

اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة (٢٠٣٠)

خديجة عباس الشافعي

أستاذ مساعد- قسم القيادة والسياسات التربوية- كلية التربية والآداب- جامعة الحدود الشمالية- السعودية
khadega_elshafey@yahoo.com

DOI: <https://doi.org/DOI:10.31559/EPS2020.8.2.5>

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٠/٢/٥

تاريخ استلام البحث: ٢٠١٩/٩/١٠

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة (٢٠٣٠)، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، حيث الأكثر ملائمة للبحث، من خلال استمارة استبيان أعدت لذلك، كما اختارت الباحثة عينة عشوائية بسيطة عددها (٥٣) من القيادات النسائية من جامعة الحدود الشمالية، تتراوح أعمارهن من (٣٠) إلى (٥٠) سنة على كادر (عميدة، وكيلة، رئيسة قسم وكلية قسم، مديرة إدارة، فئات أخرى)، طبقت عليها أداة الاستبيان، وذلك للملائمة هذه الأداة لنوع العينة المختارة، وتوصلت الدراسة من خلال نتائجها: أن استجابات القيادات النسائية حول مساهمة تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم بما يواءم احتياجات سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ كانت ايجابية وبتقدير مرتفع، وكذلك الاستجابات حول إتاحة فرص العمل للجميع يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ جاءت ايجابية وبتقدير مرتفع، والاستجابات حول إتاحة فرص عمل للنساء في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الصغيرة يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ كانت ايجابية وبتقدير مرتفع، وأوضحت النتائج بأنه لا يوجد اختلاف في اتجاهات القيادات النسائية حول أبعاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ طبقاً لمتغير العمر، ولا يوجد اختلاف في اتجاهات القيادات النسائية حول أبعاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ طبقاً لمتغير الكادر الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: قيادات نسائية؛ حراك اجتماعي؛ رؤية ٢٠٣٠.

المقدمة:

تشهد المجتمعات الإنسانية تغيرات وتطورات سياسية، واقتصادية، واجتماعية، وثقافية، هذه التغيرات تؤدي إلى الحراك الاجتماعي لأفراد المجتمع، فالحراك الاجتماعي سمة أساسية من سمات المجتمعات المختلفة حيث لا يخلو مجتمع ما من تحرك الأفراد والجماعات من مركز اجتماعي إلى مركز اجتماعي آخر، فيرتبط الحراك الاجتماعي ارتباطاً وثيقاً بتدرج الأفراد والفئات في الأوضاع والأدوار والوظائف الاجتماعية داخل المجتمع (الجلبي، ص.٢٠٠١).

فتناول الباحثين والعلماء الحراك الاجتماعي بالدراسة تعريفات عديدة منها: الحراك الاجتماعي على أنه عملية اجتماعية ينتقل من خلالها الفرد أو الجماعة من وضع اجتماعي معين إلى وضع آخر (أحمد، غ.١٩٩٥)، فيما يؤكد Shepard الحراك الاجتماعي على أنه انتقال بعض الأفراد أو الجماعات من طبقة اجتماعية إلى أخرى، أو انتقالهم داخل الطبقة الاجتماعية نفسها إلى شرائح مختلفة. وكذلك انتقال معظم أفراد الطبقة إلى وضع اجتماعي إنتاجي آخر سواء كان ذلك صعوداً أو هبوطاً في التركيب الطبقي للمجتمع (Shepard, J. 1987). ويعرف الجوهري الحراك بأنه حركة الأفراد والأسر والجماعات من وضع اجتماعي إلى آخر (الجوهري، م. ١٩٩٢)، كما عرف الشخبي الحراك الاجتماعي بحركة الفرد أو الجماعة من طبقة أو مستوى اجتماعي إلى طبقة أو مستوى اجتماعي آخر وقد تكون هذه الحركة إلى أعلى أو أدنى في التدرج الاجتماعي (الشخبي، ع. ٢٠٠٢)، وتناول آخرين الحراك الاجتماعي بالوضع الذي يشير إلى إمكانية حركة الأفراد أو الجماعات إلى أسفل أو إلى أعلى الطبقة أو المكانة الاجتماعية في هرم التدرج الاجتماعي أو في اطار النسق (البدينة، ذ؛ والمجالي، ف. ١٩٩٦).

أشكال الحراك الاجتماعي:

يتخذ الحراك الاجتماعي عدة أشكال مختلفة منها:

- الحراك الأفقي: يشير إلى تحول الفرد من جماعة اجتماعية إلى أخرى تقع على نفس المستوى بشرط عدم وجود تمايز طبقي بين الوضعين (أحمد، غ، مرجع سابق).
- الحراك الرأسي يشير إلى التغير في المراتب، فيرى سوركين من خلال نظريته أن تفسير الوضع الاجتماعي للفرد في أي نسق اجتماعي يمكن تحديده بالنظر إلى المرتبة التي يشغلها داخل السلم الاجتماعي والوظيفة التي يؤديها كعضو في حياة الجماعة والاطار المكاني والزمني الذي يعيش فيه (الضبيع، ع. ١٩٩٥)، فالحراك الرأسي يعتبر حراك اقتصادي، من حيث الشكل والمضمون ولعل المهنة التي يمارسها الفرد تعد من المقاييس الأساسية لقياس هذا الحراك (لوب، ج. ١٩٨٦).
- ويتخذ الحراك الاجتماعي عدة أساليب تشمل تغير المهنة، الارتقاء في السلم الوظيفي، الوظائف، والأدوار التي يؤديها الفرد من خلال وظيفته، تقلد المراكز القيادية (علي، ع. ١٩٦٠).

دور التعليم والمهنة في الحراك الاجتماعي في المجتمع:

تلعب المدرسة متمثلة في التعليم دوراً رئيسياً في الحراك الاجتماعي، فالتعليم رمز المكانة الاجتماعية وهو في نفس الوقت وسيلة لتحقيق المكانة العليا (مرسي، م. ١٩٨٥)، فمن خلال التعليم يمتلك الإنسان مفاتيح المعرفة، وإتاحة آفاق أوسع أمامه لكي يستفيد من الفرص الاجتماعية في المجتمع بما يحقق المنفعة الشخصية والاجتماعية (عمار، ح. ١٩٩٢)، فوظيفة المدرسة كما يراها أصحاب المدرسة الوظيفية تتمثل في تصنيف الناس المهوبين، حيث يحقق أكثر الناس قدرة ودافعية من خلال المدرسة أحسن المواقع الوظيفية والقيادية (عويدات، ع. ١٩٩٧)، فتؤكد النظرية الوظيفية على تكامل الأجزاء في إطار الكل، أي ما يقدمه الجزء إلى الكل والمتمثلة في المجتمع والثقافة، فالبناء الاجتماعي يلعب فيه الأفراد الدور الرئيسي هؤلاء الأفراد يرتبطون فيما بينهم بعلاقات اجتماعية متكاملة، بحيث يؤدي إلى استمرار البناء الاجتماعي الذي يعود إلى التفاعل بين الأفراد من خلال الوظائف والأدوار التي يقومون بها (الحسن، ١٩٩١).

يعد التعليم أحد وأهم فرص الحياة التي يمكن أن تتاح للإنسان، كما أنه الأداة لتمكين الأفراد من المشاركة في تطوير مجتمعهم، فإتاحة فرص تعليمية مع قدرات وجهد كل فرد توفر له فرص العمل كحق من حقوق الإنسان وتضمن له مستوى معيشي أفضل وقدرًا أعلى من الرفاهية الاجتماعية (حافظ، م. ١٩٩٦)، كما أن المهنة هي أحد الوسائط الأساسية في علاقة التعليم بالحراك الاجتماعي، فالمهنة التي يتيحها التعليم هي التي تحدد مصير الحركة الاجتماعية وهي التي تعكس تعليمه، وقيمه، ومسيرة حياته، وارتباطاته بالآخرين في الماضي، كما أنها تعكس نمط علاقاته الحاضرة، وتشير على دخله، وعلى نمط عمله، وعلى مدى الأمن والاستقرار الذي يتمتع به في العمل (زايد، أ. ٢٠١٣)، إن كثير من الدراسات قد ركزت اهتمامها في قياس الحراك المهني على ما يسمى بحراك الفرد المهني وذلك لأن المهنة ترتبط بالجوانب السلوكية للفرد كالدافعية، ومستوى الطموح، والذكاء وغيرها، وكذلك الجوانب الاجتماعية الأخرى كالدخل والتعليم، وأن الحراك المهني يمكن دراسته من خلال مقارنة وظائفهم الحالية بوظائف والديهم أو بين وظيفة الفرد أول تقلده للوظيفة والحالية لنفس الوظيفة (Frank, A, et al, 1986).

وينقسم الحراك المهني إلى:

- حراك مهني بين الأجيال، ويشير إلى التغير في المكانة الاجتماعية بين الآباء والأبناء، أي إن الأبناء يعملون بمهن مختلفة عن مهن الآباء، حيث المستوى الاجتماعي صعوداً أو هبوطاً.
- أما الحراك المهني داخل الجيل الواحد، فيضمن التغير في المكانات الوظيفية والاجتماعية التي تحدث خلال حياة عمل الفرد ومهنته الدائمة (Lore et all . 2009)، فيحتاج الحراك المهني إلى تدريب الأفراد وإكسابهم المعارف والمهارات اللازمة لأداء أعمالهم القائمة أو أعمال تختلف عما سبق لهم التدريب عليه (حنا، م. ١٩٩٠).

زيادة معدلات التوظيف في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ ومساهمة ذلك في الحراك الاجتماعي:

تضمنت رؤية المملكة من خلال أهدافها الاستراتيجية على زيادة معدلات التوظيف من خلال:

١. تطوير رأس المال البشري بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل وتحقيق عن طريق:

- بناء رحلة تعليمية متكاملة مثل مسارات واضحة وشاملة.
- تحسين تكافؤ فرص الحصول على التعليم خاصة في المناطق القروية.
- تحسين مخرجات التعليم الأساسية.
- تحسين ترتيب المؤسسات التعليمية.
- توفير معارف نوعية للمتميزين في المجالات ذات الأولوية.

- ضمان الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.
 - التوسع في التدريب المهني لتوفير احتياجات سوق العمل.
 - ٢. إتاحة فرص العمل للجميع وتحقيق عن طريق:
 - تحسين جاهزية الشباب لدخول سوق العمل.
 - زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.
 - تمكين ذوي الإعاقة في سوق العمل.
 - ٣. تمكين خلق فرص العمل من خلال المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشاريع المتناهية الصغر وتحقيق عن طريق
 - تعزيز ودعم ثقافة الابتكار وزيادة الأعمال.
 - زيادة مساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد.
 - زيادة مساهمة الأسر المنتجة في الاقتصاد.
 - ٤. جذب المواهب الوافدة المناسبة للاقتصاد وتحقيق عن طريق:
 - تحسين الظروف المعيشية للوافدين.
 - تحسين ظروف العمل للوافدين.
 - استقطاب المواهب العالمية المناسبة بفاعلية.
- (وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.٢٠١٦)

الاتجاهات:

تعتبر دراسة الاتجاهات من الموضوعات التي يهتم بها المختصين في علم الاجتماع وعلم النفس وعلوم أخرى كثيرة لارتباطها بشكل مباشر بأفراد المجتمع وآرائهم حول القضايا المجتمعية، وذلك لمعرفة طبيعة اتجاهاتهم وشدتها وخاصة عندما تكون هذه الاتجاهات حول موضوعات يكونون هؤلاء الأفراد محور هذه القضايا.

وتناول العديد من الباحثين والمهتمين بدراسة الاتجاهات تعريف الاتجاهات، فمنهم (جيبسون)، والذي عرف الاتجاهات بأنها تحدد السلوك لارتباطها بإدراك الإنسان وشخصيته وتعليمه ودوافعه. (Gibson, E. 1982) ويعرف (كاباسوامي) الاتجاه بأنه موقف الفرد تجاه بعض المواقف أو الأشخاص أو الجماعات المختارة (دويدار، ع. ١٩٩٩)، أما زنانكي فيعرف الاتجاه بأنه الموقف النفسي للفرد حيال إحدى القيم أو المعايير. (Znanick, R. 1977) وظائف الاتجاهات:

١. الوظيفة التوافقية من خلالها ينمي الفرد اتجاهها ايجابيا نحو الموضوعات التي تشبع حاجاته ولا يميل أبداً إلى الموضوعات التي لا تلي رغباته (شمال، م. ٢٠٠١).
٢. الوظيفة الدفاعية من خلالها يعكس الفرد اتجاهها عدوانياً، قد ينشأ عن إحباطات، أو صراعات، أو احساساً بالفشل (المعاينة، خ. ٢٠٠٧).
٣. الوظيفة المعرفية من خلالها يسعى الفرد للحصول على المعرفة بهدف إضفاء معني على العالم المحيط به، حيث تنظم الاتجاهات العمليات الدفاعية، والانفعالية، والإدراكية، والمعرفية حول الموضوعات التي يعيشها الفرد، أين يستطيع اتخاذ موقف الإيجاب والسلب وبالتالي فإن الاتجاهات تساعد الفرد على اكتساب المعلومات والمعرفة.
٤. وظيفة تحقيق الذات من خلالها يساعد اتجاه الفرد على التعبير عن ذاته وتحديد هويته ومكانته الاجتماعية، كما تدفع للاستجابة بقوة وفعالية للمثيرات البيئية المختلفة، مما يساعد الفرد على تحقيق أهدافه، ومن ثم تحقيق ذاته (سلامة، ع. ٢٠٠٧).
٥. وظيفة التعبير عن القيم، فالإتجاهات التي يتبناها الفرد تعكس في الواقع نسقه القيمي، أي أن الفرد يؤمن بقيم معينة ويحاول بشكل دائم الدفاع عنها، ونتيجة لهذا فهو يحمل الاتجاهات التي تتوافق مع هذه القيم (العززي، ف. ٢٠٠١).
٦. الوظيفة التنظيمية، وتمثل في اتساق سلوك الفرد في شكل منتظم تجاه الموضوعات والمواقف الاجتماعية، وثبات هذا السلوك نسبياً في المواقف المختلفة (الكبيسي، و؛ والداهري، ص. ٢٠٠٠).
٧. وظيفة المجازاة، من خلالها فإن الاتجاه ينبغي أن يعكس المجازاة لدى الفرد، لكي يحظى بالقبول والتأييد من الجماعة، التي يعيش بينها، و يحدث العكس إذا لم يظهر درجة معينة من المجازاة، لأن ذلك سيؤدي إلى تعرضه للنقد الاجتماعي (شمال، م. مرجع سابق).

قياس الاتجاهات:

ويرجع أهمية قياس الاتجاهات إلى عدة نقاط من أهمها:

١. تساعد الباحث على تأكيد النظريات والفروض القائمة أو رفضها، وتفتح مجالات واسعة للبحث والتجريب وصولاً إلى الحقائق الواقعية، ويتعرف الباحث من خلال قياس الاتجاهات على نشأة الاتجاه وتكوينه واستقراره وثبوته وتطوره أو تغييره.
٢. يساعد على التنبؤ بما يحدث في المجال الاجتماعي للجماعة، ويمكن من خلاله توقع سلوك الأفراد.
٣. لقياس الاتجاهات فوائده الكثيرة في العلوم الاجتماعية والنفسية والتربوية، وذلك عند تعديل اتجاهات فئة معينة نحو موضوع معين أو تغييرها (مليكه، ل، وآخرون. ١٩٦٠ م).

وهناك أساليب متعددة لقياس الاتجاهات، ابتكرها وطورها علماء النفس الاجتماعي، وهي:

١. مقياس ثيرستون: يقوم الباحث في هذه الطريقة بجمع عدد كبير من العبارات التي يرى أنها تقيس اتجاهات الأفراد نحو قضية معينة والتي تنحصر بين الموافقة والرفض، ثم تعرض العبارات على مجموعة كبيرة من المحكمين ذوي الخبرة في الموضوع لإبداء الرأي في وضوحها أو غموضها وعمّا إذا كانت قادرة على قياس الاتجاهات نحو موضوع الفقرة، ثم تستبعد العبارات الغامضة وغير المناسبة وكذلك تلك العبارات التي اختلف عليها المحكمون. ولحساب متوسط كل عبارة يطلب من المحكمين إعطاء درجة لها تتراوح بين (١)، (١١) بحسب إيجابها أو سلبيتها، وإذا كانت محايدة تعطي الرقم (٦)، ثم تطبق العبارات على عينة من المفحوصين لحساب الثبات (البيهي، ف؛ سعد، ع. ١٩٩٩).
٢. مقياس ليكورت: جاءت طريقة ليكورت لمعالجة عيوب طريقة ثيرستون المعتمدة على المحكمين وتقيس طريقة ليكورت الاتجاهات في كثير من الموضوعات، بحيث يظهر المفحوص ما إذا كان يوافق بشدة أو لا يوافق بشدة أو متردداً على كل عبارة، وتندرج الموافقة وتعطى قيم تتراوح ما بين الموافقة بشدة أو عدم الموافقة بشدة (موافق بشدة (٥)، موافق (٤)، متردد (٣)، لا أوافق (٢)، لا أوافق بشدة (١)، والدرجة المرتفعة هنا تدل على الاتجاهات الموجبة والدرجة المنخفضة تدل على الاتجاهات السالبة، ولتحديد اتجاهات المفحوص العامة نحو القضية موضوع البحث يمكن جمع درجاته على كافة الفقرات الواردة في المقياس (زهران، ع. ٢٠٠٠).
٣. طريقة جتمان: يعتمد مقياس جتمان على تدرج الفقرات من الأدنى إلى الأعلى بحيث إذا وافق المفحوص على فقرة معينة فإنه قد وافق على الفقرة السابقة ولا يوافق على الفقرات الأعلى، وتحدد درجة اتجاهات المفحوص بالنقطة التي تفصل بين الفقرات الدنيا والفقرات العليا، فإذا كان على الفرد تحديد موقفه من التعليم بأن يوافق على الحد المناسب للتعليم ضمن التدرج في المستوى (محو الأمية والتعليم الكبار فهذا يعني أنه موافق على محو الأمية ولا يوافق على المستويات الأعلى من التعليم كالتعليم المستمر، والثانوية والجامعية وهذا ما يجعل بناء المقياس بهذه الطريقة قاصراً على الفقرات المتدرجة، ولهذا فإن استخدام مقياس جتمان محدود (زهران، ع، المرجع السابق).
٤. مقياس بوجرديس التباعد النفسي الاجتماعي: يعد هذا المقياس أول محاولة في موضوع الاتجاهات، حيث لا يزال مقياسه يستخدم في التعرف على اتجاه الفرد نحو درجة تقبله أو نفوره من الأجناس العنصرية (الأنصاري، ومحمود، ٢٠٠٧)، وقد عدل هذا المقياس عدة مرات واستخدم في دراسات عديدة والغرض من هذا المقياس، أنه يقيس التعصب العنصري والعرق، فهذا الاتجاه النفسي يتميز بمجال إدراكي، قد يكون غير منظم وبمعرفة قد تكون خاطئة وبدرجة انفعالية عالية و سلوك قد يكون ظاهرياً أو غير ذلك (البيهي، ف؛ سعد، ع. مرجع سابق).

الدراسات السابقة:

- دراسة البداينة والمجالي (١٩٩٦) الحراك الاجتماعي بين الأجيال والتفضيل المهني لدى الأبناء طبقت على عينة مكونة من ١٢٠ طالباً وطالبة من جامعة مؤتة، وهدفت الدراسة إلى قياس اتجاه الحراك الاجتماعي بين جيلي الأجداد والآباء والتفضيل المهني لدى الأبناء، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين المهن المفضلة والمهن المتوقعة، ومهن الآباء، ومهن الأمهات، ومهن الأجداد، ومهن الجدات لجميع أفراد العينة وفق متغير الجنس، كما بينت الدراسة وجود علاقة المهن المفضلة والمهن المتوقعة ومهن الآباء ومهن الأمهات، ومهن الأجداد والجدات.
- دراسة الحلالشة (٢٠٠٧) الحراك الاجتماعي من وجهة نظر العاملين الذين غيروا مواقعهم المهنية، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الحراك الاجتماعي لجيل واحد من العاملين الأردنيين في جميع القطاعات الاقتصادية من وجهة نظر أفراد العينة الذين تغيرت مراتبهم المهنية في الموقع الوظيفي نفسه، ومن الذين غيروا مواقعهم المهنية إلى مواقع أخرى سواء تغيرت مراتبهم ووظائفهم أم حافظوا على مراتبهم ومهنهم، استخدمت الدراسة عينة قصدية من ٩٨٢ فرداً من الذكور والإناث من أعمار مختلفة ومستويات متنوعة من التعليم من مختلف مناطق المملكة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الحراك الاجتماعي من وجهة نظر جيل واحد من العاملين الذين غيروا مواقعهم الوظيفية ومهنهم في مكان العمل نفسه أو في حالة انتقالهم إلى أماكن عمل أخرى، عدم وجود فروق دالة إحصائية في ضوء متغير الجنس، وعدم وجود فروق دالة إحصائية، في ضوء متغير الإقامة، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في ضوء كل من متغير الحالة الاجتماعية ومتغير العمر، ومتغير مستوى التعليم.

- دراسة الطيب (٢٠١٢) الحراك الاجتماعي في الحصول على المكانة الاجتماعية وعلاقة ذلك بالبنية ونظام المجتمع، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وهدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الحراك الاجتماعي في تكوين بنية المجتمع، الذي يفسح المجال للحراك الاجتماعي ليكون متنفساً للضغوط التي يوجهها المجتمع، وتوصلت الدراسة إلى أن لكلتا الحالتين تأثيرهما الذي يخضع أيضاً إلى عوامل موضوعية أخرى ترجع إلى العوامل الديموغرافية والثقافية والتاريخية .
 - دراسة زايد (٢٠١٣) علاقة الحراك الاجتماعي في مصر بالتعليم، طبقت على عينة مقدارها ٢١٦١ مفردة تم اختيارهم بشكل عشوائي من أنحاء مختلفة من مصر، ولقد كشفت النتائج عن أن التعليم في مصر يلعب دوراً محورياً في عملية الصعود إلى أعلى عبر السلم الاجتماعي، ولقد اتضح ذلك بجلاء من مقارنة ظروف المتعلمين من مفردات العينة بظروف آبائهم وأمهاتهم، كما أتضح من خلال مقارنة الظروف المعيشية للمتعلمين بغير المتعلمين، كما أن العلاقة بين التعليم والحراك الاجتماعي تؤثر عليها متغيرات أخرى بنائية وثقافية.
 - دراسة عبد الرحيم (٢٠١٤) المرأة السعودية والمشاركة في صنع القرار، هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاه الطالبة الجامعية السعودية نحو تمكين المرأة من المشاركة في صنع واتخاذ القرار السياسي، والاقتصادي، والاجتماعي في المجتمع السعودي، استخدمت الباحثة طريقة المسح الاجتماعي، والمقارنة، والتاريخية، وطبقت على عينة حجمها ٤٩٥ مفردة من كلية الآداب جامعة الملك سعود، وتوصلت الدراسة إلى الوضع الراهن لمشاركة المرأة السعودية في صنع واتخاذ القرار، والعوامل التي تسهم في تمكينها من هذه المشاركة، والسلبيات التي تحول دون ذلك، والإيجابيات التي تشكل عوامل دافعة لهذا التمكين، وربطها ببعض المتغيرات مثل متغير التخصص الدراسي، وجنسية الأم، والمستوى الدراسي...إلخ.
 - دراسة الطريق (٢٠١٤) معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واختارت عينة عشوائية من الإناث العاطلات والمتقدمات لبرنامج حافز بصندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة وتوصلت الدراسة من خلال نتائجها أن هناك عدداً من العوائق التي تحول دون تمكين المرأة السعودية في سوق العمل، والتي يمكن معالجتها من خلال توصيات يمكن أن تسهم في مساعدة المخططين وصانعي القرار على تمكين المرأة في سوق العمل.
 - دراسة الخليف (٢٠١٥) تمكين المرأة السعودية كأحد الحلول للفقر المؤنث، قامت الدراسة بتحليل أحدث البحوث والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت (الفقر المؤنث وتمكين المرأة)، دراسة وصفية تحليلية، من خلال منهج المسح المكتبي التحليلي، باستخدام أداة تحليل المحتوى، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي أجابت على تساؤلات الدراسة، وتم من خلالها التوصل إلى رؤية أكاديمية للخدمة الاجتماعية في القضايا البحثية والمهنية لبحوث تمكين المرأة وتأمين الفقر.
 - دراسة الأحمدي (٢٠١٥) دور التعليم العالي في إحداث الحراك الاجتماعي داخل المجتمع السعودي، طبقت الدراسة على عينة من الذين ولدوا ما بين ١٣٨٠ - ١٣٩٠ الحاصلين على مؤهل جامعي وأقرانهم من الحاصلين على مؤهل اقل مقارنة بأبائهم، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن متغير درجة تعليم الفرد هو المتغير الوحيد الذي له تأثير دال إحصائياً على المتغير التابع للدخل الحالي، وأن درجة تعليم الفرد، وتعليم الأم ومهنة الأب هي المتغيرات المؤثرة على المهنة الحالية للفرد.
 - دراسة الحريري (٢٠١٧) درجة الحراك الاجتماعي الحالي والمتوقع من وجهة نظر بعض قيادي الوزارات السعودية مستخدماً أداة الاستبيان طبقت على عينة قصدية مكونة من ٣٠ قيادي من وزارات التعليم، والثقافة والإعلام، والتخطيط، والاقتصاد، والمؤسسة العامة للتعليم والفرق والتدريب المهني، وتوصلت الدراسة من خلال نتائجها إلى وجود فروق في الحراك الاجتماعي كان لصالح وزارة الثقافة والإعلام.
- تعقيب على الدراسات السابقة:
- تدور الدراسات السابقة حول عدة محاور نجلها في
- دور التعليم في الحراك الاجتماعي
 - الحراك الاجتماعي بين الأجيال
 - الحراك الاجتماعي للطبقة الوسطى
 - الحراك الاجتماعي والحصول على المكانة الاجتماعية
 - درجة الحراك الاجتماعي الحالي والمتوقع من وجهة نظر القيادات والعاملين الذين غيروا مهنتهم
 - تمكين المرأة ومشاركتها في صنع القرار
- حاولت الدراسة الحالية الاستشهاد ببعض الدراسات السابقة، فالتراث النظري ملئ بالبحوث التي تناولت الحراك الاجتماعي، وقد استفادت الباحثة من هذه الدراسات والتي حاولت الدراسة الحالية أن تضيفه هو اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠. وذلك لاهتمام الرؤية بالمرأة السعودية.

مشكلة الدراسة:

إن اهتمام رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) وتركيزها على تطوير رأس المال البشري، وحيث أن المرأة جزء من هذا والذي ينتج عنه إتاحة فرص لها في المشاركة في سوق العمل وتمكينها مما يؤثر إيجاباً على حراكها وتحسين أوضاعها الاجتماعية، وجدت الباحثة ضرورة في معرفة اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة (٢٠٣٠) من خلال تساؤلات الدراسة الحالية.

أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة على سؤال عام مؤداه:

ما اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة (٢٠٣٠)؟
ويتفرع من هذا السؤال العام عدة أسئلة فرعية كالتالي:

- ما اتجاهات القيادات النسائية حول مساهمة تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم بما يواءم احتياجات سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة (٢٠٣٠)؟
- ما اتجاهات القيادات النسائية حول إتاحة فرص العمل للجميع يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة (٢٠٣٠)؟
- ما اتجاهات القيادات النسائية حول إتاحة فرص عمل للنساء في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الصغيرة يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة (٢٠٣٠)؟
- هل يوجد اختلاف في اتجاهات القيادات النسائية حول أبعاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة (٢٠٣٠) طبقاً لمتغير العمر؟
- هل يوجد اختلاف في اتجاهات القيادات النسائية حول أبعاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة (٢٠٣٠) طبقاً لمتغير الكادر الوظيفي؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى هدف عام مؤداه التعرف على اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة (٢٠٣٠)، ويتفرع من هذا الهدف العام عدة أهداف فرعية نجملها في التعرف على:

- اتجاهات القيادات النسائية حول مساهمة تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم بما يواءم احتياجات سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- اتجاهات القيادات النسائية حول إتاحة فرص العمل للجميع مما يساعد هذا في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- اتجاهات القيادات النسائية حول إتاحة فرص عمل للنساء في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الصغيرة مما يساعد هذا في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- اختلاف اتجاهات القيادات النسائية حول أبعاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ طبقاً لمتغير العمر.
- اختلاف اتجاهات القيادات النسائية حول أبعاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ طبقاً لمتغير الكادر الوظيفي.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

١. مساهمة رؤية ٢٠٣٠ في الحراك الاجتماعي بالمجتمع السعودي بشكل عام، والمرأة السعودية بشكل خاص.
٢. اهتمام رؤية ٢٠٣٠ في تمكين المرأة السعودية والذي يساهم بشكل كبير في حراكها الاجتماعي وأثر ذلك على تنمية المجتمع.
٣. التعرف على اتجاهات المرأة السعودية بما جاء في رؤية ٢٠٣٠ لأنها جزء من رأس المال البشري والتي تهدف إليه رؤية ٢٠٣٠ تطويره ومساهمة ذلك في الحراك الاجتماعي.

حدود الدراسة:

- حدود بشرية: يقتصر تطبيق هذه الدراسة على عينة من القيادات النسائية بجامعة الحدود الشمالية.
- حدود مكانية: جامعة الحدود الشمالية.
- حدود زمنية: تم تطبيق الدراسة خلال العام الجامعي ١٤٣٨-١٤٣٩هـ.

مصطلحات البحث:

- مفهوم الحراك الاجتماعي: هناك عدة تعريفات للحراك الاجتماعي نجلها في التالي:
 ١. الحراك الاجتماعي هو حركة الأفراد للطبقات والجماعات المهنية المختلفة، أو الفرص المتاحة أمامهم للدخول في هذه الحركة (Aldridge, 2003).
 ٢. الحراك الاجتماعي هو انتقال الأفراد من موقع إلى آخر في المجتمع ويكون الحراك الاجتماعي هو الحركة على هذا السلم المتدرج من موقع إلى آخر صعوداً أو هبوطاً (زايد، أ. مرجع سابق).
 ٣. الحراك الاجتماعي للمرأة عبارة عن التغيرات التي تطرأ على المركز الاجتماعي للمرأة ودورها الوظيفي، ومفاهيمها وحرمتها الشخصية وصعودها أو نزولها على المستوى الأفقي أو الرأسي في البناء الاجتماعي (الخالدة، م؛ عنقرة، ف. ٢٠٠٧).
 تعرف الباحثة الحراك الاجتماعي للمرأة في هذه الدراسة بأنه التغيرات التي تحدث على مختلف أوضاع المرأة بشكل إيجابي من خلال انتقالها من وضع اجتماعي إلى وضع اجتماعي أعلى.

• مفهوم الاتجاهات

١. الاتجاه هو الموقف النفسي للفرد حيال إحدى القيم أو المعايير الاجتماعية الموجودة (شكري، أ؛ الحمادي ع. ١٩٩١).
 ٢. الاتجاه هو ميل نفسي نحو موضوع اجتماعي معين يظهر في تقييم هذا الموضوع بدرجات متفاوتة. (Eagly, 1998)
 ٣. الاتجاه هو تنظيم نفسي مستقر للعمليات الإدراكية، و المعرفية، و الوجدانية لدى الفرد، و يساهم هذا في تحديد الشكل النهائي للاستجابة الصادرة نحو الأشياء، الأشخاص والمسميات المعنوية، من حيث أن هذه الاستجابة بالقبول أو الرفض (مذكور، إ. ١٩٩٥).
 ٤. ويعرف الاتجاه بأنه حصيلة مزاج الفرد ونوع المفاهيم التي يفرضها عليه مجتمعه والصورة التي يدرك بها شتى المواقف في ضوء اختياراته وتفكيره (دويدار، ع. مرجع سابق).
 ٥. ويعرف محمود أبو النيل الاتجاه بأنه استعداد نفسي تظهر محصلته في وجهة نظر الشخص حول موضوع من الموضوعات، سواء كان اجتماعياً، أو اقتصادياً، أو سياسياً، أو حول قيمة من القيم، كالقيمة الدينية، والجمالية، أو النظرية، أو الاجتماعية، أو حول جماعة من الجماعات، ويعبر عن هذا الاتجاه تعبيراً لفظياً بالموافقة عليه أو عدم الموافقة (جابر، ن؛ لوكيا، ه. ٢٠٠٦).
- وتعرف الباحثة الاتجاه إجرائياً بأنه: هو كل ما نحب أو نكره أو نتفق أو نرفض نحو موضوع أو قضية من القضايا المجتمعية.

اجراءات الدراسة الميدانية:

تحديد أسلوب الدراسة:

تستخدم هذه الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي والذي يستهدف جمع بيانات كمية عن موضوع الدراسة وتفسير هذه البيانات وتحليلها تحليلًا كميًا دقيقاً وصولاً إلى نتائج ودلالات ذات أهمية عملية من خلال الاستمارة المعدة لذلك.

مجتمع الدراسة والعينة:

تكونت عينة البحث من (٥٣) قيادة نسائية تم اختيارهن كعينة عشوائية بسيطة من جامعة الحدود الشمالية، تتراوح أعمارهن من (٣٠) إلى (٥٠) سنة وتشمل القيادات النسائية على كادر (عميدة، وكيلة، رئيسة قسم، وكيلة قسم، مديرة إدارة، فئات أخرى).

خصائص العينة:

١. أن تعمل بجامعة الحدود الشمالية
٢. أن تكون ضمن القيادات النسائية
٣. أن يكون عمرها ما بين ٣٠: ٥٠

أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثة أداة الاستبيان في هذه الدراسة وذلك ملائمة هذه الأداة لهدف الدراسة.

وصف أداة الاستبيان:

تكونت أداة الاستبيان من (٣) أبعاد كالتالي:

- اتجاهات القيادات النسائية حول مساهمة تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم بما يواءم احتياجات سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة (٢٠٣٠).
- اتجاهات القيادات النسائية حول إتاحة فرص العمل للجميع يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة (٢٠٣٠).

- اتجاهات القيادات النسائية حول إتاحة فرص عمل للنساء في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الصغيرة يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة (٢٠٣٠).

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

جدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات (العمر، الكادر الوظيفي)

النسبة المئوية %	العدد	المتغير
٪٦٧,٩٢	٣٦	من ٣٠ إلى ٤٠ سنة
٪٣٢,٠٨	١٧	من ٤٠ إلى ٥٠ سنة
-	-	من ٥٠ إلى ٦٠ سنة
٪١٠٠	٥٣	المجموع
٪١١,٣٢	٦	عميدة
٪١١,٣٢	٦	وكيلة
٪٩,٤٣	٥	رئيسة قسم
٪٧,٥٥	٤	مديرة إدارة
٪٦٠,٣٨	٣٢	أخرى
٪١٠٠	٥٣	الإجمالي

أدوات البحث:

استبانة استطلاع اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ بجامعة الحدود الشمالية.

خطوات إعداد الاستبانة:

قامت الباحثة بإعداد استبيانها لقياس استطلاع رأي اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة

٢٠٣٠ بجامعة الحدود الشمالية وتم ذلك وفقاً للخطوات التالية:

١. تحديد الهدف من الاستبانة:

تستهدف تلك الاستبانة التعرف على استطلاع اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

بجامعة الحدود الشمالية.

٢. تحديد نوع الاستبانة:

استخدمت الباحثة مقياس تقدير رباعي لتقدير درجة اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة

٢٠٣٠ الدرجات على النحو الموضح في الجدول الآتي:

جدول (٢): درجات مقياس ليكرت الرباعي

موافق تماماً	موافق	غير موافق	غير موافق تماماً
٤	٣	٢	١

ويأتي الأخذ بمقياس التدرج الرباعي في الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت "Likert" عن ألين وآخرون (Allen, I ; et all.2007) نظراً لقوته في الكشف عن

اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة.

٣. تقدير استجابات العينة:

اعتمدت الباحثة في تقدير استجابات العينة على طريقة المتوسط المرجح (Weighted Mean)، حيث يتم تفسير قيمة المتوسط الحسابي المرجح

بعد حسابه بناءً على عدد الخيارات والفئات في مقياس ليكرت الرباعي، حيث يتم حساب المدى (أعلى خيار (٤) - أقل خيار (١)) = ٣ ويتم حساب طول

الفئة من خلال تقسيم المدى على عدد الفئات (الخيارات)، والتي تساوي $\frac{4}{3} = 1,33$ ، فتصبح درجات مقياس ليكرت الرباعي كالآتي:

جدول (٣): تقدير درجات مقياس ليكرت الرباعي قيد الدراسة

تقدير الاستجابة	المتوسط الحسابي
مرتفع	من ٣,٢٥ إلى ٤
متوسط	من ٢,٥٠ إلى ٣,٢٤
ضعيف	من ١,٧٥ إلى ٢,٤٩
منعدم	من ١,٠٠ إلى ١,٧٤

٤. تحديد أبعاد الاستبانة وصياغة عباراتها:

بعد الاطلاع على الدراسات التي أجريت في هذا المجال تم تحديد أبعاد الاستبانة، ثم قامت الباحثة بتصميم استبانة تشمل على:
القسم الأول: المعلومات الديموغرافية (العمر، الكادر الوظيفي).
القسم الثاني: ويتكون من ثلاثة أبعاد:

- البعد الأول: مساهمة تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم بما يواءم احتياجات سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.
- البعد الثاني: إتاحة فرص العمل للجميع يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.
- البعد الثالث: إتاحة فرص عمل للنساء في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الصغيرة يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.

حساب الصدق والثبات:

١. صدق المحكمين (صدق المحتوى):

بعد الانتهاء من صياغة عبارات الاستبانة وإعدادها في صورتها الأولية تم عرضها على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال علم الاجتماع والنفس والتربية، للتأكد من صدق الاستبانة وللتعرف على آرائهم وملاحظاتهم من حيث:

- صحة صياغة عبارات الاستبانة ومناسبتها لعينة الدراسة.
- مدى وضوح تعليمات الاستبانة لعينة الدراسة.
- مدى مناسبة كل عبارة لقياس البعد الذي وضعت لقياسه.

وأتفق المحكمون على صحة صياغة مفردات الاستبانة، ومناسبتها لعينة الدراسة، ومناسبة المفردات لقياس ما وضعت لقياسه، وقد أبدى بعض المحكمين ملاحظات متعلقة بحذف بعض العبارات وإعادة صياغة بعض العبارات، وبعد إجراء التعديلات أصبحت الاستبانة جاهزة للاستبيان.

٢. صدق البناء:

تم حساب صدق البناء بإيجاد معامل الارتباط بين نتيجة كل مفردة في الاستبانة على حدة مع نتيجة البعد الذي تنتمي إليه (المجموع الكلي) وتوزيعها على عينة استطلاعية مكونة من (٢٢) قيادة نسائية بجامعة الحدود الشمالية، خارج عينة الدراسة الأساسية كما هو موضح بجدول (٤).

جدول (٤): معامل الارتباط بين كل عبارة والبعد التي تنتمي إليه في استبيان اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية

المملكة ٢٠٣٠

البعد الثالث		البعد الثاني		البعد الأول	
معامل الارتباط (ر)	رقم العبارة	معامل الارتباط (ر)	رقم العبارة	معامل الارتباط (ر)	رقم العبارة
**،٦٨	٣١	**،٦٨	١٥	**،٩١	١
*،٦٥	٣٢	*،٥٥	١٦	**،٨٢	٢
**،٨٣	٣٣	**،٨٣	١٧	**،٩٢	٣
**،٦١	٣٤	*،٥١	١٨	**،٩٦	٤
**،٦١	٣٥	**،٦١	١٩	**،٧٧	٥
**،٧٦	٣٦	**،٦٦	٢٠	**،٩٢	٦
*،٥٥	٣٧	*،٥٥	٢١	**،٩٧	٧
**،٦٢	٣٨	**،٦٢	٢٢	**،٩٢	٨
**،٦٨	٣٩	**،٤٩	٢٣	**،٦١	٩
**،٧٨	٤٠	**،٧٨	٢٤	**،٩٦	١٠
*،٥٢	٤١	*،٥٢	٢٥	**،٦٣	١١
**،٦٩	٤٢	**،٦٩	٢٦	**،٩٢	١٢
		**،٦٩	٢٧	**،٩١	١٣
		**،٦٩	٢٨	**،٧٦	١٤
		**،٦٩	٢٩		
		**،٦٨	٣٠		
معامل الارتباط بين البعد والدرجة الكلية لاستبيان					
**،٧٩		**،٧٤		**،٨٩	

قيمة (ر) دالة عند مستوى ٠،٥ = ٠،٤٤* عند مستوى ٠،١ = ٠،٥٦**

يتضح من جدول (٤) أن جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة ومجموع البعد الذي ينتمي إليه ذات دلالة إحصائية، كما يتضح أن جميع معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لاستبيان ذات دلالة إحصائية مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لجميع العبارات وأبعاد استبيان اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ قيد الدراسة.

٣. حساب ثبات بطاقة الملاحظة:

تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام التجزئة النصفية بمعادلة (ألفا كرونباخ، سبيرمان براون)، على نفس العينة الاستطلاعية كما هو موضح بجدول (٥).

جدول (٥): ثبات أبعاد استبيان اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ باستخدام معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لسبيرمان براون

التجزئة النصفية باستخدام معامل سبيرمان براون		قيمة معامل ألفا كرونباخ	المعالجات الإحصائية	
معامل سبيرمان براون	الارتباط البسيط		الأبعاد	
٠,٧٧	٠,٦٢	٠,٩٣	١	البعد الأول: مساهمة تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم بما يواءم احتياجات سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية
٠,٨٠	٠,٦٧	٠,٧٦	٢	البعد الثاني: إتاحة فرص العمل للجميع يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية
٠,٩٥	٠,٨٩	٠,٨٧	٣	البعد الثالث: إتاحة فرص عمل للنساء في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الصغيرة يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية
٠,٨٩	٠,٨٠	٠,٨٨	المجموع الكلي للاستبيان	

يتضح من جدول (٥) ثبات عبارات أبعاد استبيان اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ باستخدام معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لسبيرمان براون حيث تراوحت قيمة معامل ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبيان ما بين ٠,٧٦ إلى ٠,٨٧ وللمجموع الكلي للاستبيان ٠,٨٨، كما تراوح معامل التجزئة النصفية ما بين ٠,٧٧ إلى ٠,٩٥، وللمجموع الكلي للاستبيان ٠,٨٩.

الدراسة الأساسية:

بعد بناء الاستبانة بصورتها النهائية والتأكد من صدقها وثباتها قامت الباحثة بتطبيقها على عينة الدراسة الأساسية والتي تكونت من (٥٣) من القيادات النسائية بجامعة الحدود الشمالية. خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٨/١٤٣٩ هـ.

المعالجات الإحصائية :

نظراً لطبيعة الدراسة تم معالجة البيانات الخام إحصائياً عن طريق الحاسب الآلي باستخدام برنامج الإحصاء (SPSS.24) وذلك للحصول على :

- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- النسبة المئوية %
- معامل ثبات الاختبار ألفا كرونباخ
- معامل ثبات الاختبار سبيرمان براون
- معامل الارتباط البسيط (ر)
- اختبار كاي^٢
- اختبار اختبار مان وتيني اللابارامتري لحساب الفروق بين عينتين مستقلتين.
- اختبار كروسكال ولانس اللابارامتري لحساب الفروق بين عينات مستقلة.

عرض النتائج ومناقشتها:

لمناقشة النتائج وتفسيرها قامت الباحثة بحساب التكرار والنسبة المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة كاي^٢ لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة كما تم استخدام المدى والمتوسط المرجح بعد حسابه بناءً على عدد الخيارات والفئات في مقياس ليكرت الرباعي في

تحديد تقدير استجابات العينة والإجابة على التساؤل الأساسي للدراسة ما هي اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟ والإجابة على مجموعة من الأسئلة الفرعية كالتالي.

جدول (٦): اختبار مربع كاي (كا) على البعد الأول: مساهمة تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم بما يواءم احتياجات سوق العمل في الحراك

الاجتماعي للمرأة السعودية

الترتيب	قوة الاستجابة	قيمة (كا)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات								العبارة	رقم العبارة
					غير موافق تماماً		غير موافق		موافق		موافق تماماً			
					%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار		
١	مرتفعة	**٤٩,٠٦	٠,٤٨	٣,٧٥	-	-	١,٨٩	١	٢٠,٧٥	١١	٧٧,٣٦	٤١	يسهم تحسين تكافؤ فرص الحصول على التعليم في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية	١
٥	مرتفعة	**٧١,٣٠	٠,٦٥	٣,٦٦	١,٨٩	١	٣,٧٧	٢	٢٠,٧٥	١١	٧٣,٥٨	٣٩	يُساعد تحسين مخرجات التعليم الأساسية في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية	٢
١٤	مرتفعة	*١٠,٦٨	٠,٧١	٣,٣٦	-	-	١٣,٢١	٧	٣٧,٧٤	٢٠	٤٩,٠٦	٢٦	تسعى الجامعات إلى تحسين الترتيب لضمان جودة مخرجات التعليم وتحسين سمعتها في سوق العمل مما يؤثر في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية من خلال إيجاد فرص عمل مناسبة.	٣
١٠	مرتفعة	**٤٩,٢٦	٠,٧٠	٣,٥٣	١,٨٩	١	٥,٦٦	٣	٣٠,١٩	١٦	٦٢,٢٦	٣٣	يسهم عدد الطالبات وعضوات هيئة التدريس الحاصلين على جوائز إيجابية في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٤
١١	مرتفعة	**٢٤,٠٤	٠,٧٠	٣,٥٣	-	-	١١,٣٢	٦	٢٤,٥٣	١٣	٦٤,١٥	٣٤	تساعد نسبة عضوات هيئة التدريس إلى الطالبات تحسين مخرجات التعليم الأساسية في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٥
٨	مرتفعة	**٢٣,٨١	٠,٦١	٣,٥٥	-	-	٥,٦٦	٣	٣٣,٩٦	١٨	٦٠,٣٨	٣٢	تسهم الأبحاث المدعومة والمنشورة والتي تقوم بها عضوات هيئة التدريس والاستشهاد بهذه الأبحاث بشكل إيجابي في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٦
١٣	مرتفعة	**١٨,١٥	٠,٦٤	٣,٤٧	-	-	٧,٥٥	٤	٣٧,٧٤	٢٠	٥٤,٧٢	٢٩	يساعد تقويم سوق العمل للخريجات في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٧
٦	مرتفعة	**٣٤,٥٧	٠,٥٩	٣,٦٤	-	-	٥,٦٦	٣	٢٤,٥٣	١٣	٦٩,٨١	٣٧	يسهم ضمان المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٨
٣	مرتفعة	**٧٢,٨١	٠,٦١	٣,٦٨	١,٨٩	١	١,٨٩	١	٢٢,٦٤	١٢	٧٣,٥٨	٣٩	تدعم ملائمة البرامج التعليمية مع احتياجات سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٩
١٢	مرتفعة	**٢٢,٣٤	٠,٦١	٣,٥٣	-	-	٥,٦٦	٣	٣٥,٨٥	١٩	٥٨,٤٩	٣١	يساعد تعديلات في البرامج استجابة للتغيير في سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	١٠
٤	مرتفعة	**٧٥,٦٨	٠,٦٤	٣,٦٨	١,٨٩	١	٣,٧٧	٢	١٨,٨٧	١٠	٧٥,٤٧	٤٠	يسهم كفاءة خريجات الجامعة وإتقان عملهن في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	١١
٧	مرتفعة	**٧٣,٨٧	٠,٧١	٣,٦٤	١,٨٩	١	٧,٥٥	٤	١٥,٠٩	٨	٧٥,٤٧	٤٠	يساعد معرفة الجامعة لاحتياجات مؤسسات المجتمع من حيث نوعية وكفاءة الخريجات في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	١٢
٩	مرتفعة	**٥١,٩٨	٠,٧٠	٣,٥٥	١,٨٩	١	٥,٦٦	٣	٢٨,٣٠	١٥	٦٤,١٥	٣٤	يسهم متابعة الجامعة مستوى أداء خريجها في المؤسسات التي يعملون بها وتحديد جوانب الضعف في مهاراتهم والعمل على معالجتها في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	١٣
٢	مرتفعة	**٤٢,٧٢	٠,٥٠	٣,٧٢	-	-	١,٨٩	١	٢٤,٥٣	١٣	٧٣,٥٨	٣٩	يساعد توسع الجامعة في التدريب المهني لخريجها توفير احتياجات سوق العمل ويؤثر إيجابياً في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	١٤

قيمة كا عند درجات حرية (٣) ومستوى ٠,٠٥ = ٧,٨١ * عند مستوى ٠,٠١ = ١١,٣٤ **

يتضح من جدول (٦) والخاص بالتكرار والنسب المئوية وقيمة كا ٢ وترتيب استجابات القيادات النسائية عينة الدراسة نحو البعد الأول: مساهمة تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم بما يواءم احتياجات سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، أن

هناك تباين بين تكرارات ومتوسطات استجابات القيادات النسائية (موافق تماماً، موافق، غير موافق، غير موافق تماماً)، والتي تراوحت قيم متوسطاتها ما بين ٣,٧٥ إلى ٣,٣٦ وبمستوى اتجاه (مرتفع) لجميع العبارات، كما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات القيادات النسائية حول عبارات مساهمة تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم بما يواءم احتياجات سوق العمل في الحراك الاجتماعي، حيث كانت قيمة كاذبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في جميع عبارات البعد الأول ما عدا عبارة رقم (٣) (تسعى الجامعات إلى تحسين الترتيب لضمان جودة مخرجات التعليم وتحسين سمعتها في سوق العمل مما يؤثر في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية من خلال إيجاد فرص عمل مناسبة) كانت دالة عند مستوى ٠,٠٥، ولصالح التكرار الأعلى والتي تمثلت في جميع العبارات في استجابة (موافق جداً).

وكما يتضح من جدول (٦) ترتيب استجابات القيادات النسائية عينة الدراسة نحو البعد الأول: مساهمة تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم بما يواءم احتياجات سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث كانت أكثر العبارات استجابة العبارة رقم (١) (يسهم تحسين تكافؤ فرص الحصول على التعليم في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية) وحصلت على الترتيب الأول بمتوسط حسابي ٣,٧٥ وتقدير استجابة (مرتفع)، وكان أقل العبارات في تقدير الاستجابة اتجاه عبارة رقم (٣) (تسعى الجامعات إلى تحسين الترتيب لضمان جودة مخرجات التعليم وتحسين سمعتها في سوق العمل، مما يؤثر في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية من خلال إيجاد فرص عمل مناسبة)، حيث حصلت على الترتيب الأخير (١٤) بمتوسط حسابي ٣,٣٦ وتقدير استجابة (مرتفع).

وعليه يظهر أن جميع استجابات عينة الدراسة القيادات النسائية نحو البعد الأول: مساهمة تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم بما يواءم احتياجات سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ كانت ايجابية وتقدير مرتفع، وتعزى الباحثة تلك النتائج إلى اقتناع القيادات النسائية بما جاء في رؤية المملكة ٢٠٣٠ نحو الهدف من التعليم: "تعدّ مهارات أبناء المجتمع وقدراتهم لأنهم من أهم الموارد وأكثرها قيمة في المجتمع، والسعي إلى تحقيق الاستفادة القصوى من طاقاتهم من خلال تبني ثقافة الجزيء مقابل العمل، وإتاحة الفرص للجميع، وإكسابهم المهارات اللازمة التي تمكّنهم من السعي نحو تحقيق أهدافهم، ولتحقيق هذه الغاية، سوف يتم تعزيز قدرة الاقتصاد على توليد فرص عمل متنوعة، كما سيفتح فصلاً جديداً في استقطاب الكفاءات والمواهب العالمية للعمل والإسهام في تنمية الاقتصاد"، وأيضاً التزام الرؤية بتعليم يسهم في دفع عجلة الاقتصاد وسعيها إلى سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وتطوير التعليم العام وتوجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة، وإتاحة الفرصة لإعادة تأهيلهم والمرونة في التنقل بين مختلف المسارات التعليمية، والهدف إلى أن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل (٢٠٠) جامعة دولية بحلول عام (١٤٥٢هـ - ٢٠٣٠م). وسيتمكن الطلاب من إحراز نتائج متقدمة مقارنة بمتوسط النتائج الدولية والحصول على تصنيف متقدم في المؤشرات العالمية للتحصيل التعليمي.

وتتفق تلك النتائج مع الدراسات التي تناولت علاقة التعليم بالحراك الاجتماعي دراسة (عبدربه، حافظ، زايد، الأحمد) وكذلك تؤكد ما جاء في بنود الرؤية ٢٠٣٠

وبذلك يمكن الإجابة على التساؤل الأول (ما مدى استجابة القيادة النسائية في مساهمة تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم بما يواءم احتياجات سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية)، أن مساهمة تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم بما يواءم احتياجات سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية عالية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ والتي تسعى إلى التنمية الشاملة.

جدول (٧): اختبار مربع كاي (كا) على البعد الثاني: إتاحة فرص العمل للجميع يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية

رقم العبارة	العبارات	الاستجابات				المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (كا)	قوة الاستجابة	الترتيب				
		موافق تماماً		غير موافق تماماً										
		تكرار	%	تكرار	%									
١٥	يسهم نسبة الوظائف المجددة في الخدمة المدنية بشكل كبير في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٣٧	٦٩,٨	١١	٢٠,٧٥	٤	٧,٥٥	١	١,٨٩	٣,٥٨	٠,٧٢	**٦٠,٧٤	مرتفعة	٧
١٦	يدعم نسبة الموظفين اللاتي يحددن أهدافهن الوظيفية في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٣١	٥٨,٤	١٧	٣٢,٠٨	٣	٥,٦٦	٢	٣,٧٧	٣,٤٥	٠,٧٧	**٤٢,٣٢	مرتفعة	١٢
١٧	يدعم التدريب السنوي لموظفات الخدمة المدنية في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٣٣	٦٢,٢	١٧	٣٢,٠٨	٢	٣,٧٧	١	١,٨٩	٣,٥٥	٠,٦٧	**٥١,٣٨	مرتفعة	٩
١٨	يسهم تحسين جاهزية النساء لدخول سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٣٨	٧١,٧	١٤	٢٦,٤٢	١	١,٨٩	-	-	٣,٧٠	٠,٥٠	**٣٩,٨٩	مرتفعة	٣
١٩	يدعم التدريب التقني والمهني للبنات (المعهد العليا التقنية) في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٣٦	٦٧,٩	١٥	٢٨,٣٠	٢	٣,٧٧	-	-	٣,٦٤	٠,٥٦	**٣٣,٣٢	مرتفعة	٦
٢٠	يدعم تدريب النساء على رأس العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٤١	٧٧,٣	٩	١٦,٩٨	٢	٣,٧٧	١	١,٨٩	٣,٧٠	٠,٦٤	**٨٠,٣٦	مرتفعة	٤
٢١	يسهم زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل في الحراك الاجتماعي لها.	٤٢	٧٩,٢	٧	١٣,٢١	٤	٧,٥٥	-	-	٣,٧٢	٠,٦٠	**٥٠,٥٣	مرتفعة	٢
٢٢	يساعد تمكين المرأة واستثمار طاقاتها في الحراك	٤٤	٨٣,٠	٧	١٣,٢١	٢	٣,٧٧	-	-	٣,٧٩	٠,٤٩	**٥٩,٥٩	مرتفعة	١

الاجتماعي لها.	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠										
٢٣	٣٤	٦٤,١	١٥	٢٨,٣٠	٤	٧,٥٥	-	-	٣,٥٧	٠,٦٤	**٢٦,٠٨	مرتفعة	٨	٢٤	٦٤,١	١٥	٢٨,٣٠	٤	٧,٥٥	-	-	٣,٥٧	٠,٦٤	**٢٦,٠٨	مرتفعة	٨	٢٤	٦٤,١	١٥	٢٨,٣٠	٤	٧,٥٥	-	-	٣,٥٧	٠,٦٤	**٢٦,٠٨	مرتفعة	٨
٢٤	٣٨	٧١,٧	١٤	٢٦,٤٢	١	١,٨٩	-	-	٣,٧٠	٠,٥٠	**٣٩,٨٩	مرتفعة	٥	٣٨	٧١,٧	١٤	٢٦,٤٢	١	١,٨٩	-	-	٣,٧٠	٠,٥٠	**٣٩,٨٩	مرتفعة	٥	٣٨	٧١,٧	١٤	٢٦,٤٢	١	١,٨٩	-	-	٣,٧٠	٠,٥٠	**٣٩,٨٩	مرتفعة	٥
٢٥	٢٩	٥٤,٧	١٦	٣٠,١٩	٧	١٣,٢	١	١,٨٩	٣,٣٨	٠,٧٩	**٣٣,٥٧	مرتفعة	١٤	٢٩	٥٤,٧	١٦	٣٠,١٩	٧	١٣,٢	١	١,٨٩	٣,٣٨	٠,٧٩	**٣٣,٥٧	مرتفعة	١٤	٢٩	٥٤,٧	١٦	٣٠,١٩	٧	١٣,٢	١	١,٨٩	٣,٣٨	٠,٧٩	**٣٣,٥٧	مرتفعة	١٤
٢٦	٢٧	٥٠,٩	١٩	٣٥,٨٥	٤	٧,٥٥	٣	٥,٦٦	٣,٣٢	٠,٨٥	**٣١,١٥	مرتفعة	١٥	٢٧	٥٠,٩	١٩	٣٥,٨٥	٤	٧,٥٥	٣	٥,٦٦	٣,٣٢	٠,٨٥	**٣١,١٥	مرتفعة	١٥	٢٧	٥٠,٩	١٩	٣٥,٨٥	٤	٧,٥٥	٣	٥,٦٦	٣,٣٢	٠,٨٥	**٣١,١٥	مرتفعة	١٥
٢٧	٢٤	٤٥,٢	٢٢	٤١,٥١	٦	١١,٣	١	١,٨٩	٣,٣٠	٠,٧٥	**٢٩,٧٩	مرتفعة	١٦	٢٤	٤٥,٢	٢٢	٤١,٥١	٦	١١,٣	١	١,٨٩	٣,٣٠	٠,٧٥	**٢٩,٧٩	مرتفعة	١٦	٢٤	٤٥,٢	٢٢	٤١,٥١	٦	١١,٣	١	١,٨٩	٣,٣٠	٠,٧٥	**٢٩,٧٩	مرتفعة	١٦
٢٨	٣٠	٥٦,٦	١٧	٣٢,٠٨	٥	٩,٤٣	١	١,٨٩	٣,٤٣	٠,٧٥	**٣٨,٧٠	مرتفعة	١٣	٣٠	٥٦,٦	١٧	٣٢,٠٨	٥	٩,٤٣	١	١,٨٩	٣,٤٣	٠,٧٥	**٣٨,٧٠	مرتفعة	١٣	٣٠	٥٦,٦	١٧	٣٢,٠٨	٥	٩,٤٣	١	١,٨٩	٣,٤٣	٠,٧٥	**٣٨,٧٠	مرتفعة	١٣
٢٩	٣٢	٦٠,٣	١٦	٣٠,١٩	٤	٧,٥٥	١	١,٨٩	٣,٤٩	٠,٧٢	**٤٤,٨٩	مرتفعة	١٠	٣٢	٦٠,٣	١٦	٣٠,١٩	٤	٧,٥٥	١	١,٨٩	٣,٤٩	٠,٧٢	**٤٤,٨٩	مرتفعة	١٠	٣٢	٦٠,٣	١٦	٣٠,١٩	٤	٧,٥٥	١	١,٨٩	٣,٤٩	٠,٧٢	**٤٤,٨٩	مرتفعة	١٠
٣٠	٣٢	٦٠,٣	١٥	٢٨,٣٠	٦	١١,٣	١	١,٨٩	٣,٤٩	٠,٧٠	**١٩,٧٤	مرتفعة	١١	٣٢	٦٠,٣	١٥	٢٨,٣٠	٦	١١,٣	١	١,٨٩	٣,٤٩	٠,٧٠	**١٩,٧٤	مرتفعة	١١	٣٢	٦٠,٣	١٥	٢٨,٣٠	٦	١١,٣	١	١,٨٩	٣,٤٩	٠,٧٠	**١٩,٧٤	مرتفعة	١١

قيمة كا^٢ عند درجات حرية (٣) ومستوى *٧,٨١ = ٠,٠٥ وعند مستوى ** ١١,٣٤ = ٠,٠١

يتضح من جدول (٧) والخاص التكرار والنسبة المئوية وقيمة كا^٢ وترتيب استجابات القيادات النسائية عينة الدراسة نحو البعد الثاني: إتاحة فرص العمل للجميع يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، أن هناك تباين بين تكرارات ومتوسطات استجابات القيادات النسائية (موافق تماماً، موافق، غير موافق، غير موافق تماماً) والتي تراوحت قيم متوسطاتها ما بين ٣,٧٩ إلى ٣,٣٠ وبمستوى اتجاه (مرتفع) لجميع العبارات، كما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات القيادات النسائية حول إتاحة فرص العمل للجميع يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية، حيث كانت قيمة كا^٢ ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في جميع عبارات البعد الثاني ولصالح التكرار الأعلى والتي تمثلت في جميع العبارات في استجابة (موافق جداً).

وكما يتضح من جدول (٧) ترتيب اتجاهات استجابات القيادات النسائية عينة الدراسة نحو البعد الثاني: إتاحة فرص العمل للجميع يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية، حيث كانت أكثر العبارات استجابة العبارة رقم (٢٢) (يساعد تمكين المرأة واستثمار طاقاتها في الحراك الاجتماعي لها) وحصلت على الترتيب الأول بمتوسط حسابي ٣,٧٩ وتقدير استجابة (مرتفع)، وكان أقل العبارات في تقدير الاستجابة اتجاه عبارة رقم (٢٦) (يدعم تحديد نوع الإعاقة لدى النساء والتي يحتاجه سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية)، حيث حصلت على الترتيب الأخير (١٦) بمتوسط حسابي ٣,٣٠ وتقدير استجابة (مرتفع).

وعليه يظهر أن جميع استجابات عينة الدراسة القيادات النسائية نحو البعد الثاني: إتاحة فرص العمل للجميع يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ كانت إيجابية وبتقدير مرتفع، وتعزى الباحثة تلك النتائج إلى اقتناع القيادات النسائية بما جاء في رؤية المملكة ٢٠٣٠. "ننهي فرصنا"

سيمنح الاقتصاد الوطني الفرص للجميع، رجالاً ونساءً، صغاراً وكباراً، لكي يسهموا بأفضل ما لديهم من قدرات، وسيتم التركيز على التدريب المستمر الذي يزود أبناء الوطن بالمهارات التي يحتاجونها، والسعي إلى تحقيق أقصى استفادة من قدراتهم عبر تشجيع ثقافة الأداء، ولتنسيق الجهود في تحقيق ذلك، تم تأسيس هيئة توليد الوظائف ومكافحة البطالة، بالإضافة إلى التعهد ب(رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من ٢٢٪ إلى ٣٠٪). وتؤكد النتائج ما جاء في بنود الرؤية ٢٠٣٠، وبذلك يمكن الإجابة على التساؤل الثاني: (ما مدى استجابة القيادة النسائية في إتاحة فرص العمل للجميع يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠) ان درجة استجابة القيادات النسائية عينة الدراسة نحو التساؤل الثاني: (إتاحة فرص العمل للجميع يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة عالية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠).

جدول (٨): اختبار مربع كاي (كا^٢) على البعد الثالث: إتاحة فرص عمل للنساء في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الصغيرة يساعد في الحراك

الاجتماعي للمرأة السعودية

رقم العبار	العبارات	الاستجابات								قيمة (كا ^٢)	قوة الاستجابة	الترتيب		
		موافق تماماً		غير موافق تماماً		موافق		غير موافق تماماً						
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%					
٣١	يساعد دعم وتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال للفتيات في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٣٩	٧٣,٥٨	١١	٢٠,٧٥	٢	٣,٧٧	١	١,٨٩	٣,٦٦	٠,٦٥	**٧١,٣٠	مرتفعة	٤
٣٢	تدعم زيادة الأعمال من خلال التشجيع والتدريب على مهارات السعي للحصول على وظيفة من خلال الكتابة الفاعلة للسيرة الذاتية ومهارات إجراء المقابلة والمعرفة بمسارات المستقبل المهني مما يسهم على الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٣٨	٧١,٧٠	١٠	١٨,٨٧	٤	٧,٥٥	١	١,٨٩	٣,٦٠	٠,٧٢	**٦٤,٨١	مرتفعة	٩
٣٣	يدعم مساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٣٥	٦٦,٠٤	١٤	٢٦,٤٢	٣	٥,٦٦	١	١,٨٩	٣,٥٧	٠,٦٩	**٥٥,٠٠	مرتفعة	١٠
٣٤	يدعم تزويد النساء بالمعارف والمهارات اللازمة لموائمة احتياجات سوق العمل المستقبلية في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٣٩	٧٣,٥٨	١٠	١٨,٨٧	٣	٥,٦٦	١	١,٨٩	٣,٦٤	٠,٦٨	**٧٠,٠٩	مرتفعة	٧
٣٥	يسهم إتاحة فرص المرأة من خلال دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٤٠	٧٥,٤٧	١٠	١٨,٨٧	٣	٥,٦٦	-	-	٣,٧٠	٠,٥٧	**٤٣,٧٤	مرتفعة	٢
٣٦	تساعد زيادة مساهمة الأسر المنتجة في الاقتصاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٣٥	٦٦,٠٤	١٣	٢٤,٥٣	٤	٧,٥٥	١	١,٨٩	٣,٥٥	٠,٧٢	**٥٣,٤٩	مرتفعة	١٢
٣٧	يساعد التخطيط لمشاريع الأسر المنتجة وفق رؤي محددة من خلال جهات مجتمعية متخصصة في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٣٨	٧١,٧٠	١٢	٢٢,٦٤	٣	٥,٦٦	-	-	٣,٦٦	٠,٥٩	**٣٧,٤٠	مرتفعة	٥
٣٨	تستهدف المشاريع الموجهة للأسر التي تحتاج دعم مما يحسن من المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي لهذه الأسر في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٣٩	٧٣,٥٨	١٢	٢٢,٦٤	٢	٣,٧٧	-	-	٣,٧٠	٠,٥٤	**٤١,٤٧	مرتفعة	٣
٣٩	يسهم تدريب الفئات المستهدفة من النساء على ادارة المشروع وتسويقها بصورة تحقق الهدف منها في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٤٢	٧٩,٢٥	٨	١٥,٠٩	٢	٣,٧٧	١	١,٨٩	٣,٧٢	٠,٦٣	**٨٥,٣٤	مرتفعة	١
٤٠	يدعم توجيه مشروعات الأسر المنتجة بما يناسب قدرات كل أسرة والموقع المناسب لإقامتها في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٣٨	٧١,٧٠	١٢	٢٢,٦٤	٣	٥,٦٦	-	-	٣,٦٦	٠,٥٩	**٣٧,٤٠	مرتفعة	٦
٤١	يساعد تشجيع المؤسسات الخيرية والبنوك والمؤسسات الحكومية دعم برامج الاسر المنتجة مما يساهم في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٣٥	٦٦,٠٤	١٤	٢٦,٤٢	٣	٥,٦٦	١	١,٨٩	٣,٥٧	٠,٦٩	**٥٥,٠٠	مرتفعة	١١
٤٢	يدعم ايجاد مصادر استثمارية ضمان استمرارية التوسع في مشروعات الاسر المنتجة مما يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.	٣٨	٧١,٧٠	١٢	٢٢,٦٤	١	١,٨٩	٢	٣,٧٧	٣,٦٢	٠,٧١	**٦٧,٢٣	مرتفعة	٨

قيمة كا^٢ عند درجات حرية (٣) ومستوى ٠,٠٥ = *٧,٨١ وعند مستوى ٠,٠١ = ** ١١,٣٤

يتضح من جدول (٨) والخاص التكرار والنسبة المئوية وقيمة كا^٢ وترتيب استجابات القيادات النسائية عينة الدراسة نحو البعد الثالث: إتاحة فرص عمل للنساء في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الصغيرة يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، أن هناك تباين بين تكرارات متوسطات استجابات القيادات النسائية (موافق تماماً، موافق، غير موافق، غير موافق تماماً)، والتي تراوحت قيم متوسطاتها ما بين ٣,٧٢ إلى ٣,٥٥ وبمستوى اتجاه (مرتفع) لجميع العبارات، كما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات القيادات النسائية حول عبارات إتاحة فرص عمل للنساء في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الصغيرة يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث كانت قيمة كا^٢ ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في جميع عبارات البعد الثالث، ولصالح التكرار الأعلى والتي تمثلت في جميع العبارات في استجابة (موافق جداً).

وكما يتضح من جدول (٨) ترتيب استجابات القيادات النسائية عينة الدراسة نحو البعد الثالث: إتاحة فرص عمل للنساء في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الصغيرة يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث كانت أكثر العبارات استجابة العبارة رقم (٣٩) (يسهم تدريب الفئات المستهدفة من النساء على إدارة المشروع وتسويقها بصورة تحقق الهدف منها في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية)، وحصلت على الترتيب الأول بمتوسط حسابي ٣,٧٢ وتقدير استجابة (مرتفع)، وكان أقل العبارات في تقدير الاستجابة اتجاه عبارة رقم (٣٦) (تساعد زيادة مساهمة الأسر المنتجة في الاقتصاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية)، حيث حصلت على الترتيب الأخير (١٢) بمتوسط حسابي ٣,٥٥ وتقدير استجابة (مرتفع).

وعليه يظهر أن جميع استجابات عينة الدراسة القيادات النسائية نحو البعد الثالث: إتاحة فرص عمل للنساء في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الصغيرة يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ كانت إيجابيه وبتقدير مرتفع، وتعزى الباحثة تلك النتائج إلى اقتناع القيادات النسائية بما جاء في رؤية المملكة ٢٠٣٠ نحو "دور أكبر للمنشآت الصغيرة"، إن المنشآت الصغيرة والمتوسطة من أهم محركات النمو الاقتصادي، إذ تعمل على خلق الوظائف ودعم الابتكار وتعزيز الصادرات. وتسهم المنشآت الصغيرة والمتوسطة بنسبة متدنية من الناتج المحلي الإجمالي مقارنة بالاقتصادات المتقدمة، سوف يتم السعي إلى خلق فرص توظيف مناسبة للمواطنين في جميع أنحاء المملكة عن طريق دعم زيادة الأعمال وبرامج الخصخصة والاستثمار في الصناعات الجديدة. وفي هذا الصدد، تم تأسيس الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، وسيواصل تشجيع شباب الأعمال على النجاح من خلال سَنَ أنظمة ولوائح أفضل وتمويل أيسر وشراكات دولية أكثر وحصص أكبر للشركات المحلية من المشتريات والمنافسات الحكومية، وسيتم دعم الأسر المنتجة التي أتاحت لها وسائل التواصل الحديثة فرصاً تسويقية واسعة من خلال تسهيل فرص لتمويل المشروعات متناهية الصغر، وتحفيز القطاع غير الربحي للعمل على بناء قدرات هذه الأسر وتمويل مبادراتها.

تسهم المنشآت الصغيرة بنسبة لا تتعدى (٢٠٪) من الناتج المحلي الإجمالي مقارنة بالنسبة التي حققتها الاقتصادات المتقدمة التي تصل إلى (٧٠٪). وعلى الرغم من الجهود المبذولة للارتقاء بمستوى بيئة الأعمال، إلا إن المنشآت الصغيرة في المملكة لا تزال تعاني من تعقيد في الإجراءات النظامية والإدارية وبطئها، وضعف القدرة على جذب الكفاءات، وصعوبة في الحصول على التمويل، إذ لا تتعدى نسبة تمويل المنشآت الصغيرة والمتوسطة (٥٪) من التمويل الإجمالي وهي نسبة ضئيلة مقارنة بالمعدلات العالمية، وسيتم السعي إلى مساعدة تلك المنشآت في الحصول على التمويل وحث المؤسسات المالية على زيادة تلك النسبة إلى (٢٠٪) بحلول عام (١٤٥٢م - ٢٠٣٠م)، بالإضافة إلى ارتفاع مساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في إجمالي الناتج المحلي من ٢٠٪ إلى ٣٥٪ (رؤية المملكة ٢٠٣٠).

وتؤكد النتائج ما جاء في بنود الرؤية ٢٠٣٠ وبذلك يمكن الإجابة على التساؤل الثالث (ما مدى استجابة القيادة النسائية في إتاحة فرص عمل للنساء في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الصغيرة يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠)، أن إتاحة فرص عمل للنساء في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الصغيرة يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

جدول (٩): اختلاف اتجاهات القيادات النسائية عينة الدراسة في أبعاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ طبقاً لمتغير العمر

باستخدام اختبار اختار مان وتيني اللابارامتري

أبعاد اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الترتيب	مجموع الترتيب	قيمة اختبار مان وتيني	الدلالة الإحصائية
البعد الأول مساهمة تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم بما يواءم احتياجات سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية	من ٣٠ إلى ٤٠ سنة	٣٦	٤٩,٣٩	٦,٥٤	٢٤,٣٢	٨٧٥	٢٠٩,٥٠	غير دالة
	من ٤٠ إلى ٥٠ سنة	١٧	٥٢,١٨	٥,٨٨	٣٢,٦٨	٥٥٥		
	من ٥٠ إلى ٦٠ سنة	-	-	-	-	-		
	المجموع	٥٣	٥٠,٢٨	٦,٤٢				
البعد الثاني إتاحة فرص العمل للجميع يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية	من ٣٠ إلى ٤٠ سنة	٣٦	٥٥,٩٤	٨,٣٠	٢٥,٤٧	٩١٧	٢٥١,٠٠	غير دالة
	من ٤٠ إلى ٥٠ سنة	١٧	٥٨,٦٥	٦,٣٠	٣٠,٢٤	٥١٤		
	من ٥٠ إلى ٦٠ سنة	-	-	-	-	-		
	المجموع	٥٣	٥٦,٨١	٧,٧٦				
البعد الثالث إتاحة فرص عمل للنساء في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الصغيرة يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية	من ٣٠ إلى ٤٠ سنة	٣٦	٤٢,٦٩	٧,١٤	٢٤,٧٦	٨٩١	٢٢٥,٥٠	غير دالة
	من ٤٠ إلى ٥٠ سنة	١٧	٤٥,٦٥	٤,٠٨	٣١,٧٤	٥٣٩		
	من ٥٠ إلى ٦٠ سنة	-	-	-	-	-		
	المجموع	٥٣	٤٣,٦٤	٦,٤٣				

يتضح من جدول (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعمار (من ٣٠ إلى ٤٠ سنة، من ٤٠ إلى ٥٠ سنة) في جميع أبعاد استبيان اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث كانت قيمة اختبار مان وتيني اللابارامتري المحسوبة أقل من القيمة الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ أو ٠,٠١.

يتضح من جدول (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعمار (من ٣٠ إلى ٤٠ سنة، من ٤٠ إلى ٥٠ سنة) في جميع أبعاد استبيان اتجاهات حول أبعاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة (١,٤٩، ١,١٩، ١,٥٨) أقل من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ أو ٠,٠١ مما يظهر عدم وجود تأثير واضح للعمر كمتغير مستقل على المتغير التابع أبعاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

وتعزى الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات أعمار القيادات النسائية في جميع أبعاد استبيان اتجاهات القيادات النسائية حول أبعاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ إلى تجانس المجتمع السعودي ومدى الاقتناع والتفاهم على رؤية ٢٠٣٠، وبذلك يمكن

الإجابة على التساؤل الرابع: بأنه لا يوجد اختلاف في اتجاهات القيادات النسائية حول أبعاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ طبقاً لمتغير العمر.

جدول (١٠): اختلاف اتجاهات القيادات النسائية عينة الدراسة في أبعاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ طبقاً لمتغير الكادر

الوظيفي باستخدام اختبار كروسكال وولاس اللابارامتري

الدلالة الإحصائية	قيمة اختبار كروسكال وولاس	متوسط الرتب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الكادر الوظيفي	أبعاد اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة
غير دالة	١,٩٠	٣٢,٠٨	٣,١٠	٥٣,٠٠	٦	عميدة	البعد الأول مساهمة تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم بما يواءم احتياجات سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية
		٣٢,١٧	٥,٥٤	٥٢,٣٣	٦	وكيلة	
		٢٦,١٠	٩,٩١	٤٨,٤٠	٥	رئيسة قسم	
		٢٢,٧٥	٨,٠٢	٤٨,٢٥	٤	مديرة إدارة	
		٢٥,٧٥	٦,٣٤	٤٩,٩٤	٣٢	أخرى	
		-	٦,٤٢	٥٠,٢٨	٥٣	الإجمالي	
غير دالة	٣,٠٣	٣٦,٠٠	٢,٥٨	٦١,٦٧	٦	عميدة	البعد الثاني إتاحة فرص العمل للجميع يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية
		٢٧,٩٢	٨,١٤	٥٧,٥٠	٦	وكيلة	
		٢١,٤٠	١٣,١٤	٥١,٨٠	٥	رئيسة قسم	
		٢٣,٣٨	٩,٥٤	٥٤,٥٠	٤	مديرة إدارة	
		٢٦,٤٧	٦,٩٨	٥٦,٨٤	٣٢	أخرى	
		-	٧,٧٦	٥٦,٨١	٥٣	الإجمالي	
غير دالة	٦,٢٢	٣٨,٨٣	٠,٨٢	٤٧,٦٧	٦	عميدة	البعد الثالث إتاحة فرص عمل للنساء في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الصغيرة يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية
		٣٠,١٧	٤,٧٢	٤٥,٣٣	٦	وكيلة	
		٢٣,٥٠	١٢,٩٣	٣٩,٦٠	٥	رئيسة قسم	
		١٧,٧٥	٥,٦٢	٤٠,٧٥	٤	مديرة إدارة	
		٢٥,٨٩	٥,٨٠	٤٣,٥٦	٣٢	أخرى	
		-	٦,٤٣	٤٣,٦٤	٥٣	الإجمالي	

يتضح من جدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الكادر الوظيفي (عميدة، وكيلة، رئيسة قسم، وكيلة قسم، مديرة إدارة، أخرى) في جميع أبعاد استبيان اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث كانت قيمة اختبار كروسكال وولاس أقل من القيمة الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ أو ٠,٠١.

يتضح من جدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الكادر الوظيفي (عميدة، وكيلة، رئيسة قسم، وكيلة قسم، مديرة إدارة، أخرى) في جميع أبعاد استبيان اتجاهات القيادات النسائية حول الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ باستخدام قيمة اختبار كروسكال وولاس المحسوبة (١,٩٠، ٣,٠٣، ٦,٢٢) أقل من القيمة الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ أو ٠,٠١، مما يظهر عدم وجود تأثير واضح للكادر الوظيفي كمتغير مستقل على المتغير التابع أبعاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

وتعزى الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كادر القيادات النسائية في جميع أبعاد استبيان اتجاهات القيادات النسائية حول أبعاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ إلى أن اختلاف الكادر الوظيفي لا يغير في الهوية الوطنية بالمجتمع السعودي، بل يزيده تفاهم على رؤية ٢٠٣٠، وبذلك يمكن الإجابة على التساؤل الخامس: بأنه لا يوجد اختلاف في اتجاهات القيادات النسائية حول أبعاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ طبقاً لمتغير الكادر الوظيفي.

الخاتمة:

تناولت هذه الدراسة الإطار النظري من خلال عرض المفاهيم في مجال الحراك الاجتماعي، الاتجاهات، وأشكال الحراك وعلاقة التعليم والمهنة بالحراك الاجتماعي وأنواع الحراك المهني، وكذلك تناولت الدراسة مجموعة من الدراسات السابقة من خلال عدة محاور:

- دور التعليم في الحراك الاجتماعي.

- الحراك الاجتماعي بين الاجيال.
- الحراك الاجتماعي للطبقة الوسطى.
- الحراك الاجتماعي والحصول على المكانة الاجتماعية.
- مستوى الحراك الاجتماعي الحالي والمتوقع من وجهة نظر القيادات والطلاب والعاملين الذين غيروا مهنتهم.

النتائج:

وتوصلت الدراسة من خلال نتائجها: أن استجابات القيادات النسائية حول مساهمة تطوير رأس المال البشري من خلال التعليم بما يواءم احتياجات سوق العمل في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ كانت إيجابية وبتقدير مرتفع، وكذلك الاستجابات حول إتاحة فرص العمل للجميع يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ جاءت إيجابية وبتقدير مرتفع، والاستجابات حول إتاحة فرص عمل للنساء في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الصغيرة يساعد في الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ كانت إيجابية وبتقدير مرتفع، وأوضحت النتائج بأنه لا يوجد اختلاف في اتجاهات القيادات النسائية حول أبعاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ طبقاً لمتغير العمر، ولا يوجد اختلاف في اتجاهات القيادات النسائية حول أبعاد الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ طبقاً لمتغير الكادر الوظيفي.

التوصيات:

- تكثيف اجراء البحوث والدراسات على الحراك الاجتماعي للمرأة السعودية.
- إنشاء مراكز لبحوث ودراسات المرأة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. أحمد، غ. (١٩٩٥). الطبقات الاجتماعية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. ص ٩٣ - ٩٦ - ٩٨.
٢. الأحمدي، ع. (٢٠١٥). "أثر التعليم العالي على الحراك الاجتماعي في المملكة العربية السعودية". مجلة العلوم التربوية والنفسية: ١٦(٢): ٥٢١-٥٥٣.
٣. الأنصاري، س؛ ومحمود، أ. (٢٠٠٧). الصحة النفسية وعلم النفس الاجتماعية والتربية الصحية. مصر: مركز الإسكندرية للكتاب. ص ٢٥٣-٢٥٤.
٤. البدينية، ذ؛ والمجالي، ف. (١٩٩٦). "الحراك الاجتماعي بين الاجيال، والتفضيل المهني لدى الأبناء". مجلة مركز البحوث التربوية: جامعة قطر، العدد التاسع، السنة الخامسة. ص ٢٠٧ - ٢٤٢ - ٣٠٣.
٥. البهي، ف؛ وسعد، ع. (١٩٩٩). علم النفس الاجتماعي: رؤية معاصرة. القاهرة. دار الفكر العربي. ص ٢٦٦- ٢٦٧.
٦. جابر، ن؛ لوكيا، هـ. (٢٠٠٦). مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي. ط ٢. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. ص ٩٠.
٧. الجوهري، م. (١٩٩٢). المدخل إلى علم الاجتماع. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
٨. حافظ، م. (١٩٩٦). سببولوجيا التعليم، دراسات نظرية وميدانية. القاهرة: عامر للطباعة. ص ٧٢.
٩. الجلي، ص. (٢٠٠١). "الحراك الاجتماعي وأثره في النسيج الحضري" مجلة البحوث الجغرافية: جامعة الكوفة. كلية التربية للبنات. ١٤.
١٠. الحريري، أ. (٢٠١٧). "درجة الحراك الاجتماعي الحالي والمتوقع من وجهة نظر بعض قيادي الوزارات السعودية"، جمعية الاجتماعيين في المشاركة: ٣٤(١٣٥): ٩-٤٢.
١١. الحسن، إ. (١٩٩١). رواد الفكر الاجتماعي. بغداد: دار الحكمة للطباعة والنشر. ص ١٣٣ - ١٣٤.
١٢. الحلالشة، ف. (٢٠٠٧). "الحراك الاجتماعي من وجهة نظر العاملين الذين غيروا مواقعهم المهنية ومهنتهم"، أبحاث اليرموك: سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، ٢٤(٣): ٦٦٧- ٦٨٧.
١٣. حنا، م. (١٩٩٠). "المكتبات الجامعية في تحقيق التربية المستمرة". بحوث تربوية: رابطة التربية الحديثة. العدد السادس عشر. ص ٩.
١٤. الخوالدة، م؛ عناقره، م. (٢٠٠٧). "دور التعليم في الحراك الاجتماعي للمرأة العاملة من وجهة نظر عينة من النساء العاملات في المجتمع الأردني وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات". مجلة جامعة دمشق: ٢٣(١): ٣١٥.
١٥. الخليف، ش. (٢٠١٥). "تمكين المرأة السعودية كأحد الحلول للفقير المؤقت". جمعية الاجتماعيين في المشاركة: ٣٢(١٢٥): ٨٣- ١٠٦.
١٦. دوبدار، ع. (١٩٩٩). سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات والاتجاهات. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية. ص ٥٨.
١٧. زايد، أ. (٢٠١٣). "التعليم والحراك الاجتماعي". المجلة العربية لعلم الاجتماع: العدد ١١، القاهرة: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية. ص ٤ - ١٢٩- ١٥٣.

١٨. زهران، ح. (٢٠٠٠). علم النفس الاجتماعي. القاهرة. عالم الكتب. ص ١٨٥ - ١٨٦ .
١٩. سلامة، ع. (٢٠٠٧). علم النفس الاجتماعي، الأردن. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. ص ٦٠ - ٦١ .
٢٠. الشخبي، ع. (٢٠٠٢). علم اجتماع التربية المعاصر. القاهرة: دار الفكر العربي. ص ١٨٩ .
٢١. شكري، أ. الحمادي، ع. (١٩٩١). منهجية أسلوب تحليل المضمون وتطبيقاته في التربية. ط٢. قطر: مركز البحوث التربوية. ص ٤٦ .
٢٢. شمال، م. (٢٠٠١). سيكولوجيا الفرد في المجتمع. دار الأفق العربية. ص ٣٠٠ - ٣٠٢ .
٢٣. الضبع، ع. (١٩٩٥). "التعليم والحراك الاجتماعي والمهني". المجلة المصرية للتنمية والتخطيط: معهد التخطيط القومي، ٣(٢).
٢٤. الطريق، غ. (٢٠١٤). "معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل". المركز العربي للتعليم والتنمية: ٢١(٨٨): ١١ - ١٠٧ .
٢٥. الطيب، م. (٢٠١٣). "دور الحراك الاجتماعي في الحصول على المكانات الاجتماعية وعلاقة ذلك ببنية ونظام المجتمع". www.ejema.3e.Com/bhttp
٢٦. عبد الرحيم، أ. (٢٠١٤). "المرأة السعودية والمشاركة في صنع القرار". جمعية الاجتماعيين: ٣١(٢٣): ٩ - ٥٣ .
٢٧. علي، م. (١٩٦٠). علم اجتماع التنظيم. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. ص ٢٦٤ .
٢٨. عمار، ح. (١٩٩٢). التنمية البشرية في الوطن العربي. دار سيناء للنشر. ص ١٤٣ .
٢٩. العززي، ف. (٢٠٠١). علم النفس الاجتماعي. ط ٣. الرياض. مطابع الأوفست. ص ٢٤٤ .
٣٠. عويدات، ع. (١٩٩٧). "أثر أنماط التنشئة الأسرية على طبيعة الانحرافات السلوكية". مجلة دراسات العلوم التربوية: ع ١. ص ٨٥ .
٣١. الكبيسي، و؛ والداهري، ص. (٢٠٠٠). المدخل في علم النفس التربوي. ط ١. الأردن. مؤسسة حمادة للخدمات والدراسات الجامعية. ص ٧٨ .
٣٢. لوب، ج. (١٩٨٦). "العالم الثالث وتحديات البقاء، ترجمة فؤاد بليغ"، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب: الكويت: عالم المعرفة. العدد ١٠٤. ص ٥٥ .
٣٣. مذکور، إ. (١٩٩٥). معجم العلوم الاجتماعية. الهيئة المصرية للكتاب. ص ٥ .
٣٤. مرسي، م. (١٩٨٥). "التعليم العالي ومسؤولياته في تنمية دول الخليج". الرياض. مكتبة التربية العربية. ص ٣٦ .
٣٥. مليكه، ل؛ وآخرون. (١٩٦٠). الدراسة العلمية للسلوك الاجتماعي. القاهرة. مطبعة القاهرة الحديثة. ص ١٨ .
٣٦. المعاينة، خ. (٢٠٠٧). علم النفس الاجتماعي. ط ٢. الأردن. دار الفكر للنشر. ص ١٧١ - ١٧٢ .
٣٧. وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠)، ص ٢٧ - ٢٨ - ٢٩ - ٣٠ .

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- [1] Aldridge, S. (2003). "The Facts about Social Mobility, a survey of Recent Evidence on Social Mobility and Cause", *New Economy*. p189.
- [2] Allen, I; et all. (2007).CA: "Likert Scales and Data Analyses". *Quality Progress*. p 40- 64-65
- [3] Eagly, A. (1998). Attitudes structure and Function. I - D. T. Gilbert, S. T. Fiske, G. Lindzey, Eds, *The Handbook of Social Psychology*, New York: Megraw - Hill. P29
- [4] Frank, A; et all. (1986). The Dictionary of Sociology. Gu. Lyford Connecticut Group. Inc, P273
- [5] Gibson, E. (1982), Organization. Fourth ed. *Business*, Inc. p52.
- [6] Shepard, J (1987), Sociology. West publishing Co., Minnesota p183.
- [7] Lore, D; et all. (2009), "changes in mental health as a predictor of changes in working time arrangement and occupational Mobility Results from prospective cohort study", *Journal of Psychosomatic Research*, p140.
- [8] Znanick, R. (1977), "The Cornarg Pranc Behavior Pattern in Employed Men and Women", *Journal of Human Stress*. p18.

The trends of women leaders on the social mobility of Saudi women in light of the vision of the Kingdom (2030)

Khadega Abbas Elshafey

Assistant Professor, Department of Leadership and Educational Policies, College of Education and Arts, Northern Border University, KSA
khadega_elshafey@yahoo.com

Received Date : 10/9/2019

Accepted Date : 5/2/2020

DOI : <https://doi.org/DOI:10.31559/EPS2020.8.2.5>

Abstract: This study aims to identify the trends of women leaders on the social mobility of Saudi women in light of the vision of the Kingdom (2030). The researcher used the analytical descriptive approach, which is most suitable for research, The researcher also selected a simple random sample (53) single female leadership from the Northern Frontier University, ranging from (30) to (50) years Women leaders include cadres (Dean, Deputy, Head of Department, Deputy Secretary, Director of Administration, and other categories). , In order to suit this tool for the selected sample type, and the study reached through the results: The responses of women leaders on the contribution of human capital development through Education in line with the needs of the labor market in the social mobility of Saudi women in the light of the vision of the Kingdom 2030 was positive and highly appreciated, as well as the responses on employment opportunities for all helps in the social mobility of Saudi women in light of the vision of the Kingdom2030 was positive and highly appreciated, and the responses on job creation for women in small and medium enterprises and small enterprises that help in the social mobility of Saudi women in light of the vision of the Kingdom of 2030 were positive and highly appreciated, The results show that there is no difference in the attitudes of women leaders on the dimensions of social mobility of Saudi women in light of the vision of the Kingdom 2030 according to the variable of age. There is no difference in the attitudes of women leaders on the dimensions of social mobility of Saudi women in view of the vision of the Kingdom 2030 according to the variable staff.

Keywords: Women leaders; Social mobility; Vision 2030.

References:

- [1] 'bd Alrhym, A. (2014). "Almrah Als'wdyh Walmsarkh Fy Sn' Alqrar". Jm'yt Alajtma'yyn: 31(123): 9 - 53.
- [2] 'ly, M. (1960). 'lm Ajtma' Altnzym. Aleskndryh: Dar Alm'rfh Aljam'yh. S 264.
- [3] 'mar, H. (1992). Altnmyh Albshryh Fy Alwtn Al'rby. Dar Syna' Llnshr. S 143.
- [4] Al'nzy, F. (2001). 'lm Alnfs Alajtma'y. T 3. Alryad. Mtab' Alawfst. S 244.
- [5] 'wydat, '. (1997). "Athr Anmat Altnsh'h Alasryh 'la Tby't Alanhrfat Alslwkyh". Mjllh Drasat Al'lwm Altrbwyh: ' 1. S 85.
- [6] Alahmdy, '. (2015). "Athr Alt'lym Al'aly 'la Alhrak Alajtma'y Fy Almmlkh Al'rbyh Als'wdyh". Mjlt Al'lwm Altrbwyh Walnfsyh: 16(2): 521- 553.
- [7] Alansary, S; Wmhmwd, A. (2007). Alshh Alnfsyh W'lm Alnfs Alajtma'yh Waltrbyh Alshyh. Msr: Mrkz Aleskndryh Llktab. S 253- 254 .
- [8] Ahmd, Gh. (1995). Altbqat Alajtma'yh. Aleskndryh: Dar Alm'rfh Aljam'yh. S 93 – 96 – 98
- [9] Albdaynh, D; Walmjaly, F. (1996). "Alhrak Alajtma'y Byn Alajyal, Waltdfyl Almhny Lda Alabna". Mjlt Mrkz Albhwth Altrbwyh: Jam't Qtr, Al'dd Altas', Alsnh Alkhamsh. S 207 – 242 - 303.
- [10] Albhy, F; W S'd, '. (1999). 'lm Alnfs Alajtma'ey: R'yh M'asrh. Alqahrh. Dar Alfkr Al'rby.S 266 -267.

- [11] Aldb, '. (1995). "Alt'lym Walhrak Alajtma'y Walmhny". Almjhl Almsryh Ltlnmyh Waltkhtyt: M'hd Altkhtyt Alqwmly, 3(2).
- [12] Dwydar, '. (1999) Sykwlwjyh Al'laqh Byn Mfhwm Aldat Walatjahat. Alaskndryh: Dar Alm'rfh Aljam'yh. S 58.
- [13] Hafz, M. (1996). Ssysywlwja Alt'lym, Drasat Nzryh Wmydanyh. Alqahrh: 'amr Ltba'h. S 72.
- [14] Alhlalshh, F. (2007). "Alhrak Alajtma'y Mn Wjht Nzr Al'amlyn Aldyn Ghyrwa Mwaq'hm Almhnyh Wmhnhm", Abhath Alyrmwk: Slslh Al'lwm Alansanyh Walajtma'yh, 24(3): 667 - 687
- [15] Hna, M. (1990). "Almktbat Aljam'yh Fy Thqyq Altrbyh Almstmrh". Bhwth Trbwyh: Rabth Altrbyh Alhdythh. Al'dd Alsads 'shr. S 9.
- [16] Alhryry, A. (2017). "Drijt Alhrak Alajtma'y Alhaly Walmtwq' Mn Wjht Nzr B'd Qyady Alwzarat Als'wdyh", Jm'yt Alajtma'yyn Fy Alsharqh:34(135): 9 - 42.
- [17] Alhsn, E. (1991). Rwad Alfkr Alajtma'y. Bghdad: Dar Alhkmh Ltba'h Walnshr. S 133 - 134.
- [18] Jabr, N: Lwkya, H. (2006). Mfahym Asasyh Fy 'lm Alnfs Alajtma'ey. T2. Aljza'r: Dywan Almtbw'at Aljam'yh. S 90.
- [19] Aljlby, S. (2001). " Alhrak Alajtma'y Wathrh Fy Alnsy Alhdry" Mjlt Albhwth Aljghrafy: Jam'tAlkwfh. Klyt Altrbyh Llbnat.'1.
- [20] Aljwhry, M. (1992). Almdkhl Ela 'lm Alajtma'. Aleskndryh: Dar Alm'rfh Aljam'yh.
- [21] Alkbysy, W: Waldahry, S. (2000). Almdkhl Fy 'lm Alnfs Altrbwy. T 1. Alardn. M'sst Hmadh Llkhdmat Waldrasat Aljam'yh. S 78.
- [22] Alkhwaldh, M: 'naqrh. M. (2007). "Dwr Alt'lym Fy Alhrak Alajtma'y Llmrah Al'amlh Mn Wjht Nzr 'ynh Mn Alnsa' Al'amlat Fy Almjtm' Alardny W'laqh Dlk Bb'd Almtghyrat". Mjlt Jam'h Dmshq: 23(1): 315.
- [23] Alkhlyf, Sh. (2015). "Tmkyn Almrah Als'wdyh Kahd Alhlwl Llfqr Alm'nth". Jm'yt Alajtma'yyn Fy Alsharqh: 32(125): 83 - 106.
- [24] Lwb, J. (1986). "Al'alm Althalth Wthdyat Albqa', Trjmh F'ad Blb'", Almjls Alwtny Lltqhafh Walfnwn Waladab: Alkwyt: 'alm Alm'erfh, Al'edd 104. S 55.
- [25] Alm'eyath, Kh. (2007). 'lm Alnfs Alajtma'y. T 2. Alardn. Dar Alfkr Llnshr. S 171 - 172.
- [26] Mdkwr, E. (1995). M'jm Al'lwm Alajtma'yh. Alhy'h Almsryh Lkktab. S 5.
- [27] Mlykh, L: Wakhrwn. (1960). Aldrash Al'lmyh Llslwk Alajtma'y. Alqahrh. Mtb't Alqahrh Alhdythh . S 18.
- [28] Mrsy, M. (1985). "Alt'lym Al'aly Wms'wlyath Fy Tnmyh Dwl Alkhlyj". Alryad. Mktbh Altrbyh Al'rbyh. S 36.
- [29] Shmal, M. (2001). Sykwlwjya Alfrd Fy Almjtm'. Dar Alafaq Al'rbyh. S 300 - 302.
- [30] Shkry, A. Alhmady, '. (1991). Mnhjyh Aslwb Thlyl Almdmwn Wttbyqath Fy Altrbyh. T2. Qtr: Mrkz Albhwth Altrbwyh. S 46.
- [31] Alshkhyby, '. (2002). Elm Ajtma' Altrbyh Alm'asr. Alqahrh: Dar Alfkr Al'rby. S 189.
- [32] Slamh, '. (2007). 'lm Alnfs Alajtma'y, Alardn. Dar Alyazwry Al'lmyh Llnshr Waltwzy'. S 60 - 61.
- [33] Altryq, Gh. (2014). "M'wqat Tmkyn Almrah Als'wdyh Fy Swq Al'ml". Almrkz Al'rby Lt'lym Waltmnyh: 21(88): 11 - 107.
- [34] Altyb, M. (2013). "Dwr Alhrak Alajtma'y Fy Alhswl 'la Almkanat Alajtma'yh W'laqh Dlk Bbnyh Wnzam Almjtm'". 3e,Com/Bhttp: Www,Ejema
- [35] Wthyqh R'yt Almmikh Al'rbyh Als'ewdyh (2030), S 27 - 28 - 29 - 30.
- [36] Zayd, A. (2013). "Alt'lym Walhrak Alajtma'y". Almjhl Al'rbyh L'lm Alajtma': Al'dd 11, Alqahrh: Mrkz Albhwth Waldrasat Alajtma'yh. S S 4 - 129 - 153.
- [37] Zhran,H . (2000). 'lm Alnfs Alajtma'y. Alqahrh. 'alm Alktb. S185 - 186.