

اليد الأخرى في الإدارة تمكين المرأة إقتصاديا كمسار إداري للحد من الفقر

إعداد الطالبة: شوق ناصر الكثيري

مشروع تخرج-1

كلية الإدارة-جامعة ميد أوشن

إشراف د/ عبد الرحيم نادر

عضو هيئة تدريس-كلية الإدارة-جامعة ميد أوشن

2026-07-22 – الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

2	قائمة الجداول
3	قائمة الاشكال
4	1,1 الفصل الأول الاطار العام للدراسة
5	1.1 المقدمة
6	1.2 مشكلة البحث
6	1.2.1 الفجوات على المستوى النظري
	1,2,2 الفجوات على المستوى
7	التطبيقي
	1,3 اهمية
8	البحث
	1,3,1 الاهمية على المستوى
8	النظري
8	1,3,2 الاهمية على المستوى التطبيقي
9	1,4 اسئلة البحث
10	1,5 اهداف البحث
	1,6 فرضيات
10	البحث
11	1,7 نموذج البحث
12	1,8 منهجية البحث
13	1,9 نطاق الدراسة
14	1,10 مخطط المشروع
15	المراجع

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول

قائمة الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	نموذج البحث	12
2	ملخص منهجية البحث	13
3	مخطط المشروع	15

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1,1 المقدمة:

تعد مشاركة المرأة في سوق العمل ركيزة استراتيجية لمواجهة تحديات التضخم المالي , حيث يسهم تمكينها اقتصادياً في تنويع مصادر دخل الأسرة وتعزيز استقرارها المادي. ومع تصاعد ثورة الرقمنة والعمل عن بعد , تحولت المرأة من مشارك تقليدي إلى عنصر فاعل ومبتكر قادر على تجاوز العوائق الجغرافية والاجتماعية. إن هذا الدور لا يقتصر على تحسين المستوى المعيشي فحسب , بل يمتد لبناء جيل واع يدرك قيمة العمل, مما يدفع عجلة التنمية الوطنية ويؤسس إقتصاد أسري مرن وقابل للاستدامة في ظل المتغيرات الاقتصادية العالمية ووفقاً لتقارير وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بلغ معدل مشاركة المرأة في سوق العمل 36.3% في الربع الأول من عام 2025.

لطالما كانت المرأة شريكاً محورياً في بناء المجتمع منذ قديم الأزل , حيث ساهمت بجهودها الدؤوبة في دفع عجلة التنمية من خلال أدوار ريادية وأعمال إنتاجية كانت اللبنة الأولى للاقتصاد الأسري. ومع بزوغ فجر الثورة التقنية, اتسعت أمامها آفاق غير مسبوقة للعمل والابتكار, متجاوزة بمهاراتها الا محدودية نحو فرص عالمية تتيح لها تعزيز الدخل ومواجهة تحديات التضخم المالي بفاعلية. إن هذا التحول من الأدوار التقليدية إلى الإسهام الرقمي الحديث لا يعزز التمكين الاقتصادي فحسب, بل يرسخ دور المرأة كقوة دافعة للحد من الفقر وبناء جيل واع ومستدام, يواكب طموحات التطور الاقتصادي في عالم لا يعرف المستحيل.

أتاح الانتقال إلى أنماط الإدارة عن بعد للمرأة فرصاً غير مسبوقة للوصول إلى أسواق العمل العالمية والمحلية دون قيود جغرافية أو لوجستية, كعائق المواصلات أو التحديات الاجتماعية. ومن منظور تربوي, فإن تواجد الأم في بيئة العمل المنزلية يساهم في بناء الثقافة المهنية لدى الجيل الجديد; إذ يعزز في نفوس الأطفال رؤية واقعية للإنتاجية وما قد يحدث من عقبات والقدرة على تجاوزها , مما يغرس فيهم قيمة عملية تؤمن بأن التكنولوجيا هي الجسر الرابط بين الطموح والتحقيق. إن رؤية الأجيال القادمة لأمهاتهم وهن ينجزن أعمالهن عبر أدوات بسيطة (جهاز إلكتروني واتصال بالإنترنت) يرسخ مفهوم "المرونة التنافسية", ويفتح آفاقاً واسعة للابتكار في شتى المجالات.

تأتي هذه الدراسة في ظل الطفرة التنموية التي تقودها رؤية المملكة 2030, والتي وضعت تمكين المرأة في صميم أولوياتها الاستراتيجية كركيزة أساسية للاقتصاد الوطني مما يؤكد الحاجة الملحة لدراسة فرص تمكين المرأة إدارياً وتوسيع آفاق مشاركتها القيادية, كأداة استراتيجية لرفع مستويات الدخل الأسري, وتحسين جودة الحياة, والحد من مظاهر الفقر, عبر تحويل التمكين المعرفي والإداري إلى عوائد اقتصادية ملموسة تعزز رفاهية المجتمع.

1,2 مشكلة البحث:

تتبلور مشكلة هذه الدراسة في وجود فجوة حقيقية بين الفرص الاقتصادية الواعدة التي تتحها الثورة الرقمية وبين واقع مشاركة المرأة في سوق العمل, حيث لا تزال هناك تحديات هيكلية و اجتماعية تحول دون استغلال هذا المسار الإداري بشكل أمثل. تسعى هذه الدراسة إلى تشخيص هذه المعوقات, وتفكيك أسبابها, والعمل على تقديم نموذج عملي يوضح كيف يمكن لعمل المرأة أن يتحول من خيار فردي إلى استراتيجية مجتمعية للحد من الفقر وتعزيز الاستقرار الاقتصادي والتربوي للأسرة.

1,2,1 فجوات على المستوى النظري:

إن تتبع الإنتاج الفكري حول تمكين المرأة اقتصادياً يكشف عن قصور في التناول الشمولي لبعض الجوانب الجوهرية. وفي هذا السياق، تتبلور فجوات المستوى النظري في هذه الدراسة من خلال استعراض النقاط التي لم تُشبع بحثاً في الأدبيات السابقة منها:

1- الفجوة بين "التمكين الحقوقي" و "التمكين الاقتصادي الفعلي": ركزت معظم الدراسات السابقة على الجوانب القانونية والتشريعية لعمل المرأة (الحقوق والمساواة), بينما يقل الطرح النظري الذي يربط عمل المرأة بالأداء الإداري الاقتصادي المباشر كمسار للحد من الفقر; أي أن التركيز على "الحق في العمل" طغى على التركيز على "جدوى العمل" في مواجهة التضخم المالي.

2- غياب البعد التنموي طويل الأمد (أثر التنشئة): تفتقر الدراسات النظرية إلى ربط مباشر بين انخراط الأم في العمل وبين "العائد التربوي المهني" على الأجيال الصاعدة. فالدراسات ركزت على آثار عمل الأم على تحصيل الطفل الدراسي, لكنها أغفلت دراسة كيف تساهم مشاهدة الأبناء لأمهاتهم في ميدان العمل في خلق "وعي مهني" استباقي وقدرة على المبادرة والاعتماد على الذات في مواجهة المستقبل.

3- الفجوة المعرفية لدى العديد من النساء حول أدوات التعلم والعمل عن بعد, والتي تؤدي إلى إهدار طاقات إبداعية كان بالإمكان استثمارها.

4- استمرار التحيزات الاجتماعية التي تضع قيوداً على عمل المرأة, وتحد من نظرة المجتمع لها كعنصر فاعل وقادر على الموازنة بين مسؤولياتها الأسرية وبين الإنتاج المهني.

1,2,2 فجوات على المستوى التطبيقي:

وبالانتقال من الإطار النظري إلى الواقع الميداني, تظهر فجوات تطبيقية تعكس التحديات التنفيذية التي تواجه جهود التمكين الاقتصادي للمرأة, وهي على النحو الآتي:

1- ضعف الربط بين "المخرجات التعليمية" و"الاحتياجات الاقتصادية الحقيقية":

تعاني الكثير من البرامج التأهيلية للمرأة من فجوة تطبيقية; حيث تفتقر للتركيز على المهارات التي يتطلبها سوق العمل المعاصر, مما يؤدي إلى عدم تطابق بين تأهيل المرأة وفرص العمل المتاحة فعلياً للحد من الفقر.

2- غياب نماذج "الإدارة التكاملية" للأسرة:

تفتقر المبادرات المجتمعية إلى برامج تطبيقية تُعلم المرأة كيفية الموازنة الإدارية بين مهامها المنزلية وبين عملها الخارجي أو الحر, وهو ما يسبب "استنزافاً لطاقة المرأة" بدلاً من أن يكون عملها مصدراً للاستقرار والراحة المالية.

4- مركزية الفرص في النطاقات العمرانية الكبرى:

تتركز معظم فرص العمل والمشاريع التنموية في المدن الرئيسية, مما يخلق فجوة تطبيقية للمرأة في المناطق الطرفية أو القرى وقد سجلت منطقة تبوك أعلى معدل للبطالة بين مناطق المملكة حيث بلغت النسبة لبطالة الإناث إلى 20% بينما سجلت الرياض أقل نسبة حيث بلغت 7.4% للإناث في الربع الأول من عام 2025 بحسب الهيئة العامة للإحصاء. هذا التوزيع غير المتكافئ للفرص يفرض على المرأة خيارين كلاهما صعب: إما التخلي عن الطموح المهني, أو تحمل أعباء "الغربة والارتحال" للعمل في المدن, وهو ما يتنافى مع الاستقرار الأسري.

5- البنية التحتية الداعمة لـ "بيئة العمل المرنة"

على الرغم من التوجه العالمي والمحلي نحو العمل عن بعد, إلا أن التطبيق الميداني لا يزال يفتقر إلى معايير واضحة لـ "عقود العمل عن بعد" التي تحفظ حقوق المرأة وتضمن لها تقييماً عادلاً للأداء. تفتقر الشركات والمؤسسات إلى أنظمة إدارية مهيأة تقنياً وإدارياً لاستيعاب العاملين عن بعد, مما يجعل فرص العمل عن بعد تبدو "غير رسمية" أو "مؤقتة..".

3,1 أهمية الدراسة:

تساهم الدراسة في توضيح الدور الاقتصادي للمرأة كشريك استراتيجي في إدارة ميزانية الأسرة, لاسيما في ظل التضخم المالي. فهي تبحث في كيفية تحويل الطاقات النسائية من "أدوار تقليدية" إلى "أدوار إنتاجية" عبر استثمار التقنية, وهو ما يتقاطع مع جهود الوزارة في مبادرات مثل "دعم العمل الحر" و"العمل المرن" التي تهدف إلى توفير مصادر دخل إضافية تضمن حياة كريمة للأسر السعودية.

1,3,1 على المستوى النظري:

تأصيل مفهوم "التمكين الرقمي" كاستراتيجية إدارية:

تُعد هذه الدراسة محاولة لتأطير مفهوم "التمكين الاقتصادي" ليس كهدف اجتماعي فحسب, بل كنموذج إداري متطور يتسق مع توجهات رؤية 2030 في تعزيز التحول الرقمي. فهي تساهم في تقديم رؤية نظرية حول كيفية تحويل التقنية من مجرد أداة اتصال إلى مورد اقتصادي أساسي للمرأة, مما يعزز المكتبة العربية ببحوث حديثة في هذا المجال.

2,3,1 على المستوى التطبيقي:

تتمثل القيمة التطبيقية للبحث في كونه يقدم حلولاً عملية للتحديات التي حددتها تقارير وزارة الموارد البشرية, مثل معضلة النقل والمواصلات, والحاجة إلى توفير بيئات عمل داعمة (مثل مراكز ضيافة الأطفال). ومن خلال تقديم نماذج نجاح واقعية, تسعى الدراسة الى سد الفجوة المعرفية حول آليات العمل الحديث, وتوفير خارطة طريق إرشادية للمرأة السعودية تُمكنها من اقتناص الفرص المتاحة في الاقتصاد الرقمي بفاعلية وقد برز هذا في تقرير وزارة الموارد البشرية لعام 2025 حيث استوضح التقرير نقطة توفير خدمات رعاية الأطفال للنساء العاملات تطبيق "قرة" وتطبيق "وصول" لدعم وتسهيل المواصلات للمرأة في القطاع الخاص.

1,4 أسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي:

كيف يؤثر تمكين المرأة اقتصاديا كمسار اداري للحد من الفقر؟

الاسئلة الفرعية:

1- ما هي التحديات اللوجستية (مثل المواصلات) والاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل الميدانية؟

٢- كيف تساهم أدوات العمل الرقمي والمرن في توفير مصادر دخل مستدامة للحد من فقر الأسر ذات الدخل المحدود؟

٣- ما هي الاستراتيجيات الإدارية التي يمكن أن تعزز من كفاءة وفاعلية مشاركة المرأة في الاقتصاد الرقمي وفقاً لرؤية 2030؟

1,5 أهداف البحث:

الهدف العام للبحث:

تفعيل التمكين الاقتصادي للمرأة كمسار إداري استراتيجي للحد من الفقر وتعزيز الاستقرار الأسري في المجتمع السعودي في ظل التحولات الرقمية.

اهداف البحث الفرعية:

- 1- استكشاف طبيعة التحديات اللوجستية والاجتماعية التي تعيق انخراط المرأة في بيئة العمل التقليدية.
- 2- تحليل أثر استخدام أنماط العمل الرقمي والمرن في تعزيز الدخل الأسري والحد من الفقر.
- 3- تقييم كفاءة المبادرات الحكومية وبرامج وزارة الموارد البشرية في دعم التمكين الاقتصادي للمرأة.
4. تحديد الاستراتيجيات والحلول الإدارية الفعالة لتعزيز مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية تماشياً مع رؤية 2030.

1,6 فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توظيف أدوات التمكين الاقتصادي والعمل الرقمي (عن بُعد) وبين الحد من الفقر وتحقيق الاستقرار الأسري في المجتمع السعودي.

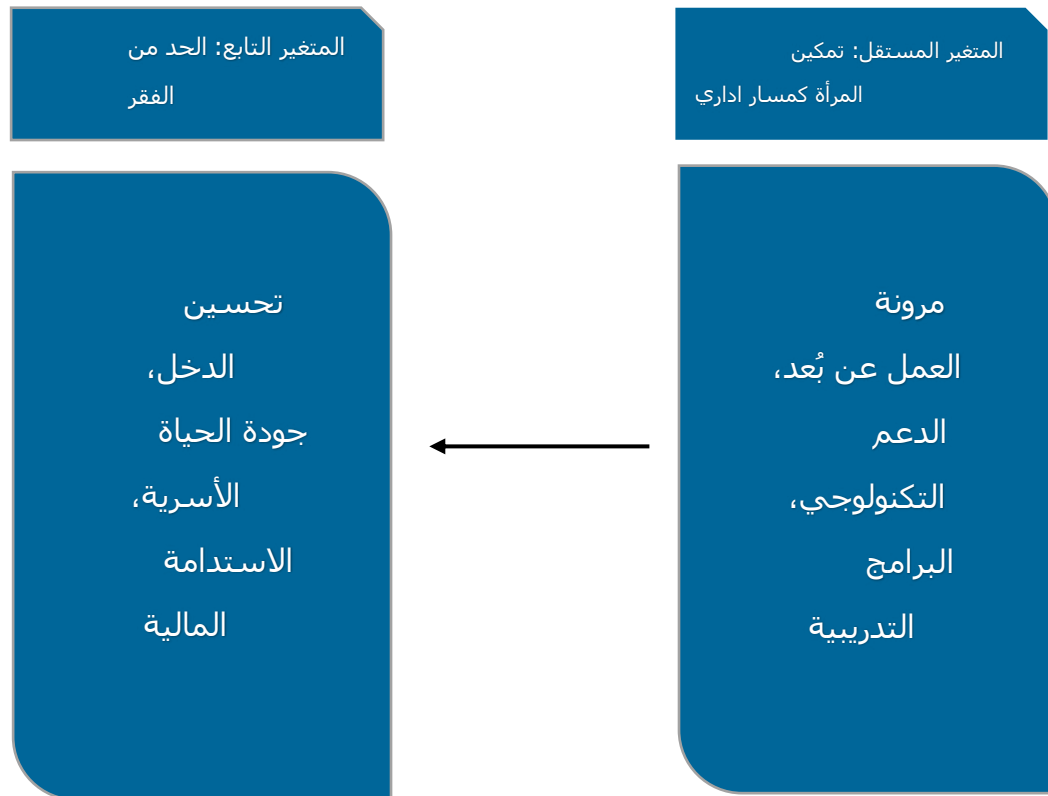
الفرضية الفرعية الأولى:

توجد علاقة معنوية سلبية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات اللوجستية (كتكلفة وصعوبة المواصلات) وبين استمرارية وإنتاجية المرأة في عملها الميداني.

الفرضية الثانية:

توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الدعم المؤسسي لبرامج التمكين وبين تعزيز الاستقرار الاقتصادي والأسري.

شكل -1: نموذج البحث



تم التصميم بواسطة الطالبة

1,8 منهجية البحث:

فلسفة البحث: الوضعية.

منهج البحث: استنتاجي.

استراتيجية البحث: المسحية.

اختيار البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعي.

تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيان الالكتروني.

شكل-2: ملخص منهجية البحث (اعداد الطالبة)



9,1 نطاق الدراسة:

اقترح ان يتم تطبيق هذا البحث في القطاعات الخدمية والإدارية والمنصات الرقمية المعتمدة للعمل الحر والمرن في المملكة العربية السعودية، بالتنسيق مع مبادرات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. يُعد هذا المكان ملائماً لطبيعة البحث، ويسهل الوصول إلى عينة الدراسة من النساء العاملات عن بُعد أو المستفيدات من برامج التمكين، يكون التطبيق عن طريق استبيان إلكتروني مع الالتزام التام بالمعايير الأخلاقية لحفظ سرية بيانات المشاركات وضمان تمثيل العينة لمجتمع الدراسة بشكل دقيق.



المراجع:

مجلس شؤون الأسرة. (2024). دور الأسرة السعودية في التنمية المستدامة: تقرير تحليلي. الأمانة العامة لمجلس شؤون الأسرة، الرياض.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2025). التقرير السنوي لمؤشرات تمكين المرأة في سوق العمل. الرياض، المملكة العربية السعودية.

الهيئة العامة للإحصاء. (2025). نشرة إحصاءات سوق العمل: مؤشرات مشاركة المرأة السعودية. الهيئة العامة للإحصاء.

رؤية المملكة العربية السعودية 2030. (2016). وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، الرياض.

ثانياً: الكتب والمراجع الأكاديمية

الشمري، خ. (2023). إدارة الموارد البشرية في عصر الرقمنة: تحديات وفرص العمل عن بُعد. دار النشر الأكاديمية.

القحطاني، س. (2022). اقتصاديات الأسرة والحد من الفقر: استراتيجيات التكيف في ظل التضخم المالي. مكتبة العبيكان.

عبدالعزیز، م. (2024). التمكين الاقتصادي للمرأة: رؤية إدارية واجتماعية في ضوء المتغيرات المعاصرة دار النهضة العربية.