التصميم عناصر رئيسية كالآتي:

|                    |                                                                                            |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| المتغيرات المستقلة | العوامل الاجتماعية، الثقافة المجتمعية، العوامل التنظيمية داخل المؤسسات السعودية            |
| المتغير التابع     | تمكين المرأة من تولي المناصب القيادية في المؤسسات                                          |
| مجتمع الدراسة      | القيادات النسائية والعاملات في المؤسسات السعودية المختلفة                                  |
| وحدة التحليل       | المرأة السعودية المتواجدة في المؤسسة سواء في المناصب القيادية أو المتقدمة في مسارها المهني |

### 1.4. طرق جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظرًا لقدرتها على الوصول إلى عينة واسعة من القيادات النسائية في المؤسسات السعودية وقياس تصوراتهن حول العوامل المؤثرة في تمكينهن. وتضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة المنظمة والمقاسة بمقياس ليكرت الخماسي (1=لا أوافق بشدة، 5=أوافق بشدة)، بحيث تغطي أبعاد العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية، بالإضافة إلى قياس مدى تمكين المرأة في المناصب القيادية. كما تم تصميم الاستبيان لضمان سهولة الفهم والاستجابة، مع مراعاة اللغة العربية الرسمية وضبط صياغة الأسئلة لتكون واضحة ودقيقة وتجنب التكرار.

## 1.5. إجراءات تحليل البيانات

تم إعداد البيانات أولاً عبر تنظيمها في قاعدة بيانات رقمية، ثم إجراء التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS. وتشمل إجراءات التحليل:

- التحليل الوصفي لتحديد خصائص العينة مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، ووصف مستوى تمكين المرأة في المؤسسات.
- اختبارات الصلاحية والمصدقية للتأكد من موثوقية الاستبيان، باستخدام معامل كرونباخ ألفا.
- التحليل الاستنتاجي يشمل اختبارات الارتباط والانحدار لتحليل تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية على تمكين المرأة، وذلك لاختبار الفرضيات الثلاثة للدراسة.
- التحليل التفصيلي لتحديد أي من العوامل لها التأثير الأكبر والأكثر معنوية في تمكين المرأة السعودية.

## 1.6. ملائمة المنهجية لمشكلة البحث

تتوافق المنهجية الكمية والتصميم الوصفي التحليلي مع طبيعة مشكلة البحث، إذ تتطلب الدراسة قياس تأثير عوامل محددة على تمكين المرأة في المناصب القيادية. فالمنهج الكمي يوفر أدوات دقيقة لتحديد العلاقات السببية بين المتغيرات، في حين يتيح التصميم الوصفي التحليلي فهم الظاهرة في سياقها الواقعي وتقديم استنتاجات قابلة للتطبيق العملي. كما أن ملائمة المنهجية تتضح في قدرة الباحث على اختبار الفرضيات الموجهة (العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية) بدقة إحصائية، بما يحقق أهداف الدراسة الرئيسية والفرعية، ويسهم في تقديم توصيات عملية للمؤسسات السعودية لتعزيز تمكين القيادات النسائية.

## 2. تحديد مجتمع وعينة البحث

### 2.1. مجتمع البحث

يمثل مجتمع البحث الإطار الكلي الذي تستند إليه الدراسة لتحديد نطاق جمع البيانات وتحليل الظواهر محل الدراسة. وفي هذه الدراسة، يتركز مجتمع البحث على القيادات النسائية والعاملات السعوديات في المؤسسات السعودية، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، ممن يشغلن أو يطمحن لشغل المناصب القيادية. ويُعزى اختيار هذا المجتمع إلى ارتباطه الوثيق بأهداف الدراسة، إذ يتيح التعرف على العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية المؤثرة في تمكين المرأة السعودية، ويسمح بجمع بيانات دقيقة حول واقع القيادات النسائية ومستوى تأثير هذه العوامل عليها.

كما يُعتبر هذا المجتمع مناسباً للتحليل الكمي، لأنه يوفر عددًا كافيًا من أفراد العينة لتحقيق تمثيل نسبي لمختلف القطاعات والمستويات التنظيمية. ويتيح ذلك إمكانية اختبار الفرضيات الثلاثة للدراسة المتعلقة بتأثير العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية على تمكين المرأة في المناصب القيادية. وبالإضافة إلى ذلك، يشمل مجتمع الدراسة النساء اللاتي لديهن خبرة عملية أو تطوعية ذات صلة بالقيادة، ما يعزز دقة وموثوقية البيانات المجمعة ويُمكن الباحث من رسم صورة واضحة عن العوامل المؤثرة.

### 2.2. عينة البحث

تم اختيار عينة البحث باستخدام أسلوب العينات العشوائية الطبقية لضمان تمثيل القطاعات المختلفة داخل المجتمع المستهدف، بما في ذلك المؤسسات الحكومية والخاصة والتعليمية والصحية. وتُعد العينات الطبقية مناسبة عندما يكون المجتمع متنوعًا من حيث الخلفيات المهنية أو مستويات المسؤولية، حيث تتيح هذه الطريقة تقسيم المجتمع إلى طبقات متجانسة، ثم اختيار أفراد من كل طبقة بما يعكس نسبهم في المجتمع الكلي.

وقد تم تحديد حجم العينة ليلبلغ (200 مفردة)، وذلك بالاعتماد على معادلات تحديد حجم العينة في الدراسات الإحصائية، بما يضمن مستوى ثقة قدره (95%) وهامش خطأ لا يتجاوز (5%)، الأمر الذي يعزز دقة النتائج ومصداقيتها. كما روعي في تحديد حجم العينة إمكانية الحصول على عدد كافٍ من الاستجابات من القيادات النسائية المستهدفة.

وتضمنت معايير اختيار أفراد العينة أن تكون المشاركات من النساء السعوديات اللاتي لديهن خبرة عملية في مناصب قيادية أو في مسار وظيفي يُمكنهن من اكتساب الخبرة الإدارية، وذلك لضمان قدرتهن على تقديم تقييمات موضوعية حول العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية.

وتهدف هذه العينة إلى تمكين الباحث من جمع بيانات كمية دقيقة قابلة للمعالجة الإحصائية، بما يسمح باختبار فرضيات الدراسة وتفسير مدى تأثير كل عامل من العوامل المحددة على تمكين المرأة السعودية في المناصب القيادية. كما تم توزيع العينة على الطبقات المختلفة (القطاع الحكومي، القطاع الخاص، القطاع التعليمي، والقطاع الصحي) وفقاً للتمثيل النسبي لكل فئة، مما يعزز من قوة الدراسة وموثوقية نتائجها.

ولتحديد حجم العينة بصورة علمية دقيقة، تم الاعتماد على معادلة حساب حجم العينة للمجتمعات الكبيرة (غير المحدودة)، والتي تُستخدم على نطاق واسع في الدراسات الكمية، وذلك وفق المعادلة التالية:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times (1 - p)}{e^2}$$

حيث إن:

- $n$ : حجم العينة المطلوبة
- $Z$ : القيمة الجدولية المقابلة لمستوى الثقة (1.96 عند مستوى ثقة 95%)
- $p$ : نسبة توافر الخاصية في المجتمع (وغالباً تُفترض 0.5 لعدم التحيز)
- $e$ : هامش الخطأ المسموح به (0.05)

وبالتعويض في المعادلة:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.05)^2} = 384$$

إلا أنه وبالنظر إلى صعوبة الوصول إلى مجتمع الدراسة بشكل كامل، والقيود الزمنية والعملية، فقد تم اعتماد حجم عينة قدره (200) مفردة، وهو حجم مناسب إحصائيًا ويحقق تمثيلًا مقبولًا لمجتمع الدراسة، خاصة مع استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، مما يعزز من موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها.

### 3. بناء أدوات جمع البيانات

#### 3.1. المقدمة

تشكل أدوات جمع البيانات الأساس الذي يُبنى عليه التحليل العلمي، إذ تتوقف جودة النتائج ودقتها على قدرة الأداة على قياس المتغيرات المحددة بدقة وموضوعية. وفي هذه الدراسة، التي تهدف إلى التعرف على العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية، تم تطوير أداة قادرة على قياس تصورات المشاركات حول العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية، بالإضافة إلى مستوى تمكينهن في المناصب القيادية. يعد الاستبيان الأداة الأنسب لهذه الغاية، لأنه يتيح الوصول إلى شريحة واسعة من القيادات النسائية في مختلف المؤسسات، مع إمكانية تحويل البيانات النوعية المتعلقة بتجارب وملاحظات المشاركات إلى بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي، بما يتوافق مع أهداف الدراسة وفروضها البحثية.

#### 3.2. مبررات اختيار الاستبيان

تم اختيار الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات (أمين، 2023) نظرًا لقدرته على تقديم معلومات كمية دقيقة حول تصورات القيادات النسائية تجاه العوامل المؤثرة في تمكينهن. كما يسمح بتطبيقه على عدد كبير من المشاركات في مختلف المؤسسات السعودية، مما يضمن تمثيل العينة للمجتمع المستهدف بشكل مناسب. كما يتيح الاستبيان قياس جميع أبعاد المتغيرات المستقلة والمتغير التابع بطريقة موضوعية،

مع دعم التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات البحثية بدقة. يمكن أيضًا جمع البيانات من خلال الاستبيان ومعالجتها رقميًا باستخدام برامج إحصائية مثل SPSS، ما يضمن استخراج نتائج دقيقة وقابلة للتعميم.

### 3.3. خطوات تطوير الاستبيان

تم تطوير الاستبيان وفق خطوات منهجية دقيقة لضمان توافقه مع أهداف الدراسة، بدءًا من مراجعة الأدبيات العلمية السابقة المتعلقة بتمكين المرأة والعوامل المؤثرة فيه لتحديد المتغيرات والأبعاد الأساسية للدراسة. بعد ذلك، تمت صياغة الأسئلة بما يعكس هذه الأبعاد مع مراعاة وضوح اللغة ودقة التعبير لتجنب أي التباس. تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة أقسام رئيسية: القسم الأول لجمع البيانات الديموغرافية مثل العمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة ونوع المؤسسة، بينما تناول القسم الثاني العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية المؤثرة في تمكين المرأة، أما القسم الثالث فركز على قياس مستوى تمكين القيادات النسائية، بما في ذلك القدرة على اتخاذ القرار والمشاركة في التخطيط ومستوى التأثير في المؤسسة. كما تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتسهيل تحويل التصورات إلى بيانات كمية قابلة للتحليل، بما يضمن دقة عالية في جمع المعلومات.

### 3.4. التأكد من المصدقية والموثوقية

تم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال الصدق الظاهري وصدق المحتوى، وذلك بعرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة والقيادة النسائية، حيث أبدوا ملاحظاتهم حول مدى وضوح الفقرات وانتمائها للمتغيرات التي تقيسها، وقد تم إجراء التعديلات اللازمة في ضوء آرائهم، مما يعزز من صدق الأداة. كما تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وقد جاءت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05)، مما يدل على اتساق الفقرات مع محاورها. أما بالنسبة لثبات الأداة، فقد تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس درجة الاتساق الداخلي، حيث بلغت قيمة معامل الثبات للمتغيرات على النحو التالي:

|      |                         |
|------|-------------------------|
| 0.87 | العوامل الاجتماعية      |
| 0.89 | العوامل الثقافية        |
| 0.91 | العوامل التنظيمية       |
| 0.91 | تمكين القيادات النسائية |

كما بلغ معامل الثبات الكلي للاستبيان (0.93)، وهي قيم مرتفعة تشير إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي، وتؤكد أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد على نتائجها في التحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة.

### 3.5. الاختبار التجريبي للأداة

قبل التطبيق على العينة الرئيسة، تم إجراء اختبار تجريبي على مجموعة صغيرة من القيادات النسائية في مؤسسات سعودية مشابهة، بهدف التأكد من وضوح الأسئلة وسهولة الإجابة عليها. ساهم الاختبار التجريبي في الكشف عن أي غموض أو صعوبة في صياغة الأسئلة، وتم تعديل بعض الصيغ لتصبح أكثر وضوحًا وملاءمة للسياق. كما أتاح الاختبار تقدير الزمن اللازم لإكمال الاستبيان وتقييم درجة موثوقية الأداة مبدئيًا باستخدام معامل كرونباخ ألفا، بما أسهم في تحسين الاستبيان ليصبح أداة دقيقة وجاهزة لجمع البيانات، مع ضمان القدرة على اختبار الفرضيات المتعلقة بتأثير العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية على تمكين القيادات النسائية بدقة علمية.

## 4. تحديد متغيرات الدراسة

### 4.1. المقدمة

تعد مرحلة تحديد المتغيرات من الركائز الأساسية لأي دراسة علمية، حيث توفر الأساس المفاهيمي والإجرائي الذي يتم من خلاله بناء الفرضيات وتصميم أدوات القياس المناسبة. وتكتسب هذه المرحلة أهمية خاصة في الدراسات التفسيرية، التي تهدف إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين مجموعة من العوامل المؤثرة ومتغير تابع يمثل الظاهرة محل الدراسة. وفي سياق هذه الدراسة، التي تهدف إلى التعرف على العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية، تم تحديد المتغيرات بما يتوافق مع أهداف الدراسة وفروضها. ويقوم

البناء المفاهيمي على افتراض أن العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية تعمل كمتغيرات مستقلة تؤثر في مستوى تمكين المرأة السعودية في المناصب القيادية، بحيث يعكس المتغير التابع مستوى التمكين المكتسب والممارس داخل المؤسسات. ويُمكن اختبار هذه العلاقات من خلال أدوات قياس كمية وتحليل إحصائي دقيق، بما يحقق التكامل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي للدراسة.

#### 4.2. المتغيرات المستقلة

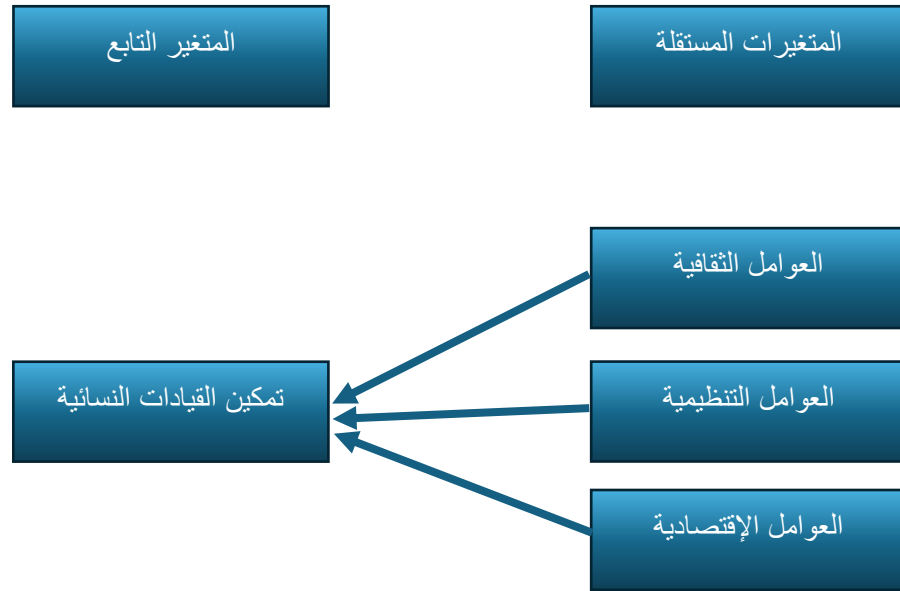
تمثل المتغيرات المستقلة في هذه الدراسة العوامل التي قد تؤثر على تمكين المرأة السعودية في المناصب القيادية، وتشمل العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية. وتشير العوامل الاجتماعية إلى البيئة المجتمعية والدعم الأسري والمحيط الاجتماعي الذي يمكن أن يسهم في تعزيز مشاركة المرأة في مواقع القيادة (النعيم، 2024). أما العوامل الثقافية فتتمثل في المعتقدات والتقاليد والقيم المجتمعية التي تحدد مستوى قبول المجتمع لدور المرأة في المناصب القيادية (محمد، 2023). بينما تشمل العوامل التنظيمية السياسات الداخلية للمؤسسات، مثل فرص التدريب والتطوير، وجود برامج التمكين الوظيفي، وآليات المشاركة في اتخاذ القرار، ومدى إشراك المرأة في التخطيط الاستراتيجي (النعيم، 2024). وتُعتبر هذه المتغيرات مستمدة من الأدبيات العلمية السابقة، بحيث تم اختيارها بعناية لتعكس الواقع السعودي وسياق المؤسسات محل الدراسة، بما يمكن من قياس تأثير كل عامل على تمكين القيادات النسائية بدقة.

#### 4.3. المتغيرات التابعة

المتغير التابع في هذه الدراسة هو مستوى تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية، ويشير إلى قدرة المرأة على ممارسة دور قيادي فاعل ضمن المؤسسة، بما يشمل القدرة على اتخاذ القرار والمشاركة في التخطيط الاستراتيجي والتأثير في بيئة العمل. ويعكس هذا المتغير مدى الاستفادة الفعلية للمرأة من العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية، ومدى تمكنها من أداء مهامها القيادية بفعالية. كما يشمل المتغير التابع مستوى التمكين الإدراكي والسلوكي للقيادات النسائية، بما يعكس درجة استقلالية القرار، والمشاركة في توجيه المؤسسة، ومستوى تأثير المرأة في بيئة العمل، فضلاً عن استعدادها لتطوير قدراتها القيادية وتحقيق الأهداف التنظيمية.

#### 4.4. تحديد المتغيرات إجرائيًا

يتمثل تحديد المتغيرات إجرائيًا في تحويل المفاهيم النظرية إلى مؤشرات قابلة للقياس الكمي من خلال أداة الدراسة، بما يسمح بتحليلها إحصائيًا. وقد تم قياس المتغيرات المستقلة المتمثلة في العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية من خلال استبانة مكونة من (30) عبارة، بواقع (10) عبارات لكل متغير، صُممت لقياس إدراك المشاركات لمدى تأثير هذه العوامل على تمكينهن في المواقع القيادية. كما تم قياس المتغير التابع، وهو مستوى تمكين القيادات النسائية، من خلال (10) عبارات تناولت أبعادًا رئيسية تشمل القدرة على اتخاذ القرار، والمشاركة في التخطيط، ومستوى التأثير، والاستقلالية في العمل. وقد تم تصميم فقرات الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع تمكين المرأة والقيادة، مع إجراء بعض التعديلات بما يتناسب مع طبيعة البيئة السعودية وأهداف الدراسة. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المشاركات، والذي يتدرج من (موافق بشدة) إلى (غير موافق بشدة). ويتم احتساب المتوسطات الحسابية لإجابات المشاركات لكل متغير، بحيث تمثل مؤشرًا كميًا يعكس مستوى كل من العوامل المؤثرة ومستوى التمكين. كما تُستخدم هذه البيانات في إجراء اختبارات الارتباط والانحدار لتحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، والتحقق من صحة فرضيات الدراسة، مع اعتماد مستويات دلالة إحصائية مناسبة لتفسير النتائج.



رسم توضيحي 1: نموذج الدراسة (إعداد الباحثة)

## 5. تحديد إجراءات تنفيذ الدراسة

### 5.1. المقدمة

تمثل مرحلة تحديد إجراءات تنفيذ الدراسة الإطار العملي الذي يضمن جمع البيانات وتحليلها بطريقة دقيقة ومنهجية علمية، بما يعكس الواقع الميداني ويحقق أهداف الدراسة وفروضها. وتعتبر هذه المرحلة جوهرية في الدراسات التفسيرية، حيث تعتمد النتائج على دقة الإجراءات ووضوح خطوات التنفيذ. في هذه الدراسة، تهدف الإجراءات إلى توثيق عملية قياس العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية التي تؤثر في تمكين القيادات النسائية، وربط هذه العوامل بمستوى التمكين الفعلي للنساء في المناصب القيادية. ويمثل الالتزام بالخطوات المنهجية الصارمة أساساً لضمان موثوقية النتائج وقابليتها للتفسير والتعميم.

### 5.2. المرحلة التحضيرية

بدأت المرحلة التحضيرية بتحديد المجتمع المستهدف وعينة الدراسة، مع تصميم أداة جمع البيانات وفق معايير علمية دقيقة تعكس المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. وشملت المرحلة مراجعة الأدبيات السابقة لضمان شمولية وتوافق الفقرات مع أهداف الدراسة وفروضها، بالإضافة إلى صياغة الاستبيان بلغة واضحة ومفهومة للمشاركة. كما تضمنت هذه المرحلة التواصل مع المؤسسات السعودية للحصول على الموافقات اللازمة وجمع البيانات، إضافة إلى تدريب فرق العمل المسؤولة عن توزيع الاستبيانات وإرشاد المشاركات حول كيفية الإجابة على الأسئلة. تهدف هذه التحضيرات إلى ضمان تطبيق الدراسة بسلاسة وكفاءة، مع الحد من أي مشكلات قد تؤثر على جودة البيانات.

### 5.3. إجراءات جمع البيانات

تم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيان على القيادات النسائية في مختلف المؤسسات السعودية، مع التأكد من تمثيل مختلف القطاعات والمستويات التنظيمية. وقد تم استخدام طرق متنوعة لتسهيل الوصول إلى المشاركات، بما في ذلك البريد الإلكتروني ونماذج الاستبيان

الورقية عند الحاجة، مع توضيح الغرض من الدراسة وأهمية المشاركة لضمان تعاون عالٍ. تم الالتزام بالمبادئ الأخلاقية للبحث، مثل ضمان السرية والخصوصية وعدم إجبار أي مشاركة على الرد. كما تم متابعة عملية جمع البيانات بشكل دوري للتأكد من اكتمال الاستجابات وعدم وجود فقدان للبيانات، مما ساهم في تحسين جودة المعلومات المجمعة.

#### 5.4. إعداد وتنظيم البيانات

بعد جمع الاستبيانات، تم تنفيذ مرحلة إعداد وتنظيم البيانات، والتي تضمنت فحص الاستبيانات للتأكد من اكتمالها وخلوها من الإجابات المتناقضة أو المفقودة. ثم تم ترميز الإجابات وتحويلها إلى صيغة قابلة للمعالجة الرقمية باستخدام برنامج SPSS، بحيث يمكن تحليلها إحصائيًا بدقة. كما تم فحص مدى التوزيع الطبيعي للبيانات والتأكد من صلاحية المتغيرات للمعالجة الإحصائية، مع حفظ نسخة احتياطية من الملفات لضمان عدم فقدان أي بيانات.

#### 5.5. تحليل البيانات وتفسيرها

شملت مرحلة التحليل تطبيق أساليب إحصائية وصفية وتفسيرية لقياس العلاقة بين العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية ومستوى تمكين القيادات النسائية. تم استخدام الإحصاءات الوصفية لتحديد الخصائص الديموغرافية للمشاركات وتوزيع المتغيرات، بينما تم تطبيق اختبارات الارتباط والانحدار لتحديد قوة واتجاه تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، بما يتوافق مع فرضيات الدراسة. كما تمت مقارنة النتائج مع الفروض النظرية السابقة وتفسيرها في ضوء الإطار النظري للدراسة، مع التركيز على إبراز العوامل المؤثرة بشكل معنوي على تمكين القيادات النسائية داخل المؤسسات السعودية.

## 5.6. التقارير والتوثيق

تم إعداد تقارير شاملة تعرض نتائج الدراسة بشكل مفصل، مع تقديم الجداول والرسوم البيانية التي توضح نتائج التحليل الإحصائي، بما يعكس مستوى تأثير كل عامل من العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية على تمكين المرأة. كما تم توثيق جميع خطوات جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها لضمان الشفافية والقابلية للمراجعة، مع توضيح التفسيرات والاستنتاجات الناتجة عن الدراسة. ويهدف التوثيق إلى تعزيز المصداقية العلمية للنتائج وإتاحة إمكانية استخدامها كمرجع للمؤسسات السعودية لتطوير سياسات تمكين القيادات النسائية في المستقبل.

## 6. تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية

### 6.1. تصميم الدراسة

تم اعتماد التصميم الوصفي التحليلي لهذه الدراسة، الذي يجمع بين وصف الظاهرة محل الدراسة كما هي قائمة في الواقع الميداني وتحليل العلاقات بين متغيراتها بهدف تفسيرها في ضوء الإطار النظري المعتمد. ويُعد هذا التصميم مناسباً لفحص تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية على تمكين القيادات النسائية، إذ يتيح دراسة العلاقات بين المتغيرات دون التدخل المباشر فيها أو إخضاعها لمعالجة تجريبية.

يعكس تصميم الدراسة العلاقة بين المتغيرات المستقلة، وهي العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية، والمتغير التابع وهو مستوى تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية. وقد تم تصميم الدراسة بحيث يتم جمع بيانات كمية يمكن تحليلها إحصائياً، مع الحفاظ على التوافق بين الفروض البحثية وأهداف الدراسة. يسمح هذا التصميم بالانتقال بسلاسة من وصف الواقع إلى تحليل العلاقات وتفسيرها، بما يدعم تقديم نتائج دقيقة ومتكاملة تربط النظرية بالممارسة العملية.

### 6.2. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، تم تطبيق أساليب التحليل الإحصائي المناسبة لاختبار الفرضيات وتحديد مستوى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. شملت الإجراءات استخدام الإحصاءات الوصفية، مثل المتوسطات والانحراف المعياري والتكرارات، لتقديم صورة واضحة عن

خصائص العينة والتوزيع العام للبيانات. كما تم تطبيق اختبارات الارتباط لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين كل عامل مستقل ومستوى تمكين القيادات النسائية، واستخدام الانحدار الخطي المتعدد لتقدير أثر العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية على المتغير التابع مع قياس مستوى الدلالة الإحصائية لكل علاقة.

تضمن التحليل أيضًا التحقق من الافتراضات الأساسية للنماذج الإحصائية، مثل التوزيع الطبيعي للمتغيرات، وعدم وجود تعدد خطي بين المتغيرات المستقلة، لضمان موثوقية النتائج ودقتها. وقد ساهم هذا الإجراء في تقديم نتائج كمية دقيقة، يمكن الاعتماد عليها في تفسير مدى تأثير كل عامل على تمكين المرأة، مع تمكين الدراسة من الإجابة على الفرضيات البحثية بدقة علمية.

### 6.3. تفسير البيانات وإعداد التقارير

تركز مرحلة تفسير البيانات على تحويل النتائج الإحصائية إلى استنتاجات علمية واضحة تتوافق مع أهداف الدراسة. تم تحليل نتائج المتوسطات والانحراف المعياري لتحديد مستويات تأثير العوامل المختلفة، بينما ساعدت نتائج اختبارات الارتباط والانحدار في توضيح مدى قوة العلاقة بين العوامل المستقلة ومستوى تمكين القيادات النسائية. كما تم تفسير النتائج في ضوء الأدبيات النظرية السابقة، لتوضيح مدى توافقها مع الدراسات السابقة أو الاختلافات المحتملة، مع التركيز على العوامل التي أظهرت تأثيرًا معنويًا واضحًا.

تم إعداد التقارير النهائية لتقديم النتائج بشكل متكامل، مع تضمين الجداول والرسوم البيانية التي توضح التوزيع الإحصائي للبيانات وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. كما تم توثيق جميع خطوات جمع البيانات وتحليلها لتسهيل مراجعتها من قبل الجهات المختصة أو الاعتماد عليها في الدراسات المستقبلية، بما يضمن مصداقية النتائج وموثوقيتها، ويعزز قدرة المؤسسات السعودية على استخدام هذه النتائج في تصميم سياسات تمكين المرأة بفعالية.

## المراجع

- إبراهيم بن عبدالله الزايد. (2025). دليل الباحث إلى المنهجين الكمي والكيفي وأساليبهما في البحوث الاجتماعية. 8(1). تم الاسترداد من [https://journals.ekb.eg/article\\_380939.html](https://journals.ekb.eg/article_380939.html)
- الحمزة أحمد . البار أمين. (2023). الاستبيان كأداة للبحث العلمي وأهم تطبيقاته. 12(3)، 303-314. تم الاسترداد من <https://asjp.cerist.dz/en/article/229318>
- الدبيخي، بشرى محمد. (2023). دور المرجعية الثقافية في تمكين المرأة بالمجتمع السعودي: تحليل محتوى. 59. تم الاسترداد من <https://search.mandumah.com/Record/1394493>
- لولوه عبدالحميد النعيم. (2024). دراسة المتغيرات الشخصية والاجتماعية المرتبطة بتمكين المرأة السعودية – دراسة ميدانية على عينة من النساء في مدينة الأحساء بالمملكة العربية السعودية. 1(8)، 117-134. تم الاسترداد من [https://www.researchgate.net/publication/378135271\\_drast\\_almtghyrat\\_alshkhsyt\\_wal\\_ajtmayt\\_almrtbtt\\_btmkyn\\_almrat\\_alswdyt\\_-\\_drast\\_mydanyt\\_ly\\_ynt\\_mn\\_alnsa\\_fy\\_mdnynt\\_alahsa\\_balmmlkt\\_alrbyt\\_alswdytStudying\\_the\\_personal\\_and\\_social\\_variables\\_associated\\_with\\_t](https://www.researchgate.net/publication/378135271_drast_almtghyrat_alshkhsyt_wal_ajtmayt_almrtbtt_btmkyn_almrat_alswdyt_-_drast_mydanyt_ly_ynt_mn_alnsa_fy_mdnynt_alahsa_balmmlkt_alrbyt_alswdytStudying_the_personal_and_social_variables_associated_with_t)