

The impact of empowering Saudi women by breaking the glass ceiling on enhancing their role in leadership and entrepreneurship

Alwia Saeed Osman Zobair

Zainab Mohammad Osman Kodai

Hanadi yahya maree Al-Qahtani

Faculty of Economics and Administration || Imam Muhammad bin Saud University || KSA

Abstract: The study aimed to identify the impact of empowering Saudi women by breaking the glass ceiling on enhancing their role in leadership and innovation, as the problem of the study was the weak representation of Saudi women in leadership positions contributing to the leadership of creative projects and creativity, which makes looking at the ways one of its capabilities the glass ceiling and enabling it to see the vision 2030

The study adopted the quantitative approach in addition to the historical approach, as the hypothesis of the study was: There is positive a statistical relationship between empowering Saudi women and breaking the glass ceiling and enhancing their role in leadership, leadership and innovation. The study reached several results, the most important of which are: The study found that there are many factors that have led to the success and effectiveness of women in occupying senior positions and managing projects, the most important of which are:

- Saudi women's self-confidence and skills, while not being afraid of failure, helped them defy difficulties and succeed
- Saudi women have the initiative and the technical and humanitarian skills, which have strengthened their role in breaking the glass ceiling.
- Saudi women are aware that education is effective in practice (the phrases came first, second, and third, respectively, as is evident from the statistical table.
- the study revealed that the study samples approval of the statements ranged between (3.59-4.52) out of table(5) which average between agree and strongly agree respectively.
- Table No (3) showed that the arithmetic average of all the responses of sample members amounted to (4.26) indicating that there is strong agreement of statistical significance between empowering Saudi women the glass ceiling and enhancing their role in leadership and leadership.

And based on the results of the study, the study includes many recommendations, the most important of which are We recommend the necessity of conducting studies on Vision 2030 and its impact on the formation of the social structure and trends towards the various economic and social issues that concern Saudi women, due to the necessity of strengthening everyone's rallying around the vision and supporting it to achieve its goals.

Supporting women's access to leadership positions through the political decision, and gradually raising the share of women from leadership positions, in order to benefit from women's competencies in developing the development movement in the Kingdom in all fields, We also suggest conducting studies on the reality of empowerment in the private sector and the public sector, because Saudi women occupied leadership positions in the private sector clearly ahead of the public sector, in order to discover and address obstacles to empowerment in the public sector.

Keywords: breaking the glass ceiling - empowering Saudi women - leadership and entrepreneurship.

أثر تمكين المرأة السعودية بكسر السقف الزجاجي على تعزيز دورها في القيادة والريادة: دراسة تطبيقية على سيدات الأعمال بالسعودية

علوية سعيد عثمان زبير

زينب محمد عثمان كوداي

هنادي يحيى مرعي القحطاني

كلية الاقتصاد والإدارة || جامعة الإمام محمد بن سعود || المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تمكين المرأة السعودية بكسر السقف الزجاجي على تعزيز دورها في القيادة والريادة حيث تمثلت مشكلة الدراسة في ضعف تمثيل المرأة السعودية في المناصب القيادية والاسهام في قيادة المشاريع الإبداعية الابتكارية مما اقتضى النظر في ضرورة الاستفادة من قدراتها بكسر السقف الزجاجي وتمكينها من ذلك تزامنا مع أهداف رؤية 2030 رؤية المملكة. اعتمدت الدراسة المنهج الكمي التحليلي إلى جانب المنهج التاريخي حيث تمثلت فرضية الدراسة في: وجود علاقة احصائية إيجابية بين تمكين المرأة السعودية بكسر السقف الزجاجي وتعزيز دورها في القيادة والريادة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أسفرت الدراسة أن هنالك عوامل عديدة أدت إلى نجاح المرأة وفعاليتها في شغل المناصب العليا وإدارة المشاريع من أهمها:
- ثقة المرأة السعودية بنفسها ومهاراتها مع عدم الخوف من الفشل ساعد على تحديها الصعاب ونجاحها
- تمتع المرأة السعودية بالمبادرة والمهارات الفنية والإنسانية عزز دورها في كسر السقف الزجاجي.
المرأة السعودية مدركة بأن التعليم يكون فعالا بالممارسة (وجاءت العبارات في المرتبة الاولى والثانية والثالثة على التوالي كما يتضح من الجدول الاحصائي.

كما اسفرت الدراسة أن موافقة افراد عينه الدراسة على العبارات تراوحت بين (3.59-4.52) من (5) وهي متوسطات تقع ما بين أوافق وأوافق بشدة على التوالي.

- تبين من الجدول رقم (3) أن المتوسط الحسابي لكافة استجابات أفراد العينة بلغ (4.26) مما يشير إلى وجود موافقة على وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين تمكين المرأة السعودية بكسر السقف الزجاجي وتعزيز دورها في القيادة والريادة وبناءً على ما انتهت إليه الدراسة من نتائج فقد أوردت الدراسة العديد من التوصيات أهمها ضرورة إجراء دراسات حول رؤية 2030 وأثرها على تكوين البناء الاجتماعي والاتجاهات نحو القضايا الاقتصادية والاجتماعية المختلفة التي تخص المرأة السعودية، لضرورة تعزيز التفاف الجميع حول الرؤية ومساندتها لتحقيق غاياتها، إلى جانب دعم وصول المرأة للمناصب القيادية من خلال القرار السياسي، ورفع حصة المرأة من المناصب القيادية تدريجياً، للاستفادة من الكفاءات النسائية في تطوير الحركة التنموية في المملكة في كافة المجالات، كما نقترح إجراء دراسات تدور حول واقع التمكين بالقطاع الخاص والقطاع العام لأن المرأة السعودية احتلت مناصب قيادية في القطاع الخاص متقدمة بشكل واضح عن القطاع العام وذلك لاكتشاف معوقات التمكين في القطاع العام ومعالجتها.

الكلمات المفتاحية: كسر السقف الزجاجي - تمكين المرأة السعودية - القيادة والريادة.

المبحث الأول - أولاً- الإطار النظري للمبحث:

المقدمة:

لا يخفى على أحد أن ظاهرة السقف الزجاجي ذات طابع عالمي وتشكو منها جميع النساء المنخرطات ضمن قوة العمل في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء ولا سيما المرأة السعودية نتيجة للطابع الثقافي الاجتماعي المحافظ للمجتمع السعودي مما جعل الحكومة السعودية تتبني مسألة تمكين المرأة السعودية والعمل بصورة جادة وفاعلة من أجل تعزيز دورها بتهيئة البيئة المناسبة لذلك وتبني عدد من السياسات والاستراتيجيات التي تهدف لسد الفجوة القائمة بين العاملين من الجنسين، لأن المرأة باعتبارها نصف المجتمع كان لابد من تعزيز دورها بكسر السقف الزجاجي وتمكينها من الولوج في مجال الإدارة والأعمال للاستفادة من امكانياتها في التفكير الشبكي برؤية

ثاقبة وأساليب إبداعية في انشاء مشاريع إبداعية إلى جانب شغلها الوظائف الاستراتيجية بالدولة، فكانت المرأة من أهم مرتكزات رؤية 2030 رؤية المملكة الفتية التي تم صياغتها لرفاهية المجتمع السعودي وبناء اقتصاد معرفي بالارتكاز على كوادر وطنية، وتسعى هذه الدراسة إلى قياس ودراسة واقع استراتيجيات وسياسات تمكين المرأة وتعزيز دورها في الريادة والابتكار.

مشكلة البحث:

تزايد الاهتمام بقضايا المرأة السعودية نتيجة لإدراك الحكومة السعودية لأهمية اشراك المرأة في برامج التنمية المستدامة وجعلها من أهم مرتكزات رؤية 2030 رؤية المملكة العربية السعودية والاستفادة من قدراتها بكسر السقف الزجاجي وتمكينها من الريادة والنجاح في قيادة المنظمات وبناء عليه فان مشكلة الدراسة تكمن في دراسة ما هو واقع تمكين المرأة وهل أدت دورها في قيادة منظمات الأعمال، إذ يمكن صياغة مشكلة الدراسة في: هل تمكنت المرأة السعودية من تعزيز دورها القيادي والريادي بعد تمكينها بكسر السقف الزجاجي لها؟ وقد تفرعت منها عدد من التساؤلات متمثلة في-

- 1- هل استطاعت المرأة السعودية ابراز نجاحها وكفاءتها في الوظائف القيادية؟
- 2- هل ما زالت هنالك معوقات تحول دون تعزيز دور المرأة في القيادة والريادة؟
- 3- هل للمرأة السعودية دور بارز في تحقيق أهداف وغايات رؤية المملكة رؤية 2030؟
- 4- هل وضع برامج وسياسات فعالة لتمكين المرأة السعودية سيؤدي إلى نجاحها في مجال القيادة والريادة؟
- 5- هل اشراك الكوادر الشابة من الطالبات الرياديات في اعداد البحوث العلمية سيساعدهن في فهم الظواهر والمشكلات بطريقة أكثر عمقا للسعي لإيجاد حلول واجابات إبداعية؟

فرضيات البحث:

يقوم البحث على فرضيتين هما:

- 1- هنالك علاقة إحصائية إيجابية بين تمكين المرأة السعودية بكسر السقف الزجاجي وتعزيز دورها في القيادة والريادة.
- 2- هنالك علاقة إحصائية إيجابية بين وضع سياسات فعالة لتمكين المرأة السعودية وتعزيز دورها في القيادة والريادة.

أهداف البحث:

الهدف الاساس لهذا البحث هو التعرف على الوضع القائم ومدى مساهمة تمكين المرأة السعودية بكسر السقف الزجاجي في تعزيز دورها الريادي والقيادي إلى جانب أهداف فرعية متمثلة في:

- 1- قياس ومعرفة اسهامات المرأة في المجتمع السعودي كقيادية ورائدة بعد كسر السقف الزجاجي لها
- 2- تقديم بعض التوصيات لذوي الاختصاص لتعزيز دور المرأة أكثر واقتراح سياسات أكثر فاعلية في رفع كفاءة أداء المرأة السعودية في جميع مناحي حياتها المهنية.
- 3- المساهمة في تنمية قدرات الرائدات في مجال البحث العلمي باشارك نماذج ريادية شابة في إعداد البحوث العلمية وإقامة شراكات استراتيجية بين الأساتذة والطلاب في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمعات وإعداد كوادر شابة في مجال تناول الظواهر والمشكلات بطرق علمية للوصول لاستغلال مهاراتهم الإبداعية في تفسيرها وحلها.

أهمية البحث:

- تتمثل الأهمية العملية للدراسة في التالي:
- تعتبر هذه الدراسة من الدراسات القليلة أن لم تكن الأولى على حد علم الباحثات والتي تبحث في تمكين المرأة السعودية وتعزيز دورها الريادي والقيادي.
- تخدم الدراسة التوجهات السياسية المعاصرة للمملكة العربية السعودية لأن تمكين المرأة وتعزيز دورها القيادي من أهم غايات الرؤية 2030
- تسعى الدراسة إلى تحديد العقبات التي قد تحد من تمكين المرأة السعودية وأداء دورها القيادي، وتقديم مجموعة من التوصيات بشأن التغلب على المعوقات.
- تسهم الدراسة في توفير بيانات أولية وقيمة عن واقع تمكين المرأة وأدوارها في مجالات القيادة والريادة والابتكار بالمملكة.
- تعبر الدراسة عن توجه جديد في السياسات المتعلقة بالمرأة السعودية وهو الانتقال إلى دعمها في مجال البحث العلمي من خلال إشراك الطالبات الرائدات في أعداد البحوث مع أعضاء الهيئة التدريسية.

أما الأهمية العلمية النظرية فتتمثل في:

- 1- قد تسهم الدراسة في إثراء المكتبات العربية والاجنبية بالمعلومات عن موضوع البحث المتمثل في تمكين المرأة ودورها الريادي بالمملكة.

حدود الدراسة ومجالاتها:

- الحدود البشرية: عدد من الرائدات والقيادات النسائية بالمملكة العربية السعودية وأخذت عينه عشوائية وتم توزيع الاستبانة في مواقع سيدات الأعمال الالكترونية، كما تم توزيع بعضه يدا بيد في الفعاليات التي تم اقامتها من قبل سيدات الأعمال وبلغت الاستجابة 73 مفردة من القيادات النسائية وسيدات الأعمال الرائدات بالمملكة كعينة ممثلة للمجتمع وذلك للإدلاء بوجهة نظرهن حول موضوع الدراسة
- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة الميدانية في المملكة العربية السعودية بالرياض .
- الحدود الزمانية: 2018- 2020.

هيكلية البحث:

تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة مباحث، يتناول المبحث الأول منها الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة بينما يتطرق المبحث الثاني إلى واقع تمكين المرأة السعودية ودورها القيادي والريادي بعد كسر سقفها الزجاجي وتوضيح أثر ذلك على واقعها الاجتماعي في ظل رؤية 2030. أما المبحث الثالث فيتناول الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والنتائج والتوصيات التي توصل إليها الدراسة.

ثانيا-الدراسات السابقة:

- تم الاطلاع على عدد كبير من الدراسات السابقة التي لها علاقة بالدراسة الحالية منها
- دراسة (فوز سعيد الغامدي، 1433) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات وصول المرأة السعودية إلى مناصب قيادية في القطاع العام، من خلال الإجابة على تساؤلين رئيسيين: ما المعوقات الثقافية التي تمنع المرأة من الوصول إلى المناصب القيادية في القطاع العام؟ وما المعوقات الشخصية التي تمنع المرأة من الوصول إلى

المناصب القيادية في القطاع العام؟ وللإجابة على هذين التساؤلين اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات. حيث تم تطبيق الدراسة في جامعة الملك عبد العزيز على عينة اختيرت بطريقة عشوائية طبقية نسبية مكونة من (111) موظفة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن المعوقات الثقافية ليست ذات أهمية في منع وصول المرأة إلى المناصب القيادية، حيث أن غالبية العينة يؤكدن على أحقية المرأة وقدرتها على شغل المناصب القيادية، كما أكدت غالبية العينة على الموقف الداعم من آباءهن أو أزواجهن في حالة توليهم مناصب قيادية، وأظهرت الدراسة أن الآراء الفقهية المتشددة نحو عمل المرأة في المناصب القيادية لا تعد عائقاً نحو سعي النساء إلى هذه المناصب. ومن ناحية أخرى، توصلت الدراسة أن المعوقات الشخصية لها الأثر الأكبر في تعطيل وصول المرأة إلى المناصب القيادية، حيث كشفت نتائج الدراسة عن محدودية طموح المرأة وضعف رغبتها في الوصول إلى المناصب القيادية رغم قدرتها على التوفيق بين الأعباء الأسرية وأعباء منصبها الحالي، ورغم حرصها على التدريب وتطوير الذات. وخلصت الدراسة إلى وضع مجموعة من التوصيات منها: إجراء هذه الدراسة على شرائح مختلفة ومتنوعة من المجتمع وفي مناطق مختلفة من المملكة، رفع حصة المرأة من المناصب القيادية تدريجياً للاستفادة من الكفاءات النسائية في تطوير الحركة التنموية في المملكة في كافة المجالات، وتهيئة المناخ العام لقبول فكرة تمكين المرأة ووجودها في مواقع صناعة القرار.

- دراسة (الحسين، 2001) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية في وزارة التربية والتعليم الأردنية والصعوبات التي تواجهها، واستخدمت الباحثة المنهج النوعي للبحث، وقد تكونت عينة الدراسة من 55 (فرداً 27 امرأة قيادية، 7 رؤساء، 21 مرؤوسين) والتي تمثل مجتمع الدراسة. واستخدمت الباحثة لجمع المعلومات أساليب المقابلة والملاحظة ومراجعة الوثائق الرسمية. وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية: أن الحالة الاجتماعية متزوجة، غير متزوجة لا تعتبر عائقاً أمام وصول المرأة إلى مركز قيادي تنتمي المرأة القيادية لأسر مستواها الاقتصادي فوق المتوسط، لا توجد علاقة بين المؤهل العلمي أو الخبرة أو الدورات التدريبية أو الشكل الخارجي وبين وصول المرأة إلى مركز قيادي، لا توجد معايير واضحة وشفافة للتعينات في المراكز القيادية. وتواجه المرأة الإدارية القيادية بعض المعوقات للوصول إلى المراكز القيادية أهمها: الصورة النمطية السلبية للمرأة في ذهن الرجل والمرأة، ومحدودية طموحها وعدم ثقها بنفسها وبقدراتها، وعدم استمراريتهما بالعمل، وتحيز المحسوبية الواسطة والعشائرية لصالح الرجل.

- دراسة (سالمه عبد الحافظ المطلق، 2020) تهدف هذه الورقة لقياس أثر المشاركة الاقتصادية، التي تقوم بها المرأة السعودية على الاقتصاد السعودي، والتعرف من خلال الدراسة، على تطور مشاركة المرأة في المجتمع بمختلف القطاعات الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، مستعرضة الواقع والتطلعات للعديد من الخصائص؛ من خال دراسة الواقع التاريخي خال الاعوام 2000-2018، والتطلعات حتى عام 2030. وتحليل التقاطعات والمؤشرات المتعلقة بالمرأة السعودية، على سبيل المثال، مؤشر التكافؤ بين الجنسين، ومؤشر الفجوة الجندرية، مع بقية المؤشرات المحلية والدولية. كما وتعرض الدراسة دور المرأة السعودية في تحقيق رؤية 2030. وستتم مقارنة المؤشرات الجندرية النوع في المملكة السعودية، مع بعض الدول المختارة العربية والاجنبية، خلال الاعوام 2000-2018. تعتمد الدراسة منهج الاحصاء الوصفي والمقارن خال الفترة 2000 - 2018، والمنهج الاحصائي التحليلي الاستدلالي، من خلال استخدام معامل الارتباط والانحدار، وإعداد التوقعات المستقبلية لعدد من المؤشرات، واختبار الفرضيات بين عدد من المؤشرات، مستندة على مصادر وتقارير متعددة محلية ودولية. وتستخدم برنامج Views لإجراء تحليل السلاسل الزمنية. وتوقعت النتائج، أن

للمرأة السعودية دور إيجابي في تحسن الاقتصاد السعودي والتنمية. وخرجت بعدة توصيات تخدم التنمية الاقتصادية وتعزز دور المرأة في الاقتصاد

- دراسة (أحلام العطا محمد عمر، 2020) هدفت هذه الدراسة؛ إلى التعرف إلى الاحتياجات، التي تسهم في تمكين المرأة السعودية في التنمية الاجتماعية، والاقتصادية، والمعوقات التي تواجهها. استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي بطريقة المسح الشامل؛ حيث بلغ عدد المبحوثات وقت إجراء الدراسة، (70) موظفة بقسم الدراسات الاجتماعية في جامعة الملك سعود، كما استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: زيادة وعي المجتمع بأهمية دور المرأة في العمل خارج المنزل، الاستفادة من طاقات المرأة في التنمية الاجتماعية، تفعيل وسائل الاعلام في توضيح دور المرأة في التنمية، تقديم برامج تدريب وتأهيل للمرأة في كافة القطاعات، تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية في المؤسسات الخاصة، تدريب المرأة على كيفية إدارة المشروعات والعمل الحر، توفير التمويل الكافي من قبل الدولة للمشاريع الصغيرة التي تنشئها المرأة. ومن المعوقات: تقييد حرية المرأة في ممارسة العمل التجاري الحر، ضعف الوعي الاقتصادي للمرأة، حرمان النساء من ممارسة العمل في بعض المهن واقتصارها على الرجال، وجود بعض الموروثات التي تقلص من مشاركة المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

- دراسة (هالة فوزي محمد عيد، 2020) هدف البحث إلى التعرف على معوقات تمكين المرأة السعودية، من تولي المناصب القيادية بالجامعات ومتطلبات تمكينها، ووضع تصور مقترح متكامل الأبعاد، يقدم عدة آليات لتمكين المرأة السعودية من شغل الوظائف القيادية بالجامعات، وتنمية وتطوير معارفها ومهاراتها؛ بما يدعم تمكينها في هذا المجال. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال عرض الأدبيات والدراسات في مجال الدراسة، وتطبيق استبانة على عضوات هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ لتحقيق أهدافها، وأشارت النتائج إلى أن درجة وجود معوقات تمكين المرأة للوظائف القيادية كبيرة جدا، وكذلك درجة أهمية متطلبات تمكينها من تلك الوظائف.

- دراسة عبد الملك ونوف، (2018) هدفت هذه الدراسة إلى قياس إدراك المرأة السعودية العاملة في الأجهزة الحكومية لمشكلة السقوف الزجاجية، والتعرف إلى أسبابها، والسبل الكفيلة بالتغلب عليها، وكذلك فاعلية جهود الحكومة لتشجيع المرأة على كسر الحاجز الزجاجي وتقلد وظائف قيادية في الأجهزة الحكومية. وقد تم استقصاء آراء عينة مكونة من مئة من مجتمع الدراسة المكون من الموظفات الإداريات في الجهاز الحكومي. وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج، من أبرزها: أن أفراد عينة الدراسة من العاملات في الأجهزة الحكومية يدركن إلى حد ما مشكلة السقوف الزجاجية في العمل، وأن العوامل التنظيمية تأتي في المقام الأول إذ تسهم في إنتاج المشكلة، تليها إلى حد ما العوامل الذاتية - الشخصي بدرجة مرتفعة نسبيا كذلك أتفق غالبية أفراد الدراسة على أن الجهود الحكومية تبدو فعالة على صعيد تمكين المرأة من تقلد الوظائف القيادية في العمل الحكومي في المملكة العربية السعودية.

تعليق على الدراسات السابقة:

وتميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة لأنها تناولت أثر تمكين المرأة السعودية على القيادة والريادة معا، بينما اختلفت بعض الدراسات من حيث الحدود المكانية لأنه تم تطبيقها في بيئات ودول مختلفة، كما أن الدراسات التي تم تطبيقها بالمملكة العربية السعودية ركزت الدراسة الأولى والسادسة على دراسة قياس إدراك المرأة

العاملة في الأجهزة الحكومية والقطاع العام على مشكلة السقوف الزجاجية والدراسة الخامسة هدفت التعرف على معوقات تمكين المرأة وتولى مناصب قيادية بالجامعات السعودية.

المبحث الثاني-تمكين المرأة السعودية بكسر السقف الزجاجي وأثره على دورها القيادي والريادي:

تعرف لجنة السقف الزجاجي الأمريكية بالولايات المتحدة الأمريكية "السقف الزجاجي" بأنه الحاجز غير المرئي الذي لا يمكن الوصول إليه والذي يمنع الأقليات والنساء من الارتقاء إلى أعلى درجات سلم الشركات، بغض النظر عن مؤهلاتهم أو إنجازاتهم. ونظرية السقف الزجاجي نظرية غربية في علم الإدارة الحديثة، برزت في السبعينات، وتتمحور حول الحاجز المانع لتقلد المرأة المناصب القيادية باعتبارها امرأة، رغم كفاءتها أو تفوقها على الرجل في المجال ذاته، إلا أن اعتلائها يصطدم بسقف وهمي غير معلن أطلقوا عليه (السقف الزجاجي) ويكيبيديا وتم استخدام المصطلح من قبل النساء للإشارة إلى الحواجز الموجودة في طريق وصولهن إلى وظائف النساء التحصيل (ويكيبيديا)

القيادة: هي فن التأثير والتأثر في الافراد وتوجيههم بطريقة علمية يتسنى معها كسب طاعتهم واحترامهم وتعاونهم للوصول لأهداف معينه (الدويك وآخرون، 2000) كما تعني العملية التي يتم من خلالها التأثير في سلوك الافراد والجماعات، وذلك من اجل دفعهم للعمل برغبة واضحة لأجل تحقيق أهداف محددة (احمد، 2003) الريادة: العقد الأول من القرن العشرين، تم توسيع تعريف "ريادة الأعمال" ليشرح كيف ولماذا يقوم بعض الأفراد (أو الفرق) بتحديد الفرص وتقييمها على أنها قابلة للحياة، ثم يقرر استغلالها، في حين أن البعض الآخر لا يفعل ذلك، ورجال الأعمال يستخدمون هذه الفرص لتطوير منتجات أو خدمات جديدة، وإطلاق شركات جديدة أو حتى صناعات جديدة وخلق الثروة. (ويكيبيديا)

تمكين المرأة: Women Empowerment

تعود جذور مفهوم التمكين لعقد الستينات من القرن الماضي، حيث ارتبط ظهور هذا المفهوم بالحركة الاجتماعية المناهضة بالحقوق الاجتماعية والمدنية للمواطنين، ومنذ ذلك الحين استخدم مفهوم التمكين بعدة معاني وكذلك استخدم في عدة مجالات كالإقتصاد والعمل الاجتماعي والسياسي وكذلك في التنمية.(الفايز، 2010:581) وتعرف رولاند (1995، ص: 101) التمكين بأنه العملية التي من خلالها تكون النساء قادرات على تنظيم أنفسهن وتنمية قدراتهن للاعتماد على الذات، وتأكيد حقهن الكامل في اتخاذ خيارات مستقلة والسيطرة على الموارد، مما يساعد في القضاء على تبعية النساء وتخطي التحديات التي تواجههن. وإعطاء الفرصة كاملة للمرأة للمساهمة الفاعلة في مدخلات ومخرجات عملية التنمية من خلال تغيير الصورة النمطية المتوارثة لدور المرأة، وإعادة توزيع الأدوار بين الرجل والمرأة في المجتمع من منطلق مفهوم المشاركة والعدالة الاجتماعية.

أهمية الريادة بالنسبة للمرأة السعودية:

تعاني المرأة في معظم الدول وخاصة الدول النامية من مشاكل التمييز والتهميش والفقر والبطالة، فان نشر ثقافة مفهوم ريادة الأعمال وثقافة العمل الحريشجع المرأة على دخول سوق العمل حيث يساعد كثير من السيدات على الاستفادة من مهارتهن المختلفة في إقامة مشاريع خاصة بهن تساعدن في تحسين ورفع مستوياتهن المعيشية بشكل يساهم في التقليل من الفقر وبطالة النساء مما يساعد على تدوير عجلة الاقتصاد السعودي ويركز البحث الحالي على التحليل الاحصائي لعلاقة تمكين المرأة وكسر سقفها الزجاجي في تعزيز دورها في القيادة والريادة بالتطبيق على عدد من قيادات المرأة بالمملكة العربية السعودية لتوضيح إلى أي درجة ساهم توجهات

رؤية المملكة رؤية 2030 في كسر السقف الزجاجي على التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمرأة وحفزهن على تقليد الوظائف العليا في المؤسسات السعودية (علوية سعيد، وسلوى ضيف، 2018)

مساهمات المرأة السعودية في ظل التمكين: (ميعاد العضاض، 2020)

نجحت " المرأة السعودية " بعطائها فكراً وعملاً بالإسهام في الدفع بعجلة التنمية الوطنية وأضحت شريكة فاعلة في رفعة الوطن ونمائه محققة قفزات نوعية تباينت مجالاتها علمياً واقتصادياً وسياسياً واجتماعياً. وتمضى المرأة في المملكة العربية السعودية بكل ثقة واقتدار مساهمة في مستقبل بلادها وهي تستظل الرعاية والاهتمام من قيادة حكيمة منحها سبل التمكين والتعزيز لأدوارها في مختلف الميادين. وتستند المرأة وهي تشاطر الرجل في خدمة المجتمع والوطن بشكل أوسع، إلى ثقة القيادة الرشيدة بدورها المحوري والحيوي فمسيرة الإصلاحات الاجتماعية والاقتصادية والمدنية منذ عام 2015 م شهدت خطوات غير مسبوقه بغية تعزيز مكانتها وتمكينها بما يتلاءم مع قدراتها تحقيقاً للمزيد من النجاحات في مختلف المجالات وسنت لذلك تشريعات جديدة في الأنظمة واللوائح المتعلقة بها، في حين أن مستهدفات رؤية المملكة 2030 م جعلت من " المرأة السعودية " عنصراً رئيساً ومهدت أمامها الطريق فكانت مسهمه في مختلف أوجه الحراك التنموي، وما عزز من كيانها ما تضمنته الرؤية من برامج ومبادرات تنفيذية حوّلت ما تتطلع إليه إلى منجز على أرض الواقع. وتعيش المرأة السعودية مرحلة استثنائية انعكست على عطائها في خدمة مجتمعها وحققت خلال السنوات الأخيرة منجزات في مناح عدة لا سيما في الجانب الاجتماعي، لارتباطه بالمرأة من منطلق شعورها بواجبها ومسؤوليتها الأسرية والمجتمعية، وبرز الكثير من رائدات العمل الاجتماعي في المملكة اللاتي تقلدن مناصب في الجامعات والوزارات والمؤسسات بتمكين المرأة وتأهيلها في مجتمع العمل.

وتأكيداً لدور ومكانة المرأة في المملكة والدعم المستمر لها، جاء إعلان " الرياض عاصمة للمرأة العربية " لعام 2020م، تحت شعار " المرأة وطن وطموح " من قبل لجنة المرأة العربية تحت مظلة جامعة الدول العربية، متوجاً لما شهدته المرأة السعودية من تقدم وتبوؤها لمناصب مرموقة، إضافة إلى حضورها اللافت في مختلف المحافل محلياً وإقليمياً ودولياً مبرهنه على حجم قدرة عطائها ولتكون أنموذج، لثقة القيادة بإمكاناتها واستحقاقها لهذا التمكين، مما جعلها تشارك المجتمع الدولي أهم القضايا وإيصال صوتها وبالنظر لمكانة المرأة السعودية ودورها التنموي والرئيسي في خدمة المجتمع، فقد اختصت بأولويات ضمن رؤية المملكة 2030 وركزت مستهدفاتها على مشاركتها الكاملة اجتماعياً في تنمية المجتمع وتطوره، كون التنمية والبناء الاجتماعي لا يكتمل إلا بمشاركة المرأة من خلال دعمها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها كتوجه استراتيجي، بالإضافة إلى الإيمان برؤيتها الطموحة وتنمية مواهبها، واستثمار طاقاتها وتوفير مناخ يتلاءم معها وتقديم خدمات تسهل عليها القيام بواجباتها الوطنية.

3. منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

- المنهج الاستقرائي: من خلال تتبع الدراسات والأبحاث السابقة والتي تناولت موضوع تمكين المرأة وتعزيز دورها في الابتكار والقيادة.
- المنهج الاستنباطي: الذي يهدف إلى الكشف عن نتائج اختبارات الفروض، وذلك من خلال القيام بدراسة ميدانية على فئات العينة المستقصي آرائهم. كما سيتطرق الجزء العملي لمنهجية الدراسة (الوصفي التحليلي) وإجراءاتها.

من حيث تحديد مجتمع وعينة الدراسة وطريقة اختيارها، والأداة المستخدمة في جمع بيانات الدراسة والإجراءات المتعلقة بتطبيقها وصدقها وثباتها والمعالجة الإحصائية المستخدمة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتمثل مجتمع الدراسة في رائدات الأعمال والقائدات من النساء السعوديات، ولقد اختيرت عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع رابط الاستبانة بشكل عشوائي على رائدات الأعمال والقائدات من النساء السعوديات وكانت الاستجابات المستردة (73) استبانة، جميعها صالح للتحليل الإحصائي، وعلى ذلك أصبح عدد الاستبانات المستوفاة والجاهزة للتحليل (73) استبانة الكترونية.

وصف عينة الدراسة :

جدول رقم (1) خصائص عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات

| المتغير | الفئة | العدد | النسبة |
|-------------------|----------------|-------|--------|
| العمر | 18 - 25 سنة | 30 | 41.1 % |
| | 26 - 35 سنة | 18 | 24.7 % |
| | 36 - 45 سنة | 13 | 17.8 % |
| | 46 سنة فأكثر | 12 | 16.4 % |
| | المجموع | 73 | 100 % |
| المؤهل العلمي | دون الجامعي | 5 | 6.9 % |
| | الجامعي | 45 | 61.6 % |
| | فوق الجامعي | 23 | 31.5 % |
| | المجموع | 73 | 100 % |
| سنوات الخبرة | أقل من 5 سنة | 38 | 52.1 % |
| | 5 - 15 سنة | 17 | 23.3 % |
| | 15 - 25 سنة | 13 | 17.8 % |
| | أكثر من 25 سنة | 5 | 6.8 % |
| | المجموع | 73 | 100 % |
| الحالة الاجتماعية | متزوجة | 27 | 37 % |
| | مطلقة | 8 | 11 % |
| | عزباء | 38 | 52.1 % |
| | المجموع | 73 | 100 % |

يتضح من الجدول رقم (1) أن غالبية أفراد العينة في الفئة العمرية ما بين (18-35 سنة) حيث بلغت نسبتهم (65.8 %) وهي تعتبر مرحلة الشباب مرحلة العطاء والطموح. ويلاحظ من الجدول (1) أن نسبة (52.1 %) من أفراد العينة عزباء وهذه النسبة تشير إلى التغير الملحوظ في المفاهيم الاجتماعية والثقافية بالمملكة والتي كانت تحد من تقليد المرأة للوظائف العليا وحتى امتلاكها للمشاريع الصغيرة، في حين بلغت نسبة أفراد العينة ممن تقل خبرتهم عن (5) سنوات (52.1 %) وذلك يعزز مصداقية آراء المستقصي منهم في الإجابة عن أسئلة الاستبانة التي تناقش أثر تمكينهن بكسر السقف الزجاجي في تعزيز دورهن الابتكاري والقيادي. كما يلاحظ أن غالبية أفراد العينة يحملن مؤهل جامعي وهذا يعتبر دليل على قدرة المستقصي منهم على الإجابة عن أسئلة الاستبانة بطريقة صحيحة، وهذا أيضا مؤشر على توافر الكفاءات والقدرات في أفراد العينة، حيث بلغت نسبة الحاصلات على مؤهل جامعي وفما فوق (%)

93.1) ومن ثم فإنه في ضوء مؤهلات أفراد عينة الدراسة يمكن الثقة في إجاباتهم عن أسئلة الاستبانة والاعتماد على نتائج تحليل بيانات الدراسة

أداة الدراسة :

تعتمد الدراسة على استخدام أداة الاستبانة في جمع بياناتها؛ لأنه من الأدوات المناسبة للمنهج الكمي ولطبيعة موضوع الدراسة، ولأنه أحد أهم وسائل جمع البيانات في الدراسات الوصفية والكمية بالإضافة إلى أنه أفضل وسيلة لجمع البيانات من رباديات المملكة. وقد تم إعداد الاستبيان في صورته الأولية بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة حيث تضمنت استمارة الاستبيان عددا من الأسئلة المغلقة التي تختبر فرضية الدراسة ومدى صحة عباراتها.

أجزاء الاستبانة:

- أ- الجزء الأول: يتعلق هذا الجزء بالمتغيرات الأساسية للدراسة وهي التي تتيح لنا التعرف على خصائص المجتمع والوقوف على مدى تأثير هذه الخصائص على نتائج الدراسة، وهذه المتغيرات هي (العمر، الخبرة، الحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي).
- ب- الجزء الثاني: أسئلة الدراسة: استخدم الباحثات في هذا الجزء مجموعة من الأسئلة الموضوعية التي تم وضعها بعناية فائقة لتحقيق الغرض الذي من أجله وضعت الدراسة، وقد استخدمت الدراسة مقياس ليكرت خماسي التدرج (غير موافق بشدة، غير موافق، موافق إلى حد ما، موافق، موافق بشدة) وذلك لتحديد درجة الموافقة على أسئلة الاستبانة من وجهة نظر أفراد العينة، وتدرج قيم المقياس كما يلي:

جدول رقم (2) قيم مقياس ليكرت الخماسي

| موافق بشدة | موافق | موافق إلى حد ما | غير موافق | غير موافق بشدة |
|------------|-------------|-----------------|-------------|----------------|
| 4.21 – 5 | 3.41 – 4.20 | 2.61 – 3.40 | 1.81 - 2.60 | 1 – 1.80 |

واعتمادا على ذلك فإن المتوسطات الحسابية التي يتم الوصول إليها من واقع بيانات الدراسة سيتم عرضها وتفسيرها وفقاً للمستويات الآتية:

- إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للعبارات يتراوح بين (5 – 4.21) فيكون مستوى الموافقة مرتفعاً جداً، وهذا يعني موافقة أفراد العينة على العبارة، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي يتراوح بين (4.20 – 3.41) فإن مستوى الموافقة مرتفعاً وإذا كان المتوسط الحسابي يتراوح بين (3.40 – 2.61) فيكون مستوى الموافقة متوسطاً، بينما إذا كان المتوسط الحسابي في المدى بين (2.60 - 1.81) تكون درجة الموافقة منخفضة، وأما إذا انحصر الوسط الحسابي للعبارات بين (1.80 – 1) تكون درجة الموافقة منخفضة جداً

قياس ثبات أداة الدراسة :

للتحقق من ثبات الاستبانة استخدمت الباحثات معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) (2) معاملات الثبات. ويأخذ معامل ألفا كرونباخ قيم تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا كانت قيم معامل الثبات تساوى صفر، فهذا يعني عدم ثبات أسئلة الدراسة، وإذا كانت قيم معامل الثبات تساوى الواحد الصحيح، فهذا يدل على ثبات أداة الدراسة.

يتضح أن قيمة معامل الثبات لجميع عبارات الاستبانة يساوي (0.949) وهي قريبة من الواحد الصحيح ويدل ذلك على ثبات الاستبيان بدرجة عالية، وهذه النتيجة تشير إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها. وبأخذ جذر معامل الثبات نحصل على معامل الصدق والذي يساوي (0.974) ويدل ذلك على صدق الاستبيان ومقدرته على قياس ما وضع لقياسه.

المعالجة والأساليب الإحصائية:

- لأغراض التحليل الإحصائي تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS للقيام بعمليات التحليل الإحصائي وذلك لاختبار فروض الدراسة إحصائياً من خلال الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:
- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية: (Arithmetic Mean) لقياس متوسط إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة المستخدمة في الدراسة الميدانية، حيث يتم ترتيب كل فقرة من فقرات الاستبانة وفقاً لمستوى المتوسطات الحسابية.
- الانحرافات المعيارية (Standard Deviation): لقياس مدى انحرافات استجابات أفراد العينة لكل فقرة من فقرات الاستبانة المستخدمة في الدراسة عن قيم وسطها الحسابي.
- الأهمية النسبية: (Relative importance) لتحديد درجة أهمية كل فقرة من فقرات الدراسة عند التعليق على المتوسطات الحسابية للمتغيرات.
- معامل ألفا كرونباخ لتحقيق من ثبات فقرات الاستبانة المستخدمة في الدراسة.
- اختبار (مربع كاي) Chi-Square Test للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات مفردات عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات الاستبانة المستخدمة في الدراسة.

4. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تمكين المرأة السعودية بكسر السقف الزجاجي وتعزيز دورها في الابتكار والقيادة، ولبحث تساؤلات الدراسة تم بناء استبانة شملت هذه المتغيرات، وتم تطبيقها على أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (73) من رائدات الأعمال والقياديات بمنطقة الرياض وقد تم إدخال البيانات إلى جهاز الحاسب الآلي وباستخدام البرنامج الإحصائي SPSS تم إجراء التحليل الإحصائي واختبار فروض الدراسة كما يلي:

اختبار الفرضيات:

لاختبار فرضية الدراسة: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تمكين المرأة السعودية بكسر السقف الزجاجي وتعزيز دورها في الابتكار والقيادة"، خصصت الدراسة (29) فقرة لبحث مدى صحة الفرضية جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة واختبار مربع كاي لاستجابات أفراد العينة حول فقرات دراسة "أثر تمكين المرأة السعودية بكسر السقف الزجاجي وتعزيز دورها في الابتكار والقيادة"

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة | الترتيب | مربع كاي | القيمة المعنوية |
|---|--|-----------------|-------------------|---------------|---------|----------|-----------------|
| 1 | نمط الإدارة السائد في مؤسسات المملكة ساعد على سهولة اشراك المرأة في الإدارة. | 3.85 | .908 | موافق | 26 | 25.247 | .000 |

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة | الترتيب | مربع كاي | القيمة المعنوية |
|----|---|-----------------|-------------------|---------------|---------|----------|-----------------|
| 2 | رغبة المرأة السعودية في كسر السقف الزجاجي كان دافعاً لفاعليتها ونجاحها كقائدة | 4.42 | .744 | موافق بشدة | 6 | 57.137 | .000 |
| 3 | الثقافة التنظيمية للمؤسسات السعودية ساعدت على تفويض السلطة وتحويل الصلاحيات للمرأة السعودية لقيادة المنظمات | 3.59 | 1.078 | موافق | 29 | 24.466 | .000 |
| 4 | انسياب المعلوماتية وافتتاحها للكوادر النسائية ساعدت على نجاح المرأة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية | 3.78 | 1.003 | موافق | 27 | 44.466 | .000 |
| 5 | ثقة الدولة في قدرات المرأة السعودية كان احد اسباب نجاحها كقائدة | 4.42 | .705 | موافق بشدة | 7 | 56.151 | .000 |
| 6 | الهيكلية العلمية لمؤسسات المملكة وتحديد الاختصاصات لكل من الرجل والمرأة ساعد كثيراً على ريادتها | 3.77 | 1.161 | موافق | 28 | 64.014 | .000 |
| 7 | اتاحة مجال تدريب المرأة وتنمية القيادات النسوية ساعد على نجاحهن وريادتهن | 4.29 | .772 | موافق بشدة | 16 | 44.644 | .000 |
| 8 | تغير ثقافة المجتمع وحصول المرأة على التشجيع من الأسر ساعد كثيراً على نجاح المرأة كقائدة ورائدة | 4.45 | .646 | موافق بشدة | 5 | 59.33 | .000 |
| 9 | ثقة المرأة السعودية بنفسها ومهاراتها وعدم الخوف من الفشل ساعد على تحديها الصعاب ونجاحها | 4.52 | .852 | موافق بشدة | 1 | 112.82 | .000 |
| 10 | تمتع المرأة السعودية بالمبادرة والمهارات الفنية والإنسانية عزز دورها في كسر السقف الزجاجي لها | 4.48 | .709 | موافق بشدة | 2 | 61.411 | .000 |
| 11 | الجمع بين الذكاء العاطفي والاجتماعي ساعد على نجاح المرأة السعودية وريادتها بشكل اكبر | 4.38 | .700 | موافق بشدة | 10 | 54.51 | .000 |
| 12 | اطلاع المرأة السعودية وإلمامها بكل الأساليب القيادية الحديثة ساعدها على النجاح كقائدة | 4.30 | .811 | موافق بشدة | 15 | 44.75 | .000 |
| 13 | قدرة المرأة السعودية على التفاعل مع الآخرين واندماجها مع فريق العمل أهلها لتحمل مسؤوليات القيادة بالمنظمات السعودية الكبيرة | 4.25 | .813 | موافق بشدة | 21 | 74.60 | .000 |
| 14 | للمرأة السعودية إمام تام وإيمان بدورها في تحقيق الرؤية 2030 | 4.29 | .790 | موافق بشدة | 17 | 74.33 | .000 |
| 15 | للمرأة السعودية رؤية واضحة وأهداف في مجال القيادة والريادة | 4.26 | .688 | موافق بشدة | 19 | 47.71 | .000 |
| 16 | اثبتت المرأة السعودية مكانتها في مجال ريادة الأعمال وإنشاء المشاريع الناجحة | 4.38 | .757 | موافق بشدة | 11 | 25.67 | .000 |
| 17 | للمرأة السعودية دور بارز في مجال الاختراع والابتكار | 4.36 | .770 | موافق بشدة | 12 | 48.70 | .000 |
| 18 | المرأة السعودية مدركة بأن التعلم يكون فعالاً بالتطبيق والممارسة | 4.48 | .689 | موافق بشدة | 3 | 62.51 | .000 |
| 19 | تؤمن المرأة السعودية بأن بناء الرواد يتم بالتعليم والتدريب والبحث ولديها دافعية للعمل وحب للاطلاع على كل ما هو جديد | 4.42 | .665 | موافق بشدة | 8 | 55.60 | .000 |

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة | الدرجة | مربع كاي | القيمة المعنوية |
|----|--|-----------------|-------------------|---------------|--------|----------|-----------------|
| 20 | تعزيز منظومة الابتكار وزيادة الأعمال بالجامعات السعودية سيساعد على تمكين المرأة السعودية | 4.48 | .669 | موافق بشدة | 4 | 59.99 | .000 |
| 21 | تعزيز الشراكات الاستراتيجية في مجال البحث العلمي بين اعضاء هيئة التدريس والطالبات يساعد على خلق جيل اداري يتناول المشكلات والمعوقات البيئية بعلمية | 4.40 | .795 | موافق بشدة | 9 | 88.16 | .000 |
| 22 | ترى المرأة السعودية بأن المنظمات الناجحة هي تلك التي تتوجه بالمستهلكين بإشباع رغباتهم وذلك عن طريق ابتكار منتجات وخدمات جديدة تلائمهم | 4.29 | .754 | موافق بشدة | 18 | 42.12 | .000 |
| 23 | تدرك المرأة السعودية بأن خلق الديمومة والتنافسية للمنظمات تعتمد على ابتكار اساليب وسياسات ادارية جديدة وتبني استراتيجية واضحة في ادارتها | 4.19 | .700 | موافق | 23 | 52.86 | .000 |
| 24 | تمكين المرأة السعودية عزز دورها في الريادة والقيادة والابتكار | 4.36 | .674 | موافق بشدة | 13 | 51.44 | .000 |
| 25 | تمتع المرأة السعودية بمهارات ذهنية ساعدتها على وضع رؤية مستقبلية للعمل الإداري ومعالجة المشكلات في اطار السياسات العامة للعمل | 4.26 | .817 | موافق بشدة | 20 | 74.06 | .000 |
| 26 | تمتع المرأة السعودية الفائزة بالذكاء العاطفي ادى إلى اعطاء الفرص للمرؤوسين لإبراز مواهبهم مما يخلق مناخاً للإبداع والتمكين | 4.16 | .782 | موافق | 24 | 33.47 | .000 |
| 27 | للمرأة السعودية القدرة على المشاركة الفاعلة مع الرجل في تطوير الحركة التنموية في كافة المجالات | 4.16 | .834 | موافق | 25 | 34.01 | .000 |
| 28 | للمرأة السعودية مقدره على وضع معايير إدارة الأداء داخل المنظمات ومتابعتها بكفاءة عالية | 4.21 | .833 | موافق بشدة | 22 | 67.48 | .000 |
| 29 | حظيت المرأة السعودية بحماية قانونية وشرعية في ظل الرؤية 2030م مما عززت من تفعيل دورها القيادي | 4.34 | .786 | موافق بشدة | 14 | 42.78 | .000 |
| | مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تمكين المرأة السعودية بكسر السقف الزجاجي وتعزيز دورها في الابتكار والقيادة | 4.26 | .12 | موافق بشدة | | | .000 |

*وجود دلالة عند مستوى 0.05 المصدر: اعداد الباحثات، 2020م

من خلال الجدول رقم (3) يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تمكين المرأة السعودية بكسر السقف الزجاجي وتعزيز دورها في الابتكار والقيادة، حيث تراوحت متوسطات موافقة أفراد عينة الدراسة على العبارات ما بين (3.59 إلى 4.52 من 5) وهي متوسطات تقع ما بين الفئتين الرابعة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشيران إلى الخياران (موافق، موافق تماماً) على التوالي. ويتضح من الجدول رقم (3) أن المتوسط الحسابي لكافة استجابات أفراد عينة الدراسة بلغ (4.26) مما يشير في ضوء المتوسط الحسابي إلى وجود موافقة قوية على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تمكين المرأة السعودية بكسر السقف الزجاجي وتعزيز دورها في الابتكار والقيادة. كما يشير الجدول السابق إلى أن مستوى دلالة اختبار (مربع كاي) لجميع العبارات أقل من (0.05) وهو مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة، مما يشير إلى وجود فروق ذات

دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المختلفة وهذه الفروق جميعها كانت تميل إلى اتجاه الموافقة كما أشارت إلى ذلك نتائج المتوسطات وبناء عليه فإننا نقبل الفرضية التي تنص على "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تمكين المرأة السعودية بكسر السقف الزجاجي وتعزيز دورها في الابتكار والقيادة".
وهناك علاقة إحصائية إيجابية بين وضع سياسات فعالة لتمكين المرأة السعودية وتعزيز دورها في القيادة والريادة.

مناقشة نتائج الدراسة:

من خلال الدراسة التي أجريت على عدد من قيادات المرأة بالسعودية وسيدات الأعمال الرياديات وبعد عرض نتائج التحليل واختبار الفرضية الخاصة بالدراسة توصل الباحثات لعدد من النتائج هي:

1. أسفرت الدراسة أن أكثر من نصف عينة الدراسة شابات وغير متزوجات ولديهن الطموح، وكل ذلك دلالة قاطعة على وعي وتفهم المجتمع السعودي بأهمية دور المرأة وضرورة الاستفادة من طاقاتها وامكانياتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مما يعزز أهداف رؤية 2030
2. أسفرت الدراسة أن افراد عينة الدراسة كوادر تتميز بالمهارات المعرفية لأن نسبة (93.1) من المستقصي منهم مستواهن التعليمي ما بين جامعي وفوق الجامعي.
3. أثبتت الدراسة أن المرأة السعودية أسهمت في بناء المجتمع السعودي كقائدة وريادية عقب كسر سقفها الزجاجي.
4. أسفرت الدراسة أن هنالك عوامل عديدة أدت إلى نجاح المرأة وفعاليتها في شغل المناصب العليا وإدارة المشاريع من أهمها:
 - ثقة المرأة السعودية بنفسها ومهاراتها وعدم الخوف من الفشل ساعدها على تحديها للصعاب ونجاحها.
 - تمتع المرأة السعودية بحب المبادرة والمهارات الفنية والإنسانية عزز دورها في كسر السقف الزجاجي.
 - المرأة السعودية مدركة بأن التعلم يكون فعالا بالممارسة. وقد جاءت العبارات في المرة الاولى والثانية والثالثة على التوالي في ترتيب العبارات كما يتضح من الجدول أعلاه
 - تعزيز منظومة الابتكار وريادة الأعمال بالجامعات السعودية ساعدت على تمكين المرأة وإبداعها في المجال.
5. أسفرت الدراسة أن موافقة افراد عينة الدراسة على العبارات تراوحت بين (3,59-4,52) من 5، وهي متوسطات تقع ما بين أوافق وأوافق بشدة على التوالي
تبين من الجدول رقم (3) أن المتوسط الحسابي لكافة استجابات افراد العينة بلغ 4,26 مما يشير إلى وجود موافقة قوية على وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين تمكين المرأة السعودية السقف الزجاجي وتعزيز دورها في القيادة والريادة.
6. أسفرت الدراسة أن هنالك بعضا من الأمور يجب تعزيزها ومعالجتها لمساعدة المرأة في التمكن في مجالي القيادة والريادة منها:
 - نمط الإدارة والسياسات الإدارية السائدة بمؤسسات المملكة
 - الثقافة التنظيمية بالمؤسسات يجب العمل على تغييرها ونشر ثقافة مساندة لضرورة تمكين المرأة ومساواتها مع الرجل في مجال القيادة.
 - الأنظمة المعلوماتية وشفافيتها وضرورة اتاحتها للمرأة لتعزيز عملية اتخاذ القرارات برؤية واضحة في المواقف التي تخص أحد جوانب التنظيم وعلى كل المستويات الإدارية بالمنظمة.

- تحديد الاختصاصات وتفويض الصلاحيات لكل من الرجل والمرأة بالمنظمات السعودية بصورة متساوية وواضحة

التوصيات والمقترحات.

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها توصي الباحثات ويقترحن ما يلي :

- 1- دعم وصول المرأة للمناصب القيادية من خلال القرار السياسي، ورفع حصة المرأة من المناصب القيادية تدريجياً، للاستفادة من الكفاءات النسائية في تطوير الحركة التنموية في المملكة في كافة المجالات، خصوصاً وأن الدراسة اسفرت أن المرأة السعودية العاملة تتمتع بمستوى عالٍ من التعليم والتدريب في مجالي القيادة والريادة.
- 2- تهيئة المناخ العام ودفع ثقافة مساندة لقبول فكرة تمكين المرأة ووجودها في مواقع صناعة القرار على جميع المستويات من خلال التكتيف الإعلامي لتغيير نظرة المجتمع نحو تمكين المرأة في المناصب القيادية
- 3- زراعة الدافعية بدواخل المرأة السعودية نحو التمكين ويتطلب ذلك البدء بتحديث المناهج الدراسية لإزالة العقبات التي خلفتها المناهج التقليدية بالنسبة للمرأة عن طريق عرض نماذج للقيادات النسائية التي حققت نجاحاً باهراً على المستوى المحلي والعالمي.
- 4- إزالة المعوقات غير المباشرة التي تعطل تمكين المرأة وتحد من استقلاليتها، مثل عدم توفر مواصلات عامة للنساء، عدم وجود مراكز ومؤسسات اجتماعية للأطفال بالمؤسسات الحكومية ونوصي بضرورة سن سياسات تساعد المرأة في المواءمة بين المهام الأسرية والوظيفية كنظام العمل المرن والعمل من المنزل مع ضرورة توفير خدمات ومراكز حضانة الأطفال والرعاية لأبناء العاملات بجميع القطاعات الحكومية، وتشجيع القطاع الخاص ودعمه للاستثمار في هذا المجال.
- 5- منح فرص التدريب داخلياً وخارجياً للمرأة التي تسعى بصورة مستمرة لتطوير وتنمية ذاتها بما يساعد في بناء قدراتها ومهاراتها بما يتناسب وطبيعة وظيفتها مع ضرورة عقد شراكات استراتيجية لإشراك المرأة السعودية في فعاليات القيادات البارزات في الدول التي عززت دور المرأة في المجال وإقامة المؤتمرات التي تستقطب النماذج القيادية النسائية الناجحة على المستوى العربي والعالمي وذلك لتعزيز الشراكات الاستراتيجية النسوية.
- 6- توفير التمويل من قبل الجهات المختصة لدعم مشاريع المرأة المنتجة إلى جانب إيجاد مراكز لتسويق المنتجات للمساهمة في خلق التنافسية والديمومة لمشروعاتها الصغيرة، والاستفادة من طاقاتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- 7- إجراء هذه الدراسة على شرائح مختلفة ومتنوعة من المجتمع وفي مناطق مختلفة من المملكة للوقوف على التوجهات السائدة في المجتمع، مع ضرورة الإشارة إلى أن النتائج كانت أكثر تفاوتاً من المتوقع والمُشاهد من خلال ملاحظات الباحثات للواقع الاجتماعي حول تمكين المرأة
- 8- إجراء دراسات تدور حول واقع التمكين بالقطاع الخاص والقطاع العام لأن المرأة السعودية احتلت مناصب قيادية في القطاع الخاص متقدمة بشكل واضح عن القطاع العام، وذلك لاكتشاف معوقات التمكين في القطاع العام ومعالجتها.

9- إجراء دراسات حول رؤية 2030 وأثرها على تكوين البناء الاجتماعي والاتجاهات نحو القضايا الاقتصادية والاجتماعية المختلفة التي تخص المرأة السعودية لضرورة تعزيز التفاف الجميع حول الرؤية ومساندتها لتحقيق غاياتها.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- احمد، إبراهيم احمد، 2003، الإدارة المدرسية في مطلع القرن الحادي والعشرين، دار الزهراء للنشر، القاهرة، مصر.
- البكر، فوزية (2005م) المرأة السعودية والعمل والتعليم: تحديات مطروحة، منتدى وورشة عمل "المرأة والألفية" لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الفترة من 17- 19 ديسمبر) مقر الأمم المتحدة، الرياض.
- الجربوع، أيوب والمحيسن خالد (2010)، المركز القانوني للمرأة في المملكة العربية السعودية، دون دار نشر.
- الحاج، عبد الملك بن طاهر والناصر، نوف عبد الله، 2018، إدراك المرأة السعودية لمشكلة السقف السقوف الزجاجية في المملكة، دراسة تطبيقية على عينة من موظفات الجهاز الحكومي بمدينة الرياض، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (2)، المجلد (5).
- الحسين، إيمان بشير (2004) السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها، مجلة جامعة دمشق، العدد 3، المجلد (27).
- الحسيني، عائشة أحمد (1988) (إعداد وتنمية القيادات الإدارية النسائية في قطاع التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، دار البيان العربي، جدة.
- خياط، نسرین (1995) خصائص مجتمع القيادات النسائية العاملة في القطاع العام: دراسة ميدانية على مدينة جدة، دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الإدارة والاقتصاد.
- الدويك، تيسير واخرون، 2000، أسس الإدارة التربوية والمدرسة والإشراف التربوي، دار الفكر للطباعة، ط 2، عمان الأردن.
- الزبير، علوية سعيد وأبو ضيف، سلوى، (2018) دور تعزيز المهارات الريادية لطالبات جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية في دعم المشروعات الصغيرة، مجلة اماراباك، الاكاديمية الامريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، العدد (30)، المجلد (9).
- سجل أبحاث مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة 2030، في الفترة 24-25 من العام 2017معهد البحوث والدراسات الاستشارية والتدريب.
- السلام والكرامة والمساواة على كوكب ينعم بالصحة، موقع الأمم المتحدة متاح
- العتيبي، سعدون عائض (2008) موقف القيادات الادارية من تفويض السلطة وأثره على انجاز الأعمال، ماجستير غير منشور، كلية العلوم الادارية بجامعة الملك عبد العزيز. جدة.
- العزام، عبد المجيد والشهابي أنعام (2003) اتجاهات المرأة القيادية في الأردن نحو معوقات وصول المرأة إلى المواقع القيادية العليا المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية-العلوم الإنسانية، ، العدد2، المجلد السادس

- عمر، أحلام العطا محمد، (2020) احتياجات تمكين المرأة السعودية في التنمية الاجتماعية والاجتماعية والمعوقات التي تواجهها، دراسة تطبيقية على الموظفات السعوديات بقسم الدراسات الاجتماعية في جامعة الملك سعود، المؤتمر الأول لدراسات المرأة السعودية. جامعة الاميرة نورة، الرياض
- الغامدي، فوز سعيد، (2012)، معوقات وصول المرأة السعودية للمناصب القيادية في القطاع العام، دراسة ميدانية على عينة من موظفات الملك عبد العزيز بجدة، رسالة ماجستير.
- الفايز، ميسون (2011) الموارد البشرية النسائية السعودية نحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبلية للتمكين، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية -كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان، العدد الحادي والثلاثون: الجزء الثاني.
- المطلق، سالمه عبد الحافظ، (2020) أثر المشاركة الاقتصادية للمرأة السعودية في الاقتصاد السعودي، ودوره في تحقيق رؤية 2030 (دوافع وتطلعات) المؤتمر الأول لدراسات المرأة السعودية. جامعة الاميرة نورة، الرياض.
- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. OECD Employment Outlook – 2008 Edition Summary in English. OECD, Paris, 2008, p.3
- ميعاد العضاض، 2020 /4/24، تقرير وكالة الأنباء السعودية ضمن ملف الخدمة الإعلامية النسوية لاتحاد وكالات الأنباء العربية (نانا)، الرياض.
- نسخة محفوظة 01 يناير 2016 على موقع واي باك مشين.. نقلا عن ar.wikipedia.or.wiki /السقف الزجاجي، بتاريخ 2020/9/14م

ثانياً: -المراجع الأجنبية:

- Anker, Richard (2001) Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview," in Martha Fetherolf Lout, ed., Women, gender and work: What is equality and how do we get there?, ILO Geneva.
- Becker, G. S. (1993): Human Capital. New York: Columbia University Press.
- Bullough, A. (2008) Global Factors Affecting Women's Participation in Leadership, Ph.D. Thesis, Florida International University, Florida.
- Hans-Joachim Wolfram, Gisela Mohr, Birgit Schyns, (2007) Professional respect for female and male leaders: influential gender-relevant factors , Women In Management Review, Vol. 22 Iss: 1.
- Library of European Parliament. (2013). Gender stereotyping. Available
- Pasquesoone, Valentine (2011) Higher Education: the Path to Progress for Saudi Women, Available
- Polachek, S. W. (1981): Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. In: The Review of Economics and Statistics, Vol. 63, No. 1: 60-69.
- Rees, Teresa L. (1992) Women and The Labour Market, London ; New York: Routledge..Mayerson, D. and Joyce, (2000), A Modest Manifesto for shattering the glass Ceiling, Harvard Business Review, Jan – Feb.