

التحديات التنظيمية والسلوكية التي تواجه عمل المرأة السعودية في القطاعات الصناعية وآليات
التغلب عليها

اسم الطالبة
جود محمد الشمري

الرقم الجامعي
232002642

مشروع تخرج - 1
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

2026م

جدول المحتويات

1.	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	3
1.1.	المقدمة.....	4
1.2.	مشكلة الدراسة.....	5
1.2.1.	فجوات على المستوى النظري:.....	5
1.2.2.	فجوات على المستوى التطبيقي:.....	6
1.3.	أهمية الدراسة.....	7
1.3.1.	على المستوى النظري:.....	7
1.3.2.	على المستوى التطبيقي:.....	8
1.4.	أسئلة الدراسة:.....	9
1.5.	أهداف الدراسة:.....	9
1.6.	فرضيات الدراسة:.....	10
1.7.	نموذج الدراسة:.....	11
1.8.	منهجية الدراسة.....	11
1.9.	الدراسة الميدانية:.....	13
1.10.	مخطط المشروع المقترح:.....	15
2.	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....	17
2.1.	المقدمة:.....	18
2.2.	المتغيرات المستقلة:.....	20
2.3.	المتغير التابع:.....	21
2.4.	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:.....	22
2.5.	الخاتمة:.....	23

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

شهدت المملكة العربية السعودية خلال السنوات الأخيرة تحولات اقتصادية وتنموية واسعة النطاق، تمثلت في تبني العديد من المبادرات والإصلاحات الهادفة إلى تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، انسجامًا مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 التي تسعى إلى رفع معدلات مشاركة المرأة الاقتصادية وتمكينها من الإسهام الفاعل في مختلف القطاعات الإنتاجية. ومن بين هذه القطاعات يبرز القطاع الصناعي بوصفه أحد أهم القطاعات الاستراتيجية التي تعتمد عليها المملكة في تنويع مصادر الدخل الوطني وتحقيق التنمية المستدامة. وعلى الرغم من الجهود الحكومية المبذولة لتهيئة البيئة المناسبة لعمل المرأة، فإن واقع الممارسة العملية يشير إلى استمرار وجود مجموعة من التحديات التنظيمية والسلوكية التي قد تعيق اندماج المرأة السعودية في القطاعات الصناعية أو تحد من قدرتها على التطور المهني وتحقيق الاستقرار الوظيفي (Prakash، 2024).

وتتمثل التحديات التنظيمية في عدد من الجوانب المرتبطة بالأنظمة والإجراءات المؤسسية، مثل محدودية فرص الترقية في بعض المؤسسات الصناعية، وعدم كفاية برامج التدريب والتأهيل المهني الموجهة للمرأة، وضعف المرونة في سياسات العمل، إضافة إلى بعض الصعوبات المرتبطة ببيئة العمل الصناعية ومتطلباتها التشغيلية. كما قد تواجه المرأة تحديات تتعلق بمدى توافر المرافق والخدمات الداعمة التي تساعد على تحقيق التوازن بين مسؤولياتها الأسرية ومتطلبات العمل المهني، الأمر الذي قد يؤثر في مستوى الرضا الوظيفي والاستمرارية المهنية (Galsanjigmed، 2023).

أما على الصعيد السلوكي والاجتماعي، فإن المرأة العاملة في القطاع الصناعي قد تواجه أنماطاً من التصورات النمطية والمواقف الاجتماعية التي لا تزال تنظر إلى بعض الوظائف الصناعية باعتبارها وظائف ذكورية بطبيعتها، مما قد ينعكس على مستوى الدعم الذي تلقاه داخل بيئة العمل أو من المجتمع المحيط بها. كما قد تتعرض لبعض أشكال التحيز المهني أو التحديات المتعلقة بإثبات الكفاءة المهنية داخل بيئات عمل يغلب عليها العنصر الذكوري، وهو ما قد يؤثر في دافعيته المهنية وثقتها بقدرتها على التقدم الوظيفي (Thankachan، 2018).

وعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت تمكين المرأة السعودية ومشاركتها في سوق العمل بشكل عام، فإن الدراسات التي ركزت بصورة متخصصة على التحديات التنظيمية والسلوكية التي تواجه المرأة داخل القطاعات الصناعية لا تزال محدودة نسبياً، خصوصاً في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها القطاع الصناعي السعودي. كما أن العديد من

الدراسات السابقة ركزت على وصف التحديات دون التعمق في تحليل آليات التغلب عليها أو تقييم مدى فاعلية الإجراءات التنظيمية الحديثة التي تم تطبيقها لدعم المرأة في هذا القطاع (Asfahani، 2025).

ومن هذا المنطلق تتحدد مشكلة الدراسة في محاولة الكشف عن طبيعة التحديات التنظيمية والسلوكية التي تواجه عمل المرأة السعودية في القطاعات الصناعية، وتحديد مدى تأثير هذه التحديات في أدائها المهني واستقرارها الوظيفي، مع استقصاء الآليات والإجراءات المناسبة التي يمكن أن تسهم في الحد من هذه المعوقات وتعزيز مشاركة المرأة في القطاع الصناعي، بما يدعم أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية.

1.2. مشكلة الدراسة

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

تظهر الفجوات النظرية في هذا المجال من خلال محدودية الدراسات التي تناولت بصورة متكاملة العلاقة بين التحديات التنظيمية والتحديات السلوكية وتأثيرهما المشترك في تجربة المرأة السعودية داخل القطاعات الصناعية. فقد ركزت العديد من الدراسات السابقة على أحد البعدين دون الآخر، حيث تناول بعضها الجوانب التنظيمية المرتبطة بالسياسات والأنظمة، بينما اهتمت دراسات أخرى بالجوانب الاجتماعية والثقافية والسلوكية، مما أدى إلى غياب إطار نظري شامل يفسر التفاعل بين هذه المتغيرات وتأثيرها في بيئة العمل الصناعية.

كما يلاحظ وجود نقص في الدراسات التي استندت إلى نماذج نظرية حديثة تفسر التحديات المهنية للمرأة في البيئات الصناعية المتغيرة، خاصة في ظل التحولات المرتبطة بالثورة الصناعية الرابعة والتحول الرقمي والتوسع في الصناعات المتقدمة داخل المملكة. ويؤدي هذا النقص إلى محدودية الفهم النظري للعوامل المؤثرة في نجاح المرأة الصناعية وقدرتها على التكيف مع المتطلبات المهنية الجديدة.

وتتمثل فجوة نظرية أخرى في قلة الدراسات التي تناولت الخصوصية الثقافية والاجتماعية للمجتمع السعودي عند تفسير التحديات التي تواجه المرأة في القطاع الصناعي، إذ اعتمدت بعض الدراسات على نماذج ونظريات مستمدة من بيئات غربية

تختلف في خصائصها الاجتماعية والثقافية والتنظيمية عن البيئة السعودية، مما يستدعي الحاجة إلى تطوير تفسيرات نظرية أكثر ارتباطاً بالسياق المحلي.

كذلك يلاحظ ندرة الدراسات التي بحثت بصورة معمقة في مفهوم آليات التغلب على التحديات التنظيمية والسلوكية باعتباره متغيراً مستقلاً يمكن قياسه وتحليل تأثيره في تعزيز الأداء الوظيفي والاستقرار المهني للمرأة، حيث ركزت أغلب الأدبيات على تشخيص المشكلات أكثر من تركيزها على بناء نماذج تفسيرية للحلول والبدائل الممكنة (Mohammad، 2017).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

على المستوى التطبيقي، تبرز الحاجة إلى مزيد من الدراسات الميدانية التي تستهدف المرأة السعودية العاملة في القطاعات الصناعية المختلفة، حيث إن معظم الدراسات التطبيقية السابقة تركزت في قطاعات الخدمات والتعليم والصحة والإدارة العامة، بينما لم تحظ القطاعات الصناعية بالقدر الكافي من البحث والتحليل، رغم أهميتها المتزايدة في الاقتصاد الوطني.

كما توجد فجوة تطبيقية تتمثل في محدودية الدراسات التي تقيس أثر البرامج الحكومية والمبادرات المؤسسية الحديثة الهادفة إلى تمكين المرأة في القطاع الصناعي، خاصة بعد إطلاق العديد من المبادرات المرتبطة برؤية المملكة 2030. وبالتالي لا يزال هناك نقص في الأدلة الميدانية التي توضح مدى نجاح هذه المبادرات في الحد من التحديات التنظيمية والسلوكية التي تواجه المرأة.

ومن الجوانب التطبيقية التي تحتاج إلى مزيد من البحث أيضاً غياب الدراسات المقارنة بين القطاعات الصناعية المختلفة، مثل الصناعات التحويلية والصناعات البتروكيماوية والصناعات التقنية والغذائية، لمعرفة ما إذا كانت طبيعة التحديات تختلف باختلاف نوع الصناعة أو حجم المؤسسة أو الموقع الجغرافي داخل المملكة.

وتبرز فجوة أخرى تتمثل في قلة الدراسات التي تربط بين التحديات التي تواجه المرأة والنتائج التنظيمية المهمة، مثل الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والأداء المهني، والاستقرار الوظيفي، والنية في الاستمرار بالعمل. فمعظم الدراسات ركزت على وصف التحديات دون قياس آثارها الفعلية على مخرجات العمل والمؤشرات المؤسسية.

وعليه، تسعى هذه الدراسة إلى سد جانب من هذه الفجوات التطبيقية من خلال إجراء دراسة ميدانية تستكشف التحديات التنظيمية والسلوكية التي تواجه المرأة السعودية في القطاعات الصناعية، وتحلل آليات التغلب عليها، بما يسهم في تقديم

توصيات عملية تدعم صناع القرار والمؤسسات الصناعية في تعزيز بيئة العمل النسائية وتحقيق أهداف التمكين والاستدامة المهنية (Park، 2025).

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تنبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من تناولها موضوعاً حيوياً يرتبط بتمكين المرأة السعودية وتعزيز مشاركتها في أحد أهم القطاعات الاقتصادية ذات الأولوية الوطنية، وهو القطاع الصناعي. وتأتي أهمية الدراسة في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة التي تشهدها المملكة العربية السعودية، وما يصاحبها من توجهات استراتيجية نحو توسيع قاعدة المشاركة النسائية في سوق العمل وتحقيق الاستفادة المثلى من الموارد البشرية الوطنية. ومن هذا المنطلق، تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بموضوع المرأة والعمل الصناعي من خلال تقديم إطار معرفي متكامل يوضح طبيعة التحديات التنظيمية والسلوكية التي تواجه المرأة السعودية في البيئة الصناعية، وتحليل العلاقات المتبادلة بين هذه التحديات وانعكاساتها على الأداء والاستقرار الوظيفي. كما تساهم الدراسة في سد جانب من النقص المعرفي الموجود في الدراسات العربية والسعودية التي تناولت مشاركة المرأة في القطاعات الإنتاجية، خاصة أن معظم الدراسات السابقة ركزت على القطاعات الخدمية أو التعليمية والصحية، بينما حظي القطاع الصناعي باهتمام بحثي أقل نسبياً رغم أهميته المتزايدة في الاقتصاد الوطني.

كما تتجلى الأهمية النظرية للدراسة في دعم الجهود البحثية الرامية إلى تطوير نماذج تفسيرية أكثر شمولاً لفهم واقع المرأة العاملة في البيئات الصناعية، وذلك من خلال الجمع بين البعدين التنظيمي والسلوكي في إطار تحليلي واحد. فالدراسة لا تقتصر على رصد المعوقات المؤسسية والإدارية، بل تمتد لتشمل الأبعاد الثقافية والاجتماعية والسلوكية المؤثرة في تجربة المرأة المهنية داخل المؤسسات الصناعية. ويسهم ذلك في توسيع نطاق المعرفة العلمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، والسلوك التنظيمي، وتمكين المرأة، والتنمية الصناعية، كما يفتح المجال أمام الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتناول متغيرات جديدة مرتبطة بعمل المرأة في القطاعات الصناعية. إضافة إلى ذلك، توفر الدراسة قاعدة نظرية يمكن الاستناد إليها

عند بناء الدراسات المقارنة بين البيئات الصناعية المختلفة أو بين التجارب المحلية والإقليمية والدولية، الأمر الذي يعزز من القيمة العلمية والمعرفية لموضوع الدراسة ويسهم في تطوير الأدب الأكاديمي المرتبط به (Al-Rashdi، 2022).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تكتسب الدراسة أهمية تطبيقية كبيرة نظراً لما يمكن أن تقدمه من نتائج ومؤشرات عملية تساعد الجهات الحكومية والمؤسسات الصناعية على فهم التحديات الفعلية التي تواجه المرأة السعودية في بيئة العمل الصناعية والعمل على معالجتها بصورة أكثر فاعلية. فمن خلال التعرف على طبيعة التحديات التنظيمية المرتبطة بالسياسات والإجراءات والأنظمة الداخلية للمؤسسات الصناعية، وكذلك التحديات السلوكية والاجتماعية التي قد تؤثر في تجربة المرأة المهنية، يمكن لصناع القرار تطوير سياسات أكثر ملاءمة لاحتياجات المرأة العاملة، وتعزيز مبادئ العدالة الوظيفية وتكافؤ الفرص داخل المؤسسات الصناعية. كما تسهم نتائج الدراسة في دعم برامج التمكين المهني التي تتبناها الجهات الحكومية المعنية، من خلال توفير معلومات دقيقة تساعد في تصميم مبادرات وبرامج تدريبية وتطويرية تتناسب مع طبيعة التحديات التي تواجه المرأة في هذا القطاع الحيوي.

وتبرز الأهمية التطبيقية للدراسة أيضاً في إمكانية الاستفادة من نتائجها في تحسين بيئة العمل الصناعية وجعلها أكثر جاذبية واستدامة للكوادر النسائية الوطنية، بما ينعكس إيجاباً على معدلات الاستقطاب والاحتفاظ بالموهب النسائية داخل القطاع الصناعي. كما يمكن أن تساعد الدراسة المؤسسات الصناعية على تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز الاندماج المهني للمرأة، وتحسين مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والإنتاجية، فضلاً عن دعم جهود التحول الاقتصادي التي تستهدف رفع مساهمة المرأة في التنمية الصناعية والاقتصادية. ومن المتوقع أن تسهم النتائج والتوصيات التي ستتوصل إليها الدراسة في دعم مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 المتعلقة بزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، وتعزيز دورها كشريك أساسي في تحقيق التنمية المستدامة وبناء اقتصاد وطني أكثر تنوعاً وتنافسية (Al-Asfour، 2017).

1.4. أسئلة الدراسة:

التساؤل الرئيسي للدراسة

ما التحديات التنظيمية والسلوكية التي تواجه عمل المرأة السعودية في القطاعات الصناعية، وما الآليات المناسبة للتغلب عليها بما يساهم في تعزيز مشاركتها المهنية وتحسين أدائها الوظيفي؟

الأسئلة الفرعية

1. ما أبرز التحديات التنظيمية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في القطاعات الصناعية؟
2. ما أبرز التحديات السلوكية والاجتماعية التي تؤثر في عمل المرأة السعودية داخل القطاعات الصناعية؟
3. ما مستوى تأثير التحديات التنظيمية على الأداء الوظيفي والاستقرار المهني للمرأة السعودية في القطاعات الصناعية؟
4. ما مستوى تأثير التحديات السلوكية على اندماج المرأة السعودية ورضاها الوظيفي في القطاعات الصناعية؟
5. ما الآليات والإجراءات التنظيمية والسلوكية المناسبة للتغلب على التحديات التي تواجه المرأة السعودية في القطاعات الصناعية؟

1.5. أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة

التعرف على التحديات التنظيمية والسلوكية التي تواجه عمل المرأة السعودية في القطاعات الصناعية، واقتراح الآليات المناسبة للتغلب عليها بما يدعم مشاركتها المهنية ويعزز استقرارها الوظيفي.

الأهداف الفرعية

1. تحديد التحديات التنظيمية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في القطاعات الصناعية .
2. التعرف على التحديات السلوكية والاجتماعية التي تؤثر في بيئة عمل المرأة السعودية في القطاعات الصناعية .
3. قياس أثر التحديات التنظيمية على الأداء الوظيفي والاستقرار المهني للمرأة السعودية .
4. تحليل أثر التحديات السلوكية على الرضا الوظيفي والاندماج المهني للمرأة السعودية في القطاعات الصناعية .

5. تقديم مجموعة من الآليات والمقترحات العملية التي تسهم في الحد من التحديات التنظيمية والسلوكية وتعزيز بيئة العمل الداعمة للمرأة.

1.6. فرضيات الدراسة:

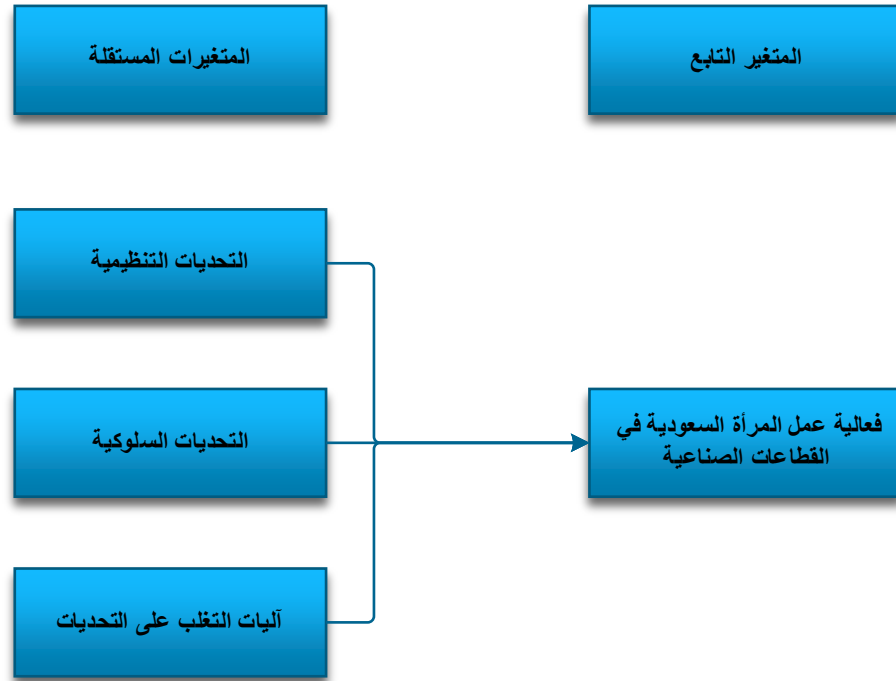
الفرضية الرئيسية للدراسة

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحديات التنظيمية والسلوكية التي تواجه المرأة السعودية في القطاعات الصناعية وبين مستوى أدائها الوظيفي واستقرارها المهني، كما تسهم آليات التغلب على هذه التحديات في تحسين بيئة العمل وتعزيز مشاركة المرأة في القطاع الصناعي.

الفرضيات الفرعية

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحديات التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للمرأة السعودية العاملة في القطاعات الصناعية .
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحديات التنظيمية ومستوى الاستقرار المهني للمرأة السعودية في القطاعات الصناعية .
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحديات السلوكية ومستوى الرضا الوظيفي للمرأة السعودية العاملة في القطاعات الصناعية .
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحديات السلوكية ومستوى الاندماج المهني للمرأة السعودية في القطاعات الصناعية .
5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق آليات التغلب على التحديات التنظيمية والسلوكية وبين تحسين بيئة العمل وزيادة فعالية مشاركة المرأة السعودية في القطاعات الصناعية.

1.7. نموذج الدارسة:



المصدر: إعداد الباحث

1.8. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهجية الكمية بوصفها من أكثر المناهج العلمية ملائمة لدراسة الظواهر الإدارية والتنظيمية والسلوكية التي تتطلب قياس العلاقات بين المتغيرات واختبار الفرضيات بصورة موضوعية ودقيقة. ويقوم المنهج الكمي على جمع البيانات الرقمية من أفراد مجتمع الدراسة وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة بهدف الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم وتفسير العلاقات القائمة بين متغيرات الدراسة. وتُعد هذه المنهجية مناسبة للدراسة الحالية لأنها تسعى إلى قياس مستوى التحديات التنظيمية والسلوكية التي تواجه المرأة السعودية في القطاعات الصناعية، وتحديد درجة تأثيرها في فعالية العمل المهني، فضلاً عن قياس أثر آليات التغلب على هذه التحديات في تحسين بيئة العمل وتعزيز مشاركة المرأة في القطاع الصناعي.

وتتميز المنهجية الكمية بقدرتها على توفير بيانات دقيقة تساعد الباحث في تفسير الظواهر محل الدراسة استناداً إلى مؤشرات رقمية قابلة للقياس والمقارنة. كما أنها تمكن من اختبار الفرضيات العلمية المتعلقة بالعلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، الأمر الذي يضفي درجة عالية من الموضوعية والحياد على نتائج الدراسة. وفي إطار الدراسة الحالية، سيتم توظيف المنهج الكمي للكشف عن طبيعة العلاقة بين التحديات التنظيمية والتحديات السلوكية وآليات التغلب عليها من جهة، وفعالية عمل المرأة السعودية في القطاعات الصناعية من جهة أخرى، بما يسهم في تقديم نتائج علمية دقيقة تدعم اتخاذ القرارات المتعلقة بتمكين المرأة وتحسين بيئة العمل الصناعية.

- المنهج الوصفي التحليلي

يندرج البحث الحالي ضمن إطار المنهج الوصفي التحليلي باعتباره أحد أهم تطبيقات المنهج الكمي في الدراسات الإدارية والاجتماعية. ويهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وصفاً دقيقاً من خلال جمع البيانات المتعلقة بها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات علمية تسهم في فهم الواقع القائم. ويتميز المنهج الوصفي التحليلي بقدرته على دراسة العلاقات بين المتغيرات المختلفة دون التدخل في تغييرها أو التأثير عليها، الأمر الذي يجعله مناسباً لدراسة التحديات التي تواجه المرأة السعودية في القطاع الصناعي كما هي موجودة في الواقع الفعلي.

وفي هذه الدراسة سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لرصد وتحليل التحديات التنظيمية والسلوكية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في القطاعات الصناعية، وقياس مدى انتشارها وتأثيرها على الأداء الوظيفي والاستقرار المهني. كما سيساعد هذا المنهج في تحليل آراء أفراد العينة تجاه فعالية الآليات المقترحة للتغلب على تلك التحديات، ومن ثم الوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير السياسات التنظيمية والممارسات الإدارية داخل المؤسسات الصناعية.

- أداة الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية على الاستبانة باعتبارها الأداة الرئيسة لجمع البيانات الميدانية، وذلك لما تتميز به من قدرة على الوصول إلى عدد كبير من أفراد العينة في وقت مناسب، فضلاً عن سهولة تحليل البيانات الناتجة عنها باستخدام البرامج الإحصائية. وسوف يتم تصميم الاستبانة في ضوء الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، بحيث تتضمن

مجموعة من الفقرات التي تقيس أبعاد التحديات التنظيمية والتحديات السلوكية وآليات التغلب عليها وفعالية عمل المرأة السعودية في القطاعات الصناعية.

كما ستعتمد الاستبانة على مقياس ليكرت الخماسي لقياس اتجاهات المبحوثات نحو العبارات الواردة فيها، بما يسمح بالحصول على بيانات كمية دقيقة يمكن استخدامها في التحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة. وسيتم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين والمتخصصين للتأكد من صدقها الظاهري ومناسبتها لأهداف الدراسة، كما سيتم اختبار درجة الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ للتأكد من اتساق فقراتها وإمكانية الاعتماد عليها في جمع البيانات.

- الأساليب الإحصائية المستخدمة

تتطلب طبيعة الدراسة استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحليل البيانات واختبار الفرضيات. وتشمل الأساليب الوصفية حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بهدف وصف خصائص أفراد العينة وتحديد مستويات استجاباتهم تجاه متغيرات الدراسة. أما الأساليب الاستدلالية فتشمل معاملات الارتباط وتحليل الانحدار واختبارات الفروق الإحصائية المناسبة، وذلك للكشف عن طبيعة العلاقات والتأثيرات بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

ويساعد استخدام هذه الأساليب في تقديم نتائج دقيقة وموضوعية حول مدى تأثير التحديات التنظيمية والسلوكية وآليات التغلب عليها في فعالية عمل المرأة السعودية داخل القطاع الصناعي، كما يساهم في اختبار صحة الفرضيات التي تقوم عليها الدراسة والوصول إلى استنتاجات علمية يمكن الاعتماد عليها في بناء التوصيات والمقترحات العملية.

1.9. الدراسة الميدانية:

تمثل الدراسة الميدانية الجانب التطبيقي للدراسة الحالية، حيث تهدف إلى جمع بيانات واقعية من المرأة السعودية العاملة في القطاعات الصناعية بهدف التعرف على طبيعة التحديات التنظيمية والسلوكية التي تواجهها أثناء أداء مهامها الوظيفية، ومدى تأثير هذه التحديات في فعالية عملها واستقرارها المهني، إضافة إلى تقييم الآليات التي يمكن أن تساهم في التغلب على تلك

التحديات. وتكتسب الدراسة الميدانية أهميتها من كونها تنقل البحث من الإطار النظري إلى الواقع العملي، مما يتيح فهماً أكثر دقة للظاهرة المدروسة ويساعد في الوصول إلى نتائج تستند إلى أدلة واقعية ومؤشرات قابلة للقياس.

وسوف تستهدف الدراسة الميدانية النساء السعوديات العاملات في مختلف القطاعات الصناعية داخل المملكة العربية السعودية، بما يشمل الصناعات التحويلية والغذائية والدوائية والبتروكيماوية والتقنية وغيرها من المجالات الصناعية التي شهدت توسعاً في توظيف المرأة خلال السنوات الأخيرة. ويساعد هذا التنوع في الحصول على صورة شاملة عن طبيعة التحديات التي تواجه المرأة في البيئات الصناعية المختلفة، كما يعزز من قدرة الدراسة على تقديم نتائج أكثر دقة وشمولاً.

كما ستسعى الدراسة الميدانية إلى قياس تصورات المبحوثات تجاه أبعاد التحديات التنظيمية، مثل السياسات الإدارية وفرص التطوير المهني ومرونة العمل والدعم المؤسسي، إضافة إلى قياس التحديات السلوكية المرتبطة بالاتجاهات الاجتماعية والتصورات النمطية والعلاقات المهنية داخل بيئة العمل الصناعية. كذلك ستتناول الدراسة تقييم مدى فاعلية الآليات التنظيمية والإدارية التي تتبناها المؤسسات الصناعية لدعم المرأة وتمكينها مهنيًا، ومدى انعكاس ذلك على مستوى الأداء الوظيفي والرضا المهني والاستقرار الوظيفي.

وبعد الانتهاء من جمع البيانات الميدانية، سيتم إدخالها إلى البرامج الإحصائية المتخصصة وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بهدف اختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها. ومن المتوقع أن تسهم النتائج المتوصل إليها في تقديم تصور علمي متكامل حول واقع المرأة السعودية في القطاع الصناعي، وتحديد أهم التحديات التي تواجهها، واقتراح مجموعة من التوصيات العملية التي تساعد الجهات الحكومية والمؤسسات الصناعية على تطوير بيئة العمل النسائية وتعزيز دور المرأة في تحقيق التنمية الصناعية المستدامة بالمملكة العربية السعودية.

1.10. مخطط المشروع المقترح:

المرحلة	الأنشطة الرئيسية	الأهداف	المدة الزمنية	المخرجات المتوقعة
التحضير والتخطيط	مراجعة الأدبيات والمراجع العلمية	وضع خطة واضحة ومنهجية للدراسة	0.5 شهر	خطة بحثية مفصلة مع جدول زمني
	تحديد أدوات جمع البيانات	تصميم الاستبانة وأدوات القياس		أدوات جمع بيانات جاهزة للاستخدام
	التنسيق مع الجهات المشاركة	الحصول على الموافقات اللازمة		موافقات رسمية من المؤسسات المشاركة
جمع البيانات	توزيع الاستبانة على المشاركين	جمع بيانات ميدانية دقيقة وموثوقة	1 شهر	مجموعة بيانات مكتملة وصحيحة
	إجراء مقابلات مع خبراء مختارين	تعميق الفهم حول التحديات والفرص		ملاحظات ومعلومات نوعية داعمة
تحليل البيانات	تنظيف وترتيب البيانات	التأكد من جودة البيانات ودقتها	1 شهر	بيانات جاهزة للتحليل
	استخدام البرامج الإحصائية (SPSS) وغيرها	اختبار الفرضيات وتحليل العلاقات بين المتغيرات		نتائج إحصائية تدعم أو ترفض الفرضيات
	إعداد الرسوم البيانية والتقارير التحليلية	توضيح النتائج وتفسيرها		جداول ورسوم بيانية وتفسيرية مفصلة
إعداد التقرير النهائي	صياغة نتائج الدراسة والتوصيات	تقديم بحث متكامل وموثق	1 شهر	تقرير نهائي متكامل يشمل كافة أجزاء الدراسة
	مراجعة التقرير وتنقيحه	ضمان دقة وسلاسة المحتوى		تقرير معد للنشر أو العرض

عرض النتائج	تقديم العرض في مؤتمرات أو ورش عمل	نشر المعرفة والاستفادة العملية	0.5 شهر	عرض تقديمي شامل + ملاحظات وردود فعل من الجمهور
	مناقشة نتائج الدراسة مع الجهات المعنية	الحصول على تقييمات وملاحظات لتحسين البحث		مخرجات نقاشية تعزز من جودة البحث وتطبيقه المستقبلي

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يمثل الفصل الثاني من هذه الدراسة الإطار النظري والتحليلي الذي تستند إليه الدراسة في تفسير الظاهرة محل البحث وفهم أبعادها المختلفة، حيث يُعد هذا الفصل من أهم الفصول العلمية في البحوث الأكاديمية لما يتضمنه من عرضٍ متعمق للمفاهيم والمتغيرات الرئيسية المرتبطة بموضوع الدراسة، وتحليل الأسس النظرية والفكرية التي تفسر طبيعة العلاقات القائمة بينها. وتنبع أهمية هذا الفصل من كونه يشكل القاعدة العلمية التي تُبنى عليها بقية مراحل الدراسة، إذ يساهم في توضيح الخلفية المعرفية للموضوع، واستعراض أبرز الاتجاهات الفكرية والنماذج النظرية التي تناولته، بما يساعد على تكوين فهم شامل ومتكامل للمتغيرات المدروسة وأبعادها المختلفة.

وقد حرص هذا الفصل على تناول متغيرات الدراسة من خلال عرض مفاهيمها الأساسية وأهم أبعادها ومكوناتها، مع استعراض أبرز ما ورد في الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة بها، وذلك بهدف بناء إطار نظري متين يساهم في تفسير الظاهرة المدروسة بصورة علمية دقيقة. كما تم التركيز على إبراز الأبعاد المختلفة لكل متغير من المتغيرات محل الدراسة، وتحليل العوامل المؤثرة فيها، وبيان دورها في البيئة التنظيمية والمهنية، بما يساعد على فهم طبيعة التفاعلات التي تحدث داخل المؤسسات الصناعية وتأثيرها في واقع المرأة العاملة فيها.

كما يتناول الفصل تحليل العلاقات النظرية بين متغيرات الدراسة المختلفة، من خلال استعراض الأسس الفكرية التي تفسر كيفية تأثير بعض المتغيرات في بعضها الآخر، والآليات التي يمكن من خلالها تفسير هذه التأثيرات في ضوء الأدبيات العلمية الحديثة. ويساعد هذا التحليل في بناء تصور علمي واضح للعلاقات المتوقعة بين المتغيرات، الأمر الذي يساهم في صياغة الفرضيات العلمية للدراسة وتوجيه إجراءاتها الميدانية بصورة أكثر دقة وموضوعية. كما أن فهم هذه العلاقات يمثل خطوة أساسية نحو تفسير النتائج التي سيتم التوصل إليها في الجانب التطبيقي من الدراسة.

وتبرز أهمية هذا الفصل أيضاً في كونه يساهم في ربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي، حيث يوفر الأساس المعرفي اللازم لفهم نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها وتفسيرها في ضوء ما ورد في الأدبيات السابقة. كما يساعد في تحديد الفجوات المعرفية التي تسعى الدراسة إلى معالجتها، ويعزز من قدرة الباحث على تقديم تفسيرات علمية دقيقة للظواهر التي سيتم رصدها

وتحليلها لاحقاً. ومن ثم فإن هذا الفصل لا يقتصر على عرض المعلومات النظرية فحسب، بل يتجاوز ذلك إلى بناء إطار تحليلي متكامل يدعم أهداف الدراسة ويسهم في تحقيقها بصورة منهجية وعلمية.

2.2. المتغيرات المستقلة:

1. التحديات التنظيمية

تشير التحديات التنظيمية إلى مجموعة المعوقات المرتبطة بالأنظمة والسياسات والإجراءات الإدارية التي قد تواجه المرأة السعودية أثناء عملها في القطاعات الصناعية. وتشمل هذه التحديات طبيعة الهيكل التنظيمي، وأساليب الإدارة، وفرص الترقية والتطوير الوظيفي، ومرونة أنظمة العمل، وتوافر برامج التدريب والتأهيل المهني، ومدى توفير بيئة عمل داعمة للمرأة داخل المنشآت الصناعية.

وتؤثر التحديات التنظيمية بصورة مباشرة في قدرة المرأة على أداء مهامها بكفاءة، إذ قد تؤدي السياسات غير المرنة أو ضعف فرص التطوير الوظيفي إلى انخفاض مستويات الرضا الوظيفي والدافعية المهنية. كما أن غياب العدالة التنظيمية أو ضعف نظم الدعم المؤسسي قد يحد من قدرة المرأة على الاندماج الكامل في بيئة العمل الصناعية، مما ينعكس سلباً على مستوى إنتاجيتها واستقرارها الوظيفي.

وفي ظل التطورات الاقتصادية والصناعية التي تشهدها المملكة، أصبحت المؤسسات الصناعية مطالبة بتطوير سياسات أكثر شمولاً تدعم مشاركة المرأة وتوفير بيئة عمل عادلة ومحفزة، بما يساهم في تعزيز أدائها المهني وتحقيق أهداف التنمية الصناعية المستدامة (القحطاني، 2022).

2. التحديات السلوكية

يقصد بالتحديات السلوكية مجموعة الممارسات والاتجاهات والتصورات الاجتماعية والمهنية التي قد تواجه المرأة داخل بيئة العمل الصناعية، والتي تؤثر في تفاعلها مع زملائها ورؤسائها وفي مستوى اندماجها المهني. وتشمل هذه التحديات الصور النمطية المرتبطة بعمل المرأة في القطاع الصناعي، والتحيزات المهنية، وضعف الدعم الاجتماعي، وبعض المواقف السلبية تجاه مشاركة المرأة في الوظائف الصناعية المختلفة.

وتُعد التحديات السلوكية من العوامل المؤثرة في نجاح المرأة داخل المؤسسات الصناعية؛ لأنها ترتبط بالجوانب النفسية والاجتماعية التي تؤثر في الثقة بالنفس والانتماء المؤسسي والدافعية نحو الإنجاز. فعندما تواجه المرأة تصورات سلبية أو ممارسات تمييزية، فإن ذلك قد ينعكس على مستوى رضاها الوظيفي ويقلل من فرص مشاركتها الفاعلة في الأنشطة المهنية المختلفة.

كما أن استمرار بعض المعتقدات التقليدية حول طبيعة الأدوار المهنية للمرأة قد يحد من فرص تقدمها الوظيفي أو توليها المناصب القيادية داخل القطاع الصناعي. لذلك فإن فهم هذه التحديات وتحليل أبعادها يُعد خطوة أساسية نحو بناء بيئة عمل أكثر شمولاً وعدالة تدعم نجاح المرأة واستمراريتها المهنية (الرقيب، 2020).

3. آليات التغلب على التحديات

يقصد بآليات التغلب على التحديات مجموعة السياسات والإجراءات والممارسات التي يمكن أن تعتمد عليها المؤسسات الصناعية والجهات التنظيمية لمعالجة التحديات التنظيمية والسلوكية التي تواجه المرأة السعودية. وتشمل هذه الآليات تطوير الأنظمة الداعمة للمساواة وتكافؤ الفرص، وتعزيز برامج التدريب والتأهيل، وتوفير بيئات عمل مرنة، وتفعيل برامج الإرشاد المهني، ونشر ثقافة التنوع والاندماج داخل المؤسسات.

وتكتسب هذه الآليات أهمية كبيرة لأنها تمثل الجانب العلاجي والتطويري في الدراسة، حيث لا يقتصر الاهتمام على تشخيص التحديات فقط، بل يمتد إلى البحث عن حلول عملية تساعد في الحد من آثارها السلبية. كما تسهم هذه الآليات في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز الاستقرار المهني وتحسين جودة الحياة الوظيفية للمرأة العاملة في القطاع الصناعي. وتتوافق هذه الآليات مع التوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية التي تؤكد أهمية بناء بيئة عمل داعمة ومحفزة لجميع العاملين دون تمييز، بما يساهم في تعزيز الكفاءة المؤسسية وتحقيق التنمية المستدامة (Rouissi، 2025).

2.3. المتغير التابع:

يفترض نموذج الدراسة وجود علاقة تأثير مباشرة بين التحديات التنظيمية وفعالية عمل المرأة السعودية في القطاعات الصناعية، بحيث يؤدي ارتفاع مستوى التحديات التنظيمية إلى انخفاض فعالية الأداء الوظيفي والاستقرار المهني والرضا الوظيفي. كما يفترض وجود علاقة تأثير مباشرة بين التحديات السلوكية وفعالية عمل المرأة السعودية، حيث إن زيادة التحديات السلوكية والاجتماعية تؤدي إلى إضعاف الاندماج المهني وتقليل فرص التطور الوظيفي.

يفترض النموذج وجود تأثير إيجابي لآليات التغلب على التحديات في فعالية عمل المرأة السعودية، إذ تساهم هذه الآليات في الحد من الآثار السلبية للتحديات التنظيمية والسلوكية، وتحسين بيئة العمل، وتعزيز الرضا والاستقرار المهني، وزيادة

الإنتاجية والكفاءة الوظيفية. وبذلك تعمل آليات التغلب على التحديات كعامل داعم ومحفز يعزز قدرة المرأة على مواجهة المعوقات المختلفة وتحقيق مستويات أعلى من الفعالية المهنية داخل القطاعات الصناعية السعودية (Eskandarany، 2024).

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

- فعالية عمل المرأة السعودية في القطاعات الصناعية

يقصد بفعالية عمل المرأة السعودية في القطاعات الصناعية مدى قدرة المرأة على أداء مهامها الوظيفية بكفاءة وتحقيق الأهداف المهنية المطلوبة منها داخل بيئة العمل الصناعية، بما يشمل مستوى الإنتاجية، والالتزام الوظيفي، والرضا الوظيفي، والاستقرار المهني، والقدرة على التطور الوظيفي والمشاركة الفاعلة في تحقيق أهداف المؤسسة الصناعية. ويُعد هذا المتغير أحد المؤشرات المهمة التي تعكس نجاح سياسات تمكين المرأة ومدى ملاءمة بيئة العمل الصناعية لاحتياجاتها المهنية والاجتماعية. وتبرز أهمية هذا المتغير في كونه يعكس النتائج النهائية للتفاعلات التنظيمية والسلوكية داخل المؤسسة الصناعية، حيث إن ارتفاع مستوى فعالية المرأة العاملة يساهم في تعزيز الإنتاجية المؤسسية، ورفع جودة الأداء، وزيادة القدرة التنافسية للمنظمات الصناعية. كما أن تحقيق مستويات مرتفعة من الفعالية المهنية يؤدي إلى تعزيز الاستقرار الوظيفي وتقليل معدلات التسرب الوظيفي، إضافة إلى دعم توجهات المملكة نحو الاستفادة المثلى من الموارد البشرية الوطنية وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 المتعلقة بزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.

ويُقاس هذا المتغير من خلال مجموعة من المؤشرات الفرعية مثل مستوى الأداء الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، والاستقرار المهني، ومستوى المشاركة في اتخاذ القرار، ومدى قدرة المرأة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والمسؤوليات الشخصية، وهي جميعها مؤشرات تعكس فعالية المرأة داخل البيئة الصناعية.

2.5. الخاتمة:

تناول هذا الفصل الإطار النظري للدراسة من خلال عرض وتحليل متغيرات الدراسة الرئيسية، واستعراض المفاهيم والأبعاد المرتبطة بها في ضوء ما قدمته الأدبيات العلمية والدراسات السابقة. كما ركز الفصل على توضيح الأسس الفكرية والنظرية التي تساعد في فهم طبيعة هذه المتغيرات وأدوارها المختلفة داخل البيئة التنظيمية، مع بيان أهم العوامل المؤثرة فيها وانعكاساتها على الواقع المهني والمؤسسي. وقد أسهم ذلك في توفير قاعدة معرفية متكاملة تساعد على فهم موضوع الدراسة بصورة أكثر عمقاً وشمولاً.

كذلك تناول الفصل تحليل العلاقات النظرية بين متغيرات الدراسة، من خلال توضيح الكيفية التي يمكن أن تؤثر بها بعض المتغيرات في بعضها الآخر، واستعراض المداخل والنماذج النظرية التي فسرت هذه العلاقات في الأدبيات العلمية. وقد أتاح هذا التحليل بناء تصور متكامل لطبيعة التفاعلات القائمة بين المتغيرات المختلفة، مما يدعم الإطار المفاهيمي للدراسة ويسهم في تفسير الظاهرة محل البحث وفق منظور علمي منهجي. كما ساعد هذا العرض النظري في إرساء الأساس اللازم لصياغة الفرضيات وتحديد المسارات التحليلية التي ستعتمد عليها الدراسة في مراحلها اللاحقة.

وتكمن أهمية ما تضمنه هذا الفصل في أنه أسهم في بناء إطار علمي متماسك يربط بين الجوانب المفاهيمية والنظرية للموضوع، ويوفر أساساً معرفياً يمكن الاستناد إليه عند تحليل البيانات الميدانية ومناقشة النتائج. كما أن استعراض المتغيرات والعلاقات المتبادلة بينها أتاح فهماً أعمق للعوامل المؤثرة في الظاهرة المدروسة، وساعد على تحديد الأبعاد الأكثر ارتباطاً بأهداف الدراسة وتساؤلاتها. ومن ثم فإن هذا الفصل يمثل حلقة وصل جوهريّة بين الجانب النظري والجانب التطبيقي، ويُعد مرجعاً أساسياً لفهم النتائج التي سيتم التوصل إليها في الفصول اللاحقة.

إن الفصل الثاني أسهم في ترسيخ الأساس العلمي للدراسة من خلال تقديم معالجة نظرية متكاملة لموضوعها، وتحليل المتغيرات والعلاقات المرتبطة بها بصورة منهجية، الأمر الذي يعزز من قوة الدراسة العلمية ويزيد من قدرتها على تقديم نتائج دقيقة وتوصيات عملية قابلة للاستفادة منها في تطوير بيئة العمل ودعم مشاركة المرأة السعودية في القطاعات الصناعية، بما ينسجم مع توجهات التنمية الشاملة وأهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

المراجع:

- المراجع العربية

- الرفيق, ه. ع. (2020). أثر دعم المشاريع المتوسطة والصغيرة على مستويات تمكين المرأة السعودية: الواقع والتحديات (دراسة استكشافية في ظل معطيات رؤية 2030) . Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/342954704_athr_dm_almsmary_almtwst_t_walsghyrt_ly_mstwyat_tmryn_almrat_alswdyt_alwaq_walthdyat_drast_astkshafyt_fy_zl_mtyat_rwyat_2030
- القحطاني, م. ب. (2022). الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية في ظل التغيرات الحديثة . Retrieved from <https://www.hnjournal.net/en/3-6-5/>

- المراجع الأجنبية

- Al-Asfour, A. (2017). Saudi women's work challenges and barriers to career advancement. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/330502467_Saudi_women's_work_challenges_and_barriers_to_career_advancement
- Al-Rashdi, N. A. (2022). The Empowerment of Saudi Arabian Women through a Multidimensional Approach: The Mediating Roles of Self-Efficacy and Family Support. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/366113624_The_Empowerment_of_Saudi_Arabian_Women_through_a_Multidimensional_Approach_The_Mediating_Roles_of_Self-Efficacy_and_Family_Support
- Asfahani, A. M. (2025). The impact of Saudi Vision 2030 on female leadership: mediating effects of professional development and moderating influences of cultural dynamics. Retrieved from <https://www.emerald.com/gm/article-abstract/40/8/951/1302772/The-impact-of-Saudi-Vision-2030-on-female?redirectedFrom=fulltext>
- Asfahani, A. M. (2025). The impact of Saudi Vision 2030 on female leadership: mediating effects of professional development and moderating influences of cultural dynamics. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/396400540_The_impact_of_Saudi_Vision_2030_on_female_leadership_mediating_effects_of_professional_development_and_moderating_influences_of_cultural_dynamics

- Eskandarany, A. (2024). Empowering Women in Saudi Workforce: HR, Job Satisfaction, and Policies for Work–Life Balance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/384985425_Empowering_Women_in_Saudi_Workforce_HR_Job_Satisfaction_and_Policies_for_Work-Life_Balance
- Galsanjigmed, E. (2023). Challenges Women Experience in Leadership Careers: An Integrative Review. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2673-8104/3/2/21>
- Mohammad, A.-H. (2017). Obstacles of Saudi Woman Work in the Mixed Environment: A Field Study. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/318790483_Obstacles_of_Saudi_Woman_Work_in_the_Mixed_Environment_A_Field_Study
- Park, C. H. (2025). Forty-five years of research on diversity, equity and inclusion in management. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/org/science/article/pii/S0025174725000059>
- Prakash, J. (2024). Women and the workplace. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11784698/>
- Rouissi, C. M. (2025). Navigating change: the role of change management strategies and cultural factors in Saudi Arabian organizations. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12434401/>
- Thankachan, S. (2018). CORPORATE STEREOTYPING OF WOMEN AT WORK PLACE. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/323883041_CORPORATE_STEREOTYPING_OF_WOMEN_AT_WORK_PLACE