

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

اسم الطالبة
روان مناجي نهاري

الرقم الجامعي
232001314

مشروع تخرج - 2
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف
د.
عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

2026م

• الوصف الإحصائي للبيانات

تكشف القراءات الإحصائية الواردة لمتغيرات البحث عن حالة من التباين المتوازن في توزيع أفراد العينة البالغ عددهم 289 فردًا؛ إذ يستقر المتوسط الحسابي لمتغير العمر عند 3.02 بانحراف معياري قدره 1.379، مترافقًا مع معامل التواء سالب بلغت قيمته -0.061 ومعامل تفلطح -1.234، مما يعكس توزيعًا شبه متماثل يتجه نحو التوزيع الأفقي المتساوي بين الفئات العمرية المتعددة؛ وهو ما يوفر للبحث أرضية صلبة لتفادي التحيز لأعمار محددة أثناء تقييم التمكين القيادي. وفي المقابل، يسجل متغير الجنس متوسطًا إحصائيًا قدره 1.49 بانحراف معياري 0.501 لمعامل التواء 0.021، ليؤكد توازنًا شبكائيًا دقيقًا بين الذكور والإناث داخل العينة الفعلية؛ وتبرز أهمية هذا التوازن في رصد وجهات النظر المت قابلة والمترتبة على تطبيق سياسات التمكين من منظور الجنسين. أما المتغير الخاص بالدرجة العلمية فيستقر عند متوسط قدره 3.49 وانحراف معياري 1.256 بالتواء قدره -0.295؛ الأمر الذي يبرهن على تركيز العينة في المستويات الأكاديمية العالية كالماجستير والدكتوراه والشهادات العليا. أدى هذا التأهيل العلمي المرتفع لدى المشاركين إلى إيجاد فهم واعد لفقرات الاستبانة المختلفة؛ حيث تتراوح متوسطات إجابات الفقرات التسع عشرة المتبقية بين 3.33 و3.60 بمتوسط إجمالي يميل نحو الموافقة؛ غير أن ارتفاع قيم الانحرافات المعيارية التي تذبذبت حول 1.256 و1.568 يشير إلى وجود تباين وتشتت ملحوظين في الآراء الفردية؛ وربما يرجع هذا التشتت إلى اختلاف التجارب الميدانية والتطبيقية داخل الهيئات الحكومية المتعددة؛ مما يؤثر بشكل مباشر على آلية تطبيق سياسات التمكين وتفاوت مخرجاتها من مؤسسة إلى أخرى.

جدول 1 : التحليلات الإحصائية

Statistics									
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	Median	Std. Error of Mean	Mean	N	
								Missing	Valid
.286	-1.234	.143	-.061	1.379	3.00	.081	3.02	0	289
.286	-2.014	.143	.021	.501	1.00	.029	1.49	0	289
.286	-1.007	.143	-.295	1.256	4.00	.074	3.49	0	289
.286	-.665	.143	-.631	1.260	4.00	.074	3.60	0	289

أسهمت رؤية المملكة 2030 في تعزيز فرص المرأة السعودية لتولي المناصب القيادية.

289	0	3.55	.078	4.00	1.328	-.523	.143	-.988	.286	وفرت رؤية المملكة 2030 مبادرات فعالة لتمكين القيادات النسائية في القطاع الحكومي.
289	0	3.46	.081	4.00	1.382	-.525	.143	-1.031	.286	أسهمت التشريعات المرتبطة برؤية المملكة 2030 في تعزيز مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار.
289	0	3.46	.086	4.00	1.462	-.498	.143	-1.190	.286	ساعدت برامج رؤية المملكة 2030 في إزالة المعوقات أمام وصول المرأة إلى المناصب القيادية.
289	0	3.50	.076	4.00	1.297	-.562	.143	-.841	.286	انعكست مستهدفات رؤية المملكة 2030 إيجابًا على مشاركة المرأة في القيادة الحكومية.
289	0	3.57	.079	4.00	1.335	-.538	.143	-.984	.286	توفر بيئة العمل في المؤسسة فرصًا متكافئة للمرأة والرجل في الترقية للمناصب القيادية.
289	0	3.49	.080	4.00	1.367	-.617	.143	-.866	.286	تشجع الإدارة العليا مشاركة القيادات النسائية في اتخاذ القرارات.
289	0	3.34	.085	4.00	1.451	-.284	.143	-1.371	.286	تتسم السياسات التنظيمية في المؤسسة بالعدالة والشفافية في اختيار القيادات النسائية.
289	0	3.50	.077	4.00	1.307	-.520	.143	-.946	.286	توفر المؤسسة بيئة عمل داعمة لتطوير القيادات النسائية.
289	0	3.54	.077	4.00	1.307	-.531	.143	-.920	.286	تسهم الثقافة التنظيمية في تعزيز دور المرأة في المناصب القيادية.
289	0	3.47	.086	4.00	1.462	-.478	.143	-1.247	.286	توفر المؤسسة برامج تدريبية متخصصة لتأهيل القيادات النسائية.
289	0	3.33	.092	4.00	1.568	-.394	.143	-1.431	.286	تساعد برامج التطوير المهني في رفع كفاءة القيادات النسائية.
289	0	3.57	.077	4.00	1.306	-.582	.143	-.861	.286	تتاح للقيادات النسائية فرص المشاركة في البرامج القيادية وورش العمل.
289	0	3.51	.078	4.00	1.328	-.520	.143	-.964	.286	تسهم برامج الإرشاد والتوجيه القيادي في إعداد المرأة للمناصب القيادية.
289	0	3.51	.084	4.00	1.436	-.566	.143	-1.082	.286	ارتفع مستوى تمكين القيادات النسائية في المؤسسة خلال السنوات الأخيرة.

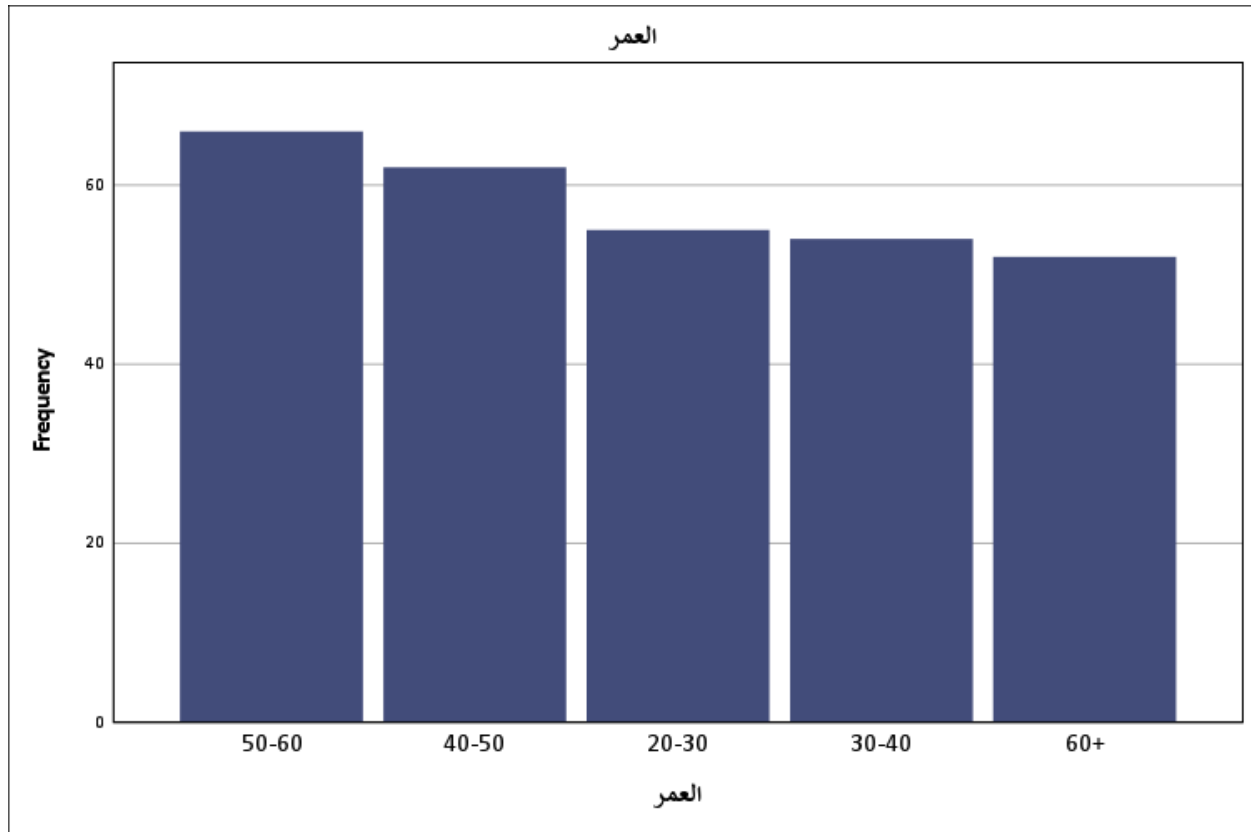
289	0	3.37	.087	4.00	1.483	-.469	.143	-1.227	.286	أسهم تمكين القيادات النسائية في تحسين الأداء المؤسسي وجودة اتخاذ القرار.
289	0	3.50	.075	4.00	1.270	-.529	.143	-.821	.286	أرى أن رؤية المملكة 2030 كان لها دور رئيس في تمكين القيادات النسائية في الهيئات والمؤسسات الحكومية.

• العمر

تظهر التوزيعات التكرارية للفئات العمرية في عينة الدراسة توازنًا كبيراً وموزعاً على مختلف المراحل العمرية للكوادر الميدانية؛ إذ تنصدر الفئة العمرية من 50 إلى 60 سنة التكرارات بنسبة بلغت 22.8% بواقع 66 فرداً، تليها مباشرة الفئة من 40 إلى 50 سنة بنسبة 21.5% بواقع 62 فرداً؛ وتتقارب الفئتان الشابتان بشكل لافت، حيث سجلت الفئة من 20 إلى 30 سنة نسبة 19.0% بتكرار 55 فرداً، في حين بلغت نسبة الفئة من 30 إلى 40 سنة 18.7% بواقع 54 فرداً؛ وتستقر فئة الذين تجاوزوا الستين عاماً عند نسبة 18.0% بتكرار 52 فرداً من أصل 289 فرداً. إن هذا التوزيع المعتدل يحمل دلالات عملية متقدمة؛ إذ يجمع التحليل بين خيرة الخبرات الإدارية المترسخة في القيادات المسنة وبين تطلعات وحماس الكوادر الشبابية الشابة؛ مما يسمح برصد وتقييم واقع تمكين المرأة القيادي بعيون مختلفة التوجهات والخبرات. قد ينعكس هذا التنوع العمري إيجاباً على دقة النتائج الاستقصائية؛ نظراً لأن كبار السن عاصروا التحولات التشريعية والسياسية السابقة واللاحقة للرؤية، بينما تعيش الفئات الشبابية الآليات الحديثة للتطوير القيادي المباشر؛ وبالتالي يُحسن هذا التوازن السني من شمولية النتائج الميدانية ويمهد الطريق لممارسات قيادية قائمة على التكامل بين الأجيال المؤسسية.

جدول 2 : التحليل الإحصائي للعمر

العمر					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
22.8	22.8	22.8	66	50-60	Valid
44.3	21.5	21.5	62	40-50	
63.3	19.0	19.0	55	20-30	
82.0	18.7	18.7	54	30-40	
100.0	18.0	18.0	52	60+	
	100.0	100.0	289	Total	



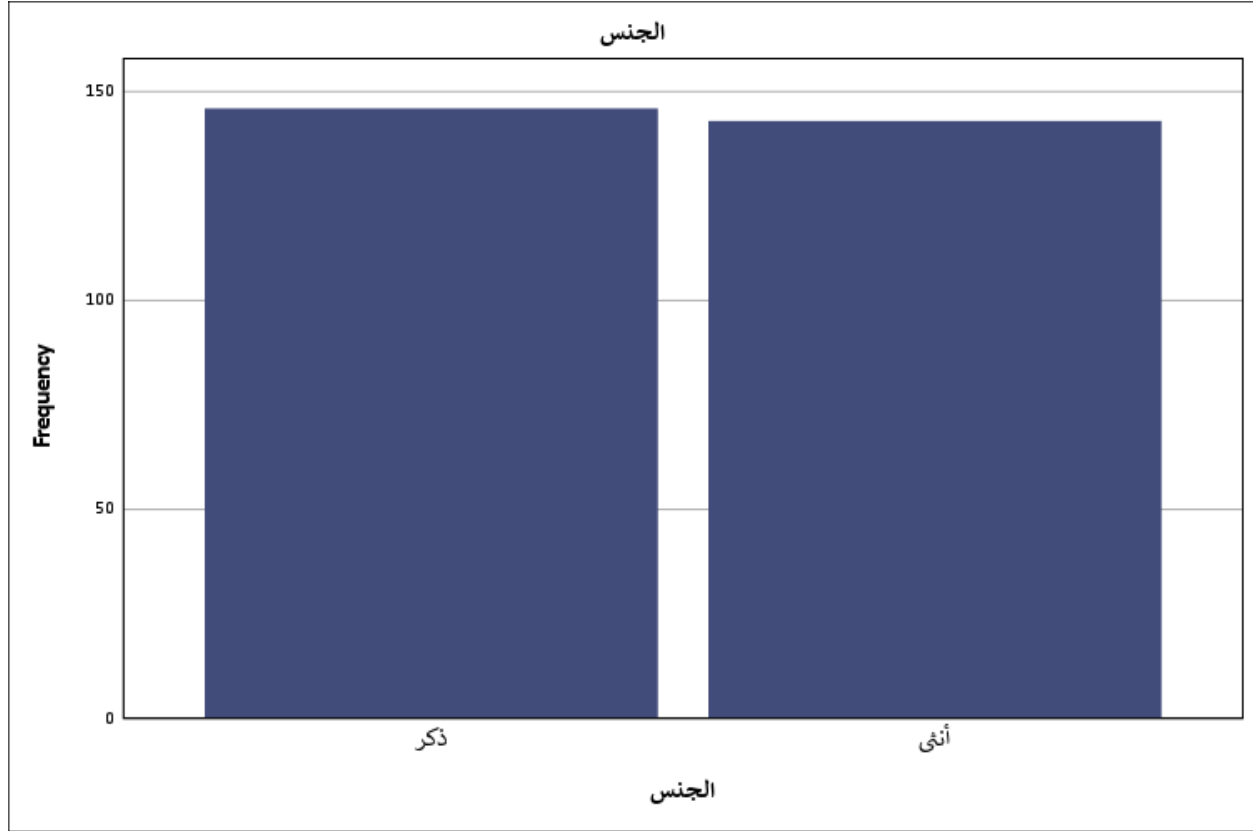
شكل توضيحي 1 : التمثيل البياني للعمر

• الجنس

يعكس توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس انقسامًا متكافئًا للغاية وشبه تام بين الفئتين الممثلتين للبحث؛ حيث بلغ عدد الذكور 146 فردًا ليشكلوا ما نسبته 50.5% من إجمالي العينة، بينما بلغ عدد الإناث 143 فردًا بنسبة وصلت إلى 49.5%؛ وتبرز هذه النسبة المتكافئة كعنصر جوهري يضمن حيادية النتائج الإحصائية وابتعادها عن أي انحياز جندي قد يطغى على أدوات القياس. ينعكس هذا التوزيع المتوازي مباشرة على بيئة العمل الفعلية؛ إذ يحقق البيئة المواتية لاستطلاع رأي الطرفين حول تمكين المرأة وتوليها القيادة في المؤسسات الهيكلية الحكومية؛ فالذكور يمثلون زملاء العمل والقيادات السابقة التي تعايش هذا التغيير الهيكلي، في حين تمثل الإناث الفئة المستهدفة بشكل مباشر من سياسات التمكين الوطنية. يقلل هذا التكافؤ التكراري من احتمالية حدوث تشوهات في البيانات الناتجة عن الهيمنة الفكرية لإحدى الفئتين؛ ويسمح بقراءة انطباعات واقعية تعكس طبيعة الشراكة المؤسسية الميدانية بين الجنسين؛ مما يمنح الدراسة مصداقية أعلى عند التعاطي مع التوصيات التنفيذية المتعلقة بالعدالة الوظيفية وتكافؤ الفرص في شغل المناصب الإدارية العليا.

جدول 3 : التحليل الإحصائي للجنس

الجنس					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
50.5	50.5	50.5	146	ذكر	Valid
100.0	49.5	49.5	143	أنثى	
	100.0	100.0	289	Total	



شكل توضيحي 2 : التمثيل البياني للجنس

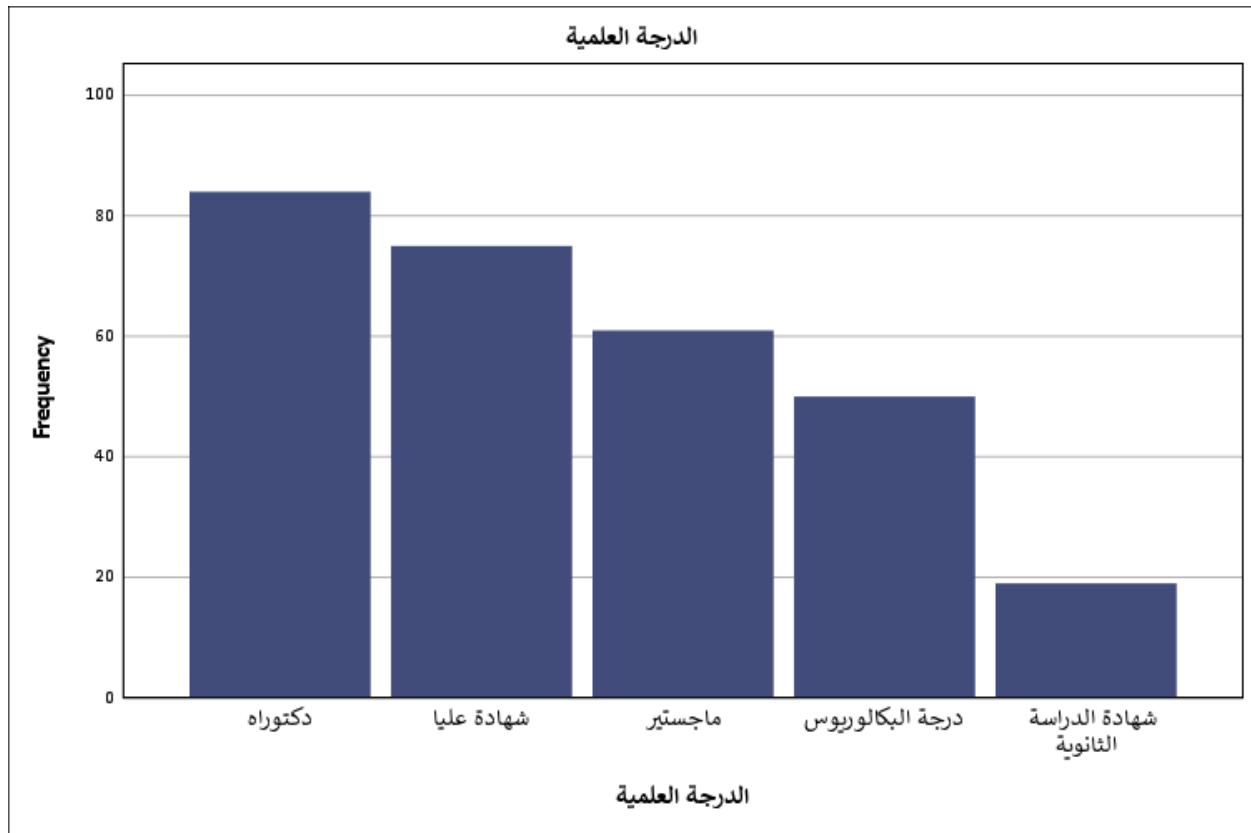
• الدرجة العلمية

توضح البيانات المتعلقة بالمؤهل العلمي لأفراد العينة ارتفاع المستوى الأكاديمي للنسبة الأغلب من المشاركين في الدراسة؛ إذ اعتلت حملة شهادة الدكتوراه الصدارة بتكرار بلغ 84 فردًا ونسبة مئوية وصلت إلى 29.1%، تلتها فئة الحاصلين على شهادة عليا بتكرار 75 فردًا ونسبة 26.0%، ثم حملة درجة الماجستير بواقع 61 فردًا ونسبة 21.1%؛ في حين بلغت نسبة الحاصلين على درجة البكالوريوس 17.3% بتكرار 50 فردًا، واقتصرت فئة شهادة الدراسة الثانوية على 19 فردًا بنسبة لا تتجاوز 6.6%. يشير هذا الثقل الأكاديمي الكثيف -حيث تتجاوز نسبة المؤهلات العليا حاجز 76%- إلى قدرة أفراد العينة العالية على فهم

موضوع الدراسة وإدراك جوانبه التشريعية والإدارية بشكل دقيق؛ فالإجابات الصادرة عن كوادر أكاديمية مؤهلة تعكس إدراكاً أعمق لأبعاد الرؤية الوطنية والسياسات التنظيمية المتصلة بتمكين القيادات النسائية. قد يترتب على هذا الارتفاع الأكاديمي رفع جودة البيانات المجمعة وإعطائها عمقاً تحليلياً ناضجاً ينعكس على تقييم الواقع المؤسسي بواقعية؛ ويعزز من إمكانية تعميم النتائج والاستفادة منها في صياغة الخطط الميدانية القائمة على أدلة علمية صلبة وموثوقة.

جدول 4 : التحليل الإحصائي للدرجة العلمية

الدرجة العلمية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
29.1	29.1	29.1	84	دكتوراه	Valid
55.0	26.0	26.0	75	شهادة عليا	
76.1	21.1	21.1	61	ماجستير	
93.4	17.3	17.3	50	درجة البكالوريوس	
100.0	6.6	6.6	19	شهادة الدراسة الثانوية	
	100.0	100.0	289	Total	



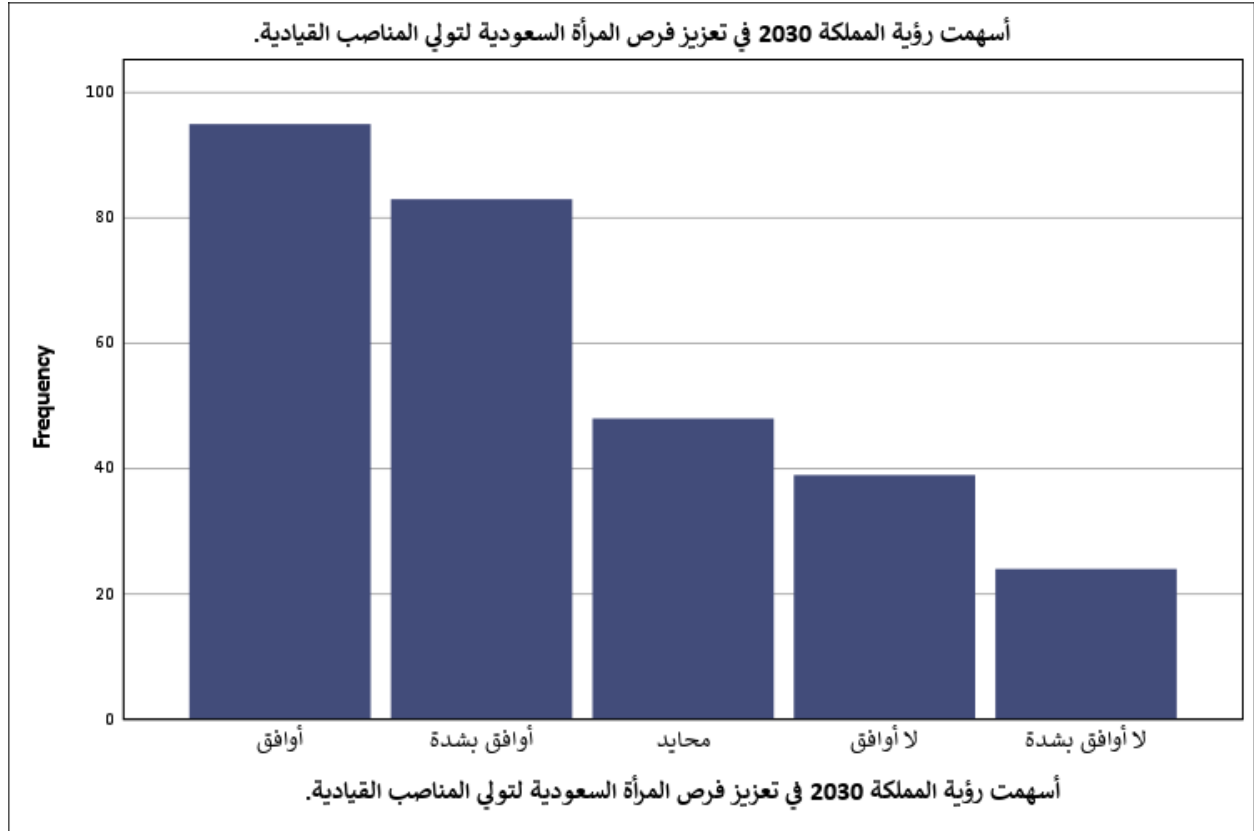
شكل توضيحي 3 : التمثيل البياني للدرجة العلمية

- أسهمت رؤية المملكة 2030 في تعزيز فرص المرأة السعودية لتولي المناصب القيادية.

تكشف نتائج التحليل الوصفي لفقرة مدى إسهام رؤية المملكة 2030 في تعزيز فرص المرأة للوصول إلى المناصب القيادية عن توجه إيجابي صريح بين أفراد العينة؛ إذ حازت فئة "أوافق" على النسبة الأعلى بتكرار 95 فردًا ونسبة 32.9%، وجاءت فئة "أوافق بشدة" في المرتبة الثانية بتكرار 83 فردًا ونسبة 28.7%؛ مما يعني أن أكثر من 61% من المبحوثين يؤيدون هذا الأثر الإيجابي مباشرة؛ في حين وقف 48 فردًا بنسبة 16.6% في خانة الحياد، وتوزعت باقي النسب بين "لا أوافق" بنسبة 13.5% (39 فردًا) و"لا أوافق بشدة" بنسبة 8.3% (24 فردًا). ينسجم هذا التأييد الإيجابي الكثيف مع المتوسط الحسابي للفقرة الذي سجل 3.60 بانحراف معياري بلغ 1.260؛ وهو ما يعكس قناعة واسعة بالنقلة النوعية التي أحدثتها الرؤية على مستوى الأطر التشريعية والتنفيذية للتمكين؛ غير أن الانحراف المعياري المرتفع نسبيًا يشي بوجود تباين في مدى استشعار هذه الفرص على الأرض؛ وربما يعود هذا التفاوت إلى تباطؤ بعض القطاعات الحكومية في ترجمة التوجيهات الوطنية إلى ممارسات قيادية فعلية؛ أو قد يرجع إلى تباين طبيعة الوظائف والفرص المتاحة بين مؤسسة وأخرى.

جدول 5 : التحليل الإحصائي لمساهمة رؤية المملكة 2030 في تعزيز فرص المرأة السعودية لتولي المناصب القيادية.

أسهمت رؤية المملكة 2030 في تعزيز فرص المرأة السعودية لتولي المناصب القيادية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
32.9	32.9	32.9	95	أوافق	Valid
61.6	28.7	28.7	83	أوافق بشدة	
78.2	16.6	16.6	48	محايد	
91.7	13.5	13.5	39	لا أوافق	
100.0	8.3	8.3	24	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	289	Total	



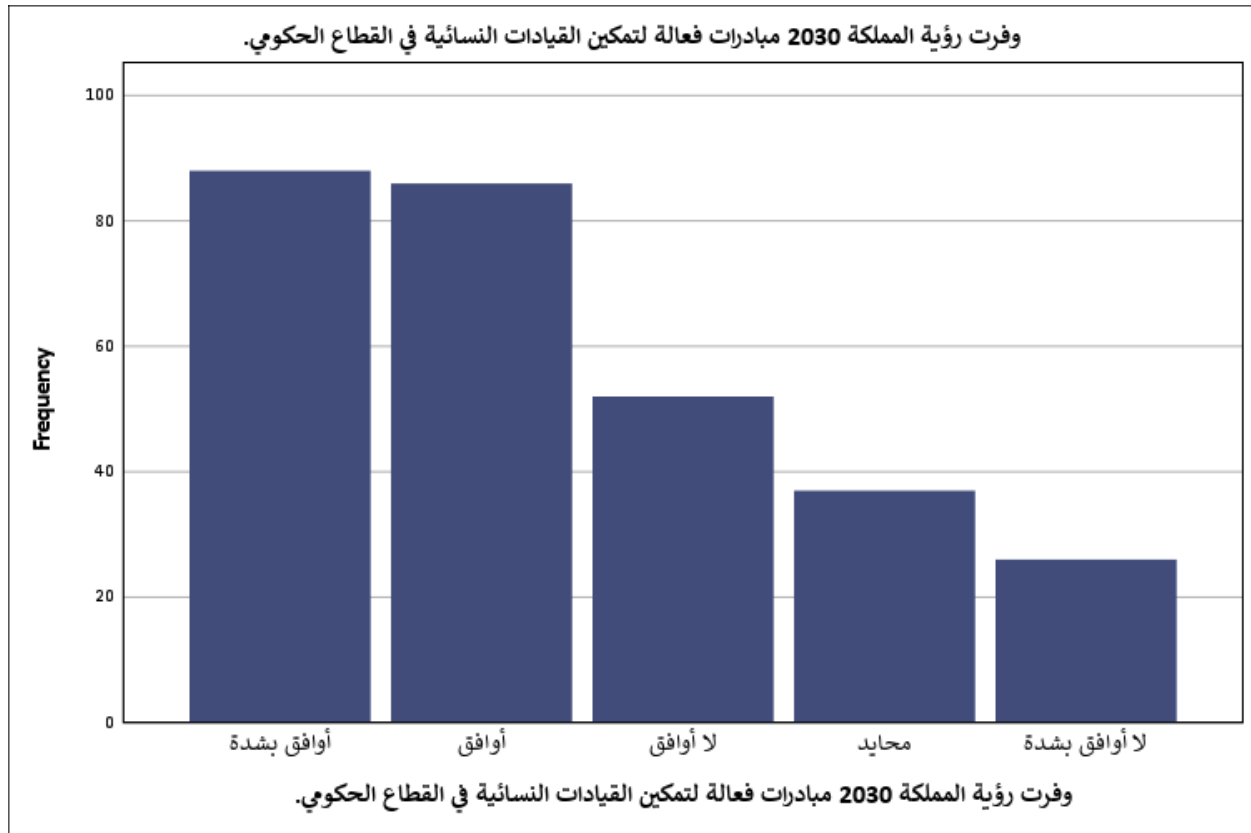
شكل توضيحي 4 : التمثيل البياني لمساهمة رؤية المملكة 2030 في تعزيز فرص المرأة السعودية لتولي المناصب القيادية.

• وفرت رؤية المملكة 2030 مبادرات فعالة لتمكين القيادات النسائية في القطاع الحكومي.

تظهر القراءات التكرارية الخاصة بمبادرات رؤية المملكة 2030 لتمكين القيادات النسائية في القطاع الحكومي اتفاقاً عالياً من قبل المستجيبين؛ إذ احتلت فئة "أوافق بشدة" المرتبة الأولى بواقع 88 فرداً ونسبة 30.4%، تلتها فئة "أوافق" بفارق ضئيل جداً بتكرار 86 فرداً ونسبة 29.8%، ليتجاوز مجموع المؤيدين حاجز 60%؛ وعلى النقيض من ذلك، بلغت نسبة غير الموافقين 18.0% (52 فرداً) ورافضي المبادرات بشدة 9.0% (26 فرداً)، بينما اختار 37 فرداً موقف الحياد بنسبة 12.8%. يتطابق هذا التوزيع الميداني مع المتوسط الحسابي المسجل للفقرة البالغ 3.55 والانحراف المعياري المقدّر بـ 1.328؛ حيث يبرهن المتوسط على تقييم إيجابي عام لفاعلية المبادرات الحكومية في دعم وتمكين الكوادر النسائية؛ ولكن ارتفاع الانحراف المعياري يوضح عدم وجود اتفاق كلي بين الموظفين. قد يُستشف من هذا التباين الإحصائي أن وصول المبادرات وتطبيقها لم يكن متساوياً في جميع الإدارات الهيكلية؛ إذ يحتمل أن تكون المبادرات أكثر فاعلية وظهوراً في الوزارات المركزية مقارنة ببعض الفروع أو الهيئات الطرفية؛ مما يوجد فجوة في إدراك فاعلية تلك المبادرات بين موظف وآخر.

جدول 6 : التحليل الإحصائي لوفرت رؤية المملكة 2030 مبادرات فعالة لتمكين القيادات النسائية في القطاع الحكومي.

وفرت رؤية المملكة 2030 مبادرات فعالة لتمكين القيادات النسائية في القطاع الحكومي.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
30.4	30.4	30.4	88	أوافق بشدة	Valid
60.2	29.8	29.8	86	أوافق	
78.2	18.0	18.0	52	لا أوافق	
91.0	12.8	12.8	37	محايد	
100.0	9.0	9.0	26	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	289	Total	



شكل توضيحي 5 : التمثيل البياني لوفرت رؤية المملكة 2030 مبادرات فعالة لتمكين القيادات النسائية في القطاع الحكومي.

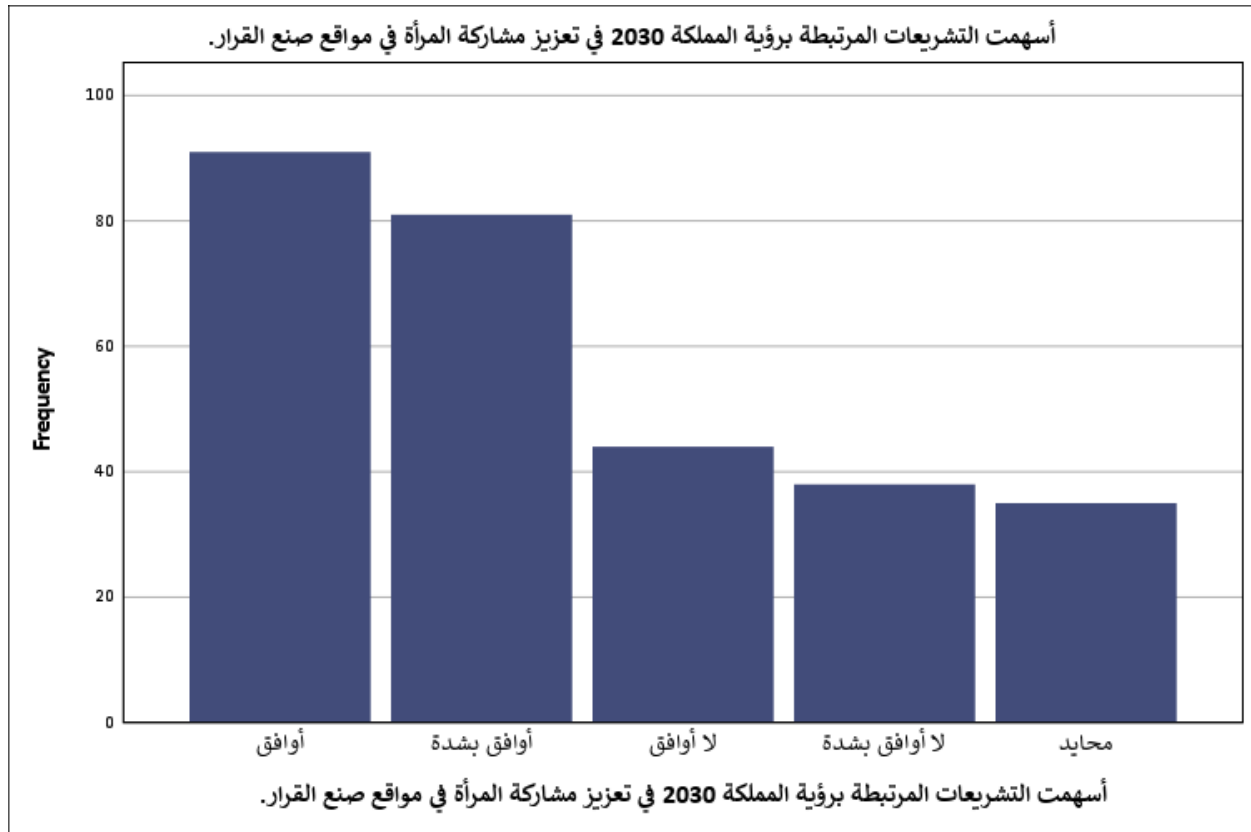
- أسهمت التشريعات المرتبطة برؤية المملكة 2030 في تعزيز مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار.

تسجل القراءات الإحصائية المتعلقة بأثر التشريعات المترتبة على رؤية المملكة 2030 في إشراك المرأة بمواقع صنع القرار موافقة أغلبية المستجيبين؛ إذ سجلت فئة "أوافق" النسبة الأكبر بواقع 91 فردًا وبنسبة 31.5%، وتبعتها فئة "أوافق بشدة" بتكرار 81 فردًا وبنسبة 28.0%، ليشكلا معًا حشدًا إيجابيًا يمثل 59.5% من إجمالي العينة؛ بينما سجلت فئة "لا أوافق" نسبة 15.2% (44 فردًا) وفئة "لا أوافق بشدة" 13.1% (38 فردًا)، مع استقرار الفئة المحايدة عند 12.1% بتكرار 35 فردًا. تتوازي هذه

التكرارات مع المتوسط الحسابي لهذه الفقرة والبالغ 3.46 بانحراف معياري يصل إلى 1.382؛ الأمر الذي يدل على اعتراف مؤسسي دور الإصلاحات التشريعية في تحطيم الحواجز الإدارية السابقة أمام المرأة؛ بيد أن التشتت الواضح في الإجابات والانحراف المعياري المرتفع يعكسان رؤية متميزة داخل البيئة الميدانية. قد يعزى هذا التشتت في تقييم الأثر التشريعي إلى وجود تفاوت في آلية تفعيل اللوائح الإجرائية والتنفيذية بين القطاعات؛ إذ قد تتلأ بعض البيئات التنظيمية في مواكبة النص التشريعي وتطبيقه على أرض الواقع؛ مما يجعل الانعكاس الفعلي للتشريعات متبايناً بحسب مرونة القيادة الإدارية الداعمة بكل هيئة.

جدول 7 : التحليل الإحصائي لمساهمة التشريعات المرتبطة برؤية المملكة 2030 في تعزيز مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار.

أسهمت التشريعات المرتبطة برؤية المملكة 2030 في تعزيز مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
31.5	31.5	31.5	91	أوافق	Valid
59.5	28.0	28.0	81	أوافق بشدة	
74.7	15.2	15.2	44	لا أوافق	
87.9	13.1	13.1	38	لا أوافق بشدة	
100.0	12.1	12.1	35	محايد	
	100.0	100.0	289	Total	



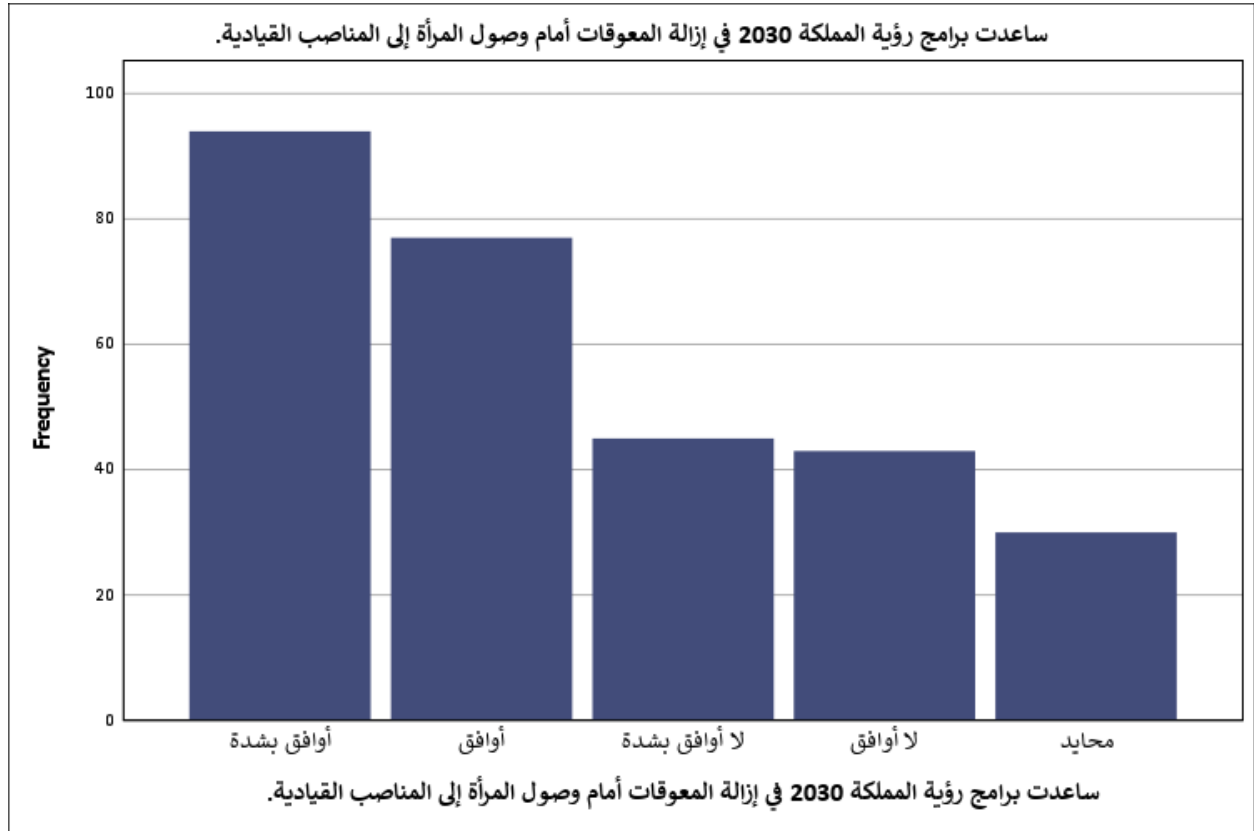
شكل توضيحي 6 : التمثيل البياني لمساهمة التشريعات المرتبطة برؤية المملكة 2030 في تعزيز مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار.

- ساعدت برامج رؤية المملكة 2030 في إزالة المعوقات أمام وصول المرأة إلى المناصب القيادية.

تشير النتائج التحليلية لفقرة دور برامج الرؤية في إزالة المعوقات أمام وصول المرأة للمناصب القيادية إلى ميل عام نحو الإيجابية؛ إذ تصدرت فئة "أوافق بشدة" التكرارات بواقع 94 فردًا ونسبة 32.5%، وأعقبها فئة "أوافق" بتكرار 77 فردًا ونسبة 26.6%، ليصل المجموع المؤيد للفقرة إلى 59.1%؛ في المقابل، عبر 15.6% من العينة (45 فردًا) عن عدم موافقتهم بشدة، و14.9% (43 فردًا) عن عدم موافقتهم العادية، في حين لزم الحياد 30 فردًا بنسبة 10.4%. يكتمل الملحق الإحصائي بمتوسط حسابي قدره 3.46 وانحراف معياري مرتفع نسبيًا يبلغ 1.462؛ مما يعكس انقسامًا تشتتيًا ينبغي الوقوف عنده؛ إذ يظهر المتوسط موافقة مجملة على تقليص العقبات، بينما يبرز الانحراف المعياري وجود شريحة لا بأس بها تلاحظ بقاء بعض التحديات الميدانية. قد يكمن السبب في هذا الانقسام الميداني في تباين طبيعة المعوقات نفسها؛ ففي الوقت الذي نجحت فيه البرامج الوطنية في تذليل العقبات النظامية والإجرائية، ربما لا تزال بعض العوائق الثقافية أو التنظيمية الموروثة داخل بعض بيئات العمل تقاوم التغيير؛ مما يبقى أثر البرامج متدرجًا وغير متجانس عبر كافة الهياكل الإدارية.

جدول 8 : التحليل الإحصائي لمساعدة برامج رؤية المملكة 2030 في إزالة المعوقات أمام وصول المرأة إلى المناصب القيادية.

ساعدت برامج رؤية المملكة 2030 في إزالة المعوقات أمام وصول المرأة إلى المناصب القيادية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
32.5	32.5	32.5	94	أوافق بشدة	Valid
59.2	26.6	26.6	77	أوافق	
74.7	15.6	15.6	45	لا أوافق بشدة	
89.6	14.9	14.9	43	لا أوافق	
100.0	10.4	10.4	30	محايد	
	100.0	100.0	289	Total	



شكل توضيحي 7 : التمثيل البياني لمساعدة برامج رؤية المملكة 2030 في إزالة المعوقات أمام وصول المرأة إلى المناصب القيادية.

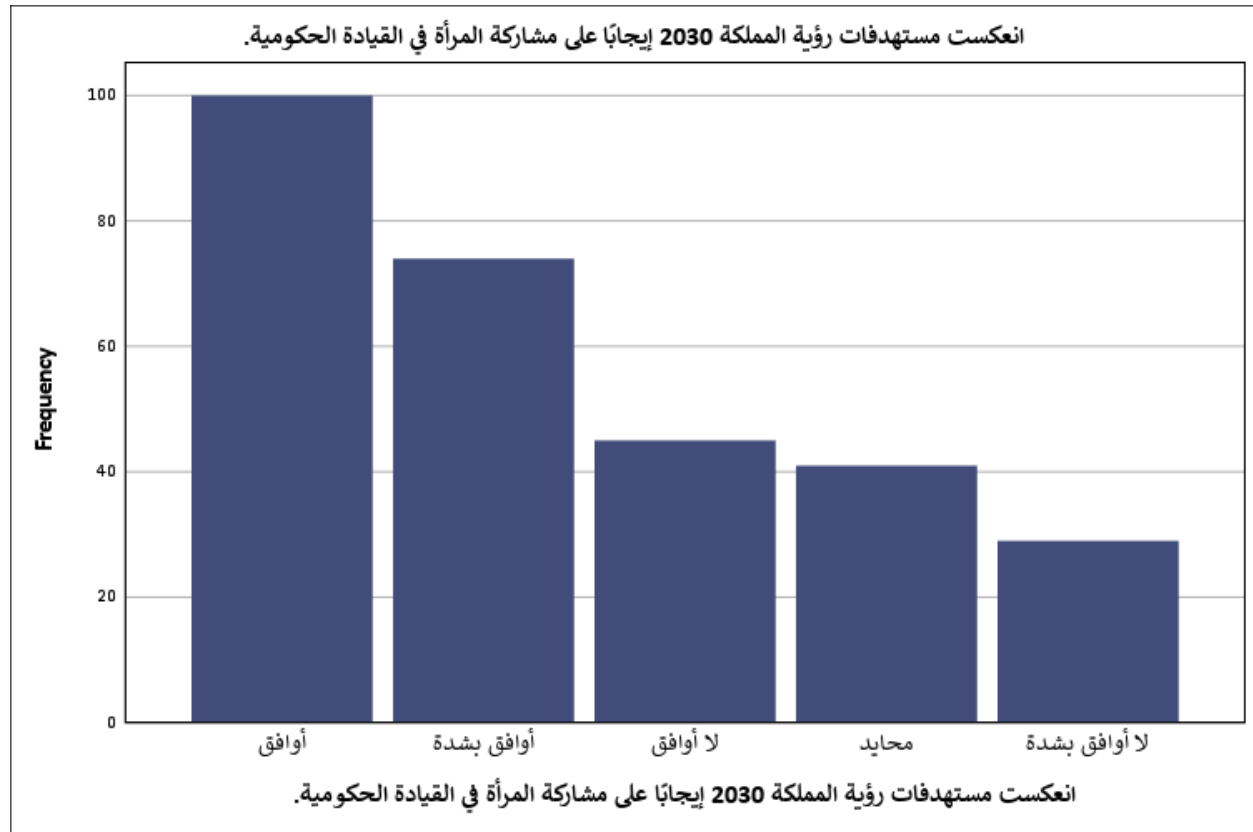
- انعكست مستهدفات رؤية المملكة 2030 إيجاباً على مشاركة المرأة في القيادة الحكومية.

توضح البيانات المتعلقة بمدى انعكاس مستهدفات رؤية المملكة 2030 إيجاباً على مشاركة المرأة في القيادة الحكومية تأييداً واسعاً من قبل غالبية المشاركين؛ حيث أيد هذه العبارة 100 فرداً بتفضيل خيار "أوافق" ونسبة بلغت 34.6%، واختار 74 فرداً خيار "أوافق بشدة" بنسبة 25.6%؛ مما يرفع القوة التأييدية الكلية إلى 60.2%؛ وفي الاتجاه المعاكس، سجل خيار "لا أوافق" نسبة 15.6% (45 فرداً) وخيار "لا أوافق بشدة" نسبة 10.0% (29 فرداً)، في حين توقف 41 فرداً عند خيار "محايد" بنسبة

14.2%. تتكامل هذه الأرقام مع قيمة المتوسط الحسابي للفقرة المحددة بـ 3.50 وانحراف معياري قدره 1.297؛ وهو ما يؤكد التقييم الإيجابي العام لانعكاس الأهداف الوطنية على الواقع الإداري للمرأة؛ مع بقاء هامش للتشتت والتباين في وجهات النظر. يحتمل أن يرتبط هذا التباين التقييمي بمدى وضوح مستهدفات المؤشرات القياسية داخل المؤسسات الحكومية؛ فالجهات التي قامت بتبني مؤشرات قياس أداء دقيقة لتمكين المرأة يلمس موظفوها الانعكاس الإيجابي بشكل واضح؛ بينما تعاني الجهات التي تغيب عنها الشفافية في قياس هذه المستهدفات من انخفاض ملحوظ في مستوى إدراك أفرادها لهذه التأثيرات.

جدول 9 : التحليل الإحصائي لانعكست مستهدفات رؤية المملكة 2030 إيجاباً على مشاركة المرأة في القيادة الحكومية.

انعكست مستهدفات رؤية المملكة 2030 إيجاباً على مشاركة المرأة في القيادة الحكومية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
34.6	34.6	34.6	100	أوافق	Valid
60.2	25.6	25.6	74	أوافق بشدة	
75.8	15.6	15.6	45	لا أوافق	
90.0	14.2	14.2	41	محايد	
100.0	10.0	10.0	29	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	289	Total	



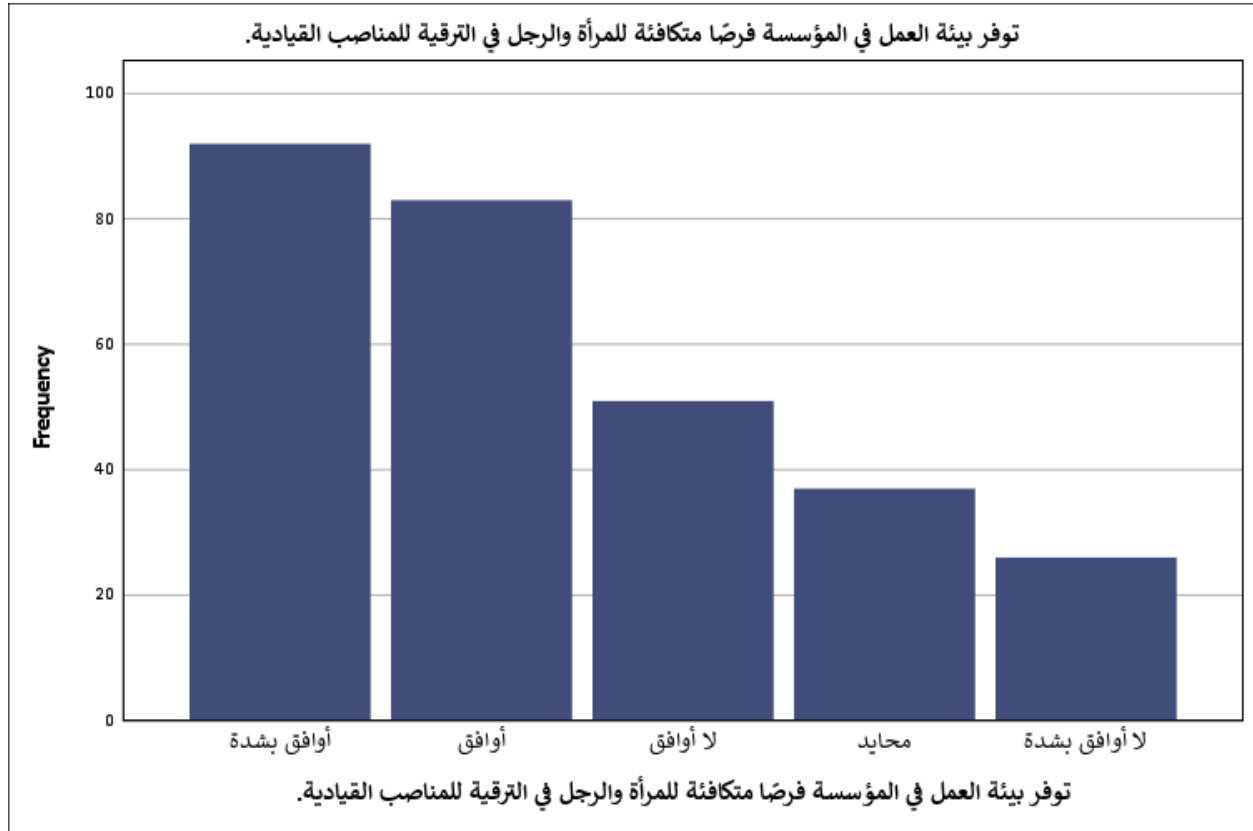
شكل توضيحي 8 : التمثيل البياني لانعكست مستهدفات رؤية المملكة 2030 إيجاباً على مشاركة المرأة في القيادة الحكومية.

• توفير بيئة العمل في المؤسسة فرصاً متكافئة للمرأة والرجل في الترقية للمناصب القيادية.

تظهر النتائج الإحصائية الخاصة بمدى توفر بيئة عمل تضمن فرصاً متكافئة بين الجنسين في الترقية للمناصب القيادية اتجاهاً مؤيداً لدى القطاع الأكبر من العينة؛ إذ استحوذ خيار "أوافق بشدة" على المركز الأول بتكرار 92 فرداً ونسبة 31.8%، وتلاه مباشرة خيار "أوافق" بتكرار 83 فرداً ونسبة 28.7%، لتبلغ النسبة الإجمالية الداعمة لوجود تكافؤ الفرص 60.5%؛ وعلى صعيد المعارضة، بلغت نسبة خيار "لا أوافق" 17.6% (51 فرداً) وخيار "لا أوافق بشدة" 9.0% (26 فرداً)، بينما بلغت فئة المحايد 12.8% (37 فرداً). يترجم هذا التوزيع الإحصائي إلى متوسط حسابي قدره 3.57 وانحراف معياري يصل إلى 1.335؛ مما يعكس انطباعاً تنظيمياً جيداً نحو سياسات العدالة المطبقة في الترقية؛ لكن القيمة العالية للانحراف تفرض وجود آراء متباينة تحكمها التنافسية الميدانية. قد يفسر هذا التباين بوجود تفاوت في الآليات المتبعة لتقييم الكفاءة داخل الأقسام؛ إذ ربما تشعر بعض الكوادر النسائية بعدم المساواة الفعالة في بعض الترقية التخصصية نظراً لاستمرار التفضيلات الشفهية غير الرسمية؛ مما يتطلب تعزيز معايير الشفافية للحفاظ على هذا الاتجاه الإيجابي.

جدول 10 : التحليل الإحصائي لتوفير بيئة العمل في المؤسسة فرصًا متكافئة للمرأة والرجل في الترقية للمناصب القيادية.

توفر بيئة العمل في المؤسسة فرصًا متكافئة للمرأة والرجل في الترقية للمناصب القيادية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
31.8	31.8	31.8	92	أوافق بشدة	Valid
60.6	28.7	28.7	83	أوافق	
78.2	17.6	17.6	51	لا أوافق	
91.0	12.8	12.8	37	محايد	
100.0	9.0	9.0	26	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	289	Total	



شكل توضيحي 9 : التمثيل البياني لتوفير بيئة العمل في المؤسسة فرصًا متكافئة للمرأة والرجل في الترقية للمناصب القيادية.

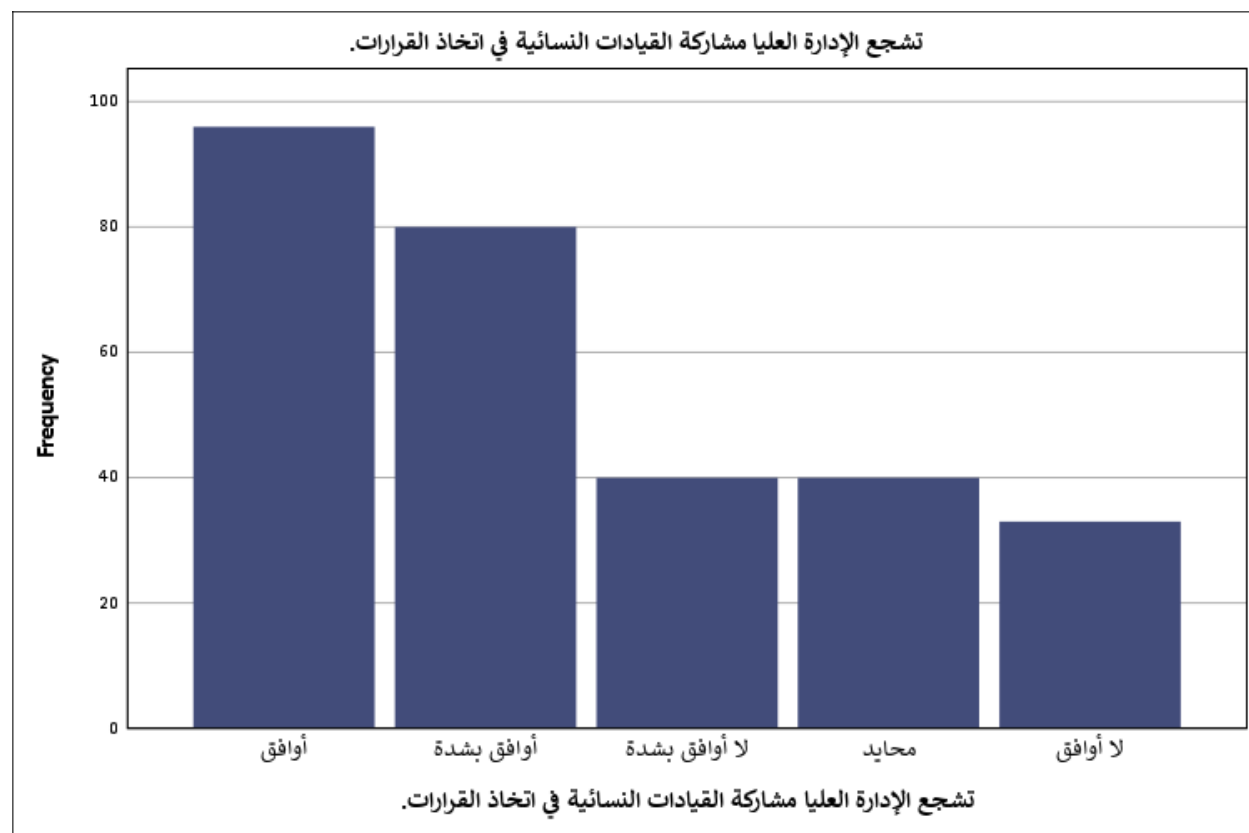
• تشجيع الإدارة العليا مشاركة القيادات النسائية في اتخاذ القرارات.

تبين القراءات الخاصة بمدى تشجيع الإدارة العليا لمشاركة القيادات النسائية في صنع واتخاذ القرارات قبولاً ملحوظاً بين المبحوثين؛ حيث تصدر خيار "أوافق" الاستجابات بتكرار 96 فرداً وبنسبة 33.2%، وتبعه خيار "أوافق بشدة" بواقع 80 فرداً وبنسبة 27.7%، ليصل إجمالي النسبة الإيجابية إلى 60.9%؛ وفي المقابل، أشار 13.8% (40 فرداً) إلى خيار "لا أوافق بشدة" و11.4% (33 فرداً) إلى خيار "لا أوافق"، مع استقرار خيار "محايد" عند نسبة 13.8% بتكرار 40 فرداً. تتسق هذه التكرارات

الميدانية مع المتوسط الحسابي المحدد بـ 3.49 والانحراف المعياري البالغ 1.367؛ وهو ما يدل على وجود توجه إداري عام يساند إشراك المرأة في تحضير القرارات وصنعها؛ غير أن وجود درجة من التشتت يشير إلى تباين هذا التشجيع التنفيذي. قد ينشأ هذا التشتت من النمط القيادي السائد لكل مدير تنفيذي؛ إذ إن بعض القيادات العليا تتبنى نهجًا مشاركًا يعزز حضور القيادات النسائية، في حين تكتفي قيادات أخرى بالتفعيل الصوري والتطبيقي دون إشراك حقيقي في القرارات الاستراتيجية الحساسة؛ مما يوجد تفاوتًا في التقييم الميداني من قبل المستجيبين.

جدول 11 : التحليل الإحصائي لتشجيع الإدارة العليا مشاركة القيادات النسائية في اتخاذ القرارات.

تشجيع الإدارة العليا مشاركة القيادات النسائية في اتخاذ القرارات.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
33.2	33.2	33.2	96	أوافق	Valid
60.9	27.7	27.7	80	أوافق بشدة	
74.7	13.8	13.8	40	لا أوافق بشدة	
88.6	13.8	13.8	40	محايد	
100.0	11.4	11.4	33	لا أوافق	
	100.0	100.0	289	Total	



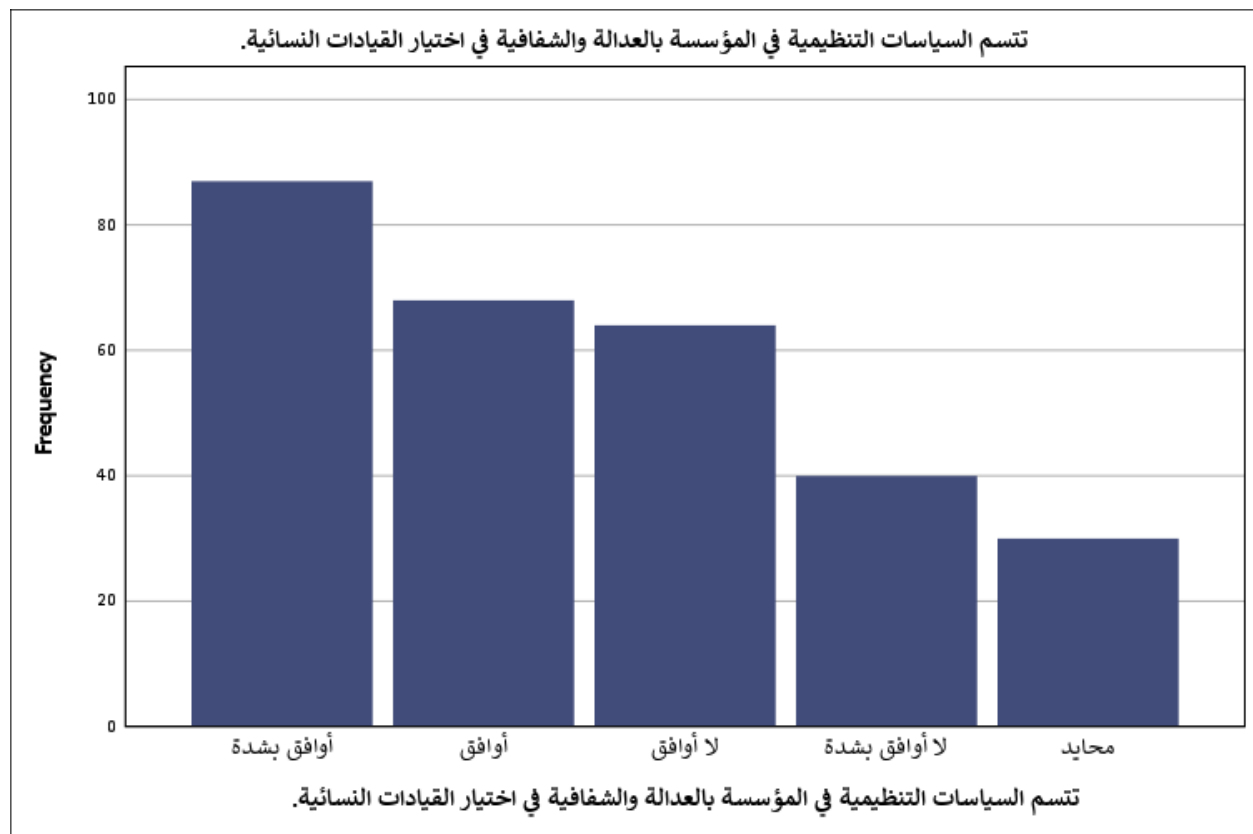
شكل توضيحي 10 : التمثيل البياني لتشجيع الإدارة العليا مشاركة القيادات النسائية في اتخاذ القرارات.

• تتسم السياسات التنظيمية في المؤسسة بالعدالة والشفافية في اختيار القيادات النسائية.

تكشف نتائج التحليل الوصفي لفقرة اتسام السياسات التنظيمية بالعدالة والشفافية عند اختيار القيادات النسائية عن نسبة تأييد معتدلة تشوبها انقسامات آراء بين المشاركين؛ إذ أتى خيار "أوافق بشدة" في الصدارة بتكرار 87 فردًا بنسبة 30.1%، وجاء خيار "أوافق" ثانيًا بتكرار 68 فردًا بنسبة 23.5%، لتصل نسبة الاتفاق إلى 53.6%؛ غير أن الملاحظ هو ارتفاع نسبة المعارضة المباشرة؛ حيث سجل خيار "لا أوافق" نسبة 22.1% (64 فردًا) وخيار "لا أوافق بشدة" 13.8% (40 فردًا)، مترافقًا مع نسبة محايدتين بلغت 10.4% (30 فردًا). ينعكس هذا التوزيع المعقد على المتوسط الحسابي الذي انخفض نسبيًا إلى 3.34 وعلى الانحراف المعياري الذي ارتفع إلى 1.451؛ وهو ما يؤشر إلى انخفاض نسبي في الرضا المؤسسي تجاه آليات الاختيار والترشيح مقارنة بالفقرات السابقة. يحتمل أن يعزى هذا الانخفاض وارتفاع التشتت الإحصائي إلى غياب معايير الاختيار المعلنة بصورة واضحة في بعض المؤسسات؛ إذ ربما يُمارس الاختيار القيادي استناداً إلى انطباعات شخصية أو تقديرات غير موضوعية؛ مما يضعف قناعة العاملين بمدى شفافية وعدالة هذه السياسات على الأرض.

جدول 12 : التحليل الإحصائي لاتسام السياسات التنظيمية في المؤسسة بالعدالة والشفافية في اختيار القيادات النسائية.

تتسم السياسات التنظيمية في المؤسسة بالعدالة والشفافية في اختيار القيادات النسائية.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	87	30.1	30.1	30.1	Valid
أوافق	68	23.5	23.5	53.6	
لا أوافق	64	22.1	22.1	75.8	
لا أوافق بشدة	40	13.8	13.8	89.6	
محايد	30	10.4	10.4	100.0	
Total	289	100.0	100.0		



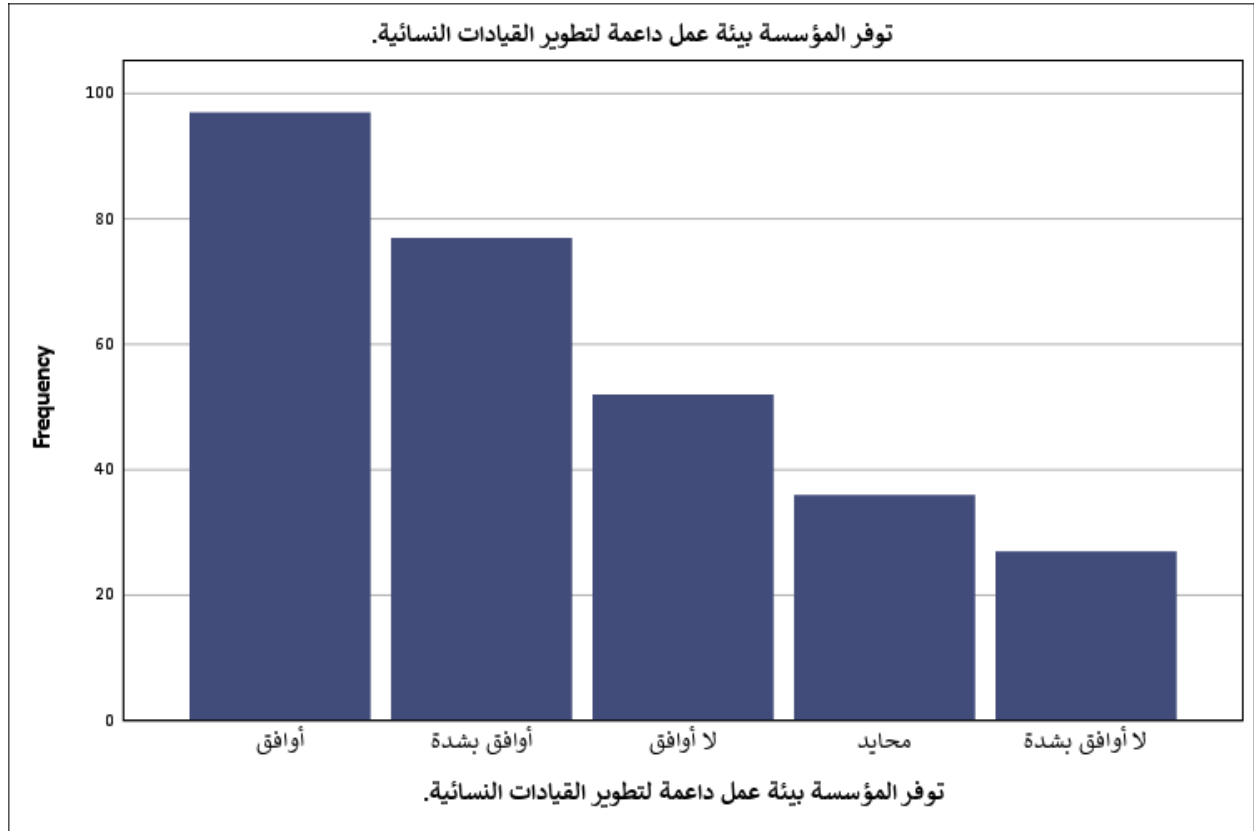
شكل توضيحي 11 : التمثيل البياني لاتسام السياسات التنظيمية في المؤسسة بالعدالة والشفافية في اختيار القيادات النسائية.

• توفر المؤسسة بيئة عمل داعمة لتطوير القيادات النسائية.

تسجل البيانات الإحصائية الخاصة بمدى توفير المؤسسة لبيئة عمل داعمة لتطوير القيادات النسائية اتجاهًا إيجابيًا يغلب على إجابات أغلبية أفراد العينة؛ إذ حاز خيار "أوافق" على المرتبة الأولى بتكرار 97 فردًا ونسبة 33.6%، ورشح خيار "أوافق بشدة" موقعه في المرتبة الثانية بتكرار 77 فردًا ونسبة 26.6%، متجاوزين معًا حاجز 60% من الإجمالي؛ بينما سجل خيار "لا أوافق" نسبة 18.0% (52 فردًا) وخيار "لا أوافق بشدة" 9.3% (27 فردًا)، ووقف 36 فردًا في موقف الحياد بنسبة 12.5%. يتوافق هذا النمط التكراري مع قيمة المتوسط الحسابي البالغة 3.50 وانحراف معياري قدره 1.307؛ وهو ما يدل على تقدير الكوادر الميدانية للجهود التنظيمية المبذولة في صياغة بيئة عملية مناسبة؛ ولكن الانحراف المعياري لا يزال يعكس عدم تجانس كامل في الانطباعات الميدانية. قد يفسر هذا التباين الإحصائي بالاختلافات الجوهرية في البنية التحتية واللوجستية بين القطاعات؛ فالجهات الحكومية المتقدمة توفر بيئات عمل محفزة ومجهزة بأحدث الوسائل، في حين قد تفتقر جهات أخرى لبعض امکانات البنية والتنظيمية؛ مما يولد تفاوتًا في النظرة الميدانية لمدى دعم بيئة العمل.

جدول 13 : التحليل الإحصائي لتوفير المؤسسة بيئة عمل داعمة لتطوير القيادات النسائية.

توفر المؤسسة بيئة عمل داعمة لتطوير القيادات النسائية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
33.6	33.6	33.6	97	أوافق	Valid
60.2	26.6	26.6	77	أوافق بشدة	
78.2	18.0	18.0	52	لا أوافق	
90.7	12.5	12.5	36	محايد	
100.0	9.3	9.3	27	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	289	Total	



شكل توضيحي 12 : التمثيل البياني لتوفير المؤسسة بيئة عمل داعمة لتطوير القيادات النسائية.

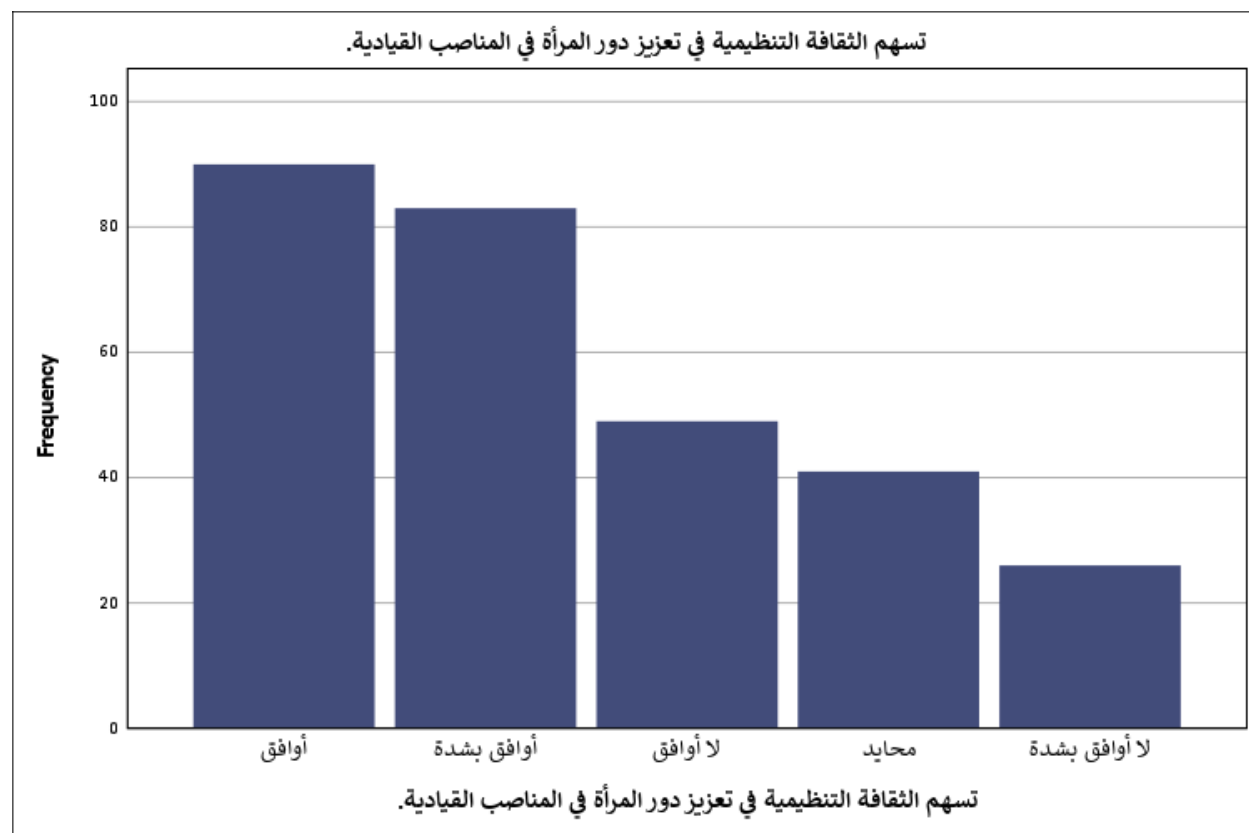
• تسهم الثقافة التنظيمية في تعزيز دور المرأة في المناصب القيادية.

تظهر نتائج تحليل فقرة مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز دور المرأة بالمناصب القيادية انطباعاً محفزاً يميل نحو القبول العام لدى المستجيبين؛ إذ سجل خيار "أوافق" التكرار الأعلى بـ 90 فرداً وبنسبة 31.1%، وتبعه مباشرة خيار "أوافق بشدة" بـ 83 فرداً وبنسبة 28.7%، ليشكل المؤيدون نسبة 59.8% من مجمل العينة؛ وفي المقابل، عبر 17.0% (49 فرداً) عن عدم موافقتهم، و9.0% (26 فرداً) عن عدم الموافقة الشديدة، متوازنين مع نسبة محايدين بلغت 14.2% (41 فرداً). تتكامل هذه

الأرقام الإحصائية مع المتوسط الحسابي البالغ 3.54 وانحراف معياري قدره 1.307؛ مما يشير إلى أن القيم والتقاليد التنظيمية داخل المؤسسات بدأت تتشكل إيجاباً لتقبل وتقوية القيادة النسائية؛ مع بقاء التشتت قائماً بوضوح. ربما يعود هذا التشتت الملحوظ إلى بطء تحول الثقافة المؤسسية الفردية في بعض الإدارات؛ حيث قد تستمر بعض العادات الذهنية التقليدية المقاومة للتغيير المادي، مما يجعل الثقافة التنظيمية داعمة ومحفزة في أقسام ومؤسسات بعينها، بينما تظل عائقاً مستتراً في أقسام أخرى لم تستوعب التغيير التنظيمي بعد.

جدول 14 : التحليل الإحصائي لمساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز دور المرأة في المناصب القيادية.

تسهم الثقافة التنظيمية في تعزيز دور المرأة في المناصب القيادية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
31.1	31.1	31.1	90	أوافق	Valid
59.9	28.7	28.7	83	أوافق بشدة	
76.8	17.0	17.0	49	لا أوافق	
91.0	14.2	14.2	41	محايد	
100.0	9.0	9.0	26	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	289	Total	



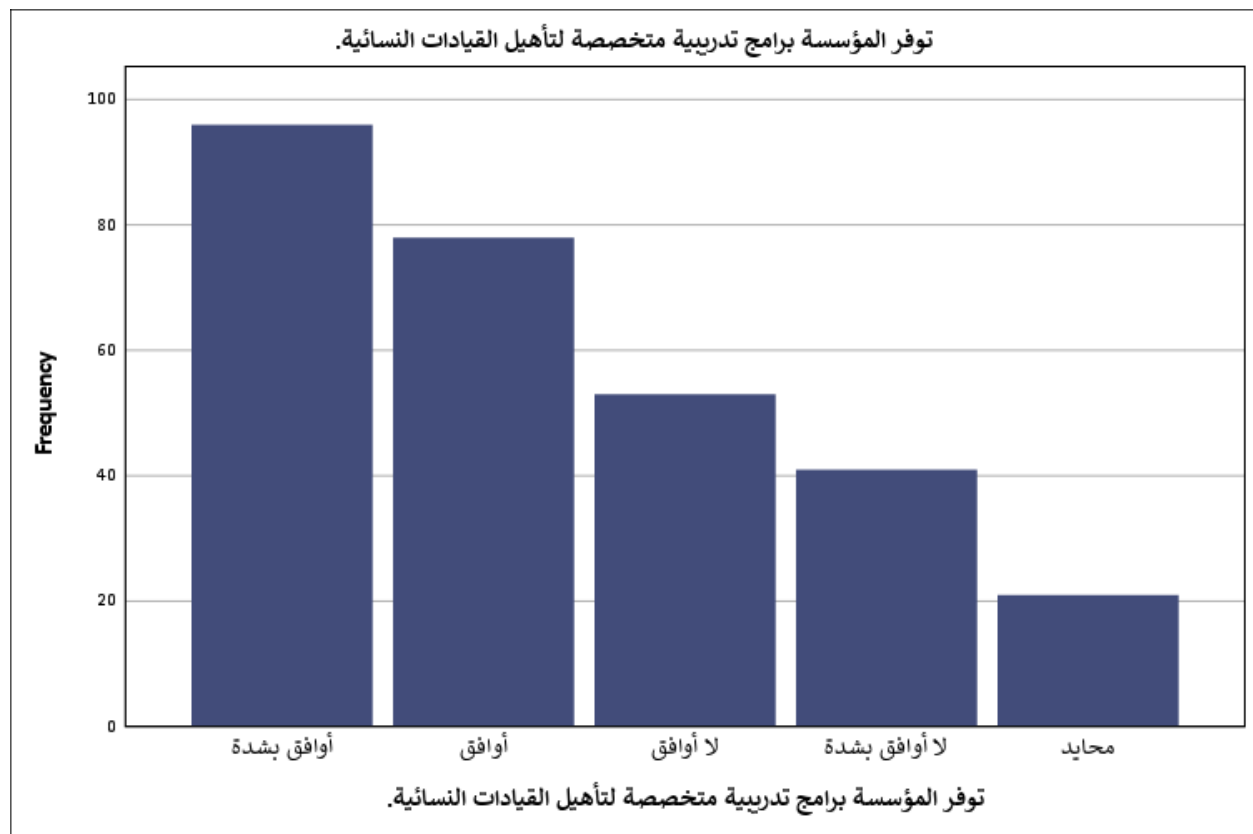
شكل توضيحي 13 : التمثيل البياني لمساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز دور المرأة في المناصب القيادية.

• توفر المؤسسة برامج تدريبية متخصصة لتأهيل القيادات النسائية.

تكشف القراءات التكرارية المتعلقة بتوفير برامج تدريبية متخصصة لتأهيل القيادات النسائية عن وجود موافقة مرتفعة من قبل المستجيبين مع تباين رافض واضح؛ إذ جاء خيار "أوافق بشدة" في الترتيب الأول بواقع 96 فردًا ونسبة 33.2%، وأعقبه خيار "أوافق" بتكرار 78 فردًا ونسبة 27.0%، لتبلغ نسبة المؤيدين 60.2%؛ بينما بلغت نسبة خيار "لا أوافق" 18.3% (53 فردًا) وخيار "لا أوافق بشدة" 14.2% (41 فردًا)، مع هبوط نسبة المحايدون إلى 7.3% فقط بتكرار 21 فردًا. يتواءم هذا المؤشر التكراري مع المتوسط الحسابي للفقرة الذي سجل 3.47 والانحراف المعياري المرتفع المقدر بـ 1.462؛ وهو ما يدل على توافر المسارات التدريبية بالإجمال مع تباين نوعي شديد في الانطباعات حولها. يرجح أن يكون هذا التشتت العالي ناتجًا عن تفاوت جودة البرامج التدريبية المقدمة ومدى ملاءمتها للاحتياجات القيادية الحقيقية؛ إذ قد تكتفي بعض الجهات بتقديم تدريب نظري عام ينقصه التطبيق العملي المباشر، بينما توفر جهات أخرى برامج قيادية متقدمة بالتعاون مع مراكز عالمية؛ مما ينعكس على تقييم المشاركين الميدانيين.

جدول 15 : التحليل الإحصائي لتوفير المؤسسة برامج تدريبية متخصصة لتأهيل القيادات النسائية.

توفر المؤسسة برامج تدريبية متخصصة لتأهيل القيادات النسائية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
33.2	33.2	33.2	96	أوافق بشدة	Valid
60.2	27.0	27.0	78	أوافق	
78.5	18.3	18.3	53	لا أوافق	
92.7	14.2	14.2	41	لا أوافق بشدة	
100.0	7.3	7.3	21	محايد	
	100.0	100.0	289	Total	



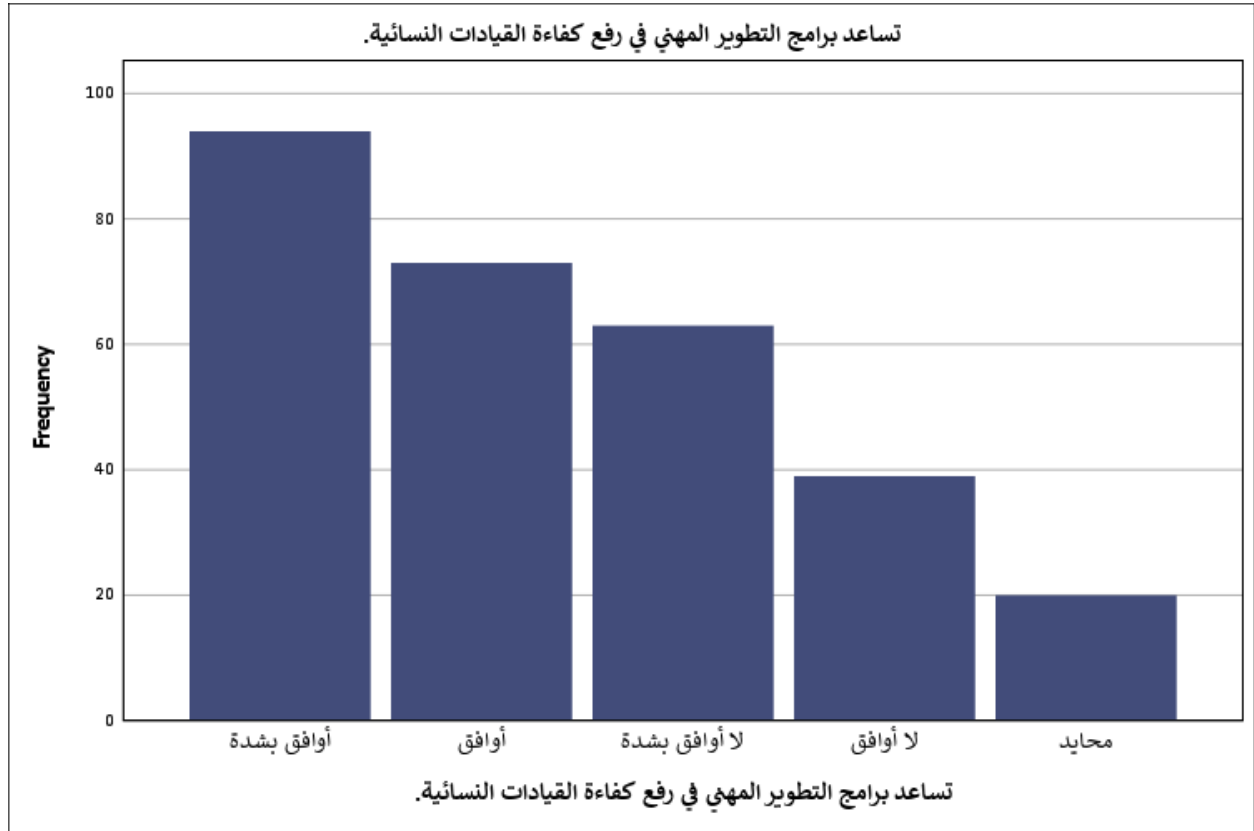
شكل توضيحي 14 : التمثيل البياني لتوفير المؤسسة برامج تدريبية متخصصة لتأهيل القيادات النسائية.

- تساعد برامج التطوير المهني في رفع كفاءة القيادات النسائية.

توضح النتائج الإحصائية الخاصة بدور برامج التطوير المهني في رفع كفاءة القيادات النسائية قبولاً واسعاً مع وجود معارضة ملحوظة بين المبحوثين؛ حيث احتل خيار "أوافق بشدة" الصدارة بتكرار 94 فرداً ونسبة 32.5%، وأتى خيار "أوافق" في المرتبة الثانية بتكرار 73 فرداً ونسبة 25.3%، محققين تأييداً كلياً بنسبة 57.8%؛ غير أن الملاحظ هو ارتفاع خيار "لا أوافق بشدة" ليصل إلى 21.8% (63 فرداً) وخيار "لا أوافق" إلى 13.5% (39 فرداً)، مع انخفاض نسبة الحياد إلى 6.9% بتكرار 20 فرداً. ينعكس هذا الاستقطاب الحاد في المتوسط الحسابي البالغ 3.33 والانحراف المعياري العالي جداً والذي بلغ 1.568؛ ليؤكد أن هذه الفقرة تسجل أكبر قدر من تشتت الآراء داخل البحث. قد يفسر هذا التباين الشديد بوجود فجوة بين المخرجات المرجوة لبرامج التطوير المهني وبين الأثر الملموس على كفاءة الموظفين؛ إذ ربما تفتقر هذه البرامج لآليات القياس البعدي لمعرفة مدى التطور الفعلي في الأداء القيادي، مما يولد إحباطاً لدى شريحة من الكوادر التي لا تلمس تغييراً حقيقياً في مهاراتها الميدانية بعد خضوعها للتطوير.

جدول 16 : التحليل الإحصائي لمساعدة برامج التطوير المهني في رفع كفاءة القيادات النسائية.

تساعد برامج التطوير المهني في رفع كفاءة القيادات النسائية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
32.5	32.5	32.5	94	أوافق بشدة	Valid
57.8	25.3	25.3	73	أوافق	
79.6	21.8	21.8	63	لا أوافق بشدة	
93.1	13.5	13.5	39	لا أوافق	
100.0	6.9	6.9	20	محايد	
	100.0	100.0	289	Total	



شكل توضيحي 15 : التمثيل البياني لمساعدة برامج التطوير المهني في رفع كفاءة القيادات النسائية.

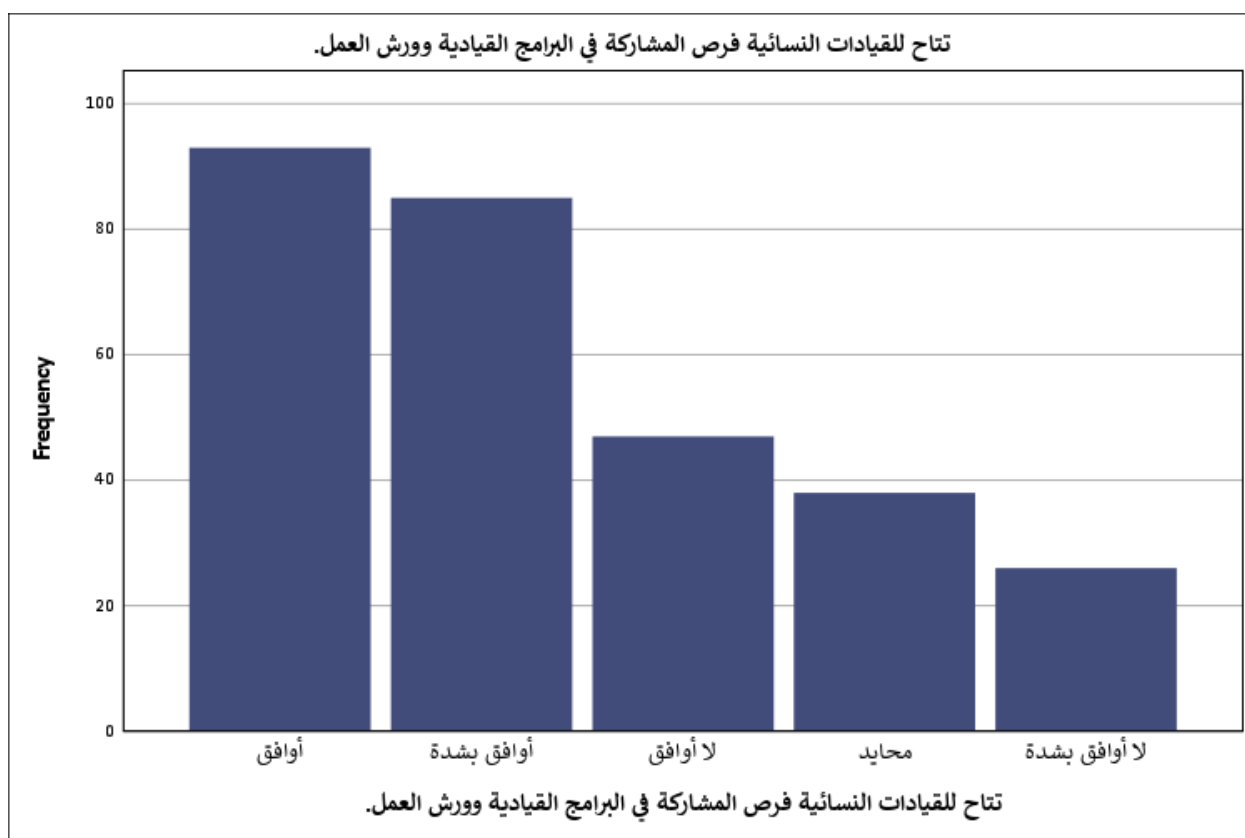
- تتاح للقيادات النسائية فرص المشاركة في البرامج القيادية وورش العمل.

تظهر نتائج تحليل فقرة إتاحة الفرص أمام القيادات النسائية للمشاركة في البرامج القيادية وورش العمل توجهاً مؤيداً ومستقرًا من أغلبية العينة؛ إذ سجل خيار "أوافق" النسبة الأعلى بـ 93 فردًا بنسبة 32.2%، وتبعه خيار "أوافق بشدة" بـ 85 فردًا بنسبة 29.4%، ليشكلا تأييدًا قويًا يصل إلى 61.6%؛ في حين عبر 16.3% (47 فردًا) عن خيار "لا أوافق" و9.0% (26 فردًا) عن خيار "لا أوافق بشدة"، مع تسجيل 38 فردًا لخيار "محايد" بنسبة 13.1%. تتطابق هذه المؤشرات الرقمية مع قيمة المتوسط

الحسابي للفقرة والمحددة بـ 3.57 والانحراف المعياري البالغ 1.306؛ ليبرهن البيانات على وجود إتاحة واسعة ورغبة مؤسسية في إشراك النساء في الأنشطة القيادية التفاعلية. غير أن وجود هامش من الانحراف المعياري يشير إلى تفاوت هذه الإتاحة بين الأقسام والإدارات المختلفة؛ إذ قد تلعب المحسوبيات التنظيمية أو التوزيع غير المتكافئ للمقاعد التدريبية في بعض الجهات دورًا في حرمان كوادر مستحقة من المشاركة؛ مما يخلق هذا التباين التقييبي بين الموظفين.

جدول 17 : التحليل الإحصائي لتوفير للقيادات النسائية فرص المشاركة في البرامج القيادية وورش العمل.

تتاح للقيادات النسائية فرص المشاركة في البرامج القيادية وورش العمل.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
32.2	32.2	32.2	93	أوافق	Valid
61.6	29.4	29.4	85	أوافق بشدة	
77.9	16.3	16.3	47	لا أوافق	
91.0	13.1	13.1	38	محايد	
100.0	9.0	9.0	26	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	289	Total	



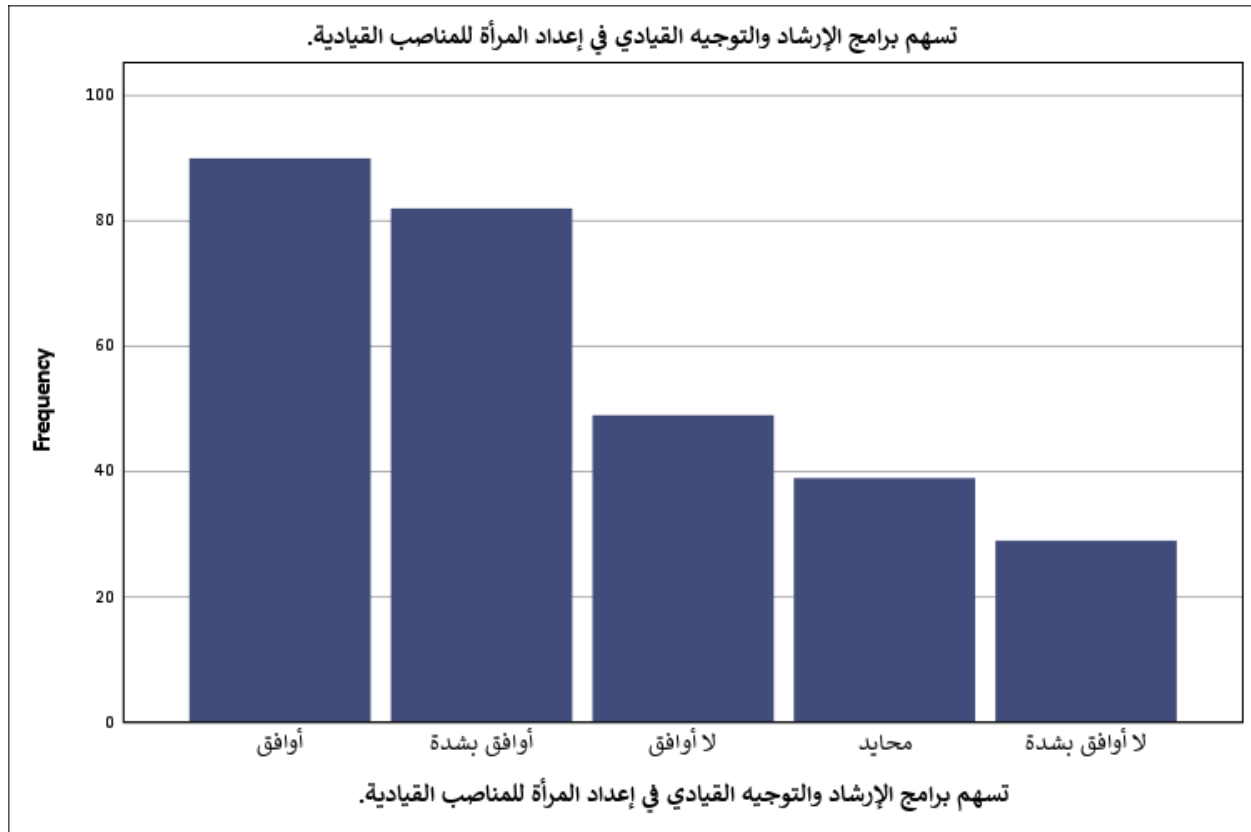
شكل توضيحي 16 : التمثيل البياني لتوفير للقيادات النسائية فرص المشاركة في البرامج القيادية وورش العمل.

- تسهم برامج الإرشاد والتوجيه القيادي في إعداد المرأة للمناصب القيادية.

تشير القراءات الإحصائية لفقرة مساهمة برامج الإرشاد والتوجيه القيادي في إعداد المرأة لشغل المناصب القيادية إلى موافقة عامة يظهرها توزيع التكرارات؛ حيث حقق خيار "أوافق" النسبة الأكبر بواقع 90 فردًا ونسبة 31.1%، وتلاه خيار "أوافق بشدة" بواقع 82 فردًا ونسبة 28.4%، ليتجاوز مجموع النسب الإيجابية 59.5%؛ وعلى التوازي مع ذلك، اختار 17.0% (49 فردًا) خيار "لا أوافق" و10.0% (29 فردًا) خيار "لا أوافق بشدة"، بوجود 39 فردًا في الفئة المحايدة بنسبة 13.5%. يترافق هذا النمط مع متوسط حسابي قدره 3.51 وانحراف معياري يصل إلى 1.328؛ وهو ما يوضح النظرة الإيجابية لأهمية الإرشاد القيادي في صفل الشخصية الإدارية للمرأة؛ مع استمرار التباين في مدى الاستفادة الفعلية. ربما يرجع هذا التشتت في التقييم إلى أن برامج الإرشاد القيادي تعد حديثة النشوء في البيئة الإدارية العربية؛ إذ لا تزال تفتقر في بعض المؤسسات إلى الأطر المنهجية والموجهين ذوي الخبرة المتخصصة؛ مما يجعل أثرها متذبذبًا ومقتصرًا على تجارب فردية ناجحة لم تعمم بعد على المستويات الهيكلية كافة.

جدول 18 : التحليل الإحصائي لمساهمة برامج الإرشاد والتوجيه القيادي في إعداد المرأة للمناصب القيادية.

تسهم برامج الإرشاد والتوجيه القيادي في إعداد المرأة للمناصب القيادية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
31.1	31.1	31.1	90	أوافق	Valid
59.5	28.4	28.4	82	أوافق بشدة	
76.5	17.0	17.0	49	لا أوافق	
90.0	13.5	13.5	39	محايد	
100.0	10.0	10.0	29	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	289	Total	



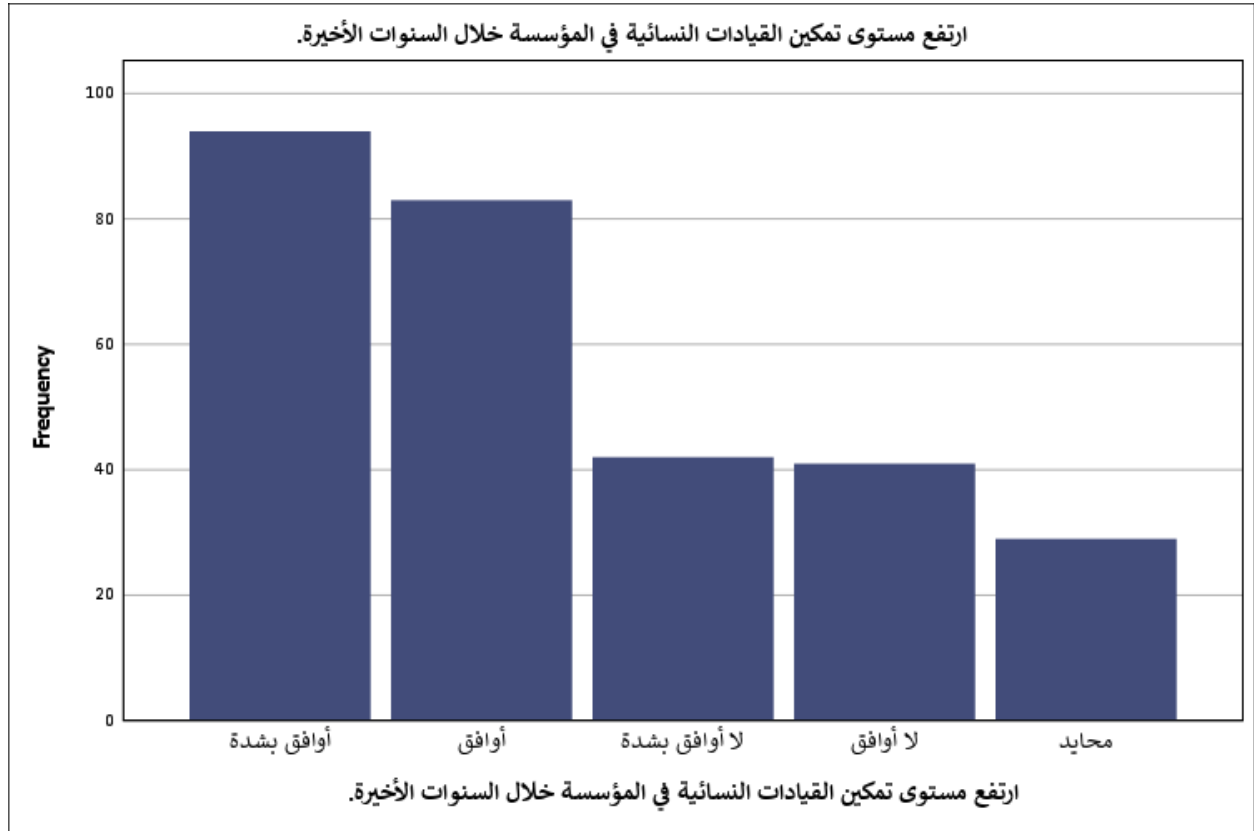
شكل توضيحي 17 : التمثيل البياني لمساهمة برامج الإرشاد والتوجيه القيادي في إعداد المرأة للمناصب القيادية.

- ارتفع مستوى تمكين القيادات النسائية في المؤسسة خلال السنوات الأخيرة.

تبين نتائج التحليل لفقرة ارتفاع مستوى تمكين القيادات النسائية في المؤسسة خلال السنوات الأخيرة تأييداً جلياً ولموسماً من العينة؛ إذ اعتلى خيار "أوافق بشدة" الصدارة بتكرار 94 فرداً ونسبة 32.5%، وأتى خيار "أوافق" في الترتيب الثاني بتكرار 83 فرداً ونسبة 28.7%، محققين معاً نسبة موافقة مرتفعة بلغت 61.2%؛ وفي الاتجاه المقابل، سجل خيار "لا أوافق بشدة" 14.5% (42 فرداً) وخيار "لا أوافق" 14.2% (41 فرداً)، وتوقف 29 فرداً عند موقف الحياد بنسبة 10.0%. تتلاءم هذه البيانات مع قيمة المتوسط الحسابي المحددة بـ 3.51 والانحراف المعياري المقدر بـ 1.436؛ مما يعكس اعترافاً ميدانياً بوجود قفزة ملموسة وتسارع في معدلات تمكين المرأة مؤخراً؛ بيد أن ارتفاع الانحراف يظهر تفاوتاً في مدى إدراك هذا الارتفاع. قد يعزى هذا التباين الإحصائي إلى الاختلاف الحاد في المعدلات الزمنية للتمكين بين المؤسسات؛ ففي حين شهدت بعض الهيئات الحكومية إعادة هيكلة سريعة وضاعفت أعداد القيادات النسائية، حافظت جهات أخرى على نمو بطيء ومحافظ؛ مما أدى إلى تباين التقييم بمدى الارتفاع الإجمالي.

جدول 19 : التحليل الإحصائي لارتفاع مستوى تمكين القيادات النسائية في المؤسسة خلال السنوات الأخيرة.

ارتفاع مستوى تمكين القيادات النسائية في المؤسسة خلال السنوات الأخيرة.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
32.5	32.5	32.5	94	أوافق بشدة	Valid
61.2	28.7	28.7	83	أوافق	
75.8	14.5	14.5	42	لا أوافق بشدة	
90.0	14.2	14.2	41	لا أوافق	
100.0	10.0	10.0	29	محايد	
	100.0	100.0	289	Total	



شكل توضيحي 18 : التمثيل البياني لارتفاع مستوى تمكين القيادات النسائية في المؤسسة خلال السنوات الأخيرة.

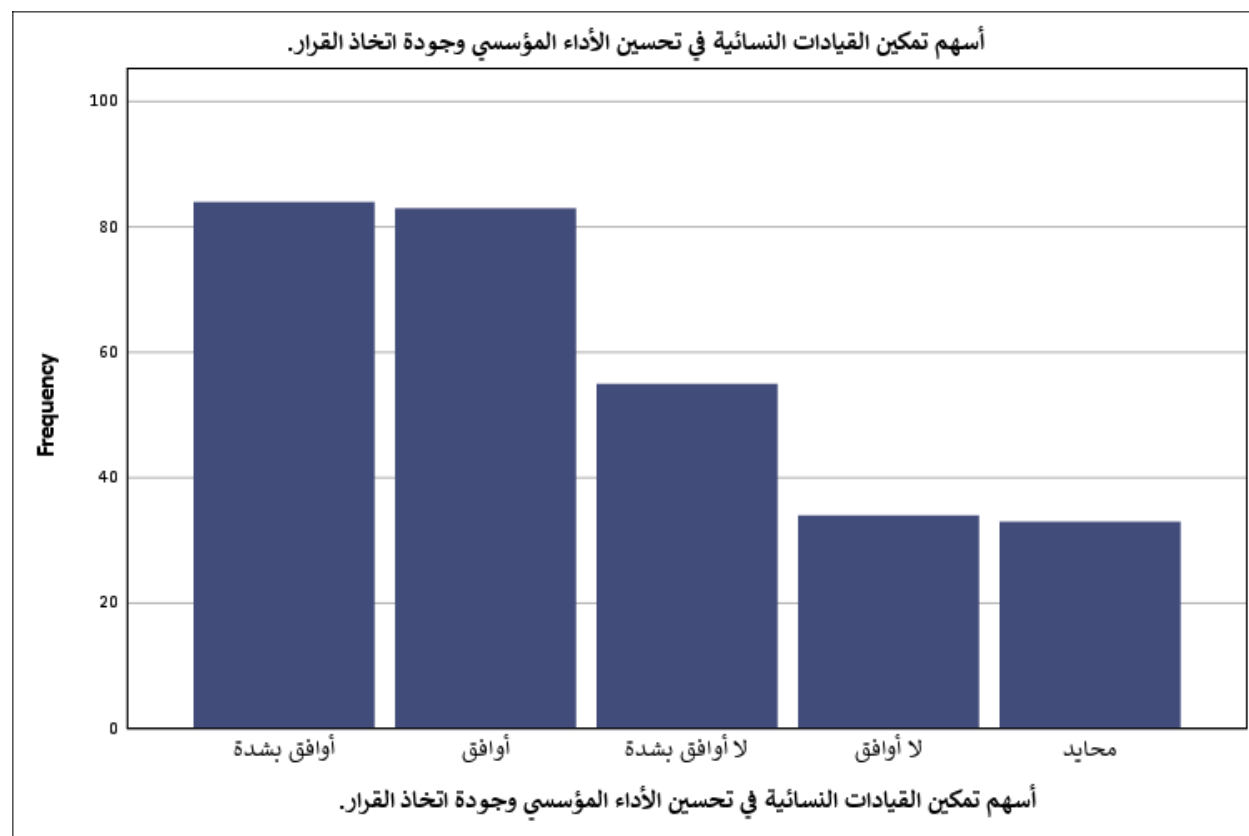
- أسهم تمكين القيادات النسائية في تحسين الأداء المؤسسي وجودة اتخاذ القرار.

تكشف نتائج التحليل الإحصائي لفقرة إسهام تمكين القيادات النسائية في تحسين الأداء المؤسسي وجودة اتخاذ القرار عن قناعة إيجابية لدى الشريحة الأكبر من المستجيبين؛ إذ سجل خيار "أوافق بشدة" التكرار الأعلى بتكرار 84 فردًا ونسبة 29.1%، وحصل خيار "أوافق" على 83 فردًا بنسبة 28.7%، تليها نسبة المؤيدين لهذا الأثر 57.8%؛ بينما أظهر 19.0% (55 فردًا) عدم موافقتهم بشدة و11.8% (34 فردًا) عدم موافقتهم العادية، مع الوقوف عند خيار "محايد" بنسبة 11.4% (33 فردًا).

فردًا). يتسق هذا التوزيع مع المتوسط الحسابي للفقرة الذي بلغ 3.37 وانحراف معياري قدره 1.483؛ وهو ما يعكس تقييمًا متوسطًا مائلًا للإيجابية مع وجود تباين وتشتت ملحوظين في الآراء الميدانية. قد يكمن السبب في هذا التشتت المرتفع في صعوبة قياس الأثر المؤسسي المباشر لتمكين المرأة بشكل عزل ومستقل؛ إذ تتداخل عدة متغيرات تنظيمية وتكنولوجية في رفع جودة الأداء والقرارات؛ مما يجعل الموظفين ينقسمون بين من يعزو التحسن للتمكين النسائي المباشر ومن يراه نتيجة إصلاحات إدارية شاملة وموازية.

جدول 20 : التحليل الإحصائي لمساهمة تمكين القيادات النسائية في تحسين الأداء المؤسسي وجودة اتخاذ القرار.

أسهم تمكين القيادات النسائية في تحسين الأداء المؤسسي وجودة اتخاذ القرار.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
29.1	29.1	29.1	84	أوافق بشدة	Valid
57.8	28.7	28.7	83	أوافق	
76.8	19.0	19.0	55	لا أوافق بشدة	
88.6	11.8	11.8	34	لا أوافق	
100.0	11.4	11.4	33	محايد	
	100.0	100.0	289	Total	

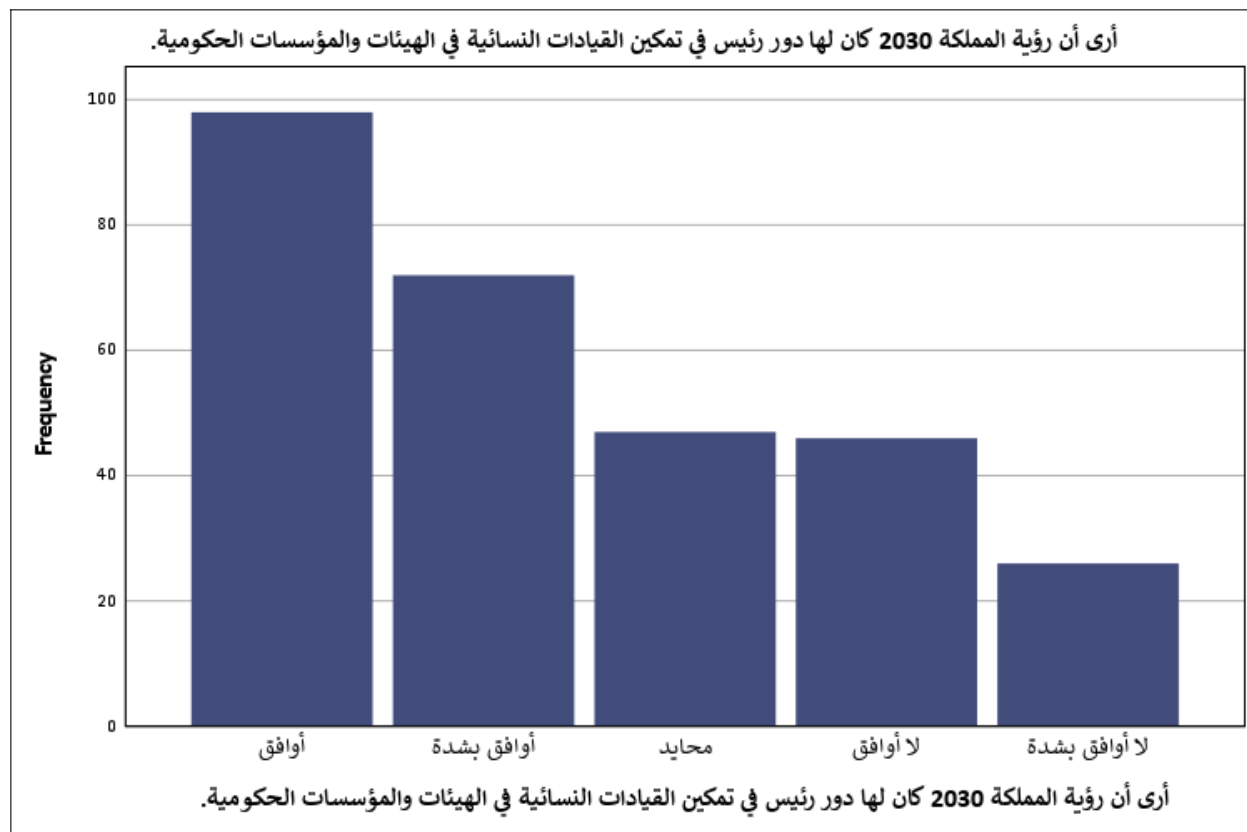


شكل توضيحي 19 : التمثيل البياني لمساهمة تمكين القيادات النسائية في تحسين الأداء المؤسسي وجودة اتخاذ القرار.

- أرى أن رؤية المملكة 2030 كان لها دور رئيس في تمكين القيادات النسائية في الهيئات والمؤسسات الحكومية.
- تظهر نتائج تحليل الفقرة العامة الشاملة لدور رؤية المملكة 2030 الرئيسي في تمكين القيادات النسائية الحكومية تأكيداً قوياً واتفاقاً واسعاً بين أفراد العينة؛ إذ حاز خيار "أوافق" على المرتبة الأولى بتكرار 98 فرداً ونسبة 33.9%، وتبعه خيار "أوافق بشدة" بتكرار 72 فرداً ونسبة 24.9%، ليتجاوز مجموع الداعمين لهذه الرؤية 58.8%؛ وفي المقابل، عبر 16.3% (47 فرداً) عن موقفه الحيادي، وسجل خيار "لا أوافق" 15.9% (46 فرداً) وخيار "لا أوافق بشدة" 9.0% (26 فرداً). ينعكس هذا الاتجاه التكراري في قيمة المتوسط الحسابي للفقرة المحددة بـ 3.50 وانحراف معياري بلغ 1.270؛ مما يبرهن على الإدراك الجمعي للدور المحوري والاستراتيجي للرؤية كقاطرة أساسية للتحول؛ غير أن الانحراف المعياري يشير إلى عدم خلو البيئة من وجهات نظر متباينة. يرجع هذا التشتت في التقييم إلى تباين مستويات التوعية والربط الفكري بين الإنجازات المؤسسية الفردية وبين الإطار الوطني العام للرؤية؛ حيث يميل الكادر التنفيذي أحياناً إلى تقييم التمكين بناءً على ظروف بيئة عمله المباشرة بعيداً عن الغايات الوطنية الواسعة.

جدول 21 : التحليل الإحصائي للاعتقاد أن رؤية المملكة 2030 كان لها دور رئيس في تمكين القيادات النسائية في الهيئات والمؤسسات الحكومية.

أرى أن رؤية المملكة 2030 كان لها دور رئيس في تمكين القيادات النسائية في الهيئات والمؤسسات الحكومية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
33.9	33.9	33.9	98	أوافق	Valid
58.8	24.9	24.9	72	أوافق بشدة	
75.1	16.3	16.3	47	محايد	
91.0	15.9	15.9	46	لا أوافق	
100.0	9.0	9.0	26	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	289	Total	



شكل توضيحي 20 : التمثيل البياني للاعتقاد أن رؤية المملكة 2030 كان لها دور رئيس في تمكين القيادات النسائية في الهيئات والمؤسسات الحكومية.

● اختبار المصدقية والموثوقية

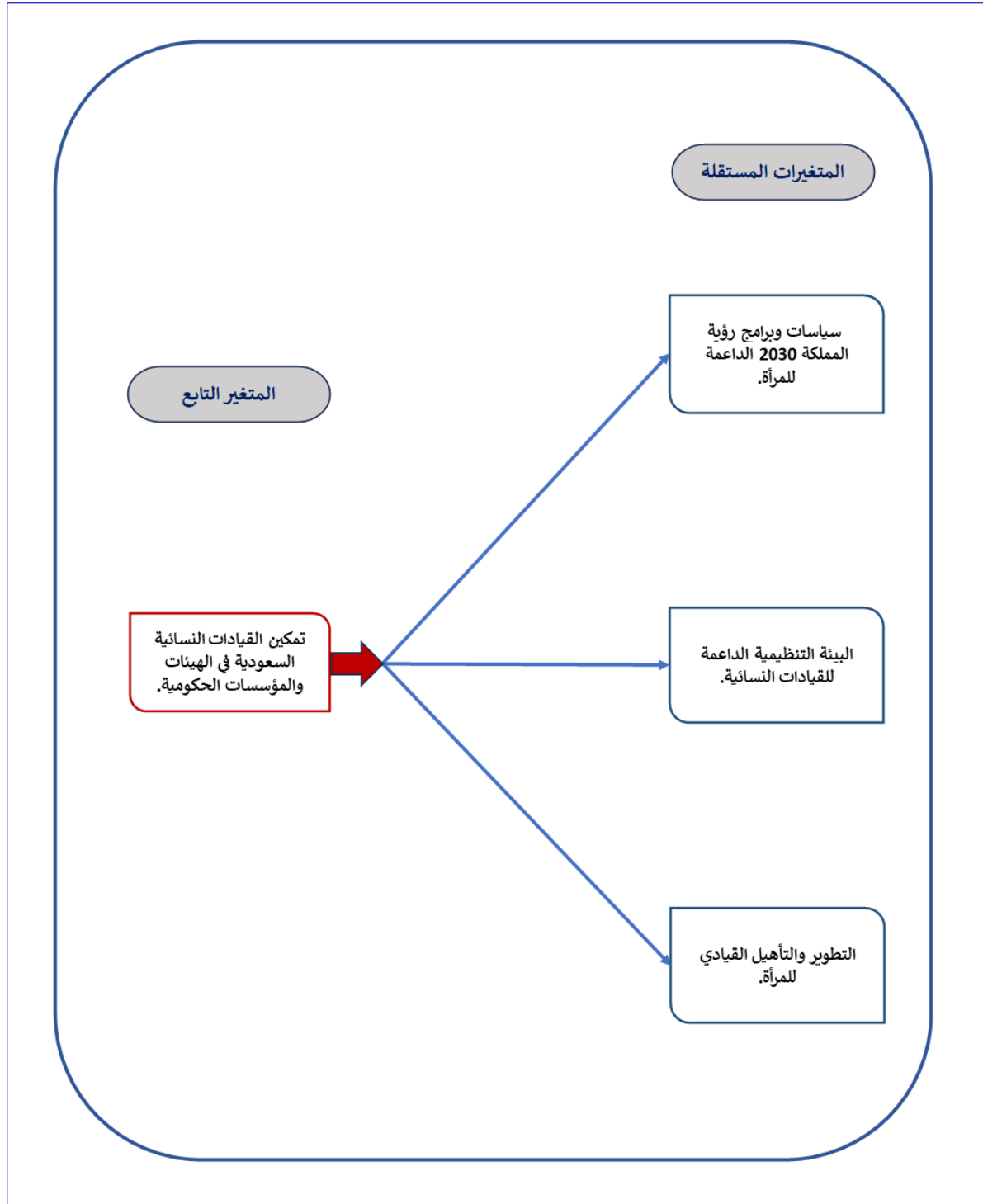
توضح النتائج الإحصائية الخاصة باختبار الثبات والموثوقية للمقياس المستخدم أعلى درجات الاتساق الداخلي الجودة والأهلية للمقياس الميداني؛ إذ جرى اختبار أداة الدراسة على كامل العينة البالغة 289 فردًا دون استبعاد أي حالة، بنسبة شمول واستجابة صحيحة بلغت 100.0%. أظهرت النتائج تسجيل معامل ألفا كرونباخ قيمة مرتفعة جدًا بلغت 0.923 مقياسًا على مجموع فقرات الأداة 20 فقرة؛ وتتجاوز هذه القيمة الإحصائية بشكل كبير النسبة القابلة علميًا والمحددة عادة بـ 0.70؛ مما يمنح المقياس درجة عالية من المصدقية والاعتمادية الأكاديمية. يترتب على هذا الارتفاع القياسي الاستنتاج بأن جميع عبارات الاستبانة ترتبط مع بعضها بمنطق إحصائي متماسك ويقيس المتغير المكتشف؛ وهي نتيجة تضمن قدرة الأداة على إعادة إعطاء نفس النتائج والدلالات تقريبًا فيما لو طبقت مجددًا على عينات مشابهة وفي أوقات مختلفة؛ مما ينفي وجود أي عشوائية أو تضارب في إجابات المشاركين؛ ويعزز من متانة البناء الإحصائي الذي تؤسس عليه الاختبارات الفرضية والتحليلات التالية بالدراسة.

جدول 22 : ملخص التحليلات الإحصائية

Case Processing Summary			
%	N		
100.0	289	Valid	Cases
.0	0	Excluded ^a	
100.0	289	Total	
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 23 : اختبار الثبات والموثوقية

Reliability Statistics	
N of Items	Cronbach's Alpha
20	.923



شكل توضيحي 21: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

• تحليل الجداول المتقاطعة لمتغيرات الدراسة:

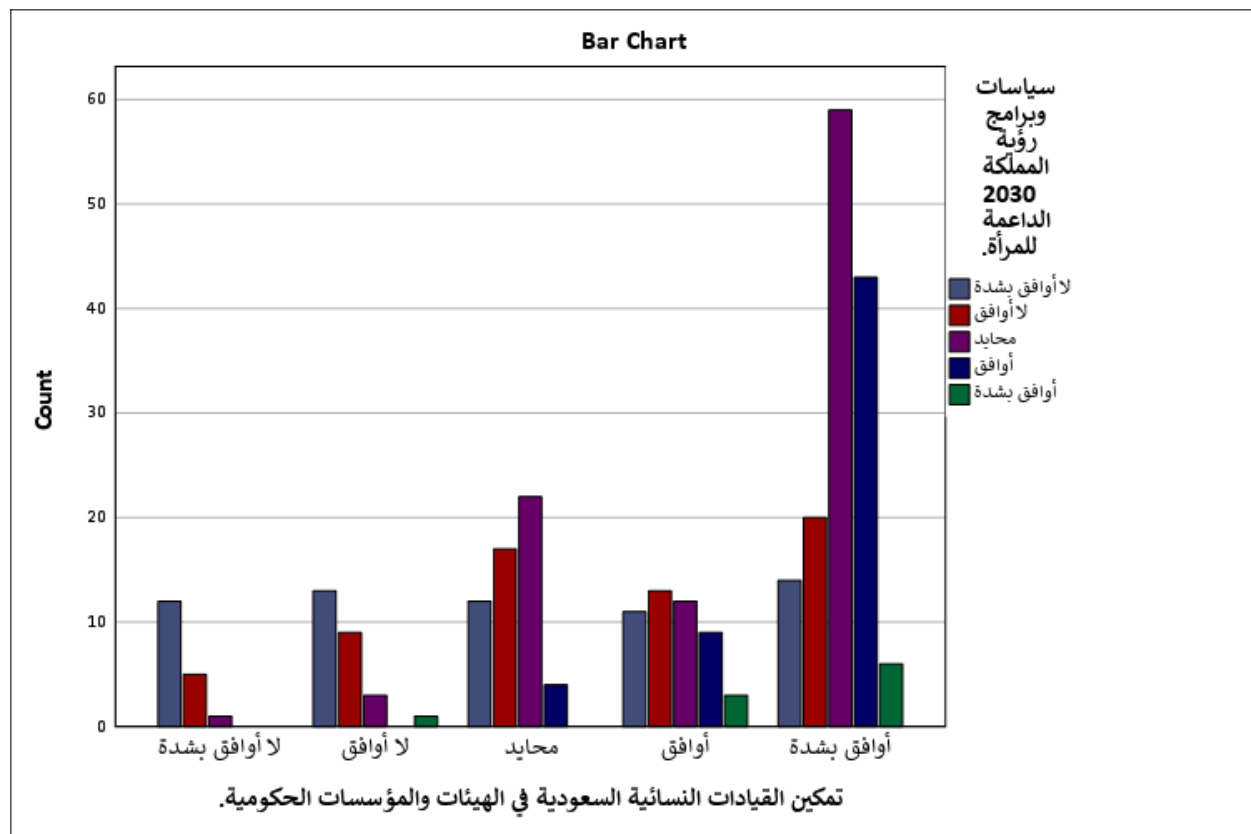
1. اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية.

وسياسات وبرامج رؤية المملكة 2030 الداعمة للمرأة.

تكشف نتائج اختبار كاي اسكوير للاستقلالية عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية مؤكدة بين تمكين القيادات النسائية السعودية وبين سياسات وبرامج رؤية المملكة 2030 الداعمة للمرأة؛ إذ سجلت قيمة كاي اسكوير لبيرسون 82.319 بدرجات حرية بلغت 16 ومستوى دلالة معنوي بلغ 0.000؛ وهي قيمة أقل بكثير من العتبة الإحصائية المقبولة عند 0.05. يتأكد هذا التوجه عبر نسبة نسبة الإمكانية المقدرة بـ 90.021 والرابطة الخطية الخطية البالغة 61.520 بدلالة 0.000؛ وتظهر القراءة التقاطعية تركّزاً هائلاً للاستجابات في فئات التوافق العالي؛ حيث تجمع الفئات المؤيدة بشدة لتمكين المرأة مع المقتنعات بشدة بسياسات الرؤية بأعداد مرتفعة تزيد عن 58 حالة. تؤكد هذه القراءة الرقمية أن برامج الرؤية لم تكن مجرد إطار نظري منفصل، بل هي متغير مستقل ومحرك رئيس يرتبط ارتباطاً وثيقاً بارتفاع أو انخفاض مستويات التمكين الوظيفي والقيادي للمرأة. قد ينعكس هذا الارتباط الميداني إيجاباً على اتخاذ القرار المؤسسي؛ إذ ينبغي على القيادات الإدارية استثمار برامج الرؤية بشكل أكثر كفاءة لرفع معايير التمكين المباشرة؛ مع الانتباه إلى وجود بعض الخلايا ذات التكرارات المتوقعة القليلة والتي بلغت ثمانى خلايا بنسبة 32.0%؛ مما قد يطلب تفسيراً احتمالياً حذراً عند تعميم النتائج التفصيلية لهذه القطاعات المحددة.

جدول 24 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية. و سياسات وبرامج رؤية المملكة 2030 الداعمة للمرأة.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	82.319 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	90.021	Likelihood Ratio
.000	1	61.520	Linear-by-Linear Association
		289	N of Valid Cases
a. 8 cells (32.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .62.			



شكل توضيحي 22 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية. و سياسات وبرامج رؤية المملكة 2030 الداعمة للمرأة.

2. اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية. والبيئة

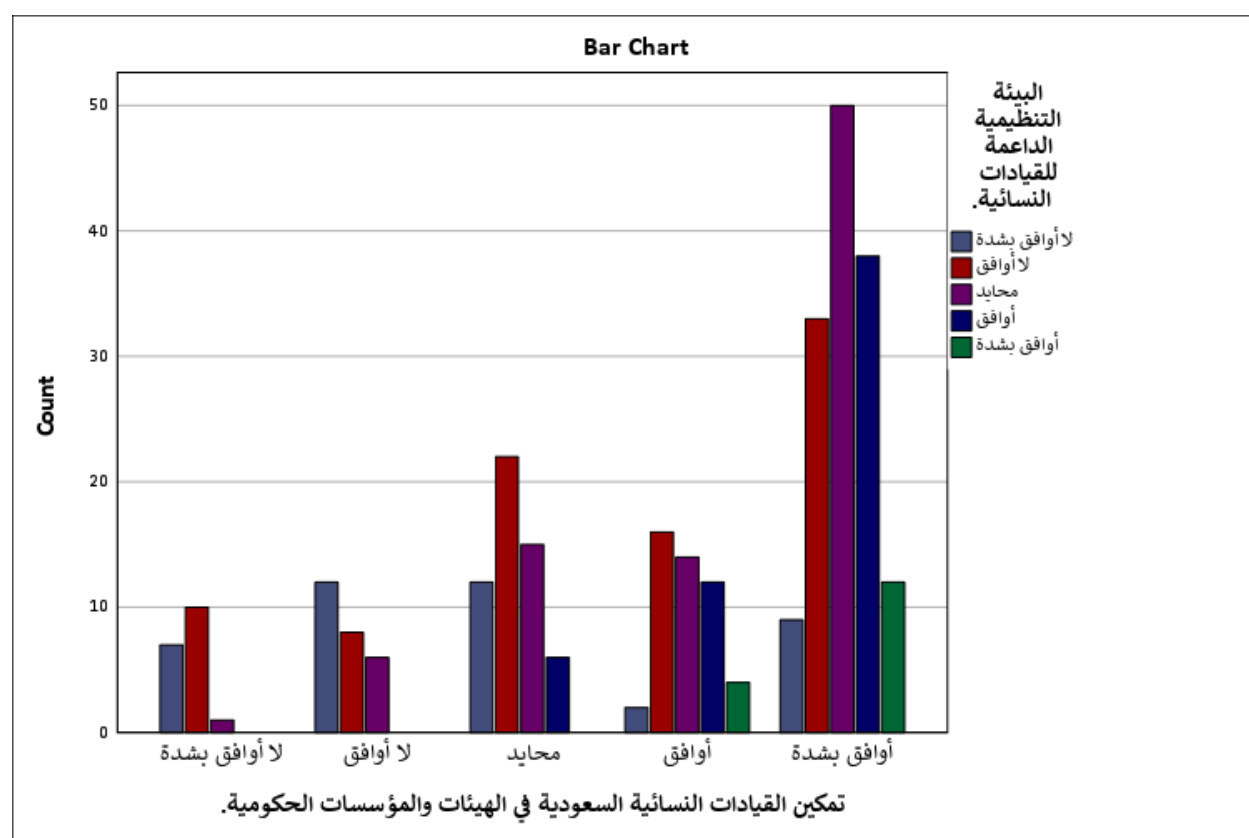
التنظيمية الداعمة للقيادات النسائية.

تظهر نتائج تحليل الجداول المتقاطعة واختبار كاي اسكوير وجود علاقة جوهرية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تمكين القيادات النسائية وبين توفر بيئة تنظيمية داعمة داخل الهيئات الحكومية؛ حيث بلغت قيمة كاي اسكوير لبيرسون 74.334 عند درجات حرية 16 ومستوى دلالة إحصائي بلغت 0.000. عززت هذه النتيجة بقيمة نسبة الإمكانية المقدرة بـ 82.996 والارتباط الخطي البالغ 58.314 بمستوى معنوية 0.000؛ وتكشف مصفوفة التكرارات المتقاطعة الممثلة بيانياً عن نمط تصاعدي واضح؛ إذ تتجمع أعلى معدلات الموافقة على تمكين المرأة في البيئات التنافسية التي تقيم بيئتها التنظيمية بأنها محفزة للغاية بتكرار يتجاوز 50 حالة في الخلية المركزية. يثبت هذا الارتباط الإحصائي أن التمكين القيادي يظل مرهوناً بطبيعة المناخ التنظيمي والمؤسسي السائد؛ فاللوائح المشجعة والثقافة المرنة تلعب دور الحاضنة الحقيقية لتفعيل دور القيادات النسائية. قد يترتب على هذه النتيجة واقع عملي يتطلب من المؤسسات إعادة هيكلة البيئة الداخلية وتعديل سياسات الترشيح والترقية؛

لضمان بيئة عمل عادلة تضمن تفعيل التمكين بشكل حقيقي؛ غير أن وجود سبع خلايا ذات تكرار متوقع أقل من خمسة بنسبة 28.0% يستدعي قراءة معتدلة للأثار الجانبية المباشرة لبعض التفاصيل الاستثنائية.

جدول 25 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية. والبيئة التنظيمية الداعمة للقيادات النسائية.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	74.334 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	82.996	Likelihood Ratio
.000	1	58.314	Linear-by-Linear Association
		289	N of Valid Cases
a. 7 cells (28.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.00.			



شكل توضيحي 23 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية. والبيئة التنظيمية الداعمة للقيادات النسائية.

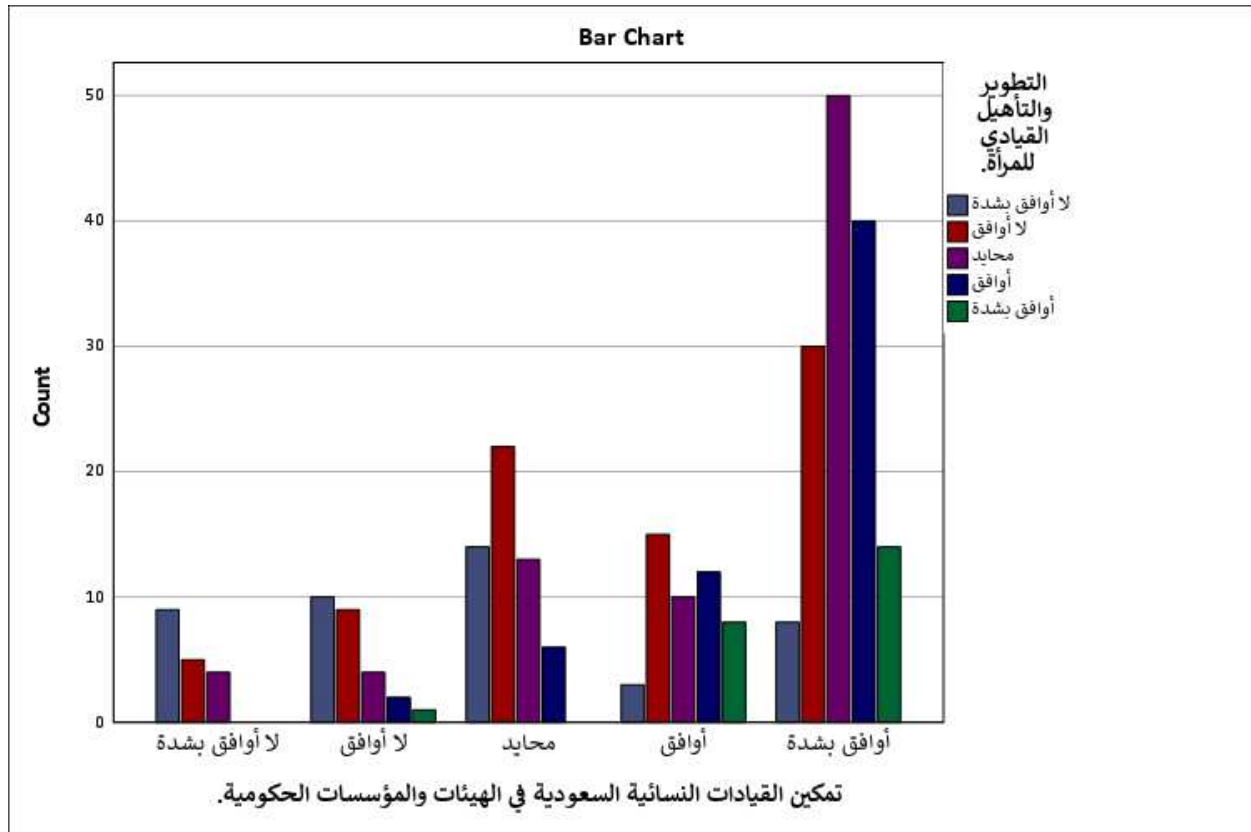
3. اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية. والتطوير والتأهيل القيادي للمرأة.

توضح نتائج اختبار كاي اسكوير وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية قوية وجوهرية بين تمكين القيادات النسائية

السعودية والتطوير والتأهيل القيادي الموجه للمرأة؛ حيث وصلت قيمة اختبار كاي اسكوير لبيرسون إلى 73.999 بدرجات حرية 16 ومستوى دلالة بلغ 0.000. يدعم هذا الرابط الإحصائي بقيمة نسبة الإمكانية التي سجلت 78.091 وقيمة العلاقة الخطية البالغة 51.614 بدلالة معنوية 0.000؛ كما ويبرز الشكل التوضيحي للبيانات تركيز الاستجابات الإيجابية؛ حيث تقترن المستويات العالية من التأهيل والتطوير القيادي بمستويات مرتفعة من التمكين الميداني، بتكرارات تجاوزت 50 حالة في الفئات الداعمة بشدة. تبرهن هذه القراءة الميدانية على أن البرامج التدريبية والتأهيلية تشكل الركيزة الأساسية والشرط الضروري لمنح المرأة المهارات القيادية اللازمة لإدارة الأزمات وصنع القرار. قد يترتب على هذا التلازم الإحصائي ضرورة تركيز المؤسسات الحكومية على إعداد مسارات تطويرية نوعية تراعي الاحتياجات الميدانية الفعلية بدلاً من الدورات العامة؛ مع الأخذ بعين الاعتبار أن نسبة الخلايا ذات المتوقع الأقل من خمسة بلغت 28.0% بواقع سبع خلايا؛ وهو ما يمثل تذكيراً إحصائياً بوجود بعض البيانات المؤسسية التي قد تختلف فيها هذه العلاقة طردياً بناءً على متغيرات إدارية أخرى.

جدول 26 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية. والتطوير والتأهيل القيادي للمرأة.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	73.999 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	78.091	Likelihood Ratio
.000	1	51.614	Linear-by-Linear Association
		289	N of Valid Cases
a. 7 cells (28.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.43.			



شكل توضيحي 24 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية. والتطوير والتأهيل القيادي للمرأة.

• اختبار الانحدار المتعدد لمتغيرات الدراسة

تكشف نتائج اختبار الانحدار المتعدد عن نموذج تفسيري قوي يوضح أثر المتغيرات المستقلة المتمثلة في سياسات وبرامج رؤية 2030، والبيئة التنظيمية الداعمة، والتطوير والتأهيل القيادي، على المتغير التابع المتمثل في تمكين القيادات النسائية السعودية؛ إذ سجل معامل الارتباط المتعدد قيمة قوية بلغت 0.618، مترافقاً مع معامل تحديد قدره 0.382 ومعامل تحديد معدل قدره 0.375 وبخطأ معياري للتقدير قدره 1.001. تعني هذه النتيجة الإحصائية أن المتغيرات المستقلة مجتمعة تنجح في تفسير ما نسبته 38.2% من التغيرات والحصيلة الحاصلة في مستوى تمكين القيادات النسائية بالقطاع الحكومي؛ وهي نسبة ذات دلالة مرتفعة في العلوم الإدارية والسلوكية؛ في حين تعود النسبة المتبقية والبالغة 61.8% إلى متغيرات أخرى خارجة عن حدود النموذج الحاضر. يثبت هذا التحليل القوة التنبؤية للنموذج المعتمد؛ مما يشير إلى أن أي تطوير أو تدخل استراتيجي في هذه المحاور الثلاثة سينعكس بشكل إيجابي ومباشر على رفع معدلات التمكين القيادي؛ مما يدعم اتخاذ قرارات مبنية على نموذج إحصائي متماسك وموثوق.

تؤكد نتائج تحليل التباين للنموذج الإحصائي الانحداري الصلاحية الفائقة والدلالة المعنوية للنموذج التنبؤي ككل؛ حيث بلغت قيمة الفروق الفائية المحسوبة 58.701 بمجموع مربعات انحدار قدره 176.350 ومجموع مربعات للبواقي قدره 285.401 بدرجات حرية 3 و285 على التوالي. سجل النموذج مستوى دلالة إحصائية بلغ 0.000؛ وهي قيمة أقل بكثير من مستوى المعنوية المعتمد 0.05؛ مما يفرض رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود تأثير معنوي دال لمتغيرات الدراسة في تمكين المرأة. تدل هذه النتائج الصارمة على أن العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابع ليست وليدة المصادفة، بل تعكس نموذجًا إداريًا حقيقيًا يفسر الواقع الميداني بالبيئات الحكومية. قد يترتب على هذا التماسك الإحصائي إمكانية الاعتماد على هذا النموذج في رسم السياسات الاستراتيجية المستقبلية للتمكين؛ إذ يتيح للهيئات التنبؤ بمستويات التمكين المستهدفة بناءً على مخرجات التطوير والسياسات والبيئة التنظيمية المتاحة.

تكشف نتائج معاملات تحليل الانحدار المتعدد التفصيلية عن الأوزان النسبية والتأثيرات المباشرة لكل متغير مستقل على حدي، حيث أظهرت جميع المتغيرات تأثيرات إيجابية دالة إحصائية عند مستوى 0.000؛ إذ اعتلى متغير سياسات وبرامج رؤية 2030 المرتبة الأولى في التأثير بقيمة بيتا المعيارية البالغة 0.322 ومعامل ب B غير المعياري قدره 0.362 وبقيمة T بلغت 6.533. أتى متغير البيئة التنظيمية الداعمة في المرتبة الثانية بقيمة بيتا قدرها 0.287 ومعامل B قدره 0.328 وقيمة T بلغت 5.719؛ في حين حل متغير التطوير والتأهيل القيادي بالمرتبة الثالثة بقيمة بيتا بلغت 0.246 ومعامل B قدره 0.266 وقيمة T بلغت 4.911؛ وذلك بجانب الحد الثابت للنموذج الذي سجل 1.360. تبرهن هذه الأرقام على أن سياسات الرؤية هي المحرك الأكثر قوة في قيادة عملية التمكين، تلها البيئة المؤسسية الداعمة ثم البرامج التدريبية. ينعكس هذا الترتيب عمليًا على ضرورة إعطاء الأولوية القصوى لتطبيق السياسات التشريعية وتطوير بيئة العمل التنظيمية أولاً لضمان تحقيق أقصى استفادة من البرامج التأهيلية المقدمة.

جدول 27 : ملخص النموذج

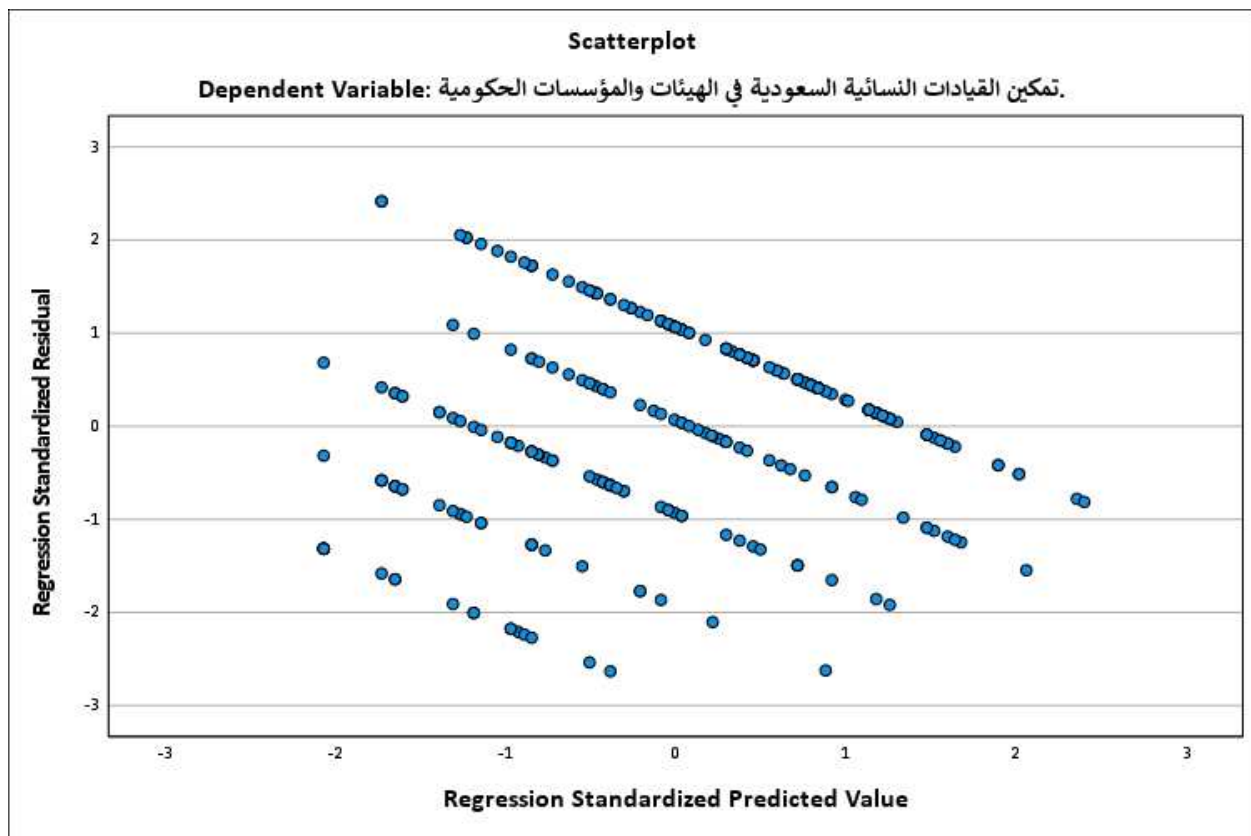
Model Summary ^b				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
1.001	.375	.382	.618 ^a	1
a. Predictors: (Constant), التطوير والتأهيل القيادي للمرأة، سياسات وبرامج رؤية المملكة 2030 الداعمة للمرأة، البيئة التنظيمية الداعمة للقيادات النسائية.				
b. Dependent Variable: تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية.				

جدول 28 : تحليل التباين

ANOVA ^a					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
.000 ^b	58.701	58.783	3	176.350	Regression
		1.001	285	285.401	Residual
			288	461.751	Total
a. Dependent Variable: تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية					
b. Predictors: (Constant), التطوير والتأهيل القيادي للمرأة, سياسات وبرامج رؤية المملكة 2030 الداعمة للمرأة, البيئة التنظيمية الداعمة للقيادات النسائية					

جدول 29 : معاملات تحليل الانحدار المتعدد

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.000	6.692		.203	1.360	(Constant)
.000	6.533	.322	.055	.362	سياسات وبرامج رؤية المملكة 2030 الداعمة للمرأة
.000	5.719	.287	.057	.328	البيئة التنظيمية الداعمة للقيادات النسائية
.000	4.911	.246	.054	.266	التطوير والتأهيل القيادي للمرأة
a. Dependent Variable: تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية					



شكل توضيحي 25 : شكل الانتشار للبواقي

تمكين القيادات النسائية والمؤسسات الحكومية			
سياسات وبرامج رؤية المملكة 2030 الداعمة للمرأة			
البيئة التنظيمية الداعمة للقائدات النسائية			
التطوير والتأهيل القيادي للمرأة			
	تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية.	سياسات وبرامج رؤية المملكة 2030 الداعمة للمرأة.	البيئة التنظيمية الداعمة للقائدات النسائية.
	التطوير والتأهيل القيادي للمرأة.		

شكل توضيحي 26 : مصفوفة شكل الانتشار

● اختبار التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة

توضح نتائج اختبار التباين الأحادي للنموذج الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عالية في التأثير المركب لمتغيرات الدراسة في تمكين القيادات النسائية؛ حيث بلغت قيمة الفروق الفائية المحسوبة 15.941 بمجموع مربعات للنموذج قدره 189.022 ومجموع مربعات للبواقي قدره 272.729؛ وذلك عند درجات حرية 12 للنموذج و276 للبواقي وبمجموع كلي للمربعات بلغ 461.751. أظهر الاختبار مستوى دلالة إحصائية بلغ 0.000؛ وهي قيمة تؤكد وجود تباين معنوي حقيقي بين المستويات المختلفة للمتغيرات المستقلة وأثرها التفاعلي على تمكين المرأة في المؤسسات والهيئات الحكومية. تعكس هذه النتائج أن التفاعل الشامل بين سياسات الرؤية والبيئة التنظيمية والتأهيل القيادي يخلق أثراً كلياً مضاعفاً يتجاوز مجموع الآثار الفردية لكل متغير على حدة. قد ينعكس هذا الفهم الميداني على التخطيط الاستراتيجي بالقطاعات العامة؛ إذ يتطلب التمكين الفعال تبني استراتيجية مدمجة تعالج التشريعات والبيئة الداخلية والتدريب بالتوازي للوصول إلى أقصى درجات الكفاءة القيادية. تظهر نتائج ملخص نموذج معامل بايز أدلة إحصائية قاطعة وداحضة للنموذج الصفري المباشر؛ إذ سجلت قيمة معامل بايز

رقمًا هائلًا جدًا بلغ 474043853995350360000.000؛ مترافقة مع معامل ارتباط قدره 0.640 ومعامل تحديد بلغ 0.409 ومعامل تحديد معدل قدره 0.384 وبخطأ معياري للتقدير قدره 0.99. توفر هذه القيمة الضخمة جدًا لمعامل بايز دعمًا مطلقًا ومطلقًا لصحة النموذج المعتمد مقارنة بالنموذج الصفري الخالي من المتغيرات؛ مما يزيل أي شكوك حول وجود أثر حقيقي وبارز للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع. يثبت الاستدلال البايزي أن المعطيات الميدانية المجمعة تدعم قوة الفرضية القائلة بأن تمكين القيادات النسائية يعتمد بشكل أساسي على التكامل بين السياسات الوطنية والبيئة المؤسسية والبرامج التأهيلية. يساعد هذا التوثيق الإحصائي متخذي القرار في الاعتماد الكامل على النتائج الحالية عند صياغة خطط التحول التنظيمي دون الخوف من مخاطر النموذج الإحصائي التفسيري.

جدول 30 : اختبار التباين الأحادي

ANOVA ^{a,b}					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Source
.000	15.941	15.752	12	189.022	Regression
		.988	276	272.729	Residual
			288	461.751	Total
a. Dependent Variable: تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية.					
b. Model: (Intercept), , التطوير والتأهيل القيادي للمرأة, , السياسات وبرامج رؤية المملكة 2030 الداعمة للمرأة, , البيئة التنظيمية الداعمة للقيادات النسائية.					

جدول 31 : ملخص نموذج معامل بايز

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Bayes Factor ^c
.99	.384	.409	.640	474043853995350360000.000
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), , التطوير والتأهيل القيادي للمرأة, , السياسات وبرامج رؤية المملكة 2030 الداعمة للمرأة, , البيئة التنظيمية الداعمة للقيادات النسائية.				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				

- فرضيات الدراسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور رؤية المملكة 2030 بأبعاده المختلفة في تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة.

تظهر نتائج الإحصاء الوصفي للفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لدور رؤية المملكة 2030 بأبعاده المختلفة في تمكين القيادات النسائية السعودية اتجاهًا موافقًا وقويًا جدًا من قبل المشاركين؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي

العام للاستجابات 4.59 وانحراف معياري قدره 0.924 وبخطأ معياري للمتوسط بلغ 0.054 مقاسًا على العينة البالغة 289 فردًا. يعكس هذا المتوسط المرتفع والاقتراب الشديد من القيمة القصوى للمقياس درجة قناعة إيجابية بالغة بأهمية وحجم الأثر الذي أحدثته الرؤية في الواقع القيادي للمرأة؛ بينما يوضح الانحراف المعياري المنخفض اتساقًا كبيرًا وتجانسًا في إجابات أفراد العينة؛ مما يشير إلى وجود شبه إجماع بين الموظفين والقيادات على هذا الأثر الاستراتيجي. قد يفسر هذا التجانس العالي بوضوح النتائج الملموسة والتحوليات التشريعية والإدارية التي شملت مختلف الهيئات الحكومية؛ مما جعل أثر الرؤية ظاهرة مؤسسية مشاهدة يتفق عليها غالبية الفاعلين في الميدان الإداري.

تؤكد نتائج اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية الرئيسية الأولى القبول الكامل والقطع بإيجابية الفرضية عند مقارنتها بالقيمة المرجعية الصفرية؛ حيث سجلت قيمة تي T المحسوبة درجة عالية جدًا بلغت 84.396 عند درجات حرية 288 ومستوى دلالة إحصائية بلغ 0.000. بلغ متوسط الفرق الإحصائي 4.588، وتحدد حد فترة الثقة 95% للفرق بين الحد الأدنى البالغ 4.48 والحد الأعلى البالغ 4.70؛ وهي أرقام تبرهن بصورة قاطعة على وجود أثر إيجابي جوهري ودال إحصائيًا لأبعاد الرؤية في تمكين المرأة السعودية قياديًا. تؤكد هذه القراءة الميدانية الصارمة أن ما تحقق للمرأة من تمكين في المؤسسات الحكومية يعد نتاجًا مباشرًا وملموًا للسياسات الوطنية المتبعة. قد يترتب على هذه النتيجة ثبات جلي في المسار الاستراتيجي؛ مما يدعم استمرار الهيئات في اتخاذ المزيد من المبادرات التنفيذية الداعمة للقيادات النسائية استنادًا إلى هذا الأثر الوطني المبرهن إحصائيًا.

تكشف نتائج قياس حجم التأثير للفرضية الرئيسية الأولى عن أثر إيجابي بالغ القوة والاستثنائية في الأدبيات الإحصائية؛ حيث بلغت قيمة كوهين دي Cohen's d 4.964 بحد أدنى لفترة الثقة 95% عند 4.543 وحد أعلى عند 5.385، بينما سجل تعديل هيدجز Hedges' correction قيمة قدرها 4.952 بحد أدنى 4.531 وحد أعلى 5.371 وذلك باستخدام المعيار القياسي 0.924. تتجاوز هذه القيم بشكل هائل الحدود التقليدية لحجم التأثير الكبير المحددة عادة بـ 0.80؛ مما يدل على أن دور رؤية المملكة 2030 لا يقتصر على مجرد إحداث فروق ذات دلالة إحصائية شكليًا، بل يمتد ليكون المتغير الأكثر فاعلية وتأثيرًا حاسمًا في الواقع الإداري لتمكين القيادات النسائية. يثبت هذا الحجم الضخم للتأثير على الأرض أن التحولات الجارية تشكل إعادة صياغة شاملة للبنية القيادية في الهيئات الحكومية؛ مما يحتم على الإدارات التنفيذية مواكبة هذا الأثر عبر تطوير أدوات استيعابية تدعم تمكين المرأة وتضمن استدامة مشاركتها في اتخاذ القرار.

جدول 32 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور رؤية المملكة 2030 بأبعاده المختلفة في تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.054	.924	4.59	289	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور رؤية المملكة 2030 بأبعاده المختلفة في تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة

جدول 33 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور رؤية المملكة 2030 بأبعاده المختلفة في تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة.

One-Sample Test					
Test Value = 0					
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t
Upper	Lower				
4.70	4.48	4.588	.000	288	84.396
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور رؤية المملكة 2030 بأبعاده المختلفة في تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة					

جدول 34 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور رؤية المملكة 2030 بأبعاده المختلفة في تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة.

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
5.385	4.543	4.964	.924	Cohen's d	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور رؤية المملكة 2030 بأبعاده المختلفة في تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة
5.371	4.531	4.952	.927	Hedges' correction	
a. The denominator used in estimating the effect sizes. Cohen's d uses the sample standard deviation. Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.					

- **فرضيات الدراسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات وبرامج رؤية المملكة 2030 الداعمة للمرأة في تمكين القيادات النسائية السعودية.

توضح نتائج الإحصاء الوصفي الخاصة بالفرضية الفرعية الأولى والمتعلقة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات وبرامج رؤية 2030 الداعمة للمرأة في تمكين القيادات النسائية عن توجه إيجابي ملحوظ لدى العينة؛ إذ سجل المتوسط الحسابي

قيمة قدرها 3.66 وانحراف معياري قدره 1.231 وبخطأ معياري للمتوسط بلغ 0.072 J 289 فردًا. يبرهن المتوسط المسجل على أن الشريحة الأكبر من المستجيبين تتفق على الدور الفعال للسياسات والبرامج الموجهة في دعم التمكين القيادي؛ غير أن قيمة الانحراف المعياري تظهر وجود درجة من التشتت والتنوع في تقييم هذه البرامج بين الأفراد. قد يعزى هذا التباين التقييمي إلى الاختلاف في طبيعة البرامج المطبقة بين قطاع حكومي وآخر؛ ففي الوقت الذي تعتمد فيه بعض الهيئات برامج داعمة ملموسة، قد تقتصر جهات أخرى على تطبيق الحد الأدنى من البرامج؛ مما يوجد تفاوتاً في النظرة الميدانية لمدى تأثير السياسات والبرامج الداعمة.

تثبت نتائج اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية الفرعية الأولى القبول والقطع المعنوي بوجود أثر إحصائي دال لسياسات وبرامج الرؤية في تمكين القيادات النسائية؛ حيث سجلت قيمة تي T المحسوبة 50.603 عند درجات حرية 288 ومستوى دلالة بلغ 0.000. بلغ متوسط الفروق الإحصائية 3.664 بفاصل ثقة 95% يتراوح بين الحد الأدنى 3.52 والحد الأعلى 3.81؛ وتدل هذه القيم المعنوية على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة؛ مما يثبت أن السياسات التشريعية والبرامج المباشرة الصادرة في إطار الرؤية أحدثت فارقاً جوهرياً في تعزيز المكانة القيادية للمرأة. ينعكس هذا الإثبات الميداني على أهمية استمرار استصدار البرامج والمبادرات الداعمة؛ إذ تظهر البيانات أن الموظفين والقيادات يلمسون أثرها بشكل واضح؛ مما يجعل استكمال هذه السياسات شرطاً أساسياً لضمان استدامة التمكين في البيئات التنظيمية المختلفة.

تكشف نتائج مؤشرات حجم التأثير للفرضية الفرعية الأولى عن أثر القوة والكفاءة لسياسات وبرامج رؤية 2030؛ إذ سجل مؤشر كوهين دي Cohen's d قيمة مرتفعة بلغت 2.977 بفاصل ثقة 95% بين 2.707 و3.245، في حين سجل مؤشر تعديل هيدجز Hedges' correction قيمة 2.969 بفاصل ثقة بين 2.700 و3.237 بالاعتماد على معيار قدره 1.231. تتجاوز هذه القوم المرتفعة معايير التأثير الكبير بشكل جلي؛ مما يؤكد أن التدخلات السياسية والبرامج الداعمة المترتبة على الرؤية أحدثت تحولاً في واقع تمكين المرأة القيادي بالقطاع الحكومي. يثبت هذا الحجم الكبير للتأثير أن البرامج والسياسات تشكل الموجه المحرك للتحولات التنظيمية الحالية؛ وهو ما يدعو القيادات الإدارية للتركيز على مراجعة وتحديث هذه البرامج دورياً للتأكد من تدليل أي عقبات تنشأ أثناء التطبيق الميداني.

جدول 35 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات وبرامج رؤية المملكة 2030 الداعمة للمرأة في تمكين القيادات النسائية السعودية.

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.072	1.231	3.66	289	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات وبرامج رؤية المملكة 2030 الداعمة للمرأة في تمكين القيادات النسائية السعودية.

جدول 36 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات وبرامج رؤية المملكة 2030 الداعمة للمرأة في تمكين القيادات النسائية السعودية.

One-Sample Test							
Test Value = 0							
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df			t
Upper	Lower						
3.81	3.52	3.664	.000	288	50.603	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات وبرامج رؤية المملكة 2030 الداعمة للمرأة في تمكين القيادات النسائية السعودية	

جدول 37 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات وبرامج رؤية المملكة 2030 الداعمة للمرأة في تمكين القيادات النسائية السعودية.

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
3.245	2.707	2.977	1.231	Cohen's d	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسياسات وبرامج رؤية المملكة 2030 الداعمة للمرأة في تمكين القيادات النسائية السعودية.
3.237	2.700	2.969	1.234	Hedges' correction	
a. The denominator used in estimating the effect sizes. Cohen's d uses the sample standard deviation. Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.					

- فرضيات الدراسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة التنظيمية الداعمة في تمكين القيادات النسائية السعودية. تظهر القراءات الوصفية المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة التنظيمية الداعمة في تمكين القيادات النسائية اتجاهاً إيجابياً عاماً؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات 3.59 وانحراف معياري قدره 1.224 وبخطأ معياري للمتوسط سجل 0.072 على إجمالي العينة البالغة 289 مشاركاً. يشير هذا المتوسط الحسابي إلى إدراك واضح من المستجيبين لأهمية توافر البيئة التنظيمية المحفزة والعدالة الميدانية في دعم التمكين النسائي؛ بيد أن وجود الانحراف

المعياري يوضح عدم التجانس الكامل في تقييم هذه البيئة. قد يرجع هذا التشتت في التقييم إلى التفاوت الفعلي في البيئات التنظيمية الداخلية بين مختلف الهيئات الحكومية؛ إذ تختلف الممارسات الإدارية ومرونة اللوائح والشفافية من مؤسسة إلى أخرى؛ مما يجعل بعض العاملين يرون بيئتهم داعمة للغاية، بينما يراها آخرون بحاجة إلى مزيد من الإصلاح الهيكلي.

تؤكد نتائج اختبار تي للعينات الواحدة للفرضية الفرعية الثانية الدلالة المعنوية الإيجابية لأثر البيئة التنظيمية الداعمة في تمكين المرأة؛ إذ بلغت قيمة تي T المحسوبة 49.865 بدرجات حرية 288 وبمستوى معنوية إحصائي بلغ 0.000. وصل متوسط الفروق إلى 3.592 بحد أدنى لفترة الثقة 95% عند 3.45 وحد أعلى عند 3.73؛ وتلزم هذه الأرقام الإحصائية برفض الفرضية الصفرية وتأكيد الأثر المعنوي والدال للبيئة المؤسسية الموالية على التمكين القيادي. تدل هذه النتائج الصريحة على أن التمكين يتعدى مجرد التوجيهات إلى ضرورة تهيئة المناخ الداخلي المباشر؛ فالإدارات التي تنجح في خلق بيئة العمل العادلة ترفع من معدلات التمكين الحقيقي. يتطلب هذا المنظور العملي قيام المؤسسات الحكومية بتحسين لوائحها التنفيذية وإرساء القواعد المؤسسية التي تضمن الشفافية والحياد بين الجنسين عند شغل الوظائف القيادية.

تسجل القراءات الإحصائية الخاصة بحجم التأثير للفرضية الفرعية الثانية مستويات مرتفعة تتجاوز الفرضيات القياسية؛ حيث سجل مؤشر كوهين دي Cohen's d قيمة بلغت 2.933 بفاصل ثقة 95% يتراوح بين 2.667 و3.198، بينما بلغ مؤشر تعديل هيدجز Hedges' correction قيمة 2.926 بفاصل ثقة بين 2.660 و3.190 عند معيار بلغ 1.224. تعكس هذه الأرقام حجم تأثير كبير جداً وقوي تنظيمياً للبيئة الداخلية على عملية التمكين القيادي؛ مما يعني أن تحسين بيئة العمل التنظيمية يعتبر شرطاً أساسياً لترجمة سياسات التمكين إلى نتائج فعلية. يثبت هذا التحليل الميداني أن الجهود الموجهة نحو تطوير ثقافة المؤسسة وإرساء تكافؤ الفرص تؤدي مباشرة إلى رفع كفاءة وتمكين القيادات النسائية؛ وهو ما يستدعي جعل تطوير البيئة التنظيمية في مقدمة الاستراتيجيات التطويرية بالمؤسسات الحكومية.

جدول 38 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة التنظيمية الداعمة في تمكين القيادات النسائية السعودية.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.072	1.224	3.59	289	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة التنظيمية الداعمة في تمكين القيادات النسائية السعودية.

جدول 39 : اختبار تي للعينات الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة التنظيمية الداعمة في تمكين القيادات النسائية السعودية.

One-Sample Test						
Test Value = 0						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2- tailed)	df	t	
Upper	Lower					
3.73	3.45	3.592	.000	288	49.865	

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة
التنظيمية الداعمة في تمكين القيادات
النسائية السعودية.

جدول 40 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة التنظيمية الداعمة في تمكين القيادات النسائية السعودية.

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
3.198	2.667	2.933	1.224	Cohen's d	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة التنظيمية الداعمة في تمكين القيادات النسائية السعودية.
3.190	2.660	2.926	1.228	Hedges' correction	

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the sample standard deviation.
Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

- فرضيات الدراسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتطوير والتأهيل القيادي للمرأة في تمكين القيادات النسائية السعودية.

توضح نتائج الإحصاء الوصفي للفرضية الفرعية الثالثة المتعلقة بأثر التطوير والتأهيل القيادي للمرأة في تمكين القيادات النسائية موافقة إيجابية يظهرها أفراد العينة؛ إذ سجل المتوسط الحسابي 3.54 وانحراف معياري بلغ 1.277 وبخطأ معياري للمتوسط قدره 0.075 ± 289 مشاركا. يبين المتوسط الحسابي المكتشف اتفاق المستجيبين على أن البرامج التأهيلية والورش التدريبية تسهم إيجابياً في إعداد المرأة لتولي المناصب الإدارية العليا؛ غير أن الارتفاع النسبي في الانحراف المعياري يشي بوجود تباين وتشتت في تقدير هذا الأثر على أرض الواقع. يحتمل أن يعود هذا التباين الإحصائي إلى التفاوت في جودة ومحتوى البرامج التدريبية المتاحة لكل مؤسسة؛ فالجهات التي تقدم تأهيلاً قيادياً متقدماً يستشعر موظفوها الأثر بشكل أكبر، مقارنة بجهات تقدم تدريباً عاماً لا يلامس التحديات الميدانية الفعلية التي تواجه القيادات النسائية.

ثبتت نتائج اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية الفرعية الثالثة الأثر المعنوي والذال للتطوير والتأهيل القيادي في تمكين المرأة؛

حيث وصلت قيمة تي T المحسوبة إلى 47.116 بدرجات حرية 288 وبمستوى دلالة بلغ 0.000. بلغ متوسط الفرق الإحصائي 3.540 بفواصل ثقة 95% يقع حده الأدنى عند 3.39 وحده الأعلى عند 3.69؛ وتؤكد هذه الأرقام رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة المباشرة. تبرهن النتائج على أن التأهيل والتدريب القيادي يمثل عنصراً محورياً لا غنى عنه في بناء قدرات الكوادر النسائية وتجهيزهن لحمل المسؤوليات الإدارية المتقدمة. ينعكس هذا التحليل على الميدان بصورة واضحة، إذ يستلزم إعادة هيكلة الخطط التدريبية وتخصيص ميزانيات كافية لتقديم برامج تأهيلية نوعية بالتعاون مع مراكز خبرة متخصصة، لضمان رفع جودة المخرجات القيادية وإعداد كوادر قادرة على اتخاذ القرارات بكفاءة عالية.

تكشف مؤشرات قياس حجم التأثير للفرضية الفرعية الثالثة عن أثر قوي للتدريب والتأهيل القيادي على عملية التمكين؛ إذ أظهر مؤشر كوهين دي Cohen's d قيمة بلغت 2.772 بفواصل ثقة 95% بين 2.517 و3.025، متوازياً مع مؤشر تعديل هيدجز Hedges' correction الذي بلغ 2.764 بفواصل ثقة يتراوح بين 2.510 و3.017 بالاستناد إلى معيار بلغ 1.277. تؤكد هذه القراءات العالية جداً القوة التفسيرية للتدريب القيادي؛ فهو يتعدى كونه نشاطاً إدارياً روتينياً ليصل إلى محرك أساسي يرفع من فرص نجاح المرأة واستمرارها في المواقع القيادية. يترتب على هذا الأثر الميداني ضرورة عدم الاكتفاء بالعدد المنجز من الدورات التدريبية، بل الانتقال إلى قياس الأثر التنموي البعدي وتحديد الفجوات المهارية بشكل فردي؛ بما يضمن التوظيف الأمثل لمخرجات التأهيل القيادي داخل المؤسسات الحكومية.

جدول 41 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتطوير والتأهيل القيادي للمرأة في تمكين القيادات النسائية السعودية.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.075	1.277	3.54	289	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتطوير والتأهيل القيادي للمرأة في تمكين القيادات النسائية السعودية.

جدول 42 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتطوير والتأهيل القيادي للمرأة في تمكين القيادات النسائية السعودية.

One-Sample Test					
Test Value = 0					
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t
Upper	Lower				

3.69	3.39	3.540	.000	288	47.116	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتطوير والتأهيل القيادي للمرأة في تمكين القيادات النسائية السعودية.
------	------	-------	------	-----	--------	--

جدول 43 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتطوير والتأهيل القيادي للمرأة في تمكين القيادات النسائية السعودية.

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
3.025	2.517	2.772	1.277	Cohen's d	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتطوير والتأهيل القيادي للمرأة في تمكين القيادات النسائية السعودية.
3.017	2.510	2.764	1.281	Hedges' correction	
a. The denominator used in estimating the effect sizes. Cohen's d uses the sample standard deviation. Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.					

- فرضيات الدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكامل سياسات رؤية المملكة 2030 والبيئة التنظيمية الداعمة وبرامج التطوير القيادي في تعزيز تمكين القيادات النسائية.

تظهر نتائج التحليل الوصفي للفرضية المتعلقة بالعلاقة التفاعلية الناتجة عن تكامل سياسات الرؤية والبيئة التنظيمية الداعمة وبرامج التطوير القيادي اتفاقاً إيجابياً يغلب على إجابات المشاركين؛ حيث سجل المتوسط الحسابي العام 3.61 وانحراف معياري قدره 1.337 وبخطأ معياري للمتوسط قدره 0.079 على العينة البالغة 289 فرداً. يوضح المتوسط المسجل قناعة العينة بأن التمكين الناجح لا يتأتى من العمل المنفرد لمتغير واحد، بل يعتمد على التكامل بين المنظومة التشريعية والبيئة المؤسسية والتأهيل الفعلي؛ بينما يبرز الانحراف المعياري وجود شريحة تلاحظ تبايناً في درجة هذا التكامل على الأرض. قد يعزى هذا التباين إلى وجود بعض الاختلالات التنفيذية في بعض المؤسسات؛ حيث تجد سياسات واضحة وتدريباً متقدماً بينما تفتقر البيئة التنظيمية للعدالة، أو العكس؛ مما يمنع التحقق الكامل للنموذج المتكامل لدى بعض القطاعات الإدارية.

تثبت نتائج اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية التفاعلية وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية ومؤكدة بفضل النتائج الإحصائية؛ إذ بلغت قيمة تي T المحسوبة 45.943 عند درجات حرية 288 وبمستوى معنوية إحصائي بلغ 0.000. بلغ متوسط الفرق الإحصائي 3.612 مع فاصل ثقة 95% يتراوح حده الأدنى عند 3.46 وحده الأعلى عند 3.77؛ وتؤكد هذه البيانات القبول التام للفرضية التفاعلية ورفض الفرضية الصفرية المغايرة. يبرهن هذا الإثبات القاطع على أن النهج الشامل والشجاع المعتمد

على تضافر السياسات الوطنية والإصلاحات المؤسسية والتدريب هو السبيل الوحيد لتحقيق تعزيز حقيقي ومستدام للتمكين القيادي النسائي. يوجه هذا الإثبات الميداني صنّاع القرار للعمل وفق منظومة متكاملة وتجنب المعالجات الجزئية؛ حيث يجب ربط خطط التطوير القيادي بالسياسات العامة وتكييف البيئة الداخلية بما يخدم هذه التطلعات الشاملة.

تكشف نتائج مؤشرات حجم التأثير للفرضية التفاعلية عن أثر التضافر الشامل بين أبعاد الدراسة في التمكين القيادي؛ حيث حقق مؤشر كوهين دي Cohen's d قيمة مرتفعة بلغت 2.703 بفواصل ثقة 95% يتراوح بين 2.453 و2.951، وسجل مؤشر تعديل هيدجز Hedges' correction قيمة 2.695 بفواصل ثقة بين 2.447 و2.943 بالاعتماد على معيار مقدر بـ 1.337. تتجاوز هذه الأرقام الحدود القياسية للتأثير الكبير بوضوح؛ ليثبت الإحصاء أن العمل وفق منظور المبادرات التفاعلية المتكاملة يعطي نتائج تتضاعف مقارنة بالتطبيق الفردي للمبادرات. ينعكس هذا الحجم الكبير للتأثير عملياً على قيادات الهيئات الحكومية؛ إذ يتطلب منهم إقامة آليات تنسيقية بين إدارات الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي ووحدات الرؤية الداعمة؛ لضمان الانسجام التام بين البرامج التأهيلية والبيئة التنظيمية والتشريعات الوطنية النافذة.

جدول 44 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكامل سياسات رؤية المملكة 2030 والبيئة التنظيمية الداعمة وبرامج التطوير القيادي في تعزيز تمكين القيادات النسائية.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.079	1.337	3.61	289	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكامل سياسات رؤية المملكة 2030 والبيئة التنظيمية الداعمة وبرامج التطوير القيادي في تعزيز تمكين القيادات النسائية.

جدول 45 : اختبار تي لعينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكامل سياسات رؤية المملكة 2030 والبيئة التنظيمية الداعمة وبرامج التطوير القيادي في تعزيز تمكين القيادات النسائية.

One-Sample Test					
Test Value = 0					
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t
Upper	Lower				
3.77	3.46	3.612	.000	288	45.943

جدول 46 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكامل سياسات رؤية المملكة 2030 والبيئة

التنظيمية الداعمة وبرامج التطوير القيادي في تعزيز تمكين القيادات النسائية.

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
2.951	2.453	2.703	1.337	Cohen's d	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكامل سياسات رؤية المملكة 2030 والبيئة التنظيمية الداعمة وبرامج التطوير القيادي في تعزيز تمكين القيادات النسائية
2.943	2.447	2.695	1.340	Hedges' correction	
a. The denominator used in estimating the effect sizes. Cohen's d uses the sample standard deviation. Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.					

- فرضيات الدراسة: تختلف قوة تأثير أبعاد الدراسة (سياسات وبرامج رؤية المملكة 2030، والبيئة التنظيمية

الداعمة) في تفسير مستوى تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية.

تظهر النتائج الوصفية الخاصة بفرضية تفاوت قوة تأثير أبعاد الدراسة في تفسير مستوى التمكين توافقاً إيجابياً معتدلاً لدى أفراد العينة؛ إذ سجل المتوسط الحسابي لهذه الفرضية 3.46 وانحراف معياري قدره 1.372 وبخطأ معياري للمتوسط بلغ 0.081 ± 289 فرداً. يبرهن المتوسط المسجل على ميل العينة للقبول بوجود تباين في الأوزان النسائية والأثر لكل متغير في التمكين الميداني؛ بينما يشير الانحراف المعياري العالي نسبياً إلى تشتت الآراء واختلافها حول أي الأبعاد هو الأكثر تأثيراً حاسماً. يرجع هذا التشتت الميداني إلى اختلاف التجارب المباشرة للمستجيبين داخل مؤسساتهم؛ فالبعض يرى أن التغير التشريعي والسياسات العامة هي المحرك الأقوى للتحويل، بينما يرى آخرون أن البيئة التنظيمية المباشرة في مقر العمل هي التي تصنع الفارق الحقيقي في التمكين القيادي للمرأة.

تؤكد نتائج اختبار تي للعينة الواحدة التفاوت القائم في القوة التفسيرية لأبعاد الدراسة عند مستوى الدلالة المعنوية؛ إذ وصلت قيمة تي T المحسوبة إلى 42.927 عند درجات حرية 288 وبمستوى دلالة بلغ 0.000. سجل متوسط الفرق الإحصائي قيمة قدرها 3.464 بفواصل ثقة 95% يتراوح حده الأدنى عند 3.30 وحده الأعلى عند 3.62؛ وثبتت هذه الأرقام الدالة إحصائياً صحة الفرضية القائلة باختلاف قوة تأثير الأبعاد المختلفة في تفسير التمكين. تتوافق هذه النتيجة مباشرة مع ما أسفرت عنه نتائج تحليل الانحدار المتعدد السابقة، والتي أظهرت أن سياسات الرؤية كانت المتغير الأشد تأثيراً بيتا 0.322، تلتها البيئة التنظيمية بيتا 0.287، ثم التطوير التأهيلي بيتا 0.246. توجه هذه النتائج الهيئات الحكومية لترتيب أولوياتها الاستراتيجية

وتوجيه الموارد المتاحة نحو الأبعاد الأشد تأثيرًا أولاً لضمان تحقيق أعلى عائد على الاستثمار التنظيمي.

تكشف القراءات الإحصائية لحجم التأثير للفرضية الخاصة بتفاوت قوة تأثير الأبعاد عن حجم تأثير كبير وواضح في تفسير الظاهرة الميدانية؛ حيث بلغ مؤشر كوهين دي Cohen's d قيمة قدرها 2.525 بفاصل ثقة 95% يتراوح بين 2.288 و2.761، في حين بلغ مؤشر تعديل هيدجز Hedges' correction 2.519 بفاصل ثقة بين 2.282 و2.754 بناءً على المعيار الإحصائي 1.372. تبرهن هذه القيمة الضخمة لحجم التأثير على أن التباين في أوزان الأبعاد التفسيرية ليس مجرد فروق إحصائية طفيفة، بل يمثل حقيقة تنظيمية بارزة تشكل هيكلياً التمكين في الميدان. يترتب على هذا الاستنتاج التطبيقي أهمية الابتعاد عن المعاملة المتساوية لجميع المبادرات الإدارية؛ إذ ينبغي التركيز على الممكنات الأشد فاعلية -وعلى رأسها السياسات الوطنية وتطوير بيئة العمل التنظيمية- لضمان إحداث الأثر الأكثر عمقاً واستدامة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات والهيئات الحكومية.

جدول 47 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: تختلف قوة تأثير أبعاد الدراسة (سياسات وبرامج رؤية المملكة 2030، والبيئة التنظيمية الداعمة) في تفسير مستوى تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.081	1.372	3.46	289	تختلف قوة تأثير أبعاد الدراسة (سياسات وبرامج رؤية المملكة 2030، والبيئة التنظيمية الداعمة) في تفسير مستوى تمكين القيادات النسائية السعودية في

جدول 48 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: تختلف قوة تأثير أبعاد الدراسة (سياسات وبرامج رؤية المملكة 2030، والبيئة التنظيمية الداعمة) في تفسير مستوى تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية.

One-Sample Test					
Test Value = 0					
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t
Upper	Lower				
3.62	3.30	3.464	.000	288	42.927
تختلف قوة تأثير أبعاد الدراسة (سياسات وبرامج رؤية المملكة 2030، والبيئة التنظيمية الداعمة) في تفسير مستوى تمكين القيادات النسائية السعودية في					

جدول 49 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: تختلف قوة تأثير أبعاد الدراسة (سياسات وبرامج رؤية المملكة 2030، والبيئة التنظيمية الداعمة) في تفسير مستوى تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية.

One-Sample Effect Sizes

95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
2.761	2.288	2.525	1.372	Cohen's d	تختلف قوة تأثير أبعاد الدراسة (سياسات وبرامج رؤية المملكة 2030، والبيئة التنظيمية الداعمة) في تفسير مستوى تمكين القيادات النسائية السعودية في
2.754	2.282	2.519	1.375	Hedges' correction	
a. The denominator used in estimating the effect sizes. Cohen's d uses the sample standard deviation. Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.					