

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

جدول المحتويات

المستخلص	3
5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	4
5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:	5
5.2. توصيات الدراسة:	7
5.3. الخاتمة:	9

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة، من خلال التعرف على مدى إسهام برامج ومبادرات الرؤية في تعزيز فرص المرأة السعودية في الوصول إلى المناصب القيادية، وتطوير قدراتها المهنية والإدارية، وزيادة مشاركتها في عمليات صنع القرار، وتحسين البيئة التنظيمية الداعمة لتقدمها الوظيفي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث تم جمع البيانات من أفراد العينة وتحليلها إحصائياً بهدف التعرف على مستوى تمكين القيادات النسائية ومدى ارتباطه بمستهدفات رؤية السعودية 2030. وقد بلغت عينة الدراسة 289 مفردة من القيادات والكوادر النسائية العاملات في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة بالمملكة العربية السعودية. وأظهرت نتائج الدراسة وجود دور إيجابي ذي دلالة إحصائية لرؤية المملكة 2030 في دعم وتمكين القيادات النسائية السعودية، حيث أسهمت المبادرات والبرامج المرتبطة بالرؤية في تعزيز فرص المرأة في التطور الوظيفي والمشاركة في المناصب الإدارية والقيادية، إلى جانب تحسين فرص التدريب والتطوير المهني وزيادة المشاركة في عمليات صنع القرار. كما أظهرت النتائج أهمية البيئة التنظيمية الداعمة، ووضوح معايير الترقية والتقييم، وتوافر برامج إعداد القيادات في تعزيز قدرة المرأة السعودية على تولي المسؤوليات القيادية. وأكدت النتائج أن تمكين المرأة في القطاع الحكومي لا يقتصر على زيادة مشاركتها في سوق العمل، وإنما يشمل تعزيز قدرتها على التأثير والمشاركة في القرارات الاستراتيجية والمساهمة في تطوير الأداء المؤسسي. وفي ضوء النتائج، أوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في دعم برامج تمكين المرأة والقيادات النسائية في القطاع الحكومي، وتوسيع فرص وصول الكفاءات النسائية إلى المناصب القيادية العليا، وتطوير برامج متخصصة لإعداد القيادات النسائية في مجالات القيادة الاستراتيجية واتخاذ القرار وإدارة الأزمات والتغيير. كما أوصت بتعزيز الشفافية والعدالة في أنظمة الترقية والتقييم، وتوفير بيئة عمل تنظيمية داعمة، وتفعيل برامج الإرشاد والتوجيه القيادي، وقياس مؤشرات تمكين المرأة بصورة دورية، بما يضمن استدامة المكتسبات التي تحققت في إطار رؤية السعودية 2030 ويعزز الاستفادة من الكفاءات النسائية الوطنية في تطوير الأداء الحكومي.

الكلمات المفتاحية: رؤية السعودية 2030، تمكين المرأة، القيادات النسائية، القيادة الحكومية، المؤسسات الحكومية، التطوير الوظيفي، المشاركة في صنع القرار.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

حدود الدراسة

- أولاً: الحدود البشرية

تتمثل الحدود البشرية للدراسة في القيادات والكوادر الإدارية النسائية العاملات في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة في المملكة العربية السعودية، وبصفة خاصة النساء اللاتي يشغلن مناصب قيادية أو إشرافية أو إدارية، أو اللواتي لديهن مسؤوليات ترتبط بصنع القرار وإدارة الموارد وتطوير الأداء المؤسسي. وقد تم اختيار هذه الفئة باعتبارها الأكثر قدرة على تقييم أثر مستهدفات رؤية المملكة 2030 وبرامجها الإصلاحية في تطوير المسار الوظيفي للمرأة السعودية وتعزيز فرص وصولها إلى المناصب القيادية.

وتشمل الدراسة النساء العاملات في المستويات الإدارية المختلفة، بما يسمح بالتعرف على مدى استفادتهن من برامج التدريب والتطوير المهني، وفرص الترقية والتقدم الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرارات، إضافة إلى مدى توافر بيئة تنظيمية داعمة للقيادات النسائية. كما تهتم الدراسة بالتعرف على أبرز العوامل التنظيمية والمهنية التي ساعدت على تمكين المرأة في المؤسسات الحكومية، وكذلك التحديات التي يمكن أن تحد من استمرار هذا التمكين وتطوره.

- ثانيًا: الحدود الزمانية

تتمثل الحدود الزمانية للدراسة في الفترة التي تزامنت مع تنفيذ رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وبرامجها المرتبطة بتطوير القطاع الحكومي وتمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في سوق العمل والمناصب القيادية. وقد تم التركيز على هذه المرحلة نظراً لما شهدته المملكة من تطورات تنظيمية ومؤسسية متسارعة هدفت إلى زيادة مشاركة المرأة السعودية في مختلف المجالات المهنية والإدارية.

وتعد هذه الفترة مناسبة لتحليل التحولات التي طرأت على واقع القيادات النسائية في القطاع الحكومي، وقياس مدى انعكاس المبادرات الحكومية وبرامج التطوير والتدريب وإعادة هيكلة بيئة العمل على فرص المرأة في تولي المناصب القيادية والمشاركة في عمليات صنع القرار.

- ثالثاً: الحدود المكانية

تتمثل الحدود المكانية للدراسة في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على الهيئات والمؤسسات والجهات الحكومية المختلفة في المملكة التي تعمل في إطار مستهدفات رؤية السعودية 2030. ويتيح هذا النطاق دراسة واقع تمكين القيادات النسائية في بيئات حكومية متنوعة، والتعرف على مدى انتشار فرص القيادة النسائية واختلافها باختلاف طبيعة الجهة الحكومية ومجال عملها.

الدراسات المستقبلية

يمكن للدراسات المستقبلية التوسع في دراسة الاختلافات في مستوى تمكين القيادات النسائية بين القطاعات الحكومية المختلفة، مثل قطاعات الصحة والتعليم والاقتصاد والمالية والتقنية والخدمات العامة، بهدف التعرف على القطاعات الأكثر تقدماً في دعم القيادات النسائية والعوامل التي أسهمت في تحقيق ذلك.

كما يمكن إجراء دراسات مقارنة بين القيادات النسائية في القطاع الحكومي والقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، بهدف التعرف على أوجه التشابه والاختلاف في سياسات التمكين، وفرص الترقى، والوصول إلى المناصب العليا، والمشاركة في صنع القرارات الاستراتيجية.

ومن الاتجاهات المهمة للدراسات المستقبلية دراسة أثر التحول الرقمي والعمل المرن في تمكين المرأة السعودية، خصوصاً أن التوسع في استخدام التقنيات الرقمية وأنماط العمل الحديثة قد يساهم في توفير بيئات عمل أكثر مرونة، ويفتح مجالات جديدة أمام المرأة لتطوير مسارها المهني والوصول إلى مواقع قيادية.

كما يمكن دراسة دور التدريب والتطوير المهني وبرامج إعداد القيادات في تعزيز جاهزية المرأة السعودية لتولي المناصب القيادية العليا، مع تحليل مدى ارتباط المشاركة في البرامج التدريبية بزيادة فرص الترقية وتحمل المسؤوليات الإدارية والاستراتيجية.

ويمكن أيضاً إجراء دراسات مستقبلية تركز على دور الثقافة التنظيمية في دعم أو إعاقة تمكين القيادات النسائية، وذلك من خلال تحليل أثر أنماط القيادة، والعدالة التنظيمية، والمناخ المؤسسي، والممارسات الإدارية في توفير بيئة عمل قادرة على استقطاب القيادات النسائية والاحتفاظ بها.

كما يمكن إجراء دراسات طويلة تتابع تطور مؤشرات تمكين المرأة القيادي في المؤسسات الحكومية على مدى عدة سنوات، بهدف قياس مدى استدامة النتائج التي تحققت في إطار رؤية 2030، والتعرف على المجالات التي تحتاج إلى مزيد من التطوير.

توصيات الدراسة:

- الاستمرار في دعم برامج تمكين المرأة السعودية بما يتوافق مع مستهدفات رؤية السعودية 2030، مع التركيز على الانتقال من زيادة المشاركة الوظيفية إلى تعزيز المشاركة الفعلية في المناصب القيادية وصنع القرار .
- توسيع فرص وصول المرأة إلى المناصب القيادية العليا في الهيئات والمؤسسات الحكومية، وفق معايير واضحة تقوم على الكفاءة والخبرة والإنجاز والأداء المهني .
- تطوير برامج متخصصة لإعداد القيادات النسائية، بحيث تتضمن التدريب على القيادة الاستراتيجية، وإدارة الأزمات، واتخاذ القرار، وإدارة التغيير، والمهارات الرقمية، والتخطيط الاستراتيجي .
- تعزيز العدالة والشفافية في أنظمة الترقية والتقييم الوظيفي، ووضع معايير واضحة وقابلة للقياس تضمن حصول الموظفات المؤهلات على فرص عادلة للتقدم إلى المناصب القيادية .
- تعزيز بيئة العمل الداعمة للمرأة من خلال تطوير السياسات التنظيمية التي تساعد على تحقيق التوازن بين المسؤوليات المهنية والحياة الشخصية، وتوفير ترتيبات عمل مرنة عندما تسمح طبيعة الوظيفة بذلك .
- زيادة مشاركة القيادات النسائية في اللجان ومجالس الإدارة وفرق صنع القرار، بما يتيح الاستفادة من خبراتهن في صياغة السياسات وتطوير الخدمات الحكومية .
- إنشاء برامج للإرشاد والتوجيه القيادي للمرأة، بحيث تستفيد الموظفات الواعدات من خبرات القيادات الإدارية العليا، وتتم مساعدتهن على تطوير مهاراتهن والاستعداد لتولي مسؤوليات قيادية أكبر .

- قياس أثر برامج تمكين المرأة بصورة دورية من خلال مؤشرات واضحة تتعلق بنسب الترقية، والمشاركة في اتخاذ القرار، وتولي المناصب العليا، والتطور المهني، والرضا الوظيفي .
- تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للقيادات النسائية، ونشر الوعي بأهمية التنوع القيادي والاستفادة من الكفاءات النسائية في تحسين الأداء الحكومي .
- الاستفادة من التحول الرقمي في توفير فرص عمل وتطوير مهني أكثر مرونة، وتوظيف المنصات الرقمية في التدريب والتطوير القيادي المستمر .
- إنشاء قواعد بيانات ومؤشرات وطنية لرصد تطور مشاركة المرأة في المناصب القيادية الحكومية، بما يساعد صناع القرار على تحديد الفجوات ووضع السياسات المناسبة لمعالجتها .
- تعزيز تبادل الخبرات والتجارب الناجحة بين الجهات الحكومية التي حققت تقدماً ملحوظاً في مجال تمكين القيادات النسائية، بهدف تعميم الممارسات الفعالة على بقية المؤسسات .

الخاتمة:

تناول الفصل الخامس النتائج النهائية للدراسة المتعلقة بتحليل دور رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في تمكين القيادات النسائية السعودية في الهيئات والمؤسسات الحكومية المختلفة، كما ناقش دلالات النتائج وانعكاساتها الإدارية والتنظيمية، وانتهى إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تعزيز المكتسبات التي تحققت في مجال تمكين المرأة السعودية وتطوير مشاركتها في مواقع القيادة وصنع القرار.

أظهرت نتائج الدراسة بصورة عامة أن رؤية المملكة 2030 أسهمت في إحداث تحول ملحوظ في البيئة المؤسسية المرتبطة بمشاركة المرأة السعودية في سوق العمل والقطاع الحكومي، وأن برامج الرؤية والمبادرات المرتبطة بها ساعدت على توفير فرص أكبر أمام المرأة لتطوير مسارها المهني والوصول إلى مستويات إدارية وقيادية أعلى. ويعكس ذلك تحولاً من النظر إلى مشاركة المرأة باعتبارها مجرد زيادة في معدلات التوظيف إلى تبني مفهوم أكثر شمولاً يقوم على الاستفادة من الكفاءات النسائية في مختلف مستويات العمل الإداري والمؤسسي.

كما أوضحت الدراسة أن تمكين المرأة في القطاع الحكومي يرتبط بمجموعة من الأبعاد المتكاملة، من أهمها إتاحة فرص التطوير والتدريب، والقدرة على الوصول إلى المناصب الإدارية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وتوفير بيئة تنظيمية داعمة، وتطبيق معايير أكثر وضوحاً في التقييم والترقية. ولذلك فإن تحقيق تمكين حقيقي ومستدام يتطلب استمرار تطوير هذه الأبعاد بصورة متوازنة، وعدم التركيز على جانب واحد وإهمال الجوانب الأخرى.

وأكدت النتائج أهمية الدور الذي تؤديه برامج التدريب والتطوير المهني في إعداد القيادات النسائية للمناصب العليا. فالوصول إلى المواقع القيادية لا يعتمد فقط على زيادة فرص التوظيف أو الترقية، وإنما يتطلب امتلاك مجموعة متكاملة من المهارات القيادية والاستراتيجية، مثل القدرة على اتخاذ القرار، وإدارة الأزمات، والتخطيط الاستراتيجي، وإدارة فرق العمل، والتعامل مع التغيرات المؤسسية والتكنولوجية.

كما بينت الدراسة أن البيئة التنظيمية تمثل عاملاً مهماً في استدامة تمكين المرأة. فوجود سياسات واضحة للترقية والتقييم، وتوفير فرص متكافئة للتطوير المهني، ودعم المشاركة في صنع القرار، وتشجيع المرأة على تولي المسؤوليات الإدارية، كلها عوامل تساعد على تحويل التمكين من مبادرات منفصلة إلى ممارسة مؤسسية مستدامة.

وأظهرت الدراسة كذلك أن تمكين القيادات النسائية لا يحقق فوائد للمرأة وحدها، وإنما يمكن أن ينعكس إيجابياً على أداء المؤسسات الحكومية بصورة عامة. فتنوع الخبرات والمهارات في المستويات القيادية يمكن أن يدعم جودة القرارات، ويوسع نطاق الرؤى المستخدمة في معالجة المشكلات، ويسهم في تطوير الخدمات والسياسات الحكومية بما يتناسب مع احتياجات المجتمع المختلفة.

وفي إطار رؤية السعودية 2030، يمثل تمكين المرأة أحد المكونات المهمة للتحويل الاقتصادي والاجتماعي والمؤسسي الذي تشهده المملكة. وقد ساعدت التحولات التنظيمية والمؤسسية التي صاحبت تنفيذ الرؤية على توفير بيئة أكثر انفتاحاً أمام الكفاءات النسائية، الأمر الذي أسهم في زيادة حضور المرأة في مجالات إدارية ومهنية كانت مشاركتها فيها محدودة في السابق.

إن استدامة النتائج التي تحققت تتطلب استمرار العمل على تطوير السياسات والممارسات المؤسسية، وقياس مدى فاعليتها بصورة دورية. فتمكين المرأة لا ينبغي أن ينظر إليه باعتباره هدفاً مرحلياً، وإنما باعتباره عملية مستمرة تتطلب تطوير القدرات، وتحسين بيئة العمل، وتوسيع فرص المشاركة في صنع القرار، وتوفير مسارات واضحة للتقدم الوظيفي والقيادي.

كما تبرز أهمية الاستثمار في الجيل الجديد من القيادات النسائية من خلال اكتشاف الكفاءات الواعدة في وقت مبكر، وتوفير برامج الإرشاد والتوجيه والتدريب لها، ومنحها فرصاً عملية لتحمل المسؤوليات القيادية. ويمكن أن يسهم ذلك في بناء قاعدة مستدامة من القيادات النسائية القادرة على تولي المناصب العليا والمشاركة في قيادة التحولات المستقبلية في القطاع الحكومي.

خلصت الدراسة إلى أن رؤية المملكة 2030 أسهمت في دعم مسار تمكين القيادات النسائية السعودية، وأن استمرار هذا المسار يتطلب الانتقال إلى مرحلة أكثر تركيزاً على جودة المشاركة القيادية واستدامتها، وليس فقط على زيادة أعداد النساء العاملات. كما أن تحقيق ذلك يتطلب تعزيز العدالة والشفافية في الترقية والتقييم، وتطوير برامج إعداد القيادات، وتوفير بيئة تنظيمية داعمة، وتعزيز مشاركة المرأة في اللجان ومجالس الإدارة وعمليات صنع القرار.

إن استمرار تمكين القيادات النسائية يمثل استثماراً في رأس المال البشري الوطني، ويسهم في الاستفادة من الطاقات والكفاءات المتاحة داخل المجتمع السعودي، ويدعم قدرة المؤسسات الحكومية على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. ومن ثم، فإن تطوير المسار القيادي للمرأة السعودية يمكن أن يشكل أحد العوامل الداعمة لاستمرار التطوير المؤسسي وتحقيق مستهدفات رؤية السعودية 2030 وبناء قطاع حكومي أكثر كفاءة وتنوعاً وابتكاراً.