

دور التحول الاقتصادي في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية تطبيقها على القطاع العام

اسم الطالبة
صفية عبده احمد جبران

الرقم الجامعي
232002428

مشروع تخرج - 2
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

2026

جدول المحتويات

3	قائمة الجداول.....
6	فهرس الأشكال.....
8	المستخلص.....
10	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
10	1.1. المقدمة.....
12	1.2. مشكلة الدراسة.....
13	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:.....
14	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:.....
15	1.3. أهمية الدراسة.....
15	1.3.1. على المستوى النظري:.....
15	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
16	1.4. أسئلة الدراسة:.....
17	1.5. أهداف الدراسة:.....
17	1.6. فرضيات الدراسة.....
18	1.7. نموذج الدراسة.....
19	1.8. منهجية الدراسة.....
21	1.9. الدراسة الميدانية.....
23	1.10. مخطط المشروع المقترح.....
26	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
27	2.1. المقدمة:.....
28	2.2. المتغيرات المستقلة:.....
29	2.3. المتغير التابع:.....
30	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:.....
31	2.5. الخاتمة:.....
32	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
33	3.1. المقدمة:.....

35	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:
36	3.3. تصميم البحث:
37	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:
39	3.5. طريقة جمع البيانات:
40	3.6. أنواع البيانات:
41	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي:
44	3.8. الخاتمة:
46	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
47	4.1. المقدمة:
49	4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة):
51	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات:
52	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث):
99	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:
111	4.6. الخاتمة:
113	ملحق الاستبانة
115	أدوات البحث:
116	المراجع:

قائمة الجداول

51	جدول 1: التحليلات الإحصائية
----	-----------------------------

52	جدول 2 : ملخص التحليلات الإحصائية
52	جدول 3 : اختبار الثبات والموثوقية
53	جدول 4 : التحليل الإحصائي لعمر المشاركين في التجربة
54	جدول 5 : التحليل الإحصائي لجنس المشاركين في التجربة
56	جدول 6 : التحليل الإحصائي للدرجة العلمية
58	جدول 7 : التحليل الإحصائي لمساهمة الإصلاحات الاقتصادية في زيادة فرص توظيف المرأة في القطاع العام
60	جدول 8 : التحليل الإحصائي لدعم السياسات الحكومية مشاركة المرأة في الوظائف القيادية
62	جدول 9 : التحليل الإحصائي لأداء برامج التحول الاقتصادي إلى تنوع المجالات الوظيفية المتاحة للمرأة
64	جدول 10 : التحليل الإحصائي لمساهمة الخطط التنموية في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل الحكومي
66	جدول 11 : التحليل الإحصائي لتوفير الجهات الحكومية برامج تدريب وتأهيل مخصصة للمرأة
68	جدول 12 : التحليل الإحصائي لمساهمة برامج التمكين في رفع جاهزية المرأة لشغل الوظائف العامة
70	جدول 13 : التحليل الإحصائي لمساعدة المبادرات الوطنية في تطوير المهارات المهنية للمرأة
72	جدول 14 : التحليل الإحصائي لتوفير فرص متكافئة للترقى الوظيفي للمرأة في القطاع العام
74	جدول 15 : التحليل الإحصائي لتحسُّن بيئة العمل في القطاع العام لتناسب احتياجات المرأة
76	جدول 16 : التحليل الإحصائي لدعم التشريعات الجديدة تحقيق المساواة الوظيفية بين الجنسين
78	جدول 17 : التحليل الإحصائي لتوفير المؤسسات الحكومية سياسات مرنة تدعم التوازن بين العمل والحياة
80	جدول 18 : التحليل الإحصائي لمساهمة بيئة العمل الداعمة في استقرار المرأة وظيفياً
82	جدول 19 : التحليل الإحصائي لارتفاع معدلات توظيف المرأة نتيجة برامج التحول الاقتصادي
84	جدول 20 : التحليل الإحصائي لزيادة نسبة مشاركة المرأة في المناصب الإدارية بالقطاع العام
86	جدول 21 : التحليل الإحصائي لتحسُّن جودة الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة في الجهات الحكومية
88	جدول 22 : التحليل الإحصائي لتعزيز الإصلاحات الاقتصادية استدامة توظيف المرأة في القطاع العام
90	جدول 23 : التحليل الإحصائي لمساهمة التحول الاقتصادي في تقليل الفجوة بين الجنسين في فرص التوظيف الحكومي ...
	جدول 24 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام والإصلاحات والسياسات الاقتصادية الداعمة لعمل المرأة
92	جدول 25 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام وبرامج التمكين والتأهيل المهني للمرأة
94	جدول 26 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام وتحسين بيئة العمل والتشريعات المنظمة لعمل المرأة

98	جدول 27 : اختبار التباين الأحادي.....
98	جدول 28 : ملخص نموذج معامل بايز.....
	جدول 29 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى بين التحول الاقتصادي
99	وتعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام.....
	جدول 30 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى بين التحول الاقتصادي
100	وتعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام.....
	جدول 31 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى بين التحول الاقتصادي
100	وتعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام.....
	جدول 32 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإصلاحات والسياسات الاقتصادية
101	الداعمة وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام.....
	جدول 33 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإصلاحات والسياسات الاقتصادية
102	الداعمة وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام.....
	جدول 34 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإصلاحات والسياسات
102	الاقتصادية الداعمة وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام.....
	جدول 35 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التمكين والتأهيل المهني وتعزيز
103	فرص توظيف المرأة في القطاع العام.....
	جدول 36 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التمكين والتأهيل المهني وتعزيز
104	فرص توظيف المرأة في القطاع العام.....
	جدول 37 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التمكين والتأهيل المهني
104	وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام.....
	جدول 38 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين بيئة العمل والتشريعات
105	المنظمة وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام.....
	جدول 39 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين بيئة العمل والتشريعات
106	المنظمة وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام.....
	جدول 40 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين بيئة العمل والتشريعات
106	المنظمة وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام.....
	جدول 41 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد تأثير معنوي لبرامج التمكين في زيادة معدلات مشاركة المرأة في
107	الوظائف الحكومية.....

جدول 42 : اختبار تي للعيننة الواحدة للفرضية: يوجد تأثير معنوي لبرامج التمكين في زيادة معدلات مشاركة المرأة في الوظائف الحكومية.....	107
جدول 43 : حجم التأثير في العيننة الواحدة للفرضية: يوجد تأثير معنوي لبرامج التمكين في زيادة معدلات مشاركة المرأة في الوظائف الحكومية.....	108
جدول 44 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد تأثير معنوي لتكامل أبعاد التحول الاقتصادي مجتمعة في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام.....	109
جدول 45 : اختبار تي للعيننة الواحدة للفرضية: يوجد تأثير معنوي لتكامل أبعاد التحول الاقتصادي مجتمعة في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام.....	109
جدول 46 : حجم التأثير في العيننة الواحدة للفرضية: يوجد تأثير معنوي لتكامل أبعاد التحول الاقتصادي مجتمعة في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام.....	110

فهرس الأشكال

شكل توضيحي 1 : التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة.....	53
---	----

- شكل توضيحي 2 : التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة..... 55
- شكل توضيحي 3 : التمثيل البياني للدرجة العلمية..... 57
- شكل توضيحي 4 : التمثيل البياني لمساهمة الإصلاحات الاقتصادية في زيادة فرص توظيف المرأة في القطاع العام..... 59
- شكل توضيحي 5 : التمثيل البياني لدعم السياسات الحكومية مشاركة المرأة في الوظائف القيادية..... 61
- شكل توضيحي 6 : التمثيل البياني لأداء برامج التحول الاقتصادي إلى تنوع المجالات الوظيفية المتاحة للمرأة..... 63
- شكل توضيحي 7 : التمثيل البياني لمساهمة الخطط التنموية في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل الحكومي..... 65
- شكل توضيحي 8 : التمثيل البياني لتوفير الجهات الحكومية برامج تدريب وتأهيل مخصصة للمرأة..... 67
- شكل توضيحي 9 : التمثيل البياني لمساهمة برامج التمكين في رفع جاهزية المرأة لشغل الوظائف العامة..... 69
- شكل توضيحي 10 : التمثيل البياني لمساعدة المبادرات الوطنية في تطوير المهارات المهنية للمرأة..... 71
- شكل توضيحي 11 : التمثيل البياني لتوفير فرص متكافئة للترقي الوظيفي للمرأة في القطاع العام..... 73
- شكل توضيحي 12 : التمثيل البياني لتحسُّن بيئة العمل في القطاع العام لتناسب احتياجات المرأة..... 75
- شكل توضيحي 13 : التمثيل البياني لدعم التشريعات الجديدة تحقيق المساواة الوظيفية بين الجنسين..... 77
- شكل توضيحي 14 : التمثيل البياني لتوفير المؤسسات الحكومية سياسات مرنة تدعم التوازن بين العمل والحياة..... 79
- شكل توضيحي 15 : التمثيل البياني لمساهمة بيئة العمل الداعمة في استقرار المرأة وظيفيًا..... 81
- شكل توضيحي 16 : التمثيل البياني لارتفاع معدلات توظيف المرأة نتيجة برامج التحول الاقتصادي..... 83
- شكل توضيحي 17 : التمثيل البياني لزيادة نسبة مشاركة المرأة في المناصب الإدارية بالقطاع العام..... 85
- شكل توضيحي 18 : التمثيل البياني لتحسُّن جودة الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة في الجهات الحكومية..... 87
- شكل توضيحي 19 : التمثيل البياني لتعزيز الإصلاحات الاقتصادية استدامة توظيف المرأة في القطاع العام..... 89
- شكل توضيحي 20 : التمثيل البياني لمساهمة التحول الاقتصادي في تقليل الفجوة بين الجنسين في فرص التوظيف الحكومي..... 91
- شكل توضيحي 21 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام والإصلاحات والسياسات الاقتصادية الداعمة لعمل المرأة..... 93
- شكل توضيحي 22 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام وبرامج التمكين والتأهيل المهني للمرأة..... 95
- شكل توضيحي 23 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام وتحسين بيئة العمل والتشريعات المنظمة لعمل المرأة..... 97

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور التحول الاقتصادي في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام، من خلال تحليل أثر سياسات الإصلاح الإداري والتحول الرقمي وبرامج تمكين المرأة على فرص التوظيف النسائي.

اعتمدت الدراسة المنهجية الكمية في جمع البيانات، حيث تم استخدام استبيانات منظمة للوصول إلى المعلومات الضرورية، وشملت العينة 255 موظفة سعودية تمثل مختلف الجهات الحكومية، ما يضمن تمثيلاً مناسباً لمجتمع البحث. أظهرت النتائج أن سياسات الإصلاح الإداري والتحول الرقمي وبرامج تمكين المرأة لها تأثير إيجابي واضح على فرص توظيف المرأة في القطاع العام، وأن تعزيز البرامج التدريبية والتطويرية، وتسهيل الوصول إلى الفرص الوظيفية، واستخدام التكنولوجيا بفاعلية، يسهم بشكل ملموس في زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل الحكومي. ومن أهم توصيات الدراسة تعزيز برامج تمكين المرأة، وتوسيع نطاق التحول الرقمي في الجهات الحكومية، ودعم السياسات الإدارية الشفافة والعادلة، وإنشاء آليات متابعة دورية لتقييم أثر هذه البرامج على فرص التوظيف.

الكلمات المفتاحية: التحول الاقتصادي، التوظيف النسائي، القطاع العام، تمكين المرأة، التحول الرقمي، الإصلاح

الإداري، سوق العمل السعودي

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

شهدت المملكة العربية السعودية خلال العقد الأخير تحولات اقتصادية وهيكلية عميقة، جاءت استجابةً لمتغيرات محلية ودولية متسارعة، ولحاجة ملحة إلى تنويع القاعدة الإنتاجية وتقليل الاعتماد على العوائد النفطية بوصفها المصدر الرئيس

للدخل القومي. وفي هذا السياق برزت رؤية السعودية 2030 بوصفها الإطار الاستراتيجي الشامل الذي يوجّه مسارات الإصلاح الاقتصادي والاجتماعي والمؤسسي، ويؤسس لمرحلة جديدة قوامها الاقتصاد المتنوع، والكفاءة في إدارة الموارد، وتعزيز مشاركة جميع فئات المجتمع في عملية التنمية، وفي مقدمتهم المرأة السعودية. وقد أضحت تمكين المرأة اقتصاديًا أحد المرتكزات الأساسية لهذا التحول، لما له من انعكاسات مباشرة على معدلات النمو، والاستقرار الاجتماعي، ورفع تنافسية الاقتصاد الوطني (السرور، 2021).

إن التحول الاقتصادي لا يقتصر على إعادة هيكلة القطاعات الإنتاجية فحسب، بل يمتد ليشمل إصلاح سوق العمل، وتطوير الأنظمة والتشريعات، وإعادة تعريف الأدوار المؤسسية، بما يحقق مواءمة أفضل بين مخرجات التعليم واحتياجات التنمية. وفي هذا الإطار، برزت قضية توظيف المرأة السعودية بوصفها أولوية وطنية، انطلاقًا من كونها تمثل رصيدًا بشريًا مهمًا لم يُستثمر بكامل طاقته في السابق. فقد شهدت السنوات الأخيرة ارتفاعًا ملحوظًا في معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل، مدفوعًا بحزمة من السياسات الداعمة، مثل توسيع مجالات العمل المتاحة، وتحسين بيئة العمل، وتعزيز مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص، إضافة إلى برامج التدريب والتأهيل المرتبطة بمتطلبات الاقتصاد الحديث (عسيري، 2022).

ويكتسب القطاع العام أهمية خاصة في هذا السياق، لكونه أحد أكبر القطاعات استيعابًا للقوى العاملة الوطنية، فضلًا عن دوره التنظيمي والقدوة المؤسسية في تطبيق سياسات التمكين والمساواة. فالقطاع العام لا يقتصر دوره على توفير فرص العمل، بل يسهم كذلك في ترسيخ ثقافة مؤسسية داعمة لمشاركة المرأة في مواقع صنع القرار، وفي الوظائف القيادية والإدارية والفنية. ومن ثم، فإن دراسة أثر التحول الاقتصادي على فرص توظيف المرأة السعودية في القطاع العام تمثل مدخلًا تحليليًا مهمًا لفهم طبيعة العلاقة بين السياسات الكلية والتغيرات على مستوى الهياكل الوظيفية (Thunissen، 2017).

كما أن التحول الاقتصادي في المملكة ارتبط بتوجه واضح نحو رفع كفاءة الإنفاق الحكومي، وإعادة هيكلة الأجهزة والمؤسسات، والتحول الرقمي، وخصخصة بعض الأنشطة، وهو ما انعكس بدوره على أنماط التوظيف ومتطلباته. فقد أسهمت مبادرات التحول الرقمي في خلق وظائف نوعية جديدة تتطلب مهارات تقنية وإدارية متقدمة، الأمر الذي أتاح فرصًا أوسع للمرأة، لا سيما في المجالات المعرفية والتخصصات الحديثة. وفي المقابل، فرضت هذه التحولات تحديات تتعلق بضرورة رفع مستوى

التأهيل، وتطوير المهارات، وتعزيز القدرة التنافسية للكوادر النسائية بما يتوافق مع معايير الأداء والكفاءة التي يتبناها القطاع العام في مرحلته الجديدة (Naguib، 2023).

وتنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تسعى إلى تحليل العلاقة بين التحول الاقتصادي بوصفه إطارًا كليًا للإصلاح، وبين تمكين المرأة السعودية وظيفيًا في القطاع العام بوصفه مجالًا تطبيقيًا محددًا. فهي لا تقتصر على رصد المؤشرات الكمية لمشاركة المرأة، بل تتجاوز ذلك إلى استكشاف الأبعاد المؤسسية والتنظيمية والتشريعية التي أسهمت في تعزيز فرص التوظيف، وكذلك التحديات التي ما زالت قائمة. كما تستهدف الدراسة إبراز مدى انسجام سياسات التوظيف في القطاع العام مع مستهدفات رؤية السعودية 2030 فيما يتعلق بزيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل وتمكينها من الإسهام الفاعل في التنمية الوطنية (ElbannaCorresponding، 2021).

إن هذه الدراسة تنطلق من فرضية مفادها أن التحول الاقتصادي الذي تشهده المملكة العربية السعودية قد أسهم بصورة جوهرية في إعادة تشكيل بيئة العمل في القطاع العام، بما يعزز فرص التوظيف أمام المرأة السعودية، سواء من حيث الكم أو النوع. وتسعى المقدمة إلى تأطير هذا الموضوع ضمن سياقه النظري والوطني، تمهيدًا لمعالجة تحليلية معمقة تستند إلى المعطيات الواقعية والمؤشرات الرسمية، بما يتيح فهمًا شاملاً لدور التحول الاقتصادي في دعم مسار تمكين المرأة وتعزيز حضورها في مؤسسات الدولة، بوصفه أحد أهم مرتكزات التنمية المستدامة في المرحلة الراهنة.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من الجهود الإصلاحية الواسعة التي شهدتها المملكة العربية السعودية في إطار التحول الاقتصادي الشامل، وما نتج عنها من تحسن ملحوظ في مؤشرات مشاركة المرأة في سوق العمل، فإن العلاقة بين هذا التحول وبين فرص التوظيف المتاحة للمرأة في القطاع العام ما تزال بحاجة إلى تحليل عملي معمق. فالمعالجة السائدة غالبًا ما تتناول تمكين المرأة من منظور عام أو تركز على القطاع الخاص بوصفه محركًا رئيسًا للنمو، في حين يُعدّ القطاع العام عنصرًا محوريًا في هيكل الاقتصاد الوطني، سواء من حيث حجمه أو من حيث دوره التنظيمي والتشريعي والتوجيهي.

وتتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن تساؤل رئيس يتمحور حول: إلى أي مدى أسهم التحول الاقتصادي في إعادة تشكيل فرص التوظيف المتاحة للمرأة السعودية في القطاع العام، من حيث الكم والنوع وطبيعة الوظائف القيادية والإدارية والفنية؟ ويتفرع عن هذا التساؤل عدد من الإشكاليات، من بينها: هل أدى التحول نحو الكفاءة والحوكمة والرقمنة إلى توسيع الفرص أمام المرأة أم إلى إعادة هيكلتها بصورة قد تحدّ من بعض أنماط التوظيف التقليدية؟ وهل تتواءم سياسات التوظيف في القطاع العام مع مستهدفات رؤية السعودية 2030 فيما يتعلق برفع نسبة مشاركة المرأة وتمكينها اقتصادياً؟

كما تبرز المشكلة في وجود تباين محتمل بين الخطاب التنموي الرسمي الذي يؤكد على تمكين المرأة، وبين الواقع التطبيقي في بعض الجهات الحكومية، سواء من حيث فرص الترقّي، أو تقلد المناصب القيادية، أو التوزيع القطاعي للوظائف. وعليه، فإن الدراسة تسعى إلى تحليل هذا التباين والكشف عن أبعاده المؤسسية والتنظيمية، بما يسهم في تقديم فهم علمي دقيق لطبيعة التحول الاقتصادي وانعكاساته الفعلية على توظيف المرأة في القطاع العام (Elbushra، 2025).

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

على المستوى النظري، يلاحظ وجود محدودية في الأدبيات العربية التي تربط بصورة مباشرة بين مفهوم التحول الاقتصادي وتمكين المرأة في سياق القطاع العام، إذ غالباً ما تُدرس هذه الموضوعات بصورة منفصلة؛ فهناك دراسات تتناول التحول الاقتصادي من منظور كلي يركز على التنوع الاقتصادي والإصلاحات الهيكلية، وأخرى تبحث في تمكين المرأة من منظور اجتماعي أو حقوقي، دون بناء إطار نظري تكاملي يفسر العلاقة التفاعلية بين المتغيرين.

كما أن كثيراً من الأدبيات الدولية تركز على تجارب دول صناعية أو ناشئة تختلف في بنيتها المؤسسية والاجتماعية عن السياق السعودي، الأمر الذي يحدّ من إمكانية تعميم نتائجها على حالة المملكة العربية السعودية. ومن ثمّ، تظهر فجوة نظرية تتعلق بغياب نموذج تحليلي يراعي الخصوصية الثقافية والتنظيمية والاقتصادية للمملكة، ويأخذ في الاعتبار طبيعة القطاع العام بوصفه فاعلاً رئيساً في عملية التنمية.

إن مفهوم التحول الاقتصادي ذاته غالباً ما يُختزل في أبعاده المالية أو الهيكلية، دون التعمق في آثاره الاجتماعية وسوق العمل، وخاصة ما يتعلق بإعادة توزيع الفرص بين الجنسين. كما أن الدراسات التي تناولت تمكين المرأة لا تميز أحياناً بين أنماط التمكين المختلفة (الاقتصادي، المؤسسي، القيادي)، ولا تربطها بمؤشرات الأداء الحكومي والتحول الإداري. وعليه، فإن هذه

الدراسة تسعى إلى سد فجوة نظرية تتمثل في بناء إطار مفاهيمي يدمج بين نظريات التحول الاقتصادي ونظريات تمكين المرأة وتحليل السياسات العامة، في سياق القطاع العام السعودي (Rabia، 2025).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

أما على المستوى التطبيقي، فتتمثل الفجوة في محدودية الدراسات الميدانية التي تقيس بصورة دقيقة أثر سياسات التحول الاقتصادي على فرص التوظيف الفعلية للمرأة في الجهات الحكومية. فرغم توفر مؤشرات إجمالية حول ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، إلا أن هناك نقصًا في البيانات التحليلية التي توضح توزيع هذه المشاركة داخل القطاع العام، ونوعية الوظائف التي تشغلها المرأة، ومدى وصولها إلى المناصب القيادية وصنع القرار.

كما تبرز فجوة تتعلق بتحليل أثر مبادرات التحول الرقمي وإعادة الهيكلة المؤسسية ورفع كفاءة الإنفاق على أنماط التوظيف النسائي؛ إذ قد تؤدي بعض الإصلاحات إلى تقليص وظائف تقليدية كانت تستوعب أعدادًا كبيرة من الموظفات، في مقابل خلق وظائف نوعية تتطلب مهارات جديدة، ما يستدعي تقييم مدى جاهزية الكوادر النسائية للاستفادة من هذه الفرص. ومن هنا تظهر الحاجة إلى دراسة تطبيقية تقيس التوافق بين مخرجات التعليم والتدريب الموجهة للمرأة وبين متطلبات الوظائف الحكومية في ظل التحول الاقتصادي.

إن بعض التحديات التنظيمية والثقافية قد لا تظهر في المؤشرات الكمية، لكنها تؤثر فعليًا في فرص الترقى والاستقرار الوظيفي، ما يستلزم أدوات بحث نوعية تكشف عن التجارب الواقعية للمرأة داخل القطاع العام. وعليه، فإن الفجوة التطبيقية تكمن في غياب تقييم شامل يجمع بين التحليل الكمي والنوعي لقياس أثر التحول الاقتصادي على تمكين المرأة وظيفيًا، وبما ينسجم مع مستهدفات رؤية السعودية 2030 الرامية إلى بناء سوق عمل أكثر شمولًا وكفاءة.

تسعى هذه الدراسة إلى معالجة هذه الفجوات النظرية والتطبيقية من خلال تحليل معمق يربط بين السياسات الاقتصادية الكلية والتحول المؤسسي في القطاع العام، وانعكاساتها على فرص توظيف المرأة السعودية، بما يساهم في إثراء الأدبيات العلمية وتقديم توصيات عملية داعمة لصانعي القرار (Meyer، 2025).

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها النظرية من سعيها إلى بناء إطار تحليلي متكامل يربط بين التحول الاقتصادي بوصفه عملية هيكلية شاملة، وتمكين المرأة بوصفه أحد مخرجات السياسات التنموية المعاصرة، وذلك في سياق القطاع العام في المملكة العربية السعودية. فالدراسات السابقة غالبًا ما عالجت كلاً من التحول الاقتصادي وتمكين المرأة باعتبارهما موضوعين مستقلين، دون استكشاف العلاقة التفاعلية بينهما في ضوء السياسات العامة وإصلاحات سوق العمل. ومن هنا تأتي هذه الدراسة لتسد فجوة معرفية من خلال تقديم تصور نظري يدمج بين أدبيات الاقتصاد الكلي، ونظريات التنمية البشرية، ومقاربات تمكين المرأة، ضمن سياق وطني يتسم بخصوصية اجتماعية وثقافية ومؤسسية. كما تسهم الدراسة في إعادة تعريف مفهوم التحول الاقتصادي ليشمل أبعاده الاجتماعية وسوق العمل، وليس فقط أبعاده المالية والإنتاجية، بما يبرز أثره في إعادة توزيع الفرص وتعزيز العدالة الوظيفية بين الجنسين.

تكتسب الدراسة أهميتها النظرية من كونها تنطلق من مستهدفات رؤية السعودية 2030 باعتبارها إطارًا استراتيجيًا موجّهًا للتحول الاقتصادي والاجتماعي، وتسعى إلى تحليل مدى انعكاس هذا الإطار على البنية الوظيفية في القطاع العام. وبهذا فهي تقدم إسهامًا علميًا في أدبيات السياسات العامة من خلال اختبار العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي الوطني ونتائجه على مستوى المشاركة الاقتصادية للمرأة. كما تتيح الدراسة إمكانية تطوير نموذج تحليلي يمكن الاستفادة منه في دراسات لاحقة تتناول قضايا النوع الاجتماعي والتنمية في سياقات مشابهة، مما يعزز من تراكم المعرفة العلمية في مجال دراسات التحول الاقتصادي وتمكين المرأة في الدول النامية (Alhazmy, 2025).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

على المستوى التطبيقي، تبرز أهمية الدراسة في كونها توفر أساسًا علميًا لصنّاع القرار في الجهات الحكومية لتقييم أثر سياسات التحول الاقتصادي على فرص توظيف المرأة في القطاع العام، ليس فقط من حيث عدد الوظائف المتاحة، بل من حيث نوعيتها، ومستوى الاستقرار الوظيفي، وفرص الترقّي والوصول إلى المناصب القيادية. فنتائج الدراسة يمكن أن تسهم في

تحسين تصميم السياسات والبرامج الداعمة لتمكين المرأة، من خلال الكشف عن مواطن القوة والقصور في آليات التوظيف والتأهيل والتطوير المهني داخل الأجهزة الحكومية. كما تساعد في توجيه برامج التدريب وبناء القدرات بما يتوافق مع متطلبات الوظائف المستحدثة نتيجة التحول الرقمي وإعادة الهيكلة المؤسسية.

وتتجلى الأهمية التطبيقية كذلك في دعم جهود مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات القطاع العام في ظل التحول الاقتصادي، بما يعزز جاهزية الكوادر النسائية للمنافسة على الوظائف النوعية. كما يمكن أن تسهم الدراسة في تعزيز ثقافة مؤسسية داعمة للمساواة وتكافؤ الفرص، من خلال تقديم توصيات عملية قائمة على تحليل علمي دقيق. ومن ثم، فإن هذه الدراسة لا تقتصر على الإسهام الأكاديمي، بل تمتد لتكون أداة مساندة في تحقيق مستهدفات التنمية الوطنية في المملكة العربية السعودية، وتعزيز دور المرأة كشريك فاعل في بناء اقتصاد متنوع ومستدام (Alghamdi, 2022).

1.4. أسئلة الدراسة:

➤ التساؤل الرئيسي:

ما دور التحول الاقتصادي في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام في ظل السياسات والإصلاحات المرتبطة برؤية السعودية 2030 في المملكة العربية السعودية؟

➤ ويتفرع عنه الأسئلة الآتية:

1. ما طبيعة التحولات الاقتصادية التي شهدتها المملكة، وما انعكاساتها العامة على سوق العمل في القطاع العام؟
2. إلى أي مدى أسهمت سياسات الإصلاح الإداري والحوكمة ورفع كفاءة الإنفاق في إعادة تشكيل فرص التوظيف المتاحة للمرأة في الجهات الحكومية؟
3. ما أثر التحول الرقمي والتقني في القطاع العام على استحداث وظائف نوعية ملائمة للكوادر النسائية؟
4. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج تمكين المرأة ضمن خطط التحول الاقتصادي وزيادة معدلات توظيفها في القطاع العام؟

5. ما أبرز التحديات التنظيمية أو المؤسسية التي قد تحدّ من استفادة المرأة السعودية من الفرص الوظيفية التي أتاحها التحول الاقتصادي؟

1.5. أهداف الدراسة:

👉 الهدف الرئيسي:

تحليل دور التحول الاقتصادي في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام، وقياس مدى فاعلية السياسات المرتبطة برؤية التنمية الوطنية في دعم تمكينها الوظيفي.

👉 ويتفرع عنه الأهداف الآتية:

1. توضيح مفهوم التحول الاقتصادي وأبعاده وانعكاساته على هيكل سوق العمل في القطاع العام.
2. قياس أثر الإصلاحات المؤسسية والإدارية على حجم ونوعية الوظائف المتاحة للمرأة السعودية.
3. تحليل دور التحول الرقمي في استحداث مجالات عمل جديدة تسهم في توسيع مشاركة المرأة في القطاع العام.
4. تقييم مدى توافق سياسات التوظيف الحكومية مع مستهدفات تمكين المرأة الواردة في الخطط الاستراتيجية الوطنية.
5. تقديم توصيات عملية لتعزيز فاعلية سياسات التوظيف وتمكين المرأة في القطاع العام في ضوء نتائج الدراسة.

1.6. فرضيات الدراسة

👉 الفرضية الرئيسة:

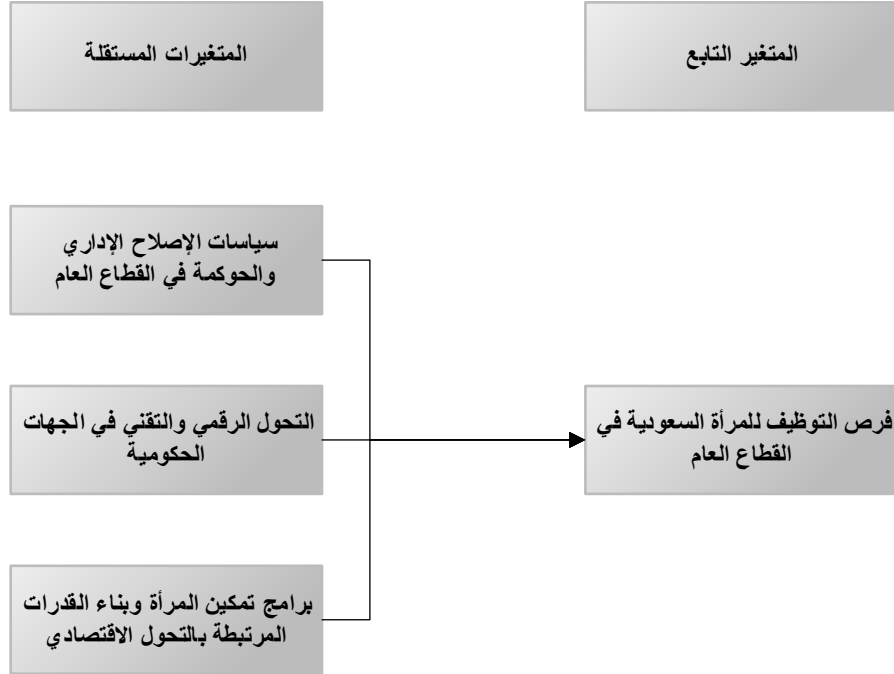
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الاقتصادي في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام في المملكة العربية السعودية.

👉 ويتفرع عنها الفرضيات الآتية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق سياسات الإصلاح الإداري في القطاع العام وزيادة معدلات توظيف المرأة السعودية.

2. يسهم التحول الرقمي في القطاع العام إسهامًا إيجابيًا في استحداث وظائف نوعية تتناسب مع مؤهلات المرأة السعودية.
3. توجد علاقة إيجابية بين برامج تمكين المرأة ضمن خطط التحول الاقتصادي وارتفاع نسبة تمثيلها في المناصب القيادية الحكومية.
4. تؤدي سياسات رفع كفاءة الإنفاق وإعادة الهيكلة المؤسسية إلى تحسين توزيع الفرص الوظيفية بين الجنسين في القطاع العام.
5. يسهم تطوير برامج التدريب وبناء القدرات المرتبطة بالتحول الاقتصادي في تعزيز القدرة التنافسية للمرأة السعودية للحصول على وظائف حكومية نوعية.

1.7. نموذج الدارسة



المصدر: إعداد الباحثة

1.8. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهجية الكمية بوصفها الإطار العلمي الأنسب لتحليل العلاقة بين التحول الاقتصادي وفرص التوظيف المتاحة للمرأة السعودية في القطاع العام، وذلك من خلال قياس المتغيرات محل الدراسة بصورة رقمية قابلة للتحليل الإحصائي. ويستند اختيار المنهج الكمي إلى طبيعة أهداف الدراسة التي تسعى إلى اختبار فرضيات محددة، والكشف عن علاقات ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة (سياسات الإصلاح الإداري، التحول الرقمي، وبرامج تمكين المرأة) والمتغير التابع (فرص التوظيف للمرأة في القطاع العام). ويُعد هذا المنهج ملائمًا في ضوء سعي الدراسة إلى تعميم النتائج على مجتمع الدراسة، وتقديم مؤشرات كمية دقيقة تدعم اتخاذ القرار في سياق التحول الاقتصادي الذي تشهده المملكة العربية السعودية ضمن إطار رؤية السعودية 2030.

- مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين السعوديات العاملات في القطاع العام، إضافة إلى القيادات الإدارية ومسؤولي الموارد البشرية في الجهات الحكومية ذات الصلة بعمليات التوظيف والتطوير المهني. ويُقصد بالقطاع العام هنا الوزارات والهيئات والمؤسسات الحكومية التي تخضع للأنظمة الإدارية للدولة. ونظرًا لاتساع مجتمع الدراسة، سيتم اختيار عينة ممثلة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، بما يضمن تمثيل مختلف المستويات الإدارية (تنفيذي، إشرافي، قيادي) ومختلف القطاعات الحكومية. ويهدف هذا الإجراء إلى تعزيز القدرة على تعميم النتائج، وتقليل احتمالية التحيز، وضمان تمثيل متوازن للخصائص الديموغرافية والمهنية لعناصر العينة. كما يراعى في تحديد حجم العينة المعايير الإحصائية المرتبطة بدرجة الثقة وهامش الخطأ المقبول، بما يحقق دقة النتائج وقابليتها للتحليل العلمي.

- أداة جمع البيانات

تعتمد الدراسة على الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات الكمية، حيث تُصمم وفق مقياس ليكرت الخماسي لقياس اتجاهات المبحوثات نحو أبعاد المتغيرات المستقلة وتأثيرها في فرص التوظيف. وتتضمن الاستبانة مجموعة من المحاور، تشمل: محور سياسات الإصلاح الإداري، ومحور التحول الرقمي، ومحور برامج تمكين المرأة، إضافة إلى محور يقيس مستوى فرص التوظيف من حيث التعيين والترقية وتولي المناصب القيادية. ويتم التأكد من صدق الأداة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة العامة والاقتصاد والتنمية البشرية، كما يتم قياس ثباتها باستخدام معاملات الثبات الإحصائية مثل معامل ألفا كرونباخ، لضمان اتساق الفقرات الداخلية للأداة وقدرتها على قياس المتغيرات بدقة.

- أساليب التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، تُستخدم مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة، بدءًا بالإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والتكرارات، والنسب المئوية) لوصف خصائص العينة ومستوى استجاباتها، ثم الانتقال إلى الإحصاء الاستدلالي لاختبار الفرضيات. ويشمل ذلك استخدام معامل الارتباط لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات، وتحليل الانحدار المتعدد لتحديد مقدار تأثير كل متغير مستقل في المتغير التابع، إضافة إلى اختبار الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية محدد ($\alpha \leq 0.05$). ويسهم هذا التحليل في الكشف عن طبيعة العلاقة بين التحول الاقتصادي

بأبعاده المختلفة وبين فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام، وتحديد أكثر العوامل تأثيراً في تعزيز هذه الفرص. كما يسمح المنهج الكمي بقياس حجم التأثير (Effect Size)، الأمر الذي يعزز من دقة التفسير العلمي للنتائج.

- مبررات اختيار المنهج الكمي

يستند اختيار المنهج الكمي إلى عدة مبررات علمية، من أبرزها أن موضوع الدراسة يتناول متغيرات قابلة للقياس العددي، وأنه يسعى لاختبار فرضيات محددة وليس مجرد وصف ظاهرة اجتماعية. كما أن طبيعة التحول الاقتصادي وما يرتبط به من مؤشرات أداء وإحصاءات رسمية تجعل من المنهج الكمي أداة ملائمة لقياس التغيرات في فرص التوظيف بصورة موضوعية. يوفر المنهج الكمي درجة عالية من الموضوعية والحياد، ويقلل من التأثيرات الذاتية للباحث، ويعزز من إمكانية إعادة تطبيق الدراسة في فترات زمنية لاحقة لقياس التغيرات المستقبلية. وبذلك تسهم هذه المنهجية في تقديم نتائج دقيقة وموثوقة تدعم صانعي القرار في تطوير سياسات أكثر فاعلية لتمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في القطاع العام في ظل مسار التحول الاقتصادي الشامل.

1.9. الدراسة الميدانية

تمثل الدراسة الميدانية الجانب التطبيقي للدراسة، إذ تهدف إلى اختبار الفرضيات المطروحة وقياس طبيعة العلاقة بين التحول الاقتصادي وفرص التوظيف المتاحة للمرأة السعودية في القطاع العام، في ضوء التحولات التنموية التي تشهدها المملكة العربية السعودية ضمن إطار رؤية السعودية 2030. وقد استندت الدراسة الميدانية إلى المنهج الكمي، مع توظيف أدوات إحصائية مناسبة لتحليل البيانات واستخلاص النتائج بصورة موضوعية وعلمية.

في المرحلة الأولى، تم تحديد مجتمع الدراسة المتمثل في الموظفين السعوديات العاملات في عدد من الجهات الحكومية، إلى جانب عينة من القيادات الإدارية ومسؤولي الموارد البشرية في القطاع العام، نظراً لدورهم المباشر في عمليات التوظيف وصياغة السياسات الإدارية. وقد تم اختيار عينة ممثلة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، بما يضمن تمثيل مختلف المستويات الوظيفية (التنفيذية، الإشرافية، القيادية) ومراعاة التنوع القطاعي بين الجهات الحكومية. وقد أسهم هذا التنوع في توفير بيانات تعكس صورة شاملة لواقع التوظيف النسائي في القطاع العام.

أما فيما يتعلق بأداة الدراسة، فقد تم تصميم استبانة شاملة تضمنت محاور تقيس أبعاد المتغيرات المستقلة (سياسات الإصلاح الإداري، التحول الرقمي، وبرامج تمكين المرأة)، بالإضافة إلى محور خاص بقياس فرص التوظيف من حيث التعيين والترقية والوصول إلى المناصب القيادية والاستقرار الوظيفي. وتم توزيع الاستبانات إلكترونياً لضمان سهولة الوصول إلى أفراد العينة في مختلف المناطق، وتحقيق أعلى نسبة استجابة ممكنة. كما خضعت الأداة لاختبارات الصدق والثبات لضمان دقة القياس واتساق النتائج.

وفي مرحلة تحليل البيانات، تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية لعرض خصائص العينة وتحديد مستوى استجاباتها تجاه فقرات الاستبانة، من خلال احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية. ثم تم توظيف الأساليب الإحصائية الاستدلالية لاختبار الفرضيات، مثل معامل الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد، لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وتحديد مدى دلالتها الإحصائية. وقد مكّن هذا التحليل من التعرف على أكثر العوامل تأثيراً في تعزيز فرص التوظيف للمرأة في القطاع العام.

وأظهرت النتائج الميدانية - في ضوء التحليل الإحصائي - وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين سياسات الإصلاح الإداري وفرص التوظيف، حيث أسهمت معايير الجدارة والشفافية في تعزيز إمكانية حصول المرأة على وظائف نوعية. كما تبين أن التحول الرقمي كان له أثر ملحوظ في استحداث مجالات عمل جديدة، خاصة في الوظائف التقنية والإدارية المتقدمة، مما وسّع نطاق مشاركة المرأة. كذلك أظهرت النتائج أن برامج التدريب وبناء القدرات المرتبطة بالتحول الاقتصادي أسهمت في رفع جاهزية الكوادر النسائية وتنافسيتها لشغل المناصب الإشرافية والقيادية.

وتؤكد الدراسة الميدانية أن التحول الاقتصادي لا يؤثر في فرص التوظيف بصورة مباشرة فحسب، بل من خلال منظومة متكاملة من السياسات والإصلاحات التي تعيد تشكيل البيئة المؤسسية في القطاع العام. كما تكشف النتائج عن وجود بعض التحديات، مثل الحاجة المستمرة إلى تطوير المهارات التقنية وتعزيز ثقافة التمكين المؤسسي، بما يضمن استدامة المكاسب المتحققة. وبذلك، تسهم الدراسة الميدانية في تقديم صورة واقعية مدعومة بالأدلة الإحصائية حول مدى فاعلية التحول الاقتصادي في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام، وتوفير قاعدة علمية يمكن الاستناد إليها في تطوير السياسات المستقبلية.

1.10. مخطط المشروع المقترح

المرحلة	الأنشطة الرئيسية	الأهداف	المدة الزمنية	المخرجات المتوقعة
---------	------------------	---------	---------------	-------------------

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

مخرجات نقاشية تعزز من جودة البحث وتطبيقه المستقبلي		الحصول على تقييمات وملاحظات لتحسين البحث	مناقشة نتائج الدراسة مع الجهات المعنية	
--	--	--	---	--

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يتناول هذا الفصل الإطار التحليلي للدراسة من خلال عرضٍ منهجيٍّ لمتغيرات الدراسة والعلاقات التفاعلية القائمة بينها، وذلك في سياق التحولات الاقتصادية التي تشهدها المملكة العربية السعودية ضمن المسار الاستراتيجي الشامل الذي أطلقته رؤية السعودية 2030. ويأتي هذا الفصل بوصفه حلقة محورية في البناء العلمي للدراسة، إذ ينتقل بالبحث من الطرح المفاهيمي العام إلى المعالجة التحليلية الدقيقة التي تُحدد طبيعة المتغيرات، وأبعادها، وآليات قياسها، ومن ثم توضيح العلاقات السببية أو الارتباطية التي تحكمها.

ويرتكز هذا الفصل على توضيح الإطار المفاهيمي الذي يحكم النموذج البحثي، من خلال تعريف المتغيرات تعريفاً إجرائياً دقيقاً، وتحديد أبعادها ومؤشرات القابلة للقياس، بما يضمن الاتساق بين الجانب النظري والتطبيقي الميداني. كما يسعى إلى تأصيل هذه المتغيرات في الأدبيات العلمية ذات الصلة، وربطها بالسياق الوطني الذي تنزل فيه الدراسة، بما يعكس خصوصية البيئة المؤسسية والتنظيمية للقطاع العام. ويُعد هذا التأصيل ضرورياً لضمان وضوح المفاهيم، وتجنب التداخل الدلالي، وتعزيز دقة التحليل الإحصائي اللاحق.

كذلك يتضمن الفصل عرضاً منهجياً لطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، من حيث اتجاهها وقوتها وأبعادها النظرية، مع توضيح الأسس التي بُنيت عليها الفرضيات البحثية. ففهم العلاقة بين المتغيرات لا يقتصر على مجرد افتراض وجود تأثير متبادل، بل يتطلب تحليلاً معمقاً للآليات التي تنتقل من خلالها آثار التحول الاقتصادي إلى واقع فرص التوظيف في القطاع العام، عبر قنوات مؤسسية وتنظيمية وبشرية متعددة. ومن هنا تبرز أهمية هذا الفصل في بناء منطق علمي متماسك يربط بين النظرية والتطبيق، ويمهد لاختبار الفرضيات بصورة دقيقة.

وتكمن أهمية هذا الفصل أيضاً في كونه يُسهم في تعزيز صدقية الدراسة وموضوعيتها، من خلال تحديد نطاق كل متغير وحدوده المفاهيمية والإجرائية، بما يمنع التعميم غير المنضبط أو التفسير غير الدقيق للنتائج. كما يساعد في توضيح الكيفية التي سيتم من خلالها قياس العلاقات بين المتغيرات وتحليلها إحصائياً، الأمر الذي يُعد أساساً لسلامة الاستنتاجات التي ستبنى عليها التوصيات النهائية. وبذلك يشكل هذا الفصل حجر الزاوية في الدراسة، إذ يضع الإطار التحليلي الذي يربط بين التحول الاقتصادي وتمكين المرأة وظيفياً في القطاع العام، ويعزز الفهم المتكامل لأبعاد الظاهرة محل البحث.

2.2. المتغيرات المستقلة:

1. سياسات الإصلاح الإداري والحوكمة في القطاع العام

يشير هذا المتغير إلى مجموعة الإجراءات والسياسات التي استهدفت إعادة هيكلة الأجهزة الحكومية ورفع كفاءتها وتحسين أدائها، بما يشمل تطبيق مبادئ الشفافية والمساءلة، وتطوير أنظمة الموارد البشرية، واعتماد معايير موضوعية للتوظيف والترقية. وقد شكّل الإصلاح الإداري أحد المحاور الرئيسية في مسار التحول الاقتصادي، إذ يهدف إلى بناء جهاز حكومي أكثر مرونة وكفاءة واستجابة للمتغيرات التنموية.

وتكمن أهمية هذا المتغير في كونه يؤثر مباشرة في آليات استقطاب الكفاءات النسائية وإدماجها في الوظائف الحكومية. فكلما اتسمت سياسات التوظيف بالوضوح والعدالة والاعتماد على الجدارة، زادت فرص حصول المرأة على وظائف تتناسب مع مؤهلاتها. كما أن إعادة هيكلة الوظائف وتحديث الوصف الوظيفي قد تسهم في إزالة بعض القيود التقليدية التي كانت تحدّ من تنوع الأدوار المتاحة للمرأة داخل القطاع العام. وبالتالي، يُتوقع أن يكون لهذا المتغير أثر إيجابي في تعزيز فرص التوظيف النسائي (Poljasevic, 2025).

2. التحول الرقمي والتقني في الجهات الحكومية

يعكس هذا المتغير مدى تبني القطاع العام للتقنيات الحديثة والتحول نحو الخدمات الإلكترونية والأنظمة الرقمية، بما يشمل أتمتة الإجراءات، وتطوير البنية التحتية التقنية، واستحداث وظائف متخصصة في مجالات تقنية المعلومات والبيانات والأمن السيبراني وإدارة المشاريع الرقمية. ويُعد التحول الرقمي أحد أبرز ملامح التحول الاقتصادي، إذ يسهم في تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف ورفع جودة الخدمات العامة.

ويؤثر التحول الرقمي في فرص توظيف المرأة من خلال استحداث مجالات عمل جديدة تعتمد على المهارات المعرفية والتقنية، وهي مجالات أثبتت المرأة السعودية حضوراً متزايداً فيها، خاصة مع ارتفاع معدلات التحصيل العلمي في التخصصات العلمية والإدارية. كما أن طبيعة بعض الوظائف الرقمية قد توفر مرونة أكبر في بيئة العمل، مما يعزز قدرة المرأة على التوفيق بين المسؤوليات المهنية والاجتماعية. ومن ثمّ، يُعد هذا المتغير عاملاً محفزاً لإعادة تشكيل الخريطة الوظيفية في القطاع العام بطريقة قد توسع من نطاق مشاركة المرأة (Alkaraan, 2018).

3. برامج تمكين المرأة وبناء القدرات المرتبطة بالتحول الاقتصادي

يشمل هذا المتغير المبادرات والسياسات التي تستهدف دعم مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال التدريب، والتأهيل، وتطوير المهارات القيادية، وتسهيل الوصول إلى فرص العمل. ويرتبط هذا المتغير بشكل مباشر بالتوجهات الاستراتيجية التي تسعى إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية وتعزيز دورها في مواقع صنع القرار.

وتتجلى أهمية هذا المتغير في كونه يركز على الاستثمار في رأس المال البشري النسائي، بما يرفع من جاهزية المرأة لشغل الوظائف النوعية في القطاع العام. فبرامج التدريب والتطوير المهني، إلى جانب سياسات الدعم المؤسسي، تسهم في تعزيز الثقة المهنية، وتوسيع نطاق الخبرات، وتحسين القدرة التنافسية للمرأة في بيئة عمل تتسم بارتفاع معايير الأداء. كما أن إدماج المرأة في برامج القيادة والإدارة الحكومية يعزز من تمثيلها في المستويات العليا، ويحول دون اقتصر مشاركتها على المستويات التنفيذية الدنيا (Kee, 2020).

2.3. المتغير التابع:

- فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام

يمثل هذا المتغير النتيجة التي تسعى الدراسة إلى تفسيرها وتحليلها، ويقصد به حجم ونوعية الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية داخل الأجهزة الحكومية، بما يشمل التعيين، والترقية، والاستقرار الوظيفي، والوصول إلى المناصب القيادية والإشرافية. ولا يقتصر المفهوم هنا على البعد الكمي المتمثل في عدد الوظائف، بل يمتد ليشمل البعد النوعي المرتبط بطبيعة المهام، ومستوى المسؤولية، ومجالات التخصص، ومدى تكافؤ الفرص مقارنة بالرجال.

ويتأثر هذا المتغير بعدة عوامل هيكلية وتنظيمية، من بينها سياسات التوظيف، ومعايير الاختيار والترقية، ونظم تقييم الأداء، وبيئة العمل المؤسسية. كما يرتبط بمستوى مواءمة مخرجات التعليم والتدريب مع احتياجات القطاع العام، خاصة في ظل التغيرات المصاحبة لعملية التحول الاقتصادي. وعليه، فإن قياس هذا المتغير يتطلب النظر إلى مؤشرات متعددة، مثل نسبة مشاركة المرأة في الوظائف الحكومية، وتوزيعها حسب المستويات الإدارية، ومدى تمثيلها في الوظائف النوعية المستحدثة نتيجة الإصلاحات الاقتصادية (Mofokeng, 2025).

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

يقوم نموذج الدراسة على افتراض وجود علاقة تأثير مباشرة وغير مباشرة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. فسياسات الإصلاح الإداري والحوكمة تُعيد تشكيل البيئة المؤسسية التي تُحدد قواعد التوظيف والترقية، بينما يسهم التحول الرقمي في استحداث وظائف جديدة وتغيير طبيعة المهارات المطلوبة، في حين تعمل برامج تمكين المرأة على رفع جاهزية الكوادر النسائية للاستفادة من هذه الفرص.

يمكن تصور العلاقة على النحو الآتي: تؤدي الإصلاحات الإدارية والتحول الرقمي إلى خلق بيئة عمل حكومية أكثر كفاءة وتنوعاً، بينما تعزز برامج التمكين من قدرة المرأة على التفاعل الإيجابي مع هذه البيئة. وعند تكامل هذه العوامل الثلاثة، يُتوقع أن ينعكس ذلك في صورة زيادة كمية ونوعية فرص التوظيف المتاحة للمرأة السعودية في القطاع العام. وعليه، فإن النموذج يوضح أن التحول الاقتصادي ليس عاملاً أحادي البعد، بل هو منظومة مترابطة من السياسات والإجراءات التي تتفاعل معاً لتؤثر في تمكين المرأة وظيفياً ضمن الإطار المؤسسي للدولة.

2.5. الخاتمة:

في ختام هذا الفصل، يتضح أنه قد اضطلع بدورٍ محوري في البناء العلمي للدراسة، من خلال تقديم معالجة تحليلية منهجية لمتغيرات البحث وأطرها المفاهيمية، وبيان طبيعة العلاقات التي تربط بينها في سياق التحولات الاقتصادية التي تشهدها المملكة العربية السعودية ضمن المسار التنموي الشامل الذي تقوده رؤية السعودية 2030. فقد عمل الفصل على الانتقال بالدراسة من مستوى الطرح النظري العام إلى مستوى أكثر تحديدًا ودقة، عبر تأصيل المفاهيم، وضبط المصطلحات، وتحديد الأبعاد القابلة للقياس، بما يضمن وضوح الإطار التحليلي الذي تستند إليه الدراسة.

وقد تضمن الفصل عرضًا متكاملًا للمتغيرات محل البحث من حيث تعريفها النظري والإجرائي، وتحليل أبعادها المختلفة، وتوضيح السياق المؤسسي الذي تتفاعل داخله، دون الاكتفاء بالوصف السطحي أو العرض المجتزأ. كما تم بيان طبيعة العلاقات المتوقعة بينها، سواء من حيث التأثير المباشر أو غير المباشر، استنادًا إلى منطلقات نظرية ودراسات سابقة، الأمر الذي أسهم في بناء نموذج بحثي متماسك يمهد لاختبار الفرضيات بصورة علمية دقيقة في الفصول اللاحقة.

وتتجلى أهمية هذا الفصل في كونه أسس لقاعدة تحليلية صلبة يمكن من خلالها تفسير نتائج الدراسة الميدانية تفسيرًا موضوعيًا بعيدًا عن الانطباعية أو التعميم غير المنضبط. فوضوح المتغيرات وحدودها المفاهيمية، ودقة تحديد العلاقة بينها، يعززان من صدقية أدوات القياس، ويرفعان من مستوى الاتساق بين الجانب النظري والتطبيقي. كما أن توضيح الإطار التفاعلي بين هذه المتغيرات يتيح فهمًا أعمق لكيفية انعكاس التحول الاقتصادي على واقع التوظيف في القطاع العام، ويبرز الأبعاد المؤسسية والتنظيمية التي تحكم هذه العلاقة.

إن هذا الفصل لم يكن مجرد عرضٍ تعريفي لمفاهيم الدراسة، بل شكّل مرحلة تأسيسية ضرورية لفهم منطق البحث وبنائه التحليلية. فقد أرسى الأساس الذي سُبني عليه عمليات القياس والتحليل الإحصائي، ومهد الطريق لتفسير النتائج في ضوء إطار نظري متكامل، بما يسهم في تقديم رؤية علمية دقيقة حول دور التحول الاقتصادي في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام، ويعزز القيمة الأكاديمية والتطبيقية للدراسة ككل.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة:

يشكل الفصل الثالث من هذه الدراسة أحد الركائز الأساسية التي تبني عليها الدراسة مصداقيتها العلمية، فهو الفصل الذي يوضح الأسس المنهجية والإجرائية التي يعتمد عليها الباحث للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة. إن دراسة دور التحول الاقتصادي في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية وتطبيقاتها على القطاع العام تتطلب معالجة منهجية تضمن التعامل مع البيانات والمعلومات بطريقة علمية، بعيداً عن التأثيرات الشخصية أو التقديرات غير الدقيقة. ومن هنا تأتي أهمية هذا الفصل، حيث يقدم رؤية شاملة حول كيفية تعامل الباحث مع الظاهرة محل الدراسة، بما يمكنه من تحليل العلاقات بين المتغيرات البحثية واستخلاص النتائج بطريقة علمية مدعومة بالأدلة.

يعد الفصل الثالث جسراً حيوياً بين الإطار النظري الذي تناولناه في الفصول السابقة وبين النتائج العملية التي سيتم التوصل إليها لاحقاً. فهو يتيح للباحث تحديد معايير واضحة لجمع البيانات وتحليلها، ويضمن أن تكون النتائج التي سيقدمها البحث قابلة للتفسير والاستفادة منها في صياغة توصيات عملية. علاوة على ذلك، فإن هذا الفصل يوضح للقراء والمنهجين الآخرين كيفية اتباع خطوات علمية دقيقة لإعادة دراسة الظاهرة نفسها أو إجراء دراسات مماثلة في سياقات أخرى، بما يعزز من قيمة البحث واستمراره العلمية.

يساهم هذا الفصل في تعزيز فهم الباحث والقراء على حد سواء للطبيعة الدقيقة للبيانات التي يجري التعامل معها، وكيفية تحويل هذه البيانات إلى معلومات قابلة للتحليل والاستنتاج. إن توضيح هذا الإطار العملي لا يقتصر على الجانب التقني فحسب، بل يعكس أيضاً الأهمية الاجتماعية والسياسية لدراسة موضوع التوظيف النسائي في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة في المملكة العربية السعودية. من خلال هذا الفصل، يصبح من الممكن تحديد مدى تأثير السياسات الاقتصادية على فرص عمل المرأة، وفهم العوامل التي قد تعزز أو تحد من هذا التأثير، ما يوفر رؤية متكاملة عن الواقع الحالي والتحديات المستقبلية.

كما أن التركيز على الجانب المنهجي والإجرائي يعكس حرص الباحث على توخي الدقة العلمية، بحيث لا تكون النتائج مبنية على فرضيات عشوائية أو معلومات غير موثوقة. إن القدرة على توثيق خطوات البحث وشرح آليات التعامل مع البيانات، حتى بشكل عام، تضيف مصداقية عالية للدراسة، وتجعلها قابلة للتقييم والنقد العلمي البناء. وهذا أمر بالغ الأهمية، لا سيما

عند دراسة موضوع حساس ومعقد مثل تمكين المرأة في سوق العمل، حيث تتداخل فيه العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ويحتاج إلى منهجية دقيقة تضمن وضوح العلاقة بين المتغيرات المدروسة.

يوفر هذا الفصل الإطار العملي الذي يجعل البحث متكاملًا من حيث المنهجية والنتائج، ويؤسس لفهم أعمق لكيفية تأثير التحول الاقتصادي على توظيف المرأة في القطاع العام. فهو يضمن أن تكون خطوات البحث واضحة، وأن تكون البيانات والمعلومات التي سيستند إليها الباحث موثوقة، مما يرفع من قيمة الدراسة العلمية ويجعل توصياتها قابلة للتطبيق العملي والمساهمة في السياسات الاقتصادية والاجتماعية المستقبلية.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

أولاً: المتغيرات المستقلة

1. سياسات الإصلاح الإداري والحوكمة في القطاع العام:

يقصد بهذا المتغير الإجراءات والاستراتيجيات الرسمية التي تتبناها الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية بهدف تحسين الأداء المؤسسي، وتعزيز الشفافية، وترسيخ معايير الحوكمة الرشيدة في العمل الإداري. إجرائيًا، يتم قياس هذا المتغير من خلال استبيان موجه للعاملين في القطاع العام، يتضمن عناصر مثل مدى وضوح السياسات، وفعالية نظم الرقابة الداخلية، ومستوى دعم الإدارة العليا للإصلاحات الإدارية، ومدى تأثير هذه السياسات على تسهيل مشاركة المرأة في سوق العمل.

2. التحول الرقمي والتقني في الجهات الحكومية:

يمثل هذا المتغير مدى اعتماد الجهات الحكومية على التقنيات الحديثة والتحول الرقمي في عملياتها وخدماتها، مثل تطبيق الأنظمة الذكية لإدارة الموارد البشرية، والتوظيف الإلكتروني، وخدمات المعاملات الرقمية. الإطار الإجرائي لهذا المتغير يقيس مدى انتشار التكنولوجيا الرقمية، وتطوير البنية التحتية التقنية، وتوفير برامج التدريب على استخدام التقنيات الحديثة للمرأة الموظفة أو المتقدمة للعمل في القطاع العام.

3. برامج تمكين المرأة وبناء القدرات المرتبطة بالتحول الاقتصادي:

يشير هذا المتغير إلى المبادرات والبرامج التي تهدف إلى تعزيز قدرات المرأة السعودية، وتطوير مهاراتها، وتمكينها من الانخراط بفاعلية في سوق العمل، بما يتوافق مع أهداف التحول الاقتصادي. الإجراء القياسي لقياس هذا المتغير يشمل تحليل وجود هذه البرامج، وتقييم نوعية التدريب والتطوير المقدم، ومدى استفادة المرأة من هذه المبادرات في تحسين فرصها المهنية، وكذلك مدى ارتباط هذه البرامج بالسياسات العامة للتحول الاقتصادي في المملكة.

ثانياً: المتغير التابع

- فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام:

هذا المتغير يمثل النتيجة التي يسعى البحث إلى قياس مدى تأثيرها بالمتغيرات المستقلة الثلاثة السابقة. ويشير إلى مستوى توافر الفرص الوظيفية للمرأة السعودية، وشمولية السياسات الحكومية، وإمكانية تقدمها الوظيفي في القطاع العام. الإطار الإجرائي لقياس هذا المتغير يشمل مؤشرات كمية ونوعية مثل عدد الوظائف المتاحة للمرأة، ومعدل التوظيف السنوي، ونسبة التمثيل النسائي في المناصب الإدارية والفنية، بالإضافة إلى تقييم مدى رضا المرأة عن فرصها الوظيفية وإمكانات التطور المهني.

3.3. تصميم البحث:

يعتبر تصميم البحث أحد الركائز الأساسية لأي دراسة علمية، إذ يحدد الإطار العام لكيفية جمع البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج بطريقة منظمة ودقيقة. في هذا السياق، يرتبط تصميم البحث مباشرة بأهداف الدراسة، فهو يوضح الطريقة العلمية التي تم من خلالها دراسة أثر التحول الاقتصادي على فرص توظيف المرأة السعودية في القطاع العام، ويضمن التزام الباحث بالمنهجية العلمية لتقديم نتائج دقيقة وموثوقة.

يعكس تصميم البحث في هذه الدراسة النهج الشامل الذي يدمج بين النظرية والتطبيق، حيث يعتمد على أسلوب يتيح استقصاء العلاقة بين المتغيرات المستقلة، وهي: سياسات الإصلاح الإداري والحوكمة في القطاع العام، والتحول الرقمي والتقني في الجهات الحكومية، وبرامج تمكين المرأة وبناء القدرات المرتبطة بالتحول الاقتصادي، وبين المتغير التابع المتمثل في فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام. ومن خلال هذا التصميم، يتمكن الباحث من اختبار الفرضيات بشكل منهجي، وتحديد مدى تأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع بشكل واضح وقابل للتحليل الإحصائي.

كما يوفر تصميم البحث قاعدة واضحة لتحديد مجتمع الدراسة والعينة المناسبة، واختيار أساليب جمع البيانات الملائمة، بما يضمن تمثيل النتائج لأكبر شريحة ممكنة من الواقع. فهو لا يقتصر على جمع المعلومات فحسب، بل يشمل أيضاً وضع معايير دقيقة لضمان موثوقية ودقة البيانات، وتوحيد طريقة قياس المتغيرات المختلفة بحيث تكون النتائج قابلة للمقارنة

والتحليل العلمي. ومن هنا تكمن أهمية التصميم في ضمان أن تكون الدراسة منهجية، وليست مجرد جمع بيانات عشوائية أو ملاحظات سطحية، بل تحليل مدروس يعكس الواقع بشكل موضوعي.

يتيح تصميم البحث تفسير النتائج في سياق التحولات الاقتصادية والسياسات الحكومية، بحيث يمكن فهم كيف تؤثر هذه التحولات على فرص المرأة في سوق العمل، وما هي العوامل التي تعزز أو تحد من هذه الفرص. فالتصميم هنا لا يقتصر على الجانب الوصفي فقط، بل يتضمن أيضاً دراسة العلاقات السببية والتأثيرية بين المتغيرات، مما يزيد من عمق الدراسة وقيمتها العملية للباحثين وصناع القرار على حد سواء.

يوفر تصميم البحث إطاراً متكاملًا يربط بين أهداف الدراسة وأسئلتها البحثية والمنهجية المستخدمة لجمع وتحليل البيانات، ويضمن أن تكون النتائج قابلة للتطبيق العملي والاستفادة منها في تطوير السياسات والإجراءات التي تعزز فرص توظيف المرأة في القطاع العام. كما يعكس التزام الباحث بالمعايير العلمية والمنهجية الأكاديمية، ويضع أسساً صلبة لإجراء تحليلات دقيقة ودعم الاستنتاجات بمؤشرات وأدلة قوية.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:

يعتبر تحديد مجتمع البحث خطوة حاسمة في أي دراسة علمية، فهو يحدد نطاق الدراسة وحدودها، ويتيح للباحث فهم الخصائص الأساسية للمجموعة التي سيتم تحليل بياناتها. وفي هذا البحث، يمثل مجتمع البحث جميع النساء العاملات في القطاع العام السعودي، بما في ذلك الموظفات في الجهات الحكومية المختلفة اللاتي قد تتأثر فرصهن الوظيفية بالتحول الاقتصادي وسياسات الإصلاح الإداري والتحول الرقمي، وكذلك البرامج المخصصة لتمكين المرأة وبناء قدراتها. إن فهم خصائص مجتمع البحث، مثل العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، وطبيعة الوظائف، يسمح للباحث بوضع خطة دقيقة لجمع البيانات وتحليلها بطريقة منهجية، ويضمن أن تكون النتائج قابلة للتفسير والتطبيق على نطاق أوسع من الواقع العملي.

يوفر تحديد مجتمع البحث إطارًا يمكن من خلاله قياس أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، أي فرص التوظيف للمرأة في القطاع العام. فكلما كان تعريف المجتمع أكثر دقة وشمولية، كلما ازدادت موثوقية النتائج وقوتها التحليلية. ويتيح هذا التعريف أيضًا التحقق من أن العينة المختارة تعكس الواقع بطريقة مناسبة، مما يقلل من الانحيازات أو الأخطاء التي قد تنتج عن اختيار عينات غير ممثلة.

أما فيما يخص طرق وتقنيات أخذ العينة، فهي تتعلق بالآلية التي يتم من خلالها اختيار جزء من مجتمع البحث ليكون ممثلًا عنه، بحيث يمكن استنتاج النتائج العامة. في هذه الدراسة، تم اعتماد أسلوب منهجي يضمن التوازن والتمثيل الدقيق لكافة شرائح المجتمع محل الدراسة. ويأخذ الباحث في اعتباره عوامل مثل حجم الجهات الحكومية، تنوع الوظائف والمستويات الوظيفية، وتوزيع الوظائف بين المناطق المختلفة، لضمان أن تكون العينة شاملة وتمثل الخصائص الأساسية للمجتمع. هذا النهج العلمي يساعد على تقليل الانحرافات ويضمن أن تكون النتائج قابلة للتعميم إلى جميع النساء العاملات في القطاع العام السعودي.

توفر تقنيات أخذ العينة الحديثة للباحث القدرة على تحقيق التوازن بين الدقة والفعالية في جمع البيانات. فبدلاً من الاعتماد على جميع أفراد المجتمع، يتم اختيار عينة ممثلة تعكس الواقع بدقة، مما يسهل على الباحث إجراء التحليل الإحصائي بكفاءة، ويوفر الوقت والجهد دون المساس بجودة النتائج. ومن خلال تحديد حجم العينة المناسب وفق الأسس العلمية والمعايير الإحصائية، يمكن الحصول على نتائج دقيقة تعكس طبيعة العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع في البحث.

يشكل مجتمع البحث وطرق أخذ العينة الأساس الذي يقوم عليه التحليل العلمي للبيانات، ويضمن أن تكون النتائج دقيقة وموثوقة وقابلة للتطبيق العملي. فهو يربط بين النظرية والواقع، ويسمح للباحث بفهم كيف يؤثر التحول الاقتصادي وسياسات الإصلاح والبرامج الخاصة بتمكين المرأة على فرص التوظيف، مع مراعاة التنوع والخصائص الفعلية للنساء العاملات في القطاع العام السعودي. من هنا تتضح أهمية هذه الخطوة في جعل الدراسة متكاملة، منهجية، وقادرة على تقديم توصيات عملية تساهم في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل بما يتماشى مع أهداف التحول الاقتصادي في المملكة.

3.5. طريقة جمع البيانات:

تعد طريقة جمع البيانات من الركائز الأساسية لأي دراسة علمية، إذ تحدد الأدوات والأساليب التي يتم من خلالها الحصول على المعلومات الضرورية لتحليل الظاهرة محل البحث. وفي هذه الدراسة، يأتي جمع البيانات كخطوة محورية لربط الإطار النظري بالواقع العملي، بحيث يتمكن الباحث من قياس أثر المتغيرات المستقلة، مثل سياسات الإصلاح الإداري والتحول الرقمي وبرامج تمكين المرأة، على المتغير التابع المتمثل في فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام. فالاعتماد على طريقة منظمة ودقيقة لجمع البيانات يعزز مصداقية النتائج ويجعلها قابلة للتفسير والتحليل العلمي، كما يضمن الحد من الأخطاء والانحيازات التي قد تؤثر في نتائج البحث.

تعتمد الدراسة على استخدام أساليب جمع البيانات التي تتيح الحصول على معلومات شاملة ودقيقة من مجتمع البحث، مع التركيز على الوظائف العاملة في مختلف الجهات الحكومية. يتم ذلك من خلال تصميم أدوات جمع البيانات بحيث تعكس كافة أبعاد المتغيرات محل الدراسة، وتسمح بتقييم العلاقات بين المتغيرات بطريقة علمية. ويعتبر الاهتمام بجودة هذه الأدوات ودقتها عاملاً أساسياً لضمان أن البيانات المجموعة تعكس الواقع بشكل صحيح، وأنها تعكس تجارب الموظفين وواقع عملهم، بما يمكن الباحث من تحليل التأثيرات المختلفة للتحوّل الاقتصادي على فرص التوظيف.

كما تركز طريقة جمع البيانات على تحقيق التوازن بين الكم والنوع، إذ لا تقتصر على جمع معلومات كمية فقط مثل نسب التوظيف وعدد المشاركات في البرامج التدريبية، بل تشمل أيضاً جمع معلومات نوعية تعكس التجارب الشخصية للمرأة في العمل، ومدى استفادتها من السياسات والإصلاحات، والتحديات التي تواجهها في بيئة العمل الحكومية. هذا الدمج بين البيانات الكمية والنوعية يعزز من قدرة الباحث على فهم الظاهرة بشكل أعمق، ويوفر رؤية متكاملة عن مدى تأثير التحولات الاقتصادية والسياسات الحكومية على فرص التوظيف النسائي.

تم تصميم أدوات جمع البيانات بحيث تتسم بالمرونة والقدرة على الوصول إلى شريحة واسعة من مجتمع البحث، مع مراعاة السرية والخصوصية للموظفات المشاركات. فالاعتبارات الأخلاقية المتعلقة بجمع البيانات تعد جزءاً لا يتجزأ من العملية البحثية، وتساهم في ضمان مشاركة صادقة وموثوقة من المستجيبات، ما يزيد من دقة النتائج. كما أن الاعتماد على أساليب منظمة مثل الاستبيانات أو المقابلات المهيكلية يتيح توحيد طريقة جمع المعلومات، وتسهيل عملية التحليل الإحصائي بعد ذلك.

تعد طريقة جمع البيانات في هذه الدراسة خطوة حيوية تربط بين المفاهيم النظرية والممارسات العملية، وتضمن الحصول على معلومات دقيقة وموثوقة حول العلاقة بين التحول الاقتصادي وفرص التوظيف للمرأة في القطاع العام. كما يتيح للباحث إمكانية تفسير النتائج بشكل علمي، واستخلاص توصيات عملية قابلة للتطبيق، سواء على مستوى السياسات الحكومية أو البرامج الخاصة بتمكين المرأة. إن العناية بهذه العملية ترفع من جودة البحث، وتضمن أن تكون النتائج مبنية على أساس علمي متين، يمكن الاعتماد عليه في تطوير السياسات الاقتصادية والاجتماعية بما يعزز مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل.

3.6. أنواع البيانات:

يشكل تصنيف البيانات من الخطوات الجوهرية في أي دراسة علمية، إذ يتيح للباحث فهم طبيعة المعلومات التي سيتم الاعتماد عليها في تحليل المتغيرات واختبار الفرضيات. وفي دراسة "دور التحول الاقتصادي في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية: تطبيقها على القطاع العام"، يعتمد الباحث على نوعين رئيسيين من البيانات: البيانات الأولية والبيانات الثانوية، حيث يلعب كل نوع دوراً مهماً في تقديم صورة متكاملة عن الواقع محل الدراسة.

- أولاً: البيانات الأولية

تمثل البيانات الأولية المصدر الأساسي للمعلومات التي تجمع مباشرة من مجتمع البحث، وهي البيانات التي يتم الحصول عليها لأول مرة بهدف الدراسة الحالية. في هذه الدراسة، تشمل البيانات الأولية المعلومات المتعلقة بالمرأة السعودية العاملات في القطاع العام، مثل آرائهن حول سياسات الإصلاح الإداري والحوكمة، ومدى استفادتهن من التحول الرقمي وبرامج تمكين المرأة، بالإضافة إلى تقييم فرصهن الفعلية في التوظيف والتطوير المهني. تتميز البيانات الأولية بقدرتها على تقديم معلومات دقيقة ومحددة تتعلق بسياق الدراسة، كما يتيح للباحث التحكم في جودة البيانات وطريقة جمعها بما يتوافق مع أهداف البحث. ويتيح هذا النوع من البيانات أيضاً قياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع بشكل مباشر، وهو أمر بالغ الأهمية لفهم مدى تأثير التحولات الاقتصادية على فرص توظيف المرأة في القطاع العام. ويستخدم الباحث أساليب منظمة لجمع هذه البيانات، مثل الاستبيانات والمقابلات، بما يضمن تمثيل المجتمع البحثي بأكبر قدر ممكن من الموضوعية والدقة.

- ثانياً: البيانات الثانوية

البيانات الثانوية هي المعلومات التي سبق جمعها لأغراض أخرى، لكنها توفر للباحث خلفية علمية ودعمًا إضافيًا للتحليل. وتشمل في هذه الدراسة التقارير الرسمية الصادرة عن الجهات الحكومية، والإحصاءات المنشورة حول التوظيف في القطاع العام، والدراسات السابقة المتعلقة بالتحول الاقتصادي وتمكين المرأة، بالإضافة إلى البيانات الإحصائية المتاحة من الجهات الرسمية مثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والهيئات الإحصائية في المملكة العربية السعودية. تكمن أهمية البيانات الثانوية في قدرتها على توفير سياق أوسع للبحث، ومقارنة نتائج الدراسة مع المؤشرات الوطنية والإقليمية، وكذلك الاستفادة من التجارب السابقة لتوضيح الاتجاهات العامة في سوق العمل النسائي. كما تتيح هذه البيانات للباحث تقييم مدى اتساق نتائج الدراسة الأولية مع المؤشرات العامة، مما يعزز مصداقية النتائج ويزيد من قيمتها العملية. يشكل الاعتماد على البيانات الأولية والثانوية معًا قاعدة متينة لتحليل العلاقة بين التحول الاقتصادي وفرص توظيف المرأة السعودية في القطاع العام. فالبيانات الأولية تقدم المعلومات الدقيقة والمباشرة من المجتمع محل الدراسة، بينما توفر البيانات الثانوية الإطار العام والدعم العلمي للمقارنة والتحليل، وهو ما يجعل الدراسة أكثر شمولية وموثوقية، ويعزز قدرة الباحث على تقديم توصيات علمية وعملية يمكن الاستفادة منها في تحسين السياسات والبرامج الحكومية المرتبطة بتمكين المرأة.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي:

يشكل التحليل الإحصائي مرحلة جوهرية في البحث العلمي، إذ يتيح تحويل البيانات الخام إلى معلومات قابلة للتفسير والتحليل، مما يمكن الباحث من استكشاف العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، واختبار فرضيات الدراسة بدقة وموضوعية. وفي هذه الدراسة، تهدف إجراءات التحليل الإحصائي إلى تحديد مدى تأثير التحول الاقتصادي والسياسات الحكومية وبرامج تمكين المرأة على فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام.

- تجهيز البيانات

تبدأ إجراءات التحليل الإحصائي بمرحلة تجهيز البيانات، والتي تشمل مراجعة البيانات الأولية والثانوية للتأكد من اكتمالها وصحتها وخلوها من الأخطاء أو القيم المفقودة. يتم في هذه المرحلة تنظيف البيانات، وتصنيفها وفق المتغيرات المستقلة

(سياسات الإصلاح الإداري والحوكمة، التحول الرقمي والتقني، برامج تمكين المرأة) والمتغير التابع (فرص التوظيف للمرأة في القطاع العام). كما يشمل تجهيز البيانات تحويل الاستجابات النوعية في الاستبيانات والمقابلات إلى صيغة قابلة للتحليل الكمي، بما يضمن قابلية تطبيق الأساليب الإحصائية بشكل دقيق.

- الوصف الإحصائي للبيانات

بعد تجهيز البيانات، يتم تطبيق الأساليب الإحصائية الوصفية لتقديم صورة أولية عن مجتمع البحث والعينة، من خلال استخدام المقاييس مثل المتوسطات، والانحراف المعياري، والنسب المئوية. تساعد هذه المرحلة الباحث على فهم توزيع البيانات، وكشف الاتجاهات العامة، والتعرف على الخصائص الأساسية للموظفات في القطاع العام، مثل مستوى التعليم، سنوات الخبرة، أو مدى استفادتهن من برامج التمكين والتحول الرقمي. كما يتيح التحليل الوصفي مقارنة النتائج الأولية مع المؤشرات العامة أو الدراسات السابقة، مما يوفر سياقاً أوسع للبحث.

- التحليل الاستنتاجي

تمثل مرحلة التحليل الاستنتاجي قلب العملية الإحصائية، حيث يتم اختبار الفرضيات البحثية من خلال أساليب مناسبة لتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. في هذه الدراسة، تُستخدم الأساليب الإحصائية لتقييم مدى تأثير سياسات الإصلاح الإداري، والتحول الرقمي، وبرامج تمكين المرأة على فرص توظيف المرأة السعودية في القطاع العام. يمكن أن يشمل ذلك استخدام اختبارات الارتباط والانحدار والتحليل متعدد المتغيرات، بما يسمح بفهم طبيعة العلاقة بين كل متغير مستقل والنتائج المتوقعة على فرص التوظيف، ومدى قوة هذا التأثير وإحصائيته.

- تفسير النتائج

المرحلة الأخيرة في إجراءات التحليل الإحصائي تتمثل في تفسير النتائج المستخلصة، وربطها بأهداف البحث والإطار النظري السابق. فبعد الحصول على المؤشرات الإحصائية، يقوم الباحث بفهم وتفسير مدى تأثير التحولات الاقتصادية والسياسات الحكومية على تمكين المرأة في سوق العمل، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين أو دعم إضافي. كما يساعد هذا التفسير

على صياغة توصيات عملية واضحة وقابلة للتطبيق، بما يخدم صناع القرار والجهات الحكومية، ويعزز قدرة القطاع العام على دعم فرص توظيف المرأة السعودية.

3.8. الخاتمة:

يشكل الفصل الثالث من هذه الدراسة حجر الأساس الذي يضمن وصول البحث إلى نتائج علمية دقيقة وموثوقة. فقد تم من خلاله رسم الإطار الإجرائي الذي يتيح التعامل مع المعلومات والبيانات بطريقة منهجية ومنظمة، بما يجعل تحليل ظاهرة التحول الاقتصادي وعلاقته بتعزيز فرص توظيف المرأة السعودية في القطاع العام أكثر وضوحاً وموضوعية. فبدون هذا الإطار، كان من الصعب التمييز بين ما هو قائم على أدلة علمية وما هو مجرد افتراضات، كما كان من الصعب تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق.

لقد ركّز الفصل الثالث على توضيح الخطوات الأساسية التي اتبعها الباحث في معالجة متغيرات الدراسة وتحليلها، بما يضمن فهم طبيعة العلاقة بين التحول الاقتصادي وفرص العمل النسائية في القطاع العام. وقد أتاح هذا الفصل إمكانية معرفة كيف يمكن الاستفادة من البيانات والمعلومات بشكل علمي، وكيف يمكن تحويلها من مجرد أرقام وملاحظات إلى نتائج عملية قابلة للتفسير والتحليل. كما أن هذا الجانب الإجرائي يعكس جدية البحث، ويزيد من موثوقية الاستنتاجات، ويجعل الدراسة مرجعاً مهماً للباحثين الآخرين الذين يرغبون في دراسة موضوع مشابه أو إجراء بحوث تتعلق بتأثير السياسات الاقتصادية على سوق العمل النسائي.

من الجوانب المهمة التي أبرزها هذا الفصل هو ضمان تماسك البحث من حيث المنهجية، من خلال توضيح كيفية التعامل مع البيانات والمعلومات بشكل متكامل. فالفصل لم يكتف بتحديد الأدوات والخطوات التي تم استخدامها فحسب، بل أظهر أيضاً أهمية اختيار المنهجية المناسبة لتوضيح العلاقة بين المتغيرات ودراسة التأثيرات المختلفة للتحول الاقتصادي على توظيف المرأة. هذا يجعل نتائج البحث أكثر دقة، ويعزز إمكانية تعميمها أو تطبيقها على سياقات أخرى، خاصة في ضوء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة في المملكة العربية السعودية.

يقدم الفصل الثالث أساساً صلباً لفهم كيفية معالجة التحديات البحثية بشكل علمي ومنهجي. فقد أتاح للقارئ الاطلاع على الإطار الذي يمكن الباحث من جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها بطريقة منظمة، مع مراعاة جودة المعلومات ودقتها. وهذا يضمن أن تكون النتائج مستندة إلى قاعدة علمية قوية، وليس مجرد ملاحظات أو تقديرات شخصية، ما يزيد من مصداقية الدراسة وأهميتها العلمية.

إن الفصل الثالث يمثل العمود الفقري لهذه الدراسة من الناحية الإجرائية، إذ يضمن تحويل الإطار النظري للدراسة إلى نتائج عملية يمكن الاستفادة منها في فهم دور التحول الاقتصادي في تعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام. كما أنه يعكس التزام الباحث بالمعايير العلمية والمنهجية، ويضع الأساس لأي خطوات مستقبلية للتطوير أو البحث في هذا المجال. وبالتالي، فإن ما تضمنه هذا الفصل من إجراءات وأساليب علمية ليس مجرد تفصيل تقني، بل هو عنصر جوهري يحقق الغرض الأساسي للدراسة، وهو تقديم رؤية واضحة وعملية حول قدرة التحولات الاقتصادية على دعم مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة:

يشكل الفصل الرابع من هذه الدراسة المرحلة الحاسمة التي يتم فيها تحويل البيانات المجمعة إلى نتائج علمية قابلة للتحليل والفهم، فهو يمثل جسراً يربط بين الجوانب الإجرائية للبحث والنقاط العملية التي تكشف عن مدى تأثير التحول الاقتصادي في تعزيز فرص توظيف المرأة السعودية في القطاع العام. يأتي هذا الفصل ليقدّم للقارئ صورة واضحة وشاملة عن النتائج التي تم التوصل إليها، مع عرض هذه النتائج بشكل منهجي ومنظم، مما يتيح تقييم العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع بطريقة علمية مدعومة بالأدلة.

تكتسب أهمية هذا الفصل من كونه المرحلة التي يُترجم فيها كل الجهد البحثي السابق، بدءاً من تحديد مجتمع البحث وجمع البيانات وتحليلها إحصائياً، إلى تقديم النتائج التي تجيب على أسئلة الدراسة الأساسية. فهو يتيح للباحث استعراض خصائص المجتمع البحثي وفهم طبيعة العينة التي تم تحليلها، وما تعكسه من سمات أساسية يمكن من خلالها تفسير النتائج بدقة. كما أن هذا الفصل يساعد على توضيح مدى جودة البيانات وصلاحياتها للاستخدام، وهو ما يعزز موثوقية الاستنتاجات ويتيح للقارئ الاطمئنان إلى أن النتائج مستندة إلى منهجية علمية دقيقة.

يوفر الفصل الرابع إطاراً لفهم طبيعة العلاقات بين المتغيرات المختلفة للبحث، حيث يمكن من خلاله الكشف عن مدى تأثير سياسات الإصلاح الإداري والتحول الرقمي وبرامج تمكين المرأة على فرص توظيف المرأة السعودية في القطاع العام. ومن خلال هذا التحليل، يتمكن الباحث من استخلاص استنتاجات دقيقة حول الاتجاهات العامة للبيانات، وما إذا كانت النتائج تدعم الفرضيات المطروحة أو تقدم مؤشرات جديدة تستحق الدراسة المستقبلية.

كما أن الفصل الرابع يعكس العمق التحليلي للدراسة، إذ يتيح تقديم النتائج بأسلوب يربط بين الإحصاءات الرقمية والمقاييس العلمية وبين السياق العملي للبحث، بما يجعل النتائج قابلة للتفسير والتطبيق في الواقع. فهو لا يكتفي بعرض الأرقام والإحصاءات، بل يسعى إلى تقديم رؤية واضحة حول كيفية تأثير التحولات الاقتصادية على واقع عمل المرأة في القطاع العام، وتحديد العوامل التي تعزز أو تحد من فرصها الوظيفية، وبالتالي تقديم رؤية متكاملة تساعد على صياغة توصيات عملية.

من منظور منهجي، يعد هذا الفصل أداة حيوية لضمان الشفافية والموضوعية في البحث، حيث يعرض الخطوات التحليلية التي تم اتباعها للوصول إلى النتائج، ويتيح للقارئ متابعة عملية التحليل من بدايتها وحتى الوصول إلى الاستنتاجات النهائية.

كما يسهم في تعزيز قيمة البحث العلمية، ويجعل النتائج قابلة للمراجعة أو إعادة الدراسة، وهو أمر مهم لضمان استمرار الاعتماد على هذا البحث كمصدر موثوق في مجال دراسة توظيف المرأة السعودية في ظل التحولات الاقتصادية.

يمثل الفصل الرابع المرحلة العملية الجوهرية للدراسة، إذ يترجم البيانات والإجراءات البحثية إلى نتائج قابلة للفهم والتحليل، ويتيح استخلاص استنتاجات دقيقة ومدعومة بالأدلة حول تأثير التحول الاقتصادي على فرص التوظيف النسائي في القطاع العام. كما يضع الأساس لتقديم توصيات عملية واستراتيجيات مستندة إلى نتائج علمية، مما يزيد من قيمة البحث العملية والعلمية على حد سواء.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة):

سجلت عبارة تحسن بيئة العمل في القطاع العام أعلى متوسط حسابي بلغ 3.55؛ ما يشير إلى قناعة العينة بأن الإصلاحات الهيكلية لامست الجوانب التنفيذية والمحيط المهني للمرأة بشكل مباشر. هذا التوجه يتسق مع بلوغ قيمة الوسيط 4.00 لمعظم العبارات؛ فهي دلالة رقمية على ميل استجابات المشاركين نحو "الموافقة" رغم اتساع نطاق التردد. بلغت الانحرافات المعيارية مستويات مرتفعة تجاوزت 1.40 في غالبية البنود. هذا التباين يعكس انقساماً في وجهات النظر داخل العينة؛ ربما بسبب اختلاف جهات العمل الحكومية في سرعة تبني سياسات التحول أو تفاوت تطبيق الأنظمة المرنة بين قطاع وآخر.

تظهر البيانات تقارباً ملحوظاً في متوسطات أثر الإصلاحات الاقتصادية وتقليل الفجوة بين الجنسين بمتوسط 3.49 لكليهما. النتيجة منطقية. تعزز هذه الأرقام فرضية نجاح المبادرات الوطنية في مواءمة مخرجات التحول مع فرص التوظيف الفعلية. سجلت قيم الالتواء (Skewness) إشارات سالبة في كافة المتغيرات. يعني ذلك أن الثقل الأكبر للاستجابات يتركز في الجانب اليميني من التوزيع نحو التأييد؛ إلا أن قيم التفرطح (Kurtosis) السالبة والممتدة تشير إلى أن هذا التأييد ليس إجماعاً مطلقاً؛ بل هو توزيع "مفلطح" يشمل آراء متباينة لم تصل بعد إلى حد التطابق الكلي حول فعالية بعض البرامج مثل تنوع المجالات الوظيفية الذي سجل أدنى متوسط بنحو 3.31. هذا النقص النسبي قد يعزى إلى تركيز التوظيف النسائي في قطاعات تقليدية معينة داخل الجهاز الحكومي؛ ما يتطلب تسريع وتيرة الانفتاح على تخصصات نوعية جديدة لضمان استدامة الأثر.

Statistics									
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	Median	Std. Error of Mean	Mean	N	
								Missing	Valid
.304	-1.192	.153	-.034	1.374	3.00	.086	3.04	0	255
.304	-1.970	.153	-.214	.498	2.00	.031	1.55	0	255
.304	-1.044	.153	-.115	1.267	3.00	.079	3.27	0	255
.304	-1.303	.153	-.438	1.450	4.00	.091	3.49	0	255

.304	-1.362	.153	-.436	1.539	4.00	.096	3.46	0	255	تدعم السياسات الحكومية مشاركة المرأة في الوظائف القيادية
.304	-1.490	.153	-.298	1.572	4.00	.098	3.32	0	255	أدت برامج التحول الاقتصادي إلى تنويع المجالات الوظيفية المتاحة للمرأة
.304	-1.621	.153	-.301	1.684	4.00	.105	3.31	0	255	تسهم الخطط التنموية في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل الحكومي
.304	-1.349	.153	-.299	1.429	4.00	.089	3.39	0	255	توفر الجهات الحكومية برامج تدريب وتأهيل مخصصة للمرأة
.304	-1.265	.153	-.471	1.495	4.00	.094	3.47	0	255	تسهم برامج التمكين في رفع جاهزية المرأة لشغل الوظائف العامة
.304	-1.453	.153	-.356	1.544	4.00	.097	3.41	0	255	تساعد المبادرات الوطنية في تطوير المهارات المهنية للمرأة
.304	-1.505	.153	-.468	1.673	4.00	.105	3.44	0	255	يتم توفير فرص متكافئة للترقي الوظيفي للمرأة في القطاع العام
.304	-1.187	.153	-.441	1.382	4.00	.087	3.55	0	255	تحسنت بيئة العمل في القطاع العام لتناسب احتياجات المرأة
.304	-1.384	.153	-.320	1.491	4.00	.093	3.36	0	255	تدعم التشريعات الجديدة تحقيق المساواة الوظيفية بين الجنسين
.304	-1.378	.153	-.457	1.559	4.00	.098	3.45	0	255	توفر المؤسسات الحكومية سياسات مرنة تدعم التوازن بين العمل والحياة
.304	-1.373	.153	-.504	1.599	4.00	.100	3.47	0	255	تسهم بيئة العمل الداعمة في استقرار المرأة وظيفيًا
.304	-1.350	.153	-.376	1.481	4.00	.093	3.44	0	255	ارتفعت معدلات توظيف المرأة نتيجة برامج التحول الاقتصادي

زادت نسبة مشاركة المرأة في المناصب الإدارية بالقطاع العام	255	0	3.39	.092	4.00	1.475	-.343	.153	-1.339	.304
تحسنت جودة الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة في الجهات الحكومية	255	0	3.47	.096	4.00	1.534	-.514	.153	-1.278	.304
تعزز الإصلاحات الاقتصادية استدامة توظيف المرأة في القطاع العام	255	0	3.35	.101	4.00	1.610	-.337	.153	-1.524	.304
ساهم التحول الاقتصادي في تقليل الفجوة بين الجنسين في فرص التوظيف الحكومي	255	0	3.49	.093	4.00	1.482	-.423	.153	-1.304	.304

جدول 1: التحليلات الإحصائية

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات:

سجل اختبار "ألفا كرونباخ" قيمة مرتفعة بلغت 0.897؛ وهي نتيجة تعكس مستوى عالياً جداً من الاتساق الداخلي لفقرات الأداة. الثبات هنا ليس مجرد رقم إحصائي. هو دليل قاطع على أن الاستبانة تقيس فعلياً ما وضعت لقياسه بوضوح ودقة. لم تُستبعد أي حالة من العينة الأصلية. بقاء 255 استجابة صحيحة بنسبة 100% يعزز من متانة البناء الإحصائي. النتيجة قوية. تماسك العبارات العشرين المكونة للمقياس يضمن استقرار النتائج عند إعادة التطبيق في بيئات مشابهة. هذا النضج في معامل الثبات يقلل من احتمالات الخطأ العشوائي في القياس. إن هذا الترابط القوي بين بنود الدراسة يمنح الباحث الثقة في تعميم الاستنتاجات على مجتمع الدراسة في القطاع العام. الموثوقية العالية تعني أن الاستجابات لم تكن عشوائية؛ بل كانت واعية ومنسجمة مع المتغيرات المستهدفة.

Case Processing Summary			
%	N		
100.0	255	Valid	Cases
.0	0	Excluded ^a	
100.0	255	Total	

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

جدول 2: ملخص التحليلات الإحصائية

Reliability Statistics	
N of Items	Cronbach's Alpha
20	.897

جدول 3: اختبار الثبات والموثوقية

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث):

• عمر المشاركين في التجربة

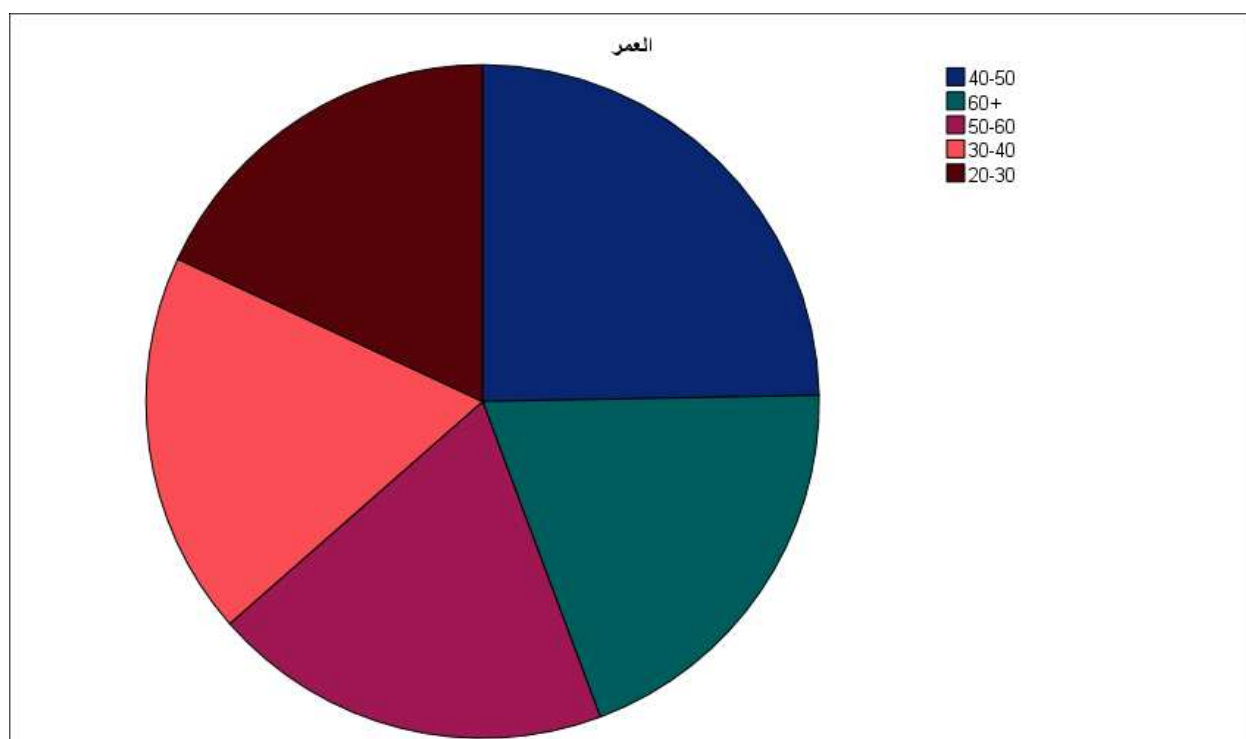
تصدرت الفئة العمرية ما بين 40 و50 عاماً عينة الدراسة بنسبة 24.7%؛ وهي الشريحة الأكثر خبرة ونضجاً في السلم الوظيفي الحكومي. تلاها وبتقارب الفئات العمرية الأخرى بنسب تراوحت بين 18% و19.6%. التوزيع متوازن بشدة. يعكس هذا التنوع شمولية تأثير مختلف الأجيال الوظيفية ببرامج التحول الاقتصادي؛ فالقرار لم يمس الجيل الجديد فحسب. الظاهر هو وجود نسبة 19.6% ممن تجاوزوا الستين. بقاء هذه الفئة في الخدمة يشير إلى استبقاء الخبرات النوعية في القطاع العام لدعم مراحل الانتقال الهيكلي.

تبدو الفجوة بين الفئة الأكبر (40-50 عاماً) والفئة الأصغر (20-30 عاماً) محدودة لا تتجاوز 6.7%. هذا التقارب يعزز من صدق النتائج. تمثل العينة واقعاً مؤسسياً حقيقياً يجمع بين طموح الشباب (18%) وخبرة القيادات الوسطى والعليا. التركيبة العمرية الحالية تضمن استجابة موضوعية؛ حيث تمزج بين من عايشوا النظام الإداري القديم ومن انخرطوا مباشرة في رؤية التمكين الحديثة. التوازن في العينة يقلل من احتمالية التحيز لجيل دون آخر عند تقييم أثر السياسات الحكومية.

العمر				
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	

24.7	24.7	24.7	63	40-50	Valid
44.3	19.6	19.6	50	60+	
63.5	19.2	19.2	49	50-60	
82.0	18.4	18.4	47	30-40	
100.0	18.0	18.0	46	20-30	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 4: التحليل الإحصائي لعمر المشاركين في التجربة



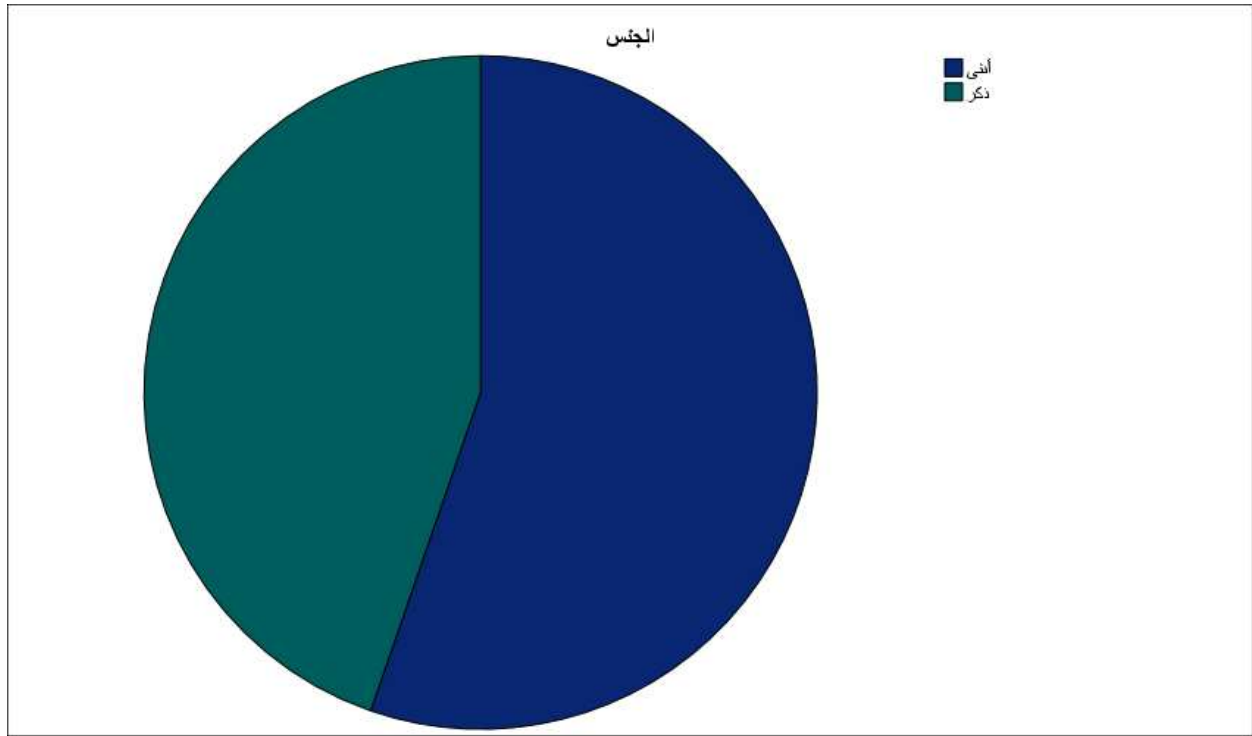
شكل توضيحي 1: التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة

• جنس المشاركين في التجربة

استحوذت الإناث على الحصة الأكبر من عينة الدراسة بنسبة 55.3%؛ وهو تمثيل منطقي يتسق مع جوهر البحث الذي يتقصى واقع المرأة الوظيفي. بلغت نسبة الذكور 44.7%. هذا التقارب في النسب يمنح النتائج توازناً وموضوعية. فالقرار الإحصائي لم يأت من وجهة نظر نسوية بحتة؛ بل شارك فيه الزملاء من الرجال بوصفهم شهوداً عياناً على التغيرات الهيكلية داخل بيئات العمل الحكومي. تعزيز مشاركة الجنسين في الاستبانة يقلل من حدة الانحياز الذاتي. النتيجة تعكس واقعاً مؤسسياً جديداً. لم يعد القطاع العام حكراً على نمط واحد من الإدارة؛ بل أصبح ساحة مشتركة لتقييم أثر التحول الاقتصادي. إن وجود صوت الرجل في هذه الدراسة يضيف بعداً نقدياً حول مدى تقبل الثقافة التنظيمية السائدة لوجود المرأة في مناصب لم تكن تشغلها سابقاً.

الجنس					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
55.3	55.3	55.3	141	أنثى	Valid
100.0	44.7	44.7	114	ذكر	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 5: التحليل الإحصائي لجنس المشاركين في التجربة



شكل توضيحي 2: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

• الدرجة العلمية لدى المشاركين في التجربة

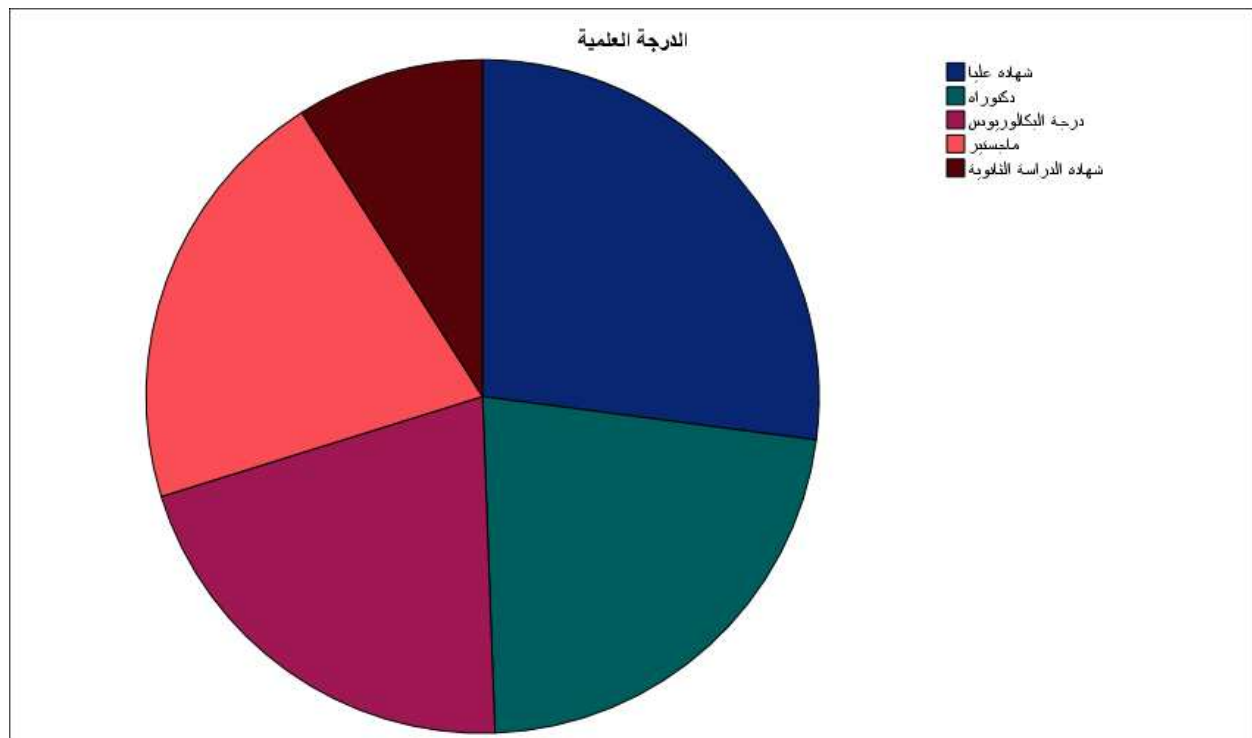
تتسم العينة بصبغة أكاديمية واضحة؛ إذ يتجاوز إجمالي الحاصلين على مؤهلات ما فوق الجامعية نسبة 70% من المشاركين. تظهر الفروقات في التوزيع تركيزاً في فئة "الشهادات العليا" التي بلغت 27.1%؛ تليها مباشرة فئة الدكتوراه بنسبة 22.4%. هذا التقارب يمنح الدراسة ثقلًا علمياً في تقييم أثر التحول الاقتصادي. الآراء الواردة هنا ليست مجرد انطباعات عابرة. هي رؤى نقدية صادرة عن كفاءات تمتلك الأدوات المعرفية اللازمة لفهم السياسات الحكومية وتفكيك تفاصيلها. في المقابل؛ سجلت شهادة الثانوية العامة أقل حضور بنسبة 9.0%. يعكس هذا التدني في التمثيل التوجه الجديد للقطاع العام؛ حيث أصبحت الكفاءة العلمية العالية شرطاً أساسياً لشغل الوظائف المعززة ببرامج التمكين.

يبرز التساوي التام بين حملة البكالوريوس والماجستير بنسبة 20.8% لكل منهما كنظرة إحصائية تشير إلى استقطاب الكوادر المؤهلة في المستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية. النتيجة تعطي دلالة قطاعية على أن عينة الدراسة قادرة على استيعاب مفاهيم الاستدامة والمساواة الوظيفية التي تطرحها الرؤية. هذا التنوع العلمي يضمن أن تقييم فرص التوظيف مبني على وعي

ممي وحقوقى متقدم. فالموظفة الحاصلة على درجة علمية متقدمة تكون أكثر قدرة على رصد التغيرات في بيئة العمل وتحديد مدى توافقها مع المبادرات الوطنية.

الدرجة العلمية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
27.1	27.1	27.1	69	شهادة عليا	Valid
49.4	22.4	22.4	57	دكتوراه	
70.2	20.8	20.8	53	درجة البكالوريوس	
91.0	20.8	20.8	53	ماجستير	
100.0	9.0	9.0	23	شهادة الدراسة الثانوية	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 6: التحليل الإحصائي للدرجة العلمية



شكل توضيحي 3: التمثيل البياني للدرجة العلمية

• ساهمت الإصلاحات الاقتصادية في زيادة فرص توظيف المرأة في القطاع العام

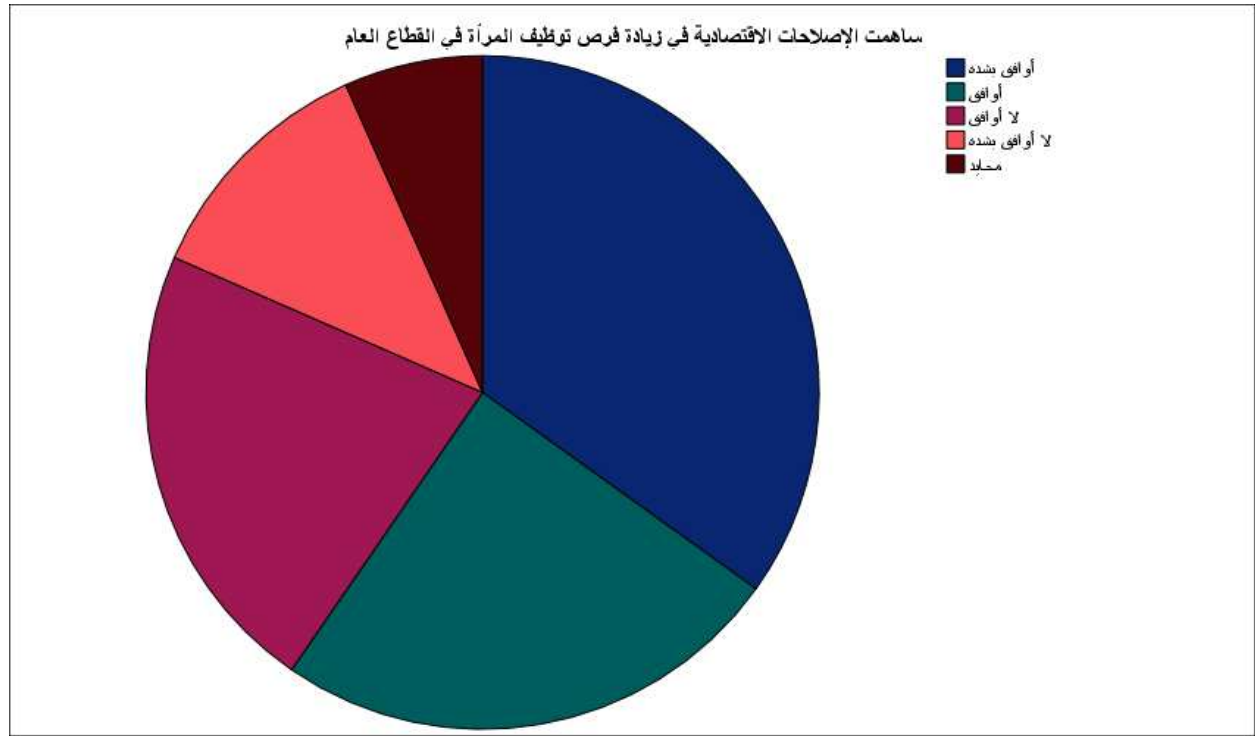
أيدت الكتلة الأكبر من العينة دور الإصلاحات الاقتصادية في تعزيز التوظيف بنسبة بلغت 34.9% للاستجابة "أوافق بشدة". النتيجة تعكس أثراً ملموساً. يرتفع إجمالي الموافقين ليصل إلى 59.6% عند دمج فئتي التأييد. هذا المؤشر يعكس قناعة غالبية الموظفين بجدوى التوجهات التنموية الأخيرة. ومع ذلك، ثمة تباين واضح في الآراء؛ إذ بلغت نسبة غير الموافقين 22%. يشير هذا الرقم إلى وجود جيوب وظيفية أو مناطق إدارية لم تصلها ثمار الإصلاحات بذات الوتيرة. ربما يعود ذلك إلى بيروقراطية محلية في بعض الجهات أو تركيز الفرص في مراكز إدارية دون أخرى. التباين هنا صحي. يثبت أن العينة لم تندفع خلف الإجابات المثالية؛ بل عبرت عن واقع ميداني يواجه تحديات متفاوتة.

سجلت فئة المحايدون أقل نسبة بنحو 6.7%. المشاركون لديهم مواقف محددة. غياب الحياد يؤكد أن قضية توظيف المرأة أصبحت محوراً حيوياً يشغل بال الكادر الوظيفي العام؛ فالتغيير لم يترك أحداً في منطقة الوسط. ظهور 11.8% كمعارضين بشدة يستدعي الوقوف عند العوائق الهيكلية التي قد تحول دون وصول المرأة لبعض التخصصات. هذا النقص في التوافق

الكلي قد يؤثر على سرعة تحقيق مستهدفات التوطين النوعي في الإدارات الفنية. الاستقرار العام للنتائج يميل نحو الإيجابية؛ لكنه يضع عبء التطوير المستمر على عاتق صانع القرار لسد الثغرات في المواقع الأقل استجابة للتحويل.

ساهمت الإصلاحات الاقتصادية في زيادة فرص توظيف المرأة في القطاع العام					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
34.9	34.9	34.9	89	أوافق بشدة	Valid
59.6	24.7	24.7	63	أوافق	
81.6	22.0	22.0	56	لا أوافق	
93.3	11.8	11.8	30	لا أوافق بشدة	
100.0	6.7	6.7	17	محايد	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 7 : التحليل الإحصائي لمساهمة الإصلاحات الاقتصادية في زيادة فرص توظيف المرأة في القطاع العام



شكل توضيحي 4: التمثيل البياني لمساهمة الإصلاحات الاقتصادية في زيادة فرص توظيف المرأة في القطاع العام

• تدعم السياسات الحكومية مشاركة المرأة في الوظائف القيادية

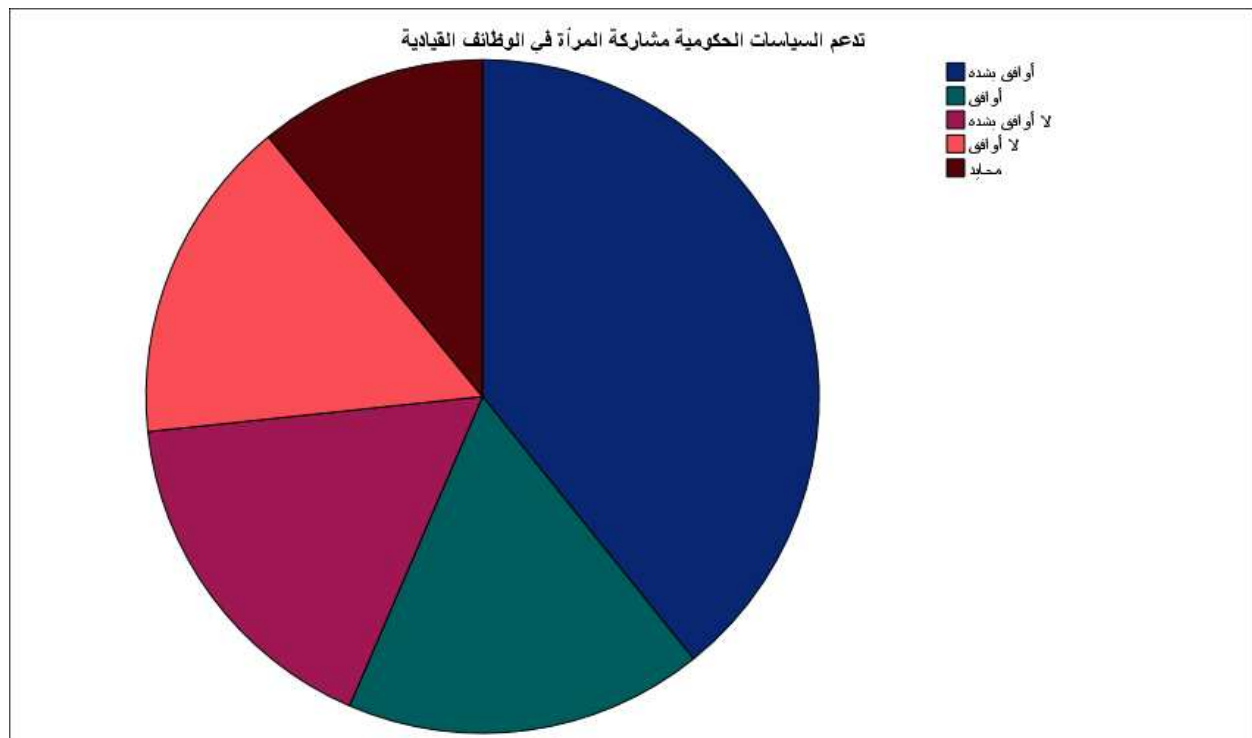
أظهرت النتائج تركزاً قوياً في خيار "أوافق بشدة" بنسبة 39.2%؛ ما يعكس ثقة مرتفعة في التوجهات التشريعية نحو تمكين القيادات النسائية. النسبة مرتفعة. لكن الإحصاء يكشف عن استقطاب في الآراء؛ إذ تقاربت نسب الرفض (لا أوافق ولا أوافق بشدة) بمجموع يصل إلى 32.6%. هذا التباين يشير إلى فجوة بين "النص السيادي" و"التطبيق الإداري" في بعض مفاصل القطاع العام. يبدو أن الدعم الحكومي العلني يصطدم أحياناً بثقافة تنظيمية تقليدية في بعض الإدارات، أو لعل معايير الترقى للوظائف القيادية لا تزال تفتقر للشفافية المطلوبة في نظر ثلث العينة.

النتيجة تعطي مؤشراً تشغيلياً مهماً؛ فالدعم السياسي موجود، لكنه يحتاج إلى آليات تنفيذية تضمن وصول المرأة للمناصب العليا دون عوائق غير منظورة. سجل خيار "محايد" 11.0% فقط؛ وهي نسبة ضئيلة تؤكد أن قضية القيادة النسائية أصبحت واقعاً يومياً يفرض على الموظفين اتخاذ مواقف واضحة بناءً على ما يلمسونه في مؤسساتهم. إن عدم التوافق الكامل هنا قد

يؤثر على انسيابية اتخاذ القرار في المستويات الإدارية العليا إذا لم تُدعم السياسات ببرامج إرشاد قيادي (Mentorship) مكثفة. الاستنتاج الرقمي يؤيد حدوث طفرة، لكنه يحذر من "سقف زجاجي" لا يزال يقاوم التغيير في بعض الجهات الحكومية.

تدعم السياسات الحكومية مشاركة المرأة في الوظائف القيادية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
39.2	39.2	39.2	100	أوافق بشدة	Valid
56.5	17.3	17.3	44	أوافق	
73.3	16.9	16.9	43	لا أوافق بشدة	
89.0	15.7	15.7	40	لا أوافق	
100.0	11.0	11.0	28	محايد	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 8: التحليل الإحصائي لدعم السياسات الحكومية مشاركة المرأة في الوظائف القيادية



شكل توضيحي 5: التمثيل البياني لدعم السياسات الحكومية مشاركة المرأة في الوظائف القيادية

• أدت برامج التحول الاقتصادي إلى تنوع المجالات الوظيفية المتاحة للمرأة

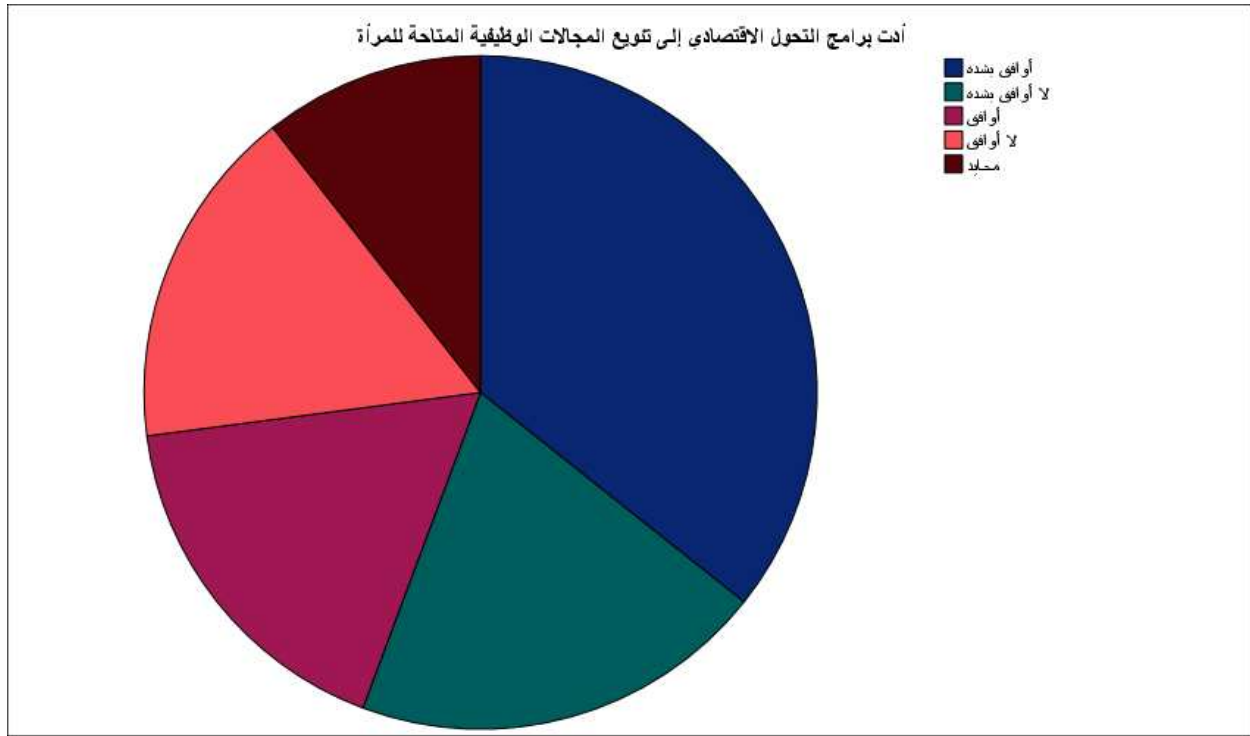
حصل خيار "أوافق بشدة" على المركز الأول بنسبة 35.7%. هو يعكس نجاحاً ملموساً في كسر القوالب الوظيفية التقليدية التي حصرت المرأة السعودية لعقود في قطاعات محددة. التغيير حقيقي. ومع ذلك؛ نجد أن 20% من العينة اختاروا "لا أوافق بشدة". تردد الآراء هنا يشير إلى تفاوت في نضج بيئات العمل؛ فبينما استوعبت بعض الوزارات مجالات تقنية وهندسية ورقابية للمرأة، لا تزال جهات أخرى تتبع نمطاً روتينياً قديماً. النقص في شمولية التنوع قد يعيق الاستفادة القصوى من الطاقات البشرية المتخصصة.

تؤكد نسبة الموافقين الإجمالية (53%) أن المسار العام يتجه نحو التعددية المهنية. النتائج واضحة. غياب التوافق التام يعود غالباً إلى تمركز الوظائف النوعية الجديدة في المدن الكبرى أو المراكز الرئيسة للوزارات. الموظفات في المحافظات الطرفية قد لا يلمسن هذا التنوع بذات المقدار. برزت نسبة المحايدون (10.6%) كقوة تنتظر رؤية نتائج ملموسة على أرض الواقع المهني.

استمرار هذا التباين قد يولد شعوراً بعدم تكافؤ الفرص بين القطاعات الحكومية المختلفة. يتطلب الأمر توحيد معايير التمكين المهني عبر كافة المناطق الإدارية لضمان عدالة التوزيع الوظيفي.

أدت برامج التحول الاقتصادي إلى تنويع المجالات الوظيفية المتاحة للمرأة					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
35.7	35.7	35.7	91	أوافق بشدة	Valid
55.7	20.0	20.0	51	لا أوافق بشدة	
72.9	17.3	17.3	44	أوافق	
89.4	16.5	16.5	42	لا أوافق	
100.0	10.6	10.6	27	محايد	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 9: التحليل الإحصائي لأداء برامج التحول الاقتصادي إلى تنويع المجالات الوظيفية المتاحة للمرأة



شكل توضيحي 6: التمثيل البياني لأداء برامج التحول الاقتصادي إلى تنويع المجالات الوظيفية المتاحة للمرأة

• تسهم الخطط التنموية في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل الحكومي

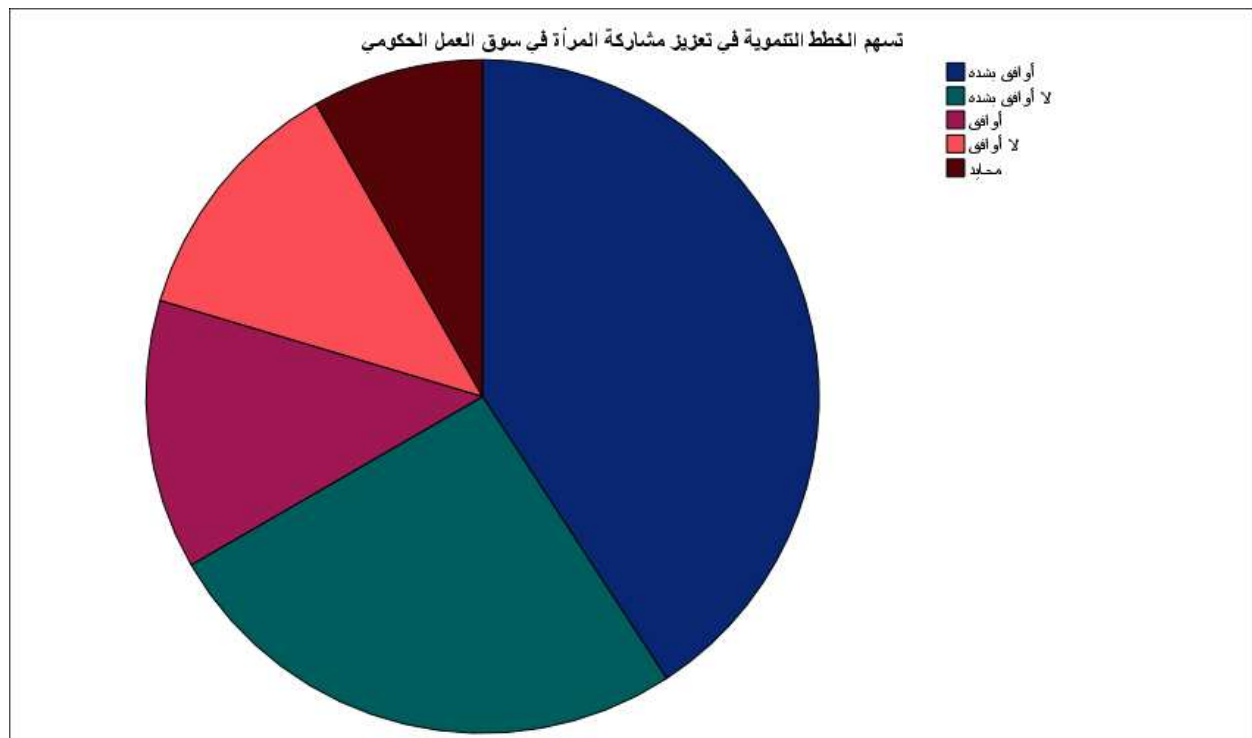
يظهر التضاد في آراء العينة فجوة واضحة في كيفية إدراك أثر الخطط التنموية على أرض الواقع؛ فبينما يرى 40.8% من المشاركين عبر خيار "أوافق بشدة" أن هذه الخطط عززت المشاركة النسائية، يصطدم هذا التفاؤل بمعارضة شديدة بلغت 25.9%. هذا الانقسام الإحصائي الكبير يشي بوجود تباين في وصول ثمار التنمية بين مختلف المستويات الوظيفية. يبدو أن الموظفين في القطاعات المركزية يلمسون أثراً مباشراً، في حين تشعر فئات أخرى ببطء في وتيرة التنفيذ الميداني. الانحراف المعياري هنا يعكس عدم وجود إجماع؛ فالفوارق بين فئات القبول والرفض تعطي مؤشراً على أن الخطط التنموية لم تترجم بعد إلى تجربة موحدة وشاملة لكافة قطاعات العمل الحكومي.

حققت فئة "أوافق" نسبة 12.9% فقط؛ وهي نسبة منخفضة مقارنة بحجم التأييد المطلق أو المعارضة المطلقة. غياب التدرج في المواقف يؤكد أن القضية ليست محل نقاش نظري؛ بل هي واقع معاش يتأرجح بين النجاح الباهر في جهات معينة والجمود في جهات أخرى. سجلت نسبة المحايد 8.2% فقط. المشاركون يملكون رؤية نقدية تجاه السياسات التنموية. إن هذا التباين

قد يربك عمليات التخطيط البشري داخل المؤسسات إذا لم تُعالج مسببات الرفض لدى ربع العينة؛ فقد يرجع ذلك إلى غياب الشفافية في إعلان الفرص الجديدة أو قصور في آليات استقطاب الكفاءات النسائية للمشاريع التنموية الكبرى.

تسهم الخطط التنموية في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل الحكومي					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
40.8	40.8	40.8	104	أوافق بشدة	Valid
66.7	25.9	25.9	66	لا أوافق بشدة	
79.6	12.9	12.9	33	أوافق	
91.8	12.2	12.2	31	لا أوافق	
100.0	8.2	8.2	21	محايد	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 10: التحليل الإحصائي لمساهمة الخطط التنموية في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل الحكومي



شكل توضيحي 7: التمثيل البياني لمساهمة الخطط التنموية في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل الحكومي

• توفر الجهات الحكومية برامج تدريب وتأهيل مخصصة للمرأة

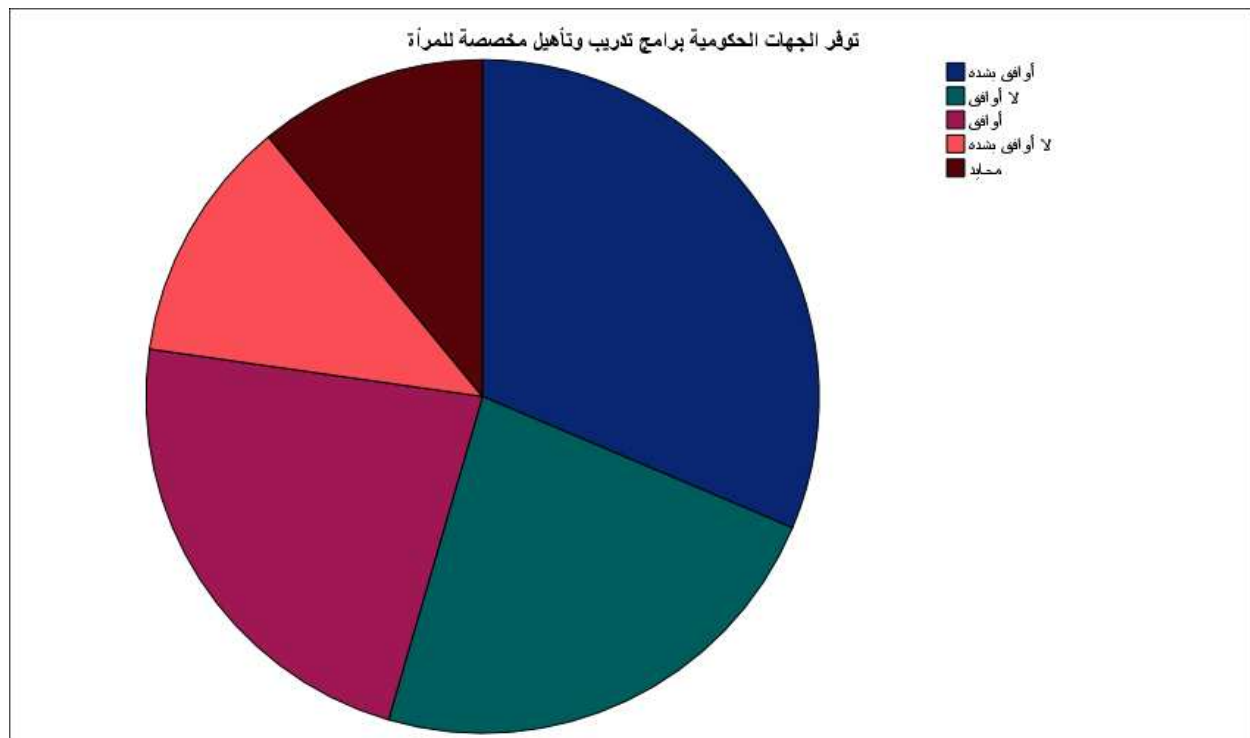
يكشف التباين الملحوظ في استجابات العينة عن وجود فجوة في انتشار الوعي بالبرامج التدريبية المخصصة للمرأة؛ حيث توزعت الآراء بين تأييد نسبته 31.4% لخيار "أوافق بشدة" ومعارضة صريحة بلغت 23.1% لخيار "لا أوافق". هذا الانقسام يثني بأن الجهود التدريبية لم تصل إلى كافة الموظفات في القطاع العام بشكل متساوٍ. يبدو أن المبادرات التأهيلية تتركز في قطاعات إدارية معينة بينما تعاني قطاعات أخرى من نقص في البرامج النوعية التي تستهدف تمكين المرأة مهنيًا. النتيجة تعطي دلالة على أن المحتوى التدريبي قد لا يلامس الاحتياجات الفعلية لجميع الفئات، أو ربما يعود السبب لضعف قنوات الاتصال الداخلي التي تروج لهذه الفرص داخل الجهات الحكومية.

تقاربت نسبة الموافقين (22.7%) مع نسبة غير الموافقين (23.1%)؛ ما يعزز فرضية وجود "ازدواجية" في التجربة التدريبية بين الموظفات. سجل خيار "لا أوافق بشدة" 11.8%؛ وهي نسبة غير يستهان بها في بيئة تسعى للتحول الرقمي والمهني. غياب الإجماع هنا قد يؤثر سلباً على جاهزية الكوادر النسائية لشغل المناصب التي تتطلب مهارات متقدمة. استقرار نسبة المحايدتين عند

11% يشير إلى فئة لم تتح لها فرصة التجربة بعد. يتطلب الواقع العملي مراجعة دورية لخطط التدريب لضمان شموليتها؛
فالتدريب هو الوقود الفعلي لاستدامة التوظيف وليس مجرد إجراء إداري تكميلي.

توفر الجهات الحكومية برامج تدريب وتأهيل مخصصة للمرأة					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
31.4	31.4	31.4	80	أوافق بشدة	Valid
54.5	23.1	23.1	59	لا أوافق	
77.3	22.7	22.7	58	أوافق	
89.0	11.8	11.8	30	لا أوافق بشدة	
100.0	11.0	11.0	28	محايد	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 11: التحليل الإحصائي لتوفير الجهات الحكومية برامج تدريب وتأهيل مخصصة للمرأة



شكل توضيحي 8: التمثيل البياني لتوفير الجهات الحكومية برامج تدريب وتأهيل مخصصة للمرأة

• تسهم برامج التمكين في رفع جاهزية المرأة لشغل الوظائف العامة

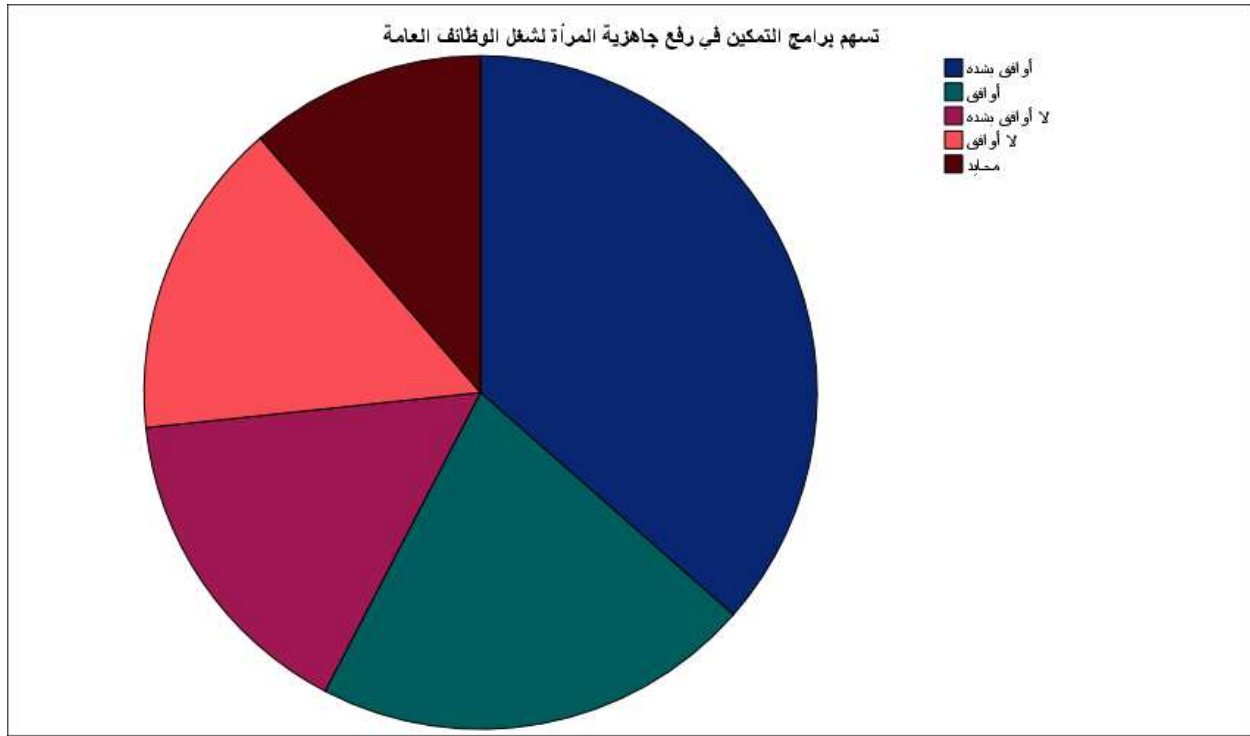
أكدت غالبية العينة فاعلية برامج التمكين في رفع الكفاءة المهنية؛ حيث حصد خيار "أوافق بشدة" المركز الأول بنسبة 36.5%. هذه النتيجة تعكس انتقالاً من مرحلة التوظيف الكمي إلى التمكين الكيفي. الجاهزية هنا ليست مجرد شعور نظري. هي انعكاس لامتلاك الموظفات أدوات عملية مكنتهن من مواكبة متطلبات التحول الاقتصادي المعقدة. ومع ذلك، يبرز تردد إحصائي ذو دلالة؛ إذ بلغت نسبة الراضين (لا أوافق ولا أوافق بشدة) نحو 31%. هذا الانقسام يشي بوجود تفاوت في جودة برامج التمكين بين جهة وأخرى. النقص في فعالية هذه البرامج ببعض القطاعات قد يؤثر سلباً على انسيابية العمليات الإدارية، خاصة عند إسناد مهام رقابية أو تقنية حديثة للمرأة دون تأهيل كافٍ.

وفي اقتراب نسبة "أوافق" (21.2%) من إجمالي نسب الرفض؛ ما يعزز فرضية وجود فئات وظيفية لم تستفد من مبادرات التمكين بالشكل المأمول. سجلت الحيادية 11.4%. المشاركون لديهم أحكام نقدية ناتجة عن الاحتكاك المباشر بالواقع العملي. النتيجة الإجمالية تميل للإيجابية، لكنها تدق جرس إنذار حول ضرورة توحيد معايير برامج التمكين في كافة المؤسسات

الحكومية. إن رفع الجاهزية يتطلب سد الثغرات المهارية فوراً لضمان عدم حدوث ارتباك في جودة المخرجات الوظيفية،
فالتمكن الحقيقي هو الذي يردم الفجوة بين المؤهل الأكاديمي والمهام الميدانية المتغيرة.

تسهم برامج التمكين في رفع جاهزية المرأة لشغل الوظائف العامة					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
36.5	36.5	36.5	93	أوافق بشدة	Valid
57.6	21.2	21.2	54	أوافق	
73.3	15.7	15.7	40	لا أوافق بشدة	
88.6	15.3	15.3	39	لا أوافق	
100.0	11.4	11.4	29	محايد	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 12 : التحليل الإحصائي لمساهمة برامج التمكين في رفع جاهزية المرأة لشغل الوظائف العامة



شكل توضيحي 9: التمثيل البياني لمساهمة برامج التمكين في رفع جاهزية المرأة لشغل الوظائف العامة

• تساعد المبادرات الوطنية في تطوير المهارات المهنية للمرأة

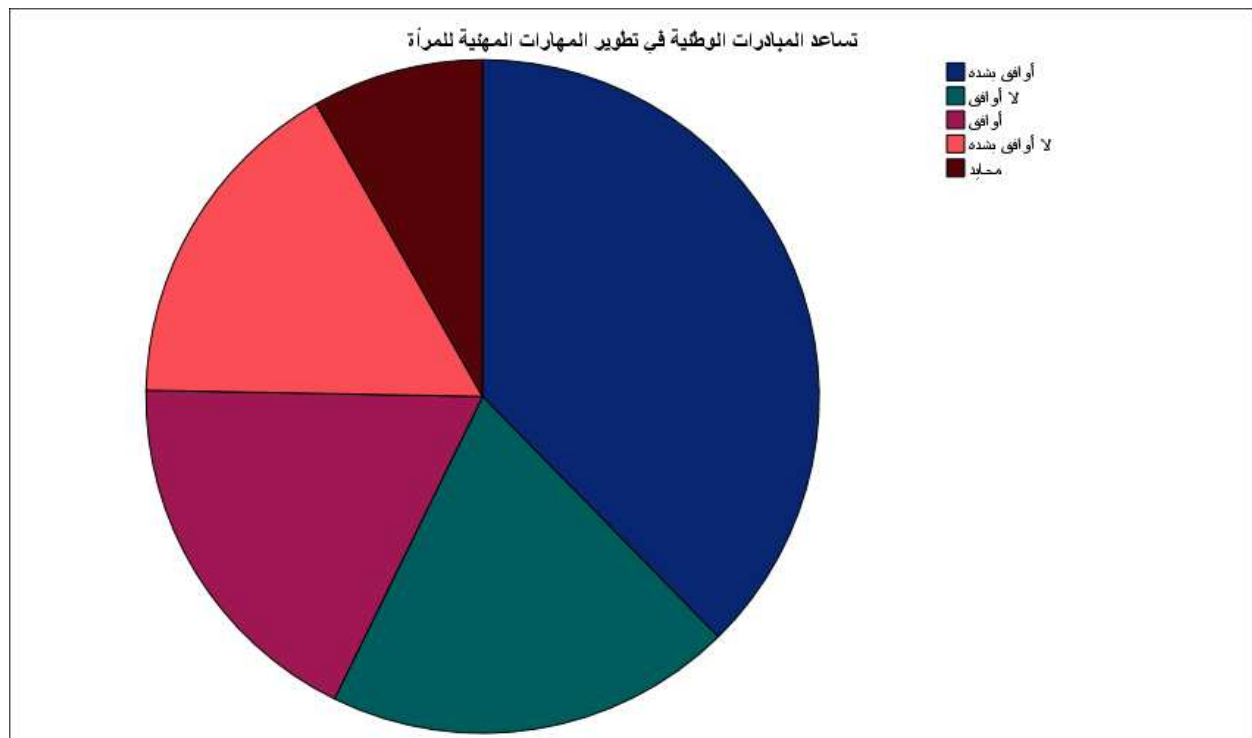
سجل خيار "محايد" أقل نسبة في هذا البند بنحو 8.2% فقط؛ ما يعني أن الغالبية العظمى من العينة لم تقف موقف المتفرج تجاه أثر المبادرات الوطنية على مهاراتهم المهنية. الآراء كانت واضحة. تصدرت الاستجابات المؤيدة بقوة (أوافق بشدة) المشهد بنسبة 37.6%. يعكس ذلك نجاح المبادرات المركزية، مثل "تمهير" أو برامج "هدف"، في ملازمة الاحتياجات التطويرية للموظفات. ومع ذلك؛ نجد أن 16.5% عارضوا هذه الاستفادة بشدة. هذا التباين الإحصائي يشير إلى أن المهارات المهنية المكتسبة قد لا تتواءم في بعض الأحيان مع المهام الوظيفية الدقيقة المطلوبة في الميدان. النقص في جودة المواءمة بين التدريب والوظيفة قد يؤدي إلى هدر في الموارد البشرية داخل الجهات الحكومية.

الواقع العملي يظهر تساوياً نسبياً بين من يوافقون (18%) ومن لا يوافقون (19.6%). الرقم يضعنا أمام فكرة إحصائية؛ فالمبادرات الوطنية موجودة، لكن انعكاسها المهني يعتمد بشكل كلي على مدى نشاط الإدارة المعنية في تبني هذه المبادرات وتفعيلها. إن وجود ثلث العينة تقريباً في خانة عدم التأيد (36.1% إجمالي الرفض) يعطي إشارة إلى أن بعض المبادرات قد

تكتفي بالتنظير دون تقديم مهارات "صلبة" (Hard Skills) تقنية أو تخصصية. هذا القصور قد يبطئ من وتيرة إحلال المرأة في الوظائف الفنية المعقدة بالقطاع العام. يجب الربط هنا بين نوعية المبادرة وطبيعة التخصص الوظيفي لضمان شمولية التطوير.

تساعد المبادرات الوطنية في تطوير المهارات المهنية للمرأة					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
37.6	37.6	37.6	96	أوافق بشدة	Valid
57.3	19.6	19.6	50	لا أوافق	
75.3	18.0	18.0	46	أوافق	
91.8	16.5	16.5	42	لا أوافق بشدة	
100.0	8.2	8.2	21	محايد	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 13 : التحليل الإحصائي لمساعدة المبادرات الوطنية في تطوير المهارات المهنية للمرأة



شكل توضيحي 10: التمثيل البياني لمساعدة المبادرات الوطنية في تطوير المهارات المهنية للمرأة

• يتم توفير فرص متكافئة للتقدم الوظيفي للمرأة في القطاع العام

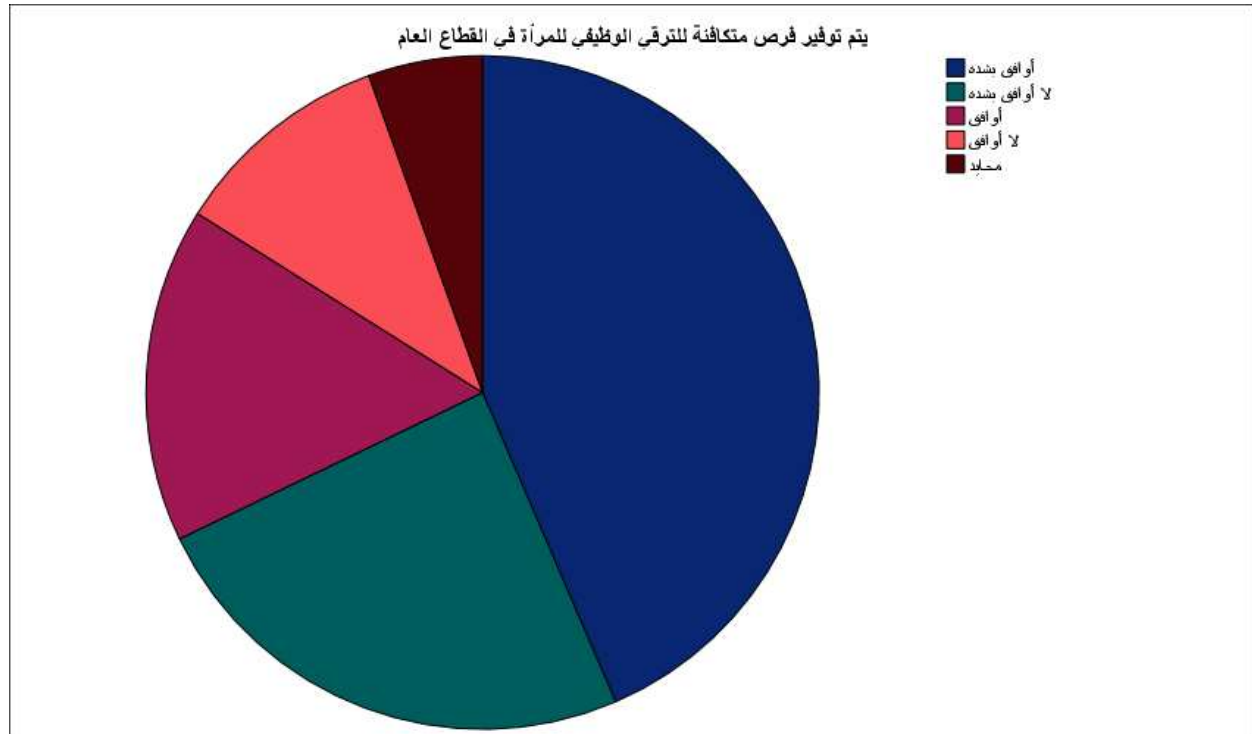
سجل خيار "محايد" النسبة الأقل في هذا المحور بواقع 5.5% فقط؛ ما يبرهن على أن مسألة الترقى الوظيفي قضية حيوية وحساسة لا تقبل الرماذية لدى الموظفات. الآراء جاءت قاطعة ومستقطبة. حصص خيار "أوافق بشدة" الكتلة الأكبر بنسبة 43.5%. النتيجة تعكس تحولاً جذرياً في فلسفة إدارة الموارد البشرية الحكومية؛ حيث بدأت معايير الجدارة تحل محل الاعتبارات التقليدية. ومع ذلك، نجد معارضة شديدة بلغت 24.3% لخيار "لا أوافق بشدة". هذا التباين يبين بأن تكافؤ الفرص لم ينعكس بذات السوية في كافة المراتب الوظيفية. النقص في مستويات الرضا لدى ربع العينة قد يعيق دافعية الكوادر النسائية نحو التطوير المستمر إذا ما شعرن بوجود عوائق غير موضوعية تحول دون صعودهن في السلم المهني.

تظهر الأرقام أن إجمالي الموافقين (59.6%) يتفوق على إجمالي الراضين (34.9%)؛ لكن الفارق ليس كبيراً بما يكفي لإعلان حالة "الإجماع". الانقسام واضح. يبدو أن السياسات المركزية تضمن العدالة شكلياً، بينما قد تواجه التطبيقات الميدانية في بعض الإدارات مقاومة من الثقافة التنظيمية السائدة. سجلت نسبة "لا أوافق" 10.6%؛ وهي نسبة مكتملة لحالة عدم الرضا

التي تتطلب فحصاً لمسارات الترقى في الجهات التي سجلت تراجعاً. إن استدامة التحول الاقتصادي تتطلب ضمان وصول هذه الفرص المتكافئة للموظفات في الأقاليم والمواقع التنفيذية الصغرى، وليس فقط في المراكز القيادية الرئيسية؛ فالتكافؤ الحقيقي هو المحرك الأساسي للاستقرار الوظيفي.

يتم توفير فرص متكافئة للترقي الوظيفي للمرأة في القطاع العام					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
43.5	43.5	43.5	111	أوافق بشدة	Valid
67.8	24.3	24.3	62	لا أوافق بشدة	
83.9	16.1	16.1	41	أوافق	
94.5	10.6	10.6	27	لا أوافق	
100.0	5.5	5.5	14	محايد	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 14: التحليل الإحصائي لتوفير فرص متكافئة للترقي الوظيفي للمرأة في القطاع العام



شكل توضيحي 11: التمثيل البياني لتوفير فرص متكافئة للتقدم الوظيفي للمرأة في القطاع العام

• تحسنت بيئة العمل في القطاع العام لتناسب احتياجات المرأة

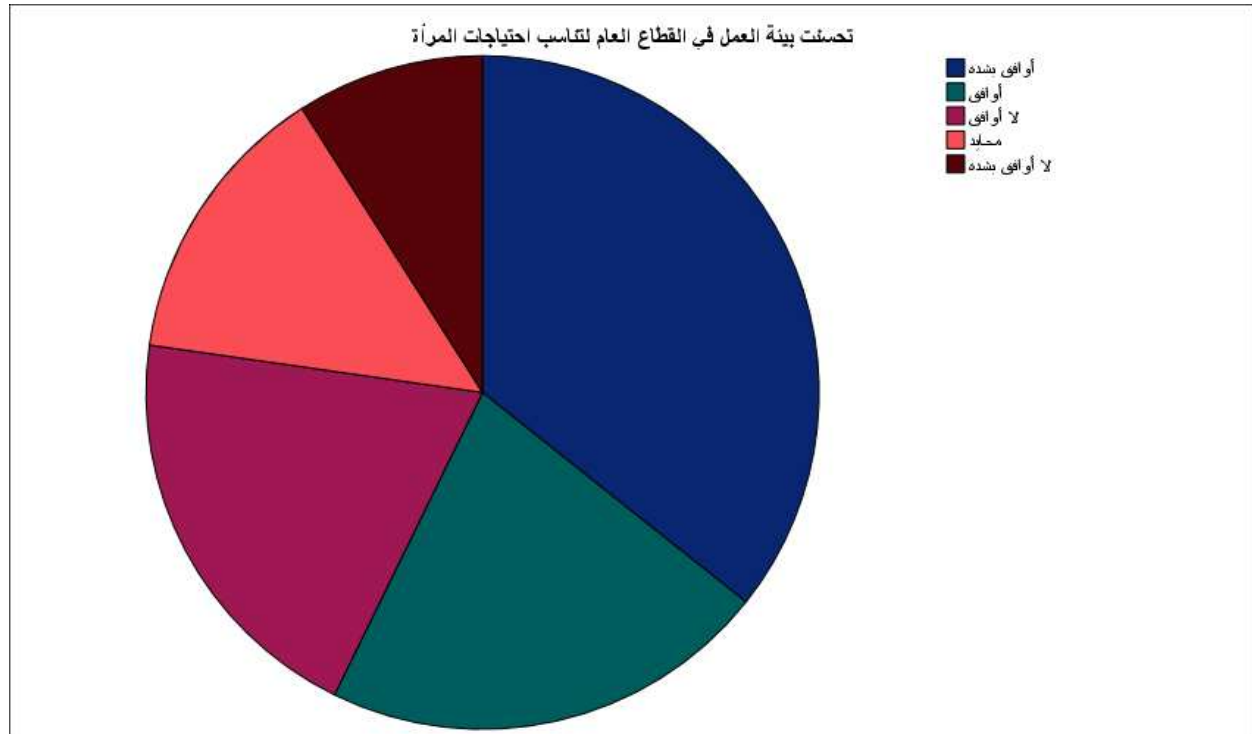
يكشف التوزيع التكراري لهذا البند عن حالة من التفاؤل الحذر؛ فالفجوة بين أقصى التأييد وأقصى الرفض شاسعة وتصل إلى 26.7%. سجل خيار "أوافق بشدة" الصدارة بنسبة 35.7%. يعكس هذا الرقم نجاحاً ملموساً في تهيئة البنية التحتية والتشريعية داخل المؤسسات الحكومية لتكون أكثر مواءمة لمتطلبات المرأة. التحسن لم يعد مجرد شعارات؛ بل تحول إلى واقع يلمسه أكثر من ثلث العينة بشكل قطعي. ومع ذلك، نجد أن 20% من المشاركين صرحوا بـ "لا أوافق". هذا التباين يشير إلى أن جودة بيئة العمل تختلف باختلاف القطاعات؛ فالمؤسسات التي شهدت تحولاً رقمياً وهيكلية سريعاً قد تفوقت على الإدارات التقليدية التي لا تزال تفتقر للتجهيزات أو المرونة اللازمة.

برز خيار "محايد" بنسبة 13.7%؛ وهي نسبة مرتفعة نسبياً تعبر عن فئة ترى تحسناً جزئياً لكنه لم يكتمل بعد ليشمل كافة احتياجاتها. انحصر خيار "لا أوافق بشدة" في أدنى مستوياته بنسبة 9%. الرفض المطلق تراجع. يوافق 21.6% على وجود تحسن عام؛ ما يرفع إجمالي الاتجاه الإيجابي إلى 57.3%. استقرار هذه الأرقام يؤكد أن التغيير في بيئة العمل يسير في الاتجاه الصحيح؛

لكن البطء في بعض المواقع التنفيذية قد يولد ضغوطاً مهنية تؤثر على إنتاجية الموظفات. إن تكييف البيئة المكانية والنفسية هو الضامن الحقيقي لتقليل معدلات الدوران الوظيفي وضمان استمرارية الكفاءات النسائية في الخدمة العامة.

تحسنت بيئة العمل في القطاع العام لتناسب احتياجات المرأة					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
35.7	35.7	35.7	91	أوافق بشدة	Valid
57.3	21.6	21.6	55	أوافق	
77.3	20.0	20.0	51	لا أوافق	
91.0	13.7	13.7	35	محايد	
100.0	9.0	9.0	23	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 15: التحليل الإحصائي لتحسن بيئة العمل في القطاع العام لتناسب احتياجات المرأة



شكل توضيحي 12: التمثيل البياني لتحسُّن بيئة العمل في القطاع العام لتناسب احتياجات المرأة

• تدعم التشريعات الجديدة تحقيق المساواة الوظيفية بين الجنسين

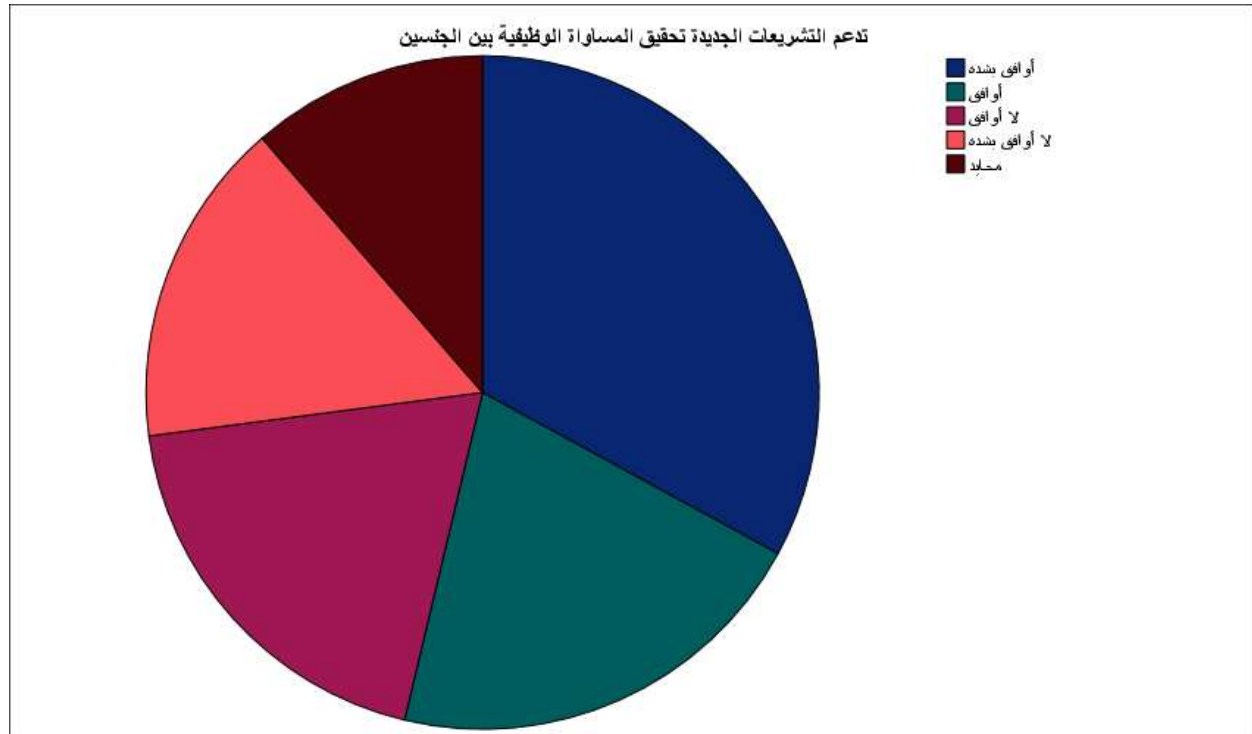
سجل خيار "محايد" النسبة الأقل بواقع 11.4%؛ ما يبرهن على أن الموظف في القطاع العام أصبح شديد التفاعل مع المنظومة التشريعية الحديثة ولم يعد يقف في منطقة رمادية تجاه حقوقه الوظيفية. تباينت الآراء بشدة خلف هذا الرقم. حصد خيار "أوافق بشدة" الكتلة الأكبر بنسبة 32.9%. يشير ذلك إلى نجاح التعديلات القانونية في إرساء قيم العدالة والمساواة في الأجور والفرص داخل الأجهزة الحكومية. ومع ذلك، نجد أن 15.7% اختاروا "لا أوافق بشدة". هذا الرفض القاطع، مدعوماً بنسبة 19.2% ممن اختاروا "لا أوافق"، يشي بوجود تحديات إجرائية في تفعيل هذه القوانين على أرض الواقع الميداني. الفجوة بين النص التشريعي والتطبيق الإداري قد تظل قائمة في بعض الجهات التي لم تحدث لوائحها الداخلية بما يتواءم مع التوجهات الوطنية الكبرى.

تقترب نسبة الموافقين إجمالاً من 53.7%؛ وهي نسبة تتجاوز النصف لكنها لا تصل لمرحلة الإجماع الكلي. الانقسام الرقبي هنا يعكس اختلاف الثقافات التنظيمية بين الدوائر الحكومية. بينما يلمس الموظفون في الوزارات الخدمية أثراً مباشراً للمساواة،

قد تظل الإدارات ذات الطابع الفني أو التقليدي أسيرة لممارسات قديمة تحد من نفوذ هذه التشريعات. إن هذا النقص في الإدراك الموحد للمساواة قد يؤثر على ولاء الموظفة وانتمائها المؤسسي إذا شعرت أن القانون في صفها بينما الواقع البيروقراطي يعطل طموحها. استقرار النتائج عند هذا المستوى يتطلب تكثيف الرقابة الإدارية لضمان امتثال كافة القطاعات للتشريعات الجديدة، وتحويلها من نصوص قانونية إلى ثقافة عمل يومية تضمن استقرار المنظومة.

تدعم التشريعات الجديدة تحقيق المساواة الوظيفية بين الجنسين					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
32.9	32.9	32.9	84	أوافق بشدة	Valid
53.7	20.8	20.8	53	أوافق	
72.9	19.2	19.2	49	لا أوافق	
88.6	15.7	15.7	40	لا أوافق بشدة	
100.0	11.4	11.4	29	محايد	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 16 : التحليل الإحصائي لدعم التشريعات الجديدة تحقيق المساواة الوظيفية بين الجنسين



شكل توضيحي 13: التمثيل البياني لدعم التشريعات الجديدة تحقيق المساواة الوظيفية بين الجنسين

• توفر المؤسسات الحكومية سياسات مرنة تدعم التوازن بين العمل والحياة

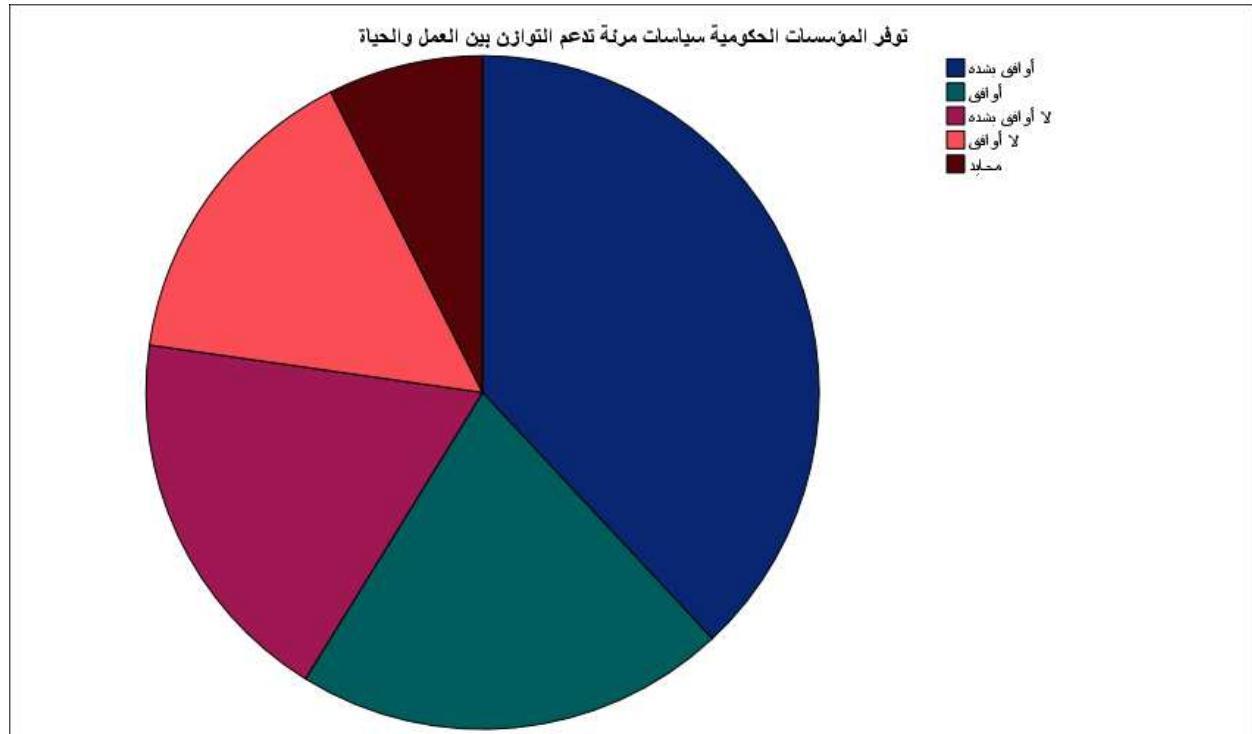
سجل خيار "أوافق بشدة" الكتلة التصويتية الأكبر بنسبة 38%. الرقم يعكس نجاحاً ملموساً في تبني أنماط العمل الحديثة كالتطبيقات الرقمية والدوام المرن. تمثل هذه السياسات ركيزة لاستقطاب الكفاءات النسائية. ومع ذلك، نجد استقطاباً في الآراء؛ إذ بلغت نسبة الرفض الإجمالية 33.7%. الفجوة كبيرة. يشير هذا التباين إلى أن مرونة العمل ليست معياراً ثابتاً عبر جميع قطاعات الدولة. ثمة إدارات حكومية لا تزال متمسكة بالنمط التقليدي للحضور والانصراف. غياب المرونة في تلك المواقع يضغط على التزامات المرأة الأسرية؛ ما قد يضعف إنتاجيتها الميدانية.

برز خيار "محايد" بنسبة ضئيلة بلغت 7.5%. العينة واعية جداً بحقوقها في التوازن بين العمل والحياة. النتيجة ليست مجرد انطباع؛ بل هي تجربة يومية تعيشها الموظفة. إن وجود نسبة 18.4% من المعارضين بشدة يستوجب إعادة النظر في اللوائح التنفيذية لبعض الجهات. النقص في تطبيق المرونة قد يؤدي إلى ارتفاع معدلات الاستقالة أو الإجازات المرضية. استقرار

النسبة الكلية نحو التأييد (58.8%) يعطي الضوء الأخضر للمضي قدماً في تعميم هذه السياسات. الموازنة الحقيقية هي الضامن الوحيد لاستدامة تمكين المرأة في الجهاز الإداري.

توفر المؤسسات الحكومية سياسات مرنة تدعم التوازن بين العمل والحياة					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
38.0	38.0	38.0	97	أوافق بشدة	Valid
58.8	20.8	20.8	53	أوافق	
77.3	18.4	18.4	47	لا أوافق بشدة	
92.5	15.3	15.3	39	لا أوافق	
100.0	7.5	7.5	19	محايد	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 17 : التحليل الإحصائي لتوفير المؤسسات الحكومية سياسات مرنة تدعم التوازن بين العمل والحياة



شكل توضيحي 14 : التمثيل البياني لتوفير المؤسسات الحكومية سياسات مرنة تدعم التوازن بين العمل والحياة

• تسهم بيئة العمل الداعمة في استقرار المرأة وظيفياً

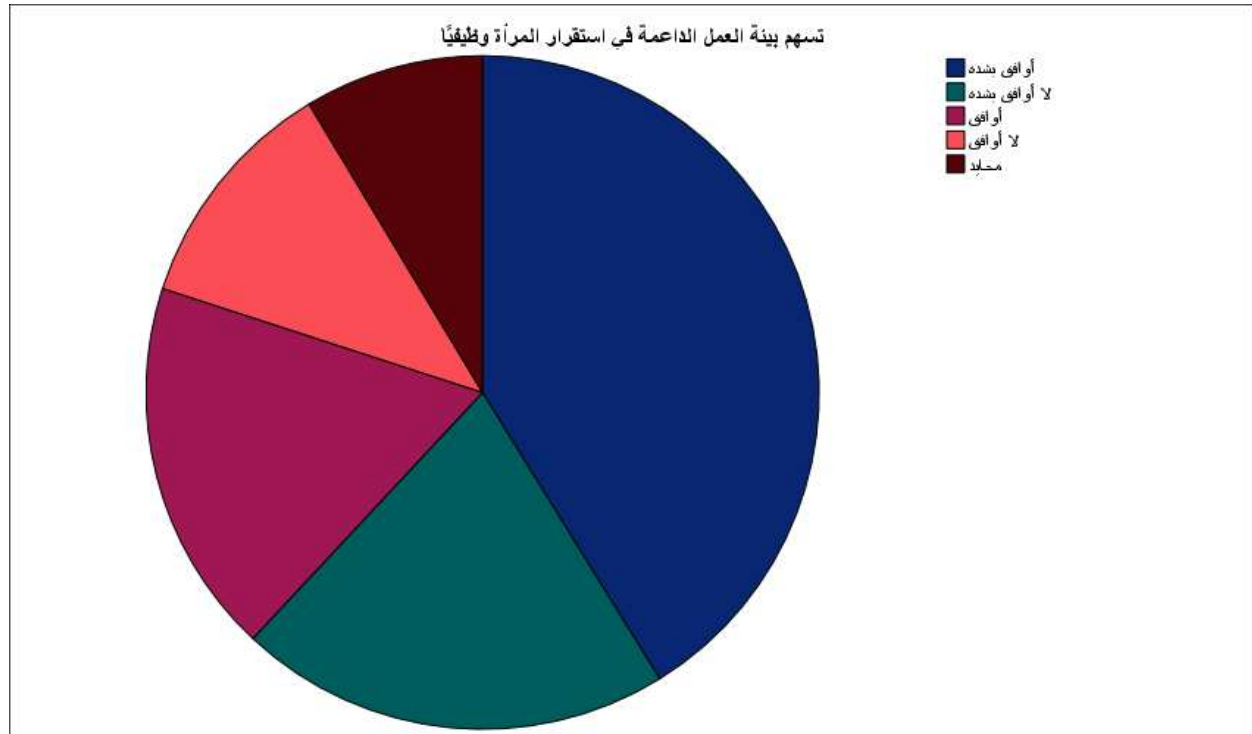
سجل خيار "أوافق بشدة" النسبة الأعلى بواقع 41.2%؛ ما يعكس قناعة راسخة لدى شريحة عريضة من العينة بأن الاستقرار الوظيفي للمرأة السعودية في القطاع العام مرهون بجودة المناخ التنظيمي المحيط بها. هذه النتيجة منطقية جداً. الاستقرار ليس مجرد بقاء في الوظيفة، بل هو شعور بالأمان المهني يتولد من الدعم المؤسسي. ومع ذلك، نجد تباعداً في الآراء؛ إذ صرحت نسبة 20.8% بـ "لا أوافق بشدة". هذا الانقسام الإحصائي يشي بوجود تجارب وظيفية متباينة. يبدو أن الدعم في بعض الإدارات لا يزال حبراً على ورق، أو ربما تفتقر بعض البيئات للثقافة المحفزة التي تضمن للمرأة توازناً نفسياً ومهنياً طويلاً.

بلغ إجمالي المؤيدين (أوافق وأوافق بشدة) نحو 59.2%، وهي كتلة تصويتية مرجحة تؤكد أن البيئة الداعمة هي المحرك الأساسي للاستبقاء الوظيفي. في المقابل، تشير نسبة المعارضة الإجمالية التي تجاوزت 32% إلى وجود تحديات ميدانية قد تؤدي إلى تسرب الكفاءات النسائية من بعض القطاعات الحكومية إذا استمر غياب الدعم. سجل خيار "محايد" 8.6% فقط. المشاركون

يدركون تماماً أهمية هذا العامل. إن أي خلل في منظومة الدعم الداخلي سيؤثر مباشرة على جودة المخرجات الإدارية؛ فالاستقرار هو المنصة التي تنطلق منها الإنتاجية، وبدونه تتحول الوظيفة إلى محطة مؤقتة بحثاً عن بيئة أكثر تقديراً.

تسهم بيئة العمل الداعمة في استقرار المرأة وظيفياً					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
41.2	41.2	41.2	105	أوافق بشدة	Valid
62.0	20.8	20.8	53	لا أوافق بشدة	
80.0	18.0	18.0	46	أوافق	
91.4	11.4	11.4	29	لا أوافق	
100.0	8.6	8.6	22	محايد	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 18 : التحليل الإحصائي لمساهمة بيئة العمل الداعمة في استقرار المرأة وظيفياً



شكل توضيحي 15: التمثيل البياني لمساهمة بيئة العمل الداعمة في استقرار المرأة وظيفيًا

• ارتفعت معدلات توظيف المرأة نتيجة برامج التحول الاقتصادي

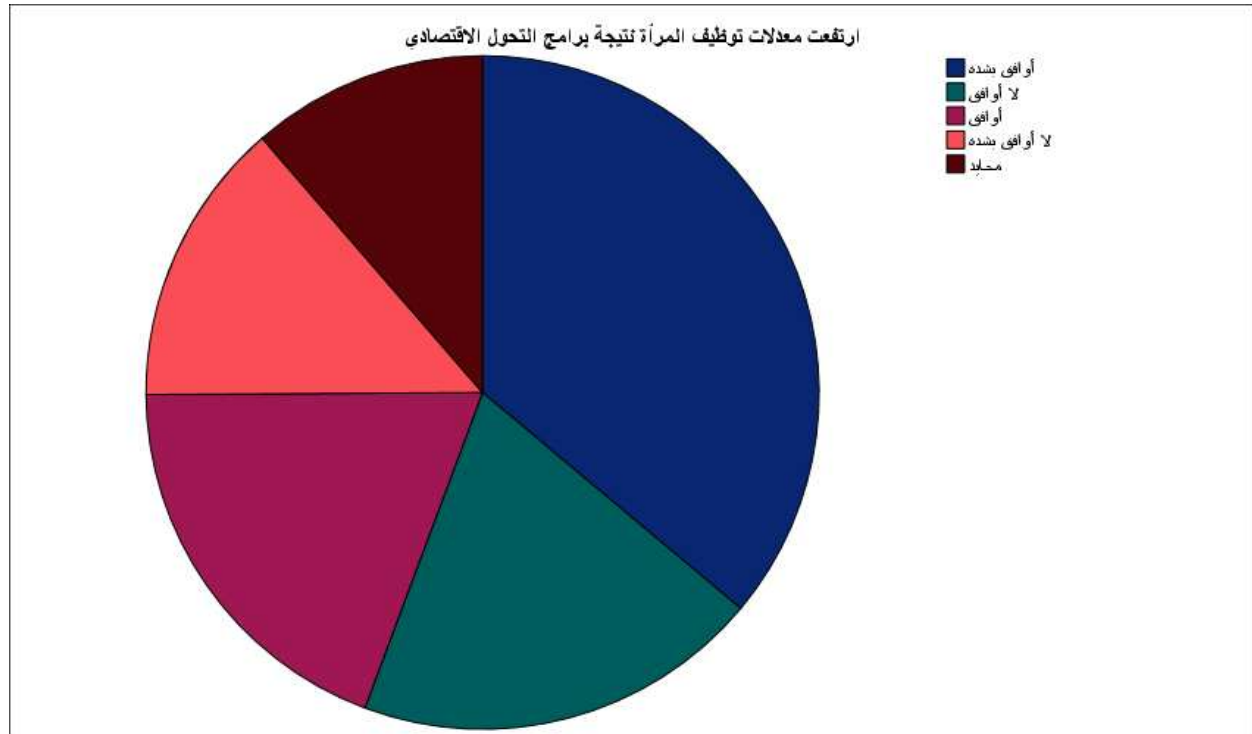
سجل خيار "محايد" أدنى مستوياته بنسبة 11.4%؛ وهي إشارة واضحة إلى أن أثر التحول الاقتصادي على معدلات التوظيف بات قضية ملموسة لا تترك مجالاً للتردد في إبداء الرأي. في المقابل، اكتسحت الاستجابة "أوافق بشدة" التوزيع بنسبة 36.1%. النتيجة تؤكد وجود قناعة واسعة بأن برامج التحول ليست مجرد خطط نظرية، بل ترجمت إلى زيادة فعلية في أعداد النساء المنضمات للجهاز الحكومي. ومع ذلك، يبرز تباين في التوجهات؛ إذ بلغت نسبة الرفض الإجمالية 33.3%. هذا الانقسام يشي بأن الزيادة في معدلات التوظيف قد تكون مركزة في وزارات خدمية أو تخصصات معينة، بينما لا تزال قطاعات أخرى تحافظ على وتيرة نمو محدودة.

تظهر الأرقام تقارباً شديداً بين من اختاروا "لا أوافق" بنسبة 19.6% ومن اختاروا "أوافق" بنسبة 19.2%. الأرقام هنا تعكس تباين التجارب الوظيفية باختلاف المناطق الإدارية. يبدو أن نمو الفرص في المدن الكبرى يفوق ما يتم توفيره في الأقاليم، ما ولد هذا الانطباع المتعارض لدى ثلث العينة تقريباً. إن النقص في توزيع مكاسب التحول بشكل متساوٍ قد يؤثر على فعالية الأداء

العام في المواقع الإدارية الأقل استقطاباً للكفاءات النسائية. استقرار الاتجاه العام نحو الموافقة بنسبة 55.3% يمنح الدراسة دليلاً إحصائياً على نجاح المبادرات، لكنه يستوجب في الوقت ذاته مراجعة آليات التوظيف في القطاعات التي لا تزال تسجل تحفظاً من المشاركين.

ارتفعت معدلات توظيف المرأة نتيجة برامج التحول الاقتصادي					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
36.1	36.1	36.1	92	أوافق بشدة	Valid
55.7	19.6	19.6	50	لا أوافق	
74.9	19.2	19.2	49	أوافق	
88.6	13.7	13.7	35	لا أوافق بشدة	
100.0	11.4	11.4	29	محايد	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 19: التحليل الإحصائي لارتفاع معدلات توظيف المرأة نتيجة برامج التحول الاقتصادي



شكل توضيحي 16 : التمثيل البياني لارتفاع معدلات توظيف المرأة نتيجة برامج التحول الاقتصادي

• زادت نسبة مشاركة المرأة في المناصب الإدارية بالقطاع العام

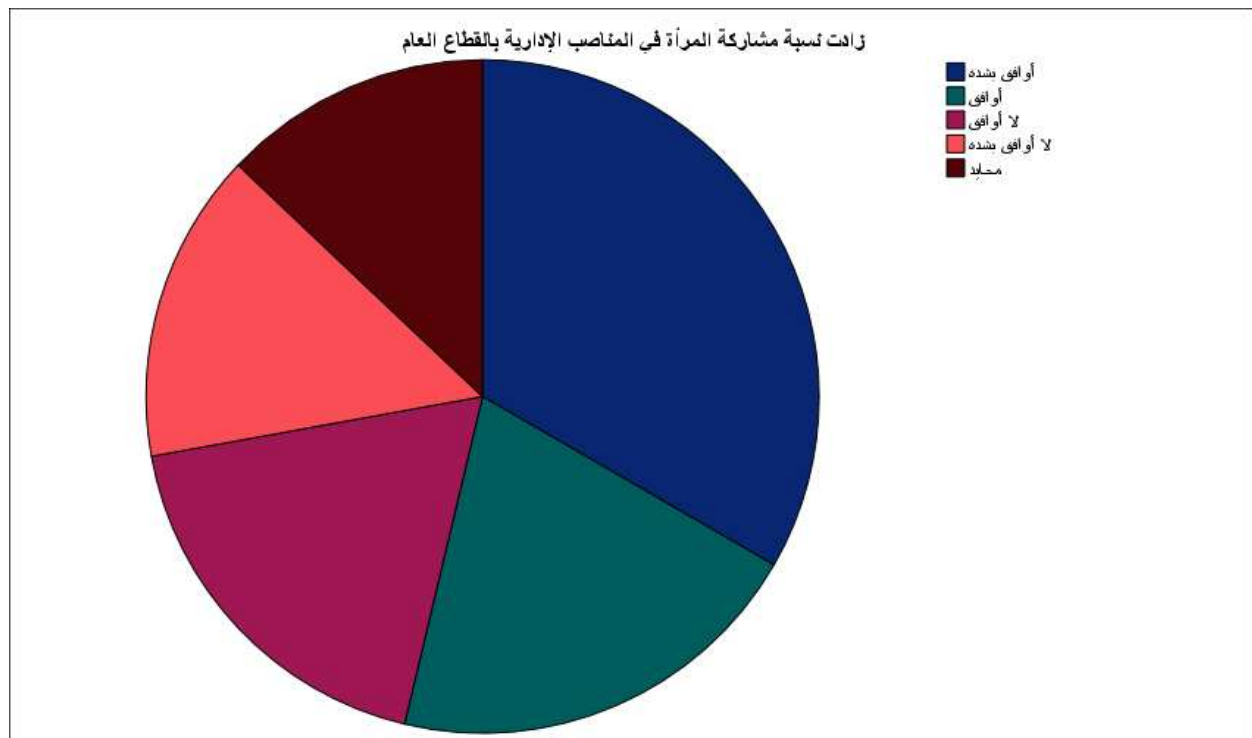
سجلت الاستجابة "أوافق بشدة" النسبة الأعلى بواقع 33.3%؛ ما يبرهن على وجود اختراق حقيقي للسقوف الإدارية التقليدية التي كانت تحصر المرأة في الأدوار التنفيذية الدنيا. هذه النتيجة تعكس جدية برامج التحول في الدفع بالكوادر النسائية نحو مراكز صنع القرار بالقطاع العام. لم يعد الأمر مقتصرًا على التواجد العددي؛ بل امتد للتأثير الإداري. ومع ذلك، يبرز تردد ملحوظ في الآراء؛ إذ بلغت نسبة الرفض الإجمالية 33.3% أيضًا (بين لا أوافق ولا أوافق بشدة). هذا الانقسام الإحصائي يشي بوجود تفاوت شاسع بين الجهات الحكومية؛ فبينما نجحت وزارات معينة في تمكين المرأة قياديًا، لا تزال جهات أخرى تحافظ على هياكل إدارية ذكورية في مستوياتها العليا.

برز خيار "محايد" بنسبة 12.9%؛ وهي فئة تعبر غالباً عن ترقب لنتائج ملموسة لم تصل بعد لمحيطها الوظيفي المباشر. تقترب نسبة "أوافق" (20.4%) من نسب المعارضة؛ ما يؤكد أن التحول القيادي لا يزال في مرحلة "النمو المتدرج" وليس "الشمول الكلي". النقص في نسبة التمثيل القيادي ببعض الإدارات الفنية أو الميدانية قد يضعف من تدفق الرؤى النسائية في صياغة

السياسات الداخلية لتلك الجهات. استقرار النتيجة العامة نحو التأييد بنسبة 53.7% يعد مؤشرًا إيجابيًا؛ لكنه يستلزم معالجة مقاومة التغيير في المواقع التي سجلت رفضًا عاليًا لضمان عدالة الوصول للمناصب القيادية.

زادت نسبة مشاركة المرأة في المناصب الإدارية بالقطاع العام					
	Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	
Valid	33.3	33.3	33.3	85	أوافق بشدة
	53.7	20.4	20.4	52	أوافق
	72.2	18.4	18.4	47	لا أوافق
	87.1	14.9	14.9	38	لا أوافق بشدة
	100.0	12.9	12.9	33	محايد
		100.0	100.0	255	Total

جدول 20: التحليل الإحصائي لزيادة نسبة مشاركة المرأة في المناصب الإدارية بالقطاع العام



شكل توضيحي 17 : التمثيل البياني لزيادة نسبة مشاركة المرأة في المناصب الإدارية بالقطاع العام

• تحسنت جودة الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة في الجهات الحكومية

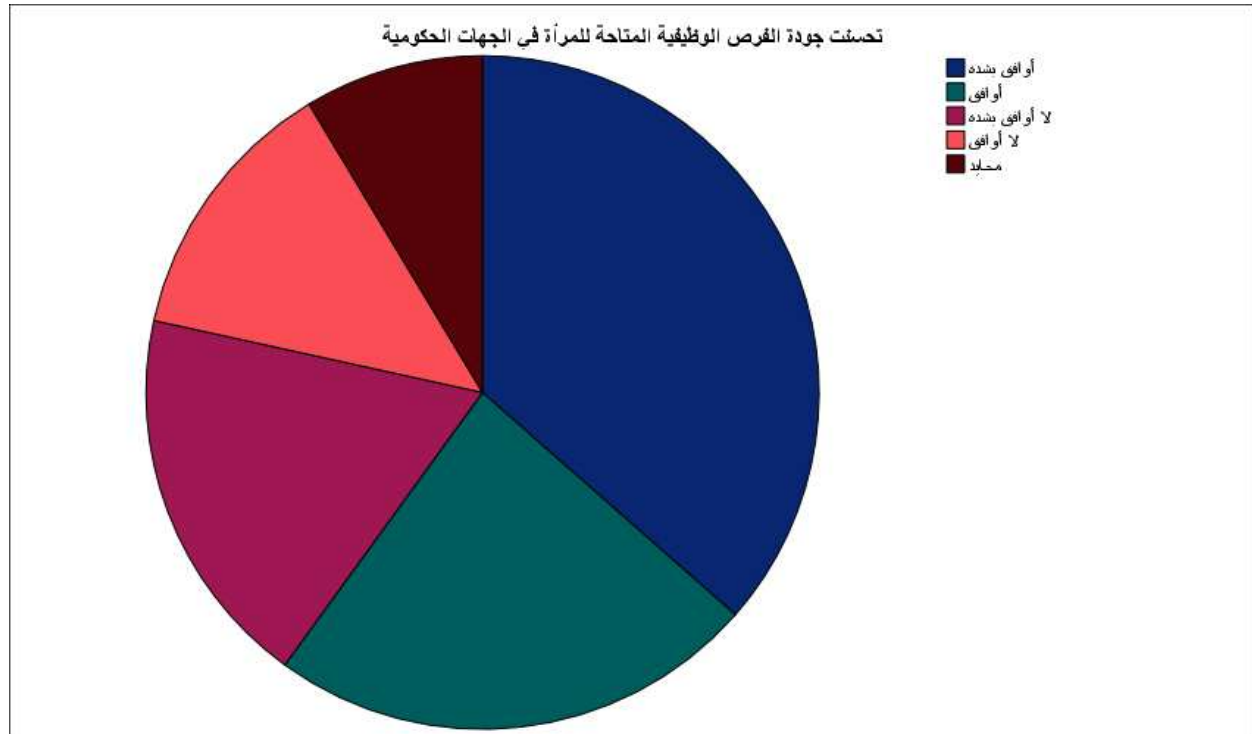
سجل خيار "محايد" النسبة الأقل بواقع 8.6%؛ ما يشير إلى أن الحكم على "جودة" الوظيفة الحكومية للمرأة أصبح قضية قطاعية وحيوية لا تقبل المناطق الرمادية لدى الموظفات. في المقابل، حاز خيار "أوافق بشدة" على المرتبة الأولى بنسبة 36.5%. هذه النتيجة تعكس تحولاً نوعياً يتجاوز مجرد التوظيف العددي؛ إذ تلمس شريحة واسعة تحسناً في طبيعة المهام، والمزايا الوظيفية، والارتقاء بالمستوى المهني. ومع ذلك، يبرز تردد ملحوظ في الآراء؛ فقد أبدى 18.4% معارضة شديدة لهذا التحسن. هذا الانقسام الإحصائي يشي بأن تجويد الفرص لم ينعكس بذات المعايير في كافة القطاعات. ثمة فجوة إجرائية في بعض الإدارات التي لا تزال تقدم وظائف تقليدية لا ترقى لطموحات الكوادر النسائية المؤهلة؛ ما قد يؤثر سلباً على مؤشرات الرضا الوظيفي العام.

ترسم البيانات ملامح موافقة عامة تبلغ 60% عند دمج فئتي التأييد. الرقم جيد. لكن وجود 31.3% من العينة في معسكر عدم الموافقة (لا أوافق ولا أوافق بشدة) يستوجب وقفة تحليلية. يبدو أن معايير الجودة الوظيفية في الجهات الحكومية تعاني من

غياب التوحيد. قد تتمتع الموظفة في قطاع تقني بمزايا وجودة عمل تفوق نظيرتها في قطاع إداري بحت. استقرار هذه الأرقام بهذا الشكل يؤكد أن الإصلاحات الاقتصادية بدأت تؤتي ثمارها النوعية؛ لكنها لا تزال تواجه مقاومة من القوالب الوظيفية القديمة في بعض المواقع. إن استمرار هذا النقص في الجودة داخل بعض الوحدات الإدارية سيؤدي حتماً إلى تفاوت في الأداء المهني بين الموظفات؛ فجودة الفرصة هي المحرك الأول للتميز والإبداع الميداني.

تحسنت جودة الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة في الجهات الحكومية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
36.5	36.5	36.5	93	أوافق بشدة	Valid
60.0	23.5	23.5	60	أوافق	
78.4	18.4	18.4	47	لا أوافق بشدة	
91.4	12.9	12.9	33	لا أوافق	
100.0	8.6	8.6	22	محايد	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 21: التحليل الإحصائي لتحسُّن جودة الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة في الجهات الحكومية



شكل توضيحي 18: التمثيل البياني لتحسّن جودة الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة في الجهات الحكومية

• تعزز الإصلاحات الاقتصادية استدامة توظيف المرأة في القطاع العام

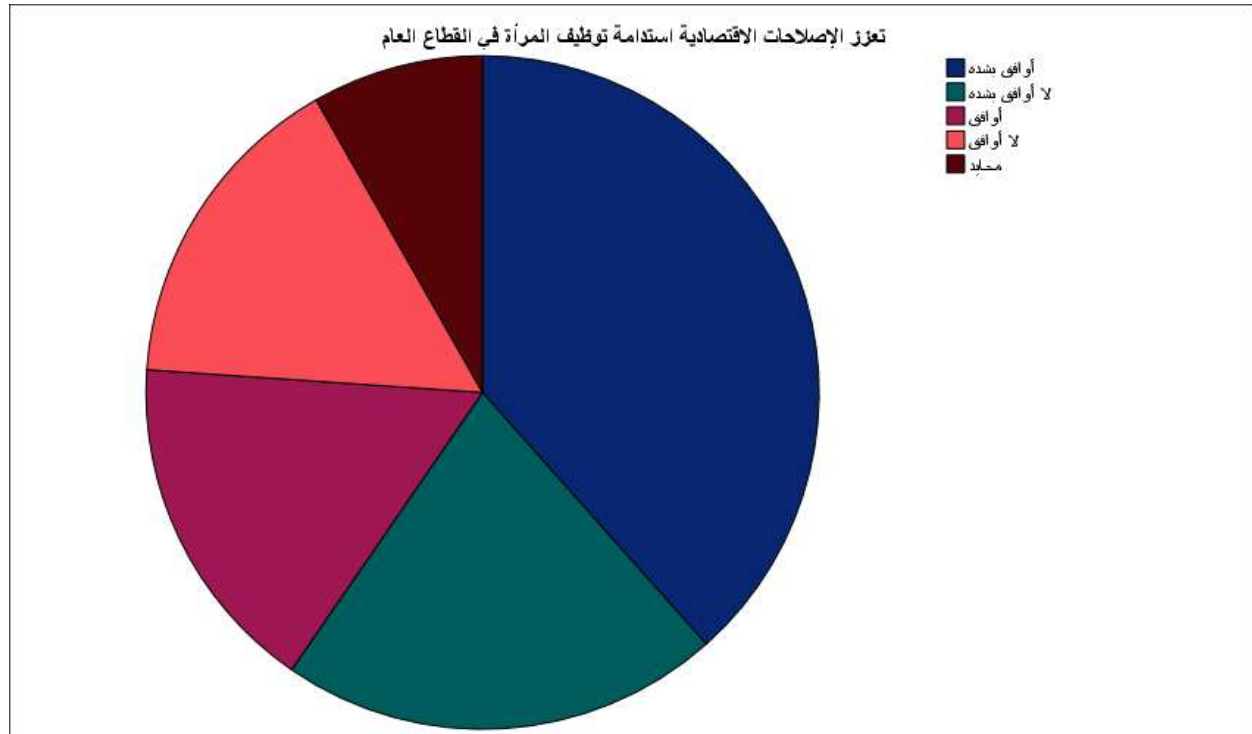
سجلت الاستجابة "أوافق بشدة" النسبة الأعلى بواقع 38.4%؛ ما يبرهن على أن الغالبية العظمى من العينة تربط بقاء المرأة واستمرارها في الجهاز الحكومي بمتانة الإصلاحات الاقتصادية الحالية. الاستدامة هنا ليست مجرد رقم توظيف عابر. هي انعكاس لعمق التغيير في القوانين والهيكل التي تضمن عدم تراجع هذه المكتسبات مستقبلاً. ومع ذلك، يبرز تردد في التوجهات؛ إذ بلغت نسبة المعارضة الشديدة 21.2%. هذا الانقسام الإحصائي يشي بوجود مخاوف لدى خمس العينة تقريباً حول ديمومة هذه الفرص؛ فربما يُنظر إليها في بعض الأوساط كإجراءات مرتبطة بمرحلة زمنية معينة لا تضمن الأمان الوظيفي طويل الأمد.

برز خيار "محايد" بنسبة ضئيلة بلغت 8.2% فقط. العينة تملك موقفاً نقدياً واضحاً تجاه مفهوم الاستدامة. تقاربت نسب "أوافق" (16.5%) مع "لا أوافق" (15.7%)؛ ما يعزز فرضية وجود تجارب وظيفية متباينة بين قطاعات حكومية تتبنى رؤية مستدامة وأخرى لا تزال تعاني من تذبذب في تطبيق سياسات التمكين. النقص في الشعور بالاستدامة لدى ثلث العينة تقريباً قد يؤثر على الإنتاجية الميدانية؛ فالمرأة التي لا تشعر بضمانات مستقبلية قد تكون أقل حماساً للمشاركة في المشاريع التحويلية

الكبرى. استقرار النتيجة العامة نحو التأييد بنسبة 54.9% يعد مؤشراً إيجابياً؛ لكنه يضع صانع القرار أمام تحدي مؤسسة هذه الإصلاحات لتحويلها من مبادرات مؤقتة إلى ركائز دائمة في بيئة العمل العام.

تعزز الإصلاحات الاقتصادية استدامة توظيف المرأة في القطاع العام					
	Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	
Valid	38.4	38.4	38.4	98	أوافق بشدة
	59.6	21.2	21.2	54	لا أوافق بشدة
	76.1	16.5	16.5	42	أوافق
	91.8	15.7	15.7	40	لا أوافق
	100.0	8.2	8.2	21	محايد
		100.0	100.0	255	Total

جدول 22: التحليل الإحصائي لتعزيز الإصلاحات الاقتصادية استدامة توظيف المرأة في القطاع العام



شكل توضيحي 19: التمثيل البياني لتعزيز الإصلاحات الاقتصادية استدامة توظيف المرأة في القطاع العام

• ساهم التحول الاقتصادي في تقليل الفجوة بين الجنسين في فرص التوظيف الحكومي

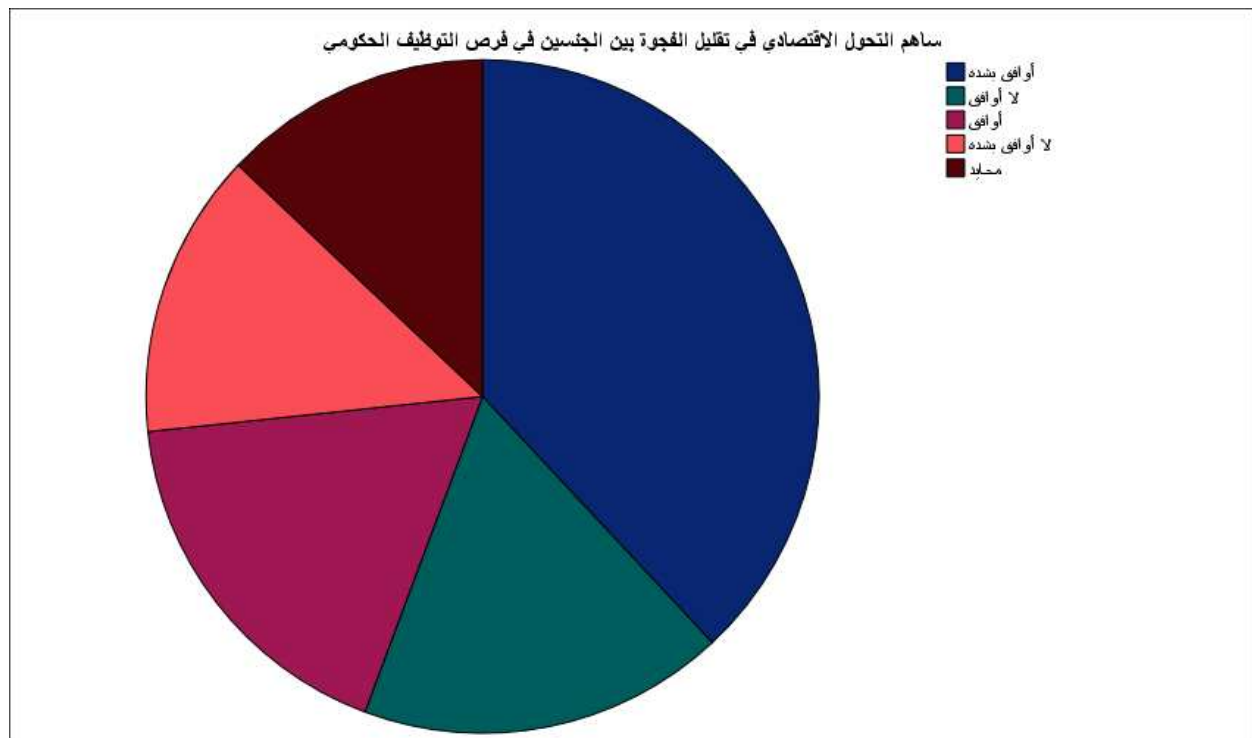
سجل خيار "المحايد" المرتبة الأخيرة بنسبة 12.9% فقط؛ ما يقطع بأن قضية تقليص الفجوة بين الجنسين أصبحت واقعاً معاشاً يلمسه الموظفون بوضوح ولا يقبل الرمادية. حاز خيار "أوافق بشدة" على الثقل الأكبر بواقع 38%. النتيجة تبرهن على نجاح برامج التحول في خلخلة الامتيازات التاريخية لنمط التوظيف الواحد. تم الانتقال فعلياً نحو تكافؤ الفرص في الجهاز الإداري للدولة. ومع ذلك؛ نجد أن نسبة الرفض (لا أوافق ولا أوافق بشدة) بلغت 31.3%. هذا التباين الإحصائي يعكس صمود بعض الجيوب الإدارية أمام التغيير الشامل. يبدو أن تقليص الفجوة لم يصل بعد إلى كافة المسميات الوظيفية؛ خاصة في القطاعات التي لا تزال تصنف ذكورية بطبيعتها أو في البيئات الإدارية الطرفية التي تتبنى التغيير بوتيرة أبطأ.

تساوت نسبتي "أوافق" و "لا أوافق" عند 17.6% لكل منهما. هذه تشير إلى انقسام في التجربة الميدانية. بينما ترى فئة أن الفجوة تلاشت؛ تشعر فئة مساوية لها تماماً بوجود حواجز غير مرئية تحول دون التكافؤ التام. النقص في الشعور بالمساواة لدى ثلث العينة تقريباً قد يولد حالة من عدم الرضا المهني؛ ما يؤثر على انسيابية العمل الجماعي داخل الإدارات المشتركة. استقرار

الاتجاه العام نحو التأييد بنسبة 55.6% يؤكد أن المسار الإصلاحي يمضي بقوة. يتطلب الأمر الآن تركيزاً أكبر على القطاعات ذات المقاومة العالية لضمان شمولية العدالة الوظيفية. إن ردم الفجوة بالكامل هو الضمانة الأساسية لاستثمار الكفاءات الوطنية بمعزل عن التصنيفات النوعية القديمة.

ساهم التحول الاقتصادي في تقليل الفجوة بين الجنسين في فرص التوظيف الحكومي					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
38.0	38.0	38.0	97	أوافق بشدة	Valid
55.7	17.6	17.6	45	لا أوافق	
73.3	17.6	17.6	45	أوافق	
87.1	13.7	13.7	35	لا أوافق بشدة	
100.0	12.9	12.9	33	محايد	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 23 : التحليل الإحصائي لمساهمة التحول الاقتصادي في تقليل الفجوة بين الجنسين في فرص التوظيف الحكومي



شكل توضيحي 20 : التمثيل البياني لمساهمة التحول الاقتصادي في تقليل الفجوة بين الجنسين في فرص التوظيف الحكومي

- تحليل الجداول المتقاطعة لمتغيرات الدراسة:
- اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام والإصلاحات والسياسات

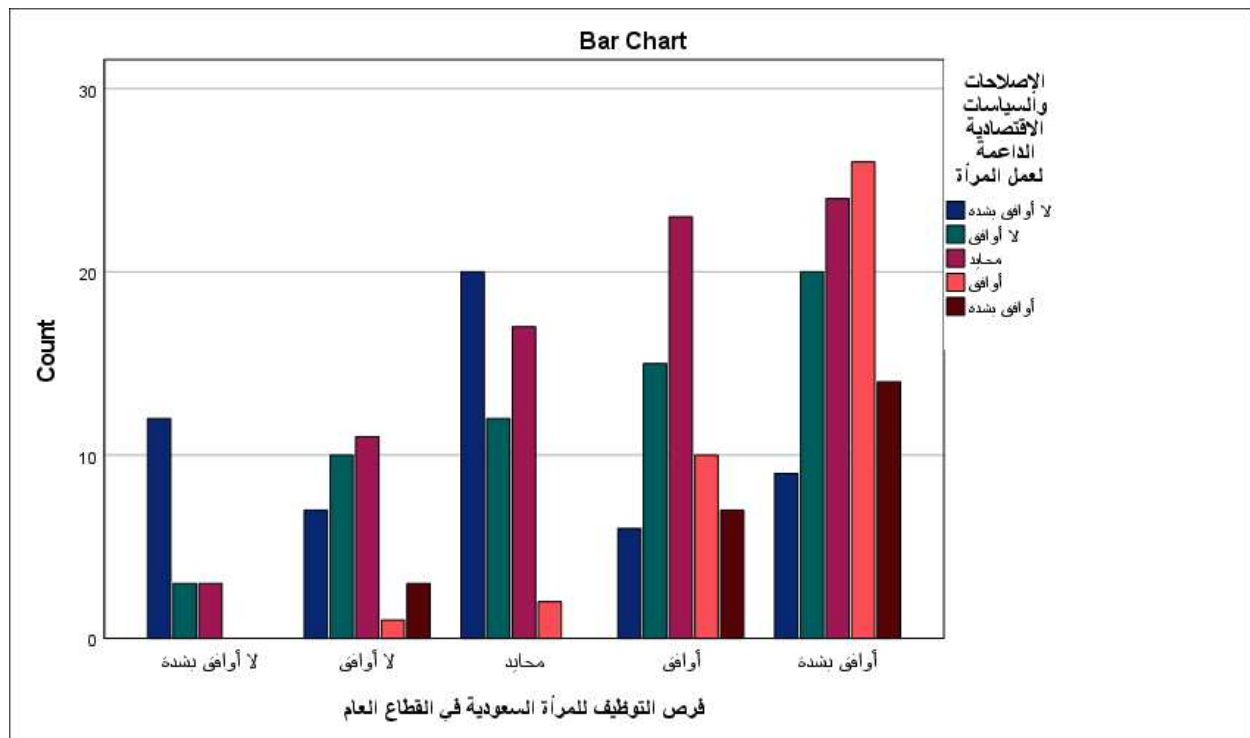
الاقتصادية الداعمة لعمل المرأة

انعدمت احتمالية المصادفة في تفسير العلاقة بين الإصلاحات الاقتصادية وفرص توظيف المرأة؛ إذ سجلت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (Asymptotic Significance) الرقم 0.000. هذه النتيجة قوية جداً. تعني وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية قوية لا تقبل التأويل بين المتغيرين عند مستوى ثقة يتجاوز 99%. بلغت قيمة "كاي تربيع" لبيرسون 69.307 عند درجات حرية 16. الرقم مرتفع. هو يبرهن على أن القفزة في توظيف السعوديات بالقطاع العام ليست ظاهرة معزولة؛ بل هي نتيجة مباشرة وممنهجة للسياسات الحكومية الداعمة. التشابك بين الإصلاح الهيكلي والنتائج الميدانية أصبح حقيقة إحصائية تدعمها البيانات المستخلصة من عينة الدراسة.

تؤكد قيمة "نسبة الاحتمالية" (Likelihood Ratio) البالغة 74.005 هذا الترابط الوثيق. النمط التصاعدي للعلاقة يظهر بوضوح عبر اختبار "الارتباط الخطي" الذي سجل 39.434 بمستوى دلالة 0.000. ثمة انتظام في الأثر. كلما تعمقت الإصلاحات الاقتصادية؛ زادت فرص التمكين الوظيفي بشكل طردي ومستدام. تشير ملاحظة الخلايا ذات التكرار المتوقع الأقل من 5 (بنسبة 28%) إلى تركيز الإجابات في فئات معينة؛ ما يعكس إجماعاً قوياً لدى العينة حول اتجاه العلاقة رغم تباين بعض التكرارات البسيطة. هذا الثبات الإحصائي يعطي صانع القرار ضوءاً أخضر للاستمرار في المسار التشريعي الحالي؛ فأى نقص في تفعيل هذه السياسات سيؤدي حتماً إلى تراجع وتيرة التوظيف في الإدارات المستهدفة.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	69.307 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	74.005	Likelihood Ratio
.000	1	39.434	Linear-by-Linear Association
		255	N of Valid Cases
a. 7 cells (28.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.69.			

جدول 24: اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام والإصلاحات والسياسات الاقتصادية الداعمة لعمل المرأة



شكل توضيحي 21 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام والإصلاحات والسياسات الاقتصادية الداعمة لعمل المرأة

• اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام وبرامج التمكين والتأهيل المهني

للمرأة

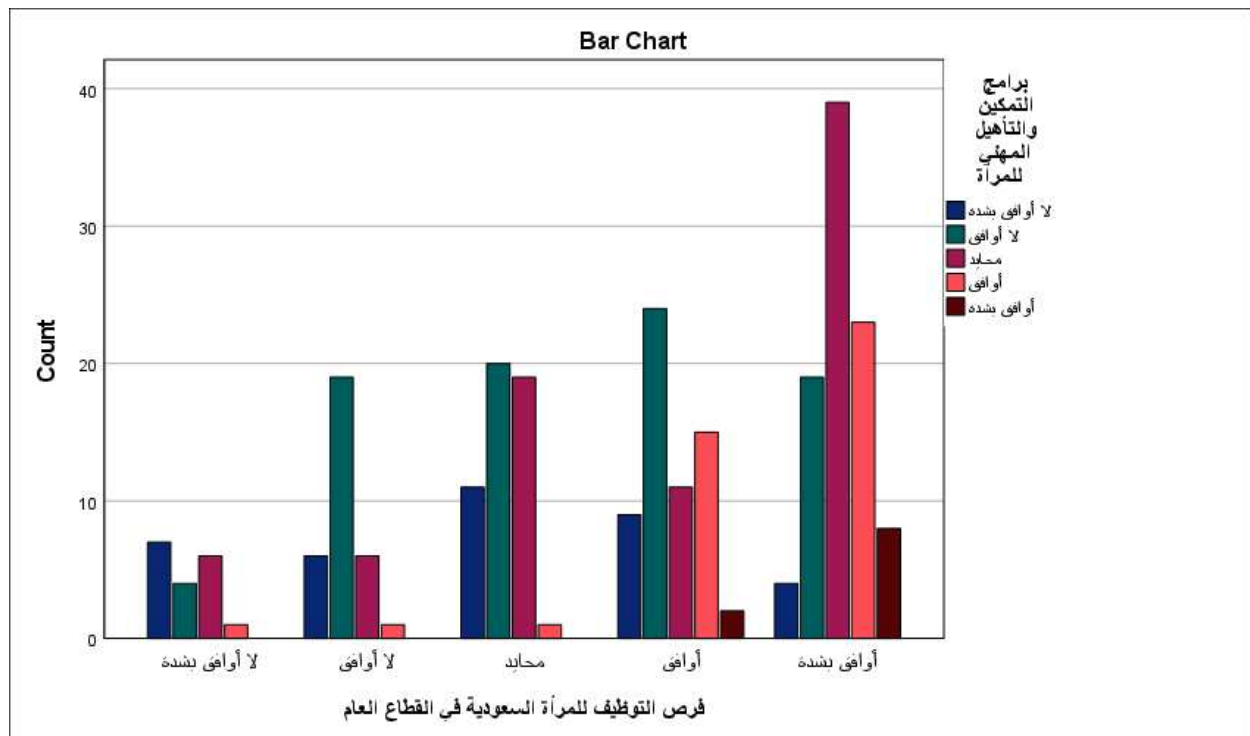
انعدمت احتمالية المصادفة في تفسير الارتباط بين تمكين المرأة مهنيًا ونمو فرص توظيفها؛ إذ استقر مستوى الدلالة الإحصائية عند 0.000. النتيجة قطعية. هي تؤكد أن برامج التأهيل ليست نشاطاً هامشياً؛ بل هي المحرك الأساسي لإدماج الكفاءات النسائية في هيكل القطاع العام. بلغت قيمة "كاي تربيع" لبيرسون 65.108 عند درجات حرية 16. الرقم يعكس تماسكاً إحصائياً عالياً. يبرهن هذا التباين الإيجابي على أن الجاهزية المهنية هي التي تفتح أبواب التوظيف الفعلي. تظهر قيمة "الارتباط الخطي" البالغة 40.386 أن العلاقة تمضي في مسار طردي منتظم؛ فكلما تطورت أدوات التمكين، تضاعفت معدلات الاستيعاب الوظيفي في الجهات الحكومية بشكل مباشر.

تعزز قيمة "نسبة الاحتمالية" (Likelihood Ratio) البالغة 73.028 صدق هذا النموذج التفسيري. وجود 8 خلايا بتكرار متوقع أقل من 5 بنسبة 32% يشير إلى تركيز استجابات العينة في فئات محددة نحو التأييد؛ ما يمنح العلاقة وزناً إحصائياً أكبر رغم

التباينات الطفيفة في بعض التكرارات. الواقع العملي يثبت أن فاعلية التوظيف مرتبطة بجودة التأهيل المسبق. أي نقص في برامج التطوير المهني سيؤدي حتماً إلى تعثر سير العمليات في الإدارات التي تشغلها المرأة حديثاً. الربط الإحصائي هنا يتجاوز مجرد الوصف؛ فهو يضع برامج التمكين كشرط أساسي لنجاح مستهدفات التحول الاقتصادي في تعزيز مشاركة المرأة السعودية.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	65.108 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	73.028	Likelihood Ratio
.000	1	40.386	Linear-by-Linear Association
		255	N of Valid Cases
a. 8 cells (32.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .71.			

جدول 25 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام وبرامج التمكين والتأهيل المهني للمرأة



شكل توضيحي 22 : المقاييس المتمثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام وبرامج التمكين والتأهيل المهني للمرأة

• اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام وتحسين بيئة العمل

والتشريعات المنظمة لعمل المرأة

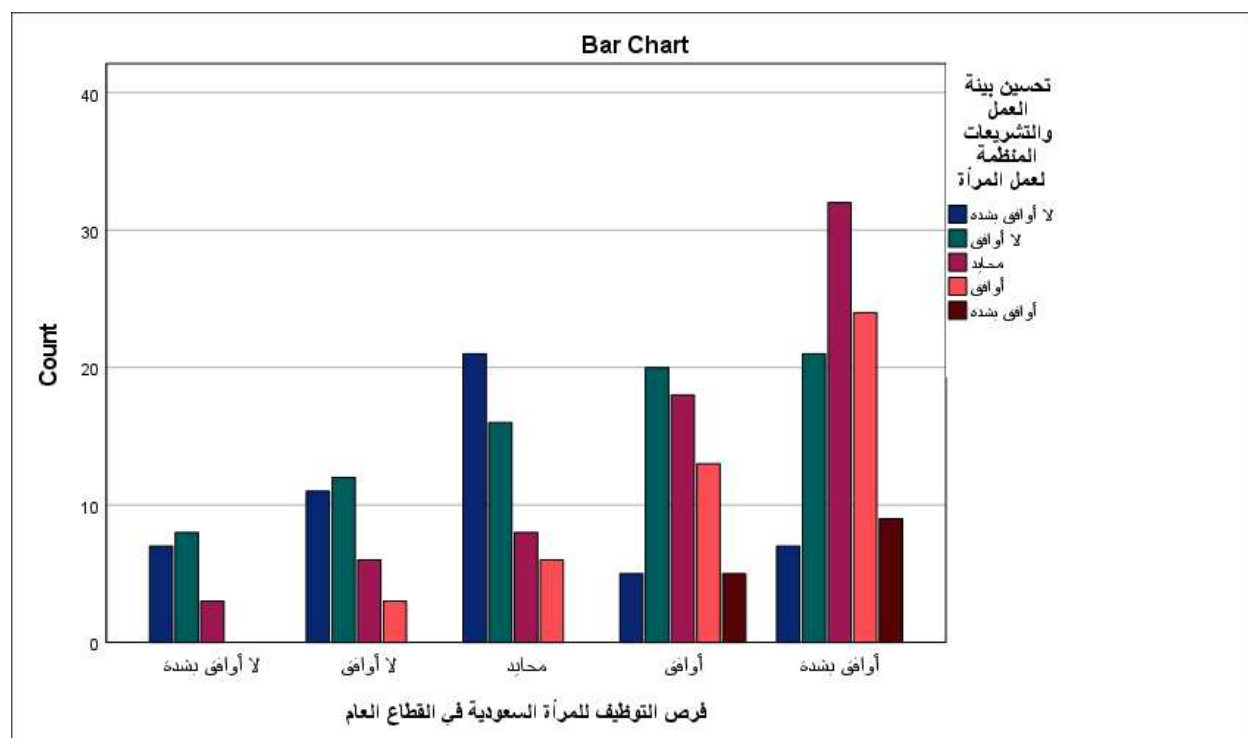
انعدمت قيمة الدلالة الإحصائية الصدفية لتسجيل 0.000؛ ما يعني أن الارتباط بين جودة البيئة التنظيمية ونمو فرص التوظيف للمرأة ليس مجرد توازن عابر، بل هو علاقة سببية متينة. بلغت قيمة "كاي تربيع" لبيرسون 57.733 عند 16 درجة حرية. النتيجة برهنت على أن التشريعات المنظمة لعمل المرأة هي المحرك الفعلي لاستقطاب الكفاءات النسائية نحو القطاع العام. لا يمكن فصل استقرار المرأة وظيفياً عن مدى مرونة القوانين التي تحمي حقوقها المهنية. يظهر اختبار الارتباط الخطي بقيمة 44.061 تصاعداً مطرداً؛ فكلما تحسنت البيئة المادية والتشريعية، اتسعت رقعة المشاركة النسائية في الهياكل الحكومية بشكل منهجي.

تؤكد قيمة "نسبة الاحتمالية" البالغة 65.729 قوة النموذج التفسيري المستخدم. انحصرت الخلايا ذات التكرار المتوقع الأقل من 5 في نسبة 28% فقط. تشير هذه الندرة في القيم المترددة إلى وجود توافق جوهري لدى العينة حول أثر البيئة الداعمة.

الواقع الميداني يثبت أن القوانين الجديدة، مثل أنظمة مكافحة التحرش وتوفير دور الحضانة، قد أزالَت عوائق تاريخية كانت تحد من رغبة المرأة في الالتحاق بالوظائف العامة. أي تراجع في تفعيل هذه التشريعات قد يهدد بانكماش فرص التوظيف النوعية؛ فالمرأة تبحث عن بيئة آمنة وداعمة بقدر بحثها عن المسار المهني. الاستنتاج الرقمي هنا يضع تحسين بيئة العمل كشرط استراتيجي لا غنى عنه لنجاح برامج التحول الاقتصادي في تعزيز التمكين النسائي.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	57.733 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	65.729	Likelihood Ratio
.000	1	44.061	Linear-by-Linear Association
		255	N of Valid Cases
a. 7 cells (28.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .99.			

جدول 26 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام وتحسين بيئة العمل والتشريعات المنظمة لعمل المرأة



شكل توضيحي 23 : المقاييس المتمثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام وتحسين بيئة العمل والتشريعات المنظمة لعمل المرأة

• اختبار التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة

انعدمت قيمة الدلالة الإحصائية (Sig) لتسجيل 0.000؛ ما يؤكد الصلاحية المطلقة لنموذج الدراسة في تفسير التغيرات الحادثة في فرص توظيف المرأة السعودية. تجاوزت قيمة اختبار "ف" (F) حاجز 10.849 عند درجات حرية (12، 242). الرقم قوي جداً. هو يبرهن على أن النموذج المقترح؛ المرتكز على الإصلاحات والتشريعات وبرامج التمكين؛ يمتلك قدرة تفسيرية عالية لا تخضع للمصادفة. بلغت قيمة مجموع مربعات الانحدار 143.883 مقابل تباينات متبقية (Residual) قيمتها 267.466. هذا التباين يشير إلى أن العوامل المذكورة تشرح جزءاً جوهرياً من الظاهرة، بينما تبقى نسبة أخرى تعود لعوامل تنظيمية أو اجتماعية لم يشملها النموذج الحالي.

سجل معامل التحديد (R Square) القيمة 0.350؛ ما يعني أن المتغيرات المستقلة المجتمعة تفسر 35% من التباين في فرص توظيف المرأة بالقطاع العام. النتيجة منطقية. في الدراسات الإنسانية المعقدة، يعد هذا المؤشر دليلاً على وجود أثر حقيقي وملحوس. بلغت قيمة معامل "بايز" (Bayes Factor) رقماً فلكياً يتجاوز 1.17 ترليون. هذا الرقم يحسم الجدل الإحصائي تماماً.

هو يمنح أفضلية ساحقة لنموذج الدراسة مقابل النموذج الصفري؛ ما يعني أن الربط بين التحول الاقتصادي وفرص التوظيف حقيقة موضوعية مدعومة ببيانات صلبة. استقر الخطأ المعياري للتقدير عند 1.05. النموذج يتسم بالدقة الإحصائية الكافية للتنبؤ باتجاهات التوظيف المستقبلية في ضوء استمرار السياسات الحالية.

ANOVA ^{a,b}					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Source
.000	10.849	11.990	12	143.883	Regression
		1.105	242	267.466	Residual
			254	411.349	Total
a. Dependent Variable: فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام					
b. Model: (Intercept), تحسين, الإصلاحات والسياسات الاقتصادية الداعمة لعمل المرأة, بيئة العمل والتشريعات المنظمة لعمل المرأة, برامج التمكين والتأهيل المهني للمرأة					

جدول 27: اختبار التباين الأحادي

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Bayes Factor ^c
1.05	.318	.350	.591	1171060870526.524
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), تحسين, الإصلاحات والسياسات الاقتصادية الداعمة لعمل المرأة, بيئة العمل والتشريعات المنظمة لعمل المرأة, برامج التمكين والتأهيل المهني للمرأة				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				

جدول 28: ملخص نموذج معامل بايز

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:

- فرضيات الدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى بين التحول الاقتصادي وتعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام.

سجل المتوسط الحسابي لفرضية العلاقة بين التحول الاقتصادي وفرص توظيف المرأة قيمة مرتفعة جداً بلغت 4.47؛ ما يعكس قناعة جمعية صلبة لدى أفراد العينة بفاعلية هذا الرابط. النتيجة قوية. تؤكد قيمة اختبار تي (t) البالغة 65.471 عند مستوى دلالة 0.000 أن هذه العلاقة ليست نتاج صدفة إحصائية؛ بل هي حقيقة ميدانية يلمسها العاملون في القطاع العام. الانحراف المعياري استقر عند 1.089. يشير هذا الرقم إلى وجود اتساق عالٍ في الاستجابات؛ فالفجوة بين آراء المشاركين ضيقة رغم تنوع خلفياتهم الوظيفية. إن القوة التفسيرية لهذه الفرضية تدعم بقوة توجهات رؤية المملكة في دمج المرأة كعنصر أساسي في الحراك التنموي.

كشف قياس حجم التأثير (Cohen's d) عن قيمة استثنائية بلغت 4.100. هذا الرقم يتجاوز بمراحل المعايير التقليدية للتأثير القوي. الدلالة هنا عميقة. لا تقتصر النتيجة على وجود علاقة فحسب؛ بل تشير إلى أن التحول الاقتصادي هو المتغير الأبرز والمهيمن في تشكيل خارطة التوظيف النسائي الجديدة. استقرت حدود الثقة ما بين 4.33 و 4.60؛ ما يمنح البحث موثوقية عالية عند تعميم النتائج. الواقع المؤسسي يثبت أن الإصلاحات الهيكلية لم تكن مجرد محفز؛ بل كانت المحرك الجوهرية الذي أعاد هندسة الفرص الوظيفية في الجهات الحكومية. أي استثمار مستقبلي في برامج التحول سيؤدي بالضرورة إلى قفزات تزامنية في تمكين المرأة السعودية وظيفياً.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.068	1.089	4.47	255	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى بين التحول الاقتصادي وتعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام.

جدول 29: التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى بين التحول الاقتصادي وتعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام.

One-Sample Test							
Test Value = 0							
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df			t
Upper	Lower						
4.60	4.33	4.467	.000	254	65.471	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى بين التحول الاقتصادي وتعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام.	

جدول 30 : اختبار تي للعينات الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى بين التحول الاقتصادي وتعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام.

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
4.476	3.723	4.100	1.089	Cohen's d	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى
4.463	3.711	4.088	1.093	Hedges' correction	بين التحول الاقتصادي وتعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام.
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.					

جدول 31 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى بين التحول الاقتصادي وتعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام.

- فرضيات الدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإصلاحات والسياسات الاقتصادية الداعمة وتعزيز

فرص توظيف المرأة في القطاع العام

أظهرت النتائج تبايناً ملحوظاً في آراء المبحوثين حول مدى مساهمة الإصلاحات الاقتصادية في تعزيز التوظيف؛ حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري 1.376. هذا التردد الإحصائي يشي بوجود وجهات نظر متفاوتة تعود غالباً لاختلاف طبيعة الجهات الحكومية التي تعمل بها المشاركات؛ فالتجربة الإدارية في الوزارات المركزية تختلف جذرياً عن مثيلاتها في القطاعات الفنية أو الطرفية. سجل المتوسط الحسابي 3.44. القيمة تميل للإيجابية وتتجاوز نقطة الحياد الإحصائية. تدعم القوة الاستدلالية لاختبار "تي" (t) صدق هذه العلاقة بقيمة بلغت 39.917 ومستوى دلالة 0.000. النتيجة قوية وتؤكد أن الارتباط بين السياسات الاقتصادية والتمكين الوظيفي ليس محض صدفة؛ بل هو انعكاس لواقع مؤسسي جديد تدعمه التشريعات الحديثة.

كشف قياس حجم التأثير (Cohen's d) عن قيمة مرتفعة جداً بلغت 2.500. هذا الرقم يضع الإصلاحات الاقتصادية في مرتبة المتغير "المهمين" على المشهد الوظيفي للمرأة. تبرهن هذه القوة على أن السياسات الداعمة لم تكتفِ بفتح آفاق التوظيف؛ بل أعادت تشكيل البيئة التنظيمية للقطاع العام بالكامل. استقرت حدود الثقة بين 3.27 و3.61؛ ما يمنح النتائج موثوقية عالية للتعميم. يبدو أن أي نقص في وتيرة هذه الإصلاحات مستقبلاً قد يسبب تراجعاً طردياً في استدامة الفرص النسائية. استقرار القيمة الإحصائية فوق المتوسط رغم التباين في الآراء يؤكد أن التحول الاقتصادي هو المحرك الفعلي لردم الفجوة الوظيفية وتوفير بيئة أكثر مواءمة للكفاءات الوطنية.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.086	1.376	3.44	255	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإصلاحات والسياسات الاقتصادية الداعمة وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام

جدول 32 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإصلاحات والسياسات الاقتصادية الداعمة وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام

One-Sample Test							
Test Value = 0							
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df			t
Upper	Lower						
3.61	3.27	3.439	.000	254	39.917	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإصلاحات والسياسات الاقتصادية الداعمة وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام	

جدول 33 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإصلاحات والسياسات الاقتصادية الداعمة وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
2.749	2.250	2.500	1.376	Cohen's d	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإصلاحات والسياسات الاقتصادية الداعمة وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام
2.740	2.243	2.492	1.380	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.					

جدول 34 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإصلاحات والسياسات الاقتصادية الداعمة وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام

- فرضيات الدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التمكين والتأهيل المهني وتعزيز فرص توظيف

المرأة في القطاع العام

سجلت آراء المشاركين تبايناً حول أثر برامج التمكين؛ إذ بلغ الانحراف المعياري 1.357. هذا التردد يعكس تفاوتاً في جودة المخرجات التدريبية التي تتلقاها المرأة في القطاع العام. يبدو أن بعض البرامج تلامس الاحتياجات المهنية الفعلية، بينما تظل أخرى في إطار نظري لا يخدم المسار الوظيفي الميداني. استقر المتوسط الحسابي عند 3.47. القيمة تتجاوز المتوسط النظري. هي تشير إلى اتجاه عام نحو تأييد فاعلية التأهيل المهني في فتح آفاق التوظيف. بلغت قيمة اختبار تي (t) المحسوبة 40.849 بمستوى دلالة 0.000. النتيجة قطعية. توجد علاقة ارتباطية حقيقية بين صقل المهارات والتمكين الوظيفي؛ فالاستثمار في رأس المال البشري النسائي بات ضرورة لضمان كفاءة العمليات الإدارية في المؤسسات الحكومية.

كشف قياس حجم التأثير (Cohen's d) عن قيمة مرتفعة جداً وصلت إلى 2.558. الدلالة هنا عميقة. التأهيل المهني ليس مجرد عامل مساعد؛ بل هو متغير جوهري يفسر القفزة في نسب توظيف المرأة. انحصرت حدود الثقة للفرق بين 3.30 و 3.64. الموثوقية الإحصائية عالية. الواقع العملي يثبت أن سد الفجوات مهارية يقلل من الارتباك الوظيفي عند شغل المناصب القيادية أو الفنية. إن استقرار هذه الأرقام يعزز من صحة الفرضية القائلة بأن التمكين المعرفي هو القوة الدافعة خلف استدامة التوظيف النسائي في ظل التحول الاقتصادي؛ فأى تراجع في كفاءة التدريب سيؤثر طردياً على جودة الفرص المتاحة.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.085	1.357	3.47	255	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التمكين والتأهيل المهني وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام

جدول 35 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التمكين والتأهيل المهني وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام

One-Sample Test						
Test Value = 0						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df		t
Upper	Lower					
3.64	3.30	3.471	.000	254		40.849

جدول 36 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التمكين والتأهيل المهني وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
2.811	2.303	2.558	1.357	Cohen's d	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التمكين والتأهيل المهني وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام
2.803	2.297	2.551	1.361	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.

جدول 37 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التمكين والتأهيل المهني وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام

- فرضيات الدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين بيئة العمل والتشريعات المنظمة وتعزيز فرص

توظيف المرأة في القطاع العام

تفاوتت آراء المشاركين حول دور البيئة التنظيمية في تمكين المرأة؛ إذ سجل الانحراف المعياري 1.330. هذا التباين يشي بوجود تجارب مهنية متباينة داخل أروقة القطاع العام. يبدو أن بعض الجهات الحكومية نجحت في مواءمة بيئتها مع التشريعات الحديثة أسرع من غيرها. استقر المتوسط الحسابي عند 3.53. النتيجة تميل بوضوح نحو القبول. قيمة اختبار تي (t) البالغة

42.415 ومستوى الدلالة 0.000 يؤكدان أن الارتباط بين جودة البيئة والتوظيف حقيقة إحصائية صلبة. التشريعات المنظمة لم تعد مجرد نصوص قانونية؛ بل أصبحت محركاً فعلياً لاستقطاب الكفاءات النسائية. النقص في تهيئة المرافق أو مرونة الأنظمة في بعض الإدارات قد يعطل وتيرة الانضمام الفعلي للمرأة؛ فالبيئة هي الوعاء الذي يستوعب طاقات التحول الاقتصادي.

كشف قياس حجم التأثير (Cohen's d) عن قيمة استثنائية بلغت 2.656. الدلالة هنا قاطعة. المتغير التشريعي والبيئي يمتلك قوة تفسيرية هائلة في تعزيز فرص التوظيف. تجاوز هذا الرقم للمعايير التقليدية يؤكد أن تحسين بيئة العمل ليس عاملاً ثانوياً؛ بل هو ركيزة استراتيجية لا غنى عنها. استقرت حدود الثقة بين 3.37 و 3.70. الموثوقية الإحصائية عالية جداً. الواقع الميداني يثبت أن استدامة وجود المرأة في المناصب العامة مرهونة بمدى فاعلية القوانين الحامية لحقوقها وتوفر الخدمات المساندة لها. التغيير الهيكلي في الاقتصاد يتطلب بالضرورة تغييراً موازياً في ثقافة المكان وأنظمة العمل؛ لضمان عدم حدوث ارتباك في سير العمليات الإدارية نتيجة غياب التوازن بين المتطلبات المهنية والبيئة الداعمة.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.083	1.330	3.53	255	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين بيئة العمل والتشريعات المنظمة وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام

جدول 38 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين بيئة العمل والتشريعات المنظمة وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام

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

Upper	Lower					
3.70	3.37	3.533	.000	254	42.415	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين بيئة العمل والتشريعات المنظمة وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام

جدول 39: اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين بيئة العمل والتشريعات المنظمة وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
2.917	2.394	2.656	1.330	Cohen's d	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين بيئة العمل والتشريعات المنظمة وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام
2.908	2.387	2.648	1.334	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.					

جدول 40: حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين بيئة العمل والتشريعات المنظمة وتعزيز فرص توظيف المرأة في القطاع العام

• فرضيات الدراسة: يوجد تأثير معنوي لبرامج التمكين في زيادة معدلات مشاركة المرأة في الوظائف الحكومية

سجل المتوسط الحسابي للفرضية المتعلقة بأثر برامج التمكين 3.48؛ وهي قيمة إيجابية تشير بوضوح إلى وعي العينة بالدور الجوهري الذي تلعبه هذه البرامج في دفع عجلة المشاركة النسائية بالقطاع العام. النتيجة قوية وتدعمها قيمة اختبار "تي" (t) البالغة 44.555 بمستوى دلالة 0.000. الانحراف المعياري وصل إلى 1.248؛ ما يفسر وجود تباين طفيف في تقدير حجم هذا الأثر. يعود هذا التردد غالباً إلى اختلاف نوعية برامج التمكين المقدمة بين قطاع وآخر؛ فالموظفة في وزارات التحول الرقمي قد تلمس أثراً تدريبياً أعمق من زميلتها في الإدارات التقليدية. الاستنتاج الإحصائي هنا يخرج عن كونه مجرد رقم ليؤكد أن المهارات المهنية هي المفتاح الحقيقي لزيادة نسب التوظيف النوعي.

كشف قياس حجم التأثير (Cohen's d) عن قيمة استثنائية بلغت 2.790؛ وهي دلالة تتجاوز بمراحل المعايير التقليدية للأهمية الإحصائية. برامج التمكين ليست مجرد عامل مساند، بل هي المتغير الأقوى في معادلة التوظيف الحكومي للمرأة. ثمة ترابط عضوي بين التأهيل وبين القدرة على شغل المقاعد الوظيفية الشاغرة بفاعلية. استقرت حدود الثقة بين 3.33 و3.64؛ ما يمنح النموذج دقة عالية في التنبؤ بالاتجاهات المستقبلية. النقص في جودة هذه البرامج مستقبلاً قد يسبب فجوة بين العرض والطلب الوظيفي؛ ما يؤدي إلى ارتباطك في جودة المخرجات الإدارية. إن تثبت هذه النتائج يتطلب مؤسسة التدريب المهني كجزء لا يتجزأ من مسار التوظيف لضمان استدامة النجاحات التي حققها التحول الاقتصادي.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.078	1.248	3.48	255	يوجد تأثير معنوي لبرامج التمكين في زيادة معدلات مشاركة المرأة في الوظائف الحكومية

جدول 41: التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد تأثير معنوي لبرامج التمكين في زيادة معدلات مشاركة المرأة في الوظائف الحكومية

One-Sample Test							
Test Value = 0							
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2- tailed)	df			t
Upper	Lower						
3.64	3.33	3.482	.000	254	44.555	يوجد تأثير معنوي لبرامج التمكين في زيادة معدلات مشاركة المرأة في الوظائف الحكومية	

جدول 42: اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: يوجد تأثير معنوي لبرامج التمكين في زيادة معدلات مشاركة المرأة في الوظائف الحكومية

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
3.061	2.518	2.790	1.248	Cohen's d	يوجد تأثير معنوي لبرامج التمكين في زيادة معدلات مشاركة المرأة في الوظائف الحكومية
3.052	2.510	2.782	1.252	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.

جدول 43: حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: يوجد تأثير معنوي لبرامج التمكين في زيادة معدلات مشاركة المرأة في الوظائف الحكومية

- فرضيات الدراسة: يوجد تأثير معنوي لتكامل أبعاد التحول الاقتصادي مجتمعة في تعزيز فرص التوظيف للمرأة

السعودية في القطاع العام

سجل الخطأ المعياري للمتوسط أدنى قيمة له عند 0.081؛ ما يشير إلى دقة متناهية في تقدير إجابات العينة وثباتها حول التأثير التكاملي لأبعاد التحول الاقتصادي. المتوسط الحسابي استقر عند 3.43. القيمة تؤكد وجود توجه إيجابي عام يقر بأن تعزيز توظيف المرأة لا يتأتى من إجراءات منفصلة، بل من منظومة متكاملة تربط السياسات بالتأهيل بالبيئة التشريعية. ومع ذلك؛ يكشف الانحراف المعياري البالغ 1.287 عن وجود تباين في الرؤى الميدانية. هذا التردد يعود غالباً إلى تفاوت وتيرة تطبيق هذه الأبعاد مجتمعة داخل المؤسسات الحكومية؛ فبعض الإدارات قد تركز على التوظيف الكمي دون تهيئة البيئة، بينما تنجح أخرى في تحقيق التكامل المنشود. النتيجة قوية إحصائياً؛ إذ بلغت قيمة اختبار "تي" (t) نحو 42.584 بمستوى دلالة 0.000؛ ما ينفي أي دور للمصادفة في هذه النتائج.

برز حجم التأثير (Cohen's d) بقيمة استثنائية بلغت 2.667. القوة التفسيرية للنموذج التكاملي ضخمة جداً. تشير هذه القيمة إلى أن العمل على بُعد واحد فقط لن يحقق القفزة المطلوبة في تمكين المرأة؛ فالتكامل هو المحرك الفعلي والمهيمن على التغيير الوظيفي. انحصرت حدود الثقة للمتوسط بين 3.27 و 3.59 بمستوى موثوقية 95%. البيانات تؤكد أن أي خلل في أحد أبعاد

التحول (مثل نقص برامج التأهيل أو ضعف البيئة التشريعية) سيؤدي حتماً إلى ارتباك في فعالية الأبعاد الأخرى. الواقع الإداري يثبت أن النجاحات النوعية في القطاع العام ارتبطت بالجهات التي تبنت رؤية شمولية. الاستقرار الإحصائي لهذه الفرضية يضع خارطة طريق واضحة: الاستدامة الوظيفية للسعوديات مرهونة بتناغم الإصلاحات الاقتصادية مع واقع الممارسة المهنية اليومية.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.081	1.287	3.43	255	يوجد تأثير معنوي لتكامل أبعاد التحول الاقتصادي مجتمعة في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام

جدول 44: التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد تأثير معنوي لتكامل أبعاد التحول الاقتصادي مجتمعة في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام

One-Sample Test							
Test Value = 0							
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df			t
Upper	Lower						
3.59	3.27	3.431	.000	254	42.584	يوجد تأثير معنوي لتكامل أبعاد التحول الاقتصادي مجتمعة في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام	

جدول 45: اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: يوجد تأثير معنوي لتكامل أبعاد التحول الاقتصادي مجتمعة في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام

One-Sample Effect Sizes			
95% Confidence Interval	Point Estimate	Standardizer ^a	

Upper	Lower				
2.928	2.404	2.667	1.287	Cohen's d	يوجد تأثير معنوي لتكامل أبعاد التحول
2.920	2.397	2.659	1.291	Hedges' correction	الاقتصادي مجتمعة في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام
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.					

جدول 46 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: يوجد تأثير معنوي لتكامل أبعاد التحول الاقتصادي مجتمعة في تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام

4.6. الخاتمة:

يشكل الفصل الرابع من الدراسة المرحلة الحاسمة التي تتحقق فيها أهداف البحث العلمي بشكل ملموس، حيث يتحول الإطار النظري والإجرائي الذي تم عرضه في الفصول السابقة إلى نتائج عملية يمكن من خلالها فهم تأثير التحول الاقتصادي على فرص توظيف المرأة السعودية في القطاع العام. فقد أتاح هذا الفصل للباحث عرض المعلومات والبيانات بطريقة منظمة، ومقارنتها مع الفرضيات الموضوعة، وتقديم صورة واضحة عن طبيعة العلاقات بين المتغيرات المختلفة للبحث، بما يعكس مدى قوة وتأثير السياسات الاقتصادية والتحولات المؤسسية على واقع العمل النسائي.

تتمثل أهمية الفصل الرابع في كونه المرحلة التي يتم فيها ترجمة جميع الإجراءات البحثية السابقة إلى نتائج قابلة للتحليل والفهم، مما يسمح للباحث بتقديم استنتاجات علمية دقيقة ومدعومة بالأدلة. فهو لا يقتصر على عرض البيانات والإحصاءات، بل يتيح فهم ما تحمله هذه البيانات من دلالات عملية، وكيف يمكن أن تفسر سلوكيات وأنماط التوظيف في القطاع العام السعودي، ومدى استفادة المرأة من التحولات الاقتصادية وبرامج التمكين المطبقة. كما يعكس الفصل التزام البحث بالمعايير العلمية، من حيث دقة جمع البيانات وصلاحياتها، وضمان موثوقية النتائج والاستنتاجات.

كما يوضح الفصل الرابع الطريقة التي تمكن الباحث من اختبار الفرضيات بشكل علمي، وتحليل النتائج بطريقة تسمح برصد مدى العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. هذا التحليل يوفر رؤى دقيقة حول العوامل التي تعزز فرص توظيف المرأة السعودية في القطاع العام، وكذلك المجالات التي تحتاج إلى تحسين أو دعم إضافي. من خلال هذا الفهم العميق، يمكن استخلاص توصيات عملية تساهم في صياغة سياسات وبرامج أكثر فعالية لدعم مشاركة المرأة في سوق العمل بما يتماشى مع أهداف التحول الاقتصادي في المملكة.

يعكس هذا الفصل التوازن بين الجانب الكمي والنوعي للبحث، حيث يتيح للباحث تقديم صورة شاملة عن العينة المدروسة وطبيعة البيانات المجمعة، وفهم اتجاهاتها العامة، وربطها بسياق السياسات الاقتصادية والاجتماعية المعمول بها. فهو يضمن أن تكون النتائج قابلة للتفسير بشكل علمي وموضوعي، ويعزز من إمكانية تعميمها أو تطبيقها في سياقات مشابهة، بما يرفع من قيمة الدراسة العملية والعلمية على حد سواء.

يمثل الفصل الرابع قلب البحث العلمي، حيث يتحقق فيه الهدف الأساسي للدراسة من خلال تحويل المعلومات والإجراءات الإجرائية إلى نتائج عملية وقابلة للاستخدام. إنه يوفر الأساس الذي يمكن من خلاله تقييم مدى تأثير التحول الاقتصادي على فرص التوظيف للمرأة السعودية في القطاع العام، ويعطي رؤية شاملة لدعم اتخاذ القرارات وتطوير السياسات المستقبلية. كما يؤكد هذا الفصل على أهمية منهجية البحث العلمية ودورها في ضمان استنتاجات دقيقة، ورفع مصداقية الدراسة، وجعل توصياتها قابلة للتطبيق الفعلي بما يخدم التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة.

ملحق الاستبانة

الإجابة					الأسئلة
					1- الأسئلة العامة
60+	60-50	50-40	40-30	30-20	العمر
			أنثى	ذكر	الجنس
دكتوراه	ماجستير	شهادة عليا	درجة البكالوريوس	شهادة الدراسة الثانوية	الدرجة العلمية
					2- أسئلة الإستبيان
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	ساهمت الإصلاحات الاقتصادية في زيادة فرص توظيف المرأة في القطاع العام
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تدعم السياسات الحكومية مشاركة المرأة في الوظائف القيادية
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أدت برامج التحول الاقتصادي إلى تنويع المجالات الوظيفية المتاحة للمرأة
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم الخطط التنموية في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل الحكومي
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توفر الجهات الحكومية برامج تدريب وتأهيل مخصصة للمرأة
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم برامج التمكين في رفع جاهزية المرأة لشغل الوظائف العامة
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تساعد المبادرات الوطنية في تطوير المهارات المهنية للمرأة

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يتم توفير فرص متكافئة للتقدم الوظيفي للمرأة في القطاع العام
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تحسنت بيئة العمل في القطاع العام لتناسب احتياجات المرأة
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تدعم التشريعات الجديدة تحقيق المساواة الوظيفية بين الجنسين
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توفر المؤسسات الحكومية سياسات مرنة تدعم التوازن بين العمل والحياة
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم بيئة العمل الداعمة في استقرار المرأة وظيفيًا
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	ارتفعت معدلات توظيف المرأة نتيجة برامج التحول الاقتصادي
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	زادت نسبة مشاركة المرأة في المناصب الإدارية بالقطاع العام
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تحسنت جودة الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة في الجهات الحكومية
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تعزز الإصلاحات الاقتصادية استدامة توظيف المرأة في القطاع العام
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	ساهم التحول الاقتصادي في تقليل الفجوة بين الجنسين في فرص التوظيف الحكومي

أدوات البحث:

م	أداة البحث	الهدف من استخدامها	عدد الفقرات	طريقة القياس
1	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس أثر سياسات الإصلاح الإداري والحوكمة في القطاع العام على تعزيز فرص التوظيف للمرأة السعودية	5	ليكرت الخماسي
2	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس دور التحول الرقمي والتقني في الجهات الحكومية في استحداث فرص وظيفية نوعية للمرأة	5	ليكرت الخماسي
3	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس أثر برامج تمكين المرأة وبناء القدرات في رفع جاهزيتها لشغل الوظائف الحكومية	5	ليكرت الخماسي
4	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس مستوى فرص التوظيف المتاحة للمرأة السعودية في القطاع العام من حيث التعيين والترقية والمناصب القيادية	5	ليكرت الخماسي
5	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس مستوى الرضا الوظيفي والإدراك الذاتي لفاعلية سياسات التحول الاقتصادي في دعم تمكين المرأة وظيفيًا	5	ليكرت الخماسي

المراجع:

- المراجع العربية:

السرور، ع. ع. (2021). تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 . Retrieved from

<https://www.jalhss.com/index.php/jalhss/article/view/596>

عسيري، أ. م. (2022). واقع تطوير ثقافة العمل لدى المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 تلبية لاحتياجات سوق العمل .

Retrieved from https://journals.ekb.eg/article_280608_0.html

- المراجع الأجنبية:

Alghamdi, G. (2022). The Challenges and Issues Faced by Saudi Women when They Are Appointed to New Unconventional Jobs. Retrieved from

<https://www.proquest.com/openview/b1e4f04f5a743594d137e971473b6503/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Alhazmy, E. A. (2025). Education reform and vision 2030 in Saudi Arabia: challenges and pathways. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s44217-025-01005-4>

Alkaraan, F. (2018). Public financial management reform: an ongoing journey towards good governance. Retrieved from <https://www.emerald.com/jfra/article-abstract/16/4/585/217233/Public-financial-management-reform-an-ongoing?redirectedFrom=fulltext>

ElbannaCorresponding, S. (2021). Policy and practical implications for workforce nationalization in the Gulf Cooperation Council (GCC) countries. Retrieved from <https://www.emerald.com/pr/article-abstract/51/4/1248/329693/Policy-and-practical-implications-for-workforce?redirectedFrom=PDF>

Elbushra, A. A. (2025). Nexus of Women's Empowerment and Economic Growth in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/395295481_Nexus_of_Women's_Empowerment_and_Economic_Growth_in_Saudi_Arabia

- Kee, O. (2020). Factors Affecting Women's Participation in Career: A Systematic Review. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/344487314_Factors_Affecting_Women's_Participation_in_Career_A_Systematic_Review
- Meyer, C. (2025). Examining the Gender Gap in STI Policy: Addressing Factors Contributing to Women's Underrepresentation. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21582440251320769>
- Mofokeng, T. J. (2025). Demographic influences on employee perceptions: Performance management, motivation, and career advancement. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/390090211_Demographic_influences_on_employee_perceptions_Performance_management_motivation_and_career_advancement
- Naguib, R. (2023). Empowering Women Through Public Sector Employment in Qatar: Challenges and Opportunities. Retrieved from https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-99-6006-4_4
- Poljasevic, B. Z. (2025). Human Resource Management in Public Administration: The Ongoing Tension Between Reform Requirements and Resistance to Change. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/389767290_Human_Resource_Management_in_Public_Administration_The_Ongoing_Tension_Between_Reform_Requirements_and_Resistance_to_Change
- Rabia. (2025). Factors Shaping Sustainability Through Female Entrepreneurship in the GCC: A Systematic Review with Multi-Level and Institutional Perspective. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/17/5/2163>
- Thunnissen, M. (2017). Talent Management in Public Sector Organizations: A Study on the Impact of Contextual Factors on the TM Approach in Flemish and Dutch Public Sector Organizations. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/318730585_Talent_Management_in_Public_Sector_Organizations_A_Study_on_the_Impact_of_Contextual_Factors_on_the_TM_Approach_in_Flemish_and_Dutch_Public_Sector_Organizations